



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ**

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ- ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

ΚΟΥΡΚΟΥΝΑΚΗ ΕΙΡΗΝΗ ΑΝΤΙΓΟΝΗ Α.Μ. 3825

ΚΟΥΦΑΚΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ Α.Μ. 4008

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

ΜΑΥΡΙΔΗΣ ΠΑΥΛΟΣ

ΗΡΑΚΛΕΙΟ, ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2013

Copyright © Κουρκουνάκη Ειρήνη Αντιγόνη, Κουφάκης Θεόδωρος, 2013

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ Κρήτης δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος

Ευχαριστούμε πολύ τις οικογένειες μας
και το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων για
την στήριξη τους καθ όλη τη διάρκεια
των σπουδών μας

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σε περιόδους οικονομικής ύφεσης όπως η παρούσα κατάσταση η οποία έχει περιέλθει η Ελλάδα, τείνουν να εξαιρεθούν οι έννοιες των επιδομάτων του επιπέδου μόρφωσης και της προϋπηρεσίας από τους μισθούς των εργαζομένων. Παράλληλα οι επιχειρήσεις μειώνουν τα λειτουργικά τους έξοδα επηρεάζοντας αρνητικά τους μισθούς των εργαζομένων που απασχολούν, αυτό έχει ως αντίκτυπο την μη ικανοποίηση των βιοτικών αναγκών των εργαζομένων η οποία μεταφράζεται σε μείωση της αποδοτικότητας στο χώρο εργασίας.

Η παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματεύεται τα συστήματα αμοιβών στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον. Επιχειρείται η διατύπωση των εργασιακών σχέσεων και των συστημάτων αμοιβών όπως έχουν διαμορφωθεί μετά από τα τρία προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής. Γι αυτό θα γίνει λεπτομερή αναφορά των αλλαγών στα συστήματα αμοιβών τα τελευταία χρόνια της ύφεσης .

ABSTRACT

In long periods of economic recession, like the condition that Greece is going through now, benefits, bonuses or extra credit for previous employment experience or further education and training, tend to diminish from employee's wages. At the same time businesses are trying to decrease their operational cost, thus affecting negatively the wages, leading to unsatisfied basic needs of the employees, which lowers the efficiency at work.

This diploma thesis examines payment systems in modern business environments. It analyses working relationships and payment systems in modern working environment, as they have progressed after the three financial adjustment programs. For that matter there is a detailed report of changes in payment systems in the last years of economic recession.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
1 ^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	4
1.1. Βασικές Έννοιες.....	4
1.2. Η Εξέλιξη των Εργασιακών Σχέσεων	4
1.2.1. Τα Πρώτα Στάδια Ανάπτυξης των Εργασιακών Σχέσεων.....	5
1.2.2. Νεότερες Εξελίξεις στον Τομέα των Εργασιακών Σχέσεων	10
1.2.3. Εξελίξεις στις Λοιπές Ευρωπαϊκές Χώρες	11
1.2.4. Προδιαγραφόμενες Προοπτικές στον Τομέα των Εργασιακών Σχέσεων.....	12
2 ^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	13
2.1 Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας	13
2.1.1. Σύμβαση Εργασίας – Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας Βάση Νομοθετικών Διατάξεων.....	13
2.1.2 . Σύμβαση Εργασίας και Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας	19
2.1.3. Διάκριση Ανεξάρτητων Ατομικών Συμβάσεων Εργασίας.....	24
2.2 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.....	26
2.2.1. Ισχύς Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας	27
2.2.2. Αρχή Ευνοϊκότερης Ρύθμισης	28
3 ^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ	30
3.1. Στόχοι και Χρησιμότητα των Συστημάτων Αμοιβών	30
3.2. Είδη Αμοιβών των Εργαζομένων	31
3.2.1. Είδη Συστημάτων Σταθερών Αμοιβών.....	32
ΚΟΥΡΚΟΥΝΑΚΗ ΕΙΡΗΝΗ – ΑΝΤΙΓΟΝΗ	1
ΚΟΥΦΑΚΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ	
‘ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ – ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ’	

3.2.2.	Άλλοι Τρόποι Αμοιβής.....	33
3.2.3.	Ομαδικές Αμοιβές.....	35
3.2.4.	Πρόσθετες Παροχές	35
3.3.	Παράγοντες Καθορισμού Αμοιβών	36
3.4.	Θεωρητικό Υπόβαθρο του Συστήματος Αμοιβών	38
3.4.1.	Θεωρίες Οργανωσιακής Συμπεριφοράς	38
3.5.	Η Έννοια του Δίκαιου Μισθού	39
3.6.	Η Εξέλιξη των Συστημάτων Αμοιβών	40
4 ^ο	ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	43
4.1.	Οι Αμοιβές και οι Εργασιακές Σχέσεις του Σήμερα.....	43
4.2.	Οι Αμοιβές και Όλες οι Εργασιακές Σχέσεις στο Δεύτερο Πρόγραμμα Δημοσιονομικής Προσαρμογής.....	50
4.3.	Οι Αμοιβές και Όλες οι Εργασιακές Σχέσεις στο Πρώτο Πρόγραμμα Δημοσιονομικής Προσαρμογής	51
5.	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	54
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	56

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η οικονομία του Ελληνικού Κράτους την τωρινή στιγμή την οποία αναφερόμαστε έχει περιέλθει σε οικονομική ύφεση η οποία έχει σαν αποτέλεσμα την δραματική αποδυνάμωση της Οικονομίας της Χώρας.

Η χώρα μας βρίσκεται σε ύφεση τώρα και έξι (6) έτη από το 2008 έως και σήμερα, μαζί με και με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες όπως η Ιταλία, η Ισπανία, η Πορτογαλία, και η Γαλλία οι οποίες και αλλιώς ονομάζονται και Χώρες του λεγόμενου Ευρωπαϊκού Νότου.

Σαν αποτέλεσμα της ύφεσης που επικρατεί αυτή τη στιγμή είναι να έχουν μειωθεί δραματικά οι αμοιβές των εργαζομένων είτε αυτοί ονομάζονται υπάλληλοι και αμείβονται με μηνιαίο μισθό είτε λέγονται εργατοτεχνίτες και αμείβονται με ημερομίσθιο.

Το κατά πόσο ένας εργαζόμενος θα προσφέρει ουσιαστικό έργο στον οργανισμό στον οποίο εργάζεται εξαρτάται από δύο κυρίως παράγοντες. Ο ένας σχετίζεται με τις ικανότητες και τις γνώσεις του και ο άλλος με τα κίνητρα που του προσφέρονται. Αναμφισβήτητο είναι ότι ένα από τα σημαντικότερα κίνητρα είναι η οικονομική αμοιβή που λαμβάνει ο υπάλληλος για τις υπηρεσίες που παρέχει. Και αυτό γιατί η αμοιβή αυτή διαμορφώνει το βιοτικό του επίπεδο. Σκοπός, λοιπόν, της πολιτικής αμοιβών είναι να εκμεταλλευτεί την υποκινητική δύναμη της αμοιβής ως μέσο ελέγχου της απόδοσης των υπαλλήλων και συνεπώς ως κίνητρο για γενικότερη αύξηση της αποδοτικότητας.

Οι ιδιωτικές επιχειρήσεις σχεδιάζουν τα συστήματα αμοιβών τους πολύ πιο κοντά σ' αυτή τη λογική. Αντιθέτως, στο δημόσιο τομέα εφαρμόζεται ένα σύστημα αμοιβών, που πολλοί το θεωρούν ισοπεδωτικό. Το σύστημα αυτό στηρίζεται καθαρά στα τυπικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου και σε ελάχιστα σημεία γίνεται προσπάθεια σύνδεσης της αμοιβής με την απόδοση αλλά και αξιολόγησης των θέσεων εργασίας. Στα πλαίσια, λοιπόν, αυτής της εργασίας μέσα από την ανάλυση των αποδοχών των υπαλλήλων, θα διερευνηθεί και θα αξιολογηθεί το σύστημα αμοιβών που εφαρμόζεται στις εργασιακές σχέσεις.

1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1.1. Βασικές Έννοιες

Με τον όρο **εργασιακές σχέσεις** ή **εργατικές σχέσεις** χαρακτηρίζονται γενικά οι σχέσεις μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων, είτε απευθείας επί προσωπικού επιπέδου, δηλαδή μεταξύ διευθυντών και των προσώπων που παρέχουν την εργασία τους, είτε συλλογικά, μεταξύ των εργοδοτών ή εργοδοτικών οργανώσεων και των εργατικών ενώσεων ή σωματείων.

Οι εργασιακές σχέσεις, αν και αποτελούν κύριο αντικείμενο του Εργατικού Δικαίου, εντούτοις αποτελούν ένα προεπιστημονικό πεδίο μελέτης της εργατικής απασχόλησης, όπως των πολιτικών επισημών, της οικονομίας, της κοινωνιολογίας ακόμα και της "ηθικής τάξης".

Οι εργασιακές σχέσεις διακρίνονται, είτε ανάλογα με το είδος της εργασίας και της μερικής διαφορετικότητας αυτών, σε βιομηχανικές, βιοτεχνικές, ναυτικές κλπ, είτε με την εκπροσώπηση των εργαζομένων που μετέχουν σε εργατικές ενώσεις, δηλαδή σε εργασιακές σχέσεις συνδικαλισμένων και μη συνδικαλισμένων.

Σημειώνεται ότι διεθνώς έχει επικρατήσει ο όρος «βιομηχανικές σχέσεις» (εργατικές) από το γεγονός ότι αυτές άρχισαν να παρακολουθούνται από τη λεγόμενη βιομηχανική επανάσταση.

Τις εργασιακές σχέσεις επιμελούνται οι διατάξεις του Εργατικού Δικαίου και προσδιορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Στην Ελλάδα, την καθ' ύλη αρμοδιότητα ελέγχου της ορθής τήρησης των εργατικών διατάξεων και των συμβάσεων εργασίας καθώς και τους όρους υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας και με αρμοδιότητας επιβολής ποινής κάθε βεβαιωμένης παρεκτροπής ή έλλειψης, ασκεί το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας με τα κατά τόπους κλιμάκιά του.

Οι εργασιακές σχέσεις ασχολούνται, εκτός από τις σχέσεις εργασίας, με τους μισθούς και τα ημερομίσθια, την απασχόληση και την ανεργία, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τις συλλογικές συμβάσεις, τις συλλογικές διαφορές και τις απεργίες, καθώς και με παρεπόμενα θέματα όπως λ.χ.: οι επιπτώσεις της νέας τεχνολογίας στην απασχόληση, ο θεσμός της συμμετοχής, οι εργασιακές σχέσεις και η παραγωγικότητα, κλπ.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω γίνεται εμφανές ότι η οικονομική κρίση και η απασχόληση, όπως και οι εργασιακές σχέσεις γενικότερα είναι άρρηκτα συνδεδεμένες, καθώς μια ενδεχόμενη κρίση, φέρνει μείωση της παράγωγης, αύξηση της ανεργίας κ.τ.λ.

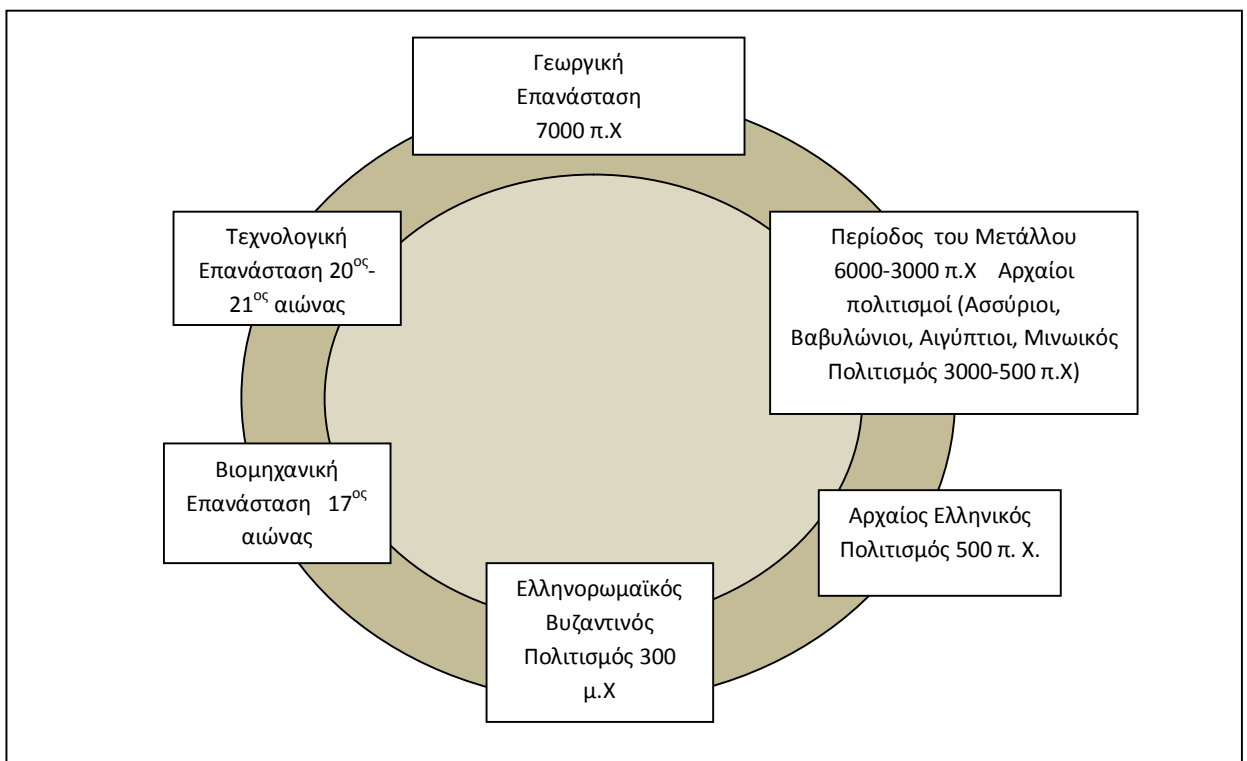
1.2. Η Εξέλιξη των Εργασιακών Σχέσεων

Οι κύριες περίοδοι ανάπτυξης του οικονομικού βίου του ανθρώπου, οι τρόποι με τους οποίους η εξέλιξη αυτή επηρέασε την ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων, ΚΟΥΡΚΟΥΝΑΚΗ ΕΙΡΗΝΗ – ΑΝΤΙΓΟΝΗ

ειδικότερους παράγοντες που συντέλεσαν στην ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων καθώς και τη μορφή την οποία προσέλαβαν οι εργασιακές σχέσεις κυρίως μετά την εμφάνιση της βιομηχανικής επανάστασης θα αναλυθούν στο κεφάλαιο αυτό.

1.2.1. Τα Πρώτα Στάδια Ανάπτυξης των Εργασιακών Σχέσεων

Η επιχειρηματική δραστηριότητα είναι συνδεδεμένη με τη φύση του ανθρώπου ως κοινωνικού όντος. Στα πρώτα χρόνια της εμφάνισής του ο άνθρωπος αντιμετώπιζε ελάχιστες ανάγκες, οι οποίες απέβλεπαν κατά κύριο λόγο στη εξασφάλιση των στοιχειωδών προϋποθέσεων για την επιβίωση του. Για το λόγο αυτό περιορίζεται στην εξερεύνηση και απόκτηση των απολύτως αναγκαίων ειδών, τα οποία αποσπούσε πρωτογενώς από τη φύση, είτε μέσω της συγκομιδής καρπών, είτε μέσω του κυνηγιού, είτε μέσω της θάλασσας μέσω της αλιείας. Η ανάγκη για τη βελτίωση των μεθόδων απόκτησης των απαραίτητων για τη συντήρηση του μέσω οδήγησε τον πρωτόγονο άνθρωπο στην κατασκευή βασικών εργαλείων όπως όπλων για το κυνήγι ειδικών εργαλείων για το ψάρεμα και τη συγκομιδή των καρπών μέσω για την προστασία του από τις συνθήκες του περιβάλλοντος και της πάσης φύσεως εχθρούς κ.ο.κ. Όλες αυτές οι βελτιώσεις έδωσαν τη δυνατότητα στον άνθρωπο σε κάποιο μεταγενέστερο στάδιο να προβεί σε ανακάλυψη νέων μεθόδων κατασκευής χώρων για τη στέγαση του και εργαλείων για την καλλιέργεια της γης μέσα από την ανακάλυψη του αρότρου και την εξημέρωση των ζώων τα οποία έθεσε στην υπηρεσία του όπως το άλογο το πρόβατο την αγελάδα κ.α. Οι διάφορες φάσεις ανάπτυξης του οικονομικού βίου που άσκησαν σημαντική επίδραση τις εργασιακές σχέσεις αναφέρονται στο παρακάτω σχήμα:



ΣΧΗΜΑ 1.2 Βασικές περιόδους ανάπτυξης των οικονομικών και των εργασιακών σχέσεων

Η Γεωργική Επανάσταση

Αποτέλεσμα όλων αυτών των εξελίξεων υπήρξε η πρώτη οικονομική επανάσταση γνωστή ως γεωργική επανάσταση, η οποία αποτέλεσε τη πρώτη αφορμή για την συστηματοποίηση της οικονομικής ζωής και την οργάνωση των πρώτων οικισμών, όπως προκύπτει από ανασκαφές που έγιναν στην κοιλάδα της Νεκράς θάλασσας όπου ανακαλύφθηκαν κατάλοιπα ενώ πανάρχαιου αγροτικού οικισμού(ο οποίος με την χρήση του ραδιενεργού άνθρακα χρονολογήθηκε γύρω στο 7000 π. Χ.) (Zemmer 1956, Kenyon 1959 και Karlo Cipolla « The Economic History of world Population»).

Μέσα από την καλλιέργεια της γης και την εξημέρωση των ζώων διερευνήθηκαν οι δυνατότητες απασχόλησης του ανθρώπου, οι οποίες συντέλεσαν στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης ενώ ταυτόχρονα αυξήθηκαν και οι ανάγκες οι οποίες απέβλεπαν πλέον στην ικανοποίηση ευρύτερης σημασίας ενδιαφερόντων, ενώ παράλληλα αναπτύχθηκαν νέα μέσα όπως π.χ. βελτιωμένα εργαλεία, βελτιωμένες εγκαταστάσεις διαμονής περισσότερα και καλύτερα μέσα προστασίας κατά των καιρικών μεταβολών καλύτερες συνθήκες αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου , κ.ο.κ. Η αύξηση αυτή των αναγκών και των δυνατοτήτων του ανθρώπου κατέδειξε ότι μέσα στα κοινωνικά σύνολα στα οποία ζούσαν οι άνθρωποι δεν ήταν δυνατό όλοι να ασχολούνται με όλα πράγμα το οποίο οδήγησε σε ένα στοιχειώδη καταμερισμό της εργασίας. Ο καταμερισμός αυτός της εργασίας που είχε ως αποτέλεσμα καθένας να ασχολείται με συγκεκριμένο αντικείμενο, οδήγησε στην ειδίκευση η οποία με την σειρά της αποτέλεσε τον κύριο παράγοντα βελτίωσης των συνθηκών παραγωγής και περιορισμό 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 μέσα για τη σπορά, για το θερισμό και την επεξεργασία των καρπών και των ζωικών προϊόντων κλπ, του ναυπηγού, που κατασκεύαζε πλωτά μέσα για την αλιεία και τις θαλάσσιες μεταφορές, του κεραμέος που κατασκεύαζε πήλινα δοχεία, του υφαντουργού ο οποίος κατασκεύαζε ενδύματα, του κτίστη κ.ο.κ. Στον καταμερισμό αυτό της εργασίας και στην εξειδίκευση ευρίσκονται τα πρώτα δείγματα της συναλλακτικής οικονομίας, η οποία ελλείπει χρήματος ως μέσου συναλλαγής λειτουργούσε με το σύστημα ανταλλαγής των προϊόντων (Barter). Εξάλλου με την ανακάλυψη νέων μεθόδου επεξεργασίας των μετάλλων και κυρίως του χαλκού του ορείχαλκου ή του σιδήρου, όρχησε μια νέα εποχή η οποία είχε απροσδιόριστες για την εποχή εκείνη συνέπειες για ολόκληρη την ανθρωπότητα. Η νέα αυτή εποχή ξεκίνησε από μια μικρή ομάδα τεχνιτών στη Δυτική Ασία στο Ιράν και στη Μικρά Ασία περίπου το 6000 π.Χ. Η μεγαλύτερη όμως άνθηση στην επεξεργασία του μετάλλου έλαβε χώρα περίπου στο 3000 π. Χ. στις πόλεις-κράτη τις Μεσοποταμίας, όπου βελτιωμένες μέθοδοι καλλιέργειας στα πλούσια εδάφη μεταξύ των ποταμών Τίγρη και Ευφράτη συντέλεσαν στη μεγάλη Αύξηση της γεωργικής παραγωγής και των τεχνών με συνέπεια την πληθυσμιακή αύξηση στις περιοχές αυτές και ταυτόχρονα στην Αύξηση των εισοδημάτων και τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης των ανθρώπων.

Στις περιοχές αυτές εμφανίζονται οι πρώτες μορφές οργανωμένης επιχειρηματικής δραστηριότητας και συστηματικής ανάπτυξης των αγορών, στις οποίες οι διάφοροι

τεχνίτες διέθεταν τα προϊόντα τις υφαντουργίας τα εργαλεία τα κοσμήματα, τα όπλα που κατασκεύαζαν για τον πόλεμο η για το κυνήγι με ανταλλαγή άλλων προϊόντων αργότερα δε και έναντι χρημάτων. Η τέχνη της επεξεργασίας των μετάλλων και η δημιουργία αγορών επεκτάθηκε στην Ευρώπη περί το 2000 π. Χ.

Η αύξηση των μέσων, τα όποια χρησιμοποιούσε ο άνθρωπος οδήγησαν σε περαιτέρω καταμερισμό της εργασίας με περαιτέρω εξειδίκευση και βέβαια σε νέους κανόνες εργασιακών σχέσεων , διότι σε κάθε πόλη υπήρχαν χειροτέχνες με τα δικά τους εργαστήρια ενώ κάθε πόλη είχε κρεοπωλείο, αρτοποιείο όπως επίσης και εργαστήριο που κατασκεύαζε εργαλεία από οστά ζώων.

Σε ανασκαφές, που έγιναν σε περιοχές τις Μικράς Ασίας (Gata Huyuk), διαπιστώθηκε ότι, η μη ύπαρξη εργαλείων ύφανσης στον μεγαλύτερο αριθμό κατοικιών οφείλετε στο γεγονός ότι για το επάγγελμα αυτό, όπως και για άλλα που αναφέραμε ήδη, υπήρχαν ειδικά συγκροτημένα και αυτοτελή εργαστήρια.

Η διερεύνηση των δραστηριοτήτων αυτών οδήγησε στην έντονη αναζήτηση νέων πρώτων υλών ενώ οι διάφοροι οικισμοί μεταξύ τους άρχισαν να αναπτύσσουν μια έντονη εμπορική συναλλαγή. Η φάση αυτή της δραστηριότητας απετέλεσε την αρχή συστηματοποίησης των εργασιακών σχέσεων κυρίως διότι η εξειδίκευση και η συγκέντρωση των δραστηριοτήτων σε συγκεκριμένα εργαστήρια συνέβαλλε σε μία πρώτη διάκριση μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Αργότερα, κατά την περίοδο των μεγάλων πολιτισμών της Μεσοποταμίας, των Αιγυπτίων των Φοινίκων, του Μινωικού και Μυκηναϊκού πολιτισμού, των αρχαίων Ελλήνων, των Ετρούσκων και των Ρωμαίων, όπου η οργάνωση της κοινωνίας και φυσικά της παραγωγής έφθασε σε πολύ υψηλά επίπεδα, υπήρξε μεγάλος καταμερισμός έργων και μεγάλη εξειδίκευση , χάρη 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 .

Αρχαία Ελλάδα

Η ελληνική αρχαιότητα παρέχει πούσια τεκμήρια αναφορικά με την οργάνωση της παραγωγής, σύμφωνα με τα τεκμήρια αυτά

- Κατά το 435π.Χ Αρίστιππος κυρηναίος διετύπωσε πρώτος την οικονομική αρχή συνιστώντας όπως η ικανοποίηση των ανθρώπινων αναγκών επιδιώκεται κατά το δυνατόν ακοπώτερον
- Ο Θεόφραστος στους Χαρακτήρες του αποκαλείται ότι οι Αρχαίοι Έλληνες έδιναν προσοχή στο διαχωρισμό μεταξύ των ανθρώπων σε κατηγορίες με σκοπό την επιλογή των πλέον κατάλληλων για κάθε απασχόληση .
- Περισσότερο συστηματική και θετική η συμβολή στην οργανωτική σκέψη του Πλάτωνα, τοθ Ξενοφώντα και του Αριστοτέλη . Ο Πλάτωνας (429-379 π.Χ.) στην Πολιτεία του (Α') εξηγεί την αναγκαιότητα του καταμερισμού των έργων και την ειδίκευση των εργαζομένων. Ο Σωκράτης εμφανίζεται λέγοντας ότι τα

πράγματα γίνονται καλύτερα και ευκολότερα όταν κάθε άνθρωπος εκτελεί την εργασία για την οποία είναι κατάλληλος

- Ο Ξενοφών (427-355 π.Χ.) στην Κύρου Παιδείαν περιγράφει και εξαιρεί τον καταμερισμό των έργων και την εξειδίκευση, ενώ στην Κύρου Ανάβαση δίνει μια λεπτομερή ανάλυση των χαρακτηριστικών που συνθέτουν την αποτελεσματική ηγεσία οι οποίοι διατηρούν αναλλοίωτη την τάξη και η οργάνωση της οικιακής οικονομίας.
- Ο Αριστοτέλης(384-322 π.Χ.) στα Ποιητικά του εκθέτει της αρχές του καταμερισμού των έργων και της ανάγκης της μεταβίβασης τις δεξιότητες από των εμπύχων εις άψυχα εργαλεία . Ομοίως θίγει τα θέματα του προγραμματισμού, της παρακολούθησης και του ελέγχου της εκτελούμενης εργασίας τόσο στη δημόσια όσο και στην οικιακή οικονομία.

Μεσαιωνική Περίοδος

Η Μεσαιωνική περίοδος χαρακτηρίστηκε από την συνένωση των επαγγελματιών οι οποίες είναι γνωστές ως συντεχνίες. Σημαντική από τη Μεσαιωνική περίοδο και μάλιστα από τον 7^ο μ. Χ αιώνα υπήρξε η συμβολή των Φράγκων οι οποίοι έδωσαν μεγάλη σημασία στην οικονομική αξία των πόλεων ως πηγής εισοδήματος, ενώ ανέπτυξαν έντονη εμπορική κίνηση μεταξύ των χωρών της Μεσογείου. Κύριο αντικείμενο της εμπορικής δραστηριότητας των Φράγκων ήταν οι σκλάβοι, το κρασί και τα όπλα (δηλαδή τα ξίφη) ενώ κατά τον 7^ο αιώνα εξέδωσαν και το δικό τους νόμισμα στην περιοχή του Ρήνου. Κατά την εποχή αυτή Οι Φράγκοι ίδρυσαν την μεγαλύτερη αγορά της Ευρώπης, η οποία διήρκησε μέχρι τον 9^ο αιώνα, οπότε καταστράφηκε από τους Βίκινγκς.

Κατά την ίδια περίοδο σε όλη τη Ευρωπαϊκή ήπειρο αναπτύχθηκε το σύστημα της οικοτεχνίας και της βιοτεχνικής παραγωγής. Στα πλαίσια του συστήματος αυτού, διάφορες οικογένειες ανέλαμβαναν να παράγουν κατ' οίκον ορισμένα προϊόντα Κυρίως υφαντουργικά και μεταλλουργικά για λογαριασμό των διαφόρων εμπόρων. Οι οικογένειες αυτές ασκούσαν το έργο της κατασκευής των χειροτεχνικών προϊόντων, παράλληλα με τα λοιπά γεωργικά τους έργα, κατανέμοντας κατά την κρίση τους το χρόνο που είχαν στη διάθεση τους.

Κατά την ίδια περίπου εποχή κυρίως στις πόλεις της Αγγλίας, παρατηρήθηκε σοβαρή οικονομική κρίση η οποία προσέλαβαν ένα μονοπωλιακό χαρακτήρα στο θέμα της παραγωγής και της διάθεσης των προϊόντων της οικοτεχνίας. Αυτό είχε ως συνέπεια την απομόνωση των εμπόρων που δεν ήταν μέλη των παραπάνω ενώσεων. “Έτσι για λόγους επιβίωσής τους οι μεμονωμένοι αυτοί έμποροι αναγκάστηκαν να εγκατασταθούν στα χωριά όπου δεν είχε ακόμα επεκταθεί η δραστηριότητα των συνασπισμένων εμπόρων. Στις περιοχές αυτές οι εν λόγω έμποροι βρήκαν την ευκαιρία να αναπτύξουν δικές τους επιχειρήσεις, οι οποίες κάλυπταν τους τομείς τόσο της παραγωγής, όσο και της διανομής.

Έτσι γεννήθηκε η ιδέα της ιδιωτική επιχείρησης . Οι έμποροι αυτοί αγόραζαν με δική τους πρωτοβουλία την πρώτη ύλη την οποία διένειμαν στους κατοίκους με τους οποίους ήταν συμβεβλημένοι. Οι κάτοικοι αυτοί με τη σειρά τους μεταποιούσαν την ύλη αυτή κατ' οίκων και παρέδιδαν το τελικό προϊόν στον έμπορο έναντι μίας εκ των προτέρων συμφωνημένης αποζημιώσεως κατά τεμάχιο ή κατά αποκοπήν. Το πρόβλημα όμως, το οποίο αντιμετώπιζαν στις περιπτώσεις αυτές οι έμποροι, ήταν το πώς θα μπορούσαν κάτω από την πίεση του ανταγωνισμού των άλλων εμπόρων να επιτύχουν όσο το δυνατό μεγαλύτερους ρυθμούς παραγωγής με αντίστοιχη μείωση του κόστους, διότι ο περιορισμός των αποζημιώσεων οι οποίες εδίδοντο στου τεχνίτες δεν απεδείχθη αποδοτική μέθοδος.

Για τη λύση του προβλήματος αυτού προωθήθηκε ένα σύστημα μεγαλύτερου καταμερισμού της εργασίας η οποία οδήγησε σε μια περεταίρω εξειδίκευση στα πλαίσια της παραγωγικής διαδικασίας με σκοπό τόσο την ποσοτική όσο και την ποιοτική βελτίωση της παραγωγής. Στα πλαίσια αυτά μια οικογένεια αντί να αναλαμβάνει την παραγωγή ολόκληρου το προϊόντος για λογαριασμό του εμπόρου αναλάμβανε μόνο μια φάση της παραγωγικής διαδικασίας π.χ. στην περίπτωση της υφαντουργίας μια οικογένεια αναλάμβανε την επεξεργασία του μαλλιού μια άλλη τν μετατροπή του σε νήμα, μία άλλη τη βαφή των νημάτων και μία άλλη τν ύφανση. Η εξέλιξη αυτή οδήγησε στην ανάπτυξη της εξειδίκευσης σε σημαντικό βαθμό και στην αύξηση του αριθμού των επαγγελματιών.

Με τον τρόπο αυτό δόθηκε μια απάντηση στο πρόβλημα του περιορισμού του κόστους με ταυτόχρονη αύξηση της παράγωγης, αλλά και πάλι δημιουργείτο πρόβλημα από το ότι όλοι οι έμποροι εφάρμοζαν την ίδια πλέον μέθοδο , πράγμα που οδηγούσε στην εξαφάνιση των πλεονεκτημάτων τα όποια είχαν εξασφαλίσει οι πρωτοπόροι του συστήματος αυτό. Με την βελτίωση των μηχανημάτων ως μέσω παραγωγής, οι έμποροι άρχισαν να προμηθεύονται τα μέσα αυτά και να τα δίνουν στους κάτοικους της περιοχής , οι όποιοι εργάζονταν για λογαριασμό τους. <επειδή όμως οι έμποροι ήθελαν να ασκούν έναν έλεγχο στη διαδικασία της παραγωγής, δηλαδή στους ανθρώπους, οδηγηθήκαν στην ανάγκη άσκησης μιας στενότερης εποπτείας, πράγμα που είχε ως συνεπεία οι διάφοροι τεχνίτες να υπαχθούν σε ένα στενότερο σύστημα συντονισμού και έλεγχου τόσο όσον αφορά στο προγραμματισμό της παραγωγής, όσο και στον τρόπο διαθέσεως του χρόνου τους.

Από τη άλλη πλευρά επειδή ο χρησιμοποιούμενος μηχανικός εξοπλισμός ήταν αρκετά δαπανηρός , οι έμποροι, για την εξασφάλιση των αναγκάων χρηματικών πόρων κατέφευγαν σε διάφορους χρηματοδοτικούς φορείς (Goldsmiths) από τους οποίους αντλούσαν με την μορφή δανείων (R.P.Whiting,1979), τα αναγκαία για την ανάπτυξη της επιχειρήσεως τους χρηματικά ποσά. Αυτή η διαδικασία αποτέλεσε την απαρχή του σημερινού πιστωτικού συστήματος δια μέσου των τραπεζών. Χαρακτηριστικό της μεταβολής αυτής ήταν ότι οι χρηματοδότες δεν θεωρούσαν αρκετό μόνο να δανείζουν τα κεφάλαια τους και εισπράττουν ένα επιτόκιο, αλλά επιδίωκαν και την άσκηση ενός ελέγχου πάνω στην χρηματοδοτούμενη επιχείρηση, ώστε κάθε φορά να εξακριβώνετε η πορεία και δυναμικότητα της.

Κάτω από τις νέες αυτές συνθήκες που διαμορφώθηκαν ο επιχειρηματίας έχασε πλέον την αυτοτέλεια του και μεταβλήθηκε σε ένα ενδιάμεσο πρόσωπο, υποκείμενο τόσο στις ΚΟΥΡΚΟΥΝΑΚΗ ΕΙΡΗΝΗ – ΑΝΤΙΓΟΝΗ

επιδράσεις του χρηματοδότη όσο και στις επιδράσεις των εργατών , οι οποίοι άρχισαν ήδη να διεκδικούν έστω και σε πρωτόγονη μορφή ορισμένα βασικά τους δικαιώματα.

1.2.2. Νεότερες Εξελίξεις στον Τομέα των Εργασιακών Σχέσεων

Πάντως τα πρώτα βήματα των εργασιακών σχέσεων με τη σύγχρονη πλέον μορφή αναπτύχθηκαν στη μεγάλη Βρετανία, όπου εμφανίστηκαν και οι πρώτες συνδικαλιστικές κινήσεις με τη μορφή των ενώσεων, στις οποίες ανευρίσκονται και πολλά χαρακτηριστικά της σημερινής συνδικαλιστικής δράσεως. Τέτοιες ενώσεις είναι γνωστές από το 1720 (G.Lefranc), όπου οι εργάτες- ράπτες των πόλεων και των περιχώρων της Αγγλίας σχημάτισαν σωματείο «για να αυξήσουν τις αποδοχές τους και να εγκαταλείπουν την εργασία τους μία ώρα νωρίτερα ».

Ανάλογες ενώσεις συνέστησαν οι εργάτες οικιακών συσκευών, οι εργάτες του μαλλιού και άλλοι. Βασικός παράγων, που συντέλεσε στην ανάπτυξη του συνδικαλισμού στη Αγγλία δεν υπήρξε τόσο οι τεχνολογικές εξελίξεις όσο ο διαχωρισμός μεταξύ της εργασίας και της ιδιοκτησίας των μέσων παραγωγής και φυσικά οι άθλιες από κάθε πλευρά συνθήκες εργασίας οι οποίες επικρατούσαν στην εποχή εκείνη.

Η προσπάθεια δημιουργίας εργατικών ενώσεων για διεκδίκηση καλύτερων συνθηκών εργασίας και καλύτερου επιπέδου αμοιβών συνάντησε την άμεση αντίδραση εργοδοτών, οι οποίοι γοητευμένοι από τις θεωρίες τοθ άκρατου οικονομικού φιλελευθερισμού προσπάθησαν με διάφορα μέσα να εμποδίσουν και να απαγορεύσουν τέτοιες κινήσεις. Στο τέλος του 18^{ου} αιώνα , τα αποτελέσματα της βιομηχανικής επανάστασης και των θεωριών της απόλυτης οικονομικής ελευθερίας οδήγησαν τους εργαζομένους στο έσχατο επίπεδο εκμετάλλευσης και προκάλεσαν μεγάλο αναβρασμό στις τάξεις των εργαζομένων, κυρίως στις βιομηχανικές περιοχές του Yorkshire και του Lancashire, πράγμα που οδήγησε το κοινοβούλιο να ψηφίσει και το βασιλέα να επικύρωση ένα κείμενο με το οποίο όριζε ως αξιόποινη πράξη τη σύσταση κάθε συνασπισμού, οποιοσδήποτε και αν ήταν. Η απαγόρευση αυτή έληξε το 1825, οπότε πραγματοποιήθηκε ένα βήμα με την καθιέρωση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Οι εξελίξεις στο συνδικαλιστικό τομέα προηγήθηκαν στην Αγγλία τουλάχιστον κατά 50 χρόνια από όλες τις άλλες χώρες, είχαν δε ως αποτέλεσμα την εξασφάλιση πολλών προνομίων υπέρ των εργαζομένων, όπως το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, το δικαίωμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων κ.α.

Στη Γαλλία κάτω από τις επιδράσεις της Γαλλικής επανάστασης και του ατομικιστικού δικαίου, που καθιερώθηκε στα πλαίσια των επαναστατικών διακηρύξεων , θεωρήθηκε ότι κάθε άλλη συλλογική εργατική δράση, τόσο με την πρόσκαιρη μορφή της απεργίας, όσο και με τη μόνιμη μορφή της, δηλαδή της σύστασης συνεταιριστικών οργανώσεων, ήταν παράνομη και αντίθετη τόσο με το συμφέρον του ατόμου όσο και το κοινωνικό συμφέρον.

Κατά τη συνέπεια οι συνδικαλιστικές οργανώσεις λειτούργησαν στη Γαλλία με τη μορφή των αλληλοβοηθητικών οργανώσεων ή των αδελφάτων που λειτουργούσαν περίπου κρυφά και με κάποια ανοχή από 1791 μέχρι και το 1840. Τα συνδικάτα με τη μορφή που είναι γνωστά σήμερα, στη Γαλλία τουλάχιστον, εμφανίστηκαν κατά τη

δεκαετία του 1860, όπου οι πρώτες οργανώσεις ήταν γνωστές ως Συνδικαλιστικά Επιμελητήρια.

Σύμφωνα με τις απόψεις της εποχής (Tolain) το εργατικό-συνδικαλιστικό επιμελητήριο ήταν στην οικονομική και βιομηχανική τάξη ο ηγετικός θεσμός για κάθε μελλοντική περίοδο. Την ίδια εποχή άρχισαν να εμφανίζονται οι πρώτες επαγγελματικές ομοσπονδίες , οι οποίες στη συνέχεια συνασπίστηκαν στη γενική συνομοσπονδία εργασίας.

1.2.3. Εξελίξεις στις Λοιπές Ευρωπαϊκές Χώρες

Παρόμοιες εξελίξεις ακολούθησαν την ίδια περίπου εποχή στις λοιπές χώρες ως εξής:

- Σουηδία: Το 1898 δημιουργήθηκε η γενική συνομοσπονδία εργασίας.
- Δανία: Η κεντρική Συνδικαλιστική οργάνωση συγκροτήθηκε το 1898.
- Νορβηγία: Η κεντρική Συνδικαλιστική οργάνωση ιδρύθηκε το 1898.
- Κάτω Χώρες: Το 1910 η Nederlandsch Verbond Van Valkenreeningen (N.V.V.) αριθμούσε 143000 μέλη, ενώ παράλληλα υπήρχαν, η ένωση των Καθολικών Συνδικάτων με 6700 μέλη.
- Ιταλία: Το 1906 δημιουργήθηκε η Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας.
- Στην Ελλάδα τα πρώτα εργατικά σωματεία (ναυπηγοξυλουργών και μισθωτών βυρσοδεψών) ιδρύθηκαν το 1897 στην Ερμούπολη της Σύρου, ενώ τα επόμενα χρόνια άρχισαν να ιδρύονται σωματεία στην Αθήνα, στον Πειραιά (τυπογράφων, ραπτών, σιδηροδρομικών, μεταλλωρύχων κ.λ.π) και σε διάφορες πόλεις της χώρας. Οι Βαλκανικοί πόλεμοι του 1912-13 και οι διεθνείς εξελίξεις μετά την επανάσταση των Μπολσεβίκων στη Ρωσία (1917) συνετέλεσαν στην εισαγωγή ποτών διοικητικών και κοινωνικών μεταρρυθμίσεων στο συνδικαλιστικό τομέα με αποτέλεσμα την ίδρυση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) αποτέλεσε ιδρυτικό μέλος της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας του Άμστερνταμ (1919) και της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας των Ελευθέρων Εργατικών Συνδικάτων, που την διαδέχθηκε το 1949. Από τον Οκτώβριο του 1976 έγινε δεκτή ως ισότιμο μέλος στην Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (Ρ. Φακιόλα).

Ο συνδικαλιστικός αντιμετώπισε πολλά προβλήματα κατά την περίοδο του Μεσοπολέμου κάτω από την επίδραση των εξελίξεων που μεσολάβησαν στην Ιταλία και τη Γερμανία, οι οποίες αποπροσανατόλισαν την αποστολή του ως καθαρά διεκδικητικού κινήματος (Ζαχαρόπουλος, 1966).

Ο συνδικαλισμός ταυτίζεται κυρίως με τις εργατικές διεκδικήσεις. Σήμερα όμως υπάρχει και ο εργοδοτικός συνδικαλισμός, ο οποίος έχει ως αποστολή τη συλλογική προστασία των συμφερόντων των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας τους οποίους αντιπροσωπεύουν οι διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών.

Ο εργατικός συνδικαλισμός αποτελείται από τις εργατικές ενώσεις, οι οποίες αποτελούν σωματεία μισθωτών, τα οποία επιδιώκουν κυρίως την προαγωγή των κοινών συμφερόντων των μελών τους με συλλογική δράση. Μέσα από τα συνδικάτα οι εργαζόμενοι επιδιώκουν τη συμμετοχή τους στον καθορισμό των προϋποθέσεων και των όρων παροχής της εργασίας τους.

Η λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων διέπεται σήμερα από τον Ν.1264 του έτους 1982 (ΦΕΚ79Α), με τον οποίο κατοχυρώνονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν στην ίδρυση, οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων τους. Κατά την έννοια του Νόμου εργαζόμενοι είναι όσοι ασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (μισθωτοί) στους οποίους περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο (Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου- Ν.Π.Δ.Δ.). Δεν υπάγονται στις διατάξεις του Νόμου αυτού οι Δημοσιογραφικές Οργανώσεις και οι Ναυτεργατικές Οργανώσεις.

1.2.4. Προδιαγραφόμενες Προοπτικές στον Τομέα των Εργασιακών Σχέσεων

Ως αποτέλεσμα των ραγδαίων εξελίξεων σε παγκόσμιο επίπεδο κυρίως δε μετά την ευρωπαϊκή ενοποίηση, οι εργασιακές σχέσεις προσέλαβαν ήδη μια πανευρωπαϊκή διάσταση με την έννοια ότι τα δημιουργούμενα προβλήματα στον ευρωπαϊκό οικονομικό χώρο επηρεάζουν αναπόφευκτα τους εργαζόμενους όλων των χωρών που ανήκουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση . Ήδη δε τα προβλήματα αυτά μετά την ολοκλήρωση της οικονομικής και νομισματικής ένωσης συγκεκριμενοποιήθηκαν με αποτέλεσμα να οδηγούν τους εργαζόμενους όλης της Ευρώπης στην ανάπτυξη ενός κοινού διεκδικητικού πλαισίου σε σημείο ώστε να γίνεται λόγος για ένα κοινό ευρωπαϊκό πρότυπο εργασιακών σχέσεων (R. Hyman, 1998). Η ανάπτυξη του προτύπου αυτού διευκολύνεται από τα γενικά και ειδικά μέτρα τα οποία προωθούνται στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η εξέλιξη αυτή οδηγεί στη δημιουργία ενός εντελώς νέου περιβάλλοντος ανάπτυξης των εργασιακών σχέσεων, τα αποτελέσματα του οποίου ήδη γίνονται φανερά μέσα από τη σύναψη των πρώτων συλλογικών συμφωνιών, των ευρωπαϊκών και της λειτουργίας των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις (Χ. Ιωάννου, 1996).

2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας

2.1.1. Σύμβαση Εργασίας – Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας Βάση Νομοθετικών Διατάξεων

Α)Η (ατομική) σύμβαση εργασίας

Όπως είναι ήδη γνωστό από τις θεμελιώδεις έννοιες του Αστικού Δικαίου , σύμβαση είναι μια πράξη η οποία σύμφωνα με το δίκαιο προκαλεί τα έννομα αποτελέσματα που επιθυμούν αυτοί που την τελούν (δικαιοπραξία) και η οποία τελείται από περισσότερα του ενός πρόσωπα με αντίρροπα συμφέροντα . Η σύμβαση είναι πολυμερής δικαιοπραξία και όχι μονομερής, διότι τελείται από πρόσωπα περισσότερα του ενός, δηλαδή από τον **εργοδότη** και τον **εργαζόμενο** ,οι οποίοι είναι **αντισυμβαλλόμενοι**.

Σύμβαση εργασίας ,σύμφωνα με το άρθρο 657ΑΚ, είναι η σύμβαση με την οποία ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να του καταβάλει τον συμφωνημένο μισθό.

Η σύμβαση εργασίας ,όπως προσδιορίζεται στο άρθρο 657ΑΚ, ονομάζεται και **ατομική σύμβαση εργασίας** , για να αντιδιασταλεί προς τις **συλλογικές συμβάσεις εργασίας**, οι οποίες συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ορίζονται με νόμο και συνάπτονται μεταξύ των εκπροσώπων εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργοδοτών ,ύστερα από ελεύθερες διαπραγματεύσεις.

Η ατομική σύμβαση εργασίας είναι **ενοχική σύμβαση**, διότι ρυθμίζεται με βάση τους κανόνες του Ενοχικού Δικαίου και από αυτήν απορρέουν ενοχικά δικαιώματα και υποχρεώσεις των αντισυμβαλλομένων, δηλαδή, από τη μια μεριά, το δικαίωμα του εργοδότη να λαμβάνει από τον εργαζόμενο την παροχή της εργασίας του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και η υποχρέωσή του να του καταβάλει τον συμφωνημένο μισθό και, από την άλλη, το δικαίωμα του εργαζομένου να λαμβάνει από τον εργοδότη τον συμφωνημένο μισθό και να του παρέχει την εργασία του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Δεδομένου ότι από την ατομική σύμβαση εργασίας δημιουργούνται δικαιώματα και υποχρεώσεις και για τους δυο αντισυμβαλλόμενους, η ατομική σύμβαση εργασίας είναι **αμφοτεροβαρής σύμβαση**.

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.

Β) Η διαφορά (ατομικής) σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και (ατομικής) σύμβασης ανεξάρτητης εργασίας: το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη

Η (ατομική) σύμβαση εργασίας μπορεί να αφορά ανεξάρτητη εργασία ή εξαρτημένη εργασία, οπότε αντίστοιχα τη διακρίνουμε σε (ατομική) σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας και σε (ατομική) σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Η διαφορά μεταξύ ανεξάρτητης εργασίας και εξαρτημένης εργασίας προσδιορίζεται με βάση την ύπαρξη διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Εάν ο εργοδότης, σύμφωνα με τη σύμβαση, ασκεί διευθυντικό δικαίωμα στην εργασία του εργαζομένου, δηλαδή εάν έχει την εξουσία να εποπτεύει και να ελέγχει την εργασία του μισθωτού και να απευθύνει προς αυτόν εντολές, προς τις οποίες αυτός οφείλει να πειθαρχεί, τότε πρόκειται για (ατομική) σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Εάν, όμως, από τη σύμβαση δεν απορρέει διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, τότε πρόκειται για (ατομική) σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας. Συνεπώς, η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι μια ειδική μορφή της κατά το άρθρο 657ΑΚ σύμβασης εργασίας.

Το ενδιαφέρον του Εργατικού Δικαίου εστιάζεται, όπως έχουμε ήδη αναφέρει στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Γ) Τα στοιχεία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας

Ήδη από τον προσδιορισμό της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας προκύπτουν τα στοιχεία της:

α) Ανάληψη υποχρεώσεως του εργαζομένου για παροχή εργασίας

β) Υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει αμοιβή («μισθός»). Ο όρος «αμοιβή» για την υποχρέωση αντιπαροχής του εργοδότη είναι πιο ακριβής από τον όρο «μισθός», ο οποίος έχει προσλάβει –όπως γνωρίζουμε– ένα πιο εξειδικευμένο περιεχόμενο. Η αμοιβή, λοιπόν, συνήθως καταβάλλεται ανά χρονική μονάδα, δηλαδή είτε ανά ημέρα (οπότε καλείται «ημερομίσθιο», «μεροκάματο») είτε ανά ώρα (οπότε καλείται «ωρομίσθιο») είτε ανά μήνα (οπότε καλείται «μηνιαίος μισθός» ή απλά «μισθός»). Μπορεί, όμως, να προσδιορίζεται και κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή «κατ' αποκοπήν». Ως αμοιβή καταβάλλει κατά κανόνα ο εργοδότης στον εργαζόμενο αυτήν που συμφωνήθηκε μεταξύ τους είτε κατά τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας είτε μεταγενέστερα («συμφωνημένη αμοιβή» ή αλλιώς «συμφωνημένος μισθός»). Όμως, η «συμφωνημένη αμοιβή» δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τη «νόμιμη αμοιβή», δηλαδή από αυτήν που ορίζεται ως ελάχιστη από τον Νόμο ή από συλλογική σύμβαση εργασίας εάν η συμφωνημένη αμοιβή είναι μικρότερη από τη νόμιμη, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει τη νόμιμη. Εάν δεν έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου η αμοιβή που θα καταβάλλεται στον εργαζόμενο, τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει την αμοιβή που συνηθίζεται να καταβάλλεται για παρόμοια εργασία σε άλλους μισθωτούς («συνηθισμένη(ος)» ή «ειθισμένη(ος)» αμοιβή –μισθός). Ούτε η συνηθισμένη αμοιβή δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τη νόμιμη αμοιβή. Ισχύουν δηλαδή οι σχέσεις:

ΣΥΜΦΩΝΗΜΕΝΗ ΑΜΟΙΒΗ ≥ ΝΟΜΙΜΗ ΑΜΟΙΒΗ
ΣΥΝΗΘΙΣΜΕΝΗ ΑΜΟΙΒΗ ≥ ΝΟΜΙΜΗ ΑΜΟΙΒΗ

Η αμοιβή του εργαζομένου καταβάλλεται κατά κανόνα σε χρήμα . Τμήμα του μισθού μπορεί να καταβληθεί σε είδος, ποτέ όμως ολόκληρος ο μισθός. γ) Εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη-Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. δ)Χρονική διάρκεια της εργασίας : Η εργασία του μισθωτού μπορεί να συμφωνείται ότι θα παρέχεται στον εργοδότη είτε για ορισμένο χρόνο είτε για αόριστο χρόνο, οπότε αντίστοιχα υφίσταται είτε σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου είτε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου . Εάν η χρονική διάρκεια της εργασίας του μισθωτού δεν προσδιορίζεται στη σύμβαση εργασίας ,τότε πρόκειται για σύμβαση αόριστου χρόνου. Ο εργαζόμενος που απασχολείται με σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου έχει δικαιώματα διαφορετικά από αυτά που έχει ο εργαζόμενος που απασχολείται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, δεδομένου ότι ο εργοδότης μπορεί ελεύθερα να απολύσει τον απασχολούμενο επ' αόριστο χρόνο μισθωτό καταβάλλοντάς του τη νόμιμη αποζημίωση ,ενώ ο εργοδότης που απασχολεί μισθωτό με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δεν έχει προς αυτόν καμιά υποχρέωση ύστερα από τη λήξη της συμβάσεώς του. Στις περιπτώσεις που συνάπτονται αλληπάλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου (για να καταστρατηγηθεί το δικαίωμα του στην πραγματικότητα επ' αόριστο χρόνο απασχολούμενου εργαζόμενου) ,ο Νόμος τις εξομοιώνει με σύμβαση αορίστο χρόνο. Εξάλλου, η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου , μετατρέπεται σε σύμβαση αόριστου χρόνου εάν ο μισθωτός συνεχίζει να παρέχει την εργασία του , μολονότι πέρασε ο ορισμένος χρόνος.

Δ)Η σχέση εργασίας

Με τη σύμβαση εργασίας γεννιέται η σχέση εργασίας που συνδέει τον εργαζόμενο και τον εργοδότη, από την οποία απορρέουν επιμέρους δικαιώματα και υποχρεώσεις. Η σχέση εργασίας είναι μια έννομη σχέση ,η οποία έχει έννομες συνέπειες και για τα δύο υποκείμενά της .Για τη βασική υποχρέωση του εργοδότη και την αντίστοιχη υποχρέωση του εργαζόμενου ,όπως επίσης για το βασικό δικαίωμα του εργοδότη και το αντίστοιχο δικαίωμα του εργαζόμενου έχει ήδη γίνει λόγος παραπάνω.

Από την έννομη σχέση εργασίας απορρέουν οι ακόλουθες υποχρεώσεις του μισθωτού και τα αντίστοιχα δικαιώματα του εργοδότη:

1)Υποχρέωση να παρέχει αυτοπροσώπως (και όχι μέσω άλλου) την εργασία του στον εργοδότη 2)Υποχρέωση επιμέλειας: Ο μισθωτός πρέπει να φροντίζει να είναι πρόθυμος απέναντι στον εργοδότη του, συνεργάσιμος με τους συναδέλφους του, εξυπηρετικός προς όλους ,ευπρεπής και συνεπής. Η όλη του συμπεριφορά και απόδοση πρέπει να τείνει προς την προαγωγή των συμφερόντων της επιχείρησης, μέσα στα πλαίσια που ορίζει ο Νόμος και η ατομική σύμβαση εργασίας. 3)Υποχρέωση υπακοής στις εντολές του εργοδότη. Ωστόσο, ο εργαζόμενος δεν οφείλει να υπακούει σε εντολές παράνομες ή ανήθικες ούτε να εκτελεί εργασίες που βρίσκονται έξω από τα πλαίσια της συμβάσεως εργασίας του. Επίσης ,δεν νοείται υποχρέωση υπακοής του εργαζόμενου σε εντολές που δίνονται με καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος . Για την εκπλήρωση της υποχρεώσεως υπακοής πρέπει να λαμβάνεται

κάθε φορά υπόψη ότι ο εργαζόμενος είναι Ελεύθερος Άνθρωπος, ίσος προς τον εργοδότη του ενώπιον του Νόμου .

4)Υποχρέωση πίστης: Η υποχρέωση πίστης είναι συναφής με την υποχρέωση υπακοής ,την οποία συμπληρώνει. Η υποχρέωση πίστης είναι έκφανση της γενικότερης αρχής της καλής πίστης του Ιδιωτικού Δικαίου. Σύμφωνα με την υποχρέωσή του αυτή , ο μισθωτός οφείλει να μην απασχολείται παράλληλα σε ανταγωνιστική προς τα συμφέροντα του εργοδότη του επιχείρηση, να μην ανταγωνίζεται τον εργοδότη του στο επαγγελματικό πεδίο του (δηλ. του εργοδότη), να μη δυσφημεί τον εργοδότη του ,να μην αποτρέπει τρίτους να συναλλαγούν με τον εργοδότη του, να τηρεί εχεμύθεια σχετικά με τα απόρρητα του εργοδότη του κλπ.

Παράλληλα , υφίστανται στα πλαίσια της έννομης σχέσης εργασίας οι ακόλουθες υποχρεώσεις του εργοδότη και τα αντίστοιχα δικαιώματα του μισθωτού :

1)**Υποχρέωση πρόνοιας** ,δηλ. υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα για τη διαφύλαξη της υγείας και της ασφάλειας των μισθωτών (κατάλληλη διαρρύθμιση χώρων εργασίας ,μέτρα καθαριότητας και φωτισμού) ,για τη φύλαξη των προσωπικών αντικειμένων τους ,να ασφαλίζει τους μισθωτούς για τους κινδύνους ασθένειας και γήρατος

2)**Υποχρέωση εμπρόθεσμης και προσήκουσας καταβολής του μισθού.**

3)**Υποχρέωση χορήγησης αδειών.**

4)**Υποχρέωση προστασίας αναφορικά με τα εργατικά ατυχήματα.**

Ε) Διακρίσεις των εργαζομένων: Υπάλληλοι, εργάτες και διευθύνοντες υπάλληλοι.

Διακρίνουμε τους μισθωτούς σε δυο μεγάλες κατηγορίες: α)τους υπαλλήλους και β)τους εργάτες. Η ειδοποιός διαφορά του υπαλλήλου από τον εργάτη είναι ότι ο υπάλληλος παρέχει κυρίως πνευματική εργασία ,ενώ ο εργάτης παρέχει κυρίως σωματική εργασία. Βεβαίως ,στην εποχή μας δεν υπάρχουν αμιγώς πνευματικές εργασίες ούτε αμιγώς σωματικές εργασίες. Επομένως, για τον προσδιορισμό του αν ένας συγκεκριμένος εργαζόμενος είναι υπάλληλος ή εργάτης θα ληφθεί υπόψη ποιο στοιχείο στην εργασία του πλεονάζει: το σωματικό ή το πνευματικό. Πλεονάζει το πνευματικό στοιχείο σε εργασίες που έχουν χαρακτηριστικά επιστήμης ή καλής τέχνης (χορός, ζωγραφική, μουσική). Πολλές φορές τις αμφιβολίες επιλύει ο Νόμος ή οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας , χαρακτηρίζοντας με τρόπο λίγο-πολύ αυθεντικό τους εργαζομένους ορισμένου κλάδου ως υπαλλήλους ή εργάτες. Συναφές κριτήριο, με σχετική όμως αξία, για την αντιδιαστολή του υπαλλήλου από τον εργάτη είναι το αν αμείβεται με μισθό ή με ημερομίσθιο: ο υπάλληλος αμείβεται κατά κανόνα με μισθό ,ενώ ο εργάτης με ημερομίσθιο.

Μια ξεχωριστή κατηγορία υπαλλήλων είναι οι διευθυντικοί υπάλληλοι (ή αλλιώς διευθύνοντες υπάλληλοι) . Πρόκειται για εργαζόμενους που στελεχώνουν την ανώτατη βαθμίδα της υπαλληλικής ιεραρχίας σε επιχειρήσεις- εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πολυάριθμο προσωπικό. Τις πιο πολλές φορές, λόγω των ξεχωριστών προσόντων τους, έχουν την εμπιστοσύνη του εργοδότη, ώστε μέσω αυτών ασκεί ο εργοδότης το διευθυντικό δικαίωμά του στους υπόλοιπους εργαζομένους και ιδίως την πρόσληψη και απόλυση του προσωπικού, την επιβολή πειθαρχικών ποινών κ.ο.κ. Οι αποδοχές των διευθυντικών υπαλλήλων είναι υψηλότερες από αυτές του μέσου εργαζόμενου. Η απασχόληση των διευθυντικών υπαλλήλων γίνεται συνήθως χωρίς προσδιορισμένο ωράριο, με αποτέλεσμα να μη δικαιούνται αυτοί παροχές για υπερωριακή απασχόληση. Για τον προσδιορισμό των διευθυντικών υπαλλήλων (προκειμένου να

μην καταστρατηγούνται οι κανόνες αναγκαστικού δικαίου που περιέχονται στην Εργατική Νομοθεσία ,ιδίως σχετικά με την αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης και τη χορήγηση επιδομάτων και αδειών) απαιτείται ο χαρακτηριζόμενος ως διευθυντικός υπάλληλος να ασκεί γενικότερη διεύθυνση και εποπτεία της επιχείρησης ,έτσι ώστε να επηρεάζει αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξή τηςβ. Διότι πολλοί εργοδότες πίστεψαν ότι βρήκαν τον τρόπο να αποφύγουν την εφαρμογή κάποιων επωφελών για τους μισθωτούς διατάξεων εργατικού δικαίου, βαπτίζοντας έναν υπάλληλο σαν δήθεν διευθυντικό υπάλληλο7 .

Στ).Προϋποθέσεις για την έγκυρη σύναψη της συμβάσεως εργασίας

Για να συναφθεί έγκυρα μια ατομική σύμβαση εργασίας πρέπει να συντρέξουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

1.Ικανότητα για δικαιοπραξία: Οι αντισυμβαλλόμενοι πρέπει να έχουν την απαιτούμενη ικανότητα για δικαιοπραξία . Ικανότητα για κάθε δικαιοπραξία (πλήρης ικανότητα για δικαιοπραξία) έχει αυτός που συμπλήρωσε το 18^ο έτος της ηλικίας του και δεν έχει υποβληθεί σε δικαστική συμπαράσταση. *Δικαστική συμπαράσταση* είναι η κατάσταση στην οποία περιέρχεται ένας άνθρωπος ,ύστερα από δικαστική απόφαση, με την οποία κρίνεται ότι για συγκεκριμένους λόγους που προσδιορίζονται στον Νόμο δεν είναι ικανός από μόνος του να τελεί ορισμένες ή όλες τις δικαιοπραξίες και για τον λόγο αυτό του ορίζεται δικαστικός συμπαραστάτης από το Δικαστήριο ως αντιπρόσωπός του για την τέλεση δικαιοπραξιών. Η δικαστική συμπαράσταση μπορεί να είναι :α) *μερική* (όταν αφορά ορισμένες μόνο δικαιοπραξίες) ή *πλήρης* (όταν αφορά όλες τις δικαιοπραξίες), β) *στερητική* (όταν μόνος του ο δικαστικός συμπαραστάτης, ως αντιπρόσωπος, μπορεί να τελέσει τις δικαιοπραξίες αυτού που δεν έχει ικανότητα για κάθε δικαιοπραξία) ή *επικουρική* (όταν από κοινού αυτός που τελεί σε δικαστική συμπαράσταση και ο δικαστικός συμπαραστάτης του τελούν τη δικαιοπραξία) .Σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα ,ο ανήλικος: ι)αν συμπλήρωσε το 10ο έτος της ηλικίας του, μπορεί να τελεί δικαιοπραξία από την οποία έχει μόνο έννομο όφελος (134ΑΚ) , ιι) αν συμπλήρωσε το 14^ο έτος της ηλικίας του, μπορεί να διαθέτει ελεύθερα καθετί που κερδίζει από την προσωπική του εργασία ή που του δόθηκε για να το χρησιμοποιεί ή για να το διαθέτει ελεύθερα (135ΑΚ) ,ιιι)αν συμπλήρωσε το 15^ο έτος μπορεί με τη γενική συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλειά του ή ύστερα από απόφαση του δικαστηρίου ,να συνάψει σύμβαση εργασίας ως εργαζόμενος ,ιιι)αν είναι έγγαμος ,να επιχειρεί κάθε δικαιοπραξία που είναι αναγκαία για τη συντήρηση του ίδιου και της οικογένειάς του. Κατά κανόνα απαγορεύεται η εργασιακή απασχόληση του ανηλίκου που δεν έχει συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας του 8.Η σύμβαση εργασίας που συνάπτεται ,χωρίς κάποιος από τους αντισυμβαλλόμενους να έχει την απαιτούμενη ικανότητα για δικαιοπραξία είναι **άκυρη**. Η άκυρη δικαιοπραξία θεωρείται κατά Νόμον ότι δεν υπάρχει.

2)Να μην υπάρχει διάσταση («διαφορά») μεταξύ της βουλήσεως («αυτό που θέλει να κάνει») κάποιου συμβαλλόμενου και της δηλώσεως βουλήσεως του («αυτό που λέει») . Τέτοια διάσταση υπάρχει στις περιπτώσεις εικονικότητας , ουσιώδους πλάνης, απάτης ή απειλής. **Εικονικότητα** υπάρχει όταν κάποιος αντισυμβαλλόμενος σύναψε τη σύμβαση όχι στα σοβαρά , αλλά φαινομενικά («για τα μάτια») λ.χ. σε ένα κοσμικό κέντρο ο Α λέει στον Β ότι τον προσλαμβάνει ως προσωπικό οδηγό του και ο Β δέχεται ,αλλά όχι στα σοβαρά, παρά για να εντυπωσιάσουν τους παρισταμένους . **Ουσιώδης πλάνη** υπάρχει στο πρόσωπο κάποιου αντισυμβαλλόμενου όταν αυτός σύναψε τη σύμβαση εργασίας ,χωρίς να γνωρίζει ουσιώδη στοιχεία του τι συνέβαινε στην πραγματικότητα ,ενώ αν τα γνώριζε δεν θα τη συνάπτε λ.χ.: 1) Ο εργοδότης Α προσλαμβάνει ως δακτυλογράφο και μεταφράστρια ισπανικής τη Β ,η οποία δεν γνωρίζει καθόλου ούτε να χειρίζεται γραφομηχανή και ηλεκτρονικό υπολογιστή ούτε ισπανικά .2)Ο Β δέχεται να εργασθεί

ως κατασκευαστής –χειροτέχνης στο κατάστημα του εργοδότη Γ ,αμειβόμενος «με το κομμάτι» ,χωρίς να γνωρίζει ότι η κατασκευή ενός και μόνο συμφωνημένου «κομματιού» υπερκαλύπτει το νόμιμο ωράριο. Η απάτη διαφέρει από την ουσιώδη πλάνη στο ότι ο εξαπατώμενος καταπίθεται με δόλια μέσα από τον εξαπατούμενο να συνάψει τη σύμβαση εργασίας , ενώ στην περίπτωση της ουσιώδους πλάνης δεν χρησιμοποιήθηκαν δόλια μέσα, λ.χ. 1) ο Δ πείθει τον Ε ,ιδιοκτήτη κέντρου διασκέδασης, να τον προλάβει ως μουσικό , λέγοντάς του ότι έχει δουλέψει και σε άλλα κέντρα και ότι έχει κάνει μουσικές σπουδές ,ενώ στην πραγματικότητα είναι τελείως άσχετος με τη μουσική. 2)ο Ζ , ιδιοκτήτης νυκτερινού κέντρου, πείθει την ταλαντούχα χορεύτρια Χ να απασχοληθεί στο νυκτερινό κατάστημά του έναντι της ελάχιστης αμοιβής ,λέγοντάς της ότι σε αυτό συχνάζουν άνθρωποι της τέχνης και της διανοήσης, ενώ στην πραγματικότητα πρόκειται για ένα κακόφημο κέντρο με θαμώνες ανθρώπους του υποκόσμου . Απειλή υφίσταται όταν κάποιος από τους συμβαλλόμενους οδηγήθηκε στη σύναψη της συμβάσεως εργασίας όχι αβίαστα , αλλά διότι του προκλήθηκε φόβος ή ανησυχία λόγω των παράνομων πράξεων ή λόγων του αντισυμβαλλομένου του ή τρίτου, λ.χ. : 1)Ο εργοδότης Ρ ,λέγοντας στη νέα και όμορφη αλλοδαπή Ω ότι θα την χτυπήσει , πετυχαίνει να εργασθεί αυτή ως σερβιτόρα στο τουριστικό μπαρ του, έναντι της ελάχιστης αμοιβής. 2)Ο σωματώδης και φίλερις Ψ πετυχαίνει να συνάψει σύμβαση εργασίας ως φύλακας ασφαλείας (security) με τον καταστηματούχο Σ ,απειλώντας του ότι διαφορετικά θα του προκαλεί καθημερινώς ζημιές στο κατάστημά του.

Εάν υφίσταται εικονικότητα ,η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη. Εάν υφίσταται ουσιώδης πλάνη ,απάτη ή απειλή, η σύμβαση εργασίας είναι ακυρώσιμη. Η ακυρώσιμη σύμβαση εργασίας θεωρείται έγκυρη, μέχρι αυτός που πλανήθηκε , εξαπατήθηκε ή απειλήθηκε, προσφύγει στο δικαστήριο και πετύχει τη διάγνωση της υφιστάμενης πλάνης ,απάτης ή απειλής, και τη συνακόλουθη ακύρωση της συμβάσεως.

3)Να μην υπάρξει αντίθεση στο Νόμο ή στα χρηστά ήθη. Είναι άκυρη η σύμβαση εργασίας ,της οποίας το περιεχόμενο είναι αντίθετο στον Νόμο , λ.χ. 1) η «σύμβαση εργασίας» μεταξύ του Ζ και της Φ ότι η τελευταία θα παρέχει «σεξουαλικές υπηρεσίες» στους πελάτες του νυκτερινού καταστήματος του πρώτου , δεδομένου ότι η διευκόλυνση ακολασίας άλλων και η εκμετάλλευση πόρνης είναι ποινικά αδικήματα τιμωρούμενα με βάση τον Ποινικό Κώδικα (348ΠΚ,350ΠΚ), 2) η απασχόληση ως ναύτη φορτοεκφορτωτή του Λ στο ιστιοφόρο του Ν ,ο οποίος διενεργεί λαθρεμπόριο κλπ. Επίσης άκυρη είναι σύμβαση εργασίας ,της οποίας το περιεχόμενο είναι αντίθετο στα χρηστά ήθη, λ. χ. η απασχόληση του ταλαντούχου αλλά φτωχού πιανίστα Γ στο κατάστημα του Θ ,έναντι ελάχιστης αμοιβής .

4)Τύπος : Δεδομένου ότι η σύμβαση εργασίας δεν είναι δικαιοπραξία τυπική , αλλά άτυπη (αφού ο Νόμος δεν απαιτεί ρητά να περιβάλλεται ορισμένο τύπο), δεν υφίσταται ακυρότητα της συμβάσεως εργασίας ,εάν αυτή συναφθεί προφορικώς ή ακόμη κι αν η σύναψή της απλώς συνάγεται εκ των πραγμάτων. Εάν τηρηθεί κάποιος τύπος κατά τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας (συμβολαιογραφικό έγγραφο, έγγραφο βέβαιης χρονολογίας, ιδιωτικό έγγραφο), αυτός ο τύπος έχει χαρακτήρα αποδεικτικό (ad probationem) και όχι συστατικό (ad solemnitatem) :γίνεται δηλαδή για να αποδειχθεί ευκολότερα η σύναψη της συμβάσεως εργασίας και όχι για να συναφθεί αυτή έγκυρα. Στις περιπτώσεις που ο Νόμος απαιτεί κάποιες συμβάσεις εργασίας να συνάπτονται εγγράφως (σύμβαση εργασίας εκ περιτροπής , σύμβαση μερικής απασχόλησης⁹, σύμβαση εργασίας αλλοδαπού¹⁰) , αυτό δεν έχει ως συνέπεια την ακυρότητα της συμβάσεως εργασίας ,αλλά είτε την ακυρότητα του ειδικού όρου της συμβάσεως εργασίας (οπότε η συμφωνία για εκ περιτροπής εργασία ή για μερική απασχόληση δεν ισχύει και η σύμβαση εργασίας έχει ως περιεχόμενο την παροχή συνεχούς και πλήρους απασχόλησης του μισθωτού) είτε την επιβολή κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη (απασχόληση αλλοδαπών).

Πρέπει να επισημανθεί ότι σε περίπτωση μη έγκυρης σύναψης της συμβάσεως εργασίας, ο μισθωτός έχει δικαίωμα να λάβει τις αποδοχές του με βάση τις διατάξεις για τον αδικαιολόγητο πλουτισμό (904ΑΚ).

Σχετικές διατάξεις: 127-200ΑΚ, 1666-1680ΑΚ, 904-913ΑΚ

2.1.2 . Σύμβαση Εργασίας και Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας

Η σύναψη σύμβασης εργασίας, θέτει ουσιαστικά σε ισχύ τη σχέση εργασίας που συνδέει τον εργαζόμενο και τον εργοδότη, και ορίζει τα επιμέρους δικαιώματα και υποχρεώσεις. Γίνεται εύκολα αντιληπτό λοιπόν ότι η ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις συμβάσεις εργασίας και από το περιεχόμενο που δύνανται αυτές να έχουν. Γι αυτό τον λόγο ακολουθεί εκτενής ανάλυση των ατομικών συμβάσεων εργασίας και των διάφορων ειδών τους. Σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία γραπτή ή προφορική βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης, υπηρέτης κλπ) 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. (Λαναράς, 2007)

Εάν ο μισθωτός παρέχει αυτοπροσώπως την εργασία του και κατά την εκτέλεση της, βρίσκεται κάτω από τις οδηγίες και την εποπτεία του εργοδότη του, ο οποίος καθορίζει τον τρόπο, τον τόπο, τον χρόνο, και τη διάρθρωση της επιχείρησης και της εργασίας, μέσα στα συμβατικά και νόμιμα όρια και δικαιώματα των συμβαλλομένων μερών τότε θεωρείται ότι ο εργαζόμενος παρέχει εξαρτημένη εργασία και ακολούθως η σύμβαση ονομάζεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Πρέπει να διευκρινιστεί ότι μέχρι σήμερα η νομοθεσία δεν ορίζει ρητά τα κριτήρια βάση των οποίων προκύπτει εάν η εργασία είναι εξαρτημένη ή όχι και σε περίπτωση διαφωνίας, η απάντηση δίνεται από το δικαστήριο, το οποίο συνήθως θεωρεί την εργασία εξαρτημένη όπως περιγράφηκε παραπάνω, δηλαδή όταν αυτή παρέχεται αυτοπροσώπως από τον εργαζόμενο υπό την εποπτεία και τις οδηγίες του εργοδότη, ο οποίος καθορίζει τον χρόνο, τον τρόπο και τον τόπο παροχής της.

Η διάκριση μεταξύ σύμβασης εργασίας και σύμβασης εξαρτημένης εργασίας έχει πολύ μεγάλη σημασία διότι οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας εφαρμόζονται μόνο στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Για παράδειγμα, η αξίωση για επιδόματα εορτών, 10 άδειες, ασφάλιση, ή αποζημίωση παράνομης υπερωρίας προϋποθέτει παροχή εξαρτημένης εργασίας .

Είδη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αποτελούν οι συμβάσεις:

α) μερικής και πλήρους απασχόλησης

Η μερική απασχόληση υφίσταται όταν με βάση την ατομική σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου, οι ώρες εργασίας υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από αυτές που ορίζει το πλήρες ωράριο

Αυτή η μορφή εργασίας κατοχυρώθηκε για πρώτη φορά νομοθετικά στην Ελλάδα το 1990 και ισχύουν γι' αυτήν όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι ο μερικώς απασχολούμενος έχει τα ίδια δικαιώματα με τον πλήρως απασχολούμενο όπως για παράδειγμα δικαίωμα για αποζημίωση απόλυσης ή για άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων κ.α.

Όσο αναφορά τις ώρες εργασίας του μερικώς απασχολούμενου πρέπει να διευκρινιστεί ότι δεν υπάρχει ελάχιστο όριο ωρών εργασίας και είναι εφικτή οποιαδήποτε συμφωνία μεταξύ των μερών, ακόμη και αυτή για μία ώρα εργασίας την ημέρα. Επίσης δεν είναι απαραίτητο ο αριθμός των ωρών εργασίας να είναι ίδιος για όλες της ημέρες που εργάζεται ο μερικώς απασχολούμενος. Για παράδειγμα υπάρχει η δυνατότητα κάποιος να εργάζεται πέντε ώρες την Δευτέρα, τέσσερις την Τρίτη και επτά τις υπόλοιπες ημέρες. Η παροχή εργασίας από τους μερικώς απασχολούμενους γίνεται σύμφωνα με το πενθήμερο, χωρίς να έχει δικαίωμα ο εργοδότης για επιμήκυνση του. Επιπρόσθετα η μερική απασχόληση πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα στον ίδιο εργοδότη. « Η διάταξη αυτή δεν εφαρμόζεται 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, καθώς και στους καθηγητές που εργάζονται στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και μέσης εκπαίδευσης.» (www.nomotelia.gr)

Ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν να συμφωνήσουν περί παροχής μειωμένης εργασίας με έγγραφη σύμβαση είτε κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας είτε κατά την διάρκεια. Σε καμία περίπτωση όμως δεν μπορεί ο εργοδότης να επιβάλει την μεταβολή της σύμβασης εργασίας πλήρους απασχόλησης κάποιου εργαζομένου σε σύμβαση μερικής απασχόλησης. Εάν γίνει καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη λόγω άρνησης του μισθωτού να δεχτεί μειωμένη απασχόληση, τότε η καταγγελία κρίνεται άκυρη. Αντιθέτως σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αρνηθεί την μετατροπή της σύμβασης του από μερική σε πλήρη απασχόληση τότε ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας. Προκειμένου να ισχύει νομικά η συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου για μειωμένη απασχόληση πρέπει οπωσδήποτε να συναφθεί η κατάλληλη σύμβαση μεταξύ τους και να κατατεθεί στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας εντός δεκαπέντε ημερών από την κατάρτιση της αλλιώς η σύμβαση είναι άκυρη και ο εργαζόμενος θεωρείται ότι εργάζεται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Η σύμβαση της μερικής απασχόλησης μπορεί να είναι είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου, γεγονός που προσδίδει ακόμη μεγαλύτερη ελαστικότητα σε αυτή την μορφή εργασίας.

β) Εκ περιτροπής απασχόληση

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. (www.kepea.gr) Διευκρινίζεται ότι συνδυασμός εκ περιτροπής εργασίας και μερικής απασχόλησης δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί. Όπως ισχύει για την μερική απασχόληση, έτσι και για την εκ περιτροπής, η δημιουργία της προκύπτει με κατάρτιση της

αντίστοιχης σύμβασης εργασίας είτε κατά την έναρξη της σχέσης εργασίας είτε κατά την διάρκεια η οποία οφείλει να κατατεθεί στην επιθεώρηση εργασίας, εντός 8 ημερών. Επιπλέον όμως σύμφωνα με τον νέο Νόμο 3846/2010 αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους έξι μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων. Στην ουσία όμως η διαβούλευση δεν έχει καμία σημασία αφού ακόμη και εάν διαφωνήσουν οι εργαζόμενοι με την εκ περιτροπής εργασία, ο εργοδότης μπορεί να την επιβάλλει. Επίσης όσο αναφορά το όριο των έξι μηνών ανά έτος, θεωρείτε ότι δεν προστατεύει πλήρως τους εργαζόμενους, αφού μπορεί να μετατραπεί νόμιμα σε ένα συνεχές δωδεκάμηνο εάν ο εργοδότης επιβάλλει εκ περιτροπής εργασία από Ιούνιο έως Δεκέμβριο και στη συνέχεια από τον Ιανουάριο έως τον Ιούνιο του επόμενου έτους. Οι αποδοχές των απασχολούμενων με εκ περιτροπής εργασία υπολογίζονται όπως και αυτές των μερικώς απασχολούμενων δηλαδή με αναγωγή του μηνιαίου μισθού που ορίζει η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. στις ώρες εργασίας. Επίσης αυτά που ισχύουν για την μερική απασχόληση όσο αναφορά τις άδειες, τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας και την ασφάλιση ισχύουν και για την εκ περιτροπής εργασία.

γ) Τηλεργασία

Η τηλεργασία, (ή η εργασία από απόσταση, telework – teletra –vail- Telearbeit) αποτελεί μια καινοτομία στον τρόπο λειτουργίας της παραγωγικής διαδικασίας. Η καινοτομία αυτή αποτελεί αποτέλεσμα των νέων τεχνολογιών και ιδιαίτερα των νέων μεθόδων και εργαλείων επικοινωνίας με πολυμέσα. (Βλασσόπουλος, 2005) Η συνηθέστερη μορφή τηλεργασίας, που συναντάται είναι η εργασία, που παρέχεται από την έδρα του εργαζόμενου, με την χρήση είτε ηλεκτρονικού υπολογιστή είτε τηλεφώνου. Η έννοια της τηλεργασίας εμφανίστηκε αρχικά στην εργατική νομοθεσία το 1998 ως σύμβαση έργου ή υπηρεσιών και όχι ως μορφή εξαρτημένης εργασίας, έτσι δεν εφαρμόζονταν γι' αυτή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Σύμφωνα όμως με τις νέες διατάξεις του νόμου 3846/2010 ρυθμίζονται πλέον λεπτομερέστερα τα θέματα που αφορούν τα δικαιώματα των εργαζομένων που ασκούν τηλεργασία ενώ γίνεται και διεύρυνση των δικαιωμάτων αυτών. Έτσι πλέον στην σύμβαση εργασίας για τηλεργασία, που καταρτίζεται και μπορεί να ορίζει και εξαρτημένη εργασία περιλαμβάνονται το σύνολο των πληροφοριών, που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας και ειδικότερα ως προς την ιεραρχική σύνδεση του εργαζομένου, με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντα του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής κτλ. Η τηλεργασία μπορεί να είναι πλήρους ή και μερικής απασχόλησης. Επιπλέον μπορεί να γίνει συμφωνία, για τηλε-ετοιμότητα αρκεί να περιλαμβάνονται στην σύμβαση τα χρονικά όρια και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού. Σε περίπτωση μετατροπής κανονικής εργασίας, σε τηλεργασία, (επιτυγχάνεται μόνο με από κοινού συμφωνία), ορίζεται μια περίοδος προσαρμογής τριών μηνών κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο εργαζόμενος να επιστρέψει στην θέση που κατείχε. Τέλος όσο αναφορά τον

εξοπλισμό που απαιτείται στην τηλεργασία, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει στο μισθωτό τεχνική υποστήριξη, καθώς και να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση της. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον μισθωτό, εκτός εάν στην σύμβαση ορίζονται διαφορετικά.

δ) Δανεισμός εργαζομένων

Με τον όρο δανεισμός εργαζομένων, νοείται η σχέση η οποία δημιουργείται ύστερα από σχετική σύμβαση κατά την οποία χωρίς να διασπαστεί η μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου υφιστάμενη ήδη εργασιακή σχέση, δίνεται το δικαίωμα στον εργοδότη να παραχωρήσει για περιορισμένο χρονικό διάστημα τον εργαζόμενο σε άλλο εργοδότη, στον οποίο πλέον θα προσφέρει τις υπηρεσίες του αντί του αρχικού, ο άλλος δε εργοδότης (τρίτος) αναλαμβάνει την υποχρέωση να αποδέχεται την παροχή της εργασίας του μισθωτού για όσο χρόνο συμφωνήθηκε. Συνάπτεται δηλαδή μια τριμερής σύμβαση απολύτως νόμιμη εφόσον δεν υπάρχει διάταξη που να την απαγορεύει. Προκειμένου να λειτουργήσει ο θεσμός του δανεισμού είναι απαραίτητο να αποδεχθούν την συμφωνία και τα τρία μέρη (δανείζων, εργοδότης, εργαζόμενος). Ενώ είναι απαραίτητο ο δανείζων εργοδότης με τον εργαζόμενο να είχαν σχέση εξαρτημένης εργασίας διότι σε αντίθετη περίπτωση δεν επιτρέπεται ο δανεισμός. Ο δανεισμός μπορεί να είναι ολικός, δηλαδή για πλήρες ωράριο εργασίας, ή μερικός, δηλαδή για ορισμένες ώρες μόνο ή ακόμη και ημέρες μέσα στην εβδομάδα. Η σύμβαση δανεισμού δεν είναι υποχρεωτικό να κατατεθεί στον Ο.Α.Ε.Δ., όμως ο δανειζόμενος εργοδότης πρέπει να συμπληρώσει το βιβλίο νεοπροσλαμβανόμενων του ΙΚΑ και να υποβάλλει κατάσταση ωρών εργασίας στην επιθεώρηση εργασίας για τον μισθωτό που εργάζεται με δανεισμό.

ε) Κατ επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων

Η διαδικασία του δανεισμού εργαζομένων που περιγράφηκε παραπάνω, από το 2001 μπορεί να πραγματοποιηθεί από εταιρίες οι οποίες έχουν ως αποκλειστικό αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλον εργοδότη με την μορφή της προσωρινής απασχόλησης. Οι εταιρίες αυτές με αντικείμενο στην ουσία τον κατ επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων, όπως περιγράφηκε παραπάνω, ονομάζονται εταιρίες προσωρινής απασχόλησης(ΕΠΑ). Ως προσωρινή απασχόληση σε αυτή την περίπτωση νοείται η εργασία η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσο) για περιορισμένο χρονικό διάστημα, από μισθωτό ο οποίος συνδέεται με τον άμεσο εργοδότη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Με τον νόμο 3846/2010 έγιναν δύο σημαντικές αλλαγές που αφορούν τις εταιρίες προσωρινής απασχόλησης. Η πρώτη και κυριότερη διάταξη αναφέρει ότι η παραχώρηση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη επιτρέπεται μόνο για συγκεκριμένους λόγους που δικαιολογούνται από έκτακτες, πρόσκαιρες ή εποχικές ανάγκες. Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι πλέον η λειτουργία των ΕΠΑ στην χώρα μας περιορίζεται σημαντικά καθώς τα κριτήρια που ορίζονται εμποδίζουν τον δανεισμό. Όσο αναφορά την δεύτερη αλλαγή, αυτή ορίζει ότι πλέον οι μισθωτοί των ΕΠΑ θα ασφαρίζονται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ και όταν παραμένουν στην ΕΠΑ αναμένοντας την τοποθέτησή τους και όταν

απασχολούνται σε έμμεσο εργοδότη. Ενώ παλαιότερα μπορούσαν να ασφαλιστούν στον φορέα ασφάλισης του προσωπικού του έμμεσου εργοδότη.

στ) Ετοιμότητα προς εργασία

Η ετοιμότητα για εργασία, κατοχυρώνεται με την σύναψη σύμβασης όπου γίνεται συμφωνία κατά την οποία ο μισθωτός χωρίς να απασχολείται πραγματικά είναι υποχρεωμένος να βρίσκεται σε ορισμένο χώρο και να είναι έτοιμος για εκτέλεση της εργασίας εφόσον αυτή είναι απαραίτητη. Η ετοιμότητα για εργασία διακρίνεται σε γνήσια και μη γνήσια. Γνήσια ετοιμότητα υπάρχει όταν ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να διατηρεί σε εγρήγορση τις σωματικές και πνευματικές δυνάμεις του παραμένοντας στο χώρο της επιχείρησης ή και εκτός αυτού, από τον οποίο καλούμενος έχει τη δυνατότητα να προσέλθει στον τόπο εργασίας του. Γι αυτού του είδους εργασία ισχύουν όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, και ο εργαζόμενος αμείβεται κανονικά ανεξάρτητα αν υπάρξει ή όχι χρησιμότητα του εργαζομένου. Αντιθέτως μη γνήσια ετοιμότητα προς εργασία, υπάρχει όταν ο εργαζόμενος συμφωνεί να περιορίσει μερικώς την ελευθερία του υπέρ του εργοδότη χωρίς να διατηρεί τις σωματικές και πνευματικές δυνάμεις του σε εγρήγορση και στη διάθεση του εργοδότη ανά πάσα στιγμή, κινητοποιούμενος μόνο εάν υπάρξει περιστατικό ανάγκης. Σε αυτή την περίπτωση ετοιμότητας δεν ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και οι αποδοχές δεν είναι συγκεκριμένες αλλά προκύπτουν ανάλογα με τις υπηρεσίες που προσφέρονται.

ζ) Μαθητείας

Η γνήσια σύμβαση μαθητείας, σύμφωνα με την οποία μπορεί να είναι η συμφωνία μεταξύ του διδάσκοντος και του μαθητή, όπου ο πρώτος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει εκπαίδευση στον μαθητευόμενο. Στη σύμβαση αυτή δεν υπάρχει ειδική νομοθετική ρύθμιση. Όμως σύμφωνα με το άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα η συμβατική ελευθερία των μερών μπορεί να προσδιορίσει τους όρους της σύμβασης. Η εργασία εκ μέρους του μαθητευομένου μπορεί να γίνει παρεμπιπτόντως μόνο στο πλαίσιο της εκπαιδευσεώς του για καλύτερη κατανόηση της τέχνης ή του επαγγέλματος. Πρωταρχικός, δηλαδή, σκοπός είναι η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση του μαθητευομένου και όχι η παροχή εργασίας για παραγωγικούς σκοπούς της επιχείρησης. Η σύμβαση πρέπει να καταρτιστεί εγγράφως και να προσδιορίζει επακριβώς τους όρους μεταξύ των συμβαλλομένων μερών. Ο εργοδότης-εκπαιδευτής, απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής μισθού και ασφαλιστικών εισφορών και δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις εργατικού δικαίου (για τα χρονικά όρια εργασίας, την καταγγελία της σύμβασης εργασίας κ.τ.λ), εκτός εάν έχει συμφωνηθεί κάτι άλλο. Ανακύπτει δυστυχώς σοβαρός προβληματισμός διότι η επιθεώρηση εργασίας δεν αποδέχεται την εν λόγω σύμβαση γιατί θεωρεί ότι καταστρατηγεί το δίκαιο.

Η δεύτερη μορφή της σύμβασης μαθητείας είναι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας του μαθητευομένου. Σκοπός αυτής της σύμβασης, μεταξύ του εργοδότη και του μαθητευομένου είναι η παροχή εργασίας εκ μέρους του πρώτου έναντι αμοιβής. Στην συγκεκριμένη περίπτωση ο μαθητευόμενος είναι κυρίως επιφορτισμένος με την υποχρέωση παροχής εργασίας στην επιχείρηση, ενώ το στοιχείο της μαθητείας είναι επικουρικό. Η σύμβαση συνάπτεται μεταξύ του εργοδότη και του μαθητευομένου -

μισθωτού χωρίς την μεσολάβηση κάποιας σχολής εξειδίκευσης. Οι διατάξεις του εργατικού δικαίου εφαρμόζονται (για τα χρονικά όρια εργασίας, την καταγγελία της σύμβασης εργασίας κ.τ.λ) Ο μισθός ελλείψει ειδικής συμφωνίας είναι ο κατώτερος προβλεπόμενος για τους εργατοτεχνίτες από τις εκάστοτε ισχύουσες Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Ο χαρακτηρισμός μιας σύμβασης ως γνήσια σύμβαση μαθητείας ή ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είναι κρίσιμο θέμα και άπτεται της ελληνικής δικαιοσύνης, δηλαδή δεν δεσμεύεται σε καμία περίπτωση από τον χαρακτηρισμό της σύμβασης που έχουν προσδώσει τα μέρη. Η νομική αυτή ανασφάλεια φαίνεται να είναι πραγματικό τροχοπέδη για την πρακτική άσκηση και επαγγελματική κατάρτιση των νέων η οποία δεν εμπίπτει στην κατηγορία μαθητείας εντός προγραμμάτων θεσμοθετημένων σχολών. Η γνήσια σύμβαση μαθητείας διαφέρει από την μαθητεία σε σχολή, γιατί στη δεύτερη περίπτωση ο μαθητευόμενος διδάσκεται στα πλαίσια της σχολής του. Στην Ελλάδα, εφαρμόζονται αρκετά προγράμματα κυρίως μέσω των σχολών του Ο.Α.Ε.Δ ή και άλλων σχολών. Σε αυτή την περίπτωση οι μαθητές πραγματοποιούν πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις οι οποίες συνεργάζονται με τον φορέα

2.1.3. Διάκριση Ανεξάρτητων Ατομικών Συμβάσεων Εργασίας

Οι συγγενείς συμβάσεις αποτελούν ουσιαστικά τα είδη των απλών συμβάσεων εργασίας που ορίζουν ανεξάρτητες σχέσεις εργασίας. Έτσι έχουμε:

α)Σύμβαση έργου:

Σύμβαση έργου υφίσταται, όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην επίτευξη ενός αποτελέσματος, με το οποίο όταν επιτευχθεί, ανεξάρτητα του χρόνου που θα επιτευχθεί, επέρχεται λύση της σύμβασης. Η σχέση εργασίας που προκύπτει από την σύναψη μιας τέτοιας σύμβασης, δεν είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας και επομένως δεν διέπεται από την εργατική νομοθεσία. Συνεπώς δεν υπάρχει υποχρέωση για ασφάλιση των εργαζομένων, εκτός από ορισμένες περιπτώσεις που ορίζονται από τους νόμους 1305/82 και 2639/98.

β)Σύμβαση εργασίας ανεξαρτήτων υπηρεσιών

Σύμβαση εργασίας ανεξαρτήτων υπηρεσιών, υπάρχει όταν ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του και δεν υποβάλλεται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη προκειμένου αυτός να διαπιστώσει εάν τηρούνται από τον εργαζόμενο οι οδηγίες του ως προς τον τρόπο, τον χρόνο, και τον τόπο παροχής της εργασίας για την επίτευξη του αποτελέσματος. Η διάρκεια της σύμβασης μπορεί να ορίζεται σε ορισμένο ή αόριστο χρόνο και η καταβολή της αμοιβής προσδιορίζεται με ελεύθερη συμφωνία. Η διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όσο αναφορά την καταγγελία της σύμβασης, τις άδειες, τις υπερωρίες και τα επιδόματα εορτών, δεν έχουν εφαρμογή σε αυτό το είδος σύμβασης. Τέλος, δεν υπάρχει η υποχρέωση για τον εργοδότη, να ασφαλίσει τον εργαζόμενο στον αρμόδιο φορέα ασφάλισης, εκτός εάν ο εργαζόμενος είναι μισθωτός με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών και παρέχει τις υπηρεσίες του αποκλειστικά και κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τις

διατάξεις του νέου νόμου 3846/2010 που ισχύει από 11/5/2010, ορίζεται ότι σε περίπτωση που έχει συναφθεί σύμβαση έργου, ή σύμβαση εργασίας ανεξαρτήτων υπηρεσιών (τα γνωστά μπλοκάκια) και η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα συνεχείς μήνες τότε τεκμαίρεται ότι υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την εφαρμογή όλων των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας περί όσο αναφορά τις αποδοχές, τα επιδόματα, τις άδειες, τις υπερωρίες, κ.τ.λ.

γ) Σύμβαση ομάδας εργασίας

Η σύμβαση ομάδας εργασίας, προέκυψε από την ανάγκη για σύμπραξη πολλών εργαζομένων, με έναν εργοδότη προκειμένου να εκτελεστεί μια εργασία ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Τέτοιου είδους συμβάσεις, έχουν εφαρμογή κυρίως σε ορχήστρες, ή χορευτικές ομάδες και σε άλλες παρόμοιες ομάδες ανθρώπων. Η σύμβαση αυτή, μπορεί να καταρτιστεί μεταξύ εργοδότη και του αρχηγού της ομάδας, ή μεταξύ του αρχηγού και των μελών της ομάδας. Εάν ο αρχηγός της ομάδας, έχει προσλάβει τα μέλη της ομάδας κάθε ένα ξεχωριστά, με ατομική σύμβαση εργασίας, αναλαμβάνοντας παράλληλα κάθε υποχρέωση που ορίζει η εργατική νομοθεσία, ανεξάρτητα του αποτελέσματος και στη συνέχεια συμφωνήσει με έναν εργοδότη προς τον οποίο η ομάδα θα παρέχει τις υπηρεσίες της, τότε πρόκειται για σύμβαση έργου και όχι παροχή ομαδικής εξαρτημένης εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση, ως εργοδότης που είναι υπόχρεος στον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα θεωρείται, ο αρχηγός της ομάδας. Αντιθέτως εάν ο αρχηγός της ομάδας, ενεργεί για λογαριασμό συγκεκριμένου εργοδότη, συνάπτει ατομικές συμβάσεις εργασίας με συμφωνία να ακολουθούν οι συμβαλλόμενοι μισθωτοί, τις οδηγίες του εργοδότη, ως προς τον τρόπο, τον τόπο και το χρόνο της εργασίας και να δέχονται τον έλεγχο αυτού για τη διαπίστωση της συμμορφώσεως τους με αυτές και ότι ο μισθός για κάθε μέλος θα καταβάλλεται από το προϊόν της ομαδικής παροχής των υπηρεσιών τους, τότε πρόκειται για ομαδική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και υπόχρεος απέναντι στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ θεωρείται ο εργοδότης προς τον οποίο η ομάδα προσφέρει τις υπηρεσίες της και όχι ο αρχηγός της ομάδας. (Νιάρχος, 2006)

Εκτός όμως από τα είδη των συμβάσεων εργασίας που περιγράφηκαν παραπάνω, υπάρχουν και άλλα, όπως για παράδειγμα η σύμβαση εντολής, αλλά δεν αναφέρονται διότι η εφαρμογή τους στην πραγματικότητα είναι σπάνια και δεν συντελούν στην ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων.

δ) Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου και Αορίστου Χρόνου

Οι συμβάσεις εργασίας, ανάλογα με τον χρονικό ορίζοντα της εργασιακής σχέσης που ορίζεται κάθε φορά, διακρίνονται σε συμβάσεις ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η χρονική διάρκεια της δεν καθορίζεται αλλά ούτε από το είδος και το σκοπό αυτής, συνάγεται. (Λαναράς, 2007)

Από την άλλη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου είναι εκείνη που έχει ορισμένη χρονική διάρκεια η οποία είτε καθορίζεται ρητά από τους

συμβαλλόμενους, είτε συνάγεται από το είδος της παρεχόμενης εργασίας και το σκοπό της σύμβασης. Επομένως η σύναψη μιας τέτοιας σύμβασης εργασίας συνεπάγεται ότι τα συμβαλλόμενα μέρη γνωρίζουν επακριβώς το χρονικό σημείο της λήξης της. Χαρακτηριστικό της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι ότι η σύναψη της πρέπει να αιτιολογείται οπωσδήποτε από αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος, ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης(π.χ φροντιστήριο ξένων γλωσσών), ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση όπως για παράδειγμα η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού ή η προσωρινή συσσώρευση εργασίας. Η νομοθεσία δίνει τη δυνατότητα ανανέωσης των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου εφόσον υφίσταται αντικειμενικός λόγος, αρκεί το πλήθος των διαδοχικών αυτών συμβάσεων να μην υπερβαίνει τις τρεις και η συνολική τους διάρκεια τα δύο έτη. Σε περίπτωση υπέρβασης ενός εκ των τριών περιορισμών που θέτει ο νόμος, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών, που αυτό έχει ως συνέπεια πάντα την μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Πρέπει να σημειωθεί ότι διαδοχικές, θεωρούνται οι συμβάσεις εργασίας, οι οποίες συνάπτονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με του ίδιους ή συναφείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα, μεγαλύτερο των σαράντα πέντε ημερολογιακών ημερών. Συνοψίζοντας, πλεονεκτήματα σύναψης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου:

- Η μη καταβολή αποζημίωσης στους απολυόμενους μισθωτούς
- Η μη υποχρέωση επιλογής των απολυόμενων με βάση κοινωνικά κριτήρια που ισχύουν για την καταγγελία των αορίστου χρόνου συμβάσεων εργασίας
- Η μεταβολή των όρων εργασίας κατά την ανανέωση είτε με τον ίδιο, είτε με άλλον εργαζόμενο, κατά το συμφέρον της επιχείρησης
- Ο μη υπολογισμός των εργαζομένων με την σύμβαση αυτή στις ομαδικές απολύσεις (Ραπανάκης, 2005)

2.2 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Ο καθορισμός των αποδοχών που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι γίνεται με τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας (Σ.Σ.Ε.) μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών. Αν αυτό δεν είναι εφικτό, λόγω διαφωνίας εργοδοτών και μισθωτών, γίνεται με διαιτητική απόφαση (Δ.Α.)

Ο Ν. 1876/1990, όπως ισχύει σήμερα με τις τροποποιήσεις που έφερε ο Ν. 3899/2011, ρυθμίζει όλες τις λεπτομέρειες σχετικά με τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Σύμφωνα, λοιπόν, με τις διατάξεις τις παρ. 1 του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990, οι Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας διακρίνονται σε:

1. Εθνικές Γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας

2. Κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας
3. Επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης
4. Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών ειδικοτήτων όλης της χώρας
5. Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές. Που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.
6. Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (άρθρο 13 του Ν. 3899/2010) Με την Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας οι αποδοχές και οι συνθήκες Εργασίας είναι δυνατόν να αποκλίνουν από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης εργασίας και όχι πάντως κατώτερα από το επίπεδο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας

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

Τονίζεται ότι οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζομένους από τους όρους εργασίας των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων.

Η διαφορά μεταξύ ομοιοεπαγγελματικής και κλαδικής Σ.Σ.Ε είναι ότι οι ομοιοεπαγγελματική ρυθμίζει όρους εργασίας των εργαζομένων του ίδιου ή παρεμφερούς επαγγέλματος ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης που απασχολούνται ενώ η κλαδική ρυθμίζει τους όρους εργασίας μισθωτών που ασχολούνται σε ορισμένου είδους επιχειρήσεις.

2.2.1. Ισχύς Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

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 για αόριστο χρόνο. Κάθε Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Η διάρκεια της Ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα 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 των Σ.Σ.Ε. ή των Δ.Α. ή η τοπική κοινωνική επιθεώρηση εργασίας. Οι Σ.Σ.Ε ή Δ.Α καταχωρούνται στο βιβλίο Συλλογικών Συμβάσεων εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων και θεωρημένα αντίγραφα παραλαμβάνουν οι κοινωνικοί εταίροι.(άρθρο 5 Ν1876/1990).

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

Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής συμβάσεις, 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 μέχρι ότου λυθεί ή 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, τον 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 ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη.

2.2.2. Αρχή Ευνοϊκότερης Ρύθμισης

Οι όροι που περιλαμβάνουν οι ατομικές συμβάσεις εργασίας και αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι οι επικρατέστερη εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους.

Επίσης, οι όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας που είναι ευνοϊκότερη για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των νόμων εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφημερή ενέργεια.

Συνεπώς όταν ο καταβαλλόμενος μισθός του εργαζόμενου 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 στον μισθωτό επιπλέον του καταβαλλόμενου μισθού και τα επιδόματα και τα προβλέπονται από την 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 κατώτατου μισθού.

Στην περίπτωση που οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι δυσμενέστεροι των όρων που προβλέπονται στην 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 1876/1990), αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από δύο ή και περισσότερες ΣΣΕ ή ΔΑ , ο εργοδότης υποχρεούνται να εφαρμόσει την πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Η σύγκριση γίνεται σε δύο ενότητες α) ενότητα αποδοχών και β) λοιπά θέματα.

Από την δικαστηριακή νομολογία έχει γίνει δεκτό ότι είναι δυνατή η κήρυξη ως γενικά υποχρεωτικής μια κλαδικής ή εθνικής ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης.

Σημειώνεται ότι όλοι οι εργοδότες, συμπεριλαμβανομένου και εκείνων που δεν ανήκουν στο σωματείο των εργοδοτών που συνάπτουν στην ΣΣΕ, είναι υποχρεωμένοι να εφαρμόσουν την κλαδική ή εθνική ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση αν αυτή κηρυχθεί ως γενικά υποχρεωτική και μάλιστα αναδρομικά από την ημερομηνία κατάθεσής της.

Στην παρ.2 του άρθρου 10 του Ν.1876/1990 αναφέρεται ρητά και καθοριστικά ότι «Κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Για την σωστή επιλογή της ΣΣΕ που εφαρμόζει ο εργοδότης λαμβάνεται υπόψη: 1) σε ποια εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση ανήκει ο εργοδότης

2) ποιο είναι το κύριο αντικείμενο δραστηριότητας,

3) τι έχει συμφωνηθεί με την σύμβαση εργασίας του προσωπικού.

3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

3.1. Στόχοι και Χρησιμότητα των Συστημάτων Αμοιβών

Η αμοιβή της εργασίας αποτελεί για τους εργαζόμενους την κύρια πηγή εισοδήματός τους και για την επιχείρηση αφ' ενός δαπάνη αφ' ετέρου καθοριστικό παράγοντα της αποτελεσματικότητας της καθώς και ο τρόπος και το ύψος των αμοιβών καθορίζει συχνά και την απόδοση των εργαζομένων.

Η αμοιβή αποτελεί ανταπόδοση προς τον εργαζόμενο για τη συμμετοχή του στην κοινή προσπάθεια για την επιδίωξη των σκοπών της επιχείρησης. Κάθε εργαζόμενος, ανεξάρτητα από τη μορφή, το είδος και τη θέση εργασίας του, θεωρείται ότι αποτελεί απαραίτητο στοιχείο του οικονομικού και κοινωνικού που ονομάζουμε επιχείρηση. Η εμπειρία από τα επιχειρηματικά δρώμενα δείχνει ότι η αμοιβή πρέπει να είναι δίκαιη ώστε να εξασφαλίζει τον εργαζόμενο την κάλυψη των οικογενειακών και βιοτικών του αναγκών και να αφήνει ένα περιθώριο για αποταμίευση, επένδυση και γενικά για τη βελτίωση της οικονομικής του κατάστασης.

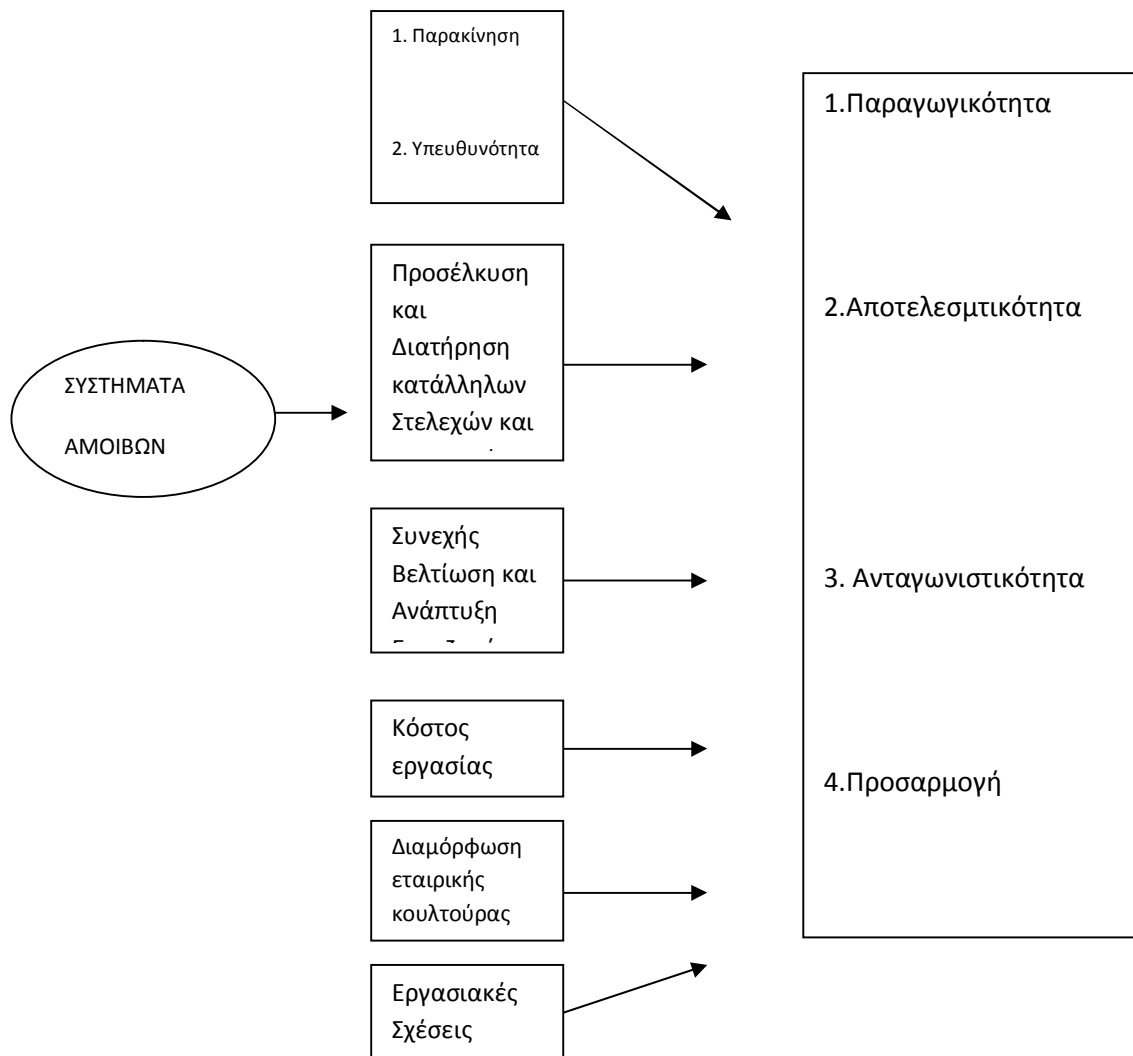
Ορισμένες θεμελιακές αρχές πρέπει να διέπουν τη διαμόρφωση των αμοιβών . Συγκεκριμένα οι αμοιβές πρέπει να εναρμονίζονται με την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, με την αύξηση των κερδών της επιχείρησης και με την αύξηση του κόστους ζωής. Τα σύγχρονα δυτικού τύπου κράτη, κατά την άσκηση της εισοδηματικής και εργασιακής πολιτικής, μεριμνούν για τη θέσπιση ορθολογικών κατωτάτων αμοιβών και αφήνουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, την ειδικότερη ρύθμιση των αμοιβών, χωρίς να θέτουν άμεσα περιορισμούς στα υψηλότερα επίπεδα αμοιβών, τα οποία διαμορφώνονται από την προσφορά και την ζήτηση στην αγορά εργασίας.

Με βάση τα παραπάνω, η αμοιβή της εργασίας είναι το κυριότερο και αποτελεσματικότερο μέσο για την αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων ενώ παράλληλα χρησιμεύει και σε άλλους τομείς όπως :

- Ως κίνητρο για τους εργαζόμενους. Μια καλή αμοιβή κάνει τον εργαζόμενο πιο υπεύθυνο, πιο αποδοτικό, με μεγαλύτερη διάθεση να προσφέρει στην επιχείρηση μέσω της εργασίας του .
- Ως μέσο προσέλκυσης και διατήρησης εργαζομένων στην επιχείρηση .
- Βοηθάει στην αύξηση της παραγωγικότητας .
- Συμβάλει στη μείωση του κόστους εργασίας .
- Βοηθάει στη υλοποίηση των εταιρικών στόχων .
- Συμμετέχει στη διαμόρφωση της εταιρικής κουλτούρας και
- Επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις .

Ταυτόχρονα προσδιορίζει άμεσα την ικανοποίηση των εργαζομένων και των προστατευομένων μελών της οικογένειάς τους .

Παρακάτω παρουσιάζονται σχηματικά οι στόχοι και η χρησιμότητα των Συστημάτων Αμοιβών



Σχήμα 3.1 : Στόχοι και Χρησιμότητα των Συστημάτων Αμοιβών .

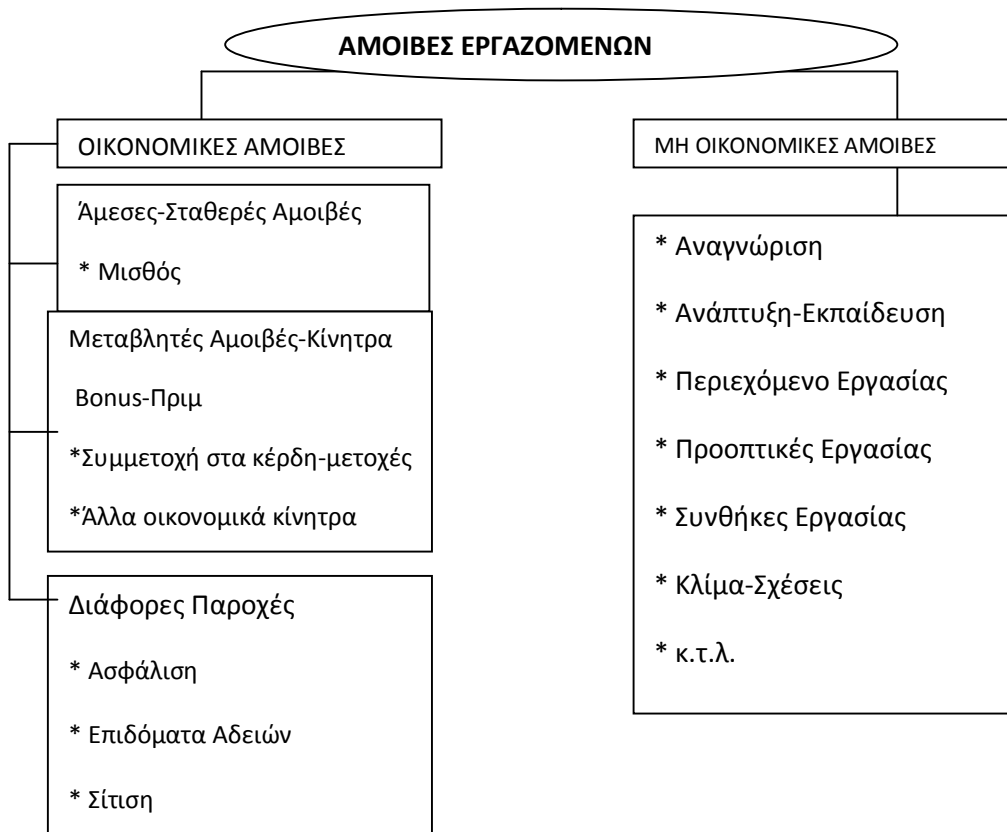
3.2. Είδη Αμοιβών των Εργαζομένων .

Οι ανταμοιβές του εργαζομένου μπορεί να είναι οικονομικές και μη οικονομικές. Οι μη οικονομικές αμοιβές συνίστανται σε εργασιακούς παράγοντες που αφορούν το περιεχόμενο της εργασίας και το περιβάλλον της. Οι οικονομικές αμοιβές αποτελούνται από τρεις κατηγορίες :

- Τις άμεσες ή σταθερές οικονομικές αμοιβές που λαμβάνει ο κάθε εργαζόμενος για τη εργασία που προσφέρει για συγκεκριμένο χρόνο (μισθός)

- Τις μεταβλητές αμοιβές ή κίνητρα, οι οποίες αφορούν οικονομικές αμοιβές του εργαζομένου και συνδέονται με τις επιδόσεις του .
- Τις άλλες οικονομικές παροχές που προσφέρονται στους εργαζομένους είτε λόγω νομοθεσίας (π.χ. επίδομα αδειάς, επίδομα γάμου, ασφάλισης) είτε με πρωτοβουλία της επιχείρησης (π.χ. πρόσθετη ασφάλιση, σίτιση, μεταφορά, αυτοκίνητο)

Τα είδη των αμοιβών των εργαζομένων παρουσιάζονται και στο παρακάτω σχήμα :



Σχήμα 3.2. : Είδη αμοιβών των εργαζομένων .

3.2.1. Είδη Συστημάτων Σταθερών Αμοιβών

Η επιχείρηση πρέπει να αποφασίσει από το σύνολο των παραπάνω αμοιβών ποιες είναι εκείνες που της ταιριάζουν καλύτερα. Συγκεκριμένα, σχετικά με τις Άμεσες Σταθερές Αμοιβές που αποτελούν το βασικό μέρος των αμοιβών, μέχρι τώρα έχουν αναπτυχθεί τρία βασικά είδη συστημάτων σταθερών αμοιβών, χωρίς να σημαίνει ότι ο συνδυασμός αυτών δε μπορεί να δώσει και άλλα υβριδικά συστήματα .

- Πρώτον, το σύστημα αμοιβών που στηρίζεται στα τυπικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου. Πρόκειται ουσιαστικά για ένα παραδοσιακό σύστημα, το οποίο όμως εφαρμόζεται σχεδόν σε όλους τους Οργανισμούς και επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα. Σύμφωνα με το σύστημα αυτό, οι αμοιβές του κάθε εργαζομένου προσδιορίζονται από το τυπικό επίπεδο εκπαίδευσης (Δημοτικό, Γυμνάσιο, Λύκειο, Πανεπιστήμιο, ΤΕΙ, κ.τ.λ.) και τα χρόνια της προϋπηρεσίας του.

Έτσι ο κάθε εργαζόμενος ξεκινά με ένα αρχικό μισθό με βάση το επίπεδο της εκπαίδευσής του και εξελίσσεται, αλλάζοντας μισθολογικό κλιμάκιο με βάση την προϋπηρεσία του. Τα μόνα πλεονεκτήματα του συστήματος αυτού είναι ότι είναι αντικειμενικό και προβλέψιμο ως προς την εξέλιξη των αμοιβών του κάθε εργαζομένου. Πάσχει όμως από δυο σημαντικά μειονεκτήματα που στη σύγχρονη εποχή το κάνουν εντελώς αναποτελεσματικό. (α) Πρώτον, δε συνδέει τις αμοιβές του εργαζομένου με τη σπουδαιότητα, τη δυσκολία και άλλα χαρακτηριστικά των υπευθυνοτήτων του και της θέσης εργασίας του. Έτσι δύο εργαζόμενοι του ίδιου επιπέδου σπουδών, με την ίδια προϋπηρεσία παίρνουν τις ίδιες αμοιβές, ενώ μπορεί να κάνουν εντελώς διαφορετική από άποψη σπουδαιότητας εργασία (π.χ. ο ένας είναι Διευθυντής σε μια διεύθυνση 500 ατόμων, ενώ ο άλλος σε μια διεύθυνση 5 ατόμων) . (β) Δεύτερο, το σύστημα αυτό δε συνδέει την εξέλιξη των αμοιβών των εργαζομένων με την επίδοσή τους. Έτσι, όλοι οι εργαζόμενοι της ίδιας κατηγορίας εκπαίδευσης ακολουθούν διαχρονικά την ίδια μισθολογική εξέλιξη, ανεξαρτήτως επίδοσης . Συνήθως το σύστημα αυτό δεν παρακινεί τους εργαζόμενους για ανάληψη ευθυνών, βελτίωση των επιδόσεών τους, συνεχή μάθηση και προσωπική ανάπτυξη .

- Το δεύτερο σύστημα σταθερών αμοιβών στηρίζεται στην αξία της θέσης που κατέχει ο εργαζόμενος είναι το πλέον διαδεδομένο σήμερα την πράξη. Η βασική λογική του συστήματος αυτού είναι ότι η αμοιβή του κάθε εργαζομένου πρέπει να προσδιορίζεται από τη σπουδαιότητα-αξία της θέσης που κατέχει για την επιχείρηση . Έτσι, αν για παράδειγμα η θέση του πωλητή είναι πιο σημαντική από του ταμιά η πρώτη θα πρέπει να αμειφθεί περισσότερο από τη δεύτερη. Ένα επίσης σημαντικό χαρακτηριστικό αυτού του συστήματος είναι η σύνδεση της μισθολογικής εξέλιξης του εργαζομένου με την επίδοσή του. Για παράδειγμα η θέση του ταμιά μπορεί να έχει ως αρχικό μισθό για τον «πρωτοδιοριζόμενο» σε αυτή 1000 Ευρώ και τελικό 1250 Ευρώ. Η εξέλιξη του εργαζομένου που κατέχει αυτή τη θέση, από 1000 Ευρώ σε 1250 Ευρώ γίνεται κατά τη διάρκεια της παραμονής του σε αυτή, με βάση την επίδοσή του και όχι μόνο με βάση την προϋπηρεσία του .

- Τρίτον , το σύστημα που στηρίζεται στις ικανότητες του εργαζομένου έχει αναπτυχθεί και εφαρμόζεται τα τελευταία χρόνια. Η βασική λογική του συστήματος αυτού είναι ότι οι σταθερές αμοιβές του κάθε εργαζομένου προσδιορίζονται από τα ουσιαστικά του προσόντα, δηλαδή τις γνώσεις και τις ικανότητες που δύναται να εφαρμόσει-χρησιμοποιήσει στην εργασία του. Για παράδειγμα, δυο λογιστές πτυχιούχοι ΑΕΙ μπορεί να μην έχουν τις ίδιες επαγγελματικές και γενικές γνώσεις και ικανότητες, παρά το γεγονός ότι το επίπεδο εκπαίδευσής τους είναι το ίδιο. Το σύγχρονο τούτο σύστημα αναπτύχθηκε για να απαντήσει στις νέες απαιτήσεις των επιχειρήσεων για ευέλικτη εργασία, για πεπλατυσμένες δομές που δε δημιουργούν αρκετές ευκαιρίες για ιεραρχική εξέλιξη, και συνεχή μάθηση λόγω της ταχύτητας απαξίωσης της γνώσης. Ασφαλώς το σύστημα αυτό έχει περισσότερη εφαρμογή σε επιχειρήσεις ή ομάδες εργαζομένων όπου η γνώση και η συνεχής ανάπτυξη αυτής αποτελεί σημαντικό παράγοντα αποτελεσματικότητας και ανταγωνιστικότητας .

3.2.2. Άλλοι Τρόποι Αμοιβής

Η παροχή των ατομικών αμοιβών μπορεί να γίνει και με άλλους δυο τρόπους , ανάλογα με το αν η απόδοση αποτελεί ή όχι κριτήριο καθορισμού των αποδοχών. Οι

τρόποι-κατηγορίες αυτές είναι η αμοιβή με βάση το χρόνο απασχόλησης και η αμοιβή με βάση την απόδοση .

Με βάση το χρόνο απασχόλησης:

Είναι ένας ακόμη απλός τρόπος αμοιβής. Οι εργαζόμενοι πληρώνονται με βάση ένα προσυμφωνημένο ποσό που έχει καθοριστεί για τη μονάδα του χρόνου. Συνήθως η μονάδα του χρόνου είναι ο μήνας, για τις εργασίες γραφείου, και η ημέρα ή η ώρα για τους χειρωνακτικά εργαζόμενους. Το ποσό της αμοιβής αν μονάδα χρόνου καθορίζεται με βάση τη θέση και τα προσόντα του υπαλλήλου και με αναφορά στις τιμές τις αγοράς. Έχει τα πλεονεκτήματα ότι είναι απλός στην εφαρμογή του, ότι το κόστος των αμοιβών είναι εκ των προτέρων γνωστό και, ακόμη, ότι προφυλάσσει την οργάνωση από μια πιθανή αιτία τριβών. Το μειονέκτημά του είναι ότι στερεί από την επιχείρηση ένα τρόπο να πετύχει μεγαλύτερες αποδόσεις .

Με βάση την απόδοση:

Υπάρχουν αρκετοί τρόποι για τη σύνδεση της αμοιβής του εργαζομένου με την απόδοση του. Συνηθέστεροι είναι οι εξής :

Αμοιβή με το κομμάτι .

Πρόκειται για απλή και κατανοητή μέθοδο που επιτρέπει στον εργαζόμενο να ρυθμίσει το χρόνο και σε κάποιο βαθμό- το ρυθμό εργασίας του, ανάλογα με το εισόδημα που επιθυμεί να έχει. Κατά κανόνα προβλέπεται ένα εγγυημένο ελάχιστο ποσό αμοιβής που κυμαίνεται από 30% έως 70% του μέσου όρου των αποδοχών . Ακόμη υπάρχει πρόβλεψη για απώλειες εισοδήματος λόγω βλάβης μηχανών, καθυστέρησης υλικών και άλλων περιπτώσεων για τις οποίες δεν ευθύνεται ο εργαζόμενος. Τα μειονεκτήματα της μεθόδου είναι ο κίνδυνος της υποβάθμισης της ποιότητας και οι διακυμάνσεις στο ρυθμό παραγωγής της επιχείρησης. Γενικά θεωρείται ως μάλλον παρωχημένη μέθοδος και οι αλλαγές στις διαδικασίες παραγωγής (ταινίες παραγωγής, αυτοματισμοί) τείνουν να την εκτοπίσουν .

Αύξηση με βάση την απόδοση .

Σύμφωνα με τη μέθοδο αυτή, στο τέλος κάθε χρόνου αποφασίζεται η παροχή αύξησης στην αμοιβή του υπαλλήλου, ανάλογα με την ικανότητα που έχει επιδείξει αυτός, καθώς και με το βαθμό στον οποίο κάλυψε τους στόχους που είχαν τεθεί. Η μέθοδος αυτή εφαρμόζεται σε συνδυασμό με ένα σύστημα διαχείρισης της απόδοσης και προϋποθέτει ότι τόσο τα πρότυπα απόδοσης, όσο και τα προσδοκώμενα οφέλη για τον υπάλληλο είναι γνωστά και συμφωνημένα εκ των προτέρων. Έχει το πλεονέκτημα ότι οι αποφάσεις βασίζονται σε ένα ευρύ χρονικό ορίζοντα και σε προσεκτική εκτίμηση της πραγματικής απόδοσης και των δυνατοτήτων του υπαλλήλου. Μπορεί, όμως, να οδηγήσει σε διόγκωση του κόστους εργασίας, γι'αυτό συνήθως τίθενται διάφοροι περιορισμοί, όπως είναι ποσοτώσεις στον αριθμό των δικαιούχων .

Μπόνους .

Το μπόνους, ή πριμ παραγωγικότητας, είναι ένα εφάπαξ ποσό που δίνεται σε περιπτώσεις που ο υπάλληλος κρίνεται ότι έχει πετύχει υψηλά επίπεδα απόδοσης . Μπορεί οι όροι παροχής του (μέγεθος ποσού, αναγκαία απόδοση) να είναι γνωστοί εκ των προτέρων, οπότε αποτελεί κίνητρο. Κατά κανόνα, όμως, είναι στην ευχέρεια της διοίκησης να αποφασίσει αν η απόδοση ήταν υψηλή και πως θα πρέπει να αμειφθεί – οπότε το μπόνους έχει την έννοια της ανταμοιβής. Χρησιμοποιείται κυρίως για στελέχη των υψηλών βαθμίδων, από τα οποία κρίνεται η επιτυχία ολόκληρης της οργάνωσης .

Προμήθεια .

Χρησιμοποιείται ως ο συνηθέστερος τρόπος αμοιβής στον τομέα των πωλήσεων, σε συνδυασμό ή όχι με κάποιον βασικό μισθό. Το ύψος του βασικού μισθού εξαρτάται κυρίως από δυο παράγοντες: α) το βαθμός στον οποίο η πραγματοποίηση πώλησης είναι αποτέλεσμα κυρίως της ικανότητας του πωλητή και β) τα άλλα καθήκοντα που ενδεχομένως έχει ο πωλητής στην επιχείρηση – συμπεριλαμβανομένης και της εξυπηρέτησης των πελατών μετά την πώληση, στην οποία δίνεται ιδιαίτερη έμφαση κατά τα τελευταία χρόνια .

3.2.3. Ομαδικές Αμοιβές

Εκτός από τις αμοιβές που βασίζονται στην ατομική απόδοση των υπαλλήλων υπάρχουν και συστήματα που συνδέουν τις αποδοχές με την απόδοση μιας ομάδας. Συνηθέστερα παραδείγματα είναι η ομάδα εργασίας, το τμήμα, αλλά και η επιχείρηση ως σύνολο. Η ομαδική αμοιβή ενδείκνυται συνήθως σε περιπτώσεις στις οποίες η απόδοση ενός υπαλλήλου εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από αυτή των άλλων υπαλλήλων της ομάδας – αντίστοιχα, η μέτρηση ή εκτίμηση των αποτελεσμάτων μπορεί να γίνει μόνο σε ομαδική βάση και όχι για τον κάθε υπάλληλο χωριστά. Υπάρχουν, όμως, και επιχειρήσεις που επιλέγουν την ομαδική αμοιβή όχι μόνο για τους πρακτικούς λόγους που προαναφέραμε, αλλά και γιατί επιθυμούν να ενισχύσουν το πνεύμα ομαδικότητας και συνεργασίας στην επιχείρηση .

Συμμετοχή στα κέρδη – Απόκτηση μετοχών

Ειδική περίπτωση ομαδικής αμοιβής με βάση την απόδοση της επιχείρησης ως σύνολο είναι η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη. Συνήθως ακολουθείται κάποιο προσυμφωνημένο σχέδιο, που προβλέπει : κάποιο ελάχιστο επίπεδο κέρδους, μετά το οποίο θα ενεργοποιηθεί το σύστημα της διανομής, το ποσοστό των κερδών που θα διανεμηθεί, ποιοι υπάλληλοι θα συμμετάσχουν στο σύστημα και πως θα γίνει ο υπολογισμός της αμοιβής για κάθε υπάλληλο .

Η συμμετοχή στα κέρδη ενισχύει την ταύτιση των υπαλλήλων με την επιχείρηση και, για το λόγο αυτό, μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της απόδοσης .

Παρόμοιο χαρακτήρα έχει και η δυνατότητα απόκτησης μετοχών υπό ευνοϊκούς όρους που παρέχουν ορισμένες επιχειρήσεις στους υπαλλήλους τους .

3.2.4. Πρόσθετες Παροχές

Είναι σχεδόν κανόνας στις επιχειρήσεις να προσφέρουν στους υπαλλήλους τους κάποιες παροχές επιπλέον της χρηματικής αμοιβής. Οι παροχές αυτές δίνονται με

κύριο στόχο να ενισχύσουν την αφοσίωση των υπαλλήλων. Υπάρχουν πολλά είδη πρόσθετων παροχών, με συνηθέστερα τα εξής :

- Οικονομικές εξυπηρετήσεις ,δηλαδή δάνεια με χαμηλό επιτόκιο .
- Έκπτωση στα προϊόντα που παράγει ή τις υπηρεσίες που παρέχει η επιχείρηση .
- Προγράμματα συνταξιοδότησης, ασφάλεια ζωής και ιατρικής περίθαλψης (επιπλέον αυτών που παρέχονται από τους κρατικούς ασφαλιστικούς φορείς).
- Έξοδα κίνησης και παράστασης (παροχή αυτοκινήτου, κάλυψη του κόστους καυσίμων, επαγγελματικά γεύματα) .
- Επιστημονικές – Εκπαιδευτικές παροχές (εκπαιδευτική άδεια, κάλυψη του κόστους έξω-υπηρεσιακής εκπαίδευσης που δε συνδέεται άμεσα με τα καθήκοντα του υπαλλήλου, πληρωμή της συνδρομής του υπαλλήλου σε επιστημονικούς συλλόγους και περιοδικά κ.α.) .
- Οικογενειακές εξυπηρετήσεις (παιδικός σταθμός, παιδικές γιορτές) .
- Κοινωνικές εκδηλώσεις (εκδρομές, χοροί κ.τ.λ.)
- Ψυχαγωγία – αθλητισμός (προσφορά εισιτηρίων θεάτρου , σύσταση και χρηματοδότηση χορωδίας ή αθλητικής ομάδας κ.α.) .
- Γεύματα με μειωμένη τιμή σε εστιατόριο που βρίσκεται στο χώρο εργασίας .

Πριν επιλέξει τι είδος των εξυπηρετήσεων που θα προσφέρει, η επιχείρηση θα πρέπει να ερευνήσει ποιες από αυτές είναι όντως επιθυμητές και θεωρούνται ουσιαστικές και χρήσιμες από τους υπαλλήλους. Ακόμη, οι υπάλληλοι θα πρέπει να ενημερώνονται για το κόστος αυτών των παροχών και – κατά προτίμηση – να συνεισφέρουν για την κάλυψή του .

3.3. Παράγοντες Καθορισμού Αμοιβών

Για τον καθορισμό του ύψους και των επιπέδων του μισθού ή του ημερομισθίου (ανά εργαζόμενο ή ανά ομάδα εργαζομένων) λαμβάνονται υπόψη και παράγοντες που σχετίζονται τόσο με την ίδια την επιχείρηση όσο και με το εξωτερικό της περιβάλλον. Με δεδομένη την αρχή της οικονομικής της εργασίας, ότι η αξία της εργασίας είναι εκείνη την οποία είναι πρόθυμος κάποιος να πληρώσει, οι παράγοντες που επηρεάζουν τον καθορισμό της αμοιβής είναι :

- Αμοιβές των ανταγωνιστών . Οι αμοιβές που δίνουν οι ανταγωνίστριες επιχειρήσεις, για όμοιες ή παρόμοιες ειδικότητες και εργασίες, επηρεάζουν το πόσα θα πληρώσει κάθε επιχείρηση. Αυτό διότι, προκειμένου μια επιχείρηση να προσελκύσει ικανούς υποψηφίους, να τους κρατήσει αλλά και να έχουν διάθεση να αποδώσουν, δεν πρέπει να υστερεί σε επίπεδα αμοιβής έναντι των ανταγωνιστριών.

- Κυβερνητική πολιτική και νομοθετικές ρυθμίσεις , που έχουν υποχρεωτικό χαρακτήρα και δεσμεύουν τις επιχειρήσεις σε θέματα ωραρίου, αμοιβής της υπερωρίας, καθορισμού επιδομάτων, απαγόρευσης αυξήσεων, κατώτατων ορίων αμοιβής, ποσοστού αυξήσεων, κ.τ.λ.

- Κόστος ζωής και πληθωρισμός . Το κόστος ζωής και ο πληθωρισμός, σε επίπεδο οικονομίας, δεν σχετίζονται άμεσα με τη απόδοση στη θέση εργασίας. Οι εργαζόμενοι, όμως, τα λαμβάνουν σοβαρά υπόψη στις απαιτήσεις / διεκδικήσεις τους και επηρεάζονται σαφώς στη διάθεσή τους να αποδώσουν. Γι' αυτό, οι επιχειρήσεις επιδιώκουν οι αμοιβές και οι αυξήσεις, που κάθε φορά δίνουν, να καλύπτουν το

συμβατικό κόστος ζωής (συνήθως λαμβάνεται υπόψη 4μελής οικογένεια) και τον πληθωρισμό σε τοπικό, εθνικό αλλά και σε διεθνικό επίπεδο .

- Συνθήκες αγοράς εργασίας. Οι δυνάμεις που καθορίζουν τη ζήτηση και προσφορά εργατικού δυναμικού, σε μια περιοχή, επηρεάζουν το ύψος της αμοιβής που πρέπει να καταβληθεί για την απασχόληση κατάλληλου προσωπικού. Αν π.χ. η ανεργία σε ένα κλάδο είναι υψηλή αυτό οδηγεί τους εργοδότες στην καταβολή χαμηλών αμοιβών. Πρέπει όμως να σημειωθεί πως δημιουργείται μια δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ των δυνάμεων που καθορίζουν την προσφορά και την ζήτηση , σε μια αγορά εργασίας .

- Οικονομική κατάσταση / δυνατότητες της ίδιας της επιχείρησης . Πέρα από τη διάθεση της επιχείρησης ή την πίεση που δέχεται για να καταβάλλει αυξημένες αμοιβές, αυτό τελικά θα επηρεαστεί και από την οικονομική της δυνατότητα να τις καταβάλλει .

- Πίεση και δύναμη των σωματείων (συλλογικές διαπραγματεύσεις) . Οι εργαζόμενοι, μέσα από τα συνδικάτα τους, ασκούν πίεση για επίπεδα αμοιβής και αυξήσεων υψηλότερα από αυτά που η επιχείρηση προτίθεται ή δύναται να παράσχει . Σε επιχειρήσεις που υπάρχουν ισχυρά σωματεία (σε αριθμό μελών και σε ειδική δύναμη π.χ. σπάνιες ειδικότητες) η πίεση αυτή λαμβάνεται σοβαρά υπόψη για την αποφυγή συγκρούσεων , απεργιών και διατήρηση της εργασιακής ειρήνης .

- Στρατηγικοί στόχοι της επιχείρησης . Για την επίτευξη των στρατηγικών στόχων, όπως π.χ. επέκταση της επιχείρησης διεθνώς, ανάπτυξη δραστηριοτήτων, ανταγωνιστικότητα, παραγωγικότητα κ.τ.λ., είναι απαραίτητη η ουσιαστική συμμετοχή και συμβολή των εργαζομένων. Αυτή μπορεί να επιτευχθεί μέσα από ένα αποτελεσματικό σύστημα αμοιβών και ειδικών κινήτρων. Έτσι, είναι απαραίτητη η σύνδεση της πολιτικής και του συστήματος αμοιβών με τους στρατηγικούς στόχους της επιχείρησης .

- Κύκλος ζωής της επιχείρησης . Αν η επιχείρηση βρίσκεται σε φάση «εισαγωγής» στον κλάδο ή ανάπτυξης ή ωρίμανσης έχει διαφορετικούς λόγους και δυνατότητες για να δώσει αμοιβές, που θα συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων της και θα ικανοποιήσουν τις προσδοκίες και τις απαιτήσεις των εργαζομένων .

- Απαιτήσεις και αξία της θέσης εργασίας. Είναι αυτονόητο ότι η κάθε εργασία (π.χ. εργατοτεχνίτη, του λογιστή, του τηλεφωνητή, του πωλητή, του διευθυντή προσωπικού κ.τ.λ.) απαιτεί διαφορετικούς βαθμούς υπευθυνότητας πρωτοβουλίας, φυσικής ικανότητας, τεχνικής δεξιότητας κ.τ.λ. Ακόμη δε, κάθε εργασία ή ομάδα παρόμοιων εργασιών επιτελείται και σε διαφορετικό φυσικό περιβάλλον. Όλα αυτά λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό της αξίας της εργασίας και κατ'επέκταση το ποσό που πρέπει να πληρώνεται .

- Σχετική απόδοση (αξία) του εργαζόμενου . Οι αυξήσεις ή τα χρηματικά βραβεία για εξαιρετική απόδοση (όπως αποδεικνύεται από τη συστηματική αξιολόγηση) θα πρέπει να υπολογίζονται σε ένα πλαίσιο πολιτικής και συστήματος ανταμοιβών, για να έχουν τη δύναμη κινήτρου και αναγνώρισης .

Η διεθνής αλλά και εθνική πρακτική έχει αποδείξει ότι, για τον καθορισμό της αμοιβής οι επιχειρήσεις δεν λαμβάνουν υπόψη όλους τους παραπάνω παράγοντες ταυτοχρόνως, ούτε βέβαια τους αποδίδουν ίσο συντελεστή βαρύτητας, αφού τούτο, εκτός των άλλων, θα οδηγούσε σε υπερβολικά πολύπλοκους υπολογισμούς. Τα κριτήρια που συνήθως λαμβάνονται υπόψη είναι: οι οικονομικές δυνατότητες, οι στρατηγικοί στόχοι της επιχείρησης και οι νομοθετικές ρυθμίσεις .

3.4. Θεωρητικό Υπόβαθρο του Συστήματος Αμοιβών

3.4.1. Θεωρίες Οργανωσιακής Συμπεριφοράς

Ο σχεδιασμός ενός αποτελεσματικού συστήματος αμοιβών θα πρέπει να στηρίζεται σε βασικές θεωρίες που ερμηνεύουν τις συμπεριφορές των εργαζομένων και ιδιαίτερα της στάσης ως προς την εργασία και την επιχείρηση. Έχουν αναπτυχθεί αρκετά τέτοια θεωρητικά μοντέλα, τα οποία μπορούν να προσδιορίσουν τουλάχιστον τις γενικές κατευθύνσεις ή χαρακτηριστικά ενός αποτελεσματικού συστήματος αμοιβών. Οι πιο βασικές από αυτές τις θεωρίες είναι οι ακόλουθες :

Θεωρία της δικαιοσύνης (Equity Theory) : Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, ο εργαζόμενος συγκρίνει αυτά που συνεισφέρει στην επιχείρηση, μέσω της εργασιακής του σχέσης με αυτά που απολαμβάνει. Αυτά που συνεισφέρει μπορεί να είναι ο χρόνος του, τα προσόντα του, τα αποτελέσματά του, η συνέπεια, η δέσμευσή του, η προσπάθειά του κ.τ.λ. Αυτό που απολαμβάνει μπορεί να είναι επίσης οτιδήποτε έχει αξία γι'αυτόν, όπως οικονομικές αμοιβές, σιγουριά απασχόλησης, συνθήκες εργασία, προοπτικές καριέρας κ.τ.λ. Από τη σύγκριση αυτή, το άτομο αυτό μπορεί να αισθανθεί αίσθημα δικαιοσύνης (όταν όσα προσφέρει είναι ανάλογα των όσων λαμβάνει), ή αίσθημα αδικίας (όταν προσφέρει περισσότερα από όσα λαμβάνει) .

Εκτός όμως από αυτή τη σύγκριση, ο εργαζόμενος συγκρίνει τη δική του σχέση προσφοράς απολαβών με τις αντίστοιχες σχέσεις άλλων εργαζομένων, σε αναλογία με τη δική του περίπτωση, μέσα και έξω από την επιχείρηση. Από τη σύγκριση αυτή επίσης προκύπτει αίσθημα δικαίου ή αδικίας. Η πρακτική συνέπεια από αυτή τη θεωρία για το σύστημα αμοιβών είναι ότι οι οικονομικές αμοιβές θα πρέπει να γίνονται αντιληπτές ως δίκαιες, τόσο ως προς τα όσα προσφέρει ο εργαζόμενος όσο και ως προς τη σχέση τους με την αμοιβή των άλλων εργαζομένων εντός και εκτός της επιχείρησης (εσωτερική και εξωτερική δικαιοσύνη) .

Θεωρία των προσδοκιών (Expectancy Theory) : Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, η διάθεση του ατόμου για απόδοση εξαρτάται από την προσδοκία του σε ότι αφορά τη σχέση μεταξύ προσπάθειας, απόδοσης, αμοιβής. Αν το άτομο πιστεύει ότι αν προσπαθήσει θα αποδώσει, και αν αποδώσει θα ανταμειφθεί ανάλογα, τότε η προσδοκία είναι θετική και αυξάνει τη διάθεση του ατόμου για απόδοση. Αν αντίθετα το άτομο πιστεύει ότι η απόδοσή του είναι ανεξάρτητη της προσπάθειάς του ή ότι οι αμοιβές του είναι ανεξάρτητες της προσπάθειάς και της απόδοσής του, τότε δεν δημιουργείται καμία διάθεση-παρακίνηση για απόδοση. Αυτή η θεωρία ουσιαστικά

υπογραμμίζει την αναγκαιότητα της σύνδεσης των αμοιβών με την απόδοση του εργαζομένου .

Η θεωρία Διατήρησης/Κινήτρων του Herzberg : Σύμφωνα με τη θεωρία του Herzberg, οι εργασιακοί παράγοντες που προσδιορίζουν την παρακίνηση του εργαζομένου για απόδοση είναι δύο κατηγοριών. Η πρώτη κατηγορία που ο Herzberg ονομάζει παράγοντες διατήρησης, όταν δε βρίσκονται σε ικανοποιητικό επίπεδο, δημιουργούν δυσαρέσκεια στον εργαζόμενο και κατά συνέπεια δεν υπάρχει η παραμικρή διάθεση για απόδοση. Αντίθετα, όταν αυτοί οι παράγοντες βρίσκονται σε υψηλό επίπεδο, τότε το μόνο που καταφέρνουν είναι να εξαλείψουν τη δυσαρέσκεια. Δε δημιουργούν δηλαδή παρακίνηση. Έτσι ο εργαζόμενος διατηρεί την απόδοσή του σε ένα ανεκτό επίπεδο απόδοσης, αλλά δεν αισθάνεται παρακίνηση για να αποδώσει το μέγιστο που δύναται. Τέτοιοι παράγοντες είναι οι σταθερές αμοιβές, οι συνθήκες εργασίας, οι πολιτικές της επιχείρησης, οι τρόποι εποπτείας κ.τ.λ.

Παρακίνηση στους εργαζόμενους δημιουργεί η δεύτερη κατηγορία παραγόντων που ο Herzberg ονομάζει παράγοντες-κίνητρα. Τέτοιοι παράγοντες είναι η αναγνώριση, το αίσθημα επιτυχίας, η ευθύνη και η συμμετοχή, το ενδιαφέρον του περιεχομένου εργασίας, οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης κ.τ.λ.

Σύμφωνα με τη θεωρία του Herzberg, οι σταθερές οικονομικές αμοιβές, δηλαδή ο μισθός, πρέπει να βρίσκεται σε τέτοιο επίπεδο ώστε να μη δημιουργεί στους εργαζόμενους δυσαρέσκεια. Ασφαλώς το επίπεδο αυτό είναι υποκειμενικό για κάθε εργαζόμενο. Εκτός όμως αυτού η παρακίνηση του εργαζομένου μπορεί να επιτευχθεί μέσω οικονομικών κινήτρων, τα οποία όμως προσφέρονται ως μέσα-σύμβολα αναγνώρισης και επιτυχίας .

3.5. Η Έννοια του Δίκαιου Μισθού

Στο χώρο των κοινωνικών προβλημάτων τοποθετείται και το πρόβλημα του δίκαιου μισθού των εργαζομένων, το οποίο εμφανίζεται πιο έντονα μέσα στον επιχειρησιακό χώρο. Το πρόβλημα του δίκαιου μισθού είναι πολύπλοκο και δυσχερές, διότι κάθε ομάδα ή άτομο βλέπει το «δίκαιο» από τη δική του άποψη, ενώ κάτι που είναι δίκαιο σήμερα μπορεί αύριο να είναι άδικο ή λιγότερο δίκαιο.

Το αίσθημα του δίκαιου μισθού δεν διαμορφώνεται από το μέγεθος της αμοιβής αλλά από το είδος και το μέγεθος των αναγκών. Οι αποκλίσεις λοιπόν που υπάρχουν στις απόψεις κατά το χαρακτηρισμό ενός δίκαιου ή άδικου μισθού προκύπτουν από τον αριθμό των αναγκών που θεωρεί κάθε άτομο ή κάθε ομάδα ατόμων ότι θα πρέπει να ικανοποιήσει ο δεδομένος μισθός. Ο μισθός, ανάλογα με το πόσο δίκαιος είναι, προσδιορίζει τη συμπεριφορά του εργαζόμενου και επηρεάζει το κλίμα εργασίας και τις σχέσεις μεταξύ εργατικού δυναμικού και εργοδοσίας στον επιχειρησιακό χώρο. Είναι δε απ' τα κυριότερα μέσα επηρεασμού της συμπεριφοράς του ατόμου στον εργασιακό χώρο. Όσο πιο δίκαιος θεωρείται ο μισθός τόσο πιο λίγες είναι οι κοινωνικές συγκρούσεις μεταξύ εργαζομένων και επιχειρήσεων. Όταν όμως το αίσθημα του άδικου είναι έντονο ανάμεσα στους εργαζόμενους, τότε οι κοινωνικές συγκρούσεις στον επιχειρησιακό χώρο είναι αναπόφευκτες.

Αντικειμενικά δίκαιη αμοιβή είναι εκείνη που είναι ταυτόχρονα δίκαιη, τόσο για την επιχείρηση όσο και για τον εργαζόμενο. Η αμοιβή μπορεί να είναι δίκαιη ως προς το εξωτερικό ή το εσωτερικό της επιχείρησης. **Εξωτερικά δίκαιη** θεωρείται η αμοιβή που δεν διαφέρει πολύ μεταξύ επιχειρήσεων που λειτουργούν στον ίδιο γεωγραφικό χώρο και δραστηριοποιούνται σε ανάλογο τομέα. Για την εξασφάλιση αυτής της δικαιοσύνης πολλές επιχειρήσεις συμβουλευονται τις «Έρευνες Αμοιβών» που διεξάγονται από Γραφεία Συμβούλων και που περιέχουν ανώνυμα στοιχεία σχετικά με τις αμοιβές και τις παροχές σε διάφορες θέσεις εργασίας και κλάδους. Μία επιχείρηση μπορεί να αγοράσει μία Έρευνα Αμοιβών και να συγκρίνει τις αμοιβές της με αυτές των άλλων πριν αποφασίσει για την πολιτική που θα ακολουθήσει σε θέματα αμοιβών.

Εσωτερικά δίκαιη αμοιβή για κάθε εργαζόμενο είναι εκείνη που εξατομικεύεται βάσει προσόντων, ικανοτήτων προσφοράς, συμπεριφοράς και αποδόσεως του κάθε εργαζομένου.

Ένα άλλο στοιχείο που διαμορφώνει το δίκαιο μισθό είναι η αξία της εργασίας που προσφέρει ο κάθε εργαζόμενος ή κάθε ομάδα και η συμβολή της στην ολοκλήρωση των εταιρικών στόχων. Αλλά η αξία της προσφερόμενης εργασίας κάνει το πρόβλημα ακόμα δυσκολότερο καθώς δεν υπάρχει απόλυτη ταύτιση εργαζομένων όσον αφορά την αξία της εργασίας που παρέχει ο καθένας ξεχωριστά. Οι δυσκολίες που σχετίζονται με τον καθορισμό της δίκαιης αμοιβής προέρχονται από το γεγονός ότι είναι δύσκολο να γίνουν αντικειμενικές εκτιμήσεις ως προς την πραγματική αξία της προσφερόμενης εργασίας των εργαζομένων.

3.6. Η Εξέλιξη των Συστημάτων Αμοιβών

Κλείνοντας το κεφάλαιο των συστημάτων αμοιβών θα ήταν σκόπιμο να αναφερθούμε στην εξέλιξη αυτών μέσα στο χρόνο. Όπως καταλαβαίνουμε, με βάση τα παραπάνω, η ανάγκη για την εύρεση ενός συστήματος αμοιβών το οποίο θα ήταν αποδεκτό από την πλειοψηφία των εργαζομένων έγινε επιτακτική ανάγκη ακόμη και στις πρώτες επιχειρήσεις που ιδρύθηκαν, ακόμη και αν αυτές είχαν τεράστιες διαφορές σε όλα τα επίπεδα με τις επιχειρήσεις που υπάρχουν σήμερα. Παράλληλα όμως με την εξέλιξη των επιχειρήσεων μέσα στο χρόνο και τα συστήματα αμοιβών, πριν αποκτήσουν τη μορφή με την οποία είναι γνωστά στις μέρες μας, πέρασαν από μια σειρά ανακατατάξεων, αλλαγών και προσαρμογών, οι οποίες είχαν άλλοτε σκοπό την εξυπηρέτηση συμφερόντων είτε της διοίκησης είτε των εργαζομένων, άλλοτε όμως προωθούσαν τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη. Παρακάτω θα δούμε εν συντομία τα στάδια της εξέλιξης των συστημάτων αμοιβών, σε παγκόσμιο επίπεδο .

Συμφωνία με τον εργοδότη .

Όταν οι περισσότερες επιχειρήσεις ήταν μικρές, ο εργοδότης αποφάσιζε για τον καθορισμό της αμοιβής του κάθε υπαλλήλου, οι εργαζόμενοι πήγαιναν στη δουλειά τους, και αν όλα πήγαιναν καλά η επιχείρηση ευημερούσε. Ο εργοδότης και ο υπάλληλος προσδιόριζαν ποια θα ήταν μια δίκαιη και σωστή αντιστοιχία ανάμεσα στις ανάγκες της επιχείρησης και την εργασία και το ταλέντο του ατόμου. Το επίπεδο της αμοιβής καθοριζόταν από το τι ζητούσε το άτομο για να εργαστεί στην επιχείρηση και

το τι ήταν σε θέση να πληρώσει η επιχείρηση. Οι μετρήσεις της παραγωγικότητας ήταν βασισμένες στην κρίση του εργοδότη, όπως επίσης και οι αυξήσεις στους μισθούς .

Αυτή η πρακτική λειτουργούσε καλά μέχρι που οι υπάλληλοι άρχισαν να μιλούν μεταξύ τους για την αμοιβή. Όταν συνέκριναν τα επίπεδα των αμοιβών (άνθρωποι που εκτελούσαν την ίδια βασική λειτουργία λάμβαναν, μερικές φορές εντελώς διαφορετικές αμοιβές) υπήρχαν πολύ συχνά αντιπαράθεσεις οι οποίες μόνο καλό δεν έκαναν στην επιχείρηση καθώς αυτό χαλούσε την ομαλή της λειτουργία. Η αμοιβή ήταν πολύ σημαντικό θέμα πολιτικής μέσα στον οργανισμό και ελάττωνε την δέσμευση που ένιωθαν οι εργαζόμενοι προς την επιχείρηση .

Αμοιβή Βάσει της Αξίας της Εργασίας

Αυτό το χάος έδωσε ώθηση στην ανάγκη να καθιερωθεί ένα σύστημα αμοιβών που να βασίζεται στο βαθμό υπευθυνότητας του υπαλλήλου και στην αξία της δουλειάς του μέσα στον οργανισμό, που όπως αναφέραμε και παραπάνω, ονομάζεται «αμοιβή βάση της αξίας της θέσης». Κατά τη διάρκεια αυτού του σταδίου, οι επιχειρήσεις προσπάθησαν να οργανώσουν ορθολογικά τα επίπεδα αμοιβών βασιζόμενες σε κάποιους παράγοντες μέσα από την επιχείρηση αλλά και βασιζόμενες σε εξωτερικές πληροφορίες της αγοράς για εργασίες παρομοίου επιπέδου ευθυνών. Έπειτα καθορίζονταν συστήματα διοίκησης των μισθών που βοηθούσαν στη αξιολόγηση της εργασίας και τις αλλαγές στο μισθό. Υπήρχε ένα ελάχιστο χρηματικό ποσό για υποκινητικούς λόγους επιπλέον των βασικών μισθών .

Ενώ το σύστημα λειτουργούσε καλά όσον αφορά τον έλεγχο, το κόστος της μισθοδοσίας δημιουργούσε άλλα προβλήματα. Το σημαντικότερο θέμα ήταν ότι ο οργανισμός ξόδευε πολλά χρήματα σε αυξήσεις αμοιβών χωρίς να γνωρίζει αν υπήρχε απόδοση που να δικαιολογεί αυτές τις αυξήσεις. Τα στελέχη ένιωθαν ότι έπρεπε να προσφέρουν υψηλές μισθολογικές αυξήσεις σε αυτούς που είχαν υψηλή αποδοτικότητα ώστε αυτοί να έχουν ένα κίνητρο να διατηρήσουν αυτή την αποδοτικότητά τους. Παρόλα αυτά δεν έγινε δυνατό να οδηγήσει αυτή η διαδικασία σε απευθείας σύνδεση της αμοιβής με την απόδοση .

Αμοιβή για απόδοση .

Η φιλοσοφία της αμοιβής βάση της απόδοσης προέκυψε σαν μια απάντηση στο πρόβλημα της απευθείας σύνδεσης της αμοιβής με την απόδοση. Ο πρωταρχικός σκοπός αυτής της διαδικασίας ήταν να εξασφαλίσει ότι αυτοί που έδειχναν υψηλή απόδοση λάμβαναν τους υψηλότερους μισθούς. Αυτή η διαδικασία υπέθετε ότι όλοι οι μισθοί ξεκινούσαν από μηδενική βάση και από κει και πέρα προσπαθούσε να κατανείμει τις αμοιβές σε εκείνους που ξεχώριζαν από τους υπόλοιπους. Στηρίζονταν στη λογική ότι η επιχείρηση προσφέροντας υψηλούς μισθούς τους έχοντας καλή επίδοση, είχε τη δυνατότητα να τους διατηρήσει υποκειμενικούς και πιστούς σε αυτήν. Η φιλοσοφία αυτή εξελίχθηκε μέσα στο χρόνο εξαλείφοντας όσο το δυνατόν περισσότερες από τις αδυναμίες που είχε και με κάποιες παραλλαγές χρησιμοποιείται, ακόμη και στις μέρες μας, σε κάποιες επιχειρήσεις .

Νέα γενιά στα Συστήματα Αμοιβών.

Η νέα γενιά συστημάτων αμοιβών εκφράζει μια διαφορετική άποψη για το πώς χρησιμοποιούμε και αντιλαμβανόμαστε τα συστήματα αμοιβών. Η νέα φιλοσοφία χρησιμοποιεί ένα ευρύ φάσμα μισθολογικών συστημάτων μέσα στον οργανισμό. Τα στελέχη εκπαιδεύονται στην κατανόηση του τρόπου δημιουργίας των συνθηκών για θετική ενδυνάμωση των υφισταμένων τους μέσα από την αξιολόγηση και επαναπληρόφρηση τους σχετικά με την απόδοσή τους καθώς και στην αποτελεσματική χρήση πολλαπλών παραγόντων υποκίνησης. Έτσι τα συστήματα αμοιβών εξατομικεύονται, με την έννοια ότι τα άτομα καταλαβαίνουν όχι μόνο τι πρέπει να κάνουν αλλά και πόσο καλά το κάνουν. Οι αμοιβές είναι ανάλογες της προόδου τους, αλλά επίσης τείνουν να διαφοροποιούνται ανάλογα με το τι είναι σημαντικό για τα άτομα και την επιχείρηση. Τα συστήματα αμοιβών της επόμενης γενιάς θα προσφέρουν ευεξία προσαρμογής στις προσωπικές ανάγκες του καθενός, δίνοντας σε όλους τη δυνατότητα συμμετοχής. Θα ενθαρρύνουν τις συμπεριφορές που δίνουν τη δυνατότητα στην επιχείρηση να πετύχει τους στόχους της, και ταυτόχρονα θα κάνουν τα άτομα να αισθάνονται ότι εκτιμώνται για τη συνεισφορά τους. Σήμερα μιλάμε για πακέτα αποδοχών που περιλαμβάνουν εκτός από το βασικό μισθό και μεταβλητές αμοιβές που βασίζονται στην απόδοση του ατόμου ή της επιχείρησης και για ένα σύνολο παροχών και επιδομάτων που καλύπτουν διάφορες ανάγκες των εργαζομένων.

4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

4.1. Οι Αμοιβές και οι Εργασιακές Σχέσεις του Σήμερα

Οι 14 κύριες ρυθμίσεις των εργασιακών θεμάτων από τα μνημόνια περιλαμβάνουν τα εξής:

- 1). Μείωση κατά 22% του κατώτατου μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Η μείωση για τους νέους κάτω των 25 ετών θα είναι 32%.
- 2). Παγώνουν οι αυξήσεις μισθών για όσο διάστημα διαρκεί το συγκεκριμένο πρόγραμμα, ενώ παγώνουν και οι ωριμάνσεις ώσπου να πέσει η ανεργία κάτω από το 10%.
- 3) Επιμήκυνση του χρόνου μετατροπής μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου από 18 σε 36 μήνες .
- 4) Κατάργηση στην πράξη των αμειβόμενων υπερωριών μέσω της εφαρμογής του ελαστικού ωραρίου σε ατομική και όχι σε συλλογική βάση.
- 5) Η μέγιστη διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι τα τρία χρόνια. Οι ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις λήγουν το αργότερο μέσα σε έναν χρόνο.
- 6) Ο χρόνος της μετενέργειας πέφτει από τους έξι στους τρεις μήνες.
- 7) Μετά τη λήξη της μετενέργειας και αν δεν υπάρξει νέα συλλογική σύμβαση, ως βάση υπολογισμού θεωρείται ο βασικός μισθός της συλλογικής σύμβασης. Πηγές του υπουργείου Εργασίας διαβεβαίωναν πως πρόκειται για τον μισθό της κλαδικής σύμβασης και όχι της εθνικής συλλογικής.
- 8) Τα μόνα επιδόματα που διατηρούνται είναι τα θέσης, παιδιών, εκπαίδευσης και επικινδυνότητας.
- 9) Η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας καταργείται και πλέον θα απαιτείται η σύμφωνη γνώμη και των δύο πλευρών (εργοδοτών και εργαζομένων).
- 10) Περικόπτονται τα κοινωνικά επιδόματα και καθιερώνονται εισοδηματικά κριτήρια για τη χορήγησή τους.
- 11) Μονιμότητα ΔΕΚΟ. Καταργείται η μονιμότητα σε όλες τις ΔΕΚΟ και τις τράπεζες
- 12) Δραστηριοποίηση των νέων ελεγκτικών μηχανισμών του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) και on-line σύνδεση με ΙΚΑ- ΟΑΕΔ και νέες υποχρεώσεις των εργοδοτών έναντι των ελεγκτικών μηχανισμών

13) Αλλαγές στα πρόστιμα των επιχειρήσεων

14) Αλλαγές και μείωση των συντάξεων.

ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΠΟ ΤΟ ΤΡΙΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ

Πώς διαμορφώνονται οι μεικτές αποδοχές:

Για τον άγαμο χωρίς προϋπηρεσία στα 586,08 ευρώ από 751,39 ευρώ, με 1 τριετία στα 634,91 ευρώ από 813,99 ευρώ, με 2 τριετίες 692,63 ευρώ από 887,99 ευρώ και με 3 τριετίες στα 750,35 ευρώ από 961,99 ευρώ.

Για τον έγγαμο χωρίς προϋπηρεσία 644,70 από 826,54 ευρώ, με 1 τριετία στα 693,52 ευρώ από 889,13 ευρώ, με 2 τριετίες 751,24 ευρώ από 963,13 ευρώ και με 3 τριετίες στα 808,96 ευρώ από 1.037,13 ευρώ.

Για το νεοπροσλαμβανόμενο, ηλικίας έως 25 ετών ο πρώτος μεικτός μισθός είναι στα 510,94 ευρώ, έναντι 751,39 ευρώ, για πλήρη απασχόληση.

Η πρόσληψη νέων με το συγκεκριμένο μισθό δεν έχει περιορισμούς, δηλ. μπορεί να γίνεται ακόμη κι αν προηγούνται απολύσεις ή και σε υποκατάσταση παλαιότερων (και ακριβότερων) εργαζομένων.

Πίνακας 4.1.

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	26,18	0,00	2,62	26,18	28,80
3-6	26,18	1,31	2,62	27,49	30,11
6-9	26,18	2,62	2,62	28,80	31,42
9-12	26,18	3,93	2,62	30,11	32,73
12-15	26,18	5,24	2,62	31,42	34,04

15-18	26,18	6,55	2,62	32,73	35,35
15-18	26,18	6,55	2,62	32,73	35,35
18-ΑΝΩ	26,18	7,85	2,62	34,03	36,65

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΑΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	586,08	0,00	58,61	586,08	644,69
3-6	586,08	58,61	58,61	644,69	703,30
6-9	586,08	117,22	58,61	703,30	761,91
9-ΑΝΩ	586,08	175,82	58,61	761,90	820,51

Ως προϋπηρεσία νοείται, κάθε υπηρεσία διανυθείσα από το μισθωτό σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα για τους εργατοτεχνίτες, για δε τους υπαλλήλους σε θέση παρεμφερή και ανάλογο, μετά τη συμπλήρωση του δεκάτου ογδού (18ου) ή του δεκάτου ενάτου (19ου) έτους της ηλικίας τους, αντίστοιχα.

Πινάκας 4.2.

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΑΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	22,83	0,00	2,28	22,83	25,11
3-6	22,83	1,14	2,28	23,97	26,25

6-ΑΝΩ	22,83	2,28	2,28	25,11	27,39
-------	-------	------	------	-------	-------

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΟ 14/2/2012	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΑΕΤΙΩΝ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012	ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012
0-3	510,95	0,00	51,10	510,95	562,05
3-ΑΝΩ	510,95	51,10	51,10	562,05	613,15

γ. Τα ανωτέρω νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων αποτελούν τα κατώτατα όρια και οποιαδήποτε άλλη συμφωνία που υπολείπεται αυτών είναι αυτοδικαίως άκυρη και οι παραβάτες εργοδότες υφίστανται τις κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του Ν.3996/2011 .

Έτσι για τους ήδη εργαζόμενους, εξακολουθούν να ισχύουν οι κανονιστικοί όροι που αφορούν το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον προβλέπονταν. Επειδή η συγκεκριμένη προσαρμογή ορίζεται από το νόμο, δεν απαιτείται σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οποιοδήποτε άλλο επίδομα που προβλέπεται παύει να ισχύει.

Οι όροι του προηγούμενου εδαφίου που διατηρούνται (βασικός μισθός ή ημερομίσθιο, τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας) παραμένουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από τους όρους νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Με τη νέα συλλογική σύμβαση εργασίας τα μέρη μπορούν να διαπραγματευτούν και όρους πέραν των ανωτέρω.

Όσον αφορά τη σύναψη νέας ή τροποποιημένης ατομικής σύμβασης εργασίας, εργοδότες και εργαζόμενοι μπορούν να συμφωνήσουν αμοιβές τουλάχιστον στο ύψος των μισθών και ημερομισθίων της παρ. 1α του άρθρου 1 της παρούσης εγκυκλίου.

Ως «επίδομα ωρίμανσης» νοούνται τα επιδόματα που καταβάλλονται για το σύνολο του χρόνου υπηρεσίας του εργαζομένου, που έχει διανυθεί στον ίδιο ή άλλο εργοδότη, δηλαδή της κάθε μισθολογικής κλίμακας (μονοετής, διετής, τριετής κτλ).

Ως «επίδομα σπουδών», νοείται το αντίστοιχο επίδομα που χορηγείται με βάση τους τίτλους σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, επαγγελματικής εκπαίδευσης, ημεδαπών ή μη εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ή σχολών.

Ως «επίδομα επικινδύνου εργασίας» νοούνται τα επιδόματα που χορηγούνται λόγω των συνθηκών εργασίας, που συνεπάγονται κίνδυνο για την σωματική ακεραιότητα και τη ζωή του εργαζομένου

Ο νέος Νόμος των εργασιακών σχέσεων

ΤΟ ΥΠΟΥΡΓΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ Έχοντας υπόψη: 1. Την παράγραφο 6 του άρθρου 1 του ν.4046/2012 (Α΄28). **Αποφασίζει:**

Άρθρο 1

1. Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, μειώνονται κατά 22%.

2. Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής μειώνονται κατά 32% τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, για νέους, ηλικίας κάτω των 25 ετών. Τα μειωμένα κατά 32% κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν και για τους μαθητευόμενους της παρ. 9 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α΄115). Η παρ. 8 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010, το άρθρο 43 του ν.

3986/2011(Α΄152) καθώς και κάθε άλλη ρύθμιση που είναι αντίθετη με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής, καταργούνται.

3. Η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

4. Συμφωνίες των μερών που υπολείπονται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, είναι αυτοδικαίως άκυρες ως προς τον όρο αυτό.

Άρθρο 2

1. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη.

2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14-2-2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14-2-2013.

3. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που την 14-2-2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν

νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990 (Α'27).

4. Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του ν. 4046/2012. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν

έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις

Εργασίας που έληξαν ή καταγγέθηκαν. Οι όροι του προηγούμενου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης. Κάθε άλλο προβλεπόμενο σ' αυτές επίδομα παύει αμέσως να ισχύει. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των

εργαζομένων.

5. Οι διατάξεις των παραγράφων 1, 4 και 5 του άρθρου 9 του ν.1876/1990 (Α'27) παύουν να ισχύουν.

6. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν και για τις διαιτητικές Αποφάσεις.

Άρθρο 3

1. Από 14-2-2012 η προσφυγή στη διαιτησία, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών. Η παράγραφος 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν.3899/2010 (Α'212), παύει να ισχύει.

Η παράγραφος 8 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν.3899/2010 (Α'212) εξακολουθεί να ισχύει.

2. Η σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 16 του ν.1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου, και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτήν κανένα άλλο ζήτημα αλλά ούτε και ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή διαιτητικών Αποφάσεων.

3. Μεταξύ των στοιχείων, που σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 16 του ν.1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, λαμβάνει υπόψη του ο διαιτητής ή η Επιτροπή διαιτησίας, περιλαμβάνονται και οικονομικά και

χρηματοοικονομικά στοιχεία, που συγκεντρώθηκαν κατά την διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως οι οικονομικές συνθήκες, η πρόοδος στην μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας και η παραγωγική δραστηριότητα στον επαγγελματικό κλάδο που σχετίζεται με την διαφορά.

4. Προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον ΟΜΕ και μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί διαιτητική απόφαση, αν μεν έχουν κατατεθεί μονομερώς δεν συζητούνται και τίθενται στο αρχείο, ενώ αν έχουν κατατεθεί με κοινή συμφωνία των μερών κρίνονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παραγράφους 2 και 3 του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 4

Από 14-2-2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Άρθρο 5

1. Από 14-2-2012 συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, νοούνται ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σε περίπτωση λύσης αυτών εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν.2112/1920, όπως ισχύει. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν.1256/1982 (Α'65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν.1892/1990 (Α'101).

2. Από την 14.2.2012 διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων, καθώς και όροι Συλλογικών Συμβάσεων και διαιτητικών Αποφάσεων, Κανονισμών Εργασίας, Οργανισμών Προσωπικού και αποφάσεων διοίκησης επιχειρήσεων, που θεσπίζουν όρους που υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας ή/και προβλέπουν την εφαρμογή, αναλογική ή ευθεία, διατάξεων του Κώδικα περί δημοσίων Υπαλλήλων, καταργούνται. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο

δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν.1256/1982 (Α'65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν.1892/1990 (Α'101).

Ανάλυση των μέτρων και οι επιπτώσεις τους στην αγορά εργασίας

Την εξαθλίωση της αμοιβής της εργασίας ως και 50% και η κατακρήμνιση της πυραμίδας των συλλογικών συμβάσεων επιφέρουν τα σκληρότερα μέτρα που ελήφθησαν στη χώρα μας την τελευταία πεντηκονταετία.

Με τα μέτρα αυτά οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι χάνουν τρεις μισθούς ετησίως, οι αμειβόμενοι με κλαδικές συμβάσεις θα απολέσουν ως και τον μισό μηνιαίο μισθό τους, ενώ το εργατικό δίκαιο για τις συλλογικές συμβάσεις επανέρχεται στη δεκαετία του 1950.

Με την εφαρμογή των μέτρων επέρχεται άμεσα η ανατροπή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ενώ σε 15 μήνες το αργότερο ανατρέπεται και το σύνολο των κλαδικών συμβάσεων, συμπιέζοντας τους μισθούς προς τα κατώτατα όρια.

Οι συμβάσεις περίπου 2 εκατομμυρίων εργαζομένων βρίσκονται στον αέρα, καθώς οι κλαδικές συμβάσεις τους είτε έχουν λήξει είτε θα λήξουν «υποχρεωτικά» σε ένα έτος και θα εξαναγκαστούν να επαναδιαπραγματευθούν σε ατομικό επίπεδο ή επιχειρησιακό επίπεδο τη μείωση των αμοιβών τους στα όρια των κατώτατων μισθών. (www.tax-profit.gr)

4.2. Οι Αμοιβές και Όλες οι Εργασιακές Σχέσεις στο Δεύτερο Πρόγραμμα Δημοσιονομικής Προσαρμογής

Στο παρακάτω πίνακα μπορεί να βρείτε πως διαμορφώνονται οι μισθοί και τα ημερομίσθια το 2011 και το 2012 με βάση την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που υπογράφουν ΓΣΕΕ και εργοδότες και προβλέπει αυξήσεις σε τρεις δόσεις από 1/7/2011 αύξηση 1,50%, από 1/7/2012 αύξηση 1,7%

(Σημείωση αυτά τα ποσά αφορούν μισθούς και ημερομίσθια ασφαλείας και κανείς δεν μπορεί να αμείβεται ή να ασφαρίζεται με χαμηλότερα από αυτά τα ποσά)

Πίνακας 4.3. Πώς διαμορφώνονται τα κατώτατα όρια αμοιβών στον ιδιωτικό τομέα

ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΙ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ				
	2010	ΑΥΞΗΣΗ (%)	1/7/2011	ΑΥΞΗΣΗ (%)	1/7/2012
Ημερομίσθιος άγαμος					
χωρίς προϋπηρεσία	33,04	1,5	33,54	1,7	34,11
1 τριετία	34,25	1,5	34,76	1,7	35,35
2 τριετίες	35,89	1,5	36,43	1,7	37,05
3 τριετίες	37,51	1,5	38,07	1,7	38,72
4 τριετίες	39,15	1,5	39,74	1,7	40,41
5 τριετίες	40,78	1,5	41,39	1,7	42,10
6 τριετίες	42,43	1,5	43,07	1,7	43,80
Ημερομίσθιος έγγαμος					
χωρίς προϋπηρεσία	36,34	1,5	36,89	1,7	37,51
1 τριετία	37,56	1,5	38,12	1,7	38,77
2 τριετίες	39,20	1,5	39,79	1,7	40,46
3 τριετίες	40,82	1,5	41,13	1,7	42,14
4 τριετίες	42,46	1,5	43,10	1,7	43,83
5 τριετίες	44,09	1,5	44,75	1,7	45,51
6 τριετίες	45,74	1,5	46,43	1,7	47,22
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ					
Υπάλληλος άγαμος					
χωρίς προϋπηρεσία	739,56	1,5	750,65	1,7	763,41
1 τριετία	801,17	1,5	813,19	1,7	827,01
2 τριετίες	874,01	1,5	887,12	1,7	902,20
3 τριετίες	946,84	1,5	961,04	1,7	977,38
Υπάλληλος έγγαμος					
χωρίς προϋπηρεσία	813,52	1,5	825,72	1,7	839,76
1 τριετία	875,13	1,5	888,26	1,7	903,36
2 τριετίες	947,96	1,5	962,18	1,7	978,54
3 τριετίες	1.020,80	1,5	1.036,11	1,7	1.053,73

4.3. Οι Αμοιβές και Όλες οι Εργασιακές Σχέσεις στο Πρώτο Πρόγραμμα Δημοσιονομικής Προσαρμογής

Σε αυτή την ενότητα που αποτελεί κομμάτι των εργασιακών σχέσεων συμβάσεων καλούμαστε να δείξουμε περιληπτικά των τρόπο διαμόρφωσης των συστημάτων αμοιβών που ίσχυαν από το 2008 έως τα μέσα του 2012 δηλαδή πριν την ψήφιση του νέου νομοσχεδίου των εργασιακών σχέσεων που περιλαμβάνει το δεύτερο πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής. Οι

κατηγορίες που θα αναλύσουμε είναι το ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών αλλά και τους μισθούς των υπαλλήλων.

Στο παρακάτω πίνακα μπορεί να βρείτε πως διαμορφώνονται οι μισθοί και τα ημερομίσθια το 2008 και το 2009 με βάση την Εθνική Συλλογική Συμβαση Εργασίας που υπογράφουν ΓΣΕΕ και εργοδότες και προβλέπει αυξήσεις σε τρεις δόσεις από 1/1/2008 αύξηση 3,45%, από 1/9/2008 αύξηση 3% και από 1/5/2009 ποσοστό αύξησης 5.5%.

(Σημείωση αυτά τα ποσά αφορούν μισθούς και ημερομίσθια ασφαλείας και κανείς δεν μπορεί να αμείβεται ή να ασφαρίζεται με χαμηλότερα από αυτά τα ποσά)

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4. ΑΠΟΔΟΧΩΝ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2008-2009

ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΙ	31.12.2007	ποσοστό αύξησης	1.1.2008	ποσοστό αύξησης	1.9.2008	ποσοστό αύξησης	1.5.2009
Ημερομίσθιος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	29,39	3,45	30,40	3,00	31,32	5,50	33,04
Ημερομίσθιος άγαμος 1 τριετία	30,47	3,45	31,52	3,00	32,47	5,50	34,25
Ημερομίσθιος άγαμος 2 τριετία	31,93	3,45	33,03	3,00	34,02	5,50	35,89
Ημερομίσθιος άγαμος 3 τριετία	33,37	3,45	34,52	3,00	35,56	5,50	37,51
Ημερομίσθιος άγαμος 4 τριετία	34,83	3,45	36,03	3,00	37,11	5,50	39,15
Ημερομίσθιος άγαμος 5 τριετία	36,28	3,45	37,53	3,00	38,66	5,50	40,78
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετία		3,45	39,05	3,00	40,22	5,50	42,43
Ημερομίσθιος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	32,33	3,45	33,45	3,00	34,45	5,50	36,34
Ημερομίσθιος έγγαμος 1 τριετία	33,41	3,45	34,56	3,00	35,60	5,50	37,56
Ημερομίσθιος έγγαμος 2 τριετία	34,87	3,45	36,07	3,00	37,16	5,50	39,20
Ημερομίσθιος έγγαμος 3 τριετία	36,31	3,45	37,56	3,00	38,69	5,50	40,82

Ημερομίσθιος έγγαμος τριετία 4	37,77	3,45	39,07	3,00	40,25	5,50	42,46
Ημερομίσθιος έγγαμος τριετία 5	39,22	3,45	40,57	3,00	41,79	5,50	44,09
Ημερομίσθιος άγαμος 6 τριετία			42,09	3,00	43,35	5,50	45,74
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	31.12.2007	Ποσοστό αύξησης	1.1.2008	Ποσοστό αύξησης	1.9.2008	Ποσοστό αύξησης	1.5.2009
Υπάλληλος άγαμος χωρίς προϋπηρεσία	657,89	3,45	680,59	3	701,00	5,5	739,56
Υπάλληλος άγαμος 1 τριετία	712,7	3,45	737,29	3	759,41	5,5	801,17
Υπάλληλος άγαμος 2 τριετία	777,49	3,45	804,31	3	828,44	5,5	874,01
Υπάλληλος άγαμος 3 τριετία	842,28	3,45	871,34	3	897,48	5,5	946,84
Υπάλληλος έγγαμος χωρίς προϋπηρεσία	723,68	3,45	748,65	3	771,11	5,5	813,52
Υπάλληλος έγγαμος τριετία 1	778,49	3,45	805,35	3	829,51	5,5	875,13
Υπάλληλος έγγαμος τριετία 2	843,28	3,45	872,37	3	898,54	5,5	947,96
Υπάλληλος έγγαμος τριετία 3	908,07	3,45	939,40	3	967,58	5,5	1020,80

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η αντίληψη των ανθρώπων για την αμοιβή τους επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο συμπεριφοράς τους. Η επίδραση αυτή, όμως, είναι διαφορετική για κάθε άνθρωπο. Αυτό είναι πολύ φυσικό, αφού το πώς αντιλαμβανόμαστε την αμοιβή μας συνδέεται άρρηκτα με την οπτική μας γωνία και συγκεκριμένα εξαρτάται από το αν είμαστε ένα απλό μέλος της κοινωνίας, αν είμαστε μέτοχος, υπάλληλος ή manager.

Εύκολα, λοιπόν, συμπεραίνουμε πόσο σημαντικό είναι για μια επιχείρηση να έχει ένα αποτελεσματικό σύστημα αμοιβών. Στόχος, είναι η δημιουργία ενός συστήματος δίκαιου και ορθολογικού που θα παρακινεί τους εργαζομένους να δίνουν το μέγιστο των ικανοτήτων τους.

Το πρώτο βήμα για τον σχεδιασμό ενός αποτελεσματικού συστήματος αμοιβών είναι η ανάλυση της θέσης εργασίας, μετά ακολουθεί η περιγραφή της θέσης, η αξιολόγηση και τέλος η ιεράρχησή της με βάση το περιεχόμενο και τη σχετική της αξία στην εσωτερική δομή της επιχείρησης. Εφόσον έχουν προηγηθεί όλες οι παραπάνω διαδικασίες μπορούμε να σχεδιάσουμε ένα αποτελεσματικό σύστημα αμοιβών. Η ανάλυση εργασίας αποτελεί στην ουσία μία συστηματική διαδικασία συλλογής πληροφοριών, οι οποίες εντοπίζουν ομοιότητες και διαφορές ανάμεσα στις διάφορες θέσεις εργασίας. Στόχος της ανάλυσης και της περιγραφής είναι πέρα από τον εντοπισμό ομοιοτήτων και διαφορών, η δημιουργία μια αίσθηση ισότητας μέσα στην επιχείρηση. Είναι λογικό ότι θέσεις εργασίας με ίδιο περιεχόμενο θα πρέπει να αμείβονται με τον ίδιο τρόπο. Η αξιολόγηση της θέσης εργασίας είναι επίσης μια συστηματική διαδικασία. Στόχος είναι ο εντοπισμός της αξίας της κάθε θέσης ώστε να δημιουργηθεί μια εσωτερική δομή στην επιχείρηση. Η αξιολόγηση βασίζεται σε μια σειρά παραγόντων, όπως οι ικανότητες που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη θέση, το περιεχόμενό της, η αξία της για την επιχείρηση, η επιχειρησιακή κουλτούρα και αγορά εργασίας. Αφού επιτευχθεί η ιεράρχηση των θέσεων εργασίας ακολουθεί ο σχεδιασμός του κατάλληλου συστήματος αμοιβών. Η απόφαση ενός εργαζομένου για τον αν αποδεχθεί μια θέση εργασίας εξαρτάται όχι μόνο από το ύψος της αμοιβής, αλλά και από τα χαρακτηριστικά του συστήματος αμοιβών της εταιρίας. Πέρα, όμως, από την προσέλκυση νέου ανθρώπινου δυναμικού, ο στόχος ενός αποτελεσματικού συστήματος αμοιβών είναι και η διατήρηση του υπάρχοντος προσωπικού. Το υψηλό turnover (παραιτήσεις προσωπικού) μπορεί να αποβεί καταστροφικό για μια επιχείρηση και από άποψη κόστους αλλά και ανεπαρκούς προσωπικού για τη ολοκλήρωση των εργασιών. Ο ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας είναι πολύ υψηλός ιδιαίτερα στον τομέα της προσέλκυσης και διατήρησης πολύ ικανών και ποιοτικών στελεχών. Το πακέτο αμοιβών, λοιπόν, που θα αποφασίσει να παρέχει μια επιχείρηση πρέπει να εξασφαλίζει την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων της. Και με την

έννοια ανάγκες δεν αναφέρομαστε μόνο στις οικονομικές. Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, καλό εργασιακό περιβάλλον, προοπτικές ανόδου, εκπαίδευση, ανταμοιβές για την κατάκτηση συγκεκριμένων στόχων, σωστή αξιολόγηση της δουλειάς του, σεβασμός κ.ά. είναι μόνο μερικά στοιχεία που συνθέτουν το πλαίσιο αναγκών των εργαζομένων. Ένα πακέτο αμοιβών μπορεί να περιλαμβάνει πολλά πράγματα. Υπάρχει το σταθερό κομμάτι που ουσιαστικά είναι ο μισθός. Αυτός δεν μεταβάλλεται και προσφέρει την αίσθηση της ασφάλειας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Συγγράμματα:

Φαναριώτης, Π., 2004. *Εργασιακές Σχέσεις*. Β' Έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλη.

Διαδίκτυο:

- Βικιπαίδεια ελεύθερη εγκυκλοπαίδεια, 2013. *Εργασιακές Σχέσεις* [Διαδίκτυο] 24 Μαρτίου 2013, Διαθέσιμο στο: http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AD%CF%82_%CF%83%CF%87%CE%AD%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82 [Πρόσβαση 4 Σεπτεμβρίου 2013]
- Γαλατιανός ,Δ, Ζαλούφλης, Κ.,2009, *Οικονομική Κρίση και οι Επιπτώσεις στις Εργασιακές σχέσεις*, πτυχιακή εργασία Αλεξάνδρειο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Θεσσαλονίκης, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Λογιστικής [Διαδίκτυο] Διαθέσιμο στο: <http://195.251.240.254:8080/bitstream/handle/10184/2172/ZALOYFLHS.pdf?sequence=1> [πρόσβαση στις 10 Ιουλίου 2013]
- Χατζησαββίδης, Χ., 2010, *Βαθμός Ελαστικότητας των Εργασιακών Σχέσεων στην Ελλάδα* πτυχιακή εργασία Αλεξάνδρειο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Θεσσαλονίκης, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Λογιστικής [Διαδίκτυο] Διαθέσιμο στο: http://eureka.lib.teithe.gr:8080/bitstream/handle/10184/2327/CHATZISAVVID_IS.pdf?sequence=1 [πρόσβαση στις 11 Σεπτεμβρίου 2013]
- Σύμβαση μαθητείας, 2013 [Διαδίκτυο] Διαθέσιμο στο : <http://allilonnetmembersonly.com/wp-content/uploads/2013/04/%CE%93%CE%9D%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91-%CE%A3%CE%A5%CE%9C%CE%92%CE%91%CE%A3%CE%97-%CE%9C%CE%91%CE%98%CE%97%CE%A4%CE%95%CE%99%CE%91%CE%A3-%CE%A3%CE%A5%CE%9C%CE%92%CE%91%CE%A3%CE%97-%CE%95%CE%9E%CE%91%CE%A1%CE%A4%CE%97%CE%9C%CE%95%CE%9D%CE%97%CE%A3->

[%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91%CE%A3-
%CE%9C%CE%91%CE%98%CE%97%CE%A4%CE%95%CE%A5%CE%9F%CE%9C%CE%95%CE%9D%CE%9F%CE%A5.pdf](#) [πρόσβαση στις 27 Νοεμβρίου 2013]

- Σακκά, Β., Χάϊδου, Ι., 2009 *Συστήματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού* Πτυχιακή Εργασία Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Μακεδονίας, Τμήμα Βιομηχανικού Σχεδιασμού [Διαδίκτυο] Διαθέσιμο στο: http://eprints.teikoz.gr/137/1/BS27_2009.pdf [πρόσβαση στις 10 Ιουλίου 2013]
- Κοκολάκης, Γ., 2012. *Οι νέοι μισθοί και όλες οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις*, Tax profit [Διαδίκτυο] 28 Αυγούστου, Διαθέσιμο στο: <http://www.tax-profit.gr/forologika-popular/235-%CE%A4%CE%B1-%CE%91%CF%80%CE%BF%CF%84%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%83%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%BD%CE%AD%CF%89%CE%BD-%CE%B1%CE%BB%CE%BB%CE%B1%CE%B3%CF%8E%CE%BD-%CF%83%CF%84%CE%B9%CF%82-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CF%83%CF%87%CE%AD%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82.html> [Πρόσβαση στις 4 Σεπτεμβρίου 2013]
- Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων, 2013. *Πίνακες Μισθοί-ημερομίσθια 2010-2011-2012* Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδος, [Διαδίκτυο] 2013 Διαθέσιμο στο: [http://www.kepea.gr/upldsv/File/egsse%202011\(1\).pdf](http://www.kepea.gr/upldsv/File/egsse%202011(1).pdf) [πρόσβαση στις 13 Δεκεμβρίου 2013]
- Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων, 2013. *Πίνακες Μισθοί-ημερομίσθια 2008 - 2009* Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδος, [Διαδίκτυο] 2013 Διαθέσιμο στο: <http://www.kepea.gr/uplds/File/pinaikesegsee20082009.pdf> [πρόσβαση στις 13 Δεκεμβρίου 2013]
- Ξενίδου, Β., 2012. *Η Αγορά Στελεχών στην Ελλάδα και στο Εξωτερικό; Αμοιβές και Τάσεις*, Πτυχιακή Εργασία, ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ, ΔΠΜΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΣΧΕΙΡΗΣΕΩΝ [Διαδίκτυο] Διαθέσιμο στο: <http://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/14083/1/XenidouVasilikiMsc2010.pdf> [πρόσβαση στις 10 Ιουλίου 2013]