



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΜΕΤΑ ΤΑ
ΜΝΗΜΟΝΙΑ»**



ΠΑΠΑΝΔΡΕΟΥ ΝΙΚΟΛΙΤΣΑ

ΚΟΚΑ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

ΤΡΙΠΟΔΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΒΑΡΔΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΠΑΤΡΑ 2017

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματεύεται τη μισθοδοσία στον ιδιωτικό τομέα μετά τα μνημόνια. Ο σκοπός της είναι η διερεύνηση των απόψεων των λογιστών σχετικά με τη μισθοδοσία στη σύγχρονη οικονομική πραγματικότητα μετά τα μνημόνια ενώ παράλληλα επιχειρήθηκε η εγκατάσταση του προγράμματος Gusto το οποίο ήταν διαθέσιμο χωρίς πληρωμή για 30 μέρες. Ωστόσο όμως δεν μπορούσε να χρησιμοποιηθεί διότι είναι ένα πρόγραμμα που επικεντρώνεται μόνο για την Αμερική. Ειδικότερα:

Το πρώτο κεφάλαιο αφορά το εργατικό δίκαιο ενώ το δεύτερο σχετίζεται με τις περικοπές αποδοχών, την ενίσχυση των άτυπων και ευέλικτων μορφών εργασίας και την εργασιακή εφεδρεία.

Το τρίτο κεφάλαιο σχετίζεται με τη μισθοδοσία στην εποχή των μνημονίων ενώ το τέταρτο κεφάλαιο αφορά το πρόγραμμα Gusto το οποίο αφορά ένα πρόγραμμα μισθοδοσίας.

Το πέμπτο κεφάλαιο αφορά τη μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας και την ανάλυση των αποτελεσμάτων.

Τέλος, ακολουθούν τα συμπεράσματα, η βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε και το παράρτημα στο οποίο βρίσκεται το ερωτηματολόγιο της έρευνας.

ABSTRACT

This diploma thesis deals with payroll in the private sector following the memorandums. Its purpose is to investigate the accountants' views on payroll in modern economic reality after the memorandums while the installation of the Gusto program, which was available without payment for 30 days, was attempted. However, it could not be used because it is a program that focuses only on America. In particular:

The first chapter deals with labor law, while the second relates to pay cuts, the strengthening of informal and flexible forms of work, and job back-up.

The third chapter relates to payroll at the time of the memorandums, while the fourth chapter concerns the Gusto program which concerns a payroll program.

The fifth chapter concerns the methodological approach to research and the analysis of the results.

Finally, follow the conclusions, the bibliography used and the annex to which the survey questionnaire is located.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	2
ABSTRACT.....	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	6
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	6
1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	6
1.2 Η ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ ΣΕ ΝΕΟΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ.....	9
1.3 ΟΙ ΕΠΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ: ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑΣ.....	10
1.4 ΥΠΟΝΟΜΕΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑΣ.....	11
1.5 ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΕΥΝΟΙΑΣ.....	16
1.6 ΥΠΟΒΑΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΗΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ.....	20
1.7 ΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	26
Η ΑΜΦΙΣΒΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΓΓΥΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ.....	26
2.1 ΠΕΡΙΚΟΠΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΜΦΙΣΒΗΤΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΝΟΜΙΜΟΥ ΜΙΣΘΟΥ.....	26
2.2 ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΑΤΥΠΩΝ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	28
2.3 Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΦΕΔΡΕΙΑ	36
2.4 Η ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΔΙΑΡΚΟΥΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΑΝΑΓΚΗΣ	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	42
ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ.....	42
3.1 ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	42
3.1.1 ΔΙΑΡΚΕΙΑ Σ.Σ.Ε.....	43
3.1.2 ΛΗΞΗ Σ.Σ.Ε	44
3.2 ΜΝΗΜΟΝΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	44
3.3 ΚΑΤΩΤΑΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ	48
3.4 ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΕ	49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	54

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ GUSTO.....	54
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	95
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	95
5.1 ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ - ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΕΙΔΟΥΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	95
5.2 ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ - ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΕΙΔΟΥΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ.....	95
5.3 ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ	96
5.4 ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ.....	97
5.5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	98
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	117
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ	118
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	119
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ	119

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Εργατικό Δίκαιο συνιστά το πλέον χαρακτηριστικό παράδειγμα εφαρμογής των «διαρθρωτικών αλλαγών» των μνημονιακών πολιτικών και το κατεξοχήν πεδίο ανατροπής των δομών του ελληνικού κοινωνικού κράτους. Δεν ισχυριζόμαστε βέβαια ότι οι τάσεις απορρύθμισης του Εργατικού Δικαίου αποτελούν πρόσφατο και αποκλειστικά ελληνικό φαινόμενο. Ήδη από τη δεκαετία του 1980 υπήρξε μια γενικότερη στροφή προς τον «αυτορρυθμιστικό» ρόλο της αγοράς, τον περιορισμό των κρατικών επεμβάσεων στην οικονομία και την «επαναφευδοποίηση» των εργασιακών σχέσεων, μέσω της διάχυσης της ελαστικότητας και των άτυπων μορφών εργασίας. Εργατικό Δίκαιο ονομάζεται το σύνολο των κανόνων δικαίου που ρυθμίζουν τη κοινωνική σχέση εξαρτημένης εργασίας, επ' αμοιβή και την νομική θέση εκείνων που κατ' επάγγελμα αποζούν από αυτήν. (Κουκιάδης, 2005)

Το Εργατικό Δίκαιο αποτελεί ιδιαίτερο κλάδο της νομικής επιστήμης με αντικείμενο έρευνας και μελέτης το σύνολο των κανόνων που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις. Τούτο επηρεάζεται και διαμορφώνεται από τις ευρύτερες κοινωνικές συνθήκες, ενώ είναι στενά συνδεδεμένο με την οικονομική λειτουργία ενός κράτους, με στόχο την προστασία της. Συνδέεται με την έννοια της αυτονομίας σε ένα πλαίσιο συλλογικής εφαρμογής και δράσης.

Σε αντίθεση με λοιπούς κλάδους του δικαίου, διατηρεί μια ιδιαίτερη νοοτροπία και μεθοδολογία εφαρμογής του. Συνδέεται ρητά με τη διεθνή πραγματικότητα και ενσωματώνει άμεσα ζητήματα που αφορούν στην

εργασία, ιδίως στα πλαίσια της ΔΟΕ και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (για τα κράτη μέλη αυτής). (INE-ΓΣΕΕ, 2013)

Ως κλάδος του δικαίου το εργατικό δίκαιο αποτελεί αυτοτελή κλάδο ο οποίος θεωρείται τμήμα του Ιδιωτικού δικαίου. Πριν θεωρηθεί αυτοτελής κλάδος, εξετάζοντας στα πλαίσια του αστικού δικαίου και συγκεκριμένα του ενοχικού δικαίου. Σε πολλά σημεία το εργατικό δίκαιο παρουσιάζει κοινά σημεία με το δημόσιο δίκαιο. (Κουκιάδης, 2005)

Η γένεση 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 20ου αιώνα το Εργατικό Δίκαιο εμφανίζεται ως αυτόνομος κλάδος δικαίου.

Περαιτέρω, είναι γνωστό ότι το κοινωνικό κράτος δεν ήταν το αποτέλεσμα επαναστατικής ανατροπής του φιλελεύθερου καπιταλισμού ούτε και σήμανε ριζική ρήξη με το σύστημα της ελεύθερης αγοράς, παρότι σαφώς αποδυνάμωσε τον πρότερο κυρίαρχο φιλελεύθερο λόγο. Ως αποτέλεσμα συμβιβασμού ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία, επεδίωξε μια διαμορφωτική *«παρέμβαση στις συνέπειες του ανταγωνισμού και στους όρους της κοινωνικής διανομής»*, στο πλαίσιο, πάντα, του καπιταλιστικού συστήματος. Και μπορεί μεν η εγκαθίδρυσή του να μην ανέτρεψε τις δομές του τελευταίου, αλλά σαφώς μετέβαλε τις νομιμοποιητικές του βάσεις. Έκτοτε, η πολιτική λειτουργία εμφανίζεται να στοχεύει στη δόμηση κοινωνικής δικαιοσύνης, προκειμένου να καθίσταται νομιμοποιημένη. (Κουκιάδης, 2005)

Σήμερα, όμως, η στόχευση αυτή έχει πλήρως ανατραπεί, ακόμη και στο επίπεδο του κυρίαρχου λόγου. Μάλιστα, η διάλυση των προστατευτικών

δομών που περιβάλλουν την εργασία, επιχειρείται πλέον μέσα από μια ισχυρή νομοθετική κινητοποίηση, μέσα από έναν έντονο κρατικό παρεμβατισμό. Η κρατική παρέμβαση ισχυροποιείται ακριβώς για να εμποδωθεί ο νεοφιλελευθερισμός, όχι πλέον ως ιδεολογία ή οικονομική πολιτική, αλλά ως κανόνας κοινωνικής συμβίωσης γενικής αποδοχής, μη δεκτικός αντίθεσης, αλλά μόνον πειθάρχησης. Στο πλαίσιο αυτό, οι νέες εργασιακές σχέσεις επιδιώκεται να είναι όσο πιο αποκεντρωμένες και αρρυθμιστες, ιδανικά στο επίπεδο της ατομικής σύμβασης εργασίας ή αλλιώς στο επίπεδο της επιχείρησης, και ακόμη και τότε να συμπεριλαμβάνουν εκλεκτικά «προνομιούχες» ομάδες εργαζομένων, ενώ η αναγνώριση πλήρων δικαιωμάτων και μονιμότητας να αφορά επίσης μια ελάχιστη μειονότητα εργαζομένων. (INE-ΓΣΕΕ, 2013)

Αυτό το δυσμενές για το Εργατικό Δίκαιο περιβάλλον διαμορφώνεται γενικότερα από τη ριζική αλλαγή στο συσχετισμό δυνάμεων μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας, που συνεπάγεται η παγκοσμιοποίηση. Στις περισσότερες περιπτώσεις η υπονόμηση του Εργατικού Δικαίου είναι σταδιακή. Δεν συμβαίνει, όμως, αυτό στη χώρα μας.

Οι «μνημονιακές» πολιτικές επιχειρούν μια βίαιη και συνολική αναπροσαρμογή του οικονομικοκοινωνικού συστήματος, η οποία, σε συνδυασμό με την έξωθεν επιβολή της, δικαιολογεί απολύτως τον ισχυρισμό της προμετωπίδας του άρθρου περί «δικαίου κατεχόμενης χώρας». Οι πολιτικές αυτές όχι μόνον απέτυχαν να βγάλουν τη χώρα από την κρίση και έσυραν την οικονομία σε μια σπείρα αργού θανάτου, αλλά υπονομεύουν τα θεμέλια του ατομικού και συλλογικού Εργατικού Δικαίου και την ίδια την αρχή του κοινωνικού κράτους.

Το πλέγμα των νομοθετικών μέτρων, με τα οποία επιχειρείται η επιβολή αυτών των πολιτικών, ουσιαστικά αποτελεί ένα νέο «παρασύνταγμα», στο βαθμό που η εφαρμογή τους προϋποθέτει αναγκαστικά τον

παραμερισμό πολλών θεμελιωδών ρυθμίσεων του οικονομικού -και όχι μόνον- Συντάγματος. (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 2013)

1.2 Η ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ ΣΕ ΝΕΟΦΙΛΕΛΕΥΘΕΡΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ

Στο σύνολό τους οι εκτελεστικοί νόμοι των διαδοχικών μνημονίων διέπονται από τη λογική ότι το πρόβλημα της χαμηλής ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, όπως μάλιστα τούτο έχει επιδεινωθεί τα τελευταία χρόνια, θα αντιμετωπιστεί μέσω της επονομαζόμενης «εσωτερικής υποτίμησης», της μείωσης δηλαδή του εργατικού κόστους, κυρίως με την περικοπή των μισθών των εργαζομένων στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα, αλλά και με τον εν γένει περιορισμό των εργατικών δικαιωμάτων. Περιττό να σημειωθεί ότι η λογική αυτή προϋποθέτει την παραδοχή ότι το επίπεδο των μισθών και των εργασιακών όρων συνιστούν τον καθοριστικό παράγοντα της ανταγωνιστικότητας` οικονομίας. Επομένως, κατά την ίδια αυτή λογική, τόσο η ισχύουσα εργατική νομοθεσία όσο και το σύστημα των εργασιακών σχέσεων που υφίσταται σε μια χαμηλής ανταγωνιστικότητας οικονομία πρέπει το δίχως άλλο να αναμορφωθούν, προκειμένου να πάψουν να αποτελούν εμπόδιο. (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012)

Στη βάση της λογικής της εσωτερική υποτίμησης τα πρόσφατα μέτρα αποδομούν μια σειρά κοινωνικών κατακτήσεων, με στόχο την περαιτέρω συμπίεση του εργασιακού κόστους και την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων (διευκόλυνση απολύσεων, επιβολής εκ περιτροπής εργασίας και ενοικίασης εργαζομένων, μείωση αμοιβής υπερωριακής εργασίας και υπερεργασίας, προσλήψεις νέων με μισθούς κατώτερους από αυτούς της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας κ.λπ.). Στο πλαίσιο αυτό, οι πολιτικές του μνημονίου επιχειρούν -χωρίς τις

προϋποθέσεις της συνταγματικής αναθεώρησης και κυρίως χωρίς τη συναίνεση του εκλογικού σώματος- μια ριζική ανατροπή του οικονομικού Συντάγματος προς μια νεοφιλελεύθερη κατεύθυνση, αντίθετη με βασικές θεμελιώδεις διατάξεις του. Διότι, σε επίπεδο συνταγματικής τάξης, η αρχή του κοινωνικού κράτους αποτυπώθηκε στο συνταγματικό κείμενο, ακριβώς για να δεσμεύσει τη δημόσια εξουσία, κυρίως τη νομοθετική αλλά και τη δικαστική και την εκτελεστική, προς την κατεύθυνση της πραγμάτωσης της πληρέστερης δυνατής κοινωνικής προστασίας, στο πλαίσιο του καπιταλιστικού συστήματος. Μ' άλλα λόγια, η αρχή του κοινωνικού κράτους επεδίωξε, χωρίς να αμφισβητήσει τις υφιστάμενες σχέσεις παραγωγής, να θέσει όρια μέσω της κρατικής παρέμβασης στην οικονομία, έτσι ώστε να εξισορροπηθούν οι αντίρροπες αρχές της οικονομικής ελευθερίας αφενός και της κοινωνικής δικαιοσύνης και αλληλεγγύης αφετέρου. (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012)

Επιχειρώντας να αναδείξουμε αυτή την απόπειρα αναπροσαρμογής της συνταγματικής ταυτότητας του κράτους σε νεοφιλελεύθερη κατεύθυνση, θα εξετάσουμε συνοπτικά, αρχικά σε επίπεδο συλλογικού και στη συνέχεια σε επίπεδο ατομικού Εργατικού Δικαίου, τις συνέπειες των εφαρμοζόμενων «μνημονιακών» πολιτικών, όπως αυτές αποτυπώνονται στο πλέγμα των νομοθετικών μέτρων που υιοθετήθηκαν. (Κουκιάδης, 2005)

1.3 ΟΙ ΕΠΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ: ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑΣ

Βασικό χαρακτηριστικό των «μνημονιακών» πολιτικών είναι η σταδιακή απορρύθμιση του μηχανισμού της συλλογικής αυτονομίας. Η απευθείας επέμβαση του νομοθέτη με σκοπό την ανατροπή του

περιεχομένου ΣΣΕ που έχουν ήδη συναφθεί αποτελεί την πλέον προφανή αλλά τη λιγότερο σοβαρή πλευρά της «αντιμεταρρύθμισης». Η ουσία της τελευταίας συνίσταται στην προσπάθεια να επέλθει δομική αλλαγή στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ώστε αυτές να διεξάγονται πλέον –όταν θα διεξάγονται- στο χαμηλότερο δυνατό επίπεδο, αυτό της επιχείρησης. Είναι προφανές ότι στο επιχειρησιακό επίπεδο, ο συσχετισμός δυνάμεων είναι ιδιαίτερα δυσμενής για την εργατική πλευρά, ιδίως σε μια οικονομία σαν αυτή της Ελλάδας, όπου οι εργαζόμενοι διαχέονται σε πολλές μικρές επιχειρήσεις. Η επιβολή δε τέτοιων πολιτικών ευδοκιμεί ιδιαίτερα υπό τις συνθήκες της αυξανόμενης ανεργίας και της χαμηλής συμμετοχής των εργαζομένων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012)

1.4 ΥΠΟΝΟΜΕΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑΣ

Σε επίπεδο Συντάγματος, δυνάμει της θεμελιώδους ρύθμισης της παρ. 2 του άρθρου 22, η συλλογική διαπραγμάτευση αποτελεί τον κύριο ρυθμιστικό παράγοντα των εργασιακών σχέσεων, κατά περιορισμό της παντοδυναμίας του νομοθέτη, με αποτέλεσμα όρος ΣΣΕ να μην μπορεί να τροποποιηθεί ή να καταργηθεί με τυπικό νόμο. Σύμφωνα με την απορρέουσα από τη συνταγματική διάταξη αρχή της επικουρικότητας της κρατικής ρύθμισης, ο νομοθέτης, αφού διαμορφώσει ένα θεσμικό πλαίσιο γενικών όρων εργασίας, στη συνέχεια οφείλει να παρεμβαίνει μόνο επικουρικά, όταν δηλαδή η συλλογική αυτονομία δεν λειτουργεί. Το Συμβούλιο της Επικρατείας δέχεται σχετικά ότι με την παραπάνω συνταγματική διάταξη *«περιωρίσθη η υπό το κράτος των προγενεστέρων συνταγμάτων αναγνωριζόμενη παντοδυναμία του νομοθέτου»* και ότι με αυτή *«τίθεται φραγμός εις την παντοδυναμίαν του νομοθέτου κατά τη ρύθμισιν των εν λόγω θεμάτων, ούτως ώστε να καθίσταται αντίθετος προς*

την συνταγματικήν ταύτην διάταξιν η άσκησις της νομοθετικής αρμοδιότητος κατά τρόπο άγοντα εις πλήρη αποδυνάμωσιν του θεσμού», ενώ, ειδικότερα για τις αποδοχές των εργαζομένων, η Ολομέλεια δέχθηκε ότι ο καθορισμός των αποδοχών τους «δεν μπορεί να γίνει από το νόμο κατά τρόπο αποκλειστικό, να αφαιρεθεί δηλαδή από την ύλη της συλλογικής συμβάσεως». (Κουκιάδης, 2005)

Η αρχή αυτή παραβιάστηκε πολλαπλά από τις «μνημονιακές» πολιτικές. Το νέο «Μνημόνιο Οικονομικής και χρηματοπιστωτικής πολιτικής» καθώς και το νέο «Μνημόνιο Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής» (ν. 4046/2012) προβλέπουν το πρώτο στο κεφάλαιο Ε' «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις», παρ. 28 και 29, και το δεύτερο στο κεφάλαιο 4 «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις για την Ενίσχυση της Ανάπτυξης», παρ. 4.1 «Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας», ότι «*οι ελάχιστοι μισθοί που ορίζονται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας (ΕΓΣΣΕ) θα μειωθούν κατά 22% σε σύγκριση με το επίπεδο που ίσχυε την 1η Ιανουαρίου 2012. Για τους νέους (ηλικίας κάτω των 25), οι μισθοί που ορίζονται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας θα μειωθούν κατά 32% χωρίς περιοριστικούς όρους*». (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012)

Είναι προφανές ότι η συγκεκριμένη διάταξη συνιστά ευθεία αντισυνταγματική παρέμβαση στις αποφάσεις που αποτελούν προϊόν λειτουργίας της συλλογικής αυτονομίας. Στο ίδιο ακριβώς πλαίσιο τα νέα μνημόνια επιβάλλουν την αναστολή των διατάξεων ΣΣΕ που προβλέπουν αυτόματες αυξήσεις μισθών, συμπεριλαμβανομένων εκείνων περί ωριμάνσεων, έως ότου το ποσοστό ανεργίας μειωθεί σε επίπεδο κάτω του 10 %. Επιπλέον, παρεμβαίνουν και σε άλλους όρους των υφιστάμενων συλλογικών συμβάσεων, πέραν των μισθολογικών, καταργώντας τις όποιες προβλέψεις περί μονιμότητας περιλαμβάνονται σε αυτές

(συμβάσεις ορισμένου χρόνου, που ορίζεται ότι λήγουν σε κάποιο όριο ηλικίας ή με τη συνταξιοδότηση του εργαζομένου). Η κατάργηση, όμως, με νόμο όρων της ΕΓΣΣΕ 2010-2012 και των άλλων συλλογικών συμβάσεων συνιστά αντισυνταγματική υποκατάσταση των αυτόνομων συλλογικών ρυθμίσεων με νομοθετικές διατάξεις (άρθρο 22 παρ.2 Σ) και παράλληλα απαγορευμένη κρατική επέμβαση στο εγκαθιδρυμένο στην ελληνική έννομη τάξη σύστημα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι πρόσφατες ρυθμίσεις έρχονται έτσι να δώσουν τη «χαριστική βολή» στο σύστημα της συλλογικής αυτονομίας, του οποίου η κατάρρευση μεθοδεύτηκε τα τελευταία δύο χρόνια με μια σειρά ανεπίτρεπτων συνταγματικά παρεμβάσεων. (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012)

Αρχικά, με το τρίτο άρθρο του ν. 3845/2010 «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη - μέλη της ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο» προβλέφθηκε σειρά ρυθμίσεων για τη μείωση των αποδοχών όχι μόνον των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά και του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του δημόσιου τομέα. Στη συνέχεια, με το ν. 3899/2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας» μειώθηκαν ξανά οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού του δημόσιου τομέα, μέχρι το 25%, με την πρόβλεψη μάλιστα ότι οι σχετικές ρυθμίσεις κατισχύουν κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης ή ρήτρας ή όρου συλλογικής σύμβασης εργασίας. Τέλος, με το άρθρο 31 του ν. 4024/2011, τέθηκε ανώτατο όριο στις αποδοχές των εργαζόμενων στο σύνολο των επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα και καταργήθηκε κάθε διάταξη ΣΣΕ ή διαιτητικής απόφασης, που καθορίζει αποδοχές οι οποίες υπερβαίνουν τα ανώτατα αυτά όρια. (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012)

Ωστόσο, οι προαναφερόμενες αντισυνταγματικές απορρυθμίσεις της συλλογικής αυτονομίας ούτε εξαιρετικές είναι ούτε προσωρινού

χαρακτήρα. Τα νέα μνημόνια προδιαγράφουν την εκ βάθρων ανατροπή του παραδοσιακού συστήματος καθορισμού του ελάχιστου μισθού, της αυτόνομης δηλαδή υλικής κανονιστικής αρμοδιότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς προβλέπουν την σε σύντομο χρόνο αντικατάσταση του ύψους των μισθών που ορίζονται στην ΕΓΣΣΕ με ελάχιστο ύψος μισθού νομοθετημένο από την κυβέρνηση. Η υποκατάσταση αυτή της αυτόνομης ρυθμιστικής εξουσίας των κοινωνικών εταίρων από την κρατική ρύθμιση πλήττει στον πυρήνα της τη συλλογική αυτονομία, όπως αυτή κατοχυρώνεται στο άρθρο 22 παρ. 2 Σ. Προβλέπεται, βέβαια, στα νέα μνημόνια ότι η νομοθετική αυτή υποκατάσταση θα λάβει χώρα μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, είναι όμως πλέον γνωστή η κατ' επίφαση μόνο αναγνώριση του κοινωνικού διαλόγου από την κυβέρνηση. Εξάλλου, η τελευταία πρωτοφανής κρατική παρέμβαση στο αποτέλεσμα της διαπραγμάτευσης των κοινωνικών εταίρων που προηγήθηκε και κατέληξε στην από 3-2-2012 συμφωνία για την τήρηση της ΕΓΣΣΕ 2010-2012 είναι ενδεικτική της ολοκληρωτικής περιφρόνησης του κοινωνικού διαλόγου. Ας σημειωθεί δε ότι το σύνολο των «διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων» στην αγορά εργασίας, που εισάγει το νέο μνημόνιο «Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής», ξεκινά από την ρητή παραδοχή ότι «η έκβαση του κοινωνικού διαλόγου ... δεν ανταποκρίθηκε στις προσδοκίες». Και τούτο, ενώ το άρθρο 152 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης προβλέπει ότι η Ένωση οφείλει να σέβεται την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων και να διευκολύνει τον μεταξύ τους διάλογο. Δεν είναι όμως η πρώτη φορά που διαπιστώνεται μια τέτοια αντίφαση μεταξύ των γενικών διακηρύξεων της ΕΕ και της πραγματικής πολιτικής που χαράσσουν όργανά της, όπως, εν προκειμένω, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ως μέλος της τρόικας. (Κουκιάδης, 2005)

Είναι, περαιτέρω, σαφές ότι οι «μνημονιακές» ρυθμίσεις συνεπάγονται την ουσιαστική κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας, όπως αυτή κατοχυρώνεται όχι μόνο στο Σύνταγμα, αλλά και στις διατάξεις του άρθρου 8 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας (ΔΣΕ) 151/1978. Οι εν λόγω υπερνομοθετικής ισχύος διατάξεις επιτάσσουν τον διακανονισμό των όρων απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση με διαπραγματεύσεις ή διαδικασία περιβαλλόμενη από εγγυήσεις ανεξαρτησίας και αμεροληψίας, ενώ και οι διατάξεις του άρθρου 5 της ΔΣΕ 154/1981 απαιτούν να λαμβάνονται συμβατά με τις εθνικές συνθήκες μέτρα για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Στο ίδιο μήκος κύματος, η ΔΣΕ 98/1949 προστατεύει το δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων, ορίζοντας στο άρθρο 4 ότι τα κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν μέτρα για την προώθηση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, αποσκοπώντας στη ρύθμιση των όρων εργασίας μέσω συλλογικών συμβάσεων. Εξάλλου το άρθρο 8 παρ. 3 της ΔΣΕ 87/1949 υπογραμμίζει ότι τα συνδικαλιστικά δικαιώματα, που η σύμβαση εγγυάται, δεν μπορούν να θίγονται ούτε από τους νόμους ενός κράτους μέλους ούτε από την εφαρμογή αυτών.

Περαιτέρω, το άρθρο 28 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ κατοχυρώνει το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν ΣΣΕ και, σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, να αναλαμβάνουν συλλογική δράση για την προστασία των συμφερόντων τους, συμπεριλαμβανομένης και της απεργίας. Ενώ και το άρθρο 11 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), που εγγυάται το δικαίωμα ίδρυσης συνδικαλιστικών οργανώσεων και συμμετοχής σ' αυτές, έχει ερμηνευθεί από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΔΔΑ) σε πρόσφατες αποφάσεις του ως εγγυώμενο επίσης τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και το δικαίωμα της απεργίας.

Τέλος, το άρθρο 6 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΕΚΧ) προβλέπει ότι οι κοινωνικοί εταίροι είναι αυτοί, που είναι υπεύθυνοι για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, εγκαθιδρύοντας το μηχανισμό που οι ίδιοι κρίνουν κατάλληλο τόσο για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων όσο και για την επίλυση των εργατικών διαφορών μέσω της διαιτησίας. (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012)

Εξάλλου, τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στις ενωσιακές και υπερεθνικές πηγές θα πρέπει να εφαρμόζονται υπό τους όρους τήρησης της διεθνούς υποχρέωσης σεβασμού ενός ελάχιστου επιπέδου προστασίας, απέναντι στην οποία δεσμεύονται τόσο τα υπερεθνικά θεσμικά όργανα όσο και οι εθνικές αρχές, στην περίπτωση δηλαδή του μνημονίου τόσο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή όσο και η ελληνική κυβέρνηση. Τέλος, σε ό,τι αφορά ειδικά το Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, θα πρέπει να θυμίσουμε ότι μετά τη θέση σε ισχύ της Συνθήκης της Λισαβόνας και τη συνακόλουθη απόκτηση από αυτόν νομικού κύρους όμοιου με τις Συνθήκες (άρθρο 6 παρ. 1 της Συνθήκης για την ΕΕ), τα συλλογικά εργατικά δικαιώματα, που ο Χάρτης εγγυάται, έχουν εξισωθεί σε επίπεδο νομικής δεσμευτικότητας με τις οικονομικές ελευθερίες. (Κουκιάδης, 2005)

1.5 ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΕΥΝΟΙΑΣ

Το σημαντικότερο, όμως, από συνταγματική σκοπιά, είναι το γεγονός ότι οι πρόσφατες νομοθετικές επεμβάσεις, θεωρημένες στο σύνολο τους, ουσιαστικά ανατρέπουν την αρχή της εύνοιας, επί της οποίας έχει βασιστεί το σύγχρονο Εργατικό Δίκαιο. Η αρχή αυτή έχει, όμως, συνταγματική κατοχύρωση, με κύρια βάση τη διάταξη του άρθρου 22 παρ. 1 για την προστασία του κοινωνικού δικαιώματος της εργασίας και

συμπληρωματική τη θεμελιώδη αρχή της ισότητας του άρθρου 4 παρ. 1, όπως αυτή έχει μετεξελιχθεί στο πλαίσιο του κοινωνικού κράτους προς την κατεύθυνση της ουσιαστικής ισότητας. Η νέα αυτή αντίληψη η οποία κατατείνει στην εξάλειψη όχι μόνον των αυθαιρεσιών, αλλά και στην άμβλυνση των πραγματικών ανισοτήτων, ξεπερνά την απλή ισότητα ευκαιριών σε νομικό επίπεδο (δηλαδή, ίδιο νομικό πλαίσιο κανόνων για όλους), και τείνει να εφαρμοσθεί και στο επίπεδο των υλικών συνθηκών και των πραγματικών ευκαιριών ως μέσο για την οικοδόμηση μιας δικαιότερης κοινωνικής τάξης. Για το λόγο αυτό ο Κ. Hesse θεωρεί ότι πρόκειται για μία πορεία από την «τυπική ισότητα δικαίου προς την ουσιαστική ισότητα μέσω του δικαίου». (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012)

Ειδικότερα, η αρχή της εύνοιας, ως έκφραση της προστατευτικής αρχής του Εργατικού Δικαίου, επιδιώκει να αποκαταστήσει *«την ανισοκατανομή οικονομικής και κοινωνικής δύναμης που χαρακτηρίζει τα μέρη της εργασιακής σχέσης»* και ως εκ τούτου να αντιμετωπίσει αυτή την κυρίαρχη μορφή ανισότητας που υφίσταται στην κοινωνική πραγματικότητα.

Η πρώτη προσβολή της αρχής της εύνοιας συντελέστηκε με την παρ. 7 του δεύτερου άρθρου του «νόμου - πλαισίου» 3845/2010, ενώ μέχρι τότε, βάσει της αρχής αυτής, συναρθρώνονταν τα διάφορα είδη συλλογικών συμβάσεων (άρθρα 7 και 10 του ν. 1876/90) με τέτοιο τρόπο, ώστε σε περίπτωση εφαρμογής περισσότερων ΣΣΕ να ισχύει η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο ρύθμιση. Ήδη όμως από διάταξη του ν. 3845/2010, προβλέφθηκε ότι οι όροι των Ομοιοεπαγγελματικών, των Κλαδικών και Επιχειρησιακών ΣΣΕ μπορούν να αποκλίνουν (προφανώς επί το δυσμενέστερο) ακόμη και έναντι των αντίστοιχων όρων Εθνικών Γενικών ΣΣΕ. Η ρύθμιση αυτή ουσιαστικά δεν εφαρμόστηκε, γιατί η νομοθετική ανοχή μισθού κατώτερου από αυτόν που ορίζεται από την Εθνική Γενική ΣΣΕ ήταν προφανώς αντίθετη στην προστατευτική

λειτουργία του άρθρου 22 παρ. 1 του Συντάγματος και, ιδίως, αδύνατο να επιβληθεί πολιτικά. Ενδεικτικό της προχειρότητας όμως της κατά παραγγελία νομοθέτησης είναι ότι η προαναφερθείσα διάταξη της παρ. 7 του δεύτερου άρθρου του ν. 3845/2010 παραμένει τυπικά ισχυρή.

Ο ν. 4024/2011 έδωσε τη χαριστική βολή. Σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 37, η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική ΣΣΕ, όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής. Πρακτικά μετά την ψήφιση του νόμου αυτού οι κοινές επιχειρησιακές ΣΣΕ αναλαμβάνουν το ρόλο που είχαν κληθεί στο μεταξύ να παίξουν οι ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις (άρθρο 13 του ν. 3899/2010) οι οποίες και καταργούνται. Περαιτέρω, καταργείται η προϋπόθεση για την υποβολή αιτιολογικής έκθεσης στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου της Επιθεώρησης Εργασίας, που προβλεπόταν στην περίπτωση των ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων. (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012)

Εξάλλου, το όριο των 50 εργαζομένων που έπρεπε να απασχολούνται σε μια επιχείρηση, για να είναι δυνατή η σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ σύμφωνα με το προηγούμενο των μνημονίων νομοθετικό καθεστώς (άρθρο 6 παρ.1β του ν. 1876/1990), καταργείται και αυτό με την παράγραφο 3 του άρθρου 37 του ν. 4024/2011. Περαιτέρω, διάταξη του ίδιου άρθρου απονέμει ικανότητα σύναψης επιχειρησιακών ΣΣΕ σε ενώσεις προσώπων, οι οποίες πέραν της αντιπροσωπευτικής στερούνται και της όποιας ουσιαστικής διαπραγματευτικής δύναμης. Ο σκοπός τούτων των επιμέρους ρυθμίσεων δεν είναι άλλος από την εκχώρηση της «αρμοδιότητας» καθορισμού των εργασιακών όρων αποκλειστικά στην εξουσία του εργοδότη, υπό το κάλυμμα εικονικών συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τέλος, ένα ακόμη πλήγμα στο κατεδαφιζόμενο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων δίνεται με την αναστολή της δυνατότητας επέκτασης και κήρυξης γενικώς υποχρεωτικών των

κλαδικών συμβάσεων, που καλύπτουν το 51% των εργαζομένων του κλάδου (δηλαδή την αναστολή της εφαρμογής των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 11 του ν. 1876/1990) για όλη τη διάρκεια ισχύος του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (άρθρο 37 του ν. 4024/2011). (Κουκιάδης, 2005)

Παράλληλα με την αρχή της εύνοιας, οι «μνημονιακές» ρυθμίσεις πλήττουν και τα θεμέλια της συλλογικής αυτονομίας σε κλαδικό επίπεδο, θίγοντας την αποτελεσματικότητα των κλαδικών ΣΣΕ και περιορίζοντας ουσιαστικά την ελευθερία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να διαπραγματεύονται σε κλαδικό επίπεδο.

Δεν χρειάζεται δε στο σημείο αυτό να υπενθυμίσουμε τον κεντρικό ρόλο που διαδραματίζουν οι διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο καθώς και οι κλαδικές ΣΣΕ σε όλα σχεδόν τα ευρωπαϊκά συστήματα συλλογικής αυτονομίας. Η πρακτική των εργασιακών σχέσεων έχει αποδείξει ότι οι κλαδικές ΣΣΕ συνιστούν τον πλέον κατάλληλο και αποτελεσματικό μηχανισμό διαμόρφωσης των εργασιακών όρων και ιδίως του επιπέδου των μισθών. Μεταξύ άλλων λόγων, διότι οι διαπραγματεύσεις και οι συμβάσεις σε κλαδικό επίπεδο εξυπηρετούν μια λειτουργία ομογενοποίησης των μισθών και των όρων εργασίας και έτσι σε μεγάλο βαθμό προφύλαξης αυτών από τον ανταγωνισμό. Επιπλέον, διότι, καλύπτοντας όλους τους εργαζόμενους ενός κλάδου ή συναφών κλάδων, οι κλαδικές ΣΣΕ εμποδίζουν την εκδήλωση και ανάπτυξη συντεχνιακού πνεύματος, ενώ απομακρύνουν και τον κίνδυνο χειραγώγησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τον εργοδότη, κίνδυνος που υφίσταται ιδίως στις περιπτώσεις των μικρών επιχειρησιακών σωματείων.

Η φυσιολογική κατάληξη της βίαιης αυτής απορρύθμισης είναι η βαθμιαία εγκατάλειψη των γενικότερων συλλογικών ρυθμίσεων υπέρ των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας. Όλα αυτά προοιωνίζονται μια

ταχύτατη πορεία άρσης των υφιστάμενων προστατευτικών διατάξεων, εφόσον είναι προφανές ότι στο επιχειρησιακό επίπεδο η διαπραγματευτική ισχύς της εργατικής είναι πολύ μικρότερη από εκείνην της εργοδοτικής πλευράς. (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012)

1.6 ΥΠΟΒΑΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΗΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

Ισχυρό πλήγμα δέχθηκε με τις «μνημονιακές» ρυθμίσεις και ο θεσμός μεσολάβησης και διαιτησίας. Η τελευταία δεν συνιστά, προφανώς, αυτοσκοπό. Συνιστούσε όμως, όπως είχε προβλεφθεί από το ν. 1876/1990 υποστηρικτικό θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που αποσκοπούσε, σύμφωνα και με τη συνταγματική πρόβλεψη του άρθρου 22 παρ. 2, να μην μένουν αρρυθμιστες οι συλλογικές διαφορές. Ήδη η ρυθμιστική αυτή λειτουργία της διαιτησίας έχει, ουσιαστικά, καταργηθεί. (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2012)

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα νέα μνημόνια η προσφυγή στη διαιτησία θα είναι πλέον δυνατή, μόνο εφόσον υπάρχει κοινή συμφωνία της εργοδοτικής και της εργατικής πλευράς. Προστατεύεται και ευνοείται, έτσι, η τακτική της εργοδοτικής πλευράς να καταγγέλλει υφιστάμενες ΣΣΕ, χωρίς να επαναδιαπραγματεύεται νέες, εφόσον δεν υφίσταται πια το *ultimum remedium* της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία.

Ήδη, με το ν. 3899/2010 (άρθρο 14), η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία είχε περιοριστεί μόνο στις εξής δύο περιπτώσεις: α) για το ένα μέρος, εφόσον το άλλο αρνούσαν τη μεσολάβηση, β) για οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή της πρότασης μεσολάβησης, εφόσον και τα δύο μέρη είχαν προσέλθει και συμμετάσχει στη διαδικασία μεσολάβησης. Με τις ρυθμίσεις των νέων μνημονίων όμως και οι δύο αυτές δυνατότητες καταργούνται και πλέον η μόνη

περίπτωση λειτουργίας της διαιτησίας είναι εκείνη, όπου και τα δύο μέρη θα συμφωνήσουν να προσφύγουν σ' αυτή.

Επιπλέον, ήδη με τα άρθρα 14 και 15 του ν. 3899/2010, καθώς και με το άρθρο 51 του ν. 3871/2010, επανακαθορίστηκε ο ρόλος του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) και της διαιτησίας. Πλέον η προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό αποκλειστικά του βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού, αφαιρούνται δηλαδή από την ύλη της όχι μόνο ζητήματα που άπτονται άλλων όρων εργασίας, πέραν των μισθολογικών, αλλά και ζητήματα που αφορούν τα πάσης φύσεως επιδόματα. Τέλος, οι ίδιες νομοθετικές διατάξεις προβλέπουν επίσης ότι οι διαιτητικές αποφάσεις είναι ανίσχυρες, εφόσον χορηγούν με οποιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις έως το τέλος του 2012, πέραν ορισμένων εξαιρέσεων. (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2012)

Οι προαναφερθέντες περιορισμοί στη λειτουργία της διαιτησίας είναι όμως επίσης συνταγματικά προβληματικοί. Το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος ορίζει ότι *«με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία»*. Ακριβώς επειδή κατά τη συνταγματική επιταγή οι κανόνες της διαιτησίας αντικαθιστούν τη συλλογική σύμβαση, στην οποία τα μέρη δεν μπόρεσαν να καταλήξουν με ελεύθερες διαπραγματεύσεις, η διαιτητική απόφαση έχει κανονιστική λειτουργία και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα των αυτόνομων πηγών του Εργατικού Δικαίου. Καταρχάς, λοιπόν, η διάταξη του ν. 3871/2010 (άρθρο 51), μέσω της οποίας η νομοθετική λειτουργία επεμβαίνει στο έργο της διαιτησίας (απαγόρευση μισθολογικών αυξήσεων μέσω διαιτητικών αποφάσεων) συγκρούεται με το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος. Ομοίως, αντίθετη με την εν λόγω συνταγματική διάταξη είναι και η διάταξη του ν. 4024/2011 (άρθρο 31), με την οποία καταργείται κάθε διαιτητική

απόφαση που καθορίζει αποδοχές για τους εργαζόμενους του ευρύτερου δημόσιου τομέα, οι οποίες υπερβαίνουν τα ανώτατα όρια που έθεσε ο νομοθέτης, καθώς η νομοθετική αυτή πρόβλεψη παραβιάζει τόσο τη συλλογική αυτονομία όσο και την αυτόνομη κανονιστική εξουσία που το Σύνταγμα εγγυάται στη διαιτησία. Επιπλέον, στο βαθμό που η προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται πλέον μόνο σε ζητήματα που αφορούν το βασικό μισθό, η σχετική διάταξη του ν. 3899/2010 περικόπτει το υλικό αντικείμενο της συλλογικής αυτονομίας και ως εκ τούτου παραβιάζει εκ νέου τη συνταγματική διάταξη που την κατοχυρώνει. Διότι η εξομοίωση, από τη συνταγματική διάταξη, (άρθρο 22 παρ.2) των κανόνων της διαιτησίας με ΣΣΕ, συνεπάγεται ότι το υλικό αντικείμενο της διαιτησίας δεν διαφοροποιείται από εκείνο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Με άλλα λόγια, αυτό που προκύπτει από τον προαναφερόμενο συνταγματικό κανόνα είναι ότι οποιοδήποτε θέμα μπορεί να ρυθμιστεί με συλλογικές διαπραγματεύσεις, μπορεί επίσης να ρυθμιστεί και με διαιτητική απόφαση. Συνεπώς, η νομοθετική συστολή των αρμοδιοτήτων του διαιτητή κατ' επιταγή των διατάξεων των μνημονίων δεν μπορεί παρά να είναι αντίθετη προς το Σύνταγμα. (Κουκιάδης, 2005)

Εξάλλου σύμφωνα πάντα την ίδια συνταγματική διάταξη (άρθρο 22 παρ. 2), οι συλλογικές διαφορές δεν μπορούν να απομένουν αρρύθμιστες, τόσο ως προς τα οικονομικά, όσο και ως προς τα θεσμικά ζητήματα. Για το λόγο αυτό, προβλέφθηκε ως *ultimum refugium*, σε περίπτωση αδυναμίας συμφωνίας μεταξύ των μερών, η διαιτησία, ως ιδιόμορφη παρανομοθετική, κανονιστική λειτουργία.

Με τις προβλέψεις όμως των νέων μνημονίων η λειτουργία αυτή καθίσταται πλήρως ανενεργή. Μάλιστα, η κατάργηση της διαιτησίας εντάσσεται σε ένα γενικότερο σχεδιασμό πλήρους απορρύθμισης, δεδομένου ότι ο μνημονιακός νομοθέτης επέβαλε, επίσης, σημαντικό χρονικό περιορισμό της ισχύος των κανονιστικών όρων των ΣΣΕ μετά τη

λήξη τους: μετά την λήξη ή την καταγγελία, εφόσον η διαπραγμάτευση των μερών δεν καταλήξει σε νέες ρυθμίσεις εντός των προσεχών τριών, πλέον, μηνών, οι κανονιστικοί όροι παύουν να ισχύουν. Συνεπώς, η εργοδοτική πλευρά θα είναι σε θέση σε κάθε περίπτωση να υποβαθμίσει τους υφιστάμενους θεσμικούς όρους μέχρι του ύψους αυτών της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ, αρνούμενη απλώς, κι έτσι καθιστώντας αδύνατη, την προσφυγή στη διαιτησία.

Εξάλλου, τα νέα μνημόνια προβλέπουν ότι εάν δεν συναφθεί νέα συμφωνία μετά το διάστημα του τριμήνου, η αμοιβή θα επανέλθει στο βασικό μισθό και από τα επιδόματα θα συνεχίσουν να ισχύουν μόνο αυτά της ωρίμανσης, των τέκνων, της εκπαίδευσης και των βαρέων επαγγελματιών, έως ότου αντικατασταθούν από εκείνα της νέας συλλογικής σύμβασης ή των νέων ατομικών συμβάσεων. Στη σπάνια, δε, περίπτωση που μετά από συμφωνία των μερών μια διαιτητική απόφαση θα διαδεχθεί μια ΣΣΕ, τότε οι πέραν του βασικού μισθού όροι της σύμβασης θα παύουν αυτοδικαίως να ισχύουν, αφού όπως προβλέπει το άρθρο 3 παρ.2 της από 28.2.2012 ΠΥΣ, στις διαιτητικές αποφάσεις δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνονται *«ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων»*. (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2012)

Τέλος, εφόσον η διαπραγμάτευση για τη σύναψη κανονισμών εργασίας δεν θα μπορεί πλέον να καταλήγει σε διαιτησία, (αφού, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η προσφυγή σ' αυτή περιορίζεται πλέον στον καθορισμό αποκλειστικά του βασικού ημερομισθίου ή/και του βασικού μισθού), είναι φανερό ότι στο μέλλον αυτοί θα καθορίζονται μονομερώς από την εργοδοσία.

Ένα πρόσθετο ζήτημα ανακύπτει εξαιτίας των διαδοχικών τροποποιήσεων των πρόσφατων ρυθμίσεων για τη διαιτησία. Με διάταξη του άρθρου 14 του ν. 3899/2010 αναστάλθηκε η άσκηση του

δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής στη διαιτησία, ανεξάρτητα από το ποιο μέρος (εργοδοτικό ή εργατικό) προσέφυγε, ενώ υπό το καθεστώς του νόμου 1876/1990 αυτό συνέβαινε, μόνο όταν το εργατικό μέρος προσέφευγε μονομερώς στη διαιτησία (άρθρο 16 παρ. 2 του ν. 1876/1990). Αυτή η αναστολή, εφόσον δεν ρυθμίζεται διαφορετικά, φαίνεται ότι διατηρείται σε ισχύ και μετά την εφαρμογή των νέων μνημονίων, τα οποία, όπως ήδη επισημάναμε, καταργούν κάθε δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία. Εφεξής κάθε προσφυγή στη διαιτησία θα συνεπάγεται την αναστολή της δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος της απεργίας για δέκα ημέρες.

Πέραν, όμως, των επιμέρους περιστολών και απαγορεύσεων, ο θεσμός της μεσολάβησης και διαιτησίας τίθεται υπό αμφισβήτηση και για έναν ακόμη λόγο. Στο «Μνημόνιο Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής» προβλέπεται ότι έως τον Οκτώβριο του 2012, θα υπάρξει μία ανεξάρτητη αξιολόγηση της λειτουργίας της διαιτησίας και της μεσολάβησης, ώστε να διασφαλιστεί πως οι αποφάσεις της διαιτησίας αντανακλούν επαρκώς τις ανάγκες της μισθολογικής προσαρμογής. Κατά συνέπεια, από το όλο κλίμα των πολιτικών που υιοθετούνται, φαίνεται να ανατρέπεται η μεταρρυθμιστική προσπάθεια που είχε ξεκινήσει στη δεκαετία του 1990 για τον εξορθολογισμό της ρύθμισης των συλλογικών διαφορών, με τη θέσπιση νέο-κορπορατιστικών θεσμών, όπως ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) και η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ), προς μια καθαρά, πλέον, νεοφιλελεύθερη κατεύθυνση. (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2012)

1.7 ΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

Κατά τη νομολογία η σημασία του εργατικού ατυχήματος έχει εξεταστεί σε βάθος ώστε εργατικό ατύχημα να θεωρείται το βίαιο συμβάν που επέρχεται στο τόπο της εργασίας και την ώρα της εργασίας, αλλά από τον ορισμό εντάσσονται και τα ατυχήματα που εξελίσσονται κατά την συνήθη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς το χώρο εργασίας του. Σαν προϋπόθεση το εργατικό ατύχημα έχει τουλάχιστον ένα εξωτερικό αίτιο και ως έκβαση του μια αυτονόητη προσωρινή βλάβη, αναπηρία ή ακόμα και την απώλεια της ζωής του εργαζομένου. Είναι πρόδηλη η ανάγκη μιας αιτιώδους, άμεσης ή έμμεσης σχέσης ανάμεσα στο βίαιο γεγονός που προκάλεσε το ατύχημα και στην εργασία. Παρόλα αυτά θεωρούνται ικανές προϋποθέσεις ο χρόνος και ο χώρος της εργασίας που μπορεί να εξελιχθεί το εργατικό ατύχημα κατά τη νομοθεσία και τη νομολογία και δεν θεωρείται απαραίτητη η τεκμηρίωση της αιτιώδους σχέσης για την επιβεβαίωση της γνησιότητας ενός ατυχήματος ως εργατικού. (Κουκιάδης, 2005)

Στο εργατικό ατύχημα, επίσης κατατάσσεται κάθε σωματική ή οξεία βλάβη του εργαζομένου, που αποδεικνύεται από το γεγονός ότι του έχει επιβληθεί να εργαστεί σε δυσμενείς συνθήκες εργασίας ή λόγω της υπερβολικής δραστηριότητας του εργαζομένου ώστε να ανταπεξέλθει σε τυχόν παράδοξους όρους εργασίας, με αποτέλεσμα ακόμα και αν στον εργαζόμενο προϋπάρχει ήδη κάποια κοινή νόσο, λόγω των βεβαρυμένων συνθηκών της εργασίας του, αυτή μπορεί να επιδεινωθεί. (Κουκιάδης, 2005)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΑΜΦΙΣΒΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΓΓΥΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Το άρθρο 22 παρ. 1 και 2 του Συντάγματος δεν λειτουργεί μόνο ως κατευθυντήρια διάταξη, αλλά κατοχυρώνει και ένα γνήσιο υποκειμενικό δικαίωμα, που εγγυάται δίκαιες, ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας. Δίκαιες συνθήκες εργασίας είναι αυτές που εξασφαλίζουν το σεβασμό της ανθρώπινης αξίας και την ανάπτυξη της προσωπικότητας, σύμφωνα με τα διδάγματα της κοινής πείρας και σε ανταπόκριση με το οικονομικό περιβάλλον που έχει διαμορφωθεί στη συγκεκριμένη χρονική στιγμή στη χώρα. Συμπεριλαμβάνουν την απαίτηση για ένα αξιοπρεπή μισθό και ένα λογικό ωράριο εργασίας. (Κουκιάδης, 2005)

2.1 ΠΕΡΙΚΟΠΕΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΑΜΦΙΣΒΗΤΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΝΟΜΙΜΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Ενόψει των παραπάνω, η κατάργηση, ουσιαστικά, και όχι απλώς η συρρίκνωση, του κατώτατου νόμιμου μισθού που επέρχεται με την εγκατάλειψη της αρχής της εύνοιας προσκρούει επίσης άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος. Και τούτο διότι, με τις διαδοχικές ρυθμίσεις των νόμων 3845/2010 και 3899/2010 και ιδίως του νόμου 4046/2012, ο ελάχιστος μισθός παύει να επιτελεί την προστατευτική λειτουργία του. Ήδη το ασφυκτικό για την εργατική πλευρά πλαίσιο που είχε διαμορφωθεί από τις νομοθετικές παρεμβάσεις σε συνδυασμό με την οικονομική συγκυρία είχε οδηγήσει σε πάγωμα των μισθών για το έτος 2010 και σε πολύ μικρές αυξήσεις (σε λίγες περιπτώσεις) για τα έτη 2011 και 2012. Η μείωση της πραγματικής αξίας του μισθού υπήρξε δραματική, αν μάλιστα ληφθούν υπόψη και η αυξανόμενη φορολογική

επιβάρυνση των μισθωτών καθώς και η συνεχής μετατροπή θέσεων πλήρους απασχόλησης σε θέσεις μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό ο ελάχιστος μισθός δεν επιτελεί πια τη βασική του λειτουργία, να εξασφαλίζει, δηλαδή, ένα αξιοπρεπές επίπεδο βιοπορισμού. Τούτη, όμως, η εξέλιξη έρχεται σε ευθεία αντίθεση με τις σχετικές προβλέψεις της ΔΣΕ 98 και 154, όπως ερμηνεύονται από τα αρμόδια όργανα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η οποία επιμένει ιδιαίτερα στη σημασία που έχει ο ελάχιστος μισθός «ως σταθερό σημείο αγκυροβόλησης, που θα υποστηρίξει τη ζήτηση και θα αμβλύνει τις εμπορικές πιέσεις». (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2012)

Περαιτέρω, περιορισμοί και περικοπές αποδοχών, στο βαθμό που επεκτείνονται και στις ατομικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων με σχέση ιδιωτικού δικαίου σε φορείς του Δημοσίου, είναι αντίθετοι στην ελευθερία των συμβάσεων, όπως καθιερώνεται στο άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος. Κατά τη νομολογία, *«με την ελευθερία των συμβάσεων δεν συμβιβάζεται, καταρχήν, μεταγενέστερη επέμβαση του νομοθέτη, περιοριστική της ελευθερίας αυτής, εκτός από τις περιπτώσεις κατά τις οποίες η ελευθερία των συμβάσεων προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων ή ασκείται κατά παραβίαση του Συντάγματος ή ενέχει προσβολή των χρηστών ηθών, καθώς επίσης και κατά τις περιπτώσεις που ασκείται προς βλάβη της εθνικής οικονομίας»*. Για τους ίδιους λόγους είναι αντισυνταγματικές και οι ρυθμίσεις του άρθρου 51 του ν. 3871/2010, που ορίζουν ότι οι διαιτητικές αποφάσεις που χορηγούν μισθολογικές αυξήσεις για τα έτη 2010 και το πρώτο εξάμηνο του 2011 είναι ανίσχυρες και ανεφάρμοστες, ενώ συγχρόνως απαγορεύουν, πλην εξαιρέσεων, και τη χορήγηση μισθολογικών αυξήσεων για το διάστημα έως το τέλος του 2012. (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2012)

Οι εν λόγω περικοπές αποδοχών κατά πάσα πιθανότητα προσκρούουν και στο άρθρο 1 εδ. α' του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της ΕΣΔΑ,

που κατοχυρώνει το σεβασμό της περιουσίας του προσώπου, την οποία μπορεί να τη στερηθεί μόνο για λόγους δημόσιας ωφέλειας. Στην έννοια της περιουσίας περιλαμβάνονται όχι μόνο τα εμπράγματα δικαιώματα, αλλά και τα δικαιώματα «περιουσιακής φύσεως» και τα κεκτημένα «οικονομικά συμφέροντα» και ειδικότερα απαιτήσεις, εφόσον υπάρχει νόμιμη προσδοκία, με βάση το ισχύον, έως την προσφυγή στο δικαστήριο, δίκαιο, ότι μπορούν να ικανοποιηθούν δικαστικά. Παρόμοιας φύσης είναι και τα ενοχικά δικαιώματα επί του μισθού, τα οποία απορρέουν από την εργασιακή σχέση, όπως και οι νόμιμες προσδοκίες απαιτήσεων, όπως είναι και αυτές που απορρέουν από ΣΣΕ. Επομένως, κάθε άμεση ή έμμεση απόσβεση, κατάργηση ή προσβολή του μισθού - και μάλιστα όπως το ύψος αυτού διαμορφώνεται μέσα από τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις που το Σύνταγμα εγγυάται- συνεπάγεται ευθεία παραβίαση και του δικαιώματος στην περιουσία που κατοχυρώνει η ΕΣΔΑ και είναι, για το λόγο αυτό, ανίσχυρη. (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2012)

2.2 ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΑΤΥΠΩΝ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πέραν όμως των μισθολογικών περικοπών, διατάξεις των ν. 3863/2010 και 3899/2010 επιχειρούν να ενισχύσουν υπέρμετρα την ευελιξία των εργασιακών σχέσεων, αίροντας τις υφιστάμενες εγγυήσεις. Έτσι, διευκολύνεται η εφαρμογή της προσωρινής απασχόλησης και αυξάνεται η δοκιμαστική περίοδος απασχόλησης, ενώ οι διαδικασίες της εργατικής νομοθεσίας, που υφίσταντο για λόγους προστασίας του εργατικού μέρους, τώρα απλοποιούνται προς όφελος της εργοδοτικής πλευράς. Στο εξής, με μονομερή απόφαση του εργοδότη, ο μερικώς απασχολούμενος έχει υποχρέωση να παρέχει πρόσθετη εργασία πέρα από τη

συμφωνηθείσα. Με όμοια απόφαση μπορεί να επιβάλλεται σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης σε όλη την επιχείρηση, ενώ ο νόμος ενθαρρύνει την «ανακύκλωση» των νέων εργαζομένων και την απόλυσή τους χωρίς αποζημίωση, προβλέποντας ότι η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες, οπότε και μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης. (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2012)

Πιο αναλυτικά, με διάταξη του ν. 3846/2010 (άρθρο 2 παρ. 3 εδ. δεύτερο) δόθηκε ο ορισμός της έννοιας της εκ περιτροπής εργασίας, που δεν υπήρχε στις προηγούμενες σε ισχύ διατάξεις, επιτρέποντας το συνδυασμό μηνών, εβδομάδων και ημερών απασχόλησης και μη απασχόλησης, συνδυασμός που υπό το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς δεν ήταν νόμιμος. Είναι προφανές ότι η νέα διάταξη είναι δυσμενέστερη για τους εργαζόμενους, διότι δίνει μεγαλύτερη ευελιξία κινήσεων στους εργοδότες, για να καθορίσουν το είδος της εκ περιτροπής εργασίας. Σε ό,τι αφορά την επιτρεπόμενη διάρκεια εφαρμογής της εκ περιτροπής εργασίας, διάταξη του ν. 3899/2010 (άρθρο 17 παρ. 3) αυξάνει το χρόνο που ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του από 6 μήνες το χρόνο, όπως είχε οριστεί με το άρθρο 2 παρ. 3 εδ. τέταρτο του ν. 3846/2010, σε 9 μήνες το χρόνο. (Κουκιάδης, 2005)

Περαιτέρω, με τις πρόσφατες νομοθετικές διατάξεις αυξήθηκε ο χρόνος απασχόλησης του εργαζόμενου από τον έμμεσο εργοδότη (ενοικίαση) από 8 μήνες, που είχε οριστεί με το άρθρο 22 παρ. 6 του ν. 2956/2001, σε 12 μήνες (άρθρο 3 ν. 3846/2010) και στη συνέχεια σε 36 μήνες (άρθρο 17 παρ. 4 ν. 3899/2010). Μόνο μετά το πέρας αυτών των 36 μηνών ενοικίασης μπορούν οι συμβάσεις εργασίας να μετατραπούν σε αόριστου

χρόνου, ενώ με τις προηγούμενες ρυθμίσεις ο χρόνος αυτός ήταν πολύ μικρότερος (το πολύ 18 μήνες).

Ακόμη, με το ν. 3863/2010 (άρθρο 74 παρ. 1) αυξήθηκαν συνολικά τα όρια, πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές, και διαμορφώθηκαν ως εξής:

α) Μέχρι 6 εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν 20 έως 150 εργαζόμενους, ενώ προηγουμένως (άρθρο 1 παρ. 2 περ. α' ν. 1387/1983, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 9 του ν. 2874/2000) ήταν 4 εργαζόμενοι για επιχειρήσεις που απασχολούσαν 20 έως 200 άτομα.

β) Ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι 30 εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 150 εργαζόμενους, ενώ με τον προηγούμενο νόμο (άρθρο 1 παρ. 2 περ. β' ν. 1387/1983) ήταν 2-3 % του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις που απασχολούσαν πάνω από 50 εργαζόμενους.

Αν η ρύθμιση αυτή συνδυαστεί με τις ρυθμίσεις για την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης που ακολουθούν, καθίσταται σαφές ότι συνολικά το νέο νομοθετικό πλαίσιο διευκολύνει τις απολύσεις για τον εργοδότη. (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2012)

Με το ν. 3899/2010 (άρθρο 17 παρ. 5 περ. α') αυξήθηκε η δοκιμαστική περίοδος, μέσα στην οποία μπορεί να απολυθεί ένας υπάλληλος χωρίς αποζημίωση, από 2 μήνες, που ήταν με το προηγούμενο καθεστώς, σε 12 μήνες. Επιπλέον, με τις νέες ρυθμίσεις (άρθρο 74 παρ.2 ν. 3863/2010, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 17 παρ. 5 περ. β' ν. 3899/2010) μειώθηκε ο χρόνος προειδοποίησης για καταβολή του ½ της προβλεπόμενης από το ν. 2112/1920 αποζημίωσης για την περίπτωση της απροειδοποίητης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Σε ό,τι αφορά τον τρόπο καταβολής της αποζημίωσης απόλυσης, συγκριτικά με τον προηγούμενο νόμο (άρθρο 2 ν. 3198/1955), η νέα

διάταξη (άρθρο 74 παρ. 3 του ν. 3863/2010) σαφώς διευκολύνει τις απολύσεις, καθώς προβλέπει ότι οι εργοδότες μπορούν να καταβάλουν την αποζημίωση απόλυσης σε δόσεις, όταν υπερβαίνει τις αποδοχές δύο μηνών (ενώ η προηγούμενη ρύθμιση προέβλεπε την καταβολή σε δόσεις, όταν η αποζημίωση ξεπερνούσε τις αποδοχές έξι μηνών), με μικρότερο ποσό καταβολής κατά την ημέρα της απόλυσης (αποδοχές δύο μηνών αντί έξι, που ήταν με το προηγούμενο καθεστώς), με περισσότερες δόσεις (διμηνιαίες αντί τριμηνιαίες), μικρότερου ποσού (αποδοχές δύο μηνών αντί τριών).

Επιπλέον, με διάταξη του ν. 3863/2010 (άρθρο 74 παρ. 10) μειώνεται η αμοιβή της υπερεργασίας (προσαύξηση 20% αντί για 25%), η αμοιβή της νόμιμης υπερωρίας (προσαύξηση 40% και 60% αντί για 50% και 75% αντίστοιχα) και η αμοιβή της κατ' εξαίρεση υπερωρίας (προσαύξηση 80% αντί για 100%). (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2012)

Ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί στις ρυθμίσεις για τους νέους εργαζόμενους. Καταρχάς, όπως ήδη είδαμε, τα νέα μνημόνια προβλέπουν ότι για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών, οι μισθοί που ορίζονται από την ΕΓΣΣΕ θα μειωθούν κατά 32% χωρίς περιοριστικούς όρους. Η νέα αυτή ρύθμιση καταργεί τη ρύθμιση που είχε εισαχθεί με διάταξη του ν. 3863/2010 (άρθρο 74 παρ. 8)¹ και η οποία προέβλεπε ότι εργοδότες που προσλαμβάνουν νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας ηλικίας κάτω των 25 ετών μπορούν να τους αμείβουν με το 84% του κατώτατου βασικού μισθού ή ημερομισθίου της ΕΓΣΣΕ. Επίσης, η κρίσιμη διάταξη των νέων μνημονίων φαίνεται να τροποποιεί σιωπηρά ως προς το ύψος των αποδοχών, και τη διάταξη του ν. 3845/2010 (άρθρο 2 παρ. 6), σύμφωνα με την οποία άνεργοι εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ ηλικίας μέχρι 24 ετών μπορούν να εργαστούν σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, συνάπτοντας σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας διάρκειας μέχρι 12 μηνών,

¹ Αυτό ορίζει η διάταξη του άρθρου 2 παρ. 2 εδ. γ' της από 28.2.2012 ΠΥΣ.

κατά τη διάρκεια της οποίας οι ακαθάριστες αποδοχές τους αντιστοιχούν στο 80 % του κατώτατου βασικού μισθού ή ημερομισθίου. Παράλληλα, η ίδια «μνημονιακή» πρόβλεψη τροποποιεί, μόνο όμως ως προς το ύψος των αποδοχών και πάλι, και τη διάταξη της παρ. 9 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010, η οποία προβλέπει ότι μεταξύ εργοδοτών και ατόμων που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος έως και το 18ο έτος της ηλικίας τους, μπορούν να καταρτίζονται ειδικές συμβάσεις μαθητείας, μέχρι ενός έτους, όπου οι μαθητευόμενοι θα λαμβάνουν το 70% του κατώτατου ημερομισθίου ή μισθού. (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2012)

Στις δυσμενείς ρυθμίσεις για τους νέους εργαζόμενους αξίζει να σταθούμε λίγο περισσότερο. Οι εν λόγω νομοθετικές προβλέψεις είναι, καταρχάς, ευθέως αντίθετες στο δεύτερο εδάφιο του άρθρου 22 παρ. 1 του Συντάγματος, που παρέχει στον εργαζόμενο δικαίωμα να αξιώσει ίση αμοιβή για ίση εργασία, εφόσον οι συγκεκριμένοι νέοι εργαζόμενοι θα πληρώνονται λιγότερο για ίδια εργασία. Εξάλλου η διαφορετική μισθολογική μεταχείριση εργαζομένων στη βάση της ηλικίας τους δεν μπορεί να είναι συνταγματικά επιτρεπτή, καθώς το κριτήριο της διαφοροποίησης δεν είναι συναφές με την προβλεπόμενη συνέπεια (τη χαμηλότερη αμοιβή), όπως συμβαίνει για παράδειγμα όταν η διαφοροποίηση αφορά στα προσόντα π.χ. τίτλοι σπουδών², την αρχαιότητα ή τις συνθήκες εργασίας. (Κουκιάδης, 2005)

Με τις νομοθετικές ρυθμίσεις για τους νέους όμως επέρχεται εκ νέου ανεπίτρεπτη νομοθετική επέμβαση στη συλλογική αυτονομία, αφού εξαιρούνται οι νέοι εργαζόμενοι από την εφαρμογή του κατώτατου επιπέδου μισθών και αναιρείται στην ουσία ο ρόλος της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ. Οι νέες ρυθμίσεις εμφανώς παραβιάζουν, εκτός της διάταξης της παραγράφου 1 του άρθρου 22 του Συντάγματος, και τη διάταξη της παραγράφου 2 του ίδιου άρθρου.

² ΣτΕ 2388/1980, ΝοΒ 1980, σ. 1814.

Είναι, όμως, και κραυγαλέα αντίθετες στις ρυθμίσεις των Οδηγιών 2000/43/EK του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 και 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, που απαγορεύουν κάθε δυσμενή διάκριση λόγω ηλικίας στον τομέα της απασχόλησης και οι οποίες ενσωματώθηκαν στην εθνική έννομη τάξη με το ν. 3304/2005 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού». Και αυτό γιατί καταρχάς οι εν λόγω νομοθετικές ρυθμίσεις θέτουν ένα όριο για όλους τους εφήβους και νέους ηλικίας έως 25 ετών, στη βάση του οποίου τους τοποθετούν σε χαμηλότερο επίπεδο μισθών σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Παράλληλα, οι ρυθμίσεις αυτές δεν λαμβάνουν υπόψη τυχόν διαφοροποιήσεις που υφίστανται εντός αυτής της ηλικιακής κατηγορίας (διαφοροποιήσεις στην εκπαίδευση, στις σπουδές, στην οικογενειακή κατάσταση) χρησιμοποιώντας ως μόνη βάση το στοιχείο της πρώτης ένταξης στην αγορά εργασίας. Διαφοροποιώντας, λοιπόν, τους νέους εργαζόμενους από όλους τους υπόλοιπους, στο επίπεδο των μισθών, μόνο και μόνο εξαιτίας της ηλικίας τους και συγχρόνως αδιαφορώντας για τις ποικίλες ανόμοιες καταστάσεις στις οποίες μπορεί να βρίσκονται τα άτομα αυτής της συγκεκριμένης ηλικιακής κλίμακας, χωρίς να τους εγγυώνται καν τον ελάχιστο μισθό που προβλέπεται για τους ανειδίκευτους εργαζόμενους, οι παραπάνω διατάξεις εμπεριέχουν καθαρή δυσμενή διάκριση στη βάση της ηλικίας.

Περαιτέρω οι νομοθετικές ρυθμίσεις για τους νέους συγκρούονται ευθέως και με διατάξεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΕΚΧ). Καταρχάς οι πρόσφατες ρυθμίσεις βρίσκονται σε αντίθεση με τη διάταξη του άρθρου 1 παρ. 2 του ΕΚΧ για το δικαίωμα σε δίκαιη αμοιβή, που έχει ερμηνευθεί από την Επιτροπή ως δικαίωμα που αποκλείει κάθε

μορφή διάκρισης στην εργασία³. Επίσης είναι αντίθετες και με το άρθρο 1 του ΕΚΧ για την προστασία του δικαιώματος της εργασίας, το οποίο στην παράγραφο 1 προβλέπει πως τα μέρη δεσμεύονται ότι αποδέχονται ως πρωταρχικό στόχο την επίτευξη και διατήρηση ενός υψηλού και σταθερού επιπέδου εργασίας, προσβλέποντας στην πλήρη απασχόληση. Έτσι, τόσο η διάταξη του άρθρου 74 παρ. 9 του ν. 3863/2010 όσο και αυτή του άρθρου 2 παρ. 6 του ν. 3845/2010 φαίνεται να προσκρούουν στην παραπάνω πρόβλεψη του Χάρτη, διότι, ενώ κάνουν λόγο για συμβάσεις μαθητείας και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας αντίστοιχα, στην ουσία υποκρύπτουν επισφαλείς συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας μέγιστης διάρκειας ενός έτους. (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2012)

Πέρα όμως από το ζήτημα των αποδοχών, έντονα προβληματικές είναι οι διατάξεις του άρθρου 74 παρ. 9 του ν. 3863/2010, οι οποίες εξαιρούν από την εφαρμογή του Εργατικού Δικαίου τους νέους 15-18 ετών, που συνάπτουν συμβάσεις μαθητείας, καθώς και οι διατάξεις του άρθρου 2 παρ. 6 του ν. 3845/2010, που κάνουν λόγο για συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Οι εν λόγω νομοθετικές διατάξεις, πέρα από το να ορίζουν συγκεκριμένο διάστημα διάρκειας των συμβάσεων, δεν περιέχουν καμία πρόβλεψη σχετικά με την υποτιθέμενη μαθητεία ή την απόκτηση της εμπειρίας, προμηνύοντας φαινόμενα διαιώνισης των υποκρυπτόμενων γνήσιων συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας και εκμετάλλευσης των νέων και των ανέργων. Εξάλλου, από τη διατύπωση και μόνο των παραπάνω διατάξεων προκύπτει ότι ένας εργοδότης μπορεί κάθε χρόνο να απολύει και να προσλαμβάνει άλλους νέους εργαζόμενους, συνάπτοντας τις, κατ' όνομα μόνο, συμβάσεις μαθητείας ή απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, ενώ επίσης δεν αποκλείεται από το νόμο να μπορεί να συναφθεί μια σύμβαση από τον ίδιο νέο περισσότερες

³ Συμπεράσματα Ι, σ. 15.

από μία φορές με τον ίδιο ή με άλλον εργοδότη. (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2012)

Αυτό όμως που θα πρέπει να υπογραμμισθεί στο σημείο αυτό είναι ότι ο νομικός χαρακτηρισμός μιας σχέσης ως εξαρτημένης εργασίας ή όχι δεν ανήκει στην αρμοδιότητα του νομοθέτη αλλά του δικαστή. Ο νομοθέτης, βέβαια, προβαίνει εν προκειμένω σε υποχρεωτικό νομικό χαρακτηρισμό, ακριβώς για να ρυθμίσει με συγκεκριμένο τρόπο τις έννομες συνέπειες της συμβατικής σχέσης, δηλαδή τον αποκλεισμό από το προστατευτικό πεδίο του Εργατικού Δικαίου. Η ενέργεια, όμως, αυτή δεν μπορεί παρά να συνιστά ανεπίτρεπτη επέμβαση στο έργο της δικαστικής λειτουργίας και ως τέτοια προσκρούει στην αρχή της διάκρισης των λειτουργιών, όπως αυτή αποτυπώνεται στο άρθρο 26 του Συντάγματος. Τούτου δοθέντος, ο δικαστής οφείλει να μη δεσμευτεί από το νομικό χαρακτηρισμό, στον οποίο προέβη ο νομοθέτης, και να εκτιμήσει ο ίδιος τα χαρακτηριστικά της σχέσης του νέου εργαζόμενου με τον εργοδότη που τον απασχολεί. Σε περίπτωση δε που διαπιστώσει ότι τα χαρακτηριστικά αυτά αντιστοιχούν σε μια γνήσια σχέση εξαρτημένης εργασίας, οφείλει να αγνοήσει τον αυθαίρετο χαρακτηρισμό του νόμου και να εφαρμόσει τους κανόνες του Εργατικού Δικαίου. (Κουκιάδης, 2005)

Η διάταξη για τους νέους ηλικίας 15-18 ετών (άρθρο 74 παρ. 9 του ν. 3863/2010) εμφανίζει και πρόβλημα συμβατότητας με τις διατάξεις του ΕΚΧ. Συγκεκριμένα, η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων του ΕΚΧ έχει υπογραμμίσει ότι κατά τον έλεγχο σεβασμού της διάταξης του άρθρου 1 παρ. 1 του Χάρτη (για την προστασία του δικαιώματος στην εργασία) λαμβάνεται υπόψη, πέραν των άλλων ενδείξεων, η προσοχή που η εργασιακή δομή επιδεικνύει στις ευαίσθητες ομάδες του πληθυσμού, όπως είναι οι νέοι. Εξάλλου, αποκλείοντας η νομοθετική διάταξη αυτή την ομάδα των νέων από την εφαρμογή της κείμενης εργατικής

νομοθεσίας, τους αποκλείει εξίσου και από κάθε δικαίωμα σε άδεια με αποδοχές. Έτσι όμως έρχεται ευθέως σε αντίθεση με το άρθρο 7 παρ. 7 του Χάρτη, που προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 18 ετών δικαιούνται κατ' ελάχιστο 4 εβδομάδες το χρόνο άδεια με αποδοχές. Τέλος, η εν λόγω νομοθετική διάταξη δεν προβλέπει καμία υποχρέωση από την πλευρά του εργοδότη σχετικά με την απόκτηση των λεγόμενων «δεξιοτήτων» του νέου μαθητευόμενου, παρά την αντίθετη πρόβλεψη του άρθρου 10 παρ. 2 του ΕΚΧ. Η τελευταία αυτή διάταξη του Χάρτη εγκαθιδρύει ένα σύστημα για τη μαθητεία και την εκπαίδευση των νέων, το οποίο τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν δεσμευτεί να εφαρμόζουν. Η πρόβλεψη όμως ενός τέτοιου συστήματος λείπει παντελώς από τη νομοθετική διάταξη για «τις ετήσιες συμβάσεις μαθητείας». (Καψάλης, Τριανταφύλλου, 2012)

2.3 Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΦΕΔΡΕΙΑ

Η εργασιακή εφεδρεία, ως απόλυση με αναστολή, ή, κατά την γλαφυρότερη διατύπωση του Α. Καζάκου, «απόλυση με φερετζέ», προβλέφθηκε αρχικά στον εφαρμοστικό νόμο του «μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015» (ν. 3986/2011), αποκλειστικά όμως για το προσωπικό των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, το οποίο θα κρινόταν ότι πλεονάζει, σύμφωνα με κριτήρια και διαδικασία που θα όριζε Προεδρικό Διάταγμα, το οποίο ουδέποτε εκδόθηκε. Παρόλα αυτά, το Σεπτέμβριο του 2011, με εγκύκλιο της Ειδικής Γραμματείας ΔΕΚΟ του Υπουργείου Οικονομικών, ζητήθηκε από όλες τις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς να προγράψουν το 10% του προσωπικού τους και να το εντάξουν στην εφεδρεία, χωρίς την ύπαρξη του προαναφερθέντος Προεδρικού Διατάγματος και, φυσικά, χωρίς καμιά προεργασία για τον προσδιορισμό των λειτουργικών

αναγκών των υπηρεσιών τους και των αντίστοιχων κενών ή πλεονασματικών θέσεων. (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012)

Οι προσπάθειες αυτές, καθώς ήταν απολύτως έωλες νομικά, δεν κατέληξαν πουθενά. Στη συνέχεια όμως με το άρθρο 34 του ν. 4024/2011 τροποποιήθηκε η αρχική ρύθμιση σε ό,τι αφορά τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και επεκτάθηκε με το άρθρο 33 για πρώτη φορά στο στενό δημόσιο. Σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές, η ένταξη στην εργασιακή εφεδρεία συνεπάγεται κατ' αρχάς ότι ο εργαζόμενος παύει να ασκεί τα καθήκοντά του και παύει να εξελίσσεται μισθολογικά και βαθμολογικά. Περαιτέρω, κατά τη διάρκεια της εργασιακής εφεδρείας τού καταβάλλονται αποδοχές ίσες με το 60% του βασικού μισθού που ελάμβανε κατά τον χρόνο εισόδου του στο καθεστώς της εφεδρείας, χωρίς καμία πρόσθετη αμοιβή, αποδοχές ή επίδομα – ούτε καν το οικογενειακό.

Παρά την αντίθετη επιχειρηματολογία της αιτιολογικής έκθεσης του νόμου, κατά την οποία θα προέκυπτε δημοσιονομικό όφελος από την εφαρμογή του θεσμού, ακόμη και αρμόδια κυβερνητικά στελέχη με δημόσιες δηλώσεις τους παραδέχονταν ότι ο νόμος ψηφίστηκε για να ικανοποιηθούν οι πιέσεις της τρόικας για λήψη συμβολικών μέτρων και όχι για τη βελτίωση των δημοσίων οικονομικών. Άλλωστε, αντίθετα με όσα διαδίδονται συστηματικά, το ελληνικό δημόσιο δεν πάσχει από υπερτροφία, εφόσον τόσο από πλευράς υπαλλήλων όσο και από πλευράς μισθολογικής δαπάνης βρίσκεται περίπου στο μέσο όρο της ΕΕ. Πάσχει, αντιθέτως, λόγω των πελατειακών πολιτικών, από κακή κατανομή των ανθρώπινων πόρων. (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012)

Συνεπώς, εξαρχής το μέτρο της εφεδρείας ήταν απρόσφορο για την επίτευξη του σκοπού που θεωρητικά επεδίωκε και -σε κάθε περίπτωση- αντίθετο με την εν στενή εννοία αρχή της αναλογικότητας, ενόψει του μεγέθους της προσβολής των συμφερόντων όσων υπάγονται σε αυτήν

και οι οποίοι εξαναγκάζονται να επιβιώσουν με λιγότερο από το ένα τρίτο του μισθού τους. Πρόδηλη είναι η αντίθεση του μέτρου και με τη συνταγματική αρχή της αξιοκρατίας, εφόσον προσδιορίστηκαν απευθείας από το νόμο όσοι θα ετίθεντο στην εφεδρεία με μοναδικό κριτήριο την ηλικία και το συνολικό χρόνο υπηρεσίας, χωρίς να δοθεί η δυνατότητα να συγκριθούν με άλλους υπαλλήλους, με αξιολόγηση των ουσιαστικών τους προσόντων. Η υπηρεσιακή μεταχείριση όμως με βάση όλως τυπικά ή συμπτωματικά ή άσχετα μεταξύ τους κριτήρια έχει επανειλημμένως κριθεί αντίθετη τόσο με την αρχή της αξιοκρατίας όσο και με την αρχή της ισότητας.

Ευθέως αντίθετη είναι η εφεδρεία και με την Κοινοτική Οδηγία 2000/78/EK, στο βαθμό που εισάγει διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας, χωρίς να δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης (άρθρο 6 παρ. 1 εδ. β' και παρ. 2 της Οδηγίας 2000/78/E.K., πρβλ. άρθρο 11 παρ. 1 εδ. β' και παρ. 2 ν. 3304/2005).

Συνεπώς, το εν λόγω μέτρο είναι αντίθετο τόσο στο Σύνταγμα όσο και στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο, χωρίς να εξυπηρετεί, ουσιαστικά, κανένα σκοπό δημοσίου συμφέροντος. Εντάσσεται στη λογική της υπόδειξης του δημόσιου τομέα ως ενόχου για τα κακά οικονομικά της χώρας, στο πλαίσιο της γενικότερης νεοφιλελεύθερης επίθεσης που επιχειρεί να στηρίξει ιδεολογικά τις «μνημονιακές» πολιτικές. (Κουκιάδης, 2005)

2.4 Η ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΔΙΑΡΚΟΥΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΑΝΑΓΚΗΣ

Συνολικά, αυτό που αναδεικνύεται από την ανάλυση που προηγήθηκε είναι ότι τα νέα νομοθετικά μέτρα που εφαρμόζονται στο πεδίο του

Εργατικού Δικαίου συγκρούονται με μια σειρά κανόνων, που εγγαράσσονται σε ένα πολυεπίπεδο σύστημα εθνικών, ενωσιακών και διεθνών πηγών δικαιωμάτων. Η δικαιολογητική βάση υιοθέτησης των μέτρων αυτών, όπως προβάλλεται από τους απολογητές τους, δεν είναι η άρνηση του επαχθούς χαρακτήρα τους, αλλά η αναγκαιότητά τους εν όψει της σωτηρίας της εθνικής οικονομίας, ως ζητήματος υπέρτερου δημοσίου συμφέροντος. Η θέση αυτή υπόρρητα αποδέχεται την αντισυνταγματικότητα των υπό κρίση ρυθμίσεων «υπό ομαλές συνθήκες», επικαλείται όμως, για να δικαιολογήσει την επιβολή τους, μια ιδιόρρυθμη κατάσταση ανάγκης, ή, όπως έχει εύστοχα γραφεί, μια κατάσταση εξαίρεσης, με την έννοια που δίνει στον όρο ο Agamben.

Από πλευράς νομικής θεωρίας, όμως, η επίκληση υπέρτερων λόγων δημοσίου συμφέροντος, προκειμένου να δικαιολογηθεί η παραβίαση συνταγματικών διατάξεων, δεν είναι απροϋπόθετα ισχυρή. Πρώτα απ' όλα για τον αυτονόητο λόγο ότι το δημόσιο συμφέρον, όπως μάλιστα εξειδικεύεται από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία, δεν μπορεί να γίνεται αντιληπτό ως γενική επιφύλαξη αναστολής όλων των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Σε παρόμοια περίπτωση, οι αποτυπωμένες στο Σύνταγμα αξίες θα υποβαθμίζονταν σε μέσα για την άσκηση συγκεκριμένων πολιτικών, αντί για σκοπούς απ' εαυτούς. (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012)

Με άλλα λόγια, τα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα αντιστοιχούν σε αυτοτελείς αξίες, επί των οποίων δομείται η έννομη τάξη και οι οποίες πρέπει να διαφυλάσσονται ανεξάρτητα από τις ακολουθούμενες πολιτικές. Εκεί όπου ο συντακτικός νομοθέτης έκρινε ότι έπρεπε να θέσει το γενικό συμφέρον ως επιφύλαξη στην άσκηση ενός δικαιώματος, το έκανε και η επέκταση στα άλλα δικαιώματα δεν θα πρέπει να θεωρείται εν γένει επιτρεπτή. Κατά συνέπεια, η επίκληση της σωτηρίας της εθνικής οικονομίας, ιδίως όταν αυτή εμφανίζεται να

συγκρούεται με το γενικότερο κοινωνικό συμφέρον, δεν μπορεί a priori να δικαιολογήσει την παραβίαση θεμελιωδών συνταγματικών διατάξεων.

Εξάλλου δεν αρκεί η επίκληση του δημοσίου συμφέροντος, προκειμένου να θεμελιωθεί το αναγκαίο και το κατάλληλο των μέτρων που επιβάλλονται. Γι' αυτή τη θεμελίωση απαιτείται να παρατεθούν συγκεκριμένα στοιχεία, που να δείχνουν ότι δεν υπάρχει άλλη εναλλακτική λύση, δηλαδή εν προκειμένω ότι δεν υπάρχει άλλη δυνατότητα αντιμετώπισης του προβλήματος του δημοσίου χρέους. Οι αιτιολογικές εκθέσεις αντιθέτως των ν. 4046/2012 και 3845/2010 δεν κάνουν καμία αναφορά στην αναγκαιότητα των μέτρων, πέραν του ότι αυτά είναι τα απαιτούμενα από τον διεθνή παράγοντα. Κατά την κοινή πείρα, άλλωστε, των δύο ετών εφαρμογής των μνημονιακών πολιτικών σαφώς προκύπτει όχι απλώς ο ατελέσφορος χαρακτήρας του για την έξοδο από την κρίση, αλλά και η διαλυτική επίδρασή τους στην ελληνική οικονομία και την κοινωνία. (Κουκιάδης, 2005)

Αλλά ακόμη κι αν η επίκληση του δημοσίου συμφέροντος θεωρείτο εν προκειμένω συνταγματικά ανεκτή, και πάλι τα νομοθετικά μέτρα θα έπρεπε να θεωρηθούν εξαιρετικά, συνεπώς η επιβολή τους θα έπρεπε να συνοδεύεται από περαιτέρω προϋποθέσεις, όπως ο περιορισμένος χρόνος εφαρμογής τους και η πρόβλεψη αντίστοιχων εγγυήσεων για τους κυρίως πληττόμενους από αυτά.

Στην κατεύθυνση αυτή η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας έχει υπογραμμίσει ότι, εάν μια κυβέρνηση, ως μέρος της πολιτικής σταθεροποίησης της οικονομίας που εφαρμόζει, θεωρεί ότι τα επίπεδα των μισθών δεν μπορούν να καθορίζονται ελεύθερα μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, ένας τέτοιος περιορισμός θα πρέπει να επιβάλλεται μόνο ως εξαιρετικό μέτρο και μόνο στην έκταση που είναι αναγκαίος, χωρίς να υπερβαίνει μια

εύλογη περίοδο, ενώ θα πρέπει να συνοδεύεται από επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία του επιπέδου διαβίωσης των εργαζομένων.

Είναι προφανές ότι η δήλωση αυτή τονίζει την ανάγκη σεβασμού της αρχής της αναλογικότητας σε περιπτώσεις κρατικών περιορισμών που επιβάλλονται στις συλλογικές συμβάσεις, συνεπώς και στις διαιτητικές αποφάσεις, στο όνομα του δημοσίου συμφέροντος. Σε αντίθεση, όμως, με τις θέσεις της Επιτροπής, οι περιορισμοί που επιβάλλονται από τους πρόσφατους ελληνικούς νόμους και που θέτουν στο περιθώριο τόσο τις συλλογικές συμβάσεις όσο και τις διαιτητικές αποφάσεις δεν έχουν κατά το μεγαλύτερο μέρος τους χρονικό περιορισμό, δεν τίθενται ως εξαιρετικά μέτρα και δεν συνοδεύονται από επαρκείς εγγυήσεις, προκειμένου να προστατεύσουν το επίπεδο διαβίωσης των εργαζομένων που πλήττονται. (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ

3.1 ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με το Εργατικό Δίκαιο, ο καθορισμός των αποδοχών που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, οι όροι και οι συνθήκες εργασίας, καθώς επίσης και άλλα θέματα που συνδέονται με τις σχέσεις εργασίας καταρτίζονται εγγράφως με την σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας (Σ.Σ.Ε) μεταξύ των εργοδοτών και των μισθωτών. Αν αυτό δεν είναι εφικτό, λόγω διαφωνίας εργοδοτών και μισθωτών, γίνεται με διαιτητική απόφαση (Δ.Α) (Κουκιάδης, 2005). 4.5.1 Είδη Σ.Σ.Ε και αρμοδιότητα σύναψης τους Το ελληνικό δίκαιο προβαίνει στον αυστηρό καθορισμό των επιτρεπόμενων ειδών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τις μεταξύ τους ιεραρχήσεις. (Κουκιάδης, 2005)

Ειδικότερα ορίζει πως οι Σ.Σ.Ε που είναι δυνατόν να συνασθούν διακρίνονται σε 4 γενικές κατηγορίες που κατανέμονται περαιτέρω στα εξής 5 είδη (Κουκιάδης, 2005):

- Εθνικές Γενικές Σ.Σ.Ε Η ΕΓΣΣΕ καθορίζει τους ελαχιστους ορους εργασιας, μισθων και ημερομνησιων στον ιδιωτικο τομεα. Υπογραφεται μεταξυ της ΓΣΣΕ και τις εργοδοτικες οργανωσεις. Συνεπως δεν μπορει σε καμια περιπτωση οι αποδοχεσ του μισθου να είναι κατωτερες της ΕΓΣΣΕ.

- Κλαδικές Σ.Σ.Ε Αφορούν τους εργαζομένους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων (ενός δηλαδή συγκεκριμένου κλάδου παραγωγής) ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή όλης της χώρας, ανεξαρτητα από το επαγγελμα ή την ειδικότητα των εργαζομενων αυτων.

- Επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε Αφορούν τους εργαζομένους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Συνάπτονται μεταξύ του εργοδότη, εφόσον απασχολεί τουλάχιστον 50 εργαζόμενους, και του επιχειρησιακού σωματείου. Σε επιχειρήσεις με περισσότερες από μία εκμεταλλεύσεις μπορεί να συναφθεί διαφορετική Σ.Σ.Ε για κάθε εκμετάλλευση. Οι όροι μιας επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων μιας επιχείρησης, ανεξάρτητα από την εργασία και τη θέση τους, ενώ μπορούν και να περιέχουν αναφορές σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων ή να εξαιρούν άλλες κατηγορίες από την ισχύ κάποιων όρων τους.
- Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε Αφορούν τους εργαζόμενους ενός επαγγέλματος (και των συναφών) ολοκληρης της χώρας. Συνάπτονται από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων πανελλήνιας έκτασης και εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.
- Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε Αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος (ή και των συναφών ειδικοτήτων) στην ίδια πόλη. Συνάπτονται μεταξύ ομοιοεπαγγελματικών συνδικαλιστικών οργανώσεων (πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων) τοπικού χαρακτήρα των εργαζομένων και των εργοδοτικών οργανώσεων. (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012)

3.1.1 ΔΙΑΡΚΕΙΑ Σ.Σ.Ε

Με τη ρύθμιση του άρθρου 2 παρ. 4 ΠΥΣ 6/2012 καταργούνται οι Σ.Σ.Ε αορίστου χρόνου και ορίζεται ότι αυτές συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη. Η ισχύς μιας Σ.Σ.Ε αρχίζει από την ημέρα κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία,

δηλαδή στην κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Η παράλειψη της κατάθεσης αυτής καθιστά ανίσχυρη την εκάστοτε Σ.Σ.Ε. Οι συλλογικές συμβάσεις που βρίσκονται σε ισχύ ήδη 24 μήνες μέχρι τη 14.2.2012 ή και περισσότερο λήγουν στις 14.2.2013. Οι συλλογικές συμβάσεις που τη 14/12/2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος τους εκτός αν καταγγελθούν νωρίτερα. (Κουκιάδης, 2005)

3.1.2 ΛΗΞΗ Σ.Σ.Ε

Μια Σ.Σ.Ε λήγει είτε με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου (Σ.Σ.Ε ορισμένου χρόνου) είτε με γραπτή καταγγελία ενός από τα συμβαλλόμενα μέρη είτε με ρητή ή σιωπηρή κατάργησή της από μεταγενέστερη Σ.Σ.Ε ή Διαιτητική Απόφαση. Όσα προβλέπονται σε μια Σ.Σ.Ε εξακολουθούν αναγκαστικά από το νόμο να ισχύουν για διάστημα 3 μηνών μετά τη λήξη της. Σε περίπτωση κατά την οποία δεν είναι δυνατή η επίτευξη μιας νέας συλλογικής σύμβασης μετά το τρίμηνο, εξακολουθούν να ισχύουν από οι όροι που αφορούν τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και τα τέσσερα (4) επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας. Δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι αποδοχές αυτές θα καταβάλλονται μέχρι να επαναπροσδιορισθούν με μια νέα συλλογική συμφωνία. (Κουκιάδης, 2005)

3.2 ΜΝΗΜΟΝΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Με την εφαρμογή των μνημονικών πολιτικών και με βασικό επιχείρημα την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και την μείωση της ανεργίας, ξεκινά

από το 2010 η διαμόρφωση ενός νέου μισθολογικού τοπίου στην Ελλάδα, μέσα από ριζικές παρεμβάσεις στην εργατική νομοθεσία, σοβαρές ανατροπές στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και διαμόρφωσης των μισθών αλλά και ευθείες παρεμβάσεις στο ύψος των ονομαστικών μισθών. Από το 2010 παρατηρείται μια σταδιακή και κάθε φορά πιο βίαιη κρατική παρέμβαση στο σύστημα των ελευθέρων συλλογικών διαπραγματεύσεων, που στοχεύει σε μια πρώτη φάση στο πάγωμα και στην συνέχεια στην δραστική μείωση των ονομαστικών μισθών. Μέσα από παρεμβάσεις επιβάλλεται σειρά ρυθμίσεων στην αγορά εργασίας και στην κοινωνική ασφάλιση που μεταβάλλουν καθοριστικά το εργασιακό και μισθολογικό τοπίο και το συσχετισμό δυνάμεων σε βάρος των εργαζόμενων. (Βαρχαλαμά, Σταμάτη, 2012)

Στο Μνημόνιο Συνεννόησης 1 (Ν.3845)²⁴ που αναφέρεται στις συγκεκριμένες προϋποθέσεις οικονομικής πολιτικής προβλέπεται «αναθεώρηση των διαπραγματεύσεων στον ιδιωτικό τομέα και των συμβατικών ρυθμίσεων» και ειδικότερα σε ότι αφορά στους μισθούς γίνεται ρητή αναφορά σε «εφαρμογή μέτρων για τη διασφάλιση ότι οι κατώτατοι μισθοί της τρέχουσας περιόδου θα παραμείνουν αμετάβλητοι σε ονομαστική αξία για 3 χρόνια» ενώ προβλέπεται επίσης «νομοθεσία για τους κατώτατους μισθούς εισάγοντας ειδική προβλέψη για ιδιαίτερες κοινωνικές ομάδες που βρίσκονται σε κίνδυνο όπως οι νέοι και οι μακροχρόνια άνεργοι». Με αλλά λόγια, στο πρώτο Μνημόνιο εκτός από το τριετές πάγωμα των ονομαστικών κατώτατων μισθών υπάρχει και πρόβλεψη για χορήγηση μισθών κάτω από τον κατώτατο μισθό της ΕΓΣΣΕ (Βαρχαλαμά & Σταμάτη, 2012).

Συγκεκριμένα υπάρχει δυνατότητα για της επιχειρήσεις πρόσληψης ανέργων έως 24 ετών με σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (διάρκειας έως 12 μηνών) και με ακαθάριστες αποδοχές στο 80% του κατώτατου μισθού της ΕΓΣΣΕ καθώς και δυνατότητα πρόσληψης

νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας κάτω των 25 ετών με αποδοχές στο 84% της ΕΓΣΣΕ και κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών με αυτοδίκαια ένταξη σε προγράμματα του ΟΑΕΔ. Το 2012 στο Μνημόνιο Συνεννόησης 2 οι παρεμβάσεις για τα εργασιακά περιλαμβάνουν άμεση μείωση των κατώτατων αποδοχών της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ κατά 22% για τα άτομα άνω των 25 ετών και κατά 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών, η οποία δεν προϋποθέτει την σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων, με εφαρμογή από 14.2.2012 και μέχρι λήξη του προγράμματος προσαρμογής, επίσης υπάρχει αλλαγή στο ισχύον σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού και αναστολή των αυξήσεων συμπεριλαμβανομένων και των ωριμάνσεων που προβλέπονται από νόμο ή ΣΣΕ, μέχρι η ανεργία να μειωθεί κάτω από 10%. Η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπου επιβάλλεται μείωση των κατώτατων ονομαστικών μισθών, το εύρος της οποίας προκαλεί πρωτοφανείς απώλειες για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους που ξεπερνούν σε ετησία βάση τους 3 μισθούς (Βαρχαλαμά & Σταμάτη, 2012).

Παράλληλα δρομολογείται η αλλαγή στον τρόπο καθορισμού του κατώτατου μισθού, ο οποίος δεν καθορίζεται πλέον από διμερή συλλογική διαπραγμάτευση όπως γινόταν επί δεκαετίες στο πλαίσιο της ΕΓΣΣΕ, αλλά από την κυβέρνηση. Τα μέτρα αυτά οδηγούν στην ουσία στην πλήρη ανατροπή του πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων στερώντας παράλληλα από τους εργαζόμενους την οποία ελάχιστη συλλογική προστασία. Η μείωση του κατώτατου μισθού, εκτός από τις άμεσες επιπτώσεις στο εισόδημα των εργαζόμενων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό της ΕΓΣΣΕ, έχει ευρύτερες επιπτώσεις μέσα από τη γενικευμένη και απότομη μείωση των αποδοχών που προκαλεί στο σύνολο του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας, είτε μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας είτε μέσω ατομικών συμβάσεων, και

παράλληλα την άμεση μείωση του ύψους του επιδόματος ανεργίας (461,5 €σε 360 €) και άλλων κοινωνικών επιδομάτων/ παροχών που συνδέονται με τις κατώτατες αποδοχές (Βαρχαλαμά & Σταμάτη, 2012).

Στο Μνημόνιο 3 προβλέπεται νέο σύστημα διαμόρφωσης νομίμου κατώτατου μισθού. Με το νόμο θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομίσθιου εργατοτεχνιτών, το οποίο τίθεται σε ισχύ απο1.4.2013 και το οποίο καταργεί στην πράξη την ΕΓΣΣΕ, ύστερα από δεκαετίες διήμερους διαπραγματεύσεις των κοινωνικών συνομιλητών για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, ο οποίος θα καθορίζεται εφεξής νομοθετικά από την κυβέρνηση με διαβούλευση. Επίσης προβλέπεται πάγωμα προσαυξήσεων για προϋπηρεσία μετά τις 14.2.2012 και σύμφωνα με την ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας, δυνατότητα στους εργοδότες μη χορήγησης του επιδόματος γάμου, το οποίο ανέρχεται σε 10% επί του βασικού μισθού. Κατώφλι πλέον για τους μισθούς του ιδιωτικού τομέα αποτελεί ο νέος «νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός» όπως αυτός διαμορφώθηκε το Φεβρουάριο του 2012 μετά τις μειώσεις (κατά 22% και 32%) του Μνημονίου 2, δηλαδή στα 586,08€για τους άνω των 25 ετών και 510, 95€για τους νέους κάτω των 25 ετών, με προσαυξήσεις για τριετίες προϋπηρεσίας, χωρίς όμως επίδομα γάμου. Οι προσαυξήσεις (10% για κάθε τριετία και σύνολα 30% για 3 τριετίες) ισχύουν μόνο για προϋπηρεσία που έχει συμπληρωθεί μέχρι 14.2.2012. Για προϋπηρεσία που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012 αναστέλλεται η προσαύξηση έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω από 10% (ΙΝΕ-ΓΣΣΕΕ 2013).

3.3 ΚΑΤΩΤΑΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ

Οι απώλειες για τους μισθωτούς που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, προκύπτουν από την σύγκριση ανάμεσα στους κατώτατους μισθούς, όπως αυτοί διαμορφώθηκαν από την ΕΓΣΣΕ 2010-2012 (πριν το Μνημόνιο 2) και στους κατώτατους μισθούς που διαμορφώνουν οι ρυθμίσεις που δρομολογήθηκαν στο πλαίσιο του Μνημονίου 2 και 3. Όπως προκύπτει από τους πίνακες 6 και 7, η καταστρατήγηση της ΕΓΣΣΕ και η εφαρμογή των ρυθμίσεων των Μνημονίων 2 και 3 που αφορούν στους κατώτατους μισθούς, προκαλεί δραστική συρρίκνωση στις αποδοχές των χαμηλόμισθων εργαζόμενων. Στον πίνακα 6 συνοψίζονται οι ετήσιες απώλειες (σε ευρώ, σε % και σε αριθμό μισθών) που προκύπτουν για άγαμους και έγγαμους μισθωτούς που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, με προϋπηρεσία 0-3 έτη, από την εφαρμογή των ρυθμίσεων των Μνημονίων 2 και 3. Η εφαρμογή των ρυθμίσεων (Μνημόνιο 2 & 3) μειώνει τις ετήσιες αποδοχές, για τους άγαμους εργαζόμενους άνω των 25 ετών με προϋπηρεσία 0 -3 έτη, κατά 2314,34 € περικόπτονται δηλαδή ετησίως 3,08 μισθοί (για τους νέους μέχρι 25 ετών κατά 3366,16 € και 4,5 μισθούς αντίστοιχα) και σε περίπτωση μη καταβολής από τους εργοδότες του επιδόματος γάμου, για τους έγγαμους άνω των 25 ετών με προϋπηρεσία 0 - 3 έτη, κατά 3366,44 € περικόπτονται δηλαδή ετησίως 4,07 μισθοί (για τους νέους μέχρι 25 ετών κατά 4418,26 € και 5,35 μισθούς αντίστοιχα). Σε περίπτωση μη χορήγησης από τους εργοδότες του επιδόματος γάμου, (παραβιάζοντας το άρθρο 1, της ισχύουσας από 14.5.2013 ΕΓΣΣΕ) οι έγγαμοι που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό βρίσκονται αντιμέτωποι με νέες απώλειες των αποδοχών τους που ανέρχονται περίπου ετησίως σε έναν μηνιαίο μισθό (Βαρχαλαμά & Σταμάτη, 2012). Αναφορικά με το επίδομα

γάμου η ισχύουσα από 14.5.2013 ΕΓΣΣΕ αναφέρει ότι το επίδομα γάμου έχει θεσμικό και καθολικό χαρακτήρα για τους εργαζόμενους όλης της χώρας, εναρμονίζοντας τις ισχύουσες στη χώρα μας διατάξεις δικαίου με τις διεθνώς εφαρμοστέες αρχές της προστασίας της οικογενείας, της διευκόλυνσης συμμετοχής στην αγορά εργασίας, της ισότητας των φύλων, της συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής, της αξιοπρεπούς εργασίας. Σύμφωνα μάλιστα με την νομική υπηρεσία της ΓΣΣΕ, το επίδομα γάμου έχει διπλή νομική φύση, αφενός αποτελεί όρο ΕΓΣΣΕ αφετέρου έχει ισχύ τυπικού νομού (του κυρωτικού ν. 1766/1988).

Τέλος, οι εργοδοτικοί φορείς που τοποθετήθηκαν την ίδια περίοδο δημόσια κατά της μείωσης του κατώτατου μισθού, αν πράγματι το εννοούν, δεν είναι υποχρεωμένοι να εφαρμόσουν στην πράξη τις ρυθμίσεις των Μνημονίων σχετικά με τον κατώτατο μισθό. Η αντίφαση που προκύπτει για τους εργοδότες ανάμεσα στην μικροοικονομική και στην μακροοικονομική προσέγγιση είναι προφανής (και ειδικότερα για τις επιχειρήσεις που απευθύνονται κυρίως στην εσωτερική αγορά). Η δραστική συρρίκνωση των μισθών σε επίπεδο επιχείρησης μπορεί να μειώνει το κόστος εργασίας. Ωστόσο η γενικευμένη μαζική μείωση των μισθών συρρικνώνει δραματικά την εσωτερική ζήτηση (επειδή οι μισθωτοί και ιδιαίτερα οι χαμηλόμισθοι διακρίνονται για την υψηλή ροπή τους προς κατανάλωση) (Βαρχαλαμά & Σταμάτη, 2012).

3.4 ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΕ

Από την επεξεργασία των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (β' τρίμηνο 2015) και ειδικότερα από τα ερωτηματολόγια σχετικά με το ύψος των μηνιαίων αμοιβών που περιλαμβάνουν οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα προκύπτει οι ερωτώμενοι δηλώνουν καθαρές μηνιαίες

αποδοχές κάτω των 800€ σε ποσοστό 50% (14,5% μέχρι 499€, 22% μεταξύ 500-699€ και 13,5% μεταξύ 700- 800€), μεταξύ 800-1.000€ σε ποσοστό 18,6% και άνω των 1.000€ σε ποσοστό 15,7% (9,8% μεταξύ 1.000-1.299€ και 5,9% άνω των 1.300€).(INE ΓΣΕΕ, 2016)

Σε ότι αφορά γενικότερα στις μισθολογικές εξελίξεις στην Ελλάδα μετά το 2010, από την επεξεργασία των στοιχείων της Τράπεζας της Ελλάδος προκύπτει ότι κατά την πενταετία 2010-2014 οι μέσες ονομαστικές αποδοχές στο σύνολο της οικονομίας μειώθηκαν σωρευτικά κατά 19,3% (-29,1% στις ΔΕΚΟ,-23,5% στις τραπεζες,-21,5% στον μη τραπεζικό ιδιωτικό τομέα και -12,7% στον δημόσιο τομέα, με βάση τη μέση μισθολογική δαπάνη), ενώ κατά την ίδια περίοδο οι μέσες πραγματικές αποδοχές στο 0,00% 5,00% 10,00% 15,00% 20,00% 25,00% 2009 2015 53 σύνολο της οικονομίας μειώθηκαν σωρευτικά κατά 24,4% (-8,9% το 2010,-4,7% το 2011,-7,6% το 2012,-5,7% το 2013 και -0,1% το 2014), (INE ΓΣΕΕ, 2016). Το διάγραμμα 8 παρουσιάζει τις εξελίξεις των μισθών στις χώρες της ΕΕ την περίοδο 2010-2015. Παρατηρούμε ότι οι μέσες πραγματικές αποδοχές έχουν αυξηθεί σωρευτικά κατά 2%, ενώ στις χώρες της Ευρωζώνης κατά 2,8%. Ειδικότερα, σημαντικές σωρευτικές αυξήσεις, που κυμαίνονται από 7,4% έως 40,5% των μέσων πραγματικών μισθών, σημειώνονται σε χώρες της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης (Σλοβακία, Πολωνία, Βαλτικές Χώρες και Βουλγαρία). Αυξήσεις παρατηρούνται επίσης σε χώρες όπως η Σουηδία (9,1%), η Γερμανία (6,9%), η Γαλλία (6,7%), το Λουξεμβούργο (5,8%), η Τσεχία (5,7%) και η Μάλτα (4,8%). Αντίθετα, κατά την ίδια περίοδο, μικρές σχετικά μειώσεις των μέσων πραγματικών αποδοχών σημειώνονται σε χώρες όπως η Αυστραλία (0,5%), η Ιταλία (1,8%), η Ρουμανία (1,9%) και το Ηνωμένο Βασίλειο (3,7%), ενώ πολύ μεγαλύτερες μειώσεις σημειώνονται στην Ιρλανδία (4,1%), στην Ισπανία

(4,2%), στην Ουγγαρία (5,9%), στην Κροατία (6,4%), στην Πορτογαλία (7,5%), και ιδιαίτερα στην Κύπρο (10,4%) και στην Ελλάδα (20,1%).

Στην Ελλάδα οι μειώσεις των μέσων πραγματικών αποδοχών που πραγματοποιήθηκαν από το 2010 είναι πρωτοφανείς, ενώ η απόκλιση από τον μέσο ευρωπαϊκό όρο είναι εντυπωσιακή. Η σημαντική αυτή μείωση των μισθών στην Ελλάδα δεν δημιούργησε απασχόληση και δεν οδήγησε σε διατηρήσιμη βελτίωση του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών.

Η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της ΕΕ όπου επιβλήθηκε το 2012 ονομαστική μείωση πρωτοφανούς εύρους στον κατώτατο μισθό και στο κατώτατο ημερομίσθιο κατά 22% (και κατά 32% για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών). Η μείωση αυτή, σε συνδυασμό με την πλήρη αποδόμηση των ΣΣΕ, επιτάχυνε τη διαδικασία της γενικευμένης μείωσης των μισθών στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας (Καψάλης και Τριαντάφυλλου 2014).

Η υλοποίηση της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης ενεργοποίησε μια διαδικασία ταχύρρυθμης απόκλισης του κατώτατου μισθού της Ελλάδας από τους αντίστοιχους στις προηγμένες ευρωπαϊκές χώρες και σύγκλισης του με εκείνους των χωρών της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης. Πιο συγκεκριμένα, υπολογίσαμε η σωρευτική ποσοστιαία μεταβολή των κατώτατων πραγματικών μισθών στις χώρες της ΕΕ την περίοδο 2010-2015. Παρατηρούμε ότι σημαντικές αυξήσεις στους κατώτατους πραγματικούς μισθούς σημειώθηκαν κυρίως στις χώρες της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης, όπως στη Βουλγαρία (43,7%), στη Ρουμανία (37,3%), στη Λετονία (31,4%), στην Ουγγαρία (24,6%), στην Πολωνία (23,1%), στη Σλοβενία (22,8%), στη Λιθουανία (22%), στην Εσθονία (19,8%), στη Σλοβακία (16%), και λιγότερο σημαντικές αυξήσεις σε χώρες όπως η Τσεχία (4,8%), η Πορτογαλία (3,6%), το Λουξεμβούργο (2,3%), η Μάλτα (2,3%) και η Γαλλία (1,5%).

Αντίθετα, στις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ με εθνικό κατώτατο μισθό παρατηρούνται μειώσεις στο πραγματικό επίπεδο τους: στην Ισπανία (-3,7%), στο Ηνωμένο Βασίλειο (-2,9%), στην Ιρλανδία (-2,5%), στο Βέλγιο (-2,2%), στην Ολλανδία (-1,4%) και στην Κροατία (-0,2%). Η μείωση της αγοραστικής δύναμης του πραγματικού κατώτατου μισθού στην Ελλάδα δεν επιδέχεται σύγκριση με καμιά άλλη περίπτωση ευρωπαϊκής χώρας, δεδομένου ότι την περίοδο 2010-2015 σημειώθηκε μείωση κατά 24,7% και κατά 34,3% για τους νέους κάτω των 25 ετών.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει η ανάλυση των διαθέσιμων στοιχείων της Eurostat για την εξέλιξη των κατώτατων μηνιαίων μισθών των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση το α' εξάμηνο του 2016. Πρόκειται για τους μεικτούς κατώτατους μηνιαίους μισθούς (δηλαδή πριν την αφαίρεση του φόρου εισοδήματος και των κοινωνικών εισφορών που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι). Από τη σύγκριση των κατώτατων μηνιαίων μισθών σε ευρώ προκύπτει ότι οι αποκλίσεις είναι πολύ μεγάλες ανάμεσα, για παράδειγμα, στις χώρες – μέλη του λεγομένου ευρωπαϊκού νότου (Ισπανία, Πορτογαλία και Ελλάδα) 31 και σε χώρες – μέλη του σκληρού πυρήνα της ΕΕ, άλλα και ανάμεσα στις νέες χώρες – μέλη της ΕΕ (με εξαίρεση τη Μάλτα και τη Σλοβενία) και στο σύνολο των υπολοίπων χωρών – μελών. Σύμφωνα με τα στοιχεία του διαγράμματος 10, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε απόλυτα μεγέθη κυμαίνεται:

- Μεταξύ 1.467 και 1.923€ σε μια πρώτη ομάδα χωρών που αποτελείται από τη Γαλλία, τη Γερμανία, το Βέλγιο, την Ολλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο,

Μεταξύ 618 και 791€ σε μια δεύτερη ομάδα χωρών, που αποτελείται από την Πορτογαλία, την Ελλάδα³², τη Μάλτα, την Ισπανία και τη Σλοβενία (στοιχεία β' εξαμήνου 2015),

- Μεταξύ 215 και 431€ στην τρίτη ομάδα χωρών (υπόλοιπα νέα κράτη – μέλη της ΕΕ, χώρες της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης).

Ειδικότερα για την Ελλάδα, ο κατώτατος μεικτός μηνιαίος μισθός σε ευρώ το 2016, ανέρχεται πλέον σε 684€ σε 12μηνιαία βάση (από 863€ το 2010 και 877€ με την ΕΓΣΕΕ πριν από το δεύτερο Μνημόνιο), είναι μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο μισθό πολλών νέων χωρών – μελών της ΕΕ, αλλά χαμηλότερος του αντίστοιχου μισθού στη Σλοβενία (791€), στην Ισπανία (764€) και στη Μάλτα (728€), ενώ έχει μειωθεί σημαντικά η διαφορά από τον κατώτατο μισθό της Πορτογαλίας (618€). Ωστόσο, αποκλίνει πλέον σημαντικά έναντι των κατώτατων μισθών στις πιο ανεπτυγμένες χώρες – μέλη της ΕΕ, στις οποίες υπάρχει θεσμοθετημένος εθνικός κατώτατος μισθός που υπερβαίνει τα 1.467€ (INE- ΓΣΕΕ,2016)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

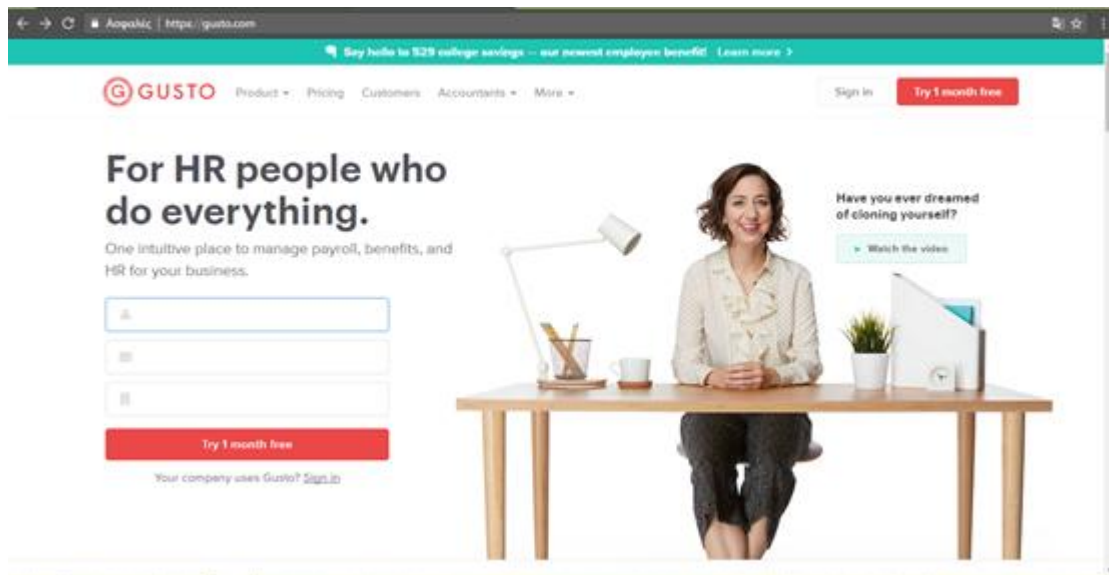
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ GUSTO

Έπειτα από αναζήτηση και λήψη ορισμένων προγραμμάτων παρατηρήθηκε ότι δεν ήταν δυνατή η εγκατάσταση τους με αποτέλεσμα να πραγματοποιηθεί η χρήση του Gusto. Το πρόγραμμα Gusto ήταν το μοναδικό πρόγραμμα που ήταν δυνατόν να χρησιμοποιηθεί στα πλαίσια της παρούσας πτυχιακής εργασίας βάσει του γεγονότος ότι είναι πρόγραμμα που λειτουργεί μέσω του Browser και παρέχεται δωρεάν σε μια έκδοση 30 ημερών.

Εγκατάσταση

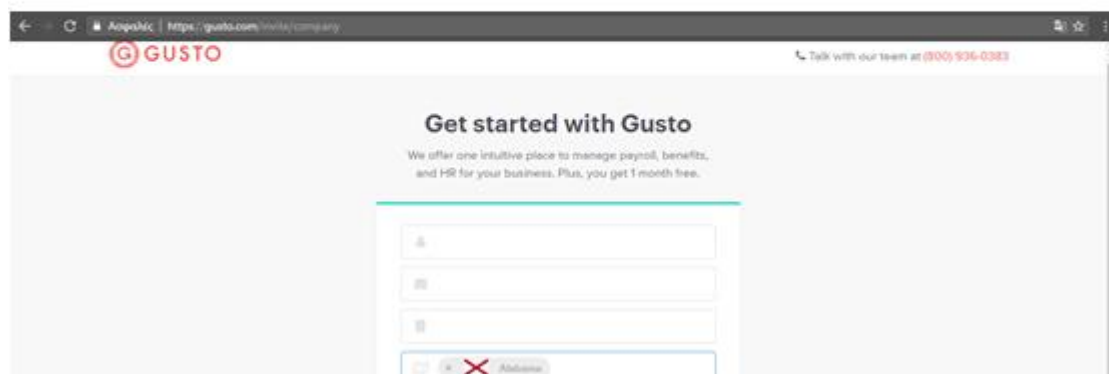
Στην εικόνα 1 είναι δυνατόν να παρατηρηθεί ο τρόπος που ξεκινά η εγκατάσταση του προγράμματος. Αυτό γίνεται με τον απλό τρόπο εισαγωγής των στοιχείων του χρήστη, στο πάνω παράθυρο εισάγεται ονοματεπώνυμο, στο δεύτερο η ηλεκτρονική διεύθυνση και στο τρίτο το όνομα του καταστήματος. Μετά την εισαγωγή των στοιχείων γίνεται επιλογή στο παράθυρο Try 1 Month Free.

<https://gusto.com/product/payroll/integrations>



Εικόνα 1: Εγκατάσταση του Gusto

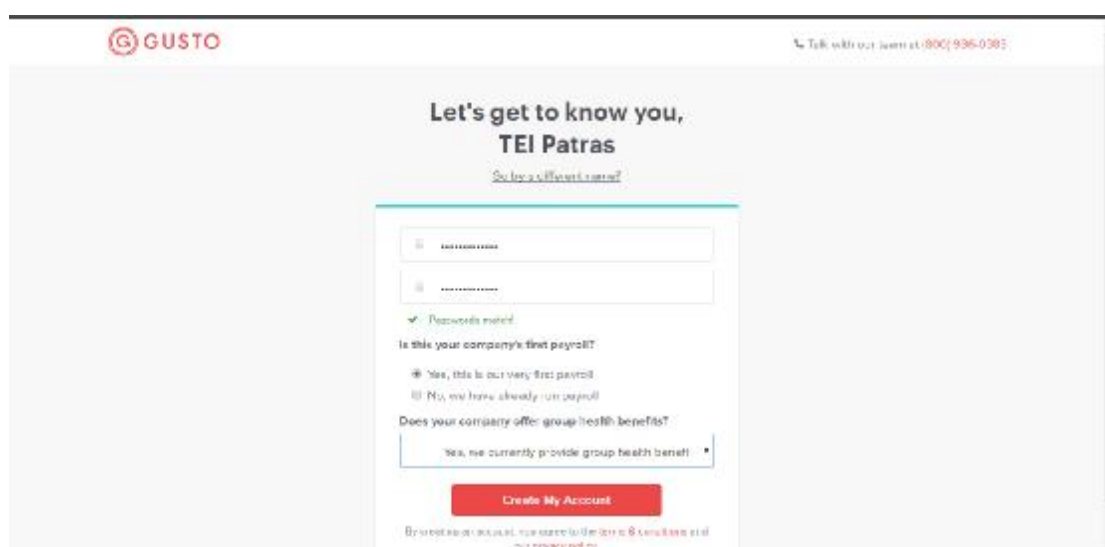
Αφότου επιλεγεί το τελευταίο βήμα της προηγούμενης ενέργειας το πρόγραμμα εμφανίζει τα στοιχεία που εισήχθησαν νωρίτερα και καλεί το χρήστη να επιλέξει την πολιτεία (των ΗΠΑ) που βρίσκονται οι εγκαταστάσεις του ή η επιχείρηση του.



Εικόνα 2: Εγκατάσταση του Gusto #2

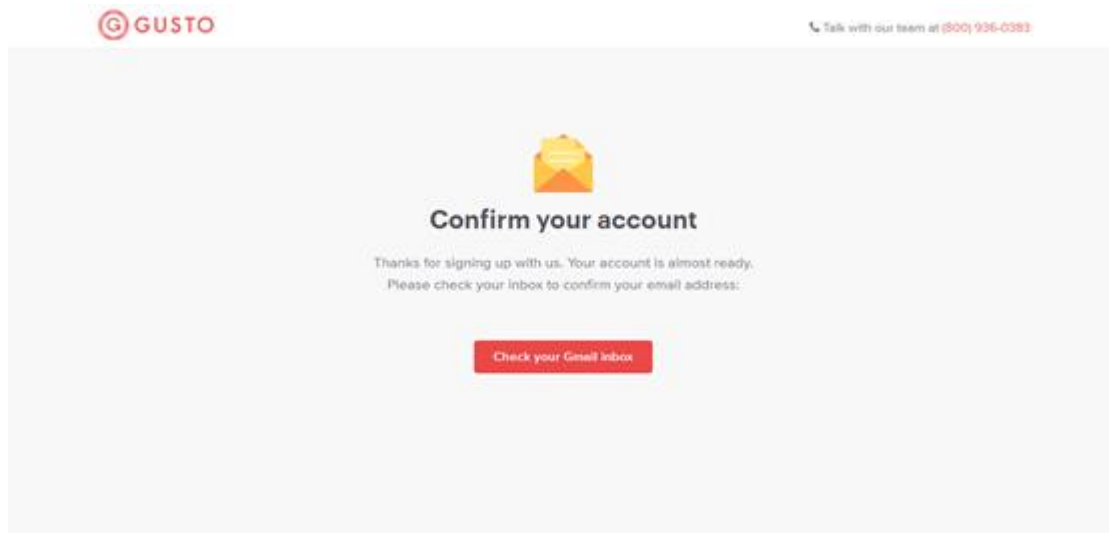
Το επόμενο βήμα είναι η εισαγωγή των κωδικών με τους οποίους ο χρήστης ή οι χρήστες θα μπαίνουν στο σύστημα. Ο κωδικός εισάγεται δύο φορές και στη συνέχεια επιλέγεται το εάν η μισθοδοσία που θα πραγματοποιηθεί είναι η πρώτη της επιχείρησης (εδώ επιλέχθηκε ότι θα είναι) ενώ το πρόγραμμα στη συνέχεια ρωτά τον χρήστη εάν η επιχείρηση παρέχει ιατρική κάλυψη στους εργαζομένους της. Αφότου επιλεγούν τα προαναφερθέντα επιλέγεται το πεδίο Create My Account ώστε να συνεχίσει η διαδικασία εγκατάστασης.

<https://gusto.com/product/payroll/integrations>

The image shows a screenshot of the Gusto website's account creation process. At the top left is the Gusto logo, and at the top right is a phone number: "Talk with our team at (800) 936-0382". The main heading reads "Let's get to know you, TEI Patras" with a sub-heading "So how do things work?". Below this is a form with several fields: two for email addresses, a "Password match" section with a checkmark, and three questions with radio button options: "Is this your company's first payroll?" (selected "Yes, this is our very first payroll"), "Does your company offer group health benefits?" (selected "Yes, we currently provide group health benefit"). A red "Create My Account" button is at the bottom of the form. At the very bottom, there is a small link for "Privacy Policy".

Εικόνα 3: Εγκατάσταση του Gusto #3

Εν συνεχεία το πρόγραμμα εμφανίζει ένα παράθυρο το οποίο προτρέπει το χρήστη να ελέγξει το ηλεκτρονικό του ταχυδρομείο ώστε να επιβεβαιώσει τη διεύθυνση email που χρησιμοποίησε σε προηγούμενα βήματα.



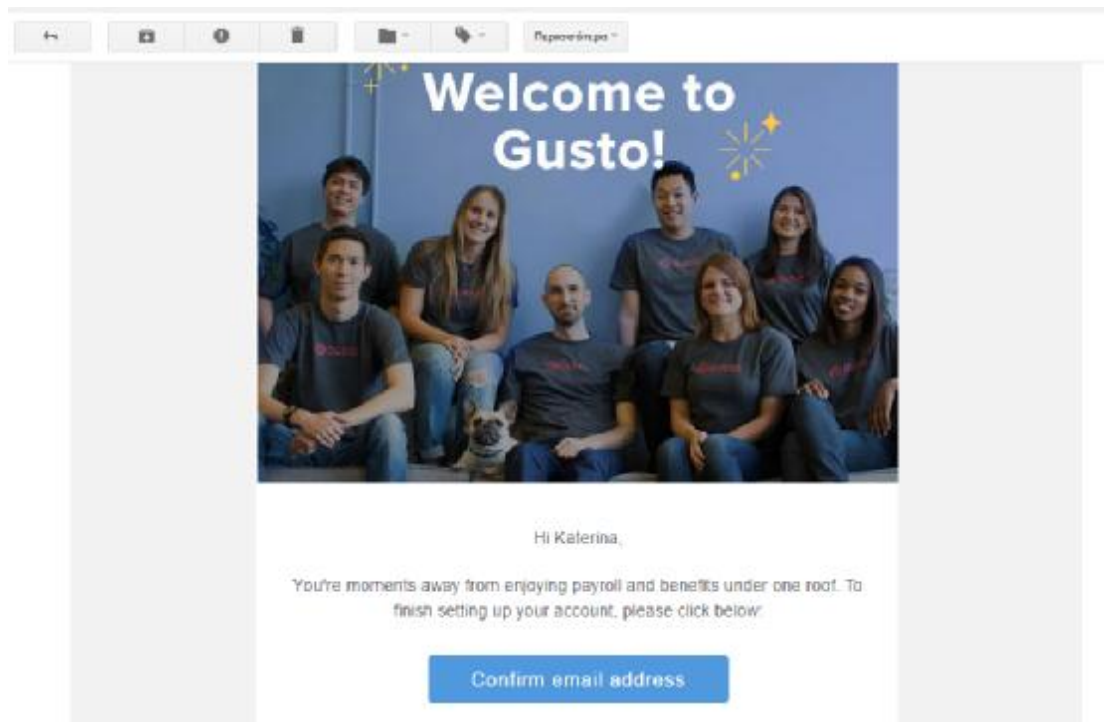
Εικόνα 4: Εγκατάσταση του Gusto #4

Αφότου πραγματοποιηθεί η ενέργεια που προαναφέρθηκε εμφανίζεται ένα email στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο του χρήστη το οποίο πρέπει να ανοιχτεί ώστε να συνεχιστεί η εγκατάσταση του προγράμματος μισθοδοσίας. <https://gusto.com/product/payroll/integrations>



Εικόνα 5: Ενημερωτικό email

Στη συνέχεια αφότου ανοιχτεί το email εμφανίζεται το μήνυμα της εταιρίας, για να συνεχιστεί η διαδικασία εγκατάστασης επιλέγεται το πεδίο Confirm email address, ώστε να συνεχίσει στο επόμενο βήμα το πρόγραμμα.



Εικόνα 6: Επιβεβαίωση email

Το πρόγραμμα στη συνέχεια εμφανίζει ένα παράθυρο το οποίο αποσκοπεί στην διαφήμιση του ενώ ταυτόχρονα δίνει μια έκπτωση στο χρήστη. Η συγκεκριμένη προωθητική ενέργεια κάνει έκπτωση 100 δολαρίων στο χρήστη και σε κάποιον άλλο χρήστη ο οποίος θα έχει προσκληθεί από τον αρχικό χρήστη. Επιλέγοντας Skip, το πρόγραμμα συνεχίζει στο επόμενο βήμα, ενώ με την επιλογή Send ή Copy Link ο χρήστης μπορεί να διαμοιραστεί το πρόγραμμα.

<https://gusto.com/product/payroll/integrations>



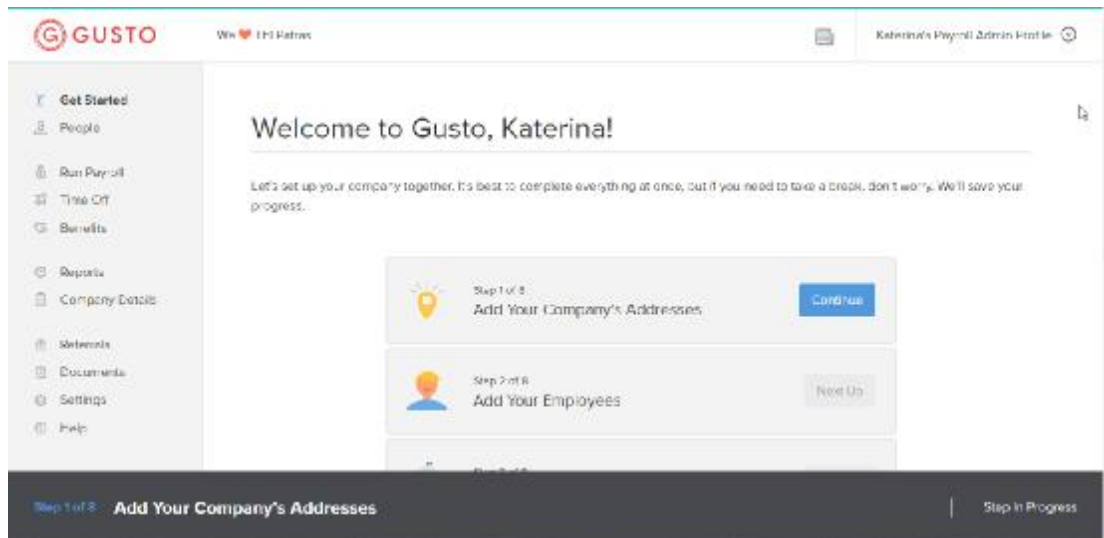
Εικόνα 7: Προωθητική ενέργεια

Έναρξη χρήσης του Gusto

Μετά το πέρας των προηγούμενων ενεργειών ο χρήστης πλέον μπορεί να ξεκινήσει να χρησιμοποιεί το πρόγραμμα προκειμένου να εισάγει τα απαραίτητα στοιχεία ώστε να λάβει χώρα η πληρωμή των εργαζομένων του.

Στην εικόνα 8 το σύστημα ζητά από το χρήστη να εισάγει τη διεύθυνση της επιχείρησής του, το πρόγραμμα προτρέπει το χρήστη να υλοποιήσει όλες τις ενέργειες μαζί αλλά αναφέρει ότι οι ενέργειες μπορούν να γίνουν και μεμονωμένα. Για να εισαχθεί η διεύθυνση της επιχείρησής επιλέγεται το πεδίο Continue που εμφανίζεται στην εικόνα 8.

<https://gusto.com/product/payroll/integrations>

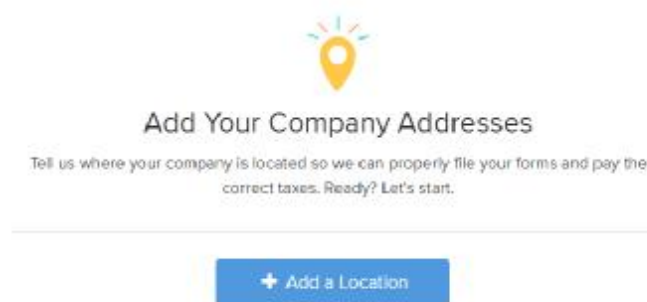


Εικόνα 8: Εισαγωγή διεύθυνσης

Στην εικόνα 9 το πρόγραμμα αναφέρει ότι ο χρήστης πρέπει να αναφέρει την τοποθεσία του ώστε μέσω των αυτοματοποιημένων ενεργειών του να τροποποιήσει τη φορολογία ώστε να είναι δυνατή η σωστή πληρωμή των φόρων. Για την εισαγωγή της τοποθεσίας επιλέγεται το πεδίο Add Location. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι εάν μια επιχείρηση είναι αλυσίδα μπορεί να εισάγει πάνω από μια τοποθεσίες ώστε να έγκειται η κάθε μία σε διαφορετικό φορολογικό συντελεστή.

<https://gusto.com/product/payroll/integrations>

Company Locations



Εικόνα 9: Εισαγωγή διεύθυνσης # 2

Στην εικόνα 10 ο χρήστης εισάγει τα στοιχεία της διεύθυνσης της επιχείρησής του, αρχικά εισάγει την οδό, την πόλη, την πολιτεία, τον ταχυδρομικό κώδικα καθώς και το τηλέφωνο. Εδώ δίνεται η δυνατότητα επιλογής του εάν η συγκεκριμένη τοποθεσία είναι εγκαταστάσεις όπου εργάζονται οι εργαζόμενοι (αν δεν είναι τότε για παράδειγμα θα μπορούσαν να είναι αποθήκες), επίσης δίνεται η επιλογή εάν στη συγκεκριμένη τοποθεσία στέλνονται οι ταχυδρομικές υπηρεσίες και η επιλογή εάν στη συγκεκριμένη τοποθεσία είναι η διεύθυνση πληρωμών. Πρέπει να σημειωθεί ότι λόγω του γεγονότος ότι το πρόγραμμα λειτουργεί για την Αμερική μέχρι στιγμής τα στοιχεία που εισήχθησαν έχουν να κάνουν με τις ΗΠΑ και χρησιμοποιούνται μετά από αναζήτηση τους στο διαδίκτυο. Αν κάποιο στοιχείο δεν αντιστοιχίζεται σε πραγματικά στοιχεία το πρόγραμμα δεν συνεχίζει στο επόμενο βήμα. Για να ολοκληρωθεί το παρόν βήμα επιλέγεται το πεδίο Save που βρίσκεται στο κάτω μέρος της εικόνας 10.

<https://gusto.com/product/payroll/integrations>

Add New Company Location

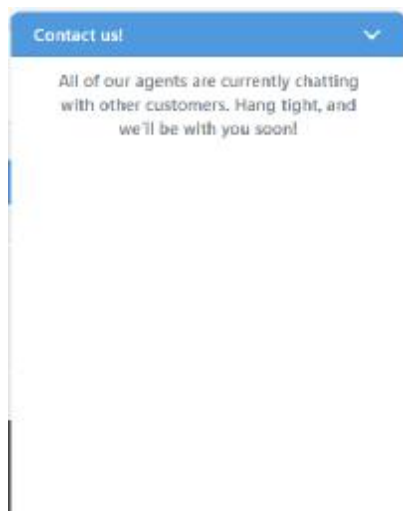
To automate your payroll filings, we need to have your company's accurate addresses. Please take a minute and enter them below.

Street 1	Arizona State University (480)
Street 2	optional
City	Arizona
State	AR
Zip	85287
Phone	(210) 222-2002

This is a work location
 This is the mailing address
 This is the filing address

Εικόνα 10: Εισαγωγή διεύθυνσης # 3

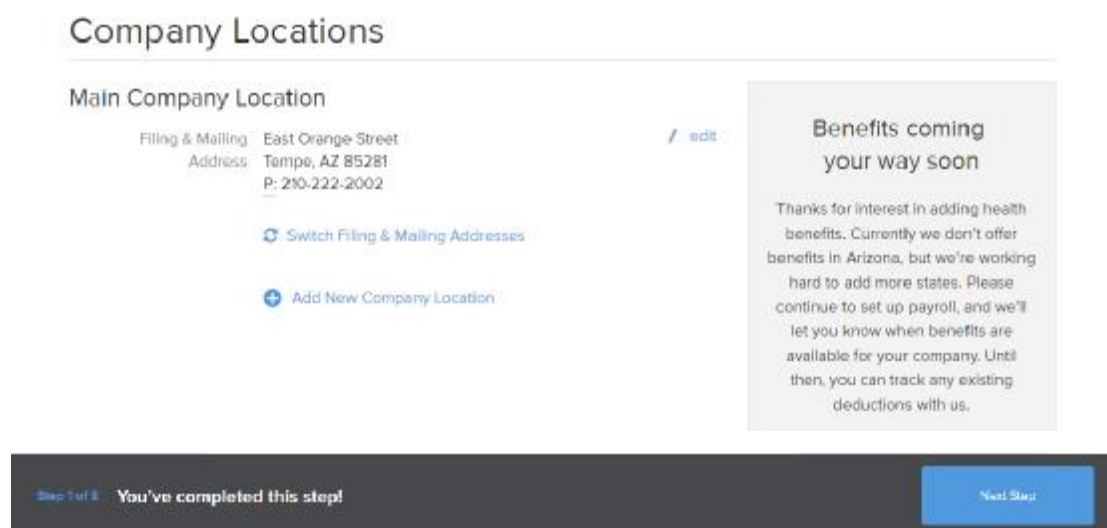
Αφότου εισήχθησαν τα στοιχεία στο προηγούμενο βήμα το πρόγραμμα συνεχίζει στο επόμενο βήμα. Άξιο αναφοράς είναι ότι στο κάτω δεξί τμήμα της οθόνης ανά πάσας στιγμή υπάρχει το παράθυρο της εικόνας 11, στο οποίο υπάρχει live chat μεταξύ του χρήστη και κάποιου τεχνικού προκειμένου να λυθεί οποιοδήποτε πρόβλημα υπάρχει στη χρήση του προγράμματος.



Εικόνα 11: Συνεχής επικοινωνία

Αφότου εισαχθεί η διεύθυνση το πρόγραμμα εμφανίζει το παράθυρο της εικόνας 12 όπου ο χρήστης μπορεί να επεξεργαστεί τα στοιχεία που εισήγαγε στο προηγούμενο βήμα. Με την επιλογή Add New Company Location, εισάγεται μια νέα τοποθεσία στην επιχείρηση, με την επιλογή Switch Filing & Mailing Addresses αλλάζουν οι διεύθυνσης αποστολής ταχυδρομείου και πληρωμής και με την επιλογή edit τροποποιούνται τα εκάστοτε στοιχεία. Προκειμένου να συνεχίσει στο επόμενο βήμα το πρόγραμμα επιλέγεται η επιλογή Next Step.

<https://gusto.com/product/payroll/integrations>

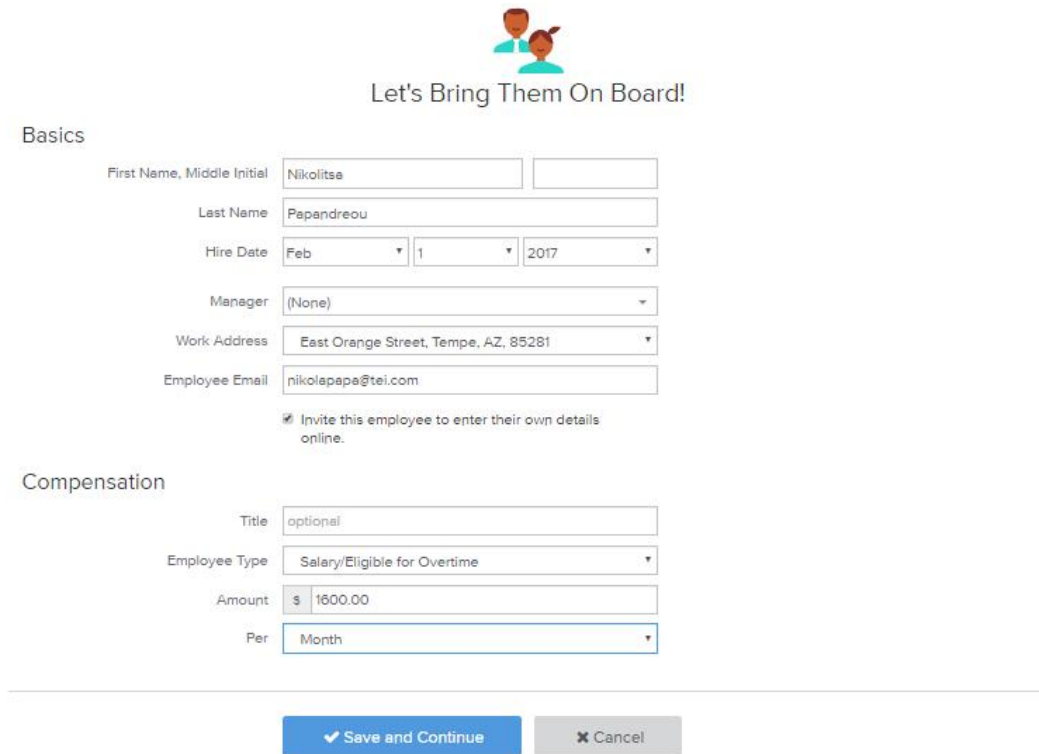


Εικόνα 12: Επεξεργασία στοιχείων διεύθυνσης

Αφότου ολοκληρωθεί το προηγούμενο βήμα το πρόγραμμα εμφανίζει το παράθυρο της εικόνας 13 όπου εισάγονται τα στοιχεία των εργαζομένων στην επιχείρηση. Εδώ εισάγονται όνομα, επώνυμο, ημερομηνία πρόσληψης, διεύθυνση εργασίας, email εργαζομένου, θέση εργαζομένου, τύπος εργασίας, μισθός και τρόπος πληρωμής (εβδομαδιαία, μηνιαία). Αφότου εισαχθούν τα προαναφερθέντα επιλέγεται το πεδίο Save and

Continue. Πρέπει να αναφερθεί και στο συγκεκριμένο σημείο ότι τα πρότυπα που χρησιμοποιούνται και εδώ είναι αμερικάνικα.

<https://gusto.com/product/payroll/integrations>



Let's Bring Them On Board!

Basics

First Name, Middle Initial: Nikolitsa

Last Name: Papandreou

Hire Date: Feb 1 2017

Manager: (None)

Work Address: East Orange Street, Tempe, AZ, 85281

Employee Email: nikolapapa@tei.com

Invite this employee to enter their own details online.

Compensation

Title: optional

Employee Type: Salary/Eligible for Overtime

Amount: \$ 1600.00


Per: Month

Εικόνα 13: Εισαγωγή εργαζομένου.

Το επόμενο βήμα είναι ενημερωτικό προς το χρήστη και του αναφέρει ότι θα σταλούν μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στον εργαζόμενο κάποια έγγραφα ώστε να τα υπογράψει ηλεκτρονικά και να ενταχθεί στην επιχείρηση. Επίσης και εδώ επιλέγεται το save and Continue ώστε να συνεχιστεί η διαδικασία.

Add Employee

1. The Basics 2. Documents 3. Welcome Options



Onboarding Documents

We'll ask Nikolitsa to sign these documents during onboarding. Afterwards, we'll securely store the signed versions for both you and Nikolitsa to access any time.

- Tax withholding (Form W-4)**
Records Nikolitsa's federal withholding allowance
- Direct deposit authorization**
Lets you pay Nikolitsa via direct deposit

[Save and Continue](#)

Εικόνα 13: Εισαγωγή εργαζομένου #2

Στη συνέχεια το πρόγραμμα εμφανίζει την εικόνα 14 όπου προτρέπει το χρήστη να καλεί τους εργαζόμενους στην επιχείρηση τουλάχιστον μια εβδομάδα πριν την πρόσληψη τους ώστε να πραγματοποιηθούν όλες οι διαδικασίες στον προτεινόμενο χρόνο. Επίσης και εδώ επιλέγεται το save and Continue ώστε να συνεχιστεί η διαδικασία.

<https://gusto.com/product/payroll/integrations>

Add Employee

1. The Basics 2. Documents 3. Welcome Options



Welcome Options

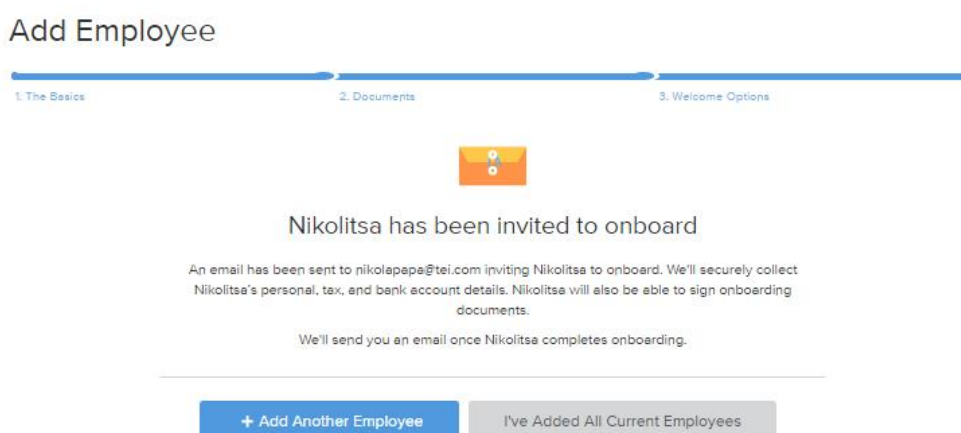
Nikolitsa has already joined TEI Patras, so we'll skip the welcome options this time.

Pro Tip: Invite new employees to Gusto at least a week before they start. We'll help make sure they get a warm welcome. Here's an example email we send the day before a new employee joins. You supply the message.

[Save and Continue](#)

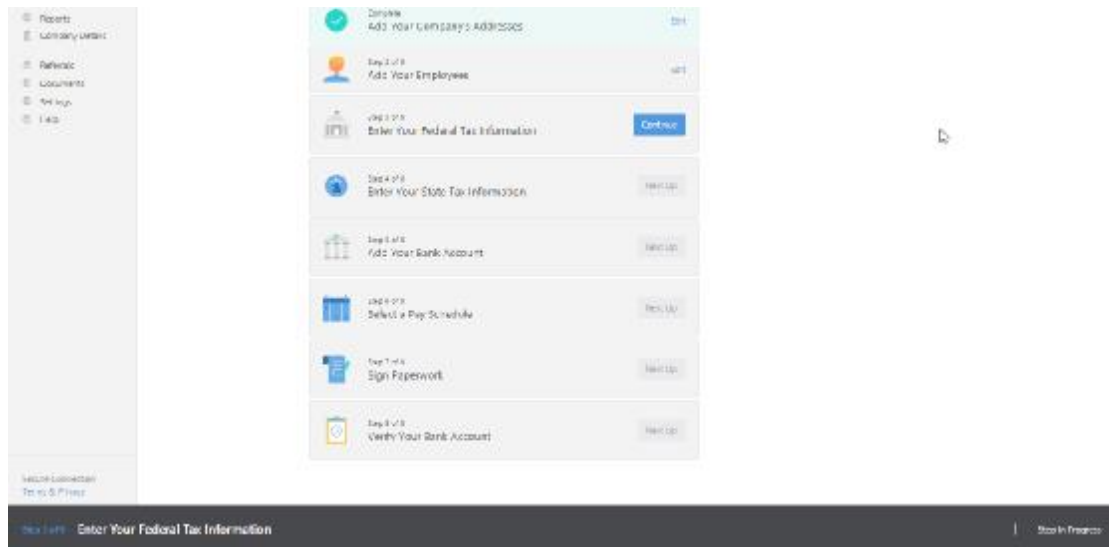
Εικόνα 14: Εισαγωγή εργαζομένου #3

Το παράθυρο που εμφανίζεται στη συνέχεια είναι αυτό της εικόνας 15 όπου ο χρήστης μπορεί να εισάγει και άλλους εργαζόμενους μέσω της επιλογής Add Another Employee ή να συνεχίσει στο επόμενο βήμα μέσω της επιλογής I've Added All Current Employees. Επίσης στο παρόν παράθυρο αναφέρεται ότι έχει σταλεί ένα email στην πρώτη εργαζόμενη που εισάχθηκε στο πρόγραμμα ώστε να συλλεχθούν τα στοιχεία της για την εισαγωγή στο πρόγραμμα πληρωμών.



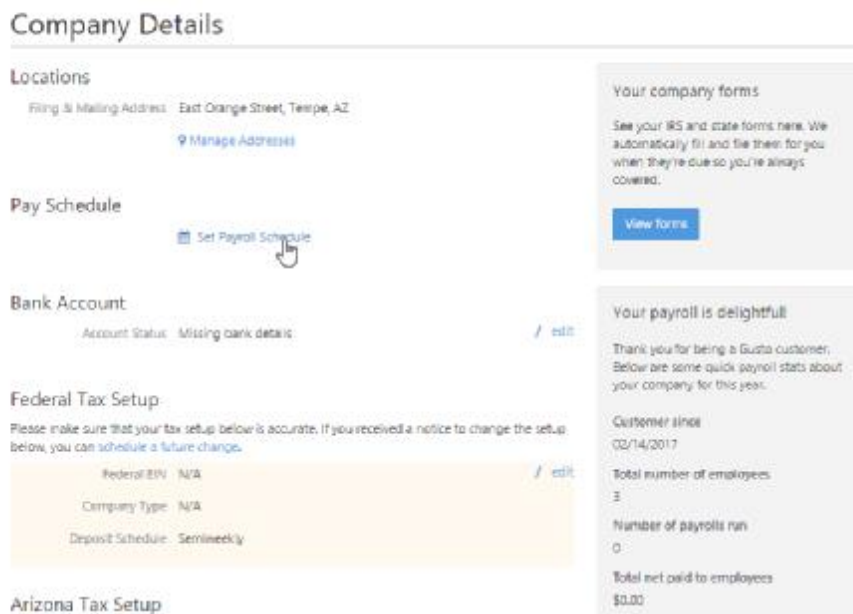
Εικόνα 15: Εισαγωγή εργαζομένου #4

Στη συνέχεια εμφανίζεται το παράθυρο της εικόνας 16 όπου επιλέγεται το Continue δίπλα από την επιλογή Enter your Federal Tax information, προκειμένου να συνεχίσει το πρόγραμμα στην υλοποίηση τους. <https://gusto.com/product/payroll/integrations>



Εικόνα 16: Εισαγωγή φορολογικών στοιχείων

Στη συνέχεια εμφανίζεται το παράθυρο της εικόνας 17 όπου ο χρήστης εισάγει στοιχεία σχετικά με το πρόγραμμα πληρωμών της επιχείρησης επιλέγοντας το πεδίο Set Payroll Schedule.



Εικόνα 17: Λεπτομέρειες των στοιχείων της επιχείρησης

Στην εικόνα 18 εισάγονται στοιχεία σχετικά με το πρόγραμμα πληρωμών της επιχείρησης, εκεί εισάγονται η περίοδος πληρωμών (μηνιαία, εβδομαδιαία), τη μέρα του μήνα που πραγματοποιείται η πληρωμή, την

πρώτη μέρα που πραγματοποιείται πληρωμή, και τις μέρες για τις οποίες πληρώνονται οι χρήστες. Επιλέγοντας το preview next paydays μπορεί ο χρήστης να δει τις επόμενες ημερομηνίες πληρωμών ενώ επιλέγοντας το Save, το πρόγραμμα συνεχίζει στο επόμενο βήμα.
<https://gusto.com/product/payroll/integrations>

Add New Pay Schedule

This is your moment of glory! Here you select when your employees are paid. For more details, please see our Help Center article on [payment schedules](#).

Pay Period: Monthly

Day of Month: 1

First Pay Date: 09/01/2017

Deadline to Run Payroll: 09/23/2017

For Work Done: 02/02 - 09/01 The work period for which your first pay date is paying for.

[preview next paydays](#)

Εικόνα 18: Λεπτομέρειες των στοιχείων της επιχείρησης #2

Στην εικόνα 19 εισάγονται στοιχεία σχετικά με τους λογαριασμούς πληρωμών της επιχείρησης. Όπως ο κωδικός τράπεζας, ο αριθμός λογαριασμού και ο τύπος λογαριασμού.

Set Company Bank Account

1. Bank Details 2. Bank Verification 3. Done

After you run your payroll, we will debit the necessary funds from this account to pay your employees and all the necessary taxes.

COMPANY NAME 856-89/125 10253
1 Gusto Drive
San Francisco, CA 94107
(415) 555-1234

DATE _____

PAY TO THE ORDER OF _____ DOLLARS

FOR _____

⋮ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 ⋮ ⋮ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 ⋮ ⋮ 1 0 2 5 3

Routing number 123456789 Account number 12345678901

Routing Number ⓘ Please be extra careful and type the correct numbers, including any leading zeroes if they exist.

Account Number


Account Type

Εικόνα 19: Λεπτομέρειες των στοιχείων της επιχείρησης #3

Στην εικόνα 20 το πρόγραμμα αναφέρει ότι θα πραγματοποιηθούν σε μια συγκεκριμένη ημερομηνία δύο μικρές καταθέσεις στο λογαριασμό που εισάχθηκε ώστε να ελέγξει ο χρήστης εάν λειτουργεί κανονικά το πρόγραμμα. Εν συνεχεία επιλέγεται το Continue ώστε να συνεχιστεί η διαδικασία. <https://gusto.com/product/payroll/integrations>

Set Company Bank Account

1. Bank Details 2. Bank Verification 3. Done



Two test deposits should appear in your bank account on 02/15/2017

We are verifying bank account number XXXX8900. To verify your bank account, Gusto makes two small deposits into your bank account. Please check your bank account on 02/15/2017, and log into Gusto to enter the deposit amount you've got in order to complete verification.

Εικόνα 20: Λεπτομέρειες των στοιχείων της επιχείρησης #4

Στην εικόνα 21 το πρόγραμμα ζητά από το χρήστη να εισάγει στοιχεία σχετικά με τη φορολογία της επιχείρησης, όπως το ομοσπονδιακό EIN, τον τύπο της επιχείρησης και τη Νόμιμη Ονομασία της. Εν συνεχεία επιλέγεται το Save ώστε να συνεχιστεί η διαδικασία.

Federal Tax Setup

Gusto automates your payroll tax filing and deposits. Please select how frequently Gusto should deposit federal taxes and which payroll tax return to file.

Federal EIN: 32-1342424

Company Type: C-Corporation What type of company are you?

Legal Entity Name: TEI Patras

Εικόνα 21: Στοιχεία σχετικά με της φορολογία της επιχείρησης

Εν συνεχεία εισάγονται στοιχεία πάνω στα default στοιχεία της Arizona. Το παρόν σημείο βασίζεται στα αμερικάνικα πρότυπα.

Arizona Tax Setup

Different employers have different state tax requirements. The state will send you notices with your new tax rates every time they are updated.

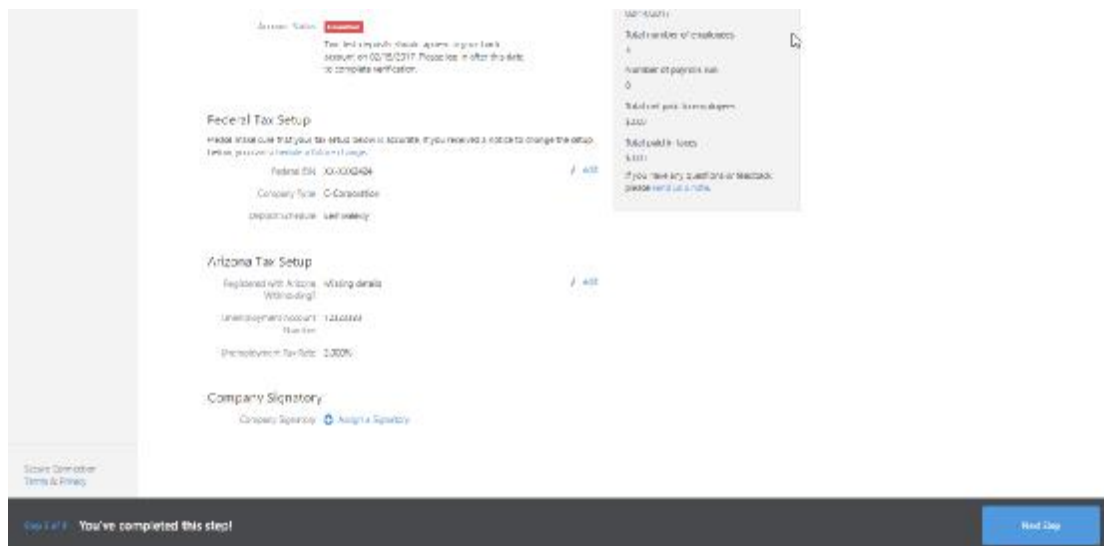
Registered with Arizona Withholding? Yes, I have already registered. No, I have not registered yet.

Unemployment Account Number: 12323333

Current Unemployment Tax Rate: 2 % You receive your Unemployment Insurance (UI) rate with an annual notice from the Department of Economic Security. For new employers, the rate is 2.00%. Verify your rate by calling the agency at (602) 771-6602.

Εικόνα 22: Στοιχεία σχετικά με της φορολογία της επιχείρησης # 2

Στη συνέχεια εμφανίζεται το παράθυρο της εικόνας 23 όπου πρέπει να επιλεγεί η επιλογή Assign a signatory ώστε να συνεχιστεί η εγκατάσταση του προγράμματος. <https://gusto.com/product/payroll/integrations>



Εικόνα 23: Γενικά στοιχεία της επιχείρησης

Πραγματοποιώντας το προηγούμενο της διαδικασίας εμφανίζεται το παράθυρο της εικόνας 24 στο οποίο επιλέγεται το εάν θα υπογράψει ο χρήστης ή κάποιος άλλος τα έγγραφα της επιχείρησης. Επιλέγοντας το επιθυμητό πεδίο επιλέγεται εν συνέχεια το Save ώστε να μεταφερθεί η διαδικασία στο επόμενο στάδιο.




Εικόνα 24: Υπογραφή της επιχείρησης

Επιλέγοντας στο προηγούμενο βήμα την επιλογή για υπογραφή από το χρήστη, το πρόγραμμα ζητά τα στοιχεία του, όπως ονοματεπώνυμο, τίτλο στην επιχείρηση, αριθμό δημόσιας ασφάλισης, ημερομηνία γέννησης, τηλέφωνο και στοιχεία διεύθυνσης. Επιλέγοντας το πεδίο Save η διαδικασία θα μεταφερθεί στο επόμενο στάδιο <https://gusto.com/product/payroll/integrations>

Assign Company Signatory

The company signatory is responsible for electronically signing all government forms Gusto creates. When a new form is available to be e-signed, the signatory is notified by email to log in and electronically sign it online.

 There were some errors with your form. Please fix the highlighted fields below.

Are you the Signatory? Yes, I will sign official forms for the company.
 No, I will appoint another user to sign.

Signatory Personal Details

First Name, Middle Initial	<input type="text" value="Katerina"/>	<input type="text" value="K"/>	
Last Name	<input type="text" value="Nikolitsa"/>		
Title	<input type="text" value="President"/>		
Social Security Number	<input type="text" value="233-43-4212"/>		
Birth Date	<input type="text" value="Jan"/>	<input type="text" value="15"/>	<input type="text" value="1954"/>
Phone number	<input type="text" value="(865) 245-4354"/>		

Signatory Home Address

Address Line 1	<input type="text" value="Iστ Όραντζ"/>
Address Line 2	<input type="text" value="East Orange"/>
City	<input type="text" value="Iστ Όραντζ"/>
State	<input type="text" value="NJ"/>
Zip	<input type="text" value="85281"/>

Εικόνα 25: Στοιχεία Υπογραφής

Στις εικόνες 26 έως 33 ο χρήστης καλείται να επιλέξει τα έγγραφα που θα υπογράψει μέσω της επιλογής Sign Form και στη συνέχεια να δίνει την υπογραφή που επιθυμεί στο παράθυρο που εμφανίζεται (εικόνες 27 – 29 – 31 – 33) και επιλέγοντας Save το πρόγραμμα τον μεταφέρει στο επόμενο διαδοχικό παράθυρο ώστε να ξαναεπιλέξει την υπογραφή που επιθυμεί.

Documents

All Onboarding

Require Signature

These documents require a signature.

Name	Description	Status
<input type="checkbox"/> Arizona Form 285: General Disclosure/Representation Authorization Form	This document authorizes Gusto to discuss tax matters with the Arizona Department of Revenue on your behalf.	Sign Form
<input type="checkbox"/> Arizona Form ADOR 11-5568f: Authorization for Electronic Funds Transfer	This document authorizes Gusto to make electronic payments to the Arizona Department of Revenue on your behalf.	Sign Form
<input type="checkbox"/> Direct Deposit Authorization	Direct Deposit Authorization authorizes us to initiate debits and credits from your bank account.	Sign Form
<input type="checkbox"/> Form 8655: Reporting Agent Authorization	Form 8655 authorizes us to pay and file federal taxes on your behalf.	Sign Form

Εικόνα 26: Έγγραφα προς υπογραφή


Sign Form

You are digitally signing the following document:

[Arizona Form 285: General Disclosure/Representation Authorization Form](#)

Your Name

I agree to electronically sign this form.

 Kat Kon Nik
you're famous, your autograph here.

Εικόνα 27: Έγγραφα προς υπογραφή #2

Documents

All Onboarding

Require Signature

These documents require a signature.

Name	Description	Status
Arizona Form ADOR 11-5568f: Authorization for Electronic Funds Transfer	This document authorizes Gusto to make electronic payments to the Arizona Department of Revenue on your behalf.	Sign Form
Direct Deposit Authorization	Direct Deposit Authorization authorizes us to initiate debits and credits from your bank account.	Sign Form
Form 8655: Reporting Agent Authorization	Form 8655 authorizes us to pay and file federal taxes on your behalf.	Sign Form

Gusto Forms

These forms authorize us to file your taxes and pay your team.

Name	Description	Status
Arizona Form 285: General Disclosure/Representation Authorization Form	This document authorizes Gusto to discuss tax matters with the Arizona Department of Revenue on your behalf.	Form signed, filing in progress

Εικόνα 28: Έγγραφα προς υπογραφή #3

Sign Form

You are digitally signing the following document:

[Arizona Form ADOR 11-5568f: Authorization for Electronic Funds Transfer](#)

Your Name

I agree to electronically sign this form.

X Kat Kon Nik
you're famous, your autograph here.

✓ Save
✕ Cancel

Εικόνα 29: Έγγραφα προς υπογραφή #4

Documents

All Onboarding

Require Signature

These documents require a signature.

Name	Description	Status
Direct Deposit Authorization	Direct Deposit Authorization authorizes us to initiate debits and credits from your bank account.	Sign Form
Form 8879: Reporting Agent Authorization	Form 8879 authorizes us to pay and file federal taxes on your behalf.	Sign Form

Gusto Forms

These forms authorize us to file your taxes and pay your team.

Name	Description	Status
Arizona Form 285: General Disclosure/Representation Authorization Form	This document authorizes Gusto to discuss tax matters with the Arizona Department of Revenue on your behalf.	Form signed, filing in progress
Arizona Form ADOR 11-5568f: Authorization for Electronic Funds Transfer	This document authorizes Gusto to make electronic payments to the Arizona Department of Revenue on your behalf.	Form signed, filing in progress

Εικόνα 30: Έγγραφα προς υπογραφή #5

Sign Form

You are digitally signing the following document:

[Direct Deposit Authorization](#)

Your Name

I agree to electronically sign this form.

X Kat Kon Nik
you're famous, your autograph here.

Εικόνα 31: Έγγραφα προς υπογραφή #6

Documents

All Onboarding

Require Signature

These documents require a signature.

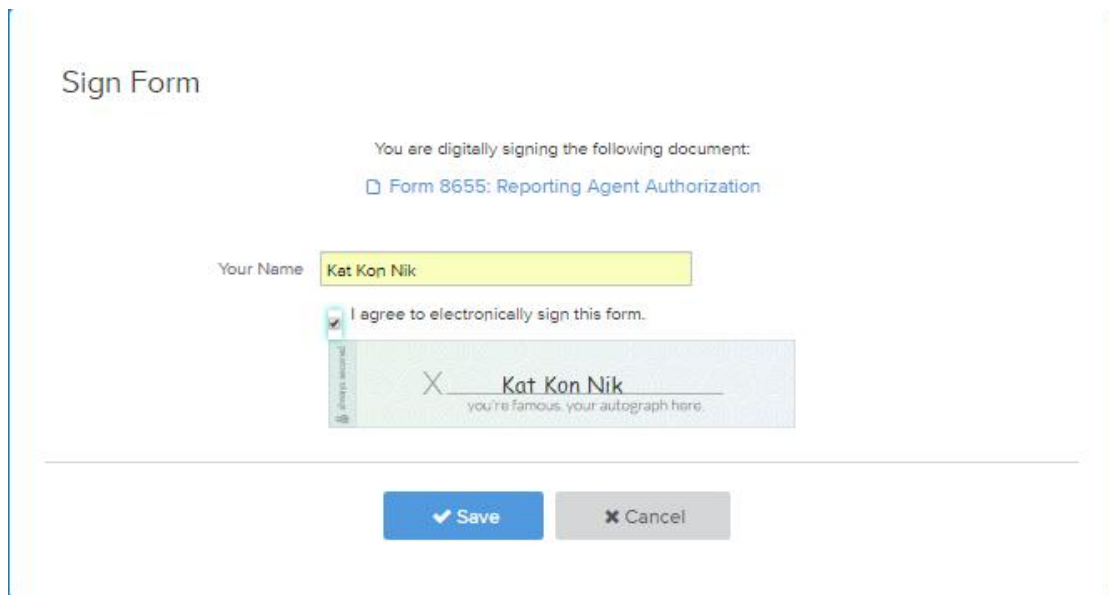
Name	Description	Status
Form 8655: Reporting Agent Authorization	Form 8655 authorizes us to pay and file federal taxes on your behalf.	<input type="button" value="Sign Form"/>

Gusto Forms

These forms authorize us to file your taxes and pay your team.

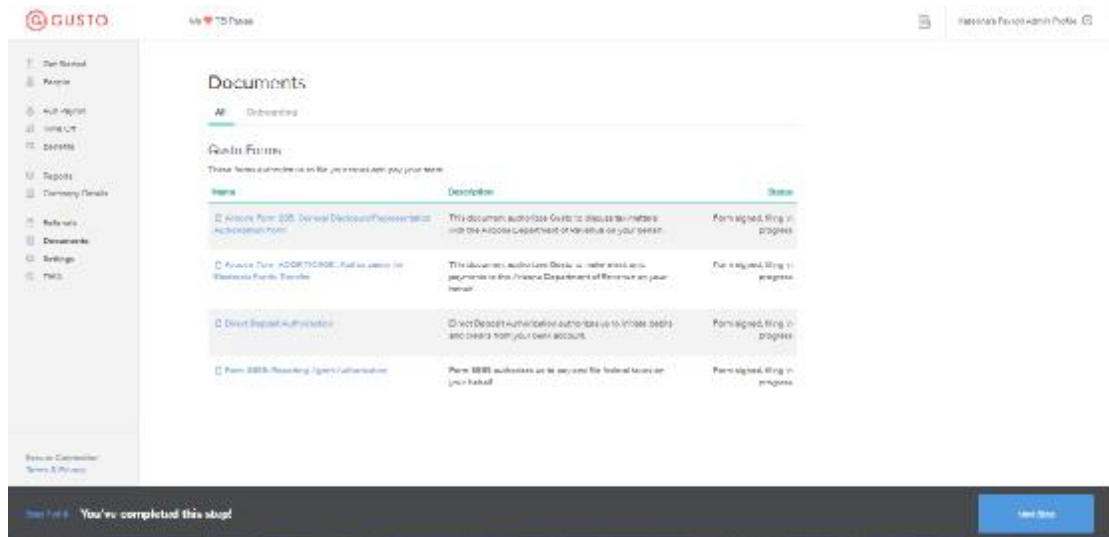
Name	Description	Status
Arizona Form 285: General Disclosure/Representation Authorization Form	This document authorizes Gusto to discuss tax matters with the Arizona Department of Revenue on your behalf.	Form signed, filing in progress
Arizona Form ADOR 11-5568f: Authorization for Electronic Funds Transfer	This document authorizes Gusto to make electronic payments to the Arizona Department of Revenue on your behalf.	Form signed, filing in progress
Direct Deposit Authorization	Direct Deposit Authorization authorizes us to initiate debits and credits from your bank account.	Form signed, filing in progress

Εικόνα 32: Έγγραφα προς υπογραφή #7



Εικόνα 33: Έγγραφα προς υπογραφή #8

Στην εικόνα 34 είναι εμφανή τα έγγραφα μετά την τοποθέτηση της υπογραφής σε αυτά.



Εικόνα 34: Έγγραφα του Gusto

Στη συνέχεια μέσω της αριστερής μπάρας ο χρήστης μπορεί να μεταφερθεί στην επιλογή των προσώπων της επιχείρησης (εργαζόμενοι και εξωτερικοί συνεργάτες). Εδώ είναι εμφανείς οι εργαζόμενες που

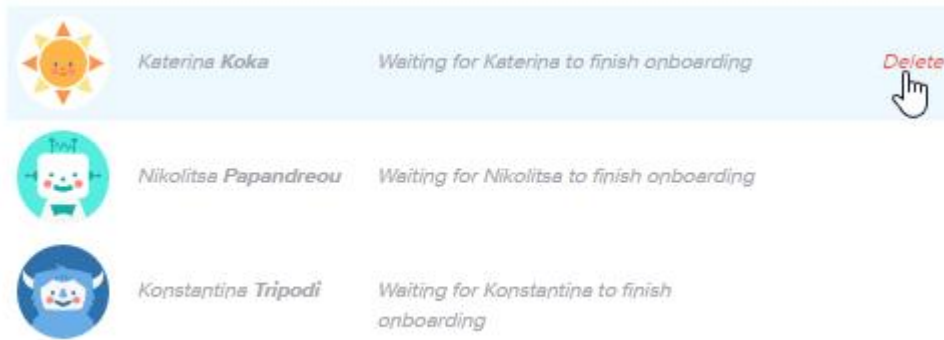
δηλώθηκαν σε προηγούμενο βήμα της εργασίας, ενώ μέσω της επιλογής Hire είναι δυνατή η εισαγωγή και άλλων ατόμων στην επιχείρηση, πατώντας πάνω σε ένα όνομα εργαζόμενου το πρόγραμμα βάζει το χρήστη στην καρτέλα του εργαζόμενου.

<https://gusto.com/product/payroll/integrations>

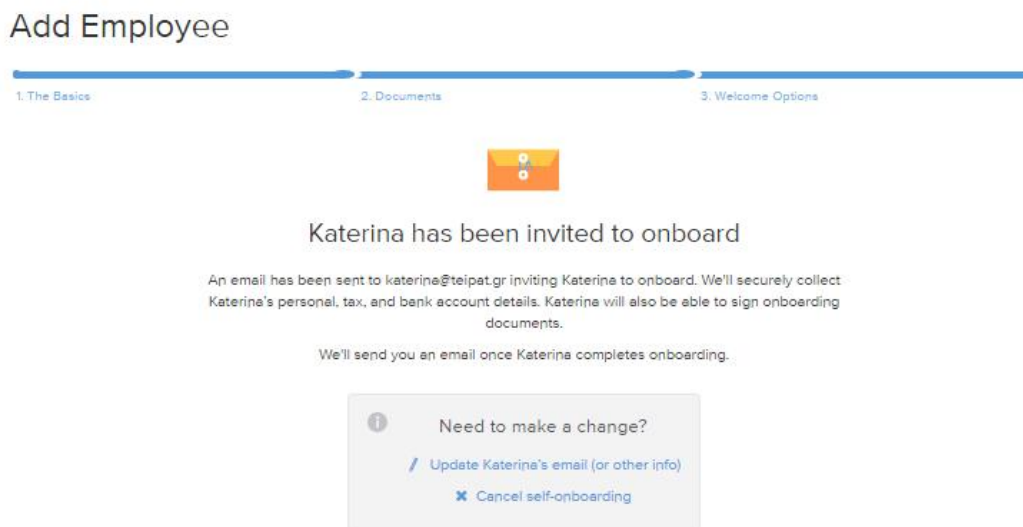


Εικόνα 35: Πρόσωπα στο Gusto

Σύροντας τον κέρσορα πάνω σε ένα άτομο εμφανίζεται η επιλογή Delete η οποία διαγράφει τον εργαζόμενο από τη λίστα. Ενώ πατώντας πάνω του όπως προαναφέρθηκε εμφανίζει το παράθυρο της εικόνας 37 (έχει εμφανιστεί και σε προηγούμενο τμήμα της διαδικασίας) το οποίο δείχνει την κατάσταση της εργαζόμενης δηλαδή την αναμονή για επιβεβαίωση των στοιχείων της.

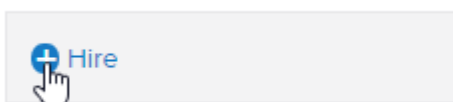


Εικόνα 36: Επεξεργασία των προσώπων στο Gusto



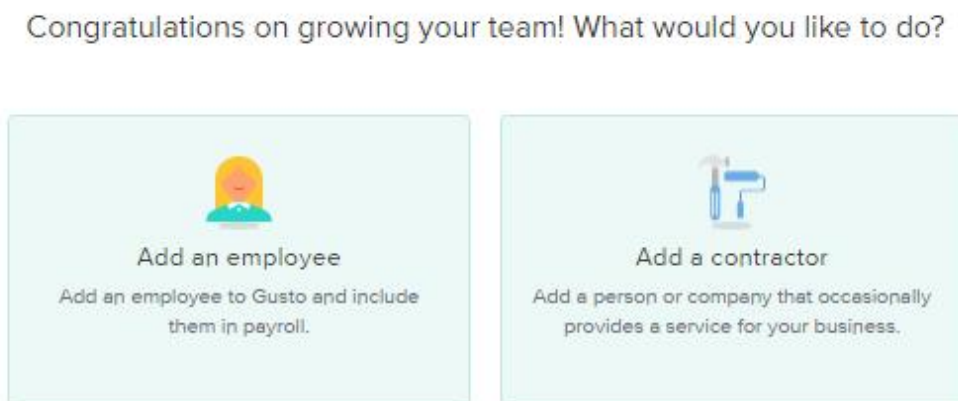
Εικόνα 37: Επεξεργασία του εργαζόμενου στο Gusto

Όπως αναφέρθηκε και πιο πριν πατώντας το Hire είναι δυνατή η πρόσληψη στο πρόγραμμα κάποιου ατόμου.



Εικόνα 38: Πρόσληψη στο πρόγραμμα

Στην εικόνα 39 είναι εμφανές το παράθυρο που εμφανίζεται στο χρήστη και των ρωτά για τη σχέση που έχει τι νέο πρόσωπο με την επιχείρηση. Αυτός μπορεί να είναι εξωτερικός συνεργάτης ή προσωπικό.



Εικόνα 39: Πρόσληψη στο πρόγραμμα #2

Στην εικόνα 40 πραγματοποιείτε η πρόσληψη ενός εξωτερικού συνεργάτη από την επιχείρηση, δίνονται και εδώ στοιχεία για αυτόν όπως ο τύπος του (άτομο ή επιχείρηση), ονοματεπώνυμο, ύπαρξη νέας αναφοράς πρόσληψης, ημερομηνία πρόσληψης, όπως και μισθολόγιο και email. Εδώ προσλήφθηκε κάποιος τεχνικός.

Add New Contractor

1. The Basics

2. Contractor Details

3. Payment Details

Adding and paying new contractors is easy. You can invite them to enter their information online (self-onboarding), or you can do it yourself. Self-onboarding saves time and allows contractors to see their payments and yearly tax forms.

Let's Bring Them On Board!

Contractor Type Individual
 Business

First Name, Middle Initial

Last Name

File New Hire Report? Yes, file the report for me.
 No, I have already filed, or will file, the report myself.

Primary Work State

Hire Date

Compensation

Wage Type Hourly Rate
 Fixed Dollar Amount

Contractor Access

We recommend inviting your contractor to Gusto. This allows them to view their payments and download their annual 1099 tax form.

Contractor Email

i We will invite the contractor to view their payments and tax forms online.

Allow self-onboarding? Yes. Email the contractor requesting their details.
 No. I will enter the contractor and payment details myself.

✔ Save and Continue

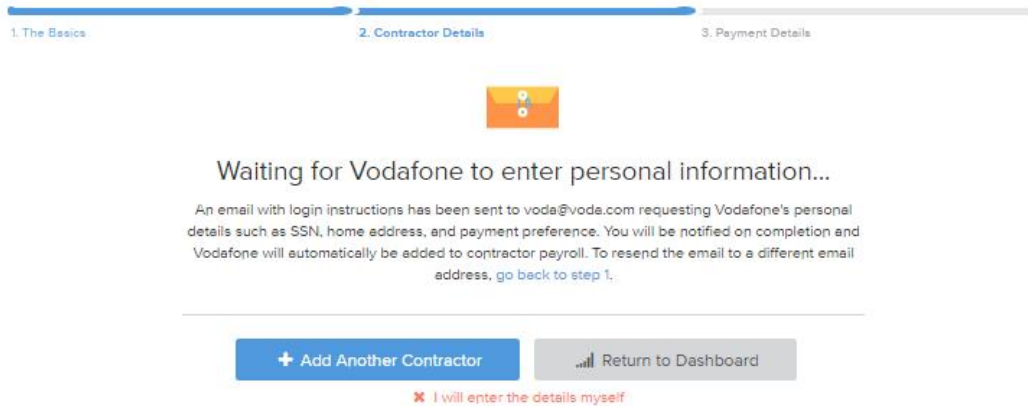
✘ Cancel

Εικόνα 40: Πρόσληψη εξωτερικού συνεργάτη

Όπως και στην πρόσληψη ατόμου το πρόγραμμα αναμένει ώστε ο εξωτερικός συνεργάτης να δηλώσει τα στοιχεία του στο email που του αποστέλλεται. Ενώ δίνεται και η δυνατότητα πρόσληψης και κάποιου άλλου εξωτερικού συνεργάτη.

<https://gusto.com/product/payroll/integrations>

Add New Contractor



Εικόνα 41: Πρόσληψη εξωτερικού συνεργάτη #2

Αφότου υλοποιήθηκαν οι διαδικασίες άρτια μέχρι το προηγούμενο σημείο ο χρήστης πλέον μπορεί να πραγματοποιήσει μια πληρωμή. (λόγω του ότι τα στοιχεία που εισήχθησαν δεν είναι σωστά λόγω του φόβου πιθανών χρεώσεων το πρόγραμμα δεν είναι δυνατόν να τρέξει αλλά η διαδικασία που ακολουθεί είναι ίδια με την κανονική διαδικασία.

Πληρωμές

Μέσω της επιλογής Run Payroll ο χρήστης είναι δυνατόν να τρέξει μια πληρωμή. Όπως φαίνεται στην εικόνα 41 δεν είναι δυνατό κάτι τέτοιο λόγω της διεύθυνσης τραπεζικού λογαριασμού που χρησιμοποιήθηκε (ήταν τυχαία, δεν υπήρχε ούτως ή άλλος αμερικάνικος λογαριασμός τραπεζής) αλλά μέσω της επιλογής a quick preview here ο χρήστης μπορεί να δει πως πραγματοποιείται βήμα βήμα μια πληρωμή.


Run Payroll



Looks like Something Requires your Attention

Before you can continue running payroll, please go to your dashboard and complete the to-do items there. Don't worry, we don't mind waiting a few minutes for you to return.

If you can't wait and want a sneak peek at what running payroll looks like, see a quick preview [here](#).

 [Return to Dashboard](#)

Εικόνα 41: Εκκίνηση διαδικασίας πληρωμών

Στην εικόνα 42 είναι εμφανές το πώς πραγματοποιείται μια πληρωμή. Αρχικά επιλέγεται η επιλογή Run Payroll, έπειτα η επιλογή Run Regular Payroll και στη συνέχεια διαμορφώνονται οι μισθού μέσω των επιλογών που υπάρχουν. Εισάγονται οι διακοπές και μέρες αδιαθεσίας και έπειτα γίνεται προεπισκόπηση και υποβολή. Το επόμενο βήμα είναι η επιβεβαίωση της διαδικασίας και μετά δίνεται η επιλογή εκτύπωσης της απόδειξης πληρωμής. Τέλος ο χρήστης μπορεί να δει, να κατεβάσει καθώς και να εκτυπώσει μαζικά όλες τις πληρωμές.

Run a regular payroll

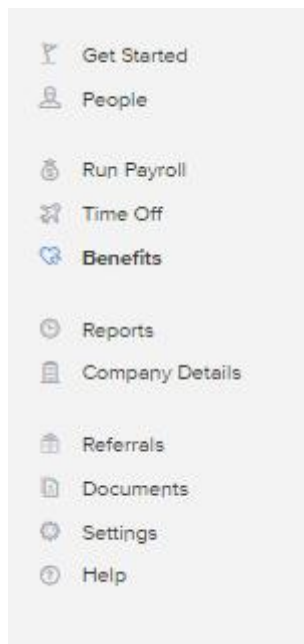
Let's pay your employees for a job well done.

- 1 Click the **Run Payroll** tab.
- 2 Click **Run regular payroll**.
- 3 Adjust salaries
 - Click into the regular hours, overtime, bonus, commission, or other earnings fields to make any adjustments.
 - Click **Direct Deposit** or **Check** to change your employee's payment method for this payroll.
 - Click **Add personal note** to leave a small message on your employee's paystub.
 - Click **Save and Continue** to move forward or select **Clear Changes** if you would like to clear out the values you have entered.
- 4 Vacation and sick days
 - Enter vacation or sick hours your employees used during the pay period, if applicable.
 - Click **Save and Continue** or to move forward or **Go Back** if you need to adjust salaries.
- 5 Review and Submit
 - Check out the preview of the wage and tax debits for your payroll.
 - If you need to make any adjustments click **Go Back**.
 - If you are ready to run payroll, click **Submit Payroll**.
- 6 Confirmation
 - You did it! You'll receive a confirmation email letting you know that your payroll has processed.
 - If you need to cancel you can do so by clicking **Cancel Payroll**.
- 7 View employees that are being paid via check, if applicable.
 - Write or print their checks.
 - Click **Checks are ready**.
- 8 Review your payroll summary and the monetary breakdown for your payroll. From your payroll summary, you can also do the following:
 - Download all employee paystubs.
 - Export payroll details.
 - Print checks again if needed.

Εικόνα 42: Διαδικασία πληρωμών

Στη συνέχεια ακολουθούν κάποιες ενέργειες που μπορεί να πραγματοποιήσει ο χρήστης ώστε να υπάρχουν ιατρικές παροχές καθώς και διακοπές. <https://gusto.com/product/payroll/integrations>

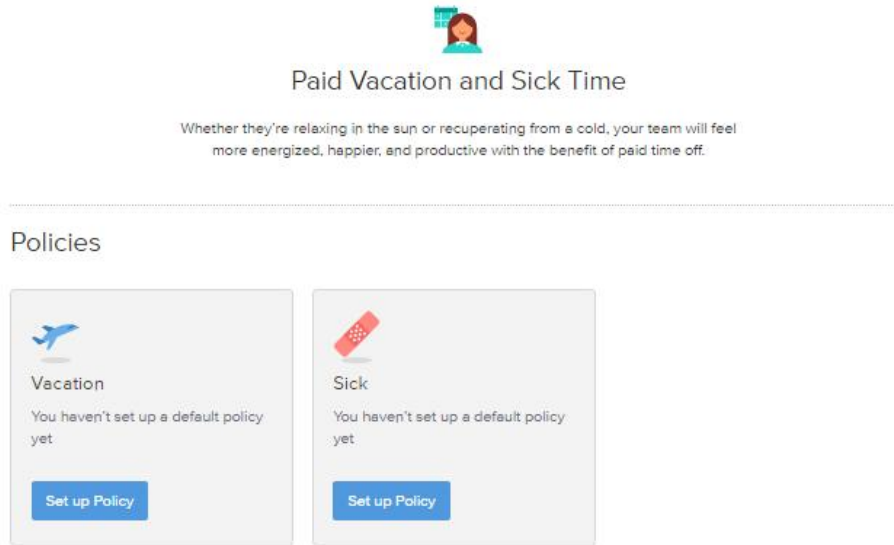
Στη λίστα επιλογών της εικόνας 43 που βρίσκεται συνεχώς στο αριστερό τμήμα του προγράμματος ο χρήστης μπορεί να τρέξει τις πληρωμές να επεξεργαστεί το προσωπικό καθώς και να δώσει άδειες στο προσωπικό.



Εικόνα 43: Λίστα επιλογών

Επιλέγοντας το Time off ο χρήστης μπορεί να δώσει τα στοιχεία των επί πληρωμή ημερών προς διακοπές καθώς και των επί πληρωμή επιτρεπόμενων ημέρων αδιαθεσίας. Για να γίνει κάτι τέτοιο επιλέγεται το Set policy.

Time Off



Paid Vacation and Sick Time

Whether they're relaxing in the sun or recuperating from a cold, your team will feel more energized, happier, and productive with the benefit of paid time off.

Policies

Vacation
You haven't set up a default policy yet
[Set up Policy](#)

Sick
You haven't set up a default policy yet
[Set up Policy](#)

Εικόνα 44: Άδειες προσωπικού

Στην εικόνα 45 είναι εμφανής η πολιτική διακοπών όπου ο χρήστης δηλώνει τον τρόπο που ο εργαζόμενος λαμβάνει τις ημέρες άδειες, τη μονάδα μέτρησης αυτών ανά έτος καθώς και το μέγιστο αριθμό ημερών/ωρών άδειας. Επίσης το πρόγραμμα υπολογίζει πόσες ώρες άδειας παίρνει ο εργαζόμενος ανά πληρωμή. Επιλέγοντας save το πρόγραμμα συνεχίζει και φέρνει το χρήστη στο προηγούμενο παράθυρο.

Default Vacation Policy

Give your employees the gift of paid vacation time. After creating your default policy, you can go to each employee's profile and apply the policy with a single click.

Any unused vacation time is **paid out** to employees in their final (termination) paycheck.

Earning Method Annual (example: 120 hours per year)
 Hourly (example: 1 hour per 20 worked)

Total Per Year hours

Earned
16.67 hours earned on each paycheck

Max Balance hours

[✔ Save](#) [✖ Cancel](#)

Εικόνα 45: Άδειες προσωπικού #2

Όπως και πριν είναι δυνατόν να δηλωθούν και οι μέρες/ ώρες που ο εργαζόμενος μπορεί να πάρει άδεια για αρρώστια. Ξανά επιλέγεται το save για ολοκλήρωση της διαδικασίας.

Default Sick Policy

Sick time allows employees to take paid leave to address their health and is **legally required in some states**. After creating your default policy, you can go to each existing employee's profile and apply the policy with a single click.

Unlike vacation time, unused sick time is **not** paid out to employees in their final (termination) paycheck.

Earning Method Annual (example: 120 hours per year)
 Hourly (example: 1 hour per 20 worked)

Total Per Year hours


Earned ▾
16.67 hours earned on each paycheck

Max Balance hours

Εικόνα 46: Άδειες προσωπικού #3

Όταν δηλωθούν σωστά τα στοιχεία τα περιγράμματα τους γίνονται όπως αυτά της εικόνας 47.



Time Off



Paid Vacation and Sick Time

Whether they're relaxing in the sun or recuperating from a cold, your team will feel more energized, happier, and productive with the benefit of paid time off.

Policies

 <h5>Vacation</h5> <p>200 hours each year</p> <p>Edit</p>	 <h5>Sick</h5> <p>200 hours each year</p> <p>Edit</p>
--	--

Εικόνα 47: Άδειες προσωπικού #4

Επίσης μπορούν να δοθούν στους εργαζόμενους και προνόμια υγείας όπως φαίνεται στην εικόνα 48.

Add Health Benefits



Now offering: Health benefits by Gusto

The health of your employees is priceless, so we made it really simple to manage your company's health benefits from Gusto. We take care of everything for you from enrolling new employees, to setting up your benefits payroll deductions, and finding you the best insurance plans. If you love how easy we've made payroll, you'll love how easy we've made health benefits.

[Learn More](#)

[Just Set Up Payroll Deductions](#)

Εικόνα 48: Προνόμια Υγείας

Επιλέγοντας το πλήκτρο Add του Health Benefits εισάγονται τα προνόμια υγείας της επιχείρησης. (εικόνα 49)

Company Benefits



Show employees you care

Company benefits are a great way take care of your team and can help your company stay competitive in the job market. Any new or existing benefits added here will seamlessly connect to your payroll. We will automatically deduct payments from employee pay checks so you have nothing to worry about.

Set Up Benefits

Recommended for your company

 Health Benefits Medical, dental and vision benefits keep your employees healthy and happy. Add	 401(k) One of the most popular benefits that lets employees save for retirement. Add	 529 College Savings A plan that helps employees save for their kids college. Add
---	---	--

Other benefits

[> Health & Life \(6\)](#)

[> Transportation \(2\)](#)

[> Retirement & Savings \(7\)](#)

Εικόνα 49: Προνόμια Υγείας #2

Αφότου πραγματοποιηθεί το προηγούμενο βήμα ο χρήστης δηλώνει το όνομα του προνομίου, τον τύπο του και το ποσό που κοστίζει στον εργαζόμενο ανά περίοδο πληρωμής καθώς και το ποσό που πληρώνει η επιχείρηση για αυτόν. Εν συνεχεία επιλέγει ο χρήστης Save & Continue.
<https://gusto.com/product/payroll/integrations>

Add a New Benefit

1. Benefit Name | 2. Add employees | 3. Done

Health Benefit

Give your new benefit a name and set the default contributions (these can be changed later).

Benefit Name:

Health Benefit Type:

Employee Deduction Per Pay Period:

Company Contribution Per Pay Period:


Health-related insurance under IRS section 125 includes medical, dental and vision insurance, and is the most common benefit provided by employers today. It allows paying for certain health benefits using pre-tax dollars. This lowers the employee taxable income and the overall tax payments for both the employee and the employer.

Εικόνα 50: Πρόνομα Υγείας #3

Αφότου πραγματοποιηθεί το προηγούμενο βήμα ο χρήστης δηλώνει τους εργαζόμενους που έγκειται στην προηγούμενη ρύθμιση. Επιλέγοντας το πεδίο Save ο χρήστης συνεχίζει ολοκληρώνει τη διαδικασία.

Add a New Benefit

1. Benefit Name 2. Add employees 3. Done



Health Benefit

Who is eligible for the Health benefit?

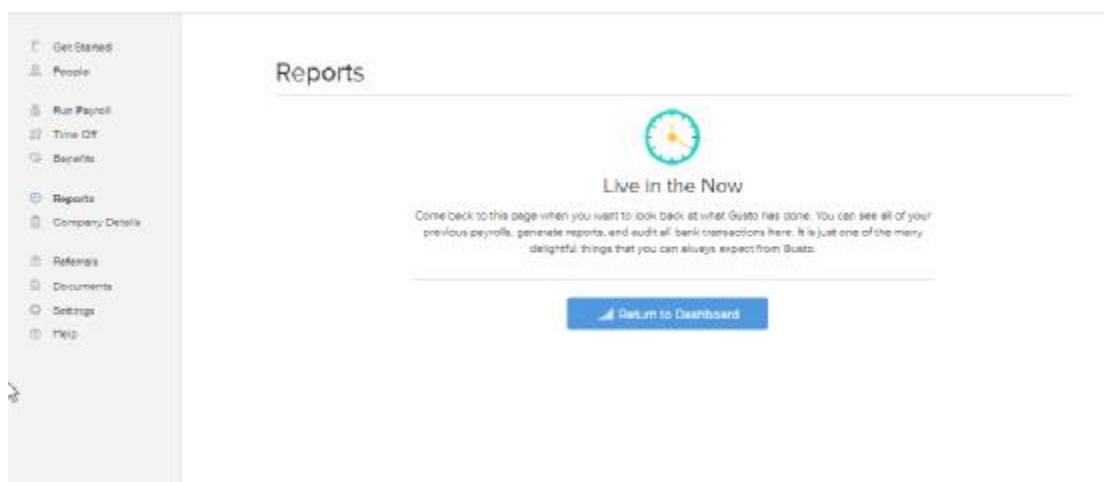
Default Employee Deduction	Default Company Contribution
\$10 per pay period	\$10 per employee per pay period

[Select all](#) | [Deselect all](#)

Εικόνα 51: Προνόμια Υγείας #4

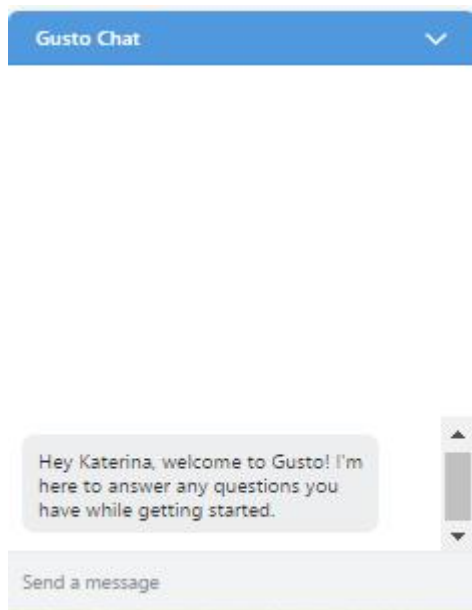
Στην αριστερή στήλη που προαναφέρθηκε υπάρχει η επιλογή Reports η οποία εμφανίζει αναφορές στο χρήστη σχετικά με τις διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα στο πρόγραμμα. Στην περίπτωση που υπήρχε κάποια διαδικασία πληρωμής θα μπορούσε ο χρήστης να δει αναφορά της εδώ.

<https://gusto.com/product/payroll/integrations>



Live Chat του Προγράμματος.

Το Gusto δίνει τη δυνατότητα στο χρήστη να μιλήσει μέσω μηνυμάτων ανά πάσα στιγμή με τους τεχνικούς του για τυχόν απορίες, έτσι και στην προκειμένη περίπτωση πραγματοποιήθηκε μια τέτοια δραστηριότητα με κάποια τεχνικό που απάντησε σε ορισμένες απορίες μας.



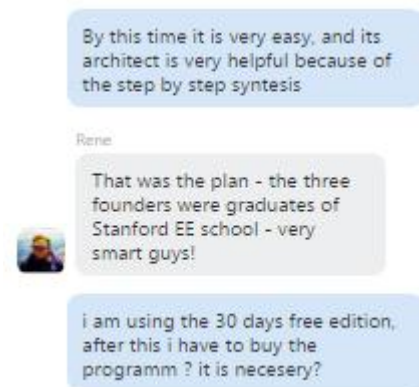
Εικόνα Α1: Live Chat του Gusto

Στην εικόνα που ακολουθεί ρωτήσαμε την τεχνικό σχετικά με την ευκολία του προγράμματος. Αναφερόμενες ότι είναι τμήμα της πτυχιακής εργασίας μας. Ενώ η τεχνικός μας απάντησε ότι είναι εύκολο και μας ρώτησε για την άποψη μας. <https://gusto.com/product/payroll/integrations>



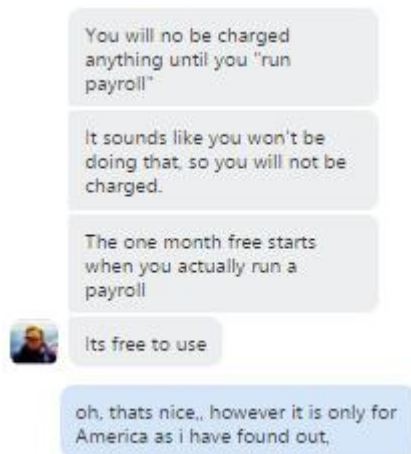
Εικόνα Λ2: Live Chat του Gusto

Στην ακόλουθη εικόνα απαντήσαμε στην τεχνικό σχετικά με την προηγούμενη ερώτηση της θετικά, ενώ τη ρωτήσαμε σχετικά με τις χρεώσεις του προγράμματος.



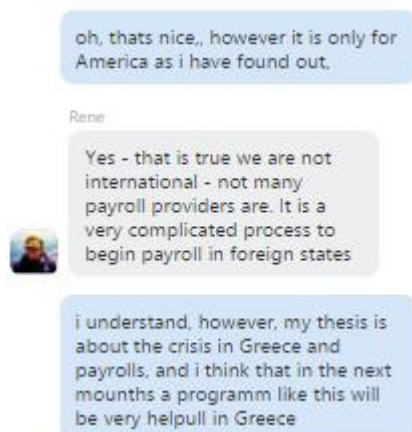
Εικόνα Λ3: Live Chat του Gusto

Η τεχνικός μα απάντησε πως από τη στιγμή που δεν θα πραγματοποιηθεί κάποια πληρωμή είναι δωρεάν. Ενώ το πακέτο 30 ημερών ξεκινά να ισχύει μετά την πρώτη πληρωμή. Στη συνέχεια τη ρωτήσαμε σχετικά με το εάν το πρόγραμμα υφίσταται μόνο στην Αμερική.



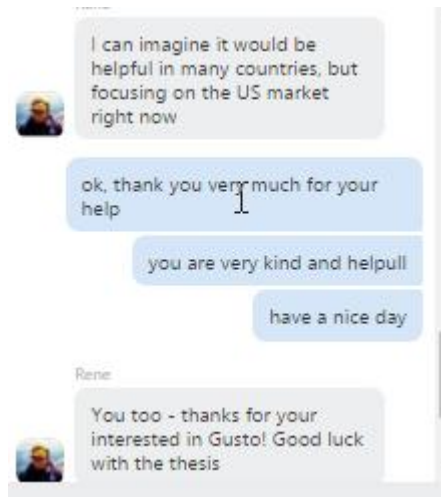
Εικόνα Λ4: Live Chat του Gusto

Η τεχνικός στη συνέχεια μας απάντησε πως υλοποιείται μόνο στην Αμερική και όχι παγκοσμίως και ότι είναι πολύ περίπλοκη η διαδικασία της υλοποίησης του προγράμματος σε παγκόσμια κλίμακα. Ενώ στη συνέχεια της αναφέραμε το θέμα της πτυχιακής μας και της είπαμε ότι τους επόμενους μήνες βάση της επικαιρότητας το πρόγραμμα θα ήταν χρήσιμο και στην Ελλάδα.



Εικόνα Λ5: Live Chat του Gusto

Τέλος η τεχνικός μας είπε ότι θεωρεί και η ίδια κάτι τέτοιο αλλά την παρούσα στιγμή η εταιρία επικεντρώνεται στην Αμερική.



Εικόνα Α6: Live Chat του Gusto

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ - ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΕΙΔΟΥΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το πρώτο στάδιο σχεδιασμού της έρευνας πρέπει να αναφερθεί ότι ήταν μια αναζήτηση μέσα από το πλήθος των ειδών έρευνας που υφίστανται προκειμένου να βρεθεί αυτό που εξυπηρετεί περισσότερο την παρούσα έρευνα. Αφού έλαβε τόπο η προαναφερθείσα αναζήτηση επιλέχθηκε το πιο αποτελεσματικό από τα είδη το οποίο ήταν η περιγραφική έρευνα.

5.2 ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ - ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΕΙΔΟΥΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Αφότου επιλέχθηκε το είδος της έρευνας συνεχίστηκε η αναζήτηση του κατάλληλου και πιο αποτελεσματικού είδους ανάλυσης. Βάση των στοιχείων που συγκεντρώθηκαν επιλέχθηκε η ποσοτική ανάλυση αφού καθίσταται δυνατή η εύρεση των σχέσεων που υπάρχουν ανάμεσα στα δεδομένα που ερευνώνται. Επίσης λαμβάνοντας υπόψη ότι μέσω της ποσοτικής ανάλυσης διερευνώνται οι σχέσεις μέσω της εφαρμογής στατιστικών μεθόδων, μαθηματικών μοντέλων καθώς και αριθμητικών δεδομένων έκανε πιο εύκολη την επιλογή της ανάλυσης. Όπως αναφέρεται στη διεθνή βιβλιογραφία η χρήση μιας ποσοτικής ανάλυσης βοηθά στη γενίκευση των συμπερασμάτων από το ειδικό στο γενικό του δείγματος.

5.3 ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε μετά την συγκέντρωση 100 απαντήσεων οι οποίες συλλέχθηκαν με τη χρήση ενός ερωτηματολογίου το οποίο αποτελούνταν από 20 ερωτήσεις, το ερωτηματολόγιο είχε ηλεκτρονική και ανώνυμη μορφή και αποσταλεί σε ηλεκτρονικά ταχυδρομεία επιχειρηματιών με καταστήματα εστίασης οι οποίοι ταυτόχρονα ήταν ενταγμένοι σε κάποιο δίκτυο franchise.

Παρατηρώντας τις απαντήσεις των ερωτηθέντων είναι εμφανές ότι το δείγμα της έρευνας απαρτιζόταν από 43 άτομα. Από αυτά τα 25 ήταν άνδρες (58,1%) και 18 γυναίκες (41,9%). Επίσης στο δείγμα υπήρξαν 10 άτομα ηλικίας από 20 έως 30 ετών και άλλα τόσα από 40 έως 50 ετών (23,3%), επίσης από 19 άτομα ηλικίας από 30 έως 40 ετών (44,2%) και από 4 άτομα ηλικίας από 51 ετών και άνω (9,3%).

Την ίδια στιγμή υπήρξαν 6 άτομα με τίτλο Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (14%), επίσης από 25 άτομα με τίτλο προερχόμενο από τριτοβάθμια εκπαίδευση (58,1%), από 11 άτομα με Μεταπτυχιακό τίτλο (25,6%) και 1 άτομο με Διδακτορικό τίτλο (2,3%). Ενώ υπήρξαν και 9 άτομα που ενασχολούνται με το επάγγελμα του λογιστή έως 5 έτη (20,9%), επίσης από 19 άτομα που ενασχολούνται με το επάγγελμα του λογιστή από 6 έως 10 έτη (44,2%), από 12 άτομα που ενασχολούνται με το επάγγελμα του λογιστή από 11 έως 15 έτη (25,6%) και 3 άτομα που ενασχολούνται με το επάγγελμα του λογιστή από 16 έως 20 έτη (7%).

5.4 ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ

Στην παρούσα έρευνα ως εργαλείο συγκομιδής απαντήσεων επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο βάση της ευκολίας στη χρήση και τη γρήγορη συλλογή απαντήσεων μέσω της χρήσης του. Το ερωτηματολόγιο απαρτιζόταν από δέκα ερωτήσεις και συνέλεξε 43 απαντήσεις. Αυτές οι απαντήσεις ψηφιοποιήθηκαν και εισήχθησαν στο στατιστικό πακέτο SPSS όπου μέσω της ανάλυσης συχνοτήτων αναλύθηκαν και παρουσιάζονται στη συνέχεια σε μορφή γραφημάτων και πινάκων.

5.5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

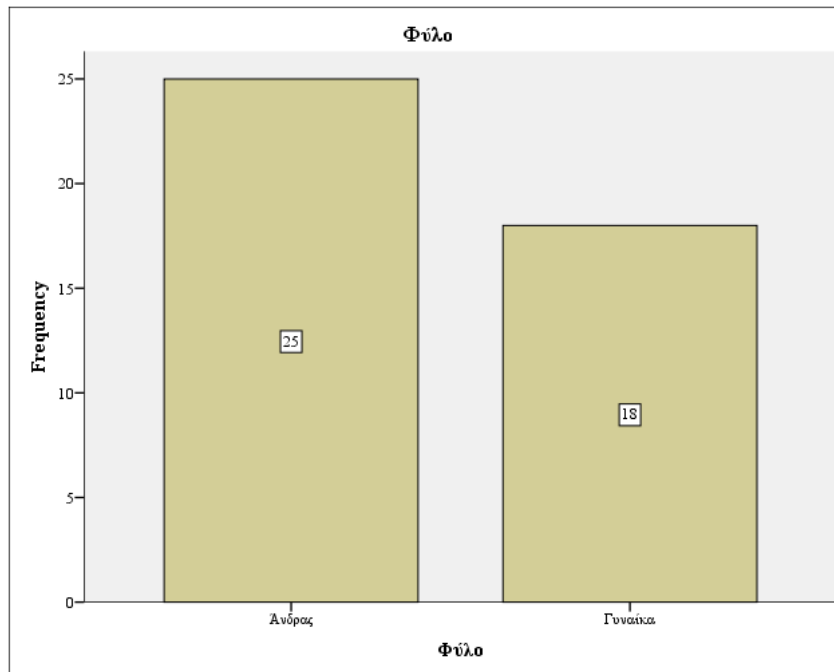
Ερώτηση 1: Φύλο

Στον πίνακα 1 καθώς και στο γράφημα 1 είναι εμφανές ότι το δείγμα των 43 λογιστών απαρτίζεται από 25 Άνδρες (58,1%) και 18 Γυναίκες (41,9%).

Φύλο					
		Frequen		Valid	Cumulative
		cy	Percent	Percent	Percent
Val	Άνδρας	25	58,1	58,1	58,1
id	Γυναίκα	18	41,9	41,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Πίνακας 1

Στον πίνακα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα και το ποσοστό % των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το φύλο τους.



Γράφημα 1

Στο γράφημα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το φύλο τους.

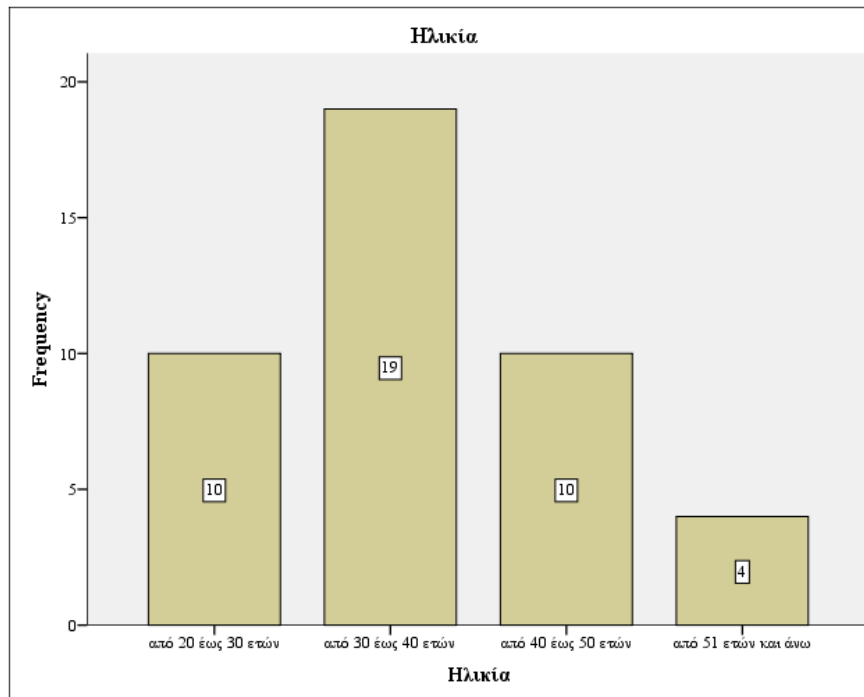
Ερώτηση 2: Ηλικία

Στον πίνακα 2 καθώς και στο γράφημα 2 είναι εμφανές ότι το δείγμα των 43 λογιστών απαρτίζεται από 10 άτομα ηλικίας από 20 έως 30 ετών και άλλα τόσα από 40 έως 50 ετών (23,3%), επίσης από 19 άτομα ηλικίας από 30 έως 40 ετών (44,2%) και από 4 άτομα ηλικίας από 51 ετών και άνω (9,3%)

Ηλικία		Frequen	Valid	Cumulative
		cy	Percent	Percent
Valid	από 20 έως 30	10	23,3	23,3
d	ετών			
	από 30 έως 40	19	44,2	67,4
	ετών			
	από 40 έως 50	10	23,3	90,7
	ετών			
	από 51 ετών και	4	9,3	100,0
	άνω			
	Total	43	100,0	100,0

Πίνακας 2

Στον πίνακα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα και το ποσοστό % των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με την ηλικία τους.



Γράφημα 2

Στο γράφημα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με την ηλικία τους.

Ερώτηση 3: Επίπεδο εκπαίδευσης

Στον πίνακα 3 καθώς και στο γράφημα 3 είναι εμφανές ότι το δείγμα των 43 λογιστών απαρτίζεται από 6 άτομα με τίτλο Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (14%), επίσης από 25 άτομα με τίτλο προερχόμενο από τριτοβάθμια εκπαίδευση (58,1%), από 11 άτομα με Μεταπτυχιακό τίτλο (25,6%) και 1 άτομο με Διδακτορικό τίτλο (2,3%).

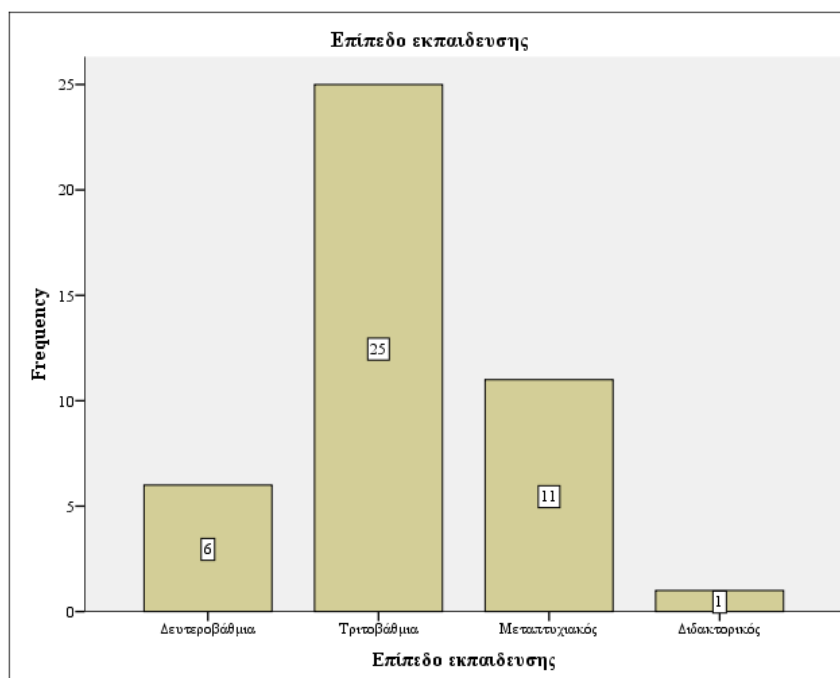
Επίπεδο εκπαίδευσης

	Frequen cy	Valid Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	---------------	------------------	------------------	-----------------------

Vali	Δευτεροβάθμια	6	14,0	14,0	14,0
	Τριτοβάθμια	25	58,1	58,1	72,1
	Μεταπτυχιακός	11	25,6	25,6	97,7
	Διδακτορικός	1	2,3	2,3	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Πίνακας 3

Στον πίνακα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα και το ποσοστό % των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσής τους.



Γράφημα 3

Στο γράφημα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης.

Ερώτηση 4: Χρόνια ενασχόλησης με το επάγγελμα του λογιστή

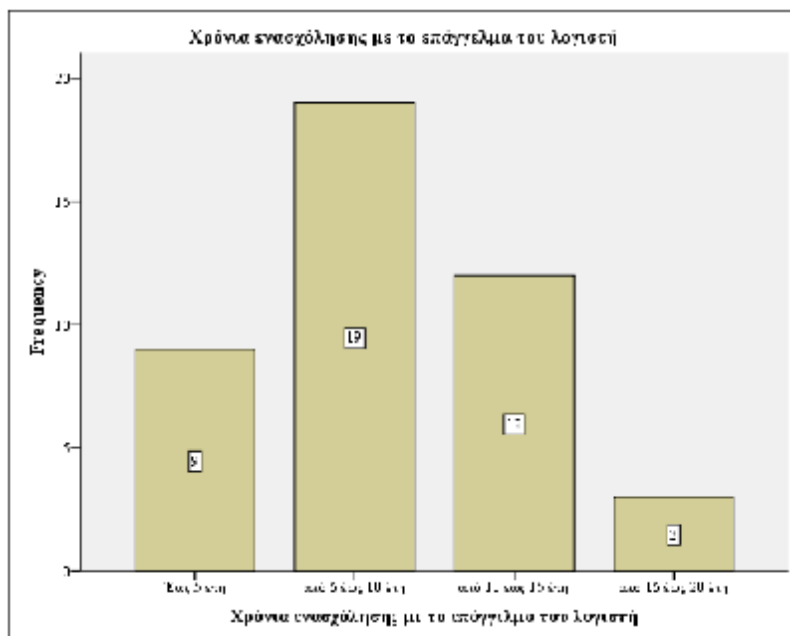
Στον πίνακα 4 καθώς και στο γράφημα 4 είναι εμφανές ότι το δείγμα των 43 λογιστών απαρτίζεται από 9 άτομα που ενασχολούνται με το επάγγελμα του λογιστή έως 5 έτη (20,9%), επίσης από 19 άτομα που ενασχολούνται με το επάγγελμα του λογιστή από 6 έως 10 έτη (44,2%), από 12 άτομα που ενασχολούνται με το επάγγελμα του λογιστή από 11 έως 15 έτη (27,9%) και 3 άτομα που ενασχολούνται με το επάγγελμα του λογιστή από 16 έως 20 έτη (7%).

Χρόνια ενασχόλησης με το επάγγελμα του λογιστή

		Freque ncy	Valid Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Έως 5 έτη	9	20,9	20,9	20,9
d	από 6 έως 10 έτη	19	44,2	44,2	65,1
	από 11 έως 15 έτη	12	27,9	27,9	93,0
	από 16 έως 20 έτη	3	7,0	7,0	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Πίνακας 4

Στον πίνακα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα και το ποσοστό % των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με τα χρόνια ενασχόλησης με τη λογιστική.



Γράφημα 4

Στο γράφημα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με τα χρόνια ενασχόλησης με τη λογιστική.

Ερώτηση 5: Πόσες Προσλήψεις προσωπικού κατά μέσω όρο έκαναν οι επιχειρήσεις που γνωρίζεται κατά την προηγούμενη χρήση

Στον πίνακα 5 καθώς και στο γράφημα 5 είναι εμφανές ότι το δείγμα των 43 λογιστών απαρτίζεται από 7 άτομα που απάντησαν ότι δεν πραγματοποιήθηκε κάποια πρόσληψη (16,3%), επίσης από 13 άτομα που απάντησαν ότι στις επιχειρήσεις που γνωρίζουν πραγματοποιήθηκε μια πρόσληψη (30,2%), από 14 άτομα που απάντησαν σχετικά με 2 προσλήψεις (32,6%). Επίσης υπήρξαν και 5 άτομα που απάντησαν ότι στις επιχειρήσεις που γνωρίζουν πραγματοποιήθηκαν 3 προσλήψεις (

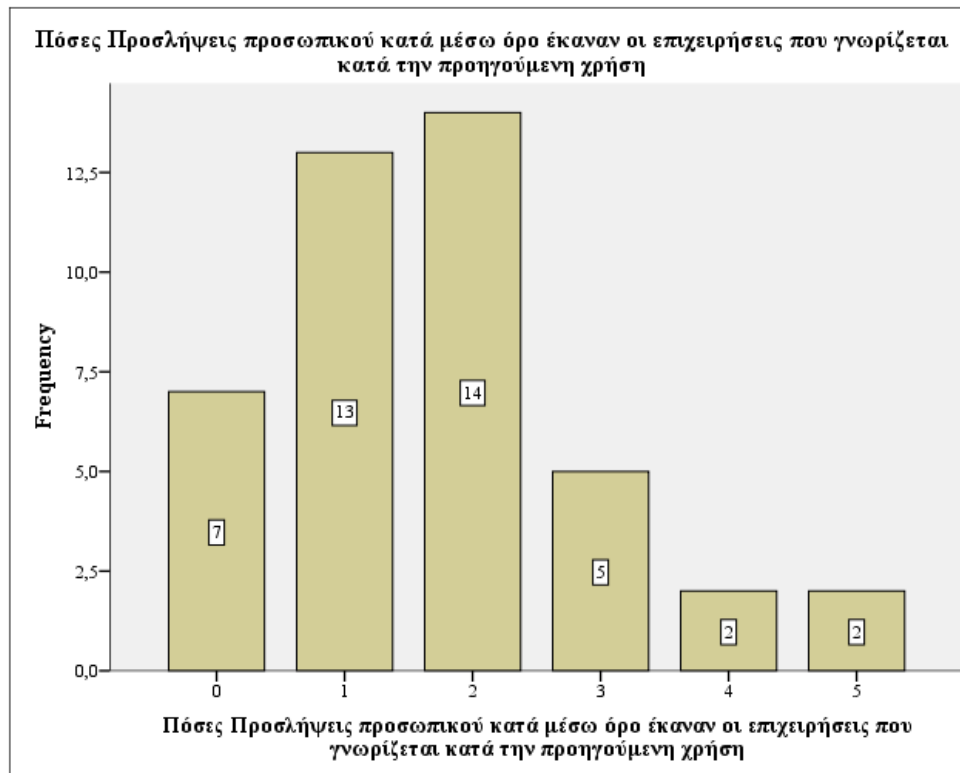
11,6%), και από 2 περιπτώσεις όπου 2 άτομα σε κάθε μια απάντησαν ότι πραγματοποιήθηκαν 4 και 5 προσλήψεις (4,7%).

Πόσες Προσλήψεις προσωπικού κατά μέσω όρο έκαναν οι επιχειρήσεις που γνωρίζεται κατά την προηγούμενη χρήση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	7	16,3	16,3	16,3
	1	13	30,2	30,2	46,5
	2	14	32,6	32,6	79,1
	3	5	11,6	11,6	90,7
	4	2	4,7	4,7	95,3
	5	2	4,7	4,7	100,0
Total		43	100,0	100,0	

Πίνακας 5

Στον πίνακα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα και το ποσοστό % των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με τις προσλήψεις προσωπικού που έκαναν κατά μέσω όρο οι επιχειρήσεις που γνωρίζουν κατά την προηγούμενη χρήση.



Γράφημα 5

Στο γράφημα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με τις προσλήψεις προσωπικού που έκαναν κατά μέσω όρο οι επιχειρήσεις που γνωρίζουν κατά την προηγούμενη χρήση.

Ερώτηση 6: Το τρίτο μνημόνιο δυσκολεύει τις συμβάσεις εργασίας

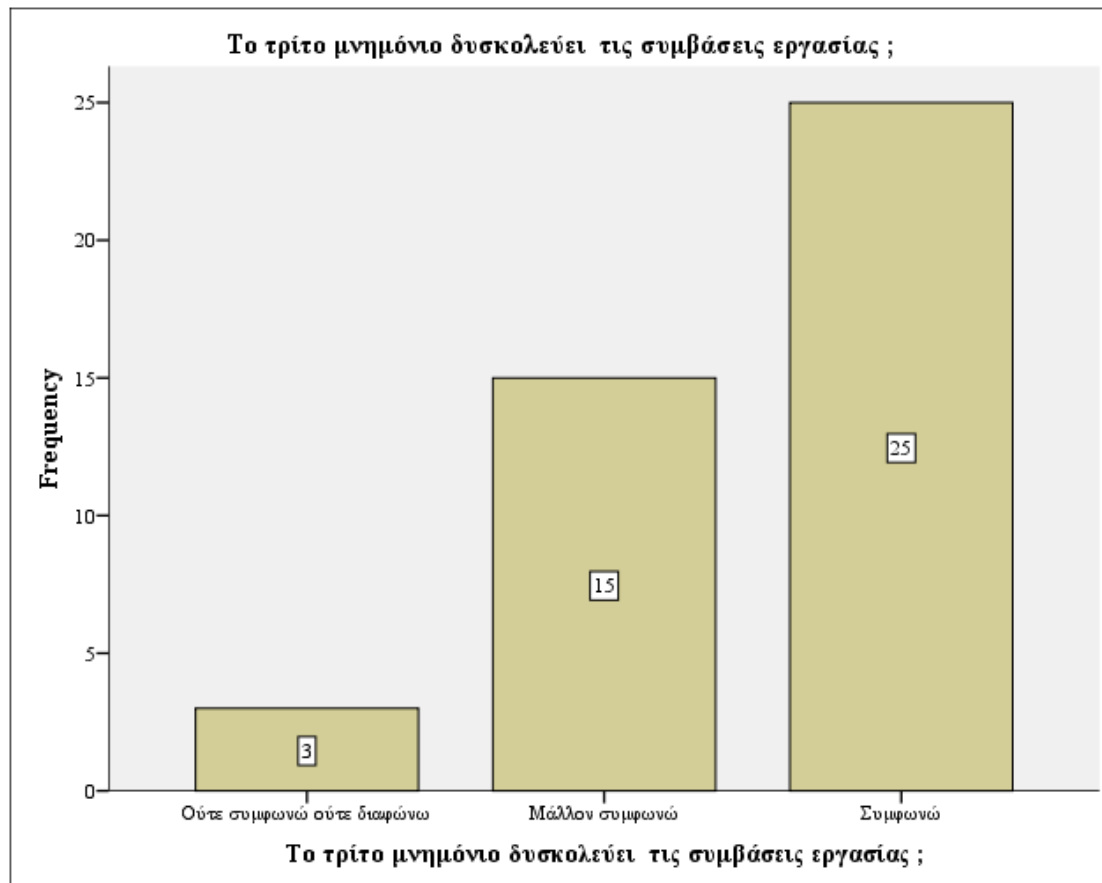
Στον πίνακα 6 καθώς και στο γράφημα 6 είναι εμφανές ότι το δείγμα των 43 λογιστών απαρτίζεται από 3 άτομα που απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με το ότι το τρίτο μνημόνιο δυσκολεύει τις συμβάσεις εργασίας (7%), επίσης από 15 άτομα που απάντησαν ότι μάλλον συμφωνούν με το ερώτημα τους τέθηκε (34,9%) και από 25 άτομα που απάντησαν ότι συμφωνούν με το προαναφερθέν (58,1%).

Το τρίτο μνημόνιο δυσκολεύει τις συμβάσεις εργασίας ;

		Frequen cy	Valid Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	3	7,0	7,0	7,0
	Μάλλον συμφωνώ	15	34,9	34,9	41,9
	Συμφωνώ	25	58,1	58,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Πίνακας 6

Στον πίνακα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα και το ποσοστό % των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή όχι με το ότι το τρίτο μνημόνιο δυσκολεύει τις συμβάσεις εργασίας.



Γράφημα 6

Στο γράφημα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή όχι με το ότι το τρίτο μνημόνιο δυσκολεύει τις συμβάσεις εργασίας.

Ερώτηση 7: Πιστεύεται ότι θα επιβληθεί και νέο μνημόνιο στην χώρα μας;

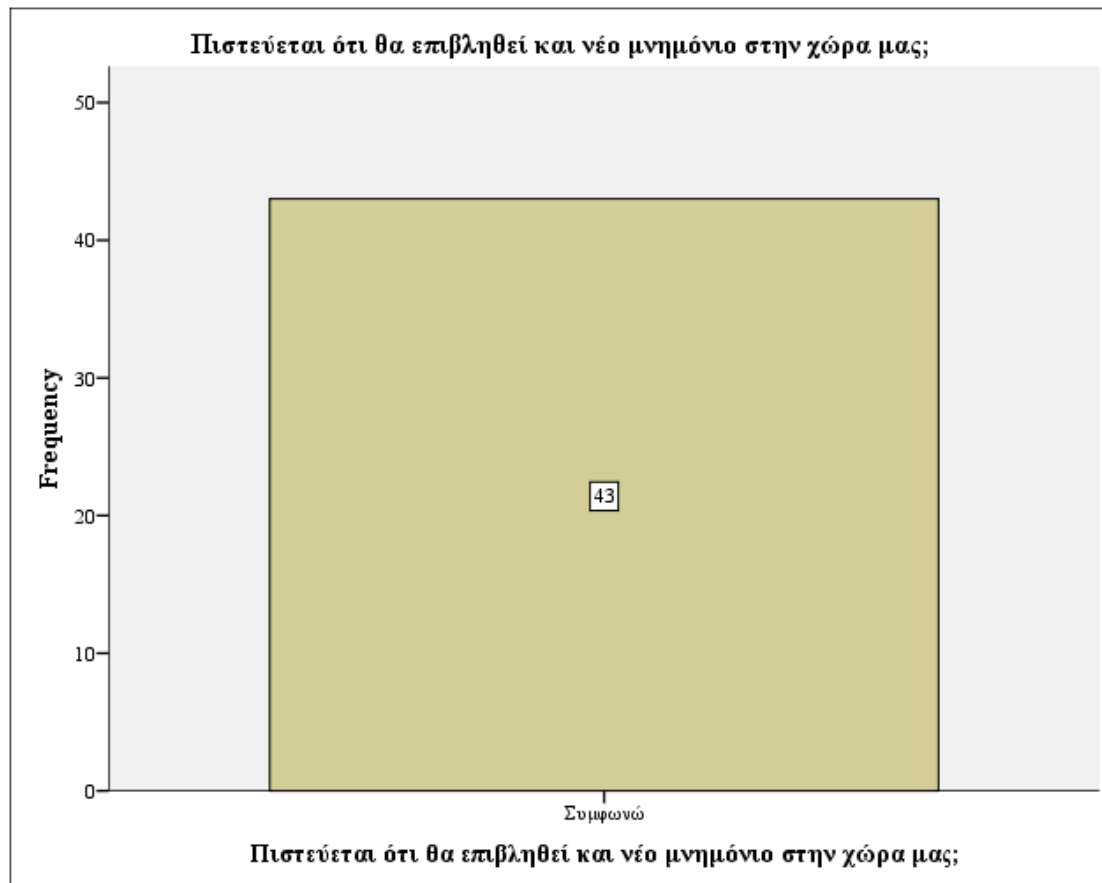
Στον πίνακα 7 καθώς και στο γράφημα 7 είναι εμφανές ότι το δείγμα των 43 λογιστών συμφώνησαν όλοι με το ότι θα επιβληθεί και νέο μνημόνιο στη χώρα.

Πιστεύεται ότι θα επιβληθεί και νέο μνημόνιο στην χώρα μας;

		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Συμφωνώ	43	100,0	100,0	100,0

Πίνακας 7

Στον πίνακα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα και το ποσοστό % των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή όχι με το ότι θα επιβληθεί και νέο μνημόνιο στην χώρα.



Γράφημα 7

Στο γράφημα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή όχι με το ότι θα επιβληθεί και νέο μνημόνιο στην χώρα.

Ερώτηση 8: Το τρίτο μνημόνιο δυσκολεύει την εργασία του λογιστή;

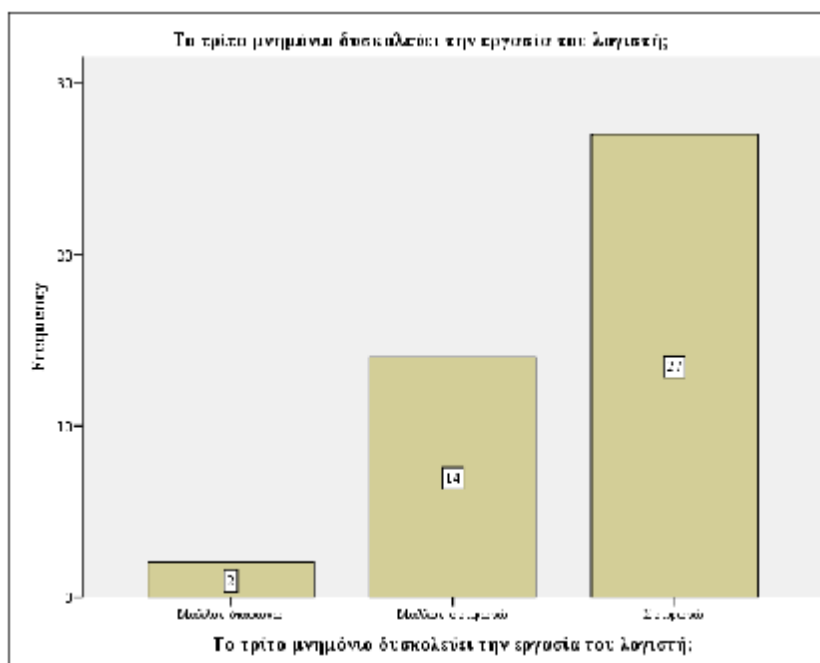
Στον πίνακα 8 καθώς και στο γράφημα 8 είναι εμφανές ότι το δείγμα των 43 λογιστών αποτελείται από 2 άτομα που απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με το ότι το τρίτο μνημόνιο δυσκολεύει την εργασία του λογιστή (4,7%), επίσης από 14 άτομα που απάντησαν ότι μάλλον συμφωνούν με το ερώτημα τους τέθηκε (32,6%) και από 27 άτομα που απάντησαν ότι συμφωνούν με το προαναφερθέν (62,8%).

Το τρίτο μνημόνιο δυσκολεύει την εργασία του λογιστή;

		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid d	Μάλλον διαφωνώ	2	4,7	4,7	4,7
	Μάλλον συμφωνώ	14	32,6	32,6	37,2
	Συμφωνώ	27	62,8	62,8	100,0
Total		43	100,0	100,0	

Πίνακας 8

Στον πίνακα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα και το ποσοστό % των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή όχι με το ότι το τρίτο μνημόνιο δυσκολεύει την εργασία του λογιστή.



Γράφημα 8

Στο γράφημα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή όχι με το ότι το τρίτο μνημόνιο δυσκολεύει την εργασία του λογιστή.

Ερώτηση 9: Το τρίτο μνημόνιο επιφέρει δυσκολία στην ανάπτυξη της οικονομίας;

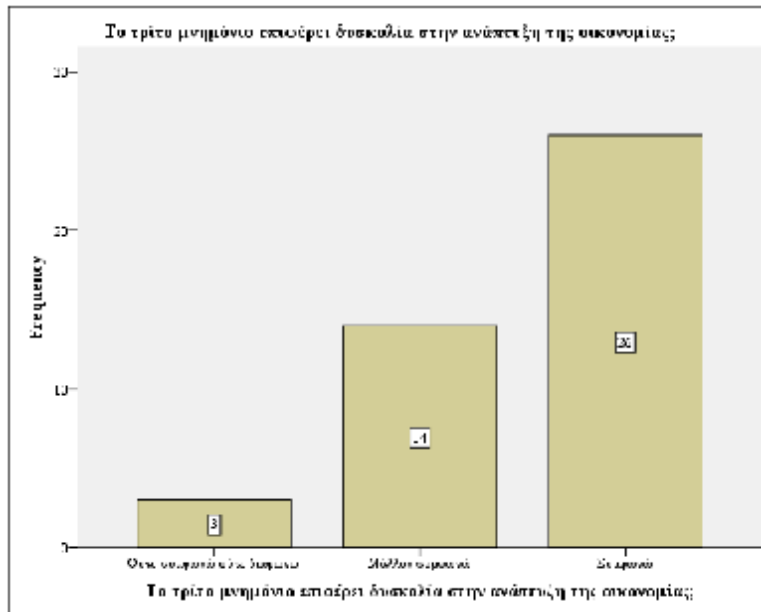
Στον πίνακα 9 καθώς και στο γράφημα 9 είναι εμφανές ότι το δείγμα των 43 λογιστών αποτελείται από 3 άτομα που απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με το ότι το τρίτο μνημόνιο επιφέρει δυσκολία στην ανάπτυξη της οικονομίας (7%), επίσης από 14 άτομα που απάντησαν ότι μάλλον συμφωνούν με το ερώτημα τους τέθηκε (32,6%) και από 26 άτομα που απάντησαν ότι συμφωνούν με το προαναφερθέν (60,5%).

Το τρίτο μνημόνιο επιφέρει δυσκολία στην ανάπτυξη της οικονομίας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	3	7,0	7,0	7,0
	Μάλλον συμφωνώ	14	32,6	32,6	39,5
	Συμφωνώ	26	60,5	60,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Πίνακας 9

Στον πίνακα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα και το ποσοστό % των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή όχι με το ότι το τρίτο μνημόνιο επιφέρει δυσκολία στην ανάπτυξη της οικονομίας.



Γράφημα 9

Στο γράφημα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή όχι με το ότι το τρίτο μνημόνιο επιφέρει δυσκολία στην ανάπτυξη της οικονομίας.

Ερώτηση 10: Η επιβολή του τρίτου μνημονίου προσφέρει μεγαλύτερη ασφάλεια στις συναλλαγές με το κράτος

Στον πίνακα 10 καθώς και στο γράφημα 10 είναι εμφανές ότι το δείγμα των 43 λογιστών αποτελείται από 2 άτομα που απάντησαν ότι διαφωνούν με το ότι η επιβολή του τρίτου μνημονίου προσφέρει μεγαλύτερη ασφάλεια στις συναλλαγές με το κράτος (5,4%), επίσης από 6 άτομα που απάντησαν ότι μάλλον διαφωνούν με το ερώτημα τους τέθηκε (16,2%) και από 17 άτομα που απάντησαν ότι ούτε συμφωνούν αλλά και ότι ούτε διαφωνούν με το προαναφερθέν (45,9%). Ταυτόχρονα υπήρξαν 10 άτομα που απάντησαν ότι η επιβολή του τρίτου μνημονίου προσφέρει μεγαλύτερη ασφάλεια στις συναλλαγές με το κράτος (27%) και από 2

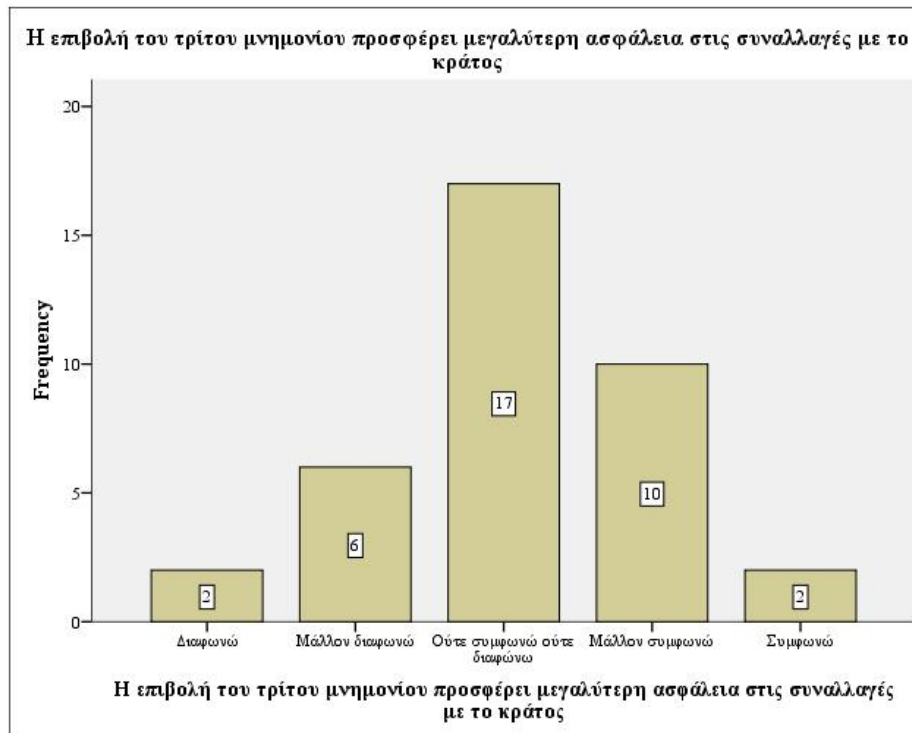
άτομα που απάντησαν ότι συμφωνούν με το προαναφερθέν (5,4%). Στο παρόν ερώτημα 6 άτομα δεν έδωσαν κάποια απάντηση.

Η επιβολή του τρίτου μνημονίου προσφέρει μεγαλύτερη ασφάλεια στις συναλλαγές με το κράτος

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	2	4,7	5,4	5,4
	Μάλλον διαφωνώ	6	14,0	16,2	21,6
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	17	39,5	45,9	67,6
	Μάλλον συμφωνώ	10	23,3	27,0	94,6
	Συμφωνώ	2	4,7	5,4	100,0
	Total	37	86,0	100,0	
Missin g	System	6	14,0		
Total		43	100,0		

Πίνακας 10

Στον πίνακα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα και το ποσοστό % των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή όχι με το ότι η επιβολή του τρίτου μνημονίου προσφέρει μεγαλύτερη ασφάλεια στις συναλλαγές με το κράτος.



Γράφημα 10

Στο γράφημα που προηγείται είναι εμφανή η συχνότητα των απαντήσεων των ερωτηθέντων αναφορικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή όχι με το ότι η επιβολή του τρίτου μνημονίου προσφέρει μεγαλύτερη ασφάλεια στις συναλλαγές με το κράτος.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το πρόγραμμα είναι εξαιρετικά εύχρηστο προς το χρήστη χωρίς να πρέπει να διαθέτει ιδιαίτερες γνώσεις πάνω στους υπολογιστές, ταυτόχρονα το Live chat με τεχνικούς που διαθέτει το καθιστούν ακόμη πιο εύκολο. Ωστόσο το γεγονός ότι χρησιμοποιείται μόνο στην Αμερική είναι ένα εξαιρετικά μεγάλο αγκάθι στη χρήση του. Βάση της ευκολίας του θεωρούμε ότι ένα αντίστοιχο πρόγραμμα πάνω στα ελληνικά δεδομένα θα ήταν πολύ επιτυχημένο στη χώρα τη δεδομένη χρονική στιγμή.

Αφότου αναλύθηκαν οι ερωτήσεις που καλέστηκαν οι ερωτηθέντες να απαντήσουν παρατηρήθηκε ότι η συντριπτική τους πλειοψηφία απάντησε ότι συμφωνεί με το ότι το τρίτο μνημόνιο δυσκολεύει τις συμβάσεις εργασίας ενώ παρόμοιες ήταν και οι απαντήσεις όσον αφορά το εάν το τρίτο μνημόνιο δυσκολεύει την εργασία του λογιστή.

Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι η έρευνα έλαβε χώρα πριν από την υπογραφή του νέου μνημονίου και όλοι οι ερωτηθέντες λογιστές φάνηκε να προέβλεψαν αυτό το γεγονός. Σε συνδυασμό με το γεγονός ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησε ότι συμφωνεί με το ότι το τρίτο μνημόνιο επιφέρει δυσκολία στην ανάπτυξη της οικονομίας και την υπογραφή του νέου μνημονίου προβλέπεται να υπάρξει ακόμη μεγαλύτερη επιδείνωση της κατάστασης. Τέλος παρατηρήθηκε ότι οι ερωτηθέντες στην πλειοψηφία τους διατήρησαν μια ουδέτερη στάση στο ότι η επιβολή του τρίτου μνημονίου προσφέρει μεγαλύτερη ασφάλεια στις συναλλαγές με το κράτος.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ. (2013). Η ελληνική οικονομία και απασχόληση. Ετησία έκθεση 2014.

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.(2016), Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετησία έκθεση 2016.

Βαρχαλαμά, Ε. & Σταμάτη, Α. (2012), Ατομικές & Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις Βασικά στοιχεία και έννοιες

Καψάλης Α., Τριανταφύλλου Χ., 2012 «Καθορισμός των αποδοχών σε περιβάλλον ύφεσης και κρίσης» Ειδική Έκδοση, Τετράδια ΙΝΕ, Μελέτες 35

Κουκιάδης, Ι. (2005), Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα

<https://gusto.com/product/payroll/integrations>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ερώτηση 1: Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

Ερώτηση 2: Ηλικία

- από 20 έως 30 ετών
- από 30 έως 40 ετών
- από 40 έως 50 ετών
- από 51 ετών και άνω

Ερώτηση 3: Επίπεδο εκπαίδευσης

- Δευτεροβάθμια
- Τριτοβάθμια
- Μεταπτυχιακός
- Διδακτορικός
-

Ερώτηση 4: Χρόνια ενασχόλησης με το επάγγελμα του λογιστή

- Έως 5 έτη
- από 6 έως 10 έτη
- από 11 έως 15 έτη
- από 16 έως 20 έτη
-

Ερώτηση 5: Πόσες Προσλήψεις προσωπικού κατά μέσω όρο έκαναν οι επιχειρήσεις που γνωρίζεται κατά την προηγούμενη χρήση

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Ερώτηση 6: Το τρίτο μνημόνιο δυσκολεύει τις συμβάσεις εργασίας

- Διαφωνώ
- Μάλλον Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Μάλλον συμφωνώ
- Συμφωνώ

Ερώτηση 7: Πιστεύεται ότι θα επιβληθεί και νέο μνημόνιο στην χώρα μας;

- Διαφωνώ
- Μάλλον Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Μάλλον συμφωνώ
- Συμφωνώ

Ερώτηση 8: Το τρίτο μνημόνιο δυσκολεύει την εργασία του λογιστή;

- Διαφωνώ
- Μάλλον Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Μάλλον συμφωνώ
- Συμφωνώ

Ερώτηση 9: Το τρίτο μνημόνιο επιφέρει δυσκολία στην ανάπτυξη της οικονομίας;

- Διαφωνώ
- Μάλλον Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Μάλλον συμφωνώ
- Συμφωνώ

Ερώτηση 10: Η επιβολή του τρίτου μνημονίου προσφέρει μεγαλύτερη ασφάλεια στις συναλλαγές με το κράτος

- Διαφωνώ
- Μάλλον Διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Μάλλον συμφωνώ
- Συμφωνώ