



ΠΤΥΧΙΑΚΗ  
ΕΡΓΑΣΙΑ: Η  
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ  
ΤΩΝ  
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ  
ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ  
ΕΛΛΗΝΙΚΗ  
ΑΓΟΡΑ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ  
ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ  
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ  
ΚΡΙΣΗΣ  
ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ  
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ  
ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗ  
ΔΕΗ Α.Ε  
ΝΟΜΟΥ  
ΚΕΡΚΥΡΑΣ

Επιβλέπων καθηγητής:

Κ.Καραμάνης

Φοιτήτριες:

Ευδοκία Πάτση

Κωνσταντίνα Σαββανή

**Επιβλέπων καθηγητής  
Κ.Καραμάνης  
Φοιτήτριες:Ευδοκία Πάτση  
Κωνσταντίνα Σαββανή  
ΠΡΕΒΕΖΑ 2015**

# ΠΡΕΒΕΖΑ 2015

## Πίνακας περιεχομένων

<b>ΠΡΕΒΕΖΑ 2015</b>	<b>3</b>
<b>ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ</b>	<b>6</b>
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	<b>7</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ</b>	<b>9</b>
<b>1.1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ</b>	<b>9</b>
<b>1.2. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ</b>	<b>11</b>
<b>1.3. ΟΙ ΔΙΑΜΟΡΦΩΤΕΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ</b>	<b>15</b>
1.3.1 ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΤΑΥΛΟΡ	16
1.3.2 ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΜΑΥΟ	16
1.3.3 ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΜΑΣΛΟΩ	17
<b>1.4. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ</b>	<b>18</b>
<b>1.5. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ</b>	<b>21</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ</b>	<b>23</b>
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	<b>23</b>
<b>2.1. ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ – ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ</b>	<b>25</b>
2.1.1. ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ – ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	25
2.1.2. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ – ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	25
2.1.3. ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	26
<b>2.2. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ – ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ</b>	<b>27</b>
2.2.1. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	27
2.2.2. ΣΥΣΤΑΣΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ	28
2.2.3. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ	28
2.2.4. ΜΕΛΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ	29
2.2.5. ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ	30
2.2.6. ΣΚΟΠΟΙ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ	30
2.2.7. ΕΠΙΤΥΧΙΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΩΣ ΣΗΜΕΡΑ	31
<b>2.3. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	<b>34</b>
2.3.1. ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	34
2.3.2. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	34
2.3.3. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΟΥ	34
2.3.4. ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	34

2.3.5. ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ Η ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	35
2.3.6. ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	35
2.3.7. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	35
2.3.8. ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	36
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ</b>	<b>37</b>
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	<b>38</b>
<b>3.1. ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ</b>	<b>39</b>
<b>3.2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ</b>	<b>40</b>
<b>3.3. ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ - ΜΝΗΜΟΝΙΟ</b>	<b>42</b>
<b>3.4. ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ</b>	<b>42</b>
<b>3.5. ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	<b>44</b>
<b>3.4 ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ</b>	<b>46</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ</b>	<b>48</b>
<b>4.1 ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ</b>	<b>48</b>
<b>4.2 Μέθοδος</b>	<b>53</b>
<b>4.3 Δείγμα</b>	<b>54</b>
<b>4.4 Εννοιολογικό πλαίσιο της έρευνας</b>	<b>55</b>
<b>4.5 Το ερωτηματολόγιο της έρευνας</b>	<b>59</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΡΕΥΝΑ</b>	<b>61</b>
<b>5.1 ΟΜΙΛΟΣ ΔΕΗ Α.Ε.</b>	<b>61</b>
5.1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΔΕΗ Α.Ε	61
5.1.3 ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΔΕΗ Α.Ε	62
5.1.4 ΟΜΙΛΟΣ ΔΕΗ Α.Ε	66
<b>5.2 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ</b>	<b>67</b>
<b>5.3 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΑΝΑ ΕΡΩΤΗΣΗ</b>	<b>72</b>
5.3.1 ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	73
5.3.2 ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	73
5.3.3 ΑΜΟΙΒΗ	74
5.3.4 ΣΥΝΑΔΕΡΦΟΙ	75
5.3.5 ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ	76
<b>5.4 ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΗΣ</b>	<b>78</b>
<b>5.5 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ</b>	<b>81</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ-ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ</b>	<b>83</b>
<b>6.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b>	<b>83</b>

<b>6.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ</b>	<b>87</b>
<b>6.3 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ</b>	<b>89</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	<b>89</b>
<b>ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ</b>	<b>92</b>

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Αρχικά θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά τον κύριο Κ.Καραμάνη ο οποίος επέβλεψε την παρούσα πτυχιακή εργασία και για την καταλυτική βοήθεια που προσέφερε καθ' όλη τη διάρκεια αυτή. Εν συνεχεία θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε όλους τους εργαζόμενους της ΔΕΗ Α.Ε. του Νομού Κερκύρας ,οι οποίοι συνέβαλαν με οποιοδήποτε τρόπο στο να ολοκληρωθεί η παρούσα πτυχιακή εργασία. Ιδιαίτερος θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον κ.Γιάννη Παναγιωτάκη, προϊστάμενο τμήματος της ΔΕΗ Α.Ε. , για όλη την καθοδήγηση και τις πληροφορίες που μας παρείχε αλλά και τις γενικότερες πληροφορίες που αφορούν την εταιρεία.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι εργασιακές σχέσεις αναφέρονται στις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων που εργάζονται στην επιχείρηση και οι σχέσεις αυτές μπορεί να αφορούν τις σχέσεις απλών υπαλλήλων, τις σχέσεις στελεχών και υπαλλήλων, τα συνδικάτα, την διαχείριση ανθρωπίνου δυναμικού κ.α. Η σημασία των εργασιακών σχέσεων είναι μεγάλη, γιατί κάθε εργαζόμενος συνεργάζεται με τους συναδέλφους του, υπακούει στους προϊσταμένους του, αναπτύσσει διαπροσωπικές σχέσεις. Το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στις μέρες μας εξακολουθεί να δέχεται τις επιδράσεις που ασκεί η οικονομική κρίση και οι όροι σύμφωνα με τους οποίους επιχειρείται η αντιμετώπισή της. Σε ορισμένες, μάλιστα, χώρες που πλήττονται περισσότερο από αυτή τη συγκυρία, οι επιπτώσεις στην αγορά εργασίας αποκτούν ιδιαίτερα σοβαρές διαστάσεις. Η ανεργία διογκώνεται και τα υψηλά ποσοστά της συμπιέζουν το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων που υφίσταται απορρυθμίσεις και σοβαρή υποβάθμιση.

Η εργασιακή ικανοποίηση εκφράζει τον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι από το επάγγελμά τους ή την εργασία τους (Spector, 1997). Η εργασία έχει προσδιοριστικό ρόλο στη ζωή του ανθρώπου. Καταλαμβάνει μεγάλο μέρος του χρόνου του, τον χαρακτηρίζει και τον κατατάσσει σε οικονομικά και κοινωνικά στρώματα και για αυτό η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί ένα από τα κύρια θέματα μελέτης των επιστημών που ασχολούνται με τον άνθρωπο, με τις ανάγκες του και τη σχέση του με την εργασία. Ο Spector (1997) προσδιόρισε τους τρεις βασικούς λόγους για τους οποίους είναι σημαντική η εργασιακή ικανοποίηση. Πρώτον, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να καθοδηγούνται από τις ανθρώπινες αξίες, καθώς αξίζει να φέρονται δίκαια και με σεβασμό στους ανθρώπους. Δεύτερον, η συμπεριφορά των εργαζομένων έχει άμεση σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση καθώς και με τις δραστηριότητες και τη λειτουργία της επιχείρησης. Τρίτον, η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να αποτελέσει υπό προϋποθέσεις έναν πολύ αξιόπιστο δείκτη αξιολόγησης της λειτουργίας μιας επιχείρησης. Αυξάνεται συνεχώς ο αριθμός των εταιρειών παγκοσμίως που εξετάζουν συστηματικά το επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων τους, επειδή αυξάνεται διαρκώς ο αριθμός των επιστημονικών πορισμάτων που συνδέουν την επαγγελματική ικανοποίηση με τη μεγαλύτερη αποδοτικότητα των εργαζομένων, τις μειωμένες προθέσεις τους για αποχώρηση, τη μεγαλύτερη δέσμευσή τους, την καλύτερη συνεργασία και την επίτευξη απαιτητικών στόχων από τους ίδιους (Κάντας, 1998).

Σκοπός της εργασίας είναι η διερεύνηση των εργασιακών σχέσεων που υφίστανται σήμερα στη ΔΕΗ Α.Ε. στο Νομό Κερκύρας. Στη συγκεκριμένη εργασία, η διαφορά έγκειται στο γεγονός ότι δε γίνεται αναφορά μόνο στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, αλλά διερευνάται και η σχέση της με την εργασιακή ικανοποίηση, ένα πεδίο το οποίο αποτελεί βασικό θέμα έρευνας και ιδιαίτερα στις μέρες μας λόγω της οικονομικής κρίσης.

Στην εργασία έγινε πρωτογενής έρευνα με συλλογή ερωτηματολογίων , σε συνδυασμό με τη μελέτη δημοσιευμένων στοιχείων και βιβλιογραφίας. Η σύνθεση του ερωτηματολογίου έγινε με γνώμονα την ανωνυμία των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Όλες οι πληροφορίες σχετικά με τη ΔΕΗ Α.Ε. που έχουν αναφερθεί στην εργασία είναι πληροφορίες που έχουν ήδη δημοσιοποιηθεί μέσω του διαδικτύου, σε καμία περίπτωση δεν έγινε αναφορά ή άντληση πληροφοριών από εσωτερικά έγγραφα.

Η εργασία χωρίζεται σε έξι κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται μια προσέγγιση του εργατικού δικαίου αναλύοντας σχέση εργαζόμενου-εργοδότη ,ατομικό εργατικό δίκαιο ,συνδικαλιστικές οργανώσεις ,συμβάσεις εργασίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο αποτυπώνουμε την κατάσταση που επικρατεί τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρώπη την εποχή της κρίσης.

Το κεφάλαιο τέσσερα αποτελεί τη μεθοδολογία της έρευνας, όπου περιγράφεται η διαδικασία της έρευνας.

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται αναλυτική περιγραφή της έρευνας παρουσιάζονται τα στατιστικά αποτελέσματα των απαντήσεων.

Στο τελευταίο κεφάλαιο διατυπώνονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν τόσο από την βιβλιογραφική έρευνα όσο και από τα στατιστικά αποτελέσματα .Επίσης προτάσεις για τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων καθώς και οι περιορισμοί της έρευνας.

Η εργασία ολοκληρώνεται με τη βιβλιογραφία και το ερωτηματολόγιο της έρευνας.



# **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

## **1.1.ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

Με τον όρο εργασιακές σχέσεις ή εργατικές σχέσεις χαρακτηρίζονται γενικά οι σχέσεις μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων, είτε απευθείας επί προσωπικού επιπέδου, δηλαδή μεταξύ διευθυντών και των προσώπων που παρέχουν την εργασία τους, είτε συλλογικά, μεταξύ των εργοδοτών ή εργοδοτικών οργανώσεων και των εργατικών ενώσεων ή σωματείων<sup>1</sup>.

Κατά βάση παρουσιάζονται δύο παράλληλες απόψεις:

1) Η μία αναφέρεται στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων από το νομικό πρίσμα. Συνήθως περιλαμβάνει:

- Τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, δηλαδή τις διαπραγματεύσεις που ορίζει το Εργατικό Δίκαιο. Αυτές είναι διεργασίες των Συλλογικών Οργάνων, εργοδοτών και εργαζομένων, που θεωρούν τους όρους αμοιβής και εργασίας και καταλήγουν τελικώς, στην σύναψη συλλογικών συμβάσεων<sup>2</sup> είτε Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή άλλων κλαδικών, ή τοπικών ή απλώς εργασιακών.
- Τις διαδικασίες προσλήψεως, προαγωγών ή επιβολής ποινών, καταγγελίας συμβάσεως και απολύσεως, συνταξιοδότησης, καταβολής αποζημιώσεων.
- Τον θεσμό της διαιτησίας (προαιρετικής ή υποχρεωτικής). Στην περίπτωση αυτή μεσολαβεί, ανάλογα και με την περίπτωση, το Υπουργείο Εργασίας και Διοικητικά, Διαιτητικά Δικαστήρια (πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο ή και το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας).

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

---

<sup>1</sup>www.wikipedia.gr.

<sup>2</sup> Συμφωνίες των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών.

Οι εργασιακές σχέσεις διακρίνονται<sup>3</sup>:

1) είτε ανάλογα με το είδος της εργασίας και της μερικής διαφορετικότητας αυτών σε:

I. σε βιομηχανικές,

II. βιοτεχνικές,

III. ναυτικές κ.λπ.,

2) είτε με την εκπροσώπηση των εργαζομένων που μετέχουν σε εργατικές ενώσεις δηλαδή σε εργασιακές σχέσεις συνδικαλισμένων και μη συνδικαλισμένων.

Σημειώνεται ότι διεθνώς έχει επικρατήσει ο όρος «βιομηχανικές σχέσεις» (εργατικές) από το γεγονός ότι αυτές άρχισαν να παρακολουθούνται από τη λεγόμενη βιομηχανική επανάσταση. Τις εργασιακές σχέσεις επιμελούνται οι διατάξεις του Εργατικού δικαίου και προσδιορίζονται από τις συλλογικές ή τις ατομικές συμβάσεις εργασίας<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup>[www.wikipedia.gr](http://www.wikipedia.gr).

<sup>4</sup>[www.wikipedia.gr](http://www.wikipedia.gr).

## 1.2. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Από τα αρχαία χρόνια βλέπουμε ότι οι εργασιακές σχέσεις έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην παγκόσμια ιστορία της εργασίας. Όλοι μας γνωρίζουμε τον καθεστώς των εργαζομένων στην αρχαία Ελλάδα και των διακρίσεων τους όπως π.χ. των «δούλων», των ανθρώπων του επαγγέλματος («δημιουργοί»), των μισθοφόρων («θήτες»), των διακρίσεων ανά χώρο δουλειάς (γεωργία, κτηνοτροφία, βιομηχανία, εμπόριο), την έννοια του καταμερισμού της εργασίας, τα θέματα ιδιοκτησίας και νομισματικού συστήματος και το ζήτημα των ήπιων μορφών δουλειάς, όπου πέρα από τους ιδιώτες και το ίδιο το κράτος είχε τους δούλους του και μάλιστα δύο ειδών: τους εργάτες και τους υπαλλήλους, καθώς επίσης και τους «απελεύθερους» (η απελευθέρωση γινόταν κυρίως με εξαγορά, αλλά και με άλλους τρόπους. Κυρίως όμως, έπρεπε να υπάρχει η ευμένεια του κυρίου, γιατί είχε την ευχέρεια να μη δεχτεί τα λύτρα)<sup>5</sup>.

Η ανάπτυξη της επιστημονικής διερεύνησης των εργασιακών σχέσεων προέκυψε ως αντίβαρο της νεοκλασικής οικονομικής σκέψης σύμφωνα με την οποία οι δυνάμεις της αγοράς εξισορροπούνται σε ένα επίπεδο μισθού. Οι εργασιακές σχέσεις ως ανταγωνιστικές σχέσεις και ως διακριτό αντικείμενο επιστημονικής προσέγγισης έρχεται να καλύψει την ουτοπία της νεοκλασικής θεώρησης ότι υπάρχουν ανταγωνιστικές αγορές εργασίας αποτελώντας ουσιαστικά μια ρεαλιστική και εξαιρετικά χρήσιμη οδό ανάλυσης και ερμηνείας των παρατηρούμενων φαινομένων<sup>6</sup>.

Στο πλαίσιο αυτό ο καπιταλισμός μπορεί να ιδωθεί ως οικονομικό σύστημα που πάντοτε θα γεννά και θα καλλιεργεί προβλήματα στο πεδίο της εργασίας, τα οποία και πάντοτε θα απαιτούν επιτακτική λύση.

Η θεωρία των εργασιακών σχέσεων όμως δεν σταματά στην αναγνώριση της αδυναμίας του μηχανισμού της αγοράς. Παράλληλα και σε αντίθεση με την νεοκλασική θεώρηση αναγνωρίζει εκτός από την προοπτική της συνεργασίας των κοινωνικών συνομιλητών, αλλά και αυτήν της αντιπαράθεσης και σύγκρουσης. Το ποια από αυτές τις δύο διαστάσεις της εργασιακής σχέσης επικρατεί κάθε φορά αποτελεί ζήτημα άμεσα σχετιζόμενο αφενός με τις στρατηγικές των κοινωνικών υποκειμένων (συνδικάτα, εργοδότες, κράτος) και αφετέρου με

<sup>5</sup> Λύτρας Π., (1992), «Εργασιακές Σχέσεις», Αθήνα, εκδόσεις Interbooks, σελ.

<sup>6</sup> ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, (2008), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2008», Αθήνα, σελ. 17.

άλλες ευρύτερες κοινωνικό-οικονομικές συνθήκες, οι οποίες επηρεάζουν την ανθρώπινη συμπεριφορά σε όλες τις σφαίρες δραστηριότητας.

Στις διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27 (ΕΕ-27) η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης συνοδεύεται από την αυξημένη ανάγκη εναρμόνισης των προαγόμενων πολιτικών με στόχο την προώθηση των λεγόμενων διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων.

Αν και ο ακριβής χαρακτηρισμός και η αντικειμενική αναγκαιότητα υλοποίησης των μεταρρυθμίσεων αυτών δεν μπορεί να αποσαφηνισθεί με ακρίβεια, ο προσανατολισμός τους εντούτοις είναι εξαιρετικά σαφής<sup>7</sup>:

- 1) Αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος σε μια προοπτική αύξησης των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης και περιορισμού των δυνατοτήτων πρόωρης συνταξιοδότησης,
- 2) αναδιοργάνωση του δημόσιου τομέα μέσα από την επαναδιαπραγμάτευση των εργασιακών σχέσεων στο χώρο του δημοσίου και την εισαγωγή στοιχείων αγοράς στο πρότυπο διοίκησης και λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών,
- 3) μεγαλύτερη ποικιλία συμβάσεων εργασίας (ευελιξία) στην αγορά εργασίας,
- 4) μεταφορά του κέντρου βάρους της συλλογικής διαπραγμάτευσης από το κλαδικό και εθνικό στο επιχειρησιακό/ τοπικό επίπεδο,
- 5) εισαγωγή πολιτικών μετανάστευσης επιλεκτικού χαρακτήρα, έμφαση σε πολιτικές σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα και σε πολιτικές συγκράτησης των αυξήσεων στους μισθούς.

Η προώθηση ωστόσο των συγκεκριμένων μεταρρυθμίσεων στις εργασιακές σχέσεις δεν πραγματοποιείται χωρίς αντιδράσεις από τα συνδικάτα. Στην πραγματικότητα παρατηρούνται αντιφατικού χαρακτήρα μηνύματα ως προς το σύγχρονο διακύβευμα της αναμόρφωσης των ευρωπαϊκών συστημάτων απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας. Έτσι από την μια πλευρά διαπιστώνουμε τη λήψη μέτρων που ασπάζονται πλήρως την λογική ότι η ευελιξία της εργασίας αποτελεί μονόδρομο. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η ενίσχυση των πολιτικών

---

<sup>7</sup> ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, (2008), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2008», Αθήνα, σελ. 17.

ευελιξίας και η εφαρμογή μεταρρυθμίσεων στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης διαφόρων ευρωπαϊκών χωρών με στόχο την αύξηση των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης<sup>8</sup>.

Από την άλλη πλευρά ωστόσο παρατηρούμε αντίστοιχα την εκδήλωση αντίρροπων δυνάμεων στις εφαρμοζόμενες πολιτικές ευελιξίας, όπως η άρνηση των Γάλλων και των Ολλανδών πολιτών στο Ευρωσύνταγμα, οι αντιδράσεις της γαλλικής νεολαίας στα μέτρα Ντε Βιλπέν για τις Συμβάσεις Πρώτης Απασχόλησης (CPE), οι αντιδράσεις στην κοινοτική οδηγία Bolkenstein και η οπισθοχώρηση των Βρυξελλών στις κινητοποιήσεις των Ευρωπαίων λιμενεργατών<sup>9</sup>.

Συνεπώς το διακύβευμα της ευελιξίας και της μεταρρύθμισης των εργασιακών σχέσεων συνιστά ζήτημα με σοβαρές πολιτικές και κοινωνικές προεκτάσεις, το οποίο μένει να κριθεί όχι μόνο από τις μελλοντικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας και τους προσανατολισμούς της δημόσιας πολιτικής ή τους εργοδοτικούς ελιγμούς, αλλά και από τις αντιδράσεις του κόσμου της εργασίας απέναντι σε αυτές<sup>10</sup>.

Στο βαθμό που απουσιάζει μια διακριτή πολιτική για τις εργασιακές σχέσεις σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο οι αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων προκύπτουν από τις αντίστοιχες μεταβολές που παρατηρούνται στις πολιτικές για την αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση και όπως αυτές απορρέουν από τις κοινοτικές κατευθύνσεις και τα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση και την κοινωνική προστασία<sup>11</sup>.

Οι σύγχρονες κοινωνίες έχουν επιφέρει αλλαγές στα εθνικά συστήματα απασχόλησης και κατ' επέκταση στις εργασιακές σχέσεις κυρίως της Ευρώπης. Πιο συγκεκριμένα<sup>12</sup>:

- 1) Παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές στο πεδίο ρύθμισης και οργάνωσης της εργασίας και της κοινωνικής προστασίας,

---

<sup>8</sup> Κουζής Γ. και Κρέτσος Λ., (2006), « Η συνέργεια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση στην κρίση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου», περιοδικό Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τεύχος 40, Ιούλιος-Σεπτέμβριος, σελ. 30-50.

<sup>9</sup> Όπως παραπάνω.

<sup>10</sup> ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, (2008), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2008», Αθήνα, σελ. 18.

<sup>11</sup> Κουζής Γ. και Κρέτσος Λ., (2006), « Η συνέργεια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση στην κρίση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου», περιοδικό Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τεύχος 40, Ιούλιος-Σεπτέμβριος, σελ. 30-50.

<sup>12</sup> ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, (2008), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2008», Αθήνα, σελ. 20.

- 2) Διαπιστώνονται κοινές κατευθύνσεις αλλαγής προς ένα πρότυπο αυξημένης γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας και προς μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας μέσα από την άσκηση πολιτικών ενεργοποίησης της εργασίας και τη λήψη μέτρων αναδιοργάνωσης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης με στόχο την επέκταση του εργάσιμου βίου,
- 3) Πολλές από τις διαρθρωτικές αλλαγές που εντοπίζονται σε όλες τις χώρες αναφέρονται σε κοινά προβλήματα και σε κοινές προκλήσεις των εθνικών συστημάτων απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας. Τα προβλήματα και οι προκλήσεις αυτές δεν προέρχονται απαραίτητα από την ύπαρξη της ΕΕ και την παρέμβαση τους στο περιεχόμενο των εθνικών πολιτικών. Παρόλα αυτά η ΕΕ έχει διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην υιοθέτηση συγκεκριμένων λύσεων και προσεγγίσεων από τις εθνικές κυβερνήσεις και τους μηχανισμούς άσκησης πολιτικής,
- 4) Αν και διαπιστώνονται ποικίλες απόπειρες αναμόρφωσης των εθνικών συστημάτων, εντούτοις δεν μπορεί να υποστηριχθεί η άποψη ότι παρατηρούνται τάσεις σύγκλισης με το πρότυπο εργασίας και κοινωνικής πολιτικής των ΗΠΑ που απέχει σημαντικά από το αντίστοιχο ευρωπαϊκό. Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης άλλαξαν, αλλά το δικαίωμα στην παροχή σύνταξης ή σε άλλες προνοιακού χαρακτήρα παροχές σε καμία χώρα δεν καταργήθηκε.

Ωστόσο η ύπαρξη διαφορετικών δεδομένων από χώρα σε χώρα, καθώς και σε επίπεδο κλάδου ή περιφέρειας αναδεικνύει διαφορετικές εκάστοτε ανάγκες και προκλήσεις, οι οποίες ωστόσο πάντοτε βασίζονται στο εκάστοτε υπόστρωμα εργασιακής ευελιξίας που εντοπίζεται στην αγορά εργασίας, καθώς και στις διαφορετικές δυναμικές που αναδεικνύει το εκάστοτε σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και το εκάστοτε ισχύον επίπεδο ρύθμισης της εργασίας.

Είναι λογικό επομένως να αναμένουμε ότι οι σημαντικότερες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στη Γερμανία και στη Γαλλία είναι διαφορετικές από ότι στη Βρετανία και στην Πολωνία παρόλο που όλες οι παραπάνω χώρες εντάσσονται στην οικονομική και πολιτική οντότητα της Ένωσης και, επομένως, οφείλουν να ακολουθήσουν κοινούς κανόνες στον τομέα της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής.



### 1.3. ΟΙ ΔΙΑΜΟΡΦΩΤΕΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Η πιεστική ανάγκη για αύξηση της παραγωγικότητας στους διάφορους τομείς της επιχειρηματικής δραστηριότητας και της συνειδητοποίησης ότι, βασικός συντελεστής στην προσπάθεια αυτή δεν είναι άλλος από τον ανθρώπινο παράγοντα και τον τρόπο που εκείνος αντιμετωπίζεται ως μονάδα στο πλαίσιο της εργασίας, οδήγησε στη γένεση της επιστήμης των ανθρώπινων σχέσεων. Πολύπλευρες μελέτες από διάφορους επιστήμονες, κυρίως ψυχολόγους, οδήγησαν σε πορίσματα που συνέβαλαν στη διαμόρφωση των σύγχρονων συστημάτων ανθρώπινων σχέσεων τόσο ως επιστήμης όσο και ως συστήματος άσκησης Διοικήσεως. Πιο σημαντικές από αυτές είναι των Frederic Taylor, Elton Mayo, Abraham Maslow.

### 1.3.1 ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ TAYLOR

Ο Taylor θεωρείται από τους πρωτεργάτες της διοικητικής επιστήμης και θεωρούσε ότι ο πρωταρχικός στόχος των εργαζομένων θα πρέπει να είναι η αύξηση της παραγωγικότητάς τους. Το μεγάλο μειονέκτημα αυτής της θεωρίας είναι ότι δίνει υπερβολική έμφαση στην παραγωγικότητα και αγνοεί άλλους ποιοτικούς παράγοντες που είναι ιδιαίτερα σημαντικοί στον εργασιακό χώρο. Η θεωρία αυτή εφαρμόστηκε σε μια περίοδο που συντέλεσε μεγάλη τεχνολογική πρόοδος και υπήρχε η ανάγκη για μαζική παραγωγή.

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, οι εργαζόμενοι παρακινούνται μόνο από την αμοιβή που λαμβάνουν. Βασικός στόχος της παραγωγικής διαδικασίας θα πρέπει να είναι η μεγιστοποίηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων οι οποίοι δεν αντλούν ευχαρίστηση από την εργασία τους και για τον λόγο αυτό απαιτείται στενή επίβλεψη από τους προϊσταμένους τους. Η θεωρία αυτή εφαρμόστηκε σε μεγάλες επιχειρήσεις οι οποίες άντλησαν οφέλη από την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και την σημαντική μείωση του κόστους. Οι εργασίες που ανατίθενται στους υπαλλήλους χαρακτηρίζονται ως μονότονες και γι' αυτό το λόγο οι εργαζόμενοι αναζητούν και άλλα κίνητρα εκτός του μισθού ώστε να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους.

Η θεωρία αυτή τέλος θεωρεί ότι το management σε μια εταιρεία πρέπει να είναι αυταρχικό όπου οι εργοδότες λαμβάνουν όλες τις αποφάσεις αφήνοντας στους εργαζόμενους πολύ περιορισμένο πεδίο δράσης στον εργασιακό χώρο<sup>13</sup>.

### 1.3.2.ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ MAYO

Η συγκεκριμένη θεωρία δίνει μια άλλη διάσταση στην ποσοτική θεωρία του Taylor και υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να ενδιαφέρονται μόνο για το μισθό που λαμβάνουν, αλλά θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και οι κοινωνικές τους ανάγκες. Σε έναν εργασιακό χώρο σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και η αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων, δηλαδή οι σχέσεις μεταξύ τους. Τα διοικητικά στελέχη σε μια εταιρεία θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη και την προσωπικότητα των εργαζομένων και να τους μεταχειρίζονται με ανάλογο τρόπο.

---

<sup>13</sup> (Λύτρας – Α.Ο.Δ.Ε. Γ' Λυκείου)



Σύμφωνα με τον Mayo οι εργαζόμενοι θα αποδίδουν καλύτερα όταν υπάρχει ικανοποιητική επικοινωνία μεταξύ των managers και των υπαλλήλων, όταν οι εργαζόμενοι εργάζονται ανά ομάδες και όταν οι managers αναπτύσσουν κάποια μορφή οικειότητας με τους απλούς υπαλλήλους<sup>14</sup>.

### 1.3.3 ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ MASLOW

Σύμφωνα με τον Maslow οι ανάγκες του ανθρώπου μπορούν να ιεραρχηθούν από ένα κατώτερο επίπεδο σε ένα ανώτερο. Οι ανάγκες του ανθρώπου οι οποίες μπορούν να ιεραρχηθούν με βάση μια πυραμιδοειδή μορφή και αρχίζοντας από την βάση της πυραμίδας είναι οι εξής<sup>15</sup>:

- Φυσιολογικές ανάγκες που αφορούν τις βασικές βιολογικές ανάγκες όπως τροφή, νερό, στέγη και ύπνο.
- Ανάγκες ασφαλείας που αφορούν την ανάγκη του εργαζόμενου να αισθάνεται ότι δεν υφίσταται πιθανότητα να χάσει τη δουλειά του γεγονός που θα του επιτρέψει να εξοικειωθεί αλλά και να εκτιμήσει καλύτερα με το εργασιακό περιβάλλον.
- Κοινωνικές ανάγκες όπου οι εργαζόμενοι θέλουν να αισθάνονται ότι είναι μέλος μιας ομάδας με κοινούς στόχους και των οποίων οι σχέσεις προάγουν τη συνεργασία μεταξύ των μελών.
- Ανάγκες εκτίμησης όπου αναφέρεται στην ανάγκη των εργαζομένων να επιβραβεύεται όχι μόνο υλικά η συνεισφορά τους στην επιχείρηση. Ο εργαζόμενος επιθυμεί να αποτελεί μια σεβαστή και ξεχωριστή προσωπικότητα στον εργασιακό χώρο.
- Η ανάγκη ολοκλήρωσης που αναφέρεται στην ανάγκη του ανθρώπου να αντλεί ικανοποίηση από την εργασία του και κάτι τέτοιο θα γίνει αν δίνεται η δυνατότητα στους εργαζομένους να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, να διατυπώνουν ελεύθερα τη γνώμη τους για εργασιακά ζητήματα και γενικότερα

---

<sup>14</sup> [www.mftrou.com/elton\\_mayo.html](http://www.mftrou.com/elton_mayo.html)

<sup>15</sup> . Βαξεβανίδου – Ρεκλείτης 1995

να υφίστανται όλες εκείνες οι προϋποθέσεις που να κάνουν τους εργαζομένους να νιώθουν δημιουργικοί.

Η θεωρία αυτή δέχτηκε κάποιες κριτικές γιατί κάποιες έννοιες της θεωρήθηκαν ασαφής όπως αυτή της αυτοπραγμάτωσης. Παρόλα αυτά η θεωρία αυτή αναγνωρίζει τη σημασία του καλού εργασιακού κλίματος σε έναν χώρο εργασίας αφού το καλό κλίμα καλύπτει κάποιες βασικές ανάγκες του εργαζομένου που σχετίζονται με την προσωπικότητά του.

#### **1.4. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

Οι εργασιακές σχέσεις έχουν δικό τους αντικείμενο έρευνας. Το αντικείμενό τους συνίσταται στη μελέτη των παραγόντων εκείνων, ιστορικών, πολιτικών, κοινωνικών, οικονομικών, νομικών, που επηρεάζουν και καθορίζουν την εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων και των ομάδων μέσα σε ένα σύστημα εξαρτημένης μισθωτής εργασίας<sup>16</sup>.

Ειδικότερα, οι εργασιακές σχέσεις, ενδιαφέρονται για την διαμόρφωση γενικά των όρων εργασίας, πράγμα που σημαίνει πως εξετάζονται και οι κύριοι διαμορφωτές αυτών των όρων, δηλαδή οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι εργοδοτικοί σύνδεσμοι και η εκάστοτε παρέμβαση (άμεση ή έμμεση) του Κράτους<sup>17</sup>.

Με βάση τη θεμελιώδη εργασία του Dunlop (1958) οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν υποσύστημα του ευρύτερου κοινωνικού και οικονομικού συστήματος, στο οποίο πραγματοποιείται η σύνθεση και η διαπραγμάτευση των ιδεολογικών κατευθύνσεων και των επιδιώξεων των οργανωμένων κοινωνικών συμφερόντων και της κρατικής πολιτικής όσον αφορά στον τρόπο οργάνωσης και ρύθμισης της εργασίας. Οι εργασιακές σχέσεις, επομένως, αφορούν στη σχέση κεφαλαίου και εργασίας το περιεχόμενο της οποίας απορρέει από τον μεταξύ τους συσχετισμό δυνάμεων και αποτυπώνει τους όρους πρωτογενούς κατανομής του παραγόμενου πλούτου<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup>Νερκίζογλου Θ., (2007), «Εργασιακές Σχέσεις», Θεσσαλονίκη, σελ. 33.

<sup>17</sup>Νερκίζογλου Θ., (2007), «Εργασιακές Σχέσεις», Θεσσαλονίκη, σελ. 33.

<sup>18</sup> ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, (2008), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2008», Αθήνα, σελ. 15.

Με άλλα λόγια το μόνρφωμα των εργασιακών σχέσεων προκύπτει από διαφοροποιημένες και αντικρουόμενες στρατηγικές επιδιώξεις των κοινωνικών οργανώσεων (συνδικαλιστικών και εργοδοτικών) και του κράτους, οι οποίες σε μεγάλο βαθμό καθορίζονται από την επίδραση κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών παραγόντων, όπως<sup>19</sup>:

- το επίπεδο ανταγωνισμού στις εγχώριες και διεθνείς αγορές,
- η κουλτούρα διαλόγου και η παράδοση κοινωνικής αντιπαράθεσης,
- οι θεσμικές διατάξεις ρύθμισης και προστασίας της εργασίας από τη νομοθεσία,
- το σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης,
- τις αποφάσεις των δικαστηρίων και τις άλλες πηγές του εργατικού δικαίου.

Οι παράγοντες αυτοί λειτουργούν καταλυτικά στο πρότυπο κατανομής πολιτικής δύναμης και στην ικανότητα επηρεασμού των εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις από την πλευρά της εργασίας ή του κεφαλαίου ή/ και ακόμη από τους εκάστοτε κυβερνητικούς προσανατολισμούς πολιτικής.

Οι εργασιακές σχέσεις εξετάζουν και ερευνούν τα εξής θέματα<sup>20</sup>:

- 1) Την συμπεριφορά των εργοδοτών απέναντι στους μισθωτούς και αντίστροφα.
- 2) Παρακολουθούν το ωράριο εργασίας.
- 3) Εξετάζουν κάτω από ποιες συνθήκες εργάζεται το άτομο.
- 4) Τα μέσα με τα οποία επιδιώκονται οι σκοποί (απεργίες, διαπραγματεύσεις).
- 5) Τους εργοδοτικούς συνδέσμους και την επίδρασή τους στην διαμόρφωση των όρων εργασίας.
- 6) Παρακολουθούν τα ποσοστά αύξησης της ανεργίας και της υπογεννητικότητας.
- 7) Ενδιαφέρονται για την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων.
- 8) Και την τακτική που ακολουθούν τα συνδικάτα.

---

<sup>19</sup> ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, (2008), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2008», Αθήνα, σελ. 15.

<sup>20</sup> Λύτρας Π., (1992), «Εργασιακές Σχέσεις», Αθήνα, εκδόσεις Interbooks.

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα ευρύ και δυναμικό πεδίο έρευνας και πολιτικής στρατηγικού χαρακτήρα για την κοινωνική εξέλιξη. Οι αλλαγές που παρατηρούνται στο πεδίο οργάνωσης και ρύθμισης της εργασίας επηρεάζουν άμεσα όχι μόνο τις συνθήκες εργασίας, αλλά και τις ευρύτερες συνθήκες διαβίωσης και τον τρόπο ζωής των πολιτών<sup>21</sup>.

Το επιστημονικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων είναι επομένως, δυναμικό και έχει μεγάλη στρατηγική και πρακτική σημασία για όλους εκείνους που εμπλέκονται στον τομέα της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης. Εξάλλου αν και η αρχική σύλληψη των εργασιακών σχέσεων ως διακριτό επιστημονικό πεδίο από τους Webb στα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα αφορούσε στην πρακτική επίλυση των προβλημάτων που αφορούν στην εργασία, η μεγάλη τους συνεισφορά είναι η ανάδειξη της ανθρώπινης διάστασης της εργασίας σε αντιδιαστολή με το νεοκλασικό υπόδειγμα της αγοράς εργασίας<sup>22</sup>.

Με βάση τη γενική νεοκλασική θεώρηση αγοραστές και πωλητές εργατικής δύναμης συναντώνται στην αγορά εργασίας, η οποία είναι ο φυσικός χώρος επισύναψης σχέσεων μισθωτής εργασίας. Το αποτέλεσμα της συμφωνίας αυτής είναι η διαμόρφωση συνθηκών ισορροπίας στην αγορά εργασίας στη βάση ενός επιπέδου μισθού, κάθε παρέκκλιση εκ του οποίου προκαλεί ανωμαλίες στην αρμονική λειτουργία της οικονομίας και της παραγωγής.

Η ανάδειξη του επιστημονικού πεδίου των εργασιακών σχέσεων έρχεται ακριβώς ως απάντηση στις ατέλειες του μηχανισμού της αγοράς τονίζοντας ότι<sup>23</sup>:

- Η εργατική δύναμη δεν αποτελεί μόνο ένα τυπικό εμπόρευμα,
- Δεν υπάρχουν πλήρως ανταγωνιστικές αγορές και αόρατες αρχές στην οικονομία,
- Η εργασία δεν είναι ομοιογενής και τα χαρακτηριστικά κάθε εργαζόμενου και ομάδων εργαζομένων διαφοροποιούνται σημαντικά,
- Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι διαμορφώνουν τόσο προσωπική σχέση όσο και απρόσωπη άμεσα καθοριζόμενη από τις δυνάμεις της αγοράς,

---

<sup>21</sup>Hyman R., (1994), «Theory and Industrial Relations, British Journal of Industrial Relations», vol. 32, No 2, σελ. 165-180.

<sup>22</sup> ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, (2008), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2008», Αθήνα, σελ. 15-16.

<sup>23</sup> ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, (2008), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2008», Αθήνα, σελ. 15-16.

- Οι αγορές εργασίας και προϊόντος δεν είναι αυτορρυθμιζόμενες όπως διατείνεται η νεοκλασική θεωρία.

## 1.5. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Τα πρώτα βήματα των εργασιακών σχέσεων με τη σύγχρονη πλέον μορφή αναπτύχθηκαν στη Μεγάλη Βρετανία, όπου εμφανίστηκαν και οι πρώτες συνδικαλιστικές κινήσεις με τη μορφή ενώσεων, στις οποίες ανευρίσκονται και πολλά χαρακτηριστικά της σημερινής συνδικαλιστικής δράσης.

Στο τέλος του 18<sup>ου</sup> αιώνα τα αποτελέσματα της Βιομηχανικής Επανάστασης και της επικράτησης των θεωριών του απόλυτου φιλελευθερισμού, οδήγησαν τους εργαζομένους σε επίπεδο εκμετάλλευσης με συνέπεια την αντίδραση των εργαζομένων σε πολλές πόλεις τις Αγγλίας, πράγμα που οδήγησε να ψηφισθεί νόμος, ο οποίος όριζε ως αξιόποιο κάθε εργατικό συνδικάτο. Η απαγόρευση αυτή όμως έληξε το 1825, οπότε και έγινε ένα βήμα για την καθιέρωση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Αποτέλεσμα των εξελίξεων αυτών υπήρξε η σταδιακή και προοδευτική εξασφάλιση πολλών προνομίων και δικαιωμάτων υπέρ του εργαζομένου το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων κλπ.) όχι μόνο στην Αγγλία αλλά και στις άλλες χώρες της Ευρώπης. Έτσι άρχισε και γιγαντώθηκε το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα με τη σημερινή του μορφή (επαγγελματικά συνδικάτα, ομοσπονδίες κλπ.) το οποίο κατόρθωσε και κατέστησε τον εργαζόμενο σε σοβαρό ρυθμιστή της εργασιακής σχέσης διαφυλάσσοντας και προασπίζοντας τα δικαιώματά του<sup>24</sup>.

Έτσι σύμφωνα με τα παραπάνω φτάνουμε στον 21<sup>ο</sup> αιώνα όπου η ποιότητα ζωής των εργαζομένων αλλά και γενικά των ανθρώπων έχει βελτιωθεί σε σημαντικό βαθμό. Παρατηρούνται μεγάλες αλλαγές όπως:

- Η αναβάθμιση του ρόλου της γυναίκας στην κοινωνία γενικά, αλλά πιο συγκεκριμένα στον εργασιακό χώρο. Πριν εκατό χρόνια θεωρείται αδιανόητο για μια γυναίκα να εργάζεται. Σήμερα όμως οι γυναίκες έχουν <<μπει>> δυναμικά στον

<sup>24</sup> . (Φαναριώτης Π. 2004)

επαγγελματικό στίβο, με υψηλές αποδόσεις και μάλιστα ακόμα και σε επαγγέλματα τα οποία θεωρούνταν κατεξοχήν ανδροκρατούμενα. Αντιμετωπίζονται πλέον ως ισοδύναμες με το ανδρικό φύλο και έχουν ίδια δικαιώματα αλλά και υποχρεώσεις με τους άνδρες.

- Πολλές επιχειρήσεις και οργανισμοί έχουν δημιουργήσει ειδικές θέσεις εργασίας στις οποίες μπορούν να απασχολούνται άτομα με ειδικές ανάγκες πράγμα απίθανο να συνέβαινε πριν εκατό χρόνια.

- Οι εργαζόμενοι δραστηριοποιούνται σε ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον όπου οι διακρίσεις σχετικά με το φύλο, τη θρησκεία, την εθνικότητα, την ηλικία, τις πολιτικές πεποιθήσεις και τις σεξουαλικές προτιμήσεις έχουν σχεδόν εξαλειφθεί.

- Η αλλαγή του ωραρίου εργασίας, το οποίο δεν είναι πλέον τόσο επιβαρυνόμενο, αλλά έχει γίνει πιο ανθρώπινο και σε πολλές περιπτώσεις πιο ευέλικτο. Όπου εφαρμόζονται τα ευέλικτα ωράρια, οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να ρυθμίσουν καλύτερα τις προσωπικές τους υποθέσεις, από άποψη χρόνου, με αποτέλεσμα να γίνεται αποτελεσματικότερη κατανομή του χρόνου ανάμεσα σε επαγγελματική και προσωπική ζωή. Ακόμη σε πολλές περιπτώσεις έχουν καθιερωθεί οι τέσσερις μέρες εργασίας, κάτι το οποίο διευκολύνει ιδιαίτερα τους εργαζομένους.

- Οι εκπαιδευτικές πραγματικότητες στον εργασιακό χώρο. Παλαιότερα οι εργοδότες δεν έδιναν ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση των εργαζομένων τους. Σήμερα δαπανώνται ποσοστά των εσόδων μιας επιχείρησης σε εκπαιδευτικά σεμινάρια και προγράμματα των εργαζομένων, με σκοπό τη συνεχή επανεκπαίδευσή τους και την αύξηση της αποτελεσματικότητάς τους και κατ' επέκταση της επιχείρησης.

Ως αποτέλεσμα των ραγδαίων εξελίξεων σε παγκόσμιο επίπεδο κυρίως δε μετά την ευρωπαϊκή ενοποίηση, οι εργασιακές σχέσεις προσέλαβαν ήδη μια πανευρωπαϊκή διάσταση δηλαδή ότι τα δημιουργημένα προβλήματα στον ευρωπαϊκό οικονομικό χώρο επηρεάζουν αναπόφευκτα τους εργαζομένους όλων των χωρών που ανήκουν στην ευρωπαϊκή ένωση. Τα προβλήματα αυτά μετά την ολοκλήρωση της οικονομικής και νομισματικής ένωσης συγκεντρωποιήθηκαν με αποτέλεσμα να οδηγήσουν τους εργαζομένους στην ανάπτυξη ενός κοινού διεκδικητικού πλαισίου σε σημείο ώστε να γίνεται λόγος για την ανάπτυξη κοινού ευρωπαϊκού προτύπου εργασιακών σχέσεων. Η εξέλιξη αυτή οδήγησε στη δημιουργία ενός νέου περιβάλλοντος ανάπτυξης των εργασιακών σχέσεων, τα αποτελέσματα του οποίου ήδη γίνονται

φανερά μέσα από τη σύναψη των πρώτων συλλογικών συμβάσεων των ευρωπαϊκών και της λειτουργίας των ευρωπαϊκών συμβουλίων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις<sup>25</sup>.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

### **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

---

<sup>25</sup> . (Φαναριώτης Π. 2004)

Εργατικό Δίκαιο ονομάζεται το σύνολο των κανόνων δικαίου που ρυθμίζουν τη κοινωνική σχέση εξαρτημένης εργασίας επ' αμοιβή και την νομική θέση εκείνων που κατ'επάγγελμα αποζούν από αυτήν. Το Εργατικό Δίκαιο αποτελεί ιδιαίτερο κλάδο της νομικής επιστήμης με αντικείμενο έρευνας και μελέτης το σύνολο των κανόνων που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις. Τούτο επηρεάζεται και διαμορφώνεται από τις ευρύτερες κοινωνικές συνθήκες, ενώ είναι στενά συνδεδεμένο με την οικονομική λειτουργία ενός κράτους, με στόχο την προστασία της. Συνδέεται με την έννοια της αυτονομίας σε ένα πλαίσιο συλλογικής εφαρμογής και δράσης. Σε αντίθεση με λοιπούς κλάδους του δικαίου, διατηρεί μια ιδιαίτερη νοοτροπία και μεθοδολογία εφαρμογής του. Συνδέεται ρητά με τη διεθνή πραγματικότητα και ενσωματώνει άμεσα ζητήματα που αφορούν στην εργασία. Η γένεση και ανάπτυξη του Εργατικού Δικαίου ήρθε ως αποτέλεσμα των συλλογικών αγώνων των εργαζομένων για βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Οι αγώνες αυτοί ανάγκασαν τα διάφορα κράτη να εισάγουν στο νομικό σύστημα. Οι πρώτες ρυθμίσεις τέτοιου είδους εμφανίστηκαν στην Αγγλία και στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα το Εργατικό Δίκαιο εμφανίζεται ως αυτόνομος κλάδος δικαίου.





## 2.1. ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ – ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

### 2.1.1. ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ – ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αναφέρεται σε μια συμφωνία που συνάπτεται μεταξύ του εργοδότη και του υπαλλήλου για την προσφορά υπηρεσιών από τον δεύτερο στον πρώτο έναντι ενός τμήματος που είναι ο μισθός. Ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία σύμφωνα με συγκεκριμένες οδηγίες του εργοδότη.

Σύμφωνα με τη σύμβαση αυτή ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει στον εργοδότη την εργασία του για ορισμένου ή αορίστου χρόνου και αυτός να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό<sup>26</sup>.

Η σύμβαση εργασίας διαφέρει από άλλες συμβάσεις αφού εμπλέκονται σε αυτή προσωπικά στοιχεία του εργαζομένου και του εργοδότη. Αντίθετα με τη σύμβαση έργου, στη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος εξαρτάται από τον εργοδότη με συνέπεια ο εργοδότης να ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα<sup>27</sup>.

### 2.1.2. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ – ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες έχουν ορισμένες υποχρεώσεις στο χώρο της εργασίας. Σύμφωνα με τις διατάξεις του εργατικού δικαίου ο εργοδότης έχει κάποιες υποχρεώσεις που συνήθως αποτελούν τα δικαιώματα του εργαζομένου. Μία από αυτές είναι να καταβάλλει το μισθό, ο οποίος είναι το αντίτιμο που καταβάλλεται για την παροχή εργασίας του εργαζομένου. Επίσης υποχρεούται να λάβει μέτρα προστασίας των εργαζομένων από τους κινδύνους που απειλούν την υγεία αυτών. Ακόμη ο εργοδότης πρέπει να παρέχει στον εργαζόμενο ελεύθερο χρόνο εάν το επιθυμεί, μετά την καταγγελία της σύμβασης για εύρεση άλλης εργασίας.

Μία άλλη υποχρέωση του εργοδότη είναι να παρέχει στον εργαζόμενο ολόκληρο το μισθό του στην περίπτωση της άδειάς του, καθώς και να παρέχει πιστοποιητικό εργασίας στον εργαζόμενο ως αποδεικτικό στοιχείο για το που εργάστηκε ο εργαζόμενος σε ποια θέση, με ποιο αντικείμενο εργασίας του, και ποια η αποδοτικότητά του, το οποίο συνήθως παρέχεται στον

<sup>26</sup> (Εργατικό Δίκαιο Λεοντάρη 2008)

<sup>27</sup> (Αρχές Δικαίου και Διοίκησης Γ' τόμος 2000)

εργαζόμενο σε περίπτωση αποχώρησης του εργαζομένου από την επιχείρηση. Επίσης να ασφαλίσει τον εργαζόμενο και να του παρέχει τα απαραίτητα ένσημα που του αναλογούν καθώς και για τις εργαζόμενες μητέρες θα πρέπει να παρέχει ετήσια με αποδοχές άδεια μητρότητας. Τέλος ο εργοδότης πρέπει να μεταχειρίζεται τον εργαζόμενο και να ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα σύμφωνα με τους νόμους της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Από την άλλη ο εργαζόμενος οφείλει να θέσει στη διάθεση του εργοδότη την εργασία του, την οποία και οφείλει να εκτελέσει στο μέγιστο της αποδοτικότητάς του και της αποτελεσματικότητάς του. Η έκταση της υποχρέωσης του εργαζομένου για εργασία προσδιορίζεται από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Ακόμη πρέπει να ενεργεί πάντα με σκοπό την πρόοδο της επιχείρησης και να αποφεύγει όσο είναι δυνατόν τυχόν λάθη που μπορεί να επιφέρουν ζημιά στην επιχείρηση που εργάζεται. Σε περίπτωση ζημιάς ο εργαζόμενος οφείλει να την αποκαταστήσει. Επίσης ο εργαζόμενος οφείλει να παρέχει πίστη στην επιχείρηση που εργάζεται, να διακατέχεται από εχεμύθεια για την επιχείρηση όπου εργάζεται και να μην ενεργεί εις βάρος αυτής με σκοπό την επίτευξη δικών του συμφερόντων με δόλιο τρόπο. Τέλος οφείλει να είναι συνεπής στην ώρα του και να συμπεριφέρεται ανάλογα με τους κανόνες συμπεριφοράς του εργατικού δικαίου<sup>28</sup>.

### 2.1.3. ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Το διευθυντικό δικαίωμα είναι η εφαρμογή στις εργασιακές σχέσεις της εξουσίας του εργοδότη για οργάνωση και τη λειτουργία και διεύθυνση της επιχείρησης. Βρίσκεται σε ισχύ όταν<sup>29</sup>:

- Δεν ανακαλείται ή δεν περιορίζεται από ειδική διάταξη νόμου ή από την ατομική σύμβαση εργασίας.
- Δεν υπερβαίνει τα όρια του άρθρου 281 ΑΚ λαμβανομένου υπόψη ότι το διευθυντικό δικαίωμα αποσκοπεί στο να επιβάλλει ένα πλαίσιο αρμονικής συνεργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη.
- Δεν παραβιάζει τη διάταξη του άρθρου 371 ΑΚ.

---

<sup>28</sup> (aked.ntua.gr/pdf/docs/simeioseis\_ergatikou\_dikaiou.pdf)

<sup>29</sup> ( Ληξουριώτης ατομικές εργασιακές σχέσεις 2005)

Ο εργοδότης ανεξάρτητα από τους περιορισμούς στους οποίους υπόκειται η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος έχει την ευχέρεια να πάρει τις εξής αποφάσεις σχετικά με την τύχη του εργαζομένου οι οποίες πηγάζουν από την ισχύ του δικαιώματος αυτού.

Ακόμη ο εργοδότης αντλώντας ισχύ από το διευθυντικό του δικαίωμα έχει τη δυνατότητα να ρυθμίζει το ωράριο του μισθωτού αλλά και να κατανέμει το χρόνο εργασίας μέσα στο οποίο θα πρέπει να παρέχει την εργασία του. Οι προαγωγές συμβάλλουν στην ιεραρχική και μισθολογική εξέλιξη των εργαζομένων. Ορίζονται σύμφωνα με τον κανονισμό εργασίας αλλά μπορεί να προβλέπονται από τη σύμβαση και να παρέχονται οικειοθελώς από τον εργοδότη. Την κρίση της προαγωγής μπορεί να την εκφέρει ο ίδιος ο εργοδότης μέσω του διευθυντικού δικαιώματος. Ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να καλύψει τυχόν κενές θέσεις με προαγωγές καθώς αυτό μπορεί να το κρίνει ανάλογα με τις οικονομικές δυνατότητες της επιχείρησης, συνεπώς μπορεί να μην καλύψει κενές θέσεις αν θεωρεί ότι το μισθολογικό κόστος πρέπει να μειωθεί.

Επίσης ο εργοδότης μπορεί να τοποθετεί έναν προϊστάμενο σε ένα τμήμα αλλά μπορεί και να παραλείψει αν το θεωρεί αναγκαίο. Μπορεί να αφαιρέσει κάποια καθήκοντα ενός εργαζομένου αλλά μπορεί και να αλλάξει το αντικείμενο εργασίας του. Η άσκηση αυτού του δικαιώματος θεωρείται καταχρηστική όταν υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη και ο οικονομικός και κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος.

Στα πλαίσια άσκησης του δικαιώματος αυτού ο εργοδότης μπορεί να αποφασίσει να μην απασχολεί τον εργαζόμενο κρίνοντας ότι κάτι τέτοιο εξυπηρετεί την καλύτερη οργάνωση της επιχείρησης. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι ο υπάλληλος δεν θα λαμβάνει κανονικά το μισθό του αλλά ότι απλά δεν θα έχει ουσιαστικά καθήκοντα στην επιχείρηση.

## **2.2. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ – ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ**

### **2.2.1. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ**

Το Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο αποτελείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, όπου είναι οι ενώσεις των εργαζομένων που λειτουργούν μέσα στο πλαίσιο της σύγχρονης οικονομικής δραστηριότητας οι οποίες συνιστώνται με σκοπό την ομαδική διεκδίκηση αιτημάτων, τα οποία οι εργαζόμενοι προβάλλουν έναντι της εργοδοσίας κατά κλάδους ή σύνολα.

### **2.2.2. ΣΥΣΤΑΣΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ**

Η σύσταση, η λειτουργία και η δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων προστατεύεται από το σύνταγμα (άρθρο 23) και ορίζεται από τις διατάξεις του νόμου. Σύμφωνα με αυτόν κατοχυρώνονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζονται η ίδρυση, η οργάνωση και η λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Σύμφωνα με το νόμο στο πεδίο εφαρμογής του υπάγεται κάθε εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας ανεξάρτητα από το είδος σύμβασης και ανεξάρτητα από τον εργοδότη. Με αυτό τον τρόπο περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο, ή σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) ή σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.)

Ο νόμος αυτός δεν έχει εφαρμογή στην περίπτωση των δημοσιογραφικών οργανώσεων και στις ναυτεργατικές οργανώσεις οι οποίες διέπονται από ειδικούς νόμους, επίσης δεν υπάγονται στο νόμο αυτό επαγγελματικές οργανώσεις που συνιστώνται με νόμο ως νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τέτοιες οργανώσεις μεταξύ άλλων οι δικηγορικοί, ιατρικοί, συμβολαιογραφικοί και οι φαρμακευτικοί σύλλογοι<sup>30</sup>.

### **2.2.3. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ**

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε

- Πρωτοβάθμιες
- Δευτεροβάθμιες
- Τριτοβάθμιες

Στις πρωτοβάθμιες ανήκουν:

---

<sup>30</sup> (Φαναριώτης 2004)

- Τα κλαδικά σωματεία που αποτελούν την κυρίαρχη μορφή των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Ελλάδα. Αυτά εκπροσωπούν ένα ορισμένο επαγγελματικό κλάδο εργαζομένων συνήθως σε περιορισμένο τοπικό επίπεδο. (π.χ. σωματείο εργαζομένων σε γαλακτοβιομηχανία)
- Τα εργοστασιακά ή επιχειρησιακά σωματεία τα οποία συγκροτούνται από όλους τους υπαλλήλους μιας επιχείρησης ανεξάρτητα από την επαγγελματική κατηγορία.
- Οι ενώσεις προσώπων οι οποίες μπορούν να συσταθούν σε επιχειρήσεις, Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης που αριθμούν μέχρι 40 άτομα και στους οποίους δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς εργαζομένους σαν μέλη του.

Στις δευτεροβάθμιες ανήκουν:

- Οι ομοσπονδίες οι οποίες είναι ενώσεις δύο τουλάχιστον σωματείων ίδιων ή συναφών επαγγελμάτων σε πανελλήνια κλίμακα.
- Τα εργατικά κέντρα που είναι ενώσεις δυο τουλάχιστον σωματείων και τροπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα της μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου εργατικού κέντρου ανεξάρτητα από τον τρόπο απασχόλησης των μελών τους.

Στις τριτοβάθμιες ανήκουν:

- Οι ενώσεις ομοσπονδιακών κέντρων όπως είναι η ΓΣΕΕ που εκπροσωπεί τους εργατοϋπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα και η ΑΔΕΔΥ (που εκπροσωπεί τους μόνιμους δημόσιους υπάλληλους<sup>31</sup>).

#### **2.2.4. ΜΕΛΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ**

Μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορεί να γίνει κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει 2 μήνες μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση ή κλάδο απασχόλησης. Μέλη επίσης συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορεί να είναι ανήλικοι και αλλοδαποί που εργάζονται νόμιμα.

Το μέλος διαγράφεται κάτω από ορισμένες συνθήκες π.χ. όταν χωρίς να συντρέχει ανώτερη βία δεν έλαβε μέρος στις τελευταίες δύο εκλογές για την διοίκηση ή όταν πριν έξι

---

<sup>31</sup> (Σαρμανιώτης 2005)

μήνες έπαψε με την θέλησή του να απασχολείται στην επιχείρηση ή τον επαγγελματικό κλάδο απασχόλησής του.

#### **2.2.5. ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ**

Τα όργανα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι:

- Η Συνέλευση: αποτελείται από το σύνολο των μελών του σωματείου και αποφασίζει για όλα τα θέματα που αφορούν στην οργάνωση, εκτός αν σύμφωνα με το καταστατικό υπάγονται στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου.
- Το Διοικητικό Συμβούλιο: είναι αρμόδιο για όλα τα θέματα που ανατίθεται σε αυτό από το καταστατικό του σωματείου. Το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται από τον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα, τον Ταμία και τα Μέλη. Ο αριθμός των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζεται από το καταστατικό.
- Ελεγκτική Επιτροπή: Έργο της είναι η παρακολούθηση και ο έλεγχος του Διοικητικού Συμβουλίου ως προς την οικονομική διαχείριση της οργάνωσης. Ο αριθμός των μελών της ελεγκτικής επιτροπής καθορίζεται από το καταστατικό του σωματείου.

#### **2.2.6. ΣΚΟΠΟΙ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ**

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ως σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργατικών, οικονομικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων. Απαγορεύεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα, μπορούν όμως να παρέχουν μαθήματα επιμόρφωσης των μελών τους χωρίς επιδίωξη κέρδους καθώς επίσης μπορούν να δημιουργήσουν κεφάλαια για την εξυπηρέτηση έκτακτων σκοπών αλληλεγγύης των μελών τους.

Για την πραγματοποίηση των σκοπών τους οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται:

- Να αναφέρονται στις διοικήσεις και άλλες αρχές για κάθε ζήτημα που αφορά τους σκοπούς τους, τα μέλη τους, τις εργατικές και γενικότερα τις επαγγελματικές σχέσεις και τα συμφέροντα των μελών τους.
- Να καταγγέλλουν στις διοικητικές και δικαστικές αρχές τις παραβιάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και των κανονισμών ή οργανισμών που αφορούν τις ίδιες ή τα μέλη τους.

Στις περισσότερες αναπτυγμένες συνδικαλιστικά χώρες όπου υπάρχει αυτόνομο συνδικαλιστικό κίνημα, ο ρόλος των συνδικάτων αυτών αφορά την διαπραγματευτική τους ικανότητα στα ακόλουθα θέματα:

- Στις αμοιβές, στα επιδόματα και στην προσαρμογή των αμοιβών στο εκάστοτε κόστος ζωής.
- Στο αριθμητικό ύψος της απασχόλησης ανά επιχείρηση ή κλάδο ή ακόμη στην πολιτική ανατροπής των απολύσεων.
- Στην προώθηση και κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών.
- Στον καθορισμό του ωραρίου και των αδειών του εργαζομένου.
- Στη δυνατότητα συμμετοχής των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη λήψη των αποφάσεων της διοίκησης, ειδικά σε εκείνες που αφορούν τους εργαζομένους και την προστασία των δικαιωμάτων τους.
- Στα κοινωνικά εργασιακά θέματα όπως την συνταξιοδότηση, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και λοιπές κοινωνικές παροχές.
- Στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος.

Οι στόχοι αυτοί του αυτόνομου συνδικαλιστικού κινήματος αποτελούν τη βάση προώθησής τους σε οποιαδήποτε χώρα, όμως τόσο η μεθοδολογία και το πλαίσιο δράσης όσο και η στρατηγική και οι διάφορες τακτικές που ακολουθούν αποτελούν το σημείο επαναφοράς κάθε συνδικαλιστικού κινήματος.

#### **2.2.7. ΕΠΙΤΥΧΙΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΩΣ ΣΗΜΕΡΑ**

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν επιφέρει πολλές αλλαγές στο εργασιακό δίκαιο και μερικές πιο σημαντικές σε εθνικό επίπεδο οι οποίες είναι:

1909	Νόμος για την αργία της Κυριακής και των εορτών.
1920	Νόμος περί υγιεινής και ασφάλειας εργατών όπου θέτει τους πρώτους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας για τους εργάτες.
1920	Εφαρμογή 8ωρου, 48ωρου ωραρίου. Πρώτες ρυθμίσεις που ορίζουν τα ωράρια στην εργασία.
1936	Πρώτες συλλογικές συμβάσεις με την καθιέρωση 8ωρου, κατώτατο όριο αμοιβής και υποχρεωτική διαίτησία
1945	Ύπαρξη για πρώτη φορά άδειας αποδοχών.
1946	Ορισμός προσαυξήσεων για εργασία Κυριακής εξαιρέσιμων εορτών και νυχτερινής εργασίας.
1971	135 <sup>η</sup> Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για την προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση και τις διευκολύνσεις που πρέπει να τους παρέχονται.
1975	Νόμος περί ισότητας αμοιβής όπου για ίση εργασία ανδρών και γυναικών προβλέπονται να αμείβονται ίσα.
1975	Πρώτη εθνική συλλογική σύμβαση στην Ελλάδα όπου προσαρμόζει τα γενικά κατώτατα όρια ημερομισθίων εργατοτεχνικών και μαθητευόμενων.
1977	Η ΟΤΟΕ (Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλλήλων Ελλάδας) επιβάλλει την πενθήμερη εργασία
1981	Θέματα χορήγησης των επιδομάτων εορτών όπου για πρώτη φορά έχουμε 13 <sup>ο</sup> και 14 <sup>ο</sup> μισθό.
1982	Νόμος για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων



1983	Νόμος για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων και άλλων διατάξεων
1985	Νόμος για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων όπου συνίσταται για πρώτη φορά το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας εργασίας του υπουργείου καθώς και αντίστοιχες νομαρχιακές επιτροπές.
1989	Νόμος για την προστασία ανηλίκων και την απασχόλησή τους που οριοθετεί και ρυθμίζει την εργασία ανηλίκων.
1990	Νόμος όπου καθιερώνονται και οριοθετούνται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
1990	Καθιερώνεται ως μέσος όρος σε περίοδο 6 μηνών το εβδομαδιαίο 48ωρο.

**Το δικαίωμα της απεργίας** (Σύρος 1879), ασκείται από τις πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Γενικά η απεργία χρησιμοποιείται:

- Ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους ίδιους σκοπούς.
- Ως εκδήλωση αλληλεγγύης των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς άλλους εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας της πολυεθνικής εταιρείας και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των

πρώτων. Σε αυτή την περίπτωση ο νόμος θέτει ως βασικό περιορισμό ότι κηρύσσεται μόνο από την πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση<sup>32</sup>.

## **2.3. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **2.3.1. ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή αλλιώς ατομική σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, βάσει της οποίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, υπό την εποπτεία του και τον έλεγχό του και ο εργοδότης την κύρια υποχρέωση καταβολής του μισθού.

### **2.3.2. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι οι συμβάσεις οι οποίες συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ορίζονται με νόμο και συνάπτονται μεταξύ των εκπροσώπων εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργοδοτών, ύστερα από ελεύθερες διαπραγματεύσεις.

### **2.3.3. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΟΥ**

Σύμβαση έργου υπάρχει όταν ένα πρόσωπο (εργολάβος) αναλαμβάνει έναντι ενός άλλου προσώπου (εργοδότη / κυρίου του έργου) την υποχρέωση εκτέλεσης ενός έργου έναντι αμοιβής. Το κύριο στοιχείο που διακρίνει τη σύμβαση εργασίας από τη σύμβαση έργου είναι ότι στην περίπτωση της σύμβασης εργασίας ενδιαφέρει η παροχή της εργασίας ανεξαρτήτως συγκεκριμένου αποτελέσματος, ενώ στην περίπτωση της σύμβασης έργου ενδιαφέρει το αποτέλεσμα της εκτέλεσης ορισμένου έργου.

### **2.3.4. ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ**

---

<sup>32</sup> (Φαναριώτης 2004)

Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών υπάρχει όταν ο παρέχων ανεξάρτητες υπηρεσίες αναλαμβάνει την υποχρέωση έναντι ενός προσώπου, για παροχή εργασίας, χωρίς όμως να υπόκειται στην εποπτεία και τον έλεγχο του αντισυμβαλλομένου του. Κύριο χαρακτηριστικό της σύμβασης αυτής είναι η ανάπτυξη πρωτοβουλίας και η ανεξαρτησία ως προς τον καθορισμό του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας κάτι που δεν συμβαίνει στην περίπτωση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

### **2.3.5. ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ Η ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να συμφωνηθεί για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν δεν καθορίζεται η διάρκειά της. Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν η λήξη της είναι ημερολογιακά καθορισμένη ή όταν συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή την επέλευση ορισμένου γεγονότος.

### **2.3.6. ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Πλήρης / κανονική απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας που καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχολήσεως που ισχύει στην επιχείρηση, το οποίο μπορεί να προκύπτει από τη σχετική συλλογική σύμβαση εργασίας, τον κανονισμό εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, την επιχειρησιακή συνήθεια κ.ο.κ

### **2.3.7. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική, δηλαδή την πλήρη απασχόληση. Η συμφωνία αυτή εφόσον μέσα σε 8 μέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Αν η μερική απασχόληση έχει καθοριστεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά τη μέρα.

### 2.3.8. ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

Κατά την κατάρτιση σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής. Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες μέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το χρόνο ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Η παρεχόμενη αυτή προστασία καλύπτει και τους απασχολούμενους. Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους 6 μήνες του έτους, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του ποινικού δικαίου 240/2006 (ΦΕΚ252 Α) και του νόμου 1767/1988 (ΦΕΚ63 Α). Σε περίπτωση που δεν υπάρχει σωματείο ή Συμβούλιο εργαζομένων η διαβούλευση πρέπει να γίνει με το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις αυτές γνωστοποιούνται μέσα σε 8 μέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.



**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΕΛΛΑΔΑ**  
**ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ**

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η οικονομική κρίση που εκδηλώνεται ήδη από το 2008 όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και σε όλη την Ευρώπη, έχει σαν αποτέλεσμα ραγδαία οικονομική ύφεση στην ευρωπαϊκή αγορά με πολύ οδυνηρές συνέπειες στον τομέα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων.

Σύμφωνα με Έκθεση του ΔΝΤ (Οκτώβριος 2012), η παγκόσμια οικονομία, παρά τα ενθαρρυντικά σημάδια ανάκαμψης στις αρχές του χρόνου, παρουσιάζει πλέον ενδείξεις επιβράδυνσης με αποτέλεσμα οι προβλέψεις για την ανάπτυξη να αναθεωρούνται προς το δυσμενέστερο σε σχέση με τις προβλέψεις του Ιουλίου. Ο ρυθμός μεταβολής για τους δείκτες οικονομικής δραστηριότητας, αλλά και η ανεργία κατά το πρώτο εξάμηνο του 2012, παρουσιάζουν στασιμότητα, ενώ και το τρίτο τρίμηνο του 2012 δεν σημειώνεται σημαντική βελτίωση. Υπό το πρίσμα των πρόσφατων εξελίξεων, η αύξηση του παγκόσμιου ΑΕΠ εκτιμάται στο 3,3% το 2012 και στο 3,6% το 2013, από 3,8% το 2011<sup>33</sup>.

Στη ζώνη του ευρώ το 2012 αναμένεται μείωση της οικονομικής δραστηριότητας υπό την επίδραση της κρίσης χρέους, της αυξημένης αβεβαιότητας, της περιοριστικής δημοσιονομικής πολιτικής και της απομόχλευσης των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων.

Η ευρωπαϊκή αγορά βιώνει έντονα την κρίση με τα αποτελέσματα της οποίας έρχεται καθημερινά αντιμέτωπη καθώς με τη μείωση της απασχόλησης, την αύξηση της ανεργίας και την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας, οι επιδράσεις στις εργασιακές σχέσεις είναι δυσμενείς. Σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή το τρίτο τρίμηνο του 2012 η ανεργία στην Ελλάδα ανέρχεται στο 24,8% και ολοένα αυξάνεται, καθώς το 2013 έφτασε στο 27,5% ενώ το τρίτο τρίμηνο του 2014 οι άνεργοι έφτασαν στους 1.229.370 με ποσοστό 25,5% σαφώς μειούμενο από τον προηγούμενο έτος<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Υπουργείο Οικονομικών: «Προϋπολογισμός Οικονομικού Έτους 2013, Εισηγητική Έκθεση», Αθήνα Οκτώβριος 2012, σελ. 11.

<sup>34</sup> [www.elstatl.gr](http://www.elstatl.gr)



### 3.1. ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση για την αντιμετώπιση των προβλημάτων έχει θέσει κάποιους στόχους σε μια νέα στρατηγική που ακολουθεί. Αυτοί συνοψίζονται στα εξής<sup>35</sup>:

- Ενίσχυση της απασχόλησης, ώστε το 2020 το ποσοστό απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση για τα άτομα 20-64 ετών να ανέρχεται στο 75% του εργατικού δυναμικού
- Ενίσχυση της κινητικότητας μεταξύ των Ευρωπαίων εργαζομένων
- Ενίσχυση της ευελιξίας σε βάρος της αποκαλούμενης ακαμψίας της αγοράς εργασίας και αντιμετώπιση της αναποτελεσματικής κοινωνικής προστασίας και της χαμηλής παραγωγικότητας
- Σύνδεση της ευελιξίας και της ασφάλειας στην εργασία με όρους κοινωνικής συμφωνίας
- Σύνδεση της απασχόλησης με τα υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης, ώστε το 40% των ηλικιών 30-40 ετών να είναι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το ποσοστό όσων εγκαταλείπουν το σχολείο να είναι χαμηλότερο από το 10%.

Οι στόχοι αυτοί θα παρακολουθούνται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή κάθε χρόνο και η πορεία τους θα υπόκειται σε ανοιχτή μέθοδο συντονισμού.

<sup>35</sup> ΙΝΕ ΓΣΕΕ, «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα», Ετήσια Έκθεση 2011, σελ.11

## 3.2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Οι μισθολογικές πολιτικές που ακολουθούνται στην Ευρώπη κατά την περίοδο της κρίσης χαρακτηρίζονται από περιορισμούς που εκδηλώνονται κυρίως με τη μορφή της μείωσης και της συγκράτησης των αμοιβών των εργαζομένων. Μεγαλύτερες περικοπές καταγράφονται στον δημόσιο τομέα υπό την πίεση της μείωσης των δημόσιων ελλειμμάτων. Σε αυτό το πλαίσιο οι χώρες που παρουσιάζουν τους αρνητικότερους οικονομικούς δείκτες καταγράφουν και τις πλέον περιοριστικές πολιτικές, ιδιαίτερα μάλιστα για εκείνες που βρίσκονται υπό διεθνή δανεισμό και οικονομική στήριξη από διεθνείς οργανισμούς (ΔΝΤ, ΕΕ, ΕΚΤ), όπως η Ελλάδα, η Λετονία, η Ρουμανία, η Ουγγαρία. Αντιθέτως, οι πολιτικές αυξήσεων των μισθών αποτελούν μειοψηφούσα πρακτική, οι δε αυξήσεις, τις περισσότερες φορές, είναι συγκρατημένες και συχνά οδηγούν σε μειώσεις των πραγματικών αποδοχών<sup>36</sup>.

Για την αντιμετώπιση της κρίσης χρέους, επιχειρήθηκε η ενδυνάμωση του ευρωπαϊκού μηχανισμού διαχείρισης της κρίσης με την επίσπευση της ενεργοποίησης του Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Σταθερότητας (European Stability Mechanism- ESM) και την παράλληλη λειτουργία του μαζί με το Ευρωπαϊκό Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (European Financial Stability Facility- EFSF). Η νομισματική πολιτική διατήρησε τον ελαστικό της χαρακτήρα το 2011 και το 2012 και η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ), λαμβάνοντας υπόψη τη ραγδαία επιδείνωση των συνθηκών στη ζώνη του ευρώ και τις χαμηλές πληθωριστικές πιέσεις και προσδοκίες, επικεντρώθηκε σε παρεμβάσεις και μη συμβατικά μέτρα για την ενίσχυση της ρευστότητας και την αντιμετώπιση της πιστωτικής στενότητας. Ανακοίνωσε το Σεπτέμβριο ότι μελετάται η παρέμβαση στην αγορά ομολόγων (ιδιαίτερα τίτλων βραχείας διάρκειας), χωρίς εκ των προτέρων όρια και παραιτούμενη από οποιοδήποτε καθεστώς προνομιακής μεταχείρισης. Ο ρυθμός ανάπτυξης για την ευρωζώνη προβλέπεται να διαμορφωθεί στο -0,4% το 2012 και να επανέλθει σε θετικό επίπεδο το 2013 (0,2% σύμφωνα με την τελευταία έκθεση του Οκτωβρίου 2012 του ΔΝΤ)<sup>37</sup>.

<sup>36</sup> ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα: «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα» Ετήσια Έκθεση 2010 σελ.26

<sup>37</sup> Υπουργείο Οικονομικών: «Προϋπολογισμός Οικονομικού Έτους 2013, Εισηγητική Έκθεση», Αθήνα Οκτώβριος 2012, σελ. 11



Οι τελευταίες εξελίξεις στην Ευρώπη στο κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο δείχνουν σαφώς ότι οι λαοί της Ευρώπης δεν πιστεύουν ότι με τη μείωση των δημόσιων και κοινωνικών δαπανών και με την αύξηση των φόρων για την συρρίκνωση του χρέους, θα αντιμετωπιστούν τα δημοσιονομικά προβλήματα των κρατών-μελών κρίσης χρέους. Επιπλέον, συνειδητοποιούν ότι η ευρωζώνη βυθίζεται σταδιακά στην ύφεση, η οποία μετατοπίζεται από την περιφέρεια στον πυρήνα των κρατών-μελών της, τα οποία, εκτός των άλλων, έχουν να αντιμετωπίσουν την αύξηση της ανεργίας, την συρρίκνωση της παραγωγικής δύναμης, μείωση των παραγγελιών των βιομηχανικών τους προϊόντων, την στασιμότητα των επενδύσεων και την υποβάθμιση του κοινωνικού κράτους<sup>38</sup>.

Το καλύτερο παράδειγμα όλων αυτών των διαπιστώσεων αποτελεί, μεταξύ των άλλων χώρων κρίσης χρέους, η Ελλάδα στην περίπτωση της οποίας η επιβολή του προγράμματος λιτότητας από το 2010, εκτός της μεγάλης επιδείνωσης που έχει στα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα της χώρας, δεν έχει δημιουργήσει, όπως ήταν ο αρχικός στόχος, ούτε πρόκειται να δημιουργήσει συνθήκες βιωσιμότητας του χρέους μέχρι το τέλος της δεκαετίας.

Έχει αναπτυχθεί ένα πρότυπο άνισης ανάπτυξης μεταξύ Βορρά και Νότου που εγκαθιδρύθηκε στο εσωτερικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Έτσι οι ανεπτυγμένες χώρες τις βόρειας Ευρώπης οργάνωσαν τους όρους και τις προϋποθέσεις της άνισης ανάπτυξης στο εσωτερικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης μεταφέροντας σημαντικούς πόρους από την νότια στη βόρεια Ευρώπη, είτε διαμέσου της εξόφλησης δανείων, είτε διαμέσου της κατανάλωσης εισαγόμενων από το βορρά προϊόντων και υπηρεσιών. Αυτή η ευρωπαϊκή στρατηγική οδήγησε την ελληνική οικονομία στη δημιουργία ελλειμμάτων στα δημόσια οικονομικά (δημόσια έλλειμμα και χρέος) και στις εξωτερικές συναλλαγές της χώρας (έλλειμμα εμπορικού ισοζυγίου)<sup>39</sup>.

Οι λαοί της Ευρώπης κατανοούν ότι οι πολιτικές αυτές έχουν προκαλέσει σοβαρά προβλήματα στον κοινωνικό-οικονομικό ευρωπαϊκό οργανισμό, τα οποία τροφοδοτούν τη στασιμότητα, την ύφεση, την αύξηση της ανεργίας και ενδεχομένως θα προκαλέσουν πολύ σοβαρότερα οικονομικά επεισόδια στην ευρωπαϊκή οικονομία, που θα οδηγούσαν στη διάλυση της ζώνης του ευρώ και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Για να αποτραπεί η αποσύνθεση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, απαιτείται η άμεση διαμόρφωση μιας νέας ευρωπαϊκής στρατηγικής, η οποία θα πρέπει να εγκαταλείψει τη λιτότητα

---

<sup>38</sup> ΙΝΕ ΓΣΕΕ, «Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση», ετήσια έκθεση 2012, σελ. 43

<sup>39</sup> Όπως παραπάνω.

και να εγκαθιδρύσει την ανάπτυξη και την τεχνολογική και κοινωνική ισόρροπη ανασυγκρότηση της ευρωπαϊκής οικονομίας, με απώτερο σκοπό την ανάσχεση της ύφεσης και της ανεργίας<sup>40</sup>».

### **3.3. ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ - ΜΝΗΜΟΝΙΟ**

Η αγορά εργασίας και οι εργασιακές σχέσεις που διαμορφώθηκαν στην Ελλάδα μετά το Μνημόνιο, συμβάλλουν στην απορρύθμιση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των εργασιακών σχέσεων, με υποτιθέμενο σκοπό τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Οι αλλαγές, όμως, των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται από σοβαρές και βίαιες ανατροπές κεκτημένων και κοινωνικών δικαιωμάτων<sup>41</sup>.

Το 2010 ήταν ένα έτος-σταθμός για την οικονομική κρίση στην Ελλάδα. Το σκληρό πρόγραμμα λιτότητας που επέβαλε το ΔΝΤ προέβλεπε περικοπές δαπανών και αυξήσεις στη φορολογία, με ταυτόχρονη μείωση μισθών και συντάξεων, ανατρέποντας εντελώς με αυτό τον τρόπο τον οικογενειακό προϋπολογισμό. Οι συνέπειες της χρηματοπιστωτικής κρίσης επηρέασαν σχεδόν όλους τους τομείς της οικονομίας, ενώ οι μεταρρυθμίσεις εξελίσσονται ταχύτατα σύμφωνα με τους όρους του Μνημονίου.

Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται, πια, από αύξηση των απολύσεων, ραγδαία αύξηση της ανεργίας, μείωση των εισοδημάτων, μείωση συντάξεων, διεύρυνση κοινωνικών ανισοτήτων και ασφαλιστικών δικαιωμάτων.

Στο δημόσιο τομέα, έχουμε περιορισμό των προσλήψεων, μειώσεις μισθών και επιδομάτων, που στόχο έχουν την οικονομική εξυγίανση και τη εξυπηρέτηση του δημόσιου χρέους, ωστόσο έχουν ως αποτέλεσμα να υπάρχει η δυνατότητα απόλυσης δημοσίων υπαλλήλων και εξομοίωση των όρων απασχόλησης με τους αντίστοιχους του ιδιωτικού τομέα.

### **3.4. ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

Οι αλλαγές στα εργασιακά που σημειώνονται τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα είναι οι σημαντικότερες των τελευταίων δεκαετιών. Μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα χάθηκαν εργασιακά κεκτημένα και ασφαλιστικά δικαιώματα πολλών ετών.

---

<sup>40</sup> Όπως παραπάνω.

<sup>41</sup> ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα», Ετήσια Έκθεση 2011,σελ. 187

Οι κυριότερες ρυθμίσεις που έγιναν για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης είναι οι εξής:

- ✓ Μείωση των τακτικών αποδοχών και των εν γένει αμοιβών των εργαζομένων (οριζόντια μείωση) σε ΝΠΔ, τα οποία ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται από τον κρατικό προϋπολογισμό κατά 7%.
- ✓ Μείωση των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και άδειας των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ, ΝΠΔ, ΟΤΑ) κατά 30%.
- ✓ Μείωση των επιδομάτων των εργαζομένων στο Δημόσιο (ΝΠΔΔ και ΟΤΑ) κατά 12%.
- ✓ Εισαγωγή συστήματος βαθμολογικών προαγωγών και μισθολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων του κράτους, των ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού και καθιέρωση ενιαίου μισθολογίου.
- ✓ Εισαγωγή συστήματος εργασιακής εφεδρείας για τους υπαλλήλους ΙΔΑΧ του δημόσιου τομέα και προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας για τους μόνιμους υπαλλήλους με παράλληλη κατάργηση όλων των κενών οργανικών θέσεων.
- ✓ Μείωση του ανώτατου ορίου υπερωριών απογευματινής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα κατά 30%.
- ✓ Πάγωμα των μισθών στο δημόσιο τομέα με απαγόρευση των συλλογικών συμβάσεων και ατομικών συμβάσεων και την κατάργηση κάθε αντίθετης ρύθμισης ή διάταξης που αναιρεί το εν λόγω μέτρο.
- ✓ Αναστολή διορισμών και προσλήψεων, με εξαίρεση τους τομείς της υγείας, παιδείας και ασφάλειας και σταδιακή απορρόφηση των ήδη επιτυχόντων στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ.
- ✓ Καθιέρωση της σχέσης 1 προς 5, δηλαδή μία πρόσληψη για κάθε πέντε αποχωρήσεις από το Δημόσιο με εξαίρεση τους τομείς της υγείας, παιδείας και ασφάλειας.
- ✓ Μείωση των προσλήψεων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου κατά 30%.

Στον ιδιωτικό τομέα οι σημαντικότερες αλλαγές συγκεντρώνονται στα εξής:

- Διευκολύνονται οι απολύσεις μέσω της μείωσης της προθεσμίας προειδοποίησης για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου των υπαλλήλων.
- Μειώνεται η αποζημίωση απόλυσης κατά 50%.

- Αύξηση του ορίου ομαδικών απολύσεων σε 6 άτομα για επιχειρήσεις με προσωπικό 20-150 άτομα, σε 5% και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις άνω των 150 εργαζομένων.
- Μείωση των προσαυξήσεων στην περίπτωση υπέρβασης του ωραρίου εργασίας. Μειώνεται η προσαύξηση στο ωρομίσθιο από 25% σε 20%. Στις υπερωρίες η προσαύξηση των πρώτων 120 ωρών ανά έτος μειώνεται από 50% σε 40% και, στις περιπτώσεις υπέρβασης των 120 ετησίων ωρών από 75% σε 60%. Η προσαύξηση στις υπερωρίες που δεν έχουν λάβει σχετική αδειοδότηση μειώνονται από 100% σε 80%.
- Μειώνεται ο κατώτατος μισθός των εργαζομένων κάτω των 25 ετών στο 84% του εθνικού μισθού που προβλέπεται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Στους ανήλικους 15-18 ετών περικόπτεται στο 70% του κατώτατου μισθού που προβλέπει η ΕΓΣΣΕ μέσω της σύναψης σύμβασης μαθητείας.

Καταργείται η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής των συνδικάτων στη διαιτησία, αν ο εργοδότης αρνείται την πρόταση του μεσολαβητή και η επιλογή της από κοινού προσφυγής στη διαιτησία, μετά από μεσολάβηση, επιδεινώνει περαιτέρω τη θέση της εργασίας. Η ρύθμιση αυτή αφορά τον κύριο όγκο των συλλογικών συμβάσεων (κλαδικές, επιχειρησιακές, ομοεπαγγελματικές) εξαιρώντας μόνο την εθνική γενική συλλογική σύμβαση.

Η ένταση της οικονομικής κρίσης και τα νέα μέτρα διαμορφώνουν μια νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας και ένα νέο εργασιακό τοπίο έντονα διαφοροποιημένο συγκριτικά με την εικόνα πριν από την εκδήλωση της κρίσης. Οι αλλαγές που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση είναι συνέχεια των αλλαγών στο εργασιακό πεδίο που συντελούνται κατά την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα με σταδιακές και συμπληρωματικές παρεμβάσεις με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους και με βασικό εργαλείο την εισαγωγή μιας μεγάλης ποικιλίας μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας (Κουζής, 2012).

### **3.5. ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί μια ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική που εντείνεται σε μεγάλο βαθμό κατά

την περίοδο της κρίσης. Σε αυτό το πλαίσιο υποβαθμίζονται ο ρόλος και το κύρος των κεντρικών συλλογικών συμβάσεων (διατομεακών, κλαδικών) υπέρ κυρίως της επιχειρησιακής και της τοπικού χαρακτήρα συλλογικής σύμβασης. Και τούτο διότι, εκτός από το γεγονός ότι αμβλύνεται ο ρόλος των κεντρικών συλλογικών διαπραγματεύσεων προς όφελος των αποκεντρωμένων συλλογικών συμβάσεων με αποτέλεσμα την ενίσχυση της σημασίας τους, αυξάνονται οι πρακτικές για τη νόμιμη δυνατότητα διάβρωσης των κατώτατων ορίων των κεντρικών (κλαδικών και διακλαδικών) συλλογικών συμβάσεων με δυσμενέστερου περιεχομένου ειδικότερες συμβάσεις.

Από το 2010 και μετά, σημειώνονται πολύ σημαντικές αλλαγές στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Μερικές από αυτές είναι<sup>42</sup>:

- I. Καταργείται ο θεσμός της ειδικής επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. που εισήχθη με τον Ν. 3899.
- II. Θα υπερισχύει η επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. σε περίπτωση συρροής με κλαδική ή ομοεπαγγελματική Σ.Σ.Ε. μέχρι το όριο των αποδοχών όπως προβλέπεται κάθε φορά από την ΕΓΣΣΕ, καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.
- III. Αναστέλλεται η δυνατότητα του Υπουργού για επέκταση μιας κλαδικής Σ.Σ.Ε. καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.
- IV. Σε κάθε περίπτωση η ισχύς μιας κλαδικής Σ.Σ.Ε. ξεκινά από τη δημοσίευσή της στη Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και όχι από την ημερομηνία έκδοσης της υπουργικής απόφασης ή της υποβολής του σχετικού αιτήματος από το σωματείο.
- V. Μειώνεται η διάρκεια της μετενέργειας της Σ.Σ.Ε. από έξι στους τρεις μήνες και περιορισμός αυτής αποκλειστικά στον βασικό μισθό συν τέσσερα επιδόματα (ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών, και επικινδυνότητας). Θεσπίζεται η δυνατότητα διαπραγμάτευσης των όρων της ΣΣΕ με ατομική σύμβαση και με δυνατότητα κατάργησης όλων των ρυθμίσεων της λήξασας Σ.Σ.Ε. χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου.

---

<sup>42</sup> ΙΝΕ ΓΣΕΕ, «Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση», ετήσια έκθεση 2012 σελ.341-360

- VI. Περιορίζεται η νόμιμη διάρκεια των Σ.Σ.Ε. στα τρία χρόνια και ρυθμίζεται ο χρόνος λήξης ισχύος για όσες είχαν ήδη συναφθεί την 28/02/2012 ανάλογα με το χρόνο υπογραφής τους.



### 3.4 ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι νέες αλλαγές που έγιναν στον εργασιακό τομέα όπως μειώσεις μισθών, εκ περιτροπής εργασία και οι νέες επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δίνουν πλέον στις επιχειρήσεις την δυνατότητα να ρυθμίζουν ακόμα και την προσωπική ζωή των εργαζομένων π.χ

πότε θα πάρουν άδεια καθώς και τις ώρες εργασίας πάνω από το κανονικό ωράριο χωρίς να αμείβονται ως υπερωρίες.

Χαρακτηριστικό των εξελίξεων που σημειώνονται στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και στην Ευρώπη είναι το γεγονός ότι κάτω από την πίεση της αυξανόμενης ανεργίας και την ανασφάλεια που επικρατεί μεταξύ των εργαζόμενων η πρωτοβουλία στην διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων περνάει βαθμιαία από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις σε αυτές των εργοδοτών, οι οποίες και ασυδοτούν, με τις ευλογίες, βέβαια των κυβερνήσεων, κυριολεκτικά σε βάρος των εργαζομένων, όπως επιβεβαιώνουν καθημερινά οι μαζικές απολύσεις, η μείωση των αποδοχών και τα φαινόμενα ανεξέλεγκτης αύξησης των ωρών εργασίας στο βωμό του επιχειρηματικού κέρδους.

Εν κατακλείδι, σε ότι αφορά την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, τίθεται σήμερα θέμα φερεγγυότητας αλλά και αποτελεσματικότητας της διαμεσολαβητικής λειτουργίας των συνδικάτων στην διαμόρφωση των σχέσεων κεφαλαίου και εργασίας. Οι αλλαγές στην σύνθεση του εργατικού δυναμικού, με κυρίαρχη πλέον την διανοητική εργασία, πολυπολιτισμικός χαρακτήρας των βιομηχανικών κανόνων και η εμφάνιση νέων κινημάτων (οικολογικό κίνημα, κίνημα χειραφέτηση γυναικών κ.τ.λ.) επιβάλλουν την οργανωτική και πολιτική ανασυγκρότηση του συνδικαλιστικού κινήματος, καθώς και την επανεξέταση των θέσεων του σχετικά με το ρόλο του στην σύγχρονη κοινωνία.(Παπαδημητρίου,2010)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

### 4.1 ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η επιστημονική έρευνα περιλαμβάνει όλες τις μεθόδους συγκέντρωσης πληροφοριών και διαχωρίζεται σε πρωτογενή ή δευτερογενή.

#### Πρωτογενής

Η πρωτογενή επιστημονική έρευνα χρησιμοποιείται για τη συλλογή στοιχείων για συγκεκριμένο σκοπό ,σε συγκεκριμένο χρονικό σημείο .Τα στοιχεία ο ερευνητής τα συλλέγει άμεσα από διάφορες πηγές όπως :

- Συνεντεύξεις, Προσωπικές ή Τηλεφωνικές
- Ερωτηματολόγια
- Πειράματα

Η Πρωτογενής έρευνα αγοράς έχει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα.

#### Πλεονεκτήματα:

- ✓ Είναι προσαρμοσμένη στα δεδομένα της μελέτης
- ✓ Παρέχει συγκεκριμένες απαντήσεις στις ερωτήσεις μας

#### Μειονεκτήματα:

- ✓ Ακριβή
- ✓ Χρονοβόρα

#### Τρόποι συλλογής πρωτογενών πληροφοριών

Η συλλογή στοιχείων είναι κεντρική στην εκτέλεση μιας επιστημονικής έρευνας.Οι πιο συνηθισμένοι τρόποι συλλογής στοιχείων είναι :

- Με προσωπική συνέντευξη:



Σύμφωνα με τη μέθοδο αυτή, τα στατιστικά δεδομένα συλλέγονται από ερευνητή, ο οποίος συμπληρώνει ειδικό ερωτηματολόγιο κατά την διάρκεια συνέντευξης που παίρνει από κατάλληλο πρόσωπο των ερευνώμενων μονάδων (υπεύθυνο νοικοκυριού, καταστήματος, επιχείρησης, κλπ).

Η προσωπική επικοινωνία του ερευνητή με τον ερευνώμενο, δίνει τη δυνατότητα συλλογής του μεγαλύτερου όγκου στοιχείων. Επίσης, με τη μέθοδο αυτή είναι δυνατόν να χρησιμοποιηθεί μεγαλύτερος σχετικά αριθμός τεχνικών συνέντευξης, ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες της έρευνας.

Στα μειονεκτήματα της μεθόδου περιλαμβάνονται το υψηλό κόστος και ο μεγάλος χρόνος που απαιτείται για τη συλλογή των δεδομένων. Επίσης, δίνει τη δυνατότητα για περισσότερα λάθη καθώς είναι η πλέον σύνθετη στην εκτέλεσή της και βασίζεται σχεδόν αποκλειστικά στις ικανότητες και στο ενδιαφέρον του ερευνητή.

● Συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από τους ερευνώμενους :

Σύμφωνα με τη μέθοδο αυτή, ο ερευνητής επισκέπτεται τις προς έρευνα μονάδες μόνο για να τους παραδώσει τα ερωτηματολόγια, τα οποία συμπληρώνονται από τους ίδιους τους ερευνώμενους κατά την ημέρα αναφοράς της έρευνας. Μαζί με τα ερωτηματολόγια δίνεται συνήθως και το σχετικό ενημερωτικό υλικό με βάση το οποίο θα ενεργήσει ο ερευνώμενος.

Ακολουθεί νέα επίσκεψη του ερευνητή για τη συγκέντρωση των συμπληρωθέντων ερωτηματολογίων, αφού προηγουμένως ελέγξει την πληρότητα αυτών και την ορθότητα των στοιχείων που έχουν δοθεί.

Με τη μέθοδο αυτή, που χρησιμοποιείται συνήθως σε απογραφές ή σε μεγάλες έρευνες, περιορίζεται το κόστος της έρευνας και ο χρόνος διενέργειάς της, ενώ παράλληλα περιορίζεται ο ρόλος του ερευνητή και αποφεύγονται, σε ένα βαθμό, τα μεροληπτικά λάθη που είναι δυνατόν να προκύψουν από αδυναμίες της επικοινωνίας μεταξύ ερευνώμενου και ερευνητή.

Βασικό πλεονέκτημα των ερωτηματολογίων είναι ότι μπορούν να προσαρμοστούν στις ακριβείς ανάγκες της έρευνας, είναι εύκολο να εκτελεστούν και μπορούν να δώσουν εκτενείς πληροφορίες γρήγορα. Το βασικό μειονέκτημα τους είναι ότι οι απαντήσεις μπορεί να μην είναι αξιόπιστες.

Η μέθοδος αυτή αποτελεί μια ενδιάμεση λύση μεταξύ της μεθόδου με προσωπική συνέντευξη και αυτής που γίνεται μέσω αποστολής των ερωτηματολογίων με το ταχυδρομείο ,συγκεντρώνοντας σημαντικά πλεονεκτήματα τόσο της πρώτης μεθόδου (δυνατότητα παρέμβασης του ερευνητή σε τυχόν ελλείψεις ,χρήση σχετικά εκτεταμένου ερωτηματολογίου, κλπ)όσο και της δεύτερης (περιορισμός της κυρίαρχης θέσης του ερευνητή, περιορισμός του κόστους, του χρόνου ,κλπ.).(Χουβαρδάς,Β.,1996)

- Με το ταχυδρομείο:

Στις ταχυδρομικές έρευνες τα ερωτηματολόγια στέλνονται ταχυδρομικά στους ερευνώμενους, οι οποίοι αφού τα συμπληρώσουν τα επιστρέφουν και πάλι ταχυδρομικά. Για αυτούς που δεν απαντούν στο προβλεπόμενο διάστημα, προβλέπεται σειρά υπομνήσεων και πιθανώς νέα αποστολή του υλικού της έρευνας.

Η μέθοδος με το ταχυδρομείο , που χρησιμοποιείται προ πολλού στις ΗΠΑ ,θεωρείται γενικά λιγότερο δαπανηρή και επιτρέπει την άμεση και απλή επικοινωνία του σχεδιαστή της έρευνας με το κοινό, αλλά απαιτεί υψηλό μορφωτικό επίπεδο και ‘στατιστική συνείδηση’ του πληθυσμού, άριστα οργανωμένες ταχυδρομικές υπηρεσίες ως και άλλες προϋποθέσεις όπως :

Εξασφάλιση πλήρως ενημερωμένων καταλόγων –πλαισίων ,δεδομένου ότι λόγω απουσίας του απογραφέα δεν είναι εύκολη η αντικατάσταση των μη ανταποκρινόμενων

Στενή εποπτεία του υπεύθυνου της έρευνας, στον ερευνητή που ετοιμάζει το προς αποστολή υλικό ,προς αποφυγή αποστολής ελλιπούς υλικού(π.χ. ερωτηματολογίων ,επιστολής, οδηγιών ,απαντητικού φακέλου, κλπ)

Κατάρτιση ερωτηματολογίων με πλήρη δυνατότητα μεταφοράς των μηνυμάτων που πρέπει να λάβει ο ερευνώμενος για να δώσει ορθές και πλήρης απαντήσεις, δεδομένου και πάλι ότι δεν υπάρχει δυνατότητα διορθωτικής παρέμβασης του ερευνητή.

Γενικώς ,στις ταχυδρομικές έρευνες παρατηρείται μειωμένος δείκτης ανταπόκρισης του κοινού, καθώς και προβλήματα πληρότητας των ερωτηματολογίων , για τους προαναφερθέντες λόγους.

- Με τηλεφωνική συνέντευξη:

Τέλος, στην τηλεφωνική έρευνα , που τα τελευταία 20 χρόνια έχει αναδειχθεί σε δημοφιλή ,ιδιαίτερα στις έρευνες αγοράς και διερεύνησης της κοινής γνώμης ,η επαφή μεταξύ του ερευνητή και του ερευνώμενου είναι φωνητική.

Η μέθοδος έγινε δημοφιλής λόγω της μικρής προσπάθειας που απαιτεί για την εύρεση των ερευνώμενων ,η ευκολία νέας επαφής και σε οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ,η τάση του πληθυσμού να μιλά στο τηλέφωνο ευκολότερα από το να ανοίγει την πόρτα του σε ένα ξένο και βεβαίως το χαμηλότερο κόστος που απαιτείται σε σχέση με τις άλλες μεθόδους.

Η μέθοδος πάντως απαιτεί κατάλληλα προετοιμασμένους ερευνητές γιατί τα πάντα εξαρτώνται από τη φιλικότητα της φωνής και την εντύπωση που δίνει η ομιλία του και είναι εύκολο στον ερευνώμενο να διακόψει τη συνομιλία ή να μη δώσει ιδιαίτερη σημασία σε αυτή.

Μεγάλες δυνατότητες στις τηλεφωνικές έρευνες έδωσαν οι τεχνολογικές εξελίξεις στην πληροφορική και στις τηλεπικοινωνίες. Με τη νέα τεχνολογία είναι δυνατή η κλήση όλων των εν ενεργεία τηλεφωνικών αριθμών ανεξάρτητα από το αν έχουν συμπεριληφθεί στους τηλεφωνικούς καταλόγους.(Κυριαζή,Ν.,1999)

## Δευτερογενής

Στη δευτερογενή έρευνα χρησιμοποιούνται πληροφορίες που έχουν συλλεχθεί ήδη στα πλαίσια άλλης έρευνας. Σημαντικό κριτήριο για τη χρήση στοιχείων που η συλλογή τους έγινε στα πλαίσια άλλης έρευνας είναι η γνώση και κατανόηση των περιορισμών που προκύπτουν.(Παπαδόπουλος,Γ.,2010)

Ο ερευνητής συλλέγει τα στοιχεία έμμεσα από διάφορες πηγές όπως :

- Κυβέρνηση και επιχειρηματικούς συνδέσμους
- Οικονομικά και εμπορικά στατιστικά στοιχεία
- Δημογραφικά στοιχεία
- ΜΜΕ
- Στοιχεία που συλλέγονται από τα διάφορα τμήματα ενός οργανισμού π.χ τμήμα πωλήσεων ,λογιστήριο κτλ.
- Προηγούμενες, πρόσφατες έρευνες που έχουν διεξαχθεί για το ίδιο θέμα
- Στατιστικά στοιχεία που συλλέγονται από τις κρατικές υπηρεσίες

Η Δευτερογενής έρευνα αγοράς έχει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα.

Πλεονεκτήματα:

- ✓ Λιγότερο ακριβή
- ✓ Λιγότερο χρονοβόρα

Μειονεκτήματα:

- ✓ Πληροφορίες πιθανά αναχρονιστικές
- ✓ Πολλά δεδομένα
- ✓ Ανεπαρκή δεδομένα
- ✓ Στατιστικά στοιχεία συχνά μη διαθέσιμα

## 4.2 Μέθοδος

Στη συγκεκριμένη εργασία έγκειται το γεγονός ότι δε γίνεται αναφορά μόνο στο πεδίο της εργασιακής ικανοποίησης , αλλά διερευνάται και η σχέση της με τις εργασιακές σχέσεις ,ένα πεδίο το οποίο αποτελεί βασικό θέμα έρευνας και ιδιαίτερα στις μέρες μας λόγω της οικονομικής κρίσης.

Η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων απαιτούσε την διερεύνηση, σε ποσοτική και ποιοτική βάση, παραμέτρων που αφορούν την ικανοποίηση από την εργασία.

Για τη διερεύνηση των εργασιακών σχέσεων και την ικανοποίηση των εργαζομένων στον όμιλο ΔΕΗ Α.Ε Νομού Κερκύρας αρχικά απαιτήθηκε η συλλογή πληροφοριών και η απαραίτητη βιβλιογραφία που σχετίζονται με τους γενικότερους παράγοντες που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση και στις εργασιακές σχέσεις. Στην συνέχεια επιλέχθηκε η πρωτογενής έρευνα εφόσον η παρούσα εργασία έχει συγκεκριμένο σκοπό ,να διερευνήσει τη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Τα στοιχεία που συλλέχθηκαν είναι προσαρμοσμένα στα δεδομένα της παρούσας μελέτης για να δώσουν συγκεκριμένες απαντήσεις στις ερωτήσεις.

### **Ειδικότερα η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε είναι :**

#### 1. Βιβλιογραφική έρευνα

Οι επιμέρους ενέργειες που έγιναν αφορούν συλλογή πληροφοριών και στοιχείων από δευτερογενείς πηγές, όπως :

Μελέτες

Πρωτογενείς αναφορές περιπτώσεων (case studies)

Εξειδικευμένα επιστημονικά περιοδικά και άρθρα

Ξενόγλωσσα και ελληνικά βιβλία

#### 2. Έρευνα πεδίου μέσω δειγματοληπτικής έρευνας-Πρωτογενής έρευνα

Έγινε δειγματοληπτική έρευνα με τη χρήση ανώνυμων δομημένων ερωτηματολογίων στους 110 (μόνιμους και μη) υπαλλήλους του ομίλου ΔΕΗ Α.Ε Νομού Κερκύρας , για τη συλλογή πρωτογενών στοιχείων.

Επιλέχθηκε η συμπλήρωση ερωτηματολογίων από τους ερευνώμενους ως τρόπος συλλογής των στοιχείων γιατί περιορίζεται το κόστος της έρευνας, ενώ παράλληλα περιορίζεται ο ρόλος του ερευνητή και αποφεύγονται, σε ένα βαθμό, τα μεροληπτικά λάθη που είναι δυνατόν να προκύψουν από αδυναμίες της επικοινωνίας μεταξύ ερευνώμενου και ερευνητή. Επίσης το ερωτηματολόγιο προσαρμόστηκε στις ακριβείς ανάγκες της παρούσας έρευνας, ήταν εύκολο να εκτελεσθεί και έδωσε εκτενείς πληροφορίες γρήγορα.

Ενδεικτικές θεματικές ενότητες που διερευνήθηκαν:

- ✓ Χαρακτηριστικά των ερωτώμενων
  - ✓ Οικονομικές απολαβές
  - ✓ Ωράριο εργασίας
  - ✓ Γενικές συνθήκες εργασίας
  - ✓ Αντικείμενο εργασίας
  - ✓ Προοπτικές εξέλιξης
3. Έγινε επεξεργασία των ερωτηματολογίων, ανάλυση, συσχέτιση και ταξινόμηση αποτελεσμάτων
4. Ακολουθήθηκε αποτύπωση των συμπερασμάτων της έρευνας

### 4.3 Δείγμα

Το ερωτηματολόγιο χορηγήθηκε στους 110 υπαλλήλους του ομίλου ΔΕΗ Α.Ε Νομού Κερκύρας, από τους 110 εργαζόμενους του δείγματος οι 52 είναι άντρες και οι 58 γυναίκες. Η ηλικία τους κυμάνθηκε από 18 έως 65. Επιπλέον όλα τα άτομα του δείγματος ήταν τουλάχιστον λυκειακής μόρφωσης και κατά την πλειονότητα απόφοιτοι ΤΕΙ/ΑΕΙ.

Το ερωτηματολόγιο όπως αναφέρεται και παραπάνω μοιράστηκε στο σύνολο των ατόμων της παραπάνω εταιρείας και συγκεκριμένα σε 110 άτομα. Από αυτά επέστρεψαν

συμπληρωμένα και τα 110 ερωτηματολόγια τα οποία και χρησιμοποιήθηκαν για την ανάλυση που θα ακολουθήσει. Συνεπώς τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν σε ποσοστό 100%.

Το ερωτηματολόγιο χορηγήθηκε στο συγκεκριμένο δείγμα ως εξής: πρώτα στο άτομο επικοινωνίας του Ομίλου ΔΕΗ Α.Ε και στην συνέχεια μοιράστηκαν τα ερωτηματολόγια στους συναδέρφους τους δίνοντας απλές διευκρινήσεις για την συμπλήρωση και ορίζοντας συγκεκριμένη ημερομηνία επιστροφής των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων.

Σημαντικό κίνητρο για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου αποτέλεσε και το γεγονός της ανωνυμίας των ερωτηματολογίων που διασφάλιζε την όσο το δυνατόν αντιπροσωπευτικότερη και ειλικρινέστερη συμπλήρωσή τους από τον κάθε συμμετέχοντα καθώς, ο φόβος ότι απαντήσεις που θα έδιναν στα ερωτηματολόγια θα γίνονταν γνωστές, θα μπορούσε να επηρεάσει τόσο την εγκυρότητα όσο και την αξιοπιστία τους.

#### 4.4 Εννοιολογικό πλαίσιο της έρευνας

Το εννοιολογικό πλαίσιο (conceptual framework) που επιχειρεί να εξετάσει η παρούσα πτυχιακή έρευνα, παρουσιάζεται στο διάγραμμα 1.Όπως παρατηρούμε ,την εξαρτημένη μεταβλητή του ερευνητικού μοντέλου αποτελούν οι εργασιακές σχέσεις .Οι ανεξάρτητες μεταβλητές που εξετάζονται ,δηλαδή παράγοντες που αναμένεται βάσει της υπάρχουσας βιβλιογραφίας ότι επιδρούν θετικά ή αρνητικά στις εργασιακές σχέσεις ,είναι οι εξής :

Αντικείμενο εργασίας:

Περιλαμβάνει τον καθημερινό όγκο εργασίας του εργαζόμενου, την ποικιλία των εργασιών που του ανατίθενται ,το βαθμό ελευθερίας που του δίνεται ,το αντικείμενο εργασίας του .Ο παράγοντας αντικείμενο εργασίας αναμένεται σημαντικός σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση (Terry Lam & Hanqin Qui Zhang,2003).

Γενικές συνθήκες εργασίας:

Περιλαμβάνει την ευελιξία στο ωράριο εργασίας ,τον τόπο εργασίας ,τον αριθμό ημερών αδείας ,τον αριθμό ωρών εργασίας καθημερινά. Ο παράγοντας γενικές συνθήκες

εργασίας αναμένεται να έχει υψηλή συσχέτιση με την εργασιακή ικανοποίηση και αναμένεται να επιδράει θετικά στην εργασιακή ικανοποίηση.(Σπαθής,1999).

Αμοιβές :

Περιλαμβάνει την αμοιβή του εργαζόμενου ,οφέλη που προσφέρει η εταιρεία ,δίκαιη αμοιβή εργαζόμενου σε σχέση με αυτή των συναδέλφων, αμοιβή για υπερωρίες στην εργασία. Ο παράγοντας αμοιβή αναμένεται ότι δεν είναι σημαντικός σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση (Terry Lam & Hanqin Qui Zhang,2003), δηλαδή δεν επηρεάζει θετικά την εργασιακή ικανοποίηση. Η αμοιβή επηρεάζει θετικά την εργασιακή ικανοποίηση των γυναικών(Rahim,1982).

Συνάδελφοι:

Περιλαμβάνει τις σχέσεις του εργαζόμενου με τους συναδέλφους, την εμπιστοσύνη ως προς τους συναδέλφους, την ελευθερία που έχει ο εργαζόμενος να ζητήσει βοήθεια από έναν συνάδελφο ,την ομαδικότητα και το καλό εργασιακό κλίμα. Ο παράγοντας συνάδελφοι αναμένεται σημαντικός σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση και τις εργασιακές σχέσεις(Terry Lam & Hanqin Qui Zhang,2003).

Προϊστάμενος :

Περιλαμβάνει τη σχέση του εργαζόμενου με τον άμεσα προϊστάμενο του, τον τρόπο που διοικείται ο εργαζόμενος από τον προϊστάμενο του, από την εμπιστοσύνη που του εμπνέει του εργαζόμενου ο προϊστάμενος του. Ο παράγοντας προϊστάμενος αναμένεται να επιδράει θετικά στην εργασιακή ικανοποίηση ,όσο αυξάνεται η θετική εκτίμηση του εργαζόμενου για τις διαστάσεις που αφορούν τον παράγοντα προϊστάμενο τόσο αυξάνεται και η εργασιακή ικανοποίηση και η βελτίωση των εργασιακών σχέσεων.(Banton, 2002).

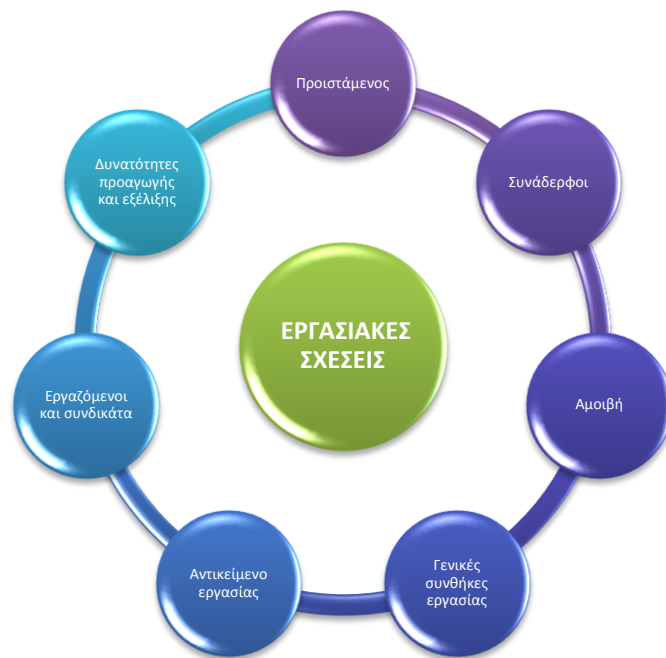


Δυνατότητα παραγωγής και εξέλιξης :

Περιλαμβάνει τις δυνατότητες του εργαζόμενου για προαγωγή, την ελευθερία που έχει να συμβάλει με τις δικές του προτάσεις στην βελτίωση της εργασίας του, αναγνώριση της προσπάθειας που κάνει, αξιολόγηση της απόδοσης του εργαζόμενου που γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια, περιθώρια προσωπικής ανάπτυξης μέσα από την εργασία του .Ο παράγοντας αυτός αναμένεται να έχει υψηλή συσχέτιση με τις εργασιακές σχέσεις(Σπαθής,1999).

Εργαζόμενοι και συνδικάτα:

Περιλαμβάνει το βαθμό συμμετοχής των εργαζομένων σε εργατικό σωματείο, στην προσπάθεια των συνδικάτων για διεκδίκηση και υπεράσπιση εργατικών συμφερόντων και εργατικών δικαιωμάτων, προσπάθεια για καλύτερες συνθήκες εργασίας, ίσα δικαιώματα όλων. Ο παράγοντας εργαζόμενοι και συνδικάτα αναμένεται να έχει υψηλή συσχέτιση με τις εργασιακές σχέσεις και να επιδρά θετικά στην συνολική εργασιακή ικανοποίηση(Mahmoud Al-Hussami Rn,2008).



Διάγραμμα 1: Conceptual Model-Framework

## 4.5 Το ερωτηματολόγιο της έρευνας

Για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας, σχεδιάστηκε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν :

1. Τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος: ο ερωτώμενος καλείται να δώσει πληροφορίες αναφορικά με το φύλο του ,την ηλικία του και το μορφωτικό του επίπεδο.
2. Τη διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης με χρήση ενός πίνακα με ερωτήσεις που αφορούν κάποια χαρακτηριστικά της εργασίας .Ο ερωτώμενος καλείται να επιλέξει το βαθμό ικανοποίησης του ως προς τις πλευρές της τωρινής του εργασίας μέσω μιας πενταβάθμιας κλίμακας με την εξής διαβάθμιση : 1=Καθόλου ικανοποιημένος/η  
2=Λίγο ικανοποιημένος/η  
3=Μέτρια ικανοποιημένος/η  
4=Αρκετά ικανοποιημένος/η  
5=Απόλυτα ικανοποιημένος/η
3. Τη διερεύνηση των εργαζομένων με τα συνδικάτα ,όπου ο ερωτώμενος καλείται να επιλέξει σε μία 5βάθμια κλίμακα όμοια με την προηγούμενη και να δηλώσει το βαθμό ικανοποίησής του.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΡΕΥΝΑ**

### **5.1 ΟΜΙΛΟΣ ΔΕΗ Α.Ε.**

#### **5.1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΔΕΗ Α.Ε**

Η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού (ΔΕΗ) ιδρύθηκε το 1950 ,με κύριο σκοπό την παραγωγή, μεταφορά και διανομή ηλεκτρικής ενέργειας σε όλη την Ελλάδα (ΔΕΗ,2013).

Την ίδια χρονική περίοδο , υπήρχαν στην Ελλάδα περίπου 400 ιδιωτικές εταιρείες και δημοτικές επιχειρήσεις, οι οποίες είχαν το δικαίωμα παραγωγής , μεταφοράς και διανομής ηλεκτρικής ενέργειας. Το 1953, η ΔΕΗ ξεκίνησε τη λειτουργία της, με την παραγωγή και πώληση ηλεκτρικού ρεύματος στις προαναφερθείσες ιδιωτικές επιχειρήσεις και δημοτικές εταιρίες. Στόχος της εταιρείας ήταν η αξιοποίηση των εγχώριων πόρων, με την δημιουργία λιγνιτικών μονάδων ηλεκτροπαραγωγής και υδροηλεκτρικών σταθμών ,αλλά και ενός εθνικού διασυνδεδεμένου συστήματος δικτύου ,ώστε να παρέχεται ηλεκτρικό ρεύμα σε όλη τη χώρα (ΔΕΗ,2013).

Την περίοδο 1957-1963,η ΔΕΗ προχώρησε στην εξαγορά των ιδιωτικών εταιρειών και δημοτικών επιχειρήσεων. Με αυτό τον τρόπο, επιτεύχθηκε η δημιουργία ενός ενιαίου φορέα διαχείρισης (ΔΕΗ,2014).

Σύμφωνα με τον νόμο 2773/1999 περί απελευθέρωσης της αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας και σε εφαρμογή του Προεδρικού Διατάγματος 333/2000,η ΔΕΗ από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2001 μετατρέπεται σε μία ανώνυμη εταιρεία με μοναδικό μέτοχο το Ελληνικό Δημόσιο και κύριο σκοπό την παραγωγή και προμήθεια ηλεκτρικής ενέργειας(ΔΕΗ,2014).

Οι μετοχές της ΔΕΗ εισήχθηκαν στα Χρηματιστήρια Αξιών Αθηνών και Λονδίνου τον Δεκέμβριο του 2001.Τα επόμενα δύο έτη , οι υφιστάμενες μετοχές της ΔΕΗ διατέθηκαν προς το ευρύ επενδυτικό κοινό, με τη μέθοδο του βιβλίου προσφορών σε θεσμικούς επενδυτές στην Ελλάδα και το εξωτερικό, και με Ιδιωτική Τοποθέτηση στους εργαζόμενους της εταιρείας(ΔΕΗ,2013).

### 5.1.3 ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΔΕΗ Α.Ε

Η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού Ανώνυμη Εταιρεία (ΔΕΗ Α.Ε) είναι η μεγαλύτερη εταιρεία παραγωγής και προμήθειας ηλεκτρικής ενέργειας στην Ελλάδα, με ηγετική θέση στον κλάδο της ηλεκτρικής ενέργειας της χώρας. Η ΔΕΗ Α.Ε διαθέτει εγκαταστάσεις ορυχείων λιγνίτη, παραγωγής, μεταφοράς και διανομής ηλεκτρικής ενέργειας. Η έδρα της βρίσκεται στο Δήμο Αθηναίων, Χαλκοκονδύλη 30, και η διάρκεια της ορίσθηκε έως την 1/1/2100, με δυνατότητα πρότασης (ΔΕΗ,2013).

Βασικός σκοπός της είναι:

- Η άσκηση εμπορικής και βιομηχανικής δραστηριότητας στον τομέα της ενέργειας, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στο εξωτερικό.
- Η ίδρυση εταιρειών, η συμμετοχή σε κοινοπραξίες και η απόκτηση μετοχών άλλων εταιρειών που έχουν παρόμοιο σκοπό άμεσα ή έμμεσα με τους σκοπούς της εταιρείας (ΔΕΗ,2013)

Η ανώνυμη εταιρεία ΔΕΗ πάντα ακολουθούσε το πρότυπο της λειτουργικής οργανωτικής δομής, διαχωρίζοντας την επιχείρηση με βάση τις λειτουργίες που είναι απαραίτητες για την εξυπηρέτηση των στόχων της. Όπως φαίνεται και στο ακόλουθο διάγραμμα, με βάση το Οργανόγραμμα της ΔΕΗ, που ισχύει από 01/01/2015, οι βασικές λειτουργίες της εταιρείας αφορούν στο Ανθρώπινο Δυναμικό, στα Εμπορικά Θέματα, στα Χρηματοοικονομικά Θέματα, στα Θέματα Τεχνολογιών και Πληροφορικής και στα Νομικά και Ρυθμιστικά Θέματα.

Τα ιεραρχικά επίπεδα που διακρίνονται με βάση το οργανόγραμμα της εταιρείας είναι τα ακόλουθα:

**Το Διοικητικό Συμβούλιο** είναι το ανώτατο διοικητικό όργανο της εταιρείας και αρμόδιο να αποφασίζει για κάθε θέμα που αφορά στη διοίκησή της και την επίτευξη του σκοπού της, εκτός των θεμάτων που ανάγονται στις αποκλειστικές αρμοδιότητες της Γενικής Συνέλευσης. Επίσης διαμορφώνει κατά κύριο λόγο την στρατηγική και την πολιτική ανάπτυξης της εταιρείας κι επίσης εποπτεύει και ελέγχει την περιουσία της

**Ο Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος** είναι το ανώτατο εκτελεστικό όργανο της εταιρείας. Προΐσταται και διευθύνει το έργο όλων των Υπηρεσιών και εκπροσωπεί τη ΔΕΗ σε κάθε επιχειρηματική δράση του εντός και εκτός Ελλάδος. Ο Διευθύνων Σύμβουλος, ο οποίος κατά τη συγγραφή της παρούσας εργασίας είναι και Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, συνεπικουρείται στο έργο του από τους Γενικούς Διευθυντές, οι οποίοι ορίζονται μετά από εισήγησή του, από το Διοικητικό Συμβούλιο.

**Οι Γενικοί Διευθυντές**, οι οποίοι σε κάποιες περιπτώσεις συνεπικουρούνται από τους **Βοηθούς Γενικούς Διευθυντές**.

Στη συνέχεια των ιεραρχικών επιπέδων υπάρχουν οι Υπηρεσιακές Λειτουργίες της ΔΕΗ, οι οποίες είναι κατά σειρά σε επίπεδο **Διεύθυνσης**, **Υποδιεύθυνσης** και **Τμήματος**. Σε ορισμένες Υπηρεσιακές Λειτουργίες Στάθμης Τμήματος λειτουργούν **Θέσεις Υπευθύνου Έργου**, προκειμένου να εκτελείται καλύτερα το υπηρεσιακό έργο.

Θα πρέπει να αναφερθεί ότι λειτουργούν τέσσερις τεχνικές περιφέρειες :

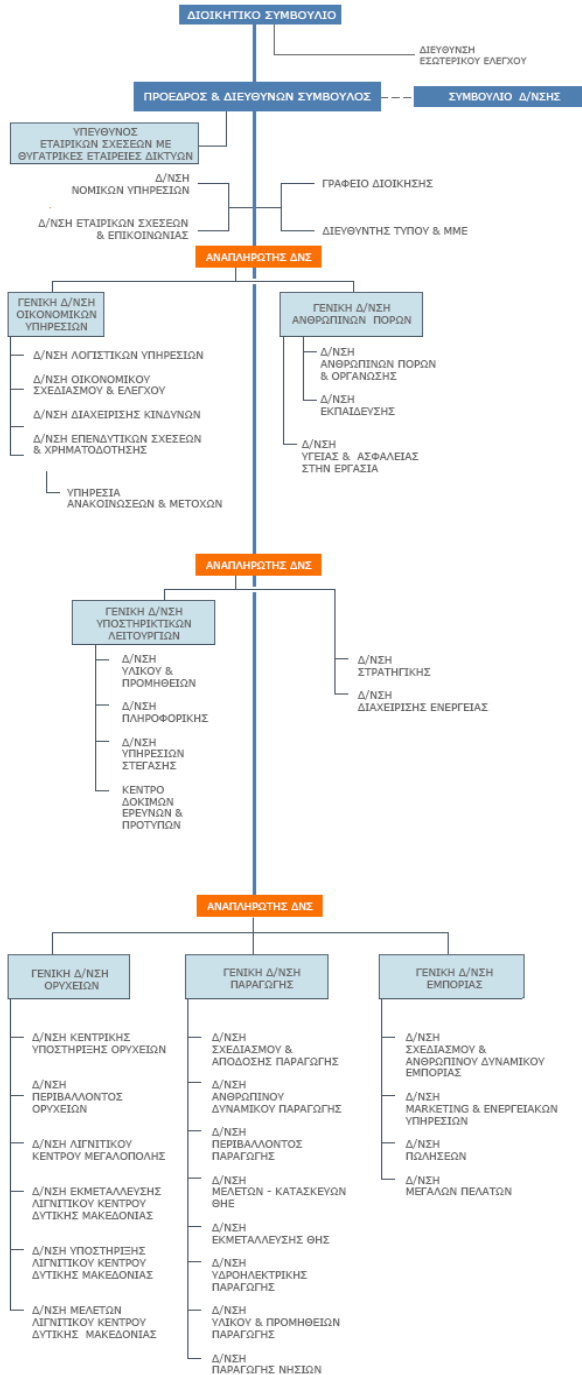
- Διεύθυνση Περιφέρειας Αττικής
- Διεύθυνση Περιφέρειας Μακεδονίας-Θράκης
- Διεύθυνση Περιφέρειας Πελοποννήσου-Ηπείρου
- Διεύθυνση Περιφέρειας Κεντρικής Ελλάδας
- Διεύθυνση Περιφέρειας Νησιών

Επιπρόσθετα σε επίπεδο Υποδιεύθυνσης λειτουργούν τα τεχνικά διαμερίσματα που ανήκουν στις τεχνικές περιφέρειες π.χ το τεχνικό διαμέρισμα Δυτικής Ελλάδας, με έδρα την Πάτρα ,όπως

επίσης και τα συγκροτήματα, τα οποία, αποκεντρωμένα στην Ελλάδα, υποβοηθούν το έργο κάποιων Διευθύνσεων.

Μέσα από το καινούριο οργανόγραμμα της ΔΕΗ-ΔΕΔΔΗΕ γίνεται σαφές ότι οι λειτουργίες τους προσαρμόζονται σε επίπεδο ομίλου, καθώς αποκτούν ευρύτερο χαρακτήρα .





ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΔΕΗ Α.Ε 01/01/2015 ΠΗΓΗ: <https://www.dei.gr>

#### 5.1.4 ΟΜΙΛΟΣ ΔΕΗ Α.Ε

Μετά την απόσχιση της δραστηριότητας της Μεταφοράς και της Διανομής, δημιουργήθηκαν δυο 100% θυγατρικές της ΔΕΗ Α.Ε, η ΑΔΜΗΕ Α.Ε, και η ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. Σήμερα ,ο όμιλος ΔΕΗ Α.Ε αποτελείται από τη μητρική εταιρεία ΔΕΗ Α.Ε. και από τρεις άμεσα θυγατρικές , οι οποίες είναι οι ακόλουθες:

##### ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Το 2010, το Διοικητικό Συμβούλιο της ΔΕΗ Α.Ε. ενέκρινε την άσκηση των δραστηριοτήτων της διανομής ηλεκτρικής ενέργειας, δηλαδή της διαχείρισης του δικτύου ,της παροχής των υπηρεσιών δικτύου στη χώρα, καθώς και των δραστηριοτήτων του διαχειριστή των μη διασυνδεδεμένων νησιών , από την 100% θυγατρική εταιρεία της ΔΕΗ Α.Ε., τη ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. Σύμφωνα με το νόμο 4001/2011 και σε συμμόρφωση με την οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. (Διαχειριστής του Ελληνικού Δικτύου Διανομής Ηλεκτρικής Ενέργειας) , λειτουργεί ως Διαχειριστής του Ελληνικού Δικτύου Διανομής .Η ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. ,θυγατρική του ομίλου ΔΕΗ Α.Ε. , είναι ανεξάρτητη τόσο λειτουργικά όσο και διοικητικά ,όπως απαιτεί το προαναφερθέν νομικό πλαίσιο.

##### ΑΔΜΗΕ Α.Ε.

Ο Ανεξάρτητος Διαχειριστής Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας (ΑΔΜΗΕ )Α.Ε. συστάθηκε σύμφωνα με το νόμο 4001/2011, σχετικά με τους κοινούς κανόνες για την εσωτερική αγορά ηλεκτρικής ενέργειας και για την κατάργηση της οδηγίας 2003/54/ΕΚ και σε συμμόρφωση με την οδηγία 2009/72/ΕΚ της Ευρωπαϊκής Ένωσης .Σκοπός της εταιρείας είναι η ανάληψη των καθηκόντων της Διαχείρισης του Ελληνικού Συστήματος Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας (ΕΣΜΗΕ). Ο ΑΔΜΗΕ δραστηριοποιείται στη λειτουργία, συντήρηση και ανάπτυξη του ΕΣΜΗΕ, στοχεύοντας στη διασφάλιση του εφοδιασμού της χώρας με ηλεκτρική ενέργεια. Το σύστημα μεταφοράς της χώρας μας είναι διασυνδεδεμένο με το σύστημα μεταφοράς των γειτονικών χωρών και

συγκεκριμένα της Αλβανίας, της Βουλγαρίας, των Σκοπίων, της Ιταλίας και της Τουρκίας .Ο ΑΔΜΗΕ είναι πλήρως ανεξάρτητος λειτουργικά και διοικητικά από τη ΔΕΗ Α.Ε., σύμφωνα με το νόμο 4001/2011 (ΔΕΗ,2013).

#### ΔΕΗ ΑΝΑΝΕΩΣΙΜΕΣ Α.Ε.

Η ΔΕΗ Ανανεώσιμες Α.Ε. είναι 100% θυγατρική εταιρεία της ΔΕΗ Α.Ε. ,η οποία δραστηριοποιείται στον τομέα των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΑΠΕ).Η εταιρεία διαθέτει 23 αιολικά πάρκα ,15 μικρούς υδροηλεκτρικούς σταθμούς και 6 φωτοβολταϊκούς σταθμούς. Η ΔΕΗ Ανανεώσιμες Α.Ε. έχει δυναμική παρουσία στην αγορά των ΑΠΕ , με το μερίδιο αγοράς της να αγγίζει το 10%.Η εταιρεία στοχεύει στην προώθηση έργων παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας χωρίς επιβάρυνση στο περιβάλλον.

## 5.2 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Σε πρώτη φάση θα παρουσιαστεί η πρώτη ενότητα (Δημογραφικό Προφίλ) του ερωτηματολογίου, η οποία περιέχει πληροφορίες γενικού περιεχομένου για τους εργαζόμενους της ΔΕΗ Κέρκυρας.

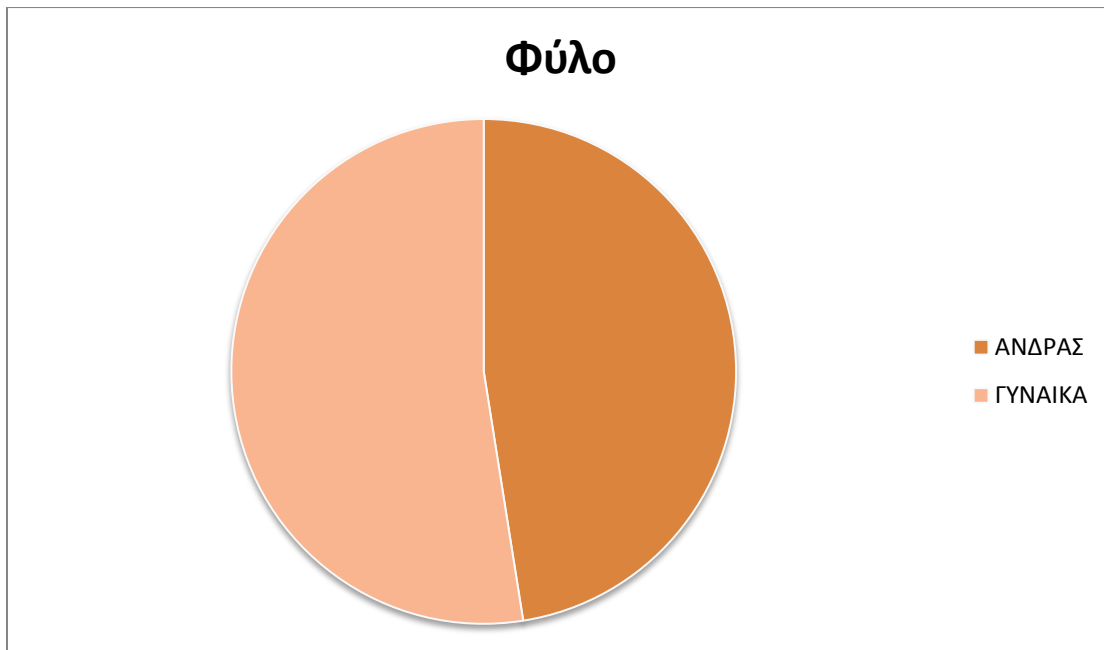
### ΦΥΛΟ

Είναι εμφανές από τον πίνακα που παρουσιάζεται πως ο γυναικείος πληθυσμός υπερτερεί έναντι του αντρικού.

ΦΥΛΟ	Συχνότητα	Ποσοστό %
ΑΝΔΡΑΣ	52	47,5
ΓΥΝΑΙΚΑ	58	52,5
Σύνολο	110	100,0

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1** : Σύνθεση δείγματος με βάση το φύλο

## ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ



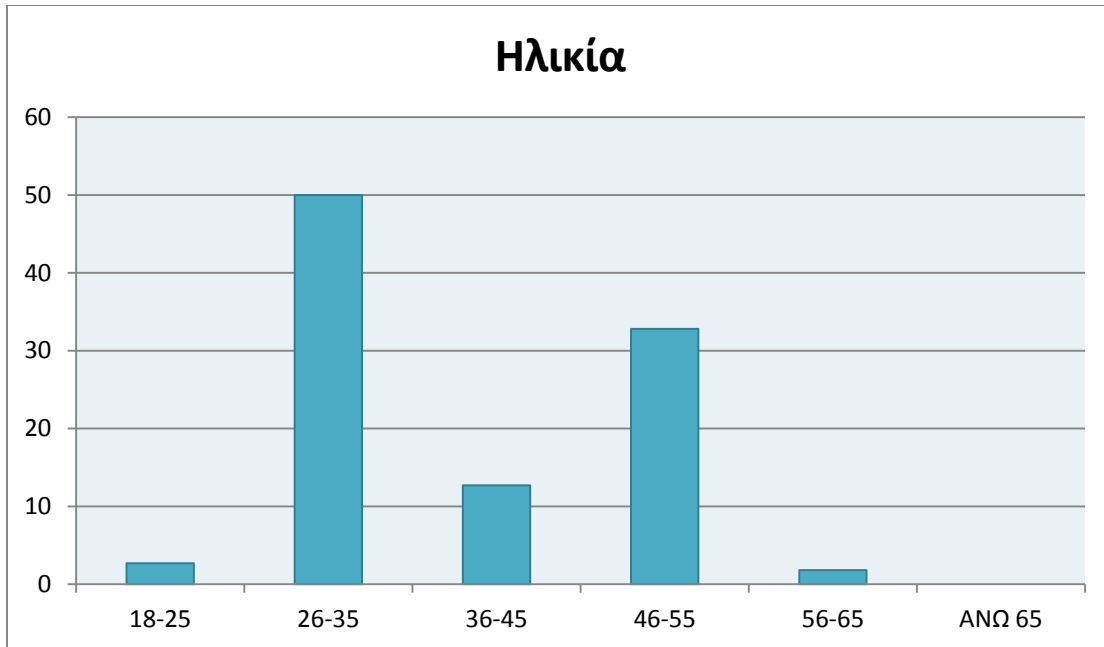
**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2** : Σύνθεση δείγματος με βάση το φύλο

## ΗΛΙΚΙΑ

Όσον αφορά την ηλικιακή κατανομή δείγματος φαίνεται πως η πλειοψηφία των εργαζομένων κυμαίνεται μεταξύ 26-35 με ποσοστό 50% ενώ ακολουθεί η ηλικία 46-55 με ποσοστό 32,8%.

ΗΛΙΚΙΑ	Συχνότητα	Ποσοστό %
<b>18-25</b>	3	2,7
<b>26-35</b>	55	50
<b>36-45</b>	14	12,7
<b>46-55</b>	36	32,8
<b>56-65</b>	2	1,8
<b>Άνω 65</b>	0	0,0
Σύνολο	110	100,0

*ΠΙΝΑΚΑΣ 2* :Σύνθεση δείγματος με βάση την ηλικία



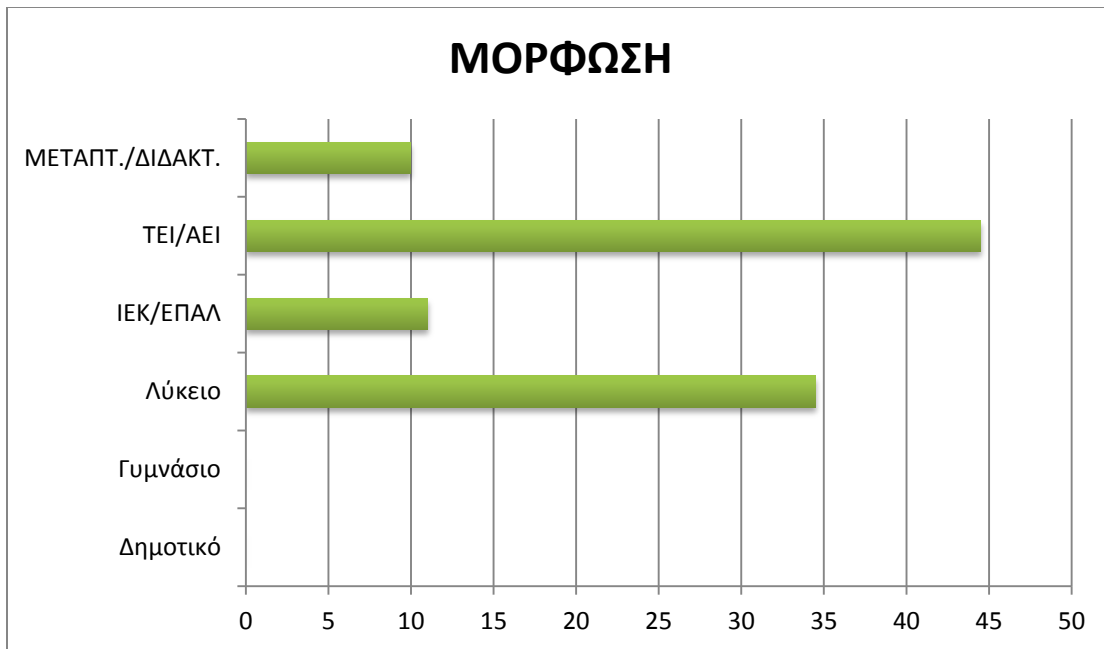
**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3 :** Ηλικιακή κατανομή δείγματος

### **ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ**

Η πλειοψηφία των εργαζομένων είναι απόφοιτοι ΤΕΙ/ΑΕΙ με ποσοστό μόλις 44,5% ενώ ακολουθεί το μορφωτικό επίπεδο Λυκείου με ποσοστό 34,5%.

<b>ΜΟΡΦΩΣΗ</b>	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστό</b>
<b>Δημοτικό</b>	-----	-----
<b>Γυμνάσιο</b>	-----	-----
<b>Λύκειο</b>	38	34,5
<b>ΙΕΚ/ΕΠΑΛ</b>	13	11
<b>ΤΕΙ/ΑΕΙ</b>	49	44,5
<b>ΜΕΤΑΠΤ./ΔΙΔΑΚΤ.</b>	10	10
<b>Σύνολο</b>	110	100,0

*ΠΙΝΑΚΑΣ 3* : Μορφωτικό επίπεδο δείγματος



**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4 :** Μορφωτικό επίπεδο δείγματος

### 5.3 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΑΝΑ ΕΡΩΤΗΣΗ



Στην ενότητα αυτή θα παρουσιαστούν αναλυτικά τα αποτελέσματα των αναλύσεων της 2<sup>ης</sup> ενότητας σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση (μισθός, εκπαίδευση) καθώς και της 3<sup>ης</sup> ενότητας όπου αφορά τις εργασιακές σχέσεις και τα συνδικάτα.

### 5.3.1 ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από τον πίνακα που ακολουθεί παρατηρείται ότι το αντικείμενο του κλάδου που δραστηριοποιούνται οι εργαζόμενοι έχει αρκετά ενδιαφέρον, ποσοστό που αγγίζει το 55%.

Ενώ είναι μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους, όπου οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό 37,3% , μέτρια ικανοποιημένοι 32,7% και απόλυτα ικανοποιημένοι 12%.

#### Αντικείμενο εργασίας

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	%	%	%	%	%
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
	1	2	3	4	5
<b>Το αντικείμενο του κλάδου στον οποίο δραστηριοποιείστε έχει ενδιαφέρον για εσάς;</b>	5	10	15	55	15
<b>Είστε ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας σας ;</b>	8	10	32,7	37,3	12

**ΠΙΝΑΚΑΣ 4** :Ανάλυση αποτελεσμάτων του παράγοντα Αντικείμενο Εργασίας.

### 5.3.2 ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στις γενικές συνθήκες εργασίας από το πίνακα 5 που ακολουθεί ,παρατηρείται ότι το 50% των εργαζομένων είναι αρκετά ικανοποιημένοι από το φυσικό περιβάλλον εργασίας, ενώ λίγο ικανοποιημένοι από το καθεστώς των υπερωριών με μόλις 40,9%

### Γενικές συνθήκες εργασίας

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	%	%	%	%	%
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
	1	2	3	4	5
Είστε ικανοποιημένοι από το φυσικό περιβάλλον εργασίας (χώρος ,θέρμανση, καθαριότητα, προστασία έναντι ατυχήματος);	5	7,5	17,5	50	20
Είστε ικανοποιημένοι από το καθεστώς των υπερωριών ;	15,2	40,9	20,9	15	8

**ΠΙΝΑΚΑΣ 5 :** Ανάλυση αποτελεσμάτων του παράγοντα Γενικές συνθήκες εργασίας.

### 5.3.3 ΑΜΟΙΒΗ

Στην αμοιβή από τον παρακάτω πίνακα παρατηρείται ότι οι εργαζόμενοι είναι μέτρια ικανοποιημένοι από τις οικονομικές απολαβές σε σχέση με την εργασία τους με ποσοστό 46,4% , ενώ ακολουθεί ισόποσο ποσοστό του 20% στο λίγο και αρκετά ικανοποιημένοι. Μέτρια εώς καθόλου δίκαιο θεωρείτε το σύστημα αμοιβών (bonus).

### Αμοιβή

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	%	%	%	%	%
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
	1	2	3	4	5
<b>Είστε ικανοποιημένοι από τις οικονομικές απολαβές σας σε σχέση με την εργασία σας;</b>	10	20	46,4	20	3,6
<b>Θεωρείτε δίκαιο το σύστημα αμοιβών (bonus) ;</b>	24,5	10	46,4	9,55	9,55

**ΠΙΝΑΚΑΣ 6:** Ανάλυση αποτελεσμάτων του παράγοντα αμοιβή.

### 5.3.4 ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ

Στους συναδέλφους ,σύμφωνα με τα αποτελέσματα του πίνακα οι εργαζόμενοι είναι αρκετά εώς και απόλυτα ικανοποιημένοι στις σχέσεις συνεργασίας με συναδέλφους τους , καθώς και στις σχέσεις αλληλεγγύης μεταξύ συναδέλφων με ποσοστό 47,2% στο αρκετά.

## Συνάδερφοι

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	%	%	%	%	%
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
	1	2	3	4	5
Υπάρχουν σχέσεις συνεργασίας με τους συναδέλφους;	0,0	0,0	5,6	56,3	38,1
Υπάρχουν σχέσεις αλληλεγγύης μεταξύ συναδέλφων;	0,0	7,35	7,35	47,2	38,1

ΠΙΝΑΚΑΣ 7: Ανάλυση αποτελεσμάτων του παράγοντα συνάδελφοι

### 5.3.5 ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ

Στον προϊστάμενο παρατηρείται στο πίνακα 8, ότι οι εργαζόμενοι είναι αρκετά έως απόλυτα ικανοποιημένοι από τις σχέσεις εμπιστοσύνης που υπάρχουν με τον άμεσα προϊστάμενο τους.

Από το ενδιαφέρον που δείχνει ο προϊστάμενος για το αν νιώθουν καλά στο χώρο εργασίας τους είναι αρκετά ικανοποιημένοι με ποσοστό μόλις 40,9% καθώς και για το αν δείχνει ενδιαφέρον για προσωπικά θέματα όπου το 41,8% είναι αρκετά ικανοποιημένοι και ακολουθεί το 26,4% με μέτρια ικανοποίηση .

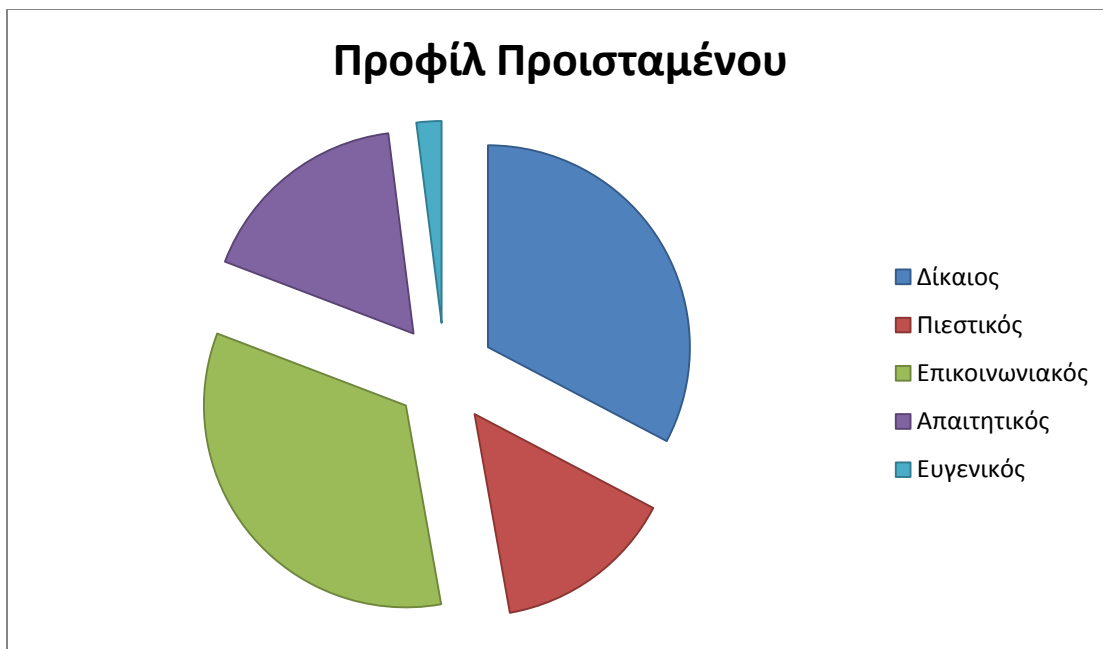
Στην ερώτηση αν ο άμεσα προϊστάμενος επικοινωνεί ξεκάθαρα στους στόχους του τμήματος απαντήθηκε μέτρια έως αρκετά με μόλις 2% διαφορά υπέρ της μέτριας επικοινωνίας.

Τέλος ζητήθηκε από τους εργαζόμενους ποια λέξη χαρακτηρίζει καλύτερα τον προϊστάμενο και το 33,6% τον χαρακτηρίζει επικοινωνιακό ,ακολουθεί ο χαρακτηρισμός ως δίκαιος με 32,7% καθώς και απαιτητικός με 17,2%.

## Προϊστάμενος

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	%	%	%	%	%
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
	1	2	3	4	5
Υπάρχουν σχέσεις εμπιστοσύνης με τον άμεσα προϊστάμενο σας;	6,4	9,1	18,2	21,8	44,5
Ο άμεσα προϊστάμενος δείχνει ενδιαφέρον αν νιώθετε καλά στον χώρο εργασίας σας ;	7,3	10,9	15,5	40,9	25,5
Ο άμεσα προϊστάμενος δείχνει ενδιαφέρον για προσωπικά σας θέματα (υγεία, οικογένεια) ;	7,3	11,8	26,4	41,8	12,7
Ο άμεσα προϊστάμενος επικοινωνεί ξεκάθαρα στους στόχους του τμήματος ;	4	10	26,5	24,5	35

ΠΙΝΑΚΑΣ 8 :Ανάλυση αποτελεσμάτων του παράγοντα Προϊστάμενος



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5 :Προφίλ Προϊσταμένου

#### 5.4 ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

Από τον πίνακα 9 που ακολουθεί παρατηρείται ότι το 38,2% των εργαζομένων του δείγματος δεν βλέπουν καθόλου να υπάρχουν δυνατότητες εξέλιξης.

Στην ερώτηση αν ικανοποιούνται οι προσωπικές τους φιλοδοξίες μέσω της εργασίας τους, το 38,2 % των ερωτώμενων απάντησε αρκετά και δεύτερο ακολουθεί το καθόλου με ποσοστό 25,4%.

Το 68,1% των εργαζομένων είναι αρκετά ικανοποιημένοι ως προς τον πλήρη έλεγχο στην εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Ως προς την αναγνώριση των σωστών εκτελέσεων των καθηκόντων τους οι εργαζόμενοι απάντησαν ότι υπάρχει μέτρια αναγνώριση , όπου το υψηλότερο ποσοστό 40% απάντησε μέτρια ενώ το λιγότερο μόλις 6,3% απάντησε ότι δεν υπάρχει καθόλου αναγνώριση.

Μέτρια ικανοποιημένοι οι εργαζόμενοι στο εάν υπάρχουν ίσες ευκαιρίες εξέλιξης για όλους τους υπαλλήλους με ποσοστό 65,4%.

Αρκετή έως απόλυτη ικανοποίηση για την ανάληψη πρωτοβουλιών στο αντικείμενο εργασίας τους.

Απόλυτα σύμφωνοι οι εργαζόμενοι με ποσοστό 65,4% στο αν θεωρούν ότι πρέπει να υφίσταται σύστημα αξιολόγησης .

Καθόλου έως λίγο η απάντηση στο αν η αξιολόγηση περιορίζει την εργασιακή αποτελεσματικότητα των εργαζομένων με ποσοστό 47,2% στο καθόλου.

Μέτρια ικανοποιημένοι οι υπάλληλοι από το σύστημα εκπαίδευσης που τους παρέχεται με ποσοστό 35% καθώς και επίσης ότι η εκπαίδευση που τους παρέχεται ανταποκρίνεται μέτρια στις σημερινές απαιτήσεις των σύγχρονων εργαζομένων με ποσοστό που φτάνει το 55%.

#### Δυνατότητες παραγωγής και εξέλιξης

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	%	%	%	%	%
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
	1	2	3	4	5
<b>Υπάρχουν δυνατότητες εξέλιξης ;</b>	38,2	15,4	5,6	25,4	15,4
<b>Μέσω της εργασίας σας ικανοποιούνται οι προσωπικές σας φιλοδοξίες ;</b>	25,4	15,4	15,4	38,2	5,6
<b>Έχετε τον πλήρη έλεγχο ως προς την εκτέλεση των καθηκόντων σας ;</b>	7,2	3,6	9,1	68,1	12

<b>Αναγνωρίζεται η σωστή εκτέλεση των καθηκόντων σας;</b>	6,3	19,1	40,0	25,5	9,1
<b>Υπάρχουν ίσες ευκαιρίες εξέλιξης για όλους τους υπαλλήλους ;</b>	16,3	6,5	65,4	11,8	0,0
<b>Είναι δυνατή η ανάληψη πρωτοβουλιών όσον αφορά το αντικείμενο της εργασίας ;</b>	4,7	7,2	22,7	30,0	35,4
<b>Θεωρείται ότι πρέπει να υφίσταται σύστημα αξιολόγησης ;</b>	6,5	0,0	11,8	16,3	65,4
<b>Η αξιολόγηση περιορίζει την εργασιακή σας αποτελεσματικότητα;</b>	47,2	34,5	11,1	0,0	7,2
<b>Σας παρέχεται κάποια εκπαίδευση; Αν ναι είστε ικανοποιημένοι από το σύστημα εκπαίδευσης;</b>	15,0	20,0	35,0	30,0	0,0
<b>Αν σας παρέχεται κάποια εκπαίδευση πιστεύετε ότι ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του σύγχρονου εργαζόμενου;</b>	8,7	16,3	55,0	20,0	0,0

**ΠΙΝΑΚΑΣ 9 :** Ανάλυση αποτελεσμάτων του παράγοντα Δυνατότητες παραγωγής και εξέλιξης



## 5.5 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ

Από τον πίνακα 10 που ακολουθεί παρατηρείτε ότι το 35,4% δεν συμμετέχει καθόλου στις συνδικαλιστικές διαδικασίες του σωματείου τους, ενώ ακολουθεί μια μέτρια συμμετοχή στο 29%.

Στην ερώτηση σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η συνδικαλιστική ηγεσία ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργαζομένων με θετικό τρόπο το 43,6% δηλώνει μια μέτρια ανταπόκριση .

Το 43,6% των εργαζομένων θεωρεί ότι η πολιτική παράταξη που ψηφίζει στις εκλογές σχετίζεται μέτρια με τη συνδικαλιστική τους παράταξη, ακολουθεί ένα 25,4% το οποίο θεωρεί ότι δεν σχετίζεται καθόλου.

Στο ερώτημα εάν πιστεύουν ότι θα πρέπει οι συνδικαλιστικές διοργανώσεις να επεμβαίνουν όταν οι εργαζόμενοι δεν ανταποδίδονται στις υποχρεώσεις τους ,το υψηλότερο ποσοστό 38,2% συμφωνεί απόλυτα έναντι του ελάχιστου ποσοστού 1,8% να διαφωνεί πλήρως.

Τέλος στην ερώτηση αν οι συνδικαλιστικές διοργανώσεις παίζουν αντιπαραγωγικό ρόλο σε ένα οργανισμό το υψηλότερο ποσοστό των εργαζομένων δήλωσε ούτε σε μεγάλο ούτε μικρό βάθμο ,μια ουδέτερη στάση με ποσοστό 43,6%,ακολουθεί ένα ισόποσο ποσοστό 21,8% για την κατηγορία που συμφωνεί και για την κατηγορία που διαφωνεί απόλυτα.

### Εργαζόμενοι και Συνδικάτα

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	%	%	%	%	%
	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
	1	2	3	4	5
Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι συμμετέχετε στις συνδικαλιστικές διαδικασίες του σωματείου σας(εκλογές, απεργίες);	35,4	25,4	29,0	7,2	3,0

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η συνδικαλιστική ηγεσία ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργαζομένων με θετικό τρόπο ;	24,5	3,7	43,6	24,5	3,7
Σε ποιο βαθμό θεωρείται ότι η πολιτική παράταξη που ψηφίζεται στις εκλογές σχετίζεται με τη συνδικαλιστική σας παράταξη ;	25,4	16,5	43,6	14,5	0,0
Πιστεύετε ότι θα πρέπει να επεμβαίνουν όταν οι εργαζόμενοι δεν ανταποδίδονται στις υποχρεώσεις τους;	1,8	15,0	30,0	15,0	38,2
Πιστεύετε ότι οι συνδικαλιστικές διοργανώσεις παίζουν αντιπαραγωγικό ρόλο σε έναν οργανισμό ;	21,8	6,4	43,6	21,8	6,4

*ΠΙΝΑΚΑΣ 10* :Ανάλυση αποτελεσμάτων του παράγοντα εργαζόμενοι και συνδικάτα

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ-ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ**

### **6.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι από το επάγγελμά τους ή από τις σχέσεις μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων. Σχετίζεται με την αίσθηση της επίτευξης των στόχων και της επιτυχίας στην εργασία που έχει ένας εργαζόμενος. Ικανοποίηση από την εργασία σημαίνει ότι κάποιος απολαμβάνει τη δουλειά που κάνει, είναι αποδοτικός και ανταμείβεται για τις προσπάθειές του.

Το θέμα των εργασιακών σχέσεων σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων αποτελεί ένα από τα βασικά ζητήματα που αντιμετωπίζουν καθημερινά. Η σημασία των εργασιακών σχέσεων είναι αναμφίβολα μεγάλη και πολλές μελέτες στο διεθνή χώρο έχουν προσπαθήσει, κυρίως τις τελευταίες δύο δεκαετίες, να προσδιορίσουν τους παράγοντες ικανοποίησης των εργαζομένων. Η παγκόσμια κατάσταση στην οικονομία και γενικά οι διεθνείς εξελίξεις φαίνεται να επιδρούν σε θέματα της εργασιακής ικανοποίησης και των εργασιακών σχέσεων, αφού οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι εργάζονται υπό συνθήκες αβεβαιότητας. Ο μισθός, η εκπαίδευση, οι προοπτικές εξέλιξης, οι καλές σχέσεις με τη διοίκηση δημιουργούν στον εργαζόμενο την αίσθηση ότι είναι ασφαλής, νιώθει ικανοποιημένος και έχει όλα τα εφόδια να παράγει, να δημιουργήσει και να αναπτύξει τις ικανότητές του, ικανοποιώντας παράλληλα μέσα από τη συνεργασία τις κοινωνικές του ανάγκες.

Από τους πιο βασικούς παράγοντες είναι ο μισθός. Οι εργαζόμενοι της ΔΕΗ είναι μέτρια ικανοποιημένοι από τις οικονομικές απολαβές τους σε σχέση με την εργασία τους. Η ικανοποίηση λόγω αποδοχών μπορεί να μας δώσει μια τάση, αλλά ο συγκεκριμένος παράγοντας θα πρέπει να ερευνείται και να εξετάζεται σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες για πιο ασφαλή συμπεράσματα. Επίσης στα πλαίσια της αμοιβής μπορούμε να πούμε ότι έχουν αναπτυχθεί οι ειδικές παροχές όπως συστήματα bonus οι οποίες διαφέρουν από εταιρεία σε εταιρεία και προκύπτουν με βάση τις κοινωνικές και τις οικονομικές εξελίξεις σε μια περιοχή. Αυτές οι ειδικές παροχές έχουν ξεχωριστή προτεραιότητα για κάθε εργαζόμενο και διαφέρουν από εργαζόμενο σε εργαζόμενο, ανάλογα με την προσωπικότητά του και τις ανάγκες του. Το 46,4% των εργαζομένων της ΔΕΗ πιστεύει σε ένα όχι και τόσο δίκαιο το σύστημα αμοιβών.

Άλλος ένας σημαντικός παράγοντας είναι η εκπαίδευση και η κατάρτιση. Μια εταιρεία οφείλει να αναπτύξει ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα κατάρτισης με την προϋπόθεση ότι έχει τη δυνατότητα να εντοπίζει και να αναλύει τις ανάγκες του προσωπικού της. Μετά την ανάλυση αυτή απαιτείται η ανάπτυξη ενός συστήματος εκπαίδευσης προσαρμοσμένο στις ανάγκες της αγοράς αλλά και της εταιρείας, ώστε οι εργαζόμενοι να είναι σε θέση να αντεπεξέλθουν στις νέες προκλήσεις που δημιουργούνται στο χώρο εργασίας τους. Ειδικά για τους νέους, η κατάρτιση και οι προοπτικές εξέλιξης μέσω της συνεχούς εκπαίδευσης αποτελούν στοιχεία που επηρεάζουν την εργασιακή τους ικανοποίηση. Μέτρια έως αρκετά ικανοποιημένοι οι εργαζόμενοι της ΔΕΗ με το σύστημα εκπαίδευσης που τους παρέχεται.

Η καθοδήγηση και η συνεχής υποστήριξη από τη διοίκηση προς τους εργαζομένους αυξάνουν την εργασιακή ικανοποίηση, ενώ συγχρόνως ο εργαζόμενος αναπτύσσει τις ικανότητές του, δημιουργώντας τις κατάλληλες προϋποθέσεις για την επίτευξη των προσωπικών του στόχων. Η συνεχής επικοινωνία διοίκησης και εργαζομένων δημιουργεί κλίμα ομαδικότητας, συνεργασίας και αλληλεγγύης και αυξάνει την ικανοποίηση των εργαζομένων, επιτυγχάνοντας μεγαλύτερη ατομική αλλά και εταιρική παραγωγικότητα. Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων της ΔΕΗ είναι απόλυτα ικανοποιημένοι από τις σχέσεις εμπιστοσύνης με τον προϊστάμενο τους καθώς επίσης ότι ο άμεσα προϊστάμενος επικοινωνεί ξεκάθαρα στους στόχους του τμήματος. Το 33,6% χαρακτηρίζει τον προϊστάμενο του επικοινωνιακό. Επίσης οι σχέσεις συνεργασίας και αλληλεγγύης των εργαζομένων με τους συναδέλφους είναι αρκετά έως απόλυτα ικανοποιητική.

Επίσης η δημιουργία ενός περιβάλλοντος στα πλαίσια υγιεινής και ασφάλειας, χωρίς κίνδυνο ατυχημάτων, έχει πολλαπλό όφελος για τις επιχειρήσεις, γιατί απαλλάσσεται από το κόστος που μπορεί να προκαλέσει ένα ατύχημα και συγχρόνως αυξάνει την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Το 50% των εργαζομένων της ΔΕΗ δηλώνει αρκετή ικανοποίηση με το φυσικό περιβάλλον εργασίας. Βέβαια σημαντικό ρόλο παίζει και η προσωπικότητα του εργαζομένου, αφού κάθε εργαζόμενος αναζητά στην εργασία του διαφορετικά χαρακτηριστικά ή παρόμοια χαρακτηριστικά αλλά με διαφορετική σειρά προτεραιότητας.

Άλλη μια σημαντική παράμετρος των εργασιακών σχέσεων είναι οι νέες συνθήκες που δημιουργούνται λόγω των εξελίξεων στα εργασιακά και θέτει νέους κανόνες και δεδομένα στο χώρο εργασίας τους. Για παράδειγμα, μια αλλαγή στα εργασιακά λόγω των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι το ευέλικτο ωράριο, όπου δεν καθορίζεται αυστηρά το ωράριο εργασίας, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να απασχολούνται περισσότερες ώρες, χωρίς καμία αμοιβή. Λίγο έως καθόλου ικανοποιημένοι από το καθεστώς των υπερωριών οι εργαζόμενοι της ΔΕΗ. Οι εργαζόμενοι που έχουν υψηλή εργασιακή ικανοποίηση συνειδητά δουλεύουν υπερωρίες χωρίς να επιθυμούν να τις πληρωθούν. Σε γενικές γραμμές όμως, οι υπερωρίες που δεν πληρώνονται επιδρούν αρνητικά στην ψυχολογία των εργαζομένων.

Σε ότι αφορά τα συνδικάτα και τους εργαζόμενους της ΔΕΗ καταλήγουμε στα εξής συμπεράσματα ότι τα συνδικάτα και οι ενώσεις εργαζομένων μπορούν ευρέως να χαρακτηριστούν ως μία προσπάθεια βελτίωσης της ικανοποίησης των εργαζομένων μέσω αλλαγών στο εργασιακό περιβάλλον. Τα σωματεία αυτά πολλές φορές έχουν αμφισβητηθεί από τους ίδιους τους εργαζομένους ως προς την αποτελεσματικότητά τους και τα συμφέροντα που εξυπηρετούν. Τα εργατικά συνδικάτα είναι κοινωνικοί οργανισμοί που παρέχουν ατομικές και συλλογικές υπηρεσίες στα μέλη τους και είναι αποτελεσματικά μόνο εάν επιτυγχάνουν υψηλή συμμετοχή των εργαζομένων, το 35,4% των εργαζομένων της ΔΕΗ δεν συμμετέχουν καθόλου. Τα τελευταία χρόνια, η συνδικαλιστική δράση και η εκδήλωση των απεργιών έχουν χάσει σημαντικό μέρος από την παλιά δυναμική και ευρύτερη απήχηση, αλλά συνεχίζουν να αποτελούν ελεύθερη έκφραση των εργαζομένων και μέρος των σύγχρονων οικονομιών και δημοκρατικών κρατών. Τα συνδικάτα επίσης επιδρούν θετικά ως προς την εργασιακή ικανοποίηση σχετικά με τις αμοιβές, τα ωρομίσθια και τα ειδικά προνόμια που μπορούν να επιτύχουν οι εργαζόμενοι μέσα από την ενεργή συμμετοχή τους.

Οι ιδιωτικοποιήσεις αποτελούν χαρακτηριστικό της εποχής μας και η επίδραση που έχουν στις εργασιακές σχέσεις αλλά και την εργασιακή ικανοποίηση είναι διφορούμενη. Μερικές διοικήσεις έχουν προσπαθήσει να επιβάλλουν αυστηρή γραμμή σχέσεων στο χώρο εργασίας, γεγονός που οδηγεί σε συγκρούσεις, ενώ άλλες διοικήσεις προτίμησαν τη διατήρηση της σταθερότητας και της συνέχειας, διατηρώντας παραδόσεις και διαδικασίες της δημόσιας επιχείρησης. Άρα η επίδραση των ιδιωτικοποιήσεων έχει άμεση σχέση με την κουλτούρα και τη στρατηγική της εταιρείας που κάνει την εξαγορά. Σύμφωνα όμως με τη διεθνή εμπειρία, οι

επιπτώσεις των ιδιωτικοποιήσεων στα εργασιακά δικαιώματα του προσωπικού είναι συνήθως αρνητικές για την απασχόληση και τους όρους εργασίας πολλών ομάδων εργαζομένων, κυρίως εκείνων με χαμηλή επαγγελματική ειδίκευση. Οι εργαζόμενοι από τη μεριά τους αποδέχονται το εγχείρημα της ιδιωτικοποίησης, στα πλαίσια προσαρμογής στην αγορά, όμως αντιδρούν στη μη συμμετοχή τους στην αύξηση των κερδών, και γι αυτό επιδιώκουν αύξηση μισθών ή παροχή ειδικών αμοιβών.

Οι αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας και οι ευέλικτες μορφές εργασίας έχουν δημιουργήσει ένα κλίμα αστάθειας και αβεβαιότητας. Οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να δεχθούν περισσότερους συμβιβασμούς στην εργασία τους αν γνώριζαν ότι δραστηριοποιούνται σε έναν χώρο εργασίας που τους παρέχει εργασιακή ασφάλεια και δέσμευση για τα επόμενα χρόνια. Το τοπίο αβεβαιότητας και οι αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας έχουν διαμορφώσει αγορές, στις οποίες ο εργαζόμενος έχει χάσει πολλά από τα προνόμιά του σε θέματα αποζημιώσεων, μισθού και ασφάλειας.

**Η ένταση της οικονομικής κρίσης και τα νέα μέτρα διαμορφώνουν μια νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας και ένα νέο εργασιακό τοπίο έντονα διαφοροποιημένο συγκριτικά με την εικόνα πριν από την εκδήλωση της κρίσης, μιας και γίνεται προσπάθεια απορρύθμισης του συστήματος που καθορίζει τις εργασιακές σχέσεις. Παγιώνεται πολύ χαμηλό κόστος εργασίας, ενώ καταργούνται συλλογικές και κλαδικές συμβάσεις σε χώρες που έχει εφαρμοστεί το μνημόνιο, όπως η Ελλάδα.**

## 6.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

### Προτάσεις για την βελτίωση των εργασιακών σχέσεων :

Κατόπιν των αποτελεσμάτων και των συμπερασμάτων που προέκυψαν από την παρούσα μελέτη θα μπορούσαν να προταθούν κάποιες ιδέες(βασισμένες στο αποτέλεσμα),έτσι ώστε μια επιχ/ση να βελτιώσει τις εργασιακές σχέσεις και την ικανοποίηση των εργαζόμενων της.

- Αρχικά μια εταιρεία για να αυξήσει το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων της θα πρέπει να αναθέτει στον εργαζόμενο ένα συγκεκριμένο αριθμό αρμοδιοτήτων ,ανάλογα με τη θέση ευθύνης που έχει ,έτσι ώστε ο εργαζόμενος να μην νιώθει πολύ πιεσμένος και αγχωμένος με την εργασία και να επιτυγχάνει το επιθυμητό επίπεδο απόδοσης .Επίσης ανάλογα με την θέση εργασίας, η επιχ/ση θα πρέπει να δίνει την δυνατότητα στον εργαζόμενο να έχει την ελευθερία που πρέπει για την εκτέλεση εργασιών έτσι ώστε να αναλαμβάνει περισσότερες πρωτοβουλίες και να δίνει καινούργιες ιδέες .Αυτό επιτυγχάνεται με τις εσωτερικές πολιτικές που μπορεί να έχει μια επιχ/ση καθώς και με τις διαπροσωπικές σχέσεις που έχει ένας υπάλληλος με τους ανώτερους του.
- Οι συνθήκες εργασίας επιδρούν θετικά στην εργασιακή ικανοποίηση ,οι εταιρείες θα πρέπει να εστιάσουν σε αυτό με διάφορες ενέργειες ,όπως με το ωράριο εργασίας, θα πρέπει να είναι πιο ευέλικτες ,π.χ μπορούν μια μέρα την εβδομάδα να επιτρέπουν στους εργαζόμενους τους να φεύγουν μια ώρα πιο νωρίς από το κανονικό ωράριο ,έτσι ώστε να δίνουν (οι επιχ/σεις) την αίσθηση στον εργαζόμενο ότι η εταιρεία νοιάζεται για τους υπαλλήλους της και θέλει να τους ξεκουράσει.
- Επίσης οι σχέσεις με τους συναδέρφους είναι πολύ σημαντικός παράγοντας . Οι επιχ/σεις θα πρέπει να επενδύουν στις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ συναδέρφων οργανώνοντας κάποιες εκδηλώσεις και σεμινάρια έξω από το χώρο εργασίας, έτσι ώστε να γνωριστούν

καλύτερα και να αναπτύξουν φιλικές σχέσεις μεταξύ τους. Μέσα από τις ομαδικές δραστηριότητες αυξάνεται η συναισθηματική ασφάλεια , η εμπλοκή των μελών προς την επίτευξη ενός κοινού στόχου καθώς και η επικοινωνία μεταξύ τους. Τα άτομα περνούν περισσότερο χρόνο μαζί σε δραστηριότητες πέραν των καθημερινών τους καθηκόντων με αποτέλεσμα να δημιουργούνται οι κατάλληλες προϋποθέσεις για την ανάπτυξη ισχυρότερων δεσμών και σχέσεων.

- Ακόμη το ίδιο σημαντική είναι και η σχέση εργαζόμενων και προϊσταμένου και επιδρά θετικά στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης .Ο προϊστάμενος θα πρέπει να διατηρεί το προσωπικό στυλ ηγεσίας του, το οποίο όμως διαμορφώνει και εντάσσει στο ευρύτερο πλαίσιο διοίκησης της επιχ/σης, αλλά θα πρέπει να δίνει και την δυνατότητα στους υφισταμένους του να είναι πιο ευέλικτοι στον τομέα της εργασίας τους και να εισακούγονται και οι προτάσεις τους.
- Όσον αφορά στις δυνατότητες εξέλιξης και προαγωγής που δίνει μια εταιρεία στους εργαζόμενους της ,θα μπορούσε να βελτιώσει την ικανοποίησή τους με τον εξής τρόπο: να υπάρχει ένας ενιαίος τρόπος αξιολόγησης των εργαζομένων στο σύνολο της εταιρείας. Επίσης καλό θα ήταν οι επιχειρήσεις για να αυξήσουν την ικανοποίησή των εργαζομένων τους μέσα από τις δυνατότητες προαγωγής ,θα πρέπει να τους δίνουν την ελευθερία να συμβάλλουν με τις δικές τους προτάσεις για την βελτίωση της εργασίας τους και αντίστοιχα να τους επαινεί και να τους προάγει για την άριστη επίτευξη των στόχων τους.
- Οι εταιρίες θα πρέπει να προάγουν την δυνατότητα αξιοποίησης ικανοτήτων και δεξιοτήτων ενός ατόμου δεδομένου ότι αυξάνουν την ικανοποίηση των εργαζομένων. Αυτό μπορεί να το επιτύχουν ενισχύοντας τις ικανότητες και δεξιότητες τους μέσα από σεμινάρια και προγράμματα εκπαίδευσης, δίνοντας στον εργαζόμενο την αίσθηση της υποστήριξης από την εταιρεία του.



### 6.3 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ

Κατά την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας δεν παρουσιάστηκαν ιδιαίτερα προβλήματα .Η επιχείρηση που έλαβε μέρος στην έρευνα ήταν θετική στην πρόταση για την πραγματοποίηση της έρευνας αυτής και κατά την πορεία υλοποίησής της ήταν αρκετά συνεργάσιμη.

Ένας περιορισμός στην έρευνα ήταν το γεγονός ότι τα ερωτηματολόγια δόθηκαν στην διεύθυνση προσωπικού (μέσω του ατόμου επικοινωνίας) και στην συνέχεια διανεμήθηκαν στους ερωτώμενους όπου ακολουθούσαν τις οδηγίες συμπλήρωσης που υπήρχαν στην αρχή του ερωτηματολογίου . Οποιαδήποτε απόκλιση ή παρέκκλιση από τις οδηγίες συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι άγνωστη. Όπως επίσης δεν είναι γνωστό εάν οι ερωτώμενοι αντιμετώπισαν κάποιες δυσκολίες κατά την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου εφόσον δεν υπήρχε επαφή με τις ερευνήτριες. Επομένως μια μελλοντική έρευνα με συμπλήρωση ερωτηματολογίου με προσωπική συνέντευξη να έδινε διαφορετικά αποτελέσματα.

Στο ερωτηματολόγιο αυτής της έρευνας δεν υπήρχε κάποιο ερώτημα που να έδινε την δυνατότητα στον ερωτώμενο να παραθέσει κάποια σχόλια, επομένως μια μελλοντική έρευνα που θα περιλαμβάνει μια ερώτηση ανοιχτού τύπου για σχολιασμό ίσως να επέτρεπε μια περαιτέρω αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

Τέλος, το δείγμα της παρούσας έρευνας περιορίστηκε στον όμιλο ΔΕΗ Α.Ε του νομού Κερκύρας .Μια μελλοντική έρευνα που θα είχε δείγμα από διαφορετικές περιοχές της Ελλάδας θα μας έδινε πιο συνολικά-γενικά αποτελέσματα.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

1. Νερκίζογλου Θ., (2007), Εργασιακές Σχέσεις, Θεσσαλονίκη
2. ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,(2008), Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα .Ετήσια έκθεση 2008
3. Λύτρας Π.,(1992), Εργασιακές σχέσεις, Αθήνα ,εκδόσεις Interbooks
4. Hyman R.,(1994), Theory and Industrial Relations,British Journals of Industrial Relations
5. Κούζης Γ. και Κρέτσος Λ.,(2006), Η συνέργεια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση στην κρίση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, περιοδικό Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τεύχος 40,Ιούλιος-Σεπτέμβριος,σελ. 30-50.
6. Φαναριώτης Π.,(1996), Ανθρώπινες σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον, Εισαγωγή στη σύγχρονη επιχειρηματική ψυχολογία, εκδόσεις Α.Σταμούλης , Αθήνα
7. Aziri, B., (2011), “Job Satisfaction: A Literature Review. In Management Research and Practice”, Vol 3, Issue 4, Academia de Studii Economice - Bucuresti
8. Κάντας Α., (1998), «Οργανωτική και Βιομηχανική Ψυχολογία», Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα
9. Κατσανέβας, Θ., (1996), «Εισαγωγή στη θεωρία των εργασιακών σχέσεων και της οικονομικής της εργασίας», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος Απριλίου
10. Κυριακούλιας, Π., (2012), «Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο», Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργατικής Νομοθεσίας 2010-2012
11. Luthans, F., (2005), “Organizational behavior”, 12th ed., McGraw-Hill
12. Κουζής, Ι., Γεωργιάδου, Π., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., (2011), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2011», Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις

13. Κουζής, Ι., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., Τήκος, Στ., Τσακαμή, Ε., (2010), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2010», Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις, Αριθμός 3
14. Κουζής, Ι., (2008), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα – Προτάσεις για την αναβάθμισή τους», Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
15. [www.wikipedia.gr](http://www.wikipedia.gr)
16. [www.dei.gr](http://www.dei.gr)
17. [www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)
18. [www.elstat.gr](http://www.elstat.gr)

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

---

Το παρόν ερωτηματολόγιο θα χρησιμοποιηθεί για πτυχιακή εργασία με θέμα :

“Η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων στην ελληνική αγορά εργασίας στην περίοδο της οικονομικής κρίσης”.

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας αποτελείται από τρεις μεγάλες ενότητες: η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει ερωτήσεις δημογραφικών στοιχείων, η δεύτερη ενότητα περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και η τρίτη σχετίζεται με τις εργασιακές σχέσεις και τα συνδικάτα.

**Τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα και δεν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν για κανένα άλλο σκοπό. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την συμμετοχή σας.**

#### *1<sup>η</sup> ΕΝΟΤΗΤΑ – ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΟ ΠΡΟΦΙΛ*

##### ● ΦΥΛΟ

Γ    Α

##### ● ΗΛΙΚΙΑ

18-25

26-35

36-45

46-55

56-65

Άνω 65

##### ● ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Δημοτικό

Γυμνάσιο

Λύκειο

ΙΕΚ

ΤΕΙ/ΑΕΙ

Μεταπτ./Διδακτορικό

2<sup>Η</sup> ΕΝΟΤΗΤΑ- ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ (μισθός ,αξιολόγηση ,εκπαίδευση)

- Το αντικείμενο του κλάδου στον οποίο δραστηριοποιείστε έχει ενδιαφέρον για εσάς ;  
Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα
- Είστε ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας σας;  
Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα
- Υπάρχουν σχέσεις εμπιστοσύνης με τον άμεσα προϊστάμενο σας;  
Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα
- Ο άμεσα προϊστάμενος δείχνει ενδιαφέρον αν νιώθετε καλά στον χώρο εργασίας σας;  
Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα
- Ο άμεσα προϊστάμενος δείχνει ενδιαφέρον για προσωπικά σας θέματα (οικογένεια ,υγεία)  
Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα
- Ο άμεσα προϊστάμενος επικοινωνεί ξεκάθαρα στους στόχους του τμήματος;  
Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα
- Προφίλ προϊσταμένου :  
 Αυστηρός  Δίκαιος  Πιστικός  Επικοινωνιακός  Απαιτητικός  Ευγενικός
- Υπάρχουν σχέσεις συνεργασίας με τους συναδέλφους;  
Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα
- Υπάρχουν σχέσεις αλληλεγγύης μεταξύ συναδέλφων;  
Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα
- Είναι δυνατή η ανάληψη πρωτοβουλιών όσον αφορά το αντικείμενο της εργασίας σας;  
Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα
- Έχετε τον πλήρη έλεγχο ως προς την εκτέλεση των καθηκόντων σας;  
Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα
- Μέσω της εργασίας σας ικανοποιούνται οι προσωπικές σας φιλοδοξίες;  
Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα
- Υπάρχουν δυνατότητες εξέλιξης;

Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα

- Έστε ικανοποιημένοι από τις οικονομικές απολαβές σας σε σχέση με την εργασία σας;

Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα

- Θεωρείτε δίκαιο το σύστημα αμοιβών (bonus);

Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα

- Αναγνωρίζεται η σωστή εκτέλεση των καθηκόντων σας;

Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα

- Υπάρχουν ίσες ευκαιρίες εξέλιξης για όλους τους υπαλλήλους ;

Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα

- Θεωρείται ότι πρέπει να υφίσταται σύστημα αξιολόγησης;

Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα

- Η αξιολόγηση περιορίζει την εργασιακή σας αποτελεσματικότητα;

Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα

- Είστε ικανοποιημένοι από το φυσικό περιβάλλον εργασίας σας (χώρος ,θέρμανση ,καθαριότητα, προστασία έναντι ατυχήματος);

Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα

- Είστε ικανοποιημένοι από το καθεστώς των υπερωριών;

Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα

- Σας παρέχεται κάποια εκπαίδευση ;Αν ναι είστε ικανοποιημένοι από το σύστημα εκπαίδευσης;

Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα

- Αν σας παρέχεται κάποια εκπαίδευση πιστεύετε ότι ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του σύγχρονου εργαζόμενου;

Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα

### 3<sup>η</sup> ΕΝΟΤΗΤΑ-ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ

- Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι συμμετέχετε στις συνδικαλιστικές διαδικασίες του σωματείου σας (εκλογές, απεργίες) ;

Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα

- Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η συνδικαλιστική ηγεσία ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργαζομένων με θετικό τρόπο;

Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα

- Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η πολιτική παράταξη που ψηφίζετε στις εκλογές σχετίζεται με τη συνδικαλιστική σας παράταξη;

Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα

- Πιστεύετε ότι θα πρέπει να επεμβαίνουν όταν οι εργαζόμενοι δεν ανταποδίδονται στις υποχρεώσεις τους;

Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα

- Πιστεύετε ότι οι συνδικαλιστικές διοργανώσεις παίζουν αντιπαραγωγικό ρόλο σε ένα οργανισμό;

Καθόλου ① ② ③ ④ ⑤ Απόλυτα