



Τ.Ε.Ι. ΗΠΕΙΡΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΚΑΙ Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ
ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ»**

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

ΜΠΙΤΧΑΒΑ ΑΜΑΛΙΑ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΙΩΚΗ ΕΥΣΤΑΘΙΑ

ΠΡΕΒΕΖΑ, 2012

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	
Η ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	3
1.1 Ορισμός των εργασιακών σχέσεων	3
1.2 Θεωρίες εργασιακών σχέσεων	4
1.2.1 Θεωρία του Frederick Winslow Taylor	4
1.2.2 Θεωρία Χ.....	6
1.2.3 Θεωρία Υ.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	
Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	9
2.1 Τα πρόσωπα στη σχέση εργασίας.....	9
2.1.1 Ο μισθωτός.....	9
2.1.2 Ο εργοδότης.....	10
2.2 Σχέσεις ηγεσίας και εργαζομένων	10
2.3 Η λειτουργία της σχέσης εργασίας.....	13
2.3.1 Οι υποχρεώσεις του μισθωτού.....	13
2.3.2 Οι υποχρεώσεις του εργοδότη.....	13
2.4 Νόμοι για τις εργασιακές σχέσεις.....	16
2.5 Η λύση της σχέσης εργασίας.....	20
2.5.1 Κοινói τρόποι λύσης της σχέσης	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	
Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	22
3.1 Οι βασικοί παράγοντες που καθορίζουν την ψυχολογία του εργαζομένου.....	22
3.1.1 Ο χώρος.....	23
3.1.2 Οι συνάδελφοι	23
3.1.3 Σύστημα επιβράβευσης.....	24

3.1.4	Δημιουργική κριτική	24
3.1.5	Θετική διάθεση και εμπιστοσύνη	25
3.2	Η δημιουργία ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος.....	26
3.2.1	Τα οφέλη μιας επιχείρησης από τη δημιουργία ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος.....	26
3.3	Το άτομο σε περιβάλλον εργασίας: θέσεις και αντιθέσεις σχέσεων και ρολών στην ομάδα εργασίας.....	27

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ & ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	30
4.1.	Η γενική έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης	30
4.2	Η έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης των μισθωτών	31
4.3	Διακρίσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	31
4.3.1	Η σημασία των διακρίσεων	32
4.3.2	Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και οι διακρίσεις τους.....	33
4.3.3	Οι εργοδοτικές οργανώσεις και οι διακρίσεις τους	34
4.4	Οι κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις.....	35
4.5	Οι συνταγματικές διατάξεις για τις εργασιακές σχέσεις.....	37
4.6	Μορφές συγκρούσεων εργασίας	38
4.6.1	Η αποχή από την εργασία - απεργία	39
4.6.2	Άλλες μορφές εργασιακών συγκρούσεων.....	40
4.7	Προβλήματα στο χώρο εργασίας.....	41
4.7.1	Προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες.....	41
4.7.2	Προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι	45

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

	ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	47
5.1	Ιστορική εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων	47
5.2	Ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα	50
5.3	Ιστορική ανάδρομη στο θεσμικό πλαίσιο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις	55

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

Η ΣΥΝΔΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ & ΠΩΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ.....	59
6.1 Η παρούσα οικονομική κατάσταση.....	59
6.2 Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην απασχόληση.....	61
6.3 Οι αλλαγές των εργασιακών σχέσεων που συντελέστηκαν από την οικονομική κρίση	63
6.4 Οι συλλογικές συμβάσεις και διαπραγματεύσεις του 2011.....	70

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ	71
7.1 Τάσεις των εργασιακών σχέσεων.....	71
7.1.1 Η ανάγκη για ευελιξία.....	71
7.1.2 Flexicurity: Ένας συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας.....	73
7.1.3 Η ευελιξία των μισθών και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα.....	74
7.1.3.1 Τα βασικά στοιχεία της μισθολογικής ευελιξίας.....	74
7.1.3.2 Η ευελιξία των μισθών.....	76
7.2 Τάσεις στις ευρωπαϊκές εργασιακές σχέσεις.....	77
7.3 Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων.....	80

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΩΟ

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	84
8.1 Ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου και εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.....	84
8.2 Επέκταση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας σε νέες κατηγορίες εργαζομένων.....	86
8.3 Προστασία από τις απολύσεις.....	87
8.4 Μείωση του χρόνου εργασίας.....	90
8.5 Κατάργηση των μέτρων απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο.....	93
8.6 Ενίσχυση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.....	95

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ

ΕΡΕΥΝΑ ΜΕ ΘΕΜΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΑΡΤΑΣ	98
--	-----------

9.1	Πόσο σημαντικές θεωρούνται οι εργασιακές σχέσεις στο χώρο εργασίας των εργαζομένων;.....	98
9.2	Πώς είναι η σχέση των εργαζομένων με τον εργοδότη;	100
9.3	Πώς είναι η σχέση των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους;	102
9.4	Πιστεύουν οι εργαζόμενοι ότι το καλό εργασιακό περιβάλλον παίζει σημαντικό ρόλο στην αποδοτικότητα της επιχείρησης;	103
9.5	Οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από την ανάθεση των εργασιακών τους καθηκόντων;.....	105
9.6	Οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι ο μισθός ανταποκρίνεται ανάλογα με την απόδοση της εργασίας τους ή τις ικανότητές τους;.....	107
9.7	Στο χώρο που εργάζονται οι εργαζόμενοι υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης;.....	109
9.8	Πόσο έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την εργασία των εργαζομένων;.....	111
9.9	Στην επιχείρηση που εργάζονται οι εργαζόμενοι, υπάρχει σύστημα αξιολόγησης;	113
9.10	Με ποιον τρόπο επιλύουν οι εργαζόμενοι τις ενδεχόμενες διαφορές - συγκρούσεις με τους συναδέλφους τους;.....	114
9.11	Σύμφωνα με την οικονομική κρίση, πόσο δύσκολο είναι/ ήταν να προσαρμόσουν οι εργαζόμενοι τις βιοποριστικές τους ανάγκες;	116
9.12	Συμπεράσματα έρευνας.....	118
	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	120
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	121
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	
	ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ & ΑΔΕΙΑΣ	A1-4
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β	
	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	B1-4

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία έχει σκοπό να μελετήσει και να αναλύσει τη διαμόρφωση και τη σημασία των εργασιακών σχέσεων στο σύγχρονο περιβάλλον. Πρόκειται για ένα διαχρονικό θέμα καθώς και το κομμάτι των εργασιακών σχέσεων σε οποιονδήποτε χώρο εργασίας αποτελεί αναμφισβήτητη έναν από τους σημαντικούς παράγοντες για την αποτελεσματική λειτουργία των ανθρωπίνων σχέσεων μέσα στο σύγχρονο περιβάλλον.

Ο όρος εργασιακές σχέσεις υπονοεί κατά πρώτο λόγο, κάθε επίσημη και ανεπίσημη σχέση εργασίας ανάμεσα σε μισθωτούς και εργοδότες.

Στο πρώτο κεφάλαιο, αναφέρουμε τον ορισμό και τις θεωρίες που βασίζονται στις εργασιακές σχέσεις (Taylor και Gregory).

Στο δεύτερο κεφάλαιο, δίνουμε έμφαση στο πώς διαμορφώνονται οι εργασιακές σχέσεις, δηλαδή τα πρόσωπα που συμμετέχουν μεταξύ τους αλλά και οι υποχρεώσεις τους.

Στο τρίτο κεφάλαιο, γίνεται αναφορά στη σημασία των εργασιακών σχέσεων, δηλαδή το εργασιακό περιβάλλον πώς επηρεάζει την ψυχολογία του εργαζομένου και τι οφέλη έχει ο εργοδότης από τη δημιουργία ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, επισημαίνουμε τον πιο καθοριστικό παράγοντα για τις εργασιακές σχέσεις, οι οποίες είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και πώς αυτές διακρίνονται. Επιπλέον, παρουσιάζονται οι μορφές των συγκρούσεων καθώς και τα προβλήματα που παρουσιάζονται στο χώρο εργασίας.

Στο πέμπτο κεφάλαιο, θα κάνουμε μια σύντομη περιγραφή για την εικόνα των εργασιακών σχέσεων που επικρατούσε στην Ελλάδα τα προηγούμενα χρόνια, καθώς και την εξέλιξη του συστήματος των εργασιακών σχέσεων.

Στο έκτο κεφάλαιο, συνδέουμε την υπάρχουσα οικονομική κατάσταση της χώρας με τις εργασιακές σχέσεις και πώς επηρεάζονται από αυτή. Επίσης, αναλύουμε τις αλλαγές που γίνονται στις εργασιακές σχέσεις, καθώς και τις συλλογικές συμβάσεις και διαπραγματεύσεις σύμφωνα με την οικονομική κρίση που διανύουμε.

Στο έβδομο κεφάλαιο, τονίζουμε τις τάσεις που επικρατούν στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα αλλά και στην Ευρώπη, όπου δημιουργείται η ανάγκη για ευελιξία και

ασφάλεια των εργασιακών σχέσεων. Έπειτα, γνωστοποιούμε το μέλλον των εργασιακών σχέσεων.

Στο όγδοο κεφάλαιο, προτείνουμε μεθόδους επίλυσης για τη βελτίωση σε θέματα εργασιακών σχέσεων που χρήζουν άμεσης παρέμβασης.

Τέλος, στο ένατο κεφάλαιο πραγματοποιήσαμε μια έρευνα βασισμένη στη διερεύνηση και τη σημασία των εργασιακών σχέσεων, από την οποία προέκυψαν τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου το οποίο απευθύνθηκε σε εβδομήντα πέντε (75) εργαζόμενους που απασχολούνται σε τριάντα δύο (32) επιχειρήσεις διαφόρων κλάδων, όπως χρηματοοικονομικός, τροφίμων, παροχής υπηρεσιών, ένδυσης, ιατρικό και τέλος, χονδρικό και λιανικό εμπόριο, που εδρεύουν στο νομό Άρτης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΘΕΩΡΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι εργασιακές σχέσεις θεωρούνται πολυκλαδικός επιστημονικός κλάδος αφού δανείζονται στοιχεία από την οικονομική, την κοινωνιολογική επιστήμη, τη νομική, την πολιτική, την ψυχολογία και τη διοικητική επιστήμη. Οι εργασιακές σχέσεις χρησιμοποιούν και επικεντρώνονται περισσότερο σε κοινωνιολογικά, θεσμικά και ιστορικά δεδομένα.

1.1 Ορισμός των εργασιακών σχέσεων

Οι εργασιακές σχέσεις μπορούν να οριστούν ως «κάθε πλευρά των επίσημων και ανεπίσημων σχέσεων ανάμεσα στους μισθωτούς, τους εργοδότες και τους εργασιακούς εκπροσώπους του κράτους»¹. Οι εργασιακές σχέσεις ερευνούν τους παράγοντες που επιδρούν και διαμορφώνουν την εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων, των ομάδων και ειδικότερα, των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Το ενδιαφέρον τους επικεντρώνεται στις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας που ισχύουν σε μια οικονομική εκμετάλλευση (ιδιωτική, κρατική ή συνεταιριστική), που απασχολεί εργαζόμενους μισθωτούς με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Βασικό ζήτημα για τις εργασιακές σχέσεις είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ή αλλιώς, οι ενώσεις των μισθωτών και των εργοδοτών, οι υπηρεσίες και οι θεσμοί του κράτους στον τομέα της εργασίας, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι συλλογικές συμβάσεις και οι απεργίες. Κεντρικό θέμα, επίσης, είναι όλο το πλέγμα των τυπικών αλλά και άτυπων κανόνων εργασίας που πηγάζουν είτε από τους νόμους και το Σύνταγμα είτε από τα εργατικά και επιχειρησιακά έθιμα ή από τις συλλογικές και ατομικές εργασιακές συμφωνίες.

Κατά βάση στις εργασιακές σχέσεις παρουσιάζονται δυο παράλληλες απόψεις:

¹ Βλ. Κατσανέβας Θ., *Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα 2007, σελ. 44.

1. Η μία αναφέρεται στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων από το νομικό πρίσμα.

Συνήθως περιλαμβάνει:

- ❖ Τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, δηλαδή τις διαπραγματεύσεις που ορίζει το Εργατικό Δίκαιο. Αυτές είναι οι διεργασίες των Συλλογικών Οργάνων, εργοδοτών και εργαζομένων, που θεωρούν τους όρους αμοιβής και εργασίας και καταλήγουν τελικώς, στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων είτε Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή άλλων κλαδικών, ή τοπικών ή απλώς εργασιακών.
- ❖ Τις διαδικασίες προσλήψεως, προαγωγών ή επιβολής ποινών, καταγγελίας συμβάσεως και απολύσεως, συνταξιοδότησης, καταβολής αποζημιώσεων (είτε λόγω απόλυσης ή συνταξιοδοτήσεως, είτε λόγω εργατικού ατυχήματος, πρόσκαιρης ή μόνιμης αναπηρίας των μισθωτών).
- ❖ Το θεσμό της διαιτησίας (προαιρετικής ή υποχρεωτικής). Στην περίπτωση αυτή μεσολαβεί, ανάλογα και με την περίπτωση, το Υπουργείο Εργασίας και τα Διοικητικά, Διαιτητικά Δικαστήρια (πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο ή και το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας).

2. Η άλλη αναφέρεται στον εργαζόμενο, τις συνθήκες εργασίας, στη συμπεριφορά των εργαζομένων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και την απόδοσή τους σε σύγκριση με τους στόχους της επιχειρήσεως ή του οργανισμού.

1.2 Θεωρίες εργασιακών σχέσεων

Κατά τη διαδρομή του χρόνου, συναντάμε τις επόμενες θεωρίες που ασχολούνται και με τις Εργασιακές Σχέσεις.

1.2.1 Θεωρία του Frederick Winslow Taylor

Ο Frederick Winslow Taylor (20/03/1856–21/03/1915) έζησε στις ΗΠΑ στα τέλη του 1900. Όταν ήταν νέος, ήθελε να σπουδάσει Νομικές Επιστήμες και φοίτησε σε πανεπιστήμιο. Οικονομικοί λόγοι τον ανάγκασαν να διακόψει τις σπουδές του και να αρχίσει να εργάζεται από το 1898, ως εργάτης στην αρχή, στη βιομηχανία παραγωγής ακατέργαστου μύλυβδου

Bethlehem. Οι πνευματικές του ικανότητες τον ωθούσαν να παρατηρεί τη διαδικασία εκτελέσεως των διαφόρων εργασιών και αναζητούσε «τον άριστο τρόπο» στην ίδια τη βιομηχανία. Τις παρατηρήσεις που είχε συγκεντρώσει, καταγράφοντάς τες, θέλησε να τις εφαρμόσει με τη συνεργασία άλλων. Έτσι, απευθύνθηκε σε κάποιον ολλανδό- αμερικάνο Schmidt και τον κάλεσε να συνεργασθεί μαζί του. Ο Schmidt δέχθηκε με αντάλλαγμα τη βελτίωση της αμοιβής του. Η συμφωνία ήταν να μεταφέρει μπάλες ακατέργαστου μολύβδου γρήγορα (σε επίπεδη επιφάνεια) και να επιστρέφει αργά- αργά, χωρίς φορτίο. Αποτέλεσμα θα ήταν να μη κουράζεται φορτωμένος και να ξεκουράζεται ξεφόρτωτος.

Ο Schmidt πέτυχε αύξηση της απόδοσης του, χωρίς να κουράζεται περισσότερο και αύξησε ανάλογα και την αμοιβή του. Ο Taylor ήθελε να βελτιωθεί η αμοιβή του εργαζομένου με παράλληλη αύξηση της παραγωγικής του απόδοσης. Χωρίς να είναι επιστήμονας, ο Taylor κατόρθωσε να βελτιώσει τις αποδόσεις με καλύτερες αμοιβές, χωρίς περισσότερο κόπο. Απλώς, οι εργαζόμενοι να εκτελούν την εργασία τους πιο έξυπνα και πιο συνειδητά.

Οι θέσεις του Taylor δημοσιεύτηκαν το 1911 με τον τίτλο «Επιστημονική Οργάνωση της Εργασίας». Στην εργασία αυτή ο Taylor αναπτύσσει τις ιδέες του για τις μεθόδους και τα μέσα εργασίας, τη μείωση των άσκοπων καθυστερήσεων και της σπατάλης του χρόνου, όπως επίσης για τη μελέτη του χρόνου και των κινήσεων κ.λπ.

Η εργασία αυτή καθιέρωσε τον Frederick Winslow Taylor ως τον πατέρα της Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων. Διεύρωσε εκεί σαφείς οδηγίες για τη βελτίωση της παραγωγικής διαδικασίας, χωρίς πρόσθετο κόπο (όπως παρατηρήθηκε). Μεταξύ των οδηγιών αυτών περιλαμβάνονται και οι εξής:

- ❖ Αντικατάσταση των (εσφαλμένων) πρακτικών μεθόδων και καθορισμό των συστατικών ενός έργου, με σωστό επιστημονικό τρόπο σε κάθε στάδιο της εργασίας των ανθρώπων.
- ❖ Επιστημονική επιλογή και εκπαίδευση των εργαζομένων για την εκτέλεση των διαφόρων εργασιών, διδασκαλία και εφαρμογή στην πράξη με τέτοιο τρόπο, ώστε να εκτελούν την εργασία τους, όσο το δυνατό καλύτερα και σωστότερα.
- ❖ Συνεργασία των διοικητικών στελεχών με τους υφισταμένους, σύμφωνα με την επιστημονική μέθοδο.
- ❖ Περισσότερο ισόρροπη διαίρεση ευθύνης μεταξύ διοικητικών στελεχών και εργαζομένων, έτσι ώστε οι πρώτοι να προγραμματίζουν και να εποπτεύουν και οι δεύτεροι να εκτελούν.

- ❖ Ανάπτυξη της συνεργασίας, μεταξύ των εργαζομένων, αντί του χαώδους ατομικισμού, προκειμένου να πραγματοποιηθούν οι σκοποί των επιχειρήσεων.

Οι προτάσεις αυτές παρ' ότι διατυπώθηκαν το 1911, αποτελούν μέχρι σήμερα στόχους και των σύγχρονων διοικητικών στελεχών. Έδωσαν αλλά εξακολουθούν να δίνουν χρήσιμες σκέψεις για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και έγιναν αποδεκτές σε πολλές χώρες του κόσμου. Όταν εφαρμόζονται σωστά είναι δυνατόν να παράγουν σωστά βελτιωμένα αποτελέσματα για όλους. Αυτός είναι ο λόγος που εξακολουθεί η Επιστήμη και η εφαρμογή να ασχολούνται με τις απόψεις του Taylor.

Τέλος, ο Taylor ανέπτυξε πέντε αρχές της επιστημονικής διαχείρισης:

1. Επιστημονικά μελετάτε κάθε μέρος ενός στόχου και αναπτύξτε **Έναν καλύτερο τρόπο** για την εκτέλεσή του.
2. Επιλέξτε το καλύτερο πρόσωπο για να κάνετε την εργασία.
3. Διδάξτε και αναπτύξτε τον εργαζόμενο.
4. Παρέχετε τα οικονομικά κίνητρα για την ακολουθία των μεθόδων.
5. Διαιρείτε την εργασία και την ευθύνη, έτσι ώστε **οι διευθυντές να είναι αρμόδιοι** για τον προγραμματισμό και τις μεθόδους εργασίας και **οι εργαζόμενοι να είναι αρμόδιοι** για την εκτέλεση της εργασίας.

1.2.2 Θεωρία X

Ο Douglas Mc Gregor υποστήριζε ότι οι παραδοσιακές θεωρίες της διοικητικής θεμελιώθηκαν στη θεωρία X, η οποία προβάλλει τα ακόλουθα:

- I. Ο μέσος εργαζόμενος έχει έμφυτη απέχθεια για την εργασία και αποφεύγει να εργασθεί.
- II. Ο εργαζόμενος πρέπει να ωθείται, να ελέγχεται και να καθοδηγείται αλλά και να απειλείται με την τιμωρία, διότι τότε θα καταβάλλει προσπάθειες, αφού υπάρχει η υπόθεση ότι κανονικά είναι απρόθυμος για εργασία.
- III. Ο μέσος εργαζόμενος προτιμάει να αποφεύγει τις ευθύνες, δεν έχει φιλοδοξίες, είναι ατομικιστής και δεν ενδιαφέρεται για τους αντικειμενικούς στόχους της επιχείρησης.

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, ο μέσος εργαζόμενος πρέπει να ελέγχεται και να κατευθύνεται, αν η επιχείρηση θέλει να πραγματοποιηθούν οι αντικειμενικοί σκοποί της. Με

τον όρο «αντικειμενικοί σκοποί» εννοούμε τους στόχους που θέτει μια επιχείρηση και η πραγματοποίηση των οποίων δικαιολογεί την ύπαρξή της. Κάποιοι συμφωνούν με αυτές τις απόψεις, σχετικά με τη συμπεριφορά των ανθρώπων μέσα στην επιχείρηση, επειδή κατά τη γνώμη τους εξηγεί πολλά χαρακτηριστικά της συμπεριφοράς των εργαζομένων.

Ο ίδιος ο Mc Gregor έθεσε το ερώτημα για πολλά περιστατικά, που δεν ερμηνεύονται πάντα από αυτή τη θεωρία, όπως η αυξημένη απόδοση και η παραγωγικότητα των εργαζομένων με μειωμένο έλεγχο.

1.2.3 Θεωρία Y

Ο Mc Gregor δίνει απάντηση στο ερώτημα αυτό παρουσιάζοντας τη θεωρία Y. Υποστήριξε δε, ότι δίνει πιο ρεαλιστική ερμηνεία για την υποκίνηση και τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Η θεωρία Y δέχεται ότι οι εργαζόμενοι, όπως τους περιγράφει η θεωρία X, δεν είναι τέτοιοι από τη φύση τους, αλλά έγιναν τόσο αναποτελεσματικοί και αντιπαραγωγικοί από την επίδραση της κακής διοίκησης, αναλύεται δε στα ακόλουθα στοιχεία:

- Η κατανάλωση φυσικής και πνευματικής ενεργητικότητας, κατά τη διάρκεια της εργασίας είναι κάτι τόσο φυσικό, όπως η διασκέδαση, ή η αναπνοή, ή η ανάπαυση. Ο μέσος εργαζόμενος δεν αποφεύγει από τη φύση του την εργασία, αλλά ανάλογα με τις συνθήκες είναι δυνατό να γίνει η εργασία πηγή ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας.
- Ο εξωτερικός έλεγχος και οι φόβοι της τιμωρίας δεν είναι τα μόνα μέσα για να πραγματοποιηθούν οι στόχοι της επιχείρησης και της οποιασδήποτε εργασιακής μονάδας κατευθύνοντας προς τα εκεί τις προσπάθειες των εργαζομένων. Το εργαζόμενο άτομο μπορεί να ενεργήσει με αυτοέλεγχο, αυτοπειθαρχία και αυτοκατεύθυνση για να συμβάλλει στην επιτυχία των στόχων, για τους οποίους έχει συμφωνήσει ή ακόμα έχει αναλάβει την εκτέλεση.
- Η αποδοχή ενός στόχου εξαρτάται από τις ανταμοιβές που προκύπτουν από την πραγματοποίησή του. Εάν δηλαδή, το άτομο λαμβάνει ικανοποιητικές ανταμοιβές και καλύπτονται οι λογικές ανάγκες του, τότε θα αποδεχθεί το στόχο και θα επιδιώξει την πραγματοποίησή του.
- Ο μέσος εργαζόμενος, όταν υπάρχουν κατάλληλες συνθήκες, όχι μόνο δέχεται αλλά και επιζητεί υπευθυνότητα. Ή το αντίθετο, δηλαδή είναι πιθανόν να αρνηθεί να

αναλάβει ευθύνες ή να προβάλλει φιλοδοξίες, επειδή έχει άσχημες εμπειρίες από το παρελθόν και όχι επειδή πραγματικά είναι αρνητικό άτομο.

- Μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων διαθέτουν σχετικά υψηλό βαθμό εξυπνάδας, φαντασίας και δημιουργικότητας κατά την αντιμετώπιση των προβλημάτων της εργασίας τους. Τα προσόντα αυτά χρησιμοποιούνται μόνο σε μικρό ποσοστό.
- Η διοίκηση των επιχειρήσεων μπορεί να δώσει δυνατότητες στους εργαζομένους να αναπτύξουν θετικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους.

Ο Mc Gregor υποστήριζε ότι οι εργασιακές μονάδες πρέπει να αντικαταστήσουν τον αυταρχικό έλεγχο με την ολοκλήρωση της προσωπικότητας των εργαζομένων και τη συνεργασία, εάν επιθυμούν να λειτουργούν αποτελεσματικά. Σύμφωνα με τις θέσεις του, το ιδανικό είναι η σωστή εργασιακή μονάδα να φθάσει στη μορφή εκείνη όπου κάθε μέλος της να μπορεί να αναγνωρίζει τον εαυτό του κάτω από το φως των αντικειμενικών στόχων της και να αισθάνεται ότι η συμβολή του είναι αξιόλογη και εκτιμάται από τους ανωτέρους του.

Τέλος, η θεωρία Y του Mc Gregor παρέχει χρήσιμα στοιχεία τόσο από τη σκοπιά της Διοικητικής Επιστήμης² όσο και των εργασιακών σχέσεων. Διάφοροι μελετητές υποστηρίζουν ότι «εργαζόμενοι που τους είχε ανατεθεί μεγαλύτερη ευθύνη αισθανόταν μικρότερη ανία, ήταν περισσότερο περήφανοι για την εργασία τους και αισθάνονταν ότι επέτυχαν κάτι».

² Βλ. Φαναριώτη Π., *Ανθρώπινες Σχέσεις στο Εργασιακό Περιβάλλον*, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα 1996, σελ. 78.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων στις σημερινές συνθήκες της παγκοσμιοποίησης παραμένουν σχέσεις εκμετάλλευσης των δυνάμεων της εργασίας από τις δυνάμεις του κεφαλαίου. Αυτό είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή ο εργαζόμενος θέτει στη διάθεση του εργοδότη του όλη την εργατική δύναμή του ώστε να μπορεί να τη χρησιμοποιήσει κατά τη θέλησή του για την εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών στόχων του.

2.1 Τα πρόσωπα στη σχέση εργασίας

Στη σύμβαση εργασίας τα πρόσωπα που μετέχουν σ' αυτήν, αποτελούν τα δυο συμβαλλόμενα μέρη. Από τη μια μεριά έχουμε εκείνον που παρέχει την εργασία του και ονομάζεται μισθωτός, από την άλλη εκείνον για χάρη του οποίου παρέχεται η εργασία και ονομάζεται εργοδότης.

2.1.1 Ο μισθωτός

Ως μισθωτό ορίζουμε το πρόσωπο που υποχρεούται, στο πλαίσιο μιας σύμβασης του ιδιωτικού δικαίου ή μιας άλλης παρόμοιας με αυτή έννομης σχέσης, να παρέχει την εργασία του στην υπηρεσία ενός άλλου, με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή.

Έτσι, τα στοιχεία της έννοιας του μισθωτού είναι τέσσερα:

- Η υποχρέωση για παροχή εργασίας,
- Η υποχρέωση αυτή να προκύπτει από μια σύμβαση εργασίας του ιδιωτικού δικαίου ή από μια άλλη παρόμοια έννομη σχέση,
- Η υποχρέωση να έχει ως αντικείμενο την παροχή εξαρτημένης εργασίας,

➤ Η εργασία να παρέχεται με αμοιβή.

Μισθωτοί μπορεί να είναι μόνο φυσικά πρόσωπα. Αποκλείονται έτσι τα νομικά πρόσωπα. Πραγματικά στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας το στοιχείο της εξάρτησης, επάνω στο οποίο βασίζεται ολόκληρο το εργατικό δίκαιο, είναι στενά συνυφασμένο με την ανθρώπινη προσωπικότητα. Η παρατήρηση αυτή ισχύει μόνο για τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

2.1.2 Ο εργοδότης

Εργοδότης είναι κάθε πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, στην υπηρεσία του οποίου βρίσκεται ένα άλλο φυσικό πρόσωπο για την παροχή εξαρτημένης εργασίας με αντάλλαγμα ορισμένο μισθό. Ο εργοδότης σε αντίθεση με το μισθωτό μπορεί να είναι και νομικό πρόσωπο. Είναι μάλιστα αδιάφορο αν πρόκειται για νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου ή για νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή το ίδιο το Δημόσιο.

Η ιδιότητα του εργοδότη δε θίγεται από το γεγονός ότι για ορισμένο χρόνο δεν παρέχεται εργασία από το μισθωτό. Αρκεί μόνο να μη καταλύθηκε η σχέση εργασίας που θεμελιώνει αυτή την ιδιότητα. Το συγκεκριμένο πρόσωπο του εργοδότη άλλοτε είναι αποφασιστικής σημασίας για την υπόσταση της σύμβασης εργασίας (ΑΚ 675) και άλλοτε όχι. Η τάση για αποπροσωποποίηση της σχέσης εργοδότη-μισθωτού ενίσχυσε τη σταθερότητα του εργασιακού δεσμού.

2.2 Σχέσεις ηγεσίας και εργαζομένων

Οι σχέσεις ηγεσίας και εργαζομένων τίθενται με την έννοια ότι, ακριβώς επάνω σε αυτές τις σχέσεις, κρίνεται αυτή καθ' αυτή η ποιότητα των εργασιακών σχέσεων αρχικά, η δυνατότητα αύξησης της παραγωγικότητας στη συνέχεια, και η κατανόηση των αναγκών των εργαζομένων τελικά, ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα διαβίωσής του³.

³Βλ. Λύτρας Π, *Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις INTERBOOKS, Αθήνα 1992, σελ. 88.

Κάποια από τα βασικότερα θέματα στις σχέσεις ηγεσίας και εργαζομένων είναι τα ακόλουθα:

1. Η ηγεσία ενός οποιουδήποτε οργανισμού είναι υπεύθυνη για την οργάνωση των όρων της παραγωγής (δηλαδή ανθρώπους, χρήματα, μηχανολογικό εξοπλισμό, μεθοδολογία, πρακτικές τεχνικές και εφόδια), σύμφωνα με τα ισχύοντα στην κλασική θεωρία του Mc Gregory, «Θεωρία X».
2. Οι εργαζόμενοι με οποιοδήποτε τρόπο σε ένα οργανισμό δεν είναι κατ' αρχήν ούτε αδιάφοροι ούτε αρνητικοί απέναντι στις ανάγκες του οργανισμού. Γίνονται αδιάφοροι και αρνητικοί συντελεστές, κάθε φορά που οι εμπειρίες τους «εκ των έσω» τους αναγκάζει ή κάθε φορά που η ηγεσία αδυνατεί να τους κατευθύνει ορθολογικά.
3. Είναι λάθος να πιστεύεται ότι η ηγεσία (η καλύτερη δυνατή υπάρχουσα) μπορεί να προσδώσει χαρακτηριστικά γνωρίσματα προσωπικότητας στον εργαζόμενο, που δεν τα διαθέτει. Αντίθετα, όμως, κύριο μέλημα και καθήκον της ηγεσίας είναι η ανίχνευση και η αναγνώριση αυτών των χαρακτηριστικών, που στη συνέχεια θα αναπτυχθούν στη λειτουργία της επιχείρησης.
4. Ο επηρεασμός της συμπεριφοράς των εργαζομένων, βασική προϋπόθεση των ηγετικών στελεχών, δεν θα πρέπει να απομακρύνεται από το βασικό ουμανιστικό στόχο, τη βελτίωση των όρων εργασίας και συνεπώς διαβίωσης του εργαζόμενου, αλλιώς η όλη προσπάθεια διεύθυνσης, καθοδήγησης, επηρεασμού και ελέγχου είναι καταδικασμένη.
5. Παρ' ότι στην εποχή μας η εμφάνιση ηγέτη εμπίπτει στην ανάλυση της προσωπικότητας, υπάρχουν και ορισμένοι «πατερναλιστικοί παράγοντες», οι οποίοι, αν και δεν «ευδοκιμούν» σήμερα σε μεγάλο βαθμό, καθορίζουν την έννοια της ηγεσίας.
6. Η εμφάνιση πετυχημένων ηγετών (είτε αυτή περνάει από τον ηγέτη με προσανατολισμό προς τα γεγονότα και τα πράγματα είτε αυτόν, που ενστερνίζεται το όλο πλαίσιο των ανθρωπίνων και συνεπώς των εργασιακών σχέσεων).
7. Οι βαθμίδες της ηγεσίας (ανώτατης, μέσης, κατώτερης) είναι κατασκεύασμα του ανθρώπινου νου και συνεπώς, οι εμφανιζόμενες στο χώρο αυτόν τυπολογίες, δεν είναι τίποτα άλλο παρά η ικανοποίηση των συγκεκριμένων αναγκών της διοικητικής ιεραρχίας ενός οργανισμού, όπως αυτές έχουν καθοριστεί, ειδικά όταν πρόκειται για «business plan».

8. Η τήρηση των βασικών αρχών από την ηγεσία για την εξασφάλιση της προσαρμογής των υφισταμένων, είναι προϊόν της μορφής διοίκησης που ασκεί η κάθε συγκεκριμένη ηγεσία, με σχεδόν προκαθορισμένα αποτελέσματα.
9. Ο προσδιορισμός της αποτελεσματικότητας του ηγέτη σήμερα, που το επίπεδο των εργαζομένων έχει ανεβεί αισθητά σε σχέση με τις προηγούμενες δεκαετίες, είναι συνάρτηση και σωστή αναλογία του δυναμικού, του συναισθηματικού και του λογικού μέρους της προσωπικότητας (σύμφωνα με την ψυχολογική θεωρία του D. Wallen).
10. Τα προβλήματα του προγραμματισμού, της οργάνωσης, της στελέχωσης, της διεύθυνσης, του συντονισμού και του ελέγχου είναι κοινή για όλους τους ηγέτες κάθε οργανισμού και κάθε επιχείρησης. Εκείνο που διαφοροποιείται κάθε φορά, είναι το είδος της αντιμετώπισης από τον ηγέτη που κάνει τη διαφορά.
11. Ο προσδιορισμός των ατομικών χαρακτηριστικών του ηγέτη έχει νόημα, μόνον όταν αυτός ειπωθεί σε σχέση με συγκεκριμένες ανάγκες μιας συγκεκριμένης επιχείρησης ή οργανισμού. Συνεπώς, αντί των τυπολογιών θα ήταν προτιμότερη η περιπτωσιολογική ανάλυση και μελέτη, όταν γίνεται λόγος για αξιολόγηση ηγετικών στελεχών.
12. Σε αντίθεση με τα συχνά παρουσιαζόμενα στη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία δεδομένα και χαρακτηριστικά ηγετών, θα ήταν ασφαλώς προτιμότερο και ασφαλέστερο να μην γίνεται τόσος λόγος για συγκεκριμένες τυπολογίες και πατέντες καθορισμού των ηγετών, διότι οι εργαζόμενοι συνολικά κρίνουν τις ηγεσίες με βάση τρία βασικά στοιχεία:
 - από το αν η ηγετική συμπεριφορά διαπνέεται ή όχι από βαθιά ανθρωπιστικά συναισθήματα, άσχετα αν ο ηγέτης οφείλει να ασκεί διεύθυνση και έλεγχο,
 - από το αν η ηγετική φυσιογνωμία διαθέτει ευελιξία, ικανότητα αποφάσεων και δημιουργικότητα, αξιοποιώντας στο μέγιστο τις δυνατότητες των εργαζομένων,
 - από το βαθμό δημιουργικότητας, δυνατότητας και διορατικότητας να μην είναι υπερβολικά συγκεντρωτικός ο ηγέτης, αφήνοντας τους εργαζόμενους να αναπτύξουν οι ίδιοι δραστηριότητα και συμμετοχή.

2.3 Η λειτουργία της σχέσης εργασίας

Η σχέση εργασίας δημιουργεί δικαιώματα και υποχρεώσεις και για τα δύο μέρη. Το σύνολό από αυτά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις σε συνδυασμό και με τις συνέπειες που συνεπάγεται η παράβαση των τελευταίων, συνθέτουν τη λειτουργία της σχέσης εργασίας. Πρώτα θα εξετάσουμε τις υποχρεώσεις του μισθωτού και τις συνέπειες της παράβασης τους, για να ακολουθήσει η εξέταση των υποχρεώσεων του εργοδότη.

2.3.1 Οι υποχρεώσεις του μισθωτού

Η κύρια υποχρέωση του μισθωτού έχει ως αντικείμενο την παροχή της εργασίας του στον εργοδότη. Ο μισθωτός υποχρεούται σύμφωνα με την έννοια της προσωπικής εξάρτησης, να θέσει στη διάθεση του εργοδότη την εργασιακή του δύναμη. Η εργασιακή δύναμη όμως δεν προσφέρεται κατά τρόπο γενικό άλλα προσδιορίζεται για κάθε εργαζόμενο, ανάλογα με το περιεχόμενο της σύμβασης, σε ένα συγκεκριμένο είδος, για ένα συγκεκριμένο τόπο και στο πλαίσιο ενός συγκεκριμένου χρόνου.

2.3.2 Οι υποχρεώσεις του εργοδότη

Η έννομη σχέση της εργασίας διέπεται από ένα πλέγμα ιεραρχικών ταξινομημένων διατάξεων που εμπλουτίζουν το περιεχόμενό της με σημαντικό αριθμό δεσμεύσεων. Το κύριο μέρος από αυτές αντιπροσωπεύει υποχρεώσεις του εργοδότη που τον βαρύνουν, άλλες με την ιδιότητά του ως αντισυμβαλλόμενου και άλλες με την πρόσθετη ιδιότητά του ως αρχηγού της εκμετάλλευσης. Από τις υποχρεώσεις του εργοδότη απέναντι στο μισθωτό μπορούμε να διακρίνουμε τις υποχρεώσεις δημοσίου δικαίου απέναντι στο κράτος, στους φορείς κοινωνικών ασφαλίσεων, στους φορείς κοινωνικής πολιτικής (ΟΑΕΔ) ή και σε άλλα ΝΠΔΔ. Βέβαια, η παράβαση των υποχρεώσεων αυτών μπορεί να καταλήξει σε αστική ευθύνη του εργοδότη απέναντι στο μισθωτό, ωστόσο η αρχική κατεύθυνση του είναι οι τρίτοι.

Οι υποχρεώσεις των εργοδοτών είναι πολλές και απορρέουν τόσο από τη γενική όσο και από την ειδική νομοθεσία. Μερικές από τις θεμελιώδεις υποχρεώσεις των εργοδοτών (που ισχύουν σε όλες τις επιχειρήσεις και του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα ανεξαρτήτως κλάδου οικονομικής δραστηριότητας) είναι οι εξής:

- Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας, και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων.
- Στα πλαίσια των ευθυνών του, ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων.
- Ο εργοδότης επίσης οφείλει να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων, επαρκή απαλλαγή από την εργασία χωρίς απώλεια αποδοχών, καθώς και τα αναγκαία μέσα προκειμένου να μπορούν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις κείμενες διατάξεις. Ο χρόνος αυτός των εκπροσώπων των εργαζομένων είναι τουλάχιστον το 1/3 του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης του Τ.Α. σύμφωνα με το Π.Δ. 294/88⁴.
- Να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους.
- Να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- Να ακολουθεί τις γενικές αρχές πρόληψης που είναι:
 - Αποφυγή των κινδύνων.
 - Εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν.
 - Προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο, ειδικότερα όσον αφορά στη διαμόρφωση των θέσεων εργασίας, καθώς και την επιλογή των εξοπλισμών εργασίας και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής, προκειμένου ιδίως να μετριασθεί η μονότονη και ρυθμικά επαναλαμβανόμενη εργασία και να μειωθούν οι επιπτώσεις της στην υγεία.
 - Αντικατάσταση του επικίνδυνου από το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο.
 - Προγραμματισμός της πρόληψης με στόχο ένα συνεκτικό σύνολο που να ενσωματώνει στην πρόληψη την τεχνική, την οργάνωση της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και την επίδραση των παραγόντων του περιβάλλοντος στην εργασία.

⁴ Το προεδρικό διάταγμα 294/88 εμφανίζεται στο νόμο 1568/1985, δημοσιεύεται στο ΦΕΚ 138 Α' / 21.6.1988

- Καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους.
- Προτεραιότητα στη λήψη μέτρων ομαδικής προστασίας σε σχέση με τα μέτρα ατομικής προστασίας.
- Προσαρμογή στις τεχνικές εξελίξεις.
- Παροχή των κατάλληλων οδηγιών στους εργαζόμενους.
- Να διαθέτει όλα τα απαιτούμενα έγγραφα, μελέτες και βιβλία.
- Να αναγγέλλει τα εργατικά ατυχήματα.
- Να λαμβάνει, όσον αφορά τις πρώτες βοήθειες, την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων από εργαζόμενους, τα αναγκαία μέτρα τα οποία θα είναι προσαρμοσμένα στο μέγεθος και στη φύση των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και θα λαμβάνουν υπόψη τα άλλα πρόσωπα που είναι παρόντα. Να δίνει οδηγίες στους εργαζόμενους, ώστε να μπορούν σε περίπτωση σοβαρού, άμεσου και αναπόφευκτου κινδύνου να διακόπτουν την εργασία ή/και να εγκαταλείπουν αμέσως το χώρο εργασίας και να μεταβαίνουν σε ασφαλή χώρο.
- Να ζητά τη γνώμη των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους και να διευκολύνει τη συμμετοχή τους στα πλαίσια όλων των ζητημάτων που άπτονται της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία. Αυτό συνεπάγεται:
 - Διαβούλευση με τους εργαζόμενους.
 - Δικαίωμα των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους να υποβάλλουν προτάσεις.
 - Ισόρροπη συμμετοχή σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία ή/και την πρακτική.
- Να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους στην επιχείρηση να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά:
 - Τη νομοθεσία που ισχύει σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας και για τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση.
 - Τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, καθώς και τα μέτρα και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που αφορούν είτε στην επιχείρηση εν γένει, είτε σε κάθε είδος θέσης εργασίας ή/και καθηκόντων.
 - Τα μέτρα που λαμβάνονται.

- Να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, ώστε ο τεχνικός ασφάλειας, ο γιατρός εργασίας και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, να έχουν πρόσβαση για τη διεκπεραίωση των καθηκόντων τους:
 - Στην εκτίμηση των κινδύνων και των μέτρων προστασίας που προβλέπονται.
 - Στον κατάλογο και στο ειδικό βιβλίο για τα εργατικά ατυχήματα.
 - Στις πληροφορίες που προέρχονται τόσο από τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης όσο και από τις αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας όσον αφορά στους διενεργούμενους ελέγχους των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- Να εξασφαλίζει σε κάθε εργαζόμενο κατάλληλη και επαρκή εκπαίδευση στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας, ιδίως υπό μορφή πληροφοριών και οδηγιών.

2.4 Νόμοι για τις εργασιακές σχέσεις

Βάσει του νόμου 3846/2010⁵, οι εργασιακές σχέσεις διαμορφώνονται ως εξής⁶:

1. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μια χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα, αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας απασχόλησης. Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους τέσσερις (4) μήνες κατά ημερολογιακό έτος (περίοδος αναφοράς). Η επιπλέον απασχόληση παρέχεται από τον εργαζόμενο υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους. Ο εργαζόμενος έχει

⁵ Ο Νόμος 3846/2010, δημοσιεύεται στο ΦΕΚ 66 Α΄/11.5.2010

⁶ Άρθρο 7, ν. 3846/2010, περί διευθέτησεως του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με το οποίο αντικαθίσταται το άρθρο 41 του ν. 1892/1990 (ΦΕΚ 101 Α΄), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α΄) και τροποποιήθηκε με το άρθρο 5 του ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α΄).

δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζόμενου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του τετραμήνου (περιόδου αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, ενώ, με συνυπολογισμό των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νόμιμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

2. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον η επιχείρηση εμφανίζει σώρευση εργασίας που οφείλεται είτε στη φύση, στο είδος ή στο αντικείμενο των εργασιών της είτε σε ασυνήθεις ή απρόβλεπτους λόγους, επιτρέπεται, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δυο (32) εβδομαδιαίως ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζόμενου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του. Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση, ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίως εργασίας ετησίως (περίοδος αναφοράς), στις οποίες περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ με συνυπολογισμό των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νόμιμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

3. Κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μειώσεως των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδείας.
4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.
5. α. Κατά την περίοδο της αυξανόμενης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η ημερήσια απασχόληση του εργαζόμενου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν.3385/2005 (ΦΕΚ 210 Α΄).
β. Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αντιμετωπίζεται ως εξής:
 - Οι πρώτες πέντε (5) ώρες υπέρβασης για τους απασχολούμενους με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας και οι πρώτες οκτώ (8) ώρες υπέρβασης για τους απασχολούμενους με το σύστημα της εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας θεωρούνται υπερεργασία και αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσ αυξημένο κατά 30%.
 - Οι ώρες πέραν των πέντε (5) πρώτων ή οκτώ (8) πρώτων, σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο, θεωρούνται ώρες υπερωρίας. Εφόσον τηρηθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητας των υπερωριών, κάθε ώρα υπέρβασης πέραν των πέντε (5) ή οκτώ (8) πρώτων ωρών αποτελεί νόμιμη υπερωρία και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσ αυξημένο κατά 75%, αλλιώς αποτελεί κατ' εξαίρεση υπερωρία και αποζημιώνεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσ αυξημένο κατά 100%.
6. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παραγράφων 1 και 2 καθορίζεται, κατά σειρά προτεραιότητας, με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του

εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων της επόμενης παραγράφου.

7. Η ένωση προσώπων που αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο μπορεί να συσταθεί και από πέντε (5) τουλάχιστον εργαζομένους, εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση ανέρχεται τουλάχιστον σε είκοσι (20). Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α'). Σε επιχειρήσεις που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 79 Α'), ή απασχολούν λιγότερους από είκοσι εργαζομένους, η συμφωνία διευθέτησης του χρόνου εργασίας γίνεται μεταξύ του εργοδότη και αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας. Σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του αντίστοιχου κλαδικού σωματείου ή της αντίστοιχης ομοσπονδίας, το θέμα μπορεί να παραπέμπεται από τον ενδιαφερόμενο στις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.Μ.Ε.Δ.) κατά τις διατάξεις του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α'), όπως ισχύει και των προεδρικών διαταγμάτων 198/1990 (ΦΕΚ 76 Α'), 147/1990 (ΦΕΚ 60 Α'), 438/1993 (ΦΕΚ 184 Α'), που εκδόθηκαν κατ' εξουσιοδότησή του.
8. Με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.
9. Αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.
10. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται και για: α) εποχιακές επιχειρήσεις, και β) εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.
11. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ρυθμίζεται ο τρόπος κατάθεσης των συμφωνιών, η επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση μη τήρησης αυτών, η τηρούμενη διαδικασία, καθώς και κάθε λεπτομέρεια, που αφορά στην εφαρμογή του άρθρου αυτού.

12. Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (ΦΕΚ 83 Α') ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.»

2.5 Η λύση της σχέσης εργασίας

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ως ενοχική σύμβαση που είναι, υπόκειται καταρχήν στους ίδιους γενικούς κανόνες που ρυθμίζουν τη λύση των ενοχικών συμβάσεων. Οι κανόνες αυτοί υφίστανται βέβαια κάποια διαφοροποίηση, ανάλογα με τις ιδιορρυθμίες που παρουσιάζουν οι διάφορες μερικότερες κατηγορίες αυτών των συμβάσεων.

Η σύμβαση αυτή ανήκει στην κατηγορία των διαρκών συμβάσεων. Σύμφωνα με αυτήν, υπόκειται στις ιδιορρυθμίες που χαρακτηρίζουν τον τρόπο λύσης αυτών των συμβάσεων, ιδίως όσον αφορά στη λύση με τη μονομερή δήλωση του ενός από τους συμβαλλόμενους, που παίρνει εδώ τη μορφή της καταγγελίας, αντί για την υπαναχώρηση που ταιριάζει στις στιγμιαίες συμβάσεις.

Επίσης, η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας χαρακτηρίζεται και από την επικράτηση σ' αυτήν του προσωπικού στοιχείου καθώς και από την οξεία αντίθεση των συμφερόντων, που το καθένα από τα συμβαλλόμενα μέρη αντιπροσωπεύει κατά τη λειτουργία της, μια αντίθεση που παίρνει μάλιστα έναν έντονο κοινωνικό χαρακτήρα. Και είναι φυσικό, τα ιδιαίτερα αυτά γνωρίσματα, παράλληλα με την επίδραση που ασκούν στη ρύθμιση της λειτουργίας αυτής της σύμβασης, να επιβάλλουν και κάποια πρόσθετη ιδιορρυθμία της μεθόδευσης της λύσης της.

2.5.1 Κοινοί τρόποι λύσης της σχέσης

Οι τρόποι αυτοί είναι οι εξής:

- Η αντίθετη συμφωνία.
- Η σύγχυση στο ίδιο πρόσωπο των ιδιοτήτων του μισθωτού και του εργοδότη.
- Ο θάνατος του ενός από τους συμβαλλόμενους.

- Μια σειρά από άλλα γεγονότα καταλυτικά της σχέσης, όπως είναι η αδυναμία της παροχής ή αποδοχής της εργασίας, η πλήρωση της διαλυτικής αίρεσης ή προθεσμίας από την οποία εξαρτάται η ενεργεία και η λειτουργία της σύμβασης ή ακύρωση της τελευταίας ή η διάλυση της επιχείρησης μέσα στην οποία λειτουργεί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Η θέση που κατέχει η εργασία στη ζωή των περισσότερων ανθρώπων είναι σημαντική, καθώς εισέρχονται στο επάγγελμα αναμένοντας να αντλήσουν διάφορα οφέλη από αυτό και κυρίως την ικανοποίηση. Σύμφωνα με τους Maslow και Frankl, η εργασία μπορεί να επιδράσει καταλυτικά στη ζωή του ατόμου. Αποτελεί σταθεροποιητικό στοιχείο και λειτουργεί ως μέσο προώθησης της αυτοπραγμάτωσής του. Η ικανοποιητική αμοιβή για παράδειγμα δημιουργεί τις βασικές προϋποθέσεις για την κάλυψη των βιολογικών αναγκών και την εξασφάλιση ασφαλείας στον εργαζόμενο. Στον εργασιακό χώρο προσφέρεται επίσης η δυνατότητα για σύναψη κοινωνικών σχέσεων και τελικά, η επιτέλεση των επαγγελματικών καθηκόντων ενδυναμώνει την αυτοπεποίθηση και αυξάνει το ατομικό κύρος. Η έννοια της εργασίας μπορεί να εξεταστεί από πολλές οπτικές γωνίες, εφόσον ως φαινόμενο έχει απασχολήσει πολλά και διαφορετικά επιστημονικά πεδία και εφαρμοσμένες επιστήμες, όπως την κοινωνιολογία, την οικονομική επιστήμη, την ψυχολογία, το δίκαιο κτλ. Καθοριστικός παράγοντας για τη διαμόρφωση της οπτικής γωνίας από την οποία εξετάζεται η εργασία και που αποτελεί ιδιαίτερο αντικείμενο του ενδιαφέροντος, είναι οι πτυχές εκείνες της εργασίας που θα μπορούσαμε να χαρακτηρίσουμε ως εργασιακό περιβάλλον.

3.1 Οι βασικοί παράγοντες που καθορίζουν την ψυχολογία του εργαζομένου

Οι βασικοί παράγοντες που καθορίζουν την ψυχολογία του εργαζομένου, αποτελούν ένα σημαντικό κομμάτι για την εργασία του, καθώς ο εργαζόμενος καθορίζει την ψυχολογία του σύμφωνα με τον εργασιακό χώρο στον οποίο βρίσκεται, τους συναδέλφους του, το σύστημα επιβράβευσης, τη δημιουργική κριτική και τη θετική διάθεση και εμπιστοσύνη.

3.1.1 Ο χώρος

Η παραγωγικότητα των εργαζομένων είναι άμεσα συνυφασμένη με το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο απασχολούνται. Οι ώρες που περνά ο σύγχρονος εργαζόμενος στον εργασιακό του χώρο είναι ιδιαίτερα αυξημένες. Ως εκ τούτου είναι απαραίτητο ο χώρος αυτός να είναι όσο γίνεται πιο ευχάριστος. Ένα όμορφο και εργονομικό περιβάλλον εργασίας επηρεάζει θετικά την ανθρώπινη ψυχολογία και επιδρά στην αύξηση της διάθεσης για την επίτευξη των στόχων.

Αντίθετα, ένας άβολος χώρος εργασίας επιφέρει αρνητικές συνέπειες στην αποδοτικότητα. Προσοχή, λοιπόν, χρειάζεται στην επιλογή του κατάλληλου εξοπλισμού στα γραφεία αλλά και στην εξασφάλιση φυσικού φωτός που μπορεί να πολλαπλασιάσει την παραγωγικότητα του προσωπικού. Εκτός όμως από τον κτιριακό και τεχνικό εξοπλισμό, ιδιαίτερη σημασία πρέπει να δοθεί και στον περιορισμό των αιτιών διάσπασης της προσοχής, ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να αφοσιωθεί στις αρμοδιότητές του.

3.1.2 Οι συνάδελφοι

Το περιβάλλον εργασίας βεβαίως επηρεάζεται και από τον ανθρώπινο παράγοντα. Οι συνάδελφοι και συνεργάτες είναι δυνατό να διαμορφώσουν ένα υπέροχο εργασιακό περιβάλλον ή να το μετατρέψουν σε πραγματικό εφιάλτη. Οι επιχειρήσεις, λοιπόν, είναι σημαντικό να επιλέγουν με σωστά κριτήρια τους ανθρώπους που θα αποτελέσουν το προσωπικό τους λαμβάνοντας υπόψη την κουλτούρα τους και αναζητώντας εκείνους που θα ταιριάζουν απόλυτα με αυτήν. Εκτός από τον έλεγχο συμβατότητας που πρέπει να διενεργείται πριν από την επιλογή του εργαζομένου για την κάλυψη μιας θέσης εργασίας με βάση την κουλτούρα της εταιρείας, είναι δεδομένο ότι απαραίτητος είναι και ο έλεγχος των αναγκαίων τυπικών προσόντων, ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να αντεπεξέλθει στις αρμοδιότητες της θέσης που του ανατίθεται. Δεν είναι δυνατό να αποδώσει ένας εργαζόμενος, όταν του ανατίθενται υποχρεώσεις για τη διεκπεραίωση των οποίων απαιτούνται γνώσεις και εξειδίκευση που δε διαθέτει.

Το εργασιακό στρες μπορεί επίσης να μειώσει την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Οι εταιρείες, λοιπόν, θα πρέπει να βρουν την ισορροπία εκείνη που θα τους εξασφαλίσει την κινητοποίηση των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη των εταιρικών στόχων, χωρίς την πρόκληση εργασιακού άγχους που μπορεί να επιφέρει το ακριβώς αντίθετο αποτέλεσμα. Η επιθυμητή κινητοποίηση μπορεί να υποστηριχθεί από την ξεκάθαρη επικοινωνία των

προσδοκιών που μπορεί να έχει μια εταιρεία από τον εργαζόμενο της, με την προϋπόθεση να τίθενται ρεαλιστικοί στόχοι και να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη και η άποψη του ίδιου του εργαζομένου κατά τη διαμόρφωσή τους.

3.1.3 Σύστημα επιβράβευσης

Ένα καθορισμένο και αποτελεσματικό σύστημα επιβράβευσης μπορεί επίσης να αυξήσει σε μεγάλο βαθμό την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Η επιβράβευση αυτή δεν είναι απαραίτητο να έχει οικονομική φύση, αν και η παροχή οικονομικών ανταμοιβών για την επίτευξη στόχων έχει πάντα άμεσα αποτελέσματα. Παρ' όλα αυτά οι περισσότεροι εργαζόμενοι ικανοποιούνται ιδιαίτερα με ηθικές επιβραβεύσεις, οπότε ακόμα και στις περιπτώσεις που δίνονται οικονομικά κίνητρα, καλό είναι αυτά να συνοδεύονται και από την απαιτούμενη αναγνώριση των προσπαθειών. Κατά τη δεδομένη οικονομική κατάσταση της αγοράς, πολλές είναι οι εταιρείες που δυσκολεύονται ιδιαίτερα να θέσουν σε λειτουργία ένα σύστημα οικονομικών επιβραβεύσεων.

Με την κατάλληλη επικοινωνία όμως προς τους εργαζομένους και τη θέσπιση συστήματος ηθικής τουλάχιστον επιβράβευσης, οι εργαζόμενοι διατηρούνται κινητοποιημένοι. Η αποτελεσματικότητα του συστήματος επιβράβευσης εξαρτάται από το πόσο ξεκάθαρο είναι το πλαίσιο στο οποίο βασίζεται. Όποια συμπεριφορά επιλέξει η κάθε εταιρεία να επιβραβεύει, αυτή είναι που θα καλλιεργηθεί. Εάν η επιλογή είναι σωστή, θα επιφέρει και τα επιθυμητά αποτελέσματα στην παραγωγικότητα των εργαζομένων.

3.1.4 Δημιουργική κριτική

Εκτός από το σύστημα επιβράβευσης επιβάλλεται και η άσκηση δημιουργικής κριτικής, τόσο σε προκαθορισμένα χρονικά διαστήματα όσο και ανά περίπτωση, με σκοπό τη βελτίωση των εργαζομένων. Η δημιουργική κριτική θα πρέπει βεβαίως να βασίζεται σε καλή προαίρεση και διάθεση προσφοράς ενανυσμάτων στους εργαζομένους να αναπτυχθούν, να εξελιχθούν και να ωριμάσουν επαγγελματικά.

Επιπλέον, η παραγωγικότητα των εργαζομένων μπορεί να αυξηθεί πολύ, όταν νιώθουν ότι αντλούν ικανοποίηση και χαρά από την εργασία τους. Είναι αποδεδειγμένο πως όταν αισθανόμαστε όμορφα, εργαζόμαστε καλύτερα, είμαστε πιο δημιουργικοί και αποτελεσματικοί. Αντίθετα, μια άκρως διεκπεραιωτική διάθεση επιτρέπει στον εργαζόμενο

να φτάσει μέχρι ένα ορισμένο σημείο, όσον αφορά στην τήρηση των υποχρεώσεών του, αλλά δεν του επιτρέπει να διαπρέψει στη θέση και τον κλάδο του.

Ειδικά στη δεδομένη οικονομική συγκυρία, οι εταιρείες επιβάλλεται να είναι σε συνεχή εγρήγορση. Ποτέ δεν μπορεί μια επιχείρηση να πει ότι έφτασε στο ανώτατο όριο της παραγωγικότητας. Στόχος είναι η διαρκής βελτίωση και επίτευξη όλο και καλύτερων επιδόσεων. Η ανταγωνιστικότητα που επικρατεί στη σύγχρονη αγορά, δεν επιτρέπει οποιαδήποτε μείωση παραγωγικότητας, ειδικά όταν η ύφεση έχει πλήξει το μεγαλύτερο μέρος του επιχειρηματικού κόσμου και οι προσπάθειες κλίνουν στην επίτευξη της μέγιστης απόδοσης με τα υπάρχοντα μέσα. Βεβαίως, η επίτευξη ενός παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος εναπόκειται στις προσπάθειες όχι μόνο της διοίκησης των εταιρειών αλλά και των ίδιων των εργαζομένων. Οι συνθήκες στην αγορά μπορεί να προκαλούν ανασφάλεια και εκνευρισμό, όμως διατηρώντας την ψυχραιμία και την αισιοδοξία τους, τα δύο συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να επιτύχουν και να διαπρέψουν, αποκομίζοντας οφέλη που και τα δύο τελικά θα απολαύσουν.

3.1.5 Θετική διάθεση και εμπιστοσύνη

Έμφαση θα πρέπει να δίνουν οι εταιρείες και στην καλλιέργεια θετικής διάθεσης και στην επίδειξη εμπιστοσύνης στις ικανότητες του προσωπικού τους. Η παραγωγικότητα των εργαζομένων εξαρτάται φυσικά από τα τυπικά προσόντα τους, αλλά τα προσόντα αυτά αναδεικνύονται μόνο όταν οι ίδιοι νιώσουν εμπιστοσύνη στις δυνάμεις τους. Πρέπει, δηλαδή, η εταιρεία να εμψυχήσει στον κάθε εργαζόμενο της την πεποίθηση ότι είναι ικανός να τα καταφέρει στο ρόλο του και να συμβάλλει θετικά στην επίτευξη των εταιρικών στόχων. Αντίθετα, επιχειρήσεις που έχουν την τάση να «μειώνουν» τους εργαζομένους τους, δεν μπορούν να αναμένουν ιδιαίτερα ικανοποιητικές αποδόσεις, καθώς οι ίδιες περιορίζουν τις δυνατότητες του προσωπικού τους.

Η θετική ενέργεια έχει τεράστια δύναμη και επιδρά αυξητικά στις αποδόσεις των εργαζομένων, ενώ τείνει να είναι και μεταδοτική. Σε ένα περιβάλλον όπου κυριαρχεί η αισιοδοξία και ο ρεαλιστικός ενθουσιασμός, ακόμα και κάποιος εκ φύσεως συγκρατημένος χαρακτήρας, επηρεάζεται και ακολουθεί το γενικότερο πνεύμα.

3.2 Η δημιουργία ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος

Κάθε επιχείρηση επινοεί τη δική της σύνθεση για να δημιουργήσει το δικό της εργασιακό περιβάλλον. Αυτό εξαρτάται από πολλά πράγματα, π.χ. το ιδιοκτησιακό καθεστώς της, τον τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται η επιχείρηση, το μέγεθός της, την ιστορία και τις παραδόσεις της κ.ά. Τα βασικά συστατικά που χρειάζονται για τη δημιουργία ενός καλού κλίματος εργασίας, είναι η εμπιστοσύνη μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης, η οποία χτίζεται μέσα από συχνή ενημέρωση, την ειλικρίνεια στην επικοινωνία, τη συνέπεια στις δεσμεύσεις, τις δίκαιες σε σχέση με την αγορά αμοιβές, την καταξίωση μέσα από την προσωπική συμμετοχή στο συνολικό αποτέλεσμα, την υπερηφάνεια για τους συνεργάτες και προϊσταμένους, και τον τρόπο με τον οποίο γίνεται η δουλειά, καθώς και το συναδελφικό, συντροφικό και οικογενειακό κλίμα που ευδοκίμει στην επιχείρηση.

3.2.1 Τα οφέλη μιας επιχείρησης από τη δημιουργία ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος

Τα οφέλη για μια επιχείρηση από τη δημιουργία ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος είναι πολλά, τα περισσότερα εκ των οποίων εμπεριέχουν θετικό οικονομικό αντίκτυπο για τις επιχειρήσεις. Για παράδειγμα:

- Οι επιχειρήσεις λαμβάνουν πολλά και αξιόλογα βιογραφικά, όταν αναζητούν εργαζόμενους, κατά συνέπεια έχουν τη δυνατότητα να προσλάβουν τους καλύτερους.
- Έχουν χαμηλότερο ποσοστό αποχώρησης προσωπικού και κατά συνέπεια δε χρειάζεται να αναζητούν συχνά στελέχη, κρατώντας έτσι τη γνώση και την εμπειρία στην επιχείρηση.
- Έχουν μειωμένα κόστη ιατρικής περίθαλψης και λιγότερες απουσίες.
- Απολαμβάνουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και αφοσίωσης πελατών.
- Οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν μεγαλύτερη καινοτομία, δημιουργικότητα και ανάληψη ρίσκων, ώστε οι επιχειρήσεις ευεργετούνται από υψηλότερη παραγωγικότητα και κερδοφορία.
- Οι εργαζόμενοι είναι οι καλύτεροι πρεσβευτές προς τα έξω και νοιάζονται για την επιχείρησή τους.

- Το αίσθημα της επιχειρησιακής υπερηφάνειας είναι αναπτυγμένο στους εργαζόμενους.

Γνωρίζουμε ότι στις επιχειρήσεις με καλό εργασιακό περιβάλλον υπάρχει καλύτερη ατμόσφαιρα, λιγότερες προστριβές, μεγαλύτερη επικοινωνία, καλύτερη ροή εργασίας, ο εργαζόμενος νιώθει μεγαλύτερη ικανοποίηση για τη δουλειά του και τη συνεισφορά του, αναγνωρίζεται ο ρόλος του, ακούγεται η άποψή του, του δίνονται περισσότερες δυνατότητες εκπαίδευσης και ανάπτυξης, περνά καλύτερα τη μέρα του, εκτιμά και σέβεται τους συνεργάτες του, νιώθει υπερηφάνεια για τη δουλειά του.

3.3 Το άτομο σε περιβάλλον εργασίας: θέσεις και αντιθέσεις σχέσεων και ρολών στην ομάδα εργασίας

Κάθε άτομο διαθέτει έναν προσωπικό δυναμισμό, δηλαδή έναν πολυδιάστατο χαρακτήρα και εκφράζει μια δυναμική συμπεριφορά μέσω της οποίας επιδιώκει μια συνεχή προσαρμοστικότητα στο περιβάλλον του. Το άτομο στο χώρο εργασίας του αναπτύσσει ορισμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, εξωτερικεύει το χαρακτήρα του, θεμελιώνεται με την πραγματοποίηση ορισμένων στόχων του σύμφωνα με τις προσωπικές του αξιώσεις και τις αξιώσεις της ομάδας. Ο δυναμισμός αυτός ωθεί το άτομο να υπερβαίνει τυχόν εμπόδια κατά την εκπλήρωση των στόχων του και το καθιστά ικανό στο σχεδιασμό νέων.

Στο χώρο της εργασίας, το άτομο οφείλει να ικανοποιεί τις ανάγκες του, προκειμένου να αναπτυχθεί ως βιοψυχοκοινωνικό όν. Αυτό συμβαίνει συνήθως, όταν το περιβάλλον εργασίας δημιουργεί τα ερεθίσματα - κίνητρα για να αναπτύξει τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις δεξιότητές του. Από τη στιγμή που μια ομάδα εργασίας δημιουργείται, οφείλει να διαθέτει επίσης στόχους, δομή, οργάνωση, προγραμματισμό, αξιολόγηση έργου και αποτελεσμάτων. Κάθε μέλος συμμετέχει ενεργά, επηρεάζει και επηρεάζεται από την εργασία του μέσα στην ομάδα, μπορεί να συνταυτιστεί με άλλους ή και να διαφοροποιήσει τη συμπεριφορά του. Για να παράγει ικανοποιητικό έργο ένα άτομο προαπαιτείται να γνωρίζει τον εαυτό του (αυτογνωσία), να γνωρίζει τι θέλει και τι μπορεί να προσφέρει ως εργασία. Έτσι, κατανοεί καλύτερα τη συμπεριφορά του, όπως και τη συμπεριφορά των άλλων στις εργασιακές τους σχέσεις. Το άτομο επηρεάζεται από το περιβάλλον εργασίας του και σύμφωνα με τις επιρροές που δέχεται, διαμορφώνει τη συμπεριφορά του και με τη σειρά του

επηρεάζει το περιβάλλον. Η ανατροφοδότηση καταγράφει την αλληλεπίδραση στη σχέση μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος.

Ανάλογα με το ρόλο που ασκεί, το άτομο επικοινωνεί και πραγματοποιεί ατομικούς ή ομαδικούς στόχους με σκοπό την επίτευξη των κοινών στόχων. Ικανή και αναγκαία συνθήκη θεωρείται η προϋπόθεση της λειτουργίας της ομάδας ως ανοικτού συστήματος, δηλαδή να μετασχηματίζει τις εισροές σε εκροές. Αυτό επιτυγχάνεται, εφόσον τα μέλη της έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν δραστηριότητες σύμφωνα με τις διανοητικές τους δεξιότητες, τις τεχνικές τους γνώσεις και ικανότητες. Η ομάδα, με τη σειρά της επηρεάζει και επηρεάζεται από άλλες ομάδες. Τα μέλη της ανήκουν και σε άλλες ομάδες με διαφορετικούς ρόλους. Το άτομο είναι πάντοτε φορέας πολλαπλών ρόλων κατά την άσκηση των οποίων αναπτύσσονται συνθέσεις και αντιθέσεις, συγκρούσεις και συναινέσεις.

Η εργασία μέσα στην ομάδα προκαλεί θετικά και αρνητικά συναισθήματα. Τα αρνητικά συναισθήματα απειλούν την ψυχική και σωματική ισορροπία με εκδήλωση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων. Τα αρνητικά συναισθήματα των μελών της ομάδας είναι τα δείγματα που προειδοποιούν τον υπεύθυνο της ομάδας για την ύπαρξη προβλημάτων δυσλειτουργίας. Ο μετασχηματισμός των αρνητικών σε θετικά συναισθήματα καταλήγει στην επίλυση των προβλημάτων. Σε κάθε περίπτωση, η εκδήλωση των συναισθημάτων αναπτύσσει την αποτελεσματικότητα της ομάδας. Από την πλευρά του ατόμου, απαιτείται η ικανότητα να διατυπώνει τη γνώμη του σε αιτήματα που δεν μπορεί να εκτελέσει, γιατί δεν υπάρχει κατάλληλη προετοιμασία. Συχνά αυτό το άτομο ταυτίζεται τόσο πολύ με ένα ρόλο που ασκεί, ώστε να ζει με αυτόν, καθορίζοντας και επιδρώντας την άσκηση άλλων ρόλων.

Οι αντιθέσεις έχουν συνήθως ως σημείο εκδήλωσης μια διαφωνία και δημιουργούν εντάσεις στις διαπροσωπικές σχέσεις. Οι αντιθέσεις αυτές διακρίνονται σε τρία επίπεδα: α) ως προς το άτομο για τη λήψη απόφασης, β) ως προς τα άτομα στην ομάδα εργασίας και γ) ως προς την ομάδα και την ιεραρχία. Οι αντιθέσεις γίνονται εμπόδιο, όταν ένα άτομο ή ομάδα δεν μπορεί να εκτελέσει ένα έργο και κατ' επέκταση παράγονται προβλήματα στη λήψη αποφάσεων. Εντοπίζοντας τις αιτίες που τις προκαλούν, οι αντιθέσεις είναι δυνατόν να προλαμβάνονται και να αντιμετωπίζονται έγκαιρα. Αφού προσδιοριστεί το πρόβλημα και προταθούν διαδοχικές λύσεις, εκ των οποίων επιλέγεται η μια, ως η καταλληλότερη, παρακολουθείται στη συνέχεια η εφαρμογή της για να εκτιμηθεί η αποτελεσματικότητά της.

Οι αντιθέσεις, οι εντάσεις και οι συγκρούσεις είναι αναπόφευκτες στο χώρο εργασίας, αλλά και η απουσία εκδήλωσης υπαρκτών αντιθέσεων υποδεικνύει ότι η ομάδα δε λειτουργεί

αποδοτικά και δεν εξελίσσεται, αντιστεκόμενη σε όποια αλλαγή, υποδηλώνοντας επίσης ότι οδηγείται σε απώλεια της αυτονομίας και της λειτουργίας της ως κλειστού κυκλώματος. Προκειμένου μια ομάδα να είναι παραγωγική και αποδοτική πρέπει να λαμβάνει υπόψη της τη συνεργασία των μελών για την πραγματοποίηση των κοινών στόχων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ & ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται λόγος για έναν από τους πιο καθοριστικούς παράγοντες των εργασιακών σχέσεων που είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν βοηθήσει στη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και περισσότερο τα δικαιώματα των εργαζομένων. Επιπλέον, αναφέρονται οι συνταγματικές διατάξεις για τις εργασιακές σχέσεις, καθώς και οι συγκρούσεις που γίνονται και οι μορφές αυτών. Τέλος, επισημαίνονται τα προβλήματα που δημιουργούνται στο χώρο εργασίας.

4.1. Η γενική έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης

Σύμφωνα με το άρθρο 10 της Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας Νο. 87 περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος, ο όρος *συνδικαλιστική οργάνωση* σημαίνει κάθε οργάνωση εργαζομένων και εργοδοτών, σκοπός της οποίας είναι η προαγωγή και η προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Στην έννοια των εργαζομένων υπάγονται, όπως παγίως γίνεται δεκτό από την ερμηνεία που τα ίδια τα όργανα της ΔΟΕ έδωσαν, και οι αυτοαπασχολούμενοι. Οι αυτοαπασχολούμενοι και οι μισθωτοί καλύπτουν όλους τους τρόπους με τους οποίους προσφέρεται μία εργασία και εντάσσονται στην ευρεία κατηγορία των εργαζομένων.

Έτσι, μπορούμε να ορίσουμε την έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης, με βάση και τους θεμελιώδεις κανόνες που την κατοχυρώνουν, ως την οργάνωση που συνιστάται ελεύθερα από πρόσωπα που ασκούν επαγγελματική δραστηριότητα με σκοπό την προάσπιση έναντι τρίτων των συμφερόντων της κατηγορίας επαγγελματιών που εκπροσωπούν, τα οποία συνδέονται με την ιδιότητά τους ως επαγγελματικώς δρώντων προσώπων.

4.2 Η έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης των μισθωτών

Στο πεδίο εφαρμογής του υπάγεται κάθε εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, μερικής ή πλήρους απασχόλησης) και ανεξάρτητα από τον εργοδότη στον οποίο προσφέρει την εργασία. Έτσι περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και ΟΤΑ. Για έναν περισσότερο λόγο δεν ενδιαφέρει ο τομέας ή κλάδος που ανήκει ο εργοδότης (βιομηχανία, εμπόριο, βιοτεχνία, υπηρεσίες). Με την έννοια αυτή εντάσσονται σήμερα και οι οργανώσεις των αγροτών μισθωτών.

Επομένως, τέσσερα είναι τα κύρια στοιχεία της έννοιας της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων στο θετικό μας δίκαιο:

- ❖ η ελεύθερη σύσταση από τα μέλη της,
- ❖ ο ορισμένος τύπος οργάνωσης,
- ❖ η ιδιότητα του εργαζομένου υπό καθεστώς εξάρτησης,
- ❖ η επιδίωξη συγκεκριμένου σκοπού, που είναι η διαφύλαξη και προαγωγή εργασιακών, οικονομικών, κοινωνικών, συνδικαλιστικών, ασφαλιστικών συμφερόντων της κατηγορίας εργαζομένων που εκπροσωπεί.

Μόνο μία τέτοια οργάνωση υπάγεται στο καθεστώς του ν. 1264/1982⁷ και κατ' αρχήν μόνο μία τέτοια οργάνωση μισθωτών έχει τα ειδικά δικαιώματα που αναγνωρίζει ο νομοθέτης στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων (απεργία, συλλογικές συμβάσεις, συμμετοχικά δικαιώματα, δικαίωμα εισόδο σε ομοσπονδίες που ανήκουν στη ΓΣΕΕ κτλ.).

4.3 Διακρίσεις των συνδικαλιστικών οργάνωσεων

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

- Οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι εξής:

⁷ Ο Νόμος 1264/82, δημοσιεύεται στο ΦΕΚ Α' 79/01.07.1982

1. Τα επιχειρησιακά ή κλαδικά σωματεία που ιδρύονται από τουλάχιστον 20 εργαζόμενους. Για την ίδρυση απαιτείται απόφαση του Πρωτοδικείου και εγγραφή στο βιβλίο σωματείων.
 2. Οι ενώσεις προσώπων σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 40 άτομα και δεν υπάρχει σωματείο, συνιστούν 10 τουλάχιστον εργαζόμενοι με ιδρυτική πράξη που καταθέτουν στο αρμόδιο Ειρηνοδικείο και κοινοποιούν στον εργοδότη. Η ιδρυτική πράξη της πρέπει να αναφέρει το σκοπό της, δυο εκπροσώπους της και τη διάρκειά της που δεν υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες.
 3. Τα τοπικά παραρτήματα σωματείων ευρύτερης ή πανελλαδικής έκτασης, που προβλέπονται από τα καταστατικά τους και μόνο για το δικαίωμα να γίνουν μέλη του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου.
- Οι δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι εξής:
1. Ομοσπονδίες είναι οι ενώσεις δυο τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή επαγγελμάτων.
 2. Εργατικά Κέντρα είναι οι ενώσεις δυο τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου.
- Οι τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (συνομοσπονδίες) είναι οι ενώσεις Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων. Τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων είναι η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ).

4.3.1 Η σημασία των διακρίσεων

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να διακριθούν με διάφορα κριτήρια. Με βάση τις ρυθμίσεις των διαφόρων νομοθετημάτων και την υπάρχουσα πραγματικότητα, θα μπορούσε κανείς να προβεί σε μία πρωταρχική διάκριση που οδηγεί σε κατηγοριοποίηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ανάλογα με τη νομική θέση του ασκούντος, μια επαγγελματική δραστηριότητα μέλους (μισθωτός, ελεύθερος επαγγελματίας, δημόσιος υπάλληλος) και στη συνέχεια, σε επιμέρους διακρίσεις στο εσωτερικό των κατηγοριών αυτών ανάλογα με το είδος της επαγγελματικής δραστηριότητας. Η αναγνώριση των διακρίσεων αυτών έχει ιδιαίτερη πρακτική σημασία, γιατί η νομική μεταχείρισή τους δεν είναι ενιαία.

Βέβαια, βασική αρχή που ισχύει για όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, εργατικές και μη, είναι η ενιαία κατοχύρωση της ελεύθερης σύστασης, της εσωτερικής αυτονομίας, της υπόστασής τους σύμφωνα με τη γενική διάταξη του άρθρου 12 του Συντάγματος, στην οποία υπάγονται και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αλλά και με το άρθρο 1 της διεθνούς σύμβασης εργασίας αρ. 87 που αναφέρεται στο σύνολο των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Όμως η αρχή αυτή δεν αποκλείει τη δυνατότητα διαφορετικής μεταχείρισής τους ως προς την απόκτηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων, κατά το μέτρο που αυτό δικαιολογείται από τον ετερογενή χαρακτήρα των προς εκπροσώπηση συμφερόντων. Έτσι είναι συνταγματικά επιτρεπτές οι πρόσθετες εγγυήσεις για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των μισθωτών, καθώς και ο αποκλεισμός ορισμένων δικαιωμάτων από συγκεκριμένο τύπο συνδικαλιστικών οργανώσεων μισθωτών.

Είναι ακόμη σαφές ότι το είδος της συνδικαλιστικής οργάνωσης υποδηλώνει το συγκεκριμένο κύκλο εκπροσώπησης επαγγελματικών συμφερόντων (κατ' επάγγελμα, κατά τόπο κτλ.). Συνακόλουθα προσδιορίζει και το περιεχόμενο και την έκταση της συνδικαλιστικής δράσης.

4.3.2 Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και οι διακρίσεις τους

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, όπως και κάθε συνδικαλιστική οργάνωση, στηρίζονται στην ιδέα της κοινότητας των συμφερόντων, που εξειδικεύεται για τις πρώτες και με την ανάγκη ύπαρξης ορισμένης συνάφειας.

Το είδος της συνάφειας μπορεί να νοηθεί με διαφορετικές προσεγγίσεις και εντοπίζεται σ' επιμέρους κοινότητες συμφερόντων με αποτέλεσμα να προκύπτουν αντίστοιχες επιμέρους διακρίσεις.

Έτσι, προκύπτει η κατηγοριοποίηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων που στηρίζεται στην κοινότητα συμφερόντων με βάση το είδος εργασίας, το είδος παραγωγικής διαδικασίας (μονάδα παραγωγής, τον κλάδο οικονομίας) και τον τόπο παροχής εργασίας των μελών, που οδηγούν την κατάταξή τους σε ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές, κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και στη διάκρισή τους σε τοπικές, εθνικές και διεθνείς. Η κατηγοριοποίηση δεν αποκλείει την ύπαρξη γενικών συνδικαλιστικών οργανώσεων με βάση και μόνο το καθεστώς εξάρτησης, αλλά η σύσταση τέτοιων οργανώσεων υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς.

Τέλος, από τη δυνατότητα δημιουργίας ενώσεων ανάμεσα στις διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις προκύπτει η διάκρισή τους κατά βαθμούς. Άλλες από αυτές προβλέπονται ευθέως από το νόμο 1264/1982, ο οποίος προσδιορίζει και τα στοιχεία τους, άλλες εξυπονούνται από το νόμο (γεωγραφική κατανομή), αλλά ο προσδιορισμός τους αφήνεται στην καταστατική ελευθερία. Σε κάθε όμως περίπτωση, η ταυτότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης που προσδιορίζει και την κατάταξή της σε μία συγκεκριμένη κατηγορία, πρέπει να προκύπτει από το καταστατικό.

4.3.3 Οι εργοδοτικές οργανώσεις και οι διακρίσεις τους

Το θέμα της ταυτότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών προκύπτει από το γεγονός ότι οι εργοδότες συσπειρώνονται με δύο ιδιότητες, μία του επιχειρηματία και μία του εργοδότη (προσώπου που απασχολεί μισθωτούς). Σε ορισμένες περιπτώσεις στα μέλη τους υπάρχουν και αυτοαπασχολούμενοι και έτσι καλύπτουν και τους επαγγελματίες εν γένει. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι και ο συνδικαλισμός των ελεύθερων επαγγελματιών και των αυτοαπασχολούμενων αντιμετωπίζεται ως προς τις εγγυήσεις κατά τρόπο ενιαίο με τις υπόλοιπες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Πράγματι ο όρος εργαζόμενος στη δ. σ. εργ. 87, περιλαμβάνει κάθε εργαζόμενο και όχι μόνο το μισθωτό.

Από τα προλεχθέντα προκύπτει ότι η διαφύλαξη και η προαγωγή των συμφερόντων τους μπορεί ν' αφορά και τα καθαρώς επιχειρηματικά συμφέροντα ή απλώς τα συμφέροντά τους ως ελεύθερων επαγγελματιών και δεν είναι αναγκαίο να αναφέρεται και σε εργοδοτικά συμφέροντα. Με αυτή την έννοια οι σκοποί τους είναι κατά κύριο λόγο οικονομικοί (προβολή θεσμού ιδιωτικής επιχείρησης και ελεύθερου ανταγωνισμού, φορολογική προστασία, μελέτη θεμάτων που ενδιαφέρουν μέλη, προστασία από κρατικές παρεμβάσεις κτλ.). Λόγω ακριβώς του ευρέως φάσματος των επιδιώξεών τους σπάνια φέρουν στην ονομασία τους το χαρακτηρισμό "εργοδοτική". Κατά το μέτρο που επιδιώκουν την αντιμετώπιση των συμφερόντων των μελών τους σε αντιπαράθεση προς τους εργαζόμενους, οι οικονομικοί αυτοί σκοποί αγγίζουν από την αντίστροφη μεριά και την κοινωνική πολιτική, όπως είναι τα θέματα μείωσης κόστους εργασίας, κοινής στάσης κατά αυξήσεων μισθών, κατά αυξήσεων κοινωνικών βαρών κτλ. Με τέτοιους σκοπούς έμμεσα αναγνωρίζουν την ιδιότητά τους ως διαπραγματευτών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ρητά αναγνωρίζει την ιδιότητα αυτή το καταστατικό του ΣΕΒ.

4.4 Οι κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις

Η εκπροσώπηση των συμφερόντων των επιχειρηματιών στη βιομηχανία πραγματοποιείται σήμερα κατά κύριο λόγο από: το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), που έχει σωματειακή οργάνωση κατά το δίκαιο του Αστικού Κώδικα. Μέλη του είναι εταιρείες που είναι νομικά πρόσωπα και που ασκούν μεταποιητική δραστηριότητα ή συναφή επιχειρηματική δραστηριότητα, αλλά και κλαδικές, περιφερειακές ή τοπικές εργοδοτικές οργανώσεις επιχειρήσεων (όπως Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος ή Σύνδεσμος Βιομηχανιών Θεσσαλίας και Κεντρικής Ελλάδος, Σύνδεσμος Βιομηχανιών Πελοποννήσου και Δυτικής Ελλάδος). Είναι οργάνωση γενικής εκπροσώπησης των συμφερόντων και κορυφαία για τον κλάδο της βιομηχανίας. Αλλά παραδοσιακά εκπροσωπεί και συμφέροντα επιμέρους κλάδων. Με αυτόν τον τρόπο έχει πετύχει στην πράξη να διαπραγματεύεται όλων των ειδών τις συλλογικές συμβάσεις και να παίζει ρόλο συνδικαλιστικής οργάνωσης όλων των βαθμών. Ελλείψει σχετικών ρυθμίσεων, ο ΣΕΒ κάνει χρήση της γενικής συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Στο εμπόριο, κορυφαία οργάνωση σήμερα είναι η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), που ιδρύθηκε πρόσφατα. Μέλη της είναι οι δευτεροβάθμιες εμπορικές οργανώσεις (ομοσπονδίες) εμπορίου. Αυτή ιδρύθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 1712/1987⁸, όπως τροποποιήθηκε από τους ν. 1746/1988⁹, 2081/1992¹⁰, 1215/1993. Συνεπώς υπάγεται σε διαφορετικό νομικό καθεστώς από το αντίστοιχο του ΣΕΒ.

Μία άλλη κορυφαία εργοδοτική οργάνωση είναι η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ) που πρωτοϊδρύθηκε το 1919 και αποτελεί σήμερα το ανώτερο συνδικαλιστικό όργανο των Επαγγελματιών, Βιοτεχνών αλλά και των Εμπόρων (ως προς το τελευταίο αυτό ανταγωνίζονται την προηγούμενη) όλης της χώρας. Το καταστατικό της τροποποιήθηκε το 1995 για να προσαρμοσθεί στις διατάξεις του ν. 1712/1987. Μέλη της είναι οι αντίστοιχες τοπικές δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων μικτές ή αμιγείς), καθώς και οι πανελλήνιες κλαδικές. Μέλη της ΓΣΕΒΕΕ μπορούν να γίνουν και οι Πανελλήνιες Ομοσπονδίες Συνταξιούχων ΤΕΒΕ, ΤΑΕ, ΤΣΑ.

⁸ Ο Νόμος 1712/1987 δημοσιεύεται στο ΦΕΚ 115 Α/ 8.7.1987

⁹ Ο Νόμος 1746/1988 δημοσιεύεται στο ΦΕΚ ΑΓ 2

¹⁰ Ο Νόμος 2081/1992 δημοσιεύεται στο ΦΕΚ 154 Α/10.9.92

Λοιπές σημαντικές οργανώσεις

Εκτός από τις οργανώσεις αυτές, ευρύτερης εκπροσώπησης, υπάρχουν και πολλές κλαδικές οργανώσεις στη Βιομηχανία, στο Εμπόριο και Υπηρεσίες.

Για τη Βιομηχανία αναφέρουμε ενδεικτικά το Σύνδεσμο ΑΕ και ΕΠΕ, το Σύνδεσμο Βιομηχανιών Ετοίμου Σκυροδέματος, το Σύνδεσμο Ανωνύμων Τεχνικών Εταιρειών, το Σύνδεσμο Ελλήνων Αλευροβιομηχάνων. Για τις Υπηρεσίες, την Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων, το Σύνδεσμο εν Ελλάδι Τουριστικών και Ταξιδιωτικών Γραφείων. Για τη Βιοτεχνία, την Πανελλήνια Ομοσπονδία Βιοτεχνών Επισκευαστών αυτοκινήτων και Μηχανημάτων, την Πανελλήνια Ομοσπονδία Βιοτεχνών Μετάλλου. Για το ναυτιλιακό τομέα υπάρχει η Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών. Ιδιαιτερότητες παρουσιάζει η εκπροσώπηση στον αγροτικό τομέα. Η πλέον γνωστή είναι η Πανελλήνια Συνομοσπονδία Ενώσεων Αγροτικών Συνεταιρισμών (ΠΑΣΕΓΕΣ) για τον αγροτικό τομέα, με αρκετές ιδιαιτερότητες. Λειτουργεί με βάση τους συνεταιριστικούς νόμους (βλ. άρθ. 54 ν. 1541/1985¹¹ και ν. 1644/1986¹², 1867/1987¹³ κτλ.). Αυτή είναι τριτοβάθμια οργάνωση του συνεταιριστικού κινήματος με μέλη τις Ενώσεις Αγροτικών Συνεταιρισμών της χώρας (άρθρο 4 καταστατικού). Αποτελεί κατά πρώτο λόγο ανώτατη συνεταιριστική οργάνωση με κύριο σκοπό την προαγωγή του συνεταιριστικού κινήματος με αντίστοιχες δραστηριότητες. Παράλληλα όμως παίζει το ρόλο εργοδοτικής οργάνωσης για το προσωπικό των συνεταιριστικών οργανώσεων, συνεταιριστικών οργανισμών και συνεταιριστικών εταιρειών αφού με ρητή διάταξη του καταστατικού υπογράφει τις αντίστοιχες σ. σ. εργ. (αρθρ. 2, 3 γ καταστατικού). Παρ' όλα αυτά στη δύναμή της δεν ανήκουν μόνο ιδιοκτήτες αγρότες, αλλά και αυτοαπασχολούμενοι ή και μισθωτοί.

Όμως, στον αγροτικό τομέα, υπάρχουν και γνήσιες επαγγελματικές οργανώσεις, όπως η Γενική Συνομοσπονδία Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδος (ΓΕΣΑΣΕ) και η Συνομοσπονδία Δημοκρατικών Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδος (ΣΥΔΑΣΕ). Η ΓΕΣΑΣΕ είναι τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση με μέλη τις ομοσπονδίες αγροτικών συλλόγων Ελλάδος που ιδρύθηκαν με βάση το ν. 1361/1983¹⁴. Σκοπός της είναι η προαγωγή των συμφερόντων των αγροτών εν γένει με την έννοια προσώπων που εκμεταλλεύονται αγροτική ιδιοκτησία.

¹¹ Ο Νόμος 1541/1985 δημοσιεύεται στο ΦΕΚ 68 Α΄

¹² Ο Νόμος 1644/1986 δημοσιεύεται στο ΦΕΚ 131 Α΄25.8.1986

¹³ Ο Νόμος 1867/1987 δημοσιεύεται στο ΦΕΚ 227 Α΄

¹⁴ Ο Νόμος 1361/1983 δημοσιεύεται στο ΦΕΚ 66 Α΄

4.5 Οι συνταγματικές διατάξεις για τις εργασιακές σχέσεις

Το Σύνταγμα του 2002, όπως κι αυτά του 1981 και του 1975, αποδίδει ιδιαίτερη σημασία στο εργατικό δίκαιο και στις εργασιακές σχέσεις.¹⁵ Θεμελιώδη εργατικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα, κατοχυρώνονται ρητά για πρώτη φορά και τερματίζεται έτσι η αβεβαιότητα ως προς τη συνταγματική προστασία της εργασίας και της συνδικαλιστικής δράσης. Επιπλέον, το νέο Σύνταγμα παρέχει αρκετή ευχέρεια για μελλοντική προσαρμογή της νομοθεσίας σε περισσότερες σύγχρονες εξελίξεις της οικονομικής και κοινωνικής πραγματικότητας. Τα σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις άρθρα του ισχύοντος σήμερα Συντάγματος είναι τα ακόλουθα:

- Το άρθρο 11 ρητά ορίζει ότι οι Έλληνες έχουν το δικαίωμα να συνέρχονται ήσυχα και χωρίς όπλα. Μόνο στις δημόσιες υπαίθριες συναθροίσεις μπορεί να παρίσταται η αστυνομία. Οι υπαίθριες συναθροίσεις μπορούν να απαγορευτούν με αιτιολογημένη απόφαση της αστυνομικής αρχής, γενικά, αν εξαιτίας τους επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη δημόσια ασφάλεια, σε ορισμένη δε περιοχή, αν απειλείται σοβαρή διατάραξη της κοινωνικοοικονομικής ζωής, όπως ο νόμος ορίζει.
- Το άρθρο 12 ορίζει ότι οι Έλληνες έχουν το δικαίωμα να συνιστούν ενώσεις και μη κερδοσκοπικά σωματεία, τηρώντας τους νόμους, που ποτέ όμως δεν μπορούν να εξαρτήσουν την άσκηση του δικαιώματος αυτού από προηγούμενη άδεια. Επίσης, το σωματείο δεν μπορεί να διαλυθεί για παράβαση του νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού του, παρά μόνο με δικαστική απόφαση. Το παραπάνω εφαρμόζεται αναλόγως και σε ενώσεις προσώπων που δε συνιστούν σωματείο. Επιπλέον, οι γεωργικοί και αστικοί συνεταιρισμοί κάθε είδους αυτοδιοικούνται σύμφωνα με τους όρους του νόμου και του καταστατικού τους και προστατεύονται και εποπτεύονται από το Κράτος, που είναι υποχρεωμένο να μεριμνά για την ανάπτυξή τους. Τέλος, επιτρέπεται η σύσταση με νόμο αναγκαστικών συνεταιρισμών που αποβλέπουν στην εκπλήρωση σκοπών κοινής ωφελείας ή δημοσίου ενδιαφέροντος ή κοινής εκμετάλλευσης γεωργικών εκτάσεων ή άλλης πλουτοπαραγωγικής πηγής, εφόσον πάντως εξασφαλίζεται η ίση μεταχείριση αυτών που συμμετέχουν.

¹⁵Βλ. Κατσανέβας Θ., *Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα 2007, σελ. 313.

4.6 Μορφές συγκρούσεων εργασίας

Είναι γεγονός αναμφισβήτητο, ότι μέσα σε μια κοινωνία δε λείπουν οι κάθε μορφής συγκρούσεις και μέσα σ' αυτές ξεχωριστό ρόλο διαδραματίζουν οι εργασιακές συγκρούσεις, οι οποίες, εξ αιτίας αυτού του λόγου και μόνον, παρουσιάζουν αυξημένο κοινωνιολογικό και ψυχολογικό ενδιαφέρον.

Οι συγκρούσεις είναι φυσική απόρροια της αδυναμίας του εργαζόμενου να προβάλλει σαν άτομο τις διεκδικήσεις του απέναντι στην εργοδοσία και στη Διοίκηση με πιθανότητες επιτυχίας και τη συνακόλουθη ανάγκη ένταξής του σε «επαγγελματικές ενώσεις», μέσω των οποίων οποιαδήποτε διεκδίκηση αποκτά μαζικό χαρακτήρα.

Με την έννοια αυτή, συγκροτείται η «εργασιακή κοινωνία», το ένα μέρος της οποίας αποτελείται από την εργοδοσία και τις διοικήσεις των επιχειρήσεων και το άλλο από τους εργαζόμενους και τις επαγγελματικές τους ενώσεις, συνθέτοντας αυτό που αποκαλούμε με τον όρο «κοινωνικοί εταίροι» ή «κοινωνικοί ανταγωνιστές».

Κάθε φορά που οι δυο πλευρές και, συχνά και η τρίτη (το κράτος), συμφωνούν και συνεργάζονται αρμονικά, έχουμε εργασιακή ειρήνη και έλλειψη συγκρούσεων στην εργασία. Κάθε φορά που δε συμφωνούν και αδυνατούν να συνεργαστούν, προκαλούνται συγκρούσεις εργασίας.

Οι μορφές των εργασιακών συγκρούσεων είναι πολλές και διαφορετικές σε κάθε κοινωνία, μπορούν όμως να σχηματοποιηθούν σε ορισμένες κατηγορίες - είναι άλλωστε κοινές στα σύγχρονα εργασιακά πλαίσια και σε παγκόσμια κλίμακα. Αυτές οι μορφές εργασιακών συγκρούσεων εκκινούν από την κύρια υποχρέωση του εργαζόμενου (του «μισθωτού», όπως ορολογικά τον θέλει το Εργατικό Δίκαιο) να παρέχει τη συμφωνηθείσα εργασία στον εργοδότη ή στη διοίκηση.

Αν η παροχή της συμφωνηθείσας εργασίας δεν επιτελείται λόγω εργασιακών διαφορών, οδηγούμαστε σε κάποιες μορφές σύγκρουσης στην εργασία, οι κυριότερες από τις οποίες μπορούν να συνοψιστούν στις ακόλουθες:

- Η λανθάνουσα σύγκρουση: είναι εκείνη που, έτσι ή αλλιώς, ενυπάρχει στο χώρο της εργασίας από αυτήν καθαυτή τη φύση της (στη βάση της διαφοράς των προσδοκιών της

εργοδοσίας και των εργαζομένων) και η οποία συχνά παραμένει λανθάνουσα χωρίς ποτέ να εξελιχθεί σε ανοικτή σύγκρουση.

- Η ανοικτή σύγκρουση: είναι ο αντίποδας της προηγούμενης, όπου ενυπάρχει η εξωτερίκευση της σύγκρουσης με την παρουσίαση ενός συγκεκριμένου διεκδικητικού πλαισίου, το οποίο συνήθως έχει χρόνο και μεθοδολογία εκτέλεσης.
- Η διαπραγμάτευση: είναι η μεθοδολογία αντιπαράθεσης απόψεων στα σημεία διάστασης των θέσεων εργοδοσίας και εργαζομένων, με στόχο την αποφυγή της μετωπικής σύγκρουσης μεταξύ των δύο πλευρών. Μέσα από τα στάδια της διαπραγματευτικής διαδικασίας, (1) σύγκρουση, (2) αναμονή, (3) αναγνώριση, (4) συνεργασία, συχνά βρίσκεται η επιθυμητή και για τα δύο μέρη λύση και αποφεύγονται συγκρούσεις, οι οποίες θα βλάψουν με τον ένα ή τον άλλο τρόπο και την επιχείρηση και τους εργαζόμενους. Στα πλαίσια αυτών των διαπραγματεύσεων εντάσσονται και οι γνωστές μας «συλλογικές διαπραγματεύσεις» (collective bargaining), που σήμερα αποτελούν το πλέον σύνηθες πλαίσιο λύσης των προβλημάτων (συχνά με τη μεσολάβηση και του κράτους) μεγάλων κλάδων της σύγχρονης οικονομίας.

4.6.1 Η αποχή από την εργασία - απεργία

Από τη στιγμή της εξάπλωσης της μίσθωσης εργασίας τον 18^ο αιώνα και της θεσμοθέτησης των εργατικών μισθών, έγινε κατανοητό ότι, οι μορφές διαμαρτυρίας και συγκρούσεων οδηγούσαν στη «συμφωνημένη διακοπή εργασίας» που στην τρέχουσα ορολογία αντικατοπτρίζει την κυριότερη εργασιακή σύγκρουση, την απεργία.

Η απεργία αποτελεί το βασικότερο και το έσχατο όπλο διαμαρτυρίας των εργαζομένων απέναντι στην εργοδοσία και τους μηχανισμούς της, διότι πράγματι, η αποχή του εργαζόμενου από την εργασία διακόπτει την παροχή εργασίας και την υποταγή των εργαζομένων στην εργοδοσία.

Από τη διακοπή της παροχής εργασίας από τον εργαζόμενο – σύμφωνα με το Εργατικό Δίκαιο – προκύπτει η, κατά κανόνα, στέρηση της αξίωσης του έναντι του εργοδότη για την απόληψη του μισθού, εκτός από τις εξαιρέσεις που προβλέπει ο νόμος και είναι απόλυτα συγκεκριμένες περιπτώσεις.

Από την εποχή της θεσμοθέτησης του δικαιώματος της απεργίας, που ξεκινά το 1864 στη Γαλλία (ας μην ξεχνάμε ότι η σχετική συνταγματική πρόβλεψη στην Ελλάδα γίνεται για

πρώτη φορά στο Σύνταγμα του 1952!), το ζήτημα της απεργίας απασχόλησε σε μεγάλο βαθμό και τις εργασιακές σχέσεις και την επιστήμη και μεταγενέστερα τον κλάδο των Εργασιακών Σχέσεων, με την έννοια ιδίως της καταγραφής μιας σειράς δεδομένων, κυριότερα από τα οποία είναι:

- ο υπολογισμός χαμένων εργατοωρών ανά επιχείρηση, κλάδο, τομέα παραγωγής και εθνικής οικονομίας συνολικά (περισσότερο στατιστικού χαρακτήρα),
- ο υπολογισμός και συσχετισμός απωλειών εργατοωρών με οικονομικά δεδομένα (επίσης στατιστικού χαρακτήρα για το οικονομικό κόστος των απεργιών),
- ο εντοπισμός των κοινωνικών χαρακτηριστικών των απεργούντων για τον καθορισμό της «τυπικής μορφής» απεργίας,
- η έρευνα των ψυχολογικών δεδομένων στην κοινωνική ζωή των απεργούντων (λ.χ., στενότερη επικοινωνία, δυνατά συναισθήματα, δραματοποίηση γεγονότων και διαδικασίας, κ.ά.), κ.λπ.

4.6.2 Άλλες μορφές εργασιακών συγκρούσεων

Πέρα όμως από το έσχατο όπλο των εργαζομένων, την απεργία, υπάρχει μια σειρά μορφών συγκρούσεων των εργαζομένων με την εργοδοσία ή τη διοίκηση, που μπορούν να συνοψιστούν στις ακόλουθες:

- ❖ *Στάση εργασίας*: η οποία είναι η πρόσκαιρη χρονικά διακοπή εργασίας μέσα στο ωράριο εργασίας (που δεν επιφέρει όμως, σύμφωνα με το Εργατικό Δίκαιο, ανάλογες επιπτώσεις επί του μισθού), σαν διεκδικητικό όπλο, πριν την απεργία.
- ❖ *Επίσχεση εργασίας*: όπου ο εργαζόμενος – για να εξασφαλίσει τις αξιώσεις του έναντι της αδικαιολόγητης μη εκπλήρωσης των συμβατικών υποχρεώσεων της εργοδοσίας - παύει να παρέχει εργασία παραμένων όμως παρών και, εφόσον συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις επίσχεσης, δικαιούται το μισθό του παρότι δεν εργάζεται.
- ❖ *«Λευκή» απεργία*: όπου ο εργαζόμενος αρνείται την παροχή εργασίας βρισκόμενος όμως, συνεχώς, στο πόστο εργασίας μη αποδίδοντας ωστόσο. Η «λευκή» λεγόμενη απεργία μοιάζει με την επίσχεση εργασίας, δεν επιφέρει όμως τα ίδια νομικά αποτελέσματα.
- ❖ *Η ανταπεργία (“Jock out”)*: όπου τον καίριο λόγο παίζει εδώ η εργοδοσία, η οποία κηρύσσοντας ανταπεργία (δηλαδή απεργώντας ουσιαστικά η ίδια στην απεργία σαν μέσο

αντεπίθεσης στη διεκδικητική προοπτική των εργαζομένων), επιχειρεί να φέρει σε δύσκολη θέση τους εργαζόμενους, συνδυάζοντας συνήθως αυτό το μέσο με σειρά αλλαγών (λ.χ., διαρθρωτικών, προσωπικού, κ.λπ.).

Δεν πρέπει να παραγνωρίζεται πάντως, ότι πέρα από τις κλασικές αυτές μορφές εργασιακών συγκρούσεων, υπάρχει και μία άλλη σειρά συνδικαλιστικών πρακτικών, οι οποίες στην πλειοψηφία των περιπτώσεων - αν και εκκινούν από τη σωστή διεκδικητική αφετηρία – καταλήγουν σε «κατάχρηση δικαιώματος» ή σε έντονες κοινωνικές συγκρούσεις, όπου δε λείπουν τα επεισόδια.

Τέτοιας μορφής πρακτικές, οι οποίες μπορούν συχνά να χαρακτηριστούν και ως αθέμιτες, είναι οι ακόλουθες:

- η καταστροφή εγκαταστάσεων, εργαλείων, προϊόντων, κ.λπ., που ανήκουν στην εργοδοσία (ιδιωτική και κρατική),
- η κατάληψη κτιρίων, εγκαταστάσεων, οργανισμών, επιχειρήσεων αλλά και δημόσιων χώρων (όπως λ.χ. οδόστρωμα εθνικών αρτηριών, κ.λπ.), η οποία είναι του συρμού και στην Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια,
- η δια καταναγκασμού και σωματικής βίας επιβολή στους επιθυμούντες να εργαστούν αποχή από την εργασία, κ.λπ.

4.7 Προβλήματα στο χώρο εργασίας

Όταν σε μια επιχείρηση, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος δεν τηρούν ή δεν αντεπεξέρχονται σωστά στις ευθύνες και στα καθήκοντά τους, τότε θα δημιουργούνται προβλήματα στο χώρο εργασίας.

4.7.1 Προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες

Στη σημερινή εποχή, οι επιχειρήσεις συχνά έχουν να αντιμετωπίσουν συμπεριφορές εργαζομένων, που οδηγούν σε χαμηλή απόδοση, σε αποδυνάμωση της εργασίας, σε συστηματικές απουσίες και διάφορα άλλα προβλήματα. Γι' αυτό πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη

προσοχή στο πώς θα αντιμετωπισθούν τέτοιες καταστάσεις. Το να κατηγορηθεί κάποιος είναι το πιο εύκολο πράγμα, το δύσκολο είναι να βρεθούν λύσεις.

Παρακάτω αναφέρονται οι τέσσερις πιο κοινοί τύποι μη επιθυμητής συμπεριφοράς:

- ❖ Εχθρότητα και θυμός
- ❖ Διάφορες κινήσεις οι οποίες δείχνουν την αντίθεση σε ό,τι έχει ζητηθεί (γούρλωμα των ματιών, χτύπημα της πόρτας κ.ά.)
- ❖ Αμυντική στάση (ποτέ δε φταίει ο εργαζόμενος για κάποιο λάθος, δεν αναλαμβάνει τις ευθύνες του και κατηγορεί κάποιους άλλους),
- ❖ Συγκρούσεις και καβγάδες

Ως πλέον αποτελεσματική αντιμετώπιση αποδεικνύεται η διατήρηση της ψυχραιμίας, γιατί αυτή εξουδετερώνει κάθε προσπάθεια ανάρμοστης συμπεριφοράς.

Πίσω από τις αρνητικές πράξεις ενός εργαζομένου συνήθως κρύβονται:

- Χαμηλή αυτο-εκτίμηση
- Φόβος
- Προσβολή
- Ανεπίλυτες συγκρούσεις
- Άρνηση αποδοχής των αλλαγών
- Ανία.

Πολλοί εργαζόμενοι τρέφουν χαμηλή εκτίμηση για τον εαυτό τους, γεγονός που ίσως οφείλεται στα παιδικά τους χρόνια. Συγκεντρώνονται στις αποτυχίες τους παρά στις επιτυχίες τους, κατηγορούν τον εαυτό τους για οποιαδήποτε αποτυχία, νιώθουν ότι δεν έχουν έλεγχο των καταστάσεων, μιλούν για τον εαυτό τους με υποτιμητικό τρόπο και νομίζουν ότι διαφέρουν από τους υπόλοιπους. Αυτό που μπορεί ένας ηγέτης να κάνει για να βοηθήσει και να βοηθηθεί και ο ίδιος είναι να αναγνωρίσει τις υπηρεσίες που οι εργαζόμενοι της κατηγορίας αυτής έχουν προσφέρει, να τους βοηθήσει να καθορίσουν συγκεκριμένους στόχους, ώστε να αποδείξουν τις ικανότητές τους. Όταν γίνει κάποιο λάθος, καλό είναι να γενικευθεί η ευθύνη, και έπειτα να συνεχισθούν οι δραστηριότητες της επιχείρησης χωρίς να αναμασιούνται τα ίδια και τα ίδια σχετικά με το λάθος που έγινε.

Επίσης, πολλοί εργαζόμενοι ζουν κάτω από συνεχή φόβο ότι κάτι καταστροφικό θα συμβεί. Ο φόβος και η χαμηλή αυτο-εκτίμηση συνδέονται άμεσα, γιατί οι άνθρωποι που δεν εκτιμούν τους εαυτούς τους φοβούνται ότι δε θα μπορέσουν να αντιδράσουν ή να εμποδίσουν άσχημες εξελίξεις. Εκτός από τους παραπάνω τρόπους αντιμετώπισης, ένα άλλο εργαλείο μείωσης του φόβου είναι η εκπαίδευση, με την οποία τα στελέχη αποκτούν τα απαραίτητα για την αντιμετώπιση των κρίσεων εφόδια.

Οι εργαζόμενοι μπορούν να νιώσουν προσβεβλημένοι για τρεις διαφορετικούς λόγους:

- ❖ Θέματα αδικίας, π.χ. τυχόν επιλογές που έχουν γίνει μεταξύ των εργαζόμενων μπορούν να δυσαρεστήσουν ορισμένους.
- ❖ Αλλαγές στον εργασιακό χώρο, τίποτα πια δεν κρίνεται με τον παλιό τρόπο. Όταν στο παρελθόν το μέγιστο ρόλο έπαιζε ο χρόνος τον οποίο δούλευε κάποιος για μια εταιρία, σήμερα κριτήριο αποτελούν η απόδοση, η δημιουργικότητα και η συνέπεια.
- ❖ Απώλεια δύναμης και σεβασμού, (είναι πολύ σημαντικό η διοίκηση να μη συμπεριφέρεται στους εργαζόμενους σαν να είναι αυτοί κατώτεροι).

Ο σωστός εργοδότης πρέπει να είναι έτοιμος να θέλει να ακούσει τις απόψεις των εργαζομένων που νομίζουν ότι έχουν αδικηθεί. Θα πρέπει να είναι σε θέση να τους κάνει να κατανοήσουν το πρόβλημα και να τους δώσει όλα τα απαραίτητα για το σκοπό αυτό στοιχεία. Ταυτόχρονα θα πρέπει να γίνεται διάλογος και να επιδιώκεται κάθε δυνατή προσέγγιση, χωρίς απειλές για τιμωρίες και ποινές, αλλά με ενδείξεις αμοιβαίων υποχωρήσεων ακόμα και για αλλαγές στην οργανωτική δομή.

Παράλληλα, είναι σημαντικό να επιλύονται γρήγορα όλα τα τυχόν προβλήματα που δημιουργούνται κατά καιρούς. Μια εποικοδομητική σύγκρουση μπορεί να επιφέρει έξυπνες λύσεις και αποδοτικές συνεργασίες. Είναι σημαντικό η διοίκηση να μπορεί να είναι ευέλικτη και να σέβεται τις απόψεις των εργαζομένων, ώστε να επιτυγχάνονται συμβιβασμοί, ενώ θα πρέπει να εντοπίζεται η αιτία που προκαλεί κάθε πρόβλημα και να εξουδετερώνεται.

Οι αλλαγές που συμβαίνουν στους εργασιακούς χώρους ερμηνεύονται από τους δύστροπους εργαζόμενους ως απώλεια της άνεσης που παρέχει η γνωστή εργασία ως απόρριψη αυτών που γίνονται εδώ και καιρό, αν όχι χρόνια, και ως μείωση της αξίας τους ως εργαζομένων. Υπάρχουν τέσσερις τρόποι αντιμετώπισης μιας τέτοιας κατάστασης: η εκτενής εξήγηση της κάθε αλλαγής και των αιτίων που οδήγησαν σ' αυτήν, η προσεκτική ακρόαση των απόψεων των εργαζομένων, η γεφύρωση των απόψεων, μέσω των προσαρμογών και

ανακατατάξεων που να εξυπηρετούν και τα δυο μέρη, και ο καθορισμός των ευθυνών, γιατί κάθε εργαζόμενος πρέπει να ξέρει τι περιμένουν από αυτόν.

Τέλος, η ανία προκαλεί ανεπιθύμητη συμπεριφορά, γιατί τροφοδοτεί την άποψη στους εργαζομένους ότι δεν εκτιμούνται σωστά, ότι αναλώνονται στην ίδια εργασία συνεχώς και ότι δεν έχουν τον έλεγχο των εργασιών τους. Αυτό αντιμετωπίζεται με τη συνεχή εναλλαγή των εργαζομένων σε διάφορα καθήκοντα, με αποτέλεσμα να υπάρχει μια συνεχής εκπαίδευση και ο καθένας να γνωρίζει με τι ασχολείται ο άλλος.

Μερικά παραδείγματα ανεπιθύμητης συμπεριφοράς εργαζομένων αποτελούν:

- ❖ *Η ανυποταξία:* συμβαίνει όταν ο εργαζόμενος αποφασίζει επιλεκτικά να μη φέρει σε πέρας ορισμένες από τις εργασίες που του έχουν ανατεθεί. Αυτό πρέπει να αντιμετωπίζεται άμεσα, έτσι ώστε να εμποδίζεται η περαιτέρω κλιμάκωση και μίμηση από άλλους.
- ❖ *Τα προσωπικά προβλήματα:* μπορούν να γίνουν αιτία για χαμηλή απόδοση. Σ' αυτήν την περίπτωση, η διοίκηση πρέπει να παρέχει πίστωση χρόνου για την αντιμετώπιση των προβλημάτων, αλλά και να διατηρεί κάποιες δικλίδες ασφαλείας, ώστε να μη μεταβληθεί σε θύμα εκμετάλλευσης.
- ❖ *Οι απουσίες και οι ενδείξεις κόπωσης:* αντιμετωπίζονται όπως τα προσωπικά προβλήματα.
- ❖ *Η τεμπελιά:* ορισμένοι αποδίδουν το ελάχιστο ενώ μπορούν να αποδώσουν περισσότερο, είτε γιατί επαναπαύονται είτε γιατί περιμένουν να συνταξιοδοτηθούν.
- ❖ *Η παθητική – επιθετική συμπεριφορά:* αποτελεί συμπεριφορά που μπορεί να ξεκινά από διάδοση σχολίων πίσω από την πλάτη των υπολοίπων για να σαμποτάρουν διάφορες ενέργειες. Η αντιμετώπιση πρέπει να είναι αποφασιστική και άμεση χωρίς περιθώρια συμβιβασμών και συζητήσεων. Πρέπει να σημειωθεί ότι καλό είναι η πρώτη επαφή με τον εργαζόμενο να γίνει ιδιαιτέρως.
- ❖ *Η αναβολή:* οι εργαζόμενοι είναι δυνατό να αναβάλλουν την εργασία τους για έναν ή περισσότερους διαφορετικούς λόγους, είτε γιατί φοβούνται ότι δε θα καταφέρουν μια εργασία, είτε γιατί δεν τους αρέσει το αντικείμενο της εργασίας ή γιατί νιώθουν ανία.

Είναι πολύ σημαντικό, όπως ήδη προαναφέρθηκε, η διοίκηση να αντιμετωπίζει άμεσα οποιαδήποτε μορφή προβληματικής συμπεριφοράς. Η αντιμετώπιση πρέπει να σέβεται την προσωπικότητα του ατόμου και να είναι θετική, χωρίς να κριτικάρονται πρόσωπα, αλλά να διερευνώνται καταστάσεις και να αναζητούνται λύσεις κοινής αποδοχής. Η όλη διαδικασία

πρέπει να έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα και θα πρέπει σ' αυτήν να συμμετέχουν και οι δυο ενδιαφερόμενοι - εργοδότης και εργαζόμενος. Στη συνέχεια, αν η πρώτη αντιμετώπιση δεν αποδώσει θα πρέπει να ειδοποιηθεί ο εργαζόμενος με προφορική και κατόπιν με γραπτή ειδοποίηση. Ο τυπικός χαρακτήρας της ενημέρωσης αυτής θέτει τον εργαζόμενο προ των ευθυνών του και τον βοηθά να συνειδητοποιήσει τη σοβαρότητα της κατάστασης.

4.7.2 Προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι

Σε έναν εργασιακό χώρο καλούνται πολλές φορές οι εργαζόμενοι να αντιμετωπίσουν προβλήματα που προέρχονται από τυπικούς ή άτυπους κανόνες εργασίας¹⁶, όπως:

- Η παράταση του ωραρίου κατά δυο ώρες ανατρέπει τη λογική του κατακτημένου από το 1920 δώρου, αφού δίνεται η δυνατότητα στην επιχείρηση να το καταστρατηγεί.
- Η μείωση ή κατάργηση των υπερωριών μειώνει σοβαρά το μηνιαίο διαθέσιμο εισόδημα των εργαζομένων, αφού είναι γνωστό ότι περισσότεροι από το 50% των εργαζομένων της χώρας μας εργάζεται υπερωριακά, για να ενισχύσει το ισχύον εισόδημά του.
- Δε δημιουργούνται σχέσεις εργασίας σταθερής και πλήρους απασχόλησης και μάλιστα, έχουμε και μείωση των θέσεων εργασίας των εποχιακά απασχολούμενων.
- Παρακάμπτεται και απομακρύνεται η προοπτική προώθησης του αιτήματος της ΓΣΕΕ για τη μείωση του χρόνου εργασίας για το 35ωρο χωρίς μείωση των αποδοχών.
- Υπονομεύεται ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ανατρέπεται και καταργείται το περιεχόμενο των σαι για το ωράριο κατά παράβαση των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας και του Ελληνικού Συντάγματος.
- Ενισχύεται το διευθυντικό δικαίωμα και η αυθαιρεσία των επιχειρήσεων, που λόγω της ανυπαρξίας των δημόσιων ελεγκτικών μηχανισμών και με την απειλή των απολύσεων, προβαίνουν στην πράξη και χωρίς τη συμφωνία των καθ' ύλη αρμόδιων συνδικάτων, σε ανεξέλεγκτη κατάχρηση εφαρμογής αυτού του θεσμού.
- Η παρατεταμένη ημερήσια απασχόληση και η εντατικοποίηση της εργασίας που επιφέρει, αυξάνει το ενδεχόμενο εργατικών ατυχημάτων, ιδιαίτερα στη χώρα μας που έχει ειδικές κλιματολογικές συνθήκες με μεγάλη ζέστη το καλοκαίρι.

¹⁶Βλ. Στρατούλης Δ., *Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Δίνη του φιλελεύθερου Τυφώνα*, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2005, σελ.116

- Περιορίζεται η δυνατότητα των μισθωτών να επιλέγουν οι ίδιοι την περίοδο των διακοπών τους και το χρόνο των διαλειμμάτων κατά το ημερήσιο ωράριο τους, αφού τα δικαιώματά τους προσαρμόζονται μονομερώς στις ανάγκες της επιχείρησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, όπως και στην περίπτωση άλλων χωρών, αντανακλά την οικονομική και πολιτική ιστορία της χώρας. Βασικός άξονας της εξέλιξης θεωρείται η ισχύς και η λειτουργική αποδοτικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος, που επηρεάζει ανάλογα τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και το γενικότερο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων. Η περιορισμένη δυναμικότητα του μεγαλύτερου μέρους των ελληνικών εργατικών οργανώσεων, τουλάχιστον όσον αφορά στο παρελθόν, οφείλεται σε έναν ορισμένο συνδυασμό, κυρίως αρνητικών οικονομικών και πολιτικών ιστορικών δεδομένων.

5.1 Ιστορική εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων

Το συνδικαλιστικό κίνημα, οι εργασιακές σχέσεις, η πολιτική και οικονομική ιστορική εξέλιξη αποτελούν αλληλεξαρτώμενες και αλληλοεπηρεαζόμενες μεταβλητές. Ειδικότερα, πρωταρχική σημασία για τις εργατικές οργανώσεις έχει το «πολιτικό πλαίσιο» που τις περιβάλλει, το οποίο συνδέεται με τις λεγόμενες «εξωγενείς» επιρροές που επιδρούν στη δυναμικότητά τους.

«Τα συνδικαλιστικά κινήματα των Δυτικοευρωπαϊκών χωρών», γράφουν οι Carter και Marshall, «είναι σε μεγάλο βαθμό ανεξαρτητοποιημένα από εξωγενείς επιδράσεις, κυβερνήσεις, πολιτικά κόμματα και θρησκευτικές οργανώσεις». Βέβαια, στις χώρες της Ε.Ε. τα συνδικαλιστικά σωματεία και τα πολιτικά κόμματα, ιδίως τα σοσιαλιστικά, συνδέονται μεταξύ τους με στενούς δεσμούς. Οι ευρωπαϊκές, όμως, εργατικές οργανώσεις δεν υπόκεινται σε ιδιαίτερες δεσμεύσεις, όσον αφορά στη λήψη αποφάσεων. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η εκδήλωση του απεργιακού φαινομένου λειτουργούν σχεδόν ανεξάρτητα από τον κυβερνητικό παρεμβατισμό. Αυτό συμβαίνει γιατί η συλλογική εκπροσώπηση των αντιτιθέμενων μερών -των μισθωτών και των εργοδοτών- έχει

ισχυροποιηθεί κάτω από την επίδραση θετικών οικονομικοπολιτικών εξελίξεων. Σχετικά αντίθετη είναι η περίπτωση των αναπτυσσόμενων χωρών, στις οποίες συγκαταλέγεται και η Ελλάδα. Ο W. Galenson αναφέρει σχετικά, ότι «οι συνδικαλιστικές οργανώσεις (και κατ' επέκταση ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων) είναι γενικά αδύναμες στις αναπτυσσόμενες χώρες, εκτός από τις εξαιρετικές περιπτώσεις που το εργατικό κίνημα συμμετείχε στη διεκδίκηση της εθνικής ανεξαρτησίας και απέκτησε για το λόγο αυτό γενική αποδοχή».

Σε ανάλογα συμπεράσματα καταλήγει και ο Sturmthal, ο οποίος τονίζει ότι «στις αναπτυσσόμενες χώρες οι συλλογικές διαπραγματεύσεις παραμένουν η εξαίρεση και όχι ο κανόνας» για τη ρύθμιση των μισθών και των άλλων όρων εργασίας. Ο Surfin αναφέρει ότι «ο πολιτικός μηχανισμός των εργατικών σωματείων των αναπτυσσόμενων χωρών είναι καλύτερα οργανωμένος και περισσότερο αποτελεσματικός από τον οικονομικό μηχανισμό». Πράγματι, σχεδόν όλες οι χώρες, τα εργατικά στελέχη που ελέγχουν το συνδικαλιστικό κίνημα εξαρτώνται άμεσα ή έμμεσα από τις κυβερνήσεις και τα πολιτικά κόμματα. Σε ορισμένες μάλιστα περιπτώσεις, όπως αυτή της Ελλάδας, η εξάρτηση είναι σχεδόν απόλυτη, όταν υφίστανται έντονη πολιτική πόλωση. Οι πολιτικές-κομματικές διαφοροποιήσεις αντικατοπτρίζονται ανάλογα με το συνδικαλιστικό κίνημα, γεγονός που έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ομαλή λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων¹⁷.

Ιδιαίτερα σημαντική για τη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων είναι η ιστορική περίοδος στη διάρκεια της οποίας αρχίζει η εκβιομηχάνιση της χώρας. Η περίοδος αυτή, όπου για πρώτη φορά σχηματοποιούνται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, είναι το ίδιο αποφασιστική για την περαιτέρω πορεία των εργασιακών σχέσεων όσο και η πρώτη νεανική ηλικία ενός ατόμου για τη μελλοντική διαμόρφωση της προσωπικότητάς του. Με την ίδια λογική που ο νέος άνθρωπος επηρεάζεται αποφασιστικά από εξωτερικές επιρροές, έτσι κι ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων διαβρώνεται από τις διεθνείς πολιτικές και ιδεολογικές εξελίξεις. Το φαινόμενο αυτό είναι γνωστό ως *επίδραση μίμησης* ή ακόμα ως *πολιτιστικός μιμητισμός*.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, τα βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος εργασιακών σχέσεων εγκαθιδρύθηκαν κυρίως στην περίοδο από το 1909 ως το 1922, πριν ακόμα ωριμάσουν ανάλογα οι οικονομικές προϋποθέσεις για την ισχυροποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος. Στο διάστημα αυτό τέθηκαν οι βάσεις της σύγχρονης εργατικής

¹⁷Βλ. Κατσανέβας Θ., *Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα 2007, σελ. 296.

νομοθεσίας. Παρ' όλη την εντυπωσιακή προοδευτικότητάς της για την εποχή εκείνη, η νομοθεσία αυτή εισήγαγε τον κρατικό πατερναλισμό στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Η κατάσταση αυτή έμελλε να διατηρηθεί στο μέλλον κάτω από την επίδραση συγκεκριμένων πολιτικοοικονομικών εξελίξεων, που επηρέασαν αρνητικά τη δυναμικότητα των εργατικών οργανώσεων. Επίσης, μεταξύ των ετών 1909-1936 τέθηκαν οι βάσεις της σημερινής διάρθρωσης του συνδικαλιστικού κινήματος που στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στα τοπικά εργατικά κέντρα. Με κυβερνητική πρωτοβουλία ιδρύθηκαν το Εργατικό Κέντρο Αθήνας (1910) και του Πειραιά, ενώ, παράλληλα η φιλελεύθερη κυβέρνηση του Ελ. Βενιζέλου ενθάρρυνε μερικώς τη συνδικαλιστική δραστηριότητα. Έτσι, μπορεί να υποστηριχτεί ότι, ως ένα βαθμό, επιβλήθηκε «από πάνω» η σχηματοποίηση του συστήματος των ελληνικών εργασιακών σχέσεων. Αυτό ήταν το αποτέλεσμα της προοδευτικής-αν και όχι ριζοσπαστικής-πολιτικής του Βενιζέλου και των κοινωνιολόγων του Παπαναστασίου, που επιδίωξαν τη συμφιλίωση της μικρομεσαίας αστικής τάξης με το εργατικό προλετάριο της χώρας.

Οι μεγάλες διεθνείς πολιτικές ανακατατάξεις και η επικράτηση του κομμουνιστικού καθεστώτος στη Ρωσία, την ίδια περίοδο, έμελλαν να επηρεάσουν σε μεγάλο βαθμό τις εσωτερικές διεργασίες στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων και τις πολιτικές πιέσεις που αυτό δεχόταν. Ο έντονος ριζοσπαστισμός σημαντικής μερίδας του συνδικαλιστικού κινήματος εκφραζόταν από την πολιτική της προσπάθειας, με κάθε μέσο, για τον «άμεσο κοινωνικό μετασχηματισμό της κοινωνίας». Στην πολιτική αυτή αντιτάσσονταν σταθερά οι υψηλές εισοδηματικές τάξεις -που το μεγάλο μέρος τους προερχόταν από τα κυρίαρχα εμπορομεσιτικά στρώματα- των οποίων τα συμφέροντα θα έθιγε ίσως, οποιαδήποτε κοινωνικοοικονομική και ειδικότερα βιομηχανική μεταρρύθμιση. Η θέση τους ήταν ιδιαίτερα ενισχυμένη εξαιτίας της μεταπρατικής δομής της κοινωνίας, της περιορισμένης βιομηχανικής δραστηριότητας και της μορφωτικής-πολιτιστικής καθυστέρησης των αγροτικών μαζών.

Αποτέλεσμα αυτής της έντονης διαφοροποίησης των «ιδεολογικών άκρων» ήταν η έντονη πολιτική πόλωση του πολιτικού και συνδικαλιστικού πλαισίου. Οι οποιοσδήποτε ενδιάμεσες λύσεις συμπίεζονταν αναγκαστικά από τη μαχητική αντιπαράθεση των δύο άκρων.

Διαπιστώνουμε ότι η ανώμαλη εξέλιξη του ελληνικού πολιτειακού βίου έπαιξε αποφασιστικό ρόλο για το σύστημα των εργασιακών σχέσεων της χώρας. Ιστορικές εξελίξεις, όπως η δικτατορία της 4^{ης} Αυγούστου, η κατοχή, ο εμφύλιος πόλεμος, η πολιτική πόλωση της μεταπολεμικής περιόδου, η δικτατορία της 21^{ης} Απριλίου, θεωρούνται ως καθοριστικοί αρνητικοί παράγοντες, που επισφράγισαν τη γενικότερη αδυναμία και υπανάπτυξη του

εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος και των συλλογικών διαπραγματεύσεων γενικότερα στη χώρα μας.

Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι, αντίθετα με το παρελθόν, ύστερα από τη μεταπολίτευση του 1974, η συνολική εκροή των οικονομικών και πολιτικών δεδομένων παρουσιάζεται θετική για το συνδικαλιστικό κίνημα. Η ωρίμανση της οικονομίας και ο εκδημοκρατισμός του πολιτεύματος προδικάζουν την ισχυροποίηση των εργατικών οργανώσεων και κατ' επέκταση, του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το γεγονός αυτό προσδίδει ιδιαίτερη βαρύτητα στη λειτουργική παρουσία των εργασιακών σχέσεων, ως βασικού μηχανισμού λήψης πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων.

5.2 Ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα

Σύμφωνα με τους μελετητές, η εκβιομηχάνιση στην Ελλάδα ήταν αργοπορημένη και δεν είχε από την αρχή ως αποτέλεσμα τη δημιουργία βιομηχανικών κέντρων, όπου ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων θα μπορούσε να στηρίξει συνειδητή και μαχητική δράση. Έτσι, όπως συμβαίνει με όλες τις αναπτυσσόμενες χώρες, στις οποίες συγκαταλέγεται και η Ελλάδα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι γενικά αδύναμες, εκτός εάν το εργατικό κίνημα έχει συμμετάσχει στους αγώνες εθνικής ανεξαρτησίας, οπότε έχει γενικότερη αποδοχή.

Η ιστορική περίοδο στη διάρκεια της οποίας αρχίζει η εκβιομηχάνιση μιας χώρας είναι ιδιαίτερα σημαντική για τη λειτουργία και εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων. Στην Ελλάδα, οι βιομηχανίες που αρχίζουν να αναπτύσσονται μετά την απελευθέρωση από τους Τούρκους είναι μικρές και απασχολούν περιορισμένο αριθμό εργατών, οι οποίοι προέρχονται από τα γειτονικά χωριά. Διασκορπισμένοι, με υπανάπτυκτες χερσαίες συγκοινωνίες που περιορίζουν τις ευκαιρίες ανταλλαγής ιδεών, αμόρφωτοι και χωρίς ευκαιρίες σχολικής εκπαίδευσης, μαθημένοι στη γεωργική και όχι στη βιομηχανική εργασία, ήταν φυσικό να μην αναπτύξουν ταξική συνείδηση, η οποία θα τους βοηθούσε να διεξάγουν αγώνες για να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας τους.

Οι βάσεις της σύγχρονης εργατικής νομοθεσίας που τέθηκαν την περίοδο 1909-1922, εισήγαγαν το πατερναλιστικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, πριν ωριμάσουν οι οικονομικές

προϋποθέσεις ισχυροποίησης του συνδικαλιστικού κινήματος. Επιπροσθέτως, παράγοντες όπως:

- Ο περιορισμένος αριθμός μισθωτών στο σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού (η συμμετοχή των μισθωτών στο σύνολο του ενεργού πληθυσμού της χώρας ήταν το 1971 μόνο 41,8% ενώ το 1986 το 49,3%),
- Το μικρό μέγεθος των οικονομικών εκμεταλλεύσεων,
- Οι περιορισμένες δυνατότητες απασχόλησης,
- Η πολιτική ιστορία της χώρας (καθεστωτικές ανωμαλίες και πόλεμοι),
- Η οικονομική εξάρτηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων από κρατικούς οργανισμούς,
- Ο κατακερματισμός των συνδικαλιστικών οργανώσεων, και
- Η έλλειψη ενδιαφέροντος από την εργοδοτική πλευρά για ουσιαστική αντιμετώπιση των εργασιακών συγκρούσεων, υποβαθμισμένος, εκτελεστικός, στην ουσία, ρόλος των διευθύνσεων προσωπικού, απουσία ενδιαφέροντος για τη δημιουργία θεσμικών οργάνων, όπως π.χ. Ινστιτούτο Διοίκησης Προσωπικού κ.ά.,

φαίνεται πως επέδρασαν ιδιαίτερα αρνητικά στο συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας, εκτρέφοντας ένα έντονα πολιτικοποιημένο και κομματικοποιημένο συνδικαλισμό. Άλλωστε, όπως αναφέρουν μελετητές, ο πολιτικός μηχανισμός των εργατικών σωματείων των αναπτυσσόμενων χωρών είναι καλύτερα οργανωμένος και περισσότερο αποτελεσματικός από τον οικονομικό μηχανισμό.

Η ανάπτυξη του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, που αποτελεί προϊόν τόσο της οικονομικής όσο και της πολιτικής εξέλιξης της χώρας, αρχίζει μετά το 1870. Τα πρώτα εργατικά σωματεία ιδρύθηκαν το 1879 στην Ερμούπολη Σύρου που αποτελούσε το κυριότερο βιομηχανικό κέντρο την εποχή εκείνη. Το σωματείο των ναυπηγοξυλουργών προσπάθησε να μειώσει τη 12ωρη τότε ημερήσια εργασία σε 10ωρη και να καθορίσει ορισμένο ύψος ημερομισθίου που θα αποτελούσε την κατώτατη αμοιβή για τα μέλη του. Κήρυξε τις πρώτες μεγάλες απεργίες των μισθωτών της βιομηχανίας που κράτησαν περίπου τρεις μήνες.

Το 1880-1890 συγκροτούνται σωματεία και σε άλλους κλάδους και σε όλα σχεδόν τα αστικά κέντρα, τα οποία όμως δεν καλύπτουν τους ιδιωτικούς υπαλλήλους γραφείου, οι οποίοι ήταν αριθμητικά περιορισμένοι, και τους δημόσιους υπαλλήλους. Την εποχή αυτή κηρύσσονται απεργίες από τους διάφορους κλάδους μισθωτών με κύριο αίτημα την αποτροπή της μείωσης της αγοραστικής αξίας των αμοιβών, τον καθορισμό κατωτάτου ορίου αμοιβών,

τη λήψη στοιχειωδών μέτρων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την πρόληψη ατυχημάτων ιδιαίτερα στα ορυχεία, τη μείωση του 12ωρου χρόνου ημερήσιας εργασίας και την παροχή περίθαλψης στις περιπτώσεις αρρώστιας, γήρατος, θανάτου. Χαρακτηριστικό των εκδηλώσεων αυτών είναι ότι ήταν ασυντόνιστες, ακόμη και όταν γινόταν στην ίδια πόλη. Οι μελετητές θεωρούν ότι αυτό ήταν αποτέλεσμα της υπανάπτυξης των μεταφορών και επικοινωνιών, της έλλειψης συνδικαλιστικής πείρας, της συντεχνιακής νοοτροπίας στο χώρο της παραγωγής που εμπόδιζε την ανάπτυξη πνεύματος συνεργασίας μεταξύ των μισθωτών των διαφόρων ειδικοτήτων.

Το 1906 ιδρύεται το μεγάλο σωματείο των μεταλλωρύχων Λαυρίου με 5.000 μέλη και εμφανίζονται τα πρώτα καπνεργατικά σωματεία που πρωτοστατούν στους απεργιακούς αγώνες δεδομένου ότι η εργασία τους είναι ανθυγιεινή και απειλούνται από ανεργία λόγω της χρησιμοποίησης μηχανών¹⁸.

Το 1908 ιδρύεται το πρώτο εργατικό κέντρο στο Βόλο. Το 1910 ιδρύεται το εργατικό κέντρο Αθήνας και ακολουθεί η εμφάνιση και άλλων εργατικών κέντρων σε άλλες πόλεις.

Η περίοδος 1911-1914 χαρακτηρίζεται από κοινωνικές και διοικητικές μεταρρυθμίσεις, ενώ την εποχή αυτή αρχίζει η διάδοση των σοσιαλιστικών ιδεών μεταξύ των μισθωτών. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές που θεωρείται ότι έθεσαν τα θεμέλια της σύγχρονης κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής, εξασφαλίζοντας ένα πλαίσιο κανόνων δικαίου με σκοπό την ανάπτυξη της συνεργασίας, αφορούν: στη σύσταση επιθεωρήσεων εργασίας, στη σύσταση ανώτατου συμβουλίου εργασίας, στην καθιέρωση δωρης ημερήσιας εργασίας και αργίας την Κυριακή, στην υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας, στην εργασία γυναικών και ανηλίκων, στους μισθούς και τα ημερομίσθια, στην αποζημίωση για εργατικά ατυχήματα, στη διαδικασία ίδρυσης σωματείων κ.α. Πολλά από τα σωματεία που είχαν ιδρυθεί, ελέγχονται τώρα από συνδικαλιστές που θεωρούν απαραίτητη την αλλαγή του κοινωνικοοικονομικού συστήματος με σκοπό τη βελτίωση της θέσης των μισθωτών. Κηρύσσονται πολλές απεργίες με κύριο αίτημα την εφαρμογή των νόμων που είχαν ψηφισθεί¹⁹.

Το 1918 επιτυγχάνεται ο συντονισμός των συνδικαλιστικών εκδηλώσεων με την ίδρυση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΣΕ)²⁰ ενώ το 1928

¹⁸ Βλ. Πετράκη Γ., *Από το χωράφι στο Εργοστάσιο: Η διαμόρφωση του Βιομηχανικού Προλεταριάτου στο Σύγχρονο Λαύριο*, εκδ. Τυπωθήτω, Αθήνα 2002, σελ. 75.

¹⁹ Βλ. Φακιάλας Νίκος, *Βασικές γνώσεις κοινωνιολογίας*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 1978, σελ. 167.

²⁰ Βλ. Μπόγκα-Καρτέρη Καίτη, *Στοιχεία Εργατικού Δικαίου*, Εκδόσεις Global, Θεσσαλονίκη 2000, σελ. 66.

πραγματοποιείται και η εκπροσώπηση των δημόσιων υπαλλήλων σε εθνικό επίπεδο με την ίδρυση της Συνομοσπονδίας Δημοσίων Υπαλλήλων.

Το 1919 κηρύσσεται η πρώτη πανεργατική απεργία που σημειώνει μεγάλη επιτυχία, ενώ το 1936 παίρνουν εκρηκτικές διαστάσεις οι κινητοποιήσεις των καπνεργατών στη Θεσσαλονίκη.

Μετά το Β' παγκόσμιο πόλεμο αρχίζει μια περίοδος γοργής οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης για την Ελλάδα, ενώ σημειώνεται πρόοδος και στο μορφωτικό τομέα. Αρχίζει να υποχωρεί ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων, ενώ αυξάνεται ο αριθμός των μισθωτών. Μετά την απελευθέρωση από την εχθρική κατοχή διορίζεται στη ΓΣΕΕ από την κυβέρνηση 21μελής διοίκηση με εντολή να βοηθήσει στη διεξαγωγή αρχαιρεσιών στις πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και να συγκαλέσει πανελλαδικό εργατοϋπαλληλικό συνέδριο. Πραγματικά, το Μάρτιο του 1946, συνέρχεται το 8^ο συνέδριο από το οποίο εκλέγεται η νέα διοίκηση της ΓΣΕΕ και τροποποιείται το καταστατικό της. Από την εποχή αυτή αρχίζει μια περίοδος αμφισβήτησης των ηγεσιών της ΓΣΕΕ και της νομιμότητας των διαφόρων συνεδρίων που πραγματοποιούνται, καθώς και των κρατικών επεμβάσεων, η ανάλυση των οποίων ξεφεύγει του σκοπού του παρόντος.

Κρίνουμε όμως σκόπιμο να αναφερθούμε στην εξέλιξη και στο ρόλο του εργοστασιακού σωματείου, δεδομένου ότι, πέρα από οποιεσδήποτε γενικές νομοθετικές ρυθμίσεις, αυτό θα διεκδικήσει και θα διαπραγματευτεί τη βελτίωση των όρων εργασίας μέσα στις οργανώσεις. Στην Ελλάδα, τα εργοστασιακά σωματεία φαίνεται να αναπτύσσονται παράλληλα με τη δημιουργία μεγάλων μονάδων στη βιομηχανία. Ιδιαίτερη ένταση παρατηρείται στην περίοδο μετά το 1974 που αποκαταστάθηκαν οι κοινοβουλευτικές και συνδικαλιστικές ελευθερίες. Μελετητές διακρίνουν 3 φάσεις στη μέχρι σήμερα πορεία των εργοστασιακών σωματείων:

1. Τη φάση ακμής 1974-1977
2. Τη φάση ύφεσης 1977-1980
3. Τη φάση αναγνώρισης μετά το 1980

➤ *Η φάση ακμής:*

Το 1974, που αποκαθίστανται οι συνδικαλιστικές ελευθερίες, βρίσκει τους εργαζομένους μέσα στις ελληνικές επιχειρήσεις χωρίς κανένα όργανο που να τους εκπροσωπεί και χωρίς διαδικασίες που να του επιτρέψουν την επικοινωνία με τον εργοδότη για κάποια

ανταλλαγή απόψεων. Δημιουργούνται καταρχήν επιτροπές πρωτοβουλίας με σκοπό να συναντήσουν τον εργοδότη και να συζητήσουν τα προβλήματα που απασχολούν τους εργαζομένους και συγκαλούνται οι άτυπες γενικές αναλύσεις, όπου συνειδητοποιείται η ανάγκη να οργανωθούν οι εργαζόμενοι σε σωματείο. Τα εργοστασιακά σωματεία στη φάση αυτή φαίνεται να αναπτύσσονται με πρωτοβουλίες των ίδιων των εργαζομένων έξω από συνδικαλιστικές παρατάξεις, με μέλη νέους ανθρώπους χωρίς κομματικό ή συνδικαλιστικό παρελθόν, αναιρώντας έτσι μια χαρακτηριστική ιδιότητα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Ασχολούνται, επίσης, με τα άμεσα προβλήματα της επιχείρησης που αφορούν στους εργαζομένους και όχι με άμεσα πολιτικά. Στη φάση αυτή, αναπτύσσεται το 1975 σε πολλές επιχειρήσεις ο θεσμός των αντιπροσώπων τμημάτων. Οι αντιπρόσωποι εκλέγονται από τη γενική συνέλευση κάθε τμήματος, η οποία έχει και το δικαίωμα να τους ανακαλέσει και εκφράζουν στο διοικητικό συμβούλιο του σωματείου τα αιτήματα των εργαζομένων.

➤ *Η φάση της ύφεσης:*

Η εξέλιξη του εργοστασιακού σωματείου δεν είναι αυτή που προοιωνιζόταν. Αν και ο αριθμός τους αυξάνει, η εξέλιξη δεν είναι ίδια σε όλους τους εργασιακούς χώρους. Αλλού λειτούργησαν άψογα, αλλού εξαφανίστηκαν, αλλού δέχτηκαν επεμβάσεις. Πάντως στη φάση αυτή δεν κατάφεραν να αποφύγουν την παραδοσιακή κομματικοποίηση. Όλες οι συνδικαλιστικές παρατάξεις θα προσπαθήσουν να τα ελέγξουν και να τα επηρεάσουν. Ως λόγοι της ύφεσης αναφέρονται, η καταρχήν αντίθεση της εργοδοσίας σ' αυτή τη μορφή συνδικαλισμού, αλλά και της ΓΣΕΕ, όπως επίσης και ορισμένων ισχυρών συνδικαλιστικών παρατάξεων, ενώ το εργοστασιακό σωματείο δεν καθιερώθηκε νομοθετικά ούτε από το Ν 330/1976.

➤ *Η φάση της αναγνώρισης:*

Στη φάση αυτή τα εργοστασιακά σωματεία κατορθώνουν και γίνονται όργανο εκπροσώπησης του προσωπικού, πετυχαίνοντας κάποιο είδος σύμπραξης σε αποφάσεις και ιδιαίτερα σε αυτές που αφορούν στις απολύσεις. Σε ορισμένες επιχειρήσεις, οι απολύσεις πρέπει να τύχουν και της έγκρισης του σωματείου, ενώ πλέον τα εργοστασιακά σωματεία διαπραγματεύονται το μισθολογικό, την οργάνωση της εργασίας, τις διάφορες παροχές, τις ώρες εργασίας κτλ. Θα πρέπει όμως, εδώ, να αναφέρουμε ότι η νέα νομοθετική τους κάλυψη από το Ν.1264/82 συνέλαβε στην ισχυροποίηση της θέσης τους.

5.3 Ιστορική ανάδρομη στο θεσμικό πλαίσιο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η προϊστορία του θεσμικού πλαισίου των ελληνικών εργασιακών σχέσεων αρχίζει το 1883. Σύμφωνα με το άρθρο 167 του τότε εισαχθέντος ποινικού νόμου, καθιερώνεται ως αδίκημα «η εκ συστάσεων αποχή εκ της εργασίας των εργατών ή των εργοδοτών επί σκοπώ ισχυροποίησης αξιώσεως». Απαγορεύεται, δηλαδή, η χρήση του δικαιώματος της απεργίας, κατά τα πρότυπα του βασικού αγγλικού νόμου combination act του 1799. Ο Έλληνας νομοθέτης εμφανίζεται περισσότερο φιλεργατικός το 1834, καθιερώνοντας «την προνομιακή θέση των καθυστερούμενων μισθών των υπηρετών, εργατών και ημερομισθίων».

Το «δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι» καθιερώνεται για πρώτη φορά μετά την έλευση του Όθωνα, με το άρθρο 11 του Συντάγματος του 1864, πριν ακόμα υπάρξουν στην Ελλάδα οι κατάλληλες οικονομικές και συνδικαλιστικές προϋποθέσεις. Η συνταγματική αυτή αναγνώριση του συνδικαλισμού ήταν απόρροια κυρίως σχετικών με το θέμα αυτό ιδεολογικών ρευμάτων και κοινωνικών ανακατατάξεων σε διεθνή κλίμακα.

Όσον αφορά στην προκεφαλαιοκρατική περίοδο της ελληνικής ιστορίας, δηλαδή πριν από το 1909, είναι γνωστές ορισμένες περιπτώσεις συλλογικών ρυθμίσεων εργασιακών διαφορών σε εμβρυακή μορφή, που η αναλυτική παρουσίασή τους ξεφεύγει από τα όρια της μελέτης αυτής. Ενδεικτικά αναφέρουμε εδώ την περίπτωση των ναυτικών συνεταιρισμών της πόλης Αμπελάκια πριν από το 1821. Όπως στην περίπτωση αντίστοιχων κινημάτων, οι εργατικές κινητοποιήσεις στρέφονταν κατά των καινούργιων μηχανημάτων νηματοουργίας που έφεραν τότε οι εργοδότες από τη Γερμανία.

Η πρώτη σχετικά «καθαρόαιμη» εκδήλωση της συλλογικής βούλησης των εργαζομένων συνδέεται με την απαρχή της υποτυπώδους κεφαλαιοκρατικής ανάπτυξης της οικονομίας μετά το 1860. Ο Κορδάτος γράφει σχετικά για τις πρώτες γνωστές απεργίες των ναυπηγοεργατών- βυρσοδεψών της Σύρου, που έγιναν το 1879, «τα αιτήματα αυτά

υποβάλανε όλα γραφτά στους εργοδότες τους, που σημαίνει πως κάποιο σωματείο θα υπήρχε. Μα επειδή οι εργοδότες δεν τους δώσανε καμιά σημασία, κήρυξαν απεργία»²¹.

Στο χρονικό διάστημα που ακολουθεί μέχρι το 1909, η εκδήλωση της συλλογικής βούλησης των εργαζομένων και των εργοδοτών είναι κυρίως γνωστή από τις απεργιακές εκδηλώσεις, που σε αρκετές περιπτώσεις κατέληγαν σε αιματηρές συγκρούσεις μεταξύ απεργών-εργαζομένων και αστυνομίας. Το δόγμα του *laissez-faire* της Τρικουπικής περιόδου δεν συνηγορούσε στην επέμβαση του κράτους παρά μόνο ως υπερασπιστής του «νόμου της τάξεως»²².

Γενικότερα, μεταξύ των ετών 1860-1909 η κυβερνητική πολιτική περιορίζεται κυρίως στην ίδρυση ορισμένων ασφαλιστικών ταμείων. Είναι η περίοδος που οι εργαζόμενοι οργανώνονται σε «αλληλοβοηθητικές ενώσεις» για να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της ανεργίας. Οι ενώσεις αυτές χαρακτηρίζονται από διάφορους μελετητές των εργασιακών σχέσεων ως το ενδιάμεσο στάδιο μεταξύ των συντεχνιών και των αμιγών εργατικών σωματείων.

Η αστική επανάσταση του 1909 θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως το ορόσημο της εξόδου από την προϊστορία των ελληνικών εργασιακών σχέσεων. Γενικά, μεταξύ των ετών 1909-1922 σχηματοποιήθηκαν τα βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος εργασιακών σχέσεων, που καθιέρωσαν τον κρατικό παρεμβατισμό, την υπερτροφία του εργασιακού νομικού πλαισίου.

Η πρώτη προσπάθεια για νομοθετική ρύθμιση των συλλογικών διαφορών, που έγινε το 1911, περιέχεται στην ιδρυτική διάταξη του προδρόμου του σημερινού Υπουργείου Εργασίας, που δεν ήταν παρά μια υπηρεσία εργασίας και κοινωνικής πολιτικής ενταγμένη στο τότε Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας. Το σχετικό κείμενο αναφέρει, ανάμεσα σε άλλα, ότι στις αρμοδιότητες της υπηρεσίας αυτής υπάγεται η «μελέτη προληπτικών μέτρων και η επέμβαση προς λύσιν διαφορών μεταξύ εργατών και εργοδοτών».

Για πρώτη φορά, το 1913, κατατέθηκε στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας προσχέδιο νόμου «περί συμβάσεων εργασίας». Ο νόμος αυτός, που τελικά δεν ψηφίστηκε από τη Βουλή εξαιτίας της τότε πολεμικής κινητοποίησης, περιείχε ειδική διάταξη (άρθρο 4) που αναφερόταν στις συλλογικές συμβάσεις.

²¹ Βλ. Κορδάτος Γ., *Η Ιστορία του Ελληνικού Εργατικού Κινήματος*, Εκδόσεις Μπουκουμάνης, Αθήνα 1931, σελ. 32.

²² Βλ. Κατσανέβας Θ., *Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα 2007, σελ. 304.

Με εισήγηση του εργατολόγου και συμβούλου του Βενιζέλου, Σπ. Θεοδωρόπουλου, ψηφίζεται το 1914 ο Ν. 281/1914, που αποτελεί σταθμό για το σύστημα εργασιακών σχέσεων. Με το νόμο αυτό, που με ορισμένες τροποποιήσεις (κυρίως του Αστικού Κώδικα) ίσχυσε μέχρι σήμερα, απαγορεύονται για πρώτη φορά οι μικτές ενώσεις εργοδοτών και μισθωτών. Ταυτόχρονα εισάγεται η έννοια της νομιμοποίησης των εργατικών σωματείων, που συνδέεται με την υποχρέωση της εγγραφής τους στα κατά τόπους πρωτοδικεία και τη δυνατότητα κυβερνητικής παρέμβασης στη σύνθεση και τη λειτουργία τους. Με το άρθρο 20 του Ν. 281/1914 ορίζεται ότι «τα επαγγελματικά σωματεία δύνανται να συνάπτουν ομαδικές συμβάσεις εργασίας μετά προσώπων φυσικών ή νομικών ή μετά αντιπροσώπων ομάδων, καθορίζοντας τους όρους εργασίας του ετέρου των μελών, ήτοι προσλήψεως και αποστολής ή μεταχειρίσεως εργατών, πληρωμής της αντιμισθίας αυτών, όρων εργασίας κ.λπ. Ως αντιπρόσωποι του σωματείου συμβάλλονται εν ή πλείονα μέλη, εντεταλμένα παρά της Συνελεύσεως»²³.

Πέρα από τις νομοθετικές ρυθμίσεις, η εκδήλωση της συλλογικής βούλησης των μισθωτών είναι γνωστή –κατά τη δεύτερη 20ετία του αιώνα μας– κυρίως από τις αρκετά σημαντικές απεργιακές κινητοποιήσεις που εκδηλώθηκαν κατά την περίοδο εκείνη. Όμως ελάχιστες πληροφορίες υπάρχουν που να ανατρέχουν στα αίτια και στις διαπραγματευτικές διεργασίες που περιβάλλουν τις απεργίες αυτές.

Μετά το Ν.281/1914, μια πρώτη περίπτωση «διαιτησίας ιδιωτικών υπαλλήλων» επιχειρείται να εισαχθεί με το Ν.Δ. της 21.4.1926, που τελικά δεν ψηφίζεται από τη Βουλή. Σχετική συζήτηση για το θεσμό των συλλογικών συμβάσεων έγινε το 1927. Το έτος αυτό προτάθηκε σχέδιο νόμου στη Βουλή, που αποτελεί αντιγραφή του γαλλικού νόμου του 1919, αλλά τελικά δεν ψηφίστηκε²⁴. Το 1931 έγινε ανάλογη συζήτηση στην Αναθεωρητική Επιτροπή του Αστικού Κώδικα και διατυπώθηκε σχετική διάταξη (άρθρο 680). Ορισμένες διατάξεις περί συλλογικών συμβάσεων περιλαμβάνει ο Ν. 5288/1931 που αναφέρεται στη ρύθμιση αγοράς εργασίας.

Τελικά, ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων καθιερώνεται με τον Α.Ν. 16/21 Νοεμβρίου 1935 από τον τότε Υπουργό Εργασίας στην Κυβέρνηση Π. Τσαλδάρη, Γρ. Κασσιμάτη, ενώ η διαδικασία ρύθμισης των συλλογικών διαφορών εργασίας καθορίστηκε από τον Α.Ν. 16/20 Νοεμβρίου 1935. Οι πρώτες Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

²³ Λειτουργία Πολιτιστικών Συλλόγων (Ν.281/1914 «περί σωματείων» που επανήλθε σε ισχύ με το άρθ. 1 παρ. 1 ΝΔ 42/1974, δημοσιεύεται στο ΦΕΚ 247 Α')

²⁴ Βλ. Κασσιμάτης Γ., Βούτυρας Σ., *Εργατικό Δίκαιον*, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα 1996, σελ. 179.

(ΕΓΣΕΕ) υπογράφηκαν μεταξύ της ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος) και του ΣΕΒ (Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων) τον Ιούλιο του 1936, δηλαδή ένα μήνα πριν από την εγκαθίδρυση της δικτατορίας της 4^{ης} Αυγούστου.

Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι στο διάστημα μεταξύ των ετών 1928-1936 η επιτάχυνση της βιομηχανικής ανάπτυξης της χώρας, σε συνδυασμό με το σχετικό φιλελεύθερο πλαίσιο της εποχής εκείνης, συνετέλεσαν στη σημαντική ισχυροποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος. Τα εργατικά σωματεία, παρ' όλες τις εσωτερικές τους αδυναμίες, που οφείλονταν σε κομματικοποιήσεις και φατριασμούς, είχαν αρχίσει να αποτελούν αξιόλογο παράγοντα της πολιτικοοικονομικής ζωής του τόπου.

Η ανάπτυξη της βιομηχανίας, η συγκέντρωση των εργαζομένων σε μεγαλύτερες μονάδες παραγωγής και η μείωση του ποσοστού των αυτοαπασχολούμενων συνέλαβαν στη σημαντική ισχυροποίηση της συνδικαλιστικής λειτουργίας. Ανάλογη με αυτή τη σχετική «ταξική διαφοροποίηση» των μισθωτών από τους εργοδότες ήταν η συσπείρωση των τελευταίων γύρω από τα διάφορα σωματεία τους (ο ΣΕΒ λειτούργησε ήδη από το 1907). Οι εξελίξεις αυτές συνηγορούν για μια εθελοντική διαπραγμάτευση μεταξύ των εργοδοτών και μισθωτών, πράγμα που θα περιόριζε τον παρεμβατισμό του κράτους στα σχετικά θέματα. Η δικτατορία του Μεταξά και οι μετέπειτα αρνητικές πολιτικές εξελίξεις ανέτρεψαν τελικά μια τέτοια προοπτική.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

Η ΣΥΝΔΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ & ΠΩΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

Σε αυτό το κεφάλαιο αναφέρουμε αρχικά την παρούσα οικονομική κατάσταση και πώς οι εργασιακές σχέσεις μεταβάλλονται από την οικονομική κρίση που βιώνουμε στη χώρα μας, καθώς επίσης τις επιπτώσεις που προέρχονται από την κρίση. Στη συνέχεια, γνωστοποιούμε τις αλλαγές που συμβαίνουν στις εργασιακές σχέσεις, σύμφωνα με την οικονομική κατάσταση που επικρατεί σήμερα, στη χώρα μας και τέλος, αναλύουμε τις νέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όπως ανακοινώθηκαν από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

6.1 Η παρούσα οικονομική κατάσταση

Μετά την επιβράδυνση της τετραετίας 2005-2008 και την υποχώρηση του ΑΕΠ κατά 4% το 2009 (-2% Ευρωπαϊκή Επιτροπή), η ελληνική οικονομία βρίσκεται πλέον σε βαθιά ύφεση. Η μακροχρόνια τάση εξέλιξης του ΑΕΠ σε σταθερές τιμές υπήρξε ανοδική κατά την περίοδο 1996-2004, παρουσίασε κάμψη από το 2005 και κατέστη έντονα πτωτική στη συνέχεια. Σύμφωνα με τις πιο πρόσφατες προβλέψεις, θα μειωθεί σε σταθερές τιμές κατά περίπου 0,5% το 2011. Η αθροιστική μείωση του ΑΕΠ, σε σταθερές τιμές κατά την τριετία 2009-2011 αναμένεται να ανέλθει σε 5%. Ο ΟΟΣΑ προβλέπει ύφεση μεγαλύτερου βάθους - 2,5% για το 2011²⁵.

Η πρόβλεψη για τη μείωση το 2011 χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό αβεβαιότητας, με αυξημένες πιθανότητες να είναι ακόμη βαθύτερη η ύφεση. Αυτό εξαρτάται από το μέγεθος της επίπτωσης που τελικά θα έχουν τα συστατικά μέτρα πολιτικής που ελήφθησαν από την

²⁵ Τα στατιστικά στοιχεία χρησιμοποιήθηκαν από την INE-ΓΣΕΕ, *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια έκθεση 2010*, σελ. 111.

κυβέρνηση κατά το 2010 και από την ταχύτητα με την οποία θα αξιοποιηθούν οι κοινοτικοί πόροι του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ) προκειμένου να αυξηθεί η ζήτηση και ενδεχομένως να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας.

Οι διάλυτοι διαμέσου των οποίων η οικονομική κρίση διαχέεται στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας είναι περισσότεροι:

- Η ακολουθούμενη πολιτική δημοσιονομικής προσαρμογής παράγει υφεσιακά αποτελέσματα, διότι αφαιρεί σημαντικούς πόρους από την οικονομία μέσω της φορολογικής πολιτικής και μειώνει έτσι τη ζήτηση. Επιπλέον, η διαρθρωτική πολιτική δραστικής απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας και αποδυνάμωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων θα οδηγήσει αναμφίβολα σε επιδείνωση της διαπραγματευτικής θέσης των εργαζομένων και σε μείωση των πραγματικών μισθών (επομένως και της ιδιωτικής κατανάλωσης). Η ύφεση της οικονομίας που προκαλείται έτσι (από την οικονομική και διαρθρωτική πολιτική) προστίθεται στη συστολή που είχε ήδη δημιουργήσει η περιορισμένη ρευστότητα των επιχειρήσεων και των νοικοκυριών κατά το 2009, εξαιτίας της χρηματοπιστωτικής κρίσης.
- Η μείωση της ζήτησης που προκαλείται έτσι, οδηγεί σε περαιτέρω μείωση της παραγωγής, σε νέα αύξηση της ανεργίας και σε έναν φαύλο κύκλο αυτοσυντηρούμενης ύφεσης, όπου οι μειώσεις της ζήτησης αυξάνουν την ανεργία και μειώνουν τους μισθούς και αντιστρόφως.
- Η μείωση της συνολικής ζήτησης έχει οδηγήσει σε μειωμένο βαθμό χρησιμοποίησης του παραγωγικού δυναμικού και αυτός με τη σειρά του σε μείωση των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου. Έτσι, η συμβολή όλων των συνιστωσών της εσωτερικής ζήτησης θα μειωθεί, η ανεργία θα αυξηθεί και θα μειώσει και αυτή με την σειρά της την εσωτερική ζήτηση και ο φαύλος κύκλος της ύφεσης θα αυτοσυντηρείται.
- Επιπλέον, μια οικονομία που έχει υποστεί παρατεταμένη μείωση της ζήτησης δεν επανέρχεται στην αρχική της κατάσταση, όταν αυξηθεί, κάποτε η ζήτηση, διότι έχει εν τω μεταξύ υποστεί μια σειρά απαξιώσεων το παραγωγικό και το εργατικό δυναμικό της χώρας. Η παρατεταμένη μείωση της ζήτησης επιδρά στην πλευρά της προσφοράς: θα καταστρέψει ένα μέρος του κεφαλαιακού αποθέματος, καθώς θα πτωχεύσουν σειρά επιχειρήσεων και ένα μέρος του εργατικού δυναμικού θα απολέσει τις γνώσεις του και τις δεξιότητές του εξαιτίας της μακροχρόνιας παραμονής του στην ανεργία. Θα πρέπει

λοιπόν, να αναμένουμε μια μείωση του δυνητικού ρυθμού ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας.

- Οι προσδοκίες των νοικοκυριών έχουν επιδεινωθεί δραματικά και ως εκ τούτου προκαλούν μείωση των καταναλωτικών δαπανών των νοικοκυριών καθώς και των αγορών κατοικιών.
- Οι τράπεζες εφαρμόζουν αυστηρά κριτήρια στη χορήγηση πιστώσεων τόσο προς τις επιχειρήσεις όσο και προς τα νοικοκυριά.

6.2 Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην απασχόληση

Όπως ήταν επακόλουθο της μειωμένης κατανάλωσης λόγω της κρίσης και κατά συνέπεια της παραγωγής στους περισσότερους κλάδους της χώρας, πολλές επιχειρήσεις κήρυξαν πτώχευση ενώ άλλες για να γλυτώσουν, προσπαθούν να μειώσουν το λειτουργικό κόστος τους. Αυτό έχει σοβαρές συνέπειες στον κόσμο της εργασίας, οι οποίες μας οδηγούν σε πολύ διαφορετικά καθεστάτα σχέσεων απασχόλησης από ό,τι γνωρίζουμε μέχρι σήμερα. Ποιες είναι οι πιθανές αλλαγές της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων το επόμενο χρονικό διάστημα εξαιτίας αλλά και επ' αφορμή της οικονομικής κρίσης;

Οι βραχυ-μεσοπρόθεσμες μεταβολές στις εργασιακές σχέσεις, το τελευταίο χρονικό διάστημα, έχουν ασφαλώς επιταχυνθεί εξαιτίας των δονήσεων του παγκόσμιου οικονομικού συστήματος. Ωστόσο, οι τρέχουσες εξελίξεις εντάσσονται στις μακροχρόνιες τάσεις στη δομή της απασχόλησης που χαρακτηρίζονται από κρίσιμες αλλαγές στον πυρήνα της εργασιακής σχέσης.

Ειδικότερα:

- Αναδιαρθρώνονται οι όροι και οι συνθήκες εργασίας με αιχμή τις προωθούμενες μεταρρυθμίσεις στο δημόσιο τομέα και το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.
- Προάγονται πολιτικές απασχόλησης που στοχεύουν στη στατιστική σημείωση του ποσοστού ανεργίας και την αύξηση της ευελιξίας στις εθνικές αγορές εργασίας και ένα *minimum* κοινωνικής προστασίας και το διαχωρισμό των εργασιακών δικαιωμάτων σε πολλαπλές κατηγορίες εργατοϋπαλλήλων.

- Προωθούνται μορφές διαπραγμάτευσης και διευθέτησης των εργασιακών διενέξεων που εστιάζουν στον εθελοντικό χαρακτήρα της όποιας ρύθμισης, τις ανοικτές διαδικασίες κοινωνικής εταιρικότητας και την επικράτηση συλλογικών συμφωνιών διοίκησης-εργαζομένων σε βάρος των κλαδικών ρυθμίσεων.
- Υιοθετούνται πολυποίκιλες συμπεριφορές και στρατηγικές των εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εν μέσω της συρρίκνωσης της διαπραγματευτικής τους δύναμης.

Άλλωστε η διαδικασία ανέλιξης των εργασιακών σχέσεων της τελευταίας διετίας, σε πολλές χώρες της Ε. Ε., έχει ως κοινό παρανομαστή τη μείωση των θέσεων εργασίας, τη μετεγκατάσταση παραγωγικών μονάδων, τις υπεργολαβίες, την εξωτερική ανάθεση εργασιών, τη συμπίεση του μισθολογικού κόστους, την αύξηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει τη διεύρυνση της ευελιξίας της εργασίας.

Βαρυσήμαντες είναι και οι εξελίξεις στο κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο της απασχόλησης που χαρακτηρίζονται από:

- Την αύξηση της ανεξάρτητης έναντι της εξαρτημένης εργασίας που συνδέεται με την επέκταση του φαινομένου των «οιονεί μισθωτών» με έναν εργοδότη και τη δραστική συρρίκνωση της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων.
- Τη διεύρυνση της ευέλικτης απασχόλησης (part time, casual work), τη συμπίεση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, την αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας και τη μείωση της ικανοποίησης από την εργασία.
- Τη χαλάρωση της σταθερότητας στον προσδιορισμό του εργοδότη (φυσικού ή νομικού προσώπου) διαμέσου της λειτουργίας των ομίλων και δικτύων επιχειρήσεων, τη μεταβίβαση και συγχώνευση επιχειρήσεων και τη διάδοση της υπεργολαβίας και του outsourcing²⁶.
- Τη μείωση του ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων προς όφελος των ατομικών συμφωνιών
- Την επέκταση του φαινομένου των θέσεων εργασίας χαμηλής ποιότητας, ιδίως στον τομέα των υπηρεσιών.

Η οικονομική κρίση που ενσκήπτει καθημερινά με μεγαλύτερη ένταση στη χώρα μας συνοδεύεται από πολυσήμαντες πιέσεις στον κόσμο της εργασίας. Οι προωθούμενες αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων και οργανισμών και οι μειώσεις προσωπικού που τις

²⁶ Outsourcing:εξωτερική ανάθεση ή εκχώρηση λειτουργιών

συνοδεύουν, επιτείνουν την ήδη αδύναμη ισχύ της πλευράς των εργαζομένων και δημιουργούν ανισοροπίες δυνάμεων μεταξύ εργασίας και επιχειρήσεων.

Έτσι, το πεδίο των εργασιακών σχέσεων γίνεται γόνιμο για τη δρομολόγηση ή και την επιτάχυνση αλλαγών που προωθούν τις επισφαλείς μορφές απασχόλησης, και τη ριζική αναδιάταξη των παραδοσιακών σχέσεων εργασίας. Σε αυτό το σκηνικό, η συλλογικότητα των σχέσεων απασχόλησης υποχωρεί προς όφελος των ατομικών ρυθμίσεων, ενώ οι εθνικοί μηχανισμοί ρύθμισης των αγορών εργασίας διαθέτουν ολοένα και πιο περιορισμένη επιρροή στο διεθνές ανταγωνιστικό περιβάλλον. Επομένως, η επόμενη μέρα πιθανώς θα συνοδευτεί από ένα διαφορετικό τοπίο στη σφαίρα απασχόλησης από αυτό που βιώσαμε μέχρι σήμερα.

6.3 Οι αλλαγές των εργασιακών σχέσεων που συντελέστηκαν από την οικονομική κρίση

Ως οι σημαντικότερες αλλαγές των τελευταίων δεκαετιών χαρακτηρίστηκαν οι αλλαγές που συντελέστηκαν λίγο πριν την υπογραφή του Μνημονίου και κυρίως κατά τη διάρκεια της ισχύς του.²⁷ Τέσσερις είναι οι βασικοί νόμοι που άλλαξαν πολλά στις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα, ενώ εξέχοντα ρόλο στο νέο σκηνικό που δημιουργείται, διαδραματίζεται όπως είναι αναμενόμενο, ο νόμος που κύρωσε το Μνημόνιο, καθώς σε αυτόν βασίζονται οι όποιες μετατροπές. Παρουσιάζω αναλυτικά τις σημαντικότερες αλλαγές:

1. Ν. 3846/10²⁸

Καταρτίστηκε πριν από την ένταξη της Ελλάδας στο μηχανισμό στήριξης, ψηφίστηκε σχεδόν ταυτόχρονα με το Μνημόνιο.

Μεταξύ άλλων περιλαμβάνει:

Για να μετατραπεί μια σύμβαση έργου ή ορισμένου χρόνου σε αορίστου, θα πρέπει να συντρέχουν δύο προϋποθέσεις: η διάρκειά της να φθάνει ή να ξεπερνά τους 9 συνεχούς μήνες, και κυρίως να αποδεικνύεται (από τον εργαζόμενο) αποκλειστικότητα και κύρια απασχόληση

²⁷ Σαλούρου Ρ., «Πόσο άλλαξαν οι εργασιακές σχέσεις μέσα σε ένα χρόνο», *capital.gr*, 29 Απριλίου 2011, διαθέσιμο σε: <http://www.capital.gr/News.asp?id=1182300>

²⁸ Ο Νόμος 3846/2010 δημοσιεύεται στο ΦΕΚ 66 Α' /11.05.2010

στον εργοδότη. Αντίστοιχη διάταξη ίσχυε από το 1998 χωρίς το προαπαιτούμενο των 9 μηνών.

Επεκτείνεται και στις ΔΕΚΟ η μερική απασχόληση, καλύπτοντας πλέον ολόκληρο το δημόσιο τομέα. Διατηρεί την προσαύξηση στο ωρομίσθιο στα ίδια επίπεδα με το Ν.2874/00²⁹ (7,5%) μόνο για εργαζόμενους κάτω των 20 ωρών. Εισάγεται ρύθμιση για προσαύξηση κατά 10% στο ωρομίσθιο, σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης, το οποίο απέχει από τα αντίστοιχα ποσοστά προσαύξησης για τους πλήρως απασχολούμενους (από 25% και άνω). Εισάγει ειδικές ρυθμίσεις διευκόλυνσης μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε μερική.

Όσον αφορά στην εκ περιτροπής εργασία (που αποτελεί έκφραση της μερικής απασχόλησης), υπολογίζεται πλέον σε ετήσια βάση. Εισάγεται περιορισμός στη διάρκεια της, 6 μήνες κατά το ημερολογιακό έτος, χωρίς να αποκλείεται η συνέχισή της (μέχρι και ένα έτος ακόμη) εντός του επόμενου ημερολογιακού έτους. Η κάθε ημέρα μερικής απασχόλησης θεωρείται ολόκληρη ημέρα προϋπηρεσίας.

Εισάγονται ρυθμίσεις για επίκληση συγκεκριμένων λόγων προσφυγής σε Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) που δικαιολογούνται από το έκτακτο, πρόσκαιρο και εποχικό των αναγκών. Εισάγεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης με τους εργαζόμενους της δανειζόμενης επιχείρησης για όλο το φάσμα των εργασιακών όρων και των παροχών προς το προσωπικό.

Απαγορεύεται ο δανεισμός στις επικίνδυνες εργασίες και στις επιχειρήσεις που έχουν προβεί σε ομαδικές απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους. Η διάρκεια του δανεισμού αυξάνεται από 8μηνη σε 10μηνη, η οποία θεωρείται και ως ανώτατη διάρκεια μετά από τυχόν ανανέωση (αντί του 16μηνου) που ίσχυε. Σε αυτό όμως, εισάγεται εξαίρεση για ανώτατη διάρκεια του 18μηνου σε περίπτωση αναπλήρωσης μισθωτού του οποίου αναστέλλεται η εργασιακή σχέση.

Για τη διαθεσιμότητα, διατηρείται το 3μηνο ως ανώτατη διάρκεια κατά το ημερολογιακό έτος, αλλά απαγορεύεται η άμεση συνέχισή του κατά το επόμενο, εισάγοντας το κενό των τουλάχιστον 3 μηνών πριν από τη νέα διαθεσιμότητα. Ως προς τη διαδικασία, εισάγεται απλή διαβούλευση χωρίς να απαιτείται η τεκμηριωμένη οικονομική έκθεση του εργοδότη κατ' αναλογία των ισχυόντων για τις ομαδικές απολύσεις.

Ρυθμίζονται θέματα τηλεργασίας και προβλέπεται μεταξύ άλλων 3μηνη δοκιμαστική περίοδος προσφυγής σε αυτήν.

²⁹ Ο Νόμος 2874/2000 δημοσιεύεται στο ΦΕΚ 286 Α' /29.12.2000

Επιτρέπεται η κατάτμηση του χρόνου αδείας και σε περισσότερες των 2 περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον 10 ή 12 ημέρες για πενθήμερη και εξαήμερη εργασία αντίστοιχα.

Επαναρυθμίζεται το καθεστώς της διευθέτησης του συνολικού χρόνου με τη διατήρηση του αποκλειστικού ρόλου των συλλογικών συμβάσεων και συλλογικών συμφωνιών (με συνδικάτα, συμβούλια εργαζομένων ή ενώσεις προσώπων).

2. Ν.3833/10³⁰

Με γενικό τίτλο Νόμος «για την προστασία της οικονομίας: επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης», προβλέπονται περικοπές στους μισθούς των εργαζομένων στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, ενώ επιβάλλονται αλλαγές και στα εργασιακά, οι οποίες μάλιστα θεωρήθηκαν τότε προπομπός εξελίξεων και στον ιδιωτικό τομέα. Μεταξύ άλλων προβλέπονται:

- Μείωση των τακτικών αποδοχών και των εν γένει αμοιβών των εργαζομένων (οριζόντια μείωση) σε ΝΠΔ, που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται από τον κρατικό προϋπολογισμό κατά 7%.
- Μείωση των επιδομάτων των εργαζομένων στο Δημόσιο (ΝΠΔΔ και ΟΤΑ) κατά 12%.
- Μείωση του ανώτατου ορίου υπερωριών απογευματινής απασχόλησης στο δημόσιο τομέα κατά 30%.
- Πάγωμα μισθών στο δημόσιο τομέα μέχρι τέλους του 2010, με απαγόρευση των συλλογικών συμβάσεων και ατομικών συμφωνιών και την κατάργηση της κάθε αντίθετης ρύθμισης ή διάταξης που αναιρεί το εν λόγω μέτρο.
- Αναστολή των διορισμών και των προσλήψεων για το έτος 2010, με εξαίρεση τους τομείς παιδείας, υγείας και ασφάλειας και σταδιακή απορρόφηση των ήδη επιτυχόντων στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ.
- Καθιέρωση της σχέσης 1 προς 5 μεταξύ των προσλήψεων και αποχωρήσεων στο δημόσιο με εξαίρεση (1 προς 1) στους τομείς της υγείας, παιδείας και ασφάλειας.
- Μείωση, για το 2010, των προσλήψεων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου στο δημόσιο κατά 30%.

³⁰Ο Νόμος 3833/2010, δημοσιεύεται στο ΦΕΚ 40 Α' /15.03.2010

3. Ν.3845/10³¹ (Αυτός ο νόμος συμβαδίζει με την αρχή των Μνημονίων)

Με τίτλο τα «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο» αρχίζει ουσιαστικά η εφαρμογή του Μνημονίου. Μιας συμφωνίας, η οποία ανανεώνεται και μεταλλάσσεται κάθε φορά που η Ελλάδα εκταμιεύει κάποια δόση του δανείου. Στην πράξη, λαμβάνονται επιπλέον μισθολογικά μέτρα για τους δημόσιους υπαλλήλους, ενώ εισάγονται ρυθμίσεις και στον ιδιωτικό τομέα με στόχο τη σταδιακή ενίσχυση της ευελιξίας των μισθών, των απολύσεων, των μορφών απασχόλησης και των ωραρίων.

Για το δημόσιο τομέα, τα μέτρα είναι:

- Η μείωση των αμοιβών και πάσης φύσης αποδοχών των εργαζομένων σε ΝΠΔ του δημοσίου κατά 3% (πέραν της μείωσης που έχει προηγηθεί με το Ν. 3833/10).
- Μείωση των επιδομάτων των εργαζομένων σε ΝΠΔΔ και ΟΤΑ κατά 8% και σε περίπτωση έλλειψης επιδομάτων, μείωση των αποδοχών κατά 3% (πέραν των οποίων μειώσεων έχουν προκύψει από το Ν. 3833/10).
- Κατάργηση των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς για τους εργαζόμενους στο δημόσιο που αμείβονται με αποδοχές άνω των 3.000 ευρώ.
- Για τους εργαζόμενους του δημοσίου που αμείβονται με μικρότερες αμοιβές των 3.000 ευρώ, τα επιδόματα εορτών περιορίζονται σε 500 ευρώ για το δώρο των Χριστουγέννων, 250 ευρώ για το δώρο Πάσχα και 250 για το επίδομα αδειάς.

Ως προς το σύνολο της μισθωτής εργασίας και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα, εισάγεται:

- Η καθιέρωση της δυνατότητας μη ισχύος της ευνοϊκότερης συλλογικής σύμβασης, σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων.
- Η καθιέρωση της δυνατότητας μη ισχύος της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης ως προς τον κατώτατο μισθό για τους νέους κάτω των 25 ετών.
- Η καθιέρωση ετήσιων συμβάσεων μαθητείας για τους νέους, στην οποία δεν θα ισχύει ο κατώτατος μισθός.

³¹ Ο Νόμος 3845/2010 δημοσιεύεται στο ΦΕΚ 65 Α' /06.05.2010

- Καθιερώνονται με γενικές ρυθμίσεις που καλούνται να εξειδικευθούν στη συνέχεια, ζητήματα, όπως:
 - ❖ Η μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης.
 - ❖ Η αλλαγή του τρόπου καταβολής των αποζημιώσεων απόλυσης.
 - ❖ Η αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις.
 - ❖ Η αλλαγή του συστήματος προσφυγής στη διαιτησία για την επίλυση συλλογικών διαφορών.
 - ❖ Ο επανακαθορισμός του ανώτατου χρόνου των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (από τα 2 έτη που είναι σήμερα).
 - ❖ Η εξέταση της άρσης της μονιμότητας στο δημόσιο τομέα στην περίπτωση κατάργησης της θέσης απασχόλησης, στο πλαίσιο ερμηνείας των συνταγματικών διατάξεων, με βάση την οποία η μονιμότητα ακολουθεί τη θέση εργασίας και όχι τον εργαζόμενο.
 - ❖ Η άρση των περιορισμών στα κλειστά επαγγέλματα.

4. N.3863/2010³²

Στον ασφαλιστικό νόμο Λοβέρδου - Κουτρουμάνη, περιλήφθησαν διατάξεις για το εργασιακό που αφορούν στο σύστημα των απολύσεων (ατομικό και εργατικό δίκαιο) και σε εκείνο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων.

Οι ρυθμίσεις που άπτονται των εργασιακών σχέσεων έχουν ως εξής:

Θεσπίζεται η δυνατότητα μείωσης του κατώτατου μισθού με την καθιέρωση διάκρισης στις αμοιβές εργαζομένων κάτω των 25 ετών, αφού για τους νεοπροσλαμβανόμενους θα ισχύει το 84% του γενικού κατώτατου μισθού που απορρέει από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Παράλληλα, ο ΟΑΕΔ αναλαμβάνει να καλύψει μέρος των ασφαλιστικών εισφορών.

Καθιερώνεται ο θεσμός της ετήσιας σύμβασης μαθητείας, για νέους 15-18 ετών, με την καταβολή του 70% του γενικού κατώτατου μισθού.

³² Ο Νόμος 3863/2010, δημοσιεύεται στο ΦΕΚ 115 Α/15.07.2010

Οι αλλαγές στο σύστημα των ατομικών απολύσεων αφορούν σε έμμεσες μειώσεις των αποζημιώσεων. Με τις νέες ρυθμίσεις, αν και το ύψος των αποζημιώσεων στις απολύσεις παραμένει το ίδιο, σε περίπτωση μη τακτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και άμεση καταβολή της αποζημίωσης, αλλάζει το καθεστώς στην περίπτωση της τακτικής καταγγελίας που συνδέεται με το χρόνο προειδοποίησης και την καταβολή του ½ της αποζημίωσης που καταβάλλεται στην πρώτη περίπτωση.

Έτσι, στο εξής, μειώνεται αισθητά ο χρόνος προειδοποίησης, ώστε να εφαρμόζεται ευχερέστερα ο θεσμός της τακτικής καταγγελίας. Με αυτόν τον τρόπο, η προϋπηρεσία των 2 μηνών μέχρι 2 έτη απαιτεί προειδοποίηση 1 μήνα, η προϋπηρεσία 3-5 χρόνια απαιτεί προειδοποίηση 2 μηνών, η προϋπηρεσία 5-10 ετών απαιτεί προειδοποίηση 3 μηνών, η προϋπηρεσία 10-15 ετών προειδοποίηση 4 μηνών, η προϋπηρεσία 15-20 ετών προειδοποίηση 5 μηνών και άνω των 20 ετών προειδοποίηση 6 μηνών.

Η αλλαγή στον τρόπο καταβολής των αποζημιώσεων εστιάζεται στη λύση των δίμηνων δόσεων που αναλογούν τουλάχιστον σε 2 μισθούς η καθεμία (μετά την πρώτη καταβολή που αντιστοιχεί σε 2 μισθούς), αναιρώντας την προηγούμενη ρύθμιση περί υποχρεώσεως του εργοδότη για την άμεση καταβολή του συνόλου της αποζημίωσης (με εξαίρεση τις περιπτώσεις που αυτή υπερβαίνει τους 6 μισθούς, όπου και υπήρχε δυνατότητα διακανονισμού του υπολοίπου των 6 μισθών, σε τρεις κατ' ανώτατο όριο δόσεις που η καθεμία δεν αντιστοιχούσε σε λιγότερο από 3 μισθούς).

Επίσης, αυξάνεται το επιτρεπόμενο όριο ομαδικών απολύσεων. Το όριο των ελευθέρων απολύσεων ανέρχεται σε 6 ανά μήνα για τις επιχειρήσεις από 20-150 εργαζομένους (αντί των 4 απολύσεων που ίσχυε από 20-199 εργαζομένους). Επιπλέον, για τις επιχειρήσεις άνω των 150 εργαζομένων το σχετικό όριο ανέρχεται σε 5 % (από 2% που ίσχυε για τις επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 200 εργαζομένους).

Ο νόμος προβλέπει επίσης τη μείωση των προσαυξήσεων στην περίπτωση υπέρβασης του ωραρίου εργασίας. Ειδικότερα, μειώνεται η προσαύξηση στο ωρομίσθιο σε περίπτωση υπερεργασίας από 25% σε 20%. Σε ό,τι δε αφορά στις υπερωρίες, η προσαύξηση των πρώτων 120 ωρών ανά έτος μειώνεται από 50% σε 40% και όσων υπερβαίνουν τις 120 ετήσιες ώρες υπερωριακής απασχόλησης από 75% σε 60 %. Τέλος, η προσαύξηση στις υπερωρίες που δεν έχουν πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο της σχετικής αδειοδότησης («κατ' εξαίρεση» υπερωρίες) μειώνεται από 100% σε 80%.

5. Ν.3899/2010³³

Στα τέλη του 2010, η νέα υπουργός Εργασίας τότε, Λούκα Κατσέλη, ψηφίζει νόμο με τον οποίο θεσπίζει σημαντικές αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ειδικότερα:

Θεσπίζεται για πρώτη φορά η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, αλλάζοντας ουσιαστικά την εσωτερική σχέση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Πρόκειται για το νέο είδος επιχειρησιακών ΣΣΕ, που αφορούν (το ίδιο όπως οι τυπικές επιχειρησιακές ΣΣΕ) τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης του ιδιωτικού, δημόσιου ή ευρύτερου δημόσιου τομέα. Συνάπτονται μεταξύ του εργοδότη, ανεξάρτητα του αριθμού των εργαζομένων που απασχολεί (και λιγότερους από 50) και του επιχειρησιακού σωματείου και αν αυτό δεν υπάρχει, με το αντίστοιχο κλαδικό πρωτοβάθμιο σωματείο ή με την αντίστοιχη Ομοσπονδία. Προκειμένου να συναφθεί ειδική ΕΣΣΕ, τα μέρη καταθέτουν κοινή αιτιολογημένη έκθεσή τους στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΚΕΕΕ) που διατυπώνει απλή γνώμη για τη σκοπιμότητά της.

Με το νέο αυτό είδος ΣΣΕ μπορούν να συμφωνηθούν για τους εργαζόμενους της συγκεκριμένης επιχείρησης, όροι εργασίας δυσμενέστεροι από αυτούς της αντίστοιχης κλαδικής ΣΣΕ, μέχρι το κατώφλι της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ.

Εφόσον υπάρχει συρροή ΣΣΕ, οι ειδικές ΕΣΣΕ δεν καλύπτονται από την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης των κλαδικών ΣΣΕ, ούτε εφαρμόζονται αντί αυτών ευνοϊκότερες κλαδικές ΣΣΕ που έχουν κηρυχθεί γενικά υποχρεωτικές.

Εισάγονται σημαντικές αλλαγές στο σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας, με σημαντικότερη αυτή που ορίζει πως ο ΟΜΕΔ δεν αποφασίζει για όλα τα ζητήματα των σχέσεων εργασίας, παρά μόνον για θέματα που αφορούν στον καθορισμό του βασικού ημερομισθίου ή/ και βασικού μισθού. Τα υπόλοιπα θέματα (π.χ. επιδόματα, λοιποί όροι εργασίας) παραπέμπονται στη συλλογική διαπραγμάτευση και δεν μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο της απόφασης του διαιτητή.

Εισάγονται νέες ρυθμίσεις για την εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με την οποία αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, επιμηκύνοντας τη διάρκειά της από 6 στους 9 μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος.

³³ Ο Νόμος 3899/2010, δημοσιεύεται στο ΦΕΚ 212 Α/17.12.2010

Παράλληλα, καθορίζει τη διάρκεια απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη σε 36 μήνες, ενώ διευρύνει τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου σε 12 μήνες.

6.4 Οι συλλογικές συμβάσεις και διαπραγματεύσεις του 2011

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. διεξήχθησαν σε περιβάλλον έκτακτων συνθηκών λόγω του δημοσιονομικού εκτροχιασμού, που οδήγησε τη χώρα στην ενεργοποίηση του μηχανισμού στήριξης ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ και την υιοθέτηση των μέτρων που προβλέπονται στο σχετικό Μνημόνιο και στο Νόμο 3845/2010.

Οι συνέπειες της κρίσης καθιστούν όσο ποτέ αναγκαίο τον απεγκλωβισμό των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων από τον παραδοσιακό παρεμβατικό ρόλο του κράτους και την ενίσχυση του ρόλου τους στη διαμόρφωση των κοινωνικών και οικονομικών αποφάσεων και πολιτικών. Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) είναι το αποφασιστικότερο για τις οργανώσεις μέσο ρύθμισης και διαμόρφωσης πολιτικών, με μεσομακροπρόθεσμη προοπτική, για τα κυρίαρχα ζητήματα της εξόδου από την ύφεση, της αντιμετώπισης της αυξανόμενης ανεργίας, της δημιουργίας συνθηκών ανάπτυξης, της διατήρησης της κοινωνικής συνοχής.

Στο πλαίσιο της κρίσιμης για τη χώρα συγκυρίας, τα συμβαλλόμενα μέρη θεωρούν ότι πρέπει να στηριχθεί το διαθέσιμο εισόδημα των μισθωτών, ιδιαίτερα των χαμηλόμισθων, ανάλογα και με τις ιδιαίτερες συνθήκες των επιχειρήσεων, για λόγους κοινωνικής προστασίας αλλά και ενίσχυσης της ιδιωτικής οικονομίας, που ασφυκτιά από την έλλειψη ρευστότητας, με συνέπεια τη συρρίκνωσή της και τη μεγάλη αύξηση της ανεργίας.

Πρωταρχικής σημασίας θέμα συμφωνήθηκε ότι αποτελεί η διασφάλιση των επί δεκαετίες περιεχομένων επιδομάτων εορτών και αδείας (που είναι γνωστά ως 13^{ος} και 14^{ος} μισθός) και ρητή αποδοχή από τους συμβαλλόμενους ότι τα αποδέχονται ως τακτικές αποδοχές.

Με βάση τα παραπάνω, τα συμβαλλόμενα μέρη συμφώνησαν σε θέματα που παρατίθενται στο παράρτημα Α.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ

Στο κεφάλαιο αυτό, επισημαίνονται οι τάσεις των εργασιακών σχέσεων. Είναι απαραίτητη η ανάγκη για ευελιξία στον εργασιακό χώρο και απαιτείται συνδυασμός ασφάλειας και ευελιξίας (κοινώς flexicurity) στο χώρο. Επιπλέον, είναι αναγκαία η ευελιξία των μισθών και συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς και η ανάλυσή τους. Τέλος, αναπτύσσονται οι τάσεις των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη και γίνεται αντιληπτό το μέλλον των εργασιακών σχέσεων.

7.1 Τάσεις των εργασιακών σχέσεων

Η ευελιξία στην αγορά εργασίας αποτελεί το πιο σημαντικό ζήτημα διαμάχης και αντιπαράθεσης μεταξύ του κεφαλαίου και εργασίας κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Η αρχική σύλληψη της έννοιας στην αγορά εργασίας ως μια νέα φιλοσοφία άσκησης πολιτικής για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, συμπίπτει με την κρίση του μεταπολεμικού κοινωνικού συμβολαίου στην Ευρώπη. Πρόκειται για τις αρχές της δεκαετίας του '70 και το ξέσπασμα των πρώτων πετρελαϊκών κρίσεων, όπου αρχίζουν να επιδεινώνονται οι μακροοικονομικοί δείκτες και ιδιαίτερα ο πληθωρισμός. Ο ΟΟΣΑ (Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία & Ανάπτυξη), το 1973, πραγματοποίησε συμπόσιο για την αναγκαιότητα αλλαγής του πλαισίου ρύθμισης της εργασίας με στόχο την τόνωση της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών.

7.1.1 Η ανάγκη για ευελιξία

Η ευελιξία στην αγορά εργασίας με την έννοια της άρσης αρκετών προστατευτικών ρυθμίσεων της εργασίας και τον πολλαπλασιασμό των μη τυπικών συμβάσεων εργασίας, αποτελεί κατά πολλούς μονόδρομο, αλλά και μια ασφαλή οδό προσαρμογής των

επιχειρήσεων και των εργαζομένων στο απειλητικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον των διεθνών αγορών. Μετά το πιο πάνω συμπόσιο, ακολούθησαν αντίστοιχες πρωτοβουλίες του Οργανισμού, οι οποίες σε γενικές γραμμές υποδείκνυαν με σαφή τρόπο την αναμόρφωση των δημόσιων πολιτικών απασχόλησης σε μια κατεύθυνση τόνωσης των δυνάμεων της αγοράς και της επιχειρηματικότητας. Ταυτόχρονα, η ανεργία άρχισε να ακολουθεί ανοδικές τάσεις συγκριτικά με τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες, εντείνοντας τις πιέσεις για την άσκηση πιο δραστικών μέτρων πολιτικής στην οικονομία και την απασχόληση.

Από τις αρχές της δεκαετίας του '80, οι πιέσεις αυτές άρχισαν να έχουν πρακτικό αντίκτυπο με την άνοδο των κυβερνήσεων Reagan και Thatcher στις ΗΠΑ και το Ηνωμένο Βασίλειο, αντίστοιχα. Η απελευθέρωση των αγορών χρήματος είχε ήδη προλειάνει το έδαφος για τις αλλαγές στα εργατικά κεκτημένα και στο κράτος πρόνοιας. Μέσα σε λίγα χρόνια, ο στόχος της πλήρους απασχόλησης αντικαταστάθηκε από επιλεκτικές πολιτικές μικροοικονομικού χαρακτήρα, δράσεις περιστολής των κοινωνικών δαπανών και πολιτικές περιορισμού του πληθωρισμού, στις ιδιωτικοποιήσεις, καθώς και σε ευρύτερες αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας στο δημόσιο.

Η ολοκλήρωση της δεκαετίας του '80 σηματοδεύτηκε από τη διαμάχη των πολέμιων και των ένθερμων υποστηρικτών της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, με άξονα τη θέση της περίφημης «Ευρωσκλήρυνσης». Η θέση αυτή βασίζεται στην άποψη ότι οι αυξητικές τάσεις στο ποσοστό ανεργίας στην Ευρώπη έναντι της Αμερικής οφείλονται στην ακαμψία που διακρίνει τις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας εξαιτίας της ύπαρξης αυστηρών προστατευτικών ρυθμίσεων, οι οποίες συμβάλλουν στην αύξηση του κόστους (δαπανών) εργασίας.

Αν και οι αλλαγές που παρατηρούνται στο τοπίο της απασχόλησης στην Ευρώπη, διαφοροποιούνται σημαντικά από χώρα σε χώρα, αλλά και στο επίπεδο της ίδιας χώρας μεταξύ διαφόρων κλάδων της οικονομίας, εντούτοις αποτελεί εξαιρετικά αποκαλυπτικό γεγονός το ότι περίπου το 80% των νέων θέσεων εργασίας μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '90, αφορούσε σε θέσεις μερικής και προσωρινής εργασίας και ότι από τα μέσα της δεκαετίας του '90, η προσωρινή απασχόληση από μόνη της συνέβαλε κατά 40% στη συνολική αύξηση της απασχόλησης σε επίπεδο ΕΕ-15.³⁴ Και αυτό γιατί βασικό μέρος της ευθύνης για τη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης κατά τις τελευταίες δεκαετίες, ήταν η μεροληψία της ΕΕ και των εθνικών κυβερνήσεων σε νεοφιλελεύθερου χαρακτήρα

³⁴ Βλ. Κουζής Γ., *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*, Εκδόσεις Μελέτες ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001, σελ. 22.

συνταγές για την καταπολέμηση της ανεργίας, οι οποίες συμπυκνώνονται στο γενικό χαρακτηρισμό «πολιτικές τόνωσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας».

7.1.2 Flexicurity: Ένας συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας

Το «flexicurity», όπως υποδηλώνει αυτή καθ' αυτή η έκφραση, αποτελείται από δυο λέξεις: flexibility (ευελιξία) και security (ασφάλεια). Η εφαρμογή του επιδιώκει να συνδυάσει στην αγορά εργασίας αυτές τις δυο φαινομενικά αντίθετες τάσεις.

Είναι απαραίτητο να κατανοήσουμε αυτόν το νεολογισμό σε μια εντελώς νέα βάση, και όχι στην παραδοσιακή αντίληψη σύγκρουσης κεφαλαίου - εργασίας, όπου το κεφάλαιο επιδιώκει περισσότερη ευελιξία και η εργασία περισσότερη ασφάλεια. Συνήθως, αυτές οι δυο διεκδικήσεις κατέληγαν σε ένα συμβιβασμό. Η ανταλλακτική σχέση υποδήλωνε ακριβώς αυτό: για να πάρεις περισσότερη ευελιξία πρέπει να δώσεις λιγότερη ασφάλεια.

Η καινούργια λογική όμως, στηρίζεται σε μια διαφορετική προσέγγιση. Ξεφεύγει από τη λογική ότι η ευελιξία είναι το μονοπώλιο των εργοδοτών και η ασφάλεια το μονοπώλιο των εργαζομένων. Θεωρεί την ασφάλεια ως προαπαιτούμενο της ευελιξίας. Για παράδειγμα, σε μια χώρα που η αγορά εργασίας έχει ένα εξαιρετικά υψηλό βαθμό ευελιξίας, καθώς είναι πολύ εύκολο για τον εργοδότη να απολύει και να προσλαμβάνει προσωπικό. Μια τέτοια μορφή ευελιξίας δεν θα ήταν επιτυχημένη, εάν το σύστημα δεν υποστηριζόταν από γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας, για τα αντίστοιχα διαστήματα ανεργίας και εάν δεν υπήρχε η κατάλληλη υποστήριξη στον εργαζόμενο έτσι ώστε να βρει το δυνατό συντομότερο μια νέα θέση εργασίας, δια μέσω των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Επομένως, η ευελιξία και η ασφάλεια νοούνται ως δυο έννοιες αμοιβαία υποστηριζόμενες, όπου για να πετύχεις το ένα σκέλος απαιτείται η κατάλληλη εφαρμογή του άλλου σκέλους.

Στις συνθήκες ενός σκληρού και παγκόσμιας εμβέλειας ανταγωνισμού, η ευελιξία και η ασφάλεια μπορούν να βρίσκονται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος τόσο των εργατών όσο και των εργοδοτών. Οι επιχειρήσεις χρειάζονται την κατάλληλη ευελιξία για να προβλέψουν και να αντιδράσουν στις διακυμάνσεις της ζήτησης της μεταβαλλόμενης αγοράς και οι εργαζόμενοι για να μπορέσουν να συνδυάσουν τον εργασιακό τους βίο με τις προσωπικές ευθύνες. Από την άλλη μεριά, η ασφάλεια είναι γεγονός που πρέπει να αφορά και τους εργοδότες, διότι ενδιαφέρονται για το χτίσιμο δεσμών με τους εργαζόμενους, ενισχύοντας τη θέση τους στην αγορά και την παραγωγικότητα και αφορά και τους εργαζόμενους, διότι ενδιαφέρονται να νιώθουν την ασφάλεια ότι κατέχουν μια θέση εργασίας αλλά και ότι

μπορούν να παραμείνουν απασχολήσιμοι σε περίπτωση απόλυσης, με τη διατήρηση και τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους.

Έχουμε περάσει σε μια νέα περίοδο εργασιακών σχέσεων. Με δεδομένη και αναπόφευκτη την ανάγκη για ευελιξία, προωθείται η έννοια του απασχολήσιμου, δηλαδή ότι πλέον καμία θέση εργασίας δεν είναι δεδομένη εφ' όρου ζωής και ότι ο εργαζόμενος πρέπει να έχει τη δυνατότητα να βρίσκει απασχόληση σχετικά γρήγορα, σε περίπτωση απόλυσης και πρέπει να διατηρεί την ικανότητά του για εργασία. Με λίγα λόγια, η ουσία του «flexicurity» συνίσταται στο γεγονός ότι δημιουργεί μια ευέλικτη αγορά εργασίας, από τη μια μεριά και προσφέρει τα κατάλληλα επίπεδα ασφάλειας, από την άλλη.

7.1.3 Η ευελιξία των μισθών και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα

Η ελαστικότητα των μισθών είναι μια δευτερεύουσα έκφραση της ευελιξίας της απασχόλησης και αναφέρεται στη δυνατότητα να θέσει τους μισθούς σε διαφορετικά πλαίσια από τα ήδη υπάρχοντα, όπως καθορίζονται από το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας. Το κύριο επιχείρημα για την ευελιξία των μισθών, η οποία είναι κύρια έκφραση της μείωσης του κόστους εργασίας, είναι ότι με τον παραδοσιακό τρόπο καθορισμού των μισθών, μέσω του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, θεωρείται άκαμπτη. Τον τελευταίο καιρό έχει σημειωθεί μεγαλύτερη δυνατότητα ευελιξίας των μισθών στην Ελλάδα, μέσω των ισχυρότερων συστημάτων που συνδέονται στο να πληρώνουν με απόδοση των εταιριών και τα οικονομικά αποτελέσματα, και οι αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο καθορίζονται οι μισθοί, με την απόδοση και την παραγωγικότητα να αντιπροσωπεύει όλο και μεγαλύτερο μερίδιο της συνολικής αμοιβής.

7.1.3.1 Τα βασικά στοιχεία της μισθολογικής ευελιξίας

Πριν από την ανάλυση του θέματος ευελιξίας των μισθών στην Ελλάδα, πρέπει να κάνουμε μια εισαγωγική παρατήρηση. Μέχρι τώρα, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας έχει θέσει τους κατώτατους μισθούς για όλους τους εργαζόμενους, οι οποίοι αυξάνονται περαιτέρω με τη βοήθεια των μεμονωμένων τομεακών συλλογικών συμβάσεων. Έτσι, έχει τεθεί ένας ελάχιστος βασικός μισθός και οι εταιρίες είναι υποχρεωμένες να τηρούν τον προβλεπόμενο ελάχιστο μισθό που ισχύει στις τομεακές συλλογικές συμβάσεις.

Όσον αφορά στον τρόπο καθορισμού των μισθών, στο βιομηχανικό και τον τραπεζικό τομέα, καθορίζεται από τις κλαδικές συλλογικές συμφωνίες που κυριαρχούν. Το σύστημα αυτό βασίζεται πρώτα στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας με βάση τα βασικά μισθολόγια, τα οποία αυξάνουν μαζί με τα χρόνια υπηρεσίας. Δεύτερον, οι μισθοί συμπληρώνονται από τα επιδόματα υπερωριών, τα οικογενειακά επιδόματα, επιδόματα σπουδών κτλ, τα οποία υπολογίζονται ως ποσοστό των βασικών μισθών που αντιστοιχούν σε κάθε κατηγορία στην κλίμακα, και τρίτον, τα επιδόματα βάση απόδοσης που καταβάλλονται σύμφωνα με το επάγγελμα και τις δεξιότητες των εργαζομένων. Ως επιδόματα απόδοσης αναφέρονται ειδικά επιδόματα που προβλέπονται από τις ιδιωτικές συλλογικές συμβάσεις στον τραπεζικό τομέα, επιδόματα με βάση τη θέση, την ευθύνη για δίκτυο και διοικητικό προσωπικό, εξειδικευμένο προσωπικό (π.χ. επιθεωρητές, ερευνητές, στελέχη επιλογής προσωπικού, οι εκπαιδευτές κ.λπ.), ειδικά επιδόματα για επαγγέλματα, όπως του ταμιά, του διαχειριστή, τον υπεύθυνο και χειριστή ηλεκτρονικού υπολογιστή, καθώς και το επίδομα για τους διευθυντές και τα διοικητικά στελέχη και τους γραμματείς. Η ίδια τυποποιημένη μισθολογική πολιτική ισχύει και για τη βιομηχανία, όπου κυριαρχεί ο τύπος των μισθών βάσει του χρόνου υπηρεσίας και των λοιπών δικαιωμάτων.

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του Ινστιτούτο Εργασίας (INE) της Ελληνικής Ομοσπονδίας Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων (ΟΤΟΕ), αυτό το σύστημα καλύπτει το 75-80% των εργαζομένων στον κλάδο³⁵.

Στις επιχειρήσεις του τραπεζικού τομέα που συμμορφώνονται με την τυπική μισθολογική πολιτική, η επιπλέον μεταβλητή αμοιβών δεν υπερβαίνει το 5-6% των ετήσιων αποδοχών των εργαζομένων. Η μεταβλητή αμοιβή μπορεί να συμπεριλαμβάνει το συλλογικό μόνους (με βάση τα κέρδη της τράπεζας και τα συνολικά αποτελέσματα και για τους στόχους που θέτει σε συγκεκριμένες υπηρεσίες/ καταστήματα ή επί των πωλήσεων κτλ.), ατομικό μόνους (κυρίως καταβάλλονται σε στελέχη) και αξιοκρατική αύξηση των μισθών. Ωστόσο, η μεταβλητή αμοιβή για στελέχη τράπεζας αντιπροσωπεύει το διπλάσιο ποσοστό των ετήσιων αποδοχών τους. Αυτό σημαίνει ότι σε μεγάλο βαθμό οι συμπληρωματικές (μεταβλητό μόνους) αμοιβές είναι υψηλότερες σε αυτά τα επαγγέλματα όπου οι μισθοί είναι υψηλότεροι, δηλαδή στα επαγγέλματα όπως κορυφαία στελέχη τράπεζας.

Τα τελευταία χρόνια, κυρίως σε νέες ιδιωτικές τράπεζες ή εταιρίες που προκύπτουν από τις συγχωνεύσεις και τις ιδιωτικοποιήσεις, ένα πολύ συχνό φαινόμενο είναι η καταβολή μισθών - πακέτων, δηλαδή οι μισθοί καθορίζονται σύμφωνα με την εργασία και την εκτίμηση

³⁵ Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας - ΟΤΟΕ, <http://www.ineotoe.gr>

της αξίας της για την επιχείρηση, η οποία τηρεί τους ελάχιστους συντελεστές των αποδοχών που προβλέπονται από την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, με τη συμπλήρωση του επιπέδου των αμοιβών που προβλέπει για κάθε εργασία με τις πρόσθετες αποδοχές που προβλέπονται στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις. Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν οι αυξήσεις που χορηγήθηκαν με διάφορα ποσοστά, ανάλογα με την αξιολόγηση της απόδοσης του κάθε υπαλλήλου (δεν υπάρχουν ακριβή στοιχεία για το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτό το καθεστώς).

Κατά την εκτίμηση του ΙΝΕ-ΟΤΟΕ, σε εταιρίες που εφαρμόζουν το σύστημα των μισθών-πακέτων, το ποσοστό των ετήσιων μεταβλητών αμοιβών για τους εργαζόμενους είναι 10-15% των ετήσιων αποδοχών τους (έναντι 5-6% για τους εργαζόμενους με την τυποποιημένη μισθολογική κλίμακα), ενώ για τα στελέχη σε αυτές τις επιχειρήσεις το ποσοστό είναι ακόμη υψηλότερο. Έτσι φαίνεται ότι, μολονότι το σύστημα των πρόσθετων αμοιβών, το οποίο αφορά στην απόδοση του εργαζομένου και/ή της επιχείρησης, βρίσκεται ακόμη σε πολύ χαμηλά επίπεδα, τόσο στις τράπεζες όσο και στο βιομηχανικό τομέα και εξυπηρετεί για να συμπληρώσει το κλασικό σύστημα των τακτικών σταθερών αποδοχών, έχουν γίνει προσπάθειες για να αναπτυχθεί με σκοπό την εντατικοποίηση της εργασίας μέσω της εισαγωγής της ευελιξίας των μισθών.

7.1.3.2 Η ευελιξία των μισθών

Στον τραπεζικό τομέα δεν υφίστανται κλαδικές συμφωνίες που συνεπάγονται πάγωμα μισθών και δεν σημειώθηκε καμία αύξηση που ήταν μικρότερη από το ποσοστό του πληθωρισμού. Αντίθετα, στη βιομηχανία, σε επτά συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές της χώρας, έγινε πρόβλεψη για αυξήσεις χαμηλότερες από αυτές που καθορίζονται από τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις σε εθνικό επίπεδο, μέχρι το επίπεδο που καθορίζει η ΕΓΣΣΕ. Το μέτρο έχει ως στόχο αφενός τη μείωση της ανεργίας σε βιομηχανικές περιοχές που αντιμετωπίζουν βιομηχανική αποσύνθεση και από την άλλη, τόνωση της ανάπτυξης σε τοπικό επίπεδο.

Όσον αφορά στο ζήτημα της παροχής συμπληρωματικής διαβούλευσης σε επίπεδο επιχείρησης για το θέμα των αμοιβών μέσω των κλαδικών διαπραγματεύσεων, σε μεγάλες επιχειρήσεις έχει παρατηρηθεί άμεση συμμετοχή του εργατικού σωματείου σε επίπεδο επιχείρησης στον καθορισμό των ποσών και των κανόνων διανομής των συλλογικών μόνους, μέσω συλλογικών συμβάσεων σε επίπεδο επιχείρησης ή διμερών ειδικών ρυθμίσεων για

πρόσθετη αμοιβή. Κατά κανόνα, ωστόσο, σε μικρότερες επιχειρήσεις όπου υπάρχει μικρή ευκαιρία για το εργατικό σωματείο να παρέμβει, το ευέλικτο τμήμα του μισθού υπόκειται σε απόφαση μόνο του εργοδότη. Μέχρι σήμερα, η εργοδοτική πλευρά δεν έχει συμφωνήσει να κανονίσει αμοιβαία αποδεκτούς κανόνες που ρυθμίζονται από μια κλαδική συλλογική σύμβαση για τη χρήση των μεταβλητών αμοιβών, είτε σε ομάδα είτε σε ατομική βάση, με την πεποίθηση ότι αυτή αποτελεί ατομική ευθύνη του εργοδότη. Επιπλέον, στις τομεακές συμφωνίες δεν περιλαμβάνουν κανονισμούς σχετικά με τα μεταβλητά συστήματα αμοιβών, με εξαίρεση βέβαια, τη δέσμευση των κοινωνικών εταίρων για την ενθάρρυνση των προγραμμάτων παροχής κινήτρων για τους εργαζόμενους, κυρίως με τη μορφή δωρεάν μετοχών της εταιρίας.³⁶

7.2 Τάσεις στις ευρωπαϊκές εργασιακές σχέσεις

Οι προηγούμενες τάσεις μείωσης της πυκνότητας των συνδικαλιστικών εργασιακών ενώσεων, αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και μεγαλύτερης συμμετοχής των εργαζομένων συνεχίστηκαν, ενώ το εταιρικό επίπεδο έχει αποκτήσει σημαντικό ρόλο. Η συνέχιση αυτή μπορεί να παρατηρηθεί στα υψηλά επίπεδα οργάνωσης των εργοδοτών, στην κάλυψη των διαπραγματεύσεων και στον αμυδρώς λιγότερο έντονο ρόλο της κυβέρνησης στις εργασιακές σχέσεις.

Η εικόνα των συστημάτων εργασιακών σχέσεων στην ΕΕ χαρακτηρίζεται από πολυμορφία. Η οργάνωση των κοινωνικών εταίρων, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σχετικά με τις αμοιβές και τις πρωτογενείς συνθήκες εργασίας και η συνδικαλιστική δράση εξακολουθούν να διαφέρουν, μόνο σε όσες περιπτώσεις υπάρχουν περιθώρια παρέμβασης της ΕΕ όπως στην εκπροσώπηση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις παρατηρείται μια τάση σύγκλισης.

Η ισχύς και η παρουσία των συνδικαλιστικών ενώσεων καθορίζεται από διάφορους παράγοντες. Το επίπεδο της συμμετοχής αποτελεί σημαντικό καθοριστικό παράγοντα ισχύος των συνδικαλιστικών ενώσεων, ενώ η δομή της συμμετοχής επηρεάζει την έκταση στην οποία οι συνδικαλιστικές ενώσεις μπορούν να αξιώσουν νόμιμα ότι εκπροσωπούν τους

³⁶Tikos Stathis, "Greece: Wage flexibility and collective bargaining", INE/GSEE, 28-04-2009, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803019s/gr0803019q.htm>

εργαζόμενους ή ακόμα και όσους επί του παρόντος βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας. Άλλοι παράγοντες είναι η υποστήριξη που παρέχεται στις συνδικαλιστικές ενώσεις από το νομικό πλαίσιο, η ενότητα και η συνεργασία εντός και εκτός του συνδικαλιστικού κινήματος, η σχέση με άλλους παράγοντες, η ηγεσία, η εσωτερική οργάνωση και η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές ενώσεις, ένα συνεκτικό σύστημα αξιών, και η εκτίμηση των ενώσεων και των ηγετών τους στα μάτια των πολιτών.

Οι συνδικαλιστικές ενώσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο παρουσιάζουν υψηλό βαθμό ενότητας. Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ΕΣΣ) συγκεντρώνει 64 εθνικές συνομοσπονδίες. Η ΕΣΣ εκπροσωπείται σε κάθε κράτος μέλος της ΕΕ των 27 και το μερίδιό της, σε ευρωπαϊκό επίπεδο πλησιάζει το 88%.

Συνολικά, η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές ενώσεις συνέχισε να μειώνεται, αλλά υπάρχουν μεγάλες διαφοροποιήσεις μεταξύ των χωρών. Η αναλογία των μελών συνδικαλιστικών ενώσεων μεταξύ των εργαζομένων σε όλα τα σημερινά κράτη μέλη της ΕΕ σημείωσε πτώση από 27,8% το 2000 σε 23,4% το 2008, ενώ οι ενώσεις έχασαν σχεδόν 3 εκατομμύρια μέλη. Αυτό είναι αποτέλεσμα των χαμηλότερων και μειούμενων ποσοστών συμμετοχής των νέων σε συνδικαλιστικές ενώσεις, και της δυσκολίας ένταξης και διατήρησης μελών στον τομέα των υπηρεσιών, σε μικρές επιχειρήσεις και όσων απασχολούνται με ευέλικτες συμβάσεις εργασίας ή ορισμένου χρόνου. Κατά συνέπεια, οι συνδικαλιστικές ενώσεις γηράσκουν συνεχώς και εξαρτώνται ολοένα περισσότερο από τον δημόσιο τομέα. Οι προαναγγελθείσες απώλειες θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα αποτελούν, επομένως, απειλή για τις συνδικαλιστικές ενώσεις, καθώς από αυτόν αντλούν τον μεγαλύτερο αριθμό μελών σε όλες τις χώρες. Στο πλαίσιο αυτής της γενικής τάσης, εξακολουθούν να υπάρχουν τεράστιες διαφορές μεταξύ των χωρών. Το 2008, η πυκνότητα των συνδικαλιστικών ενώσεων κυμαινόταν από 68,8% στη Σουηδία έως 7,6% στην Εσθονία. Οι συνδικαλιστικές ενώσεις στην Λιθουανία, την Εσθονία, την Σλοβακία, την Τσεχική Δημοκρατία και την Πολωνία έχουν γνωρίσει τα μεγαλύτερα ποσοστά συρρίκνωσης από άποψη μελών από το 2000, ενώ η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές ενώσεις αυξήθηκε στην Ισπανία, στην Κύπρο, την Ελλάδα, το Βέλγιο και την Ιταλία. Ωστόσο, μόνο στο Βέλγιο δεν σημειώθηκε μείωση του μεριδίου των μελών συνδικαλιστικών ενώσεων μεταξύ όλων των εργαζομένων.

Για τις εργοδοτικές ενώσεις, η πειθαρχία και η συνοχή παρά η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, αποτελούν τα κύρια ζητήματα. Οι εθνικές συνομοσπονδίες εργοδοτών στην ΕΕ υπερέχουν αριθμητικά των εθνικών συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών.

Όλες οι εργοδοτικές ενώσεις τομεακού επιπέδου τείνουν να είναι περισσότερο διαφοροποιημένες και πολυάριθμες απ' ότι οι συνδικαλιστικές ενώσεις. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν αποτελούν πλέον τον κύριο ρόλο τους. Η παροχή υπηρεσιών και η άσκηση πίεσης έχουν αποκτήσει σημαντικότερη θέση. Ο οργανωτικός συγκεντρωτισμός των εργοδοτικών ενώσεων σε όλα τα κράτη μέλη, ως αποτέλεσμα τόσο της μικρότερης εξουσίας όσο και του μεγαλύτερου κατακερματισμού των εργοδοτικών οργανώσεων.

Τρεις οργανώσεις εκπροσωπούν τους εργοδότες σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων αποτελεί τη γενική οργάνωση για επιχειρήσεις σε όλους τους τομείς της ιδιωτικής οικονομίας. Η Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) εκπροσωπεί τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις στην Ευρώπη. Το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Συμφέροντος (CEEP, Centre europeen des entreprises publiques) εκπροσωπεί δημόσιες επιχειρήσεις και οργανώσεις ή διεξάγει δραστηριότητες γενικού οικονομικού συμφέροντος.

Σε τομεακό επίπεδο, υπάρχει ακόμη μεγαλύτερη πολυμορφία μεταξύ των ευρωπαϊκών εργοδοτικών οργανώσεων. Ωστόσο, μόνο μια μειοψηφία αυτών αποτελούν εργοδοτικές οργανώσεις με την αυστηρή έννοια του όρου. Οι οργανώσεις αυτές εντοπίζονται κυρίως στους τομείς εκείνους, στους οποίους έχει αναπτυχθεί τομεακός κοινωνικός διάλογος.

Η πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων ξεπερνά το διπλάσιο των συνδικαλιστικών ενώσεων, αλλά ενώ το επίπεδο της οργάνωσης εργοδοτών στην ΕΕ φαίνεται σταθερό και υψηλό, οι εργοδοτικές ενώσεις αντιμετωπίζουν μεγάλες προκλήσεις λόγω των αλλαγών στο περιβάλλον τους, όπως οι εθνικές και οι πολυεθνικές συγκεντρώσεις επιχειρήσεων, η μεγαλύτερη έμφαση στις εταιρικές σε αντίθεση με τις τομεακές διαπραγματεύσεις, και η πίεση για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα όσον αφορά την ευρωπαϊκή και την παγκόσμια εκπροσώπηση.

Ο ρόλος, η κάλυψη και η αποτελεσματικότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων διαφέρει ευρέως μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ. Μια μεγάλη πλειοψηφία ίση με δυο τρίτα των ευρωπαϊκών εργοδοτών καλύπτεται από συλλογικές συμφωνίες, όμως ο συγκεντρωτισμός του πραγματικού καθορισμού των αμοιβών έχει συνεχιστεί και οι τομεακές συμφωνίες τροποποιούνται διαρκώς περισσότερο από συμφωνίες και ρυθμίσεις σε επίπεδο εταιριών.

Όπως επισημαίνεται στην έκθεση 2008 για τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη, το ποσοστό της οργάνωσης εργοδοτών και όχι το ποσοστό συμμετοχής σε συνδικαλιστικές

ενώσεις, είναι εκείνο το οποίο καθορίζει την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η υψηλή κάλυψη διαπραγματεύσεων παρατηρείται στο πλαίσιο πολυεργοδοτικών διαπραγματεύσεων και προϋποθέτει την ύπαρξη εργοδοτικών οργανώσεων με εντολή διαπραγμάτευσης συμφωνιών με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Η καταστατική εκπροσώπηση εργαζομένων σε εταιρικό επίπεδο αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό των ευρωπαϊκών συστημάτων εργασιακών σχέσεων. Οι νομικές διατάξεις βασίζονται στην οδηγία 2002/14/EK σχετικά με την ενημέρωση και την διαβούλευση. Παρατηρείται μεν ένας βαθμός σύγκλισης προς ένα ευρύτερο φάσμα δικαιωμάτων, υπάρχει όμως ανησυχία ότι οι διασυνοριακές συγκεντρώσεις και η αυξημένη ανάληψη χρηματοοικονομικού κινδύνου έχουν περιορίσει την ισχύ των επιτρόπων επιχειρήσεων και άλλων οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων σε σχέση με τα παλαιότερα.

Το κράτος εμπλέκεται στις εργασιακές σχέσεις με ποικίλους τρόπους. Το κράτος μπορεί να επηρεάσει αποφάσεις σχετικά με τους μισθούς, τις ώρες και τις συνθήκες εργασίας. Η παρέμβαση της κυβέρνησης συνδέεται με τους θεσμοθετημένους ελάχιστους μισθούς, την επέκταση των συλλογικών συμφωνιών και τη διαπραγμάτευση αμοιβαίων δεσμεύσεων με κοινωνικούς εταίρους. Η άμεση κρατική παρέμβαση τείνει να αποτελεί υποκατάστατο του συντονισμού από τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους.

7.3 Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων

Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων διαμορφώνεται από τις εξής τάσεις:

➤ *Η μετατόπιση του δημογραφικού υποδείγματος*

Λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις του πληθυσμού και τις τάσεις στις αγορές εργασίας, τα ποσοστά συμμετοχής του εργατικού δυναμικού θα συνεχίσουν να αυξάνονται σε μέγεθος, αλλά με σημαντικά βραδύτερους ρυθμούς απ' ό,τι στο παρελθόν.

Όσον αφορά στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού, η τάση που διαφαίνεται είναι μια στροφή προς μια πιο ισορροπημένη κατανομή ανά ηλικία, φύλο και φυλή/ εθνικότητα. Ο πληθυσμός της Ελλάδας και το εργατικό δυναμικό έχουν αυξηθεί. Το εργατικό δυναμικό έχει γίνει καλύτερα κατανομημένο μεταξύ των ηλικιακών ομάδων. Επίσης, αυξάνονται σταθερά τα ποσοστά γυναικείας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, σε συνδυασμό με τη μείωση

ποσοστού στους άνδρες, έτσι ώστε να έρθει το εργατικό δυναμικό πιο κοντά στην ισορροπία μεταξύ των φύλων. Τέλος, η εισροή μεταναστών είναι σε μεγάλο βαθμό υπεύθυνη για τη συνεχή αύξηση της φυλετικής και εθνικής πολυμορφίας του εργατικού δυναμικού, με Αλβανούς και Πακιστανούς να είναι η ταχύτερα αναπτυσσόμενες ομάδες στο εργατικό δυναμικό.

➤ *Ο ρυθμός των τεχνολογικών αλλαγών*

Ο ρυθμός της τεχνολογικής αλλαγής, είτε με την πρόοδο της τεχνολογίας των πληροφοριών και της βιοτεχνολογίας, είτε με αναδυόμενους τομείς όπως η νανοτεχνολογία, είναι σχεδόν βέβαιο ότι θα επιταχυνθεί τα επόμενα 10-15 χρόνια, με συνέργια των τεχνολογικών και επιστημονικών επιτευγμάτων στην έρευνα και ανάπτυξη, τις διαδικασίες παραγωγής, καθώς και τη φύση των προϊόντων και υπηρεσιών.

Στον τομέα της πληροφορικής, για παράδειγμα, η πρόοδος στους μικροεπεξεργαστές θα υποστηρίξει σε πραγματικό χρόνο την αναγνώριση φωνής και τη μετάφραση, ενώ η τεχνητή νοημοσύνη και η ρομποτική είναι πιθανόν να προχωρήσει περαιτέρω. Η χρήση πιο «έξυπνων μηχανημάτων» στην παραγωγή θα υποστηρίξει την ικανότητα να επανασχεδιαστούν γρήγορα μηχανές, οι οποίες μπορούν να δημιουργήσουν πρωτότυπες και νέες παραγωγικές λειτουργίες, με επιπτώσεις στα logistics και τα αποθέματα. Περαιτέρω, οι τεχνολογικές εξελίξεις αναμένονται να συνεχίσουν να αυξάνουν τη ζήτηση για εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό, να υποστηρίζουν υψηλότερη παραγωγικότητα και να αλλάξουν την οργάνωση των επιχειρήσεων και τη φύση των εργασιακών σχέσεων.

➤ *Η πορεία της οικονομικής παγκοσμιοποίησης*

Ο μελλοντικός στόχος της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας θα είναι περισσότερο εκτεταμένος από πριν, επηρεάζοντας βιομηχανίες και τμήματα του εργατικού δυναμικού που ήταν σχετικά απομονωμένα από τον ανταγωνισμό του εμπορίου κατά το παρελθόν. Η νέα εποχή της παγκοσμιοποίησης, που χαρακτηρίζεται από αύξηση του εμπορίου των ενδιάμεσων αγαθών και υπηρεσιών, την επέκταση των ροών κεφαλαίου, την ταχύτερη μεταφορά γνώσεων και τεχνολογιών, καθώς και τον μετακινούμενο πληθυσμό, εν μέρει αποτελεί συνέπεια της φθηνής ταχύτατης επικοινωνίας και της διαβίβασης πληροφοριών που απορρέουν από την επανάσταση των τεχνολογιών πληροφορικής.

Η παγκοσμιοποίηση θα συνεχίσει να καταγράφει επιδόσεις συμβάλλοντας στα οικονομικά οφέλη συνολικά. Παρά το γεγονός ότι το μερίδιο αγοράς και οι θέσεις εργασίας θα χαθούν σε ορισμένους οικονομικούς τομείς, με τις βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες

συνέπειες για τους εργαζόμενους που πλήττονται, οι απώλειες θέσεων εργασίας θα αντισταθμιστούν από την αύξηση της απασχόλησης σε άλλους τομείς.

Αυτές οι τρεις τάσεις αλληλεπικαλύπτονται, όπως και οι επιπτώσεις τους. Εδώ, θα αναφερθούμε στις πιο σημαντικές από αυτές:

- Οι εργαζόμενοι θα εργαστούν σε πιο αποκεντρωμένες, ειδικευμένες εταιρίες και οι σχέσεις εργοδότη-εργαζομένου θα γίνουν λιγότερο τυποποιημένες και περισσότερο εξατομικευμένες.
- Η βραδύτερη αύξηση του εργατικού δυναμικού θα ενθαρρύνει τους εργοδότες να υιοθετούν προσεγγίσεις για τη διευκόλυνση της μεγαλύτερης συμμετοχής του εργατικού δυναμικού μεταξύ των γυναικών, των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρίες.
- Μεγαλύτερη έμφαση θα δοθεί στην επανεκπαίδευση και στη δια βίου μάθηση.
- Μελλοντική αύξηση της παραγωγικότητας θα υποστηρίξει αύξηση των μισθών και μπορεί να επηρεάσει την κατανομή των μισθών· ο δεσμός μεταξύ της απασχόλησης και η πρόσβαση σε πρόσθετες παροχές θα αποδυναμωθεί.

Οι επιχειρήσεις μετακινούνται από καθετοποιημένες οργανώσεις σε πιο εξειδικευμένες που αναθέτουν σε άλλες εταιρίες μη βασικές λειτουργίες, και σε πιο αποκεντρωμένες μορφές εσωτερικής οργάνωσης. Περιμένουμε μια μετατόπιση από τις πιο μόνιμες, εφ' όρου ζωής θέσεις εργασίας προς λιγότερο μόνιμες, ακόμα και μη τυποποιημένες σχέσεις εργασίας (π.χ. αυτοαπασχόληση) και ρυθμίσεις εργασίας (π.χ. εργασία εξ αποστάσεως). Οι ρυθμίσεις αυτές μπορεί να είναι ιδιαίτερα ελκυστικές για τους εργαζόμενους που προσπαθούν να εξισορροπήσουν την εργασία με τις οικογενειακές υποχρεώσεις ή για τα άτομα με αναπηρία και τους ηλικιωμένους, οι οποίοι θα επωφεληθούν από εναλλακτικές ρυθμίσεις.

Σε μια αγορά εργασίας υπό συνθήκες στενότητας, οι εργοδότες μπορούν να προσπαθήσουν να προσλαμβάνουν ομάδες με σχετικά χαμηλή συμμετοχή εργατικού δυναμικού. Μεταβολές στα κίνητρα που συνδέονται με συνταξιοδοτικά προγράμματα και μεταρρυθμίσεις για την Κοινωνική Ασφάλιση, μπορούν να παρακινήσουν τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας να αναστείλουν τη συνταξιοδότησή τους. Η παροχή φροντίδας των παιδιών μπορεί να διευκολύνει την πρόσληψη γυναικών με παιδιά. Επίσης, αλλαγές στην τεχνολογία και στο χώρο εργασίας όπως περιγράφονται παραπάνω, μπορούν να επιτρέψουν την πρόσληψη στον εργασιακό χώρο ατόμων με ειδικές ανάγκες. Η μεταναστευτική πολιτική

προσφέρει έναν άλλο μοχλό, ιδίως με στόχο υψηλής ειδίκευσης αλλοδαπών, αυξάνοντας έτσι το συνολικό επίπεδο δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού.

Η ταχεία τεχνολογική αλλαγή και ο αυξημένος διεθνής ανταγωνισμός φέρνει στο προσκήνιο την ανάγκη το εργατικό δυναμικό να είναι σε θέση να προσαρμοστεί στις μεταβαλλόμενες τεχνολογίες και τη μετατόπιση της ζήτησης των προϊόντων. Οι μεταβολές στη φύση των επιχειρηματικών οργανώσεων και η αυξανόμενη σημασία της εργασίας που βασίζεται στη γνώση, ευνοούν ισχυρές μη τυποποιημένες γνωστικές δεξιότητες, όπως η αφηρημένη λογική, η επίλυση προβλημάτων, η επικοινωνία και η συνεργασία. Σε αυτό το πλαίσιο, η εκπαίδευση και η κατάρτιση γίνεται μια διαδικασία καθ' όλη τη διάρκεια ζωής, περιλαμβάνοντας κατάρτιση και επανακατάρτιση που συνεχίζεται από το παρελθόν κατά την αρχική είσοδο στην αγορά εργασίας. Η μάθηση μέσω της τεχνολογίας είναι ένα πολλά υποσχόμενο εργαλείο για τη δια βίου μάθηση, τόσο στην εργασία όσο και μέσω των παραδοσιακών δημόσιων και ιδιωτικών ιδρυμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Μελλοντικές τάσεις της τεχνολογίας, της παγκοσμιοποίησης και των δημογραφικών εξελίξεων θα υποστηρίξουν υψηλότερους μισθούς και είναι πιθανό να επηρεάσουν την κατανομή των μισθών, όπως ακριβώς έχουν κάνει και στο παρελθόν για αρκετές δεκαετίες. Λόγω της απουσίας μιας ισχυρής αύξησης της προσφοράς ειδικευμένου εργατικού δυναμικού σε απάντηση των υψηλότερων αποδόσεων της εκπαίδευσης, η διασπορά των μισθών - ιδιαίτερα, όπως μετράται με το χάσμα μεταξύ των περισσότερο και λιγότερο μορφωμένων εργαζομένων - κατά πάσα πιθανότητα θα παραμείνει στα σημερινά επίπεδα ή ακόμη και να συνεχίσει να διευρύνεται.

Εν τω μεταξύ, η μεγαλύτερη απόδοση τόσο των παραδοσιακών εργασιακών σχέσεων όσο και των μετατοπίσεων προς μη τυποποιημένες εργασιακές σχέσεις υπογραμμίζει τη σημασία των πρόσθετων παροχών μεταξύ θέσεων εργασίας, αλλά ακόμα και ανεξάρτητα της θέσης εργασίας. Οι εργοδότες που προσφέρουν οφέλη, μπορούν να κινηθούν προς πιο εξατομικευμένες δομές. Οι νεότεροι και ηλικιωμένοι εργαζόμενοι, για παράδειγμα, μπορεί να τους επιτραπεί να επιλέξουν αυτά τα οφέλη που ταιριάζουν στις συνθήκες ζωής τους, με μισθούς προσαρμοσμένους να διατηρούν τα συνολικά επίπεδα αποζημίωσης. Οι τεχνολογίες πληροφορικής και η εξωτερική ανάθεση μπορεί να υποστηρίξει αυτή την τάση μειώνοντας το κόστος διαχείρισης ενός πιο σύνθετου συστήματος παροχών των εργαζομένων.³⁷

³⁷Lynn A. Karoly and Constantijn W.A. Panis, "The Future at Work—Trends and Implications", *RAND Corporation research brief series*, 2004, available at: http://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB5070/index1.html

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΩΟ

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Σήμερα γίνεται επιτακτική η ανάγκη για ένα εναλλακτικό παραγωγικό μοντέλο, στο οποίο οι ποιοτικοί παράγοντες που βρίσκονταν ανέκαθεν στο περιθώριο των κυρίαρχων επιλογών (π.χ. καινοτομία, νέες τεχνολογίες, κατάρτιση εργαζομένων, οργανωτικός εκσυγχρονισμός των επιχειρήσεων), θα βρίσκονται στο προσκήνιο και η αναβάθμιση της εργασίας θα αποτελεί βασικό παράγοντα αυξημένης παραγωγικότητας με την οικονομική και κοινωνική της διάσταση.

Το γενικό πλαίσιο των προτάσεων με κατεύθυνση τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων εστιάζεται στα ακόλουθα.

8.1 Ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου και εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας

Η ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζει το υψηλότερο βαθμό παράνομης ευελιξίας στην Ένωση. Σύμφωνα με τις ετήσιες εκθέσεις του ΣΕΠΕ, το ποσοστό ανασφάλιστων που απασχολούνται στην Ελλάδα υπολογίζεται σε 20%-22% (7 στους 10 είναι Έλληνες). Παράλληλα παρατηρείται εκτεταμένη παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων σε όλο το φάσμα της εργατικής νομοθεσίας (ύψος μισθού, καταβολή δεδουλευμένων, ωράρια, πληρωμή υπερωριών, χορήγηση αδειών, υγιεινή ασφάλεια κ.λπ.).

Ο μικρός αριθμός επιθεωρητών εργασίας (400 επιθεωρητές για περίπου 900.000 επιχειρήσεις), οι περιορισμένοι έλεγχοι, οι περιορισμένες αρμοδιότητές τους, οι μικρές σχετικά ποινές και κυρώσεις, η έλλειψη ουσιαστικής συνεργασίας και συντονισμού των μηχανισμών ελέγχου (ΣΕΠΕ, ΙΚΑ, ΔΟΥ), η ανασφάλεια και ο φόβος των εργαζομένων να

καταγγείλουν τις αυθαιρεσίες της εργοδοσίας, η χρονοβόρα και δαπανηρή διαδικασία προσφυγής στη δικαιοσύνη (υποθέσεις που εκκρεμούν 3 και 5 χρόνια) συνιστούν παράγοντες ανάπτυξης και διαίωσις του προβλήματος.

Επιπτώσεις των παραπάνω αποτελούν: η απόλυτη και πλήρης υποβάθμιση της εργασίας και η σημαντική συμβολή στη συμπίεση των δικαιωμάτων και στη διαίωσις των πρακτικών διατήρησης του χαμηλού κόστους, η συγκράτηση και συμπίεση των διεκδικήσεων και δικαιωμάτων της τυπικής απασχόλησης, η καταρράκωση των θεσμών, ο εθισμός στην παρανομία με θύματα εργαζομένους ως ειδικότερη έκφραση της γενικότερης εικόνας μη συμμόρφωσης και παραβίασης των νόμων, και τέλος, η δημιουργία όρων αθέμιτου ανταγωνισμού απέναντι στις συνεπείς επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τη νομοθεσία.

Για την αντιμετώπιση της επιβαρυνμένης αυτής κατάστασης, απαιτείται η αποτελεσματική καταπολέμηση της αυθαιρεσίας μεγάλης μερίδας εργοδοτών (συμπεριλαμβανόμενου και του κράτους-εργοδότη) και η συμμόρφωσή τους στις εκ του νόμου υποχρεώσεις τους με τη λήψη μέτρων σε όλο το φάσμα των παραμέτρων που ενισχύουν τις παράνομες πρακτικές, καθώς και αντιμετώπιση του φαινομένου κατάπτωσης των μηχανισμών ελέγχου που σχετίζονται με την αγορά εργασίας και έλλειψης του μεταξύ τους συντονισμού.

Πρόταση μέτρων αφορά σε:

- 1) Ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου της εργατικής νομοθεσίας σε συνεργασία και συντονισμό με σύγχρονες τεχνικές και ηλεκτρονικές μεθόδους με τους άλλους μηχανισμούς ελέγχου και παρακολούθησης που συνδέονται με την αγορά εργασίας (π.χ. ΙΚΑ, ΟΑΕΔ, ΔΟΥ, Υπουργείο Εσωτερικών για τις άδειες αλλοδαπών). Ειδικότερα μέτρα αποτελούν η σημαντική αύξηση του αριθμού των επιθεωρητών εργασίας, η ενίσχυση των αρμοδιοτήτων τους, η αναβάθμιση της επιχειρησιακής ικανότητας του ΣΕΠΕ, η ενίσχυση της αυστηρότητας των επιβαλλόμενων ποινών και κυρώσεων στους εργοδότες.
- 2) Ταχεία απονομή της δικαιοσύνης και αναμόρφωση των όρων επίλυσης των εργατικών διαφορών. Ειδικότερα μέτρα αποτελούν η κωδικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας, η αποσυμφόρηση των πολιτικών δικαστηρίων με την ανάληψη αρμοδιοτήτων ουσιαστικής επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών από την επιθεώρηση εργασίας και η δημιουργία εργατοδικείων για τις υποθέσεις πρώτου βαθμού στις οποίες θα συμμετέχουν πλην της δικαστικής εξουσίας και εκπρόσωποι εργαζομένων και εργοδοτών.

8.2 Επέκταση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας σε νέες κατηγορίες εργαζομένων

Η ανάπτυξη του φαινομένου των πρακτικών αμοιβής με δελτία παροχής υπηρεσιών (κοινώς «μπλοκάκια») παραπέμποντας στην αυτοαπασχόληση και όχι στην εξαρτημένη μισθωτή εργασία παρουσιάζει δυο επιμέρους διαστάσεις. Η πρώτη αναφέρεται στις πρακτικές εργοδοτών να παρουσιάζουν την κατ' ουσίαν μισθωτή εργασία ως αυτοαπασχόληση (ψευδοαυτοαπασχόληση) καταστρατηγώντας το νόμο και με σκοπό να αποφύγουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία. Σε αυτήν την περίπτωση, η λύση επαφίεται στους μηχανισμούς ουσιαστικού ελέγχου της εφαρμογής του νόμου. Στη δεύτερη περίπτωση καταγράφονται κατηγορίες απασχολούμενων που βρίσκονται στην γκριζα ζώνη μεταξύ αυτοαπασχόλησης και μισθωτής εργασίας. Σε αυτήν την κατηγορία υπάρχουν εργαζόμενοι που αν και δεν έχουν τα χαρακτηριστικά της παραδοσιακής εξαρτημένης μισθωτής εργασίας, παρουσιάζουν στοιχεία που παραπέμπουν σε μια σύγχρονη μορφή εξάρτησης οικονομικού και κοινωνικού χαρακτήρα (π.χ. αποκλειστική απασχόληση για λογαριασμό ενός εργοδότη, κύριο εισόδημα προερχόμενο από μια εργοδοτική πηγή). Η εξέλιξη αυτή οδηγεί στην ανάγκη επαναπροσδιορισμού της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας υπό το φως των σύγχρονων δεδομένων που αφορά σε μεγάλο βαθμό σήμερα και παραδοσιακά ελεύθερα επαγγέλματα (δικηγόροι, μηχανικοί, γιατροί). Οι πρακτικές αυτές έχουν ως αποτέλεσμα να εμφανίζεται ακόμη χαμηλότερο το ήδη χαμηλό ποσοστό των μισθωτών στην Ελλάδα (64% έναντι του 85% του μέσου κοινοτικού όρου). Υπό τους νέους όρους, το ποσοστό των μισθωτών αφορά στο 70% περίπου των απασχολούμενων αφού εκτιμάται ότι το 9% περίπου των αυτοπροσδιοριζόμενων μισθωτών εργάζεται με δελτία παροχής υπηρεσιών. Πρόκειται για την πιο κραυγαλέα ακαμψία των εργοδοτών να προσαρμοσθούν στα νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας, τη στιγμή που διεκδικούν ευελιξίες χαμηλού κόστους απέναντι στην «ακαμψία» των «κεκτημένων» δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Μία βασική επίπτωση του παραπάνω φαινομένου αποτελεί η εκτεταμένη απουσία εφαρμογής των δικαιωμάτων που απορρέουν από την τυπική και ουσιαστική εξαρτημένη εργασία σε μεγάλη κατηγορία (π.χ. αμοιβές, ωράρια, ασφάλιση, επιδόματα, άδειες, αποζημιώσεις απόλυσης).

Η έλλειψη αυτή προστασίας ενισχύει την απορρύθμιση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων που έχουν εξ' αντικειμένου ανάγκη αυτής της προστασίας και χρησιμοποιείται ως ένας ακόμη μοχλός συμπίεσης των δικαιωμάτων και της τυπικής απασχόλησης. Τα φαινόμενα αυτά δημιουργούν όρους επιστροφής της εργασίας στις συνθήκες των πρώτων χρόνων της εκβιομηχάνισης.

Γίνεται, λοιπόν, φανερό ότι χρειάζεται επαναπροσδιορισμός της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας υπό το φως των νέων δεδομένων, σε μια προοπτική ενίσχυσης του ρόλου του κοινωνικού κράτους και αναβάθμισης της εργασίας μέσα από τη διεύρυνση του πεδίου προστασίας της εργατικής νομοθεσίας.

Τα προτεινόμενα μέτρα αφορούν κατ' αρχήν σε ένα επαναπροσδιορισμό της έννοιας της εξάρτησης με νέα γενικά κριτήρια, όπως η οικονομική και κοινωνική εξάρτηση που παραπέμπουν σε ειδικότερα κριτήρια (π.χ. αποκλειστικότητα απασχόλησης υπέρ του συγκεκριμένου εργοδότη, κύριο εισόδημα και προέλευσή του). Η γενική αντιμετώπιση υπερέχει της *ad hoc*³⁸ και ανά ειδική κατηγορία απασχολούμενων αντιμετώπιση, όπως αυτή προβάλλεται από την Κοινότητα με το επιχείρημα της μη αποθάρρυνσης της αυτοαπασχόλησης.

Στο πλαίσιο αυτό, υπάγονται και μέτρα για ρύθμιση της τηλεεργασίας που αφορούν εξαρτημένο απασχολούμενο δυναμικό, με ειδική νομοθεσία στη βάση της σχετικής ευρωπαϊκής κοινωνικής συμφωνίας του 2002.

Τέλος, η ενίσχυση των μέτρων ελέγχου εφαρμογής της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας συμβάλλει στην αντιμετώπιση και των δυο μορφών υποκρυπτόμενης εξαρτημένης εργασίας.

8.3 Προστασία από τις απολύσεις

Η προστασία των εργαζομένων από την απόλυση αφορά τόσο στις ατομικές όσο και στις ομαδικές απολύσεις. Οι ατομικές απολύσεις συνδέονται με το θεσμό των αποζημιώσεων σε εξάρτηση με το χρόνο προϋπηρεσίας στην επιχείρηση, παρουσιάζοντας κατά μέσο όρο 29

³⁸ *Ad hoc*= είναι ένας εμπρόσθετος προσδιορισμός της λατινικής γλώσσας, ο οποίος υποδηλώνει το σκοπό (τελικό αίτιο)

εβδομάδων μισθό αποζημίωση σε σύγκριση με την αντίστοιχη των 15 εβδομάδων στο μέσο ευρωπαϊκό όρο. Το στοιχείο αυτό της φαινομενικά αυξημένης προστασίας υποκαθιστά το χαμηλό ύψος και τη χαμηλή διάρκεια της επιδότησης της ανεργίας (50% του κατώτατου μισθού έναντι του 60% -90% στην Ευρώπη των 15, και μέχρι 12 μήνες επιδότηση έναντι τουλάχιστον της 18μηνης μέχρι 5ετούς ή και αόριστης διάρκειας επιδότησης). Παράλληλα, οι απολύσεις στην Ελλάδα δεν είναι αιτιολογημένες στον ιδιωτικό τομέα, σε αντίθεση με πολλές ευρωπαϊκές χώρες όπου έχουν αιτιολογημένο χαρακτήρα (π.χ. Γαλλία, Βέλγιο, Ιταλία). Επίσης, διατηρείται η αναχρονιστική διάκριση στο καθεστώς αποζημίωσης, στην περίπτωση παραίτησης των εργαζομένων μετά από πειστικούς εξαναγκασμούς από τους εργοδότες.

Στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων, η Ελλάδα παρουσιάζει μεν χαμηλό όριο για τις επιχειρήσεις άνω των 200 εργαζομένων (2%) σε σύγκριση με το υψηλότερο όριο που συναντάται σε άλλες χώρες, ενώ έχει καθιερωθεί η έγκριση της διοικητικής αρχής (συνήθως τυπική) για την υλοποίηση των ομαδικών απολύσεων πέραν του ορίου εντός του οποίου οι ατομικές απολύσεις είναι ελεύθερες. Το πλαίσιο αυτό παρουσιάζεται ως «ιδιαίτερα προστατευτικό» υποκαθιστώντας το έλλειμμα του κοινωνικού κράτους για την προστασία και επιδότηση των ανέργων, αλλά η πραγματικότητα δεν περιορίζεται σε αυτές τις διαπιστώσεις. Και αυτό γιατί στις επιχειρήσεις από 20-199 εργαζόμενους, οι ελεύθερες απολύσεις δεν αφορούν στο 2% του προσωπικού αλλά φθάνουν μέχρι και το 20%. Επιπλέον, για τις επιχειρήσεις κάτω από 20 εργαζόμενους (άνω του 95% των επιχειρήσεων), δεν ισχύει ο θεσμός των ομαδικών απολύσεων και κατά συνέπεια οι απολύσεις είναι ελεύθερες. Τέλος, οι εργαζόμενοι σε περίπτωση μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων, σε συνδυασμό με το κλείσιμο βιώσιμης επιχείρησης, είναι ουσιαστικά απροστάτευτοι από την πολιτική αναζήτησης φθηνού εργατικού δυναμικού και μεγάλης κερδοφορίας για τους εργοδότες.

Η προστασία των εργαζομένων από τις απολύσεις είναι περιορισμένη τόσο λόγω του αναιτιολόγητου χαρακτήρα της καταγγελίας των συμβάσεων που οδηγεί σε αυθαιρεσίες του εργοδότη που καταλήγουν μέχρι και στην εξαναγκαστική παραίτηση. Επιπλέον, η απουσία του θεσμού των ομαδικών απολύσεων στη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων, ενισχύει τη δυνατότητα μαζικών απολύσεων στις μικρές επιχειρήσεις. Η ελλιπής μάλιστα προστασία των ανέργων στο πεδίο της επιδότησης (αυστηρές προϋποθέσεις επιδότησης, χαμηλό ύψος, χαμηλή διάρκεια που αποκλείει τους μακροχρόνια ανέργους) αλλά και οι αναποτελεσματικές πρακτικές των αποκαλούμενων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, κίνητρα σε εργοδότες για προσλήψεις, μείωση ασφαλιστικών εισφορών, εκσυγχρονισμός του ΟΑΕΔ) οδηγούν περισσότερο στην

επιδότηση των επιχειρήσεων με προσωπικό χαμηλού κόστους, κατά τη διάρκεια ισχύος των μέτρων, και στην εξυπηρέτηση ενός ευρέος δικτύου ωφελούμενων από τις πολιτικές περί την κατάρτιση, πέραν της ουσιαστικής στήριξης των ανέργων, αφού μόλις το 10% των καταρτιζόμενων καταλαμβάνει θέσεις εργασίας συναφείς με το αντικείμενο της κατάρτισης.

Το όλο αυτό πλαίσιο καθιστά ανεδαφική οποιασδήποτε συζήτηση περαιτέρω απελευθέρωσης των απολύσεων, υπέρ ενός ασαφούς και αβέβαιου πλαισίου ασφάλειας κατά τα πρότυπα χωρών του Βορρά (π.χ. Δανία, Ολλανδία) όπου το κοινωνικό κράτος παρουσιάζει υψηλή προστασία και ενισχυμένες δομές, απέναντι στην ελλειμματική του παρουσία που χαρακτηρίζει το ελληνικό παράδειγμα. Πόσο μάλλον, που η όποια συζήτηση για τη νέα μορφή flexicurity που εισάγεται, οδηγεί σε περαιτέρω μετακύληση των βαρών από τις επιχειρήσεις προς το κοινωνικό σύνολο ως προς τις συνέπειες που οι πολιτικές τους δημιουργούν.

Η αλλαγή πλευσης απέναντι στην εκτεταμένη ανασφάλεια των εργαζομένων και την απειλή της ανεργίας, παράλληλα με την ενίσχυση του κοινωνικού κράτους αποτελεί αδήριτη ανάγκη. Η ενίσχυση της προστασίας από τις απολύσεις και της προστασίας των ανέργων με όρους αξιοπρεπούς διαβίωσης και αποτελεσματικές πολιτικές ένταξης στην απασχόληση με συνθήκες αξιοπρεπούς εργασίας αποτελεί το βασικό προσανατολισμό των παρεμβάσεων που κρίνονται αναγκαίες.

Προτάσεις μέτρων αποτελούν τα εξής:

A) Ως προς τις ατομικές απολύσεις

- Καθιέρωση του αιτιολογημένου χαρακτήρα των απολύσεων για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα.
- Αναγνώριση του δικαιώματος στην αποζημίωση για κάθε μορφή καταγγελίας των συμβάσεων συμπεριλαμβανομένης και της παραίτησης του εργαζόμενου.
- Άρση της διάκρισης στην αποζημίωση απόλυσης μεταξύ εργατών και υπαλλήλων και εξομοίωση με τους όρους των υπαλλήλων.

B) Ως προς τις ομαδικές απολύσεις

- Επέκταση του θεσμού των ομαδικών απολύσεων για τις επιχειρήσεις άνω των 5 εργαζομένων, λόγω της κυριαρχίας των μικρών επιχειρήσεων στην ελληνική οικονομία.

- Ενίσχυση του συμφιλωτικού χαρακτήρα της διοικητικής αρχής κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων, ώστε να αποφευχθεί το ενδεχόμενο κλεισίματος της επιχείρησης, όταν αυτό παρουσιάζεται τεκμηριωμένα ορατό.
- Καθιέρωση μορφών εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις άνω των 5 εργαζομένων για τη συμμετοχή τους στις διαδικασίες διαβούλευσης.

Γ) Ως προς την προστασία των ανέργων

- Καταβολή του επιδόματος ανεργίας χωρίς περιορισμούς ως προς τον χρόνο απασχόλησης πριν από την απόλυση.
- Αύξηση του επιδόματος ανεργίας στο 80% του κατώτατου μισθού.
- Καταβολή του επιδόματος ανεργίας και σε περίπτωση παραίτησης του εργαζόμενου.
- Επέκταση της χορήγησης του επιδόματος ανεργίας για την κάλυψη των μακροχρόνιων ανέργων (μέχρι 5 χρόνια).
- Αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ, συντονισμός των δράσεων και ενίσχυση των δομών για την προώθηση της απασχόλησης
- Εξορθολογισμός του πλαισίου λειτουργίας, έλεγχος και αξιολόγηση των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Δ) Επιβολή φόρου στις επιχειρήσεις που μετεγκαθίστανται με στόχο την αναζήτηση χαμηλότερου κόστους εργασίας σε άλλες χώρες, για το κοινωνικό κόστος που επιφέρουν (φόρος απολύσεων). Η επιβολή αντίστοιχου φόρου ισχύει και στις περιπτώσεις που ακολουθούν εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων, όταν οι πράξεις αυτές οδηγούν σε απολύσεις.

8.4 Μείωση του χρόνου εργασίας

Η Ελλάδα είναι η χώρα που παρουσιάζει τον υψηλότερο εργάσιμο χρόνο με βάση το νόμιμο ετήσιο ωράριο εργασίας πλήρους απασχόλησης (1960 ώρες έναντι 1820 της E15 και 1760 της E27 συμπεριλαμβανομένου του συμβατικού χρόνου της εβδομαδιαίας εργασίας, των ετήσιων αδειών και των αργιών). Επιπλέον, η Ελλάδα παρουσιάζει και από τα υψηλότερα μεγέθη πραγματικού χρόνου εργασίας στον οποίο συνυπολογίζεται η υπερωριακή απασχόληση (στη δεύτερη θέση με 42 ώρες την εβδομάδα μετά τη Βρετανία που έχει

καθιερώσει το opt out). Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν το γεγονός ότι πολύ εργαζόμενοι στην Ελλάδα βρίσκονται στην υπηρεσία του εργοδότη τους πολύ περισσότερο χρόνο από τους ευρωπαϊκούς συναδέλφους τους που απασχολούνται κατά μέσο όρο 37,9 ώρες την εβδομάδα του πλήρους ωραρίου. Αν προσθέσει κανείς τις υπερβάσεις στο ωράριο, που συχνά δεν αμείβονται σύμφωνα με τα νόμιμα, το φαινόμενο αυτό παίρνει πολύ μεγάλες διαστάσεις και καθίστανται ιδιαίτερα ανησυχητικό όταν συνυπολογισθεί και ο χρόνος μετακίνησης προς και από την εργασία κυρίως στις μεγάλες πόλεις που εκτιμάται σε 1-1½ ώρες.

Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν το υψηλό ημερήσιο, εβδομαδιαίο και ετήσιο ωράριο εργασίας των εργαζομένων στην Ελλάδα καταρρίπτοντας το μύθο ότι «οι Έλληνες εργάζονται λίγο» και οδηγούν σε συμπεράσματα για την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων που αφορούν όχι στο ποσοτικό μέρος της εργασίας αλλά στους ποιοτικούς όρους της απασχόλησης (οργάνωση επιχείρησης, τεχνολογία, κατάρτιση, ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας). Παράλληλα, ο υψηλός πραγματικός εργάσιμος χρόνος οφείλεται τόσο στις πολιτικές των επιχειρήσεων που αξιοποιούν το θεσμό της υπερεργασίας (ουσιαστικά υποχρεωτικό 9ωρο) και των υπερωριών όσο και στο γεγονός ότι μεγάλη κατηγορία των εργαζομένων αποδέχεται και επιδιώκει την υπερωριακή απασχόληση προκειμένου να ενισχύει τα ήδη χαμηλά της εισοδήματα. Σε αυτό, άλλωστε, το πλαίσιο εντάσσεται και το εκτεταμένο φαινόμενο της πολυαπασχόλησης, αφού σύμφωνα με έρευνες, το 20% των εργαζομένων πολυαπασχολείται κατά τη διάρκεια του έτους, ενώ κύρια αιτία αυτού αποτελεί η οικονομική στενότητα. Είναι χαρακτηριστικό άλλωστε ότι, σύμφωνα με τα στοιχεία του ευρωβαρόμετρου, ο μέσος Έλληνας εργαζόμενος πρέπει να δουλεύει διπλάσιο χρόνο για να αποκτήσει τα ίδια αγαθά που αποκτούν εργαζόμενοι ευρωπαϊκών χωρών της πρώτης ταχύτητας.

Ο αυξημένος χρόνος εργασίας που χαρακτηρίζει την ελληνική περίπτωση και που υπερβαίνει και το μεγαλύτερο αριθμό ακόμη και των νέων χωρών που εντάχθηκαν στην Ένωση, συμβάλλει στη μεγαλύτερη εκμετάλλευση που υφίσταται το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα, τη στιγμή μάλιστα που το επίπεδο των πραγματικών αυξήσεων, όταν αυτές υπερβαίνουν τον πληθωρισμό, υπολείπονται αισθητά από την υψηλή για τα ευρωπαϊκά δεδομένα παραγωγικότητα της εργασίας κατά την τελευταία 10ετία, αφού παρατηρείται απόκλιση άνω του 20% ανάμεσα στο επίπεδο των πραγματικών μισθών και της παραγωγικότητας της εργασίας, και ενώ την ίδια στιγμή η ανεργία διατηρείται σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα. Έτσι, λοιπόν, πέραν της αύξησης της εκμετάλλευσης των εργαζομένων και της αρνητικής σε βάρος τους κατανομής του παραγόμενου πλούτου, ο υψηλός εργάσιμος

χρόνος επιβουλεύεται την αντιμετώπιση της ανεργίας και επιβαρύνει σημαντικά τον ελεύθερο χρόνο και το περιεχόμενο της ποιότητας ζωής του κόσμου της εργασίας. Η κατάσταση αυτή επιδεινώνεται από τις πρακτικές ελαστικής διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου, όταν αυτές, μέσα από το σύστημα της υποχρεωτικής ουσιαστικά διευθέτησης, απορρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις υπέρ της αύξησης της κερδοφορίας των επιχειρήσεων.

Έτσι, αναφορικά με το τι πρέπει να γίνει, να πούμε ότι οι πολιτικές χρόνου εργασίας θα πρέπει να αποτελούν μέρος μιας γενικότερης πολιτικής που θα συμβάλλει αφ' ενός στη δικαιότερη πρωτογενή κατανομή του παραγόμενου πλούτου και αφ' ετέρου στην αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας. Ένας τέτοιος στόχος αντιτίθεται στις πολιτικές διατήρησης του χαμηλού εργασιακού κόστους, που αναπαράγονται και από τις πολιτικές του χρόνου εργασίας που διατηρούν ουσιαστικά αμετάβλητα τα ανώτερα θεσμικά όρια του ωραρίου εργασίας και που ελαστικοποιούνται και αυξάνονται με τη χρήση των ευέλικτων διευθετήσεων, μέχρι και 72 ώρες την εβδομάδα, ενώ παράλληλα μειώνεται το κόστος της υπέρβασης του ωραρίου για την υπερεργασία και την ευέλικτη διευθέτηση. Η κατεύθυνση αυτή πρέπει να ενισχύεται και από την προοπτική παρέμβασης των πολιτικών εργάσιμου χρόνου σε όφελος των εργαζομένων.

Προτάσεις μέτρων αποτελούν:

- Η μείωση του εργάσιμου χρόνου αποτελεί τον κύριο στόχο με κατεύθυνση την 35ωρη εβδομαδιαία εργασία χωρίς ελαστικές διευθετήσεις και με διατήρηση των αποδοχών, στοιχείο που συνεπάγεται την ουσιαστική αύξηση των μισθών και του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, καθίσταται αναγκαία η άμεση και γενική καθιέρωση του 38ωρου, σύμφωνα και με τα μέσα ισχύοντα επίπεδα της Ένωσης, και η μελέτη μέτρων για τη σταδιακή καθιέρωση του 35ωρου, η οποία είναι δυνατόν να εφαρμοσθεί άμεσα στους κλάδους εντάσεως κεφαλαίου, υψηλής κερδοφορίας και στο δημόσιο τομέα. Τα μέτρα αυτά θα συνδυάζονται με παρεμβάσεις και κίνητρα για τη δημιουργία πραγματικών νέων θέσεων εργασίας και υπέρ των ΜΜΕ για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων από τη μείωση του χρόνου εργασίας.
- Αύξηση του κόστους της υπερεργασίας και των υπερωριών για τη διευκόλυνση των προσλήψεων.

8.5 Κατάργηση των μέτρων απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο

Κατά την τελευταία 15ετία, ο δημόσιος τομέας πλήττεται σοβαρά από τις πολιτικές ιδιωτικοποιήσεων, μετοχοποιήσεων και την παρεπόμενη ενίσχυση των ιδιωτικοοικονομικών κριτηρίων λειτουργίας του σε βάρος του δημόσιου συμφέροντος. Οι εργασιακές σχέσεις και το περιεχόμενό τους επηρεάζονται σημαντικά υπό το βάρος των εξελίξεων αυτών, σε συνδυασμό με το μέγεθος της απασχόλησης που συνεχώς περιορίζεται στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Κύριες εκδηλώσεις αυτού του φαινομένου αποτελούν η ανάπτυξη μιας ποικιλίας μορφών ευέλικτης εργασίας στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα, το διαφορετικό εργασιακό καθεστώς για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό με όρους αρνητικής απόκλισης από το ήδη απασχολούμενο, με τη δημιουργία εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων στους ίδιους εργασιακούς χώρους, από τη δυνατότητα αλλαγής των γενικών κανονισμών προσωπικού και για τους ήδη εργαζόμενους με την ουσιαστική κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και τον περιορισμό των όρων προσφυγής της πλευράς των εργαζομένων στον ΟΜΕΔ. Παράλληλα, στη δημόσια διοίκηση, ενισχύεται η απασχόληση με όρους ιδιωτικού δικαίου επηρεάζοντας αρνητικά το θεσμό των δημοσίων υπαλλήλων και τη μονιμότητα, σε συνδυασμό με τη γενικότερη άρση των προστατευτικών διατάξεων για τους εργαζόμενους στο σύνολο του δημόσιου τομέα και στην κατεύθυνση της σύγκλισης με τα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας.

Η υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα σε συνδυασμό με τη δημιουργία τεχνητών ανταγωνισμών ανάμεσα στους εργαζόμενους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα και την επίκληση της ανάγκης για τη μεταξύ τους σύγκλιση, οδηγεί σε σύγκλιση με όρους υποβάθμισης αντί της ανάγκης σύγκλισης με όρους διεκδίκησης της αναβάθμισης του χαμηλού επιπέδου δικαιωμάτων του ιδιωτικού τομέα. Τέλος, η συνολική αυτή υποβάθμιση της εργασίας ενισχύει την περαιτέρω απόκλιση του επιπέδου αμοιβών και δικαιωμάτων των εργαζομένων στην Ελλάδα από τους εργαζόμενους του αναπτυγμένου πυρήνα της Ευρώπης των 15, σε αντίθεση με τις επικαλούμενες διακηρύξεις προς αυτή την κατεύθυνση. Τέλος, η επιβουλή της μονιμότητας και της προστασίας του εργαζόμενου ενοχοποιεί τη σταθερότητα της απασχόλησης ως υπαίτια της χαμηλής παραγωγικότητας του δημόσιου τομέα, σε αντίθεση με τα αποτελέσματα ερευνών που αποδεικνύουν το αντίθετο για

το ρόλο της σταθερής εργασίας, υποκρύπτοντας το αντιπαραγωγικό πελατειακό σύστημα δόμησης και λειτουργίας του δημόσιου τομέα.

Η ανάσχεση της αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα προϋποθέτει την αλλαγή πλεύσης του πλαισίου λειτουργίας των επιχειρήσεων από την προσήλωσή τους σε ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια και στο πέρασμά τους σε μια ανάπτυξη με όρους δημόσιου συμφέροντος με αξιοκρατικό πλαίσιο λειτουργίας και κατάργησης του πελατειακού συστήματος (δημόσιο και κοινωνικό έλεγχο). Σε αυτό το πλαίσιο, οι εργασιακές σχέσεις στο δημόσιο τομέα αποτελούν τον κινητήριο μοχλό για συνολική αναβάθμιση της εργασίας στον ελληνικό χώρο. Παράλληλα ενισχύεται η πλήρης και σταθερή απασχόληση και η αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων ως κριτήριο καθοριστικό για την αύξηση της παραγωγικότητας στο δημόσιο τομέα, ενώ καταργείται το φαινόμενο των πολλαπλών ταχυτήτων σε επίπεδο δικαιωμάτων, ώστε η αντιμετώπιση του προσωπικού να γίνεται με ενιαίους κανόνες και με σεβασμό στη νομοθεσία, ενώ το κράτος εργοδότης να αποτελεί το θετικό παράδειγμα προς μίμηση αντί του αντιθέτου που ισχύει σε πολλές περιπτώσεις σήμερα.

Προτάσεις μέτρωναποτελούν:

- Κατάργηση του ΠΔ 164/04 και μονιμοποίηση όλων των εργαζομένων που καλύπτουν πάγιες ανάγκες στο δημόσιο τομέα.
- Κατάργηση του φαινομένου συνύπαρξης προσωπικού με σχέσεις δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου στον ίδιο εργασιακό χώρο με τη μόνη απόδοση του καθεστώτος του δημοσίου υπαλλήλου.
- Κατάργηση του Ν. 3429/85 και των αλλαγών που αφορούν στη διαφοροποίηση ανάμεσα στο νεοπροσλαμβανόμενο, και το υφιστάμενο προσωπικό, στη μονομερή αλλαγή του εργασιακού καθεστώτος του «μόνιμου» προσωπικού με υπουργική απόφαση και τις τροπολογίες που αίρει τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής των εργαζομένων στον ΟΜΕΔ³⁹.
- Καθιέρωση αξιοκρατικού πλαισίου λειτουργίας στο δημόσιο τομέα και καταπολέμηση της αναπαραγωγής και διαιώνισης των πελατειακών σχέσεων σε όλο το φάσμα της ιεραρχικής δομής και λειτουργίας τους.

³⁹ Το ισχύον σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας στην Ελλάδα θεσμοθετήθηκε το 1990 δια νόμου. Οι σχετικές υπηρεσίες παρέχονται από ανεξάρτητο οργανισμό με την επωνομασία «*Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας*»

8.6 Ενίσχυση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων

Τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα στην Ελλάδα (θεσμοί συλλογικής εκπροσώπησης, συνδικαλισμός, συλλογική διαπραγμάτευση, απεργία) παρά τα βήματα ενίσχυσής τους που καταγράφονται κυρίως κατά την περίοδο 1980-90, σήμερα παρουσιάζουν σημαντικό έλλειμμα στη θεσμική κατοχύρωσή τους, ώστε να μην ανταποκρίνονται στα σύγχρονα δεδομένα και κυρίως στις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι σήμερα μόνο στο 2% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα υπάρχει οποιαδήποτε μορφή εκπροσώπησης των εργαζομένων, τη στιγμή που η κυριαρχία των μικρών επιχειρήσεων (98% μέχρι 20 εργαζόμενους) απαιτεί ειδικές ρυθμίσεις ώστε η ανάγκη συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων να καλύπτεται στο ευρύτερο φάσμα των ΜΜΕ που απασχολούν και τη συντριπτική πλειοψηφία μισθωτών.⁴⁰

Επιπλέον, το στενό θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των συνδικάτων δεν είναι δυνατόν να περιλάβει ενιαία συνδικαλιστική εκπροσώπηση σε ενιαίους χώρους όπου καταγράφεται ευρύτατο φάσμα απασχόλησης εργαζομένων από διαφορετικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Η ίδια στενή λογική του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου των συλλογικών εργασιακών σχέσεων που αδυνατεί να προσαρμοσθεί στα σύγχρονα οικονομικά δεδομένα, εκδηλώνεται και με τη μη αναγνώριση θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων στο επίπεδο ομίλων επιχειρήσεων, όπως συνδικαλιστικές οργανώσεις ή συμβούλια εργαζομένων καθώς και το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις συλλογικές συμβάσεις στο επίπεδο αυτό.

Τέλος, καταγράφεται η έλλειψη ουσιαστικού συντονισμού των δυνάμεων της εργασίας σε διεθνοποιημένο επίπεδο και η ιδιαίτερα περιορισμένη συμμετοχή του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος σε συντονισμένες θεσμικές παρεμβάσεις διεθνοποιημένου χαρακτήρα με στόχο την ενίσχυση της συλλογικής παρέμβασης της εργασίας σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο για την ενίσχυση των ατομικών εργασιακών δικαιωμάτων και την καθιέρωση και ανάπτυξη των αντίστοιχων συλλογικών όπως οι ευρωπαϊκές συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις, η ευρωαπεργία, η ενίσχυση του ρόλου των ευρωπαϊκών συμβουλίων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις.

⁴⁰ Κουζής Γιάννης, «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και προτάσεις για την αναβάθμισή τους», *Ενημέρωση* (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), τεύχ. 156, Δεκ. 2008, σελ. 12-27, διαθέσιμο σε: <http://www.ekemilou.org/page4/assets/Kouzis.pdf>

Η απουσία εκπροσώπησης των εργαζομένων στις μικρές επιχειρήσεις που χαρακτηρίζουν την ελληνική αγορά εργασίας έχει πολλαπλές αρνητικές επιδράσεις για τις εργασιακές σχέσεις. Πρώτον, στερεί από τη μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων να έχουν φωνή εκπροσώπησης στον εργασιακό χώρο και τη δυνατότητα παρέμβασης υπέρ των συμφερόντων τους. Δεύτερον, ενθαρρύνει την ασυδοσία των εργοδοτών και τις συχνότερες παραβιάσεις της νομοθεσίας. Τέλος, ευνοεί τη διατήρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ελλάδα σε χαμηλά επίπεδα, σε συνδυασμό με τις χρόνιες παθογένειες των ελληνικών συνδικάτων, όπως η οργανωτική πολυδιάσπαση των 3700 πρωτοβάθμιων και των 200 δευτεροβάθμιων σωματείων, η έντονη παραταξιοποίηση και η έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας.

Παράλληλα, η απουσία θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας απέναντι σε φαινόμενα γεωγραφικής συγκέντρωσης ή και κεντρικού σχεδιασμού οικονομικών δραστηριοτήτων, ευνοούν τη δυνατότητα ευέλικτων ελιγμών των εργοδοτικών κέντρων σε βάρος της εργασίας και την αδυναμία των εργαζομένων να εκπροσωπηθούν ενιαία και να παρέμβουν αποτελεσματικά απέναντι σε κεντρικούς σχεδιασμούς που διαμορφώνουν την απασχόληση και πολλές πτυχές των εργασιακών σχέσεων.

Σε εθνικό επίπεδο, θα πρέπει να υπάρχει η προσαρμογή των κανόνων λειτουργίας της θεσμικής παρέμβασης των εργαζομένων στη βάση της πραγματικότητας που διέπει την ελληνική αγορά εργασίας, απέναντι σε μια λειτουργία που αδυνατεί να συμπεριλάβει τον κύριο όγκο των αναγκών που αφορούν στους εργαζόμενους στην Ελλάδα. Παράλληλα, απαιτείται η προσαρμογή του τρόπου συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας και στα σύγχρονα δεδομένα, με στόχο την αποτελεσματικότερη παρέμβασή τους απέναντι σε φαινόμενα συγκέντρωσης και συγκεντροποίησης του κεφαλαίου με τις εξαγορές, συγχωνεύσεις και τη λειτουργία επιχειρηματικών ομίλων κλαδικού, πολυκλαδικού και πολυεθνικού χαρακτήρα. Τέλος, η προσαρμογή στα νέα δεδομένα απαιτεί και την «εθνική» συμβολή στην ανάπτυξη μορφών παρεμβάσεων, συντονισμού και θεσμικών κατακτήσεων σχετικά με τη συλλογική εκπροσώπηση των δυνάμεων της εργασίας σε ευρωπαϊκό και ευρύτερα διεθνοποιημένο επίπεδο.

Ως πρόσθετα μέτρα πολιτικής που αφορούν στη λειτουργία του ίδιου του συνδικαλιστικού κινήματος που με όρους αυτονομίας θα πρέπει να διαμορφώσει τους όρους για την προσέλκυση των νέων κοιτασμάτων της μισθωτής απασχόλησης (γυναίκες, νέους, ευέλικτους μετανάστες) και την αντιμετώπιση των προβλημάτων της οργανωτικής του πολυδιάσπασης και κατακερματισμού, των διαλυτικών εκδηλώσεων της παραταξιοποίησης,

των προβλεπόμενων εξαρτήσεων που συνεπάγεται η έλλειψη της οικονομικής αυτοδυναμίας και πόρων ώστε να στηρίζεται στα μέλη του και του περιορισμένου διεθνοποιημένου προσανατολισμού στη δράση του, προτείνονται τα εξής μέτρα πολιτικών θεσμικών παρεμβάσεων για την ενίσχυση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων.

- Καθιέρωση της εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που στερούνται συλλογικής εκπροσώπησης και που απασχολούν περισσότερους από 5 εργαζόμενους. Ειδικότερα,
 - ✓ Καθιέρωση του θεσμού του εκπροσώπου των εργαζομένων με καθολική ψηφοφορία στις επιχειρήσεις άνω των 5 εργαζομένων, όταν δεν υπάρχει άλλη συλλογική εκπροσώπηση.
 - ✓ Καθιέρωση του συνδικαλιστικού εκπροσώπου από συνδικαλιστική οργάνωση που καλύπτει τον εργασιακό χώρο για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 10 εργαζόμενους.
- Καθιέρωση συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων σε σύνθετες δομές οικονομικής δραστηριότητας.
 - ✓ Αναγνώριση των θεσμών των συμβουλίων των εργαζομένων και της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων
 - ✓ Αναγνώριση της συλλογικής εκπροσώπησης εργαζομένων (συμβούλιο εργαζομένων, συνδικαλιστική εκπροσώπηση) σε ενιαίους γεωγραφικούς χώρους σύνθετης πολυκλαδικής, οικονομικής δραστηριότητας (αεροδρόμια, πολυχώροι εμπορικών δραστηριοτήτων).
 - ✓ Αναγνώριση του δικαιώματος στη συλλογική διαπραγμάτευση στους ομίλους επιχειρήσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ

ΕΡΕΥΝΑ ΜΕ ΘΕΜΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΑΡΤΑΣ

Στην προσπάθεια να μελετήσουμε τις εργασιακές σχέσεις, πραγματοποιήσαμε έρευνα στα πλαίσια του νομού Άρτας, σχετικά με τη σημασία των εργασιακών σχέσεων που επικρατούν σε διάφορες επιχειρήσεις. Ο αριθμός των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν τριάντα δυο (32) και σε αυτές δόθηκαν ερωτηματολόγια σε εβδομήντα πέντε (75) εργαζόμενους. Τα στοιχεία αυτά μελετήθηκαν και προσαρμόστηκαν σε πίνακες και στη συνέχεια, παρουσιάζονται σε σχετικά διαγράμματα για την καλύτερη κατανόηση των αποτελεσμάτων. Οι επιχειρήσεις αυτές δραστηριοποιούνται σε διάφορους κλάδους, όπως χρηματοοικονομικό, λιανικό και χονδρικό εμπόριο, κλάδο τροφίμων, παροχής υπηρεσιών, ένδυσης, ακόμα και πρόσωπα δημόσιου και ιδιωτικού δικαίου. Αυτές οι επιχειρήσεις απασχολούν από ένα (1) άτομο μέχρι πενήντα (50) άτομα και κατατάσσονται στις μικρές επιχειρήσεις. Όπως θα δούμε παρακάτω, υπάρχει εκτενέστερη μελέτη και ανάλυση των στοιχείων με στόχο την εξαγωγή συμπερασμάτων, έτσι ώστε να δώσουμε μια σαφέστερη εικόνα των εργασιακών σχέσεων στα πλαίσια των σύγχρονων επιχειρήσεων.

9.1 Πόσο σημαντικές θεωρούνται οι εργασιακές σχέσεις στο χώρο εργασίας των εργαζομένων;

Στον πίνακα 9.1, εμφανίζεται ο αριθμός των εργαζομένων, ο οποίος διαχωρίζεται σε άντρες και γυναίκες, και αναφέρεται στο πώς εκλαμβάνουν τα δυο φύλα τη σημαντικότητα των εργασιακών σχέσεων. Διαπιστώνουμε ότι οι γυναίκες θεωρούν «*πάρα πολύ*» (28 γυναίκες) σημαντικές τις εργασιακές σχέσεις και πιθανολογούμε ότι αυτό συμβαίνει, γιατί οι γυναίκες διακατέχονται από το αίσθημα της ανασφάλειας, αφού είναι πιο ευαίσθητες από τους άντρες, και θέλουν να νιώθουν σιγουριά στο χώρο εργασίας τους. Παρατηρούμε, επίσης, ότι και οι άντρες τις θεωρούν πολύ σημαντικές, αλλά όχι τόσο όσο οι γυναίκες, αφού οι άνδρες τις

περισσότερες φορές διακατέχονται από δυναμισμό και θέλουν να έχουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στον εργασιακό χώρο.

Πίνακας 9.1: Σημαντικότητα των εργασιακών σχέσεων για τους εργαζόμενους, ανά φύλο.

ΚΛΙΜΑΚΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ		
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΑ
Καθόλου	0	0	0
Πολύ λίγο	0	0	0
Μέτρια	1	3	4
Πολύ	11	10	21
Πάρα πολύ	21	28	49
Δεν απαντώ	1	0	1
ΣΥΝΟΛΟ	36	39	75



Διάγραμμα 9.1: Σημαντικότητα των εργασιακών σχέσεων για τους εργαζόμενους.

Στο παραπάνω διάγραμμα (διάγρ. 9.1) απεικονίζονται τα αποτελέσματα αναφορικά με το πόσο σημαντικές είναι οι εργασιακές σχέσεις για τους εργαζόμενους που συμμετείχαν στην έρευνα:

- Το 5,3% του ποσοστού των εργαζομένων θεωρεί “*μέτριες*” τις εργασιακές σχέσεις.
- Το 28% του ποσοστού των εργαζομένων θεωρεί “*πολύ*” σημαντικές τις εργασιακές σχέσεις.
- Το 65,3% του ποσοστού των εργαζομένων θεωρεί “*πάρα πολύ*” σημαντικές τις εργασιακές σχέσεις.
- Το 1,3% του ποσοστού των εργαζομένων δεν απάντησε.

9.2 Πώς είναι η σχέση των εργαζομένων με τον εργοδότη;

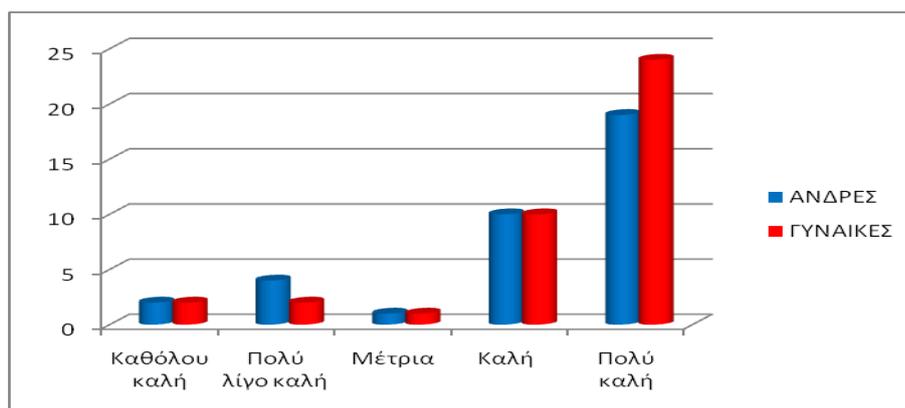
Στον πίνακα 9.2, εμφανίζεται ο αριθμός των εργαζομένων, αναφορικά με την αξιολόγηση που έκαναν οι ίδιοι για τη σχέση τους με τον εργοδότη.

Πίνακας 9.2: Αξιολόγηση της σχέσης των εργαζομένων με τους εργοδότες τους, ανά φύλο.

ΚΛΙΜΑΚΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ		
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΑ
Καθόλου καλή	2	2	4
Πολύ λίγο καλή	4	2	6
Μέτρια	1	1	2
Καλή	10	10	20
Πολύ καλή	19	24	43
Δεν απαντώ	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	36	39	75

Παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων, δηλαδή οι σαράντα τρεις (43) από τους εβδομήντα πέντε (75), έχουν «*πολύ καλές*» σχέσεις με τους εργοδότες τους και αυτό συμβαίνει, γιατί απευθυνόμαστε σε μικρές επιχειρήσεις όπου υπάρχει η δυνατότητα ανάπτυξης των διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών τους.

Αυτό είναι ένα σύνηθες φαινόμενο στις μικρές πόλεις ή στις επαρχίες, όπου εδρεύουν κυρίως οι μικρές επιχειρήσεις. Από την άλλη πλευρά, υπάρχει ένας μικρός αριθμός εργαζομένων που δεν έχουν και τόσο καλές σχέσεις με τον εργοδότη τους και αυτό συμβαίνει επειδή αναπτύσσονται τόσο έντονα διαπροσωπικές σχέσεις, ώστε μερικές φορές να έχει και αρνητικά αποτελέσματα, όπως να υπάρξει ένας έντονος διαπληκτισμός στο χώρο εργασίας και να έρθουν σε ρήξη μεταξύ τους (εργοδότης- εργαζόμενος).



Διάγραμμα 9.2: Αξιολόγηση της σχέσης των εργαζομένων με τους εργοδότες τους, ανά φύλο.

Στο παραπάνω διάγραμμα (διάγρ. 9.2) απεικονίζονται τα ποσοστιαία αποτελέσματα αναφορικά με το πώς αξιολογούν κατά αντιστοιχία οι άντρες και οι γυναίκες εργαζόμενοι τις σχέσεις τους με τον εργοδότη.

- Το 5,5% του ποσοστού των ανδρών δεν έχει **“καθόλου καλή”** σχέση με τον εργοδότη του, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι 5,1%.
- Το 11,1% του ποσοστού των ανδρών έχει **“πολύ λίγο καλή”** σχέση με τον εργοδότη του, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι μόλις 5,1%.
- Το 2,7% του ποσοστού των ανδρών έχει **“μέτρια”** σχέση με τον εργοδότη του, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι 2,5%.
- Το 27% του ποσοστού των ανδρών έχει **“καλή”** σχέση με τον εργοδότη του, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι 25,6%.
- Το 53% του ποσοστού των ανδρών έχει **“πολύ καλή”** σχέση με τον εργοδότη του, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι 61,5%.

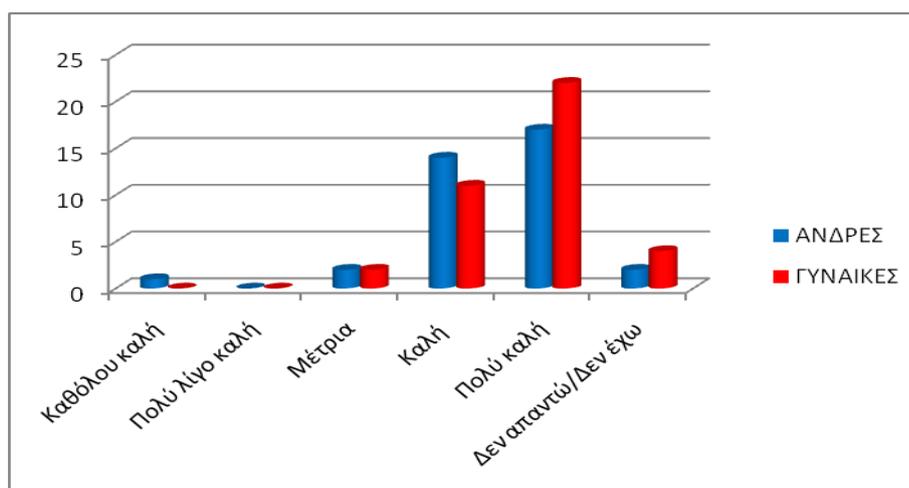
9.3 Πώς είναι η σχέση των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους;

Στον πίνακα 9.3, εμφανίζεται ο αριθμός των εργαζομένων που μας δείχνει τη σχέση μεταξύ των συναδέλφων. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι στον εργασιακό χώρο έχουν πολύ καλές σχέσεις μεταξύ τους, αφού εργάζονται σε μικρές επιχειρήσεις και έχουν τη δυνατότητα να συνεργάζονται πιο εύκολα και να λειτουργούν ομαδικά για την επίτευξη της εργασίας τους, σε σχέση με αυτούς που εργάζονται σε μεγάλες επιχειρήσεις, οι οποίοι δεν έχουν το χρόνο και το χώρο να αναπτύξουν διαπροσωπικές σχέσεις. Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν κάποιοι εργαζόμενοι που έχουν «μέτριες» έως «κακές» σχέσεις με τους συναδέλφους τους και αυτό πιθανολογούμε ότι συμβαίνει κυρίως από την ιδιοσυγκρασία του κάθε εργαζομένου αλλά και από τους στόχους και τις προσδοκίες που θέλουν να υλοποιήσουν στον εργασιακό τους χώρο.

Πίνακας 9.3: Αξιολόγηση της σχέσης των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους, ανά φύλο.

ΚΛΙΜΑΚΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ		
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΑ
Καθόλου καλή	1	0	1
Πολύ λίγο καλή	0	0	0
Μέτρια	2	2	4
Καλή	14	11	25
Πολύ καλή	17	22	39
Δεν απαντώ	2	4	6
ΣΥΝΟΛΟ	36	39	75

Στο διάγραμμα 9.3, απεικονίζονται τα ποσοστιαία αποτελέσματα αναφορικά με το πώς αξιολογούν κατά αντιστοιχία οι άντρες και οι γυναίκες εργαζόμενοι τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους.



Διάγραμμα 9.3: Αξιολόγηση της σχέσης των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους, ανά φύλο.

- Το 2,8% του ποσοστού των ανδρών δεν έχει “καθόλου καλή” σχέση με τους συναδέλφους.
- Το 5,5% του ποσοστού των ανδρών έχει “μέτρια” σχέση με τους συναδέλφους, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι το 5,1%.
- Το 38,9% του ποσοστού των ανδρών έχει “καλή” σχέση με τους συναδέλφους, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι το 28,2%.
- Το 47,2% του ποσοστού των ανδρών έχει “πολύ καλή” σχέση με τους συναδέλφους, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχούν στις γυναίκες είναι το 56,4%.
- Το 5,5% του ποσοστού των ανδρών δεν έχει συνάδελφο, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι το 10,3% (αφορά επιχειρήσεις που απασχολεί μόνο ένα άτομο).

9.4 Πιστεύουν οι εργαζόμενοι ότι το καλό εργασιακό περιβάλλον παίζει σημαντικό ρόλο στην αποδοτικότητα της επιχείρησης;

Στον πίνακα 9.4, εμφανίζεται ο αριθμός των εργαζομένων που πιστεύουν ότι το καλό εργασιακό περιβάλλον παίζει σημαντικό ρόλο στην αποδοτικότητα της επιχείρησης. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι το καλό εργασιακό περιβάλλον παίζει «πάρα πολύ»

σημαντικό ρόλο και αυτό πιθανολογούμε ότι συμβαίνει επειδή οι περισσότερες επιχειρήσεις διαμορφώνουν έναν κατάλληλο χώρο εργασίας, αφού η παραγωγικότητα των εργαζομένων είναι άμεσα συνυφασμένη με το εργασιακό περιβάλλον που απασχολούνται. Επίσης, υπάρχει ένα μικρό ποσοστό των εργαζομένων που πιστεύει ότι δεν παίζει τόσο σημαντικό ρόλο η καλή επικοινωνία με τον εργοδότη/ συνάδελφο. Βέβαια δεν είμαστε σε θέση να αξιολογήσουμε και να δώσουμε κάποια ακριβή εξήγηση σχετικά με το ποσοστό αυτό, καθώς κάθε επιχείρηση υιοθετεί δικούς της κανόνες και κουλτούρα.

Πίνακας 9.4: Συσχέτιση εργασιακού περιβάλλοντος και αποδοτικότητας της επιχείρησης.

ΚΛΙΜΑΚΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ		
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΑ
Καθόλου	0	0	0
Πολύ λίγο	0	0	0
Μέτρια	3	3	6
Πολύ	10	7	17
Πάρα πολύ	23	29	52
Δεν απαντώ	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	36	39	75



Διάγραμμα 9.4: Συσχέτιση εργασιακού περιβάλλοντος και αποδοτικότητας της επιχείρησης.

Στο παραπάνω διάγραμμα (διάγρ. 9.4), απεικονίζονται τα ποσοστιαία αποτελέσματα αναφορικά με την άποψη των εργαζομένων για το βαθμό επίδρασης του εργασιακού περιβάλλοντος στην αποδοτικότητα της επιχείρησης.

- Στην κλίμακα “*μέτρια*”, οι εργαζόμενοι που δεν πιστεύουν τόσο ότι το καλό εργασιακό περιβάλλον βοηθά στην αποδοτικότητα της επιχείρησης, είναι το 8%.
- Στην κλίμακα “*πολύ*”, οι εργαζόμενοι που πιστεύουν ότι το καλό εργασιακό περιβάλλον βοηθά πολύ στην αποδοτικότητα της επιχείρησης, είναι το 22,7%.
- Στην κλίμακα “*πάρα πολύ*”, οι εργαζόμενοι που πιστεύουν ότι το καλό εργασιακό περιβάλλον βοηθά πάρα πολύ στην αποδοτικότητα της επιχείρησης, είναι το 69,3%.

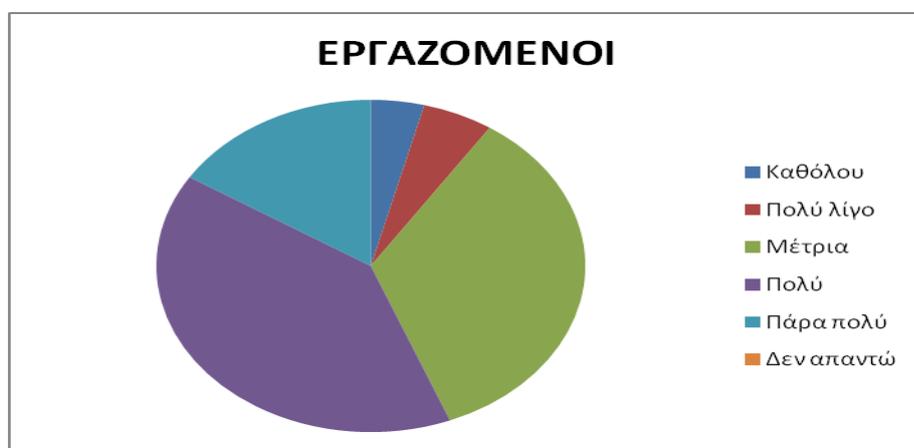
9.5 Οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από την ανάθεση των εργασιακών τους καθηκόντων;

Στον πίνακα 9.5, εμφανίζεται ο αριθμός των εργαζομένων που είναι ικανοποιημένοι από την ανάθεση των εργασιακών τους καθηκόντων σε μία αξιολογική κλίμακα. Εκ των προτέρων, παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι ανεξαρτήτου φύλου βρίσκονται στις κλίμακες «*μέτρια*» και «*πολύ*». Οι άνδρες είναι “*πολύ*” ικανοποιημένοι σε σχέση με τις γυναίκες που αντλούν πιο “*μέτρια*” ικανοποίηση από τα εργασιακά τους καθήκοντα. Εμφανίζονται στο σύνολο γενικά ικανοποιημένοι και αυτό συμβαίνει, γιατί κάθε επιχείρηση επινοεί το δικό της σύστημα ανάθεσης των εργασιακών καθηκόντων των εργαζομένων λόγω της διαφορετικότητας των κλάδων που δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις. Για παράδειγμα, ο κλάδος τροφίμων δεν έχει τα ίδια καθήκοντα-υποχρεώσεις με τον κλάδο υπηρεσιών. Είναι απόλυτα φυσιολογικό να μην είναι «*πάρα πολύ*» ικανοποιημένοι από την ανάθεση και αυτό συμβαίνει λόγω της προσωπικότητας, της ιδιοσυγκρασίας και του χαρακτήρα του κάθε εργαζόμενου και της διαφορετικότητας του ατόμου.

Στο διάγραμμα 9.5, απεικονίζονται τα ποσοστιαία αποτελέσματα αναφορικά με το βαθμό ικανοποίησης που δηλώνουν ότι έχουν οι εργαζόμενοι από την ανάθεση των εργασιακών τους καθηκόντων.

Πίνακας 9.5: Βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων, ανά φύλο, από την ανάθεση των εργασιακών τους καθηκόντων.

ΚΛΙΜΑΚΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ		
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΑ
Καθόλου	2	1	3
Πολύ λίγο	3	1	4
Μέτρια	10	16	26
Πολύ	16	14	30
Πάρα πολύ	5	7	12
Δεν απαντώ	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	36	39	75



Διάγραμμα 9.5: Βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων από την ανάθεση των εργασιακών τους καθηκόντων.

- Το 4% του ποσοστού των εργαζομένων δεν ανταποκρίνεται “καθόλου” στην ανάθεση των εργασιακών τους καθηκόντων.
- Το 5,3% του ποσοστού των εργαζομένων ανταποκρίνεται “πολύ λίγο” στην ανάθεση των εργασιακών τους καθηκόντων.

- Το 34,6% του ποσοστού των εργαζομένων ανταποκρίνεται “*μέτρια*” στην ανάθεση των εργασιακών τους καθηκόντων.
- Το 40% του ποσοστού των εργαζομένων ανταποκρίνεται “*πολύ*” στην ανάθεση των εργασιακών τους καθηκόντων.
- Το 16% του ποσοστού των εργαζομένων ανταποκρίνεται “*πάρα πολύ*” στην ανάθεση των εργασιακών τους καθηκόντων.

9.6 Οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι ο μισθός ανταποκρίνεται ανάλογα με την απόδοση της εργασίας τους ή τις ικανότητές τους;

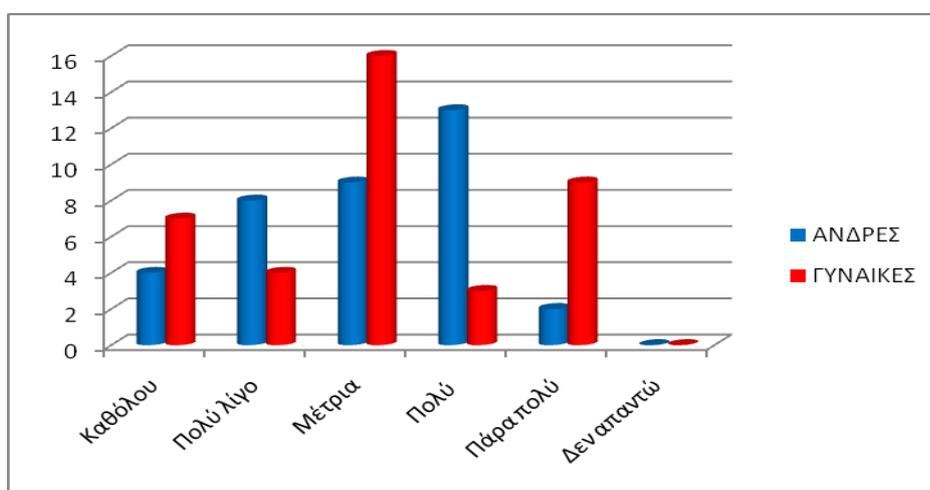
Στον πίνακα 9.6, εμφανίζεται ο αριθμός των εργαζομένων, όπως αυτοί πιστεύουν ότι ο μισθός που καταβάλλεται, ανταποκρίνεται στην απόδοση της εργασίας τους.

Πίνακας 9.6: Αξιολόγηση των εργαζομένων για το βαθμό συσχέτισης του μισθού με την απόδοση της εργασίας τους.

ΚΛΙΜΑΚΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ		
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΑ
Καθόλου	4	7	11
Πολύ λίγο	8	4	12
Μέτρια	9	16	25
Πολύ	13	3	16
Πάρα πολύ	2	9	11
Δεν απαντώ	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	36	39	75

Δεν διακρίνουμε μεγάλες διαφορές στις βαθμίδες της αξιολογικής κλίμακας, καθώς δεν συναντάμε μεγάλη απόκλιση μεταξύ των χαμηλότερων επιπέδων (“καθόλου” έως “πολύ

λίγη” σχέση μισθού – απόδοσης) και των υψηλότερων (“πολύ” έως “πάρα πολύ”). Αφού λοιπόν, κυμαίνονται πάνω κάτω στα ίδια ποσοστά, πιθανολογούμε ότι αυτό συμβαίνει ανάλογα με την επιχείρηση και τον κλάδο που ασκεί δραστηριότητα η επιχείρηση. Για παράδειγμα, στις μικρές επιχειρήσεις που απασχολούνται κατά μέσο όρο πέντε (5) άτομα, οι εργαζόμενοι έχουν περισσότερο φόρτο εργασίας, ενώ στις μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν από δέκα (10) έως πενήντα (50) άτομα, εκεί γίνεται καλύτερη κατανομή των καθηκόντων, με αποτέλεσμα τις περισσότερες φορές, οι εργαζόμενοι να έχουν και την ανάλογη αμοιβή για την εργασία τους.



Διάγραμμα 9.6: Αξιολόγηση των εργαζομένων, ανά φύλο, για το βαθμό συσχέτισης του μισθού με την απόδοση της εργασίας τους.

Στο διάγραμμα 9.6, απεικονίζονται οι αξιολογήσεις των εργαζομένων ανά φύλο, αναφορικά με τη σχέση μισθού – απόδοσης εργασίας.

- Το 11,1% του ποσοστού των ανδρών αναφέρει ότι δεν ανταποκρίνεται “καθόλου” ο μισθός στην απόδοση εργασίας τους και τις ικανότητές τους, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι 17,9%.
- Το 22,2% του ποσοστού των ανδρών αναφέρει ότι ανταποκρίνεται “πολύ λίγο” ο μισθός στην απόδοση εργασίας τους και τις ικανότητές τους, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι 10,3%.
- Το 25% του ποσοστού των ανδρών αναφέρει ότι ανταποκρίνεται “μέτρια” ο μισθός στην απόδοση εργασίας τους και τις ικανότητές τους, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι 41%.

- Το 36,1% του ποσοστού των ανδρών αναφέρει ότι ανταποκρίνεται “*πολύ*” ο μισθός στην απόδοση εργασίας τους και τις ικανότητές τους, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι μόλις 7,7%.
- Το 5,6% του ποσοστού των ανδρών αναφέρει ότι ανταποκρίνεται “*πάρα πολύ*” ο μισθός στην απόδοση εργασίας τους και τις ικανότητές τους, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι 23,1%.

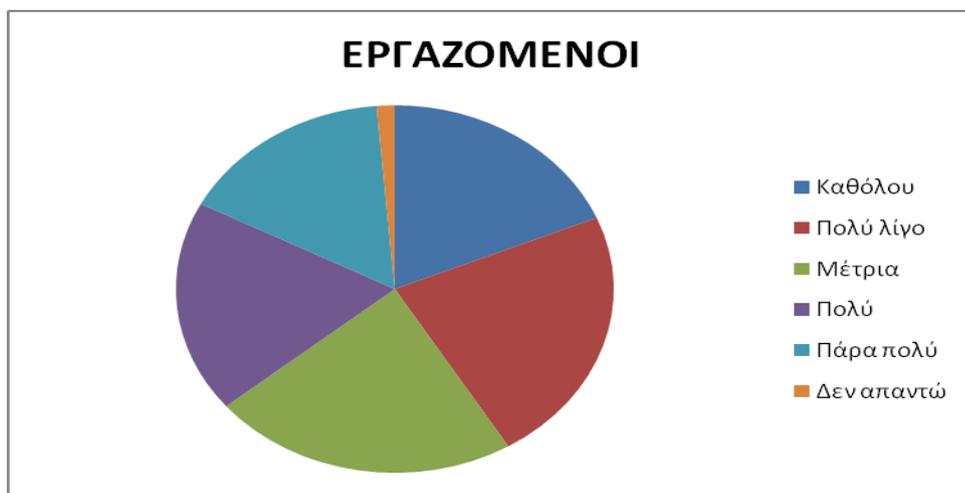
9.7 Στο χώρο που εργάζονται οι εργαζόμενοι υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης;

Στον πίνακα 9.7, εμφανίζεται ο αριθμός των εργαζομένων, ο οποίος διαχωρίζεται σε άνδρες και γυναίκες, όπως αυτοί αντιλαμβάνονται τη δυνατότητα εξέλιξης τους στο χώρο εργασίας που απασχολούνται.

Πίνακας 9.7: Αξιολόγηση των εργαζομένων, ανά φύλο, για τη δυνατότητα εξέλιξης στο χώρο εργασίας τους.

ΚΛΙΜΑΚΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ		
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΑ
Καθόλου	7	7	14
Πολύ λίγο	7	10	17
Μέτρια	7	10	17
Πολύ	10	4	14
Πάρα πολύ	4	8	12
Δεν απαντώ	1	0	1
ΣΥΝΟΛΟ	36	39	75

Όπως παρατηρούμε, τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες υποστηρίζουν κατά κύριο λόγο ότι δεν υπάρχει “καθόλου” έως και υπάρχει “μέτρια” εξέλιξη στον εργασιακό τους τομέα. Κάτι που -από συζήτηση που πραγματοποιήσα μαζί τους- βρίσκουν φυσικό επακόλουθο του είδους εργασίας τους, αφού οι περισσότεροι απασχολούνται σε επιχειρήσεις όπου το αντικείμενο της δραστηριότητάς τους δεν τους προσφέρει καμία εξέλιξη βελτίωσης για το μέλλον (για παράδειγμα, οι υπηρεσίες στην καφετέρια). Οι υποχρεώσεις και τα καθήκοντα είναι προκαθορισμένα και γνωστά, και αποτελούν καθημερινή ρουτίνα, κάτι που για τους περισσότερους από τους εργαζομένους δημιουργεί έλλειψη κινήτρων και διάθεσης για δημιουργική και ευχάριστη εργασία.



Διάγραμμα 9.7: Δυνατότητα εξέλιξης των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους.

Όπως απεικονίζεται και στο διάγραμμα 9.7:

- Το 18,7% του ποσοστού των εργαζομένων δεν πιστεύει “**καθόλου**” ότι υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης στον εργασιακό του χώρο.
- Το 22,6% του ποσοστού των εργαζομένων πιστεύει “**πολύ λίγο**” ότι υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης στον εργασιακό του χώρο.
- Το 22,6% του ποσοστού των εργαζομένων πιστεύει “**μέτρια**” ότι υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης στον εργασιακό του χώρο.
- Το 18,7% του ποσοστού των εργαζομένων πιστεύει “**πολύ**” ότι υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης στον εργασιακό του χώρο.
- Το 16% του ποσοστού των εργαζομένων πιστεύει “**πάρα πολύ**” ότι υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης στον εργασιακό του χώρο.

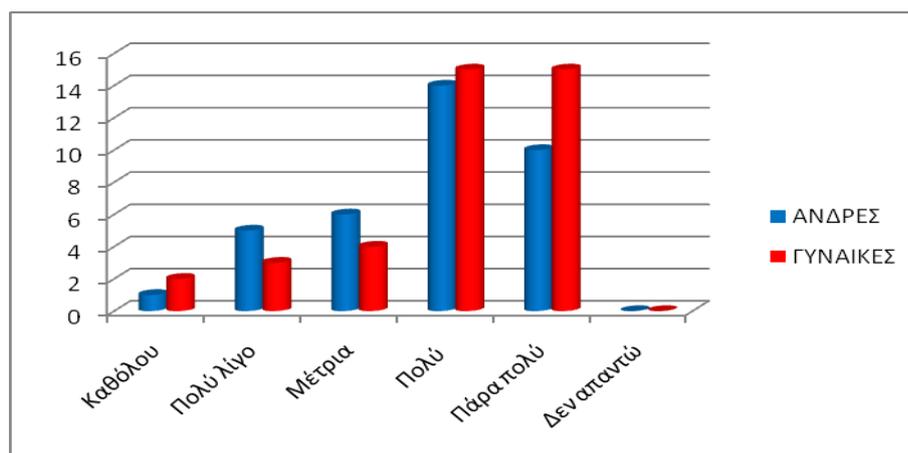
- Το 1,3% του ποσοστού των εργαζομένων δεν απάντησε, αν υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης.

9.8 Πόσο έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την εργασία των εργαζομένων;

Στον πίνακα 9.8, εμφανίζεται ο αριθμός των εργαζομένων των οποίων η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει σε κάποιο βαθμό την εργασία τους. Παρατηρούμε ότι, η πλειοψηφία των εργαζομένων έχει δηλώσει ότι επηρεάστηκε «πολύ» από την οικονομική κρίση και αυτό το θεωρούμε πολύ λογικό, αφού η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει όλους τους κλάδους (όπως τροφίμων, λιανικού και χονδρικού εμπορίου κτλ.) και στην καλύτερη περίπτωση έχει οδηγήσει σε οικονομική στασιμότητα. Από την άλλη πλευρά, είναι κάποιοι εργαζόμενοι, λίγοι μεν, στους οποίους δεν έχει επηρεαστεί ποσοτικά η εργασία τους, δηλαδή έχουν τον ίδιο φόρτο εργασίας που είχαν και πριν την οικονομική κρίση, για παράδειγμα στον χρηματοοικονομικό κλάδο, άλλα και σε κάποιες ιδιωτικές επιχειρήσεις (π.χ. λογιστήριο).

Πίνακας 9.8: Βαθμός επίδρασης της οικονομικής κρίσης στην εργασία των εργαζομένων, ανά φύλο.

ΚΛΙΜΑΚΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ		
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΑ
Καθόλου	1	2	3
Πολύ λίγο	5	3	8
Μέτρια	6	4	10
Πολύ	14	15	29
Πάρα πολύ	10	15	25
Δεν απαντώ	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	36	39	75



Διάγραμμα 9.8: Βαθμός επίδρασης της οικονομικής κρίσης στην εργασία των εργαζομένων, ανά φύλο.

Όπως απεικονίζεται στο διάγραμμα 9.8:

- Το 2,8% του ποσοστού των ανδρών δηλώνει ότι δεν έχει επηρεαστεί “*καθόλου*” η εργασία του από την οικονομική κρίση, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι το 5,1%.
- Το 13,9% του ποσοστού των ανδρών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί “*πολύ λίγο*” η εργασία του από την οικονομική κρίση, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι το 7,7%.
- Το 16,6% του ποσοστού των ανδρών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί “*μέτρια*” η εργασία του από την οικονομική κρίση, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι το 10,3%.
- Το 38,9% του ποσοστού των ανδρών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί “*πολύ*” η εργασία του από την οικονομική κρίση, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι το 38,4%.
- Το 27,8% του ποσοστού των ανδρών δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί “*πάρα πολύ*” η εργασία του από την οικονομική κρίση, ενώ το ποσοστό που αντιστοιχεί στις γυναίκες είναι το 38,4%.

9.9 Στην επιχείρηση που εργάζονται οι εργαζόμενοι, υπάρχει σύστημα αξιολόγησης;

Στον πίνακα 9.9, γίνεται λόγος εάν υπάρχει σύστημα αξιολόγησης στον εργασιακό χώρο και απ' ότι διακρίνουμε δεν υπάρχουν διαφορές μεταξύ των φύλων. Στις μικρές επιχειρήσεις, που απασχολούν μέχρι δέκα (10) άτομα, παρατηρείται το φαινόμενο να μην υπάρχει σύστημα αξιολόγησης. Συγκεκριμένα, είναι φυσικό σε μια επιχείρηση των δέκα εργαζομένων, ο εργοδότης να έρχεται σε καθημερινή επαφή με τον εργαζόμενο και να αναπτύσσει διαπροσωπικές σχέσεις ώστε να μπορεί να κατανοήσει εύκολα, εάν το άτομο που απασχολεί, μπορεί να ανταποκριθεί εύκολα στις υποχρεώσεις και στα καθήκοντά του. Σε δημόσιες επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι θεωρούν ως αξιολόγηση τη συμπλήρωση ενός απλού ερωτηματολογίου, το οποίο δεν λαμβάνεται υπόψη από κανέναν εργοδότη.

Πίνακας 9.9: Ύπαρξη συστήματος αξιολόγησης των εργαζομένων.

ΚΛΙΜΑΚΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ		
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΑ
Καθόλου	8	13	21
Πολύ λίγο	9	8	17
Μέτρια	7	6	13
Πολύ	5	5	10
Πάρα πολύ	6	7	13
Δεν απαντώ	1	0	1
ΣΥΝΟΛΟ	36	39	75

Το διάγραμμα που ακολουθεί, απεικονίζει την ποσοστιαία κατανομή σε αξιολογική κλίμακα για το κατά πόσο οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι εφαρμόζεται κάποιο σύστημα αξιολόγησης της εργασίας τους.



Διάγραμμα 9.9: Ύπαρξη συστήματος αξιολόγησης των εργαζομένων.

- Το 28% του ποσοστού των εργαζομένων δεν πιστεύει “*καθόλου*” ότι υπάρχει σύστημα αξιολόγησης στην επιχείρησή του.
- Το 22,7% του ποσοστού των εργαζομένων πιστεύει “*πολύ λίγο*” ότι υπάρχει σύστημα αξιολόγησης στην επιχείρησή του.
- Το 17,3% του ποσοστού των εργαζομένων πιστεύει “*μέτρια*” ότι υπάρχει σύστημα αξιολόγησης στην επιχείρησή του.
- Το 13,3% του ποσοστού των εργαζομένων πιστεύει “*πολύ*” ότι υπάρχει σύστημα αξιολόγησης στην επιχείρησή του.
- Το 17,3% του ποσοστού των εργαζομένων πιστεύει “*πάρα πολύ*” ότι υπάρχει σύστημα αξιολόγησης στην επιχείρησή του.
- Το 1,3% του ποσοστού των εργαζομένων δεν απάντησε.

9.10 Με ποιον τρόπο επιλύουν οι εργαζόμενοι τις ενδεχόμενες διαφορές - συγκρούσεις με τους συναδέλφους τους;

Στον πίνακα 9.10, εμφανίζεται ο αριθμός των εργαζομένων, ο οποίος διαχωρίζεται σε άνδρες και γυναίκες, που επιλέγει να επιλύσει τις διαφορές – συγκρούσεις με τους συναδέλφους του με συγκεκριμένο τρόπο. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι, είτε είναι άνδρες

είτε γυναίκες, προτιμούν να λύσουν μόνοι/μόνες τις διαφορές που θα προκύψουν με τους συναδέλφους. Πιθανολογούμε ότι αυτό συμβαίνει επειδή θέλουν να είναι πιο ξεκάθαροι απέναντι στο συνάδελφο- συνεργάτη τους και να υπάρχει ομαλή λειτουργία των μεταξύ τους σχέσεων. Παρατηρούμε, επίσης, ότι υπάρχει ένα μικρό ποσοστό εργαζομένων που θέλει να απευθύνεται στον προϊστάμενο για την επίλυση διαφόρων προβλημάτων που υπάρχουν μεταξύ των εργαζομένων, γιατί πιστεύει ότι είναι καλύτερα να ενημερωθεί ο εργοδότης και να δώσει αυτός τη λύση του προβλήματος, ώστε να αποποιηθούν οι εργαζόμενοι τις ευθύνες και να αποφευχθούν τυχόν παρεξηγήσεις. Πιθανότατα, το ποσοστό των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα, εργάζεται σε επιχειρήσεις όπου επικρατεί ένα κλίμα «δυσφορίας» και φόβου τόσο από τους συναδέλφους όσο και από τον εργοδότη τους. Οι εργαζόμενοι σε αυτήν την περίπτωση διακατέχονται από φόβο και ανασφάλεια, ώστε να οδηγούνται στην επιλογή του να μην εκφράζουν τις διάφορες διαφωνίες που έχουν με τους συνεργάτες τους στο χώρο εργασίας τους. Επίσης, υπάρχει ένα άλλο ποσοστό εργαζομένων, το οποίο προτιμά να μην πει τίποτα και να το κρατήσει μέσα του λόγω του φόβου που το διακατέχει για πιθανή απόλυση ή πιθανές εντάσεις που θα δημιουργηθούν από την έκφραση των παραπόνων και των διαφωνιών. Τέλος, υπάρχει ένα πολύ μικρό ποσοστό που απευθύνεται και στους δυο, δηλαδή και στους εργοδότες και στους συναδέλφους, γιατί θέλουν να έχουν καλές σχέσεις και με τους δύο εξίσου.

Πίνακας 9.10: Επιλογή τρόπου επίλυσης διαφορών – συγκρούσεων των εργαζομένων, ανά φύλο, με τους συναδέλφους τους.

ΚΛΙΜΑΚΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ		
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΑ
Απευθύνομαι στον προϊστάμενο	4	4	8
Απευθείας με το συνάδελφο	21	27	48
Δεν λέω τίποτα, το κρατάω μέσα μου	4	5	9
Άλλο	4	0	4
Δεν έχουν συνάδελφο	3	3	6
ΣΥΝΟΛΟ	36	39	75



Διάγραμμα 9.10: Ποσοστιαία κατανομή μεταξύ τρόπων επίλυσης διαφορών – συγκρούσεων των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους.

Τα ποσοστά προτίμησης συγκεκριμένων τρόπων επίλυσης συναδελφικών διαφορών- συγκρούσεων έχουν ως εξής (βλ. διάγραμμα 9.10):

- Το 10,7% του ποσοστού των εργαζομένων *“απευθύνεται στον προϊστάμενο”* για την επίλυση των διαφορών- συγκρούσεων που έχει με τους συναδέλφους του.
- Το 64% του ποσοστού των εργαζομένων *“απευθύνεται στο συνάδελφο”* για την επίλυση των διαφορών- συγκρούσεων που έχει μαζί του.
- Το 12% του ποσοστού των εργαζομένων *“δεν λέει τίποτα, το κρατά μέσα του”*.
- Το 5,3% του ποσοστού των εργαζομένων απάντησε *“άλλο”*.
- Το 8% του ποσοστού των εργαζομένων δεν απάντησε.

9.11 Σύμφωνα με την οικονομική κρίση, πόσο δύσκολο είναι/ ήταν να προσαρμόσουν οι εργαζόμενοι τις βιοποριστικές τους ανάγκες;

Στον πίνακα 9.11, εμφανίζεται ο αριθμός των εργαζομένων, ο οποίος μας δείχνει το βαθμό δυσκολίας προσαρμογής της καθημερινότητας των εργαζομένων στις συνθήκες της οικονομικής κρίσης που διανύουμε. Παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι έχουν δυσκολευτεί *«πάρα πολύ»* την περίοδο αυτή, αφού έχουν μειωθεί οι μισθοί τους κατά το ήμισυ, κυρίως στις επιχειρήσεις του δημόσιου άλλα και του ιδιωτικού τομέα. Υπάρχουν βέβαια και κάποιες

επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που δηλώνουν ότι δεν τους έχει επηρεάσει η κρίση. Τέτοιες επιχειρήσεις είναι κυρίως τα λογιστήρια/ λογιστικά γραφεία και αυτό γιατί, όπως μας είναι γνωστό, η φορολογία του κράτους είναι περίπλοκη και ο κάθε φορολογούμενος χρειάζεται επαγγελματική βοήθεια. Από την άλλη όμως, υπάρχουν επιχειρήσεις που αδυνατούν να πληρώσουν τα τρέχοντα έξοδα που τους προκύπτουν. Γενικά, η οικονομική κρίση αποτελεί παγκόσμιο φαινόμενο και είναι αδύνατον να μην επηρεαστεί οποιαδήποτε μορφή οικονομικής μονάδας, έστω και στο ελάχιστο.

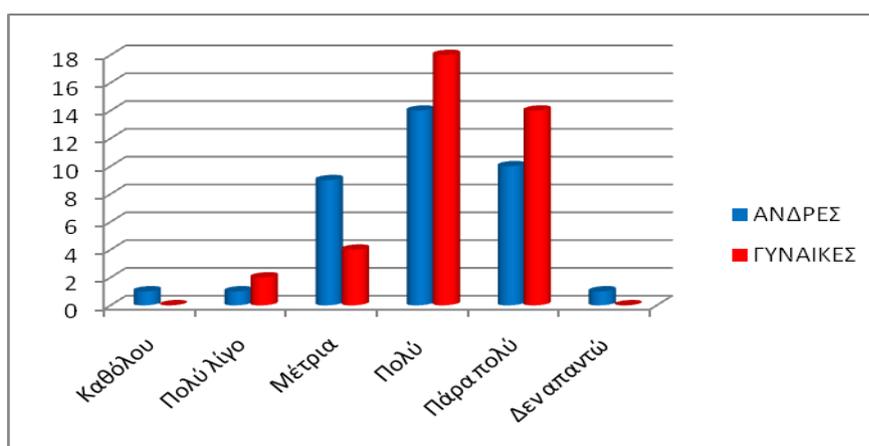
Πίνακας 9.11: Βαθμός δυσκολίας προσαρμογής των βιοποριστικών αναγκών των εργαζομένων στις νέες συνθήκες που διαμορφώνει η οικονομική κρίση.

ΚΛΙΜΑΚΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ		
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΙΚΑ
Καθόλου	1	0	1
Πολύ λίγο	1	2	3
Μέτρια	9	4	13
Πολύ	14	19	32
Πάρα πολύ	10	14	24
Δεν απαντώ	1	0	1
ΣΥΝΟΛΟ	36	39	75

Τα ποσοστά των εργαζομένων ανάλογα με τη δυσκολία προσαρμογής των βιοποριστικών αναγκών τους με τις συνθήκες της οικονομικής κρίσης είναι (βλ. διάγραμμα 9.11):

- Για το 2,8% του ποσοστού των ανδρών δεν ήταν “καθόλου” δύσκολο να προσαρμόσει τις βιοποριστικές του ανάγκες στην οικονομική κρίση.
- Για το 2,8% του ποσοστού των ανδρών ήταν “πολύ λίγο” δύσκολο να προσαρμόσει τις βιοποριστικές του ανάγκες στην οικονομική κρίση, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ήταν το 5,1%.

- Το 25% του ποσοστού των ανδρών αντιμετώπισε “*μέτρια*” δυσκολία να προσαρμόσει τις βιοποριστικές του ανάγκες στην οικονομική κρίση, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ήταν το 10,3%.
- Για το 38,9% του ποσοστού των ανδρών ήταν “*πολύ*” δύσκολο να προσαρμόσει τις βιοποριστικές του ανάγκες στην οικονομική κρίση, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ήταν το 48,7%.
- Για το 27,7% του ποσοστού των ανδρών ήταν “*πάρα πολύ*” δύσκολο να προσαρμόσει τις βιοποριστικές του ανάγκες στην οικονομική κρίση, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ήταν το 35,9%.
- Το 2,8% του ποσοστού των ανδρών δεν απάντησε αν ήταν δύσκολο να προσαρμόσει τις βιοποριστικές του ανάγκες στην οικονομική κρίση.



Διάγραμμα 9.11: Βαθμός δυσκολίας προσαρμογής των βιοποριστικών αναγκών των εργαζομένων, ανά φύλο, στις νέες συνθήκες που διαμορφώνει η οικονομική κρίση.

9.12 Συμπεράσματα έρευνας

Μετά την έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο νομό Άρτας, κάνοντας χρήση κλειστού ερωτηματολογίου, το οποίο παρατίθεται στο παράρτημα Β, συμπεραίνουμε ότι οι εργασιακές σχέσεις σε οποιοδήποτε εργασιακό χώρο αποτελούν έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες που συμβάλουν στην ομαλή λειτουργία και δράση της επιχείρησης.

Κεντρικό συμπέρασμα αποτελεί το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι σήμερα, δίνουν μεγαλύτερη σημασία σε ζητήματα ουσίας, τα οποία επηρεάζουν την καθημερινότητά τους στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με την παρούσα έρευνα το μεγαλύτερο ποσοστό, δηλαδή το 69,3%, των εργαζομένων που έλαβαν μέρος, θεωρούν πρωταρχικό μέλημα την καλή επικοινωνία με τους συναδέλφους τους και αυτό γιατί, όπως υποστηρίζουν, η καλή ψυχολογία στον εργασιακό τους χώρο παίζει σημαντικό ρόλο στην απόδοση της εργασίας τους. Ειδικότερα, το 65,3% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν τον πιο σημαντικό παράγοντα στο χώρο εργασίας. Ακόμη, το 57,3% δηλώνει ότι η πολύ καλή σχέση με τον εργοδότη αναπτύσσει το αίσθημα του σεβασμού και της καλύτερης συνεργασίας μεταξύ των δύο. Περαιτέρω, το 52% υποστηρίζει ότι το αίσθημα της συναδελφικότητας αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες ενός αρμονικού εργασιακού περιβάλλοντος. Ποσοστό 40% των εργαζομένων δηλώνει ότι είναι ευχαριστημένο από τα καθήκοντα που του αναθέτουν.

Οι εργαζόμενοι υποστηρίζουν, επίσης, σε ποσοστό 33,3%, ότι ο μισθός δεν ανταποκρίνεται στις ικανότητές τους. Επιπλέον, το 22,6% υποστηρίζει ότι δεν υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης στον εργασιακό τους χώρο, αφού το μεγαλύτερο ποσοστό των επιχειρήσεων που συμμετείχαν, έχει αντικείμενο δραστηριότητας τέτοιο που δεν παρέχει τη δυνατότητα στους εργαζομένους του για περαιτέρω εξέλιξη. Επίσης, ποσοστό 38,6% ομολογεί ότι δεν υπάρχει σύστημα αξιολόγησης στο χώρο που εργάζεται, με αποτέλεσμα να μην υπάρχουν αντικειμενικά κριτήρια αξιολόγησης, π.χ. για απόλυση κάποιου εργαζομένου ή παραπομπή σε άλλη θέση εργασίας και ίσως χαμηλότερη από αυτήν που βρισκόταν.

Το 64% προτιμά να ξεκαθαρίζει οποιαδήποτε παρεξήγηση με το συνάδελφό του που προκύπτει στο χώρο εργασίας, ώστε να υπάρχει ένα αρμονικό κλίμα συναδελφικότητας. Τέλος, το ποσοστό 42,6% των συμμετεχόντων στην έρευνα ομολογεί ότι ήταν αναγκασμένο να προσαρμόσει τον τρόπο διαβίωσής του σύμφωνα με την υπάρχουσα οικονομική κατάσταση της χώρας μας, αφού όπως παρατηρούμε, υπάρχει μείωση μισθών, κάτι που έχει ως επακόλουθο τη μείωση του βιοτικού επιπέδου του σύγχρονου εργαζόμενου.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε πως διάφορες θεωρίες (όπως η θεωρία του Taylor, η θεωρία X και Y), οι οποίες αναπτύχθηκαν κατά την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων μέσα στο χρόνο, προσανατολίζουν και ορίζουν τη θεωρητική βάση των σχέσεων αυτών.

Μισθωτός και εργοδότης, ως συστατικοί εταίροι των εργασιακών σχέσεων, γεννούν τις σχέσεις αυτές, των οποίων η λειτουργία επιτελείται αναφορικά με το σύνολο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων αμοτέρων των μερών. Παράλληλα, η σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα οριοθετείται από κανόνες αναφερόμενους στο εργασιακό περιβάλλον αλλά και στη συμπεριφορά των ατόμων μέσα σε αυτό, καθώς και διάφορες καταστάσεις που χρήζουν τη δημιουργία ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος.

Η προάσπιση των συμφερόντων των μισθωτών και των εργοδοτών ανάγεται σε σημαντικό μέρος στη σφαίρα λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που σχηματίζουν αντίστοιχα, οι δύο εταίροι των παραπάνω σχέσεων. Όμως, θα αποτελούσε έκπληξη αν εξέλειπαν οι συγκρούσεις μεταξύ μισθωτών και εργοδοτών. Η «αρένα» των εργασιακών σχέσεων έχει ιστορικά μετρήσει πάμπολλες διαμάχες των δύο μερών τόσο στην Ελλάδα αλλά και στην Ευρώπη. Σημαντικό ρόλο στην επιτυχία των σημερινών «δεδομένων» στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα έπαιξε ο ελληνικός συνδικαλισμός και επιπρόσθετα πρόσφερε πολύτιμη αρωγή όσον αφορά στη συνταγματική κατοχύρωση του δικαιώματος «προς το συνδικαλίζειν»⁴¹, το οποίο αποτελεί ένα από τα σπουδαιότερα εφόδια του ανθρώπου στην εργασιακή πραγματικότητα.

Για τους εργαζόμενους, η σημερινή ασκούμενη πολιτική θα είναι μια δύσκολη περίοδος διαρθρωτικών αλλαγών και προσαρμογών λιτότητας και επιδείνωσης του βιοτικού τους επιπέδου. Επιπλέον, οι συνθήκες που δημιουργούνται μέσα στην πολιτική της ύφεσης, της ανεργίας, των πληθωριστικών πιέσεων και της αναδιανομής του εισοδήματος, ίσως είναι αμφίβολο εάν οδηγούν τελικά σε λύση του δημοσιονομικού προβλήματος και εάν απομακρύνουν τον κίνδυνο της υφεσιακής παράτασης της ελληνικής οικονομίας. Σε κάθε περίπτωση πάντως, οδηγούμαστε σε νέες πραγματικότητες του εργασιακού και κοινωνικού γίγνεσθαι.

⁴¹Άρθρο 23 του Συντάγματος 1975/1986/2001

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βάζου Γ. (1975), *Επιτεύξεις και Επιδιώξεις της συμμετοχής των εργαζομένων στη Διοίκηση των Επιχειρήσεων*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση
- Βανεξίδου Μ., Ρεκλείτης Π. (2008), *Management Ανθρωπίνων Πόρων: Θεωρία & Πράξη*, Αθήνα, Εκδόσεις Προπομπός
- Γαβρόγλου Σ., “*Όψεις Ευελιξίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη*”, *Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευν.- Πληρ.ΑΕ*
- Δημέλη Σ., Κολλιτζάς Τ., Χριστοδουλάκης Ν. (1997), *Οικονομικές Διακυμάνσεις και Ανάπτυξη στην Ελλάδα και στην Ευρώπη*, Αθήνα, Εκδόσεις Α. Σταμούλης
- Θεοδωράτος Ε. (1993), *Ανθρώπινες σχέσεις στην Εργασία*, Πάτρα
- ΙΝΕ, *Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση* (Ετήσια Έκθεση 2009, 2010), Εκδόσεις ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2009-2010.
- Καλημέρη Κ., Κατσούλης Α. (2004), *Ο Δύσκολος Προϊστάμενος: οδηγός εργασιακής αξιοπρέπειας*, Αθήνα, Εκδόσεις Περίπλους
- Καρακατσάνης Α. (1974), *Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση
- Καραντίνος Δ., Κετσετζοπούλου Μ., Μουρίκη Α. (1997), *Ευέλικτη Απασχόληση & Ελαχιστοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές*, Αθήνα, Εκδόσεις Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας
- Καρατόλια Ζ. (2005), *Η ψυχική αλλοτρίωση του προσωπικού των επιχειρήσεων από το εργασιακό τους περιβάλλον και οι ανθρωπινές σχέσεις*, Άρτα, ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ (ΣΧΟΛΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΓΕΩΠΟΝΙΑΣ-ΤΜΗΜΑ ΦΥΤΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ)
- Κάτρα Γ. (1983), *Συνδικαλιστικές Οργανώσεις*, Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλη
- Κατσανέβας Θ. (2007), *Οικονομική της Εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις*, 3^η Έκδοση, Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλη
- Κέφης Β. (2004), *Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ: Από τις βασικές αρχές και τις πρώτες έννοιες στις σημερινές σύγχρονες οικονομικές μονάδες*, Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών- Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης

- Κορδάτος Γ. (1931), *Η Ιστορία του Ελληνικού Εργατικού Κινήματος*, Αθήνα, Εκδόσεις Μπουκουμάνης
- Κουζής Γ. (2001), *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: ευελιξία και απορρόθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*, Αθήνα, Εκδόσεις Μελέτες ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
- Κουζής Γ. (2008), *Εξαγορές και Συγχωνεύσεις Επιχειρήσεις: Επιπτώσεις στην Απασχόληση και στις Εργασιακές Σχέσεις (θεωρητική και εμπειρική ανάλυση)*, Αθήνα, Εκδόσεις Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
- Κουζής Γ. (2008), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και προτάσεις για την αναβάθμισή τους», *Ενημέρωση* (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), τεύχ. 156, σελ. 12-27, διαθέσιμο σε: <http://www.ekemilou.org/page4/assets/Kouzis.pdf>
- Κουκιάδης Ιωάννης Δ., “Εργατικό Δίκαιο: Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις”, *Παρατηρητής*, Τεύχος 19, 1940
- Κραβαρίτου- Μανιτάκη Γ. (1997), *Λεξικό Εργασιακών Σχέσεων* (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας), Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση
- Κυριαζόπουλος Π.Γ., Τερζίδης Κ.Π. (2000), *Διοίκηση Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων: Στην 3^η βιομηχανική επανάσταση*, Αθήνα, Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική
- Λαλούμης Δ. (2002), *Διοίκηση Ξενοδοχείων*, Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλης
- Ληξουριώτης Γ., Αγγελόπουλος Ε. (2008), *Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου: Ατομικές και Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη
- Λιανός Θ., Χρήστου Γ. (1996), *Πολιτική οικονομία* (Γ' λυκείου), Αθήνα, Εκδόσεις Υπουργείο Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων Παιδαγωγικό Ινστιτούτο
- Λιανού Θ. (1975), *Εργατικός Μισθός και Απασχόληση*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση
- Λιβιεράτου Λ. (1976), *Το Ελληνικό Εργατικό Κίνημα 1918-1923*, Αθήνα, Εκδόσεις Καρασάνη
- Λινάρδος- Ρύλμον Π. (2003), *Νέες Τεχνολογίες, Οργάνωση της Εργασίας και Σχηματισμός των Ειδικοτήτων* (18 Μελέτες), Αθήνα, Εκδόσεις ΙΝΕ ΓΣΣΕ-ΑΔΕΔΥ
- Λύτρας Π. (1992), *Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα, Εκδόσεις INTERBOOKS

- Lynn A. Karoly and Constantijn W.A. Panis, (2004), “The Future at Work—Trends and Implications”, *RAND Corporation research brief series*, available at: http://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB5070/index1.html
- Μπάρμπας Σ. (1990), *Εργασία και Κοινωνικές Σχέσεις: Βήματα στη Μεταβιομηχανική Κοινωνία*, Νέα σκέψη.
- Μπόγκα- Καρτέρη Καίτη (2000), *Στοιχεία Εργατικού Δικαίου*, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Global
- Νικολάου- Σμοκοβίτη Λ. (1987), *Νέοι Θεσμοί στις Εργασιακές Σχέσεις: Συμμετοχή και Αυτοδιαχείριση*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση
- Νταντής- Λουκάκης Λ. (1988), *Εργασιακές Σχέσεις: Οικονομία και Θεσμοί*, Α΄ Έκδοση, Εκδόσεις Οδυσσέας
- Ευροτύρη- Κουφίδου Σ. (2001), *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων - Η Πρόκληση του 21^{ου} αιώνα στο Εργασιακό Περιβάλλον*, 3^η Έκδοση, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Ανίκουλα
- Παλύβος Θ., Χλέτσος Μ. (2006), *Η Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα: Υποδείγματα και Προβλέψεις*, Παρατηρητήριο Απασχόληση Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε. (ΟΑΕΔ, ΠΑΕΠ)
- Πεταλά Α. (2005), *Η ψυχολογία της Εργασίας*, Άρτα, ΤΕΙ Ηπείρου Σχολή Τεχνολογίας Γεωπονίας, Τμήμα Φυτικής Παραγωγής
- Πετράκη Γ. (2002), *Από το χωράφι στο Εργοστάσιο: Η διαμόρφωση του Βιομηχανικού Προλεταριάτου στο Σύγχρονο Λαύριο*, Αθήνα, Εκδ. Τυπωθήτω
- Πετρινώτη Ξ. (1989), *Αγορές Εργασίας: Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση
- Πιντελόγλου Ν. (1998), *Εισαγωγή στις Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα, Εκδόσεις Έλλην
- Σαλεσιώτης Μ. (1999), *Ανθρώπινες Εργασιακές Σχέσεις στις Τουριστικές Επιχειρήσεις*, Αθήνα, Εκδόσεις INTERBOOKS
- Σαλούρου Ρ. (2011), «Πόσο άλλαξαν οι εργασιακές σχέσεις μέσα σε ένα χρόνο», *capital.gr*, 29 Απριλίου 2011, διαθέσιμο σε: <http://www.capital.gr/News.asp?id=1182300>
- Σπυρόπουλος Γ. (1998), *Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα, Εκδόσεις Α. Σταμούλης
- Σπυρόπουλος Γ. (2000), *Υγεία, Ασφάλεια και Συνθήκες Εργασίας*, Αθήνα, Εκδόσεις Α. Σταμούλης

- Σταμάτη Α. (2009) “Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα”, *Ενημέρωση (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ)*, τεύχος 157, Ιανουάριος 2009
- Στρατούλης Δ. (2005), *Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Δίμη του φιλελεύθερου Τοφώνα*, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα
- Tikos Stathis, “Greece: Wage flexibility and collective bargaining”, *ΙΝΕ/ΓΣΕΕ*, 28-04-2009, available at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803019s/gr0803019q.htm>
- Τσεκίνη Χ. (1978), *Εργασιακές Σχέσεις, Εργασιακό Περιβάλλον και Παραγωγικότητα*, Αθήνα, Εκδόσεις Φελέκης
- Φακιάλας Ν. (1978), *Βασικές Γνώσεις Κοινωνιολογίας*, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση
- Φαναριώτη Π. (1996), *Ανθρώπινες Σχέσεις στο Εργασιακό Περιβάλλον*, Αθήνα, Εκδόσεις Α. Σταμούλη
- Φαναριώτη Π. (1996), *Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα, Εκδόσεις Α. Σταμούλης
- Χολέβας Γ. (1997), *Διεθνείς Εμπορικές Σχέσεις- Διεθνές Εμπόριο*, Αθήνα, Εκδόσεις INTERBOOKS
- Χυτήρης Λ. (2006), *Μάνατζμεντ Αρχές Διοίκησης Επιχειρήσεων*, Αθήνα, Εκδόσεις INTERBOOKS

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ & ΑΔΕΙΑΣ

(Από το τμήμα 6.4: «Οι συλλογικές συμβάσεις και διαπραγματεύσεις του 2011»)

Άρθρο 1

Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα

Τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκεσε καθ' όλη τη χρονική περίοδο, για μεν την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Πάσχα από την 1^η Ιανουαρίου μέχρι την 30^η Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1^η Μαΐου μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου (31/12) κάθε χρόνου.

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ανέρχεται σε έναν μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Το επίδομα εορτών Πάσχα ανέρχεται σε μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 15 ημερομίσθια σε αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής των επιδομάτων αυτών υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Άρθρο 2

Επίδομα άδειας

Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα αδειας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κανόνες με αυτές.

Το επίδομα άδειας ισούται με το σύνολο των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών συνήθων αποδοχών της άδειας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών γι' αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών γι' αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή και με άλλο τρόπο

Το αντίστοιχο επίδομα άδειας προκαταβάλλεται κατά τη λήψη της άδειας αναψυχής ή τμήματος αυτής μαζί με τις αποδοχές άδειας.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής του επιδόματος άδειας υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Το άρθρο 6 της **Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1996-1997** για την χορήγηση του επιδόματος άδειας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει, διαγραφόμενων των λέξεων «πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτώ εργοδότη δωδεκάμηνον συνεχή απασχόλησιν», λόγω μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη της άδειας.

Κατώτατα όρια αποδοχών 2010-2011-2012

Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας για τα τρία έτη διάρκειας της σύμβασης καθορίζονται ως εξής:

1. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31^η -12-2009 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2008-2009 αυξάνονται από 1^{ης} Ιουλίου 2011 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2010.
2. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων της χώρας, όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 1^η Ιουλίου 2011 με βάση την παράγραφο «1» της παρούσας αυξάνονται από 1^{ης} Ιουλίου 2012 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2011.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας παραγράφου, ως «ευρωπαϊκός πληθωρισμός» λαμβάνεται το ποσοστό μέσης ετήσιας μεταβολής έναντι του προηγούμενου έτους του Εναρμονισμένου Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (Harmonised index of consumer prices) της Ευρωζώνης (Euroarea) όπως αυτός ανακοινώνεται από την Eurostat.

3. Τα ποσά που προκύπτουν από τον υπολογισμό των αυξήσεων του παρόντος άρθρου και των επιδομάτων τριετών και γάμου γράφονται με δυο (2) δεκαδικά ψηφία και στρογγυλοποιούνται στο επόμενο εκατοστό, εάν το χιλιοστό είναι ίσο ή μεγαλύτερο του πέντε (5).

Άρθρο 4

Υπολογισμός επιδομάτων

Τα επιδόματα που προβλέπονται από εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή όμοιας έκτασης διαιτητικές αποφάσεις υπολογίζονται επί των γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομίσθιων, που διαμορφώθηκαν μετά την αύξηση του προηγούμενου άρθρου της παρούσας. Διευκόλυνση της διάθεσης κερδών στο προσωπικό των επιχειρήσεων.

Εταιρίες οποιασδήποτε μορφής και τύπου μπορούν με απόφαση τους να διανέμουν σε κάθε διαχειριστική χρήση μέρος των ετήσιων καθαρών κερδών στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό τους.

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα επιδιώξουν από κοινού την εφαρμογή κατάλληλων φορολογικών ρυθμίσεων, ώστε να ενθαρρύνεται η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων με αυτόν τον τρόπο.

Άρθρο 6

Προγράμματα θερινών κατασκηνώσεων για τα παιδιά χαμηλόμισθων και ανέργων

Κάθε εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή ποσού είκοσι (20) ευρώ ετησίως για κάθε εργαζόμενο που απασχολεί, με σκοπό την δημιουργία προγραμμάτων φιλοξενίας σε θερινές κατασκηνώσεις των παιδιών χαμηλόμισθων εργαζομένων και ανέργων.

Η ευθύνη για τον καθορισμό του πλαφόν του ατομικού μηνιαίου εισοδήματος των εργαζομένων και των ανέργων, που θα δικαιούνται την παροχή αυτή, καθώς και κάθε άλλη απαραίτητη εξειδίκευση για την εφαρμογή αυτού του άρθρου ανήκει στα συμβαλλόμενα μέρη, τα οποία θα ορίσουν και τον Φορέα που θα διαχειρίζεται τα ποσά που θα εισπράττονται.

Άρθρο 7

Μακροχρόνια άνεργοι

Στο πλαίσιο των δράσεων κοινωνικής αλληλεγγύης και αρωγής των ανέργων και με δεδομένο ότι τα καταβαλλόμενα επιδόματα υπολείπονται των απαιτούμενων για τα ελάχιστα μέσα διαβίωσης, τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίζουν να προωθήσουν από κοινού την επιμήκυνση του χρόνου επιδότησης των μακροχρόνια ανέργων κατά 50% με πλήρη ασφαλιστική κάλυψη τους.

Άρθρο 8

Ερμηνευτική διάταξη

Το δικαίωμα άδειας λόγω θανάτου συγγενούς που θέσπισε το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 διευκρινίζεται ότι χορηγείται όχι μόνο εξ αίματος αλλά και στους εξ αγχιστείας συγγενείς στην ίδια γραμμή και τον ίδιο βαθμό.

Άρθρο 9

Διατηρούμενες διατάξεις

- ❖ Όλες οι διατάξεις προηγούμενων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων με αυτή Διαιτητικών Αποφάσεων, εφόσον δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν και αποτελούν ενιαίο σύνολο.
- ❖ Αποδοχές ανώτερες στο σύνολο τους από αυτές που καθορίζει η παρούσα συλλογική σύμβαση ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς. Έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.

Η ισχύ της παρούσας αρχίζει την 1^η Ιανουαρίου 2010 και λήγει την 31^η Δεκεμβρίου 2012.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

Ερωτηματολόγιο στο πλαίσιο εκπόνησης πτυχιακής εργασίας με θέμα: «Η σημασία και η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων στο σύγχρονο περιβάλλον».

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Ευσταθία Σιώκη ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: Γεώργιος Γιώτης

Θα θέλαμε να σας διαβεβαιώσουμε ότι το ερωτηματολόγιο συντάχθηκε αποκλειστικά και αυστηρά στο πλαίσιο εκπόνησης της πτυχιακής εργασίας για τη διερεύνηση και τη σημασία των εργασιακών σχέσεων.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Φύλο:

Ηλικία:

Σε ποιο κλάδο δραστηριοποιείται η επιχείρηση:

Άτομα που απασχολεί η επιχείρηση:

Η επιχείρηση:

- Παράγει κυρίως προϊόντα
- Προσφέρει κυρίως υπηρεσίες
- Και τα δυο παραπάνω

1. Πόσο σημαντικές θεωρούνται οι εργασιακές σχέσεις στο χώρο εργασίας;
 - Καθόλου
 - Πολύ λίγο
 - Μέτρια
 - Πολύ
 - Πάρα πολύ

2. Πως είναι η σχέση σας με τον εργοδότη σας;
 - Καθόλου καλή
 - Πολύ λίγο καλή
 - Μέτρια
 - Καλή
 - Πολύ καλή

3. Πως είναι η σχέση σας με τους συναδέλφους σας;
 - Καθόλου καλή
 - Πολύ λίγο καλή
 - Μέτρια
 - Καλή
 - Πολύ καλή

4. Πιστεύετε ότι το καλό εργασιακό περιβάλλον παίζει σημαντικό ρόλο στην αποδοτικότητα της επιχείρησης; (π.χ. η ψυχολογία του εργαζομένου, ο κατάλληλος εργασιακός χώρος, η επικοινωνία μεταξύ του εργαζόμενου και εργοδότη)
 - Καθόλου
 - Πολύ λίγο
 - Μέτρια
 - Πολύ
 - Πάρα πολύ

5. Είστε ικανοποιημένοι από την ανάθεση των εργασιακών σας καθηκόντων;

- Καθόλου
- Πολύ λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα πολύ

6. Πιστεύετε ότι ο μισθός ανταποκρίνεται ανάλογα με την απόδοση της εργασίας σας ή τις ικανότητές σας;

- Καθόλου
- Πολύ λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα πολύ

7. Στο χώρο που εργάζεστε υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης;

- Καθόλου
- Πολύ λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα πολύ

8. Πόσο έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την εργασία σας;

- Καθόλου
- Πολύ λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα πολύ

9. Υπάρχει σύστημα αξιολόγησης στην επιχείρηση που εργάζεστε;

- Καθόλου
- Πολύ λίγο
- Μέτρια
- Πολύ

- Πάρα πολύ
10. Με ποιον τρόπο επιλύονται οι ενδεχόμενες διαφορές-συγκρούσεις με συναδέλφους;
- Απευθύνομαι στον προϊστάμενο ή διευθυντή
 - Απ' ευθείας με το συνάδελφο
 - Δε λέω τίποτα, το κρατάω μέσα μου
 - Άλλο. Εξηγήστε:
11. Σύμφωνα με την οικονομική κρίση, πόσο δύσκολο είναι/ ήταν να προσαρμόσετε τον μισθό σας στις βιοποριστικές σας ανάγκες;
- Καθόλου
 - Πολύ λίγο
 - Μέτρια
 - Πολύ
 - Πάρα πολύ

Ευχαριστούμε πολύ για το χρόνο σας.