

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Οι εργασιακές σχέσεις ως παράγοντας
οικονομικής ανάπτυξης**

ΚΟΚΚΟΡΗ ΒΑΣΙΛΙΚΗ Α.Μ. 9042

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ: ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΚΑΤΣΙΚΟΒΟΡΔΟΣ

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή

Τόπος, Ημερομηνία

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Ονοματεπώνυμο, Υπογραφή

2. Ονοματεπώνυμο, Υπογραφή

3. Ονοματεπώνυμο, Υπογραφή

Ο Προϊστάμενος του Τμήματος

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ.....	2
1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	2
1.2 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	3
1.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	6
1.4 ΜΕΤΡΗΣΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	11
ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	15
2.1 ΈΝΝΟΙΑ – ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	15
2.2 ΈΝΝΟΙΑ – ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	15
2.3 ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΥΝΑΝΤΟΥΜΕ ΤΙΣ ΕΠΟΜΕΝΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ (ΚΑΙ ΣΧΟΛΕΣ) ΠΟΥ ΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΚΑΙ ΜΕ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	17
2.4 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	24
2.4.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ	24
2.4.2 ΝΟΜΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΜΕΙΩΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	25
2.5 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	26
2.5.1 ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΤΟΥΣ	26
2.5.2 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΚΛΙΜΑΤΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ	27
2.5.3 ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΤΟΥΣ ΜΟΝΑΔΑ.....	28
ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	31
3.1 ΈΝΝΟΙΑ – ΟΡΙΣΜΟΣ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ	31
3.2 ΟΙ ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ	32
3.3 ΈΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΣ ΗΓΕΣΙΑΣ	39
3.4 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΗΓΕΤΗ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ	40
3.5 ΜΟΡΦΕΣ ΗΓΕΣΙΑΣ.....	40
ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ.....	43
4.1 Η ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ.....	43
4.2 ΣΤΟΧΕΥΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ.....	44
4.3 ΜΝΗΜΟΝΙΟ – 1.....	46
4.4 ΜΝΗΜΟΝΙΟ – 2.....	51
4.5 ΜΝΗΜΟΝΙΟ – 3.....	54
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	59
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	60

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα πτυχιακή με τίτλο «Οι εργασιακές σχέσεις ως παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης» πραγματοποιεί μια εκτενή αναφορά στην «Οικονομική ανάπτυξη» που είναι από τους πιο ενδιαφέροντες κλάδους των οικονομικών επιστημών. Η εργασία ουσιαστικά χωρίζεται σε τρεις επιμέρους θεματολογίες την οικονομική ανάπτυξη, τις εργασιακές σχέσεις και τις εργασιακές σχέσεις μετά τα Μνημόνια.

Στο πρώτο κεφάλαιο της οικονομικής ανάπτυξης αναφέρουμε την έννοια, τους παράγοντες που την δημιουργούν και τις μονάδες μέτρησης της οικονομικής ανάπτυξης.

Στο δεύτερο και τρίτο κεφάλαιο αναφέρουμε την έννοια της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, τις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων προς τους εργαζόμενους καθώς επίσης και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων απέναντι στην επιχείρηση. Επιπλέον δίνεται η έννοια και οι θεωρίες της υποκίνησης και η διαφορά ηγέτη και διευθυντή.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στις εργασιακές σχέσεις που άλλαξαν από την οικονομική κρίση και τα μεσοπρόθεσμα προγράμματα στήριξης (Μνημόνια) από το Μάιο του 2010 .

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

1.1 Ορισμός της οικονομικής ανάπτυξης

Κάθε κυβέρνηση έχει ως βασικό της μέλημα την ανάπτυξη της χώρας της οποίας ηγείται. Βέβαια, η οικονομική πρόοδος είναι μια ουσιαστική συνιστώσα της ανάπτυξης, όχι όμως και η μοναδική. Κι αυτό γιατί η «ανάπτυξη» δεν είναι καθαρά οικονομικό φαινόμενο. Η οικονομική ανάπτυξη έχει γίνει ένας από τους πιο σπουδαίους στόχους της κρατικής οικονομικής πολιτικής οποιαδήποτε χώρας, είτε αυτή είναι αναπτυγμένη είτε υποανάπτυκτη.

Με τον όρο «οικονομική ανάπτυξη» δεν εννοούμε μόνο την ικανότητα μιας χώρας να αυξάνει την παραγωγή της αλλά και μια σειρά διαρθρωτικών μεταβολών και θεσμικών αλλαγών του πλαισίου που προσδιορίζει τον τρόπο παραγωγής και δύναμης του εισοδήματος. Είναι, δηλαδή, μια διαδικασία που κάνει τους ανθρώπους γενικά πιο ευκατάστατους, αυξάνοντας τον έλεγχο τους στα αγαθά και διευρύνοντας τις επιλογές τους, όρος σχεδόν ταυτόσημος με την άνοδο του βιοτικού επιπέδου. Για πολλούς συγγραφείς η «οικονομική ανάπτυξη» συνδέεται με την αύξηση του ΑΕΠ ή του ΑΕΕ ή του Καθαρού Εθνικού Εισοδήματος μιας χώρας, ενώ για άλλους με την αύξηση του κατά κεφαλή εισοδήματος.

Πρέπει να αναφέρουμε ότι για μεγάλο χρονικό διάστημα, κυρίως μετά τη μεταπολεμική περίοδο, ο όρος «ανάπτυξη» χρησιμοποιήθηκε ως συνώνυμος του όρου «μεγέθυνση». Αυτό έγινε γιατί, στόχος της αναπτυξιακής προσπάθειας για τη χρονική εκείνη περίοδο ήταν η αύξηση του ΑΕΠ. Οι όροι οικονομική ανάπτυξη και οικονομική μεγέθυνση δεν είναι πάντα ταυτόσημοι.¹ Με τον όρο οικονομική μεγέθυνση εννοούμε τη διαχρονική αύξηση του πραγματικού κατά κεφαλή προϊόντος μίας χώρας. Από την άλλη μεριά, η οικονομική ανάπτυξης, όπως αναφέραμε πιο πάνω, είναι ευρύτερος όρος του πρώτου και περιλαμβάνει, εκτός από την αύξηση των υλικών αγαθών μιας χώρας, και σημαντικές αλλαγές στη διάθρωση και τη λειτουργία της οικονομίας μιας κοινωνίας.²

¹ **Βλ.** Άννα Χρ. Σαΐτη, «Εκπαίδευση και οικονομική ανάπτυξη», Τυπωθήτω Γιώργος Δάρδανος, Αθήνα 2000, σελ. 111-120.

² **Βλ.** Θεόδωρος Α. Σκούντζος, «Οικονομική Ανάπτυξη ΘΕΩΡΙΑ – ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΤΟΜΟΣ 1», Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη, Έκδοση Δ', Αθήνα 2005, Σελ 44.

1.2 Ορισμός της θεωρίας της οικονομικής ανάπτυξης

Παρόλο που όλες οι θεωρίες προσπαθούν να ερμηνεύσουν την οικονομική ανάπτυξη, κάθε μια ξεκινάει από διαφορετικό πνευματικό υπόβαθρο. Η θεωρία της Οικονομικής Ανάπτυξης είναι ο κλάδος της οικονομικής επιστήμης που μελετά τους παράγοντες που επηρεάζουν την οικονομική ανάπτυξη των χωρών καθώς και τις πολιτικές για την προώθηση της.

Με βάση την διάκριση μεταξύ των δύο διαφορετικών ορισμών της οικονομικής μεγέθυνσης (growth) και της οικονομικής ανάπτυξης (development), αναπτύχθηκαν δύο διαφορετικοί κλάδοι: η Θεωρία της Οικονομικής Μεγέθυνσης (Theory of: Economic Growth) αφενός, και η Θεωρία ή τα Οικονομικά της Ανάπτυξης (Economics of Development), αφετέρου. Η Θεωρία της οικονομικής μεγέθυνσης, που αναπτύχθηκε κυρίως στις δεκαετίες του 1950 και του 1960, θεωρήθηκε ότι εστίαζε την προσοχή της στις πλούσιες χώρες της Βόρειας Αμερικής και της Δυτικής Ευρώπης, ενώσω τα Οικονομικά της Ανάπτυξης, που αναπτύχθηκαν κυρίως τις δεκαετίες του 1960 και του 1970, θεωρήθηκε ότι εστίαζαν την προσοχή τους στις σχετικά φτωχές χώρες της Ασίας και της Αφρικής.

Αυτό που κάνει η θεωρία της οικονομικής ανάπτυξης έναν από τους πιο ενδιαφέροντες κλάδους των οικονομικών είναι η διαπίστωση του εύρους των διαφορών στα επίπεδα της κατά κεφαλή παραγωγής μεταξύ διαφορετικών χωρών αφενός, και μεταξύ διαφορετικών χρονικών περιόδων στην ιστορία της ίδιας χώρας, αφετέρου. Καθώς επίσης και το γεγονός ότι μια αύξηση στο κατά κεφαλή επίπεδο παραγωγής μιας χώρα εξηγείται μόνο μερικώς από αυξήσεις στις ποσότητες των παραγωγικών συντελεστών, δηλαδή, υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που συντελούν στην οικονομική μεγέθυνση. Όλους αυτούς τους παράγοντες προσπάθησαν εδώ και πάρα πολλά χρόνια να διερευνήσουν οι οικονομολόγοι.

Η προσπάθεια αυτή άρχισε με τους κλασικούς οικονομολόγους Adam Smith (1776), David Ricardo (1817), Thomas Malthus (1798), και αρκετά αργότερα Frank Ramsey (1928), Allyn Young (1928), Frank Knight (1944) and Joseph Schumpeter (1934), οι οποίοι συνεισέφεραν αρκετά βασικά συστατικά στην θεωρία της οικονομικής ανάπτυξης.³ Οι θεωρίες που διατυπώθηκαν για την ανάπτυξη χαρακτηρίζονται από δυναμισμό, ευρύτητα σκέψης και φιλόδοξες γενικεύσεις. Βασικά όλοι περιέγραψαν τη διαδικασία της οικονομικής

³ Βλ. Τρύφων Κολλίντζας, «Θεωρία οικονομικής ανάπτυξης», Εκδοτικές Επιχειρήσεις «Το οικονομικό» Κ. & Π. ΣΜΠΙΛΙΑΣ Α.Ε.Β.Ε., Αθήνα 2000, Σελ 2-5.

ανάπτυξης ως μια πορεία από το στάδιο της ανάπτυξης στο στάδιο της στασιμότητας. Δηλαδή, θεωρούσαν ότι η οικονομική ανάπτυξη περιοριζόταν από φυσικά όρια που δε θα μπορούσε να τα ξεπεράσει η κοινωνία.

Το έργο του Adam Smith, *The Wealth of Nations* (1776), μπορεί να θεωρηθεί ως η συστηματική πραγματεία πάνω στο θέμα της οικονομικής ανάπτυξης. Ως «πλούτος» των εθνών υπονοούσε το εισόδημα ή εκείνο που ονομάζουμε σήμερα ΑΕΠ (Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν). Υποστήριζε την έννοια του φυσικού νόμου, σύμφωνα με την οποία υπάρχει κάποιο γενικό σχέδιο στο οποίο υποτάσσονται πολλές δραστηριότητες παρόλο που αυτές μπορεί να φαίνονται εσφαλμένα ως τυχαία γεγονότα, που είχε γίνει δεκτή στην εποχή του, είχε εφαρμογή και στην οικονομική ζωή. Υποστήριζε δηλαδή, ότι υπήρχε μια φυσική τάξη που καθόριζε τις περισσότερες οικονομικές σχέσεις. Η κρατική παρέμβαση δεν ήταν αναγκαία κατά τον Adam Smith γιατί η οικονομία κατευθυνόταν από μόνη της, σαν να την καθοδηγούσε ένα «αόρατο χέρι». Πίσω από το «αόρατο χέρι» του φυσικού νόμου βρισκόταν το ατομικό συμφέρον, που έκανε τον καθένα να συμπεριφέρεται με τρόπο που να είναι πιο πλεονεκτικός γι' αυτόν. Επιδιώκοντας όμως ο καθένας τη μεγιστοποίηση του δικού του συμφέροντος συνέβαλε στη μεγιστοποίηση του κοινωνικού συμφέροντος.

Για τον Smith βασικό παράγοντας για την οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας είναι η αύξηση της παραγωγικότητας. Η ανάπτυξη θα συνεχίζεται μέχρις ότου οι φυσικοί πόροι εξαντληθούν. Η βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας επιτυγχάνεται με την εξειδίκευση και τον καταμερισμό των έργων. Τέλος υποστήριξε ότι ο βαθμός στον οποίο μπορούν να εφαρμοστούν ο καταμερισμός και η εξειδίκευση εξαρτάται και από το «μέγεθος της αγοράς».

Ο David Ricardo τόνισε την σημασία της συσσώρευσης κεφαλαίου, γιατί αυτή προκαλεί αύξηση των παραγωγικών δυνατοτήτων της οικονομίας. Αλλά και με την προσθήκη κεφαλαίου, ύστερα από κάποιο θα αρχίσει να λειτουργεί ο νόμος της φθίνουσας απόδοσης.

Οι κλασικοί οικονομολόγοι θεωρούσαν ότι το συνολικό προϊόν εξαρτάται από το μέγεθος της εργατικής δύναμης, το απόθεμα κεφαλαίου, τη ποσότητα διαθέσιμης γης και το επίπεδο της τεχνολογίας.

Ιδιαίτερα σημαντική ήταν η συμβολή του Thomas Malthus στη κλασική θεωρία της οικονομικής ανάπτυξης. Ο Malthus όρισε το πρόβλημα της ανάπτυξης ως εκείνο που εξηγεί τις διαφορές που μπορεί να παρουσιάζονται μεταξύ του «πραγματικού πλούτου»

(Πραγματικού Α.Ε.Π.) και του «πλούτου που έχει την δυνατότητα να παραγεί» (δηλαδή του δυνητικού Α.Ε.Π.).

Ο Malthous προειδοποίησε ότι η οικονομική πρόοδος δεν είναι αυτόματη και ότι η πληθυσμιακή αύξηση, μόνη της, δεν αρκεί για να φέρει οικονομική πρόοδο. Αντίθετα, η πληθυσμιακή αύξηση, που είναι τελικό προϊόν της όλης οικονομικής διαδικασίας, είναι εκείνη που προκαλεί στασιμότητα. Γιατί μακροχρόνια καταδικάζει την κοινωνία να ζει σε επίπεδο επιβίωσης. Για να προληφθεί κάτι τέτοιο θα χρειαζόταν η επιβράδυνση του ρυθμού αύξησης του πληθυσμού. Επισήμανε και αρκετά άλλα σημεία στο θέμα της οικονομικής ανάπτυξης. Σε ορισμένα υπήρξε πρόδρομος θεωριών που επαναδιατυπώθηκαν πιο ολοκληρωμένες στον αιώνα μας. Ορισμένα από αυτά θα αναφέρουμε. Ανάμεσα σε άλλα υποστήριξε ότι η πληθυσμιακή αύξηση μπορεί να ενθαρρύνει την ανάπτυξη μόνο όταν προκαλεί αύξηση της ενεργούς ζήτησης. Η προγραμματισμένη αποταμίευση σημαίνει αποχή από κατανάλωση και από μόνη της θα μειώσει την ενεργό ζήτηση, τα κέρδη και τις επενδύσεις. Τέλος υποστήριξε μεταξύ άλλων, ότι η έλλειψη κινήτρων προκαλεί απροθυμία των εργαζομένων για μεγάλες προσπάθειες και ότι χρειάζεται να δημιουργηθούν τέτοια κίνητρα για πρόσθετη κατανάλωση (π.χ. με διεύρυνση του διεθνούς εμπορίου που φέρνει σε επαφή τους ανθρώπους με προϊόντα άλλων χωρών), προκειμένου να αυξηθεί η παραγωγική προσπάθεια.⁴

Μετά από τους κλασικούς οικονομολόγους, η επόμενη σημαντική συμβολή προέρχεται από τους Solow (1956) και Swan (1956). Στο υπόδειγμα Solow – Swan κατασκευάστηκε η νεοκλασική συνάρτηση παραγωγής, υιοθετείται η υπόθεση των σταθερών αποδόσεων κλίμακας, οι φθίνουσες αποδόσεις για κάθε συντελεστή παραγωγής, και η σταθερή ελαστικότητα υποκατάστασης ανάμεσα στους συντελεστές παραγωγής. Αυτή η συνάρτηση παραγωγής συνδυάστηκε με ένα κανόνα σταθερού ρυθμού αποταμίευσης που προκαλεί μια άκρως απλή γενική ισορροπία στο υπόδειγμα της οικονομίας. Ο Robert Solow τιμήθηκε με βραβείο Nobel το 1987 που είχε σαν αντικειμενικό σκοπό την εξήγηση των βασικών χαρακτηριστικών της οικονομικής ανάπτυξης.⁵

⁴ Βλ. Γεωργίου Χριστ. Κώττη – Αθηνά Πετράκη Κώττη, «Σύγχρονα Οικονομικά θέματα», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1995, Σελ. 218 – 227.

⁵ Βλ. Τρύφων Κολλίντζας, **Θεωρία οικονομικής ανάπτυξης**, Εκδοτικές Επιχειρήσεις «Το οικονομικό» Κ. & Π. ΣΜΠΙΛΙΑΣ Α.Ε.Β.Ε., Αθήνα 2000, Σελ 2-5.

1.3 Παράγοντες της οικονομικής ανάπτυξης

Όπως είναι γνωστό, η οικονομική ανάπτυξη είναι μια δυναμική διαδικασία οικονομικής μεγέθυνσης και αλλαγής που στην πορεία της συνεπάγεται αλλά και προϋποθέτει μια σειρά από βασικές μεταβολές. Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της οικονομικής ανάπτυξης είναι: οι φυσικοί πόροι, η εργασία, το κεφάλαιο, η τεχνολογία, οι ανθρώπινες αντιλήψεις, η μεγάλη αύξηση του πληθυσμού, η ικανότητα της δημόσιας διοίκησης, η επιχειρηματικότητα, το μέγεθος της αγοράς και το θεσμικό πλαίσιο, που λίγο πολύ επηρεάζουν την αναπτυξιακή διαδικασία μιας χώρας.

1. Γεωργία και οικονομική ανάπτυξη.⁶

Είναι γενικά αποδεκτό ότι ο γεωργικός τομέας συμβάλλει στην παραγωγή μεγάλων ποσοτήτων προϊόντων και αποτελεί σημαντικό στοιχείο της οικονομικής ανάπτυξης μιας χώρας. Κι αυτό όπως υποστηρίζεται⁷, η παραγωγή είναι συνάρτηση τους εδάφους, της εργασίας, της τεχνολογίας και του κεφαλαίου.

Στα αρχικά στάδια ανάπτυξης η βασική πηγή παραγωγής είναι η γεωργία, στην οποία δίνεται αναπτυξιακή προτεραιότητα, γιατί υπάρχει αυξημένη ανάγκη διατροφής του πληθυσμού. Υποτίθεται ότι η προσφορά του εδάφους είναι ανελαστική και δεν αυξάνεται. Επομένως με τη σταδιακή φυσική αύξηση του πληθυσμού, η σχέση μεταξύ γης και εργασίας μειώνεται. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, η αύξηση του εθνικού προϊόντος μπορεί να επέλθει από την αντικατάσταση της εργασίας και του εδάφους, με την ανάπτυξη του κεφαλαίου και την εκβιομηχάνιση. Η χώρα που διαθέτει περισσότερους παραγωγικούς πόρους μπορεί να πετύχει υψηλότερα επίπεδα ανάπτυξης είτε μέσω της σχέσης πόρων – παραγωγής είτε μέσω της οριακής φυσικής παραγωγής των χρησιμοποιημένων πόρων.

Η διαδικασία ανάπτυξης του γεωργικού τομέα συνδέεται με τις επενδύσεις του κεφαλαίου που έχουν τη μορφή εξελικτικών προσαρμογών (π.χ. βελτίωση των σπόρων) και βοηθούν στη βελτίωση της παραγωγικότητας του εδάφους. Οι αναπτυσσόμενες χώρες στην πλειοψηφία τους είναι γεωργικές αλλά η οικονομική τους αξία εξαρτάται από τους συντελεστές παραγωγής, οι οποίοι στις χώρες αυτές είναι ανεπαρκείς. Το χαμηλό επίπεδο ανάπτυξης που παρουσιάζουν δεν οφείλεται στην έλλειψη των φυσικών πόρων, αλλά στη λανθασμένη και

⁶ **Βλ.** Άννα Χρ. Σαϊτή, «Εκπαίδευση και οικονομική ανάπτυξη», Τυπωθήτω Γιώργος Δάρδανος, Αθήνα 2000, σελ. 131-139.

⁷ Psacharopoulos 1973, Colman and Nixson 1986, Meier 1995.

ελλιπή εκμετάλλευση των πόρων αυτών. Εκτός από τις εσωτερικές προσαρμογές, η γεωργική ανάπτυξη προϋποθέτει και ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Το πρόβλημα, επομένως, ανάπτυξης των φτωχών χωρών είναι αφενός η απόκτηση γεωργικών πόρων και αφετέρου η εκπαίδευση των γεωργών για τη σωστή εκμετάλλευση των πόρων αυτών.

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι για να πετύχουν οι αναπτυσσόμενες χώρες υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης θα πρέπει να ικανοποιούν τα παρακάτω κριτήρια:

- ❖ Να υπάρχει ισορροπία μεταξύ ανθρώπινου και φυσικού κεφαλαίου,
- ❖ Συνεχής προσαρμογή του εκπαιδευτικού συστήματος στις κοινωνικές ανάγκες και
- ❖ Άμεση επένδυση στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση τουλάχιστον κατά τα αρχικά στάδια ανάπτυξης.

2. Βιομηχανία και οικονομική ανάπτυξη.

Ο ρόλος της βιομηχανικής δραστηριότητας είναι καθοριστικός στην διαδικασία της οικονομικής ανάπτυξης, γιατί επηρεάζει σημαντικά την έκταση και το ρυθμό της ανάπτυξης. Άλλωστε δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι οι αναπτυγμένες χώρες πέτυχαν υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στο δευτερογενή τομέα παραγωγής.

Σε ότι αφορά τις αναπτυσσόμενες χώρες, η βιομηχανική ανάπτυξη στα αρχικά της στάδια παίρνει τη μορφή των μικρών παραγωγικών μονάδων λόγω της έλλειψης κεφαλαίου, επιχειρηματικότητας και ανάλογης διοίκησης. Η αρχική μορφή της βιομηχανίας χαρακτηρίζεται από χαμηλή παραγωγικότητα και χαμηλό επίπεδο συμβολής στο εθνικό εισόδημα. Εξαιτίας της επιβράδυνσης του ρυθμού ανάπτυξης των υπόλοιπων βιομηχανικών κλάδων, οι αναπτυσσόμενες χώρες, που στηρίζονται στο αρχικό στάδιο της βιομηχανίας, αναπτύσσουν συνήθως βιομηχανίες παραγωγής καταναλωτικών αγαθών, κυρίως ειδών πρώτης ανάγκης, όπως είναι τα βιομηχανοποιημένα τρόφιμα, είδη ένδυσης κ.ά.

Το δεύτερο στάδιο ανάπτυξης της βιομηχανίας χαρακτηρίζεται από την παραγωγή ενδιάμεσων προϊόντων, δηλαδή προϊόντων ή υπηρεσιών που έχουν παραχθεί από άλλους τομείς της παραγωγής.

Το τρίτο και τελικό στάδιο ανάπτυξης είναι η εκβιομηχάνιση, δηλαδή η βαριά βιομηχανία και η παραγωγή κεφαλαιουχικών αγαθών.

Η μεταποιητική βιομηχανία έχει ουσιαστική επίδραση στο σύνολο της οικονομίας γιατί συμβάλει:

- ❖ Στη μεταβολή της δομής του εμπορίου.
- ❖ Στην μείωση του κόστους παραγωγής των προϊόντων.
- ❖ Στην αξιοποίηση του πλέγματος των δραστηριοτήτων που απαιτούνται από μια οικονομία.
- ❖ Στην ανακατανομή του πληθυσμού που δημιουργείται από την ανακατανομή των πόρων.
- ❖ Στην αποδοτική επίδραση στους υπόλοιπους τομείς της οικονομίας, όπως στον εκσυγχρονισμό του πρωτογενούς τομέα, και
- ❖ Στην εξειδίκευση του εργατικού δυναμικού και στην καλύτερη οργάνωση της παραγωγής.

Από αυτά που προηγήθηκαν γίνεται φανερό ότι η εκβιομηχάνιση μιας αναπτυσσόμενης χώρας απαιτεί, εκτός των άλλων (π.χ. δημιουργία βιομηχανικού κεφαλαίου), εισαγωγή και ανάπτυξη σύγχρονης βιομηχανικής τεχνολογίας παραγωγής και παραγωγικών καινοτομιών, καθώς και ανάπτυξη επιχειρηματικότητας και εκπαιδευμένων στελεχών επιχειρηματικής διοίκησης, προϋποθέσεις που έχουν άμεση σχέση με τις δυνατότητες του εκπαιδευτικού συστήματος της αναπτυσσόμενης χώρας.

3. Τεχνολογία

Η συμβολή της τεχνολογικής προόδου στην οικονομική ανάπτυξη είναι ένα βασικό θέμα που θα απασχολήσει την οικονομική επιστήμη. Οι δραστηριότητες που έχουν στόχο να βοηθήσουν στη δημιουργία νέων καινοτομικών προϊόντων, με την συνεργασία των συντελεστών της παραγωγής, σε ορισμένη χρονική περίοδο, μπορούν να θεωρηθούν ως τεχνολογική πρόοδος.

Η τεχνολογική καινοτομία είναι πολυδιάστατος όρος, έχει μεγάλη επίδραση στην οικονομική ανάπτυξη και προϋποθέτει:

- ❖ Την οικονομική καινοτομία, δηλαδή τη διαδικασία που ξεκινά από τη βασική έρευνα.
- ❖ Την ύπαρξη μηχανολογικού εξοπλισμού και εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού, και
- ❖ Την ύπαρξη ζήτησης για τα καινοτομικά προϊόντα που θα παραχθούν.

Οι αναπτυσσόμενες χώρες έχουν σχετικά χαμηλό τεχνολογικό επίπεδο σε σχέση με τις ανεπτυγμένες. Επειδή οι ανεπτυγμένες χώρες διαθέτουν τις τεχνολογικές μεθόδους, οι αναπτυσσόμενες έχουν «τεχνολογική εξάρτηση» από τις ανεπτυγμένες. Από την άλλη πλευρά, οι αναπτυσσόμενες χώρες δε χρειάζεται να διαθέτουν τεράστια ποσά για την προαγωγή της βασικής έρευνας, ωστόσο η υιοθέτηση καινούργιων τεχνικών μεθόδων παραγωγής από τις αναπτυσσόμενες χώρες έχει υψηλό κόστος.

Συμπερασματικά, για τις αναπτυσσόμενες χώρες το πρόβλημα δεν είναι αν η τεχνολογία συμβάλει (ή όχι) στην οικονομική τους ανάπτυξη, αλλά κατά πόσο η αναπτυξιακή τους πολιτική συμβαδίζει με τις οικονομικές και εκπαιδευτικές δυνατότητες τους.

4. Ανθρώπινο κεφάλαιο.⁸

Η φύση μας προσφέρει μεν τα μέσα αλλά μόνη της δε μας εξασφαλίζει την ανάπτυξη. Χωρίς τη μεσολάβηση του ανθρώπινου παράγοντα δεν είναι δυνατή η αξιοποίηση των φυσικών πόρων. Οι άνθρωποι πόροι είναι ακόμα πιο σημαντικοί και από τους φυσικούς. Το μέγεθος του πληθυσμού και ιδιαίτερα του εργατικού δυναμικού επηρεάζει τις παραγωγικές δυνατότητες της οικονομίας αλλά και τη συνολική κατανάλωση προϊόντος. Σε χώρες με αφθονία φυσικών πόρων η γρήγορη πληθυσμιακή αύξηση βοήθησε στην εκμετάλλευση τους και στην οικονομική ανάπτυξη.

Σημασία έχει όχι μόνο το μέγεθος γενικά του πληθυσμού και ιδιαίτερα του εργατικού δυναμικού αλλά και της ποιότητά του: η υγεία του, η ενεργητικότητα του, η μόρφωση του, οι δεξιότητες του. Χώρες με ικανό εργατικό δυναμικό μπορούν να ξεπεράσουν τη στενότητα των φυσικών τους πόρων, αναπτύσσοντας κλάδους που στηρίζονται κυρίως στην υψηλή ποιότητα του ανθρώπινου παράγοντα. Το ανθρώπινο δυναμικό χαρακτηρίζεται και ως ανθρώπινο κεφάλαιο, οι δε δαπάνες που γίνονται για τη βελτίωση της υγείας του, των δεξιοτήτων του, των γνώσεων του κ.λπ., θεωρούνται σε μεγάλο βαθμό ως επενδυτικές δαπάνες που αναμένονται ότι θα αποφέρουν αποδόσεις με την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και γενικότερα της οικονομίας.

Η παραγωγικότητα της εργασίας της επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες. Ιδιαίτερη σημασία έχουν:

⁸ Βλ. Γεωργίου Χριστ. Κώττη – Αθηνά Πετράκη Κώττη, «Σύγχρονα Οικονομικά θέματα», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1995, Σελ. 209-214.

- i. Το χρονικό διάστημα που διαθέτουν οι εργαζόμενοι στη δουλειά τους (π.χ. ο αριθμός ωρών εργασίας ανά εβδομάδα).
- ii. Η μόρφωση, η υγεία και οι δεξιότητες των εργαζομένων.
- iii. Η ποσότητα και η ποιότητα του υλικού κεφαλαίου (μηχανημάτων, εργαλείων κ.λπ.) που έχουν στη διάθεση τους οι εργαζόμενοι, και
- iv. η τεχνολογία που χρησιμοποιούν.

Ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί τον βασικότερο παράγοντα για την οικονομική ανάπτυξη.

5. Υλικό κεφάλαιο.

Ακόμη και αν μια οικονομία είχε αφθονία φυσικών και ανθρώπινων πόρων, θα ήταν πολύ περιορισμένων παραγωγικών δυνατοτήτων αν δεν είχε συγκεντρώσει και αρκετό υλικό κεφάλαιο. Χωρίς μηχανήματα και εργαλεία, χωρίς λιμάνια, αεροδρόμια, μεταφορικά μέσα, εργοστάσια, αποθέματα υλικών και άλλα στοιχεία υλικού κεφαλαίου, μια οικονομία δεν μπορεί παρά να βρίσκεται σε πρωτόγονη κατάσταση. Με την εξαιρετικά χαμηλή στην παραγωγικότητα δε θα είναι σε θέση να ικανοποιήσει όλες τις βασικές ανάγκες των κατοίκων της. Για τη δημιουργία υλικού κεφαλαίου χρειάζονται επενδύσεις. Για την χρηματοδότηση των επενδύσεων είναι απαραίτητο να αποταμιεύει η κοινωνία ένα μέρος από το εισόδημα της, δηλαδή να μη το χρησιμοποιεί για τρέχουσα κατανάλωση.

Οι χώρες που ήδη αναπτύχθηκαν έχουν συγκεντρώσει τεράστια αποθέματα υλικού κεφαλαίου. Από το ξεκίνημα της η αναπτυξιακή τους διαδικασία ενισχύθηκε σημαντικά με την αύξηση του μεγέθους των αποταμιεύσεων και επενδύσεων. Σε ορισμένες περιπτώσεις η δημιουργία υλικού κεφαλαίου ενισχύθηκε ουσιαστικά με την εισροή χρηματικών κεφαλαίων από το εξωτερικό. Όπως είναι όμως φυσικό, το ξένο κεφάλαιο δεν μπορεί να αποκαταστήσει εξ ολοκλήρου το κεφάλαιο που πρέπει να δημιουργηθεί από εγχώριες πηγές χρηματοδότησης. Η σημασία του ξένου κεφαλαίου βασίζεται περισσότερο στο ότι αυτό συνοδεύεται και από μεταβίβαση εμπειρίας, μπορεί δε να είναι ιδιαίτερα χρήσιμο για την ανάπτυξη ορισμένων κλάδων.

6. Επιχειρηματικότητα.

Η έννοια της επιχειρηματικότητας είναι στενά συνδεδεμένη με την οικονομική ανάπτυξη και περιλαμβάνει άτομα τα οποία αναπτύσσουν τις επιχειρήσεις τους και επιτυγχάνουν με σκληρή δουλειά και δημιουργική φαντασία μια μορφή επενδυτικής δραστηριότητας. Πιο

αναλυτικά, τα άτομα αυτά παίζουν σημαντικό ρόλο στην οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας γιατί δημιουργούν καινούργιες θέσεις εργασίας, συμβάλουν στην αύξηση του εισοδήματος και στην κατεύθυνση των αποταμιεύσεων σε παραγωγικές επενδύσεις και προσφέρουν νέα προϊόντα τα οποία ικανοποιούν τις αυξημένες κοινωνικές ανάγκες. Το κέρδος δεν είναι το μοναδικό κίνητρο τους αλλά η επιθυμία τους για καινοτομία και επέκταση σε νέες αγορές και μεθόδους παραγωγής. Ένας επιχειρηματίας διακρίνεται, συνήθως, για την ενεργητικότητα του, την οξυδέρκεια του και την ριψοκινδυνότητά του αφού δεσμεύει μεγάλα χρηματικά ποσά για αναπτυξιακούς σκοπούς. Τα κυριότερα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει ένας επιχειρηματίας⁹είναι:

- ❖ Να έχει την ικανότητα του συνεργάζεσθε.
- ❖ Να αναλαμβάνει κινδύνους σε λογικά πλαίσια.
- ❖ Να έχει ανανεωτικό πνεύμα και αυξημένο αίσθημα ευθύνης.
- ❖ Να διαθέτει την οργανωτική ικανότητα.
- ❖ Να είναι δημιουργικός.
- ❖ Να έχει επιχειρηματική εμπειρία στον παρελθόν με αντίξοες συνθήκες και καθορισμένους στόχους.

Η έλλειψη, επομένως, επιχειρηματικότητας, που χαρακτηρίζει τις αναπτυσσόμενες χώρες δεν οφείλετε μόνο στην απουσία αποδοτικών αποταμιεύσεων, αλλά στην αναποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος κυρίως σε ότι σχετίζεται με την ανάπτυξη της διοίκησης των επιχειρήσεων, και κατ' επέκταση της επιχειρηματικής λειτουργίας.

Από όλα αυτά που προηγήθηκαν, μπορούμε να πούμε ότι οι συντελεστές παραγωγής, όπως το έδαφος, το κεφάλαιο και η τεχνολογία από μόνοι τους δεν αρκούν για την βελτίωση της οικονομικής ανάπτυξης μιας κοινωνίας. Ο σημαντικότερος παράγοντας που καθορίζει και θα καθορίζει σε αυξημένο βαθμό την ανάπτυξη μιας χώρας θα είναι το ανθρώπινο κεφάλαιο, ως νοοτροπία και στάση ζωής.

1.4 Μέτρηση ανάπτυξης

Επειδή η οικονομική ανάπτυξη είναι έννοια ευρύτερη και περιλαμβάνει τόσο οικονομικές όσο και κοινωνικές όψεις μιας κοινωνίας, η μέτρηση της θα πρέπει να γίνεται

⁹ Κανελλόπουλος 1987 Σκούντζο 1997 Κουτσομάρης 1993.

τόσο με οικονομικούς όσο και με κοινωνικούς δείκτες. Παρακάτω θα αναφέρουμε τις διάφορες κατηγορίες δεικτών που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση της ανάπτυξης.¹⁰

Οικονομικοί Δείκτες:

Από την εποχή που άρχισαν οι οικονομολόγοι να ασχολούνται με τα προβλήματα της ανάπτυξης, οι κύριοι δείκτες που χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση της ανάπτυξης ήταν το Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν, τα συστατικά αυτού και η μεταβολή του. Το ακαθάριστο εθνικό προϊόν κατά κεφαλή έχει γίνει ευρύτατα αποδεκτός ως ο καλύτερος απλός δείκτης της ανάπτυξης, τόσο για διεθνείς όσο και για διαχρονικές συγκρίσεις στα πλαίσια μιας μεμονωμένης χώρας.

Αν και ο δείκτης αυτός φαίνεται απλός, η χωρίς διάκριση χρησιμοποίηση του μπορεί να οδηγήσει σε εσφαλμένα συμπεράσματα ως προς το επίπεδο ανάπτυξης μιας χώρας. Οι κύριες δυσκολίες που απορρέουν από τη χρησιμοποίηση του κατά κεφαλή εισοδήματος είναι η εξής:

- i. Υπάρχουν εν πρώτοις ορισμένες αμφισβητήσεις σχετικά ως προς τα στοιχεία που πρέπει να συμπεριληφθούν στην έννοια του εισοδήματος. Έτσι, αμφισβητείται κατά πόσο οι αυτοκαταναλισκόμενες υπηρεσίες θα πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά τον υπολογισμό του εισοδήματος. Η ακολουθούμενη πρακτική είναι ενώ η αξία των αυτοκαταναλισκόμενων αγαθών συμπεριλαμβάνεται στο εθνικό εισόδημα, οι αυτοκαταναλισκόμενες υπηρεσίες δεν λαμβάνονται υπόψη τους. Επομένως, αυτή η μεταχείριση των αυτοκαταναλισκόμενων υπηρεσιών, το εθνικό εισόδημα αυξομειώνεται ανάλογα προς αυτές τις υπηρεσίες και γίνονται δυσκολίες τόσο οι διεθνείς όσο και οι διαχρονικές συγκρίσεις μέσα στην ίδια χώρα. Οι διεθνείς συγκρίσεις δυσκολεύονται από το γεγονός ότι ορισμένες υπηρεσίες δεν αποτελούν αντικείμενο συναλλαγής σε όλες τις χώρες. Επίσης η διαχρονική σύγκριση του εισοδήματος μέσα στην ίδια χώρα δυσκολεύεται από το γεγονός ότι με την πρόοδο της ανάπτυξης ορισμένες υπηρεσίες, οι οποίες αρχικά αυτοκαταναλίσκονταν, γίνονται τώρα αντικείμενο συναλλαγής και λαμβάνονται τώρα υπόψη κατά τον υπολογισμό του εθνικού εισοδήματος.
- ii. Σε πάρα πολλές από τις αναπτυσσόμενες οικονομίες, τα στατιστικά στοιχεία είναι ανεπαρκή και αναξιόπιστα, με αποτέλεσμα να γίνεται δύσκολος ο υπολογισμός του εισοδήματος.

¹⁰ Βλ. Θεόδωρος Α. Σκούντζος, «Οικονομική Ανάπτυξη ΘΕΩΡΙΑ – ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ», Τόμος 1, Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη, Δ' Έκδοση, Αθήνα 2005, Σελ 44 – 52.

- iii. Συγκρίσεις του πραγματικού εισοδήματος ή προϊόντος ανάμεσα σε δύο χώρες ή σε δυο χρονικές περιόδους στην ίδια χώρα δυσκολεύονται και επειδή, οι φυσικές ποσότητες των διάφορων αγαθών δεν μπορούν να προστεθούν και πρέπει να μετατραπούν σε αξίες. Για λόγους σύγκρισης σε δύο καταστάσεις, κάθε προϊόν θα πρέπει να αποτιμηθεί στις ίδιες τιμές και στις δύο περιπτώσεις.
- iv. Το εθνικό εισόδημα είναι αφηρημένο μέγεθος και πρέπει να γίνεται διάκριση αυτού κατά κλάδου προέλευσης, ή διάκριση της αναλογίας παραγωγής κεφαλαιουχικών ή καταναλωτικών αγαθών. Η σύνθεση του εθνικού εισοδήματος έχει μεγάλη σημασία για την οικονομική ανάπτυξη. Όσο μεγαλύτερη είναι η αναλογία των κεφαλαιουχικών αγαθών τόσο ευνοϊκότερες είναι οι προϋποθέσεις για ανάπτυξη της χώρας στο μέλλον.
- v. Σε πολλές ακραίες περιπτώσεις, το κατά κεφαλή εισόδημα μπορεί να αποβεί απατηλός δείκτης του επιπέδου της οικονομικής ανάπτυξης στο οποίο βρίσκεται η χώρα, ιδίως στην περίπτωση που η ανισότητα κατανομής του εισοδήματος είναι μεγάλη. Έτσι, μια χώρα μπορεί να καταταχτεί στις ανεπτυγμένες χώρες με βάση το κατά κεφαλή εισόδημα, ενώ είναι φοβερά υπανάπτυκτη λόγω συγκέντρωσης του εισοδήματος σε μικρό αριθμό ατόμων.
- vi. Από την άποψη της κοινωνικής ευημερίας, θα πρέπει να εξετάζεται όχι μόνο πόσο παράγεται αλλά και πώς παράγεται. Αν και το πραγματικό εισόδημα μιας χώρας μπορεί να αυξάνεται, η αύξηση του μπορεί να περικλείει τεράστιες θυσίες από την πλευρά της κοινωνίας όσο αφορά τις συνθήκες εργασίας και υγείας, το φυσικό και πολιτιστικό περιβάλλον κ.ά.

Κοινωνικοί Δείκτες.

Οι κοινωνικοί δείκτες προσπαθούν να μετρήσουν εκείνες τις όψεις της ανάπτυξης που δεν αντανακλώνται με οικονομικούς δείκτες. Ειδικότερα οι κοινωνικοί δείκτες προσπαθούν να μετρήσουν την εξέλιξη της υγείας, της διατροφής, της κατοικίας, της εκπαίδευσης, της διανομής του εισοδήματος και άλλες πλευρές της πολιτιστικής και κοινωνικής ανάπτυξης. Αν και μέχρι τώρα δεν έχει αναπτυχθεί ένα ενοποιημένο εννοιολογικό πλαίσιο για τους κοινωνικούς δείκτες, αυτοί έχουν ορισμένα πλεονεκτήματα σε σύγκριση με το κατά κεφαλή εισόδημα.

Πρώτο, οι δείκτες αυτοί αναφέρονται σε σκοπούς που είναι πλησιέστεροι προς το τελικό σκοπό της ολοκληρωμένης και υγιεινής ζωής από ότι ο δείκτης του εισοδήματος.

Δεύτερο, ενώ το κατά κεφαλή εισόδημα ακολουθεί μια ανιούσα κλίμακα από τις φτωχότερες στις πλουσιότερες χώρες, μερικοί κοινωνικοί δείκτες είναι σε θέση να

απεικονίσουν κάτι από τα ανθρώπινα, κοινωνικά και πολιτιστικά κόστη της ολικής ευημερίας (π.χ. τις αρρώστιες της οικονομικής ευημερίας, όπως και οι καρδιολογικές ασθένειες, τα αυτοκινητιστικά ατυχήματα κ.λπ.). Μπορούν επίσης οι κοινωνικοί δείκτες να απεικονίσουν μερικά από τα παγκόσμια προβλήματα, όπως είναι η ρύπανση του περιβάλλοντος κ.λπ.

Δείκτες Βασικών Αναγκών.

Οι βασικές ανθρώπινες ανάγκες ερμηνεύονται αναφορικά με προκαθορισμένες ελάχιστες ποσότητες τέτοιων αγαθών και υπηρεσιών, όπως είναι τα τρόφιμα, η ένδυση, η κατοικία, η ύδρευση, η εκπαίδευση και οι συνθήκες υγιεινής, που είναι απαραίτητα για να παρεμποδιστεί η κακή υγεία. Προφανώς η γρήγορη αύξηση του εθνικού προϊόντος εξακολουθεί να είναι κεφαλαιωδούς σημασίας για το μετριασμό της φτώχειας, και το κατά κεφαλή εισόδημα είναι ένας σημαντικός δείκτης. Εκείνο που χρειάζεται επιπλέον είναι μερικοί δείκτες που να αντανακλούν τη σύνθεση του εθνικού και εκείνους που το απολαμβάνουν. Κατ' ακολουθία, η νέα θεώρηση της ανάπτυξης από την μεριά των βασικών αναγκών απαιτεί ένα δείκτη ή μια σειρά δεικτών με τους οποίους θα είναι δυνατό να αξιολογηθεί και να μετρηθεί ο βαθμός ικανοποίησης των βασικών αναγκών και με βάση τους οποίους θα μπορούν να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα πολιτικής που θα βελτιώσουν το βαθμό ικανοποίησης των βασικών αναγκών.

Αμα κατασκευαστούν οι δείκτες των βασικών αναγκών, η χρησιμότητα τους θα είναι μεγάλη. Καταρχάς, οι δείκτες αυτοί θα ήταν οι χρησιμότεροι οδηγοί για την αξιολόγηση του χάσματος ανάμεσα σε φτωχές και πλούσιες χώρες και να προσφέρουν μια διαφορετική όψη του ρυθμού με τον οποίο το χάσμα αυτό μεγαλώνει ή μικραίνει. Δεύτερον, θα γινόταν κατανοητό ποιες χώρες ικανοποιούν τις βασικές τους ανάγκες και θα γινόταν μια ορθολογικότερη κατανομή της διεθνούς οικονομικής και άλλης βοήθεια προς τις φτωχές χώρες.

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

2.1 Έννοια – Ορισμός Εργασίας¹¹

Η εργασία μελετάται και (καταβάλλονται) προσπάθειες για να προσδιοριστεί από πολλούς επιστημονικούς κλάδους όπως η Οργάνωση και η Διοίκηση και η Διοίκηση Προσωπικού, το Αστικό και Εργατικό Δίκαιο, η Οικονομική Επιστήμη κ.α.

Εργασία ονομάζεται από ορισμένους συγγραφείς «η σκόπιμη σωματική και πνευματική απασχόληση του ανθρώπου, που αποβλέπει σε ένα παραγωγικό σκοπό». Άλλοι υποστηρίζουν ότι η εργασία είναι η διαδικασία που πραγματοποιείται ανάμεσα στον άνθρωπο και την φύση όπου ο άνθρωπος με την δράση που μεσολαβεί, ρυθμίζει και ελέγχει την ανταλλαγή της ύλης μεταξύ αυτού και της φύσης.

Στην οικονομική επιστήμη ως εργασία θεωρείται ένας συντελεστής της παραγωγής, που αφορά τις προσπάθειες του ανθρώπου οι οποίες αποβλέπουν σε παραγωγικό σκοπό. Είναι ο σπουδαιότερος παραγωγικός συντελεστής ο οποίος μαζί με την γη και το κεφάλαιο δημιουργούν αγαθά. Μόνο ο άνθρωπος αν επιθυμεί μεταμορφώνονται, με την εργασία του, οι ύλες και τα υλικά σε χρήσιμα προϊόντα.

Η εργασία ουσιαστικά είναι αναπόφευκτη και έμφυτη στον άνθρωπο. Αποτελεί παγκόσμιο φαινόμενο που παρατηρείται σε όλες τις εποχές και σε όλες τις χώρες. Οι άνθρωποι είναι υποχρεωμένοι να συνεισφέρουν τις προσπάθειες τους για την πραγματοποίηση της κοινής ευδαιμονίας. Η εργασία έχει πολύ σπουδαίο κοινωνικό ρόλο.

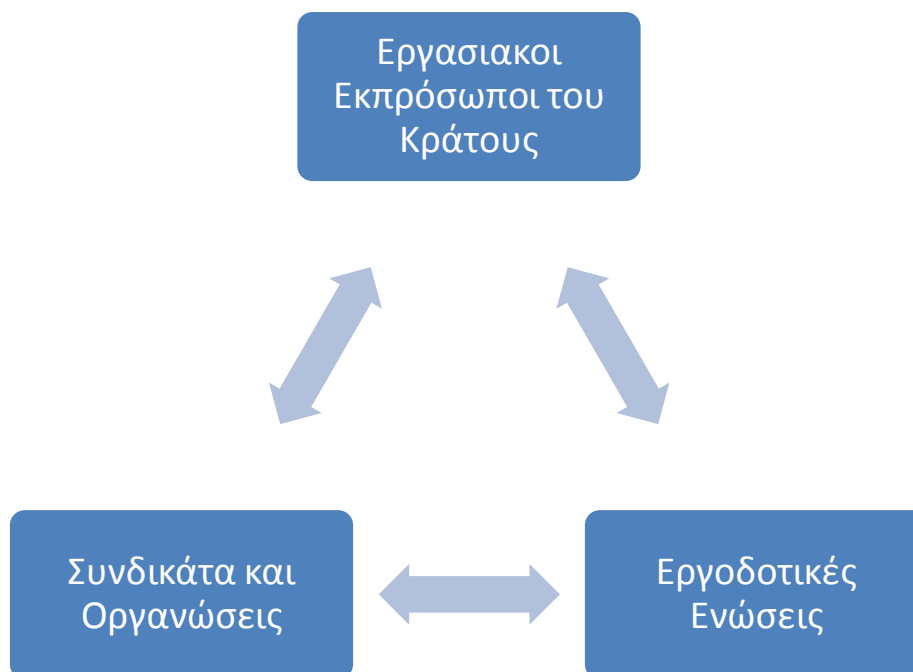
2.2 Έννοια – Ορισμός Εργασιακών Σχέσεων¹²

Οι εργασιακές σχέσεις έχουν αναπτυχθεί ιδιαίτερα τα τελευταία είκοσι χρόνια ως ξεχωριστός κλάδος των κοινωνικών επιστημών. Όταν στα μέσα και προς τα τέλη της δεκαετίας του 1970 αναφερθήκαμε για πρώτη φορά στους όρους Εργασιακές Σχέσεις σε

¹¹ Βλ. Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, «Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη, Αθήνα 1999, Σελ. 19.

¹² Βλ. Θεόδωρος Κατσάνεβας, «Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης, 3^η Έκδοση, Αθήνα 2007, Σελ. 43 – 44.

άρθρα, μελέτες και βιβλία, η σχετική ορολογία ήταν άγνωστη και τα σχετικά επιστημονικά πεδία περίπου ανύπαρκτα στην χώρα μας. Η ακριβής μετάφραση από την αγγλική του όρου Industrial Relations παρέπεμπε σε βιομηχανικές σχέσεις, κάτι που στην Ελληνική πραγματικότητα θα προξενούσε σύγχυση, για αυτό επιλέξαμε τον όρο Εργασιακές Σχέσεις, ο οποίος και καθιερώθηκε ευρύτερα από τότε. Ο όρος εργασιακές σχέσεις, όπως φαίνεται και από το τίτλο του, υπονοεί κατά κύριο ρόλο, τις σχέσεις εργασίας ανάμεσα στους μισθωτούς και τους εργοδότες. Στις σύγχρονες κοινοβουλευτικές δημοκρατίες, όπου λειτουργούν θεσμοί τριμερούς συνεργασίας ανάμεσα σε συνδικαλιστικούς εκπροσώπους των μισθωτών, των εργοδοτών και των εργασιακών εκπροσώπων του κράτους, ο όρος εργασιακές σχέσεις εκφράζει αυτή η τριμερή σχέση, όπως απεικονίζεται στο παρακάτω σχήμα:



Εικόνα 1: Η Τριμελή Σχέση των Εργασιακών Σχέσεων.

Πιο συγκεκριμένα, 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». Οι εργασιακές σχέσεις ερευνούν τους παράγοντες που επιδρούν και διαμορφώνουν την εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων 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 είναι επίσης όλο το πλέγμα των τυπικών 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 εργασιακές συμφωνίες.

2.3 Κατά την διανομή του χρόνου συναντούμε τις επόμενες θεωρίες (και σχολές) που ασχολούνται και με τις Εργασιακές Σχέσεις¹³

1. Θεωρία Φρειδ. Ταίηλορ (Fr. Taylor)

Ο Φρειδερίκος Γουίνσλοου Ταίηλορ έζησε στις Η.Π.Α. στα τέλη του 1800. 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 1890, ως απλός εργάτης στην αρχή, στην βιομηχανία παραγωγής ακατέργαστου μολυβδου Bethlehem. Οι πνευματικές του ικανότητες τον ώθησαν να παρατηρεί την διαδικασία εκτελέσεως των διάφορων εργασιών και αναζητούσε «τον άριστο τρόπο» πραγματοποίησής τους. Εξελίχθηκε με την πάροδο του χρόνου και έγινε εργοδηγός στην ίδια βιομηχανία. Τις παρατηρήσεις που είχε συγκεντρώσει, θέλησε να τις εφαρμόσει με την συνεργασία άλλων. Έτσι απευθύνθηκε σε κάποιον Ολλανδό – Αμερικάνο Schmidt και τον εκκάλεσε να συνεργασθεί μαζί του. Ο Schmidt εδέχθηκε με αντάλλαγμα την βελτίωση της αμοιβής του. Η συμφωνία ήταν να μεταφέρει μπάλες ακατέργαστου μολυβδου γρήγορα (σε επίπεδη επιφάνειας) και να επιστρέφει αργά, χωρίς φορτίο. Αποτέλεσμα θα ήταν να μη κουράζεται φορτωμένος και να ξεκουράζεται ξεφόρτωτος.

Ο Schmidt επέτυχε αύξηση της αποδόσεως του, χωρίς να κουράζεται περισσότερο, και αύξησε ανάλογα και την αμοιβή του. Ο Taylor ήθελε να βελτιωθεί η αμοιβή του εργαζομένου (και κατ' επέκταση των εργαζόμενων) με παράλληλη αύξηση της παραγωγικής τους

¹³ **Βλ.** Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, «**Εργασιακές Σχέσεις**», Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη, Αθήνα 1999, Σελ. 29 – 39.

αποδόσεως. Χωρίς να είναι επιστημών ο Taylor κατάφερε να βελτιώσει τις επιδόσεις των εργαζομένων και τις αμοιβές τους. Δεν ασχολήθηκε με το ψυχολογικό μέρος των απόψεων τους. Απλώς ήθελε καλλίτερες αποδόσεις, καλλίτερες αμοιβές, χωρίς περισσότερο κόπο. Απλώς, οι εργαζόμενοι εκτελούσαν την εργασία τους πιο έξυπνα και πιο συνειδητά.

Τα Εργατικά Συνδικάτα, που παρακολούθησαν τις αλλαγές με αρκετές επιφυλάξεις κατηγόρησαν τον Taylor στην Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων των Η.Π.Α. Οι θέσεις του Fr. Taylor δημοσιεύθηκαν 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, την μείωση των άσκοπων καθυστερήσεων και σπαταλών του χρόνου, όπως επίσης για τη μελέτη του χρόνου και των κινήσεων (Time and Motion Study) κ.λπ.

Η εργασία αυτή καθιέρωσε τον Taylor ως τον πατέρα της Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων. Διατύπωσε εκεί σαφείς οδηγίες για την βελτίωση της παραγωγικής διαδικασίας, χωρίς, όπως παρατηρήθηκε πρόσθετο κόπο.

Οι μέθοδοι αυτοί παρ' ότι διατυπώθηκαν το 1911 αποτελούν μέχρι σήμερα στόχους και των σύγχρονων διοικητικών στελεχών. Έδωσαν και εξακολουθούν να δίνουν χρήσιμες σκέψεις για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και έγιναν αποδεκτές σε πολλές χώρες του κόσμου.

2. Θεωρίες Henrie Fayol

Την ίδια περίπου εποχή (1916) στην Ευρώπη ο Γάλλος Μηχανικός Μεταλλείων, Henry Fayol, διορίστηκε Διευθυντής Μεταλλουργικής Βιομηχανίας. Επειδή όμως, δεν είχε διδαχθεί Διοίκηση Επιχειρήσεων προσπάθησε να διερευνήσει τις μελλοντικές του υποχρεώσεις και να βρει εγκαίρως κατάλληλες διεξόδους. Οι έρευνες του πήραν τη μορφή εργασίας με τον τίτλο «Βιομηχανική και Γενική Διοίκηση». Ο Fayol ερεύνησε τον εργασιακό χώρο από την άποψη του διευθυντού. Παρουσίασε απόψεις σχετικές με την διοίκηση, τις λειτουργίες των επιχειρήσεων. Διετύπωσε απόψεις σχετικές με τις αρχές της Οργάνωσης και της Εξειδικεύσεως. Δεν περιέχουν οι θέσεις του δογματισμούς.

3. Απόψεις George Elton Mayo

Ο George Elton Mayo (1880 – 1949) γεννήθηκε στην Αυστραλία, σπούδασε ιατρική και μετά το 1923 ασχολήθηκε στις Η.Π.Α. με τα βιομηχανικά προβλήματα. Οι βαθιές του γνώσεις σχετικά με τις κοινωνικές και βιολογικές επιστήμες του έδωσαν την αντίληψη ότι ο

άνθρωπος είναι το επίκεντρο των παραγωγικών δραστηριοτήτων. Διετέλεσε καθηγητής του Πανεπιστημίου του Χάρβαρντ στο τμήμα Βιομηχανικών Ερευνών.

Βασική συμβολή στην Οργάνωση και στις Εργασιακές Σχέσεις ήταν ότι απεκάλυψε την σημασία του ανθρώπου στους εργασιακούς χώρους. Επεσήμανε επίσης τις δυσκολίες για την ανάπτυξη πραγματικής επιστημονικής τεχνικής, η οποία να εφαρμόζεται στη μελέτη της κοινωνικής συμπεριφοράς.

Ο Mayo συνέδεσε το όνομα του με τις έρευνες Hawthorn. Οι έρευνες αυτές πραγματοποιήθηκαν στα εργοστάσια της Δυτικής Ηλεκτρικής Εταιρίας (Western Electric Co.) που παρήγε ανταλλακτικά τηλεφωνικών συσκευών στο προάστιο του Σικάγου Hawthorn. Η επιχείρηση αυτή από το 1924, χρονολογικά, σταθμός για τις Εργασιακές Σχέσεις και τις συναφείς επιστήμες, αποφάσισε να διερευνήσει τη σχέση του ανθρώπου με το έργο.

Άρχισε μια μακροχρόνια έρευνα, για την μελέτη της στάσης και της συμπεριφοράς των εργαζομένων. Άρχισε τότε η μελέτη της αποδοτικής συμπεριφοράς των εργαζομένων σε τυπική οργάνωση. Ιδιαίτερος δε, η σημασία που παρουσιάζει η επίδειξη φροντίδας και ενδιαφέροντος προς τους εργαζόμενους και η επίδραση αυτών στο ηθικό και την απόδοση της.

Μετά τα προκαταρκτικά ευρήματα η Επιχείρηση αποφάσισε να γίνουν συστηματικές έρευνες από το 1927 έως το 1932. Στις έρευνες μετείχαν 20.000 εργαζόμενοι. Η διάθεση των εργαζομένων, που μετείχαν στις έρευνες βελτιώθηκε. Για το γεγονός αυτό δόθηκαν διάφορες ερμηνείες. Ο Elton Mayo και οι συνεργάτες του έδωσαν την εξής ερμηνεία: «Οι θετικές αυτές επιδράσεις των εργαζομένων, που μετείχαν στις έρευνες, συντέλεσε στη δημιουργία ενός πολύ καλού ψυχολογικού κλίματος, το οποίο είχε θετικά αποτελέσματα και στους υπόλοιπους εργαζομένους της επιχειρήσεως. Εργαζόμενοι, οι οποίοι αισθάνονται, ότι τους μεταχειρίζονται ως ανθρώπινα όντα, ότι δείχνουν κατανόηση για τις ανάγκες και τα προβλήματα τους, εργάζονται καλλίτερα, συμπεριφέρονται σωστότερα και αποδίδουν περισσότερο».

Οι έρευνες του Hawthorne αποτέλεσαν την έναρξη της μελέτης του ανθρώπινου παράγοντα στον εργασιακό χώρο. Η προσοχή των μελετητών (Mayo, Roethlisberger, Dickson, κ.α.) έστρεψαν την προσοχή τους στη σημασία του ψυχολογικού κλίματος μέσα στους εργασιακούς χώρους, στους οποίους ζουν και κινούνται ανθρώπινες υπάρξεις, άτομα ή

ομάδες και στη σημασία των αμοιβαίων επιδράσεων των εργαζομένων, που είναι οι κύριοι φορείς του κλίματος αυτού.

Στην συνέχεια ο Mayo προτείνει να αποκτήσουν οι προϊστάμενοι αλλά και οι απλοί εργαζόμενοι «κοινωνικές ικανότητες» για να βελτιώνονται οι κοινωνικές συνθήκες των εργαζομένων, που ακόμη και σήμερα είναι πιθανόν να διεγείρουν την μεταξύ τους αγανάκτηση. Από τις έρευνες αυτές και τα συμπεράσματα τους διαμορφώθηκε η Σχολή των Ανθρωπίνων και των Εργασιακών Σχέσεων ή της Ανθρώπινης Συμπεριφοράς. (The school of Human Relation ή The Human Behaviour school).

Η σχολή αυτή, από την άποψη της Οργανώσεως και Διοικήσεως Επιχειρήσεων μελετά την ανθρώπινη συμπεριφορά μέσα σε τυπικές οργανώσεις (Επιχειρήσεις, Οργανισμούς κ.α.) και έχει ως σκοπό τον προσδιορισμό της συμπεριφοράς που θα οδηγήσει στην πραγματοποίηση των στόχων τους.

4. Θεωρία Douglas Mac Gregor

Μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου οι επιστήμονες άρχισαν να ασχολούνται και πάλι με τον εργαζόμενο άνθρωπο και την ψυχολογική του πλευρά.

Από τους πιο γνωστούς εκπροσώπους της νέας σχολής των Ανθρωπίνων και Εργασιακών Σχέσεων είναι ο Douglas Mac Gregor. Είχε δημοσιεύσει πολλές εργασίες σχετικές με την υποκίνηση και την γενική συμπεριφορά του εργαζόμενου στον εργασιακό χώρο. Στο κλασικό του βιβλίο «Η ανθρώπινη πλευρά των επιχειρήσεων (The human side of enterprise) αναπτύσσει τη θεωρία X, που κατατάσσεται στην Αυταρχική Σχολή, και την θεωρία Ψ που κατατάσσεται στην Σχολή Ανθρωπίνων Σχέσεων.

1) Θεωρία X

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

- a. Ο μέσος εργαζόμενος έχει έμφυτη απέχθεια για την εργασία και αποφεύγει να εργαστεί.
- b. 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.
- c. Ο μέσος εργαζόμενος προτιμάει να αποφεύγει τις ευθύνες, δεν έχει φιλοδοξίες, είναι ατομικιστής και δεν ενδιαφέρετε για τους αντικειμενικούς στόχους της επιχειρήσεως.

Σύμφωνα με την 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 έχει η επιχείρηση και η πραγματοποίηση των οποίων δικαιολογεί την ύπαρξη 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 ερμηνεύονταν πάντα από αυτή τη θεωρία, όπως αυξημένη απόδοση και παραγωγικότητα των εργαζομένων με μειωμένο έλεγχο.

2) Θεωρία Ψ

Ο Mc Gregor δίνει απάντηση στο ερώτημα αυτό που παρουσιάζοντας την θεωρία Ψ. Υποστήριζε δε, ότι δίνει πιο ρεαλιστική ερμηνεία για την υποκίνηση και τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Η θεωρία Ψ, δέχεται, ότι οι εργαζόμενοι, όπως τους περιγράφει η θεωρία Χ, δεν είναι τέτοιοι από τη φύση τους, αλλά έγιναν τόσο αποτελεσματικοί και αντιπαραγωγικοί, από την επίδραση της κακής διοικήσεως.

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 στην μορφή εκείνη, όπου κάθε μέλος της να μπορεί να αναγνωρίσει 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.

Οι Blanchard και Jonso υποστήριζαν μετά 30 περίπου έτη, ότι οι εργαζόμενοι που είναι ευχαριστημένοι παράγουν καλλίτερα αποτελέσματα.

Η θεωρία Ψ του Mc Gregor περιέχει χρήσιμα στοιχεία τόσο από την σκοπιά της Διοικητικής Επιστήμης όσο και των Εργασιακών Σχέσεων. Διάφοροι μελετητές υποστηρίζουν ότι «εργαζόμενοι που τους ανατεθεί μεγαλύτερη ευθύνη αισθάνονταν μικρότερη ανία, ήταν περισσότερο υπερήφανοι για την εργασία τους και αισθάνονταν, ότι επέτυχαν κάτι».

5. Θεωρία Χρ. Αργύρη

Ο Ελληνικής καταγωγής Χρ. Αργύρης (Chris Argyris) καθηγητής Βιομηχανικής Διοικήσεως στα πανεπιστήμια Yame και Hauard των Η.Π.Α. και κοινωνιολόγος, διετύπωσε και την «θεωρία της ανωριμότητας και ης ωριμότητας» (1964). Στην θεωρία αυτή διερευνά

τη συμπεριφορά των εργαζομένων μέσα στην τυπική οργάνωση, δηλαδή σε εργασιακές μονάδες.

Βάση της αποτελεί ο συλλογισμός της θεωρίας X του Mc Gregor, ότι δηλαδή η τυπική οργάνωση (επιχείρηση κλπ) ρυθμίζει την συμπεριφορά των εργαζομένων. Η έρευνα του Argyris είχε εντοπισθεί στο πρόβλημα της συνυπάρξεως ατομικών αναγκών και αναγκών της εργασιακής μονάδας.

Διερευνώντας την ανθρώπινη συμπεριφορά, μέσα στο εργασιακό χώρο, κατέληξε στο συμπέρασμα, ότι η ίδια η εργασιακή μονάδα, λόγω των Οργανωτικών Αρχών που την διέπουν (αρχή της εξειδικεύσεως, αρχή της ενότητας της διοικήσεως, της περιορισμένης εκτάσεως και ελέγχου κ.α.) αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα αναπτύξεως και πνευματικής ωριμάνσεως του εργαζόμενου. Υποστηρίζει ακόμη, ότι λόγω αυτών, το εργαζόμενο άτομο παραμένει σε ένα βαθμό ανωριμότητας και δεν επιθυμεί να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και ευθύνες ή να ασκεί δημιουργική εργασία. Αντίθετα μάλιστα (όπως υποστηρίζει και η θεωρία X) προτιμά να κατευθύνεται από άλλους κατά την διάρκεια της εργασίας του.

Συμφωνεί ακόμη με άλλους ερευνητές των επιστημών συμπεριφοράς, ότι οι εργαζόμενοι έχουν μία ισχυρή ανάγκη για ολοκλήρωση. Υποστηρίζει ακόμη, ότι οι έλεγχοι που επιβάλλει η επιχείρηση κάνουν τον εργαζόμενο να ενεργεί, ως εξαρτώμενος και ότι οι τεχνικές που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις αγνοούν συχνά τις ατομικές και κοινωνικές ανάγκες των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι, παρατηρεί ο Argyris, διαθέτουν «ψυχολογική ενέργεια» και θέτουν προτεραιότητα στην ικανοποίηση των ατομικών τους αναγκών. Όσο μεγαλύτερη ανομοιότητα υπάρχει μεταξύ των αναγκών των εργαζομένων, τόσο μεγαλύτερη πιθανότητα υπάρχει να παρουσιασθούν δυσαρέσκειες απάθεια, ένταση, σύγκρουση κ.λπ. από την μεριά των εργαζομένων.

Η θεωρία αυτή υποστηρίζει, ότι η ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζόμενου ακολουθεί μια εξελικτική πορεία, που αρχίζει από την παθητική κατάσταση εξαρτήσεως (περίοδος νηπιακή, ανωριμότητας), διέρχεται από επτά συνολικώς στάδια και καταλήγει στην κατάσταση του αυτοελέγχου και της αυτογνωσίας (περίοδος ενηλικιώσεως, ωριμότητας). Αυτά αποτελούν γενικές τάσεις και δεν παρουσιάζονται σε όλα τα άτομα και στον ίδιο βαθμό, δείχνουν όμως τα χαρακτηριστικά της ανωριμότητας και της ωριμότητας της προσωπικότητας.

Τα κατώτερα κλιμάκια πρέπει να ενθαρρύνεται από τους προϊστάμενους η διεύρυνση της εργασίας, που δίνει στους εργαζόμενους τις ικανότητες τους. Πρέπει επίσης οι προϊστάμενοι

να επιτρέπουν στους εργαζόμενους να συμμετέχουν στην διαδικασία λήψεως αποφάσεων για θέματα, που τους αφορούν. Οι εργασιακές μονάδες και οι προϊστάμενοι (όλων των ηλικιών) έχουν την ευθύνη να γνωρίζουν την προσωπικότητα των υφιστάμενων τους, τις δυνατότητες και τις αδυναμίες τους, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα τους. Πρέπει να γνωρίζουν τους τρόπους υποκινήσεως των συνεργατών – υφισταμένων τους, ώστε να τους οδηγήσουν στην πνευματική τους ωριμότητα. Οι προϊστάμενοι, είναι αυτοί που θα βοηθήσουν τους εργαζόμενους στην ανάπτυξη της υπευθυνότητας και της αποτελεσματικότητας τους, μέσα σε ένα κλίμα σωστών εργασιακών σχέσεων.

6. Θεωρία του Rensis Likert

Ο Rensis Likert (1967) και οι συνεργάτες του στο Ινστιτούτο Κοινωνικών Ερευνών του πανεπιστημίου του Michigan μελέτησαν επί τρεις δεκαετίες τα συστήματα διοικήσεως και την επίδραση των διάφορων μορφών ηγεσίας στην αποδοτική συμπεριφορά των εργαζομένων και την στάση τους προς την εργασία.

Αποτελέσματα των ερευνών του Likert ήταν η ταξινόμηση των μορφών εργασιών, που είχαν εφαρμοστή μέχρι τότε, σε τέσσερα συστήματα:

- I. Σύστημα 1^ο Αυταρχικό – Εκμεταλλευτικό.
- II. Σύστημα 2^ο Φιλανθρωπικό – Αυταρχικό.
- III. Σύστημα 3^ο Συμβουλευτικό.
- IV. Σύστημα 4^ο Συμμετοχικό.

Στο συμμετοχικό σύστημα, η διοίκηση έχει απόλυτη εμπιστοσύνη προς τους εργαζόμενους όλων των κλιμάκων για όλα τα θέματα. Η διοίκηση και τα ανώτερα στελέχη συγκεντρώνουν πάντα τις ιδέες, τις προτάσεις και τις γνώμες των εργαζομένων που ανήκουν στα υπόλοιπα κλιμάκια ιεραρχίας και τις χρησιμοποιούν εποικοδομητικά.

Υποστηρίζεται, ότι το σύστημα 4 είναι περισσότερο αποδοτικό, εφ' όσον βέβαια και οι εργαζόμενοι επιθυμούν την συνεργασία με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους και τους προϊστάμενους τους.

7. Τελικές Παρατηρήσεις

Οι θεωρητικοί των τελευταίων χρόνων, μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο προσπαθούν να διερευνήσουν τις συνθήκες κάτω από τις οποίες οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο αποδοτικοί, εκτελούν σωστότερα και πιο αποτελεσματικά τα καθήκοντα που έχουν αναλάβει.

Έχουν διατυπωθεί πολλές θεωρίες και διατυπώνονται διαρκώς και νεώτερες. Όλες συμβάλουν, με τον τρόπο τους στην πληρέστερη ενημέρωση και στο σωστότερο προβληματισμό εκείνων που ασχολούνται (ή πρόκειται να ασχοληθούν) με την διοίκηση των εργαζομένων. Για να υπάρχουν σωστές Εργασιακές Σχέσεις πρέπει όλοι οι προϊστάμενοι να γνωρίζουν να χειρίζονται σωστά τους ανθρώπους και τα θέματα τους και με σωστό ενδιαφέρον, γνώμη, εντιμότητα να προσπαθούν να αντιμετωπίσουν τα σχετικά θέματα.

Οι εργαζόμενοι είναι άνθρωποι με προσωπικότητα με φιλότιμο και αρχές. Οι προϊστάμενοι τους, ταυτόχρονα, πρέπει να τους αντιμετωπίζουν με τον ορθό τρόπο, ο οποίος εξαρτάται κάθε φορά από τα συγκεκριμένα περιστατικά, τα οποία πρέπει να είναι σε θέση, μετά από συνεπή και συνεχή εκπαίδευση, να τα διακρίνει.

Ο προϊστάμενος που έχει εμπιστοσύνη στους υφισταμένους κάνει λιγότερα λάθη, από εκείνον που τους αντιμετωπίζει με δυσπιστία.

2.4 Υποχρεώσεις των επιχειρήσεων προς τους εργαζόμενους ¹⁴

2.4.1 Γενικές υποχρεώσεις των εργασιακών μονάδων

Οι επιχειρήσεις αποτελούν υποσύνολα του συστήματος κοινωνίας. Από το γεγονός αυτό προκύπτουν διάφορες υποχρεώσεις τόσο προς το Κράτος, την Κοινωνία, το Κοινωνικό σύνολο, γενικώς, αλλά και προς τους εργαζόμενους. Οι επιχειρήσεις διαδραματίζουν όλο και περισσότερο ρόλο κοινωνικό και ανθρωπιστικό.

Ειδικότερα, π.χ. μια Ανώνυμη Βιομηχανική Εταιρεία έχει υποχρεώσεις προς το προσωπικό της, τους μετόχους, το καταναλωτικό κοινό, τους προμηθευτές, τις τράπεζες, τις Δημόσιες Υπηρεσίες (και το κράτος, γενικότερα), το τύπο γενικώς (ή Μ.Μ.Ε.), τους ανταγωνιστές, τον Οργανισμό Τοπικής Αυτοδιοικήσεως (Δήμου ή Κοινότητας) όπου είναι εγκαταστημένη και το Γενικό Κοινό.

Η επιχείρηση και το προσωπικό της έχουν υποχρέωση να ενεργούν σύμφωνα με τα ήθη και τα έθιμα της περιοχής τους. Να μην προκαλούν το δημόσιο αίσθημα. Να ενισχύουν, σύμφωνα με την οικονομική τους δύναμη, τους εκπολιτιστικούς και αθλητικούς συλλόγους

¹⁴ Βλ. Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, «Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη, Αθήνα 1999, Σελ. 42 – 44.

της περιοχής τους. Να προτιμούν, μεταξύ υποψηφίων με παρόμοια προσόντα, υποψήφιους που προέρχονται από την περιοχή τους, όταν θέλουν να στελεχώσουν το προσωπικό τους.

Οι επιχειρήσεις έχουν ακόμη ουσιαστική υποχρέωση να μεταχειρίζονται τον εργαζόμενο ως συνάνθρωπο και συνεργάτη, ανεξάρτητα από βαθμό, θέση ή μόρφωση. Τα διοικητικά μέτρα των επιχειρήσεων πρέπει να τα προσαρμόζουν, ανάλογα με την περίπτωση που παρουσιάζεται, όπου είναι δυνατόν, γιατί υπάρχουν και πολύ δύσκολες περιπτώσεις. Πρέπει να δείχνουν σεβασμό προς το φιλότιμο και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων.

Οι επιχειρήσεις και οι προϊστάμενοι, έχουν υποχρέωση να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να αναπτύξουν σωστά και θετικά την προσωπικότητά τους, να τους οδηγήσουν προς την ολοκλήρωσή τους, να τους αποδείξουν μεθόδους ανάπτυξης της υπευθυνότητας τους αλλά και των εν γενεί θετικών προσόντων τους.

Επίσης οι επιχειρήσεις, πρέπει να βοηθούν στην εγκαθίδρυση κλίματος συνεργασίας, δικαιοσύνης, με συνέπεια και με συστηματικές προσπάθειες για την πραγματοποίηση σωστού εργασιακού κλίματος. Η επιχείρηση και κάθε εργασιακή ομάδα έχει επίσης ηθική υποχρέωση, (αλλά σε αρκετές περιπτώσεις και νομική) να συμπεριφέρεται σωστά και ανθρώπινα σε άτομα που έχουν κάποια αυξημένη δυσκολία, όπως π.χ. (τυφλοί ή βαρήκοοι ή κωφάλαλοι ή ανάπηροι σε χέρι ή πόδι κ.λπ.).

Η Βρετανία έχει προηγηθεί στην θέσπιση πολύ προστατευτικών διατάξεων για άτομα των ανωτέρω κατηγοριών. Πάντως, και το Ελληνικό Κράτος και ολόκληρη η Ευρωπαϊκή Ένωση έχουν θεσπίσει διατάξεις προστασίας και υποβοηθήσεως τέτοιων ατόμων.

2.4.2 Νομικές υποχρεώσεις επιχειρήσεων για την προστασία εργαζομένων με μειωμένες ικανότητες

Το Εργατικό Δίκαιο με διάφορες διατάξεις π.χ. Ευρωπαϊκός Κοινοτικός Χάρτης (1965), Άρθρο 7-8, προστατεύει τους εργαζόμενους ανήλικους και τις μητέρες. Επίσης, έχουν θεσπιστεί διάφορες διατάξεις για τα άτομα που έχουν περιορισμένες ικανότητες από διάφορες αιτίες. Έχει ιδρυθεί Κρατικό Ίδρυμα για την υποκατάσταση των αναπήρων. Οι εργοδότες υποβοηθούνται χρηματικά για να καλύψουν την (οποιαδήποτε) μειωμένη επίδοση των ατόμων αυτών. Παράλληλα, το δημόσιο και άλλοι κρατικοί ή ημικρατικοί οργανισμοί κ.λπ. έχουν την υποχρέωση να προσλαμβάνουν άτομα αυτών των κατηγοριών (π.χ. Τυφλοί τηλεφωνητές κ.ο.κ.).

Υπάρχουν επίσης, διατάξεις προστασίας των εγκύων γυναικών και των νέων μητέρων, όπως π.χ. απαγόρευση απολύσεως των εγκύων εργαζομένων ή παροχή αδειών πριν και μετά τον τοκετό κ.λπ.

2.5 Υποχρεώσεις των εργαζόμενων¹⁵

2.5.1 Οι υποχρεώσεις των εργαζομένων προς τους συναδέλφους τους

Η κοινωνία και οι εργασιακές μονάδες επιθυμούν οι εργαζόμενοι να είναι σωστοί άνθρωποι, επειδή τότε είναι πιθανότερο να επικοινωνούν καλλίτερα με τους άλλους (είτε μέσα είτε έξω από την επιχείρηση) και να παράγουν καλλίτερα αποτελέσματα. Επίσης, τότε είναι πιθανότερο να μπορούν να αντιμετωπίζουν σωστότερα τα διάφορα θέματα, ανεξαρτήτως βαθμού δυσκολίας.

Σημαντική υποχρέωση των εργαζομένων είναι να επικοινωνούν σωστά με τους συναδέλφους και συνεργάτες τους χωρίς παρεξηγήσεις ή παρανοήσεις, που οδηγούν, αν επαναλαμβάνονται σε ρήξη ή αντιδικία ή άλλα δυσάρεστα αποτελέσματα.

Άλλη σημαντική υποχρέωση, παράλληλη με τις προηγούμενες, είναι η συνεργασία με άλλους συναδέλφους (είτε ίδιου επιπέδου ιεραρχίας ή διαφορετικού). Το εργαζόμενο άτομο δεν είναι μεμονωμένο άνθρωπος. Οι πράξεις και οι ενέργειες του δεν έχουν σημασία μόνο για τον ίδιο. Αντίθετα, επηρεάζουν, θετικά ή αρνητικά, και όσους άλλους βρίσκονται στην ίδια εργασιακή ενότητα (π.χ. στο ίδιο τμήμα) αλλά και όλη την επιχείρηση.

Οι εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση, καλό είναι να έχουν μεταξύ τους εσωτερική επαφή και επικοινωνία, παράλληλα με τον τυπικά σαφή προσδιορισμό των ρόλων τους. Υπάρχουν βέβαια, θεωρητικοί μελετητές που θεωρούν την ύπαρξη εσωτερικής επαφής φαινόμενο εκφυλισμού «διαφθοράς» της γραφειοκρατικής τάξης των πραγμάτων. Η προαναφερθείσα εσωτερική επαφή βοηθά στην καλλίτερη κατανόηση του συναδέλφου στην πιο άνετη συνεργασία για την πραγματοποίηση των στόχων, που έχει θέση η Εργασιακή Μονάδα.

Οι εργαζόμενοι πρέπει να συμπεριφέρονται σωστά και ανθρώπινα στους συναδέλφους τους. Πρέπει να έχουν ειρήνη, πραότητα, μακροθυμία, αυτοκυριαρχία. Πρέπει μεταξύ των

¹⁵ Βλ. Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, «Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη, Αθήνα 1999, Σελ. 44 – 52.

άλλων, με την αυτοκυριαρχία, να γνωρίζουν να περιμένουν με ψυχραιμία, για να αντιμετωπίζουν τις οποιαδήποτε δυσκολίες.

Επειδή συναναστρέφονται με άλλους ανθρώπους και όλοι πρέπει να είναι αποτελεσματικοί για την πραγματοποίηση των κοινών στόχων πρέπει να συνεννοούνται με τους συναδέλφους τους, να έχουν τη συνείδηση ότι είναι πραγματικά μέλη του συγκεκριμένου τμήματος και της εργασιακής μονάδας. Είναι χρήσιμο να θεωρούν ότι συμμετέχουν στο δυναμικό σύνολο που είναι το τμήμα, η βάρδια, η παραγωγική μηχανή κ.λπ. και που βασίζεται στην αλληλεξάρτηση και την αλληλεπίδραση όλων των μελών του συνόλου αυτού. Πρέπει να παραδέχεται τους άλλους συναδέλφους του, αλλά και οι άλλοι να τον παραδέχονται και να συνυπάρχουν με ευχαρίστηση στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον.

Δυστυχώς, έχει μειωθεί πολύ η υπομονή, η προσοχή στον τρόπο που συμπεριφέρονται οι άνθρωποι. Πολλοί είναι έτοιμοι για ασήμαντες αιτίες, να συμπλακούν με τους συναδέλφους και συνανθρώπους τους.

2.5.2 Υποχρεώσεις των εργαζόμενων για την ύπαρξη κλίματος συνεργασίας

Παράλληλα προς τις προηγούμενες υποχρεώσεις προβάλλει ανεπιφύλακτα η έννοια και η ανάγκη για την δημιουργία και τη διατήρηση κλίματος συνεργασίας.

Συνεργασία, όπως είναι ευνόητο, ονομάζεται η κοινή εργασία με άλλον ή άλλους ή η συμμετοχή των εργαζομένων σε κοινή εργασία. Η ομαδική εργασία είναι ένα μεγάλο «καμίνι» μέσα στο οποίο πρέπει να σφυρηλατούνται οι ανθρώπινοι χαρακτήρες. Για τη δημιουργία της πρέπει οι εργαζόμενοι, όπως προαναφέρθηκε να δείχνουν, από όλες τις πλευρές, μεγαλύτερη και περισσότερη υπομονή, να κάνουν αμοιβαίες υποχωρήσεις. Να αποφεύγονται οι «ψευτοεγωϊσμοί» και να καταβάλλονται συνειδητές προσπάθειες για την δημιουργία συνεννοήσεων, που είναι πιθανόν να οδηγήσουν σε καλύτερα και συντομότερα αποτελέσματα και επιτυχίες.

Η αντιμετώπιση των πραγματικών συνθηκών είναι πολλές φορές δύσκολη, οι άνθρωποι έχουν μοναδική και ανεπανάληπτη προσωπικότητα. Έχουν τους δικούς τους χαρακτήρες. Τα δικά τους πλεονεκτήματα, αλλά και μειονεκτήματα.

Η συνεργασία, χρειάζεται ειλικρινής και προσεκτική προσπάθεια από όλες τις πλευρές. Κανένας δεν θέλει να είναι εκείνος που τον εκμεταλλεύονται οι άλλοι, και κυρίως οι συνάδελφοι του. Παράλληλα πρέπει κάθε άνθρωπος και συνεπώς και κάθε εργαζόμενος, να

γνωρίζει ότι πρέπει να έχει (ή να αποκτήσει) αρμονία με το εσωτερικό του, με τον εαυτό του και με τους άλλους ανθρώπους. Θα πρέπει να επιδιώκουν, άλλος λιγότερο και άλλος περισσότερο, την ανάπτυξη τους. Η προσπάθεια για την αναγνώριση και την αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων και την μείωση των μειονεκτημάτων του, πρέπει να είναι μία συνεχής φροντίδα όλων ώστε να μπορέσει να επιτύχει το καλύτερο αποτέλεσμα για τον ίδιο και τους συναδέλφους του.

Η αμοιβαία εμπιστοσύνη είναι πάρα πολύ δύσκολο να δημιουργηθεί και να υπάρχει μεταξύ ανθρώπων ανεξαρτήτως ιδιότητας. Είναι όμως απαραίτητη ιδίως μέσα στο εργασιακό περιβάλλον. Η ομάδα εργασίας για να μπορεί να προχωρεί πρέπει να έχει εξαφανίσει μεταξύ των μελών της καχυποψία, πρέπει να έχουν απόλυτη εμπιστοσύνη και ειλικρίνεια μεταξύ τους.

Με την φιλοσοφία των εργασιακών σχέσεων και την σωστή εφαρμογή τους και από τους εργαζόμενους επιδιώκεται να αποκατασταθεί η συνεργασία και η αρμονία, να μειωθούν οι προστριβές, οι διενέξεις και οι συγκρούσεις μεταξύ των ανθρώπων της ίδιας εργασιακής μονάδας. Αλλά και στην περίπτωση που πραγματοποιηθούν συγκρούσεις και πάλι με τα δημιουργικά στοιχεία που περιέχουν οι Εργασιακές Σχέσεις, καταβάλλεται προσπάθεια ώστε να συμβούν οι μικρότερες ανθρώπινες ή ψυχολογικές απώλειες και να οδηγηθούν πάλι όλοι στην πραγματοποίηση θετικών αποτελεσμάτων, χωρίς πικρίες.

Η διχογνωμία, αλλά όχι η σύγκρουση είναι κινητήρια δύναμη μέσα στην ομάδα, διότι ενεργοποιεί την δημιουργική σκέψη των εργαζομένων. Με δημοκρατικές διαδικασίες οι αντίθετες, αλλά συνεργαζόμενες γνώμες πρέπει να προκαλούν ένα νέο πλαίσιο κοινής δράσεως και βελτιωμένης συνεργασίας για την πραγματοποίηση των κοινών στόχων.

Παράλληλα με όλα τα προηγούμενα η σωστή συνεργασία, είναι από τους απαραίτητους όρους για την ψυχική υγεία των εργαζομένων. Αλλά για να υπάρχει η καλή συνεργασία πρέπει όλοι οι εργαζόμενοι να προβάλουν τον καλύτερο τους εαυτό τους, από κάθε άποψη και δική τους θέληση.

2.5.3 Οι υποχρεώσεις των εργαζόμενων προς την εργασιακή τους μονάδα

Βασική υποχρέωση των εργαζόμενων προς την εργασιακή τους μονάδα είναι η παροχή σωστής εργασίας.

Οι εργαζόμενοι, που απασχολούνται σε μία εργασιακή μονάδα, υποχρεούνται, σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμβάσεως που υπόγραψαν, να διαθέτουν στην διάρκεια κάποιας χρονικής περιόδου είτε καθορισμένης είτε αόριστης, συγκεκριμένο είδος των δυνάμεων τους, σε συγκεκριμένο τόπο, στα πλαίσια κάποιου ωραρίου, οι ίδιοι αυτοπροσώπως. Ο νόμος, δηλ. καθορίζει, ότι αν από την συμφωνία ή τις περιστάσεις δεν προκύπτει κάτι άλλο, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει την υποχρέωση παροχής εργασίας αυτοπροσώπως. Από τις κείμενες διατάξεις προκύπτει ακόμη, ότι ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να εκτελέσει την εργασία του που ανέλαβε με επιμέλεια και ευθύνεται για τη ζημιά που προκαλείται στην εργασιακή μονάδα από δόλο ή αμέλεια.

Ο βαθμός της επιμέλειας, για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος κρίνεται από την σύμβαση, λαμβανομένων υπ' όψη της μορφώσεως του ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία του, όπως επίσης και των ικανοτήτων του και ιδιοτήτων του, τις οποίες ε γνώριζε ή έπρεπε να γνωρίζει η εργασιακή μονάδα.

Ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση με φιλότητα, ενδιαφέρον και προθυμία (όχι βέβαια δουλοπρέπεια) να προσφέρει τις υπηρεσίες του για την πραγματοποίηση της εργασίας που συμφωνήθηκε να ανέλαβε. Υποστηρίζεται, ότι πρέπει ο εργαζόμενος να εκτελεί χωρίς πρόσθετη αμοιβή και τις συναφείς, τις παρεμφερείς ως και τις προκαταρκτικές εργασίες που συνδέονται με τη βασική του εργασία, αν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη του. Αντίθετα, δεν υποχρεούται να αναλάβει εργασίες, που σύμφωνα με την καλή πίστη τον επιβαρύνουν ή και τον υποβιβάζουν.

Οι υπάρχουσες διατάξεις απαγορεύουν στον εργοδότη να αναθέτει κατώτερες εργασίες ή να απαιτήσει εργασίες που δεν συμφωνήθηκαν με τον εργαζόμενο. Παλαιότερα, υπήρχαν διάφοροι, οποίοι υποστήριζαν, ότι υπάρχει κίνδυνος να υποχρεώνονται οι εργαζόμενοι να αλλοτριώνονται από τις ελευθερίες και τα δικαιώματά τους γιατί θα υποχρεώνονταν από τα διοικητικά στελέχη και την εργοδοσία, προς όφελος των επιχειρήσεων. Τέτοιος κίνδυνος σήμερα δεν υπάρχει. Οι υπερβολές δικαιοδοσίας, και από τις δύο πλευρές, δεν πρέπει να υπάρχουν. Εδώ πρέπει να τονίσουμε, ότι η οργάνωση της κοινωνίας, η αλλαγή των νοοτροπιών, η συσπείρωση των εργαζομένων περί τα εργατικά σωματεία, έχει απομακρύνει πολύ τον κίνδυνο εκμετάλλευσης εργαζομένων από την εργασιακή μονάδα.

Οι εργαζόμενοι, πρέπει να έχουν ευγένεια, υπομονή και κατανόηση, μέσα στο πνεύμα και την διάθεση συνεργασίας τόσο με τους άλλους εργαζόμενους όσο και με τους

εκπροσώπους της εργασιακής μονάδας. Στόχος και κατευθυντήριο σκοπός όλων, πρέπει να είναι η πραγματοποίηση των νομικών επιδιώξεων της εργασιακής μονάδας με θετικά αποτελέσματα. Μια βασική προϋπόθεση είναι η συνεργασία και η υποχρέωση καλόπιστης συμπεριφοράς. Η τελευταία αυτή υποχρέωση προκύπτει από τις γενικές επιταγές του Αστικού Δικαίου «περί καλή πίστης». Η υποχρέωση αυτή έχει ως συνέπεια την διατήρηση της αμοιβαίας εμπιστοσύνης μεταξύ των συμβαλλόμενων. Ειδικότερα για τον εργασιακό τομέα η υποχρέωση αυτή όταν συνδέεται με τον εργαζόμενο ονομάζεται «υποχρέωση πίστεως».

ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

3.1 Έννοια – Ορισμός υποκίνησης¹⁶

Υποκίνηση είναι η αύξηση των κινήτρων των εργαζομένων για μεγιστοποίηση της ποσότητας και της ποιότητας της εργασίας που προσφέρουν.¹⁷ Είναι η προσπάθεια κατάλληλων κινήτρων και ερεθισμάτων ικανών για να κινητοποιήσουν στο μέγιστο τις δυνατότητες των εργαζομένων, ώστε να υπάρχει συνεργασία, εξέλιξη, κοινή προσπάθεια για την πραγματοποίηση των στόχων και της εργασιακής μονάδας.

Ο τύπος και η ένταση των αναγκών διαφέρει από άτομο σε άτομο, επειδή οι άνθρωποι δεν είμαστε όλοι ίδιοι. Σε κάθε εργαζόμενο η απόδοση του καθορίζεται από το αν ικανοποιούνται οι ανάγκες και οι προσδοκίες τους. Οι ανάγκες του ατόμου αποτελούν τη βάση του προτύπου υποκινήσεως. Για να καταλαβαίνουμε την συμπεριφορά των ανθρώπων και να την επηρεάσουμε πρέπει να γνωρίζουμε τις ανθρώπινες ανάγκες. Η υποκίνηση είναι το αποτέλεσμα των αλληλεπιδράσεων των εσωτερικών αναγκών και των εξωτερικών παραγόντων, που προσδιορίζουν την συμπεριφορά των εργαζομένων. Η εσωτερική παρακίνηση είναι μια εσωτερική ώθηση για εργασία, είναι μια παρακίνηση από την ίδια την εργασία, αυτή μπορεί να έχει την μορφή έπαινοι, συμμετοχή των εργαζομένων στην λήψη αποφάσεων, ευκαιρίες για πρωτοβουλία και δημιουργικότητα κ.α. Η εξωτερική παρακίνηση έχει την μορφή bonus, συμμετοχή στα κέρδη της επιχειρήσεως, μισθολογικές προαγωγές ανάλογα με τις επιδόσεις κ.α. Η υποκινητική δύναμη του χρήματος έχει συζητηθεί αρκετές φορές αν αποτελεί ως παράγοντας παρακίνησης. Για να αποτελέσει κίνητρο όμως η αμοιβή κίνητρο πρέπει να συνδέεται με την απόδοση. Πολλές μελέτες έχουν δείξει πως όταν η πληρωμή εξαρτάται από την απόδοση, οι ατομικές και ομαδικές επιδόσεις είναι υψηλότερες απ' όταν το ενδεχόμενο αυτό λείπει.

Η συμπεριφορά του προϊσταμένου παίζει καθοριστικό ρόλο στην παρακίνηση των εργαζομένων. Ενδεικτικοί τρόποι συμπεριφοράς είναι:

¹⁶ Βλ. Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, «Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη, Αθήνα 1999, Σελ. 120 – 123.

¹⁷ Δρ. Δημήτρης Λαλούμης, «Θέματα διοίκησης προσωπικού ξενοδοχείων: υποκίνηση, φόβος, ενδυνάμωση», <http://www.dratte.gr/ARTHRA/2005%20Motivation.htm>.

- ❖ Η αναγνώριση της καλής προσπάθειας και της απόδοσής τους σε καθημερινή βάση.
- ❖ Η δημιουργία καλού κλίματος στην ομάδα.
- ❖ Η εκτίμηση και ο σεβασμός που τους δείχνει.
- ❖ Η ενδυνάμωση της αυτό-εκτίμηση των συνεργατών του, με την επισήμανση των θετικών τους στοιχείων και της σημαντικότητας της εργασίας που κάνουν.
- ❖ Η συνεχής εξέλιξη των συνεργατών του.
- ❖ Η ελευθερία των πρωτοβουλιών που τους παρέχει και η ενθάρρυνση για συμμετοχή με ιδέες και προτάσεις.

3.2 Οι κυριότερες θεωρίες υποκίνησης

Επιστήμονες ανέπτυξαν διάφορες θεωρίες περί κινήτρων με σκοπό να διερευνήσουν την ανθρώπινη παρακίνηση. Οι διάφορες θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί βοηθούν τα στελέχη αφενός να αναλύσουν τις ανάγκες των υφισταμένων και να επιλέξουν τα ανάλογα για να επηρεάσουν την συμπεριφορά τους.

1. Θεωρία Maslow.¹⁸

Ο βιομηχανικός ψυχολόγος Αβραάμ Μάσλοου (1943) ασχολήθηκε με την κατάταξη των αναγκών των ανθρώπων.

Παρουσίασε μια θεωρία για τις ανθρώπινες ανάγκες που κατατάσσονται σε ομάδες και υπόκεινται σε ιεράρχηση κατά την ικανοποίησή τους. Η κατάταξη των αναγκών είναι η ακόλουθη:

- Ανάγκες φυσιολογικές.
- Ανάγκες ασφάλειας.
- Ανάγκες κοινωνικές.
- Ανάγκες αυτοεκτίμησης.
- Ανάγκες αυτόεκπλήρωσης και αυτοπραγμάτωσης.

¹⁸ Βλ. Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, «Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη, Αθήνα 1999, Σελ. 132 – 138.



Εικόνα 2: Σχηματική διαβάσμιση των αναγκών κατά τον A. Maslow.

Φυσιολογικές ανάγκες:

Είναι οι ανάγκες που συνδέονται με την επιβίωση του ατόμου. Αν αναβληθεί η ικανοποίηση τους γίνεται προβληματική η επιβίωση του. Αυτές είναι η τροφή, η ένδυση, η στέγη κ.λπ. Όσο χρόνο μένουν οι φυσιολογικές ανάγκες ικανοποιήσιμες, το άτομο δεν αισθάνεται την ύπαρξη αναγκών υψηλότερου επιπέδου. Μόνο αν ικανοποιηθούν αυτές, παύουν να επηρεάζουν τη συμπεριφορά του ατόμου (ανάγκη που ικανοποιήθηκε παύει να είναι ανάγκη) και παραμένουν στο οργανισμό σε «στάση αναμονής» για να εμφανιστούν, όταν σταματήσουν να υπάρχουν οι συνθήκες που τις ικανοποίησαν.

Ανάγκες ασφάλειας:

Συνδέονται με συναισθήματα φόβου για τους φυσικούς κινδύνους και την αδυναμία ικανοποίησης των φυσικών αναγκών, πρόκειται δηλαδή για συναισθήματα αυτοσυντηρήσεως. Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται η προστασία εναντίον του κινδύνου, του φόβου, των στερήσεων και η επιθυμία για σιγουριά εργασίας.

Η επιθυμία αυτή μπορεί να είναι πολύ σπουδαίο κίνητρο συμπεριφοράς, επειδή κάθε εργαζόμενος εξαρτάται, τουλάχιστον εν μέρει, από την εργασία.. Η ανάγκη για σιγουριά παίρνει τη μορφή της απαιτήσεως για οικονομική σιγουριά, προτίμηση γνωστού περιβάλλοντος εργασίας, επιθυμία για τάξη στους συνεργάτες και στα υλικά. Η επιλογή αυτή επηρεάζει τους ανθρώπους και στην επιλογή του επαγγέλματος τους.

Σχετική με τις ανάγκες ασφάλειας και εξασφαλίσεως είναι η θέση από την πλευρά των Κρατών και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και από την πλευρά των επιχειρήσεων η ίδρυση Ασφαλιστικών Εταιρειών, που σκοπεύουν στην κάλυψη διάφορων κινδύνων, ώστε τα άτομα να αισθάνονται όσο είναι δυνατόν εξασφαλισμένα.

Ανάγκες κοινωνικές:

Ο άνθρωπος ως κοινωνικό ον και έχει ανάγκη να συναναστρέφεται με άλλους ανθρώπους, να ανήκει σε κοινωνικές ομάδες, να δημιουργεί κοινωνικές σχέσεις, να προσφέρει, αλλά και να απολαμβάνει εκτίμηση, κατανόηση, αγάπη και παραδοχή.¹⁹

Ανάγκες αυτοεκτιμήσεως:

Όταν το άτομο ικανοποιήσει την ανάγκη εντάξεως σε μία κοινωνική ομάδα, αισθάνεται την ανάγκη εκτιμήσεως, τόσο εκ μέρους του ίδιου του εαυτού του, όσον και εκ μέρους των άλλων. Αυτό σημαίνει ανάγκη για αυτοπεποίθηση, γόητρο, φήμη, αναγνώριση, δύναμη. Αν ικανοποιηθούν οι ανάγκες αυτές, τότε αποκτά το άτομο το αίσθημα ότι αξίζει, ότι είναι ικανός και απαραίτητος στον κόσμο. Διαφορετικά είναι πιθανόν να καταληφθεί από σύμπλεγμα κατωτερότητας και αδυναμίας.

Ανάγκες αυτό-εκπληρώσεως ή αυτό-πραγματούσεως:

Αυτοπραγμάτωση που περιλαμβάνουν τα αισθήματα αυτό-ικανοποίησης και την υλοποίηση των δυνατοτήτων του καθενός. Υποστηρίζεται επίσης, ότι ο τρόπος με τον οποίο εκφράζεται η αυτό-πραγμάτωση είναι δυνατόν να αλλάξει και το άτομο να αναζητήσει άλλους τομείς, στους οποίους να μεγιστοποιήσει το δυναμικό, καθώς οι φυσικές του δυνάμεις αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου ή διευρύνονται οι ορίζοντες του.

Υποστηρίζεται ότι οι ανάγκες αυτές σπάνια ικανοποιούνται τελείως, αντίθετα από τις ανάγκες κατώτερων επιπέδων. Όταν όμως αποκτήσουν σπουδαιότητα, το άτομο προσπαθεί συνεχώς να τις ικανοποιήσει. Παρατηρείται, ότι εργαζόμενοι κατώτερων κλιμακίων

¹⁹ Στέλλα Ξηροτυρη – Κουφίδου, «ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ: Η πρόκληση του 21^{ου} αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον», Εκδόσεις ΑΝΙΚΟΥΛΑ, 3^η έκδοση, Θεσσαλονίκη 2001, σελ. 197.

αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες αυτής της κατηγορίας.

Ο Maslow υποστήριξε, ότι κι αν ικανοποιηθούν όλες οι προηγούμενες ανάγκες, το άτομο πιθανόν είναι να είναι ανικανοποίητο ή δυσαρεστημένο, εκτός αν πετύχει τους στόχους του τους οποίους έθεσε, αν επιτύχει δηλαδή να ικανοποιήσει το ιδεώδες του. Αυτό σημαίνει ότι ικανοποιώντας και αυτό το επίπεδο αναγκών, το άτομο έχει πετύχει την ανάπτυξη όλων των δυνατοτήτων, έχει ολοκληρώσει τους στόχους του και τις φιλοδοξίες του καθώς και την προσωπικότητα του.

Η διαβάθμιση και η ιεράρχηση των αναγκών δεν είναι πάντα όπως την παρουσιάσαμε στο σχήμα παραπάνω. Αυτή αποτελεί μια λογική σειρά ικανοποιήσεως, πλην όμως είναι πιθανόν να λάβει διαφορετική μορφή ανάλογα με την προσωπική αξιολόγηση και εκτίμηση. Είναι ακόμα πιθανό να υπάρχουν άτομα, με διαφορετικές συνθήκες ζωής, τα οποία να μην αισθάνονται όλες τις κατηγορίες αναγκών, αλλά μόνο κάποιες από αυτές ή μόνο μια κατηγορία. Ο άνθρωπος βαδίζει από τις κατώτερες ανάγκες (φυσιολογικές, ασφάλειας) προς τις ανώτερες (κοινωνικές, αυτοεκτιμήσεως, αυτοπραγματούσεως), ικανοποιώντας την μία μετά την άλλη.

2. Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg.²⁰

Με βάση την θεωρία του Maslow, ο Herzberg ανέπτυξε την δική του θεωρία των δύο παραγόντων. Σύμφωνα με αυτή, υπάρχουν δύο κατηγορίες παραγόντων που επηρεάζουν την ανθρώπινη συμπεριφορά.

Η πρώτη κατηγορία παραγόντων είναι εκείνη που έχει σχέση με το περιβάλλον της επιχείρησης, τις σχέσεις με τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους, τις συνθήκες εργασίας, τον μισθό, την ασφάλεια που τους παρέχεται κ.ά. Οι παράγοντες αυτοί λέγονται παράγοντες υγιεινής, η παρουσία τους, πάλι, συντελεί μόνο σε μια μικρή αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων, γι αυτό και οι παράγοντες αυτοί ονομάζονται και παράγοντες διατήρησης.

Η δεύτερη κατηγορία παραγόντων ο Herzberg κατέταξε ορισμένους παράγοντες ικανοποίησης, που έχουν όλοι σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας, όπως τα επιτεύγματα, την αναγνώριση, την ευθύνη, την προαγωγή, τις δυνατότητες ανάπτυξης του ατόμου κ.ά. Αυτοί την κατηγορία παραγόντων ο Herzberg την ονόμασε παράγοντες παρακίνησης,

²⁰ Βλ. Κ. Τζωρτζάκη – Α.Μ. Τζωρτζάκη, «ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΟ MANAGEMENT ΤΗΣ ΝΕΑΣ ΕΠΟΧΗΣ», Εκδόσεις ROSILI, 4^η Έκδοση, Αθήνα 2007, Σελ. 258 – 260.

μπορούν να προκαλέσουν ένα αίσθημα ικανοποίησης. Η ύπαρξή κάνει τους εργαζόμενους να έχουν περισσότεροι διάθεση για δουλειά, άρα μεγαλύτερη απόδοση.

Από την σύγκριση της θεωρίας του Maslow με εκείνη του Herzberg προκύπτει πως η θεωρία του Herzberg είναι επέκταση της θεωρίας του Maslow. Ο Maslow ασχολήθηκε με τις ανθρώπινες ανάγκες ενώ ο Herzberg με τα κίνητρα υποκίνηση των ανθρώπινων αναγκών μέσα στην επιχείρηση. Επίσης προκύπτει ότι οι παράγοντες ικανοποίησης του Herzberg είναι σχεδόν ίδιοι με τις ανώτερες ανάγκες (Ανάγκες αυτοεκτιμήσεως και αυτοπραγμάτωσης) του Maslow.

3. Η θεωρία του McClelland – η ανάγκη για αποτελέσματα.²¹

Ο David McClelland (1971) ανέπτυξε μια θεωρία αναγκών, η οποία υποστηρίζει μεταξύ άλλων υποστηρίζει, ότι μερικοί τύποι αναγκών αποκτούνται κατά την διάρκεια της ζωής των ανθρώπων από την επίδραση του περιβάλλοντος που ζουν. Οι ανάγκες αυτές είναι τρεις:

- a) Ανάγκη για επίτευγμα: η επιθυμία να πετύχει κανείς κάτι δύσκολο, να κάνει μια μεγάλη επιτυχία, να τα καταφέρει στα δύσκολα και να ξεπεράσει τους άλλους.
- b) Ανάγκη για σχέσεις: η επιθυμία να κάνει το άτομο προσωπικές σχέσεις, να αποφύγει τις συγκρούσεις και να συνάπτει ισχυρές προσωπικές σχέσεις.
- c) Ανάγκη για δύναμη (επιρροή): η επιθυμία να επηρεάζει κανείς ή να ελέγχει τους άλλους και να έχει εξουσία πάνω τους.

Για περισσότερο από 20 χρόνια ο McClelland μελέτησε τις ανθρώπινες ανάγκες στον εργασιακό χώρο και διαπίστωσε ότι όσοι έχουν έντονη ανάγκη για σχέσεις, είναι καλοί συντονιστές και τα καταφέρνουν στην συνεργασία μεταξύ τμημάτων/διευθύνσεων και γενικά μεταξύ ατόμων και ομάδων. Είναι άτομα που κατέχουν πολλοί καλές δεξιότητες στις διαπροσωπικές σχέσεις και δημιουργούν θετικό κλίμα στον εργασιακό χώρο.

Μια ανάγκη για δύναμη/επιρροή συχνά συνδέεται με επιτυχίες ενέργειες και αποτελέσματα στα ανώτερα και ανώτατα διοικητικά επίπεδα. Ενώ όσοι είχαν έντονη την ανάγκη για επίτευξη αλλά όχι για δύναμη τα κατάφεραν καλύτερα στην καριέρα τους και μάλιστα στα κατώτερα διοικητικά επίπεδα. Η αιτία γι' αυτό έγκειται στο ότι η ανάγκη για επίτευγμα μπορεί να ικανοποιηθεί από την φύση της εργασίας, σε αντίθεση με την ανάγκη για

²¹ **Βλ.** Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, «Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη, Αθήνα 1999, Σελ. 141 – 144.

επιρροή που μπορεί να ικανοποιηθεί μόνο στο επίπεδο που κανείς κάνει επιρροή πάνω στους άλλους.

Τα άτομα που επιδιώκουν την επίτευξη είναι εκείνα, στην κοινωνία και στις επιχειρήσεις, που πετυχαίνουν τελικά τα πράγματα που επιδιώκουν. Είναι τα άτομα που υλοποιούν τους στόχους των επιχειρήσεων, λύνουν τα προβλήματα και καταφέρνουν τα επιθυμητά αποτελέσματα. Κατά τον McClelland έχουν τα εξής χαρακτηριστικά:

- i. Προτιμούν και αντιμετωπίζουν και να λύνουν τα προβλήματα μόνοι τους. Αποδέχονται ολόκληρη την ευθύνη για την λύση του προβλήματος ή για την επιτυχία ενός έργου.
- ii. Τα άτομα τα οποία αισθάνονται σε μεγάλο βαθμό την ανάγκη για επίτευξη κλίνουν σε έργα και καταστάσεις στα οποία μπορούν να έχουν άμεση πληροφόρηση της απόδοσης τους.
- iii. Θέτουν στόχους με σχετικά μέτριες δυσκολίες και κινδύνους για την επίτευξή τους, ώστε να μπορούν να μεγιστοποιήσουν τις ευκαιρίες για ικανοποίηση από την επίτευξη.
- iv. Είναι περισσότερο καινοτομικά.

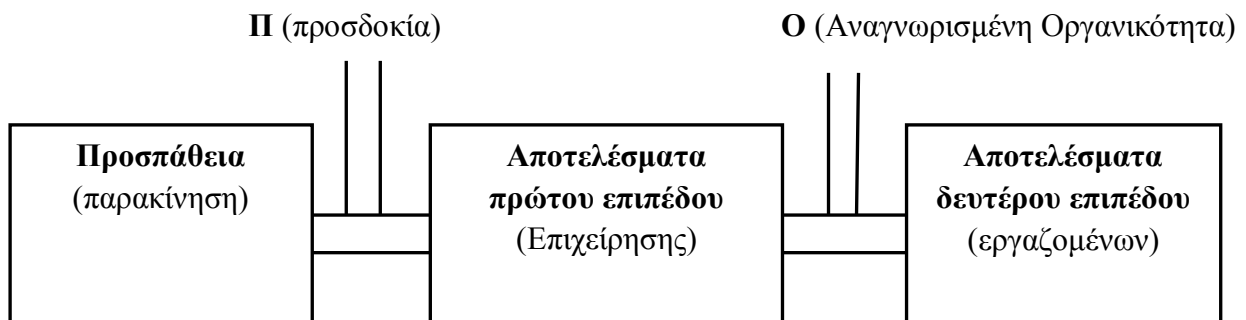
Συμπεράσματα σχετικά με την ανάγκη επίτευξης, όσον αφορά τη θεωρία παρακίνησης του McClelland μπορούμε να καταλήξουμε στα εξής:

- i. Η παρακίνηση για επίτευξη μπορεί να δημιουργηθεί και να αναπτυχθεί.
- ii. Τα άτομα μαθαίνουν πιο γρήγορα και καλύτερα όταν παρακινούνται για να πετύχουν ένα έργο.
- iii. Τα άτομα που επιδιώκουν την επίτευξη, επειδή παρακινούνται σε μεγάλο βαθμό, δέχονται εύκολα συμβουλές και προτάσεις για να μπορέσουν να βελτιώσουν την απόδοσή τους.

4. V. Vroom θεωρία της προσδοκίας.

Ο Vroom διαπίστωσε ότι οι θεωρίες που αφορούν τις ανθρώπινες ανάγκες και τη φύση της παρακίνησης δεν εξηγούν πώς τα άτομα επιλέγουν μεταξύ εναλλακτικών τύπων συμπεριφοράς. Μετά από μελέτη της έρευνας γύρω από την παρακίνηση, ο Vroom ανέπτυξε το δικό του υπόδειγμα παρακίνησης. Τα κυριότερα στοιχεία του οποίου είναι:

- **Προσδοκία:** Ο αντιληπτός, υποκειμενικός βαθμός πιθανότητας ότι μια συγκεκριμένη ενέργεια θα οδηγήσει σε ένα ειδικό αποτέλεσμα. Όπως όλες οι πιθανότητες λαμβάνει από μηδέν (0) μέχρι το ένα (1). Υποκειμενική αξία ίση με μηδέν σημαίνει ότι το άτομο είναι σίγουρο πως η ενέργεια του δεν θα οδηγήσει σε αποτέλεσμα, ενώ με τιμή ίση με ένα, σημαίνει ότι το άτομο είναι σίγουρο πως οι προσπάθειες του θα οδηγήσουν στο συγκεκριμένο αποτέλεσμα.
- **Προτίμηση:** Ο βαθμός επιθυμίας για συγκεκριμένα αποτελέσματα ή ο βαθμός προτίμησης για ένα αποτέλεσμα μεταξύ άλλων.
- **Οργανικότητα:** Η υποκείμενη αντίληψη του ατόμου ότι υπάρχει σχέση μεταξύ αποτελεσμάτων α' επιπέδου, επιθυμητών από την επιχείρηση, π.χ. παραγωγικότητα, και αποτελεσμάτων β' επιπέδου, επιθυμητών από των εργαζόμενο, π.χ. προαγωγή κ.λπ.



Εικόνα 3: Σχηματική απεικόνιση της θεωρίας του V. Vroom.

$$\mathbf{\Pi K} \text{ (Παρακίνηση)} = \mathbf{f_i} [\mathbf{\Pi} \text{ (Προσδοκία)} \times \mathbf{\Pi p} \text{ (Βαθμός προτίμησης)}]$$

Το υπόδειγμα αυτό κάνει διάκριση μεταξύ αποτελέσματος πρώτου επιπέδου, το οποίο είναι το επιθυμητό από την Διοίκηση, και του αποτελέσματος δευτέρου επιπέδου, που είναι το αποτέλεσμα που επιθυμεί και επιδιώκει το άτομο. Για να πετυχαίνει το άτομο αυτά που επιδιώκει πρέπει πρώτα να πετυχαίνονται τα αποτελέσματα του πρώτου επιπέδου. Ο Vroom θεωρεί ότι όλα τα άτομα, σε μικρό ή σε μεγάλο βαθμό, λαμβάνουν αποφάσεις και κάνουν υπολογισμούς μεταξύ επιλογών. Επιλέγουν εκείνες τις ενέργειες που οδηγούν στα πιο αποδοτικά αποτελέσματα ή στην αποφυγή του λιγότερο επιθυμητού αποτελέσματος.

3.3 Έννοια και ορισμός ηγεσίας

Η ηγεσία αφορά τις σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων και συνεπάγεται τη χρήση της επιρροής που απαιτείται για την επίτευξη στόχων. Επιρροή σημαίνει ότι η σχέση ανάμεσα στους ανθρώπους είναι παθητική. Επίσης η επιρροή ασκείται για να επιτευχθεί κάποιος σκοπός ή στόχος. Έτσι, ως ηγεσία ορίζεται η ικανότητα κάποιου να επηρεάζει άλλους ανθρώπους για την επίτευξη των στόχων. Αυτός ο ορισμός αναφέρεται στο ότι οι ηγέτες εμπλέκονται με άλλους ανθρώπους για να επιτευχθούν κάποιοι στόχοι.

Η ηγεσία περιλαμβάνει τρεις μεταβλητές: τον ηγέτη, εκείνους που καθοδηγούνται και τις παραστάσεις ή τις συνθήκες τις οποίες αντιμετωπίζουν. Και οι τρεις μεταβλητές αλλάζουν συνεχώς. Ο ηγέτης όπως και οι άνθρωποι που καθοδηγούνται, είναι άνθρωποι με ποικίλες δεξιότητες, γνώρισμα, γνώσεις και στάσεις που αναπτύσσονται μέσα από την εμπειρία, η οποία διαμορφώνει την προσωπικότητα του, τις προσωπικές του φιλοσοφίες και τις ηθικές του πεποιθήσεις, δηλαδή την ηθική τους πυξίδα. Αυτοί οι παράγοντες μπορεί να συμβάλουν στην ικανότητα του ηγέτη να επηρεάζει τους άλλους.²²

Ορισμένα από τα προσόντα που πρέπει να έχει ένας ηγέτης είναι: να είναι παίκτης με σημαντική επιρροή, να είναι καθοδηγητής και να είναι εξαιρετικά ευέλικτος, να έχει τακτική και στρατηγική, να μπορεί να χειρίζεται πολλές πληροφορίες, να παίρνει γρήγορα αποφάσεις, να παρακινεί τους άλλους, να κυνηγάει έναν μεταβαλλόμενο στόχο και να ταρακουνάει καταστάσεις.

Ο Σωκράτης υποστήριζε: «Εγώ τουλάχιστον θεωρώ πώς αν κάποιος αρχηγός ξέρει τι του χρειάζεται για να πετύχει στο έργο του και μπορεί να το εξασφαλίσει τότε είναι καλός αρχηγός, είτε στο χορό είτε στο σπίτι είτε στην πόλη είτε στο στρατό». Έτσι ηγεσία είναι η σχέση μεταξύ ανθρώπων, είναι «ανθρώπινη» δραστηριότητα. Η ηγεσία είναι δυναμική και περιλαμβάνει τη χρήση εξουσίας προκειμένου να επιτυγχάνονται κάποιοι στόχοι.

²² Βλ. Κ. Τζωρτζάκη – Α.Μ. Τζωρτζάκη, «ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΟ MANAGEMENT ΤΗΣ ΝΕΑΣ ΕΠΟΧΗΣ», Έκδοση ROSILI, 4^η Έκδοση, Αθήνα 2007, Σελ. 275 – 276.

3.4 Διαφορές ηγέτη και διευθυντή²³

Οι περισσότεροι άνθρωποι τείνουν να συγχέουν τις έννοιες «διευθυντής» και «ηγέτης» και να τις θεωρούν ταυτόσημες. Παρ' όλα αυτά, έχουν σημαντικές διαφορές.

Ο διευθυντής διορίζεται και του χορηγείται εξουσία που του επιτρέπει να ανταμοίβει και να τιμωρεί. Η ικανότητα του να επηρεάζει τους άλλους πηγάζει από την τυπική εξουσία που του περιέχει η θέση. Αντίθετα ο ηγέτης μπορεί να διοριστεί ή να αναδειχθεί από μια ομάδα ανθρώπων και μπορεί να επηρεάσει και τους άλλους να παράγουν έργο, χωρίς να χρησιμοποιεί τη δύναμη της τυπικής εξουσίας που του περιέχει η θέση του.

Οι διευθυντές βοηθούν τους άλλους να κάνουν καλύτερα την εργασία τους. Αντίθετα, ηγεσία είναι η διαδικασία με την οποία επηρεάζονται άλλοι άνθρωποι για να πετύχουν ομαδικούς ή εταιρικούς στόχους. Οι ηγέτες εστιάζουν στο όραμα, στην αποστολή, στους σκοπούς και στους στόχους, ενώ οι διευθυντές εστιάζουν στην παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα. Ο ηγέτης μπαίνει μπροστά από την ομάδα για να την εμπνέει και να την διευκολύνει να πετύχει τους στόχους της.

Υπάρχουν αρκετά κοινά στοιχεία μεταξύ ενός διοικητικού στελέχους και του ηγέτη. Τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν έναν ηγέτη, συνυπάρχουν, ως ένα βαθμό, και στα διοικητικά στελέχη. Άλλωστε, πολλές φορές πολλά από τα διοικητικά στελέχη εξελίσσονται σε επιτυχημένους ηγέτες.

3.5 Μορφές ηγεσίας²⁴

Όλοι οι προϊστάμενοι αναπτύσσουν κάποια μορφή ηγεσίας ή υποκινήσεων των υφισταμένων. Οι προσπάθειες που καταβάλλουν οι καλοί προϊστάμενοι –ηγέτες έχουν ως σκοπό να συγκεντρώσουν τα ενδιαφέροντα, τόσο της εργασιακής μονάδας όσο και του προσωπικού, προς την επιδίωξη κάποιων αντικειμενικών στόχων.

²³ Βλ. Κ. Τζωρτζάκη – Α.Μ. Τζωρτζάκη, «ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΟ MANAGEMENT ΤΗΣ ΝΕΑΣ ΕΠΟΧΗΣ», Έκδοση ROSILI, 4^η Έκδοση, Αθήνα 2007, Σελ. 276 – 278.

²⁴ Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, «Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη, Αθήνα 1999, σελ. 181 – 185.

Η δραστηριότητα αυτή είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί με πολλές μορφές και διαφόρους τρόπους. Έτσι με την πάροδο του χρόνου έχουν διαμορφωθεί ένα πλήθος πλαισίων, μορφών ή συστημάτων ηγεσίας τα ποία ο προϊστάμενος – ηγέτης είναι σε θέση να επιλέξει κάποιο, το οποίο κατά τη γνώμη του ή και των συνεργατών του, είναι το καταλληλότερο για τις ανάγκες της εργασιακής μονάδας, των εργαζομένων και ίσως και για τις προσωπικές δυνατότητές του. Ένα από τα πλαίσια, που εφαρμόζονται είναι εκείνο, που εκτείνεται από την πλήρης αυτάρκεια ή απολυταρχία μέχρι την σχεδόν πλήρης δημοκρατία. Μεταξύ των παραλλαγών που παρουσιάζονται στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνονται και οι εξής:

- Καταπιεστική απολυταρχία (αυτάρκεια), όπου ο ηγέτης λέει και εν ανάγκη απειλεί.
- «Φιλανθρωπική» ή «φιλική» απολυταρχία, όπου ο ηγέτης λέει και εξηγεί, χρησιμοποιώντας θετική ενίσχυση εάν η συμπεριφορά είναι ευνοϊκή.
- Απολυταρχία με τεχνάσματα, όπου ο ηγέτης «κατευθύνει» τους εργαζόμενους να σκέπτονται, ότι συμμετέχουν ουσιαστικά, καθώς ο ίδιος κινεί τα νήματα πίσω από την σκηνή – στην πραγματικότητα είναι αυταρχικός ηγέτης με προσποίηση.
- Ηγεσία με συμβούλια, όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται και πιστεύουν, ότι οι απόψεις τους είναι πραγματικά επιθυμητές και είναι δυνατή η άσκηση πιέσεων κατά την λήψη αποφάσεων.
- Δημοκρατική ηγεσία, όπου ο ηγέτης επιθυμεί να συνδεθεί με την ομάδα σαν συμμετοχών συνάδελφος και να κάνει ότι του υπαγορεύει η ομάδα.

Προφανώς, στην τελευταία μορφή, η διεύθυνση της επιχειρήσεων θεωρεί τον ηγέτη υπεύθυνο λογοδοσίας για τα αποτελέσματα της αποφάσεως, περιορίζοντας έτσι τον βαθμό κατά τον οποίο θα ήταν δυνατή η εφαρμογή της επιχειρηματικής δημοκρατίας. Από την πρακτική προκύπτει, ότι δεν είναι ανάγκη να υιοθετηθεί μία και μόνο μορφή ηγεσίας, χρησιμοποιούν τρεις ή και περισσότερες μορφές ηγεσίας ανάλογα με τη φύση της αποφάσεως.

- 1) Όταν η απόφαση ήταν ενδιαφέρουσα για την επιχείρηση, αλλά όχι για τον υφιστάμενο, οι ηγέτες ήταν αυταρχικοί, με επεξήγηση ή χωρίς.
- 2) Όταν η απόφαση ενδιέφερε τους υφιστάμενους, αλλά όχι την επιχείρηση, τότε οι ηγέτες τείνουν προς τα συμβούλια, ενθαρρύνουν την λήψη κοινών αποφάσεων ή εξουσιοδοτούν τους εργαζόμενους για την λήψη αποφάσεων αυτής της κατηγορίας.

- 3) Όταν η απόφαση δεν είναι σπουδαία ούτε για την επιχείρηση αλλά ούτε για τους εργαζόμενους, οι ηγέτες τείνουν ή αποφασίζουν αυταρχικά, για να προστατεύσουν τον προσωπικό τους χρόνο ή να επιτρέπουν ρυθμίσεις από τους εργαζόμενους.
- 4) Όταν η περίπτωση ήταν ενδιαφέρουσα και για τις δύο πλευρές η πλειονότητα έτεινε προς τη σύσκεψη με τους υφιστάμενους πριν ακόμη διατυπώσουν την απόφαση.

Η δυσκολία επιλογής της μορφής ηγεσίας επηρεάζεται σοβαρά και από άλλους παράγοντες. Όπως οι υφιστάμενοι, οι ηγέτες, η φύση του έργου, το οργανωτικό κλίμα κ.λπ.

ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΑ ΜΝΗΜΟΝΙΑ

4.1 Η Ελλάδα και τα μνημόνια²⁵

Από το Μάιο του 2010 μέχρι και σήμερα συντελείται στην χώρα μας μια άνευ προηγουμένου σε εύρος και ταχύτητα νομοθετική παρέμβαση στο επίπεδο των εργασιακών σχέσεων. Οι αλλαγές αυτές ανατρέπουν, ουσιαστικά και κατά τρόπο ραγδαίο, το ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο, όπως αυτό θεσμοθετήθηκε μεταπολεμικά, μέσω της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Ως αποτέλεσμα, διαμορφώνουν ένα εντελώς νέο εργασιακό πρότυπο, στόχος του οποίου είναι η ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας μέσω της δραστηκής μείωσης του κόστους εργασίας και της καθιέρωσης νομοθετικά μιας εκτεταμένης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις.

Από το τέλος του 2009 εκδηλώνεται στην χώρα μας η οικονομική κρίση, η οποία γρήγορα εξελίχθηκε σε κρίση δανεισμού ταυτόχρονα με την διόγκωση του δημοσιονομικού ελλείμματος, αποτελεί το χρονικό σημείο αφετηρία για την λήψη από την πολιτεία αυστηρών δημοσιονομικών μέτρων λιτότητας προκειμένου να μειωθούν οι δημόσιες δαπάνες και να αυξηθούν τα δημόσια έσοδα.

Στη συνέχεια όμως, από το Μάιο του 2010, νομοθετική παρέμβαση στις εργασιακές σχέσεις εξελίσσεται στην ένταξη της Ελλάδας στο μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης από τα κράτη –μέλη της ζώνης του Ευρώ και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (ΔΝΤ) και τη συνεπαγόμενη δέσμευση συμφωνίας οικονομικής και χρηματοοικονομικής πολιτικής (Μνημόνιο – 1).

Η παρέμβαση κορυφώνεται με την ψήφιση του Ν. 4046/12 (Μνημόνιο – 2), το οποίο πλην της έγκρισης για τη μείωση του δημόσιου χρέους (PSI) και της νέας δανειακής σύμβασης, περιλαμβάνει σειρά μέτρων για την επιτάχυνση των λεγόμενων «διαρθρωτικών

²⁵ Παναγιώτης Κυριακούλιας Στέλεχος ΕΙΕΑΔ, «ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010 – 2012», Φεβρουάριος 2012, www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf, Σελ. 7

αλλαγών», συστατικό μέρος των οποίων είναι νέες παρεμβάσεις στην κατεύθυνση της μείωσης των μισθών στον ιδιωτικό τομέα και της οριστικής αλλαγής θεμελιωδών αρχών και κανόνων του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων στη χώρα μας.

Το νέο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα (Μνημόνιο – 3) με την ψήφιση του Ν. 4093 το οποίο δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ στις 12 Νοεμβρίου 2012.

4.2 Στοιχεύσεις του μνημονίου²⁶

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, με την ένταξη της χώρας στο μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης από τον Μάιο του 2010 και την υπογραφή του «Μνημονίου» τίθεται σε εφαρμογή ένα αυστηρό πρόγραμμα προσαρμογής, με στόχο τη μείωση των δημόσιων δαπανών και την αύξηση των δημόσιων.

Την πορεία προς την υλοποίηση του προγράμματος εποπτεύεται, αξιολογείται και αναδιαμορφώνεται σε τρίμηνη βάση, από την τριμερή εποπτεία των εταιρειών – δανειστών της χώρας (Τρόικα) σε συνεργασία με την ελληνική κυβέρνηση, η οποία με τη σειρά της αναλαμβάνει τις σχετικές δεσμεύσεις εφαρμογής του. Συστατικά μέρη του προγράμματος είναι η λήψη μέτρων για τη δημοσιονομική προσαρμογή ή εξυγίανση, τη ρύθμιση και εποπτεία του χρηματοπιστωτικού τομέα, και η εφαρμογή «διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων» που θα καταστήσουν την ελληνική οικονομία «ανταγωνιστική». Ένα μέρος των «διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων» είναι και η συνεχής παρέμβαση στη λειτουργία της αγοράς εργασίας του ιδιωτικού τομέα και ειδικότερα στο πεδίο των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων.

Διακηρυγμένος στόχος του μνημονίου, είναι η «ανάκτηση» της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας μέσω της μείωσης/ συμπίεσης του εργασιακού κόστους και της εφαρμογής της αρχής της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις. Εργαλεία προς αυτήν την κατεύθυνση είναι κατά κανόνα, οι συνεχείς νομοθετικές παρεμβάσεις στο σύνολο σχεδόν του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου.

²⁶ ²⁶ Παναγιώτης Κυριακούλιας Στέλεχος ΕΙΕΑΔ, «ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010 – 2012», Φεβρουάριος 2012, www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf, Σελ. 8-9.

Στο επίκεντρο των μεταρρυθμίσεων του Μνημονίου, βρίσκεται η σταδιακή μεν αλλά με ταχείς ρυθμούς (λόγω και των πιεστικών συνθηκών), μείωση με διοικητικά – νομοθετικά μέτρα του κόστους εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, με κορύφωση του Ν. 4046/12 (Μνημόνιο – 2) την ΠΥΣ 6/28-2-2012 με την οποία επέρχεται δραστική και οριζόντια μείωση των κατώτερων μισθών της ΕΓΣΣΕ, καθώς και μείωση των μισθών των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Ταυτόχρονα, οι μεταρρυθμίσεις του Μνημονίου αναπτύσσονται και επιδιώκουν τη μόνιμη επίτευξη της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, και ειδικότερα στη διευκόλυνση:

- Ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης – διευκόλυνση απολύσεων – προσλήψεων και μείωση του σχετικού κόστους αυτών.
- Ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης – ευέλικτες μορφές εργασίας – διευθέτηση του χρόνου εργασίας, υπολογισμός του εργάσιμου χρόνου σε ετήσια βάση, περιορισμός υπερωριών.
- Ευελιξία στη διαμόρφωση των αποδοχών – μείωση των κατώτατων μισθών με διαφοροποίηση ως προς την ηλικία, το επίπεδο ανεργίας σε τοπικό, κλάδου ή επαγγέλματος και, κατά συνέπεια, αποκέντρωση του επιπέδου της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Οι εν λόγω νομοθετικές παρεμβάσεις ενισχύουν και τις δύο διαστάσεις της ευελιξίας, την «εσωτερική ευελιξία» η οποία αναφέρεται στην ευελιξία της εργασίας και η «εξωτερική ευελιξία» η οποία αναφέρεται στην ευελιξία των συμβάσεων εργασίας. Η εφαρμογή του Μνημονίου, πρέπει να δοθεί στην (μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα) επιβολή της αλλαγής του ελληνικού πρότυπου διαμόρφωσης των όρων αμοιβής και συνθηκών εργασίας, με επικέντρωση από το επίπεδο του κλάδου, στο επίπεδο της επιχείρησης.

Το γεγονός αυτό συνεπάγεται αλλαγή της φιλοσοφίας πάνω στην οποία οικοδομήθηκε τα τελευταία 20 χρόνια το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας, και αποτυπώθηκε με την ψήφιση του Ν. 1876/90 περί «ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων».

Κατά την διάρκεια της εφαρμογή του Μνημονίου, το ζήτημα της τελικής επίλυσης της συλλογικής διαφοράς ως προς τη διαμόρφωση των όρων αμοιβής και εργασίας μέσα από την διεξαγωγή Διαιτησίας/ έκδοση Διαιτητικής Απόφασης (ΔΑ) που έχουν κανονική ισχύ, καθίστατο κυρίαρχο και τίθεται υπό αμφισβήτηση, επειδή η Διαιτησία πρέπει να είναι,

πρώτον «συμμετρική» δηλαδή να έχουν το δικαίωμα προσφυγής σε αυτήν και τα δύο μέρη και, δεύτερον, να είναι «εθελοντική» να γίνεται δηλαδή με κοινή συμφωνία των οργανώσεων των εργοδοτών και εργαζομένων και όχι με μονομερή προσφυγή των μερών, το οποίο ίσχυε με το Ν. 1876/90 υπέρ των εργαζομένων και διασφάλιζε ότι στο τέλος θα υπήρχε επίλυση της συλλογικής διαφοράς με ρύθμιση που θα διασφάλιζε την εφαρμογή ελάχιστων συλλογικών όρων αμοιβής και εργασίας. Άμεσα συνδεδεμένη με το ζήτημα αυτό, είναι και η δυνατότητα του Υπουργού Εργασίας (μετά από την σχετική γνωμοδότηση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας – ΑΣΕ) της κήρυξης ως γενικά υποχρεωτικής για το σύνολο των εργοδοτών/επιχειρήσεων μιας ΣΣΕ ή ΔΑ, εφόσον αυτή καλύπτει το 51% των εργαζομένων στο κλάδο ή επάγγελμα που αναφέρεται (παρ. 2 του άρθρου 11 του Ν. 1876/90)

Η δυνατότητα αυτή αμφισβητείται καθόλη τη διάρκεια εφαρμογής του Μνημονίου και τελικά ανατρέπεται με το άρθρο 37 του Ν. 4024/2011, τουλάχιστον όσο διαρκεί το πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής.

Με τον τρόπο αυτό, σταδιακά και ταχέως, συντελείται η συνολική μεταρρύθμιση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας στην κατεύθυνση της αποκέντρωσης και της ευελιξίας.

4.3 Μνημόνιο – 1²⁷

Μάιος 2010

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι, στο Μνημόνιο – 1 και σε γενικό επίπεδο, η εισοδηματική πολιτική καθώς και η πολιτική κοινωνικής προστασίας, εντάσσονται στην ευρύτερη προσπάθεια δημοσιονομικής προσαρμογής και την επανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.

Ειδικότερα τίθενται οι στόχοι της προσαρμογής των εισοδημάτων σε βιώσιμα επίπεδα, της μείωσης του πληθωρισμού σε επίπεδα κάτω του μέσου όρου της Ευρωζώνης, και της μεταρρύθμισης του ασφαλιστικού συστήματος στην κατεύθυνση της μείωσης των δαπανών για συντάξεις και κοινωνική προστασία.

²⁷ Παναγιώτης Κυριακούλιας Στέλεχος ΕΙΕΑΔ, «ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010 – 2012», Φεβρουάριος 2012, www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf, Σελ. 10 – 12.

Ως προς τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα, τίθεται ο στόχος της ευέλικτης διαμόρφωσης των μισθών, σε εναρμόνιση με τη μείωση των μισθών στον δημόσιο τομέα, ώστε να καταστεί δυνατή η συγκράτηση του κόστους εργασίας για μία εκτεταμένη περίοδο.

Στην κατεύθυνση αυτή αναλαμβάνονται διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους με στόχο τη μεταρρύθμιση του νομοθετικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στον ιδιωτικό τομέα και ιδιαίτερη αναφορά στην «εξάλειψη της ασυμμετρίας στη Διαιτησία». Επιπλέον, η κυβέρνηση δεσμεύεται να προχωρήσει στη θέσπιση νομοθετικού πλαισίου για τους μισθούς των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας, την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και τον εκσυγχρονισμό των θεσμών της αγοράς εργασίας. Ως προς το τελευταίο σημείο, αναλαμβάνονται δεσμεύσεις όσον αφορά την αναθεώρηση του πλαισίου προστασίας της απασχόλησης και προώθησης μέτρων, όπως: διεύρυνση του χρόνου της μαθητείας, αναθεώρηση των διατάξεων περί ομαδικών απολύσεων και διευκόλυνση της επέκτασης της μερικής απασχόλησης.

Στην εξειδίκευση των ανωτέρω δεσμεύσεων, στο Παράρτημα IV του Μνημονίου, τα μέτρα που προωθούνται σε σχέση με τους μισθούς και τις εργασιακές σχέσεις και το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής τους έχουν ως εξής:

1. Έναρξη διαβουλεύσεων με κοινωνικούς εταίρους (Ιούνιο 2010) για την αλλαγή του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
2. Αναθεώρηση της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης (Δεκέμβριος 2010) με:
 - a) Με παράταση της περιόδου μαθητείας στο ένα έτος.
 - b) Μείωση του συνολικού επιπέδου των αποζημιώσεων για όλους τους εργαζόμενους.
 - c) Αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις, ειδικά στις μεγάλες επιχειρήσεις.
 - d) Εφαρμογή μέτρων που θα διασφαλίζουν ότι οι κατώτεροι μισθοί (ΕΓΣΣΕ) θα παραμείνουν αμετάβλητοι σε ονομαστική αξία επί 3 έτη.
 - e) Μέτρα για την διευκόλυνση της χρήσης των συμβάσεων εργασίας προσωρινής απασχόλησης και μερικής απασχόλησης (Δεκέμβριος 2010).
3. «Αναθεώρηση κατώτερου μισθολογίου» (Δεκέμβριος 2010), με θέσπιση νομοθεσίας για την διαμόρφωση μισθών, κάτω αυτών της ΕΓΣΣΕ για ιδιαίτερες κοινωνικές ομάδες, ανέργους, μακροχρόνια άνεργους.
4. Αναθεώρηση νομοθεσίας συλλογικών συμβάσεων με στόχο τη συγκράτηση μισθών (Δεκέμβριος 2010) μέσω:

- a) Της θεσμοθέτης τοπικών συμφώνων απασχόλησης με μισθούς κατώτερους αυτών των κλαδικών συμβάσεων.
 - b) Της διευκόλυνσης εφαρμογής συστημάτων «μεταβλητών απολαβών» σε επίπεδο επιχείρησης, ούτως ώστε οι μισθοί να αντικατοπτρίζουν την παραγωγικότητα.
 - c) Της τροποποίησης των διατάξεων περί Διαιτησίας.
5. Αύξησης της ευελιξίας του ωραρίου εργασίας (Δεκέμβριο 2010) με αναθεώρηση της νομοθεσίας για τον χρόνο εργασίας και τον υπολογισμό της σε ετήσια βάση με ταυτόχρονη μείωση των αμοιβών για υπερωριακή εργασία.
6. Καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας (Ιούνιο 2011) με:
- a) Ενίσχυση της νομοθεσίας για την επιβολή της δήλωσης των νέων απασχολουμένων.
 - b) Επαρκή στελέχωση της Επιθεώρησης Εργασίας και θέσπιση ποσοτικών στόχων ελέγχων.
7. Επανεξέταση των μέτρων και των πολιτικών που αναφέρονται στο «δίκτυο» κοινωνικής προστασίας (Ιούνιο 2011) με στόχο να κατευθύνονται στις πλέον ευάλωτες ομάδες.

Πρώτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα

Αύγουστος 2010

Στο πρώτο επικαιρομένο πρόγραμμα του Μνημονίου που υποβλήθηκε στις 06-08-2010 και αφορά τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, επαναδιατυπώνονται στόχοι και αναλαμβάνονται δεσμεύσεις ώστε να προωθηθεί:

- 1. Η θέσπιση νομοθετικών μέτρων ώστε να μειωθεί η αμοιβή της υπερωριακής εργασίας και να υπάρξουν αυξημένες δυνατότητες διευθέτησης του χρόνου εργασίας.
- 2. Η επέκταση της δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης στο ένα έτος και η θέσπιση μέτρων ως προς τη διευκόλυνση της χρήσης της προσωρινής και της μερικής απασχόλησης.
- 3. Η υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ.
- 4. Η κατάργηση της επέκτασης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε εργοδότες και επιχειρήσεις που «δεν εκπροσωπούνται στις διαπραγματεύσεις», δηλαδή η κατάργηση των διατάξεων περί κήρυξης των ΣΣΕ ως γενικά υποχρεωτικών.

5. Η λήψη νομοθετικών πρωτοβουλιών οι οποίες θα εισάγουν συμμετρία στο σύστημα διαιτησίας, ενώ ταυτόχρονα θα ενδυναμώνουν την ανεξαρτησία και τη «διαφάνεια» της με τροποποίηση του Ν. 1876/90. Ειδικότερα αναλαμβάνεται η δέσμευση για δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και από τα δύο μέρη (εργοδότες – εργαζόμενοι) στην περίπτωση διαφωνίας με την πρόταση του Μεσολαβητή, την εισαγωγή αντικειμένων και διαφανών κριτηρίων κατά τη διεξαγωγή της διαιτησίας και έκδοση της ΔΑ με έμφαση στο κόστος εργασίας σε σχέση με την ανταγωνιστικότητα, καθώς και στην ενίσχυση του σώματος των διαιτητών.
6. Η ενδυνάμωση της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και θέσπιση νομοθετικών μέτρων για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.

Δεύτερο επικαιροποιημένο πρόγραμμα

Νοέμβριος 2010

Ως προς τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, στο δεύτερο επικαιροποιημένο πρόγραμμα του Μνημονίου επαναλαμβάνονται και συγκεκριμενοποιούνται προηγούμενες δεσμεύσεις αλλά αναλαμβάνονται και νέες.

1. Τροποποιήσεις του Ν. 1876/90 (άρθρο 10) που αφαιρούν υπερίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ έναντι των κλαδικών και επιχειρησιακών ΣΣΕ.
2. Η άρση του αριθμητικού κριτηρίου των 50 εργαζομένων για σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ (Ν. 1876/90 άρθρο 6.1.β).
3. Η κατάργηση της δυνατότητας επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, σε επιχειρήσεις μη μέλη των εργοδοτικών συνδέσμων (Ν. 1876/90 άρθρα 11.2 και 11.3)
4. Η διασφάλιση της «συμμετρίας» ως προς το δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία.
5. Η αναδιοργάνωση του ΟΜΕΔ με διασφάλιση ανεξαρτησίας του από την Κυβέρνηση, η σύσταση νέου Δ.Σ. του ΟΜΕΔ αποτελούμενου αποκλειστικά από τις οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων και ομοφωνία στην επιλογή ανεξάρτητου Προέδρου.
6. Η επέκταση της χρονικής περιόδου για την προσωρινή απασχόληση, με τροποποίηση της σχετικής νομοθεσίας.
7. Η κατάργηση του αυξημένου ωρομισθίου για τους μερικώς απασχολούμενους.
8. Η θέσπιση ενός πιο ευέλικτου συστήματος διευθέτησης του χρόνου εργασίας και του συστήματος εργασίας με βάρδιες με τροποποίηση του Ν. 3846/10.

Τρίτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα.

Φεβρουάριος 2011.

Στο τρίτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα, οι δεσμεύσεις και επαναδεσμεύσεις, που αφορούν τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, περιλαμβάνουν:

1. Την επέκταση του χρονικού διαστήματος σύναψης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και την ευελιξία στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, τροποποιώντας τη σχετική νομοθεσία.
2. Την απλοποίηση της νομοθεσίας για σύσταση εργατικών σωματίων στο επίπεδο της επιχείρησης.
3. Την προώθηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση της πορείας των ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων, τη διασφάλιση ώστε να μην υπάρχει τυπικό ή ουσιαστικό κώλυμα που θα παρεμποδίζει τη σύναψη τους, αλλά και αυτές να συμβάλουν «στην ευθυγράμμιση των μισθών με την εξέλιξη της παραγωγικότητας σε επίπεδο επιχείρησης». Προς τον σκοπό αυτό, αναλαμβάνεται και εκπονηθεί η σχετική έκθεση αξιολόγησης.
4. Την ανάληψη δέσμευσης ώστε να προωθηθεί οποιαδήποτε αλλαγή απαιτηθεί στη νομοθεσία για τις συλλογικές συμβάσεις, στην κατεύθυνση της διευκόλυνσης της μισθολογικής ευελιξίας σε επίπεδο επιχείρησης, έως τον Ιούλιο του 2011.

Τέταρτο επικαιροποιημένο πρόγραμμα.

Ιούλιος 2011.

Στο 4^ο επικαιροποιημένο πρόγραμμα περιέχονται αναφορές σε προηγούμενες, μη υλοποιημένες καθώς και νέες δεσμεύσεις ως προς τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και οι οποίες ειδικότερα αναφέρονται:

1. Στην τροποποίηση της νομοθεσίας για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου με την θέσπιση ειδικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για τους νέους με μισθό κατώτερο από τα ελάχιστα της ΕΓΣΣΕ.
2. Στην απλοποίηση της νομοθεσίας για σύσταση εργατικού σωματείου σε επίπεδο επιχείρησης.
3. Στην ολοκλήρωση της μεταρρύθμισης για την ενδυνάμωση της Επιθεώρησης Εργασίας με προσδιορισμό ποσοτικών στόχων ελέγχων, καθώς και στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του σχετικού νόμου με σκοπό την μεταμόρφωση του ΣΕΠΕ, έξι μήνες μετά την ψήφιση του σχετικού νόμου.

4. Στην εκπόνησης πιλοτικής μελέτης με αντικείμενο τις χρηματοοικονομικές επιπτώσεις στο σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης μιας ενδεχόμενης μείωση κατά 10% των ασφαλιστικών εισφορών στις επιχειρήσεις που θα καθιερώσουν την κάρτα εργασίας.
5. Στην επανάληψη της δέσμευσης που αφορά την αξιολόγηση του προόδου του θεσμού των ειδικών επιχειρήσεων ΣΣΕ, στη διευκόλυνση της σύναψης τους και στη νομοθέτηση τυχόν αναγκαίων αλλαγών στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων.

4.4. Μνημόνιο – 2²⁸

Φεβρουάριο 2012

Όμως από το φθινόπωρο του 2011, και αφού έχουν μεσολαβήσει στις 01/07/2011 η ψήφιση του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Προσαρμογής 2012 – 2015 (Ν. 3985/11) και η ψήφιση του Ν. 3986/11 που περιέχει τα «επείγοντα μέτρα εφαρμογής», το πρόγραμμα τελικά περιέρχεται σε εμπλοκή, που θα έρθει αρχικά με τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 26^{ης} – 27^{ης} Οκτωβρίου για τη μείωση του δημόσιου χρέους (PSI) και τη σύναψη νέας δανειακής σύμβασης ύψους 130 δις. €.

Για την υλοποίηση των παραπάνω, η χώρα εισέρχεται σε νέες διαπραγματεύσεις με την τριμερή εποπτεία, η τελική κατάληξη των οποίων αποτυπώνεται συνολικά στον Ν. 4046/12, ο οποίος εμπεριέχει το σύνολο των δεσμεύσεων της χώρας για την αναδιάρθρωση του χρέους και ανταλλαγή των ελληνικών ομολόγων (PSI), το νέο αναθεωρημένο πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής έως το 2015, τα μέτρα για το χρηματοπιστωτικό τομέα, καθώς και το πρόγραμμα των διαρθρωτικών αλλαγών μέρος του οποίου αποτελούν οι παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας και στους μισθούς.

Στο επίπεδο των εργασιακών σχέσεων, τα μέτρα αφορούν τρεις γενικές κατηγορίες:

1. Διαρθρωτικά μέτρα για το επίπεδο των συλλογικών συμβάσεων.
 - Διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων και αναθεώρηση της «μετενέργειας»:
 - a. Όλες οι συλλογικές συμβάσεις θα πρέπει να έχουν μέγιστη διάρκεια 3 ετών.
 - b. Οι συλλογικές συμβάσεις που υπάρχουν ήδη για 24 μήνες ή περισσότερο, θα λήξουν όχι αργότερα από το 1 έτος από την ψήφιση του νόμου.

^{28 28} Παναγιώτης Κυριακούλιας Στέλεχος ΕΙΕΑΔ, «ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010 – 2012», Φεβρουάριος 2012, www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf, Σελ. 12 – 15.

- c. Η περίοδος χάριτος μετά τη λήξη της σύμβασης μειώνεται από τους 6 μήνες στους 3 μήνες και
 - d. Σε περίπτωση κατά την οποία δεν είναι δυνατή η επίτευξη μιας νέας συλλογικής σύμβασης μετά από προσπάθειες τριών μηνών, η αμοιβή θα επανέλθει στο βασικό μισθό συν τα παρακάτω γενικά επιδόματα (αρχαιότητας σε υπηρεσία, τέκνου, εκπαίδευσης και επικινδυνότητας). Αυτό θα συνεχίσει να ισχύει μέχρι να αντικατασταθεί από όρους που καθορίζουν μια νέα συλλογική συμφωνία ή σε νέα ατομική σύμβαση.
 - e. Άρση της «μονιμότητας» σε όλες τις παραδοσιακές συμβάσεις σε όλες τις εταιρίες. Η νέα νομική διάταξη θα μεταμορφώσει αυτομάτως τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (οι οποίες ορίζονται ως έχουσες λήξη κατά το όριο ηλικία λη τη σύνταξη), σε συμβάσεις αόριστου χρόνου για τις οποίες ισχύουν οι κανονικές διαδικασίες απόλυσης.
 - f. Πάγωμα της «ωρίμανσης» που προβλέπεται από το νόμο ή τις συλλογικές συμβάσεις (και αναφέρονται σε όλες τις αυτόματες αυξήσεις των μισθών με βάση τον χρόνο), μέχρι ανεργία να πέσει κάτω από το 10%.
 - g. Εξάλειψη της μονομερούς προσφυγής σε διαιτησία, επιτρέποντας αιτήσεις για τη διαιτησία μόνο εάν συναινούν και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη. Την ίδια στιγμή, με νόμο η εγκύκλιο διευκρινίζει ότι:
 - 1) Δεν επιτρέπεται οι διαιτητές να εισάγουν κάποια διάταξη για μπόνους, επιδόματα ή άλλες αποζημιώσεις και ως εκ τούτου μπορούν να αποφαίνονται μόνο για το βασικό μισθό και
 - 2) Θα πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη τα οικονομικά και χρηματοπιστωτικά ζητήματα με τα νομικά.
2. Προσαρμογή του κατώτερου μισθού. Αυτό θα βοηθήσει να διασφαλιστεί ότι, καθώς προσαρμόζεται η οικονομία και οι συμβάσεις συλλογικής διαπραγμάτευσης ανταποκρίνεται στις αλλαγές, οι επιχειρήσεις και οι υπάλληλοι δεν θα βρεθούν δεσμευμένοι σε ένα κατώτερο όριο (και ένα όριο το οποίο είναι πολύ υψηλό σε διεθνή σύγκριση)
- Η κυβέρνηση θα νομοθετήσει:
 - I. Άμεση επανευθυγράμμιση του επιπέδου του κατώτερου μισθού που καθορίζεται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση κατά 22% σε όλα τα επίπεδα βάσει της

προϋπηρεσίας, της οικογενειακής κατάστασης και των ημερησίων/μηνιαίων μισθών.

- II. Το πάγωμα του κατώτερου μισθού μέρος μέχρι το τέλος της περιόδου του προγράμματος.
 - III. Επιπλέον μείωση 10% του κατώτατου μισθού για τους νέους, η οποία θα ισχύει γενικά και χωρίς περιοριστικούς όρους (για άτομα κάτω των 25 ετών). Τα μέτρα θα δώσουν τη δυνατότητα μείωσης του κατώτατου του μισθού σε σχέση με τους ανταγωνιστές μας (Πορτογαλία, κεντρική και Νοτιοανατολική Ευρώπη). Το μέτρο αυτό θα βοηθήσει στην αντιμετώπιση της υψηλής ανεργίας των νέων, την απασχόληση των ατόμων στα περιθώρια της αγοράς εργασίας και θα ενθαρρύνει την αλλαγή από τον ανεπίσημο στον επίσημο τομέα εργασίας.
 - IV. Μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους θα συνταχθεί ένα σαφές χρονοδιάγραμμα για τη λεπτομερή αναμόρφωση της εθνικής συλλογικής σύμβασης έως το τέλος Ιουλίου 2012. Αυτό θα ευθυγραμμίσει το πλαίσιο του κατώτερου μισθού της Ελλάδας, δηλαδή τη διασφάλιση ενός ενιαίου δικτύου ασφάλειας για όλους τους υπαλλήλους.
3. Προσαρμογή του μη μισθολογικού κόστους εργασίας. Για να βοηθήσει (η Κυβέρνηση) τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους και την ενθάρρυνση της απασχόλησης θα ευθυγραμμίσει το φορολογικό βάρος στην εργασία στην Ελλάδα με αυτό συγκρίσιμων ευρωπαϊκών χωρών:
- Η κυβέρνηση θα θεσπίσει νομοθεσία για τη μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τους εργοδότες του ΙΚΑ κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες και θα λάβει μέτρα ώστε να διασφαλιστεί ότι η μείωση αυτή δεν θα έχει δημοσιονομική επίπτωση. Οι εισφορές θα μειωθούν μόνο όταν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα για να καλυφθούν οι μειώσεις από τα έσοδα. Τα μέτρα για τη χρηματοδότηση των μειώσεων θα νομοθετηθούν σε δύο στάδια. Πρώτο, ως προαπαιτούμενη δράση, η κυβέρνηση θα υιοθετήσει νομοθεσία για να κλείσουν μικρά ταμεία ειδικού σκοπού που ασχολούνται με κοινωνικές δαπάνες μικρής προτεραιότητας (OEK, OEE) με μια μεταβατική περίοδο που δεν θα ξεπερνά τους 6 μήνες. Δεύτερον, έως τέλος Σεπτεμβρίου, η κυβέρνηση θα προσαρμόσει τις συντάξεις (προστατεύοντας τους χαμηλοσυνταξιούχους) και θα διευρύνει τη βάση για τη είσπραξη εισφορών.
 - Ως πρόσθετο μέτρο, έως το τέλος Σεπτεμβρίου, η κυβέρνηση θα ετοιμάσει σε με συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους μια αναλογιστική μελέτη σχετικά με τον πρώτο πυλώνα επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων σε εταιρίες με υπερβολικό

κόστος κοινωνικής ασφάλισης (σε σχέση με συγκεκριμένες επιχειρήσεις ή βιομηχανίες που καλύπτονται από το ΙΚΑ) και θα οριστικοποιήσει έναν κατάλογο με συγκεκριμένες προτάσεις για την εξάλειψη αυτής της διαφοράς με δημοσιονομικά ουδέτερο τρόπο.

4. Επόμενες ενέργειες. Η κυβέρνηση θα επισκοπεί σε συνεχή βάση τα αποτελέσματα αυτών των μέτρων στην αγορά εργασίας και στο ανά μονάδα κόστος εργασίας και, εάν χρειαστεί, θα λάβει πρόσθετα διαρθρωτικά μέτρα για την διευκολυνθεί η συλλογική διαπραγμάτευση, ώστε να διασφαλιστεί η ευκαμψία μισθών και υψηλότερη απασχόληση. Εάν μέχρι το τέλος του 2012, τα αποτελέσματα στην αγορά δεν έχουν αποτελέσματα τότε θα εξεταστεί η περίπτωση πιο άμεσων μέτρων.

4.5 Μνημόνιο – 3²⁹

Νοέμβριο 2012

1. **Νέο σύστημα διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας.**
 - Με την παρούσα διάταξη θεσπίζεται νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατώτατου μισθού υπαλλήλων και ημερομισθίου εργατοτεχνιτών, το οποίο τίθεται σε ισχύ από την 01/04/2013. Εντός του πρώτου τρίμηνου του 2013 θεσπίζεται με πράξη υπουργικού συμβουλίου η διαδικασία διαμόρφωσης νομοθετικών καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτερου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας, λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση και τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας, της αγοράς εργασίας (ιδίως ως προς τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης) και την διαβούλευση της κυβέρνησης με εκπροσώπους κοινωνικών εταίρων, εξειδικευμένους επιστημονικούς, ερευνητικούς και λοιπούς φορείς. Κατά το Α τρίμηνο του 2014 το σύστημα αυτό αξιολογείται ως

²⁹ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ, «**ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 4093/2012**», Αρ. Φύλλου 222, 12 Νοεμβρίου 2012, Σελ. 5611 – 5614.

προς την απλότητα και σταθερότητα της εφαρμογής, τη μείωση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.

- Μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρμόζονται στο ν. 4046/12 και οι επακολουθούσες τροποποιήσεις αυτών καθορίζεται ο νόμιμος κατώτατος μισθός των υπαλλήλων και το ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών ως εξής:
 1. Για τους υπαλλήλους άνω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 586,08 € και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών ορίζεται σε 26,18€.
 2. Για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 510,95€ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών ο κατώτατος ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83€.
 3. i) Ο κατά το άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και ως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και ως έξης τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω. ii) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 και άνω ετών.
 4. Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά την συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19^{ου} έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14/02/2012.
 5. Πέραν από της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.
 6. Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης κατώτερο από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

2. Αποζημίωση απόλυσης ιδιωτικών υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

1) Η καταγγελία σύμβασης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών, δεν γίνεται να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη, και η οποία θα ισχύει από την επόμενη της γνωστοποίησης της προς τον εργαζόμενο με τους εξής όρους:

- Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δώδεκα (12) «συμπληρωμένους» μήνες έως δύο (2) έτη, απαιτείται προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν την απόλυση.
- Για τους υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δύο (2) έτη συμπληρωμένα έως πέντε (5) έτη, απαιτείται προειδοποίηση δύο (2) μηνών πριν την απόλυση.
- Για τους υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από πέντε (5) έτη συμπληρωμένα έως δέκα (10) έτη, απαιτείται η προειδοποίηση τριών (3) μηνών πριν την απόλυση.
- Για τους υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δέκα (10) έτη συμπληρωμένα και άνω απαιτείται προειδοποίηση τεσσάρων (4) μηνών πριν την απόλυση.

Εργοδότης που προειδοποιεί εγγράφως τον εργαζόμενο κατά των ανωτέρων, καταβάλλει στον απολυόμενο το ήμισυ της κατά το επόμενο εδάφιο του παρόντος αποζημίωσης.

2) Ο εργοδότης που παραμελεί την υποχρέωση προειδοποίησης για καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού υπαλλήλου οφείλει να καταβάλει στον απολυόμενο αποζημίωση απόλυσης ως κατωτέρων, εκτός αν οφείλει μεγαλύτερη αποζημίωσης βάσει σύμβασης ή εθίμου ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
1 έτος συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπλ. έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπλ.	6 μηνών

11 έτη συμπλ.	7 μηνών
12 έτη συμπλ.	8 μηνών
13 έτη συμπλ.	9 μηνών
14 έτη συμπλ.	10 μηνών
15 έτη συμπλ.	11 μηνών
16 έτη και άνω	12 μηνών

Ο υπολογισμός της ως άνω αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

- 3) Για ιδιωτικούς υπαλλήλους με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, που ήδη απασχολούνται και έχουν συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη προϋπηρεσία άνω των δεκαεπτά (17) ετών, καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης επιπλέον της προβλεπόμενης στο προηγούμενο εδάφιο αποζημίωσης, οποτεδήποτε κι αν απολυθούν κατά την εξής αναλογία:

Για 17 έτη προϋπηρεσίας συμπλ.	1 μηνός αποζημίωση
Για 18 έτη προϋπηρεσίας συμπλ.	2 μηνών αποζημίωση
Για 19 έτη προϋπηρεσία συμπλ.	3 μηνών αποζημίωση
Για 20 έτη προϋπηρεσίας συμπλ.	4 μηνών αποζημίωση
Για 21 έτη προϋπηρεσίας συμπλ.	5 μηνών αποζημίωση
Για 22 έτη προϋπηρεσίας συμπλ.	6 μηνών αποζημίωση
Για 23 έτη προϋπηρεσίας συμπλ.	7 μηνών αποζημίωση
Για 24 έτη προϋπηρεσίας συμπλ.	8 μηνών αποζημίωση
Για 25 έτη προϋπηρεσίας συμπλ.	9 μηνών αποζημίωση
Για 26 έτη προϋπηρεσίας συμπλ.	10 μηνών αποζημίωση
Για 27 έτη προϋπηρεσίας συμπλ.	11 μηνών αποζημίωση
Για 28 έτη προϋπηρεσίας και άνω	12 μηνών αποζημίωση

Για τον ανωτέρων υπολογισμό λαμβάνεται υπόψη:

- Ο χρόνος προϋπηρεσίας που έχει συμπληρώσει ο υπάλληλος κατά την δημοσίευση του παρόντος ανεξάρτητα από το χρόνο απόλυσης του και
- Οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης που δεν υπερβαίνουν το ποσό των δύο χιλιάδων (2.000) ευρώ.

3. Κατάτμηση αδείας.

- Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδείας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Σε κάθε περίπτωση η πρώτη περίοδο της αδείας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργάσιμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανήλικων των δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών.
- Η κατάτμηση του χρόνου αδείας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μία περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαημέρου εβδομαδιαία εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ενηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του εργαζόμενου προς τον εργοδότη.

Ειδικά, σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που απασχολούν τακτικό και εποχιακό προσωπικό και παρουσιάζουν ιδιαίτερη σφύρευση εργασίας που οφείλεται στο είδος ή στο αντικείμενο εργασιών τους, σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο του έτους, για το τακτικό προσωπικό, ο εργοδότης δύναται να χορηγεί το τμήμα της αδείας των δέκα (10) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) επί εξαημέρου, οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους.

Η αίτηση αυτή του εργαζόμενου, καθώς και η απόφαση του εργοδότη δεν απαιτούν αίτηση έγκρισης από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρούνται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Φτάνοντας λοιπόν στο τέλος της παρούσας εργασίας, διαπιστώνουμε η οικονομική ανάπτυξη είναι απαραίτητη ώστε να μπορεί να αναπτυχθεί μια χώρα, γι' αυτό αποτελεί ένα από τους πιο σπουδαίους στόχους της οικονομικής πολιτικής κάθε χώρας.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την οικονομική ανάπτυξη είναι πολλοί όπως γεωργία, βιομηχανία, τεχνολογία, υλικό κεφάλαιο κ.λπ. ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες είναι και το ανθρώπινο κεφάλαιο. Στην φύση υπάρχουν όλα τα υλικά αγαθά, τα οποία μπορεί να αξιοποιηθούν κατάλληλα ώστε κατά συνέπεια να έρθει η ανάπτυξη, αλλά αυτό δεν είναι δυνατών χωρίς τον ανθρώπινο παράγοντα.

Όταν επικρατούν στην επιχείρηση καλές εργασιακές σχέσεις υπάρχει ένα κλίμα φιλίας, ειλικρίνειας, εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων και των εργαζομένων με τους εργοδότες και τα συνδικάτα. Όταν δεν υπάρχουν καλές εργασιακές σχέσεις μέσα στην επιχείρηση ο δείκτης παραγωγικότητας μειώνεται αρά δεν υπάρχει και ανάπτυξη.

Οι εργοδότες παρακινούν τους εργαζόμενους ώστε να γίνουν περισσότερο αποτελεσματικοί και παραγωγικοί στην δουλειά τους, με αποτέλεσμα να αυξηθεί η παραγωγικότητα και να έρθει ανάπτυξη στην επιχείρηση και στην χώρα. Η παρακίνηση των εργαζομένων γίνεται με διάφορους τρόπους όπως μπόνους, χρηματικές αμοιβές, επαίνους, προαγωγές κ.λπ.

Στις σημερινές εποχές οι εργασιακές σχέσεις έχουν αλλάξει. Οι επιχειρήσεις στοχεύουν να προσαρμοστούν στο κλίμα των αλλαγών που γίνεται με τις λιγότερες δυνατών απώλειες. Αν δεν καταφέρουν να προσαρμοστούν εγκαίρως τότε δυστυχώς θα κλείσουν.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Γεωργίου Χριστ. Κώττη – Αθηνάς Πετράκη Κώττη, «**ΣΥΓΧΡΟΝΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ**», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1995.
2. Ευαγγέλου Δρ – Φ. Θεοδωράτου, «**ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**», Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη, Αθήνα 1999.
3. ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ, «**ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 4093/2012**», Αρ. Φύλλου 222, 12 Νοεμβρίου 2012.
4. Κατσανέβας Θεόδωρος, «**Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις**» Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη, 3^η Έκδοση, Αθήνα 2007.
5. Κολλίντζα Θεόδωρος, «**ΘΕΩΡΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ**», Τόμος Α, ΕΚΔΟΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ «ΤΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ» Κ. & Π. Α.Ε.Β.Ε. Αθήνα 2000.
6. Κυριακούλας Παναγιώτης Στέλεχος ΕΙΕΑΔ, «**ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010 – 2012**», Φεβρουάριος 2012, www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf
7. Λαλούμης Δρ. Δημήτρης, «**Θέματα διοίκησης προσωπικού ξενοδοχείων: υποκίνηση, φόβος, ενδυνάμωση**», <http://www.dratte.gr/ARTHRA/2005%20Motivation.htm>.
8. Ξηροτύρη – Κουφίδου Στέλλα, «**ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ: Η πρόκληση του 21^{ου} αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον**», Εκδόσεις ΑΝΙΚΟΥΛΑ, 3^η έκδοση, Θεσσαλονίκη 2001.
9. Σαϊτή Χρ. Άννα, «**ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ**» Εκδόσεις τυπωθήτω ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΛΑΡΔΑΝΟΣ, Αθήνα 2000.
10. Σκούντζος Α. Θεόδωρος, «**ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΘΕΩΡΙΑ – ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ**» Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη, Δ' Έκδοση, Αθήνα 2005.
11. Τζωρτζάκης Κ. – Α.Μ. Τζωρτζάκης, «**ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ (ΤΟ MANAGEMENT ΤΗΣ ΝΕΑΣ ΕΠΟΧΗΣ)**», Εκδόσεις ROSILI, 4^η Έκδοση, Αθήνα 2007.