

**ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ
ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ**

**Επιμέλεια θέματος: ΡΑΠΤΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ
Επιβλέπων καθηγητής: ΜΑΝΤΟΥΣΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ**

ΠΡΕΒΕΖΑ 2005

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή
ΠΡΕΒΕΖΑ/...../ 2005

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1.

(υπογραφή)

2.

(υπογραφή)

3.

(υπογραφή)

Ο Προϊστάμενος του Τμήματος



«Ευχαριστώ θερμά τον καθηγητή μου κ. Μαντούση Νικόλαο, για την ενθάρρυνση και συνεχή συμπαράσταση, καθώς επίσης και για το υλικό που μου παρείχε για την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας»

*Αφιερώνεται στην οικογένεια μου,
για τις θυσίες που έκαναν για να σπουδάσω*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	V
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	VIII

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

1.1 Η έννοια της συμμετοχής και η εξέλιξη του θεσμού.....	2
1.2 Η συμμετοχή και η σχέση της με τα μοντέλα διοίκησης σε μια επιχείρηση.....	7
1.3 Λόγοι που επέβαλλαν τη συμμετοχή.....	8
1.4 Οι μορφές της συμμετοχής.....	9
1.5 Προϋποθέσεις εφαρμογής της συμμετοχής κι αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί.....	24
1.6 Προβλήματα από τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων.....	28

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

2.1 Γενικά.....	32
2.2 Γερμανία.....	37
2.3 Λοιπή Ευρώπη.....	40
2.4 Συμπεράσματα από τη συμμετοχή των εργαζομένων στις χώρες της Ε.Ε.....	43

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΠΡΟΩΘΗΜΕΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΕ ΙΣΡΑΗΛ ΚΑΙ ΠΡΩΗΝ ΓΙΟΥΓΚΟΣΛΑΒΙΑ – ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ Η.Π.Α.

3.1 Η αυτοδιαχειριστική κοινοτική οργάνωση του Ισραήλ: Τα Κιμπούτζ.....	47
3.2 Το αυτοδιαχειριστικό σύστημα στην πρώην Γιουγκοσλαβία.....	48
3.3 Λίγα λόγια για τη συμμετοχή – αυτοδιαχείριση στις Η.Π.Α.....	51

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

4.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	57
4.2 Η συμμετοχή στο δημόσιο τομέα.....	59
4.2.1 Η Κοινωνικοποίηση των δημόσιων επιχειρήσεων.....	59
4.2.2 Η Γενική Συνέλευση Εργαζομένων και τα Εργατικά Συμβούλια στη Δ.Ε.Η.....	64
4.2.3 Συμμετοχή σε επιτροπές της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας (Ε.Α.Β.-Α.Ε.).....	66
4.2.4 Η συμμετοχή στον Εθνικό Οργανισμό Φαρμάκων – Εθνική Φαρμακαποθήκη-Κρατική Φαρμακαποθήκη.....	67
4.3 Η συμμετοχή στον ιδιωτικό τομέα.....	68
4.3.1 Οργανισμός Οικονομικής Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων.....	68
4.3.2 «Εποπτικά Συμβούλια» επιχειρήσεων του κλάδου μεταλλείων και ορυχείων.....	70
4.3.3 Οι διαβουλεύσεις ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους κατά το ν. 1387/83.....	72

4.3.4 Το συνεταιριστικό κίνημα και ο ν.1541/85.....	74
4.3.5 Άλλοι νόμοι.....	75
4.4 Η Συνδικαλιστική Δράση στην επιχείρηση.....	76
4.4.1 Εισαγωγή – Ο ν. 1264/82: Στροφή προς τον επιχειρησιακό συνδικαλισμό.....	76
4.4.2 Οι θέσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. και άλλων συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη συμμετοχή.....	79
4.4.3 Οι θέσεις (συνοπτικά) των βιομηχάνων και των πολιτικών κομμάτων για τη συμμετοχή – συνδικαλισμό.....	83

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΣΥΝΟΨΗ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ–ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΝΑ ΕΠΙΤΕΥΧΘΕΙ ΑΠΟΦΑΣΙΣΤΙΚΟΤΕΡΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Κεφάλαιο 5.....	86
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ‘Α’.....	91
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	99

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία ερευνά το θέμα της συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων, στο σύγχρονο επιχειρησιακό περιβάλλον. Είναι μια μελέτη, η οποία μέσα από το κοινωνιολογικό πρίσμα της παγκοσμιοποίησης προσπαθεί να δώσει μια τεκμηριωμένη εξήγηση των παραγόντων που επηρεάζουν τη δημοκρατική διοργάνωση των χώρων εργασίας, της ταυτότητας και του ρόλου που έχουν ή πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι στη λήψη των αποφάσεων.

Η εργασία προσπαθεί να εξετάσει τη δυνατότητα των εργαζομένων μέσα από τη συμμετοχή τους να διαμορφώσουν και να αλλάξουν τη βιομηχανική – επιχειρησιακή δραστηριότητα και ακόμη το γιατί και το πώς το μεταπολεμικό πλαίσιο της συμμετοχής, βρίσκεται τώρα σε νέες προκλήσεις, και απαιτεί την επανεξέταση παλαιών προσεγγίσεων και επινοήσεων, καθώς και την εγκαθίδρυση νέας σκέψης επάνω στην παρέμβαση – συμμετοχή των εργαζομένων μέσα στο επιχειρησιακό / βιομηχανικό τους περιβάλλον.

Σκοπός της εργασίας είναι να δείξει ότι η συμμετοχή μπορεί και αναβαθμίζει το εργασιακό και ανθρώπινο κλίμα, προάγει την κατανόηση και συνεργασία κεφαλαίου και εργασίας με θετικές προεκτάσεις για τις επιχειρήσεις, την εθνική οικονομία και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον. Θέλει να δείξει πως πρέπει βασικός προσανατολισμός της σύγχρονης διοικητικής σκέψης να είναι ο κοινωνικός χαρακτήρας της επιχείρησης, ώστε και η πραγματοποίηση των επιχειρησιακών στόχων να υλοποιείται και από τη συμβολή, συνεργασία – συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων μέσα στην επιχείρηση.

Στο πρώτο κεφάλαιο επιχειρείται αποσαφήνιση της έννοιας της συμμετοχής, εξετάζεται η εξέλιξη του θεσμού και η σχέση της με τα

μοντέλα διοίκησης σε μια επιχείρηση. Στη συνέχεια αναφέρονται οι λόγοι που επέβαλλαν τη συμμετοχή (από τους οποίους απορρέει και η σημασία της) και παρουσιάζονται οι κυριότερες μορφές της. Έπειτα εξετάζονται οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για την εφαρμογή του θεσμού, καθώς επίσης και τα πιθανά προβλήματα που μπορούν να προκύψουν από τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων.

Στο δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνεται μια γενική τοποθέτηση για τη συμμετοχή των εργαζομένων στον ευρωπαϊκό χώρο, και ειδικότερα στις χώρες – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για τις οποίες παρατίθενται και βασικά συμπεράσματα – εκτιμήσεις από τη συμμετοχή των εργαζομένων.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρονται ορισμένες γνωστές περιπτώσεις εφαρμογών συστημάτων αυτοδιαχείρισης σε Ισραήλ και Πρώην Γιουγκοσλαβία και έπειτα γίνεται μια αναφορά στις Η.Π.Α.

Το τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται στην εξέλιξη του θεσμού της συμμετοχής στη χώρα μας, πριν από την νομοθετική της αναγνώριση, αλλά και μετά από αυτή μέσω σχετικών νόμων που αφορούν τη συμμετοχή των εργαζομένων τόσο στο δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα. Γίνεται μια αναφορά των σχετικών δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται στους εργαζόμενους για πληροφόρηση, διαβούλευση, εκπροσώπηση και εν κατακλείδι συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων μέσα στην επιχείρηση. Έπειτα γίνεται λόγος για τη συνδικαλιστική δράση μέσα στην επιχείρηση και για τις θέσεις ορισμένων συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη συμμετοχή. Επίσης παρατίθενται (συνοπτικά) οι θέσεις των βιομηχάνων και των πολιτικών κομμάτων για τη συμμετοχή – συνδικαλισμό.

Τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο συνοψίζονται οι γενικές διαπιστώσεις και τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την εξέταση του θεσμού της

συμμετοχής και παρατίθενται προτάσεις βάση των οποίων μπορεί να επιτευχθεί αποφασιστικότερη συμμετοχή των εργαζομένων.

- Η παρούσα εργασία ερευνά το θέμα της συμμετοχής των εργαζομένων, στο σύγχρονο επιχειρησιακό περιβάλλον.
- Η εργασία προσπαθεί να εξετάσει τη δυνατότητα των εργαζομένων μέσα από τη συμμετοχή τους να διαμορφώσουν και να αλλάξουν τη βιομηχανική/επιχειρησιακή δραστηριότητα.
- Σκοπός της εργασίας είναι να δείξει ότι η συμμετοχή μπορεί να έχει θετικές προεκτάσεις για τις επιχειρήσεις, την εθνική οικονομία και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.
- Θέλει να δείξει ότι η σύγχρονη διοικητική σκέψη, πρέπει να συμβάλλει στη συνεργασία – συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων μέσα στην επιχείρηση.

- Η Συμμετοχική Διοίκηση αποτελεί μια φιλοσοφία διοίκησης, μια τεχνική διοίκησης, η οποία προσπαθεί να κεντρίσει το ενδιαφέρον των εργαζομένων και να τους υποκινήσει προς αποδοτικότερη συμπεριφορά.
- Η συμμετοχή ορισμένες φορές εμφανίζεται ή συγχέεται και με άλλες έννοιες, όπως: Βιομηχανική Δημοκρατία, Συνδιαχείριση ή Αυτοδιαχείριση κ.τ.λ. Ουσιαστικά κάθε μια από αυτές τις έννοιες εκφράζει ένα διαφορετικό βαθμό συμμετοχής και συνεργασίας μεταξύ διοίκησης και προσωπικού.
- Ορισμός: σαν συμμετοχή με λίγα λόγια μπορούμε να ορίσουμε το θεσμό εκείνο, όπου μέτοχοι και εργαζόμενοι μοιράζονται την ευθύνη της διοίκησης ή και την ιδιοκτησία μιας επιχείρησης.
- Στόχοι συμμετοχής: α) να βελτιωθεί η ποιότητα ζωής στον εργασιακό χώρο και η ικανοποίηση που απολαμβάνει ο εργαζόμενος από την εργασία του, και β) να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα της οργάνωσης.
- Υιοθετήθηκε και αναπτύχθηκε κυρίως από τα σοσιαλδημοκρατικά καθεστώτα στην Ευρώπη (χωρίς όμως να σημαίνει ότι δεν υιοθετήθηκε και από συντηρητικά καθεστώτα – κυβερνήσεις), με πρωτοπόρο τη Γερμανία όπου πρωτοεμφανίστηκε γύρω στο 1920.
- Η συμμετοχή γενικεύτηκε στα κράτη της Δ.Ευρώπης κυρίως μετά το Β΄ παγκόσμιο πόλεμο. Γνώρισε νέες μορφές ανάπτυξης στη δεκαετία του 60 και αργότερα.
- Η άσκηση της από τους εργαζόμενους θα λάβει διάφορες μορφές – συνδιοίκηση, συναπόφαση, διαβούλευση, δικαίωμα πρότασης, πληροφόρησης. Ανάλογα με τη χώρα, άλλοτε θα την ασκούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, άλλοτε οι επιτροπές εργαζομένων και άλλοτε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στα όργανα διοίκησης των εταιριών.

- Έλληνες μελετητές υποστηρίζουν ότι ο θεσμός της συμμετοχής πρέπει να θεωρείται κατ'εξοχήν ελληνικός. Η άποψη αυτή επικυρώνεται από τις διατάξεις του διασωθέντος «Καταστατικού της Κοινής Συντροφιάς της Θεσσαλίας του Ιανουαρίου 1780» ως συνεταιρισμού, αλλά και αλλού λ.χ. στους αλιεργάτες και δύτες, όπου βλέπουμε την ιδέα και το πνεύμα της συμμετοχής να λειτουργεί ως ελεύθερος κοινωνικός θεσμός.
- Στην εποχή μας ο θεσμός μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στο επιχειρησιακό περιβάλλον, αν η εργατική εκπροσώπηση γίνει πιο ισχυρή (εργοστασιακά συμβούλια και άλλες επιτροπές) και η πολιτική της Ευρώπης γίνει πιο ευνοϊκή.

Η συμμετοχή και η σχέση της με τα μοντέλα διοίκησης σε μια επιχείρηση.

- Διακρίνουμε τρία βασικά μοντέλα διοίκησης σε μια επιχείρηση:
 - Στο δημοκρατικό ή συμμετοχικό μοντέλο, οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στη διοίκηση ή υπάρχουν οι προϋποθέσεις να συμβεί αυτό
 - Στο αυταρχικό μοντέλο ή συγκεντρωτική μορφή διοίκησης οι αποφάσεις λαμβάνονται στην κορυφή, «εκ των άνωθεν» και έτσι δεν υπάρχουν ευνοϊκές προϋποθέσεις για τη συμμετοχή.
 - Στο αυτοδιαχειριστικό μοντέλο οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στις αποφάσεις καθοριστικά και επιλέγουν και τη διοίκηση.

Λόγοι που επέβαλλαν την συμμετοχή

- α) Σαν ενθάρρυνση στο πνεύμα συνεργασίας ανάμεσα στους εργοδότες και στους εργαζόμενους και σαν προσπάθεια μείωσης των επαγγελματικών συγκρούσεων.
- β) Για την αποτελεσματική χρησιμοποίηση των ανθρώπινων δυνάμεων στην επιχείρηση.
- γ) Σαν άμυνα και προώθηση των συμφερόντων των εργαζομένων.
- δ) Για την ενίσχυση της δημοκρατίας στους κόλπους της επιχείρησης.
- ε) Σαν συμβολή στη λύση ορισμένων κοινωνικών προβλημάτων στην επιχείρηση.
- στ) Για τη μείωση της αλλοτρίωσης και ανάδειξη της προσωπικότητας του εργαζόμενου.
- ζ) Για τη βελτίωση της απόδοσης και τόνωσης του ενδιαφέροντος των εργαζομένων .
- η) Σαν προσβολή κατά των προνομίων της διεύθυνσης της επιχείρησης.
- θ) Σαν συμβολή στην κοινωνική ευθύνη της επιχείρησης.

Οι μορφές της συμμετοχής

Διακρίνουμε τρεις βασικές μορφές συμμετοχής, και συγκεκριμένα:

- τη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων
- τη συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο και στα κέρδη (ή οικονομική συμμετοχή) και
- την αυτοδιαχείριση

Η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων διακρίνεται σε άμεση και έμμεση

Άμεση είναι εκείνη η μορφή, κατά την οποία οι εργαζόμενοι συμμετέχουν προσωπικά οι ίδιοι, εκφράζοντας τη γνώμη τους και παίρνοντας οι ίδιοι υπεύθυνες αποφάσεις.

Έμμεση είναι εκείνη η μορφή, κατά την οποία οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται σε κάποιο συμβούλιο ή στη διοίκηση της επιχείρησης.

Οι κυριότερες μορφές άμεσης συμμετοχής είναι οι εξής:

- α) Ομάδες ενημέρωσης
- β) Σχεδιασμός έργου
- γ) Κύκλοι Ποιότητας

Η συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων μπορεί να διακριθεί ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο στο οποίο εμφανίζεται ως εξής:

- α) Συμμετοχή σε αποφάσεις που αφορούν στα κατώτερα ιεραρχικά επίπεδα μιας επιχείρησης.
- β) Συμμετοχή σε αποφάσεις που αφορούν στα μεσαία ιεραρχικά επίπεδα μιας επιχείρησης
- γ) Συμμετοχή σε αποφάσεις που αφορούν στα ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα

Οι κυριότερες μορφές με τις οποίες εμφανίζεται η έμμεση συμμετοχή είναι οι εξής:

- α) Εργατικά συμβούλια / Συμβούλια επιχειρήσεων.
- β) Εποπτικά συμβούλια.
- γ) Συμβουλευτικές επιτροπές κοινής συνδιαλλαγής
- δ) Εκπροσώπηση των εργαζομένων στο Δ.Σ.
- ε) Οικονομική επιτροπή.
- στ) Συλλογική διαπραγμάτευση.

Συμμετοχή στα κέρδη κατά ένα ορισμό, είναι: «η οποιαδήποτε διαδικασία σύμφωνα με την οποία ένας εργοδότης παραχωρεί στους κανονικούς υπαλλήλους του, πέρα από τις κανονικές αμοιβές τους, ειδικά ποσά χρημάτων ανάλογα με τα κέρδη που πραγματοποιεί η επιχείρηση».

Οι πιο γνωστές μορφές συμμετοχής στα κέρδη είναι:

- α) Συμπληρωματική αμοιβή.
- β) Ανάλογα με την προϋπηρεσία.
- γ) Ποσοστό της αμοιβής.
- δ) Συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο.
- ε) Ανάλογα με το ποσοστό συμβολής του προσωπικού.

Σαν βασικά πλεονεκτήματα είναι: η μεγάλη αφοσίωση των εργαζομένων στους στόχους της επιχείρησης, η ανάπτυξη κλίματος συνεργασίας, η σημασία της επίτευξη κέρδους κ.λ.π.

Σαν βασικό μειονέκτημα μπορούμε να αναφέρουμε την έλλειψη εκ μέρους των εργαζομένων ενός ικανοποιητικού ελέγχου πάνω στα κέρδη.

Η αυτοδιαχείριση αποτελεί την πιο προηγμένη μορφή συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση, όπου οι εργαζόμενοι έχουν δύναμη απόφασης πάνω στη συνολική πολιτική της επιχείρησης.

Η εφαρμογή της πρέπει να βασίζεται σε δύο θεμελιώδεις αρχές:

- α) την ανακλητότητα
- β) την ύπαρξη δημοκρατίας

Προϋποθέσεις εφαρμογής της συμμετοχής

Η πετυχημένη εφαρμογή της συμμετοχής εξαρτάται:

- α) από τη νοοτροπία των διοικούντων και των διοικουμένων
- β) από το εξωτερικό και εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης

Σχετικές έρευνες για τη συμμετοχή των εργαζομένων αναφέρουν:

- i) Σε έρευνες που έκαναν οι Holter, Scott, Foster, Blauner κ.α. διαπίστωσαν ότι ο μέσος εργαζόμενος επιθυμεί συνήθως να συμμετέχει σε αποφάσεις που αφορούν την προσωπική του εργασία, αλλά όχι σε αποφάσεις που αφορούν λ.χ. το ύψος της παραγωγής, το σχεδιασμό του προϊόντος κ.λ.π. Οι έρευνες έγιναν σε Ευρώπη, Αμερική και Ισραήλ.
- ii) Στη Γερμανία ο Harman διαπιστώνει μια θετική στάση των εργαζομένων, ενώ αντίθετα ο Clarke μια απροθυμία στις κατώτερες βαθμίδες. Το 50–90 % θεωρεί σημαντικά τα Εργατικά Συμβούλια και πάνω από το 80% των εργαζομένων προσέρχεται στις εκλογές των Συμβουλίων.
- iii) Στην πρώην Γιουγκοσλαβία ο Kolaja διαπίστωσε αδιαφορία των εργαζομένων, ενώ ο Obradovic μια αυξημένη ικανοποίηση όσων εργάζονται χειρωνακτικά. Ο Janssen κατέληξε ότι η συμμετοχή βοηθά τους εργαζομένους να προσαρμόζονται καλύτερα στην εργασία τους.
- iv) Σε Ισραήλ και Νορβηγία ο Rosenstein και οι Emery – Thorstud αντίστοιχα, διαπίστωσαν δευτερεύοντα ρόλο των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

ν) Στη Βρετανία και στις Κάτω Χώρες ο Juques και οι Mulder- Quint- Van der Velden αντίστοιχα διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι δεν επιδοκίμασαν απόλυτα το θεσμό της συμμετοχής.

Προβλήματα από τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων:

- α) Το πρόβλημα της αποδοτικότητας
- β) Το πρόβλημα σύγκρουσης εμπιστοσύνης
- γ) Τα προβλήματα σχέσης συμμετοχής και ικανοποίησης εργαζομένων.

Γενικά

- Το 1970 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινοτήτων παρουσίασε σχέδιο καταστατικού για την Ευρωπαϊκή Ανώνυμη Εταιρία (Ε.Α.Ε.).
- Το 1972 η Επιτροπή υπέβαλλε την Πέμπτη Κατευθυντήρια Οδηγία «Για τη Δομή των Ανώνυμων Εταιριών».
- Στις 13/7/1983 έχουμε πρόταση της Επιτροπής για πληροφόρηση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις .
- Στο Maastricht έγιναν σημαντικά βήματα για την «Ευρωπαϊκή» των εργασιακών σχέσεων.
- Η οδηγία 94/95/22-9-1994 για τη δημιουργία «Συμβουλίων Εργαζομένων».

Γερμανία

- Το Σύνταγμα της Δημοκρατίας της Βαϊμάρης του 1919 ορίζει ότι οι εργοδότες πρέπει να συνεργάζονται με τους υπαλλήλους για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων.
- Στις 4/2/1920 ο ν. Betriebsgesetz, καθιερώνει τα συμβούλια επιχειρήσεων.
- Το 1951 ο ν. Mitbest G/1951 προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι έχουν ισότιμη εκπροσώπηση με τους μετόχους στα εποπτικά διοικητικά συμβούλια.
- Ο ν. της 1/7/1965 προβλέπει συμμετοχή στα κέρδη για τους εργαζόμενους.
- Ο ν. του 1976 για το θεσμό της συναπόφασης ενίσχυσε τη συμμετοχή των εργαζομένων στα εποπτικά διοικητικά συμβούλια.
- Γενικά στην Γερμανία ενθαρρύνεται η συμμετοχή των εργαζομένων.

Λοιπή Ευρώπη

- Προγράμματα για την αναδιάρθρωση και οργάνωση της εργασίας με τη συμμετοχή των εργαζομένων παρατηρούνται σε γνωστά εργοστάσια της Σουηδίας και της Νορβηγίας τις 10ετίες του 1960 και 1970, καθώς και αργότερα. Επίσης τέτοια προγράμματα βρίσκουμε και σε εργοστάσια της Ολλανδίας και της Ιρλανδίας.
- Παρόμοια προγράμματα αναδιάρθρωσης και οργάνωσης της εργασίας έχουμε και σε άλλες χώρες όπως: Δανία, Γαλλία και Ιταλία
- Εποπτικά διοικητικά συμβούλια συναντώνται σε πολλές χώρες – μέλη όπως: Σουηδία, Δανία, Ιρλανδία, Βέλγιο κ.α.
- Η συμμετοχή των εργαζομένων στα Δ.Σ. πρωτοεμφανίστηκε στη Γερμανία το 1970 και αργότερα επεκτάθηκε και σε άλλες χώρες, όπως: τις Σκανδιναβικές, την Ολλανδία, Αυστρία και το Λουξεμβούργο.

Συμπεράσματα από τη συμμετοχή των εργαζομένων στις χώρες της Ε.Ε.

- Δυο είναι τα βασικά συμπεράσματα:
 - α) Η συμμετοχή άλλοτε καλυτέρευσε τη θέση των εργαζομένων και τις συνθήκες εργασίας τους, και
 - β) άλλοτε ουσιαστικά δεν προσέφερε κάτι σημαντικό στους εργαζόμενους, περιορίζοντας το ρόλο τους σε ασήμαντο ή δευτερεύοντα στα όργανα κοινών αποφάσεων.

Η αυτοδιαχειριστική κοινοτική οργάνωση του Ισραήλ: Τα Κιμπούτζ

- Τα Κιμπούτζ είναι κοινότητες με κύρια δραστηριότητα την αγροτική παραγωγή και τη παροχή υπηρεσιών. Άλλες δραστηριότητες είναι η υλοποίηση εκπαιδευτικών, θρησκευτικών και ιδεολογικών σκοπών της Ισραηλινής κοινωνίας.
- Διακρίνονται για τη δημοκρατικότητα τους και την ομαδική επιβολή κανόνων και τρόπων συμπεριφοράς.
- Βασική αρχή των Κιμπούτζ είναι η μεγαλύτερη ικανοποίηση για τα μέλη και την εργασία τους. Άλλες αρχές είναι ο συλλογικός καταμερισμός της εργασίας, η ίση κατανομή του εισοδήματος κ.λ.π.

Το αυτοδιαχειριστικό σύστημα στην πρώην Γιουγκοσλαβία

- Το αυτοδιαχειριστικό σύστημα της Γιουγκοσλαβίας θεωρείται μια άμεση μορφή εργασιακής δημοκρατίας και αποτελεί την πιο εξελιγμένη μορφή αυτοδιαχείρισης.
- Δυο από τις βασικές του αρχές είναι η κοινωνική ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής και η ύπαρξη ενός συστήματος αγοράς, το οποίο ελέγχεται από τους εργάτες και την κοινωνία ως σύνολο.
- Δυο βασικά προβλήματα που παρουσιάζει από την πρακτική εφαρμογή του είναι η ύπαρξη χαμηλής παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας και η διάσταση ανάμεσα στα συμφέροντα των εργατών και τις μακροχρόνιες ανάγκες της επιχείρησης.

Λίγα λόγια για τη συμμετοχή – αυτοδιαχείριση στις Η.Π.Α.

- Παρατηρούνται προσπάθειες που οδηγούν στην εργατική συμμετοχή – αυτοδιαχείριση. Βασικά νομοθετήματα προς αυτή την κατεύθυνση είναι:

i) Ο Νόμος περί Εργατικής Ιδιοκτησίας Μικρών Επιχειρήσεων

ii) Το σχέδιο Κυριότητας των Μετόχων από τους εργαζόμενους / ESOP

- Σημειώνονται τάσεις για εργατική ιδιοκτησία και διαχείριση, είτε με την πρωτοβουλία των εργαζομένων, είτε με την πρωτοβουλία των ιδιοκτητών.

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

- Κύριο Χαρακτηριστικό η ασυνέχεια της εμφάνισης της συμμετοχής στη χώρα μας και η έλλειψη νομοθέτησης, ώσπου να έρθει το 1982.
- Σημαντικοί λόγοι που συνέβαλλαν σε αυτό είναι η αδυναμία των συνδικαλιστικών οργανώσεων και οι ιδιόμορφες πολιτικές αναταράξεις.

Η συμμετοχή στο δημόσιο τομέα.

- Στις Κοινωνικοποιημένες δημόσιες επιχειρήσεις ορίζεται η συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων.
- Στη Δ.Ε.Η. έχουμε τη Γενική Συνέλευση Εργαζομένων και τα Εργατικά Συμβούλια.
- Συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων προβλέπεται σε επιτροπές της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας
- Εκπροσώπηση – συμμετοχή των εργαζομένων έχουμε στον Ε.Ο.Φ. και στην Εθνική – Κρατική Φαρμακαποθήκη.

Η συμμετοχή στον ιδιωτικό τομέα.

- Στον Οργανισμό Οικονομικής Ανασυγκρότησης των Επιχειρήσεων (Ο.Α.Ε.) προβλέπεται η συμμετοχή εκπροσώπου των εργαζομένων.
- Εκπρόσωποι των εργαζομένων ορίζονται στα «Εποπτικά Συμβούλια» επιχειρήσεων του κλάδου μεταλλείων και ορυχείων.
- Ο ν.1387/83 προβλέπει διαβουλεύσεις εκπροσώπων των εργαζομένων με τον εργοδότη, προτού προχωρήσει σε «Ομαδικές Απολύσεις».
- Συμμετοχή των εργαζομένων περιλαμβάνεται στα Διοικητικά Συμβούλια των συνεταιρισμών.
- Ο ν.1568/85 δίνει το δικαίωμα στους εργαζόμενους να συστήσουν επιτροπές «για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων».
- Τη δημιουργία «Συμβουλίων Εργαζομένων» ορίζει ο ν.1767/88.

Η Συνδικαλιστική Δράση στην Επιχείρηση

- Ουσιαστική κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών ορίζει ο ν.1264/82, βάσει του οποίου αναγνωρίζεται και προστατεύεται η συνδικαλιστική δράση στους χώρους δουλειάς.
- Από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις η Γ.Σ.Ε.Ε. έχει μια μακρόχρονη ενασχόληση με τους εργασιακούς θεσμούς γενικά, και ειδικότερα και με τη συμμετοχή των εργαζομένων, για την οποία προβάλλει θέσεις και διεκδικήσεις. Άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις, σωματεία, ομοσπονδίες κ.λ.π. που έχουν αξιόλογες θέσεις πάνω στους εργασιακούς θεσμούς και τη συμμετοχή είναι: η Α.Δ.Ε.Δ.Υ., οι ομοσπονδίες της ΓΕΝΟΠ/Δ.Ε.Η., της Ο.Τ.Ο.Ε., της Ο.Μ.Ε./Ο.Τ.Ε., η ΠΕΤ/Ο.Τ.Ε., η Ε.Τ.Ε./Δ.Ε.Η., η Π.Ο.Ε.Δ.Η.Ν. κ.α.
- Οι Βιομήχανοι χωρίζονται σε αυτούς που διακατέχονται από κάποιους φόβους και αρνητικά αισθήματα για εργατική συμμετοχή, και σε αυτούς που έχουν ευρύτερες αντιλήψεις. Ο Σ.Ε.Β. γενικά κινείται έτσι ώστε να μην θίγονται «κεκτημένα» δικαιώματα των βιομηχάνων.
- Τα πολιτικά κόμματα:

Το ΠΑΣΟΚ γενικά από την αρχή της πορείας του είναι θετικό απέναντι σε νέους εργασιακούς θεσμούς και στη συμμετοχή.

Τάσσεται υπέρ ενός «μαζικού, πολιτικοποιημένου, αλλά αυτόνομου συνδικαλιστικού κινήματος».

Η Ν.Δ. αρχικά δεν συζητεί το θέμα της συμμετοχής και δεν εκφράζει συγκεκριμένα θέση. Σήμερα και γενικότερα τα τελευταία χρόνια έχει θέσεις προοδευτικές για τη συμμετοχή. Τάσσεται υπέρ ενός «ελεύθερου» συνδικαλισμού.

Το Κ.Κ.Ε. γενικά είναι υπέρ της συμμετοχής πάντοτε και στηρίζει το συνδικαλιστικό κίνημα.

Ο Συνασπισμός ευνοεί γενικά τη συμμετοχή των εργαζομένων και πρεσβεύει υπέρ ενός δυναμικού συνδικαλισμού.

- Η συμμετοχή είναι ένας νέος εργασιακός θεσμός που αποβλέπει στη θεμελίωση των σχέσεων εργοδοσίας και εργαζομένων στη βάση κοινών επιδιώξεων και συμφερόντων.

- Εκφράζεται με:

- α) Τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων

- β) Τη συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο και στα κέρδη, και

- γ) Την αυτοδιαχείριση.

- Στη διαμόρφωση του θεσμού συντέλεσαν οι πιέσεις που ασκήθηκαν από του κοινωνικούς επιστήμονες, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, και πολιτικούς φορείς.

- Συμμετοχικά συστήματα εμφανίζονται περισσότερο μετά το Β΄ παγκόσμιο πόλεμο και κυρίως στη 10ετία του 1960 και αργότερα.

- Στη χώρα μας η νομοθετική αναγνώριση της συμμετοχής είναι πρόσφατο γεγονός. Πάντως σήμερα αναγνωρίζονται μια σειρά δικαιωμάτων από την ελληνική έννομη τάξη, όπως: το δικαίωμα για ενημέρωση, για συνάντηση με τον εργοδότη, για διαβουλεύσεις κ.λ.π.

- Γενικά η συμμετοχή συμβάλλει στον εξανθρωπισμό της εργασίας, στην άμβλυνση και αποφυγή των εργασιακών συγκρούσεων και τη διατήρηση της κοινωνικής ισορροπίας, με τη λήψη αποφάσεων που προάγουν τη συνεργασία των εργαζόμενων με τη διοίκηση.

- Σημαντικά βήματα για την αποφασιστικότερη συμμετοχή των εργαζομένων αποτελούν:

- i) Η πληρέστερη πληροφόρηση και η απόκτηση απαραίτητων γνώσεων των εργαζομένων

- ii) Η δημοκρατική εκλογή των εκπροσώπων των εργαζομένων

- iii) Η πραγματική δυνατότητα συμμετοχής τους σε θέματα που τους αφορούν.

- iv) Η ουσιαστική συμμετοχή τους στα όργανα λήψης απόφασης των ΑΕ.

- Οι εργαζόμενοι εγκρίνουν όλες τις σπουδαίες αποφάσεις, που αφορούν τη λειτουργία της επιχείρησης.
- Οι αποφάσεις δεν παίρνονται «εκ των άνωθεν» και ο ρόλος της διοίκησης είναι να καθοδηγεί, οργανώνει και εκπληρώνει τις αποφάσεις των εργαζομένων.
- Κάθε εργοστάσιο έχει εργατικό συμβούλιο, που αποφασίζει για την πολιτική και στρατηγική της εταιρίας.
- Λειτουργούν ομάδες εργαζομένων, οι απόψεις των οποίων μεταφέρονται στο εργατικό συμβούλιο.
- Οι προσλήψεις γίνονται με διαφανή κριτήρια. Για να απολυθεί κάποιος πρέπει να το αποφασίσει η πλειοψηφία των εργαζομένων.
- Ο γενικός διευθυντής κάθε 4 χρόνια «είναι υποχρεωμένος να κάνει αίτηση για την διατήρηση της θέσης του». Η τελική επιλογή του γίνεται από το εργατικό συμβούλιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

- 1.1** Η έννοια της συμμετοχής και η εξέλιξη του θεσμού.
- 1.2** Η συμμετοχή και η σχέση της με τα μοντέλα διοίκησης σε μια επιχείρηση.
- 1.3** Λόγοι που επέβαλλαν τη συμμετοχή.
- 1.4** Οι μορφές της συμμετοχής
- 1.5** Προϋποθέσεις εφαρμογής της συμμετοχής κι αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί.
- 1.6** Προβλήματα από τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

2.1 Γενικά.

2.2 Γερμανία.

2.3 Λοιπή Ευρώπη.

2.4 Συμπεράσματα από τη συμμετοχή των εργαζομένων στις χώρες της

Ε.Ε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΠΡΟΩΘΗΜΕΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΕ ΙΣΡΑΗΛ ΚΑΙ ΠΡΩΗΝ ΓΙΟΥΓΚΟΣΛΑΒΙΑ – ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ Η.Π.Α.

3.1 Η αυτοδιαχειριστική κοινοτική οργάνωση του Ισραήλ: Τα Κιμπούτζ.

3.2 Το αυτοδιαχειριστικό σύστημα στην πρώην Γιουγκοσλαβία.

3.3 Λίγα λόγια για τη συμμετοχή – αυτοδιαχείριση στις Η.Π.Α.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

4.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις.

4.2 Η συμμετοχή στο δημόσιο τομέα.

4.2.1 Η Κοινωνικοποίηση των δημόσιων επιχειρήσεων.

4.2.2 Η Γενική Συνέλευση Εργαζομένων και τα Εργατικά Συμβούλια στη Δ.Ε.Η.

4.2.3 Συμμετοχή σε επιτροπές της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας (Ε.Α.Β.-Α.Ε.).

4.2.4 Η συμμετοχή στον Εθνικό Οργανισμό Φαρμάκων – Εθνική Φαρμακαποθήκη -Κρατική Φαρμακαποθήκη.

4.3 Η συμμετοχή στον ιδιωτικό τομέα.

4.3.1 Οργανισμός Οικονομικής Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων.

4.3.2 «Εποπτικά Συμβούλια» επιχειρήσεων του κλάδου μεταλλείων και ορυχείων.

4.3.3 Οι διαβουλεύσεις ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους κατά το ν. 1387/83.

4.3.4 Το συνεταιριστικό κίνημα και ο ν.1541/85.

4.3.5 Άλλοι νόμοι.

4.4 Η συνδικαλιστική Δράση στην επιχείρηση.

4.4.1 Εισαγωγή – Ο ν. 1264/82: Στροφή προς τον επιχειρησιακό συνδικαλισμό.

4.4.2 Οι θέσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. και άλλων συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη συμμετοχή.

4.4.3 Οι θέσεις (συνοπτικά) των βιομηχάνων και των πολιτικών κομμάτων για τη συμμετοχή – συνδικαλισμό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

**ΣΥΝΟΨΗ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ
ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΝΑ ΕΠΙΤΕΥΧΘΕΙ
ΑΠΟΦΑΣΙΣΤΙΚΟΤΕΡΗ
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 'Α'
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΓΙΑ ΜΕΛΕΤΗ
«ΟΤΑΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΔΙΑΛΕΓΟΥΝ
ΤΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΤΟΥΣ»

Τα περιστατικά που ακολουθούν προέκυψαν μετά από έρευνα και αποτελούν πραγματικές περιγραφές, με τα γεγονότα να παρουσιάζονται όπως τα έδωσαν τα αναφερόμενα πρόσωπα.

Δημοσιεύτηκε στο International Management, Φεβρουάριος 1978,

σελ. 34-40

Παρουσιάζεται εδώ σε ελεύθερη απόδοση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1
ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

1.1 Η έννοια της συμμετοχής και η εξέλιξη του θεσμού.

1.2 Η συμμετοχή και η σχέση της με τα μοντέλα διοίκησης σε μια επιχείρηση.

1.3 Λόγοι που επέβαλλαν τη συμμετοχή.

1.4 Οι μορφές της συμμετοχής.

1.5 Προϋποθέσεις εφαρμογής της συμμετοχής κι αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί.

1.6 Προβλήματα από τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων.

1.1 Η έννοια της συμμετοχής και η εξέλιξη του θεσμού.

Ο θεσμός της συμμετοχής όπως εφαρμόζεται σήμερα σε διάφορες χώρες διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα. Το εύρος της έννοιας, την έκταση δηλαδή και τις μορφές εφαρμογής του θεσμού σε μια χώρα, καθορίζουν νομοθετική ρύθμιση διατάξεων και κανόνων που ρυθμίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων στη διαδικασία συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, στην ιδιοκτησία ή και στα κέρδη. Η συμμετοχή εκδηλώνεται σαν ελεύθερος θεσμός και αφορά: α) τη θεμελίωση των σχέσεων εργοδοσίας και εργαζομένων στη βάση κοινών επιδιώξεων και συμφέροντος που προσθέτει στη σχέση εξάρτησης μια συμμετοχική διάσταση, β) τη συμμετοχή των εργαζομένων με την προσωπική τους εργασία ή και με κεφάλαιο επίσης, γ) την από κοινού ανάληψη ευθύνης των συμμετεχόντων για μεγαλύτερη απόδοση της επιχείρησης, και δ) τη συμμετοχή στη διανομή της απόδοσης των συμμετόχων, αντίστοιχα με τη συμφωνία για τη διανομή των κερδών.

Οι μορφές και ο βαθμός της συμμετοχής ποικίλουν. Μορφή συμμετοχής αποτελεί λ.χ. η λήψη απόφασης από τον προϊστάμενο αφού λάβει υπόψη του τις ιδέες και τις αντιδράσεις των υφισταμένων του, όπως επίσης και ένα σύστημα ανάθεσης ευθύνης, το οποίο συνεπάγεται ουσιαστική παρέμβαση στη λήψη αποφάσεων από τους υφισταμένους.

Θα μπορούσαμε να πούμε ότι η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων, αποτελεί μια φιλοσοφία διοίκησης, μια τεχνική διοίκησης, η οποία προσπαθεί να κεντρίσει το ενδιαφέρον των εργαζομένων και να τους υποκινήσει προς αποδοτικότερη συμπεριφορά.

Πρόκειται για τη γνωστή σ' όλους μας Βιομηχανική Δημοκρατία ή Συνδιαχείριση ή Αυτοδιαχείριση ή Συμμετοχή σε βασικές αποφάσεις κ.α., όπως είναι τα ονόματα, με τα οποία εμφανίζεται. Η έννοια των όρων αυτών εκφράζει ένα διαφορετικό βαθμό συμμετοχής και συνεργασίας

μεταξύ διοίκησης και προσωπικού και ανεξάρτητα από τον όρο που χρησιμοποιείται, ο θεσμός αποτελεί μια πραγματικότητα στην Ευρώπη, αλλά και σε άλλες χώρες με καπιταλιστική ή μικτή οικονομία. Ωστόσο με λίγα λόγια (αν και έχουν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί) σαν συμμετοχή μπορούμε, να ορίσουμε το θεσμό εκείνο, όπου μέτοχοι και εργαζόμενοι μοιράζονται την ευθύνη της διοίκησης ή και την ιδιοκτησία μιας επιχείρησης. Δυο θεωρούνται ότι είναι οι βασικοί στόχοι του θεσμού: α) να βελτιωθεί η ποιότητα ζωής στον εργασιακό χώρο και η ικανοποίηση που απολαμβάνει ο εργαζόμενος από την εργασία του, και β) να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα της οργάνωσης.

Η ιστορική μελέτη της συμμετοχής, οδηγεί στο συμπέρασμα ότι στη διαμόρφωση του θεσμού συντέλεσαν κατά βάση οι πιέσεις που ασκήθηκαν από τους κοινωνικούς επιστήμονες και τους μελετητές, και από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, καθώς και από προοδευτικά κόμματα που προώθησαν το θεσμό αυτό, για πιο ανθρώπινες μεθόδους και μεγαλύτερη κοινωνική δικαιοσύνη στις Ευρωπαϊκές και άλλες χώρες. Οι διάφορες μορφές συμμετοχής που παρατηρούνται, αποσκοπούν στην υλοποίηση των βασικών αυτών επιδιώξεων.

Η συμμετοχή σαν πράξη υιοθετήθηκε και αναπτύχθηκε από τα σοσιαλδημοκρατικά καθεστώτα στην Ευρώπη (χωρίς όμως να σημαίνει ότι δεν υιοθετήθηκε και από συντηρητικά καθεστώτα – κυβερνήσεις, κυρίως όταν κατάλαβαν τη δυναμική του θεσμού), με πρωτοπόρο τη πατρίδα του Μαρξ και του Ένγκελς, τη Γερμανία όπου πρωτοεμφανίστηκε γύρω στο 1920. Εκείνη την περίοδο στη Γερμανία είχε αναπτυχθεί ισχυρό εργατικό και κοινωνικό κίνημα και σημειώθηκαν διαφοροποιήσεις και διασπάσεις με τάσεις μάλιστα ρεβιζιονισμού* των σοσιαλδημοκρατικών ιδεών αλλά και συνεχών αποκλίσεων και ρεφορμισμού**, με τα γερμανικά συνδικάτα να διατυπώνουν το αίτημα τους για συμμετοχή. Όμως στη Γερμανία επικρατεί ο φασισμός, που

επεκτείνεται και σε άλλες χώρες της Ευρώπης, επέρχεται ιδεολογική σύγκρουση και ανακόπτεται η εξέλιξη των θεσμών.

Η αναγνώριση της συμμετοχής, που γενικεύτηκε στα κράτη της Δ.Ευρώπης κυρίως μετά το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο και γνώρισε νέες μορφές ανάπτυξης της προς το τέλος της 10ετίας του 60, έγινε με διάφορους τρόπους, είτε μέσω της νομοθεσίας, είτε μέσω συλλογικών συμβάσεων σε διάφορα επίπεδα και σε συνεργασία με τους συνδικαλιστικούς φορείς που είχαν διασυνδέσεις με τις πολιτικές ηγεσίες και συντονίζονταν με τις εθνικές και κοινωνικές επιδιώξεις της χώρας.

Η άσκηση της συμμετοχής από τους εργαζόμενους θα λάβει διάφορες μορφές – συνδιοίκηση, συναπόφαση, διαβούλευση, δικαίωμα αρνησικυρίας, πρότασης, πληροφόρησης. Ανάλογα με τη χώρα, άλλοτε θα την ασκούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης – τα σωματεία -, άλλοτε οι επιτροπές εργαζομένων και άλλοτε πάλι θα εξασφαλίζεται η συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων στα όργανα διοίκησης των εταιριών. Αξίζει να αναφέρουμε ότι η συμμετοχή (λόγω της χρήσης της από τη σοσιαλδημοκρατία) θεωρείται ένα μέτρο πολιτικής της σοσιαλδημοκρατίας και πολλοί την καταδικάζουν επειδή, σαν πολιτική κίνηση, υπηρέτησε περισσότερο το κεφάλαιο παρά το σοσιαλισμό.

Αρκετοί Έλληνες μελετητές υποστηρίζουν ότι η συμμετοχή, ως ιδέα και πράξη, θα πρέπει να θεωρείται κατ'εξοχήν θεσμός ελληνικός*** που δημιουργήθηκε κατά την περίοδο της Τουρκοκρατίας ως μια μορφή οικονομικής συσσωμάτωσης. Η άποψη αυτή επικυρώνεται από τις

*Ρεβιζιονισμός: ο αναθεωρητισμός, η κίνηση που επιδιώκει την αναθεώρηση μερικών αρχών του μαρξισμού

**Ρεφορμισμός: σοσιαλιστικό ρεύμα που επιδιώκει το σοσιαλιστικό μετασχηματισμό της κοινωνίας στα πλαίσια του κεφαλαιοκρατικού συστήματος με προοδευτικές μεταρρυθμίσεις, αντικαθιστώντας, έτσι, βασικό επαναστατικό δόγμα του μαρξισμού

***Για περισσότερα βλέπε Γ. Βαρδακούλα, Συμμετοχή – Κοινωνικοποίηση – Αυτοδιαχείριση, Αχαϊκές εκδόσεις, Πάτρα 1989, σελ. 143-145

διατάξεις του διασωθέντος «Καταστατικού της Κοινής Συντροφιάς της Θεσσαλίας του Ιανουαρίου 1780» ως συνεταιρισμού, όπου συνεργάζοντοπραματευτές – κεφαλαιοδότες και τεχνίτες, από τους οποίους άλλοι μεν συνεισέφεραν μόνο την εργασία τους, άλλοι δε και κεφάλαιο, οπότε και κατά την ανά τριετία απόδοση του λογαριασμού έπαιρναν μερίδιο και για την εργασία τους και για το κατατεθειμένο κεφάλαιο τους, όλοι δε συμμετείχαν, όχι μόνο στο «όσον διάφορον εξαποστείλει ο πλουσιόδωρος Θεός», αλλά και στη ζημία , «ην Κύριος μη δώσου». Ενδείξεις για τη συμμετοχή έχουμε επίσης και από τη «Διαταγή του Καπουδάν Πασά προς τους Υδραίους» του έτους 1793, και από τις διατάξεις του νόμου της Ύδρας του 1818 που αναφέρεται στο «Θαλάσσιο Σύστημα». Όπως αναφέρεται σε σχετικά έργα, ο ελληνικός αυτός θεσμός επιβίωσε μέχρι σήμερα και στους αλιεργάτες και δύτες, που συμμετέχουν σε αλιευτικές και σπογγαλιευτικές επιχειρήσεις και αφορά θέματα κατανομής της εργασίας και αμοιβαίας ευθύνης των εργαζομένων και της ηγεσίας των επιχειρήσεων για την απόδοση. Στην περίπτωση των αλιεργατών και δυτών, βλέπουμε την ιδέα και το πνεύμα της συμμετοχής να λειτουργεί ως ελεύθερος κοινωνικός θεσμός, παρά τη συνύπαρξη στοιχείων συλλογικού εργατικού δικαίου. Κατά μια άποψη, η επιβίωση του θεσμού της συμμετοχής στην Ελλάδα οφείλεται στο πνεύμα του κοινοτισμού και της αλληλεγγύης, οι ρίζες του οποίου θα πρέπει να αναζητηθούν στο Βυζάντιο.

Ο θεσμός όπως εφαρμόζεται σήμερα, δεν θίγει τα κέντρα των ουσιαστικών αποφάσεων, ακόμα εμφανίζει σοβαρά μειονεκτήματα γιατί θεωρείται ότι μετατοπίζει ένα μέρος της ευθύνης για λήψη αντιδημοκρατικών πολλές φορές αποφάσεων στους εργαζόμενους και αποδυναμώνει τις αντιδράσεις και τις αγωνιστικές διεκδικήσεις τους, κ.α. Για το λόγο αυτό τα κομμουνιστικά κόμματα αρχικά πολέμησαν το θεσμό, στην συνέχεια όμως τον αποδέχτηκαν σιωπηρά σαν μέσο

τακτικής όταν συνειδητοποιήσαν τη δυναμική και τις δυνατότητες εξέλιξης του θεσμού.

Ο θεσμός της συμμετοχής μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στο μέλλον, όταν η σημερινή πολιτική της Ευρώπης γίνει πιο ευνοϊκή και η εργατική εκπροσώπηση πιο ισχυρή (εργοστασιακά συμβούλια και άλλες επιτροπές), ή αντίθετα να αποδυναμωθεί λόγω ενσωμάτωσης του στο υπάρχον σύστημα που ορισμένες φορές δεν αφήνει το θεσμό να λειτουργήσει. Επομένως, ο θεσμός της συμμετοχής θα εξαρτηθεί στο μέλλον από τη δυναμική της ιστορικής εξέλιξης. Ήδη στην εποχή μας παρατηρούνται ραγδαίες μεταβολές σε όλο το πλέγμα των κοινωνικοπολιτικών και οικονομικών φαινομένων, όπως είναι: η μεταβολή των σχέσεων των συντελεστών παραγωγής που στηρίζονται πλέον σε νέους διαλεκτικούς συνδυασμούς και η διεύρυνση του ρόλου του συντελεστή «εργασίας» σε όλο το οικονομικό κύκλωμα, η υιοθέτηση από τον καπιταλισμό πολλών συστημάτων οργάνωσης και λειτουργίας που χρησιμοποιεί ο σοσιαλισμός, όπως και το αντίθετο, και κατά κύριο λόγο σε θέματα οικονομικού προγραμματισμού. Η ανάπτυξη και τελειοποίηση της τεχνολογίας και του αυτοματισμού στην παραγωγική διαδικασία, απαιτούν ουσιαστική αναβάθμιση της ποιότητας του εργατικού δυναμικού· το αίτημα του σύγχρονου ανθρώπου για ποιότητα ζωής, εργασία, περιβάλλον, προσωπική ανάπτυξη και δημιουργία, που αναμένεται ότι θα έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην εξέλιξη του θεσμού. Η συμμετοχή προβάλλει ήδη και σαν ένας τρόπος εκδήλωσης, μια νέα διαδικασία που δίνει διέξοδο στην τάση του σύγχρονου ανθρώπου για ποιότητα ζωής και δημιουργική απασχόληση.

1.2 Η συμμετοχή και η σχέση της με τα μοντέλα διοίκησης σε μια επιχείρηση.

Η εφαρμογή της συμμετοχής μέσα σε μία επιχείρηση εξαρτάται από το μοντέλο διοίκησης που συναντάμε σε αυτή. Μπορούμε να διακρίνουμε τρία βασικά μοντέλα διοίκησης σε μια επιχείρηση, και είναι τα εξής: το δημοκρατικό ή συμμετοχικό μοντέλο, το αυταρχικό και το αυτοδιαχειριστικό μοντέλο.

– Το δημοκρατικό ή συμμετοχικό μοντέλο, σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στη διοίκηση ή ότι υπάρχουν οι προϋποθέσεις να συμβεί αυτό και διαμορφώνουν τις απόψεις που τους αφορούν ή γενικά που αφορούν την επιχείρηση. Κύρια χαρακτηριστικά τέτοιων μοντέλων διοίκησης που προάγουν τη συμμετοχή, είναι η αποκέντρωση της λήψης αποφάσεων (αποκεντρωτική διοίκηση) και η συνεργασία μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης, κυρίως στο επίπεδο αμοιβαίας ανταλλαγής πληροφοριών.

– Αντίθετα, το αυταρχικό μοντέλο ή συγκεντρωτική μορφή διοίκησης σημαίνει ότι οι αποφάσεις λαμβάνονται στην κορυφή, «εκ των άνωθεν». Στο σύστημα αυτό, ο επικεφαλής λαμβάνει συγκεντρωτικά τις αποφάσεις και καθορίζει μονομερώς το περιεχόμενο τους, αδιαφορώντας να ακούσει τις παρατηρήσεις - προτάσεις των υφισταμένων του πάνω σε θέματα – προβλήματα που αφορούν την επιχείρηση ή και τους ίδιους.

– Αυτοδιαχειριστικό μοντέλο διοίκησης είναι εκείνο όπου οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να γνωρίζουν εκ των προτέρων (και όχι εκ των υστέρων) τη συνολική πολιτική που πρόκειται να ακολουθήσει η επιχείρηση, να συμμετέχουν σε όλες τις αποφάσεις καθοριστικά και να επιλέγουν και τη διοίκηση.

1.3 Λόγοι που επέβαλλαν τη συμμετοχή.

Η συμμετοχή στη διοίκηση μπορεί να στηριχθεί στις ακόλουθες προοπτικές:

α) Σαν ενθάρρυνση στο πνεύμα συνεργασίας ανάμεσα στους εργοδότες και στους εργαζόμενους και σαν προσπάθεια μείωσης των επαγγελματικών συγκρούσεων.

β) Της αποτελεσματικής χρησιμοποίησης των ανθρώπινων δυνάμεων στην επιχείρηση. Οι εργαζόμενοι δέχονται καλύτερα και εφαρμόζουν αποφάσεις στις οποίες συμμετέχουν και οι ίδιοι, παρά όταν τους επιβάλλονται «ετσιθελικά» από τους ανώτερους τους.

γ) Σαν άμυνα και προώθηση των συμφερόντων των εργαζομένων. Η οργάνωση της βιομηχανίας πρέπει να μεριμνά να μην καταστρατηγούνται τα συμφέροντα των μισθωτών, έτσι ώστε και οι ίδιοι να είναι ικανοποιημένοι και να υπάρχει η προοπτική να εργαστούν με περισσότερο ζήλο, που θα αποφέρει θετικά αποτελέσματα, όπως αύξηση της αποδοτικότητας κ.λ.π.

δ) Της δημοκρατίας στους κόλπους της επιχείρησης. Η αντίληψη αυτή απομακρύνεται από την προηγούμενη στο ότι κρίνει τη συμμετοχή σαν μέσο κατανομής των εξουσιών μέσα στην επιχείρηση και της λύσης των συγκρούσεων με δημοκρατικό τρόπο.

ε) Σαν συμβολή στη λύση ορισμένων κοινωνικών προβλημάτων στην επιχείρηση.

στ) Σαν μείωση της αλλοτρίωσης και ανάδειξη της προσωπικότητας του εργαζόμενου. Η συμμετοχή στη διοίκηση εννοείται, μ'αυτήν την αντίληψη, σαν μέσο βελτίωσης των επαγγελματικών συνθηκών με τον εξανθρωπισμό της εργασίας.

ζ) Σαν βελτίωση της απόδοσης και τόνωσης του ενδιαφέροντος των εργαζομένων για την επαγγελματική τους κατάρτιση.

η) Σαν προσβολή κατά των προνομίων της διεύθυνσης της επιχείρησης. Σύμφωνα με τη θέση αυτή, η συμμετοχή επεκτείνει τη δημοκρατία στο επαγγελματικό πεδίο, όπου απομακρύνεται η διοίκηση του αποφασίζουμε και διατάζουμε να εκτελέσετε. Και

θ) Συμβολή στην κοινωνική ευθύνη της επιχείρησης. Αποτελεί δηλαδή η συμμετοχή ένα μέτρο μεταρρύθμισης της επιχείρησης, ώστε να μην εκπροσωπεί μόνο τους μετόχους, αλλά όλους εκείνους που το συμφέρον τους εξαρτάται από την καλή λειτουργία της επιχείρησης.

1.4 Οι μορφές της συμμετοχής.

Οι βασικές μορφές με τις οποίες εμφανίζεται η συμμετοχή είναι τρεις, και συγκεκριμένα έχουμε:

- τη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων
- τη συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο και στα κέρδη (ή οικονομική συμμετοχή) και
- την αυτοδιαχείριση

A. Συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων

Η συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψεως αποφάσεων διακρίνεται σε άμεση και έμμεση, δηλαδή:

I. Άμεση συμμετοχή

Άμεση είναι η μορφή εκείνη της συμμετοχής, κατά την οποία οι εργαζόμενοι συμμετέχουν προσωπικά οι ίδιοι, εκφράζοντας τη γνώμη τους και παίρνοντας οι ίδιοι υπεύθυνες αποφάσεις. Άμεση συμμετοχή για παράδειγμα έχουμε στις ακόλουθες περιπτώσεις:

Περίπτωση 1. Ο προϊστάμενος (ή γενικά η διοίκηση) βάζει στόχους και δίνει οδηγίες – κατευθύνσεις για το πώς μπορούν να επιτευχθούν οι στόχοι της επιχείρησης. Ο τρόπος με τον οποίο θα επιτευχθούν οι στόχοι, επιλέγεται από τους υφισταμένους. Ο προϊστάμενος απλώς ελέγχει αν έχουν πραγματοποιηθεί τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Περίπτωση 2. Ο προϊστάμενος θέτει στόχους και διευκρινίζει μεθόδους βάσει των οποίων μπορούν να υλοποιηθούν οι στόχοι αυτοί, χωρίς όμως να καθιστά υποχρεωτικές αυτές τις μεθόδους. Κάθε στέλεχος έχει την ευχέρεια να εφαρμόσει άλλες μεθόδους που κρίνει σωστές, αρκεί να φθάσει στο προκαθορισμένο αποτέλεσμα.

Περίπτωση 3. Ο προϊστάμενος αφήνει στην ευχέρεια των υφισταμένων να καθορίσουν αυτοί τους στόχους και να επιλέξουν τις κατάλληλες μεθόδους για να τους υλοποιήσουν. Είναι πάντοτε διαθέσιμος να τους βοηθήσει και προσπαθεί μέσα στο τμήμα του να δημιουργηθεί το ανάλογο καλό κλίμα, έτσι ώστε τα στελέχη του να εργαστούν αποδοτικά.

Περίπτωση 4. Στη Γενική Συνέλευση των εργαζομένων η διοίκηση θέτει προς ψηφοφορία θέματα που αφορούν τη λειτουργία της επιχείρησης, καθώς και προβλήματα του προσωπικού της και ύστερα από διάλογο με τη Γενική Συνέλευση μέσα σε κλίμα συναίνεσης καταλήγει σε μια απόφαση που είναι γενικά αποδεκτή.

Μορφές άμεσης συμμετοχής

Οι κυριότερες μορφές άμεσης συμμετοχής είναι οι εξής:

α) Ομάδες ενημέρωσης

Ο στόχος του συστήματος αυτού είναι η πληροφόρηση των εργαζομένων, έτσι ώστε να είναι σε θέση να γνωρίζουν όλες τις διαδικασίες που αφορούν τόσο στη δική τους εργασία όσο και την εργασία όλων των υπολοίπων. Για την πληροφόρηση αυτή γίνονται συχνά αρκετές συσκέψεις, στις οποίες παίρνουν μέρος ένας μικρός

αριθμός εργαζομένων και ο προϊστάμενος, με σκοπό να ενημερωθούν οι εργαζόμενοι όσο το δυνατό καλύτερα και να συζητηθούν – λυθούν διάφορα θέματα που τους αφορούν.

Τα τελευταία χρόνια πραγματοποιούνται ολοένα και συχνότερα τέτοιου είδους συσκέψεις, σε ολοένα και μεγαλύτερο αριθμό επιχειρήσεων. Αυτό συμβαίνει λόγω των πλεονεκτημάτων που πηγάζουν από τη χρήση τους, συγκεκριμένα:

- συμβάλλουν στη δέσμευση των υφισταμένων αλλά και των διευθυντικών στελεχών προς τον κοινό στόχο,
- ελλατώνουν το ενδεχόμενο παρανοήσεων – παρεξηγήσεων μεταξύ του προσωπικού που προέρχονται βάσει κάποιων αποφάσεων,
- ενδυναμώνουν το ρόλο του διευθυντικού στελέχους αναγνωρίζοντας το ως ηγέτη της ομάδας που διοικεί,
- βοηθούν στην πραγματοποίηση οργανωσιακών αλλαγών μέσα στην επιχείρηση καθώς και στην απόδοση τους από πλευράς των εργαζομένων, αφού μέσα από την πληροφόρηση – ενημέρωση είναι σε θέση να γνωρίζουν τα προβλήματα και να κατανοούν την ανάγκη για την πραγματοποίηση των αλλαγών.

Αξίζει πάντως να σημειωθεί ότι η επιτυχία ενός τέτοιου συστήματος εξαρτάται και από τις ικανότητες του διευθυντικού στελέχους (συνήθως του προϊσταμένου) που μπορεί και να μην υπάρχουν. Επιπλέον υπάρχουν και εκείνοι που υποστηρίζουν ότι ένα τέτοιο σύστημα μπορεί συχνά να βοηθά μόνο για τη συλλογή και τον έλεγχο των πληροφοριών από την πλευρά της διοίκησης, κάτι που ορισμένες φορές δημιουργεί και καχυποψία στους εργαζόμενους.

β) Σχεδιασμός έργου

Αφορά την οργάνωση του τρόπου με τον οποίο εκτελείται ένα έργο. Έχουν διατυπωθεί κατά καιρούς ποικίλες απόψεις για τη

σωστότερη οργάνωση του τρόπου με τον οποίο εκτελείται ένα έργο. Οι συνηθέστερες είναι: η διεύρυνση του έργου, ο εμπλουτισμός του έργου, η εναλλαγή στις σχέσεις εργασίας και η δημιουργία αυτόνομων ομάδων εργασίας.

Η διερεύνηση του έργου αφορά στην ανάθεση στον κάθε εργαζόμενο περισσότερων απλοποιημένων έργων και όχι μόνο ενός. Ο εμπλουτισμός του έργου προσφέρει στον φορέα στον οποίο ανατίθεται για υλοποίηση ευκαιρίες για επίτευγμα, πρωτοβουλία κ.ο.κ., έτσι ώστε η εργασία μέσα από τον εμπλουτισμό – ανασχεδιασμό του έργου να γίνεται ενδιαφέρουσα. Η εναλλαγή στις θέσεις εργασίας αφορά στη μετακίνηση των εργαζομένων από μια θέση σε κάποια άλλη. Οι αυτόνομες ή ημιαυτόνομες ομάδες εργασίας αφορούν την ανάθεση διαφόρων έργων σε μια ομάδα και όχι σε αποκλειστικά ένα άτομο. Το σύστημα αυτό δίνει τη δυνατότητα στα άτομα μιας ομάδας να οργανώσουν τα ίδια τον τρόπο εργασίας τους με έμφαση στη συλλογική ευθύνη. Πρωταρχικός σκοπός του είναι να αυξήσει τον έλεγχο των ατόμων μιας ομάδας πάνω στο έργο τους.

Από τις παραπάνω μεθόδους σχεδιασμού έργου, άμεσες μορφές συμμετοχής θεωρούνται ο εμπλουτισμός και οι αυτόνομες ομάδες εργασίας και αυτό επειδή δίνουν τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να ασκούν έλεγχο σε περιοχές που αρκετές φορές νοούνται αποκλειστικά περιοχές που αφορούν μόνο τη διοίκηση π.χ. όπως η προετοιμασία , ο καθορισμός στόχων κ.λ.π.

γ) Κύκλοι Ποιότητας

Είναι μικρές ομάδες εργαζομένων που έχουν σαν στόχο να εντοπίσουν, να συζητήσουν και να λύσουν προβλήματα που έχουν σχέση με την ποιότητα και την εργασία. Για να πετύχουν αυτό συναντώνται εθελοντικά σε τακτά χρονικά διαστήματα. Τα άτομα που αποτελούν τις

ομάδες αυτές είναι από τον ίδιο τομέα εργασίας και συναντώνται μεταξύ τους συνήθως κάτω από την καθοδήγηση του προϊσταμένου (ή ενός άλλου ηγετικού στελέχους), ο οποίος και παροτρύνει τους εργαζόμενους να δημιουργήσουν τέτοιου είδους κύκλους. Ακόμη στα μέλη των ομάδων παρέχεται και εκπαίδευση έτσι ώστε να είναι σε θέση να μπορούν να επιλύσουν προβλήματα που εμφανίζονται.

Επιπλέον για να πετύχει ένα τέτοιο σύστημα θα πρέπει το εργατικό σωματείο να το έχει αποδεχτεί πρώτα, γιατί αλλιώς μπορεί να θεωρηθεί ότι η διοίκηση το χρησιμοποιεί σαν μηχανισμό αποδυνάμωσης του ή ότι το χρησιμοποιεί μόνο από τη δική της σκοπιά και ενώ υπάρχει κλίμα εχθρότητας με το σωματείο.

Για το σύστημα αυτό θα μπορούσαμε επίσης να πούμε ότι αφορά άμεση συμμετοχή και ότι οι εργαζόμενοι δέχονται καλύτερα να εφαρμόζουν λύσεις – αποφάσεις στις οποίες έχουν και οι ίδιοι λόγο και όχι μόνο να οφείλονται στην επιβολή «έκ των άνω». Ακόμη όμως πρέπει να πούμε ότι το σύστημα αυτό δεν δίνει στους εργαζόμενους το δικαίωμα να επηρεάσουν αποφάσεις στρατηγικής σημασίας.

II. Έμμεση συμμετοχή

Έμμεση είναι εκείνη η μορφή κατά την οποία οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται σε κάποιο συμβούλιο ή στη διοίκηση της επιχείρησης. Στην εν λόγω περίπτωση οι εργαζόμενοι εξουσιοδοτούν τους εκπροσώπους τους να πράξουν για λογαριασμό τους. Προτού περάσουμε στις μορφές της έμμεσης συμμετοχής είναι χρήσιμο να αναφέρουμε ότι η συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων μπορεί να διακριθεί ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο στο οποίο εμφανίζεται, ως εξής:

– Συμμετοχή σε αποφάσεις που αφορούν στα κατώτερα ιεραρχικά επίπεδα μιας επιχείρησης: Η συμμετοχή αυτή αναφέρεται σε αποφάσεις που αφορούν πως θα μοιραστούν τα καθήκοντα (αρμοδιότητες) σε μια

εργασία και γενικά πως θα προγραμματισθεί η εργασία. Τέτοιες αποφάσεις (μέθοδοι) για την οργάνωση της εργασίας εφαρμόστηκαν αρκετά από διάφορες χώρες όπως τις Σκανδιναβικές, τις Η.Π.Α., τη Γαλλία, Ιταλία καθώς και σε άλλες χώρες, όπου γενικά απέδωσαν θετικά αποτελέσματα, όπως: δημιουργία καλού εργασιακού κλίματος, υψηλό ηθικό για τους εργαζόμενους και κατά συνέπεια ορισμένες φορές βελτίωση της απόδοσης τους.

– Συμμετοχή σε αποφάσεις που αφορούν στα μεσαία ιεραρχικά επίπεδα μιας επιχείρησης: Οι αποφάσεις αυτές αναφέρονται σε θέματα επιλογής προσωπικού, εκπαίδευσης, προαγωγών κ.λ.π. Συνεπώς οι αποφάσεις αυτές επηρεάζουν ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων. Το δικαίωμα συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων για τα θέματα αυτά διαφέρει από χώρα σε χώρα και από επιχείρηση σε επιχείρηση. Σε χώρες, όπως τη Δανία, τη Σουηδία, το Λουξεμβούργο, την Ιαπωνία, τα συλλογικά όργανα αυτών των αποφάσεων αποτελούνται από εκπροσώπους των εργαζομένων, που εκλέγονται από τους ίδιους τους εργαζομένους στην επιχείρηση και από εκπροσώπους της διοίκησης που διορίζονται από αυτή. Στη Γερμανία και στην Ολλανδία τα εργασιακά συμβούλια αποτελούνται μόνο από εκλεγμένους εκπροσώπους των εργαζομένων.

– Συμμετοχή σε αποφάσεις που αφορούν στα ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα: Η συμμετοχή αυτή αναφέρεται σε αποφάσεις που επηρεάζουν την ανάπτυξη και επέκταση της επιχείρησης καθώς και την οργάνωση σε σύνολο. Η νομοθεσία για τη συμμετοχή σε όργανα κοινών αποφάσεων στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης προβλέπει για τους εργαζόμενους εκπροσώπηση μειοψηφίας, με εξαίρεση τις βιομηχανίες άνθρακα, σιδήρου και χάλυβα της Δυτικής Γερμανίας, στις οποίες οι εργαζόμενοι έχουν ισότιμη εκπροσώπηση με τους μετόχους στα εποπτικά διοικητικά συμβούλια, συμμετέχει όμως και ένα ουδέτερο μέλος που εκπροσωπεί το

δημόσιο συμφέρον και του οποίου η ψήφος είναι αποφασιστική σε περίπτωση ισοψηφίας. Ο νέος νόμος του 1976 για το θεσμό της συναπόφασης στη Γερμανία, ενίσχυσε την εκπροσώπηση των εργαζομένων στα εποπτικά διοικητικά συμβούλια και σε άλλες μεγάλες βιομηχανίες άλλων χωρών της Δυτικής Ευρώπης (Ολλανδία, Αυστρία, Σκανδιναβικές χώρες)

Οι κυριότερες μορφές με τις οποίες εμφανίζεται η έμμεση συμμετοχή είναι οι εξής:

α) Εργατικά συμβούλια / Συμβούλια επιχειρήσεων: Έχουν καθιερωθεί σε διάφορες Ευρωπαϊκές χώρες, κυρίως σε χώρες της Δυτικής Ευρώπης, αλλά και αλλού όπως στο Ισραήλ και στην Ινδία. Συγκροτούνται συνήθως από ίσο αριθμό εκπροσώπων της εργοδοσίας και των εργαζομένων και έχουν τους εξής σκοπούς:

- i.) Κοινωνικούς, με την έννοια ότι γίνονται προσπάθειες έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να ενδιαφέρονται για την πρόοδο της επιχείρησης και να τη θεωρούν σαν δική τους. Το Συμβούλιο από την μεριά του ενδιαφέρεται και μελετά θέματα των εργαζομένων όπως ψυχαγωγία, διακοπές κ.λ.π., ενώ η επιχείρηση διαθέτει τεχνικά μέσα και πόρους για την υλοποίησή τους.
- ii.) Τεχνικούς, με την έννοια ότι η ηγεσία της επιχείρησης πληροφορεί τους εργαζόμενους για την οργάνωση και τεχνικά θέματα της εργασίας, ενώ οι εργαζόμενοι μέσω των εκπροσώπων τους στο συμβούλιο προτείνουν λύσεις, αλλαγές σχετικά με τη διάρθρωση της επιχείρησης, τον τεχνικό εξοπλισμό κ.λ.π.
- iii.) Οικονομικούς, με την έννοια ότι η ηγεσία της επιχείρησης παρέχει στο συμβούλιο πληροφόρηση σχετικά με την πορεία των εργασιών, τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης κ.α.

β) Εποπτικά συμβούλια: Ασχολούνται με θέματα επενδύσεων, τον έλεγχο και την έγκριση του ετήσιου απολογισμού, και από τη συγκατάθεση του είναι δυνατό να εξαρτάται το κύρος σημαντικών αποφάσεων του διοικητικού συμβουλίου. Αποτελούνται από εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και από ένα ουδέτερο μέλος που εκλέγεται από τους εκπροσώπους. Οι αποφάσεις στο εποπτικό συμβούλιο λαμβάνονται κατά πλειοψηφία, παρέχεται όμως το δικαίωμα να ασκηθεί βέτο αρνησικυρίας και στα δυο μέρη. Το ουδέτερο μέλος είναι πρόσωπο κοινής εμπιστοσύνης και λειτουργεί ως αμερόληπτος κριτής και διαιτητής σε περιπτώσεις διαφωνίας. Η ψήφος του σε περιπτώσεις ισοψηφίας είναι καθοριστική. Με τη μορφή αυτή συναντώνται κυρίως στη Γερμανία και στην Ολλανδία και με κάπως διαφορετική σύνθεση και σε άλλες χώρες όπως στην Αγγλία.

γ) Συμβουλευτικές επιτροπές κοινής συνδιαλλαγής: Αποτελούνται από εκλεγμένους εκπροσώπους των εργαζομένων. Ο αριθμός τους ποικίλει ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί η επιχείρηση. Στην περίπτωση αυτή η διοίκηση ζητά μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων (που μπορεί να είναι το εργοστασιακό σωματείο - συμβούλιο) τις απόψεις τους, πριν πάρει την οριστική απόφαση πάνω σε διάφορα θέματα όπως προσλήψεις, απολύσεις κ.λ.π. Σκοπός των επιτροπών αυτών είναι η πληροφόρηση των εργαζομένων και η ανταλλαγή απόψεων πάνω σε διάφορα θέματα. Την οριστική απόφαση την παίρνει η διοίκηση. Επιτροπές με τη μορφή αυτή υπάρχουν στη Γερμανία και με ορισμένες παραλλαγές στην Ολλανδία και στη Σουηδία.

δ) Εκπροσώπηση των εργαζομένων στο Δ.Σ.: Η μορφή αυτή εκπροσώπησης υποστηρίχθηκε ιδιαίτερα από την Ε.Ε. (τροποποιημένη

πρόταση πέμπτης οδηγίας και τροποποιημένη πρόταση οδηγίας σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων) , αλλά συνάντησε όμως την άρνηση κυρίως από τους Άγγλους εργοδότες, οι οποίοι υποστήριζαν ότι οι εργαζόμενοι δε διέθεταν τις απαραίτητες γνώσεις που χρειάζονται για την λήψη των αποφάσεων και τη λειτουργία – κανονισμούς των συλλογικών αυτών οργάνων.

ε) Οικονομική επιτροπή: Αποτελείται από εκπροσώπους των εργαζομένων με ειδικές γνώσεις και είναι συλλογικό όργανο που είναι αρμόδιο να ενημερώνεται και να παρακολουθεί την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, τις επενδύσεις, την οργάνωση των προγραμμάτων και να μελετά τα θέματα αυτά σε συνεργασία με τον εργοδότη. Οι πληροφορίες αυτές δε διοχετεύονται προς τρίτους στην επιχείρηση. Συναντώνται κυρίως στη Γερμανία, όπου σύμφωνα με το νόμο του 1976, το εργασιακό συμβούλιο διορίζει την οικονομική επιτροπή.

στ) Συλλογική διαπραγμάτευση: Στην περίπτωση αυτή εκπρόσωποι του εργοδότη και των εργαζομένων συζητούν και συμφωνούν πάνω σε θέματα και προβλήματα που τους απασχολούν, για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Η μορφή αυτή συμμετοχής εφαρμόζεται κυρίως στη Σουηδία, την Ιταλία, στις Η.Π.Α., καθώς και σε άλλες χώρες.

Θα μπορούσαμε να επισημάνουμε ότι αυτές οι έμμεσες μορφές συμμετοχής στις αποφάσεις έχουν σαν στόχο την πληροφόρηση των εργαζομένων πάνω στη πορεία των εργασιών της επιχείρησης, καθώς και την άσκηση επιρροής στις αποφάσεις της διοίκησης. Δεν αποβλέπουν στην ανάληψη ευθύνης από τους μισθωτούς για την ομαλή και αποδοτική λειτουργία της επιχείρησης.

B. Συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο και τα κέρδη ή Οικονομική συμμετοχή.

Η ιδέα της συμμετοχής των εργαζομένων στο κεφάλαιο και στα κέρδη δεν αποτελεί κάτι το νέο (αναφέρονται περιπτώσεις και από τον 18^ο αιώνα). Τα πρώτα συστήματα συμμετοχής στα κέρδη εμφανίστηκαν στη Γαλλία το 1820, στη Μεγάλη Βρετανία το 1865 και στις ΗΠΑ το 1887. Συμμετοχή στα κέρδη κατά έναν ορισμό, είναι: «η οποιαδήποτε διαδικασία σύμφωνα με την οποία ένας εργοδότης παραχωρεί στους κανονικούς υπαλλήλους του, πέρα από τις κανονικές αμοιβές τους, ειδικά ποσά χρημάτων ανάλογα με τα κέρδη που πραγματοποιεί η επιχείρηση».

Αν και υπάρχουν πολλά κίνητρα για την καθιέρωση ενός τέτοιου συστήματος, ένας βασικός στόχος είναι να δημιουργηθεί ένα κλίμα ενδιαφέροντος ιδιοκτήτη από την πλευρά των εργαζομένων, με την πεποίθηση ότι θα αφοσιωθούν περισσότερο στην επιχείρηση και ότι θα εργαστούν σκληρότερα, να δημιουργήσουν κέρδη για την επιχείρηση μειώνοντας το κόστος, τις απώλειες και τα σκάρτα.

Άλλοι αντικειμενικοί σκοποί είναι: η ανύψωση του ηθικού των εργαζομένων, η δημιουργία καλύτερων δημόσιων σχέσεων μέσα στην επιχείρηση καθώς και η δημιουργία καλύτερων σχέσεων μεταξύ εργοδότη και υπαλλήλων.

Θα μπορούσε βέβαια κανείς να υποστηρίξει ότι τα κέρδη που πραγματοποιεί μια επιχείρηση ανήκουν θεωρητικά σε όλους εκείνους που συνέβαλλαν στην πραγματοποίησή τους και σαφώς, δεν μπορεί κανείς να αρνηθεί ότι ανάμεσα σ' αυτούς συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι της συγκεκριμένης επιχείρησης. Ένα βασικό πρόβλημα είναι στο πως θα καθορισθεί (υπολογισθεί) το ποσοστό συμμετοχής των εργαζομένων στο κεφάλαιο ή στα κέρδη. Προτού προχωρήσουν οι επιχειρήσεις στην εφαρμογή ενός τέτοιου συστήματος συμμετοχής θα πρέπει πρώτα να δοθούν απαντήσεις σε ορισμένα βασικά ερωτήματα, όπως:

- i.) Η συμμετοχή κάθε εργαζόμενου θα είναι ανάλογη με την αμοιβή του (και κατά συνέπεια με τη συνεισφορά του στην οικονομική μονάδα) ή θα είναι ίση για όλους τους εργαζόμενους;
- ii.) Αν πάρουμε ως δεδομένο ότι η συμμετοχή θα είναι ίση για όλους, τότε η προϋπηρεσία θα λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του μεριδίου του κάθε μέλους;
- iii.) Στα κέρδη της επιχείρησης θα περιλαμβάνονται (συνυπολογίζονται) και τα διάφορα αποθεματικά ή μόνο αυτά που υπάρχουν στο λογαριασμό «αποτελέσματα χρήσεως»;
- iv.) Η διανομή των κερδών θα γίνεται μετά το κλείσιμο των ισολογισμών ή θα γίνεται συγκέντρωση αυτών για το σχηματισμό κεφαλαίου.

Επίσης ένα πρόβλημα που εμφανίζεται συχνά με τη διανομή των κερδών στους υπαλλήλους έχει να κάνει με τον τρόπο υπολογισμού της μερίδας, που αντιπροσωπεύει ένα καθορισμένο ποσοστό των καθαρών κερδών της επιχείρησης. Άλλοτε είναι ένα ποσοστό των κερδών πριν από την αφαίρεση των φόρων και των μερισμάτων και άλλοτε ύστερα από αυτά.

Έπειτα από τον υπολογισμό της μερίδας για ένα έτος, υπολογίζεται συνήθως στον κάθε υπάλληλο το ανάλογο ποσό με βάση τις ετήσιες αποδοχές τους, σε σχέση με το συνολικό μισθολόγιο όσων συμμετέχουν στο σχέδιο. Ακόμη συχνά το μέγεθος του μεριδίου αποτελεί συνάρτηση των χρόνων υπηρεσίας του υπαλλήλου ή μπορεί και να βασίζεται στην αξιολόγηση της εργασίας του από τον προϊστάμενο του.

Τα προβλήματα αυτά και όχι μόνο δημιουργούν δυσκολίες στην εφαρμογή του συστήματος συμμετοχής των εργαζομένων στο κεφάλαιο ή στα κέρδη μιας επιχείρησης. Ορισμένες φορές οδηγούν και σε συγκρούσεις μεταξύ των εργαζομένων, ανάλογα με τα προσωπικά συμφέροντα του καθενός.

Αξίζει να σημειωθεί ότι σε χώρες όπου ο θεσμός είναι αρκετά διαδεδομένος (Γερμανία, Γαλλία κ.α.), ορισμένες φορές τα προβλήματα (διαφωνίες) αυτά ρυθμίζονται νομοθετικά.

Γενικά, αν ο θεσμός αυτός συνδυαστεί με ένα ευρύ πρόγραμμα συμμετοχής του προσωπικού στη λήψη αποφάσεων, μπορεί τότε να βελτιωθούν σε μεγάλο βαθμό οι σχέσεις μεταξύ εργαζομένων – εργοδοτών και η επιχείρηση να καταστεί ένα αποτελεσματικότερο σύστημα συνεργασίας. Τώρα όσον αφορά τον τρόπο διανομής κερδών και τη δημιουργία κεφαλαίων υπάρχουν τρεις κατηγορίες συστημάτων διανομής, και είναι οι εξής:

- Τρέχουσα διανομή: Είναι αρκετά γνωστή και αποτελεί την παλαιότερη μέθοδο. Στην περίπτωση αυτή τα κέρδη πληρώνονται ή κάθε μήνα ή κάθε τρεις μήνες ή κάθε εξάμηνο ή και χρόνο

- Αναβαλλόμενη διανομή. Γίνεται όλο και περισσότερο γνωστή στις μέρες μας με τη δημιουργία κεφαλαίων, που θα καταβληθούν σε περιπτώσεις όπως: συνταξιοδοτήσεις, θάνατο, ανικανότητα και διακοπή της απασχόλησης. Υπάρχει και η δυνατότητα τα χρήματα να καταβληθούν στο δικαιούχο έπειτα από κάποια χρόνια υπηρεσίας που έχουν καθορισθεί.

- Συνδυασμένο σύστημα. Στην περίπτωση αυτή μέρος του ποσού καταβάλλεται στο τέλος του χρόνου και το υπόλοιπο παραμένει σαν κεφάλαιο για να πληρωθεί σε μεταγενέστερη ημερομηνία που έχει καθοριστεί.

Οι συνηθέστερες και οι πιο γνωστές μορφές συμμετοχής στα κέρδη είναι οι ακόλουθες:

- a) Συμπληρωματική αμοιβή: Είναι η περίπτωση όπου όλο το προσωπικό ή ορισμένα άτομα από αυτό, παίρνουν ένα ποσοστό των κερδών ή ένα μικρό ποσό το χρόνο.

β) Ανάλογα με την προϋπηρεσία: Εδώ κάθε εργαζόμενος θεωρείται ότι κατέχει μια μονάδα για κάθε έτος υπηρεσίας και μια ακόμη μονάδα για κάθε π.χ. 150 ευρώ της ετήσιας αμοιβής του. Ανάλογα με τις μονάδες που κατέχει, υπολογίζεται και το ποσοστό των κερδών που του αναλογεί.

γ) Ποσοστό της αμοιβής: Κάθε εργαζόμενος παίρνει από τα κέρδη ποσοστό ίσο με εκείνο που αντιστοιχεί στο ετήσιο ποσό των συνολικών αμοιβών του.

δ) Συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο: Εδώ αντί της συμμετοχής στα κέρδη έχουμε τον άμεσο δανεισμό των επιχειρήσεων από τις αποταμιεύσεις των εργαζομένων και επίσης την παρακράτηση μέρους από τα κέρδη με σκοπό την αγορά μετοχών. Είναι ένα σύστημα που ορισμένες φορές βρίσκει απήχηση από τους εργαζομένους.

ε) Ανάλογα με το ποσοστό συμβολής του προσωπικού: Με το σύστημα αυτό επιδιώκεται αντικειμενική αξιολόγηση του καθενός ανάλογα με τη συμβολή του στα τελικά αποτελέσματα. Σαν βασικό κέρδος για τους μετόχους υπολογίζεται το επιτόκιο που θα κέρδιζαν αν επένδυαν το κεφάλαιο τους σε ασφαλείς επενδύσεις, π.χ. κρατικά ομόλογα, που θεωρούνται ασφαλή, συν ένα μικρό ποσοστό για την αβεβαιότητα της επένδυσης. Το ποσοστό του κεφαλαίου αυτού στο συνολικό κεφάλαιο, μας δίνει το ποσοστό συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη της επιχείρησης και επιπλέον αξίζει να παρατηρήσουμε ότι αν δεν πραγματοποιηθούν κέρδη, τότε οι εργαζόμενοι περιορίζονται στους κανονικούς βασικούς τους μισθούς. Επίσης η αξία του κάθε εργαζόμενου προκύπτει σε σύγκριση με τους υπόλοιπους, αλλά και σε σύγκριση με τους στόχους που έπρεπε να υλοποιηθούν. Η αξία αυτή βασίζεται σε αμοιβαία αξιολόγηση που κάνουν τα μέλη του προσωπικού.

Ωστόσο ένα πετυχημένο πρόγραμμα (ύστερα από επιτυχίες και αποτυχίες με τους διάφορους τύπους σχεδίων) πρέπει να έχει τα εξής:

- η συμμετοχή στα κέρδη να μην εφαρμόζεται επειδή υπάρχουν κακές αμοιβές,
- αν δεν υπάρχουν ή υπάρχουν πολύ λίγα κέρδη, τότε το σύστημα αυτό δεν θα πρέπει να εφαρμόζεται,
- η συμμετοχή αυτή θα πρέπει να θεωρείται σαν μια επιπλέον αμοιβή (bonus) που θα οδηγεί τον εργαζόμενο να αφοσιώνεται περισσότερο στους στόχους της επιχείρησης,
- και τέλος ένα τέτοιο σύστημα να μην εφαρμόζεται για να βελτιώσει διάφορες κακές συνθήκες όπως: ανεπαρκείς αμοιβές, εξουθενωτικό ωράριο εργασίας κ.λ.π.

Τα κυριότερα πλεονεκτήματα του συστήματος της οικονομικής συμμετοχής είναι: η μεγαλύτερη αφοσίωση και εκτίμηση των εργαζομένων στους στόχους της επιχείρησης, καθώς και η σημασία της επίτευξης κέρδους, η ανάπτυξη κλίματος συνεργασίας μέσα στην επιχείρηση και τέλος η προσέλκυση αξιόλογου ικανού προσωπικού.

Σαν μειονεκτήματα μπορούμε να αναφέρουμε την έλλειψη εκ μέρους των εργαζομένων ενός ικανοποιητικού ελέγχου πάνω στα κέρδη, η ικανότητα των διοικούντων κ.λ.π. Πάντως μέχρι σήμερα αποδεικνύεται πως τέτοια συστήματα είναι πετυχημένα και ικανοποιούν τους εργαζόμενους.

Ρίχνοντας μια ματιά στη χώρα μας μπορούμε να σημειώσουμε ότι κατά καιρούς εφαρμόζονται απλά συστήματα συμμετοχής στα κέρδη και ορισμένες επιχειρήσεις ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους ή και βοηθούν να αποκτήσουν μετοχές. Σχετικά με τη διάθεση σε εργαζόμενους στην ΑΕ μετοχών της, νομοθετική ρύθμιση (Π.Δ. 30/7-1-1988, ΦΕΚ 13/Α/12-1-1988) βοηθάει και ενθαρρύνει την οικονομική συμμετοχή. Επίσης ο νόμος 1883/1990 (σχετικά με τη διάθεση κερδών από ΑΕ σε

εργαζόμενους) προβλέπει ότι τα διανεμηθέντα μετρητά δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερα από το 15% των ετήσιων καθαρών κερδών και το 25% των συνολικών καθαρών αποδοχών κάθε εργαζόμενου. Οι επιχειρήσεις από μέρος τους βρίσκονται στο στάδιο των πειραματισμών, ενώ από πλευράς εργαζομένων ο θεσμός δεν έχει ακόμα προβληθεί σαν μαζικό αίτημα.

Γ. Αυτοδιαχείριση

Η αυτοδιαχείριση θεωρείται από μερικούς ότι είναι η πιο προηγμένη μορφή συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση. Κατά κάποιο τρόπο είναι. Επίσης κατά κάποιο τρόπο αποτελεί μια σύνθετη μορφή της συμμετοχής στη λήψη των αποφάσεων και στα κέρδη. Στην περίπτωση αυτή η επιχείρηση διοικείται από τους εργαζόμενους, οι οποίοι ευθύνονται για τα προβλήματα λειτουργίας και ανάπτυξης της επιχείρησης. Με άλλα λόγια οι εργαζόμενοι δεν θα έχουν μόνο δύναμη ελέγχου εκ των υστέρων στα διαχειριστικά δεδομένα, αλλά και δύναμη απόφασης πάνω στη συνολική πολιτική της επιχείρησης. Νοιώθουν ότι η επιχείρηση είναι δική τους, αφού τα έσοδα και η θέση τους θα εξαρτάται από την αποδοτικότητα της επιχείρησης. Επιπλέον δαπάνες π.χ. για παιδεία που επιβαρύνουν τα εισοδήματά τους, τις βλέπουν σαν κάτι που εξυπηρετεί το γενικότερο κοινωνικό συμφέρον.

Η αυτοδιαχείριση όταν εφαρμόζεται πρέπει να βασίζεται σε δύο θεμελιώδεις αρχές: την ανακλητότητα, που δίνει τη δυνατότητα του διαρκούς ελέγχου σε όλους (ώστε η εξουσία να μην γίνεται ένας «κλειστός» χώρος) και την ύπαρξη δημοκρατίας, όπου έτσι όλοι μπορούν να αποφασίζουν ελεύθερα με γνώμονα το κοινό συμφέρον και έχοντας επίγνωση των συνθηκών που διέπουν την επιχείρηση.

Το σύστημα της αυτοδιαχείρισης δεν είναι πρόσφατο. Αυτοδιαχειριστικές τοποθετήσεις και απόπειρες βρίσκουμε στον Ρουσσώ, στον Μαρξ κ.α., καθώς επίσης και στις πρώτες Χριστιανικές Κοινότητες, στις πρώτες «ελεύθερες» πόλεις της Δ.Ευρώπης κ.α.

Σιγά σιγά το σύστημα αυτό άρχισε να διαδίδεται όλο και περισσότερο στις επιχειρήσεις. Πολύ γνωστό είναι το παράδειγμα της Γιουγκοσλαβίας. Επίσης εφαρμόστηκε σε επιχειρήσεις στις Η.Π.Α., ενώ προσπάθειες έγιναν και αλλού, όπως στην Αλγερία και στην Πολωνία.

Με λίγα λόγια κλείνοντας μπορούμε να πούμε ότι η αυτοδιαχείριση στις επιχειρήσεις (όταν εφαρμόζεται) πρέπει να έχει ένα ευρύτερο κοινωνικό χαρακτήρα. Να χαρακτηρίζεται από κοινωνική αλληλεγγύη και προστασία, έτσι όμως ώστε να μην καταλήγει να γίνεται αντικίνητρο στον εκσυγχρονισμό, στην εξειδίκευση, στην καλή και αποδοτική εργασία και στο ανέβασμα της εργασιακής πειθαρχίας.

1.5 Προϋποθέσεις εφαρμογής της συμμετοχής κι αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί.

Η πετυχημένη εφαρμογή της συμμετοχής εξαρτάται από ορισμένες προϋποθέσεις. Τις προϋποθέσεις αυτές μπορούμε να τις χωρίσουμε σε δυο κατηγορίες: Σ' αυτές που αφορούν α) τη νοοτροπία των διοικούντων και των διοικουμένων και β) το εξωτερικό και εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης.

A. Νοοτροπία

Σχετικά με την νοοτροπία οι διοικούντες από την πλευρά τους δείχνουν αρκετές φορές απροθυμία να δεχτούν γνώμες από κατώτερα ιεραρχικά επίπεδα. Η προθυμία τους αποτελεί ένα βασικό παράγοντα για την επιτυχία του συστήματος. Η απροθυμία μπορεί να οφείλεται στο ότι ο θεσμός δείχνει μερικά από τα μειονεκτήματα των ομάδων, όπου σε μια «ομάδα», ένα συμβούλιο, η συνεργασία επιτυγχάνεται πιο δύσκολα, όπως και ο καταλογισμός ευθυνών απ'ότι σε ένα μεμονωμένο άτομο. Επιπλέον οι διοικούντες ίσως και να μην έχουν τις απαιτούμενες γνώσεις για να καταλάβουν την αποτελεσματικότητα του θεσμού και να επιτύχουν ρύθμιση των προβλημάτων (δηλ. έλλειψη ικανοτήτων διαπραγμάτευσης).

Από την άλλη πλευρά οι εργαζόμενοι (διοικούμενοι) επίσης ορισμένες φορές αποδεικνύεται ότι δείχνουν απροθυμία να συμμετέχουν σε ένα τέτοιο σύστημα και προτιμούν να εκτελούν εντολές παρά να παίρνουν και οι ίδιοι μέρος στις αποφάσεις. Βέβαια υπάρχουν και εκείνοι που θέλουν να μετέχουν στη διοίκηση. Συνήθως είναι άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο ή υψηλό επίπεδο αμοιβών και λιγότερο άτομα από μεσαία ή κατώτερα επίπεδα.

B. Περιβάλλον

Όσον αφορά το περιβάλλον της επιχείρησης μπορούμε να σημειώσουμε τα εξής:

α) Η τεχνολογία: Σε επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν υψηλή τεχνολογία υπάρχει μικρό περιθώριο εφαρμογής του θεσμού, επειδή οι αποφάσεις απαιτούν εξειδικευμένες γνώσεις. Αντίθετα όταν χρησιμοποιείται απλή τεχνολογία, τότε οι συνθήκες είναι αρκετά ευνοϊκές για την εφαρμογή του θεσμού, γιατί οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν μια πιο αποκεντρωτική μορφή οργάνωσης – διοίκησης.

β) Η αυτονομία της επιχείρησης: Όταν η αυτονομία της επιχείρησης είναι περιορισμένη (πιθανόν συγκεντρωτική διοίκηση*), τότε η πετυχημένη εφαρμογή του θεσμού έχει λιγότερες πιθανότητες.

γ) Το μέγεθος και η γεωγραφική επέκταση: Οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν συνήθως προβλήματα επικοινωνίας και εφαρμόζουν συγκεντρωτικά συστήματα διοίκησης (αυστηρότεροι έλεγχοι κ.λ.π.) με αποτέλεσμα να καθιστούν δύσκολη την εφαρμογή του θεσμού, ενώ αντίθετα αν χρησιμοποιήσουν (ή χρησιμοποιούν) αποκεντρωτικά συστήματα, τότε το κλίμα είναι αρκετά ευνοϊκό για συμμετοχική διοίκηση.

Μέσα από σχετικές έρευνες μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων έχει θετικά αποτελέσματα (π.χ. ανύψωση ηθικού, καλύτερες επιδόσεις κ.λ.π.), αλλά όμως δεν καταλήγουν σε ομόφωνα συμπεράσματα. Συνοπτικά σχετικές έρευνες αναφέρουν:

1. Σύμφωνα με έρευνες που έκαναν οι Holter, Foster, Scott, Blauner και άλλοι ερευνητές διαπίστωσαν ότι ο μέσος εργαζόμενος δεν επιθυμεί να παίρνει μέρος σε αποφάσεις που έχουν να κάνουν για παράδειγμα με το ύψος της παραγωγής, το σχεδιασμό του προϊόντος κ.λ.π. ,αλλά προτιμούν να συμμετέχουν συνήθως μέσω των συνδικάτων όταν οι αποφάσεις αφορούν την προσωπική τους εργασία. Οι έρευνες έγιναν στην Ευρώπη, Αμερική και Ισραήλ.

2. Στη Γερμανία ο Harman διαπιστώνει μια θετική στάση των εργαζομένων, ενώ αντίθετα ο Clarke μια απροθυμία στις κατώτερες βαθμίδες που δε δείχνουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

* Περισσότερα για τη σχέση της συμμετοχής με τα μοντέλα διοίκησης σε μια επιχείρηση βλ. Ν. Μαντά, Διοίκηση προσωπικού, Σύγχρονη εκδοτική, Αθήνα 1992, σελ. 149,150

– Επίσης βλ. στην παράγραφο 1.2 της εργασίας

Πάντως το 50 – 90 % των εργαζομένων θεωρεί σημαντικά τα Εργατικά Συμβούλια και αυτό το δείχνει ότι πάνω από το 80% προσέρχεται στις εκλογές των Συμβουλίων.

3. Στη Γιουγκοσλαβία ο Kolaža διαπίστωσε ότι οι εργαζόμενοι έδειχναν αδιαφορία και ενδιαφερόταν μόνο ο διευθυντής και το επιτελείο του. Ο Obradović διαπιστώνει αυξημένη ικανοποίηση όσων εργάζονται χειρωνακτικά, σε σχέση με όσους χειρίζονται αυτόματα μηχανήματα. Επίσης διαπιστώνει προβλήματα καθορισμού αμοιβών σε σχέση με τις πραγματικές επιδόσεις των εργαζομένων. Ο Janssen το 1975 αναφέρει ότι η συμμετοχή «επιτρέπει στους εργαζομένους να ανταποκρίνονται στην εργασία τους πάρα πολύ καλά».

4. Στο Ισραήλ και στη Νορβηγία ο Rosenstein και οι Emery – Thorsrud αντίστοιχα κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έπαιζαν δευτερεύοντα ρόλο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Στη Βρετανία και στις Κάτω Χώρες ο Juques και οι Mulder-Quint- Van der Velden αντίστοιχα διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι δεν επιδοκίμασαν απόλυτα το θεσμό της συμμετοχής.

Για τα συστήματα συμμετοχής στα κέρδη αναφέρεται ότι αυτά που καταλήγουν στην καταβολή μιας εφάπαξ επιπλέον αμοιβής, ενθουσιάζουν λιγότερο τους εργαζόμενους, που προτιμούν τη συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο.

Οι έρευνες αυτές (που διενεργήθηκαν τις δεκαετίες 1970 και 1960) προσπαθούν να «μετρήσουν» την αποδοχή ή μη αποδοχή του θεσμού στις διάφορες χώρες και μας οδηγούν, ενδεχόμενα, στο συμπέρασμα ότι η νομοθετική ρύθμιση του θεσμού δεν αρκεί για την επιτυχία του. Πρέπει να εξασφαλισθούν και οι δυο προαναφερθείσες προϋποθέσεις αυτού του θεσμού, δηλαδή η ευνοϊκή στάση των διοικούντων και των διοικουμένων, αλλά και το κατάλληλο περιβάλλον της επιχείρησης.

1.6 Προβλήματα από τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων.

Από ορισμένους εκφράζονται φόβοι ότι, η δημοκρατικοποίηση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων θα επηρέαζε αρνητικά την αποδοτικότητα της επιχείρησης και την εμπιστευτικότητα των οικονομικών και τεχνολογικών πληροφοριών της.

Έρευνες που έγιναν στη Γερμανία και στη Σουηδία (στη Γερμανία από την επιτροπή Biedenkopf και στη Σουηδία από τη Σουηδική Συνομοσπονδία Εργοδοτών) έδειξαν ότι κάτι τέτοιο δε συμβαίνει. Μάλιστα οι έρευνες έδειξαν ότι η ορθότητα των αποφάσεων στα εποπτικά συμβούλια δεν παρεμποδίστηκε από τους εκπροσώπους των εργαζομένων και ούτε υπήρξαν επιπτώσεις στη λειτουργία του διοικητικού και εταιρικού προγραμματισμού. Βέβαια σημειώνεται ότι η αποδοτικότητα επηρεάζεται θετικά από τη συμμετοχή, όταν αυτή εφαρμόζεται σωστά και επιπλέον ότι δε λύνει (αυτή) όλα τα προβλήματα. Έτσι όταν για παράδειγμα υπάρχει μεγαλύτερη ή μικρότερη συμμετοχή από αυτή που πρέπει ή και ακόμα συμμετέχουν άτομα με ελλιπής γνώσεις – εκπαίδευση, τότε μπορεί να υπάρξουν δυσμενείς αντιδράσεις (ή επιπτώσεις). Σε παρόμοια συμπεράσματα σχετικά με την αποδοτικότητα κατέληξαν και σε άλλες χώρες, όπως στην Ολλανδία, Αυστρία και Ιαπωνία.

Ο πρώην Καγκελάριος της Γερμανίας Willy Brandt σε μια συνέντευξη του το 1975 στις Η.Π.Α., είπε σχετικά: «Η κοινή απόφαση (που προέρχεται μέσα από τη συμμετοχή) δίνει στους εκπροσώπους των εργαζομένων το δικαίωμα έκφρασης – γνώμης στη διοίκηση και πιστεύω πως αυτός είναι ο κυριότερος λόγος που είμαστε σε λίγο καλύτερη οικονομική κατάσταση από τους δυτικούς γείτονες μας». Η δήλωση Brandt υποστηρίζεται και από τα γεγονότα, δηλαδή υπήρξε σταθερή

πρόοδος των γερμανικών βιομηχανιών σιδήρου, άνθρακα και χάλυβα μετά τη περίοδο του Β΄ Παγκόσμιου Πολέμου.

Αξίζει να σημειώσουμε το πρόβλημα σύγκρουσης εμπιστοσύνης και να αναφερθούμε στην πιθανή σύγκρουση εμπιστοσύνης των εκπροσώπων των εργαζομένων, που βρίσκονται στα συμβούλια της επιχείρησης, και αντιπροσωπεύουν τα συνδικάτα στα οποία ανήκουν.

Ορισμένοι σκεπτικιστές θεωρούν τις συγκρούσεις σαν εμπόδιο για τη σωστή λήψη αποφάσεων. Άλλοι που εκπροσωπούν τις απόψεις των συνδικάτων εκφράζουν φόβους για πιθανό «ξεπούλημα» των συμφερόντων των εργαζομένων από αυτούς που τους εκπροσωπούν στα συμβούλια των επιχειρήσεων.

Η διάσκεψη του Μόντρεαλ του 1976 για τις βιομηχανικές σχέσεις, υπογράμμισε δυο απόψεις του προβλήματος. Η μια είναι ότι η σύγκρουση εμπιστοσύνης είναι ένα πλαστό πρόβλημα και η δεύτερη ότι αυτή έχει μεγαλοποιηθεί. Η διάσκεψη* συμπέρανε ότι: «η καλούμενη σύγκρουση εμπιστοσύνης, δεν είναι επαρκές επιχείρημα για να κρατάει τους εργαζόμενους έξω από τα εποπτικά συμβούλια και ότι οι συγκρούσεις αποτελούν γεγονότα της καθημερινής ζωής που μπορούν να λύνονται από τους αρμόδιους φορείς, όπως το εποπτικό συμβούλιο». Κρίθηκε ότι δεν υπάρχει μεγαλύτερος κίνδυνος να διαρρεύσουν πληροφορίες από τους εκπροσώπους των εργαζομένων, απ'όσο τα υπόλοιπα μέλη της διοίκησης.

Υπάρχουν σκεπτικιστές (όπως οι Brannen, Gellerman κ.α.), οι οποίοι κατά καιρούς έχουν θέσει τα προβλήματα σχέσης συμμετοχής και ικανοποίησης εργαζομένων. Έχουν συμπεράνει ότι υπάρχει σχέση

*Περισσότερα για τη διάσκεψη του Μόντρεαλ βλ. Σ. Ζευγαρίδη – Γ. Σταματιάδη, Διοίκηση και Εποπτεία Προσωπικού, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 1997, σελ. 371,372

ανάμεσα στη συμμετοχή και στην ικανοποίηση των εργαζομένων και πράγματι ως τώρα έχει αποδεικτική θετική αποδεικτική συσχέτιση μεταξύ τους. Όμως το πρόβλημα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την συμμετοχή δεν είναι ότι πρέπει να «δίνουν» στους εργαζόμενους π.χ. επιπλέον αμοιβές – κίνητρα, δικαιώματα στις αποφάσεις κ.λ.π. αλλά το θέμα είναι να εφαρμόζεται σωστά κάτω από τις αρμόζουσες προϋποθέσεις της συμμετοχής και όχι απλώς μόνο για να βελτιώσει τη δυσαρέσκεια, τη σύγκρουση και την κακή παραγωγικότητα της επιχείρησης. Δεκάχρονη μελέτη από διεθνούς ομάδα έρευνας (IDE), που τελείωσε το 1980, διαπίστωσε ότι: «ένα μέρος της ικανοποίησης των ανθρώπων για τα αντιπροσωπευτικά όργανα (της συμμετοχής) δεν οφείλεται σ' αυτό που πράγματι επιτυγχάνει η συμμετοχή, αλλά σ' αυτό που μπορεί να πετύχει». Πράγματι η έρευνα διαπίστωσε ότι η συμμετοχή μπορεί να πετύχει και να γίνει μοχλός ανάπτυξης για την επιχείρηση, αλλά συνήθως απαιτείται κάποιος χρόνος για να φανούν τα αποτελέσματα τόσο για την επιχείρηση, όσο και τα οφέλη για τους εργαζόμενους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2
Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ
ΕΝΩΣΗΣ

2.1 Γενικά.

2.2 Γερμανία.

2.3 Λοιπή Ευρώπη.

2.4 Συμπεράσματα από τη συμμετοχή των εργαζομένων στις χώρες της
Ε.Ε.

2.1 Γενικά

Από τη σύσταση της ΕΟΚ το 1957, την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων απασχόλησαν διάφορα θέματα, όπως για παράδειγμα η εναρμόνιση του δικαίου των εταιριών, ώστε να μην παρεμβάλλονται εμπόδια στην ελεύθερη διακίνηση αγαθών – υπηρεσιών από τη διαφοροποίηση της νομοθεσίας για τις εταιρίες στα κράτη – μέλη και άλλες ρυθμίσεις φορολογικές, χρηματοδοτικές και κοινωνικές ακόμη. Το 1970 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε ένα σχέδιο καταστατικού για την Ευρωπαϊκή Ανώνυμη Εταιρία (Ε.Α.Ε.). Από τα 284 άρθρα του σχεδίου, τα 48 αναφέρονταν στη συμμετοχή των εργαζομένων. Το σχέδιο θεσμοθετεί δυαδικό σύστημα* δομής της ανώνυμης εταιρίας και επιλογή των μελών του Εποπτικού Συμβουλίου από τους εργαζόμενους και τους μετόχους. Όταν τελικά διατυπώθηκε το σχέδιο του νομικού καθεστώτος της Ε.Α.Ε., τότε η 29^η σύνοδος της Μόνιμης Διάσκεψης των Ε.Β.Ε. (Ευρωπαϊκών Βιομηχανικών Εταιριών) των χωρών της Ε.Ε. σχολίασε με δριμύτητα την ιδέα της αντιπροσώπευσης των εργαζομένων στη διοίκηση της εταιρίας, υποστηρίζοντας ότι «το πρόβλημα της αντιπροσωπεύσεως των εργαζομένων, μη ανήκον εις το δίκαιον των εταιριών, δέον να γίνει αντικείμενο ενός ιδιαίτερου κειμένου».

Το 1972 η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων υπέβαλλε πρόταση, με την οποία ρυθμίζεται ο θεσμός της συμμετοχής στα κράτη – μέλη. Πρόκειται για την Πέμπτη Κατευθυντήρια Οδηγία «Για τη Δομή των Ανώνυμων Εταιριών» η οποία τροποποιήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και θεσμοθετεί στη δομή και διοίκηση της ανώνυμης

*Στο δυαδικό σύστημα δομής της ανώνυμης εταιρίας, τα μέλη του διοικητικού οργάνου εκλέγονται από το εποπτικό όργανο, του οποίου τα μέλη εκλέγονται από τη γενική συνέλευση των μετόχων και κατ'ένα μέρος από τους εργαζόμενους (γερμανικό υπόδειγμα).

εταιρίας το δυαδικό σύστημα, δίνοντας όμως τη δυνατότητα στις εταιρίες των κρατών να επιλέξουν μεταξύ του δυαδικού και του μονιστικού συστήματος** (δηλαδή την ύπαρξη ενός μόνο διοικητικού οργάνου). Σύμφωνα με την πρόταση η εκπροσώπηση των εργαζομένων και στα δύο συστήματα κυμαίνεται μεταξύ του 1/3 ως 1/2 της όλης σύνθεσης του οργάνου. Επίσης προβλέπεται η παροχή δικαιώματος πληροφόρησης σε συλλογικό όργανο των εργαζομένων, όπου εκλέγεται από τους εργαζόμενους, σε θέματα που αφορούν τη γενική οικονομική κατάσταση, το πρόγραμμα παραγωγής, το πρόγραμμα επενδύσεων, τα αναπτυξιακά σχέδια διορθωτικών αλλαγών, την ανταγωνιστικότητα της εταιρίας κ.λ.π.

Την Πρόταση της Πέμπτης Οδηγίας που θέλει να δημιουργήσει τη συμμετοχή των αντιπροσώπων των εργαζομένων στο διοικητικό και εποπτικό όργανο της εταιρίας με χίλιους και πάνω απασχολούμενους (στην ίδια και στον όμιλο των εταιριών που ελέγχει), συμπληρώνει μια άλλη πρόταση της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για τη πληροφόρηση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις σύνθετης δομής που παρουσιάστηκε στο Συμβούλιο των Υπουργών την 13/7/1983, και αφορά ομίλους επιχειρήσεων ή επιχειρήσεις που απασχολούν 1000 τουλάχιστον μισθωτούς στην κοινότητα.

Με τη νέα πρόταση θεσπίζεται η παροχή σαφών πληροφοριών στο αντιπροσωπευτικό όργανο των εργαζομένων, εφόσον δεν αποτελούν επιχειρηματικό μυστικό***, για την κατάσταση της επιχείρησης ή του

**Στο μονιστικό σύστημα δομής της ανώνυμης εταιρίας δεν υπάρχει εποπτικό συμβούλιο, αλλά ένα μέρος της εξουσίας γενικής διεύθυνσης της εταιρίας, έχει μεταφερθεί από το διοικητικό συμβούλιο σ'ένα (εκτελεστικό) μέλος ή σε μια ομάδα (εκτελεστικών) μελών, εκλεγόμενα από το διοικητικό συμβούλιο και υπόλογα προς αυτό.

***Σαν μυστική πληροφορία στο αρ.7 ορίζεται εκείνη, της οποίας η διαρροή μπορεί να δημιουργήσει μεγάλη ζημιά στα συμφέροντα της εταιρίας ή να προκαλέσει αποτυχία των σχεδίων της.

ομίλου μητρικής και θυγατρικών εταιριών. Οι πληροφορίες αφορούν την οικονομική και χρηματοοικονομική κατάσταση της επιχείρησης, τις προβλέψεις της παραγωγής και των πωλήσεων, την προβλεπόμενη εξέλιξη της απασχόλησης καθώς και ενδείξεις για την εξέλιξη των επενδύσεων. Σε περίπτωση καίριων αποφάσεων του ομίλου επιχειρήσεων για τα συμφέροντα των εργαζομένων σε μια μονάδα ή σε μια θυγατρική της επιχείρηση, όπως το κλείσιμο της επιχείρησης ή η μετακίνηση της μονάδας της επιχείρησης, η αλλαγή της δραστηριότητας ή οι αλλαγές στις διαδικασίες παραγωγής (π.χ. από τη χρήση νέας τεχνολογίας), προβλέπεται υποχρέωση του ομίλου επιχειρήσεων να ενημερώσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων πριν προχωρήσει σε αποφάσεις για τα αίτια που επιβάλλουν το συγκεκριμένο μέτρο, τις οικονομικές, κοινωνικές και νομικές επιπτώσεις της απόφασης για τους εργαζόμενους, καθώς και για τα μέτρα που προτίθεται να πάρει και είναι υποχρεωμένη να αρχίσει διαπραγματεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Ανάμεσα στις αποφάσεις που έχουν βαριές συνέπειες στα συμφέροντα των εργαζομένων, είναι αυτές που αφορούν την εκχώρηση της επιχείρησης ή τη συγχώνευση αυτής με άλλη και αυτές που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις εργαζομένων. Πάνω στα θέματα αυτά δυο οδηγίες του Συμβουλίου των Υπουργών της ΕΟΚ θεσπίζουν αντίστοιχες διαδικασίες πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων.

Ειδικότερα όσον αφορά το πρώτο θέμα η παλιά διοίκηση (εκχωρητής) είναι υποχρεωμένη να γνωστοποιεί στους εκπροσώπους των εργαζομένων έγκαιρα, πριν δηλαδή την πραγματοποίηση της μεταβίβασης, τους λόγους μεταβίβασης, τις οικονομικές, κοινωνικές και νομικές συνέπειες από την μεταβίβαση, τα μέτρα που προβλέπονται γ'αυτούς και να ζητήσει να τα δεχθούν. Ακόμη η νέα διοίκηση (εκδοχέας) είναι υποχρεωμένη να γνωρίσει στους εργαζόμενους έγκαιρα

τις συνέπειες από την μεταβίβαση στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας και τα μέτρα που θα πάρει γι' αυτούς.

Η οδηγία για τις ομαδικές απολύσεις θεσπίζει υποχρέωση του εργοδότη (άρθρο 3) να ανακοινώνει εγγράφως στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους απολύσεων, τον αριθμό των υπό απόλυση και το χρόνο απόλυσης των εργαζομένων. Επίσης οι ομαδικές απολύσεις τίθενται σε ισχύ μετά την παρέλευση ορισμένου χρόνου από την κοινοποίηση στην αρμόδια δημόσια αρχή, που χρησιμοποιεί την προθεσμία αυτή «για την εξεύρεση λύσης στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις» (άρθρο 4). Επιπλέον ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος και να καταλήξει σε όσο το δυνατόν μικρότερο αριθμό ομαδικών απολύσεων. Η χώρα μας, έχει εναρμονιστεί με την οδηγία της ΕΟΚ για τις ομαδικές απολύσεις με το ν. 1387/1983.

Σημαντικά θέματα για την πορεία και ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης συζητηθήκαν και συμφωνηθήκαν στο Maastricht (εκπαίδευση και κατάρτιση, εξωτερική πολιτική, οικονομική και νομισματική ενοποίηση) μεταξύ των οποίων ήταν και οι εργασιακές σχέσεις.

Για την εξομάλυνση των αντιδράσεων σε εργασιακά θέματα οι Ευρωπαίοι εταίροι συναίνεσαν η επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης να εξουσιοδοτηθεί να διαβουλευέται με τους εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων για τις πιθανές ρυθμίσεις που τους αφορούν. Επιπλέον οι εταίροι συμφώνησαν γι' αυτά τα θέματα να ενθαρρύνουν τις προσπάθειες προς τη συλλογική διαπραγμάτευση σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Μπορούμε λοιπόν να πούμε ότι έγιναν σημαντικά βήματα για την «ευρωπαϊκή» των εργασιακών σχέσεων.

Αποτέλεσμα όλων αυτών των διαβουλεύσεων για τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων είναι η έκδοση από το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης της οδηγίας 94/95/22-9-1994 για τη θέσπιση της

Ευρωπαϊκής Επιτροπής Επιχειρήσεων* για την πληροφόρηση των εργαζομένων. Σκοπός της είναι να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους και επιπλέον επιτρέπει και επιβάλλει να γίνει απολογισμός της κοινοτικής δράσης στους τομείς της ενημέρωσης, της διαβούλευσης και της συμμετοχής των εργαζομένων. Σύμφωνα με την οδηγία εταιρίες που απασχολούν περισσότερους από 1000 εργαζόμενους στην επικράτεια της Κοινότητας και διαθέτουν θυγατρικές επιχειρήσεις με 150 εργαζομένους σε δυο τουλάχιστον κράτη – μέλη, πρέπει να θεσπίσουν «Συμβούλιο Εργαζομένων» ύστερα από αίτημα 100 εργαζομένων τους σε δυο τουλάχιστον κράτη – μέλη.

Σκοπός των συμβουλίων αυτών είναι η ενημέρωση και η ανταλλαγή απόψεων και υποβολή προτάσεων (δηλ. διαβούλευση) με την Κεντρική Διεύθυνση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και στους ομίλους επιχειρήσεων. Η πρωτοβουλία για τη σύσταση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων ανήκει τόσο στην επιχείρηση όσο και στους εργαζόμενους.

Αξίζει να σημειώσουμε ότι από τις προαναφερθείσες οδηγίες στις χώρες – μέλη της ΕΟΚ, ρητά αναφέρεται ότι δεν θίγεται «η ευχέρεια τους να εφαρμόζουν ή να εκδίδουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις περισσότερο ευνοϊκές για τους εργαζόμενους».

* Ευρωπαϊκή Επιτροπή Επιχειρήσεων: συλλογικό όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων, που εκλέγεται από τους εργαζόμενους.

2.2 Γερμανία

Από αρκετά παλιά στη Γερμανία γινότανε λόγος για συμμετοχή των εργαζομένων. Μετά τον πρώτο παγκόσμιο πόλεμο, το Σύνταγμα της Δημοκρατίας της Βαϊμάρης της 11^{ης} Αυγούστου του 1919 όρισε στο άρθρο 165: «Οι εργάται και οι υπάλληλοι καλούνται να συμπράττουν με τα αυτά δικαιώματα προς τους εργοδότες και εν ενώσει προς αυτούς, εν τω διακανονισμό των όρων της αντιμισθίας και της εργασίας εν γένει και να συνεργάζονται εις την καθόλου οικονομικήν ανάπτυξιν των παραγωγικών δυνάμεων...». Γίνεται δηλαδή λόγος για προστασία των οικονομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Στις 4 Φεβρουάριου 1920 με το νόμο Betriebsgesetz, καθιερώθηκαν τα συμβούλια επιχειρήσεων σε επιχειρήσεις που απασχολούν το λιγότερο 20 μισθωτούς και τα μέλη αυτών αποτελούντο από εκπροσώπους των μισθωτών εκλεγμένους απ' αυτούς. Η αρμοδιότητα τους αφορούσε θέματα προσλήψεων, μεταθέσεων, απολύσεων κ.λ.π. Στην πορεία τους βέβαια πρέπει να πούμε ότι υπονομεύτηκαν για λόγους υποκειμενικούς, οι εργατικές ενώσεις δε τα χρησιμοποίησαν σωστά και τελικά καταργήθηκε η σχετική νομοθεσία (με την άνοδο του εθνικοσοσιαλισμού).

Μετά το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο το Ομοσπονδιακό Σύνταγμα της Δ.Γερμανίας αγνόησε τη διάταξη του Συντάγματος της Βαϊμάρης, ενώ εισήγαγε το δικαίωμα της συναπόφασης.

Η νομοθεσία για τη συμμετοχή σε όργανα κοινών αποφάσεων στις χώρες της Δ.Ευρώπης προβλέπει για τους εργαζόμενους εκπροσώπηση μειοψηφίας, με εξαίρεση τις βιομηχανίες άνθρακα, σιδήρου και χάλυβα της Δ.Γερμανίας, στις οποίες με το ν. Mitbest G/1951 οι εργαζόμενοι έχουν ισότιμη εκπροσώπηση με τους μετόχους στα εποπτικά διοικητικά συμβούλια, ενώ υπάρχει και ένα επιπλέον ουδέτερο μέλος (πρόσωπο

κοινής εμπιστοσύνης που εξυπηρετεί το δημόσιο συμφέρον) του οποίου η ψήφος είναι καθοριστική σε περίπτωση ισοψηφίας. Επίσης ο νέος νόμος του 1976 για το θεσμό της συναπόφασης* στη Γερμανία, ενίσχυσε την συμμετοχή των εργαζομένων στα εποπτικά διοικητικά συμβούλια και σε άλλες μεγάλες βιομηχανίες που απασχολούσαν πάνω από 2000 άτομα.

Την 1^η Ιουλίου 1965 δημοσιεύτηκε ο νόμος για τη δημιουργία περιουσίας στους μισθωτούς με αναδρομική μάλιστα ισχύ από 1^η Απριλίου του ίδιου έτους. Σύμφωνα με το άρθρο 12 ως συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης ορίζεται η συμφωνημένη συμμετοχή στα κέρδη, λόγω της αύξησης της παραγωγικότητας, της εξοικονόμησης πρώτων υλών, της βελτίωσης της ποιότητας προϊόντος κ.λ.π. Κατά το ίδιο άρθρο (παραγρ.3), το ύψος του ποσοστού της συμμετοχής στα κέρδη πρέπει να γίνεται γνωστό τρεις μήνες από τον υπολογισμό του και να καταβάλλεται εντός διμήνου από τη γνωστοποίηση του, αν δε η σύμβαση λήγει κατά τη διάρκεια του υπολογισμού, ο μισθωτός δικαιούται ανάλογη συμμετοχή στα κέρδη. Επιπλέον σύμφωνα με το αρ.11 ο εργοδότης υποχρεούται να δίνει στους συμμετόχους πληροφορίες για τον τρόπο υπολογισμού του ποσοστού συμμετοχής, ενώ οι συμμετόχοι με τρεις εκπροσώπους τους να ελέγχουν την ορθότητα του υπολογισμού με αυστηρή εχεμύθεια – ειλικρίνεια.

Το 1986 σύμφωνα με τη δημοσίευση του καταστατικού της επιχείρησης Karl Zeiss (οπτικών και γυαλιού) στη Jena της Γερμανίας, προβλέπεται: Η πρόσληψη προσωπικού δεν μπορεί να συνδυασθεί με την καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πολιτικές πεποιθήσεις, η δε ανανέωση της σύμβασης εξαρτάται αποκλειστικά και μόνο από τις ικανότητες και την απόδοση καθενός με συνεκτίμηση της προσωπικής του υπόληψης, ιδίως δε της εντιμότητας και της ηθικής του (αρθ. 56).

*Για περισσότερα βλ. Α.Νικολάου-Σμοκοβίτη, Νέοι θεσμοί στις Εργασιακές Σχέσεις: Συμμετοχή – Αυτοδιαχείριση, εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1987, σελ. 104-106

Η συμμετοχική ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων περιλαμβάνεται στις διατάξεις των άρθρων 98 περί διανομής κερδών, 95 για τα χρηματικά βραβεία (στους εργαζόμενους που προσφέρουν υπηρεσίες τεχνικών και οικονομικών τελειοποιήσεων), 75 για το δικαίωμα λήψης του ελάχιστου της σύνταξης της προηγούμενης θέσης, 62 για την παροχή άδειας σε περίπτωση ανάληψης επίτιμης θέσης στις κρατικές ή κοινωνικές υπηρεσίες και 64, όπου προτείνει συμβούλιο εργαζομένων στην επιχείρηση με συμβουλευτική γνώμη πάνω στα θέματα της επιχείρησης.

Χαρακτηριστικό του γερμανικού συστήματος (που έχει επηρεάσει τις παρόμοιες πολιτικές των άλλων χωρών της Ε.Ε.) είναι ότι ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εργαζομένων σε δυο επίπεδα: α) στο εποπτικό συμβούλιο που εκπροσωπούνται οι εργαζόμενοι και β) στο τριμελές εκτελεστικό συμβούλιο, στο οποίο οι διευθυντές οικονομικού, εργασίας και τεχνικός διευθυντής είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή της πολιτικής που καθορίζει το εποπτικό συμβούλιο. Ο διευθυντής εργασίας διορίζεται από το εποπτικό συμβούλιο και πρέπει να έχει την εμπιστοσύνη και των δυο μερών (εργαζομένων και εργοδοσίας).

Γενικά μπορούμε να πούμε ότι το γερμανικό σύστημα προβλέπει τη λήψη κοινής απόφασης τόσο σε κατώτερο όσο και σε ανώτερο επίπεδο (εργασιακά και εργατικά συμβούλια) και καλύπτει όλους τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα (Ν. Κοινής Απόφασης 21/3/1951, εργασιακός συνταγματικός νόμος 11/10/1952, συνταγματικός νόμος 15/1/1972, Ν.Κοινής Απόφασης 4/5/1976). Τα Εποπτικά Συμβούλια στη Γερμανία αποτελούν την πιο προωθημένη μορφή συμμετοχής και λαμβάνονται ως πρότυπο από άλλες χώρες της Δ.Ευρώπης (χαρακτηριστικό τους η ισότιμη εκπροσώπηση εργαζομένων- μετόχων). Επιπλέον τα εργασιακά συμβούλια που είναι κατωτέρου επιπέδου συλλογικά όργανα συμμετοχής, προσφέρουν στους εργαζόμενους σημαντική δύναμη (πιστο-

ποιούν την τήρηση των νόμων, διαπραγματεύονται τις συλλογικές συμβάσεις για τα ημερομίσθια κ.λ.π). Άλλωστε το εργασιακό συμβούλιο σύμφωνα με το νόμο του 1976 είναι εκείνο που διορίζει την οικονομική επιτροπή, που αποτελεί συλλογικό όργανο με αρμοδιότητα να ενημερώνεται και να παρακολουθεί την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, τις επενδύσεις, την οργάνωση των προγραμμάτων και να μελετά τα θέματα αυτά σε συνεργασία με τον εργοδότη.

2.3 Λοιπή Ευρώπη

Η έκταση της συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων, προωθήθηκε με μεγάλο ζήλο σε ορισμένες χώρες της κοινότητας. Πάντως πέρα από ότι προτείνει η Ε.Ε., μέσα σε κάθε χώρα υπάρχουν πιέσεις για μια μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων στο διοικητικό επίπεδο. Οι πιέσεις αυτές διαφέρουν από χώρα σε χώρα και αυτό εξαρτάται σαφώς από τις απόψεις των κυβερνήσεων και των εργατικών συνδικάτων πάνω στο θεσμό της συμμετοχής. Έτσι, η συζήτηση αλλού διεξάγεται με ζήλο, ενώ αλλού με σχετικά μικρό ενδιαφέρον.

Αρκετά προγράμματα πετυχημένων εφαρμογών συμμετοχής για την αναδιάρθρωση και οργάνωση της εργασίας με θετικά αποτελέσματα, παρατηρούνται στη Νορβηγία και στη Σουηδία στη 10ετία του 1960, καθώς και αργότερα. Σε εργοστάσια στη Νορβηγία (π.χ. Norsk Hydro) με σκοπό να μειωθούν οι εργατικές συγκρούσεις μεταξύ επιχειρήσεων-εργαζομένων και να αυξηθεί η παραγωγικότητα τους, λειτούργησαν «Ημιαυτόνομες» Ομάδες εργασίας στο χώρο παραγωγής. Η αναδιοργάνωση με βάση τις ομάδες εργασίας υπήρξε επιτυχής και παρουσίασε γενικότερο ενδιαφέρον για την ανάπτυξη υπευθυνότητας και

την υποκίνηση των εργατών – μελών. Στη Σουηδία, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και η εργοδοσία ανέπτυξαν επίσης μεγάλο ενδιαφέρον και μετέφεραν τις νορβηγικές εμπειρίες για την αναδιάρθρωση της εργασίας στις σουηδικές επιχειρήσεις με παρόμοια θετικά αποτελέσματα, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις παραγωγικές μονάδες. Πολλά προγράμματα για τη βελτίωση της εργασίας (κυρίως στη 10ετία του 1970 και αργότερα) λειτούργησαν σε ένα μεγάλο αριθμό σουηδικών εταιριών, μεταξύ των οποίων σε εργοστάσια των γνωστών εταιριών Saab – Scania και Volvo. Ακόμη ομάδες εργασίας για τον εμπλουτισμό της εργασίας και την ανασύσταση της τεμαχισμένης και τυποποιημένης εργασίας σε ολοκληρωμένο ομαδικό έργο, λειτούργησαν σε γνωστά εργοστάσια της Ολλανδίας και της Ιρλανδίας, όπως της Philips στο Αϊντχόβεν και της Waterford Glass LTD (Υαλουργία) στην Ιρλανδία, με εξίσου ευνοϊκές επιδράσεις και στις δυο χώρες, τόσο στην αύξηση της αποδοτικότητας όσο και από πλευράς ικανοποίησης των εργαζομένων. Παρόμοια προγράμματα αναδιάρθρωσης και οργάνωσης της εργασίας εφαρμόστηκαν και σε άλλες χώρες, όπως στη Δανία, τη Γαλλία και την Ιταλία.

Έναν από τους πιο γνωστούς θεσμούς έμμεσης συμμετοχής και συνεργασίας μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης, αποτελούν τα εποπτικά διοικητικά συμβούλια (με ισότιμη* εκπροσώπηση εργαζομένων – εργοδοτών και ένα ουδέτερο μέλος που εκλέγεται από τους εκπροσώπους) που συναντάμε σε πολλές χώρες – μέλη όπως: την Ολλανδία, τη Δανία, το Λουξεμβούργο, τη Γαλλία, την Αυστρία, την Ιταλία, την Ελβετία, καθώς και αλλού. Μάλιστα σ' αυτές τις χώρες – μέλη αξίζει να σημειώσουμε ότι από πολλά χρόνια πριν έγιναν τα πρώτα

*Γερμανικό κυρίως σύστημα με ισότιμη εκπροσώπηση. Σε άλλες χώρες η αναλογία εκπροσώπησης μπορεί να είναι διαφορετική.

βήματα βάση νομοθεσίας να περιλαμβάνονται στα όργανα αυτά εκπρόσωποι των εργαζομένων ή να παίζουν ρόλο στη διάρθρωση τους. Για παράδειγμα η Ολλανδία από αρκετά χρόνια πριν με νόμο του 1971 ορίζει ότι τα μέλη του εποπτικού συμβουλίου προτείνονται και από τους εκπροσώπους των εργαζομένων (συγκεκριμένα: προτείνονται από διοικητικό συμβούλιο, το εργασιακό συμβούλιο και τη συνέλευση των μετόχων), ενώ η Γαλλία ήδη από το 1966 με το νόμο των εμπορικών εταιριών ορίζει ίσο αριθμό εργαζομένων μέσω εκπροσώπων τους στα όργανα αυτά που θα προτείνονται μέσω των συνδικάτων τους.

Υπό την πίεση των κοινωνικών αγώνων των εργαζομένων για τη χειραφέτηση τους, αλλά και των προσπαθειών της διοίκησης για καλύτερη συνεργασία ανάμεσα τους (εργαζομένων - διοίκησης), ώστε να αντιμετωπισθούν αποτελεσματικότερα τα προβλήματα που απασχολούν το προσωπικό ή και τη διοίκηση, δημιουργήθηκαν τα εργατικά συμβούλια σε αρκετές χώρες κυρίως της Δ.Ευρώπης. Η σύσταση τους είναι διαφορετική από χώρα σε χώρα. Σε πολλές χώρες, όπως το Λουξεμβούργο, το Βέλγιο, τη Σουηδία, τη Δανία, την Ιρλανδία, τη Νορβηγία, την Ελβετία, αποτελούνται από εκπροσώπους των εργαζομένων που επιλέγονται από τους ίδιους και από εκπροσώπους της διοίκησης που τοποθετούνται από αυτήν. Στην Ολλανδία, την Αυστρία, και τη Γερμανία, τα συλλογικά αυτά όργανα αποτελούνται μόνο από εκπροσώπους των εργαζομένων. Ο αριθμός των εκπροσώπων διαφέρει ανάλογα με τους απασχολούμενους στους διάφορους τομείς της επιχείρησης.

Όσον αφορά τη συμμετοχή των εργαζομένων στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων, αυτή η μορφή συμμετοχής καθιερώθηκε ή μάλλον καλύτερα εφαρμόστηκε αργότερα σε σχέση με άλλες μορφές. Συγκεκριμένα το 1970 η Γερμανία ήταν η μόνη χώρα στην οποία υπήρχαν εκπρόσωποι των εργαζομένων στα συμβούλια αυτά, ενώ προς

το τέλος της 10ετίας του 1970 και κυρίως την επόμενη του 1980 θεσπίστηκε το δικαίωμα της συμμετοχής των εργαζομένων στα διοικητικά συμβούλια από τη νομοθεσία και άλλων χωρών, όπως: την Ολλανδία, την Αυστρία, το Λουξεμβούργο και τις Σκανδιναβικές χώρες. Αξίζει να παρατηρήσουμε ότι υπάρχει διαφορά από χώρα σε χώρα ως προς τον αριθμό των εκπροσώπων των εργαζομένων στα συμβούλια αυτά, αλλά και ως προς τη χρονική περίοδο που λαμβάνει χώρα κάτι τέτοιο. Για παράδειγμα στο Λουξεμβούργο με το νόμο της 6/5/1974 για τη διάρθρωση του Δ.Σ., προβλέπεται αντιπροσώπευση των εργαζομένων κατά το 1/3 στο διοικητικό συμβούλιο, όταν την ίδια περίοδο σε χώρες όπως την Ιταλία και το Βέλγιο δεν υπάρχει κάποια νομοθετική πρόβλεψη γι' αυτό.

2.4 Συμπεράσματα από τη συμμετοχή των εργαζομένων στις χώρες της Ε.Ε.

Είναι αναμφισβήτητο ότι ο θεσμός της συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση περιέχει πολλά θετικά στοιχεία. Σ' ορισμένες περιπτώσεις και για ορισμένα προβλήματα όπως οι συνθήκες δουλειάς, η συνδικαλιστική ελευθερία μέσα στην επιχείρηση, η βελτίωση της συνεργασίας μέσα στην επιχείρηση κ.λ.π, συνέβαλε στην καλύτερευση της θέσης των εργαζομένων. Επίσης μέσα από τη συμμετοχή στα διάφορα διοικητικά όργανα της επιχείρησης, οι εργαζόμενοι είχαν τη δυνατότητα να προωθήσουν ευκολότερα τις απαιτήσεις – διεκδικήσεις τους, να πετύχουν να μην έχουν πλήρη άγνοια για σημαντικά θέματα της επιχείρησης μέσα από την καλύτερη πληροφορησή τους και να ασκήσουν την ικανότητα τους στο να διοικούν τα μέσα παραγωγής.

Οι συλλογικές συμβάσεις που αποτελούν μια από τις πιο γνωστές μορφές συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων που τους αφορούν, μπορούν να θεωρηθούν ότι αποτελούν επιτυχία για τους εργαζόμενους από την άποψη ότι μετά από πολύχρονους αγώνες, οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις παίρνονται επίσημα υπόψη σε μια σειρά θέματα που τους αφορούν. Παράλληλα, και όσο ισχύει αυτό καταργείται το μονομερές δικαίωμα της εργοδοσίας κάθε δική της θέληση – σκέψη να τη μετατρέπει σε νόμο για τους εργαζόμενους. Πάντως αξίζει να σημειώσουμε ότι οι διάφορες μορφές συμμετοχής που ισχύουν στις χώρες της Ε.Ε. συχνά δεν είναι αποτέλεσμα αγωνιστικής κατάκτησης των εργαζομένων, αλλά παραχωρήθηκαν και μάλιστα από συντηρητικές κυβερνήσεις* (λ.χ. στην Αγγλία τα σχέδια της συντηρητικής κυβέρνησης το 1981), επειδή επιδίωκαν την εξομάλυνση των σχέσεων εργαζομένων – εργοδοσίας και τη βελτίωση της χαμηλής παραγωγικότητας των επιχειρήσεων.

Σε περιπτώσεις, όπως η συμμετοχή στα κέρδη, οι απαγορευτικές για τους εργαζόμενους διατάξεις που περιέχονται στις συλλογικές συμβάσεις (π.χ. περιορισμός των απεργιών κ.λ.π.), η συμμετοχή ορισμένες φορές συνδεόταν με αρνητικά αποτελέσματα, ακόμα και προς την καλυτέρευση της θέσης των εργαζομένων. Επιπλέον μπορούμε να πούμε ότι η συμμετοχή στα κέρδη δεν αποτέλεσε –είχε μεγάλη ουσιαστική συμβολή στην ανακατανομή του εισοδήματος, υπέρ των εργαζομένων

Επίσης Γερμανοί θεωρητικοί, αναφέρουν ότι τα 2/3 του Ε.Σ. κάθε επιχείρησης, που αποτελούνται από μετόχους, εξασφαλίζουν από πριν τις αποφάσεις που θα ληφθούν, συγκαλώντας προσυμβούλιο, όπου λαμβάνονται οι σχετικές αποφάσεις (π.χ. η δήλωση του πολιτικού

*Για περισσότερα βλ. Α.Νικολάου-Σμοκοβίτη, Νέοι θεσμοί στις Εργασιακές Σχέσεις: Συμμετοχή – Αυτοδιαχείριση, εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1987, σελ. 104-106

Χέλμου Σμίθ που δήλωνε ότι «τίποτε δεν πρόκειται να αλλάξει για τους ιδιοκτήτες των μετοχών, που δεν έχουν τίποτα να φοβηθούν»).

Μάλιστα εκφράζονται οι φόβοι και για τυχόν σύμπλευση των εκπροσώπων των εργαζομένων με την εργοδοσία όταν μετέχουν στα Ε.Σ., να χάνουν την αγωνιστικότητά τους και να αποκτούν νοοτροπία καπιταλιστική.

Τέλος όσον αφορά τα διάφορα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων, σε πολλές χώρες της Ε.Ε. συμμετέχουν πραγματικά ή ασκούν κάποια επίδραση στη λήψη των αποφάσεων, χωρίς όμως να σημαίνει ότι και πολλές φορές ο ρόλος – λόγος τους δεν περιορίζεται απλά σε συμβουλευτικός, λ.χ. όταν πρόκειται για καθαρά οικονομικές αποφάσεις όπου υπερισχύει ο κυρίαρχος ρόλος της εργοδοσίας. Σχετικά με την αιτιολόγηση γιατί σε αρκετές χώρες (εκτός Γερμανία, Ολλανδία) υπάρχει μειωμένη εκπροσώπηση των εργαζομένων στο Ε.Σ. των επιχειρήσεων, αυτό οφείλεται κυρίως σε δυο λόγους: α) στην άρνηση της εργοδοσίας για συμμετοχή των εργαζομένων, υποστηρίζοντας ότι δεν έχουν τις απαιτούμενες ειδικές γνώσεις για τη λήψη σοβαρών αποφάσεων και β) στην άρνηση και από πλευράς των εργαζομένων (κυρίως στα κατώτερα επίπεδα εργαζομένων) να αποδεχτούν μια συμβολική και δεσμευτική ως προς τις κινητοποιήσεις τους συμμετοχή, επιθυμώντας να μην έχουν ευθύνη για αποφάσεις, όπως π.χ. για αποφάσεις σχετικά με το ύψος της παραγωγής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΠΡΟΩΘΗΜΕΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΕ ΙΣΡΑΗΛ ΚΑΙ ΠΡΩΗΝ ΓΙΟΥΓΚΟΣΛΑΒΙΑ – ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ Η.Π.Α.

3.1 Η αυτοδιαχειριστική κοινοτική οργάνωση του Ισραήλ: Τα Κιμπούτζ.

3.2 Το αυτοδιαχειριστικό σύστημα στην πρώην Γιουγκοσλαβία.

3.3 Λίγα λόγια για τη συμμετοχή – αυτοδιαχείριση στις Η.Π.Α.

3.1 Η αυτοδιαχειριστική κοινοτική οργάνωση του Ισραήλ: Τα Κιμπούτζ.

Τα Κιμπούτζ* συνιστούν ένα κίνημα που έπαιξε σημαντικό ρόλο στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική εξέλιξη του Ισραήλ. Η γενικότερη κίνηση των Κιμπούτζ είχε σημαντικά αποτελέσματα για την Ισραηλινή οικονομία αλλά υπήρξε επίσης και ένα υπόδειγμα κοινωνικής ανανέωσης και πειραματισμού στην ευρύτερη επιχειρηματική οικονομία.

Τα Κιμπούτζ είναι κοινότητες με προσδιορισμένα όρια, που αποτελούν κοινωνικές, οικονομικές και σε ορισμένες περιπτώσεις, πολιτικές και θρησκευτικές οντότητες. Κύρια δραστηριότητα τους είναι η αγροτική παραγωγή και η παροχή υπηρεσιών. Στα πλαίσια της δραστηριότητας αυτής, επίσης, υλοποιούνται παράλληλα εκπαιδευτικοί, θρησκευτικοί, ιδεολογικοί σκοποί της ισραηλινής κοινωνίας. Στη δεκαετία του 1960, έγινε προσπάθεια βιομηχανοποίησης και δημιουργηθήκαν εργοστάσια που ανήκουν στα Κιμπούτζ. Τα Κιμπούτζ διακρίνονται για την δημοκρατικότητα τους και τη λειτουργία ομαδικών διαδικασιών, όπως είναι η συλλογικότητα, η αποδοχή κοινών αξιών, η αλληλεγγύη και η αμοιβαία υποστήριξη, τα κοινά πρότυπα ζωής και εργασίας, η ομαδική επιβολή κανόνων και τρόπων συμπεριφοράς.

Η εξουσία των φορέων της αυτοδιαχείρισης (η Γενική Συνέλευση, το Συμβούλιο, οι Επιτροπές), είναι γενική και όχι περιορισμένη. Το εργοστάσιο και όλα τα μέσα παραγωγής και κατανάλωσης ανήκουν συλλογικά στα μέλη του Κιμπούτζ. Είναι μια συνεργατική κοινωνία που είναι κοινοτική σε όλες τις μορφές της: την ιδιοκτησία, την παραγωγή, την κατανάλωση, τη μόρφωση κ.λ.π.

Βασική αρχή των Κιμπούτζ είναι η μεγαλύτερη ικανοποίηση για τα μέλη και την εργασία τους, ώστε να επιτευχθεί ένα αξιόλογο βιοτικό

* Η λέξη Κιμπούτζ στα εβραϊκά σημαίνει «Κοινόβιο».

επίπεδο και να εκπληρωθούν ορισμένοι εθνικοί σκοποί, δηλ. το κέρδος δεν αποτελεί τον κυριότερο στόχο. Ως άλλες βασικές αρχές λειτουργίας του Κιμπούτζ αναγνωρίζονται ο συλλογικός προσδιορισμός του καταμερισμού της εργασίας, η κοινή ιδιοκτησία, η ίση κατανομή του εισοδήματος.

Η δημοκρατία του Κιμπούτζ προσπαθεί να πετύχει τη μεγαλύτερη δυνατή συνταύτιση του ατόμου με την κοινωνία και εκφράζεται με την ενεργό συμμετοχή και τον καταμερισμό των κοινωνικών ευθυνών. Από διοικητική άποψη, έλεγχος ασκείται από διάφορες επιτροπές, τα μέλη των οποίων εκλέγονται κάθε χρόνο.

Τα Κιμπούτζ, ως ανεξάρτητες κοινότητες, συνασπίζονται σε ομοσπονδίες που παρέχουν καθοδήγηση και υπηρεσίες σε όλους τους τομείς της κοινοτικής ζωής και τις οικονομικές δραστηριότητες. Οι ομοσπονδίες αποτελούν περιφερειακές και εθνικές ενώσεις, που είναι σχετικά ανεξάρτητες μεταξύ τους, οι οποίες μαζί αποτελούν ένα ενιαίο δίκτυο ουσιαστικής υποστήριξης για τα Κιμπούτζ στην ισραηλινή κοινωνία.

3.2 Το αυτοδιαχειριστικό σύστημα στην πρώην Γιουγκοσλαβία.

Η περίπτωση της Γιουγκοσλαβίας αποτελεί σταθμό στην αυτοδιαχειριστική θεωρία και πράξη. Είναι η μοναδική περίπτωση εφαρμογής της αυτοδιαχείρισης σε εθνικό επίπεδο και το μοναδικό σε σπουδαιότητα πείραμα αυτοδιαχείρισης που απασχόλησε τόσο εκτεταμένα τους κοινωνικούς επιστήμονες της διοικητικής. Οι πολιτικές, κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες, η ανάγκη για ευρεία λαϊκή κινητοποίηση με στόχο την αντιμετώπιση των τεράστιων δυσκολιών, που δημιούργησε η οικονομική υπανάπτυξη της χώρας, συνέβαλαν στη

δημιουργία του πιο πρωτότυπου αυτοδιαχειριστικού προτύπου σε εθνικό επίπεδο.

Το αυτοδιαχειριστικό σύστημα της Γιουγκοσλαβίας θεωρείται μια άμεση μορφή εργασιακής δημοκρατίας, εφόσον οι εργαζόμενοι, ως άμεσοι παραγωγοί, έχουν τη δυνατότητα να εκλέγουν τα Εργατικά τους Συμβούλια που διευθύνουν τις επιχειρήσεις, να αποφασίζουν για την κατανομή και ανακατανομή του εισοδήματος και να ελέγχουν τη χρησιμοποίηση του καθαρού εισοδήματος που συγκεντρώνεται στο κράτος. Σε άλλες χώρες τέτοιες μορφές εργασιακής δημοκρατίας συναντώνται περισσότερο στους συνεταιρισμούς και λιγότερο στις κρατικές επιχειρήσεις.

Οι αρχές που αποτέλεσαν την ιδεολογική βάση του αυτοδιαχειριστικού γιουγκοσλαβικού μοντέλου είναι: α) η κοινωνική ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής· β) η ύπαρξη ενός συστήματος αγοράς, το οποίο ελέγχεται από τις συνεταιρισμένους εργάτες και την κοινωνία ως σύνολο· γ) ο σταδιακός μαρasmus των κρατικών (κυβερνητικών) λειτουργιών και η ανάθεση βασικών αρμοδιοτήτων στους άμεσους παραγωγούς και τις ενώσεις τους, ώστε οι παραγωγοί να έχουν τον άμεσο έλεγχο των μέσων παραγωγής και του προϊόντος της εργασίας τους· δ) η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου συστήματος αυτοδιαχειριζόμενων παραγωγικών σχέσεων, σύμφωνα με τις οποίες η εργαζόμενη τάξη και οι εργάτες στις συνεταιριστικές οργανώσεις ελέγχουν τις βασικές δραστηριότητες διοίκησης και διαχείρισης της κοινωνικής αναπαραγωγής.

Σχετικά με τη νομοθεσία έχουμε διάφορους νόμους που ενθάρρυναν την ανάπτυξη της αυτοδιαχείρισης από αρκετά νωρίς όπως: το σχέδιο του «Βασικού Νόμου» το 1950, ο ν. του 1959 περί «Εταιριών στην οικονομία», λίγα χρόνια αργότερα ο ν. περί «Εταιριών και Συνεργασίας των επιχειρήσεων», ο ν. του 1964 περί «Ενωμένων

Επιμελητηρίων Οικονομικής και Επιχειρηματικής Συνεργασίας στην Οικονομία», καθώς και άλλοι νόμοι*.

Το παράδειγμα της Γιουγκοσλαβίας αποτελεί την πιο εξελιγμένη μορφή αυτοδιαχείρισης, που προϋποθέτει συλλογική ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής και έλεγχο της διαδικασίας λήψης αποφάσεων της διοίκησης από τους εργαζόμενους. Το γιουγκοσλαβικό σύστημα αυτοδιαχείρισης αποδίδει στους εργαζόμενους μιας επιχείρησης την ευθύνη άσκησης των διοικητικών καθηκόντων με τα όργανα αυτοδιαχείρισης, όπως αυτά καθορίζονται από το καταστατικό της επιχείρησης, δηλ. τη Συνέλευση και το Συμβούλιο των εργαζομένων.

Το σύστημα της Γιουγκοσλαβίας είναι θεωρητικά ελκυστικό και επέτρεψε στις κοινωνικές ομοσπονδίες των συνεταιρισμών, που αποτελούνται από συνεταιρισμούς και ενώσεις αυτοδιαχειριζόμενων επιχειρήσεων στη βιομηχανία, και στις επιχειρήσεις που βρίσκονται κάτω από εργατική διαχείριση και έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της οικονομίας, να συντονίσουν τις δραστηριότητες τους και να ενισχύσουν τη δύναμη τους στις περιφέρειες. Ωστόσο η πρακτική του όμως εφαρμογή παρουσιάζει προβλήματα. Ορισμένοι μελετητές του γιουγκοσλαβικού συστήματος επισημαίνουν και αρνητικές πλευρές, όπως η χαμηλή παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα (λ.χ. στην 1^η 5ετία του 1970 οι μισθοί αυξήθηκαν πάνω από 100%, ενώ η παραγωγικότητα αυξήθηκε κατά 16%), διάσταση ανάμεσα στα συμφέροντα των εργατών και τις μακροχρόνιες ανάγκες της επιχείρησης, ανάδειξη σε τάξη των διευθυντών, περιορισμό κατ' ουσία των εργατών στα χαμηλά επίπεδα της δημοκρατίας.

*Για περισσότερα βλ. Γ. Βαρδακούλα, Συμμετοχή – Κοινωνικοποίηση – Αυτοδιαχείριση, Αχαϊκές εκδόσεις, Πάτρα 1989, σελ. 176-179.

3.3 Λίγα λόγια για τη συμμετοχή – αυτοδιαχείριση στις Η.Π.Α.

Η οικονομική και πολιτική αποδιοργάνωση που παρατηρήθηκε στις αρχές τις δεκαετίας του 1980, η πλέον σοβαρή από την εποχή της μεγάλης κρίσης του 1930, υποχρέωσε την πολιτεία να παρεμβεί για να αντιμετωπισθούν η μεγάλη ανεργία (της τάξης των 10 – 15 εκατομ. ατόμων), οι πτωχεύσεις των επιχειρήσεων, ο μαρασμός της οικονομικής και κοινωνικής ζωής στις κοινότητες στις οποίες τα εργοστάσια έκλειναν, συμπαρασύροντας και άλλες δευτερεύουσες επιχειρήσεις. Τα προβλήματα της ανεργίας, το άγχος και η εξαθλίωση, η ψυχολογική κατάπτωση, ο αλκοολισμός, οι τάσεις αυτοκτονίας και η αύξηση της εγκληματικότητας υποχρέωσαν τους ίδιους τους εργαζόμενους και την πολιτεία να αναζητήσουν λύσεις. (Ωστόσο οι νέοι θεσμοί της συμμετοχής και της αυτοδιαχείρισης στη χώρα αυτή δεν έχουν την πολιτική διάσταση και την προβληματική που απαντώνται στην Ευρώπη και οι εφαρμοσμένες μορφές των θεσμών αυτών διαφοροποιούνται σημαντικά).

Ως κύρια στρατηγική για να αντιμετωπισθεί το κλείσιμο ενός εργοστασίου σε τοπικό επίπεδο αναδείχθηκε η εξαγορά της επιχείρησης από τους εργαζόμενους. Επιδιώκεται έτσι, να διαφυλαχθούν οι θέσεις εργασίας και με την συλλογική δραστηριότητα των εργαζομένων να αποφευχθεί η πτώχευση. Στην προσπάθεια αυτή συμβάλλει σε μερικές περιπτώσεις, η τοπική κοινότητα, αγοράζοντας η ίδια μέρος των μετοχών ή βοηθώντας τις διαπραγματεύσεις. Η στρατηγική αυτή προώθησε τη βιομηχανική δημοκρατία στις επιχειρήσεις αυτές που αλλάζουν πλέον μορφή. Νέες τάσεις αναδύονται καθώς καθιερώνεται η εργατική αυτοδιαχείριση. Η νέα ιδεολογία εκφράζεται με όρους όπως ισότητα, δημοκρατία και απελευθέρωση της εργασίας.

Την απόκτηση της κυριότητας των εταιριών από τους ίδιους τους εργαζόμενους προώθησαν νομοθετήματα, όπως:

α) Ο Νόμος περί Εργατικής Ιδιοκτησίας Μικρών Επιχειρήσεων του 1980 που προώθησε την εργατική ιδιοκτησία για τους εργαζόμενους, οι οποίοι επιθυμούν να αγοράσουν μια ήδη υπάρχουσα επιχείρηση ή να ιδρύσουν μια καινούργια. Τις ρυθμίσεις αυτές τις πρότειναν νομοθέτες και ακαδημαϊκοί που ενδιαφερόταν να προωθήσουν τη δημοκρατία στο χώρο της εργασίας και να επιλύσουν ζητήματα ασφάλειας και ποιότητας της εργασιακής ζωής. Επίσης το νομοθέτημα αυτό πέρα από τις ρυθμίσεις για την προστασία – δικαιώματα των εργαζομένων, προβλέπει ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να ανήκουν κατά 51% τουλάχιστον στην κυριότητα των εργαζομένων. (Το θέμα της διαχείρισης της εταιρίας αφήνεται στη διάκριση – διευθέτηση των ενδιαφερομένων)

β) Το σχέδιο Κυριότητας των Μετοχών από τους εργαζόμενους (ESOP: Employment Stock Ownership Plan), που επέτρεψε την αγορά των μετοχών από τους εργαζόμενους με/ή χωρίς δικαίωμα ψήφου. Πάντως σχετικά με τα ESOP ακουστήκαν και αρνητικές κριτικές από ορισμένους συνδικαλιστές, όπως λ.χ. ότι τα ESOP καθορίζουν δικαίωμα ψήφου με βάση τις μετοχές και έτσι οι πλούσιοι διευθυντές έχουν περισσότερα δικαιώματα από τους εργαζόμενους. Επίσης σύμφωνα με τα ESOP* μπορεί να ανήκουν στην κυριότητα των εργαζομένων μικρότερα ποσοστά, απ'αυτά που προβλέπει (τουλάχιστον 51% όπως αναφέρουμε παραπάνω) ο Νόμος περί Εργατικής Ιδιοκτησίας Μικρών Επιχειρήσεων.

Ακόμα αξίζει να σημειώσουμε τις τάσεις για εργατική ιδιοκτησία και διαχείριση που σημειώνονται στις Η.Π.Α. είτε α) με την πρωτοβουλία των εργαζομένων, είτε β) με την πρωτοβουλία των ιδιοκτητών (τόσο σε μεμονωμένες επιχ/σεις όσο και σε συνεταιρισμούς).

*Περισσότερα για ESOP βλ. Α. Νικολάου – Σμοκβίτη, Νέοι θεσμοί στις εργασιακές Σχέσεις: Συμμετοχή – Αυτοδιαχείριση, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1987, σελ. 135,146.

Για παράδειγμα με πρωτοβουλία των εργαζομένων, όταν ο όμιλος εταιριών GAF εξήγγειλε το κλείσιμο του εργοστασίου στο Vermont, οι υπάλληλοι συγκέντρωσαν τις καταθέσεις τους και δανείστηκαν κεφάλαια από τις τοπικές τράπεζες, προκειμένου να αγοράσουν το εργοστάσιο. Αντί να παραμείνουν άνεργοι και να ζουν από τα επιδόματα ανεργίας, οι υπάλληλοι είναι τώρα ιδιοκτήτες και μπορούν να αναπτύξουν εργατική διαχείριση στο εργοστάσιο. Ακόμη σαν ένα παράδειγμα όπου μπορούμε να αναφέρουμε την πρωτοβουλία από μέρους των ιδιοκτητών είναι αυτό της International Group Plans (IGP) μιας ασφαλιστικής εταιρίας στην πόλη Washington , όπου ο ιδιοκτήτης της Jim Gibbons αποφάσισε να προσφέρει στους εργαζόμενους το 50% των χρεωγράφων και να ξεκινήσει ένα πρόγραμμα ανάπτυξης δημοκρατικής διαχείρισης της επιχείρησης από τους ίδιους τους υπαλλήλους (το πείραμα πέτυχε και η εταιρία από τότε, το 1972 και πέρα αναπτύχθηκε). Τέλος σαν χαρακτηριστικό παράδειγμα συνεταιριστικής εταιρίας μπορούμε να αναφέρουμε αυτό της Rath Packing Company, όπου οι υπάλληλοι της (κόπτες κρεάτων) έγιναν ιδιοκτήτες αγοράζοντας τις μετοχές της εταιρίας.

Η τάση αυτή στις Ηνωμένες Πολιτείες αποτελεί μέρος της παγκόσμιας μεταβολής που υφίστανται σήμερα οι δομές της βιομηχανικής οργάνωσης και οι θεσμοί των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη με νέες μορφές και βαθμούς εργατικής συμμετοχής και αυτοκαθορισμού σε διάφορα επίπεδα λήψης αποφάσεων.

Στις Η.Π.Α. ήταν ανέκαθεν αποδεκτό να απολύουν οι εταιρίες κατά εκατοντάδες, ακόμα και κατά χιλιάδες, τους εργαζόμενους όταν το θεωρούσαν οικονομικά επωφελέστερο. Στην περίπτωση αυτή η αμερικάνικη κυβέρνηση παρείχε επιδόματα ανεργίας, ενώ οι εταιρίες συνέχιζαν να κερδοσκοπούν.

Η κατάσταση αυτή φαίνεται ότι αλλάζει, αργά μεν αλλά σταθερά. Οι εργαζόμενοι αρχίζουν να αυτοπροστατεύονται από την ανεργία, αναλαμβάνοντας μόνοι τους πρωτοβουλίες. Αγοράζουν τα εργοστάσια που κλείνουν και συνεχίζουν τη λειτουργία τους, με βασικό στόχο το κέρδος. Ο αριθμός των πρωτοβουλιών αυτών δεν είναι ακόμα μεγάλος αλλά οι περιπτώσεις είναι σημαντικές γιατί αποτελούν μέρος μιας νέας ιστορικής φάσης στις εργασιακές σχέσεις, όπως αυτές αναπτύσσονται στην αμερικάνικη κοινωνία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

4.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις.

4.2 Η συμμετοχή στο δημόσιο τομέα.

4.2.1 Η Κοινωνικοποίηση των δημόσιων επιχειρήσεων.

4.2.2 Η Γενική Συνέλευση Εργαζομένων και τα Εργατικά Συμβούλια στη Δ.Ε.Η.

4.2.3 Συμμετοχή σε επιτροπές της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας (Ε.Α.Β.-Α.Ε.).

4.2.4 Η συμμετοχή στον Εθνικό Οργανισμό Φαρμάκων – Εθνική Φαρμακαποθήκη-Κρατική Φαρμακαποθήκη.

4.3 Η συμμετοχή στον ιδιωτικό τομέα.

4.3.1 Οργανισμός Οικονομικής Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων.

4.3.2 «Εποπτικά Συμβούλια» επιχειρήσεων του κλάδου μεταλλείων και ορυχείων.

4.3.3 Οι διαβουλεύσεις ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους κατά το ν. 1387/83.

4.3.4 Το συνεταιριστικό κίνημα και ο ν.1541/85.

4.3.5 Άλλοι νόμοι.

4.4 Η συνδικαλιστική Δράση στην επιχείρηση.

4.4.1 Εισαγωγή – Ο ν. 1264/82: Στροφή προς τον επιχειρησιακό συνδικαλισμό.

4.4.2 Οι θέσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. και άλλων συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη συμμετοχή.

4.4.3 Οι θέσεις (συνοπτικά) των βιομηχάνων και των πολιτικών κομμάτων για τη συμμετοχή – συνδικαλισμό.

4.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις: η ασυνέχεια της εμφάνισης της συμμετοχής, πριν από τη νομοθετική αναγνώριση.

Το αίτημα για συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις, δεν είναι καινούργιο στη Χώρα μας. Ξεφυλλίζοντας τα ντοκουμέντα του Ιδρυτικού Πρώτου Συνεδρίου του Σοσιαλιστικού Εργατικού κόμματος της Ελλάδος, το 1918, διαβάζουμε ότι, στο πρόγραμμα απαιτήσεων που ψηφίστηκε στο συνέδριο, περιέχεται η θέση «εθνικοποίηση των ατμόπλοιων και σιδηρόδρομων, μεταλλείων, τραπεζών ως και των μεγάλων επιχειρήσεων και συμμετοχή στη διοίκηση ενδιαφερόμενων εργατών». Και πιο κάτω: «οι επιθεωρηταί και επόπται εργασίας δια την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας να είναι επαρκείς και να ελέγχονται από τους οργανωμένους εργάτες» και «μεταρρύθμιση του νόμου περί ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, ούτως ώστε οι εργάται να αποτελέσουν το ήμισυ του Συμβουλίου και να εκλέγονται υπό των επαγγελματικών ομοσπονδιών».

Από τότε μέχρι το 1982 η πρακτική της συμμετοχής δεν ήταν παντελώς απύσχα στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων. Υπάρχουν χρονικοί περίοδοι, όπως η δεκαετία του είκοσι, που η πρακτική της συμμετοχής είναι αρκετά διαδεδομένη στα καπνεργοστάσια, υποδηματοποιεία και άλλες επιχειρήσεις όπου το συνδικαλιστικό κίνημα έχει δύναμη. Μάλιστα την πρωτοβουλία της οργάνωσης των εργαζομένων στους χώρους δουλειάς την έχουν ορισμένοι φορές οι ίδιες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις (την περίοδο αυτή αλλά και μέχρι την έλευση των εργοστασιακών σωματείων μετά τη μεταπολίτευση του 1974). Τα ίχνη ωστόσο αυτής της εποχής θα σβήσουν εντελώς, χωρίς να αφήνουν κάποια κατοχυρωμένη κατάκτηση για τους εργαζόμενους στο χώρο εργασίας ή κάποια δυνατότητα μελλοντικής ανάπτυξης τους. Κατά την μεταξική περίοδο και τη γερμανική κατοχή

δεν υπάρχει, βέβαια, καμία δυνατότητα δημοκρατικής λειτουργίας και συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις των επιχειρήσεων *. (Για παράδειγμα κατά την μεταξική περίοδο πως να συμβεί κάποια αξιόλογη κατάκτηση συμμετοχής από πλευράς των εργαζομένων, όταν ο Μεταξάς διόρισε γενικό γραμματέα της ΓΣΕΕ τον υπουργό εργασίας , και ενώ η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος χρησιμοποιήθηκε σαν όργανο για την ιδεολογική και κοινωνική ρύθμιση των εργαζομένων;). Στα χρόνια που ακολουθούν μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο, ενώ σε άλλες χώρες της Ευρώπης υπάρχει αναγνώριση δικαιωμάτων συμμετοχής από το νομοθέτη ή από συλλογικές συμβάσεις, στη χώρα μας δεν επακολουθούσε κανένα ουσιαστικό μέτρο αναγνώρισης της. Ακολούθησε μάλιστα εξαφάνιση για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα μιας γενικής διεκδίκησης για τη συμμετοχή στις επιχειρήσεις. Για άλλη μια φορά όποια «εμπειρία» ή προσωρινή κατάκτηση εξαφανίζονται. Σποραδικά και ευκαιριακά θα εμφανισθούν κάποια περιστατικά συμμετοχής, στο χώρο της εργασίας κυρίως με την μορφή της αναγνώρισης του συνδικαλιστικού δικαιώματος. Και αυτά όμως χωρίς συνέχεια ή διάρκεια. Ως γενικευμένη διεκδίκηση και πρακτική θα ξαναφανεί ουσιαστικά μετά την πτώση της στρατιωτικής δικτατορίας, η οποία βέβαια, δεν ήταν δυνατό να ευνοήσει την ανάπτυξη των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων ή θεσμούς εκδημοκρατισμού των επιχειρήσεων. Η διεκδίκηση για τη συμμετοχή την εποχή αυτή, το 1974, γενικεύεται τόσο στις επιχειρήσεις του δημοσίου, άλλα και του ιδιωτικού τομέα.

Αλλά ούτε και αυτή τη χρονική περίοδο δεν θα συντελεστεί η αναγνώριση και η γενίκευση της συμμετοχής. Και καθίσταται πλέον σαφές, κυρίως μετά από αυτή την περίοδο και ύστερα από την

*Για περισσότερα βλ. Ι.Ψημμένου, Παγκοσμιοποίηση και Συμμετοχή Εργαζομένων, εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα 1999, σελ. 167-169

αποκατάσταση των δημοκρατικών ελευθεριών μετά την μεταπολίτευση (και το Σύνταγμα του 1975) ότι, για να αναγνωρισθεί η συμμετοχή και να γενικευτεί ο θεσμός αυτός στη χώρα μας, έχει ανάγκη από νομοθετική αναγνώριση και ρύθμιση.

Η αναγνώριση της θα έρθει, επιτέλους, με το ν. 1264/82 ο οποίος προβλέπει ορισμένα στοιχειώδη δικαιώματα συμμετοχής που τα ασκούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Δεν πρόκειται παρά για μια αρχή. Στη συνέχεια ψηφίζεται ο νόμος για τις κοινωνικοποιήσεις και άλλοι νόμοι που προβλέπουν δικαιώματα συμμετοχής. Δημιουργείται έτσι, σε ένα σύντομο χρονικό διάστημα, σε σχέση προς την παρελθούσα κατάσταση, ένα σύνολο διατάξεων που προωθούν –επιτρέπουν τη συμμετοχή στη χώρα μας με το να ασκείται τόσο από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις όσο και από τα όργανα εκπροσώπησης του συνόλου των εργαζομένων (δηλ. μέσω δυικού μοντέλου).

4.2 Η συμμετοχή στο δημόσιο τομέα.

4.2.1 Η Κοινωνικοποίηση των δημόσιων επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με το ν. 1365, με τον όρο κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, τραπεζών και ασφαλιστικών επιχειρήσεων, νοείται η συμμετοχή στη διοίκηση και τον έλεγχο των επιχειρήσεων αυτών, εκπροσώπων του κράτους, της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των εργαζομένων στην επιχείρηση ή των εργαζομένων στον κλάδο ή την περιοχή ή σε ολόκληρη χώρα, των κοινωνικών φορέων και οργανισμών που εξυπηρετούνται άμεσα από τις επιχειρήσεις αυτές και τέλος, των νομικών ή φυσικών προσώπων που έχουν μετοχές στην επιχείρηση.

Η Κοινωνικοποίηση αυτή, στοχεύει:

- Στην εξυπηρέτηση του εθνικού συμφέροντος και του κοινωνικού συνόλου.
- Στην ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις.
- Στην εναρμόνιση της λειτουργίας της επιχείρησης με τα εθνικά περιφερειακά και τοπικά προγράμματα οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης, καθώς και στο φυσικό, κοινωνικό και πολιτιστικό περιβάλλον
- Στην αύξηση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας προς όφελος των εργαζομένων στην επιχείρηση και για τη βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών προς το κοινωνικό σύνολο.

Η δομή, ο ρόλος και ο τρόπος διοίκησης και λειτουργίας κάθε κοινωνικοποιημένης επιχείρησης, καθορίζεται ανάλογα με την ιδιομορφία κάθε επιχείρησης, με Προεδρικά Διατάγματα (Π.Δ.).

Με τα Π.Δ. καθορίζεται η σύνθεση των οργάνων διοίκησης, προγραμματισμού και ελέγχου των επιχειρήσεων, με τρόπο που να διασφαλίζει ενιαίο κέντρο διοίκησης για την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας τους, συμμετοχή των φορέων που προαναφέραμε, αρμονική ανάπτυξη των νέων εργασιακών σχέσεων που προκύπτουν από την κοινωνικοποίηση και δημιουργούν νέα δικαιώματα και υποχρεώσεις στους εργαζόμενους. Οι επιχειρήσεις που κοινωνικοποιήθηκαν, σύμφωνα με το ν.1365/83, είναι η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού (ΔΕΗ), ο Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος (ΟΤΕ), και ο Οργανισμός Σιδηροδρόμων Ελλάδος (ΟΣΕ).

α) Όργανα συμμετοχής – Δομή και λειτουργία.

Τα όργανα συμμετοχής των εργαζομένων στις κοινωνικοποιημένες ΔΕ, είναι: η Αντιπροσωπευτική Συνέλευση Κοινωνικού Ελέγχου

(ΑΣΚΕ), το Διοικητικό Συμβούλιο (ΔΣ), το Κεντρικό Εργασιακό Συμβούλιο (ΚΕΣ).

Η ΑΣΚΕ αποτελεί αποφασιστικό όργανο κοινωνικού ελέγχου των επιχειρήσεων και ως κύρια καθήκοντα της είναι: ο μεσοπρόθεσμος προγραμματισμός, ιδιαίτερα σε ότι αφορά επενδύσεις, χρηματοδοτήσεις, καθορισμό τιμών και εργασιακές σχέσεις. Η ΑΣΚΕ ελέγχει την πορεία της υλοποίησης των σχεδίων και εκτιμά την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Οι εργασίες της είναι δημόσιες, προκειμένου να διασφαλίζεται πλήρης διαφάνεια. Στο σημείο αυτό πρέπει να διευκρινιστεί ότι οι ΑΣΚΕ δεν ασχολούνται με θέματα συλλογικών συμβάσεων και απεργιών που υπάγονται στην αρμοδιότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Η ΑΣΚΕ ορίζεται για τριετή θητεία και αποτελείται από 27 μέλη: 9 εκπροσώπους του κράτους, 9 εκπροσώπους των εργαζομένων της επιχείρησης και 9 εκπροσώπους διαφόρων κοινωνικών φορέων (π.χ. ΣΕΒ, ΓΣΕΕ κ.λ.π.).

Οι εκπρόσωποι του Κράτους ορίζονται με κοινή απόφαση του υπουργού Εθνικής Οικονομίας και συναρμόδιου υπουργού. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εκλέγονται με άμεση καθολική και μυστική ψηφοφορία απ' όλους τους εργαζόμενους στην επιχείρηση, με το σύστημα απλής αναλογικής.

Στην πρώτη συνεδρίαση της ΑΣΚΕ εκλέγεται με μυστική ψηφοφορία και απόλυτη πλειοψηφία των μελών της, τριμελές προεδρείο, τα μέλη του οποίου εναλλάσσονται κάθε χρόνο στη θέση του προέδρου της ΑΣΚΕ με τη σειρά επιλογής τους.

Η ΑΣΚΕ συνέρχεται σε τακτική σύνοδο, με πρόσκληση του προέδρου ανά τετράμηνο, και σε έκτακτη όταν ζητηθεί από το 1/5 τουλάχιστον των μελών της ή από τον αρμόδιο υπουργό ή από το Δ.Σ. της

επιχείρησης. Η ΑΣΚΕ αποφασίζει με απόλυτη πλειοψηφία των μελών της (είναι σε απαρτία με τα 3/4).

Εκτός από την ΑΣΚΕ υπάρχουν και οι Περιφερικές Συνελεύσεις Κοινωνικού Ελέγχου (ΠΕΣΚΕ). Οι ΠΕΣΚΕ απαρτίζονται από τα μέλη του αντίστοιχου Νομαρχιακού Συμβουλίου, ένα εκπρόσωπο της διεύθυνσης της επιχείρησης ή εταιρίας και ένα εκπρόσωπο των εργαζομένων στην επιχείρηση, που ελέγχεται από τους εργαζόμενους στο Νομό. Σαν σκοπό έχουν να συμβουλευθούν την ΑΣΚΕ πάνω σε θέματα προγραμματισμού σε τοπικό επίπεδο, προκειμένου να εναρμονίζεται η λειτουργία της επιχείρησης με τα τοπικά προγράμματα οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης.

β) Όργανα Διοίκησης.

Τα όργανα διοίκησης της επιχείρησης είναι το Δ.Σ., ο γενικός διευθυντής, οι βοηθοί γενικοί διευθυντές και το συμβούλιο διεύθυνσης.

Το Δ.Σ. είναι αρμόδιο να αποφασίσει για κάθε θέμα που αφορά την διοίκηση της επιχείρησης, τη διαχείριση της περιουσίας της όπως επενδύσεις, χρηματοδοτήσεις, προμήθειες κ.λ.π. και γενικά την επιδίωξη του σκοπού της εταιρίας, εκτός των θεμάτων που ανάγονται στις αρμοδιότητες της ΑΣΚΕ.

Το Δ.Σ. είναι 9μελές και αποτελείται από 6 εκπροσώπους του Κράτους και 3 εκπροσώπους των εργαζομένων στην επιχείρηση. Η θητεία του είναι τριετής και ο πρόεδρος του Δ.Σ. ορίζεται με απόφαση του υπουργού Εθνικής Οικονομίας και του συναρμόδιου υπουργού. Οι εκπρόσωποι του Δ.Σ. και οι 3 αναπληρωματικοί εκλέγονται με άμεση καθολική ψηφοφορία και με το σύστημα της απλής αναλογικής. Το Δ.Σ. συγκαλείτε από το πρόεδρο. Οι αποφάσεις λαμβάνονται κατά πλειοψηφία. Μόνο όταν υπάρχει ισοψηφία υπερισχύει η ψήφος του προέδρου.

Όσον αφορά το Συμβούλιο Διεύθυνσης είναι αποκλειστικά αρμόδιο για την άσκηση της εκτελεστικής εξουσίας η οποία κατανέμεται ανάμεσα στο γενικό διευθυντή και στους αναπληρωτές βοηθούς διευθυντές του με απόφαση του Δ.Σ.

Το Συμβούλιο Διεύθυνσης της εταιρίας συγκροτείται από το γενικό διευθυντή (που προΐσταται όλων των υπηρεσιών – προεδρεύει και ασκεί όλες τις ουσιαστικές διευθυντικές αρμοδιότητες) και τους βοηθούς γενικούς διευθυντές, βρίσκεται σε απαρτία όταν παρίσταται όλα τα μέλη του, πλην ενός, και αποφασίζει με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων μελών για θέματα που του έχουν ανατεθεί. Γενικός διευθυντής μπορεί να τοποθετηθεί εκπρόσωπος των εργαζομένων, που θα παίρνει μόνο τις αποδοχές της θέσης αυτής.

γ) Εργασιακά Συμβούλια

Τα εργασιακά συμβούλια αποτελούνται από εκλεγμένους εκπροσώπους των εργαζομένων. Είναι όργανα διαμέσου των οποίων ασκείται ο κοινωνικός έλεγχος και η διαχείριση από τους εργαζόμενους της επιχείρησης και λειτουργούν στα πλαίσια της επιχείρησης σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Τα συμβούλια αυτά έχουν αποφασιστικές και συμβουλευτικές αρμοδιότητες. Παίρνουν αποφάσεις σε θέματα που αφορούν συνθήκες εργασίας, εκπαίδευση, πειθαρχία. Συμβουλεύουν σε θέματα που αφορούν την παραγωγή, την παραγωγικότητα, την οργάνωση εργασίας, την αντιπροσώπευση κ.λ.π.

4.2.2 Η Γενική Συνέλευση Εργαζομένων και τα Εργατικά Συμβούλια στη Δ.Ε.Η.

α) Η Γενική Συνέλευση Εργαζομένων

Η Γενική Συνέλευση Εργαζομένων (σύμφωνα με σ.σ.ε 27-9-1983 και την υπ' αριθμ. 9/1984 απόφαση της διοίκησης) συγκαλείτε σε κάθε Υπηρεσιακό Κλιμάκιο της επιχείρησης που αριθμεί προσωπικό, τακτικό και έκτακτο, με σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου, από 10 μισθωτούς και πάνω. Δικαίωμα παρουσίας έχουν μόνο οι μισθωτοί που υπηρετούν στο Υπηρεσιακό Κλιμάκιο.

Η Γ.Σ.Ε. διευθύνεται από τριμελές προεδρείο που το αποτελούν ο προϊστάμενος του Υπηρεσιακού Κλιμάκιου ή τις επιμέρους Υπηρεσιακής Μονάδας (διότι σε περίπτωση που υπάρχει πολύ μεγάλος αριθμός εργαζομένων, τότε μπορεί στα Υπηρεσιακά Κλιμάκιά να καθορίζονται και επιμέρους υπηρεσιακές μονάδες) αυτού και δυο μέλη που εκλέγονται από τη Γ.Σ.Ε.

Τα δυο μέλη εκλέγονται στην πρώτη συνέλευση του χρόνου και για 4 τακτικές συνελεύσεις. Οι ενδιαφερόμενοι γνωστοποιούν στην πρώτη αυτή Γ.Σ.Ε. ότι θέτουν υποψηφιότητα και ακολουθεί μυστική ψηφοφορία. Εκλέγονται μέλη οι δυο πρώτοι σε αριθμό ψήφων μισθωτοί με αναπληρωτές τους, τους δυο επόμενους κατά σειρά ψήφων.

Σε κάθε συνεδρίαση γίνεται από τον προϊστάμενο συνοπτικός απολογισμός των δραστηριοτήτων της Μονάδας κατά το προηγούμενο τρίμηνο και ενημερώνονται οι εργαζόμενοι πάνω στην πορεία της Μονάδας και τους στόχους που πρέπει να πραγματοποιηθούν το επόμενο τρίμηνο.

Στις Γ.Σ.Ε. διατυπώνονται οι απόψεις των εργαζομένων και εκφράζεται η γνώμη της Συνέλευσης σε θέματα λειτουργίας της Μονάδας, εκπαίδευσης των εργαζομένων, παραγωγής και

παραγωγικότητας της Μονάδας, οργάνωσης εργασίας και συνθηκών δουλειάς στη Μονάδα. Όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράσουν ελεύθερα τη γνώμη τους και να υποβάλλουν προτάσεις τους για συζήτηση. Για την ιστορία η πρώτη Γ.Σ.Ε. πραγματοποιήθηκε στη Δ.Ε.Η. την τελευταία Πέμπτη του Γενάρη το 1984.

β) Τα Εργατικά Συμβούλια.

Σχετικά με την εργατική εκπροσώπηση και συμμετοχή στα Εργατικά Συμβούλια (σύμφωνα με τη σ.σ.ε 27-9-1983 και την υπ' αριθ. 20/1984 απόφαση της Διοίκησης της Δ.Ε.Η.) ισχύουν τα ακόλουθα:

- Στην πρώτη Γενική Συνέλευση Εργαζομένων(Γ.Σ.Ε.) του έτους εκλέγεται η τριμελής εφορευτική επιτροπή (Τ.Ε.Ε.) που θα κάνει τις εκλογές για την ανάδειξη των μελών του Εργατικού Συμβουλίου (Ε.Σ.)
- Η υπόδειξη των υποψηφίων για την Τ.Ε.Ε. γίνεται από τα μέλη της Γ.Σ.Ε. Ακολουθεί μυστική ψηφοφορία και εκλέγονται οι τρεις πρώτοι κατά σειρά σε αριθμό ψήφων. Στη συνέχεια η Τ.Ε.Ε. καλεί με ανακοίνωση της τους ενδιαφερόμενους να υποβάλλουν υποψηφιότητα για τις εκλογές, οι οποίες γίνονται με το σύστημα της απλής αναλογικής και με μυστική ψηφοφορία. Υποψηφιότητες γίνονται δεκτές είτε από μεμονωμένους μισθωτούς είτε από ομάδες μισθωτών σε ένα ψηφοδέλτιο η κάθε μια.
- Κατά την ανωτέρω διαδικασία εκλέγονται 5 τακτικά και 5 αναπληρωματικά μέλη με διετή θητεία.
- Το Ε.Σ. συνέρχεται για πρώτη φορά με ευθύνη του πρώτου σε ψήφους μέλους και εκλέγει, στην πρώτη αυτή συνεδρίαση, τον Πρόεδρο με τον αναπληρωτή του. Τα Ε.Σ. συνεδριάζουν τακτικά δυο φορές το μήνα (οι συνεδριάσεις ανακοινώνονται στο προσωπικό και είναι ανοικτές στους μισθωτούς) και έκτακτα όταν το συγκαλέσει ο πρόεδρος ή το ζητήσουν τα 2 από τα μέλη του.

- Τα Ε.Σ. διατυπώνουν γνώμη για θέματα προσωπικού, για τη βελτίωση της παραγωγικότητας, τη μείωση του κόστους λειτουργίας των υπηρεσιών, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την εκπαίδευση και αξιοποίηση του προσωπικού, φροντίζουν για την ανάπτυξη των ανθρωπίνων σχέσεων κ.λ.π.
- Οι προτάσεις του Ε.Σ. διαβιβάζονται στον προϊστάμενο της μονάδας υπογραμμένες από όλα τα μέλη του Ε.Σ. με αναφορά και της γνώμης της μειοψηφίας.
- Η υπηρεσία είναι υποχρεωμένη να παρέχει στα Ε.Σ. κάθε πληροφόρηση που είναι ως προς διευκόλυνση πάνω σε θέματα με τα οποία ασχολούνται και έχουν δικαίωμα να διατυπώνουν γνώμες-προτάσεις.

4.2.3 Συμμετοχή σε επιτροπές της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας (Ε.Α.Β.-Α.Ε.)

Με την συλλογική σύμβαση εργασίας προσωπικού Ε.Α.Β. που υπογράφηκε στις 24-3-1983 ανάμεσα στην Διοίκηση της Ε.Α.Β. και το Π.Ε.Ε.Ε.Α.Β., που είναι το πιο αντιπροσωπευτικό σωματείο των εργαζομένων στην Ε.Α.Β., θεσμοθετείται η ισότιμη συμμετοχή των εργαζομένων σε ορισμένες επιτροπές που λειτουργούν ήδη στα πλαίσια της Ε.Α.Β., ως εξής:

- α) Συμμετοχή με 1 εκπρόσωπο στην Επιτροπή Ζητημάτων Προσωπικού.
- β) Συμμετοχή με 1 εκπρόσωπο στο τμήμα Ελέγχου Προϋπηρεσιών, για τις περιπτώσεις που χρήζουν ελέγχου.
- γ) Συμμετοχή με 1 εκπρόσωπο στο τμήμα Ασφαλιστικών και Συνταξιοδοτικών θεμάτων.

δ) Συμμετοχή με εκπρόσωπους στην Επιτροπή Κατάρτισης Εσωτερικού Κανονισμού.

ε) Συμμετοχή με 3 εκπρόσωπους στην Επιτροπή Εστιατορίου, και

στ) Συμμετοχή με 1 εκπρόσωπο στην Επιτροπή Κοινωνικής Μέριμνας.

Σύμφωνα με την παρ.4 της συλλογικής αυτής σύμβασης οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση του πιο αντιπροσωπευτικού σωματείου. Στην σύμβαση δεν προβλέπονται λεπτομέρειες για τη δράση των παραπάνω επιτροπών ούτε γίνεται λόγος για αρμοδιότητες των εκπροσώπων του προσωπικού σ'αυτές.

4.2.4 Η συμμετοχή στον Εθνικό Οργανισμό Φαρμάκων – Εθνική Φαρμακαποθήκη -Κρατική Φαρμακαποθήκη.

Ο ν. 1316/83 θεσπίζει τη λειτουργία 5μελούς Συμβουλίου Εποπτείας για τον Εθνικό Οργανισμό Φαρμάκων, την Εθνική Φαρμακαποθήκη και την Κρατική Φαρμακαποθήκη, το οποίο είναι αρμόδιο να φροντίζει για την τήρηση ή να προτείνει τη λήψη μέτρων που αφορούν: τους κανόνες καλής παρασκευής των προϊόντων, την ασφάλεια του προσωπικού και των εγκαταστάσεων, την προστασία του περιβάλλοντος, την αύξηση της παραγωγικότητας, τις αναγκαίες επενδύσεις, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στις μονάδες παραγωγής φαρμακευτικών προϊόντων. Στο Συμβούλιο Εποπτείας μετέχει εκπρόσωπος των εργαζομένων στην μονάδα, που εκλέγεται από τη Γενική Συνέλευση του προσωπικού.

4.3 Η συμμετοχή στον ιδιωτικό τομέα.

4.3.1 Οργανισμός Οικονομικής Ανασυγκρότησης των Επιχειρήσεων (Ο.Α.Ε.) – Συμμετοχή σύμφωνα με το ν. 1386/83.

Ο Ο.Α.Ε ιδρύθηκε με το ν. 1386/83 σύμφωνα με τον οποίο είναι ΑΕ κάτω από την εποπτεία του κράτους. Σκοπός του οργανισμού είναι η συμβολή στην κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη της χώρας με: α) την οικονομική εξυγίανση επιχειρήσεων, β) την εισαγωγή και εφαρμογή ξένης τεχνολογίας καθώς και ανάπτυξη της εγχώριας, γ) την ίδρυση και εκμετάλλευση κοινωνικοποιημένων ή μικρής οικονομίας επιχειρήσεων.

Για την επίτευξη των σκοπών του μπορεί να αναλαμβάνει τη διοίκηση και εκμετάλλευση των υπό εξυγίανση ή κοινωνικοποιημένων επιχειρήσεων, να συμμετέχει στο κεφάλαιο των ήδη υπάρχοντων επιχειρήσεων ή αυτών που πρόκειται να ιδρυθούν, να χορηγεί δάνεια κάθε μορφής σε επιχειρήσεις που συμμετέχει, να εκδίδει ομολογιακά δάνεια, να μεταβιβάζει μετοχές, ιδίως σε εργαζομένους ή στους φορείς εκπροσώπησης τους, σε φορείς Τ.Α., ή άλλο Ν.Π.Δ.Δ., σε κοινωφελή ιδρύματα, κοινωνικούς φορείς ή και ιδιώτες.

Ο οργανισμός διοικείται από το Δ.Σ. το οποίο αποτελείται από τον πρόεδρο και από οκτώ μέλη. Ο πρόεδρος και δυο μέλη του Δ.Σ. διορίζονται και ανακαλούνται από τον υπουργό Εθνικής Οικονομίας, ένα μέλος ορίζεται από τη ΓΣΕΕ, τα λοιπά εκλέγονται από τη ΓΣ των μετόχων.

Στις ρυθμίσεις του νόμου, μπορούν να υπάγονται με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Οικονομίας, και έπειτα από γνώμη της Γνωμοδοτικής Επιτροπής, οι επιχειρήσεις που έχουν διακόψει την λειτουργία τους για οικονομικούς λόγους, έχουν πτωχεύσει ή τεθεί υπό τη διοίκηση και διαχείριση των πιστωτών ή υπό εκκαθάριση ή είναι υπερχρεωμένες επιχειρήσεις που ενδιαφέρουν την εθνική άμυνα ή έχουν ζωτική σημασία

για την αξιοποίηση των πηγών εθνικού πλούτου ή παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες ή έχουν ζητήσει την υπαγωγή τους στο νόμο.

Συμμετοχή σύμφωνα με το ν. 1386/83

Στη διοίκηση της επιχείρησης που περνά κάτω από τον έλεγχο του Ο.Α.Ε. δικαίωμα συμμετοχής έχει ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων. Ο εκπρόσωπος των εργαζομένων εκλέγεται με καθολική ψηφοφορία και διαφανείς διαδικασίες από το σύνολο των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Στην διοίκηση του Ο.Α.Ε. συμμετέχει ένας εκπρόσωπος της ΓΣΕΕ. Επίσης, εκπρόσωπος της ΓΣΕΕ συμμετέχει (μαζί με τον αναπληρωτή του) στην Γνωμοδοτική Επιτροπή της Γραμματείας Οικονομικής Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων (ΓΟΑΕ).

Αξίζει να σημειωθεί εδώ, ότι σε αρκετές επιχειρήσεις που κατά τον έναν ή τον άλλον τρόπο περνούν κάτω από τον έλεγχο της Τράπεζας ή γενικά του δημόσιου τομέα, παρατηρείται συμμετοχή εκπροσώπου των εργαζομένων στο Δ.Σ.

Ο εκπρόσωπος των εργαζομένων που συμμετέχει στην διοίκηση αυτών των επιχειρήσεων δεν εκλέγεται από τους εργαζόμενους, αλλά είναι συνήθως μέλος της διοίκησης του σωματείου των εργαζομένων από την οποία και ορίζεται (πρόεδρος, γραμματέας κ.λ.π.). Παραδείγματα τέτοιων επιχειρήσεων είναι τα Ναυπηγεία Σκαραμαγκά, τα μεταλλεία του Σκαλιστήρη, η Μεταλλουργική Λαυρίου κ.λ.π. Για παράδειγμα το Δ.Σ. της Μεταλλουργικής αποτελείται και από δυο εκπροσώπους των εργαζομένων, οι οποίοι εκλέγονται με καθολική απόλυτη πλειοψηφία. Ακόμη μερίδιο στα κέρδη σε περίπτωση που υπάρχουν (π.χ. μέχρι το 92 παρουσιάζει έλλειμμα πάνω από 1 δις δραχμές), έχουν και οι εργαζόμενοι, ανάλογα με το ποσοστό του κεφαλαίου που διαθέτουν (οι εργαζόμενοι της Μεταλλουργικής μετέχουν στο 10% του μετοχικού κεφαλαίου).

4.3.2 «Εποπτικά Συμβούλια» επιχειρήσεων του κλάδου μεταλλείων και ορυχείων.

Τα συμβούλια αυτά αποτελούνται από εκπροσώπους του κράτους, τους οποίους ορίζει ο υπουργός Εθνικής Οικονομίας, από εκπροσώπους των εργαζομένων, των εργοδοτών, και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης ή και άλλων κοινωνικών φορέων που επηρεάζονται από την δραστηριότητα των εποπτευόμενων επιχειρήσεων. Σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1385/1983*, η συμμετοχή των εργαζομένων στα Εποπτικά Συμβούλια αποτελεί ένα είδος συνδικαλιστικής δραστηριότητας και προστατεύεται σύμφωνα με το ν. 1264/1982, ο οποίος εξασφαλίζει τη συνδικαλιστική ελευθερία. Η επιλογή του συγκεκριμένου κλάδου έγινε επειδή τα μεταλλεία και τα ορυχεία αξιοποιούν εθνική περιουσία μη ανανεώσιμη και οι δραστηριότητες τους δεν πρέπει να διέπονται αποκλειστικά από ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια (όπως ορίζεται και στο αρθ.13, παρ.1 του Συντάγματος). Τα Εποπτικά Συμβούλια αφορούν ομάδες επιχειρήσεων ή και μεμονωμένες επιχειρήσεις του κλάδου, έχουν δηλαδή τοπικό και κλαδικό χαρακτήρα. Επίσης αποτελούν πρακτική εφαρμογή του νόμου περί κοινωνικοποίησης, αλλά στο επίπεδο του κλάδου στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας.

*Το πρώτο Εποπτικό Συμβούλιο του ν. 1385/1983 συστήθηκε με το Προεδρικό Διάταγμα υπ' αριθ.427 ως Εποπτικό Συμβούλιο του κλάδου Μεταλλείων – Ορυχείων νομού Ευβοίας, με έδρα την Χαλκίδα και αφορά έξι επιχειρήσεις του κλάδου που βρίσκονται στο νομό Ευβοίας. Το Συμβούλιο αυτό αποτελείται από 13 τακτικά μέλη με ισάριθμα αναπληρωματικά, ως εξής: α) 4 εκπροσώπους του κράτους, β) 3 εκπροσώπους των εργαζομένων στις εποπτευόμενες επιχειρήσεις, που δεν κατέχουν θέση εμπιστοσύνης στη σχετική επιχείρηση, γ) 3 εκπροσώπους των εργοδοτών που μετέχουν στη διοίκηση των εποπτευόμενων επιχειρήσεων και κατέχουν θέση εμπιστοσύνης σ' αυτές, δ) 3 εκπροσώπους της Τοπικής Αυτοδιοίκησης του νομού Ευβοίας ή κοινότητες που επηρεάζονται από τη δράση των εποπτευόμενων επιχειρήσεων

Τα Εποπτικά Συμβούλια δεν παρεμβαίνουν στην καθημερινή διοίκηση της επιχείρησης, αλλά ασκούν εποπτεία σε θέματα όπως είναι η παραγωγή, οι εξαγωγές, η παραγωγικότητα, η προστασία του περιβάλλοντος, οι συνθήκες εργασίας και η τεχνολογία. Έχουν συμβουλευτικό ή μεσολαβητικό ρόλο στα παραπάνω θέματα, με τρόπο ώστε να υλοποιούνται οι εθνικοί οικονομικοί στόχοι σε επίπεδο επιχειρήσεων. Στις επιχειρήσεις που υπάγονται στην αρμοδιότητα του Εποπτικού Συμβουλίου υποδεικνύεται ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων από το συνδικάτο, καθώς και ένας εκπρόσωπος του εργοδότη για μια περίοδο δυο ετών, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για την πληροφόρηση του Εποπτικού Συμβουλίου.

Σύμφωνα με τον ν. 1385/1983, τα Εποπτικά Συμβούλια έχουν: α) το δικαίωμα της πληροφόρησης, που θεωρείται ως ένας στοιχειώδης βαθμός συμμετοχής, β) συμβουλευτική αρμοδιότητα σε κάθε ζήτημα που έχει σχέση με τις εποπτευόμενες επιχειρήσεις και γ) το δικαίωμα να ασκούν έλεγχο στην επιχείρηση.

Το Εποπτικό Συμβούλιο όποτε κρίνει σκόπιμο, μπορεί να ζητήσει ειδική αναφορά για τις εργασίες της εταιρίας και πληροφορίες και σχετικά έγγραφα για τα προβλήματα που αφορούν την επιχείρηση. Κάθε μέλος του Εποπτικού Συμβουλίου έχει το δικαίωμα της πληροφόρησης.

4.3.3 Οι διαβουλεύσεις ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους κατά το ν. 1387/83.

Τη συμμετοχή των εργαζομένων με τη μορφή των διαβουλεύσεων εισήγαγε ο νόμος 1387/83 «για τον Έλεγχο των Ομαδικών Απολύσεων*» Βέβαια στην πραγματικότητα με το νόμο αυτό δεν επιτεύχθηκε περιορισμός του διευθυντικού δικαιώματος, όπως φιλόδοξα αναφέρει η Εισηγητική Έκθεση του νομοσχεδίου.

Σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 3 παρ.1 ο εργοδότης, πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις, οφείλει να προσέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών της. Ο εργοδότης οφείλει:

- α) να γνωστοποιεί στους εκπροσώπους** των εργαζομένων τους λόγους, για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό εκείνων που θέλει να απολύσει κατά φύλο, ηλικία και ειδικότητα και τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί, και
- β) να παρέχει κάθε πληροφορία που μπορεί να τους διευκολύνει στην διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.

*Με το νόμο αυτό έγινε εναρμόνιση των κανόνων εσωτερικού δικαίου, που ρυθμίζει τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων, προς τις διατάξεις της οδηγίας του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αριθ. 75/129 της 17/12/1975, που αναφέρεται «στην προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών – μελών σε ότι αφορά τις ομαδικές απολύσεις», βλ. ΦΕΚ 110/19 Αυγούστου 1983.

**Σύμφωνα με το άρθρο 4 του νόμου ως εκπρόσωποι των εργαζομένων νοούνται οι νόμιμοι εκπρόσωποι του σωματείου των εργαζομένων στην επιχείρηση που έχει ως μέλη και την πλειοψηφία αυτών που απολύονται ή η επιτροπή εργαζομένων για όταν δεν υπάρχει σωματείο.

Για περισσότερα βλ. Α.Μητρόπουλου, Οι Εργασιακοί θεσμοί στην Ελλάδα, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1985, σελ. 90,91.

Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι ο ν. 1387 καθιερώνει μια υποχρέωση του εργοδότη και ένα αντίστοιχο δικαίωμα των εργαζομένων για πληροφόρηση και διαβουλεύσεις κάθε φορά που ο εργοδότης προτίθεται να διενεργήσει ομαδικές απολύσεις. Πρόκειται για μια νέα διάταξη μέσα στο όλο πλέγμα των διατάξεων που ρυθμίζουν τις εργατικές σχέσεις, δεδομένου ότι σε τέτοιες περιπτώσεις ο εργοδότης δεν είχε νομική υποχρέωση να ζητά, πολύ δε περισσότερο να λαμβάνει υπόψη τη γνώμη των εργαζομένων.

Με το άρθρο 6 του νόμου εισάγονται γενικές διατάξεις, σύμφωνα με τις οποίες θεσπίζεται ακυρότητα των ομαδικών απολύσεων που έγιναν κατά παράβαση των διατάξεων του νόμου, καθώς επίσης ότι δε θίγονται οι διατάξεις σχετικά με την έγκυρη λύση της εργασιακής σχέσης και την αποζημίωση που οφείλεται στους απολυόμενους μισθωτούς. Τέλος θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι ομαδικά απολυόμενοι εργαζόμενοι, των οποίων η απόλυση είναι άκυρη, είτε γιατί ο εργοδότης δεν τήρησε τις προβλεπόμενες από το νόμο διατάξεις, είτε γιατί δεν εγκρίθηκε η πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων, εφόσον προσφέρονται να εργασθούν, διατηρούν κατά το άρθρο 656 του Α.Κ. την αξίωση για καταβολή μισθού μέχρι τη νόμιμη λύση της σχέσης εργασίας κατά άλλο τρόπο.

4.3.4 Το συνεταιριστικό κίνημα και ο ν.1541/85.

Το συνεταιριστικό κίνημα στην Ελλάδα στηρίζεται, ακόμη και σήμερα, πάνω στα πρότυπα άλλων ευρωπαϊκών χωρών και στις ίδιες βασικές και διεθνώς αποδεκτές αρχές που σημάδεψαν την γέννηση του. Δηλαδή: α) την ελεύθερη και εθελοντική συμμετοχή· β) τη δημοκρατική διοίκηση που στηρίζεται στην αρχή της μιας ψήφου για κάθε μέλος· γ) τη

νομική προστασία των επενδυμένων κεφαλαίων· δ) την κατανομή του πλεονάσματος, οποτεδήποτε είναι δυνατόν, σύμφωνα με τη συμμετοχή των μελών στις εργασίες ή τη διάθεση του για ευρύτερους κοινωνικούς σκοπούς· ε) την εκπαίδευση των μελών· στ) τη διασυνεταιριστική συνεργασία σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Η νομική προστασία της συνεταιριστικής ιδέας στην Ελλάδα εφαρμόστηκε με το νόμο 602/1915 αλλά ο νόμος που έδωσε ουσιαστικά στους συνεταιρισμούς το δικαίωμα να προωθούν και να πωλούν τα προϊόντα τους, ενισχύοντας την αυτονομία του κινήματος είναι ο ν. 921/1979, χωρίς όμως αυτός (δηλ. με βασικό μειονέκτημα) να καταφέρει να περιορίσει τους μεσάζοντες που μπορούσαν να δρουν απόλυτα ελεύθερα βάσει του ν. 602/1915. Ο νόμος που διευρύνει της δραστηριότητες των αγροτικών συνεταιρισμών και αναφέρεται στην ανασυγκρότηση των δημοκρατικών λειτουργιών των συνεταιρισμών, παρέχει μια ψήφο για κάθε αντιπρόσωπο άσχετα από τον κλήρο που κατέχει, θεσμοθετεί τη συμμετοχή των διοικητικών υπαλλήλων στο Διοικητικό Συμβούλιο, είναι ο ν. 1541/1985.

Σύμφωνα με το ν. 1541/1985, άρθρο 21, η Γενική Συνέλευση αποτελεί το ανώτερο διοικητικό όργανο του συνεταιρισμού, συνίσταται από όλα τα μέλη, και κάθε μέλος έχει μια ψήφο. Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από 5μελή, τουλάχιστον, και αποφασίζει για όλα τα διοικητικά και διαχειριστικά θέματα, όπως αυτά καθορίζονται από το νόμο, το καταστατικό και τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης. Εάν ο αριθμός των υπαλλήλων του συνεταιρισμού υπερβαίνει τους 20, τότε υπάρχει ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων στο Διοικητικό Συμβούλιο, ο οποίος έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις όπως τα άλλα μέλη, αλλά δεν μπορεί να εκλεγεί ως πρόεδρος, αντιπρόεδρος, γενικός διευθυντής ή ταμίας, σύμφωνα με το άρθρο 28, παρ. 10.

4.3.5 Άλλοι νόμοι.

Το 1985 ψηφίζεται ο ν. 1568/85 «για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων» ο οποίος για πρώτη φορά δίνει το δικαίωμα στους εργαζόμενους να συστήσουν επιτροπή αποτελούμενη αποκλειστικά από εκπροσώπους των εργαζομένων*. Η επιτροπή αυτή έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα και μελετά, παρακολουθεί, ενημερώνει, επισημαίνει και κάνει προτάσεις για όλα τα θέματα που αφορούν στον τομέα υγιεινής και ασφάλειας στους εργασιακούς χώρους.

Το 1988, ψηφίζεται ο ν. 1767/88 «για τα Συμβούλια Εργαζομένων». Όπως αναφέρεται στην ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας ο ρόλος των συμβουλίων αυτών είναι γνωμοδοτικός και σκοπεύει στην προώθηση του διαλόγου και της συμμετοχής, δίνοντας τη δυνατότητα να ακουστούν και οι απόψεις των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Σύμφωνα με το νόμο 1767/88 σε επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 50 ατόμων, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να συστήσουν συμβούλια εργαζομένων. Το συμβούλιο και ο εργοδότης συσκέπτονται κάθε 2μηνο και αποφασίζουν από κοινού για τα θέματα που δε ρυθμίζονται με το νόμο ή τη συλλογική σύμβαση εργασίας όπως: ο εσωτερικός κανονισμός της επιχείρησης, η χρήση νέων τεχνολογιών, η εκπαίδευση προσωπικού, ο έλεγχος της συμπεριφοράς του προσωπικού κ.α.

*Επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας έχουμε και προγενέστερα, αλλά όχι σ' αυτό το βαθμό κι αυτή τη μορφή (αποκλειστικά από εκπροσώπους των εργαζομένων). Συγκεκριμένα η σ.σ.ε της 12/5/1981 προβλέπει «εφαρμογή διμερών επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας εργαζομένων στα ορυχεία, μεταλλεία, λατομεία, στη βιομηχανία και την παραγωγή ηλεκτρισμού», όπου στην επιτροπή θα μετέχουν 4 εκλεγμένοι εκπρόσωποι των εργαζομένων και 4 μέλη από πλευράς εργοδότη. Για περισσότερα βλ. Ν.Μαντά, Διοίκηση Προσωπικού, Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα 1992, σελ. 172-174.

Ο νόμος για τα συμβούλια των εργαζομένων καθιερώνει και το δικαίωμα πληροφόρησης των εργαζομένων. Έτσι ο εργοδότης υποχρεούται να πληροφορεί τα συμβούλια αυτά όταν πρόκειται να αλλάξει το νομικό καθεστώς της επιχείρησης, να γίνει μεταφορά, επέκταση ή περιορισμός των εγκαταστάσεων της, να εισαχθεί νέα τεχνολογία, να αλλάξει η διάρθρωση του προσωπικού, να μειωθεί ή να αυξηθεί ο αριθμός των εργαζομένων κ.α. Τα συμβούλια έχουν επίσης δικαίωμα να πληροφορούνται για τις γενικές τάσεις της επιχείρησης στον οικονομικό τομέα, τα στοιχεία του ισολογισμού, απολογισμού και του λογαριασμού εκμετάλλευσης της επιχείρησης.

4.4 Η Συνδικαλιστική Δράση στην επιχείρηση.

4.4.1 Εισαγωγή – Ο ν. 1264/82: Στροφή προς τον επιχειρησιακό συνδικαλισμό.

Με τον όρο «Συνδικαλιστική Δράση στην επιχείρηση», εννοούμε όλες τις μορφές συνδικαλιστικής οργάνωσης και δράσης των εργαζομένων μέσα στις επιχειρήσεις. Εννοούμε την δυνατότητα ανεμπόδιστης και απεριόριστης άσκησης του συνδικαλιστικού δικαιώματος μέσα στις επιχειρήσεις, την άσκηση των κατοχυρωμένων από το Σύνταγμα, τις Διεθνούς Συμβάσεις και τους Νόμους δημοκρατικών ελευθεριών και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων στους τόπους δουλειάς.

Στην Ελλάδα γενικά παρά την ανυπαρξία απρόσφορου νομοθετικού πλαισίου η εργοστασιακή οργάνωση έκανε την εμφάνιση της από αρκετά νωρίς, ακόμη και από τις αρχές του προηγούμενου αιώνα. Σαν κάποια παραδείγματα μπορούμε να αναφέρουμε το Σωματείο του Προσωπικού Ελληνικών Ηλεκτρικών Σιδηροδρόμων, το Σωματείο

των Φωταεριοεργατών, τους Συλλόγους των Τραπεζοϋπαλλήλων, των Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων κ.λ.π. Και εννοείται βέβαια ότι τις περιόδους χωρίς την νομοθετική αναγνώριση, ώσπου να έρθει, και πολύ περισσότερο με την έλλειψη δημοκρατικών ελευθεριών, η συνδικαλιστική δράση – ανάπτυξη και δυναμική δεν μπορούσε να βρει πρόσφορο έδαφος και να κάνει τα βήματα που απαιτούνταν. Αξιοσημείωτο είναι ακόμη ότι και μετά την μεταπολίτευση, το Σύνταγμα του 1975 δεν κατοχυρώνει ευθέως τη συνδικαλιστική δράση μέσα στην επιχείρηση. Για παράδειγμα, συγκεκριμένα το άρθρο 23 παρ.2 αναφέρεται μόνο στους σκοπούς της απεργίας, που ορίζεται ότι είναι η διασφάλιση και η προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων.

Με το ν. 1264/82 «Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων», αναγνωρίζεται (και προστατεύεται) για πρώτη φορά, η συνδικαλιστική δράση στους χώρους δουλειάς. Με το άρθρο 16 που φέρει τον τίτλο «Δημοκρατία στους Τόπους Εργασίας», στις συνδικαλιστικές οργανώσεις παρέχονται διευκολύνσεις για την άσκηση των συνδικαλιστικών τους δικαιωμάτων μέσα στην επιχείρηση, αντίθετα από ότι ίσχυε υπό το καθεστώς του προηγούμενου ν. 330/1976, όπου η συνδικαλιστική δράση ήταν απαγορευμένη μέσα στις επιχειρήσεις. Ανοίγει έτσι πραγματικά μια νέα σελίδα στην ιστορία του ελληνικού εργατοϋπαλληλικού συνδικαλισμού.

Ανατρέχοντας στην εισηγητική έκθεση του νομοσχεδίου «Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος κ.λ.π.», διαπιστώνουμε ότι ο πραγματικός λόγος εισαγωγής των ρυθμίσεων του άρθρου 16* ήταν

*Για λεπτομέρειες σχετικά με το άρθρο 16 του ν. 1264/82 βλ. Α.Μητρόπουλου, Οι εργασιακοί θεσμοί στην Ελλάδα, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1985, σελ.145-159

«η κατοχύρωση της συνδικαλιστικής δράσης μέσα στους χώρους δουλειάς με κύριο στόχο την αναμόρφωση των σχέσεων εργασίας μέσα στην επιχείρηση». Και επίσης η νομοθετική αποδοχή και δημιουργία από την πολιτεία συνθηκών διευκόλυνσης «της άσκησης των συνδικαλιστικών ελευθεριών εκεί όπου φυσιολογικά και κατά κύριο λόγο εκδηλώνεται ο ανταγωνισμός εργασίας και κεφαλαίου,...θέτοντας τέρμα σε μια μακροχρόνια υποβάθμιση του παράγοντα εργασία».

Όσον αφορά τα συνδικαλιστικά δικαιώματα ή διευκολύνσεις που δίνει ο νόμος στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, συνοπτικά είναι: α) να αναρτούν πίνακες ανακοινώσεων για τους σκοπούς τους στους τόπους εργασίας, β) να συνέρχονται σε κατάλληλο χώρο του τόπου εργασίας, εκτός χρόνου απασχόλησης και εκτός χώρων παραγωγής, γ) να συναντούν τον εργοδότη ή εκπρόσωπο του για θέματα που απασχολούν τους εργαζόμενους, δ) να έχουν κατάλληλο χώρο για γραφεία στον τόπο εργασίας, ε) να διανέμουν ανακοινώσεις τους μέσα στο χώρο εργασίας εκτός χρόνου απασχόλησης και στ) να μπορούν να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση που ενεργούν τα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Εργασίας και να υποβάλλουν τις παρατηρήσεις τους.

Βέβαια πρέπει να πούμε ότι ο νόμος αυτός μπορεί μεν να αποτελεί ένα αποφασιστικό βήμα για την προστασία της συνδικαλιστικής δράσης στο χώρο δουλειάς (γιατί μέχρι τότε δεν υπήρχε κάποια τάξη που να προστάτευε έτσι νομοθετικά το θέμα αυτό), αλλά πρέπει να σημειώσουμε ότι είχε και κάποιες ασάφειες ή αρνητικά στοιχεία, όπως λ.χ. (σύμφωνα με το άρθρο 16) ότι το δικαίωμα ανάρτησης πίνακα ανακοινώσεων σε συγκεκριμένα πλαίσια στους τόπους εργασίας, το έχουν τα «σωματεία» και δεν αναφέρει ότι το έχουν και οι «συνδικαλιστικές οργανώσεις» ή οι «ενώσεις προσώπων». Επίσης υπάρχουν κάποιες διατάξεις που προστατεύουν όσους δεν επιθυμούν ή αντιτίθενται στη συνδικαλιστική δράση και δηλαδή έρχονται σε αντίθεση με άλλες διατάξεις οι οποίες

αναφέρονται στην προστασία της συνδικαλιστικής δράσης στους τόπους εργασίας.

4.4.2 Οι θέσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. και άλλων συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη συμμετοχή.

Η Γ.Σ.Ε.Ε.(Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος) από την δημιουργία της (ιδρύθηκε το Νοέμβριο του 1918), μέχρι και σήμερα και κυρίως μετά την αποκατάσταση των δημοκρατικών ελευθεριών διατύπωσε διεκδικήσεις οικονομικών, κοινωνικών και επαγγελματικών συμφερόντων της εργατικής τάξης, όπως μισθοί, απασχόληση, ανεργία, μείωση ωρών εργασίας, συνθήκες εργασίας κ.α., καθώς επίσης και διεκδικήσεις για την κατάκτηση ή διεύρυνση της συμμετοχής των εργαζομένων στα κέντρα αποφάσεων που τους αφορούν και τον κοινωνικό έλεγχο, δηλαδή θεσμικές διεκδικήσεις «με προοπτική τη σταδιακή κατάκτηση στρατηγικών στόχων». Από τα ανωτέρω φαίνεται ξεκάθαρα μια γενική ενασχόληση της Γ.Σ.Ε.Ε. με τους εργασιακούς θεσμούς.

Ειδικότερα για τη συμμετοχή των εργαζομένων αξιώνει συνοπτικά τα εξής:

- α) τη συμμετοχή στις διοικήσεις των ασφαλιστικών ταμείων με αιρετούς και ανακλητούς εκπροσώπους των εργαζομένων
- β) την ουσιαστική συμμετοχή των εργαζομένων στους οργανισμούς κοινωνικής πολιτικής (Ο.Α.Ε.Δ, Εργατική Εστία, Ο.Ε.Κ.,κ.λ.π.)
- γ) την ουσιαστική, στις αρμοδιότητες και το περιεχόμενο, συμμετοχή στις διοικήσεις και σ'όλα τα κέντρα λήψης αποφάσεων των δημόσιων επιχειρήσεων

δ) τον ουσιαστικό έλεγχο των ιδιωτών, κυρίως των μονοπωλιακών επιχειρήσεων, μέσα από τη θεσμοθέτηση επιτροπών εργατικού ελέγχου με αιρετούς και ανακλητούς εκπροσώπους των εργαζομένων και αποφασιστικές αρμοδιότητες για τον έλεγχο μέσα στην επιχείρηση, σ'ότι αφορά εργασιακά θέματα, συνθήκες δουλειάς, υγιεινής, απολύσεων, ζητήματα τιμών, απασχόλησης, επενδύσεων, προστασίας περιβάλλοντος κ.λ.π.

Τις θέσεις αυτές για τη συμμετοχή των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση έχει κατά καιρούς υποστηρίξει η Γ.Σ.Ε.Ε. σε διάφορα ψηφίσματα, εκδηλώσεις ή συνέδρια (π.χ. 22^ο συνέδριο της Γ.Σ.Ε.Ε./9-11 Δεκεμβρίου 1983). Θέσεις της για τους εργασιακούς θεσμούς έχει υποβάλλει και γραπτά στις εκάστοτε κυβερνήσεις για τη συμμετοχή των εργαζομένων στις δημόσιες επιχειρήσεις, αλλά και στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα για την δημιουργία συμβουλίων εργαζομένων. Παρόλα αυτά όμως η Γ.Σ.Ε.Ε. εξακολουθεί να μην μπορεί να πετύχει τα αναμενόμενα αποτελέσματα – κατακτήσεις για την εργατική τάξη σε σχέση με άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις στην Ευρώπη (π.χ. Γερμανία, Ιταλία) που προβάλλουν πιο δυναμικά – οργανωμένα διεκδικήσεις και θέσεις πάνω στους εργασιακούς θεσμούς και την εργατική συμμετοχή. Αν θελήσουμε να εξετάσουμε που οφείλονται οι αδυναμίες αυτές, ένας κύριος λόγος – αιτία για παράδειγμα είναι η εμπλοκή στελεχών της Γ.Σ.Ε.Ε. σε μικροπολιτικά συμφέροντα – παιχνίδια που γίνονται τροχοπέδη στη σωστή – αντικειμενική λειτουργία της για να πετύχει – πιέσει περισσότερο για τις εργατικές διεκδικήσεις. Πρέπει λοιπόν η Γ.Σ.Ε.Ε. να ανασκουμπωθεί, να εγκαταλείψει τους μικροπαραταξιακούς εγωισμούς, απ'όπου και αν προέρχονται, και να αρχίσει να προσφέρει αυτό που από την ίδρυση της έχει ταχθεί να προσφέρει: καλύτερες συνθήκες ζωής και εργασίας για τους Έλληνες

εργαζόμενους στην προοπτική οικοδόμησης μιας νέας κοινωνίας χωρίς εκμετάλλευση και αλλοτριώση.

Εκτός από τη Γ.Σ.Ε.Ε. υπάρχουν και άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις, σωματεία, ομοσπονδίες, ενώσεις εργαζομένων, σύνδεσμοι, εργατικά κέντρα κ.λ.π. που έχουν ανάλογες θέσεις με αυτές της Γ.Σ.Ε.Ε. για την βελτίωση των εργασιακών θεσμών και τη συμμετοχή των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση.

Για παράδειγμα η Α.Δ.Ε.Δ.Υ. (Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων) έχει εκφράσει και έχει αγωνιστεί για παρόμοιες θέσεις με αυτές της Γ.Σ.Ε.Ε. Μάλιστα συνήθως συνεργάζονται για να καταφέρουν να πιέσουν από κοινού συναρμόδια Υπουργεία και εργοδότες για την βελτίωση των εργασιακών θεσμών και την εργατική συμμετοχή στις επιχειρήσεις (λ.χ. ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συναποφασίζουν για απεργίες που γίνονται, για να πιέσουν για διάφορες θέσεις – αξιώσεις τους, και που μέσα σε αυτές είναι και η εκπροσώπηση των εργαζομένων, ώστε να μην υπάρχει αγνόηση τους για αποφάσεις που τους αφορούν).

Από τις ομοσπονδίες σημαντικό ενδιαφέρον έχουν οι θέσεις και οι συνεδριακές αποφάσεις της ΓΕΝΟΠ/Δ.Ε.Η (Γενική Ομοσπονδία Προσωπικού ΔΕΗ), της Ο.Τ.Ο.Ε.(Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος), της Ο.Μ.Ε./Ο.Τ.Ε.(Ομοσπονδία Εργαζομένων ΟΤΕ), αλλά και άλλων ομοσπονδιών που έχουν διατυπώσει θέσεις σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό η μια από την άλλη πάνω στους εργασιακούς θεσμούς και τη συμμετοχή των εργαζομένων. Ιδιαίτερα μνεία αξίζει να γίνει στις θέσεις της ΓΕΝΟΠ/Δ.Ε.Η για την εισαγωγή και λειτουργία εργασιακών θεσμών, ιδιαίτερα θεσμών εργατικής εκπροσώπησης και συμμετοχής κύρια στις δημόσιες επιχειρήσεις. Η ομοσπονδία αυτή υπήρξε η πρώτη συνδικαλιστική οργάνωση στην Ελλάδα που διοργάνωσε το Νοέμβριο του 1982 διεθνή διάσκεψη, όπου στα θέματα της περιελάμβανε και τη συμμετοχή. Επίσης είναι η

συνδικαλιστική οργάνωση που κατάφερε και υπόγραψε με τη Διοίκηση της ΔΕΗ την ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας του 83 με την οποία συστήθηκαν εργατικά συμβούλια και γενικές συνελεύσεις εργαζομένων στη ΔΕΗ.

Επίσης σαν σωματεία μαζικά και δυναμικά που μπορούμε να αναφέρουμε με συγκεκριμένες θέσεις πάνω στην εργατική συμμετοχή είναι της Π.Ε.Τ./Ο.Τ.Ε. (Πανελλήνια Ένωση Τεχνικών ΟΤΕ) και της Ε.Τ.Ε./Δ.Ε.Η. (Ένωση Τεχνικών Δ.Ε.Η.). Βέβαια εκτός από τα ανωτέρω σωματεία, θέσεις – αξιώσεις για την εργατική συμμετοχή μπορούμε να αναζητήσουμε και σε άλλα τοπικά εργοστασιακά (βιομηχανικά) σωματεία – συνδέσμους – ενώσεις της κλωστοϋφαντουργίας, των ηλεκτρικών συσκευών κ.α., καθώς επίσης και στην Ο.Β.Ε.Σ. (Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων).

Όσον αφορά το χώρο της υγείας και εδώ βρίσκουμε συλλόγους, ομοσπονδίες, σωματεία, συνδέσμους που έχουν κάποιες θέσεις πάνω στους εργασιακούς θεσμούς και τη συμμετοχή. Για παράδειγμα η κατά τόπους Ιατρικοί σύλλογοι (λ.χ. ο Ιατρικός σύλλογος Αθηνών), ο Ε.Σ.Δ.Ν.Ε. (Εθνικός Σύνδεσμος Διπλωματούχων Νοσηλευτριών-Νοσηλευτών Ελλάδος), και η Π.Ο.Ε.Δ.Η.Ν. (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Νοσοκομείων) έχουν τις θέσεις τους πάνω σε θέματα – προβλήματα που απασχολούν το χώρο τους και επιθυμούν να υπάρχει συμμετοχή τους στο σχεδιασμό της Υγειονομικής Πολιτικής σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

4.4.3 Οι θέσεις (συνοπτικά) των βιομηχάνων και των πολιτικών κομμάτων για τη συμμετοχή – συνδικαλισμό.

Οι βιομήχανοι

Ορισμένοι Έλληνες βιομήχανοι – ιδιοκτήτες, κακώς πληροφορημένοι ή ακολουθώντας μια κάποια, παρωχημένη σχετικά, επιχειρηματική φιλοσοφία και ιδεολογία, αντιδρούν αρνητικά στη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση, επειδή φοβούνται ότι τα δικά τους δικαιώματα θα περιορισθούν κατά κάποιο τρόπο και ότι η ιδιοκτησία τους θα πληγεί. Άλλοι Έλληνες βιομήχανοι έχουν ευρύτερες αντιλήψεις, είναι περισσότερο κοινωνικά προσανατολισμένοι και πλήρως ενημερωμένοι σχετικά με τις εκάστοτε εξελίξεις σε άλλες χώρες της .E.E. Ας σημειωθεί ότι η νομοθεσία της E.E. προβλέπει τη συμμετοχή των εργαζομένων στις ευρωπαϊκές ανώνυμες εταιρίες.

Γενικά, θα πρέπει να πούμε ότι οι Έλληνες βιομήχανοι – ιδιοκτήτες διακατέχονται από κάποιους φόβους και αρνητικά αισθήματα με βάση μια μάλλον συγκεχυμένη έννοια εργατικής συμμετοχής στη διοίκηση μέσα στις επιχειρήσεις τους και αντιδρούν αρνητικά στην επιβολή της συμμετοχής με νομοθετικές ρυθμίσεις. Ο Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων (Σ.Ε.Β.) από τη μεριά του, συνηθίζει να επισημαίνει τα προβλήματα του κλάδου, και να καλεί τους «κοινωνικούς εταίρους» (κυβέρνηση, βιομηχάνους, εργαζόμενους) σε δημιουργικό διάλογο για την άμβλυνση τους, και ειδικότερα τις εκάστοτε κυβερνήσεις να προχωρήσουν σε μια συνεπή πολιτική (χωρίς πειραματισμούς) που θα έχει σαν στόχο να περιορισθούν τα προβλήματα των Ελλήνων βιομηχάνων, χωρίς όμως να θιχτούν τα «κεκτημένα» δικαιώματα τους ή να πληγεί η ιδιοκτησία τους.

Τα πολιτικά κόμματα

Στην Ελλάδα όλα τα κόμματα, έχουν λίγο πολύ θέσεις πάνω στη συμμετοχή και γενικότερα στους εργασιακούς θεσμούς. Βέβαια ορισμένα απ' αυτά δεν έχουν πάντοτε σταθερές θέσεις και εκτιμήσεις πάνω στη συμμετοχή. Τούτο είναι άλλοτε συνέπεια αδυναμίας προσέγγισης ή ανάλυσης, άλλοτε πολιτικής σκοπιμότητας. Τις θέσεις αυτές θα παρουσιάσουμε συνοπτικά αμέσως παρακάτω:

Το Πανελλήνιο Σοσιαλιστικό Κίνημα (ΠΑΣΟΚ) μπορούμε να πούμε γενικά ότι από την αρχή της πορείας του (ίδρυση) είναι θετικό απέναντι σε νέους εργασιακούς θεσμούς και στη συμμετοχή, και θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι στο σύνολο τους πρέπει μέσω της συμμετοχής τους να παίζουν ενεργό, δημιουργικό ρόλο στον προγραμματισμό της παραγωγής και της πορείας της χώρας γενικότερα. Μπορούμε να σημειώσουμε ότι είναι το κόμμα που εισήγαγε και χρησιμοποίησε πρώτο την έννοια «εργατική συμμετοχή». Όσον αφορά τις θέσεις του απέναντι στο συνδικαλισμό γενικότερα, υποστηρίζει ότι πρέπει να κατοχυρώνεται η απρόσκοπτη ανάπτυξη της συνδικαλιστικής δραστηριότητας στους χώρους δουλειάς και να υποστηρίζεται η ανάπτυξη του εργοστασιακού συνδικαλισμού ή διαφορετικά όπως έχουν δηλώσει στελέχη του, ότι είναι υπέρ ενός «μαζικού, πολιτικοποιημένου, αλλά αυτόνομου συνδικαλιστικού κινήματος». Μάλιστα αξίζει να σημειώσουμε ότι στο πρόσφατο συνέδριο ο τωρινός πρόεδρος του ΠΑΣΟΚ χρησιμοποίησε και έναν νέο όρο στη διαδικασία εκλογής του που προκάλεσε σχόλια και συζητήσεις. Πρόκειται για τη «Συμμετοχική Δημοκρατία», την οποία επικαλέστηκε στο συνέδριο από το οποίο και εκλέχθηκε πρόεδρος του κινήματος.

Το κόμμα της Νέας Δημοκρατίας (Ν.Δ.), που βρίσκεται σήμερα στην εξουσία, αρχικά δεν συζητεί το θέμα της συμμετοχής και δεν εκφράζει συγκεκριμένη θέση. Εμφανίζεται σχετικά σκεπτικό και

προβληματισμένο ως προς το θεσμό αυτό, τον οποίο θεωρεί ότι είναι επινόημα των πολιτικών της αντιπάλων. Στη συνέχεια όμως από επίσημες και ανεπίσημες δηλώσεις, διαπιστώνεται στροφή του κόμματος προς την συμμετοχή και γενικά προς τους εργασιακούς θεσμούς, έτσι ώστε σήμερα και γενικότερα τα τελευταία χρόνια οι θέσεις του κόμματος να είναι προοδευτικές και ενθαρρυντικές για συμμετοχή, οι οποίες εκφράζονται και σε δηλώσεις δια στόματος του ιδίου του σημερινού Πρωθυπουργού. Όσον αφορά τις θέσεις της παράταξης για το συνδικαλισμό, η Ν.Δ. τάσσεται υπέρ ενός συνδικαλισμού «ελεύθερου χωρίς οποιεσδήποτε παρεμβάσεις».

Το Κομμουνιστικό Κόμμα Ελλάδας (Κ.Κ.Ε.) σε σχέση με τους θεσμούς εργατικής συμμετοχής και εκπροσώπησης ήταν πάντα υπέρ της συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων. Θεωρεί την εκπροσώπηση των εργαζομένων και τη συμμετοχή ως αναγκαίους και σημαντικούς θεσμούς προκειμένου να ξεπερασθεί η καπιταλιστική κρίση, και υποστηρίζει ότι μέσα από μια διαδικασία διαρθρωτικού μετασχηματισμού με τη συμμετοχή των εργαζομένων, είναι δυνατόν να προχωρήσει μια ορθολογική οικονομική ανάπτυξη. Για το συνδικαλιστικό κίνημα το Κ.Κ.Ε. έχει σαφή και ξεκάθαρη θέση. Θεωρεί τα συνδικάτα ως όργανα ενότητας της εργατικής τάξης, τα οποία θα πρέπει να προβάλλουν τις ανάγκες και τα αιτήματα της, να συμμετέχουν και να συμβάλλουν στη διαρκή άνοδο της παραγωγικότητας της εργασίας και της παραγωγής.

Τέλος ο Συνασπισμός της Ριζοσπαστικής Αριστεράς, ευνοεί γενικά τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση και τα κέρδη των επιχειρήσεων, και τάσσεται υπέρ ενός ελεύθερου συνδικαλισμού που θα πρέπει να είναι σε θέση να διεκδικεί την εφαρμογή – κατάκτηση δικαιωμάτων της εργατικής τάξης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

**ΣΥΝΟΨΗ: ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ
ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΝΑ ΕΠΙΤΕΥΧΘΕΙ
ΑΠΟΦΑΣΙΣΤΙΚΟΤΕΡΗ
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Η συμμετοχή είναι ένας νέος εργασιακός θεσμός που αποβλέπει στη θεμελίωση των σχέσεων εργοδοσίας και εργαζομένων στη βάση κοινών επιδιώξεων και συμφερόντων. Ο θεσμός αυτός εκφράζεται: α) με τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων, β) με τη συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο και στα κέρδη (οικονομική συμμετοχή) και γ) με την αυτοδιαχείριση. Ο θεσμός αυτός άλλοτε εκδηλώνεται με άμεση/ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση ή/και τη διαχείριση των επιχειρήσεων και άλλοτε εκδηλώνεται με έμμεσο τρόπο αλλά με επιρροή στη διοίκηση. Η συμμετοχή αποτελεί μια πραγματικότητα στην Ευρώπη, αλλά και σε άλλες χώρες με καπιταλιστική, σοσιαλιστική ή μικτή οικονομία. Στη διαμόρφωση του θεσμού συντέλεσαν, κατά βάση, οι πιέσεις που ασκήθηκαν από τους κοινωνικούς επιστήμονες, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, καθώς και πολιτικούς φορείς, για πιο ανθρώπινες μεθόδους οργάνωσης της παραγωγής και μεγαλύτερη κοινωνική δικαιοσύνη στις ευρωπαϊκές και άλλες χώρες.

Μετά το Β΄ παγκόσμιο πόλεμο και κυρίως στη 10ετία του 1960, αλλά και αργότερα εμφανίζονται αρκετές πετυχημένες εφαρμογές συμμετοχής στις ευρωπαϊκές χώρες και τις Ηνωμένες Πολιτείες. Μάλιστα παρατηρούνται και περιπτώσεις εφαρμογών προωθημένων μορφών συστημάτων αυτοδιαχείρισης με πιο γνωστό το παράδειγμα της Γιουγκοσλαβίας, αλλά και άλλων περιπτώσεων, όπως τα Κιμπούτζ στο Ισραήλ.

Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά πολλούς η αυτοδιαχείριση αποτελεί την πιο προηγμένη μορφή συμμετοχής. Υπάρχουν βέβαια και ορισμένοι θεωρητικοί που υποστηρίζουν ότι η συμμετοχή και αυτοδιαχείριση δεν πρέπει να ταυτίζονται ή να συγχέονται και ότι αποτελούν δυο διαφορετικά συστήματα κοινωνικών σχέσεων. Συχνά η έννοια της αυτοδιαχείρισης συγχέεται με τη «βιομηχανική δημοκρατία», τη

«συμμετοχή», τη «συναπόφαση», τη «συνδιαχείριση» κ.α. όπως είναι τα ονόματα με τα οποία εμφανίζεται. Ουσιαστικά η έννοια των όρων αυτών εκφράζει ένα διαφορετικό βαθμό συμμετοχής και εμφανίζεται διαφορετική από χώρα σε χώρα.

Τέλος στη χώρα μας παρατηρείται, πρόσφατα, ένα άνοιγμα για συμμετοχικές διαδικασίες στον ευρύτερο παραγωγικό-επιχειρησιακό χώρο. Έτσι σήμερα είναι αναγνωρισμένα από την ελληνική έννομη τάξη μια σειρά δικαιωμάτων συμμετοχής. Έτσι αναγνωρίζονται, για παράδειγμα, το δικαίωμα για συνάντηση με τον εργοδότη, το δικαίωμα γνώμης και γνωμοδοτήσεων, το δικαίωμα για διαβουλεύσεις, το δικαίωμα για συλλογικές διαπραγματεύσεις, τα δικαιώματα για συμμετοχή στα όργανα διοικήσεως και ελέγχου και τα δικαιώματα ελέγχου και προτάσεων των γενικών συνελεύσεων. Ας μην ξεχνάμε ότι πολλά από τα δικαιώματα αυτά έχουν άλλωστε εισχωρήσει στην ελληνική έννομη τάξη και λόγω της ισχύος του κοινοτικού δικαίου που εκφράζει ώριμα «κεκτημένα» των Ευρωπαίων εργαζομένων.

Επίσης στο ελληνικό εργατικό δίκαιο μια σειρά από θέματα, όπως ομαδικές απολύσεις, δημιουργία επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας, ενημέρωση εργαζομένων για την εισαγωγή νέας τεχνολογίας, μερική απασχόληση κ.α. είναι θέματα που έχουν ρυθμιστεί νομοθετικά εδώ και χρόνια.

Οι συμμετοχικές μορφές διαχείρισης συμβάλλουν γενικά στον εξανθρωπισμό της εργασίας, την άμβλυνση και αποφυγή των εργασιακών συγκρούσεων και τη διατήρηση της κοινωνικής ισορροπίας, με τη λήψη αποφάσεων που προάγουν τη συνεργασία των εργαζομένων με τη διοίκηση. Και τα πλεονεκτήματα αυτά απορρέουν γιατί η συμμετοχή στηρίζεται σε ανθρώπινα στοιχεία που μεταβάλλουν τη θέση του εργαζόμενου στην επιχείρηση και του δίνουν τη δυνατότητα να ρυθμίζει την εργασιακή του υπόσταση. Τα ανθρώπινα αυτά στοιχεία είναι: η

αναγνώριση της προσωπικότητας του εργαζομένου και η εν γένει συμβολή του στην οικονομική ζωή, πέρα από την μέχρι σήμερα αποδεκτή θέση του ως συντελεστή παραγωγής· η εκχώρηση δικαιωμάτων στον εργαζόμενο μέσα στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του, καθώς και ευκαιριών για προσωπική έκφραση και υπόδειξη προς τη διοίκηση της επιχείρησης λύσεων για βελτίωση της παραγωγικότητας και την αντιμετώπιση προβλημάτων της επιχείρησης· η δημιουργία και διεξαγωγή διαλόγου· η ανάπτυξη κλίματος αμοιβαίας εμπιστοσύνης, συνεργασίας, κοινωνικής δικαιοσύνης και συμμετοχικής σχέσης στη βάση κοινών στόχων.

Με βάση τα παραπάνω θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι συντελείτε με τη συμμετοχή μια βαθιά αλλαγή στη διαχείριση των επιχειρήσεων και στις εργασιακές σχέσεις στις κοινωνίες που λειτουργούν με καπιταλιστική ή «μικτή» οικονομία, καθώς και στις σοσιαλιστικές χώρες. Η εξέλιξη αυτή μεταβάλλει τη θέση του εργαζόμενου από υφιστάμενο σε συμμετόχο στη διαχείριση, όπου ο εργαζόμενος εξελίσσεται σταθερά σε συμμετοχικό μέλος της κοινωνίας.

Επισημαίνεται, όμως, ότι η συμμετοχή των εργαζομένων δεν αποτελεί άμεση λύση σε όλα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι βιομηχανικές κοινωνίες. Η συμβολή της στην αντιμετώπιση προβλημάτων εξαρτάται από διάφορους παράγοντες. Υποστηρίζεται για παράδειγμα ότι για να μπορεί η συμμετοχή να αποδώσει θετικά αποτελέσματα, απαιτείται μια σημαντική αλλαγή στις αντιλήψεις (εργαζομένων και εργοδοτών για τη συμμετοχή) και τις πολιτικές τοποθετήσεις (ώστε να μην γίνονται τροχοπέδη για την εφαρμογή της), καθώς και επιλογή των συγκεκριμένων προβλημάτων για την αντιμετώπιση των οποίων εφαρμόζεται η συμμετοχή μέσα στην επιχείρηση.

Πάντως το γεγονός, ότι οι πειραματισμοί για την εφαρμογή του θεσμού συνεχίζονται, σίγουρα αποδεικνύει ότι η συμμετοχή, κάτι έχει να

προσφέρει στο σύγχρονο επιχειρησιακό περιβάλλον, αλλά και στην εν γένει εποικοδομητική ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων.

Ένα βασικό ερώτημα που μπορεί να τεθεί, είναι κατά πόσο μπορεί, και με τι τρόπους, να επιτευχθεί αποφασιστική συμμετοχή των εργαζομένων.

Βήματα προς το σκοπό αυτό αποτελούν:

– Η πληρέστερη πληροφόρηση και η απόκτηση απαραίτητων γνώσεων των εργαζομένων προκειμένου να συμμετέχουν επιτυχώς στα διάφορα όργανα.

– Η δημοκρατική εκλογή των εκπροσώπων των εργαζομένων. Παράλληλα οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, θα πρέπει να είναι ανακλητοί, να λογοδοτούν πριν και μετά από κάθε τους ενέργεια και να μην αποκόβονται από τη βάση τους. Επίσης να μην αποδέχονται δεσμεύσεις για λογαριασμό της βάσης, ούτε να δέχονται να κρατούν μυστικό το περιεχόμενο μέρους των διαβουλεύσεών τους με την εργοδοσία.

– Η σύμφωνη γνώμη των συμβουλίων των εργαζομένων για θέματα που τους αφορούν άμεσα, όπως προσλήψεις, απολύσεις, συνθήκες εργασίας και όχι μόνο η παροχή συμβουλευτικής γνώμης.

– Η ουσιαστική συμμετοχή των εργαζομένων στα όργανα λήψης απόφασης των ΑΕ (ΔΣ, ΕΣ κ.λ.π.).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 'Α'
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΓΙΑ ΜΕΛΕΤΗ
«ΟΤΑΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΔΙΑΛΕΓΟΥΝ
ΤΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΤΟΥΣ»

Τα περιστατικά που ακολουθούν προέκυψαν μετά από έρευνα και αποτελούν πραγματικές περιγραφές, με τα γεγονότα να παρουσιάζονται όπως τα έδωσαν τα αναφερόμενα πρόσωπα.

Δημοσιεύτηκε στο International Management, Φεβρουάριος 1978,
σελ. 34-40

Παρουσιάζεται εδώ σε ελεύθερη απόδοση.

Ο Dragan Djurdjic είναι γενικός διευθυντής του εργοστασίου Soko Štark, που κατασκευάζει είδη ζαχαροπλαστικής και βρίσκεται στην περιοχή Voždovac στο παλιό Βελιγράδι. Κάθε τέσσερα χρόνια αντιμετωπίζει το κάπως περίεργο για τον δυτικό κόσμο φαινόμενο της επανεκλογής στη θέση του από τους εργαζόμενους, που διοικεί.

«Σε 18 μήνες θα δούμε αν οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι με τις επιδόσεις μου», λέει μ'αταραξία. «Εξαρτάται αποκλειστικά απ'αυτούς αν θα διατηρήσω την θέση μου ή θα υποβιβασθώ και κάποιος άλλος θα προσληφθεί στη θέση μου».

Η απάθεια του Djurdjic, για το αν θα χάσει τη θέση του, θα μπορούσε να είναι κάτι το ασυνήθιστο. Η εμπειρία του, όμως, είναι κοινή για όλους τους διευθυντές στη Γιουγκοσλαβία, όπου τα εργοστάσια εφαρμόζουν από το νόμο το σύστημα της αυτοδιαχείρισης.

Κάτω από την προηγμένη αυτή μορφή βιομηχανικής δημοκρατίας, οι εργαζόμενοι όχι μόνο προσλαμβάνουν διευθυντές, αλλά αποφασίζουν για τις προαγωγές τους και καθορίζουν το μισθό τους. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι πρέπει να κρίνουν όλες τις σπουδαίες αποφάσεις, που αναφέρονται στη λειτουργία της επιχείρησης. Σ'αυτές περιλαμβάνονται αποφάσεις για τα οικονομικά, όπως π.χ. πως θα κατανεμηθεί το εισόδημα και τι ποσό θα διατεθεί για καινούργιο εξοπλισμό.

«Οι περισσότερες από τις αποφάσεις αυτές σχηματοποιούνται από τα διευθυντικά στελέχη και τους τεχνολόγους», αναφέρει ο Milan Drobňak, διευθυντής προσωπικού της Soko Štark. «Οι κατευθυντήριες γραμμές, όμως προέρχονται από τη βάση και οι τελικές αποφάσεις παίρνονται από τα εκλεγμένα εργατικά συμβούλια».

«Ότι κάνουμε εδώ είναι σε συμβουλευτική βάση», προσθέτει ο Drobňak. «Κανένας δεν παίρνει αυθαίρετες αποφάσεις. Η λειτουργία της διοίκησης είναι να καθοδηγεί και να οργανώνει. Είμαστε υπεύθυνοι για

τη βήμα προς βήμα εκπλήρωση των αποφάσεων, που έχουν παρθεί από τους εργαζόμενους».

Ο μηχανισμός αυτός λήψης αποφάσεων, είναι πολύ τυποποιημένος και κοινός στις περισσότερες επιχειρήσεις της Γιουγκοσλαβίας. Το εργοστάσιο του Djurdjic, π.χ. είναι ένα από τα πέντε, που διαθέτει η Soko Štark. Τα τέσσερα είναι εγκατεστημένα στο Βελιγράδι και το ένα στη δημοκρατία του Μαυροβούνιου.

Κάθε εργοστάσιο αποτελεί ένα κέντρο κέρδους ή ένα κέντρο κόστους. Καθένα διαθέτει το δικό του εκλεγμένο εργατικό συμβούλιο. Το εργατικό αυτό συμβούλιο είναι αντίστοιχο, θα μπορούσαμε να πούμε μ'αυτό, που, στη Δύση, ονομάζεται «Συμβούλιο Διευθυντών» (Board of Directors), αποφασίζει, δηλαδή, για την πολιτική και στρατηγική της εταιρίας.

Κάτω από το εργατικό συμβούλιο, σε κάθε εργοστάσιο υπάρχουν διάφορες ομάδες εργαζομένων, που σχηματίζονται από άτομα, τα οποία εργάζονται στον ίδιο τομέα παραγωγής ή στην ίδια βάρδια.

Οι ομάδες αυτές συναντιούνται περιοδικά, για να επεξεργαστούν τα καθημερινά προβλήματα, που προκύπτουν στην άμεση περιοχή εργασίας τους. Σχηματίζουν επίσης απόψεις για οποιοδήποτε άλλο θέμα, το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει από δομή αμοιβών μέχρι πολιτική σχετικά με τις επενδύσεις. Οι απόψεις αυτές μεταφέρονται προς τα πάνω στο εργατικό συμβούλιο από τους εκπροσώπους των ομάδων.

Πάνω από το εργατικό συμβούλιο υπάρχει ένα κοινό εργατικό συμβούλιο. Αυτό αντιπροσωπεύει τα συμφέροντα και των 2.000 εργαζομένων στην επιχείρηση Soko Štark. Η επιχείρηση συμπλήρωσε ήδη ένα από τα καλύτερα της χρόνια, κατά την γνώμη του τεχνικού της διευθυντή, Vladimur Marković. Τα έσοδα της τελευταίας χρονιάς (1977), λέει έφθασαν περίπου τα 16,5 εκατ. δολ., 23% δηλ. πάνω απ'αυτά του

1976. «Τα κέρδη μας αυξάνονται κατά μέσο όρο 12-15% το χρόνο», σημειώνει.

Το 24μελές κοινό εργατικό συμβούλιο συναντιέται μια φορά το μήνα, συνήθως για 2 ή 3 ώρες. «Αποτελούμε κατά κάποιο τρόπο ένα συντονιστικό σώμα, για τα εργατικά συμβούλια του εργοστασίου», λέει ο Vojislav Djordjevic, πρόεδρος του κοινού συμβουλίου και τεχνικός μηχανικός. Μια άλλη βασική λειτουργία του κοινού συμβουλίου, είναι να εκλέξει τους διευθυντές σ'όλα τα επίπεδα της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένου και του γενικού διευθυντή.

Για την επιλογή του γενικού διευθυντή δημιουργείται μια ειδική επιτροπή, η οποία εξετάζει τους υποψήφιους. Η επιτροπή περιλαμβάνει, εκτός από τους εργαζόμενους εκλεγμένους από κάθε εργοστάσιο της Soko Štark, και εκπροσώπους του τοπικού εμπορικού επιμελητηρίου, του εργατικού συνδικάτου και της τοπικής βουλής.

«Διαθέτουμε μια ευρεία κλίμακα εκπροσώπων σ'αυτή την επιτροπή », λέει ο Djordjevic, «για να διασφαλίσουμε ότι θα εκλέξουμε σαν γενικό διευθυντή έναν άνθρωπο, που δεν ασχολείται μόνο με τα στενά ενδιαφέροντα της Soko Štark. Η κοινωνία έχει ένα ευρύ ενδιαφέρον, για την αποτελεσματικότητα της εταιρίας. Έτσι, είναι βασικό το ότι τα διάφορα αντιπροσωπευτικά σώματα παίρνουν μια ιδέα για τον τρόπο που σκέπτεται ο καινούργιος γενικός διευθυντής».

Ο Djordjevic, εξηγεί ότι ο λόγος γι'αυτό είναι ότι στη Γιουγκοσλαβία τα προγράμματα των εργοστασίων και των εταιριών είναι, σε μεγάλο βαθμό, συνδεδεμένα με τις κατευθυντήριες γραμμές για τους διάφορους τομείς της οικονομίας, που καθορίζονται από την ομοσπονδιακή και τις επαρχιακές κυβερνήσεις. Αυτές, πάλι, είναι συνδεδεμένες με τα προγράμματα για τις επιμέρους περιφέρειες, τα οποία βασίζονται στα έσοδα των εργοστασίων, για να χρηματοδοτηθούν.

«Η διαδικασία πρόσληψης διευθυντών είναι καθορισμένη από το νόμο και τηρείται αυστηρά», λέει ο Drobnyak. Ο νόμος προβλέπει και δικαίωμα άσκησης ένστασης από τους υποψηφίους, που δεν επιλέχθηκαν για τη θέση και αισθάνονται ότι η διαδικασία επιλογής δεν ήταν αμερόληπτη.

Στη θεωρία, με το σύστημα θητείας, η θέση ενός διευθυντή αδειάζει κάθε 4 χρόνια. «Είναι υποχρέωση μου να κάνω αίτηση ξανά για τη θέση μου», λέει ο Djurdjic γενικός διευθυντής. «Αν κάποιος άλλος, είτε μέσα από το εργοστάσιο είτε έξω απ' αυτό, κάνει αίτηση για την ίδια θέση, τότε πρέπει να θεωρήσουμε τη θέση σαν κενή και να επιλέξουμε μεταξύ όλων των υποψηφίων. Εάν δεν υποβάλλει κανένας άλλος αίτηση κι οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι μαζί μου, τότε ξαναδιορίζομαι εγώ».

Αν η θέση είναι κενή, ανακοινώνεται στα τοπικά μέσα ενημέρωσης. Οποιοσδήποτε ενδιαφερόμενος για τη θέση, πρέπει να καταθέσει αίτηση μέσα σε 30 μέρες από την ανακοίνωση. «Η χρονική αυτή περίοδος δίνει εύλογη προθεσμία σ' αυτούς που ενδιαφέρονται να καταθέσουν αίτηση για τη θέση», λέει ο Drobnyak. «Σημαίνει ακόμα ότι υπάρχει δυνατότητα επιλογής από πολλούς υποψήφιους».

Όταν περάσει η προθεσμία των 30 ημερών για τις αιτήσεις, το εργοστάσιο πρέπει, μέσα στις επόμενες 30 ημέρες, να επιλέξει τον καινούργιο διευθυντή. Το εργατικό συμβούλιο κάνει την τελική επιλογή. Πριν όμως οι υποψήφιοι φθάσουν σ' αυτό το στάδιο, κοσκινίζονται από μια εργοστασιακή επιτροπή, η οποία ανασυγκροτείται κάθε 2 χρόνια με μυστική ψηφοφορία απ' όλο το εργοστάσιο. «Το πρώτο καθήκον της επιτροπής είναι να πεισθεί ότι οι υποψήφιοι κατέχουν τα προσόντα, που απαιτούνται για τη θέση», λέει ο Drobnyak. «Αυτοί, που τα έχουν καλούνται ύστερα για συνέντευξη από την επιτροπή».

Ο Drobnjak θυμάται ότι όταν είχε κάνει αίτηση για τη θέση του διευθυντή προσωπικού, υπήρχαν άλλοι 4 υποψήφιοι. «Εγώ ήμουν ο τελευταίος που μπήκε για συνέντευξη», λέει. «Η συνέντευξη για τον καθένα από μας, κράτησε ένα τέταρτο της ώρας. Οι περισσότερες από τις ερωτήσεις που μου έκαναν είχαν σχέση με την προϋπηρεσία μου».

Ο Djurdjic, γενικός διευθυντής, θυμάται ότι η συνέντευξη του κράτησε περισσότερο από 2 ώρες. «Οι ερωτήσεις που μου έκαναν οι εργαζόμενοι, συγκεντρώνονταν σε μια ορισμένη περιοχή», λέει «Οι εργαζόμενοι ήθελαν να γνωρίζουν ως πιο βαθμό κατείχαν το σύστημα της αυτοδιαχείρισης. Ήμουν προετοιμασμένος γι' αυτό και είχα και προτάσεις για το πώς θα μπορούσαν να βελτιωθούν οι σχέσεις της αυτοδιαχείρισης μέσα στο εργοστάσιο».

«Οι ερωτήσεις δεν ήταν μονόπλευρες», προσθέτει ο Djurdjic. «Όπως μου έθεταν αυτοί ερωτήσεις, τους έθετα και εγώ», λέει. «Ζήτησα διευκρινήσεις για διάφορα θέματα, όπως ο τρόπος με τον οποίο κατανέμεται το εισόδημα. Αυτό το έκανα περισσότερο για να ελέγξω τις γνώσεις τους δεδομένου ότι εγώ είχα κάνει τις προσωπικές μου εκτιμήσεις, για τη διανομή του εισοδήματος. Πρότεινα ακόμα και μερικές αλλαγές. Τρεις μήνες αφότου πήρα την θέση, οι αλλαγές αυτές έγιναν αποδεκτές από το εργατικό συμβούλιο».

Οι ερωτήσεις είναι περισσότερο έντονες, όταν τα στελέχη του εργοστασίου είναι υποψήφιοι, για μια θέση που έμεινε κενή. Ο Markovic ήταν διευθυντής τμήματος όταν πριν από μερικά χρόνια υπέβαλε αίτηση για τη θέση του τεχνικού διευθυντή.

«Οι εξωτερικοί υποψήφιοι δεν αναμένεται να είναι πολύ ενήμεροι για το τι γίνεται εδώ», λέει. «Οι εργαζόμενοι, όμως, περιμένουν από τους διευθυντές, που εργάζονται εδώ, να είναι σε θέση να απαντήσουν. Π.χ. μου ζητήθηκε να δώσω μια λεπτομερή εκτίμηση του τεχνικού τμήματος

απαριθμώντας της αδυναμίες του και τον τρόπο, που θα έβρισκα για να τις διορθώσω».

Όταν απαιτείται, οι διευθυντές, που είναι ειδικοί σε μια συγκεκριμένη περιοχή, βοηθούν την επιτροπή ελέγχοντας τις γνώσεις των υποψηφίων. «Γενικά, ο διευθυντής συστήνει στην επιτροπή τον υποψήφιο, που έχει τα περισσότερα προσόντα για τη θέση», λέει ο Djordjevic. «Δεν έχει ψήφο για την επιλογή».

Πριν κάνουν την τελική επιλογή, τα μέλη της ειδικής επιτροπής πρέπει να έρθουν σε επαφή με τις ομάδες, που εκπροσωπούν και να τις συμβουλευτούν για την επιλογή τους. Η 7μελής επιτροπή τότε εκλέγει τον υποψήφιο και τον συστήνει στο εργατικό συμβούλιο.

Όταν συμφωνήσει το εργατικό συμβούλιο για την επιλογή, όλοι οι υποψήφιοι πρέπει να ενημερωθούν μέσα σε 8 ημέρες, άσχετα αν πέτυχαν ή απορρίφθηκαν για τη συγκεκριμένη θέση. «Εάν ένας αποτυχημένος υποψήφιος δεν είναι ικανοποιημένος με τα αποτελέσματα», λέει ο Drobnyak, «μπορεί να ζητήσει να δει όλα τα στοιχεία, που αφορούν στη διαδικασία επιλογής».

Εάν, αφού διαβάσει τα πρακτικά, θεωρεί ακόμα ότι αδικήθηκε, είναι υποχρεωμένος να υποβάλει τις αντιρρήσεις του έγγραφα, στο εργατικό συμβούλιο. «Εάν το εργατικό συμβούλιο απορρίψει την ένσταση, ο διευθυντής μπορεί να ανάγει δικαστικώς την εταιρία για καταπάτηση των δικαιωμάτων του», λέει ο Drobnyak. Η υπόθεση εξετάζεται από ένα ειδικό εργατικό δικαστήριο, που αποτελείται από έναν δικαστή και 2 εργαζόμενους, που εκλέγονται τυπικά από άλλες οργανώσεις.

Δεν υπάρχει επίσης περίπτωση να απολυθεί κανένας αμέσως. «Εάν ένας διευθυντής νομίζει ότι ένας εργαζόμενος δεν εκτελεί τις υποχρεώσεις τους», λέει ο Djordjevic, «τότε κάνει μια έγγραφη αναφορά. Αυτή μελετάται από μια ειδική εργατική επιτροπή. Η επιτροπή αυτή έχει

τη δύναμη να τιμωρήσει τον εργαζόμενο. Εάν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι ο εργαζόμενος πρέπει να απολυθεί, τότε αυτό πρέπει να εγκριθεί από την απλή πλειοψηφία όλων των εργαζομένων. Συγκεντρώνεται όλο το προσωπικό και γίνεται μια ψηφοφορία».

Ούτε οι διευθυντές μπορούν να απολυθούν. «Εάν λήξει η θητεία τους», λέει ο Drobnjak, «και προσληφθεί κάποιος άλλος στη θέση τους, το εργοστάσιο είναι υποχρεωμένο να προσφέρει μια άλλη θέση στον διευθυντή. Γενικά, η θέση αυτή είναι ιεραρχικά κατώτερη και ο διευθυντής ίσως αποφασίσει να πάει σε άλλη εταιρία».

Ο Djurdjic δεν έχει τέτοιες ανησυχίες. «Πέρα απ'αυτά», λέει εμπιστευτικά, «όταν οι εργαζόμενοι συσκέπτονται για την επαναπρόσληψη μου, τα βασικά τους κριτήρια είναι το πόσο καλά εφάρμοσα τις αποφάσεις, που πήραν αυτοί».

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. **Βαρδακούλας Γ.**, *Συμμετοχή – Κοινωνικοποίηση – Αυτοδιαχείριση*, ΑΧΑΪΚΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ, Πάτρα 1989
2. **Ζευγαρίδης Σ. και Ξηροτύρη-Κουφίδου Σ.**, *Οργάνωση Επιχ/σεων*, εκδόσεις ΚΥΡΙΑΚΙΔΗ, Θεσσαλονίκη 1986
3. **Ζευγαρίδης Σ. – Σταματιάδης Γ.**, *Διοίκηση και Εποπτεία Προσωπικού*, εκδόσεις INTERBOOKS, Αθήνα 1997
4. **Κατσανέβας Θ.**, *Εργασιακές Σχέσεις*, εκδόσεις ΣΤΑΜΟΥΛΗ, Πειραιάς 1991
5. **Κραβαρίτου-Μανιτάκη Γ.**, *Η συμμετοχή των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις*, εκδόσεις ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Θεσσαλονίκη 1986
6. **Κώνστας Δ.**, *Η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων κατά το Κοινοτικό δίκαιο*, εκδόσεις ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα 1980
7. **Μαντάς Ν.**, *Διοίκηση Προσωπικού*, ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΚΔΟΤΙΚΗ, Αθήνα 1980
8. **Μητρόπουλος Α.**, *Οι εργασιακοί θεσμοί στην Ελλάδα*, εκδόσεις ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα – Κομοτηνή 1985
9. **Μπουράντας Δ. – Παπαλεξανδρή Ν.**, *Εισαγωγή στη Διοίκηση Επιχ/σεων* εκδόσεις ΜΠΕΝΟΥ, Αθήνα 1998
10. **Νικολάου-Σμοκοβίτη Α.**, *Νέοι θεσμοί στις Εργασιακές Σχέσεις: Συμμετοχή-Αυτοδιαχείριση*, εκδόσεις ΠΑΠΑΖΗΣΗ, Αθήνα 1987
11. **Νικολόπουλος Α.**, *Ο συνδικαλισμός στις ελληνικές επιχειρήσεις*, εκδόσεις ΠΑΠΑΖΗΣΗ, Αθήνα 1987
12. **Ξηροτύρη-Κουφίδου Σ.**, *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*, εκδόσεις ΑΝΙΚΟΥΛΑ, Θεσσαλονίκη 2001
13. **Ράφτης Α.**, *Δημοκρατική Διοίκηση Επιχ/σεων*, εκδόσεις ΠΟΛΥΤΥΠΟ, Αθήνα 1984

14. **Τζεκίνης Χ.**, *1870-1987. Το Εργατικό Συνδικαλιστικό Κίνημα στην Ελλάδα*, εκδόσεις ΓΑΛΑΙΟΣ, Αθήνα 1987
15. **Φαναριώτης Π.**, *Διοίκηση Προσωπικού*, εκδόσεις ΣΤΑΜΟΥΛΗ, Αθήνα 1996
16. **Φλώρος Χ.**, *Σύγχρονη Διοικητική των Επιχ/σεων*, ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΚΔΟΤΙΚΗ, Αθήνα 1993
17. **Χατζηπαντελή Π.**, *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*, εκδόσεις ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ, Αθήνα 1999
18. **Ψημμένος Ι.**, *Παγκοσμιοποίηση και Συμμετοχή Εργαζομένων*, εκδόσεις ΣΤΑΜΟΥΛΗ, Αθήνα 1999