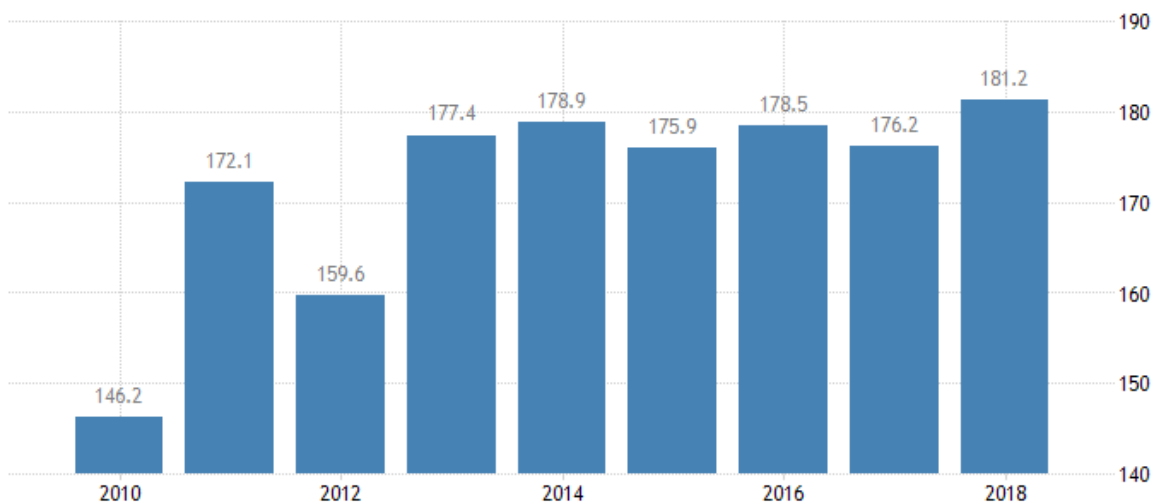


Κρίση Χρέους – Μνημόνια: Επιστροφή στον Μεσαίωνα για τον κόσμο της εργασίας

Με αφορμή την κρίση χρέους της Ελλάδας και την υιοθέτηση των Μνημονίων, εφαρμόστηκε σειρά μέτρων στο όνομα της «στήριξης της ελληνικής οικονομίας» που οδήγησαν στην παντελή απορρύθμιση της αγοράς εργασίας. Οι αλλαγές αυτές δεν ήταν κεραυνός εν αιθρία. Πρόκειται για αλλαγές στο εργασιακό πεδίο που συντελούνται κατά την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα, με σταδιακές και συμπληρωματικές παρεμβάσεις, με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους και με βασικό εργαλείο την εισαγωγή μιας μεγάλης ποικιλίας μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας.¹ Αν κάτι αξίζει, όμως, να σημειωθεί είναι ο καταγιγιστικός ρυθμός υιοθέτησης των μέτρων αυτών σε τόσο μικρό χρονικό διάστημα, εμπειρία, όντως, πρωτοφανής για τα ευρωπαϊκά δεδομένα, που αποτελεί ελληνική καινοτομία.² Παρά τις δραστικές αυτές αλλαγές και την ουσιαστική κατάργηση της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και την παραβίαση συνταγματικών διατάξεων, οι εκτιμήσεις περί μείωσης του χρέους δεν επιβεβαιώθηκαν.



SOURCE: TRADINGECONOMICS.COM | NATIONAL STATISTICAL SERVICE OF GREECE

Greece's public debt in % / GDP 2012 - 2019

Το γεγονός αυτό, μπορεί κανείς να πει, ότι ενισχύει την άποψη ότι οι πολιτικές που ακολουθήθηκαν, δεν αποτέλεσαν εξαίρεση αλλά εντάσσονται στο πλαίσιο της κρατούσας άποψης στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία υιοθετεί την ανάγκη της ριζικής μεταρρύθμισης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με διακηρυγμένο στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης.^{3,4}

Στην Ελλάδα πολιτικές ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας ακολουθήθηκαν από τις αρχές της δεκαετίας του '90 και εντεύθεν. Απώτερος σκοπός τους ήταν η μείωση των δαπανών για την

εργασία με το επιχείρημα της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας. Οι πολιτικές αυτές συνδυάζονταν με δύο ακόμη παραδοσιακές πρακτικές διατήρησης του μισθολογικού κόστους σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τα ισχύοντα στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο. Καταρχάς οι μέσες ετήσιες αμοιβές από την πλήρη απασχόληση αντιστοιχούν, κατά το 2009, στο 68% της μέσης ετήσιας αμοιβής στις 15 χώρες μέλη της Ευρωζώνης και στο 97% των χωρών της ΕΕ στην οποία συμμετέχουν χώρες (πχ. Βουλγαρία) με μισθούς που αντιπροσωπεύουν το 1/10 των αντίστοιχων ελληνικών.⁵

Επιπλέον η εκτεταμένη παράνομη ευελιξία που συνδέεται με την παραβίαση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, με ενδεικτικό το φαινόμενο της ανασφάλιστης εργασίας σε ποσοστό 22% το 2009, ενίσχυαν τις πολιτικές διαχείρισης του χαμηλού εργατικού κόστους στην Ελλάδα. **Την ίδια περίοδο, ωστόσο, η Ελλάδα, διατηρώντας το χαμηλότερο εργατικό κόστος στην ευρωζώνη μαζί με την Πορτογαλία διατηρούσε ταυτόχρονα, με την ίδια επίσης χώρα, την τελευταία θέση σε επίπεδο ανταγωνιστικότητας αποδεικνύοντας ότι οι ανταγωνιστικές οικονομίες απαιτούν πρώτιστα υψηλής ποιότητας προϊόντα και όχι παρεμβάσεις στο μισθολογικό κόστος.**⁶

Μικρό ιστορικό εργασιακών

Η διαδικασία των διαπραγματεύσεων για την επίτευξη συμφωνίας όσον αφορά τον κατώτατο μισθό, σε εθνικό επίπεδο, ξεκίνησε στην Ελλάδα το 1935 και παρέμεινε στον πυρήνα του μεταπολεμικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτικών και εργατικών ενώσεων. Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) δεν καθόριζε απλώς τον κατώτατο μισθό αλλά έθετε και το πλαίσιο για την απασχόληση και τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων (ωράριο εργασίας, άδειες, δικαιώματα όσων εργάζονται με μερική απασχόληση, περιόδους μαθητείας, εργαζόμενοι φοιτητές, ίση μεταχείριση, χρηματοδότηση κατάρτισης, αποζημίωση λόγω απόλυσης, κ.λπ.). Η εθνική διαδικασία διαπραγμάτευσης κατ' ελάχιστον σε επίπεδο κλάδου ή επαγγέλματος ήταν το δεύτερο πιο σημαντικό χαρακτηριστικό του ελληνικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης προστέθηκε το 1974 και οι επιχειρησιακές συμβάσεις που υπογράφονταν, για πολλά χρόνια έκτοτε, ήταν βελτιωμένες σε σχέση με τα ελάχιστα κατώτατα όρια που έθεταν οι κλαδικές ή επαγγελματικές συμβάσεις.⁷

Η παρέμβαση του κράτους ήταν ένα βασικό χαρακτηριστικό του μεταπολεμικού συστήματος καθορισμού των μισθών και ο ρόλος της ήταν να καταστήσει συμβατά τα αποτελέσματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης με τους στόχους της εισοδηματικής πολιτικής, είτε μέσω του άμεσου ελέγχου των μισθών είτε μέσω υποχρεωτικής διαιτησίας ελεγχόμενης από το κράτος, η οποία καθιερώθηκε το 1955. Το 1982 θεσπίστηκε ένα σύστημα αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των μισθών με βάση τον πληθωρισμό αλλά καταργήθηκε το 1990. Την ίδια χρονιά, υιοθετήθηκε νέος νόμος σχετικά με τις «ελεύθερες» συλλογικές διαπραγματεύσεις ο οποίος αντικατέστησε την υποχρεωτική διαιτησία με ανεξάρτητη διαμεσολάβηση και διαιτησία

τρίτου μέρους. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, ο αριθμός των αποφάσεων που λαμβάνονταν για τις συλλογικές συμβάσεις δια μέσου διαιτησίας να μειωθεί σημαντικά. Παρά τις αλλαγές αυτές, το Υπουργείο Εργασίας διατήρησε το προνόμιό του να επεκτείνει την ισχύ των συλλογικών συμβάσεων και σε μη συνδικαλισμένους εργαζόμενους και εργοδότες, γεγονός που οδηγούσε και στα υψηλά ποσοστά κάλυψης των εργαζομένων από τις πρόνοιες των συλλογικών συμβάσεων.⁸

Στα τέλη της δεκαετίας του '90, οι διαπραγματεύσεις μεταξύ της διοίκησης και των ισχυρών συνδικάτων στον τομέα των δημόσιων υπηρεσιών και των τραπεζών αποσυνδέθηκαν από εκείνες μεταξύ της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) και των κορυφαίων εργοδοτικών οργανώσεων όσον αφορά τον ορισμό του εθνικού κατώτατου μισθού.

Κατά την έναρξη της τρέχουσας κρίσης, οι συνολικές μισθολογικές ανισότητες ήταν σημαντικές. Το 2008, η Ελλάδα βρισκόταν στην 6^η θέση των χωρών του ΟΟΣΑ όσον αφορά το συγκεκριμένο θέμα. Την ίδια χρονιά, το ποσοστό των εργαζομένων στην Ελλάδα που αντιμετώπιζαν τον κίνδυνο της φτώχειας ήταν 8,1%. Παρόλα αυτά, ο εθνικός κατώτατος μισθός κυμαινόταν πάνω από το όριο της φτώχειας και η διαφορά του από τον, τότε, μέσο μισθό δεν ήταν μεγάλη σε σύγκριση με τη διεθνή πρακτική. **Το 2009, ο εθνικός κατώτατος μισθός κυμαινόταν στο 45,2% του μέσου μισθού, δηλαδή βρισκόταν στο τρίτο υψηλότερο επίπεδο μεταξύ των χωρών της ΕΕ που διαθέτουν εθνικό κατώτατο μισθό.** Παρόλα αυτά, η απόλυτη κατάταξη της Ελλάδας όσον αφορά τους μισθούς ήταν μέση και πολύ χαμηλότερη από τις περισσότερες χώρες της Ευρωζώνης.⁹

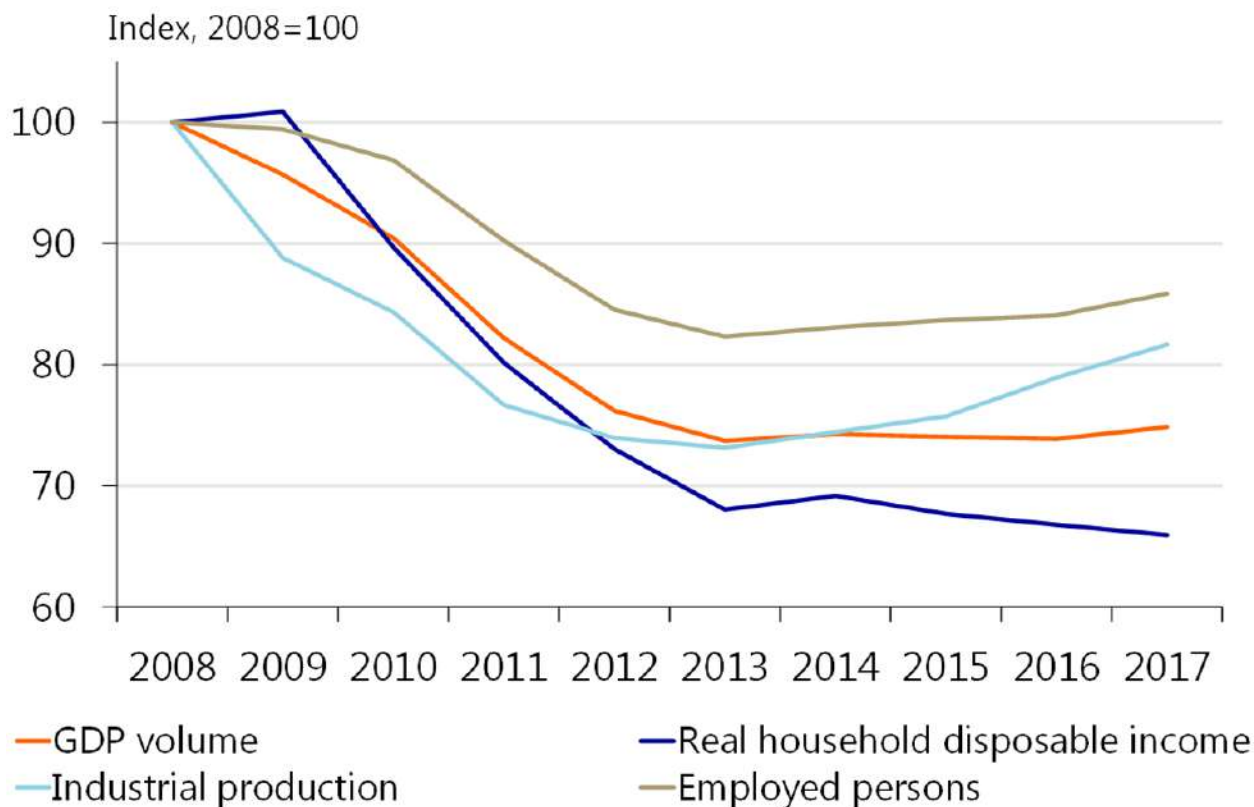
Η ελληνική οικονομία το 2009 βρέθηκε αντιμέτωπη με αυξημένο δημοσιονομικά ελλείμματα, αυξανόμενο δημόσιο χρέος και αυτά σε συνδυασμό με αυξανόμενο έλλειμμα εξωτερικού εμπορίου. Το 2010, η τότε ελληνική κυβέρνηση αποφάσισε να προχωρήσει στην υπογραφή ενός σχεδίου «διάσωσης» (Μνημόνιο Ι τον Απρίλιο του 2010), το οποίο από τότε έχει μεταρρυθμιστεί και επεκταθεί (ιδίως τον Ιούλιο του 2011 και τον Φεβρουάριο του 2012, το λεγόμενο Μνημόνιο ΙΙ, με το γνωστό «κούρεμα» του δημόσιου χρέους).

Τα γεγονότα που οδήγησαν στις εξελίξεις αυτές, δηλαδή στην υπογραφή του πρώτου Μνημονίου, ακόμη και σήμερα αποτελούν θέμα συζήτησης. Ερωτήματα σχετικά με το εύρος του προβλήματος, τη διαχείρισή του από την τότε κυβέρνηση και την λογική της πολιτικής που εφαρμόστηκε παραμένουν αναπάντητα. **Ήταν όντως η ελληνική κρίση μια κρίση που αφορούσε μόνο την Ελλάδα ή ήταν το αποτέλεσμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης του 2007 – 2008;** Μπορεί η ερώτηση αυτή να ακούγεται κάπως επιφανειακή, αξίζει, όμως, να επισημανθεί ότι η τότε ελληνική κυβέρνηση προσέγγισε το πρόβλημα σαν να αποτελούσε αποκλειστικά και μόνο αποτέλεσμα κακοδιαχείρισης του παρελθόντος. Εξαιτίας αυτής της επιλογής, η τότε ελληνική κυβέρνηση δραματοποίησε υπερβολικά την κατάσταση με αποτέλεσμα τα επιτόκια δανεισμού της χώρας στις χρηματοπιστωτικές αγορές να αυξηθούν κατακόρυφα και τάχιστα και το βάρος της αναχρηματοδότησης του χρέους να καταστεί αβάσταχτο. **Αντιλαμβανόμενη την «ελληνική κρίση» ως μια κρίση που αφορούσε αποκλειστικά την Ελλάδα, η τότε κυβέρνηση καλλιέργησε στις χρηματοπιστωτικές αγορές την**

λάθος ψυχολογία, η οποία επέτρεψε να δοθεί χώρος σε σειρά κερδοσκοπικών κινήσεων σε βάρος των δανειακών αναγκών της Ελλάδας και σε βάρος του ευρώ.¹⁰

Όποιες και αν ήταν οι αιτίες που οδήγησαν την τότε κυβέρνηση να τηρήσει αυτήν τη στάση, το τελικό αποτέλεσμα της δημόσιας αυτής ρητορικής σχετικά με την κρίση ήταν απλό: αφού η Ελλάδα έχει την αποκλειστική ευθύνη για την κρίση που αντιμετωπίζει, ο ελληνικός λαός καλείται να πληρώσει το τίμημα. **Αυτό το σκεπτικό θα μπορούσε να εξηγήσει τόσο την αντίδραση ορισμένων ευρωπαϊκών χωρών όσο και αρκετά δημοσιεύματα ΜΜΕ εκείνη την εποχή για το θέμα. Εξηγεί επίσης γιατί πλευρές της πολιτικής που υπαγόρευαν τα Μνημόνια είχαν καθαρά εκδικητικά χαρακτηριστικά.** Αυτού του είδους την προσέγγιση της ελληνικής κρίσης την υποδέχτηκαν θετικά οι θεσμοί της ΕΕ. Από την μία πλευρά, χαλάρωσε την πίεση στην κατεύθυνση του να επανεξεταστούν σε βάθος μια σειρά από πολιτικές και θεσμικές αλλαγές σε μια περίοδο δύσκολων οικονομικών συνθηκών. Από την άλλη, το Μνημόνιο Ι για την Ελλάδα αποτέλεσε σημείο αναφοράς για όλες τις χώρες της ΕΕ που αντιμετώπισαν προβλήματα δημοσιονομικού ελλείμματος ή και χρέους οι οποίες προσβλητικά ομαδοποιήθηκαν υπό τον όρο PIGS – Γουρούνια (Portugal, Ireland, Italy, Greece, Spain).¹¹

Όσον αφορά τα νούμερα της ελληνικής κρίσης, το δημοσιονομικό έλλειμμα το 2009 ανήλθε στο 15,6% του ΑΕΠ, ενώ το δημόσιο χρέος ανήλθε στο 129,3% του ΑΕΠ το ίδιο έτος. Τα επιτόκια δανεισμού για την Ελλάδα εκτοξεύτηκαν στα ύψη, καθιστώντας τον εξαιρετικά δαπανηρό για την ελληνική οικονομία. Η συμφωνία μεταξύ της Ελληνικής Κυβέρνησης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (Μνημόνιο Ι) παρείχε νέα δάνεια για το Ελληνικό Δημόσιο και καθιέρωσε ένα μάλλον διφορούμενο πρόγραμμα περικοπών και αναδιάρθρωσης του δημόσιου τομέα, ενώ προέβλεπε και αύξηση φόρων για τους μισθωτούς, τους συνταξιούχους και τους ελεύθερους επαγγελματίες. Περιλάμβανε επίσης μια σειρά από πολιτικές προτάσεις αναδιάρθρωσης κυρίως της αγοράς εργασίας και προβλέψεις για περικοπές σε συντάξεις, στον τομέα της παιδείας και της υγείας. Η εφαρμογή της πολιτικής αυτής έφερε την οικονομία της χώρας, την αγορά εργασίας, το εισόδημα των πολιτών και το επίπεδο διαβίωσής τους στο χειρότερο σημείο των τελευταίων χρόνων.



Source: Eurostat

ΜΝΗΜΟΝΙΑ

Όσον αφορά την αγορά εργασίας, το Μνημόνιο Ι βασίστηκε στην υπόθεση ότι η ελληνική αγορά εργασίας είναι, σε μεγάλο βαθμό, ανελαστική. Υιοθετήθηκαν λοιπόν μια σειρά από νομοθετικές ρυθμίσεις προκειμένου να απορρυθμιστεί η αγορά εργασίας ή και να ενισχυθεί η θεσμική της ευελιξία. Ως εκ τούτου, εφαρμόστηκε μια πολιτική εσωτερικής υποτίμησης, ιδιαίτερης έντασης, η οποία συνεχίζεται μέχρι σήμερα. Η πολιτική αυτή αποσκοπεί στην μείωση του μισθολογικού και του μη μισθολογικού κόστους στη βάση της άποψης ότι μια σειρά από τέτοιες μειώσεις θα οδηγήσουν σε αντίστοιχες μειώσεις στις τιμές και θα διευκολύνουν τις εξαγωγές. Μια τέτοια αύξηση στις εξαγωγές θα μπορέσει να λειτουργήσει αντισταθμιστικά ως προς την μείωση της εσωτερικής ζήτησης (μείωση τόσο της ιδιωτικής κατανάλωσης όσο και των δημοσίων δαπανών). Σήμερα, πλέον, είναι ευρέως αποδεκτό ότι το Μνημόνιο Ι απέτυχε τόσο στους στόχους που είχε θέσει, κυρίως όσον αφορά την μείωση του δημόσιου χρέους αλλά και ως προς το να προβλέψει το βάθος της ύφεσης που προκάλεσε. Το 2011, το δημόσιο χρέος είχε αυξηθεί δραματικά ως ποσοστό του ΑΕΠ (162,8%) και η ανεργία είχε εκτοξευτεί σε εξαιρετικά υψηλά επίπεδα (μεγαλύτερα του 20%).¹²

Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, η ύφεση, οι μισθολογικές μειώσεις, καθώς και τα αυξανόμενα ποσοστά αδήλωτης εργασίας, έθεσαν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα και των συνταξιοδοτικών ταμείων. Στις αρχές του 2012, υπογράφηκε το Μνημόνιο ΙΙ, μετά από ιδιαίτερα μακρά συζήτηση

τόσο στην Ελλάδα όσο και με τους συμμετέχοντες στην Τρόικα. **Αφήνοντας κατά μέρος το θέμα του «κουρέματος» του χρέους και των επιπτώσεων που αυτή η ενέργεια είχε στη βιωσιμότητα του ελληνικού χρέους στο εγγύς μέλλον, ο πολιτικός σχεδιασμός του Μνημονίου II βασιζόταν στην άποψη ότι οι μεταρρυθμίσεις που περιείχε το Μνημόνιο I ήταν στην σωστή κατεύθυνση αλλά δεν ήταν επαρκής η υλοποίησή τους.** Κατά συνέπεια, επιβάλλει περαιτέρω μέτρα στην κατεύθυνση της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας και περισσότερες περικοπές στις δημόσιες υπηρεσίες, στους μισθούς και σε συντάξεις σε συνδυασμό με ένα φιλόδοξο πρόγραμμα ιδιωτικοποιήσεων.¹³

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις που υιοθετήθηκαν όσον αφορά την ελληνική αγορά εργασίας στο πλαίσιο υλοποίησης των δύο αλληπάλληλων δεσμευτικών συμφωνιών για την άσκηση οικονομικής και δημοσιονομικής πολιτικής, γνωστών ως «Μνημόνια I και II», μετέτρεψαν το σύστημα εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα από ένα σχετικά προστατευτικό μοντέλο για τους εργαζόμενους σε ένα σύστημα υπερβολικά ευέλικτο. **Κατά τη διάρκεια μόλις 22 μηνών (ανάμεσα στον Μάιο του 2010 και τον Μάρτιο του 2012), η Ελλάδα έζησε μια, άνευ προηγουμένου από την άποψη του εύρους και της ταχύτητας, διαδικασία νομοθετικών μεταρρυθμίσεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων,** ειδικά όσον αφορά τη δυνατότητα κρατικής παρέμβασης στα εξής:

(α) Στους μηχανισμούς καθορισμού του μισθού στον ιδιωτικό τομέα δια μέσου συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων,

(β) Στη διαμόρφωση και διαχείριση των ατομικών εργασιακών σχέσεων / εργασιακών συμβάσεων, καθώς και το περιεχόμενο και το εύρος ισχύος των συλλογικών συμβάσεων όσον αφορά τις εργασιακές συνθήκες

(c) Στην ευρύτερη λειτουργία της αγοράς εργασίας.¹⁴

Επιδίωξη του πακέτου των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων που σχετίζονται με τις εργασιακές σχέσεις είναι:

1. η διασφάλιση «ευελιξίας στο μέγεθος της απασχόλησης», ή με άλλα λόγια η διευκόλυνση απολύσεων – προσλήψεων τόσο σε επίπεδο νομικό όσο και οικονομικό δια της μείωσης του κόστους τους. Ήδη από το πρώτο μνημόνιο μειώνεται το κόστος των απολύσεων μέσω της σύντμησης από τους 24 στους 4 μήνες του ανώτατου χρόνου προειδοποίησης σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων, και με τη μείωση στο μισό των αποζημιώσεων απόλυσης για τους εργαζόμενους με μεγάλη προϋπηρεσία (από 24 σε 12 μήνες) και με αποτέλεσμα να μειώνεται το κόστος των απολύσεων μέχρι και 14 μισθούς για τους εργαζόμενους αυτής της κατηγορίας. Παράλληλα διευκολύνονται οι εργοδότες να καταβάλλουν τις αποζημιώσεις απόλυσης σε περισσότερες και χαμηλότερες δόσεις σε σχέση με το παρελθόν περιορίζοντας και το όριο της τμηματικής εξόφλησης της αποζημίωσης από τους μισθούς των 6 μηνών στους 2 μήνες. Επίσης επεκτείνεται από τους 2 στους 12 μήνες ο ελάχιστος χρόνος απασχόλησης που απαιτείται για την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης από τον εργοδότη μετά από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αόριστης διάρκειας. Αναφορικά, τέλος, με το όριο για τις ομαδικές

απολύσεις, αυτό αυξάνεται από 4 σε 6 εργαζόμενους για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20-150 εργαζόμενους και από 2% σε 5% για τις μεγαλύτερου μεγέθους επιχειρήσεις ενώ καταργείται η υπουργική απόφαση ως διαδικασία έγκρισης ποσοστού απολύσεων που υπερβαίνουν τα εν λόγω όρια.¹⁵

2. η διασφάλιση «ευελιξίας του περιεχομένου της απασχόλησης», με υιοθέτηση ευέλικτων μορφών εργασίας όπως η προσωρινή ή μερική απασχόληση, ο δανεισμός εργαζομένων, η τηλεργασία κλπ.,

3. Η διασφάλιση «ευελιξίας στην οργάνωση του εργάσιμου χρόνου», ή αλλιώς κατάργηση του 8ώρου ανά ημέρα, δυνατότητα περισσότερων ωρών εργασίας ανά ημέρα και λιγότερων την επόμενη, υπολογισμός των ωρών εργασίας σε ετήσια βάση, περιορισμός υπερωριών,

4. Η «ευελιξία στη διαμόρφωση των αποδοχών», δηλαδή μείωση κατώτατων ημερομισθίων με διαφοροποίηση ανά ηλικία, ανάλογα με το επίπεδο ανεργίας σε τοπικό, κλαδικό ή εθνικό επίπεδο, ορισμός μισθού ανάλογα με την επιχείρηση και όχι πλέον τον κλάδο, πρακτικά δηλαδή περιθωριοποίηση δια της αποκέντρωσης της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων.¹⁶

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Μεταξύ 2009 και 2013 οι δημόσιες δαπάνες μειώθηκαν κατά 29,7%, το ΑΕΠ συρρικνώθηκε κατά 20,8% και τα έσοδα από τη φορολογία μειώθηκαν μόνο κατά 10,1% με αποτέλεσμα το φορολογικό βάρος για υπαλλήλους, συνταξιούχους και ελεύθερους επαγγελματίες να διογκωθεί ενώ η διεύρυνση της φορολογικής βάσης ήταν κατά πολύ μικρότερη. Το 2010, η απασχόληση στον δημόσιο τομέα μειώθηκε κατά 10% συνολικά. Μετά από διαπραγματεύσεις με τους δανειστές, η ελληνική κυβέρνηση δεσμεύτηκε να μειώσει τον αριθμό των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα κατά 150.000 άτομα, την περίοδο μεταξύ 2011 – 2015, νούμερο που αντιστοιχεί σε μείωση της τάξης του 20%. Παρά το ότι η φυσιολογική μείωση του προσωπικού μέσα από τις συνταξιοδοτήσεις και η εφαρμογή διαδικασίας κινητικότητας στο δημόσιο θεωρήθηκαν επαρκείς μέθοδοι για την επίτευξη του στόχου αυτού, η Τρόικα άσκησε πιέσεις για «υποχρεωτικές εξόδους» δημοσίων υπαλλήλων προκειμένου «να δοθεί ένα ισχυρό μήνυμα ότι επιτέλους το ταμπό της μη απόλυσης εργαζομένων στο δημόσιο τομέα έχει σπάσει». Και μόνο η επιχειρηματολογία αυτή αποδεικνύει ότι το ζητούμενο των Μνημονίων ήταν κάτι πολύ περισσότερο, επί της ουσίας, από τη δημοσιονομική εξυγίανση. Υπό τις πιέσεις αυτές, η κυβέρνηση δεσμεύτηκε να προχωρήσει σε 4.000 απολύσεις δημοσίων υπαλλήλων του 2013 και σε 11.000 το 2014. Τα επίσημα διοικητικά μητρώα δείχνουν ότι μεταξύ του τέλους του 2009 και του τέλους του 2013 η απασχόληση στον ευρύτερο δημόσιο τομέα συρρικνώθηκε κατά 34%.¹⁷

Αξίζει να αναφερθεί ότι η Ελλάδα είχε ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης εργατικού δυναμικού στο δημόσιο τομέα μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ, με τις υπηρεσίες της γενικής κυβέρνησης να απασχολούν μόνο 7,9% του συνόλου των εργαζομένων το 2008¹⁸, πριν

ξεσπάσει η κρίση χρέους, σε μια χρονική περίοδο που το ποσοστό απασχόλησης στο δημόσιο τομέα σε σχέση με το σύνολο του εργατικού δυναμικού των χωρών του ΟΟΣΑ κυμαινόταν από 6,7% μέχρι 29,3%, με μέσο όρο το 15%. Ενδεικτικά, το 2008, στη Γερμανία το 9,6% του συνολικού εργατικού δυναμικού απασχολούνταν στο δημόσιο τομέα¹⁹, στην Ισπανία το 12,3%²⁰, στην Πορτογαλία το 12,1%²¹, στην Ιταλία το 14,3%²², στην Ιρλανδία το 14,8%²³, (PIIGS), στην Μ. Βρετανία το 17,4%²⁴ και στη Γαλλία το 21,9% (στη συγκεκριμένη έρευνα τα στοιχεία του ΟΟΣΑ που αφορούν τη Γαλλία χρονολογούνται από το 2006).²⁵

Η μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα συντελείται με την σταδιακή καθιέρωση της σχέσης 1:5 (για το 2011 ίσχυσε η αναλογία 1:10) μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων (μία πρόσληψη για κάθε πέντε αποχωρήσεις), με την κατάργηση θέσεων εργασίας, την εισαγωγή των μέτρων της διαθεσιμότητας, της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, της εργασιακής εφεδρείας που συνίστανται σε έμμεσες απολύσεις, και με την συρρίκνωση των θέσεων προσωρινής απασχόλησης που σε μεγάλο βαθμό καλύπτουν πάγιες ανάγκες. Τα μέτρα αυτά συνοδευόμενα από την αυστηροποίηση του πειθαρχικού ελέγχου και την επέκταση του θεσμού της αυτόματης αργίας, και την εισαγωγή συστήματος αξιολόγησης με προσδιορισμένο εκ των προτέρων του ποσοστού των παραγωγικών και αντιπαραγωγικών υπαλλήλων δημιουργούν ένα ασφυκτικό κλίμα εργασιακής ανασφάλειας στον δημόσιο τομέα. Οι εξελίξεις αυτές περιορίζουν το ποσοστό της απασχόλησης στο Δημόσιο κατά 22% (με στοιχεία ως το 2016) ώστε να υπολείπεται αισθητά των αντίστοιχων μεγεθών που καταγράφονται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες.²⁶

Μεταβολή του τακτικού εργατικού δυναμικού στο δημόσιο τομέα, 2009–2015

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
692,907	667,374	646,657	629,114	599,207	576,856	566,913

Source: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/greece-reducing-the-number-of-public-servants-latest-developments>

Παράλληλα επέρχεται γενικευμένη μείωση των αποδοχών που κυμαίνεται από 20%-55% μέσα από άμεσες νομοθετικές παρεμβάσεις στους μισθούς και στα επιδόματα και από την κατάργηση συλλογικών συμβάσεων και κανονισμών προσωπικού, με ιδιαίτερη έμφαση στην άρση της πρόσθετης προστασίας από τις απολύσεις για τους εργαζόμενους στο δημόσιο με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Επιπλέον αυξάνεται το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας από τις 37,5 στις 40 ώρες σε πλήρη αντιστοίχιση με τα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα επιβαρύνοντας τους εργαζόμενους με πρόσθετα καθήκοντα και εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας ως επακόλουθα της έλλειψης προσωπικού που δημιουργεί η πολιτική συρρίκνωσης της απασχόλησης στο Δημόσιο. Οι ελλείψεις προσωπικού, μάλιστα, επιχειρείται να καλυφθούν σε ορισμένους τομείς του Δημοσίου μέσα από επιδοτούμενα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας

που υλοποιούνται μέσω τρίτων φορέων (μορφή δανεισμού εργαζομένων), και παραπέμπουν σε εργασιακές σχέσεις χαμηλών ταχυτήτων και με αμοιβές που υπολείπονται των κατώτατων αποδοχών που ισχύουν στον ιδιωτικό τομέα.²⁷

Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα

Ήδη πριν από την ένταξη της χώρας στον χρηματοδοτικό Μηχανισμό Στήριξης και την υπογραφή του Μνημονίου, κατά τη θέσπιση διατάξεων (με το Ν. 3833/10), που προέβλεπαν τη δραστική μείωση των αποδοχών, αμοιβών και επιδομάτων των εργαζομένων στον στενό (κατά 12%) και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα (κατά 7%), εισάγονται ρυθμίσεις που προβλέπουν την ακύρωση των συλλογικών συμβάσεων ή συλλογικών συμφωνιών, βάσει των οποίων αμείβονταν οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στον ευρύτερο δημόσιο τομέα²⁸.

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Στο Μνημόνιο 1 (Μάιος 2010 – Ν.3845/10) ως προς τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα, Κεφάλαιο Γ' υπό τον τίτλο «ενίσχυση της αγοράς εργασίας και της εισοδηματικής πολιτικής», τίθεται ως στόχος η ευέλικτη διαμόρφωση των μισθών (εναρμόνιση με τη μείωση μισθών στο δημόσιο τομέα) για να μειωθεί το κόστος εργασίας για μακρά χρονική περίοδο. Στην αναθεώρηση θεσμών περιλαμβάνεται:

1. Η διεύρυνση του χρόνου μαθητείας,
2. Η αναθεώρηση των διατάξεων για ομαδικές απολύσεις και
3. Η διευκόλυνση της επέκτασης της μερικής απασχόλησης.

Στο πλαίσιο της εφαρμογής του Μνημονίου επανεξετάζεται και η πρόβλεψη για δυνατότητα τελικής επίλυσης των διαφωνιών εργαζομένων και εργοδοτών ως προς τους όρους αμοιβής και εργασίας με προσφυγή της πλευράς των εργαζομένων στη διαδικασία Διαιτησίας καθώς πλέον εισάγεται η προϋπόθεση ότι θα μπορεί και η πλευρά των εργοδοτών να προσφύγει στη διαδικασία Διαιτησίας αλλά επιπλέον ότι θα πρέπει να συμφωνήσουν και τα δύο μέρη για να ξεκινήσει η διαδικασία προσφυγής, και όχι να γίνει προσφυγή μονομερώς όπως ίσχυε με τον Ν. 1876/90. Στην κατεύθυνση της διασφάλισης μεγαλύτερης ευελιξίας τόσο σε επίπεδο εργασιακών όρων όσο και μισθών κινείται και η αμφισβήτηση του δικαιώματος του εκάστοτε υπουργού να κηρύξει ως γενικά υποχρεωτική για το σύνολο εργοδοτών / επιχειρήσεων μια Συλλογική Σύμβαση Εργασίας εφόσον καλύπτει το 51% των εργαζομένων στον προκείμενο κλάδο ή επάγγελμα (παρ.2 του άρθρου 11 του Ν. 1876/90), με την υιοθέτηση του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα κριθεί απαραίτητο μέχρις ότου ολοκληρωθεί επιτυχώς η εφαρμογή του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής.²⁹

Η αναγκαιότητα επιτάχυνσης της λήψης των μέτρων αυτών επαναδιατυπώνεται σε όλα τα επικαιροποιημένα προγράμματα που μεσολαβούν μέχρι το δεύτερο μνημόνιο που υιοθετείται το 2012.

Το θέμα των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας επανατίθεται πιεστικά στο δεύτερο Μνημόνιο (Φεβρουάριος 2012) με τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 26ης-27^{ης} Οκτωβρίου για τη μείωση δημοσίου χρέους (PSI) και τη σύναψη νέας δανειακής σύμβασης ύψους 130 δισ. €.

Κεντρική θέση στις παρεμβάσεις αυτές κατέχουν: α. η σταδιακή αλλά ταχύτατη μείωση με διοικητικά νομοθετικά μέτρα του κόστους εργασίας στον ιδιωτικό τομέα με αποκορύφωμα τον Ν. 4046/12 (Μνημόνιο 2) και β. η δραστική οριζόντια μείωση των κατώτατων μισθών της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, καθώς και των μισθών των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας δια της Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου Αριθμ. 6/28-2-2012.³⁰

Οι παρεμβάσεις αυτές υιοθετούνται νομοθετικά με τη διατύπωση της παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν.4046/12 που αναφέρεται σε «διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας» και προσδιορίζεται ότι «συνιστούν πλήρεις κανόνες δικαίου άμεσης εφαρμογής». Με τον τρόπο αυτό, καθίσταται άμεσα εφαρμοστέο το σύνολο των κειμένων δεσμευτικών ενεργειών που αναλαμβάνει η Κυβέρνηση και αναφέρονται στα σχετικά παραρτήματα του Μνημονίου, ενώ στις 29-2-2012 εκδίδεται και η Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου Αριθμ. 6 , που αφορά την εφαρμογή των μέτρων στους κατώτατους μισθούς και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στο κείμενο γίνεται λόγος για μέτρα τα οποία στοχεύουν σε μείωση του ανά μονάδα κόστους εργασίας περίπου κατά 15% με στόχο «την προστασία της απασχόλησης» και την «εξάλειψη του κενού ανταγωνιστικότητας».³¹

Η παρέμβαση αυτή στον σκληρό πυρήνα των εργασιακών σχέσεων, συνιστά καταρχάς προαπαιτούμενο για την έγκριση του νέου δανείου και την αναδιάρθρωση του δημοσίου χρέους, ενώ σε δεύτερο επίπεδο αφορά την επιμονή των εταίρων-δανειστών (η οποία γίνεται αποδεκτή από τις ελληνικές κυβερνήσεις) για άσκηση πολιτικών «εσωτερικής υποτίμησης», θεωρούμενες ως προϋπόθεση για την ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας.

Η πίεση αυτή ασκήθηκε παρά το γεγονός ότι το κόστος εργασίας στην οικονομία συνολικά υποχώρησε κατά 14,3% (κατά την περίοδο α' τρίμηνο 2010 έως γ' τρίμηνο 2011), και ακόμα περισσότερο στον ιδιωτικό τομέα με «πρωταθλητή» τον κλάδο ξενοδοχείων-εστιατορίων, όπου η σχετική μείωση στο ίδιο χρονικό διάστημα ανέρχεται σε 32,5%.³²

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, τα μέτρα του Μνημονίου II αφορούσαν τρεις γενικές κατηγορίες παρεμβάσεων ως εξής:³³

- **Συλλογικές συμβάσεις** (η συλλογική σύμβαση έχει πλέον μέγιστη διάρκεια 3 ετών, και αν δεν επιτευχθεί συμφωνία κατά τη διάρκεια της διαπραγμάτευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων εντός τριών μηνών τότε η αμοιβή των εργαζομένων επανέρχεται στο βασικό μισθό με τα γενικά επιδόματα)

Οι ορισμένου χρόνου συμβάσεις μετατρέπονται σε αορίστου, αλλά με κανονικές διαδικασίες απόλυσης – όχι «μονιμότητα»

Παγώνουν οι μισθολογικές αυξήσεις με βάση τα χρόνια εργασίας του εργαζόμενου που προβλέπονται από τον νόμο και τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας μέχρι να μειωθεί κάτω του 10% η ανεργία

Κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία από την πλευρά των εργαζομένων ενώ η διαιτησία έχει πλέον δικαίωμα να αποφασίζει μόνο για το θέμα του βασικού μισθού

- Προσαρμογή κατώτατου μισθού

Μείωση του επιπέδου κατώτατου μισθού από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας κατά 22% σε όλα τα επίπεδα (με γνώμονα και τα συγκρίσιμα κράτη όπως Πορτογαλία και Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη)

Πάγωμα του κατώτατου μισθού μέχρι τέλος προγράμματος

Επιπλέον μείωση 10% του κατώτατου μισθού για τους νέους μέχρι 25 ετών

- Προσαρμογή μη μισθολογικού κόστους εργασίας

Μείωση εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλουν οι εργοδότες κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες και για να μην υπάρξει δημοσιονομική επίπτωση προβλέπεται το κλείσιμο μικρών ταμείων ειδικού σκοπού με κοινωνικές δαπάνες μικρής προτεραιότητας, όπως ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας, και νέα μείωση των συντάξεων μέσα από τη διεύρυνση βάσης εισφορών. Προβλέπεται επίσης η εκπόνηση μελέτης για επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία

- Δέσμευση για περαιτέρω μέτρα αν δεν υπάρξουν τάχιστα αποτελέσματα

«Μεταρρυθμίσεις» στο δίκαιο των ατομικών εργασιακών σχέσεων

Το Μνημόνιο II προβλέπει επίσης εκτεταμένες μεταρρυθμίσεις στο σύνολο σχεδόν του δικαίου των ατομικών σχέσεων εργασίας, στην κατεύθυνση της διευκόλυνσης και καθιέρωσης της ευελιξίας, μέσα από σειρά νομοθετικών αλλαγών. Κύριο γενικό χαρακτηριστικό τους είναι η ενδυναμωση του διευθυντικού δικαιώματος και η υποχώρηση των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας για την αποφυγή της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας (δηλ. **ενδυναμώνεται το δικαίωμα του εργοδότη να μεταβάλλει ή να τροποποιεί χωρίς τη συγκατάθεση του εργαζόμενου τους όρους εργασίας του**).³⁴

Έχει σημασία ότι σύμφωνα με εκτιμήσεις του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας) μείωση της ανεργίας κάτω από το 10% (όρος που έχει τεθεί για να επανεξεταστεί η αύξηση μισθών με βάση τα χρόνια εργασίας των εργαζομένων) δεν προβλέπεται να επέλθει, υπό τις ασκούμενες πολιτικές, πριν από το 2036 !³⁵

Το Μνημόνιο III, Ν. 4336/2015 ο οποίος ενσωματώθηκε στο ελληνικό νομικό πλαίσιο, διασφαλίζει, επί της ουσίας, την εφαρμογή των μέτρων εκείνων που συγκαταλέγονται σε αυτό

που πλέον η ΕΕ ονομάζει «καλές πρακτικές» σε μια σειρά από αποφάσεις και έγγραφα. Οι «καλές πρακτικές» ουσιαστικά περιλαμβάνουν μια σειρά από πολιτικές επιλογές οι οποίες είναι «απαραίτητες» και πρέπει να εφαρμοστούν είτε υπό την μορφή ενός Μνημονίου είτε χωρίς αυτήν.³⁶

Η γραπτή συμφωνία προβλέπει ότι οποιαδήποτε αλλαγή στην αγορά εργασίας προϋποθέτει την έγκριση των δανειστών παράλληλα με τη δέσμευση για υποχρέωση της ελληνικής πλευράς στη μη επάνοδο στα προ μνημονίων ισχύοντα λόγω του αντιαναπτυξιακού περιεχομένου τους. Οι δεσμεύσεις αυτές αποδυναμώνουν το ενδεχόμενο κατάργησης των εκατοντάδων μνημονιακών διατάξεων εργασιακής απορρύθμισης που επιβλήθηκαν ως αναπτυξιακά μέτρα εφόσον η ενδεχόμενη ανατροπή τους ερμηνεύεται από τους δανειστές ως αντιαναπτυξιακή επιλογή.³⁷

ΣΥΝΕΠΕΙΣ

Έρευνες που διενεργήθηκαν μεταξύ 2010 – 2012 έδειξαν ότι ορισμένοι τομείς της μεταποιητικής βιομηχανίας μείωναν το προσωπικό ενώ αύξαναν την υπερωριακή εργασία. Οι απλήρωτες υπερωρίες αυξήθηκαν από το 2008, αν και πρέπει να σημειωθεί ότι θα μπορούσε στην αύξηση αυτή να συνέβαλλε και η ευελιξία που εισήγαγε στη διεύθυνση του εργάσιμου χρόνου ο Νόμος 3986/2011. Σε ορισμένους τομείς οικονομικής δραστηριότητας καταγράφεται πολύ μεγάλη χρήση υπερωριακής εργασίας. **Σε επτά από τους 23 βιομηχανικούς τομείς, το 100% της υπερωριακής εργασίας δεν πληρωνόταν.**³⁸

Συνολικά, οι καταγιστικές μεταρρυθμίσεις στο ελληνικό εργασιακό δίκαιο οι οποίες υιοθετήθηκαν μεταξύ 2010 –2012 προκάλεσαν σοβαρή επιδείνωση των όρων εργασίας από όποια πτυχή και αν εξετάσει κανείς το ζήτημα. Ταυτόχρονα, δεν έφεραν κανένα θετικό αποτέλεσμα όσον αφορά τη δημιουργία θέσεων εργασίας.³⁹

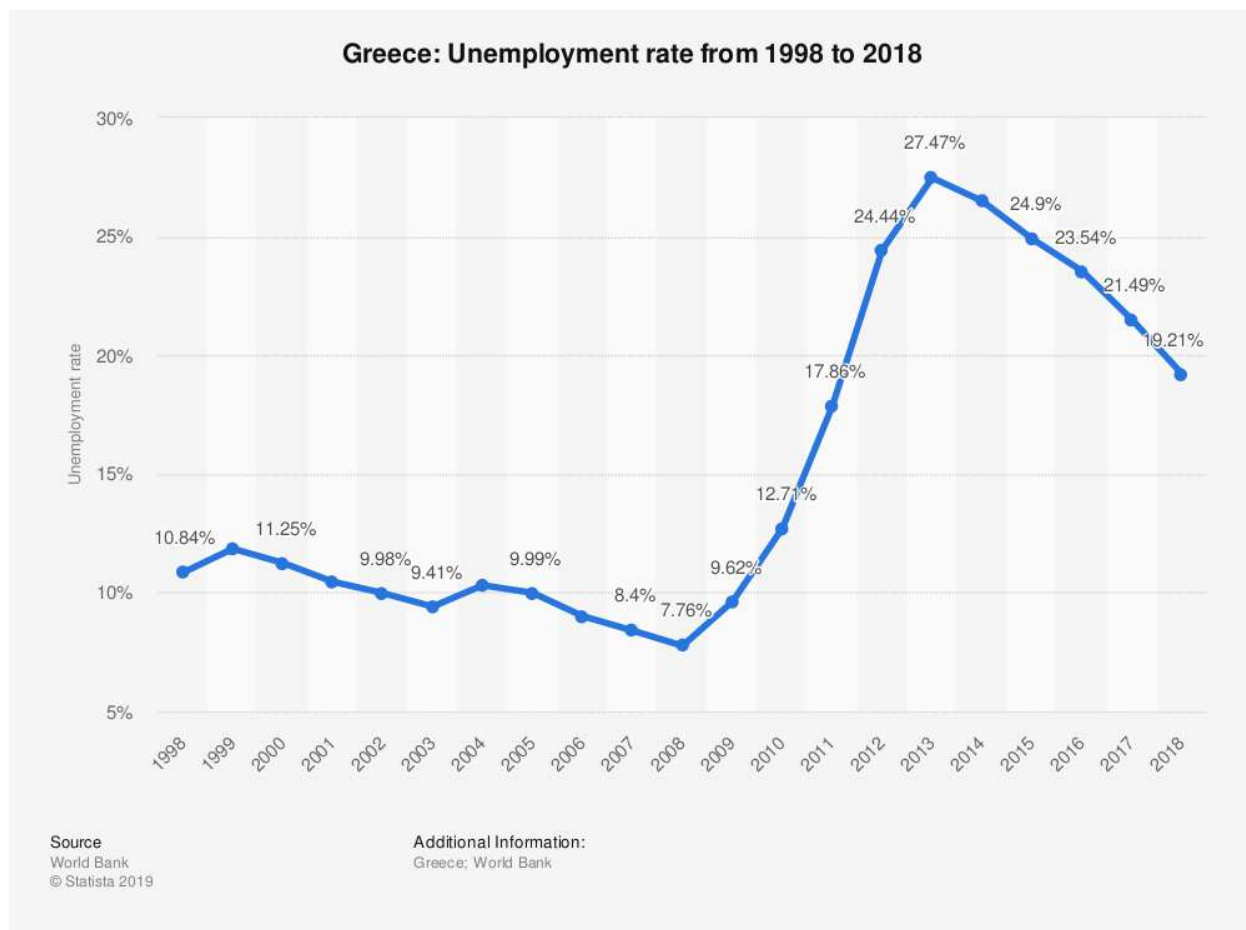
Οι αλλαγές που επιβλήθηκαν στις διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων καθώς και τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τις διαπραγματεύσεις σε επίπεδο «ενώσεων προσώπων» και επιχειρησιακών σωματείων οδήγησαν σε μισθολογικές υποχωρήσεις. Τα 2/3 όλων των συμφωνιών που επιτεύχθηκαν μεταξύ ενώσεων προσώπων εισήγαγαν μειώσεις μισθών μέχρι το επίπεδο του κατώτατου μισθού της Γενικής Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης εργασίας όπως αυτός τροποποιήθηκε, με την περικοπή του κατά 22%. Περίπου το 33% των συμβάσεων που υπογράφηκαν σε επίπεδο επιχείρησης κατάφερε να διατηρήσει σταθερούς τους μισθούς. Οι μισθολογικές μειώσεις στις ατομικές συμβάσεις ξεπέρασαν κατά πολύ τις μειώσεις που έγιναν στις συλλογικές συμβάσεις ακόμη και στο επιχειρησιακό επίπεδο (τόσο από συνδικάτα όσο και από ενώσεις προσώπων). Οι ατομικές συμβάσεις κατέληξαν σε μειώσεις μισθών κατά 22,2% κατά μέσο όρο, ενώ οι συλλογικές συμβάσεις κατά μέσο όρο έφεραν μισθολογικές μειώσεις 18,8%.⁴⁰

Ένα άλλο συμπέρασμα που προκύπτει από τα υπάρχοντα στοιχεία είναι ο κομβικός ρόλος που διαδραματίζει ο εθνικός κατώτατος μισθός. Ο κατώτατος μισθός δεν έθετε μόνο το

ελάχιστο όριο εργασιακής αμοιβής, αλλά λειτουργούσε και ως κριτήριο για τυχόν παρεκκλίσεις από αυτό το ελάχιστο όριο. Με δεδομένο ότι ο κατώτατος μισθός μειώθηκε κατά 22%, συρρικνώθηκε όλη η δομή για τις μισθολογικές απολαβές στον ιδιωτικό τομέα κατά αντίστοιχο ποσοστό.⁴¹

Σύμφωνα με δύο αποστολές εμπειρογνομώνων του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας – ΙΟΙ στην Ελλάδα, τα δικαιώματα των εργαζομένων υπέστησαν σοβαρό πλήγμα λόγω των μέτρων λιτότητας τόσο λόγω της σκληρότητας και του εύρους των μέτρων που έπεσαν στις πλάτες των εργαζομένων όσο και λόγω των κυβερνητικών παρεμβάσεων που οδήγησαν σε περιστολή της ελευθερίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του εύρους εφαρμογής αυτών. **Οι εμπειρογνώμονες και των δύο αποστολών του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι τα μέτρα λιτότητας που εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα έρχονται σε αντίθεση με τις Συμβάσεις του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας.** Σε μία από τις δύο αυτές εκθέσεις, η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και για τη διατύπωση Συστάσεων (CEACR) εκφράζει την έντονη ανησυχία της για το σωρευτικό αποτέλεσμα των περικοπών σε μισθούς και συντάξεις στο εισόδημα των εργαζομένων και για την ενδοτικότητα όσον αφορά τα πρότυπα εργασίας που σχετίζονται με την προστασία των μισθών. Στην ίδια έκθεση η Επιτροπή καταδικάζει επίσης τις αυξανόμενες καθυστερήσεις στην καταβολή μισθών και τη συσσώρευση οφειλών από δεδουλευμένα λόγω εκτεταμένης αφερεγγυότητας από πλευράς εργοδοτών και έλλειψης ρευστότητας. Εκτός αυτού, απαντώντας στις καταγγελίες της ΓΣΕΕ, η Επιτροπή για την Ελευθερία του Συνδικαλιζέσθαι της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας κατέληξε ότι το σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης διαλύθηκε δια μέσου επαναλαμβανόμενων και εκτεταμένων παρεμβάσεων του κράτους στην ελεύθερη και εθελοντική συλλογική διαπραγμάτευση.^{42, 43}

Η πιο τραγική συνέπεια της εφαρμογής των Μνημονίων εκφράζεται στα ποσοστά ανεργίας. Όπως επισημαίνει η Theodoropoulou (2016), η ανεργία αντέδρασε με εξαιρετικά μεγάλη ένταση στην πτώση του ΑΕΠ και ιδιαίτερα στην εφαρμογή της πολιτικής εσωτερικής υποτίμησης.⁴⁴

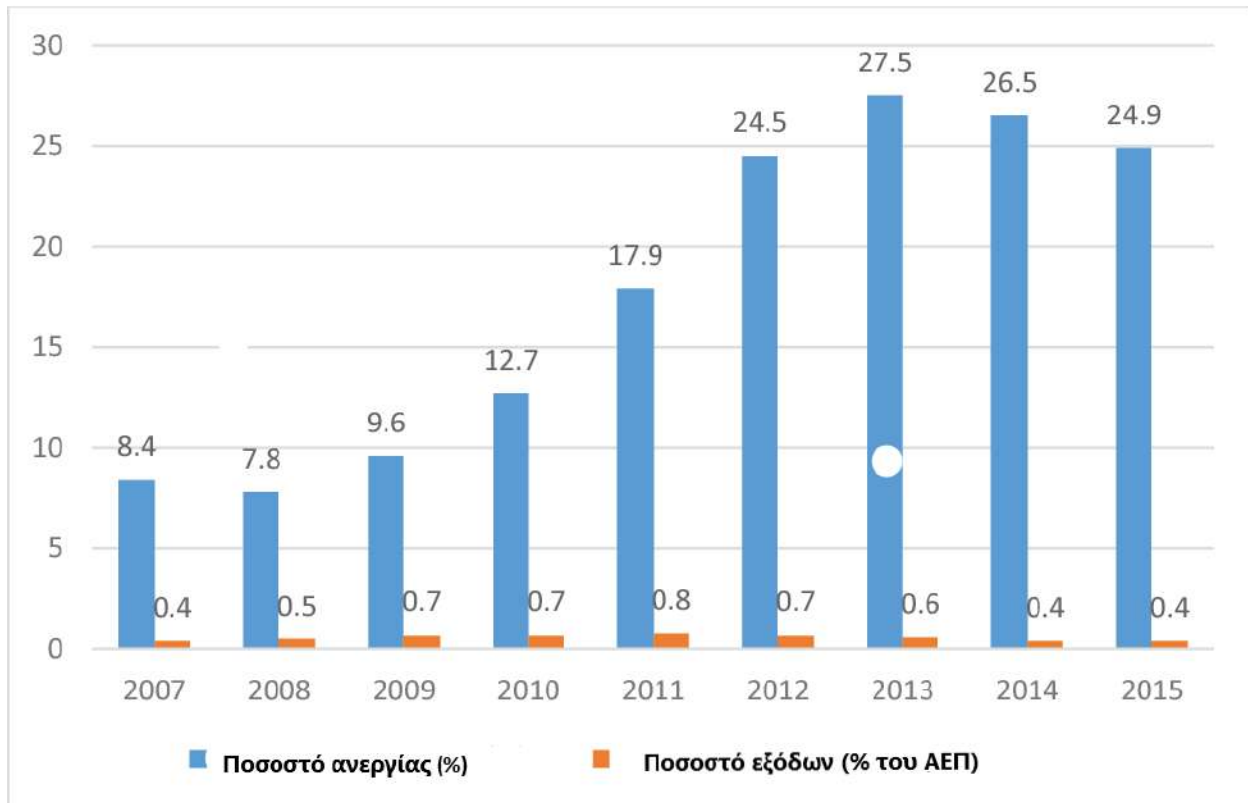


Source: statista.com

Η ανεργία εκτοξεύτηκε στα ύψη. Το υψηλότερο σημείο της το έφτασε τον Σεπτέμβριο του 2013 με 28%, ενώ το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων αυξήθηκε σε 74,4% το 2014 (δεύτερο τρίμηνο) από 40,9% το 2009 (δεύτερο τρίμηνο). Η ανεργία στους νέους έφτασε το υψηλότερο ποσοστό, 60,6% το 2013, ενώ τόσο το επίπεδο απασχόλησης όσο και οι συνθήκες εργασίας επιδεινώθηκαν δραματικά και νέοι πτυχιούχοι άρχισαν να μεταναστεύουν κατά χιλιάδες ετησίως προς το εξωτερικό. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι στα ποσοστά ανεργίας δεν συγκαταλέγονται οι ελεύθεροι επαγγελματίες, οι οποίοι αποτελούν μεγάλο τμήμα του ελληνικού εργατικού δυναμικού! **Ακόμη και η γονιμότητα έπεσε κατακόρυφα με τις γεννήσεις να μειώνονται κατά 18% ανάμεσα στο 2009 και στο 2013.**⁴⁵

Αυτά τα ποσοστά ανεργίας υπερβαίνουν το ιστορικό ανώτατο ποσοστό που καταγράφηκε στα τέλη της δεκαετίας του '50, περίοδο έξαρσης της εξωτερικής μετανάστευσης. Εκτιμάται, μάλιστα, ότι το ποσοστό της πραγματικής, και όχι της στατιστικής, ανεργίας είναι υψηλότερο κατά 3, τουλάχιστον, εκατοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με τα επίσημα καταγεγραμμένα μεγέθη. Αν συνυπολογισθεί ο αριθμός των 150.000 που μετανάστευσαν στο εξωτερικό κατά την περίοδο της κρίσης, την ίδια στιγμή που περισσότεροι από 300.000 προσανατολίζονται στην εξωτερική

μετανάστευση, ο αριθμός της πραγματικής ανεργίας είναι κατά πολύ μεγαλύτερος. **Επισημαίνεται, τέλος, ότι η επιδότηση της ανεργίας στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα χαμηλή σε ύψος και σε διάρκεια, ως ειδικότερη ένδειξη του ελλειμματικού κοινωνικού κράτους, αφού αυτή δεν αντιστοιχεί σε ποσοστό αναπλήρωσης του απολεσθέντος μισθού, αλλά στο 57% του γενικού κατώτατου.**⁴⁶



Source: Eurostat (2018e)

Source: Kennedy, G. (2018)⁴⁷.

Μεταξύ του 2009 και του 2013, οι κατά κεφαλήν ονομαστικοί μισθοί, στην οικονομία συνολικά, μειώθηκαν κατά 18,9%, ενώ οι πραγματικοί μισθοί μειώθηκαν κατά 25,2%.⁴⁸ **Το εύρος των μισθολογικών μειώσεων στον ιδιωτικό τομέα κυμάνθηκε από 15% μέχρι 60% και στο δημόσιο τομέα από 20% μέχρι 55%.** Στον ιδιωτικό τομέα εκτιμάται ότι οι μεσοσταθμικές μισθολογικές μειώσεις που καταγράφονται μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων και ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι της τάξης του 22% και 24% αντίστοιχα υπερβαίνοντας κατά πολύ το μνημονιακό στόχο μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά 15%. Τέλος, εκτιμάται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας ότι οι μισθοί κατά το 90% των συμβάσεων εργασίας προκύπτουν με βάση την ατομική διαπραγμάτευση αντί της συλλογικής λόγω των, καθοριστικής σημασίας, αλλαγών αποδιάρθρωσης στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η δραματική αυτή συρρίκνωση των μισθών επηρεάζεται από την υπέρμετρη ενίσχυση της θέσης της εργοδοσίας με την παροχή της διευκόλυνσης των απολύσεων και της δυνατότητας μετατροπής των συμβάσεων σε ευέλικτη και χαμηλότερης αμοιβής εργασία.⁴⁹

Η διόγκωση του φαινομένου της υποχώρησης της πλήρους απασχόλησης υπέρ της ευελιξίας που αντιστοιχεί στο 52% των νέων συμβάσεων συνοδεύεται κατά την περίοδο των μνημονίων και από τις πρακτικές μετατροπής των συμβάσεων πλήρους σε μερική απασχόληση κατά 350% και σε εκ περιτροπής εργασία, με μειωμένες μέρες εργάσιμης εβδομάδας, που στην περίπτωση που το μέτρο επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη η σχετική αύξηση προσεγγίζει το 1.300% !!!⁵⁰



Η εξέλιξη αυτή οδηγεί στην συρρίκνωση των αμοιβών μέχρι και 60% και στην παράλληλη μείωση μισθών και ωραρίων απασχόλησης εφόσον το 15% των συμβάσεων εκ περιτροπής εργασίας παραπέμπει σε απασχόληση μιας ημέρας την εβδομάδα διογκώνοντας την εργασιακή ανασφάλεια και επισφάλεια. Καταγράφεται επίσης εκτίναξη του ποσοστού της ανασφάλιστης εργασίας από το 22% στο 40% με πολλαπλές παρενέργειες στο επίπεδο των μισθών και στα ασφαλιστικά ταμεία.⁵¹

Τον Αύγουστο του 2019, το ποσοστό ανεργίας κυμαινόταν στο 16,7%, ενώ η ανεργία των νέων μεταξύ 25 – 34 ετών βρισκόταν στο 22,4% και των γυναικών στο 20,7%.⁵² Αυτό το γενικό ποσοστό ανεργίας είναι το υψηλότερο στην ΕΕ, με την Ισπανία να ακολουθεί στη δεύτερη θέση (14,2%).⁵³ Το 2018 στον ιδιωτικό τομέα 571.000 χιλιάδες άτομα αμείβονταν με μισθό κάτω των 500€, ενώ 251.000 χιλιάδες άτομα αμείβονταν με μισθό κάτω των 250€ σε σύνολο 3.922.523 απασχολούμενων (έστω και ελάχιστες ώρες την εβδομάδα). (INE ΓΣΕΕ, 2019)⁵⁴

Ενδεικτικό της διαμορφωθείσας κατάστασης είναι ότι στις νέες συμβάσεις εργασίας που έγιναν τον Οκτώβριο του 2019, μόνο το 37,22% ήταν συμβάσεις με πλήρη απασχόληση, σύμφωνα με τα στοιχεία που δημοσιεύτηκαν από το πληροφοριακό σύστημα του υπουργείου Εργασίας ΕΡΓΑΝΗ. Μία στις δύο προσλήψεις, το 49,26%, ήταν με μερική απασχόληση, ενώ το 13,52% ήταν συμβάσεις με εκ περιτροπής εργασία. Να σημειωθεί ότι και σε αυτό το μικρό ποσοστό συμβάσεων πλήρους απασχόλησης, ένα μέρος αφορά συμβάσεις με ημερομηνία λήξης, δηλαδή συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου. Ανάλογη είναι η εικόνα που δίνουν τα στοιχεία για το

σύνολο του πρώτου δεκαμήνου του 2019. Συγκεκριμένα, το 42,29% των νέων συμβάσεων ήταν μερικής απασχόλησης, το 12,16% εκ περιτροπής εργασίας και μόνο το 45,55% ήταν με πλήρες ωράριο.⁵⁵

Με βάση τα προαναφερόμενα στοιχεία, δεν αποτελεί έκπληξη ότι το 2019 στην Ελλάδα (20,2%) όπως και σε άλλα 8 κράτη – μέλη, και συγκεκριμένα τη Ρουμανία (23,6%), Bulgaria (23,4%), την Λιθουανία (22,9%), την Λετονία (22,1%), την Ισπανία (21,6%), την Εσθονία (21,0%), την Ιταλία (20,3%) και την Κροατία (20,0%), το ένα πέμπτο και περισσότερο του πληθυσμού βρισκόταν αντιμέτωπο με τον άμεσο κίνδυνο φτώχειας.⁵⁶

Αυξήθηκε επίσης το ποσοστό των ανθρώπων που βρίσκονται αντιμέτωποι με τον κίνδυνο φτώχειας, παρά το γεγονός ότι εργάζονται, όπως αναδεικνύουν τα στοιχεία της έρευνας των Ziomas, Bouzas, Capella and Konstatinidou (2019)⁵⁷.

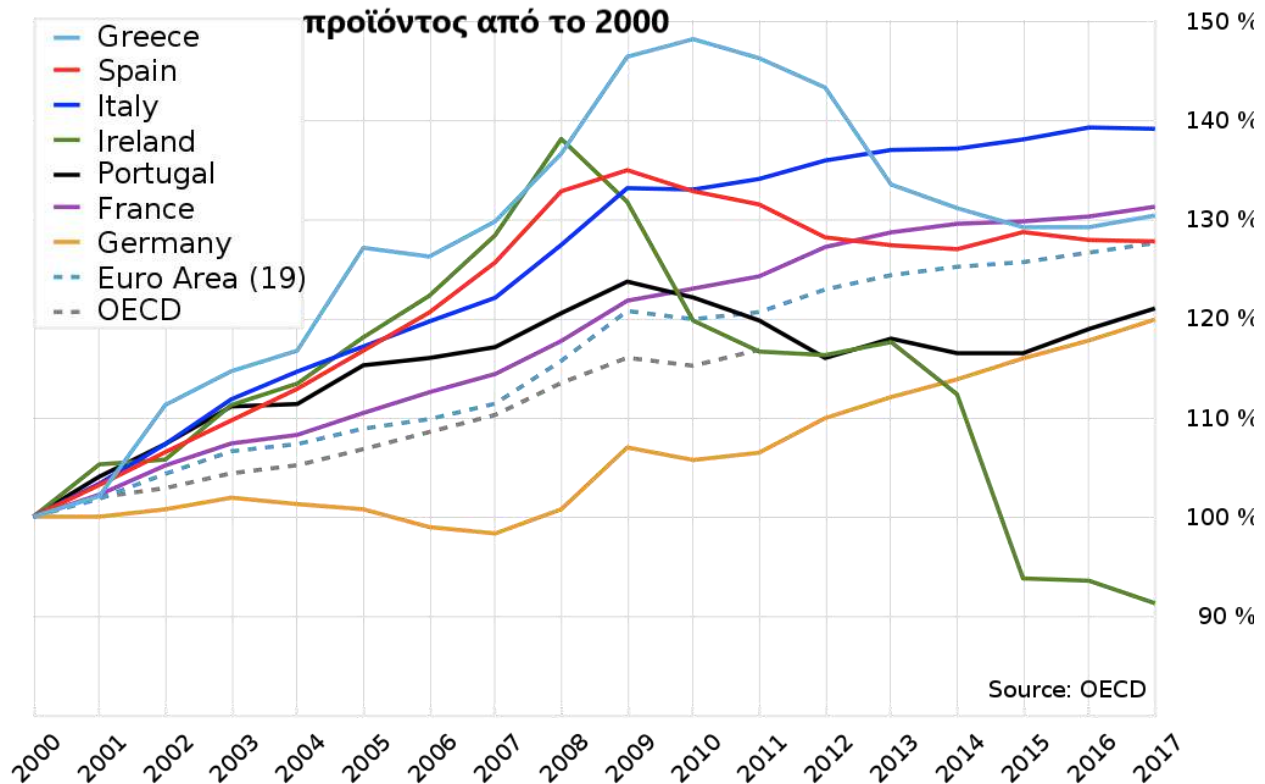
	Age	Reference period						Change 2017 vs 2012	
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	Absolute (p.p.)	Intensity
Greece	18-24	13.3%	18.1%	20.2%	19.2%	19.0%	14.1%	+0.8	+6.0%
	25-54	14.4%	11.9%	12.7%	12.6%	13.2%	12.4%	-2.0	-13.9%
	55-64	20.5%	19.2%	15.1%	16.8%	17.4%	14.9%	-5.6	-27.3%
EU average	18-24	11.7%	11.2%	12.9%	12.3%	12.1%	11.0%	-0.7	-6.0%
	25-54	8.8%	8.8%	9.5%	9.5%	9.7%	9.4%	+0.6	+6.8%
	55-64	8.1%	8.7%	8.3%	8.6%	8.6%	9.2%	+1.1	+13.6%

Source: Eurostat database, EU-SILC survey [ilc_iw01]. Data extracted: 24 January 2019.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Ένα μεγάλο μέρος του ενδιαφέροντος για την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας εξαντλήθηκε σε δύο ζητήματα: (α) στην παύση της διαδικασίας συλλογικής διαπραγμάτευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό επίπεδο, με αποτέλεσμα την καθιέρωση του επιπέδου ελάχιστου μισθού που αποφασίστηκε με κυβερνητικό διάταγμα και (β) στην μείωση των κατώτατων μισθών καθώς και στις περικοπές των συντάξεων. Η συμπίεση των μισθών θεωρήθηκε απαραίτητη για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, δεδομένου ότι η πολιτική εσωτερικής υποτίμησης στοχεύει αυστηρά στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας κόστους.

Μεταβολή του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος από το 2000



Source: OECD

By Spitzl - Own work, CC BY-SA 3.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=18515208>

Η στρατηγική αυτή διαπιστώθηκε πολλές φορές ότι είναι ανεπαρκής. Πρώτον, οι μειώσεις των μισθών είχαν άμεσο αρνητικό αποτέλεσμα στο επίπεδο εσωτερικής κατανάλωσης και κατ' επέκταση στο ΑΕΠ, όπως συμβαίνει συνήθως με την εφαρμογή τέτοιου είδους μέτρων.⁵⁸ Επιπλέον, το αρνητικό αυτό αντίκτυπο έγινε ακόμη πιο έντονο λόγω του καθεστώτος ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας, το οποίο καθοδηγείται από τους μισθούς.⁵⁹ Δεύτερον, η πτώση της εσωτερικής κατανάλωσης οδήγησε σε έκρηξη της ανεργίας, σε μείωση του ποσοστού απασχόλησης και σε αύξηση της φτώχειας. Το, ήδη, ανεπαρκές σύστημα κοινωνικής ασφάλισης μετά βίας κατάφερε να ανταποκριθεί με τις ανάγκες που προέκυψαν, και η κατάσταση επιδεινώθηκε περαιτέρω λόγω της δημοσιονομικής λιτότητας.⁶⁰

Τρίτον, η συρρίκνωση του ΑΕΠ και της απασχόλησης προκάλεσε μείωση της παραγωγικότητας, καταλήγοντας έτσι στο να μην υπάρξει καμία πρόοδος ως προς το στόχο της ανταγωνιστικότητας. Αυτός είναι ένας από τους βασικούς λόγους πίσω από την αποτυχία της διαδικασίας εσωτερικής υποτίμησης. Τέταρτον, το διεθνές οικονομικό και γεωπολιτικό περιβάλλον λειτούργησε ως φραγμός στη στρατηγική ενίσχυσης των εξαγωγών για μια σειρά από αντιθετικούς λόγους. Στο πλαίσιο αυτό, δεν πρέπει να αποτελεί έκπληξη η συστηματική μείωση των εκτιμήσεων για το ρυθμό αύξησης του παγκόσμιου ρυθμού ανάπτυξης από το ΔΝΤ.⁶¹

Οι αλλαγές που έγιναν στο Δημόσιο Τομέα (όπως περιγράφηκαν προηγουμένως) απέτυχαν να αυξήσουν το ΑΕΠ ή να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Αντίθετα, προκάλεσαν σοβαρές ελλείψεις προσωπικού και υπέσκαψαν την ποιότητα των παρεχόμενων βασικών κοινωνικών υπηρεσιών, όπως η υγεία, η παιδεία, η δικαιοσύνη και η δημόσια ασφάλεια.⁶²



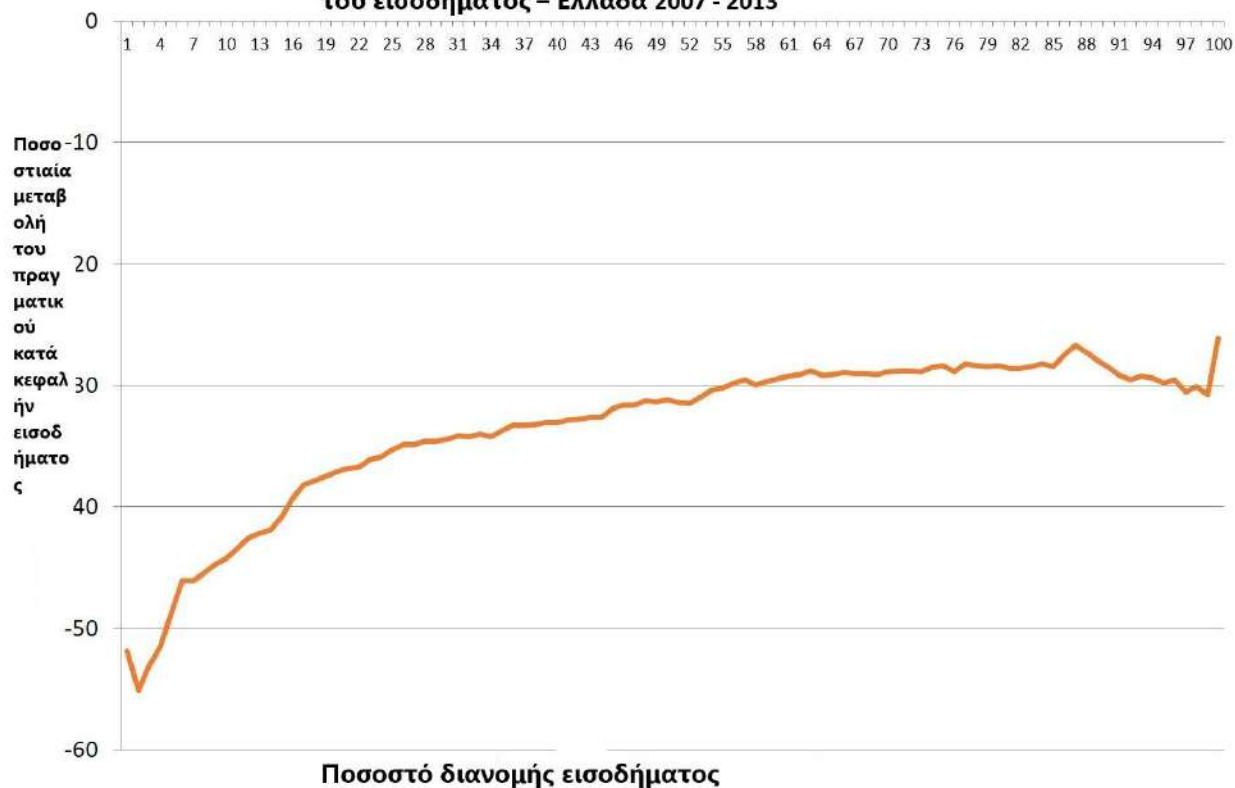
Πηγή: Eurostat (2018b)

Σημείωση: Οι αριθμοί στον άξονα Y δείχνουν ποσοστά εργαζομένων

Source: Kennedy, G. (2018).

Όπως διαπιστώνει ο αναπτυξιακός οικονομολόγος Branco Milanovic αναλύοντας⁶³ τα στοιχεία που δημοσιοποίησε το Lis Cross-National Data Center σχετικά με το εισόδημα και την ανισότητα «η Ελλάδα μεταξύ 2007 – 2013 συνδυάζει τις χειρότερες πτυχές της Ιταλίας και της Ισπανίας: όλοι έχασαν σε πραγματικούς όρους (η γραμμή είναι αρνητική για όλους) αλλά οι απώλειες ήταν πολύ μεγαλύτερες για τους φτωχούς και λιγότερες για τους πλούσιους».

Η μεταβολή του πραγματικού διαθέσιμου εισοδήματος σε εκατοστημόρια της κατανομής του εισοδήματος – Ελλάδα 2007 - 2013



Source: Milanovic twitter

Εντούτοις, όλες αυτές οι αποδείξεις αποτυχίας δεν είχαν καμία επίδραση στις κεντρικές επιλογές των δανειστών της Ελλάδας ή στη βασική κατεύθυνση και εστίαση των πολιτικών της ΕΕ. Η λογική των «καλών πρακτικών», η οποία έχει κεντρικό ρόλο στο Μνημόνιο ΙΙΙ, αναδεικνύει τις πραγματικές προθέσεις πίσω από τις διαφορετικές μορφές υπό τις οποίες επιβλήθηκαν τα μέτρα αυτά στην Ελλάδα. Το να νομοθετεί κάποιος στη βάση των «καλύτερων πρακτικών» σημαίνει να λαμβάνει υπ' όψιν του τις εργασιακές νομοθετικές μεταρρυθμίσεις που υιοθετήθηκαν στη Γαλλία το 2016 και στην Ιταλία το 2015, δηλαδή σε χώρες στις οποίες δεν εφαρμόστηκαν Μνημόνια, με στόχο την αποκατάσταση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας τους. **Συνεπώς, σημαίνει ότι στη βάση άνισης ανάπτυξης και καπιταλιστικού ανταγωνισμού, το εργατικό δίκαιο πιέζεται να φτάσει σε τέτοιο σημείο υποχώρησης όσο απαιτείται από τις συνθήκες που δημιουργούν οι εντεινόμενες αυτές αντιπαραθέσεις. Και αυτό εκφράζεται στην έννοια των «καλύτερων πρακτικών».**⁶⁴

Έχει τη σημασία του ότι η επικύρωση και των τριών Μνημονίων από το Ελληνικό Κοινοβούλιο έγινε με αξιοποίηση της πρόβλεψης για επείγουσα κοινοβουλευτική διαδικασία. Ως αποτέλεσμα της χρήσης αυτής της διαδικασίας εξαίρεσης, δεν υπήρξε ουσιαστική δημόσια διαβούλευση σχετικά με τις μεταρρυθμίσεις. Αυτό δικαιολογήθηκε με το σκεπτικό ότι «δεν ήταν δυνατό να ακολουθηθούν διαδικασίες συμμετοχικές γιατί η Ελλάδα βρισκόταν οριακά λίγο πριν

αθετήσει τις δανειακές της υποχρεώσεις». Επιπλέον, νομικές ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στα Μνημόνια αναμφισβήτητα αντιβαίνουν σε ορισμένα δικαιώματα που προστατεύονται στο ελληνικό Σύνταγμα (όπως τα άρθρα 22 και 23, δηλαδή το δικαίωμα στην εργασία και η ελευθερία του συνδικαλιζέσθαι αντίστοιχα). Τα εμπόδια αυτά υπερσκελίστηκαν χάρη στην συμπόρευση της δικαιοσύνης με την εκτελεστική εξουσία για λόγους «υπερίσχυσης του δημοσίου συμφέροντος», όπως ανέφεραν όλες οι σχετικές δικαστικές αποφάσεις.⁶⁵

Τα Μνημόνια, συνεπώς, θα μπορούσε κανείς να τα αντιμετωπίσει, όπως αναφέρει σε άρθρο του ο Kivotidis (2017), ως ενότητα μορφής και περιεχομένου: αναφέρονται σε μια μορφή εφαρμογής (όπως είναι, για παράδειγμα, η Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού) ενός «απαραίτητου» περιεχομένου, το οποίο, το ίδιο, αλλάζει με γνώμονα συγκεκριμένα ανταγωνιστικά συμφέροντα. Οι συνθήκες «εξαίρεσης» της «κρίσης άνευ προηγουμένου» που αντιμετώπιζε η χώρα, αποτέλεσαν το επιχείρημα της «ελληνικής διάσωσης», ωστόσο τα μέτρα που επιβλήθηκαν στο όνομα της διάσωσης αυτής αιτιολογούνται ως απαραίτητα για να τηρηθούν οι κανονικές «υποχρεώσεις» όλων των κρατών μελών της ΕΕ, όπως είναι, για παράδειγμα, η δημοσιονομική αποτελεσματικότητα και ο συντονισμός της οικονομικής πολιτικής προκειμένου να επιτευχθεί ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα.⁶⁶

Οι «κανονικές αυτές υποχρεώσεις» περιλαμβάνονται στην υιοθέτηση του Euro Plus Pact (που υπογράφηκε τον Μάρτιο του 2011 και από τα (τότε) 27 κράτη μέλη της ΕΕ, (European Commission, Euro Plus Pact, 2015) το οποίο έχει δεσμευτική ισχύ και πρακτικά επεκτείνει, χωρίς να τροποποιηθεί τις Συνθήκες της ΕΕ, την αρμοδιότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε πεδία – ζητήματα όπου δεν προβλέπεται να έχει δικαιοδοσία με βάση τις υπάρχουσες Συνθήκες – π.χ. στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης, στην μισθολογική πολιτική και στο κοινωνικό κόστος («πάγωμα» μισθών στο δημόσιο τομέα, αύξηση του ηλικιακού ορίου συνταξιοδότησης, εισαγωγή της ευελφάλειας - flexicurity, μείωση των επιδομάτων της υγειονομικής περίθαλψης, σύνδεση των μισθών του ιδιωτικού τομέα γενικά με τους μισθούς σε χώρες της ΕΕ, κλπ.)⁶⁷.

Συνοψίζοντας, το σύστημα οργάνων και διαδικασιών οικονομικού συντονισμού που υπάρχει στην ΕΕ, ή αλλιώς το σύστημα Οικονομικής Διακυβέρνησης, αναθεωρήθηκε και ενισχύθηκε το 2011 (με την υιοθέτηση του πακέτου μέτρων “six pack”), το 2012 (με τις προτάσεις για την «τραπεζική ένωση» και την ίδρυση του Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Σταθερότητας – ESM), το 2013 (με την υιοθέτηση του νέου πακέτου μέτρων “two pack”), το 2014 (με την ίδρυση του Ενιαίου Εποπτικού Μηχανισμού – SSM) και του Ενιαίου Μηχανισμού Εξυγίανσης – SRM), καθώς και το 2015 (με την ίδρυση του Ευρωπαϊκού Ταμείου Στρατηγικών Επενδύσεων - EFSI)⁶⁸. Όλα αυτά σημαίνουν, επί του πρακτέου, ότι σχεδόν όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ βρίσκονται σε διαρκή οικονομική – δημοσιονομική επιτροπεία η οποία είναι και αυτή που διαμορφώνει την οικονομική και κοινωνική τους πολιτική, καθώς και την πολιτική τους όσον αφορά τις εργασιακές συνθήκες⁶⁹ στη βάση των συγκεκριμένων κριτηρίων που έχουν τεθεί από όλους τους προαναφερόμενους πυλώνες της Οικονομικής Διακυβέρνησης και ότι η

Ελλάδα χρησιμοποιήθηκε, υπό μία έννοια, ως «πειραματόζωο». Υπό την έννοια αυτή η Ελλάδα δεν αποτέλεσε «εξαίρεση», αλλά χρησιμοποιήθηκε ως παράδειγμα.

Θα μπορούσε κανείς να πει ότι το ελληνικό παράδειγμα της περιόδου της κρίσης και των μνημονίων και η παγίωση των αποτελεσμάτων που συνεπάγονται τα μέτρα για την αγορά εργασίας αποτέλεσαν και ένα πείραμα αναφορικά με τις σχεδιαζόμενες γενικότερες αλλαγές στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, μέσα από ανώδυνες διατυπώσεις για ριζική μεταρρύθμιση της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, αποτελεί σταθερή επιλογή των ευρωπαϊκών πολιτικών των τελευταίων δεκαετιών, που υιοθετούν τους όρους της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης και της «απελευθέρωσης» της αγοράς εργασίας, προσθέτοντας αυξημένες δόσεις στο ελληνικό παράδειγμα και μετατρέποντας μια χώρα του ευρώ σε ειδική οικονομική ζώνη. Υπό το άλλοθι της κρίσης υλοποιήθηκε και υλοποιείται ένα απόλυτα επιτυχημένο πείραμα στην Ελλάδα για γενικότερες εξελίξεις στη γηραιά ήπειρο, παρά την αποτυχία των διακηρυγμένων στόχων των μνημονιακών προγραμμάτων

¹ Κουζής Γ.(2010): Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης από το συλλογικό τόμο «Ο χάρτης της κρίσης: Το τέλος της αυταπάτης», Αθήνα: Τόπος

² Κουζής, Γ., (2016) Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία,
<https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/eeep/article/viewFile/10878/10903>

³ Κουζής Γ.(2001): Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, αρ. 14

⁴ Νεγρεπόντη- Δελιβάνη Μ.(2007): Μεταρρυθμίσεις: Το ολοκαύτωμα των εργαζομένων στην Ευρώπη, Λιβάνης, Αθήνα

⁵ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ 2010 ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ(2008-2013): Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσιες Εκθέσεις, Αθήνα

⁶ Κουζής, Γ., (2016), Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία,
<https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/eeep/article/viewFile/10878/10903>

⁷ Karamessini, Maria., (2015). The Greek Social Model: Towards a Deregulated Labour Market and Residual Social Protection in D. Vaughan-Whitehead ed., The European Social Model in Crisis. Is Europe Losing its Soul? Geneva, Switzerland/Cheltenham UK: ILO/Edward Elgar.

http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS_314465/lang--en/index.htm
<http://www.e-elgar.com/shop/the-european-social-model-in-crisis>

⁸ Ibid

⁹ Ibid

¹⁰ Dedoussopoulos, Apostolos., Aranitou, Valia., Koutentakis, Franciscos., Maropoulou, Marina., (2013). Assessing the impact of the memoranda on Greek labour market and labour relations, International Labour Office, Governance and Tripartism Department. – Geneva: ILO, GOVERNANCE working paper; No.53; ISSN 2226–7433; 2226–7840

¹¹ Ibid

¹² Dedoussopoulos, A. and Lampropoulou, M. 2012. “Misreading the crisis, misspecifying the policy”, paper presented at the 22nd World Congress, International Political Science Association, Madrid.

¹³ Ibid

¹⁴ Kyriakoulis, Panagiotis., Labor relations after the memorandum overview of labor legislation reform 2010-2012, National Institute of Labor and Human Resources
http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

-
- ¹⁵ Κουζής, Γ., (2016) Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία, <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/eeekp/article/viewFile/10878/10903>
- ¹⁶ Γ. Κουζής (2010). «Η ευελιξία στο επίκεντρο του νέου εργασιακού προτύπου», Εφημερίδα «Η Αυγή», 02/05/2010
- ¹⁷ Karamessini, Maria., (2015). The Greek Social Model: Towards a Deregulated Labour Market and Residual Social Protection in D. Vaughan-Whitehead ed., *The European Social Model in Crisis. Is Europe Losing its Soul?* Geneva, Switzerland/Cheltenham UK: ILO/Edward Elgar. http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS_314465/lang--en/index.htm <http://www.e-elgar.com/shop/the-european-social-model-in-crisis>
- ¹⁸ <https://www.oecd.org/greece/48214177.pdf>
- ¹⁹ <https://www.oecd.org/gov/48213695.pdf>
- ²⁰ <https://www.oecd.org/gov/47876558.pdf>
- ²¹ <https://www.oecd.org/gov/47876463.pdf>
- ²² <https://www.oecd.org/gov/48215146.pdf>
- ²³ <http://www.oecd.org/gov/48215074.pdf>
- ²⁴ <https://www.oecd.org/gov/47876677.pdf>
- ²⁵ <https://www.oecd.org/gov/47876453.pdf>
- ²⁶ Κουζής, Γ., (2016) Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία, <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/eeekp/article/viewFile/10878/10903>
- ²⁷ Ibid
- ²⁸ Kyriakoulis, Panagiotis., Labor relations after the memorandum overview of labor legislation reform 2010-2012, National Institute of Labor and Human Resources http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf
- ²⁹ Ibid
- ³⁰ Ibid
- ³¹ Ibid
- ³² Γαβρόγλου, Σταύρος. (2012) Το κόστος εργασίας στην Ελλάδα πριν και μετά το μνημόνιο, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, http://www.eiead.gr/publications/docs/_-____1-2012.pdf
- ³³ Kyriakoulis, Panagiotis., Labor relations after the memorandum overview of labor legislation reform 2010-2012, National Institute of Labor and Human Resources http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf
- ³⁴ Ibid
- ³⁵ Κουζής, Γ., (2016) Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία, <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/eeekp/article/viewFile/10878/10903>
- ³⁶ Kivotidis, D. (2017). The Form and Content of the Greek Crisis Legislation. *Law and Critique*, 29(1), 57–81. doi:10.1007/s10978-017-9217-4
- ³⁷ Κουζής, Γ., (2016) Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία, <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/eeekp/article/viewFile/10878/10903>
- ³⁸ Dedousopoulos, A. 2012. The state of the Greek labour market under crisis. Greek version. Athens: Hay Group, OMAS, EEDE
- ³⁹ Dedousopoulos, Apostolos., Aranitou, Valia., Koutentakis, Franciscos., Maropoulou, Marina., (2013). Assessing the impact of the memoranda on Greek labour market and labour relations, International Labour Office, Governance and Tripartism Department. – Geneva: ILO, GOVERNANCE working paper; No.53; ISSN 2226–7433; 2226–7840
- ⁴⁰ Ioannou, Christos. & Papadimitriou, Kostas., (2013) Collective bargaining in Greece in 2011 and 2012, Agency of Mediation and Arbitration – OMED <https://www.omed.gr/sites/default/files/SeminarDialekseisFiles/finalSinopsis2013.pdf>
- ⁴¹ Dedousopoulos, Apostolos., Aranitou, Valia., Koutentakis, Franciscos., Maropoulou, Marina., (2013). Assessing the impact of the memoranda on Greek labour market and labour relations, International Labour Office, Governance and Tripartism Department. – Geneva: ILO, GOVERNANCE working paper; No.53; ISSN 2226–7433; 2226–7840
- ⁴² CEACR Observations adopted 2012, published 102nd ILO Session (2013), Conventions 95 and 102 (protection of wages and social security): available at: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:0::NO>

-
- ⁴³ CFA 365th Report, Governing Body 316th Session, 1–16 November 2012, Case 2820 (Conventions No. 87 (freedom of association) and No. 98 (right to organize and collective bargaining): available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_193260.pdf
- ⁴⁴ Theodoropoulou, S. (2016). “Severe Pain, Very Little Gain: Internal Devaluation and Rising Unemployment in Greece”, in Myant M., Theodoropoulou, S. and A. Piasna. (2016). Unemployment, Internal Devaluation and Labour Market Deregulation in Europe, European Trade Union Institute, Brussels
- ⁴⁵ Karamessini, Maria., (2015). The Greek Social Model: Towards a Deregulated Labour Market and Residual Social Protection in D. Vaughan-Whitehead ed., The European Social Model in Crisis. Is Europe Losing its Soul? Geneva, Switzerland/Cheltenham UK: ILO/Edward Elgar.
http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS_314465/lang--en/index.htm
<http://www.e-elgar.com/shop/the-european-social-model-in-crisis>
- ⁴⁶ Κουζής, Γ., (2016) Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία,
<https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/eeekp/article/viewFile/10878/10903>
- ⁴⁷ Kennedy, G. (2018). Austerity, Labor Market Reform and the Growth of Precarious Employment in Greece during the Eurozone Crisis. <https://www.semanticscholar.org/paper/Austerity%2C-Labor-Market-Reform-and-the-Growth-of-in-Kennedy/566e4a73e79017519c3b674655ad565f5bb0634a>
- ⁴⁸ Karamessini, Maria., (2015). The Greek Social Model: Towards a Deregulated Labour Market and Residual Social Protection in D. Vaughan-Whitehead ed., The European Social Model in Crisis. Is Europe Losing its Soul? Geneva, Switzerland/Cheltenham UK: ILO/Edward Elgar.
http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/orderonline/books/WCMS_314465/lang--en/index.htm
<http://www.e-elgar.com/shop/the-european-social-model-in-crisis>
- ⁴⁹ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ(1998-2016): Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: Ετήσιες Εκθέσεις, Αθήνα.
- ⁵⁰ Ibid
- ⁵¹ Ibid
- ⁵² <https://www.statistics.gr/documents/20181/9d7c11df-e471-314b-bcda-7e4a02708669>
- ⁵³ <https://gr.euronews.com/2019/11/29/eurostat-anergia-auksisi-stin-kypro-ypila-pososta-stin-ellada>
- ⁵⁴ ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση για την απασχόληση 2019,
https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2019/08/Ethsia_Ekthesi_2019.pdf
- ⁵⁵ https://www.taxheaven.gr/pagesdata/ERGANH_10_2019.pdf
- ⁵⁶ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Income_poverty_statistics#At-risk-of-poverty_rate_and_threshold
- ⁵⁷ [file:///C:/Users/user/Downloads/ESPN_EL_TR1_2018-19%20on%20in-work%20poverty_final%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/ESPN_EL_TR1_2018-19%20on%20in-work%20poverty_final%20(1).pdf)
- ⁵⁸ Palley, T.I. (2011). “The Contradictions of Export-led Growth”, Public Policy Brief No. 119, The Levy Economics Institute, Annandale-on-Hudson, NY
- ⁵⁹ Onaran, O. and T. Obst (2016). “Wage-led Growth in the EU15 Member-states: the Effects of Income Distribution on Growth, Investment, Trade Balance and Inflation”, Cambridge Journal of Economics, Vol. 40(6), pp. 1517-1551
- ⁶⁰ Ioannidis, Y. and C. Pierros (2015). “Confronting the Unemployment Crisis: A Proposal for the Reduction of Unemployment by Ten Percentile Points within Three Years”, Observatory of Social and Economic Development of Labour Institute of GSEE (INE GSEE), Study No. 32, Athens
- ⁶¹ Costas Passas and Christos Pierros (2017) The Failure of Internal Devaluation and the Case of an Investment-led Strategy to Foster Competitiveness in Greece, Observatory of Social and Economic Development of Labor Institute of GSEE (INE GSEE)
- ⁶² <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/greece-reducing-the-number-of-public-servants-latest-developments>
- ⁶³ <https://twitter.com/BrankoMilan/status/1143165877094899712>
- ⁶⁴ Kivotidis, D. (2017). The Form and Content of the Greek Crisis Legislation. Law and Critique, 29(1), 57–81.
doi:10.1007/s10978-017-9217-4
- ⁶⁵ Ibid
- ⁶⁶ Ibid
- ⁶⁷ Division of competences within the European Union, 2016,
http://publications.europa.eu/resource/cellar/62bbe30e-c1e5-42fa-92ad-e79d234a1458.0005.02/DOC_4

⁶⁸ Zoppè, Alice, (2018), Economic Governance, European Parliament,
<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/87/economic-governance>

⁶⁹ European Commission, EU Economic Governance - https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction_en