



Σχολή: Διοίκησης και Οικονομίας

Τμήμα: Διοίκησης Επιχειρήσεων



Πτυχιακή Εργασία

**ΝΕΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ Η ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ΣΤΙΒΑΚΤΑΚΗ ΚΛΕΙΩ
ΤΣΕΝΤΟΥΡΟΥ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ**

**A.M: 3794
A.M: 3629**

**ΕΠΙΒΛΕΠΟΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:
Κος ΜΑΥΡΙΔΗΣ ΠΑΥΛΟΣ**

ΗΡΑΚΛΕΙΟ, ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2012

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΞΩΦΥΛΛΟ.....	1
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	2
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	4
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	5
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</u>	
1.1 ΕΝΝΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ, ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....	6
1.2 Η ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ.....	7
1.2.1 ΤΑ ΠΡΩΤΑ ΣΤΑΔΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΜΕΝΗΣ ΔΡΑΣΗΣ.....	7
1.2.2 ΠΡΩΤΕΣ ΙΔΕΕΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....	8
1.2.3 Η ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ ΚΑΙ Η ΤΑΧΥΡΡΥΜΗ ΔΙΑΔΟΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	8
1.3 ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	9
1.4 ΦΟΡΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	9
1.5 ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΗΜΕΡΑ.....	10
1.6 ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....	10
1.6.1 ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ-ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ-ΥΠΕΡΩΡΙΑ.....	10
1.6.2 ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ- ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	12
1.6.3 ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΘΕΜΑΤΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	13
1.6.4 ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	13
1.6.5 ΑΠΟΛΥΣΗ-ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ.....	15
1.6.6 ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ.....	16
1.6.7 ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ.....	16
1.6.8 ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.....	17
1.6.9 ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ.....	18
1.6.10 ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΝΕΟΙ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ.....	18
1.6.11 ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ.....	19
1.6.12 ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	19
1.6.13 ΘΕΜΑΤΑ ΠΑΡΑΓΡΑΦΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΞΙΩΣΕΩΝ.....	21
1.7 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΗΜΕΡΑ.....	22
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</u>	
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.....	23
2.1 Η ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ 2001-2011.....	24
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3</u>	
ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	25
3.1 ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	25

3.1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΣΣΕ) ΚΑΙ Η ΚΑΘΙΕΡΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΥ ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ.....	25
3.1.2 ΕΙΔΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΤΟΥΣ.....	26
3.1.3 ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	27
3.1.4 ΙΣΧΥΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ.....	28
3.2 ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	29
3.2.1 ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	29
3.2.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΟΥ.....	30
3.2.3 ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ.....	30
3.2.4 ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.....	30
3.2.5 ΑΡΧΗ ΕΥΝΟΙΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ.....	31
3.2.6 ΤΙ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ ΣΗΜΕΡΑ ΜΕ ΤΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	
4.1 ΚΙΝΗΤΡΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	34
4.2 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ.....	34
4.3 ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ-ΑΥΞΗΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	35
4.4 ΓΝΩΣΗ, ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ & ΙΕΡΑΡΧΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ.....	37
4.5 FREDERICK HERZBERG(1923-2000).....	38
4.5.1 ΘΕΩΡΙΑ ΥΓΙΕΙΝΗΣ-ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ΤΟΥ F. HERZBERG.....	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	40
5.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	40
5.2 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	41
5.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	52
5.4 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	54
5.5 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	56

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Είναι γνωστό ότι ζούμε σε μια εποχή ραγδαίων οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων, οι οποίες συνεπάγονται με ραγδαίες μεταβολές στον τρόπο εργασίας και στη γενικότερη διαβίωση των ανθρώπων. Οι εξελίξεις στην Ελλάδα αναφορικά με το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων αποτελεί αντικείμενο ιδιαίτερου ενδιαφέροντος. Η αναφορά αυτή καθίσταται αναγκαία και πολλαπλά χρήσιμη ώστε να γίνει κατανοητή η λειτουργία της αγοράς εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο διαπιστώνει κανείς μια σοβαρή επιδείνωση της θέσης εργασίας όπως αυτή διαμορφώνεται με την αύξηση του φαινομένου της ανεργίας, των όρων και των συνθηκών εργασίας.

Συγκεκριμένα στην παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματοποιείται μια πλήρης αναφορά στην πορεία των εργασιακών σχέσεων μέσα στο χρόνο, δηλαδή από τον 18^ο αιώνα μέχρι και σήμερα. Αναλυτικότερα στη σημερινή εποχή οικονομικής κρίσης, την οποία διανύουμε, έχει επηρεάσει όλους τους κλάδους εργασίας στην Ελλάδα. Ένα πολύ σημαντικό κομμάτι το οποίο επηρεάζεται από την οικονομική κρίση είναι ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων των επιχειρήσεων, ο σημαντικός περιορισμός των κινήτρων των εργαζομένων καθώς και την ανεργία η οποία πλήττει την Ελλάδα και καθιστά τους εργαζομένους σε μια συνεχή ανασφάλεια και επισφάλεια, καθώς επίσης και η αποτελεσματικότητά τους στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

Οι στόχοι της πτυχιακής εργασίας είναι οι εξής: Αρχικά να διατυπωθούν και να ερευνηθούν οι ριζικές αλλαγές των εργασιακών σχέσεων στη σημερινή εποχή οικονομικής κρίσης την οποία βρισκόμαστε. Στη συνέχεια θα ερευνηθούν οι επιπτώσεις που επιφέρουν στους εργαζόμενους και στους εργοδότες η κατάργηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) και η αντικατάστασή τους από τις Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας.

Σκοπός της εργασίας αυτής είναι να αναδείξει τη σημασία των εννοιών των εργασιακών σχέσεων, της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων καθώς και την έννοια του ανθρώπινου δυναμικού και της εργασίας. Επιδίωξη της πτυχιακής επιπλέον είναι η αξιολογική αποτίμηση του συνόλου των διεργασιών που σημειώνονται στις ατομικές, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις καθώς και στην απασχόληση. Ενώ μεγαλύτερο βάρος θα δοθεί στο κατά πόσον οι εργασιακές σχέσεις που εφαρμόζονται τη σημερινή εποχή είναι αποδοτικές και αποτελεσματικές στην εξέλιξη και στην επιβίωση των επιχειρήσεων, των οργανισμών και του δημόσιου τομέα. Αυτό θα επιτευχθεί με έρευνα, πιο συγκεκριμένα το εργαλείο που θα χρησιμοποιηθεί είναι το ερωτηματολόγιο.

Η εργασία ολοκληρώνεται με το κεφάλαιο των συμπερασμάτων, όπου γίνεται μια σύνοψη των κεφαλαίων, διατυπώνονται τα βασικά ζητήματα και συμπεράσματα όσον αφορά τη πορεία των νέων εργασιακών σχέσεων και την αποτελεσματικότητά τους στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία αναφέρεται στις εργασιακές σχέσεις που εφαρμόζονται στην Ελλάδα σήμερα καθώς και το κατά πόσον συμβάλουν στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Στο πρώτο μέρος της εργασίας γίνεται γνωστή η έννοια των εργασιακών σχέσεων, της εργασίας και του ανθρώπινου δυναμικού. Ύστερα ακολουθεί η ιστορική αναδρομή των εργασιακών σχέσεων. Αρχικά αναφέρονται τα πρώτα στάδια ανάπτυξης της οργανωμένης δομής στα οποία περιγράφεται ο τρόπος με τον οποίο ξεκίνησαν να δημιουργούνται οι πρώτες ανάγκες του ανθρώπου, πως το αντιμετώπιζαν και πως με την πάροδο του χρόνου προσπαθούσαν να καλύψουν ολοένα και περισσότερο τις ανάγκες τους, με αποτέλεσμα να αποκτήσουν περισσότερες ασχολίες και έτσι να προκύψουν τα επαγγέλματα. Επίσης παρουσιάζονται οι πρώτες ιδέες που γεννήθηκαν με βάση τις εργασιακές σχέσεις οι οποίες ξεκίνησαν ύστερα από τον ξεσηκωμό των εργαζομένων για τις συνθήκες εργασίας που εφαρμόζονταν. Ακόμα γίνεται αναφορά και στο γρήγορο ρυθμό διάδοσης και προσέλευσης των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα με απώτερο σκοπό την κάλυψη των αναγκών μας. Ένα πολύ σημαντικό κομμάτι της εργασίας είναι το περιεχόμενο και η έννοια της εσωτερικής επικοινωνίας στο οποίο αναλύονται οι καλές και αποτελεσματικές εργασιακές σχέσεις που πρέπει να εφαρμόζει κάθε επιχείρηση. Επιπλέον στο κομμάτι αυτό επισημαίνονται και οι φορείς των εργασιακών σχέσεων και πιο συγκεκριμένα δίνεται έμφαση στο ρόλο του κράτους ως κύριος φορέας του κλάδου αυτού. Έπειτα, καταγράφονται οι ραγδαίες αλλαγές που έχουν επέλθει στις εργασιακές σχέσεις σε σύγκριση με τα προηγούμενα χρόνια. Στη συνέχεια αναφέρεται ένα πολύ σημαντικό ζήτημα που μαστίζει τη χώρα μας αυτή τη περίοδο, το οποίο είναι η δραματική αύξηση των ποσοστών της ανεργίας. Περαιτέρω αναλύεται η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων σήμερα καθώς και το πόσο επηρεάζονται οι εργασιακές σχέσεις από αυτή. Έπειτα ακολουθεί ένα πολύ σημαντικό κεφάλαιο το οποίο περιέχει: τις συμβάσεις εργασίας, τα είδη των συμβάσεων, την ανάλυση του περιεχομένου και της έννοιας του κάθε είδους καθώς και τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα αυτών. Στη συνέχεια αναλύεται για το τι αλλαγές έχουν υποστεί οι Εργασιακές Σχέσεις και ποιες Συμβάσεις Εργασίας εφαρμόζονται στην σημερινή εποχή.

Τα κίνητρα στην εργασία ήταν, είναι και θα είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας στις καλές εργασιακές σχέσεις, στη μακροβιότητα της κάθε επιχείρησης καθώς και στην βιωσιμότητα αυτής. Στη συνέχεια αναλύονται τα κίνητρα, ακολουθούν οι κατηγορίες αυτών μέσα από τις θεωρίες σπουδαίων συγγραφέων και όχι μόνο.

Στο δεύτερο μέρος ακολουθεί το ερευνητικό κομμάτι καθώς μέσω ερωτηματολογίου έλαβε μέρος ένα συγκεκριμένο δείγμα πληθυσμού του Ηρακλείου Κρήτης έτσι ώστε να διαπιστωθεί αν στην πραγματικότητα οι μεγάλες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις έχουν επηρεάσει θετικά ή αρνητικά εργαζομένους – εργοδότες. Εν κατακλείδι η εργασία ολοκληρώνεται με τα αποτελέσματα από τα οποία συνοψίζεται η θεωρία με το ερευνητικό μέρος οδηγώντας σε ένα τελικό συμπέρασμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 ΕΝΝΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ, ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ:

Οι εργασιακές σχέσεις είναι κατά βάση προϋπόθεση και αποτέλεσμα της λειτουργίας των σύγχρονων οργανισμών. Στην πράξη όλο το πλαίσιο της κοινωνικής αλληλεπίδρασης όχι μόνο στους οργανισμούς αλλά και στην κοινωνία γενικότερα αναπτύσσεται μέσα από τη διαδικασία των σχέσεων οι οποίες στην ουσία αποτελούν προϊόν της κοινωνικής συμβίωσης των ανθρώπων.

Σε ότι αφορά τους οργανισμούς οι σχέσεις αποτελούν το συνδετικό κρίκο μεταξύ των προσώπων που λειτουργούν μέσα σε συγκεκριμένα κοινωνικά σύνολα αλλά και των ομάδων μεταξύ τους. Οι σχέσεις συστηματοποιούν διαδικασίες αλλά και εξαρτήσεις μεταξύ των προσώπων μέσα στους οργανισμούς. Για το λόγο αυτό οι σχέσεις μαζί με την εργασία, τα πρόσωπα και το περιβάλλον συνθέτουν στην ουσία την εικόνα των πάσης φύσεως οργανισμών.

Επομένως η συστηματική ανάπτυξη των σχέσεων γενικώς αποτελεί ένα κομβικό σημείο στην όλη οργάνωση και λειτουργία των σύγχρονων οργανισμών, ενώ χωρίς την ύπαρξη ενός αποδοτικού συστήματος σχέσεων, ο οργανισμός θα ήταν απλώς ένα ασύνδετο και ασυντόνιστο σύστημα ανθρώπινων μέσων. (Φαναριώτης, 2004)

Από τα παραπάνω προκύπτουν οι εξής όροι:

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ: Ο όρος «εργασιακές σχέσεις» αναφέρεται στο σύνολο των σχέσεων που διαμορφώνονται στο χώρο εργασίας και τον ευρύτερο τομέα της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής, και ιδιαίτερα στους κανόνες που καθορίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και στον τρόπο λήψης αποφάσεων που αφορούν την κατανομή των καρπών της παραγωγής, μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. (Σπυρόπουλος, 1998)

ΝΟΜΙΚΗ ΕΝΝΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ: Οι εργασιακές σχέσεις συνδέονται κυρίως με τους όρους απασχόλησης και αμοιβής των εργαζομένων και με την έννοια αυτή «αποτελούν το σύνολο των επιμέρους σχέσεων και των όρων εκείνων που διέπουν και διαμορφώνουν το περιεχόμενο της μισθωτής απασχόλησης. Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων (από καθαρά νομικής πλευράς) κατοχυρώνεται με θετικές νομικές διατάξεις που συνθέτουν την εργατική νομοθεσία και εξειδικεύονται μέσα από τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όμως, από επιστημονικής πλευράς οι εργασιακές σχέσεις καλύπτουν όλο το φάσμα των αλληλοσυσχετίσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς και διαμορφώνουν το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. (Φαναριώτης, 2004)

ΕΡΓΑΣΙΑ: Η εργασία είναι ένα συστηματοποιημένο σύνολο δραστηριοτήτων που οδηγούν στην επίτευξη επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων. (Φαναριώτης, 2004)

ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ: Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (HRM) είναι η λειτουργία μέσα σε μια οργάνωση που εστιάζει στην πρόσληψη, διαχείριση και τη χάραξη κατευθύνσεων για τους ανθρώπους που εργάζονται στην οργάνωση. Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού μπορεί επίσης να εκτελείται από τη γραμμή των διαχειριστών. Η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού είναι η οργανωτική λειτουργία που ασχολείται με θέματα που σχετίζονται με τους ανθρώπους, όπως η αποζημίωση, μίσθωση, διαχείριση απόδοσης, την οργάνωση της ανάπτυξης, της ασφάλειας, ευεξίας, τα οφέλη, την παρακίνηση των εργαζομένων, την επικοινωνία, τη διαχείριση, και την κατάρτιση. (http://translate.google.gr/translate?hl=el&langpair=en%7Cel&u=http://humanresources.about.com/od/glossaryh/f/hr_management.htm)

1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ

1.2.1 Τα πρώτα στάδια ανάπτυξης της οργανωμένης δράσης

Η επιχειρηματική δραστηριότητα είναι συνυφασμένη με τη φύση του ανθρώπου ως κοινωνικού όντος. Στα πρώτα χρόνια της εμφάνισής ο άνθρωπος αντιμετώπιζε ελάχιστες ανάγκες οι οποίες επέβλεπαν κατά κύριο λόγο στην εξασφάλιση των στοιχειωδών προϋποθέσεων για την επιβίωση του. Για το λόγο αυτό περιορίζεται στην εξεύρεση και απόκτηση των απολύτως αναγκαίων ειδών, τα οποία αποσπούσε πρωτογενώς από τη φύση είτε μέσω της συγκομιδής καρπών, είτε μέσω του κυνηγιού, είτε μέσα από τη θάλασσα μέσω της αλιείας. Η ανάγκη για βελτίωση των μεθόδων απόκτησης των απαραίτητων για τη συντήρησή του μέσων, οδήγησε τον πρωτόγονο άνθρωπο στην κατασκευή βασικών εργαλείων, όπως όπλων για το κυνήγι, ειδικών εργαλείων για το ψάρεμα κ.ο.κ. Όλες αυτές οι βελτιώσεις έδωσαν τη δυνατότητα στον άνθρωπο σε κάποιο μεταγενέστερο στάδιο να προβεί σε ανακάλυψη νέων μεθόδων κατασκευής χωρών για τη στέγασή του και εργαλείων για την καλλιέργεια της γης μέσα από την ανακάλυψη του αρότρου και την εξημέρωση των ζώων την οποία έθεσε στην υπηρεσία του όπως το άλογο, το πρόβατο, την αγελάδα κ.ο.κ

Αποτελέσματα όλων αυτών των εξελίξεων υπήρξε η πρώτη οικονομική επανάσταση γνώστη ως Γεωργική Επανάσταση, η οποία αποτέλεσε την πρώτη αφορμή για τη συστηματοποίηση της οικονομικής ζωής και την οργάνωση των πρώτων οικισμών (7000 π.Χ). Μέσα από την καλλιέργεια της γης και την εξημέρωση των ζώων διευρύνθηκαν οι δυνατότητες απασχόλησης του ανθρώπου οι οποίες συνετέλεσαν στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης ενώ ταυτόχρονα αυξήθηκαν και οι ανάγκες οι οποίες επέβλεπαν πλέον στην ικανοποίηση ευρύτερης σημασίας ενδιαφερόντων ενώ παράλληλα αναπτύχθηκαν νέα μέσα όπως π.χ. βελτιωμένα εργαλεία, βελτιωμένες εγκαταστάσεις κ.ο.κ. Η αύξηση αυτών των αναγκών και των δυνατοτήτων του ανθρώπου κατέδειξε μέσα στα κοινωνικά σύνολα στα οποία ζούσαν οι άνθρωποι δεν ήταν δυνατόν όλοι να ασχολούνται με όλα, πράγμα το οποίο οδήγησε σε ένα στοιχειώδη καταμερισμό εργασίας. Ο καταμερισμός αυτός της εργασίας, που είχε ως αποτέλεσμα τον κύριο παράγοντα βελτίωσης των συνθηκών παραγωγής και περιορισμού της σπατάλης των πόρων.

Στα πλαίσια αυτά αναπτύχθηκαν τα πρώτα επαγγέλματα όπως, του σιδηρουργού, που κατασκεύαζε εργαλεία για τη βελτίωση της παραγωγής, όπλα για το κυνήγι. Του ναυπηγού που κατασκεύαζε πλωτά μέσα για την αλιεία και τις θαλάσσιες μεταφορές. Του κεραμέα που κατασκεύαζε πήλινα δοχεία κ.ο.κ Η αύξηση των μέσων τα οποία χρησιμοποιούσε ο άνθρωπος οδήγησε σε περαιτέρω καταμερισμό της εργασίας με περαιτέρω εξειδίκευση και βέβαια σε νέους κανόνες εργασιακών σχέσεων, διότι σε κάθε πόλη υπήρχαν χειροτέχνες με δικά τους εργαστήρια ενώ κάθε πόλη είχε κρεοπωλείο, αρτοποιείο, όπως επίσης και εργαστήριο που κατασκεύαζε εργαλεία από οστά ζώων.

Αργότερα, κατά την περίοδο των μεγάλων πολιτισμών της Μεσοποταμίας, των Αιγυπτίων, των Φοινίκων, του Μινωικού και Μυκηναϊκού πολιτισμού, των Αρχαίων Ελλήνων των Ετρούσκων και των Ρωμαίων, όπου η οργάνωση της κοινωνίας και φυσικά της παραγωγής έφτασε σε πολύ υψηλά επίπεδα, υπήρξε μεγάλος καταμερισμός έργων και μεγάλη εξειδίκευση, χάρις στην οποία χτίστηκαν αθάνατα μνημεία και αναπτύχθηκε υψηλός βαθμός οργάνωσης και συντονισμού, στοιχεία δηλαδή τα οποία προϋποθέτουν ένα αποδοτικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, παρά τη δουλοκτητική μορφή οργάνωσης της κοινωνίας. (Φαναριώτης, 1999)

1.2.2 Πρώτες ιδέες με βάση τις εργασιακές σχέσεις

Η ανάπτυξη της επιστημονικής σκέψης ήρθε ως αποτέλεσμα των συνθηκών που δημιουργήθηκαν στους χώρους εργασίας, διότι, όπως είναι γνωστό οι εργαζόμενοι ήταν υποχρεωμένοι να απασχολούνται από νωρίς το πρωί έως αργά το βράδυ κάτω από απaráδεκτες συνθήκες, χωρίς ασφάλεια και χωρίς ιατρική περίθαλψη. Κάτω από αυτές τις συνθήκες άρχισαν να εκδηλώνονται από πολύ νωρίς (έτος 1800 μ.Χ.) οι πρώτες αντιδράσεις πράγμα που οδήγησε τους ίδιους τους επιχειρηματίες στην απόφαση να προσπαθήσουν με μια σειρά μέτρων να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας. Με την πεποίθηση βέβαια ότι η βελτίωση των συνθηκών αυτών θα συνέβαλε άμεσα στη βελτίωση της απόδοσης του προσωπικού και του οργανισμού γενικότερα. Ως ενδεικτική περίπτωση αναφέρεται η πρωτοβουλία ενός Ουαλού επιχειρηματία (Robert Owen) ο οποίος διέγινωσσε από πολύ νωρίς τη σκοπιμότητα της βελτίωσης των εργασιακών σχέσεων ενώ έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στο πρόβλημα της ικανοποίησης των ανθρώπινων αναγκών. Ο Owen ήταν ο πρώτος που αρνήθηκε την απασχόληση την απασχόληση σε ανήλικα παιδιά, ενώ δίδασκε στους εργαζόμενους τα πλεονεκτήματα της καθαριότητας, της μετριοπάθειας και της βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Κάτω από την επίδραση των αντιλήψεων και των δραστηριοτήτων του Owen, ιδρύθηκε η πρώτη συνδικαλιστική οργάνωση (Great Consolitated Trated Union). Ο Andrew Ure, ένας πολύ παλαιός Άγγλος συγγραφέας, ήταν ο πρώτος ο οποίος με το βιβλίο του the psychology of manufactures (London, 1835) ενσωμάτωσε τον ανθρώπινο παράγοντα στη φιλοσοφία του εργοστασίου. Ο Ure αναγνώριζε μεν τις μηχανικές και εμπορικές πλευρές του εργοστασίου, προσέθετε όμως ένα τρίτο παράγοντα ο οποίος δεν ήταν άλλος από τον ανθρώπινο παράγοντα. Ο ίδιος διατύπωσε την άποψη ότι η αναγνώριση του παράγοντα αυτού και της σημασίας του αποδεικνύεται με ένα κύκλο παροχών προς τους εργαζομένους, όπως είναι η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, η δημιουργία ορισμένων στοιχειωδών ανέσεων στην εργασία (όπως π.χ. ο εξαερισμός του εργασιακού χώρου) και φυσικά η χορήγηση επιδομάτων ασθενείας. Οι ιδέες αυτές βεβαία τόσο του Owen, όσο και του Ure, πολύ απέχουν από το να θεωρούνται ότι αποτελούν ένα πλήρες σύστημα εργασιακών σχέσεων, ενώ θεωρήθηκαν μάλλον ως μια πατερναλιστική αντιμετώπιση του όλου προβλήματος. (Φαναριώτης, 1999)

1.2.3 Η προσέλευση και η ταχύρρυθμη διάδοση των εργασιακών σχέσεων

Ο όρος εργασιακές σχέσεις μπήκε στη χώρα μας αποφασιστικά στη δεκαετία του '80, για να καλύψει τόσες και τέτοιες ανάγκες που του επιφυλάσσουν μια εξέχουσα θέση στις εννοιολογικές καινοτομίες των κοινωνικών επιστημών.

Όμως σε κάθε νεολογισμό, έχουν αποτυπωθεί τα σημάδια του προβληματισμού, των ειδικών αναγκών, της μεθοδολογικής παράδοσης και των εσωτερικών συγκρούσεων του κλάδου που τον επεξεργάστηκε και τον ανέδειξε, στην περίπτωση της χώρας μας του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου.

Γρήγορα αποδείχτηκε έννοια δόκιμη και χρήσιμη σε όλους τους επιστημονικούς όρους όπως στην οικονομία και την κοινωνιολογία της εργασίας (ή τη βιομηχανική κοινωνιολογία) ενώ εντυπωσιάζει η ευκολία με την οποία διεισδύει στον πολιτικό και ιδεολογικό λόγο και σε αυτήν ακόμα τη δημοσιογραφία. Το ενδιαφέρον μελέτης των εργασιακών σχέσεων ήταν στενά δεμένο με τη μεταπολεμική πραγματικότητα των βιομηχανικά ανεπτυγμένων χωρών: τις νέες θεσμικές μεθοδεύσεις ρύθμισης του τρόπου σχηματισμού και διανομής των μισθών και των συμπληρωματικών εισοδημάτων, τη συλλογική διαπραγμάτευση του άμεσου μισθού και τις συλλογικές συμβάσεις που λειτουργούσαν σαν μηχανισμός διανομής των «καρπών της ανάπτυξης», το «κράτος πρόνοια» με τις κοινωνικές παροχές την ασφάλιση των

ανέργων και την πρακτική της διαμεσολάβησης. Έκφραζε την ανάγκη διερεύνησης των νέων μορφών οργάνωσης των σχέσεων κεφαλαίου-εργασίας στα πλαίσια ενός συγκεκριμένου τύπου ανάπτυξης που συνδύαζε τη μαζική παραγωγή με τη μαζική κατανάλωση. (Ντάντης-Λάζαρος Δουκάκης, 1988)

1.3 ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι καλές εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνουν την απόδοση δίκαιης και συνεπούς μεταχείρισης προς όλους τους εργαζομένους, ώστε να είναι αφοσιωμένοι στη επιχείρηση. Οι επιχειρήσεις με καλές εργασιακές σχέσεις, έχουν το πιο πιθανό μια στρατηγική ανθρώπινων πόρων που αποδίδει υψηλή αξία στους εργαζομένους ως συμμετοχούς στην επιχείρηση. Οι εργαζόμενοι που θεωρούνται συμμετοχοί έχουν συγκεκριμένα δικαιώματα μέσα στην επιχείρηση και επιθυμούν να τους αντιμετωπίζουν με αξιοπρέπεια και σεβασμό. Για να δημιουργήσουν καλές εργασιακές σχέσεις, οι managers πρέπει να ακούν και να καταλαβαίνουν τι λένε και τι ζουν οι εργαζόμενοι, να τους κρατούν ενήμερους σχετικά με τα σχέδια της διοίκησης για την επιχείρηση και να τους λένε ποια σχέδια ενδέχεται να επηρεάσουν τις θέσεις εργασίας τους. Θα πρέπει επίσης να δίνουν στους εργαζομένους την ελευθερία να λένε τα παράπονα τους σχετικά με τις αποφάσεις της διοίκησης.

Οι αποτελεσματικές εργασιακές σχέσεις απαιτούν συνεργασία των managers με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Όλοι όσοι εμπλέκονται στις εργασιακές σχέσεις λειτουργούν ως εταιρικοί σύμβουλοι της επιχείρησης. Προσπαθούν να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι πολιτικές και οι διαδικασίες της επιχείρησης και συμβουλεύουν τόσο τους προϊσταμένους όσο και τους εργαζομένους επί συγκεκριμένων προβλημάτων εργασιακών σχέσεων. Οι πολιτικές εργασιακών σχέσεων παρέχουν διαύλους για την επίλυση τέτοιων προβλημάτων. Οι εμπλεκόμενοι για τις εργασιακές σχέσεις ενδέχεται επίσης να αναπτύξουν καινούριες πολιτικές που βοηθούν τη διατήρηση της δικαιοσύνης και της αποτελεσματικότητας στο χώρο εργασίας. (Κώστας Τερζίδης-Κώστας Τζωρτζάκης, 2004)

1.4 ΦΟΡΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι φορείς των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας είναι: οι εργαζόμενοι με τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις, οι εργοδότες με τις επαγγελματικές τους οργανώσεις και το κράτος, που συμμετέχει με τρεις διαφορετικές ιδιότητες. (σύμφωνα με τον Κουκιάδη, 1983, σελ 130-145)

1. Του διαιτητή, όταν ως φορέας της κρατικής εξουσίας, εκφράζει τα συμφέροντα της οργανωμένης κοινωνίας.
2. Του εργοδότη, όταν προσδιορίζει ως άμεσα ενδιαφερόμενος τις εργασιακές σχέσεις ενός αριθμού εργαζομένων.
3. Του διαπραγματευτή, όταν ως άμεσα ενδιαφερόμενος διαμορφώνει και προσδιορίζει το περιεχόμενό τους.

Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας χαρακτηρίζεται ως αυταρχικό. «Ο νομοθέτης στην Ελλάδα επιμένει να διατηρεί ένα αυστηρό και τυπολατρικό σύστημα αλλά μόνο κατά το σκέλος που αφορά στις απαγορεύσεις. Τις επαγγελματικές σχέσεις τις αντιλαμβάνεται ως μία σειρά από γραφειοκρατικές διαδικασίες στις οποίες λαμβάνεται από τον ίδιο που μεριμνά για όλα, εκτός από την ουσιαστική επίλυση των κοινωνικών διαφορών» (Κουκιάδης).

Έτσι οι προϋποθέσεις για την αναγνώριση από τον εργοδότη μια συνδικαλιστικής οργάνωσης τίθενται από τη νομοθεσία ενώ για όλα τα άλλα ζητήματα αποφασίζει ο

εργοδότης. Επίσης η νομοθεσία καθορίζει λεπτομερώς τους όρους συγκρότησης και λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων. Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτή η έντονη παρουσία του κράτους σε όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων. (Κώστας Τερζίδης-Κώστας Τζωρτζάκης, 2004)

1.5 ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΗΜΕΡΑ

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα σήμερα ακολουθούν μία γενικότερη πορεία η οποία αποσκοπεί στην απορρύθμιση της εργασίας και του κοινωνικού κράτους. Στην Ελλάδα, έχει υιοθετηθεί κατά παράδοση ένα παραγωγικό μοντέλο, το οποίο στηρίζεται στο χαμηλό κόστος εργασίας (χαμηλές αμοιβές, παράνομη και νόμιμη ευελιξία). Η παράδοση αυτή ενισχύεται ολοένα και περισσότερο με αποτέλεσμα να οδηγεί στην περαιτέρω υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων. Αντίθετα, στην Ευρώπη οι εργασιακές σχέσεις υπηρετούν τις πολιτικές της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης με κύριο άξονα τη μείωση και τη συμπίεση του εργασιακού κόστους. Στην εποχή που διανύουμε, γίνεται επιτακτική η ανάγκη για ένα εναλλακτικό μοντέλο στο οποίο οι ποιοτικοί παράγοντες που βρίσκονται πάντα στο περιθώριο των επιλογών, όπως καινοτομία, νέες τεχνολογίες, κατάρτιση εργαζομένων κτλ, πλέον θα βρίσκονται στο προσκήνιο και η αναβάθμιση της εργασίας θα αποτελεί πλέον βασικό παράγοντα της αυξημένης παραγωγικότητας, με την οικονομική και κοινωνική της διάσταση. Επιπλέον, σημειώθηκαν σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα ύστερα από τη ψήφιση του Μνημονίου. Κάποιες σημαντικές ρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων από τα Μνημόνια είναι οι εξής:

- Μείωση κατά 22% του κατώτατου μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Η μείωση για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών θα είναι 32%.
 - Παγώνουν οι αυξήσεις των μισθών καθώς και οι ωριμάνσεις ώσπου η ανεργία να πέσει κάτω από το 10%.
 - Κατάργηση των αμειβόμενων υπερωριών μέσω της εφαρμογής του ελαστικού ωραρίου σε ατομική και όχι σε συλλογική βάση.
 - Καταργείται η μονιμότητα σε όλες τις ΔΕΚΟ και στις τράπεζες
 - Θα επέλθουν αλλαγές και μειώσεις στις συντάξεις.
- <http://www.tax-profit.gr/forologika-popular/235-Τα-αποτελέσματα-των-νέων-αλλαγών-στις-εργασιακές-σχέσεις.html>

1.6 ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1.6.1 ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ-ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ-ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Πλήρης / κανονική απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας που καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχολήσεως που ισχύει στην επιχείρηση, το οποίο μπορεί να προκύπτει από τη σχετική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τον Κανονισμό Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την επιχειρησιακή συνθήκη κ.ο.κ. . Η παροχής εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης λαμβάνει χώρα εντός του νομίμου ωραρίου, το οποίο, μετά την ΕΓΣΣΕ της 14-2-1984 μέχρι και σήμερα, δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 40 ώρες την εβδομάδα. Η σημασία των διατάξεων για το ανώτατο νόμιμο ωράριο έχει πρακτική εφαρμογή και αφορά τον τρόπο πρόσθετης αμοιβής. Ειδικότερα με το άρθ.1 του Ν.3385/2005 αντικαθίσταται το άρθρο 4 του Ν.2874/2000 και καθιερώνεται για τις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται

συμβατικό ωράριο εργασίας έως 40 ωρών την εβδομάδα, η απασχόληση 5 ωρών επιπλέον εβδομαδιαίως, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο και 8ωρών εβδομαδιαίως για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, ως **υπερεργασία**, η πραγματοποίηση της οποίας ανήκει στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη. Σύμφωνα με το άρθρο 74 Ν.3863/10, η ώρα υπερεργασίας (41η – 45η εβδομαδιαίως για πενθήμερη απασχόληση, 41η-48η για εξαήμερη απασχόληση) αμείβεται με προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 20% και δεν απαιτεί άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας. Ο νομοθέτης σαφώς ορίζει ότι ο εργοδότης έχει την ευχέρεια, κατά την κρίση του, ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα να ζητήσει από τους μισθωτούς να απασχοληθούν για τις ώρες της υπερεργασίας, εντός του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας, χωρίς έγκριση άδειας δημόσιας αρχής δηλ. της Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε., ούτε σχετικής αναγγελίας προς αυτή. Οι μισθωτοί είναι υποχρεωμένοι αντίστοιχα, να παρέχουν τη ζητηθείσα από τον εργοδότη εργασία, εντός των νομίμων ορίων της υπερεργασίας σε εβδομαδιαία βάση.

Η απασχόληση του εργαζόμενου πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των 48 ωρών τη βδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση. Η υπερωριακή απασχόληση διακρίνεται σε «νόμιμη» και «κατ' εξαίρεση». Νόμιμη είναι εκείνη που παρέχεται από τον εργαζόμενο υπό τη συνδρομή των προϋποθέσεων του νόμου οι οποίες είναι :α) να υφίσταται σοβαρός λόγος που επιβάλλει την πραγματοποίησή της, β) η διάρκειά της να κυμαίνεται στα όρια που ορίζονται από το νόμο και γ) πριν την πραγματοποίησή της να λαμβάνεται άδεια της αρμόδιας αρχής. Η άδεια αυτή δίδεται μετά την έγγραφη αναγγελία στις κατά τόπους αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας στην οποία περιλαμβάνονται τα ονοματεπώνυμα των μισθωτών, οι ώρες και ημέρες απασχόλησης του καθενός, καθώς και η αμοιβή που θα καταβληθεί για κάθε ώρα. Η χορήγηση αδειών υπερωριακής εργασίας πέραν των επιτρεπτών ανωτάτων ορίων, γίνεται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Κάθε εργαζόμενος δικαιούται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%. Για πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης παρέχεται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, προσαυξημένο κατά 60%. Το ανώτατο όριο υπερωριακής εργασίας καθορίζεται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας που εκδίδονται κάθε χρόνο ή κάθε εξάμηνο και καλύπτουν είτε όλη την επικράτεια είτε ορισμένες περιφέρειες ή αφορούν ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας ή και ειδικότητες μισθωτών (Ν.Δ. 515/70, Ν.Δ. 1037/71, Α.Ν. 547/37 κλπ.)

Η κατ' εξαίρεση υπερωρία δηλ. κάθε ώρα που πραγματοποιείται και δεν θα τηρηθούν οι προβλεπόμενες από το νόμο διαδικασίες έγκρισης αμείβεται με αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Η απασχόληση κατά την έκτη ημέρα της εβδομάδας, σύμφωνα με τη νομολογία, είναι άκυρη γιατί βρίσκεται εκτός των 40 ωρών και των 5 εργασίων ημερών και έτσι αμείβεται κατά τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού, με άλλα λόγια ούτε αποτελεί ούτε προσμετράτε στην εβδομαδιαία υπερωριακή απασχόληση. Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 3846/10 (ΦΕΚ 66 Α/11-5-2010), το οποίο επιγράφεται «*Εργασία που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος κατά παράβαση του πενθήμερου*», ορίζονται τα εξής: «Η εργασία, που παρέχεται την έκτη ημέρα της εβδομάδος, κατά παράβαση του συστήματος πενθήμερης εργασίας, ανεξάρτητα από τις προβλεπόμενες κυρώσεις, αμείβεται με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή οι απασχολούμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις».

1.6.2 ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ- ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. Με το άρθρο 1 του Ν. 2639/1998 θεσπίστηκε ως ειδική μορφή απασχόλησης για παροχή υπηρεσιών ή έργου το τεκμήριο, μαχητό πάντοτε όπως έκρινε ήδη η νομολογία των Ελληνικών Δικαστηρίων, εάν η γραπτή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου κατατίθετο εντός δεκαπέντε (15) ημερολογιακών ημερών στην οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, ότι δεν υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Με το άρθρο 1 Ν.3846/10 ορίστηκε ότι «η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες». Με άλλα λόγια, εφόσον η απασχόληση σε σύμβαση έργου ή υπηρεσιών παρέχεται αυτοπροσώπως για εννέα συνεχείς μήνες και πάνω ισχύει το τεκμήριο ότι υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και άρα εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Με τη νέα διάταξη δεν απαιτείται πλέον γνωστοποίηση της γραπτής συμφωνίας εργοδότη και απασχολούμενου στο Σ.ΕΠ.Ε.

2. Όπως προκύπτει από το άρθρο 2 του ν. 3846/10 (ΦΕΚ 66 Α/11-5-2010), με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, η οποία είναι υποχρεωτικώς έγγραφη και γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτισή της, μπορεί να καθιερωθεί οποιαδήποτε μορφή μερικής απασχόλησης. Δηλ. μπορεί να καθιερωθεί:

- Καθημερινή απασχόληση (6ήμερο ή 5ήμερο, αναλόγως του εφαρμοζόμενου συστήματος) αλλά με μειωμένο ωράριο (μερική απασχόληση παρ.2 άρθρ.2)
- Διαλείπουσα απασχόληση επί λιγότερες ημέρες (των 6 ή 5) με μειωμένο ωράριο (παρ.2 άρθρ.2)
- Εκ περιτροπής απασχόληση επί λιγότερες ημέρες αλλά με πλήρες ωράριο (παρ.3 άρθρ.2)
- Καθημερινή απασχόληση για μερικές ημέρες με λιγότερες ώρες και για τις υπόλοιπες με πλήρες ωράριο (συνδυασμός μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής απασχόλησης- παρ.2 και 3)

Μονομερώς μπορεί να καθιερωθεί μόνο η μερική απασχόληση με τη μορφή της εκ περιτροπής εργασίας, με απόφαση του εργοδότη, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις και τηρηθεί η εξής διαδικασία: *«Αν περιοριστούν οι δραστηριότητες του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 260/2006 και του ν. 1767/1988...»* (άρθρ.17 παρ.3 Ν. 3899/10).

Η απόφαση του εργοδότη γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 8 ημέρες από τη λήψη της. Την απόφαση αυτή μπορεί να υπογράψει μόνο ο εργοδότης καθώς δεν απαιτείται υπογραφή και του μισθωτού αφού πρόκειται για μονομερή πράξη.

Σημειώνεται ότι η υποχρέωση για ενημέρωση και διαβούλευση για την εκ περιτροπής εργασία καθώς και το χρονικό όριο του 9μηνου, ισχύει μόνο για τη μονομερή επιβολή της εκ περιτροπής και όχι για τη συμφωνημένη (η οποία, αν λάβει χώρα, τροποποιεί αορίστως τη σύμβαση εργασίας).

1.6.3 ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΘΕΜΑΤΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα μερική απασχόληση, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, εφόσον είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη, χωρίς προσαύξηση στη συμπληρωματική αμοιβή (η προσαύξηση 10% που είχε θεσπιστεί με το Ν. 3846/10, καταργήθηκε λίγους μήνες μετά, με το Ν. 3899/10). Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα ετήσιας κανονικής άδειας ανάπαυσης ή αναψυχής με αποδοχές και επίδομα αδειας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κανονικά κατά το χρονικό διάστημα της αδειας τους, για τη διάρκεια της οποίας εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945. Η απασχόληση κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας (προσαύξηση 75%), ως και η νυκτερινή εργασία (προσαύξηση 25%) συνεπάγεται την καταβολή της νόμιμης προσαύξησης.

Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μία φορά την ημέρα ανεξάρτητα αν η επιχείρηση έχει συνεχή ή μη ημερήσια λειτουργία π.χ. εμπορικό κατάστημα. Το συνεχόμενο ημερήσιο ωράριο εργασίας δεν εφαρμόζεται μόνο στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών, νηπίων και βρεφών και στους συνοδούς αυτών που εργάζονται στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια, στους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νηπιαγωγεία, αλλά και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.

1.6.4 ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

(πηγή : Σπ. Νιάρχου «Πρακτικός Οδηγός Ασφαλιστικών και Εργατικών Θεμάτων»)
1- με ημερήσιο ωράριο κάτω των 4 ωρών)

Περίπτωση 1η

Με ημερήσια ή μηνιαία αμοιβή μεγαλύτερη ή ίση του Τ.Η. της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης (11,06) ή του 25πλάσιου αυτής, αντίστοιχα (25 x 11,06) Στην περίπτωση αυτή, ο αριθμός των κατά μήνα ημερών ασφάλισης βρίσκεται με τη διαίρεση του συνόλου των καταβαλλόμενων μηνιαίων αποδοχών δια του ποσού του εκάστοτε ισχύοντος Τ.Η. της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης (άρθρο 18, παρ. 3, εδάφιο α' του Κ.Α. ΙΚΑ). Εάν από τη διαίρεση προκύψει κλάσμα, θεωρείται πλήρης ημέρα ασφάλισης, για την οποία ο ασφαλισμένος και ο εργοδότης υποχρεούνται να καταβάλουν την εισφορά της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης (άρθρο 18, παρ. 3, εδάφιο β' του Κ.Α. ΙΚΑ).

Περίπτωση 2η

Με ημερήσια αμοιβή ή μηνιαία αμοιβή μεγαλύτερη του Τ.Η. της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης (11,06) ή του 25πλάσιου αυτής, αντίστοιχα (25 x 11,06). Στην περίπτωση αυτή δεν ισχύει η παρ. 3 του άρθρου 18 του Κ.Α. ΙΚΑ, αλλά η παρ. 2 του άρθρου 18 του Κ.Α. ΙΚΑ (εγκύκλιος 44/1975), οπότε οι μέρες ασφάλισης για όσους αμείβονται με μισθό είναι 25, ανεξάρτητα εάν οι εργάσιμες ημέρες του μήνα είναι 24-27 και των ανελλιπώς απασχολούμενων με ημερομίσθιο (όλες τις εργάσιμες ημέρες του μήνα, 24-28) = δλδ Ε.Η.*1,2

Σε περίπτωση παροχής εργασίας λιγότερες ημέρες κατά εβδομάδα, λόγω απουσίας ή πρόσληψης ή αποχώρησης κατά τη διάρκεια αυτής, ο αριθμός των είκοσι πέντε (25) για τους αμειβόμενους με μισθό ή ο αριθμός των είκοσι τεσσάρων - είκοσι οκτώ (24-28) για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, μειώνεται ανάλογα με τον

αριθμό των εργασίμων ημερών του πενθήμερου που ο μισθωτός δεν παρείχε τις υπηρεσίες και ως εκ τούτου δεν δικαιούνται αμοιβής (άρθρο 18, παρ. 2, εδάφιο γ', περ. α' και β' του Κ.Α. ΙΚΑ), ως ακολούθως:

(1) Αμειβόμενοι με μισθό και εβδομαδιαία απουσία 1 ημέρας (25-1)
Αμειβόμενοι με μισθό και εβδομαδιαία απουσία 2 ημερών (25-2)
Αμειβόμενοι με μισθό και εβδομαδιαία απουσία 3 ημερών (25-4)
Αμειβόμενοι με μισθό και εβδομαδιαία απουσία 4 ημερών (25-5)
Αμειβόμενοι με μισθό και εβδομαδιαία απουσία 5 ημερών (25-6)

(2) Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο και εβδομαδιαία απουσία 1 ημέρας (HE-1)
Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο και εβδομαδιαία απουσία 2 ημερών (HE-2)
Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο και εβδομαδιαία απουσία 3 ημερών (HE-4)
Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο και εβδομαδιαία απουσία 4 ημερών (HE-5)
Αμειβόμενοι με ημερομίσθιο και εβδομαδιαία απουσία 5 ημερών (HE-6)

Περίπτωση 3η

με ημερήσια αμοιβή μεγαλύτερη του Τ.Η. της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης και διάρκεια εβδομαδιαίας απασχόλησης κάτω των 5 ημερών. Στην περίπτωση αυτή, ο αριθμός των ημερών ασφάλισης είναι ανάλογος του αριθμού των ημερών πραγματικής απασχόλησης είτε αμείβονται με μισθό είτε με ημερομίσθιο.

2. -με ημερήσιο ωράριο άνω των 4 ωρών

και με ημερήσια ή μηνιαία αμοιβή μεγαλύτερη του Τ.Η. της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης (11,06) ή του 25πλάσιου αυτής, αντίστοιχα (25 x 11,06) το ΙΚΑ αναγνωρίζει τόσες ημέρες ασφάλισης όσες ακριβώς είναι οι πραγματικές ημέρες εργασίας του πενθήμερου, δηλαδή 20, 21, 22 ή 23 (η θέση του ΙΚΑ έχει δεχθεί σφοδρές επικρίσεις).

Σε περίπτωση ελλιπούς απασχόλησης, δηλαδή με απουσίες κατά τη διάρκεια της εβδομάδας, ο ημερήσιος μισθός εξευρίσκεται με τη διαίρεση των αντίστοιχων αποδοχών δια του αριθμού των πραγματικών ημερών εργασίας προσαυξημένων κατά μία (1) ημέρα, εφόσον κατά την εβδομάδα μη πλήρους απασχόλησης παρασχέθηκε εργασία τριών (3) ημερών (άρθρο 18, παρ. 2, εδάφιο δ', περ. α' και β' του Κ.Α. ΙΚΑ).

Κατά την έννοια των παραπάνω διατάξεων, αν ο εργαζόμενος μέσα στη διάρκεια της εβδομάδας, λόγω απουσίας ή πρόσληψης ή αποχώρησης, εργαστεί μία (1) ή δύο (2) ημέρες, οι ασφαλιστέες ημέρες ανέρχονται σε μία (1) ή δύο (2), ενώ αν εργαστεί τρεις (3), οι ασφαλιστέες ημέρες ανέρχονται σε τέσσερις (4), δηλαδή τρεις (3) ημέρες από πραγματική εργασία και μία (1) ημέρα από προσαύξηση ($3 \times 1,2 = 3,6$ ή 4).

Εάν τώρα ο μισθωτός μέσα στη διάρκεια της εβδομάδας απουσιάσει μία (1) ή δύο (2) ημέρες, τότε ο αριθμός των ασφαλιστέων ημερών κατά την εβδομάδα αυτή μειώνεται κατά μία (1) ή δύο (2) ημέρες, αντίστοιχα, ενώ αν απουσιάσει τρεις (3), θα μειωθεί κατά τέσσερις (4) κλπ. (εγκύκλιος 114/1981, έγγραφο 49366/1981 - ΦΕΚ 606/Β'/12.2.1981).

Ασφάλιση στην εκ περιτροπής απασχόληση

Οι μισθωτοί που απασχολούνται με σύστημα εκ περιτροπής εργασίας και αμείβονται με μισθό ή ημερομίσθιο, αναγνωρίζουν στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ τόσες ημέρες εργασίας όσες ακριβώς είναι οι εργάσιμες ημέρες κάθε μισθολογικής περιόδου. Σς ημερήσιος μισθός των προσώπων αυτών λογίζεται το πηλίκο της διαίρεσης του συνόλου των αποδοχών της μισθολογικής περιόδου δια του αριθμού των ημερών εργασίας που θα αναγνωριστούν στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Σημειώνεται ότι, στην προκειμένη περίπτωση, δεν ισχύουν οι διατάξεις περί προσαύξησης των ημερών ασφάλισης κατά μία (1) ημέρα για παρεχόμενη εργασία τριών (3) ημερών κατά εβδομάδα, δεδομένου ότι οι διατάξεις του άρθρου 18, παρ. 2, εδάφιο δ' σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας εφόσον βέβαια μέσα

στη διάρκεια της εβδομάδας μη πλήρους απασχόλησης εργάστηκαν, λόγω απουσίας ή πρόσληψης ή αποχώρησης, τρεις (3) ημέρες συνολικά (εγκύκλιος 114/1981, έγγραφο 49366/Φ.Υ.606/12.8.1981).

1.6.5 ΑΠΟΛΥΣΗ-ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Η καταγγελία της σύμβασης σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου διακρίνεται σε τακτική και έκτακτη.

επέρχονται μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας.

Η τακτική καταγγελία είναι δυνατή μόνο σε εργαζομένους που έχουν υπαλληλική ιδιότητα και όχι στουεργατοτεχνίτες.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Η καταγγελία επέρχεται με την κοινοποίηση του εγγράφου με το οποίο προειδοποιείται ο μισθωτός για την επερχόμενη λύση της σύμβασης εργασίας. Δηλαδή, με την κοινοποίηση του εγγράφου της προειδοποίησης, έχει ήδη επέλθει η απόλυση (δηλ. η βούληση του εργοδότη έχει ήδη περιέλθει σε γνώση του μισθωτού) και μόνο οι έννομες συνέπειές της μετατίθενται για το χρονικό σημείο της λύσης της εργασιακής σχέσης και της καταβολής της αποζημίωσης.

Άτακτη καταγγελία θεωρείται η καταγγελία την οποία κάνει ο εργοδότης χωρίς να τηρήσει τις προθεσμίες προειδοποίησης, ή τηρεί μικρότερες από τις νόμιμες, προθεσμίες. Απαραίτητα στοιχεία της είναι α) η τήρηση εγγράφου τύπου, β) η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης και γ) καταχώρηση της απασχόλησης του απολυθέντος στα τηρούμενα από το ΙΚΑ μισθολόγια.

ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ «Στον ίδιο εργοδότη»	ΑΠΟΖΗΜΕΙΩΣΗ «Τακτικές αποδοχές»	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ	
		Χρόνος Προειδοποίησης	Ποσό Αποζημίωσης
1 έτος συμπληρωμένο	2 μηνών	1 μήνας	1 μήνα
2 έτη συμπληρωμένα	2 μηνών	1 μήνας	1 μήνα
3 έτη συμπληρωμένα	2 μηνών	2 μήνες	1 μήνα
4 έτη συμπληρωμένα	3 μηνών	2 μήνες	1 & ½ μηνών
5 έτη συμπληρωμένα	3 μηνών	3 μήνες	1 & ½ μηνών
6 έτη συμπληρωμένα	4 μηνών	3 μήνες	2 μηνών
7 έτη συμπληρωμένα	4 μηνών	3 μήνες	2 μηνών
8 έτη συμπληρωμένα	5 μηνών	3 μήνες	2 & ½ μηνών
9 έτη συμπληρωμένα	5 μηνών	3 μήνες	2 & ½ μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών	4 μήνες	3 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών	4 μήνες	3 & ½ μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών	4 μήνες	4 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών	4 μήνες	4 & ½ μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών	4 μήνες	5 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών	5 μήνες	5 & ½ μηνών
16 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	5 μήνες	6 μηνών
17 έτη συμπληρωμένα	13 μηνών	5 μήνες	6 & ½ μηνών
18 έτη συμπληρωμένα	14 μηνών	5 μήνες	7 μηνών
19 έτη συμπληρωμένα	15 μηνών	5μήνες	7 & ½ μηνών
20έτη συμπληρωμένα	16 μηνών	6 μήνες	8 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	17 μηνών	6 μήνες	8 & ½ μηνών

1.6.6 ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ:

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
1 έτος έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
2 έτη έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
5 έτη έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
10 έτη έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
15 έτη έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
20 έτη έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
25 έτη έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια

Σύμφωνα με το άρθρο 74 παρ. 3 του Ν. 3863/2010 (ΦΕΚ 115 Α/15-7-2010) «Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημιώσεως είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση».

1.6.7 ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΣΕ ΕΥΡΩ	ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΟΣ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ
0 – 60.000	0%
60.001 – 100.000	10%
100.001 – 150.000	20%
150.001 και άνω	30%

ΠΡΟΣΟΧΗ:

1) Η προθεσμία για άσκηση αγωγής ακυρότητας της γενομένης απόλυσης (λόγω καταχρηστικότητας, μη καταβολής νόμιμης αποζημίωσης, παράβασης νόμου π.χ. απόλυση εγκύων, συνδικαλιστών, προστατευμένων προσώπων κλπ.) στο κατά τόπο αρμόδιο Μονομελές Πρωτοδικείο είναι **τρεις (3) μήνες από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης**

Η προθεσμία για άσκηση αγωγής στο κατά τόπο και καθ' ύλην αρμόδιο Δικαστήριο για την επιδίκαση μη ληφθείσης ή για τη συμπλήρωση της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης είναι **έξι (6) μήνες από την κοινοποίηση του εγγράφου της απόλυσης.**

Και στις δύο περιπτώσεις η άσκηση ασφαλιστικών μέτρων δεν διακόπτει την προθεσμία!

2) Σε περίπτωση **πτώχευσης** του εργοδότη, σύμφωνα με το άρθρο 34 του Πτωχευτικού Κώδικα, ισχύουν τα εξής : «1. Με την κήρυξη της πτώχευσης δεν λύεται η σύμβαση εργασίας. 2. **Ο σύνδικος**, εφόσον ο οφειλέτης είναι εργοδότης, μπορεί να λύσει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, με καταγγελία. Η πτώχευση αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου. Για το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου δεν απαιτείται η καταβολή αποζημίωσης. 3. Σε περίπτωση που η κατά το άρθρο 70 έκθεση του συνδίκου προβλέπει βιωσιμότητα της επιχείρησης, ο σύνδικος, ο οφειλέτης και η επιτροπή πιστωτών, μπορούν χωριστά ο καθένας ή από κοινού να ζητήσουν από τον εισηγητή τη διατήρηση των αναγκαίων θέσεων εργασίας μέχρι την έγκριση ή απόρριψη από το πτωχευτικό δικαστήριο του κατά τα άρθρα 107 επ. σχεδίου αναδιοργάνωσης...»

1.6.8 ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν. 3846/10 (ΦΕΚ 66 Α/11-5-2010) «1. Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 240/2006 (ΦΕΚ 252 Α') και του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63 Α'). Αν στην επιχείρηση δεν υπάρχουν εκπρόσωποι εργαζομένων η ενημέρωση και η διαβούλευση γίνεται με το σύνολο των εργαζομένων. Η ενημέρωση μπορεί να γίνει με εφάπαξ ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης. Η διαβούλευση πραγματοποιείται σε τόπο και χρόνο που ορίζει ο εργοδότης. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3) μηνών. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί στις οικείες Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ με οποιοδήποτε τρόπο τη σχετική δήλωση περί διαθεσιμότητας, μέρους ή του συνόλου του προσωπικού του. 2. Για τη θέση των μισθωτών σε διαθεσιμότητα στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφελείας που απασχολούν περισσότερους από πέντε χιλιάδες (5.000) μισθωτούς, απαιτείται έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, που χορηγείται με αίτηση του εργοδότη, μετά τη γνώμη της Ολομελείας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Εάν μέσα σε ένα (1) μήνα από την υποβολή της αίτησης στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δεν αποφανθεί ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο εργοδότης μπορεί και χωρίς έγκριση να θέσει σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς, τηρώντας τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις της

προηγούμενης παραγράφου. 3. Επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις της προηγούμενης παραγράφου που θέτουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, κατά παράβαση των ανωτέρω διατάξεων, υποχρεούνται στην καταβολή πλήρων αποδοχών, έστω και αν οι μισθωτοί αποδέχθηκαν τη διαθεσιμότητα και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες τους.»

1.6.9 ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ

Η κατάτμηση της άδειας αναψυχής του εργαζόμενου απαγορευόταν, πλην συγκεκριμένων εξαιρέσεων όπως η ύπαρξη ιδιαίτερα σοβαρής και επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή μετά από αίτηση του μισθωτού λόγω δικαιολογημένης αιτίας και οπωσδήποτε μετά από έγκριση της αρμόδιας Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας. Ήδη μετά το άρθρο 6 του Ν.3846/2010 επιτρέπεται, κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδειας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδος της αδειας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργάσιμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών. Η κατάτμηση του χρόνου αδειας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες (2 εβδομάδες), επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη. Η αίτηση αυτή για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας κατά τον επιτόπιο έλεγχο.

1.6.10 ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΝΕΟΙ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

Σύμφωνα με το άρθρο 74 παράγρ. 8 του Ν. 3863/10 οι εργοδότες που προσλαμβάνουν νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας ηλικίας κάτω των 25 ετών μπορούν να τους αμείβουν με το 84% του ημερομισθίου ή μισθού της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ. Αυτοδίκαια εντάσσονται σε πρόγραμμα του ΟΑΕΔ για την επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών που βαρύνουν τους ως άνω νεοπροσλαμβανομένους και αφορούν σε όλους τους κλάδους κύριας ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, στην επικουρική ασφάλιση του ΕΤΕΑΜ ή άλλων επικουρικών ταμείων, υπό τον όρο ότι οι εργοδότες θα καταβάλλουν στους νεοπροσλαμβανομένους, ως μέρος των καθαρών αποδοχών τους, ποσό αντίστοιχο με εκείνο που ο ΟΑΕΔ αναλαμβάνει να καταβάλει στους ασφαλιστικούς φορείς, προκειμένου να καλύψει τις ασφαλιστικές εισφορές που βαρύνουν τους νεοπροσλαμβανομένους.

1.6.11 ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ

Το άρθρο 74 παρ. 9 του ν. 3863/10 προβλέπει τη δυνατότητα κατάρτισης ειδικής σύμβασης μαθητείας μεταξύ εργοδοτών και νέων ηλικίας από 15 έως 18 ετών για την απόκτηση δεξιοτήτων των νέων μαθητευομένων. Οι νέοι αυτοί μαθητευόμενοι λαμβάνουν το 70% του κατωτάτου ημερομισθίου ή μισθού της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ και ασφαλίζονται στον κλάδο ασφάλισης ασθενείας σε είδος και 1% κατά του κινδύνου ατυχήματος. Για τους έχοντες συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους η μαθητεία δεν μπορεί να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες την ημέρα και τις σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα. Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και όσοι φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια, τεχνικές επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές, δεν μπορεί να μαθητεύουν περισσότερο από έξι (6) ώρες την ημέρα και τριάντα (30) ώρες την εβδομάδα. Απαγορεύεται η μαθητεία να πραγματοποιείται κατά τη νύκτα (22:00 έως 06:00 π.μ.). Τα άτομα αυτά με εξαίρεση τις διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια δεν υπόκεινται στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

1.6.12 ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (Ε.Π.Α. – άρθρ. 22 Ν. 2956/01 όπως ισχύει).

1. Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης απαιτείται προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση καταρτίζεται μεταξύ της Ε.Π.Α. (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού και σε αυτήν πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, οι λόγοι της παραχώρησης του εργαζομένου, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο, κατά την καλή πίστη και τις περιστάσεις, πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του. Οι αποδοχές του μισθωτού που δεν παρέχει εργασία σε έμμεσο εργοδότη δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Εάν κατά το χρόνο κατάρτισης της σύμβασης αυτής δεν είναι δυνατή η μνεία του συγκεκριμένου έμμεσου εργοδότη ή ο προσδιορισμός του χρόνου, που θα προσφέρει σε αυτόν την εργασία του ο μισθωτός, θα πρέπει να αναφέρεται στη σύμβαση το πλαίσιο των όρων και συνθηκών για την παροχή εργασίας σε έμμεσο εργοδότη. Για την απασχόληση του μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη απαγορεύεται οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση του μισθωτού.

2. Οι όροι εργασίας των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας προσωρινής απασχόλησης, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι αποδοχές, κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια θέση.

3. Οι προσωρινά απασχολούμενοι ενημερώνονται για τις κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης για να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Η ενημέρωση αυτή μπορεί να πραγματοποιείται με γενική ανακοίνωση σε εμφανές και προσιτό σημείο της επιχείρησης στην οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους (έμμεσο εργοδότη). Επίσης ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται κατά την ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων του, να παρέχει πληροφορίες για τον αριθμό των προσωρινά απασχολούμενων, το σχέδιο χρήσης προσωρινά απασχολούμενων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψής τους απευθείας από αυτόν.

4. Στους εργαζόμενους μέσω Ε.Π.Α. σε έμμεσο εργοδότη παρέχονται οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες, ιδίως δε στα κυλικεία, στους παιδικούς σταθμούς και στα μεταφορικά μέσα, που υπάρχουν στη διάθεση των άμεσα εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη και με τους ίδιους όρους, εκτός εάν αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση, όπως η διαφοροποίηση του ωραρίου ή η χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας.
5. Απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο μετά την κατάρτιση της σύμβασης με τον άμεσο εργοδότη, σύμφωνα με τις προηγούμενες παραγράφους.
6. Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα έξι (36) μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων, που τίθενται από την παρούσα παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.
7. Αν συνεχίζεται η απασχόληση του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειας της αρχικής παραχώρησης και των τυχόν νόμιμων ανανεώσεων της ακόμη και με νέα παραχώρηση, χωρίς να μεσολαβεί χρονικό διάστημα σαράντα πέντε (45) (ημερολογιακών) ημερών, θεωρείται ότι πρόκειται για σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη. Δεν υπάγονται στη διάταξη αυτή εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις όταν απασχολούνται σε ολιγοήμερες κοινωνικές εκδηλώσεις.
8. Άκυρη θεωρείται οποιαδήποτε ρήτρα όταν με αυτήν άμεσα ή έμμεσα: α) απαγορεύεται ή παρεμποδίζεται η μόνιμη απασχόληση του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού και β) παρεμποδίζονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα του μισθωτού ή παραβιάζονται τα ασφαλιστικά του δικαιώματα.
9. Με σύμβαση, που καταρτίζεται εγγράφως μεταξύ της Ε.Π.Α. και του έμμεσου εργοδότη, ορίζονται ειδικότερα τα του τρόπου αμοιβής και ασφάλισης του εργαζόμενου για το χρόνο που ο μισθωτός προσφέρει τις υπηρεσίες του στον έμμεσο εργοδότη, όπως και οι λόγοι της παραχώρησης του εργαζομένου. Ο έμμεσος εργοδότης πρέπει να προσδιορίζει, πριν τεθεί στη διάθεσή του ο εργαζόμενος με τη σύμβαση, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα ή ικανότητες, την ειδική ιατρική παρακολούθηση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προς κάλυψη θέσης εργασίας. Οφείλει επίσης να επισημαίνει τους μεγαλύτερους ή ιδιαίτερους κινδύνους, που έχουν σχέση με τη συγκεκριμένη εργασία. Η Ε.Π.Α. υποχρεούται να γνωστοποιήσει τα στοιχεία αυτά στους μισθωτούς.
10. Η Ε.Π.Α. και ο έμμεσος εργοδότης είναι αλληλεγγύως και εις ολόκληρο έκαστος υπεύθυνοι έναντι του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού με σύμβαση ή σχέση εργασίας για την ικανοποίηση των μισθολογικών δικαιωμάτων του και για την καταβολή των ασφαλιστικών του εισφορών. Η ευθύνη αυτή του έμμεσου εργοδότη αναστέλλεται, εφόσον με τη σύμβαση προβλέπεται ότι υπόχρεος για την καταβολή των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών είναι ο άμεσος εργοδότης και τα μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα του προσωρινά απασχολούμενου μισθωτού μπορούν να ικανοποιηθούν από την κατάπτωση των κατά το άρθρο 23 εγγυητικών επιστολών (επικουρική ευθύνη έμμεσου εργοδότη).
11. Οι μισθωτοί με σύμβαση ή σχέση προσωρινής απασχόλησης απολαμβάνουν όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία το ίδιο επίπεδο προστασίας με αυτό που παρέχεται στους άλλους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη. Ο έμμεσος εργοδότης, με την επιφύλαξη συμβατικής πρόβλεψης για συνευθύνη σωρευτικά και της Ε.Π.Α., είναι υπεύθυνος για τις συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία του μισθωτού και για το εργατικό ατύχημα.

12. Οι προσωρινά απασχολούμενοι μισθωτοί, για όσο χρόνο παραμένουν στη διάθεση της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, καθώς και κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους σε έμμεσο εργοδότη υπάγονται στον κλάδο παροχών ασθένειας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και στον επικουρικό φορέα ΕΤΕΑΜ, με εξαίρεση τα πρόσωπα που λόγω της ιδιότητάς τους ασφαλίζονται σε κλάδους άλλου κύριου ή επικουρικού φορέα.»

1.6.13 ΘΕΜΑΤΑ ΠΑΡΑΓΡΑΦΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΞΙΩΣΕΩΝ

Κατά το άρθρο 250 αρ. 6 και 17 ΑΚ, οι αξιώσεις των εργαζομένων για την πληρωμή των μισθών ή άλλων αμοιβών τους παραγράφονται σε πέντε χρόνια, αρχίζει δε η παραγραφή αυτή, κατά το άρθρο 253 του ίδιου κώδικα, μόλις λήξει το έτος μέσα στο οποίο συμπίπτει η έναρξη αυτής. Κατά δε το άρθρο 2 παρ. 1 του ΝΔ 515/1970, κάθε αξίωση των μισθωτών για αμοιβή υπερωριακής απασχολήσεως, και αν ακόμη αυτή φέρει τα στοιχεία του αδικαιολόγητου πλουτισμού υπόκειται σε πενταετή παραγραφή, αρχόμενη από τη λήξη του έτους, εντός του οποίου αυτή γεννήθηκε. Περαιτέρω, επί παροχής εργασίας υπό άκυρη σύμβαση, ο εργοδότης υποχρεούται κατά τα άρθρα 904 και 908 ΑΚ, ως καθιστάμενος αδικαιολογήτως πλουσιότερος, στην απόδοση της ωφέλειας που αποκόμισε, ανεξαρτήτως της ζημίας του εργαζομένου και η οποία ωφέλεια συνίσταται σε άτι αυτός θα κατέβαλλε αν ήταν έγκυρη η σύμβαση, για την ίδια εργασία σε πρόσωπο με τις ικανότητες και τα προσόντα του ακύρως απασχοληθέντος, εκτός των παροχών που προσιδιάζουν στην προσωπική κατάσταση του τελευταίου (επιδόματα γάμου, τέκνων, προϋπηρεσίας κλπ.), εφόσον αυτά δεν θα συνέτρεχαν αναγκαίως στο πρόσωπο του δυναμένου να απασχοληθεί εγκύρως. Η ως άνω απαίτηση του ακύρως απασχοληθέντος μισθωτού υπόκειται στην εικοσαετή παραγραφή του άρθρου 249 ΑΚ. Εξάλλου, από τις διατάξεις του άρθρου 1 παρ. 1 του Ν. 1082/1980, του άρθρου 1 παρ. 2 της 19040/1981 απόφασης των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, του άρθρου 1 παρ. 1 και του άρθρου 2 του ΑΝ 539/1945, του άρθρου μόνου του Ν. 133/1975, που κύρωσε την από 26.2.1975 ΕΓΣΣΕ, του άρθρου 1 παρ. 2 του Ν. 435/1976, συνάγεται ότι τα επιδόματα εορτών, οι αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας και η πρόσθετη αποζημίωση εξ 100% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου επί μη νόμιμης υπερωριακής απασχολήσεως, δικαιούνται όχι μόνον οι μισθωτοί οι απασχολούμενοι με έγκυρη σύμβαση εργασίας αλλά και οι προσφέροντες τις υπηρεσίες τους με άκυρη σύμβαση εργασίας, των σχετικών αξιώσεών τους θεμελιωμένων ευθέως στις παραπάνω διατάξεις και όχι στις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού. Επομένως, οι εν λόγω αξιώσεις υπόκεινται στην πενταετή παραγραφή του άρθρου 250 αριθ. 6 και 17 ΑΚ. Τέλος, κατά τις διατάξεις της Υ.Α. 1831011946, της Υ.Α. 890011946 και της ΕΓΣΣΕ από 26.6.1975, η αμοιβή που οφείλεται για παροχή νυχτερινής εργασίας, η βασική αμοιβή για απασχόληση κατά Κυριακή ή σε αργία και η αμοιβή για υπερεργασία, έχουν μισθολογικό χαρακτήρα και συνεπώς, επί άκυρης σύμβασης εργασίας, αναζητούνται με τον αδικαιολόγητο πλουτισμό, η δε παραγραφή τους είναι εικοσαετής (ΑΠ1150/2007, δημ. Νόμος). Και ενώ η αξίωση για την απόληψη του ημερομισθίου κατά

τις Κυριακές και κατά τον νόμο εξαιρετέες ημέρες εδράζεται, όπως προαναφέρθηκε, στην άκυρη σύμβαση εργασίας και στις διατάξεις των άρθρων 904 επ. ΑΚ, η

προσαύξηση 75% του ημερομισθίου στηρίζεται στο νόμο (άρθρ. 2 παρ. 1 Ν.

435/1976 - βλ. ΑΠ 904/2004, δημ. Νόμος). Συνεπώς, και η παραγραφή της αξίωσης

αυτής είναι πενταετής.

(http://www.eka.org.gr/images/dt/EKA_ERGASIAKES_ALLAGES.pdf)

1.7 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΗΜΕΡΑ

Ανεργία είναι η κατάσταση ενός ατόμου, που ενώ είναι ικανό, πρόθυμο και διαθέσιμο να απασχοληθεί, δε δύναται να βρει εργασία. Η οικονομική κρίση είναι ένας κύριος λόγος που η ανεργία έχει πάρει πλέον την ανιούσα και δυστυχώς κανείς δε μπορεί να προβλέψει που θα φτάσει.

Συγκεκριμένα στο 26,8% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού ανήλθε, τον Οκτώβριο του 2012, η ανεργία στην Ελλάδα, σύμφωνα με τα στοιχεία που έδωσε στη δημοσιότητα η Euro stat. Το ποσοστό αυτό, ήταν το υψηλότερο στην Ε.Ε, ενώ στις επιμέρους κατηγορίες, το ποσοστό ανεργίας στους άνδρες ήταν 24,1%, στις γυναίκες 30,4% και στους νέους κάτω των 25 ετών 57,6%. Σημειώνεται ότι και στις τρεις κατηγορίες ανέργων η Ελλάδα είχε τις χειρότερες επιδόσεις στην Ε.Ε.

Το Δεκέμβριο του 2012 η Ε.Ε είχε 25.926 εκατομμύρια ανέργους, εκ' των οποίων 18.715 εκατομμύρια στην Ευρωζώνη. Σε ένα έτος, δηλαδή, το διάστημα Δεκέμβριος 2011-Δεκέμβριος 2012 η ανεργία αυξήθηκε κατά 1.796 εκατομμύρια άτομα στη ζώνη του ενιαίου νομίσματος. Όπως προκύπτει από τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας, το μέσο ποσοστό ανεργίας στην Ευρωζώνη διαμορφώθηκε στο 11,7% (αμετάβλητη), ενώ στο σύνολο της Ε.Ε παρέμεινε επίσης αμετάβλητη στο 10,7%.

Οι χώρες στις οποίες καταγράφηκε η μεγαλύτερη αύξηση της ανεργίας σε ένα έτος ήταν η Ελλάδα (από 19,7% τον Οκτώβριο του 2011, σε 26,8% τον Οκτώβριο του 2012), η Κύπρος (από 9,7% σε 14,7%) και η Ισπανία (από 23,2% σε 26,1%).

Το Δεκέμβριο του 2012, ο αριθμός των ανέργων ηλικίας κάτω των 25 ετών έφτασε, στο σύνολο της Ε.Ε τα 5.702 εκατομμύρια, εκ' των οποίων τα 3.624 εκατομμύρια στις χώρες της Ευρωζώνης. Μέσα σε ένα έτος οι άνεργοι αυτής της κατηγορίας αυξήθηκαν κατά 303.000 στη ζώνη του ενιαίου νομίσματος.

ΠΗΓΗ:ΑΜΠΕ

(<http://portal.kathimerini.gr/4dcgi/ w articles kathbreak 1 01/02/2013 48 1691>)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Όταν αναφερόμαστε σε επιχειρήσεις ένας γενικός ορισμός της ανταγωνιστικότητας είναι η ικανότητα της επιχείρησης να παράγει και να πουλάει τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες της σε μια δεδομένη αγορά σε χαμηλότερη τιμή από τους ανταγωνιστές της (όταν πρόκειται για ομοειδή προϊόντα). Η έννοια της χαμηλότερης τιμής δεν ανταποκρίνεται σε προϊόντα διαφοροποιημένα για τον λόγο ότι διέπονται από διαφορετικές συναρτήσεις ζήτησης βάσει των προτιμήσεων των εκάστοτε αγοραστών – καταναλωτών.

Η ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης όσον αφορά τις διεθνείς αγορές εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από δύο στοιχεία. Πρώτον, το περιβάλλον που δραστηριοποιείται παραγωγικά, δηλαδή την εθνική οικονομία και κυρίως υποδομές, τεχνολογία, εργατικό δυναμικό, πρώτες ύλες και δεύτερον από τον προσανατολισμό των δραστηριοτήτων της σε τομείς με χαμηλό κόστος ευκαιρίας σε σχέση με τις διεθνείς αγορές (συγκριτικό πλεονέκτημα). Η λειτουργία της επιχείρησης θεωρείται ότι βρίσκεται στο άριστο σημείο παραγωγής, δηλαδή το οριακό κόστος ισούται του οριακού εσόδου.

(<http://www.patris.gr/articles/103654?PHPSESSID=2tvr280qin0s4olhf5p0m10q50>)

Η αποδοτικότητα – ανταγωνιστικότητα των επιχειρηματικών μονάδων σε κάθε χώρα εξαρτάται από τους βασικούς παράγοντες που προσδιορίζουν το κόστος παραγωγής και διάθεσης των προϊόντων τους στην εγχώρια και τις ξένες αγορές και από τη δυνατότητά τους να διαθέτουν τα προϊόντα τους σε τιμές που να καλύπτουν αυτό το κόστος. Το κόστος παραγωγής και διανομής των επιχειρήσεων επηρεάζεται από τη δική τους οργανωτική δομή και επιχειρηματική δυναμικότητα και από το οικονομικό περιβάλλον στο οποίο λειτουργούν. Οι τιμές πώλησης εξαρτώνται από το είδος των προϊόντων που παράγονται και προσφέρονται προς πώληση και από το βαθμό κατά τον οποίο αυτά τα προϊόντα αντιμετωπίζουν ευνοϊκές συνθήκες ζήτησης στην εγχώρια και την παγκόσμια αγορά.

Η ανταγωνιστικότητα μιας χώρας εξαρτάται από το βαθμό κατά τον οποίο το θεσμικό και οργανωτικό πλαίσιο λειτουργίας της οικονομίας της, το ισχύον σύστημα κινήτρων και η υπάρχουσα οικονομική και κοινωνική υποδομή: α) συμβάλλουν στην κατανομή των παραγωγικών συντελεστών στην οικονομία κατά προτεραιότητα στις επιχειρηματικές μονάδες και δραστηριότητες με την υψηλότερη δυνατότητα δημιουργίας αξίας (προϊόντων που ζητούνται από την εγχώρια και τις διεθνείς αγορές), δηλαδή με την υψηλότερη παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα και β) επιβαρύνουν στο ελάχιστο δυνατό το κόστος παραγωγής και διάθεσης των προϊόντων των επιχειρήσεων που είναι εκτεθειμένες στο διεθνή ανταγωνισμό.

Ειδικότερα, ανταγωνιστική είναι μια χώρα στην οποία τα κίνητρα για παραγωγική εργασία και για ανάληψη παραγωγικών επενδύσεων (σε υλικό και ανθρώπινο κεφάλαιο), ή/και καινοτόμων επιχειρηματικών πρωτοβουλιών υψηλής αποδοτικότητας, είναι ισχυρά, ενώ τα κίνητρα για αποφυγή εργασίας ή για έξοδο από την αγορά εργασίας ή για έξοδο των επιχειρήσεων από τη χώρα ή για παραγωγή προϊόντων που δεν τα ζητάει κανείς, είναι εξασθενημένα.

Σε μια ανταγωνιστική χώρα οι κρατικές παρεμβάσεις δεν αποτελούν εμπόδιο στην ανάπτυξη της υγιούς επιχειρηματικής δραστηριότητας και στην προσέλκυση επενδύσεων από εγχώριες και ξένες επιχειρηματικές μονάδες, αλλά συμβάλλουν περαιτέρω στην προώθηση των επενδύσεων και στην εισαγωγή σύγχρονων τεχνολογικών εφαρμογών με στόχο την υψηλότερη δυνατή αύξηση της παραγωγικότητας.

Έτσι, η ανταγωνιστικότητα μιας οικονομίας προωθείται όταν το οικονομικό - επιχειρηματικό και κοινωνικό της περιβάλλον, όπως εξελίσσεται με την πάροδο του χρόνου, ευνοεί την προσέλκυση επενδύσεων (εγχώριων και ξένων) και την επίτευξη διατηρήσιμων υψηλών ρυθμών αύξησης της παραγωγικότητας. Η επίτευξη υψηλών ρυθμών αύξησης της παραγωγικότητας και ικανοποιητικών ρυθμών αύξησης της απασχόλησης συνεπάγονται ικανοποιητικούς ρυθμούς ανάπτυξης της οικονομίας. Επιπλέον, η αύξηση της παραγωγικότητας αποτελεί το μοναδικό μηχανισμό που υπάρχει για επίτευξη υψηλών ρυθμών αύξησης των πραγματικών μισθών και γενικά των αμοιβών των συντελεστών παραγωγής σε κάθε οικονομία.

<http://photo.kathimerini.gr/xtra/files/Meletes/doc/MeI0604062.doc>

2.1 Η ανταγωνιστικότητα στην Ελληνική οικονομία 2001-2011

Μία δεκαετία φθοράς της οικονομικής δυναμικής της καταγράφει η Ελλάδα. Από το 2001 μέχρι το 2011 η χώρα έπεφτε συνεχώς στην κατάταξη για την ανταγωνιστικότητα, σύμφωνα με τα στοιχεία του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ. Τα πρόσφατα αποτελέσματα φέρνουν την Ελλάδα στην 90^η θέση παγκοσμίως μεταξύ 142 χωρών, από την 36^η που ήταν το 2001 μεταξύ 75 χωρών, χαμηλότερα από χώρες όπως η Ρουμανία, η Αλβανία, η ΠΓΔΜ αλλά και η Μποτσουάνα, η Ναμίμπια, η Ρουάντα, η Γουατεμάλα και το Λίβανο. Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι η τελευταία. Σε ό,τι αφορά τις υπόλοιπες χώρες, στην κορυφή της κατάταξης βρίσκεται η Ελβετία, ενώ ακολουθούν η Σιγκαπούρη, η Σουηδία, η Φινλανδία και η Γερμανία. Η εξέλιξη αυτή δεν είναι τυχαία και οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους, όπως αποτυπώνονται από τους αναλυτές του WEF (world economic forum) . Συγκεκριμένα στο δείκτη καινοτομίας, που είναι κρίσιμος παράγοντας ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας μίας χώρας, η Ελλάδα κατατάσσεται στις χαμηλότερες θέσεις. Ειδικά στον τομέα έρευνας και ανάπτυξης, η Ελλάδα βρίσκεται στην 129^η θέση μεταξύ των 142 χωρών. Στον τομέα της αξιοποίησης εναλλακτικών εργαλείων χρηματοδότησης των επιχειρήσεων και ευελιξίας στην πρόσβαση των επιχειρήσεων σε κεφάλαια, η χώρα μας βρίσκεται στη 103^η και στην 111^η θέση αντίστοιχα. Ταυτόχρονα η γραφειοκρατία, η πολυπλοκότητα του φορολογικού συστήματος και οι χαμηλές επιδόσεις του εκπαιδευτικού συστήματος ως εργαλείου ανάπτυξης δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού έχουν κοστίσει πολύ ακριβά στην ελληνική οικονομία και τις επιδόσεις της, όπως αποτυπώνονται στη λίστα ανταγωνιστικότητας του WEF.

<http://www.sepe.gr/default.aspx?pid=34&la=1&artID=3702>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμβαση εργασίας, είναι μια συμφωνία γραπτή ή προφορική, με βάση την οποία ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργοδότης κτλ) που καλείται μισθωτός αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου. (www.sate.gr/nea/ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ_INGR.PDF)

3.1 ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1.1 Η έννοια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) και η καθιέρωση της εργατικής πολιτικής του Ελευθέριου Βενιζέλου

Πρόκειται για συμβάσεις οι οποίες καταρτίζονται ύστερα από σχετικές συλλογικές διαπραγματεύσεις. Οι ΣΣΕ συνάπτονται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, δηλαδή μεταξύ των εκπροσώπων, των εργαζομένων και των εργοδοτών και δίνουν λύσεις σε διαφορές οι οποίες ανακύπτουν είτε κατά τη διάρκεια εφαρμογής μιας συλλογικής σύμβασης είτε σε περίπτωση μεταβολής των συνθηκών τις οποίες ρυθμίζει μια συλλογική σύμβαση εργασίας.

Η έννοια των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων διαπραγματεύονται για λογαριασμό όλων των εργαζομένων, που υπάγονται σε αυτές με τις εργοδοτικές οργανώσεις, τους όρους κάτω από τους οποίους οι εργαζόμενοι προσφέρουν την εργασία τους, καθώς και τις ειδικότερες συνθήκες κάτω από τις οποίες μπορεί ο εργοδότης να κάνει χρήση της εργασίας που προσφέρει ο εργαζόμενος. Οι όροι αυτοί περιγράφονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ) στις οποίες καταλήγουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. (Π. Φαναρίωτης, 1999).

Οι κυβερνήσεις Βενιζέλου ουσιαστικά έφεραν πρωτοπόρες αλλαγές και κατοχύρωσαν μια σειρά δικαιώματα του λαού σε διάφορους τομείς όπως στην εργασία, στην κοινωνική πολιτική, στην υγεία, στην πρόνοια, στην εκπαίδευση και στη γεωργία.

Η εργατική πολιτική του Βενιζέλου χωρίζεται σε δύο περιόδους, αυτή του 1910-1920, (η οποία θεωρείται και η σπουδαιότερη διότι τότε τέθηκαν οι βάσεις της εργατικής πολιτικής για την Ελλάδα) και εκείνη του 1928-1932. Με το νόμο 281 του 1914 ρυθμίστηκε νομοθετικά ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα. Ακόμα το 1914 ψηφίστηκε ο νόμος 551, ο οποίος κατοχύρωνε την αποζημίωση για τα εργατικά ατυχήματα. Το 1914 με το νόμο 271 ρυθμίστηκε ο χρόνος εργασίας στα καταστήματα κάτι ιδιαίτερα σημαντικό για την εποχή εκείνη. Επιπλέον, ο Βενιζέλος δημιούργησε το Υπουργείο Γεωργίας Εμπορίου και Βιομηχανίας που σε συνδυασμό με το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας έβαλαν τις βάσεις για μια σωστή θεσμική παρέμβαση του κράτους στην οικονομία. Τη περίοδο 1914-1915 ο Ελευθέριος Βενιζέλος δημιούργησε Εμπορικά Βιομηχανικά και Επιμελητήρια και Γεωργικούς Συνεταιρισμούς.

Κατά την εργατική πολιτική περίοδο του Ελευθέριου Βενιζέλου (1917-1920) δημιουργήθηκε η Επιθεώρηση Εργασίας και προβλέφθηκαν ποινικές κυρώσεις για την προστασία των δικαιωμάτων των εργατών. Απαγορεύτηκαν τα μικτά συνδικάτα Εργατών-Εργοδοτών και κατοχυρώθηκαν οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Το 8ωρο της εργασίας εισήχθη σε πολλές ελληνικές βιομηχανίες, αυστηροποιήθηκαν οι όροι της παιδικής εργασίας και εισήχθη στην νομοθεσία η καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Ακόμα καθιερώθηκε η Πανελλαδική Κυριακάτικη Αργία.

Με την ανάπτυξη των Εργατικών Συνεταιρισμών ιδρύεται παράλληλα και ειδικό τμήμα στο Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας. Τα ταμεία συντάξεων και αλληλοβοήθειας υποβοηθούνται και ενισχύονται από το κράτος, ώστε να αναπτυχθούν και να πολλαπλασιαστούν. (<http://paragwgos.pblogs.gr/2012/07/biografies/eleftherios-venizelos.html>)

3.1.2 Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύναψής τους

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται:

- Σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας.
- Σε κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας.
- Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.
- Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας.
- Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

2. Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων.

3. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις τρίτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελληνίας έκτασης. Στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορεί να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας, περιλαμβάνονται και η μταβολή, αμέσως ή εμμέσως, της σχέσης ασφαλιστρού εργαζομένου και εργοδότη, η μεταβατική του βάρους εν όλω ή εν μέρει τακτικών

εισφορών ή εισφορών για αναγνώριση προϋπηρεσιών από τον ένα ή άλλο καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών, που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφάπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη. (Το δεύτερο εδάφιο της περίπτωσης. 3 προστέθηκε με την παρ. 3 άρθρου 43 Ν. 1902/1990).

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

5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους και, εφ' όσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

6. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελληνίας έκτασης.

Από την πλευρά των εργοδοτών, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελληνίας έκτασης.

7. Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζόμενων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες, τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις.

(http://www.gsee.gr/userfiles/file/NOMOTHESIA/SYNAPSI_SYLLOGIKON_SYMBASEON/N_1876_90.pdf)

3.1.3 ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι νομικά κείμενα τα οποία δεσμεύουν αμφότερες τις συμβαλλόμενες πλευρές και καθιερώνουν υποχρεώσεις για την ακριβή τήρηση των συμφωνημένων. Ανάλογα με το είδος της σύμβασης, η δέσμευση αυτή εκτείνεται σε όλους τους εργαζομένους της χώρας ή στους εργαζομένους συγκεκριμένου κλάδου ή επαγγέλματος, όπως επίσης και στους εργοδότες ατομικώς ανεξάρτητα από το εάν είναι ενεργά μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες συνήψαν τη συγκεκριμένη συλλογική σύμβαση εργασίας. Η δέσμευση αυτή αφορά κατά βάση στη τήρηση των όρων που περιλαμβάνονται στη συλλογική σύμβαση εργασίας και στις συνέπειες που προκύπτουν από τη μη τήρηση των όρων αυτών.

Ειδικότερα, με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες συμφωνούνται εγγράφως μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών καθορίζονται οι όροι απασχόλησης των εργαζομένων και το ελάχιστο όριο αμοιβής τους. Στην ουσία οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από την εργατική νομοθεσία, ενώ ως θεσμός είναι κατοχυρωμένος με συνταγματικές διατάξεις (άρθρο 23, παρ.1&22, παρ.2 του συντάγματος) με τις οποίες κατοχυρώνεται η συνδικαλιστική ελευθερία. Στα πλαίσια αυτά οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας θεσπίζουν τα κατώτατα υποχρεωτικά όρια μισθών και ημερομισθίων, ρυθμίζουν θέματα συνεργασίας εργοδοτών και εργαζομένων ή συμβουλίων εργαζομένων, ορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών καθώς επίσης και θέματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

Πέρα απ' αυτών οι ΣΣΕ ρυθμίζουν τους όρους απασχόλησης και τους όρους λήξης των ατομικών συμβάσεων εργασίας, ζητήματα που αφορούν στην άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, θέματα κοινωνικής ασφάλισης (εκτός από συνταξιοδοτικά θέματα), θέματα που αφορούν στην άσκηση επιχειρησιακής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις και τέλος θέματα ερμηνείας των όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Κατά τη διάρκεια της διαπραγμάτευσης η πλευρά των εργαζομένων έχει το δικαίωμα να αξιώσει από τη πλευρά της εργοδοσίας να της δοθούν όλα τα απαραίτητα στοιχεία τα οποία μπορεί να διευκολύνουν τη διαπραγμάτευση. Για τις συζητήσεις που διεξάγονται από τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων τηρούνται πρακτικά που υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των συμβαλλόμενων μερών.

Εφόσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, η ΣΣΕ καταρτίζεται εγγράφως σε τρία πρωτότυπα, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των συμβαλλόμενων μερών. Κάθε ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη λαμβάνει από ένα πρωτότυπο, ενώ το τρίτο κατατίθεται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας του τόπου όπου καταρτίστηκε η σχετική ΣΣΕ.

Στις επιθεωρήσεις εργασίας των Νομαρχείων καθώς και στη Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας υπάρχει ειδικό βιβλίο ΣΣΕ και διαιτητικών αποφάσεων στο οποίο καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία κάθε μιας ΣΣΕ. (Π. Φαναριώτης, 1999)

3.1.4 ΙΣΧΥΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ

Ο χρόνος ισχύος των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν. 1876/1990.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας, που προβλέπει η διάρκεια ισχύος πέρα από 1 έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Η διάρκεια της ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 1 έτος.

Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία σύμφωνα με διατάξεις του νόμου αυτού.

Αρμόδια υπηρεσία είναι ή το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ανάλογα με τα είδη Σ.Σ.Ε. ή των Δ.Α, ή η Τοπική Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας. Η Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α καταχωρούνται στο βιβλίο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων και θεωρημένα αντίγραφα παραλαμβάνουν οι κοινωνικοί εταίροι. (άρθρο 5 Ν. 1876/1990)

Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν για τη συλλογική σύμβαση εργασίας αναδρομική ισχύ έως την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, από την οποία αρχίζει να υπολογίζεται η διάρκεια της και, σε περίπτωση που δεν υπάρχει προηγούμενη σύμβαση Συλλογικής Σύμβαση Εργασίας, από την έναρξη των διαπραγματεύσεων.

Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν για ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό.

Μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί η τροποποιηθεί η Ατομική σχέση εργασίας.

Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ.

- ✓ Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1876/1990, τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους (ημεδαπούς ή αλλοδαπούς) όλης της χώρας. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (ορισμένου ή αορίστου) χρόνου που απασχολούνται στο δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.
- ✓ Οι υπόλοιπες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, των εργοδότη που συνάπτει Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν Συλλογική Σύμβαση Εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους.
- ✓ Εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της που ισχύουν υποχρεωτικά κα στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη.
(www.sate.gr/nea/ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ_INGR.PDF)

3.2 ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ατομική σύμβαση εργασίας είναι άτυπη σύμβαση (άτυπη δικαιοπραξία) , διότι για την έγκυρη σύναψή της δεν απαιτείται η τήρηση κάποιου συστατικού τύπου (λ.χ. συμβολαιογραφικό έγγραφο ή έγγραφο βέβαιης χρονολογίας ή απλό ιδιωτικό έγγραφο. Η σύναψη της ατομικής σύμβασης εργασίας μπορεί να συναφθεί και προφορικά ή να συνάγεται η σύναψή της εκ των πραγμάτων , από το ότι δηλ. ο εργαζόμενος παρέσχε την εργασία του στον συγκεκριμένο εργοδότη. Υπάρχουν, όμως, και ορισμένες κατηγορίες ατομικών συμβάσεων εργασίας ,για τις οποίες απαιτείται ,σύμφωνα με ρητή απαίτηση του Νόμου , να συνάπτονται με ορισμένο τύπο π.χ. η ατομική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας προπληρωτή, η ατομική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας εκ περιτροπής, η ατομική σύμβαση μερικής απασχόλησης.

(ftp://ftp.teiser.gr/Logistikis/Asfalistiko_Dikaio/3.pdf)

Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας ορίζονται από το ΠΔ 156/96, υπογράφονται υποχρεωτικά από τον εργαζόμενο και τον εργοδότη και αναφέρουν τους βασικούς όρους εργασίας, τη έδρα της επιχείρησης, ειδικότητα του εργαζόμενου, το ωράριο, τις πάσης φύσεως αποδοχές κτλ.

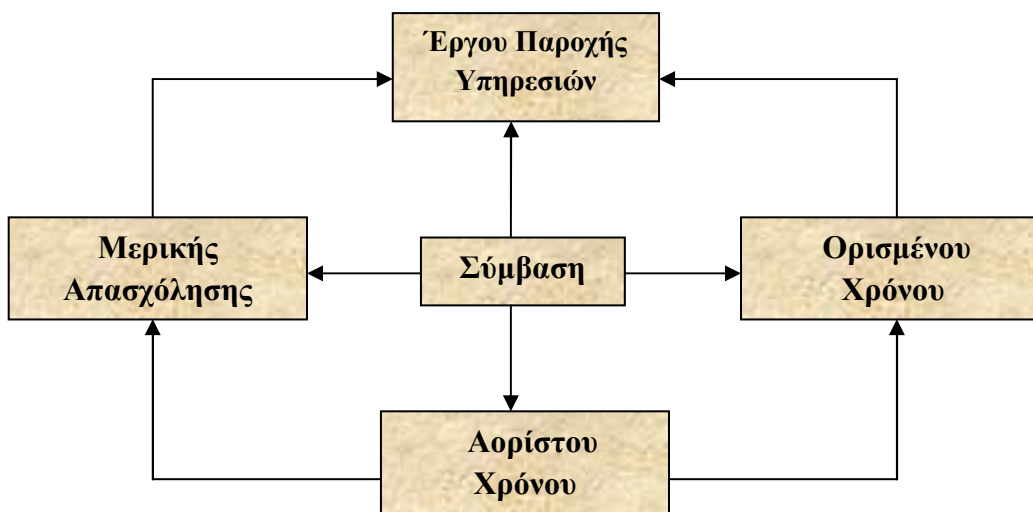
(<http://reviews.in.gr/finance/forologia/article/?aid=12311157>)

3.2.1 ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ανάλογα με το ειδικότερο αντικείμενο και τους όρους απασχόλησης του εργαζομένου, οι συμβάσεις εργασίας διακρίνονται ως εξής:

- Ⓞ Σύμβαση Έργου
- Ⓞ Σύμβαση Παροχής Ανεξάρτητων Υπηρεσιών
- Ⓞ Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου
- Ⓞ Σύμβαση Αορίστου Χρόνου
- Ⓞ Σύμβαση Μερικής Απασχόλησης

Το ειδικότερο περιεχόμενο κάθε μιας από τις παραπάνω κατηγορίες συμβάσεων εργασίας περιγράφεται παρακάτω: (Φαναριώτης, 2004)



3.2.2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΈΡΓΟΥ

Στη περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος αναλαμβάνει να φέρει εις πέρας συγκεκριμένο έργο. Το έργο αυτό νοείται στο τέλος της συμβάσεως ως ολοκληρωμένο έργο. Χαρακτηριστικό της σύμβασης αυτής είναι ότι το έργο το οποίο ανατίθεται στον εργαζόμενο έχει αρχή και τέλος. Το τέλος συμπίπτει με την ολοκλήρωση του έργου π.χ. οργάνωση αρχείων της επιχείρησης ή εκπόνηση συγκεκριμένης μελέτης. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος θεωρείται ως εργολάβος και ο εργοδότης ως κύριος του έργου. Συνήθως η αμοιβή του εργαζόμενου καθορίζεται συνολικά χωρίς βέβαια να αποκλείεται και η αμοιβή του ανά ημέρα εργασίας. Η σύμβαση λύεται με την ολοκλήρωση του έργου και την καταβολή της αμοιβής. Το κύριο στοιχείο που διακρίνει τη σύμβαση του έργου από τη σύμβαση εργασίας είναι ότι στη σύμβαση έργου ενδιαφέρει η ολοκλήρωση του συγκεκριμένου έργου, ενώ στη περίπτωση της σύμβασης εργασίας ενδιαφέρει η παροχή εργασίας ανεξαρτήτως συγκεκριμένου αποτελέσματος. (Φαναριώτης, 2004)

3.2.3 ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Στη σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών εκείνος που παρέχει ανεξάρτητες υπηρεσίες αναλαμβάνει την υποχρέωση έναντι ενός προσώπου να παρέχει εργασία χωρίς να υπόκειται στην εποπτεία και τον έλεγχο του αντισυμβαλλομένου. Κύριο χαρακτηριστικό της σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών είναι η δυνατότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών και η ανεξαρτησία ως προς τον καθορισμό του τόπου, του χρόνου και του τόπου παροχής της εργασίας, πράγμα το οποίο δε συμβαίνει στην περίπτωση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Η μέθοδος αυτή χρησιμοποιείται ευρύτατα κυρίως στην περίπτωση χρησιμοποίησης των υπηρεσιών ελεύθερων επαγγελματιών π.χ. μηχανικών, ιατρών, γεωπόνων, δικηγόρων κ.ο.κ. Επειδή, στη σύμβαση αυτή λείπει το στοιχείο της εξάρτησης, δεν εφαρμόζεται η προστατευτική εργατική νομοθεσία, παρ' όλα αυτά όμως είναι δυνατόν η σύμβαση έργου ή η σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών να υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Επομένως, τα πρόσωπα που εργάζονται στα πλαίσια του γράμματος και του πνεύματος αυτών των συμβάσεων, παρόλο που δε συνδέονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, θεωρούνται ότι παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και για το λόγο αυτό χρήζουν της ίδιας νομικής προστασίας όπως και οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Για το λόγο αυτό οι εργαζόμενοι της κατηγορίας αυτής θεωρούνται από πλευράς νομικής προστασίας ως εξομοιούμενοι με μισθωτούς και ως εκ τούτου είναι δυνατή και για τα πρόσωπα αυτά η εφαρμογή της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας. (Φαναριώτης, 2004)

3.2.4 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Αμφότερες οι κατηγορίες των συμβάσεων αυτών αφορούν σε σχέση παροχής εξαρτημένης εργασίας. Η διαφορά έγκειται στη χρονική τους διάρκεια. Στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου έχουμε σαφή και αδιαμφισβήτητο προσδιορισμό του χρόνου έναρξης και λήξης της σύμβασης. Ο χρόνος έναρξης και κυρίως ο χρόνος λήξης της σύμβασης μπορεί να είναι ημερολογιακά καθορισμένος ή όταν συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου με την παράδοση και παραλαβή του έργου ή και με την επέλευση ορισμένου γεγονότος.

Η λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου επέρχεται με την εκπλήρωση των όρων σύμβασης ως προς τη διάρκεια της, με την παράδοση του ανατεθέντος έργου ή με την επέλευση του αναμενόμενου γεγονότος.

Η σύμβαση αορίστου χρόνου διαφέρει από τη σύμβαση ορισμένου χρόνου ως προς την αοριστία της διάρκειας της. Οι συμβάσεις του είδους αυτού συνάπτονται συνήθως σε περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργοδότης δε μπορεί να εκτιμήσει με ακρίβεια το χρόνο για τον οποίο χρειάζεται τις υπηρεσίες του εργαζομένου. Χαρακτηριστικό των συμβάσεων αορίστου χρόνου είναι ακριβώς η αοριστία ως προς το χρόνο λήξεως, πράγμα το οποίο αφήνει τη πλήρη ελευθερία σε αμφότερα τα μέρη να καταγγέλλουν οποτεδήποτε τη σύμβαση αυτή. Έχει γίνει δεκτό ότι η κατάρτιση συμβάσεων αορίστου χρόνου πρέπει να λαμβάνει χώρα στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η επιχείρηση μέσα από τη σύμβαση αυτή καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες.

Τέλος, από αυτή τη πλευρά η σύμβαση αορίστου χρόνου μπορεί να θεωρηθεί ότι συνδυάζει περισσότερα πλεονεκτήματα από τη σύμβαση ορισμένου χρόνου. (Φαναριώτης, 2004)

3.2.5 ΑΡΧΗ ΕΥΝΟΙΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

Οι όροι που περιλαμβάνουν οι ατομικές συμβάσεις εργασίας και αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών Συμβάσεων εργασίας είναι επικρατέστεροι εφ' όσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους.

Επίσης οι όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζομένους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφίμερη ενέργεια.

Συνεπώς, όταν ο καταβαλλόμενος μισθός του εργαζομένου βάση της ατομικής του σύμβασης είναι μεγαλύτερος από το σύνολο των προβλεπόμενων αποδοχών (άθροισμα βασικού μισθού και επιδομάτων) από την οικεία Σ.Σ.Ε ή Δ.Α. τότε δεν οφείλονται στο μισθωτό επιπλέον του καταβαλλόμενου μισθού και τα επιδόματα που προβλέπονται από τη Σ.Σ.Ε ή Δ.Α. Δηλαδή, τα επιδόματα αυτά συμψηφίζονται στον υψηλότερο μισθό, εκτός αν έχει συμφωνηθεί με την ατομική σύμβαση ή προβλέπεται ρητών στη συλλογική σύμβαση ότι θα καταβάλλονται επιπλέον του συμφωνημένου ανώτερου μισθού. Στην περίπτωση που οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι δυσμενέστεροι των όρων που προβλέπονται στην οικεία Σ.Σ.Ε ή Δ.Α, τότε οι ατομικές συμβάσεις εργασίας θεωρούνται άκυρες, και αντί για αυτές εφαρμόζονται οι όροι της Σ.Σ.Ε ή Δ.Α. Αντίθετα, στην περίπτωση που οι όροι της ατομικής σύμβασης είναι ευνοϊκότεροι για τον μισθωτό από αυτούς που ορίζει η Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α, τότε οι όροι της ατομικής σύμβασης είναι επικρατέστεροι και ισχύουν αυτοί.

Σύμφωνα με την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης που ισχύει στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων (άρθρο 10 Ν. 1876/1990), αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από δύο ή περισσότερες Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., ο εργοδότης υποχρεούται να εφαρμόσει την πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Η σύγκριση γίνεται σε δύο ενότητες α) ενότητες αποδοχών και β) λοιπά θέματα. Από τη δικαστηριακή νομολογία έχει γίνει δεκτό ότι είναι δυνατή η κήρυξη ως γενικά υποχρεωτικής μια κλαδικής ή εθνικής ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης. Σημειώνεται ότι, ο εργοδότης, συμπεριλαμβανομένου και εκείνων που δεν ανήκουν στο σωματείο των εργοδοτών που συνάπτουν την Σ.Σ.Ε, είναι υποχρεωμένοι να εφαρμόσουν την κλαδική αντιεπαγγελματική συλλογική σύμβαση αν αυτή κηρυχθεί ως γενικά υποχρεωτική και μάλιστα αναδρομικά από την ημερομηνία κατάθεσής της.

Στην παρ. 2 του άρθρου Ν. 1876/1990 αναφέρεται ρητά και καθοριστικά ότι «Κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με αντιεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας».

Για τη σωστή επιλογή της Σ.Σ.Ε που εφαρμόζει ο εργοδότης λαμβάνεται υπόψη:

- ✚ Σε ποια εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση ανήκει ο εργοδότης
 - ✚ Ποιο είναι το κύριο αντικείμενο δραστηριότητας
 - ✚ Τι έχει συμφωνηθεί για την ατομική σύμβαση εργασίας του προσωπικού
- (ftp://ftp.teiser.gr/Logistikis/Asfalistiko_Dikaio/3.pdf)

3.2.6 ΤΙ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ ΣΗΜΕΡΑ ΜΕ ΤΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Δεκάδες χιλιάδες εργαζόμενοι καθημερινά υπογράφουν ατομικές συμβάσεις εργασίας με μειώσεις μισθών. Μέχρι το φθινόπωρο οι 8 στους 10 εργαζόμενους, δηλαδή περίπου 1,8 εκατ. μισθωτοί, θεωρείται πιθανό να εργάζονται πλέον με ατομικές συμβάσεις, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Επιθεώρησης Εργασίας. Οι μειώσεις των μισθών για το 2012 εκτιμάται ότι είναι κατά μέσο όρο στο 15%. Εάν συνυπολογιστεί ότι στη διετία 2010-2011 οι μειώσεις ήταν 14,3%, τότε σύμφωνα με την εκτίμηση του ΣΕΠΕ η συνολική μείωση των μισθών για την τριετία 2010-2012 θα πλησιάσει το 30%.

Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία του ΣΕΠΕ:

Σε 50 κλάδους της οικονομίας οι όροι των συλλογικών συμβάσεων που έληξαν μεταφέρθηκαν στις νέες ατομικές συμβάσεις εργασίας

Σε 30 κλάδους έχουν καταγγελθεί οι κλαδικές συμβάσεις από τις εργοδοτικές οργανώσεις. Εν τω μεταξύ, μεγάλη κινητικότητα παρατηρείται και στον χώρο των τραπεζών, στον οποίο υπογράφονται επιχειρησιακές συμβάσεις με μειώσεις μισθών. Μετά την υπογραφή επιχειρησιακών συμβάσεων στην Εμπορική τράπεζα και την Τράπεζα της Ελλάδος υπεγράφη νέα επιχειρησιακή σύμβαση και στην Alpha Bank. Στη σύμβαση αυτή διασφαλίζονται οι βασικοί μισθοί και τα επιδόματα της κλαδικής της ΟΤΟΕ και οι μειώσεις μεσοσταθμικά κατά 15% αφορούν μόνο στα επιχειρησιακά επιδόματα. Ταυτόχρονα διασφαλίζονται οι θέσεις εργασίας και δεν επηρεάζονται οι συντάξιμοι μισθοί. Ανοικτό παραμένει το θέμα υπογραφής της κλαδικής σύμβασης του εμπορίου, όπου οι εργοδότες πρότειναν μειώσεις 15%, ενώ στον επισιτισμό καταγγέλθηκε η κλαδική σύμβαση και η πρόταση είναι για μειώσεις που, κατά τους εργαζόμενους, ξεπερνούν το 20%.

(<http://www.attacktv.gr/Pages/viewArticle.aspx?Category=1&FilterField1=Subject&FilterValue1=%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%AF%CE%B1&ID=61755>)

Συγκεκριμένα μετά την παρέλευση της 14ης Μαΐου θα πάψουν, οριστικά, να ισχύουν οι τελευταίες για τους εργαζομένους ασφαλιστικές δικλίδες με στόχο τη συμπίεση των μισθολογικών απολαβών στα επίπεδα της νέας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας των 510,9 έως 820,5 ευρώ, μικτά, το μήνα. Με την εκπνοή της τρίμηνης μετενέργειας της πλειονότητας των κλαδικών συμβάσεων, η αγορά εργασίας θα διέπεται από το ατομικό και όχι από το πάλαι ποτέ ισχυρό συλλογικό δίκαιο.

Οι εργοδότες θα μπορούν να παρέμβουν μονομερώς στους μισθούς που δεν καλύπτονται μέσω κλαδικών συμβάσεων και έληξαν το τελευταίο εξάμηνο, καθώς ο εργαζόμενος μεταπίπτει στο βασικό μισθό/ημερομίσθιο της ΣΣΕ, μαζί με τα επιδόματα ωρίμασης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας, όπου αυτά υπάρχουν και αν προβλέπονταν από τη ΣΣΕ που έληξε. Η αμοιβή αυτή θα διατηρηθεί μέχρις ότου αντικατασταθεί από νέα ΣΣΕ ή ΑΣΕ που θα ενσωματώσει τη μείωση που επιβλήθηκε νομοθετικά. Σύμφωνα με στοιχεία του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ήδη το 59% των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων είναι στον... αέρα καθώς 23 συμβάσεις που ήταν σε ισχύ καταγγέλλθηκαν, άλλες 3 είναι υπό προθεσμία και για επιπλέον 63 συμβάσεις οι όροι αμοιβής θα αλλάξουν από τις 14 Μαΐου και μετά, δηλ. 89 συμβάσεις σε σύνολο 152 (ποσοστό 58,5%). (www.dikaiologitika.gr)

Πρωταγωνιστής οι ατομικές συμφωνίες

Εφιαλτικές διαστάσεις λαμβάνει η εξάπλωση των ατομικών και των επιχειρησιακών συμβάσεων, οδηγώντας σε ταχύτατη συρρίκνωση μισθών που αγγίζει και το 35% για χιλιάδες εργαζομένους. Σύμφωνα με εκτιμήσεις του ειδικού γραμματέα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας Μιχάλη Χάλαρη, το 80% του εργατικού δυναμικού της χώρας αναμένεται να απασχολείται με όρους και προϋποθέσεις που θα καθορίζονται μέσω ατομικών συμβάσεων εργασίας από τον Μάιο. Σύμφωνα με τα συνολικά επίσημα στοιχεία του ΣΕΠΕ, από τις 14 Φεβρουαρίου έως το τέλος Μαρτίου υπογράφηκαν υπό τη «δαμόκλειο σπάθη» της απόλυσης 33.133 συμβάσεις, με μέσο όρο μείωσης αποδοχών 22%, ενώ σε συγκεκριμένες περιοχές αγγίζει και το 28%. Μάλιστα σύμφωνα με τους επιθεωρητές, υπάρχουν μεμονωμένες περιπτώσεις ατομικών συμβάσεων που η μείωση μισθού ξεπερνά και το 50% κι όλα αυτά προτού έρθει ο Μάιος που θα σφραγίσει την εξαφάνιση των κλαδικών συμβάσεων! Οι επιχειρήσεις, επιδιώκοντας να μειώσουν περαιτέρω (έως και 50%) το κόστος μισθοδοσίας, αξιοποιούν παράλληλα τη μερική απασχόληση και την εκ περιτροπής εργασία τόσο στις νέες προσλήψεις (το 51,61% των νέων προσλήψεων είναι μειωμένου ωραρίου και αντίστοιχα μειωμένου μισθού) όσο και για το υπάρχον προσωπικό. (www.Express.gr)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1 ΚΙΝΗΤΡΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τα κίνητρα είναι μια ψυχολογική διαδικασία η οποία διεγείρει, κατευθύνει και διατηρεί μια συμπεριφορά προς ένα στόχο (Κωσταρίδου-Ευκλείδης, 1997). Επειδή, βεβαίως, δεν μπορούμε να παρατηρήσουμε τα κίνητρα κάποιου, συνάγουμε συμπεράσματα γι' αυτά από τη συμπεριφορά του. Η κατεύθυνση αναφέρεται στο γιατί κάποιος κάνει αυτά τα συγκεκριμένα πράγματα και όχι κάτι άλλο; Τέλος, η διατήρηση προσπαθεί να ερμηνεύσει το γιατί κάποιος συνεχίζει να κάνει κάτι;

Ο όρος υποκίνηση ή παρακίνηση χρησιμοποιείται για να μεταφράσει τον αγγλοσαξονικό όρο «motivation» ο οποίος προέρχεται από τη λατινική λέξη «movere» που σημαίνει «κινώ». Αυτός ο όρος συχνά θεωρείται ταυτόσημος με τις λέξεις θέληση, επιθυμία, κίνητρο, στόχος. Στην πραγματική της διάσταση, η παρακίνηση αποτελεί μια βασική ψυχολογική διαδικασία που ως αποτέλεσμα έχει τον επηρεασμό της συμπεριφοράς του ανθρώπου. (Μπουραντάς 2002)

Κεντρική έννοια του όρου παρακίνηση είναι το κίνητρο (motive, drive). Η έννοια του κινήτρου ορίζεται σαν μια εσωτερική δύναμη, πίεση-ώθηση, που προέρχεται από την ύπαρξη μιας ανάγκης. Η παρακίνηση λοιπόν θα μπορούσε να οριστεί ως μια εσωτερική ώθηση της συμπεριφοράς του ανθρώπου προς τους στόχους των οποίων η υλοποίηση έχει ως συνέπεια την ικανοποίηση των αναγκών του.

Η λειτουργία των ανθρώπινων κινήτρων δημιουργήθηκε από τις υπάρχουσες ανάγκες. Αυτές οι ανάγκες είναι είτε βιολογικές είτε ψυχολογικές. Οι βιολογικές ανάγκες είναι βασικές για την επιβίωση του ατόμου, για παράδειγμα: η τροφή και το νερό. Οι ψυχολογικές είναι αυτές που προέρχονται από την επαφή του ατόμου με το κοινωνικό και πολιτιστικό περιβάλλον. Οι τελευταίες συνιστούν αποτελέσματα από τη μάθηση κάθε ατόμου μεμονωμένα (Τζωρτζάκης & Τζωρτζάκη, 2002).

4.2 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

Σύμφωνα με τον Μπουραντά (2002) η θεωρία της δικαιοσύνης, που πρώτα ανέπτυξε ο Stacy Adams, βασίζεται στη υπόθεση ότι το άτομο στην οργάνωση επιθυμεί ίση η δίκαιη μεταχείριση σε σύγκριση με τα άλλα μέλη της. Αντιλαμβάνεται την ισότητα ή δικαιοσύνη συγκρίνοντας αυτά που το ίδιο προσφέρει στην οργάνωση με αυτά που απολαμβάνει από αυτή, καθώς και με τα αντίστοιχα άλλων εργαζομένων η ομάδων εργαζομένων εντός ή εκτός της επιχείρησης.

Όταν ένας εργαζόμενος ανταμείβεται από την επιχείρηση, η αντίληψη της δικαιοσύνης επηρεάζεται από δύο παράγοντες (Montana & Charnou, 2000):

- Τη σύγκριση της ανταμοιβής του με την προσωπική συμμετοχή του στην προσπάθεια, την εκπαίδευση, την πείρα, τις ικανότητες, τη θέση του στην ιεραρχία και την αντιμετώπιση δυσμενών συνθηκών εργασίας.
- Τη σύγκριση του μισθού και των ανταμοιβών του με τους μισθούς και τις ανταμοιβές άλλων.

Σε γενικές γραμμές η θεωρία δικαιοσύνης είναι χρήσιμος και αξιόλογος τρόπος θεώρησης της ανθρώπινης εργασίας.

4.3 ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ-ΑΥΞΗΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Όπως αναφέρει ο Peter Drucker (1998) οι ανησυχίες για το πώς ικανοποιούνται οι εργαζόμενοι έχει προέλθει από την συνειδητοποίηση ότι ο φόβος δεν παρέχει πλέον κίνητρο για τον εργαζόμενο. Πρέπει δηλαδή να αντικαταστήσουμε το κέντρο του φόβου με μία εσωτερική αυτό-ικανοποίηση. Εδώ η έννοια που μπορεί να χρησιμοποιηθεί είναι η ευθύνη και όχι η ικανοποίηση. Με λίγα λόγια, κάποιος μπορεί να είναι ικανοποιημένος με αυτό που κάνει κάποιος άλλος. Για να αποδώσει όμως πρέπει να αναλάβει την ευθύνη των δικών του πράξεων και των επιπτώσεών τους.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται κίνητρα που βοηθούν στην απόδοση των εργαζομένων.

Οικονομικά κίνητρα

Η πρώτη πρακτική παρακίνησης είναι η σύνδεση της αμοιβής με την απόδοση του εργαζομένου. Η αμοιβή αυτή μπορεί να είναι είτε οικονομική είτε μη οικονομική. Αυτή η σύνδεση προσλαμβάνει την έννοια της αναγνώρισης και της επιβράβευσης του εργαζομένου για τα αποτελέσματά του και τη συνεισφορά του στην υλοποίηση των στόχων της οργάνωσης. Μία βασική πρακτική διάσταση της σύνδεσης της απόδοσης με τις ανταμοιβές είναι σαφώς οι οικονομικοί. Μια άλλη διάσταση σύνδεσης, μεταξύ της απόδοσης και ανταμοιβής είναι αυτή της αναγνώρισης και επιβράβευσης που γίνεται με μη οικονομικά μέσα. Χαρακτηριστικό σε αυτή τη περίπτωση είναι η αναγνώριση και η επιβράβευση του εργαζομένου μέσω της συμπεριφοράς του προϊσταμένου αλλά και της ίδιας της επιχείρησης.

Παρακάτω παρουσιάζονται οι χρηματικές και οι μη χρηματικές αμοιβές:

ΜΗ ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ	ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ
---------------------	------------------

	<i>Έμμεση χρηματική</i>
αμοιβή	
Εργασιακή ασφάλεια ασφάλιση	Υποχρεωτική και εθελοντική
Κοινωνική θέση	Διακοπές
Φιλίες	Καταβολή διδάκτρων
Ευέλικτες ρυθμίσεις ωραρίου εργασίας	Οικογενειακή μέριμνα
Αναγνώριση	Προγράμματα υγείας
Ευκαιρίες ανάπτυξης αμοιβή	<i>Άμεση χρηματική</i>
	Ημερομίσθια και μισθοί
απασχόλησης	Βάρδια, αμοιβή, υπερωριακής
	Επιδόματα Παραγωγικότητας
	Αμοιβή βάση της αξιότητας

Σχήμα 8: Στοιχεία συστήματος συνολικής αμοιβής (ΠΗΓΗ: Τερζίδης & Τζωρτζάκης, 2004)

Ατομικά κίνητρα επιδόσεων

Η αναγκαιότητα εφαρμογής του συστήματος οικονομικών αμοιβών των εργαζομένων με βάση το χρόνο εργασίας για πολλούς λόγους είχε σαν αποτέλεσμα την αποσύνδεση της αμοιβής από την απόδοση. Τα μειονεκτήματα αυτής της αποσύνδεσης, σε ότι αφορά την παρακίνηση των εργαζομένων για την καταβολή προσπαθειών για απόδοση, δημιούργησε την αναγκαιότητα σύλληψης και εφαρμογής των κινήτρων επιδόσεων έτσι ώστε να επανασυνδεθεί, έστω και μερικά, η απόδοση με την οικονομική αμοιβή και να ενισχύεται η παρακίνηση του ατόμου. Τα πιο σημαντικά από αυτά τα κίνητρα που εφαρμόζονται στην πράξη είναι τα παρακάτω (Μπουραντάς, 2002):

- ✚ **Κίνητρα παραγωγικότητας ή επίτευξης στόχων:** Σε αυτή την περίπτωση κινήτρων ο εργαζόμενος λαμβάνει ένα σταθερό μισθό και για κάθε προσπάθεια που καταβάλει παραπάνω και αμείβεται ανάλογα με την παραγωγικότητά του. Έτσι, αμείβονται οι εργαζόμενοι που καταβάλουν οι εργαζόμενοι που καταβάλουν μεγαλύτερες προσπάθειες και ασφαλώς για πολλούς λειτουργούν παρακινητικά τα κίνητρα παραγωγικότητας.
- ✚ **Κίνητρα ποιότητας:** Για τις επιχειρήσεις που η ποιότητα έχει σημαντική σπουδαιότητα ή υπάρχει σημαντικό ποσοστό ελαττωματικών προϊόντων, εφαρμόζεται η τεχνική των κινήτρων ποιότητας. Αυτή έχει σαν σκοπό να αυξήσει τη διάθεση του εργαζομένου να καταβάλει προσπάθειες για περισσότερο ποιοτική εργασία και προσοχή.
- ✚ **Κίνητρα παρουσίας:** Πολλές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν προβλήματα απουσιών και ροής προσωπικού κυρίως στην παραγωγή. Το συγκεκριμένο θέμα συνήθως το αντιμετωπίζουν με τα κίνητρα παρουσίας. Πρόκειται ουσιαστικά για ένα χρηματικό ποσό που λαμβάνει ο εργαζόμενος όταν δεν πραγματοποιεί περισσότερες απουσίες από ένα καθορισμένο κατά περίπτωση αριθμό σε ένα ορισμένο χρονικό διάστημα. Το κίνητρο παραμονής αποτελεί επίσης χρηματικό ποσό που δίδεται στον εργαζόμενο όταν συμπληρώσει μια συγκεκριμένη χρονική διάρκεια παραμονής του στην επιχείρηση.
- ✚ **Κίνητρα βελτιώσεων:** Αυτά αφορούν χρηματικά ποσά που δίδονται από την επιχείρηση σε εργαζόμενους που προτείνουν βελτιώσεις που αυξάνουν την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητα της. Αυτό παρακινεί πολλούς εργαζόμενους να σκέπτονται και να ερευνούν τρόπους βελτίωσης των διαδικασιών της ροής των εργασιών, της χρήσης των μηχανημάτων, των υλικών και του χρόνου, της βελτίωσης των υλικών συσκευασίας, των προϊόντων, κλπ.
- ✚ **Κίνητρα συμπεριφοράς:** Τέλος, τα κίνητρα συμπεριφοράς έχουν σα σκοπό να ανταμείψουν εκείνους τους εργαζόμενους με τη συμπεριφορά τους ενισχύουν την συνεργασία, το ηθικό, το κοινωνικό κλίμα και τις κοινωνικές σχέσεις στο χώρο της επιχείρησης, πράγματα απαραίτητα για την αποτελεσματικότητα της.

Συμμετοχή στο κεφάλαιο της εταιρίας και ανάληψη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων: Σε πολλές περιπτώσεις μεγάλες εταιρίες αλλά και μικρές, διανέμουν μετοχές στους εργαζόμενους, ως τεχνική παρακίνησης. Με αυτό τον τρόπο παρακινείται ο εργαζόμενος και επιπλέον περισσότερο στην εταιρία μακροπρόθεσμα. Εκτός της συμμετοχής στο κεφάλαιο, τα τελευταία χρόνια αρκετές εταιρίες αναθέτουν ολόκληρες επιχειρηματικές δραστηριότητες σε στελέχη τους τα οποία τις αναλαμβάνουν με την έννοια του επιχειρηματία, δηλαδή έχουν την απόλυτη ευθύνη και εξουσία πάνω σε αυτές και ασφαλώς συμμετέχουν στον επιχειρηματικό κίνδυνο.

4.4 ΓΝΩΣΗ, ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ & ΙΕΡΑΡΧΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ

Ως προς το θέμα αυτό έχουν μεγάλη σημασία οι έρευνες των εξής επιστημόνων:

1. Του Λ.Μάισλον – Michelon: διέκρινε τις ανθρώπινες ανάγκες σε οικονομικές και μη. Οικονομικές ανάγκες του ατόμου είναι μία αποδοτική εργασία, ένα υψηλό επίπεδο διαβίωσης και η οικονομική εξασφάλιση (σιγουριά). Μη οικονομικές ανάγκες είναι η προσωπική βελτίωση, η κοινωνική αναγνώριση και η ατομική γαλήνη.

2. Του Αβρ.Μάσλοου – Maslow, Αμερικανού Ψυχολόγου: Σύμφωνα με αυτόν οι βασικές ανθρώπινες ανάγκες είναι (εκ των κάτω προς τα πάνω):

- Φυσιολογικές και ψυχολογικές ανάγκες,
- Ανάγκες ασφάλειας (σιγουριάς), δηλαδή υγεία και προστασία από κινδύνους,
- Κοινωνικές ανάγκες, όπως αγάπη, φιλίας, στοργή, αφοσίωση, έρωτας,
- Ανάγκες του «εγώ», όπως εκτίμηση, σεβασμός, υπόληψη από τους άλλους και γόητρο,
- Ανάγκη της αυτοπραγμάτωσης, που συνδέει τις ικανότητες του ατόμου με τα επιτεύγματά του. Αυτές τις ανάγκες πρέπει να λαμβάνουν υπόψη οι διοικήσεις των επιχειρήσεων για τη θέσπιση των απαιτούμενων μέτρων για την ικανοποίησή τους. Στο παρακάτω σχήμα εμφανίζεται η ιεράρχηση των ανθρώπινων αναγκών κατά το Maslow και τα αντίστοιχα μέτρα για την ικανοποίησή τους.



Θεωρία για το Κίνητρο Επίτευξης του Atkinson (1975)

Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, η οποία συνάδει κυρίως με τις συμπεριφοριστικές θεωρίες της μάθησης, η παρώθηση για επίδοση εξαρτάται από τη δύναμη της "ελπίδας για επιτυχία" που δημιουργείται στο άτομο και από τα συνακόλουθα (θετικά) συναισθήματα, όπως επίσης και από τη δύναμη του "φόβου για την αποτυχία" και από τα συνακόλουθα (αρνητικά) συναισθήματα. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, τα κίνητρα που "λειτουργούν" σε κάθε άτομο εξαρτώνται από αν αυτό το άτομο είναι "προσανατολισμένο στην επιτυχία" ή "προσανατολισμένο στην αποτυχία" και από εξωτερικούς κοινωνικούς ή περιβαλλοντικούς παράγοντες (π.χ. επιβράβευση ή τιμωρία). (<http://archives.ictscenarios.gr/Theories Mathisis/psycholigikes theorie s mathisis.htm>)

4.5 FREDRICK HERZBERG (1923-2000)

Η θεωρία των δυο παραγόντων «υγιεινής – παρακίνησης» του Fredrick Herzberg αναπτύχθηκε εμπειρικά. Στην πραγματικότητα ξεκίνησε ως μια μελέτη επαγγελματικής ικανοποίησης, στην οποία ερωτήθηκαν ομάδες 228 μηχανικών και λογιστών της περιοχής του Pittsburg σχετικά με τα επαγγέλματά τους. Συγκεκριμένα, οι ερευνητές έθεσαν το εξής ερώτημα στους συμμετέχοντες: «Σκέψου μια περίοδο που αισθάνθηκες εξαιρετικά ευχαριστημένος ή εξαιρετικά δυσαρεστημένος από τη δουλειά σου, είτε την παρούσα είτε την προηγούμενη. Εξήγησέ μας τότε τι συνέβη;». Δηλαδή οι ερευνητές ήθελαν να μάθουν ποιοι παράγοντες κάνουν τους συμμετέχοντες να αισθάνονται ιδιαίτερα καλά ή άσχημα στην εργασία τους.

Από τις απαντήσεις τους ο Herzberg κατέληξε στο συμπέρασμα ότι υπάρχουν δυο είδη παραγόντων που έχουν σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία. Το πρώτο είδος έχει να κάνει με την ανάγκη του ανθρώπου να εργάζεται σε ένα υγιές, ασφαλές και σίγουρο εργασιακό περιβάλλον, ενώ το δεύτερο είδος παραγόντων αφορά την προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη του ίδιου του ατόμου. Το πρώτο σύνολο αναγκών το ονόμασε «παράγοντες υγιεινής» (hygiene factors) ή αλλιώς υγειονομικούς παράγοντες, ενώ το δεύτερο σύνολο το ονόμασε «κίνητρα».

Οι παράγοντες υγιεινής λοιπόν αποτελούνται από στοιχεία που είναι εξωγενή ως προς την εργασία που κάνει το άτομο και είναι οι εξής :

- α) η πολιτική της επιχείρησης και ο τρόπος διοίκησής της,
- β) η εποπτεία,
- γ) οι συνθήκες εργασίας (τεχνολογικά μέσα, διαμόρφωση εργασιακού χώρου κ.α.),
- δ) οι διαπροσωπικές σχέσεις
- ε) ο μισθός και η σιγουριά που αισθάνεται (ασφάλεια) το άτομο στην εργασία του.

Στον αντίποδα βρίσκονται οι παράγοντες παρακίνησης, είναι αυτοί που οδηγούν το άτομο στην καταβολή παραπάνω προσπάθειας.

Ο Herzberg κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ανάληψη ευθυνών από την πλευρά των εργαζομένων και η συμμετοχή τους στα τεκμαιόμενα της επιχείρησης, βελτιώνει σημαντικά την αποτελεσματικότητάς τους. Συγκεκριμένα ως «κίνητρα» όρισε:

- α) τα επιτεύγματα,
- β) την αναγνώριση,
- γ) τις δυνατότητες ανάπτυξης,
- δ) την προαγωγή και
- ε) την πρόκληση της εργασίας, δηλαδή το ίδιο το αντικείμενο.

4.5.1 Θεωρία Υγιεινής-Παρακίνησης του F. Herzberg

Παράγοντες "υγιεινής" ή "διατήρησης"	Κίνητρα
<ul style="list-style-type: none">• Σταθερές αμοιβές• Συνθήκες εργασίας• Διαπροσωπικές Σχέσεις• Σιγουριά• Τρόπος εποπτείας• Πολιτικές της επιχείρησης	<ul style="list-style-type: none">• Αναγνώριση των προσπαθειών-επιδόσεων-προσφοράς• Ενδιαφέρον-περιεχόμενο της εργασίας• Ελευθερία πρωτοβουλιών• Ανάπτυξη γνώσεων-ικανοτήτων-προσωπικότητας• Προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης

(<http://aode.gr/articles/74-frederick-herzberg-1923-2000>)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

5.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Πραγματοποιήθηκε μια πρωτογενής, εφαρμοσμένη και ποσοτική έρευνα με θέμα τις νέες εργασιακές σχέσεις και την αποτελεσματικότητα τους στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Σκοπός της έρευνας ήταν να διερευνηθεί κατά πόσον είναι ενημερωμένοι οι πολίτες του Ηρακλείου Κρήτης για το παραπάνω θέμα, όπως επίσης η σύγκριση της θεωρίας των αναγκών και των κινήτρων με τα αποτελέσματα της έρευνας η οποία πραγματοποιήθηκε στις 15/07/2012 στο Ηράκλειο Κρήτης. Στην παρούσα έρευνα ο υπό μελέτη πληθυσμός είναι κατά κύριο λόγο εργοδότες ενώ σε μικρότερο ποσοστό συμμετέχουν οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων. Τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού που θα μελετηθούν σκιαγραφούν το φύλο, την ηλικία και τις γνώσεις των ερωτηθέντων.

Η μέθοδος της έρευνας που επιλέχθηκε ήταν το ερωτηματολόγιο καθώς είναι μία αποτελεσματική μέθοδος και καθόλου χρονοβόρα λόγω του φόρτου εργασίας στο επιλεγόμενο δείγμα, ενώ τα ερωτήματα που διατυπώθηκαν ήταν ανοικτού, κλειστού τύπου και πολλαπλής επιλογής ερωτήματα. Η μέθοδος της επιστημονικής έρευνας που χρησιμοποιήθηκε είναι η επισκόπηση καθώς αξιοποιείται για την διαπίστωση, την περιγραφή και την ανάλυση των απόψεων των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Το πρώτο βήμα της έρευνας είναι ο προσδιορισμός των στόχων και στη συνέχεια ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου ο οποίος είναι άμεσα συνδεδεμένος με τους στόχους της έρευνας. Στόχος λοιπόν της έρευνας ήταν να διαπιστωθεί από μια κοντινή ματιά το κατά πόσον και με ποιό τρόπο οι επιχειρήσεις του Ηρακλείου εφαρμόζουν τις νέες εργασιακές σχέσεις. Πιο συγκεκριμένα το είδος των συμβάσεων που χρησιμοποιούν καθώς και την προσωπική τους άποψη, με ανοικτού τύπου ερωτήσεις.

Το δεύτερο βήμα ήταν ο καθορισμός του δείγματος. Η μέθοδος που ακολουθήθηκε ήταν η κατά συστάδες τυχαία δειγματοληψία. Το μέγεθος του δείγματος ήταν όσο το δυνατόν μεγαλύτερο για την επίτευξη υψηλότερης ακρίβειας. Συγκεκριμένα το σύνολο των ατόμων ήταν 100 εκ των οποίων το 84% ήταν εργοδότες ενώ το υπόλοιπο 16% ήταν εργαζόμενοι των επιχειρήσεων, των οποίων τα αποτελέσματα θα αναλυθούν παρακάτω:

5.2 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

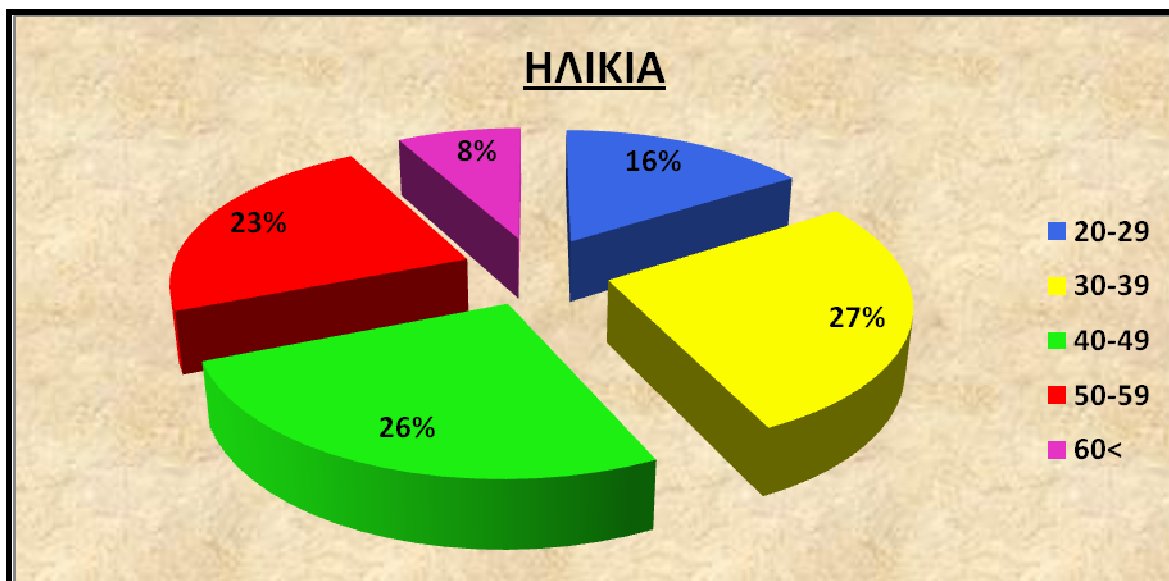
Α ΜΕΡΟΣ

1^η ΕΡΩΤΗΣΗ



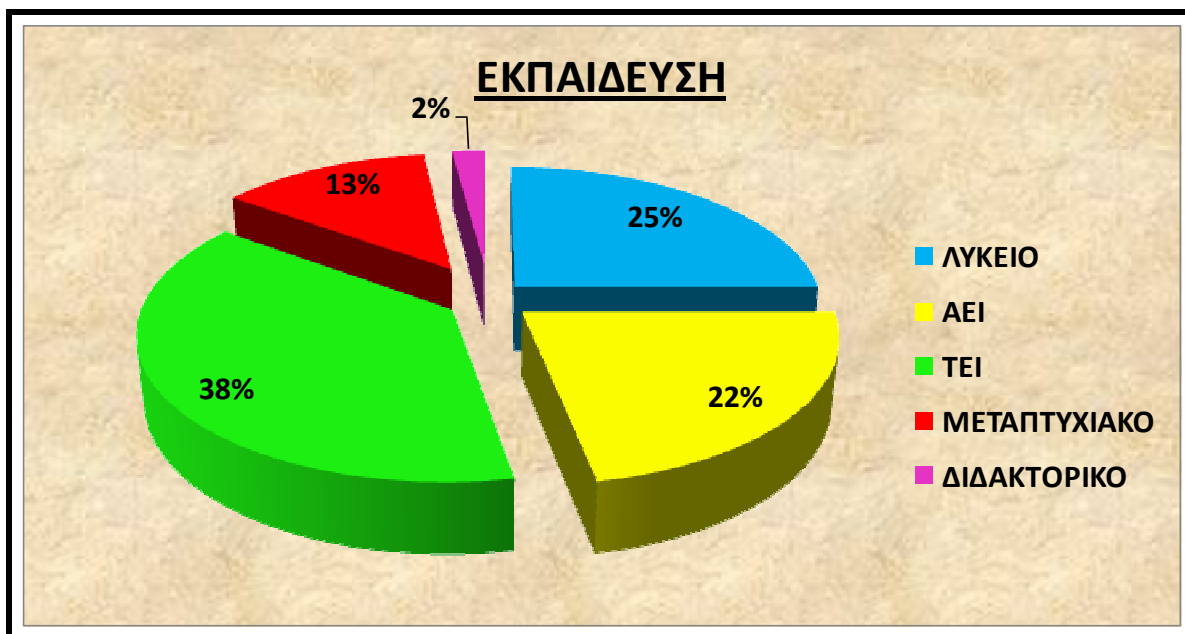
Το ποσοστό των ανδρών υπαλλήλων και εργοδοτών είναι 53%, ενώ αντίστοιχα των γυναικών 47%.

2^η ΕΡΩΤΗΣΗ



Όσον αναφορά την ηλικία, 30-39 είναι το μεγαλύτερο ποσοστό 27%, το 26% για την ηλικία 40-49, το 23% για την ηλικία 50-59, το 16% για την ηλικία 20-29 και το 8% για την ηλικία άνω των 60.

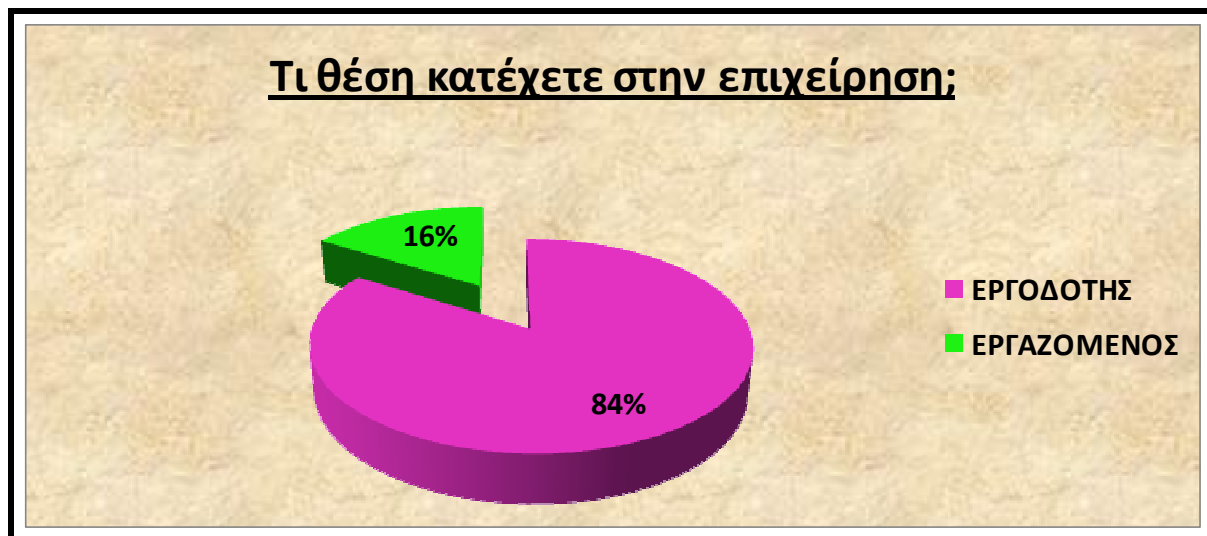
3^η ΕΡΩΤΗΣΗ



Όσον αναφορά την εκπαίδευση, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων είναι κάτοχοι πτυχίου ΤΕΙ με ποσοστό 38%, ακολουθούν άτομα με απολυτήριο Λυκείου με ποσοστό 25%, συνεχίζουν κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ με ποσοστό 22%, το 13% των ερωτηθέντων κατέχουν μεταπτυχιακό, ενώ το 2% διαθέτουν διδακτορικό.

Β ΜΕΡΟΣ

1^η ΕΡΩΤΗΣΗ



2^η ΕΡΩΤΗΣΗ



Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, με ποσοστό 89%. Ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά 10% και 1% αναφέρονται στο δημόσιο τομέα και στους οργανισμούς αντίστοιχα. Ο λόγος που οι περισσότεροι ερωτηθέντες ήταν υπάλληλοι και εργοδότες του Ιδιωτικού τομέα, ήταν γιατί στο δημόσιο τομέα και στους οργανισμούς οι περισσότεροι εκ των υπαλλήλων ήταν δημόσιοι υπάλληλοι που σε αυτήν την κατηγορία δεν εφαρμόζονται Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας και κατά συνέπεια δεν αφορούν το σκοπό της συγκεκριμένης έρευνας.

3^η ΕΡΩΤΗΣΗ



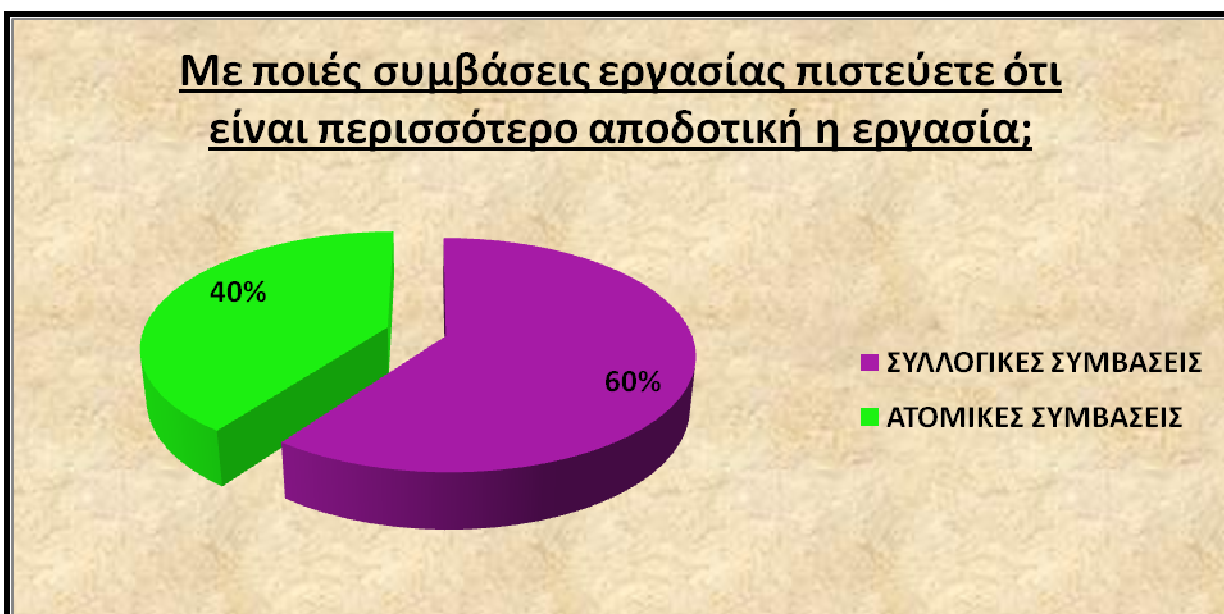
Το μεγαλύτερο ποσοστό των επιχειρήσεων λειτουργεί με τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, με ποσοστό 61% . Ενώ, οι επιχειρήσεις με μικρότερο ποσοστό, το οποίο ανέρχεται στο 39%, λειτουργεί με τις Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας. Όπως διαπιστώνεται από την έρευνα σε συνδυασμό με τη θεωρία, οι ατομικές συμβάσεις εργασίας κερδίζουν όλο και περισσότερο έδαφος στην σημερινή αγορά εργασίας.

4^η ΕΡΩΤΗΣΗ



Το 71% των ερωτηθέντων γνωρίζει τις νέες Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας, ενώ το 29% απαντά αρνητικά.

5^η ΕΡΩΤΗΣΗ



Το 40% των ερωτηθέντων υποστήριξε ότι οι Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας είναι περισσότερο αποδοτικές. Αξίζει να σημειωθεί σε αυτό το σημείο ότι το 36% των εργοδοτών θεωρεί ότι η εργασία είναι αποδοτικότερη με τις Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας, ενώ μόλις το 4% των εργαζομένων θεωρεί τις Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας αποδοτικότερες. Το 60% όμως, θεωρεί ότι με τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας η εργασία είναι περισσότερο αποδοτική. Αναλυτικότερα το 48% των εργοδοτών πιστεύει ότι με τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας η εργασία είναι πιο αποδοτική. Καθώς και το 12% των εργαζομένων έχει την ίδια άποψη.

6^η ΕΡΩΤΗΣΗ



Το 39% των ερωτηθέντων δεν απάντησε στην ερώτηση καθώς η επιχείρηση τους λειτουργεί ήδη με Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας. Επομένως, 14% υποστήριξε ότι θα άλλαζε τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας σε Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας. Συγκεκριμένα το 13% των εργοδοτών και μόλις το 1% των εργαζομένων θα άλλαζε τις ΣΣΕ σε ΑΣΕ. Αντίθετα το υπόλοιπο 47% δε θα μετέβαινε σε τέτοια αλλαγή, ειδικότερα το 35% των εργοδοτών και το 12% των εργαζομένων αντίστοιχα.

7^η ΕΡΩΤΗΣΗ

«Για ποιό λόγο δεν αλλάξατε τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε ατομικές συμβάσεις εργασίας;»

Στην ερώτηση αυτή η οποία είναι ανοικτού τύπου, δεν απάντησε το ποσοστό των ατόμων που εργάζονταν με Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας (39%). Το ποσοστό που απάντησε στην ερώτηση είναι 43% και το ποσοστό που επέλεξε να μην απαντήσει στην ερώτηση είναι το 19%.

Αρχικά, αξίζει να σημειωθεί ότι η ερώτηση ως ανοικτού τύπου ποικίλει στις απαντήσεις της. Επομένως, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (9%) θεωρεί ότι οι ατομικές συμβάσεις λειτουργούν αρνητικά προς τους εργαζομένους. Ένα εξίσου από τα μεγαλύτερα ποσοστά της συγκεκριμένης έρευνας είναι το 7%, όπου οι ερωτηθέντες θεωρούν ότι οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ) είναι πιο αποδοτικές από τις Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας. Το 6% μας απάντησε ότι οι νέες Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας δε δίνουν κίνητρα στους εργαζόμενους. Το 3% ανέφερε ότι οι Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας αποτελούν καθαρό όφελος/κέρδος μόνο των εργοδοτών της επιχείρησης και παράλληλα το ίδιο ποσοστό (3%) θεωρεί ότι οι Ατομικές Συμβάσεις συνδέονται άμεσα με τη κατάχρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Επίσης, το 4% θεωρεί ότι οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας είναι πιο αντικειμενικές σε σχέση με το νέο μοντέλο συμβάσεων. Το 2% των ερωτηθέντων απάντησε ότι οι νέες συμβάσεις εργασίας περιορίζουν οικονομικά τους εργαζομένους.

Ακόμα διατυπώθηκαν πολλές και διάφορες απόψεις σχετικά με τις συμβάσεις εργασίας, οι οποίες ανέρχονται στο 1% η κάθε μία.

Αρχικά η άποψη που διατυπώθηκε είναι ότι με τις νέες Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας ο μισθός θα είναι αρκετά μειωμένος σε αντίθεση με τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Επίσης, διατυπώθηκαν οι απόψεις, ότι δεν ανατρέπονται εύκολα οι «όροι» των Συλλογικών Συμβάσεων. Επιπλέον οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας θεωρείται ότι χτίζουν καλύτερες σχέσεις επικοινωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου. Επιπλέον, ένα ποσοστό θεωρεί ότι μειώνεται η ανταγωνιστικότητα μεταξύ των επιχειρήσεων. Ακόμα, διατυπώθηκαν και κάποιοι άλλοι λόγοι που πολλές επιχειρήσεις δε θέλουν να μεταβούν στη αλλαγή των Συλλογικών Συμβάσεων σε Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας όπως, υπάρχουν κάποια νομικά εμπόδια τα αντιμετωπίζουν.

Τέλος, το 1% των ερωτηθέντων απάντησε ότι είναι μέσα στα άμεσα μελλοντικά σχέδια τους να αλλάξουν τις Συλλογικές Συμβάσεις σε Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας.

8^η ΕΡΩΤΗΣΗ



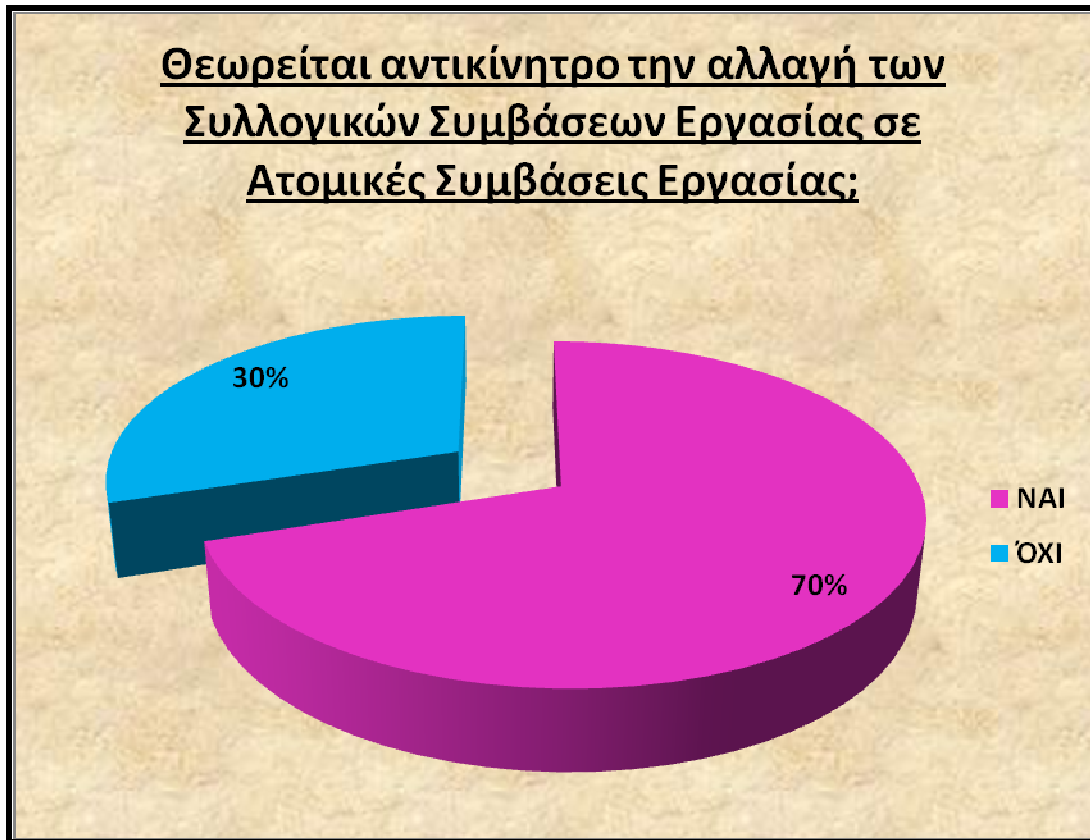
Το μεγαλύτερο ποσοστό (70%), απάντησε ότι οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συμβάλλουν στην ανταγωνιστικότητα, ενώ το 30% είναι αντίθετο σε αυτή την άποψη και θεωρεί ότι οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας δε συμβάλλουν στην ανταγωνιστικότητα.

9^η ΕΡΩΤΗΣΗ

«Τι κίνητρα δίνετε στους εργαζόμενους;»

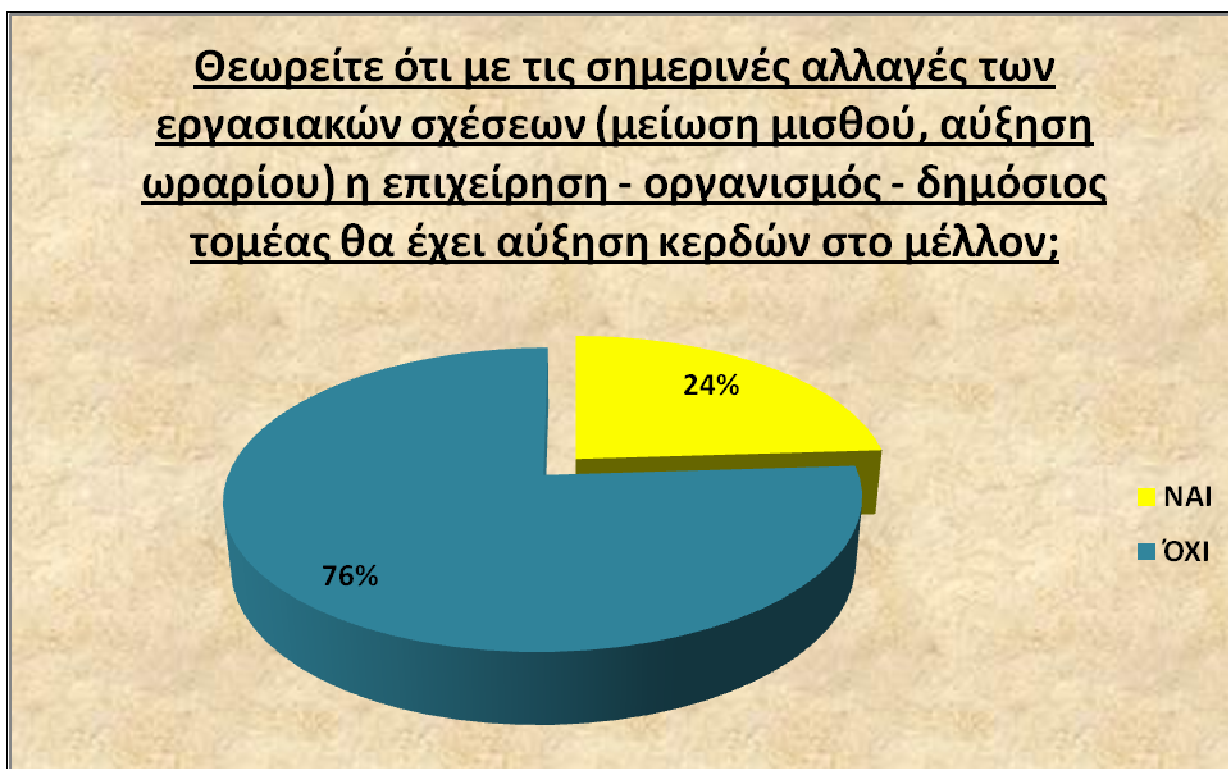
Το 55% των ερωτηθέντων απάντησε πως δίνονται κίνητρα στους εργαζομένους. Από το συνολικό αυτό ποσοστό (55%) το 17% έχουν ως κίνητρο τα ποσοστά επί των πωλήσεων, το 15% Bonuss, το 6% έχει ασφάλεια ζωής, το 3% εκπαιδευτικά πακέτα, το 1% ταξίδια ενώ το 13% έχουν παραπάνω από ένα κίνητρα. Τέλος, το 45% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι δε δίνονται καθόλου κίνητρα.

10^η ΕΡΩΤΗΣΗ



Το 30% των ερωτηθέντων δεν θεωρεί αντικίνητρο την αλλαγή των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας σε Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας. Αναλυτικότερα το 25% των εργοδοτών και το 5 % των εργαζομένων δεν θεωρεί αντικίνητρο αυτή την αλλαγή ενώ αντίθετα το μεγαλύτερο ποσοστό (70%) θεωρεί αντικίνητρο αυτή την αλλαγή των συμβάσεων, δηλαδή το 59% των εργοδοτών και το 11% των εργαζομένων.

11^η ΕΡΩΤΗΣΗ



Στην ερώτηση αυτή το 76% θεωρεί ότι οι σημερινές αλλαγές των εργασιακών σχέσεων δε θα επιφέρουν αύξηση κερδών στο μέλλον. Συγκεκριμένα το 64% των εργοδοτών και το 12% των εργαζομένων θεωρούν ότι δε θα επέλθει αύξηση των κερδών. Ενώ το 24% πιστεύει ότι θα αυξηθούν τα κέρδη της επιχείρησης με τις αλλαγές των εργασιακών σχέσεων (εργοδότες 20% και εργαζόμενοι 4%).

12^η ΕΡΩΤΗΣΗ

«Τι άλλη αλλαγή θα θέλατε να επέλθει στις υπάρχουσες εργασιακές σχέσεις;»

Στην ερώτηση αυτή η οποία είναι ανοικτού τύπου, δεν απάντησε το 13%. Ενώ το υπόλοιπο 87%, έδωσε ποικίλες απαντήσεις. Το μεγαλύτερο ποσοστό ανέρχεται στο 13%, έδωσε ως απάντηση στο παραπάνω ερώτημα ότι η αλλαγή που επιθυμούν είναι να υπάρξουν κίνητρα εργασίας ώστε να υπάρχει και αποδοτικότερη εργασία. Η απάντηση που έφτασε το 11% είναι οι ανθρώπινες συνθήκες εργασίας που επιθυμούν οι εργαζόμενοι. Επίσης, το 10% θεωρεί ότι πρέπει να υπάρξει αύξηση μισθών με αποτέλεσμα τη σωστή και συνεπή εργασία. Το 7% επιθυμεί να επιστρέψει και πάλι η οκτώωρη εργασία. Επιπλέον το 3% θεωρεί ότι πρέπει να υπάρχει μονιμότητα στην εργασία ενώ αντίθετα το 2% θεωρεί ότι η πιο ορθή αλλαγή για τις σημερινές εργασιακές σχέσεις είναι η «άρση» της μονιμότητας (η συγκεκριμένη απάντηση δόθηκε από υπάλληλο Δημόσιου Τομέα ο οποίος υποστηρίζει την άποψη ότι «η θέση εργασίας θα πρέπει να κερδίζεται καθημερινά από τον εργαζόμενο» κάτι το οποίο θα φέρει σαν αποτέλεσμα τη θετική πορεία των εργασιακών σχέσεων. Το 4% των ερωτηθέντων επιθυμεί να γυρίσουν ξανά στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, το 6% επιθυμεί να υπάρχει εργασιακή ασφάλεια, το 4% επικοινωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και το 1% να υπάρξει σύνδεση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας με τη θεωρία κινήτρων. Επίσης με ποσοστό 1% έχουμε και την άποψη για τη μείωση των συνδικαλιστικών οργάνων. Ακόμα το 5% θεωρεί ότι μια καλή αρχή για τις νέες εργασιακές σχέσεις θα είναι οι προσλήψεις, και το ίδιο ποσοστό απάντησε πως θα πρέπει πλέον να υπάρξει αξιοκρατία.

Υπάρχουν πολλές ακόμα διαφορετικές απόψεις όπως:

- ✚ Να δίνονται οικονομικά κίνητρα (5%).
- ✚ Να υπάρχουν αντικειμενικοί όροι αντιμετώπισης των εργαζομένων (1%).
- ✚ Να υπάρχει ελεύθερη διαπραγμάτευση (1%).
- ✚ Να υπάρχει καλύτερη εκπαίδευση (2%).
- ✚ Να μειωθεί η γραφειοκρατία (1%).
- ✚ Μείωση των εισφορών των ασφαλιστικών ταμείων (1%).
- ✚ Σεβασμός στο ωράριο εργασίας και στα δικαιώματα των εργαζομένων (3%).
- ✚ Να πάψει να λειτουργεί το λεγόμενο «μέσον» στις ελληνικές εργασιακές σχέσεις (1%).
- ✚ Να υπάρξει σωστή κατανομή των θέσεων εργασίας ανάλογα με τα προσόντα των υποψηφίων (5%).
- ✚ Να υπάρχει σωστή αξιολόγηση προσωπικού (3%).

5.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ανακεφαλαιώνοντας όλα τα παραπάνω, εδώ και πολλά χρόνια οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν καταλυτικό παράγοντα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την ικανοποίηση των ανθρώπινων αναγκών. Αποδεδειγμένα, οι «καλές» εργασιακές σχέσεις έχουν ως βάση τους την υψηλή αξία και την ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων σε κάθε επιχείρηση. Ακόμα, ένα από τα σημαντικότερα αποτελέσματα των «καλών» εργασιακών σχέσεων είναι ότι επηρεάζονται τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι ίδιες επιχειρήσεις σε σχέση με την ανάπτυξη και τη βιωσιμότητα τους. Παράλληλα με την οικονομική κρίση την οποία διανύουμε και τη ψήφιση του μνημονίου οι εργασιακές σχέσεις έχουν υποστεί δυσμενείς αλλαγές(μείωση κατώτατου μισθού, καθιέρωση επιπλέον 5 ωρών εβδομαδιαίως ως νόμιμη υπερεργασία, αύξηση φορολογίας, πάγωμα αύξησης μισθών) οι οποίες έχουν καθορίσει αρνητικά το εργασιακό περιβάλλον. Οι περισσότερες από αυτές ανατρέπουν τα μέχρι σήμερα κεκτημένα των εργασιακών και των κοινωνικών δικαιωμάτων κυρίως των εργαζομένων. Από το ερευνητικό κομμάτι συμπεραίνουμε ότι η εξέλιξη των συνθηκών εργασίας παραμένει μη ικανοποιητική αφού ένα μεγάλο ποσοστό θεωρεί ως απαραίτητο δικαίωμά του τις ανθρώπινες συνθήκες εργασίας(11%) οι οποίες μειονεκτούν λόγω της κατάστασης της οποίας βιώνουμε. Θεωρείται λοιπόν απαραίτητο να υπάρχουν κίνητρα στην εργασία (13%) ώστε να υπάρχει αποδοτικότητα και αύξηση των μισθών (10%). Αξιοσημείωτο αποτέλεσμα της έρευνας είναι ότι το 2% των ερωτηθέντων το οποίο θεωρεί απαραίτητη αλλαγή στις εργασιακές σχέσεις την «άρση της μονιμότητας», όπου η ερώτηση απαντήθηκε κυρίως από υπαλλήλους δημόσιου τομέα το οποίο προκαλεί ιδιαίτερη εντύπωση και εκφράζει την αλλαγή της ιδεολογίας της μονιμότητας και της δίκαιης διατήρησης της. Ακόμα στην ερώτηση σχετικά με το εάν οι αλλαγές που έχουν επέλθει στις εργασιακές σχέσεις θα αυξήσουν τα κέρδη, το μεγαλύτερο ποσοστό πιστεύει πως δεν θα υπάρξει αύξηση των κερδών(76%), ενώ το υπόλοιπο ποσοστό (24%) θεωρεί ότι τα κέρδη θα αυξηθούν.

Συμπέρασμα των αποτελεσμάτων της έρευνας είναι ότι οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο ευέλικτοι στη μείωση μισθού λόγω της οικονομικής κρίσης γνωρίζοντας τις δυσμενείς επιπτώσεις γι' αυτούς. Αναγκαίο όμως κρίνουν να ληφθούν μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας θεωρώντας το αναπόσπαστο δικαίωμα τους.

Η ελληνική αγορά εργασίας βιώνει έντονα τα αποτελέσματα της κρίσης με κύριες επιπτώσεις τη μείωση της απασχόλησης, την αύξηση της ανεργίας και την ευελιξία της εργασίας με δυσμενέστερες επιδράσεις στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων.

Οι επιπτώσεις της οικονομικής δυσπραγίας στις εργασιακές σχέσεις και στην κοινωνική ασφάλιση έχουν φέρει δραματική αύξηση της ανεργίας όπου λειτουργεί σαν πολιορκητικός κρίκος των εργασιακών δικαιωμάτων των μισθωτών.

Ενδεικτικά, το 26,8% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού άγγιξε το ποσοστό της ανεργίας τον Οκτώβριο του 2012, κατακτώντας η Ελλάδα την υψηλότερη θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Όλη αυτή η κατάσταση φέρει ως αξιοσημείωτο συμπέρασμα την επιβάρυνση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, λόγω της οικονομικής κρίσης, η οποία έχει ως αποτέλεσμα την εντεινόμενη εργασιακή ασφάλεια και επισφάλεια.

Επίσης ένα αποτελεσματικό κομμάτι των εργασιακών σχέσεων είναι τα οικονομικά και ατομικά κίνητρα τα οποία συμβάλλουν ιδιαίτερα στην αποτελεσματικότητα της εργασίας και λειτουργούν κατά βάση στις ανάγκες του κάθε εργαζομένου ξεχωριστά.

Από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε ένα μεγάλο ποσοστό του δείγματος απάντησε ότι η αφαίρεση των εργασιακών κινήτρων λόγω της οικονομικής κρίσης έχει οδηγήσει στη μη παραγωγικότητα και αποδοτικότητα της εργασίας, όπου το 45% των ερωτηθέντων απάντησε πως δε δίνονται καθόλου κίνητρα.

Σπουδαίο ρόλο λαμβάνει η ανταγωνιστικότητα στην Ελλάδα η οποία ακολουθεί μια πορεία φθοράς τα τελευταία χρόνια με αποτέλεσμα να αποδυναμώνεται η αγορά εργασίας και να υπάρχει ένα αρνητικό πλαίσιο γύρω από τις εργασιακές σχέσεις. Παράλληλα με τη σταδιακή απορρύθμιση του κοινωνικού κράτους έχει υιοθετηθεί η ανάγκη μείωσης του εργασιακού κόστους στο βωμό της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και επιζητείται η αύξηση της απασχόλησης με τη χρήση μιας μεγάλης ποικιλίας μορφών ευελιξίας.

Μια καταλυτική αλλαγή των εργασιακών σχέσεων διαμορφώνεται σχετικά με τις συμβάσεις εργασίας, οι οποίες είχαν κατοχυρωθεί με μεγάλους αγώνες τη πολιτική περίοδο του Ελευθέριου Βενιζέλου (1917-1920). Από την έρευνα προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των επιχειρήσεων λειτουργεί με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας(61%), καθώς θεωρούν τις συμβάσεις περισσότερο αποδοτικές στην εργασία σε αντίθεση με τις Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας. Παρ' όλα αυτά παρατηρείται ότι οι Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας κερδίζουν ολοένα και περισσότερο έδαφος στην σημερινή αγορά εργασίας, λαμβάνοντας ποσοστό 39%.

Ένα ακόμα αποτέλεσμα είναι ότι το 47% των ερωτηθέντων οι οποίοι δε θα άλλαζαν τις ήδη υπάρχουσες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας σε Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας με κύριο σκοπό την ελαχιστοποίηση του κέρδους. Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι το 39% έχει ήδη αλλάξει τις συμβάσεις εργασίας σε Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον προκαλούν οι απαντήσεις των ερωτηθέντων σχετικά με τους λόγους για τους οποίους δε θα μετέβαλλαν τις ήδη υπάρχουσες συμβάσεις με τις οποίες λειτουργούν (ΣΣΕ) σε Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας. Αρχικά, το 7% απάντησε πως οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας αποφέρουν μεγαλύτερη απόδοση στην εργασία, ενώ το 6% θεωρεί ότι οι νέες Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας δε δίνουν τα απαραίτητα κίνητρα στους εργαζομένους. Ακολουθεί το ποσοστό του 3% το οποίο υποστηρίζει ότι οι νέες συμβάσεις εργασίας λειτουργούν ως καθαρό όφελος των εργοδοτών. Ένα ακόμα 3% του συνόλου των ερωτηθέντων διατύπωσε την άποψη ότι οι νέες συμβάσεις εργασίας συνδέονται άμεσα με την κατάχρηση των εργατικών δικαιωμάτων. Επιπλέον, ένα μικρό ποσοστό της τάξεως του 1% θεωρεί ότι στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας δεν ανατρέπονται εύκολα οι όροι τους καθώς αυτός είναι ο μόνος λόγος που τους σταματά ώστε να αλλάξουν τις συμβάσεις τους σε Ατομικές. Στην επόμενη ερώτηση η οποία είχε ως θέμα το εάν θεωρούν αντικίνητρο την αλλαγή των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας σε Ατομικές, το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε πως είναι αντικίνητρο η αλλαγή αυτή(70%), ενώ το υπόλοιπο ποσοστό διαφωνεί με αυτή την άποψη.

Εν κατακλείδι, οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις συνιστούν την επίτευξη ενός στόχου απορρύθμισης του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των εργασιακών σχέσεων για τη βελτίωση του επιπέδου της ανταγωνιστικότητας, με δυσμενή για τους εργαζομένους αποτελέσματα όπως αυτό αποδεικνύεται με βάση τις απαντήσεις των ερωτηθέντων σχετικά με το εάν οι παλαιότερες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συμβάλλουν στην ανταγωνιστικότητα, συμπληρώνοντας το 70%.

5.4 Βιβλιογραφία

1. Π. Φαναριώτη. (1999). *Εργασιακές Σχέσεις* (β' έκδοση). Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλη Α.Ε.
2. Ντάντης-Λάζαρος Δουκάκης. (1988). *Εργασιακές Σχέσεις Οικονομία και Θεσμοί* (α' έκδοση). Αθήνα: Εκδόσεις Οδυσσέας ΕΠΕ.
3. Μπουραντάς Δημήτρης. *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Εκδόσεις Γ. Μπένου 2002.
4. Τζωρτζάκης Κ. & Τζωρτζάκη Α. *Οργάνωση και Διοίκηση*. Αθήνα: Εκδόσεις Rosili 2004.
5. Τερζίδης Κ. & Τζωρτζάκης Κ. *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Αθήνα: Εκδόσεις Rosili 2004
6. Γιώργος Π. Σπυρόπουλος. (1998). *Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο*. Εκδόσεις Αντ. Ν. Σακκούλα. Αθήνα- Κομοτηνή 1998.

Ηλεκτρονικές Πηγές

1. 2012. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο στο:
<http://www.tax-profit.gr/forologika-popular/235-Τα-αποτελέσματα-των-νέων-αλλαγών-στις-εργασιακές-σχέσεις.html>
[πρόσβαση 1 Σεπτεμβρίου 2012]
2. 2012. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο στο:
<http://www.patriss.gr/articles/103654?PHPSESSID=2tvr280qin0s4olhf5p0m10q50>
[πρόσβαση 19 Ιουλίου 2012]
3. 2012. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο στο:
<http://photo.kathimerini.gr/xtra/files/Meletes/doc/Mel0604062.doc>
[πρόσβαση 1 Σεπτεμβρίου 2012]
4. 2012. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο στο:
<http://www.sepe.gr/default.aspx?pid=34&la=1&artID=3702>
[πρόσβαση 25 Αυγούστου 2012]
5. 2012. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο στο:
http://www.gsee.gr/userfiles/file/NOMOTHESIA/SYNAPSI_SYLLOGIKON_SYMBASEON/N_1876_90.pdf
[πρόσβαση 13 Ιουλίου 2012]
6. 2012. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο στο:
ftp://ftp.teiser.gr/Logistikis/Asfalistiko_Dikaio/3.pdf
[πρόσβαση 14 Ιουλίου 2012]
7. 2012. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο στο:
<http://www.attacktv.gr/Pages/viewArticle.aspx?Category=1&FilterField1=Subject&FilterValue1=%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%AF%CE%B1&ID=61755>
[πρόσβαση 17 Ιουλίου 2012]

8. 2012. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο στο:
www.dikaiologitika.gr
[πρόσβαση 19 Ιουλίου 2012]
9. 2012. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο στο:
www.Express.gr
[πρόσβαση 18 Ιουλίου 2012]
10. 2012. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο στο:
http://archives.ictscenarios.gr/Theories_Mathisis/psychologikes_theories_mathisis.htm
[πρόσβαση 22 Ιουλίου 2012]
11. 2012. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο:
www.sate.gr/nea/ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ_INGR.PDF
[πρόσβαση 8 Σεπτεμβρίου 2012]
12. 2012. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο:
<http://aode.gr/articles/74-frederick-herzberg-1923-2000>
[πρόσβαση 29 Ιουλίου 2012]
13. 2012. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο:
http://translate.google.gr/translate?hl=el&langpair=en%7Cel&u=http://humanresources.about.com/od/glossaryh/f/hr_management.htm [πρόσβαση 30 Οκτωβρίου 2012]
14. 2012. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο:
http://www.eka.org.gr/images/dt/EKA_ERGASIAKES_ALLAGES.pdf
[πρόσβαση 15 Νοεμβρίου 2012]
15. 2012. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο:
<http://paraqwgos.pblogs.gr/2012/07/biografies/eleftherios-venizelos.html>
[πρόσβαση 10 Αυγούστου 2012]
16. 2013. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο:
http://portal.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_kathbreak_1_01/02/2013_481691
[πρόσβαση 10 Ιανουαρίου 2013]
17. 2012. [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο:
<http://reviews.in.gr/finance/forologia/article/?aid=12311157>
[πρόσβαση 27 Ιουλίου 2012]
18. 2013 [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο:
http://www.inegsee.gr/sitefiles/studies/EKTHESH_KOYZHS.pdf
[πρόσβαση 20 Ιανουαρίου 2013]
19. 2013 [Διαδίκτυο], Διαθέσιμο:
<http://www.ineobservatory.gr/sitefiles/files/report-5.pdf>
[πρόσβαση 20 Ιανουαρίου 3013]

5.5 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο πραγματοποιείται στο πλαίσιο της πτυχιακής εργασίας (ΑΤΕΙ Ηρακλείου 2012) με τίτλο «Νέες εργασιακές σχέσεις και η αποτελεσματικότητα τους στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων».

ΜΕΡΟΣ Α: ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. ΦΥΛΟ

- Άνδρας Γυναίκα

2. ΗΛΙΚΙΑ

- 20-29 30-39 40-49 50-59 60<

3. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

- Απόφοιτος Λυκείου
 Απόφοιτος ΤΕΙ Απόφοιτος ΑΕΙ Κάτοχος Μεταπτυχιακού
 Κάτοχος Διδακτορικού

4. ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ

- <1 χρόνια 1 χρόνος 2 χρόνια 3 χρόνια
 4 χρόνια 5 χρόνια >5 χρόνια

ΜΕΡΟΣ Β: ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

1. Τί θέση κατέχετε στην επιχείρηση, οργανισμό, δημόσιο τομέα που εργάζεστε;

- Εργοδότης Εργαζόμενος

2. Σε τι είδους επιχείρηση εργάζεστε;

- Ιδιωτικό Τομέα
 Δημόσιο Τομέα
 Οργανισμός

3. Με ποιο είδος συμβάσεων εργασίας λειτουργεί η επιχείρηση-οργανισμός-δημόσιος τομέας που εργάζεστε;

- Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας

4. Γνωρίζετε τις καινούριες Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας;

- Ναι Όχι

(Είναι η σύμβαση η οποία υπογράφεται ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο)

5. Με ποιές συμβάσεις εργασίας πιστεύετε ότι είναι περισσότερο αποδοτική η εργασία;

- Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

6. Θα σκεφτόσασταν να αλλάξετε τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε ατομικές συμβάσεις εργασίας με σκοπό να ελαχιστοποιήσετε το κόστος της επιχείρησης-οργανισμού-δημόσιου τομέα;

- Ναι Όχι

7. Για ποιό λόγο δεν αλλάξατε τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε ατομικές συμβάσεις εργασίας;

1)

2)

8. Οι παλαιότερες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συμβάλουν στην ανταγωνιστικότητα;

- Ναι Όχι

9. Τι κίνητρα δίνετε στους εργαζόμενους;

Ποσοστό επί των πωλήσεων

Ασφαλιστήρια ζωής

Εκπαιδευτικά πακέτα

Bonus

Ταξίδια

Δεν δίνονται κίνητρα

Παραπάνω από ένα

10. Θεωρείτε αντικίνητρο την αλλαγή των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας σε Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας;

Ναι Όχι

11. Θεωρείτε ότι με τις σημερινές αλλαγές των εργασιακών σχέσεων (μείωση μισθού, αύξηση του ωραρίου) η επιχείρηση-οργανισμός-δημόσιος τομέας θα έχει αύξηση κερδών στο μέλλον;

Ναι Όχι

12. Τι άλλη αλλαγή θα θέλατε να επέλθει στις υπάρχουσες εργασιακές σχέσεις;

1).....

2).....

3).....

Ευχαριστούμε για το χρόνο σας!