

**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΕΓΚΛΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ»

Ακαδημαϊκό έτος 2015-2016

ΘΕΜΑ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

**ΜΙΑ ΠΡΑΓΜΑΤΟΛΟΓΙΚΗ ΕΓΚΛΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΛΛΑΔΑ ΜΕ
ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΙΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΟΔΟΣΙΑΣ**

Επιβλέπων καθηγητής: Λάζος Γρηγόρης

Επιμέλεια εργασίας: Παναγιωτοπούλου Ερωφίλη Α.Μ. : 3214Μ001

ΜΕΛΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Λάζος Γρηγόρης Καθηγητής εγκληματολογίας Παντείου Πανεπιστημίου
(επιβλέπων)

Παпанεοφύτου Αγάπιος Αναπληρωτής Καθηγητής Ποινικού Δικαίου
Παντείου Πανεπιστημίου

Ζιούβας Δημήτριος Επίκουρος Καθηγητής Ποινικού Δικαίου Παντείου
Πανεπιστημίου

Αθήνα 2017

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	04
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	04
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	
1. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΕΓΚΛΗΜΑ - ΕΓΚΛΗΜΑ ΛΕΥΚΟΥ ΠΕΡΙΛΑΙΜΙΟΥ.....	07
1.2. ΚΡΙΤΙΚΗ ΕΓΚΛΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΚΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΕΓΚΛΗΜΑ.....	15
1.3. ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	
2.1. ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	18
2.2. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ.....	22
2.3. ΟΙ ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ.....	23
2.4. ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΕΛΕΓΧΟΥ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ.....	24
2.5. ΣΕΠΕ (ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ) – ΓΕΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ.....	26
2.6. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΚΑΙ ΚΥΡΩΣΕΙΣ.....	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: Ε.Ε ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟ.....	34
3.1. ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε.....	35
3.2. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ, ΟΔΗΓΙΕΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΑΞΕΙΣ.....	36
3.3. Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	37
3.4. ΠΡΑΣΙΝΗ ΒΙΒΛΟΣ.....	38
3.5. ΛΕΥΚΗ ΒΙΒΛΟΣ.....	38
3.6. ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ	
3.7. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΧΑΡΤΑ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ.....	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	
4. Η ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΣΤΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ.....	41
4.1. Η ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ.....	42
4.2. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΝΗΜΟΝΙΑ.....	45
4.3. Ο ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΠΡΟΠΟΜΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗΣ	46
4.4. ΤΑ ΜΕΤΡΑ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ.....	48

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ.....	49
--	-----------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ: ΕΙΔΗ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΟΔΟΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ.....	54
---	-----------

6.1. Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	58
6.2. Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	61
6.3. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	62
6.4. ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΜΙΣΘΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΝΗ ΚΑΙ ΤΟΥ ΟΑΕΔ.....	63
6.5. ΑΥΞΑΝΟΜΕΝΗ ΕΝΤΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	65
6.6. ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟΥΣ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΕ.....	67
6.7. ΑΜΟΙΒΕΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	69
6.8. ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 2016.....	70
6.9. Η ΕΙΚΟΝΑ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟ 2016.....	71
6.10. Η ΕΙΚΟΝΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟ 2016.....	72
6.11. ΦΤΩΧΕΙΑ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	75
6.12. Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2010-2016.....	77

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ: ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ	
---	--

7. ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ.....	83
7.1. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΜΦΑΝΙΣΗΣ ΤΟΥ ΑΓΧΟΥΣ.....	83
7.2. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ.....	85
7.3. ΝΟΜΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ.....	85

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	87
--------------------------	-----------

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	90
--------------------------	-----------

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το έναυσμα για την παρούσα εργασία οφείλεται κατά κύριο λόγο σε προσωπικά μου βιώματα, καθώς εργάζομαι στον ιδιωτικό τομέα, κι έχοντας βιώσει την αδικία και την άνιση μεταχείριση εκ μέρους των εργοδοτών, αλλά και στην προτροπή του καθηγητή κ. Λάζου Γρηγόρη, ο οποίος με ενημέρωσε ότι το συγκεκριμένο θέμα δεν τυγχάνει σοβαρής έρευνας και μελέτης από τους εγκληματολόγους γενικότερα.

Η ακαδημαϊκή κοινότητα διαχρονικά έχει υποτιμήσει το θέμα των εργασιακών σχέσεων και δη των παραβάσεων της εργοδοσίας εις βάρος των εργαζομένων, διότι εκλαμβάνεται ως περιθωριακό, χωρίς ποινικό ενδιαφέρον και μη ανιχνεύσιμο από τους μηχανισμούς του ποινικού συστήματος. Ειδικότερα, οι παραβάσεις της εργοδοσίας, αν και προκαλούν βλάβη, δεν εγγράφονται ως ποινικά κολάσιμες πράξεις, αλλά υπάγονται σε ειδικές νομικές κατηγορίες επισείοντας διοικητικές κυρώσεις και εξαγοράσιμες ποινές.

Η παρούσα μελέτη ασχολείται με τις εργασιακές συνθήκες και σχέσεις στην Ελλάδα τα τελευταία πέντε χρόνια. Εστιάζει στις παραβάσεις των εργοδοτών έναντι των εργαζομένων. Το χρονικό διάστημα που καλύπτει η μελέτη δεν είναι τυχαίο, καθώς αυτά τα τελευταία χρόνια σημειώθηκαν ριζικές αλλαγές στην ελληνική πραγματικότητα.

Η υπαγωγή της χώρας μας στα μνημόνια από το 2010 μέχρι και σήμερα είχε ως αποτέλεσμα την θέσπιση επώδυνων μέτρων για όλες τις κοινωνικές ομάδες. Επιπλέον, ο αντίκτυπος και οι συνέπειες αυτών των μέτρων έπληξαν και πλήττουν τις πιο αδύναμες κοινωνικές ομάδες, υποχρεώνοντάς τις σε ένα χαμηλότερο βιοτικό επίπεδο.

Όπως είναι φυσικό, δεν έμεινε ανεπηρέαστη και η κατηγορία των εργαζομένων. Με το πρόσχημα της οικονομικής κρίσης και του δημοσίου συμφέροντος, οι κυβερνήσεις επέβαλλαν σκληρά μέτρα και οι εργαζόμενοι αναγκάστηκαν να υποστούν πολλές αλλαγές στον εργασιακό τους βίο, χωρίς όλο αυτό να έχει ένα τέλος και να αναμένονται ακόμα χειρότερα στο μέλλον.

Οι εργοδότες από τη μεριά τους, χρησιμοποιώντας το ίδιο πρόσχημα της οικονομικής δυσχέρειας και δυσπραγίας προβαίνουν σε παράνομες ενέργειες,

εκμεταλλευόμενοι την ανάγκη των εργαζομένων, για να μπορέσουν να εξασφαλίσουν περισσότερο κέρδος για τις επιχειρήσεις τους.

Στο πρώτο κεφάλαιο προσεγγίζω το όλο θέμα θεωρητικά, αναλύοντας το επιχειρηματικό έγκλημα. Στη συνέχεια αναφέρομαι στην κριτική εγκληματολογία και στο πώς οι εκπρόσωποί της έχουν ασχοληθεί με το συγκεκριμένο έγκλημα, το οποίο χαρακτηρίζουν ως το έγκλημα των ισχυρών έναντι των αδυνάτων, και πώς η άνοδος του καπιταλισμού, ως κυρίαρχο σύστημα, ευνόησε τέτοιου είδους εγκλήματα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναφέρομαι στην εργατική νομοθεσία και στο Σύνταγμα της Ελλάδας, εστιάζοντας στα άρθρα που αφορούν την εργασία και τα κοινωνικά δικαιώματα του ανθρώπου. Στη συνέχεια αναλύω το εργατικό δίκαιο της Ελλάδας, εστιάζοντας στο αντικείμενο μελέτης του και στις πηγές του. Επιπλέον, παραθέτω τους μηχανισμούς ελέγχου του εργατικού δικαίου, όπως το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Κάνω αναφορά στις υποχρεώσεις του εργοδότη και στις κυρώσεις που προβλέπονται σε περίπτωση μη τήρησης των υποχρεώσεων αυτών.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρομαι στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο, στις Ευρωπαϊκές Συνθήκες και οδηγίες. Επίσης αναλύω την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και ποιες είναι οι αρχές της. Συνεχίζω με την αναφορά μου στην πράσινη και λευκή Βίβλο καθώς και στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη και ποια κοινωνικά δικαιώματα περιγράφει. Στον εργασιακό τομέα αναφέρεται και η Κοινωνική Χάρτα των Θεμελιωδών Κοινοτικών Δικαιωμάτων που υπογράφηκε στη σύνοδο κορυφής στο Στρασβούργο το 1989 και αφορά την προστασία των εργαζομένων.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται λόγος για τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και πώς αυτές έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια. Αναλύω την οικονομική κατάσταση μετά την είσοδο της Ελλάδας στα μνημόνια και πώς αυτή έχει επηρεάσει την εργατική νομοθεσία και τις εργασιακές σχέσεις.

Στο πέμπτο κεφάλαιο αναλύω τις αλλαγές που έχουν επιφέρει τα μνημόνια στον εργασιακό τομέα, ποιοι θεσμοί καταργήθηκαν και ποιες οι συνέπειες στην καθημερινότητα των εργαζομένων.

Στο έκτο κεφάλαιο παραθέτω τις παραβάσεις των εργοδοτών εις βάρος των εργαζομένων. Κάνω εκτενή αναφορά σε δυο ετήσιες εκθέσεις του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ και αφορούν την απασχόληση, την αγορά εργασίας και τις εργασιακές συνθήκες σήμερα. Από αυτές τις εκθέσεις μπορεί κανείς να βγάλει

σημαντικά συμπεράσματα για την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας και τις δυσμενείς συνέπειες που υφίστανται οι εργαζόμενοι.

Τέλος, η μελέτη αυτή ολοκληρώνεται με τα συμπεράσματα που παραθέτω, βάσει των παραπάνω στοιχείων των κεφαλαίων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

1. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΕΓΚΛΗΜΑ - ΕΓΚΛΗΜΑ ΛΕΥΚΟΥ ΠΕΡΙΛΑΙΜΙΟΥ

Οι κοινωνικές αλλαγές, που συμπίπτουν με την είσοδο του 20ου αιώνα στην αμερικανική κοινωνία, σηματοδοτούν ουσιαστικά την απομάκρυνση από τις ατομικοκεντρικές προσεγγίσεις περί εγκλήματος και την αναζήτηση των κοινωνικών του διαστάσεων. Οι νέες θεωρητικές οπτικές που διαμορφώνονται τείνουν, όπως παρατηρεί ο David Matza, «στην επανατοποθέτηση της παθολογίας, η οποία μεταβαίνει πλέον από το ατομικό-προσωπικό στο κοινωνικό πεδίο»¹.

Τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της Αμερικής στις δεκαετίες 1920-1930 καθορίζονται από μαζικές πληθυσμιακές μετακινήσεις, ραγδαία εκβιομηχάνιση και ανεξέλεγκτη αστικοποίηση, καθιστώντας τη πόλη κυρίαρχη έννοια του νέου, υπό διαμόρφωση τρόπου ζωής. Ωστόσο, η φτώχεια, η ανέχεια, η ανεργία ή οι άθλιες συνθήκες εργασίας, ως εναλλακτική, τόσο σε επίπεδο αμοιβών όσο και σε επίπεδο εργασιακού περιβάλλοντος, που συνοδεύουν το φαινόμενο της μετανάστευσης, συμπληρώνουν την αστική πραγματικότητα, αναδεικνύοντας παράλληλα την έννοια της πόλης σε εκκολαπτήριο κοινωνικών παθολογιών, μεταξύ των οποίων και του εγκλήματος.

Η οικολογική αυτή προσέγγιση του εγκληματικού φαινομένου, κύριο όχημα της οποίας γίνεται η Σχολή του Σικάγο, καταλήγει συνοπτικά στο συμπέρασμα ότι η οργάνωση των αστικών περιοχών σε συνάρτηση με τη δόμηση της πληθυσμιακής κατανομής λειτουργούν αποφασιστικά στην προτροπή ή αποτροπή μιας εγκληματικής καριέρας.²

Οι συνθήκες που επικρατούν στις υποβαθμισμένες συνοικίες και στα κακόφημα γκέτο συμβάλουν στην αποδυνάμωση των οικογενειακών, κοινοτικών και κοινωνικών δεσμών και θεσμών, δηλαδή στην αποδυνάμωση μορφών κοινωνικού

¹ Matza D., *Becoming Deviant*, Englewood Cliffs, (NJ: Prentice Hall, 1969), 47.

² Geis G., "Upperworld Crime" στο Alfred A. Knoff, *Current perspectives on criminal behavior*, (New York, Abraham Blumberg, 1974), 114 – 137.

ελέγχου. Η κατάσταση «κοινωνικής αποδιοργάνωσης» που διαμορφώνεται, ταυτίζεται με τη θεμελίωση και αναπαραγωγή «αντι-αξιών», που λειτουργούν ανταγωνιστικά σε σχέση με τις αξίες της επίσημης κουλτούρας και καταλήγουν στη συγκρότηση ενός συμπαγούς συστήματος ή υπο-συστήματος, μέσω του οποίου οι παραβατικές συμπεριφορές «πριμοδοτούνται» και μεταβιβάζονται από γενιά σε γενιά με τον ίδιο ακριβώς τρόπο όπως το γλωσσικό στοιχείο³. Αντίθετα, στις μεσοαστικές και εύπορες περιοχές η εύρυθμη παραγωγή και αναπαραγωγή της κυρίαρχης κουλτούρας με τη μεσολάβηση των «στρατευμένων» για το σκοπό αυτό θεσμών, λειτουργεί αναχαιτιστικά ως προς τις πιθανότητες εμπλοκής στο έγκλημα⁴.

Παρά το γεγονός ότι η Σχολή του Σικάγο αποτέλεσε για τον Sutherland το σημείο εκκίνησης, τα πορίσματα της οποίας επεξεργάστηκε και επέκτεινε, ιδιαίτερα όσον αφορά τη μετάδοση της παραβατικής συμπεριφοράς, η ουσία της διαφοροποίησης του και τελικά της καινοτομίας του έγκειται στην ανατροπή της αμέσως παραπάνω αντίθεσης, που εξισώνει αξιωματικά τη δυσπραγία με το έγκλημα και την ευπραγία με τη νομιμότητα.

Αφορμή της μελέτης και της θεωρητικής τεκμηρίωσης της εγκληματικότητας του λευκού περιλαιμίου από τον Sutherland, αποτέλεσε ακριβώς η αμφισβήτηση αυτής, της μέχρι τότε επίσημης θέσης της εγκληματολογικής επιστήμης, η οποία εν συντομία υπαγόρευε τον συγκεντρωτισμό του εγκληματικού φαινομένου στις χαμηλές κοινωνικές τάξεις και την αλληλοδιάδοχη έμφαση της φτώχειας καθώς και των συνδεόμενων με αυτή κοινωνικών συνθηκών ή ατομικών χαρακτηριστικών, ως κατεξοχήν αιτίες του.

Σε αυτό το θεωρητικό πλαίσιο, το έγκλημα εκλαμβάνεται ως ταυτόσημη έννοια κάποιας παθολογίας, κοινωνικής ή ατομικής. Στην πρώτη περίπτωση, τη φτώχεια επιδεινώνουν επιπλέον παθολογικές καταστάσεις, που αφορούν στο έλλειμμα στέγας, εκπαίδευσης, ψυχαγωγίας ή στο προβληματικό οικογενειακό περιβάλλον. Στη δεύτερη περίπτωση, η ατομική παθολογία αρχικά παραπέμπει σε βιολογικές ανωμαλίες ενώ αργότερα υποδηλώνει περισσότερο τη διανοητική καθυστέρηση ή τη συναισθηματική αστάθεια του ατόμου.

³ Lilly R., Cullen F. & Ball R, *Criminological Theory: Context and Consequences*, 2nd Edition, (USA: J A Inciardi, 1995), 45.

⁴ Ibid, 37-45.

Η σχέση ανάμεσα στις δύο μορφές παθολογίας καθορίστηκε πανομοιότυπη με αυτή των συγκοινωνούντων δοχείων. Η κληρονομικότητα που αποδίδεται στις προσωπικές παθολογίες τις καθιστά παράλληλα αιτίες τόσο της φτώχειας όσο και της εγκληματικής συμπεριφοράς.

Ο αντίλογος στην άποψη αυτή βλέπει τις προσωπικές παθολογίες όχι ως αιτία αλλά ως προϊόν της φτώχειας, που ωστόσο συμβάλλουν στην διαιώνιση της και στην όξυνση των λοιπών κοινωνικών παθολογιών. Η πρώτη παραδοχή, που ο Sutherland θέτει ως βάση για τη θεωρητική θεμελίωση της έννοιας του εγκλήματος του λευκού περιλαιμίου, ταυτίζεται με τον ισχυρισμό ότι η παραπάνω θεωρητική κατασκευή είναι ανεπαρκής και αβάσιμη.

Στην οικολογική προσέγγιση της συνάφειας του εγκληματικού φαινομένου με τη χωροταξική κατανομή του πληθυσμού, και ειδικότερα με το πληθυσμό που κατοικεί στις φτωχές γειτονιές, αντιτάσσει το κενό που προκύπτει στην προσπάθεια παρόμοιας ανάλυσης, ιδωμένης όχι αποκλειστικά σε χωρικά αλλά και σε χρονικά πλαίσια. *«Το αιτιοκρατικό σχήμα δεν εξαντλείται στην έννοια της φτώχειας καθεαυτής, με τη σημασία της οικονομικής ανέχειας ή ανάγκης, αλλά με το κοινωνικό περιεχόμενο που αποκτά η έννοια, όπως και η αντίστοιχη του πλούτου ή ο συνδυασμός των δύο εννοιών, μέσα από τους κοινωνικούς και διαπροσωπικούς δεσμούς.»*⁵

Η προβαλλόμενη επιχειρηματολογία βασίζεται στο γεγονός, ότι συγκεκριμένες κοινωνικές συνθήκες δεν συνιστούν από μόνες τους, ως αυθύπαρκτες και αντικειμενικές παράμετροι, αιτίες του εγκλήματος, δεδομένου ότι η εγκληματικότητα δύναται να υπάρξει εκεί που οι εκλαμβανόμενες ως εγκληματογενείς συνθήκες εκλείπουν ή αντίθετα να εκλείπει από εκεί που οι συνθήκες αυτές υπάρχουν.⁶

Η ανάδειξη του φαινομένου της φτώχειας και των λοιπών κοινωνικών συνθηκών που το ανάγουν σε κεντρικό αιτιοκρατικό άξονα της εγκληματικότητας χρησιμοποιώντας «γεωγραφικές διαστάσεις» και η ακόλουθη εξάλειψή του σε μέγεθος χρόνου, οδηγεί τον Sutherland στο συμπέρασμα ότι ο αιτιολογικός

⁵ Sutherland Edwin H., *White Collar Crime: The Uncut Version*, (New Haven & London, Yale University Press, 1983), 6.

⁶ Sutherland E. H., Cressey D. R. & Luckenbill D. F., *Principles Of Criminology*, (New York, 11th edition, General Hall, INC. Publishers, 1992), 89.

σύνδεσμος στην ανάλυση της εγκληματικότητας παρέχεται μέσα από την ανθρώπινη επικοινωνία και τις κοινωνικές επαφές.⁷

Το θεωρητικό ενδιαφέρον του Sutherland στρέφεται, όπως θα σχολιάσει ο ίδιος, σε «μια συγκριτική μελέτη του εγκλήματος ανάμεσα στις ανώτερες κοινωνικές τάξεις, που απαρτίζονται από ευυπόληπτους ή τουλάχιστον υπολήψιμους επιχειρηματίες και επαγγελματίες, και στις κατώτερες κοινωνικές τάξεις, που απαρτίζονται από άτομα χαμηλού κοινωνικο-οικονομικού status»⁸ και δομείται γύρω από τρεις βασικούς άξονες:

1. Άτομα που ανήκουν σε υψηλούς κοινωνικούς κύκλους εμφανίζουν έντονη εγκληματική συμπεριφορά.
2. Η εγκληματική αυτή συμπεριφορά των εκπροσώπων των ανώτερων κοινωνικών τάξεων διαφέρει από την αντίστοιχη των μελών των κατώτερων κοινωνικών τάξεων κυρίως ως προς τις διαφοροποιημένες διαδικασίες που επιφυλάσσει για τους πρώτους η δικαιοσύνη
3. Οι διαφορετικές διαδικασίες δεν συνδέονται με την αιτιότητα του εγκληματικού φαινομένου.

Ξεκινώντας από τον πρώτο άξονα ο Sutherland ονομάζει την παραβατική συμπεριφορά των εκπροσώπων της κοινωνικής ελίτ «έγκλημα του λευκού περιλαιμίου», το οποίο αναλυτικότερα ορίζει ως «το έγκλημα που διαπράττεται από άτομα κύρους και υψηλού κοινωνικού status στο πλαίσιο της επαγγελματικής τους δραστηριότητας»⁹. Η υιοθέτηση του συγκεκριμένου όρου αποσκοπεί αφενός στην κατάδειξη της κοινωνικής θέσης των δραστών και αφετέρου στην ανάδειξη της παραβατικής συμπεριφοράς που υιοθετείται από επιχειρηματίες, υψηλόβαθμους επαγγελματίες και πολιτικούς. «Το εισόδημα και τα χρηματικά κεφάλαια δεν αποτελούν τα μοναδικά κριτήρια για το συγκεκριμένο έγκλημα. Πολλά άτομα χαμηλού οικονομικο-κοινωνικού status είναι εγκληματίες του λευκού περιλαιμίου, με την έννοια ότι είναι ακριβά ενδεδυμένοι, μορφωμένοι και υψηλόμισθοι. Ωστόσο η σημασία με την

⁷ Sutherland Edwin H., *White Collar Crime: The Uncut Version*, (New Haven & London, Yale University Press, 1983), 6.

⁸ Sutherland E. H., 'White Collar Criminality'. *American Sociological Review*, 1940, vol 5, 1.

⁹ Sutherland Edwin H., *White Collar Crime: The Uncut Version*, (New Haven & London, Yale University Press, 1983), 4.

οποία χρησιμοποιείται ο όρος του «λευκού περιλαιμίου» παραπέμπει σε άτομα που απολαμβάνουν κοινωνικού σεβασμού, κοινωνικής καταξίωσης και γοήτρου και προβάλλονται ως κοινωνικά πρότυπα...»¹⁰

Επαγωγικά με τον ορισμό για το έγκλημα του λευκού περιλαιμίου προκύπτει ότι ο Sutherland αφήνει εκτός του ερευνητικού του πεδίου τα εγκλήματα που διαπράττονται από άτομα που ανήκουν σε χαμηλή κοινωνική τάξη ακόμη και όταν σχετίζονται με παραβάσεις αστικού ή εμπορικού δικαίου καθώς και εκείνα του κοινού ποινικού δικαίου που τελούνται από μέλη της «υψηλής κοινωνίας» διότι δεν συνδέονται με την επαγγελματική τους ταυτότητα.

Η σπουδαιότητα που προσδίδεται στην έννοια του κοινωνικού κύρους είναι τέτοια, ώστε του ορισμού εξαιρούνται επίσης και τα εγκλήματα που σχετίζονται με «παιχνίδια κυριαρχίας» πλουσίων μελών του υποκόσμου, δεδομένου ότι δεν χαίρουν κοινωνικής εκτίμησης και υψηλού κοινωνικού status. Η μεταβλητή του κοινωνικού status δεν ορίζεται σε συνάρτηση με το απόλυτο μέγεθος της οικονομικής ευχέρειας αλλά κυρίως με την πολιτική και κοινωνική δυναμική του μεγέθους αυτού. Με άλλα λόγια, το περιεχόμενο του status προσδιορίζεται λιγότερο από το επίθετο «οικονομική» και κυρίως από το ουσιαστικό «δύναμη-εξουσία». Όπως σχολιάζει ο ίδιος ο Sutherland: «Παρά το γεγονός ότι ως έννοια δεν είναι τελείως ξεκάθαρη, το status φαίνεται να έχει τη βάση της κυρίως στην εξουσία»¹¹.

Η αντίληψη αυτή αναφαιίνεται τόσο με την υιοθέτηση του όρου «λευκό περιλαίμιο» όσο και με τον ορισμό της αντίστοιχης εγκληματικής συμπεριφοράς, καθιστώντας σαφή την πρόθεση του Sutherland να θίξει το πολιτικό υπόβαθρο του φαινομένου, σε αντίθεση με την προβολή μιας αξιολογικά αποφορτισμένης ή και ουδέτερης ορολογίας, όπως «επαγγελματικό έγκλημα» (occupational crime) ή «οικονομικό έγκλημα», που χρησιμοποιούνται εναλλακτικά για παραβάσεις αντίστοιχου περιεχομένου. «Τέτοιοι χαρακτηρισμοί αναλογούν στην εγκληματοποίηση μιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς φτωχών ανθρώπων και στην απεγκληματοποίηση της όταν η ίδια συμπεριφορά προέρχεται από οικονομικά ευκατάστατα άτομα»¹².

¹⁰ Sutherland E. H., ‘‘White Collar Criminality’’. *American Sociological Review*, 1940, vol 5, 4.

¹¹ Sutherland Edwin H., *White Collar Crime: The Uncut Version*, (New Haven & London, Yale University Press, 1983), 232.

¹² Sutherland Edwin H., *Crime and Business*. Στο: *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, edited by J. P. Shaloo PhD, editor Th. Sellin, (Philadelphia, 1941), 114.

Αντίθετα, η σκοπιμότητα του όρου «έγκλημα του λευκού περιλαιμίου» έγκειται στο να ενσωματώσει το σύνολο μιας ομοιογενούς συμπεριφοράς, ώστε αυτή να θεωρείται εξ ορισμού αξιόποινη ή εγκληματική ανεξαρτήτως των δραστών και των διαφοροποιήσεων, ως προς τον δικονομικό χαρακτήρα των μέτρων, που ο νόμος επιφυλάσσει για τη μεταχείριση τους. Υπό αυτό το σκεπτικό, ο γενικός και εν μέρει αόριστος χαρακτήρας που διαπνέει την εν λόγω έννοια υπερκεράζεται από την αξίωση ότι το έγκλημα του λευκού περιλαιμίου είναι περισσότερο όμοιο παρά διαφορετικό από τα υπόλοιπα εγκλήματα. Οι διαφορές συνίστανται πρωτίστως ως προς τα πραγματικά περιστατικά και όχι ως προς τη συνδρομή των απαιτούμενων για τη νομική υπόσταση του εγκλήματος στοιχείων. Ο πυρήνας, ωστόσο, της πλασματικής διάκρισης που καλλιεργείται, ενέχεται στον ίδιο τον ποινικό νόμο μέσω της ανομοιογένειας των διαδικασιών που προβλέπονται ως προς την εφαρμογή του, οι οποίες με τη σειρά τους θεμελιώνουν τη διακριτική μεταχείριση των εγκληματιών του λευκού περιλαιμίου¹³.

Ως οργανωμένο, το έγκλημα του λευκού περιλαιμίου δεν συνιστά μοναδική ή ακούσια παράβαση τεχνικών ρυθμίσεων, δηλαδή δεν συνδέεται με το υποκειμενικό στοιχείο της αμέλειας αλλά αντίθετα διαπράττεται εκ προθέσεως και διαθέτει ορθολογικές δομές. Σύμφωνα με αυτές, το «οικονομικό ον» βρίσκει την έκφραση του στην επιχειρηματική λογική, η οποία δεν είναι άλλη από την καθαρή μακιαβελική ιδεολογία και πολιτική. «Όλα είναι δυνατά με τη χρήση πόρων, εφευρετικότητας και εντατικής προσπάθειας» κατά τις επιταγές της συντεχνιακής, αμοραλιστικής και χωρίς συναισθηματισμούς επιχειρηματικής δράσης¹⁴.

Σε πρακτικό επίπεδο αυτό σημαίνει τη διάπραξη εγκλημάτων δύσκολων να ανιχνευθούν και να εντοπιστούν, ακόμη πιο δύσκολων να οριοθετηθούν, με την εκμετάλλευση νομικών κενών, ασαφειών ή γενικεύσεων, αλλά εύκολων να «διευθετηθούν». Κατά την διαδικασία της ποινικής δίωξης «ο αδύνατος κρίκος της αλυσίδας δύναται να διαρρηχθεί με την κατάλληλη πίεση. Δεν υπάρχει κανείς που να μην μπορεί να «επηρεαστεί» με το σωστό χειρισμό και την κατάλληλη υποστήριξη, οικονομική και πολιτική. Πρακτικά πάντα συμβαίνει. Το ζήτημα είναι απλά η υποστήριξη....»

¹³ Sutherland Edwin H., *White Collar Crime: The Uncut Version*, (New Haven & London, Yale University Press, 1983), 107.

¹⁴ Ibid, 236.

Στο πλαίσιο αυτής της τυπολογίας το έγκλημα του λευκού περιλαιμίου διχοτομείται όχι μόνο για λόγους πληρέστερης κατανόησης αλλά κυρίως με την επιδίωξη να αντικατασταθεί. Ως διάδοχοι όροι εκλέγονται

α) το επαγγελματικό έγκλημα (occupational crime) και β) το εταιρικό έγκλημα (corporate crime), οι οποίοι παραμένουν οι πλέον διαδεδομένοι τύποι σε σχέση με την εγκληματικότητα του λευκού περιλαιμίου.

Το βασικό στοιχείο που γέρνει τη ζυγαριά προς τον έναν ή προς τον άλλον τύπο ταυτίζεται με το ευρύτερο πλαίσιο, όπου λαμβάνουν χώρα οι εγκληματικές πράξεις και τη φύση του δράστη, δηλαδή αν πρόκειται για φυσικό ή νομικό πρόσωπο. Χωρίς να αποκλείονται οι περιπτώσεις συνταύτισης, ταυτόχρονης ή παράλληλης εμφάνισης των δύο τύπων οι συγγραφείς ξεκαθαρίζουν ότι «όταν μία απάτη κατά του καταναλωτή διαπράττεται από εξατομικευμένο επιχειρηματία ή επαγγελματία, το έγκλημα αυτό θα συμπεριλαμβάνεται στο επαγγελματικό έγκλημα· όταν η απάτη κατά του καταναλωτή διαπράττεται από μια εταιρεία ή ένα εταιρικό στέλεχος, θα συμπεριλαμβάνεται στο εταιρικό έγκλημα»¹⁵

Ως εγκληματικός τύπος το εταιρικό έγκλημα δεν απαντάται παρά στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, όταν δηλαδή προκύπτει η ανάγκη μετασχηματισμού των μονοπωλίων που προέκυψαν από το δόγμα του “laissez – faire laissez passer, le monde va lui-même” διαμέσου της κρατικής παρέμβασης. Η σχετική νομοθεσία που προέκυψε, ένα κράμα ποινικών και διοικητικών διατάξεων, ωρίμασε μέσα σε συνθήκες εκβιομηχάνισης, αντικατάστασης του φυσικού προσώπου του επιχειρηματία από νομικά πρόσωπα εταιρειών και ανάπτυξη μαζικών εργατικών σωματείων.

Το αποτέλεσμα ωστόσο σε πρακτικό επίπεδο ήταν το αντίθετο από αυτό που διατεινόταν σε επίπεδο πολιτικών διακηρύξεων. Ο κρατικός έλεγχος των επιχειρήσεων, μέσω της θέσπισης αντίστοιχων νομοθετικών μέτρων, όχι μόνο δεν περιόρισε τη δράση τους αλλά επιπλέον περιφρούρησε τα συμφέροντά τους και κατ’ επέκταση επιμελήθηκε της διατήρησης του μονοπωλιακού οικονομικού μοντέλου. Σε ένα πολιτικό πλαίσιο που «οι επιχειρήσεις και η πολιτική έγιναν ένα και το αυτό»¹⁶ η διαδρομή που διανύθηκε για τον οικονομικό μετασχηματισμό των αμερικανικών μονοπωλίων ολοκληρώθηκε με την κατ’ ουσία μετονομασία τους σε ολιγοπώλια. Η

¹⁵ Clinard, M. and Quinney, R., *Criminal Behavior Systems: A Typology*. (Cincinnati Ohio: Anderson Publishing Co, 1986), 188.

¹⁶ Ibid, 208.

επίθεση κατά των επιχειρήσεων επομένως, που ξεκίνησε στο ύστερο στάδιο του 19^{ου} αιώνα και συνεχίζεται μέχρι και σήμερα, δεν στόχευσε εναντίον των εταιρικών ομίλων αλλά εμπνεύστηκε και καθοδηγήθηκε από τα εταιρικά συμφέροντα.¹⁷

Αν και αρχικά το εταιρικό έγκλημα εκλήφθηκε ως υπό-κατηγορία του επαγγελματικού εγκλήματος, οι Clinard & Quinney σχολιάζουν ότι ο συγκεκριμένος όρος βρίσκεται πιο κοντά, αποτυπώνοντάς την πιο ξεκάθαρα, στην έννοια του εγκλήματος του λευκού περιλαιμίου και τις θεωρητικές αναζητήσεις του Sutherland, δεδομένου ότι το υποκείμενο του εταιρικού εγκλήματος ταυτίζεται με το ερευνητικό δείγμα του τελευταίου¹⁸.

Το εμπειρικό κομμάτι της μονογραφίας του Sutherland για το έγκλημα του λευκού περιλαιμίου αφορά στις παράνομες δραστηριότητες και στις νομοθετικές παραβάσεις εταιρειών αλλά στη θεωρητική επεξεργασία που ακολούθησε, καρπός της οποίας αποτέλεσε ο γνωστός ορισμός του εγκλήματος του λευκού περιλαιμίου, ως δράστης δεν εκλήφθηκε η εταιρεία αλλά μεμονωμένα τα υψηλόβαθμα στελέχη της υπό την ιδιότητά τους του επιχειρηματία.

Το ζήτημα που ανακύπτει και οδήγησε στην ανάγκη υιοθέτησης ενός εναλλακτικού όρου εκτίθεται απερίφραστα από τον Gilbert Geis: «*Η μέγιστη δυσκολία με το Έγκλημα του Λευκού Περιλαιμίου ως αντικείμενο εγκληματολογικής έρευνας επαφίεται στη εντυπωσιακή ανικανότητα του Sutherland να διακρίνει μεταξύ της εταιρείας της ίδιας και του εκτελεστικού και διευθυντικού επιτελείου της. Οι εταιρείες αποτελούν βέβαια νομικές οντότητες, οι οποίες δύνανται και είναι υποκείμενα της ποινικής δίκης. Σήμερα υπάρχουν ελάχιστοι περιορισμοί ως προς το φάσμα των εγκλημάτων για τα οποία μια εταιρεία ενδέχεται να θεωρηθεί υπεύθυνη, εντούτοις, για πρόδηλους λόγους, δεν μπορεί να φυλακισθεί. Για λόγους εγκληματολογικής ανάλυσης ωστόσο, οι εταιρείες δεν δύνανται να χαρακτηρίζονται ως πρόσωπα, παρά μόνο μέσω του δικαιώματος αναγωγής στον ίδιο εξωπραγματικό τύπο που ως πλάσμα δικαίου κάποτε επέφερε τον κολασμό για άψυχα αντικείμενα. Ο Sutherland επιχείρησε να λύσει αυτό το εμφανές δίλημμα διατεινόμενος, όχι χωρίς μια κάποια οξύτητα, ότι τα εγκλήματα των εταιρειών είναι επακριβώς τα εγκλήματα των στελεχών και των διευθυντών τους.*».¹⁹

¹⁷ Ibid

¹⁸ Clinard M. & Yeager P., *Corporate Crime*, (New York: Free Press, 1980), 16.

¹⁹ Geis G, "Toward a delineation of White: Collar Offenses". Στο: *Sociological Inquiry*, 1962, vol. 32, 162.

1.2. ΚΡΙΤΙΚΗ ΕΓΚΛΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΚΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΕΓΚΛΗΜΑ

Η κριτική εγκληματολογία ήταν αυτή που κατεξοχήν ασχολήθηκε με το επιχειρηματικό έγκλημα δίνοντας έμφαση στην εξουσία και στις κυρίαρχες τάξεις και την καταπίεση των αδυνάτων από αυτές. Ο αριθμός των ακαδημαϊκών που ασχολήθηκαν με το έγκλημα του λευκού περιλαιμίου είναι περιορισμένος. Ο αντίκτυπος της έρευνας του εγκλήματος λευκού περιλαιμίου στη συμβατική κοινωνιολογική θεωρία είναι ασήμαντος. Η έρευνα για το συγκεκριμένο είδος εγκλήματος αποδίδεται ευρέως στο έργο του Sutherland.²⁰

Υπήρξαν πολλοί ακαδημαϊκοί στους οποίους στηρίχτηκε ο Sutherland. Ένας από αυτούς ήταν ο Γερμανός Μαρξιστής Willem Bonger, ο οποίος ήταν ο πρώτος που ανέπτυξε τη θεωρία του εγκλήματος, η οποία ένωσε το έγκλημα του δρόμου και το έγκλημα στις «σουίτες». Το επιχείρημα του Bonger ήταν ότι ο καπιταλισμός έχει αναπτύξει τον εγωισμό έναντι του αλτρουισμού. Υποστήριξε ότι η εγκληματική συμπεριφορά γεννιέται από τις συνθήκες δυστυχίας που επιβάλλονται στην εργατική τάξη από τον καπιταλισμό, κι ότι παρόμοια συμπεριφορά αναδύεται ανάμεσα στην αστική τάξη από την απληστία που προάγεται, όταν ακμάζει ο καπιταλισμός.

Η σημαντική εγκληματολογική θεωρία μεταξύ του Bonger and Sutherland συνέχισε να εστιάζει στην τάξη ως την ουσιώδη μεταβλητή.²¹ Ο Bonger έστρεψε την προσοχή του στα κατώτερα στρώματα, και αποδίδει την ανάπτυξη της εγκληματικής σκέψης σε έναν αντικειμενικό και έναν υποκειμενικό παράγοντα: στις συνθήκες φτώχειας και στην απουσία της ηθικής εκπαίδευσης, από τις οποίες έχουν αποκλειστεί οι εργατικές τάξεις, αφού δεν αποτελεί αναγκαίο στοιχείο για την συμμετοχή τους στον βιομηχανικό καπιταλισμό.

Έτσι ο Bonger ερμηνεύει το έγκλημα ως υποκατηγορία των ανήθικων συμπεριφορών (υποκειμενικό), των αντικοινωνικών ανήθικων συμπεριφορών (αντικειμενικό).²²

Στο έργο του ο Sutherland απέρριψε τις παραδοσιακές εγκληματολογικές θεωρίες, οι οποίες κατηγορούσαν τη φτώχεια, τις διαλυμένες οικογένειες και τις διαταραγμένες

²⁰ Braithwaite, J., "White Collar Crime", *Annual Review of Sociology*, Vol. 11, 1985.

²¹ Ibid.

²² Λαζος, Γ., *Κριτική εγκληματολογία*, (Αθena: Νομική Βιβλιοθήκη, 2007), 79.

προσωπικότητες. Επεσήμανε ότι πολλοί παραβάτες στην επιχείρηση δεν ήταν καθόλου φτωχοί, προέρχονταν από ευτυχισμένες οικογένειες και όλοι τους ήταν ισορροπημένοι πνευματικά. Μετά από δέκα χρόνια έρευνας εξέδωσε το βιβλίο του το 1949 «White collar crime». Όρισε το έγκλημα λευκού περιλαιμίου ως εκείνο που διαπράττεται από ένα αξιοσέβαστο άτομο υψηλής κοινωνικής θέσης στην πορεία της επαγγελματικής του δραστηριότητας.

Επιπλέον για τον Μαρξ, η άνοδος του καπιταλισμού και η Βιομηχανική Επανάσταση συνιστούν περιόδους που έλαβαν χώρα πράξεις οριακής απανθρωπιάς σε συνθήκες παρατεταμένου τρόμου και εξαθλίωσης. Στις περιόδους αυτές εφαρμόστηκαν από το κεφάλαιο πρακτικές οικονομικής εκμετάλλευσης της εργασίας μέχρι θανάτου. Αν προσεγγισθούν από κάτω, ο καπιταλισμός και η άνοδος του φιλελεύθερου κράτους μπορούν να αναγνωσθούν όχι τόσο ως περίοδοι θριάμβου του ορθού λόγου και της ελευθερίας, αλλά ως περίοδοι ακραίας εξαθλίωσης και καθυποταγής για το ανθρώπινο είδος.²³

1.3. ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και διαμέσου της διαδικασίας της κοινωνικής αλληλεπίδρασης είναι γνωστές με το γενικό όρο εργασιακές σχέσεις. Ο όρος εργασιακές σχέσεις χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στη Μ. Βρετανία και τη Β. Αμερική στη δεκαετία του 1920. Οι εργασιακές σχέσεις αρχικά είχαν επικεντρωθεί σε ορισμένα τμήματα της οικονομίας. Σιγά σιγά επεκτάθηκαν και στο δημόσιο τομέα αλλά και στον ιδιωτικό. Το επίκεντρο είναι η απασχόληση: όλες οι μορφές οικονομικής δραστηριότητας κατά την οποία ο εργαζόμενος εργάζεται υπό την εποπτεία του εργοδότη και λαμβάνει μισθό ως αντάλλαγμα για την εργασία του. Οι εργασιακές σχέσεις είναι τριγωνικές μεταξύ των τριών κοινωνικών εταίρων, δηλαδή εργοδοτών-εργαζομένων και κράτους.

Σύμφωνα με τον Edwards, σημαντικό στοιχείο είναι η μισθωτή εργασία, που αποτελεί σχέση εργασίας ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο. Αντικείμενο μελέτης των εργασιακών σχέσεων είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν και καθορίζουν την

²³ Λαζος, Γ., *Κριτική εγκληματολογία*, (Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2007), 51 - 52.

εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων και των ομάδων μέσα σε ένα σύστημα εξαρτημένης μισθωτής εργασίας. Επιπλέον αντικείμενο μελέτης των εργασιακών σχέσεων είναι οι μισθοί, η απασχόληση, η ανεργία, οι συλλογικές συμβάσεις, οι απεργίες²⁴

Αποτέλεσμα της ανάπτυξης των εργασιακών σχέσεων ήταν η δημιουργία νέων όρων και συνθηκών εργασίας, οι οποίες είχαν σαν αποτέλεσμα όχι μόνο τη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων μέσα στην οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα, αλλά και την ανάπτυξη του βιοτικού επιπέδου των ανθρώπων.

²⁴ Κατσανέβας, Θ. Κ., *Οικονομική της εργασίας και εργασιακές σχέσεις*, 3η έκδ, (Αθήνα: Σταμούλη Α.Ε., 2007).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

2. Η ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Τα τελευταία χρόνια η χώρα μας οδηγήθηκε στην υπαγωγή της στο μηχανισμό στήριξης της οικονομίας του ΔΝΤ. Στα πλαίσια του μηχανισμού στήριξης επήλθαν ριζικές αλλαγές στα δημοσιονομικά, φορολογικά, εργατικά και ασφαλιστικά ζητήματα των εργαζομένων.

Οι νόμοι μετά τα μνημόνια επέφεραν πολλές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις αλλά και συρρίκνωση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, με οδυνηρές συνέπειες για όλους. Για ότι αφορά το εργατικό δίκαιο είναι κοινή διαπίστωση ότι το τελευταίο διάστημα κατεδαφίστηκαν όσα με τόσους κόπους και θυσίες κατακτήθηκαν τις τελευταίες δεκαετίες.²⁵

Στο παρόν κεφάλαιο θα ξεκινήσω με τις προβλέψεις του Συντάγματος για την εργασία και ότι περικλείει αυτό και θα συνεχίσω με την ανάλυση του Εργατικού Δικαίου και τις αλλαγές που έχει υποστεί τα τελευταία πέντε με έξι χρόνια, λόγω των τριών μνημονίων που επιβλήθηκαν.

2.1. ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Όπως αναθεωρήθηκε με το ψήφισμα της 27^{ης} Μαΐου 2008 της Η' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων.²⁶ «Το Σύνταγμα της Ελλάδας αποτελεί το θεμελιώδη νόμο της Πολιτείας, τον καταστατικό χάρτη αυξημένης τυπικής ισχύος, με τον οποίο πρέπει να συμφωνούν όλοι οι κανόνες δικαίου της έννομης τάξης. Αντιπροσωπεύει τον πυλώνα του πολιτικού και νομικού μας συστήματος, που εξασφαλίζει σταθερότητα και ασφάλεια δικαίου, αφού η αναθεώρησή του, από την οποία εξάλλου εξαιρούνται θεμελιώδους σημασίας διατάξεις, όπως η μορφή του πολιτεύματος, υπόκειται σε ειδικούς περιορισμούς.»

²⁵ Γαμβρουδής, Β., "Το δίκαιο στις εργασιακές σχέσεις μετά τα μνημόνια", *Επιθεώρησης ΙΚΑ ασφαλιστικού και εργατικού δικαίου*, Οκτώβριος 2012, 2.

²⁶ Σύνταγμα της Ελλάδος, Βουλή των Ελλήνων, Ιούνιος 2010. διαθέσιμο στο <http://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/8c3e9046-78fb-48f4-bd82-bbba28ca1ef5/SYNTAGMA.pdf>

Τα άρθρα του Συντάγματος που μας ενδιαφέρουν στη συγκεκριμένη εργασία είναι τα εξής: 4,12,22,23,25, τα οποία αφορούν τα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα του ανθρώπου. Η παράθεσή τους είναι αναγκαία, ώστε να κατανοήσουμε καλύτερα το θέμα μας για τις εργασιακές συνθήκες στην Ελλάδα και να μπορέσουμε να συγκρίνουμε και να καταλήξουμε σε ένα σαφέστερο συμπέρασμα για την πραγματικότητα που ζούμε όλοι μας.

ΑΡΘΡΟ 4

- 1.Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου.
- 2.Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.
- 5.Οι Έλληνες πολίτες συνεισφέρουν χωρίς διακρίσεις στα δημόσια βάρη, ανάλογα με τις δυνάμεις τους.

ΑΡΘΡΟ 12

- 1.Οι Έλληνες έχουν το δικαίωμα να συνιστούν ενώσεις και μη κερδοσκοπικά σωματεία, τηρώντας τους νόμους, που ποτέ όμως δεν μπορούν να εξαρτήσουν την άσκηση του δικαιώματος αυτού από προηγούμενη άδεια.
- 2.Το σωματείο δεν μπορεί να διαλυθεί για παράβαση του νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού του, παρά μόνο με δικαστική απόφαση.

ΑΡΘΡΟ 22

1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.

2. Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία.
3. Νόμος ορίζει τα σχετικά με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τους δημόσιους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.
4. Οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται.
5. Το Κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως ο νόμος ορίζει.

ΑΡΘΡΟ 23

1. Το Κράτος λαμβάνει τα προσηκόντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών με αυτήν δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου.
2. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων. Απαγορεύεται η απεργία με οποιαδήποτε μορφή στους δικαστικούς λειτουργούς και σε αυτούς που υπηρετούν στα σώματα ασφαλείας. Το δικαίωμα προσφυγής σε απεργία των δημοσίων υπαλλήλων και των υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, καθώς και του προσωπικού των κάθε μορφής επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, που η λειτουργία τους έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, υπόκειται στους συγκεκριμένους περιορισμούς του νόμου που το ρυθμίζει. Οι περιορισμοί αυτοί δεν μπορούν να φθάνουν έως την κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας ή την παρεμπόδιση της νόμιμης άσκησης του.

ΑΡΘΡΟ 25

1. Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους.

Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκησή τους. Τα δικαιώματα αυτά ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν. Οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από το νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας.

2. Η αναγνώριση και η προστασία των θεμελιωδών και απαράγραπτων δικαιωμάτων του ανθρώπου από την Πολιτεία αποβλέπει στην πραγμάτωση της κοινωνικής προόδου μέσα σε ελευθερία και δικαιοσύνη.

3. Η καταχρηστική άσκηση δικαιώματος δεν επιτρέπεται.

4. Το Κράτος δικαιούται να αξιώνει από όλους τους πολίτες την εκπλήρωση του χρέους της κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης.

ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΑΡΘΡΟ 116

1. Διατάξεις υφιστάμενες που είναι αντίθετες προς το άρθρο 4 παράγραφος 2 εξακολουθούν να ισχύουν ώπου να καταργηθούν με νόμο, το αργότερο ως την 31^η Δεκεμβρίου 1982.

2. Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών.

3. Κανονιστικές υπουργικές αποφάσεις, καθώς και διατάξεις συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων για τη ρύθμιση αμοιβής της εργασίας που είναι αντίθετες προς τις διατάξεις του άρθρου 22 παράγραφος 1 εξακολουθούν να ισχύουν ως την αντικατάστασή τους, που συντελείται το αργότερο μέσα σε τρία έτη από την έναρξη της ισχύος του Συντάγματος.²⁷

²⁷ Σύνταγμα της Ελλάδος, Βουλή των Ελλήνων, Ιούνιος 2010. Διαθέσιμο στο <http://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/8c3e9046-78fb-48f4-bd82-bbba28ca1ef5/SYNTAGMA.pdf>

2.2.ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Σε αυτό το στάδιο της εργασίας, αφού εκθέσαμε τα συγκεκριμένα άρθρα του Συντάγματος γύρω από τις εργασιακές σχέσεις γενικά, προχωράμε ειδικότερα στη νομοθεσία που αφορά την εργασία, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που έχουν και οι δυο πλευρές των εργασιακών σχέσεων, εργοδότης και εργαζόμενος.

Εργατικό δίκαιο είναι το σύνολο των κανόνων δικαίου, οι οποίοι ρυθμίζουν τις έννομες σχέσεις μεταξύ των μισθωτών και των εργοδοτών, οι οποίες προκύπτουν από την παροχή εξαρτημένης εργασίας των μισθωτών προς τους εργοδότες.²⁸

Οι σχέσεις αυτές διακρίνονται σε:

- Ατομικές σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου στο πλαίσιο παροχής εξαρτημένης εργασίας (ατομικό εργατικό δίκαιο-ιστορικά το πρώτο αντικείμενο του εργατικού δικαίου)
- Συλλογικές σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με αφορμή τη παροχή εξαρτημένης εργασίας (συλλογικό εργατικό δίκαιο)
- Απασχόληση ως ενιαίο φαινόμενο μισθωτών και υποψηφίων μισθωτών και ανέργων, που περιλαμβάνει κανόνες που αναφέρονται στη διευκόλυνση ή την διασφάλιση στην άσκηση του δικαιώματος για ανεύρεση εργασίας ή στην οργάνωση γενικά της αγοράς εργασίας (μετεξέλιξη του εργατικού δικαίου σε δίκαιο της απασχόλησης)
- Σχέσεις δημοσίου δικαίου που αναπτύσσονται με αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας ανάμεσα στους εργαζομένους ή στους εργοδότες από τη μια μεριά και στο κράτος ή κάποιο Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΙΔ) από την άλλη (δίκαιο υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, δίκαιο προστασίας ειδικών ομάδων, όπως ανήλικοι, άτομα με αναπηρίες, γυναίκες σε περίοδο εγκυμοσύνης και λοχείας, στρατευμένοι, κλπ.)
- Λειτουργία δημόσιων φορέων που ασκούν και εποπτεύουν την εφαρμογή της κρατικής κοινωνικής πολιτικής (διοικητικό εργατικό δίκαιο)
- Ειδική διαδικασία για την επίλυση ατομικών διαφορών εργασίας (εργατικό δικονομικό δίκαιο)

²⁸ Γαμβρουδής, Β., Το δίκαιο στις εργασιακές σχέσεις μετά τα μνημόνια, *Επιθεώρησης ΙΚΑ ασφαλιστικού και εργατικού δικαίου*, Οκτώβριος 2012, 2.

- Οργάνωση και ανάπτυξη των πολιτικών της αγοράς εργασίας

Εξαιτίας της πολυμορφίας και της ευρύτητας του αντικειμένου των σχετικών ρυθμίσεων, το Εργατικό Δίκαιο αποτελεί μικτό κλάδο του δικαίου με υπεροχή κατ' αντικείμενο άλλοτε των στοιχείων ιδιωτικού δικαίου και άλλοτε δημοσίου δικαίου, παρουσιάζοντας υψηλή επιστημονική συνάφεια με άλλους επιμέρους υπο-κλάδους, και ιδίως:

- Με το Αστικό Δίκαιο (ιδίως ως προς τους κανόνες που διέπουν τις συμβάσεις και τις ενοχικές σχέσεις)
- Με το Συνταγματικό Δίκαιο (ιδίως ως προς τις βασικές συνταγματικές αρχές για τις εργασιακές σχέσεις και τα συναφή κοινωνικά δικαιώματα)
- Με το Διοικητικό Δίκαιο (ιδίως ως προς τις εργοδοτικές υποχρεώσεις δημοσίου δικαίου και τις διοικητικές αρχές εποπτείας της αγοράς εργασίας και προώθησης πολιτικών απασχόλησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού)²⁹

2.3. ΟΙ ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Οι κυριότερες πηγές του εργατικού δικαίου είναι:

A) Το Σύνταγμα. Οι διατάξεις των άρθρων 4,12,21,22,23,25 και 116 καθιερώνουν την ισότητα ενώπιον του νόμου όλων των Ελλήνων, την εργασία ως δικαίωμα το οποίο τελεί υπό την προστασία του Κράτους, το δικαίωμα ίσης αμοιβής, για εργασία ίσης αξίας, την συλλογική σύμβαση εργασίας και την ελευθερία της συλλογικής διαπραγμάτευσης, τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, την απεργία ως δικαίωμα κλπ.

B) Οι νόμοι και εις εκτέλεση αυτών διοικητικές πράξεις νομοθετικού περιεχομένου όπως είναι τα διατάγματα και οι υπουργικές αποφάσεις.

Γ) Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας από την ημερομηνία επικυρώσεώς τους με νόμο.

²⁹ Κουκιάδης, Ι., *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας*, 6η έκδ. (Αθήνα : Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε., 2012), 19.

Δ) Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις οι οποίες επέχουν ισχύ νόμου.

Ε) Οι κανονισμοί εργασίας οι οποίοι συντάσσονται από τις επιχειρήσεις επικυρώνονται από τη διοικητική αρχή.

Στ) Τα έθιμα και η συναλλακτική συνήθεια.

Ζ) Η νομολογία των δικαστηρίων και η επιστήμη μολονότι δεν είναι πηγές του εργατικού δικαίου εν τούτοις συντελούν στη διαμόρφωση και την εξέλιξή του, αφού με τις αποφάσεις των δικαστηρίων δίνονται λύσεις οι οποίες αποτελούν και την αρχή νέων νομοθετικών ρυθμίσεων.³⁰

2.4. ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΕΛΕΓΧΟΥ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΣΕΠΕ – Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας

Σήμερα λειτουργεί ως ανεξάρτητος θεσμός και αποτελείται από τους κοινωνικούς και τεχνικούς επιθεωρητές εργασίας.

Ο ρόλος των Επιθεωρήσεων Εργασίας είναι πολυσχιδής. Τα καθήκοντά τους είναι:

1. Ο έλεγχος των χώρων εργασίας για την εξακρίβωση της εμπροθέσμου καταβολής των πάσης φύσεως δικαιούμενων αποδοχών των εργαζομένων (μισθοί – ημερομίσθια – επιδόματα, δώρα, άδειες, αμοιβή υπερωριών, εορτών, κλπ.)
2. Ο έλεγχος των χώρων εργασίας από πλευράς τεχνικών επιθεωρητών για τη διαπίστωση τήρησης των ελάχιστων προδιαγραφών ασφάλειας και υγιεινής των εργαζομένων.
3. Ο έλεγχος τήρησης των πάσης φύσεως προστατευτικών διατάξεων που αφορούν τις γυναίκες, άτομα με ειδικές ανάγκες, ανηλίκων, αλλοδαπών, κλπ.
4. Η παροχή κάθε είδους πληροφοριών που σχετίζονται με την εργατική νομοθεσία.

³⁰ Γαμβρουδής, Β., ‘‘Το δίκαιο στις εργασιακές σχέσεις μετά τα μνημόνια’’, *Επιθεώρησης ΙΚΑ ασφαλιστικού και εργατικού δικαίου*, Οκτώβριος 2012, 2.

5. Ο έλεγχος εφαρμογής εσωτερικών κανονισμών εργασίας.
6. Η επίλυση ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών για την εξομάλυνση των αντιθέσεων, με την πραγματοποίηση είτε τριμερούς συνεργασίας είτε ατομικής εργατικής διαφοράς.
7. Η επίλυση κάθε θέματος που αφορά τις διαφορές που προκύπτουν από καταγγελίες συμβάσεων εργασίας (αποζημιώσεις, χρόνος, ιδιότητα, κλπ.)
8. Η υποβολή μηνύσεων και η επιβολή διοικητικών προστίμων σε όσες περιπτώσεις κρίνεται σκόπιμο.
9. Η θεώρηση των πινάκων προσωπικού.
10. Η χορήγηση αδειών υπερωριακής και Κυριακής εργασίας.
11. Η συγκέντρωση στοιχείων εργατικού δυναμικού της περιοχής τους, η επεξεργασία τους, η τήρηση στατιστικών στοιχείων και η υπόδειξη προτάσεων.
12. Οι αρμοδιότητες του Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) προβλέπονται από το άρθρο 7 του ν.2639/1998. Το άρθρο 9 του νόμου 3846/2010 προσέθεσε και τις πιο κάτω που λόγω του ενδιαφέροντος αναφέρονται:
 1. Να έχει πρόσβαση στα αρχεία και έγγραφα της επιχείρησης, καθώς και στη δομή της παραγωγικής διαδικασίας. Στον εργοδότη που αρνείται την κατά προηγούμενο εδάφιο πρόσβαση επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται.
 2. Να λαμβάνει γνώση οποιουδήποτε από τα τηρούμενα βιβλία, μητρώα, έγγραφα και κάθε άλλου στοιχείου της επιχείρησης, καθώς και να λαμβάνει αντίγραφα. Στον εργοδότη που αρνείται την παροχή στοιχείων και πληροφοριών σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο ή παρέχει ανακριβείς πληροφορίες ή στοιχεία επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται.
 3. .Να παρεμβαίνει συμφιλιωτικά για την επίλυση των αναφερόμενων ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας. Ο εργοδότης υποχρεούται να παρίσταται κατά τη διαδικασία επίλυσης των ανωτέρω διαφορών εργασίας είτε αυτοπροσώπως είτε μέσω του νομίμου εκπροσώπου του ή άλλου εξουσιοδοτημένου τρίτου. Σε περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης δεν παρασταθεί επιβάλλονται οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται κάθε φορά.

Η εργασία των οργάνων του ΣΕΠΕ δεν είναι εύκολη. Απαιτεί άριστη επαγγελματική κατάρτιση και αδιάλειπτο ενημέρωση. Λόγω της σοβαρότητας κοινωνικής αποστολής τους θα πρέπει να ενισχύονται ποικιλοτρόπως.³¹

2.5. ΣΕΠΕ (ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ) – ΓΕΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ

Από τις ισχύουσες κατά καιρούς διατάξεις λειτουργίας του ΣΕΠΕ και στο πλαίσιο της κατασταλτικής δράσης του, αν διαπιστώσει παραβίαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, το ΣΕΠΕ είτε χορηγεί, κατά τη κρίση του, εύλογη προθεσμία για συμμόρφωση προς τις εν λόγω διατάξεις, είτε λαμβάνει άμεσα διοικητικά μέτρα και επιβάλλει τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις ή και προσφεύγει στη δικαιοσύνη για την επιβολή των ποινικών κυρώσεων, κατά περίπτωση, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.³²

ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ: Από τις βασικές υποχρεώσεις του εργοδότη είναι οι εξής:³³

1. Γνωστοποίηση όρων συμβάσεως της εργασίας. Προβλέπεται από το ΠΔ 156/94. Με το ΠΔ 156/94 η χώρα μας εναρμονίστηκε με την οδηγία 91/533/ΕΟΚ του συμβουλίου των ευρωπαϊκών κοινοτήτων σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο, για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διατηρεί επί 2ετία από την ημερομηνία λήξης των αντιγράφων της σύμβασης εργασίας³⁴
2. Απασχόληση του μισθωτού: Από τη σύμβαση εργασίας ο εργοδότης οφείλει να απασχολεί πραγματικά τον εργαζόμενο προσφέροντάς του την εργασία που συμφωνήθηκε. Στην αντίθετη περίπτωση, αυτό αποτελεί

³¹ Γαμβρουδής, Β., Το δίκαιο στις εργασιακές σχέσεις μετά τα μνημόνια, *Επιθεώρησης ΙΚΑ ασφαλιστικού και εργατικού δικαίου*, Οκτώβριος 2012, 38-39.

³² Ibid, 39.

³³ Ibid, 129.

³⁴ Γαμβρουδής, Β., Το δίκαιο στις εργασιακές σχέσεις μετά τα μνημόνια, *Επιθεώρησης ΙΚΑ ασφαλιστικού και εργατικού δικαίου*, Οκτώβριος 2012, 53.

προσβολή της προσωπικότητας, της τιμής και της υπόληψης του μισθωτού και είναι παράνομη.

3. Αναγγελία πρόσληψης στον ΟΑΕΔ.: Εντός οκτώ ημερών από τη μέρα πρόσληψης οφείλει ο εργοδότης να την αναγγείλει στον ΟΑΕΔ.
4. Καταβολή των αποδοχών: Βασική υποχρέωση του εργοδότη είναι η καταβολή των συμφωνηθέντων αποδοχών. Σε αντίθετη περίπτωση, καθίσταται υπερήμερος και διώκεται και ποινικώς.
5. Υποχρέωση Πρόνοιας: Ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει όλα εκείνα τα μέτρα τα οποία θα συντελέσουν στην ευημερία του μισθωτού. Τα μέτρα αυτά αφορούν στην προστασία της ζωής, στην υγεία και στην ασφάλεια του εργαζομένου. Οφείλει επίσης να φροντίζει για την ηθική υπόσταση του μισθωτού, να σέβεται την προσωπικότητά του, τις θρησκευτικές του πεποιθήσεις και την υπόληψή του.
6. Πίνακες προσωπικού: Επιβάλλεται η θεώρηση των πινάκων προσωπικού και η ανάρτησή τους σε εμφανές σημείο.
7. Εξοφλητικές αποδείξεις: Η εξόφληση των αποδοχών των εργαζομένων πρέπει να συνοδεύεται από τη σχετική εξοφλητική απόδειξη και αποβλέπει στην ενημέρωσή του για το σύνολο των παροχών, υπηρεσιών, κλπ.
8. Κανονικές άδειες αναψυχής: Επιμέλεια για τη χορήγηση των αδειών ανάπαυσης των μισθωτών.
9. Πιστοποιητικά εργασίας: Χορήγηση πιστοποιητικών εργασίας, όταν αυτά ζητηθούν.
10. Εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης: Σε περίπτωση οικειοθελών παροχών η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης επιβάλλεται.
11. Τήρηση των όρων κανονισμού λειτουργίας της επιχείρησης: Ιδιαίτερη προσοχή απαιτείται για ό,τι αφορά την πειθαρχική διαδικασία.
12. Προστασία ειδικών κατηγοριών μισθωτών.

Λήψη προβλεπόμενων μέτρων για προστασία:

- Εγκύων – μητέρων
- Στρατευμένων
- Συνδικαλιστών
- Ανηλίκων

- ΑΜΕΑ (άτομα με ειδικές ανάγκες)
- Αλλοδαποί, κλπ.

13. Ασφάλιση. Ασφάλιση των εργαζομένων και καταβολή εισφορών στα ασφαλιστικά ταμεία.³⁵

Για την επιβολή κυρώσεων συνεκτιμώνται η σοβαρότητα της παράβασης, η τυχόν επαναλαμβανόμενη μη συμμόρφωση στις υποδείξεις των αρμόδιων οργάνων, οι παρόμοιες παραβάσεις για τις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις στο παρελθόν, ο βαθμός συνεργασίας του εργοδότη, ο αριθμός των εργαζομένων, το μέγεθος της επιχείρησης, ο αριθμός των εργαζομένων που θίγονται και η υπαγωγή της επιχείρησης σε μια από τις κατηγορίες επικινδυνότητας του άρθρου 10 του νόμου 3850/2010.

Τα κριτήρια που θεσπίστηκαν είναι εμπλουτισμένα σε σχέση με εκείνα που προβλέπονταν στο άρθρο 16 παρ.3 του Ν.2639/1998 αφού περιλαμβάνουν επιπλέον στοιχεία για τον προσδιορισμό του ύψους των προστίμων.

Το ύψος του επιβαλλόμενου προστίμου για καθεμία παράβαση, κυμαίνεται από 300 ευρώ μέχρι 50.000 ευρώ.

Ειδικά, αν παραβιάζεται η εργατική νομοθεσία για καταβολή:

1. Δεδουλευμένων αποδοχών
2. Επιδομάτων εορτών και αδείας
3. Αναδρομικών αποδοχών (ως παραβίαση όρων συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητικής απόφασης ή υπουργικής απόφασης)
4. Αποδοχών διαθεσιμότητας
5. Προσανυλίσεων για εργασία κατά Κυριακές και αργίες
6. Προσανυλίσεων για εργασία κατά τη νύχτα
7. Αποζημίωσης για απασχόληση εκτός έδρας
8. Μισθών-ημερομισθίων βάσει συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητικής απόφασης ή υπουργικής απόφασης ή βάσει ατομικής συμφωνίας

³⁵ Γαμβρουδής, Β., Το δίκαιο στις εργασιακές σχέσεις μετά τα μνημόνια, *Επιθεώρησης ΙΚΑ ασφαλιστικού και εργατικού δικαίου*, Οκτώβριος 2012, 129.

9. Αμοιβής εργασίας που παρέχεται κατά την έκτη μέρα της εβδομάδας με προσαύξηση σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις κατά παράβαση πενθημέρου,
10. Επιδόματος γάμου σε χήρους, διαζευγμένους και άγαμους γονείς,

Εάν ο εργοδότης, μέσα σε προθεσμία εξήντα ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου, συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, αποδεικνύει ότι συμμορφώθηκε και εφαρμόζει εφεξής τις διατάξεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας που αναφέρονται στη παρούσα παράγραφο, εξαιτίας της παράβασης των οποίων του επεβλήθη το πρόστιμο, καθώς κι ότι έχει εξοφλήσει πλήρως και ολοσχερώς τον εργαζόμενο, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά ογδόντα τοις εκατό με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλλε.

Η επανάληψη παράβασης σε διάστημα τεσσάρων ετών από τη διενέργεια του αρχικού ελέγχου θεωρείται υποτροπή και συνεπάγεται μη χορήγηση της έκπτωσης του ογδόντα τοις εκατό.³⁶

Για όλες τις υπόλοιπες περιπτώσεις παραβίασης διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, εάν ο εργοδότης αποδεχτεί το πρόστιμο, παραιτηθεί από την άσκηση των προβλεπόμενων ένδικων βοηθημάτων και το καταβάλλει μέσα σε προθεσμία δεκαπέντε ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του, τότε έχει έκπτωση τριάντα τοις εκατό επί του προστίμου.

Επίσης μπορεί να επιβληθεί προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, για χρονικό διάστημα μέχρι τριών ημερών με αιτιολογημένη πράξη του Ειδικού Επιθεωρητή.

Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, μπορεί να επιβληθεί στον εργοδότη κατά περίπτωση προσωρινή διακοπή της λειτουργίας για διάστημα μεγαλύτερο από τρεις ημέρες ή και οριστική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης. Η εκτέλεση των

³⁶ Αμαργιωτάκης, Μ. Οι αλλαγές στα εργασιακά από το 2010 και μετά: Συγκεντρωμένη αποτύπωση των σημαντικότερων αλλαγών που επήλθαν στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, μετά την κρίση και την εφαρμογή των μνημονίων. Διαθέσιμο στο http://www.academia.edu/10110539/%CE%9F%CE%99_%CE%91%CE%9B%CE%9B%CE%91%CE%93%CE%95%CE%A3_%CE%A3%CE%A4%CE%99%CE%A3_%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91%CE%9A%CE%95%CE%A3_%CE%A3%CE%A7%CE%95%CE%A3%CE%95%CE%99%CE%A3_%CE%A3%CE%A4%CE%97%CE%9D_%CE%95%CE%9B%CE%9B%CE%91%CE%94%CE%91_%CE%91%CE%A0%CE%9F_%CE%A4%CE%9F_2010_%CE%9A%CE%91%CE%99_%CE%9C%CE%95%CE%A4%CE%91

διοικητικών κυρώσεων προσωρινής και οριστικής διακοπής γίνεται από την αρμόδια αστυνομική αρχή.³⁷

2.6. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΚΑΙ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Α) Παλαιότερη και νέα νομοθεσία γενικές παρατηρήσεις

Η τεχνολογική και οικονομική ανάπτυξη έγινε ο κύριος στόχος σε όλες τις χώρες. Η εντατική εκβιομηχάνιση, η μαζική παραγωγή αγαθών, ο τεχνικός εκσυγχρονισμός και η βαθιά αναδιάρθρωση της οργάνωσης της εργασίας, προκάλεσε τη συσσώρευση αναρίθμητων κινδύνων ποικίλων διαστάσεων σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.³⁸

Η τεχνολογική εξέλιξη σαφώς προκάλεσε επιπτώσεις στις συνθήκες και στην υγεία και ασφάλεια στους χώρους εργασίας. Τον χαρακτήρα και την ποιότητα των συνθηκών εργασίας προσδιορίζουν το θεσμικό πλαίσιο που αφορά στην προστασία της ζωής και της υγείας του εργαζόμενου στους εργασιακούς χώρους, καθώς και άλλοι παράγοντες, όπως η σχέση μισθού-απόδοσης, ο χρόνος εργασίας, η μορφή της σύμβασης εργασίας. Οι συνθήκες εργασίας ασκούν σημαντικότερη επιρροή στη διαμόρφωση της συνολικής διάστασης της σχέσης υγεία-ασθένεια μιας κοινωνίας.

Συχνότατα λειτουργούν ως αιτίες πρόκλησης αρνητικών συνεπειών (ατυχήματα-εργατικές ασθένειες).³⁹

Η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών συνοδεύτηκε από την εμφάνιση νέων δυσμενών παραγόντων. Στη πρώτη σειρά βρίσκονται οι κίνδυνοι που παράγονται από την

³⁷ Αμαργιώτακης, Μ. Οι αλλαγές στα εργασιακά από το 2010 και μετά: Συγκεντρωμένη αποτύπωση των σημαντικότερων αλλαγών που επήλθαν στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, μετά την κρίση και την εφαρμογή των μνημονίων. Διαθέσιμο στο http://www.academia.edu/10110539/%CE%9F%CE%99_%CE%91%CE%9B%CE%9B%CE%91%CE%93%CE%95%CE%A3_%CE%A3%CE%A4%CE%99%CE%A3_%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91%CE%9A%CE%95%CE%A3_%CE%A3%CE%A7%CE%95%CE%A3%CE%95%CE%99%CE%A3_%CE%A3%CE%A4%CE%97%CE%9D_%CE%95%CE%9B%CE%9B%CE%91%CE%94%CE%91_%CE%91%CE%A0%CE%9F_%CE%A4%CE%9F_2010_%CE%9A%CE%91%CE%99_%CE%9C%CE%95%CE%A4%CE%91

³⁸ Παπανεοφύτου Αν. Αγάπιος, Ποινικό Δίκαιο, Κράτος και τεχνολογικοί κίνδυνοι, Τόμος Α', Η γενικότερη δικαιοπολιτική, η νομοθεσία και νομολογία στο πεδίο της ποινικής προστασίας από τους κινδύνους της τεχνολογικής εξέλιξης, (Αθήνα-Κομοτηνή: Σακκουλα, 1997), 22

³⁹ Ibid, 28

ανάπτυξη της χημικής βιομηχανίας και ειδικότερα από την έκθεση των εργαζομένων σε τοξικές χημικές ουσίες.⁴⁰

Επιπλέον, η αυτοματοποίηση των παραγωγικών διαδικασιών οδηγεί στην εμφάνιση νέων δυσμενών για τον εργαζόμενο παραγόντων, όπως είναι η ανισομερής επιφόρτιση των μυών, η αύξηση της σωματικής και ψυχικής επιβάρυνσης, η απομόνωση στους χώρους εργασίας, η μονοτονία.

B) Νομοθεσία στο τομέα της ασφάλειας από τους κινδύνους τεχνικής

Σε αντίθεση με την πενιχρή συμβολή των ποινικών διατάξεων, υπάρχει ένα πληθωρικό και εξειδικευμένο σώμα κανόνων του διοικητικού και του εργατικού δικαίου που έχει αναλάβει το κύριο βάρος της νομοθετικής παρέμβασης για τον έλεγχο της κινδυνώδους τεχνικοοικονομικής δραστηριότητας.

Ανάλογα με το αντικείμενο που ρυθμίζουν, τα νομοθετήματα αυτά συγκροτούν τρεις συστηματικές ενότητες: τους κανόνες για τη προστασία του περιβάλλοντος, τους κανόνες για τη προστασία των καταναλωτών και τους κανόνες για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.⁴¹

Στην παρούσα μελέτη θα αναφερθούμε στους κανόνες για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Το ελληνικό δίκαιο εμπλουτίζεται συνεχώς με τη θέσπιση νέων νομοθετημάτων που εκσυγχρονίζουν τόσο σε θεσμικό επίπεδο, όσο και κατά κατηγορία επαγγελματικών κινδύνων ή και δραστηριοτήτων το σύστημα έννομης προστασίας στο πεδίο της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.⁴²

Πρόκειται για διατάξεις δημοσίου δικαίου που θεσπίζουν υποχρεώσεις των εργοδοτών για τη τήρηση των απαραίτητων προδιαγραφών ασφαλείας στο εργασιακό

⁴⁰ Παπανεοφύτου Αν. Αγάπιος, Ποινικό Δίκαιο, Κράτος και τεχνολογικοί κίνδυνοι, Τόμος Α', Η γενικότερη δικαιοπολιτική, η νομοθεσία και νομολογία στο πεδίο της ποινικής προστασίας από τους κινδύνους της τεχνολογικής εξέλιξης, (Αθήνα-Κομοτηνή: Σακκουλα, 1997), 30.

⁴¹ Ibid, 59

⁴² Ibid, 302

περιβάλλον, όργανα ελέγχου και ευθύνες διοικητικού, ποινικού και αστικού χαρακτήρα για τους παραβάτες τους.⁴³

Γ) Η παλαιότερη νομοθεσία

Ήδη από την πρώτη δεκαετία του 20^{ου} αιώνα ως σήμερα έχουν εκδοθεί περί τα εκατό νομοθετήματα κάθε κατηγορίας που συνθέτουν το δίκαιο της υγείας και ασφάλειας της εργασίας. Τα νομοθετήματα αυτά λειτούργησαν ως βάση για τη διαμόρφωση στις επόμενες δεκαετίες ενός ολοκληρωμένου δικτύου διατάξεων θεσμικού χαρακτήρα που καθορίζει τις γενικές και ειδικές υποχρεώσεις των κάθε κατηγορίας εργοδοτών και υπεύθυνων έργων για την εξασφάλιση των εργαζομένων από κινδύνους που απειλούν τη ζωή και την υγεία τους.⁴⁴

Ο νόμος 1568/1985

Το σημαντικότερο νομοθέτημα στον τομέα του δικαίου της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων ήταν ο νόμος 1568/1985 «Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων» Οι ρυθμίσεις του ήταν γενικού χαρακτήρα και είχαν εφαρμογή σε όλες τις δραστηριότητες του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα.

Ειδικότερα, διαμόρφωσε ένα θεσμικό πλαίσιο για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και την προστασία των εργαζομένων από την έκθεσή τους σε επικίνδυνους φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες. Παράλληλα, επέβαλλε τη σύσταση επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στις επιχειρήσεις με τη συμμετοχή εργαζομένων και εισήγαγε ειδικές υποχρεώσεις των εργοδοτών, όπως την πρόσληψη τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας στις επιχειρήσεις και πρόβλεψε αυξημένες υποχρεώσεις στις κτηριολογικές απαιτήσεις ασφαλούς και υγιεινού εργασιακού περιβάλλοντος.⁴⁵

⁴³ Παπανεοφύτου Αν. Αγάπιος, Ποινικό Δίκαιο, Κράτος και τεχνολογικοί κίνδυνοι, Τόμος Α', Η γενικότερη δικαιοπολιτική, η νομοθεσία και νομολογία στο πεδίο της ποινικής προστασίας από τους κινδύνους της τεχνολογικής εξέλιξης, (Αθήνα-Κομοτηνή: Σακκουλα, 1997), 302.

⁴⁴ Παπανεοφύτου Αν. Αγάπιος, Ποινική ευθύνη νομικών προσώπων: μια κατασκευή ποινικής ασυλίας του επιχειρηματία-δράστη (Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2012), 96-195.

⁴⁵ Ibid.

Ο νόμος 3850/2010

Ο νόμος «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων» αποτελεί το βασικό κορμό της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.⁴⁶

Οι ποινικές διατάξεις του άρθρου 72 του ν.3850/2010 είναι οι εξής:

1. Α) Κάθε εργοδότης, κατασκευαστής ή παρασκευαστής, εισαγωγέας ή προμηθευτής που παραβαίνει με πρόθεση τις διατάξεις της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και των κανονιστικών πράξεων που εκδίδονται με εξουσιοδότησή της τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον ενός έτους και χρηματική ποινή.
- Β) Σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων από αμέλεια οι παραπάνω δράστες τιμωρούνται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών μηνών ή χρηματική ποινή.
2. Αν στη περίπτωση α' της παρ. 1 από την παράβαση των διατάξεων της ανωτέρω νομοθεσίας και των κανονιστικών πράξεων που εκδίδονται με εξουσιοδότησή της δημιουργήθηκε κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία εργαζομένου επιβάλλεται στους ανωτέρω δράστες φυλάκιση τουλάχιστον δυο ετών και χρηματική ποινή. Αν είχε ως επακόλουθο το θάνατο ή την βαριά σωματική βλάβη εργαζομένου επιβάλλεται κάθειρξη και χρηματική ποινή.
3. Αν ο κίνδυνος δημιουργήθηκε από την παράβαση των διατάξεων από αμέλεια επιβάλλεται φυλάκιση τουλάχιστον έξι μηνών και χρηματική ποινή.⁴⁷

Ο νεώτερος νόμος 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις» ψηφίστηκε για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.

⁴⁶ Παπανεοφύτου Αν. Αγάπιος, Ποινική ευθύνη νομικών προσώπων: μια κατασκευή ποινικής ασυλίας του επιχειρηματία-δράστη (Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2012), 200.

⁴⁷ Παπανεοφύτου Αν. Αγάπιος, Ποινικό Δίκαιο, Κράτος και τεχνολογικοί κίνδυνοι, Τόμος Α', Η γενικότερη δικαιοπολιτική, η νομοθεσία και νομολογία στο πεδίο της ποινικής προστασίας από τους κινδύνους της τεχνολογικής εξέλιξης, (Αθήνα-Κομοτηνή: Σακκουλα, 1997), 204.

Στο άρθρο 28 αυτού του νόμου θεσπίζονται ποινικές κυρώσεις ως εξής:

1. Κάθε εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας τις σχετικές με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας, την καταβολή δεδουλευμένων, την αμοιβή, την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ή την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον 900 ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές.
2. Ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπουν βαρύτερη ποινική μεταχείριση εξακολουθούν να ισχύουν.⁴⁸

⁴⁸ Παπανεοφύτου Αν. Αγάπιος, Ποινικό Δίκαιο, Κράτος και τεχνολογικοί κίνδυνοι, Τόμος Α', Η γενικότερη δικαιοπολιτική, η νομοθεσία και νομολογία στο πεδίο της ποινικής προστασίας από τους κινδύνους της τεχνολογικής εξέλιξης, (Αθήνα-Κομοτηνή: Σακκουλα, 1997), 210.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

3. Ε.Ε ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟ

Το δίκαιο της Ε.Ε. διακρίνεται σε πρωτογενές και παράγωγο. Οι Συνθήκες (πρωτογενές δίκαιο) αποτελούν τη νομική βάση για όλες τις μορφές δράσης που αναπτύσσει η Ε.Ε. Το παράγωγο δίκαιο, το οποίο περιλαμβάνει τους κανονισμούς, τις οδηγίες και τις αποφάσεις, απορρέει από τις αρχές και τους στόχους που καθορίζονται στις Συνθήκες.⁴⁹

a. ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε.

Θεμέλιο της Ε.Ε. είναι το κράτος δικαίου. Αυτό σημαίνει ότι όλες οι ενέργειες της Ε.Ε. βασίζονται στις Συνθήκες, τις οποίες όλα τα κράτη-μέλη ενέκριναν εκούσια και δημοκρατικά.

Με τη Συνθήκη της Λισαβόνας αυξήθηκε ο αριθμός των τομέων πολιτικής στους οποίους χρησιμοποιείται η «συνήθης νομοθετική διαδικασία». Η διαδικασία αυτή θέτει το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στο ίδιο επίπεδο με το Συμβούλιο της Ε.Ε. σε ευρύ φάσμα τομέων.

Η μεγάλη πλειονότητα των νόμων θεσπίζονται από κοινού από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Έτσι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο απέκτησε μεγαλύτερη εξουσία, ώστε να μπορεί να εμποδίσει την έγκριση μιας πρότασης, εάν διαφωνεί το Συμβούλιο.

⁴⁹ Ευρωπαϊκή Ένωση, Δίκαιο της ΕΕ. Διαθέσιμο στο https://europa.eu/european-union/law_el

β. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ, ΟΔΗΓΙΕΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΑΞΕΙΣ

Οι Κανονισμοί αποτελούν απευθείας και εθνική νομοθεσία των κρατών-μελών. Εφαρμόζονται αυτούσιοι ως έχουν από την ημέρα έκδοσης ή από την ημέρα έναρξης ισχύος που θα καθορίζονται από τους ίδιους τους κανονισμούς. Παράγουν δηλαδή πρωτογενές δίκαιο.⁵⁰

Το μέσο με το οποίο επιτυγχάνεται η εναρμόνιση και προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών-μελών, ώστε να τηρείται ενιαία γραμμή, είναι οι οδηγίες, τις οποίες εκδίδει το Συμβούλιο υπουργών και η Επιτροπή.

Με τις οδηγίες τίθενται οι κατευθυντήριες γραμμές και χαράσσεται το γενικό πλαίσιο μέσα στο οποίο θα πρέπει να κινηθούν τα κράτη-μέλη, ώστε με βάση αυτά να εναρμονίσουν τις εθνικές τους νομοθεσίες, για το θέμα στο οποίο αναφέρεται η οδηγία.

Οι οδηγίες αυτές καθαυτές δεν παράγουν πρωτογενές δίκαιο. Μέσω αυτών προσαρμόζονται οι εθνικές νομοθεσίες. Οι οδηγίες είναι δεσμευτικές για κάθε χώρα στην οποία απευθύνονται, ως προς το αποτέλεσμα το οποίο επιδιώκει, πλην όμως αφήνει στην κρίση του κράτους-μέλους τον τρόπο, την επιλογή του τύπου και τα μέσα τα οποία θα χρησιμοποιήσει.⁵¹

Οι στόχοι που ορίζονται στις Συνθήκες της Ε.Ε. επιτυγχάνονται μέσω διαφόρων νομοθετικών πράξεων. Μερικές έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα, άλλες όχι. Επίσης, ορισμένες ισχύουν για όλες τις χώρες της Ε.Ε., ενώ άλλες για μερικές μόνο από αυτές.⁵²

⁵⁰ Γαμβρουδής, Β., Το δίκαιο στις εργασιακές σχέσεις μετά τα μνημόνια, *Επιθεώρησης ΙΚΑ ασφαλιστικού και εργατικού δικαίου*, Οκτώβριος 2012, 638.

⁵¹ Ibid.

⁵² Ευρωπαϊκή Ένωση, Δίκαιο της ΕΕ. Διαθέσιμο στο https://europa.eu/european-union/law_el

3.3. Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, που ιδρύθηκε το 1919 κι έγινε μέλος των Ηνωμένων Εθνών με στόχο την εγκαθίδρυση παγκόσμιων προτύπων στα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα και κυρίως στη διαφύλαξη της αξιοπρέπειας στην εργασία, διατύπωσε τον Μάιο του 1919 την προκήρυξη της Φιλαδέλφειας, μέσω της οποίας έθεσε τρεις βασικές αρχές:

1. Η εργασία δεν είναι εμπόρευμα
2. Η ελευθερία της έκφρασης και του συνεταιρίζεσθαι είναι απαραίτητα στοιχεία για την εδραίωση της κοινωνικής προόδου
3. Η φτώχεια απ' όπου κι αν προέρχεται συνιστά κίνδυνο για τη συνολική κοινωνική ευημερία.

Το παράρτημα II της ίδιας συνθήκης περιλαμβάνει ως κυριότερα δικαιώματα τα ακόλουθα:

- Όλοι οι άνθρωποι ανεξάρτητα από φύλο ή φυλή έχουν δικαίωμα στην υλική ευημερία και στη πνευματική τους ανάπτυξη σε συνθήκες ελευθερίας και αξιοπρέπειας, οικονομικής ασφάλειας και ίσων ευκαιριών
- Η εκπλήρωση των παραπάνω συνθηκών θα πρέπει να αποτελεί τον κύριο στόχο της κεντρικής και εθνικής πολιτικής
- Οι εθνικές και διεθνείς αποφάσεις, κυρίως εκείνες με οικονομικό χαρακτήρα θα πρέπει να κρίνονται και να γίνονται αποδεκτές μόνο αν προωθούν τους παραπάνω στόχους

Οι αποφάσεις αυτές της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας με τη μορφή των Διεθνών Συμβάσεων εργασίας κυρώθηκαν στην Ελλάδα από τις αρχές της δεκαετίας του 1950 με εργατικούς νόμους που εξασφάλισαν τα ελάχιστα όρια προστασίας των αδύναμων της εργασιακής σχέσης έναντι των ισχυροτέρων, των εργοδοτών.⁵³

⁵³ Καλλιάρια, Α., Παραβιάσεις εργοδοσίας σε βάρος των εργαζομένων και εξελίξεις στην εργατική νομοθεσία. Διδακτορική διατριβή, 2014, 23

3.4. ΠΡΑΣΙΝΗ ΒΙΒΛΟΣ

Το πράσινο βιβλίο της επιτροπής της Ε.Ε. σχετικά με την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική άρχισε θέτοντας το εξής ερώτημα: «Τι είδους κοινωνία επιθυμούν οι Ευρωπαίοι»

Στον προβληματισμό για τον οποίο έδωσε το έναυσμα το πράσινο βιβλίο συμμετείχαν τα όργανα της Ε.Ε., τα κράτη-μέλη, οι εργοδότες, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, δημόσιοι φορείς και εξέφρασαν τις απόψεις τους. Με το πράσινο βιβλίο επιδιώκεται η ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής. Ως κοινωνική πολιτική νοείται το πλήρες φάσμα των πολιτικών στον κοινωνικό τομέα, περιλαμβανομένων των πολιτικών για την αγορά εργασίας.⁵⁴

3.5. ΛΕΥΚΗ ΒΙΒΛΟΣ

Το λευκό βιβλίο είναι το αποτέλεσμα της γνωμοδοτικής διαδικασίας της πράσινης βίβλου. Καθορίζει ένα πλαίσιο δράσης της Ένωσης έναντι των προκλήσεων σχετικά με την ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση στο πλαίσιο μιας ευρύτερης οικονομικής στρατηγικής.

Έχει σκοπό να εδραιώσει και να επεκτείνει τα επιτεύγματα του παρελθόντος, ιδίως όσον αφορά το εργατικό δίκαιο, την υγεία, την ασφάλεια, την ελεύθερη κυκλοφορία, την ισότητα, κλπ. Στόχο έχει να προσδιορίσει τους βασικούς άξονες δράσης σε επίπεδο ένωσης για τα προσεχή χρόνια.⁵⁵

3.6. ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ

Στις 18/10/61 οι κυβερνήσεις του Συμβουλίου της Ευρώπης υπέγραψαν τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη. Από τη χώρα μας κυρώθηκε με Ν.1426/84. Αναγνωρίζεται από τα κράτη ότι σκοπός της γενικής πολιτικής τους είναι η αναγνώριση των πιο κάτω κοινωνικών δικαιωμάτων:

⁵⁴ Γαμβρουδής, Β., Το δίκαιο στις εργασιακές σχέσεις μετά τα μνημόνια, *Επιθεώρησης ΙΚΑ ασφαλιστικού και εργατικού δικαίου*, Οκτώβριος 2012, 639-639.

⁵⁵ Ibid, 639.

1. Το δικαίωμα για εργασία
2. Το δικαίωμα για δίκαιες συνθήκες εργασίας
3. Το δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή
4. Το δικαίωμα για βελτίωση συνθηκών διαβίωσης και εργασίας
5. Το δικαίωμα για κοινωνική προστασία
6. Το δικαίωμα για επαγγελματική κατάρτιση
7. Το δικαίωμα για ίση μεταχείριση ανδρών-γυναικών
8. Το δικαίωμα για πληροφόρηση και διαβούλευση
9. Το δικαίωμα για συλλογικές διαπραγματεύσεις
10. Το δικαίωμα για επαγγελματικό προσανατολισμό – εκπαίδευση
11. Το δικαίωμα για κοινωνική ασφάλιση
12. Το δικαίωμα της απόλαυσης των κοινωνικών υπηρεσιών
13. Το δικαίωμα των παιδιών-γυναικών-ανηλίκων και ηλικιωμένων για ειδική προστασία.⁵⁶

3.7. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΧΑΡΤΑ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Οι αρχηγοί των κυβερνήσεων στη σύνοδο κορυφής του Στρασβούργου 8-9/12/1989 συμφώνησαν, ύστερα από πρόταση της επιτροπής, και ψήφισαν την κοινωνική χάρτα θεμελιωδών δικαιωμάτων που προστατεύει τους εργαζομένους και αποτελεί θεμέλιο για την κοινωνική ολοκλήρωση της Ευρώπης. Δεν συμφώνησε μόνο η Μ. Βρετανία.

Με τη διακήρυξη αυτή προβλέπονται τα εξής δικαιώματα:

1. Το δικαίωμα της ελεύθερης κυκλοφορίας
2. Το δικαίωμα της απασχόλησης και αμοιβής
3. Το δικαίωμα της βελτίωσης συνθηκών διαβίωσης και εργασίας
4. Το δικαίωμα της κοινωνικής προστασίας
5. Το δικαίωμα της συνδικαλιστικής δράσης
6. Το δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης
7. Το δικαίωμα της επαγγελματικής κατάρτισης

⁵⁶ Γαμβρουδής, Β., Το δίκαιο στις εργασιακές σχέσεις μετά τα μνημόνια, *Επιθεώρησης ΙΚΑ ασφαλιστικού και εργατικού δικαίου*, Οκτώβριος 2012, 637.

8. Το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης
9. Το δικαίωμα της πληροφόρησης διαβούλευσης
10. Το δικαίωμα της προστασίας της υγείας και ασφάλειας εργασίας
11. Το δικαίωμα της προστασίας των παιδιών και του γάμου
12. Το δικαίωμα των ηλικιωμένων για ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης
13. Το δικαίωμα των μειονεκτούντων ατόμων για ένταξη στην ενεργό ζωή

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

4. Η ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΣΤΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ

Το Μάιο του 2010 μπαίνει η χώρα μας στο καθεστώς των «μνημονίων». Εκείνη την περίοδο η κλεπτοκρατία έχει φτάσει στα όριά της, αφού η επίπλαστη ευημερία την οποία εμπορεύονταν τα κόμματα εξουσίας, στηριγμένα στον ολοένα αυξανόμενο εξωτερικό δανεισμό, τερματιζόταν πια με την απώλεια της πιστοληπτικής ικανότητας του ελληνικού Δημοσίου στις ιδιωτικές κεφαλαιαγορές.

Οπότε το Δημόσιο αναγκάστηκε να καταστεί ικέτης για το δανεισμό του από άλλα κράτη και από το ΔΝΤ. Από αυτό το σημείο ξεκινάει και η καταστρατήγηση του Συντάγματος.⁵⁷

Το Σύνταγμα, ως η ανώτατη μορφή θεσμικής οργάνωσης της ταξικά διαρθρωμένης και έτσι ανταγωνιστικής κοινωνίας, εκφράζει τον ιστορικά προσδιορισμένο κατά τη στιγμή γένεσής του συσχετισμό και συμβιβασμό των αντίπαλων κοινωνικών δυνάμεων και συμφερόντων στο πλαίσιο του κυρίαρχου οικονομικού συστήματος. Ο συμβιβασμός αυτός, καθώς πραγματοποιείται στο πλαίσιο του καπιταλιστικού συστήματος, αφορά κατά κύριο λόγο την πρωτογενή και καθοριστική για τη δομή και λειτουργία του κυρίαρχου οικονομικο-πολιτικού συστήματος αντίθεση κεφαλαίου-εργασίας.⁵⁸

Εκκινώντας, λοιπόν, από τη διαλεκτική σχέση οικονομίας, πολιτικής και δικαίου, ιδίως σήμερα που αποκτά σε εθνικό και σε ευρωπαϊκό επίπεδο δραματική επικαιρότητα, γίνεται εύκολα αντιληπτός ο καθοριστικός ρόλος της οικονομίας, των επιλογών και των προταγμάτων της επί της πολιτικής και του δικαίου που την υλοποιεί.

⁵⁷ Χρυσόγονος, Κ., *Η καταστρατήγηση του συντάγματος στην εποχή των μνημονίων*. (Αθήνα: Λιβάνη, 2013), 27

⁵⁸ Τραυλός-Τζανετάτος, Δ., *Ανώτατα δικαστήρια και εργασιακές σχέσεις στην εποχή των μνημονίων*. (Αθήνα: Σάκκουλα, 2015), 40-41.

Αυτό σημαίνει ότι στο πλαίσιο της σχετικής αυτής αυτονομίας της πολιτικής και του δικαίου είναι δυνατή, ανάλογα με τον συσχετισμό των κοινωνικοπολιτικών δυνάμεων και την κρατούσα οικονομική συγκυρία, η διεκδίκηση, προώθηση και υλοποίηση μιας εναλλακτικής νομικής δράσης υπέρ των εργαζομένων. Σε περιόδους οικονομικών κρίσεων, όχι μόνο καθίσταται σχεδόν αδύνατη η όποια εναλλακτική δράση. Πολύ περισσότερο η απόλυτη επικράτηση της διασφαλιστικής του συστήματος λειτουργίας του εργατικού δικαίου οδηγεί στην απορρύθμισή του.⁵⁹

Η ένταξη των κρατών στη δυναμική της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, ή ειδικότερα σε περιφερειακά υπερεθνικά σχήματα όπως είναι Ε.Ε., ασκεί έντονη αποσταθεροποιητική επίδραση στη λειτουργία των εθνικών συνταγμάτων, ιδίως δε στην έννοια της εθνικής και λαϊκής κυριαρχίας, η οποία ενισχύεται σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Η περίπτωση της Ελλάδας ως πειραματόζωου αλλά και προπομπού του κυοφορούμενου νέου εργασιακού μοντέλου της Ε.Ε., όπου οι αποφάσεις για την οικονομική και κοινωνική πολιτική και την αντιμετώπιση της κρίσης λαμβάνονται ουσιαστικά από τους θεσμούς ή δανειστές μας, και τελικά μέσω αυτών από τη «δικτατορία των αγορών», στο πλαίσιο μιας διαρκούς κατάστασης ανάγκης, αποδεικνύει με δραματικό τρόπο τη νέα πραγματικότητα περαιτέρω συρρίκνωσης της κανονιστικής δύναμης του Συντάγματος.⁶⁰

4.1. Η ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Κατά τη διάρκεια της κρίσης στην Ελλάδα εφαρμόζεται ένα παραγωγικό μοντέλο που στηρίζεται στο χαμηλό κόστος εργασίας με χαμηλές αμοιβές, γεγονός το οποίο ευνοεί το φαινόμενο της υποβάθμισης των εργασιακών σχέσεων. Η χρήση ευέλικτων πρακτικών στις μορφές απασχόλησης του εργάσιμου χρόνου και των αμοιβών αποτελεί πρακτική που προωθείται από τις ασκούμενες πολιτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, με διακηρυγμένο σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας.

⁵⁹ Τραυλός-Τζανετάτος, Δ., *Ανώτατα δικαστήρια και εργασιακές σχέσεις στην εποχή των μνημονίων*. (Αθήνα: Σάκουλα, 2015), 42-43..

⁶⁰ Ibid. 44-45.

Οι συνέπειες όμως από την χρήση ευέλικτων πρακτικών στην εργασία είναι η κατάρτιση της εργασίας, η ύπαρξη εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων και η αποδυνάμωση της συνδικαλιστικής δράσης⁶¹

Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα επιδείνωσε τη κατάσταση αυτή, καθώς συνδέεται με τη λήψη μέτρων στο πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Τα κύρια στοιχεία στην Ελλάδα είναι η εργασιακή ανασφάλεια, η ανεργία και η συρρίκνωση της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Στο δημόσιο τομέα έχουν εφαρμοστεί μέτρα περικοπών, τα οποία κρίθηκαν αναγκαία για τη μείωση των δημόσιων ελλειμμάτων. Εκτός από τις περικοπές σε μισθούς, η οικονομική στήριξη προέβλεπε σημαντικές αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Η συρρίκνωση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων συνεπάγεται τη μείωση της κατανάλωσης και της ζήτησης κι επομένως την περαιτέρω ύφεση της οικονομίας.⁶²

Επίσης νέα μέτρα καθιερώθηκαν για τη μείωση της καταβολής των αποζημιώσεων απόλυσης, για την αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις, για τον επανακαθορισμό του ανώτατου χρόνου των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, για την άρση των περιορισμών στα κλειστά επαγγέλματα, για την εξέταση της άρσης της μονιμότητας στο δημόσιο τομέα. Με την ένταξη της χώρας στο μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης τίθεται σε εφαρμογή ένα αυστηρό πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής, με στόχο τη μείωση των δημοσίων δαπανών και την αύξηση των δημοσίων εσόδων.

Οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα αποτελούν επακόλουθο της οικονομικής κρίσης και της επιβολής των μνημονίων. Με την εφαρμογή των μνημονίων γίνεται προσπάθεια απορρύθμισης του συστήματος που καθορίζει τους μισθούς και τις εργασιακές σχέσεις. Παγιώνεται πολύ χαμηλό κόστος εργασίας, ενώ καταργούνται συλλογικές και κλαδικές συμβάσεις. Οι εργαζόμενοι δεν

⁶¹ Κουζής, Ι., *Οι εργασιακές σχέσεις στη Ελλάδα-Προτάσεις για την αναβάθμιση τους*, Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2008.

⁶² Κουζής, Ι., Γεωργιάδου, Π., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουράκη, Σ., Σταμάτη, Α., *Οι εργασιακές σχέσεις στη Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια έκθεση 2012.*, Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις, Αριθμός 8. Διαθέσιμο στο <http://inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf>

έχουν καμιά προστασία από τις απολύσεις με αποτέλεσμα την αύξηση της ανεργίας από ομαδικές απολύσεις και σημαντικές μειώσεις μισθών.⁶³

Ταυτόχρονα, οι μεταρρυθμίσεις των μνημονίων αναπτύσσονται και επιδιώκουν τη μόνιμη επίτευξη της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, και ειδικότερα στη διευκόλυνση⁶⁴

- Της ευελιξίας του μεγέθους της απασχόλησης: διευκόλυνση απολύσεων και προσλήψεων και μείωση του σχετικού κόστους αυτών
- Της ευελιξίας του περιεχομένου της απασχόλησης: ευέλικτες μορφές εργασίας, προσωρινή και μερική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων, απασχόληση με τη μορφή «παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών», τηλεργασία
- Της ευελιξίας στην οργάνωση του εργάσιμου χρόνου: διευθέτηση του χρόνου εργασίας, υπολογισμός του εργάσιμου χρόνου σε ετήσια βάση, περιορισμός υπερωριών
- Της ευελιξίας στη διαμόρφωση των αποδοχών: μείωση των κατώτατων μισθών με διαφοροποίηση ως προς την ηλικία, το επίπεδο ανεργίας σε τοπικό, κλαδικό ή εθνικό επίπεδο, διαμόρφωση αποδοχών σε επίπεδο επιχείρησης και όχι κλάδου ή επαγγέλματος και κατά συνέπεια αποκέντρωση του επιπέδου της συλλογικής διαπραγμάτευσης

Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου αποτελεί σημαντική εξέλιξη από τα μέτρα που λαμβάνονται κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Η εξέλιξη αυτή είναι αποτέλεσμα της απορρύθμισης του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων, ενισχύοντας τη προοπτική εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων, ενώ συγχρόνως χαλαρώνει τους νόμους προστασίας του εργαζομένου από την απόλυση.⁶⁵

⁶³ Κουζής, Ι., Γεωργιάδου, Π., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουράκη, Σ., Σταμάτη, Α., Οι εργασιακές σχέσεις στη Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια έκθεση 2011., Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις, Αριθμός 5. Διαθέσιμο στο <http://ineobservatory.gr/wp-content/uploads/2014/08/report-5.pdf>

⁶⁴ Κυριακούλιας, Π., Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο, Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργατικής Νομοθεσίας 2010-2012. (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας Και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2012). Διαθέσιμο στο http://www.eiead.gr/publications/docs/meleti_kyrakoulia_parartima_3_2012.pdf

⁶⁵ Ibid.

Επίσης, παγιώνεται η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου πλήρους ωραρίου. Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η μείωση των μισθών, επιφέρουν βίαιη υποβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας⁶⁶

4.2. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΝΗΜΟΝΙΑ

Οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που διαμορφώνονται στην Ελλάδα μετά από την επιβολή των μνημονίων συνιστούν την επίτευξη ενός στόχου που έχει δρομολογηθεί κατά την τελευταία 20ετία από διεθνείς και εθνικούς κύκλους ισχυρών οικονομικών συμφερόντων, και υλοποιείται με αφορμή και άλλοθι την κρίση και τις δεσμεύσεις της χώρας από τις δανειακές συμβάσεις. Οι αλλαγές που συντελούνται εντάσσονται στο ίδιο πνεύμα των μεταρρυθμίσεων των δύο τελευταίων δεκαετιών υπό την επίκληση του στόχου της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας.⁶⁷

Ο στόχος αυτός επιδιώκεται με όρους μείωσης και συμπίεσης των δαπανών για την εργασία, εργαλεία που αποδεικνύονται αναποτελεσματικά την ίδια στιγμή που επιτυγχάνουν την διασφάλιση της αυξημένης κερδοφορίας του κεφαλαίου, της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της επέκτασης της επισφάλειας και ανασφάλειας στους κόλπους των εργαζομένων. Εντούτοις, παρά τις εντυπωσιακές αλλαγές που έχει υποστεί η ελληνική αγορά εργασίας αρκετά χρόνια πριν από την εκδήλωση της κρίσης, ο χαρακτηρισμός της ως «άκαμπτης» παραμένει επίμονα.

Παρά την ποικιλία όλου του φάσματος των ευελιξιών που νόμιμα θεσμοθετούνται και, που σε συνδυασμό με την κραυγαλέα ανεπάρκεια των ελεγκτικών μηχανισμών εφαρμογής της νομοθεσίας, διευρύνουν επικίνδυνα τους θύλακες του «εργασιακού μεσαίωνα», οι πιέσεις εντείνονται και βρίσκουν με την κρίση το πρόσφορο έδαφος

⁶⁶ Κουζής, Ι., *Το εργασιακό περιβάλλον μετά το μνημόνιο*, Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2012. <http://www.rednotebook.gr/details.php?id=5705>.

⁶⁷ Κουζής, Γ., *Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης*. Στο: Βατικιώτης, Λ. κ.α., *Ο χάρτης της κρίσης: Το τέλος της αυταπάτης* (Αθήνα, Τόπος, 2010).

για την ολοκλήρωση της εφαρμογής μιας παλιάς ατζέντας που οι συγκυρίες δεν ευνόησαν την πλήρη υλοποίησή της.⁶⁸

Ο μέσος πραγματικός μισθός στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας, διαμορφώνεται στην αγορά εργασίας διαμέσου διαπραγματεύσεων, και σε μια οποιαδήποτε αναπτυγμένη οικονομία και οποιαδήποτε στιγμή, εξαρτάται κυρίως από δύο παράγοντες: από το ποσοστό ανεργίας και από τον «μισθό αναφοράς» δηλαδή έναν μισθό που θεωρείται «αναγκαίος», «δίκαιος», «κανονικός» μισθός, δηλαδή έναν μισθό που επιτρέπει στους εργαζόμενους να συντηρούνται και να αναπαράγονται συμμετέχοντας στον γενικό πλούτο της κοινωνίας.

Ένα σημαντικό στοιχείο για τον καθορισμό του αναγκαίου μισθού, επομένως και του μέσου μισθού, είναι ο κατώτατος μισθός, γιατί αποτελεί «μισθό αναφοράς», γιατί καθορίζει το μέτρο του αναγκαίου μισθού, του απαραίτητου μισθού για την απλή, ανειδίκευτη εργασία, για τους ανειδίκευτους εργαζόμενους. Στη διάρκεια της τελευταίας πενταετίας, οι εργοδότες, επιδιώκουν την περαιτέρω μείωση των μισθών, κάτω από τα νόμιμα επίπεδα του κατώτατου μισθού κάνοντας χρήση και κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος και της δραματικής αύξησης της ανεργίας που τους ευνοεί υπέρμετρα στην διαπραγμάτευση, επινοώντας τρόπους παράκαμψης ή παραβίασης των νόμων.

4.3. Ο ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΠΡΟΠΟΜΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗΣ

Η κρίση και το μνημόνιο είναι η αφορμή μιας μεθοδευμένης παρέμβασης απέναντι στην εργασία. Η χρησιμοποιούμενη μέθοδος έχει ως αφετηρία τον δημόσιο τομέα, ο οποίος, εκτός από την κακόβουλη απαξίωση που δέχεται προκειμένου να παραχωρήσει έδαφος στα ιδιωτικά συμφέροντα, και παράλληλα με την εύλογη αποσιώπηση των αιτιών των παθογενειών του, υφίσταται σοβαρές απώλειες στο επίπεδο της απασχόλησης, των αμοιβών και των ευρύτερων εργασιακών δικαιωμάτων υπό την επίκληση της μείωσης των δημοσίων ελλειμμάτων. Με την δημιουργία όρων κοινωνικού αυτοματισμού και τεχνητών διαιρέσεων ανάμεσα στους

⁶⁸ Γαβρόγλου, Σ., *Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη*. (Αθήνα: Παρατηρητήριο Απασχόλησης – ΠΑΕΠ), 2009.

εργαζόμενους μεθοδεύεται, διαμέσου των παρεμβάσεων στο εργασιακό καθεστώς του δημόσιου τομέα, η γενικότερη υποβάθμιση των όρων εργασίας. Με αυτό τον τρόπο δημιουργείται το κατάλληλο κλίμα, και υπό την επίκληση του χρέους και της χαμηλής ανταγωνιστικότητας, για την επιβολή μέτρων απορρύθμισης και περιστολής των εργασιακών δικαιωμάτων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Έτσι, λοιπόν, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα όχι μόνο στερούνται των όποιων συγκριτικών αναφορών για τη διεκδίκηση της βελτίωσης της θέσης τους και της σύγκλισης με τους συναδέλφους τους στο Δημόσιο με όρους γενικής αναβάθμισης, αλλά αντίθετα, καλούνται να αποδεχθούν και περαιτέρω υποβαθμίσεις, όταν το θεσμικά περισσότερο προστατευμένο εργασιακό καθεστώς, με τα υψηλά ποσοστά συνδικαλισμού του δημόσιου τομέα υφίσταται πρωτοφανή και ραγδαία υποχώρηση.

Στο πλαίσιο αυτό επιτυγχάνεται η δραματική, και με πολλαπλές επιπτώσεις, συρρίκνωση της δημόσιας απασχόλησης με την καθιέρωση της σχέσης 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων που συμπληρώνεται και με απολύσεις υπό τους ψευδεπίγραφους θεσμούς της προ-συνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, της εργασιακής εφεδρείας (με το 60% του βασικού μισθού), και της ετήσιας (ή και 8μηνιαίας όπως σχεδιάζεται) διαθεσιμότητας (με το 75% των αποδοχών) που ισοδυναμεί ουσιαστικά με απόλυση την στιγμή που η συνταγματική αρχή της μονιμότητας βάλλεται με το επιχείρημα της κατάργησης οργανισμών και οργανικών θέσεων.⁶⁹

Η μείωση της απασχόλησης στο Δημόσιο (που φαίνεται να υπερβαίνει και το πολλαπλά αντικοινωνικό και παράλληλα αντιπαραγωγικό όριο των 150.000 αποχωρήσεων μέχρι το 2015), συνοδεύεται από το πάγωμα μισθών, την οριζόντια περικοπή αποδοχών, τη σταδιακή μείωση και κατάργηση του 13ου και 14ου μισθού και την καθιέρωση του ενιαίου μισθολογίου με όρους γενικής υποβάθμισης. Τα μέτρα αυτά οδηγούν σε πρωτοφανείς εισοδηματικές απώλειες στον δημόσιο τομέα σε βαθμό που σε ορισμένες κατηγορίες υπερβαίνουν και το 40% σε διάστημα μόλις δύο ετών ενώ αναμένεται, με βάση τις νεότερες ρυθμίσεις, περαιτέρω μεσοσταθμικά μείωση κατά 25% για το επόμενο έτος.

Σε αυτά τα μέτρα προστίθενται η κατάργηση των κανονισμών προσωπικού και η ουσιαστική κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και της ρήτρας «μονιμότητας»

⁶⁹ Κουζής, Γ., *Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης*. Στο: Βατικιώτης, Λ. κ.α., *Ο χάρτης της κρίσης: Το τέλος της αυταπάτης* (Αθήνα, Τόπος, 2010).

στον ευρύτερο δημόσιο τομέα που εξισώνει τους όρους απόλυσης με τα αντίστοιχα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα, η συνολική αύξηση του ωραρίου στο Δημόσιο από τις 37,5 στις 40 ώρες με διατήρηση του ύψους των αποδοχών.⁷⁰

4.4. ΤΑ ΜΕΤΡΑ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Οι αλλαγές στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην ιδιωτική σφαίρα της οικονομίας συντελείται σε ευρύτατη κλίμακα και σε βαθμό που αυτές περιλαμβάνουν τους κεντρικούς πυλώνες του εργατικού δικαίου το οποίο, στο εξής, υφίσταται σοβαρές αλλοιώσεις στον χαρακτήρα του ως εργαλείου προστασίας του αδύναμου πόλου της εργασιακής σχέσης με την αποδυνάμωση της εργασίας και την παράλληλη ενίσχυση της εργοδοτικής πλευράς. Επί της ουσίας ενισχύεται η ευέλικτη εργασία σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης, η απελευθέρωση των ωραρίων, η άμβλυνση των περιορισμών και η διευκόλυνση των απολύσεων και τέλος η αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών.

Ο πυρήνας των παρεμβάσεων που αποσκοπεί στην αποτελεσματική και μακροπρόθεσμη συρρίκνωση των δαπανών («κόστους») εργασίας εστιάζεται στην απορρύθμιση των όρων διαμόρφωσης των μισθών και του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων. Οι συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο αυτό περιλαμβάνουν μία δέσμη παρεμβάσεων που όχι μόνο αποδιαρθρώνουν το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και επίλυσης των συλλογικών διαφορών αλλά επιφέρουν και ένα συνολικό πλήγμα στο επίπεδο των μισθών συμπιέζοντας τα γενικά κατώτατα όρια και ωθώντας τα μεσαία μισθολογικά επίπεδα προς τα αντίστοιχα κατώτατα.⁷¹

⁷⁰ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2012*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), 2012. Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/EKTHESH%2014.pdf>

⁷¹ Κουζής, Γ., “Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου: Δέκα επισημάνσεις”, *Περιοδικό Ουτοπία*. Νοεμ. - Δεκ., τεύχος 97, (2011). Διαθέσιμο στο http://www.academia.edu/11326740/%CE%9F%CE%B9_%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AD%CF%82_%CE%83%CF%87%CE%AD%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82_%CE%83%CF%84%CE%BF%CF%85%CF%82_%CE%9F%CE%BC%CE%AF%CE%BB%CE%BF%CF%85%CF%82_%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%AE%CF%83%CE%B5%CF%89%CE%BD_%CE%9F_%CF%81%CF%8C%CE

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

5. ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ

Τα χαρακτηριστικά των μέτρων που λαμβάνονται τα τελευταία χρόνια συνίστανται σε ακραίες εκφράσεις νεοφιλελεύθερης έμπνευσης που επιβάλλονται με αφορμή την οικονομική κρίση και το μνημόνιο από διεθνείς και εθνικούς οικονομικούς και πολιτικούς κύκλους. Αυτά εξειδικεύονται σε παρεμβάσεις που αφορούν, καταρχήν, στη συρρίκνωση της απασχόλησης και στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα στο πλαίσιο της σύγκλισης με το εργασιακό καθεστώς στον ιδιωτικό τομέα και με όρους συνολικής υποβάθμισης.

Η απορρύθμιση της εργασίας στο Δημόσιο δημιουργούν το κατάλληλο έδαφος για την εκτεταμένη απορρύθμιση της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα με την περαιτέρω ενίσχυση της ευέλικτης και επισφαλούς εργασίας, την διευκόλυνση των απολύσεων και την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων ⁷².

Ειδικότερα: ⁷³

- 1) **Καταργείται η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας ως μέσο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού**, αρμοδιότητα που επαφίεται στο νόμο που με τη σειρά του επιτυγχάνει τη μείωση των κατώτατων μισθολογικών ορίων από τα 751 ευρώ μικτών αποδοχών, ως προϊόν συλλογικής ρύθμισης, στα 586 ευρώ αντίστοιχα. Επιπλέον, οι γενικές κατώτατες αμοιβές συμπίεζονται περαιτέρω με την καθιέρωση χαμηλότερης αμοιβής για τους νέους μέχρι 25 ετών στα 510 ευρώ. Με αυτή τη διαδικασία επέρχεται η άμεση μείωση των κατώτατων μισθών κατά 22% και κατά 32% αντίστοιχα για τη συγκεκριμένη ηλικιακή κατηγορία των εργαζομένων ως

[%BB%CE%BF%CF%82_%CF%84%CF%89%CE%BD_%CE%B8%CF%85%CE%B3%CE%B1%CF%84%CF%81%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD_%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%B9%CF%81%CE%B5%CE%B9%CF%8E%CE%BD](#)

⁷² Κουζής, Ι., *Το εργασιακό περιβάλλον μετά το μνημόνιο*, Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2012. <http://www.rednotebook.gr/details.php?id=5705>

⁷³ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2013*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2013).

χαρακτηριστική έκφραση άνισης αμοιβής για ίση παρεχόμενη εργασία, ενώ αναμένονται νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για την περαιτέρω συμπίεση των κατώτατων αμοιβών. Σε αυτό, άλλωστε, συνηγορούν και τα μέτρα για την κοινωφελή εργασία που προβλέπουν ως ανώτατα όρια αμοιβής για τους «ωφελομένους» τα 492 ευρώ (και τα 427 ευρώ για τους νέους μέχρι 25 ετών) που προλειαίνουν το έδαφος για την περαιτέρω διάβρωση του γενικού κατώτατου μισθού⁷⁴.

- 2) **Καταργείται η βασική αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο σε περίπτωση συρροής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας** και με αποτέλεσμα την κατίσχυση δυσμενέστερων συλλογικών συμβάσεων. Με αυτό τον τρόπο παρέχεται η δυνατότητα ώστε να διαβρώνεται το περιεχόμενο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης από κλαδικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις καθώς και το περιεχόμενο των κλαδικών από ειδικότερες επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Προκειμένου, δε, να ενισχυθεί ο απορρυθμιστικός ρόλος των επιχειρησιακών συμβάσεων καθιερώνεται η δημιουργία υβριδίων συλλογικότητας (ενώσεις προσώπων) με περιορισμένη προστασία απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία και με αποτέλεσμα την εκτόξευση του αριθμού των επιχειρησιακών ρυθμίσεων σε διάστημα ενός έτους από 140 σε 970, και με κύριο περιεχόμενο την συμπίεση των αμοιβών στα όρια του κατώτατου μισθού μετά από τις ασκούμενες πιέσεις της εργοδοσίας.
- 3) **Καταργείται ο θεσμός της επέκτασης της εφαρμογής της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης** όταν προβλέπει μισθολογικούς όρους ευνοϊκότερους από τα προβλεπόμενα νέα γενικά κατώτατα όρια μισθών που προκύπτουν με νομοθετική παρέμβαση, περιορίζοντας την εφαρμογή της στα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που την συνυπογράφουν. Με αυτή τη ρύθμιση υποβαθμίζεται ο ρόλος της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης και της ΓΣΕΕ που την υπογράφει από πλευράς συνδικάτων ενώ παράλληλα δημιουργούνται όροι, ώστε επιχειρήσεις να αποχωρούν από τις κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις προκειμένου να μην δεσμεύονται από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων που αυτές υπογράφουν αρκούμενες στα γενικά

⁷⁴ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2013*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2013).

κατώτατα μισθολογικά όρια που ορίζονται πλέον με νόμο. Τέλος, με τους νέους αυτούς όρους διαμόρφωσης των μισθών πολλαπλασιάζονται οι διαφορετικές μισθολογικές ταχύτητες ενώ αίρεται ο καθολικός χαρακτήρας της εφαρμογής του επιδόματος γάμου που είναι προϊόν της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης και θα ισχύει σε όσες επιχειρήσεις δεσμεύονται από αυτήν. Την ίδια τύχη ακολουθεί και το υπόλοιπο θεσμικό πλαίσιο που έχει κατοχυρωθεί από το συγκεκριμένο είδος συλλογικής σύμβασης. Τέλος, το περιεχόμενο της εθνικής συλλογικής σύμβασης στο εξής θα επηρεάζεται σημαντικά και από την αναγνώριση, από την κρατική εξουσία, συμμετοχής σε αυτήν και της εργοδοτικής οργάνωσης των ξενοδόχων εκπροσωπώντας ένα κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που διακρίνεται από διεύρυνση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και συμπίεση του εργασιακού κόστους.⁷⁵

- 4) **Αναστέλλεται ο θεσμός της επέκτασης των κλαδικών και ομοιο-επαγγελματικών συμβάσεων** με τη συνεπαγόμενη εφαρμογή τους στο σύνολο του κλάδου όταν οι εκπροσωπούμενες στην υπογραφή αυτών των συμβάσεων απασχολούν την πλειοψηφία των απασχολούμενων στον κλάδο. Η ρύθμιση αυτή οδηγεί στην διάρρηξη των στοιχειωδών όρων συνοχής ανάμεσα στους εργαζόμενους του ίδιου κλάδου, πλήττει τον ρόλο των κλαδικών συνδικάτων, ενθαρρύνει τον αθέμιτο ανταγωνισμό ανάμεσα στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τους κατώτατους κλαδικούς μισθούς και σε εκείνες που νόμιμα πλέον τους παρακάμπτουν, και, τέλος, ενισχύει το φαινόμενο αποχώρησης επιχειρήσεων από τις εργοδοτικές ενώσεις προκειμένου να μην υποβάλλονται σε δεσμεύσεις από συλλογικές ρυθμίσεις.
- 5) **Αναστέλλονται οι αυξήσεις και οι ωριμάνσεις των μισθών από τα επιδόματα πολυετίας** έως ότου η ανεργία μειωθεί κάτω από το 10% την στιγμή που η συνεχής ανοδική πορεία της προσεγγίζει το 30% και δεν αναμένεται να σημειώσει μονοψήφια ποσοστά πριν από το 2025. Στο ίδιο πλαίσιο η απαγόρευση και η κατάργηση κάθε συλλογικής ρύθμισης που υπερβαίνει την εισοδηματική πολιτική συμπληρώνουν την πολιτική μισθών στον ιδιωτικό τομέα.

⁷⁵ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2013*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2013).

- 6) **Η αύξηση του ορίου για την προστασία από τις ομαδικές απολύσεις** παρέχοντας τη δυνατότητα των ελεύθερων ανά μήνα απολύσεων (από τις 4 στις 6 για τις επιχειρήσεις των 20-150 εργαζομένων και από το 2% στο 5% για τις μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις). Το μέτρο αυτό ευνοεί περαιτέρω τις μαζικές απολύσεις οι οποίες συνιστούν σοβαρότατο κίνδυνο για την αύξηση της ανεργίας και την επέκταση της κοινωνικής ανασφάλειας. Επισημαίνεται μάλιστα και η κυοφορούμενη αύξηση του σχετικού ορίου της προστασίας από τις ομαδικές απολύσεις, από το 5% στο 10%, εκτοξεύοντας τον κίνδυνο της απόλυσης στις μεγάλες επιχειρήσεις, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί του Δημοσίου που εντάσσονται στον σχεδιασμό των ιδιωτικοποιήσεων.
- 7) **Η κατάργηση του πενθήμερου στα καταστήματα και η εφαρμογή της εξαήμερης εργασίας** οδηγεί στην απόλυτη προσαρμογή των 40 ωρών εργάσιμου χρόνου στις ανάγκες των επιχειρήσεων κατά το διάστημα της εβδομάδας. Με το μέτρο αυτό οι επιχειρήσεις απαλλάσσονται από την καταβολή προσαύξησης κατά 30% για την παραβίαση του πενθήμερου το οποίο εφαρμόζεται πλέον μόνο στην περίπτωση που προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας. Τέλος, επισημαίνεται και η σχεδιαζόμενη ουσιαστική κατάργηση της Κυριακής αργίας με την παροχή της δυνατότητας λειτουργίας των καταστημάτων στο σύνολο των 52 Κυριακών του έτους⁷⁶.
- 8) **Η λήψη μέτρων για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας** αποτελεί μια ακόμη σημαντική παράμετρο των μέτρων του μνημονίου που θέτει σε περαιτέρω αμφισβήτηση της τυπικής εργασίας που αναφέρεται στην πλήρη και σταθερή απασχόληση. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ανάπτυξη και την επέκταση της ανώτατης διάρκειας της προσωρινής απασχόλησης και των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου πέραν των 2 ετών, στους 36 μήνες, όπως ακριβώς συμβαίνει και με την ανώτατη διάρκεια ενοικίασης των εργαζομένων που τριπλασιάζεται (από τους 12 στους 36 μήνες). Επιπλέον επεκτείνεται η ετήσια διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας (3ήμερα, 4ήμερα) στους 9 μήνες (με δυνατότητα διαδοχής 2 ετήσιων περιόδων μέχρι του 18μηνου) που, σε συνδυασμό με την κατάργηση των όποιων προσαυξήσεων

⁷⁶ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2013*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2013).

στην υπερωριακή απασχόληση και στις αμοιβές της «περιορισμένης» μερικής απασχόλησης, ενθαρρύνει την περαιτέρω ανάπτυξη της απασχόλησης με μειωμένα ωράρια. Η πρακτική αυτή συνιστά την κυριότερη αιτία της μείωσης των μισθών όταν μάλιστα το 15% των εργαζόμενων με καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας απασχολείται μόνο μία ημέρα στην διάρκεια της εβδομάδας. Τα μέτρα αυτά συμβάλλουν στην εκτόξευση των διάφορων μορφών ευέλικτης απασχόλησης που κυριαρχούν στο περιεχόμενο των νέων προσλήψεων ή προκύπτουν από πρακτικές μετατροπής της τυπικής απασχόλησης σε άτυπη. Χαρακτηριστικά είναι τα παραδείγματα της μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε μερική και σε εκ περιτροπής εργασία όπου τα φαινόμενα αυτά εκτοξεύονται στην πράξη κατά την τελευταία τριετία κατά 370% και 14.000% αντίστοιχα.⁷⁷

⁷⁷ Κουζής, Ι., *Το εργασιακό περιβάλλον μετά το μνημόνιο*, Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2012. <http://www.rednotebook.gr/details.php?id=5705>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

6. ΕΙΔΗ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΟΔΟΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

Οι παραβάσεις των εργοδοτών εις βάρος των εργαζομένων πάντα συνέβαιναν. Όμως, στην περίοδο της οικονομικής κρίσης και των μνημονίων που διανύουμε, οι παραβάσεις των εργοδοτών αυξάνονται και κάποιες από αυτές νομιμοποιούνται από τα μέτρα που υπογράφουν οι κυβερνήσεις τα τελευταία επτά χρόνια.

Οι εργοδότες κατορθώνουν παράλληλα με την επίσημη, νομικά κατοχυρωμένη, να εγκαθιδρύσουν και μια παράλληλη παράνομη ευελιξία, εκμεταλλευόμενοι και τους ελλείψεις κι αναποτελεσματικούς ελέγχους των οργάνων του κράτους. Εμφανίζεται η τάση να παραβιάζονται οι εγγυημένες δεσμεύσεις και οι όροι που αφορούν το δικαίωμα των εργαζομένων στη συνεχή, ασφαλή με καθορισμένο ωράριο και ημέρες ανάπαυσης εργασία, απολαμβάνοντας τα στοιχειώδη δικαιώματα, όπως αυτά καθορίζονται από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Όπως επισημαίνουν οι Β.Γεωργακοπούλου και Γ.Κουζής, τόσο από την ελληνική όσο και από τη διεθνή εμπειρία, συχνά η μάχη του ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων εξαντλείται αποκλειστικά και μόνο στην προσπάθεια συμπίεσης του εργατικού κόστους, σε βάρος των υπολοίπων προϋποθέσεων επιχειρησιακού εκσυγχρονισμού⁷⁸

Ειδικότερα, οι επιχειρήσεις δεν επιδεικνύουν ενδιαφέρον και προθυμία για τη διερεύνηση εναλλακτικών και καινοτόμων επιλογών στον τομέα των τεχνικο-οικονομικών εφαρμογών και επιλέγουν την απασχόληση κακοπληρωμένων και χωρίς δικαιώματα μισθωτών, εκμεταλλευόμενοι και το ευέλικτο θεσμικό πλαίσιο, που πλέον δεν εξασφαλίζει το δικαίωμα των εργαζομένων στη σταθερή και πλήρη εργασία.

Οι εργαζόμενοι υφίστανται συντριπτικές πιέσεις για να είναι εργατικοί, υπάκουοι και χωρίς απαιτήσεις σχετικά με τα δικαιώματά τους που απορρέουν από την εργατική νομοθεσία. Οι σκληρές, παράνομες εργοδοτικές πρακτικές εντείνονται και εξαιτίας των νέων μορφών ευέλικτης απασχόλησης.

⁷⁸ Γεωργακοπούλου, Β. και Γ. Κουζής, *Ευελιξία και νέες εργασιακές σχέσεις*, (Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασία ΓΣΕΕ, 1991), 21.

Η αποδυνάμωση των προστατευτικών διατάξεων για τη σταθερή εργασία, δηλαδή την εργασία με πλήρες ωράριο και μισθό, διευκολύνει την εργοδοτική ασυδοσία, καθώς όπως επισημαίνει ο κοινωνιολόγος P.C.Yeager, όταν αποδυναμώνεται η ηθική ισχύς του νόμου, τότε οι επιχειρηματίες και οι μάνατζερ νιώθουν ότι παραβαίνοντας τους νέους, περισσότερο επιτρεπτικούς νόμους, προκαλούν μικρότερη βλάβη και συνεπώς είναι λιγότερο ανήθικη η παράβασή τους.⁷⁹

Κατά τη διάρκεια της πενταετίας 2010-2014 επιχειρείται πολύ συχνά να αντιστραφεί το γενικευμένο κλίμα εργοδοτικής αυθαιρεσίας και εργασιακής παρανομίας που κυριαρχεί στην ελληνική αγορά εργασίας μέσω της παρουσίασης έωλων δεδομένων και επιχειρημάτων στο ζήτημα της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας. Ωστόσο, η προσπάθεια δημιουργίας εντυπώσεων, η οποία διεξάγεται κυρίως από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, διαψεύδεται καθημερινά με τον πλέον κατηγορηματικό τρόπο από την πραγματικότητα, που είναι αδυσώπητα σκληρή. Ποτέ άλλοτε στην ιστορία της χώρας δεν είχαν ληφθεί τόσο πολλά μέτρα για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα και ποτέ άλλοτε το μέγεθος αυτής δεν βρίσκονταν στα σημερινά δυσθεώρητα ύψη με τάσεις μάλιστα αυξητικές.

Στην εποχή των Μνημονίων, η επίσημα καταγεγραμμένη αδήλωτη εργασία από τις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές εκτοξεύεται από το 29,7% λίγο πριν το 2010, στο 40,5% στα τέλη του 2013 , για να περιοριστεί στο 25% στα τέλη του 2014. Διατυπώνονται, έτσι, με αμείλικτο τρόπο από τον κόσμο της μισθωτής εργασίας ορισμένα βασανιστικά ερωτήματα, στα οποία δίνονται αιτιολογημένες και εμπεριστατωμένες απαντήσεις, που απορρέουν πολλές φορές από τις πλέον έγκυρες πηγές, όπως –ενδεικτικά– από δημοσιευμένες μελέτες του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας ή από άρτιες επιστημονικά έρευνες που εκπονούνται από το ίδιο το Υπουργείο Εργασίας, αλλά παραμένουν αδημοσίευτες.

⁷⁹ Pontell, N. & G. Geis, International Handbook of White - Collar and Corporate Crime (USA: Springer, 2007), 49.

Μερικά από αυτά τα ερωτήματα είναι τα εξής:

- Από τη στιγμή που το εργατικό κόστος (άμεσο και έμμεσο) αξιολογείται κατά τη νεοφιλελεύθερη θεωρία ως πηγή πρόκλησης και προτίμησης διαφόρων μορφών αδήλωτης εργασίας, γιατί η τεράστια συρρίκνωση του κόστους αυτού στην Ελλάδα σε πρωτοφανή χαμηλά επίπεδα την τελευταία πενταετία δεν είχε ως αποτέλεσμα τη συγκράτηση, έστω, των ποσοστών της αδήλωτης εργασίας, αλλά αντίθετως την εκτόξευσή τους;
- Γιατί τα υιοθετούμενα μέτρα δεν επιφέρουν και δεν αναμένεται να επιφέρουν ουσιαστικά αποτελέσματα στην καταπολέμηση του φαινομένου;
- Ποιες είναι οι εκθέσεις αξιολόγησης των μέτρων που λαμβάνονται από το Υπουργείο Εργασίας για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας την περίοδο 2010-2014 και γιατί δεν δημοσιεύονται;
- Γιατί δεν έχουν δημοσιευτεί ορισμένα, έστω, από τα κεντρικά συμπεράσματα που εμπεριέχονται στην έρευνα του ΣΕΠΕ με θέμα Έρευνα του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας, η οποία ολοκληρώθηκε τον Νοέμβριο του 2012;
- Σε ποιο βαθμό αξιοποιείται η σύγχρονη πλούσια εμπειρία από χώρες με αντίστοιχα δημοσιονομικά προβλήματα (ιδίως αλλά όχι αποκλειστικά) στον Νότο της Ευρώπης και ποια διδάγματα συνάγονται από τον ουσιώδη και ενεργό ρόλο των συνδικάτων των εργαζομένων, της τοπικής αυτοδιοίκησης και άλλων κοινωνικών φορέων και θεσμών στο σχεδιασμό, στην υλοποίηση και στην παρακολούθηση της εφαρμογής αντίστοιχων επιτυχημένων μέτρων σε άλλες χώρες;

Στην ελληνική περίπτωση, ελλείπει σαφούς ορισμού για το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας και με βάση τις εθνικές ιδιαιτερότητες και τα εθνικά χαρακτηριστικά, οι σχετικές καταγραφές και αναφορές περιορίζονται κατά κανόνα στην πλήρως αδήλωτη εργασία και δεν καλύπτουν όλο το φάσμα των μη δηλωθέντων εκφάνσεων ή των αδήλωτων τμημάτων/μερών της εργασίας των μισθωτών της χώρας. Για τον λόγο αυτό οι έννοιες αδήλωτη και ανασφάλιστη εργασία ταυτίζονται (στη θεωρία αλλά και στα επίσημα στοιχεία), μολονότι μια ασφαλισμένη τυπικά εργασία μπορεί να μην είναι ορθά ή απολύτως ασφαλισμένη, για παράδειγμα με κριτήριο το ύψος του νόμιμου μισθού (εργόσημο), το φορέα κύριας ασφάλισης (ΟΓΑ αντί για ΙΚΑ) ή τον πραγματοποιηθέντα χρόνο εργασίας (υπερωρίες) .

Επιπλέον, η νόμιμη απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και η κανονικοποίηση όλων των ακραίων μορφών ευέλικτης απασχόλησης δένει πλέον τα χέρια των στελεχών των ελεγκτικών μηχανισμών, που πολλές φορές αδυνατούν να αξιολογήσουν και να καταγράψουν φαινόμενα αδήλωτης εργασίας, είτε γιατί η σχέση εργασίας είναι τυπικά σύννομη (μπλοκάκι) είτε γιατί στερούνται δικαιοδοσίας (μισθωτοί εργάτες γης). Ως εκ τούτου, οι επίσημες καταγραφές αφορούν κατά κύριο λόγο την πλήρως αδήλωτη εργασία (ανασφάλιστη ή μη) και θα πρέπει να θεωρούνται ως το ελάχιστο επίπεδο εκδήλωσης του φαινομένου στην ελληνική περίπτωση, το οποίο είναι βέβαιο ότι στην ολότητά του αναφέρεται σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων (ή επιχειρήσεων).

Έτσι, σύμφωνα με διαθέσιμα στοιχεία για το 2013 (Ειδική Υπηρεσία Ελέγχου Ασφάλισης - ΕΥΠΕΑ), τουλάχιστον το 40,5% των εργαζομένων στις (ελεγμένες) επιχειρήσεις της χώρας είναι αδήλωτοι ή ανασφάλιστοι εργαζόμενοι και τουλάχιστον το 50,2% των (ελεγμένων) επιχειρήσεων κάνει χρήση της δυνατότητας για αδήλωτη εργασία. Θα μπορούσε να διατυπωθεί, ωστόσο, και ο ακόλουθος αντίλογος: πράγματι τα ποσοστά αδήλωτης εργασίας είναι υψηλά, αλλά αφορούν στοχευμένους ελέγχους σε κλάδους και περιοχές με υψηλή παραβατική συμπεριφορά, ενώ ο πραγματικός εθνικός μέσος όρος είναι χαμηλότερος, αφού σε άλλους κλάδους και περιοχές της χώρας το φαινόμενο είναι περιορισμένο.

Το επιχείρημα είναι βάσιμο, αλλά το συμπέρασμα εσφαλμένο, διότι εγείρεται και το αντεπιχείρημα ότι υπάρχουν κάποιοι άλλοι κλάδοι και περιοχές της χώρας, στα οποία τα ποσοστά αδήλωτης εργασίας δεν είναι απλώς υψηλά, αλλά συντριπτικά και τα οποία μένουν εκτός καταγραφών/ελέγχων, επειδή πρακτικά ή τυπικά αυτό είναι ανέφικτο (οικιακή μισθωτή εργασία, αγροτική οικονομία -πλην μεταποιητικών μονάδων- και άλλα «άβυσσες» της ελληνικής αγοράς εργασίας).

Για όλους αυτούς τους λόγους, οι δειγματοληπτικοί έλεγχοι στο σύνολο του πληθυσμού εισφέρουν πολύ χρήσιμα συμπεράσματα. Στην προαναφερθείσα έρευνα του ΣΕΠΕ (2012), η οποία παραμένει αδημοσίευτη για μεγάλο διάστημα μετά την ολοκλήρωσή της, συνάγεται ότι μεσοσταθμικά το ποσοστό αδήλωτης εργασίας πρέπει να κινείται πάνω από το 30%, ποσοστό που αυξάνεται σε κλάδους με εποχιακή απασχόληση. Υψηλό, επίσης, είναι και το δηλούμενο ποσοστό αδήλωτης εργασίας (26%) από τους ίδιους τους επιχειρηματίες, το οποίο είναι πολύ κοντά στο εκτιμώμενο κλαδικό επίπεδο που οι ίδιοι είχαν δηλώσει/εκτιμήσει σε άλλη ερώτηση

στο πλαίσιο της έρευνας (32,7%). Το μεγαλύτερο ποσοστό αδήλωτης εργασίας κατά την εκτίμηση των εργοδοτών το συγκεντρώνει, προφανώς, η ανασφάλιστη εργασία (59%), αλλά το υπόλοιπο ποσοστό αφορά κάποια άλλη μορφή αδήλωτης εργασίας.⁸⁰

6.1. Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η Ετήσια Έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας (INE) της ΓΣΕΕ για το 2017⁸¹ δημοσιεύεται σε μια κρίσιμη περίοδο για την Ελλάδα και την Ευρώπη. Στην Ελλάδα η εμπλοκή στις διαπραγματεύσεις με τους δανειστές στο πλαίσιο της δεύτερης αξιολόγησης του τρίτου Μνημονίου, δημιουργεί οικονομική και πολιτική αβεβαιότητα. Η κυβέρνηση, αν και έχει αποδεχτεί τη δέσμευση της χώρας για πρωτογενή πλεονάσματα της τάξης του 3,5% του ΑΕΠ από το 2018 και για τα αμέσως επόμενα χρόνια, φαίνεται να διαπραγματεύεται το πλαίσιο των μέτρων δημοσιονομικής λιτότητας που θα προσδιορίσουν την επίτευξή τους. Επίσης, η ολοκλήρωση της δεύτερης αξιολόγησης είναι πολύ πιθανό να θεσμοθετήσει νέες απορρυθμιστικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες θα μειώσουν περαιτέρω την προστασία της εργασίας και θα αυξήσουν ακόμα περισσότερο την εργοδοτική αυθαιρεσία.

Παράλληλα, η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) εισέρχεται σε παρατεταμένο εκλογικό κύκλο με εμφανή τα σημάδια ενίσχυσης ακραίων λαϊκίστικων και δεξιών πολιτικών δυνάμεων σε χώρες-μέλη της. Την ίδια στιγμή τα μεγάλα θεσμικά ελλείμματα της ΕΕ, καθώς και η πολιτική της ανεπάρκεια και αναποτελεσματικότητα στη διαχείριση της οικονομικής κρίσης τροφοδοτούν την άνοδο του ευρωσκεπτικισμού, αυξάνοντας την αβεβαιότητα ως προς το μέλλον της ίδιας της ΕΕ και κυρίως ως προς τη βιωσιμότητα της Ευρωζώνης. Διάχυτη είναι πλέον η ανησυχία και ο προβληματισμός ότι η διαφαινόμενη δεξιά-εθνικιστική στροφή της Ευρώπης θα επηρεάσει αρνητικά το

⁸⁰ Καψάλης, Α., Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα Αξιολόγηση των σύγχρονων μέτρων καταπολέμησης του φαινομένου, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ., (2015). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/06/Meleti-43-INE.pdf>

⁸¹ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2017*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2017). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

σύνολο των δημοκρατικών αξιών και δικαιωμάτων βάσει των οποίων θεμελιώθηκε το ευρωπαϊκό όραμα και θα ενισχύσει το συντηρητικό-νεοφιλελεύθερο πλέγμα των πολιτικών διαχείρισης τόσο της προσφυγικής όσο και της οικονομικής κρίσης.

Αναπόφευκτα οι προαναφερόμενες εξελίξεις θα επηρεάσουν τη χώρα μας και την οικονομία της, η οποία θα πρέπει να κινηθεί μέσα σε ένα περιβάλλον πολλαπλών προκλήσεων. Η εκτίμηση της Γενικής Συνομοσπονδίας, όπως αυτή τεκμηριώνεται από την εμπειρική ανάλυση της παρούσας Έκθεσης, είναι ότι η οικονομία δεν έχει εισέλθει σε βιώσιμη φάση οικονομικής μεγέθυνσης. Δεν υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις ότι έχουν επιτευχθεί οι παραγωγικοί και οι μακροοικονομικοί μετασχηματισμοί που θα διαμόρφωναν συνθήκες σταθεροποίησης της οικονομίας με αύξηση της απασχόλησης.

Στο πλαίσιο αυτό η υπεραισιόδοξη εκτίμηση ότι η οικονομία σύντομα θα επιστρέψει στην «κανονικότητά» της και θα βγει οριστικά από την κρίση το μόνο που δημιουργεί είναι έλλειψη εμπιστοσύνης ως προς την πολιτική ικανότητα της χώρας να διαχειριστεί με πραγματισμό την οικονομική και την κοινωνική κρίση. Επίσης, δημιουργεί αβεβαιότητα, ακόμη και απογοήτευση, για το αύριο στην κοινωνία, ειδικά σε εκείνους που έχουν πληγεί από την κρίση και τη λιτότητα, τους μισθωτούς, τους συνταξιούχους, τους ανέργους και όλους όσοι ζουν στην απόλυτη φτώχεια, σε εργασιακή και στεγαστική επισφάλεια, σε όλους εκείνους που είδαν το βιοτικό τους επίπεδο να συρρικνώνεται δραματικά εξαιτίας των ασκούμενων οικονομικών πολιτικών.

Η εκτίμησή μας είναι ότι η οικονομική, κοινωνική και πολιτική αστάθεια θα συνεχίζεται όσο εφαρμόζεται η αδιέξοδη οικονομική πολιτική των Μνημονίων. Οι εμπνευστές αλλά και οι υποστηρικτές των Μνημονίων εναπόθεταν από την αρχή της κρίσης όλες τις ελπίδες τους για την επιτυχία των προγραμμάτων προσαρμογής στην αύξηση των επενδύσεων και των εξαγωγών. Το αφήγημα της εξωστρεφούς ανάπτυξης δημιουργεί μόνο ψευδαισθήσεις εξόδου από την κρίση όσο στηρίζεται στην απαξίωση της εργασίας και στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας μέσω της μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας.

Η μετάβαση της οικονομίας σε ένα νέο και βιώσιμο μοντέλο ανάπτυξης προϋποθέτει την ποιοτική αναδιάρθρωση και την ποσοτική επέκταση του παραγωγικού συστήματος της οικονομίας, την αναβάθμιση της εργασίας, δημιουργική επιχειρηματικότητα και επιπλέον ένα ευνοϊκό εξωτερικό περιβάλλον.

Αυτό που έχει πραγματικά συμβεί στην Ελλάδα ως συνέπεια των Μνημονίων είναι το ακριβώς αντίθετο. Τα Μνημόνια δεν δημιούργησαν τους όρους και τις προϋποθέσεις για την παραγωγική αναδόμηση της οικονομίας και τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας. Η εφαρμογή των Μνημονίων έχει προκαλέσει μιας ιστορικής κλίμακας απο-επένδυση, ενώ έχει απαξιώσει τον άνθρωπο-εργαζόμενο μέσω της ακραίας ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων, καταδικάζοντας την οικονομία σε έναν φαύλο κύκλο χαμηλής παραγωγικότητας και «υφεσιακής στασιμότητας».

Όσοι πιστεύουν ότι η δημοσιονομική λιτότητα και οι λεγόμενες διαρθρωτικές αλλαγές, δηλαδή η περαιτέρω απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και η απελευθέρωση των αγορών, θα φέρουν ανάπτυξη απλώς εκφράζουν τη νεοφιλελεύθερη ιδεολογία τους. Τα κύματα ψευδαισθήσεων και οι αυταπάτες που καλλιεργούνται στον δημόσιο διάλογο ενισχύουν μόνο το λαϊκισμό, αναπαράγοντας την αδυναμία του πολιτικού συστήματος να σχεδιάσει με πραγματισμό και να υλοποιήσει μια βιώσιμη στρατηγική εξόδου της χώρας από την κρίση. Η τελευταία προϋποθέτει ουσιαστική και όχι επικοινωνιακή και ιδεολογική πολιτική διαχείριση της οικονομίας. Και αυτό αφορά τόσο την πλευρά των δανειστών όσο και τις ελληνικές κυβερνήσεις και το πολιτικό σύστημα στο σύνολό του.

Δεν υπάρχει πλέον καμιά αμφιβολία για την εμμονή που επιδεικνύουν ξένοι και εγχώριοι παράγοντες στην απόλυτη απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, στην πλήρη απελευθέρωση των απολύσεων, στην όσο το δυνατό μεγαλύτερη μείωση του κόστους εργασίας στο όνομα της αύξησης της ανταγωνιστικότητας.

Οι απόψεις αυτές δεν τεκμηριώνονται εμπειρικά. Τα σχετικά στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι η πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης και η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας δεν επέφεραν κανένα ουσιαστικό αποτέλεσμα στην ανταγωνιστικότητα, στις εξαγωγές και στην ανάπτυξη. Το μόνο που προκάλεσαν ήταν κατάρρευση των εισαγωγών και αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος της εργασίας. Η λεγόμενη «διαρθρωτική» πολιτική απορρύθμισης της αγοράς εργασίας είναι μια υφεσιακή και όχι αναπτυξιακή πολιτική.

Για τη Συνομοσπονδία η προστασία της εργασίας, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι κλαδικές συμβάσεις εργασίας, η προστασία του κατώτατου μισθού, ο κοινωνικός διάλογος και η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας δεν εξασφαλίζουν μόνο ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης στους εργαζομένους, αλλά

συμβάλλουν στη δημιουργία νέου πλούτου. Η επαναρρύθμιση της αγοράς εργασίας και η αύξηση της απασχόλησης είναι το πλαίσιο της οικονομικής πολιτικής που θα μπορούσε να καταστήσει διατηρήσιμη την έξοδο της οικονομίας από την κρίση.⁸²

6.2. Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η οικονομική κρίση και η εφαρμογή των μνημονίων προκάλεσαν δραματικές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας της Ελλάδας. Τα δικαιώματα των εργαζομένων και το βιοτικό τους επίπεδο θυσιάστηκαν στο όνομα της ανταγωνιστικότητας, των επενδύσεων, της απασχόλησης και της προσδοκίας μετασχηματισμού της οικονομίας σε ένα μοντέλο εξωστρεφούς ανάπτυξης. Η αγορά εργασίας είναι πολύ πιθανό να βρίσκεται μπροστά σε ένα νέο σοκ απορρύθμισης, το οποίο θα προσδιοριστεί από τις επιπτώσεις των νέων παρεμβάσεων που θα περιλαμβάνει η ολοκλήρωση της δεύτερης αξιολόγησης του τρίτου μνημονίου.

Η τρέχουσα κατάσταση της οικονομίας αποκαλύπτει ότι οι θυσίες των εργαζομένων εξυπηρέτησαν μόνο νεοφιλελεύθερες ιδεοληψίες. Η ακραία απορρύθμιση της αγοράς εργασίας λειτούργησε ως υφεσιακός μηχανισμός και συνέβαλε στην από-επένδυση και στην επιδείνωση της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και της δυνητικής αναπτυξιακής δυναμικής της.

Παρά την αποκλιμάκωση του επίσημου ποσοστού ανεργίας, η οποία συγκαλύπτει τη μεγάλη αύξηση των επισφαλών μορφών εργασίας, αυτό εξακολουθεί να είναι δραματικά υψηλό υποβαθμίζοντας περαιτέρω το βιοτικό επίπεδο της κοινωνίας. Ο εργαζόμενος πληθυσμός είναι σχεδόν ο μισός σε σχέση με τον πληθυσμό που βρίσκεται σε εργάσιμη ηλικία. Οι μακροχρόνια άνεργοι αντιστοιχούν περίπου στα τρία τέταρτα του συνολικού αριθμού των ανέργων και δεν δικαιούνται επίδομα ανεργίας.

Η απορρύθμιση φαίνεται να έχει «πετύχει» μόνο ως προς την αύξηση των άτυπων μορφών εργασίας και τη μείωση του κόστους εργασίας. Τα διαρθρωτικά

⁸² Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2017*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2017). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

χαρακτηριστικά της ανεργίας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι το πρόβλημα της ανεργίας είναι πρόβλημα ζήτησης εργασίας και όχι προσφοράς και κόστους εργασίας.

Αν στην εικόνα αυτή προσθέσουμε τις ιδεοληπτικές απαιτήσεις των δανειστών για περαιτέρω μέτρα απορρύθμισης και συνέχιση της λιτότητας, τότε η προοπτική της αγοράς εργασίας δεν αφήνει περιθώρια αισιοδοξίας και προοπτικής ποιοτικής ανάπτυξης της. Υπάρχει άμεση ανάγκη παρέμβασης στην αγορά εργασίας, αλλά με άλλη φιλοσοφία και πλαίσιο μέτρων, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι αρνητικές συνέπειες αφενός της ανεργίας στους μακροχρόνια ανέργους, στις γυναίκες, στους νέους, στη μετανάστευση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού και αφετέρου της αύξησης των επισφαλών μορφών εργασίας στο βιοτικό επίπεδο και στην καθημερινότητα των εργαζομένων.⁸³

6.3. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Παρατηρούμε ότι το γ' τρίμηνο του 2016 ο βαθμός απασχόλησης ανερχόταν σε 53%, ενώ το αντίστοιχο τρίμηνο του 2008 ήταν 60,8%. Το πολύ χαμηλό ποσοστό απασχόλησης αναδεικνύει αφενός τις δραματικές συνέπειες της κρίσης και της ασκούμενης οικονομικής πολιτικής στο σύστημα παραγωγής και αφετέρου την εμπλοκή σε βασικά υποσυστήματα της οικονομίας, όπως το ασφαλιστικό σύστημα.

Επιπλέον, ο βαθμός συμμετοχής στον ανδρικό πληθυσμό μειώνεται από 74% το γ' τρίμηνο του 2008 σε 62% το γ' τρίμηνο του 2016, ενώ αντίστοιχα την ίδια περίοδο ο βαθμός συμμετοχής στις γυναίκες μειώνεται από 47,7% σε 44,2%.

Επίσης, σημειώνεται ότι το ποσοστό της μερικής απασχόλησης έχει σταθεροποιηθεί σε υψηλό επίπεδο· από περίπου 6% επί του συνόλου της απασχόλησης το 2009 βρίσκεται πλέον στο 9,7% το γ' τρίμηνο του 2016. Ενα πολύ μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων, περίπου το 68,9%, δηλώνει ότι ο λόγος για τον οποίο απασχολείται με καθεστώς μερικής απασχόλησης είναι ότι δεν μπορούσε να βρει θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης.

⁸³ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2017*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2017). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

Με άλλα λόγια, η αύξηση της μερικής απασχόλησης δεν είναι αποτέλεσμα της θέλησης των εργαζομένων για ευελιξία στο ωράριο ή στον τύπο εργασίας τους, αλλά αδυναμίας της οικονομίας να δημιουργήσει ποιοτικές θέσεις εργασίας.⁸⁴

6.4. ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΜΙΣΘΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΝΗ ΚΑΙ ΤΟΥ ΟΑΕΔ

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΡΓΑΝΗ⁸⁵, το 2016 το ισοζύγιο μεταξύ των προσλήψεων και των αποχωρήσεων ήταν θετικό, καθώς ο αριθμός των νέων θέσεων εργασίας ανήλθε σε 136.260. Τα τέσσερα τελευταία έτη το θετικό ισοζύγιο συσσωρευτικά ανέρχεται πλέον σε 468.570 νέες θέσεις εργασίας, υπερκαλύπτοντας κατά 174.462 θέσεις το αντίστοιχο αρνητικό ισοζύγιο των 294.108 θέσεων οι οποίες απωλέσθηκαν την τριετία 2010-2012

Η σημαντική όμως αυτή αύξηση του μεγέθους της μισθωτής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας δεν έχει αντίκτυπο στον αριθμό των ανέργων, καθώς δεν έχει επιφέρει αντίστοιχη μείωση. Είναι χαρακτηριστικό ότι από το 2013 μέχρι σήμερα, κατά μέσο όρο, ο μηνιαίος αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων στα μητρώα του ΟΑΕΔ εξακολουθεί να υπερβαίνει το 1 εκατ., ενώ ο μηνιαίος αριθμός των ανέργων που αναζητούν εργασία κυμαίνεται κατά μέσο όρο περί τις 850.000.

⁸⁴ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2017*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2017). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

⁸⁵ Πληροφοριακό Σύστημα του Υπουργείου Εργασίας «Εργάνη», το οποίο διασυνδέεται με το ΟΠΣ ΟΑΕΔ και το ΟΠΣ ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, και από 1/3/2013 έχει μπει στη ζωή των επιχειρήσεων. Το πληροφοριακό σύστημα «Εργάνη» που «γεννήθηκε» την 1η Μαρτίου 2013, αποτελεί ένα πολύτιμο εργαλείο συλλογής στατιστικών δεδομένων και, παράλληλα, έναν κομβικό μηχανισμό για την ποιοτική αναβάθμιση των πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας. Το σύστημα «Εργάνη» δημιουργήθηκε για την αποτελεσματική καταπολέμηση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, για τη σημαντική μείωση του γραφειοκρατικού και διοικητικού βάρους για τις επιχειρήσεις και τέλος την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Όπως έγινε γνωστό με αποφάσεις που έχει κοινοποιήσει το Υπουργείο Εργασίας σχετικά με το ανωτέρω θέμα, για κάθε εργοδότη που απασχολεί εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, είναι υποχρεωτική πλέον η ηλεκτρονική υποβολή αναγγελίας πρόσληψης, πίνακα προσωπικού, αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού, καταγγελίας σύμβασης αορίστου χρόνου, βεβαίωσης - δήλωσης για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου, σύμβασης Μερικής Απασχόλησης και Εκ Περιτροπής Εργασίας και Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ενώ η ηλεκτρονική υποβολή του εντύπου Ε8 (Γνωστοποίηση πραγματοποιηθείσας υπερωριακής απασχόλησης) καθίσταται υποχρεωτική από 1/8/2013.

Επίσης, η εκρηκτική αύξηση των μακροχρόνια ανέργων σε συνδυασμό με την αλλαγή των προϋποθέσεων το 2013 για την καταβολή του επιδόματος ανεργίας, είχε ως αποτέλεσμα, όπως σημειώσαμε παραπάνω, τη σημαντική μείωση των επιδοτούμενων ανέργων.

Είναι χαρακτηριστικό ότι στην κατηγορία των «Κοινών» επιδοτούμενων ανέργων ο ετήσιος αριθμός των καταβαλλόμενων επιδομάτων μειώθηκε περίπου κατά το ήμισυ σε σχέση με τον αντίστοιχο του 2010. Στην κατηγορία των επιδοτούμενων σε τουριστικά επαγγέλματα τα καταβαλλόμενα επιδόματα μειώθηκαν επίσης σε σχέση με αυτά του 2010 κατά το ένα τέταρτο. Τέλος, ο αριθμός των νέων αιτήσεων για επιδότηση μετά τη σημαντική αύξηση το 2011 και το 2012 παρέμεινε σταθερός για τα επόμενα τρία έτη και αυξήθηκε κατά το τελευταίο.

Κατά τα τέσσερα τελευταία έτη, ιδίως όμως τα τελευταία τρία, αυξάνονται σημαντικά τόσο οι αναγγελίες πρόσληψης όσο και οι συνολικές αποχωρήσεις. Ειδικότερα, η αύξηση των συνολικών αποχωρήσεων οφείλεται στη σημαντική αύξηση των οικειοθελών αποχωρήσεων και των λήξεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Είναι χαρακτηριστικό ότι μέχρι το 2012 οι οικειοθελείς αποχωρήσεις αναλογούσαν περίπου στο 27% των συνολικών αποχωρήσεων, το 2013 αναλογούσαν στο ένα τρίτο, ενώ κατά τα τρία τελευταία έτη αναλογούν περίπου στο 40%. Ομοίως, οι καταγγελλθείσες συμβάσεις (λήξεις) ορισμένου χρόνου, που μέχρι και το 2012 αναλογούσαν περίπου στο 56% επί του συνόλου των απολύσεων, το 2013 αυξήθηκαν στο 63% αυτών, ενώ κατά τα τρία τελευταία έτη πλησιάζουν το 70%.

Χαρακτηριστικό γνώρισμα των ροών απασχόλησης τα τελευταία 3 έτη είναι ότι το 40% τόσο των αναγγελιών πρόσληψης όσο και των αποχωρήσεων αντιστοιχούν στους δύο κλάδους του τουρισμού (δραστηριότητες εστίασης και καταλύματα από τους 87 διψήφιους κλάδους της ελληνικής οικονομίας), ενώ πλησιάζει το ήμισυ η συμμετοχή των εν λόγω κλάδων στις οικειοθελείς αποχωρήσεις (47%).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ΕΡΓΑΝΗ, ο αριθμός των μισθωτών (ως φυσικών προσώπων) με σχέση ιδιωτικού δικαίου ανήλθε σε 1.702.524, εκ των οποίων λιγότερο από το ήμισυ είναι γυναίκες (46,4%). Οι νέοι μέχρι 24 ετών αναλογούν στο 7,7%, σχεδόν το 13% έχει ηλικία από 25-29 ετών, το 48,1% των μισθωτών έχει ηλικία από 30-44 ετών, περίπου το 30,9% έχει ηλικία από 45-64 ετών και μόλις το

0,5% είναι άνω των 64 ετών. Σχεδόν 1 στους 5 μισθωτούς εργάζεται μέχρι και 20 ώρες την εβδομάδα, ενώ 7 στους 10 εργάζονται από 35 και άνω ώρες την εβδομάδα .

Η μισθωτή απασχόληση από το 2013 αυξήθηκε κατά 331.074 άτομα (24,1%). Η εν λόγω μεταβολή οφείλεται κατά 53,7% σε αύξηση των ανδρών, κατά 44,2% στην αύξηση της ηλικιακής ομάδας 45-64 ετών και κατά 34,1% στην αύξηση της ηλικιακής ομάδας 30-44 ετών. Επίσης, οφείλεται στην αύξηση των μερικώς απασχολουμένων σε ποσοστό 31,2%, των μισθωτών που αμείβονται από 500-700 ευρώ σε ποσοστό 38,8% και των μισθωτών που αμείβονται από 701-900 ευρώ σε ποσοστό 20,8%.

Επίσης διαπιστώνεται ότι με μερική ή εκ περιτροπής εργασία εργάζονται 382.729 άνδρες και γυναίκες, μέγεθος που αναλογεί στο 22,48% των μισθωτών, ποσοστό παραπλήσιο με αυτό του προηγούμενου έτους. Από το υπόλοιπο 77,5% των μισθωτών, το 40,7% αμείβεται από 500 ευρώ μέχρι και 1.000 ευρώ και το 36,8% αμείβεται με πάνω από 1.000 ευρώ. Με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση εργαζόταν το 2013 το 20,24% των μισθωτών και το 2014 το 21,81%.⁸⁶

6.5. ΑΥΞΑΝΟΜΕΝΗ ΕΝΤΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η παρατεταμένη κρίση στην αγορά εργασίας έχει διαμορφώσει μια σειρά από αρνητικές εξελίξεις στην ποιότητα της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, με βάση τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ)⁸⁷ τα οποία δείχνουν την εισοδηματική ποιότητα που

⁸⁶ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2017*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2017). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

⁸⁷ ΟΟΣΑ: πρόκειται για τον Οργανισμό για την Οικονομική Συνεργασία και την Ανάπτυξη. Ο οργανισμός αυτός μελετάει διάφορα θέματα όπως το φορολογικό, η κοινωνική ασφάλιση, το συνταξιοδοτικό κλπ. Στόχος του είναι να παρέχει ένα κοινό πεδίο δράσης για τις κυβερνήσεις ώστε να μπορούν να εργαστούν μαζί για βρουν από κοινού λύσεις στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Το πεδίο δράσης του οργανισμού περιλαμβάνει:

- Κοινωνικές και περιβαλλοντικές αλλαγές
- Πρόταση κανόνων για το εμπόριο
- Μέτρηση της παραγωγικότητας
- Εισαγωγή κοινά αποδεκτών προτύπων για την ασφάλεια, την ποιότητα κλπ.

Ο ΟΟΣΑ κατά καιρούς διεξάγει μελέτες για κάθε χώρα χωριστά και προτείνει τρόπους και μέσα για την όσο τον δυνατόν καλύτερη ανάπτυξη της.

<http://ti-einai.gr/oosa/>

απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι, η Ελλάδα βρίσκεται στην εικοστή δεύτερη θέση. Η εισοδηματική ποιότητα εκτιμάται λαμβάνοντας υπόψη τόσο την κατανομή των εισοδημάτων όσο και την εισοδηματική ανισότητα εντός του εργατικού δυναμικού. Από τα στοιχεία του ΟΟΣΑ, όπως φαίνεται στην ετήσια έκθεση του 2017 του ΙΝΕ, προκύπτει ότι στην Ελλάδα η σημαντικότερη συνιστώσα που προσδιορίζει τη θέση της είναι το χαμηλό μέσο εισόδημα, καθώς η χώρα μας ανήκει στη χαμηλότερη κατηγορία μέσων εισοδημάτων εντός των χωρών του ΟΟΣΑ.

Σημαντικό επίσης πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας είναι η πολύ υψηλή εργασιακή ανασφάλεια. Με βάση τα στοιχεία του ΟΟΣΑ, οι εργαζόμενοι στη χώρα μας αντιμετωπίζουν έναν συνδυασμό υψηλότερου κινδύνου ανεργίας και χαμηλής εξασφάλισης από την ανεργία. Ο συνδυασμός αυτός οδηγεί στην υψηλότερη εργασιακή ανασφάλεια συγκριτικά με όλες τις χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ. Σημειώνουμε ότι ο κίνδυνος ανεργίας σχετίζεται με δύο παραμέτρους: Πρώτον, με το ποσοστό ανεργίας και, δεύτερον, με τη διάρκεια της ανεργίας. Αντίστοιχα, ο βαθμός εξασφάλισης των εργαζομένων από την ανεργία εξαρτάται από το μέγεθος του επιδόματος ανεργίας και την κάλυψη που αυτό επιτυγχάνει.

Δύο στοιχεία τα οποία πρέπει να σημειώσουμε είναι τα ακόλουθα: Πρώτον, με εξαίρεση την Ισπανία οι υπόλοιπες χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ δεν εμφανίζουν αντίστοιχα οξύμμενο πρόβλημα κινδύνου από ανεργία. Δεύτερον, η εξασφάλιση από την ανεργία στην Ελλάδα είναι από τις χαμηλότερες στις χώρες του ΟΟΣΑ. Με άλλα λόγια, το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα αντιμετωπίζει τον μεγαλύτερο κίνδυνο ανάμεσα στις αναπτυγμένες χώρες να μείνει άνεργο, χωρίς την ίδια στιγμή να υπάρχει ένα ικανοποιητικό σύστημα προστασίας των ανέργων, καθώς δεν υπάρχει ουσιαστική μέριμνα για την προστασία των μακροχρόνια ανέργων.

Ένα δεύτερο στατιστικό στοιχείο στο οποίο η Ελλάδα ξεχωρίζει, με αρνητικό τρόπο, σε σχέση με τις υπόλοιπες αναπτυγμένες χώρες είναι η υψηλότερη εργασιακή ένταση. Ειδικότερα, η Ελλάδα έρχεται πρώτη στο βαθμό εργασιακής έντασης ως αποτέλεσμα ενός εκρηκτικού συνδυασμού, αφενός υψηλών απαιτήσεων των εργοδοτών προς τους εργαζομένους και αφετέρου μικρής πρόσβασης των τελευταίων σε πόρους που είναι αναγκαίοι για την επιτυχή εκτέλεση της εργασίας τους.

Είναι ιδιαίτερα αποθαρρυντικό να σημειώσουμε ότι η κατηγορία των υψηλών απαιτήσεων από την εργασία σχετίζεται όχι μόνο με το χρόνο τον οποίο έχει στη διάθεσή του ο εργαζόμενος για να εκτελέσει την εργασία του, ο οποίος, σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, στην περίπτωση της χώρας μας είναι ανεπαρκής, αλλά και με τον κίνδυνο για την υγεία που προκύπτει κατά την εκτέλεση της εργασίας, ο οποίος είναι ιδιαίτερα υψηλός.⁸⁸

Αντίστοιχα, η κατηγορία των «σπανιζόντων πόρων» που έχουν στη διάθεσή τους οι εργαζόμενοι για να εκτελέσουν την εργασία τους επηρεάζεται από τη δυνατότητά τους να επιδεικνύουν αυτονομία κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την ιεράρχηση των καθηκόντων και τη μέθοδο δουλειάς, όπως και την πιθανότητα να αποκτήσουν εκπαίδευση κατά την εργασία. Επιπλέον, επηρεάζεται από την υποστήριξη την οποία λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους.

Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι στη χώρα μας βρίσκονται αντιμέτωποι με μια διπλή δυσκολία: από τη μια, τις υψηλές απαιτήσεις των εργοδοτών και, από την άλλη, την έλλειψη κατάλληλων μέσων, προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους που τους έχουν ανατεθεί, γεγονός το οποίο τους οδηγεί σε υψηλή εργασιακή ένταση με άμεσα αρνητικές επιπτώσεις και για την υγεία τους.

Τέλος, σημειώνουμε ότι, επίσης με βάση τα στοιχεία του ΟΟΣΑ, παρατηρούμε μια διαχρονική διάβρωση της νομικής προστασίας της εργασίας. Ειδικότερα, παρατηρούμε χειροτέρευση της νομικής προστασίας της εργασίας, τόσο στην κατηγορία της προστασίας του εργαζομένου από ατομική απόλυση, όσο και στην κατηγορία της προστασίας της προσωρινής απασχόλησης. Αντίθετα, παρατηρούμε σχετική σταθερότητα στη νομική προστασία από ομαδική απόλυση, η οποία ωστόσο κινδυνεύει και αυτή να ανατραπεί από μελλοντικές αλλαγές στη σχετική νομοθεσία.

⁸⁸ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2017*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2017). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

6.6. ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟΥΣ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΕ

Από τη σύγκριση των κατώτατων μηνιαίων μισθών σε ευρώ προκύπτει ότι οι αποκλίσεις είναι πολύ μεγάλες ανάμεσα, για παράδειγμα, στις χώρες-μέλη του λεγόμενου ευρωπαϊκού νότου (Ισπανία, Πορτογαλία, Ελλάδα) και σε χώρες-μέλη του σκληρού πυρήνα της ΕΕ, αλλά και ανάμεσα στις νέες χώρες-μέλη της ΕΕ (με εξαίρεση τη Μάλτα και τη Σλοβενία) και στο σύνολο των υπόλοιπων χωρών-μελών. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ετήσιας έκθεσης του 2017 του ΙΝΕ, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε απόλυτα μεγέθη κυμαίνεται: μεταξύ 1.343 και 1.923 ευρώ σε μια πρώτη ομάδα χωρών, που αποτελείται από το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Γερμανία, τη Γαλλία, το Βέλγιο, την Ολλανδία, την Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο

- μεταξύ 618 και 791 ευρώ σε μια δεύτερη ομάδα χωρών, που αποτελείται από την Πορτογαλία (στοιχεία α' εξαμήνου 2015), την Ελλάδα, τη Μάλτα, την Ισπανία και τη Σλοβενία,
- μεταξύ 215 και 430 ευρώ στην τρίτη ομάδα χωρών (υπόλοιπα νέα κράτη-μέλη της ΕΕ, χώρες της κεντρικής και της ανατολικής Ευρώπης).

Ειδικότερα για την Ελλάδα παρατηρούμε ότι ο κατώτατος μεικτός μηνιαίος μισθός σε ευρώ το 2016, που ανέρχεται πλέον σε 684 ευρώ σε 12μηνιαία βάση (από 863 ευρώ το 2010 και 877 ευρώ με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας [ΕΓΣΣΕ] πριν από το δεύτερο Μνημόνιο), είναι μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο μισθό πολλών νέων κρατών-μελών της ΕΕ, αλλά χαμηλότερος του αντίστοιχου μισθού στη Σλοβενία (791 ευρώ), στην Ισπανία (764 ευρώ) και στη Μάλτα (728 ευρώ), ενώ έχει μειωθεί σημαντικά η απόσταση από τον κατώτατο μισθό της Πορτογαλίας (618 ευρώ). Ωστόσο, αποκλίνει πλέον σημαντικά έναντι των κατώτατων μισθών στις πιο αναπτυγμένες χώρες-μέλη της ΕΕ, στις οποίες υπάρχει θεσμοθετημένος εθνικός κατώτατος μισθός που υπερβαίνει τα 1.343 ευρώ.

Κατά τη διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, οι εργαζόμενοι που αμείβονται με τα κατώτατα όρια έχουν υποστεί σε διάφορες χώρες της ΕΕ απώλειες σε όρους πραγματικών αποδοχών εξαιτίας της επιβράδυνσης των ονομαστικών αυξήσεων και της υστέρησής τους συγκριτικά με την άνοδο των τιμών ή/και του παγώματος των κατώτατων μισθών.

Ωστόσο, με εξαίρεση την Ελλάδα, σε καμία χώρα της ΕΕ –συμπεριλαμβανομένων και των χωρών που εντάχθηκαν σε πρόγραμμα οικονομικής στήριξης– δεν έχει γίνει ονομαστική μείωση του κατώτατου μισθού στη διάρκεια της κρίσης. Η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της ΕΕ όπου, στο πλαίσιο του δευτέρου Μνημονίου, επιβλήθηκε το 2012 ονομαστική μείωση πρωτοφανούς εύρους στον κατώτατο μισθό κατά 22% (και κατά 32% για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών) και έκτοτε ο κατώτατος μισθός παραμένει παγωμένος στο ίδιο επίπεδο. Ο κατώτατος μισθός, μέσω της δραστηκής ονομαστικής συρρίκνωσής του, σε συνδυασμό και με την πλήρη αποδόμηση και κατάρρευση του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και των ΣΣΕ, μετατράπηκε από εργαλείο προστασίας των χαμηλόμισθων σε επιταχυντή της γενικευμένης μείωσης των μισθών στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, όπως επιδίωκε η πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης.⁸⁹

6.7. ΑΜΟΙΒΕΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του ΙΝΕ, από την επεξεργασία των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (β' τρίμηνο 2016) και ειδικότερα από τα ερωτηματολόγια σχετικά με το ύψος των μηνιαίων αμοιβών που απολαμβάνουν οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι δηλώνουν τις εξής καθαρές μηνιαίες αποδοχές: κάτω των 800 ευρώ σε ποσοστό 51,6% (15,2% μέχρι 499 ευρώ, 23,6% μεταξύ 500-699 ευρώ και 12,8% μεταξύ 700-800 ευρώ), μεταξύ 800-999 ευρώ σε ποσοστό 17,3% (10,8% μεταξύ 800-899 ευρώ και 6,5% μεταξύ 900-999 ευρώ), άνω των 1.000 ευρώ σε ποσοστό 17,8% (11,1% μεταξύ 1.000-1.299 ευρώ και 6,7% άνω των 1.300 ευρώ), ενώ το 13,4% δεν γνωρίζει / δεν απαντά.

Από τη σύγκριση των ευρημάτων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού ανάμεσα στα έτη 2009 και 2016, προκύπτει ότι στον ευρύτερο δημόσιο τομέα:

- I. Έχει αυξηθεί σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων με καθαρές μηνιαίες αποδοχές κάτω των 1.000 ευρώ, το οποίο ανέρχεται πλέον σε 34,6% το 2016

⁸⁹ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2017*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2017). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

(από 18,9% το 2009), και έχει αυξηθεί λίγο το ποσοστό για αποδοχές μεταξύ 1.000- 1.100 ευρώ (16,2% το 2016 από 13% το 2009).

- II. Αντίθετα, έχει μειωθεί σημαντικά το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει καθαρές μηνιαίες αποδοχές μεταξύ 1.100-1.599 ευρώ, το οποίο ανέρχεται σε 33,7% το 2016 (από 46,5% το 2009), όπως και το ποσοστό των εργαζομένων με αποδοχές άνω των 1.600 ευρώ (4,3% το 2016 από 10,9% το 2009).⁹⁰

6.8. ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 2016

Στη διάρκεια του 2016⁹¹ η κατάσταση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων παρέμεινε αμετάβλητη, καθώς εξακολουθούσαν να ισχύουν και να εφαρμόζονται οι νομοθετικές ρυθμίσεις που θεσμοθετήθηκαν την πενταετία 2010-2014, οι οποίες καθιέρωσαν ένα σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών ριζικά διαφορετικό από το αρχικό νομοθετικό πλαίσιο του Ν. 1876/90. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι με βάση το τρίτο Μνημόνιο, του Αυγούστου του 2015, και τις μετέπειτα ενδιάμεσες συμφωνίες η κυβέρνηση έχει αναλάβει τη δέσμευση έναντι των θεσμών να προχωρήσει εντός του 2016 στην επανεξέταση του θεσμικού πλαισίου της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένου και αυτού των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Υπενθυμίζεται ότι η σχετική διαδικασία προέβλεπε ότι η κυβέρνηση θα δρομολογούσε, όπως και έκανε, μια διαδικασία διαβούλευσης με επικεφαλής μια ομάδα ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων. Κύριος σκοπός αυτής της ομάδας ήταν η επανεξέταση των υφιστάμενων πλαισίων της αγοράς εργασίας βάσει των βέλτιστων πρακτικών σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων των ομαδικών απολύσεων, της συνδικαλιστικής νομοθεσίας και του απεργιακού δικαιώματος, καθώς και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στη διαδικασία αυτή συμμετείχε και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ). Η συμφωνία με τους δανειστές προέβλεπε επίσης ρητά ότι:

⁹⁰ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2017*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2017). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

⁹¹ Ibid.

- Οποιαδήποτε αλλαγή στο νομοθετικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας θα πρέπει να γίνει μόνο εφόσον προηγηθεί συνεννόηση και συμφωνία με τους δανειστές.
- Καμία αλλαγή στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν πρέπει να γίνει πριν από την ολοκλήρωση της δεύτερης αξιολόγησης του προγράμματος προσαρμογής, συμπεριλαμβανομένου και του άρθρου 103 του Ν. 4172/2013, το οποίο ορίζει τη διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου στον ιδιωτικό τομέα.
- Οι αλλαγές στις πολιτικές για την αγορά εργασίας δεν θα πρέπει να οδηγούν σε επιστροφή στις ρυθμίσεις του παρελθόντος «που δεν είναι συμβατές με τους στόχους της προώθησης της βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης». ⁹²

6.9. Η ΕΙΚΟΝΑ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟ 2016

Το 2016 οι εθνικές ή τοπικές κλαδικές ΣΣΕ εξακολουθούν να είναι εξαιρετικά ολιγάριθμες, ενώ για έβδομη χρονιά οι επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερτερούν συντριπτικά. Με βάση τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας το 2016 υπογράφηκαν μόνο 10 κλαδικές/ομοιεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις, δηλαδή στα ίδια περίπου επίπεδα με τα προηγούμενα έτη. Αντίθετα, ο αριθμός των επιχειρησιακών ΣΣΕ ανέρχεται σε 318, αντιπροσωπεύοντας το 95,21% του συνόλου των ΣΣΕ.

Από την εξέταση των στοιχείων του Υπουργείου Εργασίας σε ό,τι αφορά την πορεία των κλαδικών/ομοιεπαγγελματικών ΣΣΕ, προκύπτει ότι ο αριθμός τους από το 2014 και μετά κυμαίνεται σταθερά μεταξύ 10 έως 14 και σε συγκεκριμένους κλάδους ή επαγγέλματα (τουρισμός–ξενοδοχεία, ηλεκτρολόγοι εργαζόμενοι σε ανελκυστήρες και σε ξενοδοχεία, εργαζόμενοι στα κέντρα ξένων γλωσσών, τράπεζες, βιομηχανία καπνού, εργαζόμενοι στη ναυτιλία και στα τουριστικά γραφεία). Από την άλλη πλευρά, παρατηρείται απουσία κλαδικών συμβάσεων σε μεγάλους κλάδους της οικονομίας, όπως το εμπόριο, η βιομηχανία τροφίμων κ.ά.

⁹² Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2017*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2017). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

Στο πλαίσιο αυτό, η έντονη αποδυνάμωση της συλλογικής προστασίας των εργαζομένων –μέσα από τη σημαντική υποχώρηση έως και εξαφάνιση των κλαδικών ΣΣΕ, αλλά και την «απαξίωση» της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ΕΓΣΣΕ– ουσιαστικά υποστηρίζει τη συνολική απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, την εδραίωση και τη γενίκευση του νεοφιλελεύθερου εργασιακού προτύπου, δηλαδή αυτού της απόλυτης κυριαρχίας του διευθυντικού δικαιώματος, της καθιέρωσης της εργοδοτικής ευελιξίας και της επισφάλειας της εργασίας, καθώς και της καθιέρωσης ενός χαμηλότερου κατώτατου μισθού, ο οποίος θα αποτελεί μοχλό για τη συνολική συμπίεση των αποδοχών των εργαζομένων.⁹³

6.10. Η ΕΙΚΟΝΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟ 2016

Όπως έχει επισημανθεί και στις προηγούμενες Εκθέσεις του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, η εφαρμογή του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ από 1/3/2013 καθιστά πλέον δυνατή μια πιο συστηματική και πλήρη καταγραφή των ροών απασχόλησης, καθώς και την αποτύπωση της πραγματικής εικόνας των εργασιακών σχέσεων και των χαρακτηριστικών τους σε επίπεδο ατομικών συμβάσεων εργασίας. Σύμφωνα με τις Εκθέσεις του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) του Υπουργείου Εργασίας που αφορούν τις ροές της μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, προκύπτει καθαρά ότι κατά τα τελευταία έτη υπερισχύει και γενικεύεται η τάση για προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας, κυρίως με ατομικές συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας.

Η εξέταση και η ανάλυση των δεδομένων που αφορούν τις νέες προσλήψεις (μορφή εργασίας, συνολικός αριθμός και ποσοστιαία αναλογία ανά μορφή εργασίας) την περίοδο 2009-2016 αναδεικνύει βασικά χαρακτηριστικά των τάσεων της αγοράς εργασίας.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, δηλαδή οι προσλήψεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, σταθεροποιούνται στις προτιμήσεις των εργοδοτών και

⁹³ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2017*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2017). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

των επιχειρήσεων, μιας και καταλαμβάνουν ποσοστιαία αναλογία πάνω από 50% τα 3 τελευταία έτη (2014, 2015, 2016).

Αντίστοιχα οι προσλήψεις με πλήρη απασχόληση υποχωρούν σταθερά, αφού μειώνεται η ποσοστιαία αναλογία τους από 79% το 2009 σε 45,3% το 2016.

Το ίδιο διάστημα η ποσοστιαία αναλογία των νέων προσλήψεων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης μεταξύ 2009 και 2016 υπερδιπλασιάζεται. Ενώ το 2009 οι προσλήψεις με ευέλικτες μορφές εργασίας αντιστοιχούσαν στο 21% του συνόλου των προσλήψεων, το 2016 αντιστοιχούν στο 54,7%.

Σημαντικό επίσης δεδομένο το οποίο αποδεικνύει την ισχυρή τάση ενίσχυσης της εργασιακής ευελιξίας, με τη μορφή της αυξημένης κινητικότητας, αποτελεί ο αναγραφόμενος υπερ-διπλασιασμός των νέων προσλήψεων από την ΕΡΓΑΝΗ μεταξύ των ετών 2009-2016.

Σε επίπεδο ετήσιας σύγκρισης των δεδομένων (2015-2016), τα στοιχεία της ΕΡΓΑΝΗ πιστοποιούν την ουσιαστική καθιέρωση της ευέλικτης απασχόλησης στις νέες προσλήψεις. Κατά το έτος 2016 καταγράφονται 164.901 περισσότερες προσλήψεις σε σχέση με το 2015, οι οποίες κατανέμονται σχεδόν ισόποσα μεταξύ συμβάσεων πλήρους εργασίας (49,5%) και ευέλικτων μορφών εργασίας (50,5%).

Η σταθεροποίηση και η επέκταση της «ευελικτοποίησης της αγοράς εργασίας» κατά τα τελευταία έτη προκύπτει και από τη διαχρονική εξέλιξη των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων εργασίας, από συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας όπου σύμφωνα με τα στοιχεία των Εκθέσεων της ΕΡΓΑΝΗ και του ΣΕΠΕ παρατηρούμε τα εξής:

Ο αριθμός των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων από πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας συνεχίζει να είναι αυξημένος το 2016, πάνω από 200% σε σχέση με το 2009 (2016: 51.262, 2009: 16.977), ενώ το 2012 συνεχίζει να παρατηρείται το υψηλότερο ποσοστό μεταβολής (398%) σε σχέση με το 2009.⁹⁴

Το 2016 η τάση για μετατροπές των ατομικών συμβάσεων από πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτες μορφές εργασίας φαίνεται να μειώνεται σε σχέση με το 2015

⁹⁴ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2017*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2017). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

(-13,08%). Στο πλαίσιο αυτό, η εκ περιτροπής εργασία (εκούσια ή ακούσια) μειώνεται σημαντικά (-29,1% περίπου σε σχέση με το 2015, ενώ η μερική απασχόληση αυξάνεται κατά 5,41% σε σχέση με το 2015).

Ο υψηλότερος αριθμός μετατροπών των ατομικών συμβάσεων εργασίας συνεχίζει να εμφανίζεται το 2012 (οπότε ο συνολικός αριθμός μετατροπών ατομικών συμβάσεων ανήλθε σε 84.490). Στη συνέχεια, κατά τα έτη 2013-2016, ο αριθμός αυτών των μετατροπών μειώνεται (2013: 58.054, 2014: 45.789, 2015: 57.251, 2016: 51.262).

Το ποσοστό μεταβολής των μετατροπών των ατομικών συμβάσεων από πλήρους εργασίας σε μερικής και εκ περιτροπής εργασίας μεταξύ 2009-2016 παρουσιάζει συνολική αύξηση της τάξης του 201,95%. Ακόμα πιο εντυπωσιακή είναι η ποσοστιαία αύξηση κατά 790,69% των αναγκαστικών μετατροπών των ατομικών συμβάσεων εργασίας σε εκ περιτροπής εργασία μονομερώς από τον εργοδότη. Τέλος, οι μετατροπές των ατομικών συμβάσεων από πλήρους απασχόλησης σε μερικής και σε «εθελοντικής» εκ περιτροπής εργασίας έχουν αυξηθεί κατά τη διάρκεια της παραπάνω περιόδου κατά 166,8% και κατά 218,64% αντίστοιχα.

Συμπερασματικά, παρατηρούμε μια σταθερή αύξηση της ευελιξίας της απασχόλησης, η οποία τείνει να πάρει γενικευμένα χαρακτηριστικά. Η καθιέρωση της ευέλικτης εργασίας σε συνδυασμό με την υποβάθμιση και την αποδυνάμωση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ), τους χαμηλούς μισθούς, την υψηλή ανεργία, την αυξημένη αδήλωτη εργασία (καταγεγραμμένη και μη) εδραιώνουν ένα έντονα απορρυθμισμένο εργασιακό τοπίο. Παρά τα συνεχή και επίμονα επιχειρήματα των θεσμών και των εργοδοτικών οργανώσεων, ότι οι συντελούμενες αλλαγές στην αγορά εργασίας συνιστούν αναγκαίες «διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις» και μέτρα για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και για την αύξηση της απασχόλησης, κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει, όπως έχει αναδειχθεί. Επίσης, οι πολιτικές των δανειστών φαίνεται να λειτουργούν αρνητικά και ως προς τη διαχείριση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας, ενώ είναι σε πλήρη αντίθεση με τις διακηρυγμένες πολιτικές της ΕΕ για καλύτερες και ποιοτικότερες θέσεις εργασίας.⁹⁵

⁹⁵ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2017*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2017). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

6.11. ΦΤΩΧΕΙΑ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σύμφωνα με στοιχεία το ποσοστό των εργαζομένων που βρίσκεται στο όριο της φτώχειας ως προς το φύλο για την Ελλάδα και την ΕΕ. Παρατηρούμε ότι στην Ελλάδα μεταξύ του 2009 και του 2015 υπάρχει αποκλιμάκωση του ποσοστού των ανδρών που βρίσκονται στο όριο της φτώχειας, ενώ αντίθετα παρατηρείται σαφής αύξηση του ποσοστού των γυναικών. Η ύφεση, σε συνδυασμό με την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, φαίνεται λοιπόν να έχει επιβαρύνει περισσότερο τις γυναίκες.

Ωστόσο, το γεγονός ότι το ποσοστό των γυναικών που βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας είναι χαμηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών φαντάζει παράδοξο δεδομένων των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Αυτό θα μπορούσε ίσως να αποδοθεί στο γεγονός ότι σε μεγάλο βαθμό το εισόδημα των γυναικών σε ένα νοικοκυριό είναι δευτερεύον, που σημαίνει πως το συνολικό εισόδημα του νοικοκυριού εξαρτάται κυρίως από το εισόδημα των ανδρών. Στην ΕΕ παρατηρείται ανάλογη αύξηση στο ποσοστό φτώχειας και στα δύο φύλα την περίοδο 2009-2015.

Διαχρονικά μία από τις βασικές αιτίες μισθολογικών ανισοτήτων είναι οι διαφορές στο εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων. Το ποσοστό των εργαζομένων που βρίσκεται στο όριο της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού σε Ελλάδα και ΕΕ ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο για τα έτη 2009 και 2015. Είναι προφανές ότι τόσο στην Ελλάδα όσο και στην ΕΕ το επίπεδο εκπαίδευσης έχει καθοριστικό ρόλο στις μισθολογικές απολαβές και κατ' επέκταση στις συνθήκες διαβίωσης.

Ωστόσο, στη χώρα μας οι διαφορές είναι πιο σημαντικές, καθώς το 2015 το 28,4% των εργαζομένων που κατείχαν έως γυμνασιακή εκπαίδευση βρίσκονταν στο όριο της φτώχειας, όταν το αντίστοιχο ποσοστό στην ΕΕ ήταν 19%. Ισχυρές είναι και οι αποκλίσεις μεταξύ των εργαζομένων που έχουν μέσο επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ μόνο μεταξύ εργαζομένων που είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης υπάρχει σύγκλιση στα ποσοστά φτώχειας. Τέλος, παρατηρούμε ότι ανεξαρτήτως εκπαιδευτικού επιπέδου, τόσο σε Ελλάδα όσο και σε ΕΕ, υπάρχει αύξηση του ποσοστού των εργαζομένων που βρίσκονται στο όριο της φτώχειας.

Το ποσοστό των εργαζομένων που βρίσκονται στο όριο της φτώχειας ως προς τον τύπο της σύμβασης εργασίας τους για τα έτη 2009 και 2015. Όπως μπορούμε να δούμε, τόσο για την Ελλάδα όσο και για την ΕΕ το ποσοστό των εργαζομένων στο

όριο της φτώχειας που έχουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι περίπου τριπλάσιο από εκείνο των εργαζομένων με συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Τα ευρήματα αυτά καθιστούν προφανές πως οι σταθερές σχέσεις απασχόλησης όχι μόνο περιορίζουν την αβεβαιότητα των εργαζομένων ως προς το εργασιακό μέλλον τους, αλλά ταυτόχρονα εξασφαλίζουν και ένα σαφώς καλύτερο βιοτικό επίπεδο. Βέβαια, παρατηρούμε ότι σε όλες τις περιπτώσεις υπάρχει αύξηση του ποσοστού των εργαζομένων που βρίσκεται στο όριο της φτώχειας. Εξαίρεση συνιστούν οι εργαζόμενοι με συμβάσεις αορίστου χρόνου όπου το αντίστοιχο ποσοστό παρουσιάζει πτώση μεταξύ των ετών 2009 και 2015. Η μείωση αυτή υποδεικνύει πως η σύναψη συμβάσεων αορίστου χρόνου θωρακίζει τους εργαζομένους από τη γενικότερη τάση επιδείνωσης των όρων διαβίωσης και φτωχοποίησής τους.

Σε προηγούμενες Εκθέσεις του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2015, 2016α) έχει εκφραστεί ο έντονος προβληματισμός του Ινστιτούτου για την ταχεία εξάπλωση των ευέλικτων μορφών εργασίας τόσο ως προς την αποτελεσματικότητά τους σχετικά με τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας όσο και για τις επιπτώσεις που θα έχουν στο επίπεδο διαβίωσης των εργαζομένων. Ειδικά για το επίπεδο διαβίωσης, ο ισχυρισμός αυτός επαληθεύεται για το ποσοστό των εργαζομένων που βρίσκονται στο όριο της φτώχειας στην Ελλάδα και στην ΕΕ ως προς το χρόνο απασχόλησής τους. Είναι προφανές ότι οι εργαζόμενοι σε καθεστώς μη πλήρους απασχόλησης έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να βρεθούν σε κατάσταση φτώχειας.

Ωστόσο, συγκρίνοντας τις μορφές απασχόλησης μεταξύ Ελλάδας και ΕΕ, διαπιστώνουμε ότι στη χώρα μας υπάρχει σαφώς μεγαλύτερη αναλογία των εργαζομένων μη πλήρους απασχόλησης στο όριο της φτώχειας ως προς τους εργαζομένους που βρίσκονται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Αυτό αναδεικνύει μια βαθιά διαίρεση στην εγχώρια αγορά εργασίας ως προς τις μισθολογικές απολαβές και εν γένει τα εργασιακά δικαιώματα και ταυτόχρονα υπογραμμίζει πως δεν υπάρχει αποτελεσματικό δίκτυο προστασίας για τους εργαζομένους με ελαστικές εργασιακές σχέσεις.

Παρατηρούμε επίσης ότι στην ΕΕ υπάρχει αύξηση του ποσοστού εργαζομένων στο όριο της φτώχειας και στις δύο κατηγορίες απασχόλησης, με τη μεγαλύτερη όμως αύξηση να εντοπίζεται στους εργαζομένους μη πλήρους απασχόλησης. Αντιθέτως, στην Ελλάδα εμφανίζονται δύο αντίστροφες τάσεις, καθώς προκύπτει αύξηση του

ποσοστού εργαζομένων μη πλήρους απασχόλησης που βρίσκονται στο όριο της φτώχειας και μείωση του αντίστοιχου ποσοστού εργαζομένων υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

6.12. Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2010-2016

Μετά το 2009 και το ξέσπασμα της κρίσης χρέους επιβλήθηκαν στην Ελλάδα μέτρα τα οποία προέβλεπαν την υλοποίηση οριζόντιων μόνιμων μέτρων λιτότητας. Τα μέτρα αυτά μείωσαν και υποβάθμισαν σημαντικά το επίπεδο των μισθών και των συντάξεων, παραβιάζοντας σε πολλές περιπτώσεις ακόμη και τα ακραία όρια αξιοπρεπούς διαβίωσης.

Συγχρόνως, υπονομεύθηκε ευθέως ο θεσμός των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και η δυνατότητα συλλογικών ρυθμίσεων που υποστηριζόταν επί μια εικοσαετία από τον επικουρικό μηχανισμό της διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας(ΟΜΕΔ). Εκτός από το νομοθετικό πεδίο, η πλήρης απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας ολοκληρώθηκε με την κατεδάφιση όλου του προστατευτικού πλέγματος κανόνων και δικαιωμάτων. Την εικόνα της θεσμικής καταστροφής συμπληρώνει η υποβάθμιση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) τόσο σε ανθρώπινο δυναμικό όσο και σε υλικά μέσα, η οποία δυσκολεύει την επιτέλεση του ελεγκτικού του έργου σε μια εποχή που είναι αναγκαία και επιβεβλημένη η ουσιαστική και αποτελεσματική ενίσχυσή του.

Κατά την περίοδο 2010-2016, αφενός μέσω της προσφυγής της ΓΣΕΕ στα εθνικά δικαστήρια, αφετέρου με την κατάθεση καταγγελιών τόσο από τη Συνομοσπονδία όσο και από οργανώσεις-μέλη της σε ευρωπαϊκά και διεθνή ελεγκτικά όργανα, τονίστηκε ότι τα οικονομικά επιχειρήματα τα οποία επικαλούνται για την εφαρμογή της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης στην Ελλάδα δεν μπορούν σε καμιά περίπτωση να αιτιολογήσουν ούτε την καθολική και πολλαπλή παρέμβαση του κράτους στην άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων ούτε την αποτυχία του κράτους να τηρεί στην πράξη την υποχρέωσή του να σέβεται τόσο το ελληνικό Σύνταγμα όσο και τα διεθνή πρότυπα προστασίας της εργασίας, τα οποία είναι δεσμευτικά για τη χώρα λόγω της κύρωσης των σχετικών διεθνών συμβάσεων.

Όλες οι κυβερνήσεις της περιόδου 2010-2016 υπερέβησαν κατά πολύ αυτό που θεωρείται αναγκαίο και αποδεκτό όριο σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων, καθώς τα μονομερή μέτρα που επιβλήθηκαν σε βάρος τους:

- Εισήγαγαν ανεπίτρεπτους θεσμικούς περιορισμούς στο σύστημα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, με σοβαρές παρεμβάσεις στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) και στις κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ), οι οποίες επί δεκαετίες λειτουργούσαν στην εθνική έννομη τάξη ως ο πάγιος και αποτελεσματικός μηχανισμός διαμόρφωσης κατώτατων ορίων αποδοχών και όρων εργασίας.
- Παρενέβησαν στην «καρδιά» της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και εκπροσώπησης των εργαζομένων μέσω των σωματείων και των δημοκρατικά εκλεγμένων εκπροσώπων τους, αναθέτοντας σε κακέκτυπα μορφώματα εκπροσώπησης (τις «Ενώσεις Προσώπων») την αρμοδιότητα και την ευθύνη σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ δεσμευτικής για όλους τους εργαζομένους.
- Δεν έχουν προσδιορισμένο και περιορισμένο χρονικό διάστημα, αλλά είναι μόνιμα, μολονότι το πρόγραμμα σταθεροποίησης έχει συγκεκριμένα χρονικά όρια και διάρκεια.
- Είναι δυσανάλογα και ακατάλληλα, και έχουν ληφθεί χωρίς να εξεταστούν με επάρκεια χρόνου και στοιχείων άλλες περισσότερο κατάλληλες εναλλακτικές λύσεις.
- Είναι άνισα και ευνοούν τις διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων, ιδιαίτερα των πιο ευάλωτων, ανατρέποντας όχι μόνο τα δικαιώματά τους, αλλά και όλη τους τη ζωή – επαγγελματική, προσωπική και οικογενειακή.⁹⁶

Επιπλέον, η ΓΣΕΕ, διαθέτοντας συγκεκριμένα στοιχεία, έχει αναδείξει το σωρευτικό αποτέλεσμα και τις επιπτώσεις των μέτρων που επιβλήθηκαν, τα οποία αποδεδειγμένα οδηγούν στις βασικές επιδιώξεις των μνημονιακών πολιτικών που είναι:

- 1) Η περαιτέρω αποδυνάμωση του θεσμικού ρόλου και της ρυθμιστικής παρέμβασης των συνδικάτων, στην οποία οδήγησαν οι κρατικές παρεμβάσεις στο πλαίσιο των ΣΣΕ και σε θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου (κατάργηση

⁹⁶ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2017*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2017). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

καθολικότητας ΕΓΣΣΕ, κατάργηση υποχρεωτικότητας και περιορισμός μετενέργειας των κλαδικών και των ομοιεπαγγελματικών ΣΣΕ, κατάργηση αρχής ευνοϊκότερης ρύθμισης).

- 2) Η κυριαρχία του διευθυντικού δικαιώματος σε μια αγορά εργασίας η οποία είναι ταυτόχρονα εξαιρετικά ευέλικτη και χωρίς προστασία για τους εργαζομένους, καθώς έχουν καταργηθεί όλες οι ουσιαστικές θεσμικές εγγυήσεις για την παροχή αξιοπρεπούς εργασίας σε σταθερές θέσεις πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου.
- 3) Η αποδυνάμωση της δομής και της λειτουργίας των συνδικάτων και συνακόλουθα της συνοχής της συλλογικής εκπροσώπησης, καθώς τόσο ο σκοπός όσο και η επίπτωση των μέτρων είναι να επηρεάσουν αρνητικά την πρόθεση των εργαζομένων να αναπτύξουν συνδικαλιστική δράση και να γίνουν μέλη συνδικάτων, όταν η διαπραγματευτική δύναμη και ο ρόλος τους στην προστασία και στην προώθηση των οικονομικών, των εργασιακών και των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων έχει υπονομευτεί σοβαρά.

Επισημαίνεται βέβαια ότι, καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου εφαρμογής των Μνημονίων διεθνούς δανεισμού της χώρας από το 2010 έως και σήμερα, ο τριμερής κοινωνικός διάλογος έχει διαπιστωμένα εκφυλιστεί σε μια εξαιρετικά συνοπτική, συνήθως όψιμα ενημερωτική και συνεπώς εικονική διαδικασία, η οποία καταδεικνύει το εύρος της διαρκούς και ανεπίτρεπτης παρέμβασης των διεθνών δανειστών της χώρας και των ελληνικών κυβερνήσεων στη συλλογική αυτονομία των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών εμπεδώνοντας ένα περιβάλλον ακύρωσης της κοινωνικής σύμπραξης.⁹⁷

Η ΓΣΕΕ στις επανειλημμένες προσφυγές της στα αρμόδια εθνικά και διεθνή δικαιοδοτικά και ελεγκτικά όργανα έχει επισημάνει τα ακόλουθα:

- ι) Ο καταγισμός διαδοχικών, περίπλοκων, αλληλοσυγκρουόμενων και αενάως τροποποιούμενων μέτρων λιτότητας άμεσης και συχνά αναδρομικής εφαρμογής έχει επιτείνει τη γενική ανασφάλεια, σε συνδυασμό με τα διαρκή εμπόδια πρόσβασης στη Δικαιοσύνη, ιδιαίτερα για τους οικονομικά ασθενείς, κατα-

⁹⁷Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2017*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2017). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

δεικνύοντας ότι η εθνική νομοθεσία δεν έχει την «ποιότητα» που απαιτείται από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.

- ii) Η «ελληνική περίπτωση» σε ό,τι αφορά την εφαρμογή των εργασιακών δικαιωμάτων χαρακτηρίζεται από συνεχείς παραβιάσεις σε θεμελιώδη δικαιώματα καθώς και από τη συσσώρευση των συνεπειών τους τόσο ως προς την προσήκουσα άσκηση των δικαιωμάτων όσο και ως προς το ίδιο το περιεχόμενο των δικαιωμάτων. Αυτό επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι δεν έχει ληφθεί κανένα μέτρο αποκατάστασης των διαπιστωμένων παραβιάσεων δικαιωμάτων, που προστατεύονται από διεθνή κείμενα δεσμευτικά για την Ελλάδα. Αντίθετα, υπήρξε νέα συμφωνία με το τρίτο Μνημόνιο του Αυγούστου του 2015 (και το συμπληρωματικό αυτού τον Ιούνιο του 2016) για επιβολή πρόσθετων μέτρων, χωρίς επιστροφή στο προϊσχύον πλαίσιο, ενώ οποιοδήποτε μέτρο αφορά τα εργασιακά και τα κοινωνικοασφαλιστικά θέματα συμφωνήθηκε να λαμβάνεται μόνο ύστερα από προηγούμενη συμφωνία με τους διεθνείς δανειστές της χώρας («Θεσμούς»).
- iii) Οι εξελίξεις στο εθνικό οικονομικό περιβάλλον, όπως επιτείνονται από τις διεθνείς οικονομικές πιέσεις και την απροθυμία των διεθνών πιστωτών να βρεθούν σταθερές και μακροχρόνιες λύσεις στην κρίση χρέους, έχουν οδηγήσει πλέον σε υπαρκτή διατάραξη των κοινωνικών ισορροπιών σε βάρος των ανθρωπίνων δικαιωμάτων με πολλαπλές, αλυσιδωτές και παράλληλες επιπτώσεις στην εγγύηση άσκησης των κοινωνικών δικαιωμάτων μέσω της διακινδύνευσης των ατομικών και το αντίστροφο.
- iv) Δεδομένης της καθολικότητας, του αδιαίρετου χαρακτήρα και της αλληλεξάρτησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, που επιβεβαιώνονται και στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, τα κοινωνικά δικαιώματα αποτελούν προϋπόθεση για την ουσιαστική και αποτελεσματική άσκηση των ατομικών και πολιτικών δικαιωμάτων. Γι' αυτό η μείωση της προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων επηρεάζει όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα και τους δημοκρατικούς θεσμούς.
- v) Τουλάχιστον τρία ζητήματα επηρεάζουν την άσκηση μεγάλου εύρους δικαιωμάτων του ανθρώπου: Πρώτον, οι περιορισμοί στο πεδίο εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων. Δεύτερον, η ουσιώδης απορρύθμιση του πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των ΣΣΕ ταυτόχρονα με τις παραβιάσεις σε θεμελιώδη συνδικαλιστικά δικαιώματα ως παράγοντες που επιτείνουν τις παραβιάσεις στα

κοινωνικά δικαιώματα. Τρίτον, τα αυξανόμενα εμπόδια πρόσβασης στη Δικαιοσύνη των ατόμων που υφίστανται παραβιάσεις στα δικαιώματά τους.

- vi) Το «σωρευτικό αποτέλεσμα» των διαδοχικών και εκτεταμένων μέτρων λιτότητας που έχουν επιβληθεί, αλλά και οι διαδικασίες μέσω των οποίων αυτά έχουν αποφασιστεί, έχει προκαλέσει και συνεχίζει να προκαλεί σημαντική υποβάθμιση του επιπέδου και των συνθηκών διαβίωσης ολόένα και αυξανόμενων τμημάτων του πληθυσμού στην Ελλάδα, ενώ είναι αποκαλυπτικό ως προς το γεγονός ότι η εφαρμογή αποκλειστικά οικονομικών λύσεων στην οικονομική και κοινωνική κρίση έχει οδηγήσει στην κατάρρευση της εσωτερικής ζήτησης και της κοινωνικής λειτουργίας του κράτους, καταδικάζοντας τη χώρα σε μακροχρόνια οικονομική ύφεση και κοινωνική αστάθεια.

Σε κάθε περίπτωση, η παρατεταμένη εφαρμογή συνεχιζόμενων μέτρων λιτότητας, τα οποία στην πράξη έχουν μόνιμο χαρακτήρα

- έχει οδηγήσει σε υποβάθμιση της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τελικά σε μη πραγμάτωσή τους.
- έχει αντιστρέψει την ιεράρχηση των αξιών και των στόχων της ΕΕ, δίνοντας προτεραιότητα στους δημοσιονομικούς στόχους σε βάρος θεμελιωδών κοινωνικών αξιών και διαταράσσοντας τη δίκαιη ισορροπία οικονομικών και κοινωνικών στόχων κατά την εφαρμογή εθνικής πολιτικής ανάκαμψης από την κρίση χρέους.
- Υπονομεύει τη δυνατότητα της Πολιτείας να εγγυηθεί βασικά οικονομικά και κοινωνικά δικαιώματα εξαιτίας των δραστικών περικοπών στις κοινωνικές δαπάνες.
- έχει οδηγήσει στην εγκαθίδρυση ενός περιβάλλοντος εκτεταμένων και μόνιμων παραβιάσεων των διεθνώς κατοχυρωμένων εργασιακών δικαιωμάτων και συνακόλουθα στην υπερδιόγκωση της αδήλωτης και της ψευδώς δηλωμένης εργασίας και του άτυπου τομέα της οικονομίας, στην εκτίναξη των παραβιάσεων της νομοθεσίας και στην εμπέδωση καταστάσεων εργασιακής ανισότητας, παρανομίας και βίας, που οφείλονται κυρίως στον σοβαρό αντίκτυπο της κατάργησης της συλλογικής προστασίας των εργαζομένων μέσω ΣΣΕ, κυρίως αυτών που περιέχουν ενιαίους και ισότιμους όρους

εργασίας (όπως η ΕΓΣΣΕ και οι κλαδικές ΣΣΕ, όταν κηρύσσονται γενικά υποχρεωτικές) σε συνδυασμό με τη γενική αποδυνάμωση των θεμελιωδών συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

- έχει αποδομήσει το κοινωνικό κράτος και εντείνει την υποβάθμιση του βιοτικού επιπέδου του λαού, με αποτέλεσμα να φτωχοποιείται και να εξαθλιώνεται ολοένα και μεγαλύτερη μερίδα του πληθυσμού, να διευρύνεται το κοινωνικό χάσμα και να διαρρηγνύεται ο κοινωνικός ιστός, όπως τονίζεται και από τα διεθνή ελεγκτικά όργανα ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
- έχει ενισχύσει ακραία και μισαλλόδοξα στοιχεία και κλονίζει τους δημοκρατικούς θεσμούς.
- διαβρώνει τα θεσμικά θεμέλια της ΕΕ ως μια ένωσης λαών που στηρίζεται στο σεβασμό και στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ισότητας και της αλληλεγγύης.⁹⁸

⁹⁸ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2017*. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2017). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ

7. ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

Το άγχος στην εργασία περιγράφεται ως η ψυχολογική κατάσταση που βιώνει ο εργαζόμενος, όταν αισθάνεται ότι υπάρχει έλλειψη ισορροπίας ανάμεσα στις απαιτήσεις της εργασιακής ζωής και στις δυνατότητές του ή τα μέσα που διαθέτει να ανταποκριθεί σε αυτές.⁹⁹

Οι σημαντικές αλλαγές που πραγματοποιούνται στο χώρο εργασίας τα τελευταία χρόνια έχουν ως συνέπεια την εκδήλωση νέων κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Μεταξύ αυτών είναι και ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, οι οποίοι ουσιαστικά είναι παράγοντες κινδύνου για την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, οι οποίοι σχετίζονται από τη μια πλευρά με το γενικότερο οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο της εργασίας, με το περιεχόμενο, τον σχεδιασμό, την οργάνωση και τη διαχείριση της εργασίας και με το εργασιακό περιβάλλον, κι από την άλλη με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και δεξιότητες του εργαζομένου.

7.1. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΜΦΑΝΙΣΗΣ ΤΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Το φαινόμενο της βίας ή της απειλής βίας στην εργασία εξελίσσεται σε σημαντικό πρόβλημα λόγω της αυξανόμενης συχνότητας εμφάνισής του. Μπορεί να εμφανιστεί είτε μεταξύ εργαζομένων είτε από τρίτα άτομα, εκτός εργασίας ή μέσα στο χώρο εργασίας τους. Η ηθική παρενόχληση και η βία αποτελούν για τα θύματα σημαντικές πηγές εργασιακού άγχους. Άλλοι παράγοντες εμφάνισης εργασιακού άγχους είναι οι

⁹⁹ Ζαχαρόπουλος, Θ., Γαβρόγλου, Σ. Π., Καμινιώτη, Ο. & Παϊδούση, Χ., Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα ετήσια έκθεση 2014 (Αθήνα: Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Δεκέμβριος 2015). Διαθέσιμο στο <http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91%20%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%20%CE%95%CE%99%CE%95%CE%91%CE%94-2014.pdf>

κακές εργασιακές συνθήκες και ο αναποτελεσματικός σχεδιασμός και διαχείριση της εργασίας.

Στη διεθνή βιβλιογραφία επισημαίνονται οι βασικές παράμετροι οι οποίες σχετίζονται με τη δημιουργία άγχους¹⁰⁰

- Το εργασιακό καθεστώς, η εργασιακή εξέλιξη και ο μισθός. Η ανασφάλεια την οποία προκαλεί η εργασία σε ασταθείς αγορές εργασίας, η αυξανόμενη χρήση πιο επισφαλών συμβάσεων εργασίας και τα συστήματα αμοιβών, όπου ο μισθός συνδέεται με την παραγωγικότητα, μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην υγεία των εργαζομένων
- Η εργασία που αντιμετωπίζεται ως χαμηλής κοινωνικής αξίας, η έλλειψη προοπτικής για εργασιακή εξέλιξη και προαγωγή, οι συνθήκες όπου δεν υπάρχει αξιοκρατικό και ξεκάθαρο σύστημα αξιολόγησης, είναι πηγές αρνητικών συναισθηματικών καταστάσεων.
- Τα ωράρια εργασίας. Το αυστηρό, ανελαστικό ωράριο εργασίας, η απουσία δυνατότητας ενός πιο ευέλικτου ωραρίου, οι παρατεταμένες ώρες εργασίας είναι πηγή άγχους.
- Ο βαθμός ελέγχου και συμμετοχής του εργαζομένου στη ζητήματα εργασίας. Στην εμφάνιση του άγχους μπορεί να συντελέσει η έλλειψη δυνατότητας από πλευράς του εργαζομένου να συμμετέχει στις αποφάσεις που τον αφορούν και να έχει ένα βαθμό επιρροής στη διαμόρφωση των βασικών παραμέτρων της εργασίας του, όπως είναι το αντικείμενο, ο τρόπος και ο ρυθμός της εργασίας, το ωράριο και οι συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος.

Παράγοντες άγχους υπάρχουν και εκτός εργασίας. Οι αιτίες μπορεί να προέρχονται από τις γενικότερες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, όπως η ευρύτερη ανατροπή των οικονομικών δεδομένων, ο κίνδυνος μακροχρόνιας ανεργίας, οι κακές συνθήκες διαβίωσης.¹⁰¹

¹⁰⁰ European Agency for Safety at Health at Work διαθέσιμο στο <https://osha.europa.eu/en>

¹⁰¹ Ζαχαρόπουλος, Θ., Γαβρόγλου, Σ. Π., Καμινιώτη, Ο. & Παϊδούση, Χ., Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα ετήσια έκθεση 2014 (Αθήνα: Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Δεκέμβριος 2015). Διαθέσιμο στο <http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91%20%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%20%CE%95%CE%99%CE%95%CE%91%CE%94-2014.pdf>

7.2. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

Το άγχος δεν επηρεάζει όλους τους ανθρώπους το ίδιο. Ειδικά αν βιώνεται για παρατεταμένο χρονικό διάστημα, έχει τη δυνατότητα να προκαλέσει αρνητικές συνέπειες στην ψυχική και σωματική υγεία του εργαζομένου. Ο εργαζόμενος ενδέχεται να εμφανίσει μια σειρά δυσλειτουργικών συναισθηματικών, νοητικών και συμπεριφορικών αντιδράσεων, όπως:

- Να δυσκολεύεται να συγκεντρωθεί και να έχει μειωμένη απόδοση στην εργασιακή του καθημερινότητα
- Να έρχεται τυπικά στη δουλειά, υπό την πίεση της εργασιακής ανασφάλειας, χωρίς να έχει την απαραίτητη ευεξία και διάθεση για εργασία.
- Να αδυνατεί να πάρει αποφάσεις και πρωτοβουλίες
- Να νιώθει απογοήτευση και εκνευρισμό εξαιτίας της αδυναμίας του να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της εργασίας του
- Να γίνει ευερέθιστος και να δημιουργεί προβλήματα στις σχέσεις με τους συναδέλφους του
- Να εμφανίζει εικόνα κατάθλιψης
- Να οδηγηθεί σε κατάσταση εργασιακής εξουθένωσης(burn-out)¹⁰²

¹⁰² Ζαχαρόπουλος, Θ., Γαβρόγλου, Σ. Π., Καμινιώτη, Ο. & Παϊδούση, Χ., Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα ετήσια έκθεση 2014 (Αθήνα: Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Δεκέμβριος 2015). Διαθέσιμο στο <http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91%20%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%20%CE%95%CE%99%CE%95%CE%91%CE%94-2014.pdf>

7.3. ΝΟΜΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Η οδηγία-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων έχει μεταφερθεί στην εσωτερική νομοθεσία όλων των κρατών-μελών της Ε.Ε. παρέχοντας την κοινή νομική βάση για την ασφάλεια και υγεία στον εργασιακό χώρο.

Η οδηγία αυτή καθιερώνει τη νομική υποχρέωση του εργοδότη για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας. Προβλέπει την υποχρέωση του εργοδότη για εκτίμηση των κινδύνων που μπορεί να επηρεάσουν την υγεία των εργαζομένων στο χώρο της ευθύνης του, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες του καθενός και δίνεται έμφαση στις ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους. Επισημαίνει το καθήκον των εργαζομένων για συμμόρφωση με τα μέτρα προστασίας που ορίζει ο εργοδότης. Στην έννοια των επαγγελματικών κινδύνων εμπίπτουν και οι κίνδυνοι οι οποίοι προέρχονται από το ψυχοκοινωνικό πλαίσιο της εργασίας.

Το 2004 οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι προχώρησαν στη Συμφωνία-Πλαίσιο σχετικά με το εργασιακό άγχος. Το 2007 ολοκλήρωσαν τη Συμφωνία-Πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία. Οι δύο οδηγίες παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση των ανωτέρω ζητημάτων.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2008-2009, άρθρο7, αποδέχτηκε τη συμφωνία-πλαίσιο του 2004 που είχε υπογραφεί από τις κεντρικές οργανώσεις εργαζομένων-εργοδοτών στην Ε.Ε. για το εργασιακό άγχος αναγνωρίζοντας το πρόβλημα του άγχους και τις πιθανές επιπτώσεις του στους εργαζομένους κι αποφάσισε την άμεση εφαρμογή της.

Στον ελληνικό νόμο 3850/10, άρθρο 42, παρ.1 καθιερώνεται η νομική υποχρέωση του εργοδότη για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων «ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και την ασφάλεια των τρίτων»¹⁰³

¹⁰³ Ζαχαρόπουλος, Θ., Γαβρόγλου, Σ. Π., Καμινιώτη, Ο. & Παϊδούση, Χ., Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα ετήσια έκθεση 2014 (Αθήνα: Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού,

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην παρούσα μελέτη επιχείρησα να αναδείξω κάποια σοβαρά ζητήματα γύρω από τον εργασιακό τομέα. Κάποιοι τον αποκαλούν «εργασιακή ζούγκλα», ίσως όχι άδικα βάσει των στοιχείων που καταγράφηκαν.

Η περίοδος που διανύουμε είναι γεμάτη από πολλές παγίδες. Η λεγόμενη οικονομική κρίση οφείλεται πρωτίστως στις αποφάσεις που παίρνουν οι εκάστοτε κυβερνήσεις, πάντα έχοντας ως σημαία τους το δημόσιο συμφέρον. Επικαλούμενες το δημόσιο συμφέρον και την κατάσταση ανάγκης που έχει περιέλθει η χώρα, νομοθετούν μέτρα και διατάξεις εις βάρος πάντα των αδυνάτων και δη των εργαζομένων και κατ' επέκταση των συνταξιούχων.

Εξαιτίας των μνημονίων έχουν καταστρατηγηθεί όλα τα εργασιακά δικαιώματα και γενικότερα τα κοινωνικά δικαιώματα των ανθρώπων. Πολλοί κάνουν λόγο για ένα πολύ κακόγουστο πείραμα που διεξάγεται εις βάρος της Ελλάδας με στόχο την ολοκληρωτική κατάρρευσή της και την απώλεια της κυριαρχίας της, την οποία παραδίδει στα χέρια των ξένων συμμάχων μας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Επιπλέον, διαφαίνεται από την μελέτη αυτή, πώς υπονομεύονται τα εργατικά δικαιώματα των ανθρώπων και καταλύεται η δημοκρατία. Το σύστημα του καπιταλισμού έχει επιφέρει τεράστια προβλήματα στις πιο αδύναμες κοινωνικές ομάδες. Ο πολίτης βιώνει καθημερινά την αδικία, τη φτώχεια και την υποβάθμιση του βιοτικού του επιπέδου.

Ειδικότερα, ο εργαζόμενος είναι ο εύκολος στόχος για την τάξη των ισχυρών, προκειμένου να πετύχουν το μέγιστο κέρδος με το λιγότερο κόστος. Τα άδικα μέτρα που θεσμοθετούνται μέσω των μνημονίων βοηθούν προς αυτή τη κατεύθυνση τους εργοδότες. Με το πρόσχημα της οικονομικής κρίσης καταπατούν κάθε έννοια των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και προβαίνουν σε όλο και περισσότερες παράνομες πράξεις εις βάρος των εργαζομένων τους.

Κι εγώ προσωπικά η ίδια, ορμώμενη από τις βιωματικές μου εμπειρίες στον εργασιακό μου βίο ασχολήθηκα με αυτό το θέμα, αφού είχα διαπιστώσει πόσο συχνό

είναι το φαινόμενο της εκμετάλλευσης πάσης φύσεως του εργαζόμενου. Για παράδειγμα, εγώ, όπως και άλλοι συνάδελφοί μου κατά καιρούς είχαμε αναγκαστεί να δουλεύουμε ανασφάλιστοι επί χρόνια, προκειμένου να μην χάσουμε την εργασία μας, αν και ξέραμε ότι ήταν παράνομο, ποτέ δεν καταγγείλαμε το συγκεκριμένο εργοδότη. Οπότε καταλαβαίνουμε πόσο δύσκολο είναι για τον εργαζόμενο να καταγγείλει τέτοιου είδους φαινόμενα, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης, όπου η ανεργία έχει φτάσει στα ύψη.

Στην παρούσα μελέτη διαπιστώσαμε τις τεράστιες αλλαγές που έχουν υποστεί τα εργασιακά δικαιώματα, την κατάργηση βασικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, δικαιώματα που κατακτήθηκαν μετά από πολλούς αγώνες, καθώς και την αδυναμία τους να αντιδράσουν υπό την απειλή της απόλυσής τους. Γι' αυτό πολλοί στα ΜΜΕ κάνουν λόγο για εργασιακό μεσαίωνα που έχει επιβληθεί τα τελευταία χρόνια. Έχει χαθεί κάθε έννοια της δημοκρατίας σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής. Τα αυτονόητα, όπως το δικαίωμα στην εργασία, στην αξιοπρέπεια και στην εξασφάλιση των βασικών αναγκών του ανθρώπου για την αξιοπρεπή επιβίωσή του, δεν θεωρούνται πια δεδομένα.

Ο εργαζόμενος έχει μετατραπεί πλέον σε επαίτη και είναι έτοιμος να θυσιάσει πολλά από τα κεκτημένα του δικαιώματα, προκειμένου να εξασφαλίσει την επιβίωσή του. Ο εργοδότης από τη μεριά του, γνωρίζει πως οι μηχανισμοί ελέγχου είναι ελλιπείς, οπότε θεωρεί ότι μπορεί να επιβάλλει τους δικούς του όρους.

Η όλη κατάσταση έχει σοβαρές επιπτώσεις σε όλα τα πεδία και τομείς της ζωής των εργαζομένων. Οι επιπτώσεις που υφίστανται είναι πολλές και επεκτείνονται και στη σωματική και στην ψυχική τους υγεία. Το άγχος που βιώνουν καθημερινά και οι δυσκολίες που έρχονται αντιμέτωποι τους εξαθλιώνουν και υποβιβάζουν το βιοτικό τους επίπεδο. Παύουν να λειτουργούν φυσιολογικά και με ψυχραιμία, οπότε επηρεάζεται και η απόδοσή τους στην εργασία. Εργάζονται χωρίς καμιά προοπτική εξέλιξης και με πενιχρά μέσα προσπαθούν να επιβιώσουν.

Θεωρώ ότι το συγκεκριμένο θέμα μελέτης είναι ανεξάντλητο. Υπάρχουν πολλά ακόμα ζητήματα που δεν εξετάστηκαν λεπτομερώς. Για την καλύτερη διερεύνηση του θέματος θα μπορούσαν να γίνουν περισσότερες έρευνες και μελέτες σε διαφορετικούς χώρους εργασίας, έτσι ώστε να καταγραφούν οι πραγματικές συνθήκες τις οποίες βιώνουν οι εργαζόμενοι.

Τέλος, ένας άλλος λόγος που αυτό το θέμα είναι ανεξάντλητο είναι ότι, σύμφωνα με τις παρούσες συνθήκες, δεν υπάρχει ελπίδα καλυτέρευσης της κατάστασης και το μέλλον είναι δυσοίωνο για τους εργαζόμενους. Κάποιοι λένε ότι οι επόμενες γενιές θα βιώσουν χειρότερες καταστάσεις από ότι εμείς τώρα κι ότι αυτός είναι κι ο λόγος που πολλά νέα παιδιά αναγκάζονται να μεταναστεύσουν σε άλλες χώρες, προκειμένου να εξασφαλίσουν μια καλύτερη ζωή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αμαργιωτάκης, Μ. Οι αλλαγές στα εργασιακά από το 2010 και μετά:

Συγκεντρωμένη αποτύπωση των σημαντικότερων αλλαγών που επήλθαν στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, μετά την κρίση και την εφαρμογή των μνημονίων.

Διαθέσιμο στο

http://www.academia.edu/10110539/%CE%9F%CE%99_%CE%91%CE%9B%CE%9B%CE%91%CE%93%CE%95%CE%A3_%CE%A3%CE%A4%CE%99%CE%A3%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91%CE%9A%CE%95%CE%A3_%CE%A3%CE%A7%CE%95%CE%A3%CE%95%CE%99%CE%A3_%CE%A3%CE%A4%CE%97%CE%9D_%CE%95%CE%9B%CE%9B%CE%91%CE%94%CE%91_%CE%91%CE%A0%CE%9F_%CE%A4%CE%9F_2010_%CE%9A%CE%91%CE%99_%CE%9C%CE%95%CE%A4%CE%91

Braithwaite, J., ‘‘White Collar Crime’’, Annual Review of Sociology, Vol. 11, 1985.

Γαβρόγλου, Σ., Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. (Αθήνα: Παρατηρητήριο Απασχόλησης – ΠΑΕΠ), 2009.

Γεωργακοπούλου, Β. και Γ. Κουζής, *Ευελιξία και νέες εργασιακές σχέσεις*, (Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασία ΓΣΕΕ, 1991).

Γαμβρουδής, Β., ‘‘Το δίκαιο στις εργασιακές σχέσεις μετά τα μνημόνια’’, Επιθεώρησης ΙΚΑ ασφαλιστικού και εργατικού δικαίου, Οκτώβριος 2012.

Clinard, M. and Quinney, R., Criminal Behavior Systems: A Typology. (Cincinnati Ohio: Anderson Publishing Co, 1986).

Clinard M. & Yeager P., *Corporate Crime*, (New York: Free Press, 1980).

Ευρωπαϊκή Ένωση, Δίκαιο της ΕΕ. Διαθέσιμο στο https://europa.eu/european-union/law_el

European Agency for Safety at Health at Work διαθέσιμο στο <https://osha.europa.eu/en>

Geis G., “Upperworld Crime” στο Alfred A. Knoff,, Current perspectives on criminal behavior, (New York, Abraham Blumberg, 1974)

Geis G., “Toward a delineation of White: Collar Offenses”. Στο: *Sociological Inquiry*, 1962, vol. 32.

Επιστημονικές Εκθέσεις, Αριθμός 5. Διαθέσιμο στο <http://ineobservatory.gr/wp-content/uploads/2014/08/report-5.pdf>

Ζαχαρόπουλος, Θ., Γαβρόγλου, Σ. Π., Καμινιώτη, Ο. & Παϊδούση, Χ., Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα ετήσια έκθεση 2014 (Αθήνα: Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Δεκέμβριος 2015). Διαθέσιμο στο <http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91%20%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%20%CE%95%CE%99%CE%95%CE%91%CE%94-2014.pdf>

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2012. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/EKTHESH%2014.pdf>

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2013. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2013).

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ. Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2017. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2017). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2017-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

Κατσανέβας, Θ. Κ., Οικονομική της εργασίας και εργασιακές σχέσεις, 3η έκδ, (Αθήνα: Σταμούλη Α.Ε., 2007).

Καψάλης, Α., Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα Αξιολόγηση των σύγχρονων μέτρων καταπολέμησης του φαινομένου, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ., (2015). Διαθέσιμο στο <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/06/Meleti-43-INE.pdf>

Κουζής, Ι., Το εργασιακό περιβάλλον μετά το μνημόνιο, Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2012. <http://www.rednotebook.gr/details.php?id=5705>

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση ετήσια έκθεση 2013. (Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2013).

Καλλιαρα, Α., Παραβιάσεις εργοδοσίας σε βάρος των εργαζομένων και εξελίξεις στην εργατική νομοθεσία. διδακτορική διατριβή, 2014, 23

Κουζής, Ι., Οι εργασιακές σχέσεις στη Ελλάδα-Προτάσεις για την αναβάθμιση τους, Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2008.

Κουζής, Ι., Γεωργιάδου, Π., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., Οι εργασιακές σχέσεις στη Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια έκθεση 2012., Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις, Αριθμός 8. Διαθέσιμο στο <http://inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Ep.-ekthesi-8.pdf>

Κουζής, Γ., “Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου: Δέκα επισημάνσεις”, Περιοδικό Ουτοπία. Νοεμ. - Δεκ., τεύχος 97, (2011). Διαθέσιμο στο http://www.academia.edu/11326740/%CE%9F%CE%B9_%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_%CF%83%CF%84%CE%BF%CF%85%CF%82_%CE%9F%CE%BC%CE%AF%CE%BB%CE%BF%CF%85%CF%82_%CE%95%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%AE%CF%83%CE%B5%CF%89%CE%BD_%CE%9F_%CF%81%CF%8C%CE%BB%CE%BF%CF%82_%CF%84%CF%89%CE%BD_%CE%B8%CF%85%CE%B3%CE%B1%CF%84%CF%81%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD_%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%B9%CF%81%CE%B5%CE%B9%CF%8E%CE%BD

Κουζής, Ι., Το εργασιακό περιβάλλον μετά το μνημόνιο, Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2012. <http://www.rednotebook.gr/details.php?id=5705>.

Κουζής, Γ., Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης. Στο: Βατικιώτης, Α. κ.α., Ο χάρτης της κρίσης: Το τέλος της αυταπάτης (Αθήνα, Τόπος, 2010).

Κυριακούλιας, Π., Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο, Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργατικής Νομοθεσίας 2010-2012. (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας Και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2012). Διαθέσιμο στο http://www.eiead.gr/publications/docs/meleti_kyrakoulia_parartima_3_2012.pdf

Λαζος, Γ., Κριτική εγκληματολογία, (Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2007).

Lilly R., Cullen F. & Ball R, Criminological Theory: Context and Consequences, 2nd Edition, (USA: J A Inciardi, 1995).

Matza D., Becoming Deviant, Englewood Cliffs, (NJ: Prentice Hall, 1969).

Παпанεοφύτου, Αν. Αγάπιος, Ποινικό Δίκαιο, Κράτος και τεχνολογικοί κίνδυνοι Τόμος Α΄ Η γενικότερη δικαιοπολιτική, η νομοθεσία και νομολογία στο πεδίο της ποινικής προστασίας από τους κινδύνους της τεχνολογικής εξέλιξης (Αθήνα-Κομοτηνή: Σακκουλα, 1997)

Παпанεοφύτου, Αν. Αγάπιος, Ποινική ευθύνη νομικών προσώπων: μια κατασκευή ποινικής ασυλίας του επιχειρηματία-δράστη (Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2012)

Pontell, N. & G. Geis, International Hanbook of White - Collar and Corporative Crime (USA: Springer, 2007).

Sutherland E. H., ‘White Collar Criminality’. American Sociological Review, 1940, vol 5, 1.

Sutherland Edwin H., Crime and Business. Στο: The Annals of the American Academy of Political and Social Science, edited by J. P. Shaloo PhD, editor Th. Sellin, (Philadelphia, 1941).

Sutherland Edwin H., White Collar Crime: The Uncut Version, (New Haven & London, Yale University Press, 1983).

Sutherland E. H., Cresey D. R. & Luckenbill D. F., Principles Of Criminology, (New York, 11th edition, General Hall, INC. Publishers, 1992).

Σύνταγμα της Ελλάδος, Βουλή των Ελλήνων, Ιούνιος 2010. διαθέσιμο στο <http://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/8c3e9046-78fb-48f4-bd82-bbba28ca1ef5/SYNTAGMA.pdf>

Τραυλός-Τζανετάτος, Δ., Ανώτατα δικαστήρια και εργασιακές σχέσεις στην εποχή των μνημονίων, (Αθήνα: Σάκκουλα, 2015).

Χρυσόγονος, Κ., Η καταστρατήγηση του συντάγματος στην εποχή των μνημονίων, (Αθήνα, Λιβάνη, 2013).

Ιστοσελίδες

<http://ti-einai.gr/oosa/>

<https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=146057>

