

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ (ΠΡΩΗΝ ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ  
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ)**



**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

# **ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ, ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

**ΝΑΜΠΟΥΡΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΑΜ 16813**

**ΝΙΚΟΛΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΖΩΗ ΑΜ 17091**

**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΚΑΜΠΟΥΡΗ ΜΑΡΙΑ**

**ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2020**

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Με το ξέσπασμα της παγκόσμιας αυτής κρίσης του 2008 και της βαθιάς και μακροχρόνιας ύφεσης που ακολούθησε, συνδυαστικά με τις ιδιαίτερες επιπτώσεις που επέφερε στην οικονομία της Ελλάδας, λόγω του υπόβαθρου που είχε δημιουργηθεί μέσω των παράλογων πολιτικών αποφάσεων των προηγούμενων χρόνων, οδήγησε στην ανάγκη της χώρας για παροχή βοήθειας από τον μηχανισμό στήριξης και το ΔΝΤ με την μορφή δανείων χαμηλών επιτοκίων, υπό την προϋπόθεση να τηρούνται ορισμένες υποχρεώσεις, τα επονομαζόμενα μνημόνια. Στόχος της συγκεκριμένης κίνησης ήταν η διάσωση των τραπεζών, που έπασχαν από έλλειψη ρευστότητας, αλλά και η αποφυγή της Ελλάδας από μια επικείμενη χρεοκοπία.

Οι αλλαγές οι οποίες προτάθηκαν και τελικά αποτυπώθηκαν με την μορφή νόμων, αφορούσαν πληθώρα θεμάτων. Ένα βασικό κομμάτι τους αφορούσε την ολική απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, με την δικαιολογία, πως αυτός είναι ο μόνος τρόπος για την ανοδική πορεία της ανταγωνιστικότητας της χώρας μας, όπως και της αύξησης των επενδύσεων. Χαμένοι στο σχέδιο αυτό βρέθηκαν οι Έλληνες εργαζόμενοι, αφού έβλεπαν το ένα εργασιακό δικαίωμα να χάνεται μετά το άλλο, δικαιώματα που είχαν κατακτηθεί μέσα από πολλούς αγώνες και κόπους δεκαετιών, ενώ την ίδια στιγμή τα ποσοστά ανεργίας σημείωσαν αριθμούς που δεν είχαν σημειωθεί ποτέ στην χώρα μας, τον προηγούμενο αιώνα. Φυσικά, τα υψηλά αυτά ποσοστά, οδήγησαν στην αύξηση της οικονομικής ανέχειας, με το οξύμωρο της περιόδου αυτής όμως, να είναι πως στην κατηγορία της φτώχειας εντάχθηκε και ένας μεγάλος αριθμός απασχολούμενων, των κατώτερων κοινωνικών στρωμάτων, λόγω του πολλαπλασιασμού των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

**Λέξεις κλειδιά:** Εργασιακές σχέσεις, μισθοί, εργασία, φτώχεια, υλική αποστέρηση, απορρύθμιση εργασίας, λιτότητα

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη.....	2
Λέξεις Κλειδιά.....	2
Περιεχόμενα.....	3
Συντομογραφίες.....	4
Εισαγωγή.....	6
Κεφάλαιο 1 <sup>ο</sup> : Εργασιακές σχέσεις.....	7
i.  Εννοιολογική προσέγγιση εργασιακών σχέσεων.....	7
ii.  Θεωρίες διαμορφωτών εργασιακών σχέσεων.....	10
iii.  Ιστορική αναδρομή εργασιακών σχέσεων.....	15
iv.  Η πορεία των συνδικαλιστικών κινημάτων.....	18
v.  Αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων.....	20
vi.  Είδη συστημάτων των εργασιακών σχέσεων.....	21
vii.  Σύγχρονη μορφή των εργασιακών σχέσεων.....	22
Κεφάλαιο 2 <sup>ο</sup> : Εργασιακά δικαιώματα στην Ελλάδα.....	24
i.  Συμβάσεις εργασίας.....	24
ii.  Ωράρια εργασίας.....	26
iii.  Μισθοί.....	28
iv.  Αργίες και Άδειες.....	31
v.  Ασθένεια.....	33
Κεφάλαιο 3 <sup>ο</sup> : Νομοθετικές αλλαγές.....	35
i.  Νομοθετικές αλλαγές που αφορούν τις ελληνικές εργασιακές σχέσεις και γενικότερα την εργασία την περίοδο της κρίσης.....	35
ii.  Συμπεράσματα.....	44
Κεφάλαιο 4 <sup>ο</sup> : Οικονομική κρίση.....	48
i.  Ορισμός οικονομικής κρίσης.....	48
ii.  Είδη οικονομικής κρίσης.....	52
iii.  Αίτια οικονομικής κρίσης.....	54
iv.  Η πορεία οδήγησης της Ελλάδας στην κρίση.....	56
v.  Συνέπειες οικονομικής κρίσης.....	58
vi.  Τρόποι αντιμετώπισης οικονομικής κρίσης.....	62
Κεφάλαιο 5 <sup>ο</sup> : Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην εργασία.....	65
i.  Εισαγωγή.....	65
ii.  Ανεργία.....	65
iii.  Μορφές ευέλικτης εργασίας.....	69
iv.  Αδήλωτη εργασία.....	74
v.  Καθοδική πορεία μισθών.....	75

Κεφάλαιο 6 <sup>ο</sup> : Ανισότητα Κοινωνικών Ομάδων και αύξηση της φτώχειας.....	79
i.    Εισαγωγή.....	79
ii.   Μέτρηση της φτώχειας στην Ελλάδα την περίοδο της κρίσης.....	79
iii.  Φτώχεια των εργαζομένων εγχώρια και Ευρωπαϊκά.....	84
iv.   Εργαζόμενοι σε κατάσταση αποστέρησης.....	88
v.    Σοβαρή Αποστέρηση βασικών αναγκών των Ελλήνων.....	91
Κεφάλαιο 7 <sup>ο</sup> : Συμπεράσματα.....	93
Νόμοι και προεδρικά διατάγματα του κράτους.....	96
Βιβλιογραφία.....	97

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΔΝΤ= Διεθνές Νομισματικό Ταμείο

ΔΕΚΟ= Δημόσιες Επιχειρήσεις Και Οργανισμοί

ΑΕΠ= Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

ΓΣΕΕ= Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος

ΕΕ= Ευρωπαϊκή Ένωση

ΝΠΔΔ= Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου

ΝΠΙΔ= Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου

ΠΓΣΕ= Πανελλήνια Γενική Συνομοσπονδία Εργατών

ΕΓΣΕ= Ενωτική Γενική Συνομοσπονδία Εργατών

ΚΚΕ= Κουμμουνιστικό Κόμμα Ελλάδος

ΕΕΤΗΔΕ= Έκτακτό Ειδικό Τέλος Ηλεκτροδοτούμενων Δομημένων Επιφανειών

ΕΔΟΕΑΠ= Ενιαίος Δημοσιογραφικός Οργανισμός Επικουρικής Ασφάλισης και Περίθαλψης

ΒΗΔΑΠ= Βιβλίο Ημερήσιων Δελτίων Απασχολούμενου Προσωπικού

ΟΑΕΔ= Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

ΕΓΣΣΕ= Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΣΕΠΕ= Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

ΕΚΤ= Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης

Ο Νίκος Νάμπουρης και η Ζωή Νικολακοπούλου βεβαιώνουμε ότι το έργο που εκπονήθηκε και παρουσιάζεται στην υποβαλλόμενη **πτυχιακή** εργασία είναι αποκλειστικά έργο δικό μας. Όποιες πληροφορίες και υλικό που περιέχονται έχουν αντληθεί από άλλες πηγές, έχουν καταλλήλως αναφερθεί στην παρούσα διπλωματική εργασία. Επιπλέον τελώ εν γνώσει ότι σε περίπτωση διαπίστωσης ότι δεν συντρέχουν όσα βεβαιώνονται από μέρους μου, μου αφαιρείται ανά πάσα στιγμή ο τίτλος.

Ο/η βεβαιών/ούσα

Νίκος Νάμπουρης

Ζωή Νικολακοπούλου

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην παρούσα εργασία έγινε μια προσπάθεια για ανάλυση των αιτιών που οδήγησαν στην βαθιά ύφεση στην χώρα μας, των νόμων που θεσπίστηκαν για την έξοδο της Ελλάδας από αυτήν, αλλά και των επιπτώσεων που επέφερε σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο, κυρίως στην εργασία, αφού πρώτα αναφερθήκαμε στις εργασιακές σχέσεις ως όρος και θεσμός και στα δικαιώματα τα οποία ανήκουν στα άτομα όπου εργάζονται.

Η εργασία μας είναι χωρισμένη σε 7 κεφάλαια. Στο πρώτο προσπαθούμε να αποτυπώσουμε εννοιολογικά τις εργασιακές σχέσεις αλλά και τα στοιχεία που τις απαρτίζουν, αναφέρουμε τις σημαντικότερες θεωρίες μεγάλων διαμορφωτών των εργασιακών σχέσεων, όπου άλλαξαν τον τρόπο σκέψης και λειτουργίας των διοικούμενων και επιχειρήσεων. Αναλύσαμε όλα τα στάδια των σχέσεων αυτών, από την αρχή της ιστορίας του ανθρώπου και έπειτα όπως και όλων των αγώνων που πραγματοποιήθηκαν μέσα στα χρόνια, για την διεκδίκηση εργασιακών δικαιωμάτων. Τέλος, αναφέρουμε με τι ασχολούνται οι εργασιακές σχέσεις, τα είδη συστημάτων τους, αλλά και πως διαμορφώνονται σήμερα.

Στην δεύτερη ενότητα γίνεται αναφορά στα δικαιώματα τα οποία παρέχονται στους εργαζόμενους. Συγκεκριμένα, αναλύονται τα είδη συλλογικών και ατομικών συμβάσεων εργασίας, τα ωράρια τους, οι μισθοί αυτών και η διαμόρφωση τους, όπως και η πορεία τους, τις τελευταίες δυο δεκαετίες. Τέλος, αναλύονται τα σημαντικότερα επιδόματα που δικαιούται να λάβει ένας εργαζόμενος, όπως και η διαμόρφωση του επιδόματος ασθενείας.

Στο τρίτο κεφάλαιο αποτυπώνονται όλοι οι νόμοι οι οποίοι άλλαξαν μορφή στην εργασία και τους όρους της για το χρονικό διάστημα 2010-2019 και γίνεται μια απόπειρα ώστε να κατανοήσουμε τους λόγους που επέφεραν αυτές τις διατάξεις.

Στην τέταρτη ενότητα γίνεται αναφορά στους βασικότερους ορισμούς που αποτυπώνουν την οικονομική κρίση, όπως και μια επεξήγηση των μορφών της και των σταδίων της. Συνεχίζοντας, αποτυπώνουμε τους λόγους της έναρξης και έξαρσης της κρίσης του 2008 παγκόσμια αλλά και εγχώρια, τις επιπτώσεις της παγκοσμίως, αλλά και τις κινήσεις που πραγματοποιήθηκαν για την αντιμετώπιση της.

Στο πέμπτο κεφάλαιο αναφέρουμε ορισμένα στοιχεία όπου παρουσιάζουν την σύγχρονη οικονομία της χώρας. Επικεντρωνόμαστε στις αρνητικές επιπτώσεις που επέφερε η κρίση στην εργασία, αναλύοντας την ανεργία, την πτωτική πορεία των αποδοχών, όπως και των ευέλικτων μορφών εργασιών και της αδήλωτης εργασίας που καταχράζονται από τις επιχειρήσεις, ακολουθούμενες από στατιστικά στοιχεία σε κάθε αναφορά μας. Στην επόμενη ενότητα, παρουσιάζουμε την επίδραση που προκάλεσαν όλες οι αλλαγές στον τομέα της εργασίας, αναλύοντας την απότομη άνοδο της οικονομικής ανέχειας και αποστέρησης του Ελληνικού λαού, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην μηδενική εξασφάλιση που παρέχει η εργασία τα χρόνια της ύφεσης. Τέλος, παρουσιάζουμε τα συμπεράσματα μας από την παρουσίαση της εργασίας μας, όπως και την άποψη μας για τους τρόπους βελτίωσης της εργασίας μέσα στην κρίση.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>: ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

## 1.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι σχέσεις που δημιουργούνται μέσα στο περιβάλλον ενός οργανισμού , με σκοπό την διεκπεραίωση της αποστολής που τίθεται από την επιχείρηση, με μεγαλύτερη επιτυχία, είναι γνωστές και ως εργασιακές σχέσεις. Αποτελούν ένα σημαντικό και αναπόσπαστο κομμάτι του οργανωτικού σχεδίου που ακολουθούν οι σύγχρονες επιχειρήσεις για την αποτελεσματικότερη λειτουργία τους, που είναι και ο πυρήνας για την επιτυχία την οποία αναζητούν και επιθυμούν. Επομένως, είναι ευκόλως κατανοητό πως η ύπαρξη εργασιακών σχέσεων σε μια επιχείρηση δεν γίνεται να μην υφίσταται.

Για να προσπαθήσουμε να κατανοήσουμε καλύτερα τις εργασιακές σχέσεις, ορθό θα ήταν να αναφερθούμε στους παράγοντες που δίνουν λόγο ύπαρξης στις σχέσεις αυτές οι οποίοι δεν είναι άλλοι από τον εργαζόμενο και τον εργοδότη, όπως επίσης και το περιβάλλον που λαμβάνουν χώρα, μιλώντας φυσικά για την επιχείρηση. Τέλος, υψίστης σημασίας θα πρέπει να θεωρηθεί και η αναφορά μας στην εργασία, η οποία είναι και ο συνδετικός κρίκος των προαναφερθέντων που χωρίς την παρουσία της δεν θα υπήρχε ουσιώδης λόγος αναφοράς σε κανέναν από τους παραπάνω όρους.

Ξεκινώντας από τον «θεμελιώδη πυλώνα» των εργασιακών σχέσεων, την εργασία, μπορούμε να την ορίσουμε ως την συστηματική και υπεύθυνη δραστηριότητα του ανθρώπου, καταβάλλοντας σωματικές και πνευματικές δυνάμεις, με σκοπό την πραγματοποίηση υλικής ή άυλης παραγωγής για την ικανοποίηση των δικών του αναγκών ή των αναγκών τρίτων. Όταν η πραγματοποίηση της γίνεται για λογαριασμό άλλου, η εργασία πρέπει να παρέχεται ως αντάλλαγμα κάποιων αποδοχών, ανεξάρτητα τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιήθηκε, είτε αυτός είναι με την καταβολή σωματικής δύναμης, είτε νοητικής ή ακόμη και ένας συνδυασμός των δύο.

Όπως προαναφέραμε, τα πρόσωπα τα οποία δίνουν λόγο ύπαρξης στις εργασιακές σχέσεις είναι ο εργοδότης και ο εργαζόμενος. Κατά αυτόν λοιπόν τον τρόπο όσο αναφορά τον εργοδότη, κάποιος ορισμός ο οποίος τον προσεγγίζει εννοιολογικά δεν έχει δοθεί στην νομοθεσία μας μέχρι σήμερα. Βέβαια, περιέρχονται σε κάποιες διατάξεις περί ασφαλιστικών ζητημάτων, ορισμοί που τον αποδίδουν εννοιολογικά, όπως για παράδειγμα στον Ν. 3239/1955, ο οποίος αναφέρει πως ο εργοδότης είναι κάθε πρόσωπο, ανεξαρτήτου μορφής, που κάνει χρήση της απασχόλησης τρίτων, με την σύναψη μιας εργασιακής σύμβασης ή βάση του Ν. 1846/1951, στο όγδοο άρθρο, όπου αναφέρεται στα είδη των κοινωνικών ασφαλίσεων, τους ορίζει ως τα πρόσωπα ανεξαρτήτου μορφής, που συγκαταλέγονται στο ιδιωτικό δίκαιο, όπου τα άτομα που υπάγονται σε ασφάλιση από αυτούς, προσφέρουν την εργασία τους για λογαριασμό των εργοδοτών. Γενικά όμως κάνοντας μια προσπάθεια προσδιορισμού της έννοιας αυτής, μπορούμε να πούμε πως εργοδότης μπορεί να θεωρηθεί οποιοδήποτε πρόσωπο, που απασχολεί ένα άλλο φυσικό πρόσωπο για την πραγματοποίηση των εργασιακών στόχων του μέσα από την δημιουργία μιας σχέσης εξαρτημένης εργασίας. Ως

εργοδότης μπορεί να θεωρηθεί, εκτός από κάποιον ιδιώτη, και κάθε μορφή δημόσιας υπηρεσίας ή επιχειρήσεως (ΝΠΙΔΔ, ΔΕΚΟ κτλ.).

Από την άλλη πλευρά, ως εργαζόμενος ή μισθωτός ορίζεται οποιοδήποτε φυσικό πρόσωπο, το οποίο είναι απασχολούμενο σε κάποιον οργανισμό, επιχείρηση ή και απλώς ενός ιδιώτη και του δίνεται χρηματική αμοιβή σε αντάλλαγμα της εργασίας της οποίας παρέχει για λογαριασμό του. Η αμοιβή η οποία δικαιούται το άτομο, υπολογίζεται σύμφωνα με διάφορους παράγοντες, όπως με τον χρόνο απασχόλησης του, την χρονική περίοδο που προσφέρεται η εργασία αλλά και τις ημέρες τις οποίες το φυσικό πρόσωπο απασχολείται.

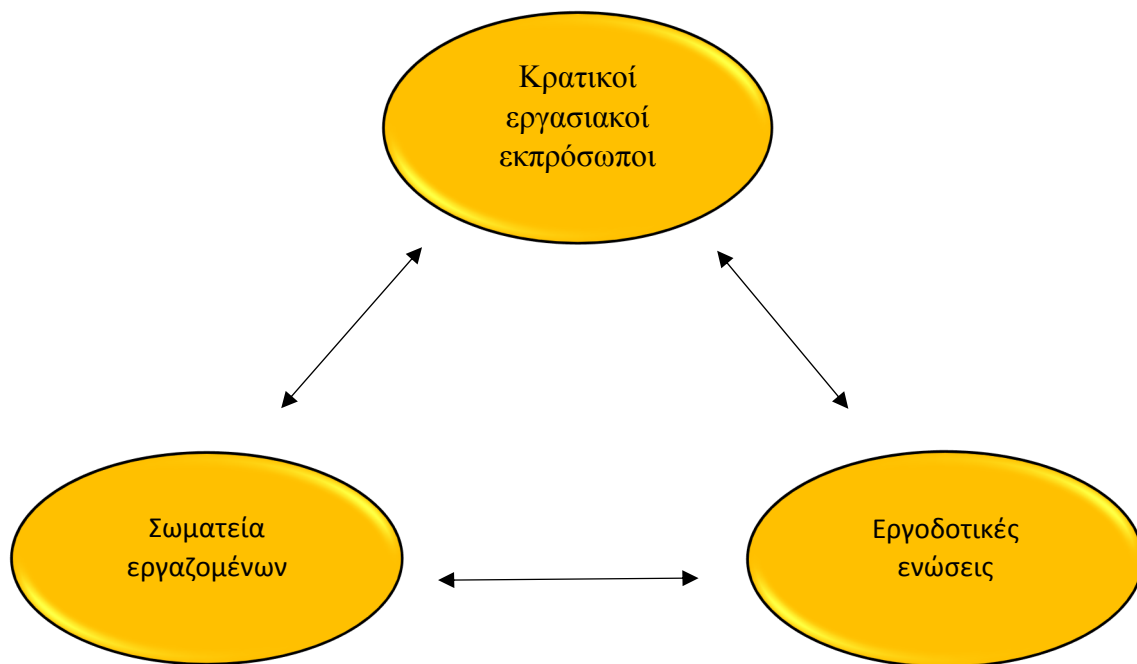
Ως επιχείρηση ορίζεται οι σχέσεις μεταξύ των ατόμων (έμψυχων συντελεστών), που σε συνδυασμό με την αξιοποίηση των υπόλοιπων παραγωγικών συντελεστών της (άψυχων συντελεστών) , αποσκοπεί στην υλική ή άυλη παραγωγή , ώστε να είναι διαθέσιμα για τον μελλοντικό αγοραστή. Σκοπός αυτής της ενέργειας είναι η επιδίωξη του μέγιστου κέρδους.

Προχωρώντας, οι νομικοί κανόνες οι οποίοι συντελούν τις σχέσεις μεταξύ εργοδοσίας και εργαζομένων, παρέχονται μέσα από το εργατικό δίκαιο, το οποίο ορίζεται ως το σύνολο των νομικών προσώπων που ρυθμίζουν τις σχέσεις αυτές. Έτσι λοιπόν, μπορούμε να αντιληφθούμε πως οι εργασιακές σχέσεις είναι μια κατάσταση που καθορίζετε από πολυπλοκότητα ώστε να επέλθει η πραγματοποίησής της.

Λαμβάνοντας υπόψιν τα παραπάνω, θα μπορούσαμε να προσδιορίσουμε τις εργασιακές σχέσεις ως τις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ του προσωπικού και της διοίκησης, είτε συλλογικά, δηλαδή μεταξύ της εργοδοσίας και των σωματείων, αλλά και προσωπικά, δηλαδή μεταξύ των εργαζομένων, με τους ανωτέρους τους. Όμως, με μια διαφορετική οπτική θα μπορούσαμε να τις ορίσουμε επίσης ως τις συνθήκες που επικρατούν στο εργασιακό περιβάλλον μεταξύ του προσωπικού και την επίδοση την οποία καταφέρνουν, συγκριτικά με την επίδοση που επιζητούν οι διοικήσεις τους, για την υλοποίηση των στόχων τους.

Στα σημερινά δημοκρατικά κράτη πάραυτα, πραγματοποιούνται σχέσεις τριών θεσμών για την υλοποίηση των σχέσεων αυτών, οι οποίοι είναι οι εργαζόμενοι και γενικότερα τα σωματεία στα οποία υπάγονται, οι διοικήσεις τους, αλλά και το κράτος μέσω των απεσταλμένων τους. Αυτή η σχέση μπορεί εύκολα να εκφραστεί από το παρακάτω σχήμα, το οποίο ουσιαστικά εκφράζει την σχέση εργοδοσίας, εργασίας και κράτους:





Σχήμα 1.1: Η τριμερής σχέση των εργασιακών σχέσεων (Πάνδαρος Αργυριάδης 'Εισαγωγή στην θεωρία της οικονομικής, της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων')

Σε αυτό το σημείο πρέπει να αναφερθεί πως την σήμερα ημέρα παγκοσμίως συνηθίζεται να χρησιμοποιείται ο όρος «βιομηχανικές σχέσεις», οι οποίες ξεκίνησαν να παρακολουθούνται και να μελετώνται από τα μέσα του 18<sup>ου</sup> αιώνα, μετά την έναρξη της ιστορικής περιόδου της βιομηχανικής επανάστασης.

Η επακριβής προσέγγιση της έννοιας αυτής, έχει επιφέρει μια σύγκρουση διαφορετικών απόψεων πολλών θεωρητικών σχολών που απασχολούνται με το αντικείμενο αυτό. Παραδείγματος χάριν, οι G. Bain και H. Clegg τις έχουν χαρακτηρίσει ως την μελέτη των εργασιακών όρων από κάθε οπτική. Ο ορισμός αυτός αποπειράται να αποτελέσει συνδετικό κρίκο μεταξύ της θεωρίας της σχολής της Οξφόρδης με την αγγλοσαξονική σχολή, όπως με την μελέτη του Dunlop.

Η σχολή της Οξφόρδης, επικεντρώνεται κυρίως στους όρους εργασίας. Η διαμόρφωση τους προκύπτει κυρίως από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες, κατά τους Clegg και Flanders, είναι μια διαδικασία σύναψης προϋποθέσεων, μέσω των οποίων γίνονται οι συζητήσεις μεταξύ εργοδοσίας και σωματείων για τους εργασιακούς όρους και τις αμοιβές του εργατικού δυναμικού των εκάστοτε εργοδοτών.

Ο Dunlop παρόλα αυτά, ορίζει τις σχέσεις που διαδραματίζονται μεταξύ των προσώπων που συντελούν την τριμερή σχέση, ως πολυσύνθετες. Έτσι λοιπόν το «σύστημα» που παρουσιάζει ο Dunlop περιλαμβάνει την αλληλεπίδραση τριών διαφορετικών συνόλων:

- Τους εργαζομένους και των σωματείων που υπάγονται.

- Τους ανώτατους των επιχειρήσεων και των εργοδοτικών οργανώσεων στους οποίους υπάγονται.
- Τους απεσταλμένους του κράτους.

Ακόμη, ο ίδιος, αυτή την φορά έχοντας ως σύμμαχο και τον Walker, αφήνουν να εννοηθεί πως οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν βασικό και αξιόλογο κομμάτι της βιομηχανίας αλλά και γενικώς του οικονομικού συστήματος.

Φυσικά, οι ορισμοί των Dunlop, Clegg και Flanders που ειπώθηκαν παραπάνω, δέχτηκαν και κριτική. Οι Laffer και Margerison δεν συμφωνούν με τις προσεγγίσεις των μελετητών αυτών, διότι θεωρούν πως δεν πραγματοποιείται εκτεταμένη έρευνα στα αίτια των εργασιακών αντιπαραθέσεων, παρότι επεξηγούνται οι συνέπειες τους. Θετική στάση στον ισχυρισμό αυτό, φαίνεται πως παίρνει και η νεομαρξιστική σχολή κοινωνιολογίας, η οποία θεωρεί την σημασία των σχέσεων αλλά και των διαφωνιών που λαμβάνουν χώρα σε μια επιχείρηση ως κλιμάκωση των ταξικών αντιθέσεων.

## 1.2 ΘΕΩΡΙΕΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Η ανάγκη η οποία άρχισε να δημιουργείται ανά τα χρόνια για αποτελεσματικότερη οργάνωση και δομή της εργασίας, με σκοπό πάντοτε την αύξηση των κερδών μέσω της ταχύτερης παραγωγής, οδήγησε στο συμπέρασμα πως βασικότερος παράγοντας για την επίτευξη αυτή, είναι το ανθρώπινο δυναμικό και η αντιμετώπιση του στον χώρο όπου απασχολείται, είτε ως μονάδα, αλλά είτε και συλλογικά. Το συμπέρασμα αυτό έδωσε το έναυσμα της μελέτης των ανθρώπινων σχέσεων στον εργασιακό χώρο, οδηγώντας σε μελέτες διαφόρων εμπειρογνομόνων κατά τον 19<sup>ο</sup> και 20<sup>ο</sup> αιώνα, με χαρακτηριστικότερες αυτές των Elton Mayo, Frederick Taylor, Abraham Maslow, Douglas Mc Gregor και Henri Fayol.

### Η Θεωρία του Frederick Taylor

Ο Frederick Taylor, γεννημένος το 1856, ένας από τους θεμελιωτές της διοικητικής επιστήμης, υποστήριζε πως η διαρκής ανοδική πορεία της παραγωγής, θα πρέπει να είναι ο κύριος σκοπός των εργαζομένων. Κάτι τέτοιο είναι δυνατό να υλοποιηθεί με την αυξημένη αποδοτικότητα των ιδίων, που μπορεί να επιτευχθεί κατά την θεωρία του, μόνο με την επαύξηση των αποδοχών τους. Επίσης, θεωρούσε πως μια αυστηρά τυποποιημένη εργασία απλής μορφής, όπως και η τυφλή υπακοή και εφαρμογή των οδηγιών της διοικήσεως από το προσωπικό της, θα οδηγούσε στην πραγματοποίηση του στόχου, αφού βέβαια χρησιμοποιηθεί κάποιο σύστημα που να μπορεί να ελέγξει εάν εκτελούνται πραγματικά και στο έπακρο οι αποφάσεις αυτές.

Η θεωρία αυτή βέβαια, δέχτηκε και αρνητική κριτική, διότι το σύστημα το οποίο πρότεινε περιόριζε τις δυνατότητες των ανθρώπων λόγω του τύπου εργασίας που πρότεινε, όπως επίσης και ότι δεν έλαβε υπόψη και άλλους παράγοντες του εργασιακού χώρου, εξίσου σημαντικούς με την παραγωγικότητα.

## Η Θεωρία του Elton Mayo

Ο γνωστός κοινωνιολόγος Elton Mayo, γεννημένος το 1880, προσπαθώντας και αυτός να βρει το μέσο που θα οδηγούσε στην πολυπόθητη αύξηση της παραγωγικότητας, κατέληξε στο συμπέρασμα πως δεν αρκούν μόνο οι αποδοχές για να επιτευχθεί το επιθυμητό αποτέλεσμα, αλλά εξίσου σημαντικός παράγοντας είναι και η δημιουργία κοινωνικών και διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων αλλά και μεταξύ των ιδίων με τα πρόσωπα που διευθύνουν. Κατά την θεωρία του, η απόδοση των εργαζομένων αυξάνεται όταν δημιουργείται ένα είδος οικειότητας με τους εργοδότες τους, που κατ' επέκταση βελτιώνει την επικοινωνία μεταξύ των δύο πλευρών. Οι μελέτες του ουσιαστικά βοήθησαν στον σχηματισμό του κινήματος των εργασιακών σχέσεων.

## Η Θεωρία X και Y

Ο Douglas Mc Gregor (1906-1964), χώρισε τις νοοτροπίες που ακολούθησαν οι διοικήσεις σε δυο κατηγορίες. Η πρώτη, αναφερόταν σε ένα πιο σκληρό τρόπο διοίκησης των εργοδοτών, ονομάζοντας την θεωρία X και η δεύτερη σε έναν πιο επικοινωνιακό τρόπο μεταξύ εργοδοσίας-εργαζομένων, που βασικό χαρακτηριστικό του ήταν η σχετική οικειότητα μεταξύ των δυο, χαρακτηρίζοντας την ως θεωρία Y.

Τα βασικά χαρακτηριστικά της θεωρίας X είναι τα εξής:

- Ο άνθρωπος απεχθάνεται την εργασία και στόχος του είναι να την αποφύγει όσο περισσότερο γίνεται.
- Με δεδομένο ότι οι άνθρωποι δεν είναι πρόθυμοι να εργαστούν, πρέπει να δέχονται πίεση, να ελέγχονται συνεχώς και να απειλούνται με κυρώσεις σε περίπτωση μη πραγματοποίησης των στόχων που έχει θέσει η εκάστοτε επιχείρηση.
- Το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων δεν επιλέγει να αναλαμβάνει ευθύνες, αλλά νιώθει ασφάλεια όταν ακολουθεί οδηγίες, έχει ελάχιστες φιλοδοξίες και κυρίως επιζητά ασφάλεια.
- Οι περισσότεροι άνθρωποι δεν είναι δημιουργικοί, λόγω των περιορισμένων πνευματικών ικανοτήτων που διαθέτουν.

Από την άλλη πλευρά η θεωρία Y αναφέρει πως:

- Οι άνθρωποι δεν αποφεύγουν την εργασιακή ενασχόληση εάν τους δοθούν οι κατάλληλες συνθήκες, αλλά αντιθέτως οι ευνοϊκές συνθήκες παρακινούν τους ίδιους στην πραγματοποίηση των στόχων της επιχείρησης.
- Ο πιεστικός έλεγχος και οι απειλές για επιβολή κυρώσεων δεν επιφέρουν τα επιθυμητά αποτελέσματα, δηλαδή την επίτευξη των στόχων της εκάστοτε

επιχείρησης, αλλά αντιθέτως τους δημιουργούν ένα αίσθημα εκνευρισμού και εχθρότητας για την εργασία τους.

- Οι ευνοϊκές συνθήκες, παρακινούν τους ανθρώπους σε αναζήτηση υπευθυνότητας μέσω των εργασιακών ευθυνών.
- Θετικά στοιχεία όπως η ευθυκρισία και η δημιουργικότητα αποτελούν χαρακτηριστικά των περισσότερων εργαζομένων, που όμως αξιοποιούνται σε μικρό βαθμό από τις επιχειρήσεις.

Εύκολα διαπιστώνουμε λοιπόν, πως οι δυο θεωρίες εκφράζουν εντελώς αντίθετες αντιλήψεις για τον εργαζόμενο.

## Η Θεωρία του Henri Fayol

Ο βιομήχανος Henri Fayol, γεννημένος το 1841 στην Κωνσταντινούπολη, ήταν αυτός που πρότεινε πως υπήρχαν πέντε βασικές λειτουργίες και δεκατέσσερις αρχές της διοίκησης, με τις βασικές λειτουργίες να είναι:

- 1) Οργάνωση
- 2) Σχεδίαση
- 3) Διοίκηση
- 4) Συντονισμός
- 5) Έλεγχος

Οι αρχές είναι οι παρακάτω:

**1) εξειδίκευση:** Η εξειδίκευση του ανθρωπίνου δυναμικού φέρνει ως αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας, λόγω της αυξημένης ακρίβειας και ταχύτητας αυτών.

**2) Εξουσία και υπευθυνότητα:** Η δυνατότητα που έχει η διοίκηση να καθοδηγεί τους υφιστάμενους της, μέσω κατατοπιστικών εντολών.

**3) Υπακοή:** Η αποτυχία πραγματοποίησης των εντολών που έχουν δοθεί από την διοίκηση ή τα άτομα που έχουν εξουσιοδοτηθεί από αυτή, οδηγεί σε κυρώσεις.

**4) Ενότητα διοίκησης:** Οι εντολές που λαμβάνει το προσωπικό πρέπει να προέρχονται από έναν ανώτερο. Έτσι επιτυγχάνεται αποφυγή των συγκρούσεων με ταυτόχρονη βελτίωση της επικοινωνίας.

**5) Ενότητα κατεύθυνσης:** Πρέπει να υπάρχει ένας κοινός σκοπός, που κάθε ομάδα του οργανισμού να είναι διατεθειμένη να τον υλοποιήσει, ακολουθώντας ένα σχέδιο.

**6) Υποταγή ατομικού συμφέροντος:** Τα συμφέροντα του οργανισμού προέχουν των ατομικών συμφερόντων κάθε εργαζομένου.

**7) Μισθοί:** Το προσωπικό θα πρέπει να αμείβεται δίκαια, με κριτήρια πάντοτε το κόστος διαβίωσης, την προσφορά του καθενός στην επιχείρηση και την οικονομική δυνατότητα του οργανισμού.

**8) Συγκεντρωτισμός:** Οι προϊστάμενοι είναι υπεύθυνοι για τις αποφάσεις που λαμβάνουν, λογοδοτώντας για αυτές στην διοίκηση, ενώ η ευθύνη που αναλαμβάνουν οι υφιστάμενοι είναι όση χρειάζεται για να φέρουν εις πέρας την εργασία που τους ανατέθηκε.

**9) Γραμμική αλυσίδα:** Στους οργανισμούς η κλίμακα ξεκινά από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη (στην κορυφή) έως και στις χαμηλότερες εργατικές τάξεις. Οι ευθύνες καταχωρούνται με τρόπο τέτοιο, όπου οι κατώτερες τάξεις αναλαμβάνουν και λιγότερες ευθύνες. Όμως κατώτερα στελέχη έχουν υποχρέωση να ενημερώσουν τα ανώτερα για την εξέλιξη των εργασιών τους.

**10) Προγραμματισμός συντελεστών:** Η αρχή αυτή εξηγεί πως έμπυχοι και άμπυχοι συντελεστές μιας επιχείρησης, πρέπει να βρίσκονται στην κατάλληλη θέση την σωστή στιγμή.

**11) Δικαιοσύνη:** Κάθε άνθρωπος που είναι μέρος του εργατικού δυναμικού μιας επιχείρησης, πρέπει να νιώθει πως τον αντιμετωπίζουν εξίσου δίκαια με τους υπόλοιπους.

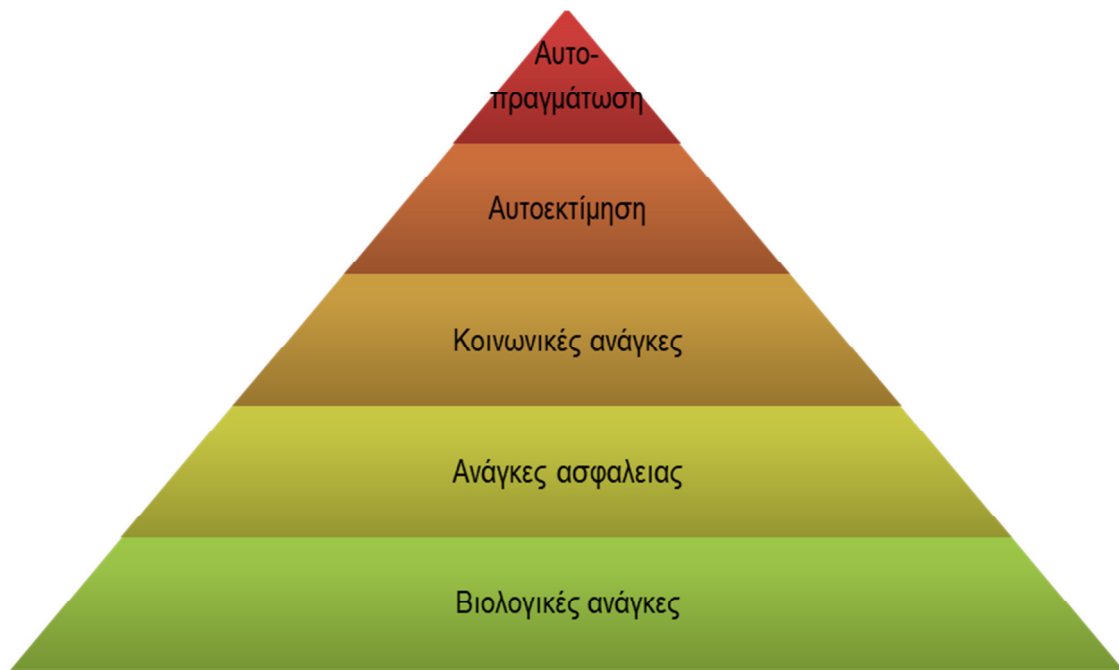
**12) Προγραμματισμός Προσωπικού:** Η διοίκηση πρέπει να εξασφαλίζει την διαθεσιμότητα των αντικαταστάσεων σε περίπτωση κενών θέσεων αλλά και τον σωστό προγραμματισμό του υπάρχοντος προσωπικού.

**13) Αυτοβουλία:** Δίνεται η δυνατότητα στο εκάστοτε μέλος ενός προσωπικού να λαμβάνει αποφάσεις και να δημιουργεί για σημαντικά ζητήματα της επιχείρησης, ανεξαρτήτως αποτελέσματος.

**14) Έλλειψη διαιρετικών τάσεων:** Η διοίκηση πρέπει να προωθήσει μια νοοτροπία ομαδικού πνεύματος στην επιχείρηση, που θα βελτιώσει τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων του.

## **Η Θεωρία του Abraham Maslow**

Ο ψυχολόγος Abraham Maslow, γεννημένος στην Αμερική τον Απρίλιο του 1908, ήταν αυτός που πρώτος αποπειράθηκε να τοποθετήσει σε σειρά τις ανάγκες των ανθρώπων, θεωρώντας ότι ο τρόπος που δρούμε και αντιδρούμε εξαρτάται από πέντε συγκεκριμένα επίπεδα. Ταξινόμησε τις βασικότερες ανάγκες μας στην βάση της πυραμίδας (η γνωστή πυραμίδα του Maslow), φτάνοντας στην κορυφή όπου βρίσκονται οι ανάγκες για αυτοπραγμάτωση. Η λογική πίσω από την ιεράρχηση αυτή είναι πως ο άνθρωπος πρώτα πρέπει να εξασφαλίσει τις ανάγκες διαβίωσης του, που δεν είναι άλλες από την τροφή και την στέγαση και ύστερα θα ακολουθήσουν οι υπόλοιπες, πάντοτε με ιεραρχική σειρά, όπως απεικονίζεται και στο σχήμα που ακολουθεί:



Σχήμα 1.2: Η πυραμίδα των αναγκών του Abraham Maslow (πηγή: socialpolicy.gr “ η ιεράρχηση των ανθρώπινων αναγκών κατά των Maslow”)

**Βιολογικές ανάγκες:** αφορούν ανάγκες που η μη πραγματοποίησή τους θα αποτελέσει πρόβλημα στην επιβίωση των ανθρώπων. Τέτοιες ανάγκες είναι το φαγητό, το νερό και η στέγη.

**Ασφάλεια:** Είναι η ανάγκη του ανθρώπου να μην νιώθει φόβο, κυρίως για την μη εξασφάλιση των βιολογικών του αναγκών, όπως και για διάφορους φυσικούς κινδύνους που μπορεί να βρεθούν στο διάβα του. Αυτή η ανάγκη έχει άμεση σχέση με την εργασία διότι ουσιαστικά είναι το βασικό μέσο για την εξασφάλιση των αναγκών αυτών και αυτό που θα δώσει την δυνατότητα ώστε να επέλθει η απαραίτητη προετοιμασία, σε περίπτωση πραγματοποίησης των προαναφερθέντων κινδύνων.

**Κοινωνικές ανάγκες-Ανάγκες για συνύπαρξη:** Ο άνθρωπος νιώθει την ανάγκη να επικοινωνήσει με άλλους, να γίνει μέλος κοινωνικών ομάδων, συνεισφέροντας σε αυτές, να αγαπήσει και να αγαπηθεί. Αντίστοιχα λοιπόν, και στο εργασιακό περιβάλλον, υπάρχει η ανάγκη επικοινωνίας και σχέσεων οικειότητας μεταξύ των εργαζομένων, αλλά και των ιδίων με την διοίκηση.

**Αυτοεκτίμηση:** Είναι η ανάγκη που έχει ο άνθρωπος για φήμη, αναγνώριση και να νιώθει πως είναι σημαντικός, κάτι το οποίο επιζητά και ως εργαζόμενος από τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους του.

**Αυτοπραγμάτωση:** Αυτή η ανάγκη αναφέρεται στην επίτευξη του «ονείρου» που θέτει ο κάθε άνθρωπος για τον ίδιο. Κατά τον Maslow, ακόμα και να πραγματοποιηθούν οι προηγούμενες ανάγκες, ο άνθρωπος δεν θα νιώσει ολοκληρωμένος, χωρίς την εκπλήρωση των υψηλότερων στόχων του. Βέβαια, η συγκεκριμένη ανάγκη, είναι διαφορετική για τον κάθε έναν από εμάς, διότι οι στόχοι του κάθε ανθρώπου ποικίλλουν.

Αν και η θεωρία του δέχτηκε κριτική, θεωρώντας την αόριστη μη βάσιμες σε κάποια σημεία της, χρησιμοποιήθηκε από πολλές επιχειρήσεις, στην υποκίνηση του προσωπικού τους.

### 1.3 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι εργασιακές σχέσεις σχετίζονται άμεσα με την θέληση του ανθρώπου για επιβίωση, όπου προέρχονται διαμέσου της εργασίας του, που την πραγματοποιεί ώστε να εξασφαλίζει τα απαραίτητα εφόδια για την επίτευξη του παραπάνω σκοπού. Η ανάγκη αυτή υπήρξε από την αρχή της ιστορίας του ανθρώπου, όπου κύριος σκοπός του ήταν η συλλογή των αγαθών επιβίωσης του, είτε θηραμάτων, είτε καρπών. Προσπαθώντας να δημιουργήσει μέσα, όπου θα τον βοηθούσαν στην ταχύτερη απόκτηση των συγκεκριμένων αγαθών, ο άνθρωπος δημιούργησε κάποια εργαλεία για την επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου. Με την πάροδο του χρόνου, βελτιώνοντας τα εργαλεία αυτά, όλο και περισσότερο, όπως για παράδειγμα καλύτερα όπλα για την θανάτωση των ζώων, οδηγήθηκε στην δημιουργία εργαλείων, που τον βοήθησαν στην καλλιέργεια του τόπου, σε συνδυασμό με την εξημέρωση κάποιων συγκεκριμένων ζώων. Αυτή η περίοδος ονομάστηκε Γεωργική Επανάσταση και αποτελεί το πρώτο στάδιο για την ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων, όπως παρουσιάζονται και στο παρακάτω σχήμα:



Σχήμα 1.3: Οι κύριοι χρονικοί περίοδοι ανάπτυξης των εργασιακών σχέσεων. (Πηγή: Π. Φαναριώτη, 'Εργασιακές Σχέσεις')

Με την Γεωργική Επανάσταση αναφερόμαστε σε εκείνο το κομβικό χρονικό διάστημα, γύρω στο 7.000πχ, όπου ο άνθρωπος άρχισε να δημιουργεί την τροφή του και να μειώνει την συλλογή της, όπως και πραγματοποιούσε, είτε μέσω του κυνηγιού, είτε με την συλλογή καρπών. Την περίοδο εκείνη δημιουργούνται τα πρώτα μικρά χωριά και κατ' επέκταση μια πρωτοφανής όψη σχέσεων εργασίας, αφού ανατέθηκαν αρμοδιότητες για την επίτευξη του έργου, έναντι υλικής αμοιβής. Εκτός όμως από την γεωργία, το ίδιο συνέβη, και σε διάφορα

άλλα επαγγέλματα που έκαναν την εμφάνιση τους την περίοδο εκείνη, όπως η δημιουργία σκευών, όπλων, και εργαλείων με την χρήση του μετάλλου, ή της υφαντουργίας.

Προχωρώντας στο 3000πχ, άρχισαν να εμφανίζονται οι πρώτοι Αρχαίοι πολιτισμοί, όπως ο Μυκηναϊκός και ο Μινωικός, ο Αιγύπτιος, ο φοινικικός, αλλά και αργότερα ο Ελληνικός και ο Ρωμαϊκός. Την περίοδο αυτή, οι εργασιακές σχέσεις, αλλά και η εξειδίκευση είχαν αναπτυχθεί σε μεγάλο βαθμό, που μπορούμε να διακρίνουμε από την δημιουργία όλων των αξιοθαύμαστων μνημείων που έχουν διασωθεί έως και σήμερα, αλλά και μέσω διαφόρων επιγραφών ή βιβλικών περιγραφών, όπως των Αιγύπτιων, όπου παρουσιάζουν εργάτες που κατευθύνονται και λαμβάνουν οδηγίες από ανώτερους τους, ή τρόποι αμοιβών, όπως αυτό των Ασσύριων, όπου αναλόγως την ποσότητα υφάσματος που δημιουργούταν, δινόταν και η αντίστοιχη αμοιβή σε τρόφιμα.

Όσο για την Βυζαντινή περίοδο, αξιοσημείωτη είναι η εμφάνιση των συντεχνιών, που ουσιαστικά θεωρούνται τα εργασιακά επιμελητήρια της εποχής.

Πραγματική αλλαγή και σημαντική αναπτυξιακή ώθηση παρατηρήθηκε κατά την περίοδο της Βιομηχανικής επανάστασης, που χρονολογείται κατά τον 18<sup>ο</sup> αιώνα, στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Η χρησιμότητα υλικών, με χαρακτηριστικότερες τον ατμό και τον άνθρακα, ως νέες πηγές ενέργειας, οδήγησαν στην δημιουργία καινοτόμων μηχανών και την χρησιμοποίησή τους στα εργοστάσια, αρχικά στον κλάδο της οικοτεχνίας και συγκεκριμένα στην κλωστοϋφαντουργία και αργότερα σε πολλούς άλλους τομείς της. Η υψηλή παραγωγή και ο ανταγωνισμός ο οποίος δημιουργήθηκε μεταξύ των Βιομηχανιών, οδήγησε στην κατακύλιση των τιμών, χωρίς όμως μειώσεις του παραγωγικού κόστους, με αποτέλεσμα το περιθώριο για κέρδος των εκάστοτε βιομηχανιών να ελαχιστοποιείται. Σε μια προσπάθεια αύξησης των κερδών τους, τα εργοστάσια ξεκίνησαν τις μειώσεις μισθών σε σημείο που δεν επαρκούσαν για την κάλυψη των βιοποριστικών τους αναγκών των εργαζομένων, οδηγώντας τους σε άθλιες καταστάσεις διαβίωσης, το οποίο επέφερε πολλούς θανάτους από αρρώστιες, προερχόμενες από άσχημες συνθήκες υγιεινής, με χαρακτηριστικότερες τη χολέρα και τη φυματίωση. Για περαιτέρω περικοπή μισθών, τα εργοστάσια στράφηκαν και στην παιδική εργασία. Όλα αυτά υπό την αιγίδα των εκάστοτε κρατών. Έτσι οι εργαζόμενοι, απρόθυμοι να εργαστούν υπό αυτές τις συνθήκες, προχώρησαν στην δημιουργία εργατικών συνδικάτων, ώστε να διεκδικήσουν εργασιακά δικαιώματα και καλύτερες συνθήκες εργασίας χωρίς ανισότητες, όπως και τον περιορισμό της εργασίας των ανηλίκων. Αν και αρχικά τα συνδικάτα αυτά κρίθηκαν παράνομα αφού οι κυβερνήσεις αντιδρούσαν προς όφελος των εργοδοτών, αργότερα αναγκάστηκαν να τα νομιμοποιήσουν. Οι απεργίες, οι πορείες και όλες οι επαναστατικές κινήσεις που πραγματοποίησαν, οδήγησαν σε μέτρα καλύτερων εργασιακών συνθηκών και σε αύξηση των εργασιακών δικαιωμάτων από τις κυβερνήσεις των χωρών με βιομηχανία. Η Βιομηχανική επανάσταση είχε τεράστιο αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις, το οποίο παρατηρείται και από την μετονομασία που έχουν δεχθεί από τότε, σε βιομηχανικές σχέσεις.

Όσο για την τεχνολογική ή ψηφιακή επανάσταση, ξεκίνησε στα μέσα του 20<sup>ου</sup> αιώνα, όταν με την δημιουργία του τρανζίστορ το 1947, οδηγηθήκαμε στην δημιουργία των πρώτων υπολογιστικών συστημάτων, αρχικά για στρατιωτικούς σκοπούς και μετέπειτα για προσωπική χρήση. Σε συνδυασμό με την δημιουργία του παγκοσμίου ιστού, στην έναρξη του 1980, όταν και έγιναν διαθέσιμοι στους πολίτες οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές, ο τρόπος εκτέλεσης των εργασιών στις επιχειρήσεις άλλαξε ριζικά, αφού οι υπολογιστές έγιναν το βασικό εργαλείο για την επίτευξη τους. Η επικοινωνία και η συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων αναβαθμίστηκε, αφού αναπτύχθηκαν σε υψηλό βαθμό. Ακόμα, η χρήση των υπολογιστών διευκόλυνε πληθώρα εργασιών που έπρεπε να εκτελεστούν, δίνοντας στους εργαζόμενους μεγαλύτερη ώθηση για εργασία. Όμως την ίδια στιγμή, δημιουργήθηκε ο



φόβος ότι η χρήση τους θα οδηγήσει σε μείωση των θέσεων εργασίας, διότι πολλές από αυτές δεν θα ήταν αναγκαίες πλέον, φαινόμενο που παρατηρείται σήμερα.

Κατά την διάρκεια του 20<sup>ου</sup> αιώνα, σε όλα τα βιομηχανικά κράτη, ψηφίζονταν νόμοι όπου βελτιώναν διαρκώς τις εργασιακές σχέσεις, βασιζόμενοι στις νομοθετικές αλλαγές στις ΗΠΑ, η οποία ήταν η πρώτη που θέσπισε διατάξεις για τον τομέα αυτό, με τις βασικότερες να είναι οι εξής:

- Το 1935, ψηφίστηκε νόμος, όπου νομιμοποίησε τα σωματεία, θεωρώντας τα ως εκπροσώπους των εργατικών τάξεων και υποχρέωσε τις διοικήσεις να διαπραγματεύονται με όλο το πλήθος των εργαζομένων διαμέσου αυτών και όχι ατομικά.
- Με τον νόμο περί δικαιοσύνης στα πρότυπα εργασίας, το 1938, οριστικοποιήθηκε ο κατώτατος μισθός και ο τρόπος καταβολής των απολαβών για υπερωριακή απασχόληση.
- Το 1947, ψηφίστηκε νόμος, όπου ελάττωσε τις ενέργειες των σωματείων.
- Το 1962, σε μια προσπάθεια εκπαίδευσης του ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού, ψηφίστηκε νόμος όπου προέβλεπε ειδικά προγράμματα για την επίτευξη του συγκεκριμένου σκοπού.
- Το 1963, με νομοθετική διάταξη, εξαλείφθηκαν οι μισθολογικές διαφορές που προέρχονταν εξαιτίας φύλου, ενώ έναν χρόνο μετά με νέο νόμο που αφορούσε τα πολιτικά δικαιώματα, το ίδιο συνέβη σε αδικίες που σχετίζονταν με την χώρα όπου προέρχεται κάποιος ή το χρώμα του.
- Με τον νόμο περί εργασιακών διακρίσεων, βασιζόμενων στην ηλικία (1967), προφυλάχθηκαν εργάτες από 40 έως και 65 χρόνων.
- Το 1970, ορίστηκε νόμος όπου βελτιώνει τις συνθήκες υγιεινής στο εργασιακό περιβάλλον και μεριμνούσε για την ασφάλεια τους.
- Το 1973, γίνεται υποχρεωτική η πρόσληψη ανθρώπων με ειδικές ανάγκες και βελτιώνονται τα προγράμματα εκμάθησης εργατών χωρίς εξειδίκευση, με 18μηνη διάρκεια.
- Το 1978, επεκτάθηκε η προστασία των εργαζομένων κατά 5 έτη ακόμη.
- Τα προγράμματα εκπαίδευσης ανειδίκευτων ατόμων 18μηνης διάρκειας, αντικαταστάθηκαν με προγράμματα μακροχρόνιας εκμάθησης, με νόμο που θεσπίστηκε το 1982.
- Ένας από τους σημαντικούς νόμους για τον εργαζόμενο θεσπίστηκε το 1983, ο οποίος προστάτευε τα δικαιώματα τους που αναφέρει το Σύνταγμα και τους παρέχεται η δυνατότητα να κινηθούν νομικά σε περίπτωση καταπάτησης τους.

- Τέλος, βελτιώθηκε η πρόσβαση των ανθρώπων με ειδικές ανάγκες στην εργασία τους και εξαλείφθηκε οποιαδήποτε μορφή αδικίας προς το πρόσωπο τους, με νομοθετική διάταξη το 1992.

## 1.4 Η ΠΟΡΕΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΚΙΝΗΜΑΤΩΝ

Οι πρώτες συνδικαλιστικές οργανώσεις παρουσιάστηκαν την ίδια περίπου χρονική περίοδο με την Βιομηχανική επανάσταση, με απώτερο σκοπό την προστασία των δικαιωμάτων και συμφερόντων των απλών εργατών. Ήταν υποχρεωτική η δημιουργία τους, διότι δίχως αυτές οι εκάστοτε διοικήσεις θα χειραγωγούσαν το ανθρώπινο δυναμικό τους, αφού οι εργαζόμενοι δεν θα είχαν κανένα μέσο για την υπεράσπιση τους. Τα κράτη στα οποία πρωτοεμφανίστηκαν ήταν η Βρετανία, η Γαλλία, και η ΗΠΑ, ενώ εξαπλώθηκαν αργότερα σε ολόκληρο τον κόσμο.

Οι πρώτες σχετικά οργανωμένες συγκρούσεις μεταξύ βιομηχανιών και εργαζομένων παρατηρήθηκαν στην Γαλλία. Το στοιχείο που τις χαρακτήριζε ήταν η βιαιότητα, αφού όταν ήθελαν να μεταφέρουν τους προβληματισμούς τους και τις αδικίες που δέχονταν, πραγματοποιούσαν μια μαζική συσσώρευση στους δρόμους, η οποία οδηγούσε σε καταστροφές περιουσιών αλλά και εχθροπραξιών κατά των σωμάτων ασφαλείας, χωρίς φυσικά να λείπουν και οι απειλές κατά των διοικήσεων τους, με την συνηθέστερη να είναι η θανάτωση τους με αγχόνη. Με το πέρασμα των χρόνων όμως, άρχισε να γίνεται χρήση της μεθόδου της οργανωμένης απεργίας, ως μέσο διαπραγμάτευσης μεταξύ των δύο πλευρών, η οποία χρησιμοποιείται ακόμα και σήμερα.

Στην Βρετανία, για να αποφευχθούν τέτοιου είδους καταστάσεις, με την έναρξη του 19<sup>ου</sup> αιώνα θεσπίστηκαν νόμοι όπου απαγόρευαν τις οργανωμένες συγκεντρώσεις εργατών και κατ' επέκταση οποιοδήποτε είδος διαδήλωσης. Η απόφαση αυτή όμως, δημιούργησε ταραχές, με τους Βρετανούς εργαζομένους να αντιδρούν διαρκώς. Τελικά, δυο δεκαετίες αργότερα, μετά από πολυετείς αγώνες για την κατάργηση των συγκεκριμένων νόμων, η απαίτηση τους πραγματοποιήθηκε. Παρόλα αυτά, η οριστική νομιμοποίηση των συνδικαλιστικών κινήματων πραγματοποιήθηκε στα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα, με την συμμετοχή στα συνδικάτα να αυξάνεται διαρκώς ύστερα από αυτό, κυρίως από άντρες, διότι τα περισσότερα είχαν αρνητική στάση στην ένταξη εργαζομένων θηλυκού γένους στις τάξεις τους. Άξιο αναφοράς είναι πως το κίνημα της Βρετανίας, κατευθυνόταν από το συνέδριο των Συνδικάτων, με ύπαρξη περίπου 50 χρόνων, αφού η δημιουργία του πραγματοποιήθηκε το 1968.

Όπως προαναφέρθηκε, τα συνδικάτα είχαν πλέον τεράστιο αριθμό εργατών στις τάξεις τους. Παρόλα αυτά όμως, στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα σχεδόν το 50% από τις πορείες διαμαρτυρίας δεν πραγματοποιήθηκαν από τις οργανώσεις αυτές, αλλά ήταν πρωτοβουλίες των εργαζομένων. Το ίδιο παρατηρήθηκε πως συνέβη και στις ΗΠΑ, βάση ερευνών που έλαβαν χώρα στα μέσα του 20<sup>ου</sup> αιώνα.

Η μορφή των συνδικάτων, μεταλλάχθηκε μετά το πέρας του Α΄ παγκοσμίου πολέμου. Εκεί που πληθώρα εργατών πλαισιώναν τις οργανώσεις, πλέον πολύ μικρό ποσοστό παρέμεινε ενεργό. Με το πέρασμα των χρόνων όμως, όλο και περισσότερος κόσμος εντασσόταν στα συνδικάτα, ξαναβρίσκοντας την παλαιά δύναμη τους. Βέβαια, δεν ήταν λίγες οι φορές που εργαζόμενοι και σωματεία βρίσκονταν στις απέναντι όχθες, διότι οι πρώτοι ήταν αντίθετοι με

τις κινήσεις που ακολουθούσαν τα συνδικάτα. Ο λόγος που οι δυο πλευρές βρίσκονταν σε αντιπαράθεση διαρκώς, ήταν το γεγονός πως πολλές οργανώσεις πλαισιώθηκαν από στελέχη με μηδαμινή γνώση της κατώτατης εργασιακής τάξης. Έτσι, πολλές αποφάσεις που ελάμβαναν, δεν έβρισκαν καθόλου σύμφωνους τους εργαζομένους.

Η μεγαλύτερη απειλή που δέχτηκαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πολλών Ευρωπαϊκών χωρών όπως η Γαλλία, η Γερμανία, η Βρετανία και πολλές άλλες, συμπεριλαμβανομένου όμως και των ΗΠΑ, ήταν οι πολιτικές στρατηγικές που εφάρμοσαν πολλά δεξιά και ακροδεξιά κόμματα που ανήλθαν στην εξουσία στις χώρες αυτές τις δεκαετίες του 70 και του 80. Στόχος τους ήταν να μειώσουν την επίδραση τους στις Βιομηχανικές επιχειρήσεις, σε σημείο που να την εξαλείψουν. Έτσι εφάρμοσαν μια σειρά από νόμους με απώτερο σκοπό την μείωση των δραστηριοτήτων και προνομίων που είχαν μέχρι πρότινος.

Στην Ελλάδα οι εργατικοί σύνδεσμοι καθυστέρησαν χρονικά σε σχέση με τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες, με την πρώτη να δημιουργείται στη Σύρο το 1879 από ξυλουργούς των ναυπηγιών της περιοχής και μάλιστα να πραγματοποιούν και την 1η απεργία στην χώρα την ίδια χρονική περίοδο, ζητώντας αύξηση των αποδοχών τους, μετά από μια υψηλή μείωση που είχαν υποστεί. Ακολούθησαν και άλλες στις αρχές της δεκαετίας του 90, με την μεγαλύτερη να λαμβάνει χώρα το 1883 από τους μεταλλωρύχους πολλών μερών της Ελλάδας, στην περιοχή του Λαυρίου. Οι απεργίες συνεχίζονταν, χωρίς όμως να έχουν δημιουργηθεί σωματεία, το οποίο κράτησε έως το 1910, όταν ιδρύθηκε η κεντρική οργάνωση σωματείων στην Αθήνα.

Η πρώτη συλλογική δράση των εργαζομένων πραγματοποιήθηκε 8 χρόνια αργότερα, όταν όλες οι εργασιακές οργανώσεις που είχαν δημιουργηθεί έως τότε, 28 στον αριθμό, διαδήλωσαν με απώτερο σκοπό την μείωση της βαριάς φορολογίας, που έπνιγε τα εργατικά στρώματα την περίοδο εκείνη. Το 1917, 9 χρόνια αργότερα, τα σωματεία είχαν πολλαπλασιαστεί φτάνοντας τα 206 με πάνω από 44.000 μέλη. Έτσι, έπειτα από 1 χρόνο, με τα μέλη πλέον έχουν αυξηθεί σε περίπου 75.000, δημιουργήθηκε η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), μετά από μια συγκέντρωση που πραγματοποίησαν τα εργατικά κέντρα Αθήνας, Θεσσαλονίκης και Πειραιά, όπου έλαβαν μέρος τα περισσότερα σωματεία της χώρας. Έτσι, το 1919, υποποιήθηκε επιτυχώς, η πρώτη πανεργατική απεργία στην Ελλάδα.

Τα προβλήματα ξεκίνησαν το 1928, όταν στο 4<sup>ο</sup> συνέδριο της ΓΣΕΕ, πλήθος ακροδεξιών εργατών, μη ασπαζόμενοι τις απόψεις και τις αποφάσεις της Γενικής Συνομοσπονδίας, αποφάσισαν να αποχωρήσουν και να ιδρύσουν την Ενωτική Γενική Συνομοσπονδία Εργατών. Οι εσωτερικές διαταραχές συνεχίστηκαν, όταν το 1930, στο 5<sup>ο</sup> συνέδριο, ήταν η σειρά των Σοσιαλιστών να αποχωρήσουν, δημιουργώντας την Πανελλήνια Γενική Συνομοσπονδία Εργατών. Παρατηρώντας όμως, πως αυτή η διάσπαση ήταν αντίθετη με το συμφέρον των εργατών, μέσα στην επόμενη 5ετία οι ΕΓΣΕ και ΠΓΣΕ ενώθηκαν και αποτέλεσαν κομμάτι της ΓΣΕΕ.

Σκοτεινή περίοδος στα συνδικάτα, αποτέλεσε το χρονικό διάστημα από το 1936 έως το 1946, διότι αρχικά το 1936, οι δύο απεργίες που πραγματοποιήθηκαν στις 1 και 9 Μαΐου αποδείχθηκαν μοιραίες, αφού συνολικά έφεραν τον θάνατο σε 30 ανθρώπους και τραυματίστηκαν πάνω από 70, μετά από συγκρούσεις με τις αρχές. Λίγο αργότερα, με την έναρξη του δεύτερου παγκοσμίου πολέμου, ήλθε και το τέλος αυτών.

Με το τέλος του Β' παγκοσμίου πολέμου το 1946, την κατεύθυνση της ΓΣΕΕ ανέλαβε το ΚΚΕ, μετά το πέρας του 8<sup>ου</sup> πανελληνίου συνεδρίου.

Το 1942, δημιουργείται το κίνημα του Ελεύθερου Συνδικαλισμού το οποίο στόχο είχε τα συνδικάτα να αποκτήσουν αυτονομία και να εκδημοκρατιστούν. Ίδιου σκεπτικού ήταν και το Δημοκρατικό Συνδικαλιστικό Κίνημα όπως και αυτό των 115 Συνεργαζόμενων Εργατοϋπαλλήλων Οργανώσεων, όπου ιδρύθηκαν το 1955 και 1962 αντίστοιχα. Οι λειτουργίες τους διακόπηκαν το 1967, όταν η Ελλάδα απέκτησε δικτατορικό καθεστώς.

Μετά το τέλος της το 1974, οι λειτουργίες των συνδικάτων άρχισαν ξανά και μάλιστα τα επόμενα χρόνια παρατηρήθηκε πως οι μορφές των απεργιών ήταν πιο οργανωμένες και πιο δυναμικές σε σχέση με την περίοδο πριν την διακοπή της. Οι αγώνες τους για εκδημοκρατισμό και αυτονομία των οργανώσεων άρχισαν και απέδιδαν, αφού από τα τέλη της δεκαετίας του 80, είχαν αρχίσει με διατάξεις να κερδίζουν ελευθερίες. Η επίτευξη του στόχου τους, ήρθε το 1892 με τον νόμο 1264/82.

Επίσης, την ίδια χρονική στιγμή άλλαξε και η διοίκηση της ΓΣΕΕ, όπου στελεχώθηκε από συνδικαλιστές μετά την λήψη δικαστικής απόφασης. Αξίζει να σημειωθεί, πως τα νέα πρόσωπα της διοίκησης αποτέλεσαν σύμμαχοι της νέας κυβέρνησης.

## **1.5 ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

Το αντικείμενο απασχόλησης των εργασιακών σχέσεων είναι πολυδιάστατο. Σε γενικό πλαίσιο, η ενασχόληση τους έχει να κάνει με την προσπάθεια κατανόησης όλων εκείνων των στοιχείων όπου ουσιαστικά παίζουν καθοριστικό ρόλο στην διάθεση των ανθρώπων κατά την διάρκεια εκτέλεσης των εργασιακών τους καθηκόντων, στοιχείο σημαντικό, διότι η διάθεση τους είναι άμεσα συνδεδεμένη με την επίδραση τους στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.

Εμβαθύνοντας περισσότερο, οι εργασιακές σχέσεις μελετούν κάθε είδους σχέσεων που δημιουργείται μεταξύ των εργαζομένων, της εργοδοσίας αλλά και των σωματείων, που αποτελούν την φωνή υπεράσπισης των μισθωτών, αφού είναι οι βασικοί παράγοντες για την ομαλή λειτουργία μιας επιχείρησης. Σκοπός της μελέτης είναι η εύρεση των πιθανών δυσκολιών που χωλαίνουν τις σχέσεις τους και η αποτελεσματική επίλυση τους, ώστε ο εργασιακός χώρος να αποτελέσει ξανά ένα ευχάριστο μέρος για εργασιακή ενασχόληση.

Επιπλέον, οι εργασιακές σχέσεις εξετάζουν οποιαδήποτε είδη κανόνων που αποτυπώνονται δια μέσω των νομοσχεδίων, του συντάγματος, όπως και των εργασιακών συμβάσεων, ώστε να αντιμετωπίζονται και να διορθώνονται πιθανές αδικίες που έχουν δημιουργηθεί εις βάρος του εργατικού δυναμικού. Για την πραγματοποίηση του ανωτέρου πρέπει να εξεταστούν και οι διαμορφωτές τους, δηλαδή η εργοδοσία, τα σωματεία και φυσικά οι εκφραστές και πληρεξούσιοι της εκάστοτε κυβέρνησης, όπως και οι αντίστοιχες παρεμβάσεις του. Βασικό και κύριο μέλημα τους όμως είναι οι απολαβές και οι εργασιακές συνθήκες των ατόμων, που αποτελούν τα σημαντικότερα στοιχεία για την επίτευξη ενός αποδοτικότερου αποτελέσματος, αφού η ικανοποίηση των δύο αυτών στοιχείων θα επιφέρει ευχαρίστηση στα άτομα που παρέχουν τις υπηρεσίες τους.

Συνοψίζοντας θα μπορούσαμε να διατυπώσουμε συνοπτικά, τα επιμέρους σημεία τα οποία ερευνούν οι εργασιακές σχέσεις, με τα σημαντικότερα να είναι τα παρακάτω:

- Η αλληλοσυσχέτιση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

- Η τήρηση των εργασιακών ωραρίων και των ομαλών συνθηκών.
- Αν μεριμνούν οι εργοδότες για την εξέλιξη του προσωπικού τους.
- Αν οι στρατηγικές κινήσεις των συνδικάτων ευνοούν τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των εργαζομένων, όπως και αν είναι αποτελεσματικές οι προσπάθειες αυτές.
- Οι τρόποι διεκδίκησης των εργασιακών παροχών που επιζητούν οι εργαζόμενοι.
- Έλεγχος των μεταβολών που δημιουργούνται στην ανεργία.

## 1.6 ΕΙΔΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Με την δημιουργία των βιομηχανιών και της ανάπτυξης τους, δεν άργησαν να εμφανιστούν και οι «διαμάχες» μεταξύ των επιχειρήσεων ιδίου αντικειμένου στο εσωτερικό κάθε χώρας. Οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις, όταν επικράτησαν, θέλησαν να επεκτείνουν την δραστηριότητα τους, ανταγωνίζοντας τις μεγάλες βιομηχανίες του ιδίου αντικειμένου, άλλων χωρών. Έτσι στην ανάγκη για χρήση κάποιων συστημάτων όπου θα βοηθούσαν στην πραγματοποίηση υψηλότερων επιδόσεων και κατ' επέκταση μεγαλύτερου αριθμού παραγωγής, δημιουργήθηκαν κάποια συστήματα που θα βοηθούσαν στην επίτευξη του σκοπού αυτού.

Το πρώτο σύστημα παρουσιάστηκε στις αρχές του 19<sup>ου</sup> αιώνα από τον Frederick Taylor ο οποίος προσπάθησε να αυξήσει τα ποσοστά παραγωγικότητας, χωρίς όμως οι επιχειρήσεις να διαθέσουν περισσότερους πόρους. Έτσι ο μόνος τρόπος για να επιτευχθεί αυτό, ήταν η άσκηση πίεσης στους εργαζομένους και η διάσπαση της εργασίας σε πάρα πολλά μέρη, ώστε να αποδώσουν περισσότερο και να επιταχυνθεί ο ρυθμός της παραγωγής. Γνωρίζοντας όμως πως κάτι τέτοιο θα επέφερε την αντίδραση του εργατικού δυναμικού, το σύστημα που παρουσίασε είχε ως βάση την επιβολή πειθαρχίας του εργατικού δυναμικού και την άμεση αντιμετώπιση σε περιπτώσεις όπου εμφανιστούν σημάδια αντίστασης και ξεσηκωμού. Το αποτέλεσμα του τειλορισμού, όπως ονομάστηκε χάριν στο δημιουργό του, ήταν η αύξηση του ρυθμού παραγωγής, εις βάρος των εργαζομένων όμως, διότι η παρασκευή ήταν διαρκής για όλη τη χρονική περίοδο όπου απασχολούνταν και με ρυθμό που καθόριζε το εκάστοτε μηχάνημα και όχι ο άνθρωπος.

Χρησιμοποιώντας ως πρότυπο τον τειλορισμό, ο Henri Ford, το 1920 παρουσίασε τον Φορντισμό, ένα πλάνο παραγωγής το οποίο είχε ως κύρια χαρακτηριστικά του την επανάληψη των εργασιών διαχωριζόμενες σε όσο το δυνατόν πιο κατανοητές, την δημιουργία ενός μόνο προϊόντος που απευθύνεται προς όλες τις κοινωνικές τάξεις και την σκληρή αντιμετώπιση της διοίκησης προς το προσωπικό της. Κάνοντας χρήση του συγκεκριμένου πλάνου στην δική του αυτοκινητοβιομηχανία, κατάφερε να την οδηγήσει στην κορυφαία βιομηχανία του κόσμου για την εποχή εκείνη.

Βασικό χαρακτηριστικό στον τρόπο λειτουργίας της βιομηχανίας του, εκτός των όσων προαναφέρθηκαν, ήταν πως η δομή του εργασιακού χώρου είχε μια πυραμοειδή μορφή, με την έννοια πως χωριζόταν σε πολλά μικρά τμήματα, τα οποία συντελούσαν κομμάτι ενός

ακόμα μεγαλύτερου. Με αυτόν τον τρόπο, η εργασία που έπρεπε να υλοποιηθεί το κάθε άτομο, ήταν συγκεκριμένη και πολύ εύκολη, με αποτέλεσμα να μην χρειάζονται ιδιαίτερες ικανότητες για την επίτευξη τους. Έτσι, προσλάμβανε εργάτες χωρίς κάποια ιδιαίτερη δεξιότητα, ώστε να μειωθεί το κόστος. Να σημειωθεί εδώ πως η κάθε εργασία, ανεξάρτητα από την δυσκολία της, ήταν πολύ σημαντική για την ορθή λειτουργία της βιομηχανίας, αφού η κάθε μια ήταν άμεσα συνδεδεμένη με μια άλλη.

Η χρήση του Φορντισμού, σε όσες βιομηχανίες χρησιμοποιήθηκε, οδήγησε στην απότομη άνοδο της καθημερινής παραγωγής. Ταυτόχρονα όμως, δημιούργησε σοβαρά ψυχολογικά προβλήματα στους εργάτες, αφού δεν λάμβαναν καμία απόφαση, καμία πρωτοβουλία, αλλά αποτελούσαν ένα μικρό κομμάτι μιας αλυσίδας, κάνοντας καθημερινά την ίδια ακριβώς εργασία. Έτσι, οι εργαζόμενοι βρίσκονταν σε μια συνεχόμενη διαμάχη με την διοίκηση, απαιτώντας να μην είναι απλώς μέρος μιας αλυσίδας, αλλά να έχουν και αυτοί δικαίωμα να λάβουν αποφάσεις.

Οι διαρκείς συγκρούσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, σε συνδυασμό με εξέλιξη της τεχνολογίας, έδωσαν την δυνατότητα στις βιομηχανίες να αφήσουν πίσω τους το σύστημα του Henri Ford και να χρησιμοποιήσουν τον Τεχνοκρατισμό.

Ο Τεχνοκρατισμός διόρθωσε τα προβλήματα που είχαν δημιουργηθεί με τον Φορντισμό. Αρχικά, έδωσαν την δυνατότητα στους εργαζομένους να λαμβάνουν αποφάσεις και πρωτοβουλίες, με την καθοδήγηση ενός μέντορα που σκοπό είχε να εξελίξει και να μεταφέρει την τεχνογνωσία του στους εργαζομένους, αντικαθιστώντας τον αυταρχικό προϊστάμενο, που μοναδικός του σκοπός ήταν να ελέγχει και να δίνει οδηγίες. Ακόμη, η εξειδίκευση παίζει σημαντικό ρόλο πλέον, αφού κάθε εργαζόμενος συμβάλλει σε μια απόφαση, ανεξαρτήτως του μεγέθους της, και κρίνεται απαραίτητο, το προσωπικό να έχει τις απαιτούμενες γνώσεις. Τέλος, χρησιμοποιείται περισσότερο η τεχνολογία, με τις μηχανές να εξελίσσονται, σε σημείο που να μπορούν πλέον αυτόματα να φέρουν εις πέρας εργασίες που παλαιότερα αναλάμβανε το ανειδίκευτο προσωπικό.

Αυτό που κατάφερε ο Τεχνοκρατισμός ήταν να αντικαταστήσει την αλυσίδα στην οποία κάθε εργαζόμενος απλά έκανε διαρκώς την δουλειά που κάποιος άλλος του ανέθετε χωρίς να του δίνεται η ευκαιρία να πάρει πρωτοβουλίες ο ίδιος, με μικρές ομάδες όπου όλοι έχουν άποψη και λόγο, καθοδηγούμενοι από κάποιον που δημιουργεί το αίσθημα στους εργαζομένους πως οι πράξεις τους είναι για την εκτέλεση μιας αποστολής, ενός οράματος, και όχι μίας απλής εργασίας, δίνοντας έτσι κίνητρο στους εργαζομένους για περισσότερη συμμετοχή και εργασία.

## **1.7 ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΜΟΡΦΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

Το έναυσμα για την διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων όπως τις γνωρίζουμε σήμερα, πραγματοποιήθηκε τις τελευταίες δεκαετίες του 18<sup>ου</sup> αιώνα, όταν και οργανώθηκαν τα πρώτα συνδικάτα. Όπως προαναφέραμε, στην κίνηση αυτή οδηγήθηκαν οι εργαζόμενοι λόγω της εκμετάλλευσης που δέχονταν, με σημαντικότερα στοιχεία οι τραγικές συνθήκες εργασίας, οι πενιχρές αποδοχές και η ανάγωση συμπεριφορά των προϊσταμένων απέναντι στο εργατικό δυναμικό. Παρότι από την εμφάνισή τους μέχρι το πρώτο τέταρτο του 19<sup>ου</sup> αιώνα, βιομηχανίες και κράτη προσπάθησαν να τις εξαλείψουν, ακόμα και με την μορφή νόμων,

τελικά τις αποδέχτηκαν. Έπειτα, οι εργαζόμενοι συλλογικά και οργανωμένα μέσω των σωματείων τους, πραγματοποίησαν μια σειρά αγώνων με σκοπό την εξάλειψη των αδικιών που δέχονταν και την απόκτηση εργασιακών δικαιωμάτων που είχαν στερηθεί μέχρι τότε.

Σήμερα, οι συνθήκες εργασίας, όπως και η μεταχείριση των εργαζομένων δεν θυμίζουν σε τίποτα τις συνθήκες εκείνης της εποχής, που ξεκάθαρα οφείλεται στους αγώνες που πραγματοποιήθηκαν μέσα στα χρόνια. Αποτέλεσμα των αγώνων αυτών ήταν να δημιουργηθούν μεγάλες αλλαγές στην ζωή των εργατών, αλλά και των ανθρώπων σε γενικό πλαίσιο, με τις σημαντικότερες να είναι οι παρακάτω:

- Δίνεται πλέον η δυνατότητα σε ανθρώπους με ειδικές ανάγκες να μπορούν να αποτελέσουν μέρος ενός οργανισμού, καταλαμβάνοντας ειδικές θέσεις, όπου μπορούν να αποδώσουν τα μέγιστα.
- Οι διαφορετικές μεταχειρίσεις προς τους εργαζομένους διαφορετικού χρώματος, θρησκευματος ή σεξουαλικότητας έχουν εξαφανιστεί, με ελάχιστες εξαιρέσεις.
- Το γυναικείο φύλο έχει ενταχθεί πλήρως στον εργασιακό τομέα, λαμβάνοντας επίσης ίσες ευκαιρίες με τον ανδρικό και διαπρέπει σε επαγγέλματα που κατά κύριο λόγο απασχολούνταν άντρες, γεγονός που πριν έναν αιώνα θα φάνταζε απίθανο.
- Καθιερώθηκε ένα ωράριο ενασχόλησης πιο ανθρώπινο, που δίνει την δυνατότητα στον εργαζόμενο πολίτη να δημιουργήσει ένα πρόγραμμα, ώστε να αφιερώνει χρόνο για την οικογένεια του, αλλά και για τον ίδιο.
- Η εκπαίδευση του προσωπικού αποτελεί την σημερινή εποχή αναπόσπαστο κομμάτι των περισσότερων επιχειρήσεων, χρησιμοποιώντας μεγάλα κεφάλαια για τον συγκεκριμένο σκοπό, ώστε να αυξηθεί η απόδοση του, βελτιώνοντας έτσι και την ίδια την επιχείρηση. Μια τέτοια κίνηση πριν έναν αιώνα, δεν αποτελούσε καν σκέψη των ιδίων.
- Ο εκάστοτε εργασιακός χώρος είναι έτσι διαμορφωμένος, που μεταφέρει ένα πιο ευχάριστο αίσθημα στους εργαζομένους, με αποτέλεσμα την αυξημένη αποδοτικότητα τους.

Οι αγώνες των εργαζομένων από την εποχή της Βιομηχανικής Επανάστασης, μπορεί να βρήκαν στην απέναντι όχθη επιχειρήσεις και κυβερνήσεις, προκαλώντας φυσικές καταστροφές και αιματοχυσίες, αλλά εξασφάλισαν την δίκαιη αντιμετώπιση των κατώτερων κοινωνικών τάξεων και το αίσθημα πως πραγματοποιούν μια αξιοπρεπή εργασία. Κομβικό σημείο για την επίτευξη των στόχων αυτών, ήταν η στιγμή που οι επιχειρήσεις αποφάσισαν να ακούσουν τα αιτήματα των εργαζομένων, να επικοινωνήσουν μαζί τους, δείχνοντας τους πως νοιάζονται και ενδιαφέρονται, διότι κατάλαβαν πως οι φιλικές σχέσεις μεταξύ διοίκησης και προσωπικού είναι ο βασικός παράγοντας για την ορθή και επιτυχή λειτουργία μιας επιχείρησης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>: ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο παρόν κεφάλαιο θα αναπτύξουμε τα είδη των συμβάσεων εργασίας καθώς και τα δικαιώματα που έχουν αποκτήσει οι εργαζόμενοι με το πέρασμα των χρόνων. Επιπλέον θα αναλύσουμε τα ωράρια εργασίας και τους μισθούς, τα οποία αποτελούν βασικό πυλώνα για την σύναψη της εργασιακής συμφωνίας μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη. Ακόμα θα αναφερθούμε στα επιδόματα εργασίας, στις άδειες και στα είδη των αργιών καθώς και στις περαιτέρω απολαβές που δικαιούται ο εργαζόμενος στις συγκεκριμένες περιπτώσεις. Τέλος, θα εξετάσουμε τα δικαιώματα και τις απολαβές των εργαζομένων σε περίπτωση ασθενείας όπως και τις υποχρεώσεις που αναλογούν στον εργοδότη.

### 2.1 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η επαγγελματική σχέση ανάμεσα σε εργαζόμενο και εργοδότη, για ένα χρονικό διάστημα έναντι αμοιβής καλείται ως σύμβαση εργασίας.

Υπάρχουν διάφορα είδη συμβάσεων εργασίας όπως:

#### **A. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας:**

- **Ορισμένου χρόνου:** Είναι η χρονική περίοδος απασχόλησης του μισθωτού, που έχει οριστεί πριν την αρχή της εργασίας του, και διακόπτεται με το τέλος του χρόνου αυτού, χωρίς να χρειάζεται κάποια πράξη από πλευράς μισθωτού και εργοδοσίας. Δίνεται στον εργοδότη ένα περιθώριο 8 ημερών από την στιγμή της πρόσληψης, για να αναρτήσει την σύμβαση στο Εργάνη. Ο εργοδότης πρέπει να αναφέρει το τέλος της σύμβασης στην επιθεώρηση εργασίας μέσα σε 4 ημέρες από την στιγμή της διακοπής της.

Αν μετά το πέρας της 2 διαδοχικών συμβάσεων ορισμένης διάρκειας, ο εργαζόμενος εξακολουθεί να εργάζεται, τότε σύμφωνα με τον νόμο η σύμβαση αλλάζει αυτομάτως σε αόριστης διάρκειας.

- **Αορίστου χρόνου:** Όταν δεν έχει οριστεί από την αρχή της σύμβασης η λήξη της συνεργασίας των δύο πλευρών, τότε αναφερόμαστε σε σύμβαση αόριστης διάρκειας, η οποία παύει να ισχύει σε περίπτωση που ο μισθωτός παραιτηθεί είτε σε περίπτωση απόλυσης από τον εργοδότη. Ο μισθωτός μπορεί να λάβει αποζημίωση απόλυσης στην περίπτωση που η εργασία που έχει ήδη πραγματοποιήσει ξεπερνά το ένα έτος στο συγκεκριμένο εργοδότη.

Επιπλέον, η διακοπή της σύμβασης μπορεί να πραγματοποιηθεί μετά από σύναψη συμφωνίας μεταξύ των δυο, ή ακόμη και λόγω θανάτου.



Η ουσιώδης διαφορά ανάμεσα στις δύο αυτές συμβάσεις είναι ότι η πρώτη σταματάει αυτομάτως με το πέρας της συμφωνίας, χωρίς την δυνατότητα απαίτησης αποζημίωσης, ενώ η διακοπή της δεύτερης πραγματοποιείται είτε λόγω αποχώρησης του εργαζομένου είτε λόγω απόλυσης του, λαμβάνοντας όμως και την αντίστοιχη αποζημίωση.

- **Πλήρης απασχόλησης:** Με τον όρο αυτό αναφερόμαστε σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όπου ο μισθωτός απασχολείται σε ολόκληρο το επιτρεπτό εβδομαδιαίο ωράριο του, κανονικής διάρκειας.

- **Μερικής απασχόλησης:** καλείται η σύμβαση στην οποία ένας μισθωτός μπορεί να παρέχει την εργασία του λιγότερες ώρες την μέρα, την εβδομάδα, τον μήνα συγκριτικά με την πλήρη απασχόληση. Απαιτείται χειρόγραφη σύναψη μεταξύ των δύο μερών όπου θα ορίζονται οι αποδοχές και η χρονική διάρκεια. Για να θεωρηθεί νόμιμη η συγκεκριμένη συμφωνία, πρέπει να αναφερθεί στην επιθεώρηση εργασίας μέσα σε διάστημα 8 ημερών, καθώς και στο Εργάνη.

Η βασική διαφορά των δυο αυτών όρων είναι στο κομμάτι της αμοιβής, αφού κινείται παράλληλα με τις ώρες εργασίας που πραγματοποιούνται.

- **Εκ περιτροπής απασχόλησης:** είναι μια εξειδικευμένη μορφή της σύμβασης μερικής απασχόλησης. Με τον όρο αυτό όμως εννοείται πως το άτομο εργάζεται ολόκληρο ωράριο αλλά λιγότερες μέρες ή εβδομάδες ή μήνες από αυτές που ορίζει η εκάστοτε επιχείρηση. Βασική προϋπόθεση για την νόμιμη σύναψη της σύμβασης αυτής, είναι πως πρέπει να έχει πραγματοποιηθεί πρώτα συμφωνία μεταξύ των δυο μερών ώστε να γίνει αντιληπτή και ξεκάθαρη η αμοιβή του ατόμου, καθώς και οι μέρες εργασίας του. Σε περίπτωση που η επιχείρηση βρεθεί σε δύσκολη θέση και αναγκαστεί σε μείωση των εργασιών, μπορεί να αλλάξει τις συμβάσεις του προσωπικού του σε εκ περιτροπής χωρίς να χρειαστεί να το δεχτούν. Για να θεωρηθεί νόμιμη η συμφωνία πρέπει να δοθεί σε έγγραφη μορφή στην επιθεώρηση μέσα σε 8 ημέρες από την στιγμή που γνωστοποιήθηκε και απαγορεύεται να ξεπερνά τα 3/4 ενός ημερολογιακού έτους.

- **Σύμβασης έργου:** Η σύμβαση κατά την οποία ένας εργολάβος προσφέρει την εργασία του προκειμένου να πραγματοποιήσει ένα έργο και να το παραδώσει στο εργοδότη λαμβάνοντας μια αμοιβή, που έχει συμφωνηθεί πριν την έναρξη της.

Στο συγκεκριμένο είδος εργασίας, δεν λαμβάνεται υπόψη η χρονική διάρκεια αλλά το μόνο που απασχολεί είναι το αποτέλεσμα αυτής.

- **Σύμβασης παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών:** Η συγκεκριμένη σύμβαση αναφέρεται σε ελεύθερους επαγγελματίες οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους με αντάλλαγμα μια χρηματική αμοιβή, χωρίς όμως να δίνουν αναφορά σε κάποιον ανώτερο τους.

## **B. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας**

Ως συλλογικές συμβάσεις εργασίας ορίζονται αυτές οι οποίες πραγματοποιούνται μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών τηρώντας τους όρους εργασίας που έχουν οριστεί από το κράτος.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας σύμφωνα με τον Ν. 1896/1990 χωρίζονται σε:

- **Εθνικές γενικές:** αναφέρονται σε όλο το πλήθος των εργαζομένων εντός των συνόρων.

- **Κλαδικές:** αναφέρονται σε εργαζομένους του ίδιου είδους επιχειρήσεων ή ακόμη και σχετικών ειδών μιας γεωγραφικής έκτασης ή ακόμη και ολόκληρης της χώρας.

- **Επιχειρησιακές:** αφορά το ανθρώπινο δυναμικό ενός οργανισμού.

- **Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές:** αναφέρεται σε εργαζομένους συγκεκριμένου επαγγέλματος ή παρόμοιων με αυτό ολόκληρης της χώρας.

- **Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές:** αναφέρεται σε εργαζομένους συγκεκριμένου επαγγέλματος ή παρόμοιων με αυτό μιας συγκεκριμένης γεωγραφικής έκτασης.

-**Ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας:** στην συγκεκριμένη σύμβαση, το επίπεδο εργασίας και οι αμοιβές είναι πιθανό να είναι διαφορετικές από αυτές που παρέχονται στην κλαδική. Αποκλείεται όμως, να είναι μικρότερες από αυτές που παρέχονται στην εθνική. Ακόμη μέσω αυτών είναι δυνατόν να διευθετηθεί το πλήθος των εργαζομένων όπως και οι όροι του κάθε είδους εργασίας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι στις κλαδικές, επιχειρησιακές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις πρέπει να παρέχονται στους εργαζομένους ανώτεροι ή ίσοι όροι από αυτούς των εθνικών.

## **Διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας**

- Η χρονική διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχει οριστεί βάσει του Ν. 1876/1990. Όταν η χρονική διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας υπερβαίνει το ένα έτος τότε καλείται ως αόριστη. Η σύμβαση για να έχει ισχύ θα πρέπει να είναι μεγαλύτερη από ένα έτος.

- Η παραπάνω σύμβαση τίθεται σε ισχύ την στιγμή που υποβληθεί στην αρμόδια υπηρεσία. Σύμφωνα με τον νόμο παύει να ισχύει μετά την λήξη του χρόνου που έχει οριστεί, είτε μετά από καταγγελία.

- Η σύμβαση αυτή συνεχίζει να ισχύει έως και για μισό χρόνο ακόμη και αφορά τους εργαζομένους που προσλαμβάνονται εντός χρονικού ορίου.

- Στις μέρες μας οι συμβάσεις αυτές έχουν μόνο ορισμένη διάρκεια, η οποία δεν πρέπει να υπερβαίνει τους 36 μήνες.

## **2.2 ΩΡΑΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ως ωράριο εργασίας καλείται το διάστημα όπου ο μισθωτός παρέχει την εργασία του στον εργοδότη του.

### **Ωράριο εργαζομένων και Εργάνη**

Οποιαδήποτε μετατροπή πραγματοποιείται στο ωράριο των μισθωτών, θα πρέπει ο εργοδότης να την αναφέρει στο Εργάνη πριν ο εργαζόμενος ξεκινήσει να παρέχει τις υπηρεσίες του, συμπληρώνοντας το έντυπο Ε4.

### **Κατηγορίες ωραρίου εργασίας**

- **Νόμιμο ωράριο:** Καθορίζεται από το κράτος με την μορφή νόμου. Το ωράριο εργασίας δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 40 ώρες εβδομαδιαίως για όσους εργάζονται με πενήνήμερη απασχόληση και τις 45 ώρες με εξάήμερη απασχόληση.

- **Συμβατικό ωράριο:** Ορίζεται έπειτα από συμφωνία μεταξύ μισθωτού και εργοδοσίας. Το συμφωνημένο ωράριο δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να είναι μεγαλύτερο από το νόμιμο ωράριο εργασίας.

- **Ημερήσιο ωράριο:** Το χρονικό διάστημα απασχόλησης του μισθωτού κατά την διάρκεια μιας μέρας.

-**Ημερήσιο νόμιμο ωράριο:** μισθωτοί οι οποίοι εργάζονται με πενθήμερο σύστημα απασχόλησης έχουν δικαίωμα νόμιμης εργασίας 8 ώρες ημερησίως ενώ οι μισθωτοί οι οποίοι εργάζονται με εξαήμερο σύστημα απασχόλησης έχουν δικαίωμα νόμιμης εργασίας 9 ώρες ημερησίως.

- **Εβδομαδιαίο ωράριο:** Το χρονικό διάστημα απασχόλησης του μισθωτού σε εβδομαδιαία βάση.

## **Υπέρβαση νόμιμου ωραρίου**

Υπάρχουν δυο είδη υπερβάσεων:

- **Υπερεργασία:** παρέχεται αφού συμπληρωθεί το συμβατικό ωράριο των 40 ωρών (σε εβδομαδιαία βάση) και μέχρι το ωράριο που έχει οριστεί από τον νόμο (45 ή 48 ώρες την εβδομάδα).

Έτσι οι ώρες από την 41<sup>η</sup> έως την 45<sup>η</sup> για την 5μερη εργασία και από την 41<sup>η</sup> έως 48<sup>η</sup> για την 6μερη αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, αφού πρώτα αυξηθεί κατά 20%.

Δεν είναι αναγκαία η παροχή ειδικής άδειας από την επιθεώρηση εργασίας.

- **Υπερωρία:** Όταν ο εργαζόμενος απασχολείται από τον εργοδότη του πέραν και των παραπάνω ωρών που καθιστούν υπερεργασιακή απασχόληση, έχει δικαίωμα λήψης και άλλης αμοιβής για τις επιπλέον ώρες εργασίας.

Οι μισθωτοί μπορούν να παρέχουν αυτό το είδος εργασίας έως και 120 ώρες τον χρόνο.

Πιο συγκεκριμένα:

- Για νόμιμη υπερωρία έως 120 ώρες ,ο εργαζόμενος δικαιούται προσαύξηση 40%.

- Για απασχόληση πέραν των 120 ωρών, δικαιούται προσαύξηση 60%.

-Οι παραπάνω προσαυξήσεις υπολογίζονται επάνω στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο και έχουν ισχύ μόνο στην περίπτωση που έχει δοθεί η απαραίτητη άδεια από την επιθεώρηση εργασίας.

-Αντιθέτως, αναφερόμαστε σε κατ' εξαίρεση υπερωρία, όπου στην συγκεκριμένη περίπτωση η προσαύξηση είναι 80%, επάνω στο νόμιμο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

## **Όροι υπερωριακής απασχόλησης:**

- Γνωστοποίηση στην επιθεώρηση εργασίας

- Τήρηση του ορίου του νόμιμου ωραρίου, το οποίο ανέρχεται στις 4 ώρες ημερησίως

- Ύπαρξη ειδικού βιβλίου για την καταγραφή αυτών.

- Αιτιολογημένοι λόγοι για την χρήση της συγκεκριμένης εργασίας.

**Νυχτερινή απασχόληση :** ξεκινά από τις 22:00 μμ έως τις 06:00 πμ

Η προσαύξηση της νυχτερινής εργασίας είναι ίση με 25%, επάνω στο νόμιμο ωρομίσθιο.

Όταν ο μισθωτός πραγματοποιεί υπερωριακή εργασία τις νυχτερινές ώρες, τότε το ωρομίσθιο του προσαυξάνεται κατά 25% και αφετέρου το ποσό που δημιουργήθηκε δέχεται την υπερωριακή προσαύξηση.

**Κυριακή και αργία:** Όσο αναφορά την αμοιβή της Κυριακής ή της αργίας είναι ίση με το νόμιμο ωρομίσθιο, αφού αυξηθεί κατά 75%

Σε περίπτωση νυχτερινής απασχόλησης του εργαζομένου την Κυριακή τότε προτεραιότητα έχει η προσαύξηση της Κυριακής και αφετέρου της νυκτός στο ήδη αυξημένο ωρομίσθιο.

Αξίζει να σημειωθεί ότι για τον υπολογισμό της νυχτερινής απασχόλησης, της Κυριακής και της αργίας γίνεται χρήση του νόμιμου μισθού ενώ για την υπερωρία και την υπερεργασία γίνεται χρήση του καταβαλλόμενου.

## 2.3 ΜΙΣΘΟΙ

Ως μισθός καλείται η αμοιβή που δέχεται ο εργαζόμενος από τον εργοδότη του λόγω των υπηρεσιών που προσφέρει, βάσει της συμφωνίας τους.

### Η πορεία των μισθών μέσα στα έτη

Πληθώρα αλλαγών παρατηρείται στην Ελλάδα τα τελευταία 22 χρόνια, όσο αναφορά τον κατώτατο μισθό. Συγκεκριμένα:

- Από το 1998 και για τα επόμενα 13 χρόνια, ο ελάχιστος μισθός είχε μια συνεχόμενη ανοδική πορεία, μάλιστα σε ετήσια βάση, φτάνοντας στα 876,62€ για 12μηνη πληρωμή και στα 751,39€ για 14μηνη πληρωμή, ενώ στο πρώτο έτος αναφοράς μας ανερχόταν μόλις στα 505€ για την 12μηνη πληρωμή ή στα 432,86€ για 14 πληρωμές το έτος. Έτσι παρατηρείται μια σταδιακή αύξηση η οποία έφτασε έως και το 73,6% του κατώτατου μισθού του 1998.

- Έπειτα από την 01/03/2012 σημειώθηκε πτώση στον κατώτατο μισθό σε ποσοστό 22% (192,86€ για 12μηνη πληρωμή και 165,31€ για 14μηνη), για άτομα ηλικίας πάνω από τα 25, ενώ για τους νέους ηλικίας 18-25 σημειώθηκε πτώση 280,52€ για την 12μηνη πληρωμή και 240,44€ για την 14μηνη πληρωμή όπου ποσοστιαία αποτυπώνεται σε 32%. Παρατηρείται λοιπόν μια ισχυρή πτώση, με τους μισθούς να καταρρέουν, κάτι το οποίο ήταν μέρος των δεσμεύσεων με την ψήφιση του 2<sup>ου</sup> μνημονίου.

- Λίγο μετά από την έξοδο της Ελλάδας από το 3<sup>ο</sup> και τελευταίο μνημόνιο τον Φεβρουάριο του 2019, πραγματοποιήθηκε η 1<sup>η</sup> αύξηση του κατώτατου μισθού έπειτα από 6 χρόνια κατά 10,91% με ταυτόχρονη κατάργηση του υποκατώτατου μισθού. Έτσι, ο κατώτατος μισθός ανεξαρτήτου ηλικίας ορίστηκε στα 758,33€ για την 12μηνη πληρωμή και 650€ για τις 14 πληρωμές στο έτος.



Σχήμα 2.1: Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα την περίοδο 1998-2019 ( για 12 πληρωμές ετησίως)

Πηγή: Wikipedia.org “Κατώτατος μισθός στην Ελλάδα”

## Καθορισμός μισθού

Το ποσό της αμοιβής του εργαζομένου διαμορφώνεται έπειτα από συμφωνία με τον εργοδότη και πάντα σύμφωνα με τον νόμο.

Ο μισθός των εργαζομένων διακρίνεται σε νόμιμο και σε καταβαλλόμενο ή συμβατικό μισθό.

- **Νόμιμος μισθός:** είναι ο μισθός ο οποίος έχει διαμορφωθεί από το κράτος με οποιαδήποτε νομική μορφή, με τον εργοδότη να πρέπει να τον καταβάλλει στον προσωπικό του.

- **Καταβαλλόμενος ή συμβατικός μισθός:** θεωρείται η χρηματική αμοιβή που διαμορφώνεται έπειτα από την σύμφωνη γνώμη της εργοδοσίας αλλά και του μισθωτού, τηρώντας όμως και τον νόμο.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο εργαζόμενος δεν πρέπει να λαμβάνει μισθό κατώτερο από τον νόμιμο και οι προσαυξήσεις νυκτός, Κυριακής και αργιών υπολογίζονται στον συγκεκριμένο όπως προαναφέρθηκε.

Στον μισθωτό παρέχεται το δικαίωμα να λάβει και τα επιδόματα Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας. Πιο αναλυτικά:

## Επίδομα Χριστουγέννων

Άτομα που απασχολούνται εργασιακά από 1<sup>η</sup> Μαΐου έως 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου χωρίς διακοπή στην ίδια επιχείρηση, τότε ως δώρο Χριστουγέννων λαμβάνει χρηματική αμοιβή ίση με έναν μηνιαίο μισθό ή 25 ημερομίσθια, αναλόγως το είδος πληρωμής τους.

Σε περίπτωση όμως που η εργασιακή σχέση δεν κράτησε την περίοδο που αναφέραμε παραπάνω, τότε το άτομο λαμβάνει επίδομα ίσο με τα 2/25 του μηνιαίου μισθού του ή 2 ημερομίσθια για κάθε 19 μέρες δεδουλευμένες.

Παραδείγματος χάριν, σε έναν μισθωτό με μηνιαίες αποδοχές 850€, ο οποίος εργάστηκε όλο το απαιτούμενο χρόνο διάστημα για τον υπολογισμό του επιδόματος Χριστουγέννων (από 01/05 έως 31/12), οι αποδοχές που θα λάβει για το εν λόγω επίδομα θα είναι οι εξής στην συγκεκριμένη περίπτωση:

$$850\text{€} + (850\text{€} * 0,041667) = 885,42\text{€}$$

Ο συντελεστής αδείας ισούται με 0,041667.

Άρα ο μισθωτός στην συγκεκριμένη περίπτωση θα λάβει ως δώρο Χριστουγέννων το ποσό των 885,52€

Σε αντίθετη περίπτωση όμως, που ο μισθωτός δεν έχει εργαστεί ολόκληρο το χρονικό διάστημα, αλλά έχει εργαστεί 150μέρες το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής:

Ημερομίσθιο δώρου: 150 μέρες/ 19= 7,89 μέρες δώρου

$$850\text{€} * 2/25 = 68\text{€} \text{ ημερομίσθιο}$$

$$68\text{€} * 7,89 \text{ μέρες} = 536,52\text{€} \text{ αποδοχές δώρου}$$

$$536,52\text{€} + (536,52 * 0,041667) = 558,88\text{€}$$

Ο συντελεστής αδείας ισούται με 0,041667

Άρα ο μισθωτός στην συγκεκριμένη περίπτωση θα λάβει ως δώρο Χριστουγέννων το ποσό των 558,88€

## **Επίδομα Πάσχα**

Τα άτομα όπου απασχολούνται από 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου έως 30<sup>η</sup> Απριλίου έχουν την δυνατότητα στην λήψη δώρου Πάσχα ίσο με μισό μηνιαίο μισθό ή 15 ημερομίσθια.

Σε περίπτωση που η διάρκεια εργασίας του ατόμου δεν καλύπτει το προαναφερθέν ημερολογιακό διάστημα, εξαιτίας πρόσληψης ή απόλυσης του, τότε το δώρο Πάσχα θα είναι ίσο με 1 ημερομίσθιο δώρο για κάθε 8 μέρες εργασίας ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής του.

Επιπλέον, το δώρο Πάσχα προσαυξάνεται σε περίπτωση υπερωριακής, υπερεργασιακής απασχόλησης και για εργασία την νύχτα ή την Κυριακή.

Παραδείγματος χάριν, σε έναν μισθωτό με ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές 780€, ο οποίος εργάστηκε όλο το απαιτούμενο χρόνο διάστημα για τον υπολογισμό του επιδόματος (από 01/01 έως 30/04), οι αποδοχές που θα λάβει για το εν λόγω επίδομα θα είναι οι εξής στην συγκεκριμένη περίπτωση:

$$780\text{€} * \frac{1}{2} = 390\text{€}$$

$$390\text{€} + (390\text{€} * 0,41667) = 406,25\text{€}$$

Ο συντελεστής αδείας ισούται με 0,041667

Άρα ο μισθωτός στην συγκεκριμένη περίπτωση θα λάβει ως δώρο Πάσχα το ποσό των 406,25€

Σε αντίθετη περίπτωση όμως, που ο μισθωτός δεν έχει εργαστεί ολόκληρο το χρονικό διάστημα, αλλά έχει εργαστεί 100μέρες το δώρο Πάσχα υπολογίζεται ως εξής:

Ημερομίσθιο :  $780\text{€} / 25\text{μέρες} = 31,2\text{€}$

Ημερομίσθιο δώρου:  $100\text{μέρες} / 8 = 12,5\text{ μέρες δώρου}$

$31,2\text{€} * 12,5 = 390\text{ € αποδοχές δώρου}$

$390\text{€} + (390\text{€} * 0,41667) = 406,25\text{€}$

Ο συντελεστής αδείας ισούται με 0,041667

Άρα ο μισθωτός στην συγκεκριμένη περίπτωση θα λάβει ως δώρο Πάσχα το ποσό των 406,25€

## **Επίδομα Αδείας**

Ο μισθωτός έχει δικαίωμα στην λήψη του συγκεκριμένου επιδόματος με ποσό ίσο με μισό μηνιαίο μισθό.

## **Περίπτωση αθέτησης συμφωνίας καταβολής μισθού**

Εάν ο εργοδότης δεν τηρήσει την εκάστοτε συμφωνία που έχει πραγματοποιήσει με το προσωπικό του και δεν καταβάλλει τις αποδοχές που συμφωνήθηκαν, τότε ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να κινηθεί νομικά εντός 3 μηνών, διαφορετικά θα απαρνηθεί οποιοδήποτε είδος αποδοχών δεν έχει καταβληθεί από τον εργοδότη και με το πέρασμα 5 χρόνων η οφειλή διαγράφεται.

## **Έννοιες που συνδέονται με τον μισθό**

**Τακτικές αποδοχές:** όλες οι αποδοχές και τα επιδόματα που λαμβάνει ο εργαζόμενος από τον εργοδότη του σε διαρκή βάση.

**Έκτακτες αποδοχές:** οι αποδοχές οι οποίες δεν λαμβάνονται από τον εργαζόμενο σε διαρκή βάση.

## **2.4 ΑΡΓΙΕΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΕΣ**

### **ΑΡΓΙΕΣ**

Ως αργία ορίζεται ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα όπου μέρος ή ακόμα και το σύνολο των εργασιών διακόπτεται προσωρινά. Μπορεί να αφορά ένα τμήμα ή ακόμα και ολόκληρη την χώρα.

Τα σημαντικότερα είδη αργιών αναφέρονται παρακάτω:

### **Εργασία την Κυριακή**

Η Κυριακή έχει οριστεί ως η μέρα της εβδομάδας όπου ο μισθωτός δεν εργάζεται. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος προσφέρει τις υπηρεσίες του την Κυριακή τότε λαμβάνει το ωρομίσθιο του, αφού έχει αυξηθεί με τα 3/4 αυτού.

### **Επίσημες αργίες**

Υποχρεωτικές αργίες, οι οποίες έχουν οριστεί με νόμο στην Ελλάδα είναι η 25<sup>η</sup> Μαρτίου, η Δευτέρα του Πάσχα, η 15<sup>η</sup> Αυγούστου και η 25<sup>η</sup> Δεκεμβρίου.

### **Αργίες που τηρούνται ως έθιμα**

Η Πρωτοχρονιά, η Καθαρά Δευτέρα, του Αγίου Πνεύματος, τα Θεοφάνια, η Μεγάλη Παρασκευή, η δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων και οι τοπικές γιορτές έχουν καθιερωθεί ως αργίες κατά τα έθιμα.

### **Προαιρετικές αργίες**

Ως προαιρετικές αργίες έχουν οριστεί η 1<sup>η</sup> Μάιου και η 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου.

### **Αποδοχές/ Αμοιβές**

Σε περίπτωση απασχόλησης ενός ατόμου σε ημέρα που θεωρείται αργία, το ωρομίσθιο του προσαυξάνεται με ανάλογο τρόπο με την εργασία την Κυριακή.

## **ΑΔΕΙΕΣ**

Η περίοδος κατά την οποία ο μισθωτός δεν παρέχει τις υπηρεσίες του, ώστε να αναπαυθεί ορίζεται ως άδεια, χωρίς όμως να διακόπτονται οι αποδοχές που λαμβάνει. Επιπλέον, το άτομο αυτό λαμβάνει και το αντίστοιχο επίδομα.

Η διάρκεια της άδειας διαφέρει ανάλογα το είδος της εβδομαδιαίας εργασίας (πενθήμερη ή εξαήμερη εργασία) όπως και ανάλογα την χρονική διάρκεια που ο εργαζόμενος έχει ενταχθεί στο δυναμικό της επιχείρησης. Συγκεκριμένα:

## **Άδεια κατά το ημερολογιακό έτος**

**-Άδεια το 1<sup>ο</sup> ημερολογιακό έτος**



Ο υπολογισμός των ημερών που δικαιούται ως άδεια ο μισθωτός, προκύπτει επί των 20 ημερών όταν πρόκειται για 5μερο σύστημα εργασίας και επί των 24 ημερών για 6μερο σύστημα.

Η άδεια αυτή πρέπει να δίνεται στον μισθωτό μέχρι τις 31/12 του έτους όπου πραγματοποιήθηκε η σύναψη της πρόσληψης. Επομένως, ο εργοδότης θα πρέπει να αποδώσει την τελευταία ημέρα του χρόνου στον εργαζόμενο την ανάλογη άδεια που δικαιούται σύμφωνα με την χρονική περίοδο που απασχολήθηκε μέσα στο έτος.

#### **-Άδεια το 2<sup>ο</sup> ημερολογιακό έτος**

Ο υπολογισμός των ημερών που δικαιούται ως άδεια ο μισθωτός, είναι η ίδια όπως και στο πρώτο ημερολογιακό έτος.

Από την στιγμή που ο εργαζόμενος συμπλήρωσε 1 χρόνο στην ίδια επιχείρηση, τότε η άδεια του αυξάνεται κατά μια εργάσιμη μέρα.

Επομένως, ο μισθωτός θα πρέπει μέχρι την 31/12 του 2<sup>ου</sup> έτους να λάβει άδεια 21 και 25 ημερών ανάλογα με το σύστημα εργασίας του.

#### **-Άδεια το 3<sup>ο</sup> ημερολογιακό έτος**

Ο εργαζόμενος το 3<sup>ο</sup> ημερολογιακό έτος όπως και μετέπειτα, θα μπορεί να λαμβάνει τον μέγιστο αριθμό ημερών που έχει δικαίωμα ως άδεια, μέχρι την τελευταία ημέρα του έτους, συγκεκριμένα 22 ημέρες για τον 5μερο σύστημα και σε 26 ημέρες για το 6μερο με απαραίτητη προϋπόθεση ο μισθωτός να έχει εργαστεί 2 έτη από την ημέρα της πρόσληψης.

#### **Αποδοχές αδειάς**

Ο εργαζόμενος θα πρέπει να λάβει τις μηνιαίες απολαβές του καθώς και το επίδομα αδειάς από τον εργοδότη του την χρονική περίοδο που βρίσκεται σε άδεια.

## **2.5 ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ**

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος υποπέσει σε κάποιο είδος κολλήματος και τον καθιστά ανίκανο για την παροχή των υπηρεσιών του έχει το δικαίωμα να λάβει επίδομα ασθενείας.

Για προϋπηρεσία μέχρι 1 χρόνο ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να λάβει τις αποδοχές ενός 15ήμερου ή 13 ημερομισθίων, ανάλογα με το τρόπο πληρωμής του.

Σε περίπτωση, όπου η προϋπηρεσία ξεπερνά το παραπάνω διάστημα, τότε λαμβάνει τις αποδοχές ενός μήνα ή 26 ημερομισθίων, ανάλογα τον τρόπο πληρωμής του.

#### **Υποχρεώσεις Εργοδότη**

Αν η χρονική περίοδος που απουσιάζει το άτομο από την εργασία του είναι έως 3 ημέρες, τότε ο εργοδότης είναι αναγκασμένος να του αποδώσει το 1/2 των αποδοχών, των ημερών εκείνων που απουσιάζει, ανεξάρτητα τις φορές που θα χρειαστεί μέσα στο έτος, εκτός εάν η

περίοδος ασθένειας είναι μεγαλύτερη των 15 ημερών ή του 1 μηνός (αναλόγως της προϋπηρεσίας του), σε αυτή την περίπτωση ο εργοδότης δεν είναι αναγκασμένος στην παροχή των αποδοχών αυτών για τα χρονικά διαστήματα όπου ο μισθωτός δεν βρίσκεται στην εργασία του.

## **Επιδότηση Ασθενείας από το ΙΚΑ**

Η επιδότηση αρχίζει από την 4<sup>η</sup> μέρα και μετέπειτα και με την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος έχει λάβει 100 ημερομίσθια τα οποία έχουν υπαχθεί σε ασφαλιστικές εισφορές, το προηγούμενο έτος από αυτό της επιδότησης. Έπειτα από την 1<sup>η</sup> ασθένεια με χρονική διάρκεια μεγαλύτερη των 3 ημερών, ανεξάρτητα τον αριθμό που θα λείψει ο εργαζόμενος λόγω μιας επικείμενης ασθένειας τουλάχιστον για 4 ημέρες, το ΙΚΑ καλύπτει όλο το εύρος της.

Για να αναλύσουμε τον υπολογισμό του επιδόματος ασθένειας μπορούμε να θεωρήσουμε έναν εργαζόμενο, ο οποίος προσλήφθηκε στις 15/04/2019 και ασθένησε τα έξης χρονικά διαστήματα:

- Από τις 15/06/2019 έως τις 19/06/2019
- Από τις 18/11/2019 έως τις 20/11/2019
- Από τις 13/01/2019 έως τις 17/01/2019

Έτσι:

- 15/06/2019 έως 19/06/2019: Ο εργοδότης θα καταβάλλει το 1/2 των αποδοχών για τις 3 πρώτες μέρες ασθένειας του εργαζομένου και οι υπόλοιπες 2 θα επιδοτηθούν από το ΙΚΑ
- 18/11/2019 έως τις 20/11/2019: Και οι 3 αυτές ημέρες θα επιδοτηθούν από τον εργοδότη
- 13/01/2019 έως τις 17/01/2019: Θα επιδοτηθούν από το ΙΚΑ για όλες τις μέρες καθώς η ασθένεια δεν η πρώτη στο εργασιακό έτος. Επιπλέον, η ασθένεια έχει διάρκεια μεγαλύτερη των 3 ημερών.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> : ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ**

### **3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Πληθώρα αλλαγών παρατηρήθηκε στον εργασιακό κλάδο κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην χώρα μας. Μετά την έναρξη του 1<sup>ου</sup> μνημονίου το 2010, σημειώθηκαν ισχυρές νομοθετικές αλλαγές, οι οποίες οδήγησαν την χώρα σε ένα οικονομικό αδιέξοδο, με την ανεργία να πληθαίνει ολοένα και περισσότερο. Απόρροια όλων αυτών ήταν τα απάνθρωπα μέτρα λιτότητας τα οποία επιβλήθηκαν στην χώρα μας από το ΔΝΤ, προβλέποντας περικοπές στα μισθολόγια, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα όπως και στις συντάξεις απαιτώντας την ίδια στιγμή φορολογικές αυξήσεις, με αποτέλεσμα την οδήγηση του Έλληνα φορολογούμενου πολίτη σε οικονομική ασφυξία. Τα παραπάνω είχαν ως κύριο στόχο την εναρμόνιση της εργατικής νομοθεσίας της χώρας μας με τα ευρωπαϊκά πρότυπα, με απώτερο σκοπό την αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Παρακάτω θα προσπαθήσουμε να καταγράψουμε συνοπτικά τις σημαντικότερες νομοθετικές αλλαγές που επηρέασαν τα εργασιακά στην Ελλάδα από το 2010 ως και σήμερα.

### **3.2 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ**

#### **Νόμος 3833/10**

Βάση του Ν.3833/10, σημειώνεται η πρώτη νομοθετική αλλαγή στον κλάδο του δημοσίου, μέσα από μια ακολουθία άρθρων όπου πραγματοποιήθηκε:

- Αναστολή αποδοχών στο μεγαλύτερο μέρος του δημοσίου (άρ. 1)
- Ελάττωση σε ποσοστό 30% στα επιδόματα εορτών και αδείας των δημοσίων υπαλλήλων (αρ. 1, παράγραφος 2)
- Διακοπή όλων των συμβάσεων εργασίας, που δεν συνάδουν με την πολιτική που ακολουθεί η κυβέρνηση, όσο αναφορά τα εισοδήματα. (άρ. 3)
- Περικοπή μισθών και επιδομάτων σε ποσοστό 7% και 12% αντίστοιχα (αρ. 1 παράγραφος 2 και 4)
- Διακοπή των προσλήψεων και χρησιμοποίηση του συστήματος 1 προς 5 (για κάθε 5 αποχωρήσεις, 1 πρόσληψη). Εξαιρούμενοι στην παραπάνω αναστολή είναι οι κλάδοι της υγείας, της ασφαλείας και της παιδείας. (άρ. 10 παράγραφος 1 και άρ. 11 παράγραφος 1)

- Περικοπή των συμβάσεων έκτακτου προσωπικού σε ποσοστό 30% ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης. ( άρ. 11)

## **Νόμος 3845/10**

Συνεχίζοντας την ασφυκτική πίεση του Ν.3833/10 στον Ν.3834/10 σημειώθηκε:

- Ελάττωση κατά 8% σε κάθε είδος επιδόματος καθώς και στους μισθούς κατά 3%. Οι παραπάνω μειώσεις δεν αφορούν τον ιδιωτικό τομέα . (άρ. 3 παράγραφος 1 και 3)
- Οριστικοποίηση στα επιδόματα των εορτών στο ποσό των 500€ ανεξαρτήτως αποδοχών. (άρ. 3 παράγραφος 6)
- Πρόσληψη ανέργων μεγαλύτερων των 55 χρόνων στο δημόσιο, με την χρήση διαφόρων προγραμμάτων (άρ. 2 παράγραφος 5)
- Μακροχρόνια άνεργοι μπορούν να προσλαμβάνονται από τις επιχειρήσεις με την χρήση επιδοτήσεων (άρ. 2 παράγραφος 4)
- Οι νέοι ηλικίας μέχρι 24 ετών μπορούν να προσλαμβάνονται από επιχειρήσεις με αμοιβή 80% του κατώτατου μισθού και αποδέσμευση των ιδίων για την παροχή ασφαλιστικών εισφορών (άρ. 2 παράγραφος 6)

## **Νόμος 3847/10**

Επιπλέον πτώση σημειώθηκε από τον Ν.3847/10 στα επιδόματα των εορτών από 500€ σε 400€ (Σύμφωνα με το άρ. 3 του Ν. 3845/10)

## **Νόμος 3863/10**

Την ελαχιστοποίηση των εργατικών εξόδων μέσω της περικοπής του κόστους απολύσεως είχε ως σκοπό ο νόμος αυτός, ο οποίος:

- Θέσπισε συμβάσεις για όσους έχουν ολοκληρώσει την φοίτηση τεχνικών σχολών, μέχρι 18 χρόνων, λαμβάνοντας ως μισθό το 70% του κατώτατου, με ονομασία ως σύμβαση μαθητείας. Για αυτούς που εισέρχονται πρώτη φορά στον εργασιακό τομέα, από 18-24 , αμείβονται με το 84% του κατώτατου και με ασφάλεια που παρέχεται από τον ΟΑΕΔ. (άρ. 74 παράγραφος 8 και 9)
- Οδήγησε σε περικοπή κατά 20% τις υπερωρίες και τις υπερεργασίες. (άρ.74 παράγραφος 10)
- Ελάττωσε τις αποζημιώσεις απόλυσης κατά 4 μηνιαίους μισθούς (ήταν 6), ενώ παράλληλα βοήθησε την πραγματοποίηση απολύσεων, αναδιαμορφώνοντας τον μίνιμουμ χρόνο προειδοποίησης σε 6 μήνες (μείωση 18 μηνών). (άρ.74 παράγραφος 1 και 2)
- Τέλος, αναθεώρησε την λειτουργία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), με σκοπό να ελαττωθεί η εξάπλωση της δράσης του, ώστε να μην είναι σε θέση να στηρίζει τις ανάγκες των εργαζομένων. (άρ. 73)

## **Νόμος 3871/10**

Με την ψήφιση του συγκεκριμένου νόμου αναβλήθηκε η παροχή αναδρομικών και αυξήσεων μέχρι και το 2012, παρότι είχαν ήδη καθοριστεί.

## **Νόμος 3899/10**

Με τον συγκεκριμένο νόμο:

- Η περίοδος η οποία έχει οριστεί ως δοκιμαστική αυξάνεται κατά 10 μήνες, φτάνοντας τους 12. (άρ. 17 παράγραφος 5)
- Επεκτείνεται το χρονικό περιθώριο όπου οι εργαζόμενοι μέσω δανεισμού δοκιμάζονται από τις επιχειρήσεις με πιθανές ανανεώσεις έως και 36 μήνες. (άρ. 17 παράγραφος 4)
- Άρση των προσαυξήσεων που αφορούν εργαζομένους ωρομίσθιας εργασίας, σε περίπτωση που δεν ξεπερνούν τις 20 ώρες. (άρ. 17 παράγραφος 11)
- Θέσπιση καινούργιων κλαδικών συμβάσεων εργασίας, με σκοπό την περικοπή του κατώτατου μισθού, ενώ παράλληλα δόθηκε η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να απευθύνονται στην διαδικασία της διαιτησίας. (άρ. 13 και 16)
- Επιπλέον τροποποιήσεις πραγματοποιήθηκαν στον ΟΜΕΔ .Στο εξής θα πρέπει η λήψη μιας γνωμοδότησης να ακολουθείται από συμφωνία όλων των μελών και μόνο για θέματα που αφορούν μισθούς συλλογικών συμβάσεων. (άρ. 13,14)
- Συμπληρώνοντας τα σκληρά μέτρα του Ν.3833/2010 μειώθηκαν κι άλλο οι διορισμοί των συμβάσεων ορισμένης διάρκειας κατά 15% και πλέον δεν εξαιρούνται οι κλάδοι της υγείας, της παιδείας και ασφαλείας από το μέτρο πρόσληψης 1 προς 5 (άρ. 3 παράγραφος 1 και 4)
- Στις δημόσιες επιχειρήσεις και στην αγροτική τράπεζα της Ελλάδος θεσπίστηκε περικοπή 10% στις αμοιβές των εργατών, σε μηνιαίες αποδοχές που υπερβαίνουν τα 1800€ . Επιπλέον, οι αποσπάσεις είναι πλέον υποχρεωτικές. (άρ. 2 παράγραφος 18 και 22)

## **Νόμος 3920/11**

Βάση του Ν. 3920/11 ορίζεται:

- Διακοπή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με τις αστικές συγκοινωνίες(άρ. 12 παράγραφος 1)
- Απόσπαση του επιπρόσθετου προσώπου ανεξάρτητα το τι ορίζουν οι συμβάσεις ή οι διάφοροι άλλοι νόμοι. (άρ. 12)

## **Νόμος 3979/11**

Με τον νόμο αυτό πραγματοποιήθηκε:

Αύξηση των ωρών εργασίας στους υπαλλήλους του δημοσίου τομέα σε 40 ώρες εβδομαδιαίως. Στον νόμο σημειώνεται ότι έτσι θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί η μειωμένη αποτελεσματικότητα που έχει καταγραφεί. Η αύξηση του ωραρίου θα βοηθούσε και στην ταχύτερη λειτουργία των υπηρεσιών. (άρ. 41)

## **Νόμος 3986/11**

Ο παραπάνω νόμος βοήθησε στην εξέλιξη προηγούμενων ρυθμίσεων που αφορούσαν την μείωση των ωρών εργασίας σε όλο το εργασιακό φάσμα. Την ίδια στιγμή αξιοσημείωτη ήταν και η «βοήθεια» που αφορούσε απολύσεις σε επιχειρήσεις και καταγγελίες συμβάσεων μεγάλης διάρκειας. Ειδικότερα:

- Άρση του λόγου που αφορούσε την καταγγελία συμβάσεων ορισμένου χρόνου πριν την λήξη τους, που είχαν ισχύ στις επιχειρήσεις μεγάλου μεγέθους (άρ. 40)
- Μεγαλύτερη η χρονική διάρκεια που χρειάζεται για την μεταβολή της σύμβασης ορισμένης σε αόριστη διάρκεια. Αύξηση σημειώθηκε στην διάρκεια των παραπάνω συμβάσεων κατά 12 μήνες, πλέον 36. Ταυτόχρονα θεσπίστηκε και η διαρκής ανανέωση των συμβάσεων αυτών σε αιτιολογημένες περιπτώσεις. (άρ. 41 παράγραφος 1)
- Νέοι ηλικίας 18-25 ετών μπορούν να προσλαμβάνονται από τους εργοδότες με συμβάσεις εργασίας ώστε να αποκτήσουν εμπειρία και μισθό ίσο με το 80% του κατώτατου για 24 μήνες. (άρ. 43 παράγραφος 1)
- Σε επιχειρήσεις στις οποίες οι εργαζόμενοι τους δεν εκπροσωπούνται από σωματεία, παρέχονται εργαλεία για μείωση του χρόνου εργασίας, εφόσον είχαν πραγματοποιηθεί συζητήσεις με το 15%-20% του προσωπικού. (άρ. 42 παράγραφος 6)
- Ελαχιστοποίηση του ωραρίου εργασίας στο προσωπικό εφόσον συμφωνηθεί και μετατροπή της απασχόλησης σε μερική από πλήρη στο δημόσιο τομέα, με διάστημα μέχρι 5 χρόνια. (άρ. 37 παράγραφος 5)
- Είσοδος του όρου «εργασιακή εφεδρεία» στο δημόσιο. Οι επιπλέον εργαζόμενοι οι οποίοι δεν είχαν αποσπαστεί καταχωρήθηκαν στην «εργασιακή εφεδρεία», με απολαβές ίσες με το 60% του μισθού τους, ενώ μπορούσαν αν ήθελαν να αποχωρήσουν με εθελούσια. (άρ. 37 παράγραφος 7)
- Αύξηση πραγματοποιήθηκε για το 2011 στην αναλογία προσλήψεων-αποχωρήσεων (1 προς 5) σε 1 προς 10. (άρ. 37 παράγραφος 3)
- Περικοπή κατά 50% σημειώθηκε το 2011 στις συμβάσεις ορισμένης διάρκειας στο δημόσιο καθώς και επιπρόσθετη περικοπή κατά 10% έως το 2015. (άρ. 37 παράγραφος 3)
- Περικοπή στην επιδότηση των ανέργων σε 20 μήνες κάθε 4 χρόνια για το 2011 και από το 2012 σε 18 μήνες.  
Όσοι εργάζονται συγκεκριμένη περίοδο τον χρόνο μπορούν να παίρνουν επίδομα 125 ημερών για δουλειά 125 ημερών και συγκεκριμένα 500 ημερομίσθια σε 4 χρόνια. (άρ. 38)

## **Νόμος 3996/11**

Με τον συγκεκριμένο νόμο ορίστηκε ο μέγιστος μισθός των εργαζομένων που συμμετέχουν στο πρόγραμμα κοινωφελούς εργασίας στα 625€. (άρ. 89 παράγραφος 1)

## **Νόμος 4024/11**

Κύριο μέλημα του συγκεκριμένου νόμου είναι η δημιουργία ενιαίου μισθολογίου στον δημόσιο τομέα όπως και η αποτελεσματικότερη εφαρμογή της εφεδρείας.

- Οι εργαζόμενοι οι οποίοι εντάσσονται στην κατηγορία αυτών με συμβάσεις αόριστης διάρκειας, καταχωρούνται στην εργασιακή εφεδρεία για χρονικό διάστημα από 12 έως 24 μήνες, λαμβάνοντας το 60% των μισθών τους. (άρ. 34 παράγραφος 1)
- Ένταξη ενιαίου μισθολογίου στο δημόσιο τομέα. (άρ. 12,32)
- Επικράτηση των επιχειρηματικών συμβάσεων συγκριτικά με τις κλαδικές. Δίνεται το δικαίωμα στις επιχειρήσεις οι οποίες δεν διαθέτουν σωματεία, να μπορούν να υπογράψουν επιχειρησιακές συμβάσεις με υποχρεωτική όμως παρουσία 6/10 των εργαζομένων της. (άρ. 37 παράγραφος 1)

## **Νόμος 4046/12**

Πρόκειται για έναν νόμο που πραγματοποίησε τεράστιες αλλαγές στα εργασιακά. Συγκεκριμένα:

- Περικοπή του κατώτατου μισθού 22% και αντίστοιχη μείωση για τους μαθητευόμενους μέχρι 25 χρόνων κατά 32%, στις οποίες δεν υπάρχει η δυνατότητα αντίδρασης των μισθωτών. (Πρ. Υπ. Συμβουλίου άρ. 1 παράγραφος 1-3)
- Γενική μείωση των μισθών μέσω της ΕΓΣΕΕ. (άρ. 1 παράγραφος 3)
- Μέχρι την λήξη του 2<sup>ου</sup> μνημονίου το ανά μονάδα κόστος εργασίας περικόπτεται κατά 15%. (άρ. 1 παράγραφος 6)
- Μη δυνατότητα αυξήσεων στον δημόσιο τομέα μέχρι το επίπεδο της ανεργίας να βρίσκεται στο 10% (άρ. 4)
- Το μέγιστο χρονικό όριο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας προσδιορίζεται στα 3 έτη.
- Καταργείται η δυνατότητα μονιμοποίησης σε δημόσιους φορείς από συνεχόμενες συμβάσεις. ( Π.Υ.Σ. άρ. 5 παράγραφος 1)

## **Νόμος 4093/12**

Συνεχίζοντας την περικοπή των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε όλο το εργασιακό φάσμα. Ο συγκεκριμένος νόμος πραγματοποιεί:

- Διακοπή των επιδομάτων των εορτών και της αδειάς. (άρ. 1 υποπαράγραφος Γ1 το 1)
- Μείωση των μισθών του δημόσιου τομέα, όσον αφορά σώματα προστασίας, νοσοκομειακό προσωπικό και ανώτατη εκπαίδευση. (άρ. 1 υποπαράγραφος Γ1)
- Σε λειτουργία τέθηκε ο όρος της ετησίας διαθεσιμότητας με διάρκεια έως 12 μήνες και χρηματική αμοιβή ίση με τα 3/4 των αποδοχών, με ταυτόχρονη απόλυση όταν δεν δύναται να πραγματοποιηθεί η μεταφορά του σε άλλη υπηρεσία για την χρονική αυτή περίοδο, αλλά και αναγκαστική απόσπαση σε περίπτωση που δεν υπάρχει πλέον η συγκεκριμένη θέση. (άρ. 1 υποπαράγραφος Ζ2 το 2)
- Σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι παραπέσουν σε αδικήματα, πραγματοποιείται αναγκαστική αργία αυτών. (άρ. 1 υποπαράγραφος Ζ3)
- Στον δημόσιο τομέα διακόπηκαν οι συμβάσεις αόριστης διάρκειας. (άρ. 1 Ζ4)
- Επεκτάθηκε και άλλο ο περιορισμός των συμβάσεων ορισμένης διάρκειας, με την πολιτική πρόσληψης 1 προς 5 να μην δέχεται καμία αλλαγή. (άρ. 1 υποπαράγραφος Ζ5 το 1)
- Βάσει του νόμου αυτού, τα γραφεία εύρεσης εργασίας ενοικιάσεως εργαζομένων απελευθερώνονται πλήρως. (άρ. 1 υποπαράγραφος ΙΑ το 1)
- Ο κατώτατος μισθός στο εξής θα διαμορφώνεται μέσω απόφασης της εκάστοτε κυβέρνησης αντί μιας απόφασης της ΕΓΣΣΕ. (άρ. 1 υποπαράγραφος ΙΑ)
- Δυνατότητα αντικατάστασης της ΕΓΣΣΕ με συγκεκριμένες συμβάσεις όπου ο μισθός τους θα είναι προκαθορισμένος βάση του κατώτατου μισθού που έχει αποφασιστεί μέσω υπουργικής απόφασης. (άρ. 1 υποπαράγραφος ΙΑ)
- Δημιουργείται όριο στις αυξήσεις μετά από 3 χρόνια εργασίας μέχρι και 3 τριετίες, με την κάθε μια να είναι 10%, οι οποίες όμως θα δοθούν όταν η ανεργία φθάσει χαμηλότερα από 10%. Επίσης, οποιοδήποτε επίδομα εκτός του παραπάνω, δεν θα υφίσταται πλέον στους κατώτατους μισθούς. (άρ. 1 υποπαράγραφος ΙΑ11 το 3γ)
- Μειώθηκε στις 120 ημέρες το χρονικό διάστημα προειδοποίησης των εργαζομένων για την απόλυση τους με συμβάσεις αόριστης διάρκειας. Για τους εργαζομένους με προϋπηρεσία 16 ετών η αποζημίωση τους ανέρχεται σε 12 μισθούς. (άρ. 1 υποπαράγραφος ΙΑ12 το 1.1δ)
- Διακόπηκε στα εμπορικά καταστήματα η 5μερη εργασία και ο κανονισμός της 40ώρης εργασίας ανά εβδομάδα. (άρ. 1 υποπαράγραφος ΙΑ14 το 1.4)
- Οι εργοδότες μπορούν να δηλώσουν τις υπερωρίες που πραγματοποιήθηκαν εντός 2 ημερών από την στιγμή που υλοποιήθηκαν. (άρ. 1 υποπαράγραφος ΙΑ 13 το 1β)
- Διακοπεί όλων των διορισμών μέχρι τα τέλη του 2016 στους δημόσιους οργανισμούς. (άρ. 1 υποπαράγραφος ΣΤ1 το 3)

## **Νόμος 4152/13**

Με τον νόμο αυτό πραγματοποιήθηκε μείωση του κατώτατου μισθού, φτάνοντας στα 490€ για πεντάμηνη απασχόληση στο δημόσιο μέσω δανεισμού. Στα 427€ ανέρχεται για νέους ηλικίας 18 έως 25 ετών. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει θέση για απασχόληση των εργαζομένων σε ΝΠΔ, πραγματοποιείται πρόβλεψη για απόλυση προσωπικού. (άρ. 1 παράγραφος ΣΤ και ΙΔ)



## **Νόμος 4172/13**

Με τον Ν.4172/13 είναι δυνατή η κατάργηση θέσεων εργασίας όπως και η κινητικότητα υπαλλήλων σε όλο το εύρος του δημοσίου και βάση του άρθρου 103 νομοθετείται ο κατώτατος μισθός όλων των εργαζομένων όπου ο μισθός τους δεν ρυθμίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας. (άρθρο 90 και 91)

## **Νόμος 4177/13**

Σύμφωνα με το άρθρο 16 του Ν.4177/13 δόθηκε η δυνατότητα στους κατόχους εμπορικών καταστημάτων να μπορούν να τα ανοίγουν 7 Κυριακές μέσα στο έτος. Παράλληλα καταργήθηκε και η αργία της Κυριακής. (άρ. 16)

## **Νόμος 4254/14**

Συμφωνά με τον Ν.4254 πραγματοποιήθηκε ελάττωση των εργοδοτικών εισφορών κατά 3,9% και απελευθέρωση των επιχειρήσεων στην ενοικίαση εργαζομένων, αφού προηγηθεί απόλυση των προηγουμένων. (άρ. 1)

## **Νόμος 4485/17**

Το μόνο αξιοσημείωτο με τα εργασιακά είναι πως με την τήρηση του Ν.4485/2017 αναγκαστικό γίνεται για τους εργοδότες η τήρηση του Β.Η.Δ.Α.Π. Σε περίπτωση μη τήρησης του συγκεκριμένου βιβλίου, επιβάλλονται πρόστιμα στον εργοδότη 300€ και κυρώσεις σύμφωνα με ότι ισχύει για την αδήλωτη εργασία. (Άρ. 109 παράγραφος 1)

## **Νόμος 4487/17**

Η περίπτωση όπου ο εργοδότης αργήσει σημαντικά να αποδώσει στον εργαζόμενο τις αποδοχές του, καλείται ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. (άρ. 56)

## **Νόμος 4488/17**

Με τον νόμο αυτό οποιαδήποτε αλλαγή πραγματοποιείται σε ωράρια εργασίας θα πρέπει να καταχωρείται στο «ΕΡΓΑΝΗ» πριν πραγματοποιηθεί. Έτσι, απορρίπτεται η προηγούμενη ευελιξία που είχε ο εργοδότης για την καταχώριση αυτών στο ΣΕΠΕ. Ακόμα:

- Σε περίπτωση όπου ο επιχειρηματίας χρησιμοποίησε «μαύρη» εργασία, η οποία δεν αναφέρεται στον πίνακα προσωπικού όπως και αναγκάζεται να πράξει, θα επιβάλλονται κυρώσεις. Αντίστοιχες κυρώσεις θα επιβάλλονται στον εργοδότη σε περίπτωση μη καταχώρισης υπερωριών και υπερεργασιών του προσωπικού του, βάσει του άρθρου 36. (άρ. 35)
- Την θέση της τήρησης του Β.Η.Δ.Α.Π. έλαβε η ηλεκτρονική δημοσιοποίηση οικοδομικών και τεχνικών εργασιών. (άρ. 37)
- Θεσπίστηκε η ηλεκτρονική δημοσιοποίηση όλων των εντύπων διακοπής εργασίας στο «ΕΡΓΑΝΗ» μέσα σε διάστημα 4 ημερών. Το άρθρο αυτό αναφέρεται σε εργάσιμες ημέρες. (άρ. 38 παράγραφος 1)
- Στο Ν4488/2017 αναφέρονται οι προϋποθέσεις για την παροχή επιδότησης ανεργίας μετά την ύπαρξη βλαπτικής μεταβολής των ωρών εργασίας. Επίσης, σε περίπτωση μη καταβολής ή καθυστέρησης των απολαβών, ο πρώην εργαζόμενος του εκάστοτε εργοδότη που προέβη στο σφάλμα αυτό, μπορεί να ζητήσει αποζημίωση, ώστε να επιδοτηθεί από τον ΟΑΕΔ. (άρ. 52)
- Με την διάταξη αυτή γίνεται υποχρεωτική η τήρηση ενός πρακτικού όπου σε αυτό θα καταγράφονται τα αποτελέσματα των συσκέψεων, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν τις απόψεις και τα στοιχεία που μεταβίβασε ο εργοδότης στους εκπροσώπους του. Με αυτόν τον τρόπο οι εργαζόμενοι θα γνωρίζουν τις μελλοντικές αποφάσεις της επιχείρησης, όπως και την κατάσταση της. (Άρ. 42)
- Δίνεται η επιλογή στους ελεύθερους επαγγελματίες και αυτοαπασχολούμενους να χρησιμοποιήσουν μεγαλύτερο ποσό από το εισόδημα που εξασφαλίζουν μηνιαίως, σαν βάση για τον υπολογισμό των εισφορών τους, προσέχοντας πάντοτε το ανώτατο όριο ασφαλιστέου εισοδήματος κάθε μηνός. (άρ. 11 παράγραφος 1 και 2)

## **Νόμος 4512/18**

- Από την πρώτη του Ιουνίου του 2019 μέχρι και το τέλος του Μαΐου του 2022, το ποσοστό για τον υπολογισμό της μηνιαίας εισφοράς επικουρικής ασφάλισης των ασφαλισμένων του ΕΔΟΕΑΠ μειώνεται σε 3,25% για τον ασφαλιζόμενο και τον εργοδότη αντίστοιχα, από 3,5% που ίσχυε πριν την περίοδο αυτή και για τους δυο.

Μετά το τέλος της συγκεκριμένης διάρκειας, το ποσοστό αυτό μειώνεται κι άλλο, πηγαίνοντας σε 3% αντίστοιχα για εργαζόμενο και εργοδότη. (άρ. 19)

- Σύμφωνα με το άρθρο 20, από την έναρξη του Ιουλίου του 2018 και μετέπειτα το ποσό της σύνταξης σε ασφαλιζόμενους του ΕΔΟΕΑΠ θα υπολογίζεται σύμφωνα με το διανεμητικό σύστημα εισφορών με νοητή κεφαλαιοποίηση, ανεξάρτητα την ημερομηνία ασφάλισης του κάθε ατόμου. (άρ. 20)

## **Υπ. Απόφαση 4241/127/2019**

Με τον συγκεκριμένο νόμο έγινε μια προσπάθεια βελτίωσης του βιοτικού επιπέδου των Ελλήνων εργαζομένων αφού:

- Καταργείται ο υποκατώτατος μισθός για νέους 18-25 χρόνων που προβλεπόταν από τον όρο της μαθητείας.
- Αύξηση του βασικού μισθού στα 650€
- Αύξηση του κατώτατου ημερομισθίου για εργατοτεχνίτες στα 29,04€ .

Τα παραπάνω ίσχυσαν από 1.02.2019

## **Νόμος 4611/19**

- Η καταγγελία και η διακοπή μιας σύμβασης εργασίας, πρέπει να εξηγείται, να βασίζεται μόνο στις εργασιακές δεξιότητες, όπως και στην συμπεριφορά που επιδεικνύει ο κάθε άνθρωπος στο περιβάλλον της εργασίας του, να έχει καταχωρηθεί σε γραπτό κείμενο και να έχει δώσει ο εργοδότης στον εργαζόμενο την αποζημίωση που δικαιούται και του οφείλει, ώστε να θεωρηθεί νόμιμη και έγκυρη. (άρ. 48)
- Συμπληρώνοντας τις παραγράφους 1 και 3 του νόμου 1892/1990, γίνεται ευκόλως αντιληπτό πως σε περίπτωση που δεν ενημερωθεί η επιθεώρηση εργασίας για διαφορετική απασχόληση κάποιου εργαζομένου από αυτή της πλήρης, η εργασία αυτή θα θεωρηθεί ως πλήρης. (άρ. 50)
- Βάσει των συγκεκριμένων άρθρων ο εργοδότης πρέπει να αποδίδει τις αποζημιώσεις από απολύσεις ή πρακτικές ασκήσεις μέσω τραπεζής, ειδάλλως θα επιβληθούν κυρώσεις προς το πρόσωπο του. (άρ. 51-52)
- Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει στο «ΕΡΓΑΝΗ» τον πρώτο μήνα κάθε έτους τους εργαζομένους που παρέλαβαν την ετήσια άδεια με το αντίστοιχο εισόδημα της, το προηγούμενο έτος. (άρ. 53)
- Το πρόστιμο το οποίο λαμβάνει ο εργοδότης για κάθε εργαζόμενο ο οποίος δεν είναι δηλωμένος στο «ΕΡΓΑΝΗ» , θα ανέρχεται πλέον στα 10500€. (άρ. 59)

## **Νόμος 4623/19**

Με το άρ. 117 καταργήθηκε το άρ. 48 του Ν.4611/19 που αναφέρθηκε παραπάνω. Έτσι ο εκάστοτε εργοδότης, μπορεί να πραγματοποιεί απολύσεις χωρίς να αιτιολογεί τον λόγο, αφού δώσει την αποζημίωση που οφείλει.

## **Νόμος 4646/19**

Η προηγούμενη φορολογική κλίμακα για τα φυσικά πρόσωπα, που ισχύει από το άρθρο 15 του Ν.4172, αντικαταστάθηκε με την παρακάτω κλίμακα:

<b>ΕΙΣΟΔΗΜΑ ΣΕ €</b>	<b>ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΟΣ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ</b>
0-10.000	9% από 22%
10.001-20.000	22%
20.001-30.000	28% από 29%
30.001-40.000	36% από 37%
40.001-....	44% από 45%

## **3.2 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ**

Με τον ερχομό της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα το 2008, ή ίσως καλύτερα με την αναγνώριση του το έτος αυτό, η χώρα μας ξαφνικά βρέθηκε προ των πυλών από έναν καταγισμό σκληρών μέτρων. Πραγματικά αξιοσημείωτο όμως, είναι πως όλα αυτά θεσπίστηκαν και πραγματοποιήθηκαν αστραπιαίως, διότι ψηφίστηκαν σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα, ενώ ταυτόχρονα ο «όγκος» των μέτρων αυτών ήταν τεράστιος. Ο τρόπος με τον οποίον θεσπίστηκαν τα μέτρα αυτά θα μπορούσε να θεωρηθεί ως ελληνική καινοτομία, αφού η Ελλάδα έχει την τάση, στον αντιμετώπισμό διαφόρων καταστάσεων, να χρησιμοποιεί ανορθόδοξους τρόπους για την επίλυση τους. Αντιθέτως, τα μέτρα αυτά ήταν απαιτήσεις 3 φορέων: της ΕΚΤ, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του ΔΝΤ, γνωστή και ως τρόικα. Στόχος τους ήταν η αναδιαμόρφωση της οικονομίας με τελικό προορισμό την έξοδο της Ελλάδας από την οικονομική κρίση, ενός ευγενικού χαρακτηρισμού για την απόκρυψη της χρεοκοπίας της χώρας μας. Ο στόχος αυτός θα μπορούσε να γίνει εφικτός με την οικονομική στήριξη μέσω οικονομικών προγραμμάτων, με προϋπόθεση όμως, την πραγματοποίηση κάποιων απαιτητικών και βάνανυσων υποχρεώσεων που αφορούν ελάττωση των εξόδων και όλες τις αναγκαίες μεταρρυθμίσεις που απαιτούνται για την επίτευξη του, όπως και η αύξηση των δημοσιονομικών εσόδων.

Η ψήφιση του 1ου και 2ου μνημονίου και τα μέτρα τα οποία περιείχαν, έδειξαν πως ο κύριος σκοπός τους ήταν η εργασιακή απορρύθμιση του δημοσίου, μειώνοντας τους μισθούς των υπαλλήλων τους, αλλά και ταυτόχρονη μείωση των ιδίων. Η απορρύθμιση αυτή έθεσε τις βάσεις για την εργασιακή απορρύθμιση και στον ιδιωτικό τομέα, ώστε να τεθούν οι προδιαγραφές για την δημιουργία ενός ανταγωνιστικού κράτους, οδηγώντας σε αύξηση των εγχώριων και μείωση των ξένων επενδύσεων. Βέβαια, για την πραγματοποίηση των παραπάνω, αναπόφευκτη ήταν η εξαθλίωση των εργαζομένων και η γενική απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Συγκεκριμένα με την ψήφιση του Ν.3833 (ο οποίος θεσπίστηκε λίγο πριν την ψήφιση του 1ου μνημονίου), όπως και πολλοί ακόμα νόμοι που ακολούθησαν μέχρι το τέλος του πρώτου εξαμήνου του 2015, κατά την διάρκεια των 2 πρώτων μνημονίων, δημιούργησαν συνεχόμενες μειώσεις σε μισθούς και επιδόματα, οδηγώντας τελικά μέχρι και στην περικοπή του 13ου και 14ου μισθού, αφού πραγματοποιήθηκε η κατάργηση του επιδόματος Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς. Ακόμα, καταργήθηκαν οι προσλήψεις για περιορισμένο χρονικό διάστημα στον δημόσιο τομέα, γεγονός απολύτως φυσιολογικό, αφού η θέσπιση του όρου 1 προς 5 (1 πρόσληψη κάθε 5 αποχωρήσεις) και αργότερα 1 προς 10, έδειχνε ξεκάθαρα πως η μείωση των κρατικών δαπανών ήταν ο απαιτούμενος σκοπός. Άλλωστε, αυτό αναφερόταν και σε μια από τις δεσμεύσεις της Ελλάδας κατά την ψήφιση του 2<sup>ου</sup> μνημονίου τον Φεβρουάριο του 2012, με την οποία το υπαλληλικό προσωπικό του δημοσίου κατά την περίοδο 2012-2015 έπρεπε να μειωθεί κατά 150.000 άτομα. Ως αντιστάθμιση των απολύσεων αυτών, αυξήθηκε το εργασιακό ωράριο σε 40 ώρες εβδομαδιαίως (από 37,5 ώρες) και διάφορες ελλείψεις που δημιουργήθηκαν, καλύφθηκαν μέσω προγραμμάτων δανεισμού εργαζομένων από τρίτους φορείς, με μισθούς χαμηλότερους από τον ήδη μειωμένο κατώτατο μισθό. Την εμφάνιση του πραγματοποίησε επίσης ο πρωτόγνωρος όρος της μαθητείας, ο οποίος ουσιαστικά έδωσε την δυνατότητα στους εργοδότες, να αμείβουν εργαζομένους τους ηλικίας μικρότερης των 25 ετών, με κατώτερο μισθό από τον βασικό. Την ίδια στιγμή, απελευθερώθηκε πλήρως η δυνατότητα μαζικών απολύσεων, με ταυτόχρονη μείωση της επιδότησης που παρέχεται μετά την απόλυση. Επιπλέον, ο χρόνος όπου οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετατρέπονται αυτόματα και αυτοδίκαια σε αόριστου χρόνου αυξήθηκε, καταργήθηκαν οι αυξήσεις σε υπαλλήλους του δημοσίου και οι μετατάξεις τους σε άλλες περιοχές έγιναν υποχρεωτικές χωρίς την συγκατάθεση τους. Το δικαίωμα της μονομερούς προσφυγής χάθηκε, όπως και καταργήθηκε η Κυριακή ως υποχρεωτική αργία.

Το τρίτο μνημόνιο, τον Αύγουστο του 2015, δεν αφορούσε ιδιαίτερα τα εργασιακά, αφού κατά κύριο λόγο επηρέασε τον ασφαλιστικό τομέα. Παρόλα αυτά υπήρξαν κάποιες αλλαγές που αφορούσαν κυρίως τους εργοδότες, όπως ο ορισμός της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας σε περίπτωση καθυστέρησης καταβολής των αμοιβών των εργαζομένων από τους εργοδότες, αλλά και κυρώσεις σε περίπτωσης αδήλωτης εργασίας ή ακόμα και σε παράλειψη δήλωσης υπερωριών και υπερεργασιών.

Τα παραπάνω και πολλά ακόμη, οδήγησαν σε αδιέξοδο τους εργαζόμενους πολίτες, δημιουργώντας εμπόδια ακόμη και στην κάλυψη των καθημερινών αναγκών τους, ενώ την ίδια στιγμή έδωσε την δυνατότητα στις επιχειρήσεις να καταχρώνται και να κακομεταχειρίζονται τους εργαζόμενους τους, ο οδηγώντας σε πλήρη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Μετά την έξοδο της Ελλάδας από τα μνημόνια, υπήρξαν μικρά σημάδια βελτίωσης σε θέματα που αφορούν τον εργαζόμενο πολίτη, όπως η υποχρέωση για δήλωση εργασίας, λόγω του υψηλού προστίμου των 10.500€ που δέχεται ο εργοδότης σε περίπτωση μη δήλωσης του εκάστοτε εργαζομένου στο «ΕΡΓΑΝΗ», ή η μείωση του φορολογικού συντελεστή εισοδημάτων, η οποία μειώθηκε κατά 1% σε κάθε κλιμάκιο άνω των 20.000€, με το

σημαντικότερο όμως να είναι πως η πρώτη κλίμακα χωρίστηκε σε δυο, από 0-10.000€ με συντελεστή 9% και από 10.001-20.000€ με 22%, ενώ προηγουμένως από το πρώτο ευρώ ο συντελεστής ήταν 22%. Εξίσου σημαντική όμως είναι η κατάργηση του υποκατώτατου μισθού για νέους μικρότερους των 25 ετών που προϋπήρχε με τον όρο της μαθητείας, ενώ ταυτόχρονα αυξήθηκε και ο βασικός μισθός στα 650€ από 586,08€. Έτσι, ο εργαζόμενος πολίτης παρατηρεί μια αισθητή αύξηση στις καθαρές αποδοχές του, όπως παρουσιάζεται παρακάτω:

<b>ΚΑΘΑΡΕΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΩΣ 01/2019</b>	<b>ΚΑΘΑΡΕΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΠΟ 02/2019</b>
<b>Μισθός</b> = κατώτατος = 586,08€	<b>Μισθός</b> = κατώτατος = 650€
Ασφαλιστικές εισφορές = 586,08€ * 16%= 93,77€	Ασφαλιστικές εισφορές = 650€ * 16%= 104€
Καθαρές αποδοχές πριν την φορολόγηση= 586,08€ - 93,77= 492,31€ 1.516,31€ < 1.900, ο ΦΜΥ=0	Καθαρές αποδοχές πριν την φορολόγηση= 650€ -104€ = 546€
492,31€ * 14= 6.892,34€	546€* 14 = 7.644€
6.892,34€ * 22%= 1.516,31€	7.644€ * 9% = 687,96€
1.516,31€ < 1.900, ο ΦΜΥ=0	687,96€ < 1.900, ο ΦΜΥ=0
Εισφορά αλληλεγγύης 0, διότι 6892,34€< 12.000€	Εισφορά αλληλεγγύης 0, διότι 7.644€< 12.000€
<b>Καθαρές μηνιαίες αποδοχές= 586,08€- 93,77€= 493,31€</b>	<b>Καθαρές μηνιαίες αποδοχές= 650€ -104€ = 546€</b>

Το παράδειγμα αναφέρεται σε εργαζόμενο άνω το 25 ετών. Διαφορετικά, η διαφορά θα ήταν ακόμη μεγαλύτερη. Ακόμα όμως και σε υψηλότερους μισθούς, διακρίνουμε ξανά αισθητές διαφορές :

<b>ΚΑΘΑΡΕΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΩΣ 01/2019</b>	<b>ΚΑΘΑΡΕΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΠΟ 02/2019</b>
<b>Μισθός</b> = 1500€	<b>Μισθός</b> = 1500€
Ασφαλιστικές εισφορές = 1.500€ * 16%= 240€	Ασφαλιστικές εισφορές = 1.500€ * 16%= 240€
Καθαρές αποδοχές πριν την φορολόγηση= 1.500€ - 240€= 1.260€	Καθαρές αποδοχές πριν την φορολόγηση= 1.500€ - 240€= 1.260€
1.260€ * 14= 17.640€	1.260€ * 14= 17.640€
17.640€* 22% = 3.880,80€	10.000* 9% = 900 € 7.640€* 22% = 1.680,80€ Άρα, 900€+ 1680,80 = 2.580,80€
3.880,80€ -1.900 = 1980,80€ ( υπολογισμός ετήσιου φόρου)	2.580,80€-1900 = 680,80€ ( υπολογισμός ετήσιου φόρου)
1.980,80€ /14= 141,49€ (ΦΜΥ)	680,80€ / 14 = 48, 63€ ( ΦΜΥ)
17.640€ - 12.000€ = 5.640€	17.640€ - 12.000€ = 5.640€

5.640€ * 2,2%= 124,08€ (Εισφορά αλληλεγγύης)	5.640€ * 2,2%= 124,08€ (Εισφορά αλληλεγγύης)
124,08€ / 14 = 8,86 € ( Ειδική εισφορά αλληλεγγύης)	124,08€ / 14 = 8,86 € ( Ειδική εισφορά αλληλεγγύης)
<b>Καθαρές μηνιαίες αποδοχές= 15.000€-240€-141,49€- 8,86 € = 1.109,65€</b>	<b>Καθαρές μηνιαίες αποδοχές= 1.500€-240€-48,63€ - 8, 86€ = 1.202, 51€</b>

Το παράδειγμα αναφέρεται σε εργαζόμενους χωρίς τέκνα.

Μπορεί η Ελλάδα να οδηγήθηκε σε έξοδο από τα μνημόνια τον Αύγουστο του 2018, αλλά οι δεσμεύσεις που πρέπει να υλοποιηθούν, οδηγούν τουλάχιστον έως το 2022, οι οποίες περιλαμβάνουν περαιτέρω μέτρα λιτότητας. Στην πραγματικότητα όμως, η χώρα μας είναι δεσμευμένη ως το μακρινό 2060, αφού από το 2023 έως τότε θα πρέπει να διατηρήσει πρωτογενές πλεόνασμα 2,2%, αντί του 3,5% που ισχύει έως το 2022. Παρατηρούμε, πως η επιστροφή των εργαζομένων στην πραγματικότητα που γνώριζαν προ μνημονίων, βρίσκεται ακόμα πολύ μακριά.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

### 4.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Η οικονομική κρίση έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης σε όλο τον κόσμο. Παρότι αναφερόμαστε σε ένα γεγονός, που μόλις τα τελευταία 12 χρόνια έχει αποτελέσει συχνό θέμα αναφοράς στην χώρα μας, η μελέτη του ξεκινάει πολύ νωρίτερα. Συγκεκριμένα, οι πρώτες προσπάθειες για την εννοιολογική προσέγγιση και κατανόηση του, πραγματοποιήθηκαν μετά το ξέσπασμα της πρώτης οικονομικής κρίσης, με στόχο την Αγγλία, το 1825. Το 1877, ο γνωστός κοινωνικός επιστήμονας Friedrich Engels, αναφερόμενος στην κατάσταση που βίωσε την περίοδο της κρίσης στην Αγγλία, ουσιαστικά κατονόμασε τα προβλήματα που δημιουργεί και η κρίση του σήμερα. Τα κύρια σημεία αναφοράς του, ήταν πως τα αποθέματα διαρκώς αυξάνονταν διότι δεν πωλούνταν, με αποτέλεσμα η αγορά να είναι υπερπλήρης, σε σημείο που να μην μπορεί πλέον να διαχειριστεί τον όγκο. Δημιουργήθηκαν προβλήματα ρευστότητας, με τα μετρητά να εξαφανίζονται. Οι επιχειρήσεις σε μια απόπειρα για επιβίωση, πραγματοποίησαν μαζικές απολύσεις, αλλά μη μπορώντας και πάλι να ανταπεξέλθουν στην διευθέτηση των υποχρεώσεων τους, οδηγήθηκαν στο κλείσιμο. Οι πλειστηριασμοί αυξάνονταν διαρκώς. Τέλος, για πολλούς εργαζόμενους, αφού βρέθηκαν χωρίς εργασία, η εξασφάλιση ακόμη και των απαραίτητων για την διαβίωση τους, ήταν δύσκολη. Παρά το γεγονός λοιπόν, πως το φαινόμενο αυτό έχει μελετηθεί εις βάθος από τότε έως και σήμερα, οι απόψεις διαφέρουν ελαφρώς στο κομμάτι της εννοιολογικής προσέγγισης της οικονομικής κρίσης. Παρακάτω, αναφέρονται μερικοί αντιπροσωπευτικοί ορισμοί της οικονομικής κρίσης.

- Ο Αμερικανός οικονομολόγος Frederic Mishkin, ορίζει την κρίση ως την διαταραχή στις διεθνείς αγορές, όπου μέσα από μια σειρά παράλογων και λανθασμένων αποφάσεων, παρατηρείται μια ανοδική πορεία του οικονομικού κινδύνου, με αποτέλεσμα να καθίσταται αδύνατη η μεταφορά κεφαλαίων σε επενδυτικούς τομείς.
- Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αναφέρει πως η οικονομική κρίση αποτελεί την φάση της ύφεσης και καθόδου, ανάμεσα στις 4 φάσεις που παρατηρούνται στις διαδοχικές αυξομειώσεις της οικονομίας, όταν δηλαδή παρατηρείται επιβράδυνση στον ρυθμό που αναπτύσσεται η οικονομία.
- Οικονομική κρίση είναι ένα γεγονός, όπου κατά την διάρκεια του παρατηρούνται αισθητές μειώσεις στις επενδύσεις, στις τιμές, στην εργασιακή απασχόληση και άλλα, στοιχεία που συντελούν το σύνολο των μακροοικονομικών μεγεθών.



Παρότι παρατηρούμε πως υπάρχουν μικρές διαφορές στην προσέγγιση της, εκεί όπου υπάρχει ομοφωνία είναι στο γεγονός πως η οικονομική κρίση αποτελεί στοιχείο των φάσεων, καθόδου και ύφεσης, 2 από τις 4 φάσεις των διαδοχικών αυξομειώσεων των δραστηριοτήτων μιας οικονομίας. Οι διακυμάνσεις αυτές, συνηθίζονται να χαρακτηρίζονται ως οικονομικοί κύκλοι. Οι φάσεις των οικονομικών κύκλων είναι οι εξής:

## **1. Ύφεση**

Σε αυτή τη φάση παρατηρούνται υψηλά ποσοστά ανεργίας και κατ' επέκταση δραματική μείωση της καταναλωτικής ζήτησης. Η κατάσταση επιβαρύνει τις επιχειρήσεις, οι οποίες καταλήγουν με μεγάλες ποσότητες εμπορευμάτων που δεν πωλούνται, υψηλό αριθμό προσωπικού για τις υπάρχουσες ανάγκες της αγοράς και μειωμένα έσοδα, σε τέτοιο βαθμό, που δημιουργούνται ζημιές αντί για κέρδη. Προσπαθώντας να προσαρμοστούν στα υπάρχοντα δεδομένα, μειώνουν τον αριθμό του προσωπικού τους ή τις ώρες εργασίας τους, ώστε να απομακρύνουν ένα μέρος των εξόδων τους. Οι μισθοί και η παραγωγή ελαχιστοποιούνται. Στις τιμές παρατηρείται περαιτέρω μείωση ή έστω στασιμότητα. Η κατάσταση στον επιχειρησιακό κλάδο δεν είναι καλή, με αποτέλεσμα οι επενδύσεις να είναι ανύπαρκτες. Βέβαια, ο βαθμός που θα ισχύσουν όσα προαναφέραμε, εξαρτάται από την εκάστοτε κατάσταση, από τον εκάστοτε κύκλο. Γι' αυτό άλλωστε και η κάθε ύφεση που συνέβη παγκοσμίως ανά τα χρόνια δεν είχε την ίδια ισχύ με τις επόμενες. Ακόμη και σήμερα, η μεγαλύτερη ύφεση του κόσμου, θεωρείται πως έλαβε χώρα το 1930, «καταστρέφοντας» πληθώρα χωρών, συμπεριλαμβανομένου και των ΗΠΑ.

## **2. Άνθηση**

Μπορεί στην φάση της ύφεσης να είναι άγνωστη η διάρκεια της, αλλά το μόνο σίγουρο είναι πως κάποια στιγμή θα επέλθει το τέλος της. Όταν φτάσει η στιγμή αυτή, οι επιχειρήσεις θα αρχίσουν να ανακάμπτουν, με την παραγωγή να επιστρέφει σιγά σιγά στα φυσιολογικά της επίπεδα, διότι η καταναλωτική ζήτηση θα αρχίσει να αυξάνεται αφού οι αποδοχές των εργαζομένων θα αρχίσουν να επανέρχονται στα επίπεδα προ-ύφεσης. Άνοδος θα προκληθεί και στην εργασιακή απασχόληση, αφού θα επέλθουν προσλήψεις από τις επιχειρήσεις για να είναι σε θέση να καλύψουν τις αυξημένες ανάγκες της αγοράς. Όσο για τις τιμές, αν και αρχικά παραμένουν σταθερές, λόγω των πλεονασματικών εμπορευμάτων και πρώτων υλών των επιχειρήσεων και βιομηχανιών που δημιουργήθηκαν στην φάση της ύφεσης, μελλοντικά θα αρχίσουν να αυξάνονται. Η κατάσταση αυτή θα βελτιώσει το επιχειρηματικό κλίμα, που θα οδηγήσει στην αύξηση των κεφαλαίων που παρέχονται για επενδύσεις.

## **3. Πλήρης Άνθηση (Αφετηρία της κρίσης)**

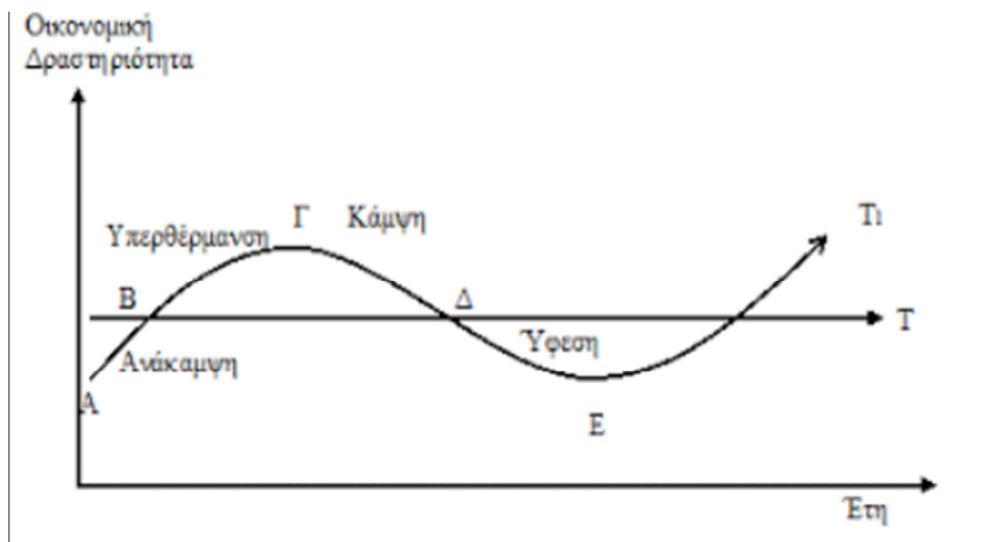
Η ανεργία πλέον έχει φθάσει στα φυσιολογικά της επίπεδα. Οι επενδύσεις πολλαπλασιάζονται με αστραπιαίους ρυθμούς, σε σημείο που ξεπερνούν τα λογικά και φυσιολογικά πλαίσια. Η προσπάθεια για αύξηση των τιμών είναι διαρκής και έντονη. Εκείνη την χρονική στιγμή είναι που ξεκινούν τα προβλήματα. Παρατηρείται πως ένας αριθμός θέσεων εργασίας δεν μπορεί να καλυφθεί πλέον, διότι το μεγαλύτερο μέρος των ανθρώπων που επιθυμούν να εργαστούν, εργάζονται ήδη, θέτοντας τους έτσι ως μη διαθέσιμους. Στην αρχή το φαινόμενο αυτό εμφανίζεται σε θέσεις που απαιτείται κάποια ειδική εξειδίκευση και αργότερα σε απλούστερες θέσεις. Αποτέλεσμα των παραπάνω είναι πως πλέον γίνεται ακατόρθωτη η αύξηση της παραγωγής. Η οικονομία είναι αδύνατο να ανεβεί περαιτέρω,

καθιστώντας την εντελώς τρωτή και είναι θέμα χρόνου έως ότου διάφοροι παράγοντες οδηγήσουν την οικονομία στην τελευταία φάση της, αυτή της καθόδου.

#### 4. Κάθοδος

Τα στοιχεία που συντελούν την συγκεκριμένη φάση, είναι τα άκρως αντίθετα από αυτά της άνθησης. Το χαρακτηριστικό φαινόμενο των υπερεπενδύσεων σταμάτα να υφίσταται. Αντιθέτως οι επενδύσεις αρχίζουν να ελαττώνονται. Τα εισοδήματα ακολουθούν την ίδια πορεία, με αποτέλεσμα την κατακύλιση της ζήτησης. Οι βιομηχανίες αντιλαμβανόμενες την κατάσταση, ελαττώνουν την ραγδαία παραγωγικότητα.

Σε αυτό το σημείο θα θέλαμε να επισημάνουμε πως η διάρκεια της εκάστοτε φάσης είναι πολύ πιθανό να διαφέρει με τις υπόλοιπες, όπως και με αντίστοιχες φάσεις άλλων οικονομικών κύκλων. Παρακάτω ακολουθεί ένα διάγραμμα, όπου αποδίδει τις φάσεις ενός οικονομικού κύκλου με την μορφή σχήματος.



Σχήμα 4.1 : Οικονομικός κύκλος (Πηγή: Λιανός Θ., Παπαβασιλείου Α., Χατζηανδρέου Α. “Αρχές Οικονομικής Θεωρίας”)

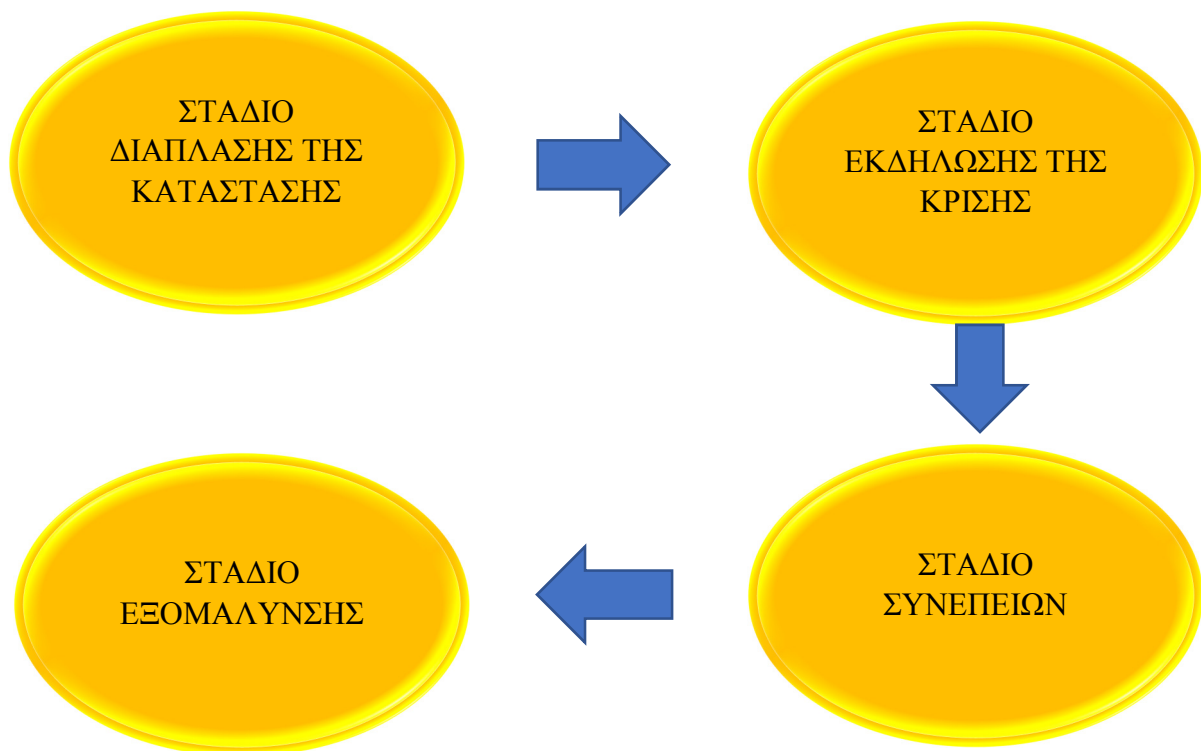
Για την κατανόηση του σχήματος θα θέλαμε να επικεντρωθούμε στα εξής:

- Η ευθεία T αποδίδει την μακροπρόθεσμη ανάπτυξη της οικονομίας. Ο λόγος που δεν κατευθύνεται προς τα δεξιά με ανοδική κλίση, αλλά οριζοντίως, είναι για να γίνεται πιο εύκολη η επεξήγηση του εκάστοτε κύκλου.
- Η καμπύλη T1 αποτυπώνει το πώς πραγματικά αναπτύσσεται η οικονομία. Όπως προαναφέραμε, μπορεί στο σχήμα οι φάσεις να αποτυπώνονται ισόποσα, αλλά στην πραγματικότητα αυτό δεν υφίσταται. Συνηθίζεται οι φάσεις ενός οικονομικού κύκλου να έχουν εντελώς διαφορετική χρονική διάρκεια μεταξύ τους.
- Κατά την περίοδο της άνθησης έως την πλήρη άνθηση (ΑΓ), μεγέθη όπως η απασχόληση, η παραγωγή, οι τιμές και άλλα αυξάνονται διαρκώς, με τον ρυθμό ανάπτυξης να γίνεται πιο έντονος όσο πλησιάζουμε την πλήρη άνθηση. Αντιθέτως, μεγέθη όπως η ανεργία ή τα

αποθέματα, μειώνονται διαρκώς, με ρυθμούς ανάλογους των οικονομικών μεγεθών που αυξάνονται.

- Την περίοδο της καθόδου έως την ύφεσης (ΓΕ), συμβαίνουν οι ακριβώς αντίθετες αυξομειώσεις, από ότι στην προηγούμενη περίοδο, με τα ποσοστά ανεργίας να εκτοξεύονται και τα αποθέματα να πληθαίνουν διαρκώς. Αντιθέτως, παρατηρείται πτώση των τιμών και δραματική μείωση της παραγωγής και της απασχόλησης.

Τέλος, άξιο σημείωσης είναι πως η οικονομική κρίση, ανεξαρτήτως της χρονικής διάρκειας του και της αποτύπωσης του διαμέσου του οικονομικού κύκλου, αναπτύσσεται περνώντας από συγκεκριμένα στάδια, τα οποία παρουσιάζονται στο παρακάτω διάγραμμα:



Σχήμα 4.2: Στάδια εξέλιξης μιας οικονομικής κρίσης (Μ.Κ.Σφακιανάκης, «Διοικητική επιχειρήσεων»)

- Στάδιο διάπλασης της κατάστασης: Λαμβάνει χώρα λίγο πριν την έναρξη της κρίσης, όπου παρατηρούνται τα πρώτα στοιχεία που προμηνύουν την κατάσταση που πρόκειται να ακολουθήσει.
- Στάδιο εκδήλωσης της κρίσης: Εδώ η κρίση έχει ξεκινήσει και τα μακροοικονομικά μεγέθη αρχίζουν να αυξομειώνονται (αύξηση ανεργίας, μείωση απασχόλησης, παραγωγής και άλλα)
- Στάδιο συνεπειών: Σε αυτό το στάδιο παρατηρείται το που οδήγησε η κρίση τα μεγέθη που προαναφέραμε, όπως για παράδειγμα η ελαχιστοποίηση της παραγωγής και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας.

- Στάδιο εξομάλυνσης: Στο τελικό στάδιο της κρίσης, η οικονομία αρχίζει ξανά να εξελίσσεται μετά τον έντονο περιορισμό που δέχτηκε.

## **4.2 ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ**

### **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Στην παρούσα υποενότητα θα εξετάσουμε και θα αναλύσουμε τα βασικά είδη της οικονομικής κρίσης, τα οποία δεν έχουν προέλθει από μια συγκεκριμένη οικονομία, αλλά από την γενική φύση της. Αξιοσημείωτο είναι, πως σε μια κρίση μπορεί να παρατηρείται συνδυασμός των ειδών, ανάλογα με την αιτία που την δημιούργησε. Συγκεκριμένα, θα αναπτύξουμε τα είδη ανεξαρτήτως της αιτίας που τα προκάλεσε. Αρχικά θα αναλύσουμε την τραπεζική κρίση, έπειτα την νομισματική κρίση και τέλος το φαινόμενο της κερδοσκοπικής φούσκας.

### **ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΚΡΙΣΗ**

Το τραπεζικό σύστημα επηρεάζεται άμεσα από την εκάστοτε οικονομία μίας χώρας, ανάλογα από τις οικονομικές διακυμάνσεις που έχει να αντιμετωπίσει. Μια ανάπτυξη στην οικονομία θα οδηγήσει και σε αντίστοιχη του τραπεζικού συστήματος, με χαρακτηριστικό παράδειγμα τον πολλαπλασιασμό των επενδύσεων. Στην αντίθετη περίπτωση, όταν έρχεται αντιμέτωπη με μια κρίση, στο τραπεζικό περιβάλλον σημειώνεται και η αντίστοιχη αρνητική επιρροή, με την περικοπή των περισσότερων επενδύσεων.

Ως τραπεζική κρίση ορίζεται η κατάσταση κατά την οποία στον τραπεζικό κλάδο παρατηρείται μεγάλος αριθμός αναλήψεων και πολλές φορές υπέρογκων ποσών όπως και μείωση των επενδύσεων, όπου οδηγούν στην κατάρρευση τους ή ακόμη και σε παρέμβαση του εκάστοτε κράτους, ώστε να ελαττωθεί ο κίνδυνος που δημιουργείται στο τραπεζικό σύστημα.

Τα τεράστια τραπεζικά προβλήματα που δημιουργούνται στις αναπτυγμένες οικονομίες, λόγω της αλληλεπίδρασης των τραπεζικών συστημάτων τους, αποτελούν τροχοπέδη στην ανάκαμψη της οικονομίας. Άλλωστε, αυτό μπορούμε να το διαπιστώσουμε και από τις τεράστιες τραπεζικές δυσκολίες, οι οποίες έχουν παρατηρηθεί σε ένα μεγάλο ποσοστό των κρατών μελών, τα τελευταία 40 χρόνια, που φτάνει το 75%.

### **Βασικά αίτια τραπεζικών κρίσεων**

Οι τραπεζικές κρίσεις ποικίλλουν ανάλογα με τα αίτια από τα οποία προκλήθηκαν. Τα αίτια των τραπεζικών κρίσεων, μπορεί να οφείλονται είτε σε μακροοικονομικούς είτε σε συγκεκριμένους τραπεζικούς παράγοντες. Πιο αναλυτικά:

Οι μακροοικονομικοί βοηθούν στην λειτουργία του τραπεζικού κλάδου. Οι τραπεζικές κρίσεις μπορεί να προέρχονται από την αδυναμία της οικονομίας για πρόοδο, όπως και η αδυναμία των εκάστοτε τραπεζών να αντιμετωπίσουν τις χρηματοοικονομικές δυσκολίες που θα προκληθούν. Ακόμα, σε περιόδους επεκτατικής νομισματικής πολιτικής, παρέχονται υψηλά δάνεια, τακτική η οποία εγκυμονεί κινδύνους στην περίπτωση περιοριστικής πολιτικής διότι ο δανειολήπτης θα αδυνατεί να καταβάλλει το ποσό της οφειλής του. Τέλος, παρατηρείται αύξηση στην εξαγωγή χρηματικών διαθεσίμων.

Από την άλλη πλευρά, η τραπεζική κρίση μπορεί να πηγάζει από συγκεκριμένους τραπεζικούς παράγοντες. Πιο αναλυτικά, το τραπεζικό σύστημα είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την οικονομική κατάσταση της χώρας. Κατά κύριο λόγο, αυτό παρατηρείται στις αναπτυγμένες χώρες εξαιτίας των εξαγωγών. Επιπλέον, μπορεί να προέρχεται από το γεγονός ότι οι τράπεζες δεν υπολογίζουν τον κίνδυνο που δημιουργείται, λόγω της απεριόριστης παροχής δανείων.

### **Οι επιπτώσεις της τραπεζικής κρίσης στην οικονομία**

Οι επιπτώσεις στις τραπεζικές κρίσεις παρατηρούνται κυρίως στην περίοδο της νομισματικής πολιτικής. Οι τράπεζες μερικές φορές, δεν διατίθενται να χορηγήσουν καινούργια δάνεια, διότι υπάρχει ο φόβος της μη αποπληρωμής αυτών. Δραματική μείωση παρατηρείται στις τιμές των μετοχών καθώς και στο ΑΕΠ. Επιπλέον σημειώνεται σημαντική άνοδος στην ζήτηση των πελατών για κεφάλαια. Τέλος, εγκυμονεί ο κίνδυνος για την ύπαρξη μιας νομισματικής κρίσης.

## **ΝΟΜΙΣΜΑΤΙΚΗ ΚΡΙΣΗ**

Ως νομισματική κρίση ορίζεται η περίοδος κατά την οποία σημειώνεται μια αναταραχή στην νομισματική αξία, με αποτέλεσμα να μειώνεται η χρησιμοποίηση του ως μέσω συναλλαγής, αφού πλέον θεωρείται αφερέγγυο. Ο αποτελεσματικότερος τρόπος για την σταδιακή διόρθωση της κατάστασης που επικρατεί λόγω της νομισματικής κρίσης, είναι η αύξηση των συναλλαγματικών αποθεμάτων, διότι μπορούν να αξιοποιηθούν ως μέσα διεθνών πληρωμών αντί του αναξιόπιστου νομίσματος.

## **ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΗ ΦΟΥΣΚΑ**

Η Φούσκα είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την οικονομική κρίση διότι τότε άρχισε να κάνει την εμφάνισή της, αν και στην αρχή ήταν δύσκολο να εντοπιστεί. Η στιγμή κατά την οποία σημειώνεται μια δραματική και ξαφνική αύξηση στις τιμές των αγαθών, των κεφαλαίων καθώς και των περιουσιακών στοιχείων, ορίζεται ως η έναρξη της φούσκας, ενώ η αντίθετη κατάσταση, ως η καταστροφή αυτής. Το αποτέλεσμα αυτό δημιουργεί ένα αίσθημα ασφυξίας στο ανθρώπινο περιβάλλον, διότι αδυνατεί να επιβιώσει στην παρούσα κατάσταση. Για τους οικονομολόγους από την άλλη πλευρά αποτελεί πηγή μελέτης, λόγω της επίδρασης που έχει στην οικονομία.

Μια φούσκα χωρίζεται σε 2 φάσεις:

- Στην δημιουργία της
- Στην περίοδο της κρίσης, όπου ξεκινά όταν η ψευδαίσθηση που έχει δημιουργηθεί για τις τιμές των αγαθών, των κεφαλαίων και των περιουσιακών στοιχείων καταρρέει και εμφανίζεται η πραγματική τους εικόνα.

### Αίτια κερδοσκοπικής φούσκας

Τα πιο γνωστά αίτια μιας κερδοσκοπικής φούσκας είναι:

- **Ρευστότητα:** Όταν η νομισματική ρευστότητα ξεπερνά τα επιτρεπτά όρια στο χρηματοοικονομικό σύστημα, δημιουργούνται λανθασμένες αντιλήψεις, οδηγώντας τις τράπεζες στην παροχή δανείων χωρίς τις απαραίτητες και ορθές προϋποθέσεις.
- **Μαζικοποίηση:** Στην συγκεκριμένη περίπτωση οι χρηματοδότες συνηθίζουν να πραγματοποιούν αγοραπωλησίες ανάλογα με την εκάστοτε κατάσταση που κυριαρχεί στο αγοραστικό περιβάλλον.

Εκτός από τα αίτια που ήδη προαναφέραμε, θεωρείται πως οι οικονομικές φούσκες είναι πιθανό να έχουν και άμεση σχέση με τις αυξομειώσεις του πληθωρισμού. Επιπλέον πιστεύεται πως οι φούσκες αυτές απορρέουν από τις υπερβολικές αποτιμήσεις των πάγιων.

## 4.3 ΑΙΤΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Η οικονομική κρίση του 2008, που δημιουργήθηκε στις ΗΠΑ, έπληξε την οικονομία αυτής, αλλά και του μεγαλύτερου μέρους του κόσμου. Μάλιστα, πολλές Ευρωπαϊκές χώρες, συμπεριλαμβανομένου και της Ελλάδας, δυσκολεύονται ή ακόμη και αδυνατούν να ορθοποδήσουν από τις επιπτώσεις της. Το φαινόμενο αυτό όμως δεν αποτελεί ένα μεμονωμένο γεγονός που εμφανίστηκε ξαφνικά, αλλά βασίζεται σε μια σειρά γεγονότων που είχαν προηγηθεί, με χαρακτηριστικότερο την υπερβολική συσσώρευση κεφαλαίων, που πραγματοποιήθηκε την δεκαετία του 70, ως μέσο αντιμετώπισης της κρίσης εκείνης της εποχής, μη υπολογίζοντας όμως πως τα μέτρα κάλυψης της συγκεκριμένης κρίσης, δεν αποτελούσαν μακροπρόθεσμη λύση.

Για να διαπιστώσουμε τα αίτια της κρίσης, πρέπει να ανατρέξουμε στο ξεκίνημα του προβλήματος. Όπως προαναφέραμε, η οικονομική κρίση, αρχικά έλαβε χώρα στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, λόγω της φούσκας που είχε δημιουργηθεί στις κοστολογήσεις των ακινήτων. Ας αναλύσουμε όμως τι ακριβώς συνέβη:

Με το τέλος της κρίσης του 2001 στις ΗΠΑ, η χώρα αποφάσισε να μειώσει τα επιτόκια με τα οποία οι τράπεζες θα δανείζονται από την Κεντρική Τράπεζα. Έτσι, οι τράπεζες, αρπάζοντας την ευκαιρία που τους δόθηκε, άρχισαν να παρέχουν δάνεια με πολύ χαμηλά επιτόκια. Στόχος τους ήταν η δημιουργία δανειακών συμβάσεων με τις κατώτερες κοινωνικές τάξεις, που μέχρι τότε δεν είχαν την δυνατότητα για κάτι τέτοιο, αφού οι μισθοί που λάμβαναν δεν επαρκούσαν για την αποπληρωμή τους. Έτσι σε συνδυασμό με την συνεχιζόμενη αύξηση των αξιών των οικιών, εκατομμύρια πολίτες αποφάσισαν να δανειστούν με σκοπό την απόκτηση μιας οικείας. Η χρονική στιγμή φαινόταν ιδανική άλλωστε. Αγορά σπιτιών μέσω δανείων χαμηλών επιτοκίων, με την αξία των οικιών να εκτοξεύεται με το πέρασμα των χρόνων. Οι τράπεζες, αφού έβλεπαν πως το κλίμα ήταν

ευνοϊκό, δημιούργησαν ορισμένες συνθήκες δανεισμού, παράλογες για τα σημερινά δεδομένα:

- Αρχικά, παρείχαν δάνεια που έφταναν την συνολική αξία της οικείας.
- Οι ίδιες οι τράπεζες παρότρυναν τους πελάτες τους να πάρουν δάνεια με κυμαινόμενο επιτόκιο, ώστε να πληρώσουν συνολικά μικρότερο ποσό τόκων.
- Τέλος, αφού τα κέρδη των τραπεζών είχαν εκτοξευτεί κατακόρυφα, αποφάσισαν να δανείσουν ακόμη και σε άτομα, με οικονομική κατάσταση τέτοια, που ήταν πολύ πιθανό να μην ήταν συνεπής στις δανειακές τους υποχρεώσεις, αφού θα παρουσίαζαν αδυναμία για την πληρωμή των οφειλών τους.

Τα προβλήματα ξεκίνησαν όταν το 2007, οι τιμές των οικιών κατέρρευσαν. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, τα στεγαστικά δάνεια τα οποία είχαν παραχωρηθεί, να είναι μεγαλύτερης αξίας από τις ίδιες τις οικείες. Επόμενο και αναμενόμενο ήταν λοιπόν, οι δανειζόμενοι να σταματήσουν να αποπληρώνουν τις οφειλές τους. Έτσι, εκατομμύρια δάνεια τα οποία μέχρι πρότινος ήταν εξυπηρετούμενα, ξαφνικά και μαζικά έγιναν μη εξυπηρετούμενα, γνωστά και ως κόκκινα δάνεια. Οι τράπεζες, σε μια προσπάθεια για να μειώσουν τις ζημιές που έρχονταν, προέβησαν σε μαζικές κατασχέσεις ακινήτων και δημοπρασίες αυτών. Το γεγονός αυτό όμως οδήγησε σε περαιτέρω μείωση των αξιών τους. Έτσι πολλές τράπεζες βρέθηκαν μπροστά σε τεράστιες ζημιές, ενώ άλλες δεν άντεξαν και οδηγήθηκαν στο κλείσιμο, με χαρακτηριστικότερο γεγονός την κατάρρευση της Lehman Brothers, μια από τις 4 μεγαλύτερες τράπεζες των ΗΠΑ.

Έτσι από τα παραπάνω μπορούμε να καταλάβουμε πως η οικονομική κρίση που βιώσαμε και συνεχίζουμε να βιώνουμε τις επιπτώσεις της ακόμη και σήμερα, απορρέει από τρεις βασικούς παράγοντες:

- Η «ψεύτικη» εικόνα που είχε δημιουργηθεί στις αξίες των ακινήτων στις ΗΠΑ, έδωσε την δυνατότητα για υπερκατανάλωση, αυξάνοντας το ήδη αρνητικό ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών ακόμη περισσότερο.
- Όπως αναφέραμε παραπάνω, οι τράπεζες των ΗΠΑ, έφτασαν σε σημείο να δανειοδοτούν οικογένειες που ήταν πολύ πιθανό να μην τηρήσουν την συμφωνία που είχαν συνάψει. Συγκεκριμένα τα δάνεια μεγάλου κινδύνου δέχτηκαν μια τεράστια αύξηση μέσα σε μόλις 4 χρόνια, αφού το 2003 ήταν μόλις το 9% από το σύνολο των στεγαστικών δανείων και το 2007 εκτινάχθηκε στο 24%. Ουσιαστικά, σε μια οικονομία με φυσιολογικούς ρυθμούς, ήταν σχεδόν βέβαιο πως για κάθε 4 στεγαστικά δάνεια, το 1 δεν θα αποπληρωνόταν. Μπορούμε εύκολα να κατανοήσουμε λοιπόν, πως αυτό το ποσοστό δέχτηκε μια ραγδαία αύξηση, με την φούσκα των τιμών των οικιών το 2007. Ο λόγος που οι τράπεζες έπαιρναν τόσο μεγάλο ρίσκο, ήταν η διαρκής αύξηση των αξιών των οικιών. Έτσι ακόμη και σε περίπτωση καταπάτησης της συμφωνίας από πλευράς του πελάτη, η εκάστοτε τράπεζα θα προχωρούσε σε κατάσχεση και πλειστηριασμό του ακινήτου, βγάζοντας με αυτόν τον τρόπο ένα σεβαστό κέρδος. Τα πράγματα όμως εξελίχθηκαν διαφορετικά αφού οι τιμές των ακινήτων κατρακύλησαν.
- Τέλος, πραγματοποιήθηκε μια μαζική τιτλοποίηση των στεγαστικών δανείων. Ουσιαστικά, με αυτόν τον τρόπο, δινόταν η δυνατότητα στις τράπεζες να παρέχουν δάνεια σε πιθανούς επισφαλείς πελάτες και να αυξάνουν την ρευστότητα τους μέσω επενδυτών, στους οποίους είχε μεταβιβαστεί το ρίσκο, μέσω των τιτλοποιήσεων. Φυσικά, οι επενδυτές, ενδιαφέρθηκαν

για τις τεράστιες αποδόσεις που είχε μια τέτοια επένδυση, αγνοώντας όμως και τον υψηλό κίνδυνο.

Η οικονομική κρίση του 2008, όπως έγινε αντιληπτό, δεν επηρέασε κάθε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωζώνης στον ίδιο βαθμό και αυτό διότι στην εκάστοτε χώρα υπήρξαν και εσωτερικοί παράγοντες που επηρέασαν την διάρκεια και το βάρος των επιπτώσεων της. Σε χώρες όπως η Ελλάδα, η Ιρλανδία και η Ισπανία, η ύφεση που πέρασαν και περνούν είναι μεγαλύτερης διάρκειας συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό προκύπτει λόγω του φαινομένου της παγκόσμιας αστάθειας, όπου οι λιγότερο αναπτυγμένες χώρες εμφανίζουν τεράστια ελλείμματα στο Ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών τους, σε αντίθεση με τις πιο αναπτυγμένες που κατά κύριο λόγο εμφανίζουν θετικά. Έτσι λοιπόν η πρώτη κατηγορία χωρών οδηγείται σε δανεισμό για την επιβίωση της, δεν μπορεί πολλές φορές να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις της, έτσι οι όροι για νέο δανεισμό γίνονται ακόμη πιο σκληροί, δημιουργώντας έναν φαύλο κύκλο.

#### **4.4 Η ΠΟΡΕΙΑ ΟΔΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΣΤΗΝ ΚΡΙΣΗ**

Όπως αναλύσαμε παραπάνω, τα αίτια για την έναρξη της παγκόσμιας αυτής κρίσης ήταν κατά κύριο λόγο η απερισκεψία των τραπεζών της Αμερικής, όσον αφορά την παροχή στεγαστικών δανείων, με ανεξέλεγκτο ρυθμό, σε συνδυασμό με την φούσκα στις εκτιμήσεις των αξιών των οικιών. Αποτέλεσμα αυτού ήταν να επέλθει ύφεση στα περισσότερα κράτη, με τις Ευρωπαϊκές χώρες μάλιστα να πλήττονται σε μεγάλο βαθμό. Παρατηρήθηκε όμως, πως μερικές χώρες ανέκαμψαν γρήγορα, ενώ άλλες καθυστέρησαν περισσότερο. Όσο για την Ελλάδα, ακόμη προσπαθεί να ορθοποδήσει, με το μέλλον της να εξακολουθεί να είναι θολό και να μοιάζει αβέβαιο. Ο λόγος φυσικά που δεν είχε το ίδιο ή τουλάχιστον παρόμοιο αντίκτυπο η οικονομική κρίση του 2008 σε όλα τα κράτη, ήταν το γεγονός πως πολλές από αυτές είχαν πάρει μια σειρά λανθασμένων αποφάσεων ανά τα χρόνια, όπου διαμόρφωναν μια κατάσταση ευνοϊκή για την άνθηση της κρίσης και κατ' επέκταση της ύφεσης. Μια από αυτές τις χώρες είναι και η Ελλάδα, η οποία εξακολουθεί να υποφέρει, με σημαντικότερο παράγοντα του φαινομένου αυτού, τα συνεχόμενα σφάλματα που δημιουργήθηκαν μέσα στα χρόνια. Παρακάτω θα γίνει μια προσπάθεια ανάλυσης των κομβικότερων σημείων, που έχουν φέρει στην Ελλάδα μια βαθιά και μακροχρόνια ύφεση και τους πολίτες της σε δύσκολη θέση, δίνοντας έναν διαρκή αγώνα ακόμα και για την εξασφάλιση των απαραίτητων.

Η αρχή του προβλήματος ξεκινάει μερικές δεκαετίες πίσω και συγκεκριμένα μετά το τέλος του δικτατορικού καθεστώτος που υπήρχε στην Ελλάδα, το 1974. Έτσι, σε μια προσπάθεια της τότε κυβέρνησης να βοηθήσει τους πολίτες της και να επαναλειτουργήσει το κράτος σε ομαλούς ρυθμούς, οδηγήθηκε στον δανεισμό τεραστίων χρηματικών ποσών. Αυτό όμως είχε ένα τεράστιο αντίκτυπο στο χρέος της Ελλάδας, αφού με την συγκεκριμένη κίνηση, έγινε ακόμη μεγαλύτερο και σε πολύ σύντομο διάστημα. Τα δάνεια διαδέχονται το ένα μετά το άλλο. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα τον πολλαπλασιασμό του χρέους μέσα σε μόλις 19 χρόνια (1975-1993). Συγκεκριμένα, σε αυτό το διάστημα, έλαβε μια αύξηση της τάξεως του 81% του ΑΕΠ, δηλαδή περίπου πεντέμισι φορές μεγαλύτερο από αυτό του 1975.





Διάγραμμα 4.3: Χρέος Ελλάδας σε ευρώ (Πηγή: news247.gr “Το ημερολόγιο του χρέους από το 1975 έως το 2009”)

Την ίδια στιγμή η βιομηχανία της χώρας δεχόταν πλήγμα, αφού σε καταγραφές που πραγματοποιήθηκαν στις αρχές της δεκαετίας του 90, η παραγωγή είχε πτωτική πορεία, της τάξεως του 2%, ενώ ταυτόχρονα το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών έφτασε να είναι πάνω από 2 εκατομμύρια δολάρια ελλειμματικό. Την περίοδο εκείνη, ανεξαρτήτως το κόμμα που βρισκόταν στην εξουσία, παρατηρήθηκε μια παράλογη σπατάλη χρημάτων που δεν αποσκοπούσε στην δημιουργία πλούτου, με τα έσοδα να μην είναι αρκετά, με αποτέλεσμα τον περαιτέρω δανεισμό νέων ποσών. Φυσικό και επόμενο ήταν λοιπόν, τα παραπάνω να διογκώσουν ακόμη περισσότερο το κρατικό χρέος. Αντί λοιπόν να ελαττωθούν οι κρατικές δαπάνες, οι κυβερνήσεις της δεκαετίας του 90 προχωρούσαν σε αυξήσεις αυτών, φτάνοντας μάλιστα στα τέλη του 90 να είναι αυξημένες κατά 22%, συγκριτικά με 10 χρόνια πριν. Οι δανεισμοί συνεχίζονταν, αυτή τη φορά όμως με πολύ υψηλά επιτόκια (έως και 27%), αφού οι διαρκείς εκλογές του 1989 δεν ενέπνεαν αξιοπιστία στους δανειστές. Σε αυτό συνέβαλε και ο προϋπολογισμός τους έτους εκείνου, που εμφανιζόταν ελλειμματικός, πλησιάζοντας το 20%.

Η κατάσταση φάνηκε να παίρνει μια διαφορετική τροπή, όταν λίγο πριν τα μισά της τελευταίας δεκαετίας του 20<sup>ου</sup> αιώνα, μια σειρά από πολιτικές αποφάσεις αναδιοργάνωσης, έδειξαν να λειτουργούν, αφού με αργούς αλλά σταθερούς ρυθμούς, παρατηρήθηκε ελάττωση στο κρατικό χρέος όπως και το έλλειμμα. Συγκεκριμένα, σε διάστημα 4 χρόνων (1995-1999), το πρώτο δέχτηκε πτώση 6% και το δεύτερο 3%. Την ίδια περίοδο, τα έσοδα της χώρας αυξήθηκαν μέσω των φόρων, και ελαττώθηκαν τα έξοδα, φτάνοντας στην δημιουργία πρωτογενούς πλεονάσματος, ξεκινώντας με 2,2% το 1995 και φτάνοντας το 4,3% λίγο πριν το 2000. Φυσικά, τα παραπάνω έλαβαν χώρα, διότι η Ελλάδα είχε έναν σημαντικό στόχο, την πλήρωση των όρων της συνθήκης του Μάαστριχτ, ώστε να εντάξουν και να υιοθετήσουν το νόμισμα του ευρώ, όταν αυτό υλοποιούταν, το οποίο και επιτεύχθηκε το 1999.

Η Ελλάδα είχε πλέον εντάξει ως νόμισμα της το ευρώ το 2002, χωρίς όμως να πληρούσε ποτέ όλες τις προϋποθέσεις (5 στον αριθμό). Ένα από τα κριτήρια αυτά, έλεγε πως κάθε χώρα έπρεπε να έχει έλλειμμα χαμηλότερο του 3%. Η Ελλάδα ποτέ δεν κατάφερε να το πραγματοποιήσει αυτό, κάτι που αποδείχτηκε το 2004, όταν μετά από ασφυκτική πίεση της Eurostat, πραγματοποιήθηκε οικονομική απογραφή που έβγαλε στο φως το ανώτερο, αφού αποκαλύφθηκε πως τα οικονομικά στοιχεία που είχε καταθέσει το προηγούμενο κόμμα που είχε αναλάβει την εξουσία, σχετιζόμενα με τις δαπάνες, δεν ήταν αληθή. Αυτό έθεσε την

χώρα ως αναξιόπιστη και την ανάγκασε να παρακολουθείται στενά από την Ε.Ε για διάστημα 3 χρόνων. Έτσι, με το έλλειμμα να είναι μεγαλύτερο από αυτό που παρουσιαζόταν, θα φανταζόταν κανείς πως στην συνέχεια οι κυβερνήσεις θα προσπαθούσαν να τα μειώσουν, κερδίζοντας με αυτόν τον τρόπο πίσω την αξιοπιστία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αντιθέτως, τα χρόνια που ακολούθησαν, μέχρι και πριν την εμφάνιση της οικονομικής κρίσης στην Ευρώπη, σημειώθηκε άνοδος των εξόδων στον συνταξιοδοτικό τομέα, όπως και στους μισθούς που ξεπέρασαν το 25%, με το κρατικό χρέος να αυξάνεται και αυτό διαρκώς.

Όπως κατανοούμε λοιπόν, από το τέλος της δικτατορίας μέχρι και πριν την είσοδο της Ελλάδας στην ύφεση, πραγματοποιήθηκε μια σειρά πολιτικών αποφάσεων που ήταν δεδομένο πως μακροπρόθεσμα θα συντελούσαν στην διαμόρφωση της τραγικής αυτής κατάστασης που εξακολουθούμε να βιώνουμε την σήμερα ημέρα. Εκτός αυτού όμως, έγινε ακόμη και προσπάθεια απόκρυψης στοιχείων ώστε να πραγματοποιηθεί η λήψη όλων των προτερημάτων που λαμβάνουν όσες χώρες είναι μέλη του ευρώ, αφήνοντας έτσι ένα στίγμα στις Ελληνικές κυβερνήσεις αλλά και στους ίδιους τους Έλληνες, ως αναξιόπιστους και αφερέγγυους, φαινόμενο που συναντάται ακόμη και σήμερα από πολίτες άλλων εθνών.

#### **4.5 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ**

Οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης, όπως παρατηρήθηκε, ήταν πιο οδυνηρές στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες και κατά κύριο λόγο στα άτομα χαμηλού μορφωτικού επιπέδου. Αυτό όμως δεν αναιρεί το γεγονός, πως και στις πιο αναπτυγμένες χώρες παρατηρήθηκαν δυσάρεστα γεγονότα στην οικονομία της εκάστοτε χώρας, αλλά και στο κοινωνικό της επίπεδο.

Συγκεκριμένα, αναφερόμενοι στις οικονομικές συνέπειες που δημιούργησε η οικονομική κρίση, πρώτο και βασικότερο χαρακτηριστικό ήταν η ανοδική πορεία των ποσοστών ανεργίας παγκοσμίως. Μάλιστα, σε μερικά κράτη που η κατάσταση ήταν δυσμενέστερη, οι αριθμοί αυτοί εκτινάχθηκαν κατακόρυφα. Αυτό φυσικά οφείλεται και στο γεγονός πως πληθώρα επιχειρήσεων οδηγήθηκαν στο κλείσιμο, διότι η κατανάλωση και η ζήτηση είχαν δεχτεί τεράστιες μειώσεις, αφού βέβαια προηγήθηκε η περικοπή όσο το δυνατό περισσότερου κόστους, γεγονός που οδήγησε στην ανεργία πληθώρα εργαζομένων, πολύ πριν το κλείσιμο αυτών. Ακόμη, το ΑΕΠ των περισσότερων χωρών μειώθηκε αισθητά, σε σημείο που τα περισσότερα κατέληξαν πολλές μονάδες κάτω από το μηδέν. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με την απόκτηση αυξημένου δημοσίου χρέους σε πολλά κράτη, οδήγησε στην ανοδική πορεία των επιτοκίων στα δάνεια που παρέχονται σε αυτά τα κράτη, αφού πλέον θεωρούνται ανάξια εμπιστοσύνης. Τέλος, οι τράπεζες απέφυγαν την παροχή περαιτέρω δανείων, ώστε να αποφευχθεί η δημιουργία νέων κόκκινων δανείων, αλλά και να διασφαλιστεί πως οι ίδιες οι τράπεζες θα συνεχίσουν να διατηρούν ικανοποιητικά επίπεδα ρευστότητας.

Η οικονομική κρίση δεν έπληξε όμως μόνο την οικονομία. Δημιούργησε σημαντικές επιπτώσεις και σε κοινωνικό επίπεδο. Παρακάτω θα αναφερθούμε στα σημαντικότερα.

- **ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Σε μια οικονομική κρίση, η μείωση κάθε μορφής εξόδων του κράτους είναι αναγκαία και υποχρεωτική. Δυστυχώς όμως, θύματα αυτών των περικοπών γίνονται και παράγοντες πολύ σημαντικοί για την ανάπτυξη μιας χώρας, όπως η εκπαίδευση, το σημαντικότερο στάδιο για την νοητική ανάπτυξη των νέων και κατ' επέκταση την ευκολότερη επαγγελματική κατάρτιση τους, καλύπτοντας θέσεις εργασίας που η προσφορά είναι σχεδόν μηδαμινή. Αν και κανείς θα φανταζόταν πως έναν τόσο πολύτιμο κλάδο θα προσπαθούσαν να τον υποβαθμίσουν όσο το δυνατόν λιγότερο, αντιθέτως οι μειώσεις ήταν εξωπραγματικές, φτάνοντας μάλιστα μέχρι και στο 55% στην Λετονία. Φυσικά, αυτό δεν επιτεύχθηκε μόνο με μειώσεις των αποδοχών σε εκπαιδευτικούς και λοιπό προσωπικό της εκπαίδευσης, αλλά και με απολύσεις των παραπάνω. Βέβαια, δεν προχώρησαν όλες οι χώρες σε αυτή την ακραία κίνηση, όπως και η δική μας. Παρόλα αυτά, αναφερόμενοι στην Ελλάδα, χρησιμοποίησε άλλη μέθοδο για περικοπές στον κλάδο, αφού οι μειώσεις στους μισθούς έφτασαν το 30%, την μεγαλύτερη παγκοσμίως. Ακόμη, για την επίτευξη περαιτέρω περικοπών, πραγματοποιήθηκαν συγχωνεύσεις σε κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης, όπως και αυξήθηκαν οι ώρες εργασίας των εκπαιδευτικών σε πληθώρα χωρών. Φυσικά οι προσλήψεις είναι ανύπαρκτες, γεγονός που αρχικά δημιουργεί προβλήματα στις εκπαιδευτικές μονάδες λόγω ελλείψεων και κατά δεύτερον, αποθαρρύνει τους νέους από την ενασχόληση τους με το συγκεκριμένο επάγγελμα.



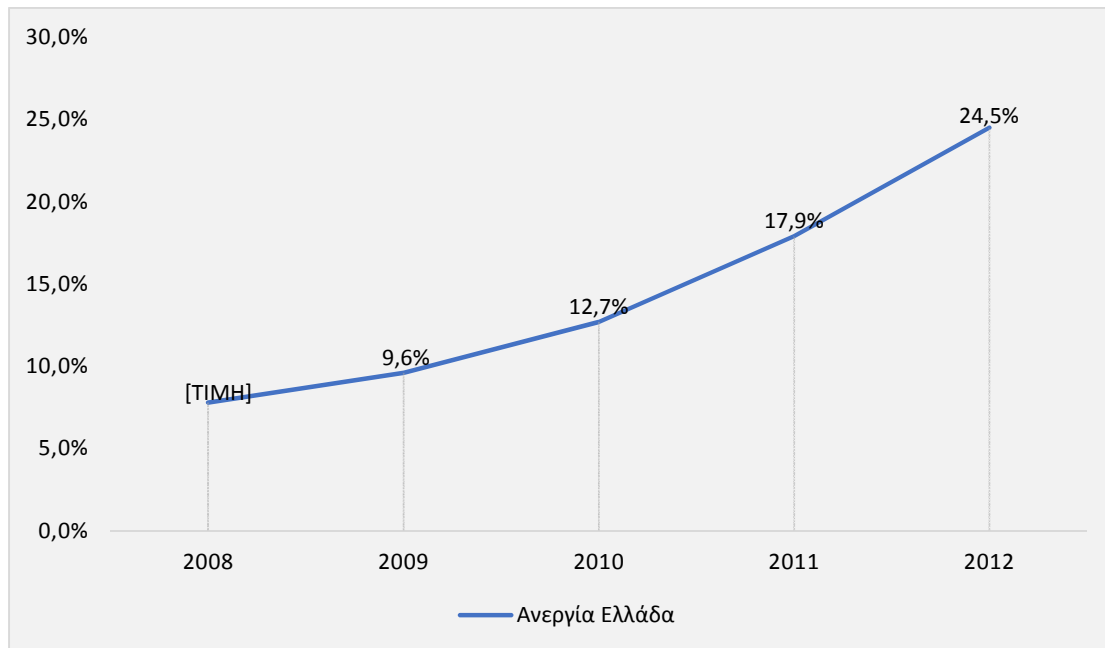
Διάγραμμα 4.4: Περικοπές στην εκπαίδευση παγκοσμίως

(Πηγή: ekpedeftikos.com 'Η κρίση αποκαθλώνει την παιδεία')

## • ΕΡΓΑΣΙΑ

Με τα σκληρά μέτρα λιτότητας να διαδέχονται το ένα μετά το άλλο, η απορρύθμιση της εργασίας ήταν αναμενόμενη, όπως και έγινε. Η κατακύβωση της ζήτησης, συνδυαστικά με την επιβολή παράλογων φορολογικών απαιτήσεων από πλευράς του κράτους, οδήγησε το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρήσεων σε αλλαγή στρατηγικής, αφού η μείωση της παραγωγής και των εξόδων ήταν αναγκαία. Έτσι στην προσπάθεια επιβίωσης αυτών, αλλά και σε άλλες περιπτώσεις στην εκμετάλλευση της κατάστασης που έχει διαμορφωθεί, οι κινήσεις στις οποίες προέβλεψαν οι επιχειρήσεις, οδήγησαν σε σοβαρές επιπτώσεις στο εργασιακό περιβάλλον, με τους μισθούς να συρρικνώνονται, τα επιδόματα να ακολουθούν την ίδια

πορεία, μέχρι και να καταργούνται. Όσο για τα είδη εργασίας, οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης να ελαχιστοποιούνται όλο και περισσότερο και την θέση τους παίρνουν οι αυξημένες μορφές ευέλικτης εργασίας, με την μερική και εκ περιτροπής εργασία να είναι το επίκεντρο για τις επιχειρήσεις, αφού με αυτόν τον τρόπο ξοδεύουν τα λιγότερα, ενώ την ίδια στιγμή καλύπτουν και τις ανάγκες τους, πολλές φορές εκμεταλλευόμενοι τους ίδιους τους εργαζομένους τους. Τέλος, το βασικό στοιχείο που χαρακτηρίζει την κρίση σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον, είναι η ανοδική πορεία της ανεργίας, η οποία ενώ το 2008 βρισκόταν χαμηλότερα του 8%, μέσα σε μόλις 4 χρόνια τριπλασιάστηκε, αφήνοντας χιλιάδες Έλληνες ακόμη και στον δρόμο, στα όρια της φτώχειας και της εξαθλίωσης.



Σχήμα 4.5: Ποσοστό Ανεργίας στην Ελλάδα τα πρώτα χρόνια της κρίσης  
Πηγή: Eurostat

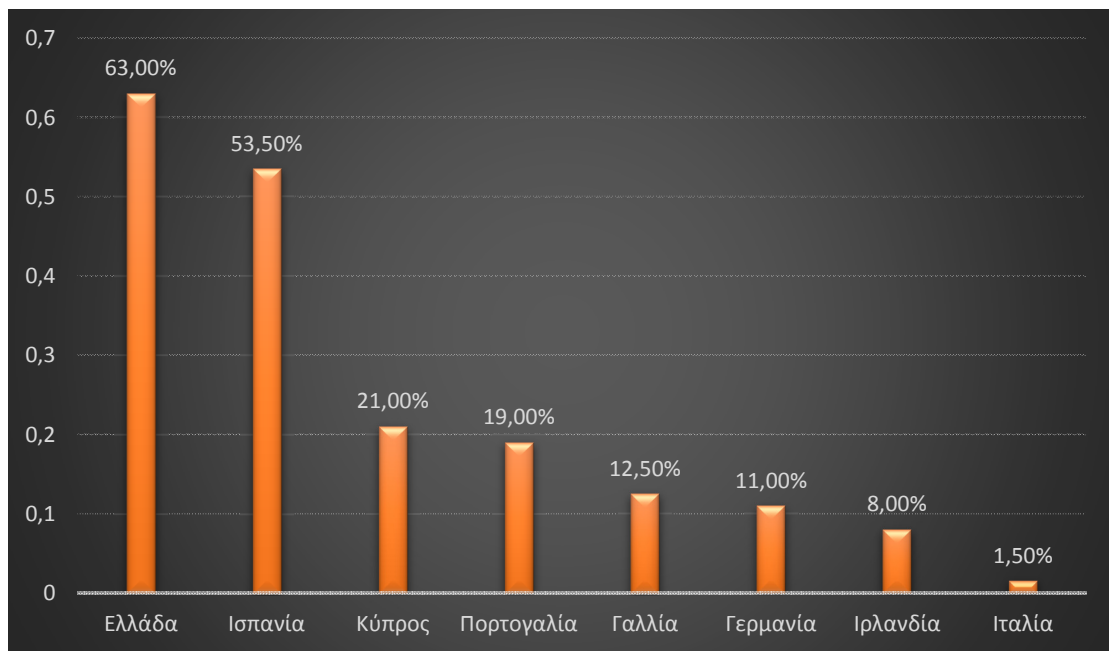
## • ΨΥΧΙΚΗ ΚΑΙ ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΥΓΕΙΑ

Η οικονομική εξαθλίωση που βιώνει το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού πολλών χωρών, λειτουργεί αρνητικά στην ψυχολογική κατάσταση των πολιτών. Η ύπαρξη υψηλών ποσοστών ανεργίας, αλλά και οι πολύ χαμηλές απολαβές για όσους εργάζονται, δημιουργούν στους πολίτες άγχος και αγωνία, αφού αδυνατούν να παρέχουν τα αναγκαία αγαθά στις οικογένειες τους ή ακόμη και να μπορούν, τα καταφέρνουν αγκομαχώντας και χωρίς ασφάλεια και βεβαιότητα για την επόμενη μέρα. Έτσι, αποτέλεσμα όλων αυτών είναι η αύξηση της κατάθλιψης, ανεξαρτήτως ηλικίας. Μάλιστα στην περίπτωση των ανέργων, τα ποσοστά ξεφεύγουν, φτάνοντας το 34% έναντι 16% όσων εργάζονται, βάσει της μελέτης των Moser και Paul πάνω στην επιρροή της ψυχοσύνθεσης των ανθρώπων λόγω της κρίσης. Η κατάσταση όμως δεν σταματάει εκεί, αφού πολλές περιπτώσεις έχουν προχωρήσει περαιτέρω, με πληθώρα πολιτών να παρουσιάζει συμπτώματα σχιζοφρένειας. Σε τελικό στάδιο, όταν πλέον η ψυχοσύνθεση τους βρίσκεται σε άθλια κατάσταση, οδηγούνται ακόμα και στην αυτοκτονία, φαινόμενο που αυξήθηκε αισθητά τα πρώτα χρόνια της κρίσης, σε παγκόσμιο επίπεδο. Η ανθρώπινη ψυχολογία δεν είναι όμως το μόνο στοιχείο που επηρεάζει την υγεία τους. Η έλλειψη χρημάτων οδηγεί σε πολλές περιπτώσεις ανθρώπους τρίτης ηλικίας, στην διακοπή λήψης των απαραίτητων φαρμάκων που τους επιβάλλονται για την

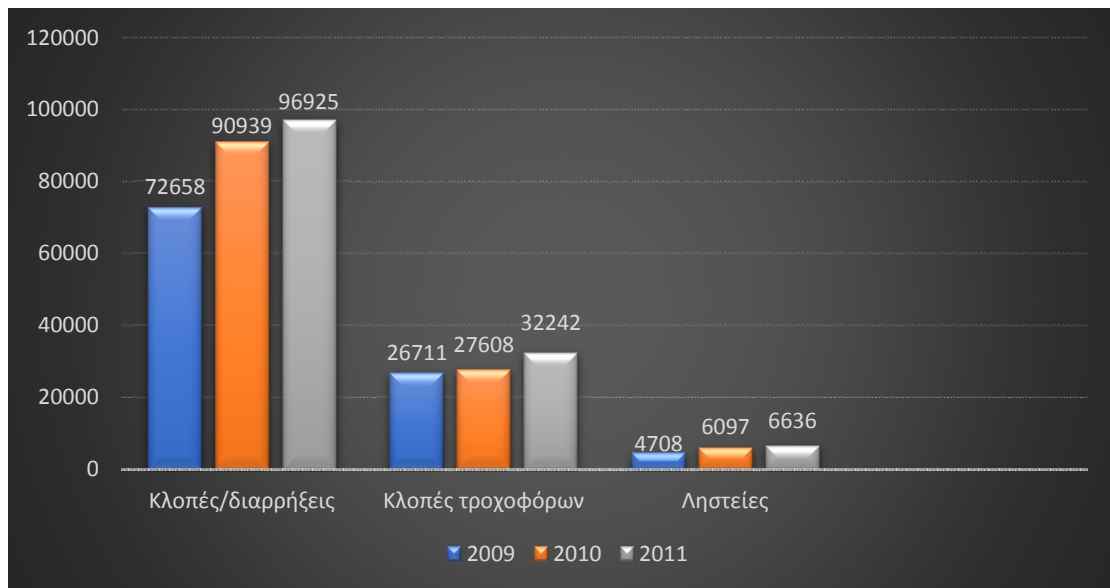
ομαλή λειτουργία του οργανισμού τους, δημιουργώντας περαιτέρω προβλήματα στον οργανισμό τους, όπου μπορεί να οδηγηθούν μέχρι και στον θάνατο.

- **ΕΓΚΛΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ**

Όπως αναφέραμε παραπάνω, σε περιόδους κρίσης, η ανεργία μαστίζει την κοινωνία, με τις κατώτερες κοινωνικές τάξεις να ταλαιπωρούνται περισσότερο. Η ανάγκη για επιβίωση λοιπόν, οδηγεί πολλούς ανθρώπους σε παραβατικές πράξεις. Έτσι παρατηρήθηκε αύξηση των ληστειών όπως και των διαρρήξεων, κυρίως σε οικίες, αφού υπό τον φόβο κατάρρευσης των τραπεζών, δεν ήταν λίγοι αυτοί που πραγματοποίησαν ολικές αναλήψεις των καταθέσεων τους. Ανάλογη αύξηση σημειώθηκε και σε κλοπές οχημάτων, με σκοπό την αρπαγή μικροσυσκευών, συνήθως χαμηλής αξίας. Παρακάτω παρουσιάζουμε ενδεικτικά την ποσοστιαία αύξηση των παραπάνω παραβατικών πράξεων σε διάφορες χώρες της Ευρώπης στο ξέσπασμα και τα πρώτα χρόνια της κρίσης, όπως και τις αποτελεσματικές εκτελέσεις των πράξεων αυτών στην Ελλάδα την περίοδο 2009- 2011:



Διάγραμμα 4.6: Ποσοστιαία αύξηση εγκληματικότητας την περίοδο 2008-2010 (Πηγή: protothema.gr “ Η κρίση στην Ελλάδα εκτόξευσε τις ληστείες”)



Σχήμα 4.7 Αριθμός αποτελεσματικών διαρρήξεων, κλοπών τροχοφόρων και ληστειών την περίοδο 2009-2011 (Πηγή: Καλλιόπη Δ. Σπινέλλη 'Έγκληματικότητα και ποινική καταστολή σε εποχή κρίσης')

Εύκολα λοιπόν παρατηρούμε πως τα πρώτα χρόνια της κρίσης, που η ανεργία ήταν στην κορύφωση της, αντίστοιχη άνοδος πραγματοποιήθηκε και στις παραβάσεις που αναφέρθηκαν.

## • ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Όλα τα παραπάνω έρχονται και επηρεάζουν αρνητικά έναν από τους σημαντικότερους θεσμούς στην ζωή του ανθρώπου, αυτόν της οικογένειας. Οι γονείς τις περισσότερες φορές δεν μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες των παιδιών τους, ενώ την ίδια στιγμή η διαρκής πίεση που δέχονται οι ίδιοι, μεταφέρεται και στα παιδιά διαμέσου αυτών. Ως απόρροια των παραπάνω, εντείνονται οι διαμάχες και οι τσακωμοί μέσα στο σπίτι, με αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα χάσμα μεταξύ γονέων και παιδιών που δύσκολα διορθώνεται. Πολλές φορές όμως, οι καταστάσεις χειροτερεύουν, αφού πολλοί από τους διαπληκτισμούς οδηγούν σε διαζύγια ή ακόμη και σε ενδοοικογενειακή βία, γεγονός που φάνηκε να παρουσιάζει άνοδο μέσα στην κρίση, βάσει των αυξημένων καταγγελιών. Όσο αναφορά την δημιουργία νέων οικογενειών, αυτό φαίνεται πως δεν αποτελεί προτεραιότητα των νέων, αφού αφοσιώνονται στις σπουδές τους, που θα τους βοηθήσουν στην εύρεση μιας αξιοπρεπής εργασίας. Όσοι νέοι εργάζονται, αποφεύγουν να δημιουργήσουν οικογένεια, υπό τον φόβο μιας επικείμενης απόλυσης. Τα παραπάνω γεγονότα συντελούν στο φαινόμενο της υπογεννητικότητας που παρατηρείται παγκοσμίως. Όπως καταλαβαίνουμε λοιπόν, η μορφή της οικογενείας έχει επηρεαστεί δρόντως από την οικονομική κρίση, με τα στοιχεία της αγάπης και της αλληλεγγύης, πολλές φορές να αντικαθίστανται με αδιαφορία και επιθετικότητα.

## 4.6 ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Με την εμφάνιση των πρώτων επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης του 2008 στις ΗΠΑ, η χώρα κινήθηκε άμεσα, δείχνοντας ξεκάθαρα πως ο στόχος της δεν ήταν η δημιουργία περαιτέρω προστασίας για την αποφυγή μιας χειρότερης κατάστασης, αλλά η άμεση έξοδος από την κρίση, μέσα από μια σειρά πολιτικών αποφάσεων, που θα αποσκοπούσαν στην επίτευξη του σκοπού αυτού. Άλλωστε, το Κραχ του 1929 και η τεράστια ύφεση που ακολούθησε, είχε προετοιμάσει τις ΗΠΑ για το πόσο τραγική μπορεί να καταλήξει η κατάσταση, σε περίπτωση που δεν παρθούν οι κατάλληλες αποφάσεις και αποτελεσματικά μέτρα.

Οι Ευρωπαϊκές χώρες από την άλλη πλευρά, αρχικά, βλέποντας την κατάσταση που επικρατούσε στις ΗΠΑ, θεώρησαν πως το πρόβλημα θα παραμείνει στο εσωτερικό των ΗΠΑ και πως οι Ευρωπαϊκές τράπεζες δεν θα τεθούν σε κίνδυνο. Έτσι αγνόησαν την κατάσταση και δεν έλαβαν κατευθείαν μέτρα. Ακόμα και όταν η Wall Street κατέρρευσε, δεν έδειξαν να ανησυχούν για το μέλλον των Ευρωπαϊκών τραπεζών. Αυτό φάνταζε παράλογο, αφού ο βαθμός χρηματοπιστωτικής μόχλευσης της Wall Street, δηλαδή η χρησιμοποίηση χρηματικών διαθέσιμων, τα οποία έχουν παραχθεί από δανεισμό, με απώτερο σκοπό την ύπαρξη υψηλών αποδόσεων από την επένδυση των συγκεκριμένων κεφαλαίων, ώστε η απόδοση που θα επιτευχθεί να είναι επαρκής για την κάλυψη των οφειλών και την δημιουργία κερδών, ήταν 1 προς 35, ενώ των Ευρωπαϊκών τραπεζών ήταν 1 προς 55.

Όπως ήταν δεδομένο, η στάση τους άλλαξε, όταν συνειδητοποίησαν πως η οικονομική κρίση είχε εισχωρήσει και στις Ευρωπαϊκές χώρες, με την κάθοδο να έχει ήδη ξεκινήσει, μάλιστα με ταχύτατους ρυθμούς και με την ύφεση να βρίσκεται σε απόσταση αναπνοής. Αυτό μάλιστα μπορούμε να το κατανοήσουμε εύκολα από τις κατρακυλήσεις των ΑΕΠ σε διάφορες Ευρωπαϊκές χώρες. Πιο αναλυτικά, κατά το χρονολογικό έτος 2009, το ΑΕΠ της Σουηδίας δέχτηκε πτώση 2%, της Γαλλίας 2,9%, της Ολλανδίας 3,6%, της Ιταλίας και της Ισπανίας 3,8%, της Γερμανίας 4,1%, της Δανίας 4,6%, της Φιλανδίας 6,9% και της Ιρλανδίας 10,4%. Όσο για την Ελλάδα, είχε μπει ήδη σε ύφεση από το προηγούμενο έτος. Φυσικά οι ρυθμοί ανάπτυξης του ίδιου, ακολούθησαν παρόμοια πορεία.



Σχήμα 4.8: Ρυθμός ανάπτυξης Α.Ε.Π. (Πηγή: Eurostat)

Με την σοβαρότητα του προβλήματος να έχει πλέον συνειδητοποιηθεί, η Ευρώπη μέσω του ΔΝΤ και του διεθνούς φόρουμ με τις 20 πιο αναπτυγμένες οικονομίες (γνωστή και ως G-20), αποφάσισε να λάβει τα μέτρα της, που κατά κύριο λόγο ήταν βασισμένα στην διάσωση των τραπεζών και στην επανεκκίνηση της οικονομίας. Έτσι, ακολουθώντας τα βήματα των ΗΠΑ, δόθηκαν τεράστια χρηματικά ποσά στις Ευρωπαϊκές τράπεζες για να επιτευχθεί ο παραπάνω σκοπός. Ακόμη, όλες οι ζημίες και οι απώλειες που δημιουργήθηκαν στις τράπεζες τα πρώτα 2 έτη της κρίσης στην Ευρώπη, μεταφέρθηκαν ως χρέος κρατικό. Φυσικά για την πραγματοποίηση της συγκεκριμένης κίνησης, πληθώρα τραπεζών πέρασαν στα χέρια του εκάστοτε κράτους, ώστε να αποφευχθεί η κατάρρευση τους. Έτσι με αυτή την σειρά μέτρων, δεν κατάφεραν απλά να «κρατήσουν ζωντανές» τις Ευρωπαϊκές τράπεζες, αλλά να δημιουργήσουν ένα μαξιλάρι ασφαλείας, όσον αφορά την ρευστότητα τους, έστω βραχυπρόθεσμα.

Όπως προαναφέραμε, τα παραπάνω μέτρα είχαν ήδη δοκιμαστεί και εκτελεστεί στις ΗΠΑ, με τις Ευρωπαϊκές χώρες και την ΕΚΤ να ακολουθούν παρόμοια πολιτική. Εκεί που οι πολιτικές των δυο πλευρών ήταν εντελώς διαφορετικές, ήταν στο κομμάτι των επιτοκίων. Η Κεντρική τράπεζα των Ηνωμένων Πολιτειών (FED), μη θέλοντας να σπαταλήσει πολύτιμο χρόνο, αφού έβλεπε πως η κρίση προβλέπεται να δημιουργήσει μεγάλες διαταραχές, διαμόρφωσε τα επιτόκια παρεμβάσεων της μέχρι και στο 0,25% έως και λίγο πριν το τέλος του 2008. Η πτώση ήταν τεράστια, αφού μόλις 14 μήνες πριν, τα επιτόκια αυτά βρίσκονταν στο 5,25%. Από την άλλη πλευρά, η Ευρωπαϊκή Κεντρική τράπεζα, δίνοντας βαρύτητα στην λύση του προβλήματος που είχε δημιουργηθεί στον πληθωρισμό, λόγω των διαρκών αυξήσεων στις αξίες των αγαθών σίτισης αλλά και του πετρελαίου, όχι απλά δεν ασπάστηκε την πολιτική των ΗΠΑ, αλλά αντιθέτως πάρθηκε η απόφαση το καλοκαίρι του 2008 να ανέβουν τα επιτόκια παρεμβάσεων της σε 4,25%. Παρόλα αυτά αν και αργοπορημένα, ακολούθησε μια σταδιακή μείωση του επιτοκίου, φτάνοντας 4 χρόνια αργότερα μέχρι και κάτω του 1%, αφού διαμορφώθηκε στο 0,75%.

Για την διασφάλιση της συνέχισης της λειτουργίας των τραπεζών, δεν αρκούσαν μόνο αυτά τα μέτρα. Έπρεπε να παρθούν μέτρα και για την εξασφάλιση των πελατών τους, του εκάστοτε πολίτη δηλαδή, που διατηρεί τις καταθέσεις του στις τράπεζες. Ο λόγος ήταν, πως η κατάσταση που επικρατούσε, είχε δημιουργήσει τον φόβο στους πολίτες πως θα έχαναν τις καταθέσεις τους. Έτσι, πολύ σύντομα, παρατηρήθηκε μια τάση για μαζικές αναλήψεις των καταθέσεων, σε σημείο που η ρευστότητα των τραπεζών βρισκόταν σε πραγματικό κίνδυνο. Για την αντιμετώπιση του προβλήματος αυτού, οι Κεντρικές τράπεζες επέκτειναν το μέγιστο ποσό καταθέσεων που είναι δεδομένο πως δεν μπορεί να χαθεί. Πολλές χώρες όμως, φοβούμενες πως ούτε αυτό το μέτρο δεν θα έδινε την απαραίτητη ασφάλεια στους καταθέτες, προχώρησαν σε μέτρα, όπου τα ίδια τα κράτη εγγυώνται για τις καταθέσεις αυτές.

Τέλος, με τα ποσοστά ανεργίας να έχουν λάβει τεράστιες διαστάσεις σε ολόκληρο τον κόσμο, έγινε μια παγκόσμια προσπάθεια για την διευκόλυνση των κατώτατων κοινωνικών τάξεων, που μάχονται για την επιβίωση τους. Έτσι, πολλές χώρες προέβησαν σε αύξηση των επιδομάτων για άνεργους και γενικώς όλων των οικονομικά ευπαθών ομάδων. Ακόμη, οποιοδήποτε είδος κατάσχεσης έπρεπε να προχωρήσει, αναβλήθηκε προσωρινός και αντιθέτως πραγματοποιήθηκαν επαναδιαπραγματεύσεις μεταξύ τραπεζών και επισφαλών πελατών για την σύναψη όρων, όπου θα μπορεί να είναι συνεπής ο πελάτης, ώστε να αποπληρωθούν τα κόκκινα δάνεια.

Η έξοδος από μια οικονομική κρίση και μάλιστα τέτοιας διαστάσεως, μόνο εύκολη δεν μπορεί να χαρακτηριστεί. Οι εκάστοτε κυβερνήσεις έλαβαν συλλογικά, μέτρα, που πηγάζουν από την αντικυκλική πολιτική που προσπάθησαν να εφαρμόσουν, κινούμενοι δηλαδή αντίθετα από την ύφεση που υπήρχε στις οικονομίες των χωρών. Έτσι πραγματοποιήθηκε μια



επεκτατική πολιτική, που στα δεδομένα μιας κρίσης, είναι η αντιμετώπιση των υψηλών ποσοστών ανεργίας, η αύξηση των δαπανών του κράτους, με την ταυτόχρονη ελάττωση επιτοκίων και φόρων, ώστε να ξεκινήσει ξανά να πραγματοποιείται μια αύξηση των επενδύσεων, που αποτελεί τον βασικό πυλώνα για την ομαλή λειτουργία μιας οικονομίας. Τα μέτρα αυτά όπως φάνηκε είχαν κάποιο αποτέλεσμα, αφού άρχισαν να αυξάνονται οι επενδύσεις με αργό, αλλά σταθερό ρυθμό, δείχνοντας σημάδια πως η παγκόσμια οικονομία θα περάσει στο στάδιο της άνθησης ξανά, με την πάροδο του χρόνου.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup> : ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

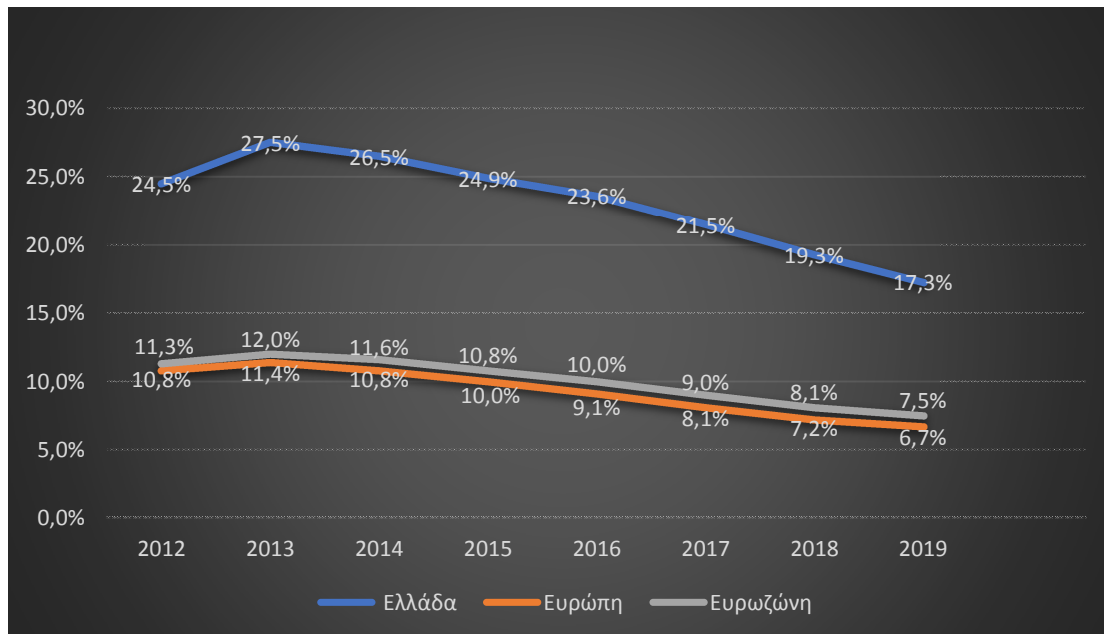
### **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Όπως είδαμε και στα προηγούμενα κεφάλαια, ο καταγισμός από νέες νομοθετικές διατάξεις, οδήγησε στην ολική απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, αφού οι κύριοι στόχοι των παραπάνω, ήταν οι περικοπές κάθε είδους εισοδήματος του ιδιωτικού αλλά και του δημοσίου τομέα, ενώ ταυτόχρονα δόθηκε μεγάλη ελευθερία στις επιχειρήσεις για να πραγματοποιήσουν ό,τι κινήσεις νομίζουν πως θα τους βοηθήσει στην επιβίωση τους. Αυτό έφερε ως επόμενο τις αρνητικές επιπτώσεις σε πολλούς παράγοντες της εργασίας. Παρακάτω θα αναλύσουμε τις σημαντικότερες επιπτώσεις που δημιουργήθηκαν μέσα στην οικονομική κρίση, όσο αναφορά το εργασιακό περιβάλλον και γενικότερα τις εργασιακές σχέσεις.

### **5.1 ΑΝΕΡΓΙΑ**

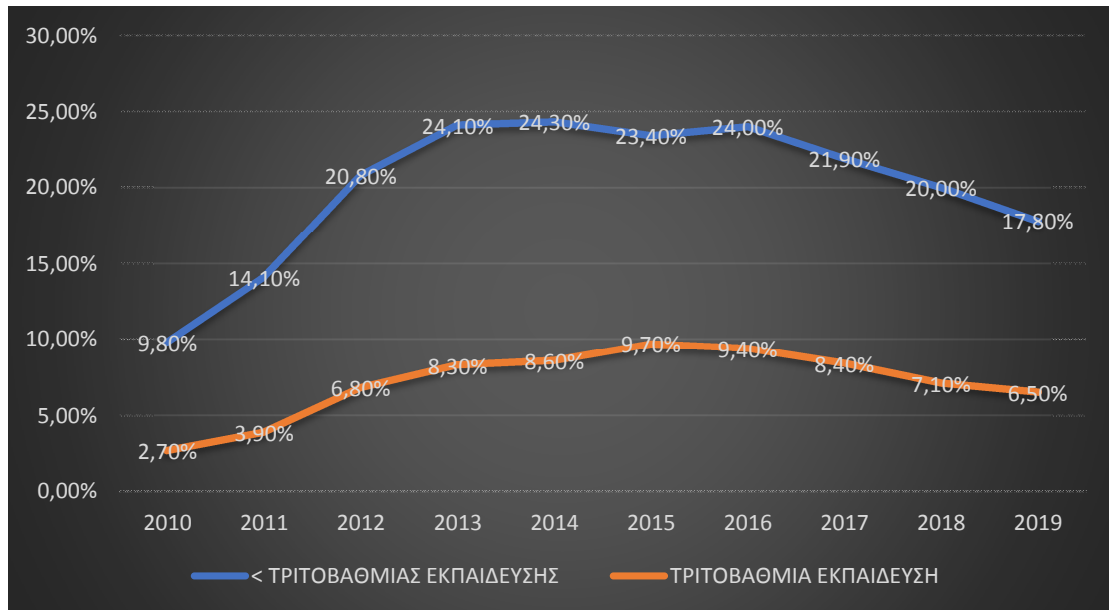
Με την είσοδο της κρίσης στην Ελλάδα, το μεγαλύτερο ποσοστό των μικρομεσαίων επιχειρήσεων δέχτηκε έναν καταγισμό από προβλήματα, τα οποία πολύ σύντομα θα οδηγούσαν πολλές από αυτές στην διακοπή των λειτουργιών τους, όπως και έγινε σε αρκετές περιπτώσεις. Η τεράστια μείωση της καταναλωτικής ζήτησης σε συνδυασμό με την αβάστακτη φορολογία που απαιτούσε το κράτος να καταβληθεί από πλευράς των επιχειρήσεων, δεν έδινε άλλη επιλογή από την επιβολή δραστικών μέτρων, με σκοπό την ελαχιστοποίηση των λειτουργικών εξόδων τους. Άλλωστε, αυτό θεωρούνταν αναμενόμενο, αφού την μείωση της ζήτησης ακολούθησε και η παραγωγή. Πολλοί οργανισμοί βρέθηκαν με πλεονάζοντα προσωπικό. Οι απολύσεις ήταν η μόνη επιλογή, όπως και έγινε. Το αποτέλεσμα ήταν η ανεργία πραγματικά να εκτιναχθεί, φτάνοντας έως και το 27,5% το 2013. Ουσιαστικά, παραπάνω από 1 για κάθε 4 διαθέσιμους εργαζόμενους δεν είχε την δυνατότητα να εργαστεί, αφού πλέον, η εργασιακή προσφορά, ξεπερνούσε σε μεγάλο βαθμό τις ανάγκες της Ελληνικής αγοράς.

Όπως θα διαπιστώσουμε και στο διάγραμμα, η ανεργία έχει μια καθοδική τάση τα τελευταία 6 χρόνια. Συγκεκριμένα, από το 2013 που σημειώθηκε και το υψηλότερο ποσοστό, μέχρι το 2019, η πτώση της ανέρχεται σε 10,2%. Βέβαια, το γεγονός αυτό δεν πρέπει να ενθουσιάζει, αφού αυτή την στιγμή που το ποσοστό ανεργίας βρίσκεται στο χαμηλότερο επίπεδο του μετά την είσοδο της χώρας στην κρίση, εξακολουθεί να βρίσκεται πολύ υψηλότερα, από το μεγαλύτερο ποσοστό που σημειώθηκε στην Ευρώπη, το 2012, φτάνοντας μόλις το 11,4%. Ακόμη και με το ποσοστό της Ευρωζώνης να συγκριθεί όμως, η διαφορά είναι εξίσου μεγάλη, αφού η υψηλότερη ανεργία καταγράφηκε το ίδιο έτος, στο 12%, γεγονός που δείχνει ξεκάθαρα την επιρροή της κρίσης στην Ελληνική οικονομία.



Σχήμα 5.1: Ποσοστά ανεργίας Ελλάδας-Ευρωζώνης-Ευρώπης (Πηγή: Eurostat)

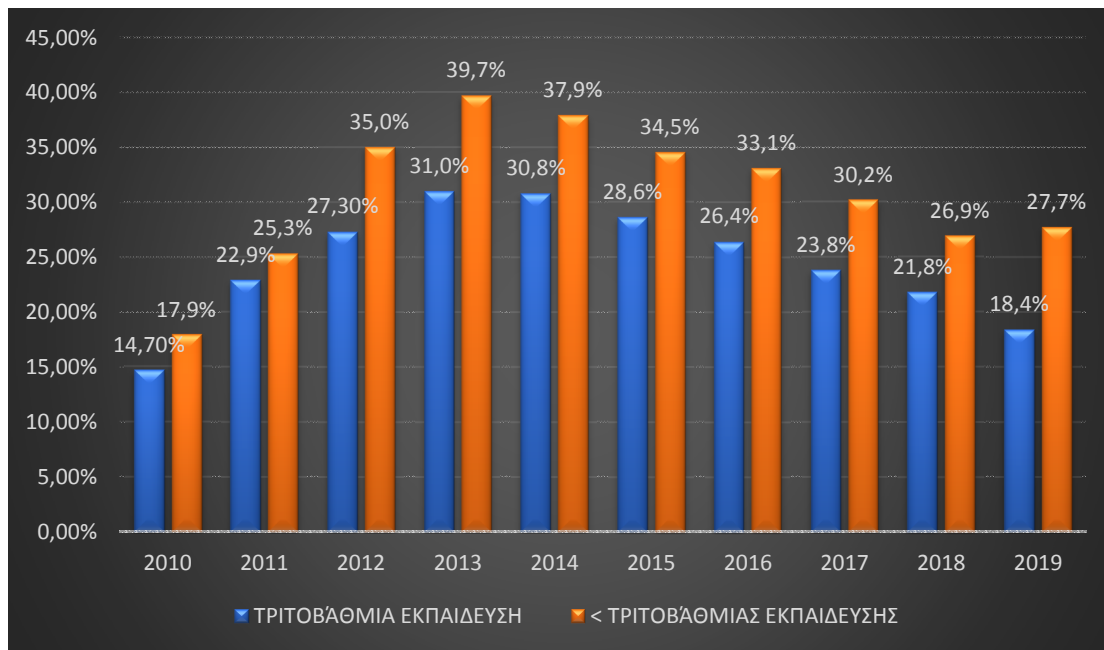
Πίσω όμως από την πτώση της ανεργίας κρύβεται κάτι πολύ δυσάρεστο, αφού ένας μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων, καταχράζοντας την μερική και εκ περιτροπής εργασία και σε συνδυασμό με το γεγονός ότι οι νέοι που επιθυμούν να εργαστούν θα κάνουν οποιοδήποτε είδος εργασίας και με οποιαδήποτε αμοιβή, χωρίς ιδιαίτερες αντιδράσεις, μόνο και μόνο για να εισέλθουν στον χώρο της εργασίας, ενώ οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας δεν είναι τόσο ευέλικτοι και εξαιτίας των πολλών χρόνων παροχής των υπηρεσιών τους, απαιτούν μεγαλύτερες απολαβές, οδηγεί σε πολλές περιπτώσεις, στην απόλυση των μεγαλύτερων, αντικαθιστώντας τους με τους νεότερους. Αυτό αποτελεί ένα τεράστιο πρόβλημα στην σημερινή εργασιακή αγορά, αφού έτσι το ποσοστό ανεργίας διαμορφώνεται σε ένα μεγάλο βαθμό από άτομα μεγάλης ηλικίας, σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια, που είναι σχεδόν δεδομένο πως δεν θα καταφέρουν να εργαστούν ξανά, κάνοντας έτσι πολύ δύσκολη για τους ίδιους αλλά τις οικογένειες τους, την παροχή ακόμη και των απαραίτητων για την διαβίωση τους. Φυσικά, όπως θα δούμε και στο παρακάτω διάγραμμα, καθοριστικός παράγοντας την σημερινή εποχή είναι και το μορφωτικό επίπεδο, αφού ένα υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης αποτελεί ένα δυνατό όπλο για την εύρεση ή ακόμη και την διατήρηση μιας θέσης εργασίας.



Σχήμα 5.2: Ποσοστά ανεργίας 45-65 χρόνων, ανάλογα την ολοκλήρωση ή μη της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (πηγή: Eurostat)

Όπως μπορούμε να διαπιστώσουμε λοιπόν, το παραπάνω διάγραμμα μας παραχωρεί μια πολύ σημαντική πληροφορία. Όπως βλέπουμε, οι διαφορές στα ποσοστά ανεργίας είναι τεράστιες ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων αυτής της ηλικίας. Συγκεκριμένα, για τα άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση, το ποσοστό ανεργίας τους έφτασε μέχρι και το 24,3% το 2014, μια αύξηση που ξεπερνούσε το 14% συγκριτικά με το 2010, όπου η Ελλάδα είχε εισχωρήσει ολοκληρωτικά στην βαθιά ύφεση. Αντιθέτως, για τους εργαζομένους 45 έως 65 χρόνων που έχουν ολοκληρώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση, μπορεί και εκεί τα ποσοστά ανεργίας να αυξήθηκαν, γεγονός φυσιολογικό σε μια κατάσταση ύφεσης, αλλά αυτό που δημιουργεί έκπληξη είναι πως ακόμη και στο χειρότερο έτος αναφορικά με την ανεργία, δεν ξεπέρασε το 10%, αφού η μεγαλύτερη μέτρηση σε αυτήν την κατηγορία ατόμων ήταν μέχρι το 9,7%. Από αυτό καταλαβαίνουμε, πως τουλάχιστον για αυτήν την ηλικιακή κατηγορία ατόμων, το επίπεδο μόρφωσης αποτελεί κομβικό παράγοντα αναφορικά με την εύρεση ή διατήρηση εργασίας. Δυστυχώς όμως το μορφωτικό επίπεδο χαμηλότερο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης των συγκεκριμένων ηλικιών, είναι ποσοστιαία μεγαλύτερο, γεγονός που αποδεικνύει την γενική υψηλή αύξηση της ανεργίας της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας.

Βέβαια τα παραπάνω, όχι απλά δεν αναιρούν το γεγονός πως και οι νέοι πλήττονται σοβαρά από την ανεργία, αλλά πως το μορφωτικό επίπεδο στην συγκεκριμένη περίπτωση, μπορεί προφανώς να επηρεάζει και αυτή την ηλικιακή ομάδα, αλλά όχι σε τόσο υψηλό βαθμό όπως στην προηγούμενη, με χαρακτηριστικότερο παράδειγμα τους εργαζομένους με ηλικία 25 έως 35, οι οποίοι θεωρητικά αποτελούν τον βασικό πυλώνα του εργατικού δυναμικού για την ανάπτυξη της οικονομίας.



Σχήμα 5.3: Ποσοστά ανεργίας 25-35 χρόνων, ανάλογα με την ολοκλήρωση ή μη την τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (πηγή: Eurostat)

Μέσω του παραπάνω διαγράμματος, γίνεται ευκόλως αντιληπτός ο λόγος της παραπάνω τοποθέτησης μας. Όπως παρατηρούμε, μπορεί και σε αυτήν την κατηγορία να παρατηρήθηκε αύξηση της ανεργίας και στις δύο περιπτώσεις, αλλά αυτό που έχει πραγματικά ενδιαφέρον είναι πως ανεξάρτητα το μορφωτικό επίπεδο, τα ποσοστά είναι αντίστοιχα υψηλά και με τις διαφορές μεταξύ τους να μην είναι ιδιαίτερα εμφανής συγκριτικά με την προαναφερθείσα κατηγορία εργαζομένων. Παρατηρούμε λοιπόν, πως το 2014, το έτος με την υψηλότερη ανεργία, για τους νέους τελειόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η ανεργία ανήλθε στο 30,8%, ενώ αντίστοιχα για τους νέους χαμηλότερης στο 39,7%. Φυσικά, υπάρχει μια διαφορά της τάξεως του 8%, αλλά σε καμία περίπτωση δεν αγγίζει τις διαφορές της προηγούμενης κατηγορίας. Η βασική αιτία για το συγκεκριμένο γεγονός, είναι πως περίπου ένας στους δύο νέους σπουδάζει την σημερινή εποχή, με έναν υψηλό αριθμό αυτών να ολοκληρώνουν και τις σπουδές τους, κάτι το οποίο δεν είχε συμβεί σε τέτοιο βαθμό στις μεγαλύτερες ηλικίες. Το γεγονός αυτό οδηγεί στην υπερπροσφορά αυτής της κατηγορίας ατόμων στην αγορά, με την ίδια να μην μπορεί να τους απορροφήσει όλους. Το φαινόμενο αυτό πρέπει να είναι ανησυχητικό, διότι μπορεί να αποτελέσει και βασική αιτία μη ολοκλήρωσης των σπουδών πολλών νέων, αφού βλέπουν πως οι κόποι τους πιθανόν δεν πρόκειται να ανταμειφθούν.

Βέβαια, οι διαφορές εντείνονται περισσότερο, όταν διασπαστεί ακόμη περισσότερο το επίπεδο μόρφωσης των Ελλήνων πολιτών. Όσο αυτό μειώνεται, παρατηρείται μια αντιστρόφως ανάλογη κίνηση της ανεργίας, όπως μπορούμε να δούμε και στο παρακάτω διάγραμμα:

<b>ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ</b>	<b>ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ (ΧΙΛ)</b>	<b>ΑΝΕΡΓΟΙ (ΧΙΛ)</b>	<b>ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΙ (ΧΙΛ)</b>	<b>ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ (%)</b>
<b>ΛΙΓΕΣ ΤΑΞΕΙΣ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ</b>	14,4	11,4	325,8	<b>44,3</b>
<b>ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ</b>	379,3	109,8	1503,9	<b>22,5</b>
<b>ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ</b>	1627,2	493,3	1926,5	<b>23,3</b>
<b>ΜΕΤΑΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ</b>	364,1	132,5	152,4	<b>26,7</b>
<b>ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ</b>	1351,3	259,8	511,6	<b>16,1</b>

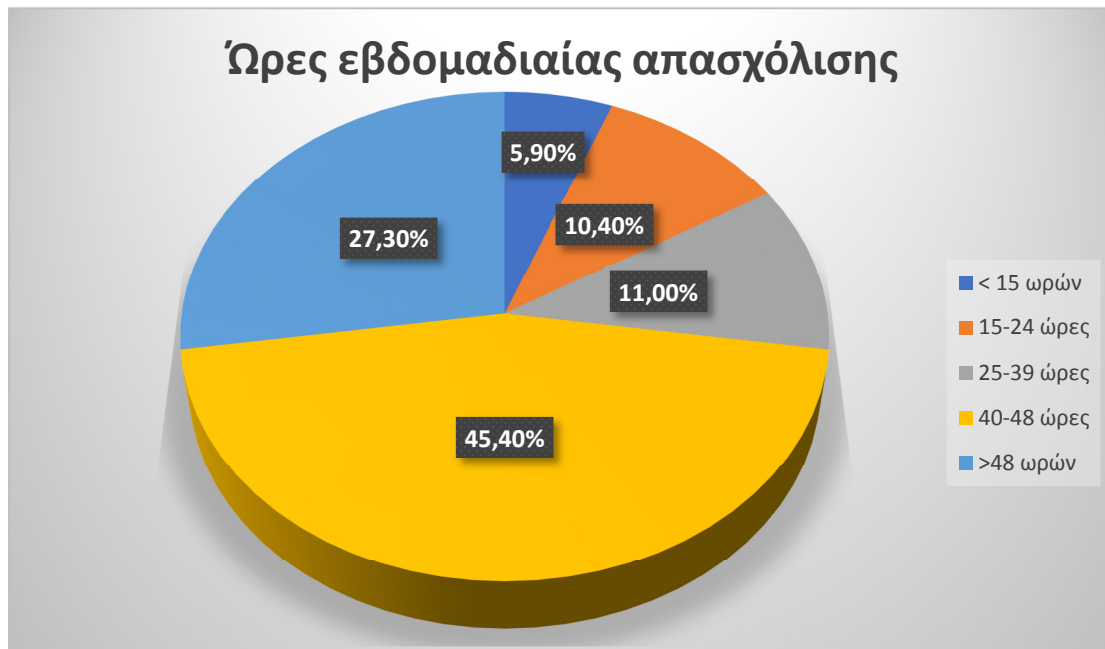
Σχήμα 5.4: Κατάσταση απασχόλησης ανάλογα το επίπεδο εκπαίδευσης 2018 (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ)

Από τον παραπάνω πίνακα γίνεται ξεκάθαρο πλέον, πως το επίπεδο εκπαίδευσης και κατ'επέκταση η εξειδίκευση, αποτελούν τα χρόνια της κρίσης βασικό εργαλείο για την αποφυγή της ανεργίας ή τουλάχιστον για την προσπάθεια επίτευξης του. Όπως παρατηρούμε, οι διαφορές στην ανεργία ανάλογα με το επίπεδο μόρφωσης είναι πολύ μεγάλες. Συγκεκριμένα, βάση των στατιστικών στοιχείων της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, για το έτος 2018, το ποσοστό για τους εργαζομένους με επίπεδο μόρφωσης μικρότερο της πρωτοβάθμιας ξεπερνούσε το 44%, ενώ αντίθετα για άτομα που έχουν ολοκληρώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση, η ανεργία ήταν στο 16,1%, αρκετά χαμηλότερα από το γενικό ποσοστό ανεργίας. Βέβαια, αναφορικά με την πρώτη κατηγορία, πρέπει να ειπωθεί πως αφορά ένα πολύ μικρό ποσό ατόμων συγκριτικά με το σύνολο, το οποίο συνήθως αποτελείται από άτομα κοινωνικά αποκλεισμένα από την αρχή της ζωής τους ή ακόμη και άτομα που διαβιώνουν σε τραγικές συνθήκες, λόγω της φτώχειας. Αυτό που προκαλεί εντύπωση όμως είναι το υψηλό ποσοστό ανεργίας στην μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση. Αυτό εξηγείται από το γεγονός πως νομικά δεν αποτελεί εκπαίδευση υψηλότερη της δευτεροβάθμιας, ενώ τις περισσότερες φορές, δεν έχει τα επαγγελματικά δικαιώματα που παρέχονται στο άτομα με επίπεδο μόρφωσης τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, στοιχείο πολύ σημαντικό για τις επιχειρήσεις την σήμερα, αφού η θεσμοθετημένη εξειδίκευση αποτελεί κύριο παράγοντα για την πρόσληψη ενός ατόμου.

## **5.2 ΜΟΡΦΕΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Με την κρίση να πλήττει τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και να δημιουργεί ένα μη βιώσιμο περιβάλλον για τις περισσότερες, η μείωση όσο το δυνατόν περισσότερου λειτουργικού κόστους ήταν μονόδρομος. Το γεγονός όμως, πως πολλές από αυτές είχαν ανάγκη όλο το προσωπικό που διέθεταν, ενώ άλλες από ηθικής πλευράς δεν ήθελαν να προβούν σε απολύσεις, οδήγησε στην δημιουργία κάποιων νέων μορφών εργασίας, ώστε να επιτευχθούν και οι δύο σκοποί. Φυσικά, υπήρξε και ένα μεγάλο ποσοστό επιχειρήσεων οι οποίες, αν και δεν επηρεάστηκαν ιδιαίτερα από την ύφεση, κυρίως λόγω του κλάδου τους ή και του μεριδίου που κατείχαν στην αγορά και θα μπορούσαν να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας των προσωπικών τους ως έχουν, αποφάσισαν να εκμεταλλευτούν την κατάσταση και να προβούν σε αντίστοιχες αλλαγές των συμβάσεων, επικαλούμενοι πως οι αποφάσεις αυτές λαμβάνονται λόγω του αβέβαιου μέλλοντος. Άλλωστε, φόβος για πιθανές αντιδράσεις δεν

υπήρχε αφού οι εργαζόμενοι, φοβούμενοι μια επικείμενη απόλυση και σε συνδυασμό με την ελαχιστοποίηση των προσλήψεων, παρέμεναν σιωπηλοί. Τα τελευταία χρόνια, το ποσοστό απασχόλησης, ακολουθεί μια ανοδική πορεία και διαρκώς αυξάνεται με το πέρασμα των χρόνων, εξακολουθώντας όμως να ανθίζουν και να καταχρώνται οι ειδικές μορφές εργασίας που «ανακαλύφθηκαν» την περίοδο της βαθιάς κρίσης. Παρακάτω θα επισημάνουμε ορισμένα στοιχεία σχετικά με τις ώρες εργασίας των ατόμων σε εβδομαδιαία βάση, όπως και τον αριθμό των ειδικών μορφών νέων προσλήψεων συγκριτικά με το σύνολο τους.



Σχήμα 5.5: Ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ)

Βασίζόμενοι στα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ μέσω των ερευνών της, για το έτος 2018 παρατηρούμε πως πάνω από το ¼ των ατόμων που απασχολούνται και συγκεκριμένα το 27,3% (5,9%+10,4%+11%) εργάζονται με ωράριο μικρότερο του συμβατικού σε εβδομαδιαία βάση, γεγονός που αποδεικνύει πως παραπάνω από 1 στους 4 εργαζομένους παρέχει τις υπηρεσίες του με την μορφή σύμβασης μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης. Φυσικά, αυτού του είδους εργασία δεν είναι απαραίτητα αρνητική, αφού δίνει την δυνατότητα σε διάφορες κατηγορίες να αποκτήσουν ένα εισόδημα ή ακόμη και ένα δεύτερο. Για κατηγορίες ατόμων όπως οι φοιτητές, που έχουν και την παρακολούθηση των διαλέξεων των σχολών τους, των γυναικών οι οποίες έχουν παιδιά πολύ μικρής ηλικίας που χρειάζονται ιδιαίτερη προσοχή, ή ακόμη και λοιπών εργαζομένων που απλώς επιζητούν μια δεύτερη ενασχόληση για οικονομική ενίσχυση, είναι η ιδανική μορφή απασχόλησης, αφού με αυτόν τον τρόπο θα επιτυγχάνονται όλοι οι στόχοι.

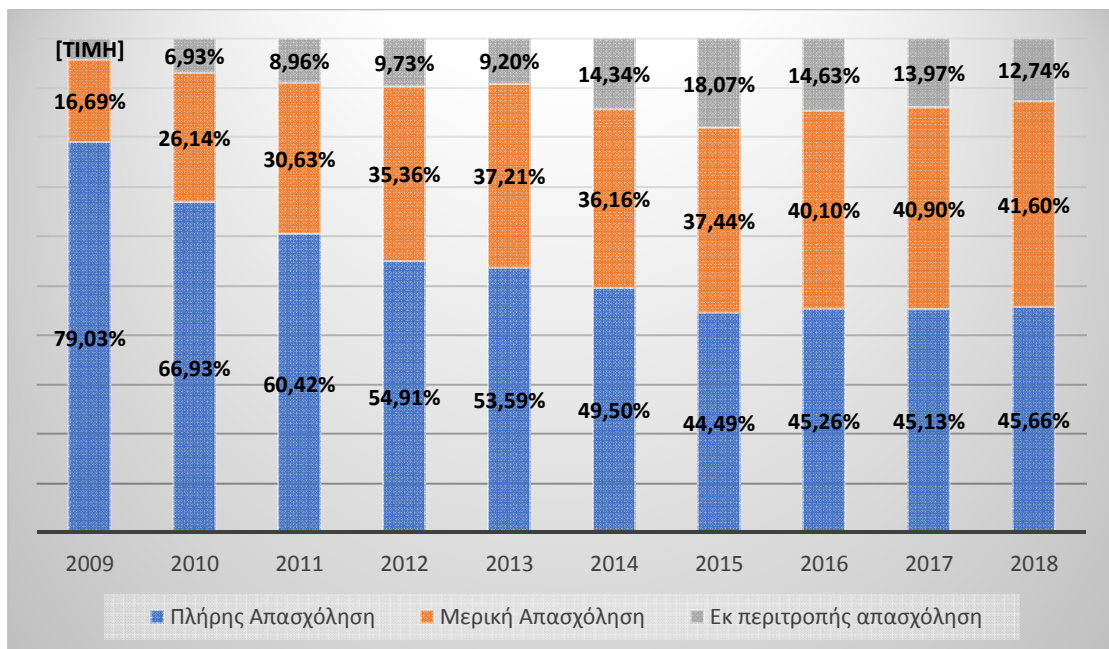
Στην συγκεκριμένη περίπτωση όμως, κατά κύριο λόγο δεν συμβαίνουν οι παραπάνω περιπτώσεις. Αν και βάσει της νομοθεσίας, για την επιβολή μερικής απασχόλησης απαιτείται και η συναίνεση του ατόμου που θέλει να εργαστεί (στην εκ περιτροπής, μετά από νέα νομοθετική διάταξη, σε περίπτωση δυσκολίας της επιχείρησης μπορεί να μετατρέψει τις συμβάσεις σε αυτό το είδος χωρίς την συναίνεση του προσωπικού) στην πραγματικότητα δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο. Με την ανεργία στα ύψη και το μέλλον αβέβαιο, πληθώρα ανθρώπων, αναλαμβάνει εργασίες χωρίς να ικανοποιείται από το είδος της, αλλά ούτε και από τις αποδοχές της, μόνο υπό τον φόβο της μακροχρόνιας ανεργίας. Αυτό άλλωστε παρατηρείται και από το επόμενο γράφημα, όπου το ποσοστό που δεν απασχολούνται πλήρως, περίπου το

67% δεν θα ήθελε να εργάζεται με μειωμένες ώρες, ποσοστό που σε ολόκληρο το πλήθος του δείγματος, ξεπερνά το 11%.



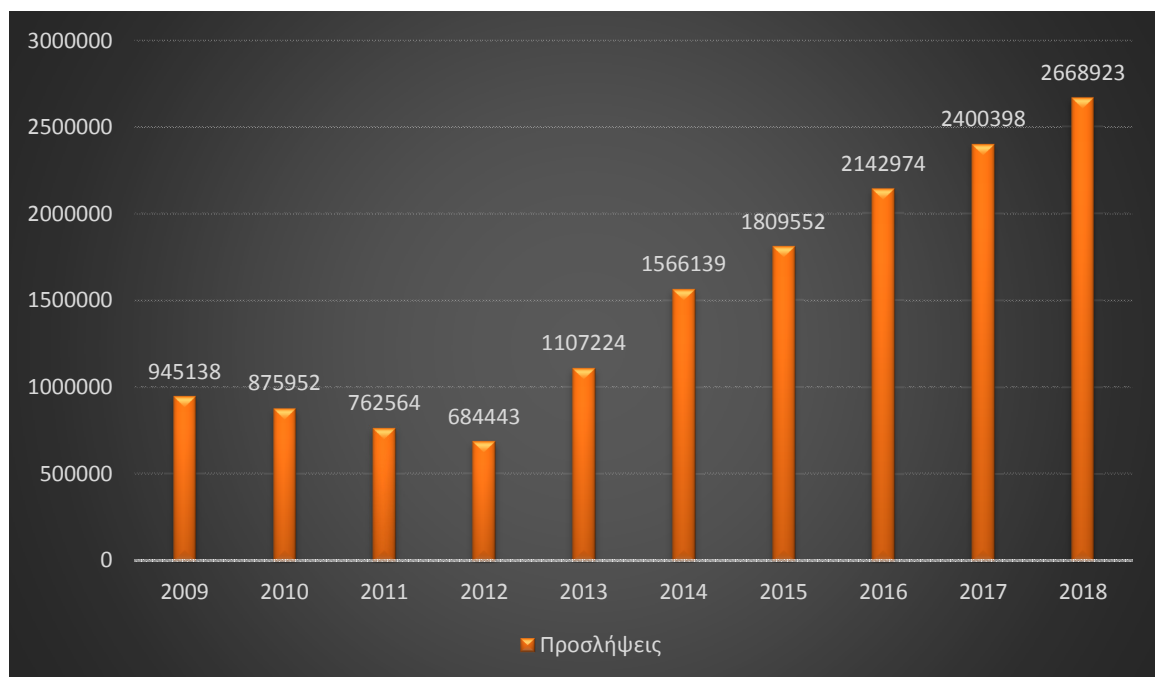
Σχήμα 5.6, Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ,2018

Το φαινόμενο αυτό όμως δεν αποτελεί ένα μεμονωμένο γεγονός του συγκεκριμένου έτους. Αντιθέτως, αυτές οι μορφές εργασίας χρησιμοποιούνται σε υψηλό βαθμό από τις επιχειρήσεις από την έναρξη της κρίσης έως και σήμερα, αφού εκμεταλλευόμενοι την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, μεταχειρίζονται δόλια τους εργαζομένους τους για την μεγιστοποίηση των δικών τους κερδών, όπως παρουσιάζεται και στο παρακάτω διάγραμμα:



Σχήμα 5.7: Προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης 2009-2018 (Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ)

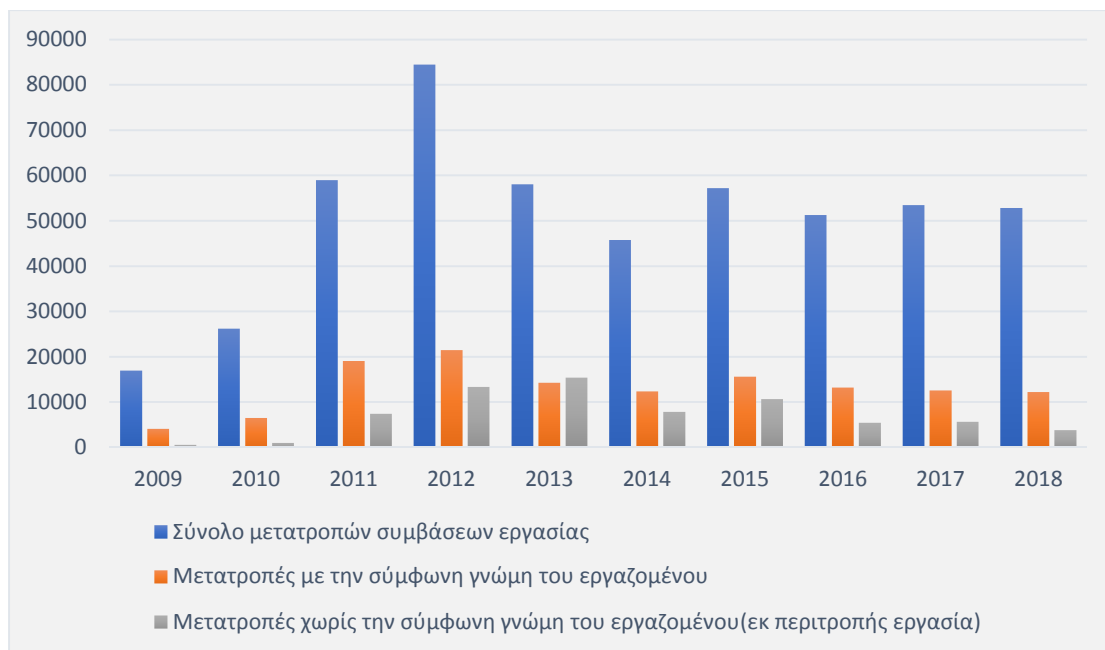
Μέσω του παραπάνω διαγράμματος αποκαλύπτεται το εξής παράδοξο: Παρατηρούμε πως ενώ οι επιχειρήσεις βρίσκονται πλέον σε καλύτερη κατάσταση, αφού η οικονομία αρχίζει με αργούς ρυθμούς να βρίσκει την σταθερότητα της, την ίδια στιγμή, όχι απλά δεν μειώνεται αυτού του είδους μορφές εργασίας, ώστε την θέση τους να λάβουν ξανά οι εργασίες πλήρους απασχόλησης, αλλά αντιθέτως οι ευέλικτες αυτές μορφές έχουν αυξηθεί κάνοντας πλέον ξεκάθαρο πως η εκμετάλλευση του εργατικού δυναμικού αποτελεί προτεραιότητα των εργοδοτών για την επίτευξη των δικών τους συμφερόντων. Άλλωστε, η «δικαιολογία» περί χρήσης των ευέλικτων αυτών μορφών εργασίας λόγω αβεβαιότητας του μέλλοντος και οικονομικών δυσκολιών, σε ένα μεγάλο βαθμό δεν υφίσταται πλέον, αφού το σύνολο των προσλήψεων το 2018, ανεξαρτήτως του είδους της σύμβασης, σε σχέση με το 2009 όπου είχε επέλθει και η βαθιά ύφεση, έχει σχεδόν τριπλασιαστεί, αφού συγκεκριμένα οι προσλήψεις το 2009 ανέρχονταν σε 945.138, ενώ το 2018 σε 2.668.923.



Σχήμα 5.8: Σύνολο προσλήψεων 2009-2018 (Πηγή: Ετήσια Έκθεση ΓΣΕΕ 2019)

Την ίδια στιγμή φυσικά, πληθώρα ατόμων που απασχολούνταν ήδη με ολόκληρο ωράριο, έχασαν αυτήν την δυνατότητα, αφού οι συμβάσεις τους άλλαξαν χωρίς την συγκατάθεση τους σε αρκετές περιπτώσεις, σε συμβάσεις ευέλικτων μορφών εργασίας. Συγκεκριμένα, η κορύφωση του φαινομένου πραγματοποιήθηκε το 2012, αφού πάνω από 80.000 συμβάσεις μετατράπηκαν σε μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης, ενώ πάνω από 13.000 από αυτές ήταν με μονομερή γνώμη της διοίκησης. Αν και ο αριθμός των μετατροπών μειώθηκε μόλις το επόμενο έτος στις 58.000, έκτοτε οι μεταβολές είναι πολύ μικρές, γεγονός που δείχνει για άλλη μια φορά το είδος των εργασιών που προσπαθούν να επιβάλουν οι επιχειρήσεις ως κάτι το φυσιολογικό.





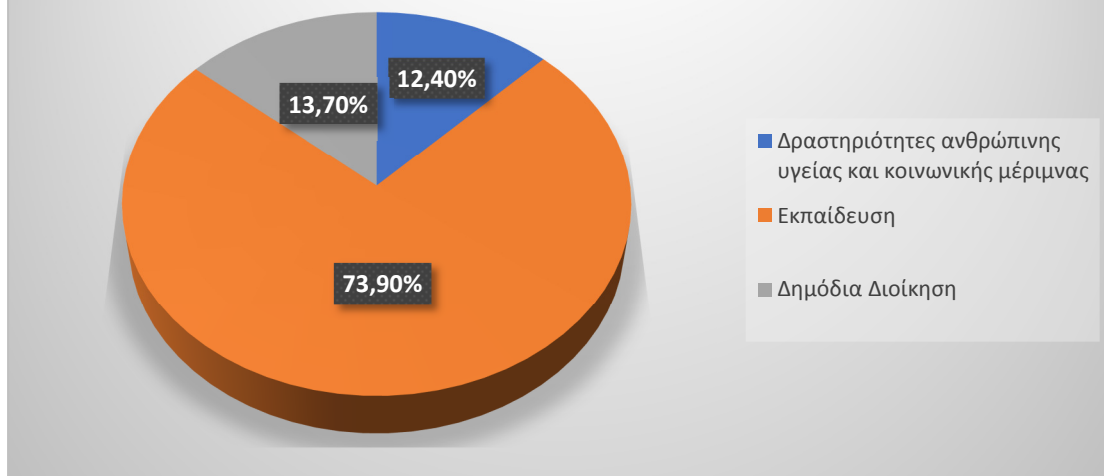
Σχήμα 5.9: Σύνολο μετατροπών και μετατροπές με μονομερή γνώμη του εργοδότη  
 Πηγή: Ετήσια Έκθεση ΓΣΕΕ 2019

Αν και οι μετατροπές δεν φαίνεται να μεταβάλλονται ιδιαίτερα όπως προαναφέραμε, το μόνο θετικό είναι πως οι μετατροπές σε εκ περιτροπής χωρίς την σύμφωνη γνώμη του ατόμου που παρέχει τις υπηρεσίες του, είναι αισθητά ελαττωμένες τα τελευταία έτη.

Καταλαβαίνουμε λοιπόν, πως σε ένα υψηλό ποσοστό επιχειρήσεων, δεν τίθεται πλέον θέμα περικοπών, με σκοπό την συνέχιση της λειτουργίας τους. Αντιθέτως, παρατηρείται ανάγκη για αύξηση του προσωπικού. Η κατάχρηση αυτού του είδους των εργασιών, αποσκοπεί στην εκμετάλλευση της αδυναμίας των εργαζομένων να αντιδράσουν, ιδιαίτερα των ανειδίκευτων, που εξακολουθούν να διατηρούν ένα σεβαστό ποσοστό στο σύνολο των εργαζομένων στην χώρα μας, φοβούμενοι πως δεν θα καταφέρουν να απασχοληθούν σε κάποια εργασία έστω αντίστοιχη, σε περίπτωση απόλυσης.

Το φαινόμενο αυτό βέβαια, δεν είναι στοιχείο που χαρακτηρίζει μόνο τον ιδιωτικό τομέα, αφού και το δημόσιο ακολουθεί ακριβώς την ίδια τακτική. Οι δεσμεύσεις, που υποχρεώθηκε να πραγματοποιήσει επιτυχώς το κράτος, δεν δίνει την δυνατότητα για νέους διορισμούς, παρά μόνο για την κάλυψη των κενών με την χρήση παρομοίων μορφών εργασίας με αυτό που προαναφέραμε και μόνο όπου καθίσταται υποχρεωτικό και αναγκαίο. Ο κλάδος ο οποίος πλήχθηκε πραγματικά από αυτό το γεγονός είναι αυτός της εκπαίδευσης, αφού η μερική και προσωρινή απασχόληση ξεπερνούσε το 70% το 2018.

## Κλάδος των απασχολούμενων σε μερική και προσωρινή απασχόληση στο Δημόσιο



Σχήμα 5.10: Κλάδος απασχολούμενων σε μερική και προσωρινή απασχόληση στο Δημόσιο  
Πηγή: ert.gr “Τα χαρακτηριστικά της μερικής και προσωρινής απασχόλησης στο Δημόσιο”

### 5.3 ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η μορφή εργασίας που δεν καταχωρείται στο ΕΡΓΑΝΗ και ουσιαστικά παραμένει αφανής, δεν είναι φαινόμενο που δημιουργήθηκε μέσα στην οικονομική κρίση. Αυτή η μορφή εργασίας χρησιμοποιούταν ανέκαθεν σε διάφορους κλάδους, συνήθως εποχιακούς, με χαρακτηριστικότερο τον αγροτικό, αφού κατά κύριο λόγο τέτοιου είδους εργασιών, αναλαμβάνουν μετανάστες άλλων χωρών που σε ένα μεγάλο ποσοστό βρίσκονται στην Ελλάδα χωρίς τα απαραίτητα έγγραφα για την νόμιμη διαμονή τους. Έτσι η δήλωση της εργασίας σε τέτοιες περιπτώσεις καθίσταται αδύνατη.

Την περίοδο της κρίσης όμως, αλλά ακόμη και σήμερα, το φαινόμενο αυτό έλαβε τεράστιες διαστάσεις. Οι επιχειρήσεις βασιζόμενες στο γεγονός πως ο αριθμός των ελέγχων που πραγματοποιούνται είναι πάρα πολύ μικρός, στοιχείο που δείχνει την υπολειτουργία του κρατικού μηχανισμού, σε συνδυασμό με την ευκολία εκμετάλλευσης του προσωπικού τους, αφού ο φόβος για αναφορές περί των αδήλωτων εργασιών από τους ίδιους δεν θα συμβεί, υπό τον φόβο μιας απόλυσης, οδήγησε στην ραγδαία αύξηση αυτού του είδους εργασίας τα πρώτα χρόνια της κρίσης. Συγκεκριμένα, για να κατανοήσουμε την σοβαρότητα της κατάστασης και κατά πόσο είχε ξεφύγει ο έλεγχος το 2009, μετά από ελέγχους που πραγματοποίησαν οι αρμόδιες αρχές του Υπουργείου Εργασίας, σε κλάδους που παρουσιάζουν μεγάλα ποσοστά παραβατικότητας παρατηρήθηκε αύξηση στην συγκεκριμένη μορφή, φτάνοντας συνολικά σχεδόν 30%. Όμως η άνοδος δεν σταμάτησε εκεί, αφού το 2013 σημειώθηκαν παραβάσεις για τον λόγω της αδήλωτης εργασίας, στο εξωπραγματικό ποσοστό που έφτανε το 40,5%. Καταλαβαίνουμε λοιπόν, πως με αυτού του είδους την εργασία, όχι απλά χρησιμοποιούνται ως υποχείρια τα άτομα που απασχολούν οι επιχειρήσεις για την μεγιστοποίηση των δικών τους κερδών, αλλά την ίδια στιγμή, κυριολεκτικά κλέβουν το κράτος, αφού δεν καταβάλουν τις απαραίτητες εισφορές, με αποτέλεσμα τα έσοδα του να μειώνονται, κάτι που αυξάνει την χρονική διάρκεια της ύφεσης. Φυσικά, σε αυτό το γεγονός ευθύνεται και το ίδιο το κράτος, αφού έως το 2013, τα πρόστιμα ήταν τόσο μικρά όπου δεν επηρέαζαν καθόλου τους εργοδότες για την επιβολή ή μη, αδήλωτης εργασίας.

Με την εφαρμογή του προστίμου των 10.500€ από το 2013 και έπειτα, το ποσοστό αδήλωτης εργασίας μειώθηκε απότομα, φτάνοντας μάλιστα μέσα σε μόλις πέντε έτη κάτω του 9%.



Σχήμα 5.11: Ποσοστό αδήλωτης εργασίας 2009-2018 (Πηγή: Ετήσια Έκθεση ΓΣΕΕ 2019)

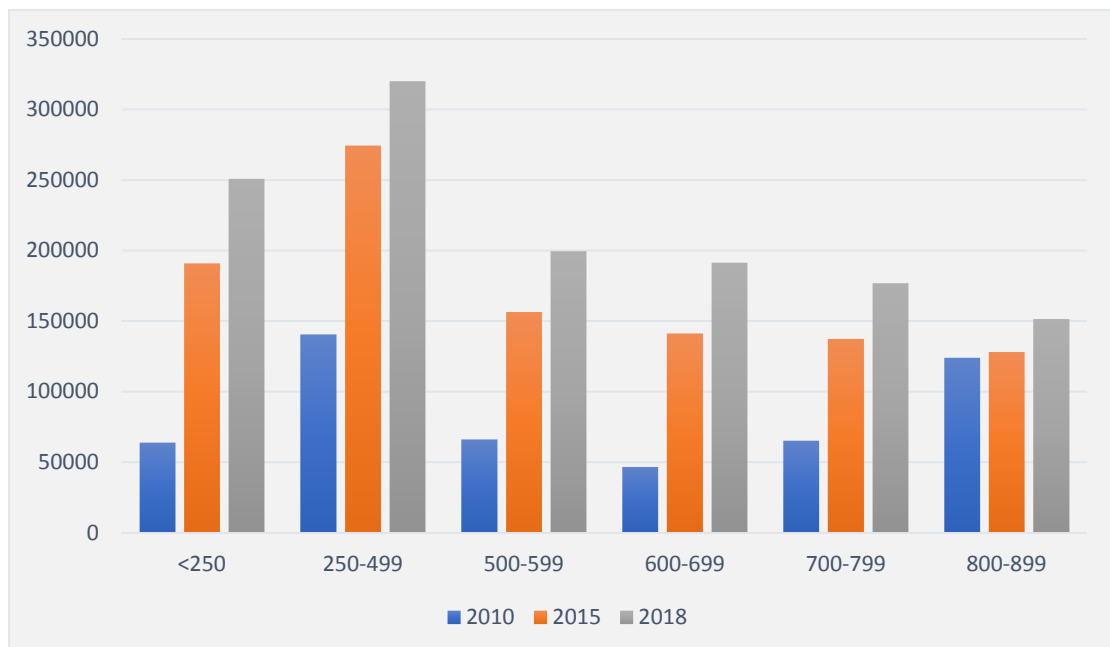
Φυσικά, αυτό δεν συνέβη διότι η εργοδοσία σεβάστηκε τους εργαζόμενους, αλλά γιατί το ύψος του προστίμου ήταν πλέον υπερβολικά υψηλό και δεν τους δινόταν διαφορετική επιλογή. Πάντως η εκμετάλλευση των εργαζομένων δεν κατάφερε να λυθεί με το συγκεκριμένο πρόστιμο, αφού από την χρονική περίοδο της εφαρμογής του και έπειτα, οι εργοδότες χρησιμοποιούν άλλον τρόπο για την επίτευξη των στόχων τους, αυτή την φορά συνάπτοντας συμβάσεις ευέλικτης μορφής εργασίας, αλλά απαιτώντας την ίδια στιγμή να εργάζονται σε πλήρες ωράριο. Αυτό άλλωστε είναι ευδιάκριτο, από το υψηλό ποσοστό μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης, που συνεχίζει να διατηρείται ακόμη και σήμερα, παρά την σχετική βελτίωση των επιχειρησιακών δραστηριοτήτων. Με αυτό τον τρόπο λοιπόν, δεν διακόπτεται η σφοδρή εκμετάλλευση του εκάστοτε εργατικού δυναμικού κάθε επιχείρησης, ενώ την ίδια στιγμή, μειώνονται οι πιθανότητες αποκάλυψης της συγκεκριμένης παράβασης. Ακόμη και να αποκαλυφθεί όμως, τα πρόστιμα είναι πολύ μικρότερα συγκριτικά με αυτά της αδήλωτης εργασίας, δίνοντας έτσι την δυνατότητα και το περιθώριο, για την πραγματοποίηση της συγκεκριμένης παράβασης.

## 5.4 ΚΑΘΟΔΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Με την είσοδο της κρίσης και τα πρώτα αρνητικά αποτελέσματα στους τζίρους των επιχειρήσεων, φυσικό και αναμενόμενο ήταν πως αυτές θα προχωρούσαν σε άμεση ελάττωση των λειτουργικών τους εξόδων. Έτσι ο πιο άμεσος τρόπος για την πραγματοποίηση του σκοπού αυτού, είναι η μείωση των αποδοχών που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι. Άλλωστε, την ίδια στάση έδειξαν να κρατούν και οι εκάστοτε κυβερνήσεις τις περιόδους των μνημονίων, αφού προέβησαν σε επανειλημμένες περικοπές του κατώτατου μισθού, αλλά και των λοιπών

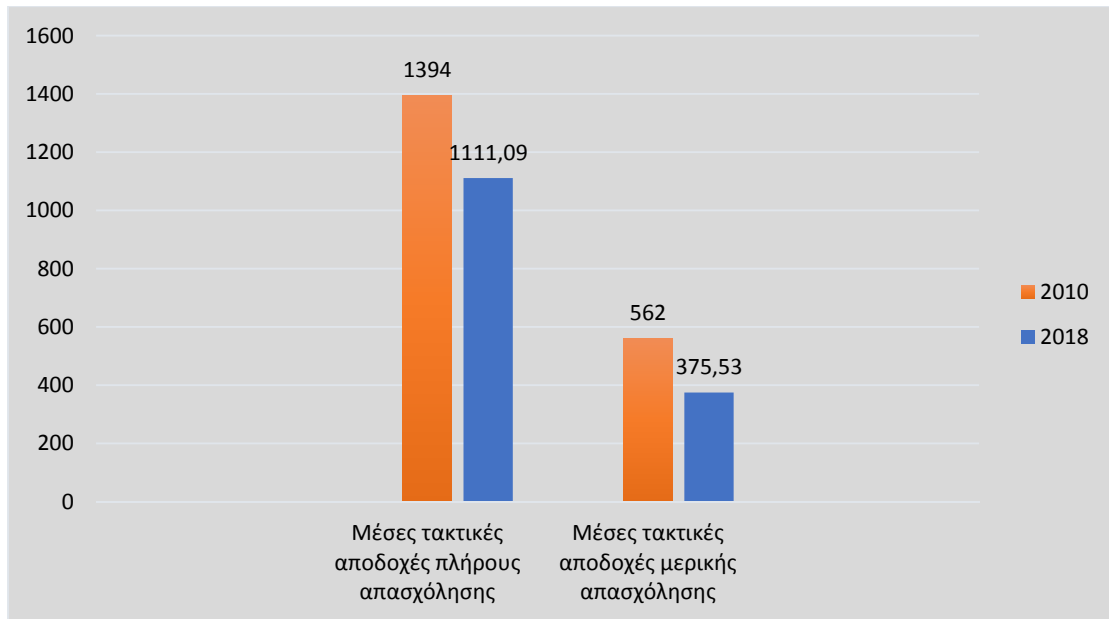
επιδομάτων που δικαιούνται, όπως έχουμε προαναφέρει στο τρίτο κεφάλαιο. Αυτό άλλωστε γίνεται ευδιάκριτο, εάν παρατηρήσουμε τις συνολικές μειώσεις που δέχτηκαν οι μισθοί το χρονικό διάστημα 2009-2018, ανεξαρτήτως τομέα, ξεπερνώντας τα 23 δισεκατομμύρια ευρώ, την μεγαλύτερη μείωση, σε ποσοστιαία μορφή, σε όλη την Ευρώπη. Αυτό εξηγεί και την αντίστοιχη ελάττωση των καταναλωτικών δαπανών που πραγματοποιούν οι οικογένειες, σε ποσό σχεδόν 40 δισεκατομμυρίων ευρώ.

Το πραγματικό πρόβλημα όμως, είναι πως οι επιχειρήσεις ακόμη και σήμερα που η οικονομία βρίσκεται σε καλύτερη κατάσταση συγκριτικά με 10 χρόνια πριν, εκμεταλλεύονται τις μειώσεις των μισθών, συνδυαστικά με την δυνατότητα που τους δίνει η ίδια η νομοθεσία σχετικά με την κατάχρηση των ευέλικτων μορφών εργασίας, παραχωρούν συμβάσεις εργασίας με εξευτελιστικές απολαβές ώστε να καλύπτονται από νομικής πλευράς, αλλά και να ελαχιστοποιούν τα έξοδα τους, χωρίς να μειώνεται η παραγωγικότητα, αφού απαιτούν το προσωπικό τους να εργάζεται περισσότερο από αυτό που ορίζει η εκάστοτε σύμβαση. Φυσικά, δεν υπάρχουν περιθώρια διαπραγματεύσεων ή και αντιδράσεων από πλευράς εργαζομένων, υπό τον φόβο της ανεργίας, που εξακολουθεί να βρίσκεται σε υψηλό ποσοστό. Στο παρακάτω διάγραμμα, παρουσιάζουμε τον αριθμό των εργαζόμενων ανά εύρος μηνιαίων αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα, συγκρίνοντας τα έτη 2010, 2015 και 2018:



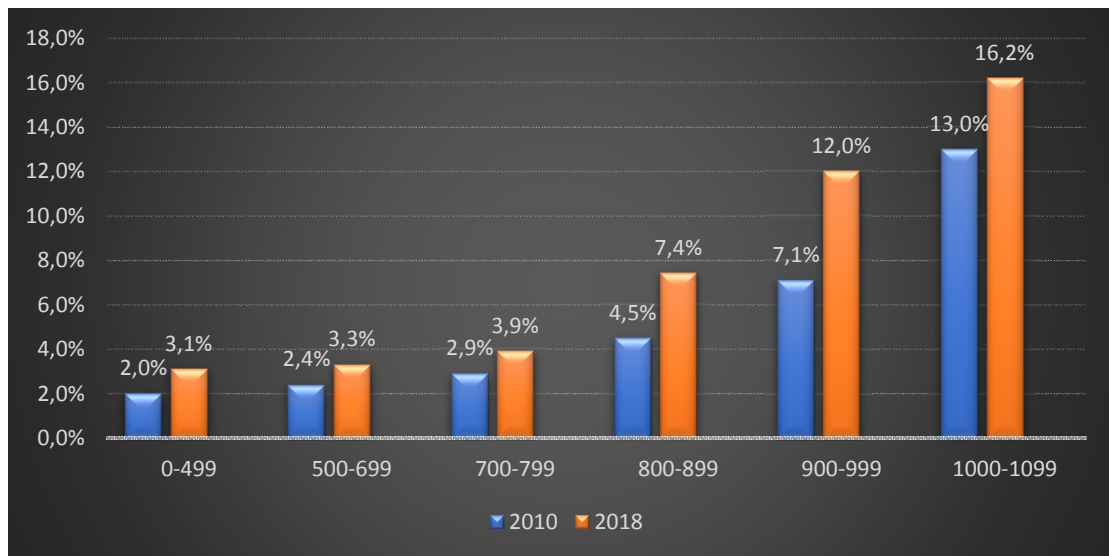
Σχήμα 5.12: Αριθμός εργαζομένων ανά εύρος μηνιαίων αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα  
 Πηγή: protothema.gr " Τετραπλασιάστηκαν οι εργαζόμενοι των 250 ευρώ τα χρόνια της κρίσης "  
 & ΕΛΣΤΑΤ

Από το διάγραμμα παρατηρούμε, πως τα άτομα που απασχολούνται εργασιακά και λαμβάνουν πενιχρούς μισθούς έως 500€, έχουν σχεδόν τριπλασιαστεί τα τελευταία 9 χρόνια. Φυσικά, η κατάσταση είναι πολύ χειρότερη, εάν εξετάσουμε μόνο όσους λαμβάνουν μισθό έως 250€. Σε αυτή την περίπτωση, ο αριθμός των εργαζομένων, σχεδόν τετραπλασιάζεται, σε σχέση με το 2010. Βέβαια, οι αυξήσεις δεν σταματούν εκεί, αφού και στους εξίσου χαμηλούς μισθούς έως των 900€, παρατηρείται σημαντική αύξηση, ενώ αντίθετα οι μειώσεις αποδοχών υψηλότερων των προαναφερθέντων είναι αισθητές, φτάνοντας μέχρι και το 29%. Φυσικά, τα παραπάνω αποδεικνύονται και μέσω της ελάττωσης που έχουν υποστεί οι μέσες τακτικές αποδοχές πλήρους απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, όπως και της μερικής με το πρώτο να δέχεται πτώση περίπου 20%, ενώ το δεύτερο 33%, στην περίοδο 2010-2018.



Σχήμα 5.13: Μέσες αποδοχές πλήρους και μερικής απασχόλησης 2010 και 2018  
 Πηγή: protothema “Τετραπλασιάστηκαν οι εργαζόμενοι των 250 ευρώ τα χρόνια της κρίσης” & ΕΛΣΤΑΤ

Όσο για τον δημόσιο τομέα, παρατηρείται μια αντίστοιχη κατάσταση των αποδοχών, με τις ανάλογες αυξομειώσεις του αριθμού των εργαζομένων, αναλόγως του ποσού του μισθού. Όμως παρατηρούνται δυο βασικές διαφορές. Αρχικά, στον δημόσιο τομέα, δεν εμφανίζονται οι πενιχροί μισθοί των 250€ και κάτω, γεγονός θετικό, αφού με τέτοια ποσά, ακόμη και η επιβίωση είναι αδύνατη. Κατά δεύτερον, δεν παρουσιάζονται τόσο μεγάλες διακυμάνσεις, γεγονός όμως που δεν καθυστεράει, αφού το μεγαλύτερο ποσοστό των Ελλήνων πολιτών, απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα. Όσο αναφορά τις διακυμάνσεις αυτές, το ποσοστό των εργαζομένων, που λαμβάνουν αποδοχές μικρότερες των 1000€ έχει δεχτεί μια άνοδο της τάξεως του 11%, η οποία κυρίως διαμορφώνεται σε αυτό το ποσοστό, λόγω των υψηλότερων διακυμάνσεων στις μισθολογικές κατηγορίες 800€-899€ και 900€-999€ και όχι στις χαμηλότερες, γεγονός αντίθετο με αυτό που παρατηρείται στον ιδιωτικό τομέα.



Σχήμα 5.14: Ποσοστό εργαζομένων στον δημόσιο τομέα ανά κατηγορία μηνιαίων αποδοχών  
 Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Αναφορικά με τα παραπάνω, μπορούμε εύκολα να κατανοήσουμε λοιπόν, πως παρότι η ανεργία έχει αρχίσει να υποχωρεί και η οικονομία να σταθεροποιείται, πληθώρα εργαζομένων εξακολουθούν να ζουν στα όρια της φτώχειας, αφού οι εκάστοτε εργοδοσίες εκμεταλλεύονται τους ίδιους για την επίτευξη των δικών τους συμφερόντων, μέσω της αδήλωτης εργασίας, των ευέλικτων μορφών της ενώ την ίδια στιγμή τους εξαναγκάζουν να εργάζονται περισσότερες ώρες από αυτές που ορίζουν αυτού του είδους οι συμβάσεις, αλλά και οι εξευτελιστικές αποδοχές, που σε ορισμένες περιπτώσεις δεν αρκούν καν για την κάλυψη των απαραίτητων για την επιβίωση τους. Αυτά τα φαινόμενα, συναντώνται κυρίως σε εργαζομένους μικρότερων ηλικιών, όπου η ανάγκη τους για εισόδο στην αγορά εργασίας, τους οδηγεί στην ανάληψη εργασιών τραγικών συνθηκών και αποδοχών. Όπως είναι προφανές, η εκμετάλλευση δεν σταματά εκεί, αφού ακόμη και τα επιδόματα τα οποία δικαιούνται οι εργαζόμενοι να λάβουν από τους εργοδότες τους, σε πολλές περιπτώσεις ζητούνται πίσω από τους ίδιους και αναγκάζονται να τα επιστρέψουν υπό την απειλή μιας επερχόμενης απόλυσης. Μπορεί η ανεργία να μειώνεται με αργούς ρυθμούς, αλλά αυτό που πραγματικά συμβαίνει δεν παρουσιάζει στοιχεία προόδου, αφού οι φτωχοί άνεργοι μπορεί να ελαττώνονται, αλλά την θέση τους λαμβάνουν οι φτωχοί εργαζόμενοι.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup> : ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΚΑΙ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΦΤΩΧΕΙΑΣ**

### **6.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Με τον εργασιακό τομέα να δυσλειτουργεί σχεδόν ολοκληρωτικά από την στιγμή των πρώτων σκληρών μέτρων κατά την έναρξη της κρίσης και έπειτα, η πολιτική των κυβερνήσεων για δημιουργία πλεονάσματος μέσα από την εφαρμογή μέτρων λιτότητας αλλά την ίδια στιγμή και από την υψηλή και παράλογη φορολογία των πολιτών, οδήγησε στην άνοδο της φτώχειας, όχι μόνο των ανέργων, όπως και συνέβαινε ανέκαθεν, αλλά και των ιδίων των εργαζομένων, αλλά και τον αποκλεισμό πολλών ατόμων των κατώτερων κοινωνικών στρωμάτων οικονομικά αλλά και κοινωνικά.

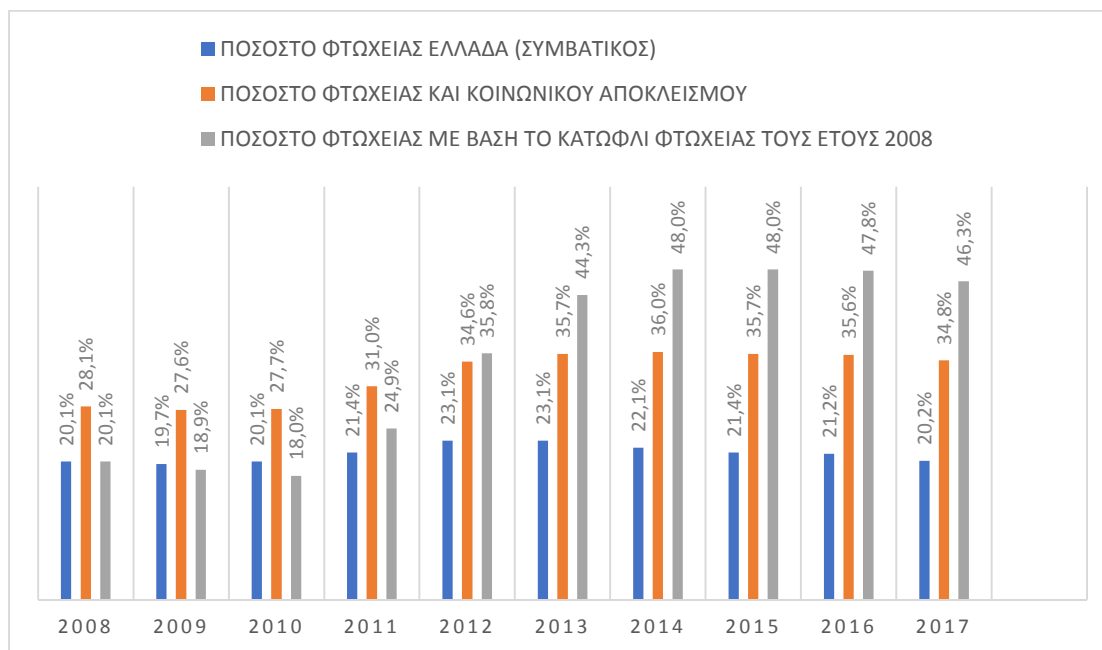
Στο κεφάλαιο που θα ακολουθήσει προσπαθούμε να επικεντρωθούμε στο πως διαμορφώθηκε η φτώχεια στην χώρα μας την περίοδο αναφοράς μας, αλλά και το πως μοιράζεται, ανάλογα με το φύλο, την ηλικία αλλά και την επαγγελματική κατάσταση του καθενός χρησιμοποιώντας τα πιο πρόσφατα στοιχεία που μπορούσαμε να συλλέξουμε. Τα περισσότερα στοιχεία που θα αποτυπωθούν παρακάτω είναι παρμένα από την Eurostat, από τις τελευταίες ετήσιες εκθέσεις της ΓΣΕΕ, όπως και από μελέτες οργανισμών που αντικείμενο τους αποτελεί το εργασιακό περιβάλλον.

### **6.2 ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΦΤΩΧΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ**

Με μια γρήγορη παρακολούθηση στην διαμόρφωση του δείκτη της φτώχειας από την εισχώρηση της χώρας μας στην ύφεση και έπειτα, μπορούμε να καταλάβουμε αμέσως πως η ύφεση είχε και έχει άμεση σχέση στην εξέλιξη της, η οποία φυσικά διαρκώς έχει ανοδική πορεία. Σε μια χώρα με οικονομική σταθερότητα, η φτώχεια συσχετίζεται συνήθως με την ανισότητα και την αδικία που παρατηρείται στην κατανομή του πλούτου της και πιο συγκεκριμένα όταν η χώρα δεν κατορθώνει να παραχωρήσει και μέρος αυτών στα κατώτερα και πιο αδύναμα στρώματα της. Αναφερόμενοι στην Ελλάδα όμως, που η ύφεση συνεχίζει να υφίσταται και την οικονομία της να έχει συρρικνωθεί σε εξωπραγματικό σημείο, κάτι τέτοιο δεν μπορεί να ειπωθεί ώστε να αιτιολογήσει την φτώχεια ως απόρροια της ανισότητας και μόνο.

Στο παρακάτω διάγραμμα αποτυπώνονται 3 είδη δεικτών φτώχειας από το έτος έναρξης της Ελλάδας στην ύφεση, μέχρι και το 2017. Το συμβατικό ποσοστό φτώχειας αναφέρεται στα άτομα όπου η αμοιβή τους δεν ξεπερνά τα 6/10 του μέσου διαθέσιμου εισοδήματος του πληθυσμού. Από την στιγμή όμως που το εισόδημα αυτό έχει ελαττωθεί σε τεράστιο βαθμό μέσα στα χρόνια της κρίσης, λόγω της ολικής δυσλειτουργίας της εργασίας όπως και της

διαμόρφωσης πολύ μικρού βασικού μισθού, η χρήση του δεν θεωρείται εντελώς ρεαλιστική και πραγματική. Έτσι, για να υπάρχει μια ορθότερη αποτύπωση της κατάστασης, χρησιμοποιείται και ο δείκτης φτώχειας που βασίζεται στο μέσο εισόδημα που υπήρχε όταν η χώρα εισήλθε στην ύφεση, δηλαδή το 2008. Ο τελευταίος δείκτης, αυτός που αναφέρεται στο ποσοστό φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού, χρησιμοποιήθηκε από την Eurostat, με σκοπό την ορθή αποτύπωση της υψηλής φτώχειας, αφού χρησιμοποιούνται πριν την διαμόρφωση του η αποστέρηση των πολιτών, εκτός από το εισόδημα.



Διάγραμμα 6.1: Ποσοστά γενικού δείκτη φτώχειας, δείκτη φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού και δείκτη φτώχειας με βάση το μέσο εισόδημα του 2008 (πηγή: Eurostat)

Όπως παρατηρούμε, αναφορικά με τον συμβατικό δείκτη, παρουσίασε άνοδο η οποία έφτασε και το 3%, αφού το 2008 αποτυπωνόταν στο 20,1%, ενώ το 2012 στο 23,1%, το έτος με τον υψηλότερο δείκτη ο οποίος παρέμεινε στο ίδιο ποσοστό και το επόμενο. Από το 2014 και έπειτα παρατηρείται μια σταδιακή πτώση του, με το 2017 να έχει σχεδόν επιστρέψει στα επίπεδα του 2008, φτάνοντας μόλις 0,1% υψηλότερα από το έτος έναρξης της αναφοράς μας. Για την συγκεκριμένη μείωση, μπορεί εύκολα να ειπωθεί πως ευθύνεται η αντίστοιχη πτώση της ανεργίας, η οποία ξεκίνησε να πραγματοποιείται την ίδια χρονική περίοδο, όπως και αργότερα διάφορες διατάξεις, όπου εξασφάλισαν μερικές μορφές εισοδημάτων στα κοινωνικά στρώματα που βρίσκονται σε επίπεδα φτώχειας, με χαρακτηριστικότερο την εξασφάλιση του ελαχίστου εγγυημένου εισοδήματος.

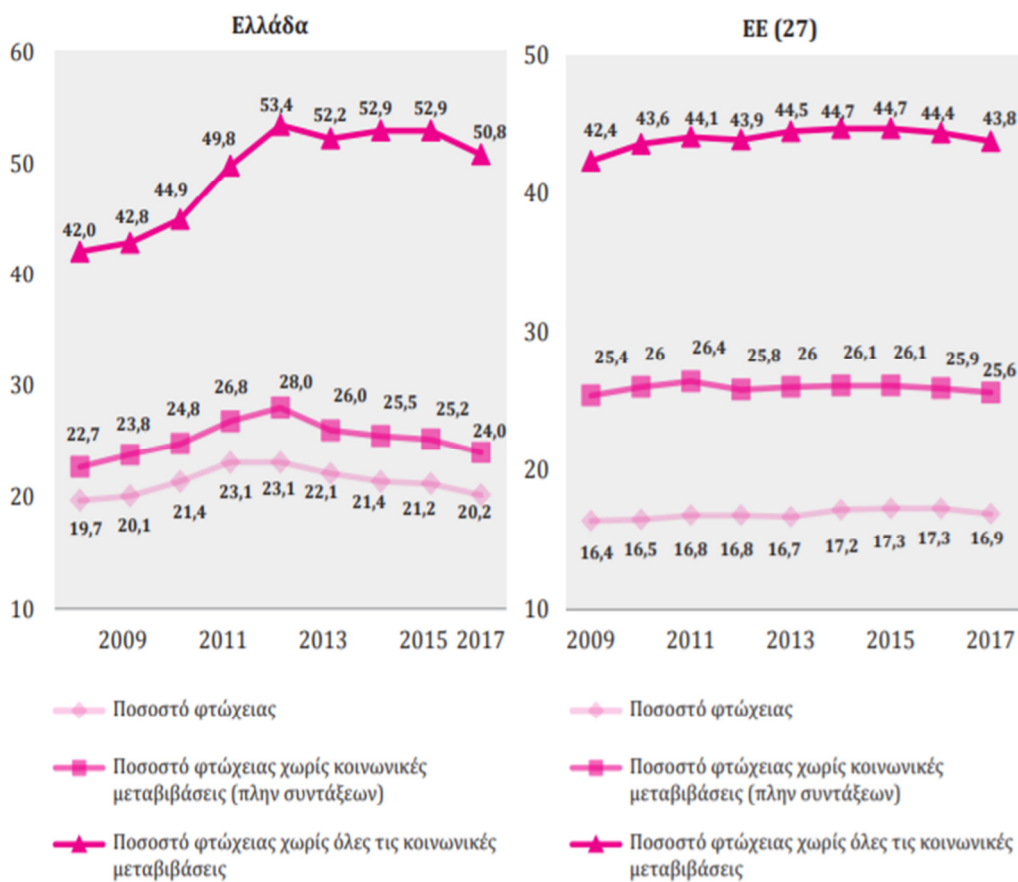
Όμως, όπως αναφέραμε και παραπάνω, χρησιμοποιείται και ο δείκτης φτώχειας με βάση το μέσο εισόδημα του 2008, λόγω των ισχυρών μειώσεων που έχει δεχτεί το μέσο εισόδημα σήμερα. Όπως μπορούμε να δούμε λοιπόν, εδώ η κατάσταση είναι τελείως διαφορετική, αφού το ποσοστό που αναγράφεται για το 2017 στον προηγούμενο δείκτη, είναι ίδιο με αυτό του 2008 στον συγκεκριμένο. Πιο αναλυτικά, στον συγκεκριμένο δείκτη, η αύξηση είναι τρομακτική, μέχρι που υπερδιπλασιάστηκε, με το υψηλότερο ποσοστό να αναγράφεται τα έτη 2014 και 2015 στο 48%, μια αύξηση της τάξεως του 27,9%. Έκτοτε, μπορεί να παρατηρείται μια μικρή μείωση του, αλλά εξακολουθεί να βρίσκεται σε πολύ υψηλά επίπεδα. Αυτό



ουσιαστικά αποτυπώνει πως με βάση το μέσο εισόδημα του 2008, σχεδόν 1 στους 2 Έλληνες βρίσκεται κάτω από το όριο της φτώχειας.

Όσο για τον δείκτη που δημιούργησε η Eurostat, είναι εμφανέστατα πιο υψηλός από τον συμβατικό, γεγονός φυσιολογικό αφού λαμβάνονται υπόψιν περισσότεροι παράμετροι πέραν του μέσου εισοδήματος. Συγκεκριμένα, η υψηλότερη αύξηση που δέχτηκε από την έναρξη αναφοράς μας, ήταν στο 15,9%, αφού το 2008 υπολογίστηκε στο 28,1%, ενώ το 2014, που ήταν και το υψηλότερο ποσοστό, έφτασε το 36%. Η διαφορά με τον συμβατικό, πέραν του υψηλότερου ποσοστού του, είναι το γεγονός πως έχει σταθεροποιηθεί και δεν ελαττώνεται όπως ο συμβατικός. Αυτό αρχικά οφείλεται στο γεγονός ότι πολλά άτομα απασχολούνται για πολύ περισσότερες ώρες με τις ίδιες απολαβές και κατά δεύτερον στο ότι σε πολλούς απασχολούμενους εργασιακά, έχουν δημιουργηθεί στερήσεις βασικών αγαθών, αφού οι αμοιβές τους δεν φτάνουν για την ικανοποίηση του συνόλου των απαραίτητων αναγκών τους.

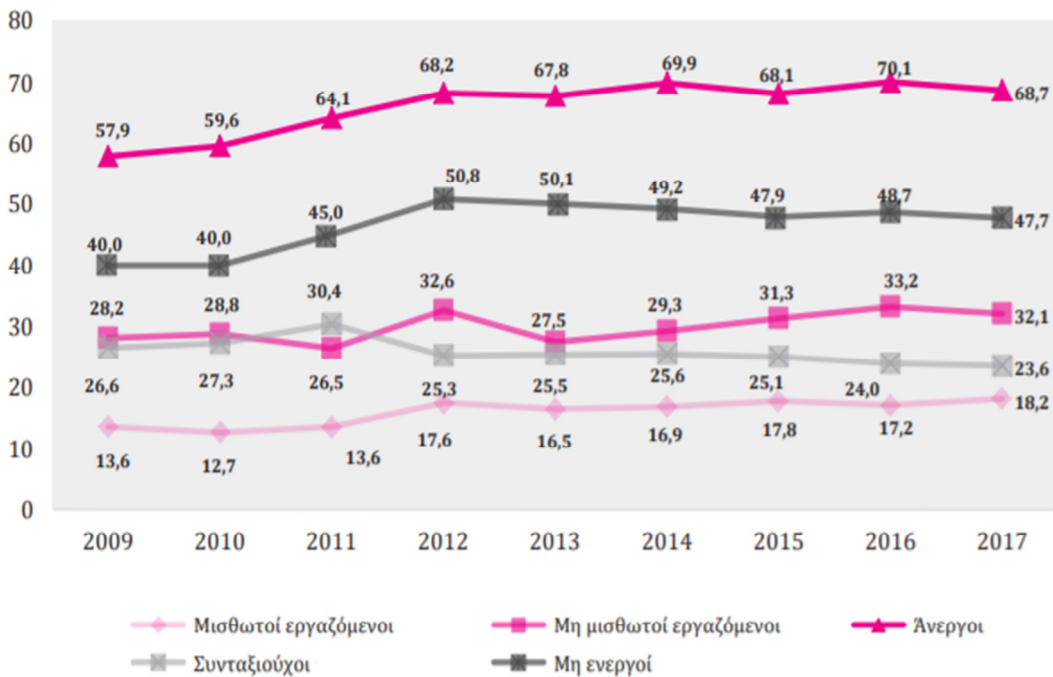
Μέχρι στιγμής, αυτό που μπορούμε να συμπεράνουμε είναι πως υπάρχει μια τάση για διαρκή μείωση της οικονομικής ανέχειας στην Ελλάδα από το 2015 και έπειτα, γεγονός θετικό. Αντίστοιχα θετική πρέπει να θεωρηθεί και η απόφαση να μην πραγματοποιηθεί η ελάττωση των συντάξεων μέχρι και 18%, που προβλεπόταν στον Ν. 4472/17 με το τέλος του 2018. Το γεγονός αυτό είναι πολύ σημαντικό, αφού στην χώρα μας, οι συντάξεις παίζουν καθοριστικό ρόλο στην διατήρηση των Ελλήνων εκτός της ζώνης της φτώχειας, συγκριτικά με την ΕΕ-27, όπως παρουσιάζεται και στο παρακάτω διάγραμμα:



Διάγραμμα 6.2: Ποσοστό οικονομικής ανέχειας με και χωρίς κοινωνικές μεταβιβάσεις (Πηγή: ετήσια έκθεση ΓΣΕΕ 2019)

Το πρώτο πράγμα που γίνεται αμέσως αντιληπτό, είναι αυτό που ήδη αναφέραμε, δηλαδή πως οι συντάξεις στην Ελλάδα αποτελούν υψίστης σημασίας παράγοντα για την διαμόρφωση του ποσοστού φτώχειας σε σχέση με την ΕΕ-27, αφού καθ' όλη την διάρκεια των ετών αναφοράς μας, το ποσοστό φτώχειας, χωρίς να υπολογίζονται οι κοινωνικές μεταβιβάσεις, συμπεριλαμβανομένων και των συντάξεων φυσικά, είναι σταθερά 7%-8% υψηλότερο από αυτό της ΕΕ. Δεύτερο και κύριο χαρακτηριστικό, είναι το γεγονός πως οι υπόλοιπες κοινωνικές μεταβιβάσεις φαίνεται να μην επηρεάζουν ιδιαίτερα το ποσοστό αυτό στην Ελλάδα, αφού ακόμη και στον υψηλότερο δείκτη που σημειώθηκε, το 2013, η αύξηση ήταν μικρότερη του 5% συγκρίνοντας τον συμβατικό δείκτη φτώχειας με τον δείκτη χωρίς τις κοινωνικές μεταβιβάσεις, πλην όμως των συντάξεων. Αυτό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός πως μόνο ένα μικρό μέρος των οικονομικά αδύναμων λαμβάνει κάποιο βοήθημα, συνήθως με την μορφή επιδόματος, το οποίο συνήθως είναι και χαμηλής αξίας και δεν μπορεί να συνεισφέρει ιδιαίτερα στην ελάττωση της φτώχειας. Τέλος, ιδιαίτερα στην Ελλάδα αλλά και στην Ε.Ε., όπως βλέπουμε, οι συντάξεις παίζουν έναν από τους σημαντικότερους ρόλους στην διατήρηση του ποσοστού φτώχειας σε ένα συγκεκριμένο επίπεδο και στην Ελλάδα ίσως και τον σημαντικότερο. Αναφορικά με την χώρα μας, αν και παρατηρούμε πως από το 2013 που σημειώθηκαν τα υψηλότερα ποσοστά, έχει παρατηρηθεί μια ελάττωση στον δείκτη φτώχειας που δεν περιλαμβάνει ούτε τις συντάξεις που φτάνει το 2,6% το 2017, παρόλα αυτά πρέπει να θεωρηθεί φυσιολογικό, αφού και ο συμβατικός δείκτης ακολουθεί αντίστοιχη πορεία.

Εκτός όμως από τα παραπάνω, υψίστης σημασίας είναι να αναφερθούμε και στο πως διαμορφώνεται ο δείκτης αυτός, ανάλογα με την κατηγορία των Ελλήνων πολιτών. Η κατάσταση που διαμορφώθηκε στον τομέα της εργασίας, συνδυαστικά πάντοτε με την ελαχιστοποίηση των αμοιβών από τα σκληρά μέτρα και νομοθεσίες που πάρθηκαν και θεσπίστηκαν, οδήγησε αρχικά στην εμφάνιση, αλλά πολύ σύντομα και στο τεράστιο μέγεθος του αριθμού των φτωχών εργαζομένων, δηλαδή των πολιτών που δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα για την κάλυψη των βασικών τους αναγκών, ενώ απασχολούνται εργασιακά, με το πιο δυσάρεστο να είναι μάλιστα πως σε πολλές περιπτώσεις, ο αριθμός αυτός συγκρίνεται με αυτόν των ατόμων χωρίς εργασία. Στην συνέχεια αποτυπώνονται τα ποσοστά φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού διαφόρων ομάδων:



Διάγραμμα 6.3: Πληθυσμός σε επίπεδα φτώχειας εγχώρια ανάλογα με την επαγγελματική κατάσταση (πηγή: ετήσια έκθεση ΓΣΕΕ 2019)

Το πρώτο πράγμα που γίνεται ευθύς αμέσως αντιληπτό, είναι πως με το ξέσπασμα της κρίσης, σε κάθε ομάδα που αναφέρεται στο διάγραμμα, ο δείκτης φτώχειας είχε ανοδική πορεία.

Αναφορικά με τους άνεργους, θεωρείται φυσιολογικό πως καταλαμβάνουν τα υψηλότερα ποσοστά. Συγκεκριμένα, η κορύφωση του σημειώθηκε το 2016, όταν έφτασε το 70,1%, 12,2% υψηλότερο από το ήδη υψηλό ποσοστό του 2009. Το περίεργο στο συγκεκριμένο γεγονός είναι πως η διαμόρφωση αυτού του ποσοστού προήλθε έπειτα από 3 συνεχιζόμενες μειώσεις. Το 2017 βέβαια, έδειξε να υποχωρεί ξανά, φτάνοντας στο 68,7%, εξακολουθώντας όμως να βρίσκεται σε πολύ υψηλό επίπεδο, με το ποσοστό αυτό να μην είναι καν το χαμηλότερο την τελευταία 5ετία.

Ουραγός στον δείκτη φτώχειας, βρίσκονται οι μισθωτοί εργαζόμενοι, οι οποίοι το 2017 βρίσκονταν στο 17,2%, μόλις 3,6% υψηλότερα από το 2009 και με το υψηλότερο τους, το 2015, να μην ξεπερνά το 18%. Βέβαια τα ποσοστά στην συγκεκριμένη κατηγορία δεν αποτυπώνουν επακριβώς την πραγματική εικόνα, αφού αναφερόμαστε σε ιδιωτικούς αλλά και δημόσιους υπαλλήλους. Όπως είδαμε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, η διαρκής εκμετάλλευση των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα με τις ειδικές μορφές απασχόλησης συνδυαστικά με τους πενιχρούς μισθούς, αυξάνουν σε μεγάλο βαθμό τον αριθμό των εργαζομένων φτωχών. Έτσι, αν υπήρχε η δυνατότητα για να ξεχωριστούν οι δύο αυτές κατηγορίες, τότε θα διαπιστώναμε πως το ποσοστό φτώχειας των μισθωτών ιδιωτικού τομέα είναι πραγματικά πού υψηλότερο.

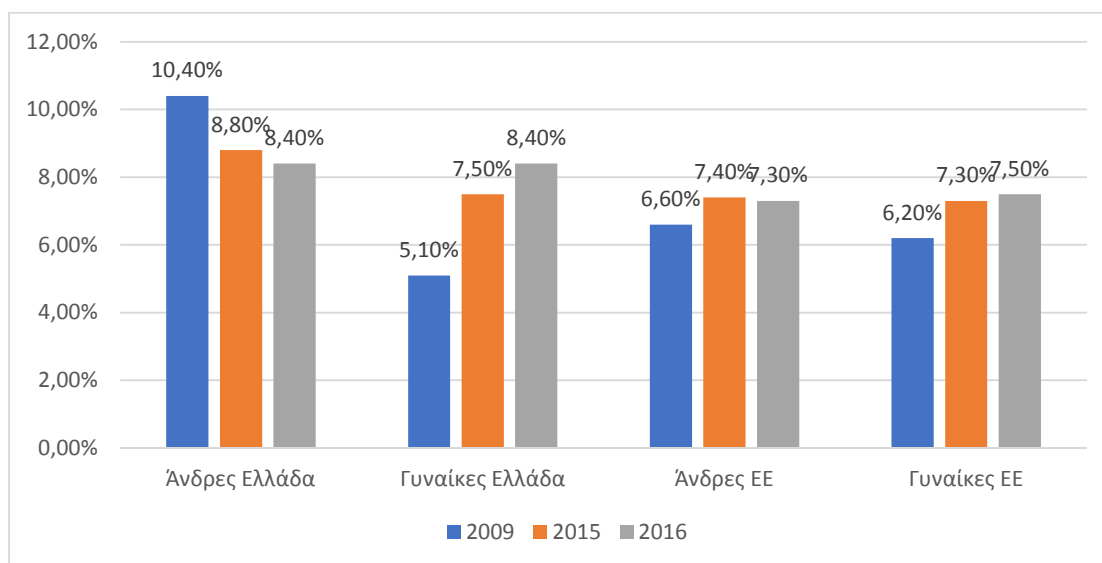
Τέλος, αναφορικά με τους συνταξιούχους, παρατηρείται μια πτώση στο ποσοστό της τάξης του 3% συγκρίνοντας το 2009 με το 2017, όπως και 3,6% αν συγκριθεί το υψηλότερο ποσοστό που σημειώθηκε με το τελευταίο έτος αναφοράς μας. Βέβαια αυτό μπορεί να

θεωρηθεί οξύμωρο, αφού οι συντάξεις έχουν δεχτεί συνεχόμενες μειώσεις στα χρόνια της ύφεσης. Παρόλα αυτά, η εξήγηση αυτής της εικόνας είναι το γεγονός πως έχει δεχτεί πολύ μεγαλύτερη το μέσο εισόδημα, όπου βάση αυτού υπολογίζονται και οι συγκεκριμένοι δείκτες, όπως και προαναφέραμε.

### 6.3 ΦΤΩΧΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΓΧΩΡΙΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΙΚΑ

Όπως παρατηρήσαμε και από το τελευταίο διάγραμμα της προηγούμενης υποενότητας, η φτώχεια δεν είναι πλέον ένα στοιχείο που αφορά κατά κύριο λόγο τους ανέργους, αφού όπως είδαμε, έχει εξαπλωθεί και σε έναν μεγάλο αριθμό εργαζομένων. Έτσι, παρακάτω θα προσπαθήσουμε να αποτυπώσουμε διάφορες κατηγορίες εργασιακών ομάδων και πως σε αυτές διαμοιράζεται η φτώχεια, βασιζόμενοι κυρίως στο φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, αλλά και το είδος εργασίας.

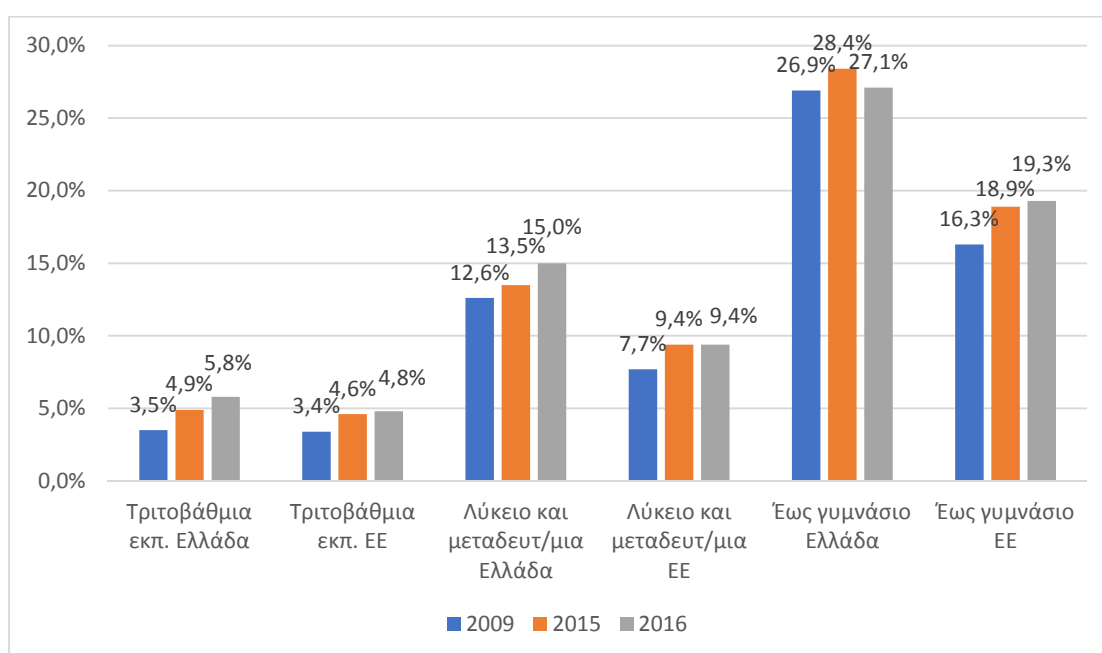
Ξεκινώντας λοιπόν, κάνοντας μια αναφορά πρώτα στο φύλο, θα διαπιστώναμε πως τα επίπεδα φτώχειας μεταξύ ανδρών και γυναικών, έχουν ακριβώς την αντίθετη κατεύθυνση από την έναρξη της κρίσης και έπειτα, αφού στην έναρξη της ύφεσης οι φτωχοί εργαζόμενοι γένους αρσενικού ήταν υπερδιπλάσιοι συγκριτικά με τις γυναίκες. Με το πέρασμα των χρόνων όμως, φαίνεται πως οι ρόλοι σιγά σιγά αντιστρέφονται, αφού το 2016 τα επίπεδα φτώχειας μεταξύ των 2 κατηγοριών είναι ακριβώς τα ίδια, αφού και τα 2 διαμορφώνονται στο 8,4%. Μια εξήγηση για το συγκεκριμένο γεγονός είναι το φαινόμενο της κατάχρησης των ειδικών μορφών εργασίας που άνθισαν την περίοδο της κρίσης, οι οποίες συνήθως απασχολούν γυναίκες και αποτελούν βασικό παράγοντα για την αύξηση της φτώχειας.



Διάγραμμα 6.4 :Φτωχοί εργαζόμενοι με βάση το φύλο (Πηγή Eurostat)

Κάτι ακόμα που γίνεται γρηγορά αντιληπτό, είναι το γεγονός πως τα ποσοστά φτώχειας στην ΕΕ συγκριτικά με την Ελλάδα είναι σαφώς χαμηλότερα, το οποίο θα λέγαμε πως δεν εκπλήσσει. Αυτό που έχει ενδιαφέρον όμως είναι το γεγονός πως ανεξαρτήτως το φύλο στην συγκεκριμένη περίπτωση , η κατανομή είναι σχεδόν ίσα μοιρασμένοι και μάλιστα όχι μόνο πρόσφατα, αλλά καθ' όλη την διάρκεια της κρίσης. Ακόμη πιο ενδιαφέρον αλλά και περίεργο είναι πως αντίθετα με την σταδιακή πτώση της φτώχειας των Ελλήνων ανδρών εργαζομένων, στην ΕΕ και τα 2 φύλα παρουσιάζουν μια σταδιακή αύξηση, ενώ πολλές από τις Ευρωπαϊκές χώρες έχουν ξεπεράσει την κρίση, σε αντίθεση με την Ελλάδα. Αυτό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός πως η τάση για τον πολλαπλασιασμό των ειδικών μορφών απασχόλησης δεν είναι μόνο φαινόμενο Ελληνικό, αλλά και Ευρωπαϊκό, με πολλές χώρες να τις χρησιμοποιούν ως κυρίες μορφές εργασίες, απομακρυνόμενες σταδιακά από τις παραδοσιακές μορφές εργασίας.

Στο προηγούμενο κεφάλαιο, δείξαμε πως το επίπεδο μόρφωσης αποτελεί βασικό και κύριο παράγοντα για την εύρεση ή ακόμη και την διατήρηση μιας θέσης εργασίας στην Ελλάδα. Έτσι, θα ήταν σημαντικό να διαπιστώσουμε εάν το ίδιο ισχύει και σχετικά με την φτώχεια εγχωρία αλλά και ευρωπαϊκά, αφού όπως ήδη έχουμε καταλάβει, την σημερινή εποχή η εύρεση εργασίας δεν σημαίνει απαραίτητα πως θα απομακρύνει και την φτώχεια.



Διάγραμμα 6.5 : Εργαζόμενοι κάτω από το όριο της φτώχειας σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης (Πηγή: Eurostat)

Όπως διαπιστώνουμε και από το παραπάνω διάγραμμα, το επίπεδο μόρφωσης δεν επηρεάζει μόνο την ανεργία, αλλά και τις χρηματικές απολαβές που λαμβάνουν τα άτομα που απασχολούνται εργασιακά και κατ επέκταση και η φτώχεια των ιδίων.

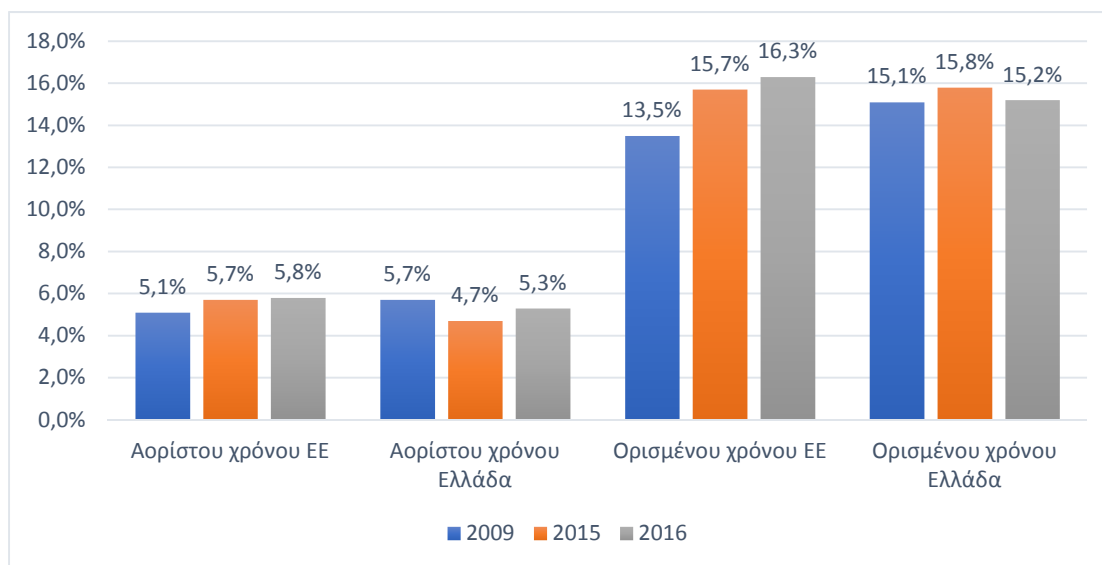
Αναφερόμενοι αρχικά στα άτομα που δεν έχουν τελειώσει την δευτεροβάθμια εκπαίδευση, όπως φαίνεται, σε αυτή την κατηγορία παρουσιάζεται το υψηλότερο ποσοστό φτώχειας. Συγκεκριμένα, παραπάνω από το ¼ των Ελλήνων αυτής της κατηγορίας βρίσκονται σε επίπεδα εξαθλίωσης, ενώ αντιθέτως στην ΕΕ, κάτω από το 1/5, με την διαφορά μεταξύ των 2 αυτών κατηγοριών να κυμαίνεται καθ' όλη την διάρκεια των χρόνων αναφοράς μας, σε 8-10 ποσοστιαίες μονάδες. Φυσικά αυτή η τόσο υψηλή διαφορά δεν μπορεί να έχει δημιουργηθεί μονάχα από την δυσλειτουργία του εργασιακού τομέα των τελευταίων χρόνων, αλλά και από την δυνατότητα των περισσότερων ευρωπαϊκών χωρών να χρησιμοποιήσουν τους ανειδίκευτους εργάτες σταδιακά, κάτι το οποίο δεν έχει επιτευχθεί εγχώρια.

Μια σχετικά μεγάλη διαφορά μεταξύ Ευρώπης και Ελλάδας φαίνεται πως υπάρχει και στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Συγκεκριμένα η διαφορά που διαμορφώθηκε το 2016 ξεπέρασε το 5,5%. Η βασική διαφορά τους όμως δεν είναι τόσο στο μέγεθος τους, αλλά στις κινήσεις τους, διότι ενώ στην ΕΕ φαίνεται να υπάρχει μια σταθεροποίηση καθ' όλη την διάρκεια των ετών της κρίσης και μάλιστα το 2015 και 2016 να διαμορφώνεται σταθερά στο 9,4%, αντιθέτως στην Ελλάδα παρατηρείται πως όχι απλά δεν ισχύει κάτι τέτοιο, αλλά την ίδια στιγμή συνεχίζεται η ανοδική πορεία της φτώχειας στην κατηγορία αυτή.

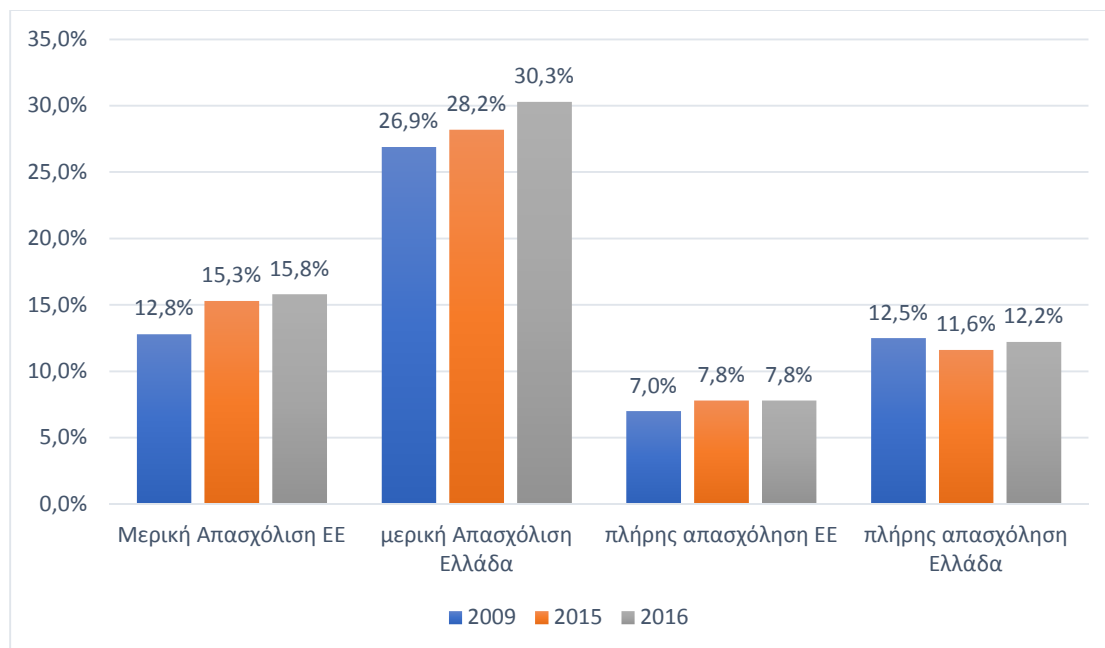
Χωρίς ιδιαίτερες διαφορές και σε χαμηλά ποσοστά φαίνεται να κυμαίνονται οι τελειόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, με το 5,8% να βρίσκεται σε επίπεδα φτώχειας εγχωρία, μόλις 1% περισσότερο από το αντίστοιχο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Καταλαβαίνουμε λοιπόν, πως η υψηλή μόρφωση και εκπαίδευση αποτελεί ένα πολυεργαλείο την σημερινή εποχή, που όχι μόνο μπορεί να δώσει καλύτερες δυνατότητες για την αποφυγή της ανεργίας, αλλά την ίδια στιγμή δίνει την ευκαιρία στους εργαζομένους να κατακτήσουν καλύτερες χρηματικές αποδοχές, που αποτελεί το βασικότερο εργαλείο για την έξοδο από τα επίπεδα της φτώχειας.

Το τελευταίο κομμάτι στο οποίο θα θέλαμε να αναφερθούμε, είναι στην σχέση του τύπου εργασίας με την φτώχεια, είτε ως προς τη χρονική διάρκεια της, αλλά είτε και ως προς το καθημερινό ωράριο της. Έτσι, στα επόμενα 2 διαγράμματα, αποτυπώνονται τα ποσοστά φτώχειας μεταξύ αόριστης και ορισμένης διάρκειας, όπως και της μερικής και πλήρους απασχόλησης, πάντοτε συγκρινόμενα με τα αντίστοιχα της ΕΕ:



Διάγραμμα 6.6 : Ποσοστά φτώχειας εργαζομένων με βάση το είδος της σύμβασης (Πηγή: Eurostat)



Διάγραμμα 6.7 : Ποσοστά φτώχειας των εργαζομένων με βάση τον χρόνο εργασίας τους (πηγή: Eurostat)

Παρατηρώντας το διάγραμμα 6.6 μπορούμε να συμπεράνουμε 2 βασικά πράγματα:

- Αρχικά, για κάθε έναν εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης που βρίσκεται σε επίπεδα φτώχειας και εξαθλίωσης, βρίσκονται περίπου 3 από αυτούς που απασχολούνται με μερική, για τα εγχωρία δεδομένα, ενώ αντίστοιχη είναι και η συσχέτιση στην Ευρώπη.
- Το δεύτερο που μπορούμε να καταλάβουμε βασιζόμενοι στην πρώτη μας διαπίστωση, είναι πως η αόριστη διάρκειας εργασία, εκτός από την ανακούφιση που παρέχει για το μέλλον συγκριτικά με την ορισμένη, έχει και υψηλότερες αποδοχές, που όπως έχουμε προαναφέρει είναι ο κύριος παράγοντας για την απομάκρυνση από την οικονομική ανέχεια. Αυτό φυσικά οφείλεται στο γεγονός πως η αόριστη διάρκειας εργασία, συνήθως είναι μεγάλης διάρκειας και έτσι οι χρηματικές αποδοχές αυξάνονται μετά το πέρασμα κάποιων ετών βάση νόμου, ενώ την ίδια στιγμή οι προσλήψεις ορισμένης διάρκειας που πραγματοποιούνται, συνήθως αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, που στην Ελλάδα τουλάχιστον έχει δεχθεί πολλές μειώσεις, φτάνοντας σε πολύ χαμηλά επίπεδα.

Αναφορικά με το επόμενο διάγραμμα, αποδεικνύεται η διατύπωση μας πως οι ευέλικτες μορφές εργασίας έχουν αποτελέσει τον βασικό πυλώνα για την εξαθλίωση των Ελλήνων, αφού πάνω από το 30% των Ελλήνων εργαζομένων αυτής της μορφής ζουν στα όρια της οικονομικής ανέχειας, διπλάσιο από αυτό της ΕΕ. Αν το συνδυάσουμε με το γεγονός πως ένα πολύ υψηλό ποσοστό Ελλήνων απασχολείται σε αυτό το είδος εργασίας, όπως είδαμε στο

προηγούμενο κεφάλαιο, τότε καταλαβαίνουμε πως αναφερόμαστε σε έναν τεράστιο αριθμό πολιτών και οικογενειών. Αυτό βέβαια συνδέεται άμεσα με το γεγονός πως πάνω από το 25% των Ελλήνων με τέτοιας μορφής εργασία, αμείβεται με ποσό κατώτερο αυτού του επιδόματος ανεργίας, βάσει στοιχείων που είχε καταθέσει το ΕΦΚΑ το 2017.

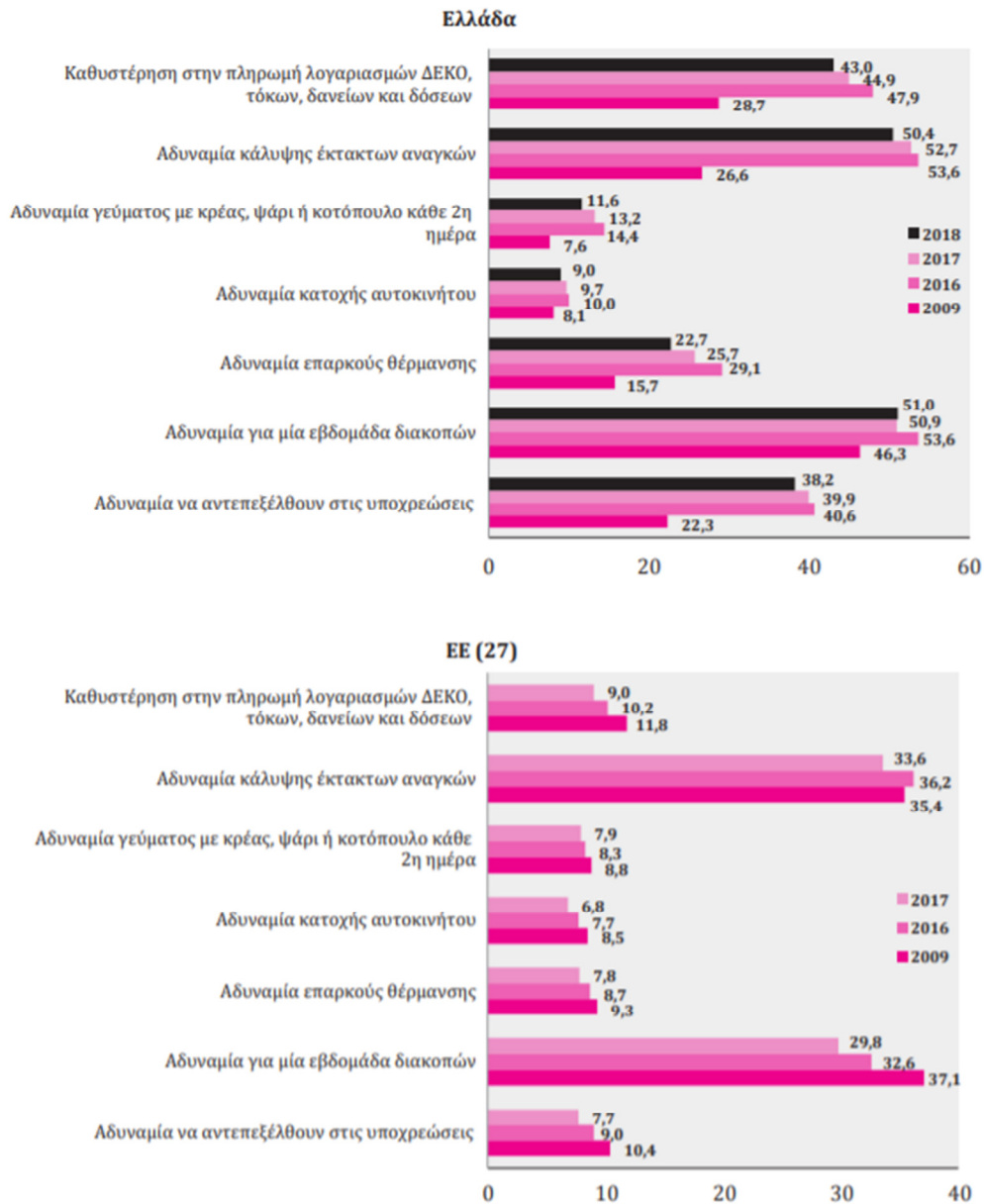
Το δεύτερο που παρατηρείται, το οποίο θα λέγαμε πως πραγματικά είναι εξίσου ανησυχητικό, είναι πως το ποσοστό οικονομικής ανέχειας των ατόμων με πλήρης εργασία είναι σχεδόν διπλάσιο από το αντίστοιχο της Ευρώπης. Αν και αρχικά αυτό δεν φαντάζει λογικό, αν αναλογιστούμε την παράλογη υπερφορολόγηση που έχει θεσπιστεί στην χώρα μας την τελευταία 10ετία, τότε τα ποσοστά αρχίζουν και έχουν νόημα.

## **6.4 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΟΣΤΕΡΗΣΗΣ**

Μέχρι στιγμής, έχει πραγματοποιηθεί μια μελέτη στις ιδιότητες των μισθωτών αλλά και γενικώς των ατόμων που εργάζονται, οι οποίοι βρίσκονται σε κατάσταση που δεν μπορούν να προμηθευτούν ούτε τα απολύτως απαραίτητα για την επιβίωσή τους, φτάνοντας και σε σημείο να είναι κοινωνικά αποκλεισμένοι. Ακόμη ερευνήθηκαν και παράγοντες όπως είναι η μόρφωση, το φύλο, καθώς και το είδος της εργασίας, οι οποίοι όμως δεν διευκρινίζουν την ακριβή κατάσταση που βιώνουν τα άτομα αυτών των κατηγοριών. Με λίγα λόγια το ερώτημα είναι τι πραγματικά εννοούμε όταν λέμε πως κάποιος προσπαθεί να επιβιώσει κάτω από τα όρια της οικονομικής ανέχειας. Η οικονομική ανέχεια ορίζεται εξ ολοκλήρου από το μέγεθος του μισθού, που στην συγκεκριμένη περίπτωση είναι πενιχρός, σε αντίθεση με το κοινωνικό αποκλεισμό, όπου είναι απόρροια πολλών καταστάσεων πέραν του χρηματικού παράγοντα αλλά κυρίως έχει να κάνει με τον τρόπο ζωής των ανθρώπων και των οικογενειών τους.

Η οικονομική δεινότητα είναι επακόλουθο της οικονομικής δυσκολίας που επικρατεί λόγω της κρίσης, και κυρίως της αποδιοργάνωσης του εργασιακού περιβάλλοντος, της διαρκούς πτωτικής πορείας των μισθών που έρχεται σε σύγκρουση με την ανοδική πορεία των φόρων, που αυτό έχει ως αποτέλεσμα τα άτομα να αδυνατούν να παρέχουν ακόμη και τα απαραίτητα αγαθά στις οικογένειές τους. Στην συνέχεια παραθέτουμε ένα διάγραμμα το οποίο μας αποκαλύπτει τα προβλήματα που δημιουργούνται στην κάλυψη ορισμένων βασικών αναγκών και σε τι επίπεδο, στην Ελλάδα αλλά και στην ΕΕ, ώστε να πραγματοποιηθούν οι απαραίτητες συγκρίσεις:





Διάγραμμα 6.8: Ποσοστό των ατόμων που δεν έχουν την δυνατότητα να καλύψουν βασικές ανάγκες (πηγή: ετήσια έκθεση ΓΣΕΕ 2019)

Το πρώτο στοιχείο, αναφέρεται στην αδυναμία πληρωμής βασικών λογαριασμών όπως και των δανείων και των δόσεων. Όπως παρατηρούμε, η μεγαλύτερη διαφορά σημειώθηκε την χρονική περίοδο 2009-2016, όταν και έφτασε το 19,2%. Έκτοτε, η διαφορά φαίνεται να μειώνεται, λόγω της πτωτικής πορείας του ποσοστού των καθυστερήσεων αυτών, με την διαφορά το 2018 συγκριτικά με το 2009, να είναι στις 14,3 ποσοστιαίες μονάδες. Αντιθέτως, τα ποσοστά στην συγκεκριμένη κατηγορία στην ΕΕ, είναι περίπου 4μιση φορές μικρότερα, με το 2018 να έχει κατέβει στο 9%, 2,8 ποσοστιαίες μονάδες λιγότερες σε σχέση με το έτος έναρξης της αναφοράς μας. Η τόσο μεγάλη διαφορά μεταξύ Ελλάδας και Ευρώπης, εν μέρει μπορεί να δικαιολογηθεί από το γεγονός πως τουλάχιστον στο κομμάτι των λογαριασμών, ιδίως αυτών του ρεύματος και της ύδρευσης, προέρχονται από δημόσιους παρόχους, με αποτέλεσμα να υπάρχει μια μεγαλύτερη ευελιξία στον χρόνο αποπληρωμής των λογαριασμών

αυτών, ενώ αντιθέτως στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, αυτές οι παροχές προσφέρονται από ιδιωτικούς φορείς, που απαιτούν την τήρηση των συμφωνιών.

Στην συνέχεια, γίνεται αναφορά στην δυνατότητα κάλυψης ξαφνικών αναγκών. Στην χώρα μας όπως παρατηρούμε, έφτασε το ποσοστό να διπλασιαστεί αφού το 2009 κυμαινόταν στο 26,6% και 7 χρόνια αργότερα που σημειώθηκε και το υψηλότερο ποσοστό του, είχε πραγματοποιηθεί μια αύξηση 27%. Ουσιαστικά με αυτό εννοούμε, πως 1 στους 2 Έλληνες πολίτες δεν έχει την οικονομική δυνατότητα να καλύψει κάποιο ξαφνικό μεγάλο έξοδο που μπορεί να δημιουργηθεί. Αυτό άλλωστε, αποδεικνύεται και από το γεγονός πως σε μια έρευνα που πραγματοποίησε η ΓΣΕΕ, σημειώθηκε πως 7 στους 10 Έλληνες δεν διαθέτουν καν 1000 ευρώ στην τράπεζα.

Αναφορικά με την δυνατότητα των ελληνικών οικογενειών να διαθέσουν στην διατροφή τους έστω 3 από τις 7 ημέρες της εβδομάδας κάποια τροφή της πανίδας, βλέπουμε πως στην τελευταία μέτρηση, το 11,6% δεν μπορεί να έχει αυτήν την δυνατότητα. Αν και παρουσιάζεται χαμηλότερο το ποσοστό συγκριτικά με τα προηγούμενα έτη, εξακολουθεί να είναι επικίνδυνο αυτό, καθώς αναφερόμαστε σε ένα βασικό έξοδο για την επιβίωση του ανθρώπου και για την καλύτερη υγεία του, που δεν μπορεί να αφαιρεθεί. Όσο για την ΕΕ, το ποσοστό βρίσκεται σε χαμηλότερο επίπεδο, φτάνοντας πλέον κατώτερα από το 8%.

Για την δυνατότητα κατοχής ενός οχήματος δεν έχουμε να σχολιάσουμε κάτι το ιδιαίτερο, αφού εξίσου σε Ελλάδα και ΕΕ τα ποσοστά καθ' όλη την διάρκεια των χρόνων της κρίσης ήταν σε χαμηλά επίπεδα και χωρίς αξιοσημείωτες διακυμάνσεις.

Αντιθέτως, εκεί που αξίζει να σταθούμε, είναι στην δυνατότητα των πολιτών για επαρκή θέρμανση. Εγχώρια, το ποσοστό σχεδόν διπλασιάστηκε την περίοδο 2009-2016, παίρνοντας μια αύξηση της τάξεως του 13,4%. Τα επόμενα 2 χρόνια βέβαια έχει επέλθει η μείωση του, φτάνοντας το 2018 στο 22,7% , εξακολουθώντας όμως να είναι σχεδόν 3 φορές υψηλότερο από το αντίστοιχο της ΕΕ.

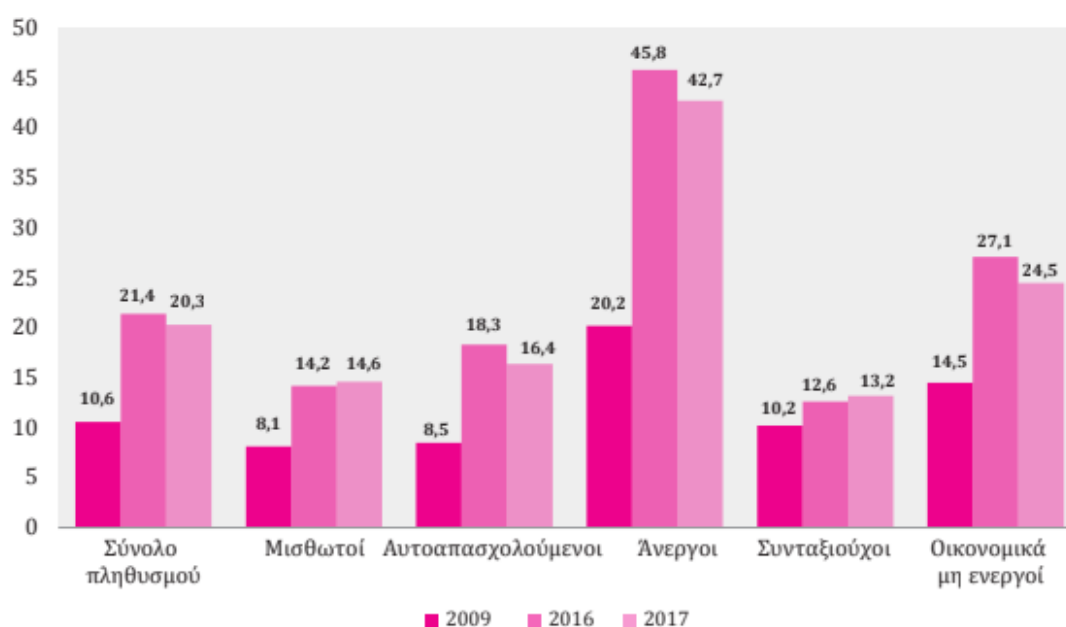
Συνδυαστικά με την κάλυψη κάποιου ξαφνικού εξόδου, η δυνατότητα για πραγματοποίηση ενός ταξιδιού για 7 μέρες, αποτελεί ένα γεγονός που ακόμη και το 2018, 1 στους 2 Έλληνες δεν μπορεί να πραγματοποιήσει, αφού όπως και το έκτακτο έξοδο, έτσι και αυτό χρειάζεται ένα καθόλου αμελητέο ποσό για την σημερινή εποχή. Αν και υπάρχει μια σταδιακή και μικρή πτώση από το 2017 και έπειτα, εξακολουθεί να βρίσκεται πάνω από 20% υψηλότερα από το αντίστοιχο της ΕΕ.

Τέλος, στην γενική κατηγορία για κάλυψη των υποχρεώσεων βλέπουμε πως το ποσοστό στην Ελλάδα έχει σχεδόν διπλασιαστεί, βρισκόμενο το 2018 στο 38,2%, σχεδόν 16% υψηλότερο από το 2009, αν και μειωμένο σχετικά με τα προηγούμενα 2 έτη του. Βέβαια, αν το συγκρίνουμε με το αντίστοιχο της ΕΕ θα διαπιστώσουμε πως είναι περίπου 5 φορές υψηλότερο.

## 6.5 ΣΟΒΑΡΗ ΥΛΙΚΗ ΑΠΟΣΤΕΡΗΣΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

Ως υλική αποστέρηση ορίζεται η δυσκολία που έχουν να αντιμετωπίσουν οι άνθρωποι ώστε να προμηθευτούν τα αναγκαία αγαθά για ένα καλύτερο βιοτικό επίπεδο ζωής. Βάση του συγκεκριμένου δείκτη σημειώνεται ένας διαχωρισμός ανάμεσα σε αυτά που θεωρούνται αναγκαία και σε αυτά που η οικονομική τους κατάσταση δεν τους επιτρέπει να τα προμηθευτούν. Κατά την ΕΕ, η οποία θέσπισε την έννοια της «σοβαρής υλικής αποστέρησης», καλείται ως η δύσκολη κατάσταση που έρχονται να αντιμετωπίσουν τα νοικοκυριά ώστε να καταφέρουν να αποκτήσουν σχεδόν το 50% των βασικών προϊόντων ή υπηρεσιών, με μερικά να είναι η ζωική τροφή, το νερό, το ρεύμα, τα οχήματα, τα μέσα ενημέρωσης και επικοινωνίας και τέλος τα ταξίδια αναψυχής.

Στην παρούσα ενότητα αναλύουμε την πορεία της «σοβαρής υλικής αποστέρησης» βάση της οποίας αποτυπώνεται η ασφυκτική φτώχεια των οικογενειών.



Διάγραμμα 6.9: Δείκτης σοβαρής υλικής αποστέρησης στο σύνολο του πληθυσμού και κατά καθεστώς απασχόλησης ηλικιών 18+ (πηγή: ετήσια έκθεση ΓΣΕΕ 2019)

Βάση των όσων αποτυπώθηκαν στο παραπάνω διάγραμμα, από την έναρξη της αναφοράς μας και για τα επόμενα 8 επόμενα χρόνια που ακολούθησαν, παρατηρήθηκε μια αύξηση στην υλική αποστέρηση στο σύνολο των Ελλήνων πολιτών, που ποσοστιαία έφτασε το 9,7%. Το υψηλότερο ποσοστό σημειώθηκε το 2016, ξεπερνώντας το 21%. Παρόλα αυτά την επόμενη χρονιά ήλθε η πτώση αυτού, κατά περίπου μια ποσοστιαία μονάδα. Αυτό δεν αναιρεί το γεγονός βέβαια πως το 1/5 των πολιτών έρχεται αντιμέτωπο με αυτά τα τεράστια προβλήματα επιβίωσης.

Αναφερόμενοι στους μισθωτούς, αύξηση σημειώθηκε στο τελευταίο έτος αναφοράς μας σε σχέση με το προηγούμενο χρονολογικά έτος του, με την διαφορά να φτάνει το 0,4%. Από την άλλη πλευρά αισθητή ελάττωση παρατηρήθηκε στους αυτοαπασχολούμενους αυτής της

περίπτωσης και συγκεκριμένα ποσοστό που αγγίζει το 2%. Αυτό βέβαια δεν αναιρεί το γεγονός πως οι αυτοαπασχολούμενοι βρίσκονται σε δυσμενέστερη κατάσταση από αυτή των μισθωτών. Το θετικό είναι πως με την μείωση της φορολογικής κλίμακας που είναι σε ισχύ από το 2020, τα ποσοστά αυτά ενδεχομένως να μειωθούν περαιτέρω.

Ακόμα μια αξιοσημείωτη πτώση σημειώθηκε και στις συνθήκες επιβίωσης των ανέργων με την ελάττωση να αξίζει την μεγαλύτερη πτώση που είχε σημειωθεί το 2017 κατά 3,1%. Αυτό δεν αλλάζει το γεγονός όμως πως εξακολουθούν παραπάνω από 4 στους 10 ανέργους να διαβιώνουν σε τραγικές οικονομικές συνθήκες. Όσο για τους μη οικονομικά ενεργούς, ακολουθούν την ίδια περίπου πορεία.

Από την άλλη πλευρά, στην περίπτωση των συνταξιούχων παρατηρήθηκε μια μικρή άνοδος που αγγίζει το 0,6% το 2017 συγκριτικά με το 2016. Πάραυτα, διατηρούν τα χαμηλότερα ποσοστά παρά τις συνεχόμενες περικοπές που δέχτηκαν στο εισόδημα τους καθόλη την διάρκεια της κρίσης. Φυσικά αυτό εξηγείται από τους εξής 2 παράγοντες. Αρχικά οι ηλικιωμένοι δεν έχουν εξαρτώμενα μέλη να συντηρήσουν, με αποτέλεσμα όλο το εισόδημα τους συνήθως να διατίθεται για τους ίδιους και μόνο. Το δεύτερο είναι πως παρά τις μειώσεις που δέχτηκαν τα εισοδήματά τους, εξακολουθούν να λαμβάνουν υψηλότερες αποδοχές από τον βασικό μισθό, αφού ο μέσος όρος συντάξεων για το 2019 ξεπερνούσε τα 700 ευρώ, ενώ ο κατώτατος συνεχίζει να κυμαίνεται λίγο επάνω από τα 600 ευρώ, παρά την αύξηση την οποία έχει δεχτεί.

Καταλαβαίνουμε λοιπόν, πως όλα αυτά τα σκληρά μέτρα που εφαρμόστηκαν στην χώρα μας, οδηγώντας στην ολική απορρύθμιση του εργασιακού τομέα, στην κατακύληση των αποδοχών για εργαζόμενους αλλά και συνταξιούχους, δημιούργησαν κάποιες ακραίες αυξήσεις στην φτώχεια και την στέρηση ακόμη και των βασικότερων, όχι απλά στους ανέργους όπως συνήθως συνδυάζεται η οικονομική ανέχεια με αυτή την κατηγορία, αλλά και με τους ίδιους τους εργαζομένους, γεγονός πολύ επίφοβο, διότι με τις επιχειρήσεις να προσπαθούν να επιβάλλουν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και μόνο, δεν φαίνεται να υπάρχει ουσιαστικός τρόπος αντιμετώπισης του προβλήματος αυτού. Μπορεί τα ποσοστά αυτά τα τελευταία χρόνια να παρουσιάζουν μια μικρή μείωση, αλλά σε καμία περίπτωση δεν πλησιάζουν καν την κατάσταση πριν την έξαρση της κρίσης, διότι όταν 2 με 3 στους 10 εργαζομένους βρίσκονται στα όρια της οικονομικής ανέχειας, όπως συμβαίνει τα τελευταία χρόνια, τότε χάνεται η εξασφάλιση που προσφέρει η ίδια η εργασία, αφού η εύρεση της, σε καμία περίπτωση πλέον, δεν σημαίνει αυτόματα και λύση των οικονομικών προβλημάτων. Είναι ξεκάθαρο πλέον πως η κατάσταση πρέπει να αντιμετωπιστεί άμεσα, διότι σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να θεωρηθεί στο μέλλον φυσιολογικό πως το 1/5 του ελληνικού πληθυσμού δεν μπορεί να καλύψει τις μισές του αναγκαίες δαπάνες και να στερείται βασικά είδη για την διαβίωση του.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>Ο</sup>: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Με τις αναταραχές που δημιουργήθηκαν στην παγκόσμια οικονομία το 2008 εξαιτίας της οικονομικής κρίσης και της βαθιάς και μακροχρόνιας ύφεσης που επέφερε πληθώρα χωρών, με χαρακτηριστικότερα παραδείγματα την Ιρλανδία, την Ιταλία, την Ισπανία αλλά και την Ελλάδα, αναγκάστηκαν να εφαρμόσουν αυστηρά και σκληρά μέτρα, όπου δεν κατάφεραν κάτι διαφορετικό, από την ολική απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Φυσικά, σε κάθε χώρα το βάθος της ύφεσης δεν ήταν το ίδιο. Αυτό διαμορφωνόταν από τις πολιτικές αποφάσεις που είχαν παρθεί όλα τα προηγούμενα χρόνια της ύπαρξης των χωρών αυτών στην σύγχρονη ιστορία τους. Αναφερόμενοι στην Ελλάδα, μπορεί η κατάσταση που βιώσαμε και συνεχίζουμε να βιώνουμε ακόμη και σήμερα, να μην ήταν ευδιάκριτη στα μάτια πολλών, παρά μόνο λίγο πριν έναρξη της κρίσης, αλλά αυτό δεν αναιρεί το γεγονός πως τα στοιχεία και τα γεγονότα που την επέφεραν ήταν εκεί, απλώς κεκαλυμμένα από την πλασματικά άνετη και εύπορη οικονομική ζωή των Ελλήνων πολιτών, αυτής της οικονομικής φούσκας που είχε διαμορφωθεί στην χώρα μας, που ο μόνος λόγος ύπαρξης της, ήταν η συνεχόμενη και διαρκή ανάληψη δανείων από το εξωτερικό.

Αυτή η κατάσταση όπως είδαμε, ξεκίνησε με το τέλος του δικτατορικού καθεστώτος στην χώρα μας. Αντί λοιπόν να υλοποιηθεί μια προσπάθεια για την βελτίωση της παραγωγής, όπου θα αποτελέσει σημαντική πηγή εσόδων, αλλά και μείωση των εισαγωγών και κατ' επέκταση των κρατικών αναγκών από το εξωτερικό, αντιθέτως παραμελήθηκε παντελώς, ενώ την ίδια στιγμή οι χρηματικές παροχές που αναλάμβανε το κράτος με την μορφή δανεισμού, αντί να χρησιμοποιηθούν ως επένδυση σε φορείς και παροχές που θα επιφέρουν κέρδος και θα συνδράμουν στην βελτίωση της Ελληνικής οικονομίας, χρησιμοποιήθηκαν για την ικανοποίηση του Ελληνικού λαού, αυξάνοντας μισθούς, συντάξεις και επιδόματα, σε παράλογα ποσά σε πολλές περιπτώσεις, χωρίς να γίνει αναλογισμός πως αυτή η ψευδής οικονομική άνθηση, πραγματοποιείται με ξένα χρήματα. Φυσικό και δεδομένο ήταν λοιπόν πως μια οικονομική ύφεση θα ξεσκέπαζε την οικονομική απάτη της Ελλάδας, πράγμα που έγινε το 2008. Φυσικά, καθόλου δεν βοήθησε την κατάσταση η χρησιμοποίηση ψευδών στοιχείων ώστε να αποκρυφτεί η αλήθεια, αφού αργά ή γρήγορα θα αποκαλυπτόταν.

Με το ξέσπασμα της κρίσης, παρουσιάστηκε και η αλήθεια. Έτσι η εφαρμογή μέτρων ήταν αναγκαία, αφού με αυτόν τον τρόπο, όχι μόνο θα βρισκόταν μια λύση για την κάλυψη των υποχρεώσεων με τους πιστωτές της όλων αυτών των χρόνων, αλλά την ίδια στιγμή να ικανοποιηθούν οι απαιτήσεις και ανάγκες φορέων που παρατηρούν την πορεία της χώρας, ώστε να αποφευχθεί η χρεοκοπία της. Σε αντάλλαγμα των παραπάνω, δόθηκε χρηματική στήριξη δανειακής μορφής, υπό την προϋπόθεση βέβαια να καλυφθούν κάποιες κομβικές υποχρεώσεις.

Πολλά από τα μέτρα που ακολούθησαν λίγο πριν αλλά και μέσα στα τρία μηνόμια τα οποία ψηφίστηκαν, είχαν αποκλειστικό στόχο και σκοπό αναφορικά με τα εργασιακά, την ελαχιστοποίηση του εργατικού κόστους και την πλήρη απορρύθμιση της εργασίας γενικώς. Συνδυαστικά βέβαια, έπρεπε να πραγματοποιηθεί αύξηση των δημοσίων εσόδων και ελάττωση των δημοσίων εξόδων. Έτσι, οι φόροι αυξήθηκαν και ποσοτικά, αλλά και αριθμητικά, ενώ την ίδια στιγμή έπρεπε να ακολουθήσει ανάλογη πορεία και η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας της χώρας, όπου αυτό προσπάθησε να επιτευχθεί με την δυσλειτουργία των εργασιακών σχέσεων που προαναφέραμε. Συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκε μια διαρκή μείωση των μισθών, με τον κατώτατο να ακολουθεί την ίδια πορεία και να δημιουργείται και ο υποκατώτατος για τους νέους μέχρι 25 χρονών, μείωση ή και κατάργηση επιδομάτων, πάγωμα οποιασδήποτε μορφής αύξησης στο δημόσιο,

εξαφάνιση των συλλογικών συμβάσεων, διακοπή διορισμών, ακόμη και σε περιπτώσεις αντικατάστασης, δυνατότητα για μαζικές απολύσεις, δυνατότητα για μετατροπές συμβάσεων πλήρης εργασίας σε εκ περιτροπής, χωρίς την σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου και γενικά ένας μεγάλος αριθμός νόμων, που στερούσαν το ένα εργασιακό δικαίωμα μετά το άλλο. Ουσιαστικά, όλοι οι αγώνες, οι κινητοποιήσεις, οι απεργίες, οι εχθροπραξίες με τις αρχές και οι θάνατοι που πραγματοποιήθηκαν τις προηγούμενες δεκαετίες, για ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον και μια πιο αξιοπρεπή ζωή των κατώτερων κοινωνικών στρωμάτων, μέσα σε μόλις 7 χρόνια διαγραφήκαν.

Φυσικά, τα παραπάνω οδήγησαν σε μια σειρά προβλημάτων όπου έπληξαν τις επιχειρήσεις, με την ελαχιστοποίηση της καταναλωτικής ζήτησης να θεωρείται το σημαντικότερο. Η μείωση των εσόδων τους οδήγησε σε υψηλό αριθμό απολύσεων, με την ζήτηση όμως να εξακολουθεί να βρίσκεται χαμηλά, το οποίο έφερε και άλλες απολύσεις. Κάπως έτσι δικαιολογείται και το εξωπραγματικό 27,5% στην ανεργία το 2013. Το πραγματικό πρόβλημα όμως δεν είναι το ποσοστό του. Αυτό άλλωστε μειώνεται με αργούς, αλλά σταθερούς ρυθμούς. Το πρόβλημα είναι πως πλέον η ανεργία δεν είναι ίδιας βαρύτητας για όλους, αφού οι νέοι φαίνεται να προτιμώνται για εργασία, αν και με πενιχρούς μισθούς, αφού οι επιχειρήσεις τους εκμεταλλεύονται σε μεγάλο βαθμό, ενώ οι μεγαλύτεροι φαίνεται να μην μπορούν πλέον να βρουν εργασία, ενώ ακόμη και στις απολύσεις που πραγματοποιούνται, αποτελούνται συνήθως από άτομα αυτής της κατηγορίας. Βέβαια, υπάρχουν και περαιτέρω διαχωρισμοί, με τους σημαντικότερους να είναι το φύλο και το επίπεδο σπουδών. Δεν ήταν όμως μόνο η ανεργία η οποία αυξήθηκε. Ραγδαία αύξηση παρατηρήθηκε και στις μορφές ευέλικτης εργασίας, αφού οι επιχειρήσεις, άλλες από ανάγκη και άλλες εκμεταλλευόμενες την ανάγκη του διαθέσιμου προσωπικού για εργασία, παραχωρούσαν μόνο τέτοιου είδους συμβάσεις.

Η ελάττωση των αποδοχών, συνδυαστικά με αυτού του είδους τις εργασίες, δημιούργησε κάτι πραγματικά οξύμωρο. Ενώ η φτώχεια από ανέκαθεν συνδυαζόταν με την ανεργία, για πρώτη φορά συνδυάστηκε με την εργασία, αφού εμφανίστηκαν οι φτωχοί εργαζόμενοι, όπου αποτελούνται από εργαζομένους απασχολούμενους με τις νέες μορφές εργασίας. Έτσι, μπορεί η ανεργία να έχει πτωτική πορεία, αλλά η γενική φτώχεια των πολιτών εξακολουθεί να βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα, αφού πλέον δεν αποτελείται μόνο από ανέργους, αλλά και από ένα μεγάλο ποσοστό των ίδιων των εργαζομένων. Την ίδια στιγμή, οι κοινωνικές μεταβιβάσεις που προσφέρουν οι εκάστοτε κυβερνήσεις, είναι ξεκάθαρο πως δεν φτάνουν για να εξισορροπήσουν τις ανισότητες που έχουν δημιουργηθεί, ενώ ταυτόχρονα τα επιδόματα για τους κοινωνικά αδύναμους φαίνεται πως δεν επαρκούν, αλλά το κύριο πρόβλημα τους είναι πως δεν φαίνεται να στοχεύουν πραγματικά κάπου.

Βέβαια, η οικονομική ανέχεια δείχνει να εμφανίζεται κατά κύριο λόγο στις κοινωνικές ομάδες με πολύ χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, αφού όπως είδαμε, η μόρφωση με την φτώχεια παρουσιάζουν αντίθετες πορείες. Έτσι, όσο χαμηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης ή και εξειδίκευσης που έχει λάβει κάποιο άτομο, τόσο πιο πιθανό έως και σίγουρο, είναι να βρεθεί στην κατηγορία που δημιουργήθηκε και άνθισε στην κρίση, αυτή των φτωχών εργαζομένων. Το χειρότερο όμως είναι πως αυτό θα συνεχιστεί και στα παιδιά αυτών των ατόμων, αφού η κακή οικονομική δυνατότητα που έχουν δεν θα επιτρέψουν την μόρφωση των παιδιών τους, δημιουργώντας έτσι έναν φαύλο κύκλο.

Τα παραπάνω έρχονται και δικαιολογούν το θλιβερό γεγονός πως σχεδόν το 50% των αναγκαιών εξόδων μιας οικογένειας δεν μπορεί να καλυφθεί, όπως και το γεγονός πως το 20% των πολιτών και παραπάνω από το 15% των ατόμων που απασχολούνται εργασιακά στην χώρα μας δεν έχουν την δυνατότητα για την παροχή των βασικών για την ομαλή διαβίωση τους.

Όσο για την οικονομική κρίση, αυτό που συμπεραίνουμε είναι πως αυτό που πραγματικά έκανε, ήταν να αποτελέσει την αφορμή, ώστε η Ελλάδα να βελτιώσει την οικονομία της, που αυτή τη φορά θα βασιζόταν στην δική της δημιουργία πλούτου και όχι σε διαρκής δανεισμούς χαμηλών επιτοκίων, όπως και πραγματοποιούσε για περισσότερα από 30 χρόνια και ιδιαίτερα από την στιγμή της εισόδου της στην ΟΝΕ. Φυσικά όμως έφερε και πολλά αρνητικά αποτελέσματα, όπως αναφέραμε, αφού η πραγματική οικονομική εικόνα της Ελλάδας έδειξε μια χώρα εντελώς αναξιόπιστη και επόμενο ήταν τα επιτόκια να αυξηθούν. Σε συνδυασμό με την μηδενική δυνατότητα παροχής ρευστότητας των τραπεζών σε επιχειρήσεις, οι περισσότεροι κλάδοι πλήχτηκαν, με το πρώτο χτύπημα να το δέχεται ο κατασκευαστικός και μαζί του πάνω από 500.000 άτομα που απασχολούνταν σε αυτόν το κλάδο. Ουσιαστικά, κάθε νομοθετική διάταξη που θεσπίστηκε στην κρίση και ιδιαίτερα αυτές των μνημονίων, αποτέλεσαν το μέσο για την ολική επανεκκίνηση της οικονομίας, ξεγράφοντας ολοκληρωτικά τον τρόπο ζωής των τελευταίων 20 χρόνων, προ κρίσης, αφού είναι ξεκάθαρο πως δεν προβλέπεται να επαναληφθεί, αλλά και ακόμη και να γίνει αυτό, θα είναι μετά από πολλές δεκάδες χρόνια, ειδικά όταν η ανεργία φαίνεται πως θα καθυστερήσει να φτάσει σε φυσιολογικά επίπεδα, αφού οι μελέτες δείχνουν πως κάτι τέτοιο δεν θα υλοποιηθεί πριν από τα τέλη του 2030, μιλώντας πάντοτε για το θετικό σενάριο.

Παρά το γεγονός ότι η επιστροφή σε καλύτερα εργασιακά αλλά και γενικώς κοινωνικά επίπεδα αργεί, σίγουρα υπάρχουν πολλά περιθώρια για την βελτίωση τους. Αρχικά, πρέπει δικαίωμα στην εργασία, με ίσες ευκαιρίες να έχουν όλοι, ανεξαρτήτως ηλικίας ή φύλου και ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης να λαμβάνονται και οι αντίστοιχες θέσεις, ώστε να λειτουργεί στο μέγιστο η οικονομία. Οι επιχειρήσεις πρέπει να σταματήσουν να εκμεταλλεύονται την ανάγκη των ανθρώπων για εργασία, παρέχοντας εργασίες και αμοιβές ανάλογες των οικονομικών δυνατοτήτων τους. Είναι φυσικό και θεμιτό να υφίστανται εργασίες ευέλικτης μορφής και να παρέχονται χαμηλές αποδοχές, υπό την προϋπόθεση όμως πως αυτή την δυνατότητα έχει η επιχείρηση. Τέλος, το ίδιο το κράτος πρέπει να βοηθήσει τους οικονομικά αδύναμους και τους κοινωνικά και εργασιακά αποκλεισμένους, ώστε να ενταχθούν ξανά και να σταθούν και πάλι στα πόδια τους. Η κατάσταση χρήζει ατομικής αλλά και συλλογικής προσπάθειας, ώστε ακόμη και σε αυτή την δύσκολη περίοδο οι ανισότητες να ελαχιστοποιηθούν όπως και η φτώχεια, η οποία μαστίζει αυτήν την στιγμή ανέργους, αλλά και ένα μεγάλο αριθμό των ίδιων των εργαζομένων, το οποίο μόνο ως θλιβερό μπορεί να χαρακτηριστεί.

## **ΝΟΜΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΕΔΡΙΚΑ ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΑ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ**

- Ν. 3833/2010 ΦΕΚ 40/Α΄/15-3-2010
- Ν. 3845/2010 ΦΕΚ 65/Α΄/6-5-2010
- Νόμος 3847/2010 ΦΕΚ 67/Α/11-5-2010
- Ν. 3863/2010 ΦΕΚ 115/Α /15-7-2010
- Ν. 3871/2010 ΦΕΚ 141/Α /17-8-2010
- Ν. 3899/2010 ΦΕΚ 212/Α /17-12-2010
- Ν. 3920/2011 ΦΕΚ Α-33/03.03.2011
- Νόμος 3979/2011 - ΦΕΚ Α-138/16-6-2011
- Ν. 3986/2011 ΦΕΚ 152/Α /1-7-2011
- Ν. 3996/2011 ΦΕΚ 170/Α /5-8-2011
- Ν. 4024/2011 ΦΕΚ 226/Α /27-10-2011
- Ν. 4046/2012 ΦΕΚ 25/Α΄/13-2-2012
- Ν. 4093/2012 ΦΕΚ 222/Α /12-11-2012
- Ν.4152/2013 ΦΕΚ Α-107 /9-5-2013
- Ν.4172/2013 ΦΕΚ 167 Α΄/23-7-2013
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ΄ ΑΡΙΘ. 4177 ΦΕΚ Α΄173/8.8.2013
- Ν. 4254/2014 ΦΕΚ Α΄85/07-04-2014
- Ν.4485/2017ΦΕΚΑ΄114/04-08-2017
- Ν. 4487/2017 ΦΕΚ Α΄116/ 09-08-2017
- Ν. 4488/2017 ΦΕΚ Α΄113/13-09-2017
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ΄ ΑΡΙΘΜ. 4512ΦΕΚ Α΄5/17.01.2018
- ΥΠΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ 4241/127/2019
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ΄ ΑΡΙΘΜ. 4611 ΦΕΚ Α΄73/17.5.2019
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ΄ ΑΡΙΘΜ. 4623 Τεύχος Α΄ 134/09.08.2019
- ΝΟΜΟΣ ΥΠ΄ ΑΡΙΘΜ. 4646 Τεύχος Α΄ 201/12.12.2019



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Glegg H.(1975), "Pluralism in Industrial Relations", British Journal of Industrial Relations, Vol. 13, No.2
2. -Leat Mike, Κουζής Γιάννης, Κουτρούκης Θεόδωρος (2009) , Εργασιακές σχέσεις, μια επιστημονική προσέγγιση, Αθήνα, εκδ. Κριτική
3. -Κούζης Γ., Καψάλης Α., Κούστα Ε., Λαμπουσάκη Σ., Σταμάτη Α., Τήκος Σ., Τσαμάκη Ε. (2010 &2011), Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, ετήσια έκθεση , Ινστιτούτο ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ.
4. -Κουφάρης Γ. (2010), Η παγκόσμια οικονομική κρίση και οι χρηματιστηριακές αγορές, Περιοδικό χρήμα, Ιανουάριος- Φεβρουάριος 2010
5. -Παπαδημητρίου Ζ., Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων (2010)
6. -Φαναριώτης Π., (2004) Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα: Σταμούλης
7. -Κούζης Ι., (2008) «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα- Προτάσεις για την αναβάθμιση τους» Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
8. -Ντάνος Α., «Εργασιακές σχέσεις και θεσμοί», Αθήνα 2011
9. -Τσακίρης Θ. (2012), «Εργασιακές σχέσεις: Από τον Πλάτωνα στην εποχή του ψηφιακού σταθμού εργασίας»
10. -Flanders A. (1971) «Collective Bargaining» , Penguin.
11. -Μπρατσιάκος Γ. (2010) «Παγκόσμια οικονομική κρίση, Ευρωπαϊκή Ένωση και Ελλάδα», Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα.
12. Κουζής, Γ. (2016) Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία, Κοινωνική Πολιτική τ. 6, Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής
13. -Μπαλούρδος, Δ., Πετράκη, Μ. (2012) Νέα φτώχεια και Κοινωνικός Αποκλεισμός: Πολιτικές Καταπολέμησης και Καθιέρωση Ενός Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος, Αθήνα, Βουλή των Ελλήνων
14. -Λιανός Θ., Παπαβασιλείου Α., Χατζηανδρέου Α. , «Αρχές οικονομικής θεωρίας», Έκδοση: Διόφαντος
15. Πάνδαρος Αργυριάδης «Εισαγωγή στην θεωρία της οικονομικής, της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων»
16. Μ.Κ. Σφακιανάκης (1998), «Διοικητική επιχειρήσεων»
17. Καλλιόπη Δ. Σπινέλλη «Εγκληματικότητα και ποινική καταστολή σε εποχές κρίσης»
18. -Dominick Salvatore, «Διεθνής χρηματοοικονομική» , 12<sup>η</sup> έκδοση (2019) , έκδοση: Τζιόλα
19. -Συριόπουλος Κ., Παπαδάμου Σ. , «Εισαγωγή στην τραπεζική οικονομική και τις κεφαλαιαγορές», έκδοση: utopia (2014)
20. Κυριακούλιας, Π., (2012), «Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο», Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργατικής Νομοθεσίας 2010-2012
21. Αμαργιωτάκης Μ. (2015) «Οι αλλαγές στα εργασιακά από το 2010 και μετά»
22. Κούγιας Κ. , «Ευέλικτη απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης: διαπιστώσεις και σκέψεις»
23. Κούζης Γ. , «Η κρίση και τα μνημόνια ισοπεδώνουν την εργασία»
24. Βαγιανός Δ., Βέττας Ν., Μεγύρ Κ., (2010), «Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα: μεταρρυθμίσεις και ευκαιρίες σε μια κρίσιμη συγκυρία»

25. Ζάρδας Α, (2015), «Η Ελληνική οικονομική κρίση και τα μνημόνια»
26. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, «Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση» (Ετήσια έκθεση 2016)
27. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, «Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση» (Ετήσια έκθεση 2017)
28. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, «Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση» (Ετήσια έκθεση 2018)
29. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, «Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση» (Ετήσια έκθεση 2019)
30. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα (Ετήσια έκθεση 2009)
31. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα (Ετήσια έκθεση 2010)
32. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα (Ετήσια έκθεση 2012)
33. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα (Ετήσια έκθεση 2013)
34. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, «Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα και την Ευρώπη» (Μελέτες 2011)
35. Αρβανίτη Ευγενία (2015), «φορντισμός, μεταφορντισμός και παραγωγική διαφορετικότητα»
36. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2012), «Εργασιακά θέματα»
37. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2016), «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ», τεύχος 231 Σεπτέμβριος - Οκτώβριος
38. Μυρσίνη Δρίμιτζια, «το νέο τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων»
39. Σπ. Λιούκας (2010), «Οι Ελληνικές επιχειρήσεις μετά την κρίση: Προοπτικές και στρατηγικές για διεθνή ανταγωνιστικότητα»
40. [www.statistics.gr](http://www.statistics.gr) (Ελληνική Στατιστική Αρχή)
41. [www.Sate.gr](http://www.Sate.gr)
42. [www.Ergasiaka-gr.net](http://www.Ergasiaka-gr.net)
43. [www.Capital.gr](http://www.Capital.gr)
44. [www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr)
45. [www.e-forologia.gr](http://www.e-forologia.gr)
46. [www.e-nomothesia.gr](http://www.e-nomothesia.gr)
47. [www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)
48. [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)
49. [www.ekpedeftikos.com](http://www.ekpedeftikos.com)
50. [www.socialpolicy.gr](http://www.socialpolicy.gr)
51. [news247.gr](http://news247.gr) ( <https://www.news247.gr/oikonomia/ereyna-to-imerologio-toy-chreoy-apo-to-1975-eos-kai-to-2009.6217283.html>)
52. [www.protothema.gr](http://www.protothema.gr) (<https://www.protothema.gr/politics/article/304552/bloomberg-i-krisi-stin-ellada-ektoxeuse-tis-listeies/> & <https://www.protothema.gr/economy/article/890638/tetraplasiastikan-oi-amoives-ton-250-euro-ta-hronia-tis-krisis-kata-28-epesan-oi-mesoi-misthoi/>)
53. [www.ert.gr](http://www.ert.gr) (<https://www.ert.gr/eidiseis/ellada/kinonia/ta-charaktiristika-tis-merikis-ke-prosorinis-apascholis-sto-dimosio/>)

