

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ: ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ»

*Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στην ιδιωτική υγεία, ως
αποτέλεσμα της τρέχουσας οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα*

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ζαμάρου Βασιλική

Αθήνα, 2018

Τριμελής επιτροπή
Κουζής Ιωάννης, Καθηγητής, Επιβλέπων
Γράβαρης Διονύσης, Καθηγητής
Παπαθεοδώρου Χρίστος, Καθηγητής

Copyright © Ζαμάρου Βασιλική, 2017.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον καθηγητή μου Γιάννη Κουζή που δέχτηκε να συνεργαστούμε, ο οποίος με τις υποδείξεις και τις παρεμβάσεις του με βοήθησε να κατανοήσω τις πραγματικές διαστάσεις των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στον εργασιακό τους χώρο. Η επικοινωνία μαζί του ήταν άμεση και η εμπειρία του στα θέματα με τα οποία ασχολήθηκα καθοριστικής σημασίας.

Επίσης, θέλω να ευχαριστήσω όλους τους εργαζόμενους από τα ιδιωτικά νοσηλευτικά ιδρύματα με τους οποίους συνομίλησα, οι οποίοι παρόλο που βιώνουν πολύ δύσκολες συνθήκες στο χώρο της εργασίας τους, δέχθηκαν να απαντήσουν πρόθυμα στις ερωτήσεις. Η συνεργασία που είχαμε κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων ήταν άψογη, καθώς μετά τη λήξη των βαρδιών τους περίμεναν υπομονετικά και με χαμόγελο να συνομιλήσουμε για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Η συμβολή τους για την ολοκλήρωση της έρευνας ήταν καταλυτική.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

1.1 Το ελληνικό σύστημα υγείας πριν και μετά την τρέχουσα ελληνική κρίση.....	10
1.2 Η πορεία της ελληνικής οικονομίας (2008-2016).....	12
1.3 Ο εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....	15
1.4 Η επίδραση της κρίσης και των μνημονίων στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα.....	18
1.5 Η προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και οι κοινωνικές της συνέπειες.....	21

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

2.1 Έννοια των ομαδικών απολύσεων.....	26
2.2 Το νομικό πλαίσιο των ομαδικών απολύσεων.....	27
2.3 Το πεδίο εφαρμογής.....	29
2.4 Οι ομαδικές απολύσεις ως εργαλείο στα χέρια των εργοδοτών.....	30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Η ΧΡΗΣΗ ΕΡΓΟΛΑΒΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

3.1 Μορφές εργολαβικών επιχειρήσεων.....	33
3.2 Ζητήματα νομικής φύσης.....	34
3.3 Οι εργασιακές σχέσεις στις εργολαβικές εταιρίες.....	35
3.4 Η ένταση του φαινομένου μετά το ξέσπασμα της ελληνικής κρίσης.....	37

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

4.1 Περιεχόμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας.....	40
4.2 Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας.....	41
4.3 Το αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.....	42
4.4 Το πεδίο εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων.....	43

4.5 Η διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.....	43
---	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

Η ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΑ ΙΔΙΩΤΙΚΑ

ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

5.1 Ομαδικές απολύσεις εξαιτίας προβλημάτων ρευστότητας.....	46
5.2 Η μερική απασχόληση ως αποτέλεσμα της εργολαβίας.....	48
5.3 Οι μεταβολές στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.....	51
5.4 Ο ρόλος των συνδικάτων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις μετά την κρίση.....	56

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

6.1 Μεθοδολογία της έρευνας.....	59
6.2 Ανάλυση των αποτελεσμάτων – συνεντεύξεων.....	60
6.2.1 Ο οικονομικός αντίκτυπος της αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων.....	64
6.2.2 Ατομικές/κοινωνικές συνέπειες της χρήσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.....	65
6.2.3 Συμπερασματικά.....	69

ΠΗΓΕΣ.....	70
------------	----

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	71
-------------------	----

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	75
-----------------	----

ABSTRACT.....	98
---------------	----

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΕΠ: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

Α.Ν: Αναγκαστικός νόμος

ΑΣΕ: Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας

ΓΣΕΒΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

ΓΣΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας

ΔΣ: Διοικητικό Συμβούλιο

ΔΝΤ: Διεθνές Νομισματικό Ταμείο

ΔΕΚΟ: Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί

ΔΣΕ: Διεθνής Σύμβαση Εργασίας

ΕΣΥ: Εθνικό Σύστημα Υγείας

ΕΟΠΥΥ: Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας

ΕΤΑΑ: Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων

ΕΤΑΠ-ΜΜΕ: Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Μέσων Μαζικής

Ενημέρωσης

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΚΤ: Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα

ΕΚΑ: Εργατικό Κέντρο Αθηνών

ΕΚΑΣ: Επίδομα Κοινωνικής Αλληλεγγύης Συνταξιούχων

ΕΛΣΤΑΤ: Ελληνική Στατιστική Αρχή

ΕΦΚΑ: Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης

ΕΓΣΣΕ: Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΕΣΕΕ: Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας

ΗΠΑ: Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής

ΗΒ: Ηνωμένο Βασίλειο

ΙΚΑ: Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

ΝΠΔΔ: Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου

Π.Δ: Προεδρικό Διάταγμα

ΝΠΙΔ: Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου

ΟΓΑ: Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων

ΟΑΕΕ: Οργανισμός Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών

ΟΠΑΔ: Οργανισμός Περίθαλψης Ασφαλισμένων Δημοσίου

ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΟΝΕ: Οικονομική και Νομισματική Ένωση

ΟΜΕΔ: Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

ΣΕΒ: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών

ΣΕΤΕ: Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων

ΣΣΕ: Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΤΑΥΤΕΚΩ: Ταμείο Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας

ΦΠΑ: Φόρος Προστιθέμενης Αξίας

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι αλλαγές που έχουν επέλθει στις εργασιακές σχέσεις στον τομέα της ιδιωτικής υγείας στην Ελλάδα από το 2010 και μετά ως αποτέλεσμα της τρέχουσας οικονομικής κρίσης, οι οποίες είναι αποτέλεσμα της εφαρμογής των προγραμμάτων οικονομικής ενίσχυσης από την Ευρωπαϊκή Ένωση, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο συμπεριλαμβάνοντας και τα αντίστοιχα μέτρα λιτότητας, έχουν δημιουργήσει σοβαρές επιπτώσεις στους εργαζόμενους των ιδιωτικών νοσηλευτικών ιδρυμάτων σε οικονομικό, κοινωνικό αλλά και προσωπικό επίπεδο.

Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας δέχθηκαν σημαντικές επιδράσεις από τον τρόπο οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας και την είσοδο νέων τεχνολογιών, οι οποίες έχουν την τάση να μειώνουν την απασχόληση και ταυτόχρονα αυξάνουν την ανεργία. Η οικονομική κρίση που παρατηρείται στην παγκόσμια οικονομία επιδρά άμεσα στην διεθνή αγορά εργασίας, γεγονός που φέρει συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις οι οποίες χαρακτηρίζονται από ευελιξία, δυσμενείς μεταρρυθμίσεις για τους εργαζόμενους και σημαντική υποβάθμιση.

Στην παρούσα εργασία θα προσπαθήσουμε να αποτυπώσουμε το εργασιακό καθεστώς που επικρατεί σε διάφορες ιδιωτικές κλινικές στην Ελλάδα αναφορικά με τα ζητήματα των ομαδικών απολύσεων και την εξωτερική ανάθεση των τμημάτων σε εργολάβους, την μερική απασχόληση που προκύπτει από την εξωτερική ανάθεση, καθώς και την υιοθέτηση της επιχειρησιακής ή ατομικής σύμβασης εργασίας έναντι της αντίστοιχης κλαδικής. Τα παραπάνω έχουν απασχολήσει έντονα τον τομέα της ιδιωτικής υγείας κατά τα τελευταία χρόνια και αποτελούν πλέον την πιο διαδεδομένη μορφή εργασιακής οργάνωσης των επιχειρήσεων, ενισχύοντας την εργασιακή επισφάλεια.

Η έρευνα που διεξήχθη είχε τα τυπικά χαρακτηριστικά της ποιοτικής έρευνας, με την βοήθεια των ημιδομημένων συνεντεύξεων από το προσωπικό των κλινικών, καθώς αυτή η μορφή ανταποκρίνεται στον τύπο και στο θέμα της έρευνας.

Λέξεις-κλειδιά: Οικονομική κρίση, εργασιακές σχέσεις, ευελιξία, αγορά εργασίας, ομαδικές απολύσεις, εργολαβία, κλαδική σύμβαση εργασίας, επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν το σύνολο των σχέσεων και των όρων που διαμορφώνουν το περιεχόμενο της μισθωτής απασχόλησης και είναι θέμα μείζονος σημασίας για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, καθώς είναι ένας από τους παράγοντες που επηρεάζουν άμεσα την αποδοτικότητά τους. Όταν εκδηλώνονται εντάσεις και συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο, λόγω απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, η απόδοση των εργαζομένων δεν είναι η επιθυμητή και η επιχείρηση αρχίζει να εμφανίζει προβλήματα. Οι εργασιακές σχέσεις συνδέονται σε μεγάλο βαθμό με την εργασιακή ικανοποίηση. Αν ο εργαζόμενος νιώθει ικανοποιημένος από την εργασία του, τότε είναι πιο παραγωγικός και συμβάλλει ενεργά στην ανάπτυξη της εταιρείας που εργάζεται. Η εργασιακή ικανοποίηση περιλαμβάνει χαρακτηριστικά όπως τον μισθό, το ωράριο εργασίας, τις σχέσεις εργαζομένων - διοίκησης αλλά και των εργαζομένων μεταξύ τους, την εκπαίδευση και κατάρτιση αλλά και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας.

Το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στις μέρες μας έχει αλλάξει. Το φορντικό πρότυπο το οποίο απαιτούσε την ύπαρξη μαζικής παραγωγής, εργασία αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης, αντικαταστάθηκε από πρότυπα ευέλικτης οργάνωσης της επιχείρησης, περιορίζοντας το θεσμό της σταθερής και πλήρους απασχόλησης. Παράλληλα η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας μετέτρεψε την πατριαρχική δομή της απασχόλησης. Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας επηρεάζονται από τον τρόπο ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων και τις επιδράσεις των νέων τεχνολογιών, οι οποίες μειώνουν τον όγκο της απασχόλησης και αυξάνουν την ανεργία. Η διεθνοποίηση της οικονομίας σε συνδυασμό με την έννοια της ανταγωνιστικότητας, αποτελούν τους βασικούς παράγοντες που διαδραματίζουν τις εξελίξεις στη διεθνή αγορά εργασίας (Κουζής Ι., 2001). Εξαιτίας της διεθνοποίησης της οικονομίας, η διεθνής αγορά εργασίας δέχεται τις επιδράσεις που ασκεί η οικονομική κρίση και οι όροι σύμφωνα με τους οποίους επιχειρείται η αντιμετώπισή της. Σε ορισμένες χώρες όπως η Ελλάδα, που πλήττονται περισσότερο από αυτή τη συγκυρία, οι επιπτώσεις στην αγορά εργασίας αποκτούν ιδιαίτερα σοβαρές διαστάσεις. Η ανεργία διογκώνεται και τα υψηλά ποσοστά της συμπιέζουν το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων που υφίσταται απορρυθμίσεις και σοβαρή υποβάθμιση. Οι υιοθετούμενες πολιτικές για την εργασία φέρουν σοβαρές επιπτώσεις στην προστασία των μισθωτών εργαζομένων, καθώς επικρατούν συνθήκες που έρχονται σε αντίθεση με τις παραδοσιακές επιταγές της εργατικής νομοθεσίας. Μερικές από αυτές τις πολιτικές

είναι η μείωση των δαπανών για την εργασία, η περαιτέρω ανάπτυξη του φάσματος της ευελιξίας (όπως η διευκόλυνση των απολύσεων, η επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας και των ωραρίων) και η αλλαγή του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και της διαμόρφωσης των μισθών. Άλλα στοιχεία που χαρακτηρίζουν το σύγχρονο τοπίο των εργασιακών σχέσεων είναι η αμφισβήτηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση, της χορηγούμενης ετήσιας άδειας με αποδοχές, της αναρρωτικής άδειας και η καθιέρωση μεγαλύτερων ορίων συνταξιοδότησης (Κουζής Ι., 2011). Η παραπάνω κατάσταση απεικονίζεται στη σημερινή δικτυωτή ανάπτυξη της επιχείρησης. Το πρότυπο της επιχείρησης το οποίο ήταν προσανατολισμένο στην διαδικασία παραγωγής και με αυτονομία στις αποφάσεις, μετουσιώνεται σε σύστημα αυτόνομων δραστηριοτήτων διασπαρμένων σε αριθμό φορέων. Το επιχειρείν στηρίζεται σε έναν εσωτερικό κύκλο δραστηριοτήτων που ανήκουν στην ίδια οργάνωση, αλλά εδράζεται σε ένα πλέγμα αλληλεξαρτώμενων επιχειρήσεων οι οποίες λειτουργούν ως ημιαυτόνομες μονάδες, των οποίων τα όρια των συμβατικών συνεργασιών παραμένουν ρευστά. Η εξαγωγή δραστηριοτήτων δεν περιορίζεται μόνο στις υποστηρικτικές και βοηθητικές υπηρεσίες αλλά περιλαμβάνει και δραστηριότητες κορμού (νομική υπηρεσία, διαχείριση δεδομένων, τηλεφωνικά κέντρα, φύλαξη κ.α.). Η συνεχόμενη κινητικότητα των επιχειρήσεων διακρίνει το προσωπικό σε σταθερό και κυμαινόμενο και υποκαθιστά την τυπική σχέση σύμβασης αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης με μορφές ευέλικτης εργασίας. Η χρησιμοποίηση υπεργολαβιών, συμφωνιών με εταιρίες προσωρινής απασχόλησης ή τύπου δικαιόχρησης (franchising), έχει ως αποτέλεσμα την διάσπαση της ευθύνης για το τελικό παραγωγικό αποτέλεσμα και την μισθωτή εργασία να υποκαθίσταται από συμβάσεις αστικού και εμπορικού δικαίου. Η ευέλικτη οργάνωση των επιχειρήσεων εκφράζει μια ολόκληρη νέα κουλτούρα η οποία προάγει τον πολλαπλασιασμό των ανεξάρτητων αρχών, την δυναμική της αποκέντρωσης, τις συμπράξεις δημοσίου και ιδιωτικού τομέα και τις ιδιωτικοποιήσεις (Κουκιάδης Ι., 2014).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

1.1 Το ελληνικό σύστημα υγείας πριν και μετά την τρέχουσα ελληνική κρίση

Στην Ελλάδα, το σύστημα υγείας επηρεάστηκε σημαντικά από τη νοοτροπία που χαρακτήριζε όλη τη δημόσια διοίκηση, καθώς ο πελατειακός χαρακτήρας που επικράτησε σε αυτήν το επηρέασε στερώντας τη διοικητική και την οργανωτική του αυτοδυναμία, αλλά και την ποιότητα των υπηρεσιών προς τους πολίτες. Η ανισότητα που υπήρξε στις παροχές υγείας, ενίσχυσε τον διαχωρισμό των Ελλήνων πολιτών σε ασφαλισμένους πολλών και διαφορετικών ταχυτήτων. Παρατηρήθηκε η εμφάνιση μεγάλων δημοσιονομικών ελλειμμάτων (υπερτιμολογημένες αγορές νοσοκομειακού υλικού), η διόγκωση της γραφειοκρατίας και η δυσαρέσκεια του Έλληνα πολίτη από τις μη νόμιμες μεθόδους που εφαρμόστηκαν, το λεγόμενο «φακελάκι». Το αποτέλεσμα των παραπάνω ήταν οι πολίτες να αναζητήσουν ποιοτικότερες παροχές υγείας, απευθυνόμενοι σε ιδιωτικούς φορείς. Στην πραγματικότητα, η δημόσια υγεία αντανακλά το ξεπερασμένο πρότυπο οργάνωσης του κράτους, τις παθογένειες του ελληνικού πολιτικού συστήματος, τον στρεβλό τρόπο ανάπτυξης, καθώς και τις επιδιώξεις των κυβερνήσεων να εξυπηρετήσουν συμφέροντα ασυμβίβαστα με την κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη του τόπου (Λιαρόπουλος Λ., 2007). Η γραφειοκρατία είχε αποτελέσει την κυρίαρχη μορφή οργάνωσης των δημόσιων υπηρεσιών για περισσότερο από μισό αιώνα, διότι ταυτίστηκε με την αποτελεσματική διοίκηση. Η λειτουργική ικανότητα της γραφειοκρατικής δομής λειτούργησε αποτελεσματικά σε απλές συνθήκες δράσης. Το πρόβλημα όμως που αντιμετώπισαν οι γραφειοκρατικά δομημένες δημόσιες υπηρεσίες κατά το παρελθόν, ήταν ότι έπρεπε να λειτουργήσουν σε συνθήκες περιβαλλοντικής αβεβαιότητας και απρόβλεπτης εξέλιξης των κοινωνικών αναγκών (δημογραφική αύξηση, οικολογική ρύπανση, εξέλιξη στις τηλεπικοινωνίες), συνθήκες που ενισχύθηκαν σταδιακά από το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης (Μιχαλόπουλος Ν., 2003).

Η πολιτική της αποδιάρθρωσης του δημόσιου τομέα υγείας συνέπεσε με την ταχύρρυθμη οικονομική μεγέθυνση της ελληνικής οικονομίας μετά το 1995. Εμφανίστηκαν τάσεις ιδιωτικοποίησης του δημόσιου τομέα υγείας καθώς η αύξηση των εισοδημάτων των πιο εύπορων και των μεσαίων στρωμάτων, προκάλεσε μια

θεαματική αύξηση της ζήτησης υπηρεσιών υγείας. Αυτές οι εξελίξεις, αποτέλεσαν ένα εξαιρετικά ευνοϊκό έδαφος για την συγκρότηση ενός καπιταλιστικού κλάδου παραγωγής υπηρεσιών υγείας στην Ελλάδα. Ο επιχειρηματικός τομέας παροχής υπηρεσιών υγείας αναπτύσσεται κατά τα τελευταία έτη με ρυθμούς μεγέθυνσης της τάξης του 15% ετησίως. Ευνοϊκό ρόλο για την ανάπτυξη του ιδιωτικού κλάδου υγείας έπαιξαν η απελευθέρωση της αγοράς υπηρεσιών υγείας και η διάδοση των ιδιωτικών ασφαλιστήριων συμβολαίων ιατροφαρμακευτικής κάλυψης. Τα μεγάλα περιθώρια κέρδους προσέλκυσαν επιχειρηματικά κεφάλαια που επενδύθηκαν στον κλάδο δημιουργώντας έτσι τις προϋποθέσεις για την περαιτέρω υποχώρηση της υγείας ως δημόσια παροχή υπηρεσιών υγείας και την εδραίωση της υγείας ως εμπόρευμα. Ο στόχος της δωρεάν παροχής υπηρεσιών υγείας στους πολίτες απαξιώνεται και αντικαθίσταται από τον στόχο της συγκρότησης ενός επιχειρηματικού κλάδου παραγωγής υπηρεσιών υγείας που λειτουργεί με τους όρους της καπιταλιστικής οικονομίας. Το δημόσιο σύστημα υγείας στην Ελλάδα καθίσταται πλέον ως ο αποκλειστικός φορέας περίθαλψης των φτωχών και εισοδηματικά ασθενέστερων τάξεων του πληθυσμού (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2008).

Παρά τη θεσμοθέτηση του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΕΣΥ), από το 1983 μέχρι το 2011 στον τομέα της υγείας εμπλέκονταν περίπου 30 διαφορετικοί ασφαλιστικοί οργανισμοί που παρείχαν κάλυψη για υπηρεσίες υγείας. Οι περισσότεροι από αυτούς ήταν μέχρι το 2011 ΝΠΔΔ και λειτουργούσαν υπό τον έλεγχο του κράτους αλλά, υπόκειντο σε διαφορετική νομοθεσία και σε πολλές περιπτώσεις υπήρχαν διαφοροποιήσεις ως προς το ποσοστό των καταβαλλόμενων εισφορών, την κάλυψη, και τις παροχές. Πριν από τη σύσταση του ΕΟΠΥΥ, το 50% του πληθυσμού της χώρας καλύπτονταν από τον ΙΚΑ, το 20% από τον ΟΓΑ, το 13% από τον ΟΑΕΕ και το 12% από τον ΟΠΑΔ. Η ενοποίηση των υπηρεσιών πρωτοβάθμιας υγείας στον Εθνικό Οργανισμό Παροχών Υπηρεσιών Υγείας (ΕΟΠΥΥ) το 2012 δεν φάνηκε να αντιμετωπίζει τις διαρθρωτικές αδυναμίες των υπηρεσιών πρωτοβάθμιας υγείας. Το ενιαίο σύστημα περιελάμβανε ασφαλισμένους του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, του ΟΑΕΕ, του ΟΓΑ, του ΕΤΑΑ, του ΤΑΥΤΕΚΩ και του ΕΤΑΠ-ΜΜΕ καθώς και τα μέλη των οικογενειών τους που ήταν έμμεσα ασφαλισμένοι στον κλάδο υγείας. Με την σύσταση του ΕΟΠΥΥ παρατηρήθηκε σημαντική μείωση του ιατρικού προσωπικού και ταυτόχρονη υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας, καθώς το προσωπικό επιφορτίζεται με την εξυπηρέτηση περισσότερων ασθενών στο ίδιο χρονικό διάστημα. Η αλόγιστη χρήση φαρμακευτικώνσκευασμάτων ενισχύθηκε από την αθρόα συνταγογράφηση, τέθηκαν

ανώτατα όρια στις τιμές και τις ποσότητες υγειονομικού υλικού και αναλωσίμων που αντιστοιχούν σε κάθε ασθενή και επιβλήθηκε αυξημένη συμμετοχή των ασφαλισμένων στις δαπάνες διάγνωσης, περίθαλψης και θεραπείας. Τα παραπάνω μέτρα διαχειρίζονται το πρόβλημα των αυξημένων δαπανών υγείας με διοικητικό περιορισμό, ανεξάρτητα εάν αυτό επιδρά αρνητικά στο επίπεδο υγείας των ασφαλισμένων (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012).

1.2 Η πορεία της ελληνικής οικονομίας (2008-2016)

Η τρέχουσα ελληνική οικονομική κρίση αποτελεί έκφραση αποτυχίας του νεοφιλελεύθερου μοντέλου οργάνωσης της οικονομίας, διότι εφαρμόζει την πλήρη απελευθέρωση των αγορών χρήματος και της αγοράς εργασίας, την περιθωριοποίηση των δημόσιων πολιτικών και της αναδιανομής του εισοδήματος καθώς και την ανυπαρξία εποπτείας και συντονισμού. Οι δυσμενείς διεθνείς οικονομικές εξελίξεις που χαρακτηρίστηκαν κυρίως από την αύξηση των τιμών του πετρελαίου, των πρώτων υλών, την χρηματοπιστωτική κρίση, την σημαντική αύξηση των τιμών και του πληθωρισμού καθώς και την μείωση της βιομηχανικής παραγωγής, επηρέασαν αρνητικά τον ρυθμό μεγέθυνσης της ελληνικής οικονομίας κατά το 2007-2008. Οι επιχειρήσεις αύξησαν τις τιμές τους προσπαθώντας να επαναφέρουν την κερδοφορία τους στα υψηλά επίπεδα των προηγούμενων ετών. Ως αποτέλεσμα η ακρίβεια συνέβαλε στην μείωση του μέσου πραγματικού μισθού και στην αγοραστική δύναμη των νοικοκυριών, γεγονός που επέδρασε αρνητικά στην συνολική ζήτηση (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2008).

Το πρόγραμμα στήριξης των Τραπεζών, οδήγησε την ελληνική οικονομία κατά το 2009 σε συνθήκες ύφεσης και επιδείνωσης της οικονομικής κρίσης, με άμεσες και σημαντικές συνέπειες στην απασχόληση, την ανεργία, τα εισοδήματα, το δημόσιο χρέος και τα δημόσια ελλείμματα. Οι δυσμενείς εξελίξεις που παρατηρούνται στον κόσμο της μισθωτής εργασίας, φανερώνουν ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν διαθέτει ένα ευρωπαϊκό σχέδιο ανάκαμψης της ευρωπαϊκής οικονομίας. Αντίθετα το κάθε κράτος-μέλος εφαρμόζει, είτε στο πλαίσιο των κριτηρίων του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης, είτε στο πλαίσιο του προγράμματος στήριξης (σύμφωνα με το Μνημόνιο Συνεννόησης με την Ε.Ε., την ΕΚΤ και το Δ.Ν.Τ.), μία περιοριστική δημοσιονομική

πολιτική η οποία έχει σαν αποτέλεσμα την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και την αποδόμηση του συστήματος κοινωνικής προστασίας (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2009).

Η προσφυγή της ελληνικής οικονομίας στον «μηχανισμό στήριξης» το 2010 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, Διεθνές Νομισματικό Ταμείο), είχε σαν αποτέλεσμα την εφαρμογή αυστηρής δημοσιονομικής πολιτικής, της οποίας στόχος ήταν η μείωση των δημόσιων ελλειμμάτων, με αποτέλεσμα την παντελή έλλειψη αναδιανεμητικών και αναπτυξιακών μέτρων. Η Έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ του έτους 2010, διαπιστώνει ότι η περίοδος 1994-2008 υπήρξε μία περίοδος σημαντικής αύξησης του ΑΕΠ και της ανισοκατανομής του εισοδήματος για την ελληνική οικονομία, κατά την οποία θα έπρεπε να μειωθούν τα δημόσια ελλείμματα και το δημόσιο χρέος. Αντ' αυτού, ιδιαίτερα την τελευταία δεκαετία, παρατηρείται μια σταδιακή αύξηση του δημοσίου ελλείμματος και του δημοσίου χρέους. Συγκεκριμένα, η οικονομική και η δημοσιονομική πολιτική που ασκήθηκε κατά την περίοδο αυτή στην Ελλάδα, προσέφερε απαλλαγές και απελευθέρωση της φοροδιαφυγής στα υψηλά εισοδήματα. Εξαιτίας αυτού του γεγονότος η χώρα κατέφυγε σε δανεισμό για να καλύψει την απώλεια εσόδων του κρατικού Προϋπολογισμού, χρεώνοντας με την επιδείνωση του βιοτικού επιπέδου τουλάχιστον κατά 20% τις μελλοντικές γενεές των μισθωτών φορολογουμένων για την αποπληρωμή του αυξημένου δημοσίου χρέους (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2010).

Η πολιτική που ακολούθησε ο «μηχανισμός στήριξης» για την Ελλάδα είναι γνωστή ως «εσωτερική υποτίμηση», και περιλαμβάνει μία σωρευτική διαδικασία διαδοχικών κύκλων μείωσης των μισθών και των τιμών. Οι εξελίξεις στην ελληνική οικονομία κατά το 2011 αναδεικνύουν ότι η ελληνική οικονομία διανύοντας πλέον το τρίτο έτος ύφεσης δεν έχει επιτύχει τους στόχους του Μνημονίου 1 (επιστροφή στις αγορές το 2012), παρά τα αυστηρά μέτρα λιτότητας, με την υλοποίηση της διαδικασίας της εσωτερικής υποτίμησης. Η ύφεση που παρατάθηκε στην Ελλάδα κατά το 2011 (-4% ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ) οδήγησε σε μεγάλη πραγματική απόκλιση του εισοδήματος ανά κάτοικο. Η υποχώρηση του βιοτικού επιπέδου της χώρας και η συνακόλουθη κοινωνική υποβάθμιση είχε σαν αποτέλεσμα την αποεπένδυση και απαξίωση μεγάλων τμημάτων του παραγωγικού και ανθρώπινου δυναμικού (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2011).

Τα νέα μέτρα λιτότητας (Μνημόνιο 2) που περιλαμβάνονται στο μεσοπρόθεσμο δημοσιονομικό πλαίσιο στρατηγικής 2012-2015 και αποβλέπουν στην εξοικονόμηση πόρων 6,5 δις ευρώ κατά το 2011 και 22 δις ευρώ κατά την περίοδο 2012-2015,

χαρακτηρίζονται από υφεσιακή προσήλωση και έκρηξη της ανεργίας. Αυτό συμβαίνει διότι η εξασφάλιση των προβλεπόμενων πόρων αντί να εστιάζεται στην καταπολέμηση της εκτεταμένης φοροδιαφυγής, φοροαποφυγής, φοροκλοπής και εισφοροδιαφυγής, επικεντρώνεται στην αύξηση της φορολογικής επιβάρυνσης των μισθωτών και συνταξιούχων στην μείωση των μισθών, των συντάξεων και των κοινωνικών επιδομάτων (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012). Σύμφωνα με την έκθεση του ΟΟΣΑ (OCDE, Ιούνιος 2012) τα πραγματικά εισοδήματα των Ελλήνων το 2011 υπέστησαν σημαντική μείωση κατά 25,3% από την συνολική επιβάρυνση στην οποία υπεβλήθησαν λόγω της δημοσιονομικής προσαρμογής. Η φορολογική επιβάρυνση στην Ελλάδα αυξήθηκε στο 35,6% των μικτών αμοιβών το 2011 από 34,3% το 2000, την στιγμή που ο μέσος όρος στα κράτη-μέλη του ΟΟΣΑ υποχώρησε στο 31,7% το 2011 από 33,3% το 2000.

Την πενταετία 2009-2013, η σημαντική μείωση του παραγωγικού δυναμικού και η αντίστοιχη μείωση των καθαρών επενδύσεων παγίου κεφαλαίου, δημιούργησε συνθήκες αποεπένδυσης. Παρατηρήθηκε ότι η πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης στην Ελλάδα, είτε δεν μπορεί να επιτύχει τα αποτελέσματα που υποσχέθηκε, είτε θα χρειαστεί μια πολύ μεγάλη περίοδο ύφεσης και ανθρωπιστικής κρίσης. Παρά τις συνθήκες του τιμήματος της πλήρους απαξίωσης της εργασίας η επικρατούσα άποψη στην Ελλάδα (κυβερνήσεις, ΕΕ, ΕΚΤ, ΔΝΤ) υποστήριξε ότι η ασκούμενη πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης θα οδηγήσει την ελληνική οικονομία σε πορεία σταθεροποίησης (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2013). Η πολιτική αυτή έχει οδηγήσει την ελληνική οικονομία σ' ένα σημείο τριπλής προσαρμογής (αποπληθωρισμός, ισοσκελισμένο εξωτερικό εμπόριο αγαθών και υπηρεσιών και μηδενικό περίπου δημοσιονομικό έλλειμμα). Ωστόσο το κόστος της προσαρμογής παραμένει εξαιρετικά υψηλό: σημαντική μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων, υψηλό ποσοστό ανεργίας, αποδιάρθρωση του κοινωνικού κράτους, αποδόμηση των λειτουργιών του κρατικού μηχανισμού, υποβάθμιση του φυσικού περιβάλλοντος, επέκταση της φτώχειας, αποεπένδυση, ιδιωτικοποιήσεις δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών, άνιση αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος του κόσμου της μισθωτής εργασίας. Παρά το πλήγμα που έχει δεχθεί η εργασία από την ασκούμενη πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης στην Ελλάδα, η τρόικα τον Ιούλιο του 2014 αναφέρθηκε στην αναγκαιότητα αλλαγών στην αγορά εργασίας (αλλαγή του συνδικαλιστικού νόμου, απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων, περαιτέρω δυσμενείς αλλαγές στο ασφαλιστικό, μείωση των δημόσιων και κοινωνικών δαπανών, κλπ.) (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2014).

Με την εφαρμογή προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής και εσωτερικής υποτίμησης η ελληνική οικονομία συνεχίζει να είναι εγκλωβισμένη στην ύφεση, στη στασιμότητα και στην ανεργία. Οι νέοι με μεγάλη δυσκολία βρίσκουν θέση εργασίας. Οι άνεργοι αναγκάζονται να εργαστούν σε συνθήκες επισφάλειας με άτυπες σχέσεις εργασίας. Το ποσοστό των πολιτών που ζουν σε συνθήκες στέρησης και απόλυτης φτώχειας αυξάνεται. Η οικονομική πολιτική έχει εγκλωβιστεί στη λογική της «επεκτατικής» λιτότητας, της δημοσιονομικής πειθαρχίας, της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας και της αποδόμησης του κοινωνικού κράτους. Η αγορά εργασίας συνεχίζει να επηρεάζεται αρνητικά από την ύφεση και την αβεβαιότητα ως προς τις αναπτυξιακές προοπτικές της χώρας. Το ποσοστό ανεργίας εξακολουθεί να είναι το υψηλότερο στην ΕΕ. Η ποιότητα των θέσεων εργασίας συνεχίζει να χειροτερεύει και οι άτυπες μορφές απασχόλησης αυξάνονται. Τα εμπειρικά ευρήματα της Έκθεσης του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ του έτους 2015, δείχνουν ότι υπάρχει υψηλή συσχέτιση μεταξύ των επισφαλών θέσεων εργασίας και της φτώχειας, ενώ η μείωση των κατά κεφαλήν κοινωνικών δαπανών έχει συμβάλει στην περαιτέρω υποβάθμιση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων και των συνταξιούχων (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2015). Το τρίτο Μνημόνιο (Αύγουστος 2015) αναπαράγει τα ίδια αδιέξοδα στη διαχείριση της κρίσης και δεν δημιουργεί θετικές προσδοκίες για επανεκκίνηση της οικονομίας και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας (αύξηση της φορολογίας και Φ.Π.Α, πλήρη εφαρμογή του νόμου του 2010 για το ασφαλιστικό, αύξηση των ιδιωτικοποιήσεων στον δημόσιο τομέα, άνοιγμα επαγγελμάτων, σταδιακή κατάργηση ΕΚΑΣ). Η εφαρμογή των πολιτικών αυτών προκαλεί σοκ λιτότητας, ανεργίας, φτωχοποίησης και κρίση των δημοκρατικών θεσμών. Η εμμονή στην απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, στην απελευθέρωση των απολύσεων και στη μείωση του κόστους εργασίας, συνεχίζεται να παρατηρείται, καθώς αντίστοιχες ιδεοληψίες εκφράζονται και στην περίπτωση του ασφαλιστικού (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2016).

1.3 Ο εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στην πορεία της προς την ΟΝΕ, στηρίχθηκε στους περιοριστικούς όρους που έθεσαν οι Συνθήκες του Μάαστριχτ και Άμστερνταμ, οι οποίες αφορούσαν την πολιτική συγκράτησης των

αμοιβών, την αύξηση της ευελιξίας της εργασίας και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας. Ανεξάρτητα από τα γεγονότα που διαδραματίστηκαν στο εσωτερικό των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα παραπάνω στοιχεία εξακολούθησαν να διατηρούνται με αποτέλεσμα να διαμορφώνουν μια ευρωπαϊκή πολιτική για τον τομέα των εργασιακών σχέσεων, η οποία μέσα από οδηγίες επιχειρεί να προωθήσει θέματα που σχετίζονται με την αύξηση της ευελιξίας της εργασίας. Κάποια από τα θέματα αυτά είναι η προστασία των μερικώς απασχολούμενων, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, το Πράσινο Βιβλίο για τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, η ανάγκη προσαρμογής σε αυτές και η προστασία των τηλεεργαζομένων. Η αναβάθμιση της εργασίας στην Ευρώπη βρέθηκε αντιμέτωπη με τους αυστηρούς όρους σύγκλισης για την ΟΝΕ, αλλά και με τις περιοριστικές εθνικές πολιτικές για τη συγκράτηση των αμοιβών (Κουζής Ι., 2001).

Μετά την προσχώρηση της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση το κοινοτικό δίκαιο αποτελεί νέα πηγή του ελληνικού δικαίου. Η Ευρωπαϊκή Ένωση από την ίδρυσή της έχει ως κύριο στόχο την οργάνωση ανοιχτής ενιαίας αγοράς και κυρίαρχη αξία τον ελεύθερο ανταγωνισμό. Η σταδιακή διαμόρφωση της κοινοτικής πολιτικής στα θέματα της απασχόλησης εμπεριέχει προτάσεις για τον εκσυγχρονισμό της αγοράς με διαρθρωτικές αλλαγές που ενθαρρύνει την πολιτική για ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων. Δίνεται προτεραιότητα στην ανταγωνιστικότητα γι' αυτό και τα μέτρα για την απασχόληση πρέπει να είναι συμβατά με τους γενικούς προσανατολισμούς των οικονομικών πολιτικών. Τα παραπάνω αποκρυσταλλώθηκαν με την συνθήκη της Λισαβόνας η οποία στηρίζεται στην οικονομία της γνώσης, την ανταγωνιστικότητα, την κοινωνική συνοχή και τη βιώσιμη ανάπτυξη. Η μετατροπή των παραπάνω σε συγκεκριμένα μέτρα εκφράζεται με τις ετήσιες εκθέσεις για την απασχόληση, με προγράμματα δράσης για την απασχόληση και με έγγραφα (πράσινες βίβλοι) που αποσκοπούν στην προώθηση του προβληματισμού σε ευρωπαϊκό επίπεδο επί συγκεκριμένου θέματος (Κουκιάδης 2014).

Η Πράσινη Βίβλος που δημοσιεύθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση το 2006 αναφορικά με την εργατική νομοθεσία, είχε σκοπό να δημιουργήσει χώρο για δημόσια συζήτηση στην ΕΕ σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η εργατική νομοθεσία μπορεί να εξελιχθεί έτσι ώστε να υποστηρίξει το στόχο της στρατηγικής της Λισαβόνας για την επίτευξη βιώσιμης ανάπτυξης με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας. Ο εκσυγχρονισμός αυτός αποτελεί σημαντικό στοιχείο για την επίτευξη της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.

Οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας καλούνται να αντιμετωπίσουν την πρόκληση του διεθνούς ανταγωνισμού και ο συνδυασμός μεγαλύτερης ευελιξίας και ασφάλειας είναι απαραίτητος. Η τάση προς την ευελιξία στην αγορά εργασίας είχε ως αποτέλεσμα την εμφάνιση συμβατικών μορφών απασχόλησης, οι οποίες διαφέρουν σημαντικά από το παραδοσιακό συμβατικό πρότυπο. Το 2003, η ευρωπαϊκή ομάδα για την απασχόληση απηύθυνε έκθεση στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, στην οποία επισημάνθηκε ότι θα μπορούσε να προκύψει μια αγορά εργασίας δύο βαθμίδων διηρημένη μεταξύ «εσωτερικών» (μόνιμα απασχολούμενων) και «εξωτερικών» (άνεργοι, αποσπασμένοι από την αγορά εργασίας, εργαζόμενων με επισφαλή και άτυπη απασχόληση). Η δεύτερη κατηγορία εντάσσεται σε ένα γκρίζο χώρο στον οποίο βασικά δικαιώματα απασχόλησης μειώνονται σημαντικά, δημιουργώντας μια κατάσταση αβεβαιότητας. Η Πράσινη Βίβλος του 2006 επεδίωκε :

- Το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, παρά τα θέματα συλλογικού εργατικού δικαίου
- Να εισάγει τις κυβερνήσεις των κρατών μελών σε ανοικτή συζήτηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η εργατική νομοθεσία μπορεί να βοηθήσει στην προαγωγή της ευελιξίας σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης
- Να ενθαρρύνει τη συζήτηση σχετικά με το πώς οι συμβατικές σχέσεις διαφόρων τύπων θα μπορούσαν να διευκολύνουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας

Η τεχνολογική πρόοδος, η ενίσχυση του ανταγωνισμού, η μεταβολή της ζήτησης εκ μέρους των καταναλωτών και η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών δημιούργησαν την ανάγκη στις επιχειρήσεις για μεγαλύτερη ευελιξία. Οι αλλαγές αυτές έγιναν η αιτία για ευρύτερη ποικιλία συμβάσεων εργασίας, είτε καλύπτονται είτε όχι από τη νομοθεσία της ΕΕ και την εθνική νομοθεσία. Η ύπαρξη υπερβολικά προστατευτικών προϋποθέσεων είναι δυνατό να αποτρέψει τους εργοδότες από την πρόσληψη προσωπικού στη διάρκεια περιόδων οικονομικής ανάκαμψης. Αντίθετα εναλλακτικά πρότυπα συμβατικών σχέσεων μπορούν να αναπτύξουν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα των επιχειρήσεων. Η βασική επιδίωξη των επιχειρήσεων είναι να παραμείνουν ανταγωνιστικές στην παγκοσμιοποιημένη οικονομία. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι συμβάσεις εργασίας με μερική απασχόληση, οι συμβάσεις περιστασιακής εργασίας, οι συμβάσεις «ώρα μηδέν», οι συμβάσεις για εργαζομένους που προσλαμβάνονται μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, οι συμβάσεις με ανεξάρτητους εργαζομένους κ.λπ., έχουν καταστεί καθιερωμένο χαρακτηριστικό των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας και δημιουργούν βλαβερά αποτελέσματα στις συνθήκες

εργασίας. Συγκεκριμένα, υπάρχει μεγάλος κίνδυνος ένα μέρος του εργατικού δυναμικού να παγιδευτεί σε μια διαδοχή βραχυπρόθεσμων θέσεων εργασίας χαμηλής ποιότητας με ανεπαρκή κοινωνική προστασία παραμένοντας σε ευάλωτη κατάσταση. Σύμφωνα με την έκθεση «Απασχόληση στην Ευρώπη, 2006», τονίζεται ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται καλύτερα προστατευμένοι από ένα σύστημα υποστήριξης σε περίπτωση ανεργίας παρά από τη νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης.

Αναφορικά με τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, η κατάσταση του διπλού εργοδότη έρχεται να ενισχύσει επιπλέον τον πολύπλοκο χαρακτήρα της σχέσης εργασίας. Η εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης ρυθμίζεται στα περισσότερα κράτη μέλη από ένα μίγμα νομοθεσίας, συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αυτορρύθμισης. Η πρόταση της Επιτροπής είναι μια οδηγία η οποία επιδιώκει να καθιερώσει την αρχή της μη διάκρισης, με σκοπό να εξασφαλίσει ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι τυγχάνουν μεταχείρισης όχι λιγότερο ευνοϊκής από ό,τι οι «τακτικοί» εργαζόμενοι σε μια «επιχείρηση χρήστη» (Πράσινη βίβλος, 2006).

1.4 Η επίδραση της κρίσης και των μνημονίων στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα

Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται από μια βίαιη αλλαγή και κατευθύνονται σταδιακά σε καθεστώς εργασιακής απορρύθμισης. Η περίοδος αυτή αποτελεί την αφορμή για την ραγδαία εντατικοποίηση των ρυθμών απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας και συμβάλλει στην διαμόρφωση ενός εντελώς νέου εργασιακού τοπίου. Η πλήρης αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών, η απελευθέρωση των ατομικών και ομαδικών απολύσεων, η ελαστικοποίηση των ωραρίων, η ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας αποτελούν τα κύρια πεδία στα οποία πραγματοποιούνται οι εν λόγω αλλαγές. Οι αλλαγές αυτές συνοδεύονται από δραστικά μέτρα υποβάθμισης της εργασίας στον δημόσιο τομέα, στο πλαίσιο της σύγκλισης του εργασιακού καθεστώτος του Δημοσίου με το αντίστοιχο των ιδιωτικών επιχειρήσεων. Τα υιοθετούμενα μέτρα δεν συνιστούν καινοτομία στον ευρωπαϊκό χώρο, διότι από το σύνολο των μέτρων που έχουν εισαχθεί κατά την περίοδο των μνημονίων, δεν υπάρχουν ρυθμίσεις που να εφαρμόζονται για πρώτη φορά στην ελληνική αγορά εργασίας. Ωστόσο, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι για πρώτη φορά

στην ευρωπαϊκή εμπειρία συναντάται αυτός ο καταγιγισμός μέτρων σε τέτοια ποσότητα και μέσα σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα σε μια χώρα. Η απορρύθμιση της εργασίας στο Δημόσιο δημιουργεί το κατάλληλο έδαφος για την περαιτέρω απορρύθμιση της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα με την ενίσχυση της ευέλικτης εργασίας, την διευκόλυνση των απολύσεων, την ελαστικοποίηση των ωραρίων, την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την εισαγωγή των μέτρων της διαθεσιμότητας, της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, καθώς και της εργασιακής εφεδρείας που συνίστανται σε έμμεσες απολύσεις (Κουζής Ι., 2016). Τα μέτρα που ενθαρρύνουν την τηλεργασία ενισχύθηκαν, με την προσαρμογή των εθνικών νομοθεσιών στο περιεχόμενο της ευρωπαϊκής κοινωνικής συμφωνίας για την τηλεργασία του 2002. Η τηλεργασία θέτει υπό αμφισβήτηση την παραδοσιακή οργάνωση των επιχειρήσεων και δημιουργεί ρήξη στην παραδοσιακή σχέση της εργασίας με τον τόπο και τον χρόνο εργασίας. Αυτή η παροχή αυτονομίας στον εργαζόμενο δημιουργεί το ερώτημα αν ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να μην ακολουθεί το χρονικό πρόγραμμα εργασίας της επιχείρησης και να αυτοπροσδιορίζει το χρόνο εργασίας (Κουκιάδης Ι., 2014).

Με το πρώτο μνημόνιο η άρση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων νομοθετείται στην Ελλάδα με την καθιέρωση των επιχειρησιακών συμβάσεων ειδικού περιεχομένου που διαβρώνει τον κατώτατο κλαδικό μισθό (Κουζής Ι., 2011). Παράλληλα, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ενισχύονται με:

- την άρση των περιορισμών στην προσφυγή της ενοικίασης εργαζομένων
- την επέκταση από τους 18 στους 36 μήνες του ανώτατου χρόνου δανεισμού των εργαζομένων
- την επέκταση από τα 2 στα 3 έτη του ανώτατου χρόνου ανανεώσεων των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης
- την επέκταση από τους 6 στους 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος της διάρκειας της εκ περιτροπής εργασίας
- την κατάργηση των προσαυξήσεων στην αμοιβή της μερικής απασχόλησης στις περιπτώσεις των υπερωριών

Με το δεύτερο μνημόνιο μειώνεται ο γενικός κατώτατος μισθός, κατά 22% (και κατά 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών), με νομοθετική παρέμβαση (υπουργική απόφαση) καταργώντας τον ρόλο της εθνικής γενικής συλλογικής ως εργαλείου διαμόρφωσης των κατώτατων αποδοχών. Οι πρόσφατες αλλαγές στο σύστημα των

συλλογικών συμβάσεων δεν επιδρούν μόνο στους γενικούς κατώτατους μισθούς αλλά, σε συνδυασμό με μέτρα του πρώτου και του δεύτερου μνημονίου, συντελούν στην διολίσθηση των μέσων μισθών προς τα κατώτατα επίπεδα των αποδοχών της μισθωτής εργασίας. Τα παραπάνω επιτυγχάνονται με τις ακόλουθες ρυθμίσεις:

- με νομοθετικό πάγωμα των αυξήσεων στις ωριμάνσεις των μισθών
- με την αναστολή της επέκτασης της εφαρμογής των κλαδικών συμβάσεων στο σύνολο των εργαζόμενων του κλάδου
- με την υπογραφή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων που θα έχουν ως κατώτατο όριο τον γενικό κατώτατο μισθό, μη δεσμευόμενες από τα όρια των αντίστοιχων κλαδικών συμβάσεων
- με την μείωση του χρόνου επέλευσης της μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων σε περίπτωση λήξης ή καταγγελίας τους (από 6 σε 3 μήνες) (Κουζής Ι., 2016).

Στις επιχειρήσεις που δεν υπήρχε συλλογική έκφραση των εργαζομένων, ως εναλλακτική λύση για την υπογραφή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων με περιεχόμενο διάβρωσης των αντίστοιχων κλαδικών, εφαρμόστηκε η ανάπτυξη νέων μορφών της εργασίας, οι ενώσεις προσώπων, που εκπροσωπούν τουλάχιστον τα 3/5 των εργαζομένων της επιχείρησης χωρίς ωστόσο ο θεσμός αυτός να περιβάλλεται από την προστασία που διέπει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις σωματειακού χαρακτήρα. Επιπλέον, ενισχύθηκε η θέση της εργοδοσίας εξαιτίας των αλλαγών στον τρόπο επίλυσης των συλλογικών διαφορών, με την τροποποίηση των όρων λειτουργίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, θεσμός που καλείται από το νόμο να επιλύει τις συλλογικές διαφορές με αντικειμενικότητα λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων. Η διαιτησία, που αποτελεί το τελευταίο στάδιο επίλυσης της διαφοράς, περιορίζεται πλέον στη μόνη αρμοδιότητα του καθορισμού του βασικού μισθού αντί του συνόλου των θεμάτων για τα οποία δεν υπάρχει συμφωνία κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων, όπως ίσχυε στο παρελθόν, με αποτέλεσμα να παραμένουν σε διαρκή εκκρεμότητα όλα τα θεσμικά ζητήματα και τα επιδόματα (Κουζής Ι., 2011).

Συνοπτικά οι συνέπειες των μέτρων των μνημονίων αναφέρονται στα ακόλουθα:

- διόγκωση της ανεργίας
- εφαρμογής της κυριακάτικης εργασίας στο σύνολο της χώρας
- συρρίκνωση των μισθών
- υποχώρησης της πλήρους απασχόλησης υπέρ της ευελιξίας
- αύξηση του ποσοστού της ανασφάλιστης εργασίας

- αύξηση του ποσοστού της φτώχειας
- αύξηση της φορολογίας
- συνταξιοδοτικές διατάξεις για ενιαίο μισθολόγιο
- θέτονται οι βάσεις για την κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης των συλλογικών συμβάσεων
- αποδυνάμωση του Ο.Μ.Ε.Δ
- μείωση των κοινωνικών παροχών
- αποδυνάμωση του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων
- αποδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος
- βαλκανιοποίηση των εργασιακών σχέσεων
- συρρίκνωση του αριθμού των επιχειρήσεων, κυρίως των μικρομεσαίων, και εμφάνιση μονοπωλίων
- μαζικές αποκρατικοποιήσεις και αλλαγή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος
- έγκριση των δανειστών για οποιαδήποτε αλλαγή στην αγορά εργασίας
(Κουζής Γ., 2016).

1.5 Η προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και οι κοινωνικές της συνέπειες

Οι αλλαγές που πραγματοποιούνται στον ευρύτερο χώρο της παγκόσμιας οικονομίας (τρόπος οργάνωσης παραγωγικής διαδικασίας, τεχνολογικές καινοτομίες), δημιουργούν νέους όρους στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Η έννοια της ευελιξίας είναι άμεσα συνδεδεμένη με τη συνεχή προσπάθεια των επιχειρήσεων να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες που δημιουργούν οι νέοι κανόνες του ανταγωνισμού (Κουζής Ι., 2001).

Η ευελιξία της εργασίας στην Ελλάδα οφείλεται στις επιπτώσεις της χρηματοπιστωτικής κρίσης, στους αυξημένους ρυθμούς πληθωρισμού, στα υψηλά δημοσιονομικά ελλείμματα, στις αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων και στη μείωση του προσωπικού τους. Η οικονομική κρίση επιτάχυνε την χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης καθώς οι εργοδότες προτιμούν τη χρήση ευέλικτης εργασίας από την παραδοσιακή τυπική σύμβαση εργασίας, διότι με τις πολιτικές αυτές επιτυγχάνουν τη μείωση του κόστους των επιχειρήσεων (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2003). Ο τρόπος με τον οποίο προωθείται η ευελιξία, είναι η απορρύθμιση του προστατευτικού πλαισίου που διέπει την μισθωτή απασχόληση (Κουζής Ι., 2001). Η

ευελιξία της εργασίας που εμφανίζεται στον ελληνικό και στον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο διακρίνεται σε:

A) Ευελιξία μεγέθους απασχόλησης. Αφορά αυξομειώσεις του προσωπικού με σκοπό τον περιορισμό του εργατικού κόστους. Το μέγεθος της απασχόλησης μεταβάλλεται μέσω των ατομικών ή ομαδικών απολύσεων. Η καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη εμπίπτει στις διατάξεις του νόμου Ν. 3198/1955 και δεν απαιτείται αιτιολόγηση (Κουκιάδης Ι., 2014). Η μείωση του ποσοστού των αποζημιώσεων, η αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων και ο περιορισμός του χρόνου προειδοποίησης είναι συνέπειες με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις.

B) Ευελιξία του περιεχομένου απασχόλησης.

Μερική απασχόληση. Είναι η εξαρτημένη σχέση εργασίας όπου ο εργαζόμενος προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική και λαμβάνει αντιστοίχως και μικρότερη αμοιβή. Σύμφωνα με τον νόμο Ν. 1892/1990 εργοδότης και μισθωτός μπορούν να συμφωνήσουν με έγγραφη ατομική σύμβαση, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, εργασία η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική και ορίζεται ως μερική απασχόληση. Σχετικά με τη μερική απασχόληση καταγράφονται, περιορισμένη αμοιβή, περιορισμένα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα, θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης με περιορισμένες ή ανύπαρκτες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, έλλειψη συμπλήρωσης προϋποθέσεων για πλήρη συνταξιοδότηση, εντατικοποίηση της εργασίας λόγω μειωμένου ωραρίου, κοινωνική απομόνωση και μη συμμετοχή στους συλλογικούς φορείς των εργαζομένων (Κουζής Ι., 2001).

Προσωρινή απασχόληση. Οι συμβάσεις αυτές είναι συνήθως ορισμένου χρόνου και χρησιμοποιούνται για την κάλυψη έκτακτων και προσωρινών αναγκών των επιχειρήσεων. Η προσωρινή απασχόληση θεσμοθετείται με τον νόμο Ν. 2956/2001, σύμφωνα με τον οποίο οι εργοδότες δεν είναι υποχρεωμένοι να χορηγήσουν επίδομα προϋπηρεσίας και κατά τη λήξη της σύμβασης εργασίας να καταβάλλουν αποζημίωση. Με την προσωρινή απασχόληση ενισχύεται το αίσθημα της ανασφάλειας και αβεβαιότητας για τους εργαζομένους, με αποτέλεσμα να εμφανίζονται περισσότερο ευάλωτοι απέναντι στην εργοδοσία, δεν αναπτύσσονται δεσμοί του εργαζόμενου με την επιχείρηση, γεγονός που οδηγεί στην αποστασιοποίηση από τη συλλογική δράση και υπάρχει έλλειψη ανωτάτων ορίων διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Η

επαναλαμβανόμενη διαδοχή συμβάσεων ορισμένου χρόνου, έχει ως στόχο την καταστρατήγηση της σταθερής απασχόλησης (Κουζής Ι., 2001).

Δανεισμός εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης. Κύριο χαρακτηριστικό του δανεισμού είναι ότι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται και αμείβεται από τον (άμεσο) εργοδότη, αλλά προσφέρει την εργασία του προσωρινά σε έναν (έμμεσο) εργοδότη. Για τα διαστήματα που δεν απασχολείται ο εργαζόμενος δεν λαμβάνει μισθό. Ο δανεισμός μπορεί να είναι γνήσιος ή κατ' επάγγελμα δανεισμός. Η νομιμότητά του δεν αμφισβητείται γιατί καλύπτεται από τη γενική αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, με την προϋπόθεση ότι δεν θίγεται η εργατική νομοθεσία και απαιτείται η συναίνεση του μισθωτού (ρητή ή σιωπηρή). Τα προβλήματα που ανακύπτουν είναι προβλήματα σε σχέση με το εφαρμοστέο δίκαιο αλλά και θέματα κοινοτικού δικαίου στο πλαίσιο της οδηγίας για την μετακίνηση εργαζομένων. Ο κίνδυνος που εμφανίζεται στις επιχειρήσεις αυτές είναι ότι χρησιμοποιεί εργαζόμενους για έκτακτες ή εποχιακές ανάγκες καθώς ο συγχρονισμός της διάρκειας της σύμβασης συμπίπτει με τη διάρκεια παραχώρησης (Κουκιάδης Ι., 2014). Το αποτέλεσμα των παραπάνω είναι η διατήρηση διαφορετικών επιπέδων αμοιβής και συνθηκών εργασίας για εργαζόμενους της ίδιας επιχείρησης, η ελλιπής συμμετοχή σε ενδο-επιχειρησιακή κατάρτιση, η ψυχολογική απομόνωση του δανειζόμενου προσωπικού από τις συνεχείς αλλαγές εργασιακού περιβάλλοντος, καθώς και η αδυναμία ένταξης στο συνδικαλιστικό κίνημα αφού δεν ενσωματώνεται πλήρως σε καμία επιχείρηση. (Κουζής Ι., 2001).

Απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης. Περιλαμβάνει την ανάθεση δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης σε τρίτους επιχειρηματίες. Ο τρίτος έχει μια αυτοτελή επιχείρηση που εκτελεί το έργο με το δικό του προσωπικό, είναι ο εργοδότης του προσωπικού αυτού και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των δύο μερών καθορίζονται από τις δικές τους συμβάσεις εργασίας (ατομικές ή συλλογικές). Οι επιχειρήσεις που επιλέγουν την εργολαβία προσανατολίζονται σε ένα αποκεντρωμένο σύστημα παραγωγής όπου σε μόνιμη βάση συγκεκριμένοι τομείς εργασίας εξάγονται από την επιχείρηση μεταφέροντας την ευθύνη σε τρίτους. Με την χρησιμοποίηση της εργολαβίας ενισχύεται η δυαδική αγορά εργασίας, η οποία αποτελείται από το κύριο και από το δευτερεύον εργατικό δυναμικό (Κουκιάδης Ι., 2014).

Παροχή έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη. Η εγκατάσταση της εργασίας δεν αντιστοιχεί στην εργοδότηρια επιχείρηση αλλά στον προσωπικό χώρο του απασχολούμενου. Ο εργαζόμενος δεν χαρακτηρίζεται ως μισθωτός και δεν εμπίπτει

στις προστατευτικές ασφαλιστικές και εργατικές νομοθετικές διατάξεις. Κύριες εκφράσεις της παροχής έργου είναι η τηλεργασία και η απασχόληση με σύστημα φασόν (κατασκευή προϊόντος εκτός της επιχείρησης και πληρωμή με το κομμάτι). Σε αυτή τη μορφή απασχόλησης παρατηρείται, μη προσαρμογή της αμοιβής στις ισχύουσες διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων, μη εφαρμογή του νόμιμου ωραρίου εργασίας, έλλειψη στοιχειωδών κανόνων υγιεινής και ασφάλειας και έλλειψη κοινωνικής ασφάλισης του εργαζομένου (Κουζής Ι., 2001).

Γ) Ευελιξία των αποδοχών. Ο περιορισμός των λειτουργικών εξόδων στις επιχειρήσεις ευνοεί την προώθηση των μέτρων ευελιξίας, καθώς οι αποδοχές αποτελούν τον πυρήνα του εργασιακού κόστους. Το κύριο εργαλείο για την διαμόρφωση των μισθών αποτελούν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και μέσω των μεταρρυθμίσεων επιδιώκεται η μείωση του κατώτατου μισθού, η σύνδεση της αμοιβής με την απόδοση των εργαζομένων και η σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης. Με τον νόμο Ν. 1892/1990 καθιερώνεται η σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα. Η ευελιξία των αποδοχών οδηγεί στην απορρύθμιση των κανόνων που διέπουν τη διαμόρφωσή τους. Συγκεκριμένα, υποβαθμίζει τον ρόλο των κλαδικών διαπραγματεύσεων οι οποίες έχουν ως στόχο των προστατευτικό χαρακτήρα των συλλογικών συμβάσεων, διευρύνει τις εισοδηματικές ανισότητες και αναπτύσσει ανταγωνιστική συμπεριφορά ανάμεσα στους μισθωτούς.

Δ) Ευελιξία του χρόνου εργασίας.

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Το χαρακτηριστικό του συστήματος αυτού είναι η απελευθέρωση από τις βασικές χρονικές μονάδες οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ημέρα, εβδομάδα) και η υιοθέτηση δύο ακραίων χρονικών μονάδων του έτους και της ώρας. Οι αυξομειώσεις του χρόνου γίνονται χωρίς τα αυξημένα κόστη που περιείχαν οι τιμολογήσεις της υπερωρίας, της υπερεργασίας και της Κυριακάτικης εργασίας. Οι παρεκκλίσεις στον χρόνο εργασίας αφήνονται στην ελεύθερη εκτίμηση του εργοδότη για τις επιχειρηματικές του ανάγκες (ενίσχυση ανταγωνισμού, κερδοφορία). Η ευέλικτη αυτή μορφή χρησιμοποιείται ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης, όπου πολλές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν προβλήματα απασχόλησης και αποτελεί το μέσο για την αποφυγή των απολύσεων (Κουκιάδης Ι., 2014). Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας συνήθως συνεπάγεται μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων από τη μη πληρωμή των υπερωριών, εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας, επιμήκυνση του εργάσιμου χρόνου η οποία είναι επικίνδυνη για την υγεία και μείωση του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων για κάλυψη πνευματικών αναγκών.

Απασχόληση κατά βάρδιες. Διαφορετικές ομάδες εργαζομένων καλύπτουν τις ίδιες θέσεις της επιχείρησης που λειτουργεί για μεγάλο διάστημα εντός της ημέρας ή όλο το 24ωρο. Η χρήση συστημάτων βάρδιας εγκυμονεί κινδύνους για την κοινωνική και οικογενειακή ζωή του προσωπικού, όταν η οργάνωσή τους δεν διέπεται από ορθολογικούς κανόνες και από συναινέσεις ανάμεσα στην διεύθυνση και στους εργαζόμενους (Κουζής Ι., 2001).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

2.1 Έννοια των ομαδικών απολύσεων

Κατά την περίοδο της δεκαετίας του '70, η οποία είχε χαρακτηριστεί ως περίοδος οικονομικής ύφεσης, πολλές βιομηχανίες των βιομηχανικών χωρών (κυρίως της δυτικής Ευρώπης), εξαιτίας των αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων αλλά και των παραγωγικών κατευθύνσεων, έκλεισαν, μετέβαλαν τους παραγωγικούς τους στόχους ή μετέφεραν τις παραγωγικές τους εγκαταστάσεις. Το αποτέλεσμα των δραστηριοτήτων αυτών ήταν να εμφανισθεί ένα κύμα ομαδικών απολύσεων το οποίο προκάλεσε σοβαρά κοινωνικά προβλήματα. Κατά την επόμενη δεκαετία συνέχισε να παρατηρείται η συρρίκνωση των θέσεων απασχόλησης στις επιχειρήσεις των αναπτυσσόμενων χωρών, γεγονός που οφείλονταν στην ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, με αποτέλεσμα να αποδεσμεύονται όλο και περισσότερα εργατικά χέρια και να υιοθετείται η ελαστικότητα της εργασίας με την ανάπτυξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης (Ληξουριώτης Ι., 1989).

Στην Ελλάδα ο νομοθέτης για να οριοθετήσει το είδος διακοπής της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, την οποία θεωρεί κρίσιμη για την υπαγωγή στη διαδικασία περί ομαδικών απολύσεων, με το Ν.1387/1983 χρησιμοποιεί την έννοια της απόλυσεως, η οποία παραπέμπει στη λύση της με καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυμένων. Από τα παραπάνω συμπαίρνουμε ότι δεν είναι δυνατόν να συνυπολογιστούν οι απολύσεις που οφείλονται στο πρόσωπο του εργαζόμενου, λόγω ακαταλληλότητας ή παράβασης συμβατικών υποχρεώσεων. Σαν σχέση εργασίας των εργαζομένων (που ομαδικά θα απολυθούν) με τον εργοδότη νοείται η πραγματική απασχόληση των πρώτων, και η σχέση αυτή εξαρτάται από το είδος της σύμβασης εργασίας, δηλαδή εάν αυτή είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Έτσι, δεν επιτρέπεται η εφαρμογή του θεσμού των ομαδικών απολύσεων στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, καθώς η απόλυση στην περίπτωση αυτή είναι προδιαγεγραμμένη. Τέλος, ο νόμος ορίζει ρητά ότι «.....οι ομαδικές απολύσεις που γίνονται κατά παράβαση των διατάξεων του νόμου είναι άκυρες.....». Οι παραβάσεις αυτές αφορούν την υποχρέωση του εργοδότη για ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, την τήρηση της

συμφωνίας στην οποία θα καταλήξουν εργοδότης και εκπρόσωποι εργαζομένων, την απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας, την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, την απαγόρευση καταγγελίας σύμβασης εργασίας συνδικαλιστικού στελέχους κοκ.

2.2 Το νομικό πλαίσιο των ομαδικών απολύσεων

Στην Ελλάδα ο νόμος 1387/1983 εισήγαγε για πρώτη φορά τις συμμετοχικές διαδικασίες στο χώρο του δικαίου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Ωστόσο οι πρώτες διατάξεις που αναφέρονταν στις ομαδικές απολύσεις εμφανίστηκαν με το νόμο 6299/1934 με τον οποίο τέθηκαν περιορισμοί στις απολύσεις προσωπικού επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, οι οποίες απασχολούσαν περισσότερους από 50 εργαζόμενους. Ακολούθησαν νομοθετήματα το 1952 και 1953 «περί ελέγχου των απολύσεων μισθωτών», τα οποία όμως σε σύντομο διάστημα καταργήθηκαν. Ο α.ν. 99/1967 ακολουθούσε το σύστημα του εκ των υστέρων ελέγχου των ομαδικών απολύσεων από την αρμόδια δημόσια αρχή. Για την εγκυρότητα των ομαδικών απολύσεων η μοναδική προϋπόθεση ήταν η χορήγηση σχετικής έγκρισης από τον Υπουργό Εργασίας μέσα σε ένα μήνα από την αναγγελία τους στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας. Η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων εξελισσόταν ερήμην των συνδικαλιστικών οργάνων των εργαζομένων, καθώς δεν προβλέπονταν κάποια μορφή συμμετοχικής δυνατότητας σε εκπροσώπους του προσωπικού της επιχείρησης.

Ο νόμος 1387/1983 ήταν αυτός που αναθεώρησε ριζικά τη διαδικασία ελέγχου και τα κριτήρια με τα οποία χαρακτηρίζονταν οι απολύσεις ως ομαδικές. Ο βασικός λόγος για αυτή τη νομοθετική αλλαγή υπήρξε η δέσμευση της ελληνικής νομοθεσίας για προσαρμογή με τη σχετική Οδηγία του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, που αφορούσε τις ομαδικές απολύσεις. Το 1975 το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εξέδωσε την Οδηγία 75/129 που αφορούσε τις ομαδικές απολύσεις. Ο σκοπός της οδηγίας αυτής ήταν η διευκρίνιση της διαδικασίας που έπρεπε να ακολουθηθεί για την πραγματοποίηση ομαδικών απολύσεων. Η οδηγία υιοθέτησε ένα ποιοτικό και ένα ποσοτικό κριτήριο. Το ποιοτικό κριτήριο αναφέρεται στα αίτια των απολύσεων, δηλαδή στις απολύσεις που γίνονται για λόγους που δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων. Τίθεται η υποχρέωση αιτιολόγησής τους από τον εργοδότη, ωστόσο η Οδηγία δεν επιβάλλει οι λόγοι να θεμελιώνονται σε

οικονομοτεχνικές ανάγκες της επιχείρησης (Ληξουριώτης Ι., 1989). Το ποσοτικό κριτήριο περιλαμβάνει μια περίοδο 30 ημερών μέσα στην οποία πραγματοποιούνται οι απολύσεις, καθώς και το στοιχείο του μεγέθους του εργατικού δυναμικού της επιχείρησης, θεωρώντας ως ομαδικές τις απολύσεις τους 6 εργαζόμενους για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20-150 άτομα και ποσοστό 5% του προσωπικού (έως 30 άτομα) για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 150 εργαζόμενους, για κάθε ημερολογιακό μήνα (Κουκιιάδης Ι., 2014). Μετά την επιβολή των μνημονίων και των μέτρων λιτότητας στην Ελλάδα και με το νόμο 4472/2017, απελευθερώνεται πλήρως το ποσοστό των ομαδικών απολύσεων εφόσον καταβληθούν οι νόμιμες αποζημιώσεις, οι οποίες όμως τα τελευταία χρόνια έχουν μειωθεί δραματικά. Το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (ΑΣΕ) απλά ενημερώνεται και αρκείται μόνο σε έλεγχο νομιμότητας, χωρίς άλλη περαιτέρω αρμοδιότητα. Το διοικητικό μέρος των ομαδικών απολύσεων που περιελάμβανε τη διοικητική έγκριση και το υπουργικό βέτο καταργείται, καθώς η αρμοδιότητα του Υπουργού Εργασίας περιορίζεται στον έλεγχο της τήρησης των υποχρεώσεων του εργοδότη προς ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, καθώς και της κοινοποίησης των σχετικών εγγράφων.

Κατά τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, σημαντικό ρόλο παίζει η συμμετοχική παρέμβαση των εργαζομένων με την καθιέρωση δύο βασικών υποχρεώσεων, την υποχρέωση πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων και την υποχρέωση διαβουλεύσεων με αυτούς πριν την πραγματοποίηση των απολύσεων. Ωστόσο η Οδηγία 75/129 δεν περιγράφει ποια θα είναι η διαδικασία των διαβουλεύσεων και δεν προσδιορίζει το μοντέλο της εργατικής αντιπροσώπευσης. Ο σκοπός των διαβουλεύσεων είναι η επίτευξη συμφωνίας για την αποφυγή ή τη μείωση των απολύσεων καθώς και η άμβλυνση των συνεπειών για τους εργαζόμενους που θα απολυθούν. Τα μέτρα που θα προκύψουν από τη συμφωνία είναι δυνατό να αφορούν τη μείωση του ωραρίου της εργασίας, την εκούσια μερική εργασία, μεταθέσεις ή αποσπάσεις των εργαζομένων σε άλλη εργασιακή θέση, βοήθεια για οικειοθελείς αποχωρήσεις ή προσυνταξιοδοτήσεις, επιμήκυνση του χρόνου πραγματοποίησης των απολύσεων ώστε να γίνει δυνατή η εξεύρεση άλλης εργασίας κ.α. Σύμφωνα με διατάξεις της Οδηγίας δεν είναι απαραίτητη προϋπόθεση η κατάληξη των διαβουλεύσεων σε συμφωνία του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Κατά την περίοδο των διαβουλεύσεων ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παρέχει κάθε χρήσιμη πληροφορία στους εκπροσώπους των εργαζομένων, ώστε να μπορούν να

διατυπώσουν επικοδομητικές προτάσεις. Ο εργοδότης πρέπει να ανακοινώνει εγγράφως προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων του λόγους των απολύσεων, τον αριθμό των εργαζομένων που θα απολύσει, τον αριθμό των απασχολούμενων στην επιχείρηση και την περίοδο μέσα στην οποία θα πραγματοποιηθούν οι απολύσεις και στη συνέχεια να κοινοποιεί αντίγραφο των παραπάνω στη δημόσια αρχή. Με την ενέργεια αυτή διασφαλίζεται η μη μεταβολή σε δυσμενέστερη κατεύθυνση του περιεχομένου του σχεδίου απολύσεων. Το χρονικό σημείο για την πραγματοποίηση των απολύσεων είναι 30 ημέρες μετά την κοινοποίηση του σχεδίου απολύσεων στη δημόσια αρχή (Ληξουριώτης Ι., 1989).

2.3 Το πεδίο εφαρμογής

Σύμφωνα με το νόμο 1387/1983, οι ομαδικές απολύσεις αφορούν όχι μόνο τις επιχειρήσεις στον ιδιωτικό τομέα, αλλά και αυτές που ανήκουν στον δημόσιο που ασκούνται όμως με βάση τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας (πρόκειται για ΝΠΙΔ που λειτουργούν χάριν του δημοσίου συμφέροντος). Οι διατάξεις του νόμου δεν αφορούν τους μισθωτούς με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση εργασίας που συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου, εκτός και αν οι απολύσεις γίνουν πριν τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή την αποπεράτωση του έργου. Επίσης, δεν επιτρέπεται η εφαρμογή του θεσμού και στις περιπτώσεις που οι απολύσεις επιβάλλονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης, μολονότι αυτές στην ουσία επιβάλλονται για οικονομοτεχνικούς λόγους, αλλά και στην περίπτωση των απολύσεων προσωπικού κατόπιν συνεννοήσεως με τον εργοδότη (π.χ. οικειοθελώς με την καταβολή αποζημίωσης).

Στην αρχική του εκδοχή ο νόμος προέβλεπε καθολική εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής του τους εργαζόμενους που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης, κατ'επιταγή της Οδηγίας 75/129. Η ρύθμιση αυτή καταργήθηκε με την Οδηγία 92/56 και συγχρόνως προβλέφθηκε η δυνατότητα στα κράτη-μέλη να προβλέψουν για τις ομαδικές απολύσεις την υποχρέωση για έγγραφη γνωστοποίηση των απολύσεων στις αρμόδιες αρχές, καθώς και την τήρηση της ελάχιστης προθεσμίας από τη γνωστοποίηση έως την πραγματοποίησή τους. Με βάση τις παραπάνω τροποποιήσεις, ο Έλληνας νομοθέτης με το νόμο 2736/2000 προέβη στην εξαίρεση των ομαδικών απολύσεων που γίνονται

λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ύστερα από δικαστική απόφαση, από τη διαδικασία για την έγκριση των ομαδικών απολύσεων από τη Διοίκηση. Ωστόσο η διαδικασία της ενημέρωσης και της διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων θα πρέπει να τηρείται κανονικά.

2.4 Οι ομαδικές απολύσεις ως εργαλείο στα χέρια των εργοδοτών

Οι επιχειρήσεις τις οποίες αφορά η συζήτηση για τις ομαδικές απολύσεις ανέρχονται στις 1.235, καθώς αυτός είναι ο αριθμός των εργοδοτών που απασχολεί περισσότερα από 150 άτομα προσωπικό. Οι συγκεκριμένοι εργοδότες απασχολούν 667.493 υπαλλήλους, δηλαδή περίπου το 36% του συνόλου των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα. Από την επεξεργασία των Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων που υποβάλλονται στο ΙΚΑ (και στο εξής στον ΕΦΚΑ) προκύπτει ότι υπάρχουν:

- 196 εργοδότες οι οποίοι απασχολούν από 151 έως 175 άτομα προσωπικό
- 172 εργοδότες από 176 έως 200 άτομα προσωπικό
- 338 εργοδότες από 201 έως 300 άτομα προσωπικό
- 252 εργοδότες από 300 έως 500 άτομα προσωπικό
- 277 εργοδότες με περισσότερα από 500 άτομα προσωπικό

(<http://www.topontiki.gr/article/214924>).

Σύμφωνα με το άρθρο 17 του νόμου 4472/2017 του πολυνομοσχεδίου που περιλαμβάνει εκτός των άλλων και μέτρα εφαρμογής εργασιακών ρυθμίσεων για το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο Δημοσιονομικής Πολιτικής 2018-2021, οι νέες ρυθμίσεις που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις είναι οι εξής:

- α)** κατάργηση του προεγκριτικού ελέγχου των ομαδικών απολύσεων και του βέτο του υπουργού Εργασίας που ισχύει επί 34 χρόνια με τον ν.1387/1983,
- β)** περιοριστικός χρόνος των 90 ημερών εντός των οποίων θα πρέπει να ολοκληρωθεί η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων από την ημέρα που ο εργοδότης θα προσκαλέσει σε δημόσια διαβούλευση τους εργαζόμενους,
- γ)** περιορισμός του ρόλου του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ) μόνο στον έλεγχο της διαδικασίας που αφορά τις υποχρεώσεις του εργοδότη και
- δ)** υποχρέωση του εργοδότη να τηρήσει τα προβλεπόμενα από τη διαδικασία, επισημαίνοντας πως εάν «τηρηθούν οι υποχρεώσεις του εργοδότη προς

ενημέρωση και διαβούλευση», η διαδικασία των απολύσεων ολοκληρώνεται σε κάθε περίπτωση μέσα σε 90 ημέρες.

Η προτεινόμενη διάταξη τροποποιεί το νομοθετικό πλαίσιο ελέγχου των ομαδικών απολύσεων με σκοπό την εναρμόνισή του με το αντίστοιχο κοινοτικό και παράλληλα εισάγει παρεμβάσεις στο στάδιο της πληροφόρησης και της διαβούλευσης του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Επίσης μεταφέρει τις αρμοδιότητες κοινοποίησης των εγγράφων και ελέγχου των απολύσεων από τον υπουργό Εργασίας στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας, στο οποίο συστήνεται Τμήμα Ελέγχου Ομαδικών Απολύσεων και ορίζονται οι αρμοδιότητές του. (<http://www.naftemporiki.gr/finance/story/1235679>). Στο πλαίσιο των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ο εργοδότης μπορεί να θέσει υπ' όψιν των εργαζομένων κοινωνικό πλάνο για τους υπό απόλυση εργαζόμενους. Συγκεκριμένα, μέτρα που αφορούν την άμβλυνση των επιπτώσεων της απόλυσης, όπως ποσά για κάλυψη αυτασφάλισης, διαθέσιμα ποσά μέσω εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για κατάρτιση και συμβουλευτική για επανένταξη στην αγορά εργασίας, κ.α. (<http://www.kathimerini.gr/909582>).

Από το ξεκίνημα της κρίσης το 2008 ως και σήμερα έχουν καταθέσει αίτημα ομαδικών απολύσεων 25 επιχειρήσεις, οι οποίες δραστηριοποιούνται σε διάφορους τομείς της ελληνικής οικονομίας. Από τις 25 αυτές περιπτώσεις, οι 10 περιπτώσεις κατέληξαν σε συμφωνία από τη διαβούλευση μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων. Για τις επόμενες 10 περιπτώσεις δεν υπήρξε αποτέλεσμα στη διαβούλευση και οι επιχειρήσεις προτίμησαν να μην προχωρήσουν σε ομαδικές απολύσεις, αλλά να κινηθούν στο πλαίσιο των επιτρεπόμενων ανά μήνα απολύσεων. Για τις τελευταίες 5 περιπτώσεις, ύστερα από τη μη επίτευξη συμφωνίας κατά τη διαβούλευση, ζητήθηκε από τον εργοδότη η έγκριση ομαδικών απολύσεων από τον Υπουργό, όπου με βάση την απόφασή του οι ομαδικές απολύσεις απορρίφθηκαν (<http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=816119>).

Ο σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών (ΣΕΒ) τάσσεται υπέρ των ομαδικών απολύσεων χωρίς την έγκριση του υπουργού Εργασίας, τονίζοντας παράλληλα την ανάγκη λήψης μέτρων προστασίας για τους απολυμένους, ωστόσο είναι αντίθετος με την αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων στο 10% από 5% μηνιαίως (<http://www.protothema.gr/economy/article/595173>). Οι διατυπωμένες θέσεις των ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ και ΣΕΤΕ αναφορικά με τις ομαδικές απολύσεις όπως αυτές είχαν εκφραστεί στις 19 Ιουλίου 2016 στην κοινή δήλωση των Κοινωνικών

Εταίρων, τάσσονται κατά των συλλογικών διαπραγματεύσεων και υπέρ των ομαδικών απολύσεων. Επίσης δεν αναφέρονται καθόλου στις τριετίες και στον 13ο και 14ο μισθό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Η ΧΡΗΣΗ ΕΡΓΟΛΑΒΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

3.1 Μορφές εργολαβικών επιχειρήσεων

Η εργολαβία αποτελεί την ευέλικτη μορφή απασχόλησης μέσω της οποίας μία εταιρία αναθέτει σε μία άλλη την εκτέλεση ενός έργου. Ο τρίτος έχει μια αυτοτελή επιχείρηση που εκτελεί το έργο με το δικό του προσωπικό, είναι ο εργοδότης του προσωπικού αυτού και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των δύο μερών καθορίζονται από τις δικές τους συμβάσεις εργασίας. Ο λόγος για τον οποίο οι εταιρίες αναθέτουν έργο σε κάποιον εργολάβο είναι για να μειώσουν το εργατικό τους κόστος. Η ύπαρξη εργολαβίας συχνά οδηγεί σε χαλαρή ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, καθώς οι σχέσεις εργασίας που δημιουργούνται εντός ενός τέτοιου καθεστώτος είναι βασισμένες στην ευελιξία και στην πολλαπλότητα. Επιπλέον, εξαιτίας του νομοθετικού κενού που παρουσιάζουν ενισχύουν τους όρους της εργασιακής ανασφάλειας και της κοινωνικής αβεβαιότητας. Οι επιχειρήσεις που επιλέγουν την εργολαβία προσανατολίζονται σε ένα αποκεντρωμένο σύστημα παραγωγής όπου σε μόνιμη βάση συγκεκριμένη τομείς εργασίας εξάγονται από την επιχείρηση μεταφέροντας την ευθύνη σε τρίτους (Κουκιάδης Ι., 2014).

Οι πιο συνηθισμένες μορφές εργολαβικών επιχειρήσεων σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εργασίας είναι οι εξής:

- Εργολάβος που χρησιμοποιεί δικό του προσωπικό.
- Εργασίες από εργολάβο που σχετίζονται άμεσα με το έργο της επιχείρησης.
- Υπερβολαβίες ενός τμήματος του έργου που έχει αναλάβει ο μεγαλοεργολάβος.
- Απασχόληση με φασόν. Το προϊόν παράγεται στο χώρο του ίδιου του εργολάβου και όχι σε χώρο που παρέχει η εταιρία.
- Τηλεργασία, όπου ο εργαζόμενος εργάζεται στο χώρο του χρησιμοποιώντας ηλεκτρονικό υπολογιστή. Ο εργαζόμενος εργάζεται κανονικά με ωράριο απλά χωρίς τη φυσική του παρουσία στο χώρο εργασίας.

3.2 Ζητήματα νομικής φύσης

Ο αναθέτων το έργο στις εργολαβικές εταιρείες μπορεί να είναι ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, μια επιχείρηση δημοσίου συμφέροντος, ένα νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή ακόμη και το ίδιο το Δημόσιο. Η ποιότητα των όρων και των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων αποδεικνύεται ότι είναι ένα πολύ σημαντικό ζήτημα. Η χρησιμοποίηση της εργολαβίας αναπτύχθηκε ραγδαία την τελευταία δεκαετία ως αποτέλεσμα του φαινομένου της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της ευρείας διάδοσης ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι, φέρνουν στην επιφάνεια μια σειρά από ζητήματα νομικής φύσης. Τα νομικά αυτά ζητήματα αφορούν κυρίως την παραβίαση κανόνων της εργατικής και της ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Μια συχνή παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας από την πλευρά των εργολάβων εντοπίζεται στην μη τήρηση του προβλεπόμενου νόμιμου ύψους των αμοιβών, όπως προκύπτει από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Δηλαδή στον μη συνυπολογισμό παραμέτρων, όπως είναι η συναφής προϋπηρεσία, η οικογενειακή κατάσταση, η ειδικότητα, οι υπερωρίες και η απασχόληση κατά την διάρκεια εορτών, Κυριακών ή αργιών.

Άλλη μία παράμετρος που αποτελεί βλαπτική πρακτική της εργολαβικής εργοδοσίας είναι η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας των εργαζομένων και αφορά, τον τόπο παροχής της εργασίας, το ωράριο κατά την διάρκεια της ημέρας εργασίας (βάρδια) και τον συνολικό εργάσιμο χρόνο σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση. Με τον τρόπο αυτό μεταβάλλονται «σιωπηρά» ουσιώδεις παράμετροι της εργασιακής συμφωνίας χωρίς καμία συνεννόηση και πολύ περισσότερο συναίνεση της εργατικής πλευράς. Υπάρχουν περιπτώσεις εργολάβων εργοδοτών που προκειμένου να δικαιολογήσουν το χαμηλό μισθό που καταβάλλουν, εμφανίζουν τους εργαζόμενους ως μερικά απασχολούμενους ενώ απασχολούνται με πλήρες ωράριο, το οποίο συνιστά πολύ σοβαρή παραβίαση καθώς εκτός από το μισθολογικό ζήτημα συνεπάγεται ότι οι εργαζόμενοι εξαιρούνται και από την ασφάλιση στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα.

Το διάλειμμα κατά τη διάρκεια του εργάσιμου χρόνου είναι ένας ακόμη λόγος για τον οποίο έρχονται αρκετές φορές σε αντιδικία, εργολάβοι και εργαζόμενοι. Το άρθρο 4 του Π.Δ. 88/199912 με σαφήνεια ορίζει ότι ο εργαζόμενος δικαιούται να απομακρυνθεί από την θέση εργασίας του για 15 λεπτά, εφόσον εργάζεται τουλάχιστον

έξι ώρες ημερησίως. Επιπλέον, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.1264/1982, η διάρκεια του διαλείμματος και οι όροι χορήγησής του, εφόσον δεν ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από την κείμενη νομοθεσία, καθορίζονται στο επίπεδο της επιχείρησης στα πλαίσια διαβούλευσης μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Τέλος, σχετικά με τις παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας έχουν παρατηρηθεί τα ακόλουθα:

- Μη ύπαρξη γιατρού εργασίας από τις εταιρείες εργολάβους για τους εργαζόμενους τους.
- Μη αναγραφή ημερών και ωρών επισκέψεων του γιατρού εργασίας στους πίνακες προσωπικού.
- Μη τήρηση ατομικού ιατρικού φακέλου για κάθε εργαζόμενο.
- Μη ύπαρξη δελτίων δεδομένων ασφαλούς χρήσης των χημικών ουσιών καθαρισμού (απορρυπαντικά) για τις εταιρείες καθαρισμού.
- Μη χορήγηση των μέσων ατομικής προστασίας όπου χρειάζεται (υποδήματα ασφαλείας, φόρμες, γάντια κλπ.) από τους εργολάβους καθαριότητας στους εργαζόμενους.
- Η απουσία σήμανσης (π.χ. χρήση χημικών ουσιών) σε χώρους όπου απασχολούνται εργαζόμενοι των εργολάβων καθαριότητας.
- Μη ύπαρξη ατομικών βιβλιαρίων υγείας.
- Έλλειψη αποδυτηρίων και ατομικών ερμαριών.
- Έλλιπης εκπαίδευση και ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με τους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους.
- Μη ύπαρξη κανονισμού διαχείρισης επικίνδυνων ιατρικών αποβλήτων για τα νοσοκομεία (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2009).

3.3 Οι εργασιακές σχέσεις στις εργολαβικές εταιρίες

Η εργολαβική ανάθεση αποτελεί την ευέλικτη μορφή απασχόλησης, η οποία απασχολεί φθινό εργατικό δυναμικό και εκμεταλλεύεται τα νομοθετικά κενά δημιουργώντας ένα καθεστώς εργασιακής επισφάλειας και παράνομης ευελιξίας. Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η ταυτόχρονη υιοθέτηση των ευέλικτων μορφών εργασίας, επέτρεψαν στους εργολάβους να δρουν πολλές φορές ανεξέλεγκτα και να καταστρατηγούν κάθε δικαίωμα του εργαζομένου.

Σύμφωνα με μαρτυρίες εργαζομένων σε εργολαβικές εταιρείες είναι πολύ συνηθισμένο το φαινόμενο οι εργαζόμενοι οι οποίοι διεκδικούν τα δικαιώματά τους ή αντιστέκονται στην εργοδοτική αυθαιρεσία να απολύονται και να μπαίνουν στη λεγόμενη "μαύρη λίστα", με αποτέλεσμα να είναι πολύ δύσκολο γι' αυτούς στη συνέχεια να ξαναβρούν εργασία. Βιώνουν μια μόνιμη ανασφάλεια και αβεβαιότητα, υπομένουν τις δυσμενείς εργασιακές συνθήκες μέσα στις οποίες εργάζονται (έλλειψη κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, καταστρατήγηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων), ενισχύεται το στρες κατά την εργασία τους, γεγονότα που πολλές φορές οδηγούν σε εργατικά ατυχήματα από τα οποία οι εργαζόμενοι δεν λαμβάνουν και τη νόμιμη αποζημίωση.

Οι εργολαβικές εταιρίες που επιθυμούν να αναλάβουν κάποια δραστηριότητα της επιχείρησης κάνουν όσο το δυνατόν χαμηλότερες προσφορές προκειμένου να εξασφαλίσουν το έργο. Αυτό έχει σαν συνέπεια να συμπιέζουν τους μισθούς προς τα κάτω και σε αρκετές περιπτώσεις ακόμα και κάτω από το ήμισυ των προβλεπόμενων, μεγεθύνοντας τα κέρδη τους σε βάρος των εργαζομένων, καθώς οι μισθοί που ουσιαστικά καταβάλλονται δεν ξεπερνούν στις περισσότερες περιπτώσεις τα 600 ευρώ. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να υπάρχουν εργαζόμενοι πολλαπλών ταχυτήτων, να διευρύνονται οι εισοδηματικές ανισότητες μέσα στην επιχείρηση και κατά συνέπεια να ενισχύονται οι εντάσεις μεταξύ του προσωπικού.

Αναφορικά με την ειδική κατηγορία των μεταναστών μισθωτών, θα πρέπει να επισημανθεί ότι εξαιτίας της ελληνικής μεταναστευτικής πολιτικής, τα περιθώρια για περαιτέρω ελαστικοποίηση των εργασιακών τους σχέσεων είναι εξαιρετικά ευρεία. Αυτό συμβαίνει διότι η παραμονή τους στη χώρα στηρίζεται σε ένα νομικό σύστημα το οποίο εξαρτά την ανανέωση της νόμιμης διαμονής τους από την επικόλληση ενός συγκεκριμένου κατ' έτος αριθμού ενσήμων από τον εργοδότη. Το γεγονός αυτό τους καθιστά εξαιρετικά ευάλωτους στην αποδοχή της απασχόλησής τους με όρους μειωμένων εργατικών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων, υπό την απειλή και την ψυχολογική βία της απόλυσης. Επίσης τους οδηγεί στην εντατικοποίηση της εργασίας, η οποία είναι δυνατό να επιφέρει προβλήματα υγείας, καθώς και στην κοινωνική απομόνωση.

Άλλη μια συνηθισμένη πρακτική που ακολουθούν αρκετές εργολαβικές εταιρίες, είναι η συστηματική καθυστέρηση επί πολλούς μήνες της εξόφλησης των μισθών των εργαζομένων. Η λογική της τακτικής αυτής είναι η καταβολή μικρών ποσών σε άτακτα χρονικά διαστήματα ώστε να διατηρούν με αυτόν τον τρόπο τους

εργαζόμενους σε καθεστώς αβεβαιότητας και ομηρίας. Επιπλέον στις εταιρείες αυτές έχει παρατηρηθεί η χρήση απειλών και του εκφοβισμού των εργαζομένων από τους εργοδότες. Οι εργαζόμενοι απειλούνται ευθέως με απόλυση στην περίπτωση που επιθυμήσουν να ενταχθούν σε σωματείου ή αν κάνουν οποιαδήποτε κίνηση για να συνδικαλιστούν. Ακόμα όμως και γι' αυτούς που καταφέρνουν να συνδικαλιστούν το έργο τους δυσκολεύει ακόμα περισσότερο, καθώς η εταιρεία δεν τους επιτρέπει την πρόσβαση σε κρίσιμα έγγραφα όταν πραγματοποιούν ελέγχους ως σωματείο. Δέχονται άρνηση η οποία στηρίζεται στην αιτιολογία, ότι τα στοιχεία που θέλει να ελέγξει το σωματείο περιλαμβάνουν προσωπικά δεδομένα. Τα παραπάνω έχουν ως αποτέλεσμα να μην αναπτύσσονται ισχυροί δεσμοί μεταξύ του προσωπικού και της επιχείρησης, καθώς η μη συμμετοχή του προσωπικού σε συλλογικούς φορείς καλλιεργεί το αίσθημα της απαξίωσης και της αδιαφορίας.

Τέλος, άλλο ένα φαινόμενο που παρατηρείται σε εταιρείες που αναθέτουν δραστηριότητες σε εργολαβικές επιχειρήσεις, οι οποίες χαρακτηρίζονται από απορυθμισμένες εργασιακές σχέσεις, είναι οι περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι γυναίκες που πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι κυρίως νέες αλλοδαπές, άγαμες μητέρες, διαζευγμένες, που δεν κατέχουν μόρφωση ή δεν γνωρίζουν καλά ελληνικά, που βρίσκονται σε πιεστική οικονομική ανάγκη ή ζουν με το φόβο της απέλασης κ.λπ. Τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης εμφανίζουν σοβαρά ψυχολογικά προβλήματα, τα οποία έχουν αντίκτυπο στην εργασία τους, ντρέπονται να ζητήσουν βοήθεια ή δεν ξέρουν που να απευθυνθούν. Ωστόσο, όταν τελικά γνωστοποιούνται τέτοιου είδους περιστατικά, η συνήθης αντίδραση είναι η γυναίκα εργαζόμενη να χάνει την εργασία της, ενώ για τον θύτη δεν υπάρχει καμία απολύτως συνέπεια (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2009).

3.4 Η ένταση του φαινομένου μετά το ξέσπασμα της ελληνικής κρίσης

Μετά την υπογραφή του πρώτου μνημονίου στην Ελλάδα και την υιοθέτηση των μέτρων λιτότητας, δημιουργήθηκαν ασφυκτικές συνθήκες εργασίας για τους εργαζομένους στη χώρα. Τα μέτρα αυτά τα οποία εναρμονίστηκαν πλήρως με τις κοινοτικές Οδηγίες σκοπό είχαν την ανακούφιση των επιχειρήσεων καθώς και την περαιτέρω ανάπτυξή τους. Οι εργοδότες που εκμεταλλεύθηκαν αυτή τη συγκυρία

προσέφεραν απασχόληση με πολύ χαμηλές αποδοχές δημιουργώντας ένα ιδιαίτερα επισφαλές περιβάλλον. Η ανάθεση δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης σε εργολαβικές εταιρείες γίνεται λόγω της ύπαρξης τεχνογνωσίας της εργολήπτριας εταιρείας πάνω σε ένα συγκεκριμένο ζήτημα και λόγω της μείωσης του εργατικού κόστους, καθότι το μισθολόγιο των εργολάβων είναι σημαντικά χαμηλότερο από αυτό της επιχείρησης. Οι εργολαβίες εκτός από τη μείωση του εργατικού κόστους συμβάλλουν και στην ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων. Η ευελιξία για παράδειγμα που υπάρχει στις απολύσεις βοηθά στη συγκρότηση ενός φθηνού εργατικού δυναμικού το οποίο μπορεί εύκολα να ελεγχθεί. Οι εργαζόμενοι που επηρεάζονται περισσότερο από τις νέες εργασιακές ρυθμίσεις είναι αυτοί που ανήκουν σε βοηθητικές υπηρεσίες όπως της φύλαξης, της καθαριότητας και της σίτισης. Οι εργολάβοι των εταιρειών αυτών προκειμένου να μην μειώσουν τα υπερκέρδη τους, χρησιμοποιούν διάφορες βλαπτικές πρακτικές για τους εργαζόμενους όπως, εικονικές συμβάσεις, ψεύτικες βεβαιώσεις, «κλωνοποίηση» εργαζομένων, απειλές, κ.α. (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2009).

Το καθεστώς των εργολαβιών συνδέεται με την αναδιάρθρωση του ελληνικού καπιταλισμού και εμφανίζεται πρώτη φορά στην Ελλάδα τη δεκαετία του '80 στον καθαρισμό και τη σίτιση των ΔΕΚΟ. Με την άνοδο των κυβερνήσεων Reagan και Thatcher στις ΗΠΑ και το HB αντίστοιχα, η απελευθέρωση των αγορών χρήματος είχε προετοιμάσει το έδαφος για την τελική επίθεση στα εργατικά κεκτημένα και στο κράτος πρόνοιας. Τη δεκαετία του '90 και των '00 το φαινόμενο συνέχισε να εξαπλώνεται σε ευρεία κλίμακα στον δημόσιο αλλά και στον ιδιωτικό πλέον τομέα. Είναι χαρακτηριστικό ότι περίπου το 80% των νέων θέσεων εργασίας μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '90 αφορούσε σε θέσεις μερικής και προσωρινής εργασίας (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2008). Κατά τα τελευταία υφεσιακά έτη σε Ευρώπη και Ελλάδα καταγράφονται σημαντικές αλλαγές οι οποίες δημιουργούν νέα δεδομένα στο περιεχόμενο των εθνικών νομοθεσιών. Μερικές από αυτές είναι η μείωση του κόστους αποζημίωσης της απόλυσης, η απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων, η ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος σε βάρος του εργαζόμενου, η αύξηση της ανώτατης διάρκειας του συνολικού χρόνου διαδοχικών συμβάσεων, η καθιέρωση της υποχρέωσης παροχής υπερωριακής απασχόλησης στους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης πέραν των ορίων που προβλέπονται από τη σύμβαση εργασίας, η μείωση του αριθμού των αργιών και των ημερών αδείας, η μείωση του κόστους των υπερωριών, η κατάργηση της πενθήμερης εργασίας καθώς και η συρρίκνωση της διάρκειας των αδειών ασθένειας (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2013).

Οι εργολαβικές εταιρείες καθαρισμού, σίτισης και φύλαξης στην Ελλάδα, δεν θα μπορούσαν να μην εκμεταλλευθούν το δώρο που τους προσφέρθηκε και έτσι συνέχισαν να κλείνουν δουλειές, να διατηρούν ακόμα και να επεκτείνουν τον κύκλο εργασιών τους αυξάνοντας σημαντικά την κερδοφορία τους, εις βάρος των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο
ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

4.1 Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Αρχικά το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας περιορίζονταν στη ρύθμιση των όρων των ατομικών συμβάσεων εργασίας, ωστόσο η διάταξη 2 του Ν 1876/1990, διευρύνει την ρυθμιστική δυνατότητα πέραν των ζητημάτων που σχετίζονται με το περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων. Συγκεκριμένα, περιλαμβάνει τη ρύθμιση των αποδοχών (βασικός μισθός, επιδόματα, προσαυξήσεις), τους όρους που αναφέρονται στην διαδικασία των προσλήψεων, τα θέματα που αφορούν τη λήξη των ατομικών συμβάσεων (ορισμός συγκεκριμένων λόγων απόλυσης, ευνοϊκότερη αποζημίωση από τα νομίμως οριζόμενα) και τις προστατευτικές παρεμβάσεις που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση. Επιπλέον με τις ΣΣΕ ορίζονται οι δεσμεύσεις που αφορούν δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών, καθώς και «ρήτρα ειρήνης» σχετικά με τα ζητήματα τα οποία ρυθμίζει. Με την ρήτρα ειρήνης τα δύο μέρη έχουν την υποχρέωση να τηρούν και να μην υπονομεύουν την εφαρμογή των συμφωνηθέντων όρων. Τέλος, ο νόμος ορίζει ότι με επιχειρησιακές ΣΣΕ είναι δυνατό να ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν τη μερική απασχόληση, τις πρόσθετες ομάδες εργασίας και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, ρυθμίσεις με προφανή χαρακτήρα ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων.

Τα συμβούλια των εργαζομένων με βάση το Ν 1767/1988 έχουν τη δυνατότητα να αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη με έγγραφη συμφωνία τα εξής:

- Την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης
- Τον κανονισμό υγιεινής και ασφάλειας
- Τον προγραμματισμό επιμόρφωσης, εκπαίδευσης και μετεκπαίδευσης του προσωπικού
- Τον προγραμματισμό των κανονικών αδειών
- Την επανένταξη εργαζομένων μετά από εργατικό ατύχημα που έγινε εντός της επιχείρησης σε κατάλληλες θέσεις απασχόλησης
- Τον προγραμματισμό κοινωνικών και ψυχαγωγικών εκδηλώσεων

4.2 Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Τα είδη των αναγνωριζόμενων ΣΣΕ είναι τα εξής:

Α) *Εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας*. Η ΕΓΣΣΕ θεσπίστηκε με το Ν 1876/1990 και αφορά τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Ο σκοπός της είναι να θεσπίζει νόμιμους γενικούς ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας για τους εργαζόμενους όλης της ελληνικής Επικράτειας, οι οποίοι απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη και δεν υπάγονται σε οποιαδήποτε άλλη κατηγορία ΣΣΕ. Σύμφωνα με το νόμο τα υπόλοιπα είδη ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να περιέχουν δυσμενέστερους όρους εργασίας, για τους εργαζόμενους, από αυτούς των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων. Ωστόσο με το Ν 4093/2012, από την 1.4.2013 ο νόμιμος κατώτατος μισθός των εργαζομένων θα ορίζεται αποκλειστικά με κρατικό κανόνα και όχι με ΕΓΣΣΕ.

Β) *Κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας*. Οι κλαδικές ΣΣΕ αφορούν τους εργαζόμενους ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου παραγωγικού κλάδου, ανεξάρτητα από το επάγγελμα που ασκούν. Ως ομοειδείς θεωρούνται οι επιχειρήσεις που έχουν το ίδιο αντικείμενο οικονομικής δραστηριότητας και λειτουργούν την επιχείρηση με τις ίδιες περίπου συνθήκες, ενώ συναφείς θεωρούνται οι επιχειρήσεις που έχουν παρεμφερές αντικείμενο οικονομικής δραστηριότητας και λειτουργούν την επιχείρηση με παρόμοιες συνθήκες. Η κλαδική ΣΣΕ μπορεί να αφορά επιχειρήσεις συγκεκριμένου κλάδου όλης της χώρας ή μιας περιφέρειας. Η επιχείρηση που αναπτύσσει διαφορετικές επί μέρους δραστηριότητες, είναι δυνατό να υπάγεται σε παραπάνω από μία κλαδική ΣΣΕ.

Γ) *Ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας*. Οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ ορίζουν τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος, ανεξάρτητα του κλάδου στον οποίο ανήκει η επιχείρηση.

Δ) *Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας*. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να συναφθούν σε κάθε επιχείρηση, αρκεί να συντρέχουν οι προϋποθέσεις αρμοδιότητας των συμβαλλόμενων μερών. Αποσκοπούν να προσαρμόσουν τους όρους αμοιβής και εργασίας στις ειδικές συνθήκες και στην συγκεκριμένη οικονομική κατάσταση της συγκεκριμένης επιχείρησης. Η επιχειρησιακή σύμβαση μπορεί να καλύπτει μια μόνο εκμετάλλευση της επιχείρησης και όχι το σύνολο αυτής.

Στην περίπτωση που συρρέουν περισσότερες από μια ΣΣΕ εφαρμόζεται η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, με βάση την οποία εφαρμόζεται αυτή που είναι πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Όταν μια ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ συρρέει με κλαδική ή με επιχειρησιακή ΣΣΕ, τότε υπερισχύουν οι τελευταίες και ας περιλαμβάνουν όρους δυσμενέστερους από την ομοιοεπαγγελματική. Για να εφαρμοσθεί η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης θα πρέπει να συρρέει π.χ. μια ατομική εργασιακή σχέση με μια κλαδική ΣΣΕ ή περισσότερες ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, κ.α. (Ληξουριώτης Ι., 2013).

4.3 Το αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Το δικαίωμα της ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης εργαζομένων και εργοδοτών για τη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας, αναγνωρίστηκε σε διεθνές επίπεδο, με το άρθρο 4 της υπ' αριθμ. 98 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας του 1949. Ο βασικός στόχος της υπ' αριθμ. 98 ΔΣΕ είναι, η διαφύλαξη των εργαζομένων απέναντι σε πράξεις των εργοδοτών οι οποίες στοχεύουν στην προσβολή της συνδικαλιστικής ελευθερίας, η ρητή αναγνώριση και διασφάλιση του δικαιώματος για ελεύθερες διαπραγματεύσεις και η εξασφάλιση του καθαρισμού των όρων και των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών. Η μεταγενέστερη υπ' αριθμ. 154 ΔΣΕ διατυπώνει την έννοια της συλλογικής διαπραγμάτευσης ως τις διαπραγματεύσεις που γίνονται ανάμεσα σε μία ή περισσότερες εργοδοτικές οργανώσεις και σε μία ή περισσότερες εργατικές οργανώσεις, με σκοπό τον καθορισμό των όρων εργασίας και της ρύθμισης των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι που καλύπτονται από τη συλλογική διαπραγμάτευση ανήκουν τόσο στον ιδιωτικό τομέα, όσο και στους δημόσιους οργανισμούς και επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας ή στις κρατικοποιημένες επιχειρήσεις. Αυτό σημαίνει ότι τη δυνατότητα για την άσκηση του δικαιώματος αυτού, έχουν και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο με σχέση ιδιωτικού δικαίου.

4.4 Πεδίο εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Σύμφωνα με το Ν 1876/1990, οι διατάξεις περί συλλογικών διαπραγματεύσεων αφορούν όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιαδήποτε επιχείρηση ή εκμετάλλευση του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα. Στις διατάξεις του νόμου υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ανεξαρτήτως επαγγέλματος, καθώς επίσης και οι εργαζόμενοι στη γεωργία, την κτηνοτροφία, οι κατ'οίκον εργαζόμενοι (στην περίπτωση που η εργασία παρέχεται για λογαριασμό του εργοδότη σε χώρο που δεν διαθέτει ο ίδιος αλλά ο μισθωτός) και οι αλιεργάτες. Περαιτέρω, στις διατάξεις του νόμου υπάγεται κάθε εργαζόμενος ανεξαρτήτως ιθαγένειας (αλλοδαποί), αρκεί η εργασιακή σχέση να υπάγεται στην ελληνική νομοθεσία με βάσει τους κανόνες του ιδιωτικού διεθνούς δικαίου. Επίσης δεν έχει καμία σημασία αν ο εργαζόμενος είναι πλήρους ή μερικής απασχόλησης, με σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου, ή αν εργάζεται στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα της οικονομίας. Από εργοδοτικής πλευράς στο νόμο υπάγεται κάθε επιχείρηση ή εκμετάλλευση του ιδιωτικού ή του δημόσιου τομέα, η οποία απασχολεί εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

4.5 Η διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Σύμφωνα με το νόμο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και οι μεμονωμένοι εργοδότες έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η υποχρέωση προς διαπραγμάτευση δεν συνεπάγεται και υποχρέωση σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας, καθώς η σύναψή της είναι συνέπεια εκούσιας σύγκλισης θέσεων των μερών και δεν μπορεί να εκβιαστεί με κανένα τρόπο.

Η πλευρά που επιθυμεί να ασκήσει το δικαίωμα για διαπραγμάτευση πρέπει να γνωστοποιήσει εγγράφως στην άλλη πλευρά τον τόπο των διαπραγματεύσεων και τα θέματα υπό διαπραγμάτευση. Στη συνέχεια το έγγραφο αυτό κοινοποιείται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας. Η άλλη πλευρά οφείλει να προσέλθει σε διαπραγμάτευση μέσα σε 10 εργάσιμες ημέρες. Κατά την διάρκεια των διαπραγματεύσεων τηρούνται πρακτικά τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους και των δύο μερών. Η εργατική πλευρά δικαιούται να ζητήσει από την

εργοδοτική ακριβή πληροφόρηση και παροχή στοιχείων τα οποία αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και στην πολιτική προσωπικού. Η εργατική πλευρά είναι υποχρεωμένη να μην ανακοινώνει σε τρίτους τα στοιχεία που της παρέχονται, καθώς αυτό θα επιφέρει επιβλαβείς συνέπειες στην ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. Εφόσον τα μέρη συμφωνήσουν για το περιεχόμενο της ΣΣΕ, αυτή καταρτίζεται εγγράφως σε τρία αντίγραφα, τα οποία υπογράφονται από τους εκπροσώπους και των δύο μερών. Στο έγγραφο της ΣΣΕ πρέπει να αναγράφονται οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η χρονολογία κατάρτισης και η έκταση εφαρμογής της. Το ένα αντίγραφο κατατίθεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η ΣΣΕ. Για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καθώς και για τις κλαδικές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, το αντίγραφο κατατίθεται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας. Από την κατάθεση της ΣΣΕ αρχίζει και η δημοσιότητα της.

Οι ΣΣΕ μπορούν να συνάπτονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα και να επικαιροποιούν τους όρους της συλλογικής σύμβασης, εφόσον η νεότερη συλλογική ρύθμιση θα βρίσκεται στο ίδιο ιεραρχικό επίπεδο με την προγενέστερη και θα έχει το ίδιο πεδίο ισχύος. Ο χρόνος ισχύος της ΣΣΕ με βάση τις ισχύουσες ρυθμίσεις δεν μπορεί να είναι μικρότερος του ενός έτους, ενώ δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία έτη. Η λήξη ισχύος της ΣΣΕ μπορεί να γίνει με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου, ή με καταγγελία στην οποία θα πρέπει να αναφέρεται η ύπαρξη σπουδαίων λόγων και τα υπό διαπραγμάτευση νέα θέματα. Το ειδικό έγγραφο της καταγγελίας επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στο άλλο μέρος.

Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας που έληξε με οποιοδήποτε τρόπο, εξακολουθούν να ισχύουν πλασματικά επί ένα τρίμηνο από τη λήξη. Μετά την πάροδο του τριμήνου ξεκινά το στάδιο της μετενέργειας το οποίο διαρκεί μέχρι να συναφθεί νέα συλλογική ή επιχειρησιακή ή ατομική σύμβαση εργασίας. Κατά το στάδιο της μετενέργειας κάποιοι όροι της ΣΣΕ που έληξε, παύουν να ισχύουν ενώ κάποιοι άλλοι διατηρούνται. Οι όροι που διατηρούνται είναι ο βασικός μισθός, το επίδομα ωρίμανσης, το επίδομα τέκνων, το επίδομα σπουδών και το επίδομα επικίνδυνης εργασίας. Η μετενέργεια δεν εφαρμόζεται στις εργασιακές σχέσεις που δημιουργούνται μετά τη λήξη της ΣΣΕ. Οι σχέσεις αυτές ελλείψει άλλης ΣΣΕ, θα πρέπει να υπαχθούν στα κατώτατα όρια αποδοχών που προβλέπονται σύμφωνα με το νέο σύστημα καθορισμού του νόμιμου κατώτατου μισθού, που θεσπίστηκε με το Ν 4093/2012 (Ληξουριώτης Ι. 2013).

Όταν οι συλλογικές διαφορές εργασίας δεν επιλύονται μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, τότε τα μέρη προσφεύγουν στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Ο Ο.ΜΕ.Δ συνιστά ένα νομικό πρόσωπο ιδιωτικό δικαίου το οποίο διαθέτει λειτουργική και διοικητική ανεξαρτησία και έχει ως αποστολή να προσφέρει υπηρεσίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας στα μέρη μιας συλλογικής διαφοράς που δεν κατόρθωσαν να καταλήξουν στη σύναψη ΣΣΕ. Η διαδικασία της διαιτησίας τερματίζει με την έκδοση της διαιτητικής απόφασης, η οποία επιτρέπεται να περιέχει μόνο τον καθορισμό του βασικού μισθού. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται εντός δέκα εργάσιμων ημερών αν προηγηθεί μεσολάβηση και εντός τριάντα ημερών αν δεν προηγηθεί μεσολάβηση. Ωστόσο αν κατά το στάδιο της διαιτητικής επίλυσης τα μέρη βρουν σημεία σύγκλισης και συνάψουν ΣΣΕ, τότε η διαδικασία μπορεί να περατωθεί χωρίς την έκδοση διαιτητικής απόφασης. Η απόφαση της διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επόμενη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση (<http://www.omed.gr>).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΑ ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

5.1 Ομαδικές απολύσεις εξαιτίας προβλημάτων ρευστότητας

Η τρέχουσα οικονομική κρίση, ο περιορισμός των παραγωγικών δραστηριοτήτων και η κακή οικονομική διαχείριση των επιχειρήσεων, δημιούργησαν συνθήκες μεγάλης οικονομικής πίεσης και προκάλεσαν σοβαρά οικονομικά προβλήματα, τα οποία σε αρκετές περιπτώσεις απείλησαν τη βιωσιμότητα και τη λειτουργία των επιχειρήσεων. Τα οικονομικά αυτά προβλήματα συνήθως μετακυλίνουν στους εργαζομένους, με αποτέλεσμα να απειλούν τους όρους και τις θέσεις εργασίας. Με τα μέτρα λιτότητας που εφαρμόστηκαν μετά την επιβολή των μνημονίων, αρκετές ιδιωτικές κλινικές είτε δεν κατάφεραν να ανταπεξέλθουν στα νέα δεδομένα (κυρίως οι μικρές) και έκλεισαν, είτε επέλεξαν να ακολουθήσουν διαφορετική πολιτική (μείωση εργατικού κόστους μέσω ομαδικών απολύσεων και συνεργασία με εργολάβο), με σκοπό να διατηρήσουν κάποιο επίπεδο κερδών (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012).

Το 2013, προστέθηκε ένας ακόμη λόγος για περαιτέρω περικοπές μισθών, εφαρμογή ομαδικών απολύσεων, ακόμα και διακοπή της λειτουργίας των ιδιωτικών διαγνωστικών κέντρων και κλινικών, όταν αυτές κατέβαλαν στον ΕΟΠΥΥ ποσό έως 500 εκατ. ευρώ. Η αιτία ήταν ο μηχανισμός αυτόματης επιστροφής υπερβάσεων (clawback) οι οποίες είχαν γίνει στις σχετικές δαπάνες του οργανισμού. Σύμφωνα με τη δέσμευση της κυβέρνησης απέναντι στην Τρόικα, ότι δηλαδή οι δαπάνες του ΕΟΠΥΥ προς τις ιδιωτικές κλινικές δεν θα ξεπερνούσαν το στόχο των 312, 3 εκατ. ευρώ, με βάση τα στοιχεία τετραμήνου (2013) του ΕΟΠΥΥ οι δαπάνες για νοσηλεία, επεμβάσεις και εξετάσεις σε ιδιωτικές κλινικές ανήλθαν σε 162 εκατ. ευρώ. Με τον ρυθμό να παραμένει ίδιος και στα επόμενα τρίμηνα το ύψος της δαπάνης ανήλθε στα 486 εκατ. ευρώ περίπου. Για να αντιμετωπίσει την υπέρβαση η κυβέρνηση αποφάσισε να πληρώσει στις ιδιωτικές κλινικές δαπάνες ως 312,3 εκατ. ευρώ. Οι εναλλακτικές των κλινικών ήταν είτε να σταματήσουν την κάλυψη ασθενών του ΕΟΠΥΥ μόλις επιτευχθεί το πλαφόν των 312,3 εκατ. ευρώ είτε να υποστούν τη ζημιά προκειμένου να μην τεθεί σε κίνδυνο η σύμβαση που έχουν με τον Οργανισμό (<http://www.bankingnews.gr/bankingnews-questions-and-answers>).

Προς την κατεύθυνση της προστασίας των επιχειρήσεων συνέβαλε και η αλλαγή στην εργατική νομοθεσία σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο καθώς και η ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, προς όφελος πάντα των εργοδοτών. Η τροπολογία για τις ιδιωτικές κλινικές το 2014, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα π.δ 517/91 και 235/00, αναφέρει ότι ο αριθμός του προσωπικού όλων των ειδικοτήτων «θα συναρτάται με την πληρότητα των κλινών» και όχι ανάλογα με τον αριθμό των κλινών της κλινικής, όπως ίσχυε μέχρι σήμερα. Ο επιχειρηματίας θα έχει τη δυνατότητα να μειώνει μέχρι και 50% το προσωπικό κάθε ειδικότητας και στη συνέχεια αν αυξάνεται η πελατεία του να προσλαμβάνει φθηνούς εργαζόμενους, με ελαστικές εργασιακές σχέσεις. Επίσης η απόφαση του Αρείου Πάγου (677/2017), αναφέρει ότι «όταν ένας εργοδότης επικαλείται οικονομική δυσπραγία και εξαιρετικά δυσμενείς περιστάσεις, οι απλήρωτοι εργαζόμενοι δεν έχουν το δικαίωμα να προχωρήσουν σε επίσχεση εργασίας για να διεκδικήσουν τα δεδουλευμένα τους». Επίσης, «όταν ένας εργοδότης δεν καταβάλλει τις δεδουλευμένες αποδοχές σε έναν μισθωτό, έστω και μακροχρόνια, αυτή η ενέργεια από μόνη της δεν αρκεί να θεμελιώσει την έννοια της βλαπτικής μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας του μισθωτού, αν δεν συνδέεται και με την πρόθεση του εργοδότη να εξαναγκάσει αυτόν σε παραίτηση προκειμένου να αποφύγει την καταβολή σ' αυτόν της αποζημίωσης απόλυσης».

Με σκοπό την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, το Υπουργείο Εργασίας κατέθεσε νομοσχέδιο στη Βουλή για τα εργασιακά (Σεπτέμβριος 2017), το οποίο και υπερψηφίστηκε, υποστηρίζοντας ότι ανταποκρίνεται σε πάγια αιτήματα των εργαζομένων, αντιμετωπίζει την αδήλωτη και απλήρωτη εργασία και θωρακίζει καλύτερα την εργατική νομοθεσία. Η Υπουργός Εργασίας Έφη Αχτσιόγλου δήλωσε ότι «το φαινόμενο της απλήρωτης εργασίας έχει λάβει πολύ μεγάλες διαστάσεις αυτή τη στιγμή, είναι ένα κοινωνικό πρόβλημα, καταλήγει σχεδόν να είναι κανόνας η απλήρωτη εργασία για δεκάδες εργαζόμενους», γι' αυτό το λόγο, «ο εργαζόμενος, σε περίπτωση που δεν καταβάλλονται οι δεδουλευμένες αποδοχές του, θα μπορεί να θεωρήσει ότι η ενέργεια αυτή ισοδυναμεί με καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ισοδυναμεί δηλαδή με απόλυση, και να διεκδικήσει τη νόμιμη αποζημίωση» (<http://www.tanea.gr/news/greece/article/5463201>).

Ωστόσο η οικονομική δυσπραγία που διέπει τα τελευταία χρόνια την ελληνική οικονομία είχε σαν αποτέλεσμα να βρεθούν αρκετές ιδιωτικές κλινικές σε «λουκέτο», ενώ περισσότερες από 50 να βρίσκονται σε οριακή κατάσταση βαλλόμενες από την οικονομική κρίση και από τα συσσωρευμένα χρέη των ασφαλιστικών ταμείων.

Ιδιωτική Παθολογική Κλινική στη Νίκαια Αττικής αναγκάστηκε να κλείσει, λόγω σημαντικών προβλημάτων ρευστότητας, ενώ γενική κλινική στη Λάρισα ανακοίνωσε την προσωρινή αναστολή λειτουργίας της για πρώτη φορά από το 1977, ύστερα από απόφαση της ιδιοκτήτριας εταιρείας, μετά την αδυναμία του ΕΟΠΥΥ να εξοφλήσει έγκαιρα οφειλές για νοσήλια ασφαλισμένων της. Στην Κρήτη, δύο μεγάλες κλινικές με σημαντικό μερίδιο στην τοπική αγορά και τζίρο 8-10 εκατ. ευρώ η κάθε μία βρέθηκαν σε οριακό σημείο. Το βασικό και κοινό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν όλες οι κλινικές, είναι τα συσσωρευμένα χρέη των ασφαλιστικών ταμείων προς τα ιδιωτικά νοσοκομεία, καθώς και οι ληξιπρόθεσμες οφειλές του ΕΟΠΥΥ. Ο πρόεδρος της Ένωσης Ιδιωτικών Κλινικών κ. Γρηγόρης Σαραφιανός αναφέρει ότι *«οι μικρότερες μονάδες που βρίσκονται στην πλειοψηφία τους στην ηπειρωτική και νησιωτική Ελλάδα, εμφανίζονται πιο ευάλωτες, ενώ και τα μεγάλα θεραπευτήρια καταγράφουν μεγάλη πτώση του τζίρου τους»* (<http://www.kathimerini.gr/466584>). Σύμφωνα και με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, κατά την περίοδο 2012-2015 έκλεισαν 9 ιδιωτικές κλινικές, των οποίων ο συνολικός αριθμός το 2012 ανέρχονταν σε 164, ενώ το 2015 σε 155.

Η οικονομική κατάσταση που επικρατεί στις ιδιωτικές κλινικές στην Ελλάδα έχει δημιουργήσει μια νέα τάση όπου σύμφωνα με τον πρόεδρο πρωτοβάθμιου σωματείου μεγάλης ιδιωτικής κλινικής στην Αθήνα, το πλάνο που υπερισχύει στις μεγάλες ιδιωτικές κλινικές της χώρας είναι η πραγματοποίηση ομαδικών απολύσεων σύμφωνα με το μηνιαίο όριο, οι οποίες κινούνται εντός νόμου με την παρέμβαση του Υπουργού μόνο ως προς την νομιμότητα των διαδικασιών, και η ανάθεση όλων των βοηθητικών τμημάτων (καθαριότητα, κουζίνα, ασφάλεια) και άλλων δραστηριοτήτων της επιχείρησης, σε εργολάβους, με σκοπό τη μείωση του εργατικού κόστους και την αύξηση των κερδών.

5.2 Η μερική απασχόληση ως αποτέλεσμα της εργολαβίας

Η μερική απασχόληση αποτελεί μια από τις κυριότερες εναλλακτικές μορφές απασχόλησης με την οποία εκφράζεται η ελαστικότητα στις σχέσεις εργασίας. Μερική απασχόληση είναι κάθε απασχόληση μικρότερη από την κανονική απασχόληση με αντίστοιχα μικρότερες αποδοχές. Η σύναψη της σύμβασης μερικής απασχόλησης υπόκειται σε ορισμένες προϋποθέσεις. Αρχικά, απαιτείται ο έγγραφος τύπος στην

κατάρτιση της σύμβασης, καθώς η παράλειψή του καθιστά τη σύμβαση μερικής απασχόλησης άκυρη, αλλά η ακυρότητα πλήττει μόνο τον όρο για μερική απασχόληση και όχι τη σύμβαση εργασίας. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να γνωστοποιεί τη σύμβαση στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε προθεσμία 8 ημερών από την ημερομηνία κατάρτισής της που γίνεται με ηλεκτρονικό τρόπο στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ». Ο εργοδότης επίσης είναι υποχρεωμένος να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων στην επιχείρηση για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση (Κουκιάδης Ι., 2014). Ωστόσο, παρά τις παραπάνω προϋποθέσεις έχει παρατηρηθεί ότι εταιρείες που στηρίζουν τις εργασίες τους σε προσωπικό μερικής απασχόλησης (π.χ. εταιρείες καθαρισμού, εστίασης), δεν τηρούν τα προαπαιτούμενα καθώς η βασική επιδίωξή τους είναι η επίτευξη κέρδους, αδιαφορώντας για τις συνθήκες και τους όρους εργασίας του προσωπικού τους. Μετά από έρευνα που πραγματοποιήθηκε από το ινστιτούτο εργασίας για τις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του καθαρισμού, καταγράφεται το πλαίσιο μέσα στο οποίο λειτουργούν οι εργολαβικές αναθέσεις (ελλιπείς συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, χαμηλότερες αποδοχές, προσωρινή εργασία με ατομικές συμβάσεις, μερική αντί για πλήρη απασχόληση κ.α.) οι οποίες συνιστούν μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης εργατικού δυναμικού χαμηλού κόστους, ενισχύοντας τους όρους της εργασιακής ανασφάλειας και της κοινωνικής αβεβαιότητας. Το φαινόμενο αυτό συμβάλει στην ανάπτυξη εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων στον τομέα της ιδιωτικής υγείας, όπου μέρος της λειτουργικής δραστηριότητας των νοσηλευτικών ιδρυμάτων εκχωρείται σε ιδιώτες με υποδεέστερο περιεχόμενο εργασίας, αλλά και με συνθήκες που υπολείπονται από τα νόμιμα ισχύοντα για τους εργαζόμενους. Οι συνέπειες που απορρέουν από την υιοθέτηση της μερικής απασχόλησης ως κύρια μορφή απασχόλησης, είναι η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η ευρεία διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Μια πρακτική που έχει παρατηρηθεί επίσης από την εργολαβική εργοδοτική πλευρά, είναι η τροποποίηση των συμβάσεων εργασίας, με μεθόδους που πολλές φορές κινούνται στα όρια της νομιμότητας. Στις μεθόδους αυτές ανήκει και η μείωση του παρεχόμενου χρόνου εργασίας, με αντικατάσταση όλων των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης αορίστου χρόνου. Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι απασχολούνται με ατομικές συμβάσεις εργασίας, υπό την απειλή της απόλυσης σε περίπτωση άρνησης των νέων όρων εργασίας, τελικά αποδέχονται την μισθολογική και ασφαλιστική τους υποβάθμιση (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2009).

Στις εργολαβικές επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν εργαζόμενους με καθεστώς μερικής απασχόλησης εκτός από την περιορισμένη αμοιβή προς το προσωπικό, καταγράφονται περιορισμένα εργασιακά δικαιώματα, θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης, έλλειψη προοπτικής επαγγελματικής εξέλιξης, έλλειψη προϋποθέσεων για πλήρη συνταξιοδότηση, εντατικοποίηση της εργασίας λόγω μειωμένου ωραρίου που μπορεί να φέρει αρνητικά αποτελέσματα στην υγεία του προσωπικού, έλλειψη συμμετοχής των εργαζομένων στους συλλογικούς φορείς καθώς δεν αναπτύσσονται δεσμοί με την επιχείρηση, διατήρηση διαφορετικών επιπέδων αμοιβής που διευρύνουν τις εισοδηματικές ανισότητες, καθώς και υποβάθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Κουζής Ι., 2001).

Το 2012, στο πλαίσιο του δεύτερου μνημονίου, επιβλήθηκε ονομαστική μείωση στον κατώτατο μισθό κατά 22%. Όπως παρατηρεί ο ΣΕΒ, η μείωση του κατώτατου μισθού το 2012 συμπίπτει με σημαντική αύξηση στη μερική απασχόληση στα επόμενα χρόνια, κυρίως στις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν εντατικά τη μερική απασχόληση. Τα επίσημα στοιχεία του ΕΦΚΑ που προέρχονται από τις αναλυτικές περιοδικές δηλώσεις, όπως κατατέθηκαν τον Νοέμβριο του 2016, αποκαλύπτουν την πορεία της απασχόλησης και των μισθών στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα η αύξηση της μερικής απασχόλησης, που αμείβεται με ποσά κάτω των 400 ευρώ, είναι πενταπλάσια της πλήρους, ενώ ο μέσος μισθός για τους μερικώς απασχολούμενους εργαζόμενους διαμορφώθηκε στα 397,67 ευρώ (<http://www.kathimerini.gr/921433/article>).

Σύμφωνα με τη έρευνα του Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ για το 2016, ο αριθμός υποαπασχολούμενων με μερική απασχόληση το γ' τρίμηνο του 2016 ήταν 266,1 χιλιάδες άτομα, ενώ αντίστοιχα το γ' τρίμηνο του 2008 ήταν 96,2 χιλιάδες άτομα. Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης κυμαίνεται πλέον σε υψηλά επίπεδα, από περίπου 6% επί του συνόλου της απασχόλησης το 2009 βρίσκεται στο 9,7% το γ' τρίμηνο του 2016. Μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων (68,9%), δηλώνει ότι ο λόγος για τον οποίο απασχολείται με καθεστώς μερικής απασχόλησης είναι ότι δεν μπορούσε να βρει θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Δηλαδή, 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.

5.3 Οι μεταβολές στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Οι αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων που έχουν παρατηρηθεί την περίοδο της κρίσης και της ύφεσης στην Ελλάδα, συμβάλλουν στη διαμόρφωση ενός νέου εργασιακού τοπίου και στην απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας. Οι αλλαγές αυτές δημιουργούν νέα δεδομένα στο πεδίο διαμόρφωσης των αποδοχών, εξυπηρετούν τη μείωση των δαπανών για την εργασία και επιδεινώνουν τις συνθήκες διαβίωσης των εργαζομένων.

Η εκδήλωση της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα από τα τέλη του 2009 έγινε η αιτία για τη λήψη εξαιρετικά αυστηρών δημοσιονομικών μέτρων για τη μείωση των ελλειμμάτων και του εξωτερικού χρέους. Αρχικά τα μέτρα αυτά στόχευαν στη μείωση των δημόσιων δαπανών που αφορούσαν τη δημόσια απασχόληση, όμως με τις νομοθετικές παρεμβάσεις της περιόδου 2010-2011 προβλέπεται μείωση του μισθολογικού κόστους εξίσου και για τον ιδιωτικό τομέα. Με σκοπό την τόνωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και την ενίσχυση των επιχειρήσεων υιοθετείται πλήθος μεταρρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας. Με βάση το ελληνικό υπόδειγμα παρατηρείται η ενίσχυση όλων των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και η απουσία κοινωνικής διαβούλευσης με τα συνδικάτα των εργαζομένων κάθε φορά που εφαρμόζονται μέτρα ενίσχυσης της ευελιξίας στην απασχόληση.

Σε ότι αφορά τις συλλογικές συμφωνίες το νέο πλαίσιο λειτουργίας της συλλογικής διαπραγμάτευσης στην Ελλάδα περιλαμβάνει τους παρακάτω άξονες:

- Την αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης με την εισαγωγή του θεσμού της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης και εν τέλει στην προοδευτική μετατόπισή της σε ατομικό επίπεδο.
- Την αναβίωση του θεσμού της ένωσης προσώπων με την ιδιότητα του κοινωνικού συνομιλητή της εργοδοτικής πλευράς.
- Την αναγνώριση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας ως φορέα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών.
- Την μεταρρύθμιση της δομής και λειτουργίας του ΟΜΕΔ, καθώς και την κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στον οργανισμό.
- Την αύξηση της τυπικής ισχύς της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.
- Την αναστολή της υπουργικής δυνατότητας επέκτασης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
- Την κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης (Καψάλης Α., 2012).

Ο αριθμός των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας αυξήθηκε δραματικά την τετραετία 2010-2013. Το 2010 υπογράφηκαν 127 επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας, το 2011 υπογράφηκαν 69, το 2012 υπογράφηκαν 813 και το 2013 υπογράφηκαν 544 επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας. Αντίστοιχα οι κλαδικές συμβάσεις εργασίας ήταν 75 για το 2010, 26 για το 2011, 6 για το 2012 και 13 για το 2013. Στην συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων στο περιεχόμενο των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας συμφωνείται, είτε η ευθεία μείωση των αποδοχών, είτε το πάγωμα αυτών (Καυάλης Α., 2014).

Αναφορικά με την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας που υπογράφηκε στην Αθήνα στις 28/06/2012 (στην οποία υπάγονται οι εργαζόμενοι μέλη των πρωτοβάθμιων σωματείων της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. και εργάζονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε ιδιωτικές κλινικές της χώρας), μεταξύ του Συνδέσμου Ελληνικών Κλινικών και της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία «Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδος» αποφασίστηκαν τα εξής:

- Οι αποδοχές των εργαζομένων μειώνονται τουλάχιστον κατά 15%. Για τους εργαζόμενους που θα προσληφθούν μετά την ημερομηνία υπογραφής της σύμβασης ανεξαρτήτως ειδικότητας, ο βασικός μηνιαίος μισθός ορίζεται στα 630 ευρώ μικτά από 673,40 ευρώ.
- Καταργούνται τα εξής επιδόματα: Νοσοκομειακό (20% επί του βασικού μισθού), γάμου (10%), χειρουργείου (από 20% πάει στα 15%), οθόνης (6,5%), τροφοκατοικίας (6%), επίδομα χώρου (π.χ. υπογείου 20,54 ευρώ).
- Χορηγείται επίδομα 5% επί του βασικού μισθού για κάθε 3ετία πραγματικής προϋπηρεσίας και μέχρι 4 τριετίες.
- Χορηγείται επίδομα 3% επί του βασικού μισθού σε όσους συμπληρώνουν 15 έτη πραγματικής προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και μετά τα 15 έτη, 3% για κάθε επιπλέον 5ετία στον ίδιο εργοδότη.
- Χορηγείται επίδομα σπουδών (έως 20%) στους κατόχους τίτλων σπουδών ΑΕΙ, ΤΕΙ καθώς και στους κατόχους τίτλων σπουδών σχολής τουλάχιστον 2ετούς φοίτησης (ΣΒΙΕ, ΙΕΚ), εφόσον το περιεχόμενο των σπουδών είναι συναφές με το αντικείμενο απασχόλησης.
- Χορηγείται επίδομα 10% επί του βασικού μισθού για τους κατόχους μεταπτυχιακών τίτλων εφόσον το περιεχόμενο των σπουδών είναι συναφές με το αντικείμενο απασχόλησης.
- Χορηγείται επίδομα επικινδύνου ή/και ανθυγιεινής εργασίας ως ποσοστό επί του βασικού μισθού,

- Νοσηλευτές, μαίες, πλύντες, αποστειρωτές και καθαρίστριες, 15%
 - Βιολόγοι, παρασκευαστές και βοηθοί ιατρικών εργαστηρίων, 25%
 - Στους απασχολούμενους σε εργαστήρια, παθολογοανατομίας, πυρηνικής ιατρικής, τεχνολόγοι ακτινολογίας και ραδιολογίας και χειριστές που απασχολούνται στον χειρισμό ιοντιζουσών ακτινοβολιών, 35%
- Χορηγείται επίδομα 30 ευρώ μικτά ανά ημέρα στους εργαζόμενους που βρίσκονται σε ετοιμότητα κατ'οίκον.
 - Το επίδομα εξομάλυνσης χορηγείται μόνο στους παλαιότερους εργαζομένους και εφόσον συνεχίζουν να εργάζονται στον ίδιο εργοδότη.
 - Το ωράριο των εργαζομένων σε μικροβιολογικά και ακτινολογικά εργαστήρια, με επικίνδυνο αντικείμενο εργασίας, αυξάνεται στις 8 ώρες, από 6 ώρες το χειμώνα και 5,5 το καλοκαίρι.
 - Καθιερώνεται για όλους τους εργαζόμενους εβδομαδιαία εργασία πέντε εργάσιμων ημερών οκτάωρης ημερήσιας απασχόλησης και 40 ωρών εβδομαδιαίως.
 - Ορίζονται ως αργίες οι εξής ημέρες: Πρωτοχρονιά, Θεοφάνια, Καθαρά Δευτέρα, 25^η Μαρτίου, Μεγ.Παρασκευή, Κυριακή του Πάσχα, Δευτέρα του Πάσχα, Αγίου Πνεύματος, 15^η Αυγούστου, 28^η Οκτωβρίου, 25^η Δεκεμβρίου και 26^η Δεκεμβρίου.
 - Ως προς τις άδειες εφαρμόζονται οι διατάξεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας.
 - Απαλλαγή της εγκυμονούσης από τη νυκτερινή εργασία.
 - Παροχή δωρεάν εξετάσεων για τους εργαζόμενους με παραπεμπτικό από τον αρμόδιο ιατρό του ασφαλιστικού τους ταμείου.
 - Εξασφάλιση όλων των μέτρων προστασίας για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων σύμφωνα με την κείμενη εργατική νομοθεσία.

Σύμφωνα με την παρούσα σύμβαση κάθε προηγούμενη ειδική ρύθμιση, που περιλαμβάνεται σε παλαιότερες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή Διαιτητικές Αποφάσεις καταργείται από την έναρξη ισχύος που ορίζεται την 1^η Ιουλίου 2012 και λήξη την 31^η Δεκεμβρίου 2013 (Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Ιδιωτικών Κλινικών, 2012).

Με την λήξη της παραπάνω σύμβασης οι ιδιωτικές κλινικές της χώρας βρέθηκαν σε μετενέργεια (στον αναγκαίο χρόνο για την ολοκλήρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με τους όρους των συλλογικών συμβάσεων να παραμένουν ενεργοί για ένα εξάμηνο) καθώς οι δύο πλευρές (Σ.Ε.Κ. και Ο.Σ.Ν.Ι.Ε.) δεν ήταν δυνατόν να έρθουν σε συμφωνία για την υπογραφή νέας κλαδικής συλλογικής σύμβασης, με αποτέλεσμα να καταφύγουν στον Οργανισμό Μεσολάβησης και

Διαιτησίας (Ο.Μ.Ε.Δ.). Τελικά στις 19/09/2014 στα γραφεία του Ο.Μ.Ε.Δ. ο Σ.Ε.Κ. και η Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. συμφώνησαν και συναποδέχθηκαν την κατάρτιση κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας (η ισχύς της παρούσας αρχίζει από την 01/01/2014 και λήγει την 31/12/2014), το περιεχόμενο της οποίας είχε ως εξής:

- Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί και τα βασικά ημερομίσθια του προσωπικού, όπως είχαν διαμορφωθεί με βάση την από 28/06/2012 κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, διατηρούνται στο ίδιο ύψος καθόλη της διάρκειας ισχύος της παρούσας.
- Για τους εργαζόμενους όπου θα προσληφθούν μετά την ημερομηνία υπογραφής της παρούσας, ανεξαρτήτως ειδικότητας, ορίζεται βασικός μηνιαίος μισθός 630 ευρώ μικτά.
- Όλα τα επιδόματα και όλοι οι θεσμικοί όροι που προβλέπονται στην από 28/06/2012 κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας και εξακολουθούν να ισχύουν (Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Ιδιωτικών Κλινικών, 2014).

Κατά τη λήξη της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης του 2014 οι δύο πλευρές εξακολουθούσαν να μην καταλήγουν σε μία κοινή γραμμή (βρίσκονται και πάλι σε μετενέργεια) και καταφεύγουν εκ νέου στον Ο.Μ.Ε.Δ., ο οποίος εκδίδει διαιτητική απόφαση την 01/03/2016 η οποία περιλαμβάνει:

- Μείωση των βασικών μισθών κατά 0,5%, που θα ισχύει για όλη τη διάρκεια της παρούσας.
- Τα επιδόματα τριετίας, πολυετίας, τέκνων, σπουδών, ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας, επίδομα ετοιμότητας κατ'οίκον παραμένουν σταθερά όπως είχαν διαμορφωθεί στις 31/12/2014.
- Ο χρόνος εβδομαδιαίας και ημερήσιας απασχόλησης κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου είναι δυνατό πλέον να καταμερίζεται σε 5 ή 6 ημέρες ανά εβδομάδα.
- Οι αργίες και οι άδειες παραμένουν ως έχουν.
- Εισάγεται η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας που προβλέπονται από ατομική σύμβαση εργασίας, νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, επιχειρησιακή σύμβαση, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.
- Η μείωση του βασικού μισθού κατά 0,5% θα ισχύει από 01/03/2016.

Η παρούσα διαιτητική απόφαση είχε έναρξη ισχύος την 11/06/2015 και λήξη την 11/06/2016 (Διαιτητική Απόφαση Ο.Μ.Ε.Δ., 2016). Σύμφωνα με τον Πρόεδρο Πρωτοβάθμιου Σωματείου μεγάλης ιδιωτικής κλινικής, από την 11/06/2016 που έληξε η ισχύς της διαιτητικής απόφασης του Ο.Μ.Ε.Δ., Σ.Ε.Κ και Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. δεν έχουν

καταφέρει να συμφωνήσουν ώστε να υπογραφεί νέα κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, με αποτέλεσμα οι κλινικές να αφήνονται στο έλεος των εργοδοτών. Σε αρκετές μικρότερες κλινικές παρατηρήθηκε η σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας με καθορισμένο μισθό σύμφωνα με τον κατώτατο μισθό της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ενώ σε μεγαλύτερες η σύναψη επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί πλέον την πιο διαδεδομένη μορφή. Ενδεικτικά, με την λήξη της διαιτητικής απόφασης μεγάλη ιδιωτική κλινική στα βόρεια προάστια προχώρησε στην υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας με έναρξη ισχύος την 01/02/2016 και λήξη την 31/12/2018, το περιεχόμενο της οποίας περιελάμβανε:

- Κατάργηση του επιδόματος εξομάλυνσης. Το ποσό που αντιστοιχούσε στο καταργηθέν επίδομα διατηρείται ως πρόσθετη οικονομική παροχή όσων το λάμβαναν.
- Από την 01/01/2017, οι μηνιαίες αποδοχές όλων των εργαζόμενων μειώθηκαν κατά ποσό που ορίζεται ως ποσοστό των συνολικά καταβαλλόμενων μεικτών μηνιαίων αποδοχών. Οι μισθοί (μικτά) προσαρμόζονται ως εξής:
 - 800 ευρώ μείωση 20 ευρώ
 - 1000 ευρώ μείωση 40 ευρώ
 - 1200 ευρώ μείωση 60 ευρώ κοκ
- Οι εργαζόμενοι που θα προσληφθούν μετά την υπογραφή της παρούσης, θα αμείβονται κατ'ελάχιστο με συνολικό μεικτό μηνιαίο μισθό 700 ευρώ.
- Σε περίπτωση που καταργηθούν νομοθετικά τα Δώρα Εορτών ή/και το Επίδομα Αδείας, συμφωνείται ότι οι παροχές αυτές θα ενσωματωθούν στις μικτές μηνιαίες αποδοχές των εργαζομένων.
- Ο χρόνος εβδομαδιαίας και ημερήσιας απασχόλησης και οι αργίες παραμένουν ως έχουν.
- Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργαζομένου, κατά το διάστημα 01/01/2017 έως τη λήξη της παρούσας, ως βάση για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απολύσεώς του, θα λογίζονται οι αποδοχές που αυτός ελάμβανε κατά την 31/12/2016.
- Η παρούσα σύμβαση υπερισχύει κάθε άλλης συλλογικής ρύθμισης. Σε περίπτωση που μετά την υπογραφή της συναφθεί κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας με ευνοϊκότερους συνολικά όρους για τους εργαζόμενους, η τελευταία θα υπερισχύσει της παρούσης (Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Ιδιωτικής Κλινικής, 2016).

5.4 Ο ρόλος των συνδικάτων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις μετά την κρίση

Ο συνδικαλιστικός νόμος 1264/1982, του οποίου τον εκσυγχρονισμό άρχισαν να ζητούν οι δανειστές εν όψει της διαπραγματεύσεως για τη δεύτερη αξιολόγηση το Σεπτέμβριο του 2016, αναφέρεται στον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και στην κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων. Ο νόμος αυτός κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζει την ίδρυση, οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους. Με βάση το νόμο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις προάγουν τα εργασιακά, οικονομικά, ασφαλιστικά, κοινωνικά και συνδικαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων και καταγγέλλουν στις διοικητικές και δικαστικές αρχές τις παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας που αφορούν τις ίδιες ή τα μέλη τους. Επίσης, τα όργανα του Κράτους οφείλουν να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων και να μην προβαίνουν σε πράξη ή παράλειψη που οδηγεί στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων μετά από αίτησή τους και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους, ενώ σε περίπτωση απεργίας δεν έχει το δικαίωμα να καταφύγει σε ασφαλιστικά μέτρα κατά της απεργίας ή να προσλάβει απεργοσπάστες, κ.α.

Ωστόσο, στο όνομα του «εκσυγχρονισμού» της νομοθεσίας που ισχύει σήμερα, η κυβέρνηση προσπαθεί να περιορίσει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και ελευθερίες και να ετοιμάσει το έδαφος για τα επόμενα μέτρα υπέρ του κεφαλαίου. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ο βαθμός συμμετοχής των συνδικάτων στην σχεδίαση και εφαρμογή των οικονομικών μέτρων σχετικά με το χρέος και την ύφεση να είναι σχεδόν ανύπαρκτη κατά τη διάρκεια της τρέχουσας κρίσης. Οι αποφάσεις αυτές αποτελούν αποκλειστική αρμοδιότητα της ελληνικής κυβέρνησης, η οποία όχι μόνο δεν αναζητεί τρόπους δημόσιας διαβούλευσης, αλλά επιπλέον αποφασίζει για τα μέτρα αυτά ερήμην των οργανώσεων της μισθωτής εργασίας. Προς αυτή την κατεύθυνση κινούνται και οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο, οι οποίες επικεντρώνονται στην ευελιξία της εργατικής νομοθεσίας εξαιτίας της ανταγωνιστικότητας. Παράλληλα η αποδιάρθρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι αλλαγές στην οργάνωση της παραγωγής και της εργασίας, καθώς και η ένταση της διεθνοποίησης έχουν συμβάλει

καθοριστικά στη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Βέβαια, η αποδυνάμωση των συνδικάτων δεν είναι αποτέλεσμα μόνο εξωγενών παραγόντων, αλλά σε μεγάλο βαθμό οφείλεται και σε ενδογενείς αιτίες όπως ο οργανωτικός πολυκερματισμός, η κομματικοποίηση και η έλλειψη προγραμματισμού για την προσέλκυση νέων μελών <http://www.avgi.gr/article/4768083/8107404/syndikata-se-bathia-krise>. Επιπλέον, στην αποδυνάμωση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος εντάσσεται ο περιορισμένος ρόλος των μισθωτών, καθώς η μισθωτή εργασία στην Ελλάδα παρουσιάζει τα χαμηλότερα ποσοστά στην ΕΕ (65% έναντι 85% του αντίστοιχου μέσου όρου), η έλλειψη σωματείων στους χώρους εργασίας κυρίως του ιδιωτικού τομέα και ιδιαίτερα στις μικρές επιχειρήσεις, η ελλιπής εκπροσώπηση των γυναικών και η απουσία των μεταναστών και των εργαζόμενων στην ευέλικτη εργασία, η οργανωτική πολυδιάσπαση με τις 3.500 πρωτοβάθμιες και τις 200 δευτεροβάθμιες οργανώσεις, η έλλειψη πλήρους πολιτικής ανεξαρτησίας του συνδικαλιστικού κινήματος, καθώς η χρηματοδότησή του εξαρτάται άμεσα ή έμμεσα από το κράτος και τους εργοδότες, αλλά και η αλλοίωση του ιδεολογικού και πολιτικού προφίλ των συνδικάτων στο πλαίσιο των κοινοτικών διεργασιών (Καψάλης Α., 2012).

Το συναινετικό μοντέλο διεξαγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων καθιέρωσε τα συνδικάτα αναποτελεσματικά και αναξιόπιστα στα μάτια των εργαζόμενων της μισθωτής εργασίας. Η κυβέρνηση είχε απέναντι στην πολιτική της συνδικάτα αποξενωμένα από τους εργαζόμενους, τα οποία είχαν παρεκκλίνει από το σκοπό τους και ήταν ευάλωτα στην υιοθέτηση του νέου εργασιακού προτύπου. Αξιοσημείωτη είναι η περίπτωση της Ομοσπονδίας Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας (ΟΣΝΙΕ), της οποίας το προεδρείο υπέγραψε «νύχτα» τη ΣΣΕ στις 28/06/2012 με το Σύνδεσμο Ελληνικών Κλινικών, υπό τους όρους του νέου αντεργατικού νομοθετικού πλαισίου των κυβερνήσεων και της ΕΕ, χωρίς να ενημερώσει το ΔΣ της Ομοσπονδίας. Η νέα ΣΣΕ περιλάμβανε μειώσεις μισθών, φθηνούς εργαζόμενους και επικίνδυνες συνθήκες εργασίας. Οι επιχειρήσεις του κλάδου με τη νέα σύμβαση θα ήταν σε θέση να εκβιάζουν τους εργαζόμενους για ατομικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις με μειώσεις μισθών, τη στιγμή που οι εργοδότες στο χώρο της ιδιωτικής υγείας είχαν με επίσημα στοιχεία πάνω από 100 εκατ. ευρώ κέρδη μόνο στο Α' εξάμηνο του 2012. Έπειτα από την κίνηση αυτή καθαιρέθηκε το Προεδρείο του ΔΣ της ΟΣΝΙΕ και καταγγέλθηκε ως μη νόμιμη και αντεργατική η Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) που είχε υπογράψει το προηγούμενο προεδρείο της ΟΣΝΙΕ. Το Προεδρείο της ΟΣΝΙΕ δεν είχε καμία εξουσιοδότηση από

το Διοικητικό Συμβούλιο να υπογράψει ΣΣΕ με μειωμένες αποδοχές, αντίθετα το ΔΣ της ΟΣΝΙΕ είχε αποφασίσει: "Να υπογραφεί κλαδική ΣΣΕ μόνο σε περίπτωση που αποσπαστεί από τους εργοδότες έστω και μια μικρή αύξηση, με την ταυτόχρονη διατήρηση των υπαρχόντων όρων εργασίας" (<https://www.rizospastis.gr/story.do?id=6970155>).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

6.1 Μεθοδολογία της έρευνας

Ο σκοπός και οι στόχοι της παρούσας έρευνας αφορούν την διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο επηρέασαν οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων τους εργαζόμενους στην ιδιωτική υγεία. Τις αλλαγές δηλαδή που υφίστανται οι εργαζόμενοι σε οικονομικό, προσωπικό αλλά και κοινωνικό επίπεδο. Η ερευνητική αυτή προσπάθεια τονίζει τις απόψεις, τις θέσεις και τις αντιλήψεις των εργαζομένων που ερωτήθηκαν αναφορικά με τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στην ιδιωτική υγεία στην Ελλάδα, οι οποίες οδήγησαν στην υιοθέτηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης από τις επιχειρήσεις, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο οι νέες οικονομικοκοινωνικές συνθήκες, ιδιαίτερα μετά την κρίση, επηρέασαν τη ζωή τους. Το δείγμα της παρούσας έρευνας αφορά 4 εργαζόμενες από τον τομέα του καθαρισμού, 3 εργαζόμενες από τον τομέα της σίτισης και τον πρόεδρο πρωτοβάθμιου σωματείου μεγάλης κλινικής στην Αθήνα και μέλος του ΕΚΑ και της ΟΣΝΙΕ. Ο χρόνος που απαιτήθηκε για κάθε συνέντευξη ήταν κατά μέσο όρο 25-30 λεπτά. Το είδος της έρευνας που επιλέχθηκε να αναπτυχθεί είχε τα τυπικά χαρακτηριστικά της ποιοτικής έρευνας. Αυτή η επιλογή έγινε λόγω της ανθρωπολογικής φύσης του διερευνώμενου θέματος αλλά και του μικρού δείγματος που θα μπορούσαμε να έχουμε στη διάθεσή μας. Περαιτέρω, με τη χρήση της ποιοτικής έρευνας έγινε η καταγραφή των προσωπικών απόψεων των ατόμων που εμπλέκονται άμεσα με το υπό διερεύνηση θέμα. Κάτι τέτοιο δε θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω της στατιστικής και των ποσοτικών στοιχείων, ως χαρακτηριστικών της ποσοτικής έρευνας. Ο τύπος της συνέντευξης που επιλέχθηκε είναι η ημιδομημένη μορφή συνέντευξης, η οποία περιλαμβάνει ερωτήσεις κλειστού τύπου όπως και η δομημένη συνέντευξη, αλλά ταυτόχρονα υποβάλλονται και ανοιχτές ερωτήσεις για πληρέστερη κατανόηση της απάντησης που δόθηκε με την κλειστή ερώτηση. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης δεν υπήρξε προκαθορισμένος αριθμός ερωτήσεων αλλά μία λίστα θεμάτων, με βάση την οποία ο ερευνητής αν κρίνει απαραίτητο μπορεί να προσθέσει καινούργιες ερωτήσεις που δεν είχε προσχεδιάσει. (Αναστασιάδου Σ., 2012).

6.2 Ανάλυση αποτελεσμάτων – συνεντεύξεων

Στην παρούσα εργασία προσπαθήσαμε να παρουσιάσουμε τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, οι οποίες έχουν ενταθεί κυρίως μετά το ξέσπασμα της τρέχουσας ελληνικής κρίσης, καθώς και τις επιπτώσεις που υφίστανται οι εργαζόμενοι από την υιοθέτηση των αλλαγών αυτών. Επιλέχθηκε ο τομέας της ιδιωτικής υγείας διότι σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ η παροχή υπηρεσιών υγείας τα τελευταία χρόνια πριν την εμφάνιση της κρίσης παρουσίαζε υπέρογκα κέρδη και τεράστια δυναμική. Οι εργαζόμενοι με τους οποίους συνομιλήσαμε έκαναν λόγο για ομαδικές απολύσεις, εξωτερική ανάθεση τμημάτων σε εργολάβο, εφαρμογή της μερικής απασχόλησης από τον νέο εργοδότη, καθώς και για δυσμενέστερη αλλαγή στην σύμβαση εργασίας (από κλαδική σε επιχειρησιακή ή ατομική), φαινόμενα τα οποία συνέβαλαν σημαντικά στην υποβάθμιση της εργασιακής τους κατάστασης, η οποία στη συνέχεια επηρέασε αρνητικά τη ζωή τους σε βιοποριστικό αλλά και κοινωνικό επίπεδο. Οι ειδικότητες των εργαζόμενων που μας απασχόλησαν ιδιαίτερα είναι του καθαρισμού και της σίτισης, καθώς το εργασιακό καθεστώς στο οποίο εργάζονται πλέον παρουσιάζει όλες τις παραπάνω αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις που έχουν εφαρμοσθεί εξαιτίας της οικονομικής κρίσης.

Στον τομέα της καθαριότητας συνομιλήσαμε με 4 καθαρίστριες, όπου κάποιες από αυτές προσλήφθηκαν απευθείας από τον εργολάβο και κάποιες άλλες κατέληξαν στον εργολάβο έπειτα από ομαδική απόλυση της ιδιωτικής κλινικής (την οποία δεν γνώριζαν ότι θα συμβεί). Και στις δύο περιπτώσεις αναφέρθηκε η εφαρμογή ατομικών συμβάσεων εργασίας με εξάωρη εργασία, απλήρωτες υπερωρίες και μειωμένος μισθός σε αντίθεση με το εργασιακό καθεστώς που επικρατούσε στην κλινική (πλήρης απασχόληση αορίστου χρόνου, συλλογική σύμβαση εργασίας, πληρωμένες υπερωρίες, κάλυψη εργατικών ατυχημάτων, συλλογική εκπροσώπηση από το σωματείο της κλινικής), προτού αναθέσει το τμήμα του καθαρισμού σε εργολάβο. Ο μισθός που λάμβαναν οι καθαρίστριες όσο απασχολούνταν στην κλινική με τον μισθό που λαμβάνουν τώρα, διαφέρει κατά 50% προς τα κάτω. Σε κάποιες περιπτώσεις οι συμβάσεις των εργαζόμενων συνεχίζουν να είναι ορισμένου χρόνου, ακόμα και αν έχουν συμπληρώσει το απαιτούμενο διάστημα ώστε να γίνει αορίστου, καθώς η μη ανανέωση των συμβάσεων εργασίας και η επαναπρόσληψη μετά από ένα διάστημα είναι ένας τρόπος για τους εργοδότες να διατηρούν φθηνό εργατικό προσωπικό το οποίο μπορεί εύκολα να ελεγχθεί και να αυξομειωθεί ανάλογα με τις ανάγκες τις

επιχείρησης. Αυτό σημαίνει ότι δεν μπορεί να αναπτυχθεί συλλογική εκπροσώπηση στις εταιρείες αυτές με σκοπό την εξυπηρέτηση των συμφερόντων των εργαζομένων, διότι υπό την απειλή των εργοδοτών για μη ανανέωση της σύμβασης εργασίας καλλιεργείται ένα κλίμα φόβου και μόνιμης ανασφάλειας, το οποίο οδηγεί στην εντατικοποίηση της εργασίας και τελικά στην εκδήλωση παθήσεων στην υγεία του προσωπικού. Ακόμα και αυτοί που βρίσκονται σε αορίστου σύμβαση εργασίας φοβούνται να οργανωθούν εξαιτίας της προχωρημένης ηλικίας (περιμένουν τη συνταξιοδότηση), της έλλειψης προσόντων και της αυταρχικής αντιμετώπισης από εργοδότες και προϊστάμενους. Οι εταιρείες αυτές διαθέτουν εφεδρικό προσωπικό (που περιλαμβάνει κυρίως αλλοδαπές καθαρίστριες) το οποίο είναι πρόθυμο να εργασθεί ακόμα και με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, γι' αυτό το λόγο συμφέρει τον εργοδότη να πληρώσει μια μικρή αποζημίωση απόλυσης από το να επιτρέψει σε όλο το προσωπικό να διεκδικήσει τα δικαιώματά του. Επιπλέον, οι εργαζόμενες του καθαρισμού ισχυρίστηκαν ότι δεν γνώριζαν βασικά στοιχεία που αφορούν την εργασία τους όπως για παράδειγμα, την ύπαρξη του ιατρού εργασίας, καθώς επίσης δεν έλαβαν την απαραίτητη ενημέρωση ή εκπαίδευση από τον εργοδότη που να αφορά τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν κατά τη διάρκεια της εργασίας, στοιχεία απαραίτητα για ασφαλή εργασία τα οποία δεν απουσίαζαν την περίοδο που τις απασχολούσε η κλινική, η οποία είχε αναλάβει και την δωρεάν ιατρική περίθαλψη και δωρεάν εξετάσεις για το προσωπικό της.

Στον τομέα της σίτισης διαπιστώθηκαν σχεδόν τα ίδια πράγματα, ατομικές συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, απλήρωτες υπερωρίες, σχεδόν 50% μείωση στο μισθό και ίδιος μισθός για όλους ανεξαρτήτως επιδομάτων. Το προσωπικό εκτός από την δραματική μείωση στο μισθό, έλαβε από τους εργολάβους ατομικές συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης (σε αντίθεση με τις αντίστοιχες συλλογικές πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου που εφαρμόζονταν στις κλινικές) οι οποίες ήταν ορισμένου χρόνου για το νέο προσωπικό, αυξημένο απλήρωτο ωράριο όταν το αντίστοιχο στις κλινικές ήταν αυστηρά οχτάωρο, μη δήλωση εργατικών ατυχημάτων τα οποία όταν το προσωπικό δούλευε για τις κλινικές δηλώνονταν ενώ παράλληλα οι κλινικές δεσμεύονταν για την αποκατάσταση της υγείας των εργαζομένων, μη τήρηση των προβλεπόμενων ρεπό τα οποία στην κλινική ήταν 8 ανά μηνιαίο πρόγραμμα, όπως επίσης και την μη ύπαρξη επιχειρησιακού σωματείου καθώς το σωματείο της κλινικής δεν είχε πλέον δικαιοδοσία πάνω τους. Το προσωπικό της σίτισης δεν γνώριζε επίσημα ότι πρόκειται να απολυθεί

από την κλινική και το σωματείο της κλινικής δεν μπορούσε να αντιδράσει γιατί οι απολύσεις κινήθηκαν μέσα στα νόμιμα όρια. Οι εργαζόμενοι που ερωτήθηκαν δήλωσαν ότι γνωρίζουν τα πλέον βασικά πράγματα που αφορούν τους κινδύνους στην εργασία τους και ότι η νέα εταιρεία δεν έχει πραγματοποιήσει επίσημη εκπαίδευση ή ενημέρωση για τα θέματα αυτά. Αντίθετα, οι γνώσεις τους προέρχονται από την εμπειρία τους στην κλινική, η οποία στο παρελθόν είχε πραγματοποιήσει αντίστοιχη εκπαίδευση στο προσωπικό της. Η σύσταση σωματείου στην εργολαβική εταιρεία δεν υπάρχει στα σχέδια των εργαζομένων, καθώς το μεγαλύτερο σε ηλικία προσωπικό περιμένει να βγει στη σύνταξη και δεν θέλει εντάσεις και μπλεξίματα. Για τους μικρότερους που προσλήφθηκαν απευθείας από την εταιρεία ισχύει ότι προαναφέραμε για τους εργαζόμενους στον καθαρισμό, έμμεσες απειλές, συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες δεν ανανεώνονται αν οι εργαζόμενοι δεν πληρούν τα κριτήρια τα οποία θέτει η εταιρεία (εκ των οποίων και η μη σύσταση σωματείου). Τέλος, οι εργαζόμενες στις εταιρείες σίτισης τόνισαν ότι αισθάνονται άβολα προς τους υπόλοιπους εργαζόμενους της κλινικής (οι οποίοι είναι οι πρώην συνάδελφοί τους) και εκδήλωσαν ένα αίσθημα θυμού, κατωτερότητας και έντονης καταπίεσης, κάτι που δεν παρατηρήθηκε στις καθαρίστριες και που οφείλεται ίσως στο χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο που κατέχουν οι τελευταίες.

Σύμφωνα με τον Πρόεδρο πρωτοβάθμιου σωματείου μεγάλης ιδιωτικής κλινικής στην Αθήνα και μέλος της ΟΣΝΙΕ και του Εργατικού Κέντρου Αθηνών, οι περισσότερες κλινικές παρότι παρουσίαζαν κερδοφορία, με σκοπό να μειώσουν ακόμα περισσότερο το εργατικό κόστος, εφάρμοσαν ομαδικές απολύσεις οι οποίες κινήθηκαν μέσα στα νόμιμα όρια, τηρώντας τις προαπαιτούμενες διαδικασίες της ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Τα τμήματα στα οποία εφαρμόστηκαν οι ομαδικές απολύσεις ήταν κυρίως τα βοηθητικά (καθαρισμός, κουζίνα, πλυντήρια) και στη συνέχεια η λειτουργία τους ανατέθηκε ως εξωτερική ανάθεση σε εργολάβους, οι οποίοι προσέφεραν στο προσωπικό σημαντικά χαμηλότερο μισθό, ατομικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου και μειωμένου χρόνου και επιπλέον απλήρωτη εργασία. Οι εργολάβοι είχαν επίσης τη διάθεση να καταχραστούν βασικά δικαιώματα των εργαζομένων όπως την καταβολή επιδομάτων, δώρων, αργιών και εβδομαδιαίων ρεπό. Πρέπει να σημειωθεί ότι σε μια κλινική χρειάστηκε η παρέμβαση του επιχειρησιακού σωματείου και του Εργατικού Κέντρου Αθηνών ώστε να σταματήσει η πρακτική αυτή. Ο Πρόεδρος τόνισε ότι τις πρακτικές αυτές τις ακολουθούν όλες οι εργολαβικές εταιρείες που αναλαμβάνουν τα βοηθητικά τμήματα

των κλινικών, με σκοπό την περαιτέρω μείωση του κόστους ώστε να μπορούν να καταθέσουν πιο ελκυστική και ανταγωνιστική προσφορά στις κλινικές. Από τη μεριά τους οι κλινικές επιλέγοντας την εργολαβία μειώνουν σημαντικά και το δικό τους κόστος, αδιαφορώντας για την πολιτική που έχουν επιλέξει να ασκήσουν οι εταιρείες αυτές ως προς το προσωπικό (δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας), καθώς η ευθύνη μεταφέρεται εξ ολοκλήρου πια στον εργολάβο. Το προσωπικό αυτό δεν διαθέτει δικό του σωματείο, αλλά εκπροσωπείται από το κλαδικό σωματείο Αθηνών και το Εργατικό Κέντρο Αθηνών. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την μη ύπαρξη δυνατότητας για άμεση διεκδίκηση των δικαιωμάτων του και κατά συνέπεια την εκδήλωση σοβαρών προβλημάτων όπως η απλήρωτη εργασία, η μη καταβολή των νόμιμων επιδομάτων, η κατάχρηση των ημερών αδείας, η μη δήλωση των εργατικών ατυχημάτων και ο εκφοβισμός των εργαζομένων από προϊστάμενους και εργοδότες.

Μετά τη λήξη της διαιτητικής απόφασης του ΟΜΕΔ τον Ιούνιο του 2016 (και αφού προηγήθηκαν 2 κλαδικές συμβάσεις στις οποίες κατοχυρώθηκε η μείωση μισθού και η παραχώρηση του επιδόματος εξομάλυνσης, με την τότε διοίκηση της ΟΣΝΙΕ να λειτουργεί εις βάρος των εργαζομένων), ο κλάδος δεν έχει προχωρήσει και συμφωνήσει σε νέα κλαδική σύμβαση εργασίας με τον ΣΕΚ. Γι' αυτό το λόγο οι ιδιωτικές κλινικές στην Ελλάδα υπέγραψαν με το προσωπικό τους ατομικές ή στην καλύτερη περίπτωση επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες περιλαμβάνουν νέες μειώσεις μισθών και δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας. Κατά τον Πρόεδρο, οι ομαδικές απολύσεις και η ταυτόχρονη εκχώρηση των τμημάτων σε εργολάβο, καθώς και η σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας εφαρμόζονται πλέον σε όλες τις ιδιωτικές κλινικές – νοσοκομεία της χώρας με τους εργαζόμενους να βρίσκονται στο έλεος των εργοδοτών.

6.2.1 Ο οικονομικός αντίκτυπος της αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων

Οι νέες οικονομικές συνθήκες στις οποίες εντάχθηκε το προσωπικό των κλινικών που προσχώρησε στις εργολαβικές επιχειρήσεις, εντείνουν το φαινόμενο της σχετικής φτώχειας. Η έννοια της φτώχειας γενικότερα προσεγγίζεται ως ένα φαινόμενο με πολλές διαστάσεις το οποίο περιέχει ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια. Σύμφωνα με θεωρητικές προσεγγίσεις, φτωχά θεωρούνται τα νοικοκυριά και τα άτομα που δεν διαθέτουν αρκετούς πόρους ώστε να συμμετέχουν ικανοποιητικά στον

οικονομικοκοινωνικό ιστό της χώρας που διαμένουν. Η σχετική φτώχεια συνδέεται με τα άτομα όπου το εισοδηματικό και το βιοτικό τους επίπεδο υπολείπεται από τα αντίστοιχα μέσα επίπεδα της χώρας, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν αδυναμία συμμετοχής στην οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ζωή της χώρας που διαμένουν (<http://socialpolicy.gr/2013/11/η-έννοια-της-φτώχειας>).

Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης η σχετική φτώχεια ορίζεται ως το ποσοστό του πληθυσμού που ζει με εισόδημα μικρότερο του 60% του διάμεσου εισοδήματος της χώρας. Συγκεκριμένα,

- για εισόδημα κάτω του 60% (όριο φτώχειας) του διάμεσου ισοδύναμου εισοδήματος του πληθυσμού της χώρας, υπάρχει κίνδυνος φτώχειας και όσοι έχουν τέτοιο εισόδημα θεωρούνται απειλούμενοι από φτώχεια
- όσοι έχουν εισόδημα κάτω του 50% του διάμεσου ισοδύναμου εισοδήματος του πληθυσμού της χώρας, θεωρούνται σχετικά φτωχοί στην Ευρωπαϊκή Ένωση ή φτωχοί κατά τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (WHO) και τον ΟΟΣΑ (OECD).

(<http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/publications/statistical-books>)

Το προσωπικό (καθαρίστριες και τραπεζοκόμες) που συμμετείχε στην έρευνα υποστήριξε ότι μετά την απόλυσή τους από την κλινική και την άμεση απορρόφησή τους από εργολαβική εταιρεία, ο μισθός τους μειώθηκε κατά 50% σε σχέση με αυτόν που λάμβαναν όταν εργάζονταν στην κλινική. Εξαιτίας της μείωσης αυτής αδυνατούν να ανταπεξέλθουν σε βασικές ανάγκες του νοικοκυριού όπως είναι η αποπληρωμή του δανείου, η φροντίδα και η μόρφωση των παιδιών, καθώς και η δημιουργία οικογένειας. Σύμφωνα με τον ορισμό της σχετικής φτώχειας θα μπορούσαμε να πούμε ότι μέρος του δείγματος της έρευνας τείνει να αγγίζει το όριο της φτώχειας, καθώς μετά τη μείωση που υπέστη (-50%) οι ετήσιες απολαβές αγγίζουν τα 4.800 ευρώ, ποσό όπου σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ είναι οριακό καθώς το κατώφλι της φτώχειας ανέρχεται στο ποσό των 4.500 ευρώ ετησίως ανά άτομο και σε 9.450 ευρώ για νοικοκυριά με δύο ενήλικες και δύο εξαρτώμενα παιδιά ηλικίας κάτω των 14 ετών, ενώ το μέσο ετήσιο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών εκτιμάται σε 14.932 ευρώ.

Η μείωση του βιοτικού επιπέδου επηρεάζει την εργασία του ανθρώπου καθώς δεν είναι σε θέση να θέσει στόχους και να επιδιώξει να τους επιτύχει, επίσης επηρεάζει τη φυσική και την πνευματική του ανάπτυξη καθώς αδυνατεί να υπερασπιστεί τον εαυτό του και την οικογένειά του. Οι άνθρωποι αυτοί τυγχάνουν εκμετάλλευσης, δεν αντιμετωπίζονται ισότιμα με τους πλουσιότερους, αισθάνονται μόνιμα αδικημένοι και

ανασφαλείς ως προς τις σχέσεις με τον οικογενειακό, φιλικό και κοινωνικό τους περίγυρο. Η φτωχοποίηση του νοικοκυριού φέρει άμεσες συνέπειες και στα παιδιά, τα οποία έχουν λιγότερες δυνατότητες μόρφωσης και επαγγελματικής αποκατάστασης. Η εκτεταμένη ανισότητα υποθάλλει κοινωνικές αντιπαραθέσεις, υποσκάπτει την κοινωνική συνοχή και επιβαρύνει την οικονομική αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα. Σε δημοσιονομικό επίπεδο, η φτώχεια στερεί από το Κράτος έσοδα, καθώς δεν υπάρχει εισόδημα για να φορολογήσει, ενώ ταυτόχρονα το υποχρεώνει να διαθέτει σημαντικό ποσοστό του προϋπολογισμού σε μία επιδοματική πολιτική με σημαντικό διοικητικό κόστος και αμφίβολα αποτελέσματα ως προς την προοπτική εξόδου των φτωχών από τη φτώχεια τους.

6.2.2 Ατομικές/κοινωνικές συνέπειες της χρήσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης που υιοθετήθηκαν από τις ιδιωτικές κλινικές στην Ελλάδα κατά τα τελευταία χρόνια, εκτός από το φαινόμενο της φτωχοποίησης των εργαζομένων, επέφεραν επιπτώσεις σε προσωπικό και κοινωνικό επίπεδο, με τις έννοιες του κοινωνικού αποκλεισμού και της σχετικής αποστέρησης να κυριαρχούν σχεδόν σε κάθε περίπτωση. Η έννοια του *κοινωνικού αποκλεισμού* συχνά αναφέρεται μαζί με την έννοια της *φτώχειας*, οι έννοιες αυτές σχετίζονται αλλά δεν ταυτίζονται. Αρχικά ο όρος αναφερόταν στην πράξη της απόρριψης κάποιου από μια ομάδα, ενώ τώρα αναφέρεται στο αποτέλεσμα της διαδικασίας αυτής. «Όσο λιγότερο δημόσιο και κοινωνικό πλούτο απορροφά ένας άνθρωπος, τόσο μεγαλύτερη η πιθανότητα να διολισθήσει σε συνθήκες φτώχειας». Η δυνατότητα απορρόφησης του δημόσιου πλούτου δεν είναι ίδια για όλους τους ανθρώπους. Κάποιες ομάδες εμφανίζουν περισσότερες δυνατότητες και άλλες λιγότερες. Υπάρχουν και ομάδες οι οποίες αποκλείονται με βάση το νόμο, για παράδειγμα σε κάποιους τομείς του δημόσιου πλούτου έχουν πρόσβαση μόνο οι ντόπιοι και όχι οι μετανάστες ή οι πρόσφυγες. Οι αιτίες του αποκλεισμού είναι πολλές, η μόνιμη ανεργία, η αύξηση των μη ειδικευμένων εργαζομένων, η εξέλιξη των οικογενειακών δομών κ.α. Οι διαστάσεις που μπορεί να λάβει το φαινόμενο αυτό είναι οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές και πολιτισμικές (Κασιμάτη Κ.,1998).

Η οικονομική ανάπτυξη των δυτικών οικονομιών απομάκρυνε τον ορισμό της φτώχειας από την παραδοσιακή προσέγγιση της κάλυψης του επιπέδου επιβίωσης προς μια πιο σχετική θεώρηση και ο ορισμός της φτώχειας τείνει περισσότερο προς εκείνον της ανισότητας παρά προς έναν απόλυτο ορισμό. Η αδυναμία συμμετοχής του ατόμου σε βασικές πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές λειτουργίες και η αποστέρηση του από θεμελιώδη πολιτικά, οικονομικά και κοινωνικά δικαιώματα συνιστά τον πυρήνα της έννοιας του κοινωνικού αποκλεισμού.

Με βάση τα παραπάνω δημιουργήθηκε η ανάγκη για μια πολυμεταβλητή μέτρηση της φτώχειας που θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη της μια σειρά επιμέρους παραμέτρων εκτός από το εισόδημα, όπως είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο, η κατάσταση υγείας, η κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών, η συμμετοχή στα κοινά και το κοινωνικό κεφάλαιο (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2013). Η πολυμεταβλητή μέτρηση της φτώχειας σύμφωνα με τη θεωρία της σχετικής αποστέρησης, που αναπτύχθηκε από τον Runciman το 1966, έδωσε σαφή προσανατολισμό για την αντίληψη της φτώχειας ως σχετικού φαινομένου παρά ως έλλειψης πόρων για την κάλυψη των βασικών αναγκών επιβίωσης. Η σχετική αποστέρηση εμπεριέχεται στην έννοια του κοινωνικού αποκλεισμού, καθώς το κοινωνικά αποκλεισμένο άτομο στερείται πρόσβασης τόσο σε αγαθά τα οποία οι συνάδελφοί του και γενικότερα η ομάδα αναφοράς του κατέχουν, όσο και σε κοινωνικές λειτουργίες στις οποίες αυτοί συμμετέχουν. Κατά συνέπεια, το άτομο αφενός μπορεί να ικανοποιεί βασικές ανάγκες διατροφής, ένδυσης, πρόσβασης σε υπηρεσίες υγείας και εκπαίδευσης, που του επιτρέπουν να ζήσει, αφετέρου όμως να στερείται άλλα αγαθά τα οποία οι κοινωνικά όμοιοί του κατέχουν. Σύμφωνα με τον Runciman (1966), ένα άτομο θεωρείται πως στερείται το αγαθό X αν:

- α) δεν έχει το X την παρούσα χρονική στιγμή,
- β) βλέπει άλλα άτομα με τα οποία συγκρίνει τον εαυτό του να έχουν το X,
- γ) γενικά θεωρεί ότι θα μπορούσε να κατέχει το αγαθό X.

Η απόσταση μεταξύ της τωρινής κατάστασης του ατόμου και της δυνατότητάς του να αποκτήσει το X υποδηλώνει και το μέγεθος της σχετικής αποστέρησης.

Οι νοοτροπίες, οι προσδοκίες και τα παράπονα των εργαζομένων στις εργολαβικές εταιρείες εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από το πλαίσιο αναφοράς μέσα στο οποίο επιθυμούν να τοποθετήσουν τον εαυτό τους. Εάν οι εργαζόμενοι δεν έχουν λόγο να περιμένουν ή να ελπίζουν περισσότερο από ό, τι μπορούν να επιτύχουν, θα είναι λιγότερο δυσαρεστημένοι με αυτό που έχουν, σε σχέση με εργαζόμενους που εμφανίζουν υψηλές προσδοκίες. Εάν κάποιος από αυτούς θέτουν ως πιθανό στόχο τη

σχετική ευημερία κάποιας πιο τυχερής ομάδας εργαζομένων με την οποία μπορούν να ταυτιστούν άμεσα, τότε θα παραμείνουν δυσαρεστημένοι με την κατάστασή τους, έως ότου καταφέρουν να επιτύχουν. Η σχετική αποστέρηση αναφέρεται στην αίσθηση της στέρησης που προκύπτει από τη σύγκριση με την κατάσταση ενός άλλου ατόμου ή ομάδας. Το άτομο ή η ομάδα αυτή αποτελούν την «ομάδα αναφοράς». Η σχετική αποστέρηση μπορεί να ποικίλλει σε μέγεθος, σε συχνότητα ή σε βαθμό. Το μέγεθος αναφέρεται στην έκταση της διαφοράς μεταξύ της πραγματικής και επιθυμητής κατάστασης, η συχνότητα είναι η αναλογία της ομάδας που αισθάνεται σχετική αποστέρηση και ο βαθμός είναι η ένταση με την οποία η ομάδα αισθάνεται τη συγκεκριμένη κατάσταση. Υπάρχουν δύο μορφές σχετικής αποστέρησης, η σχετική αποστέρηση που προέρχεται από το αίσθημα αποστέρησης σε σχέση με άλλα όμοια άτομα και η σχετική αποστέρηση που προέρχεται από συγκρίσεις με ανόμοιους άλλους ή μέλη άλλων ομάδων. Η πρώτη μορφή συνδέεται περισσότερο με την εμφάνιση ατομικού άγχους, ενώ η δεύτερη συνδέεται με την κοινωνική αναταραχή και τις συγκρούσεις. Αν οι εργαζόμενοι αντιληφθούν πως για την συναισθηματική τους κατάσταση ευθύνεται το αίσθημα ασυμφωνίας που νιώθουν ανάμεσα σε αυτά που έχουν και σε αυτά που πιστεύουν ότι αξίζουν, τότε μπορεί να αποκτήσουν ισχυρό κίνητρο κινητοποίησης και αμφισβήτησης του συστήματος (εταιρεία) που διατηρεί αυτή την ανισότητα και το αποτέλεσμα της συγκεκριμένης κατάστασης να είναι η εμφάνιση ιδιαίτερα χαμηλών επιδόσεων στην εργασία τους (Runciman W.G, 1966).

Ο κοινωνικός αποκλεισμός βρίσκεται πιο κοντά στη σχετική προσέγγιση της φτώχειας, σύμφωνα με την οποία η φτώχεια συνδέεται κυρίως με την ανισότητα της κατανομής του εισοδήματος. Κατά αυτόν τον τρόπο ο Bradshaw (2000) διερευνά τέσσερις διαστάσεις του κοινωνικού αποκλεισμού: την εισοδηματική φτώχεια, τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας, τον αποκλεισμό από κάποιες υπηρεσίες και την αποστέρηση στις κοινωνικές σχέσεις. Ένα βασικό ερώτημα για τη μέτρηση της σχετικής στέρησης και του κοινωνικού αποκλεισμού είναι με ποια ομάδα αναφοράς συγκρίνει το κάθε άτομο την ατομική του ευημερία. Οι Clark and Senik (2009) προσπαθούν εμπειρικά να εντοπίσουν το μέγεθος και την κατεύθυνση των συγκρίσεων εισοδήματος μεταξύ των ατόμων. Βρίσκουν ότι τα περισσότερα άτομα συγκρίνουν το εισόδημά τους με εκείνο των συναδέλφων τους, των φίλων τους και των μελών τις οικογένειάς τους.

Άλλο ένα πολύ σημαντικό ζήτημα που προκύπτει από τη χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι η εμφάνιση εργασιακού άγχους, το οποίο επιφέρει

σημαντικές επιπτώσεις στην υγεία και στην ασφάλεια του προσωπικού και ορίζεται ως μία υποκειμενική κατάσταση δυσφορίας που βιώνει ο εργαζόμενος ως απάντηση στα ερεθίσματα που δέχεται από το περιβάλλον του. Τα μη αποδεκτά επίπεδα άγχους μπορεί να συνδέονται με μια σειρά αρνητικών συνεπειών, σωματικών και ψυχικών, και με μειωμένη εργασιακή απόδοση. Με την έλευση της τρέχουσας ελληνικής οικονομικής κρίσης, αυξήθηκε η ανεργία και η υπο-απασχόληση, μειώθηκαν οι πραγματικοί μισθοί, αυξήθηκε η ακούσια μερική και προσωρινή απασχόληση, μειώθηκαν οι αμοιβές των υπερωριών και αυξήθηκε η απλήρωτη εργασία και όλο το πλέγμα των εργασιακών σχέσεων μεταβλήθηκε σε βάρος του εργαζομένου. Οι παραπάνω εξελίξεις ενίσχυσαν τα φαινόμενα της επαγγελματικής εξουθένωσης (λόγω της εντατικοποίησης της εργασίας), της αύξησης του άγχους και του φόβου της απόλυσης, καθώς και της κατάθλιψης και άλλων ψυχοσωματικών ασθενειών. Τα συμπτώματα που προκαλεί το άγχος μπορεί να σχετίζονται με την αυξημένη αρτηριακή πίεση, τη μυϊκή υπερένταση, τη χαμηλή αντίσταση σε μικρο-ασθένειες, τη ναυτία, την εμφάνιση θυμού, την έλλειψη αυτοσυγκέντρωσης, την απώλεια μνήμης, αισθήματα κόπωσης και απογοήτευσης, καθώς και αϋπνίες. Το άγχος δεν επηρεάζει μόνο την υγεία των υπαλλήλων, αλλά και την εύρυθμη λειτουργία των εταιρειών. Ο υψηλός ρυθμός αλλαγής του προσωπικού, τα συχνά εργατικά ατυχήματα, οι πολλές απουσίες, η μειωμένη εργασιακή απόδοση, η αδυναμία τήρησης των προθεσμιών και τα παράπονα των πελατών, είναι κάποιες από τις ενδείξεις που μαρτυρούν ότι η επιχείρηση παρουσιάζει προβλήματα. Σύμφωνα με ειδική έρευνα της ΕΛΣΤΑΤ για την Ελλάδα όσον αφορά «τα ατυχήματα και τα προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία» (Νοέμβριος 2014), αποκάλυψε πως το τρίτο πιο κοινό είδος προβλήματος υγείας που σχετίζεται με την εργασία, μετά τα μυοσκελετικά προβλήματα (59%) και τα προβλήματα της καρδιάς και του κυκλοφοριακού συστήματος (13%), είναι το «στρες, κατάθλιψη ή άγχος» (7%) (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2015).

6.2.3 Συμπερασματικά

Η οικονομική κρίση που διέπει την Ελλάδα τα τελευταία χρόνια έδωσε το κίνητρο στις επιχειρήσεις να εφαρμόσουν πιο ευέλικτα εργασιακά σχήματα με απώτερο σκοπό την περαιτέρω αύξηση των κερδών. Η ευελιξία στην εργασία παρουσιάστηκε ως η λύση στην κρίση της αγοράς εργασίας. Η απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων, η μερική και προσωρινή απασχόληση, η ανάθεση τμημάτων της επιχείρησης σε εργολάβους και η μετάβαση από την ασφάλεια της κλαδικής σύμβασης εργασίας σε ατομική, είναι κάποιες από τις περιπτώσεις που εφαρμόζονται καθημερινά στους Έλληνες εργαζόμενους. Στη διαμόρφωση του κλίματος αυτού πολύ σημαντικό ρόλο έπαιξε το κράτος, το οποίο δέχεται επιρροές από τους φορείς οικονομικής ενίσχυσης στην Ελλάδα και στη συνέχεια νομιμοποιεί τις ενέργειες που γίνονται εις βάρος των εργαζομένων. Επίσης καθοριστικός παράγοντας στην αύξηση των αυθαιρεσιών και στην καταπάτηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων αποτελεί η αποδυνάμωση των συνδικάτων, τα οποία δεν εμφανίζουν έντονη δράση και δεν ασκούν σημαντική επιρροή στην εργοδοσία. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να βρίσκονται στο έλεος των εργοδοτών και να στερούνται βασικά και κατοχυρωμένα δικαιώματα κατά το παρελθόν, όπως είναι η πλήρης απασχόληση αορίστου χρόνου, η πληρωμή των υπερωριών, η καταβολή των ημερών αδείας, των επιδομάτων και των δώρων, η μη κατάχρηση του χρόνου διαλλείματος, η δήλωση των εργατικών ατυχημάτων, κ.α. Με τις αλλαγές που έχουν επέλθει στις εργασιακές σχέσεις, οι εργαζόμενοι βιώνουν τη μόνιμη ανασφάλεια και άγχος, όπου μαζί με την εντατικοποίηση της εργασίας δημιουργούνται σοβαρές επιπτώσεις για την υγεία τους. Αντίθετα για τις επιχειρήσεις η ευελιξία αποτελεί την πιο διαδεδομένη μέθοδο και η συνεργασία με εργολάβους η πιο συχνή λειτουργία των βοηθητικών τμημάτων. Από τη μεριά τους οι εργολάβοι συνεχίζουν την πολιτική αυτή και διατηρούν αναλώσιμο προσωπικό με πολύ χαμηλούς μισθούς, προσωρινή και μειωμένη εργασία, ατομικές συμβάσεις και γενικότερα με δυσμενείς εργασιακές συνθήκες. Η τακτική αυτή συμβάλλει στην μείωση του κόστους έτσι ώστε η προσφορά τους προς τις επιχειρήσεις να είναι η πλέον ανταγωνιστική. Ωστόσο οι εργαζόμενοι είναι αυτοί που επιβαρύνονται τελικά, καθώς μετά από όλα αυτά καταλήγουν να ζουν σε συνθήκες φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού, στερούμενοι τη φυσική και πνευματική τους ανάπτυξη, τυγχάνουν εκμετάλλευσης από τους πλουσιότερους και αδυνατούν να συμμετέχουν σε βασικές πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές λειτουργίες της χώρας όπου διαμένουν.

ΠΗΓΕΣ

- Οδηγία 75/129
- Οδηγία 92/56
- 98^η Διεθνή Σύμβαση Εργασίας
- Απόφαση Αρείου Πάγου 677/2017
- Α.Ν 99/1967
- Π.Δ 88/199912
- Π.Δ 517/91
- Π.Δ 235/00
- ΕΛΣΤΑΤ, Απογραφή Θεραπευτηρίων 2015
- ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, γ' τρίμηνο 2008
- ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού γ' τρίμηνο 2016
- ΕΛΣΤΑΤ, Δείκτες κύκλου εργασιών στον τομέα των υπηρεσιών
- Κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας των Ιδιωτικών Κλινικών, Αθήνα, 2012
- Κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας των Ιδιωτικών Κλινικών, Αθήνα, 2014
- Διαιτητική απόφαση Ο.Μ.Ε.Δ. για κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας των Ιδιωτικών Κλινικών, Αθήνα, 2016
- Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Ιδιωτικής Κλινικής, Αθήνα, 2016

Νόμοι

N. 1387/1983	N. 2874/200
N. 3198/1955	N. 2956/2001
N. 1892/1990	N. 6299/1934
N. 2736/2000	N. 4472/2017
N. 1264/1982	N. 1876/1990
N. 1767/1988	N. 4093/2012

Ηλεκτρονικές Διευθύνσεις

- <http://www.naftemporiki.gr/finance/story/1235679> (πρόσβαση στις 08/09/17)
- <http://www.kathimerini.gr/909582> (πρόσβαση στις 11/09/17)
- <http://www.topontiki.gr/article/214924> (πρόσβαση στις 16/09/17)
- <http://www.protothema.gr/economy/article/595173> (πρόσβαση στις 17/09/17)
- <http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=816119> (πρόσβαση στις 23/09/17)
- <http://www.omed.gr> (πρόσβαση στις 27/09/17)
- <http://www.kathimerini.gr/466584> (πρόσβαση στις 30/09/17)
- <http://www.kathimerini.gr/921433/article> (πρόσβαση στις 07/10/17)
- <http://www.avgi.gr/article/4768083/8107404/syndikata-se-bathia-krise>
(πρόσβαση στις 09/10/17)
- <https://www.rizospastis.gr/story.do?id=6970155> (πρόσβαση στις 10/10/17)
- <http://www.tanea.gr/news/greece/article/5463201> (πρόσβαση στις 22/10/2017)
- <http://www.ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/publications/statistical-books> (πρόσβαση στις 09/12/2017)
- <http://socialpolicy.gr/2013/11/η-έννοια-της-φτώχειας> (πρόσβαση στις 09/12/2017)

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αναστασιάδου Σ., (2012)., «Στατιστική και Μεθοδολογία Έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες», εκδ. Κριτική, Αθήνα
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ: «Ελληνική οικονομία και απασχόληση: Ετήσιες εκθέσεις 2008-2016», Αθήνα
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2003), «Αναλυτικό Γλωσσάριο», Αθήνα
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2008), «Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, ετήσια έκθεση», Αθήνα
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2009), «Οι Εργασιακές Σχέσεις στον Κλάδο του Καθαρισμού, Αποτελέσματα Εμπειρικής Έρευνας», Αθήνα
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2012), «Εργασιακές Σχέσεις, Αφερεγγυότητα των Επιχειρήσεων και Απειλή της Ανεργίας κατά την Περίοδο της Ύφεσης και της Κρίσης», Αθήνα
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2013), «Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, ετήσια έκθεση», Αθήνα
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (2013), «Φτώχεια και Κοινωνικός Αποκλεισμός στην Ελλάδα, Επικάλυψη και διαφοροποιήσεις», Αθήνα
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2015), Δίκτυο Υπηρεσιών, Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων, Θέματα Συμβουλευτικής «Εργασιακό Άγχος», Αθήνα
- Κασιμάτη Κ., (1998), «Κοινωνικός Αποκλεισμός: Η Ελληνική Εμπειρία», εκδ. Gutenberg, Αθήνα
- Καψάλης Α., (2012), «Καθορισμός των Αποδοχών σε Περιβάλλον Ύφεσης και Κρίσης», Τετράδια του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα

- Καψάλης Α., (2012), «*Τα Ελληνικά Συνδικάτα στο Περιβάλλον της Οικονομικής Υφους και Κρίσης*», Ίδρυμα Ρόζα Λούξεμπουργκ, Παράρτημα Ελλάδας, Αθήνα
- Καψάλης Α., (2014), «*Εξελίξεις στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και στις Αμοιβές κατά το 2013*», Τετράδια του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα
- Κουζής Γ., (2001), «*Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;*», Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα
- Κουζής Γ., (2011), «*Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2011*», Αθήνα ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
- Κουζής Γ., (2016) «*Κρίση και Μνημόνια ισοπεδώνουν την Εργασία*», *Κοινωνική Πολιτική*, τεύχος 6, Ιούνιος, σελ. 7-20.
- Κουκιάδης Ι., (2014), «*Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας*», Ζ' Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη
- Ληξουριώτης Ι., (1989), «*Ομαδικές Απολύσεις και Συμμετοχή των Εργαζομένων*», εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή
- Ληξουριώτης Ι., (2013), «*Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*», Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα
- Λιαρόπουλος Λ., (2007), «*Οργάνωση Υπηρεσιών και Συστημάτων Υγείας*», Α τόμος, εκδ. Βήτα, Αθήνα
- Μιχαλόπουλος Ν., (2003), «*Από τη Δημόσια Γραφειοκρατία στο Δημόσιο Management*», εκδ. Παπαζήση, Αθήνα

- Πράσινη βίβλος, (2006) : «*Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21^{ου} αιώνα*», Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλλες

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Bradshaw, J., Williams, J., Adelman, L., Ashworth, K., Middleton, S., Gordon, D., Levitas, R., Pantazis, C., Patsios, D., Payne, S. and Townsend, P. (2000). *Poverty and Social Exclusion in Britain*, York: Joseph Rowntree Foundation
- Clark, A. E. and Senik, C. (2009). “Who compares to whom? The anatomy of income comparisons in Europe”, IZA Discussion Paper Series 4414, Institute for the Study of Labor, Bonn
- Runciman W.G, (1966), «*Relative Deprivation and Social Justice*», University of California Press, Berkeley and Los Angeles

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Συνεντεύξεις

Καθαρίστρια 1

Συνεντευκτής: Τι ηλικία έχεις;

Καθαρίστρια: 44 ετών

Συνεντευκτής: Πόσα χρόνια εργάζεσαι στην καθαριότητα;

Καθαρίστρια: Από 20 ετών

Συνεντευκτής: Πότε προσλήφθηκες στην ιδιωτική κλινική;

Καθαρίστρια: Το 2002

Συνεντευκτής: Πιο πριν που εργαζόσουν;

Καθαρίστρια: Στην αρχή σε σπίτια και μετά σε μια ιδιωτική εταιρεία

Συνεντευκτής: Πότε ανέλαβε η εταιρεία καθαρισμού την καθαριότητα στην κλινική;

Καθαρίστρια: Το 2006

Συνεντευκτής: Γνωρίζατε ότι η κλινική θα σας απολύσει με σκοπό να αναθέσει την καθαριότητα σε εργολάβο;

Καθαρίστρια: Όχι, πήγαμε για δουλειά και απλά μας το ανακοίνωσαν

Συνεντευκτής: Πως αντιδράσατε;

Καθαρίστρια: Παγώσαμε

Συνεντευκτής: Η νέα εταιρεία προσέλαβε όλες τις καθαρίστριες τις κλινικής;

Καθαρίστρια: Ναι, σχεδόν

Συνεντευκτής: Άρα από το 2006 εργάζεσαι για την εταιρεία καθαρισμού;

Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Ήσουν ικανοποιημένη όσο δούλευες στην κλινική;

Καθαρίστρια: Ναι πάρα πολύ, με πλήρωναν πάντα στην ώρα τους και τα χρήματα ήταν αρκετά καλά

Συνεντευκτής: Η εταιρεία δεν σε πληρώνει στην ώρα της;

Καθαρίστρια: Ναι δεν μπορώ να πω

Συνεντευκτής: Είσαι ικανοποιημένη από την τωρινή εταιρεία που εργάζεσαι;

Καθαρίστρια: Όχι

Συνεντευκτής: Γιατί;

Καθαρίστρια: Γιατί με τη νέα σύμβαση που υπέγραψα το 2006 στην εταιρεία ο μισθός μου πήγε στα 400 ευρώ

Συνεντευκτής: Η νέα σύμβαση ήταν ατομική;

Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Με πόσες ώρες εργασίας;

Καθαρίστρια: 6 ώρες

Συνεντευκτής: Τι διάρκεια είχε η σύμβαση που υπογράψατε;

Καθαρίστρια: Αορίστου, ήταν απαίτηση της κλινικής

Συνεντευκτής: Πόσα χρήματα έπαιρνες πριν;

Καθαρίστρια: Περίπου 830 ευρώ

Συνεντευκτής: Στο σπίτι πως τα βγάζατε πέρα μετά τη μείωση του μισθού;

Καθαρίστρια: Πολύ δύσκολα, δούλευα και σε σπίτια για συμπλήρωμα γιατί τα έξοδα ήταν πολλά, παιδιά, φροντιστήρια κ.τ.λ.

Συνεντευκτής: Έχετε προσπαθήσει να μιλήσετε στον εργοδότη για αύξηση ωραρίου ή μισθού;

Καθαρίστρια: Καμία δεν τολμάει να μιλήσει,

Συνεντευκτής: Γιατί;

Καθαρίστρια: Οι περισσότερες εργαζόμενες είναι άνω των 40 ετών και φοβούνται ότι άμα έρθουν σε ρήξη με τον εργοδότη θα τις απολύσει και δεν θα βρουν αλλού δουλειά

Συνεντευκτής: Έχετε δημιουργήσει σωματείο στην εργολαβική εταιρεία;

Καθαρίστρια: Όχι

Συνεντευκτής: Σας έχουν απειλήσει ποτέ για την σύσταση σωματείου;

Καθαρίστρια: Όχι, αλλά γνωρίζουμε ότι όποια πάρει τέτοια πρωτοβουλία την επόμενη μέρα θα είναι άνεργη

Συνεντευκτής: Άδειες, ρεπό και δώρα εορτών τα λαμβάνετε κανονικά;

Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Λαμβάνετε προσαυξήσεις από υπερωρίες;

Καθαρίστρια: Η υπεύθυνη έχει φτιάξει έτσι το πρόγραμμα ώστε να μην κάνουμε υπερωρίες. Αν χρειαστεί κάτι έκτακτο για παράδειγμα να καθαρίσουμε μετά από κάποια εορτή, δουλεύουμε κανονικά και παίρνουμε ρεπό άλλη μέρα.

Συνεντευκτής: Η εταιρεία σας κολλάει ένσημα βαρέα και ανθυγιεινά;

Καθαρίστρια: Ναι βέβαια

Συνεντευκτής: Έχεις εργασθεί ποτέ και σε άλλες κλινικές με τις οποίες συνεργάζεται η εταιρεία;

Καθαρίστρια: Όχι

Συνεντευκτής: Το διάλειμμά σας πόσο διαρκεί;

Καθαρίστρια: 15 λεπτά

Συνεντευκτής: Υπάρχει ιατρός εργασίας στην εταιρεία;

Καθαρίστρια: Δεν γνωρίζω, εγώ ότι έχω χρειαστεί έχω ενοχλήσει ιατρούς της κλινικής

Συνεντευκτής: Σας χορηγούν μέσα ατομικής προστασίας στολή, υποδήματα, γάντια;

Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Αποδυτήρια υπάρχουν εντός της κλινικής;

Καθαρίστρια: Ναι μας έχουν δώσει ένα μικρό χώρο

Συνεντευκτής: Σας έγινε ποτέ ενημέρωση από την εταιρεία για κινδύνους που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;

Καθαρίστρια: Κάποια γενικά πράγματα

Συνεντευκτής: Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος τι προβλέπεται από την εταιρεία;

Καθαρίστρια: Από όσο γνωρίζω πηγαίνουμε στο ΙΚΑ και δίνει άδεια με αποδοχές

Συνεντευκτής: Διαθέτει η κλινική κανονισμό ιατρικών αποβλήτων;

Καθαρίστρια: Ναι και τον ακολουθούμε κατά γράμμα, διότι μια άλλη μεγάλη κλινική της Αθήνας πλήρωσε μεγάλο πρόστιμο

Συνεντευκτής: Πως αισθάνεσαι που εργάζεσαι στον ίδιο χώρο αλλά για άλλη εταιρεία;

Καθαρίστρια: Στην αρχή στεναχωριόμουν λίγο, είναι η φύση της δουλειάς τέτοια όπου στα μάτια των άλλων εργαζόμενων φαίνεται υποτιμητική, όταν μας μείωσε η εταιρεία και το μισθό μας λυπόντουσαν ακόμη περισσότερο

Συνεντευκτής: Πως είναι η συμπεριφορά της υπεύθυνης σας;

Καθαρίστρια: Είναι αρκετά αυταρχική, προσπαθούμε όλες για το καλύτερο για να μην υπάρχουν εντάσεις

Συνεντευκτής: Σε ευχαριστώ πολύ

Καθαρίστρια 2

Συνεντευκτής: Πότε προσλήφθηκες στο ιδιωτικό θεραπευτήριο;

Καθαρίστρια: Το 2008 με προσέλαβε η εταιρεία που έχει αναλάβει την καθαριότητα

Συνεντευκτής: Που εργαζόσουν πριν;

Καθαρίστρια: Σε σπίτια καθαριότητα, δεν έχω τελειώσει το λύκειο και οι επιλογές μου δεν ήταν πολλές

Συνεντευκτής: Τι ηλικία έχεις;

Καθαρίστρια: 32 ετών

Συνεντευκτής: Έχεις προσπαθήσει να βρεις αλλού δουλειά;

Καθαρίστρια: Ναι, αλλά οι περισσότερες αντίστοιχες εταιρείες καθαριότητας δουλεύουν με τον ίδιο τρόπο

Συνεντευκτής: Δηλαδή;

Καθαρίστρια: Χρησιμοποιούν μειωμένα ωράρια για να δίνουν λιγότερα χρήματα

Συνεντευκτής: Ναι αλλά η δουλειά βγαίνει;

Καθαρίστρια: Την κάνεις να βγει δεν έχεις επιλογή αν δεν την κάνεις εσύ θα βρεθεί κάποιος άλλος, δυστυχώς έτσι έχουν τα πράγματα

Συνεντευκτής: Δουλεύεις και σε σπίτια;

Καθαρίστρια: Όποτε μου δίνεται η ευκαιρία ναι

Συνεντευκτής: Δεν σε συμφέρει να δουλεύεις μόνο σε σπίτια;

Καθαρίστρια: Οικονομικά μάλλον ναι, αλλά είναι και τα ένσημα και η ασφάλεια ότι δουλεύεις κάπου σταθερά

Συνεντευκτής: Τα ένσημα είναι βαρέα;

Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Η σύμβαση σου είναι ατομική;

Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Τι διάρκεια έχει;

Καθαρίστρια: Στην αρχή με είχαν με εξάμηνα, μετά έγινα αορίστου

Συνεντευκτής: Άδειες, ρεπό και δώρα εορτών τα λαμβάνετε κανονικά;

Καθαρίστρια: Μέχρι στιγμής ναι

Συνεντευκτής: Σας πληρώνουν υπερωρίες;

Καθαρίστρια: Όχι, γι' αυτό αποφεύγουμε να κάνουμε βγάζοντας τη δουλειά στο ωράριό μας

Συνεντευκτής: Όταν προσληφθήκατε στην εταιρεία λήφθηκε υπόψη η προϋπηρεσία ή η οικογενειακή σας κατάσταση;

Καθαρίστρια: Όχι, όλες οι καθαρίστριες για το εξάωρο παίρνουμε 400€

Συνεντευκτής: Παρέχετε υπηρεσίες και σε άλλες κλινικές με τις οποίες συνεργάζεται η εταιρεία καθαρισμού;

Καθαρίστρια: Όχι

Συνεντευκτής: Το διάλειμά σας πόσο διαρκεί;

Καθαρίστρια: 15 λεπτά

Συνεντευκτής: Υπάρχει ιατρός εργασίας στην εταιρεία;

Καθαρίστρια: Δεν γνωρίζω

Συνεντευκτής: Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος στην εταιρεία τι προβλέπεται;

Καθαρίστρια: Άδεια με αποδοχές από το ΙΚΑ

Συνεντευκτής: Σας χορηγούνται μέσα ατομικής προστασίας, στολές, υποδήματα;

Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Υπάρχουν αποδυτήρια στην κλινική;

Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Έχετε λάβει ενημέρωση για τους κινδύνους σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;

Καθαρίστρια: Επίσημα όχι, αρκετές φορές συμβουλευόμαστε τις παλαιότερες καθαρίστριες

Συνεντευκτής: Υπάρχει κανονισμός ιατρικών αποβλήτων στο θεραπευτήριο;

Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Έχεις καλή σχέση με την προϊσταμένη και τον εργοδότη;

Καθαρίστρια: Τυπική, κατά καιρούς μου έχουν μιλήσει πολύ άσχημα

Συνεντευκτής: Η προϊσταμένη ή ο εργοδότης;

Καθαρίστρια: Κανά δύο φορές η προϊσταμένη μου και μία φορά ο ιδιοκτήτης της εταιρείας

Συνεντευκτής: Για ποιο λόγο;

Καθαρίστρια: Η προϊσταμένη είχε αγχωθεί που η δουλειά είχε μείνει πίσω (λόγο έλλειψης του απαραίτητου προσωπικού) και ο ιδιοκτήτης μάλλον ξέσπασε πάνω μου, τον λόγο δεν τον γνωρίζω

Συνεντευκτής: Έχεις οικογένεια;

Καθαρίστρια: Ναι, έχω και ένα παιδάκι

Συνεντευκτής: Τα καταφέρνετε οικονομικά;

Καθαρίστρια: Με πολύ ζόρι γι' αυτό αποφασίσαμε με τον άντρα μου να μην κάνουμε άλλο παιδί

Συνεντευκτής: Σε ευχαριστώ πολύ

Καθαρίστρια 3

Συνεντευκτής: Τι ηλικία έχεις;

Καθαρίστρια: 28

Συνεντευκτής: Από που κατάγεσαι;

Καθαρίστρια: Από τη Γεωργία

Συνεντευκτής: Πόσα χρόνια έχεις στην Ελλάδα

Καθαρίστρια: Ήρθα με την οικογένειά μου όταν ήμουν 6 ετών

Συνεντευκτής: Έχεις τελειώσει το σχολείο;

Καθαρίστρια: Το γυμνάσιο

Συνεντευκτής: Γιατί δεν πήγες λύκειο;

Καθαρίστρια: Υπήρχε μεγάλη φτώχεια στην οικογένειά μου

Συνεντευκτής: Πόσα χρόνια εργάζεσαι στην καθαριότητα;

Καθαρίστρια: Από τα 18 περίπου

Συνεντευκτής: Η μητέρα σου έκανε την ίδια δουλειά;

Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Πόσα χρόνια εργάζεσαι στην εταιρεία καθαρισμού;

Καθαρίστρια: 4 χρόνια

Συνεντευκτής: Πως βρήκες αυτή τη δουλειά;

Καθαρίστρια: Δουλεύει και η μητέρα μου στην εταιρεία

Συνεντευκτής: Πριν από την εταιρεία που δούλευες;

Καθαρίστρια: Κυρίως σε σπίτια

Συνεντευκτής: Έχεις οικογένεια;

Καθαρίστρια: Όχι

Συνεντευκτής: Δεν σκέφτεσαι να κάνεις οικογένεια;

Καθαρίστρια: Έχω μια σχέση και μαζεύουμε χρήματα γι' αυτό το λόγο, θα ήθελα πολύ

Συνεντευκτής: Πόσες ώρες εργάζεσαι ημερησίως;

Καθαρίστρια: 6 ώρες

Συνεντευκτής: Γιατί δεν εργάζεσαι πλήρες ωράριο;

Καθαρίστρια: Θα το ήθελα αλλά η σύμβασή μου με έχει σαν εξάωρη

Συνεντευκτής: Η σύμβαση είναι ατομική;

Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Τι διάρκεια έχει η σύμβαση;

Καθαρίστρια: 6 μήνες

Συνεντευκτής: Μετά από τόσα χρόνια δεν θα έπρεπε η σύμβασή σου να γίνει αορίστου;

Καθαρίστρια: Όταν έληγε η σύμβαση δεν με ξαναπροσλάμβαναν αμέσως

Συνεντευκτής: Και είχαν προσωπικό για να σε αντικαταστήσει όσο έλλειπες;

Καθαρίστρια: Ναι, γιατί με όλες το ίδιο κάνουνε

Συνεντευκτής: Και δεν αντέδρασες;

Καθαρίστρια: Δεν είχα επιλογή μου είπαν άμα θέλεις

Συνεντευκτής: Οι άλλες καθαρίστριες έχουν το ίδιο ωράριο;

Καθαρίστρια: Ναι όλες είναι εξάωρες

Συνεντευκτής: Κάνεις υπερωρίες;
Καθαρίστρια: Λίγες φορές

Συνεντευκτής: Τις πληρώνεσαι;
Καθαρίστρια: Όχι

Συνεντευκτής: Πόσα λεπτά κάνεις διάλειμμα;
Καθαρίστρια: 15-20 λεπτά

Συνεντευκτής: Υπάρχει ιατρός εργασίας στην εταιρεία;
Καθαρίστρια: Δεν γνωρίζω

Συνεντευκτής: Υπάρχουν αποδυτήρια στην κλινική που εργάζεστε;
Καθαρίστρια: Μας έχουν παραχωρήσει ένα μικρό χώρο

Συνεντευκτής: Σας χορηγεί η εταιρεία υποδήματα, στολές, κτλ.;
Καθαρίστρια: Ναι στολή, παπούτσια και γάντια

Συνεντευκτής: Έχεις λάβει ποτέ ενημέρωση για τους κινδύνους της εργασίας σου που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια;
Καθαρίστρια: Όχι

Συνεντευκτής: Υπάρχει κανονισμός ιατρικών αποβλήτων στην κλινική;
Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Ρεπό, άδειες, δώρα εορτών τα λαμβάνεις κανονικά;
Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Οι προϊστάμενες πως σας συμπεριφέρονται;
Καθαρίστρια: Κάποιες φορές φωνάζουν, αλλά και αυτές πιέζονται

Συνεντευκτής: Από τι πιέζονται;
Καθαρίστρια: Ο καθαρισμός των τμημάτων πρέπει να γίνεται καθημερινά σε συγκεκριμένο χρόνο και επειδή έχουν φύγει τελευταία κάποια κορίτσια οι υπόλοιπες προσπαθούμε να βγάλουμε όλη τη δουλειά

Συνεντευκτής: Γιατί έφυγαν τα κορίτσια αυτά;
Καθαρίστρια: Γιατί η δουλειά είναι σκληρή και τα χρήματα πολύ λίγα

Συνεντευκτής: Πόσα χρήματα παίρνετε;
Καθαρίστρια: 400 ευρώ περίπου

Συνεντευκτής: Εσύ δεν έχεις σκεφτεί να φύγεις;
Καθαρίστρια: Ναι, αλλά σε όλες τις εταιρείες καθαρισμού που έχω ρωτήσει τον ίδιο μισθό δίνουν, είναι και τα ένσημα που σκέφτομαι. Δυστυχώς δεν έχω τα προσόντα για να βρω κάτι καλύτερο.

Συνεντευκτής: Τα ένσημα είναι βαρέα;
Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Τι προβλέπεται στην εταιρεία σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος;
Καθαρίστρια: Νομίζω παίρνουμε άδεια από το ΙΚΑ και πληρωνόμαστε κανονικά

Συνεντευκτής: Πηγαίνεις ακόμα σε σπίτια;

Καθαρίστρια: Ναι, έχω δύο σπίτια που πηγαίνω μόνιμα κάθε σαββατοκύριακο και μια φορά στη μέση περίπου της εβδομάδας

Συνεντευκτής: Έχετε σωματείο στην εταιρεία που εργάζεσαι;

Καθαρίστρια: Όχι

Συνεντευκτής: Έχετε σκεφτεί ποτέ να διεκδικήσετε κάτι όλες μαζί;

Καθαρίστρια: Καμία δεν τολμάει, όλες φοβόμαστε μην χάσουμε τη δουλειά μας

Συνεντευκτής: Σας έχει απειλήσει ποτέ ο εργοδότης;

Καθαρίστρια: Παλιά κανά δύο κοπέλες που διαμαρτυρήθηκαν έντονα, τις έδιωξε και δεν πήραν και αποζημίωση γιατί είχαν τρίμηνη σύμβαση που έληγε

Συνεντευκτής: Σε ευχαριστώ πολύ

Καθαρίστρια 4

Συνεντευκτής: Πόσο χρονών είσαι;

Καθαρίστρια: 38 χρονών

Συνεντευκτής: Από που είναι η καταγωγή σου;

Καθαρίστρια: Από την Αλβανία

Συνεντευκτής: Πόσα χρόνια έχεις στην Ελλάδα;

Καθαρίστρια: Ήρθα το 1995 με την οικογένειά μου σε ηλικία 15 ετών

Συνεντευκτής: Τελείωσες το σχολείο;

Καθαρίστρια: Με το ζόρι το γυμνάσιο δεν ήξερα και τη γλώσσα

Συνεντευκτής: Μετά το γυμνάσιο τι έκανες;

Καθαρίστρια: Έπρεπε να δουλέψω, είχα άλλα δύο μικρότερα αδέρφια και τα χρήματα που έπαιρνε ο πατέρας μου δεν έφταναν

Συνεντευκτής: Τι δουλειά έκανες;

Καθαρίστρια: Στην καθαριότητα όπως και η μητέρα μου

Συνεντευκτής: Που δούλεψες;

Καθαρίστρια: Σε σπίτια και σε κάποιες μικρές εταιρείες

Συνεντευκτής: Σε αυτή την εταιρεία πως κατέληξες;

Καθαρίστρια: Με σύστησε μια καθαρίστρια από την Αλβανία που δούλευε ήδη στην εταιρεία και οι γονείς μου γνώριζαν από παλιά

Συνεντευκτής: Πόσα χρόνια εργάζεσαι για την εταιρεία καθαρισμού;
Καθαρίστρια: Τα τελευταία 8 χρόνια

Συνεντευκτής: Είσαι παντρεμένη;
Καθαρίστρια: Ναι, έχω και δύο παιδιάκια

Συνεντευκτής: Πόσες ώρες δουλεύεις την ημέρα;
Καθαρίστρια: 6 ώρες

Συνεντευκτής: Κάνεις υπερωρίες;
Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Στις πληρώνουν;
Καθαρίστρια: Όχι, τις μαζεύω και παίρνω ρεπό

Συνεντευκτής: Τα ένσημα είναι βαρέα;
Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Τι μισθό παίρνεις;
Καθαρίστρια: 400 ευρώ

Συνεντευκτής: Η εταιρεία έλαβε υπόψη την προϋπηρεσία σου και την οικογενειακή σου κατάσταση;
Καθαρίστρια: Όχι σε όλες τις κοπέλες τα ίδια δίνει

Συνεντευκτής: Φτάνουν τα χρήματα αυτά για να συντηρήσεις την οικογένειά σου;
Καθαρίστρια: Φυσικά και όχι

Συνεντευκτής: Εργάζεσαι και σε σπίτια;
Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Πότε;
Καθαρίστρια: Μετά τη δουλειά και τα σαββατοκύριακα. Ευτυχώς μας φωνάζουν οι ιατροί στα σπίτια τους γιατί μας εμπιστεύονται και πληρώνουν καλά

Συνεντευκτής: Τι σύμβαση έχεις;
Καθαρίστρια: Ατομική

Συνεντευκτής: Τα ρεπό, τα δώρα εορτών και τις άδειες τα λαμβάνεις κανονικά;
Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Πόση ώρα κάνεις διάλειμμα;
Καθαρίστρια: Περίπου 15 λεπτά

Συνεντευκτής: Σε έχει στείλει η εταιρεία και σε άλλη κλινική με την οποία συνεργάζεται για καθαρισμό;
Καθαρίστρια: Όχι

Συνεντευκτής: Έχετε σωματείο για να σας εκπροσωπεί στον εργοδότη;
Καθαρίστρια: Όχι

Συνεντευκτής: Έχετε προσπαθήσει να κινηθείτε συλλογικά για κάτι που σας απασχολεί;

Καθαρίστρια: Όχι

Συνεντευκτής: Γιατί;

Καθαρίστρια: Γιατί οι περισσότερες κοπέλες είναι σαν και εμένα, χωρίς πολλά προσόντα και φοβούνται ότι θα χάσουν τη δουλειά τους

Συνεντευκτής: Σας έχει απειλήσει ποτέ ο εργοδότης για την σύσταση σωματείου;

Καθαρίστρια: Έμμεσα ναι, μας λέει συνέχεια πως υπάρχουν πολλές κοπέλες εκεί έξω που θα ήθελαν να είναι στη θέση σας

Συνεντευκτής: Τι διάρκεια έχει η σύμβασή σου;

Καθαρίστρια: Ετήσια

Συνεντευκτής: Γιατί δεν είναι αορίστου χρόνου μετά από 8 χρόνια εργασίας;

Καθαρίστρια: Στην αρχή ο εργοδότης κάνει συμβάσεις μικρής διάρκειας, π.χ. τριμήνου, εξαμήνου, για να μας δοκιμάσει. Όταν η σύμβαση κοντεύει να λήξει και μετά να γίνει αορίστου, δεν την ανανεώνει και μας ξαναπαίρνει πίσω μετά από καιρό

Συνεντευκτής: Γιατί το κάνει αυτό;

Καθαρίστρια: Επειδή η δουλειά είναι τέτοια που όσο πιο μεγάλη είσαι τόσο πιο δύσκολα τα καταφέρνεις, θέλει να έχει πάντα προσωπικό ικανό και να δίνει και λίγα χρήματα. Επίσης δεν χρειάζεται να κάνει απολύσεις και να δώσει αποζημιώσεις, όταν λήξει η σύμβαση και άμα δεν του κάνεις, τέλος!

Συνεντευκτής: Δηλαδή τις μεγαλύτερες καθαρίστριες που δεν αποδίδουν το ίδιο με εσάς τις απολύει;

Καθαρίστρια: Ναι έχει τύχει και αυτό

Συνεντευκτής: Έχετε ιατρό εργασίας στην εταιρεία;

Καθαρίστρια: Δεν έχω ασχοληθεί με αυτό, ότι χρειάστηκε απευθύνθηκα στην κλινική

Συνεντευκτής: Τι προβλέπεται στην περίπτωση του εργατικού ατυχήματος;

Καθαρίστρια: Μας δίνει το ΙΚΑ άδεια με αποδοχές

Συνεντευκτής: Έχετε αποδυτήρια μέσα στην κλινική

Καθαρίστρια: Ναι έναν πολύ μικρό χώρο

Συνεντευκτής: Σας έχουν προμηθεύσει με υποδήματα, στολές;

Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Έχετε λάβει ενημέρωση για τους κινδύνους που αφορούν την υγεία και την ασφάλειά σας από την εταιρεία;

Καθαρίστρια: Όχι

Συνεντευκτής: Υπάρχει κανονισμός ιατρικών αποβλήτων

Καθαρίστρια: Ναι

Συνεντευκτής: Έχεις καλή σχέση με την προϊσταμένη;

Καθαρίστρια: Τυπική

Συνεντευκτής: Γιατί;

Καθαρίστρια: Γιατί και αυτή θέλει να κάνει την καλή στον εργοδότη, δεν την ενδιαφέρει αν εμείς σκοτωνόμαστε στη δουλειά για τόσα λίγα χρήματα

Συνεντευκτής: Παίρνει άλλα χρήματα η προϊσταμένη;

Καθαρίστρια: Φυσικά, σίγουρα τα διπλά από εμάς και το μόνο που κάνει καθημερινά είναι να ελέγχει αν κάναμε καλά τις δουλειές και να δίνει αναφορά στο αφεντικό.

Συνεντευκτής: Σας φωνάζει;

Καθαρίστρια: Ναι αλλά εγώ είμαι πολύ τυπική και δεν δίνω σημασία, οι πιο μικρές στεναχωριούνται

Συνεντευκτής: Σε ευχαριστώ πολύ

Τραπεζοκόμα 1

Συνεντευκτής: Πότε απολύθηκες από την ιδιωτική κλινική;

Τραπεζοκόμα: Το 2011

Συνεντευκτής: Γιατί;

Τραπεζοκόμα: Γιατί η κλινική αποφάσισε να δώσει το τμήμα της κουζίνας σε εργολάβο, με σκοπό να μειώσει το κόστος

Συνεντευκτής: Γνώριζε το προσωπικό της κουζίνας ότι θα γίνουν απολύσεις;

Τραπεζοκόμα: Επίσημα όχι, αλλά το συζητούσαν όλοι στους διαδρόμους

Συνεντευκτής: Πόσα χρόνια δούλευες για την κλινική;

Τραπεζοκόμα: Από το 1997

Συνεντευκτής: Η εταιρεία που ανέλαβε την κουζίνα έκανε σε όλους πρόταση για απασχόληση;

Τραπεζοκόμα: Ναι γιατί γνωρίζαμε καλά τους χώρους και τη λειτουργία της κλινικής

Συνεντευκτής: Ενσωματώθηκαν όλοι στην νέα εταιρεία;

Τραπεζοκόμα: Όχι οι νεότεροι έφυγαν, εγώ δυστυχώς έμεινα λόγω ηλικίας

Συνεντευκτής: Τι ηλικία έχεις;

Τραπεζοκόμα: 52 ετών, όπως καταλαβαίνεις οι εναλλακτικές μου είναι περιορισμένες

Συνεντευκτής: Οι νεότεροι γιατί έφυγαν;

Τραπεζοκόμα: Γιατί έχουν όλη τη ζωή μπροστά τους και έπρεπε να προσπαθήσουν για κάτι καλύτερο. Ο μισθός μου στην κλινική άγγιζε τα 1000 ευρώ καθαρές αποδοχές χωρίς υπερωρίες και τώρα μειώθηκε στα 500 ευρώ για πλήρες ωράριο

Συνεντευκτής: Στο μισθό που σου δίνει η εργολαβική εταιρεία λήφθηκε υπόψη η προϋπηρεσία και η οικογενειακή κατάσταση;

Τραπεζοκόμα: Ναι σε όλους τα ίδια έδωσε

Συνεντευκτής: Κάνεις υπερωρίες;

Τραπεζοκόμα: Κάποιες φορές ναι

Συνεντευκτής: Τις πληρώνεσαι;

Τραπεζοκόμα: Όχι

Συνεντευκτής: Σας κολλάνε ένσημα βαρέα και ανθυγιεινά;

Τραπεζοκόμα: Ναι

Συνεντευκτής: Πόσο διαρκεί το διάλειμά σου;

Τραπεζοκόμα: 20 λεπτά

Συνεντευκτής: Έχετε αποδυτήρια

Τραπεζοκόμα: Ναι

Συνεντευκτής: Σας έχουν χορηγηθεί στολές, υποδήματα, σκουφάκια από την εταιρεία;

Τραπεζοκόμα: Ναι

Συνεντευκτής: Υπάρχει ιατρός εργασίας στην εταιρεία;

Τραπεζοκόμα: Ναι υπάρχει

Συνεντευκτής: Έχετε λάβει ενημέρωση για τους κινδύνους που έχουν σχέση με την υγεία και την ασφάλειά κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;

Τραπεζοκόμα: Από την εταιρεία γενικά πράγματα, τα πιο σημαντικά τα γνωρίζουμε από παλιά που εργαζόμασταν για την κλινική

Συνεντευκτής: Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος τι προβλέπεται;

Τραπεζοκόμα: Αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχές από το ΙΚΑ

Συνεντευκτής: Οι συνθήκες εργασίας πως είναι;

Τραπεζοκόμα: Πάρα πολύ δύσκολες, πρέπει να ανταγωνιζόμαστε σε αντοχή, ταχύτητα και διάθεση τα νεαρότερα κορίτσια που έχει προσλάβει η εταιρεία και όλα αυτά με μισθό που δεν αγγίζει τα 600 ευρώ

Συνεντευκτής: Τι διάρκεια έχει η ατομική σύμβαση που υπογράψατε;

Τραπεζοκόμα: Αορίστου, ήταν απαίτηση της κλινικής για το προσωπικό που απολύθηκε

Συνεντευκτής: Ποια είναι η σχέση σου με τους προϊστάμενους και τον εργοδότη;

Τραπεζοκόμα: Καλή και τυπική, γνωρίζουμε πολύ καλά τη δουλειά μας τόσα χρόνια ώστε να μας κάνουν παράπονα χωρίς λόγο

Συνεντευκτής: Έχετε συλλογική εκπροσώπηση από σωματείο;

Τραπεζοκόμα: Όχι, αν έχουμε κάποια απορία απευθυνόμαστε στο σωματείο της κλινικής, του οποίου τα μέλη γνωρίζουμε πολλά χρόνια

Συνεντευκτής: Σας καλύπτει το σωματείο της κλινικής; Δεν θέλετε να οργανώσετε δική σας συλλογική εκπροσώπηση;

Τραπεζοκόμα: Και ποιος θα το κάνει αυτό; Οι μεγαλύτεροι δεν ενδιαφέρονται και οι μικρότεροι είναι εγκλωβισμένοι σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Φοβούνται για την εργασία τους

Συνεντευκτής: Τι σκέφτεσαι να κάνεις από εδώ και πέρα;

Τραπεζοκόμα: Απολύτως τίποτα θα περιμένω να βγω στη σύνταξη

Συνεντευκτής: Πως επηρεάστηκαν τα οικονομικά σου από τη μείωση;

Τραπεζοκόμα: Δραματικά, με τα 400 ευρώ που είναι η μείωση κάλυπτα τη δόση του δανείου του σπιτιού μου. Τώρα αναγκάζομαι να ζητάω και από το παιδί μου

Συνεντευκτής: Τα παιδιά σου εργάζονται;

Τραπεζοκόμα: Το ένα πάει λύκειο και το άλλο εργάζεται αλλά και αυτό με χαμηλό μισθό, μόλις 400 ευρώ

Συνεντευκτής: Ο σύζυγος εργάζεται;

Τραπεζοκόμα: Είμαι διαζευγμένη, δίνει λίγα χρήματα το μήνα για το ένα παιδί

Συνεντευκτής: Πως νιώθεις που εργάζεσαι στον ίδιο χώρο αλλά για διαφορετικό εργοδότη;

Τραπεζοκόμα: Εργάζομαι στο χώρο της κλινικής πολλά χρόνια και πολλούς εργαζόμενους τους γνωρίζω από τότε, μετά την ανακοίνωση της αλλαγής εργοδότη και της μείωσης μισθού οι περισσότεροι συνάδελφοι έσπευσαν να μας συμπαρασταθούν. Η αλήθεια όμως είναι ότι στεναχωριόμουν πολύ που έβλεπα λύπη και οίκτο στα μάτια τους γιατί είχαμε δουλέψει πολύ σκληρά όλα αυτά τα χρόνια και δεν μας άξιζε να αισθανόμαστε έτσι.

Συνεντευκτής: Θεωρείς ότι έχει μειωθεί η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών μετά την εκχώρηση της κουζίνας σε εργολάβο;

Τραπεζοκόμα: Εμείς κάνουμε τη δουλειά μας όπως και πριν τίποτα δεν έχει αλλάξει. Έχω δεχθεί κάποια παράπονα από ασθενείς και προσωπικό για την ποιότητα του φαγητού, αλλά αυτό είναι επόμενο όταν μειώνεις το κόστος, αλλάζει και η ποιότητα του φαγητού.

Συνεντευκτής: Σε ευχαριστώ πολύ

Τραπεζοκόμα 2

Συνεντευκτής: Πόσο χρονών είσαι;

Τραπεζοκόμα: 27 ετών

Συνεντευκτής: Πότε προσλήφθηκες στην εταιρεία σίτισης
Τραπεζοκόμα: Το 2014

Συνεντευκτής: Η συγκεκριμένη εταιρεία συνεργάζεται με κλινικές;
Τραπεζοκόμα: Ναι

Συνεντευκτής: Εσύ σε πόσες από αυτές τις κλινικές έχεις εργασθεί;
Τραπεζοκόμα: Σε μία εργάζομαι, αλλά έτυχε κάποια φορά να πάω να βοηθήσω μια άλλη κλινική για 4 μήνες γιατί είχαν έλλειψη

Συνεντευκτής: Που εργαζόσουν πριν από αυτή την εταιρεία;
Τραπεζοκόμα: Πουθενά γιατί σπούδαζα

Συνεντευκτής: Τι έχεις σπουδάσει;
Τραπεζοκόμα: Τουριστικές επιχειρήσεις

Συνεντευκτής: Τι μισθό παίρνεις στην εταιρεία;
Τραπεζοκόμα: 500 ευρώ

Συνεντευκτής: Σε αυτά τα χρήματα συμπεριλαμβάνεται και το πτυχίο;
Τραπεζοκόμα: Ναι όλα μαζί

Συνεντευκτής: Δεν είναι λίγα τα χρήματα για μια κοπέλα που έχει πτυχίο;
Τραπεζοκόμα: Είναι, στην αρχή είπα θα το κάνω για λίγο, όμως στη συνέχεια αντιλήφθηκα ότι τα πράγματα έξω είναι πολύ δύσκολα και έτσι ξέμεινα. Έχω όμως πάντα το νου μου για κάτι καλύτερο

Συνεντευκτής: Τι σύμβαση έχεις;
Τραπεζοκόμα: Ατομική

Συνεντευκτής: Τι διάρκεια έχει η σύμβασή σου;
Τραπεζοκόμα: Πλέον αορίστου

Συνεντευκτής: Κάνεις υπερωρίες;
Τραπεζοκόμα: Όχι το αποφεύγω

Συνεντευκτής: Γιατί;
Τραπεζοκόμα: Γιατί δεν τις πληρώνουν εξτρά, παρά μόνο μαζεύεις ώρες για να τις πάρεις αργότερα σαν ρεπό

Συνεντευκτής: Τις άδειες, τα δώρα εορτών και τα ρεπό τα παίρνεις κανονικά;
Τραπεζοκόμα: Άδειες και δώρα ναι τα ρεπό όταν βγαίνει το πρόγραμμα

Συνεντευκτής: Δηλαδή μπορεί να δουλεύεις 2 εβδομάδες χωρίς ρεπό;
Τραπεζοκόμα: Δεν συμβαίνει συνέχεια αλλά τυχαίνει να δουλεύω 2 εβδομάδες με ένα ρεπό, τα ρεπό συσσωρεύονται και τα παίρνουμε όταν μας πει η εταιρεία

Συνεντευκτής: Τα ένσημα που σου κολλάει η εταιρεία είναι βαρέα και ανθυγιεινά;
Τραπεζοκόμα: Ναι

Συνεντευκτής: Πόση ώρα διαρκεί το διάλειμά σου;
Τραπεζοκόμα: Περίπου 20 λεπτά

Συνεντευκτής: Υπάρχουν στο χώρο που εργάζεσαι αποδυτήρια
Τραπεζοκόμα: Ναι ένας μικρός χώρος

Συνεντευκτής: Σας χορηγεί η εταιρεία στολές και ότι χρειάζεται για την εργασία σας;
Τραπεζοκόμα: Ναι

Συνεντευκτής: Σας έχει κάνει εκπαίδευση η εταιρεία για τους κινδύνους της εργασίας σας που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια σας;
Τραπεζοκόμα: Ναι τα βασικά πράγματα

Συνεντευκτής: Υπάρχει ιατρός εργασίας
Τραπεζοκόμα: Νομίζω ότι υπάρχει δεν τον έχω επισκεφτεί ποτέ

Συνεντευκτής: Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος τι προβλέπεται;
Τραπεζοκόμα: Δεν μου έχει συμβεί ποτέ κάτι σοβαρό, αλλά μια συνάδελφος που κάποτε κόπηκε βαθιά στο χέρι είχε λείψει 3-4 ημέρες και νομίζω ότι τις πληρώθηκε κανονικά από το ΙΚΑ

Συνεντευκτής: Έχετε συλλογική αντιπροσώπευση από σωματείο στην εταιρεία;
Τραπεζοκόμα: Όχι

Συνεντευκτής: Γιατί;
Τραπεζοκόμα: Γιατί το προσωπικό είναι κυρίως μεγαλύτερης ηλικίας και φοβάται πως άμα εναντιωθεί, υπάρχει περίπτωση να απολυθεί και δεν θα μπορεί να βγει στη σύνταξη

Συνεντευκτής: Γιατί να απολυθεί;
Τραπεζοκόμα: Γιατί ο εργοδότης μας έχει ξεκαθαρίσει πως δεν θέλει τέτοια πράγματα και πως άμα συμβούν θα πρέπει να λάβει μέτρα

Συνεντευκτής: Έχεις δική σου οικογένεια;
Τραπεζοκόμα: Όχι

Συνεντευκτής: Πως τα καταφέρνεις οικονομικά;
Τραπεζοκόμα: Μένω ακόμα με τους γονείς μου

Συνεντευκτής: Αν δεν βρεις αλλού δουλειά τι σκοπεύεις να κάνεις;
Τραπεζοκόμα: Αν δεν βρω δουλειά μέχρι τα 30 σκέφτομαι να φύγω στο εξωτερικό

Συνεντευκτής: Πιστεύεις πως θα τα καταφέρεις καλύτερα στο εξωτερικό;
Τραπεζοκόμα: Δεν ξέρω, αξίζει όμως να προσπαθήσω

Συνεντευκτής: Πως είναι οι σχέσεις μεταξύ του προσωπικού;
Τραπεζοκόμα: Καλές, άλλωστε όλοι στο ίδιο καζάνι βράζουμε

Συνεντευκτής: Οι σχέσεις σας με τους προϊστάμενους;
Τραπεζοκόμα: Τυπικές, και αυτοί τη δουλειά τους προσπαθούνε να κάνουν

Συνεντευκτής: Σε ευχαριστώ πολύ

Τραπεζοκόμα 3

Συνεντευκτής: Τι ηλικία έχεις;

Τραπεζοκόμα: 56 ετών

Συνεντευκτής: Πόσα χρόνια δούλευες για την κλινική στην κουζίνα;

Τραπεζοκόμα: Από το 1998, 13 χρόνια

Συνεντευκτής: Πότε σας απέλυσε η κλινική;

Τραπεζοκόμα: Το 2011

Συνεντευκτής: Το γνωρίζατε ότι θα κάνει απολύσεις;

Τραπεζοκόμα: Ναι

Συνεντευκτής: Γιατί σας απέλυσε;

Τραπεζοκόμα: Λόγω της κρίσης η κλινική ήθελε να μειώσει το κόστος της και έδωσε το τμήμα σε εργολάβο

Συνεντευκτής: Εξασφάλισε η κλινική να μεταφερθείτε όλοι στη νέα εταιρεία;

Τραπεζοκόμα: Ναι, αλλά με τον νέο μισθό που θα παίρναμε νομίζαμε ότι μας κάνουν πλάκα

Συνεντευκτής: Τι μισθό έπαιρνες στην κλινική;

Τραπεζοκόμα: Με 2 παιδιά και προϋπηρεσία τόσων ετών, 1100 ευρώ

Συνεντευκτής: Και τώρα πόσα παίρνεις;

Τραπεζοκόμα: 550 ευρώ!

Συνεντευκτής: Πως και σας έδωσαν το μισό μισθό;

Τραπεζοκόμα: Υπογράψαμε νέες συμβάσεις εργασίας, ατομικές με νέους όρους και μας είπαν όποιος θέλει

Συνεντευκτής: Ο σύζυγος εργάζεται;

Τραπεζοκόμα: Ναι αλλά τα χρήματα πλέον δεν φτάνουν τα παιδιά μας σπουδάζουν, το ένα μάλιστα στην Κρήτη. Αναγκάστηκα να τους πω να βρούνε παράλληλα εργασία

Συνεντευκτής: Πως αντιδράσατε όταν σας ανακοινώσανε τις νέες συνθήκες;

Τραπεζοκόμα: Γενικά είχαμε δράματα, κλάματα και τέτοιες ιστορίες, πάθαμε όλοι σοκ. Από τη μια στιγμή στην άλλη άλλαξε η ζωή μας, έπρεπε να προσαρμοστούμε άμεσα σε νέα δεδομένα

Συνεντευκτής: Εσύ πως αντέδρασες;

Τραπεζοκόμα: Στεναχωρήθηκα πολύ μετά από τόσα χρόνια δουλειάς. Για καλή μου τύχη τα παιδιά μου είναι μεγάλα και δουλεύουνε και εγώ σε λίγα χρόνια θα βγω στη σύνταξη. Για τους νεότερους με μικρά παιδιά η κατάσταση είναι δραματική

Συνεντευκτής: Οι συνάδελφοι από την κλινική πως αντέδρασαν; Το σωματείο της κλινικής;

Τραπεζοκόμα: Στεναχωρήθηκαν και αυτοί γνωρίζομαστε χρόνια. Από κάποιους όμως έμαθα και σχόλια που με στεναχώρησαν ιδιαίτερα όπως «ευτυχώς που δεν συνέβη και σε εμάς!». Το σωματείο δεν μπορούσε να κάνει κάτι η απόφαση είχε παρθεί καιρό πριν και οι ομαδικές απολύσεις ήταν νόμιμες σύμφωνα με τον νόμο

Συνεντευκτής: Πως αισθάνεσαι που εργάζεσαι στον ίδιο χώρο αλλά για άλλη εταιρεία και με διαφορετικές συνθήκες;

Τραπεζοκόμα: Σίγουρα νιώθω λύπη, θυμό, ανασφάλεια και ότι δεν αναγνωρίστηκε ποτέ ο κόπος μου για αυτό το επάγγελμα, επίσης με ενοχλεί το πως με αντιμετωπίζουν κάποιοι συνάδελφοι στην κλινική

Συνεντευκτής: Δηλαδή τι λένε;

Τραπεζοκόμα: Τι τραβάτε και εσείς, πως το πάθατε αυτό, πως τα καταφέρνετε, κρίμα και άλλα τέτοια πολλά, είμαι πολύ περήφανος και εργατικός άνθρωπος για να ακούω τέτοια σχόλια

Συνεντευκτής: Πιστεύεις ότι το κάνουν επίτηδες ή το εννοούν πραγματικά;

Τραπεζοκόμα: Δεν ξέρω και δεν με ενδιαφέρει πλέον, απλά κουράστηκα να τους ακούω και να το συζητάω. Θέλω να κάνω τη δουλειά μου και να πηγαίνω σπίτι μου

Συνεντευκτής: Στην ατομική σας σύμβαση εργασίας προβλέπονται τα δώρα εορτών, οι άδειες, τα ρεπό, το διάλειμμα;

Τραπεζοκόμα: Ναι όλα αυτά τα λαμβάνουμε κανονικά, εκτός από τα ρεπό που τα παίρνουμε όταν βγαίνει το πρόγραμμα

Συνεντευκτής: Δηλαδή δεν είναι 2 ρεπό την εβδομάδα;

Τραπεζοκόμα: Οχι πάντα, αν έχει πολύ δουλειά τα μαζεύουμε και τα παίρνουμε όλα μαζί

Συνεντευκτής: Ακόμα και αν είναι μετά από 2 εβδομάδες συνεχόμενης εργασίας;

Τραπεζοκόμα: Ναι

Συνεντευκτής: Σου κολλάει η εταιρεία ένσημα βαρέα και ανθυγιεινά;

Τραπεζοκόμα: Ναι φυσικά

Συνεντευκτής: Σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος τι προβλέπεται;

Τραπεζοκόμα: Από όσο γνωρίζω μας χορηγείται αναρρωτική άδεια με αποδοχές από το ΙΚΑ. Σε περίπτωση που χρειαστεί κάποιος να κάνει και εξετάσεις, η κλινική μας διατήρησε το δικαίωμα να τις κάνουμε σε αυτήν δωρεάν

Συνεντευκτής: Σας παρέχει η εταιρεία στολή, υποδήματα και γενικά όλα τα μέσα τα οποία θα χρειαστείτε κατά την εργασία σας;

Τραπεζοκόμα: Ναι

Συνεντευκτής: Έχετε χώρο αποδυτηρίων

Τραπεζοκόμα: Ναι έχει προβλέψει δύο δωμάτια στην άκρη της κουζίνας, ένα για τους άντρες και ένα για τις γυναίκες

Συνεντευκτής: Υπάρχει σωματείο εργαζομένων στην νέα εταιρεία;

Τραπεζοκόμα: Όχι και δεν νομίζω να έχει κανείς τη διάθεση να ασχοληθεί με αυτό

Συνεντευκτής: Γιατί;

Τραπεζοκόμα: Οι μεγαλύτεροι περιμένουν να βγουν στη σύνταξη και δεν θέλουν εντάσεις. Από τους νεαρότερους κάποιοι θέλουν να αναζητήσουν στο άμεσο μέλλον κάτι καλύτερο και άλλοι φοβούνται να οργανωθούν μήπως χάσουν και αυτό που έχουν

Συνεντευκτής: Έχει απειληθεί κανείς από την εταιρεία;

Τραπεζοκόμα: Ανοικτά όχι, αλλά οι συμβάσεις που έχουν κάνει στο νέο προσωπικό είναι ορισμένου χρόνου και φοβούνται πως αν οργανωθούν και λήξουν οι συμβάσεις δεν θα τις ανανεώσουν. Γενικότερα οι προϊστάμενοι μας λένε ότι είναι δύσκολα έξω τα πράγματα, ευτυχώς που έχουμε εργασία και να εκτιμήσουμε την εργασία μας

Συνεντευκτής: Πιστεύεις πως αν οργανωθείτε συλλογικά θα αντιδράσουν;

Τραπεζοκόμα: Νομίζω ότι δεν θα μας άφηναν να οργανωθούμε, θα έβρισκαν συνέχεια εμπόδια, τους βολεύει η κατάσταση όπως έχει

Συνεντευκτής: Με τους προϊστάμενους έχετε καλή σχέση;

Τραπεζοκόμα: Η σχέση είναι καθαρά τυπική, όσο κάνουμε καλά τη δουλειά μας δεν μας ενοχλεί κανείς

Συνεντευκτής: Σε ευχαριστώ πολύ

*Πρόεδρος πρωτοβάθμιου σωματείου κλινικής, μέλος της ΟΣΝΙΕ και μέλος του
Εργατικού Κέντρου Αθηνών*

Συνεντευκτής: Πόσα χρόνια είστε πρόεδρος στο πρωτοβάθμιο σωματείο της κλινικής;

Πρόεδρος: 7 χρόνια

Συνεντευκτής: Πριν τη σύσταση του σωματείου στο οποίο είστε πρόεδρος υπήρχε συλλογική εκπροσώπηση στην κλινική;

Πρόεδρος: Θα έλεγα ασθενής εκπροσώπηση

Συνεντευκτής: Η κλινική έχει πραγματοποιήσει ποτέ ομαδικές απολύσεις;

Πρόεδρος: Ναι

Συνεντευκτής: Πόσες φορές;

Πρόεδρος: Τρεις

Συνεντευκτής: Σε ποια τμήματα έγιναν οι απολύσεις;
Πρόεδρος: Στον καθαρισμό, στην τραπεζαρία και στα πλυντήρια

Συνεντευκτής: Γνωρίζετε αν η κλινική παρουσιάζει κερδοφορία;
Πρόεδρος: Φυσικά και παρουσιάζει

Συνεντευκτής: Το σωματείο έχει πρόσβαση στα οικονομικά στοιχεία της εταιρείας;
Πρόεδρος: Βεβαίως

Συνεντευκτής: Πόσες φορές έχει επιβληθεί claw back στην κλινική;
Πρόεδρος: Νομίζω το 2013, το 2015 και το 2016

Συνεντευκτής: Θεωρείται ότι οι απολύσεις που έγιναν σχετίζονται με τα claw back;
Πρόεδρος: Όχι

Συνεντευκτής: Άρα για ποιον λόγο έγιναν;
Πρόεδρος: Καθαρά για την μείωση των εξόδων

Συνεντευκτής: Το ποσοστό των ομαδικών απολύσεων γνωρίζετε αν κινήθηκε στα νόμιμα όρια;
Πρόεδρος: Ναι 100%

Συνεντευκτής: Τηρήθηκαν οι προαπαιτούμενες διαδικασίες κατά τη διάρκεια των ομαδικών απολύσεων;
Πρόεδρος: Ναι, πληροφορηθήκαμε για τις απολύσεις, συζητήσαμε με τη Διοίκηση και θέσαμε και όρο για 2 χρόνια να μην απολυθεί κανένας εργαζόμενος από την εργολαβική εταιρεία

Συνεντευκτής: Οι ομαδικές απολύσεις έγιναν πριν το 2017;
Πρόεδρος: Ναι

Συνεντευκτής: Υπήρξε υπουργικό βέτο ή χρειάστηκε η εταιρεία να πάρει διοικητική έγκριση;
Πρόεδρος: Όχι, καλέσαμε το εργατικό κέντρο και την ΓΣΕΕ πήγαμε και στο Υπουργείο Εργασίας το οποίο μας ενημέρωσε για τις αποζημιώσεις που θα έπρεπε να πάρει ο κάθε εργαζόμενος, οι οποίες στη συνέχεια δόθηκαν όπως ορίζει ο νόμος

Συνεντευκτής: Ωστόσο ο υπουργός δεν μπόρεσε να εμποδίσει τη διαδικασία;
Πρόεδρος: Όχι, δυστυχώς κινήθηκαν στο νόμιμο όριο που προβλέπει και επιτρέπει ο νόμος

Συνεντευκτής: Το προσωπικό γνώριζε από πριν τις προθέσεις της διοίκησης;
Πρόεδρος: Ναι, και ήταν παρών με δικιά τους επιτροπή κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων του σωματείου με τη διοίκηση

Συνεντευκτής: Τα τμήματα στα οποία έγιναν οι ομαδικές απολύσεις ανατέθηκαν σε εργολάβο;
Πρόεδρος: Ναι

Συνεντευκτής: Έχει αλλάξει κάποιος εργολάβος από τα τμήματα που δόθηκαν σε εξωτερική ανάθεση;

Πρόεδρος: Όχι από την αρχή είναι οι ίδιοι

Συνεντευκτής: Άρα η κλινική είναι ευχαριστημένη από τη συνεργασία τους

Πρόεδρος: Προφανώς

Συνεντευκτής: Το προσωπικό που εντάχθηκε στους εργολάβους γνωρίζετε αν λαμβάνει τον ίδιο μισθό που έπαιρνε στην κλινική ή αν λαμβάνει κανονικά τα επιδόματα, τα δώρα, τις αργίες και τα ρεπό;

Πρόεδρος: Ο μισθός είναι αρκετά μικρότερος, όσο αναφορά τα υπόλοιπα οι εργολαβικές εταιρείες είχαν τη διάθεση να τα καταχραστούν αλλά μετά από παρέμβαση του σωματείου και του Εργατικού Κέντρου Αθηνών άλλαξαν συμπεριφορά

Συνεντευκτής: Τι ήθελαν να πετύχουν δηλαδή;

Πρόεδρος: Κάποιος εργολάβος ήθελε να τους εξοφλεί με κουπόνια, να μην πληρώνει υπερωρίες να τους έχει 12ωρα και 14ωρα αδήλωτα

Συνεντευκτής: Και πως αντιδράσατε;

Πρόεδρος: Κάναμε έλεγχο μαζί με το Εργατικό Κέντρο Αθηνών και τους απειλήσαμε ότι θα τους καταγγείλουμε και στη συνέχεια συμμορφώθηκαν

Συνεντευκτής: Πιστεύετε πως αν η κλινική είχε διαλέξει άλλους εργολάβους θα ήταν καλύτερα τα πράγματα;

Πρόεδρος: Όχι όλες οι εταιρείες τα ίδια κάνουνε, έχουν την ίδια πολιτική. Σε αρκετές διαπραγματεύσεις με εργολάβους ήταν και το σωματείο παρών, οι εταιρείες αυτές ακολουθούν την ίδια γραμμή στα εργασιακά, στις λεπτομέρειες κρίνεται το αποτέλεσμα. Οι κλινικές ενδιαφέρονται να πληρώσουν τη χαμηλότερη τιμή, για τα υπόλοιπα ευθύνη έχει μόνο ο εργολάβος

Συνεντευκτής: Γιατί εφαρμόζουν αυτή τη πολιτική στα εργασιακά εις βάρος του προσωπικού;

Πρόεδρος: Για να είναι ανταγωνιστικοί με τις άλλες αντίστοιχες εταιρείες και να προσφέρουν την πλέον συμφέρουσα τιμή για την κλινική αναγκάζονται να μειώσουν σημαντικά τον μισθό του προσωπικού προς τα κάτω και να καταχραστούν βασικά δικαιώματα των εργαζομένων καθώς δεν ελέγχονται

Συνεντευκτής: Γιατί δεν ελέγχονται;

Πρόεδρος: Γιατί το προσωπικό με τις υπάρχουσες συνθήκες φοβάται να αντιδράσει και να οργανωθεί

Συνεντευκτής: Με τι σύμβαση εργασίας εργάζεται το προσωπικό αυτό;

Πρόεδρος: Ατομικές μόνο

Συνεντευκτής: Γνωρίζετε αν στις εργολαβικές εταιρείες υπάρχει συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων;

Πρόεδρος: Όχι, τους εκπροσωπεί το κλαδικό σωματείο Αθηνών ή το Εργατικό Κέντρο

Συνεντευκτής: Η τακτική των ομαδικών απολύσεων και η ανάθεση των τμημάτων σε εργολάβο εφαρμόστηκε και σε άλλες ιδιωτικές κλινικές;

Πρόεδρος: Ναι, είναι κάτι που συνηθίζεται πλέον

Συνεντευκτής: Το προσωπικό πως αντέδρασε όταν τους ανακοινώθηκε η απόλυση;

Πρόεδρος: Το προσωπικό επειδή γνώριζε από την αρχή τι θα συμβεί το είχε συνειδητοποιήσει, απλά μας παρακάλεσε να μην παύσουν κάποιες παροχές που λάμβαναν από την κλινική όπως για παράδειγμα οι δωρεάν εξετάσεις, κάτι που τελικά η διοίκηση το εφάρμοσε

Συνεντευκτής: Τις παροχές αυτές τις εφάρμοσαν και άλλες κλινικές που προχώρησαν σε ομαδικές απολύσεις σε αντίστοιχα τμήματα;

Πρόεδρος: Από όσο γνωρίζω όχι

Συνεντευκτής: Σας έχει ενημερώσει το προσωπικό για τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στη νέα εταιρεία;

Πρόεδρος: Ναι βέβαια, τα πιο συνηθισμένα προβλήματα που αντιμετωπίζουν είναι η επιπλέον εργασία που δεν πληρώνεται και τα εργατικά ατυχήματα, ειδικά στην κουζίνα τα γλιστρήματα και τα κοψίματα είναι συχνό φαινόμενο

Συνεντευκτής: Τα εργατικά ατυχήματα δεν αποζημιώνονται;

Πρόεδρος: Όταν δηλώνονται είναι μετά από πολύ κόπο και κνηγητό

Συνεντευκτής: Οι παροχές που διατήρησε η κλινική για τους εργαζόμενους μετά τις απολύσεις ήταν μετά από διαβούλευση και πίεση του σωματείου;

Πρόεδρος: Ναι

Συνεντευκτής: Άρα το σωματείο είχε θέσει τα προαπαιτούμενα;

Πρόεδρος: Ναι, ειδικά για την περίπτωση των πλυντηρίων η κλινική είχε αποφασίσει να τα δώσει σε έναν εργολάβο που δεν πλήρωνε υπερωρίες, είχε αδήλωτη εργασία και πολύ κακές συνθήκες εργασίας, αλλά καταφέραμε να αλλάξουμε την απόφαση και να δοθεί το τμήμα σε άλλο εργολάβο

Συνεντευκτής: Όταν αναλάβατε την προεδρία του σωματείου η κλινική σε τι σύμβαση βρισκόταν;

Πρόεδρος: Σε κλαδική

Συνεντευκτής: Η οποία πότε έληξε;

Πρόεδρος: Το 2012

Συνεντευκτής: Για την νέα κλαδική σύμβαση του 2012 που υπογράφηκε μεταξύ ΣΕΚ και ΟΣΝΙΕ έχουν γραφτεί διάφορα, ότι υπογράφηκε "νύχτα", με μείωση μισθών και δυσμενείς όρους εργασίας για τους εργαζομένους. Τι έχετε να σχολιάσετε πάνω σε αυτό;

Πρόεδρος: Ναι ισχύουν όλα αυτά, εκτός από τη μείωση μισθών ένα σημαντικό προνόμιο που χάρισε η ΟΣΝΙΕ ήταν το επίδομα εξομάλυνσης. Μέσα σε ένα βράδυ χάθηκαν πολλά επιδόματα

Συνεντευκτής: Δηλαδή η διοίκηση της ΟΣΝΙΕ συνέπραξε με τη διοίκηση του ΣΕΚ εις βάρος των εργαζομένων;

Πρόεδρος: Ναι, γι' αυτό και απομακρύνθηκε

Συνεντευκτής: Το σωματείο και το προσωπικό της κλινικής πως είχε αντιδράσει τότε;

Πρόεδρος: Με στάσεις εργασίας και απεργία

Συνεντευκτής: Μετά από τη διαδοχή της κλαδικής σύμβασης από διαιτητική απόφαση του ΟΜΕΔ το 2016, η οποία περιελάμβανε μείωση 0,5% στους μισθούς, ο κλάδος δεν έχει καταλήξει σε κλαδική σύμβαση εργασίας. Στην κλινική σας τι εφαρμόζεται;

Πρόεδρος: Επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας

Συνεντευκτής: Και οι άλλες κλινικές εφαρμόζουν αντίστοιχες επιχειρησιακές συμβάσεις;

Πρόεδρος: Όχι προχώρησαν σε ατομικές συμβάσεις εργασίας. Μόνο η δική μας και άλλη μια κλινική σύναψαν επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας

Συνεντευκτής: Τι αλλαγές επέφερε η νέα επιχειρησιακή σύμβαση για το προσωπικό;

Πρόεδρος: Μόνο κάποιες κλιμακωτές μειώσεις στο μισθό. Όλα τα υπόλοιπα διατηρήθηκαν όπως είχαν ορισθεί στην αντίστοιχη κλαδική

Συνεντευκτής: Για το επίδομα εξομάλυνσης τι προβλέπεται;

Πρόεδρος: Το ορίσαμε ως επιχειρησιακή συνθήκη, η οποία είναι μη ανακλητή νομικά

Συνεντευκτής: Τους όρους της νέας επιχειρησιακής σύμβασης τους συμφωνήσατε από κοινού με τη Διοίκηση;

Πρόεδρος: Ναι βέβαια

Συνεντευκτής: Το προσωπικό πως αντέδρασε στη νέα μείωση των μισθών;

Πρόεδρος: Υπήρξαν διάφορες αντιδράσεις, κάποιιοι δεν ήθελαν να το αποδεχτούν, άλλοι έλεγαν ότι η συμφωνία αυτή είναι καλύτερη από το να πάμε σε ατομικές συμβάσεις, τελικά έγινε ψηφοφορία και επικράτησε η δεύτερη άποψη

Συνεντευκτής: Έχετε συζητήσει με την Διοίκηση της κλινικής για το τι προβλέπεται να αλλάξει όταν λήξει η επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας;

Πρόεδρος: Ναι, αν τα οικονομικά της κλινικής παραμείνουν στην ίδια κατάσταση τότε τα πράγματα θα αλλάξουν προς το καλύτερο για τους εργαζομένους. Η Διοίκηση έχει καταλάβει πλέον ότι οι εργαζόμενοί της είναι ο κινητήριος μοχλός για την επίτευξη κέρδους και δεν θέλουν να τους έχουν δυσαρεστημένους με συνθήκες οικονομικής εξαθλίωσης

Συνεντευκτής: Αν ωστόσο κατά τη λήξει της επιχειρησιακής σύμβασης η κλινική ζητήσει νέα μείωση μισθών τι θα προτείνετε σαν σωματείο στα μέλη;

Πρόεδρος: Αρχικά θα πάρουμε τα οικονομικά στοιχεία της εταιρείας και θα πάμε σε γενική συνέλευση για να αποφασίσουμε όλοι μαζί. Η προσωπική μου άποψη είναι, όχι άλλες μειώσεις

Συνεντευκτής: Το σωματείο συνομιλεί με τα μέλη για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν;

Πρόεδρος: Ναι βέβαια

Συνεντευκτής: Τι είδους προβλήματα σας μεταφέρονται;

Πρόεδρος: Θα περίμενε κανείς να ήταν τα οικονομικά θέματα, αλλά μετά από τη σχέση που χτίσαμε τα τελευταία χρόνια με τα μέλη, τα περισσότερα ζητήματα αφορούν προσωπικά και κοινωνικά θέματα που τους απασχολούν καθώς και το «bullying» που δέχονται από τους προϊστάμενους

Συνεντευκτής: Το επίπεδο παροχής υπηρεσιών από τους εργαζόμενους έχει μειωθεί μετά από την επιβολή της μείωσης μισθού;

Πρόεδρος: Όχι, έχουμε πολύ υψηλό εργασιακό επίπεδο σαν κλινική. Οι εργαζόμενοι είναι επαγγελματίες, αγαπούν τη δουλειά τους και φυσικά έχουν επίγνωση της κατάστασης εκτός της επιχείρησης. Εργάζονται για τη δική τους επιβεβαίωση και για ένα μπράβο που μόλις τα τελευταία χρόνια έχουν αρχίσει να ακούν

Συνεντευκτής: Σας ευχαριστώ πολύ

ABSTRACT

The changes that have occurred in the labor relations in the field of private health in Greece since 2010 as a result of the current economic crisis, resulting from the implementation of the financial assistance programs by the European Union, the European Central Bank and the International Monetary Fund, including the corresponding austerity measures, have caused a serious impact on the employees of private hospitals at an economic, social and personal level.

Labor market developments caused a significant effect, due to the way the production procedure is organized and the advent of new technologies that have the tendency to reduce employment and, at the same time, increase unemployment. The global economic crisis has a direct impact on the international labor market, which has consequences for labor relations that are characterized by flexibility, adverse reforms for employees and significant degradation.

In this thesis we will try to capture the working status prevailing in various private clinics in Greece, regarding the issues of collective redundancies and outsourcing to contractors, part-time job resulting from outsourcing, and the adoption of business or individual contract of employment instead of sectoral employment contract. The above have been a major concern in the private health sector over the past few years and are now considered the most widespread form of business organization, boosting job insecurity.

The research carried out had the typical characteristics of qualitative research, with the help of semi-structured interviews by clinical staff, as this form responds to the type and subject of research.

Key-words: Economic Crisis, Labor Relations, flexibility, labor market, collective redundancies, contracting, sectoral employment contract, business contract