

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η έννοια των κλαδικών και επιχειρηματικών συμβάσεων εργασίας από την οικονομική σκοπιά και τις επιπτώσεις στον εργαζόμενο και το κόστος εργασίας.

ΓΙΟΛΛΑΣΗ ΦΩΤ. ΧΡΥΣΟΥΛΑ

ΚΑΪΝΑΝΑΣ ΝΙΚ. ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ

ΚΑΦΟΥΣΙΑΣ ΔΙΟΝΥΣΗΣ επίκουρος καθηγήτης

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2011

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η έννοια των κλαδικών και επιχειρηματικών συμβάσεων εργασίας από την οικονομική σκοπιά και τις επιπτώσεις στον εργαζόμενο και το κόστος εργασίας.

ΓΙΟΛΛΑΣΗ ΦΩΤ. ΧΡΥΣΟΥΛΑ (Α.Μ. 13843)

xrysgiol@logistiki.teimes.gr

ΚΑΪΝΑΝΑΣ ΝΙΚ. ΓΕΩΡΓΙΟΣ (Α.Μ. 13226)

georkain@logistiki.teimes.gr

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ

ΚΑΦΟΥΣΙΑΣ ΔΙΟΝΥΣΗΣ επίκουρος καθηγήτης

ΕΙΣΗΓΗΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τίτλος Πτυχιακής Εργασίας:

.....
.....
.....

Ημερομηνία ανάθεσης πτυχιακής εργασίας:...../...../.....

Σπουδαστές	(Επώνυμο)	(Όνομα)	(Αρ. Μητρώου)
1.	A.M.....
2.	A.M.....
3.	A.M.....

Έκθεση Έγκρισης Εισηγητή Εκπαιδευτικού:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Ημερομηνία:...../...../..... Υπογραφή εισηγητή.....

ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΗ

Οι διαπιστώσεις, τα αποτελέσματα, τα συμπεράσματα και οι πιθανές προτάσεις της παρούσας πτυχιακής εργασίας –εκτός των αναφορών που σημαίνονται ως λήματα- αποτελούν προσωπικές θεωρητικές ή εμπειρικές διαπιστώσεις του σπουδαστή (σπουδάστριάς) ή της ομάδας των σπουδαστών που την επιμελήθηκαν και δεν απηχούν κατ' ανάγκη τη γνώμη του εισηγητή εκπαιδευτικού, του Εκπαιδευτικού Προσωπικού του Τμήματος Λογιστικής ή του Α.Τ.Ε.Ι. Μεσολογίου.

ΑΦΙΕΡΩΣΗ

Η πτυχιακή μας εργασία ολοκληρώθηκε μετά από επιμελή έρευνα και αφοσίωση. Δεν θα μπορούσαμε όμως να φέρουμε εις πέρας αυτή την εργασία χωρίς την βοήθεια και τις συμβουλές του Κύριου Δρ. Διονύσιου Καφούσια, επικούρου καθηγητή του τμήματος Λογιστικής στο Α.Τ.Ε.Ι. ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ. Τον ευχαριστούμε, όχι μόνο για τις επισημάνσεις και την βοήθειά του πάνω στην πτυχιακή μας εργασία, αλλά και για τις γνώσεις που εισπράξαμε έχοντας τον δίπλα μας στα φοιτητικά μας χρόνια. Γνωρίζοντας λοιπόν το έργο που έχει επιτελέσει ως καθηγητής μας και γενικότερα όλα όσα έχει προσφέρει για το Α.Τ.Ε.Ι. ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ θα θέλαμε να αφιερώσουμε αυτή την εργασία στον Δρ. Διονύσιο Καφούσια.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ολοκληρώσαμε αυτή την εργασία όχι μόνο με την προσωπική μας δουλειά και αφοσίωση , αλλά και με την βοήθεια τρίτων οι οποίοι μας παρέπεμψαν σε βοηθητικές πηγές και μας εξήγησαν απορίες μας. Εκτός από τον εισηγητή και καθηγητή μας Δρ. Διονύσιο Καφούσια στον οποίο παραπάνω αφιερώσαμε την πτυχιακή μας εργασία δεν θα μπορούσαμε να μην ευχαριστήσουμε κάποιους ανθρώπους που μας βοήθησαν σημαντικά.

Αρχικά, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τις οικογένειες μας που τόσο χρόνια, μέχρι και τώρα που τελειώνουμε τις σπουδές μας, συμμερίζονταν το άγχος και τις ανησυχίες μας και στέκονται δίπλα μας για να μας στηρίξουν και να μας βοηθήσουν όπου μπορούν.

Στη συνέχεια θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε την εταιρεία Θεόδωρος και Αριστείδης Μαλτζής Φορολογιστική Ο.Ε. για τις σημαντικές πληροφορίες που μας έδωσαν σχετικά με το θέμα, και την σημαντική βιβλιογραφία που μας παρέπεμψαν να μελετήσουμε. Επίσης θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον Κύριο Νικόλαο Πατινιώτη για τον χρόνο που αφιέρωσε για την συνέντευξη και για τις διευκρινίσεις που μας έδωσε πάνω στο θέμα.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΞΩΦΥΛΛΟ.....	1
ΕΣΩΦΥΛΛΟ.....	2
ΕΙΣΗΓΗΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	3
ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΗ.....	4
ΑΦΙΕΡΩΣΗ.....	5
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	6
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	7
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	11
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	13
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	16
ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ - ΠΕΡΙ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
1.1. Ιστορική αναδρομή	16
1.2. Σχέση Εργασίας – Σύμβαση Εργασίας.....	18
1.3. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασία.....	19
1.3.1. Έννοια Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.....	19
1.3.2. Βασικά Χαρακτηριστικά Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας	19
1.3.3. Αντικείμενο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.....	20
1.3.4. Είδη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.....	21
1.3.5. Κατάρτιση Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.....	22

1.3.6. Περιεχόμενο Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.....	23
1.4. Έννοια Συλλογικής Αυτονομίας	24

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2..... 26

ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1. Ορισμός Και Βασικές Έννοιες Κλαδικών Συμβάσεων.....	26
2.2. Ειδικότερα Η Έννοια Του Κλάδου.	27
2.3. Αρμοδιότητα Για Την Σύναψη Κλαδικών Σ.Σ.Ε	28
2.4. Εισαγωγή Για Τις Επιχειρησιακές Συμβάσεις Εργασίας	30
2.5. Ορισμός Επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας.....	31
2.6. Ειδικότερα Η Έννοια Επιχείρηση	32
2.7. Τα 20 Κυρία Σημεία Των Επιχειρησιακών Συμβάσεων	33
2.8. Τα Βασικά Σημεία Των Διατάξεων Σχετικά Με Τις Ειδικές Επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε.	37
2.9. Ο Λόγος Ύπαρξης Των Επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας.....	38
2.10. Σύγκριση Επιχειρησιακών Και Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας.....	39

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....43

ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΣΚΟΠΙΕΣ

3.1. Ποιος Ο Σκοπός Της Κυβέρνησης Για Την Αλλαγή Του Νομοσχεδίου Περί Των Συμβάσεων Εργασίας	43
3.2. Τι Ορίζεται Βάση Νομού Για Τις Επιχειρησιακές Συμβάσεις Εργασίας.....	44
3.3. Ερωτήσεις Και Απαντήσεις Που Δημιουργηθήκαν Λόγω Του Νέου Νομοσχεδίου	46
3.4. Οι Προϋποθέσεις Για Τις Επιχειρησιακές Συμβάσεις Εργασίας	49
3.5. Ανακρίβειες Σχετικά Με Τις Αλλαγές Του Νομοσχεδίου Περί Συμβάσεων Εργασίας ...	49
3.6. Κατά Πόσο Όμως Ισχύουν Όλα Αυτά. Τι Γνώμη Έχει Ο Μέσος Εργαζόμενος Και Τι	

Πραγματικά ισχύει	52
3.7. Αλλαγές Πάνω Στον Οργανισμό Διαιτησίας Και Μεσολάβησης	55
3.8. Γκρίζες Ζώνες Για Τις Νέες Συμβάσεις Εργασίας	56
3.8.1. Αλλαγές Στο Καθεστώς Των Σ.Σ.Ε. Που Επηρεάζουν Τους Νέους.....	56
3.8.2. Αλλαγές Στο Καθεστώς Των Σ.Σ.Ε. Που Επηρεάζουν Την Μερική Απασχόληση.....	57
3.8.3. Η Γενική Άποψη Της Γ.Σ.Ε.Ε. Για Την Αλλαγή Των Σ.Σ.Ε.	58
3.9. Τι Είχε Επισημάνει Η Γ.Σ.Ε.Ε	60
3.10. Τι Θα Ισχύει Για Το Ελαστικό Ωράριο Και Τις Μειωμένες Αμοιβές Για Τους Νέους .	61
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	63
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΑΝΩ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΚΑΙ	
ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ -ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	
4.1. Η Θεωρία Του Maslow Και Η Πυραμίδα Των Αναγκών	63
4.1.1. Η Θεωρία Των Αναγκών Του Maslow Στο Εργασιακό Περιβάλλον	65
4.2. Η Θεωρία Των Αναγκών Ύπαρξης-Σχέσεων-Ανάπτυξης Του Alderfer	66
4.2.1. Η Θεωρία Των Αναγκών Ύπαρξης-Σχέσεων-Ανάπτυξης Του Alderfer Για Τον Εργαζόμενο.....	67
4.3. Η Θεωρία Του Herzberg	68
4.3.1. Η Θεωρία Του Herzberg Για Τον Εργαζόμενο.....	69
4.4. Οι Ανάγκες Του Σύγχρονου Έλληνα	69
4.5. Επιπτώσεις.....	72
4.5.1. Ανεργία.....	73
4.5.2. Ειδή Ανεργίας	73
4.5.3. Η Ανεργία Στην Ελλάδα Συμφώνα Με την Ελληνική Στατιστική Αρχή Για Το 2010	74

4.5.4. Χιονοστιβάδα Μείωσης Μισθών	77
4.5.5. Φτωχότεροι Εργαζόμενοι.....	78
4.5.6. Η Ζώνη Της Εργατικής Τάξης.....	78
4.5.7. Ταξικός Πόλεμος.....	80
4.5.8. Συντάξεις Ασφαλιζομένων.....	81
4.6. Συμπεράσματα.....	82
4.6.1. Άνισος Ανταγωνισμός Μεταξύ Μεγάλων Και Μικρών Επιχειρήσεων	83
4.6.2. Καθετή Πτώση Της Παραγωγικότητας.....	84
4.6.3. Κίνδυνος Για Τα Ασφαλιστικά Ταμεία.....	84
4.6.4. Υψηλότερο Ποσοστό Φτώχιας Και Μεγαλύτερο Χάσμα Φτώχιας	85
4.6.5. Ελαστικές Μορφές Απασχόλησης	85
4.6.6. Μεγαλοσυνδικαλιστές.....	86
4.7. Αποτελέσματα	86
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	88
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	90
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	99
ΠΗΓΕΣ.....	100

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

- **Α.Ε.Ι.:** Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
- **Α.Δ.Ε.Δ.Υ.:** Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
- **Α.Τ.Ε.Ι.:** Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
- **Γ.Σ.Ε.Ε.:** Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
- **Δ.Ε.Η.:** Δημοσιά Επιχείρηση Ηλεκτρισμού
- **Δ.Ε.Κ.Ο.:** Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας
- **Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.:** Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
- **ΕΛ.ΣΤΑΤ.:** Ελληνική Στατιστική
- **Ε.Ε.:** Ευρωπαϊκή Ένωση
- **Ε.Ε.Σ.Σ.Ε.:** Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
- **Ε.Κ.Α.:** Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθήνας
- **Ε.Σ.Σ.:** Εθνική Συλλογική Σύμβαση
- **Ε.Σ.Σ.Ε.:** Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
- **Ε.Τ.Α.Μ.:** Ελληνικό Τμήμα Αντισεισμικής Μηχανικής
- **Ε.ΥΠ.Ε.Α.:** Ειδική Υπηρεσία Έλεγχου Ασφάλισης
- **Ι.Κ.Α.:** Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- **ΙΝ.Ε.:** Ινστιτούτο Εργασίας
- **Ν.Π.Ι.Δ.:** Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
- **Ο.Α.Ε.Δ.:** Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού
- **Ο.ΜΕ.Δ.:** Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
- **Σ.ΕΠ.Ε.:** Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

- **Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.:** Συμβούλιο Κοινωνικού Έλεγχου Επιθεώρησης Εργασίας
- **Σ.Σ.Ε.:** Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
- **Φ.Π.Α.:** Φόρος Προστιθεμένης Αξίας
- **PfB.:** People for Business

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να μας αναλύσει την έννοια των κλαδικών και επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας. Ποιό συγκεκριμένα θα αναφερθούμε στην εφαρμογή του νέου νόμου περί επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας.

Επιπλέον θα εξετάσουμε το θέμα όχι μόνο από την οικονομική του σκοπιά αλλά και από την κοινωνική. Θα αναλύσουμε πως επηρεάζει τους εργαζόμενους τους εργοδότες αλλά και τις επιχειρήσεις, η εφαρμογή αυτού του νέου νομοσχεδίου, και θα αναφέρουμε κατά την γνώμη μας αν τα αποτελέσματα είναι θετικά ή αρνητικά.

Τέλος θα αναλύσουμε τις επιπτώσεις της ένταξης των επιχειρησιακών συμβάσεων στις ελληνικές επιχειρήσεις, ποια είναι τα κοινωνικά και οικονομικά αποτελέσματα μετά την εφαρμογή του νέου νομοσχεδίου εργασίας και θα αποτυπώσουμε τις απόψεις και τα συμπεράσματα μας πάνω στο θέμα.

Γιολδάση Χρυσούλα, Καϊνανάς Γεώργιος

Μεσολόγγι, Σεπτέμβριος 2011

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σε αυτή την πτυχιακή εργασία, κληθήκαμε να αναλύσουμε, να αναπτύξουμε, να μελετήσουμε και να δώσουμε τις δικές μας απόψεις σχετικά με τις κλαδικές και κυρίως επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας από την οικονομική σκοπιά, καθώς επίσης και τις επιπτώσεις προς τον εργαζόμενο και το κόστος εργασίας.

Η εργασία διακρίνεται σε τέσσερα κεφάλαια.

Αρχικά, στο πρώτο κεφάλαιο με τίτλο «Ιστορική Ανάδρομη - Περί Συμβάσεως Εργασίας» ξεκινάμε με μια ιστορική αναδρομή σχετικά με την δημιουργία των εργασιακών σχέσεων. Αναφέρουμε γενικά την έννοια της σχέσης εργασίας και των συμβάσεων εργασίας και αναλύουμε τα βασικά χαρακτηριστικά των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Αναφέρουμε επίσης το αντικείμενο, την κατάρτιση, το περιεχόμενο και τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο με τίτλο «Κλαδικές Και Επιχειρησιακές Συμβάσεις Εργασίας» δίνουμε την ερμηνεία των κλαδικών και των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας, αναλύουμε τα προτερήματα των κλαδικών σε σχέση με τις επιχειρησιακές συμβάσεις και ολοκληρώνουμε με μια σύγκριση των παραπάνω.

Στο τρίτο κεφάλαιο με τίτλο «Οι Επιπτώσεις Της Αλλαγής Του Νομού Των Συμβάσεων Εργασίας Από Όλες Τις Σκοπιές» δίνουμε διευκρινίσεις σχετικά με τον σκοπό της αλλαγής του νέου νομοσχεδίου και προσπαθούμε να απαντήσουμε σε βασικά ερωτήματα που προκύπτουν. Επίσης αναφέρουμε τις αλλαγές που προκύπτουν στον οργανισμό της Διαιτησίας και της Μεσολάβησης καθώς και τις επισημάνσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. πάνω στο συγκεκριμένο θέμα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο με τίτλο «Οικονομικές Θεωρίες Πάνω Στον Εργασιακό Χώρο Και Στην Κοινωνία - Συμπεράσματα - Αποτελέσματα» συμπεριλαμβάνουμε θεωρίες όπως του Maslow και προσπαθούμε βάση αυτών να συμπεράνουμε αν στην πράξη είναι εφικτό να εφαρμοστούν στη σημερινή εποχή μετά την ένταξη των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας στις ελληνικές επιχειρήσεις. Αναλύουμε, το πως βάση αυτού του νόμου, επηρεάστηκε η ανεργία, καθώς και ποια είναι τα είδη της και ποιές είναι οι πιο βασικές επιπτώσεις οικονομικά και κοινωνικά. Ολοκληρώνοντας καταγράφουμε τις απόψεις και τα συμπεράσματα μας.

Τέλος, στο παράρτημα συμπεριλαμβάνουμε μια συνέντευξη από τον Κο Νικόλαο Πατινιώτη λογιστή στην Μαλτζής Φορολογιστική, ο οποίος σύμφωνα με την προσωπική του εμπειρία και άποψη, μας απάντησε σε μια σειρά ερωτήσεων που του υποβάλαμε σχετικά με την αλλαγή του νομοσχεδίου περί των συμβάσεων εργασίας,. Επίσης ενσωματώνουμε μια ερευνά που διεξήχθη από την People for Business σχετικά με την εφαρμογή των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας μέσα στο 2011 στην Ελλάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ - ΠΕΡΙ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η ανάγκη για βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της αμοιβής, είναι ένα στοιχείο που συνοδεύει τον άνθρωπο από των αρχαιοτάτων χρόνων, διότι ανέκαθεν η εργασία συνδέθηκε με τη ζωή του ανθρώπου, εφ' όσον αποτελούσε βασικό παράγοντα για την εξασφάλιση των αναγκαίων μέσων διαβίωσης του. Ιστορικά ευρήματα μαρτυρούν, ότι ο άνθρωπος από την νεολιθική ακόμα εποχή, δηλαδή δέκα χιλιάδες χρόνια πριν, συνειδητοποίησε την ανάγκη να οργανώσει τον τρόπο διαβίωσης του και να εφεύρει νέους τρόπους απόκτησης των μέσων διατροφής του, ξεφεύγοντας από την αρχική μονομέρεια της αποκλειστικής απασχόλησης του με το κυνήγι.

Σταδιακά ο άνθρωπος άρχισε να καλλιεργεί τα διάφορα γεωργικά προϊόντα, σιτάρι λαχανικά, βαμβάκι και να εκτρέφει κατοικίδια ζώα και κυρίως να δημιουργεί τους πρώτους οργανωμένους οικισμούς, οι οποίοι ως συγκροτημένες κοινωνικές μονάδες ήταν υποχρεωμένοι να υπακούουν σε ορισμένους κανόνες συνύπαρξης.

Μέσα στους οικισμούς αυτούς, άρχισαν να αναπτύσσονται, σε πρωτόγονη βέβαια μορφή, οι πρώτες μορφές εργασιακών σχέσεων, αφού η κοινή συμβίωση επέβαλε την ύπαρξη κανόνων, που ξεκινούν από μια στοιχειώδη κατανομή της εργασίας, δηλαδή με το ποιος θα ασχοληθεί με το κυνήγι, ποιος με τις καλλιέργειες, ποιος με την εκτροφή των ζώων κ.ο.κ. και όλα αυτά βέβαια μέσα στα πλαίσια της πατριαρχικής οικογένειας κατ' αρχήν, αργότερα δε μέσα στα πλαίσια της κοινότητας.

Η διεύρυνση των δραστηριοτήτων οδήγησε στην έντονη αναζήτηση νέων πρώτων υλών, ενώ στα χωριά μεταξύ τους άρχισαν να αναπτύσσουν μια έντονη εμπορική συναλλαγή. Η φάση αυτή της δραστηριότητας απετέλεσε μια απαρχή της συστηματοποίησης των εργασιακών σχέσεων, δοθέντος ότι η εξειδίκευση και η συγκέντρωση των δραστηριοτήτων σε συγκεκριμένα εργαστήρια συνέβαλε σε μια πρώτη διάκριση μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Αργότερα, κατά την περίοδο των μεγάλων πολιτισμών της Μεσοποταμίας, των Αιγυπτίων, των Φοινίκων, του Μινωικού και Μυκηναϊκού πολιτισμού, των αρχαίων Ελλήνων, των Τροϊκών και των Ρωμαίων, όπου η οργάνωση της κοινωνίας και φυσικά της παραγωγής, έφθασε σε πολύ υψηλά επίπεδα, υπήρξε μεγάλος καταμερισμός έργων και μεγάλη εξειδίκευση, χάρις στην οποία χτίστηκαν και τα αθάνατα μνημεία και αναπτύχθηκε υψηλός βαθμός οργάνωσης και συντονισμού, στοιχεία, τα οποία διασφαλιζόνταν μέσα από ένα αποδοτικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, παρά την δουλοκτητική μορφή οργάνωσης της κοινωνίας.

Η γέννηση και ανάπτυξη του Εργατικού Δικαίου ήρθε ως αποτέλεσμα των συλλογικών αγώνων των εργαζομένων για βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Οι αγώνες αυτοί ανάγκασαν τα διάφορα Κράτη να εισάγουν στο νομικό σύστημα διατάξεις προστασίας των εργαζομένων και αναγνώρισης των εργατικών ενώσεων. Οι πρώτες ρυθμίσεις τέτοιου είδους εμφανίστηκαν στην Αγγλία τον 19ο αιώνα και στις αρχές του 20ού αιώνα το Εργατικό Δίκαιο εμφανίζεται ως αυτόνομος κλάδος δικαίου

Η εργασία αποτελεί πρωταρχική έννοια του Εργατικού Δικαίου. Για χιλιετίες θεωρήθηκε απλό αντικείμενο συναλλαγής και εκμετάλλευσης. Για παράδειγμα, στην εποχή της δουλείας η εργασία θεωρούνταν υποτιμητική και αντάξια μόνο για τους δούλους. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην ελληνική γλώσσα η λέξη δουλειά ετυμολογείται από τη λέξη δουλεία και η λέξη αφεντικό από τον αφέντη, δηλαδή τον κύριο του δούλου. Η κατάσταση παρέμεινε ουσιαστικά η ίδια για αιώνες.

Με τη Βιομηχανική Επανάσταση ο θεσμός της δουλείας υποχώρησε. Ωστόσο, και πάλι η εργασία συνέχισε να θεωρείται αντικείμενο συναλλαγής και μόνο. Η εκμετάλλευση της εργασίας και συνακόλουθα των εργαζομένων, δεν είχε όρια και οι συνθήκες εργασίας ήταν απάνθρωπες (παιδική εργασία, εξαντλητικά ωράρια, έλλειψη κοινωνικής ασφάλισης κλπ.). Η κατάσταση αυτή πυροδότησε πολύχρονους και αιματηρούς αγώνες. Σταδιακά, και ως αποτέλεσμα των αγώνων αυτών, αναγνωρίστηκε ότι η εργασία δεν είναι απλώς αντικείμενο συναλλαγής αλλά αποτελεί δημιουργική εκδήλωση της ανθρώπινης προσωπικότητας και ότι η προστασία της είναι παράλληλα και προστασία της προσωπικότητας.

Στα πλαίσια της οικονομικής επιστήμης η εργασία αναγνωρίζεται ως διακριτός παραγωγικός συντελεστής με θεμελιώδη ρόλο στη δημιουργία του οικονομικού πλούτου και η προστασία της αποβαίνει σε όφελος του κοινωνικού συνόλου. Επιπλέον, η εξασφάλιση ικανοποιητικών αμοιβών και όρων εργασίας για τους εργαζόμενους συμβάλλει στην ισορροπία της.

1.2 ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εργασιακή σχέση ή σχέση εργασίας είναι η σχέση που γεννιέται ανάμεσα στον εργαζόμενο και στον εργοδότη του. Είναι κατά βάση παραγωγική και κοινωνική σχέση ανάμεσα στα άτομα στη διαδικασία της παραγωγής προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών, από τη στιγμή όμως που γίνεται και αντικείμενο νομικής ρύθμισης και διακανονισμού, μετατρέπεται και σε νομική σχέση.

Οι εργασιακές σχέσεις στις σημερινές συνθήκες της παγκοσμιοποίησης παραμένουν σχέσεις εκμετάλλευσης των δυνάμεων της εργασίας από τις δυνάμεις του κεφαλαίου. Ταυτόχρονα όμως έχουν ενσωματώσει πλέον και σοβαρές διαχρονικές κατακτήσεις του συνδικαλιστικού κινήματος των εργαζομένων καθόσον αφορά τις μορφές της νομικής τους ρύθμισης.

Όταν η έννομη σχέση που συνδέει τον εργαζόμενο με τον εργοδότη είναι η εξαρτημένης εργασίας, και έχει καταρτισθεί έγκυρη σύμβαση για αυτήν, τότε αναφερόμαστε σε σύμβαση εργασίας.

Όταν όμως παρά το γεγονός ότι υφίσταται εξαρτημένη εργασία, δεν έχει καταρτισθεί έγκυρη σύμβαση¹ αναφερόμαστε σε σχέση εργασίας. Το άρθρο 648 του Αστικού Κώδικα ορίζει ότι με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό.

Οι εργασιακές σχέσεις ως επιστημονικός κλάδος , αλλά και ως θέμα της καθημερινής πραγματικότητας, αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της σύγχρονης ζωής.

Η έννοια των εργασιακών σχέσεων είναι σχετική , διότι αναπτύχθηκε κάτω από τις πιεστικές ανάγκες για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και για αύξηση της παραγωγής και της παραγωγικότητας μέσα στους σύγχρονους οργανισμούς.

¹ Π.χ. σύμβαση εργασίας με 12ετή ανήλικο

1.3 ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.3.1 Έννοια Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας² είναι οι συμβάσεις μεταξύ εκπροσώπων των συλλογικών συμφερόντων των εργοδοτών και των μισθωτών, που ρυθμίζει τις ατομικές σχέσεις εργασίας. Είναι η συμφωνία που συνάπτεται ανάμεσα σε μία ή περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών ή ατομικά τον εργοδότη για τον καθορισμό των όρων απασχόλησης και λοιπών θεμάτων που συνδέονται με τις σχέσεις εργασίας. Στα θέματα αυτά περιλαμβάνονται και θέματα τα οποία αφορούν τις σχέσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών που συμμετέχουν στη συμφωνία και που, ως γνωστόν συνιστούν τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Η προστατευτική τους λειτουργία οδηγεί στο να περιλαμβάνει κατά κύριο λόγο όρους προστασίας της εργασίας.

1.3.2 Βασικά Χαρακτηριστικά Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

- 1) Η Συλλογική σύμβαση εργασίας είναι κατ' αρχήν σύμβαση, δηλαδή σύμπτωση βουλήσεων που αποσκοπούν στην παραγωγή αποτελέσματος
- 2) Συμβαλλόμενα πρόσωπα στη ΣΣΕ είναι οι επαγγελματικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών.
- 3) Δεσμευόμενα πρόσωπα στη ΣΣΕ είναι καταρχήν όλοι οι μισθωτοί και εργοδότες μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων.
- 4) Η ΣΣΕ ρυθμίζει τις σχέσεις εργασίας των προσώπων που δεσμεύονται από αυτή, κατά τρόπο υποχρεωτικό και άμεσο.

² βλ. Μέντης Γ. *Στοιχεία εργατικού δικαίου* εκδόσεις Έλλην σελ.27

5) Η ΣΣΕ είναι σύμβαση τυπική και πρέπει να καταρτιστεί εγγράφως. Στο έγγραφο της ΣΣΕ πρέπει να αναφέρονται οι συμβαλλόμενες οργανώσεις, οι εκπρόσωποι τους, η χρονολογία καταρτίσεως και η έκτακτη εφαρμογή της.

1.3.3 Αντικείμενο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Αντικείμενο³ της Συλλογικής Σύμβασης εργασίας είναι οι κανονιστικοί όροι όπως τα εργασιακά, τα οικονομικά, τα ασφαλιστικά, τα κοινωνικά και τα συνδικαλιστικά ζητήματα των μισθωτών καθώς και οι ενοχικές σχέσεις δηλαδή τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών.

Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας να ρυθμίζει ζητήματα:

- Σχετικά με την σύναψη, τους όρους λειτουργίας και την λήψη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της.
- Που αφορούν την άσκηση συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις .
- Κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με την συνταγματική τάξη και την πολιτική δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.
- Σχετικά με την άσκηση επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.
- Που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.
- Σχετικά με τις αρμοδιότητες του Συμβουλίου των εργαζομένων.
- Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών.
- Σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

³ βλ. Μέντης Γ. *Στοιχεία εργατικού δικαίου* εκδόσεις Έλλην σελ 160.

- Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει.

1.3.4 Είδη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Οι Σ.Σ.Ε. διακρίνονται στα ακόλουθα είδη⁴ με κριτήριο διάκρισης, το εύρος του πεδίου εφαρμογής τους και το επάγγελμα.

Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που αφορούν τους μισθωτούς ολόκληρης της χώρας. Οι Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας για τους μισθωτούς ολόκληρης της χώρας και δεν επιτρέπεται σε άλλη συλλογική σύμβαση να περιέχει όρους δυσμενέστερους για τους μισθωτούς.

Διακρίνονται σε:

- 1) Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που αφορούν τους μισθωτούς ορισμένου επαγγέλματος ή και συναφών προς το επάγγελμα αυτό κλάδων όλης της χώρας.
- 2) Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που αφορούν τους μισθωτούς του ίδιου επαγγέλματος ή συναφών κλάδων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας.
- 3) Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που αφορούν στους μισθωτούς ομοειδών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων ορισμένης πόλης, ή περιφέρειας ή και ολόκληρης της χώρας, ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους.
- 4) Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που αφορούν το προσωπικό μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης από κατηγορία, θέση ή ειδικότητα.

⁴ Ραπανάκης Π. *Εργασιακές αναλύσεις και εφαρμογές*, εκδόσεις ναυτεμπορική 2005 -2006 σελ 715.

1.3.5 Κατάρτιση Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Τα συμβαλλόμενα μέρη της συλλογικής σύμβασης εργασίας πρέπει να έχουν ειδική ικανότητα που δίνεται από τον νόμο. Ικανότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης έχει από την εργατική πλευρά η πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση στο πεδίο που θα ισχύσει η συλλογική σύμβαση και από την εργοδοτική πλευρά οι αντίστοιχες οργανώσεις και μεμονωμένοι εργοδότες που απασχολούν προσωπικό πάνω από 50 άτομα.

Έτσι ανάλογα με το είδος της Συλλογικής Σύμβασης έχουν αρμοδιότητα συγκεκριμένες οργανώσεις. Ειδικότερα για τις επιχειρησιακές και τις κλαδικές συμβάσεις εργασίας έχουμε:

- Για τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις οι πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν μισθωτούς, αδιάφορο ποιός ειδικότητας ή επαγγέλματος, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και εργοδοτικές οργανώσεις.
- Για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ο εργοδότης και η συνδικαλιστική επιχειρησιακή οργάνωση που το καλύπτει ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα του και αν δεν υπάρχει αντίστοιχη πρωτοβάθμια κλαδική οργάνωση.

Αν οι διαπραγματεύσεις των μερών καταλήξουν σε συμφωνία υπογράφεται η συλλογική σύμβαση εργασίας χωρίς την παρουσία ή προσυπογραφή κρατικού οργάνου, σε τρία πρωτότυπα. Το ένα από αυτά κατατίθεται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας της Νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η σύμβαση. Από το χρονικό σημείο της πράξης κατάθεσης ισχύει η συλλογική σύμβαση.

Οι συλλογικές συμβάσεις είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Αορίστου χρόνου θεωρείται και η συλλογική σύμβαση που έχει διάρκεια ισχύος πάνω από 12 μήνες. Καμία συλλογική σύμβαση δεν μπορεί να έχει χρονική διάρκεια μικρότερη από ένα έτος. Αορίστου χρόνου θεωρείται και η ορισμένου χρόνου συλλογική σύμβαση μετά την πάροδο ενός έτους.

Η παραπάνω διάκριση ασκεί επιρροή στην καταγγελία της συλλογικής σύμβασης. Η καταγγελία της από ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη είναι ένας από τους λόγους λήξης της συλλογικής σύμβασης. Καταγγελία συλλογικής σύμβασης επιτρέπεται μόνο στην περίπτωση των αορίστου χρόνου συλλογικών συμβάσεων και μόνο αφότου περάσει ένα έτος από την έναρξη της ισχύος της. Καταγγελία συλλογικής σύμβασης πριν από την πάροδο έτους ή πριν από την διάρκεια της, επιτρέπεται μόνο αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που

υπήρχαν κατά την υπογραφή της. Η καταγγελία της Συλλογικής σύμβασης, δηλαδή η βούληση του ενός μέρους να λυθεί η σύμβαση, πρέπει να γίνει εγγράφως και να επιδοθεί με δικαστικό επιμελητή στο άλλο μέρος και στην τοπική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, όπου έχει κατατεθεί η σύμβαση αυτή.

1.3.6 Περιεχόμενο Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας

Περιεχόμενο της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας είναι:

A. Κανονιστικοί οροί (εργασιακά, οικονομικά, ασφαλιστικά, κοινωνικά και συνδικαλιστικά ζητήματα των μισθωτών) και

B. Ενοχικές σχέσεις (δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών).

Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μπορεί να ρυθμίζει:

- 1) Ζητήματα σχετικά με την σύναψη, τους ορούς λειτουργίας και τη λήψη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της.
- 2) Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσης τους στις δικαιούχες οργανώσεις.
- 3) Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, έκτος από τα συνταξιοδοτικά, εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με την συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημοσίων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.
- 4) Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μετρό που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.
- 5) Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών ορών της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.
- 6) Ζητήματα σχετικά με τις αρμοδιότητες του Συμβούλιου των εργαζομένων.
- 7) Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.
- 8) Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους ορούς συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

9) Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει.

1.4 ΕΝΝΟΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑΣ

Η δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εν γένει εκπροσώπων των εργαζομένων δεν θα είχε νόημα αν δεν προβλεπόταν η δυνατότητα για συμφωνίες με τους εκπροσώπους τους, αφού ο κύριος σκοπός του συνδικαλιστικού δικαιώματος, που είναι η διαφύλαξη και η προαγωγή των συλλογικών τους συμφερόντων, δεν θα μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο διμερών δεσμεύσεων.

Συμβαίνει κατά τη διαχείριση των συλλογικών συμφερόντων ότι συμβαίνει και με την διαχείριση των ατομικών συμφερόντων. Όπως τα ατομικά συμφέροντα έχουν ως θεμελιώδη δόγμα την αρχή της αυτονομίας, έτσι και τα συλλογικά συμφέροντα από την στιγμή που βρήκαν την νομική τους αναγνώριση παρήγαγαν την αρχή της συλλογικής αυτονομίας ως μέσω για την παραγωγή δικαιωμάτων.

Τα συλλογικά δικαιώματα αποτελούν έκφραση συνδικαλιστικών ελευθεριών και θεμελιώνουν το συλλογικό δικαίωμα για διαπραγματεύσεις και για συλλογικές συμφωνίες που θα αφορούν όμως και τρίτους. Η συμβατική δέσμευση αποτελεί άρνηση των μονομερών ρυθμίσεων.

Με βάση τις παρατηρήσεις που προηγήθηκαν μπορούμε να ορίσουμε τη συλλογική αυτονομία ως το δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών να καθορίζουν από κοινού, ελεύθερη από επεμβάσεις τρίτων κάθε θέμα που συνδέεται με την διαχείριση εν γένει των συμφερόντων της εργασίας. Για μια ακόμη φορά διαπιστώνουμε ότι κλειδί για την αξιολόγηση των ορίων του δικαιώματος αυτού είναι η κατοχυρωμένοι σκοποί του συνδικαλιστικού δικαιώματος.

Η συλλογική αυτονομία συνιστά δικαίωμα, το δικαίωμα για συλλογική αυτόνομη ρύθμιση των σχετικών θεμάτων, που συμπεριλαμβάνει και το δικαίωμα για συλλογικές ελεύθερες διαπραγματεύσεις, που είναι το αναγκαίο στάδιο για την συλλογική ρύθμιση. Συμπληρωματικά περιλαμβάνει και την επίλυση των συλλογικών διαφορών για τις οποίες γίνεται χωριστά λόγος.

Τέλος τρία είναι τα εννοιολογικά στοιχεία της συλλογικής αυτονομίας:

- 1) η συλλογική της διάσταση
- 2) ο αυτόνομος χαρακτήρας της
- 3) και η αναφορά στα συμφέροντα της εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι, σύμφωνα με το αρ. 3 § 1 σε συνδυασμό με το αρ. 3 § 4 του Ν. 1876/1990, εκείνες που αφορούν τους εργαζομένους σε περισσότερες ομοειδείς ή συναφείς εκμεταλλεύσεις ή επιχειρήσεις ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας. Για την υπαγωγή ορισμένης εργασιακής σχέσης σε συγκεκριμένη κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας απαραίτητος είναι ο χαρακτηρισμός της επιχείρησης ως εντασσόμενης στο συγκεκριμένο κλάδο.

Κρίσιμο είναι το αντικείμενο της επιχειρηματικής δραστηριότητας και η μορφή της επιχείρησης και όχι το αντικείμενο απασχόλησης ή η ειδικότητα του εργαζομένου. Δεδομένου πως ο «κλάδος», ως πεδίο εφαρμογής των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας προσδιορίζεται εννοιολογικά από τον νόμο ως ένα σύνολο «ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων», αναγκαία είναι η αποσαφήνιση των ανωτέρω εννοιών.

Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις, ειδικά όμως για τους εργαζόμενους στις τράπεζες, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, από μεμονωμένους εργοδότες που εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφ' όσον αυτοί οι εργοδότες καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στο κλάδο.

Ως «εκμετάλλευση», από την άλλη, νοείται κάθε οργανωμένη οικονομική μονάδα που αποβλέπει στην επίτευξη τεχνικού, επιστημονικού ή παραγωγικού σκοπού. Πρόκειται και πάλι για μια οργανωτική ενότητα που λειτουργεί στα πλαίσια επιχείρησης, μέσω της οποίας ένα πρόσωπο μόνο ή μαζί με άλλα πρόσωπα και με τη βοήθεια υλικών και άυλων μέσων, επιδιώκει κατά τρόπο συνεχή και σταθερό έναν ή περισσότερους συγκεκριμένους τεχνικούς-παραγωγικούς σκοπούς της επιχείρησης.

Συνηθέστατα δε, είναι ενταγμένη σε ορισμένη επιχείρηση και λειτουργεί προς ικανοποίηση των οικονομικών της σκοπών. Ακριβώς αυτό το στοιχείο, ότι δηλαδή για την έννοια της εκμετάλλευσης κρίσιμος είναι ο άμεσος σκοπός της, δηλαδή η επιδίωξη ορισμένου από του τεχνοπαραγωγικού αποτελέσματος, η παραγωγή αγαθών ή υπηρεσιών και μόνο αυτή, είναι εκείνο που διαφοροποιεί την εκμετάλλευση από την επιχείρηση, για τον προσδιορισμό της οποίας κρίσιμος είναι ο ευρύτερος σκοπός της, προς επίτευξη του οποίου αξιοποιείται το παραγόμενο από την εκμετάλλευση αποτέλεσμα.

2.2 ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ

Ο κλάδος, ως νομική έννοια ελεγχόμενη ακυρωτικά από τον Άρειο Πάγο, διαρθρώνεται στον Ν. 1876/1990 ως σύνολο ομοειδών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων, με την ανωτέρω έννοια που αποδίδεται σε καθένα από τα στοιχεία του ορισμού αυτού.

Είναι έτσι καταρχήν φανερό από όσα ήδη αναπτύχθηκαν σχετικά ότι προκειμένου περισσότερες επιχειρήσεις να θεωρηθούν ως εντασσόμενες στον ίδιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, ώστε να είναι δυνατόν να δικαιολογηθεί η ενιαία, ομοιόμορφη ρύθμιση των όρων εργασίας και των ελάχιστων ορίων προστασίας των εργαζομένων σε αυτές, θα πρέπει αυτές να ασκούν όμοια ή παρεμφερή οικονομική-επιχειρησιακή δραστηριότητα και να εμφανίζουν ομοιότητα ως προς τους όρους λειτουργίας και τις εργασιακές συνθήκες που επικρατούν σε αυτές.

Μόνο τότε υφίσταται κοινότητα συμφερόντων τόσο μεταξύ των διαφόρων επιχειρήσεων του συνόλου αυτού όσο και μεταξύ των εργαζομένων σε αυτές, που δικαιολογεί τη συλλογική διαπραγμάτευση και την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης.

Εντούτοις, ο προσδιορισμός των επιχειρησιακών κλάδων χρησιμοποιώντας το κριτήριο της «συνάφειας» ή «ομοειδίας» συχνά δεν είναι ευχερής, λόγω ακριβώς της δυσκολίας να διαγνωστεί σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση πότε υφίσταται η σχετική προϋπόθεση, δεδομένης και της ποικιλίας, της πολυπλοκότητας, και της ρευστότητας που αποτελεί εγγενές στοιχείο της επιχειρηματικής και της οικονομικής δραστηριότητας.

2.3 ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΚΛΑΔΙΚΩΝ Σ.Σ.Ε

Αρμοδιότητα για η σύναψή τους (αρ. 3 § 4 Ν. 1876/1990) έχουν από την πλευρά των εργαζομένων πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν όλους τους εργαζομένους, ανεξάρτητα από επάγγελμα ή ειδικότητα, σε ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, από δε την πλευρά των εργοδοτών εργοδοτικές οργανώσεις που εκπροσωπούν τον αντίστοιχο κλάδο στην τοπική έκταση ισχύος της συγκεκριμένης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Βασική προϋπόθεση δηλαδή για την κατάρτιση κλαδικής συλλογικής σύμβασης είναι να υπάρχει κλαδική εργοδοτική οργάνωση που να αφορά το συγκεκριμένο κλάδο. Διαφορετικά δεν είναι δυνατή η σύναψή της, κι αν ακόμα επιχειρείται αυτή μέσω κοινού εξουσιοδοτημένου εκπροσώπου έστω και του συνόλου των επιχειρήσεων του κλάδου, με μοναδική ρητή εξαίρεση την περίπτωση του κλάδου των Τραπεζών (αρ. 3 § 4 Ν. 1876/1990).

Από την πλευρά των εργαζομένων, κρίσιμο είναι η συνδικαλιστική οργάνωση που επιχειρεί τη σύναψη κλαδικής συλλογικής σύμβασης να εκπροσωπεί τους εργαζομένους του συγκεκριμένου κλάδου, ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας που παρέχουν, το επάγγελμά τους ή οιαδήποτε άλλη μεταξύ τους διάκριση, όπως π.χ. η ιδιότητά τους ως εργαζομένων συγκεκριμένης κατηγορίας όπως υπάλληλοι εργάτες,

Σύμφωνα με μία άποψη, η αρμοδιότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης θα πρέπει να προκύπτει από το καταστατικό της, είτε άμεσα, με την αναφορά σε αυτό των συγκεκριμένων ειδών Σ.Σ.Ε. που η οργάνωση μπορεί να συνάπτει, είτε έμμεσα, από τον προσδιορισμό εκείνων των εργαζομένων που δύνανται να είναι μέλη της δραστηριότητας της εργοδοτικής οργάνωσης να είναι η εκπροσώπηση στη συλλογική διαπραγμάτευση των συμφερόντων των εργοδοτών που ανήκουν σε συγκεκριμένο κλάδο, τον οποίο και αφορά η υπό σύναψη συλλογική σύμβαση.

Υποστηρίζεται όμως και η άποψη πως για την κατάφαση της αρμοδιότητας για την κατάρτιση κλαδικής Σ.Σ.Ε. θα πρέπει πέραν του καταστατικού της οργάνωσης να εξετάζεται και η πραγματική συμμετοχή σε αυτή των εργαζομένων που κατά το καταστατικό έχουν τη δυνατότητα να είναι μέλη της. Θα πρέπει δηλαδή να έχουν καταστεί πράγματι μέλη της οργάνωσης εργαζόμενοι τουλάχιστον από τις σπουδαιότερες ειδικότητες του κρίσιμου κλάδου, χωρίς να ενδιαφέρει ο αριθμός των μελών ανά ειδικότητα ή θέση, εφόσον ο

συνολικός αριθμός μελών υπερβαίνει το όριο αντιπροσωπευτικότητας στο πεδίο της υπό κατάρτιση συλλογικής σύμβασης.

Αντίστοιχα, οι εργοδοτικές οργανώσεις έχουν την εξουσία να συνάψουν κλαδική συλλογική σύμβαση εφόσον ο κλάδος που αφορά εμπίπτει στην έκταση της δραστηριότητάς τους, όπως αυτή προκύπτει από το καταστατικό τους.

Ειδικότερα, θα πρέπει σκοπός στην περίπτωση που από ευρύτερο κλάδο επιχειρηματικής δραστηριότητας έχει αποσπαστεί ειδικότερος τομέας δραστηριότητας, έχοντας διαμορφώσει αυτοτελή κλάδο, ως δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση που μπορεί από εργατικής πλευράς να συνάψει κλαδική συλλογική σύμβαση για τον ειδικότερο αυτό κλάδο θεωρείται όχι μόνο η ομοσπονδία που κατά το καταστατικό της καλύπτει αποκλειστικά τους εργαζομένους αυτού του κλάδου, αλλά και εκείνη που καλύπτει τους εργαζομένους ανεξάρτητα από επαγγελματική ειδικότητα, του ευρύτερου τομέα οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο περιλαμβάνεται ο κλάδος εφόσον είναι η πιο αντιπροσωπευτική κλαδική ομοσπονδία.

Αντίστοιχα, από εργοδοτικής πλευράς, αν δεν υπάρχει ειδική εργοδοτική οργάνωση του μερικότερου αποσπασθέντος από τον μείζονα κλάδου στον οποίο ανήκουν οι επιχειρήσεις, αρμοδιότητα προς σύναψη συλλογικής σύμβασης έχει η ευρύτερης εκτάσεως εργοδοτική οργάνωση του κλάδου, στην οποία ανήκουν οι εργοδότες.

Δεν υφίσταται ουσιαστικά ζήτημα όταν από αμφότερες τις πλευρές πέραν από τις οργανώσεις του γενικού κλάδου υπάρχουν και οργανώσεις που καλύπτουν τον μερικότερο κλάδο. Τότε η διαπραγμάτευση πρέπει να περιορίζεται μεταξύ των φορέων του στενότερου κλάδου, χωρίς οι φορείς του ευρύτερου να μπορούν να συμμετάσχουν σε αυτή ή με οποιοδήποτε τρόπο να παρέμβουν στη συλλογική διαφορά.

Εντούτοις, έχουν εκφραστεί επιφυλάξεις για την περίπτωση όπου από τη μια πλευρά έχει σχηματιστεί οργάνωση (εργοδοτική ή συνδικαλιστική) που έχει αποσπασθεί από τον ευρύτερο κλάδο και επιδιώκει ειδικότερη συλλογική ρύθμιση ενώ από την άλλη υπάρχει μόνο φορέας που αφορά τον ευρύτερο κλάδο, με το πρόβλημα να εμφανίζεται εντονότερο στην περίπτωση που λόγω αποτυχίας των διαπραγματεύσεων επιδιώκεται μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, οπότε και θα μπορούσε να δημιουργηθεί ζήτημα καταχρηστικής άσκησης του σχετικού δικαιώματος και υπέρμετρης δέσμευσης των εκπροσώπων του ευρύτερου κλάδου.

Στην περίπτωση αυτή, αν δεν καταστεί δυνατή η ελευθερία συμφωνία των διαπραγματευόμενων μερών για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης, κατά τη διαδικασία

της μεσολάβησης θα πρέπει ενόψει των ειδικών συνθηκών και ιδιαιτεροτήτων του ειδικότερου κλάδου να γίνει ειδική στάθμιση της ανάγκης και της προσφοράς της θέσπισης συλλογικής ρύθμισης των όρων εργασίας του ειδικότερου κλάδου, λαμβανομένης υπόψη της ισχυρής πιθανότητας το ζήτημα να επιλυθεί με μονομερή προσφυγή στη διαιτησία. Τούτο διότι, δεδομένου του διαφορετικού επιπέδου στο οποίο εκπροσωπούνται εργαζόμενοι και εργοδότες (οι μεν στο επίπεδο του γενικού κλάδου, οι δε στο επίπεδο του ειδικού) και της προφανούς διαφωνίας τους για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης, ενδέχεται να προκύψει μέσω της διαιτησίας.

2.4 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Το τέλος των εργατικών δικαιωμάτων με την μορφή που ξέραμε μέχρι τώρα στον ιδιωτικό τομέα, όπως επιτάσσει το Μνημόνιο, με την υπερίσχυση των επιχειρησιακών συμβάσεων είναι γεγονός.

Με τον νέο νόμο έχουμε δραματικές ανατροπές στο εργασιακό καθεστώς, που περιλαμβάνουν την επικράτηση της «Ειδικής Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας» έναντι της Κλαδικής, αλλά και απόλυση χωρίς αποζημίωση των εργαζομένων που δεν έχουν συμπληρώσει ένα έτος στην επιχείρηση, προβλέπει ο νόμος ο οποίος καθιερώνει την «Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας» η οποία θα υπερισχύει της κλαδικής σύμβασης.

Οι Ειδικές Επιχειρησιακές Συμβάσεις είναι η μεγαλύτερη θεσμική αλλαγή που συνέβη στις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων των τελευταίων τριάντα χρόνων. Το θέμα είναι τόσο σοβαρό που τα αποτελέσματα του ενώ μπορεί να αρχίσουν να φαίνονται άμεσα θα επηρεάσουν δραματικά τις ζωές εκατομμυρίων ελλήνων σε τέτοιο βαθμό που τα επόμενα χρόνια θα μιλάμε για εργασιακές σχέσεις πριν από τον νόμο 3899/2010 και εργασιακές σχέσεις μετά τον νόμο 3899/2010.

Παρακάτω θα προσπαθήσουμε να εξηγήσουμε τον νόμο και να επισημάνουμε τα κύρια σημεία των επιχειρησιακών συμβάσεων ανεξάρτητα από την προσωπική μας άποψη.

2.5 ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Οι επιχειρησιακές συμβάσεις αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Αν δηλαδή μια επιχείρηση αποτελείται από πολλές εκμεταλλεύσεις (πχ υποκαταστήματα) μπορεί να συναφθεί για κάθε εκμετάλλευση διαφορετική Σ.Σ.Ε. Οι ρυθμίσεις που προβλέπει μια επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. μπορούν να καλύπτουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας τους και τη θέση τους στην επιχείρηση. Μπορούν όμως να έχουν συγκεκριμένη αναφορά σε μια κατηγορία εργαζομένων ή να εξαιρούν άλλες κατηγορίες. Το στοιχείο που κάνει μια Σ.Σ.Ε. να αναγνωριστεί σαν επιχειρησιακή είναι :

- ότι το ένα συμβαλλόμενο μέρος είναι ο εργοδότης (και μόνο αυτός) ,
- και το άλλο η συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που καλύπτει τους εργαζόμενους.

Οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας λαμβάνουν υπόψη την ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στις συνθήκες της αγοράς, με στόχο τη δημιουργία ή τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, καθώς και τη βελτίωση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Με την ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας δύνανται να ρυθμίζονται ο αριθμός των θέσεων εργασίας, όροι και προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, καθώς και κάθε άλλος όρος εφαρμογής της, περιλαμβανομένης της διάρκειάς τους.

Κατ' εξαίρεση των οριζομένων στο άρθρο 6 παρ. 1 περίπτωση β του παρόντος νόμου, η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση μπορεί να καταρτιστεί και από εργοδότη που απασχολεί λιγότερους από πενήντα (50) εργαζόμενους, με το αντίστοιχο επιχειρησιακό σωματείο και αν δεν υπάρχει με το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία.

Για την εφαρμογή των οριζομένων τα μέρη υποβάλλουν από κοινού αιτιολογική έκθεση των λόγων που δικαιολογούν την πρόθεσή τους για κατάρτιση ειδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας προς το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.), το οποίο και γνωμοδοτεί για τη σκοπιμότητα της κατάρτισής της, μέσα σε αποκλειστική

προθεσμία είκοσι (20) ημερών μετά την πάροδο της οποίας τεκμαίρεται η χορήγησή της. Με την ίδια διαδικασία συμφωνείται και η τυχόν παράτασή της.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας αυτής της παραγράφου αρχίζει από την υπογραφή της και είναι έγκυρη, σύμφωνα με τα ισχύοντα στο άρθρο 5 του παρόντος νόμου 3899/2010.

Σε περίπτωση παραβίασης των όρων του άρθρου αυτού, η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας είναι άκυρη και σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, η αποζημίωση απόλυσης υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Οποιαδήποτε μείωση των αποδοχών των εργαζομένων κατά παράβαση των συμφωνημένων στο πλαίσιο της ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, συνιστά μη εμπρόθεσμη καταβολή νομίμων αποδοχών, για την οποία εφαρμόζονται οι σχετικοί νόμοι. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, ή τη θέση ή την ειδικότητά τους και, εφ' όσον αυτές λείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

2.6 ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ Η ΕΝΝΟΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Έτσι, κατά την έννοια του νόμου ως «επιχείρηση» νοείται το σύνολο δικαιωμάτων υποχρεώσεων, εννόμων σχέσεων, πραγμάτων, άυλων αγαθών και πραγματικών καταστάσεων που έχουν οργανωθεί από φυσικό ή νομικό πρόσωπο σε μια οικονομική ενότητα για την επιδίωξη ενός απώτερου σκοπού, κατά κανόνα κερδοσκοπικού. Κατά το συντομότερο ορισμό που απαντάται στη νομολογία, πρόκειται για σύνολο των δικαιωμάτων, πραγματικών καταστάσεων ή σχέσεων που αποτελεί οργανωμένη ενότητα γύρω από το πρόσωπο του φορέα της και τείνει στην επίτευξη κερδοσκοπικού σκοπού ή γενικότερα κάθε, περί το πρόσωπο του φορέα της, οργάνωση κεφαλαίου και εργασίας προς επιδίωξη κέρδους.

Σημειώνεται πως κατά την άποψη που επικρατεί στη νομολογία η νομική έννοια της επιχείρησης συνδέεται με την επιδίωξη αποκλειστικά και μόνο κερδοσκοπικού σκοπού. Έτσι δεν ασκούν επιχείρηση ή διατηρούν εκμετάλλευση κατά την έννοια του νόμου φυσικά ή νομικά πρόσωπα (Ν.Π.Ι.Δ.) που δεν αποσκοπούν σε κέρδος, όπως είναι διάφορα ιδρύματα, τα φιλανθρωπικά και αθλητικά σωματεία, οι εξωραϊστικού σύλλογοι κ.τ.λ., με συνέπεια αυτά να

μην περιλαμβάνονται ούτε να είναι δυνατό να περιληφθούν μεταξύ ας, ανεξαρτήτως από το επάγγελμα ή την ειδικότητα των εργαζομένων αυτών .

Ως επιχείρηση, κατά την έννοια των ως άνω διατάξεων δεν θεωρείται μόνο η αυτοτελώς ασκούμενη αλλά και εκείνη που εντάσσεται στα πλαίσια της ευρύτερης κερδοσκοπικής επιχειρηματικής δραστηριότητας του φορέα και ασκείται σταθερά και μόνιμα κατά τα ανωτέρω. εκείνων που μπορούν να ανήκουν σε εργοδοτικές οργανώσεις και κατά συνέπεια να δεσμευθούν από συλλογική σύμβαση. Περαιτέρω, θεμελιώδες για την ύπαρξη επιχείρησης είναι τα παραπάνω αναφερθέντα στοιχεία να συνυπάρχουν και να λειτουργούν προς επίτευξη του κερδοσκοπικού σκοπού της επιχείρησης ως ένα οργανωμένο σύνολο, που θα χαρακτηρίζεται από μονιμότητα και σταθερότητα. Δεν θεωρείται δηλαδή πως υφίσταται ένα τέτοιο σταθερά οργανωμένο σύνολο στην περίπτωση εκδήλωσης πρόσκαιρων δραστηριοτήτων.

2.7 ΤΑ 20 ΚΥΡΙΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Πρόκειται για μια νέα μορφή εργασιακής σχέσης⁵, που εισήχθη με τον Ν. 3899/2010 (άρθρο 13).

Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η συμφωνία εργοδοτών κι εργαζομένων (με το επιχειρησιακό σωματείο και αν δεν υπάρχει με το αντίστοιχο κλαδικό ή την ομοσπονδία)

Πρώτο βήμα προκειμένου να συναφθεί ειδική Ε.Σ.Σ.Ε., πρέπει να κατατεθεί από τα δύο μέρη (εργοδότη - σωματείο/ομοσπονδία) κοινή αιτιολογική έκθεση που θα απαριθμεί τους λόγους για τους οποίους η επιχειρησιακή σύμβαση είναι αναγκαία στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.), που διατυπώνει απλή γνώμη για τη σκοπιμότητά της. Το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας γνωμοδοτεί εντός 20 ημερών. Η Αιτιολογική Έκθεση κατατίθεται στο τοπικό Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή. Σημειώνεται ότι η έντυπη μορφή κατάθεσης παραμένει στο Αρχείο της Υπηρεσίας και η ηλεκτρονική αποστέλλεται στη Γραμματεία του Σ.Κ.Ε.Ε.Ε. - Γραφείο Ειδικού Γραμματέα Σ.ΕΠ.Ε.

⁵ Κοκολάκης Κ Γρήγορη Οικονομολόγου – Λογιστή Τάξεως με Μεταπτυχιακό Δίπλωμα στη Διοίκηση Επιχειρήσεων Υπεύθυνου της Επιστημονικής Ομάδας της www.tax-profit.gr.

Σε καμιά περίπτωση οι μισθοί δεν μπορούν να πέσουν κάτω από τις προβλέψεις της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης (Ε.Σ.Σ.) ως προς όλες τις διατάξεις της, δηλαδή τις κατώτατες υποχρεωτικές αποδοχές (βασικός μισθός, επίδομα γάμου, τριετίες) και τις θεσμικές ρυθμίσεις των κατώτατων όρων εργασίας. Όλα τα είδη Σ.Σ.Ε. του Ν. 1876/1990 (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.), κλαδικές, όμοιο επαγγελματικές, επιχειρησιακές) διατηρούνται σε ισχύ ενώ μπορούν να ρυθμίζουν όλους τους όρους παροχής της εργασίας (μισθολογικοί και λοιποί όροι).

Ο εργοδότης έχει τώρα το δικαίωμα της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία

Με τις νέες διατάξεις ο διαιτητής περιορίζεται να κρίνει μόνο το βασικό ημερομίσθιο ή/και το βασικό μισθό, εκτιμώντας όλα τα στοιχεία και πορίσματα της μεσολάβησης, την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά

Δεν προβλέπεται απαγόρευση από τον νόμο ταυτόχρονης εφαρμογής ελαστικών μορφών απασχόλησης και ειδικής Ε.Σ.Σ.Ε. Θέματα αναγκαστικής μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας μπορούν απλώς να ρυθμίζονται με την ειδική Ε.Σ.Σ.Ε., αλλά προφανώς ο εργοδότης θα επιδιώκει να διατηρήσει το διευθυντικό του δικαίωμα για μονομερή επιβολή τους. Από τις διατάξεις αυτές θα μπορούσε να γεννηθεί ερμηνευτικό ζήτημα, εάν μπορούν να τροποποιούνται επί τω χειρότερο οι σχετικές ρυθμίσεις του νόμου (π.χ. για ομαδικές απολύσεις, διαθεσιμότητα, εκ περιτροπής εργασία κ.λπ.)

Οι κανόνες δέσμευσης από τις Σ.Σ.Ε. παραμένουν οι ίδιοι. Αυτό σημαίνει ότι: Οι Εθνικές Γενικές Σ.Σ.Ε. εξακολουθούν να καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για όλους τους εργαζομένους στην ελληνική επικράτεια, ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλη ή όχι σωματείων.

Οι επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. δεσμεύουν όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης.

Οι κλαδικές και οι όμοιο επαγγελματικές Σ.Σ.Ε. δεσμεύουν τους εργαζομένους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων.

Διατηρείται σε ισχύ η επέκταση των κλαδικών και όμοιο επαγγελματικών Σ.Σ.Ε. με την κήρυξή τους ως γενικά υποχρεωτικών για όλους τους εργαζομένους του κλάδου και του επαγγέλματος, εφόσον οι αντίστοιχες Σ.Σ.Ε. δεσμεύουν ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος.

Οι κανόνες συρροής συνεχίζουν να ισχύουν. Δηλαδή εάν μια σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες Σ.Σ.Ε.:

- α) Εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο, με σύγκριση και επιλογή των διατάξεων που εφαρμόζονται στις ενότητες των αποδοχών και των λοιπών θεμάτων.
- β) Η κλαδική ή η επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με όμοιο επαγγελματική Σ.Σ.Ε. Εξαίρεση στον παραπάνω κανόνα εισάγεται μόνο για το νέο είδος της ειδικής επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε.

Οι κανονιστικοί όροι των Σ.Σ.Ε. έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ. Αυτό έχει ως συνέπεια οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας να επικρατούν μόνον εφόσον είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζομένους, με την εξαίρεση της ειδικής επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. Επίσης εξακολουθεί να ισχύει η απαγόρευση για παραίτηση των εργαζομένων από την προστασία που τους παρέχουν οι όροι των Σ.Σ.Ε. που καλύπτουν τη σχέση εργασίας τους.

Οι Σ.Σ.Ε. συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Κάθε Σ.Σ.Ε. που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Η διάρκεια ισχύος της δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος.

Εφόσον μια Σ.Σ.Ε. λήξει ή καταγγελθεί, οι κανονιστικοί της όροι εξακολουθούν να ισχύουν για ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζομένους που προσλαμβάνονται κατά το διάστημα αυτό.

Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων διατηρείται το δικαίωμά μας για απεργιακές κινητοποιήσεις. Εξαίρεση αποτελεί η απαγόρευση απεργιακών κινητοποιήσεων για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής στη διαιτησία του Ο.Μ.Ε.Δ., όχι μόνο στην περίπτωση που προσφεύγει η πλευρά των εργαζομένων, αλλά πλέον και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία από την εργοδοτική πλευρά.

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζομένους (ή σε εγκαταστάσεις που απασχολούν πάνω από 20 εργαζομένους), ακόμα και πριν από την έναρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή Σ.Σ.Ε., οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να ενημερώνουν έγκαιρα και πλήρως, να παρέχουν τις σχετικές πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων, να διαβουλεύονται και να απαντούν αιτιολογημένα σε αυτούς για:

- α) την εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης,
- β) την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση, καθώς και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται ιδίως σε περίπτωση που η απασχόληση απειλείται,

γ) τις αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας.

Η μη συμμόρφωση των εργοδοτών στην υποχρέωσή τους αυτή ελέγχεται από την Επιθεώρηση Εργασίας και επισύρει διοικητικές κυρώσεις.

Θεσπίζεται ακυρότητα της ειδικής Ε.Σ.Σ.Ε., υπερημερία του εργοδότη και ποινικές κυρώσεις με αυτόφωρη διαδικασία για μείωση των αποδοχών των εργαζομένων κατά παράβαση των συμφωνημένων στο πλαίσιο της ειδικής Ε.Σ.Σ.Ε.

Η αποζημίωση απόλυσης σε περίπτωση ακυρότητας γίνεται με βάση τις αποδοχές της κλαδικής Σ.Σ.Ε. Με λίγα λόγια επανακαθορίζεται ο τρόπος υπολογισμού της αμοιβής όσων εργάζονται με μερική απασχόλησης, ώστε η αμοιβή τους, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής από τυχόν πρόσθετη εργασία, πέρα από αυτή που έχει συμφωνηθεί, να είναι ανάλογη με της αμοιβή του συγκρίσιμου εργαζόμενου (δηλαδή του εργαζόμενου πλήρους απασχόλησης σε ανάλογη θέση εργασίας), χωρίς προσαυξήσεις.

Επεκτείνεται ο χρόνος της διαθεσιμότητας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα από 6 σε 9 μήνες. Επανακαθορίζεται η διάρκεια της απασχόλησης εργαζομένων σε έμμεσο εργοδότη (με τυχόν παρατάσεις) στους 36 μήνες από 18 που είναι σήμερα. Μετά την πάροδο των 36 μηνών ο εργαζόμενος θεωρείται ότι έχει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

Ρυθμίζεται για πρώτη φορά με νόμο η δοκιμαστική περίοδος εργασίας, στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι η δοκιμαστική περίοδος θα έχει διάρκεια έως 12 μήνες, και η σύμβασή εργασίας μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν έχει συμφωνηθεί από τα συμβαλλόμενα μέρη κάτι άλλο.

Επανακαθορίζεται ο χρόνος προειδοποίησης για την απόλυση εργαζόμενου με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας εργασίας από 12 μήνες έως 24 μήνες, σε ένα μήνα. Σε περίπτωση μη προειδοποίησης, τότε προβλέπεται αποζημίωση απόλυσης ενός μηνός.

Ρυθμίζονται διαδικασίες για την απλούστευση των τρόπων ανακοίνωσης στοιχείων στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, και γενικά διευκολύνεται η εποπτεία της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας.

2.8 ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ Σ.Σ.Ε.

Στο πλαίσιο του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που προσδιορίζεται με τον νόμο 1876/1990, εισάγεται στο συλλογικό Εργατικό Δίκαιο νέα μορφή συλλογικής σύμβασης εργασίας, η «Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας» (Ε.Ε.Σ.Σ.Ε.), που κύριο σκοπό έχει τη δημιουργία και διατήρηση θέσεων εργασίας, καθώς και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Οι όροι της Ε.Ε.Σ.Σ.Ε. προσδιορίζονται από τους κοινωνικούς εταίρους στο επίπεδο της επιχείρησης σε ετήσια βάση, όπως άλλωστε συμβαίνει και σε όλες τις συλλογικές συμβάσεις. Στο πλαίσιο αυτών των Ε.Ε.Σ.Σ.Ε., είναι δυνατόν οι μισθοί να αποκλίνουν από την αντίστοιχη κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, μέχρι το κατώφλι της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, και να προσδιορίζεται ο αριθμός των θέσεων εργασίας, καθώς και λοιποί όροι, όπως μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία, διαθεσιμότητα, διάρκεια εφαρμογής, περιλαμβανομένων τυχόν όρων για τη διαδικασία επανόδου στην κανονική εφαρμογή των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Λόγω του ειδικού τους χαρακτήρα, οι Ε.Ε.Σ.Σ.Ε. δεν καλύπτονται από την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, ούτε εφαρμόζονται σε αυτές τυχόν επεκταθείς κλαδικές συλλογικές συμβάσεις.

Οι Ε.Ε.Σ.Σ.Ε. μπορούν να συναφθούν και σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζόμενοι, όπου αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από την κλαδική οργάνωσή τους ή την αντίστοιχη ομοσπονδία .

Προκειμένου να συναφθεί Ε.Ε.Σ.Σ.Ε., τα ενδιαφερόμενα μέρη, με κοινή αιτιολογημένη έκθεσή τους καταθέτουν αυτή στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.) που διατυπώνει απλή γνώμη, για τη σκοπιμότητά της.

Τα αποτελέσματα εφαρμογής των Ε.Ε.Σ.Σ.Ε. στους μισθούς, στην απασχόληση, στη παραγωγικότητα και στην ανταγωνιστικότητα θα εξαρτηθούν από την ωριμότητα και την ενεργό συμμετοχή των συμβαλλομένων μερών. Η από κοινού αντιμετώπιση των προβλημάτων με πνεύμα καλόπιστου διαλόγου, αντικειμενικότητας στην πληροφόρηση και συμμετοχή στην ευθύνη αποτελούν προϋποθέσεις για την επίτευξη των στόχων τους.

2.9 Ο ΛΟΓΟΣ ΥΠΑΡΞΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Οι επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. θεσπίστηκαν με το Ν. 1876/90 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Με αυτό το θεσμικό πλαίσιο συστηματοποιήθηκε μια πρακτική που είχε ήδη αρχίσει να αναπτύσσεται σε αρκετές μεγάλες επιχειρήσεις στη χώρα μας, με την υπογραφή «ειδικών συμβάσεων» ή «πρακτικών συμφωνίας», που κάλυπταν συνήθως πρόσθετες μισθολογικές παροχές της επιχείρησης προς τους εργαζόμενους, ειδικά θεσμικά θέματα, μέχρι και διμερείς Κανονισμούς Εργασίας.

Με το Ν. 1876/90 ορίστηκε ότι οι επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. καλύπτουν όλους ανεξαιρέτα τους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από ειδικότητα, χωρίς διάκριση ανάμεσα σε μέλη και σε μη μέλη του συνδικάτου που τις συνάπτει..

Από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα να συνάπτει επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. έχει μόνο το πιο αντιπροσωπευτικό σωματείο της επιχείρησης και εάν δεν υπάρχει τέτοιο, το αντίστοιχο πρωτοβάθμιο κλαδικό. Ο εργοδότης, προκειμένου να έχει ικανότητα και υποχρέωση διαπραγμάτευσης επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε., αρκεί να απασχολεί τουλάχιστον 50 εργαζόμενους.

Αντικείμενο των επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε. μπορούν να είναι όλα τα θέματα που, σύμφωνα με το νόμο, μπορούν να ρυθμίζονται από τις Σ.Σ.Ε. όπως:

- Οροί αμοιβής και εργασίας,
- όροι σύναψης και λήξης συμβάσεων,
- δικαιώματα-υποχρεώσεις συμβαλλομένων μερών,
- θέματα άσκησης επιχειρηματικής πολιτικής, στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις, συστήματα κινήτρων, πρόσθετες παροχές κ.α.

Ακόμα, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, με επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. θεσπίζονται, συμπληρώνονται ή τροποποιούνται οι Κανονισμοί Εργασίας, ενώ ρυθμίζονται και ειδικά θέματα, λ.χ. ο αριθμός και οι ειδικότητες των εργαζομένων που θα αποτελέσουν το Προσωπικό Ασφαλείας σε περίπτωση απεργίας.

2.10 ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Γεγονός θα πρέπει πλέον να θεωρείται η ανατροπή των κλαδικών συμβάσεων από τις επιχειρησιακές συμβάσεις, μέσω των όρων του επικαιροποιημένου μνημονίου χωρίς όμως, σύμφωνα με τα λεγόμενα της τρόικας, να επηρεαστούν οι κατώτατοι μισθοί που εγγυώνται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.).

Η Γ.Σ.Ε.Ε., καθώς και άλλοι συνδικαλιστικοί φορείς, καταγγέλλουν τις ανατροπές αυτές, θεωρώντας μόνο το πρώτο βήμα για την καταστρατήγηση και της Εθνικής σύμβασης εργασίας και τη δημιουργία ενός «Εργασιακού Μεσαίωνα στην Ελλάδα».

Οι συλλογικές συμβάσεις, παρόλο που αφορούν όλους τους εργαζομένους, είναι ένα κομμάτι άγνωστο στο ευρύ κοινό και η διαφορά ανάμεσα τους δεν είναι εύκολα διακριτή στο ευρύ κοινό και η διαφορά ανάμεσα τους δεν είναι εύκολα διακριτή.

Η πιο σημαντική σύμβαση είναι η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, που αφορά τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας και με αυτή καθορίζονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων. Δεν μπορεί να συναφθεί άλλου είδους Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) (συλλογική ή ατομική) που να προβλέπει δυσμενέστερους όρους για τους εργαζόμενους.

Το σημαντικότερο πρόβλημα αυτή τη στιγμή δημιουργείται από την ιεραρχία των κλαδικών και επιχειρησιακών συμβάσεων.

Οι κλαδικές, αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων σε πανελλαδική ή τοπική έκταση, και συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους (ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους) ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

Οι Επιχειρησιακές συμβάσεις αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, που σημαίνει ότι αν μια επιχείρηση αποτελείται από πολλές εκμεταλλεύσεις (πχ υποκαταστήματα) μπορεί να συναφθεί για κάθε εκμετάλλευση διαφορετική Σ.Σ.Ε.

Οι ρυθμίσεις που προβλέπει μια επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. μπορούν να καλύπτουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας τους και τη θέση τους

στην επιχείρηση, μπορούν όμως να έχουν συγκεκριμένη αναφορά σε μια κατηγορία εργαζομένων ή να εξαιρούν άλλες κατηγορίες.

Μέχρι τώρα οι κλαδικές συμβάσεις υπερίσχυαν των επιχειρησιακών, που πρακτικά σημαίνει ότι δεν μπορούσε κάποιος εργοδότης να υπογράψει σύμβαση με τους εργαζομένους του που θα τους έδινε λιγότερα από την κλαδική.

Με τη νέα κατάσταση όμως, αναμένεται να υπάρξουν πολλές επιχειρήσεις οι οποίες στο όνομα της κρίσης θα συνάψουν μειωμένες συμβάσεις με τους εργαζομένους τους, ανοίγοντας το δρόμο για μείωση των εισοδημάτων.

Οι επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. θεσπίστηκαν με το Ν. 1876/90 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Με αυτό το θεσμικό πλαίσιο συστηματοποιήθηκε μια πρακτική που είχε ήδη αρχίσει να αναπτύσσεται σε αρκετές μεγάλες επιχειρήσεις στη χώρα μας, με την υπογραφή «ειδικών συμβάσεων» ή «πρακτικών συμφωνίας», που κάλυπταν συνήθως πρόσθετες μισθολογικές παροχές της επιχείρησης προς τους εργαζόμενους, ειδικά θεσμικά θέματα, μέχρι και διμερείς Κανονισμούς Εργασίας.

Με το Ν. 1876/90 ορίστηκε ότι οι επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. καλύπτουν όλους ανεξαιρέτα τους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από ειδικότητα, χωρίς διάκριση ανάμεσα σε μέλη και σε μη μέλη του συνδικάτου που τις συνάπτουν.

Από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα να συνάπτει επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. έχει μόνο το πιο αντιπροσωπευτικό σωματείο της επιχείρησης και εάν δεν υπάρχει τέτοιο, το αντίστοιχο πρωτοβάθμιο κλαδικό. Ο εργοδότης, προκειμένου να έχει ικανότητα και υποχρέωση διαπραγμάτευσης επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε., αρκεί να απασχολεί τουλάχιστον 50 εργαζόμενους.

Αντικείμενο των επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε. μπορούν να είναι όλα τα θέματα που, σύμφωνα με το νόμο, μπορούν να ρυθμίζονται από Σ.Σ.Ε. : Όροι αμοιβής και εργασίας, όροι σύναψης και λήξης συμβάσεων, δικαιώματα-υποχρεώσεις συμβαλλομένων μερών, θέματα άσκησης επιχειρηματικής πολιτικής, στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις, συστήματα κινήτρων, πρόσθετες παροχές κ.α.

Ακόμα, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, με επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. θεσπίζονται, συμπληρώνονται ή τροποποιούνται οι Κανονισμοί Εργασίας, ενώ ρυθμίζονται και ειδικά θέματα, λ.χ. ο αριθμός και οι ειδικότητες των εργαζομένων που θα αποτελέσουν το Προσωπικό Ασφαλείας σε περίπτωση απεργίας.

Όμως, οι επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. δεν μπορούν να ρυθμίσουν οποιοδήποτε θέμα με οποιονδήποτε τρόπο, σύμφωνα με την «ελεύθερη βούληση» ή τον «καθαρό συσχετισμό δύναμης» των συμβαλλόμενων σε αυτές μερών. Λ.χ. δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους που να είναι δυσμενέστεροι των Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., ούτε να ρυθμίζουν μισθολογικά θέματα ή όρους εργασίας κλπ. παροχές σε δυσμενέστερη βάση από τις κλαδικές Σ.Σ.Ε. που ισχύουν και εφαρμόζονται στο χώρο τους. Ακόμα, δεν είναι δυνατόν μια επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. να εισάγει «εξαιρέσεις» ή δυσμενέστερες της κλαδικής διατάξεις λ.χ. για το ωράριο εργασίας, ή να ακυρώσει θεσμικές κατακτήσεις της, ως αντάλλαγμα για τυχόν υψηλότερες αποδοχές ή άλλες παροχές που η επιχείρηση χορηγεί στο προσωπικό της.

Εννοείται ότι η επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε., όπως και καμιά άλλη, δεν έχει νόημα να επαναλάβει στις διατάξεις της ρυθμίσεις της ισχύουσας νομοθεσίας, ούτε μπορεί να τις τροποποιήσει σε δυσμενέστερη για τον εργαζόμενο βάση.

Όταν ο νόμος 1876/90 αναγνώρισε επίσημα τις κλαδικές συμβάσεις με τη σημερινή τους μορφή, εισήγαγε ταυτόχρονα και τη δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε. Η δυνατότητα αυτή δημιούργησε την εντύπωση ότι οι επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. θα μπορούσαν, αργά ή γρήγορα, να ανταγωνιστούν και να εξαφανίσουν τις κλαδικές Σ.Σ.Ε. εφόσον, όπως υποστηρίχθηκε, αυτές θα ήταν και «πιο ευέλικτες», «πιο κοντά στις πραγματικές ανάγκες και στις δυνατότητες των επιχειρήσεων και των εργαζομένων».

Στα 14 χρόνια λειτουργίας του νόμου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις αποδείχθηκε ωστόσο ότι :

- οι μεν κλαδικές Σ.Σ.Ε. δεν μπορούσαν, από μόνες τους, να πραγματευθούν εξαντλητικά και να λύσουν τα προβλήματα ή τις ειδικές ανάγκες κάθε εργασιακού χώρου, πόσο μάλλον να προωθήσουν αιτήματα μεμονωμένων εργασιακών ομάδων, σε καθε εργασιακό χώρο.
- οι δε επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε., από τη φύση τους, δεν μπορούσαν να πραγματευθούν και να θέσουν ενιαίους κανόνες και θεμιτά πλαίσια λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων για το σύνολο των ομοειδών και συναφών επιχειρήσεων που ο νομοθέτης οριοθέτησε ως «κλάδο», ούτε να ανταποκριθούν στην ανάγκη ύπαρξης ενός «βασικού κοινού παρονομαστή» μεγεθών, κανόνων και αρχών στα μισθολογικά και στα θεσμικά-λοιπά θέματα, ώστε να διασφαλίζονται οι στοιχειώδεις κανόνες θεμιτού ανταγωνισμού ανάμεσα στις επιχειρήσεις του κάθε κλάδου. Εάν συνάπτονταν μόνο επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε., θα καταλήγαμε σε αποκλίνοσες και περιπτώσιολογικές ρυθμίσεις ανά επιχείρηση, αφήνοντας στην τύχη τους (και στο κακώς εννοούμενο «απόλυτο διευθυντικό δικαίωμα»

του εργοδότη) τους εργαζόμενους των λιγότερο ισχυρών συνδικαλιστικά – αλλά όχι απαραίτητα των οικονομικά ασθενέστερων επιχειρήσεων του κάθε κλάδου.

Η πρακτική δείχνει ότι η ομαλότητα των εργασιακών σχέσεων και του ανταγωνισμού, αλλά και ο σωστός συγκερασμός των απαραίτητων για κάθε κλάδο ενιαίων κανόνων, εγγυήσεων και πλαισίων με τις ιδιαιτερότητες κάθε εργασιακού χώρου, επιβάλλουν την παράλληλη λειτουργία, τη διαδοχικότητα και τη συμπληρωματικότητα των επιχειρησιακών με τις κλαδικές Σ.Σ.Ε.

Στον τραπεζικό κλάδο έχουμε μια μακρόχρονη και αρκετά επιτυχημένη εμπειρία συνδυασμού των κλαδικών Σ.Σ.Ε. με επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε.

Οι κλαδικές Σ.Σ.Ε. θέτουν τα ενιαία και απαραίτητα για την ομαλή λειτουργία του ανταγωνισμού πλαίσια αμοιβών, κανόνων και παροχών που οφείλουν να τηρούνται σε ολόκληρο τον κλάδο. Αποτελούν την έκφραση της συλλογικής βούλησης και αλληλεγγύης, τη μισθολογική και τη θεσμική ασπίδα ολόκληρου του κλάδου.

Η αποτελεσματική κάθε φορά διαπραγμάτευση και σύναψή τους, όχι μόνο δεν αναιρεί, αλλά διευρύνει τη δυνατότητα των επιχειρησιακών συνδικάτων, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να προεκτείνουν και να εμπλουτίσουν τις κατακτήσεις τους, ανταποκρινόμενα στις ειδικές ανάγκες και στα κάθε φορά δεδομένα του δικού τους εργασιακού χώρου.

Οι επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. διαμορφώνουν, ανάλογα με τις ανάγκες των εργαζομένων κάθε επιχείρησης, τα ειδικά θεσμικά ή οικονομικά θέματα και τις προτεραιότητες των επιμέρους χώρων, το συμπληρωματικό πλαίσιο, (είτε αυτό λέγεται ειδικά επιδόματα και παροχές σε επιμέρους κατηγορίες ή και στο σύνολο των εργαζομένων μιας επιχείρησης, είτε πρόγραμμα πρόσθετης ασφάλισης, είτε ένα ειδικό επιχειρησιακό σύστημα εκπαίδευσης, ανάδειξης στελεχών ή κινήτρων, είτε μια περαιτέρω βελτίωση των κλαδικών παροχών κλπ.), που αφορά ειδικά στους εργαζόμενους στην επιχείρηση αυτή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΣΚΟΠΙΕΣ

3.1 ΠΟΙΟΣ Ο ΣΚΟΠΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ ΠΕΡΙ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΠΟ ΜΕΡΙΑ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ)

Διασώθηκαν οι κλαδικές συμβάσεις εργασίας, διατηρώντας το δικαίωμα της κυβέρνησης να επεκτείνει την γενική ισχύ τους για όλες τις επιχειρήσεις ενός κλάδου. Παράλληλα, δίνεται η απαραίτητη ευελιξία σε επιχείρηση που αντιμετωπίζει οικονομικό πρόβλημα να καταλήξει σε ειδική επιχειρησιακή σύμβαση, με συμφωνία εργοδότη και εργαζομένων. Συντάχθηκαν όροι που διασφαλίζουν ένα όριο στην απόκλιση των μισθών από την κλαδική συμφωνία και στις πιθανές απολύσεις. Στόχος η επιβίωση των επιχειρήσεων και η διατήρηση και δημιουργία θέσεων εργασίας σε αυτή την κρίσιμη για τη χώρα μας περίοδο».

Το μνημόνιο προέβλεπε ότι «οι όροι των ομοιοεπαγγελματικών και επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων κλαδικών συμβάσεων εργασίας, καθώς και των εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και οι όροι των κλαδικών συμβάσεων εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και με απόφαση του Υπουργού μπορεί να ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων της παραγράφου αυτής.

Αναγκαίο ήταν να διασφαλίσει ότι οι συμβάσεις σε επίπεδο επιχείρησης υπερισχύουν των κλαδικών συμβάσεων καθώς και ότι η Κυβέρνηση πρέπει να αποσύρει την διάταξη του Νόμου 1876/1990 που επιτρέπει στο Υπουργείο Εργασίας να επεκτείνει όλες τις κλαδικές συμβάσεις και σε αυτούς που δεν εκπροσωπούνται στις διαπραγματεύσεις.

Στο πλαίσιο αυτό, σύμφωνα με τους ίδιους κύκλους, εάν δεν είχε γίνει αυτή η διαπραγμάτευση, όχι μόνο οι επιχειρησιακές θα ήταν γενικευμένα χωρίς όρους κάτω από τις κλαδικές, αλλά και οι κλαδικές θα μπορούσαν να κινούνται κάτω από την εθνική γενική

συλλογική σύμβαση εργασίας. Επομένως δεν θα υπήρχε κατώφλι ασφαλείας στο πόσο θα πέσουν οι μισθοί.

3.2 ΤΙ ΟΡΙΖΕΤΑΙ ΒΑΣΗ ΝΟΜΟΥ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με τον νόμο, στο άρθρο 14 ορίζεται ότι :

Οι ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας⁶ λαμβάνουν υπόψη την ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στις συνθήκες της αγοράς, με στόχο την δημιουργία ή τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, καθώς και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Με την ειδική επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας δεν θα ρυθμίζονται μόνο τα μισθολογικά, αλλά και τα εργασιακά θέματα όπως κι οι όροι και προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, η προβλεπόμενη διάρκεια τους καθώς και ο αριθμός των θέσεων εργασίας. Συνεπώς, εναπόκειται στη διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων προκειμένου να αποφασιστεί ακόμα και το επιτρεπόμενο όριο απολύσεων. Η ειδική επιχειρησιακή σύμβαση μπορεί να καταρτισθεί και από εργοδότη που απασχολεί λιγότερους από πενήντα εργαζόμενους με το αντίστοιχο επιχειρησιακό σωματείο και αν δεν υπάρχει με το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία. Για την εφαρμογή της διαδικασίας, τα δύο μέρη θα υποβάλλουν από κοινού αιτιολογική έκθεση των λόγων που δικαιολογούν την πρόθεση τους για κατάρτιση ειδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας προς το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας.(Σ.Κ.Ε.Ε.Ε).

Το συμβούλιο δεν έχει δυνατότητα απόρριψης της σύμβασης, απλώς θα γνωμοδοτεί εντός 20 ημερών. Η ειδική αυτή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας αρχίζει να είναι έγκυρη, από την υπογραφή της. Σε περίπτωση παραβίασης της παραπάνω διαδικασίας, η σύμβαση είναι άκυρη και σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, η αποζημίωση απόλυσης υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης. Τεκμαίρεται, χωρίς να αναφέρεται στο σχέδιο νόμου, πως σε περίπτωση απόλυσης του εργαζομένου, βάσει προβλέψεων στην ειδική σύμβαση, η αποζημίωση θα

⁶ βλ. *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας τόμος 6^{ος} τεύχος 1574* σελ 97-103 .

υπολογίζεται με το νέο , μειωμένο μισθό. Αλλαγές συναντάμε εκτός από τη λειτουργία του Ο.Μ.Ε.Δ., που ήδη βασικά σημεία έχουν παρουσιαστεί και αφορούν κυρίως τη δυνατότητα και των εργοδοτών να προσφεύγουν στη διαιτησία, και σε μια σειρά άλλων εργασιακών σχέσεων. Προβλέπεται πως οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης . Δηλαδή καταργείται και η προσαύξηση που προέβλεπε ο τελευταίος εργασιακός νόμος Λοβέρδου . Επίσης , καταργείται και επιπλέον αμοιβή, ως υπερωρία της πρόσθετης απασχόλησης του μερικώς απασχολούμενου. Αναλυτικά αναφέρεται πως αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από την συμφωνηθείσα , ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει , αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης , όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.

Επίσης , περιλαμβάνονται οι εξής διατάξεις :

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητες του ο εργοδότης μπορεί , αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας , να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του , η διάρκεια δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους 9 μήνες και όχι τους 6 που ίσχυαν παλαιότερα.

Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη , στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως , δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τριάντα έξι μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων , που τίθενται από την παρούσα παράγραφο , επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Με τον νόμο του Λοβέρδου για τα εργασιακά , η δυνατότητα “ενοικίασης” του μισθωτού , είχε διάρκεια το πολύ δέκα οκτώ μήνες.

Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες και όχι δύο που προέβλεπε. Κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής αυτής περιόδου , η σύμβαση μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης , εκτός κι αν άλλος συμφωνήσουν τα μέρη.

Κατά συνέπεια , η σύμβαση μισθωτού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου , διάρκειας πέραν των δώδεκα μηνών και έως δύο χρόνια, δύναται να καταγγελθεί κατόπιν προηγούμενης έγγραφης προειδοποίησης ενός μηνός.

3.3 ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΗΜΗΟΥΡΓΗΘΗΚΑΝ ΛΟΓΩ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

Παρακάτω υπάρχουν απαντήσεις σε πολλές από τις βασικές ερωτήσεις που δημιουργήθηκαν λόγω του νέου νομοσχεδίου :

1. Τι θα ρυθμίζουν οι επιχειρησιακές συμβάσεις;

Οι επιχειρησιακές συμβάσεις, με βάση το νόμο του Μνημονίου, θα μπορούσαν να αποκλίνουν έναντι τόσο των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων όσο και έναντι της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. καθορίζοντας χαμηλότερες αμοιβές (μισθούς, επιδόματα κ.ά.). Υστέρα από το «σπάσιμο» του κατώτατου μισθού των 740 ευρώ της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και τη διαπραγμάτευση που έκανε η ηγεσία του υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με την τρόικα, συμφωνήθηκε να τεθούν κάποιοι «αναγκαίοι περιορισμοί» και οι επιχειρησιακές συμβάσεις να μην αποκλίνουν από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

2. Ποιοι θα υπογράφουν τις επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας;

Με βάση το ισχύον καθεστώς των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τις επιχειρησιακές συμβάσεις υπογράφουν οι εργοδότες και τα σωματεία των εργαζομένων σε επιχειρήσεις πάνω από 50 άτομα. Ωστόσο, έχει ήδη δοθεί (με το νόμο Λοβέρδου) η δυνατότητα υπογραφής τέτοιων συμφωνιών για τα ελαστικά ωράρια σε μικρές επιχειρήσεις ακόμη κι αν δεν υπάρχει σωματείο (υπογράφει τη συμφωνία «ένωση προσώπων» 5 εργαζομένων). Η «γραμμή» αυτή ζητείται να ισχύσει και για τις επιχειρησιακές συμβάσεις.

3. Ποιες ανατροπές μπορούν να επιφέρουν στους όρους αμοιβής και εργασίας οι επιχειρησιακές συμβάσεις;

Μπορούν να αλλάξουν όλους τους όρους αμοιβής και εργασίας έχοντας ως «πάτωμα» τα ελάχιστα που προβλέπει η εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Για παράδειγμα, σε μια τράπεζα όπου ο εισαγωγικός μισθός για τον νεοπροσλαμβανόμενο είναι, με βάση την κλαδική σύμβαση εργασίας, 1.000 ευρώ σήμερα, θα μπορεί να συμφωνηθεί να

καταβάλλονται τα 739,56 ευρώ που προβλέπει η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (-260,44 ευρώ το μήνα, μείωση 26%). Μειώσεις μισθών θα μπορούν να γίνονται και για τους εργαζόμενους που έχουν πολλά χρόνια ασφάλισης, αφού ως ελάχιστο όριο θα ισχύουν οι τριετίες και τα επιδόματα που προβλέπει η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (και όχι οι πιο «γενναιόδωροι» όροι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων).

4. Μπορεί να αρνηθεί ο εργαζόμενος την εφαρμογή μιας επιχειρησιακής σύμβασης;

Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να την αρνηθεί, εφόσον έχει υπογραφεί ανάμεσα στον εργοδότη και τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Αν απολυθεί όσο διαρκεί η επιχειρησιακή σύμβαση, ο εργοδότης απλώς θα του καταβάλει την αποζημίωση με βάση το μισθό που ίσχυε πριν από τη μείωση που έγινε σε επίπεδο επιχείρησης.

5. Ποιος θα ελέγχει αν η επιχείρηση πράγματι αντιμετωπίζει οικονομικά προβλήματα και τον κίνδυνο του λουκέτου και δεν επιδιώκει απλώς να μειώσει το κόστος εργασίας μέσω της υπογραφής επιχειρησιακής σύμβασης;

Το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης προτείνει να ελέγχονται τα στοιχεία από τους κοινωνικούς εταίρους και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.

6. Πώς θα λύνονται οι διαφορές που μπορεί να προκύπτουν κατά την επαναδιαπραγμάτευση των όρων αμοιβής σε επιχειρησιακό επίπεδο;

Τα δύο μέρη θα έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Οι προϋποθέσεις για την προσφυγή θα είναι οι ίδιες για τον εργοδότη και τους εκπροσώπους των εργαζομένων όπως προβλέπει το νομοσχέδιο που, σε εφαρμογή του Μνημονίου, προωθεί το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για ψήφιση.

Οι διαιτητές θα αποφασίζουν τι τελικώς θα ισχύσει με τους μισθούς λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης. Το ίδιο θα ισχύσει και για τις ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις ανά κλάδο.

7.Τι επίπτωση θα έχει η εφαρμογή της εντολής της τρούικας για μη επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας;

Μέχρι σήμερα με απόφασή του ο εκάστοτε υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορούσε να επεκτείνει και να κηρύξει γενικά υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή ενός επαγγέλματος μια συλλογική σύμβαση εργασίας η οποία έχει υπογραφεί και δεσμεύει το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος.

Το Μνημόνιο καταργεί το δικαίωμα αυτό, παρά το γεγονός ότι ομόφωνα οι εργοδοτικές οργανώσεις και η Γ.Σ.Ε.Ε. ζήτησαν να διατηρηθεί για να μην επικρατήσουν όροι αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου.

8. Πώς θα ρυθμίζονται οι όροι αμοιβής και εργασίας αν σε μια επιχείρηση δεν υπάρχει επιχειρησιακή συμφωνία και δεν εφαρμόζεται, με βάση τα παραπάνω, καμία συλλογική σύμβαση εργασίας (κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική);

Θα υπογράφονται ατομικές συμβάσεις ανάμεσα στον εργοδότη και στον κάθε εργαζόμενο χωριστά. Οι όροι των ατομικών συμβάσεων δεν θα μπορούν, απλώς, να είναι... δυσμενέστεροι από τους όρους που προβλέπει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

9.Οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις που είχαν υπογραφεί το 2009 δεν εξακολουθούν να προστατεύουν τους εργαζόμενους;

Οι κανονιστικοί όροι μιας σύμβασης που έληξε ή καταγγέλθηκε εξακολουθούν να ισχύουν μόνο για ένα εξάμηνο. Μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι αμοιβής και εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας, δηλ. ο εργαζόμενος και πάλι είναι αντιμέτωπος με το δίλημμα της αποδοχής νέων όρων σε ατομικό επίπεδο ή της αποχώρησης από την επιχείρηση, χάνοντας τη θέση εργασίας.

3.4 ΟΙ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ερμηνευτική εγκύκλιο με σαφείς οδηγίες στους επιθεωρητές εργασίας για τον τρόπο και τον έλεγχο ορθότητας της υποβολής αιτιολογικών εκθέσεων που αφορούν τη σύναψη Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Ε.Ε.Σ.Σ.Ε.) εξέδωσε ο ειδικός γραμματέας του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας. Με την εγκύκλιο εξειδικεύεται η διαδικασία υποβολής της αιτιολογικής έκθεσης που πρέπει να καταθέσουν από κοινού επιχειρήσεις και σωματεία προς το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.), το οποίο γνωμοδοτεί για την ορθότητα των Επιχειρησιακών Συμβάσεων, σύμφωνα με την εφαρμογή του νόμου 3899/17.12.2010. Υπενθυμίζεται ότι απαραίτητη προϋπόθεση για την υπογραφή της αιτιολογικής έκθεσης της επιχειρησιακής σύμβασης είναι η ύπαρξη επιχειρησιακού σωματείου. Εάν στην επιχείρηση δεν υπάρχει σωματείο, για τη σύναψη καλείται το κλαδικό σωματείο ή ελλείψει αυτού η αντίστοιχη ομοσπονδία.

Στην έκθεση που υποβάλλουν από κοινού τα δύο μέρη αιτιολογείται η πρόθεσή τους για κατάρτιση ειδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας προς το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.) το οποίο και γνωμοδοτεί, μέσα σε 20 ημέρες, για τη σκοπιμότητα της κατάρτισής της. Μετά την πάροδο του 20ημέρου τεκμαίρεται η χορήγησή της. Με την ίδια διαδικασία συμφωνείται και η τυχόν παράτασή της. Η αίτηση κατατίθεται σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή και ο έλεγχος που προβλέπεται αφορά την τήρηση των διατάξεων του νόμου με τον οποίο θεσπίστηκε η ειδική επιχειρησιακή σύμβαση. Οι ειδικές επιχειρησιακές υπερισχύουν των αντίστοιχων κλαδικών χωρίς περιορισμούς. Παράλληλα θα ρυθμίζονται ο αριθμός των θέσεων εργασίας, οι όροι και οι προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, η εκ περιτροπής εργασία και οι διαθεσιμότητες, η διάρκεια και κάθε άλλος όρος που θα συμφωνηθεί.

3.5 ΑΝΑΚΡΙΒΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ ΠΕΡΙ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Συμφώνα με αυτά που υποθηκών από την μεριά της κυβέρνησης για τον σκοπό και την ύπαρξη αλλαγών σχετικά με το νομοσχέδιο που άφορα τις συμβάσεις εργασίας οι απόψεις

δίστανται. Ορισμένοι μιλούν για ασάφειες και ανακριβές ενώ άλλοι τις αντικρούουν με επιχειρήματα.

Πιο συγκεκριμένα γίνεται λόγος για έξι ανακρίβειες όσον αφορά τις ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις και διευκρινίζουν τα εξής:

Ανακρίβεια πρώτη: Καταργούνται οι κλαδικές συμβάσεις και αποθαρρύνονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Οι κλαδικές συμβάσεις εξακολουθούν να ισχύουν σε όλες τις επιχειρήσεις που δεν έχουν επιχειρησιακό σωματείο, ενώ και η Εθνική Συλλογική Σύμβαση παραμένει άθικτη ως το κατώφλι των μισθών και των θεσμικών δικαιωμάτων. Επιπλέον, όχι μόνο διατηρούμε τις κλαδικές συμβάσεις, αλλά ενισχύουμε τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στο επίπεδο επιχείρησης, με την εισαγωγή στο συλλογικό εργατικό μας δίκαιο μιας νέας μορφής συλλογικής σύμβασης, της Ειδικής Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. (Ε.Ε.Σ.Σ.Ε.).

Αν όμως, είχαμε δεχθεί, να υπερισχύσουν οι επιχειρησιακές συμβάσεις των κλαδικών χωρίς περιορισμούς, τότε θα είχαμε καταργήσει όντως τις όποιες συμβάσεις και θα είχαμε εισάγει στην πράξη τις ατομικές συμβάσεις. Αντιθέτως, διατηρώντας την αρχή της «συρροής» (επιβάλλει την χρήση της σύμβασης εκείνης που είναι η καλύτερη για τον εργαζόμενο) προστατεύουμε τις κλαδικές συμβάσεις οι οποίες εξακολουθούν να ισχύουν και να υπερισχύουν εάν εργοδότες και εργαζόμενοι δεν συμφωνήσουν και δεν υπογράψουν ειδική επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας. Σε αυτή τη φάση δηλαδή, ο εργαζόμενος διατηρεί την εργασιακή ασφάλεια που του προσφέρει η κλαδική του σύμβαση.

Ο εργοδότης, με τη σειρά του, μετά τις τροποποιήσεις που επιφέρουμε στη διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών, έχει τη δυνατότητα, εάν αποτύχουν οι διαπραγματεύσεις με τους εργαζόμενους, να προσφύγει στη μεσολάβηση και τη διαιτησία. Στη μεσολάβηση και τη διαιτησία μπορεί να καθοριστεί με διαιτητική απόφαση ο βασικός μισθός ή το ημερομίσθιο, που η εμπειρία λέει ότι θα είναι κάπου στη μέση αυτών που προτείνει η κάθε πλευρά (εργοδότες -εργαζόμενοι). Επομένως δεν θα έχουμε κατάρρευση μισθών. Δεν υποδομούνται οι κλαδικές συμβάσεις, δεν υποδομείται η εθνική γενική συλλογική σύμβαση, δεν υποδομούνται οι ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεις. Αντίθετα, ενισχύεται ο θεσμός της συλλογικής έναντι της ατομικής διαπραγμάτευσης που ισχύει τώρα, με αυξημένο ρόλο των κοινωνικών εταίρων.

Ανακρίβεια δεύτερη: Μειώνονται με νόμο οι μισθοί στον ιδιωτικό τομέα.

Το νομοσχέδιο που κατατέθηκε δεν έχει ως στόχο την μείωση των μισθών. Πρωτίστως στοχεύει στην προστασία των θέσεων εργασίας σε αυτή την πολύ δύσκολη περίοδο που περνάμε. Άλλωστε, μια Κυβέρνηση δεν μπορεί και δεν πρέπει να προδικάζει ποιο θα είναι το αποτέλεσμα μιας ελεύθερης συνολικής διαπραγμάτευσης, είτε αυτή γίνεται σε εθνικό, είτε σε κλαδικό, είτε σε επιχειρησιακό επίπεδο. Αυτή είναι μια κατάκτηση της Βουλής των Ελλήνων από το 1990. Αυτό που μια Κυβέρνηση έχει υποχρέωση να κάνει, είναι να εξασφαλίζει όρους ισότιμης διαπραγμάτευσης, όσο είναι δυνατόν, ανάμεσα στα δύο μέρη, καθώς όλοι γνωρίζουμε ότι υπάρχει πράγματι ασύμμετρη διαπραγματευτική δύναμη εργοδοτών και εργαζομένων σε μια επιχείρηση. Είναι επίσης υποχρέωση μιας Κυβέρνησης να εξασφαλίζει όχι μόνο όρους μιας ισότιμης διαπραγμάτευσης, αλλά και ένα κατώτατο δίκτυ ασφαλείας για το μισθό. Για αυτό στο σχέδιο νόμου απαιτείται συλλογική διαπραγμάτευση (παρουσία σωματείου ή της ίδιας της ομοσπονδίας από την πλευρά των εργαζομένων) και συμφωνία μεταξύ εταίρων - προκειμένου να υπογραφεί ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση και τίθεται ως κατώφλι ασφαλείας η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας για όλους και η κλαδική σύμβαση εκεί που υπάρχει, για όσους δεν συμφωνήσουν να υπαχθούν στις διατάξεις της Ε.Ε.Σ.Σ.Ε.

Ανακρίβεια τρίτη: Αφήνεται ελεύθερο το πεδίο στους εργοδότες να απολύουν όσους θέλουν.

Το αντίθετο, όλα τα όρια και οι περιορισμοί, άρα και οι απολύσεις τίθενται στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων και συμφωνούνται από κοινού. Έτσι δεν επιλέγει αυθαίρετα ο εργοδότης, αλλά πρέπει να συμφωνήσει και το σωματείο για τον αριθμό των απολύσεων που θα γίνουν όσο διαρκεί η ειδική επιχειρησιακή σύμβαση. Ο εργοδότης οφείλει να τηρήσει την συμφωνία. Αντίθετα χωρίς συμφωνία θα μπορούσε να κάνει χρήση της κείμενης νομοθεσίας και να απολύει 5% του προσωπικού τον μήνα χωρίς ποσοτικούς περιορισμούς.

Ανακρίβεια τέταρτη: Αφήνεται ελεύθερο το πεδίο στους εργοδότες να αυθαιρετούν στις πλάτες των εργαζομένων.

Αυτό είναι προδήλως λανθασμένο, καθώς αποφύγαμε τη γενικευμένη και χωρίς καμία αιτιολόγηση εφαρμογή επιχειρησιακών συμβάσεων και την υπερίσχυσή τους έναντι των κλαδικών. Με τις διατάξεις που προβλέπονται στο σχέδιο νόμου, αποκλίσεις γίνονται μόνο

μετά από σύμφωνη γνώμη εργοδοτών και εργαζομένων και επιπροσθέτως, για να υπάρχει διαφάνεια στον κάθε εργαζόμενο, στον κάθε πολίτη σε ποιο σημείο υπάρχει πρόβλημα στην επιχείρηση και ποιο είναι αυτό, η απόφαση για υπαγωγή σε Ε.Ε.Σ.Σ.Ε. πρέπει να αιτιολογηθεί γραπτώς και να λάβει γνώση το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου.

Ανακρίβεια πέμπτη: Δημιουργούνται συνθήκες εργασιακής ζούγκλας στους χιλιάδες εργαζόμενους στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Το αντίθετο, αυτό που κάνουμε είναι ότι εξασφαλίζουμε τη διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων στις μικρές επιχειρήσεις, καθώς στις περιπτώσεις εκείνες που απασχολούνται λιγότεροι από πενήντα, εκπροσωπούνται ή από το σωματείο τους ή αν δεν υπάρχει, διότι δεν υπάρχει σωματείο για τις επιχειρήσεις κάτω από είκοσι άτομα, από το κλαδικό τους σωματείο ή την ομοσπονδία, η διαπραγματευτική δύναμη των οποίων έχει την δική της βαρύτητα.

Ανακρίβεια έκτη: Με αυτό το σχέδιο νόμου νομιμοποιούνται οι αυθαιρεσίες που επικρατούν σήμερα στην αγορά εργασίας.

Το αντίθετο, αυτό που επιδιώκουμε είναι να μην κρύψουμε την πραγματικότητα κάτω από το χαλί, αλλά να δώσουμε κίνητρα στους κοινωνικούς εταίρους, να διαπραγματευθούν έντιμα και με ειλικρίνεια το παρόν και το μέλλον τους.

3.6 ΚΑΤΑ ΠΟΣΟ ΟΜΩΣ ΙΣΧΥΟΥΝ ΟΛΑ ΑΥΤΑ. ΤΙ ΓΝΩΜΗ ΕΧΕΙ Ο ΜΕΣΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΚΑΙ ΤΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΙΣΧΥΕΙ.

Καθιερώνεται ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας (με την οποία, αν συμφωνήσουν οι εργαζόμενοι, μειώνονται οι μισθοί αλλά και τα επιδόματα), χωρίς όμως να προβλέπεται διάρκεια για αυτή, χωρίς να τίθενται ουσιαστικές προϋποθέσεις για την υπαγωγή μιας επιχείρησης. Μάλιστα η επιχείρηση θα μπορεί να συμφωνεί, μέσω της ειδικής επιχειρησιακής σύμβασης, τον αριθμό των εργαζομένων που θα απασχολήσει μέσα στο χρονικό πλαίσιο ισχύος της σύμβασης (που σημαίνει ότι στη συμφωνία μπορεί να περιλαμβάνεται μείωση προσωπικού ενώ αν δεν συμφωνηθεί τίποτε, τότε θα μπορούν να γίνουν ακόμη και ομαδικές απολύσεις πέραν των άλλων απολύσεων).

Τα βασικότερα σημεία των ειδικών συμβάσεων (Ε.Ε.Σ.Σ.Ε.) είναι:

1. Οι όροι της Ε.Ε.Σ.Σ.Ε. προσδιορίζονται από τους κοινωνικούς εταίρους στο επίπεδο της επιχείρησης σε ετήσια βάση. Στο πλαίσιο αυτών των Ε.Ε.Σ.Σ.Ε. είναι δυνατόν οι μισθοί να αποκλίνουν από την αντίστοιχη κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, μέχρι το κατώφλι της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.
2. Οι Ε.Ε.Σ.Σ.Ε. θα μπορούν να συναφθούν και σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζομένους, όπου αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από την κλαδική οργάνωσή τους ή την αντίστοιχη ομοσπονδία.
3. Προκειμένου να συναφθεί Ε.Ε.Σ.Σ.Ε., τα ενδιαφερόμενα μέρη, με κοινή αιτιολογημένη έκθεσή τους, καταθέτουν αυτή στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.) που διατυπώνει απλή γνώμη για τη σκοπιμότητά της.

Πλέον άνοιξε ο δρόμος για μειώσεις μισθών, μειώσεις στο 50% των αποζημιώσεων μετά από απόλυση, ενώ γίνονται σχεδόν θεσμός οι ευέλικτες μορφές εργασίας

- Επιτρέπεται η υπογραφή ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων οι οποίες υπερσχύουν των κλαδικών, χωρίς περιορισμούς.
- Το πόσο μειώνονται οι μισθοί αποφασίζεται ανά επιχείρηση. Οι ειδικοί μιλούν για μειώσεις που θα φτάσουν και στο 26%.
- Μοναδικό όριο (που δεν μπορεί να "σπάσει") είναι ο κατώτατος μισθός των 740 ευρώ.
- Οι νέες συμβάσεις που θα υπογράφονται θα καθορίζουν και την εκ περιτροπής εργασία, τη μερική απασχόληση ή και τη διαθεσιμότητα ανά επιχείρηση.
- Δεν υπάρχουν κριτήρια με βάση τα οποία θα μπορεί η επιχείρηση να επιβάλει επιχειρησιακές συμβάσεις.
- Δεν έχουν αποσαφηνιστεί οι όροι με βάση τους οποίους υπολογίζονται οι αποζημιώσεις. Εάν δεν υπάρχει σχετική ρήτρα στις επιχειρησιακές συμβάσεις τότε οι αποζημιώσεις θα είναι με βάση τον μειωμένο μισθό και όχι τον προηγούμενο ή αυτόν που καθορίζει η κλαδική σύμβαση.
- Η διαπραγμάτευση για την επιχειρησιακή σύμβαση θα γίνεται μεταξύ εργοδότη και σωματείου. Αν το σωματείο αρνηθεί να υπογράψει η επιχειρησιακή σύμβαση δεν θα ισχύει.

- Όσοι προσλαμβάνονται “υπό δοκιμή” δεν δικαιούνται καμία αποζημίωση εφόσον απολυθούν εντός 12 μηνών.
- Όσοι απολύονται εντός δύο ετών παίρνουν αποζημίωση ένα μισθό και όχι δύο όπως ίσχυε ως σήμερα.

Αναλυτικά με τις νέες ρυθμίσεις επιτρέπεται η υπογραφή επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας που θα «σπάνε» τις κλαδικές συμβάσεις και θα οδηγούν σε μείωση των καταβαλλόμενων αποδοχών. Ουσιαστικά ανοίγει ο δρόμος για μείωση μισθών έως και 26% και είναι ορατός ο κίνδυνος οι αποδοχές χιλιάδων εργαζομένων να υποχωρήσουν στα επίπεδα της εθνικής συλλογικής σύμβασης.

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις, θέμα υπογραφής επιχειρησιακών συμβάσεων θα τεθεί στους κλάδους του εμπορίου, του τουρισμού και των τραπεζών, ωστόσο οι συνδικαλιστές δηλώνουν πως δεν πρόκειται να συναινέσουν σε μια τέτοια εξέλιξη.

Στο μεταξύ, το «παράθυρο» που ανοίγει για το σπάσιμο των κλαδικών συμβάσεων εργασίας εκτιμάται πως θα δώσει την ευκαιρία σε ορισμένους εργοδότες να πιέσουν ακόμα και για ατομικές συμφωνίες.

Το φαινόμενο είναι εντονότερο στο εμπόριο και στον τουρισμό, όπου το ποσοστό των εργαζομένων που δέχεται πιέσεις για ατομικές συμβάσεις κυμαίνεται από 20% έως 40%.

Αναλυτικά οι αλλαγές στο καθεστώς των συλλογικών συμβάσεων έχουν ως εξής:

- Επιτρέπεται η υπογραφή «ειδικών επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων», οι οποίες θα υπερισχύουν των κλαδικών συμβάσεων χωρίς περιορισμούς.
- Το ποσοστό της μείωσης των μισθών θα αποφασίζεται στη διαπραγμάτευση και θα διαφοροποιείται ανά επιχείρηση. Αυτό στην πράξη σημαίνει πως θα υπάρχουν μισθοί πολλών ταχυτήτων σε κάθε κλάδο, αφού η κάθε επιχειρησιακή σύμβαση θα έχει τους δικούς της όρους. Εκτιμάται πως οι μειώσεις των μισθών μέσα από την υπογραφή των νέων συμβάσεων θα φτάσουν έως και το 26%.
- Κατώτερος μισθός που προβλέπεται στην εθνική συλλογική σύμβαση ασφαλείας και σήμερα διαμορφώνεται στα 740 ευρώ δεν μπορεί να σπάσει.
- Εκτός από τους μισθούς, οι νέες επιχειρησιακές συμβάσεις θα ρυθμίζουν και τις εργασιακές σχέσεις. Συγκεκριμένα, θα καθορίζουν τον αριθμό των θέσεων εργασίας, τους

όρους και τις προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, καθώς και κάθε άλλο όρο εφαρμογής.

3.7 ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΑΝΩ ΣΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ

Αλλαγές υπάρχουν και στον Οργανισμό Μεσολάβησης⁷ και Διαιτησίας⁸ (Ο.ΜΕ.Δ.), στον οποίο μπορούν να προσφεύγουν εργοδότες και συνδικάτα σε περίπτωση που δεν υπάρχει συμφωνία για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας. Συγκεκριμένα:

- Η μεσολάβηση και η διαιτησία θα λαμβάνει υπόψη την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά.
- Η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών ή μονομερώς σε συγκεκριμένες περιπτώσεις.
- Η προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό βασικού ημερομισθίου ή μισθού. Για τα λοιπά θέματα μπορεί να συνεχιστεί οποτεδήποτε η συλλογική διαπραγμάτευση προκειμένου να συναφθεί συλλογική σύμβαση εργασίας.
- Το Διοικητικό Συμβούλιο του Ο.ΜΕ.Δ. από 11μελές γίνεται 7μελές. Θα μετέχουν έξι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων και ένας πρόεδρος κοινής αποδοχής. Όλες οι αποφάσεις του διοικητικού συμβουλίου λαμβάνονται με την ομόφωνη απόφαση και των 7 μελών του.

⁷ Μέντης Γ. *Στοιχεία εργατικού δικαίου* εκδόσεις Έλλην σελ 161.

⁸ Βλ. *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας τόμος 67/2011 τεύχος 1574* .

3.8 «ΓΚΡΙΖΕΣ ΖΩΝΕΣ» ΓΙΑ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Δεν προσδιορίζονται συγκεκριμένα κριτήρια για την υπαγωγή μίας επιχείρησης στη ρύθμιση για τις νέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας. «Γκρι» σημεία υπάρχουν και στο ποσόν της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης ενός εργαζομένου μετά την υπογραφή της επιχειρησιακής σύμβασης.

Συγκεκριμένα προβλέπονται οι εξής αλλαγές στο καθεστώς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας:

1. Δεν αποσαφηνίζονται τα κριτήρια για την υπαγωγή μιας επιχείρησης στη συγκεκριμένη ρύθμιση. Το μόνο που προβλέπεται είναι πως τα εμπλεκόμενα μέρη υποβάλλουν από κοινού αιτιολογική έκθεση προς το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας.
2. Ο τρόπος υπολογισμού της αποζημίωσης λόγω απόλυσης δεν έχει αποσαφηνιστεί πλήρως. Συγκεκριμένα, σε περίπτωση παραβίασης των όρων η επιχειρησιακή σύμβαση είναι άκυρη και η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές της κλαδικής σύμβασης εργασίας. Ωστόσο φαίνεται πως σε όσες περιπτώσεις δεν υπάρχει ρήτρα στην επιχειρησιακή σύμβαση που να απαγορεύει τις απολύσεις, η αποζημίωση θα υπολογίζεται με βάση τον νέο μισθό. Αυτό στην πράξη σημαίνει πως η αποζημίωση θα είναι «πετσοκομμένη».
3. Τη διαπραγμάτευση στις μεγάλες επιχειρήσεις θα την αναλάβουν τα σωματεία (όπου αυτά υπάρχουν). Στις επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζομένους τον ρόλο αυτόν μπορεί να αναλάβει το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο. Πάντως, σε όσες περιπτώσεις δεν υπάρχει συμφωνία του εργοδότη και του σωματείου δεν θα μπορεί να εφαρμόζεται επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας. Τη διάταξη αυτή θέλουν να «αξιοποιήσουν» τα συνδικάτα, ώστε να? μπλοκάρουν το σπάσιμο των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και να εμποδίσουν τη μείωση των μισθών.

3.8.1 Αλλαγές Στο Καθεστώς Των Σ.Σ.Ε. Που Επηρεάζουν Τους Νέους

Απολύσεις χωρίς αποζημίωση για τη δοκιμαστική περίοδο 12 μηνών. Στους 36 μήνες επεκτείνεται η «ενοικίαση» προσωπικού. Επανακαθορίζεται ο τρόπος υπολογισμού των αμοιβών στη μερική απασχόληση.

Μεγαλύτερη θα είναι η ευελιξία στην αγορά εργασίας, με τις ανατροπές να αγγίζουν κατά κύριο λόγο τους προσληφθέντες, τους μερικώς απασχολούμενους, αλλά και τους «ενοικιαζόμενους» εργαζομένους.

3.8.2 Αλλαγές Στο Καθεστώς Των Σ.Σ.Ε. Που Επηρεάζουν Την Μερική Απασχόληση

- Ο τρόπος υπολογισμού της αμοιβής όσων εργάζονται με μερική απασχόληση επανακαθορίζεται. Συγκεκριμένα η αμοιβή τους, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής από τυχόν πρόσθετη εργασία, πέρα από αυτήν που έχει συμφωνηθεί, θα είναι ανάλογη με την αμοιβή του συγκρίσιμου εργαζομένου (δηλαδή του εργαζομένου πλήρους απασχόλησης σε ανάλογη θέση εργασίας), χωρίς προσαυξήσεις.
- Ο χρόνος της διαθεσιμότητας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα επεκτείνεται από τους 6 στους 9 μήνες.
- Η διάρκεια της απασχόλησης εργαζομένων σε έμμεσο εργοδότη (με τυχόν παρατάσεις) καθορίζεται στους 36 μήνες από τους 18 μήνες που είναι σήμερα (πρόκειται για τις περιπτώσεις της «ενοικίασης» προσωπικού). Ωστόσο, μετά την πάροδο των 36 μηνών ο εργαζόμενος θεωρείται ότι έχει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

Αναλυτικά οι κυριότερες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις είναι οι εξής:

Χωρίς αποζημίωση θα απολύονται όσοι προσλαμβάνονται για «δοκιμαστική περίοδο εργασίας» 12 μηνών. Στην περίπτωση αυτή η σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν έχει συμφωνηθεί από τα συμβαλλόμενα μέρη κάτι άλλο.

Η αποζημίωση απόλυσης για όσους απασχολούνται από 12 έως 24 μήνες πέφτει στον έναν μήνα (από δύο που ήταν μέχρι σήμερα). Είναι η δεύτερη παρέμβαση μέσα σε λίγους μήνες στο καθεστώς των αποζημιώσεων, καθώς το καλοκαίρι με νόμο μειώθηκε το καταβαλλόμενο ποσό σε περίπτωση προειδοποίησης.

3.8.3 Η Γενική Άποψη Της Γ.Σ.Ε.Ε. Για Την Αλλαγή Των Σ.Σ.Ε.

Η ανατροπή των εργασιακών δικαιωμάτων, η αναδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων καθώς και οι περικοπές στους μισθούς των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα, που θα επέλθουν όπου υπογραφούν νέες, ειδικού τύπου επιχειρησιακές συμβάσεις, αναμένεται να μετατρέψουν σε πεδίο συνεχών –πολλές φορές και σκληρών– αντιπαραθέσεων τις ίδιες τις επιχειρήσεις.

Η χωρίς περιορισμούς υπερίσχυση των ειδικών αυτών συμβάσεων που θα μπορούν να υπογράφουν οι επιχειρήσεις με τα σωματεία εργαζομένων ή όπου δεν υπάρχουν με τα οικεία κλαδικά συνδικάτα, δημιουργεί ένα νέο τοπίο, όχι μόνο σε εργασιακό επίπεδο, αλλά και σε καθαρά συνδικαλιστικό. Δεν είναι λίγοι αυτοί που ήδη προεξοφλούν πως η αντιπαραθεση μεταξύ εργοδοτών – εργαζομένων, σε περιόδους κρίσης, αλλά και οι αντεγκλήσεις μεταξύ των ίδιων των εργαζομένων, στο πλαίσιο ενός αυτοματισμού που αναμένεται να επικρατήσει, και μάλιστα σε μια περίοδο που μεγεθύνεται ανεξέλεγκτα η δεξαμενή των ανέργων, και συνεπώς, ο φόβος, διαμορφώνει νέες, αντιαναπτυξιακές συνθήκες στο εσωτερικό των επιχειρήσεων.

Είναι χαρακτηριστικό ότι, σχεδόν 900.000 επιχειρήσεις, η συντριπτική πλειονότητα δηλαδή, δεν έχει επιχειρησιακά σωματεία. Μάλιστα, οι περισσότερες από αυτές απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους και συνεπώς, δεν δικαιούνται βάσει νόμου να δημιουργήσουν σωματείο. Σε αυτές τις επιχειρήσεις οι ειδικές συμβάσεις θα υπογράφονται, μεταξύ των εργοδοτών και των αντίστοιχων κλαδικών συνδικάτων.

Ήδη, όμως, στη Γ.Σ.Ε.Ε. έχουν αποφασίσει πως δεν θα υπάρξουν συνδικάτα, σε επίπεδο ομοσπονδιών, που θα υπογράψουν τέτοιου είδους συμβάσεις. Συνεπώς, το πιθανότερο είναι, μονομερώς, οι εργοδότες να προσφεύγουν στον Ο.ΜΕ.Δ. Ο οποίος, μετά από τις νέες παρεμβάσεις, θα μπορεί να αποφασίσει μόνο για τους μισθούς.

Ακόμη πιο πιθανό, παρά τις περί του αντιθέτου, κυβερνητικές εκτιμήσεις, θεωρείται από τους συνδικαλιστές, η επικράτηση των ατομικών συμβάσεων. Δεν αποκλείουν δε, ακόμη και την προσπάθεια δημιουργίας πολλών σωματείων, με πρωτοβουλία των ίδιων των επιχειρήσεων, προκειμένου να δημιουργηθούν συνθήκες... «συνεννόησης» μεταξύ των δύο πλευρών. Το σίγουρο πάντως είναι, ότι όπου υπάρχουν επιχειρησιακά σωματεία θα «τρέξουν» ευκολότερα οι νέες ρυθμίσεις, που κατατίθενται σήμερα στη Βουλή και ψηφίζονται άγριο. Έτσι, δεν είναι λίγοι, ακόμη και εκπρόσωποι των εργοδοτών, κυρίως των

μικρομεσαίων, που θεωρούν πως θα υπάρξει στρέβλωση του ανταγωνισμού, εις βάρος των μικρών επιχειρήσεων. Οι οποίες θα «αναγκαστούν» να ακολουθήσουν τις ίδιες πολιτικές σε μισθούς και εργασιακές σχέσεις, προκειμένου να επιβιώσουν...

Σε όσες επιχειρήσεις υπογράφονται ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις, η πραγματικότητα θα αφορά μισθούς μειωμένους μέχρι και το «δίχτυ» των 740 ευρώ που αντιστοιχούν στον κατώτατο μισθό του ανειδίκευτου εργάτη καθώς και απολύσεις, ακόμη και χωρίς τους περιορισμούς της κείμενης νομοθεσίας, αφού κι αυτές -μαζί με τις προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας, διαθεσιμότητας αλλά και τη χρονική διάρκεια της σύμβασης- θα αποτελούν «αντικείμενο διαπραγμάτευσης».

Ταυτόχρονα και εκτός ειδικών συμβάσεων, επεκτείνεται μέχρι τους 9 μήνες (από 6) η περίοδος κατά την οποία ο εργοδότης θα μπορεί να εφαρμόζει την εκ περιτροπής απασχόληση, ενώ δεν έχει αποσαφηνιστεί εάν αυξάνεται και το όριο των διαθεσιμοτήτων. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι θα μπορούν να απολύονται χωρίς αποζημίωση κατά τον πρώτο χρόνο πρόσληψής τους καθώς θα θεωρείται δοκιμαστική περίοδος, ενώ η περίοδος «ενοικίασης» εργαζομένων αυξάνεται σε 36 από 12+6 μήνες που ίσχυε μέχρι σήμερα!

Και δε πρόκειται να σταματήσουν εδώ. Εκτός από το ασφαλιστικό, που, μέσω της προηγούμενης ασφαλιστικής μεταρρύθμισης γνωρίζουμε για την επόμενη, εντός του 2011, με αιχμή τις επικουρικές συντάξεις και όχι μόνο, σημαντικές αλλαγές αναμένονται και στα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων στις τράπεζες. Στο αναθεωρημένο Μνημόνιο, η κυβέρνηση δεσμεύεται να προωθήσει νομοθεσία με την οποία θα κατατάσσει τους ασφαλισμένους των τραπεζών στο ίδιο καθεστώς με αυτό των υπόλοιπων του ιδιωτικού τομέα.

Η παρέμβαση αυτή θα διευκολύνει τις απολύσεις και την εφαρμογή προγραμμάτων διαθεσιμότητας, καταργώντας στην ουσία τους κανονισμούς εργασίας που ισχύουν εδώ και χρόνια στα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα

Σε κάθε εργασιακό χώρο πρέπει να σημάνει συναγερμός, οι εργαζόμενοι να ξεπεράσουν φόβους και αυταπάτες, να απομονώσουν τους εργοδοτικούς συνδικαλιστές, τις δυνάμεις που υπηρετούν τη συναίνεση και την υποταγή. Η ταξική οργάνωση και η αντεπίθεση είναι καθήκον για κάθε εργαζόμενο.

3.9 ΤΙ ΕΙΧΕ ΕΠΙΣΗΜΑΝΕΙ Η Γ.Σ.Ε.Ε.

Αν καταργηθεί η επέκταση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων στις επιμέρους επιχειρήσεις, τότε με μαθηματική ακρίβεια οδηγούμεθα όχι απλώς στην κατίσχυση των επιχειρησιακών έναντι των κλαδικών, αλλά στην κατάργηση των συμβάσεων και της συλλογικής προστασίας των εργαζομένων και την ανάδειξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας ως ρυθμιστή των όρων εργασίας. Επίσης:

1. Στο προτεινόμενο νομοσχέδιο, δεν προσδιορίζονται βασικά κριτήρια που θα πιστοποιούν ότι μία επιχείρηση κινδυνεύει. Η πραγματικότητα δείχνει ότι οι επιχειρηματίες σε ευρεία κλίμακα χρησιμοποιούν την κρίση ως πρόσχημα για να απαιτήσουν περικοπές και κατάργηση δικαιωμάτων των εργαζομένων. Αυτή και μόνο η παρατήρηση θ' αρκούσε για απόρριψη της σχεδιαζόμενης νομοθετικής ρύθμισης, καθώς δημόσια διατυπωμένη θέση μας αποτελεί η ανάγκη νομοθέτησης θεσμικού πλαισίου για τη διάσωση επιχειρήσεων και θέσεων εργασίας ("οδικός χάρτης" διάσωσης) όπου όλα τα μέρη θα αναλαμβάνουν τις ευθύνες τους, δηλαδή οι εργοδότες, οι τράπεζες, το κράτος και οι εργαζόμενοι. «Γιατί θα πρέπει πριν προσδιοριστεί τι θα βάλουν εργοδότες, τράπεζες και κράτος, να πηγαίνουμε κατευθείαν στους εργαζόμενους;» αναρωτιέται η Γ.Σ.Ε.Ε.
2. Προτείνεται -από τη πλευρά των εργοδοτικών οργανώσεων- ποσοστό μείωσης που προσδιορίζεται σε 12%, δηλαδή γενικευμένο «κουστούμι» περικοπής που και απαράδεκτο είναι και ενάντια στην λογική της διαπραγμάτευσης.
3. Αποκλείεται να λειτουργούν αθροιστικά και περικοπές μισθών και διάφορες ελαστικότητες (διαθεσιμότητες, εκ περιτροπής εργασία κ.ά.). Θα πρέπει ρητά να απαγορεύονται κατά τη διάρκεια ισχύος της σύμβασης ειδικών συνθηκών οι ελαστικές μορφές απασχόλησης.
4. Και στο φλέγον θέμα των απολύσεων και της διατήρησης των θέσεων εργασίας που αποτελούν και το σοβαρότερο ενδιαφέρον της εργατικής πλευράς, η Γ.Σ.Ε.Ε. επισημαίνει ότι:
 - α) Ο επιχειρηματίας να μην έχει τη δυνατότητα να κάνει πρώτα τις απολύσεις και μετά να ζητά και σύμβαση ειδικών συνθηκών. Θα πρέπει να υπάρχει πρόβλεψη ότι δεν έχει αυτό το δικαίωμα, αν το προηγούμενο διάστημα (για παράδειγμα 6 μηνών) έχει προβεί σε απολύσεις.

β) Θα πρέπει να προβλέπεται ρητά ότι ο επιχειρηματίας κατά τη διάρκεια ισχύος της ειδικής σύμβασης θα διατηρήσει τις θέσεις εργασίας και δεν θα προβεί σε απολύσεις. Η ποινή γι' αυτή την παράβαση θα πρέπει να είναι η αυτοδίκαιη ακύρωση της ειδικής επιχειρησιακής σύμβασης και ότι οι εργαζόμενοι θα επανέρχονται στο καθεστώς που κάλυψαν από την κλαδική τους σύμβαση.

5. Μετά το χρόνο ισχύος (και της ενδεχόμενης παράτασης) πρέπει να προβλέπεται αυτόματη επαναφορά στο καθεστώς που τότε θα προβλέπει η κλαδική σύμβαση εργασίας.

3.10 ΤΙ ΘΑ ΙΣΧΥΕΙ ΓΙΑ ΤΟ ΕΛΑΣΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ ΚΑΙ ΤΙΣ ΜΕΙΩΜΕΝΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ

Διευκρινήσεις για τον τρόπο εφαρμογής των μέτρων έδωσε το υπουργείο Εργασίας. Διευκρινήσεις για τον τρόπο εφαρμογής των μέτρων για το ελαστικό ωράριο εργασίας, την επιμήκυνση της διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και για την καθιέρωση χαμηλότερης αμοιβής κατά 20% από την εθνική συλλογική σύμβαση για προσλήψεις νέων κάτω των 25 ετών, έδωσε σήμερα το υπουργείο Εργασίας.

Αναλυτικά στις νέες ρυθμίσεις του υπουργείου προβλέπονται τα εξής:

- A. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου: Με τις προωθούμενες αλλαγές, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μπορούν να ανανεωθούν τρεις φορές και για διάστημα που να μην ξεπερνά τα τρία χρόνια. Επιπροσθέτως οι όποιες ανανεώσεις θα πρέπει να γίνουν εντός της τριετίας. Σε περίπτωση που είτε ξεπεράσουν τα τρία έτη, είτε τις τρεις ανανεώσεις, τότε θεωρείται ότι ο εργαζόμενος καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες και η σύμβαση του μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου.
- B. Διευθέτηση χρόνου εργασίας (ελαστικό ωράριο): Προτείνεται, ανάλογα με τις απαιτήσεις της περιόδου και τις ανάγκες της κάθε επιχείρησης, η δυνατότητα αυξομείωσης των ωρών απασχόλησης. Συγκεκριμένα, οι ώρες εργασίας μπορούν να αυξάνονται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως και συνολικά για έξι μήνες το χρόνο, με αντίστοιχη μείωση σε άλλη χρονική περίοδο.

Η προτεινόμενη διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να γίνει με τους εξής τρόπους: Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, με συμφωνία του εργοδότη και

συνδικαλιστικής οργάνωσης, με συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων με συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων. Η ένωση προσώπων μπορεί να συσταθεί από το 25% τουλάχιστον των εργαζομένων της επιχείρησης όταν απασχολεί πάνω από 20 εργαζόμενους και το 15% όταν απασχολεί μέχρι και 20 εργαζόμενους.

Πάντως, οι επιχειρησιακές ή κλαδικές συμβάσεις μπορούν να καθορίζουν άλλο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

1. Κίνητρο για πρόσληψη νέων: Η τρίτη ρύθμιση έχει στόχο τη διευκόλυνση των νέων για απόκτηση πρώτης εργασιακής εμπειρίας και ένταξής τους στην αγορά εργασίας με πλήρη ασφάλιση στους κλάδους σύνταξης, ασθένειας σε είδος και επαγγελματικού κίνδυνου του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.
2. Οι ασφαλιστικές εισφορές αποδίδονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ από τον εργοδότη. Η ρύθμιση η οποία συμπληρώνει τα υπάρχοντα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. επεκτείνοντας το πεδίο εφαρμογής σε όλους τους νέους και όχι μόνο στους εγγεγραμμένους άνεργους, αφορά στην πρόσληψη νέων ηλικίας 18 έως 25 ετών με συμβάσεις διάρκειας μέχρι 24 μήνες και με αποδοχές έως 20% χαμηλότερες από τις προβλεπόμενες για νεοπροσλαμβανόμενο.

Προκειμένου να προσλάβουν νέους για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας επιπλέον του υφιστάμενου προσωπικού, οι εργοδότες υποχρεούνται να μην έχουν προβεί κατά τους τελευταίους τρεις μήνες σε μείωση προσωπικού, αλλά ούτε και να κάνουν απολύσεις κατά τη διάρκεια της ισχύος αυτών των συμβάσεων.

Στην περίπτωση εργοδοτών εποχικής λειτουργίας που συνάπτουν συμβάσεις εργασίας για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, υποχρεούνται να μην έχουν προβεί σε μείωση του εποχικού προσωπικού που απασχολούν σε σχέση με τον αντίστοιχο μήνα του προηγούμενου έτους αλλά ούτε και να προβούν σε μείωση του προσωπικού που απασχολούν κατά τη διάρκεια ισχύος των συμβάσεων αυτών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΑΝΩ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

4.1 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΜΑΣΛΟΥ ΚΑΙ Η ΜΥΡΑΜΙΔΑ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ

Η θεωρία του Μάσλοου⁹ (1908-1970) πάνω στην ιεράρχηση των ανθρώπινων αναγκών ήταν ότι τα ανθρώπινα κίνητρα μπορούν να περιγραφούν με όρους ιεράρχησης των βασικών αναγκών, ή αξιών. Αυτές οι βασικές ανάγκες αποτελούνται από 4 κύριες κατηγορίες και ο Μάσλοου πρόσθεσε και μια 5η στην οποία φθάνουμε πολύ σπάνια. Έφτιαξε και ένα σχήμα, μια πυραμίδα, στο οποίο αναπαριστά τις βασικές ανθρώπινες ανάγκες, που έμεινε στην ιστορία ως πυραμίδα των βασικών αναγκών ή πυραμίδα του Μάσλοου. Είναι ένα μοντέλο που δείχνει τις ανάγκες που έχει ένας φυσιολογικός άνθρωπος. Το μοντέλο της πυραμίδας είναι γνωστό και ως Πυραμίδα του Μάσλοου ή αλλιώς ως η Πυραμίδα των Αναγκών.

Σχ. 1. Η πυραμίδα των αναγκών του Maslow



Πηγή: <http://sciencearchives.wordpress.com>

⁹ Λούτας Γ. *Η Θεωρία της επιχειρησιακής επικοινωνίας*, Εκδόσεις Έλλην.

Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό λοιπόν οι ανθρώπινες ανάγκες διαχωρίζονται σε 5 βασικές κατηγορίες:

1. Φυσιολογικές/Βασικές Ανάγκες
2. Ανάγκες Ασφάλειας
3. Ανάγκες Κοινωνικής Αποδοχής
4. Ανάγκες Αυτοεκτίμησης
5. Ανάγκες Αυτοπραγμάτωσης

Οι ανωτέρω ανάγκες αναπτύσσονται σε μια ιεραρχική κλίμακα αρχίζοντας από τις φυσιολογικές ανάγκες και τελειώνοντας στις ανάγκες αυτόολοκλήρωσης. Η κάθε ανεξάρτητη κατηγορία συμπεριλαμβάνει ανάγκες οι οποίες διατηρούνται σε δυναμική ισχύ μέχρι ότου ικανοποιηθούν απόλυτα, οπότε αμέσως αρχίζουν να ερεθίζονται και να ενεργοποιούνται οι ανάγκες που ανήκουν στην επομένη κατηγορία. Στην φάση της ικανοποίησης των φυσιολογικών αναγκών πχ αρχίζουν να εμφανίζονται οι ανάγκες της επόμενης κατηγορίας (ασφάλειας), οι οποίες αρχίζουν να δραστηριοποιούνται δυναμικά αμέσως με την ικανοποίηση των αναγκών της προηγούμενης ομάδας. Αυτό συμβαίνει και με τις υπόλοιπες ανάγκες, όπου η κάθε μια κατηγορία εμφανίζεται σε ακολουθία όταν η προηγούμενη έχει ολοκληρώσει το κύκλο ικανοποίησης των αναγκών που εκπροσωπεί.

Στην πρώτη βαθμίδα είναι οι **Φυσιολογικές/Βασικές Ανάγκες** (φαγητό, νερό, αέρας). Είναι ανάγκες επιβίωσης που για τον καθένα μας είναι απαραίτητες.

Ανεβαίνοντας στην Πυραμίδα είναι οι **Ανάγκες Ασφαλείας**, η ανάγκη δηλαδή της στέγης, της υγείας και της προστασίας γενικότερα.

Στις **Ανάγκες Κοινωνικής Αποδοχής** βρίσκονται οι κοινωνικές μας σχέσεις με τους άλλους ανθρώπους, η ανάγκη μας να έχουμε φίλους, να ερωτευθούμε και να είμαστε κοινωνικά αποδεκτοί.

Στις **Ανάγκες Αυτοεκτίμησης** ανήκουν οι ανάγκες μας εκείνες όπου ο άνθρωπος αποζητά την προβολή της ατομικότητάς του, των δικών του αξιών κι αρχών και την αυτονομία του.

Τέλος, στις **Ανάγκες Αυτοπραγμάτωσης** ανήκουν όλες εκείνες οι ανάγκες οι οποίες κάνουν το άτομο να νιώθει πλήρης, πραγματωμένος κι ευτυχισμένος την ανάγκη μας να ξέρουμε και να κατανοούμε, να δημιουργούμε, να λύνουμε προβλήματα για τη χαρά του να λύνουμε προβλήματα.

Για να ανέβει κάποιος μια βαθμίδα στην Πυραμίδα θα πρέπει να έχει ικανοποιήσει τις Ανάγκες της προηγούμενης βαθμίδας. Όσο πιο χαμηλά βρισκόμαστε τόσο πιο εύκολο είναι να πετύχουμε τις ανάγκες μας. Οποίος βρίσκεται σε μια οποιαδήποτε βαθμίδα πλην της πρώτης μπορεί να ανέβει ή να κατέβει βαθμίδα, ενώ αυτός που βρίσκεται στην πρώτη μπορεί μόνο να ανέβει.

Ο Maslow υποστηρίζει, πολύ λογικά, ότι μόνο όταν καλυφθούν οι κατώτερες ανάγκες, για φαγητό, στέγη, κλπ, μπορούμε να περάσουμε στις ανώτερες ανάγκες. Αν βρισκόμαστε στο επίπεδο των ανώτερων αναγκών, αλλά παρουσιαστεί κάποιο πρόβλημα με τις κατώτερες, αν για παράδειγμα: πιάσει φωτιά το σπίτι μας ή μας παρατήσσει η γυναίκα μας, τότε γυρνάμε προς τα πίσω, εγκαταλείπουμε το ανώτερο επίπεδο το οποίο έχουμε ψυχολογικά επιτύχει και τρέχουμε να καλύψουμε και πάλι τις πιο βασικές μας ανάγκες. Το σχήμα του θυμίζει πολύ ένα ψυχικό ασανσέρ το οποίο ανεβαίνει όταν καταφέρνουμε να καλύψουμε τις βασικές μας ανάγκες και κατεβαίνει όταν αυτές απειλούνται.

4.1.1 Η Θεωρία Των Αναγκών Του Maslow Στο Εργασιακό Περιβάλλον

Στο εργασιακό περιβάλλον με την ικανοποίηση των αναγκών ασφάλειας πχ οποιαδήποτε βελτιώσεις στην κατηγορία αυτή δεν επιφέρουν πρόκληση στην συμπεριφορά υποκίνησης του εργαζομένου, αφού πλέον έχει αρχίσει να λειτούργει η δυναμική ικανοποίησης της επόμενης κατηγορίας αναγκών. όμως ορισμένες φορές παρατηρούνται αλληλοεπικαλύψεις στις κατηγορίες αναγκών με αποτέλεσμα η ιεραρχική κλίμακα να παρουσιάζει συμπτώματα αστάθειας ικανοποίησης εκείνων, οι οποίες ανήκουν σε διαφορετικές κατηγορίες.

Σύμφωνα με τα παραπάνω όμως μπορούμε να συμπεράνουμε πως στην σημερινή εποχή ο εργαζόμενος δεν καλύπτει τις ανάγκες τους σύμφωνα με τον Maslow. Πως γίνεται να καλύψει τις φυσιολογικές του ανάγκες εάν είναι άνεργος αλλά ακόμα και αν εργάζεται φτάνει να νιώθει καλυμμένος μόνο σε αυτές, δηλαδή τις φυσιολογικές ανάγκες;

Όσον αφορά τις ανάγκες ασφάλειας πως γίνεται να νιώθει ασφαλής όταν το μέλλον του στο εργασιακό περιβάλλον είναι αβέβαιο; Και αυτό διότι με τις επιχειρησιακές συμβάσεις ο εργαζόμενος μπορεί να μην απολύεται αλλά ο μισθός του μειώνεται σε πολύ μεγάλα επίπεδα και πολλές φορές προτίμα να αναζητήσει καινούργιες θέσεις εργασίας. Πως λοιπόν να νιώθει ασφάλεια όταν δεν ξέρει αν θα εργάζεται στο άμεσο μέλλον, αν θα μπορεί να ανταπεξέλθει τις υποχρεώσεις τούγια παράδειγμα έστω ότι ένας εργαζόμενος πριν την υπογραφή μιας

επιχειρησιακής σύμβασης είχε μια δόση δάνειου 400 ευρώ και μισθό 1000. Αν τώρα ο μισθός του μειωθεί στα 700 ευρώ και βγει εκτός προϋπολογισμού πως θα πληρώσει το δάνειο του; Αποτέλεσμα όλων αυτών και κυρίως αν έχει οικογένεια να νιώθει ανίκανος να ανταπεξέλθει στα τρεχούμενα έξοδα αρά και η ανάγκη αυτοεκτίμησης και αυτοολοκλήρωσης ισοπεδώνεται.

Τέλος όσον αφορά τις κοινωνικές ανάγκες ο εργαζόμενος αναγκάζεται να ισοπεδώσει και αυτές αφού η διάθεση του πλέον για κοινωνικότητα δεν υπάρχει. Για παράδειγμα πόσοι τελευταία δεν έχουμε σκεφτεί πως αν βγούμε έξω για έναν καφέ η ένα ποτό με φίλους θα κάνουμε περιττά έξοδα τα όποια θα μας χρειαστούν σε μελλοντικές μας υποχρεώσεις. Αυτό δεν θα συνέβαινε αν ήμασταν ικανοποιημένοι από την μισθοδοσία μας.

4.2 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΥΠΑΡΞΗΣ-ΣΧΕΣΕΩΝ-ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ ALDERFER

Άλλος μελετητής ο Alderfer (1972) , εντόπισε 3 κατηγορίες αναγκών αντί των 5 που κατέγραψε ο Maslow και αυτές είναι οι ανάγκες της ύπαρξης , οι ανάγκες των σχέσεων και οι ανάγκες της ανάπτυξης. Οι ανάγκες της ύπαρξης συμπεριλαμβάνουν τις φυσιολογικές όπως είναι η δίψα , η πεινά κλπ καθώς επίσης η ανάγκη του επιθυμητού περιβάλλοντος εργασίας. Η ανάγκες των σχέσεων εμπρικλείουν την δημιουργία σχέσεων με εκείνους οι όποιοι είναι σημαντικοί στον άνθρωπο όπως μελή της οικογενείας, φίλους , προϊστάμενους. Οι ανάγκες της ανάπτυξης συμπεριλαμβάνουν το ενδιαφέρον του ανθρώπου σε σχέση με την επιθυμία του να είναι παραγωγικός και δημιουργικός προκειμένου να επιτύχει τις επιδιώξεις του. Οι ανάγκες που περιέχονται στις τρεις κατηγορίες του Alderfer συσχετίζονται με τις ανάγκες που περιγράφονται στις πέντε κατηγορίες που υποστηρίζει ο Maslow. Παρότι όμως γενικά οι αναφορές στις ανάγκες και των δυο μελετητών συμπίπτουν σε μεγάλο βαθμό, η θεωρία του Alderfer διαφέρει από του Maslow σε δυο κυρία σημεία.

1. Πρώτον στη θεωρία του Alderfer δεν υποστηρίζεται η ιεραρχική ακολουθία των κατηγοριών του Maslow στηρίζοντας την άποψη ότι έστω και εάν ακόμη πχ η κατηγορία των αναγκών ύπαρξης δεν έχει ικανοποιηθεί και η επίδραση τους στη συμπεριφορά του ανθρώπου είναι ισχυρή, συγχρόνως και οι άλλες κατηγορίες αναγκών εμφανίζονται με έντονο ενδιαφέρον ώστε να καθοδηγούν την ανθρωπινή συμπεριφορά στην επιδίωξη των στόχων του ατόμου.

2. Δεύτερον υποστηρίζει ότι ακόμα και αν μια κατηγορία αναγκών έχει απόλυτα ικανοποιηθεί ενδεχομένως η επίδραση της συνεχίζει να υφίσταται σαν δυναμικός παράγοντας επίδρασης επί των αποφάσεων που έχει να λάβει το άτομο για σχετικά θέματα.

Παρόλο που ένας εργαζόμενος αμείβεται με έναν ικανοποιητικό μισθό, αυτό δεν αποκλείει τις ενέργειες του ατόμου για συνεχή βελτίωση της μισθοδοσίας του. Συγχρόνως οι ανάγκες των σχέσεων και ανάπτυξης πρέπει να βρίσκονται σε συνεχή αναζήτηση έστω και εάν θεωρείται ότι έχουν ικανοποιηθεί, αφού όσο ο εργαζόμενος ανακαλύπτει τρόπους να είναι περισσότερο αποδοτικός και αναπτυξιακός, τόσο περισσότερο επιθυμεί να αυξάνει την παραγωγικότητα και δημιουργικότητα του.

4.2.1 Η Θεωρία Των Αναγκών Ύπαρξης-Σχέσεων-Ανάπτυξης Του Alderfer Για Τον Εργαζόμενο

Συμφώνα και με αυτή τη θεωρία και συμφώνα με τα δρώμενα της εποχής μας ένας εργαζόμενος δυσκολεύεται ακόμα και να ανταπεξέλθει στις ανάγκες ύπαρξης αφού ο μισθός του δεν αρκεί για αυτές καλά καλά.

Αρά και η ανάγκη για ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον αμέσως δεν υπάρχει αφού ο εργαζόμενος δεν έχει αυτά που χρειάζεται για να δουλέψει με όρεξη.

Επίσης οι ανάγκες των σχέσεων όπως αναφέραμε και παραπάνω όλο και κλίνουν να επαλειφθούν αφού οι εργαζόμενοι σκάφτονται πως υπάρχουν πολύ σημαντικότερες οικονομικές ανάγκες στις οποίες πρέπει να ανταπεξέλθουν.

Όσον αφορά τις ανάγκες ανάπτυξης πως γίνεται ένας εργαζόμενος να θέλει να είναι παραγωγικός και δημιουργικός όταν βιώνει καθημερινά την εκμετάλλευση του εργοδότη του και όταν νιώθει πως οι κόποι του δεν ανταμείβονται;

Μπορεί έτσι ένα άτομο να είναι πραγματικά ευτυχισμένο, χωρίς να έχει την κοινωνική ζωή που είχε παλαιότερα και χωρίς να έχει κίνητρα να τον υποκινούν και με την μονή σκέψη να φέρει εις πέρας τις οικονομικές του υποχρεώσεις;

4.3 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ HERZBERG

Ο Herzberg¹⁰ (1966) , προσπάθησε να καθορίσει τους παράγοντες εκείνους οι οποίοι επηρεάζουν το βαθμό υποκίνησης του εργαζομένου και υποστήριξε ότι δυο είναι οι ομάδες δραστηριοτήτων οι οποίες ικανοποιούν τις ανάγκες του εργαζομένου.

1. Η πρώτη ομάδα είναι αυτή που συνδέεται με την ικανοποίηση που αισθάνεται ο εργαζόμενος από την εργασία που διεκπεραιώνει.
2. Η δεύτερη ομάδα είναι εκείνη που έχει σχέση με την δυσφορία την οποία νιώθει και η οποία προέρχεται από τη μη ικανοποίηση του από την εργασία που εκτελεί.

Οι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία καλούνται παράγοντες υποκίνησης και συμπεριλαμβάνουν την επιτυχία, την αναγνώριση, τις προαγωγές, την ίδια την εργασία και την δυναμική για προσωπική ανάπτυξη και όλοι αυτοί οι παράγοντες συνδέονται έμμεσα με την εργασία.

Όταν αυτοί οι παράγοντες ανταποκρίνονται θετικά σε κάποιον εργαζόμενο τότε αυτός θα νιώσει ικανοποίηση και θα υποκινηθεί εάν όμως αυτοί οι παράγοντες δεν εμφανίζονται ο εργαζόμενος δεν θα υποκινηθεί αλλά δεν θα αισθάνεται και απογοητευμένος με την εργασία του.

Οι παράγοντες οι οποίοι σχετίζονται με την απογοήτευση που αισθάνεται ο εργαζόμενος από την εργασία του ονομάζονται παράγοντες διατήρησης και συμπεριλαμβάνουν την πληρωμή , την επίβλεψη , σταθερότητα εργασίας , συνθήκες εργασίας , τον τρόπο διοίκησης , τις πολιτικές τις επιχείρησης και τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους, τους προϊστάμενους και υφιστάμενους στην εργασία.

Οι ανωτέρω παράγοντες σχετίζονται περισσότερο με το περιβάλλον εργασίας παρά με την ίδια την εργασία και είναι καθοριστικοί και άκρως σημαντικοί για την επίδοση του εργαζομένου καθώς είναι παράγοντες που σχετίζονται με την ψυχολογία του .

¹⁰ Λούτας Γ. *Η Θεωρία της επιχειρησιακής επικοινωνίας*, Εκδόσεις Έλλην.

4.3.1 Η Θεωρία Του Herzberg Για Τον Εργαζόμενο

Παραπάνω αναφέραμε την θεωρία του Herzberg. Θα προσπαθήσουμε να συνδέσουμε την θεωρία του με τα γεγονότα της σημερινής εποχής.

Στατιστικά πόσοι από εμάς αισθανόμαστε ικανοποίηση από τον εργασιακό μας χώρο; Πόσοι από εμάς νιώθουμε πλέον πως ότι κάνουμε αναγνωρίζεται; Πόσοι από εμάς περιμένουμε την επιβράβευση για την εργασία μας και πόσοι από εμάς πραγματικά την εισπράττουμε;

Η απάντηση σε αυτές τις ερωτήσεις είναι πολλοί λόγοι. Αντί λοιπόν να νιώθουμε ικανοποίηση στο εργασιακό μας περιβάλλον (σύμφωνα με την πρώτη ομάδα του Herzberg) νιώθουμε μάλλον την δυσφορία που αναφέρεται στην θεωρία του Herzberg αυτό σχετίζεται όπως αναφέρεται και στην θεωρία με την πληρωμή , τις συνθήκες εργασίας , την σταθερότηταΑγαθά πολύτιμα πλέον λήγω των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας.

4.4 ΟΙ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΟΥ ΣΥΓΧΡΟΝΟΥ ΕΛΛΗΝΑ

Κατά πόσο πληρούνται οι βασικές ανάγκες του σύγχρονου Έλληνα, σύμφωνα με την πυραμίδα του Μάσλοου; Τρώμε όλοι μας, εύκολα ή δύσκολα, ψωμί. Μπορούμε όμως να ζήσουμε μόνο με ψωμί; Ένα πολύ μεγάλο ποσοστό του πληθυσμού ζεί στο νοίκι, τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί κατακόρυφα το ποσοστό των διαζυγίων, ενώ η εθνική μας συνείδηση έχει πληγεί τα τελευταία χρόνια, είτε λόγω πολύ κακών χειρισμών, των κυβερνήσεών μας είτε λόγω οικονομικών κρίσεων. Μερικές βαθμίδες της πυραμίδας του Μάσλοου παραμένουν ανεκπλήρωτες στην Ελλάδα.

Πόσες από αυτές τις ανάγκες μπορούμε να ικανοποιήσουμε σήμερα; Είναι εύκολο στην σημερινή εποχή στην Ελλάδα να ανέβουμε σε κάποιο άλλο σκαλοπάτι τις πυραμίδας ή συνεχίζουμε να παραμένουμε στο ίδιο;

Οι περισσότεροι από τους συγχρόνους Έλληνες, σίγουρα, δεν είναι στην πρώτη βαθμίδα αναγκών. Έχουν λύσει το πρόβλημά του φαγητού, του νερού και γενικά όλων των βασικών αναγκών για την επιβίωσή τους. Λογικά περνάνε και την δεύτερη βαθμίδα των αναγκών. Άρα

το μεγαλύτερο ποσοστό από τους σύγχρονους Έλληνες βρίσκετε στην τρίτη βαθμίδα αναγκών. Από εκεί και πέρα ο αριθμός μικραίνει.

Αυτό δεν είναι καθόλου ανησυχητικό. Μέχρι σε ένα σημείο είναι και φυσιολογικό και παράλληλα για το μεγαλύτερο ποσοστό των ανθρώπων σε μια κοινωνία ιδανικό. Το αφύσικο όμως και το πλέον ανησυχητικό είναι ο μεγάλος αριθμός ατόμων που βρίσκονται κάτω από αυτή την βαθμίδα. Αυτός ο αριθμός τα τελευταία καιρό έχει την τάση να αυξάνετε. Και δυστυχώς γίνεται αισθητό αφού εξίσου αισθητή είναι και η απουσία του Κράτους.

Η σκληρή οικονομική πραγματικότητα του βιώνουμε σήμερα (έλλειμμα παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, η διοικητική ανικανότητα του κράτους και ο υπερκαταναλωτισμός) δεν ερμηνεύεται μόνο με οικονομικά κριτήρια. Υπάρχει μια σειρά έκτος οικονομικών επιρροών, όπως οι αξίες, οι συμπεριφορές, οι στάσεις και πεποιθήσεις, οι προτεραιότητες και ο τρόπος σκέψης του πληθυσμού που επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τις εξελίξεις.

Είναι φανερό ότι διαδραματίστηκε μια μεταβολή αξιών στην κοινωνία μας η οποία συνέβαλε στην συμπύκνωση κρίσιμων οικονομικών τάσεων. Μία μεταβολή αξιών μεγάλου μεγέθους εκφράζεται συνήθως με την "πυραμίδα των αναγκών". Κατά την πυραμίδα αυτή, σε περιόδους οικονομικής δυσχέρειας και χαμηλής ευημερίας, προτανεύουν υπαρκτικές ανάγκες επιβίωσης (τροφή, νερό, στέγαση) και δεν μένει χώρος για υψηλότερες απαιτήσεις όπως (ψυχαγωγία, εκπαίδευση, ταξίδια, κλπ).

Όταν οι βασικές οικονομικές ανάγκες ικανοποιούνται πλέον υπό συνθήκες υλικού κορεσμού, τότε αρχίζουν και εμφανίζονται υψηλότερα ενδιαφέροντα όπως η ανάγκη ενός ανθρώπου για κοινωνική ασφάλεια, σεβασμό, συμμετοχή, και αυτοπραγμάτωση φαινόμενο που συνηθίζεται σε όλους τους πολιτισμούς ανεξάρτητα την εποχή που διανύουμε. Δεν αποτελεί έκπληξη ότι από τα μεταπολεμικά χρόνια έως σήμερα αλλάζουν συνεχώς οι στάσεις, τα πρότυπα και οι αρχές που καθορίζουν τις εξελίξεις.

Οι θεμελιώδης συλλογικές αξίες του παρελθόντος όπως η «εργατικότητα», η «συνείδηση καθήκοντος», η «επίμονη αυτενέργεια» δεν είναι πλέον αυτονόητες σήμερα από μόνες τους και ακολουθούνται μόνον όταν εξυπηρετούν τη υποκειμενική εξέλιξη. Υπό ανάλογη μορφή παρατηρούμε σήμερα ότι οι επιδόσεις από την εργασία εξακολουθούν να αυξάνονται όταν υπάρχει σύνδεση με την εξέλιξη .

Η πνευματική στάση αυτή αυτονόητα επηρεάζει και την οικονομία, διότι η χαλάρωση και η διάβρωση των αξιών συμβάλει στην στασιμότητα, στη παράλυση και απαισιοδοξία που

επικρατεί. Ακολουθώντας το παραπάνω πρότυπο το δήθεν ελληνικό οικονομικό θαύμα της δεκαετίας του ενενήντα δεν στηρίχτηκε σε ένα αντίστοιχο περίγραμμα αξιών με επίκεντρο την εργασία και την απόδοση αλλά σε ένα οικοδόμημα της υπερκατανάλωσης και του βολέματος, του δανεισμού και της επίδειξης, του παρασιτισμού και της ανομίας, της κρατικής επένδυσης και ιδιωτικής παραγωγικής αποχής. Έτσι η οικονομία δεν βασίστηκε πάνω σε ένα απόθεμα αξιών που θα της έδινε μια μακροπρόθεσμη εκρηκτικότητα αλλά αντίθετος κατέληξε στην σημερινή κατάσταση της κρίσης.

Δυο είναι οι πλέον προφανείς παθογένειες των αξιών του σήμερα:

1. Από τη μία πλευρά παρατηρείται ένα χαμηλότερο όριο ηθικών φραγμών, ένα μεγαλύτερο περιθώριο ελαστικότητας απέναντι σε φαινόμενα διαφθοράς και παραβατικότητας (ψέμα, κλοπή, παρατυπία).
2. Από την άλλη πλευρά ένα διάχυτο πνεύμα προσδοκιών και κεκτημένων δικαιωμάτων.

Η παραβατικότητα, όπως πχ η φοροδιαφυγή ή η μαύρη εργασία, αναφέρεται σε προφανείς παρανομίες και αδικίες. Αντιθέτως το πνεύμα προσδοκιών είναι μεν εντελώς νόμιμο και σχετίζεται μεταξύ άλλων με την αξιοποίηση των κοινωνικών δικτύων. Με άλλα λόγια, το πνεύμα της προσδοκίας δεν παραβιάζει τους νομικούς κανόνες, αλλά ίσως τα ηθικά πρότυπα, όπως είναι οι κανόνες του αμοιβαίου σεβασμού και της αλληλεγγύης. Η γκριζα μορφή αυτή απαίτησης κεκτημένων είναι δύσκολο να αξιολογηθεί σε αντιπαραβολή με προφανής παραβάσεις οι οποίες διώκονται εκ του νόμου.

Πίσω από το δικαίωμα προσδοκίας βρίσκεται συχνά ο κοινωνικός φθόνος, η απαίτηση να έχει κάποιος για τον εαυτό του αυτό που άλλοι ήδη διαθέτουν ή αντιστοίχως η απάρνηση σε άλλους αυτών που κάποιος δεν διαθέτει για τον εαυτό του γεγονός που παραλύει ωστόσο την οικονομία με την έννοια ότι η επίδοση ή η επιτυχία ορισμένων ανθρώπων στην κοινωνία μας ενοχοποιείται.

Η άλλη όψη του νομίσματος του φθόνου είναι μία στάση εξισορροπητικών απαιτήσεων απέναντι στο κράτος. Με έναν πληθωρισμό αξιώσεων καλλιεργείται μια «νοοτροπία πλήρους κοινωνικής εξασφάλισης» η οποία μεταφράζεται σε μια προσπάθεια αποκόμισης «έκτακτων κερδών», σε μια αντίληψη «να πάρουμε ότι μπορούμε».

Η αρχή της ατομικής ευθύνης στην κοινωνική πρόληψη, έχει ανατραπεί σε μια αποκλειστική ευθύνη του κράτους. Το κακό στην ελληνική περίπτωση είναι ότι για την κρίση και την μείωση των αξιών έχει μεγάλη ευθύνη η πολιτική διότι το όριο ανοχής απέναντι στην

παραβατικότητα καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τον νόμο και από την εφαρμογή του. Όταν οι νόμοι, το δίκαιο αλλά και η δίωξη της απάτης υπονομεύονται, μειώνονται τα εμπόδια ανάρμοστης συμπεριφοράς. Τότε ο άνθρωπος είναι πιο εύκολα επιρρεπής στην απάτη.

Ομοίως όσον αφορά το πνεύμα προσδοκιών το νεοελληνικό κράτος της μεταπολίτευσης συνήθιζε την διαπραγμάτευση και συγκατάβαση απέναντι σε πολυποίκιλες και πολλές φορές ετερογενής συντεχνίες δίνοντας εντελώς εσφαλμένα ερεθίσματα. Πολλές φορές δημιουργήθηκε η εντύπωση ότι οι παραχωρήσεις δεν έχουν όρια «κοινωνικής ευθύνης».

Έτσι η αποστολή του κοινωνικού κράτους πρόνοιας δεν υπήρξε ποτέ να βοηθάει τους αδύναμους όταν αυτοί δεν είναι πλέον σε θέση να εξασφαλίσουν για τον εαυτό τους αξιοπρεπής συνθήκες διαβίωσης, αλλά φιλτράριζε τις παροχές μέσα από την αποστολή της αυτοσυντήρησης στην εξουσία.

Έτσι όμως δεν υπήρξε ποτέ η δυνατότητα αντιμετώπισης των πραγματικών αναγκών. Η κοινωνία μας, ο πολιτικός και πνευματικός κόσμος, τα συνδικάτα, οι θεσμικοί και διοικητικοί παίκτες, και γενικώς όλοι οι δρώντες του πολιτικοκοινωνικού βίου της χώρας οφείλουν να προβληματιστούν γύρω από το αδιέξοδο του σημερινού πλαισίου και να συμβάλουν με αυταπάρνηση στην εκπόνηση ενός νέου συλλογικού κώδικα αρχών που θα διέπει την μελλοντική πορεία της χώρας.

4.5 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Στις παραπάνω θεωρίες αναφερθήκαμε στις ανάγκες του ανθρώπου, στο εργασιακό του περιβάλλον και στην συσχέτιση αυτών των δυο. Όμως για να είναι εφικτά όλα αυτά η εύρεση εργασίας παίζει καθοριστικό ρόλο. Σύμφωνα με τις παρακάτω έρευνες στη σημερινή εποχή η εύρεση εργασίας θεωρείται πολύτιμο αγαθό.

Ας δούμε τώρα αναλυτικά τις επιπτώσεις που έχει επιφέρει η δυσκολία εύρεσης εργασίας στην χώρα μας και ποια κοινωνικά στρώματα και τομείς επηρεάζει τοπία που διαμορφώνεται στην αγορά εργασίας και στους μισθούς, μετά την κυβερνητική παρέμβαση στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

4.5.1 Ανεργία

Ανεργία είναι η κατάσταση ενός ατόμου, που, ενώ είναι ικανό, πρόθυμο και διαθέσιμο να απασχοληθεί, δεν δύναται να βρει εργασία.

- Το εργατικό δυναμικό αποτελείται από όσους έχουν εργασία (απασχολούμενοι) και εκείνους που δεν απασχολούνται (άνεργοι) αλλά έχουν δηλώσει ότι επιθυμούν και είναι διαθέσιμοι να εργασθούν.
- Το μη-εργατικό δυναμικό είναι το μέρος του ενήλικου πληθυσμού που ασχολείται με τα οικιακά, είναι συνταξιούχοι, ασθενούν σοβαρά ώστε απέχουν από την εργασία, ή δεν ψάχνουν για εργασία.
- Το ποσοστό ανεργίας είναι ο αριθμός των ανέργων διαιρούμενος με το σύνολο του εργατικού δυναμικού.

4.5.2 Είδη Ανεργίας

Υπάρχουν τρία κύρια είδη ανεργίας:

1. Η Ανεργία τριβής, προκύπτει λόγω της ακατάπαυστης κίνησης των ανθρώπων μεταξύ περιοχών και θέσεων εργασίας ή διαφόρων σταδίων του κύκλου ζωής. Επίσης, περιλαμβάνονται τα άτομα που, λόγω φυσικών αιτιών, καθίστανται ανίκανα προς εργασία. Ουσιαστικά, αποτελεί το ελάχιστο επίπεδο ανεργίας που δεν μπορεί να μειωθεί σε μια δυναμική κοινωνία (εφ' όσον, ακόμη και αν η οικονομία είναι σε πλήρη απασχόληση, κάποιοι θα αποχωρούν από τις θέσεις τους, κάποιοι φοιτητές θα ψάχνουν για εργασία μετά την αποφοίτησή τους, κάποιοι γονείς θα επανεντάσσονται στο εργατικό δυναμικό, και κάποιοι θα θέλουν μια καλύτερη ή μια διαφορετική εργασία).
2. Η Δομική ανεργία (ή διαρθρωτική ανεργία), οφείλεται στις αναντιστοιχίες μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, καθώς κάποιοι κλάδοι (ή ειδικότητες, ή γεωγραφικές περιοχές) έχουν αυξανόμενη ζήτηση και κάποιοι άλλοι πτωτική ζήτηση.
3. Η Κυκλική ανεργία οφείλεται στην μειωμένη ζήτηση προϊόντων και υπηρεσιών. Αυτή η μορφή ανεργίας είναι αποτέλεσμα της επιβράδυνσης της ανάπτυξης σε περιόδους

οικονομικής ύφεσης, η οποία έχει ως επακόλουθο την αδυναμία απορρόφησης του εργατικού δυναμικού.

Επίσης, η ανεργία μπορεί να κατηγοριοποιηθεί, ως προς την χρονική διάρκεια που το άτομο παραμένει εκτός απασχόλησης, σε μακροχρόνια ανεργία, σε βραχυχρόνια ανεργία και σε εποχιακή ανεργία.

Περαιτέρω κατηγοριοποιήσεις της ανεργίας γίνονται ανάλογα με τα κοινωνικά, δημογραφικά, εκπαιδευτικά, ηλικιακά ή άλλα χαρακτηριστικά (π.χ., γυναικεία ανεργία, ανεργία αποφοίτων Α.Ε.Ι., νεανική ανεργία, κ.ο.κ.).

Τα στοιχεία για την ανεργία στηρίζονται συνήθως στις ίδιες τις δηλώσεις των ανέργων στα ταμεία ανεργίας. Έτσι μια χώρα με πολύ υψηλότερα επιδόματα ανεργίας από μια άλλη, είναι δυνατόν να παρουσιάζει περισσότερη ανεργία επειδή περισσότεροι άνεργοι δηλώνουν επίσημα την κατάσταση τους για να λάβουν το επίδομα.

Σύμφωνα με το νεοκλασικό μοντέλο, σε μια πλήρως ελεύθερη αγορά δεν θα πρέπει να υπάρχει καθόλου μη-εθελοντική ανεργία, εκτός από την λεγόμενη ανεργία τριβής.

4.5.3 Η Ανεργία Στην Ελλάδα Σύμφωνα Με Την Ελληνική Στατιστική Αρχή Για Το 2010

Η ανεργία εκτινάχθηκε στο 15,9% στο Α' τρίμηνο

Στο 15,9% αυξήθηκε το ποσοστό της ανεργίας το Α' τρίμηνο εφέτος, από 11,7% το αντίστοιχο τρίμηνο του 2010 και 14,2% το Δ' τρίμηνο 2010.

Οι άνεργοι, σύμφωνα με την έρευνα εργατικού δυναμικού που διενεργεί η Ελληνική Στατιστική Αρχή έφτασαν πλέον στα 792.601 άτομα, αριθμός που αυξήθηκε κατά 35,1% μέσα σε έναν χρόνο και κατά 11,3% μέσα σε ένα τρίμηνο.

Ιδιαίτερα ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι το ποσοστό των «νέων ανέργων», δηλαδή όσων εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, ανέρχεται στο 22,8% του συνόλου, ενώ οι μακροχρόνια άνεργοι (αυτοί που αναζητούν εργασία από 12 μήνες και άνω, ανεξάρτητα εάν είναι «νέοι» ή «παλαιοί.» άνεργοι), αποτελούν αντίστοιχα το 46.6%.

Η ανεργία «πλήττει» κυρίως τους νέους σε ηλικία. Συγκεκριμένα στις ηλικίες 15-29 ετών το ποσοστό ανεργίας ανέρχεται σε 30,9% (από 22,3% το Α' τρίμηνο 2010) και ειδικά στις γυναίκες το αντίστοιχο ποσοστό είναι 35,8% (από 9% το Α' τρίμηνο 2010) και στις γυναίκες είναι 19.5% (από 15.5% πέρυσι).

Με βάση την κατανομή της ανεργίας ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, το υψηλότερο ποσοστό παρατηρείται σε όσους δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (23,4%). Ακολουθούν τα άτομα που έχουν τελειώσει μερικές τάξεις δημοτικού (18,9%) και οι απόφοιτοι τριτάξιας μέσης εκπαίδευσης (18,2%). Τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται σε όσους έχουν διδακτορικό ή μεταπτυχιακό (9,8%) και στους πτυχιούχους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (10,6%).

Σε επίπεδο περιφερειών της χώρας, το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στο Νότιο Αιγαίο (24,3% από 18,9% το Α' τρίμηνο 2010), τη Δυτική Μακεδονία (22,3% από 15,1%) και τα Ιόνια Νησιά (20,3% από 20,4%). Στον αντίποδα, το μικρότερο ποσοστό ανεργίας καταγράφεται στην Πελοπόννησο (12,4% από 8,8%), στο Βόρειο Αιγαίο (12,6% από 7,6%) και στη Θεσσαλία (14,3% από 11,3%).

Στην Αττική η ανεργία αυξήθηκε σε 14,7% το Α' τρίμηνο φέτος από το 10,7% ένα έτος πριν.

Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με ξένη υπηκοότητα είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των Ελλήνων υπηκόων (19,8% έναντι 15,5%). Ταυτόχρονα, το 73,3% των ξένων υπηκόων είναι οικονομικά ενεργό, ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από το αντίστοιχο των Ελλήνων (52%).

Από το σύνολο των ανέργων το 88,9% αναζητεί εργασία ως μισθωτός με πλήρη απασχόληση. Από το σύνολο των ανέργων που αναζητούν μισθωτή απασχόληση, το 51,7% αναζητεί αποκλειστικά πλήρη απασχόληση, ενώ το 39,7% αναζητεί πλήρη, αλλά στην ανάγκη είναι διατεθειμένο να εργαστεί και με μερική απασχόληση. Ένα μικρό ποσοστό ανέργων (6,8%) απέρριψε κάποια πρόταση ανάληψης εργασίας για διάφορους λόγους, κυρίως επειδή δεν εξυπηρετούσε ο τόπος εργασίας (25,4%), δεν ήταν ικανοποιητικές οι αποδοχές (25,1%) ή δεν εξυπηρετούσε το ωράριο (16,3%).

Σύμφωνα επίσης με την έρευνα, το Α' τρίμηνο εφέτος ο αριθμός των απασχολούμενων ανήλθε σε 4.194.429 άτομα. Η απασχόληση μειώθηκε κατά 2,4% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 5,2% σε σχέση με το Α' τρίμηνο 2010.

Το Α΄ τρίμηνο εφέτος βρήκαν απασχόληση 84.278 άτομα, τα οποία ήταν άνεργα πριν από ένα έτος. Παράλληλα, 47.690 άτομα μετακινήθηκαν από τον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό σε θέσεις απασχόλησης. Αντίθετα, 195.193 άτομα, τα οποία έναν χρόνο πριν ήταν απασχολούμενα, σήμερα είναι άνεργα και άλλα 101.609 άτομα που ήταν απασχολούμενα είναι πλέον οικονομικά μη ενεργά. Επιπλέον, 102.329 άτομα που πριν ένα έτος ανήκαν στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό εισήλθαν στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, αλλά είναι ενεργά.

Εξετάζοντας την εξέλιξη του αριθμού των απασχολουμένων ανά τομέα της οικονομίας, παρατηρείται ότι σε όλους τους τομείς σημειώνεται μείωση στον αριθμό των απασχολουμένων. Στον πρωτογενή τομέα η μείωση ανέρχεται σε 7,7%, στον δευτερογενή 13,8% και στον τριτογενή στο 2,2%.

Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης παραμένει χαμηλό και ανέρχεται στο 6,8% του συνόλου των απασχολουμένων. Από το υποσύνολο αυτό των εργαζομένων, το 54,1% έκανε αυτή την επιλογή διότι δεν μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση, ενώ το 5,9% διότι φροντίζει μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες. Το ποσοστό των μισθωτών, το οποίο εκτιμάται σε 63,4%, εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην οποία ανέρχεται στο 80% του συνόλου των απασχολουμένων.

Σχεδόν 300.000 νέοι άνεργοι θα προστεθούν τους επόμενους έξι μήνες στις λίστες του Ο.Α.Ε.Δ. εκτιμά το Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ., καθώς η αναμενόμενη έκρηξη της ανεργίας τον περασμένο Οκτώβριο που δημοσιοποίησε προχθές η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, δεν αποτελεί στιγμιαία αποτύπωση, αλλά τάση που θα παγιωθεί το επόμενο διάστημα, αποτυπώνοντας τις σοβαρότατες κοινωνικοοικονομικές συνέπειες της ύφεσης.

Έτσι οι άνεργοι από σχεδόν 684.047 που υπολογίζονταν τον περασμένο Οκτώβριο από την Στατιστική Υπηρεσία, θα φθάσουν επισήμως το 1.000.000 την Άνοιξη του 2011, ενώ συνυπολογίζοντας και όσους βρίσκονται ή θα βρεθούν στην αργία το επόμενο διάστημα, το Ι.Ν.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. εκτιμά ότι συνολικά οι άνεργοι θα φθάσουν μέσα στον χρόνο τουλάχιστον τα 1.200.000! Το ποσοστό ανεργίας αναμένεται να διαμορφωθεί επισήμως μεταξύ 20% και 22% το 2011, καθώς μέσα στον χρόνο θα χάσουν την εργασία τους 500.000 εργαζόμενοι. Επίσης μέσα σε ένα χρόνο (Οκτώβριος 2009 - Οκτώβριος 2010) καταγράφεται μείωση της απασχόλησης κατά 135.000 άτομα.

"Σε αυτή τη φάση, ιδιαίτερη σημασία έχει η αύξηση του ρυθμού μεταβολής των ανέργων", σημειώνει στην "Αυγή" της Κυριακής ο επιστημονικός διευθυντής του Ι.Ν.Ε.

κατηγορητής Σάββας Ρομπόλης, τονίζοντας ότι έχουμε περισσότερους από 192.000 άνεργους από τον Οκτώβριο του 2009 (αύξηση 39%) και 53.000 που προστέθηκαν μεταξύ Σεπτεμβρίου και Οκτωβρίου.

4.5.4 Χιονοστιβάδα Μείωσης Μισθών

Η εκτόξευση της ανεργίας επηρεάζει σημαντικά το νέο τοπίο που διαμορφώνεται στην αγορά εργασίας και στους μισθούς, μετά την κυβερνητική παρέμβαση στις Συλλογικές Συμβάσεις, ενώ εκτιμάται ότι λόγω των χαμένων θέσεων εργασίας και των μειωμένων μισθών που θα προκαλέσει η εφαρμογή των ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων, δραματικές θα είναι και οι επιπτώσεις στα ασφαλιστικά ταμεία, καθώς τα έσοδα αναμένεται να μειωθούν από 20% έως και 30%!

Σύμφωνα με πρώτες εκτιμήσεις της Επιθεώρησης Εργασίας αρκετές επιχειρήσεις που ενδιαφέρονται για την εφαρμογή των Ειδικών Επιχειρησιακών Συμβάσεων βρίσκονται τώρα στο στάδιο της ενημέρωσης, ενώ εκτιμάται ότι μέσα στο 2011 τουλάχιστον 600 τέτοιες συμβάσεις θα υπογραφούν, μειώνοντας με τον τρόπο αυτό τους μισθούς των εργαζομένων έως και 35%. Υπενθυμίζεται ότι στα μέσα της περασμένης εβδομάδας η Επιθεώρηση Εργασίας γνωμοδότησε αρνητικά για την πρώτη Ειδική Σύμβαση που συμφωνήθηκε στη ΝΟΓΑΛ και προέβλεπε μείωση των μισθών των εργαζομένων κατά 9%, ωστόσο η επιχείρηση εμφανίζεται αποφασισμένη να προχωρήσει σε μείωση των μισθών, κάτι που της επιτρέπει ο νόμος, παρά τη γνωμοδότηση της Επιθεώρησης.

"Τα πρώτα φαινόμενα σε διάφορες επιχειρήσεις κυρίως στη Β. Ελλάδα, αποδεικνύουν ότι οι εργοδότες ξεπερνούν (και όσον αφορά στο πνεύμα) τον νομοθέτη και οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε ιδιαίτερα δύσκολη θέση και ουσιαστικά εκβιάζονται να συναινέσουν σε μείωση του μισθού τους", σημειώνει ο Σάββας Ρομπόλης ¹¹, προβλέποντας ότι μαζικά φαινόμενα εφαρμογής ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων θα έχουμε το προσεχές δίμηνο Απριλίου - Μαΐου περίοδο που διαμορφώνεται η απασχόληση στον τουριστικό τομέα. Να σημειωθεί ότι την περασμένη εβδομάδα, δύο επιχειρήσεις της Θεσσαλονίκης -η μία από τον κλάδο της

▪ ¹¹Βλ. Εφημερίδα Αυγή. Άρθρο του συντάκτη Α. Πετρόπουλου με θέμα «Δυο εκατομμύρια άνεργοι και φτωχοί το 2011» αναρτήθηκε 16.01.2011.

κατεργασίας ξύλου με 80 εργαζομένους και η άλλη από τον ιματισμό με 13 εργαζομένους- πρότειναν την υπογραφή ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας με μειώσεις μισθών 12,5% και 25% αντιστοίχως, αλλά συνάντησαν την άρνηση των εργαζομένων.

4.5.5 Φτωγοί Εργαζόμενοι

Η εκτόξευση της ανεργίας, η μείωση των μισθών μέσω της εφαρμογής των ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων, ή ραγδαία εξάπλωση ατομικών συμβάσεων σε επιχειρήσεις με λιγότερο από 20 άτομα προσωπικό, η ευέλικτη και μαύρη εργασία που διαρκώς διευρύνεται διαμορφώνουν ένα εφιαλτικό κοινωνικό περιβάλλον ανεργίας και φτώχειας . Αθροιστικά άνεργοι, και εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως καθεστώτος εργασίας, με μισθούς μέχρι 800 ευρώ, υπολογίζονται ότι θα φθάσουν τα 2 εκατομμύρια για το 2011. Σύμφωνα με τα επίσημα και πλέον πρόσφατα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας το 15% των φτωχών (περίπου 300.000) που καταγράφονται σήμερα, είναι εργαζόμενοι και νοικοκυριά που δυσκολεύονται να επιβιώσουν με τις απολαβές που έχουν. Σύμφωνα με το Ε.Κ.Α., σε ποσοστό 11,2% οι Έλληνες δεν μπορούν να καλύψουν τουλάχιστον 3 από τις 9 βασικές ανάγκες, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται το γεύμα με ψάρι ή κρέας κάθε δεύτερη ημέρα, η επαρκής θέρμανση στο σπίτι, η αποπληρωμή λογαριασμών, η κατοχή τηλεφώνου ή τηλεόρασης στην κατοικία διαμονής.

Μετά από όλα τα παραπάνω είναι ξεκάθαρο ότι μιλάμε για μια εποχή που η εργασία είναι υπό εξαφάνιση κυρίως για τους νέους. Καμιά θεωρία δεν εφαρμόζεται αν η πράξη δεν το επιτρέπει.

4.5.6 Η Ζωή Της Εργατικής Τάξης

Σημαδεύουν τη ζωή της εργατικής τάξης.

Η ομοφωνία κυβέρνησης και τρόικας για την υπερίσχυση των επιχειρησιακών συμβάσεων και άρα η μείωση μισθών και μεροκάματων, η οποία περιελήφθη στο Μνημόνιο, έγινε τη στιγμή που η κυβέρνηση διαβεβαίωνε δημόσια ότι «δε θα θιγούν οι μισθοί του ιδιωτικού τομέα» και μάλιστα στελέχη της δε δίσταζαν να το παρουσιάζουν και ως «κατάκτηση», ως το

αντίτιμο που κέρδισαν στη «διαπραγμάτευση», από τη στιγμή που «θυσιάστηκαν» οι συντάξεις.

Όλο αυτό είχε ένα σκοπό: Να παραπληροφορήσει τους εργαζόμενους, να κάμψει τις αντιστάσεις τους απέναντι στο μνημόνιο, να τους «αλατοποιήσει» αφού εκείνη τη χρονική στιγμή το κέντρο βάρους είχε πέσει στις συντάξεις και στους μισθούς του δημοσίου τομέα. Υπογραμμίζουμε την τακτική της κυβέρνησης, για ένα και μόνο λόγο: Γιατί οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να παίρνουν στα σοβαρά καμία από τις διαβεβαιώσεις της, να μην πιστεύουν ούτε ένα γιώτα απ' αυτά που λένε τα στελέχη της. Να γίνει κατανοητό ότι βρίσκεται σε εξέλιξη στρατηγικό σχέδιο για το τσάκισμα των εργατικών και λαϊκών δικαιωμάτων, σχέδιο που αποβλέπει στο ολοκληρωτικό ξεζούμισμα όλων των εργαζομένων.

Οι χώροι εργασίας βοούν από τους ωμούς εκβιασμούς και την απαίτηση να μειωθούν οι μισθοί. Οι απειλές για απολύσεις ή και κλείσιμο των επιχειρήσεων, αν οι εργαζόμενοι δεν αποδεχτούν να κόψουν 15% και 20% από το μισθό τους, δίνουν και παίρνουν. Στην πράξη, καταργούνται όχι μόνο οι κλαδικές συμβάσεις, αλλά ακόμα και οι κατώτεροι μισθοί και μεροκάματα.

Για εργαζόμενο εκπαίδευσης Δημοτικού είναι μόλις 715,29 ευρώ, 728,79 ευρώ (Γυμνάσιο) και με εκπαίδευση Λυκείου 743,40 ευρώ, όταν σύμφωνα με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. για τη δεύτερη τριετία ο βασικός μισθός, ανεξάρτητα εκπαιδευτικής βαθμίδας, είναι 801,17 ευρώ (άρα και για το τέταρτο έτος εργασίας). Αντίστοιχα, για το 9ο και 10ο έτος εργασίας η αμοιβή διαμορφώνεται στα 743,40 ευρώ, 770,39 ευρώ και 786,14 ευρώ για κάθε εκπαιδευτική βαθμίδα αντίστοιχα, όταν, σύμφωνα με την Εθνική Σύμβαση για την 3η τριετία και πλέον (άρα 9ο και 10ο έτος) ο μισθός διαμορφώνεται στα 946,84 ευρώ. Δηλαδή για τον εργάτη Δημοτικού η αμοιβή είναι μικρότερη κατά 203 ευρώ(!) και το ποσοστό μείωσης του μισθού 21,5%.

Να τι σημαίνει για τους εργαζόμενους η υπερίσχυση των επιχειρησιακών συμβάσεων. Το χτύπημα στο εισόδημα και στη ζωή της εργατικής λαϊκής οικογένειας θα είναι θανατηφόρο. Άλλωστε, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι συνολικά οι μισθοί στον ιδιωτικό τομέα, και μάλιστα μετά από μια 10ετία τουλάχιστον καπιταλιστικής ανάπτυξης - και πριν προκύψει η κρίση στη χώρα μας - ποτέ δεν «σήκωσαν κεφάλι». Σε αντίθεση με την κερδοφορία των επιχειρήσεων.

Έτσι σύμφωνα με στοιχεία της ίδιας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το 2009 ο μέσος μισθός του 95% των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα που είχαν πλήρη απασχόληση διαμορφώθηκε στα 1.610 ευρώ μεικτά. Αν από αυτά αφαιρεθούν οι κρατήσεις για τα ασφαλιστικά ταμεία και

η φορολόγηση εισοδήματος ο μέσος μισθός των εργαζόμενων με πλήρη απασχόληση δεν ξεπερνά τα 1.200 ευρώ. Και, βέβαια, η μείωση μισθού και μεροκάματου θα είναι η χαρακτηριστική βολή για πάνω από 600.000 εργαζόμενους που εργάζονται με μερική και προσωρινή απασχόληση.

Η μείωση του εργατικού εισοδήματος, σε συνδυασμό με την αύξηση του Φ.Π.Α. στα είδη πλατιάς κατανάλωσης και συνολικά της ακρίβειας που καλύπτει, την αύξηση στο πετρέλαιο θέρμανσης που σε σύγκριση με πέρυσι ξεπερνά το 30%, τη σχεδιαζόμενη ανατίμηση στο ρεύμα από τη Δ.Ε.Η., πάνω στα ήδη πανάκριβα τιμολογία της, θα κάνουν αβίωτη τη ζωή των εργατών.

Οι επιπτώσεις δεν περιορίζονται μόνο στο εισόδημα που με τη μορφή μισθού πηγαίνει στο σπίτι. Άμεσες θα είναι οι επιπτώσεις στην Κοινωνική Ασφάλιση, αφού μικρότεροι μισθοί, αργά ή γρήγορα, θα μεταφραστούν σε ακόμα πιο φτωχές συντάξεις. Σημαίνει λιγότερα έσοδα για τα ασφαλιστικά ταμεία που θα οδηγηθούν σε νέες περικοπές στις παροχές υγείας θέτοντας σε κίνδυνο την υγεία εκατομμυρίων ασφαλισμένων.

4.5.7 Ταξικός Πόλεμος

Με μια κουβέντα: Η ζωή της εργατικής - λαϊκής οικογένειας βρίσκεται σε κίνδυνο. Το πρόβλημα της επιβίωσης ορθώνεται βουνό μπροστά σε εκατοντάδες χιλιάδες εργάτες και εργάτριες. Ο κόμπος έφτασε στο χτένι. Η εργατική τάξη θα ορθώσει το ανάστημα και τη δύναμή της ή το κεφάλαιο και οι πραιτοριανοί του θα την σταυρώσουν.

Γι' αυτό ο αγώνας για την υπεράσπιση του μεροκάματου μετατρέπεται εκ των πραγμάτων σε αγώνα ζωής και θανάτου για τους εργαζόμενους. Και με τέτοιους όρους πρέπει να δοθεί. Και να δοθεί καθολικά. Στο εργοστάσιο, στο γραφείο, στο σχολείο, στη γειτονιά. Να δοθεί με πείσμα και αποφασιστικότητα. Με πίστη στο δίκιο και στη δύναμη των πολλών. Και με επίγνωση. Ότι το σύστημα της εκμετάλλευσης σε βάρος των πολλών και συσσώρευσης πλούτου στους λίγους θα καταστραφεί ή αυτό θα καταστρέψει τη ζωή εκατομμυρίων της εργατικής τάξης και των άλλων.

4.5.8 Συντάξεις Ασφαλιζομένων

Η εκτόξευση της ανεργίας, η ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας και οι μειώσεις των αποδοχών που φέρνουν οι επιχειρησιακές συμβάσεις της τρόικας οδηγούν σε μείωση ασφαλιστικών εισφορών κατά 2,5 δις. ευρώ το 2011.

Δύο «βόμβες» απειλούν τις συντάξεις του Ι.Κ.Α. Από τη μία η ραγδαία άνοδος της ανεργίας και από την άλλη η επέλαση των επιχειρησιακών συμβάσεων, που μοιραία οδηγεί σε μείωση ασφαλιστικών εισφορών, αναμένεται να αποδυναμώσουν τις χρηματοδοτικές εισροές του μεγαλύτερου ασφαλιστικού οργανισμού της χώρας.

Ειδικοί στην κοινωνική ασφάλιση εκτιμούν πως το σκηνικό που διαμορφώνεται στην αγορά εργασίας, με την εκτόξευση της ανεργίας, την ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας και τις μειώσεις των αποδοχών που φέρνουν οι επιχειρησιακές συμβάσεις της τρόικας αναμένεται να επιφέρουν σημαντική συρρίκνωση στα έσοδα του Ι.Κ.Α., που είναι ο ασφαλιστικός φορέας των μισθωτών.

Τα έσοδα του Ιδρύματος σήμερα από τις ασφαλιστικές εισφορές υπολογίζονται σε περίπου 12 δισεκατομμύρια ευρώ. Αν τελικώς επικρατήσει στην πράξη το σενάριο της γενικευμένης κατίσχυσης των επιχειρησιακών συμβάσεων, που εκτιμάται πως μπορεί να ψαλιδίσει τις αποδοχές των μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα σε επίπεδα της τάξης του 20%, τότε εύλογα μπορεί να συμπεράνει κανείς πως και οι ασφαλιστικές εισφορές των μισθωτών προς το Ι.Κ.Α. ενδέχεται να μειωθούν σε αντίστοιχο ποσοστό. Αυτό σημαίνει -στο χειρότερο σενάριο της οριζόντιας επιβολής επιχειρησιακών συμβάσεων- μια μείωση εισφορών κοντά στα 2,5 δισεκατομμύρια ευρώ.

Στο υπουργείο Εργασίας προβληματίζονται, καθώς τυχόν οριζόντια εφαρμογή των επιχειρησιακών συμβάσεων αναμένεται να δημιουργήσει «τρύπα» στο Ι.Κ.Α., που θα πρέπει να καλυφθεί με άλλους τρόπους, όπως μείωση συντάξεων ή αύξηση εισφορών.

Όπως υπολογίζουν ειδικοί σε θέματα ασφάλισης, η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας - ανεργία, ελαστικές σχέσεις εργασίας και μείωση αμοιβών από επιχειρησιακές συμβάσεις- αναμένεται να στερήσουν από το Ι.Κ.Α. πολλαπλάσιους πόρους σε σύγκριση με τα ποσά που προσπαθεί το Ίδρυμα να εξοικονομήσει με διάφορα μέτρα, όπως είναι ο έλεγχος της σπατάλης στις παροχές υγείας και στα φάρμακα, η καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής, ο εξορθολογισμός λειτουργίας ή η αλλαγή του τρόπου υπολογισμού των συντάξεων.

«Οι δύο παράλληλες εξελίξεις της κατακόρυφης ανόδου της ανεργίας και της αναμενόμενης μείωσης των αποδόσεων ασφαλιστικών εισφορών μέσω των επιχειρησιακών συμβάσεων μπορούν να θέσουν σε άμεσο κίνδυνο την ίδια τη βιωσιμότητα του Ι.Κ.Α.», τονίζει επιστημονικός σύμβουλος του Ι.Ν.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε.,

Η ανεργία καταγράφηκε από τη Στατιστική Υπηρεσία στο 12,2% (Αύγουστος 2010), ποσοστό που αντιστοιχεί σε 613.108 ανέργους. «Οι προβολές για το 2011 δείχνουν πως η ανεργία συνεχώς διογκώνεται», σημειώνει ο κ. Ρωμανιάς, προσθέτοντας πως η πραγματική ανεργία σήμερα είναι πολύ μεγαλύτερη από όσο την εκτιμά η Στατιστική Υπηρεσία. Οι υπολογισμοί του Ι.Ν.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε. κάνουν λόγο για 1.000.000 ανέργους στο τέλος του 2011, αριθμός που αναμένεται να... απορυθμίσει την οικονομική ζυγαριά του Ασφαλιστικού.

Σήμερα η σχέση συνταξιούχων – εργαζομένων για όλα τα ασφαλιστικά Ταμεία είναι ένας προς δύο. Εργάζονται, δηλαδή, δύο άτομα για να πληρωθεί μία σύνταξη. «Η σχέση αυτή δεν είναι βιώσιμη», σημειώνει ο Θανάσης Τσακανίκας, πρόεδρος της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Προσωπικού Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης. «Όταν η σχέση εργαζομένων – συνταξιούχων πέφτει κάτω από το τρία, τότε υπάρχει πρόβλημα», συμπληρώνει ο ίδιος.

4.6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στα προηγούμενα κεφάλαια αναλύσαμε το νέο εργασιακό μοντέλο των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας. Ας θυμηθούμε πολύ γενικά τι αναφέραμε στα προηγούμενα κεφάλαια.

Βιώνουμε την ανατροπή της ιεραρχίας των συλλογικών συμβάσεων με την θέσπιση της ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης που "συνομολογείται" μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σε κάθε επιχείρηση.

Βασικοί άξονες του νέου εργασιακού μοντέλου είναι η διάβρωση των εργασιακών σχέσεων και η δυνητική μείωση των μισθών.

Μαζί με την υπερίσχυση των επιχειρησιακών συμβάσεων έναντι των κλαδικών προβλέπεται και η μείωση των αποδοχών των μερικώς απασχολούμενων, η περαιτέρω ευελιξία μέσω επέκτασης της χρονικής περιόδου της εκ περιτροπής απασχόλησης καθώς και η δυνατότητα απόλυσης των νεοπροσλαμβανομένων, χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, εάν ο εργαζόμενος δεν έχει κλείσει ένα χρόνο στη δουλειά.

Οι αποδοχές και οι συνθήκες εργασίας σίγουρα αποκλίνουν από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η σύμβαση αυτή είναι ετήσια με δυνατότητα ανανέωσης της χωρίς χρονικό ή άλλο περιορισμό.

4.6.1 Άνισος Ανταγωνισμός Μεταξύ Μεγάλων Και Μικρών Επιχειρήσεων

Άνισο ανταγωνισμό μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων σε ότι αφορά τη συμπίεση του μισθολογικού κόστους και κατά συνέπεια του κόστους λειτουργίας τους διαβλέπουν οι εκπρόσωποι των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Παρά το γεγονός ότι στόχος της τρόικας, άρα και της κυβέρνησης, είναι η τόνωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσω της ευελιξίας στα εργασιακά, η άμεση υπογραφή των Ειδικών Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας μπορεί να γίνει μόλις σε 200 εταιρίες, οι όποιες απασχολούν μόλις το 15% των μισθωτών της χώρας.

Το υπόλοιπο περίπου 90% των επιχειρήσεων της χώρας θα πρέπει είτε να περιμένει να διαπραγματευτεί με το κλαδικό σωματείο είτε να προσπαθήσει να συστήσει σωματείο (κάτι που αφορά περίπου 750.000 επιχειρήσεις σε σύνολο 850.000 που λειτουργούν στην ελληνική επικράτεια), εάν αυτό επιτρέπεται από το καταστατικό του κλαδικού σωματείου (για όσες απασχολούν πάνω από 20 εργαζομένους που δεν ξεπερνούν τις 50.000).

Και οι δυο παραπάνω περιπτώσεις είναι ιδιαίτερα χρονοβόρες, με αποτέλεσμα ο νόμος να μην μπορεί να στηρίξει την ίδια τη βιωσιμότητα τους.

Η εφαρμογή των Ε.Ε.Σ.Σ.Ε. καθίσταται ανενεργή για τους μικρομεσαίους, και η περαιτέρω μείωση της αγοραστικής δύναμης και των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα θα είναι εις βάρος της πλειονότητας των επιχειρήσεων των οποίων διακυβεύεται η βιωσιμότητα.

Με αυτά τα δεδομένα πώς μπορεί να τονωθεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων της χώρας και να στηριχθεί η βιωσιμότητά τους, όταν το 90% περίπου των ελληνικών επιχειρήσεων θα δει τους τζίρους να συντρίβονται υπό το βάρος της ξαφνικής «φτωχοποίησης» των Ελλήνων και της στρέβλωσης του ανταγωνισμού που δημιουργεί ιδανικές συνθήκες για τις μεγάλες σε μέγεθος και πλήθος εργαζομένων επιχειρήσεις (αφού θα μειωθεί άμεσα το μισθολογικό κόστος τους μέσω των ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων) εις βάρος της συντριπτικής πλειονότητας των επιχειρήσεων που δεν διαθέτουν σωματείο εργαζομένων;

Παράλληλα, πέρα από την περαιτέρω μείωση του τζίρου των επιχειρήσεων και των θέσεων εργασίας, λόγω της μείωσης των μισθών κινδυνεύουν η παραγωγικότητα και η βιωσιμότητα των ασφαλιστικών ταμείων.

4.6.2 Κάθετη Πτώση Της Παραγωγικότητας

Αναλυτές που γνωρίζουν άριστα τον τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρονται οι εργαζόμενοι, θεωρούν ότι η συνεπαγόμενη απογοήτευση από τη μείωση του βιοτικού επιπέδου θα έχει ως φυσικό επακόλουθο την πτώση της παραγωγικότητας. Ήδη έχουν αυξηθεί κατακόρυφα, συνεπεία της κρίσης, οι περιπτώσεις κατάθλιψης. Ερευνα που έχει εκπονηθεί από την Εταιρία Κοινωνικής Ψυχιατρικής και Ψυχικής Υγείας δείχνει ότι στα όρια της κατάθλιψης λόγω της οικονομικής κρίσης βρίσκεται το 70% των Ελλήνων στην ηλικία.

4.6.3 Κίνδυνος Για Τα Ασφαλιστικά Ταμεία

Δεδομένου ότι οι ασφαλιστικές εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών καταβάλλονται ποσοστιαία με βάση τις απολαβές των εργαζομένων, οι όποιες μισθολογικές μειώσεις θα επιφέρουν ίδια μείωση και στα έσοδα των ασφαλιστικών ταμείων. Μία τέτοια προοπτική θα δημιουργήσει πρόβλημα στη ρευστότητα των ασφαλιστικών ταμείων και στην πράξη ακυρώνει όλες τις περικοπές συντάξεων και παροχών που επιτεύχθηκαν το προηγούμενο καλοκαίρι με τις αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα.

Αν σε αυτές τις μειώσεις συνυπολογιστούν και η μη καταβολή εισφορών από όσους εργαζομένους εισέρχονται σε καθεστώς ανεργίας (ήδη η Γ.Σ.Ε.Ε. προβλέπει 1,5 εκατ. ανέργους στο τέλος του 2011) αλλά και από τους επιχειρηματίες που αναγκάζονται να κλείσουν την επιχείρησή τους (σε περίπου 175.000 υπολογίζονται έως το τέλος του 2011 οι επιχειρήσεις που θα κλείσουν), τότε το πρόβλημα χρηματοδότησης ξαναγίνεται τεράστιο για τα ασφαλιστικά ταμεία.

4.6.4 Υψηλότερο Ποσοστό Φτώχειας Και Μεγαλύτερο Χάσμα Φτώχειας

Το 14% των συμπολιτών μας είναι μακροχρόνια φτωχό.

Η Ελλάδα παρουσιάζει το υψηλότερο ποσοστό φτώχειας και χάσμα φτώχειας στην Ε.Ε.-15 (20,1% και 24,7% αντίστοιχα) και από τα υψηλότερα στην Ε.Ε.-27. Ιδιαίτερα υψηλή είναι στη χώρα και η μακροχρόνια φτώχεια. Τα συμπεράσματα αυτά προκύπτουν από την μελέτη των πανεπιστημιακών κ. Χρήστου Παπαθεοδώρου (Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης) και κ. Γιάννη Δαφέρμου (Πανεπιστήμιο Αθηνών) με θέμα «Φτώχεια και Εργασία: Μια ολοκληρωμένη προσέγγιση διερεύνησης και άμβλυνσης του φαινομένου».

4.6.5 Ελαστικές Μορφές Απασχόλησης

Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου παρουσιάζουν υπερτριπλάσιο κίνδυνο φτώχειας σε σχέση με τους εργαζομένους αορίστου χρόνου (16,0% έναντι 5,1%). Ενώ οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης έχουν σχεδόν διπλάσιο κίνδυνο φτώχειας σε σχέση με τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης (26% έναντι 13.5%). Ο κίνδυνος φτώχειας των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης στην Ελλάδα είναι υψηλότερος από τον κίνδυνο φτώχειας των εργαζομένων μερικής απασχόλησης στην Ε.Ε.

Τα ευρήματα αναδεικνύουν ότι το πρόβλημα των εργαζόμενων φτωχών είναι αρκετά έντονο τόσο στη χώρα ευρύτερα όσο και στην Αττική πιο συγκεκριμένα. Η συνεισφορά των εργαζομένων στη φτώχεια είναι ιδιαίτερα υψηλή.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται υπό το καθεστώς της μερικής απασχόλησης και με συμβάσεις ορισμένου χρόνου αντιμετωπίζουν πολύ υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας σε σχέση με τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και με συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Στα πλαίσια αυτά, η ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας που προωθείται από τις πρόσφατες νομοθετικές παρεμβάσεις αναμένεται να έχει ιδιαίτερα δυσμενείς επιπτώσεις στη φτώχεια των εργαζομένων. Επίσης, το σύστημα κοινωνικής προστασίας στη χώρα εμφανίζεται ιδιαίτερα αναποτελεσματικό όσον αφορά την άμβλυνση της φτώχειας των εργαζομένων.

4.6.6 Μεγαλοσυνδικαλιστές

Σαν να μην έφταναν όλα αυτά η Κυβέρνηση με τον πιο αντεργατικό νόμο των τελευταίων 30 ετών (3899/2010) οδηγεί τους εργαζόμενους προς όλες αυτές τις ελαστικές μορφές απασχόλησης κύρια κατάληξη των όποιων είναι η φτώχεια, όπως προαναφέραμε.

Με το νόμο αυτό καθιερώνεται το «έκτρωμα» της Ειδικής Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που μεταφέρει το βάρος της ευθύνης: «Απολύσεις ή περικοπές μισθών – δικαιωμάτων» στα πρωτοβάθμια (επιχειρησιακά) σωματεία, βγάζοντας από το αδιέξοδο της Γ.Σ.Ε.Ε. και των ομοσπονδιών.

Το αρμόδιο υπουργείο Εργασίας κι αυτοί απλώς θα παρατηρούν τα καθήκαστα και εκ του ασφαλούς θα... κρίνουν.

4.7 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Οι πιέσεις στην αγορά εργασίας που ήδη ασκεί ο ιδιωτικός τομέας, σε συνδυασμό με τις περικοπές στον τομέα της εκπαίδευσης, αλλά και τις αναμενόμενες απολύσεις στις ΔΕΚΟ, θα εκτοξεύσουν την ανεργία στο 20%.

Η επίσημη ανεργία μετά το φθινόπωρο που θα ολοκληρωθεί η τουριστική περίοδος θα αγγίξει το 18% (πάνω από 900.000 άνεργοι) και μαζί με την «κρυφή» θα φτάσει το 23% - 24% προσεγγίζοντας σύμφωνα με τους μελετητές τα υψηλά ποσοστά του 1961, την εποχή που οι Έλληνες έφευγαν μετανάστες.

Το 1961 οι άνεργοι ανέρχονταν στις 864.000 σε σύνολο εργατικού δυναμικού 3. 640.000 άτομα. Όσο για το 2012, προβλέπεται ότι η στατιστική ανεργία θα ξεπεράσει το 20% (1.150.000 άτομα). Άλλωστε πρόσφατη έρευνα δείχνει ότι μία στις τρεις εταιρείες θα μειώσει το προσωπικό της, μία στις δύο δεν θα δώσει καθόλου αυξήσεις τους επόμενους 12 μήνες ενώ μία στις πέντε εταιρείες θα μειώσει τους μισθούς των εργαζομένων.

Σήμερα κανείς δεν προσλαμβάνει, ένας στους 3 δεν ασφαρίζει το προσωπικό σε ορισμένους κλάδους όπως στον τουρισμό και την εστίαση ενώ χρησιμοποιούν δεκάδες τερτίπια για να μειώσουν τους μισθούς. Στις τουριστικές επιχειρήσεις κανένας δεν πληρώνει,

όλοι δίνουν στο Ι.Κ.Α.. πλασματικά στοιχεία ότι απασχολούν part time τον εργαζόμενο ενώ στην πραγματικότητα δουλεύει 10ωρα χωρίς ρεπό με την ελπίδα να πάρει μεγαλύτερες αποδοχές ή τον αφήνουν ανασφάλιστο.

Από τους 2.957 ελέγχους που διεξήχθησαν από την Ειδική Υπηρεσία Ελέγχου Ασφάλισης του Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. (Ε.ΥΠ.Ε.Α.) σε εστιατόρια - μπαρ - κλαμπ - καφετέριες - μεζεδοπωλεία - νυκτερινά κέντρα - ξενοδοχεία - τουριστικά λεωφορεία - θαλάσσια σπορ - εκμετάλλευση ομπρελοκαθισμάτων - τουριστικά γραφεία κατά τους μήνες Ιούνιο και Ιούλιο 2011 επιβλήθηκαν πρόστιμα για μη καταχώρηση απασχολούμενων στο Ειδικό Βιβλίο δύο εκατομμύρια διακόσιες ενενήντα τρεις χιλιάδες και πεντακόσια ευρώ (2.293.500,00 €) με το ποσοστό της ανασφάλιστης εργασίας να κυμαίνεται στο 35%.

Η εφαρμογή διπλάσιου προστίμου σε υπότροπους εργοδότες αποτελεί ένα ακόμα μέτρο για τη συμμόρφωση των παρανομώντων εργοδοτών.

Σύμφωνα με το ινστιτούτο της Γ.Σ.Ε.Ε. με την ανεργία και τη μείωση μισθών και συντάξεων η αγοραστική δύναμη έχει μειωθεί έως και 8,9% (2009-2011) με αποτέλεσμα ο δείκτης σύγκλισης της ελληνικής οικονομίας έναντι του μέσου όρου των 15 πιο ανεπτυγμένων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης να μειωθεί από 84,5% (2009) σε 75,9%. Δηλαδή χάσαμε σε αγοραστική δύναμη ακριβώς ότι κερδίσαμε τα 10 προηγούμενα χρόνια με την ένταξη στην ευρωζώνη.

Το ποσοστό ανεργίας το Μάιο του 2011 ανήλθε σε 16,6%,έναντι 12,0% το Μάιο του2010 και 15,8% τον Απρίλιο του 2011, σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. Το σύνολο των απασχολούμενων κατά το Μάιο του 2011εκτιμάται ότι ανήλθε σε 4.131.528 άτομα. Οι άνεργοιανήλθαν σε 822.719 άτομα, ενώ ο οικονομικά μη ενεργός πληθυσμόςανήλθε σε 4.383.374 άτομα.

Οι απασχολούμενοι μειώθηκαν κατά 299.798 άτομα σε σχέση με το Μάιο του 2010 (μείωση 6,8%) και κατά 51.804 άτομα σε σχέση με τον Απρίλιο του 2011 (μείωση 1,24%).

Οι άνεργοι αυξήθηκαν κατά 220.534 άτομα σε σχέση με το Μάιο του 2010 (αύξηση 36,6%) και κατά 36.260 άτομα σε σχέση με τον Απρίλιο του 2011 (αύξηση 4,6%).

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Με βάση το νέο τοπίο που δημιουργείται όσον αφορά τις επιχειρησιακές συμβάσεις, διαπιστώνουμε με θλίψη πως για άλλη μια φορά καλούνται οι νομοταγείς πολίτες να καλύψουν ελλείμματα για τα όποια δεν φέρουν καμία ευθύνη καθώς και να επωμιστούν τις ζημιές που προκύπτουν λόγω της ανυπαρξίας του κράτους.

Το πιθανότερο είναι ότι οδηγούμαστε στην σταδιακή κατάργηση των κλαδικών συμβάσεων. Είναι πλέον αμφίβολο αν κάποια επιχείρηση θα θελήσει στο μέλλον να υπογράψει μια νέα κλαδική σύμβαση.

Υπό την ασφυκτική πίεση των πιστωτών της χώρας μας και με την παθητική υποταγή της κυβέρνησης στην τρόικα, αποφασίστηκε η μείωση μισθών στον ιδιωτικό τομέα. Ο απώτερος στόχος ήταν η μείωση του κόστους μισθοδοσίας για τις επιχειρήσεις, πράγμα που θα συντελούσε στην ύπαρξη τους και θα ενίσχυε την ανταγωνιστικότητά τους, σύμφωνα με το νομοθέτη.

Ο σκοπός των κυβερνώντων δεν είναι απλώς να μειωθεί το κόστος εργασίας για τις επιχειρήσεις, αλλά να εξαθλιωθούν εκατομμύρια εργαζόμενοι, οι οποίοι έπειτα θα αποτελέσουν μια φτηνή εργατική δύναμη, όπως π.χ. στα πρότυπα της Κίνας ή της Νικαράγουας, ώστε όταν έλθει η ώρα της εγκατάστασης των πολυεθνικών (μέσω των ιδιωτικοποιήσεων και της εκποίησης του εθνικού πλούτου), να βρουν διαθέσιμους απελπισμένους νεόπτωχους που θα παρακαλάνε για ένα κομμάτι ψωμί.

Και στην περίπτωση των επιχειρησιακών συμβάσεων αποδεικνύεται ότι οι κυβερνώντες δεν ενεργούν με γνώμονα το εθνικό συμφέρον, αλλά εκτελούν τυφλά τις οδηγίες των εκπροσώπων των πιστωτών της χώρας μας, αδιαφορώντας για τις κοινωνικές επιπτώσεις όλων αυτών των αλλαγών.

Αντί να στραφούν σε ορθολογιστικές κινήσεις αντί να μειώνοντας τις υπέρογκες δαπάνες των εξοπλιστικών προγραμμάτων, αντί να επιβάλουν στις τράπεζες να χάσουν επιτέλους και αυτές κάτι, όπως π.χ. επιμηκύνοντας χωρίς καμία αύξηση των επιτοκίων, τις δανειακές υποχρεώσεις όσων εργαζομένων του δημοσίου ή του ιδιωτικού τομέα έχασαν μέρος του εισοδήματός τους, παγώνοντας κάθε απαίτησή τους από τους ανέργους, μειώνοντας επιτόκια δανεισμού κ.λπ., αντί να πατάξουν την φοροδιαφυγή και την διαφθορά και να μειώσουν τα παράλογα έξοδα του κράτους, οι κυβερνώντες εκτελώντας τυφλά τις οδηγίες της τρόικας,

επιτίθενται στο πιο υγιές τμήμα της ελληνικής κοινωνίας όπως είναι οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα.

Οι συνέπειες όλης αυτής της οικονομικής καταβράθρωσης και εξαθλίωσης της ελληνικής κοινωνίας θα είναι ανυπολόγιστες. Οι βέβαιες και όλο πιο έντονες κοινωνικές εκρήξεις, η διασάλευση της οικονομικής ζωής από παρατεταμένες απεργίες, η πλήρης απαξίωση του πολιτικού συστήματος, η μετανάστευση στο εξωτερικό, η πλήρης απογοήτευση και η εντεινόμενη αρνητική ψυχολογία του ελληνικού λαού, η αύξηση των αυτοκτονιών λόγω των υπερβολικών χρεών, η έκρηξη της παρανομίας, η αυξανόμενη εχθρότητα για τους μετανάστες, η αύξηση της φτώχειας, η μετατόπιση των ψηφοφόρων στα άκρα και αλλά πολλά συνθέτουν ένα εκρηκτικό μείγμα το οποίο περιμένει μια σπίθα για να εκραγεί και τότε κανείς δεν θα μπορεί να προβλέψει την συνέχεια.

Ήδη η αγορά θυμίζει συνθήκες “εργασιακού μεσαίωνα”, έπειτα από αυτό όμως θα μετατραπεί σε “ζούγκλα”. Θα καταργηθούν και τα τελευταία δικαιώματα των εργαζομένων. Με την υλοποίηση της κατάργησης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, περιορίζοντας την ίδια τη δημοκρατία στη χώρα μας και τα θεμελιώδη συνταγματικά δικαιώματα των εργαζομένων, θα φέρουν ακέραιη την ευθύνη για οτιδήποτε συμβεί σε αυτή τη δύσκολη οικονομική περίοδο που διέρχεται η χώρα μας».

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

❖ Συνέντευξη από τον ΚΟ Νικόλαο Πατινιώτη λογιστή στην Μάλτζης Φορολογιστική Ο.Ε.

• Ποσό θα επηρεαστούν οι εργαζόμενοι από τις επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας;

Θεωρώ ότι όταν συζητάμε για συμβάσεις εργασίας θα πρέπει αρχικά να κάνουμε τον διαχωρισμό μεταξύ «κάλου» εργαζομένου και «απλού» εργαζομένου.

«Καλός» εργαζόμενος είναι αυτός που έχει καταφέρει να αποδείξει ότι είναι απαραίτητος σε μια επιχείρηση, με την έννοια της δύσκολης αντικατάστασης του από τον επιχειρηματία. Το «ουδείς αναντικατάστατος» ισχύει σε όλες τις επιχειρήσεις αλλά υπάρχουν και εργαζόμενοι αντικαταστάσιμοι. Αυτοί οι εργαζόμενοι λοιπόν κατά την γνώμη μου δεν θα επηρεαστούν από την αλλαγή που επήλθε από με την είσοδο των επιχειρησιακών συμβάσεων στον χώρο των επιχειρήσεων. Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν θα επηρεαστούν μισθολογικά λόγω κρίσης, σαφώς και θα επηρεαστούν, αλλά δεν θα επηρεαστούν λόγω επιχειρησιακής σύμβασης γιατί δεν θα φτάσουν στην χαμηλότερη μισθολογική κλίμακα.

Πάμε τώρα στο κομμάτι του «απλού» εργαζομένου που είναι και αυτός που ανάλογα με τον επιχειρηματία θα πληγεί από τις επιχειρησιακές συμβάσεις και την δύσκολη οικονομική συγκύρια που έχει ως αποτέλεσμα το υψηλό επίπεδο της ανεργίας.

Ο «απλός» εργαζόμενος είναι ο εύκολα για μια επιχείρηση ανακυκλώσιμος εργαζόμενος. Βέβαιος και δεν είναι μόνο ευθύνη των εργαζομένων το εάν θα καταταχτούν στην πρώτη κατηγορία του «κάλου» εργαζομένου, η στην δεύτερη του «απλού» εργαζομένου και αυτό γιατί οι ίδιοι οι επιχειρηματίες πολλές φορές δημιουργούν θέσεις εργασίας τέτοιες ώστε να μην γίνεται απαραίτητος ένα εργαζόμενος.

Στην δεύτερη λοιπόν κατηγορία των εργαζομένων οι επιχειρησιακές συμβάσεις σε συνδυασμό με τα πρωτόγνωρα επίπεδα ανεργίας θα συρρικνώσουν κατά πολύ το εισόδημα τους. Όσοι εργαζόμενοι αντιδρούν στην υπογραφή αυτών των συμβάσεων, θα απολύονται από τους εργοδότες τους, και λόγω της υψηλής ανεργίας θα είναι εύκολο για τους εργοδότες

μιας επιχείρησης να βρίσκουν κάποιον που θα δεχτεί να υπογράψει την σύμβαση. Συνεπώς η συμπύκνωση των εισοδημάτων των εργαζομένων θα πρέπει να θεωρείτε δεδομένη

- **Πιστεύετε ότι θα έχει θετικό αποτέλεσμα στην επιχείρηση η εφαρμογή των επιχειρησιακών συμβάσεων;**

Θεωρώ ότι ξεκάθαρη απάντηση σε αυτήν την απάντηση δεν μπορεί να δοθεί. Σίγουρα δεν απαντιέται με ένα «ναι» η ένα «όχι». Η απάντηση μάλλον είναι "εξαρτάται". Εξαρτάται κύριος από κάποια ποιοτικά χαρακτηριστικά του ζωντανού οργανισμού που λέγετε επιχείρηση.

Εάν για παράδειγμα η επιχείρηση όντως δεν πηγαίνει καλά και οδεύει προς ζημιά και η σχέση εργοδότη εργαζομένων είναι σχέση εμπιστοσύνης τότε σίγουρα το αποτέλεσμα μακροπρόθεσμα θα είναι θετικό για όλους, δηλαδή ούτε οι εργαζόμενοι θα χάσουν την θέση τους στην επιχείρηση αλλά ούτε και η επιχείρηση θα πιεστεί οικονομικά περεταιίρω αφού αυτό που θα έχει να κάνει είναι να μειώσει τους μισθούς των εργαζομένων της.

Από την άλλη οι εργοδότες οι όποιοι απλά θα προσπαθήσουν να επωφεληθούν από το νέο δημοψήφισμα χωρίς ουσιαστικά να έχουν πληγεί από αυτήν την παρατεταμένη περίοδο της λεγόμενης «κρίσης» θα πρέπει να το σκεφτούν πολύ καλά. Σίγουρα θα έχουν οικονομικό όφελος αλλά από την άλλη ενδεχόμενος να έχουν αντισταθμιστικές ζημιές λόγω της μικρότερης παραγωγικότητας των εργαζομένων της.

Το αποτέλεσμα είναι άγνωστο. Στρατηγικά κατά την άποψη μου είναι πολύ δύσκολο ένας εργοδότης να στην περίπτωση που έχει αρνητικές εναλλακτικές π.χ. μειωμένα κέρδη, να εφαρμόσει το μετρό των επιχειρησιακών συμβάσεων και αυτό γιατί η επιχείρηση ως ζωντανός οργανισμός που είναι έχει πολλά ποιοτικά χαρακτηριστικά που δεν μπορούν να κοστολογηθούν εύκολα. Για παράδειγμα τέτοια χαρακτηρίστηκα είναι η εμπιστοσύνη η συμπόνια η αλληλοβοήθεια η διάθεση καθώς και ο χαρακτήρας όλων αυτών των στοιχείων που συνθέτουν την έννοια της επιχείρησης.

Συμπερασματικά θετικές κατά την άποψη μου θα είναι οι επιχειρησιακές συμβάσεις που θα είναι κατανοητός ο λόγος που γίνονται και από τις δυο σκοπιές «εργοδότη-εργαζομένου». Αυτό με βάση την οικονομική συγκυρία, δυστυχώς, είναι εφικτό γιατί ο

εργαζόμενος θα προτιμήσει την απασχόληση παρόλο των μικρότερων αποδοχών παρά καθόλου απασχόληση σε περίπτωση που η επιχείρηση κλείσει.

- **Ποιες οι επιπτώσεις στο κοινωνικό περιβάλλον;**

Κατά τη γνώμη μου θα υπάρξουν δυο πολύ σοβαρές επιπτώσεις στην κοινωνία με την εφαρμογή του νέου νομοσχεδίου για τις επιχειρήσεις.

Η πρώτη θα είναι καθαρά οικονομική και η δεύτερη και ίσως σημαντικότερη σχετίζεται με την διάβρωση του πυρήνα της κοινωνίας και αυτών των στοιχείων που τον συνθέτουν, που δεν είναι αλλά από την εμπιστοσύνη, την κατανόηση, και την αλληλοβοήθεια μεταξύ των ανθρώπων που αποτελέσουν το κοινωνικό περιβάλλον.

Όσον αφορά την κοινωνική επίπτωση είναι απόλυτος κατανοητό ότι η μείωση των μισθών θα επιφέρει αλυσιδωτές αντιδράσεις στην οικονομία και στις συνήθειες των μελών μιας κοινωνίας. Οι μικρότεροι μισθοί οδηγούν σε μικρότερη κατανάλωση αγαθών και υπηρεσιών, η μικρότερη κατανάλωση σε μικρότερα κέρδη για τις επιχειρήσεις, και με την σειρά τους τα μικρότερα κέρδη σε νέες χαμηλότερα μισθολογικά επιχειρησιακές συμβάσεις για τους εργαζόμενους. Αυτός ο φαύλος κύκλος έχει ένα τέλος που κανείς δεν ξέρει που μπορεί να φτάσει συνεπώς το οικονομικό αποτέλεσμα ίσως και να είναι οδυνηρό.

Η δεύτερη επίπτωση που αφορά τον «χαρακτήρα» της κοινωνίας είναι κατά την άποψη μου η σημαντικότερη αλλαγή που επιφέρει η εφαρμογή των επιχειρησιακών συμβάσεων με την εφαρμογή του νέου νομοσχεδίου η συνοχή των ανθρώπων με τον χειρότερο τρόπο.

Όταν μια επιχείρηση αποφασίζει να χαμηλώσει τους μισθούς των εργαζομένων της, μέσω του όπλου που έχει πλέον στην διάθεση της, το οποίο δεν είναι άλλο από την επιχειρησιακή σύμβαση, στην πραγματικότητα οδηγεί τους ανθρώπους να λειτουργούν αυτόνομα και όχι συλλογικά ως προς το κοινό καλό και της επιχείρησης αλλά και για τους ίδιους.

Οι αντιδραστικοί εργαζόμενοι θα απομακρύνονται ενώ οι υπόλοιποι θα παραμένουν στις θέσεις τους με χαμηλότερους μισθούς. Επίσης αυτοί που θα αντικαθιστούν τις κενές θέσεις των αντιδραστικών εργαζομένων, θα προσλαμβάνονται και αυτοί με χαμηλότερους μισθούς. Προφανώς λοιπόν μεταξύ αυτών των δυο ομάδων υπάρχει μια σημαντική διάσπαση.

Ο καθένας από δω και περά θα πρέπει να λειτουργεί αυτόνομα. Οι εργοδότες από την μεριά τους, εκμεταλλεύονται την ανάγκη των εργαζομένων για απασχόληση, οι όποιοι για να μπορέσουν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες των ιδίων και των οικογενειών τους θα υποκύψουν στο να εργαστούν παρά τις ολοένα και χαμηλότερες οικονομικές απολαβές. Οι εργαζόμενοι από την άλλη δεν θα μπορούν να κινηθούν συλλογικά αφήνοντας την εξουσία των εργοδοτών να τους διέπει.

Η απολυτή εφαρμογή του «διαιρεί» και «βασιλεύει»...

❖ Έρευνα της People for Business με θέμα «Η εφαρμογή των επιχειρησιακών συμβάσεων μέσα στο 2011»

Βασικά συμπεράσματα

- 1 στις 3 επιχειρήσεις στην Ελλάδα θα εφαρμόσει τις επιχειρησιακές συμβάσεις μέσα στο 2011.
- Το 40,9% των εταιριών θεωρεί την εφαρμογή των επιχειρησιακών συμβάσεων απαραίτητη επιλογή για τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας.
- Το 45,4% των επιχειρήσεων θεωρεί ότι η καθιέρωση των επιχειρησιακών συμβάσεων είναι προς τη σωστή κατεύθυνση.
- Το 45,45% των στελεχών ανθρώπινου δυναμικού πιστεύει ότι οι μειώσεις μισθών θα οδηγήσουν σε σύγκρουση μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων.

Πιο συγκεκριμένα 1 στις 3 επιχειρήσεις στην Ελλάδα θα εφαρμόσει τις επιχειρησιακές συμβάσεις μέσα στο 2011, σύμφωνα με τα συμπεράσματα της έρευνας της Εταιρίας Επιλογής Στελεχών People for Business με θέμα «**Η εφαρμογή των επιχειρησιακών συμβάσεων μέσα στο 2011**», που πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα από 10 Ιανουαρίου έως 10 Φεβρουαρίου 2011 σε αντιπροσωπευτικό δείγμα 145 εταιριών. Στόχος της έρευνας, ήταν να διερευνηθούν η πρόθεση των εταιριών - μετά την ψήφιση του νέου νόμου- για την υιοθέτηση ή όχι επιχειρησιακών συμβάσεων μέσα στο 2011 και οι παράγοντες που θα λάμβαναν υπόψη τους οι εταιρίες, πριν προβούν σε μία τέτοια ενέργεια.

Έτοιμη να εφαρμόσει τις επιχειρησιακές συμβάσεις, το 2011, δηλώνει 1 στις 3 επιχειρήσεις στην Ελλάδα, σύμφωνα με την έρευνα της Pfb. Στην ερώτηση αν υπάρχει πρόθεση να προχωρήσει σε μειώσεις μισθών μέσα στο 2011, το 28% των εταιριών απάντησε ναι. Αρνητική ήταν η απάντηση που έδωσαν τα 2/3 των επιχειρήσεων (ποσοστό 59%) για την υιοθέτηση επιχειρησιακών συμβάσεων, ενώ εν αναμονή είναι το 13%, καθώς δεν γνωρίζει ακόμη προς πια κατεύθυνση θα κινηθεί η διοίκηση της εταιρίας.

«Στις μικρές επιχειρήσεις που οι σχέσεις είναι οικογενειακές και φιλικές το ποσοστό είναι μικρότερο. Υπάρχει μεγαλύτερη δυσκαμψία στην εφαρμογή τους, λόγω των σχέσεων που είναι

ευαίσθητες και εύκολο να διαταραχθούν, για αυτό και υπάρχει μεγαλύτερος σκεπτικισμός» δηλώνει η κ. **Ρεβέκκα Πιτσικά Γενική Διευθύντρια της People for Business.**

Θετικά αντιμετωπίζει τις επιχειρησιακές συμβάσεις το 62,3% των στελεχών ανθρώπινου δυναμικού που συμμετείχε στην έρευνα. Το 45,4% πιστεύει ότι ο νόμος για τις επιχειρησιακές συμβάσεις κινείται προς τη σωστή κατεύθυνση, το 14% θεωρεί απαραίτητη την υιοθέτησή του, κάτω από τις παρούσες συνθήκες και το 3% δηλώνει ότι η εφαρμογή του είναι μοναδική επιλογή για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας. Ενώ, το 36% θεωρεί ότι η διαμόρφωση του πλαισίου των επιχειρησιακών συμβάσεων παρουσιάζει κενά.

Επιχειρησιακές συμβάσεις και θέσεις εργασίας

Η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων, ποσοστό 77,2% θεωρεί ότι απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή μιας επιχειρησιακής σύμβασης είναι η διασφάλιση των θέσεων εργασίας, κατά τη διάρκεια της ισχύος της. Μόνο το 22,8% πιστεύει ότι αυτά τα δύο δεν πρέπει να συνδεθούν.

Επιπτώσεις από την εφαρμογή τους

Από τα συμπεράσματα της έρευνας, προκύπτει ότι η καθιέρωση μίας επιχειρησιακής σύμβασης σε μία εταιρία θα μπορούσε να προκαλέσει αρνητικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα και στο καλό κλίμα που υπάρχει μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης. Ειδικότερα, το 54,51% των στελεχών ανθρώπινου δυναμικού δηλώνει ότι η μείωση των μισθών θα μειώσει παράλληλα και την παραγωγικότητα της επιχείρησης. Αντίστοιχα το 45,45% απαντά ότι οι μειώσεις μισθών θα οδηγήσουν σε σύγκρουση μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων και θα διαταράξουν την εργασιακή ειρήνη στο εσωτερικό της επιχείρησης.

Ωστόσο, από τις απαντήσεις, προκύπτει ότι ελλοχεύουν και άλλοι κίνδυνοι για τις επιχειρήσεις, εάν εφαρμοστούν οι επιχειρησιακές συμβάσεις –σε πολύ μικρότερο βαθμό, όμως, σε σχέση με τους δύο παραπάνω. Συγκεκριμένα, το 54,54% θεωρεί ότι θα αυξηθεί ο αριθμός των αποχωρήσεων των εργαζομένων, ενώ το 40,9% πιστεύει ότι θα πληγεί η εικόνα της επιχείρησης στην αγορά.

«Τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού είναι λογικό να φοβούνται ότι από την εφαρμογή των επιχειρησιακών συμβάσεων θα μειωθεί η παραγωγικότητα και θα πληγεί το ηθικό των εργαζομένων. Και είναι κάτι που είναι αρκετά ριψοκίνδυνο στην παρούσα φάση. Γιατί ξέρουμε καλά ότι σε περιόδους ύφεσης, οι επιχειρήσεις για να βγουν από την κρίση θα πρέπει να αυξήσουν τη δέσμευση των εργαζομένων και όχι να την κλονίσουν. Για να εξασφαλιστεί η βιωσιμότητά τους, οι εργαζόμενοι πρέπει να αισθάνονται, περισσότερο δεμένοι με την εταιρία, στην οποία εργάζονται και να τη στηρίζουν με όσες περισσότερες δυνάμει μπορούν», επισημαίνει η **κ. Ρεβέκκα Πιτσικά Γενική Διευθύντρια της People for Business.**

Πότε κρίνονται απαραίτητες οι επιχειρησιακές συμβάσεις

Το 40,9% των εταιριών θεωρεί την εφαρμογή των επιχειρησιακών συμβάσεων απαραίτητη επιλογή για τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας, το 27,7% πιστεύει ότι οι μισθοί πρέπει να μειωθούν όταν κινδυνεύει η επιχείρηση με πτώχευση, το 22,7% δηλώνει ότι κρίνονται απαραίτητες οι επιχειρησιακές συμβάσεις προκειμένου να μη γίνουν απολύσεις και το 8,7% επισημαίνει ότι πρέπει να καθιερωθούν για την αποφυγή της μετατροπής των θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης.

Τέλος όσον αφορά στις βαθμίδες εργαζομένων (υψηλές, μεσαίες, χαμηλές) στις οποίες θα πρέπει να καθιερωθούν οι επιχειρησιακές συμβάσεις, το 51% δήλωσε ότι οι μειώσεις μισθών θα πρέπει να αφορούν συγκεκριμένες κατηγορίες θέσεων και όχι να εφαρμοστούν οριζόντια σε όλο το προσωπικό. Αντίθετη γνώμη εξέφρασε το 49%, που απάντησε ότι οι επιχειρησιακές συμβάσεις πρέπει να αφορούν το σύνολο των εργαζομένων.

Ταυτότητα έρευνας

Στην έρευνα της People for Business με θέμα «Η εφαρμογή των επιχειρησιακών συμβάσεων μέσα στο 2011», που πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα από 10 Ιανουαρίου έως 10 Φεβρουαρίου 2011 συμμετείχαν 145 εταιρίες –μικρές, μεγάλες και μεσαίες- από τον χρηματοπιστωτικό και πετρελαϊκό κλάδο, τη φαρμακοβιομηχανία, τα καταναλωτικά αγαθά, τις υπηρεσίες, τα consumer electronics, κ.α. Το 72% των επιχειρήσεων ήταν ελληνικές και το

28% πολυεθνικές, ενώ τα στελέχη που έδωσαν απαντήσεις ήταν: 68,18% Γενικοί Διευθυντές, 29,5% Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού και 2,32% Line Managers.

Μειώσεις μισθών 10% με επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας

Και για δεύτερη ειδική επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας αναμένεται να γνωμοδοτήσει θετικά το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.) του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ανάβοντας το «πράσινο φως» για μισθολογικές μειώσεις έως και 10%. Η συγκεκριμένη σύμβαση αφορά και πάλι μικρού μεγέθους επιχείρηση, συνεταιριστική, στην οποία απασχολούνται 15 άτομα.

Πάντως η πρώτη σύμβαση για την οποία δόθηκε θετική γνωμοδότηση σε μείωση μισθών, την περασμένη Παρασκευή, αφορά αυτή την οποία συνυπέγραψε το κλαδικό σωματείο της περιοχής και ο εργοδότης στο ξενοδοχείο «ΚΙΕΡΙΟΝ» στην Καρδίτσα και αφορά 19 εργαζόμενους. Η κλαδική οργάνωση, που υπέγραψε, παρά τις προειδοποιήσεις της Γ.Σ.Ε.Ε., είναι ο Σύνδεσμος Υπαλλήλων Ξενοδοχείου Ύπνου του Νομού Καρδίτσας.

Η ειδική επιχειρησιακή σύμβαση που υπεγράφη από τα δύο μέρη στις 31.3.2011 προβλέπει μείωση μισθών κατά 12%. Η επιχείρηση δεσμεύεται να μην προβεί σε απολύσεις για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η σύμβαση, δηλαδή για ένα χρόνο. Στο ξενοδοχείο «ΚΙΕΡΙΟΝ» απασχολούνται 19 εργαζόμενοι διαφόρων ειδικοτήτων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Οι αμοιβές των εργαζομένων στην εταιρεία «ΠΑΞΕΚ Α.Ε.» οι οποίοι απασχολούνται στο ξενοδοχείο «ΚΙΕΡΙΟΝ», ρυθμίζονται με βάση τις οικείες γενικώς υποχρεωτικές Συλλογικές Συμβάσεις και Διαιτητικές Αποφάσεις. Μετά την παρέλευση του ενός έτους θα ισχύουν οι αποδοχές που θα ορίζονται από τις ισχύουσες οικείες συλλογικές συμβάσεις και τις διαιτητικές αποφάσεις.

Τα στοιχεία που έλαβε υπόψη το Σ.Κ.Ε.Ε. πριν γνωμοδοτήσει -κατά πλειοψηφία- θετικά ήταν τα εξής:

1. Ο κλάδος, σύμφωνα με τα κοινώς συνομολογημένα από το Κλαδικό Σωματείο και την εταιρεία βρίσκεται σε κρίση, λόγω της έντονης οικονομικής ύφεσης και των ιδιαιτεροτήτων του συγκεκριμένου γεωγραφικού διαμερίσματος, του οποίου οι σχετικές επιχειρήσεις απευθύνονται σε συγκεκριμένες κατηγορίες πελατών-τουριστών.

2. Τα στοιχεία που έχει προσκομίσει η εταιρεία αποδεικνύουν ότι όντως η «ΠΑΞΕΚ Α.Ε.» αντιμετωπίζει πρόβλημα βιωσιμότητας.

Τα οικονομικά στοιχεία της επιχείρησης αποδεικνύουν σαφή καθοδική τάση με κύριο χαρακτηριστικό τη μείωση των καθαρών αποτελεσμάτων χρήσεως προ φόρων, τα οποία το 2010 ανήλθαν στο ποσό των 25.9443,45 ευρώ, ενώ το 2009 ήταν 89.516,97 ευρώ και το 2008 67.949,49 ευρώ. Τα στοιχεία κίνησης Ιανουαρίου - Φεβρουαρίου του 2011 επιβεβαιώνουν ακόμα μεγαλύτερη πτώση, σε σύγκριση με το αντίστοιχο διάστημα του 2010. Προβλέπεται δε τα καθαρά αποτελέσματα χρήσης προ φόρων για το 2011 να κλείσουν με αρνητικό πρόσημο στο ποσό των 24.766,62 ευρώ.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Καρατζάς. Χ. (2010). Οι εργασιακές σχέσεις μετά τις ρυθμίσεις των νέων εργατικών νόμων, Πιμ Εργασιακή.
- Κουκιάδης Ι. (1997) Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, εκδόσεις Σάκκουλα.
- Λούτας Γ. (2002) Η Θεωρία της επιχειρησιακής επικοινωνίας, εκδόσεις Έλλην.
- Μέντης Γ. (1999). Στοιχεία Εργατικού δικαίου, εκδόσεις Έλλην.
- Πάντζος Ε., Σώπασης Ι., Διονάτος Γ., Τσαχαρίδης Γ., Αναγνώστου Β., (2006). Πρότυπος οδηγός εργατικών και ασφαλιστικών θεμάτων, Εκδόσεις Κινήτρων ΕΠΕ.
- Ραπανάκης Π. (2005) Εργασιακές αναλύσεις και εφαρμογές, εκδόσεις Ναυτεμπορική.

ΠΗΓΕΣ

- http://news.kathimerini.gr/4dcgi/w_articles_economy_1_03/05/2011_440641 Εφημερίδα Καθημερινή. Άρθρο της συντάκτριας Χριστίνας Κοψίνη με θέμα «Μειώσεις μισθών 10% με επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας» αναρτήθηκε 03/05/2011.
- www.tax-profit.gr/ενημέρωση/54-forologika/206-m--m--html Website Tax Profit. Άρθρο του Οικονομολόγου - Λογιστή Α Τάξεως Κοκολάκη Κ. Γρήγορη με θέμα «Επιχειρησιακές Συμβάσεις Εργασίας» .
- www.scribd.com/doc/61557688/ΕΙΔΙΚΕΣ_ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ_ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ_N-3899-2010 Ελληνική Δημοκρατία Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης . Άρθρο 13 του Ν. 3899/17.12.2010 με θέμα «Ειδικές Επιχειρησιακές Συμβάσεις Εργασίας» αναρτήθηκε 03.01.2011.
- http://mae.datarc.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=310:people-for-buisness-.....&catid=50:2010-10-08-12-54,20 People for Business. Άρθρο σχετικά με την Αγορά Εργασίας – Τοπική Οικονομία – Επιχειρηματικότητα με θέμα «Προς επιχειρησιακή σύμβαση μια στις τρεις επιχειρήσεις» αναρτήθηκε 03.05.2011.
- <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=231933> Εφημερίδα Ελευθεροτυπία. Άρθρο της Ελευθεροτυπίας με θέμα «Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας» αναρτήθηκε 23.12.2010.
- http://news.kathimerini.gr/4dcgi/w_articles_economy_2_04/01/2011_427414 Εφημερίδα Καθημερινή. Άρθρο της Καθημερινής με θέμα «Οι προϋποθέσεις για τις επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας» αναρτήθηκε 04/01/2011.
- http://www.facebook.com/note.php?note_id=10150106348963800 New York College. Έρευνα της People for Business με θέμα «Η εφαρμογή των επιχειρησιακών συμβάσεων μέσα στο 2011» αναρτήθηκε 01/05/2011.
- <http://www.avgi.gr/nea-avgi/statistics/blog.avgi.gr/2009/06/ArticleActionshow.action?articleID=593054> Εφημερίδα Αυγή. Άρθρο του συντάκτη Α. Πετρόπουλου με θέμα «Δυο εκατομμύρια άνεργοι και φτωχοί το 2011» αναρτήθηκε 16.01.2011.
- http://www.esoterica.gr/forums/topic.asp?topic_id=8866