

Πτυχιακή εργασία:

«Πως επηρεαστήκαν οι εργασιακές σχέσεις και τι αλλαγές προέκυψαν μέσω της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα»

Ιωάννης Γεωργούλης

Ιωάννης Γεωργούλης

Copyright, 2017 © Ιωάννης Γεωργούλης

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 στη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τους συγγραφείς. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τους συγγραφείς και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Πελοποννήσου.

Ευχαριστίες

Η επιτυχής διεκπεραίωση της παρούσας πτυχιακής εργασίας υλοποιήθηκε με την υποστήριξη ενός πλήθους σημαντικών ατόμων, στα οποία επιθυμώ να εκφράσω τις θερμότερες ευχαριστίες μου.

Πρώτα από όλα, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή κ. Μαυριδόγλου, που μου παρείχε τη δυνατότητα να ασχοληθώ με ένα τόσο ενδιαφέρον θέμα, καθώς και για τον πολύτιμο χρόνο που αφιέρωσε και την ουσιαστικότητα στήριξη που μου παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της εργασίας μου.

Επιπρόσθετα, ευχαριστώ ιδιαίτερος την οικογένειές μου που με υποστήριξε και μου συμπαραστάθηκε καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου στο ΤΕΙ Πελοποννήσου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο	8
Εννοιολογική προσέγγιση εργασιακών σχέσεων.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο	10
Ιστορική αναδρομή εργασιακών σχέσεων.....	10
2.1 Συστήματα εργασιακών σχέσεων.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο	15
Σύγχρονες τάσεις των εργασιακών σχέσεων.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο	18
Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις.....	18
4.1 Ταξινόμηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	19
4.2 Σκοποί των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων.....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο	22
5.1 Εννοιολογική προσέγγιση της οικονομικής κρίσης.....	22
5.2 Είδη οικονομικής κρίσης.....	22
5.3 Σύγχρονα αίτια της οικονομικής κρίσης.....	23
5.4 Συνέπειες της οικονομικής κρίσης.....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ^ο	26
Η ελληνική πραγματικότητα.....	26
6.1 Αίτια της ελληνικής οικονομικής κρίσης.....	27
6.2 Επιπτώσεις της ελληνικής οικονομικής κρίσης.....	28
6.3 Η σημερινή ελληνική οικονομία.....	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 ^ο	32
Η επιρροή της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις.....	32

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 ^ο	38
Το μέλλον στις εργασιακές σχέσεις.....	38
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	43

ΠΕΡΙΛΙΨΗ

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να μελετήσει την έννοια και το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στο πλαίσιο της σημερινής οικονομικής κρίσης, στην οποία έχει περιέλθει η χώρα μας. Πιο συγκεκριμένα, στα κεφάλαια που ακολουθούν θα αναφερθούμε στην εννοιολογική προσέγγιση και την ιστορική αναδρομή των εργασιακών σχέσεων, όπως επίσης στα συστήματα και τις σύγχρονες τάσεις αυτών. Προχωρώντας, θα κάνουμε λόγο για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις γενικά και τη ταξινόμηση και τους σκοπούς αυτών ειδικά. Στη συνέχεια θα επισημάνουμε την έννοια της οικονομικής κρίσης, καθώς και τα είδη, τους παράγοντες και τις επιπτώσεις της. Θα αναφερθούμε επιπλέον στη σημερινή οικονομική κατάσταση που επικρατεί στη χώρα μας, όπως επίσης στα αίτια και τις συνέπειες της ελληνικής οικονομικής κρίσης. Ολοκληρώνοντας, θα κάνουμε λόγο για την επιρροή της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις, ενώ παράλληλα θα αναφερθούμε στο μέλλον αυτών.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία ξεκινά με μια γενική περιγραφή της έννοιας των εργασιακών σχέσεων. Πιο συγκεκριμένα:

Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζουμε τους ορισμούς αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις, ενώ στο δεύτερο κεφάλαιο κάνουμε λόγο για τη πορεία αυτών μέσα στο χρόνο, επισημαίνοντας παράλληλα τα τρία κύρια συστήματα εργασιακών σχέσεων και ειδικότερα το Τειλορισμό, Φορντισμό και Τεχνοκρατισμό.

Στο τρίτο κεφάλαιο επισημαίνουμε τις τάσεις που επικρατούν σήμερα στο τομέα των εργασιακών σχέσεων, ενώ στο τέταρτο κεφάλαιο αναφερόμαστε στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και ειδικότερα στη ταξινόμηση και στους σκοπούς της ύπαρξής τους.

Προχωρώντας στο πέμπτο κεφάλαιο, γίνεται λόγος για την εννοιολογική προσέγγιση, τα είδη, τα αίτια και τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης.

Στο έκτο κεφάλαιο επισημαίνουμε τη σημερινή ελληνική πραγματικότητα και οικονομία, δίδοντας ιδιαίτερη έμφαση στα αίτια και τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης στην ελληνική κοινωνία.

Ακολούθως, στο έβδομο κεφάλαιο αναφερόμαστε στη σημαντική επιρροή της οικονομικής κρίσης στο τομέα των εργασιακών σχέσεων, μέσω της ψήφισης νέων νόμων.

Καταλήγοντας, στο όγδοο κεφάλαιο κάνουμε λόγο για το μέλλον των εργασιακών σχέσεων, το οποίο θα έχει κυρίως άμεση σχέση με τη μετατόπιση του δημογραφικού υποδείγματος, το ρυθμό των τεχνολογικών αλλαγών και τη πορεία της οικονομικής παγκοσμιοποίησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Εννοιολογική προσέγγιση εργασιακών σχέσεων

Αρχικά, ως εργασία έχουμε τη δυνατότητα να ορίσουμε οποιαδήποτε συνειδητή δραστηριότητα του ατόμου, η οποία επιφέρει στο ίδιο κέρδος.

Στο σημείο αυτό οφείλουμε να αναφερθούμε στα “πρόσωπα” που συντελούν στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων και τα οποία δεν είναι άλλα από τον εργοδότη, το μισθωτό και την εκάστοτε επιχείρηση. Κατ’ αυτό λοιπόν τον τρόπο:

Ως εργοδότης θεωρείται οποιοδήποτε πρόσωπο, που χρησιμοποιεί την εργασία διαφορετικών προσώπων, δημιουργώντας μια σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Ως εργοδότης φυσικά λαμβάνεται τόσο το Δημόσιο όσο και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ).

Ως μισθωτός θεωρείται το άτομο που προσφέρει εργασία στον εκάστοτε εργοδότη με χρηματικό αντάλλαγμα, το οποίο υπολογίζεται σύμφωνα με τη χρονική διάρκεια ή κατά μονάδα, κατά αποκοπή ή μέσω ποσοστών.

Ως επιχείρηση ορίζεται η σχέση και ένωση προσώπων, τεχνικών μέσων και αγαθών, που σκοπό έχουν την ύπαρξη ενός οικονομικού οφέλους, πέραν της εργασιακής και παραγωγικής σκοπιμότητας (Καμπανταής, 2004).

Προχωρώντας, το εργατικό δίκαιο περιλαμβάνει όλους εκείνους τους κανόνες που διέπουν τη σχέση μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη. Σύμφωνα με αυτό δεν είναι δύσκολο να αντιληφθούμε πως ως εργασιακή ή σχέση εργασίας ορίζεται εκείνη που αναπτύσσεται μεταξύ του προσώπου που προσφέρει εξαρτημένη εργασία και του εργοδότη του. Ως ένα βαθμό πρόκειται για μια κοινωνική σχέση, η οποία όμως μέσω του νομικού διακανονισμού μεταβάλλεται σε νομική.

Πιο συγκεκριμένα οι εργασιακές σχέσεις αφορούν:

- Τους εκάστοτε διαπραγματευτικούς νόμους αναφορικά με τη προσφορά και την αγορά της εργατικής δύναμης, όπως παραδείγματος χάριν τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, τις αμοιβές και ούτω καθεξής

- Την οργάνωση της εκάστοτε εργασίας, όπως το ωράριο του εργαζομένου
- Τις συνθήκες εργασίας, όπως η υγιεινή και η ασφάλεια
- Τη κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων (Στρατούλης, 2005)

Σύμφωνα με όσα προαναφέραμε αντιλαμβανόμαστε πως οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα ιδιαίτερα σημαντικό μέρος των παραγωγικών σχέσεων. Εν τούτοις είναι αναγκαία η διαφοροποίηση μεταξύ αυτών και των γενικότερων σχέσεων ανάμεσα στην εργασία και το κεφάλαιο, στις οποίες περιλαμβάνονται ευρύτερες καταστάσεις. Είναι αναγκαίο λοιπόν να επισημάνουμε πως οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν και ένα είδος εκμετάλλευσης της εργατικής τάξης, παρόλο που έχουν ενσωματώσει σημαντικές κατακτήσεις του συνδικαλιστικού εργατικού κινήματος.

Προχωρώντας, κρίνεται σκόπιμο να αναφέρουμε πως με τον όρο εργασιακές σχέσεις δεν αναφερόμαστε απλώς στο νομικό πλαίσιο, στην αμοιβή του εργαζομένου και στη σχέση μεταξύ αυτού και του εργοδότη του, αλλά γίνεται μια προσπάθεια συγκερασμού όλων των βασικών παραμέτρων όπως των οικονομικών, των κοινωνικών και των πολιτισμικών σε ένα ενιαίο πλαίσιο.

Όπως είναι φυσικό, οι εργασιακές σχέσεις ποικίλουν μεταξύ των χωρών και των εκάστοτε εποχών. Παραδείγματος χάριν παρατηρούνται ραγδαίες αλλαγές και διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις εργασιακές σχέσεις της παρούσας δεκαετίας και της δεκαετίας του 1950. Εξίσου σημαντικό όμως ρόλο στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων διαδραματίζει η οικονομική ανάπτυξη και η οικονομική κρίση σε κάθε χώρα.

Επιπλέον, κεντρικό άξονα των εργασιακών σχέσεων αποτελούν οι ποικίλες συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι υπηρεσίες του κράτους στον εργασιακό τομέα, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις, καθώς και οι απεργίες. Βασικό ζήτημα είναι ακόμη όλοι εκείνοι οι τυπικοί και άτυποι κανόνες εργασίας, που προέρχονται είτε από τη νομοθεσία και το Σύνταγμα, είτε από τα “έθιμα” της εκάστοτε επιχείρησης ή τις συλλογικές και ατομικές συμβάσεις εργασίας (Κατσανέβας, 2007).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ο

Ιστορική αναδρομή εργασιακών σχέσεων

Αρχικά, η έννοια των εργασιακών σχέσεων δημιουργήθηκε σχετικά πρόσφατα και προέκυψε λόγω της ανάγκης βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και της αύξησης παραγωγικότητας των υπαλλήλων.

Οι προαναφερθείσες ανάγκες έγιναν ακόμη πιο έντονες κατά τη περίοδο της Βιομηχανικής Επανάστασης, γεγονός που οφείλεται στον ολοένα αυξανόμενο ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων και στην αναγκαία μείωση του κόστους παραγωγής.

Προχωρώντας, δεν είναι δύσκολο να αντιληφθούμε πως η εργασία βρισκόταν πάντα σε άμεση συνάρτηση με τη ζωή του ατόμου, καθώς αποτελούσε τη κύρια πηγή εσόδων, που είναι αναγκαία για τη διαβίωση του. Με λίγα λόγια, χιλιάδες χρόνια πριν ο άνθρωπος συνειδητοποίησε την ανάγκη εύρεσης και απόκτησης της διατροφής του.

Κατ' αυτό το τρόπο και με τη πάροδο του χρόνου, ο άνθρωπος άρχισε σταδιακά να ασχολείται όχι μόνο με την εύρεση θηραμάτων, αλλά και με τη καλλιέργεια της γης και την εκτροφή οικόσιτων ζώων, δημιουργώντας τους πρώτους οικισμούς. Στη συνέχεια η ανάγκη βελτίωσης του τρόπου απόκτησης των απαραίτητων για τη διαβίωση του πρωτόγονου ανθρώπου μέσω, είχε ως αποτέλεσμα τη κατασκευή βασικών και ειδικών εργαλείων για το κυνήγι, το ψάρεμα και τη συγκομιδή των καρπών, όπως επίσης την ανακάλυψη προστατευτικών μεθόδων από τις περιβαλλοντικές συνθήκες. Όπως είναι φυσικό για την αρμονική συνύπαρξη των ανθρώπων στα πλαίσια του εκάστοτε οικισμού ήταν αναγκαία η θέσπιση και τήρηση ορισμένων κανόνων, όπως επίσης ο καταμερισμός της εργασίας, γεγονός που οδήγησε στην απασχόληση κάθε ατόμου σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό αντικείμενο και κατ' επέκταση στην ανάπτυξη των πρώτων εργασιακών σχέσεων (Σπυρόπουλος, 1998 · Φαναριώτης, 2004).

Όπως είναι φυσικό η συνεχής ανάγκη βελτίωσης των ειδών διατροφής, ένδυσης και ούτω καθεξής, είχε ως αποτέλεσμα τη περαιτέρω εξειδίκευση των ανθρώπων και τη θέσπιση επιπλέον εργασιακών κανόνων, από τη στιγμή που σε κάθε οικισμό υπήρχε πλέον κρεοπωλείο, αρτοποιείο και εργαστήριο για τη κατασκευή εργαλείων.

Στη πάροδο του χρόνου και με τη δημιουργία των πολιτισμών της Μεσοποταμίας, των Αιγυπτίων, του Μινωικού και Μυκηναϊκού Πολιτισμού, των αρχαίων Ελλήνων και των Ρωμαίων, στους οποίους ο τρόπος διαβίωσης ήταν ιδιαίτερα υψηλός, υπήρξε επιπλέον καταμερισμός και εξειδίκευση των ατόμων, στοιχεία που οδήγησαν με τη σειρά τους στη δημιουργία ενός υψηλού συστήματος εργασιακών σχέσεων (Φαναριώτης, 2004).

2.1 Συστήματα εργασιακών σχέσεων

Όπως είναι φυσικό, οι μορφές “εκμετάλλευσης” των εργαζομένων, ποικίλουν ανάλογα με την επίδραση συγκεκριμένων παραγόντων. Αξίζει λοιπόν να αναφερθούμε στα συστήματα των εργασιακών σχέσεων και των μορφών “εκμετάλλευσης”, όπως αυτά προέκυψαν στη πάροδο του χρόνου.

Τειλορισμός

Αρχικά, τα πρώτα συστήματα εργασιακών σχέσεων έκαναν την εμφάνισή τους στα τέλη του 19^{ου} αιώνα και στις αρχές του 20^{ου}, όπου οι μεγάλες κατά κύριο λόγο χώρες είχαν δημιουργήσει τα σύνορα και τις επιχειρήσεις τους και διέθεταν ως μοναδικό μέλημα και σκοπό τους την ανταγωνιστικότητα με ίδιες επιχειρήσεις διαφορετικών κρατών.

Για το λόγο αυτό η πλήρης εκμετάλλευση της επιστήμης και της τεχνολογίας κρίνεται αναγκαία. Το γεγονός αυτό έχει ως φυσικό επακόλουθο την οργάνωση και διεύθυνση της παραγωγής σε νέες βάσεις, οι οποίες θα συνέβαλαν στην ανάπτυξη της, χωρίς ωστόσο να επιδρούν αρνητικά στο κεφάλαιο της εκάστοτε επιχείρησης.

Παράλληλα όμως η δημιουργία ενός νέου μοντέλου εργασιακών σχέσεων αποσκοπούσε στην αντιμετώπιση της εργατικής αντίστασης και στην ανάπτυξη της εργατικής πειθαρχίας.

Ως αποτέλεσμα των όσων προαναφέρθηκαν εμφανίστηκε ο Τεϊλορισμός, ο οποίος έκανε χρήση των επιστημονικών και τεχνικών επιτευγμάτων, με απώτερο στόχο την αύξηση της παραγόμενης υπεραξίας και κατ' επέκταση της εκμετάλλευσης των εργαζομένων.

Δεν είναι δύσκολο λοιπόν να αντιληφθούμε πως η εμφάνιση του Τεϊλορισμού είχε ως αποτέλεσμα το κατακερματισμό της παραγωγικής διαδικασίας, καθώς ο εργαζόμενος ήταν αναγκασμένος να κατασκευάζει αντικείμενα καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας και σύμφωνα πάντα με τη ταχύτητα της μηχανής (Στρατούλης, 2005).

Φορντισμός

Με την εμφάνιση του Φορντισμού, παρατηρείται μια ραγδαία αύξηση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων και κατ' επέκταση της εκμετάλλευσης των εργαζομένων και των εσόδων της εκάστοτε επιχείρησης.

Το παρόν εργασιακό σύστημα έκανε την εμφάνιση του στις αρχές του 20^{ου} αιώνα στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής και πήρε το όνομα του από το πρωτεργάτη Χένρι Φόρντ, που το εφάρμοσε στα δικά του εργοστάσια κατασκευής αυτοκινήτων. Μάλιστα ήταν ο πρώτος βιομήχανος που επισήμανε πως η εργασία κάθε ατόμου είναι άμεσα συνδεδεμένη με εκείνη του προηγούμενου, χρησιμοποιώντας τους όρους ‘‘αλυσίδα’’, ‘‘κορδέλα’’ και ούτω καθεξής.

Οφείλουμε στο σημείο αυτό να επισημάνουμε πως κύριο στοιχείο του Τεϊλορισμού και του Φορντισμού είναι ο τεχνολογικός ντετερμινισμός, η τοποθέτηση με λίγα λόγια της τεχνικής και της τεχνολογίας στο υψηλότερο σημείο της παραγωγικής διαδικασίας, με τον εργαζόμενο να μη διαθέτει απαραίτητα κάποια ειδικευση.

Λαμβάνοντας υπόψη μας όσα προαναφέρθηκαν δεν είναι δύσκολο να αντιληφθούμε πως το παρόν εργασιακό σύστημα είχε σοβαρές ψυχολογικές και

σωματικές επιπτώσεις στους εργαζομένους, οι οποίοι αποτελούσαν απλώς το κρίκο μιας αλυσίδας, χωρίς τη δυνατότητα απόφασης και λήψης πρωτοβουλιών.

Επιπλέον, η δημιουργία αυτής της αλυσίδας μεταξύ των εργαζομένων συνέβαλε στην ανάπτυξη της μαζικής παραγωγής, η οποία όμως με τη σειρά της οδήγησε στη μεγαλύτερη συγκέντρωση των εργαζομένων στους χώρους της εκάστοτε επιχείρησης. Το γεγονός όμως αυτό είχε ως αποτέλεσμα την ανάπτυξη επιπλέον διεκδικητικών αγώνων εκ μέρους των εργαζομένων. Με λίγα λόγια η σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση και στους εργαζομένους ήταν ανταγωνιστική, γεγονός που καθιστούσε αναγκαία την ύπαρξη συμβιβασμών και διαπραγματεύσεων των δύο αυτών πλευρών.

Όσον αφορά τη περίπτωση της χώρας μας, όπου η εξέλιξη της βιομηχανίας καθυστέρησε σημαντικά έναντι άλλων χωρών, ο Τειλορισμός και ο Φορντισμός εφαρμόστηκαν όπως είναι φυσικό πολύ αργότερα, ενώ λόγω του μικρού αριθμού μεγάλων επιχειρησιακών μονάδων, η εφαρμογή τους ήταν αρκετά περιορισμένη. Εν τούτοις οφείλουμε να επισημάνουμε πως ο Τειλορισμός εφαρμόστηκε σε μεγάλο βαθμό στις δημόσιες υπηρεσίες (Στρατούλης, 2005).

Με βάση όσα προαναφερθήκαν αντιλαμβανόμαστε την ανάγκη εκσυγχρονισμού των προηγούμενων εργασιακών συστημάτων. Κατ' αυτό λοιπόν τον τρόπο έκανε την εμφάνιση του ο Τεχνοκρατισμός, ο οποίος αντικαθιστά τη κοινωνική ανάπτυξη με εκείνη της τεχνολογίας.

Περί το τέλος του 20^{ου} αιώνα, ολοένα και περισσότεροι θεωρητικοί υποστηρίζουν την αναγκαιότητα αρμονικής συνύπαρξης και συνυπολογισμού του τεχνολογικού, οργανωτικού και οικονομικού τομέα, καθώς η ιστορία απέδειξε πως η υποτίμηση ή η υπερτίμηση ενός απ' αυτούς επιφέρει ποικίλες κρίσεις κατά τη παραγωγική διαδικασία.

Οι πρόσφατες τροποποιήσεις των συστημάτων εργασίας εστιάζουν τη προσοχή τους στην 'ευλυγισία' και 'ελαστικότητα' του χρόνου εργασίας, απόψεις που έχουν τις ρίζες κατά κύριο λόγο στο νεοφιλελευθερισμό.

Παράλληλα όμως με τις προαναφερθείσες αλλαγές, οι επιχειρήσεις προσπαθούν να κάνουν τους εργαζομένους τους περισσότερο παραγωγικούς, χρησιμοποιώντας τα τρία κύρια στοιχεία των θρησκευιών και πιο συγκεκριμένα, της αφοσίωσης, της

ύπαρξης και πίστης σε έναν χαρισματικό ηγέτη και της αποξένωσης από το κοινωνικό τους περιβάλλον.

Ειδικότερα, η αφοσίωση δημιουργείται μέσω της προσφοράς μετοχών της εκάστοτε επιχείρησης στους εργαζομένους της, της ταύτισης μεταξύ της επιχειρησιακής επιτυχίας και της προσωπικής τους και της ύπαρξης ενός ‘πολέμου’ έναντι των ανταγωνιστών τους.

Η αφοσίωση όμως των εργαζομένων ενισχύεται και από τη παρουσία ενός χαρισματικού ηγέτη, ο οποίος προσπαθεί και αποδίδει τα μέγιστα όσον αφορά τους στόχους της επιχείρησης του.

Ολοκληρώνοντας, η απομάκρυνση των εργαζομένων από το κοινωνικό τους περιβάλλον επέρχεται μέσω ποικίλων κοινωνικών δραστηριοτήτων που πραγματοποιούνται στα πλαίσια της επιχείρησης και έχουν ως αποτέλεσμα την ολόημερη απουσία του εργαζομένου από το σπίτι του και τη δημιουργία όπως είναι αναμενόμενο φιλικών σχέσεων αποκλειστικά με συναδέλφους του (Πλιούμπη, 2007).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Σύγχρονες τάσεις των εργασιακών σχέσεων

Τα σύγχρονα συστήματα εργασιακών σχέσεων έκαναν για πρώτη φορά την εμφάνιση τους στη Μεγάλη Βρετανία, ενώ παράλληλα δημιουργήθηκαν οι πρώτες συνδικαλιστικές οργανώσεις, χαρακτηριστικά των οποίων ανευρίσκονται και στις σημερινές συνδικαλιστικές δράσεις.

Πιο συγκεκριμένα, περί τα τέλη του 18^{ου} αιώνα παρατηρείται μια έντονη αντίδραση των εργαζομένων απέναντι στο μέχρι πρότινος καθεστώς εκμετάλλευσης τους, γεγονός που οδήγησε με τη σειρά του στη ψήφιση νόμου, ο οποίος όριζε ως ποινικό αδίκημα οποιοδήποτε εργατικό συνδικάτο. Εν τούτοις το 1825 ο νόμος αυτός καταργήθηκε και τέθηκαν οι βάσεις για τη καθιέρωση του θεσμού των Συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Το γεγονός αυτό επέφερε όπως είναι φυσικό πλήθος προνομίων και δικαιωμάτων υπέρ των εργαζομένων σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Με τον τρόπο αυτό καθιερώθηκε το σημερινό συνδικαλιστικό κίνημα, κύριος στόχος του οποίου είναι η διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων (Φαναριώτης, 2004).

Στις μέρες μας παρατηρούμε σημαντική βελτίωση όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, γεγονός που οφείλεται κατά κύριο λόγο στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, η οποία καταλαμβάνει όλο και μεγαλύτερο έδαφος μεταξύ των επιχειρήσεων, καθότι αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την επιτυχία τους.

Έπειτα μάλιστα από τη σύσταση της ευρωπαϊκής ένωσης, τα προβλήματα που διακρίνονται σε κάθε χώρα επηρεάζουν όπως είναι φυσικό τους εργαζομένους όλων των χωρών που αποτελούν μέρος αυτής. Το γεγονός αυτό οδήγησε στην ανάπτυξη ενός καινούριου περιβάλλοντος στις εργασιακές σχέσεις, με τους εργαζομένους να ενώνονται και να διεκδικούν από κοινού τα δικαιώματά τους.

Προχωρώντας στον 21^ο αιώνα κατά τον οποίο η ποιότητα ζωής των ατόμων έχει βελτιωθεί αισθητά, διακρίνεται πλήθος αλλαγών. Μερικές από αυτές είναι:

- Η είσοδος της γυναίκας στον εργασιακό τομέα, στον οποίο αποδίδει τα μέγιστα ακόμη και σε επαγγέλματα που θεωρούνταν κατά κύριο λόγο ανδροκρατούμυνα. Με λίγα λόγια οι γυναίκες διαθέτουν πλέον τα ίδια δικαιώματα αλλά και υποχρεώσεις με τους άνδρες συναδέλφους τους.
- Μία εξίσου σημαντική τροποποίηση που έλαβε χώρα κατά τον 21^ο αιώνα είναι η δημιουργία θέσεων εργασίας για άτομα ειδικών δυνατοτήτων, γεγονός που θεωρούνταν αδιανόητο πριν μερικά χρόνια.
- Τα άτομα εργάζονται πλέον σε ένα υγιές επαγγελματικό περιβάλλον, χωρίς την ύπαρξη διακρίσεων αναφορικά με το φύλο, τη θρησκεία, τις πολιτικές και σεξουαλικές πεποιθήσεις και ούτω καθεξής.
- Ο σεβασμός προς τα ατομικά δικαιώματα και τις προσωπικές επιλογές των υπαλλήλων, καθώς πλέον αντιμετωπίζονται ως οικονομικός πόρος της εκάστοτε επιχείρησης
- Η αλλαγή στο ωράριο εργασίας, το οποίο είναι αρκετά ευέλικτο, δίνοντας με τον τρόπο αυτό τη δυνατότητα στους εργαζομένους να ‘‘μοιράζουν’’ αποτελεσματικότερα το χρόνο τους μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- Η δημιουργία και ισχυρή επιρροή και δράση των εργατικών συνδικάτων, κύριος στόχος των οποίων είναι όπως προαναφέραμε η διασφάλιση και υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων
- Η έμφαση στην εκπαίδευση των εργαζομένων. Δεν είναι μάλιστα λίγες οι φορές που οι επιχειρήσεις διαθέτουν υψηλά οικονομικά κεφάλαια με στόχο την επανεκπαίδευση των ατόμων που απασχολούν επαγγελματικά μέσω σεμιναρίων και προγραμμάτων, τα οποία αποσκοπούν στην αύξηση της αποδοτικότητας τους.
- Η εστίαση της προσοχής τόσο στην υγιεινή όσο και στην ασφάλεια των εργαζομένων, με τους χώρους εργασίας να είναι περισσότερο ευχάριστοι, συμβάλλοντας θετικά στη δημιουργικότητα των υπαλλήλων
- Η παροχή ποικίλων εργασιακών παροχών, όπως γονικών και συνταξιοδοτικών
- Η βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, με τους δεύτερους να συμμετέχουν πολλές φορές ενεργά στη λήψη αποφάσεων, νιώθοντας κατ’ αυτό τον τρόπο σημαντικό μέρος της επιχείρησης (Φαναριώτης, 2004).

Σύμφωνα με όσα αναφέραμε προηγουμένως κατανοούμε πως η ομαλή και επιτυχημένη επικοινωνία μεταξύ των μελών κάθε επιχείρησης, αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο για τη διαμόρφωση μιας υγιούς πολιτικής στο τομέα των εργασιακών σχέσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις

Όπως αναφέραμε και σε προηγούμενα κεφάλαια, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν τις ενώσεις εκείνες των εργαζομένων που αποσκοπούν στην ομαδική διεκδίκηση των αιτημάτων και δικαιωμάτων τους (Φαναριώτης, 2004).

Οφείλουμε στο σημείο αυτό να τονίσουμε πως η λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων “προστατεύεται” μέσω ειδικού νόμου του συντάγματος, ο οποίος κατοχυρώνει τα δικαιώματα κάθε εργαζομένου ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης εργασίας ή τον εργοδότη. Με λίγα λόγια στο συγκεκριμένο νόμο περιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι τόσο του Ιδιωτικού και Δημοσίου τομέα όσο και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) ή Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ). Εν τούτοις, ο νόμος αυτός δε περιλαμβάνει τις δημοσιογραφικές και ναυτεργατικές οργανώσεις, οι οποίες διέπονται από ειδικές διατάξεις (Φαναριώτης, 2004).

Ακολουθως, μέλος μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης έχει τη δυνατότητα να γίνει οποιοδήποτε άτομο έχει εργαστεί το τελευταίο χρόνο τουλάχιστον δύο μήνες στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή γενικότερα κλάδο απασχόλησης. Στα μέλη επίσης μπορούν να ενταχθούν οι ανήλικοι και τα άτομα που προέρχονται από διαφορετική χώρα και εργάζονται νόμιμα.

Όσον αφορά τώρα τη διαγραφή ενός μέλους, αυτή πραγματοποιείται έπειτα από ορισμένες συνθήκες, όπως παραδείγματος χάριν όταν ο εργαζόμενος δε συμμετέχει δύο συνεχόμενες φορές στη ψήφιση για τη διοίκηση της εκάστοτε συνδικαλιστικής οργάνωσης ή αποχώρησε οικειοθελώς πριν έξι μήνες από την επιχείρηση ή το κλάδο απασχόλησης του (Φαναριώτης, 2004)

4.1 Ταξινόμηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Προχωρώντας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις χωρίζονται σε Πρωτοβάθμιες, Δευτεροβάθμιες και Τριτοβάθμιες. Πιο συγκεκριμένα:

- Στις Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις περιλαμβάνονται:
 - Τα κλαδικά σωματεία, χαρακτηριστικά των οποίων διακρίνονται στη πλειοψηφία των ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ειδικότερα, τα συγκεκριμένα σωματεία αντιπροσωπεύουν ένα περιορισμένο επαγγελματικό κλάδο, όπως παραδείγματος χάριν τους εργαζομένους σε μια βιομηχανία παραγωγής γάλακτος
 - Τα εργοστασιακά σωματεία, στα οποία εντάσσονται όλοι οι υπάλληλοι μιας επιχείρησης
 - Οι ενώσεις προσώπων, που λαμβάνουν χώρα τόσο σε επιχειρήσεις όσο και σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και απαρτίζονται με έως 40 άτομα
- Στις Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εντάσσονται:
 - Οι ομοσπονδίες, στις οποίες περιλαμβάνονται δύο τουλάχιστον σωματεία του ίδιου ή παρόμοιων επαγγελμάτων
 - Τα εργατικά κέντρα, τα οποία αποτελούν όπως και στη προηγούμενη περίπτωση ενώσεις δύο τουλάχιστον σωματείων και τοπικών
- Τέλος, στις Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ανήκουν:
 - Οι ενώσεις των ομοσπονδιακών κέντρων, όπως παραδείγματος χάριν η ΓΣΕΕ, η οποία περιλαμβάνει τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα και η ΑΔΕΔΥ, στην οποία εντάσσονται οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι (Σαρμανιώτης, 2005).

Στη συνέχεια αξίζει να αναφερθούμε στα όργανα των Πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τα οποία αποτελούν:

- Η Συνέλευση, στην οποία εντάσσονται όλα τα μέλη του σωματείου και είναι υπεύθυνη για την οργάνωση του
- Το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο είναι υπεύθυνο για τα ζητήματα που του ανατίθενται από το καταστατικό του σωματείου. Ειδικότερα το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από το Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα, τον Ταμεία και τα Μέλη.
- Η Ελεγκτική Επιτροπή, στη δικαιοδοσία της οποίας ανήκει ο έλεγχος του Διοικητικού Συμβουλίου αναφορικά με την οικονομική διαχείριση της οργάνωσης (Φαναριώτης, 2004).

4.2 Σκοποί των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων

Όπως επισημάναμε και σε προηγούμενα κεφάλαια, η κύρια επιδίωξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι η προστασία των συμφερόντων και δικαιωμάτων των εργαζομένων. Έχουν επίσης τη δυνατότητα να προσφέρουν εκπαιδευτικά σεμινάρια- μαθήματα στα μέλη τους, χωρίς να αποσκοπούν σε κάποιο οικονομικό όφελος.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ακόμη το δικαίωμα προσφυγής σε οποιαδήποτε κρατική αρχή είτε για την υποβοήθηση επίτευξης των στόχων τους είτε για τη καταγγελία παραβίασης των εργασιακών νόμων και κανονισμών (Φαναριώτης, 2004).

Ο κύριος άξονας δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι η ικανότητα διαπραγμάτευσης τους σε πλήθος θεμάτων, όπως:

- Στις χρηματικές απολαβές και στα ποικίλα επιδόματα που δικαιούνται οι εργαζόμενοι
- Στο ποσοστό των υπαλλήλων ανά επιχείρηση ή κλάδο απασχόλησης
- Στο καθορισμό του ωραρίου και των αδειών των υπαλλήλων
- Σε ζητήματα όπως η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και η συνταξιοδότηση

- Στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας
- Στη συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη λήψη αποφάσεων, που αφορούν τους εργαζομένους

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

5.1 Εννοιολογική προσέγγιση της οικονομικής κρίσης

Αρχικά, ως οικονομική κρίση ορίζεται η διαρκής και εμφανής μείωση της οικονομικής δραστηριότητας μιας χώρας, όπως παραδείγματος χάριν στην απασχόληση του εργατικού της δυναμικού, στις επενδύσεις και ούτω καθεξής (Κουφάρης, 2010).

Η οικονομική κρίση αποτελεί το ένα μέρος των οικονομικών διακυμάνσεων. Με τον όρο οικονομικές διακυμάνσεις αναφερόμαστε σε όλες εκείνες τις αυξομειώσεις που λαμβάνουν χώρα στην οικονομική δραστηριότητα κάθε οικονομίας. Επισημαίνονται ακόμη ως κυκλικές διακυμάνσεις και οικονομικοί κύκλοι. Οφείλουμε να τονίσουμε πως μέσω στατιστικών μελετών, διαπιστώθηκε πως οι οικονομικές διακυμάνσεις διαρκούν από 7 έως 11 χρόνια (European Commission, 2009).

5.2 Είδη οικονομικής κρίσης

Τραπεζική κρίση

Κατά τη τραπεζική κρίση, τα άτομα με χρέη επιθυμούν την άμεση μετατροπή των απαιτήσεων τους σε μετρητά, γεγονός όμως που οδηγεί την εκάστοτε τράπεζα στη καθυστέρηση αυτής της μετατροπής. Σύμφωνα τώρα με το διεθνές νομισματικό ταμείο, αίτια της τραπεζικής κρίσης αποτελούν η ελλιπής και αναποτελεσματική διαχείριση της τράπεζας, η υπέρμετρη δανειοδότηση και οι νομισματικές κρίσεις (Γκούσκος, 2013).

Κερδοσκοπικές φούσκες

Με τον όρο κερδοσκοπικές φούσκες αναφερόμαστε στο εμπόριο προϊόντων και περιουσιακών στοιχείων, το οποίο όμως πραγματοποιείται σε ιδιαίτερα μεγάλες ποσότητες και τιμές. Τα αίτια της κερδοσκοπικής φούσκας έγκεινται κατά κύριο λόγο στη ρευστότητα του χρηματοπιστωτικού συστήματος, την εμπειρική αποτίμηση των προϊόντων και τη μαζικοποίηση κατά την οποία οι διάφοροι επενδυτές πωλούν ή αγοράζουν λαμβάνοντας υπόψη τους αποκλειστικά τις ισχύουσες αγοραστικές τάσεις (Γκούσκος, 2013).

Νομισματική κρίση

Ολοκληρώνοντας, κατά τη νομισματική κρίση η αξία ενός νομίσματος είναι ασταθής, γεγονός που το καθιστά έναν αναξιόπιστο τρόπο ανταλλαγής (Γκούσκος, 2013).

5.3 Σύγχρονα αίτια της οικονομικής κρίσης

Μερικά από τα βασικότερα αίτια μιας σύγχρονης οικονομικής κρίσης αποτελούν:

- Η συνεχής παροχή στεγαστικών δανείων, χωρίς τη διενέργεια ελέγχου αναφορικά με τη δυνατότητα των δανειοληπτών να αποπληρώσουν τις οφειλές τους
- Η αύξηση της τιμής των κατοικιών σε συνδυασμό με τη προαναφερθείσα παροχή στεγαστικών δανείων, ενδέχεται να επιφέρει οικονομική κρίση
- Η παγκόσμια αστάθεια, κατά την οποία μερικές χώρες εμφανίζουν πλεόνασμα εν αντιθέσει με άλλες που παρουσιάζουν έλλειμμα. Εφόσον λοιπόν η δεύτερη κατηγορία χωρών δεν είναι δυνατόν να δανείζεται συνεχώς, αντιλαμβανόμαστε πως η ασυνέπεια απέναντι στις οφειλές της είναι γεγονός

- Η έλλειψη διαφάνειας, που επιτρέπει σε καιροσκόπους την εκμετάλλευση των καταστάσεων
- Η νομοθεσία, που επιτρέπει στις τράπεζες να λαμβάνουν μέρος σε επικίνδυνες πολλές φορές συναλλαγές
- Η μη αξιοποίηση από τις κυβερνήσεις των συστημάτων διαχείρισης κρίσεων και κινδύνου (Γκούσκος, 2013).

5.4 Συνέπειες της οικονομικής κρίσης

Η οικονομική κρίση οδηγεί στην απόλυτη πτώση της παραγωγής, στην αύξηση της ανεργίας και στη διατάραξη του χρηματικού, πιστωτικού και συναλλαγματικού συστήματος. Πρόκειται μάλιστα για τη κυριότερη φάση του καπιταλιστικού συστήματος (Κασιούρας, 2011).

Όπως είναι φυσικό μια οικονομική κρίση επιφέρει πλήθος αρνητικών αποτελεσμάτων στην οικονομία μιας χώρας, τα οποία ποικίλουν τόσο στην εμφάνιση όσο και στην ένταση αυτής μεταξύ των χωρών. Ειδικότερα, μερικές συνέπειες της οικονομικής κρίσης είναι οι εξής (INE-ΓΣΕΕ, 2008):

- Μείωση της ρευστότητας, από τη στιγμή που τόσο τα κέρδη των επιχειρήσεων όσο και η δανειοδότηση των τραπεζών μειώνονται.
- Υψηλά επιτόκια δανεισμού, καθώς η χώρα που διανύει μια οικονομική κρίση θεωρείται αναξιόπιστη και αντιμετωπίζεται με καχυποψία.
- Ελάττωση της επενδυτικής δραστηριότητας, καθότι λόγω έλλειψης εμπιστοσύνης οι επενδυτές στρέφονται σε άλλες χώρες.
- Αυξημένη ανησυχία και αβεβαιότητα για το μέλλον, καθώς οι πολίτες είναι απογοητευμένοι και απαισιόδοχοι. Ιδιαίτερα εμφανής είναι επίσης και ο φόβος μιας επικείμενης χρεοκοπίας.
- Αύξηση της ανεργίας, από τη στιγμή που οι επιχειρήσεις αδυνατώντας να επιβιώσουν οικονομικά σταματούν τη λειτουργία τους.
- Μειωμένη εμπιστοσύνη των πολιτών στα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, εξαιτίας της παρούσας κατάστασης.

- Αύξηση της φορολογίας, γεγονός που δυσχεραίνει ακόμη περισσότερο τη θέση των πολιτών.
- Ελάττωση των κρατικών δαπανών, ώστε η χώρα να μπορέσει να ανταπεξέλθει στη δύσκολη αυτή οικονομική κατάσταση.
- Μείωση των εξαγωγών και κατ' επέκταση της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικής δραστηριότητας.
- Ελάττωση της καταναλωτικής συμπεριφοράς των πολιτών, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στη βαρύτερη φορολογία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

Η ελληνική πραγματικότητα

Η οικονομία της Ελλάδας επικεντρώνεται κατά κύριο λόγο στο τομέα των υπηρεσιών με ποσοστό 85%, τη βιομηχανία με 12%, ενώ η γεωργία αποτελεί το 3% της εθνικής παραγωγής. Σημαντική είναι επίσης η ενασχόληση της χώρας μας με το τουρισμό και την εμπορική ναυτιλία, ενώ παράλληλα αποτελεί έναν ιδιαίτερα σημαντικό γεωργικό παραγωγό μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Ελλάδα αποτέλεσε επίσης ιδρυτικό μέλος του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) και της Οργάνωσης της Οικονομικής Συνεργασίας Ευξείνου Πόντου (ΟΣΕΠ). Το 1979 πραγματοποιήθηκε η ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, διαδικασία που ολοκληρώθηκε το 1982, ενώ το 2001 έχουμε αντικατάσταση της ελληνικής δραχμής από το ευρώ ως εθνικό νόμισμα. Επιπλέον, η χώρα μας είναι μέλος του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου και του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου, ενώ καταλαμβάνει τη 3^η θέση σύμφωνα με το Δείκτη παγκοσμιοποίησης των Ernst & Young (Database of World Bank).

Όπως είναι γνωστό, η ελληνική οικονομία βρίσκεται πλέον σε βαθιά ύφεση. Η πορεία του ΑΕΠ υπήρξε ανοδική κατά την περίοδο 1996-2004, παρουσίασε όμως έντονη πτώση από το 2005 κι έπειτα.

Οι τρόποι όμως με τους οποίους η οικονομική κρίση κάνει εμφανή τη παρουσία της στην ελληνική οικονομία είναι περισσότεροι. Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- Το παρόν πολιτικό καθεστώς οδηγεί σε πλήθος υφεσιακών αποτελεσμάτων, καθώς μέσω της υπερβολικής φορολόγησης ελαττώνονται σημαντικοί για την οικονομία πόροι και μειώνεται η ζήτηση.
- Όπως είναι φυσικό, η μείωση της ζήτησης επιφέρει επιπλέον μείωση της παραγωγής και των επενδύσεων, αύξηση της ανεργίας και ακόμη μεγαλύτερη ελάττωση των μισθών
- Δεν είναι επίσης δυνατή η επιστροφή μιας οικονομίας στην αρχική της κατάσταση, όταν κάποια στιγμή αυξηθεί η ζήτηση. Δεν είναι δύσκολο να αντιληφθούμε το γεγονός αυτό, αν αναλογιστούμε πως η συνεχής μειωμένη

ζήτηση οδηγεί σε πτώχευση πολλών επιχειρήσεων και ελάττωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων έπειτα από τη μακροχρόνια ανεργία τους.

- Όπως αναφέραμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο η απογοήτευση και απαισιοδοξία των πολιτών, επιφέρει μείωση των καταναλωτικών τους δαπανών
- Παρατηρείται τέλος μείωση στις τραπεζικές πιστώσεις τόσο προς τις επιχειρήσεις όσο και προς τα νοικοκυριά

6.1 Αίτια της ελληνικής οικονομικής κρίσης

Οι παράγοντες της ελληνικής οικονομικής κρίσης είναι αρκετοί. Μερικούς απ' αυτούς αποτελούν (INE-ΓΣΕΕ, 2008):

- Η μείωση των φορολογικών εσόδων για περισσότερο από μια δεκαετία πριν την εκδήλωση της κρίσης
- Η στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία υποχρέωνε τις κυβερνήσεις των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης να δανείζονται από εμπορικές τράπεζες και όχι από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, εκτινάσσοντας με τον τρόπο αυτό τα επιτόκια δανεισμού. Το 2010 λοιπόν αποφασίστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή η εμπλοκή του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (ΔΝΤ) και η στήριξη μέσω δανείων του ελληνικού Δημοσίου, υπό τη προϋπόθεση πως η χώρα μας θα οδηγούνταν σε αυστηρές περικοπές των δημόσιων δαπανών. Το γεγονός αυτό είχε ως συνέπεια τη μείωση των μισθών του Δημοσίου και την αύξηση των εσόδων μέσω έμμεσων φόρων, όπως παραδείγματος χάριν με την αύξηση του ΦΠΑ.
- Το ευρώ, το οποίο πριν την εκδήλωση της κρίσης διευκόλυνε τη μεταφορά πόρων προς τις χώρες που αναπτύσσονταν ταχύτερα, διατηρώντας με τον τρόπο αυτό το ισοζύγιο πληρωμών της χώρας.
- Από το 1996 έως το 2008 τόσο η Ελλάδα όσο και άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σημείωσαν υψηλή αύξηση του ΑΕΠ. Εν τούτοις, οι

συγκεκριμένες χώρες κατέληξαν με σημαντικά ελλείμματα στις παρούσες συναλλαγές.

- Η διαφθορά του πολιτικού συστήματος και η αδιαφάνεια στο τρόπο που πραγματοποιούνται οι συναλλαγές (Κάτσιος, 2006)
- Οι υπερβολικά υψηλές εξοπλιστικές δαπάνες, με στόχο την ασφάλεια της χώρας, οι οποίες οδήγησαν στην κατασπατάληση του δημοσίου χρήματος
- Η φοροδιαφυγή, η οποία απασχολεί το ελληνικό κράτος ήδη από την ίδρυση του.
- Ο ανεξέλεγκτος δανεισμός από τις τράπεζες, ο οποίος οδήγησε στην απώλεια δισεκατομμυρίων, καθώς πολλοί πολίτες δεν ήταν σε θέση να αποπληρώσουν τις οφειλές τους (Βαγιανός, Βέττας, Μεγύρ, 2010).

6.2 Επιπτώσεις της ελληνικής οικονομικής κρίσης

Όπως αναφέραμε και σε προηγούμενα κεφάλαια, οι ελληνικές οικογένειες έχουν επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό από την εκδήλωση της κρίσης, γεγονός που επιβεβαιώνεται από την έκθεση του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) όσον αφορά την ευημερία.

Η προαναφερθείσα έκθεση επισημαίνει πως η μεγαλύτερη επίπτωση της κρίσης προέκυψε μέσω της μείωσης της επαγγελματικής απασχόλησης και της επιδείνωσης των συνθηκών εργασίας. Το γεγονός αυτό φαντάζει απόλυτα λογικό αν αναλογιστούμε πως μεταξύ των ετών 2007 και 2012 το ποσοστό απασχόλησης μειώθηκε κατά 10% και το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε κατά 10 μονάδες.

Επίσης, το ποσοστό των πολιτών που είναι ικανοποιημένοι από τη ζωή τους έχει μειωθεί αισθητά κατά τη διάρκεια της κρίσης, καθώς και η εμπιστοσύνη τους απέναντι στους θεσμούς. Μεγάλο είναι ακόμη το ποσοστό των Ελλήνων, που δεν είναι ευχαριστημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους, την ισορροπία μεταξύ της ζωής και της εργασίας τους και την εξασφάλιση της προσωπικής τους ασφάλειας (<http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE>).

Επιπλέον αρνητικά αποτελέσματα της οικονομικής κρίσης έχουν αναφερθεί από ποικίλες χώρες και περιλαμβάνουν τα εξής (Simai, 2010):

- Επιβράδυνση του ρυθμού ανάπτυξης και κατ' επέκταση μείωση των εσόδων
- Αρνητική επίδραση στο εμπορικό ισοζύγιο και το ισοζύγιο πληρωμών
- Ελάττωση των ξένων επενδύσεων
- Αστάθεια στις συναλλαγματικές ισοτιμίες
- Εμφάνιση ελλειμμάτων στο προϋπολογισμό του κράτους και μείωση των φορολογικών εσόδων
- Μείωση του διεθνούς εμπορίου και των εσόδων από το τουρισμό
- Συνεχείς πτωτικές τιμές των βασικών προϊόντων
- Ελάττωση της χρηματοδότησης του εμπορίου
- Μειωμένη εμπιστοσύνη των πολιτών τόσο στο κράτος όσο και στα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα
- Αύξηση της βρεφικής θνησιμότητας και
- Σημαντική μείωση της αγοράς κατοικιών

6.3 Η σημερινή ελληνική οικονομία

Όπως προαναφέραμε η χώρα μας αδυνατούσε να ανταπεξέλθει στη χρηματοδότηση του δημοσιονομικού ελλείμματος, κινδυνεύοντας με τον τρόπο αυτό να οδηγηθεί στη χρεοκοπία και στη στάση πληρωμών. Για το λόγο αυτό η κυβέρνηση προχώρησε σε μέτρα μείωσης των δαπανών, τα οποία όμως δεν επέφεραν αξιοσημείωτα αποτελέσματα.

Η χώρα μας προκειμένου να κατορθώσει να ανταπεξέλθει στις οικονομικές απαιτήσεις, ζήτησε τη βοήθεια του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, τα οποία έθεσαν ως αναγκαίους όρους τη λήψη μέτρων δημοσιονομικής προσαρμογής και εξυγίανσης. Με τη χρηματοδότηση αυτή αποφεύχθηκε ο κίνδυνος χρεοκοπίας της χώρας μας, ο οποίος θα επέφερε αρνητικά αποτελέσματα σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (In.gr, 2010).

Εν τούτοις, η χώρα μας συνέχισε να βρίσκεται σε κλίμα δημοσιονομικής αστάθειας, γεγονός που οδήγησε στη ψήφιση του μεσοπρόθεσμου προγράμματος ένα χρόνο μετά, το οποίο περιλάμβανε επιπλέον μέτρα λιτότητας και περικοπές. Θέμα συζήτησης υπήρξε επίσης η αξιοποίηση της δημόσιας περιουσίας και η αναδιάρθρωση του χρέους, με απώτερο στόχο τη μακροπρόθεσμη μείωση του σε βιώσιμα επίπεδα (Τάτος, 2013).

Λόγω του δανεισμού από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, η χώρα μας προχώρησε όπως τονίσαμε προηγουμένως στη λήψη επιπλέον μέτρων, ώστε να αποφευχθεί ο κίνδυνος χρεοκοπίας. Ειδικότερα, τα μέτρα αυτά αποτελούν (Κωσταρέλλου 2010):

- Αύξηση της φορολογίας με:
 - Αύξηση του ΦΠΑ σε όλα ανεξαιρέτως τα αγαθά και τις υπηρεσίες
 - Επαναφορά των τεκμηρίων επιβίωσης
 - Επιβολή φόρου ακινήτων
 - Μετατροπή της φορολογικής κλίμακας και επιβάρυνση όλων των πολιτών που δηλώνουν εισόδημα πάνω από 8.000 ευρώ
 - Έκτατη εισφορά για όλους τους πολίτες με εισόδημα μεγαλύτερο των 12.000 ευρώ

- Μείωση εισοδημάτων με:
 - Πάγωμα ή μείωση των μισθών τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Οφείλουμε στο σημείο αυτό να επισημάνουμε πως ο κατώτατος μισθός καθορίστηκε στα 426 ευρώ
 - Μείωση όλων ανεξαιρέτων των επιδομάτων
 - Μείωση των συντάξεων
 - Κατάργηση του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού
 - Κατάργηση των υπερωριών και των οδοιπορικών

- Μείωση των δημόσιων δαπανών μέσω:
 - Απολύσεων των δημοσίων υπαλλήλων

- Ιδιωτικοποιήσεων των δημόσιων οργανισμών
- Κατάργησης και συγχωνεύσεων των δημόσιων οργανισμών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

Η επιρροή της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις

Οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν τόσο πριν την υπογραφή του Μνημονίου όσο και κατά τη διάρκεια αυτού, θεωρούνται ως οι σημαντικότερες μετατροπές των τελευταίων δεκαετιών. Πιο συγκεκριμένα οι νόμοι που επέφεραν σημαντικές αλλαγές στον ιδιωτικό τομέα είναι έξι, ενώ εξέχοντα ρόλο κατέχει ο νόμος που επικύρωσε το Μνημόνιο. Πιο αναλυτικά:

– Ν. 3846/10

Ο συγκεκριμένος νόμος δημιουργήθηκε προτού πραγματοποιηθεί ο μηχανισμός στήριξης στη χώρα μας και ψηφίστηκε παράλληλα με το Μνημόνιο.

Ειδικότερα:

- Για να μετατραπεί μια σύμβαση έργου ή ορισμένου χρόνου σε αορίστου, είναι αναγκαίο η διάρκειά της να είναι ή να υπερβαίνει τους 9 συνεχούς μήνες, όπως επίσης ο εργαζόμενος να απασχολείται αποκλειστικά στο συγκεκριμένο εργοδότη.
- Εφαρμόζεται η μερική απασχόληση και στις ΔΕΚΟ, καλύπτοντας με τον τρόπο αυτό ολόκληρο σχεδόν το δημόσιο τομέα. Ο παρών νόμος εισάγει επιπλέον μέτρα διευκόλυνσης μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε μερική.
- Περιορίζεται η διάρκεια της μερικής απασχόλησης στους έξι μήνες ανά ημερολογιακό έτος, ενώ η κάθε ημέρα αυτής λαμβάνεται ως ολόκληρη ημέρα προϋπηρεσίας.
- Οι πολίτες έχουν τη δυνατότητα προσφυγής σε Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ), λόγω των έκτακτων, πρόσκαιρων και εποχικών αναγκών.

- Υπάρχει ρητή απαγόρευση δανεισμού σε επιχειρήσεις που κρίνονται ως “επικίνδυνες” ή έχουν πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις εργαζομένων. Επίσης, ο δανεισμός στην εκάστοτε επιχείρηση έχει διάρκεια δέκα μηνών.
- Αναφορικά με τη διαθεσιμότητα, εξακολουθούν να ισχύουν οι τρεις μήνες ως ανώτατη διάρκεια ανά ημερολογιακό έτος, αλλά απαγορεύεται η άμεση συνέχισή της κατά το επόμενο. Ειδικότερα, πριν την επόμενη διαθεσιμότητα είναι αναγκαίο να παρέλθουν τουλάχιστον τρεις μήνες.
- Υπάρχει δυνατότητα κατάτμησης του χρόνου αδείας σε περισσότερες από δύο περιόδους, εκ των οποίων η μια είναι απαραίτητο να περιλαμβάνει τουλάχιστον 10 ή 12 ημέρες για πενήμερη και εξαήμερη εργασία αντίστοιχα.

- **N.3833/10**

Με το παρόν νόμο προβλέπονται περικοπές στους μισθούς του δημοσίου τομέα, ενώ πραγματοποιούνται παράλληλα αλλαγές στα εργασιακά θέματα, γεγονός που αποτέλεσε πρόβλεψη για εξελίξεις και στον ιδιωτικό τομέα. Πιο συγκεκριμένα προβλέπονται:

- Μείωση των τακτικών αποδοχών σε ΝΠΙΔ, που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται απ’ αυτό
- Μείωση των επιδομάτων στο δημόσιο τομέα κατά 12%.
- Πάγωμα μισθών στο δημόσιο τομέα μέχρι το τέλος του 2010
- Αναστολή των διορισμών κατά το 2010, με εξαίρεση τους τομείς της παιδείας, της υγείας και της ασφάλειας
- Μείωση των προσλήψεων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου στο δημόσιο τομέα κατά 30%

- **N.3845/10**

Ο παρών νόμος συμβαδίζει με την αρχή των μνημονίων και οδηγεί στη λήψη επιπλέον μισθολογικών μέτρων για τους εργαζομένους στο δημόσιο τομέα, ενώ πραγματοποιούνται παράλληλα αλλαγές και στον ιδιωτικό τομέα, με στόχο την

ευελιξία των μισθών, των απολύσεων, των μορφών απασχόλησης και των ωραρίων.

Όσον αφορά το δημόσιο τομέα, τα μέτρα αποτελούν:

- Η περαιτέρω μείωση των μισθών στους εργαζομένους του δημοσίου τομέα
- Η μείωση των επιδομάτων στους εργαζομένους σε ΝΠΔΔ και ΟΤΑ κατά 8%, ενώ σε περίπτωση έλλειψης επιδομάτων, πραγματοποιείται επιπλέον μείωση του μισθού κατά 3%
- Κατάργηση των επιδομάτων στους εργαζομένους του δημοσίου τομέα, των οποίων η αμοιβή υπερβαίνει τα 3.000 ευρώ

Προχωρώντας στον ιδιωτικό τομέα, εισάγεται:

- Η κατάργηση της ευνοϊκότερης συλλογικής σύμβασης υπέρ του εργαζομένου
- Η κατάργηση της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης όσον αφορά το κατώτατο μισθό για νέους κάτω των 25 ετών
- Η καθιέρωση ετήσιων συμβάσεων μαθητείας για τους νέους, στην οποία δε θα ισχύει ο κατώτατος μισθός
- Η καθιέρωση γενικών ρυθμίσεων για ζητήματα, όπως:
 - Η μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης
 - Η αλλαγή του τρόπου καταβολής της
 - Η αύξηση του ορίου αναφορικά με τις ομαδικές απολύσεις
 - Η αύξηση του ανώτατου χρόνου των συμβάσεων ορισμένου χρόνου
 - Η άρση της μονιμότητας στο δημόσιο τομέα στην περίπτωση κατάργηση της θέσης απασχόλησης, καθώς θεωρείται πως η μονιμότητα “ακολουθεί” τη θέση εργασίας και όχι τον εργαζόμενο
 - Η άρση των περιορισμών στα κλειστά επαγγέλματα

- **N.3863/10**

Στο συγκεκριμένο νόμο περιλαμβάνονται διατάξεις για το εργασιακό, οι οποίες αναφέρονται στο σύστημα τόσο των απολύσεων όσο και των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων. Πιο συγκεκριμένα:

- Πραγματοποιείται μείωση του κατώτατου μισθού στους εργαζομένους κάτω των 25 ετών
- Θεσπίζεται ειδικό καθεστώς για νέους 15-18 ετών, με επιπλέον μείωση του κατώτατου μισθού, μέσω της δημιουργίας σύμβασης μαθητείας
- Μειώνεται αισθητά η προθεσμία προειδοποίησης αναφορικά με τις απολύσεις, καθότι το ποσό της αποζημίωσης μειώνεται κατά το ήμισυ.
- Αλλάζει ο τρόπος καταβολής των αποζημιώσεων, μέσω δίμηνων δόσεων, οι οποίες ισοδυναμούν με τη καταβολή δύο μισθών η καθεμία. Η τροποποίηση αυτή αναιρεί τη προηγούμενη διάταξη, κατά την οποία ο εργοδότης όφειλε να καταθέσει άμεσα το ποσό της αποζημίωσης, με εξαίρεση τις περιπτώσεις που αυτή υπερέβαινε τους 6 μισθούς.
- Διευκολύνονται οι ομαδικές απολύσεις, μέσω της αύξησης των ορίων. Ειδικότερα, σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 150 εργαζομένους το όριο των απολύσεων ανά μήνα αυξάνεται σε 6 άτομα από 4 που ίσχυε παλαιότερα, ενώ σε επιχειρήσεις άνω των 150 εργαζομένων το όριο αυτό ανέρχεται σε 5% από το παλαιότερο 2%.
- Πραγματοποιείται επίσης μείωση των προσαυξήσεων στο ωρομίσθιο σε περίπτωση υπέρβασης του ωραρίου εργασίας.

- **N.3899/10**

Με το συγκεκριμένο νόμο θεσπίζονται σημαντικές αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας. Πιο συγκεκριμένα:

- Θεσπίζεται η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, με όρους κατώτερους από αυτής της κλαδικής. Οι συμβάσεις αυτές συνάπτονται μεταξύ του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου και στη περίπτωση που αυτό δεν υπάρχει με το αντίστοιχο κλαδικό πρωτοβάθμιο σωματείο ή με την αντίστοιχη Ομοσπονδία.
- Μέσω των νέων συμβάσεων εργασίας είναι αρκετά πιθανό να υπάρξουν δυσμενέστεροι όροι εργασίας για τους υπαλλήλους από εκείνους της αντίστοιχης κλαδικής σύμβασης.

- Σημαντικές αλλαγές παρατηρούνται επίσης στο σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας, κυριότερη των οποίων αποτελεί εκείνη που ορίζει πως στη δικαιοδοσία του ΟΜΕΔ ανήκουν μόνο τα θέματα που αναφέρονται στον καθορισμό του βασικού ημερομισθίου ή μισθού, ενώ τα υπόλοιπα ζητήματα, όπως παραδείγματος χάριν τα επιδόματα παραπέμπονται στη συλλογική διαπραγμάτευση
- Διευρύνεται η διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας από τους έξι στους εννέα μήνες στο ίδιο έτος, με πρόφαση το περιορισμό των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.
- Επιπλέον, η διάρκεια απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη καθορίζεται στους 36 μήνες, ενώ διευρύνεται η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου στους 12 μήνες.

- **N. 3865/10**

Ο παρών νόμος προβλέπει:

- Επιπλέον μείωση των συντάξεων
- Αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης με ίδιους κανόνες για όλους τους ασφαλισμένους
- Καινούρια δομή σύνταξης
- Διαχωρισμός του κλάδου υγείας από εκείνον της σύνταξης
- Ενοποίηση των φορέων ασφάλισης σε τρεις από το 2018.

- **N. 4024/11**

Ο συγκεκριμένος νόμος στο πλαίσιο της μακροπρόθεσμης δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015, περιλαμβάνει:

- Νέες συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις
- Ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο

- Εργασιακή εφεδρεία, η οποία προβλέπει την απόλυση των πλεοναζόντων δημοσίων υπαλλήλων μετά το πέρας των 12 μηνών εφεδρείας τους, στο διάστημα μάλιστα της οποίας αμείβονται με το 60% του μισθού, αμοιβή που ισοδυναμεί με την αποζημίωση τους. Το γεγονός αυτό οδηγεί στο τέλος της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων που υπήρχε από το 1911 (Κουζής, Καψάλης, Κούστα, Λαμπουσάκη, Σταμάτη, Τήκος, Τσακάμη, 2010).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

Το μέλλον στις εργασιακές σχέσεις

Όπως είδαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, τα τελευταία χρόνια πραγματοποιήθηκε πλήθος αλλαγών στα εργασιακά ζητήματα, όπως οι μειώσεις των μισθών, οι νέες επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και ούτω καθεξής. Το γεγονός όμως αυτό δίνει τη δυνατότητα στους εργοδότες να ελέγχουν ακόμη και τη προσωπική ζωή των υπαλλήλων τους, όπως παραδείγματος χάριν τη περίοδο της άδειας τους, τις επιπλέον από το ωράριο τους ώρες που θα παραμείνουν στην επιχείρησή τους, χωρίς φυσικά να πληρωθούν γι' αυτές και ούτω καθεξής.

Επιπλέον, λόγω της ολοένα αυξανόμενης ανεργίας και της επαγγελματικής ανασφάλειας που επικρατεί στη χώρα μας, ο τρόπος διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων έχει μετατοπιστεί από το πεδίο δράσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε εκείνο των εργοδοτών. Δεν είναι δύσκολο να αντιληφθούμε πως οι συγκεκριμένες οργανώσεις δρουν σε βάρος των εργαζομένων, γεγονός που επιβεβαιώνεται από τις μαζικές απολύσεις υπαλλήλων, την επιπλέον μείωση των μισθών και την υπέρμετρη αύξηση των ωρών εργασίας στο πλαίσιο πάντα του επιχειρηματικού κέρδους.

Στις μέρες μας η μεσολάβηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, με στόχο την όσο το δυνατόν καλύτερη διαμόρφωση των σχέσεων μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας κρίνεται υψίστης σημασίας. Λόγω μάλιστα των αλλαγών που έχουν συντελεστεί στη σύνθεση της εργατικής τάξης και της εμφάνισης νέων κινημάτων, η ανασυγκρότηση του συνδικαλιστικού κινήματος και η επανεξέταση των θέσεων του, αναφορικά με τη σύγχρονη κοινωνία είναι ιδιαίτερα σημαντική (Παπαδημητρίου, 2010).

Ειδικότερα, θα μπορούσαμε να πούμε πως το μέλλον των εργασιακών σχέσεων διαμορφώνεται από τα εξής (Lynn, Karoly & Constantijn, 2004):

- Τη μετατόπιση του δημογραφικού υποδείγματος

Έχοντας ως γνώμονα τις τάσεις τόσο των πολιτών όσο και των αγορών εργασίας, αντιλαμβανόμαστε πως η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού θα συνεχίσει να αυξάνεται, σε μικρότερη όμως ένταση από εκείνη του παρελθόντος.

Προχωρώντας στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού, παρατηρούμε μια μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ της ηλικίας, του φύλου και της εθνικότητας των εργαζομένων, γεγονός που απορρέει από την αύξηση του πληθυσμού της χώρας μας και κατ' επέκταση της εργατικής τάξης. Πιο συγκεκριμένα, η ισορροπία μεταξύ των δύο φύλων, πηγάζει από την αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας, ενώ η συνεχής εισροή μεταναστών στη χώρα μας οδηγεί στην αυξημένη εθνική πολυμορφία του εργατικού δυναμικού.

- Το ρυθμό των τεχνολογικών αλλαγών

Οι τεχνολογικές αλλαγές διαφαίνεται πως θα επιταχυνθούν σημαντικά τα επόμενα χρόνια, ενώ παράλληλα θα σημειωθούν σπουδαία τεχνολογικά και επιστημονικά επιτεύγματα στους τομείς της έρευνας, της ανάπτυξης, των διαδικασιών παραγωγής και της φύσης των προϊόντων.

Όπως είναι φυσικό, οι τεχνολογικές αυτές αλλαγές θα οδηγήσουν σε περαιτέρω ζήτηση εξειδικευμένου προσωπικού, υψηλότερη παραγωγική ικανότητα και τροποποίηση της οργάνωσης των επιχειρήσεων και της φύσης των εργασιακών σχέσεων.

- Τη πορεία της οικονομικής παγκοσμιοποίησης

Η οικονομική παγκοσμιοποίηση προβλέπεται πως θα επηρεάσει σημαντικά τόσο τις βιομηχανίες όσο και ορισμένα μέρη του εργατικού δυναμικού, που δεν είχαν εμπλακεί στο παρελθόν ενεργά στον εμπορικό ανταγωνισμό.

Η μελλοντική οικονομική παγκοσμιοποίηση διαφαίνεται ως απόρροια της προαναφερθείσας ταχύτατης εξέλιξης των επικοινωνιών και της πληροφορικής, μέσω των οποίων θα σημειωθεί αύξηση του εμπορίου των αγαθών και των υπηρεσιών, του μετακινούμενου πληθυσμού, του διαθέσιμου κεφαλαίου και της μεταφοράς νέων γνώσεων και τεχνολογικών επιτευγμάτων.

Προβλέπεται ακόμη πως η παγκοσμιοποίηση θα συνεισφέρει τα μέγιστα στις οικονομίες των χωρών, ενώ οι θέσεις εργασίες που θα χαθούν σε ορισμένους τομείς θα αντισταθμιστούν από άλλους διαφορετικών επαγγελματικών κλάδων.

Οι τρεις προαναφερθείσες τάσεις είναι άμεσα συνδεδεμένες μεταξύ τους, καθώς και τα αρνητικά αποτελέσματα αυτών. Μερικά από αυτά αποτελούν τα παρακάτω:

- Οι πολίτες θα εργαστούν σε περισσότερο εξειδικευμένες θέσεις απασχόλησης, ενώ ο χαρακτήρας των σχέσεων μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων θα μετατραπεί από τυποποιημένος σε περισσότερο εξατομικευμένος
- Η αργή αύξηση του εργατικού δυναμικού θα οδηγήσει τους εργοδότες στην αναζήτηση και υιοθέτηση τρόπων συμμετοχής περισσότερου εργατικού δυναμικού κατά κύριο λόγο ανάμεσα στις γυναίκες, τα μεγαλύτερα σε ηλικία άτομα και τους πολίτες με ειδικές δυνατότητες
- Θα δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην επανεκπαίδευση και τη δια βίου μάθηση των εργαζομένων
- Η πιθανή μελλοντική αύξηση της παραγωγικής διαδικασίας, θα επηρεάσει τόσο την αύξηση όσο και τη κατανομή των μισθών

Σταδιακά, οι επιχειρήσεις υιοθετούν ένα περισσότερο εξειδικευμένο και αποκεντρωμένο μοντέλο οργάνωσης, αναθέτοντας πολλές φορές τις μη βασικές λειτουργίες τους σε διαφορετικές εταιρίες.

Προβλέπουμε επίσης πως οι μόνιμες θέσεις εργασίας θα αντικατασταθούν σταδιακά από λιγότερο μόνιμες, ενώ θα σημειωθεί αύξηση των μη τυποποιημένων σχέσεων εργασίας, όπως παραδείγματος χάριν η αυτοαπασχόληση και των ρυθμίσεων εργασίας, όπως η εξ αποστάσεως απασχόληση. Όπως είναι φυσικό, οι προαναφερθείσες τροποποιήσεις θα συμβάλλουν θετικά στη ζωή των εργαζομένων, καθότι τους δίνεται η δυνατότητα να εξισορροπήσουν την εργασία με τις προσωπικές τους ανάγκες. Επίσης, οι ρυθμίσεις αυτές θα ωφελήσουν σημαντικά τόσο τα άτομα με ειδικές δυνατότητες όσο και εκείνα μεγαλύτερων ηλικιών.

Σύμφωνα με τη σημερινή οικονομική κατάσταση, οι εργοδότες έχουν την ευκαιρία να προσλάβουν στην επιχείρησή τους ομάδες πληθυσμού με χαμηλή συμμετοχή εργατικού δυναμικού. Ιδιαίτερα ελκυστικά είναι ακόμη τα ποικίλα συνταξιοδοτικά

προγράμματα και οι μεταρρυθμίσεις στην Κοινωνική Ασφάλιση, μέσω των οποίων τα άτομα μεγαλύτερων ηλικιακών ομάδων θα αναστείλουν τη συνταξιοδότησή τους.

Προχωρώντας, η παροχή φροντίδας των παιδιών είναι ιδιαίτερα σημαντική και διευκολύνει σε μεγάλο βαθμό την πρόσληψη μητέρων. Σύμφωνα ακόμη με τις προαναφερθείσες τροποποιήσεις της τεχνολογίας και των συνθηκών εργασίας, η πρόσληψη σε επιχειρήσεις των ατόμων με ειδικές δυνατότητες θα παρουσιάσει ραγδαία αύξηση. Μέσω τέλος της μεταναστευτικής πολιτικής και της περαιτέρω ειδίκευσης των ατόμων που προέρχονται από διαφορετική χώρα, το επίπεδο των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού θα αυξηθεί σημαντικά.

Δεν είναι δύσκολο να αντιληφθούμε πως λόγω των ταχύτατων τεχνολογικών αλλαγών και του αυξημένου ανταγωνισμού, η ικανότητα προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις νέες συνθήκες εργασίας είναι αναγκαία. Επιπλέον, η τροποποίηση όπως προαναφέραμε της επιχειρησιακής οργάνωσης και η ιδιαίτερη βαρύτητα που δίδεται στην επιστημονική κατάρτιση, ευνοεί την ανάπτυξη και εξέλιξη των μη τυποποιημένων γνωστικών δεξιοτήτων, όπως παραδείγματος χάριν της αφηρημένης σκέψης, της επικοινωνίας και της συνεργασίας και ούτω καθεξής.

Κατ' αυτό το τρόπο η εκπαίδευση και η κατάρτιση αποτελούν διαδικασίες που ακολουθούν τον εργαζόμενο καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του. Στο πλαίσιο αυτό η συμβολή της τεχνολογίας είναι ιδιαίτερα σημαντική, όσον αφορά τόσο την εργασία όσο και τα δημόσια και ιδιωτικά ιδρύματα που έχουν ως αντικείμενο τους την εκπαίδευση και τη κατάρτιση των ατόμων.

Οι μελλοντικές αλλαγές στο τομέα της τεχνολογίας, της παγκοσμιοποίησης και των δημογραφικών εξελίξεων, είναι αρκετά πιθανό να επηρεάσουν τόσο τις αμοιβές των εργαζομένων όσο και τη κατανομή των μισθών, γεγονός που έχει παρατηρηθεί για πολλές δεκαετίες κατά το παρελθόν.

Ολοκληρώνοντας, η παροχή κινήτρων και οφελών δίνει τη δυνατότητα στους εργοδότες να αναζητήσουν περισσότερο εξατομικευμένο εργατικό προσωπικό. Παραδείγματος χάριν τόσο τα νεαρά όσο και τα μεγαλύτερα σε ηλικία άτομα, θα έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν τα οφέλη εκείνα που συμβαδίζουν με τη προσωπική τους ζωή, λαμβάνοντας αμοιβές προσαρμοσμένες στο επίπεδο αποζημίωσης. Τέλος, η εξέλιξη της τεχνολογίας και κυρίως της πληροφορικής, καθώς

και η ανάθεση λειτουργιών σε διαφορετικές επιχειρήσεις, θα επιφέρουν μείωση στο κόστος διαχείρισης του σύνθετου αυτού συστήματος παροχών προς τους εργαζομένους (Lynn, Karoly & Constantijn, 2004).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βαγιανός, Δ., Βέττας, Ν. & Μεγύρη, Κ. (2010). *Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα: Μεταρρυθμίσεις και ευκαιρίες σε μια κρίσιμη συγκυρία*. Available: [http://users.uoi.gr/kammas/Meghir et al 2010.pdf](http://users.uoi.gr/kammas/Meghir_et_al_2010.pdf). Retrieved: 20/04/2017
- Γκούσκος, Γ. (2013). *Η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας απάντηση στην οικονομική κρίση*. Δ.Ε, ΟΔΕ,ΠΑΠΕΙ. Πειραιάς, Ελλάδα.
- Database of World Bank. Available: <http://www.worldbank.org/>. Retrieved: 20/04/2017
- ΙΝΕ- ΓΣΕΕ, (2008). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ετήσια Έκθεση. Αθήνα
- In.gr (2010). *Προσφυγή της Ελλάδας στο μηχανισμό στήριξης ανακοίνωσε ο πρωθυπουργός*. Available: <http://news.in.gr/greece/article/?aid=1129265>. Retrieved: 20/04/2017
- Καμπανταής, Θ. (2004). *Εργατικά Ζητήματα για Μισθωτούς και Εργοδότες*. Καβάλα: Λιθογραφία
- Κασιούρας, Δ., Γ. (2011). *Σύντομο κοινωνικοπολιτικό λεξικό*. 3^η Έκδοση. Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή
- Κατσανέβας, Θ. (2007). *Οικονομική της Εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις*. 3^η Έκδοση. Αθήνα: Σταμούλη
- Κάτσιος, Σ. (2006). The Shadow Economy and Corruption in Greece, South-Eastern Europe. *Journal of Economics*, 1, 61-80
- Κουζής, Γ., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., Τήκος, Σ. & Τσακάμη, Ε. (2010). Ερευνητική μονάδα απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων. *Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*. Ετήσια Έκθεση, Ινστιτούτο ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ.
- Κουφάρης, Γ. (2010). Η παγκόσμια οικονομική κρίση και οι χρηματιστηριακές αγορές. *Περιοδικό Χρήμα*, Ιανουάριος – Φεβρουάριος, 2010
- Κωσταρέλλου, Ε. (2010), *Αξέχαστη (!) και δυσοίωνη η 3η Μαρτίου*. Available:<http://www.enet.gr/?i=issue.el.home&date=04/03/2010&id=137789> Retrieved: 20/04/2017

- Lynn, A., Karoly & Constantijn, W., A., Panis, (2004), “*The Future at Work—Trends and Implications*”. RAND Corporation research brief series. Available: http://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB5070/index1.html. Retrieved: 25/04/2017
- Παπαδημητρίου, Ζ. (2010). *Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων*. Available: <http://www.pressinaction.gr/oikonomia/item/714-mellon-ton-ergasiakon-sxeseon>. Retrieved: 25/04/2017
- Πλιούμνη, Β. (2007). *ΕΠΙΚΑΙΡΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟ ΤΟΠΙΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ*. Πτυχιακή εργασία, Καβάλα.
- Σαρμανιώτης, Χ. (2005). *MANATZENT*. Αθήνα: Γκιούρδος
- Simai, M. (2010). ΤΟ ΦΟΝΤΟ, ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΤΡΕΧΟΥΣΑΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ Η ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΣΤΟ ΚΟΣΜΟ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΚΡΙΣΗ. *ΝΟΤΙΟΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΕΥΡΩΠΗ, Τριμηνιαία Διεθνών Σπουδών, 1, (3)*.
- Σπυρόπουλος, Γ., Π. (1998). *Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Σάκκουλα
- Στρατούλης, Δ. (2005). *Εργασιακές Σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Τάτος, Γ. (2013). *Πιο... χαμηλά η Ελλάδα σε ανταγωνιστικότητα, παρά το Μνημόνιο*. Available: <http://www.imerisia.gr/article.asp?catid=26519&subid=2&pubid=113072311>. Retrieved: 20/04/2017
- Φαναριώτης, Π. (2004). *Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Σταμούλης
- <http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE>

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

- Νομοθετικό Διάταγμα 3846/10- ΦΕΚ 66/Α΄/2010
- Νομοθετικό Διάταγμα 3833/10- ΦΕΚ 40/Α΄/2010
- Νομοθετικό Διάταγμα 3845/10- ΦΕΚ 65/Α΄/2010
- Νομοθετικό Διάταγμα 3863/10- ΦΕΚ 115/Α΄/2010
- Νομοθετικό Διάταγμα 3899/10- ΦΕΚ 212/Α΄/2010