

**Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΩΝ**  
**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ  
ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΤΩΝ  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΑΥΤΕΣ.**

**ΕΡΕΥΝΑ ΣΕ**

**α: 3 ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

**β: 3 ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**



**ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ:**

**ΚΑΖΑΝΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ**

**ΦΟΙΤΗΤΡΙΕΣ:**

**ΔΑΣΚΑΛΑΚΗ ΑΦΡΟΔΙΤΗ**

**ΠΑΧΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ**

**ΠΑΤΡΑ 2001**

|                      |      |
|----------------------|------|
| ΑΡΙΘΜΟΣ<br>ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ | 3288 |
|----------------------|------|

*“Η εργασία μας προφυλάσσει από τρία κακά:*

*από την πλήξη, από την διαφθορά και από την ανάγκη”*

**VOLTAIRE**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

|  | Σελ. |
|--|------|
| <b>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</b>  | 1    |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ</b>  |      |
| <b>1.ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ – ΕΙΔΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ</b>                                | 5    |
| 1.1 Επιχείρηση - Επιχειρηματίας : ορισμοί                                | 5    |
| 1.2 Διάκριση των επιχειρήσεων  | 6    |
| 1.3 Δημόσιες επιχειρήσεις  | 14   |
| 1.3.1 Έννοια και ορισμός των δημοσίων επιχειρήσεων                       | 14   |
| 1.3.2 Μορφές των δημοσίων επιχειρήσεων                                   | 20   |
| <br>   |      |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ</b>  |      |
| <b>2.ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Η΄ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ</b>                       | 29   |
| 2.1 Εισαγωγή   | 29   |
| 2.1.1 Η εργασία στην αρχαία Ελλάδα                                       | 30   |
| 2.1.2 Σχολές και τάσεις των εργασιακών σχέσεων                           | 31   |
| 2.1.3 Οι σύγχρονες απατήσεις των εργαζομένων                             | 33   |
| <br>   |      |
| 2.2 Τα άτομα μέσα στο εργασιακό περιβάλλον                               | 35   |
| 2.2.1 Σχέσεις ηγεσίας και εργαζομένων                                    | 35   |
| 2.2.2 Η ισότητα των δύο φύλλων στην εργασία                              | 39   |
| 2.2.3 Η αύξηση της παραγωγικότητας και η σύνδεση της<br>με την αμοιβή    | 42   |
| 2.2.4 Ψυχολογικές επιδράσεις του εργασιακού περιβάλ-<br>λοντος στο άτομο | 44   |
| <br>   |      |
| 2.3 Κράτος και εργασιακές σχέσεις  | 50   |
| 2.3.1 Το κράτος εργοδότης στις εργασιακές σχέσεις                        | 52   |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 2.3.2 | Η δημόσια διοίκηση σε αντιδιαστολή με την διοίκηση επιχειρήσεων        | 53 |
| 2.4   | Εργασιακές συγκρούσεις   | 56 |
| 2.5   | Συνδικαλισμός και εργασιακές σχέσεις                                   | 59 |
| 2.6   | Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση                             | 61 |
| 2.7   | Χρήσιμες διευθύνσεις για τους ασχολούμενους με τις εργασιακές σχέσεις. | 64 |

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

### 3. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ

|       |  |     |
|-------|--|-----|
|       | ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ                                  | 69  |
| 3.1   | Πλεονέκτηματα των Δημοσίων Υπαλλήλων       | 69  |
| 3.1.1 | Γενικά                                     | 69  |
| 3.1.2 | Μονιμότητα                                 | 71  |
| 3.1.3 | Μισθός                                     | 72  |
| 3.1.4 | Εξασφάλιση των αναγκαίων συνθηκών εργασίας | 76  |
| 3.1.5 | Θεμελώδη δικαιώματα του δημοσίου υπαλλήλου | 77  |
| 3.1.6 | Δικαίωμα υπηρεσιακής εκπαίδευσης           | 78  |
| 3.1.7 | Άδειες                                     | 81  |
| 3.1.8 | Ηθικές αμοιβές                             | 83  |
| 3.2   | Μειονεκτήματα των Δημοσίων Υπαλλήλων       | 84  |
| 3.2.1 | Γενικά                                     | 84  |
| 3.2.2 | Περιορισμοί                                | 84  |
| 3.2.3 | Υπηρεσιακές μεταβολές                      | 85  |
| 3.2.4 | Πειθαρχικό Δίκαιο                          | 94  |
| 3.2.5 | Λύση της υπαλληλικής σχέσεις               | 100 |

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ**

### **4.ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| 4.1   | Πλεονεκτήματα   | 103 |
| 4.1.1 | Εξέλιξη στην εργασία  | 103 |
| 4.1.2 | Αντικειμενική αξιολόγηση                                    | 104 |
| 4.1.3 | Παράγοντας «κίνητρο»  | 105 |
| 4.1.4 | Πρόσθετη εκπαίδευση   | 108 |
| 4.2   | Μειονεκτήματα των ιδιωτικών υπαλλήλων                       | 109 |
| 4.2.1 | Λύση σύμβασης εργασίας                                      | 109 |
| 4.2.2 | Η μη καταβολή μισθών – αποζημιώσεων ,<br>εργατικές διαφορές | 113 |
| 4.2.3 | Σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία                         | 115 |
| 4.2.4 | Παράνομη υπερωριακή απασχόληση                              | 117 |
| 4.2.5 | Άγχος – στρες- ευθύνες                                      | 120 |

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ**

### **5.ΕΡΕΥΝΑ ΣΕ ΤΡΕΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΙΣ ΚΑΙ ΤΡΕΙΣ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 5.1 | Ερωτηματολόγιο                                 | 122 |
| 5.2 | Αναφορά στις επιχειρήσεις της έρευνας          | 125 |
| 5.3 | Αποτελέσματα έρευνας και συμπεράσματα          | 127 |
| 5.4 | Επίλογος : Οι Εργασιακές Σχέσεις των 21ο αιώνα | 143 |

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

147

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων αποτελεί απόρροια της αναγκαιότητας του ατόμου να συμβιώσει σε ένα δεδομένο χώρο με άλλα άτομα , μέσα και από την εργασία .Επειδή η εργασία αποτελεί μια πανάρχαια διαδικασία ένταξης και προσαρμογής μέσα στο κοινωνικό σύνολο , η οποία σε όλες τις φάσεις της παγκόσμιας ιστορίας του ανθρώπου συνάντησε δυσχέρειες και χάσματα ανάμεσα στο προσδοκώμενο από την κοινωνία και το πραγματοποιούμενο από τα άτομα . Και με την έννοια αυτή , η εργασία σαν προσδιοριστικός παράγοντας και κυρίαρχη μεταβλητή της οικονομικής δραστηριότητας μιας κοινωνίας απασχόλησε από παλιά την επιστημονική σκέψη .

Στην πορεία των αιώνων ουδέποτε ο άνθρωπος έπαψε να αναζητά τρόπους και μεθόδους καλύτερης οργάνωσης της εργασίας , βελτίωσης των όρων εργασίας για το άτομο , δημιουργίας πλαισίων θεσμοθέτησης των εργασιακών σχέσεων και ακόμη , τεχνικές στην εργασία για επαγγελματική επιτυχία . Παρ' όλα αυτά , όλα τα ουσιώδη ζητήματα που αφορούν τις Εργασιακές Σχέσεις δεν θα είχαν προχωρήσει και δεν θα γνώριζαν την σημερινή ανάπτυξη , αν δεν είχαν συνδράμει με το δικό τους - ιδιαίτερα καθοριστικό και αναλυτικό τρόπο – τόσο η ψυχολογία όσο και η κοινωνιολογία της εργασίας τα τελευταία σαράντα περίπου χρόνια . Ωστόσο , πρέπει να λεχθεί εκ των προτέρων , ότι η ψυχολογία και η κοινωνιολογία της εργασίας δεν είναι οι μόνοι επιστημονικοί κλάδοι , που συνέβαλαν αποφασιστικά στη σημερινή ανάπτυξη των Εργασιακών Σχέσεων, μιας και πολλοί άλλοι διαφορετικοί κλάδοι και τεχνικές , προδιαγράφουν το επίπεδο της πολυεπιστημονικής ανάλυσης που απαιτεί το θέμα .

Μεταπολεμικά έγινε ιδιαίτερα κατανοητό ότι, παρά τις πολλαπλές βελτιώσεις που επήλθαν, παρά την αναπτυξή του τεχνικού πολιτισμού, παρά την εισβολή της μηχανής σε κάθε επίπεδο, δεν εξέλειπαν ούτε οι συγκρούσεις μεταξύ των εργαζομένων, ούτε δημιουργήθηκε μια κοινωνία από την οποία να απουσιάζουν τα αντιτιθέμενα συμφέροντα και οι διενέξεις μεταξύ των διαφόρων επαγγελματικών ομάδων ή να έλυσε το σημερινό μείζον ζήτημα της ανεργίας και των πολλαπλών επιπτώσεων της στον κόσμο .

Με τον τρόπο αυτό, ο κλάδος των Εργασιακών Σχέσεων έρχεται σήμερα να δώσει το πραγματικό εννοιολογικό περιεχόμενο στο σύγχρονο εργαζόμενο , μέσα από την δημιουργία ορθολογικών ανθρώπινων σχέσεων μέσα στην διαδικασία της εργασίας, να ρυθμίσει τα θέματα καλών σχέσεων προϊσταμένων-υφισταμένων, να οριοθετήσει το πλαίσιο ικανοποιητικής απόδοσης, να εντοπίσει τα προβλήματα και τις δυσχέρειες την ώρα της δουλειάς και να συμβάλλει τελικά στην αύξηση της παραγωγικότητας μιας κοινωνίας, στο μέγαλωμα της "πίττας" και, ουσιαστικά μέσω των παραπάνω, στην καλύτερη ανθρώπινη διαβίωση και την κοινωνική ευημερία .

Με την παρούσα εργασία προσπαθούμε να εντοπίσουμε και να ανπτύξουμε τα παραπάνω, και σκοπός και επιθυμία μας είναι να εμβαθύνουμε στα ψυχολογικά και κοινωνιολογικά προβλήματα της σύγχρονης εργασίας είτε στους δημοσίους είτε στους ιδιωτικούς υπαλλήλους . Η εργασία αυτή χωρίστηκε σε πέντε κεφάλαια , μια μικρή περίληψη των οποίων θα σας παρουσιάσουμε στην συνέχεια.

Συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο δίνεται ο ορισμός των επιχειρήσεων και η διάκριση αυτών με βάση τον τομέα παραγωγής ,



το μέγεθός τους και την νομική μορφή τους. Αναφερόμαστε επίσης στην έννοια και τις μορφές των Δημοσίων Επιχειρήσεων .

Στο δεύτερο κεφάλαιο , το οποίο θεωρούμε και το πιο σημαντικό της εργασίας μας , γίνεται μια εκτενή αναφορά στις εργασιακές σχέσεις . Εδώ παρουσιάζονται οι σχολές και οι τάσεις των εργασιακών σχέσεων καθώς και οι σύγχρονες απαιτήσεις των εργαζομένων . Πιο συγκεκριμένα επιχειρείται μια προσέγγιση του ατόμου μέσα στο εργασιακό περιβάλλον , δηλαδή σχέσεις ηγεσίας και εργαζομένων , η ισότητα των δύο φύλλων , η αμοιβή της εργασίας , ψυχολογικές επιδράσεις του εργασιακού περιβάλλοντος στα άτομα και γενικά όλους τους τομείς που αφορούν τον εργαζόμενο . Τέλος αναφερόμαστε στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα.

Στο τρίτο και τέταρτο κεφάλαιο προσπαθούμε να εντοπίσουμε τις διαφορές μεταξύ των δημοσίων και ιδιωτικών υπαλλήλων . Για το σκοπό αυτό εκθέτουμε τα προτερήματα και μειονεκτήματα των εργαζόμενων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα αντίστοιχα. Πρέπει να σημειώσουμε ότι εδώ καταγράφουμε όχι μόνο τις άποψεις των συγγραφέων , άλλα και τις προσωπικές μας εκτιμήσεις που απορρέουν από εμπειρία δική μας και του κοινωνικού μας περίγυρου.

Στο πέμπτο κεφάλαιο καταγράφουμε τα συμπεράσματα της έρευνας που διεξήγαμε σε τρεις ιδιωτικές και τρεις δημόσιες επιχειρήσεις . Η έρευνα στηρίχτηκε στο ερωτηματολόγιο που σας παραθέτουμε και το οποίο συντάχθηκε από εμάς σε σκοπό να δείξει κατά πόσο ο Έλληνας εργαζόμενος, είτε στο δημόσιο, είτε στον ιδιωτικό τομέα , είναι ικανοποιημένος από την εργασία του , τόσο σε επίπεδο οικονομικό και κοινωνικό , όσο και σε επίπεδο σταθερότητας και ασφάλειας. Εδώ εκτίθενται τα αποτελέσματα της έρευνας με βάση

τις απαντήσεις που μας έδωσαν οι εργαζόμενοι και αναφέρονται οι επιχειρήσεις στις οποίες πραγματοποιήθηκε η έρευνα.

Τελειώνοντας την εργασία μας παρουσιάζουμε τα συμπεράσματα και τις προτάσεις μας για την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις γενικότερα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### 1.ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ – ΕΙΔΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

#### 1.1Επιχείρηση - Επιχειρηματίας : ορισμοί

Επιχείρηση είναι η οικονομική ομάδα, η οποία αποτελείται από το συνδυασμό των συντελεστών της παραγωγής δηλ. της εργασίας της γης (επιφάνεια της γης ατμόσφαιρα και τα προϊόντα που μπορεί ο άνθρωπος να λάβει, να χρησιμοποιήσει ή και να τοποθετήσει σ'αυτή) και του κεφαλαίου, οργάνωση μέσων και δραστηριοτήτων, διάρκεια, αντιμετώπιση κινδύνων, επιδίωξη αποτελεσματικότητας, ενεργειακό κλπ. και η οποία αποβλέπει και στη πραγματοποίηση κέρδους που περιέχεται τελικά στον φορέα της. Το κέρδος πρέπει να είναι μεγαλύτερο από την ανταμοιβή εξαρτημένης απασχολήσης του φορέα της.

Ενας από τους ζωτικούς παράγοντες μια επιχείρησης είναι ο επιχειρηματίας (ο φορέας). Μπορούμε να πούμε ότι είναι κάτι παραπάνω από τον άνθρωπο που επενδύει χρήματα περιμένοντας κάποιο κέρδος. Χρησιμοποιώντας σήμερα τη λέξη επιχειρηματίας συχνά αναφερόμαστε σ' ένα πολύ ευρύ φάσμα διαφορετικών ανθρώπων, εφ' όσον χρησιμοποιούμε τον όρο αυτό αδιάκριτα για πολύ μικρούς επιχειρηματίες όπως το παντοπωλείο, το μανάβικο της γειτονιάς ή για πολύ μεγάλες επιχειρήσεις όπως Τράπεζες, όπως διυλιστήρια σαν την Πετρόλα ή ακόμα μεγαλύτερες επιχειρήσεις ή γκρουπ επιχειρήσεων σαν την FIAT του Anielli της Ιταλίας κλπ. Τον όρο επιχειρηματία τον χρησιμοποιούμε επίσης είτε αν το άτομο είναι ιδρυτής της επιχείρησης ή απλώς κληρονόμος είτε ο επιχειρηματίας απλώς επιβιώνει με την επιχείρηση που ενδεχομένως κληρονόμησε ή και ίδρυσε είτε αν επιτυγχάνει μια εξαιρετική ανάπτυξη στην επιχείρησή του.

Κατά το American Heritage Dictionary «επιχειρηματίας είναι το άτομο που ιδρύει και διευθύνει μια επιχείρηση και αναλαμβάνει τους κινδύνους».

Οι πραγματικοί επιχειρηματίες (με την βαθύτερη έννοια του όρου) είναι τα άτομα εκείνα που αρχίζουν ουσιαστικά από το τίποτε και αναπτύσσουν τις επιχειρήσεις τους και επιτυγχάνουν με πολύ σκληρή δουλειά και δημιουργική φαντασία, αντιλαμβάνονται τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται ή δημιουργούν άλλες και έχουν έντονη και σωστή αίσθηση του κατάλληλου χρόνου δράσης.

## 1.2 Διάκριση των επιχειρήσεων

Οι επιχειρήσεις είναι δυνατό να καταταγούν και να διακριθούν με βάση τα εξής κριτήρια:

- i τον τομέα της παραγωγής
- ii το μέγεθός τους
- iii τη νομική τους φύση.

i) Με βάση τον τομέα της παραγωγής :

### Πρωτογενής τομέας παραγωγής

Στην κατηγορία αυτή κατατάσσονται οι Επιχειρήσεις που ασχολούνται κυρίως με την παραγωγή προϊόντων, τα οποία προέρχονται από την γή, χωρίς κατεργασία:

Αγροτικές ή Γεωργικές

Αλιευτικές

Κτηνοτροφικές

Δασικές

Εξορυκτικές-Λατομικές

### **Δευτερογενής τομέας παραγωγής**

Σ' αυτή την κατηγορία ανήκουν επιχειρήσεις που ασχολούνται με τη μετατροπή των προϊόντων της πρωτογενούς παραγωγής σε άλλα προϊόντα έτοιμα για χρήση ή κατανάλωση:

Οικοτεχνία

Βιοτεχνία

Βιομηχανία όλων των κλάδων

### **Τριτογενής τομέας παραγωγής**

Στην κατηγορία αυτή κατατάσσονται επιχειρήσεις που ασχολούνται με την προσφορά ή παραγωγή υπηρεσιών, που είναι απαραίτητες για την προώθηση και διανομή των προϊόντων της πρωτογενούς και δευτερογενούς παραγωγής μέχρι τον καταναλωτή:

Εμπορικές Τροφίμων

Ενδυμάτων

Τραπεζικές

Ασφαλιστικές Ζωής

Σεισμού

Μεταφορικές Συγκοινωνιών

Διανομής

Τουριστικές Ξενοδοχειακές

Γραφεία τουρισμού

#### **ii) Μέ βάση το μεγεθός τους**

Μικρού (από 1-9 απασχολούμενους)

Μεσαίου (από 10-49 απασχ.)

Μικρομεσαίου και μεγάλου μεγέθους από 50 και άνω

Για τον προσδιορισμό της κατάταξής υπάρχουν διάφορα κριτήρια ανάλογα με το είδος, της χώρας κ.α.

### iii) Με βάση την νομική τους μορφή

#### α) Ατομικές

Στις ατομικές επιχειρήσεις συνήθως, η επιχείρηση συνδέεται άμεσα με τον φορέα της – επιχειρηματία. Έχουν μικρό αριθμό απασχολουμένων ή μπορεί και να εργάζεται σ' αυτή μόνο ο επιχειρηματίας.

#### β) Εταιρικές

##### Προσωπικές:

##### ➤ Ομόρρυθμος Εταιρεία (Ο.Ε.)

Οι επιχειρήσεις με την μορφή της Ο.Ε δημιουργούνται από δύο ή περισσότερα φυσικά πρόσωπα, που λέγονται εταίροι και δρουν με εταιρική επωνυμία. Οι εταίροι έχουν απεριόριστη ευθύνη για όλες τις υποχρεώσεις της εταιρείας. Η Ο.Ε και καθένας από τους εταίρους υποχρεούται να καταβάλει ολόκληρη την εταιρική οφειλή, ο δανειστής όμως δικαιούται να την απαιτήσει μόνο μία φορά. Οι ομόρρυθμοι εταίροι ευθύνονται με όλη την περιουσία τους για τις υποχρεώσεις της Ο.Ε.

##### ➤ Ετερόρρυθμος Εταιρεία (Ε.Ε)

Όπως οι ομόρρυθμες έτσι και οι ετερόρρυθμες εταιρείες δημιουργούνται από δύο ή περισσότερα φυσικά πρόσωπα. Από αυτά τουλάχιστον ένας εταίρος πρέπει να είναι ομόρρυθμος, με όλες τις υποχρεώσεις που έχει η ιδιότητα του ομόρρυθμου. Οι υπόλοιποι εταίροι θεωρούνται ετερόρρυθμοι και έχουν περιορισμένη ευθύνη αφού με βάση τον εμπορικό νόμο Αρ. 23 χαρακτηρίζονται «απλοί χρηματοδότες». Παραταύτα όμως θεωρούνται εταίροι με περιορισμένοι ευθύνη και δεν μπορούν να ταυτιστούν με τους απλούς δανειστές ή χρηματοδότες της επιχείρησης. Οι ετερόρρυθμοι εταίροι δεν μπορούν να συμμετάσχουν στην διαχείριση της εταιρείας λόγω της περιορισμένης ευθύνης τους.

➤ **Αφανής Εταιρεία**

Οι επιχειρήσεις που ανήκουν σε αυτού του είδους τη νομική μορφή αποβλέπουν σε μία ή περισσότερες εμπορικές επιχειρήσεις. Πρόκειται για συμμετοχή δύο ή περισσότερων προσώπων σε μια ή περισσότερες εμπορικές «επιχειρήσεις», με βάση τον Εμπορ. Νόμο, δηλ για μία «επ' ευκαιρία» εταιρική συνεμπορία. Ο όρος αφανής εννοεί ότι η εταιρεία δεν είναι υποχρεωμένη να κάνει τις δημοσιεύσεις, που προβλέπονται για τις εταιρείες που έχουν συνεχή ή μακροχρόνια δραστηριότητα.

**Κεφαλαιουχικές:**

➤ **Ανώνυμος Εταιρεία (Α.Ε)**

Οι επιχειρήσεις με αυτή τη νομική μορφή έχουν την δυνατότητα να συγκεντρώσουν μεγάλα χρηματικά ποσά που αποτελούν το κεφάλαιο τους, το μετοχικό κεφάλαιο.

Το κεφάλαιο διαιρείται σε ίσα μερίδια που ονομάζονται μετοχές. Οι ιδιοκτήτες των μετοχών, καλούνται μέτοχοι, που ευθύνονται μόνο μέχρι την αξία των μετοχών τους. Βασικός νόμος που διέπει τις Α.Ε. είναι ο Ν.2190/1920 όπως αυτός τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε το 1963 και μετέπειτα.

Το κέρδος των μετόχων είναι το μέρισμα, και είναι η αναλογία των καθαρών κερδών που αντιστοιχούν σε κάθε μέτοχο. Κατανοητό πως το μέρισμα δεν είναι σταθερό, εξαρτάται πάντα από το αν θα πραγματοποιηθούν κέρδη και πόσα θα είναι αυτά.

➤ **Εταιρεία περιορισμένης Ευθύνης (Ε.Π.Ε)**

Η Ε.Π.Ε είναι μια ενδιάμεση μορφή εταιρείας, περισσότερο προσωπική αλλά και λίγο κεφαλαιουχική. Ο νόμος 3190/1955 περί Ε.Π.Ε δεν δίνει τον ορισμό της. Έχει γίνει δεκτό όμως, ότι «Ε.Π.Ε είναι εμπορική εταιρεία, μικτής φύσεως, προσωπικής και κεφαλαιουχικής που έχει δικής της νομική προσωπικότητα. Οι εταίροι

της ευθύνονται περιορισμένα μέχρι το ποσό της εισφοράς τους, τα εταιρικά μερίδια δεν μπορούν να παρασταθούν με μετοχές, αλλά μπορούν να μεταβιβασθούν σύμφωνα με τις αρχές του κοινού δικαίου και υπό ορισμένες προϋποθέσεις που καθορίζει ρητά ο Νόμος. Τα μερίδια δηλ. των εταίρων της Ε.Π.Ε μπορούν να κατασχεθούν από προσωπικούς πιστωτές αυτών με άδεια του Προέδρου Πρωτοδικών.

### **Επιχειρηματικοί συνασπισμοί**

Κατά την πάροδο του χρόνου έχουν παρουσιασθεί πολλές περιπτώσεις συνεννόησης των μέχρι πρότεινως ανταγωνιστών για την πραγματοποίηση διαφόρων σκοπών, με κυριώτερο την εξασθένιση του μεταξύ τους ανταγωνισμού. Σε πολλές περιπτώσεις διαπιστώνουν ότι η συνεργασία ευνοεί και επιφέρει καλύτερα αποτελέσματα από τον ανταγωνισμό.

### **Συμπράξεις επιχειρήσεων πρόσκαιρες με χαλαρή δέσμευση**

**Συμφωνίες κυρίων.** Είναι άτυπες προφορικές συμφωνίες που στηρίζονται αποκλειστικά στην καλή πίστη, αυτών που μετέχουν στη συμφωνία. Οι συμφωνίες αυτές είναι πρόσκαιρες και έχουν σαν στόχο την μείωση της ανταγωνιστικής οξύτητας. Σαν παράδειγμα μπορούμε να αναφέρουμε τη συμφωνία για την χορήγηση εκπτώσεων σε πελάτες, παραδόσεις σε πελάτες, την αποφυγή προσφοράς κάτω από ορισμένες τιμές, κ.λπ. Τέτοιες συμφωνίες συναντούνται κυρίως στις αγγλοσαφωνικές χώρες.

**Κοινοπραξίες(Pools).** Είναι συμπράξεις ομοειδών επιχειρήσεων, σαφώς ορισμένου σκοπού, νόμιμου και καταρτίζεται συνήθως με συμφωνητικό ή και με συμβόλαιο. Παράδειγμα κοινοπραξίας αποτελεί ο προάγγελος των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων όπως η Ευρωπαϊκή Κοινοπραξία Άνθρακος και Χάλυβος. Κοινοπραξίες παρουσιάζονται με την μορφή κοινοπρακτικών



εισαγωγών π.χ. καφέ, ή με τη μορφή κοινοπρακτικών εξαγωγών ή και κοινοπρακτικών αγορών ή πωλήσεων.

**Κερδοσκοπικές συμπράξεις (Corners-Rings).** Οι μορφές των επιχειρηματικών αυτών συμφωνιών δημιουργούνται από εμπόρους, χρηματιστές ή ιδιώτες για την διενέργεια μεμονομένων κερδοσκοπικών πράξεων, όπως η αγορά μεγάλων ποσοτήτων αποθέματος προϊόντων, κυρίως γεωργικών και τη δημιουργία εικονικής στενότητας για την πραγματοποίηση υψηλών τιμών.

### **Συμπράξεις επιχειρήσεων με ουσιαστικότερη δέσμευση**

**Καρτέλλ.** Τα καρτέλλ είναι συμβατικές δεσμεύσεις ομοειδών συνήθως επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις αυτές διατηρούν την αυτοτέλειά τους (διοικητική, νομική, οικονομική). Σκοπών αυτών των συμφωνιών είναι η τήρηση κάποιων κανόνων κοινής συμπεριφοράς – κυρίως στην αγορά- με σκοπό την μείωση ή και την εξουδετέρωση του μεταξύ τους ανταγωνισμού.

Τα καρτέλλ διακρίνονται στις εξής κατηγορίες:

- καρτέλλ γεωγραφικής κατανομής στην αγορά
- καρτέλλ τιμολογιακής πολιτικής
- καρτέλλ όρων πωλήσεων
- καρτέλλ περιορισμού της παραγωγής.

Με τα καρτέλλ δεν δημιουργούνται νέες επιχειρήσεις, απλά παραμένουν οι επιχειρήσεις που έχουν κάνει την συμφωνία.

**Κονσέρν.** Κονσέρν έχουμε όταν δύο ή περισσότερες επιχειρήσεις διατηρούν τη νομική τους αυτοτέλεια αλλά ενώνονται και αποτελούν μια οικονομική ενότητα με κοινή διοίκηση. Η κυρίαρχος

επιχείρηση επωμίζεται τη διοίκηση. Είναι δυνατό να συγκεντρώνει και τον πλειοψηφικό έλεγχο των υπολοίπων εξαρτημένων επιχειρήσεων. Το κονσέρν αποτελεί μάλλον ένα συμπαγή συνασπισμό και προέρχεται από περιουσιακή δέσμευση.

#### Κονσέρν αμοιβαίας συμμετοχής κεφαλαίων

Είναι μια από τις πιο απλές μορφές κονσέρν, που πραγματοποιείται με ανταλλαγή μετοχών.

#### Κονσέρν κεφαλαιακής ηγεσίας

Η κυρίαρχη επιχείρηση αποκτά με εξαγορά ή ανταλλαγή την πλειοψηφία των μετοχών (ή προκειμένου για Ε.Π.Ε. εταιρικών μεριδίων) των εξαρτημένων επιχειρήσεων, ώστε να τις διοικεί αυτοδικαίως. Αν η κυρίαρχη επιχείρηση ηγεσίας είναι απλώς οικονομική μονάδα συγκεντρώσεως κεφαλαίων και χρηματοδοτήσεως των εξαρτημένων επιχειρήσεων, τότε χαρακτηρίζεται ως εταιρεία κυριαρχίας κεφαλαίου (Holding Company).

Στην Ελληνική γλώσσα ο όρος κονσέρν μεταφράζεται με τον όρο «συγκρότημα». Έτσι έχουμε το συγκρότημα της Εθνικής Τράπεζας, το Συγκρότημα της Εμπορικής Τράπεζας κ.λπ. Η Εθνική Τράπεζα π.χ. ήταν η μητέρα επιχείρηση με κυριαρχία σε άλλες Τράπεζες (Εθνική Τράπεζα Επενδύσεων Βιομηχανικής Αναπτύξεως – Τράπεζα Αττικής- Επαγγελματικής Πίστεως) σε Ασφαλιστικές Επιχειρήσεις (Εθνικής, ΑΣΤΗΡ) σε Ξενοδοχειακές (Ξενοδοχεία ΑΣΤΗΡ Βουλιαγμένης, ΑΣΤΕΡΙΑ Γλυφάδας) κ.α. Αντιστοίχως είναι και η Εμπορική Τράπεζα που είχε επέκταση και σε βιομηχανικές επιχειρήσεις όπως η Βιομηχανία Λιπασμάτων Νέας Καρβάλλης κ.λπ.

**Τραστ.** Στην περίπτωση αυτή πραγματοποιείται πλήρης συγχώνευση των εξαρτημένων επιχειρήσεων, οι οποίες χάνουν πλέον και την νομική τους αυτοτέλεια. Πραγματοποιείται είτε απορρόφηση όλων από μία, την επικρατέστερη, είτε δημιουργείται μια νέα επιχείρηση, στην οποία περιέρχονται οι περιουσίες των συγχωνευθέντων. Στα τραστ παρατηρούνται άλλοτε «οικονομίες κλίμακος» άλλοτε «αντιοικονομίες κλίμακος» δηλ. άλλοτε από την απορρόφηση όλων σε μία προκαλούνται εξοικονομήσεις, άλλοτε όμως με το νέο καθεστώς παρουσιάζονται προβλήματα υπερβολικής δυσκινησίας και μειονεκτήματα πολλά.

**Εταιρείες Χαρτοφυλακίου – Εταιρείες Αμοιβαίων Κεφαλαίων.** Μια νέα μορφή «συνασπισμού» επιχειρήσεων αποτελούν για τη χώρα μας οι Εταιρείες Χαρτοφυλακίου. Υπάρχουν δηλ. εταιρείες, όπως η «ΔΙΕΘΝΙΚΗ» ΑΕ, η «ΔΗΛΟΣ» ΑΕ, κ.α, οι οποίες δεν έχουν δική τους παραγωγική δραστηριότητα, αλλά παρακαλουθώντας στην κεφαλαιαγορά τις διακυμάνσεις των τιμών των μετοχών άλλων ανώνυμων εταιρειών αγοράζουν ή πωλούν μετοχές των άλλων με θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα για τις δικές τους μετοχές.

## 1.3 ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

### 1.3.1 Έννοια και ορισμός των Δημόσιων Επιχειρήσεων

Έχουν δωθεί διάφοροι ορισμοί για τις δημόσιες επιχειρήσεις. Θα αναφέρουμε ενδεικτικά κάποιους. Σύμφωνα με τον επίσημο ορισμό του Ευρωπαϊκού Κέντρου Δημόσιων Επιχειρήσεων (CEEP), που θεωρείται πιο ολοκληρωμένος, δημόσια επιχείρηση ή επιχείρηση με κρατική συμμετοχή ονομάζεται κάθε επιχείρηση στην οποία το κράτος, δημόσιες αρχές, ιδρύματα ή άλλες δημόσιες επιχειρήσεις είναι συνολικά ή μεμονωμένα, άμεσα ή έμμεσα ιδιοκτήτες μέρους του κεφαλαίου, που αναφέρεται ως δημόσιο κεφάλαιο και του οποίου το ποσοστό:

- είτε υπερβαίνει το 50% του μετοχικού κεφαλαίου της επιχείρησης
- είτε είναι λιγότερο από 50% αλλά υπάρχουν ειδικά δικαιώματα που επιτρέπουν τη δημόσια αρχή να έχει τον έλεγχο της επιχείρησης.

Ειδικά δικαιώματα θεωρούνται η τοποθέτηση της ανώτατης διοίκησης, η κατοχή της πλειοψηφίας στη γενική συνέλευση των μετόχων από κάποια δημόσια αρχή ή τέλος η δυνατότητα που έχει μια δημόσια αρχή να επηρεάσει τη λειτουργία ή τη δράση της συγκεκριμένης επιχείρησης σε πολύ μεγάλο βαθμό.

Σύμφωνα με τον ορισμό του CEEP θεωρούνται δημόσιες επιχειρήσεις και οι θυγατρικές εταιρείες των δημόσιων επιχειρήσεων «εάν το συνολικό κεφάλαιο που κατέχεται από τη μητέρα δημόσια επιχείρηση υπερβαίνει το 50% του μετοχικού κεφαλαίου. Επιπλέον όλες οι θυγατρικές που περιλαμβάνονται στην ενοποιημένη λογιστική κατάσταση της μητέρας εταιρείας θεωρούνται και αυτές δημόσιες επιχειρήσεις ανεξάρτητα του ποσοστού που κατέχει η μητρική δημόσια επιχείρηση. Η επιχείρηση δεν μπορεί να θεωρηθεί δημόσια εάν η δραστηριότητα της αφορά αποκλειστικά την εκπαίδευση, υγεία

ή εντάσσεται σε ερευνητικές προσπάθειες που λειτουργούν σε μη κερδοσκοπική βάση.»

Οι ορισμοί των δημόσιων επιχειρήσεων διαφέρουν μεταξύ τους ανάλογα με τα κριτήρια που υπογραμμίζουν. Ο John Redewood δίνει έμφαση στα κριτήρια του ελέγχου από το κράτος, της ελευθερίας διαχείρισης των υποθέσεων, της χρηματοοικονομικής ανεξαρτησίας. Ο Kempe R. Hope δίνει έμφαση στα κριτήρια της αυτόνομης νομικής μορφής, του κρατικού ελέγχου και της χρηματοοικονομικής ανεξαρτησίας. Ο V.V. Ramanadham θεωρεί βασικό κριτήριο της δημόσιας επιχείρησης την κατοχή της πλειοψηφίας της ιδιοκτησίας και της διοίκησης από το κράτος.

Ο Σπύρος Λιούκας ορίζει ως δημόσιες επιχειρήσει «όλες τις οργανώσεις στις οποίες υπάρχει κρατική πλειοψηφία στο μετοχικό κεφάλαιο και επιχειρηματικός προσανατολισμός. Πιο συγκεκριμένα ο ορισμός αυτός περιλαμβάνει επιχειρήσεις στις οποίες το κράτος κατέχει παραπάνω από το 50% του μετοχικού κεφαλαίου και οι οποίες αναλαμβάνουν επιχειρηματικού τύπου δραστηριότητες έχοντας δικούς τους ισολογισμούς και καταστάσεις αποτελεσμάτων χρήσεως...» Ο παραπάνω ορισμός περιλαμβάνει τρία βασικά χαρακτηριστικά : την κρατική ιδιοκτησία , τον επιχειρηματικό προσανατολισμό και την ύπαρξη ισολογισμού.

Στη διεθνή βιβλιογραφία , παράλληλα με τον όρο « δημόσια επιχείρηση» , χρησιμοποιούνται οι όροι «κρατική επιχείρηση» , «επιχείρηση με κρατική συμμετοχή» , «ημικρατική επιχείρηση» και «δημόσιος οργανισμός». Ο Savas δίνει ένα γενικότερο ορισμό σύμφωνα με τον οποίο η κρατική επιχείρηση « αποτελεί μια επιχείρηση η οποία ανήκει στην ιδιοκτησία του κράτους , διαθέτει αυτοτελή λογιστική ,ξεχωριστή από την εποπτεύουσα κρατική αρχή ,

βιομηχανική και χρηματοοικονομική δραστηριότητα , παράγει και πουλάει αγαθά και υπηρεσίες από τις οποίες προέρχονται τα περισσότερα έσοδά της».

Η δημόσια επιχείρηση αποτελεί μια μορφή άμεσου κρατικού παρεμβατισμού στην οικονομία , διότι στην περίπτωση της το ίδιο το κράτος αναπτύσσει επιχειρηματική δραστηριότητα . Με την στενή έννοια «κατά γενικό κανόνα δημόσιες επιχειρήσεις αποτελούν τα νομικά πρόσωπα τα οποία ιδρύονται με περιουσιακά στοιχεία του κράτους , για την επιδίωξη σκοπών που ικανοποιούνται ή είναι δυνατόν να ικανοποιηθούν δια της αναπτύξεως κατά κύριο λόγο παραγωγικής ή επιχειρηματικής δραστηριότητας . Κατά κανόνα , τα συλλογικά όργανα διοικήσεώς τους διορίζονται απο την κρατική εξουσία , οι δε πράξεις τους υπόκεινται στην εποπτεία ή τον έλεγχο του κράτους».

Η δημόσια επιχείρηση υπό στενή έννοια αποτελεί δημόσιο νομικό πρόσωπο που διέπεται κατ' αρχήν από το ιδιωτικό δίκαιο , ως συνέπεια της επιλογής του νομοθέτη να του προσδώσει τη μορφή Ν.Π.Ι.Δ. ή Α.Ε.. Στον ορισμό «περιλαμβάνονται και οι δημοτικές ή κοινοτικές επιχειρήσεις που ιδρύονται ως Ν.Π.Ι.Δ. με περιουσιακά στοιχεία των οικείων οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης». Εξαιρούνται όμως οι επιχειρήσεις «που δημιουργούνται ή ελέγχονται από τα δημόσια νομικά πρόσωπα κατά την άσκηση της δικαιοπρακτικής τους ικανότητας (στο πλαίσιο των καταστατικών τους διατάξεων ) καθώς και οι επιχειρήσεις μικτής οικονομίας και οι θυγατρικές τους»

Η υπό ευρεία έννοια δημόσια επιχείρηση περιλαμβάνει όλες τις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα «ανεξάρτητα από το καθεστώς δημοσίου, ιδιωτικού , ή μικτού δικαίου που τις διέπει». Οι επιχειρήσεις

του δημοσίου τομέα είναι συνεπώς «όλα τα νομικά πρόσωπα , ανεξάρτητα από το νομικό τους τύπο και μορφή (Ν.Π.Δ.Δ. , Ν.Π.Ι.Δ. , κάθε τύπου δημόσιες επιχειρήσεις ιδρύματα κ.λ.π. ) που ασκούν επιχείρηση παραγωγής οικονομικών αγαθών ή υπηρεσιών είτε είναι κοινής ωφέλειας , είτε όχι , εφόσον ο έλεγχος της ιδιοκτησίας και της διοίκησης των μέσων παραγωγής ανήκει άμεσα ή έμμεσα στο Κράτος».

Από τους παραπάνω ορισμούς προκύπτει ότι ο όρος δημόσια επιχείρηση περιλαμβάνει τρεις διαστάσεις : την την επιχειρηματική , την κρατική και την κοινωνική διάσταση.

α.Η επιχειρηματική διάσταση της δημόσιας επιχείρησης σημαίνει ότι αποτελεί έναν επιχειρηματικό οργανισμό που παράγει υλικά αγαθά και υπηρεσίες εφαρμόζοντας ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια (υποκείται στους κανόνες της αγοράς , πωλεί σε ορισμένη τιμή , επιδιώκει οικονομικό πλεόνασμα και κέρδος κ.λ.π.).

β.Η κρατική διάσταση συνίσταται στο ότι αποτελεί κρατική ιδιοκτησία , ελέγχεται και εποπτεύεται από το κράτος και αποβλέπει στην εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος.

γ.Η κοινωνική διάσταση σημαίνει ότι αποσκοπεί στην ικανοποίηση κοινωνικών αναγκών και εφαρμόζει κοινωνικά κριτήρια στις δραστηριότητές της , «έχει και κοινωνική ευθύνη και άρα πρέπει να υπόκειται και σε κοινωνικό έλεγχο» .

Στην Ελλάδα είναι πλατιά διαδεδομένος ο όρος «Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί – ΔΕΚΟ , ο οποίος έχει χρησιμοποιηθεί για να περιγράψει ένα τμήμα μόνο των επιχειρήσεων που ανήκουν στο ευρύτερο δημόσιο , και πιο συγκεκριμένα εκείνες τις επιχειρήσεις που εποπτεύονται απευθείας από Υπουργεία και οι οποίες δημοσιονομικά ελέγχονται από το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας (ΥΠΕΘΟ)...».

Οι δημόσιες επιχειρήσεις ανήκουν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα . Η οικονομία του δημοσίου τομέα περιλαμβάνει την οικονομική δράση του Κράτους , της τοπικής αυτοδιοίκησης , των φορέων της κοινωνικής ασφάλισης , των δημοσίων επιχειρήσεων και άλλων υπό δημόσιο έλεγχο φορέων. Μπορούμε να διακρίνουμε την οικονομία του δημοσίου τομέα με την ευρεία και την στενή του έννοια .

Ο δημόσιος τομέας της οικονομίας , με την ευρεία του έννοια περιλαμβάνει , από την μία πλευρά, το κράτος, την τοπική αυτοδιοίκηση και την κοινωνική ασφάλιση , τους φορείς δηλαδή εκείνους που έχουν ως βασική αποστολή , μεταξύ των άλλων , τον εφοδιασμό της κοινωνίας με δημόσια ή οιονεί κοινωνικά αγαθά (π.χ. άμυνα, διοίκηση, ασφάλεια, δικαιοσύνη, πρόνοια , παιδεία) και χρηματοδοτούνται κυρίως με φορολογικά έσοδα. Περιλαμβάνει, από την άλλη μεριά , το σύνολο των υπό δημόσιο έλεγχο φορέων ,μέσω των οποίων εκδηλώνεται η κρατική επιχειρηματικότητα.Οι φορείς αυτοί συγκεντρώνουν έσοδα , κατά κύριο λόγο , από τις πωλήσεις των αγαθών και των υπηρεσιών που παράγουν.

Ο υπό στενή έννοια δημόσιος τομέας , αντιπροσωπεύει όπως έχει καθιερωθεί στην διεθνή βιβλιογραφία , την εθνικολογιστική έννοια του όρου. Περιλαμβάνει συγκεκριμένα την κεντρική διοίκηση , την τοπική αυτοδιοίκηση , τους οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης και διάφορα ν.π.δ.δ. (επιμελητήρια , χρηματιστήριο ,ιδρύματα κοινωνικής αντίληψης κ.λ.π.) . Η οικονομική δράση των παραπάνω φορέων συνεπάγεται δαπάνες , επιβολή φόρων , μίσθωση ακινήτων , κατασκευή έργων , αγορές και πωλήσεις κτημάτων , σύναψη δανείων κ.λ.π.

Ο όρος δημόσιος τομέας έχει καθιερωθεί και νομικά στην Ελλάδα απο τον ν. 1232/82 και ερμηνευθηκε απο τον ν. 1256/82.



Σύμφωνα με τους νόμους αυτούς ο δημόσιος τομέας αποτελείται από τους εξής φορείς :

α) Κρατικές ή δημόσιες υπηρεσίες , όπως εκπροσωπούνται από τα νομικά πρόσωπα του Δημοσίου ,

β) κρατικοί ή δημόσιοι οργανισμοί με τη μορφή Ν.Π.Δ.Δ.

γ) κρατικές ή δημόσιες και «παραχωρηθείσες» επιχειρήσεις όπως η ΔΕΗ , ο ΟΤΕ, η ΕΡΤ , κ.λ.π. ,

δ) κοινωφελή ιδρύματα του Αστικού Κώδικα που περιήλθαν στο Δημόσιο και χρηματοδοτούνται ή επιδοτούνται από αυτό ,

ε) τραπεζικές ή άλλες ανώνυμες εταιρίες στις οποίες είτε τα κατά τις προηγούμενες περιπτώσεις νομικά πρόσωπα έχουν το σύνολο ή την πλειοψηφία των μετοχών , του εταιρικού κεφαλαίου , είτε έχουν κρατικό προνόμιο ή κρατική επιχορήγηση , όπως η Τράπεζα της Ελλάδος , η Αγροτική Τράπεζα , η Εθνική Τράπεζα...,

στ) τα κρατικά νομικά πρόσωπα που έχουν χαρακτηριστεί από το νόμο ή τα δικαστήρια ως Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαιού , όπως ο ΟΣΕ , ο ΑΣΟ κ.α. που χρηματοδοούνται ή επιχορηγούνται από οποιοδήποτε των προαναφερομένων νομικών προσώπων ,

ζ) οι θυγατρικές ανώνυμες εταιρίες των προαναφερθέντων νομικών προσώπων που ελέγχονται άμεσα ή έμμεσα από αυτά.

Η έκταση του δημοσίου τομέα με την στενότερη έννοια μπορεί να μετρηθεί με το μέγεθος των δημοσίων δαπανών . Η έκταση των δραστηριοτήτων των δημοσίων επιχειρήσεων μπορεί να μετρηθεί με πολλούς δείκτες εκ των οποίων οι κυριότεροι είναι οι εξής:

- Η αξία του ΑΕΠ που παράγουν οι δημόσιες επιχειρήσεις.
- Ο αριθμός των απασχολούμενων στις δημόσιες επιχειρήσεις.
- Η αξία των κεφαλαίων των δημοσίων επιχειρήσεων .
- Οι επενδύσεις των δημοσίων επιχειρήσεων .

### 1.3.2. Οι Μορφές των Δημοσίων Επιχειρήσεων

Ταξινόμηση των δημοσίων επιχειρήσεων μπορεί να γίνει με διάφορα κριτήρια. Με βάση τα κριτήρια που εφαρμόζουμε διακρίνουμε πολλές μορφές δημοσίων επιχειρήσεων.

α) Στην πρώτη ομάδα κριτηρίων ανήκουν τα οικονομικά κριτήρια: οι σχέσεις ιδιοκτησίας, ο τρόπος χρηματοδότησης, η οικονομική αποδοτικότητα λειτουργίας, ο χαρακτήρας της αγοράς στην οποία λειτουργούν (μονοπωλιακή ή ολιγοπωλιακή αγορά, πλήρης ανταγωνισμός, εθνική ή διεθνής αγορά, προστατευτισμός ή ελεύθερη αγορά).

β) Οι δημόσιες επιχειρήσεις μπορεί να ταξινομηθούν με βάση κριτήρια που συνδέονται με την *αυτονομία τους* από το κράτος και τις εποπτεύουσες αρχές του. Έτσι διακρίνουμε αυτόνομες, ημιαυτόνομες, ανεξάρτητες και εξαρτημένες, πατερναλιστικές δημόσιες επιχειρήσεις.

γ) Στην τρίτη ομάδα ανήκουν τα νομικά κριτήρια. Μεταξύ των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών υπάρχουν Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.). Ανώνυμες Εταιρίες (ΑΕ), Θυγατρικές Εταιρίες, Όμιλοι Εταιριών κ.λπ

δ) Υπάρχουν διάφορες μορφές δημοσίων επιχειρήσεων που διακρίνονται με βάση οργανωτικά και διοικητικά κριτήρια. Ορισμένες από αυτές εφαρμόζουν διοίκηση δημοσίου ενώ άλλες διοίκηση ιδιωτικού δικαίου.

ε) Οι δημόσιες επιχειρήσεις μπορεί να διακριθούν με βάση κλαδικά και τομεακά κριτήρια. Έτσι υπάρχουν δημόσιες επιχειρήσεις που λειτουργούν στον πρωτογενή, δευτορογενή και τριτογενή τομέα, σε διάφορους κλάδους της βιομηχανίας, των υπηρεσιών κ.λ.π.

στ) Οι σκοποί και αρχές λειτουργίας των δημόσιων επιχειρήσεων αποτελούν επίσης κριτήρια ταξινόμησής τους. Οι δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμοί διαφέρουν μεταξύ τους ανάλογα με τους σκοπούς που επιδιώκουν, οι οποίοι μπορεί να είναι κοινωνικοί, εθνικοί, αναπτυξιακοί, οικονομικοί και επιχειρηματικοί σκοποί, και ανάλογα με τις αρχές τα κριτήρια λειτουργίας που εφαρμόζουν και που μπορεί να είναι κοινωνικά ιδιωτικοοικονομικά, επιχειρηματικά κριτήρια και μικτά κριτήρια.

ζ) Τέλος, η ταξινόμηση των δημόσιων επιχειρήσεων μπορεί να γίνει με συνδυασμένα κριτήρια. Διακρίνουμε διάφορες μορφές δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών συνδυάζοντας οικονομικά, νομικά, οργανωτικά, διοικητικά και άλλα κριτήρια. Ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει τα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος των δημόσιων επιχειρήσεων, του εποπτεύοντος φορέα και της ίδιας της δημόσιας επιχείρησης που αποτελούν μεταβλητές ενδεικνυόμενες για την ταξινόμηση των δημόσιων επιχειρήσεων.

## Μεταβλητές ενδεικνυόμενες για την ταξινόμηση των Δ.Ε

| ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ<br>ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ<br>ΤΗΣ Δ.Ε                        | ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ<br>ΤΟΥ ΕΠΟΠΤΕΥΟΝΤΟΣ<br>ΦΟΡΕΑ | ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ<br>ΤΗΣ ΙΔΙΑΣ<br>ΤΗΣ Δ.Ε.              |
|---|---|--|
| ΡΥΘΜΟΣ<br>ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ<br>ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ<br>ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ                         | HOLDING<br>COMPANY<br><br>ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ/Α       | ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ<br>ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ<br><br>ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ<br>ΔΟΜΗ    |
| ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ  |   | ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΚΟΤΗΤΑ                                      |
| ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ<br>ΣΤΟΝ ΔΙΕΘΝΗ<br>ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟ                              |   | ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΠΟΥ<br>ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΕΙ                       |
| ΡΥΘΜΟΣ<br>ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΤΩΝ<br>ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΩΝ<br>ΤΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ<br>ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ |   | ΣΤΟΙΧΟΙ/ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ<br>& ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ<br>ΤΗΣ Δ.Ε. |
| ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ<br>ΠΙΕΣΕΙΣ ΑΠΟ<br>ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ                            |   | ΚΕΡΔΟΦΟΡΑ-ΖΗΜΙΟΓΟΝΑ<br><br>ΕΙΔΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ           |

## **ΑΜΙΓΕΙΣ ΚΑΙ ΜΙΚΤΕΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

Με βάση το κριτήριο της *ιδιοκτησίας* μπορούμε να διακρίνουμε δύο βασικές μορφές δημόσιων επιχειρήσεων: *τις αμιγείς και τις μικτές* δημόσιες επιχειρήσεις.

**Αμιγείς** δημόσιες επιχειρήσεις αποκαλούνται οι επιχειρήσεις στις οποίες το κράτος είναι ο μοναδικός ιδιοκτήτης και κατέχει το 100% του κεφαλαίου. Χωρίζονται σε δύο κατηγορίες :

1. Σε αμιγείς δημόσιες επιχειρήσεις που έχουν περιορισμένο βαθμό αυτονομίας και ελέγχονται άμεσα από το κράτος.
2. Σε αμιγείς δημόσιες επιχειρήσεις που έχουν υψηλή οικονομική και διοικητική αυτονομία

**Μικτές** δημόσιες επιχειρήσεις είναι οι επιχειρήσεις στις οποίες υπάρχει μικτή ιδιοκτησία δημόσιων και ιδιωτικών φορέων. Ιδιοκτήτες μπορεί να είναι το ίδιο το κράτος, οι κρατικές τράπεζες, Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, άλλες δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμοί καθώς και ιδιωτικές επιχειρήσεις ή ιδιώτες επενδυτές. Για να θεωρηθεί μια επιχείρηση δημόσια πρέπει να υπάρξει πλειοψηφική δημόσια συμμετοχή και μειοψηφική ιδιωτική συμμετοχή.

## **ΑΥΤΟΝΟΜΕΣ ΚΑΙ ΗΜΙΑΥΤΟΝΟΜΕΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

Με βάση το κριτήριο της *αυτονομίας* διακρίνουμε τις εξής μορφές δημόσιων επιχειρήσεων:

- Δημόσιες επιχειρήσεις με πλήρη αυτονομία.
- Δημόσιες επιχειρήσεις με πλήρη εξάρτηση από το κράτος.
- Δημόσιες επιχειρήσεις με μερική εξάρτηση από το κράτος.

Οι τελευταίες μπορεί να θεωρηθούν ημιαυτόνομες εταιρίες.

## ΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, ΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ ΑΝΩΝΥΜΕΣ ΕΤΑΙΡΙΕΣ

Ο καθηγητής Αναστασόπουλος προσδιορίζει τα Ν.Π.Δ.Δ και τα Ν.Π.Ι.Δ. ως εξής: “Δημόσιες επιχειρήσεις με νομική προσωπικότητα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.). Πρόκειται για εμπορικές, βιομηχανικές και άλλες δραστηριότητες του δημοσίου τομέα που έχουν ανατεθεί σε φορείς με νομική προσωπικότητα δημοσίου δικαίου. Χαρακτηριστικό παράδειγμα Ν.Π.Δ.Δ. μικτού τύπου αποτελούν οι Οργανισμοί κεντρικής Λαχαναγοράς Αθηνών και Θεσσαλονίκης ...”. Θα μπορούσε να αναφερθούν ακόμα ως παραδείγματα το Ταμείο παρακαταθηκών και Δανείων και ο Οργανισμός Λιμένος Πειραιώς

Δημόσιες επιχειρήσεις ως Ν.Π.Ι.Δ. « Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται τα νομικά πρόσωπα που ιδρύονται με νόμο ή κατ’ εξουσιοδότηση νόμου για την άσκηση βιομηχανικής ή εμπορικής δραστηριότητας και υπάγονται σε οργανωτικές μορφές και αρχές λειτουργίας και συναλλαγών του ιδιωτικού δικαίου... Η διαφορά τους από τα Ν.Π.Δ.Δ. έγκειται στο ότι δεν ενεργούν με μεθόδους δημόσιας εξουσίας, αλλά λειτουργούν σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας και τους κανόνες του ιδιωτικού δικαίου.» Στην κατηγορία αυτή εντάσσεται η πλειοψηφία των δημόσιων εταιριών (ΔΕΗ, ΑΤΕ, ΟΣΕ, ΕΛ.ΤΑ, Ε.Τ.Β.Α., Δ.Ε.Π., ΕΑΠ, Ο.Α κλπ).

Δημόσιες Ανώνυμες Εταιρίες. Πρόκειται για δημόσιες εταιρίες που το κεφάλαιό τους διαιρείται σε μετοχές και όλοι οι μέτοχοι ευθύνονται μόνο μέχρι του ποσού της εισφοράς τους. Λειτουργούν με βάση τους κανόνες των νόμων για τις ανώνυμες εταιρίες εφαρμόζοντας παρόμοια κριτήρια με εκείνα των ιδιωτικών επιχειρήσεων (επιχειρηματικά κριτήρια κλπ). Η νεότερη τάση είναι η μετατροπή των δημόσιων επιχειρήσεων σε ανώνυμες εταιρίες.

## **ΚΡΑΤΙΚΟΙ ΟΜΙΛΟΙ ΚΑΙ ΘΥΓΑΤΡΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΙΕΣ**

Πολλές δημόσιες επιχειρήσεις αποτελούν ομίλους με θυγατρικές εταιρίες. Ο όμιλος (holding) έχει ως βασική επιδίωξη της ίδρυση θυγατρικών εταιριών ή την απόκτηση μεγάλου αριθμού μετοχών άλλων εταιριών, εξασφαλίζοντας έτσι τον έλεγχο της δραστηριότητάς τους.

Τις τελευταίες δεκαετιές έχει αναπτυχθεί ένα δίκτυο ιδιοκτησιακών σχέσεων σύμφωνα με το οποίο κρατικοί όμιλοι ή επιχειρήσεις οι οποίες ανήκουν εξ' ολοκλήρου ή εν μέρει στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, συμμετέχουν στο κεφάλαιο άλλων επιχειρήσεων. Το πλέγμα αυτό ιδιοκτησιακών σχέσεων μέσω του οποίου το κράτος εντείνει τον έλεγχό του στον επιχειρηματικό τομέα γίνεται πολύπλοκο καθώς σε πολλές περιπτώσεις περισσότεροι του ενός όμιλοι ή άλλοι δημόσιοι οργανισμοί συμμετέχουν στο κεφάλαιο στην ίδιας επιχείρησης με επιμέρους ποσοστά συμμετοχής είτε ψειοψηφίας είτε πλειοψηφίας.

Θυγατρική εταιρία, με τη στενότερη έννοια, θεωρείται η εταιρία που ανήκει μόνιμα σε μια άλλη εταιρία ως πλειοψηφούντα μέτοχό της. Με την ευρύτερη έννοια περιλαμβάνει τις κάθε μορφής ελεγχόμενες εταιρείες.

Οι μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις λειτουργούν, κατά κανόνα, ως όμιλοι με πολλές θυγατρικές εταιρίες οι οποίες εξειδικεύονται σε διάφορους τομείς δραστηριοτήτων. Οι δραστηριότητές τους συνδέονται άμεσα ή έμμεσα, με την κύρια δραστηριότητα των μητρικών εταιριών. Η σχέση μητρικών και θυγατρικών εταιριών στις δημόσιες επιχειρήσεις είναι όμοιες με εκείνες των ιδιωτικών επιχειρήσεων.

## ΚΕΡΔΟΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΕΛΛΕΙΜΜΑΤΙΚΕΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Με βάση το κριτήριο της οικονομικής αποδοτικότητας διακρίνουμε δύο βασικές κατηγορίες δημόσιων επιχειρήσεων:

i ) Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι κερδοφόρες δημόσιες επιχειρήσεις, δηλαδή οι επιχειρήσεις που θεωρούν βασικό στόχο το κέρδος και έχουν τις προϋποθέσεις για την επίτευξή του.

ii) Στη δεύτερη κατηγορία κατατάσσονται οι ελλειμματικές δημόσιες επιχειρήσεις, δηλαδή οι επιχειρήσεις που δεν είναι σε θέση να καλύψουν τα έξοδά τους από τα έσοδα που προέρχονται από τις πωλήσεις τους και παρουσιάζουν ελλείμματα. Τα ελλείμματα μπορεί να οφείλονται στην κοινωνική πολιτική, σε χαμηλή αποδοτικότητα και σε άλλους παράγοντες. Οι περισσότερες ελλειμματικές δημόσιες επιχειρήσεις είναι προσανατολισμένες στην εκπλήρωση κοινωνικών στόχων.

Το κριτήριο της οικονομικής απόδοσης μπορεί να συνδυαστεί με το κριτήριο του ανταγωνισμού. Σ' αυτή την περίπτωση διακρίνονται τέσσερις μορφές επιχειρήσεων

| <b>ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΩΝ Δ.Ε</b> |                                     |  |
|-----------------------------------|-------------------------------------|--|
| <b>ΚΕΡΔΟΦΟΡΕΣ Δ.Ε</b>             |                                     | <b>Δ.Ε ΜΕ ΕΛΛΕΙΜΑΤΑ</b>                  |
| <b>ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ<br/>ΑΓΟΡΑ</b>    | <b>ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ<br/>ΤΟΜΕΑ</b> | <b>ΜΙΚΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ</b>                    |
|                                   | 1                                   | 2  |
| <b>ΜΟΝΟΠΩΛΙΑΚΗ<br/>ΑΓΟΡΑ</b>      | <b>ΜΙΚΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ<br/>3</b>         | <b>ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟΥ<br/>ΤΟΜΕΑ<br/>4</b> |



Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι Δ.Ε. που παρουσιάζουν θετικά οικονομικά αποτελέσματα και παράλληλα λειτουργούν σε ανταγωνιστικό περιβάλλον (ΕΛΔΑ, ΕΚΟ, κ.λπ). Στην κατηγορία αυτή των επιχειρήσεων αρμόζει περισσότερο μια διοίκηση τύπου ιδιωτικής επιχείρησης. Με τον όρο αυτό υπονοείται ότι η Δ.Ε.:

- θα λειτουργεί με καθαρά ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια
- θα είναι περισσότερο δεκτική σε καινοτομίες
- θα απολαμβάνει μια σημαντική αυτονομία από τους εποπτεύοντες φορείς (τόσο σε στρατηγικής φύσεως θέματα, όσο και σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και χρηματοοικονομικών πόρων)
- θα είναι στελεχωμένη με το κατάλληλο εξειδικευμένο διοικητικό προσωπικό (κάτι που κατά κανόνα λείπει από τις Δ.Ε)
- θα εφαρμόζει σύγχρονες μεθόδους και τεχνικές Marketing
- δεν θα δέχεται καμία μορφή προστατευτισμού από τους εποπτεύοντες φορείς.

Η τέταρτη από αυτές τις κατηγορίες περιλαμβάνει τις Δ.Ε. που λειτουργούν σε μονοπωλική αγορά (π.χ ΔΕΗ) και έχουν ελλείματα. Στην κατηγορία αυτή σύμφωνα με τον N. Nwokoye, αρμόζει μια διοίκηση με μεγάλη εργασιακή εξασφάλιση, προσανατολισμό προς τη λειτουργία με κοινωνικά κριτήρια και όχι κριτήρια κέρδους, ανάληψη έργων με θετικές εξωτερικές οικονομίες, που όμως εμπεριέχουν σημαντικούς χρηματοοικονομικούς κινδύνους κ.λ.π.

Τέλος οι κατηγορίες 2,3 θεωρούνται ενδιάμεσες κατηγορίες, με ανάλογα χαρακτηριστικά διοίκησης των δύο προηγούμενων κατηγοριών.

Οι ελλειμματικές δημόσιες επιχειρήσεις επιδοτούνται και ελέγχονται από το κράτος. Ο κρατικός έλεγχος είναι μερικός ή πλήρης έλεγχος.

Οι κερδοφόρες δημόσιες επιχειρήσεις δεν επιδοτούνται καθόλου ή επιδοτούνται μερικά από το κράτος και έχουν περιοριστικό κρατικό έλεγχο.

### **ΑΛΛΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

Η ταξινόμηση των επιχειρήσεων μπορεί να γίνει με εθνικά αναπτυξιακά και οικονομικά κριτήρια. Με βάση αυτά τα κριτήρια ο Γ. Ζυγογιάννης διακρίνει τρεις μορφές επιχειρήσεων:

1. *Δημόσιες επιχειρήσεις εθνικής σημασίας* που είναι απαραίτητες για την κάλυψη των αμυντικών αναγκών μια χώρας. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν οι επιχειρήσεις της αμυντικής βιομηχανίας.
2. *Δημόσιες επιχειρήσεις στρατηγικής σημασίας* για την ανάπτυξη μια χώρας. Στην κατηγορία αυτή κατατάσσονται οι εταιρίες στον τομέα της αναπτυξιακής υποδομής.
3. *Δημόσιες επιχειρήσεις που λειτουργούν στον ανταγωνιστικό τομέα της οικονομίας*, παράλληλα με τις ιδιωτικές επιχειρήσεις και με ίσους όρους ανταγωνισμού.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### 2. ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Ή ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

#### 2.1 Εισαγωγή

Η διαχρονική εξέλιξη των σύγχρονων Εργασιακών Σχέσεων περνά αναμφισβήτητα μέσα από την καλή κατανόηση των ανθρώπινων σχέσεων γενικά και των ανθρώπινων σχέσεων μέσα στους χώρους εργασίας ειδικότερα. Συνεπώς, οποιαδήποτε αναφορά στο σύγχρονο επιστημονικό κλάδο των Εργασιακών Σχέσεων – τουλάχιστον ως προς την ιστορική του εξέλιξη – δεν μπορεί, παρά να εντοπίσει το ενδιαφέρον της στην ύπαρξη κάποιων δεδομένων ανθρώπινων σχέσεων.

Στη διάρκεια της μακρόχρονης ανθρώπινης ιστορίας η εξέλιξη των σχέσεων εργασίας περνούσε πάντοτε από την εξειδικευμένη γνώση του ανθρώπου, σχετικά με το «τεχνικό μέρος» της εργασίας, δηλαδή με βάση τα χρησιμοποιούμενα εργαλεία, μηχανές, κ.λ.π.

Και ίσως, αν δεν είχε υπάρξει η πραγματικά μεγάλη ανάπτυξη τόσο της Κοινωνιολογίας όσο και της Ψυχολογίας αρχικά στη στροφή του αιώνα μας και στη συνέχεια ως το 1950, σήμερα η όλη επιστημονική ανάλυση του θέματος θα περιοριζόταν, αποκλειστικά και μόνον, στην παράμετρο αυτή της ερμηνείας των εργαλείων και μηχανών, δηλαδή των «αντικειμένων».

Όμως, αυτή ακριβώς η ανάπτυξη των λεγομένων Κοινωνικών ή Ανθρωπιστικών Επιστημών, οριοθέτησε σε μεγάλο βαθμό την επιστημονική ανάλυση, στρέφοντας το βάρος της στην ερμηνεία του ανθρώπου, την εξέταση και ανάλυση της συμπεριφοράς του, σε όλα τα επίπεδα της ανθρώπινης δραστηριότητας, μέσα στην οποία η εργασία κατέχει πρωταρχική θέση.

Η σπουδαιότητα της ανάλυσης της ανθρώπινης συμπεριφοράς είναι μια πανάρχαια υπόθεση του ανθρώπινου φιλοσοφικού στοχασμού, που οι ρίζες της χάνονται στις Κινέζους φιλόσοφους, στους αρχαίους Έλληνες προκλασσικούς, στους Έλληνες κλασσικούς (Αριστοτέλης), και στη συνέχεια στον Ιμπν Χαλντούν, και αλλού, για να ολοκληρωθεί στα τέλη του προηγούμενου και ιδίως στον τρέχοντα αιώνα.

Η πορεία ανάλυσης κάθε ανθρώπινης δραστηριότητας εξετάζεται με βάση την ατομική και ομαδική συμπεριφορά και ήταν φυσικό επόμενο, να μην αποτελέσει εξαίρεση και ο χώρος της εργασίας. Στην προσπάθεια αυτή η συμμετοχή της Κοινωνιολογίας, της Ψυχολογίας, της Κοινωνικής Ψυχολογίας, της Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, της Βιολογίας κ.λ.π. υπήρξε κεφαλαιώδης, στο βαθμό και στο μέτρο που οι σύγχρονες επιχειρήσεις δεν μπορούν να αγνοήσουν τα πορίσματά τους σχετικά με το άτομο.

Δεν είναι τυχαίο, ότι – όπως αναφέρει η Κ. Καλογήρου- σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του 1962, το 80% των επιχειρήσεων που έκλεισαν, έκλεισαν από κακή διοίκηση. Γεγονός, που επαναλαμβάνεται όλο και συχνότερα τα επόμενα χρόνια, πιστοποιώντας την πραγματικότητα που θέλει τον εργαζόμενο στο επίκεντρο της εργασίας.

### **2.1.1. Η εργασία στην αρχαία Ελλάδα**

Σκόπιμο είναι να καταγραφούν ορισμένα στοιχεία που αποδεικνύουν ότι, τόσο οι σύγχρονοι ιστορικοί όσο και οι οικονομολόγοι καταφεύγουν στις πολύπλοκες περιγραφές των

θεμάτων της εργασίας να ανατρέξουν επ' ολίγον στην αρχαία κλασσική πραγματεία που βρίθει τέτοιων στοιχείων.

Γεγονός που, επιφανείς επιστήμονες όπως ο Γουσταύος Glotz, αναγνώρισαν με σημαντικότερα έργα τους, όπως το «Εργασία στην Αρχαία Ελλάδα: η Οικονομική Ιστορία της Ελλάδας από την ομηρική περίοδο ως τη ρωμαϊκή κατάκτηση», καταδείχνοντας ταυτόχρονα ότι οι αρχέγονες εκείνες εργασιακές σχέσεις, έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην παγκόσμια ιστορία της εργασίας.

Ανατρέχοντας σε τέτοιες πηγές μπορεί ο καθένας να γνωρίσει το καθεστώς των εργαζομένων στην αρχαία Ελλάδα και των διακρίσεων τους, όπως π.χ. των δούλων, των ανθρώπων του επαγγέλματος «δημιουργοί», των μισθοφόρων «θήτες», των διακρίσεων ανά χώρο δουλειάς (π.χ. γεωργία, κτηνοτροφία, βιομηχανία, εμπόριο), την έννοια του καταμερισμού εργασίας, τα θέματα ιδιοκτησίας και νομισματικού συστήματος, το ζήτημα των ήπιων μορφών δουλειάς κ.λ.π. Πρέπει να γίνει κατανοητό ότι πριν 3.000 στον τόπο μας άκμαζε η οικονομία με τρόπο παρεμφερή με το σημερινό – αν και αρχέγονο – και συνεπώς, η αναζήτηση *σπερμάτων* εργασιακών σχέσεων σαν ιστορική πηγή αποτελεί καθήκον του στοχαστή του κλάδου.

### **2.1.2. Σχολές και τάσεις των εργασιακών σχέσεων**

Στα πλαίσια αυτής της εισαγωγής θα κάνουμε μια συνοπτική αναφορά στη σύγχρονη ιστορία του κλάδου, που περνά μέσα από διαφορετικές σχολές πρωτεργατών του, οι οποίοι και καθόρισαν σε μεγάλο βαθμό τις κατοπινές εξελίξεις και προσδιόρισαν το εννοιολογικό περιεχόμενο των σημερινών τάσεων.

Επειδή οι δύο αυτές σχολές, του Frederic W. Taylor και του E. Mayo, έχουν πλούσια θεωρία που έχει αναφερθεί σε πολλά εγχειρίδια Εργασιακών Σχέσεων, εμείς απλά θα προβούμε σε μερικές ουσιώδεις επισημάνσεις όπως:

- α) ότι, ο Frederic Taylor έδωσε έμφαση στην αύξηση της απόδοσης στην εργασία μέσα από τέσσερις παραμέτρους (ορθολογική επιλογή ατόμου ανά πόστο, οικονομία των κινήσεων, παροχή οικονομικών κινήτρων, καλό εργασιακό περιβάλλον),
- β) ότι ιδιαίτερη σπουδαιότητα στις ημέρες μας έχει αποκτήσει το εργονομικό μέρος των κινήσεων των εργαζομένων, που είχε προβεί ο F. Taylor,
- γ) ότι σημαντική είναι η συμβολή του Taylor στην στανταροποίηση της απόδοσης, δηλαδή την εξεύρεση μετρικής μονάδας παραγωγής (αυτό που αποκαλείται «standard»,
- δ) ότι η σχολή Taylor, συμπληρώνει ο H. Fayol, θέτει τόσο τις βάσεις της ονομαζόμενης «επιστημονικής διοίκησης», όσο και του σύγχρονου «μάνατζμεντ» σε όλα τα επίπεδα ιεραρχίας,
- ε) ότι η σχολή του Elton Mayo βρίσκεται πολύ κοντά στη σύγχρονη πραγματικότητα με τον εξανθρωπισμό της παραγωγής, δημιουργώντας δηλαδή το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον στον εργαζόμενο,
- ζ) ότι η σχολή του Mayo οδήγησε στην προσθήκη στις τέσσερις μεταβλητές του Taylor και τριών επιπλέον (σύνθεση μικρο-ομάδας, κοινωνική ανάγκη ένταξης σε ομάδες και είδος εξουσιασμού του εργαζόμενου), δίνοντας και την πεμπτουσία της σύγχρονης πρακτικής,
- η) ότι η σχολή του Mayo τέλος, βάζει τις βάσεις ουσιαστικά της ανταυταρχικής (δηλαδή της συμμετοχικής) διοίκησης, στοιχείο του σύγχρονου μάνατζμεντ.

Συμπληρωματικά με τις δύο βασικές προαναφερόμενες σχολές θα αναφέρουμε μια σειρά νεώτερων τάσεων, που έκαναν την εμφάνισή τους μετά τους δύο πρωτεργάτες και η συμβολή τους μπορεί να συνοψιστεί:

- α) στην τάση του J.L.Moreno να επαναπροσδιορίζει το ρόλο του ατόμου και του εργαζόμενου, με την ορθολογική επανένταξή του σε κάποια ομάδα, γεγονός με αναμφίβολα μεγάλη σημασία και για τη σημερινή εποχή της υψηλής τεχνολογίας,
- β) στην τάση του K.Lewin, κύριου μελετητή της δυναμικής των ομάδων και των Αλληλεπιδράσεων που γεννώνται μέσα στις ομάδες, βάζοντας τις βάσεις της Κοινωνιολογίας και της Ψυχολογίας στα εργασιακά πλαίσια,
- γ) στην τάση του N.R.Maier, που επιχείρησε να εφαρμόσει τις θεωρίες του Mayo στη βιομηχανική πρακτική, θέτοντας ουσιαστικά τις βάσεις της σύγχρονης “ Βιομηχανικής Κοινωνιολογίας” , που σήμερα γνωρίζει ιδιαίτερη ανάπτυξη.

### **2.1.3. Οι σύγχρονες απαιτήσεις των εργαζομένων**

Θεωρήσαμε απαραίτητο να κάνουμε μια σύντομη αναφορά στις σύγχρονες απαιτήσεις των εργαζομένων σε σχέση με προγενέστερες περιόδους. μιας και το θέμα μας κάνει λόγο για τις σημερινές συνθήκες εργασίας ενώ μια μικρή και συνοπτική ματιά στα προϊσχύοντα δίνει τη δυνατότητα μιας συγκριτικής ματιάς.

Ο άνθρωπος ξεκίνησε να εργάζεται αρχικά με στόχο την ατομική και οικογενειακή επιβίωση, αποβλέποντας κατ' αρχήν και κατ' ανάγκη στην απόκτηση μέσων προς το ζειν. Στη περίοδο αυτή, οι απαιτήσεις του περιστρέφονται στην ενίσχυση της θέσης του έναντι των στοιχείων της φύσης που, όχι μόνο φάνταζαν αλλά και ήταν απειλητικά. Στο επόμενο στάδιο ο άνθρωπος, έχοντας προχωρήσει

στην κοινωνική οργάνωση, επιζητά πλην της επιβίωσης και ανθρωπινότερες συνθήκες εργασίας (το πέρασμα από τη 16ωρη ή τη 12ωρη εργασία στο σημερινό καθεστώς), αλλάσσοντας τις απαιτήσεις του σε σημαντικό βαθμό.

Στη σημερινή συγκυρία όμως ο εργαζόμενος στοχεύει μέσω των απαιτήσεών του στη βελτίωση όλων των όρων εργασίας του, μέσα από την οποία προσβλέπει στο καλύτερο επίπεδο διαβίωσης του. Χαρακτηριστικά του όλου σημερινού πλαισίου απαιτήσεων είναι η παραπέρα μείωση του ωραρίου, η εμπέδωση της ελευθερίας έκφρασης, ο σεβασμός της προσωπικότητας του εργαζόμενου, κ.λ.π.

Στοιχεία που φανερώνουν έκδηλα τον ανθρωπιστικό χαρακτήρα των Εργασιακών Σχέσεων στις ημέρες μας, που κατευθύνονται στον τελικό στόχο της ποιοτικής διαβίωσης του ατόμου. Μιας ποιοτικής διαβίωσης που όμως περνά αναπόφευκτα μέσα από την εξέλιξη της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, που διαμορφώνονται στη διεθνή κοινωνία.

Οι διαπιστώσεις όμως που προκύπτουν από τη σημερινή πραγματικότητα, τουλάχιστον στα πλαίσια της διαχρονικής εξέλιξης του κλάδου, θα πρέπει να αναλύονται με βάση τα προϊσχύοντα “συστήματα παραγωγής”, που σύμφωνα με τους υπάρχοντες διαχωρισμούς προκαθορίζουν και το ποιόν των εργασιακών σχέσεων κάθε περιόδου.

Αναφέρουμε σύντομα δύο από τις αντιπροσωπευτικότερες από αυτές:

➤ η πρώτη, αυτή του A. Cuvillier, κάνει λόγο για εννέα διαφορετικά συστήματα παραγωγής : της δουλείας, της δουλοπαροικίας, των συντεχνιών, της μισθωτής εργασίας, του καπιταλισμού, της



διευθυνόμενης οικονομίας (νεοκαπιταλισμού), της βιομηχανικής δημοκρατίας, της δημόσιας επιχείρησης και του κολλεκτιβισμού.

➤ η δεύτερη, αυτή του Karl Marx, προβαίνει σ'ένα τριφυλή διαχωρισμό των συστημάτων παραγωγής ως εξής: της δουλείας, που αφορά τον αρχαίο και ασιατικό τρόπο παραγωγής, της δουλοπαροικίας, που αφορά τον φεουδαρχικό τρόπο παραγωγής και τη μισθωτή εργασία και του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής

Η θέση όσο και η στάση των εργαζομένων σε κάθε στάδιο των συστημάτων παραγωγής, υπήρξε ως αποτέλεσμα της φύσης και της οποιαδήποτε μορφής επιβολής της εξουσίας κάθε συστήματος μέσα από μια ατέλειωτη πορεία αναζητήσεων και συγκρούσεων.

Συγκρούσεων, που γενικεύτηκαν και μαζικοποιήθηκαν από την πλευρά των εργαζομένων στα τέλη του 18ου, το 19ο και τον 20ο αιώνα, φέρνοντας τους αντιμέτωπους με την εργαδοσία και με την ίδια την κοινωνία και το κράτος κατ'επέκταση.

Είναι γεγονός πως η ιστορία των εργασιακών διεκδικήσεων και απαιτήσεων, είναι μια ιστορία βαμμένη με ανθρώπινο αίμα (όπως συμβαίνει με τις περισσότερες ανθρώπινες κατακτήσεις), μια ιστορία με πολλές παλινδρομήσεις μέχρι την εποχή μας. Που μπορεί στην αναπτυγμένη κοινωνία να έχουν σημειωθεί σημαντικότητες προόδους, η καλή γνώση ωστόσο του παρελθόντος βοηθά στην πληρέστερη κατανόηση των σύγχρονων Εργασιακών Σχέσεων.

## **2.2 Τα άτομα μέσα στο εργασιακό περιβάλλον**

### **2.2.1 Σχέσεις ηγεσίας και εργαζόμενων**

Σε αυτό το κεφάλαιο θα προχωρήσουμε σε μια εκτενή αναφορά στις σχέσεις ηγεσίας και εργαζομένων, που αποτελούν ασφαλώς ένα

κρίσιμο σημείο ανάλυσης του κλάδου των Εργασιακών Σχέσεων με αναφορά για το δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Πάνω σ' αυτές τις σχέσεις κρίνεται αυτή καθαυτή η ποιότητα των εργασιακών σχέσεων αρχικά, η δυνατότητα αύξησης της παραγωγικότητας στη συνέχεια και η κατανόηση των αναγκών των εργαζομένων τελικά, ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα διαβίωσής τους.

Επειδή η βιβλιογραφία είναι ιδιαίτερα αναλυτική, εμείς θα περιοριστούμε στο να αναφέρουμε δώδεκα βασικά θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις.

α) Η ηγεσία ενός οποιουδήποτε οργανισμού είναι υπεύθυνη για την οργάνωση των όρων της παραγωγής (δηλαδή ανθρώπους, χρήματα, μηχανολογικό εξοπλισμό, μεθοδολογία, πρακτικές τεχνικές και εφόδια) σύμφωνα με τα ισχύοντα στην κλασσική θεωρία του Mc Gregor, «θεωρία Χ».

β) Οι εργαζόμενοι με οποιοδήποτε τρόπο σ' ένα οργανισμό δεν είναι κατ' αρχήν ούτε αδιάφοροι ούτε αρνητικοί απέναντι στις ανάγκες του οργανισμού. Γίνονται αδιάφοροι και αρνητικοί συντελεστές, κάθε φορά που οι εμπειρίες τους «εκ των έσω» τους αναγκάζουν ή κάθε φορά που η ηγεσία αδυνατεί να τους κατευθύνει ορθολογικά.

γ) Είναι λάθος να πιστεύεται, ότι η ηγεσία – η καλύτερη δυνατή υπάρχουσα – μπορεί να προσδώσει χαρακτηριστικά προσωπικότητας στον εργαζόμενο, που δεν τα διαθέτει. Αντίθετα, όμως, κύριο μέλημα και καθήκον της ηγεσίας είναι η ανίχνευση και η αναγνώριση αυτών των χαρακτηριστικών, που στη συνέχεια θα αναπτυχθούν στη λειτουργία της επιχείρησης.

δ) Ο επηρεασμός της συμπεριφοράς των εργαζομένων – βασική προϋπόθεση των ηγετικών στελεχών – δεν θα πρέπει να απομακρύνεται από τον βασικό ουμαντιστικό στόχο, τη βελτίωση των όρων εργασίας και συνεπώς διαβίωσης του εργαζόμενου, άλλως η όλη προσπάθεια διεύθυνσης, καθοδήγησης, επηρεασμού και ελέγχου είναι καταδικασμένη.

ε) Παρ' ότι στην εποχή μας η εμφάνιση ηγέτη εμπίπτει στην ανάλυση της προσωπικότητας υπάρχουν και ορισμένοι «πατερναλιστικοί παράγοντες», οι οποίοι, αν και δεν «ευδοκιμούν» σήμερα σε μεγάλο βαθμό, καθορίζουν την έννοια της ηγεσίας.

ζ) Η εμφάνιση πετυχημένων ηγετών (είτε αυτή περνάει από τον ηγέτη με προσανατολισμό προς τα γεγονότα και τα πράγματα, είτε αυτόν που ενστερνίζεται το όλο πλαίσιο των ανθρώπινων και συνεπώς και των εργασιακών σχέσεων), όπως δείχνουν οι έρευνες ιδίως στη βιομηχανία, προϋποθέτει μια ειδική προσοχολογία όχι προσιτή ή επιφανή στη μεγάλη πλειοψηφία των ατόμων.

η) Οι βαθμίδες της ηγεσίας (ανώτατης, μέσης, κατώτερης) είναι κατασκευάσματα του ανθρώπινου νου και συνεπώς, οι εμφανιζόμενες στο χώρο αυτό τυπολογίες, δεν είναι τίποτε άλλο παρά η ικανοποίηση των συγκεκριμένων αναγκών της διοικητικής ιεραρχίας ενός οργανισμού, όπως αυτές έχουν καθορισθεί, ειδικά όταν γίνεται λόγος για «business plan».

θ) Η τήρηση των βασικών αρχών από την ηγεσία για την εξασφάλιση της προσαρμογής των υφισταμένων, είναι προϊόν της μορφής διοίκησης, που ασκεί η κάθε συγκεκριμένη ηγεσία, με σχεδόν προκαθορισμένα αποτελέσματα.

ι) Ο προσδιορισμός της αποτελεσματικότητας του ηγέτη σήμερα, που το επίπεδο των εργαζομένων έχει ήδη ανεβεί αισθητά σε σχέση με τις προηγούμενες δεκαετίες, είναι συνάρτηση και σωστή αναλογία του δυναμικού, του συναισθηματικού και του λογικού μέρους της προσωπικότητας.

κ) Τα προβλήματα του προγραμματισμού, της οργάνωσης, της στελέχωσης, της διεύθυνσης, του συντονισμού και του ελέγχου είναι κοινά για όλους τους ηγέτες κάθε οργανισμού και κάθε επιχείρησης. Εκείνο που διαφοροποιείται κάθε φορά είναι το είδος της αντιμετώπισης από τον ηγέτη, που κάνει και τη διαφορά.

λ) Ο προσδιορισμός των ατομικών χαρακτηριστικών του ηγέτη έχει νόημα, μόνον όταν αυτός ειδωθεί σε σχέση με συγκεκριμένες ανάγκες μιας συγκεκριμένης επιχείρησης ή οργανισμού. Συνεπώς, αντί των τυπολογιών θα ήταν προτιμότερη η περιπτώσιολογική ανάλυση και μελέτη, όταν γίνεται λόγος για αξιολόγηση ηγετικών στελεχών.

μ) Σε αντίθεση με τα συχνά παρουσιαζόμενα στη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία δεδομένα και χαρακτηριστικά ηγετών, θα ήταν ασφαλώς προτιμότερο να μην γίνεται τόσος λόγος για συγκεκριμένες πατέντες καθορισμού των ηγετών, διότι οι εργαζόμενοι συνολικά, κρίνουν της ηγεσίες με βάση τρία βασικά στοιχεία:

- από το αν η ηγετική συμπεριφορά διαπνέεται ή όχι από βαθειά ανθρωπιστικά συναισθήματα άσχετα αν ο ηγέτης οφείλει να ασκεί διεύθυνση και έλεγχο,
- από το αν η ηγετική φυσιογνωμία διαθέτει ευελιξία, ικανότητα αποφάσεων και δημιουργικότητα αξιοποιώντας στο μέγιστο τις δυνατότητες των εργαζομένων,
- από το βαθμό δημιουργικότητας, διορατικότητας και δυνατότητας να μην είναι υπερβολικά συγκεντρωτικός ο ηγέτης, αφήνοντας

τους εργαζόμενους να αναπτύξουν οι ίδιοι δραστηριότητα και συμμετοχή.

### 2.2.2 Η ισότητα των δύο φύλων στην εργασία

Ένα από τα πλέον βασικά χαρακτηριστικά της σημερινής αγοράς εργασίας είναι η σαφώς εκδηλούμενη διαφορετική αντιμετώπιση των εργαζομένων με βάση το φύλο. Διότι δεν θα πρέπει να παραγνωρίζεται, ότι και ιστορικά και οικονομικά και κοινωνιολογικά και ψυχολογικά μία από τις πλέον ουσιαστικές πηγές ανισότητας των δύο φύλων είναι η εργασία.

Για το λόγο αυτό, οι εργασιακές σχέσεις γενικά αλλά και ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων, δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα και σημασία στο θέμα αυτό, που αφορά συνολικά τη διεθνή κοινότητα, καθόσον είναι οι γυναίκες εκείνες που:

- α) αμοίβονται συγκριτικά λιγότερο από τους άνδρες στην εργασία,
- β) πασχίζουν περισσότερο για την εξεύρεση εργασίας απ' ό,τι οι άνδρες,
- γ) σε περιόδους κρίσεων και οικονομικής ύφεσης χάνουν πιο συχνά την εργασία τους σε σχέση με τους άνδρες,
- δ) μαστίζονται εργασιακά στις περιόδους της μητρότητας, χωρίς ανάλογη πάντοτε εργασιακή κατανόηση,
- ε) χρειάζεται να αποδείξουν εμπράκτως την προσοντολογία, κάτι που συνήθως δεν συμβαίνει με τους άνδρες,
- ζ) δέχονται τον συντριπτικό όγκο των σεξουαλικών παρενοχλήσεων στην εργασία, γεγονός που κινητοποίησε ήδη τη διεθνή κοινότητα κλπ, κλπ.

Επειδή οι εμπειρικές έρευνες – που σχετίζονται με την ανάλυση και ερμηνεία της ανισότητας των δύο φύλων στην Ελλάδα- ελλείπουν παντελώς στη χώρα μας, είναι σκόπιμο να παραθέσουμε συνοπτικά ορισμένα στοιχεία :

α) Δεν πάνε παρά τρεις-τέσσερις δεκαετίες μόνο, που το αντικείμενο της «μελέτης της ισότητας των δύο φύλων στους χώρους δουλειάς» ήταν αδιανόητο, καθόσον ο ρόλος της γυναίκας στην παραγωγική διαδικασία ήταν «υποβοηθητικός».

β) Μόνον από τη δεκαετία του '70 η γυναίκα άρχισε να διεκδικεί ενεργά την ισότιμη θέση με τον άνδρα μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και μάλιστα με αξιώσεις.

γ) Απόρροια των διεκδικητικών αγώνων των γυναικών για ισότιμη εργασία υπήρξε η αλλαγή των εθνικών νομοθεσιών, αλλά και των Κανονισμών Διεθνών Οργανισμών, που κατήργησαν την «προστατευτικότητα» της γυναίκας έναντι του άνδρα στην Κοινωνία και στην Εργασία.

δ) Το αποτέλεσμα αυτής της κατάργησης του προστατευτικού πνεύματος του νομοθέτη (διεθνώς και στην Ελλάδα) κανείς δεν το γνωρίζει πραγματικά και επιστημονικά. Ακόμη και οι γνώμες των γυναικείων οργανώσεων διχάζονται, κοινωνικά όμως έχει επιτελεστεί ένα σαφές «ποιοτικό άλμα», τουλάχιστον στους εργασιακούς χώρους των αναπτυγμένων χωρών.

ε) Τα θέματα της σύγχρονης Κοινωνικής Πολιτικής των Κρατών και της διεθνούς κοινότητας είναι πλέον σαφώς προσανατολισμένα στην προφύλαξη των έργων ισότητας ανδρών-γυναικών και με έμφαση στις ιδιαίτερες γυναικείες προϋποθέσεις (λ.χ. μητρότητα και προστασία της κ.λπ).

ζ) Σήμερα υπάρχει ένα ολόκληρο ειδικό θεσμικό πλαίσιο εξειδικευμένων ρυθμίσεων για τη γυναικεία εργασία, όπως λ.χ. για τη ρύθμιση (συχνά και απαγόρευση) της νυκτερινής εργασίας, η

απαγόρευση απασχόλησης γυναικών σε υπόγειες εργασίες, ο έλεγχος των διακρίσεων των νόμων σε βάρος των γυναικών, κ.λπ. Πλαίσιο, που πιστοποιεί τη σημαντικότερη αλλαγή που έχει επέλθει στις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις.

η) Υπάρχει ένα βασικό νομικό οπλοστάσιο, τόσο από τη νομολογία σε θέματα ισότητας των δύο φύλων στον διεθνή χώρο όσο και από μια σειρά αποφάσεων του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, που πιστοποιούν τη προσπάθεια και νομικής προστασίας κατά των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στους χώρους δουλειάς.

θ) Επειδή τα προβλήματα των εργαζόμενων γυναικών ούτε αρχίζουν με την εγκυμοσύνη, ούτε τελειώνουν με το τοκετό και τη λοχεία για το λόγο αυτό, το θεσμικό πλαίσιο του Ν.1483/1984 καθιέρωσε τους « κανόνες του παιχνιδιού» για τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις που περιλαμβάνει τις προϋποθέσεις χορήγησης της λεγόμενης «γονικής άδειας»:

- τις άδειες απουσίας
- τα θέματα των βρεφονηπιακών σταθμών
- τη άδεια γονέων.

ι) Είναι αυτονόητο, ότι η σύγχρονη διεθνής κοινωνία ( και η ελληνική) έχουν επιλύσει προ πολλού βασικά θέματα, που αφορούν τη εργαζόμενη γυναίκα, όπως λ.χ. τη άδεια μητρότητας, τα επιδόματα γάμου και τέκνων, κλπ., για τα οποία υπάρχει και μια εκτενής νομολογία των σχετικών δικαστηρίων.

ια) Πλέον η διεθνής κοινωνία (σιγά – σιγά και η ελληνική) κάνει εκτεταμένη έρευνα, σε ό,τι αφορά τα θέματα ισότητας των φύλων, ακόμη και σε εξειδικευμένα θέματα (όπως λ.χ η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία), τα πορίσματα της οποίας συνήθως αποτελούν άμεσης προτεραιότητας αλλαγές στους εργασιακούς χώρους.

### 2.2.3 Η αύξηση της παραγωγικότητας και η σύνδεσή της με την αμοιβή.

Το θέμα της αύξησης της παραγωγικότητας σαν μοχλός υποκίνησης για την ανάπτυξη, ούτε νέο είναι ούτε τίθεται για πρώτη φορά. Αντίθετα, και σε ότι αφορά τη Ελλάδα, έχει γίνει κοινός στόχος κατά την τελευταία εικοσαετία, καθώς δεν υπάρχει πρωθυπουργός, υπουργός Εργασίας, επιστημονικός αναλυτής του χώρου ή εμπειρογνώμονας που να μην έχει επισημάνει την αναγκαιότητά της. Παρ' όλα αυτά, δεν υπάρχει κάποιο ορατό αποτέλεσμα και οι εμφανιζόμενες μεμονωμένες περιπτώσεις (που ούτως ή άλλως είναι ελάχιστες) δεν μπορούν να ανατρέψουν τον γενικό κανόνα, που συνθέτει τη ιδιαίτερα χαμηλή παραγωγικότητα της χώρας μας.

Κι όμως, στο κατώφλι του 21ου αιώνα, ενώ ο ανταγωνισμός εντείνεται καθώς τα μείζοντα προβλήματα της διεθνούς κοινωνίας (λ.χ. η μεγένθυση της καταστροφής του περιβάλλοντος, η γοργή εξάντληση των φυσικών πόρων, η εμφάνιση νέων ασθενειών, κλπ) πολλαπλασιάζονται και, καθώς η εισαγωγή της νέας τεχνολογίας οριοθετεί μια καινούργια πραγματικότητα, η Ελλάδα εξακολουθεί να αδυνατεί να λύσει το ζήτημα της παραγωγικότητας και συνεπώς της ανάπτυξης. Τόσο και κυρίως στο ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπου η όλη κατάσταση μπορεί να χαρακτηριστεί ως απαράδεκτη για τις απαιτήσεις της εποχής που διανύουμε, όσο και για τη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα, που δεν έχει ακόμα αντιληφθεί σε βάθος τη σπουδαιότητα του θέματος της παραγωγικότητας αναφορικά με *τη καλύτερη ποιότητα της εργασιακής ζωής*.

Πρακτικά, η σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα περνάει αναπόφευκτα μέσα από μία σειρά μεταβλητών, οι οποίες δίνουν το στίγμα των προϋποθέσεων κάτω από τις οποίες είναι





δυνατό να πραγματοποιηθεί. Οι κυριότερες από αυτές τις προϋποθέσεις είναι εν συντομία οι ακόλουθες:

- α) *Η επιλογή των συστημάτων μέτρησης της απόδοσης*: η αναγκαιότητα της οποίας είναι προφανής, διότι, βάση αυτής της κατηγορίας, θα καταστεί δυνατή η «πρόσθετη» αμοιβή που αναλογεί στον κάθε εργαζόμενο, που συντείνει στην αύξηση της παραγωγικότητας.
- β) *Η επιλογή του συστήματος αμοιβής*: η εξεύρεση ενός ορθολογικού και κατάλληλου συστήματος αμοιβής περνάει μέσα μέσα από τις ιδιαιτερότητες κάθε επιχείρησης (τις εθνικές, τοπικές, κλαδικές, κ.λπ) και ασφαλώς δεν είναι εύκολο έργο. Οι κυριότερες μορφές τέτοιων συστημάτων προϋποθέτουν ένα βασικό μισθό και από εκεί και πέρα, διάφορα πριμ παραγωγικότητας, διάφορα μπόνους και την σημερινή πρακτική της συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη της επιχείρησης με ένα καθορισμένο ποσοστό.
- γ) *Η αξιοποίηση των δυνατοτήτων και των ικανοτήτων*: που σαν ανθρωπιστικό υπόβαθρο της σύνδεσης αμοιβής και παραγωγικότητας προϋποθέτει ένα ικανοποιημένο εργαζόμενο, που να αξιοποιεί μέσα στην εργασιακή του δράση τις όποιες δυνατότητες ή ικανότητές του.
- δ) *Η υποκίνηση – παρακίνηση των εργαζομένων*: που πρέπει να γίνει κατανοητό, ότι στην εποχή μας αποτελεί ουσιαστικά ξεχωριστό γνωστικό αντικείμενο μέσα στις εργασιακές σχέσεις. Η αύξηση της παραγωγικότητας δεν είναι μόνο θέμα επενδύσεων τεχνολογίας και ποιότητας του μάνατζμεντ, αλλά και θέμα ικανοτήτων των εργαζομένων και της υποκίνησής τους για αποδοτικότητα, η οποία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος.
- ε) *Η αντίληψη της κοινωνικής ευημερίας*: διότι, για να είναι σε θέση ο εργαζόμενος να στηρίξει από την πλευρά του κάθε προσπάθεια σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα, θα πρέπει

προηγούμενος να αντιλαμβάνεται το ρόλο της τελευταίας στην αύξηση του κοινωνικού πλούτου και στην κοινωνική ευημερία.

Απομένει όμως το βασικότερο: η κρατική και ιδιωτική εργοδοσία και διοίκηση να περάσει το μήνυμα στους εργαζομένους, να τους κάνει κοινωνούς των νέων διεθνών δεδομένων του ανταγωνισμού και της τεχνολογίας αιχμής, που διέπουν και καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τις εργασιακές σχέσεις.

#### **2.2.4 Ψυχολογικές επιδράσεις εργασιακού περιβάλλοντος στο άτομο.**

Στο επίκεντρο των εργασιακών εξελίξεων είναι ο άνθρωπος- με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών στους χώρους δουλειάς αλλά και τις επιπτώσεις του επάνω στη διοίκηση επιχειρήσεων. Στη συνέχεια θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε τις ψυχολογικές επιδράσεις των εργαζομένων στις σημερινές επιχειρήσεις, την ανθρώπινη ατομική και συλλογική συμπεριφορά.

Το εργασιακό περιβάλλον εμπεριέχει ένα σημαντικό αριθμό αλληλεπιδράσεων η κατανόηση των οποίων και η λειτουργικότητα στην εργασιακή συμπεριφορά μπορεί να εξηγήσει τη σύγχρονη μορφή εργασιακών σχέσεων της τεχνολογικά αναπτυγμένης κοινωνίας.

Η προσωπικότητα του ατόμου και το χτίσιμό της αποτελεί καθοριστικό στοιχείο της όλης εργασιακής συμπεριφοράς και σαν τέτοιο αφορά τις εργασιακές σχέσεις διότι εμπεριέχει κύρια στοιχεία καταναλωτικής συμπεριφοράς. Με άλλα λόγια, ο σύγχρονος εργαζόμενος φθάνει στην εργασιακή διεργασία έχοντας διαμορφώσει

κάποια συγκριμένα μοντέλα – πρότυπα συμπεριφοράς, η βάση των οποίων ανευρίσκεται στο χτίσιμο της προσωπικότητάς του.

Πέρα από την προσωπικότητα ένα άλλο καθοριστικό στοιχείο που καθορίζει την συμπεριφορά του ατόμου μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, είναι η αντίληψη, που θα λέγαμε ότι είναι μια ψυχολογική διαδικασία με την οποία το άτομο οργανώνει τις αισθήσεις του και λαμβάνει γνώση του πραγματικού. Κατα συνέπεια, η αντίληψη σχηματίζεται από τη μια πλευρά άμεσα από όσα το άτομο διαπιστώνει μέσω των αισθητήριων οργάνων (εξωγενής αισθητοποίηση), και από την άλλη πλευρά, έμμεσα, από την έμμεση προβολή στο αντικείμενο ιδιοτήτων γνωστών από τα πριν με συσχετισμό.

Πέρα όμως από τις δύο βασικές έννοιες που επιδρούν σημαντικά στις εργασιακές σχέσεις (της προσωπικότητας και της αντίληψης), περνάμε σε μια σειρά άλλων ψυχολογικών επιρροών για τους σύγχρονους εργαζόμενους, οι οποίες έχουν αυξημένη σημασία τους ίδιους. Θα αναφέρουμε συνοπτικά μερικές τις οποίες θεωρούμε πιο σημαντικές :

#### **α) Το άγχος**

Η πρώτη από τις έννοιές είναι το άγχος (γνωστό στις μέρες μας με τον διεθνή όρο στρές), που σαν πίεση του ατόμου, σύμφωνα με τη θεώρηση του H. Seley, έχει μια εσωτερική και μια εξωτερική μορφή. Το στρες με την έννοια αυτή, αποτελείται μαι μόνιμη απειλή για τη σωματική και παράλληλα, την ψυχική υγεία του ατόμου, αλλά και ευρύτερη απειλή για την όλη ποιότητα της ζωής.

Θα πρέπει να τονιστεί, ότι το «άγχος» είναι αυτό, που όλο και συχνότερα επικαλείται ο εργαζόμενος – συχνά, δίχως να γνωρίζει ο

ίδιος ούτε την αιτιολογία, την πειστικότητα της εργασίας, που νοιώθει.

Αυτό το εργασιακό άγχος μπορεί να διακριθεί:

- σε άγχος «καλής εκτέλεσης» του έργου,
- σε άγχος «χρονικής επάρκειας» του εργαζόμενου,
- σε άγχος «μείωσης της εργασιακής του προσωπικότητας»,
- σε άγχος «παραγνώρισης των ατομικών διαφορών» κ.λ.π.

Γνωρίζοντας τα ελληνικά εργασιακά δεδομένα, καταλαβαίνουμε πως στις ιδιωτικές επιχειρήσεις οι εργαζόμενοι έχουν περισσότερο άγχος, αφού υπάρχει μεγαλύτερος ανταγωνισμός, άρα μεγαλύτερη πίεση από την διοίκηση, ενώ στις δημόσιες -χωρίς να παραγνωρίζουμε τις εργασιακές συνθήκες- το άγχος δεν υπάρχει με την ίδια ένταση.

## β) Η ψυχολογική κόπωση

Εξαιρετικά σημαντική από ψυχολογική άποψη είναι αυτή της *φυσιολογικής* (βιολογικής) αλλά και της *ψυχολογικής* κόπωσης διότι επιδρά με *ιδιάζοντα* τρόπο στην αποδοτικότητα των εργαζομένων.

Είναι γνωστή και δεδομένη η έννοια της κόπωσης από απλή φυσιολογική, δηλαδή βιολογική, πλευρά, που την ορίζει «σαν ελάτπωση της ικανότητας για εργασία εξαιτίας προηγούμενης εργασίας» και της οποίας τα αίτια αναφέρονται σε καθαρά *σωματικούς λόγους*.

Στον αντίποδα αυτής της σωματικής κόπωσης βρίσκεται η *ψυχική* κόπωση του εργαζόμενου, της οποίας τα αίτια αναφέρονται σε *ψυχικούς λόγους*, όπως π.χ. η χαλάρωση της ισχύος των αισθητηρίων οργάνων, η χαλάρωση – μείωση της αντιληπτικής ικανότητας, η αστάθεια των πνευματικών- νοητικών λειτουργιών κ.λπ.

Σύμφωνα με τον Τριαντάφυλλο Τριανταφύλλου (στο βιβλίο του Βιομηχανική ψυχολογία, Αθήνα, 1971), οι λόγοι που προκαλούν την κόπωση είναι πολύμορφη, κατά βάση όμως αυτή οφείλεται:

- στα δηλητήρια που εισέρχονται στο αίμα και προκαλούν αλλοιώσεις του,
- στην εισπνοή του οξυγόνου, η οποία οδηγεί σε καύση πολλών ουσιών, χρήσιμων για τον ανθρώπινο οργανισμό,
- στην κληρονομικότητα, από την οποία προέρχονται οι προδιαθέσεις φυματίωσης, ακλοολισμού, θυροειδισμού, κ.λπ.,
- στο οικογενειακό περιβάλλον και τα προβλήματά του,
- στο άγχος, που έχει δημιουργήσει ο σύγχρονος τρόπος ζωής και διαβίωσης κ.λπ.

Αποτέλεσμα όλων αυτών, είναι, η ψυχολογική διάσταση της κόπωσης, να ενέχει μεγάλη σημασία για τις διοικήσεις των επιχειρήσεων, διότι η ελάτωση-μείωση της απόδοσης στα μέσα της πρωινής, όπως και της απογευματινής βάρδιας, καθώς και κατά τη διάρκεια της βραδινής, αποτελεί ουσιώδες εργασιακό πρόβλημα (τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις).

Τελικός στόχος, η εξάλειψη αυτής της κόπωσης μέσω της παρεμβολής μικρών διαλειμμάτων, για την επαναφορά στις συνθήκες ορολογικής απόδοσης.

### **γ) Η εντατικοποίηση στην εργασία**

Δεδομένου ότι, η έννοια αυτή αναφέρεται στην εποχιακή εργασία, η οποία σε χώρες σαν την Ελλάδα - με σωρεία διαρθρωτικών προβλημάτων στην οικονομία - ενέχει μεγάλη σπουδαιότητα για τον εργαζόμενο.

Η εντατικοποίηση αυτή, που ειδικά στον τομέα παροχής υπηρεσιών, αφορά τον χώρο εκείνο, όπου επικρατεί η εποχικότητα, αποτελεί σοβαρό πρόβλημα για τους εργαζόμενους, διότι:

- ένας μεγάλος όγκος δουλειάς συγκεντρώνεται σε μια πολύ μικρή χρονική περίοδο, τη λεγόμενη «περίοδο αιχμής», όπως συμβαίνει π.χ στον τουρισμό,
- η συχνά υπάρχουσα εξωεργασιακή ψυχική επιβάρυνση του εργαζόμενου αντανακλά στον ρυθμό εργασίας του, μειώνοντας συχνά την απόδοση,
- η βιολογική κόπωση, που συσσωρεύεται σε μικρό χρονικό διάστημα- ειδικά εκεί όπου υπάρχει ομοιόμορφη εργασία – αποτελεί τροχοπέδη για οποιαδήποτε προσπάθεια υψηλής εργασιακής απόδοσης.

Βέβαια, η άποψη αυτή, της εντατικοποίησης αφορά τον τριτογενή τομέα της παραγωγής και ιδίως, τα επαγγέλματα που έχουν σαν κύριο χαρακτηριστικό την εποχικότητα, ενώ η εντατικοποίηση στην κανονική της διάσταση απαιτεί από την επιχείρηση έναν προγραμματισμό, ώστε να παρέχονται ορθολογικά οι εργασιακές υπηρεσίες.

#### **δ) Η ανία και η πλήξη**

Η τελευταία έννοια, που έχει σοβαρό ψυχολογικό περιεχόμενο είναι αυτή της ανίας και της πλήξης των εργαζομένων, που σήμερα αποτελεί βασικό πρόβλημα για τη Διοίκηση Επιχειρήσεων, διότι επιφέρει μείωση της αποδοτικότητας.

Η έννοια της ανίας είναι ψυχολογικά γνωστή, εδώ και αρκετές δεκαετίες τουλάχιστον, στον δημόσιο τομέα αλλά και στη βιομηχανία.

Η ανία και συνακόλουθα και η πλήξη, δεν σχετίζονται σε καμία περίπτωση με την συμπτωματολογία της κόπωσης από την εργασία

( η οποία αποτελεί μια συνειδητή αδυναμία παροχής εργασίας) και αντιμετωπίζονται στην πραγματική τους βάση, που είναι η αδικαιολόγητη αδυναμία ή μείωση στην παροχή εργασίας, που κατά τον Π. Φαναριώτη, οφείλονται:

- ◆ στη συνεχώς επαναλαμβανόμενη εργασία, που οδηγεί στη μονοτονία
- ◆ στο βαθμότης προσοχής που απαιτείται για την εκτέλεση μιας εργασίας
- ◆ στο επίπεδο των ικανοτήτων που απαιτείται για την εκτέλεση της εργασίας,
- ◆ στην ποικιλία των διαφόρων πράξεων,
- ◆ στο φυσικό περιβάλλον,
- ◆ και τέλος στο βαθμό με τον οποίο το άτομο ή η ομάδα συμμετέχει στην εργασία.

Γεγονός αναμφισβήτητο πάντως παραμένει, ότι η σημερινή Διοίκηση Επιχειρήσεων δεν μπορεί πλέον να αγνοήσει τις επιπτώσεις της ανίας, διότι εξαιτίας της προκαλείται μειωμένη απόδοση του εργαζόμενου, η οποία μπορεί να επεκταθεί σε όλη την επιχείρηση

Τα σημεία που αναφέρονται στην έννοια της ανίας και ενδιαφέρουν τον κλάδο των Εργασιακών Σχέσεων και τις εργασιακές σχέσεις μέσα στις επιχειρήσεις, μπορούν αν συνοψιστούν στα ακόλουθα:

1. ότι συχνά, η προσωπική και οικογενειακή ζωή και τα προβλήματα τους που οδηγούν στην έλλειψη ικανοποίησης, συντείνουν στη δημιουργία της ανίας,
2. ότι ο βαθμός νοημοσύνης και το μορφωτικό επίπεδο του εργαζόμενου έχει σχέση με την ύπαρξη ή όχι της ανίας, αλλά τουλάχιστον με το βαθμό της,



3. ότι πολλές φορές, η ανία συντελεί στην πτώση του ηθικού του εργαζόμενου, με αποτέλεσμα τη μείωση της απόδοσης,
4. ότι καλό είναι- όπου και πρακτικά είναι δυνατό – να υπάρχει μια κάποια εναλλαγή της εργασίας περιοδικά (από ημέρα σε ημέρα, από πόστο σε πόστο ή και στη διάρκεια της ίδιας ημέρας,
5. ότι η θεραπεία της εργασιακής ανίας μπορεί να επιτευχθεί και με την ανάπτυξη και προώθηση και εξωεργασιακών δραστηριοτήτων ή ακόμη, με την πληρέστερη ενημέρωση για τη φύση και το περιεχόμενο της εργασίας και το συνολικό της εύρος,
6. ότι η κατευθυντήρια πολιτική των διευθυντικών στελεχών σχετικά με τη σύνδεση αμοιβής και παραγωγικότητας και τα επιπλέον πλεονεκτήματά της, μπορεί να συμβάλλει στην εξάλειψη της ανίας.

### 2.3. Κράτος και εργασιακές σχέσεις

Η εμπλοκή του κράτους – με την έννοια του «θεσμού των θεσμών» όπως χαρακτηριστικά τον απέδωσε ο Η. Ηαρίον – με τις εργασιακές σχέσεις γενικά, αλλά και με τον κλάδο των Εργασιακών Σχέσεων ειδικότερα είναι πολυσήμαντη και εξαιρετικά ενδιαφέρουσα. Και αυτό διότι, το σύγχρονο κράτος σαν «θεσμός-οργανισμός» σχετίζεται άμεσα με τις εργασιακές σχέσεις, αφού:

- από τους παλιούς και παραδοσιακούς ορισμούς των εργασιακών σχέσεων (σαν μορφές συνεργασίας και σύγκρουσης μεταξύ εργοδοσίας – εργαζομένων) έγινε κατανοητό, ότι η τυπική σύμβαση εργασίας λόγω της ανεπάρκειας της παραπέμπει στο κράτος
- η λεγόμενη «θεσμική σχολή» (που ορίζει τις εργασιακές σχέσεις σαν τη μελέτη των όρων και των συνθηκών εργασίας με βάση τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις) αναγνωρίζει την εμπλοκή του κράτους,
- η σχολή που θέλει τις εργασιακές σχέσεις σαν ένα «κοινωνικό υποσύστημα» στα πλαίσια του κρατικού συστήματος, αναγνωρίζει τη

συμβολή του κράτους στις διαφορές και στις διενέξεις των δύο αντιτιθέμενων πλευρών,

- κάθε απόπειρα ερμηνείας των ανεργιακών κινητισμοίσεων και των λοιπών εργασιακών αναφέρεται κατ' ανάγκη στην εφαρμοζόμενη από την εκάστοτε εκτελεστική εξουσία « πολιτική τιμών και εισοδημάτων» (μισθών δηλαδή και ημερομισθίων),
- το ίδιο το κράτος πλέον και οι νεο-δημιουργημένοι από αυτό θεσμοί του ασχολούνται με την εξεύρεση λύσης για τα ζητήματα της απασχόλησης και της ανεργίας, δείχνοντας καθαρά το ρόλο του στις εργασιακές σχέσεις,
- η μεταπολεμική σπουδαιότητα που περιβλήθηκαν τα θέματα της «κοινωνικής ασφάλισης» και των «κοινωνικών παροχών», όπου το σύγχρονο κράτος δεν έκανε απλά αισθητή την παρουσία του, αλλά έδειξε και το εύρος της συμβολής του στη νέα, σαφώς δικαιότερη κοινωνία, πιστοποιώντας τους χαρακτηρισμούς του «Κράτος Δικαίου» και «Κράτος Πρόνοιας»,
- με την εφαρμογή της «τριμερούς συνεργασίας», που έχει παρουσιαστεί, αναγνωρίστηκε emphaticά ο ρόλος του μεσολαβητή των εργασιακών διενέξεων,
- το ίδιο το κράτος θέτει το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων, επιβάλλοντας ταυτόχρονα και το πλαίσιο των μηχανισμών καταστολής στις περιπτώσεις ύπαρξης βίαιων συγκρούσεων.

Πρέπει να γίνει κατανοητό στη δοσμένη πλέον πραγματικότητα, ότι το κράτος άλλοτε αμέσως και άλλοτε εμμέσως εμπλέκεται στο όλο πλαίσιο δράσης των εργασιακών σχέσεων και συνεπώς, ενδιαφέρει ο ρόλος του την πορεία ανάπτυξης του κλάδου των Εργασιακών Σχέσεων.

Πρόκειται για ρόλο πολυσήμαντο καθώς, πέρα από τις γνωστές ως πρότινος παραδοχές, από τα τέλη της δεκαετίας του '70 με την ανεργία σε ένταση, με τις απολύσεις λόγω τεχνολογικών αλλαγών, προέκυψε ένα νέο δεδομένο: οι κινητοποιήσεις των εργαζομένων, είτε απαιτώντας την κρατική προστασία, είτε οι κινητοποιήσεις διαμαρτυρίας εξαιτίας της έλλειψης κρατικής μέριμνας σε τόσο σοβαρά θέματα που τους αποσχολούσαν.

### 2.3.1. Το κράτος – εργοδότης στις εργασιακές σχέσεις

Μετά τα όσα αναφέραμε για το ρόλο του κράτους στις εργασιακές σχέσεις, απομένει ένα ακόμη σημαντικό θέμα που πρέπει να αναφέρουμε, όσο αφορά μια από τις δραστηριότητες που αναπτύσει το κράτος.

Πρόκειται για την περίπτωση εκείνη, που το ίδιο το κράτος λειτουργεί σαν εργοδότης, έχοντας συχνά εκατοντάδες χιλιάδες υπαλλήλους και δίνοντας ένα ξεχωριστό περιεχόμενο στις εργασιακές σχέσεις και στα προβλήματα των εργασιακών σχέσεων. Διότι στο κράτος στην εποχή μας αποτελεί μια πολύπλοκη και πολυδιάστατη οντότητα.

Η θέση που καταλαμβάνει το κράτος στην καθημερινή μας ζωή είναι τέτοια, που συνδέεται αναπόφευκτα με την ίδια μας τη ζωή. Γι' αυτό και συνηθίζουμε να του αποδίδουμε όλα τα ανθρώπινα χαρακτηριστικά: γενναιόδωρο ή φιλάργυρο, ευφυές ή ηλίθιο, σκληρό ή ανεκτικό, διακριτικό ή κατακτητικό. Και επειδή αναμένουμε από το Κράτος να ενεργεί έξυπνα και συναισθηματικά – χαρακτηριστικά που είναι ίδιον του ανθρώπινου είδους- δημιουργούμε απέναντί του αισθήματα, που επίσης διέπουν την ανθρώπινη συμπεριφορά και προσωπικότητα: όπως εμπιστοσύνη ή φόβο, θαυμασμό ή περιφρόνηση, συχνά μίσος, αλλά παράλληλα και ηθικό σεβασμό ή

μια κληρονομική και ασυνείδητη λατρεία της εξουσίας, η οποία μπορεί να συνδέεται με τις ανάγκες μας.

Το κράτος – εργοδότη, οι εργαζόμενοί του το θέλουν σωστό, λειτουργικό, κοινωνικό και φιλεύσπλαχνο, δημιουργικό, δίκαιο και ανθρώπινο και ουσιαστικά τέλειο και αναπτυξιακό στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων, δηλαδή παράδειγμα προς μίμηση στους εργασιακούς χώρους

Αυτό το κράτος όμως, «αφού αποτέλεσε αρχικά το προνομιακό αντικείμενο κάθε πολιτικού στοχασμού, αυτό το κράτος φαίνεται τώρα πεσμένο σε όλες τις εκφάνσεις του και συνεπώς και τις εργασιακές σχέσεις του. Που, κατά κανόνα, δείχνουν το πλέγμα της ανυποληψίας του, στοιχειοθετούν τις συχνές κατηγορίες εναντίον του, σηματοδοτούν συγκριτική ανάλυση που επιχειρείται αναφορικά με τον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας και που τελικά απομυθοποιούν αυτόν καθαυτό το ρόλο του στη σύγχρονη κοινωνία, που διέρχεται – παρά τις όποιες επεκτάσεις του – σοβαρότατη κρίση.

### **2.3.2. Η δημόσια διοίκηση σε αντιδιαστολή με τη διοίκηση επιχειρήσεων.**

Συστατικό στοιχείο της εντονότατης κριτικής των εργασιακών σχέσεων στην εποχή μας δεν αποτελεί μόνο η κρίση που διέρχεται ο ρόλος του κράτους, αλλά κυρίως η ερευνητική και η εμπειρική καταγραφή, που διέπουν τα δεδομένα της «Δημόσιας Διοίκησης» (της κρατικής μηχανής) σε αντιδιαστολή πάντοτε με την «Διοίκηση Επιχειρήσεων», που διέπει τον χώρο ανάπτυξης και το πεδίο δράσης τη ιδιωτικής πρωτοβουλίας.

Η βασική παράμετρος που προκύπτει από τη διάκριση ανάμεσα στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, είναι αυτή της κρατικής ή της λεγόμενης Δημόσιας Διοίκησης και της ιδιωτικής ή της λεγόμενης Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Τα δύο αυτά είδη διοίκησης ενέχουν για το σύγχρονο κράτος μία ιδιάζουσα σπουδαιότητα, διότι από τη φύση, την οργάνωση και κυρίως τη λειτουργία τους, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό η διεύθυνση κάθε ανθρώπινης κοινότητας και κατά συνέπεια, δεν μπορούν παρά να αποτελούν βασικό σημείο αναφοράς της κρατικής δραστηριότητας.

Η λέξη διοίκηση είναι ελληνική καταγωγής, από το «οίκος», που σημαίνει τη διευθέτηση, τη διαχείριση της οικίας και στη συνέχεια τη διεύθυνση κάθε παραγωγικής ή μη δραστηριότητας. Ο όρος διοίκηση συναντάται με ποικίλες χρήσεις, ανάλογα με το αντικείμενο καθορισμού, αλλά έχει μπει ιδιαίτερα στο καθημερινό λεξιλόγιο του μέσου πολίτη με την έννοια της κρατικής ή της ιδιωτικής διοίκησης, αυτές που με άλλα λόγια αποκαλούμε, την μεν πρώτη Δημόσια Διοίκηση, τη δε δεύτερη Διοίκηση Επιχειρήσεων.

Η δημόσια διοίκηση, αποτελεί την πρωταρχική μορφή κρατικής δραστηριότητας για την υλοποίηση της κρατικής πολιτικής μέσα από τα αρμόδια διοικητικά όργανα, τα οποία έχουν επιφορτισθεί να φέρουν σε πέρας το έργο της κρατικής εξουσίας σε όλους τους τομείς των δραστηριοτήτων.

Η δημόσια διοίκηση όμως, είναι ένα φαινόμενο πολύπλοκο, δαιδαλώδες και πολυσήμαντο, που περνάει αναπόφευκτα μέσα από τη δραστηριότητα πολλών και ποικίλων Κρατικών Οργάνων, που σχηματικά διακρίνονται.

1. σε άμεσα και έμμεσα
2. σε υπαλλήλους και σε επίτιμους λειτουργούς
3. σε αρχές και σε κυρίως υπαλλήλους
4. σε μονομελή και σε πολυμελή όργανα
5. σε κεντρικά και σε περιφερειακά όργανα, που όλα μαζί ασκούν τη δημόσια διοίκηση, τόσο με την καθαρά λειτουργική της έννοια όσο και με την οργανική της μορφή.

Βασική εξάλλου διεργασία της δημόσιας διοίκησης είναι η εξεύρεση μιας σειράς *οργανωτικών συστημάτων*, που αποβλέπουν στην ορθολογική λειτουργία, στη μεγιστοποίηση του οφέλους για τον πολίτη στην καταπολέμηση του φαινομένου της γραφειοκρατίας στην αύξηση τη αποδοτικότητας και τη βελτίωση της ποιότητας των προσφερομένων υπηρεσιών.

Τα κυριότερα από αυτά τα συστήματα της δημόσιας διοίκησης είναι:

- το συγκεντρωτικό σύστημα
- το αποκεντρωτικό σύστημα
- το σύστημα της αυτοδιοίκησης
- η αυτοδιαχείριση.

Στα πλαίσια της δημόσιας διοίκησης, οι Δημόσιοι Οργανισμοί και οι Επιχειρήσεις του Δημοσίου, αποτελούν – ανεξάρτητα από την επωνυμία τους και την οργανωτική τους διάρθρωση – θεσμούς άμεσης επέμβασης της κρατικής εξουσίας στην οικονομία, με τη μορφή της συμμετοχής στη διαδικασία παραγωγής του κοινωνικού προϊόντος. Με την έννοια αυτή και η ακολουθητέα επιλογή του συστήματος οργάνωσης της δημόσιας διοίκησης αποτελεί ουσιαστικό παράγοντα για τις οικονομικο-πολιτικές εξελίξεις, αλλά και για τους επιμέρους χαρακτηρισμούς της διοίκησης με βάση κάποιες σχετικές

μ' αυτή έννοιες, (όπως λ.χ. η ιεραρχία, η υπηρεσία, η αδέσμευτη ή δέσμια διοίκηση, η χρηστή ή μη χρηστή διοίκηση κ.λ.π)

Τέλος, ιδιαίτερα σημαντική για την κατανόηση της πολιτικής σαν φαινομένου του Κράτους και της Εξουσίας, είναι η Διοίκηση των Επιχειρήσεων, όπου με τον όρο αυτό υποδηλώνεται «η διοίκηση και τα όργανα διοίκησης των μεγάλων οικονομικών συγκροτημάτων, που οι δραστηριότητές τους σε εθνικό και διεθνές επίπεδο καθώς και οι αποφάσεις τους, ασκούν βαθύτατη επίδραση πάνω στην πολιτική ζωή και πολλές φορές αποτελούν «κράτος εν κράτει».

#### **2.4. Εργασιακές συγκρούσεις**

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

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

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

«κοινωνικοί ανταγωνιστές». Κάθε φορά που οι δύο πλευρές και συχνά και η τρίτη (το κράτος ως διαιτητής) συμφωνούν και συνεργάζονται αρμονικά έχουμε εργασιακή ειρήνη και έλλειψη συγκρούσεων στην εργασία. Κάθε φορά που δεν συμφωνούν και αδυνατούν να συνεργαστούν, προκαλούνται συγκρούσεις εργασίας.

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

Οι συγκρούσεις μπορούν να οδηγήσουν στην απεργία, όπου και αποτελεί το βασικότερο και το έσχατο όπλο διαμαρτυρίας των εργαζομένων απέναντι στην εργοδοσία και τους μηχανισμούς της διότι πράγματι, η αποχή του εργαζόμενου από την εργασία διακόπτει τη παροχή εργασίας και την υποταγή των εργαζομένων στην εργοδοσία.

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

- α) Στάση εργασίας: η οποία είναι η πρόσκαιρη χρονικά διακοπή εργασίας μέσα στο ωράριο εργασίας (που δεν επιφέρει όμως, σύμφωνα με το Εργατικό Δίκαιο, ανάλογες επιπτώσεις επί του μισθού), σαν διεκδικητικό όπλο, πριν την απεργία.
- β) Επίσχεση εργασίας: όπου ο εργαζόμενος – για να εξασφαλίσει τις αξιώσεις του έναντι της αδικαιολόγητης μη εκπλήρωσης των συμβατικών υποχρεώσεων της εργοδοσίας – παύει να παρέχει



εργασία παραμένων όμως παρών και, εφόσον συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις επίσχεσης, δικαιούται το μισθό του παρότι δεν εργάζεται.

γ) Λευκή απεργία: όπου ο εργαζόμενος αρνείται την παροχή εργασίας βρισκόμενος όμως, συνεχώς, στο πόστο εργασίας μη αποδίδοντας ωστόσο. Η λευκή λεγόμενη απεργία μοιάζει με την επίσχεση εργασίας, δεν επιφέρει όμως τα ίδια νομικά αποτελέσματα.

δ) Η ανταπεργία ("look out"): όπου τον καίριο λόγο παίζει εδώ η εργοδοσία, η οποία κηρύσσοντας ανταπεργία (δηλαδή απεργώντας ουσιαστικά η ίδια στην απεργία σαν μέσο αντεπίθεσης στη διεκδικητική προοπτική των εργαζομένων), επιχειρεί να φέρει σε δύσκολη θέση τους εργαζόμενους, συνδυάζοντας συνήθως αυτό το μέσο με σειρά αλλαγών (π.χ. διαρθρωτικών, προσωπικού, κ.λπ.).

Δεν πρέπει να παραγνωρίζουμε πάντως, ότι πέρα από τις κλασσικές αυτές μορφές εργασιακών συγκρούσεων, υπάρχει και μία άλλη σειρά συνδικαλιστικών πρακτικών, οι οποίες στην πλειοψηφία των περιπτώσεων – αν και ξεκινούν από την σωστή διεκδικητική αφερτηρία – καταλήγουν σε « κατάχρηση δικαιώματος» ή σε έντονες κοινωνικές συγκρούσεις, όπου δεν λείπουν τα επεισόδια.

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

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

## 2.5. Συνδικαλισμός και εργασιακές σχέσεις

Θεωρούσαμε βασικό να αναφέρουμε έστω και συνοπτικά τον συνδικαλισμό στην Ελλάδα, αφού αποτελεί ένα από τα βασικά σημεία αναφοράς των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων.

Ο όρος «συνδικαλισμός» που προέρχεται από την αρχαία Ελληνική λέξη «σύνδικος» και αποτελεί τη βάση των λατινικών λέξεων *dyndicus* και *syndicatum*, προδίδει τη “σύμπωση συμφερόντων μια ομάδας ατόμων.”

Η δημιουργία επαγγελματικών - συνδικαλιστικών σωματείων και συνακόλουθα, η πορεία του συνδικαλιστικού κινήματος σε μία χώρα, συνδέεται άμεσα με την όλη πολιτικο-οικονομική εξέλιξη, φανερώνοντας ιστορικοφιλοσοφικά το ποιόν της, καθώς τα συνδικάτα των εργαζομένων αποτελούν οργανώσεις με βασικό σκοπό την προάσπιση των συμφερόντων των μελών τους.

Στις περισσότερες αναπτυγμένες συνδικαλιστικά χώρες, εκεί δηλ. που υπάρχει αυτόνομο συνδικαλιστικό κίνημα, ο ρόλος αυτών των συνδικάτων αφορά τη διαπραγματευτική τους ικανότητα στα ακόλουθα θέματα:

1. στις αμοιβές, στα επιδόματα και στην προσαρμογή των αμοιβών στο εκάστοτε κόστος ζωής,
2. στο αριθμητικό ύψος της απασχόλησης ανά επιχείρηση ή κλάδο ή ακόμη, στην πολιτική “ανατροπής “ των απολύσεων,
3. στον καθορισμό του ωραρίου και των αδειών των εργαζομένων,
4. στα κοινωνικά εργασιακά θέματα, λ.χ. συνταξιοδότηση, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, λοιπές κοινωνικές παροχές,
5. στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος,

6. στην προώθηση και κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών,
7. στη δυνατότητα συμμετοχής των συνδικαλιστών στη λήψη των αποφάσεων της διοίκησης, ειδικά σ' εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους και την προστασία των δικαιωμάτων τους.

Το Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα ( που ξεκινά δειλά- δειλά τη δράση του από τα πρώτα υποτυπώδη εργοστάσια της Αθήνας, του Πειραιά, της Σύρου, του Βόλου, της Καβάλας, της Πάτρας και αλλού μετά το 1860) συνδέει την τύχη του με την όλη προσπάθεια εκβιομηχάνισης της χώρας, που όντας μη επιτυχής σε σχέση με τις άλλες χώρες, δεν μπορούσε παρά να δεχθεί σημαντικές επιδράσεις στην ανάπτυξή του. Διότι το ελληνικό εργατικό κίνημα και η συνδικαλιστική δράση προσέκρουσαν στα διαρθρωτικά προβλήματα της οικονομίας του ελληνικού κράτους, αφού:

- το μικρό και μεσαίο μέγεθος των επιχειρήσεων δεν ευνοούσε την ανάπτυξη του συνδικαλισμού,
- η ανάπτυξη του τριτογενούς τομέα της παραγωγής ( της παροχής υπηρεσιών δηλαδή) υπήρξε πολύ μεγάλη σε σχέση με τη βιομηχανία, αποτελώντας τροχοπέδη για τη συνδικαλιστική ανάπτυξη,
- η έλλειψη αναπτυγμένης βιομηχανικής υποδομής δεν πρόσφερε παρά αποσπασματικές δυνατότητες συνδικαλιστικής ανάπτυξης, κ.λπ., με αποτέλεσμα, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα να υπόκειται συνεχώς στις εξαρτήσεις της εκάστοτε εκτελεστικής εξουσίας και των πολιτικών κομμάτων, που επιχειρούσαν να κηδεμονεύσουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες, εξαιτίας των παραπάνων αναφερόμενων λόγων, δεν είχαν πετύχει υψηλά αποτελέσματα, ούτε σχετικά με την “οργανωτική συνοχή” κα τη “μαζικότητα” που θα επιθυμούσαν.

## 2.6. Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση

Αν και δεν υπάρχουν αμφιβολίες πως το κύριο μέλημα της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η προώθηση της οικονομικής και νομισματικής ενοποίησης ανάμεσα στα κράτη-μέλη, η κοινωνική διάσταση ευρωπαϊκής αγοράς αποτελεί ένα σημαντικό στοιχείο στη διαδικασία οικοδόμησης της νέας Ευρώπης. Ήδη από το Δεκέμβριο του 1989 η πρόθεση της Ευρωπαϊκής Ένωσης να προωθήσει την κοινωνική διάσταση άρχισε να παίρνει μορφή μετά την υιοθέτηση, στη διάσκεψη Κορυφής του Στρασβούργου, του “κοινοτικού χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζόμενων” από τους έντεκα εταίρους, με μόνη εξαίρεση την Μ. Βρετανία. Αν και το περιεχόμενο του χάρτη δεν ήταν αυτό που θα περίμεναν τα ευρωπαϊκά συνδικάτα, η διακήρυξη των ηγετών της Ευρωπαϊκής Ένωσης “ήλθε να προσδιορίσει, μ’ έναν τρόπο πιο συγκεκριμένο, την έννοια του λεγόμενου ευρωπαϊκού κοινωνικού χώρου και να κάνει σαφώς πιο άμεσες τις προοπτικές για την ουσιαστικότερη διασφάλιση των κοινωνικών δικαιωμάτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Με τον τρόπο αυτό δόθηκε μια νέα ώθηση για την επίτευξη της κοινωνικής συνοχής μεταξύ των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που μέχρι σήμερα καθυστερεί ανησυχητικά σε σχέση με τους γοργούς ρυθμούς της οικονομικής και νομισματικής ενοποίησης”.

Ο κοινωνικός χάρτης ήταν μια νέα επιβεβαίωση της θέλησης των έντεκα τουλάχιστον χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης να προωθήσουν και να εφαρμόσουν μια ενιαία κοινωνική στρατηγική, που θα λαμβάνει υπόψη της τις εθνικές ιδιαιτερότητες και ταυτόχρονα θα χαράσσει μια κοινωνική συμπεριφορά στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Ένωσης με στόχο τη διαμόρφωση ενός ευρωπαϊκού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Με τον τρόπο αυτό αποτρέπει

την προσπάθεια ορισμένων κρατών-μελών να αποκομίσουν πλεονέκτημα από την δημιουργία της εσωτερικής αγοράς θυσιάζοντας ετσι ή πλήγοντας τα κοινωνικά δικαιώματα. Θεωρεί ότι η εσωτερική αγορά θα επιτευχθεί ευκολότερα με την εφαρμογή νομικού πλαισίου των συστημάτων κοινωνικής πολιτικής και ότι η κοινωνική συνεργασία και συναίνεση αποτελούν ζωτική προϋπόθεση για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας.

Η πορεία της κοινωνικής διάστασης της Ευρώπης δεν είχε τα αναμενόμενα αποτελέσματα σε σχέση με το πρόγραμμα δράσης που συνοδεύει τον κοινωνικό χάρτη. Ωστόσο, η Διάσκεψη Κορυφής, που πραγματοποιήθηκε στη Ολλανδική πόλη του Μάαστριχ το Δεκέμβριο του 1991, κατέληξε στην υπογραφή ενός πρωτοκόλλου που δίνει τη δυνατότητα για τη λήψη αποφάσεων, με ειδική πλειοψηφία, στα ζητήματα που αφορούν την κοινωνική Ευρώπη. Η νομική πρωτότυπη αυτή ρύθμιση αναμένεται πως θα δώσει σημαντικότερη ώθηση στην κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Μετά το Μάαστριχ, εγκαταλείπεται η προσήλωση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο ατομικό δικαίο εργασίας και αναβαθμίζονται σημαντικά η συλλογικές εργασιακές σχέσεις για την προώθηση και εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων σε διεθνικό επίπεδο και αύξηση του ενδιαφέροντος για το καταστατικό της ευρωπαϊκής ανώνυμης εταιρείας και τους συμμετοχικούς θεσμούς.

Θα πρέπει επίσης να αναφέρουμε και τις προσπάθειες που έχουν γίνει από την πλευρά των κοινωνικών εταίρων και κυρίως των εργατικών συνδικάτων να προωθήσουν το πρόσωπο της κοινωνικής Ευρώπης μέσω άτυπων θεσμών, όπως είναι τα διεθνικά επιχειρησιακά συμβούλια εργαζομένων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις και η ευρωπαϊκή συλλογική σύμβαση εργασίας, θεσμοί που μέχρι

σήμερα έχουν να παρουσιάσουν ελάχιστα αποτελέσματα. Αξίζει εδώ να παρατηρήσουμε, ότι το πρωτόκολλο για την κοινωνική πολιτική που υπογράφηκε στο Μάαστριχ έχει γεννήσει πολλούς προβληματισμούς όσο αφορά την προώθηση των κοινωνικών θεμάτων.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφέρουμε ότι θεωρείται πως η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν έχει σκοπό να εγκαθιδρύσει μια ισοπεδωτική κοινωνική Ευρώπη. Είναι απαραίτητο να τονιστεί ότι οι κοινωνικοί κανόνες σχετικά με την εργασία πηγάζουν τόσο από τις εθνικές νομοθεσίες όσο και από τις συλλογικές συμβάσεις που συνάπτουν οι κοινωνικοί έταιροι μετά από διαπραγματεύσεις. Η ισορροπία ανάμεσα στις δύο πηγές του εργατικού δικαίου είναι διαφορετική σε κάθε χώρα και εξαρτάται από ιστορικούς, κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες που επέδρασαν στην κοινωνικοοικονομική της ανάπτυξη.

Αν αποπειραθούμε να αναφέρουμε μερικές ευδιάκριτες διαφορές των εργασιακών θεσμικών πλαισίων στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, θα παρατηρήσουμε ότι η παρέμβαση του κράτους στις εργασιακές σχέσεις είναι έντονη σε μερικές χώρες (π.χ Ελλάδα), σε άλλες (π.χ Δανία) είναι ασθενική. Η προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων βασίζεται κυρίως στη θέσπιση νομικών κανόνων σε κάποιες χώρες (π.χ Γερμανία), ενώ αλλού βασίζεται στην κοινωνική συναίνεση και την εθελοντική σύμπραξη των μερών (π.χ Μ. Βρετανία). Επίσης, ο βαθμός συνδικαλισμού είναι υψηλός σε ορισμένες χώρες (π.χ Βέλγιο) και χαμηλός σε άλλες (π.χ. Ισπανία). Τέλος η ανώτατη εκπροσώπηση των μισθωτών είναι μοναδική σε κάποιες χώρες (π.χ. Ιρλανδία) και πολλαπλή σε κάποιες άλλες (π.χ Ιταλία).

Άρα λοιπόν διαπιστώνεται ότι τα εργασιακά πρότυπα σε κάθε χώρα αντικατροπίζουν τις επιρροές της οικονομικής και πολιτικής ιστορίας και συγκυρίας. Η διαφοροποίηση στις εθνικές κουλτούρες των εργασιακών σχέσεων αποτελούν και τον πλούτο της Ευρώπης. Η νέα αντίληψη για την κοινωνική Ευρώπη υιοθετεί την άποψη πως ο καλύτερος και αποτελεσματικότερος τρόπος εγκαθίδρυσης της κοινωνικής διάστασης της εσωτερικής αγοράς, θα πρέπει να αναζητηθεί στην αποκέντρωση των αποφάσεων στα θέματα των εργασιακών σχέσεων και των συνθηκών εργασίας. Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα πρέπει να είναι πλέον εξισορροπητικός ανάμεσα στις αποκλίνουσες απόψεις των κοινωνικών εταίρων, ενώ η κοινοτική νομοθεσία θα πρέπει να περιγράφει τους στόχους και το πλαίσιο επίτευξης της κοινωνικής πολιτικής, αφήνοντας στα κράτη – μέλη την εξειδίκευση κατά το στάδιο της εφαρμογής.

Πιστεύεται λοιπόν ότι στα χρόνια που θα ακολουθήσουν, θα είναι ο διάλογος και η συναίνεση, μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, τα στοιχεία που θα προωθήσουν τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού χώρου εργασιακών σχέσεων που θα συνοδεύεται από την υπέρβαση των κοινοτικών ρυθμίσεων προς όφελος της συνεργασίας των επαγγελματικών οργανώσεων σε κοινοτικό και εθνικό επίπεδο. Μετά την συνθήκη του Μάαστριχ είναι πλέον φανερό πως η νέα Ευρώπη δίχως την κοινωνική της διάσταση θα είναι ατελής.

## **2.7. Χρήσιμες διευθύνσεις για τους ασχολούμενους με τις εργασιακές σχέσεις.**

Υπουργείο Εργασίας

Πειραιώς 40,

104 37 ΑΘΗΝΑ

ΤΗΛ: 52 33 110-19 & 52.46.282-86 -FAX: 52 30 906

Ο.Α.Ε.Δ.

Οργανισμός Απασχολήσης Εργατικού Δυναμικού

Θράκης 8, Άνω Καλαμάκι

ΤΗΛ: 99 42 810-12

ΤΗΛ: Προγραμμάτων Ο.Α.Ε.Δ. 99 42 073

FAX: 99 37 301

Γ.Γ.Ε.Τ.

Γενική Γραμματεία Έρευνας & Τεχνολογίας

Υπουργείου Βιομηχανίας, Ενέργειας &

Τεχνολογίας

Μεσογείων 11-18, 115 10 ΑΘΗΝΑ

ΤΗΛ: 69 11 122

FAX : 77 15 074 & 77 13 810

Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης & εργασίας

LoughInstow House, Co. Dublin,

Ireland

ΤΗΛ: Dublin 28 26 888

TELEX: 30726EURF EI

FAX: Dublin 28 26 456

I.O.B.E

Ινστιτούτο Οικονομικών &

Βιομηχανικών Ερευνών

Μητροπόλεως 12-14, 105 63 ΑΘΗΝΑ

ΤΗΛ: 32 30 466-7



Γ.Σ.Ε.Ε.

Γενική Συνομοσπονδία Εργατών

Ελλάδος

Πιπίνου 27, 112 51 ΑΘΗΝΑ

ΤΗΛ: 88 34 614

TELEX: 22 63 72

FAX: 82 29 802

Σ.Ε.Β.

Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών

Ξενοφώντος 5, 105 57 ΑΘΗΝΑ

ΤΗΛ: 32 37 325-9

TELEX: 216247

FAX: 32 22 929

ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ.

Ελληνικό Κέντρο παραγωγικότητας

Καποδιστρίου 28, 106 82 ΑΘΗΝΑ

ΤΗΛ: 36 00 411-19

FAX: 36 40 709 & 36 40 141

Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ.

Ελληνικός Οργανισμός Μικρομεσαίων

Μεταποιητικών Επιχειρήσεων & Χειροτεχνίας

Έβρου & Ξενίας 16, 115 28 ΑΘΗΝΑ

ΤΗΛ: 77 01 101 & 77 01 740

I.L.O.

International Labour Office

CH 21211, Geneva 22, SWITZERLAND

TEL: 022 -79.96.111

FAX: 022 - 79.86.358

C.E.R.E.Q.

Centre d' Etudes et de Recherches sur  
les Qualifications

9, Rue Sextiuv Michel, F – 75015 Paris,

FRANCE

TEL: (I) 45 75 62 63 - FAX: (I) 45 78 95 45

O.E.C.D. – O.C.D.E. – O.O.Σ.A.

Organisation for Economic Co- operation and  
Development

Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και  
Αναπτύξεως

Publication Service/Service des Publications

2, Rue Andre-Pascal, 75775 Paris, Cedex 16,

FRANCE

TEL: 45 24 82 00

C.E.E.- E.E.C.- E.O.K.

Communautee Europeenne Economique

Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα

Commission/Επιτροπή

Rue de la Loi 200,

B- 1049, Bruxelles, BELGIQUE

CEDEFOP

European Centre for the Development  
of Vocational Training

Bundesalle 22, D – Berlin 15,

GERMANY

TEL: (030) 88 41 20

TELEX: 184 163 EUCEN D

FAX: (030) 88 41 22 22

**T.Q.M. HELLAS LTD****Total Quality Management – Hellas Ltd****Βασιλειάδου 13, Άνω Πατήσια, 111 41****ΑΘΗΝΑ****ΤΗΛ: 22 86 143 & 20 16 771 - FAX: 22 85 958**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

### 3. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

#### 3.1. Πλεονεκτήματα των Δημοσίων Υπαλλήλων

##### 3.1.1. Γενικά:

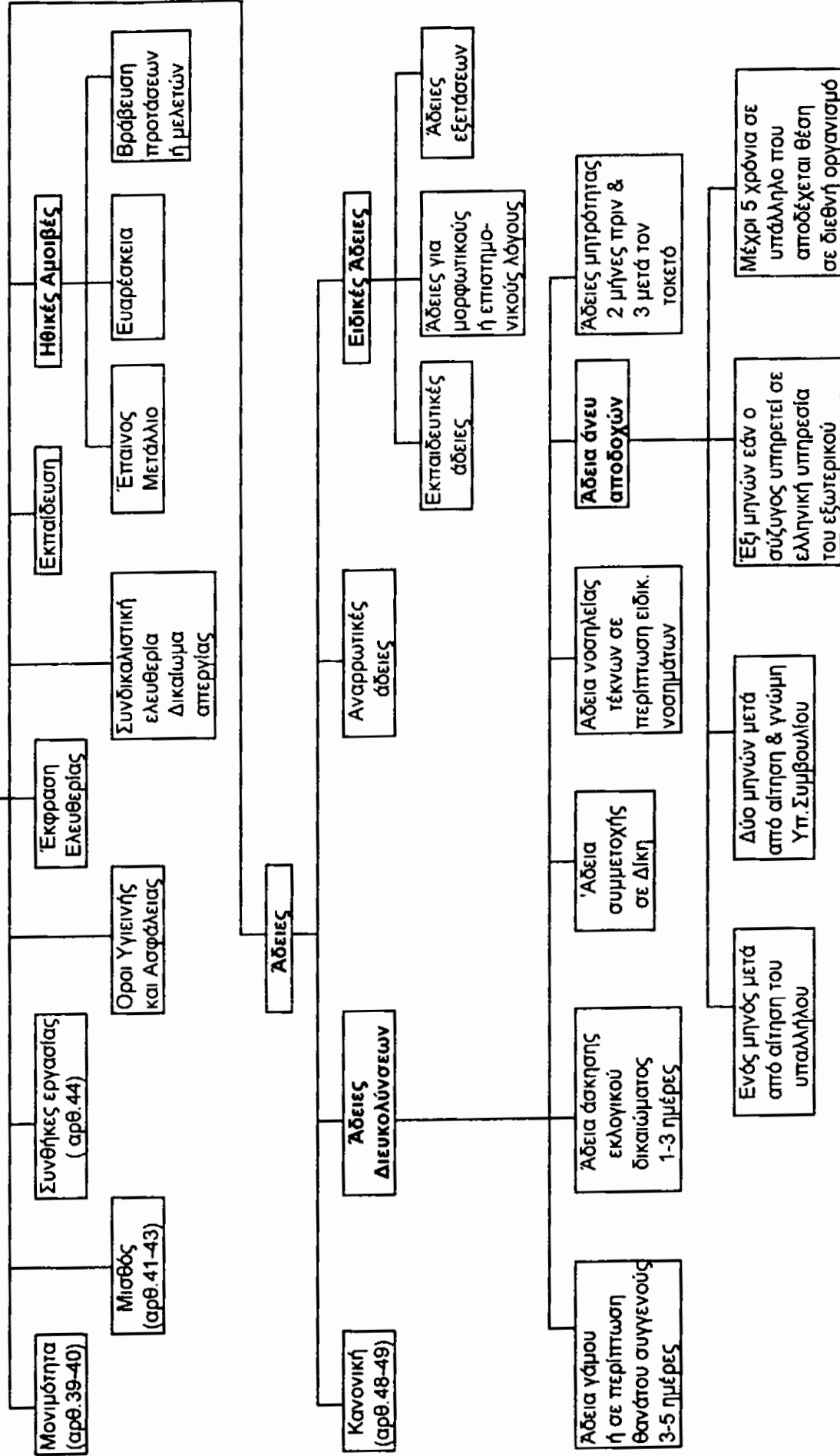
Ο υπάλληλος με τον διορισμό του στη δημόσια υπηρεσία απολαμβάνει ένα πλαίσιο δικαιωμάτων τα οποία κατοχυρώνονται με θετικές διατάξεις από τα άρθρα 3<sup>ο</sup>, 64 του Κ.Δ.Υ.

Τα δικαιώματα αυτά που μπορούμε αλλιώς να τα ορίσουμε και ως πλεονεκτήματα κατατάσσονται σε βασικές ενότητες ως εξής:

1. Δικαίωμα μονιμότητας
2. Δικαίωμα επί του μισθού
3. Δικαίωμα εξασφάλισης ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας
4. Τα θεμελιώδη δικαιώματα , της έκφρασης της συνδικαλιστικής ελευθερίας καθώς και το δικαίωμα της απεργίας.
5. Δικαίωμα στην εκπαίδευση και
6. Δικαίωμα αδειας στην έννοια της οποίας περιλαμβάνεται:
  - Η κανονική άδεια,
  - Οι άδειες διευκόλυνσεως οι οποίες χορηγούνται υπό ορισμένες προϋποθέσεις, όπως π.χ. άδεια γάμου, άδεια ασκήσεων βασικών πολιτικών δικαιωμάτων.
  - Άδειες άνευ αποδοχών.
  - Άδειες μητρότητας
  - Αναρρωτικές άδειες
  - Λοιπές ειδικές άδειες (π.χ. άδειες υπηρεσιακής εκπαίδευσης,, άδειες για επιμορφωτικούς ή επιστημονικούς λόγους, άδειες εξετάσεων κ.λ.π.).

Ακολουθεί μια γενική διαγραμματική απεικόνιση των δικαιωμάτων του Δημοσίου υπαλλήλου στον παρακάτω πίνακα:

**ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΔΗΜ. ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ**



### 3.1.2. ΜΟΝΙΜΟΤΗΤΑ

Η μονιμότητα των Δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό της σύγχρονης Δημόσιας Διοικήσεως, διότι κατοχυρώνει τη συνέχεια και τον επαγγελματισμό σύμφωνα με την ισχύουσα αντίληψη της γραφειοκρατικής διοικήσεως. Η οργανωτική διάρθρωση της Δημόσιας Διοικήσεως διαμορφώνεται από έναν αριθμό θέσεων οι οποίες περικλείουν ένα σύνολο καθηκόντων. Για να είναι σε θέση τα πρόσωπα να φέρουν εις πέρας τα καθήκοντα που προδιαγράφονται από τις θέσεις που κατέχουν, πρέπει να έχουν ένα ικανοποιητικό πλαίσιο γνώσεων και ικανοτήτων τα οποία βελτιώνονται σταθερά με την πάροδο του χρόνου. Μέσα από την συνεχή άσκηση των καθηκόντων αυτών και με την βελτίωση των γνώσεων τους οι υπάλληλοι αποκτούν μια εξειδίκευση η οποία συμβάλλει στην αποτελεσματική όσο και αντικειμενική εκπλήρωση των σκοπών της Διοικήσεως.

Η ανάγκη εξασφάλισης της εξειδίκευσης και του επαγγελματισμού εκ μέρους των υπαλλήλων, συνηγορεί υπέρ της συνεχούς διατηρήσεως τους στην υπηρεσία, εφ' όσον βέβαια υπάρχουν οι αντίστοιχες θέσεις. Η ανάγκη αυτή αποκτά ιδιαίτερη σοβαρότητα εάν ληφθεί υπόψη ότι τα στελέχη αυτά κρίνονται απαραίτητα για την υποβοήθηση του έργου της πολιτικής ηγεσίας των διαφόρων οργανισμών, τα μέλη της οποίας εκ των πραγμάτων εναλλάσσονται σε πολύ σύντομο χρονικά διαστήματα, πράγμα που καθιστά αδύνατη την εκ μέρους τους απόκτηση πλήρους και λεπτομερειακής αντίληψης όλων των πλευρών και των θεμάτων τα οποία αντιμετωπίζει ο οργανισμός, την Διοίκηση του οποίου αναλαμβάνουν.

Για το λόγο αυτό και με σκοπό την εξασφάλιση της αντικειμενικότητας και αμεροληψίας των υπαλλήλων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, το Σύνταγμα στο άρθρο 103 παρ. 4 κατοχυρώνει την μονιμότητα των υπαλλήλων ορίζοντας ότι οι "Δημόσιοι υπάλληλοι που

κατέχουν οργανικές θέσεις, είναι μόνιμοι εφόσον οι θέσεις αυτές υπάρχουν”.

Η διάταξη αυτή του Συντάγματος επαναλαμβάνεται στο αρ.39 παρ.1 του Κ.Δ.Υ. . Πριν την μονιμοποίηση ο δημόσιος υπάλληλος διέρχεται μία περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας η οποία διαρκεί δύο χρόνια από τον διορισμό του.

Της μονιμότητας εξαιρούνται :

- Οι ανώτατοι Διοικητικοί υπάλληλοι οι οποίοι σύμφωνα με το αρ.103 παρ.5 του Συντάγματος προσλαμβάνονται σε θέσεις εκτός υπαλληλικής ιεραρχίας.
- Οι διοριζόμενοι απευθείας με βαθμό πρεσβευτικό και,
- Οι υπάλληλοι της Προεδρίας της Δημοκρατίας και του γραφείου του πρωθυπουργού, των Υπουργών και των Υφυπουργών.

Πρέπει να τονισθεί ότι οι περί της μονιμότητας των Δημοσίων Υπαλλήλων διατάξεις του Κ.Δ.Υ., περιορίζονται στους υπαλλήλους, οι οποίοι προσλαμβάνονται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις για την πλήρωση κενών οργανικών θέσεων και εφ’ όσον κρίνονται ικανοί προς μονιμοποίηση μετά την πάροδο της προβλεπόμενης από το αρ.40 του Κ.Δ.Υ. δοκιμαστικής υπηρεσίας.

Η τακτική της εκ των υστέρων μονιμοποίησης προσωπικού που προσλαμβάνεται για την κάλυψη πρόσκαιρων αναγκών της υπηρεσίας, είναι ανορθόδοξη και στην πράξη καταστρατηγεί τις σχετικές διατάξεις περί της μονιμότητας των υπαλλήλων.

### **3.1.3. ΜΙΣΘΟΣ**

Ως αποτέλεσμα της οργανικής σχέσεως που συνδέει τον υπάλληλο με το Δημόσιο και λόγω της πλήρους απασχολήσεως του με

την υπηρεσία, προκύπτει το νόμιμο δικαίωμα του υπαλλήλου για μια λογική αποζημίωση του για την εργασία που προσφέρει.

Η αποζημίωση αυτή αποτελεί κύρια πηγή εισοδήματος του Δημοσίου υπαλλήλου, η οποία πρέπει να είναι ανάλογη με το μέγεθος των ευθυνών τις οποίες αναλαμβάνει στα πλαίσια της θέσεως του και να καλύπτει τις καλώς εννοούμενες ανάγκες αξιοπρεπούς διαβίωσης, μέσα στο κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο είναι ενταγμένος.

Η ορθή αντίληψη περί της σχέσεως του υπαλλήλου με το Δημόσιο μέσα σ' ένα ορθολογικά οργανωμένο σύστημα, συνηγορεί υπέρ της απόψεως ότι η υπάλληλος δεν μπορεί να έχει άλλη απασχόληση πλην της απασχολήσεως στο Δημόσιο. Η αντίληψη όμως αυτή ικανοποιείται με το ικανοποιητικό επίπεδο μισθού στον οποίο αναφερόμαστε ειδικότερα παρακάτω.

Δεδομένου ότι ο μισθός αποτελεί την κύρια πηγή ικανοποίησης των βιοτικών αναγκών του υπαλλήλου πρέπει να βασίζεται σε ορισμένες γενικές αρχές, οι οποίες προσδιορίζουν και την ειδικότερη μορφή του συστήματος των αμοιβών στα πλαίσια των οργανισμών.

Οι αρχές αυτές είναι οι εξής:

### **1. Αρχή της αντικειμενικότητας**

Η αρχή αυτή έχει την έννοια ότι ο μισθός που καταβάλλεται στον υπάλληλο αποτελεί την αποζημίωση του για την εργασία που προσφέρει στον οργανισμό. Για να εκπληρώνει την αποστολή του αυτή, ο μισθός πρέπει να θεωρείται δίκαιος ή λογικός, τόσο από το κράτος όσο κι απ' τους εργαζόμενους. Στο σημείο αυτό ισχύει το πάγιο αξίωμα " δίκαιο ημερομίσθιο για μια δίκαιη ημέρα εργασίας". Η περιπτώσιολογική μισθολογική μεταχείριση προσώπων με το ίδιο υπόβαθρο γνώσεων, ικανοτήτων, ουσιαστικών και τυπικών προσόντων και με τις ίδιες



δυνατότητες ανάληψης ευθυνών και εναλλαγή στην άσκηση του ιδίου επιπέδου καθηκόντων, οδηγεί σε απογοητεύσεις και πτώση της απόδοσης του προσωπικού. Στα πλαίσια αυτά η αρχή *ίσος μισθός* για ίδια προσόντα και ίδιο επίπεδο ευθυνών θα πρέπει να αποτελεί τον κατευθυντήριο άξονα στον καθορισμό της μισθολογικής πολιτικής του κράτους.

## **2. Αρχή της περιοδικότητας**

Η εφαρμογή της αρχής αυτής προϋποθέτει την καταβολή του μισθού σε τακτά χρονικά διαστήματα (π.χ. μήνας, 15μερο, εβδομάδα ή ημέρα). Η φιλοσοφία της αρχής αυτής έχει την βάση της στην ανάγκη των ανθρώπων για ασφάλεια. Αυτό σημαίνει ότι ο άνθρωπος εργάζεται για να εξασφαλίσει όχι μόνο το σήμερα αλλά και το αύριο. Με την έννοια αυτή πρέπει να αισθάνεται ότι εφ' όσον θα εξακολουθήσει να παρέχει την εργασία του θα αμείβεται κανονικά και σε τακτά χρονικά διαστήματα. Η εφαρμογή της αρχής αυτής δίνει την δυνατότητα τόσο στην υπηρεσία όσο και στον υπάλληλο να προγραμματίζουν τις δαπάνες και τις δραστηριότητες τους, μέσα στα πλαίσια των υφισταμένων οικονομικών τους δυνατοτήτων.

Η αρχή αυτή ακολουθείται και συμπληρώνεται από την επόμενη αρχή της σταθερότητας των αμοιβών.

## **3. Αρχή της σταθερότητας των αμοιβών**

Η αρχή αυτή έχει την έννοια ότι το ύψος του μισθού πρέπει να είναι σταθερό, εφ' όσον οι απαιτήσεις της εργασίας και οι συνθήκες αγοράς εργασίας παραμένουν αμετάβλητα.

Η πραγματική έννοια της αρχής αυτής είναι ότι η αύξηση των απαιτήσεων της εργασίας συνεπάγεται ανάλογη αύξηση του μισθού ενώ σε αντίθετη περίπτωση το ύψος της αμοιβής δεν μπορεί να ορίζεται κάτω από το ανεκτό όριο αξιοπρεπούς διαβίωσης του υπαλλήλου.

Η πιστή εφαρμογή της αρχής αυτής, προϋποθέτει την επιστημονική αξιολόγηση της εργασίας και των συνθηκών της αγοράς εργασίας, ώστε να μην δημιουργούνται ανισότητες τόσο στο εσωτερικό του οργανισμού όσο και σε σχέση με το εξωτερικό περιβάλλον το οποίο διαμορφώνεται από την μισθολογική πολιτική που ακολουθείται στους οργανισμούς του ευρύτερου Δημοσίου Τομέα, ακόμα δε και στους οργανισμούς του Ιδιωτικού Τομέα.

Τελειώνοντας, σχετικά με τον μισθό των Δημοσίων υπαλλήλων πρέπει να προσθέσουμε ότι οι αποδοχές που τους καταβάλλονται συντίθενται από ένα ή περισσότερα στοιχεία τα οποία αποτελούν ένα γενικότερο σύνολο και διαμορφώνουν το συνολικό ύψος αμοιβής τους. Τα στοιχεία αυτά σ' ένα ενιαίο σύνολο σχηματίζουν το γνωστό και ως πακέτο αμοιβών.

Τα ειδικότερα στοιχεία που διαμορφώνουν ένα πακέτο αμοιβών υπό ορισμένες προϋποθέσεις είναι:

- ❖ *Βασικός μισθός* ο οποίος καταβάλλεται περιοδικά σ' ένα προκαθορισμένο ύψος.
- ❖ *Τα πρόσθετα επιδόματα* τα οποία αποτελούν φυσικό παρακολούθημα του μισθού και καταβάλλονται ως αποζημίωση του υπαλλήλου για τα αυξημένα προσόντα που συνεισφέρει στην υπηρεσία.
- ❖ *Οι διάφορες ενισχύσεις* όπως π.χ. επιχορηγήσεις του οργανισμού με μορφή κουπονιών και δωρεάν γευμάτων, ή για αγορά αγαθών με έκπτωση ή για αγορά φθηνών υπηρεσιών (όπως π.χ. την παραχώρηση κατοικίας, την επιχορήγηση ενοικίου, την χρησιμοποίηση αυτοκινήτου του Δημοσίου για τα ανώτατα στελέχη ή την εφαρμογή συναφών προγραμμάτων π.χ. προγράμματα ασφάλισης, ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, επιδομάτων ασθενείας κ.λπ.).
- ❖ *Οι πρόσθετες αποζημιώσεις* .Οι αποζημιώσεις αυτές καλύπτουν ορισμένες πρόσθετες αμοιβές για δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν οι υπάλληλοι κατά τη διάρκεια της εργασίας τους όπως είναι π.χ. οι πρόσθετες αποζημιώσεις για νυχτερινή εργασία .

- ❖ *Οι αμοιβές για υπερωριακή εργασία.* Είναι σύνηθες φαινόμενο οι εργαζόμενοι λόγω εκτάκτων αναγκών να εργάζονται πέραν του κανονικού ωραρίου. Για την επιπλέον εργασία καταβάλλεται πρόσθετη αποζημίωση, το ύψος δε της καταβαλλομένης κυμαίνεται από 10-50% επιπλέον της αποζημίωσης που αναλογεί στην κανονική ώρα εργασίας.
- ❖ *Κίνητρα.* Το κίνητρο συνδέεται με την απόδοση στην εργασία ενός ατόμου, ή μιας ομάδας ατόμων. Το είδος αυτής είναι συνήθως γνωστό ως επίδομα παραγωγικότητας. Η κατηγορία αυτών των κινήτρων αποβλέπουν στην οικονομική ενίσχυση του υπαλλήλου και είναι γνωστά ως οικονομικά κίνητρα.
- ❖ *Τα δώρα.* Τα δώρα αποτελούν μια διαφορετική μορφή αμοιβής, καταβάλλονται δε σε τακτές περιόδους όπως είναι π.χ. η περίοδος των Χριστουγέννων και του Πάσχα καθώς και το θέρος κατά την οποία καταβάλλεται ένα πρόσθετο ποσό ίσο με το ήμισυ του μισθού ως επίδομα αδείας.

#### **3.1.4. ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΑΙΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Συναφής με την μισθοδοσία είναι και η εξασφάλιση ενός ικανοποιητικού πλαισίου συνθηκών εργασίας, οι οποίες καθιερώνονται ως βασικό δικαίωμα του υπαλλήλου με ρητή διάταξη του άρθ. 45 του Κ.Δ.Υ. το οποίο προβλέπει την υποχρέωση της Διοικήσεως για διασφάλιση συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας στον χώρο εργασίας τους.

Στην έννοια των συνθηκών εργασίας περιλαμβάνεται το σύνολο των διευκολύνσεων που προσφέρει ο οργανισμός στο προσωπικό του για την απρόσκοπτη διεξαγωγή της εργασίας του. Οι συνθήκες αυτές αναφέρονται στην υγιεινή των χώρων και στην άνετη οργάνωση και ασφαλή λειτουργία των εγκαταστάσεων, τόσο όσον αφορά στον εξοπλισμό όσο και στις ειδικότερες λειτουργίες όπως είναι ο φωτισμός, ο κατάλληλος εξαερισμός,

η θέρμανση, η ηχομόνωση για την αποφυγή εξωτερικών και εσωτερικών θορύβων κ.λ.π.).

Στοιχεία των συνθηκών εργασίας αποτελούν επίσης η εξασφάλιση κατάλληλων χώρων για τις ώρες αναπαύσεως του προσωπικού, η ορθολογική οργάνωση της εργασίας με την αποφυγή κοπιαστικών και χρονοβόρων διαδικασιών, η εξασφάλιση χώρων parking, η δημιουργία παιδικών σταθμών, η οργάνωση και παροχή υπηρεσιών catering κ.λ.π.

Η εξασφάλιση ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας αποτελεί στοιχειώδη υποχρέωση του οργανισμού διότι σε τελευταία ανάλυση δεν εξυπηρετεί μόνο τις ανάγκες των υπαλλήλων αλλά και της ίδιας της υπηρεσίας.

### **3.1.5. ΘΕΜΕΛΙΩΔΗ ΔΙΚΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ**

Ο νόμος κατοχυρώνει με ρητές διατάξεις τα θεμελιώδη δικαιώματα του Δημοσίου υπαλλήλου τα οποία καθορίζονται ως ατομικά δικαιώματα για όλους τους πολίτες.

Τα δικαιώματα αυτά θεωρούνται θεμελιώδη διότι συνδέονται με την αρχή της προστασίας της προσωπικότητας και αποτελούν βασικές ελευθερίες τις οποίες απολαμβάνει ο υπάλληλος όπως και κάθε ελεύθερος άνθρωπος. Οι ελευθερίες αυτές οι οποίες προστατεύονται από τα αρθ. 45 και 46 του Κ.Δ.Υ. είναι

- ❖ η ελευθερία της έκφρασης
- ❖ η συνδικαλιστική ελευθερία και
- ❖ το δικαίωμα της απεργίας.

Η ελευθερία της έκφρασης αναφέρεται στην έκφραση των πολιτικών, φιλοσοφικών και θρησκευτικών πεποιθήσεων όπως και των επιστημονικών απόψεων. Στην έννοια της ελευθερίας της έκφρασης

εντάσσεται και η άσκηση της υπηρεσιακής κριτικής των πράξεων της προϊστάμενης αρχής η οποία αποτελεί δικαίωμα των υπαλλήλων και τελεί υπό την εγγύηση του Κράτους. Ως συνέπεια της προστασίας αυτής ο Κώδικας καθιερώνει την απαγόρευση των διακρίσεων των υπαλλήλων λόγω των πεποιθήσεων και των απόψεων τους και της κριτικής των πράξεων της προϊστάμενης αρχής.

Συναφής με την ελευθερία έκφρασης είναι και η κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας των Δημοσίων υπαλλήλων σύμφωνα με την οποία μπορούν ελεύθερα να ιδρύουν συνδικαλιστικές οργανώσεις, να γίνονται μέλη τους και να ασκούν τα συνδικαλιστικά τους δικαιώματα. Παρεπόμενο της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι το δικαίωμα της απεργίας το οποίο αποτελεί ένα βασικό διεκδικητικό μέσον, το οποίο παρέχει ο νόμος στους υπαλλήλους με σκοπό την διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και ασφαλιστικών συμφερόντων τους και ως εκδήλωση αλληλεγγύης προς άλλους εργαζομένους για τους σκοπούς αυτούς.

Η φιλοσοφική βάση του δικαιώματος του συνδικαλίζεστε και του δικαιώματος της απεργίας βρίσκεται στην ανάγκη προστασίας του ατόμου από την πατερναλιστική συμπεριφορά της διοικήσεως και στην δημιουργία συνθηκών μαζικής διεκδίκησης της προστασίας και προαγωγής των οικονομικών και λοιπών συμφερόντων των Δημοσίων υπαλλήλων.

### **3.1.6 . ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

Το δικαίωμα της εκπαίδευσης λειτουργεί αμφίδρομα διότι εξυπηρετεί τόσο τον υπάλληλο όσο και την διοίκηση. Ο μεν υπάλληλος μέσα από την διαδικασία της εκπαίδευσης βελτιώνει τις γνώσεις του και

τα προσόντα του, μέσω των οποίων αυξάνει τις δυνατότητες βελτίωσης της θέσης του μέσα στο πλαίσιο της Διοικήσεως, ενώ η διοίκηση επωφελείται των βελτιωμένων αυτών προσόντων και ικανοτήτων με σκοπό τη βελτίωση της απόδοσης και γενικότερα των υπηρεσιών που προσφέρει στους πολίτες.

Για το λόγο αυτό ο Κ.Δ.Υ. στο αρθ. 47 καθιερώνει την υπηρεσιακή εκπαίδευση ως δικαίωμα του υπαλλήλου. Η εκπαίδευση μπορεί να γίνεται εντός της υπηρεσίας (in service training) ή και εκτός υπηρεσίας.

Τα προγράμματα εκπαίδευσης διακρίνονται ανάλογα με το σκοπό που επιδιώκουν σε προγράμματα:

*Εισαγωγικής εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, μετεκπαίδευσης και σε προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακών σπουδών.*

Για την εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών (πλην των προγραμμάτων πανεπιστημιακής εκπαίδευσης που πραγματοποιούνται στο εσωτερικό και το εξωτερικό) λειτουργεί το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης. Ο σκοπός και το περιεχόμενο των επί μέρους προγραμμάτων περιγράφονται ρητώς στις παραγράφους 47 του Κ.Δ.Υ. Σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές η εισαγωγική εκπαίδευση, η οποία είναι υποχρεωτική γίνεται κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής υπηρεσίας του υπαλλήλου και έχει ως σκοπό την εξοικείωση του με το αντικείμενο της υπηρεσίας του και τα καθήκοντα του ως δημοσίου υπαλλήλου γενικότερα.

Η επιμόρφωση των υπαλλήλων (training) η οποία αποτελεί βασική υποχρέωση της υπηρεσίας, αποβλέπει στην προσαρμογή των γνώσεων και των ικανοτήτων των υπαλλήλων στις σημειούμενες εξελίξεις. Για το λόγο αυτό αποτελεί μία διαρκή διαδικασία η οποία καλύπτει όλο το πλαίσιο της σταδιοδρομίας των υπαλλήλων ανεξάρτητα από την κατηγορία, τον κλάδο, την εθνικότητα και το βαθμό τους.

Η επιμόρφωση μπορεί να γίνει γενική με την έννοια ότι αποβλέπει στην βελτίωση των ικανοτήτων των υπαλλήλων στον τομέα της ειδικεύσεως τους ή στα ειδικότερα καθήκοντα που απορρέουν από την θέση που κατέχουν. Από την πλευρά αυτή η ειδική επιμόρφωση έχει τα ίδια χαρακτηριστικά με την μετεκπαίδευση, με την διαφορά ότι η δεύτερη αποβλέπει στην απόκτηση ειδικών γνώσεων που είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων του υπαλλήλου.

Επειδή η μετεκπαίδευση αυτή αποβλέπει κατά βάση στην ανανέωση και εμπάθυνση των επιστημονικών γνώσεων πραγματοποιείτε συνήθως σε εξειδικευμένα εκπαιδευτικά ιδρύματα του εσωτερικού και του εξωτερικού, συνοδεύεται δε συνήθως από ανάλογο πιστοποιητικό σπουδών.

Τέλος η μεταπτυχιακή εκπαίδευση η οποία αποβλέπει στην απόκτηση- εκ μέρους του υπαλλήλου- μεταπτυχιακού τίτλου MASTER ή Ph.D πραγματοποιείται οπωσδήποτε σε αναγνωρισμένα Ανώτατα εκπαιδευτικά Ιδρύματα του εσωτερικού ή του εξωτερικού.

Ως προς τις μεθόδους εφαρμογής των προβλεπόμενων από το αρθ.47 του Κ.Δ.Υ προγραμμάτων εκπαίδευσης, υπάρχει εκτεταμένη έρευνα και εμπειρία, τα πορίσματα των οποίων οδηγούν στην αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των παρεχομένων από το νόμο δυνατοτήτων υπηρεσιακής εκπαίδευσης των υπαλλήλων. Από την πλευρά αυτή είναι ορθή η αντιμετώπιση του προβλήματος από το νόμο, με την προϋπόθεση ότι θα γίνεται ουσιαστική αξιοποίηση των δυνατοτήτων αυτών.

### 3.1.7. ΑΔΕΙΕΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Βασικό δικαίωμα αλλά και φυσική συνέπεια της σχέσεως που συνδέει τον υπάλληλο με την υπηρεσία του είναι η χορήγηση αδειών στο προσωπικό.

Η έννοια της άδειας είναι ότι ο Δημόσιος υπάλληλος όπως και κάθε εργαζόμενος έχει ανάγκη από μία ανανέωση των δυνάμεων του και ανάκαμψη από την φθορά την οποία υφίσταται από την συνεχή απασχόληση του με το ίδιο αντικείμενο. Η μορφή αυτής της άδειας είναι γνωστή ως κανονική άδεια η διάρκεια της οποίας καθορίζεται ανάλογα από το συνολικό χρόνο υπηρεσίας του υπάλληλου. Η απουσία αυτή νοείται πάντοτε ως απουσία με αποδοχές. Ειδικές διατάξεις του Κ.Δ.Υ. ορίζουν το χρόνο και τον τρόπο χορήγησης της άδειας.

Πέραν της κανονικής άδειας ο νόμος (αρθ. 51, 53) προβλέπει την δυνατότητα χορήγησης ορισμένων αδειών οι οποίες ορίζονται ως άδειες διευκολύνσεως. Τα διάφορα είδη των αδειών και η χρονική τους διάρκεια εμφανίζονται στον πίνακα που έχει προηγηθεί.

Μια άλλη κατηγορία αδειών είναι οι αναρρωτικές άδειες. Για τις περιπτώσεις όπου παρουσιάζεται ανάγκη ανάρρωσης από προηγούμενη ασθένεια προβλέπεται από τον νόμο η χορήγηση στον υπάλληλο αναρρωτικής άδειας. Η παραπάνω λογίζεται ως άδεια απουσίας με αποδοχές. Η χρονική διάρκεια των αναρρωτικών αδειών εξαρτάται από το είδος της ασθένειας του υπαλλήλου και από τα χρόνια υπηρεσίας.

Μια άλλη ειδική κατηγορία αδειών είναι οι προβλεπόμενες από τα άρθρα 58-60 του Κ.Δ.Υ., στις οποίες εντάσσονται οι άδειες υπηρεσιακής εκπαίδευσης, οι άδειες για επιμόρφωση και για επιστημονικούς λόγους και οι άδειες εξετάσεων. Η κατηγορία αυτή των αδειών συναρτάται με το Νομικά κατοχυρωμένο δικαίωμα του υπαλλήλου για εκπαίδευση, στο



οποίο αναφερθήκαμε εκτενώς ανωτέρω. Στόχος των αδειών της κατηγορίας αυτής είναι η εξασφάλιση των αναγκαίων προϋποθέσεων για τον εκσυγχρονισμό των γνώσεων και των ικανοτήτων των Δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίες κάτω από την επίδραση των ραγδαίων εξελίξεων που παρατηρούνται στον τομέα της επιστήμης και της τεχνολογίας απαξιώνονται με επίσης ραγδαίους ρυθμούς.

Προϋπόθεση για τη χορήγηση των αδειών για υπηρεσιακή εκπαίδευση είναι:

- A) ο υπάλληλος να έχει συμπληρώσει τρία χρόνια πραγματικής υπηρεσίας στο Δημόσιο
- B) να μην υπερβαίνει το 50ο έτος της ηλικίας του προκειμένου για συμμετοχή σε προγράμματα διάρκειας μεγαλύτερης του ενός έτους ή το 55ο έτος προκειμένου για προγράμματα διάρκειας μικρότερης του ενός έτους.

Για τη χορήγηση της άδειας απαιτείται η υποβολή αιτήσεως εκ μέρους του ενδιαφερομένου και έγκριση του αρμοδίου Υπουργού που εκδίδεται μετά από γνώμη του αρμοδίου Υπηρεσιακού Συμβουλίου. Η άδεια χορηγείται υποχρεωτικά εάν ο υπάλληλος έχει λάβει υποτροφία του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών ή από άλλο Ίδρυμα ή οργανισμό. Κατά τη διάρκεια της άδειας του ο υπάλληλος λαμβάνει τις αποδοχές του στις περιπτώσεις δε που χορηγείται άδεια για μετεκπαίδευση ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση στο εξωτερικό, οι αποδοχές του παρέχονται στο διπλάσιο.

Συναφείς με τις άδειες για υπηρεσιακή εκπαίδευση είναι και οι άδειες για επιμόρφωση και για επιστημονικούς λόγους, οι οποίες αφορούν συνήθως σε ολιγοήμερες άδειες που χορηγούνται είτε για την συμμετοχή σε διαγωνισμό εισαγωγής στην Εθνική Σχολή Δημοσίας Διοίκησης ή για συμμετοχή σε επιστημονικά συνέδρια συνδιασκέψεις ή σεμινάρια καθώς και οι άδειες εξετάσεων, οι οποίες χορηγούνται συνήθως σε μαθητές,

σπουδαστές ή φοιτητές προπτυχιακούς ή μεταπτυχιακούς σε Ιδρύματα και των τριών βαθμίδων Εκπαιδεύσεως. Όλες οι ανωτέρω άδειες χορηγούνται με αποδοχές.

### 3.1.8. ΗΘΙΚΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

Στην κατηγορία των κινήτρων του ηθικού κατατάσσονται και οι ηθικές αμοιβές οι οποίες έχουν καταχωρηθεί νομικά υπέρ των υπαλλήλων με ρητές διατάξεις των άρθρων 61, 64 του Κ.Δ.Υ.

Τα κίνητρα αυτά είναι ο έπαινος και η απονομή μεταλλίου, η ευαρέσκεια και η βράβευση προτάσεων ή μελετών.

Ο έπαινος και το μετάλλιο απονέμονται για περιπτώσεις εξαιρετικών πράξεων κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας που δεν εντάσσονται στο πλαίσιο των καθηκόντων του υπαλλήλου. Ο μεν έπαινος απονέμεται με απόφαση του αρμοδίου Υπουργού μετά από γνώμη του οικείου Υπηρεσιακού Συμβουλίου. Η πράξη απονομής δημοσιεύεται στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως και ανακοινώνεται σε όλες τις υπηρεσίες του Υπουργείου. Η ευαρέσκεια απονέμεται στους υπαλλήλους που αποχωρούν μετά από τριάκοντα τουλάχιστον έτη υπηρεσίας. Το δε μετάλλιο διακεκριμένων πράξεων απονέμεται με προεδρικό διάταγμα μετά από πρόταση του αρμοδίου Υπουργού και σύμφωνη αιτιολογημένη γνώμη του οικείου Πειθαρχικού Συμβουλίου.

Τέλος χρηματικά βραβεία απονέμονται σε πρωτότυπες μελέτες ή προτάσεις που αφορούν είτε σε αντικείμενα αρμοδιότητας της υπηρεσίας των υπαλλήλων είτε στην καλύτερη οργάνωση ή βελτίωση της αποδοτικότητας της Δημόσιας υπηρεσίας. Χρηματικά βραβεία απονέμονται στους υπάλληλους και μετά την αποχώρησή τους από την υπηρεσία.

### 3.1. ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

#### 3.2.1. Γενικά :

Η οργανική σχέση η οποία συνδέει τον υπάλληλο με τον οργανισμό συνεπάγεται ένα πλαίσιο υποχρεώσεων, περιορισμών και κωλυμάτων, τα οποία αποτελούν ένα σύνολο προσωπικών δεσμεύσεων έναντι της υπηρεσίας ή του έργου που αναλαμβάνει. Η φιλοσοφία των δεσμεύσεων αυτών προκύπτει από το γεγονός ότι ο υπάλληλος στο πλαίσιο των συναλλαγών του με το κοινό, ενεργεί ως όργανο και για λογαριασμό το απρόσωπου κράτους, το οποίο εκπροσωπεί σε κάθε φάση της λειτουργίας του και των επαφών του με το κοινό. Στα πλαίσια αυτά και με δεδομένο ότι το κράτος αποτελεί το κατ' εξοχήν ηθικό πρόσωπο, είναι υποχρεωμένα τα όργανα που το εκπροσωπούν στις επιμέρους συναλλαγές τους με το κοινό να πληρούν ορισμένες βασικές προϋποθέσεις οι οποίες προσδιορίζουν το γενικότερο πλαίσιο συμπεριφοράς του υπαλλήλου.

Το πλαίσιο αυτό της εν γένει συμπεριφοράς του υπαλλήλου καθορίζεται με ρητές διατάξεις του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα και καλύπτει ορισμένες βασικές ενότητες δεσμεύσεων οι οποίες μπορούν να αναφερθούν και ως μειονεκτήματα του Δημοσίου Υπαλλήλου.

Τα μειονεκτήματα αφορούν:

- Περιορισμούς
- Υπηρεσιακές μεταβολές του προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης
- Πειθαρχικό δίκαιο των Δημοσίων υπαλλήλων.

#### 3.2.2. Περιορισμοί

Ο υπάλληλος αναλαμβάνοντας υπηρεσία στο Δημόσιο περιορίζεται ως προς ορισμένες εκδηλώσεις του κοινωνικού ή οικονομικού βίου, οι οποίες μπορεί να είναι συμβατικές για τους ιδιώτες, όχι όμως για τους Δημόσιους υπαλλήλους. Όλοι οι περιορισμοί αυτοί έχουν ως σκοπό αφ'

ενός μεν να προστατεύσουν αφ' ετέρου δε να εξασφαλίσουν την αφοσίωση του υπαλλήλου στην εργασία του και την αποκλειστική απασχόληση του με αυτή.

Στους περιορισμούς αυτούς υπάγονται :

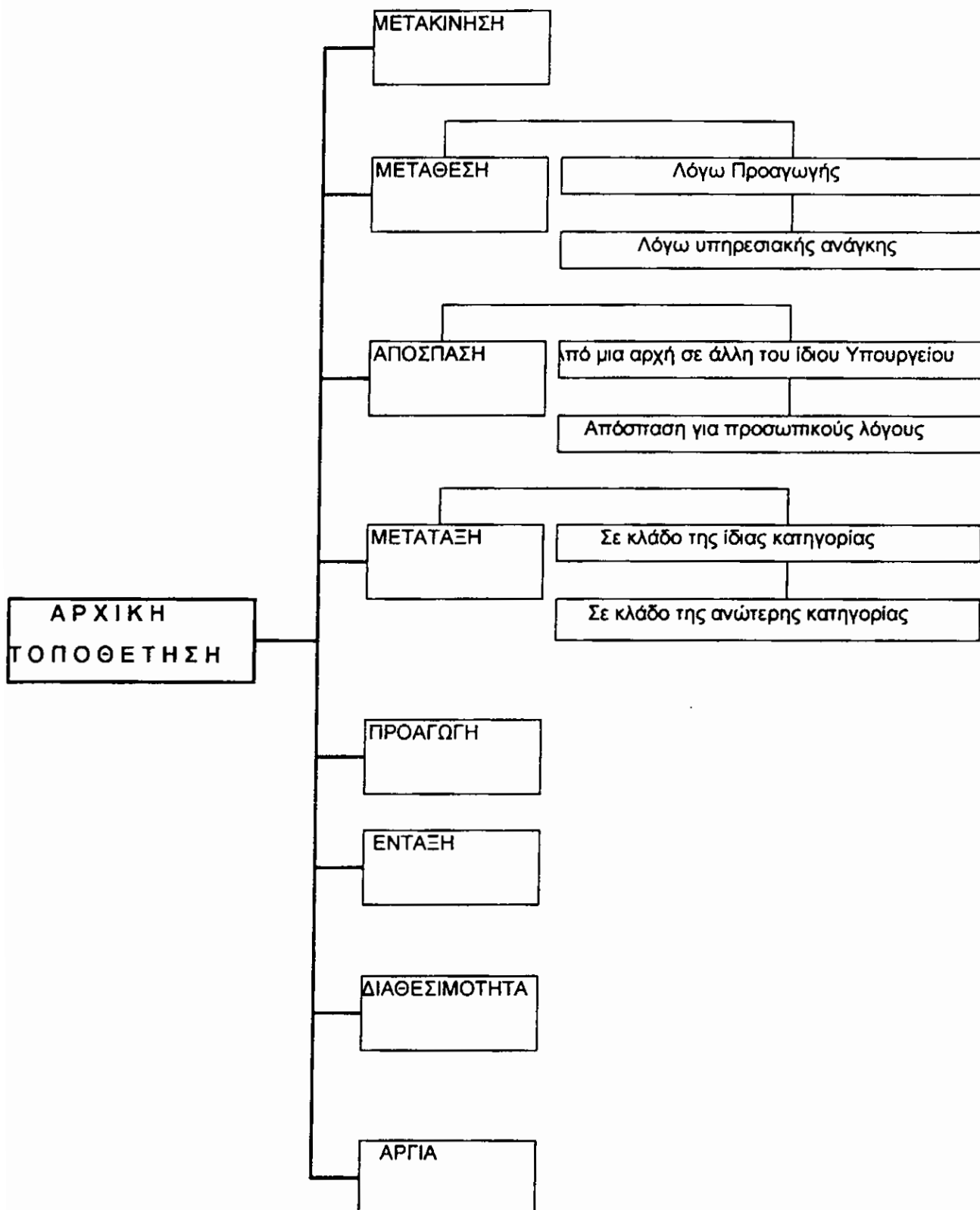
- α) η άνευ αδείας άσκηση ιδιωτικού έργου με αμοιβή
- β) η κατ' επάγγελμα άσκηση εμπορίας
- γ) η συμμετοχή σε εταιρείες καθώς και η απόκτηση από τον υπάλληλο την σύζυγο ή τα ανήλικα τέκνα, μετοχών Ανωνύμων εταιρειών που υπάγονται στον ειδικό έλεγχο της υπηρεσίας του. Εξαιρέσεις από τους πιο πάνω περιορισμούς καθορίζονται ρητώς από το νόμο.

### **3.2.3. Υπηρεσιακές μεταβολές του προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης**

Ο υπάλληλος μετά το διορισμό και την τοποθέτηση του στην υπηρεσία δεν παραμένει στάσιμος αλλά υπόκειται σε ορισμένες μετακινήσεις οι οποίες επιβάλλονται είτε από τις ανάγκες της υπηρεσίας είτε από τις ανάγκες του ίδιου του υπαλλήλου.

Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι μετακινήσεις λόγω υπηρεσιακών αναγκών και στη δεύτερη κατηγορία υπάγονται οι μετακινήσεις που οφείλονται σε εκ νόμου επιβαλλόμενες μεταβολές της υπηρεσιακής καταστάσεως του υπαλλήλου. Στην πράξη και για τους λόγους που αναφέραμε ήδη, μέσα στις υπηρεσίες παρατηρείται μια συνεχής και αδιάκοπη κινητικότητα του προσωπικού είτε λόγω αναβάθμισης των προσόντων των υπαλλήλων είτε λόγω μεταβολής του φάσματος των αναγκών της υπηρεσίας οι οποίες επιβάλλουν την αξιοποίηση των υπαλλήλων σε άλλα τμήματα. Η διαδικασία αυτή είναι γνωστή ως υπηρεσιακή κινητικότητα.

Οι κύριες μορφές μετακίνησης των υπαλλήλων με τις επί μέρους διακρίσεις τους εμφανίζονται στο κατωτέρω διάγραμμα :



Οι μορφές αυτές της εσωτερικής κινητικότητας του προσωπικού καθώς και οι όροι και οι διαδικασίες εφαρμογής των σχετικών μετακινήσεων ορίζονται με ρητές διατάξεις του Κ.Δ.Υ. και ειδικότερα με τις διατάξεις των αρθ.65-105.

Βέβαια δεν θεωρούνται μειονέκτημα του Δ.Υ. όλες οι μορφές εσωτερικής κινητικότητας του προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης (όπως εμφανίζονται στον ανωτέρω πίνακα). Θα αναφερθούμε στις μορφές εκείνες που συνεπάγονται τη μεταβολή της υπηρεσιακής κατάστασης του υπαλλήλου και που πραγματοποιούνται αυτεπαγγέλτως, δηλαδή με πρωτοβουλία της υπηρεσίας χωρίς αίτηση του ιδίου του υπαλλήλου. Ειδικότερα θ' αναφερθούμε:

- 1) Στην μετακίνηση του Δ.Υ
- 2) Στην μετάθεση του Δ.Υ
- 3) Στην απόσπαση του Δ.Υ
- 4) Στην μετάταξη του Δ.Υ
- 5) Στην διαθεσιμότητα Αργία του Δ.Υ
- 6) Στα συστήματα προαγωγών του Δ.Υ.

### 1) Μετακίνηση

Η έννοια της μετακινήσεως καλύπτει την μετακίνηση του προσωπικού εντός των πλαισίων της ίδιας αρχής. Ως αρχή λογίζεται ένας οργανισμός ο οποίος παρουσιάζει μια αυτοτέλεια έναντι του κοινού με το οποίο συναλλάσσεται. Ο οργανισμός παρουσιάζει διοικητική αυτοτέλεια όταν μπορεί με αποφάσεις των οργάνων που τον εκπροσωπούν να ρυθμίζει θέματα της αρμοδιότητας του χωρίς να απαιτεί την προηγούμενη έγκριση της προϊστάμενης αρχής. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν όλες αποκεντρωμένες υπηρεσίες, τα περιφερειακά παραρτήματα των Κεντρικών Δημοσίων Υπηρεσιών που είναι εξουσιοδοτημένα να ενεργούν αυτοτελώς εντός των πλαισίων που καθορίζει η προϊστάμενη αρχή, οι

οργανισμοί Τοπικής αυτοδιοίκησης. Τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου κ.λ.π..

Εξωτερικά γνωρίσματα της Δημόσιας αρχής είναι η έδρα της αρχής, η δυνατότητα έκδοσης πράξεων εκτελεστών με υπογραφή του προϊστάμενου της αρχής αυτής, η χρήση της ίδιας σφραγίδας και η χρήση ίδιου φακέλου αλληλογραφίας με στοιχεία της αρχής. Όπως είναι φυσικό κάθε Δημόσια αρχή με την έννοια που την περιγράψαμε ανωτέρω, έχει και συγκεκριμένη οργανωτική διάρθρωση, δηλαδή χωρίζεται ανάλογα με το είδος και τον όγκο της εργασίας της σε διάφορες οργανικές μονάδες οι οποίες μπορεί να έχουν την μορφή Διευθύνσεων, τμημάτων, γραφείων και σύμφωνα με το νόμο οι μετακινήσεις του προσωπικού μεταξύ των οργανικών μονάδων μιας διοικητικής αρχής γίνονται με απόφαση του προϊστάμενου της αρχής αυτής.

Οι μετακινήσεις,- πλην το ρητώς προβλεπόμενων από το νόμο- μπορεί να αποφασίζονται από τον προϊστάμενο του συγκεκριμένου οργανισμού και για λόγους καλύτερης λειτουργίας του συστήματος της υπηρεσίας ή για τους λόγους διεύρυνσης των γνώσεων και των εμπειριών του προσωπικού στα πλαίσια εναλλαγής της εργασίας. Αυτό βέβαια σημαίνει για τον υπάλληλο που τελεί σε μετακίνηση χωρίς προηγούμενη αίτηση του, αλλαγή των καθημερινών του συνηθειών τόσο στο χώρο εργασίας όσο και στην υπόλοιπη κοινωνική του ζωή. Πάντως πρέπει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τις διατάξεις του αρθ.66 του Κ.Δ.Υ. για τη μετακίνηση σε οργανική μονάδα που εδρεύει σε περιοχή άλλου Δήμου ή Κοινότητας, το οικείο όργανο υποχρεούται να λάβει υπ' όψιν ορισμένα κριτήρια όπως ο τόπος κατοικίας του υπαλλήλου, η κατάσταση της υγείας του, η οικογενειακή του κατάσταση και η συνυπηρέτηση συζύγου.

## 2)Μετάθεση

Η μετάθεση αποτελεί μια μορφή μετακίνησης του υπαλλήλου η οποία συνεπάγεται τη μεταβολή της υπηρεσιακής του κατάστασης και για το λόγο αυτό ασκεί σημαντική επίδραση στην υπηρεσιακή του εξέλιξη. Η μετάθεση μπορεί να πραγματοποιείται είτε με αίτηση του υπαλλήλου, είτε αυτεπαγγέλτως δηλαδή με πρωτοβουλία της υπηρεσίας. Η πρώτη περίπτωση δεν αφορά μειονέκτημα του υπαλλήλου και μπορεί να οδηγήσει στην αλλαγή του εργασιακού περιβάλλοντος για καλύτερη προσαρμογή του προσωπικού καθώς και στην ικανοποίηση των επιθυμιών του.

Στην δεύτερη περίπτωση όταν η μετάθεση πραγματοποιείται αυτεπαγγέλτως δηλαδή με πρωτοβουλία της υπηρεσίας για λόγους ενίσχυσης κάποιου τομέα που αντιμετωπίζει μόνιμα ή προσωρινά μεγαλύτερη ανάγκη για εργασία, συνεπάγεται για τον υπάλληλο που τελεί υπό μετάθεση, αλλαγή τόσο στην υπηρεσιακή του κατάσταση και εξέλιξη όσο και στην κοινωνική, οικογενειακή και προσωπική του ζωή. Ο νόμος ορίζει με το αρθ.67 παρ.3 του Κ.Δ.Υ. κριτήρια τα οποία πρέπει να ληφθούν υπ όψιν για την πραγμάτωση των μεταθέσεων. Η διαφορά μεταξύ μετάθεσης και μετακίνησης έγκειται στο ότι για την μετάθεση απαιτείται σύμφωνη γνώμη του οικείου Υπηρεσιακού Συμβουλίου.

## 3)Απόσπαση

Ο νόμος καθιερώνει στο αρθ.68 την δυνατότητα απόσπασης των υπαλλήλων των Δημοσίων υπηρεσιών κάθε μορφής ή Νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου σε υπηρεσία άλλου υπουργείου ή σε Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου για αντιμετώπιση πιο σοβαρών και επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών προσωρινού χαρακτήρα. Η απόσπαση γίνεται με απόφαση του αρμοδίου Υπουργού και γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου. Από καθαρά επιστημονική άποψη η



απόσπαση δεν μπορεί να θεωρηθεί ως μέσον για άσκηση αποτελεσματικής διοικήσεως, αφ' ενός μεν διότι αποδεικνύει ότι οι διοικήσεις των οργανισμών δεν προγραμματίζουν σωστά τις ανάγκες τους σε ανθρώπινο δυναμικό τουλάχιστον βραχυχρονίως, αφ' ετέρου δε διότι η τακτική των αποσπάσεων κυρίως όταν δεν εξασφαλίζεται η συναίνεση του προσωπικού, αποπροσανατολίζει το προσωπικό, δημιουργεί απογοητεύσεις και υποβαθμίζει το επίπεδο του ηθικού. Αν στις περιπτώσεις αυτές προσθέσουμε και την περίπτωση των αποσπάσεων του προσωπικού μέσα από τη διαδικασία των πολιτικών παρεμβάσεων, μπορεί κανείς να αποκτήσει μια πλήρη εικόνα αποτελέσματος στο οποίο οδηγεί η τακτική αυτή. Βεβαίως στην περίπτωση αυτή ο νόμος(αρ.68 παρ.3) καθιερώνει την απόσπαση για προσωπικούς λόγους ως εξαίρεση, πλην όμως όπως είναι γνωστό οι εξαιρέσεις είναι εκείνες οι οποίες σε πολλές περιπτώσεις ανατρέπουν την εικόνα.

Για την διασφάλιση της λογικής χρησιμοποίησης του μέτρου των αποσπάσεων, ο νόμος (αρθ.68 παρ.5,6,7,8,9) καθιέρωσε ορισμένους περιορισμούς οι οποίοι έχουν ως εξής:

α)Απαγορεύεται η απόσπαση υπαλλήλου κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής του υπηρεσίας.

β)σε περίπτωση που ο απεσπασμένος υπάλληλος προαχθεί σε θέση προϊστάμενου οργανικής μονάδας επέρχεται αυτοδίκαιως παύση αποσπάσεως.

γ)Δεν επιτρέπεται δεύτερη απόσπαση του ίδιου υπαλλήλου πριν από την παρέλευση τριετίας από τη λήξη προηγούμενης διετούς απόσπασης.

#### 4)Μετάταξη

Η μετάταξη έχει διττή έννοια. Αφ' ενός δε, σημαίνει την μετακίνηση του υπαλλήλου σε διαφορετική υπηρεσία απ' αυτήν στην οποία διορίστηκε για να σταδιοδρομήσει, αφ' ετέρου δε την μετακίνηση του υπαλλήλου σε διαφορετικό κλάδο του προσωπικού απ' αυτόν στον οποίο διορίστηκε.

Βασική διαφορά η οποία χαρακτηρίζει τη μετάθεση από την μετάταξη είναι ότι ενώ η μετάθεση πραγματοποιείται σε οργανική μονάδα της ίδιας Διοικητικής αρχής π.χ. του ίδιου Υπουργείου ή του ίδιου Ν.Π.Δ.Δ η μετάταξη διασπά τον κλειστό κύκλο της συγκεκριμένης Διοικητικής ιεραρχίας και οδηγεί τον υπάλληλο στο πλαίσιο της ιεραρχίας μιας άλλης Διοικητικής αρχής.

Η μετάταξη από έναν κλάδο σε άλλον διαφέρει επίσης από την προαγωγή κατά το ότι στην περίπτωση της μετάταξης ο υπάλληλος μετακινείται σε διαφορετικό κλάδο από αυτόν στον οποίο διορίστηκε, ενώ στην περίπτωση της παραγωγής ο υπάλληλος εξελίσσεται μέσα στην ιεραρχία του ίδιου κλάδου.

#### 5) Διαθεσιμότητα - αργία ή αναστολή καθηκόντων

Η έννοια της *διαθεσιμότητας* είναι ότι ο υπάλληλος τίθεται για διάφορους λόγους προσκαίρως εκτός της θέσεως του και στην πράξη παύει να ασκεί τα καθήκοντα του και τίθεται στην διάθεση της προϊστάμενης αρχής. Ο τιθέμενος σε διαθεσιμότητα υπάλληλος διατηρεί την ιδιότητα και το βαθμό του ενώ λαμβάνει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στο βαθμό και στο χρόνο υπηρεσίας του περιορισμένες στα τρία τέταρτα των κανονικών του αποδοχών.

Ο υπάλληλος τίθεται σε διαθεσιμότητα :

- α) για λόγους ασθενείας
- β) για λόγους καταργήσεως της θέσεως του.

α) Λόγω ασθενείας ο υπάλληλος τίθεται σε διαθεσιμότητα όταν η ασθένεια του παρατείνεται πέρα από το προβλεπόμενο όριο αναρρωτικής αδείας που προβλέπεται από το αρθ.54 του Κ.Δ.Υ. και είναι κατά την κρίση της οικείας υγειονομικής επιτροπής ιάσιμη.

β) Λόγω καταργήσεως θέσεως τίθεται ο υπάλληλος σε διαθεσιμότητα εφόσον δεν μεταταγεί σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από την παρ.4 του αρθ.155 του Κ.Δ.Υ.. Η διαθεσιμότητα της κατηγορίας αυτής διαρκεί επί ένα έτος μετά την πάροδο του οποίου ο υπάλληλος απολύεται. Κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητας και επί ένα έτος μετά τη λήξη της ο υπάλληλος λαμβάνει τις αποδοχές που προβλέπονται από το αρθ.102 του Κ.Δ.Υ., δηλαδή περιορισμένες στα τρία τέταρτα των αποδοχών των

Αργία ή αναστολή άσκησης καθηκόντων. Συναφής από πλευράς αποτελεσμάτων, πλην όμως τελείως διαφορετική ως προς την δικαιολόγηση της είναι η περίπτωση της αργίας και της αναστολής άσκησης καθηκόντων.

Η μεν διαθεσιμότητα οφείλεται σε λόγους οι οποίοι δεν σχετίζονται με οποιαδήποτε μορφής υπαιτιότητα του υπαλλήλου. Η αργία και η αναστολή άσκησης καθηκόντων είναι αποτέλεσμα υπαίτιας συμπεριφοράς του υπαλλήλου. Πάντως τόσο στην περίπτωση της διαθεσιμότητας όσο και στην περίπτωση της αργίας και της αναστολής άσκησης καθηκόντων ο υπάλληλος βρίσκεται στην ουσία εκτός θέσεως και για το λόγο αυτό ο νόμος θέτει συγκεκριμένα χρονικά όρια για οριστική εκκαθάριση των καταστάσεων αυτών, ώστε να μη βρίσκεται η υπηρεσία σε διαρκή εκκρεμότητα.

Ο υπάλληλος ο οποίος τίθεται σε κατάσταση αργίας, απέχει των κυρίων και των παρεπομένων καθηκόντων του, καταβάλλεται δε σ' αυτόν το ήμισυ των αποδοχών του.

#### 6) Συστήματα προαγωγών

Η προαγωγή σημαίνει στην ουσία την εξέλιξη του υπαλλήλου με την μετάβαση του σε ανώτερη θέση της ίδιας κατηγορίας. Η πραγματοποίηση των προαγωγών προϋποθέτει την κλιμάκωση των

θέσεων κάθε οργανισμού σε κατηγορίες ανάλογα με τα προσόντα που απαιτεί η αποτελεσματική διεκπεραίωση των καθηκόντων που ανατίθενται σε κάθε θέση και η δημιουργία μιας κλίμακας σε κάθε κατηγορία θέσεων.

Η κλιμάκωση αυτή των θέσεων δεν λειτουργεί μόνο μεταξύ των θέσεων κάθε μιας κατηγορίας αλλά και μεταξύ των κατηγοριών του προσωπικού που υπηρετεί μέσα σε κάθε οργανισμό, πράγμα που αποτελεί και την βάση της ιεραρχίας μέσα στους οργανισμούς. Εν όψει όλων αυτών ο Κ.Δ.Υ. στα αρθ. 75-79 πρόβλεψε την κατάταξη του προσωπικού σε κατηγορίες και κλάδους, καθόρισε την βαθμολογική κλίμακα και όρισε τις προϋποθέσεις βαθμολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων εντός της ιεραρχικής κλίμακας κάθε μιας κατηγορίας ως εξής:

- Κατηγορία ειδικών θέσεων.
- Κατηγορία θέσεων Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης(Π.Ε.).
- Κατηγορία θέσεων Τεχνολογικής Εκπαίδευσης(Τ.Ε.).
- Κατηγορία θέσεων υποχρεωτικής εκπαίδευσης(Υ.Ε.).

Επίσης στα συστήματα προαγωγών στο χώρο της Δημόσιας διοίκησης δίνεται έμφαση στην αρχαιότητα όπου αρχαιότητα αναφέρεται στο χρόνο υπηρεσίας του υπαλλήλου. Αν και η αρχαιότητα εμφανίζεται πολλές φορές ως το πιο αντικειμενικό κριτήριο, εν τούτοις η προτίμηση μόνο της αρχαιότητας ως βάση για προαγωγή μπορεί να δημιουργήσει πολλά προβλήματα όπως π.χ. προώθηση σε ανώτερα κλιμάκια της ιεραρχίας ανίκανων ή αδιάφορων υπαλλήλων. Έτσι υπάλληλοι με αξία (τυπικά και ουσιαστικά προσόντα) που έχουν αποδείξει καταλληλότητα για άνοδο στην κλίμακα της ιεραρχίας συνηθίζεται να μην προωθούνται γιατί δεν καλύπτουν τις προϋποθέσεις που ορίζει ο Κ.Δ.Υ βάσει βαθμολογικής κλίμακας.

Σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα που η εξέλιξη των υπαλλήλων είναι αποτέλεσμα των ικανοτήτων τους ή της απόδοσης τους στη διάρκεια

της υπηρεσίας τους, στο δημόσιο τομέα η προαγωγή η εξέλιξη του προσωπικού είναι αποτέλεσμα διαφόρων παραγόντων(όπως έχουμε προαναφέρει) όπως η αρχαιότητα τους, η κατηγορία θέσεων στην οποία έχουν καταταγεί.

### 3.2.5. Πειθαρχικό δίκαιο

Η πειθαρχία αποτελεί τη δύναμη η οποία υποκινεί τα άτομα και γενικά μια ομάδα, να τηρεί και να συμμορφώνεται στις αποφάσεις, και να ακολουθεί τις διαδικασίες τις οποίες θεσπίζει ο οργανισμός για την επίτευξη των αντικειμενικών του σκοπών. Κύρια αποστολή της πειθαρχίας είναι η προσαρμογή στους κανόνες και τις επιδιώξεις του οργανισμού. Η προσαρμογή αυτή μπορεί να εξασφαλισθεί με δύο τρόπους ήτοι:

- α)με τον αυτοπεριορισμό και τον αυτοέλεγχο του προσωπικού, και
- β)με τον εξαναγκασμό.

Ο εξαναγκασμός ασκούμενος δια της εξουσίας(με την οποία είναι εφοδιασμένη η διοίκηση), υποβάλλει τα άτομα σε μια υποχρεωτική προσαρμογή. Στην πρώτη περίπτωση μιλάμε για τη θετική πειθαρχία ενώ στη δεύτερη έχουμε τη μορφή της αρνητικής πειθαρχίας. Η ειδικότερη μορφή πειθαρχίας που ακολουθείται σε κάθε περίπτωση αποτελεί συνάρτηση του συστήματος ηγεσίας και του γενικότερου εργασιακού κλίματος που επικρατεί σε κάθε οργανισμό. Στην πράξη η εφαρμογή της θετικής πειθαρχίας(δηλ. ο αυτοπεριορισμός και ο αυτοέλεγχος) περικλείει την εκ μέρους των υπαλλήλων αποδοχή ενός προκαθορισμένου πλαισίου αξιών συνηθειών, παραδόσεων και κανόνων, μέσω δε της αποδοχής αυτής οι υπάλληλοι μπορούν να αφιερώσουν όλη τους την ενεργητικότητα στην εποικοδομητική διεκπεραίωση της αποστολής τους.

Η πειθαρχία ακολουθεί πολλές διαβαθμίσεις μέσα στο πλαίσιο της εργασίας ξεκινώντας από την εθελοντική προσαρμογή του ατόμου στους κανόνες του οργανισμού και φθάνοντας μέχρι το σημείο της επιβολής

πειθαρχικής ποινής. Εξυπακούεται, ότι το μέτρο της επιβολής πειθαρχικών ποινών πρέπει να εφαρμόζεται μόνο στις περιπτώσεις κατά τις οποίες όλα τα άλλα μέσα και μέθοδοι αποδεικνύονται άνευ αποτελέσματος. Η συστηματική εφαρμογή του μέτρου της επιβολής ποινών αποτελεί χαρακτηριστικό του αυταρχικού συστήματος Διοίκησης, το οποίο βασίζεται σε εξαναγκασμό, στο φόβο και στην επιβολή κυρώσεων για την εξασφάλιση της προσαρμογής των ατόμων στους κανόνες και στα πρότυπα του οργανισμού.

Η διαφορά μεταξύ των δύο ως άνω συστημάτων έγκειται στη μορφή της υποκίνησης που υιοθετεί ο οργανισμός για την εξασφάλιση της απαιτούμενης προσαρμογής. Όπως ήδη τονίστηκε, υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες η Διοίκηση παρά την προσπάθεια της να εξασφαλίσει την πειθαρχία με θετική υποκίνηση, βρίσκεται πολλές φορές στην ανάγκη λήψεως δραστικών μέτρων προκειμένου να υποχρεώσει το άτομο να προσαρμοστεί στους στόχους, τους κανόνες και τις διαδικασίες του οργανισμού. Οι περιπτώσεις αυτές προκύπτουν όταν ο υπάλληλος με πράξεις ή παραλείψεις του, παραβιάζει τους κανόνες του οργανισμού και ζημιώνει με οποιονδήποτε τρόπο τα συμφέροντα του.

Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η διοίκηση έχει εξαντλήσει όλα τα μέσα για τη θετική προσαρμογή των ατόμων στους κανόνες και τα πρότυπα του οργανισμού, βρίσκεται στη δυσάρεστη θέση να εφαρμόσει τα αναγκαία μέτρα.

Οι πράξεις ή παραλείψεις του εργαζομένου οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα την βλάβη των συμφερόντων του οργανισμού, είναι γνωστές ως πειθαρχικά αδικήματα και οδηγούν στην επιβολή ορισμένων ποινών. Όταν λέμε ποινή εννοούμε κάποιας μορφής κύρωση που επιβάλλεται στον εργαζόμενο για κάποιο πειθαρχικό αδίκημα. Τα πειθαρχικά αδικήματα μπορεί να γίνονται από πρόθεση ή από αμέλεια. Στην περίπτωση που τα

αδικήματα αυτά διαπράττονται από αμέλεια, έχει η Διοίκηση την ευχέρεια να ασκήσει τον καθοδηγητικό της ρόλο και να κατευθύνει τον εργαζόμενο, με τρόπο τέτοιο ώστε να μην επαναληφθεί η πράξη αυτή. Εξαιρούνται βέβαια οι πράξεις οι οποίες είναι αποτέλεσμα βαριάς αμέλειας του υπαλλήλου οπότε χαρακτηρίζονται ως πειθαρχικά αδικήματα και επισύρουν ανάλογες ποινές.

Ειδικότερα ο Κ.Δ.Υ. θεωρεί ως πειθαρχικό παράπτωμα κάθε παράβαση υπαλληλικού καθήκοντος που συντελείται με υπαίτια πράξη ή παράλειψη και μπορεί να καταλογισθεί στον υπάλληλο. Ο ίδιος ο Κώδικας δίνει και την έννοια του υπαλληλικού καθήκοντος το οποίο σύμφωνα με το αρθ. 106 παρ.2 προσδιορίζεται τόσο από τις υποχρεώσεις που επιβάλλουν στον υπάλληλο οι κείμενες διατάξεις, οι εντολές και οι οδηγίες όσο και από τη συμπεριφορά που πρέπει να τηρεί ο υπάλληλος εντός και εκτός υπηρεσίας ώστε να μην θίγεται το κύρος αυτής.

#### ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ ΚΑΤΑ ΤΟΝ Δ.Υ.

Οι πράξεις ή παραλήψεις του υπαλλήλου οι οποίες αποτελούν πειθαρχικά παραπτώματα, αναφέρονται ρητώς στο αρθ. 107 του Κ.Δ.Υ. και είναι τα εξής:

α) Πράξεις με τις οποίες εκδηλώνεται η άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος η έλλειψη αφοσίωσης στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία.

β) Η παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς ποινικούς νόμους .

γ) Η παράβαση της αρχής της αμεροληψίας.

δ) Η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των καθηκόντων.

ε) Η άρνηση ή παρέλκυση εκτέλεσης υπηρεσίας.

στ) Η αμέλεια, καθώς και η ατελής ή μη έγκαιρη εκπλήρωση του καθήκοντος.

ζ) Η παράβαση της υποχρέωσης εχεμύθειας, με την επιφύλαξη των διατάξεων του αρθ. 26 του Κ.Δ.Υ.

η) Η άσκηση κριτικής των πράξεων της προϊστάμενης αρχής που γίνεται δημοσίως, γραπτώς ή προφορικώς, με σκόπιμη χρησιμοποίηση εκδήλως ανακριβών στοιχείων ή προδήλως απρεπείς εκφράσεις.

θ) Η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας.

ι) Η αδικαιολόγητη άρνηση προσέλευσης για ιατρική εξέταση.

ια) Η αδικαιολόγητη μη έγκαιρη σύνταξη ή η σύνταξη μεροληπτικής έκθεσης αξιολόγησης.

ιβ) Η ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους πολίτες, η αδικαιολόγητη μη εξυπηρέτηση τους και η μη έγκαιρη διεκπεραίωση των υποθέσεων τους.

ιγ) Η αδικαιολόγητη μη έγκαιρη απάντηση σε αναφορές πολιτών.

ιδ) Η αδικαιολόγητη προτίμηση νεοτέρων υποθέσεων με παραμέληση παλαιότερων.

ιε) Η άμεση ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχή σε δημοπρασία την οποία διενεργεί επιτροπή, μέλος της οποίας είναι ο υπάλληλος ή η αρχή στην οποία αυτός ανήκει.

ιστ) Η χρησιμοποίηση της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας ή πληροφοριών που κατέχει ο υπάλληλος λόγω της υπηρεσίας ή της θέσης του, για εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων του ιδίου ή τρίτων προσώπων.

ιζ) Η αποδοχή οποιασδήποτε υλικής εύνοιας ή ανταλλάγματος που προέρχεται από πρόσωπο του οποίου τις υποθέσεις χειρίζεται ή πρόκειται να χειριστεί κατά την άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων ο υπάλληλος.

ιη) Η χρησιμοποίηση τρίτων προσώπων για την απόκτηση υπηρεσιακής εύνοιας ή την πρόκληση ή την ματαίωση διαταγής της υπηρεσίας.

ιθ) Η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα των οποίων ουσιώδη συμφέροντα εξαρτώνται από τον τρόπο αντιμετώπισης θεμάτων της αρμοδιότητας του υπαλλήλου.



κ) Η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος, το οποίο ανήκει στην υπηρεσία.

κα) Η παράλειψη δίωξης και τιμώρησης πειθαρχικού παραπτώματος με την επιφύλαξη των διατάξεων του αρθ. 110 παρ. 2.

Πέρα των ως άνω πειθαρχικών παραπτωμάτων ισχύουν και όσα άλλα έχουν καθιερωθεί με ειδικές διατάξεις.

### Πειθαρχικές ποινές

Σύμφωνα με το άρθρο 108 του Κ.Δ.Υ. οι ποινές διαβαθμίζονται ανάλογα με τη σοβαρότητα του αδικήματος ως εξής:

- α) Έγγραφη επίπληξη,
- β) Πρόστιμο έως τις αποδοχές τριών (3) μηνών,
- γ) Στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη,
- δ) Υποβιβασμός κατά ένα βαθμό,
- ε) Προσωρινή παύση από τρεις(3) έως και έξι (6) μήνες με πλήρη στέρηση των αποδοχών και
- στ) Οριστική παύση

Η ποινή της οριστικής παύσης μπορεί να επιβληθεί μόνο για τα ακόλουθα παραπτώματα:

- α) Για πράξεις στις οποίες εκδηλώνεται άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην πατρίδα και τη Δημοκρατία.
- β) Παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς νόμους.
- γ) Αποδοχή οποιασδήποτε υλικής εύνοιας ή ανταλλάγματος που προέρχεται από πρόσωπο του οποίου τις υποθέσεις χειρίζεται ή πρόκειται να χειρισθεί, κατά την άσκηση υπηρεσιακών καθηκόντων του, ο υπάλληλος.
- δ) Χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπής ή ανάξια για υπάλληλο διαγωγή εντός ή εκτός της υπηρεσίας.

- ε) Παραβίαση απορρήτων της υπηρεσίας κατά τις κείμενες διατάξεις.
- στ) Αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων πάνω από είκοσι δύο(22) εργάσιμες ημέρες συνεχώς ή πάνω από τριάντα(30) εργάσιμες ημέρες σε διάστημα ενός έτους.
- ζ) Εξαιρετικώς σοβαρή απείθεια.
- η) Άμεση ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχή σε δημοπρασία την οποία διενεργεί η αρχή στην οποία ανήκει η επιτροπή μέλος της οποίας είναι αυτός, και
- θ) Εμμόνη σε άρνηση προσέλευσης για εξέταση από υγειονομική επιτροπή, σύμφωνα με το αρ. 56 παρ.8.

Η ποινή της οριστικής παύσης μπορεί να επιβληθεί στον υπάλληλο για οποιαδήποτε παράπτωμα αν:

- α) κατά την προηγούμενη της διάπραξης του διετίας του είχαν επιβληθεί τρεις (3) τουλάχιστον πειθαρχικές ποινές ανώτερες του προστίμου αποδοχών ενός μηνός ή
- β) κατά το προηγούμενο της διάπραξης του έτος είχε τιμωρηθεί για το ίδιο αδίκημα με ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών ενός μηνός.

### Πειθαρχικά όργανα

Πειθαρχικά όργανα είναι τα πρόσωπα ή τα συλλογικά όργανα που ασκούν πειθαρχική εξουσία. Πειθαρχική εξουσία ασκούν επί των υπαλλήλων σύμφωνα με το άρθρο 116 του Κ.Δ.Υ οι εξής:

- α) Οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι τους
- β) το Δ.Σ/Ν.Π.Δ.Δ. για τους υπαλλήλους των Νομικών Προσώπων
- γ) Τα Υπηρεσιακά Συμβούλια, και
- δ) το Συμβούλιο Επικρατείας.

### 3.2.5. Λύση της υπαλληλικής σχέσης

Η λύση της υπαλληλικής σχέσεως επέρχεται σύμφωνα με τις διατάξεις των αρθ. 149, 15 και 153 με την παραίτηση, με την έκπτωση και με την απόλυση του υπαλλήλου.

Η παραίτηση αποτελεί δικαίωμα του υπαλλήλου ενώ οι υπόλοιπες δυο μορφές λύσεως της υπαλληλικής σχέσεως, επέρχονται μετά από την επιβολή ποινικής ή πειθαρχικής καταδίκης ή αυτοδίκαια μετά από την επέλευση ορισμένων γεγονότων όπως η κατάργηση θέσεως, ή η συμπλήρωση του ορίου ηλικίας. Το ειδικότερο περιεχόμενο των καταστάσεων αυτών περιγράφεται ως ακολούθως:

#### *Παραίτηση (άρθρο 149)*

Η παραίτηση υποβάλλεται εγγράφως και πρωτοκολλείται στο πρωτόκολλο της υπηρεσίας. Από τον αριθμό πρωτοκόλλου ο οποίος συνοδεύεται και από την αναγραφή της ημερομηνίας πρωτοκολλήσεως της σχετικής αίτησης προκύπτει η βεβαία χρονολογία, δοθέντος δε ότι ο υπάλληλος έχει το δικαίωμα όπως εντός προθεσμίας ενός μηνός ανακαλέσει την παραίτηση του, η ημερομηνία αυτή έχει κρίσιμη σημασία. Η παραίτηση γίνεται δεκτή με πράξη του αρμοδίου οργάνου η οποία δημοσιεύεται εν περιλήψει στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Εξαιρέσεις από τις ανωτέρω ρυθμίσεις προβλέπονται από τις παραγράφους 2 και 3 του ιδίου άρθρου και έχουν ως εξής:

A) Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες εκκρεμεί ποινική δίωξη για κακούργημα ή για πλημμέλημα για ένα ή περισσότερα από τα αδικήματα που αναφέρονται στο αρθ.8 παρ.1 εδαφ. Α του Κ.Δ.Υ. (ήτοι κλοπή, υπεξαίρεση, απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, απιστία δικηγόρου,

δωροδοκία, καταπίεση κ.λ.π.), ή πειθαρχική δίωξη ενώπιον Υπηρεσιακού Συμβουλίου, η παραίτηση θεωρείται ως μη υποβληθείσα και,

B) Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο υπάλληλος έχει τις υποχρεώσεις του αρθ.58 του Κ.Δ.Υ. δηλαδή υποχρέωση να υπηρετήσει στην υπηρεσία για ορισμένο χρόνο λόγω άδειας υπηρεσιακής εκπαίδευσης, δεν δικαιούται να υποβάλλει αίτηση παραιτήσεως.

### *Έκπτωση (άρθρο 150)*

Η έκπτωση από την υπηρεσία επέρχεται αυτοδικαίως όταν ο υπάλληλος:

A) Καταδικασθεί σε ποινή τουλάχιστον πρόσκαιρης κάθειρξης ή σε οποιαδήποτε ποινή για πλημμέλημα από τα αδικήματα που αναφέρονται στο άρθ. 8 παρ.1 εδαφ. Α του Κ.Δ.Υ. ή σε οποιαδήποτε ποινή για λιποταξία.

B) Του επεβλήθη στέρηση των πολιτικών του δικαιωμάτων. Η έκπτωση επέρχεται από την ημέρα δημοσίευσης της αμετάκλητης καταδικαστικής απόφασης, εκδίδεται δε για το λόγο αυτό σχετική διαπιστωτική πράξη του αρμοδίου οργάνου, η οποία δημοσιεύεται εν περιλήψει στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

### *Απόλυση (άρθρο 153-157)*

Οι λόγοι απόλυσης του υπαλλήλου σύμφωνα με τις διατάξεις του ως άνω άρθρου του Κ.Δ.Υ είναι οι εξής:

A) Η επιβολή πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσεως.

B) Η σωματική ή πνευματική ανικανότητα.

Γ) Η κατάργηση της θέσεως στην οποία υπηρετεί.

Δ) Η συμπλήρωση του ορίου ηλικίας και 35ετίας, και

Ε) Η ακαταλληλότητα κατά τα προβλεπόμενα από το άρθρο 94 του Κ.Δ.Υ.

Οι ειδικότερες ρυθμίσεις σε ότι αφορά στην απόλυση κατά τις ως άνω διακρίσεις ορίζονται κατά περίπτωσιν από τα άρθρα 154,155 και 156 του Κ.Δ.Υ. Η λύση της υπαλληλικής σχέσεως διενεργείται με απόφαση του

αρμοδίου Υπουργού ή του μονομελούς οργάνου Διοικήσεως του Ν.Π.Δ.Δ., περίληψη της οποίας δημοσιεύεται στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Εκτός από τις περιπτώσεις αυτοδίκαιης απόλυσης, η υπαλληλική σχέση λύεται με την κοινοποίηση της απόφασης στον ενδιαφερόμενο. Αν η απόλυση αυτή δεν κοινοποιηθεί μέσα σε είκοσι(20) ημέρες από τη δημοσίευσή της, η υπαλληλική σχέση λύεται αυτοδικαίως από της παρόδου του εικοσαημέρου.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

### 4. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

#### 4.1. Πλεονεκτήματα

##### 4.1.1. Εξέλιξη στην εργασία

Στις μεγάλες και οργανωμένες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα είναι συχνές οι διάφορες μεταβολές που ενεργούνται στην υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού. Αυτές οι μεταβολές οφείλονται σε παράγοντες που επιδρούν άμεσα στην επιχείρηση, δηλαδή επέκταση επιχείρησης, ίδρυση υποκαταστημάτων, αναδιάρθρωση των εργασιών και τομέων δραστηριότητας, εισαγωγή νέων προϊόντων στην επιχείρηση ή εισαγωγή νέων μεθόδων λειτουργίας κ.λ.π.

Έτσι λοιπόν η εξέλιξη ενός υπαλλήλου σε μια ανώτερη θέση μέσα στην επιχείρηση μπορεί να είναι ένα συνηθισμένο φαινόμενο. Η υψηλότερη όμως αυτή θέση απαιτεί περισσότερες γνώσεις, αυξημένη ευθύνη, περισσότερες αρμοδιότητες. Όλα αυτά βέβαια συνοδεύονται με μεγαλύτερη αμοιβή, επέκταση εξουσίας, ευχέρεια κίνησης και ενεργειών, ξεχωριστό γραφείο κατάλληλα εξοπλισμένο. Επίσης σημαντικός είναι ο τίτλος που λαμβάνει το άτομο στην επιχείρηση στη νέα του θέση – Διευθυντής, Γεν. Διευθυντής, Προϊστάμενος, Τμηματάρχης κ.λ.π.,- ανάλογα με την εσωτερική διάρθρωση της υπαλληλικής στάσης του προσωπικού.

Για τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα, αλλά και για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις έχει μεγάλη σημασία η εξέλιξη τους μέσα σ' αυτές δεδομένου ότι στην σύγχρονη κοινωνία μας, παρατηρείται μια ισχυρή τάση και επιθυμία των ατόμων να θέλουν να πάνε μπροστά, να καταλάβουν ψηλότερες θέσεις για κοινωνική προβολή και γενικά ικανοποίηση, ηθική

και υλική. Γι' αυτό και παρατηρείται πολλές φορές μέσα στην επιχείρηση κάποια άμιλλα, κάποιος ανταγωνισμός μια υπερβολική έφεση για εργασία από το προσωπικό με μοναδικό βέβαια κίνητρο την προαγωγή του σε κάποια ανώτερη θέση.

Αυτό βέβαια δημιουργεί ένα πρόβλημα για την επιχείρηση, όπου δηλαδή προβαίνει σε προαγωγές γιατί όλα τα συστήματα αξιολόγησης έχουν αδυναμίες που κάνουν δύσκολη την απόφαση των επιλογών ώστε να μην δημιουργηθούν απογοητεύσεις και πικρίες στ' άτομα με φιλόδοξους στόχους και υψηλά προσόντα. Γι' αυτό και οι σύγχρονες επιχειρήσεις έχουν συντάξει ένα πρόγραμμα αξιολόγησης και προαγωγών που πρωταρχικός σκοπός τους θα είναι να ικανοποιεί σημαντικά το υφιστάμενο προσωπικό για την ασφάλεια της ίδιας της επιχείρησης και του προσωπικού. Έτσι οδηγούμαστε σε ένα επίσης σημαντικό πλεονέκτημα των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα *την αντικειμενική αξιολόγηση.*

#### **4.1.2. Αντικειμενική αξιολόγηση**

Τα βασικά κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση του προσωπικού για προαγωγή μπορεί να είναι:

*Τυπικά, ουσιαστικά προσόντα, ειδικές γνώσεις.*

Κατά τον Fayol «η επιχείρηση η οποία δεν διαθέτει το απαιτούμενο και κατάλληλο προσωπικό, είναι καταδικασμένη σε αποτυχία, έστω κι αν διαθέτει τα τελειότερα υλικά μέσα και εφαρμόζει τις καλύτερες μεθόδους δράσης». Πραγματικά, κάθε επιχείρηση, άσχετα από το μέγεθος της και το βαθμό οργάνωσής της, επιδιώκει την εκλογή του κατάλληλου ανθρώπου στην κατάλληλη θέση, δηλαδή κάθε επιχείρηση κάνει αξιολόγηση προσωπικού.

*Αξιολόγηση προσωπικού* είναι η διαδικασία διαπίστωσης και καταγραφής της απόδοσης ή επίδοσης και των προσόντων του

εργαζομένου σε σχέση με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας για την οποία προορίζεται και στην οποία απασχολείται. Σκοπός της διαδικασίας αυτής είναι η καλύτερη διοίκηση του προσωπικού και περιλαμβάνει την τοποθέτηση, την επιλογή για προαγωγή, την παροχή οικονομικών αμοιβών και άλλα θέματα, τα οποία απαιτούν διαφορετική μεταχείριση των διαφόρων μελών μιας ομάδας.

Βασικό κριτήριο που διέπει το σύστημα αξιολόγησης των εργαζομένων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις είναι η αντικειμενικότητα που το σύστημα εξασφαλίζει στην κρίση των αξιολογούμενων. Δηλαδή, κατά την διάρκεια της αξιολόγησης μετριέται η πραγματική αξία και η συμβολή του καθενός στο όλο έργο της επιχειρήσεως. Η εκτίμηση δεν πρέπει να θίγει τη σφαίρα του αξιολογούμενου, αλλά να περιορίζεται μόνο στην επαγγελματική επίδοση αυτού και σ' εκείνες τις ικανότητες του υπαλλήλου, που έχουν ουσιώδη σημασία για την παρούσα επίδοση και τις δυνατότητες εξέλιξής του.

Έτσι λοιπόν δίνεται ένα σοβαρό κίνητρο στον εργαζόμενο να αναπτύξει τις δυνατότητες του. Η συμμετοχή του, του δίνει ένα περισσότερο ενεργητικό πόλο και τον κάνει περισσότερο υπεύθυνο. Επιπλέον η γνώση της αντικειμενικής αξιολόγησής του και ο καθορισμός των στόχων του στην εργασία του δημιουργεί καλύτερη ψυχολογική κατάσταση και διάθεση.

#### **4.1.3. Ο παράγοντας <κίνητρο>**

Ο Frederic Herzberg στη θεωρία του κατέληξε στο συμπέρασμα, ότι υπάρχουν δυο κατηγορίες παραγόντων που επηρεάζουν τη συμπεριφορά των ανθρώπων. Εκείνοι που προκαλούν ευνοϊκή στάση για εργασία και άλλοι που προκαλούν ικανοποίηση και άλλοι που προκαλούν δυσαρέσκεια.



Στους πρώτους, το <<κίνητρο>> περιλαμβάνονται

- η επιτυχία,
- η αναγνώριση,
- η υπευθυνότητα και
- η εξέλιξη.

Οι παράγοντες αυτοί, κατά τον Herzberg φαίνεται ότι είναι ικανοί να έχουν θετικό αποτέλεσμα στην ικανοποίηση από την εργασία, που είναι πιθανό να καταλήξει και σε αύξηση της αποδοτικότητας του ατόμου. Σύμφωνα με τα υπάρχοντα στοιχεία οι παραδοσιακές θεωρίες για τη σημασία των χρηματικών αμοιβών, γενικότερα των συνθηκών εργασίας και των άλλων παραγόντων υγιεινής σχετικά με την αύξηση της παραγωγικότητας δεν είναι σωστές. Εκείνο που μπορούν να κάνουν οι παράγοντες αυτοί είναι να εξαλείψουν τη δυσαρέσκεια και να αποφύγουν τα προβλήματα. Μόνο τα κίνητρα μπορούν να υποκινήσουν τους εργαζομένους με σωστό τρόπο.

*Υποκίνηση ή παρακίνηση (motivation)*, είναι η προσπάθεια για τη δημιουργία καταλλήλων κινήτρων και ερεθισμάτων, ικανών για να κινητοποιήσουν τις δυνατότητες των εργαζομένων, ώστε να υπάρχει συνεργασία, εξέλιξη, κοινή προσπάθεια για την πραγματοποίηση των στόχων της εργασιακής μονάδας. Με την παρακίνηση οι εργαζόμενοι ενεργούν με τη δική τους βούληση. Έτσι θα ικανοποιηθούν για ότι κάνουν, αλλά πρέπει να υπάρχουν κίνητρα. Η υποκίνηση είναι ένα από τα πιο απλά, αλλά ταυτόχρονα και το πιο σύνθετα αντικείμενα της διοίκησης της επιχείρησης. Είναι απλή, γιατί οι άνθρωποι υποκινούνται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να αισθάνονται ότι οδηγεί σε ανταμοιβή. Αυτή όμως είναι η αφορμή που η υποκίνηση γίνεται σύνθετη. Γιατί οι άνθρωποι διαφέρουν πάρα πολύ στον τρόπο που εκτιμούν τις ευκαιρίες για επιτυχία στα διάφορα επαγγέλματα. Αλλά, παρά τις δυσκολίες που παρουσιάζει η υποκίνηση, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι αποτελεί την σπονδυλική στήλη της

διοίκησης μιας επιχείρησης στον ιδιωτικό τομέα. Η υποκίνηση πραγματοποιείται όταν ένα κίνητρο ή μια ανταμοιβή μπορούν να ικανοποιήσουν μια δημιουργημένη ανάγκη.

Είναι ευνόητο ότι οι εργαζόμενοι υποκινούνται όταν υπάρχουν τα κατάλληλα κίνητρα(ηθικά, ψυχολογικά, υλικά), τα οποία βοηθούν τους εργαζόμενους να επιδιώξουν και να πετύχουν καλύτερα αποτελέσματα, υψηλότερες επιδόσεις που συνήθως είναι για το καλό όλων, δηλαδή των ιδίων των εργαζομένων, των συναδέρφων , των οικογενειών τους και της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται.

*Ποια είναι όμως τα κίνητρα που μπορούν να ευαισθητοποιήσουν τους εργαζομένους και να τους υποκινήσουν;*

Παλαιότερα πίστευαν ότι τα χρήματα αποτελούν το ισχυρότερο κίνητρο για την υποκίνηση του εργαζομένου. Πρόσφατες όμως έρευνες απέδειξαν ότι το χρήμα και τα πρόσθετα οφέλη τείνουν να ικανοποιούν τις φυσιολογικές ανάγκες και τις ανάγκες ασφαλείας, αλλά δεν είναι το σοβαρότερο κίνητρο, ούτε το μοναδικό για τους εργαζομένους. Για να έχει λοιπόν, αποτέλεσμα η προσπάθεια υποκίνησης που είναι αναγκαία και χρήσιμη, πρέπει η διοίκηση της επιχείρησης να ενεργεί ανάλογα με τον άνθρωπο. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης πρέπει να γνωρίζει καλά τα άτομα που συνεργάζεται, να γνωρίζει την προσωπικότητά τους.

Έρευνες που έγιναν σχετικά με τις επιδιώξεις των εργαζομένων και τις αναζητήσεις τους από την εργασία τους, έδειξαν ότι θέλουν τα ακόλουθα:

- Πρόκληση(ενδιαφέρον)
- Προαγωγή
- Καλύτερευση
- Αναγνώριση
- Εξέλιξη

- Δημιουργία
- Συμμετοχή
- Ανθρώπινη αξιοπρέπεια

Ένας μεγάλος κατάλογος που οδηγεί για το μεγαλύτερο μέρος, αν όχι για το σύνολο των εργαζομένων σε ένα σκοπό: *την ανθρώπινη αξιοπρέπεια*. Έτσι υποχρέωση της επιχείρησης παράλληλα με τις άλλες ενέργειες είναι η προσοχή ώστε να μην πληγωθεί η αξιοπρέπεια του εργαζομένου και να μην ελαττωθεί ο ενθουσιασμός του, γιατί αν δεν υπάρχουν αυτά τα δύο δεν μπορούμε να περιμένουμε αποτελέσματα από ενέργειες υποκινήσεως.

Είναι λοιπόν αυτονόητο ότι στον ιδιωτικό τομέα που πρωταρχικός σκοπός της επιχείρησης είναι η αποδοτικότητα των εργαζομένων για την κατάκτηση των στόχων, να καταβάλλονται προσπάθειες ώστε οι εργαζόμενοι να υποκινούνται συνεχώς για να ικανοποιούνται αφενός οι στόχοι και των δύο πλευρών και αφετέρου να μην μειώνονται οι φιλοδοξίες των εργαζομένων.

#### **4.1.4. Πρόσθετη εκπαίδευση**

Τέλος θα πρέπει να τονίσουμε την πρόσθετη εκπαίδευση που παρέχει μια επιχείρηση στους εργαζομένους σαν ένα επιπλέον πλεονέκτημα των ιδιωτικών υπαλλήλων.

Αναπόφευκτη είναι η ευθύνη των διοικούντων μιας επιχείρησης για πρόσθετη εκπαίδευση των εργαζομένων. Η δημόσια εκπαίδευση, γενική για όλους αναφέρεται στην προπαρασκευή του ατόμου σαν πολίτη μάλλον παρά σαν εργαζομένου. Το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων χρειάζεται οπωσδήποτε πρόσθετη εκπαίδευση. Η ευθύνη δε αυτή, σήμερα για εκπαίδευση δηλαδή, για νέες γνώσεις και δεξιότητες, αναγνωρίζεται

όλο και περισσότερο και γίνεται δεκτό γενικά πως αποτελεί επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο.

Εκπαίδευση σημαίνει αύξηση των γνώσεων, στάσεων και δεξιοτήτων σχετικών με το έργο, κυρίως με διδασκαλία και άσκηση, με σκοπό την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Η επάρκεια της επιχείρησης εξαρτάται από το πόσο καλά είναι εκπαιδευμένοι οι εργαζόμενοι σ' αυτήν. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι κατά κανόνα χρειάζονται κάποια εκπαίδευση πριν αρχίσουν την δουλειά τους. Οι παλαιότεροι υπάλληλοι χρειάζονται επίσης εκπαίδευση με διπλό σκοπό, για καλύτερη ακόμα ανταπόκριση στις αξιώσεις της παρούσας εργασίας τους και για πιθανή προπαρασκευή τους για μετάθεση σ' άλλη θέση ή για προαγωγή.

Η εκπαίδευση συντελεί και στο εξής σπουδαίο:

Υποκινεί τους εργαζόμενους να εργάζονται εντατικότερα και αποτελεσματικότερα, αφού με την καλύτερη κατανόηση του έργου τους είναι πιθανό να αποκτήσουν υψηλότερο ηθικό. Και το γεγονός ότι η διοίκηση, έχοντας εμπιστοσύνη στις ικανότητες τους, επενδύει σ' αυτή την εκπαίδευση, παρέχει επιπλέον ένα αίσθημα ασφάλειας, ότι αποτελούν δηλαδή αξιοπρόσεκτα μέλη της επιχείρησης.

## **4.2. ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

### **4.2.1. Λύση συμβάσεων εργασίας**

Η μονιμότητα όπως αναφέραμε ήδη των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί ένα από τα θεμελιώδη δικαιώματα του. Δεν ισχύει όμως το ίδιο και με τους υπαλλήλους στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα παρέχουν εργασία βάσει συμβάσεων (αορίστου, ορισμένου χρόνου). από την μορφή της σύμβασης που έχει υπογραφεί μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη εξαρτάται και η λύση ή η καταγγελία

αυτής. Σε συμβάσεις αορίστου χρόνου η λύση επέρχεται στις παρακάτω περιπτώσεις.

#### *Με τον θάνατο του εργαζομένου .*

Είναι αυτονόητο ότι ο θάνατος του εργαζομένου επιφέρει αυτοδικαίως τη λύση της σύμβασεως εργασίας. Αντίθετα ο θάνατος του εργοδότη δε συνεπάγεται τη λύση της σύμβασεως, εκτός εάν, είτε από τη φύση της εργασίας ή τις περιστάσεις προκύπτει ότι τα συμβαλλόμενα μέρη αποβλέπουν αποκλειστικά στον συγκεκριμένο πρόσωπο ως εργοδότη.

Στην τελευταία αυτή περίπτωση είναι δυνατόν να κριθεί ότι μισθωτός δικαιούται εύλογη αποζημίωση.

#### *Αμοιβαία συναίνεση*

Η σύμβαση εργασίας μπορεί να λυθεί κατόπιν ειδικής προς τούτο συμφωνίας, δηλαδή σύμβασης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

#### *Αποχώρηση μισθωτού-Συνταξιοδότηση*

Οι μισθωτοί εφόσον καλύπτουν τις προϋποθέσεις που κατά περίπτωση προβλέπονται για τη λήψη πλήρους συντάξεως γήρατος μπορούν να αποχωρήσουν από την εργασία τους, οπότε και λύεται η σύμβαση εργασίας. Επίσης με παραίτηση του εργαζομένου και συναίνεση του εργοδότη λύεται η σύμβαση εργασίας.

#### *Σύγχυση*

Η σύμβαση εργασίας λύεται επίσης όταν επέλθει σύγχυση στα πρόσωπα εργοδότη και εργαζομένου όπως π.χ. στην περίπτωση που ο εργαζόμενος αγοράζει την επιχείρηση η οποία τον απασχολούσε.

#### *Καταγγελία*

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται, επίσης, με καταγγελία. Για την καταγγελία θα αναφερθούμε εκτενέστερα παρακάτω.

Στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου η λύση εργασίας επέρχεται στις παρακάτω περιπτώσεις.

1) *Παρέλευση συμφωνηθέντος χρόνου*

Όταν παρέλθει ο χρόνος ο οποίος ρητώς έχει συμφωνηθεί κατά τη σύναψη της συμβάσεως(παρέλευση ρητής ημερομηνίας ή συμπλήρωση προβλεπθέντος χρονικού διαστήματος), η σύμβαση εργασίας λύεται χωρίς καμία διατύπωση δηλαδή αυτοδικαίως.

2) *Η καταγγελία*

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται, επίσης, με καταγγελία για σπουδαίο λόγο.

### ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η καταγγελία είναι το δικαίωμα το οποίο ασκείται με μονομερή δήλωση βούλησης και το οποίο επιφέρει είτε μόλις περιέλθει στο άλλο μέρος, είτε μετά την πάροδο ορισμένου χρόνου(προθεσμίας) τη λύση μιας έννομης σχέσης για το μέλλον.Με την καταγγελία η υπάρχουσα έννομη σχέση καταργείται και αυτό γίνεται άμεσα και μονομερώς, δηλαδή χωρίς τη συνεργασία(και κάποιες φορές, παρά την αντίθετη βούληση) του άλλου μέρους το οποίο θίγεται από την κατάργηση της έννομης σχέσης.

Η καταγγελία ασκείται με δήλωση βούλησης απευθυντέα(που απευθύνεται δηλαδή στον αντισυμβαλλόμενο). Σε πολλές περιπτώσεις για την καταγγελία δεν απαιτείται τήρηση κάποιου συγκεκριμένου τύπου. Στην περίπτωση όμως της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ο νόμος επιβάλλει την τήρηση εγγράφου τύπου της καταγγελίας, όταν αυτή γίνεται από την πλευρά του εργοδότη.Η καταγγελία έχει νομική ενέργεια όταν περιέλθει στον αντισυμβαλλόμενο, ανεξάρτητα από το εάν αυτός την αποδεχθεί ή όχι. Η πραγματική γνώση του αντισυμβαλλόμενου δεν είναι απαραίτητη, αρκεί δηλαδή να προκύπτει ότι η γνώση του ήταν από κανονικές συνθήκες, δυνατή.

Όταν η καταγγελία είναι έγκυρη, επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας αμέσως μόλις περιέλθει στον αντισυμβαλλόμενο του καταγγέλοντος, ή αμέσως μετά την παρέλευση της προθεσμίας σε περίπτωση που ο καταγγέλων έχει τάξει τέτοια προθεσμία. Σε περίπτωση που ο καταγγέλων επικαλείται την παράβαση όρων της συμβάσεως εκ μέρους του αντισυμβαλλομένου του ως λόγο καταγγελίας τότε μπορεί να αξιώσει αποζημίωση.

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου δεν προβλέπει καθορισμένο χρόνο ισχύος, δεν προβλέπει δηλαδή συμβατικά το χρόνο λήξης της. Για το λόγο αυτό και η καταγγελία της γίνεται ελεύθερα, δεν απαιτείται δηλαδή η επίκληση σπουδαίου λόγου. Αυτό όμως δε σημαίνει ότι δεν υπόκειται σε προϋποθέσεις ή περιορισμούς όταν γίνεται από την πλευρά του – κατά τεκμήρια πιά ισχυρού – εργοδότη (π.χ. περιπτώσεις εγκύων εργαζομένων).

### ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Κατά το νόμο, ομαδικές απολύσεις θεωρούνται ότι γίνονται σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι μισθωτούς, γίνονται για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυμένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα ορισμένα άτομα. Τα όρια αυτά είναι: 5 εργαζόμενοι για επιχειρήσεις που απασχολούν 20-50 μισθωτούς ή ποσοστά 2%-3% και έως 30 άτομα για περισσότερους από 50 μισθωτούς. Το επιτρεπόμενο ποσοστό ομαδικών απολύσεων καθορίζεται κάθε ημερολογιακό εξάμηνο με απόφαση του Υπουργού εργασίας.

Οι προστατευτικές διατάξεις για τις ομαδικές απολύσεις δεν εφαρμόζονται στο προσωπικό του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των Ν.Π.Δ.Δ που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, στα πληρώματα των πλοίων και στους εργαζομένους που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης.

Όταν οι ομαδικές απολύσεις γίνονται νόμιμα εξακολουθούν να ισχύουν οι γενικές διατάξεις για την έγκυρη λύση της εργασιακής σχέσης, χρειάζεται δηλαδή και στην περίπτωση των ομαδικών απολύσεων η γραπτή καταγγελία των συμβάσεων και καταβολή των νόμιμων αποζημιώσεων.

#### 4.2.2. Η μη καταβολή μισθών ή αποζημιώσεων –Εργατικές διαφορές

Έχουμε ήδη αναφέρει τον μισθό ως νόμιμο δικαίωμα του Δ.Υ. για μια λογική αποζημίωση του για την εργασία που προσφέρει. Ο μισθός των Δ.Υ. βασίζεται σε ορισμένες αρχές, της περιοδικότητας και της σταθερότητας. Αυτό δεν σημαίνει ότι και στον ιδιωτικό τομέα, η κύρια υποχρέωση που έχει ο εργοδότης από τη σύμβαση εργασίας είναι να καταβάλλει μισθό στον εργαζόμενο. Μισθός άλλωστε ορίζεται η αντιπαροχή εργασίας. Ο μισθός όπως και στους Δ.Υ. πρέπει να καταβάλλεται σε τακτικά χρονικά διαστήματα. Εάν δεν έχει συμφωνηθεί κάτι διαφορετικό ή δεν υπάρχει αντίθετη πρακτική ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και μάλιστα στο τέλος του χρονικού διαστήματος(π.χ. μηνιαίος μισθός στο τέλος του μήνα, ο εβδομαδιαίος στο τέλος της εβδομάδος κ.λ.π.)

Η ημέρα που καταβάλλεται ο μισθός έχει ιδιαίτερη σημασία, γιατί μόνο μετά από αυτήν μπορεί να γίνει υπερήμερος ο εργοδότης και να υπολογιστούν οι τόκοι υπερημερίας. Στην πραγματικότητα όμως σε πολλές περιπτώσεις, κυρίως σε μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις, είναι συχνό το φαινόμενο μη καταβολής δεδουλευμένων μισθών στον συμφωνηθέντα χρόνο. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, λαμβάνοντας υποψιν ότι ο μισθός αποτελεί και το βασικό μέσο συντήρησης και βιοπορισμού του μισθωτού και της οικογενείας του, να δημιουργείται στον εργαζόμενο ανασφάλεια και αβεβαιότητα για το μέλλον του.



Βεβαίως ο εργαζόμενος έχει δικαιώματα, που ορίζονται από το εργατικό Δίκαιο, επί της μη καταβολής μισθού. Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν καταβάλλει τον μισθό την ημέρα που οφείλει να το κάνει γίνεται υπερήμερος έναντι του μισθωτού. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός μπορεί ν' ασκήσει εναλλακτικά τα εξής δικαιώματα:

α) να καταθέσει αγωγή ζητώντας να καταδικασθεί ο εργοδότης να πληρώσει το μισθό μαζί με τους τόκους υπερημερίας, καθώς και να τον αποζημιώσει για κάθε άλλη ζημιά που του προξένησε η μη πληρωμή του μισθού.

β) να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του.

γ) να θεωρήσει την καθυστέρηση πληρωμής ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να ζητήσει τη σχετική αποζημίωση.

δ) να μηνύσει τον εργοδότη αφού η καθυστέρηση πληρωμής δεδουλευμένων αποδοχών είναι ποινικό αδίκημα που τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι 3 μηνών και χρηματική ποινή.

Οι αξιώσεις των μισθωτών για πληρωμή των οποιονδήποτε αποδοχών (τακτικός μισθός, υπερωρίες, επίδομα αδείας κ.τ.λ.) υπόκεινται σε 5ετη παραγραφή που ξεκινά από το τέλος του χρόνου στον οποίο γεννήθηκαν οι αξιώσεις. Εάν παραγραφεί μια αξίωση για μισθό, ο μισθωτός χάνει και το δικαίωμα να καταθέσει κατά του εργοδότη αγωγή για αδικαιολόγητο πλουτισμό.

Για την επίλυση των εργατικών διαφορών ο εργαζόμενος μπορεί να απευθυνθεί στην επιθεώρηση εργασίας και στα αρμόδια δικαστήρια. Αρμόδια δικαστήρια για την εκδίκαση των εργατικών διαφορών είναι το Ειρηνοδικείο και τα μονομελή Πρωτοδικεία του τόπου κατοικίας ή της έδρας του εναγομένου ή του τόπου παροχής της εργασίας.

Τελειώνοντας τονίζουμε, ότι η εκδίκαση της εργατικής διαφοράς είναι μια χρονοβόρα διαδικασία που συνήθως έχει κόστος υλικό και ψυχικό

στον εργαζόμενο. Ενδέχεται δε να αποζημιωθεί ο εργαζόμενος μετά την πάροδο ετών ή και ποτέ. Πολλές φορές δε αποζημιώνεται ύστερα από υποβολή αίτησης πτώχευσης κατά του εργοδότη του που βρίσκεται σε δυσχερή οικονομική θέση.

#### 4.2.3. Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία

Ένα από τα πλέον καινούργια, όσο και ενδιαφέροντα θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις αλλά και τον κλάδο των εργασιακών σχέσεων, είναι αυτό της λεγόμενης « σεξουαλικής παρενόχλησης » στους εργασιακούς χώρους που τα τελευταία πέντε χρόνια άρχισε να παίρνει σαν ζήτημα μεγάλες διαστάσεις. Η έννοια της « σεξουαλικής παρενόχλησης » στην εργασία αναφέρεται ουσιαστικά στις γυναίκες –όχι όμως κατ' αποκλειστικότητα-, και σ' αυτήν συμπεριλαμβάνονται τόσο ένα απλό "πείραγμα" όσο και κλιμακώσεις, που σε ακραίες περιπτώσεις φθάνουν στον "βιασμό".

Το θέμα αυτό έχει ήδη αποτελέσει Κοινοτική "Οδηγία" για τις 12 χώρες μέλη της ΕΟΚ στοχεύοντας στη θέσπιση αυστηρών μέτρων ώστε να ελαχιστοποιηθούν οι συνέπειες στην εργασία, που προέρχονται από μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης. Συνέπειες που έχουν κύρια ψυχολογικό περιεχόμενο και επιβάρυνση και που μπορούν να συγκεκριμενοποιηθούν και να συνοψιστούν στα ακόλουθα που είναι και τα πλέον συνήθη.

Επέρχεται μείωση της αυτοεκτίμησης της γυναίκας, αναπτύσσεται η "υπερευαισθησία" της, ενισχύονται οι φοβίες της ή όπως τονίζει η Λ.Τ. Άρσελ, η "αγωνία και το άγχος που δημιουργούνται από την σεξουαλική παρενόχληση καθιστούν τα άτομα που υπόκεινται σ' αυτήν λιγότερο αποδοτικά στην εργασία τους –ξεχνούν, κάνουν λάθη, εκνευρίζονται – ή τα αναγκάζουν να παίρνουν συχνά άδεια λόγω ασθένειας ή ακόμα να αναζητήσουν αλλού εργασία".

Επέρχεται "ψυχικό άγχος" στις γυναίκες θύματα της έντονης σεξουαλικής παρενόχλησης με δυσμενείς επιπτώσεις στην αποδοτικότητα τους, ενώ αντιθέτως στους άνδρες "θύματα" σεξουαλικών παρενοχλήσεων δεν παρουσιάζονται ανάλογες επιπτώσεις, καθόσον η έννοια της "αυτοεικόνας" τους κάνει να πιστεύουν ότι ελκύει η γοητεία τους. Δίνουν το "προφίλ" του άνδρα που συστηματικά παρενοχλεί στους εργασιακούς χώρους και κατά την Λ.Τ.Άρσελ « είναι ηλικίας 40-60 χρονών και κατέχει ιεραρχικά ανώτερη θέση, όντως φυσιολογικό άτομο, χωρίς ψυχολογικές διαταραχές, που δρα κανονικά στην κοινωνία.»

Το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει τεθεί επί τάπητος και στην χώρα μας αφού πριν λίγο καιρό ο "Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας" διεξήγαγε σχετική έρευνα με δείγμα 1540 άτομα (1015 γυναίκες και 525 άνδρες) στην ευρύτερη περιοχή της Αθήνας.

Από τα στοιχεία της έρευνας προκύπτει ότι το φαινόμενο παρατηρείται συχνότερα στον ιδιωτικό παρά στον δημόσιο τομέα. Έτσι το ποσοστό των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον ιδιωτικό τομέα ανέρχεται σε 64,5% ενώ στο δημόσιο είναι 55,1%. Ειδικότερα στον ιδιωτικό τομέα το 70% των γυναικών που εργάζονται σε ιδιωτικές τράπεζες και το 62,5% που απασχολούνται στην ιδιωτική εκπαίδευση, έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά στο χώρο εργασίας τους. Στο δημόσιο τομέα το φαινόμενο συναντάται συχνότερα στις τράπεζες (64,1%) και στα νοσοκομεία (60,8%), ενώ στα υπουργεία και στους δημόσιους οργανισμούς το ποσοστό των γυναικών που έχουν υποστεί τέτοια συμπεριφορά ανέρχεται σε 56% και 47,1% αντίστοιχα.

Τα ποσοστά διαφοροποιούνται σημαντικά στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα όσον αφορά τα χαρακτηριστικά των "θύτων". Το ποσοστό των ιεραρχικά ανωτέρων υπαλλήλων, που παρενοχλούν σεξουαλικά

γυναίκες συναδέρφους τους, στον ιδιωτικό τομέα είναι 68,5%, ενώ στο Δημόσιο ανέρχεται σε 85,5% των ισόβαθμων σε 54,2% και 34,4 αντίστοιχα, ενώ των κατωτέρων είναι 35,7% στον ιδιωτικό τομέα και 16,7% στον δημόσιο.

Συμπερασματικά καταλήγουμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί μόνο μειονέκτημα των ιδιωτικών υπαλλήλων αλλά και των Δ.Υ. συμπεριλήφθηκε δε στο κεφάλαιο των μειονεκτημάτων των ιδιωτικών υπαλλήλων διότι το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης παρατηρείται συχνότερα και εντονότερα στον ιδιωτικό τομέα.

#### **4.2.4. Παράνομη υπερωριακή απασχόληση**

*Ωράριο εργασίας* είναι ο χρόνος κατά τη διάρκεια της ημέρας, στον οποίο ο εργαζόμενος επιτρέπεται να προσφέρει την εργασία του στον εργοδότη.

Το *νόμιμο ωράριο* είναι η ανώτατη χρονική διάρκεια της εργασίας που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος κάθε μέρα. Λέγεται νόμιμο ωράριο επειδή καθορίζεται με διάταξη νόμου ή με εξουσιοδότηση του νόμου και έχει το χαρακτήρα κανόνα δημόσιας τάξης αναγκαστικού δικαίου, που ισχύει ανεξάρτητα από τυχόν διαφορετική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Σύμφωνα με τον γενικό κανόνα που ισχύει σήμερα, η διάρκεια του νόμιμου ωραρίου δεν επιτρέπεται να ξεπερνά τις 48 ώρες την εβδομάδα. Κατ' εξαίρεση, η εργατική νομοθεσία επιτρέπει την υπέρβαση αυτών των ορίων για ορισμένες κατηγορίες επιχειρήσεων ή μισθωτών. Με κοινή συμφωνία του εργαζομένου ή του εργοδότη μπορεί να ορίζεται ωράριο εργασίας κατώτερο από το νόμιμο. Αυτό το ωράριο ονομάζεται *συμβατικό* και καθορίζεται είτε με ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας είτε με

τον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης του εργοδότη. Το συμβατικό ωράριο είναι έγκυρο μόνο εάν ο χρόνος εργασίας που συμφωνείται είναι ευνοϊκότερος για τον εργαζόμενο, δηλαδή σε κάθε περίπτωση κατώτερος από εκείνον του νόμιμου ωραρίου. Το ωράριο που συμφωνείται με ατομικές συμβάσεις εργασίας δεν μπορεί να ξεπερνά το ωράριο που προβλέπεται από την οικεία συλλογική σύμβαση ή τον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης.

Τέλος *εθιμικό* λέγεται το ωράριο που διαμορφώνεται μέσα από τις συνήθειες και την πρακτική της εκμετάλλευσης μιας επιχείρησης. Το εθιμικό ωράριο όπως ακριβώς και το συμβατικό δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι ανώτερο από το νόμιμο.

Η εργασία που παρέχεται πέρα από τα χρονικά όρια του συμβατικού ή του εθιμικού ωραρίου χωρίς να ξεπερνά τα όρια του νόμιμου λέγεται *υπερεργασία*. Για την υπερεργασία πρέπει να συμφωνήσουν ο εργαζόμενος με τον εργοδότη. Ο εργαζόμενος όμως, είναι υποχρεωμένος να εργαστεί πέρα από το μειωμένο ωράριο του, εφόσον υπάρχει έκτακτη ανάγκη για επιπλέον εργασία, ο ίδιος είναι σε θέση να την προσφέρει και οι κανόνες της καλής πίστης δεν του επιτρέπουν να αρνηθεί την εκτέλεση της.

Η εργασία που παρέχεται πέρα από τα χρονικά όρια του νόμιμου ωραρίου ονομάζεται *υπερωριακή εργασία*. Έτσι, υπερωρία θεωρείται ο χρόνος που ξεπερνά το 8ωρο την ημέρα και το 48ωρο την εβδομάδα ή το 9ωρο την ημέρα και το 45ωρο την εβδομάδα για όσους υπάγονται στο σύστημα της 5θήμερης εβδομάδος εργασίας. Για να είναι νόμιμη η υπερωριακή εργασία πρέπει να τηρούνται ορισμένες προϋποθέσεις.

1. οι υπερωρίες δεν πρέπει να ξεπερνούν τα ανώτατα χρονικά όρια υπερωριακής απασχόλησης(ημερησίως και ετησίως) που ορίζει με αποφάσεις του ο υπουργός εργασίας

2. πρέπει να προηγείται ειδική άδεια της επιθεωρήσεως εργασίας ή της αστυνομικής αρχής για την πραγματοποίηση των υπερωριών.
3. πρέπει να γίνεται έγγραφη αναγγελία των υπερωριών πριν από την πραγματοποίησή τους από την επιθεώρηση εργασίας ή την αστυνομική αρχή.
4. πρέπει να τηρείται ειδικό βιβλίο υπερωριών.

Η αμοιβή της υπερωριακής εργασίας καθώς και της υπερεργασίας ορίζεται με νόμο. Όταν δεν τηρούνται οι παραπάνω προϋποθέσεις οι υπερωρίες είναι παράνομες και η πραγματοποίησή τους αποτελεί ποινικό αδίκημα που επισύρει την ευθύνη του εργοδότη ή του υπευθύνου για την τήρηση του ωραρίου εργασίας. Για τις παράνομες υπερωρίες οφείλεται αποζημίωση ίση με το τακτικό ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 100%, ακόμη και όταν είναι άκυρη η σύμβαση εργασίας.

*Στην πραγματικότητα όμως οι παράνομες υπερωρίες είναι ένα\_συχνό φαινόμενο στον ιδιωτικό τομέα. Συνήθως οι εργοδότες δεν σέβονται το νόμιμο ωράριο των υπαλλήλων τους και με την απειλή της απόλυσης πιέζουν τους εργαζομένους τους για παροχή εργασίας πέρα του κανονικού ωραρίου. Όλοι έχουμε ακούσει ομολογίες φίλων ή ανθρώπων μέσα από το κοινωνικό μας περιβάλλον για παράνομη υπερωριακή απασχόληση και συχνά χωρίς ανταμοιβής αυτής.*

Ο εργαζόμενος βέβαια μπορεί να προβεί σε καταγγελία του εργοδότη αυτό όμως συνεπάγεται και την λύση της εργασιακής σχέσης. Μην ξεχνάμε επίσης, ότι η υπερωριακή απασχόληση χρησιμοποιείται συχνά από τους εργοδότες ως μια μορφή έμμεσης πίεσης των εργαζομένων για την σταδιοδρομία τους στην επιχείρηση. Θεωρείται ότι ο εργαζόμενος εκδηλώνει μ' αυτόν τον τρόπο το ενδιαφέρον του για την εργασία και την επιχείρηση . Σ' αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τηρούν ένα συγκεκριμένο ωράριο εργασίας και

απασχολούνται υπερωριακά –πάντα με αμοιβή- ύστερα από πραγματική ανάγκη της υπηρεσίας και με την σύμφωνη γνώμη τους.

#### 4.2.5. Άγχος- στρες- ευθύνες.

Ο άνθρωπος εργάζεται για να καλύψει κάποιες από τις βασικές του ανάγκες. Κατ' αρχήν υπάρχει στον άνθρωπο η ανάγκη της επιβίωσης που καλύπτεται όταν το άτομο αισθάνεται ότι έχει εξασφαλίσει όλα τα απαραίτητα εφόδια τα οποία επιβάλουν οι σημερινές συνθήκες μιας στοιχειώδους διαβίωσης. Επίσης ο άνθρωπος είναι δημιουργικό ον και αυτή καθ' αυτή η δημιουργική του δύναμη αποτελεί βασικό κίνητρο, όταν μάλιστα ο άνθρωπος εργαζόμενος νοιώθει ασφάλεια για το μέλλον ως προς την μονιμότητα της εργασίας.

Ένα εγγυημένο ετήσιο εισόδημα και μια καλή σύνταξη ικανοποιούν απόλυτα τον εργαζόμενο κοινωνικά, ψυχολογικά αλλά ταυτόχρονα εξυπηρετούν και την επιχείρηση αφού έτσι επιτυγχάνεται και η μεγαλύτερη απόδοση των εργαζομένων. Για το δημόσιο υπάλληλο λοιπόν η σταθερή απασχόληση του δημιουργεί το αίσθημα της ασφάλειας.

*Στον ιδιωτικό τομέα όμως οι υπάλληλοι έχουν να αντιμετωπίσουν την αβεβαιότητα του αγνώστου "αύριου". Αυτό σε συνδυασμό με τους στόχους απόδοσης και παραγωγικότητας που συνήθως θέτουν οι εργοδότες καθώς και ο διαρκής αγώνας υποδείξεως της αναγκαιότητας τους ως μέλος της οικονομικής μονάδας στην οποία εργάζονται δημιουργούν ένταση, άγχος, στρες στους εργαζόμενους.*

Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις των εργαζομένων και ιδιαίτερα των στελεχών που απόκτησαν σοβαρά προβλήματα υγείας από την υπερβολική πίεση που δέχονται κατά την διάρκεια της εργασίας τους. Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, η πίεση των εργοδοτών για μεγάλα

ποσοστά απόδοσης, η απειλή της απόλυσης, ο φόβος μη ευρέσεως εργασίας, οι μεγάλες ευθύνες έχουν σαν αποτέλεσμα να επιβαρύνουν τον εργαζόμενο με αρνητικά συναισθήματα και να ενισχύουν τις φοβίες τους.

*Το κόστος της καταξίωσης στην εργασία είναι μεγάλο για την προσωπική ζωή των εργαζομένων. Στις μέρες μας ο εργαζόμενος ασχολείται τις περισσότερες ώρες της ημέρας του με θέματα που αφορούν την εταιρία την οποία εργάζεται, μιλάει σκέπτεται και λειτουργεί γύρω απ' αυτήν. Οι απαιτήσεις των εργοδοτών από τους υπαλλήλους τους πολλές φορές είναι παράνομες ή παράλογες χωρίς να διατίθενται να τις αμείβουν αναλόγως. Ο εργαζόμενος στον ιδιωτικό τομέα κινείται στην σφαίρα της αβεβαιότητας, αναγκάζεται να υποχωρεί, να πνίγει την οργή του, να δέχεται εξευτελισμούς, να αγχώνεται για την παραγωγικότητα του για να διατηρήσει την θέση του .*

Είναι σαφές ότι αυτό του δημιουργεί στρες και άγχος και τον οδηγεί, σε εκρήξεις οργής και θυμού στην προσωπική του ζωή. Κλονίζεται η ψυχική του υγεία και ξεσπά στον κοινωνικό του περίγυρο. Ο εργαζόμενος ως το αδύναμο μέλος σ' αυτή την διμερή σχέση είναι αυτός που καλείται να αποδείξει την αξία του και να κερδίσει την εμπιστοσύνη του εργοδότη του. Είναι λοιπόν εκ φύσεως στην δυσχερέστερη κατάσταση. Πρέπει να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις εκείνες που θα τον κάνουν αναγκαίο στην εταιρία που εργάζεται. Ο αγώνας καταξίωσης είναι διαρκής και ψυχοφθόρος για τον ιδιωτικό υπάλληλο.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

### 5.ΕΡΕΥΝΑ ΣΕ ΤΡΕΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΚΑΙ ΤΡΕΙΣ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

#### 5.1. Ερωτηματολόγιο

Καλημέρα/Καλησπέρα σας

Ονομαζόμαστε Αφροδίτη Δασκαλάκη και Αγγελική Παχή, είμαστε τελειόφοιτες των Τ.Ε.Ι Πατρών του τμήματος « ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ». Κάνουμε μία έρευνα που αφορά την πτυχιακή μας εργασία και έχει ως θέμα: «Δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που αφορούν τις σχέσεις των εργαζομένων μ'αυτές», και θα θέλαμε και τη δική σας γνώμη. Σας παρακαλούμε προσπαθήστε να απαντήσετε με προσοχή και αντικειμενικότητα στις ερωτήσεις που ακολουθούν. Η συνέντευξη μας θα είναι σύντομη και δεν πρόκειται να σας απασχολήσουμε περισσότερο από 10 λεπτά. Ευχαριστούμε.

1. Είστε ικανοποιημένος/η από την εργασία σας;

- α. ΝΑΙ
- β. ΟΧΙ

2. Θα προτιμούσατε να είσαστε :

- α. Στον Δημόσιο τομέα
- β. Στον διωτικό τομέα

3. Ποια από τις φράσεις που θα σας διαβάσω παρακάτω περιγράφει καλύτερα ουσιαστικότερο πρόβλημα στην εργασία σας;

- α. Μειωμένες αποδοχές σε σχέση με την αποδοσή.
- β. Έλλειψη προϋποθέσεων – συνθηκών, για εξέλιξη στην εργασία.

γ. Κακές σχέσεις εργοδοσίας–εργαζομένων , προϊσταμένων-υφισταμένων

δ. Καταθληπτικό εργασιακό περιβάλλον (κτίρια, γραφεία, κακή υγιεινή του χώρου, έλλειψη φωτισμού, κ.λπ.).

4.1. Αν σας δινόταν η δυνατότητα να εργαστείτε σε μία ιδιωτική επιχείρηση, με αποδοχές και σίγουρη εξέλιξη, θα εγκαταλείπατε την μόνιμη θέση στο δημόσιο(αφορά δημοσίους)

α. ΝΑΙ

β. ΟΧΙ

4.2. Αν σας δινόταν η δυνατότητα να εργαστείτε στο δημόσιο τομέα, με λιγότερες αποδοχές και αμφίβολη εξέλιξη σε μία μόνιμη θέση, θα εγκαταλείπατε την σημερινή σας εργασία; (αφορά ιδιωτικούς)

α. ΝΑΙ

β. ΟΧΙ

5.1. Θεωρείτε ότι ο μισθός που σας καταβάλλετε συμπεριλαμβανομένων επιδομάτων, μπόνους, έκτακτα επιδόματα, δώρα κ.λπ., σε σχέση μ' αυτά που προσφέρετε είναι:

α. Χαμηλός

β. Λογικός

γ. Υψηλός

5.2. Συγκριτικά με ανάλογες θέσεις σε άλλες επιχειρήσεις, είτε του δημοσίου είτε του ιδιωτικού τομέα , είναι:

α. Δεν έχει διαφορά

β. Είναι χαμηλότερος

γ. Είναι ψηλότερος

6.1. Υποχρεώνεστε να κάνετε υπερωρίες;

α. ΝΑΙ

β. ΟΧΙ

6.2. Αμοίβεστε γι' αυτές;

α. ΝΑΙ

β. ΟΧΙ

7. Σε περίπτωση εμφάνισης νέων μεθόδων λειτουργίας και συστημάτων, εξέλιξη τεχνολογίας:

α. Η επιχείρηση μας παρέχει την εκπαίδευση με αμοιβή για τις επιπλέον ώρες παρακολούθησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

β. Η εκπαίδευση γίνεται με δική μας πρωτοβουλία.

γ. Η επιχείρηση μας παρέχει την εκπαίδευση χωρίς αμοιβή για τις επιπλέον ώρες απασχόλησης.

8. Σας παρέχονται κίνητρα (μπόνους, εξέλιξη-προαγωγή, ηθικής αμοιβές) για να γίνεται αποδοτικότερος/παραγωγικότερος στην εργασία σας;

α. ΝΑΙ

β. ΟΧΙ

9. Οι προαγωγές στην επιχείρηση που εργάζεστε γίνονται αξιοκρατικά (βάση αρχαιότητας, βάση απαιτούμενων προσόντων, βάση απόδοσης κ.λπ.);

α. Σίγουρα ναι

β. Σίγουρα όχι

γ. Μάλλον ναι

δ. Μάλλον όχι

10. Αν είχατε την δυνατότητα, να αλλάξετε κάτι σχετικά με την εργασία σας και το εργασιακό περιβάλλον, τι θα προσθέτατε και τι θα αφαιρούσατε, ώστε να γίνει καλύτερη;

- α. Θα πρόσθετα .....
- β. Θα αφαιρούσα.....
- γ. Δεν θα άλλαζα τίποτα .....

## **5.2. Αναφορά στις επιχειρήσεις που διεξήγαμε την έρευνα**

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε σύνολο 230 εργαζομένων στις παρακάτω επιχειρήσεις :

### **ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ**

- **ΜΙΝΕΡΒΑ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ Α.Ε.**  
ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ : ΦΑΡΜΑΚΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ  
ΑΦΜ :094009694 - ΔΟΥ: ΦΑΒΕ ΑΘΗΝΩΝ  
ΕΔΡΑ: ΚΗΦΙΣΟΥ 132 – ΠΕΡΙΣΤΕΡΙ  
Εργαζόμενοι : 161 άτομα (Παραγωγή 91 – Διοικητικό Προσωπικό 70)
  
- **BASIS & BASIS ΑΕ**  
ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ: ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ ΕΜΠΟΡΙΟ ΕΙΔΩΝ ΔΩΡΟΥ  
ΑΦΜ :094510301 - ΔΟΥ: ΦΑΕΕ ΑΘΗΝΩΝ  
ΕΔΡΑ:ΠΑΡΟΔΟΣ ΑΡΧΙΜΗΔΟΥΣ – ΒΙ.ΠΕ. ΚΟΡΩΠΙΟΥ  
Εργαζόμενοι : 25 άτομα
  
- **EUROPIAN NAVIGATION INC**  
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ : ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ  
ΑΦΜ : 098027501 - ΔΟΥ: ΠΛΟΙΩΝ ΠΕΙΡΑΙΑ  
ΕΔΡΑ:ΑΡΤΕΜΗΣΙΟΥ 2 & ΠΛΑΤΕΙΑ ΦΛΕΜΙΝΓΚ - ΓΛΥΦΑΔΑ  
Εργαζόμενοι : 80 άτομα (στα γραφεία της εταιρίας).

## ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

- ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ (ΔΟΥ) Α΄ ΚΑΛΛΙΘΕΑΣ  
ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΥ ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ 195 – ΚΑΛΛΙΘΕΑ  
Εργαζόμενοι : 30 άτομα
  
- COSMOTE ΚΙΝΗΤΕΣ ΤΗΛΕΦΩΝΙΕΣ Α.Ε.  
ΚΗΦΙΣΙΑΣ 44 – 15125 ΜΑΡΟΥΣΙ  
ΑΦΜ :094493766 – ΔΟΥ : ΦΑΕΕ ΑΘΗΝΩΝ  
Εργαζόμενοι : 250 άτομα ( στα γραφεία της εταιρίας)
  
- Ε.Υ.Δ.Α.Π. Υποκατάστημα ΙΛΙΣΙΩΝ  
Τεχνικές υπηρεσίες – Συντήρηση δικτύου – Ταμεία είσπραξης  
λογαριασμών.  
ΙΛΙΣΙΩΝ & ΛΑΟΔΙΚΙΑΣ (γωνία) – ΙΛΙΣΙΑ  
ΑΦΜ :094079101 – ΔΟΥ : ΦΑΕΕ ΑΘΗΝΩΝ  
Εργαζόμενοι : 400 άτομα

Πραγματοποιώντας την έρευνα διαπιστώσαμε πως θα ήταν φτωχά ή ελλειπή τα συμπεράσματά μας στηριζόμενα μόνο στα ψυχρά αριθμητικά αποτελέσματα. Αφού το αντικείμενο της πτυχιακής μας είναι ουσιαστικά οι εργασιακές σχέσεις και αφού επίκεντρο των εργασιακών σχέσεων είναι ο άνθρωπος, θεωρήσαμε πως είναι απαραίτητο να απασχολήσουμε, περισσότερο τους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις που επισκευθήκαμε, ρωτώντας τους περισσότερες πληροφορίες, όσον αφορά τις απαντήσεις που έδιναν στο ερωτηματολόγιο. Με τον τρόπο αυτό θελήσαμε να συλλέξουμε περισσότερα στοιχεία, ώστε να οδηγηθούμε στην ουσία του αντικειμένου μας, που δεν ήταν μόνο το κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι ή δεν είναι οι εργαζόμενοι από την εργασία τους αλλά και το γιατί έχουν

οδηγηθεί να νιώθουν έτσι. Επίσης εκτός από απλούς υπαλλήλους ρωτήθηκαν και υψηλά ιστάμενοι ιστάμενοι στην ιεραρχία των επιχειρήσεων, έπρεπε λοιπόν να κάνουμε ένα διαχωρισμό με κάποιο τρόπο, αφού το ποσοστό ικανοποίησης από μόνο του δεν θα μας οδηγούσε στο σωστό συμπέρασμα.

Οφείλουμε σ' αυτό το σημείο να τονίσουμε το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι στις ιδιωτικές επιχειρήσεις ήταν περισσότερο πρόθυμοι να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο και να στηρίξουν τις απαντήσεις τους, ενώ οι εργαζόμενοι στις δημόσιες επιχειρήσεις έδειξαν περισσότερο ανοχή παρά προθυμία. Σημαντικό θεωρήσαμε ότι είναι το γεγονός πως, σε όλες τις επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι μας ρωτούσαν αν θα λάβει γνώση των απαντησεών τους ο προϊστάμενός τους. Ετσι κάτω από το φόβο μήπως δεν απαντήσουν με ειλικρίνεια οι εργαζόμενοι, αποφασίσαμε να αποφύγουμε να ζητήσουμε προσωπικά στοιχεία όπως, όνομα, τηλέφωνο κ.λπ.

Ελπίζουμε να οδηγηθήκαμε σε σωστά συμπεράσματα τα οποία αντικατροπτίζουν σε γενικές γραμμές την ελληνική πραγματικότητα.

### **5.3. Αποτελέσματα της έρευνας και συμπεράσματα**

Το ανωτέρω ερωτηματολόγιο απαντήθηκε συνολικά από 230 άτομα, εργαζόμενους στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα .

Παρακάτω παρουσιάζουμε τα ποσοστιαία αποτελέσματα της έρευνας κατά ερώτηση και τα προσωπικά μας συμπεράσματα.

## ΕΡΩΤΗΣΗ 1

Είστε ικανοποιημένος/η από την εργασία σας;

Σκοπός της ερώτησης ήταν να διαπιστώσουμε το κατά πόσο ο Έλληνας εργαζόμενος, ανεξαρτήτου τομέα εργασίας, είναι, σε γενικές γραμμές, ικανοποιημένος από την εργασία του.

|         | α   | β   |
|---------|-----|-----|
|         | ΝΑΙ | ΟΧΙ |
| ΑΤΟΜΑ   | 180 | 50  |
| ΠΟΣΟΣΤΟ | 78% | 22% |

### Συμπέρασματα

Βλέποντας τον παραπάνω πίνακα, διαπιστώνουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων υπαλλήλων, απάντησε ότι είναι ικανοποιημένο από την εργασία του.

Με βάση τα παραπάνω μπορούμε να πούμε ότι οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα έχουν βελτιωθεί αρκετά. Ο ανθρώπινος παράγοντας έχει αρχίσει να αποκτά σημασία ακόμα και στη μέση ελληνική επιχείρηση.

Ο Έλληνας εργοδότης εφαρμόζει νέες μεθόδους διοίκησης προσωπικού με ανθρωπιστικό χαρακτήρα, επιδιώκοντας έτσι τη μεγαλύτερη δυνατή παραγωγικότητα του εργαζομένου του.

Μόνο το 22% των εργαζομένων δείχνει ότι δεν είναι ικανοποιημένο από την εργασία του και σύμφωνα με την επιχειρηματολογία τους πάνω σ' αυτό, καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι ασχολούνται με αντικείμενο εργασίας διαφορετικό από αυτό που επιθυμούσαν ή έχουν σπουδάσει.

## ΕΡΩΤΗΣΗ 2

Θα προτιμούσατε να είσαστε :

α. Στον Δημόσιο τομέα β. Στον διωτικό τομέα

Σκοπός της ερώτησής μας ήταν, να διαπιστώουμε το κατά πόσο ο Έλληνας εργαζόμενος επιθυμεί μια μόνιμη θέση στον δημόσιο τομέα

|         | α       | β        |
|---------|---------|----------|
|         | ΔΗΜΟΣΙΟ | ΙΔΙΩΤΙΚΟ |
| ΑΤΟΜΑ   | 190     | 40       |
| ΠΟΣΟΣΤΟ | 83%     | 17%      |

### Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνά μας καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι το 83% των ερωτηθέντων, είτε στον ιδιωτικό είτε στο δημόσιο τομέα, θα προτιμούσε να εργάζεται ως δημόσιος υπάλληλος ή να παραμείνει στη θέση του δημοσίου.

Αυτό βέβαια απορρέει από την ανάγκη που έχουν οι άνθρωποι για ασφάλεια και βεβαιότητα για το μέλλον, κάτι που κατά την άποψη των ερωτηθέντων το παρέχει η μονιμότητα μιας θέσης στο δημόσιο.

Ο άνθρωπος είναι δημιουργικό ον και αυτή καθ'αυτή η δημιουργική του δύναμη αποτελεί βασικό κίνητρο, όταν μάλιστα ο εργαζόμενος άνθρωπος νοιώθει ασφάλεια για το μέλλον του προς την εξασφάλιση της εργασία του. Πέρα όμως από την δημιουργικότητά του, στην μονιμότητα της εργασίας του στηριζόμενος, μπορεί κατά κάποιο τρόπο να καταρτίσει τον προϋπολογισμό του (οικογενειακό, ατομικό), να βάλει σκοπούς και να προχωρήσει προς την εκπλήρωσή τους.

Ο ικανοποιητικός μισθός καλύπτει κατά ένα μέρος την ανάγκη επιβίωσης του εργαζόμενου, ο μισθός όμως πρέπει να συμπληρώνεται από πρόσθετη εξασφάλιση του εργαζόμενου, σχετικά με την μόνιμη απολαβή αυτού του μισθού.



Το συναίσθημα αυτό της ασφάλειας δημιουργείται από μία σταθερή απασχόληση που πρέπει να αποτελεί τον κανόνα και όχι την εξαίρεση σε μία ευημερούσα κοινωνία. Ένα εγγυημένο ετήσιο εισόδημα και μια καλή σύνταξη ικανοποιούν απόλυτα τον εργαζόμενο κοινωνικά – ψυχολογικά αλλά ταυτόχρονα εξυπηρετούν και το γενικότερο συμφέρον της επιχείρησης, αφού έτσι επιτυγχάνεται και η μεγαλύτερη απόδοση του εργαζόμενου.

### ΕΡΩΤΗΣΗ 3

Ποια από τις φράσεις που θα σας διαβάσω παρακάτω περιγράφει καλύτερα ουσιαστικότερο πρόβλημα στην εργασία σας;

- α. Μειωμένες αποδοχές σε σχέση με την αποδοσή.
- β. Έλλειψη προϋποθέσεων – συνθηκών, για εξέλιξη στην εργασία.
- γ. Κακές σχέσεις εργοδοσίας – εργαζομένων, προϊσταμένων – υφισταμένων.
- δ. Καταθλιπτικό εργασιακό περιβάλλον (κτίρια, γραφεία, κακή υγιεινή του χώρου, έλλειψη φωτισμού, κ.λπ.).

Σκοπός της ερώτησης αυτής ήταν να διαπιστώσουμε ποιό είναι το σημαντικότερο πρόβλημα του εργαζόμενου σήμερα. Θέτοντας λοιπόν τέσσερους σημαντικούς, κατά την αποψη μας, παράγοντες που προβληματίζουν έναν εργαζόμενο μέσα στην εργασία του –τις αποδοχές, την εξέλιξη, τις κακές σχέσεις με την εργοδοσία ή τους ανωτέρους του και το περιβάλλον (κτίριο, φωτισμός κ.λπ) - Θελήσαμε να εντοπίσουμε ποιό είναι το σημαντικότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα ή ποιο τοποθετούν ιεραρχικά ως σημαντικότερο.

|         | α        | β       | γ             | δ                 |
|---------|----------|---------|---------------|-------------------|
|         | αποδοχές | εξέλιξη | κακές σχέσεις | εργασιακό περ/λον |
| ΑΤΟΜΑ   | 80       | 110     | 10            | 30                |
| ΠΟΣΟΣΤΟ | 35%      | 48%     | 4%            | 13%               |

## Συμπεράσματα

Το 48% των εργαζομένων απάντησαν, πως θεωρούν ως σημαντικότερο πρόβλημα την έλλειψη προϋποθέσεων και συνθηκών για εξέλιξη μέσα στην επιχείρηση που εργάζονται.

Ο άνθρωπος πέρα από την ανάγκη της επιβίωσης, το ίδιο έντονα ή ίσως και περισσότερο νιώθει την ανάγκη της εκτίμησης και αναγνώρισης του από τους άλλους. Μέσα λοιπόν σ'ένα οργανισμό έχει μεγάλη σημασία η προαγωγή, δεδομένου ότι στη σύγχρονη κοινωνία μας παρατηρείται μια έντονη τάση και επιθυμία των εργαζομένων να θέλουν να "πάνε μπροστά", να καταλάβουν υψηλότερες θέσεις για κοινωνική προβολή και γενικά ηθική αλλά και υλική ικανοποίηση.

Το 35% των ερωτηθέντων θεωρούν ως το πιο σημαντικό τους πρόβλημα, τις χαμηλές αποδοχές σε σχέση με την αποδοσή τους. Η κύρια υποχρέωση που έχει ο εργοδότης από τις συμβάσεις εργασίας είναι να καταβάλλει μισθό στον εργαζόμενο, οι γενικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν το μικρότερο μισθό που πρέπει να δίνεται στους εργαζομένους, γνωστός σε όλους μας ως βασικός μισθός. Διαπιστώσαμε λοιπόν ότι σε πολλές περιπτώσεις οι μισθοί των εργαζομένων βρίσκονται στα όρια του βασικού μισθού με βάση τις γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Κάτι τέτοιο λοιπόν είναι φυσικό να προκαλεί δυσαρέσκεια στους εργαζόμενους και τους κάνει να νιώθουν ότι αμοίβονται με πολλή λιγότερα από ότι προσφέρουν και ίσως σε μερικές περιπτώσεις ή σε πολλές περιπτώσεις να ρίχνουν την αποδοσή τους στο επίπεδο του μισθού τους.

Τέλος διαπιστώσαμε ότι μικρότερα ποσοστά εργαζομένων 4% και 13% θεωρούν ως σημαντικότερο πρόβλημα στην εργασία τους τις κακές σχέσεις προϊσταμένων – υφισταμένων και το καταθλιπτικό εργασιακό περιβάλλον αντίστοιχα.

#### ΕΡΩΤΗΣΗ 4

4.1. Αν σας δινόταν η δυνατότητα να εργαστείτε σε μία ιδιωτική επιχείρηση, με αποδοχές και σίγουρη εξέλιξη, θα εγκαταλείπατε την μόνιμη θέση στο δημόσιο (αφορά δημοσίους)

|         | α   | β   |
|---------|-----|-----|
|         | ΝΑΙ | ΟΧΙ |
| ΑΤΟΜΑ   | 10  | 40  |
| ΠΟΣΟΣΤΟ | 25% | 75% |

4.2. Αν σας δινόταν η δυνατότητα να εργαστείτε στο δημόσιο τομέα, με λιγότερες αποδοχές και αμφίβολη εξέλιξη σε μία μόνιμη θέση, θα εγκαταλείπατε την σημερινή σας εργασία; (αφορά ιδιωτικούς)

|         | α   | β   |
|---------|-----|-----|
|         | ΝΑΙ | ΟΧΙ |
| ΑΤΟΜΑ   | 140 | 40  |
| ΠΟΣΟΣΤΟ | 78% | 22% |

#### Σκοπός

Θέτοντας αυτή την ερώτηση θέλαμε να διαπιστώσουμε σε ποιό τομέα της εργασίας, μισθό, καριέρα, μονιμότητα, δίνει μεγαλύτερη βαρύτητα ο εργαζόμενος.

#### **Συμπεράσματα**

Βλέπουμε ότι οι ερωτηθέντες στην πλειοψηφία τους θα προτιμούσαν μια θέση στο Δημόσιο τομέα ακόμα και με μικρότερες αποδοχές και αμφίβολη εξέλιξη. Αυτό επιβεβαιώνει την ερώτηση 2 που την αναλύσαμε παραπάνω. Συμπεραίνουμε λοιπόν πως μισθός και καριέρα έρχονται σε δεύτερη μοίρα και δεν μπορούν να αντικαταστήσουν την μονιμότητα και τη βεβαιότητα για το μέλλον.

Οι ερωτηθέντες υπάλληλοι στήριξαν την απάντησή τους αυτή, όχι μόνο στο πλεονέκτημα της μονιμότητας που προσφέρει ο δημόσιος τομέας, αλλά και σ' ένα πλήθος άλλων παροχών όπως ευνοϊκότερες άδειες, (ιδιαίτερα για τις εργαζόμενες μητέρες), καλύτερες συντάξεις και ταμεία ασφάλισης, καθώς και στην σταθερότητα και περιοδικότητα του μισθού των δημοσίων υπαλλήλων.

Σημαντικό είναι ότι το 10% στους δημοσίους υπαλλήλους και το 40% στους ιδιωτικούς, επιθυμεί θέση στον ιδιωτικό τομέα με μεγαλύτερες αποδοχές και προοπτικές εξέλιξης. Το ποσοστό αυτό βέβαια διαπιστώσαμε ότι απαρτίζεται κατά βάση από στελέχη επιχειρήσεων με ήδη εξασφαλισμένη θέση και ανθρώπους με προσόντα τυπικά και ουσιαστικά.

## ΕΡΩΤΗΣΗ 5

5.1. Θεωρείτε ότι ο μισθός που σας καταβάλλετε συμπεριλαμβανομένων επιδομάτων, μπόνους, έκτακτα επιδόματα, δώρα κ.λπ., σε σχέση μ' αυτά που προσφέρετε είναι:

α. Χαμηλός β. Λογικός γ. Υψηλός

|         | α       | β       | γ      |
|---------|---------|---------|--------|
|         | ΧΑΜΗΛΟΣ | ΛΟΓΙΚΟΣ | ΥΨΗΛΟΣ |
| ΑΤΟΜΑ   | 120     | 100     | 10     |
| ΠΟΣΟΣΤΟ | 52%     | 43%     | 5%     |

### Σκοπός

Η ερώτηση αυτή, την οποία χωρίσαμε σε δύο μέρη, αφορά αποκλειστικά τις αποδοχές των εργαζομένων. Στόχος μας ήταν αφενός να δούμε κατά πόσο οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους, σε σχέση με το έργο που παράγουν, εάν οι μισθοί τους είναι ανάλογοι και αφετέρου πως τους κρίνουν συγκριτικά με ανάλογες θέσεις σε άλλες επιχειρήσεις.

5.2. Συγκριτικά με ανάλογες θέσεις σε άλλες επιχειρήσεις, είτε του δημοσίου είτε του ιδιωτικού τομέα, είναι:

α. Δεν έχει διαφορά β. Είναι χαμηλότερος γ. Είναι ψηλότερος

|         | α     | β           | γ          |
|---------|-------|-------------|------------|
|         | ΙΔΙΟΣ | ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΟΣ | ΥΨΗΛΟΤΕΡΟΣ |
| ΑΤΟΜΑ   | 90    | 90          | 50         |
| ΠΟΣΟΣΤΟ | 39%   | 39%         | 22%        |

### Συμπεράσματα

Μέ βάση τα παραπάνω ποσοστά διαπιστώσαμε ότι κάθε εργαζόμενος θεωρεί ως σημαντικό παράγοντα την αμοιβή του για την εργασία που παρέχει.

Το 52% των ερωτηθέντων στην ερώτηση 5.1, θεωρεί ότι αμοιβεται λίγο σε σχέση με την εργασία που παρέχει, το 43% θεωρεί τις αποδοχές που λαμβάνει λογικές, βέβαια ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό παραδέχτηκε πως, αν αμοιβονταν καλύτερα τότε θα είχαν μεγαλύτερη απόδοση στην εργασία τους. Μόνο το 5% θεωρεί πως λαμβάνει υψηλές αποδοχές, βέβαια με περαιτέρω ανάλυση διαπιστώσαμε πως στην πλειοψηφία του αυτό το ποσοστό αποτελείται από στελέχη και υπαλλήλους σε υψηλές θέσεις.

Καταλαβαίνουμε όπως έχουμε ήδη αναφέρει, ότι η αμοιβή της εργασίας στην Ελλάδα είναι χαμηλή και δεν ικανοποιεί το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων, είτε στο δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα αφού οι μισθοί που λαμβάνουν δεν είναι αρκετοί για να μπορέσουν να τους διαθέσουν και για άλλες ανάγκες εκτός από την ανάγκη της επιβίωσης.

Οι Έλληνες εργαζόμενοι όπως βλέπουμε από τα ποσοστά, 39% και 39% θεωρούν πως και οι αμοιβές των εργαζομένων σε άλλες επιχειρήσεις είναι ίδιες και χαμηλότερες αντίστοιχα, όλα καθορίζονται με βάση το χαμηλότερο μισθό που ορίζει η γενική συλλογική σύμβαση, και μόνο το

22% θεωρεί, ότι σε άλλες επιχειρήσεις σε ανάλογες θέσεις, οι εργαζόμενοι αμοιβονται καλύτερα, βέβαια είναι φανερό ότι το ποσοστό αυτό πιστεύει ότι δεν αμοιβεται ανάλογα με την εργασία που προσφέρει.

Πρέπει να τονίσουμε, πως τα ποσοστά αυτά διαμορφώθηκαν έτσι, αφού περιλαμβάνουν εργαζόμενους και από τις ιδιωτικές και από τις δημόσιες επιχειρήσεις και πρέπει να διευκρινίσουμε πως στις δημόσιες επιχειρήσεις το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων αμοιβεται με βάση νόμων όπου ορίζουν επιδόματα, υπερωρίες, κ.λπ (χωρίς να σημαίνει ότι είναι υψηλά), ενώ στις ιδιωτικές ένα μεγάλο ποσοστό δεν λαμβάνει αυτά τα επιδόματα ενώ θεωρεί ότι τα δικαιούται.

Πολλοί εργαζόμενοι και στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα μας έκαναν σαφές το γεγονός ότι, οι απαιτήσεις της ζωής σήμερα είναι μεγάλες και οι αποδοχές που λαμβάνουν δεν είναι αρκετές για να τις καλύψουν και σε πολλές περιπτώσεις απασχολούνται, έστω και περιστασιακά, με δεύτερη δουλειά για να συμπληρώσουν το εισοδημά τους. Επίσης πολλοί εργαζόμενοι επιθυμούν να βρεθούν τρόποι ώστε να αμοιβονται με βάση την αποδοσή τους, αφού πιστεύουν ότι δεν αποδίδουν όλοι το ίδιο στην εργασία τους.

## ΕΡΩΤΗΣΗ 6

6.1. Υποχρεώνεστε να κάνετε υπερωρίες;

|         | α   | β   |
|---------|-----|-----|
|         | ΝΑΙ | ΟΧΙ |
| ΑΤΟΜΑ   | 40  | 190 |
| ΠΟΣΟΣΤΟ | 17% | 83% |

6.2. Αμοίβεστε γι' αυτές;

|         | α   | β   |
|---------|-----|-----|
|         | ΝΑΙ | ΟΧΙ |
| ΑΤΟΜΑ   | 180 | 50  |
| ΠΟΣΟΣΤΟ | 78% | 22% |

## Σκοπός

Οι ερωτήσεις αυτές αφορούν ένα πολυσυζητημένο θέμα τις εποχής μας, θέμα που αφορά το ωράριο στην εργασία μας και την ανάγκη για μεγαλύτερη απόδοση και παραγωγή στην επιχείρηση.

Θέτοντας την ερώτηση αυτή θελήσαμε να διαπιστώσουμε το κατά πόσο οι εργαζόμενοι υποχρεώνονται εργάζονται και πέρα του νόμιμου ωραρίου και αν και κατά πόσο αμοιβονται για αυτές τις παραπάνω ώρες που διαθέτουν στην επιχείρηση.

## **Συμπεράσματα**

Διαπιστώσαμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (83%) δεν υποχρεούται να κάνει υπερωρίες, είτε στο ιδιωτικό είτε στο δημόσιο τομέα. Σύμφωνα με τους εργαζόμενους αρκετές φορές γίνονται υπερωρίες αλλά πάντα με τη σύμφωνη γνώμη αυτών, χωρίς να δυσανασχετούν για τις παραπάνω ώρες εργασίας. Οι υπερωρίες είναι, για πολλούς εργαζόμενους, μια ευκαιρία για αύξηση έστω και προσωρινή του εισοδηματός τους αφού από τα ποσοστά βλέπουμε ότι το μεγαλύτερο μέρος πληρώνεται τις παραπάνω ώρες εργασίας.

Στο δημόσιο τομέα οι εργαζόμενοι μας είπαν ότι σπάνια κάνουν υπερωρίες και όταν κάνουν πάντα αμοιβονται για αυτές.

Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε πως αν και υπάρχει ανάγκη μεγαλύτερης παραγωγής και απόδοσης εντούτοις, σε πολλές περιπτώσεις οι υπερωρίες δεν αποτελεί πανάκεια για την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων αφού ο επιπλέον χρόνος απασχόλησης του εργαζόμενου μέσα στην επιχείρηση, πρέπει να πληρώνεται.

## **ΕΡΩΤΗΣΗ 7**

7. Σε περίπτωση εμφάνισης νέων μεθόδων λειτουργίας και συστημάτων, εξέλιξη τεχνολογίας:

α. Η επιχείρηση μας παρέχει την εκπαίδευση με αμοιβή για τις επιπλέον ώρες παρακολούθησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

β. Η εκπαίδευση γίνεται με δική μας πρωτοβουλία.

γ. Η επιχείρηση μας παρέχει την εκπαίδευση χωρίς αμοιβή για τις επιπλέον ώρες απασχόλησης.

|         | α         | β              | γ            |
|---------|-----------|----------------|--------------|
|         | ΜΕ ΑΜΟΙΒΗ | ΜΕ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ | ΧΩΡΙΣ ΑΜΟΙΒΗ |
| ΑΤΟΜΑ   | 50        | 70             | 110          |
| ΠΟΣΟΣΤΑ | 22%       | 30%            | 48%          |

### Σκοπός

Την τελευταία εικοσαετία και ιδίως από τις αρχές της δεκαετίας του 80', η διεθνής κοινωνία αντιλήφθηκε, ότι το βασικό πρόβλημα των υπάρχοντων εργαζομένων δεν είναι τόσο η αμάθεια ή ημιμάθεια όσο η αδυναμία ανταπόκρισης στα νέα δεδομένα, είτε αυτά είναι επιστημονικά είτε τεχνολογικά. Στόχος μας λοιπόν, με την παρούσα ερώτηση, είναι να δείξουμε κατά πόσο η ανάγκη για εκπαίδευση των εργαζομένων έχει γίνει αντιληπτή από την ηγεσία των επιχειρήσεων, πως αυτή καλύπτεται από τα εκπαιδευτικά προγράμματα και πόσα είναι πρόθυμοι οι επιχειρηματίες να θυσιάσουν για να καταφέρουν να ανταπεξέλθουν στις σύγχρονες απαιτήσεις.

### **Συμπεράσματα**

Σύμφωνα με τα ποσοστά του παραπάνω πίνακα, διαπιστώσαμε ότι το 70% των εργαζομένων εκπαιδεύονται μέσα από προγράμματα που οργανώνει η ίδια η επιχείρηση είτε με μορφή σεμιναρίων είτε με την πρόσληψη ειδικών για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, με σκοπό την εκμάθηση στους υπαλλήλους των νέων μεθόδων και συστημάτων λειτουργίας.

Από το σύνολο των ερωτηθέντων μόνο το 22% αμοιβεται για τις επιπλέον ώρες που απασχολούνται πέραν του κανονικού ωραρίου τους, κάτι που δημιουργεί δυσαρέσκεια στους εργαζόμενους και ίσως όχι και



τόσο μεγάλη προθυμία για παρακολούθηση αυτών των προγραμμάτων. Έτσι λοιπόν το κόστος- όποιο και αν είναι αυτό- για την πραγματοποίηση των προγραμμάτων τείνει να αυξάνει, αφού δεν υπάρχει και η απαραίτητη ανταπόκριση από την μεριά των εργαζομένων.

Δυστυχώς το όλο θέμα δεν σταματά εκεί, ένα μεγάλο ποσοστό, κατά την δική μας άποψη, επιχειρηματιών δεν έχουν κατανοήσει την αναγκαιότητα για περαιτέρω εκπαίδευση των εργαζομένων ή και αν ακόμα το έχουν καταλάβει, δεν είναι πρόθυμοι να πληρώσουν για να καλύψουν την ανάγκη αυτή. Αυτά γίνονται φανερά από το 30% που μας απάντησαν πως αναγκάζονται να ενημερώνονται με δική τους πρωτοβουλία και δικά τους έξοδα.

Έτσι καταλήγουμε, ότι ανάμεσα σε μία σειρά πρωταρχικών δικαιωμάτων των εργαζομένων δεν είναι δυνατό να λείπει τόσο η επαγγελματική εκπαίδευση όσο και η πρόσθετη κατάρτιση και επιμόρφωση.

Από την πλευρά του το κράτους και μέσω οικονομικών πολιτικών διακρατικών οργανισμών, έχει προχωρήσει στην αναγνώριση αρχικά και την υλοποίηση μετέπειτα τέτοιων διαδικασιών (σεμινάρια, επιμορφωτικά προγράμματα κ.λπ).

Πιστεύουμε πως έχει γίνει αντιληπτή η νέα αυτή πραγματικότητα τόσο από τις σύγχρονες ελληνικές επιχειρήσεις όσο και από τους εργαζόμενους, πρέπει όμως τα βήματα να γίνονται πιο γρήγορα αφού βρισκόμαστε στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τα πράγματα δυσκολεύουν για μας όσο καθυστερούμε να παίρνουμε αποφάσεις πάνω σε τόσο σημαντικά προβλήματα.

## ΕΡΩΤΗΣΗ 8

8. Σας παρέχονται κίνητρα (μπόνους, εξέλιξη-προαγωγή, ηθικής αμοιβές) για να γίνεται αποδοτικότερος/παραγωγικότερος στην εργασία σας;

|         | α   | β   |
|---------|-----|-----|
|         | ΝΑΙ | ΟΧΙ |
| ΑΤΟΜΑ   | 60  | 170 |
| ΠΟΣΟΣΤΟ | 26% | 74% |

## Σκοπός

Είναι ευνόητο ότι οι εργαζόμενοι υποκινούνται όταν υπάρχουν τα κατάλληλα (ηθικά, ψυχολογικά, υλικά) κίνητρα, τα οποία τους βοηθούν να επιδιώξουν και να πετύχουν καλύτερα αποτελέσματα, υψηλότερες αποδόσεις, κάτι που θα το καρπωθούν και οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι.

Σκοπός της ερωτησής μας είναι να διαπιστώσουμε το κατά πόσο οι επιχειρήσεις παρέχουν τέτοιου είδους κίνητρα στους εργαζόμενους τους με σκοπό βέβαια την αύξηση της παραγωγής τους.

## **Συμπεράσματα**

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα διαπιστώνουμε ότι στην πλειοψηφία των εργαζομένων (74%) δεν παρέχονται κίνητρα από την εργοδοσία για αύξηση της παραγωγικότητας και αποδοτικότητάς τους.

Από τις απαντήσεις που πήραμε φαίνεται ότι πάγια τακτικοί των εργοδοτών ή των προϊσταμένων είναι να πιέζουν τους εργαζόμενους για μεγαλύτερη απόδοση χωρίς όμως να δίνουν τα απαραίτητα κίνητρα.

Καμία επιχείρηση δεν πρέπει να παραγνωρίζει το γεγονός ότι, τόσο σε ότι αφορά τη διατήρηση του προσωπικού όσο και στην προσπάθεια αύξησης της παραγωγικότητας του, η αμοιβή των εργαζομένων αποτελεί ένα από τα κυριότερα κίνητρα (αν όχι το πρωταρχικό).

Είναι λοιπόν αυτονόητο ότι οι εργοδότες οφείλουν να δημιουργήσουν τα κατάλληλα κίνητρα και συνθήκες για τους εργαζόμενους ώστε να υπάρχει συνεργασία, εξέλιξη και κοινή προσπάθεια για την πραγματοποίηση των στόχων κάθε επιχείρησης.

Μόνο στο 26% των εργαζομένων, κυρίως σε μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις και σε υψηλόβαθμους υπαλλήλους ή σε εργαζόμενους που ασχολούνται με τον τομέα των πωλήσεων, παρέχονται κάποια κίνητρα και ίσως κάποιες επιπλέον αμοιβές αν και εφόσον πραγματοποιήσουν τους στόχους τους.

## ΕΡΩΤΗΣΗ 9

9. Οι προαγωγές στην επιχείρηση που εργάζεστε γίνονται αξιοκρατικά (βάση αρχαιότητας, βάση απαιτούμενων προσόντων, βάση απόδοσης κ.λπ.);

α. Σίγουρα ναι β. Σίγουρα όχι γ. Μάλλον ναι δ. Μάλλον όχι

|         | α           | β           | γ          | δ          |
|---------|-------------|-------------|------------|------------|
|         | ΣΙΓΟΥΡΑ ΝΑΙ | ΣΙΓΟΥΡΑ ΟΧΙ | ΜΑΛΛΟΝ ΝΑΙ | ΜΑΛΛΟΝ ΟΧΙ |
| ΑΤΟΜΑ   | 20          | 60          | 60         | 90         |
| ΠΟΣΟΣΤΟ | 9%          | 26%         | 26%        | 39%        |

### Σκοπός

Έχει διαπιστωθεί ότι οι επιχειρήσεις έχουν μεγάλα προβλήματα όταν προβαίνουν σε προαγωγές και αυτά γιατί όλα τα συστήματα αξιολόγησης έχουν αδυναμίες, που κάνουν δύσκολη την απόφαση των επιλογών ώστε να μη δημιουργήσει απογοήτευση ή πικρία στ' άτομα με φιλοδοξίες και με υψηλά προσόντα. Σκοπός λοιπόν της ερώτησης αυτής είναι να δούμε πως κρίνουν οι εργαζόμενοι τις αποφάσεις των εργοδοτών τους σχετικά με τις προαγωγές.

### **Συμπεράσματα**

Διαπιστώσαμε ότι το 65% των ερωτηθέντων υπαλλήλων δεν εμπιστεύονται την εργοδοσία τους όσον αφορά το σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού. Μάλιστα το 26% αυτών είναι ακραίοι στις απόψεις τους, πιστεύουν πως η αξιοκρατία δεν αποτελεί των κανόνα στις περισσότερες επιχειρήσεις είτε του ιδιωτικού είτε του δημόσιου τομέα. Θεωρούν ότι οι προαγωγές δεν γίνονται με βάση αρχαιότητας, απόδοσης, ή απαιτούμενων προσόντων, αλλά παίζουν ρόλο άλλοι εξωγενείς παράγοντες από την επιχείρηση, το γνωστό σε όλους μας "μέσο" καθορίζει είτε προσλήψεις είτε προαγωγές.

Γνωρίζουμε πως το μεγάλο όπλο κάθε κόμματος προεκλογικά είναι οι υποσχέσεις προσλήψεων στο δημοσίο τομέα.

Ένα ποσοστό της τάξεως του 35% απάντησε πως οι προαγωγές γίνονται αξιοκρατικά στην επιχείρηση που εργάζονται. Πρέπει να σημειώσουμε πως αυτό το ποσοστό αποτελείται κυρίως από εργαζομένους στο ιδιωτικό τομέα και σε μεγάλες επιχειρήσεις που διέπονται από μοντέρνους τρόπους διοίκησης προσωπικού.

Δεν πρέπει να παραβλέψουμε το γεγονός πως πολλοί εργαζόμενοι μας τόνισαν πως αν στην επιχείρηση που εργάζονται υπήρχε περισσότερη αξιοκρατία, τότε σαφώς και εκείνοι από την μερία τους, θα ήταν περισσότερο αφοσιωμένοι και αποδοτικοί στην εργασία τους.

Επίσης πολλοί δήλωσαν πως αν είχαν ως κίνητρο την βελτίωση της θέσης τους και κατά συνέπεια και του μισθού τους με ανάδειξη και προβολή, τότε θα αυξάνονταν το συναίσθημα τις άμιλλας και του ανταγωνισμού με αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγής της επιχείρησης και την άνοδο της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών ή και προϊόντων.

#### ΕΡΩΤΗΣΗ 10

Αν είχατε την δυνατότητα να αλλάξετε κάτι σχετικά με την εργασία σας και το εργασιακό περιβάλλον, τι θα προσθέτατε και τι θα αφαιρούσατε, ώστε να γίνουν καλύτερα;

- α) Θα πρόσθετα .....
- β) Θα αφαιρούσα .....
- γ) Δεν θα άλλαζα τίποτα.

#### Σκοπός

Όταν αποφασίσαμε να διατυπώσουμε έτσι την ερώτηση 10 στοχεύαμε να δώσουμε την ευκαιρία στους ερωτηθέντες εργαζόμενους, χωρίς καμία καθοδήγηση από εμάς, να περιγράψουν το πως φαντάζονται και επιθυμούν της εργασία τους.

Αφήσαμε τους ίδιους τους εργαζόμενους να θέσουν τα σοβαρότερα προβλήματα που τους απασχολούν, να αφαιρέσουν ότι δεν ήθελαν από την εργασία τους και να προσθέσουν ότι θα επιθυμούσαν να υπάρχει, έτσι ώστε να παρουσιάσουμε την ιδανική εργασία κατ'αυτούς.

Από τις απαντήσεις που πήραμε είναι ακατόρθωτο να δώσουμε ποσοστιαία αποτελέσματα σ'αυτή την ερώτηση.

## **Συμπεράσματα**

Διαπιστώσαμε διαβάζοντας τις απαντήσεις που μας έδωσαν οι ερωτηθέντες ότι πολλοί λίγοι ήταν εκείνοι που δεν θα άλλαζαν τίποτα στην σημερινή τους εργασία.

Η συντριπτική πλειοψηφία έθιξε όλα τα προβλήματα με τα οποία ασχοληθήκαμε στις παραπάνω ερωτήσεις. Ειδικότερα, πρόσθεσαν μεγαλύτερες αποδοχές, αξιοκρατία στις προαγωγές και ηθικές αμοιβές, κίνητρα απόδοσης. Αρκετούς εργαζόμενους τους ενδιαφέρει το ελαστικό ωράριο, η αντικειμενική κρίση των προϊσταμένων και η καλή συνεργασία μαζί τους.

Δεν ήταν λίγοι αυτοί που αφαιρούσαν την δουλικότητα των συναδέλφων τους και τη μη παραγωγικότητα αυτών σε βάρος των άλλων. Αφαίρεσαν τις πολλές ώρες εργασίας και το καταθλιπτικό εργασιακό περιβάλλον.

Τέλος όλοι σχολίασαν πόσο σημαντικό είναι να εργάζονται μέσα σ'ένα ανθρώπινο και ευχάριστο περιβάλλον.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

### 5.4. Οι Εργασιακές Σχέσεις στο κατώφλι του 21ου αιώνα

Η σημερινή αναπτυγμένη κοινωνία, που αποκαλείται και «μεταβιομηχανική» αντιμετωπίζει μια κρίση εργασίας, κρίση που έχει παρελθόν πάνω από είκοσι χρόνια. Οι συνθήκες που έχουν δημιουργηθεί οδηγούν σε απομυθοποίηση της συμβολής της εργασίας στην κοινωνική ευημερία των εργαζομένων. Βρισκόμαστε μπροστά σ' ένα έντονο προβληματισμό ως προς την «ποιότητά» της, την αλλοίωση της προσωπικότητας των εργαζομένων συχνά σε μεγάλο βαθμό, την στέρηση της ελευθερίας δράσης από το άτομο παρόλες τις όποιες σύγχρονες κατακτήσεις «ελεύθερου χρόνου» για τους εργαζόμενους και βέβαια την δημιουργία συνθηκών συγκρούσεων και αντιπαραθέσεων μεταξύ των μελών της κοινωνίας.

Οι διεθνείς εξελίξεις, μετά την λήξη του Β' Παγκοσμίου πολέμου, στο χώρο της εργασίας, υπήρξαν καταλυτικές πάνω σε θέματα όπως:

- της ραγδαίας ανάπτυξης της τεχνολογίας και του αυτοματισμού
- του καταμερισμού της εργασίας
- της προώθησης των πολυεθνικών εταιριών που επηρεάζουν ποιοτικά τη δομή των αναπτυγμένων χωρών όπου επενδύουν
- της δημιουργίας μεγάλου ποσοστού ανέργων, ιδίως στην βιομηχανική κοινωνία
- της βελτίωσης του βιοτικού επιπέδου και στις αναπτυσσόμενες χώρες
- της σημαντικής ανόδου του κόστους εργασίας
- της κατανόησης της σπουδαιότητας του ανθρώπινου παράγοντα στην εργασία και στη διαδικασία του εκσυγχρονισμού
- της αξιοποίησης των ικανοτήτων των εργαζομένων για την αύξηση της παραγωγικότητας.

Αν μέσα στα παραπάνω συνυπολογισθούν και οι εξελίξεις στις πρώην χώρες του λεγόμενου «υπαρκτού σοσιαλισμού», γίνεται φανερό ότι οι εργασιακές σχέσεις έχουν ένα ευρύ πεδίο δράσης στο εγγύς μέλλον.

Ο επιστημονικός κλάδος των εργασιακών σχέσεων με την έλευση του 21ου αιώνα έχει να παίξει ένα πολύπλοκο και πολυσήμαντο ρόλο στην κοινωνία, αφού πρέπει να εξετάσουν θέματα όπως:

- η εναλλακτική εργασία: η οποία μοιάζει να είναι το μοναδικό αποτελεσματικό μέσο καταπολέμησης της αυξημένης ανεργίας και παράλληλα είναι σε θέση να επιλύσει τα πολλά και σημαντικά κοινωνικό – ψυχολογικά προβλήματα των κατοίκων των αστικών κέντρων και των βιομηχανικών περιοχών, τα οποία έχουν σαν αποτέλεσμα τις οργανικές επιβαρύνσεις.
- η εκπαίδευση στον τόπο δουλειάς: η οποία, προβλέπεται να παίξει σημαντικότερο ρόλο στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων και συνακόλουθα στο θέμα σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα, κάτι που αποτελεί και το κύριο αίτημα της σημερινής εργασιακής κοινωνίας,
- η προστασία των νέων μορφών εργασίας: η οποία απασχολεί έντονα την διεθνή εργασιακή κοινότητα, καθόσον όλες αυτές οι μορφές( π.χ. μερική απασχόληση, αυτο – απασχόληση, εργασία αναπήρων, εργασία νέων, νέων πτυχιούχων, κ.λπ) εργασίας, παραμένουν κατά κύριο λόγο απροστάτευτες σε σχέση με τις «παραδοσιακές» μορφές εργασίας,
- η αξιοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα: η οποία ακόμη και σήμερα και παρά την πρόοδο του «Μάνατζμεντ ολικής ποιότητας», απέχει πολύ από το σημείο πλήρους αξιοποίησης των δυνατοτήτων του εργαζόμενου προς οφέλος του, προς όφελος της επιχείρησης αλλά και της κοινωνίας στο σύνολό της που είναι και το τελικό ζητούμενο. Ο ρόλος του επαγγελματικού προσανατολισμού, η προσπάθεια και έρευνα για την μεγιστοποίηση των τεχνικών ικανοτήτων, οι εφαρμογές της ψυχολογικής επιστήμης και της εφαρμοσμένης πειραματικής ψυχολογίας στο χώρο των

επιχειρήσεων, αποτελούν απαραίτητα εφόδια για την περαιτέρω αξιοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα στο πεδίο δράσης των εργασιακών σχέσεων,

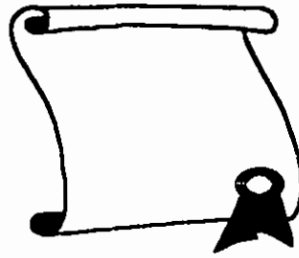
- η αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων στα δρώμενα: η οποία προϋποθέτει σημαντικά βήματα ευελιξίας και κατανόησης από την πλευρά της εργοδοσίας ή των διοικήσεων των σύγχρονων επιχειρήσεων, αλλά και ταυτόχρονα και μια διαφορετική στάση από την πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες οφείλουν να δουν το θέμα της συμμετοχής στις πραγματικές του διαστάσεις (που καλύπτουν από την συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων ως και τη συμμετοχή στα επιχειρησιακά κέρδη), με βάση την έννοια του γενικού συμφέροντος.
- η ορθολογική αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου: η οποία αναμένεται να αποκτήσει ιδιαίτερη σημασία τα αμέσως επόμενα χρόνια, καθώς οι κοινωνικο – ψυχολογικές και περιβαλλοντικές συνθήκες μάλλον θα επιβαρυνθούν κι άλλο, καθώς ο ελεύθερος χρόνος και η διάρκεια των διακοπών επεκτείνεται και καθώς η πολιτισμική αξιοποίηση μέρους του ελεύθερου χρόνου κερδίζει ήδη έδαφος,
- η έρευνα και ο σχεδιασμός των δημογραφικών αλλαγών: οι οποίες έχουν πάρει μεγάλες διαστάσεις, καθώς αναμένεται υπερδιπλασιασμός του παγκόσμιου πληθυσμού ως το 2025 και, εάν δεν ληφθούν σοβαρά και υπεύθυνα μέτρα, θα έχουν σημαντικότερες συνέπειες όχι μόνο στα θέματα εξάντλησης των φυσικών πόρων, στη διατροφή και στην καταστροφή του περιβάλλοντος, αλλά και στον τομέα της εργασίας.
- η βελτίωση των συνθηκών εργασίας: οι οποίες, ιδίως στους τομείς της ασφάλειας, της κοινωνικής και εργασιακής υγιεινής, έχουν σημειώσει πρόοδο, αλλά και στα επόμενα χρόνια αναμένεται να ενταθούν προς όφελος των εργαζομένων και της κοινωνίας συνολικά, αφού η έρευνα στα θέματα αυτά προχωράει,
- η εμπέδωση της ισότητας ανδρών – γυναικών στην εργασία: η οποία, αν και θεωρείται δεδομένη θεωρητικά, στην πράξη παρουσιάζει ένα πλήθος προβλημάτων σε βάρος πάντα των γυναικών, οι οποίες με τον



ένα ή τον άλλο τρόπο – και παρά τις όποιες κατακτήσεις τους – εξακολουθούν να πέφτουν θύματα διακρίσεων, που ανάλογα με το επίπεδο ανάπτυξης της χώρας μπορούν να αποτελούν σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα.

Υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός ειδικών και εμπειρογνομώνων που πιστεύει ότι η κρίση της εργασίας θα συνεχιστεί, άλλοι ότι η εργασία «πεθαίνει» και συνεπώς το ίδιο θα ισχύει και για τους υπάρχοντες εργασιακούς θεσμούς και τις Εργασιακές Σχέσεις. Υπάρχουν βέβαια και εκείνοι που πιστεύουν ότι η εργασία «ζει» το ίδιο και οι εργασιακοί θεσμοί και ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων, ο ρόλος του οποίου παρουσιάζεται αναβαθμισμένος.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**



- Εργασιακές Σχέσεις (Το εγχειρίδιο του εργαζόμενου πολίτη)  
ΒΑΣΙΛΟΓΙΑΝΝΗΣ –ΠΑΠΑΤΟΛΙΑΣ- ΣΚΑΓΚΟΥ
- Διοίκηση Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων και Επιχειρηματικότητα  
Χ.ΚΑΝΕΛΛΟΠΟΥΛΟΣ (Αθήνα 1987)
- Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών & Οργανισμών  
Εισαγωγή στο Σύγχρονο Δημόσιο  
Management-Δημόσια Διοίκηση II  
Π.ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ
- Δημόσιες Επιχειρήσεις  
Οργάνωση & Διοίκηση  
ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΜΠΑΜΑΝΑΣΗΣ  
συνεργασία Αποστόλου Γκοτσιά
- Εργασιακές Σχέσεις  
ΠΕΡΙΚΛΗΣ Ν. ΛΥΤΡΑΣ
- Οργάνωση & Διοίκηση Επιχειρήσεων I  
ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ Φ. ΘΕΟΔΩΡΑΤΟΣ
- Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις  
ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΚΑΤΣΑΝΕΒΑΣ  
συνεργάτες ΕΛ. ΧΑΤΖΗΧΑΡΙΤΟΥ , ΧΡ.ΤΖΕΚΙΝΗΣ
- Διοίκηση Προσωπικού (Αθήνα 1992)  
ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΜΑΝΤΑΣ

