

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: «ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ
ΚΑΙ Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΗ
ΕΙΚΟΝΑ ΤΩΝ ΣΥΓΧΡΟΝΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ:

ΠΟΛΥΖΩΓΟΠΟΥΛΟΥ ΦΡΟΣΩ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:

ΓΙΑΤΣΙΟΣ ΑΣΤΕΡΙΟΣ

ΚΑΝΤΖΟΣ ΦΩΤΙΟΣ

ΚΑΦΕΤΖΗΣ ΣΠΥΡΟΣ

ΠΑΤΡΑ 2009



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	ΣΕΛ.
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	5
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΑ	
1.1. Η ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	12
1.2. ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΥΘΥΝΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	15
1.3. ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	29
ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	
2.1. ΟΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	29
2.1.1. Η εργονομική διάσταση	30
2.1.2. Σχέσεις ηγεσίας και εργαζομένων	32
2.1.3. Η ισότητα των δύο φύλων στην εργασία	35
2.2. ΣΥΓΧΡΟΝΑ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ ΘΕΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	38
2.2.1. Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία	38
2.2.1.1. Η έρευνα του θέματος στην Ελλάδα	40
2.2.2. Τα νέα δεδομένα στα θέματα ασφάλειας, υγιεινής, ωραρίου και ελαστικότητας	42
2.3. ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ – ΟΜΑΔΙΚΟΤΗΤΑ	46
2.4. Ο ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	49
2.4.1. Γενικό πλαίσιο και σύντομη ιστορική αναδρομή	49
2.4.2. Συνδικαλιστική πυκνότητα	51
2.4.3. Σύσταση, οργανωτική δομή και λειτουργία	55
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	68
ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ – ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
3.1. ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	70
3.2. ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	74
3.3. Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	81

3.4. ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΤΟ ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	85
3.5. ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΣΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	88
3.6. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙ Η ΝΕΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	91
3.7. ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	94
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	103
ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ – ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	116
ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	128
ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗΣ ΤΟΥΣ	
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	155

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα ακολουθούν τη γενικότερη πορεία απορρύθμισης της εργασίας και του κοινωνικού κράτους στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο. Σε μια συγκυρία που στην Ευρώπη οι εργασιακές σχέσεις υπηρετούν τις πολιτικές ανταγωνιστικότητας και απασχόλησης με άξονα την μείωση και συμπίεση του εργασιακού κόστους, στην Ελλάδα έχοντας από παράδοση υιοθετηθεί ένα παραγωγικό μοντέλο που στηρίζεται στο χαμηλό κόστος εργασίας (χαμηλές αμοιβές, παράνομη και νόμιμη ευελιξία) ενισχύεται αυτή η παράδοση που οδηγεί στην περαιτέρω υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων.

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο :ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Ο άνθρωπος έρχεται στον κόσμο όχι σαν κοινωνικό ον αλλά σαν ένας βιολογικός οργανισμός με ορμές ζώου. Μέσω μιας μακρόχρονης όμως διεργασίας πετυχαίνει να αναπτύξει τις ανθρώπινες ιδιότητες και χαρακτηριστικά, γίνεται δηλαδή πρόσωπο που έχει αξίες, σκοπούς, σχήματα συμπεριφοράς και μια αντίληψη για το ποιος και τι είναι. Αυτές οι ιδιότητες και τα χαρακτηριστικά προϋποθέτουν μερικά βασικά βιολογικά δεδομένα, αλλά η βιολογική κληρονομιά προμηθεύει μόνο τις ανάγκες, τις δυνατότητες και τους περιορισμούς του ανθρώπινου οργανισμού. Τη συγκεκριμένη μορφή και το σχήμα που θα πάρουν θα την καθορίσει το πολιτιστικό περιβάλλον του ατόμου. Ακόμη και οι πιο βασικές ορμές της πείνας και του φύλου είναι κατ' αρχήν γενικές και χωρίς κατεύθυνση, και σχηματοποιούνται μέσω πολιτιστικών ορισμών που είναι κοινωνικά αποδεκτοί¹.

Η διαδικασία με την οποία ένα άτομο μαθαίνει και υιοθετεί τα σχήματα συμπεριφοράς και τους κανόνες που θεωρούνται κατάλληλοι για το κοινωνικό του περιβάλλον την ονομάζουμε κοινωνικοποίηση.

Από την άποψη της κοινωνίας η κοινωνικοποίηση είναι ένας τρόπος με τον οποίο γίνεται μετάδοση κουλτούρας και το άτομο προσαρμόζεται σ' ένα οργανωμένο τρόπο ζωής. Από την άποψη του ατόμου η κοινωνικοποίηση είναι μια πραγματοποίηση των δυνατοτήτων του, ένας τρόπος που ανθρωποποιεί το βιολογικό οργανισμό του και τον μεταμορφώνει σε ένα εγώ

¹ Δρ. Κουλουγλιώτης Νικόλαος, «Επιχείρηση και κοινωνία»

με μια αίσθηση ταυτότητας. Έτσι η κοινωνικοποίηση καθορίζει τη συμπεριφορά του ατόμου, είναι ένα μέσο με το οποίο η κοινωνία ασκεί έλεγχο στο άτομο, αλλά αποτελεί και την απαραίτητη συνθήκη για την ανάπτυξη της ατομικότητας.

Δυο πράγματα θεωρούνται ότι κάνουν τα ανθρώπινα όντα ιδιαίτερα επιδεικτικά της διαδικασίας της κοινωνικοποίησης. Το ένα είναι ότι ο άνθρωπος περνά μια μακρά περίοδο της ζωής του κατά την οποία είναι ανίκανος από μόνος του να ικανοποιήσει τις ανάγκες του. Η περίοδος αυτή είναι μακρότερη από όσο σε κάθε άλλο ζώο. Αυτό ενισχύει την συγκινησιακή εξάρτηση του παιδιού από τους μεγάλους και την ανάπτυξη συναισθηματικών δεσμών μεταξύ του παιδιού και εκείνων που τα φροντίζουν είτε είναι οι γονείς του είτε άλλα πρόσωπα.

Αναφορικά με την κοινωνικοποίηση χωρίζουμε τις κοινωνικές ομάδες σε δυο κατηγορίες, τις πρωτογενείς και τις δευτερογενείς.

Σημαντικότερη πρωτογενής ομάδα θεωρείται η οικογένεια. Η οικογένεια είναι πρωτογενής ομάδα γιατί είναι η πρώτη ομάδα που συμμετέχουν τα ανθρώπινα όντα και όπου μαθαίνουν τις πρωταρχικές δεξιότητες αλληλενέργειας και επικοινωνίας. Είναι όμως πρωτογενής και για ένα άλλο λόγο. Στην οικογένεια συναντά κανείς άμεσα τις πιέσεις για την διαμόρφωση της προσωπικότητας του σύμφωνα με τις επιταγές της κοινωνίας. Παρόμοιες κοινωνικές ομάδες θεωρούνται η σχολική τάξη και οι ομάδες των συνομήλικων. Χαρακτηριστικό των πρωτογενών ομάδων είναι ότι σε αυτές το παιδί συναντά συνεχώς τις ίδιες προσδοκίες από τα ίδια πρόσωπα.

Η κοινωνικοποίηση θεωρείται ότι στηρίζεται στις προσδοκίες που εκφράζουν οι γονείς για τα παιδιά τους στη διατύπωση του πως περιμένουν

αυτά να συμπεριφέρονται. Σε κάποιο σημείο της κοινωνικοποίησης του το παιδί μετατρέπει τις προσδοκίες των γονέων του σε δικές του, τις εσωτερικοποιεί. Τοποθετεί τότε τον εαυτό του στη θέση των γονέων του και τον βλέπει όπως τον βλέπουν οι γονείς του. Λέμε τότε ότι έχει γίνει ένα αντικείμενο για τον εαυτό του, όπως ήταν αντικείμενο για τους γονείς του. Αρχίζει έτσι να βλέπει τον εαυτό του όπως τον βλέπουν οι άλλοι, να αξιολογεί τη συμπεριφορά του και την εμφάνιση του, όπως νομίζει ότι οι άλλοι τον αξιολογούν.

Αποκτά με αυτό τον τρόπο μια εικόνα του εαυτού του που είναι σε μεγάλη έκταση η αντανάκλαση των σχέσεων των άλλων απέναντι του. Χρησιμεύουν δηλαδή οι άλλοι σαν καθρέφτες μέσα στους οποίους βλέπει αντικειμενικά τον εαυτό του. Τότε λέμε ότι έχει εμφανιστεί το κοινωνικό του εγώ που αποτελεί τη βάση για την παραπέρα κοινωνικοποίηση του.

Οι προσδοκίες των γονέων για τα παιδιά τους, δεν πρέπει να θεωρηθούν ότι είναι τελείως δημιουργήματα δικά τους. Υπάρχουν πολλές κοινωνικές καταστάσεις και πιέσεις πέρα από την οικογένεια οι οποίες καθορίζουν τις αντιλήψεις που πρέπει να έχουν οι γονείς αναφορικά με τις αντιδράσεις του στην συμπεριφορά των παιδιών τους. Έτσι οι γονείς ενεργούν σε μεγάλη έκταση σύμφωνα με το τι πιστεύουν ότι αναμένεται από αυτούς να κάνουν για την ανατροφή των παιδιών τους.

Με αυτή την έννοια οι γονείς μεσολαβούν κατά κάποιο τρόπο μεταξύ της κοινωνίας και των παιδιών τους. Αν λάβουμε υπόψη μας την πολυπλοκότητα των σύγχρονων κοινωνιών, μπορούμε να καταλάβουμε ότι οι προσδοκίες των γονέων που ανήκουν σε διάφορες κοινωνικές ομάδες δεν είναι πάντοτε ίδιες. Διάφορες κοινωνικές τάξεις, για παράδειγμα, έχουν και επικοινωνούν στα

παιδιά τους, διαφορετικές προσδοκίες, που σε μεγάλη έκταση επηρεάζονται από την κοινωνική και οικονομική του θέση.

Η σχολική τάξη ως πρωτογενής κοινωνική ομάδα συνιστάται από έναν αριθμό παιδιών, συνήθως της ίδιας ηλικίας, με έναν ηλικιωμένο δάσκαλο, να έχει τον έλεγχο επάνω τους. Κύριος φορέας της κοινωνικοποίησης εδώ είναι ο δάσκαλος αν και τα παιδιά τα ίδια ενεργούν το ένα πάνω στο άλλο ως κοινωνικοποιητικοί φορείς.

Οι στόχοι κοινωνικοποίησης που έχει ο δάσκαλος περιγράφονται πιο ξεκάθαρα από όσο των γονέων και ο ρόλος του ως μεσολαβητού των επιταγών και των πιέσεων της ευρύτερης κοινωνίας είναι πιο εμφανής από όσο της μητέρας ή του πατέρα. Το περιεχόμενο κοινωνικοποίησης στη σχολική τάξη αλλάζει καθώς τα παιδιά μετακινούνται από τάξη σε τάξη. Γενικά όμως μπορούμε να πούμε ότι η κοινωνικοποίηση περιλαμβάνει τη μετάδοση αξιών που θεωρούνται κατάλληλες για την κουλτούρα της κοινωνίας σα σύνολο και την εκμάθηση δεξιοτήτων, γνώσης και ιδεών που είναι κατάλληλες για την ενεργό συμμετοχή του παιδιού στην ομαδική ζωή όταν μεγαλώσει.

Οι παρέες των συνομηλίκων θεωρούνται τέλος, ως σημαντικοί φορείς κοινωνικοποίησης, αν και δεν υπάρχει σε αυτές μια θεσμοποιημένη δομή. Οποιαδήποτε εξουσία ή αυθεντία μέσα στις παρέες των συνομηλίκων εξαρτάται από τις σχετικά έμφυτες ικανότητες ή αδυναμίες των μελών τους. Η κοινωνικοποίηση σε αυτές τις παρέες σημαίνει μια προετοιμασία για σταδιακή μείωση της καθοδήγησης και της αυθεντίας των ηλικιωμένων. Το περιεχόμενο όμως της κοινωνικοποίησης δεν μπορεί να θεωρηθεί ως δημιούργημα της παρέας. Η συνείδηση που διαμορφώνεται, οι αξίες και οι προθέσεις προέρχονται από σημασιολογήσεις που χρησιμοποιούνται στην οικογένεια και

στη σχολική τάξη όπως επίσης και από άμεσους φορείς κοινωνικοποίησης, όπως είναι ο κινηματογράφος και τα μαζικά μέσα επικοινωνίας. Οι παρέες των συνομήλικων αποκτούν προοδευτικά όλο και μεγαλύτερη δύναμη σαν φορείς κοινωνικοποίησης, καθώς τα παιδιά φτάνουν στην εφηβεία και στην αντρική ηλικία.

Η επιχείρηση είναι μια δευτερογενής ομάδα κοινωνικοποίησης, μέσα στην οποία συντελείται η ονομαζόμενη οργανωτική κοινωνικοποίηση του ατόμου.

Η είσοδος του ατόμου μέσα στην επιχείρηση συνεπάγεται μάθηση, εκπαίδευση και εξοικείωση του με το επιχειρησιακό οργανωτικό περιβάλλον. Αυτή η μάθηση αποτελεί μέρος της γενικότερης κοινωνικοποίησης του ατόμου και γίνεται κατά κάποιο τρόπο συστηματικό από τους αρμόδιους φορείς της επιχείρησης, γιατί η οργανωτική κοινωνικοποίηση των μελών της επιχείρησης συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητάς τους. Μέσα στην επιχείρηση το νέο άτομο είναι υποχρεωμένο να μάθει ένα σύστημα αξιών, ορισμένους κανόνες λειτουργίας και καθορισμένα πρότυπα συμπεριφοράς. Η μάθηση αυτή συνήθως περιλαμβάνει τους βασικούς στόχους της επιχείρησης, τα χρησιμοποιούμενα μέσα για την πραγματοποίηση των στόχων αυτών, τις βασικές ευθύνες του μέλους στο νέο ρόλο, τα πρότυπα συμπεριφοράς και ένα σύνολο κανόνων ή αρχών που αναφέρονται στη διατήρηση της ταυτότητας και της ακεραιότητας της επιχείρησης. Εννοείται ότι η γενική εμπειρία που έχει ήδη αποκτήσει το άτομο μπορεί να το βοηθήσει να κοινωνικοποιηθεί γρηγορότερα, να υιοθετήσει τους κανόνες της καινούριας κοινωνικής ομάδας και να ενταχθεί ομαλά μέσα στο περιβάλλον της επιχείρησης.

Η επιτυχία της κοινωνικοποίησης του ατόμου μέσα στην επιχείρηση εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, όπως είναι η εμπύχωση και ενθάρρυνση του ατόμου, οι παροχές, τα διάφορα κίνητρα και γενικότερα η δημιουργία κλίματος αποδοχής, εκ μέρους του ατόμου, της επιχείρησης. Εννοείται ότι όλη αυτή η διαδικασία της οργανωτικής κοινωνικοποίησης γίνεται σύμφωνα με ένα καθορισμένο και άρτια οργανωμένο πρόγραμμα για να έχει το αναμενόμενο αποτέλεσμα που είναι η αποδοχή όλων των αξιών και κανόνων της επιχείρησης από το νέο άτομο.

Η σημασία τελευταίας θέσης είναι προφανής για την επιτυχία των σκοπών της επιχείρησης, όπως είναι προφανής και η σημασία του ανθρώπινου παράγοντα μέσα στην επιχείρηση. Σήμερα, παρά την φανταστική εξέλιξη της τεχνολογίας, αυξάνει όλο και περισσότερο η πεποίθηση ότι το κλειδί της προόδου μιας επιχείρησης είναι ο άνθρωπος με όλη τη μεγαλοπρέπεια που περικλείει αυτή η λέξη. Μέσα δηλαδή στις πολύπλοκες κοινωνικές σχέσεις ο άνθρωπος κατέχει την πρώτη θέση και αν αυτός ανταποκριθεί στις προσδοκίες του σημαντικού του ρόλου τότε είναι σίγουρη η επιτυχία σε κάθε τομέα της ζωής.

Οι οικονομικές θεωρίες προσδιορίζουν την επιχείρηση σαν ένα οικονομικό οργανισμό, ο οποίος έχει τα παρακάτω γνωρίσματα:

Οργανωτική υπόσταση, κάλυψη αναγκών, περιουσία και αυτοτέλεια, ανάληψη κινδύνων και επιδίωξη κέρδους.

Σύμφωνα με αυτά τα χαρακτηριστικά κεντρικός στόχος της έννοιας της επιχείρησης είναι από το ένα μέρος η ανάλυση κινδύνων που βασίζονται στο συνδυασμό των παραγωγικών συντελεστών των αγαθών και της διάθεσης

τους για την κάλυψη των αναγκών του ανθρώπου και από το άλλο μέρος η επιδίωξη του μέγιστου δυνατού κέρδους.

Τα παραπάνω όμως γνωρίσματα περιορίζουν την έννοια της επιχείρησης μέσα στα στενά οικονομικά πλαίσια, χωρίς να δίνουν την ευρύτερη κοινωνιολογική της εικόνα. Μια ευρύτερη διάσταση της έννοιας της θα χαρακτηρίζει την επιχείρηση σαν κοινωνική ομάδα με όλα εκείνα τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά γνωρίσματα που χαρακτηρίζουν μια ιδιόμορφη κοινωνία ανθρώπων.

Από την κοινωνιολογική άποψη λοιπόν η επιχείρηση συγκροτείται με αυτόβουλη συμμετοχή των ανθρώπων και όχι αναγκαστική. Οι σκοποί και τα έργα της ποικίλουν και μπορεί να είναι περισσότεροι από ένα και ο τρόπος της οργάνωσης τους στηρίζεται στην αρχή συνεργασίας των μελών της. Το μέγεθος της μπορεί να είναι μικρό, μεσαίο ή μεγάλο. Η χρονική της διάρκεια δεν είναι καθορισμένη, εξαρτάται από τις διάφορες κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν ή και από άλλους παράγοντες εσωεπιχειρησιακούς.

Η επιχείρηση θεωρείται ότι είναι ένα ανοικτό σύστημα. Αυτό σημαίνει ότι βρίσκεται πάντοτε κάτω από την επίδραση ολόκληρης της κοινωνίας και των ιδεολογικών ρευμάτων. Όλα τα σύμβολα της κοινωνίας, η κουλτούρα, οι ιεραρχίες, η πολιτική, διαπερνούν και επηρεάζουν σημαντικά τη φυσιογνωμία της επιχείρησης.

Από κοινωνιολογικής άποψης θα ορίζαμε την επιχείρηση σαν ένα σύνολο σταθερών κοινωνικών σχέσεων που δημιουργούνται σκόπιμα για την επίτευξη συγκεκριμένων σκοπών και στόχων. Ο κοινωνικός χαρακτήρας της επιχείρησης καταξιώνεται στη συνείδηση της κοινωνίας ως κοινωνικός θεσμός από τους πιο χρήσιμους. Ως τέτοια θέτει σκοπούς και στόχους, δημιουργεί

σταθερές κοινωνικές σχέσεις και λειτουργεί αποδοτικά μέσα στα κοινωνικοοικονομικά πλαίσια της.

Κάτω από το κοινωνιολογικό πρίσμα φαίνεται η επιχείρηση ως ένα σύστημα το οποίο έχει αμοιβαία αλληλεπίδραση και αλληλεξάρτηση τόσο με το άτομο όσο και με την ευρύτερη κοινωνία.

1.1. Η ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Η επιχείρηση δεν είναι εξ ολοκλήρου ένας οικονομικός οργανισμός αφού έχει κοινωνικά και πολιτικά χαρακτηριστικά. Είναι ένας οικονομικός θεσμός με κοινωνική αποστολή και περιεχόμενο.

Στην ευρύτερη έννοια της κοινωνίας όπου υπάρχει και δρα η επιχείρηση, συνυπάρχουν και βρίσκονται σε άμεση αλληλεπίδραση τρία θεμελιώδη χαρακτηριστικά:

1. Ένα σύστημα αξιών
2. Οι θεσμοί
3. Τα υλικά αγαθά

Το σύστημα αξιών περιλαμβάνει τις ιδέες και τα πιστεύω μιας κοινωνίας, της προδιάθεσης, τις πεποιθήσεις και γενικότερα την ιδεολογία της κοινωνίας. Αυτές οι αξίες έχουν μια κλιμακοειδή διάρθρωση και βοηθούν τα άτομα, τις κοινωνικές ομάδες και τις κοινωνίες να θέσουν κοινούς σκοπούς και στόχους με απώτερο σκοπό την ευδαιμονία τους. Οι αξίες οριοθετούν τους σκοπούς της ζωής μέσα στα πλαίσια του καλού, του κοινωνικά αποδεκτού και παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της φυσιογνωμίας των θεσμικών κανονισμών μέσα στην κοινωνία.

Θεσμοί είναι ένα σταθερό πλέγμα σχέσεων μεταξύ κοινωνικών ρόλων, ένα σταθερό σύνολο ενεργειών οι οποίες προσδιορίζονται κοινωνικά και όχι ατομικά. Κάθε θεσμός αποτελεί ένα σύνολο από τυποποιημένους τρόπους ατομικής και ομαδικής δράσης που το σύνολο τους θεωρεί σημαντικούς. Είναι με άλλα λόγια, οι θεσμοί τυποποιημένοι και επαναλαμβανόμενοι τρόποι συμπεριφοράς και δράσης, οι οποίοι αποτυπώνονται στους ρόλους που παίζουν τα μέλη μιας κοινωνίας και είναι απαραίτητοι για την ύπαρξη και λειτουργία της. Ανάμεσα στους βασικούς κοινωνικούς θεσμούς συμπεριλαμβάνονται και οι οικονομικοί θεσμοί, οι οποίοι έχουν γίνει καθολικά αποδεκτοί από την κοινωνία γιατί αξιοποιούν τα αποθέματα της φύσης και παράγουν με σωστό τρόπο τα υλικά εκείνα αγαθά που είναι απολύτως απαραίτητα για τον άνθρωπο και την κοινωνία γενικότερα.

Το τρίτο στοιχείο είναι τα υλικά αγαθά που παρέχει ή όχι και οι διάφορες φυσικές πηγές που κατασκευάζονται από τον άνθρωπο. Η ποσότητα, η ποιότητα, ο τόπος παραγωγής και η επεξεργασία των υλικών αγαθών καθορίζονται από τους οικονομικούς θεσμούς της κοινωνίας.

Η επιχείρηση λοιπόν ως κοινωνικός θεσμός με τεράστιες κοινωνικές ευθύνες βρίσκεται σε διαρκή σχέση και αλληλεπίδραση τόσο με τους βασικούς κοινωνικούς θεσμούς όσο και με τους επί μέρους όπως είναι η τεχνολογία, τα έθιμα, οι καταναλωτές, η νομοθεσία κ.λ.π. Η συνεργασία βέβαια της επιχείρησης με τους άλλους θεσμούς δεν είναι πάντοτε αρμονική και πολλές φορές συμβαίνει να συγκρούονται μεταξύ τους. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι θεσμοί αυτοί δεν γίνονται αυτόματα αποδεκτοί από την κοινωνία. Δημιουργούνται και καθιερώνονται από την κοινωνία με το σκοπό να υπηρετήσουν ορισμένες κοινωνικές λειτουργίες.

Αυτή η θεμελιώδη σχέση και αλληλεπίδραση μεταξύ επιχείρησης και κοινωνίας μας οδηγεί σε μια σειρά από σημαντικά συμπεράσματα. Ένα από αυτά είναι ότι η επιχείρηση λειτουργεί ή πρέπει να λειτουργεί για να εξυπηρετεί τα συμφέροντα της κοινωνίας όπως τα βλέπει η ίδια η κοινωνία. Ένα άλλο είναι ότι η σχέση μεταξύ των θεσμών και της κοινωνίας διαρκώς διαφοροποιείται και μεταμορφώνεται ανάλογα κάθε φορά με τις αλλαγές που συντελούνται γενικά στο κοινωνικό περιβάλλον.

Άλλο ένα συμπέρασμα είναι ότι μερικές επιχειρηματικές εργασίες αντιδρούν μόνο στις σύγχρονες περιβαλλοντικές αλλαγές. Οι περισσότερες όμως σύγχρονες επιχειρήσεις εξετάζουν τις ευκαιρίες ή τους κινδύνους που θα παρουσιάζουν οι μελλοντικοί περιβαλλοντολογικοί παράγοντες ώστε να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα και να παίρνουν αποφάσεις για να εκμεταλλεύονται τις ευκαιρίες και να αποφεύγουν τους κινδύνους και τις απειλές. Αυτό συμβαίνει γιατί σήμερα η επιχείρηση αντιδρά όχι μόνο απέναντι στο παρόν αλλά κυρίως απέναντι στο μέλλον.

Δεν θα πρέπει να ξεχνάμε ότι η κοινωνία και η επιχείρηση σε ότι αφορά την οριοθέτηση των σκοπών τους δεν ταυτίζονται πάντα. Βέβαια καθώς η κάθε μια ευδοκίμει και καρποφορεί οι σκοποί τους συναντώνται. Αλλά ο σκοπός και ο στόχος που θέτει πολλές φορές η κοινωνία για τη σταθεροποίηση των τιμών ασφαλείας είναι περιοριστικός για τους αναπτυξιακούς ή και κερδοσκοπικούς σκοπούς της επιχείρησης με αποτέλεσμα να επέλθει ρήξη στις σχέσεις τους.

Η ρήξη αυτή άλλοτε είναι οξεία και άλλοτε έχει ήπια μορφή, άλλοτε είναι συχνή και άλλοτε εμφανίζεται κατά αραιά χρονικά διαστήματα. Γεγονός πάντως είναι ότι οι σχέσεις επιχείρησης – κοινωνίας συχνά διαταράσσονται με

αποτέλεσμα να επηρεάζεται αρνητικά η ομαλή διαβίωση του κοινωνικού συνόλου. Επομένως η κοινωνική ηρεμία και ευδαιμονία οφείλεται κατά μεγάλο ποσοστό στις ισορροπημένες σχέσεις επιχείρησης – κοινωνίας. Αυτή η περίπτωση σηματοδοτεί τις νέες προοπτικές των σχέσεων επιχείρησης – κοινωνίας με στόχο την ευημερία του κοινωνικού συνόλου.

1.2. ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΥΘΥΝΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Οι κοινωνικές ευθύνες και τα κοινωνικά προγράμματα της επιχείρησης διακρίνονται σε εσωτερικά και εξωτερικά, ανάλογα με το αν αναφέρονται στο εσωτερικό ή το εξωτερικό της περιβάλλον.

Οι εσωτερικές κοινωνικές ευθύνες και προγράμματα αφορούν τις διαδικασίες προσλήψεων – απολύσεων, το σύστημα αποδοχών, ο καθορισμός της συγκεκριμένης θέσης εργασίας, την ίση και δίκαιη συμπεριφορά απέναντι στους εργαζόμενους, την εφαρμογή σε ότι σχετίζεται με την εκπαίδευση και προαγωγή των υπαλλήλων και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την παροχή κινήτρων για αύξηση της παραγωγικότητας, την αναγνώριση και επιβράβευση των αποδόσεων των υπαλλήλων.

Οι εξωτερικές κοινωνικές ευθύνες και προγράμματα αφορούν τους τρόπους αντιμετώπισης της ανεργίας, ειδικά μέτρα για την προστασία του περιβάλλοντος, παροχή οικονομικής βοήθειας σε προβληματικές ομάδες, οικονομική υποστήριξη σε καλλιτεχνικές ομάδες, συμμετοχή σε κοινωνικά και εκπαιδευτικά προγράμματα, παροχή υποτροφιών, απορρόφηση των

εργαζομένων που τα επαγγέλματά τους καταργήθηκαν λόγω της τεχνολογικής ανάπτυξης και του αυτοματισμού.

Εννοείται ότι η έννοια της κοινωνικής ευθύνης, η οποία συνδέεται στενά με την επιχειρηματική ηθική τόσο των επιχειρηματιών, όσο και των διοικητικών στελεχών, δεν οφείλεται σε ενεργοποίηση κυρίως της συνείδησης τους αλλά και στην πίεση που δέχεται η επιχείρηση από τις διάφορες κοινωνικές ομάδες. Η πίεση που ασκείται επικεντρώνεται κυρίως στους τομείς της ασφάλειας και της περιθάλψης των συνθηκών εργασίας, των πολιτικών δικαιωμάτων, των σχέσεων του προσωπικού, της μεταχείρισης των γυναικών, της μόλυνσης του περιβάλλοντος, της εκπαίδευσης των στελεχών κ.λ.π. Και μπορεί μάλιστα η κοινωνία να μην έχει τα μέσα να επιβάλλει τη θέλησή της, όμως αρκεί η πίεση που ασκεί για να αναγκάσει την επιχείρηση για ανάληψη κοινωνικών ευθυνών οι οποίες, σε τελευταία ανάλυση αποσκοπούν στη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ επιχείρησης και κοινωνίας. Η επιχείρηση σήμερα έχει κατανοήσει ότι η πρόοδος της και η επιβίωσή της στηρίζεται στο ισοζύγιο της οικονομικής και κοινωνικής απόδοσης. Η οικονομική δηλαδή ευημερία είναι στενά συνδεδεμένη με την κοινωνική ευθύνη της επιχείρησης.

1.3. ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι εργασιακές σχέσεις στο χώρο μας διαρκώς χειροτερεύουν και ολοένα και πιο πολλοί μιλούν για «εργασιακό μεσαίωνα» που έρχεται. Καλύτερα είναι να λέμε ότι επιστρέφουμε σε ένα εργασιακό καθεστώς 19ου αιώνα, γιατί στο πλαίσιο των συντεχνιών του Μεσαίωνα υπήρχε στοιχειώδης εργασιακή ασφάλεια ενώ στην εποχή της βιομηχανικής επανάστασης του «φιλελεύθερου

καπιταλισμού» του 19ου αιώνα δεν υπήρχε καμία προστασία του αυξανόμενου προλεταριάτου μέχρι να εμφανιστούν τα εργατικά συνδικάτα. Τα λογοτεχνικά έργα του Κάρολου Ντίκενς, οι οικονομικές αναλύσεις των Κάρολου Μαρξ και του Φρειδερίκου Ένγκελς, οι ιστορικές εργασίες του Εδουάρδου Π. Τόμπσον για τη δημιουργία της αγγλικής εργατικής τάξης, το τεράστιο έργο του Τσαρλς Τίλλυ για την εργασία στον καπιταλισμό και τα κοινωνικά κινήματα και εκατοντάδες χιλιάδες τυπωμένες σελίδες και άλλες τόσες προβαλλόμενες στο διαδίκτυο δείχνουν του λόγου του αληθές. Σήμερα δεν αρκεί να διαβάζουμε αυτά τα έργα για να καταλάβουμε πού βαδίζουμε. Οι συνθήκες είναι τόσο διαφορετικές αλλά και τόσο όμοιες από πλευράς συνεπειών. Ζούμε και εργαζόμαστε σε μια περίοδο συνεχούς τεχνολογικής ανανέωσης στα όρια της «επανάστασης» και κυριαρχίας του τριτογενούς τομέα της οικονομίας των υπηρεσιών. Στην περίοδο αυτή προκαλούνται αλλαγές σε αυτό που ορισμένοι αποκαλούν «δομή του κοινωνικού ρίσκου» και που συνεπάγονται νέες κατηγορίες κοινωνικών νικητών και χαμένων. Το βιώνουμε στην καθημερινή μας ζωή, στο γραφείο, στο πανεπιστήμιο, στο δρόμο όταν αγοράζουμε ένα σάντουιτς για κολατσιό ή ακόμα και όταν πηγαίνουμε στα ΚΕΠ για να διεκπεραιώσουμε συναλλαγές μας με το Δημόσιο ή να ζητήσουμε την έκδοση πιστοποιητικών. Δίπλα μας στο γραφείο εργάζονται συνάδελφοι, άνδρες και γυναίκες, με σύμβαση έργου ή με σύμβαση δανεισμού από συγγενικές εταιρείες ή κατευθείαν από ιδιωτικά γραφεία εργασίας, με λιγότερα δικαιώματα και περισσότερες υποχρεώσεις, που μπορεί να είναι λαμπροί επιστήμονες αλλά γεννημένοι σε λάθος εποχή. Αν, όμως, διαβάσουμε και τις μελέτες και έρευνες που εκπονούνται από επιστημονικές ομάδες είτε στα πλαίσια των Ινστιτούτων Εργασίας της ΓΣΕΕ

και της ΟΤΟΕ και άλλων ομοσπονδιών είτε στα πλαίσια των πανεπιστημιακών σεμιναρίων και προγραμμάτων σπουδών, το σοκ είναι ακόμα εντονότερο.

Στις προϋποθέσεις της ένταξης στην ΕΕ τα διάφορα πολιτικά σώματα και όργανά της περιέλαβαν και τις αλλαγές στην αγορά εργασίας και στην κοινωνική ασφάλιση. Μια σειρά από επιδεινώσεις άρχισε να παρατηρείται. Πρώτα απ' όλα, στην Κεντρική και Βόρεια Ευρώπη, επεκτάθηκε το συμβατικό ωράριο εργασίας ενώ μισθοί και μεροκάματα έμειναν στο ίδιο ύψος, οπότε ουσιαστικά επήλθε μείωσή τους. Όμως, αυτό έγινε, δυστυχώς, με την «ενεργητική συναίνεση» των συλλογικών οργανώσεων των εργαζομένων και με συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Η πολιτική ηγεμονία των εργοδοτικών οργανώσεων και του νεοφιλελευθερισμού δεν ετίθετο υπό αμφισβήτηση, όπως και ο ιδεολογικός τους λόγος: η έννοια της «ευελιξίας» εμπεδώθηκε ως ιδέα στις σκέψεις και πράξεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων, παράλληλα με την άλλη «μεγάλη ιδέα» των εργοδοτών, την «ανταγωνιστικότητα». Δεν είναι, όμως, μόνο αυτά τα μέσα πίεσης των εργοδοτών. Είναι και οι εκβιασμοί του τύπου «ή συμμορφώνεστε ή μεταφέρουμε τις εργασίες στις νέες χώρες της ανατολικής Ευρώπης» με τη φτηνότερη εργασία. Πρόκειται για διαδικασία πρωτόγνωρη στα ιστορικά χρονικά του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής να αποσυνδέεται σε μεγάλο βαθμό η αμοιβή της εργασίας από τη χρονική διάστασή της: «η αμοιβή της εργασίας έπαψε εν μέρει να αντιστοιχεί και να προσδιορίζεται απόλυτα σε ενότητες χρόνου που αφιερώνει ο μισθωτός στον εργοδότη του». Οι συγγραφείς επισημαίνουν, ωστόσο, δεν πρέπει να αποδοθεί αποκλειστικά στην ένταξη των νέων χωρών στην ΕΕ η εργοδοτική στρατηγική καθώς προϋπήρχε και ήδη είχε φέρει θετικά για τους εργοδότες

αποτελέσματα η γενικότερη τάση απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στην «παλιά» Ευρώπη και αναφέρουν χαρακτηριστικά την «πολιτική καταδίκη» και «αποψίλωση» του 35ωρου από τη Γαλλική κυβέρνηση Ραφαρέν και αυτές που τις διαδέχτηκαν, καθώς και την αύξηση των επιχειρησιακών συλλογικών συμφωνιών εργοδοτών-εργατών στη Γερμανία για «ετήσια διευθέτηση των ωρών εργασίας». Να σημειωθεί ότι η Γερμανία χαρακτηρίζεται από μια συνδικαλιστική κουλτούρα συνδιαλλαγής και συγκαθορισμού των επιχειρησιακών πολιτικών σε αντίθεση με τη συγκρουσιακή συνδικαλιστική κουλτούρα της Γαλλίας. Παρ' όλα αυτά, η κατεύθυνση είναι παρόμοια, όπως παντού στην Ευρώπη, δηλαδή αυτή της «απελευθέρωσης των αγορών και της απορρύθμισης του ευρωπαϊκού εργασιακού μοντέλου» με χαρακτηριστικές περιπτώσεις την πρόταση οδηγίας Μπολκενστάιν και τις δικαστικές υποθέσεις Βίκιγκ και Λαβάλ.

Αναγκαία και ικανή συνθήκη, τονίζουν οι συγγραφείς, για την επίτευξη του θεάρεστου για τους εργοδότες αποτελέσματος της διάλυσης του ευρωπαϊκού εργασιακού μοντέλου είναι η «σταδιακή διαχρονικά υποχώρηση της δύναμης των συνδικάτων». Αυτή, βέβαια, δεν είναι μια ευθύγραμμη διαδικασία, καθώς πρόκειται για εθνικά ιστορικά πολιτικά και κοινωνικά φαινόμενα που αναπτύσσονται και εξελίσσονται σε μεγάλο βαθμό ανεξάρτητα το ένα από το άλλο.

Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ

Ας ξεκινήσουμε από το επίπεδο των οργανωτικών αλλαγών των τραπεζικών επιχειρήσεων που σχετίζονται με τις νέες ανάγκες της πελατοκεντρικής ευέλικτης επιχείρησης, που προωθεί το σύγχρονο τραπεζικό

κεφάλαιο. Καθημερινά σημειώνονται νέες μεταβολές που αλλάζουν ριζικά το χαρακτήρα της εργασίας, ενώ σε γενικές γραμμές το συνδικαλιστικό κίνημα, παρ' όλες τις διακηρύξεις του για «διάλογο» είναι απόν. Η ανάγκη του τραπεζικού συστήματος να λειτουργεί σε 24ωρη βάση, για να εξυπηρετεί το σύνολο των χρηματοοικονομικών αγορών που λειτουργούν σε παγκόσμιο, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, οδηγεί σε ραγδαία και συνεχή εισαγωγή νέων τεχνολογιών που συμβάλλουν με τη σειρά τους στην αλλαγή των εργασιακών σχέσεων ενώ τα συνδικάτα λόγω του γραφειοκρατικού χαρακτήρα τους αδυνατούν να ακολουθήσουν αυτούς τους ρυθμούς. Παραδείγματος χάριν, η ηλεκτρονική τραπεζική τόσο ως σύνολο τεχνολογιών όσο και ως σύνολο επιχειρηματικών πρακτικών αποτελούν μέρος της «μεταφορντικής περιόδου» του τραπεζικού χώρου. Η ικανότητα παροχής 24ωρης και 7ήμερης λειτουργίας υπηρεσιών σε πραγματικό χρόνο, υπηρεσιών υποστήριξης πελατών, η εξωτερίκευση εργασιών και η ανάθεσή τους σε τρίτους, η κατασκευή βάσεων δεδομένων με τα εξατομικευμένα προφίλ πελατών, η διαδικτυακή πρόσβαση στις παρεχόμενες υπηρεσίες μέσω των εταιρικών πυλών κ.ο.κ. αποτελούν την ηλεκτρονική τραπεζική που δεν γνωρίζει τι σημαίνει απεργία και διαμεσολάβηση ανθρώπινου παράγοντα (direct banking). Έτσι είναι ανάγκη για τις προοπτικές κερδοφορίας των τραπεζών να υπάρξουν αλλαγές στα οργανογράμματα που σημαίνει να καταργηθούν πολλά διευθυντικά στρώματα, να προστεθούν θέσεις εργασίας εκτός χώρου εργασίας (τηλεργασία, εργασία από απόσταση κλπ.) και να ανασχεδιασθούν οι υπάρχουσες θέσεις εργασίας σε πελατοκεντρική βάση με έμφαση στο σημείο επαφής με τον πελάτη (front office). Διευκολύνεται έτσι η ευελιξία, η ανταποκρισιμότητα, η προσαρμογή στις ανάγκες του κάθε πελάτη

ξεχωριστά (customization), η εξατομίκευση προϊόντων και υπηρεσιών και η συνεχής αναδημιουργία των δομών και διαδικασιών. Κατά συνέπεια, διευκολύνονται τα παγκόσμια δίκτυα και η διεθνοποίηση των επιχειρήσεων, η σύνδεση των αγορών μεταξύ τους καθώς και των νομισμάτων και των οργανισμών. Αυτή, όμως, η κατάσταση έχει και αρνητικές συνέπειες όσον αφορά τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας, τον αριθμό των απασχολούμενων (π.χ. απολύσεις ή πρόωρες συνταξιοδοτήσεις μέσω προγραμμάτων εθελουσίας εξόδου, μείωση αριθμού προσλαμβανόμενων κ.ο.κ.), την αλλαγή των συνθηκών απασχόλησης (μερική απασχόληση, πρόσκαιρη και εποχιακή απασχόληση, απασχόληση on call, ενοικίαση εργαζομένων κ.ο.κ.) και πάνω από όλα τη γενίκευση μιας νοοτροπίας ευελιξίας ολόκληρης της εργασιακής ζωής. Δημιουργείται μια δομή εργασίας και καριέρας λιγότερο ασφαλής και περισσότερο κατακερματισμένης. Η δυνατότητα εργασίας από το σπίτι και από απόσταση δεν φαίνεται να αποτελεί για τους περισσότερους εργαζόμενους εναλλακτική διέξοδο καθόσον ότι οδηγεί σε μια κατάσταση όπου τα μεσαία στελέχη και ειδικά πολλοί εξειδικευμένοι εργαζόμενοι είναι «στο πόδι» σε διαρκή βάση αναγκασμένοι να εργάζονται σε κάθε χώρο και σε οποιοδήποτε χρονικό διάστημα της ημέρας ώστε να είναι σε επαφή με την εργασιακή πραγματικότητα. Η κατάσταση αυτή δεν έχει μόνο μία όψη. Αν συνδεθεί με τους νόμους που ψηφίζονται από όλες τις ευρωπαϊκές κυβερνήσεις με μικρές παραλλαγές όσον αφορά τη διευθέτηση του υπερωριακού καθεστώτος και των ωρών εργασίας (διευθέτηση σε μηνιαία, εξαμηνιαία και ετήσια βάση) με ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος και την ακύρωση της συμμετοχής των συνδικάτων στον συγκαθορισμό της

διευθέτησης, τότε η κατάσταση γίνεται αφόρητη για την πλειονότητα των μισθωτών εργαζομένων.

ΟΙ ΠΑΡΑΤΗΡΟΥΜΕΝΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ

Όπως γράφουν οι συγγραφείς² «μια συγκριτική περιγραφή των εξελίξεων ανά χώρα (...) καταδεικνύει ότι:

Παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές στον σκληρό πυρήνα της εργασιακής σχέσης (μισθοί και χρόνος εργασίας) σε όλες σχεδόν τις χώρες-μέλη της Ένωσης.»

Οι εργοδοτικές και κρατικές πρωτοβουλίες επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στο κλίμα του κοινωνικού διαλόγου και στη συλλογική διαπραγμάτευση συμβάλλοντας τόσο στην εμφάνιση πολλών μορφών απεργιακών κινητοποιήσεων όσο και στη σύναψη ποικίλου περιεχομένου επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας. Το στοιχείο της συναίνεσης στις διαπραγματεύσεις υπερέχει του στοιχείου της σύγκρουσης και τα συνδικάτα αναπτύσσουν αμυντικούς μηχανισμούς απέναντι στον εκβιασμό που ασκούν οι εργοδότες για μείωση προσωπικού και μεταφορά εργασιών σε τρίτες χώρες με φθηνότερο κόστος εργασίας.

Οι εξελίξεις έχουν άμεση γεωγραφική και οικονομικά αναφορά. Οι ανατολικοευρωπαϊκές και Βαλτικές χώρες έχουν πρόβλημα χαμηλών μισθών και «αναχρονιστικού» εργατικού δικαίου ενώ οι δυτικοευρωπαϊκές έχουν προβλήματα τρόπων διαμόρφωσης μισθών και ευελιξίας της εργασίας.

Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις έχουν κυρίως εθνική και δευτερευόντως κλαδική βάση. Τα προβλήματα, όμως, και οι μεταβολές είναι συχνά κοινές και εντοπίζονται κοινές εξελίξεις μεταξύ χωρών με διαφορετικές

² Δουκάκης Νταντής Λάζαρος, «Εργασιακές Σχέσεις – Οικονομία και Θεσμοί»

δομές οργάνωσης και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, όπως το πρόβλημα των χαμηλών αποδοχών και της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας. Σε κλαδικό επίπεδο οι συχνότερες αλλαγές εντοπίζοντας στη βιομηχανία μετάλλου, στον κλάδο τροφίμων και ποτών, στις συγκοινωνίες και πάνω απ' όλα στο χρηματοπιστωτικό τομέα και τις τράπεζες.

Οι εργασιακές σχέσεις με την πάροδο του χρόνου παρουσιάζουν αυξημένο βαθμό διεθνοποίησης. Παραδείγματος χάριν, έγιναν απεργίες με αφορμή την παρουσία αλλοδαπών μεταναστών από τις νέες χώρες μέλη της ΕΕ.

Ο ρόλος της δημόσιας πολιτικής είναι ενισχυμένος. Η έμμεση ιδιωτικοποίηση του δημόσιου τομέα με την εισαγωγή μεταρρυθμίσεων στο όνομα των καλύτερων υπηρεσιών επέφερε την όξυνση και μαζικοποίηση των απεργιακών συγκρούσεων καθώς επιδεινώνονταν οι εργασιακές σχέσεις στο εσωτερικό του δημόσιου τομέα (περιλαμβάνεται και η υπόθεση του Ασφαλιστικού συστήματος).

Η πιο συχνή αντίδραση των συνδικάτων απέναντι στην κακή προοπτική της μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας του κατακερματισμού των συνδικάτων και των αγώνων ήταν η συγχώνευση των συνδικαλιστικών οργανώσεων (Αυστρία, Ηνωμένο Βασίλειο, Φιλανδία, Σλοβενία, Νορβηγία και παλιότερα Γερμανία).

Οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις συνοδεύονταν από ολικές και επιμέρους πολιτικές και νομοθετικές παρεμβάσεις. Η προώθηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (from welfare to workfare), οι περιοριστικές μεταναστευτικές πολιτικές και οι αρνητικές παρεμβάσεις στην εργατική νομοθεσία που οδηγούσαν σε ευελιξία της εργασίας και απορρύθμιση των

εργασιακών σχέσεων καθώς και οι παρεμβάσεις στο ασφαλιστικό σύστημα με αύξηση ορίων συνταξιοδότησης και μείωσης των παροχών ήταν ο κανόνας ενώ ως εξαίρεση μπορεί να θεωρηθεί η Γερμανική περίπτωση όπου υπήρξε γενικευμένη δημόσια συζήτηση για την καθιέρωση γενικού κατώτατου μισθού.

Στο πεδίο της συλλογικής διαπραγμάτευσης η απορρύθμιση εκδηλώθηκε ποικιλοτρόπως καθώς αποκεντρώνονταν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο, πολλές επιχειρήσεις έφευγαν από τις εργοδοτικές ενώσεις για να μη δεσμεύονται στη δράση τους από τις όποιες συλλογικές συμβάσεις (η περίπτωση των Ελληνικών Τραπεζών είναι χαρακτηριστική). Ακόμη, προωθήθηκε η εξατομίκευση των αμοιβών (σύνδεση με την απόδοση) που καταργεί το κοινό μισθολόγιο που στήριζε τις κοινωνικές ανάγκες των εργαζομένων και προωθεί τον γενικευμένο ατομικισμό.

Προωθήθηκαν, συχνά άτυπα, μια σειρά από διακρίσεις στους χώρους εργασίας που αφορούσαν πρώτα και κύρια τη διάκριση ανδρών και γυναικών και δευτερευόντως αλλά με αυξανόμενη σημασία τη διάκριση παλαιών και νέων εργαζομένων (πάλι ελληνικό είναι το βασικό παράδειγμα, αυτό του ΟΤΕ όπου με συλλογική σύμβαση οι παλιοί εργαζόμενοι κέρδισαν προνόμια ενώ οι νέοι θα δουλεύουν με ευέλικτες σχέσεις εργασίας) και, τέλος, τη διάκριση μεταξύ αυτόχθονων και αλλοδαπών μεταναστών εργαζομένων.

Επίσης, στην προσπάθεια για στοιχειώδη προστασία των ευέλικτα εργαζόμενων προωθήθηκε το μοντέλο της «ευελασφάλειας» (“flexicurity”) που, όμως, ακόμη και στη χώρα-πρότυπο, τη Δανία, οι εργασιακές σχέσεις οδηγήθηκαν σε αποδιάρθρωση. Επιπλέον, προωθήθηκε με ανοχή των

κρατών η παράνομη ευελιξία και η ανασφάλιστη εργασία (π.χ. Γαλλία) ή έπεσαν στο τραπέζι και παρόμοιες προτάσεις από διαφόρους πολιτικούς .

Συνοψίζοντας, η πολιτική της απορρύθμισης των σχέσεων εργασίας στην Ευρώπη κινήθηκε στους παρακάτω άξονες:

1. Αναδιοργάνωση των όρων και των συνθηκών εργασίας με αιχμή των προτεινόμενων μεταρρυθμίσεων το χώρο του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα και το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

2. Προαγωγή πολιτικών απασχόλησης που παραμένουν προσηλωμένες στους στόχους της στατιστικής μείωσης του ποσοστού της ανεργίας και της αύξησης της ευελιξίας στις εθνικές αγορές εργασίας παρέχοντας ένα ελάχιστο (και όχι προωθημένο) επίπεδο κοινωνικής προστασίας, και ενισχύοντας τις πολλαπλές ταχύτητες δικαιωμάτων στον χώρο της εργασίας, σε μια συγκυρία συνολικής μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας.

3. Προώθηση μορφών διαπραγμάτευσης και επίλυσης των εργατικών διαφορών σχέσεων που υπερτονίζουν τον «εθελοντικό» χαρακτήρα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και βασίζονται στην υποκατάσταση της συλλογικής διαπραγμάτευσης ή της νομοθετικής πρωτοβουλίας από διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου που δίνουν έμφαση στην επίτευξη συνθηκών εργασιακής ειρήνης και συμβάλλουν στην μεταφορά του κέντρου βάρους της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο σε βάρος των κλαδικών διαδικασιών.

4. Υιοθέτηση ποικίλων συμπεριφορών και διαφοροποιημένων στρατηγικών των εθνικών συνδικάτων στις παρατηρούμενες αλλαγές στο

πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων σε μία συγκυρία συνολικής μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας.

Σε αντίθεση με τις κρατούσες θεωρίες περί της ποικιλίας των καπιταλισμών, που τονίζει ότι υπάρχουν κατά βάση κοινά χαρακτηριστικά σε ορισμένους τύπους (φιλελεύθερος, συντονισμένος μεσογειακός κλπ) καπιταλισμού, παρατηρείται μια ποικιλία αντιδράσεων των οργανωμένων κοινωνικών υποκειμένων στην αγορά εργασίας (εργοδοτικοί φορείς, συνδικάτα, κράτος), με άξονα και αναφορά στις εθνικές παραδόσεις και ιδιομορφίες κάθε χώρας. Πρέπει να ενδιαφερθούμε τώρα πρώτιστα για τις διαφορές στρατηγικής των συνδικάτων και δευτερευόντως των εργοδοτικών οργανώσεων και του κράτους, που μέσω τυπικών και άτυπων μηχανισμών συνεννόησης και διαπραγματεύσεων μεταξύ τους καταφέρνουν και καταλήγουν σε ενιαίους άξονες πολιτικής. Η ανάγκη αντίστασης στις επιλογές που επιβάλλουν οι εργοδότες και το κράτος σε ευρωπαϊκό επίπεδο χρειάζεται να ικανοποιηθεί με τις κατάλληλες στρατηγικές και τακτικές. Χωρίς αυτή η στρατηγική να είναι υποχρεωτικό να είναι λεπτομερώς συγκροτημένη πρέπει να είναι συνεκτική, αλλά και ευέλικτη και τα συνδικάτα πρέπει να είναι σε θέση να την αναθεωρούν ανάλογα με τις νέες κάθε φορά συνθήκες χωρίς υποχωρήσει σε θέματα αρχών.

Χρειάζεται μια βραχυπρόθεσμη διαδικασία επέκτασης ³ «των δικτύων συνεργασίας και κινητοποίησης των εθνικών συνδικάτων με αντίστοιχες οργανώσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο.» Παράδειγμα αποτελεσματικής συνεργατικής κινητοποίησης ήταν αυτή για την περίπτωση της Οδηγίας

³ Δρ. Θεοδωράτος Ευάγγελος, «Εργασιακές σχέσεις»

Μπολκενστάιν που οδήγησε στην αναδίπλωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και την τροποποίηση της αρχικής πρότασης.

Θεωρείται μονόδρομος η διεθνοποίηση της δράσης του συνδικαλιστικού κινήματος ⁴ «για την αναδιαπραγμάτευση της μισθωτής εργασίας σε όρους ελεγχόμενους από το συνδικαλιστικό κίνημα και όχι στη βάση των αόρατων αρχών και των ελεύθερων δυνάμεων της αγοράς.» Η ανάγκη αυτή γίνεται πιο επιτακτική αν ληφθούν υπόψη οι αντίστοιχες ανάγκες των εργαζομένων των πρώην Ανατολικοευρωπαϊκών χωρών που έχουν ⁵ «αδύναμα και αποκεντρωμένα συστήματα ρύθμισης της εργασίας και συλλογικής διαπραγμάτευσης». Απαιτείται να ανιχνευτούν τα δεδομένα από το «μαύρο κουτί» των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη προκειμένου να δοθεί απάντηση στο πραγματικό διακύβευμα των επιχειρούμενων πολιτικών αναδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων ώστε να διαλυθούν οι ευρέως διαδεδομένοι μύθοι που εμποδίζουν την ανασύνταξη του συνδικαλιστικού κινήματος στις νέες συνθήκες.

⁴ Δουκάκης Νταντής Λάζαρος, «Εργασιακές Σχέσεις – Οικονομία και Θεσμοί»

⁵ Δουκάκης Νταντής Λάζαρος, «Εργασιακές Σχέσεις – Οικονομία και Θεσμοί»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

2.1. ΟΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Η θέση του ατόμου -εργαζόμενου μέσα στους χώρους δουλειάς αποτελεί στην εποχή μας καίριο έργο του κλάδου των Εργασιακών Σχέσεων, αλλάζοντας την μέχρι πρότινος επικρατούσα άποψη, που ήθελε τους εργαζόμενους να «συμπιέζονται» και να «καταπιέζονται», για να ανταποκριθούν σε μια κατάσταση υποχρεωτικής προσαρμογής μέσα σ' ένα τεχνικό όσο και ανιαρό περιβάλλον.

Αποτελεί κοινή διαπίστωση πλέον, ότι οι «στάσεις ή διαθέσεις» των εργαζομένων απέναντι στις επιχειρήσεις διαμορφώνουν ένα πολύπλοκο πλαίσιο σχέσεων όπου ⁶«τα άτομα χρησιμοποιούν τους οργανισμούς σαν μέσα για την επίτευξη των επιδιώξεων τους, κατά τον ίδιο τρόπο και κατά την ίδια αναλογία, όπως οι οργανισμοί χρησιμοποιούν τα άτομα για την επίτευξη των αντικειμενικών τους σκοπών».

Τα κυριότερα σημεία αναφοράς των Εργασιακών Σχέσεων στο ζήτημα της καλύτερευσης των περιβαλλοντικών συνθηκών, είναι τα ακόλουθα:

(α) η καταλληλότητα της κτιριακής συγκρότησης, ώστε να ανταποκρίνεται στην παραγωγή του έργου,

(β) η λήψη υπόψη των στοιχείων, που άπτονται του φυσικού περιβάλλοντος,

⁶ Δρ. Θεοδωράτος Ευάγγελος, «Εργασιακές σχέσεις»

(γ) η ορθολογική χρήση του φωτισμού στον εργασιακό χώρο,

(δ) η κατανόηση των «ορίων κόπωσης» των εργαζομένων μέσα στο χώρο δουλειάς, με βάση το «ρυθμό» εργασίας,

(ε) η αποφυγή της «μονοτονίας», που εμπεριέχουν πολλά επαγγέλματα και πολλοί εργασιακοί χώροι,

(ζ) η αποφυγή «στρεσογόνων» καταστάσεων για τους εργαζόμενους εξαιτίας της οργάνωσης του χώρου εργασίας, των συστημάτων εργασίας και της «εργασιακής εγρήγορσης», κ.λπ.

Χωρίς να σημαίνει, ότι οι παραπάνω αναφερόμενες επιδράσεις των περιβαλλοντικών συνθηκών είναι οι μόνες, αποτελούν πάντως εκείνες που – τόσο οι εργασιακή εμπειρία και καθημερινή πρακτική όσο και ο κλάδος των Εργασιακών Σχέσεων- επέχουν τη μεγαλύτερη σπουδαιότητα στις ημέρες μας.

2.1.1. Η εργονομική διάσταση

Από όλα όσα μέχρι τώρα έχουν εκτεθεί, είναι προφανές ότι, η αποδοτικότητα των εργαζομένων στηρίζεται σε μια εκτεταμένη γκάμα εννοιών, των οποίων ο τελικός στόχος και προοπτική είναι η προσαρμοστικότητα κάθε εργαζόμενου στο συγκεκριμένο πόστο εργασίας του.

Αυτή όμως η προσαρμοστικότητα του εργαζόμενου, πέρα από όλα τα άλλα, στοχεύει στην τοποθέτηση «του κατάλληλου ανθρώπου στο κατάλληλο εργασιακό πόστο».

Διαπίστωση, που οδηγεί αναπόφευκτα στη συνεργασία, αφ' ενός μεν του

ψυχολόγου αφ' ετέρου δε του τεχνικού, ώστε η εργασία να ανταποκρίνεται πλήρως στις ανάγκες του εργαζόμενου, που με τη σειρά του θα αποδώσει το μέγιστο δυνατό στο πόστο εργασίας του.

Αυτή η συνεργασία απαιτεί τόσο τη μελέτη της φυσιολογίας (που ερευνά την κόπωση, τη θερμοκρασία, την υγρασία, τις στάσεις του σώματος του εργαζόμενου, κ.λπ.) και τις ψυχοφυσιολογίας (που μελετά την αξιοποίηση των ανθρώπινων αισθήσεων —της ακοής και της όρασης— για την παραγωγή έργου) όσο και της ψυχολογίας (με αντικείμενο την αντίληψη, τη μάθηση, τα εξαρτημένα αντανακλαστικά, τους δείκτες ψυχικής ευαισθησίας, περιέργειας, κ.λπ.) και της σύγχρονης τεχνικής (που δημιουργεί τους κατάλληλους χώρους, τα κατάλληλα εργαλεία και μηχανές, τις κατάλληλες θέσεις και καθίσματα για τους εργαζόμενους με βάση τις ξεχωριστές απαιτήσεις κάθε πόστου, κ.λπ.).

Αυτή είναι ακριβώς η συμβολή της εργονομίας στην ανθρώπινη εργασία, που ξεκίνησε αρχικά και χάρη στον F. W. Taylor στις Η.Π.Α. και, επεκτάθηκε στη συνέχεια στην Αγγλία, στη Γαλλία και στη Γερμανία, χωρίς να μπορεί να ισχυριστεί σήμερα κάποιος, ότι τα δεδομένα της δεν ισχύουν για όλες τις χώρες.

Εξαιτίας δε της εργονομίας μια ολόκληρη σειρά επαγγελματικών κλάδων —που παράγουν προϊόντα κατάλληλα για εργασιακούς χώρους— έχουν προσαρμόσει πλήρως την όλη παραγωγική τους διαδικασία στους τέσσερεις πόλους, που προαναφέραμε, ώστε να είναι ελκυστική από τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, που αποτελεί το πελατολόγιο τους.

2.1.2. Σχέσεις ηγεσίας και εργαζομένων

Με την έννοια, ότι ακριβώς επάνω 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 διαβίωσης του.

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

(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 κλασική θεωρία του Me 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 ουμανιστικό 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 πρόκειται για ηγέτη με προσανατολισμό προς τα γεγονότα και τα πράγματα είτε για ηγέτη που ενστερνίζεται το όλο πλαίσιο των ανθρώπινων και συνεπώς και των εργασιακών σχέσεων), όπως δείχνουν οι έρευνες ιδίως στη βιομηχανία, προϋποθέτει μία ειδική προσοντολογία όχι προσιτή ή εφικτή στη μεγάλη πλειοψηφία των ατόμων.

(η) Οι βαθμίδες της ηγεσίας (ανώτατης, μέσης, κατώτερης) είναι κατασκεύασμα 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 καθοριστεί, 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, σύμφωνα με τη γνωστή θεώρηση του καθηγητή, της εφαρμοσμένης ψυχολογίας D. Wallen.

(κ) Τα προβλήματα του προγραμματισμού, της οργάνωσης, της στελέχωσης, της διεύθυνσης, του συντονισμού και του ελέγχου είναι κοινή για όλους τους ηγέτες κάθε οργανισμού και κάθε επιχείρησης. Εκείνο που διαφοροποιείται κάθε φορά είναι ο 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 περιπτωσιολογική 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 (και ασφαλέστερο) να μην γίνεται τόσος λόγος για συγκεκριμένες τυπολογίες και πατέντες καθορισμού των ηγετών, διότι οι εργαζόμενοι συνολικά (απαραίτητη προϋπόθεση ύπαρξης και λειτουργίας μιας ηγεσίας) κρίνουν τις ηγεσίες με βάση τρία βασικά στοιχεία:

(1) από το αν η ηγετική συμπεριφορά διαπνέεται ή όχι από βαθιά ανθρωπιστικά συναισθήματα, άσχετα αν ο ηγέτης οφείλει να ασκεί διεύθυνση και έλεγχο,

(2) από το αν η ηγετική φυσιογνωμία διαθέτει ευελιξία, ικανότητα αποφάσεων και δημιουργικότητα, αξιοποιώντας στο μέγιστο τις δυνατότητες των εργαζομένων,

(3) από το βαθμό δημιουργικότητας, διορατικότητας και δυνατότητας να μην είναι υπερβολικά συγκεντρωτικός ο ηγέτης, αφήνοντας τους εργαζόμενους να αναπτύξουν οι ίδιοι δραστηριότητα και συμμετοχή.

2.1.3. Η ισότητα των δύο φύλων στην εργασία

Ένα από τα πλέον βασικά χαρακτηριστικά της σημερινής αγοράς εργασίας είναι η σαφώς εκδηλούμενη διαφορετική αντιμετώπιση των εργαζόμενων με βάση το φύλο.

Διότι δεν θα πρέπει να παραγνωρίζεται, ότι και ιστορικά και οικονομικά και κοινωνιολογικά και ψυχολογικά μία από τις πλέον ουσιώδεις 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 (αναπτυγμένη, υπό ανάπτυξη και υποανάπτυκτη), 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 τις 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.

Δεν πάνε παρά τρεις-τέσσερεις δεκαετίες μόνον, που το αντικείμενο της «μελέτης της ισότητας των δύο φύλων στους χώρους δουλειάς» ήταν αδιανόητο, καθ' όσον ο ρόλος της γυναίκας στην παραγωγική διαδικασία ήταν «υποβοηθητικός». 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. 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. 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.

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). 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.

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 την προσπάθεια και νομικής προστασίας κατά των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στους χώρους δουλειάς. Επειδή τα προβλήματα των εργαζόμενων γυναικών ούτε αρχίζουν με την εγκυμοσύνη, ούτε τελειώνουν με τον 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»: (1) τις άδειες απουσίας, (2) τα θέματα των βρεφονηπιακών σταθμών, (3) την άδεια γονέων.

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

Πλέον η διεθνής κοινωνία (σιγά-σιγά και η ελληνική) κάνει εκτεταμένη έρευνα, σε ότι 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. ΣΥΓΧΡΟΝΑ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ ΘΕΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ

ΣΧΕΣΕΩΝ

2.2.1. 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».

Και όπως τονίζει η Δανέζα ψυχολόγος, Λίμπι Τατά Άρσελ, «η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί μεμονωμένο φαινόμενο, αλλά σοβαρό πρόβλημα για πολλές εργαζόμενες γυναίκες», ενώ κατά την ίδια σαν σεξουαλική παρενόχληση νοείται «κάθε ανεπιθύμητη, απρόσκλητη και προσβλητική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, που θίγει την αξιοπρέπεια των γυναικών και ανδρών στον χώρο εργασίας, ειδικότερα όταν η απόρριψη ή η μη υποταγή ενός εργαζόμενου σε μια τέτοια συμπεριφορά — ιεραρχικά ανωτέρων ή ομοιοβάθμων— συναδέλφων του έχει αντίκτυπο στην περαιτέρω επαγγελματική του πορεία».

Το ζήτημα βεβαίως στην ερμηνεία αυτής της συμπεριφοράς είναι το πότε μια συμπεριφορά μπορεί να θεωρηθεί σεξουαλική παρενόχληση, διότι στο σημείο αυτό εμφυλοχωρεί μια δυσπιστία, αφού εναπόκειται στο κάθε άτομο

στην εργασία να προσδιορίσει αν η συμπεριφορά είναι ανεκτή ή προσβλητική. Πρωτοβουλία της Ελληνίδας Κοινοτικής Επιτρόπου κ. Β. Παπανδρέου, έκανε λόγο για έναν «Κώδικα προστασίας και αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών στους εργασιακούς χώρους» διατυπώθηκε σαν πρόταση, όλοι νόμιζαν ότι το θέμα θα έμενε εκεί.

Κι όμως, σήμερα το θέμα αυτό έχει ήδη αποτελέσει Κοινοτική «Οδηγία» για τις 12 χώρες-μέλη της Ε.Ο.Κ., 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 και όπως τονίζει η Λ.Τ. Άρσελ, *«η αγωνία και το άγχος που δημιουργούνται από τη σεξουαλική παρενόχληση καθιστούν τα άτομα που υπόκεινται σ' αυτήν λιγότερο αποδοτικά στην εργασία τους —ξεχνούν, κάνουν λάθη, εκνευρίζονται— ή τις αναγκάζουν να παίρνουν συχνά άδεια λόγω ασθενείας ή ακόμη να αναζητήσουν αλλού εργασία, ζημιώνοντας έτσι και την επιχείρηση.»*

— Επέρχεται «ψυχικό άλγος» 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 «αυτο-εικόνας» του C. Rogers τους κάνει να πιστεύουν «ότι έλκει η γοητεία τους».

— Δίνουν το «προφίλ» του άνδρα που συστηματικά παρενοχλεί στους

εργασιακούς χώρους και κατά την Α.Τ. Άρσελ «είναι ηλικίας 40-60 χρόνων και κατέχει ιεραρχικά ανώτερη θέση, όντας φυσιολογικό άτομο, χωρίς ψυχολογικές διαταραχές, που δρα κανονικά στην κοινωνία».

2.2.1.1. Η έρευνα του θέματος στην Ελλάδα

Το πρόβλημα πάντως της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει τεθεί επί τάπητος και στη χώρα μας, ο «Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας» διεξήγαγε σχετική έρευνα με δείγμα 1.540 άτομα (1.015 γυναίκες και 525 άνδρες) στην ευρύτερη περιοχή της Αθήνας.

Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής δημοσιεύθηκαν στην εφημερίδα «Το Βήμα» της Κυριακής, από όπου τα παραθέτουμε, όπως ακριβώς παρουσιάστηκαν εκεί, διότι έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον:

Από την έρευνα προκύπτει, ότι στη χώρα μας υπάρχει συνειδητοποίηση του τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση, η οποία βέβαια κυμαίνεται ανάλογα με τον εργασιακό χώρο. Συγκεκριμένα, το 68% των ανδρών και το 69,6% των γυναικών έχουν ακούσει για περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στο περιβάλλον της εργασίας τους, ενώ το 74,2% των ανδρών και το 79,1% των γυναικών γνωρίζουν συγκεκριμένες περιπτώσεις όπου εργαζόμενες γυναίκες υπήρξαν αντικείμενο τέτοιας συμπεριφοράς στην εργασία.

Το ποσοστό των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση σχετίζεται με την κατανομή των φύλων στον εργασιακό χώρο. Εκεί όπου υπάρχει ίση κατανομή των φύλων ή όπου οι γυναίκες είναι περισσότερες από τους άνδρες, καταγγέλλονται λιγότερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και οι άνδρες μάλιστα εμφανίζονται να συνειδητοποιούν

περισσότερο τι σημαίνει η συμπεριφορά αυτή. Συγκεκριμένα, σε εργασιακούς χώρους όπου οι άνδρες υπερτερούν αριθμητικά, το ποσοστό των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ανέρχεται σε 70,8%. Εκεί όπου υπάρχει ο ίδιος αριθμός ανδρών και γυναικών μειώνεται στο 56,3%, ενώ όπου οι γυναίκες υπερτερούν το ποσοστό είναι 53,2%.

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 στον δημόσιο είναι 55,1%. Ειδικότερα, στον ιδιωτικό τομέα το 70% των γυναικών που εργάζονται σε ελεύθερα επαγγέλματα, το 65,5% 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 «θυτών». Το ποσοστό των ιεραρχικά ανωτέρων υπαλλήλων, που παρενοχλούν σεξουαλικά γυναίκες συναδέλφους 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. Όσον αφορά τα θύματα, από την έρευνα προκύπτει ότι όσο πιο αδύνατη είναι η οικονομική και κοινωνική θέση μιας γυναίκας τόσο περισσότερες πιθανότητες έχει να πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Έτσι, τα υψηλότερα ποσοστά

γυναικών που έχουν υποστεί τέτοια συμπεριφορά εμφανίζουν οι χήρες 82,1% και οι διαζευγμένες 73%, ενώ οι έγγαμες (56%) και οι άγαμες (59,5%) παρουσιάζουν μικρότερα ποσοστά. Σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο, το μεγαλύτερο ποσοστό σεξουαλικής παρενόχλησης εμφανίζουν οι απόφοιτες δημοτικού 72,2%, ενώ τα ποσοστά των υπολοίπων, δηλαδή αυτών που έχουν αποφοιτήσει από μερικές τάξεις γυμνασίου, από το λύκειο, που έχουν πτυχίο ανώτερης ή ανώτατης σχολής κυμαίνονται από 55% ως 61,6%.

Τέλος, δεν υπάρχει διαφοροποίηση των ποσοστών όσον αφορά την ηλικία και τα χρόνια εργασίας των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

2.2.2. Τα νέα δεδομένα στα θέματα ασφάλειας, υγιεινής, ωραρίου και ελαστικότητας

Δεδομένου ότι όλα τα εξεταζόμενα θέματα κατατείνουν στη βελτίωση της παραγωγικότητας, η οποία δημιουργεί όλες τις προϋποθέσεις για την καλύτερευση του επιπέδου διαβίωσης των εργαζομένων, είναι γεγονός ότι οι έννοιες της ασφάλειας και της υγιεινής όπως και αυτές της ελαστικότητας και του ωραρίου συμβάλλουν σ' αυτήν την προοπτική.

Οι έννοιες που παρατίθενται, στοχεύουν να καταδείξουν το όλο κοινωνιολογικό και ψυχολογικό πλαίσιο δράσης τους στους εργασιακούς χώρους με βάση τα νέα δεδομένα και τις προοπτικές τους σε παγκόσμια κλίμακα. Οι κυριότερες από αυτές τις έννοιες αφορούν ιδιαίτερα:

α) Η ασφάλεια και η υγιεινή των εργαζομένων

Αποτελεί κρίσιμο ζήτημα των σύγχρονων Εργασιακών Σχέσεων, διότι η ασφάλεια των εργαζομένων αποτελεί για το Διεθνές Γραφείο Εργασίας μείζον πρόβλημα, αφού «κάθε τρία λεπτά σε κάποιο μέρος του κόσμου ένας εργαζόμενος πεθαίνει από ατύχημα στον τόπο της δουλειάς ή από αρρώστια που προέρχεται από το ανθυγιεινό περιβάλλον της απασχόλησης του. Κάθε δευτερόλεπτο που περνάει, τουλάχιστον τρεις εργαζόμενοι τραυματίζονται, ενώ εκτιμάται ότι κάθε χρόνο 180.000 εργαζόμενοι βρίσκουν το θάνατο και 110 εκατομμύρια εργαζόμενοι τραυματίζονται σε επαγγελματικά ατυχήματα» σε παγκόσμια κλίμακα.

Πρόκειται για στοιχεία που πιστοποιούν κάτι πολύ γνωστό ακόμα και στην ιατρική επιστήμη: ότι το εργασιακό περιβάλλον πάντοτε υπήρξε και εξακολουθεί να είναι η αιτία ασθένειας, αναπηρίας και θανάτου για ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων στη διάρκεια της παγκόσμιας ανθρώπινης ιστορίας, που εντάθηκε με την άνοδο της διεθνούς βιομηχανίας τα τελευταία σαράντα χρόνια.

Σήμερα πλέον όλα τα διεθνή στοιχεία, αλλά και τα ελληνικά αντίστοιχα για τα εργασιακά ατυχήματα είναι εκπληκτικά για τις συνέπειες τους, αφού:

— κάθε χρόνο στις χώρες της Ε.Ο.Κ. με τα 150 εκατομμύρια κατοίκους περίπου συμβαίνουν 4,5 εκατομμύρια εργατικά ατυχήματα, από τα οποία 8.000 είναι θανατηφόρα,

— το κόστος αυτών των ατυχημάτων για αποζημιώσεις και μόνον ανέρχεται σε περισσότερα από 20 δισεκατομμύρια ECU(δηλαδή πάνω από το 1/3 των κονδυλίων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου),

— το συνολικό κόστος για την Ελλάδα από τα εργατικά ατυχήματα των ασφαλισμένων του Ι.Κ.Α. για το 1985 ανέρχεται σε 10,6 δισεκατομμύρια δραχμές,

— για την Ελλάδα υπάρχουν στοιχεία από το 1974 που δείχνουν αυξημένους αριθμούς κακώσεων των εργαζομένων, αλλά και πλήθος βρογχοπνευμονικών παθήσεων.

Είναι λοιπόν δεδομένο, ότι αυτοί καθαυτοί οι εργασιακοί χώροι αποτελούν συχνά πυκνά παγίδες ασθενειών, αναπηριών ακόμη και θανάτων και συνεπώς είναι φυσικό, να καταβάλλονται προσπάθειες από εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς για τη μείωση των εργασιακών απωλειών.

β) Ωράριο και ελαστικότητα

Είναι τέτοιος ο όγκος των αλλαγών που έχουν συντελεστεί τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια στα εργασιακά θέματα, που αναμφίβολα θα μπορούσε κάποιος να κάνει λόγο για καθιέρωση νέων εργασιακών προτύπων, ειδικά μάλιστα σε ορισμένα θέματα.

Δύο τέτοια βασικά θέματα, που αφορούν το σύνολο των εργαζομένων διεθνώς, αφορούν τις ώρες εργασίας (το ωράριο) και την ελαστικότητα, διότι οι επενέργειες τους στις εργασιακές σχέσεις του καιρού μας, όπως και στον κλάδο των Εργασιακών Σχέσεων είναι κεφαλαιώδεις.

Όλος ο προηγούμενος αιώνας κυριαρχήθηκε από τις προσπάθειες μείωσης του χρόνου εργασίας για τους εργαζομένους, έτσι όμως που να δίνει ταυτόχρονα:

(1) και αύξηση της παραγωγικότητας,

(2) και αναδιοργάνωση-απελευθέρωση χρόνου,

(3) και βελτίωση των εισοδηματικών πόρων.

Στα πλαίσια αυτά, σε ό,τι αφορά το ωράριο και την ελαστικότητα (flexibility) στην παραγωγική διαδικασία, έχουν εξαχθεί ορισμένα συμπεράσματα, άκρως ενδιαφέροντα για τις εργασιακές σχέσεις, που μπορούν να συνοψιστούν στα ακόλουθα:

(1) ότι, η σταδιακή μείωση του ετήσιου όγκου εργασίας μπορεί να αποτελέσει μέσο ανακατανομής των ευκαιριών απασχόλησης,

(2) ότι, ίσως μπορεί η μείωση του ωραρίου να συμβάλλει σημαντικά στην αποφυγή υπερβάλλουσας εργασιακής κόπωσης, στη μείωση του εργασιακού στρες, στην ανανέωση του ενδιαφέροντος για την εργασία, κ.λπ.,

(3) ότι, η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας απαιτεί σημαντικές δαπάνες για τις νέες διευθετήσεις, που θα υπάρξουν στην εργασία και κάποιος θα πρέπει να επωμισθεί το κόστος αυτό, που δεν μπορεί να χαρακτηριστεί αμελητέο,

(4) ότι, οι οπαδοί της λεγόμενης «συμπιεσμένης εβδομάδας» (4ήμερης εργασιακής εβδομάδας) στηρίζουν σ' αυτήν την αναδιοργάνωση ένα μεγάλο μέρος βελτίωσης των κυκλοφοριακών και συνεπώς των περιβαλλοντικών συνθηκών,

(5) ότι, η ελαστικότητα και η μείωση των ωρών εργασίας μπορεί να αποτελέσει ουσιώδες συστατικό των νέων δεδομένων εργασίας για κάποιες «ειδικές» ομάδες του εργατικού δυναμικού (λ.χ. ηλικιωμένοι, ανάπηροι, γυναίκες, κ.λπ.),

(6) ότι προσδοκάται, μέσω της ελαστικότητας, η μεγαλύτερη δυνατή κατάργηση της «νυκτερινής» εργασίας ανδρών και γυναικών, η αποφυγή στο

μεγαλύτερο δυνατό βαθμό της Κυριακάτικης εργασίας και το πέρασμα με κάθε τρόπο σε «υγιεινές μορφές» απασχόλησης κ.λπ.

Οι απόψεις των ειδικών επιστημόνων, που ερευνούν τα θέματα της ελαστικότητας και της μείωσης του ωραρίου με βάση τις θέσεις της εργοδοσίας ή των διοικήσεων και των εργαζομένων ή των συνδικάτων τους, συγκλίνουν.

Διότι σοβαρές αντιδράσεις και διχογνωμίες στα θέματα αυτά είναι ελάχιστες, αν και συχνά τονίζονται οι όροι και ένας μίνιμουμ αριθμός δεδομένων, που απαιτούν προϋποθέσεις για οποιαδήποτε προσπάθεια αναδιοργάνωσης του εργάσιμου χρόνου από τη σύγχρονη διεθνή κοινότητα.

Ούτως ή άλλως είναι σαφές, ότι η προβληματική της ελαστικότητας μόλις τώρα αρχίζει στην πράξη, καθώς η έρευνα της εργασίας σ' αυτήν επικεντρώνει τις αναζητήσεις της, που προβλέπεται να συνεχιστούν τουλάχιστον ως τη στροφή του αιώνα μας. Οι Εργασιακές Σχέσεις σ' όλη αυτήν την προσπάθεια δεν μπορούν να παίξουν το ρόλο του «θεατή». Αντίθετα, ο ρόλος του πρωταγωνιστή αυτών των εξελίξεων είναι ο πλέον ταιριαστός.

2.3. ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ - ΟΜΑΔΙΚΟΤΗΤΑ

Τις τελευταίες δεκαετίες σε διεθνές επίπεδο, η εργασία σε ομάδες έχει γνωρίσει μεγάλη αποδοχή από τις εταιρείες και έχει λάβει ουσιαστικό ρόλο στον κόσμο των επιχειρήσεων. Η πολυπλοκότητα και οι συνεχείς αλλαγές που χαρακτηρίζουν την αγορά, έχουν καταστήσει την αποτελεσματική συνεργασία

σε ομάδα, απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη των εταιρικών στόχων. Πολλοί είναι αυτοί που πιστεύουν ότι τα προϊόντα ή οι υπηρεσίες που προσφέρει μία επιχείρηση είναι αυτά που την καθιστούν επιτυχή. Αυτή η παραδοχή μπορεί να ίσχυε πριν από κάποια χρόνια, ωστόσο, η κατάσταση σήμερα είναι αρκετά διαφορετική.

Οι άνθρωποι μίας επιχείρησης αποτελούν το άυλο αλλά σημαντικότερο κεφάλαιό της που μπορεί να οδηγήσει έναν οργανισμό στην επιτυχία. Σε κάθε επίπεδο μίας εταιρείας, από τα ανώτατα στελέχη, τους διευθυντές και τους managers μέχρι τους απλούς εργαζόμενους, σε διεθνή κλίμακα, αυτό που επιδιώκεται είναι η διερεύνηση των τρόπων που θα οδηγήσουν στη βελτίωση των αποτελεσμάτων και της αποδοτικότητας. Παράλληλα, ο σκοπός φαίνεται να είναι ο σχεδιασμός και η οργάνωση των δομών με τρόπο τέτοιο, ώστε να εξασφαλίζεται η συμμετοχή όλων των εργαζομένων στη δημιουργία της επιχειρηματικής επιτυχίας. Οι εργοδότες και η ανώτατη διοίκηση φαίνεται να το έχουν συνειδητοποιήσει, καθώς όταν τα άτομα εργάζονται σε ομάδες, τότε όχι μόνο αυξάνεται η παραγωγικότητα αλλά αποδίδεται και αξία στην επιχείρηση.

Ως ομάδα ορίζεται ένα σύνολο ανθρώπων που σχετίζονται και συνεργάζονται συστηματικά για την επίτευξη κοινών στόχων. Όπως κανένα από τα στοιχεία της φύσης δε δημιουργήθηκε για να είναι μόνο του, έτσι και στον άνθρωπο, η εργασία σε ομάδες αποτελεί ένα έμφυτο χαρακτηριστικό του. Ωστόσο αυτό το εγγενές χαρακτηριστικό, συχνά απαιτεί καλλιέργεια για να αναπτυχθεί.

Η κατανόηση της σημασίας επικέντρωσης στο «εμείς» έναντι του «εγώ», του τρόπου με τον οποίο ο ατομικός ρόλος επιδρά στην επίτευξη των

ομαδικών στόχων και η αποσαφήνιση εννοιών όπως «ρόλοι», «συνεργασία», «κατανόηση», «ομαδικότητα» αποτελούν επιδιώξεις του χτισίματος ομάδας. Ο όρος «χτίσιμο ομάδας» αποτελεί, πλέον, αναπόσπαστο μέρος του λεξιλογίου των σύγχρονων επιχειρήσεων και ειδικά των τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού.

Μάλιστα, τουλάχιστον την τελευταία δεκαετία, έρευνες σε διάφορους κλάδους έχουν δείξει ότι από τα βασικά προσόντα που απαιτούνται από τους υποψήφιους είναι η ικανότητα εργασίας σε ομάδες. Και όχι άδικα, καθώς όταν οι άνθρωποι δουλεύουν σε ομάδες μπορούν να επιτύχουν πολύ περισσότερα πράγματα από ότι όταν δουλεύουν μόνοι τους.

Στις εταιρείες που απασχολούνται πολλοί εργαζόμενοι και στις οποίες συχνά δεν υπάρχει άμεση αλληλεπίδραση, φαίνεται ότι οι ομάδες θεωρούνται απαραίτητες.

Πολύ συχνά σε εταιρείες, παρατηρείται να συμβαίνει το εξής παράδοξο: ενώ ο κύκλος εργασιών είναι αρκετά υψηλός και τα νούμερα των αποτελεσμάτων φαίνονται ικανοποιητικά, κάτι εμποδίζει ή δυσχεραίνει την επίτευξη αυξημένης παραγωγικότητας. Αυτό μπορεί να οφείλεται είτε στο «πεσμένο» ηθικό των εργαζομένων είτε στις περιορισμένες δυνατότητες επικοινωνίας ή και σε κάποιον άλλο παράγοντα που «ρίχνει» την ψυχολογία του σημαντικού αυτού κεφαλαίου της επιχείρησης που λέγεται άνθρωπος. Σε ένα περιβάλλον εργασίας προσανατολισμένο στην ομαδικότητα, το κάθε άτομο συνεισφέρει στη συνολική επιτυχία της επιχείρησης. Έτσι, ακόμα και αν ο εργαζόμενος έχει ορισμένα καθήκοντα και ανήκει σε ένα συγκεκριμένο τμήμα, συμβάλλει μαζί με το κάθε μέλος της επιχείρησης στην επίτευξη του

εταιρικού στόχου, ενώ η ομαδική εργασία μπορεί να κυλήσει ομαλά, μόνο όταν υπάρχει η κατάλληλη θετική διάθεση και νοοτροπία.

2.4. Ο ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2.4.1. Γενικό πλαίσιο και σύντομη ιστορική αναδρομή

Το συνδικαλιστικό κίνημα αποτελεί έκφραση της συλλογικής εκπροσώπησης των μισθωτών, με στόχο την ικανοποίηση των συμφερόντων τους απέναντι στην πολιτική του κεφαλαίου και αντλεί τις βάσεις της εμφάνισης και ανάπτυξής του στην ιστορική και κοινωνική εξέλιξη που συνέτεινε στην παράλληλη ανάπτυξη του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και στη συνεπαγόμενη δημιουργία του κόσμου της μισθωτής εργασίας. Είναι προφανές ότι οι ιδιαιτερότητες στην ανάπτυξη του καπιταλισμού από χώρα σε χώρα συνέβαλαν καθοριστικά ώστε αυτές να θέσουν την σφραγίδα τους στον τρόπο διαμόρφωσης των συνδικάτων, ενώ η πορεία και ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος συνδέεται άμεσα και με τις κρατούσες ιστορικές και κοινωνικές δομές στο εθνικό επίπεδο.

Με βάση τα παραπάνω, το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα ακολούθησε ιστορικά την καθυστερημένη ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων στην Ελλάδα σε σχέση με την αναπτυσσόμενη βιομηχανικά Ευρώπη, όπου τα σπέρματα της βιομηχανικής ανάπτυξης συνετέλεσαν στη δημιουργία των πρώτων συνδικάτων από τις αρχές του 19^{ου} αιώνα στην Αγγλία. Ήδη στα μέσα του ίδιου αιώνα αρχίζουν να εμφανίζονται μαζικά τα συνδικάτα στην Αγγλία, το Βέλγιο, τη Γερμανία, τη Γαλλία κλπ. Αντίθετα, στην Ελλάδα, μόλις

το 1879 δημιουργείται το πρώτο συνδικάτο από τους εργάτες ξύλου των ναυπηγείων της Σύρου, ενώ στα τέλη του 19^{ου} αιώνα και στις αρχές του 20^{ου} αιώνα αρχίζει να αναπτύσσεται το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα. Το 1914 αναγνωρίζεται το δικαίωμα σύστασης σωματείων, νομική μορφή με την οποία εμφανίζονται τα συνδικάτα μέχρι και σήμερα, ενώ τον Οκτώβριο του 1918 ιδρύεται η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), ως αποκορύφωμα αγώνων για την οργανωτική ενότητα και τον συντονισμό της δραστηριότητας του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Τα δύο τελευταία γεγονότα ευνοήθηκαν από το κλίμα εκσυγχρονισμού και μεταρρυθμίσεων που εισήγαγε η πολιτική του Ε. Βενιζέλου, κατά τη δεκαετία του 1910 παράλληλα με την αναζήτηση επιβολής μορφών ελέγχου στη δυναμική που εκφράζουν τα συνδικάτα και ο κοινωνικός χώρος που εκπροσωπούν.

Από την ίδρυσή του μέχρι και σήμερα, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στιγματίστηκε από την εξέλιξη της πολιτικής πορείας του τόπου, με άμεσο αποτέλεσμα την, για μεγάλο χρονικό διάστημα, προσπάθεια επιβίωσής του και διατήρησης της αυτονομίας του απέναντι στις πολυποίκιλες κρατικές παρεμβάσεις που συνδέθηκαν και με τον μη ομαλό πολιτικό και κοινοβουλευτικό βίο της χώρας. Οι αλλεπάλληλες απόπειρες ελέγχου των συνδικάτων από την κρατική εξουσία, ενισχύθηκαν περαιτέρω κατά τις περιόδους επιβολής δικτατοριών, κατά την κατοχή, τον εμφύλιο, και τους μεταεμφυλιοπολεμικούς χρόνους χωρίς να σημαίνει αυτό ότι και κατά την μεταπολιτευτική περίοδο (μετά το 1974) δεν εντοπίζονται σοβαρά ανάλογα κρούσματα, με αποκορύφωμα την κρίση της ΓΣΕΕ της περιόδου 1985-1988 με τη λήξη της οποίας αποκαθίσταται τουλάχιστον τυπικά η ομαλότητα στο εσωτερικό του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Και τούτο γιατί η πτώση

της δικτατορίας των Απριλιανών (1974) δεν συνοδεύτηκε από την αποκατάσταση της τάξης στον ελληνικό συνδικαλισμό, γεγονός που επιτυγχάνεται με το Ν. 1264/82, την εκκαθάριση των συνδικαλιστικών μητρώων και την οργάνωση γνήσιου συνεδρίου της ΓΣΕΕ (1983), ενώ η θετική αυτή εξέλιξη διεκόπη από την κρίση στο εσωτερικό του κυβερνώντος κόμματος (1985) και την ουσιαστική διάσπαση της ΓΣΕΕ επί τριετία.

Έτσι λοιπόν, εκτός, από την παραδοσιακή πρακτική κρατικών παρεμβάσεων στα εσωτερικά τους, τα συνδικάτα στην Ελλάδα δέχονταν και εξακολουθούν να δέχονται έντονες πιέσεις από τις πολύμορφες εμπλοκές των πολιτικών κομμάτων στην εσωτερική ζωή τους, με αποτέλεσμα το παραπάνω στοιχείο να καταγράφεται σαν ένα από τα ιδιαίτερα στοιχεία που χαρακτηρίζουν το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα. Η καθυστέρηση της ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων στην Ελλάδα, η συνεπαγόμενη καθυστέρηση του συνδικαλιστικού κινήματος σε συνδυασμό και με τη μη ομαλή, για μια μακροχρόνια περίοδο, εξέλιξή του, λόγω του ευρύτερου πολιτικού κλίματος, συνετέλεσαν ώστε η πορεία του να εξελίσσεται με διαφορετικούς όρους από τα αντίστοιχα κινήματα των χωρών της υπόλοιπης Ευρώπης.

2.4.2. Συνδικαλιστική πυκνότητα

Η μισθωτή εργασία στην Ελλάδα παρουσιάζει χαμηλό ποσοστό (μόλις 60% της απασχόλησης) σε αντίθεση με τα κρατούντα στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 (με αντίστοιχο μέσο όρο 85%), γεγονός που προσδιορίζει και

το ειδικό βάρος των μισθωτών σε μια κοινωνία που χαρακτηρίζεται από αυτοαπασχολούμενων.

Εκτός από την σχετικά περιορισμένη παρουσία των μισθωτών που είναι στοιχείο που συμβάλλει αρνητικά στη γενικότερη επιρροή των εκπροσώπων τους, των συνδικάτων σε μια κοινωνία, η επιρροή του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα εξαρτάται και από το επίπεδο της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Αν και δεν υπάρχει επίσημη καταγραφή του αριθμού και του ποσοστού των συνδικαλισμένων μελών, αυτό εκτιμάται στο 29% περίπου επί του συνόλου των μισθωτών, παρουσιάζοντας μια σχετικά μέση προς χαμηλή πυκνότητα αναφορικά με τα αντίστοιχα συμβαίνοντα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παρ' όλα αυτά το γεγονός ότι αυτό το μέσο ποσοστό ανταποκρίνεται και σ' ένα χαμηλό ποσοστό μισθωτής εργασίας, είναι προφανές ότι το ειδικό βάρος των συνδικάτων στην Ελλάδα δεν είναι δυνατόν, τουλάχιστον ως προς την ποσοτική του διάσταση, να είναι αντίστοιχο μ' εκείνο του μέσου επίπεδου συνδικαλισμού σε κοινωνίες όπου η παρουσία των μισθωτών καλύπτει το 80% ή και το 90% της απασχόλησης. Βεβαίως το ειδικό βάρος του συνδικαλιστικού κινήματος σε μία χώρα εξαρτάται και από ένα τρίτο παράγοντα που έχει να κάνει με το βαθμό συσπείρωσης των εργαζομένων στις διεκδικήσεις του. Ο βαθμός αυτός κυμαίνεται κατά περίπτωση με υψηλότερα ποσοστά ανταπόκρισης στις κινητοποιήσεις του 2001 για το ασφαλιστικό ζήτημα.

Η ελληνική περίπτωση συνδέεται με τη γενικότερη τάση μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας που επικρατεί διεθνώς και η οποία έχει υποχωρήσει κατά 12 ποσοστιαίες μονάδες κατά την τελευταία 15ετία αν και σήμερα ο αριθμός των συνδικαλισμένων είναι ο ίδιος με εκείνο του 1990,

γεγονός που σημαίνει ότι η όποια αύξηση των μελών των συνδικάτων συντελείται κατά την τελευταία επταετία δεν μπορεί να παρακολουθήσει τους ρυθμούς αύξησης της απασχόλησης όπως αυτοί εκδηλώνονται στους νέους τομείς δραστηριότητας (π.χ. νέες υπηρεσίες), στις γυναίκες και στις νεαρές ηλικίες στις οποίες το ποσοστό συνδικαλισμού υπολογίζεται σε αριθμούς μονοψήφιους. Οι εκτιμήσεις αυτές στηρίζονται στον αριθμό των ψηφισάντων μελών στις επί μέρους εκλογές των συνδικάτων και όχι στον αριθμό των τακτοποιημένων οικονομικά μελών εφόσον ο θεσμός της συνδικαλιστικής συνδρομής δεν λειτουργεί ουσιαστικά και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα έχει συμβολικό χαρακτήρα. Βεβαίως ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών των συνδικάτων δεν είναι και αυτός αξιόπιστος ως προς της εξαγωγή συμπερασμάτων για το ποσοστό της συνδικαλιστικής πυκνότητας εφ' όσον η εκκαθάριση των μελών δεν γίνεται συστηματικά από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Ειδικότερα, και ως προς τη συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα, το ποσοστό συνδικαλισμού παρουσιάζει σοβαρή διαφοροποίηση ανάμεσα στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Στον ιδιωτικό τομέα, το ποσοστό συνδικαλισμού δεν φαίνεται να υπερβαίνει το 15%, ενώ αντίθετα στον δημόσιο τομέα παρατηρείται σε ορισμένους χώρους και ποσοστό της τάξης του 90% (π.χ. δημόσιες τράπεζες και επιχειρήσεις). Υπολογίζεται ότι ο δημόσιος τομέας καλύπτει το 55% του συνόλου των συνδικαλισμένων. Πιο συγκεκριμένα οι δημόσιοι υπάλληλοι παρουσιάζουν ποσοστό συνδικαλισμού της τάξης του 51% ενώ το συνολικό ποσοστό του δημόσιου (στενού και ευρύτερου) υπολογίζεται στο 60%. Οι λόγοι της έντονης διαφοροποίησης μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα είναι προφανείς. Από τη μια πλευρά η

παραδοσιακά εχθρική στάση της εργοδοσίας απέναντι στην έννοια του συνδικαλισμού και η συνεπαγόμενη επιφυλακτική στάση του εργαζόμενου απέναντι στο συνδικαλισμό (από τη στιγμή που η συνδικαλιστική ένταξη αντιμετωπίζεται από την πλειοψηφία των εργοδοτών σαν αρνητική κίνηση) αποτελούν βασικούς παράγοντες για την περιορισμένη ανάπτυξη του συνδικαλισμού στον ιδιωτικό τομέα. Επιπλέον, το γεγονός ότι ο ιδιωτικός τομέας κυριαρχείται από μικρές επιχειρήσεις (97% δεν υπερβαίνουν τους 20 εργαζόμενους) επηρεάζει αρνητικά τη συσπείρωση των εργαζομένων στα συνδικάτα, που αντικειμενικά ευνοούνται από μαζικούς χώρους, ιδιαίτερα δε όταν δεν υπάρχει δυνατότητα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης στις μικρές αυτές επιχειρήσεις. Αντίθετα, ο δημόσιος τομέας, παρουσίαζε ανέκαθεν υψηλό δείκτη συνδικαλισμού. Οι κυριότερες αιτίες αυτού του φαινομένου εστιάζονται στην ασφάλεια που αισθάνεται ο μισθωτός του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα, ώστε η ένταξη στο συνδικάτο να μη συνεπάγεται αρνητικές συνέπειες. Επιπλέον, η στενή διασύνδεση της πολιτικής των κομματικών φορέων με τον τρόπο λειτουργίας του δημόσιου τομέα, ευνοεί, μέσω της παρουσίας των συνδικαλιστικών παρατάξεων, κομματικών βραχιόνων στο συνδικαλιστικό χώρο, την ανάπτυξη της συνδικαλιστικής δράσης στους χώρους που καλύπτει ο δημόσιος τομέας. Η υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα στον δημόσιο τομέα συγκριτικά με την κατάσταση που επικρατεί στον ιδιωτικό τομέα, αποτελεί ένα ακόμα χαρακτηριστικό στοιχείο του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος που το διαφοροποιεί από τα διεθνή δρώμενα όπου οι αποστάσεις συνδικαλιστικής πυκνότητας ανάμεσα στους δύο τομείς οικονομικής δραστηριότητας δεν είναι τόσο μεγάλες. Ωστόσο η συντελούμενη μείωση της παρουσίας του δημόσιου τομέα και η αύξηση του

φαινομένου των ιδιωτικοποιήσεων επηρεάζει σημαντικότερα το συνολικό μέγεθος του συνδικαλισμού στην Ελλάδα, στοιχείο που ήδη διαφαίνεται από την μέχρι τώρα εξέλιξη.

2.4.3. Σύσταση, οργανωτική δομή και λειτουργία

Τα ελληνικά συνδικάτα έχουν νομική προσωπικότητα και λαμβάνουν τη νομική μορφή του σωματείου που διέπεται από τις διατάξεις του αστικού κώδικα, σύμφωνα με τις οποίες για τη δημιουργία σωματείου απαιτούνται 21 μέλη και του οποίου η νόμιμη λειτουργία με την έγκριση του καταστατικού του, παρέχεται κατόπιν απόφασης της δικαστικής εξουσίας. Η κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας από το συνταγματικό νομοθέτη προκύπτει με άμεση αναγνώριση για πρώτη φορά από το Σύνταγμα του 1975 (άρθρο 23, παράγραφος 1). Παράλληλα, με έμμεσο τρόπο το συνδικαλιστικό δικαίωμα αναγνωρίζεται μέσα από τις διατάξεις του άρθρου 12 του Συντάγματος όπου κατοχυρώνεται το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και η ελευθερία σύστασης σωματείων ευρύτερου περιεχομένου και προσανατολισμού.

Το Σύνταγμα του 1975 αποτελεί το πρώτο συνταγματικό κείμενο στην μακρόχρονη ιστορία των Ελληνικών Συνταγμάτων όπου αναφέρεται ρητά ο όρος εργασία και τα παρεπόμενα ως προς αυτήν δικαιώματα, π.χ. δικαίωμα στην εργασία (άρθρο 22, παράγραφος 1), δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις (άρθρο 22, παράγραφος 2), συνδικαλιστικό δικαίωμα (άρθρο 23, παράγραφος 1), απεργιακό δικαίωμα (άρθρο 23, παράγραφος 2). Το στοιχείο αυτό της χρονικής καθυστέρησης αποτελεί συμβολική ένδειξη της στάσης του επίσημου ελληνικού κράτους,

μέσω της έκφρασης του υπέρτατου νόμου που είναι το Σύνταγμα, απέναντι στις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Ωστόσο, οι όροι λειτουργίας των ελληνικών συνδικάτων διέπονταν μέχρι τότε από ειδικούς νόμους που απέρρεαν από την ευρύτερη περί συνεταιρίζεσθαι συνταγματική ελευθερία, το δε σύγχρονο συνδικαλιστικό οικοδόμημα στηρίζεται στον ισχύοντα νόμο 1264/1982 «περί εκδημοκρατισμού του συνδικαλιστικού κινήματος». Πρόκειται για μέτρο που εναρμονίζεται προς το πνεύμα του μετά τη μεταπολίτευση συνταγματικού νομοθέτη, αναπτύσσει τις συνδικαλιστικές ελευθερίες και κατοχυρώνει τον συνδικαλισμό στις επιχειρήσεις. Παράλληλα, συμβάλλει με ειδικές ρυθμίσεις στον εκδημοκρατισμό των όρων λειτουργίας των συνδικάτων (π.χ. εκλογικές διαδικασίες κλπ.). Το θεσμικό αυτό πλαίσιο συνετέλεσε σε σημαντικό βαθμό στον εκσυγχρονισμό των συνδικάτων και στη δημιουργία προϋποθέσεων για την ουσιαστικότερη παρέμβασή τους στο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα, τα συνδικαλιστικά δικαιώματα ενισχύονται και από την επικύρωση από την Ελλάδα διεθνών συμβάσεων εργασίας όπως οι 87, 98, 135 ΔΣΕ κλπ.

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα παρουσιάζει ενιαία οργανωτική έκφραση, εφόσον το σύνολο των υπάρχουσών ιδεολογικών τάσεων συνυπάρχουν σε μια ενιαία συνδικαλιστική οργάνωση, στοιχείο που διαφοροποιεί την Ελλάδα από τη μεγάλη κατηγορία των ευρωπαϊκών χωρών, όπου συνήθως το συνδικαλιστικό κίνημα είναι οργανωτικά διασπασμένο στη βάση των αναπτυσσόμενων διαφορετικών ιδεολογικών ρευμάτων. Ωστόσο το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα παρουσιάζει οργανωτική διαφοροποίηση ως προς το καθεστώς απασχόλησης. Έτσι λοιπόν, οι εργαζόμενοι με σχέση ιδιωτικού δικαίου (ιδιωτικός και ευρύτερες δημόσιος τομέας) συνδικαλιζονται

στην ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας) ενώ οι δημόσιοι υπάλληλοι (στενός δημόσιος τομέας) στην ΑΔΕΔΥ (Ανωτάτη Διεύθυνση Δημοσίων Υπαλλήλων).

Ειδικότερα, ως προς την οργανωτική δομή των ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, διακρίνουμε τις ακόλουθες επιμέρους μορφές που διαμορφώνουν ένα πυραμιδοειδές σχήμα συνδέοντας τα συνδικάτα της βάσης με την κορυφή της συνδικαλιστικής πυραμίδας.

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που αποτελούν τα συνδικάτα βάσης και τα οποία είναι δυνατόν να διαμορφώνονται με άξονα:

§ την επιχείρηση (επιχειρησιακά συνδικάτα), όπου τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων απασχολούνται σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση. Ο αριθμός των επιχειρησιακών σωματείων στην Ελλάδα είναι πολύ μικρός, λόγω του ότι κυριαρχεί το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων (97% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα δεν υπερβαίνουν σε αριθμό τους 20 απασχολούμενους ώστε να δημιουργηθεί σωματείο.) Αποτέλεσμα αυτής της ιδιαιτερότητας είναι η δημιουργία των επιχειρησιακών συνδικάτων να περιορίζεται σε μεγάλες επιχειρήσεις (συνήθως σ' εκείνες που απασχολούν περισσότερα από 100 άτομα).

§ τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (κλαδικά συνδικάτα), όπου τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων απασχολούνται σε πολλές ομοειδείς επιχειρήσεις του ίδιου κλάδου όταν δεν υπάρχει επιχειρησιακό συνδικάτο (π.χ. συνδικάτο μετάλλου Πειραιά).

§ το επάγγελμα ή την επαγγελματική κατηγορία (ομοιεπαγγελματικά συνδικάτα) όπου τα μέλη τους έχουν σαν μόνο κοινό, χαρακτηριστικό γνώρισμα την άσκηση ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος, ανεξάρτητα από

την επιχείρηση, το είδος ή τον κλάδο της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται (π.χ. σωματείο λογιστών Αθήνας).

Ο αριθμός των πρωτοβάθμιων οργανώσεων στην Ελλάδα θεωρείται υπερβολικός (2.400 και 1.300 που υπάγονται στη ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ αντίστοιχα) και αποτελούν στοιχείο πολυκερματισμού των δυνάμεων των συνδικάτων με σοβαρές επιπτώσεις στη συνολική παρέμβαση και αποτελεσματικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος. Βέβαια, ο πολυκερματισμός αυτός, που τις αιτίες του θα τις αναζητήσουμε στην πορεία, δεν περιορίζεται μόνο στις πρωτοβάθμιες, αλλά επεκτείνεται και στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις.

β) Δευτεροβάθμιες οργανώσεις που δημιουργούνται από δύο ή περισσότερες πρωτοβάθμιες οργανώσεις διακρίνονται στις ακόλουθες κατηγορίες:

§ Ομοσπονδίες που αναφέρονται κυρίως σε επίπεδο κλάδου οικονομικής δραστηριότητας (π.χ. πανελλήνια ομοσπονδία εργαζομένων στη μεταλλοβιομηχανία), αλλά δημιουργούνται επίσης τόσο σε ομοιοεπαγγελματική βάση (π.χ. Πανελλήνια Ομοσπονδία Λογιστών), όσο και σε επιχειρησιακή, όπως στις μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις (π.χ. Γενική Ομοσπονδία Εργαζομένων στη ΔΕΗ), με πολλά πρωτοβάθμια ομοιοεπαγγελματικά σωματεία. Η παρουσία των ομοσπονδιών συναντάται τόσο στην οργανωτική δομή της ΓΣΣΕ όσο και της ΑΔΕΔΥ και είναι 62 και 45, ως προς τον αριθμό τους, αντίστοιχα.

§ Εργατικά Κέντρα που συναντώνται μόνο στη διάρθρωση της ΓΣΕΕ (73 στον αριθμό) συσπειρώνουν τα πρωτοβάθμια σωματεία που λειτουργούν σε

τοπικό επίπεδο, ανεξάρτητα από την επιμέρους μορφή τους (επιχειρησιακή, κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική), όπως, π.χ. Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης.

γ) Τριτοβάθμιες οργανώσεις που αποτελούν τους κορυφαίους συνδικαλιστικούς θεσμούς και που δημιουργούνται από δύο ή περισσότερες δευτεροβάθμιες οργανώσεις. Στην Ελλάδα καταγράφονται δύο μεγάλες τριτοβάθμιες οργανώσεις: η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ.

Η οργανωτική πολυδιάσπαση των ελληνικών συνδικάτων αποτελεί βασικό αρνητικό παράγοντα για την αποτελεσματική παρέμβασή τους. Ένα συνδικαλιστικό κίνημα που αντιπροσωπεύει το 29% επί του συνόλου των 2,5 εκατομμυρίων μισθωτών, με το να διατηρεί στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα περί τις 180 δευτεροβάθμιες οργανώσεις και περί τα 3.700 πρωτοβάθμια σωματεία έχει αντικειμενικά περιορισμένες δυνατότητες ουσιαστικής και αποτελεσματικής παρέμβασης.

Οι αρνητικές επιπτώσεις που επιφέρει ο κατακερματισμός δυνάμεων στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα έχουν κατά καιρούς απασχολήσει και τα ίδια τα συνδικάτα, σε βαθμό μάλιστα ώστε να συγκληθούν συνέδρια (1989, 2003) με αποκλειστικό αντικείμενο την οργανωτική τους αναδιάρθρωση. Οι αποφάσεις των εν λόγω συνεδρίων απέβλεπαν στην καταπολέμηση του φαινομένου της πολυδιάσπασης, με στόχο τη δημιουργία ενός και μόνο συνδικάτου σε επίπεδο επιχείρησης, μιας ομοσπονδίας σε επίπεδο κλάδου, ενός εργατικού κέντρου σε επίπεδο νομού, παράλληλα με τη σταδιακή κατάργηση των ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων, μορφής οργάνωσης που δεν ανταποκρίνεται στις σύγχρονες απαιτήσεις. Η ενοποίηση των κλαδικών ομοσπονδιών απέβλεπε στο να γίνει προσέγγιση των κλάδων στη βάση των επίσημων κλαδικών καταγραφών που απορρέουν από επιστημονικές

θεωρήσεις της έννοιας του κλάδου. Παρ' όλα αυτά, ενώ από το 1989 μέχρι σήμερα υπάρχει ο στόχος για τη δημιουργία 21 κλαδικών ομοσπονδιών στα πλαίσια της ΓΣΕΕ ελάχιστα έχουν επιτευχθεί προς αυτή την κατεύθυνση γεγονός που ακολούθησε και πρόσφατο σχετικά συνέδριο με το ίδιο αντικείμενο το 2005.

Οι αιτίες της πολυδιάσπασης των συνδικάτων θα μπορούσαν να εντοπισθούν στα ακόλουθα:

§ στην παραδοσιακή ομοιοεπαγγελματική δομή των οργανώσεων που, ευνοεί το φαινόμενο του κατακερματισμού αλλά και τη δημιουργία «συντεχνιακών» αντιλήψεων στο χώρο των συνδικάτων.

§ στο ρόλο των συνδικαλιστικών παρατάξεων που δρουν στο συνδικαλιστικό κίνημα, οι οποίες λειτουργούν ως κομματικοί βραχίονες στους κόλπους των συνδικάτων και που, με τη σειρά τους, πολλές φορές συμβάλλουν στη δημιουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων, ανάλογα με τους διαμορφωμένους συσχετισμούς δυνάμεων.

§ Στις προσωπικές επιλογές μερίδας συνδικαλιστών που συνδέονται με την πρόθεση διατήρησης αξιωμάτων και διευκολύνσεων μέσα από τις δυνατότητες που παρέχει ο μεγάλος αριθμός οργανώσεων.

§ στο γεγονός ότι στελέχη συνδικαλιστικών οργανώσεων, κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, αποκτούν δικαίωμα επικουρικής συνταξιοδότησης από το «ταμείο εργατικών στελεχών», δυνατότητα που αξιοποιούν πολλά συνδικαλιστικά στελέχη όταν αποσύρονται από την ενεργό συνδικαλιστική και εργασιακή δραστηριότητα.

Η οργανωτική ενότητα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, που απορρέει από τη συνύπαρξη των διαφορετικών ιδεολογικών και πολιτικών

τάσεων και ρευμάτων στο ίδιο συνδικάτο, συνδυάζεται και με την παρουσία των συνδικαλιστικών παρατάξεων στους κόλπους των οργανώσεων.

Σαν χαρακτηριστικό γνώρισμα των παρατάξεων θεωρείται η στενή τους διασύνδεση με συγκεκριμένους κομματικούς φορείς και όχι η απλή αναφορά τους σε δεδομένες ιδεολογικές αφετηρίες. Δεν είναι τυχαίο δε το γεγονός, ότι η δημιουργία νέων κομματικών φορέων συνεπάγεται σχεδόν πάντοτε και τη δημιουργία αντίστοιχης συνδικαλιστικής παράταξης. Έχοντας δε οι παρατάξεις αυτές καθιερώσει κάθετες οργανωτικές δομές, αποτελούν τους βραχίονες των κομμάτων στα συνδικάτα και ουσιαστικά λειτουργούν ως διαφορετικές οργανώσεις μέσα στο ίδιο συνδικαλιστικό σώμα. Επειδή δε η παρέμβαση των πολιτικών κομμάτων στο συνδικαλιστικό κίνημα υπήρξε παραδοσιακά έντονη και εξακολουθεί να υφίσταται σε ένα βαθμό και σήμερα σε συνδυασμό με την έντονη παραταξιοποίηση, παρατηρείται το φαινόμενο μιας ενιαίας μεν οργανωτικής συνδικαλιστικής δομής που είναι συχνά όμως λειτουργικά διασπασμένη λόγω του ρόλου των παρατάξεων. Με βάση την αριθμητική τους δύναμη, οι συνδικαλιστικές παρατάξεις που λειτουργούν σήμερα είναι οι ακόλουθες:

α) ΠΑΣΚΕ (Πανελλήνια Αγωνιστική Συνδικαλιστική Κίνηση Εργαζομένων), που πρόσκειται στο ΠΑΣΟΚ

β) ΔΑΚΕ (Δημοκρατική Αγωνιστική Κίνηση Εργαζομένων), που πρόσκειται στη Νέα Δημοκρατία

γ) ΕΣΑΚ-Σ (Ενωτική Συνδικαλιστική Αντιδικτατορική Κίνηση-Συνεργαζόμενοι), που δημιούργησε κατά την τελευταία 10ετία το ΠΑΜΕ (Πανεργατικό Μέτωπο) που πρόσκειται στο ΚΚΕ.

δ) Αυτόνομη Παρέμβαση, που πρόσκειται στο Συνασπισμό της Αριστεράς.

Η λειτουργία των παρατάξεων ως θεσμών που συνδέουν τα κόμματα με τα συνδικάτα, η κάθετη οργανωτική τους δομή, η στενή ταύτισή τους με τις κομματικές εντάξεις, η κατάθεση διαφορετικών παραταξιακών ψηφοδελτίων στις εκλογικές διαδικασίες συχνά απωθούν δυνάμεις της μισθωτής εργασίας από το να προσεγγίσουν τη συλλογική μορφή παρέμβασης. Η αρνητική αυτή εξέλιξη, με τις έντονα σοβαρές συνέπειες στην εσωτερική ζωή του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, δημιουργεί σήμερα έντονους προβληματισμούς για την αναγκαιότητα κατοχύρωσης της ουσιαστικής αυτονομίας των συνδικάτων από τα κόμματα, χωρίς ωστόσο να λείπουν και θετικά δείγματα γραφής προς αυτή την κατεύθυνση.

Η έννοια της αυτονομίας των συνδικάτων και της απεξάρτησής τους από εξωτερικές επιρροές συνδέεται άμεσα και με την παραδοσιακή έλλειψη σχετικής οικονομικής αυτοδυναμίας. Η κρατική επιχορήγηση μέσω του Οργανισμού Εργατικής Εστίας, θεσμού που εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας και συγκεντρώνει πόρους από το σύνολο των μισθωτών (συνδικαλισμένων και μη) και από τους εργοδότες με κύριο σκοπό την παροχή κοινωνικού έργου προς τους μισθωτούς, αποτελεί την βασική πηγή χρηματοδότησης των συνδικάτων από τη στιγμή που η συνδικαλιστική συνδρομή λειτουργεί ουσιαστικά μόνο στα συνδικάτα του δημόσιου τομέα. Η διατήρηση του καθεστώτος αυτού αποτελεί βασικό παράγοντα εξάρτησης του συνδικαλιστικού κινήματος από την κρατική εξουσία αφού συχνά στο παρελθόν τα συνδικάτα υπήρξαν εξαρτώμενα από τις διαθέσεις της όταν αυτή ενισχύει, περιορίζει ή και απειλεί να καταργήσει τη σχετική χρηματοδότηση η

οποία βαίνει μειούμενη σε σχέση με το παρελθόν και αφορά σήμερα στο 25% των συνολικών πόρων της Εργατικής Εστίας.

Τα συνδικάτα στην Ελλάδα διατηρούν με βάση τη νομοθεσία την αποκλειστικότητα από πλευράς της εργασίας στην άσκηση του δικαιώματος στη συλλογική διαπραγμάτευση και την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας καθώς και στην κήρυξη απεργίας η οποία λαμβάνει χώρα μόνο κατόπιν πρωτοβουλίας νόμιμα συστημένου συνδικάτου.

Κατά την τελευταία 15ετία εντοπίζεται μια χαλάρωση του έντονα συγκρουσιακού κλίματος ανάμεσα στα συνδικάτα και την εργοδοσία με χαρακτηριστικό γνώρισμα τον υψηλό αριθμό απεργιών κατά τις πρώτες δεκαετίες μετά την μεταπολίτευση. Το συγκρουσιακό αυτό στοιχείο, χωρίς να έχει ανατραπεί, φαίνεται να υποχωρεί ως προς την έντασή του από τις αρχές της δεκαετίας του '90 όταν και εισάγονται θεσμοί κοινωνικού διαλόγου και διαμορφώνονται ευρύτερες κοινωνικές συναινέσεις για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Έτσι λοιπόν η ψήφιση του νόμου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Ν.1876/90) εισήγαγε την υποχρέωση του εργοδότη για διαπραγμάτευση παράλληλα με την δημιουργία νέων θεσμών για την εκτόνωση των κρίσεων (μεσολάβηση αλλά και την διατήρηση της διαιτησίας με νέους όρους). Επίσης η δημιουργία της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (1994) ενίσχυσε την παρουσία θεσμών κοινωνικού διαλόγου στοιχείο που άλλωστε ευνοείται ιδιαίτερα από τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τις αρχές της δεκαετίας του '90 και εντεύθεν. Παράλληλα, κατά τη δεκαετία του '90 διαμορφώνεται ένα ευρύτερο συναινετικό πλαίσιο μεταξύ Κράτους συνδικάτων και εργοδοτών ενόψει της ένταξης της Ελλάδας στην ΟΝΕ. Έτσι λοιπόν κατά την περίοδο 1994-2000 παρατηρείται σημαντικότερη

μείωση του αριθμού των απεργιών παράλληλα με τον αριθμό των απεργών ως απόρροια της γενικότερης διαμορφωθείσας συναίνεσης.

Επίσης η μείωση της δύναμης των συνδικάτων αποτελεί ένα ακόμη παράγοντα που συντελεί στην χαλάρωση το έντονου συγκρουσιακού κλίματος του παρελθόντος.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να τονισθεί ότι υψηλός αριθμός απεργιών των δεκαετιών 1970 και 1980 δεν συνεπάγεται απόλυτα και ιδιαίτερα υψηλό αριθμό συμμετεχόντων απεργών στις κινητοποιήσεις. Έτσι λοιπόν κατά την τελευταία πενταετία, παρά τον εξαιρετικά περιορισμένο αριθμό απεργιών σε σύγκριση με το απώτερο παρελθόν, παρατηρείται υψηλότερη συμμετοχή απεργών σε ορισμένες κινητοποιήσεις (π.χ. για το ασφαλιστικό το 2001) που υπερβαίνει σε μέγεθος τον αριθμό των απεργών της «χρυσής εποχής των απεργιών του παρελθόντος (π.χ. 1979-80, 1986-87, 1992-93).

Ωστόσο θα πρέπει να επισημάνουμε την απουσία σήμερα επίσημης καταγραφής των απεργιών (από το 1999 και εντεύθεν) γεγονός που καθιστά ιδιαίτερα δύσκολη την ακριβή αποτύπωση της κατάστασης στον εν λόγω τομέα (κάτι που άλλωστε και στο παρελθόν είχε ενδεικτικό χαρακτήρα), με παρεπόμενη συνέπεια την μη ύπαρξη αξιόπιστων συγκριτικών προσεγγίσεων ανάμεσα στις επιμέρους χρονικές περιόδους και ειδικότερα μεταξύ της τελευταίας εξαετίας και των προηγούμενων ετών.

Τέλος ως προς την παρουσία άλλων μορφών εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και τη σχέση τους με τα συνδικάτα θα πρέπει να επισημάνουμε τα εξής:

Στην Ελλάδα λειτουργούν οι θεσμοί των συμβουλίων εργαζομένων και των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας που αποτελούν θεσμούς συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις.

Τα συμβούλια εργαζομένων έχουν θεσπισθεί με το Ν. 1767/88 και δημιουργούνται στις επιχειρήσεις άνω των 50 απασχολούμενων και υπό προϋποθέσεις, αν δεν υφίσταται επιχειρησιακό συνδικάτο σε όσες απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους. Εκλέγονται από το σύνολο των εργαζομένων και οι αρμοδιότητές τους είναι κυρίως συμβουλευτικές ενώ σε ορισμένα ζητήματα (π.χ. κανονισμός προσωπικού) έχουν και δικαίωμα συναπόφασης. Ωστόσο η παρουσία τους είναι ιδιαίτερα περιορισμένη και ουσιαστικά ο θεσμός αυτός δεν έχει αναπτυχθεί. Οι αιτίες αυτής της εξέλιξης εντοπίζονται στα ακόλουθα: Πρώτον, ο θεσμός αυτός δεν υπήρξε προϊόν διεκδίκησης του ελληνικού εργατικού κινήματος αλλά αντίθετα ήταν αποτέλεσμα τεχνητών μεταφορών διεθνών εμπειριών στην ελληνική πραγματικότητα σε συνδυασμό με την επικύρωση της 135 ΔΣΕ στην Ελλάδα. Δεύτερον, ο θεσμός αυτός εισάγει ένα δυϊσμό εκπροσώπησης της εργασίας μέσα στην επιχείρηση αφού σε αυτήν συνυπάρχει το επιχειρησιακό συνδικάτο παράλληλα με το συμβούλιο εργαζομένων. Το φαινόμενο του δυϊσμού έγινε εντονότερο όταν με το Ν. 1876/90 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις τα επιχειρησιακά συνδικάτα απέκτησαν το δικαίωμα να υπογράφουν ΣΣΕ και για θέματα που ήταν αντικείμενα αποφασιστικής αρμοδιότητας των συμβουλίων εργαζομένων. Τέλος, η επιφυλακτική στάση μέρους του συνδικαλιστικού κινήματος απέναντι στο θεσμό των συμβουλίων και το ενδεχόμενο έλεγχου τους από την εργοδοσία υπήρξε ένας ακόμη ανασταλτικός παράγοντας για την εξέλιξή του αν και στην πράξη το σενάριο αυτό ουσιαστικά αποφεύχθηκε

αφού τα ίδια τα συνδικάτα κατά κανόνα έλεγχαν τις διαδικασίες εκλογής των εκπροσώπων στα λίγα συμβούλια εργαζομένων που αυτά δημιουργήθηκαν αλλά στην μεγάλη πλειοψηφία τους υπολειπούργησαν.

Ως προς τις Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας αυτές δημιουργήθηκαν με το Ν. 1568/85 και αφορούν στις επιχειρήσεις με περισσότερες από 150 εργαζομένους, ενώ αν υπάρχουν συμβούλια εργαζομένων ορίζονται από τα μέλη τους εκπρόσωποι σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Σε όλες τις άλλες επιχειρήσεις μικρότερου μεγέθους ισχύει ο θεσμός του αντιπροσώπου σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Ωστόσο η πρακτική εφαρμογή και των δύο αυτών θεσμών είναι ιδιαίτερα περιορισμένη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ

—

ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ – ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ανάπτυξη της τεχνολογίας επέτρεψε αφενός να αναπτυχθούν νέες μορφές επικοινωνίας ανάμεσα στον άνθρωπο και τη μηχανή και αφετέρου τον αυτόματο έλεγχο των μηχανών. Ωστόσο, για να γίνει εφικτή η δυνατότητα χρησιμοποίησης τους για νέους σκοπούς, θα έπρεπε προηγουμένως όχι μόνο να αλλάξει ο σχεδιασμός τους αλλά και να απελευθερωθεί από τη διαδικασία παραγωγής που επέβαλαν τα παλαιότερα συστήματα παραγωγής, που αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια της βιομηχανικής επανάστασης. Σημειώνουμε ότι, η ανάγκη για τη χρήση του σύγχρονου υπολογιστή προέκυψε από τις ίδιες τις κοινωνικές συνθήκες που δημιούργησαν τα εργοστάσια και τις βιομηχανικές μηχανές⁷. Δεν ήταν λοιπόν η πληροφορική τεχνολογία το αίτιο που οδήγησε στην αλλαγή της παραγωγικής διαδικασίας περισσότερο από όσο ήταν το αποτέλεσμα αυτής της αλλαγής. Φυσικά το αποφασιστικό βήμα για το πέρασμα σε νέες παραγωγικές μορφές είναι η σύζευξη των βιομηχανικών αυτοματισμών με τη διαχείριση της πληροφορίας, η οποία επιτυγχάνεται από τη χρήση μιας κοινής ψηφιακής τεχνολογίας.

Η εξέλιξη αυτή επιτρέπει μια νέα μορφή πραγματοποίησης της γνώσης. Η γνώση δεν είναι πλέον ανάγκη να εγγράφεται εξ ολοκλήρου στο υλικό μιας μηχανής. Είναι δυνατόν να αποτελεί μέρος τους λογισμικού της. Το γεγονός αυτό, καθιστά τη μηχανή πολύ πιο ευέλικτη, αφού μπορεί να προσαρμόζεται ευκολότερα και σε πολύ μικρότερο χρόνο σε νέες λειτουργίες. Ταυτόχρονα

⁷ Καϊτατζή-Γουίτλοκ Σοφία , «Η επικράτεια των πληροφοριών»

όμως προσθέτει και νέες δυνατότητες επικοινωνίας τόσο ανάμεσα στις μηχανές όσο και ανάμεσα σε άνθρωπο και μηχανές επιτρέποντας την εύκολη ολοκλήρωσή τους σε πολύ πιο σύνθετες παραγωγικές διαδικασίες. Η παραγωγικότητα ορίζεται συνήθως ως το αποτέλεσμα της εργασίας σε μια δεδομένη χρονική περίοδο. Παρέχοντας στον εργαζόμενο αποδοτικότερα εργαλεία, το αποτέλεσμα της εργασίας ανά ώρα αυξάνεται. Με το καταμερισμό της εργασίας, στην βιομηχανική επανάσταση, η παραγωγικότητα της χειρωνακτικής εργασίας αυξήθηκε, και η παραγωγή των αγαθών έγινε αποδοτικότερη. Από την άλλη μεριά, η επίδραση της τεχνολογίας στην παραγωγικότητα των διανοητικά εργαζομένων (διευθυντών, στελεχών, υπαλλήλων γραφείου, πωλητών) υπήρξε, μέχρι τη γενικευμένη χρήση της πληροφορικής τεχνολογίας, πολύ περιορισμένη. Με τη εδραίωση της χρήσης της, φάνηκε και η σημαντικότερη επίπτωσή της, δηλαδή η αύξηση της παραγωγικότητας των διανοητικά εργαζομένων αλλά και των εργαζομένων χαμηλότερης ειδίκευσης με την προϋπόθεση ότι ο νέος εξοπλισμός είναι «φιλικός στο χρήστη» ώστε να εκμεταλλεύεται και από τους τελευταίους. Ορισμένες επιχειρήσεις χρησιμοποιούν τις νέες τεχνολογίες με σκοπό να μειωθεί ο αριθμός των υπαλλήλων, χωρίς να μειωθούν οι μισθοί εκείνων που παραμένουν και χωρίς να προσληφθούν νέοι εργαζόμενοι. Αυτός είναι και ο λόγος που πολλές φορές, τα στοιχεία δείχνουν ότι η σχέση παραγωγικότητας και ανεργίας είναι ανάλογη. Σε αυτήν τη περίπτωση, η υψηλότερη παραγωγικότητα αποτελεί οικονομική πρόοδο για τις επιχειρήσεις επειδή οδηγεί σε υψηλότερα κέρδη, αλλά μπορεί να έχει κόστος στην οικονομία υπό μορφή ανεργίας.

Ωστόσο η ανάπτυξη της τεχνολογίας, διαμορφώνει νέες θέσεις εργασίας και ένα σημαντικό ζήτημα που αναρτάται ,είναι αν οι νέες δημιουργούνται με τον ίδιο ρυθμό που χάνονται οι παλιές.

3.1. ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Η τεχνολογία ευνοεί την ολοκλήρωση της παραγωγικής διαδικασίας σε οργανωτικά σχήματα που διαφοροποιούνται ριζικά από τη μορφή της κλασσικής επιχείρησης. Οι νέες μορφές οργάνωσης δεν χαρακτηρίζουν μόνο τις νέες μορφές των επιχειρήσεων αλλά και ολόκληρους παραγωγικούς τομείς.

Πριν από την εισαγωγή της τεχνολογίας στην παραγωγή, η χωροχρονική οργάνωση της παραγωγής γινόταν σύμφωνα με τους περιορισμούς της διαθέσιμης τεχνολογίας.

Η εργασία οργανώνεται σε συγκεκριμένους εργασιακούς τόπους, σε μια γραμμική αλληλουχία επιμέρους εργασιών που επιβλέπονται από ένα πρόσωπο. Η πληροφοριακή τεχνολογία επέτρεψε την οργάνωση ενός νέου «χώρου» εργασίας, που, λόγω των νέων δυνατοτήτων επικοινωνίας, δε δεσμεύεται από τους ίδιους χωρικούς περιορισμούς. Οι άνθρωποι και οι μηχανές μπορούν να βρίσκονται οπουδήποτε υπάρχει τηλεπικοινωνιακή σύνδεση ή ο εργασιακός χώρος μπορεί να αντικατασταθεί από το εργασιακό περιβάλλον, όπως αυτό καθορίζεται από ένα δίκτυο υπολογιστών.

Η πιο σημαντική εξέλιξη στην οργάνωση της βιομηχανικής παραγωγής ήταν η μετάβαση από τη μαζική παραγωγή στην ευέλικτη παραγωγή. Η

ευέλικτη παραγωγή είναι όρος που περιγράφει διαφορετικές μορφές οργάνωσης, που έχουν ωστόσο σαν κοινό χαρακτηριστικό τους την ευελιξία.

Το βασικό μοντέλο της ευέλικτης οργάνωσης της παραγωγής είναι αυτό της διαδικτύωσης⁸. Η επιχείρηση δεν είναι πλέον απαραίτητο να οργανωθεί στον ίδιο χώρο. Ένας αριθμός από παραγωγικές μονάδες της επιχείρησης είναι δυνατόν να κατανεμηθεί σε διαφορετικούς, απομακρυσμένους μεταξύ τους, χώρους και παρόλα αυτά οι μονάδες αυτές να συνεργάζονται πλήρως και ολοκληρωμένα και να συγκροτούν μια ενιαία επιχείρηση.

Μία δεύτερη οργανωτική εξέλιξη είναι η αντικατάσταση ορισμένων τμημάτων της παραγωγικής διαδικασίας ενός προϊόντος από υπεργολάβους (εξωπορισμός - outsourcing). Για τις πιο δυναμικές επιχειρήσεις ο εξωπορισμός για διάφορα εξαρτήματα ανατίθεται σε εταιρίες διάσπαρτες σε όλο τον κόσμο, που ειδικεύονται σε ορισμένους περιζήτητους τομείς αιχμής. Έτσι, καθίστανται πλέον περιττά τα μεσαία στελέχη (επόπτες, επιθεωρητές, εργοδηγοί), αφού ένα τεράστιο μέρος αυτών των λειτουργιών έχουν αναληφθεί από ηλεκτρονικά παρεχόμενες υπηρεσίες επόπτευσης. Στο σχήμα αυτό απομένουν οι ανειδίκευτοι εργάτες και η διοίκηση, που χάρη στις νέες τεχνολογίες μπορεί να βρίσκεται σε διαφορετικό τόπο απ' ότι η μονάδα παραγωγής. Η διαδικασία παραγωγής γίνεται πολύ πιο ευπροσάρμοστη, ανταποκρινόμενη τόσο στις ποσότητες παραγωγής της ακριβώς προδιαγραφόμενης ζήτησης, όσο και στα κελεύσματα της εκάστοτε απαιτούμενης ποιότητας και μόδας. Με τη στρατηγική του εξωπορισμού ένα μέρος των θέσεων εργασίας μετατοπίζεται γεωγραφικά, ενώ το υπόλοιπο

⁸ Δελληγιάννης Γιάννης, «Η κοινωνία της πληροφορίας και ρόλος των διαδραστικών πολυμέσων»

χάνεται, κάτι που είναι εγγενές στο στόχο του εξωπορισμού: να κατακτηθεί η ανταγωνιστικότητα περιστέλλοντας τις ανελαστικές δαπάνες μισθοδοσίας.

Η διαδικτύωση μετασχημάτισε την επιχείρηση έτσι ώστε να δείχνει αλλά και να συμπεριφέρεται σαν δίκτυο μικρών επιχειρήσεων. Δεν υπάρχει πλέον μια κεντρική επιχείρηση που εκτελεί ένα σημαντικό μέρος της παραγωγής η οποία δίνει ορισμένες εργασίες σε υπεργολάβους, αλλά ένα δίκτυο από παραγωγικές μονάδες, που κάθε μια λειτουργεί ουσιαστικά σαν αυτόνομη επιχείρηση. Η βασική διαφορά από το προηγούμενο σχήμα της δικτυακής οργάνωσης των παραγωγικών μονάδων είναι ότι η ολοκλήρωση της παραγωγής γίνεται με επιχειρηματικά και όχι μόνο με οικονομικά και τεχνολογικά κριτήρια. Δεν μεταβάλλεται πλέον η εργασιακή διαδικασία μιας επιχείρησης, αλλά μετασχηματίζεται σαν μια παραγωγική διαδικασία οργανωμένη από ένα σύνολο επιχειρήσεων.

Μία τελευταία μορφή ευέλικτης παραγωγής είναι αυτή που ονομάστηκε ευέλικτη εξειδίκευση. Η οργάνωση αυτή βασίζεται σε ένα σύμπλεγμα μικρών ή μεσαίων επιχειρήσεων μιας περιοχής, που χρησιμοποιούν ευέλικτα μηχανήματα, εξειδικευμένο προσωπικό και παράγουν εξειδικευμένα προϊόντα. Οι επιχειρήσεις αυτές είναι εντελώς αυτόνομες και απλά συνεργάζονται στενά για να παράγουν συνήθως το ίδιο παραγωγικό αποτέλεσμα με μια δικτυακή επιχείρηση ή με μια επιχείρηση με δικτυακή οργάνωση των παραγωγικών της μονάδων.

Έτσι, ανταποκρίνονται στο ρευστό, απρόβλεπτο και φανερά μεταλλασσόμενο διεθνές περιβάλλον προσαρμόζοντας την ποσότητα, την ποιότητα, το είδος και τον τύπο της παραγωγής τους σύμφωνα με τις επιταγές της ζήτησης. Τώρα, η προσαρμοστικότητα γίνεται εφικτή, καθώς τα δίκτυα

επικοινωνίας προσφέρουν άμεση συνεννόηση, δυνατότητα πληροφοριακής πληρότητας, συνθήκες για άμεση λήψη αποφάσεων και ευκινησία αντιδράσεων. Οι βιομηχανίες, έτσι, μπορούν να αλλάζουν την κλίμακα παραγωγής, εξειδικεύοντας σύμφωνα με τις προτιμήσεις μιας περιοχής, ακόμη και ενός πελάτη, ικανοποιώντας τις ανάγκες ειδικών αγορών με ελάχιστη διορία.

Με την εδραίωση αυτού του μοντέλου, ζητούνται πλέον υψηλά εκπαιδευμένοι εργαζόμενοι, ικανοί να παίρνουν πρωτοβουλία, να προσαρμόζονται και να ανταποκρίνονται δημιουργικά στις προκλήσεις της νέας εποχής. Εν κατακλείδι, η ευέλικτη εξειδίκευση συνιστά θεμελιακού τύπου αναδιάρθρωση που, μαζί με τον εξωπορισμό και τις τεχνολογίες, συντελείται η αλλαγή του τεχνο-οικονομικού παραδείγματος. Ο απώτερος στόχος όλων αυτών των προσαρμογών είναι η επιδίωξη της βιωσιμότητας και η επικράτηση της επιχείρησης στο άκρως ανταγωνιστικό παγκόσμιο περιβάλλον.

Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, οδηγεί σταδιακά στην κατάργηση της έννοιας της τοπικής αγοράς και εξάλειψη της εξάρτησης των επιχειρήσεων από τις τοπικές πλουτοπαραγωγικές πηγές και τις αντίστοιχες καταναλωτικές ανάγκες. Από την άλλη πλευρά, η οργάνωση των ίδιων των επιχειρήσεων μεταβάλλεται ταχύτατα, φαινόμενο που αναμένεται να ενταθεί ακόμα περισσότερο στο μέλλον. Οι εφαρμογές των νέων τεχνολογιών, η ανάπτυξη των εσωτερικών δικτύων ανταλλαγής πληροφοριών και η συνεχής πρόοδος της τηλεπικοινωνιακής τεχνολογίας έχουν καταστήσει ξεπερασμένη τη παραδοσιακή ιεραρχική δομή των επιχειρήσεων και οργανισμών. Ευνοούν τη δημιουργία μιας πιο ευέλικτης οργανωτικής δομής η οποία απαιτεί νέας μορφής εργασιακές σχέσεις και επαγγελματικές δεξιότητες. Παράλληλα

μεταβάλλεται και η οργάνωση της εργασίας, ενώ εμφανίζονται νέες μορφές εργασιακής δραστηριότητας όπως είναι η τηλεργασία, η συμμετοχική εργασία και η εμφάνιση νέων επαγγελμάτων.

Αναμφισβήτητα, λοιπόν, το εργασιακό περιβάλλον μεταλλάσσεται, νέες προκλήσεις δημιουργούνται και η αναζήτηση τρόπων αντιμετώπισης αυτών καθίσταται επιβεβλημένη.

3.2.ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο όρος «ευελιξία» άρχισε να εμφανίζεται δειλά στα τέλη της δεκαετίας του 1970 και την δεκαετία του 1980 καθιερώθηκε δυναμικά στην ορολογία των εργασιακών σχέσεων, καθιέρωση που σήμερα είναι πιο αισθητή και επίκαιρη από ποτέ. Η εξελικτική του πορεία και καθιέρωση δεν αποτελεί γεγονός τυχαίο και πολιτικά ασήμαντο. Συνδέεται άμεσα με την συνεχώς εντεινόμενη ανεργία που μαστίζει την ευρωπαϊκή οικονομία και έθεσε σε ευθεία αμφισβήτηση την θεωρία του Keynes, στο κέντρο της οποίας υπάρχει η ανάγκη ισχυρής κοινωνικής προστασίας και η πεποίθηση ότι η ανεργία δεν οφείλεται σε ακαμψίες της αγοράς εργασίας.

Ένας νέος καταμερισμός της εργασίας ξεπροβάλλει, και εμπνέεται από συγκεκριμένη ιδεολογία οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων. Μαζικές μετατοπίσεις ποικίλων οικονομικών δραστηριοτήτων σε χώρες με φθινό εργατικό δυναμικό και εν γένει αδύναμο προστατευτικό νομοθετικό πλαίσιο και έμφαση στις τεχνολογίες αιχμής και τις ειδικότητες που συνδέονται με αυτές. Η παραδοσιακή οργάνωση των εργασιακών σχέσεων αλλάζει θεμελιακά, απορυθμίζεται πλήρως σε πάρα πολλές περιπτώσεις και η ευελιξία των

εργασιακών σχέσεων προβάλλει ως η μοναδική λύση μπροστά στα νέα δεδομένα. Η ιστορική μετάβαση που έλαβε και λαμβάνει χώρα δεν υπήρξε βέβαια κοινωνικά ανώδυνη.

Το παράδοξο με τον όρο «ευελιξία» είναι ότι παρά την «επέλαση» στην σχετική βιβλιογραφία στερείται ενός συγκεκριμένου εννοιολογικού περιεχομένου και απόδειξη τούτου είναι ότι ουσιαστικά σημαίνει τελείως διαφορετικά πράγματα ανάλογα με το ποιος τον χρησιμοποιεί. Ο Robert Solow σε μια ανάλυση του με τον χαρακτηριστικό τίτλο «What is Labour Market flexibility ?» απέδειξε το εννοιολογικό ευάλωτο του όρου, αφού ύστερα από ενδελεχή μελέτη έξι τομέων οικονομικής δραστηριότητας στην Γαλλία και Γερμανία διαπίστωσε την ανεπάρκεια των θεωριών που κατηγορούν τις ακαμψίες της αγοράς εργασίας για τα υψηλά επίπεδα ανεργίας των δύο βασικών ευρωπαϊκών οικονομιών. Η εμφανής αδυναμία στην δημιουργία νέων και ποιοτικών θέσεων εργασίας συνδεόταν πρώτιστα με τις αυστηρές μακροοικονομικές πολιτικές μονεταριστικής φύσεως και ανεπαρκούς πειθαρχίας των αγορών κεφαλαίων παρά με ένα υπέρ-προστατευτικό κοινωνικό κράτος. Πιο συγκεκριμένα για τη χρήση του όρου «ευελιξία»:

- Η νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης ήτοι το νομικό και οικονομικό σκέλος της απόλυσης.
- Τα μέτρα προστασίας της ανεργίας ιδίως την κάλυψη, το επίπεδο και την διάρκεια των επιδομάτων ανεργίας.
- Η νομοθεσία περί κατώτατων μισθών και επιδοματικής πολιτικής
- Η δύναμη και ο θεσμικός ρόλος των εργατικών σωματείων.
- Η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου και της ρύθμισης και του ύψους των υπερωριών.

- Η προστασία των εργαζομένων στους χώρους παραγωγής.
- Η έκταση του διευθυντικού δικαιώματος.
- Μη μισθολογικό κόστος της εργασίας ,συνταξιοδοτικά δικαιώματα.
- Εκπαίδευση και κατάρτιση ανέργων και εργαζομένων
- Εμπόδια στην κινητικότητα των εργαζομένων.

Στις σύγχρονες συνθήκες, οι ανάγκες προσαρμογής των επιχειρήσεων συνδέονται πρώτιστα:

- ο με την καινοτομική ανταπόκριση στην αγορά,
- ο με το διοικητικό εκσυγχρονισμό,
- ο με την εφαρμογή σύγχρονης τεχνολογίας και
- ο με την ανάπτυξη σύνθετων συνεργειών και παραγωγικών διασυνδέσεων, προκειμένου να μπορέσουν να συμμετάσχουν σ' ένα ολοκληρωμένο και δυναμικά βιώσιμο παραγωγικό σύστημα.

Αυτές οι ανάγκες οδηγούν την επιχείρηση στην προσπάθεια για απόκτηση ευελιξίας, δηλαδή στην ικανότητα για προσαρμογή της στις αλλαγές του περιβάλλοντός της.

Στον εργασιακό τομέα, η διεθνής βιβλιογραφία αναφέρεται κατά κανόνα στις ακόλουθες βασικές μορφές εργασιακής ευελιξίας:

- Ευελιξία των αμοιβών εργασίας (μεταβλητότητα μέρους ή και του συνόλου των αποδοχών ανάλογα με τα αποτελέσματα των επιχειρήσεων, την παραγωγικότητα, τη συγκυρία κλπ).
- Εξωτερική (σε σχέση με την επιχείρηση) ποσοτική εργασιακή ευελιξία (ελευθερία προσλήψεων-απολύσεων, γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού,

διαφοροποίηση όρων ατομικών συμβάσεων, χρήση ειδικών μορφών απασχόλησης όπως part-time, συμβάσεων έργου, ορισμένου χρόνου, φασόν, περιστασιακής απασχόλησης, εφαρμογές τηλεργασίας κλπ).

- Εσωτερική ποσοτική ευελιξία της εργασίας ή ευελικτοποίηση αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας (λ.χ. ευέλικτο ωράριο, βάρδιες, διακυμάνσεις ή και μείωση του εβδομαδιαίου ή του ετήσιου ωραρίου εργασίας σε ατομική/ συλλογική βάση κλπ).

- Ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας, με εμπλουτισμό της εργασίας και αναβάθμιση των ειδικοτήτων, ανάπτυξη πολυδυναμίας και πρωτοβουλιών των εργαζομένων και ποιοτική βελτίωση των εργασιακών σχέσεων στο εσωτερικό της επιχείρησης.

Παρά τον αναγκαίο διαχωρισμό τους σε κατηγορίες, οι ευελιξίες της εργασίας εμφανίζονται κατά κανόνα σε διάφορους συνδυασμούς ή και αντιθέσεις μεταξύ τους, συνδεδεμένες ή όχι με γενικότερες στρατηγικές αναδιάρθρωσης των παραγωγικών μονάδων. Στην πράξη, δεν έχει εντοπισθεί κάποιο ενιαίο και αδιαμφισβήτητης γενικής ισχύος μοντέλο αποτελεσματικής ευελιξίας της εργασίας ωστόσο, οι επιχειρήσεις αναζητούν το ιδανικό συνδυασμό με γνώμονα την αύξηση της παραγωγικότητας και των κερδών τους⁹.

⁹ Γρηγόρης Πραστάκος, Γιάννης Σπανός, Κώστας Κωστόπουλος, «Καινοτομία: προσδιοριστικοί παράγοντες και προβληματισμοί για το μέλλον της Ελληνικής οικονομίας»

Για την επιχείρηση έχουν εντοπισθεί αρκετά διαφορετικά μοντέλα "ευέλικτης διαχείρισης" των μισθών. Τα σημαντικότερα από αυτά είναι:

- Η "οργανωμένη ευέλικτη διαχείριση μισθών". Κεντρικός στόχος της είναι η μεθοδευμένη υποκίνηση των εργαζομένων και η ενεργή ενσωμάτωσή τους στην επιχείρηση, με συλλογικά και ατομικά πριμ που βασίζονται στην αξιολόγηση της επίδοσης και της συνεισφοράς τους στα αποτελέσματα της επιχείρησης (παραγωγικότητα, ποιότητα, πωλήσεις, κέρδη).
- Η "ανοργάνωτη ευέλικτη διαχείριση μισθών". Στόχος της είναι η μέγιστη δυνατή κινητικότητα ενός εύκολα αντικαταστάσιμου και κατά κανόνα φθηνού προσωπικού.
- Η "θεσμοποιημένη ευέλικτη διαχείριση μισθών". Χαρακτηριστικό της είναι ο υψηλός βαθμός κωδικοποίησης της διαχείρισης των μισθών μέσα από συλλογικές, κλαδικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις, στη βάση συγκεκριμένων προδιαγραφών θέσης και απόδοσης.

Η ευελικοποίηση των αμοιβών, η σύνδεσή τους με επίτευξη στόχων ή συγκεκριμένου αποτελέσματος, διαπιστωμένα αποτελεί παράγοντα υποκίνησης αλλά και εντατικοποίησης της εργασίας, αποσυνδέοντας, μερικά ή ολικά, την αμοιβή από το χρόνο παρουσίας (ωράριο) του εργαζόμενου.

Η εξωτερική, ποσοτική ή αριθμητική ευελιξία αφορά τη δυνατότητα προσαρμογής του επιπέδου της απασχόλησης (αριθμός απασχολουμένων) ανάλογα με τις κυκλικές κυμάνσεις ή τις διαρθρωτικές μεταβολές της αγοράς για τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες της επιχείρησης ή ανάλογα με τις τεχνολογικές μεταβολές. Στόχος της εξωτερικής ποσοτικής ευελιξίας είναι η

εύκολη αριθμητική προσαρμογή του προσωπικού στις βραχυπρόθεσμες εξελίξεις και ανάγκες της επιχείρησης ενώ οι πρακτικές της συνδέονται με την περαιτέρω ανάπτυξη και επαναφορά στο προσκήνιο των λεγόμενων "ειδικών ή άτυπων μορφών απασχόλησης" (σε αντιδιαστολή με τη σύμβαση αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης που αποτελεί τον κανόνα) : οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η ενοικίαση εργαζομένων, η περιστασιακή απασχόληση, οι συγκαλυμμένες μορφές μισθωτής απασχόλησης (όπως μορφές της τηλεργασίας, εργασία στο σπίτι, εργασία από απόσταση, μίσθωση έργου, αυτο-απασχόληση) και οι διάφορες εκδοχές της μερικής απασχόλησης (part-time) φαίνεται να συγκεντρώνουν, σήμερα, αρκετά από τα επιδιωκόμενα στοιχεία ποσοτικής ευελιξίας για τις επιχειρήσεις. Είναι, ωστόσο, γνωστό ότι οι ειδικές μορφές απασχόλησης μπορούν να τροφοδοτήσουν την αποδιάρθρωση της εργασιακής σχέσης, σε ατομικό και σε συλλογικό επίπεδο, την κατάτμηση της αγοράς εργασίας, καθώς και εκτεταμένες διακρίσεις στο εσωτερικό των επιχειρήσεων (π.χ., όπως έχει διαπιστωθεί από τη διεθνή βιβλιογραφία και πρακτική, οι ειδικές μορφές απασχόλησης αξιοποιούν, αναπαράγουν και διευρύνουν την άνιση μεταχείριση ανδρών και γυναικών ως προς τους όρους και την αμοιβή της εργασίας).

Ευελιξία (ή ευέλικτη διαχείριση) του χρόνου εργασίας έχουμε όταν το μέγεθος της παρεχόμενης εργασίας προσαρμόζεται στις κυμάνσεις της δραστηριότητας της επιχείρησης όχι με μεταβολές του αριθμού των απασχολουμένων, αλλά με μεταβολές στη διάρκεια της παρεχόμενης εργασίας. Οι μεταβολές αυτές μπορεί ν' αφορούν:

- Αύξηση ή μείωση της συνολικής διάρκειας της ενεργής δραστηριότητας του εργαζόμενου (αύξηση χρόνου υποχρεωτικής

εκπαίδευσης, αύξηση ή μείωση ορίου συνταξιοδότησης, εκπαιδευτικές-γονικές άδειες κλπ, αύξηση διάρκειας ανεργίας ή εναλλαγή περιόδων δραστηριότητας και περιόδων μη δραστηριότητας κλπ).

- Αύξηση ή μείωση του εβδομαδιαίου ή ετήσιου χρόνου εργασίας (λιγότερες εργάσιμες ώρες, αύξηση ή μείωση ετήσιου κλεισίματος της επιχείρησης, 5η εβδομάδα διακοπών κλπ).

- Εξατομικευμένες, ομαδοποιημένες ή συνολικές διακυμάνσεις του ημερήσιου ή/και του εβδομαδιαίου ωραρίου των εργαζομένων.

- Εποχιακές διακυμάνσεις του ωραρίου.

- Περιστασιακή ή μόνιμη χρήση συστημάτων βάρδιας, part-time, υπερωριών κλπ.

Τέλος, η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία είναι η ικανότητα των επιχειρήσεων να αναδιοργανώνουν τις εργασιακές ειδικότητες, στα όρια ενός ευρύτερου πλαισίου καθηκόντων. Η αναδιοργάνωση αυτή μπορεί να βασίζεται στη χρήση επανειδικευμένου πλεονάζοντος προσωπικού ή στην παράλληλη χρήση παλαιών και νέων ειδικοτήτων. Είναι μια μόνιμη ή περιστασιακή στρατηγική επιχειρησιακής προσαρμογής που βασίζεται στην ανάπτυξη της εσωτερικής αγοράς εργασίας της επιχείρησης (εσωτερική κινητικότητα, αναδιάρθρωση ειδικοτήτων, αλλαγή περιεχομένου-αναδιοργάνωση ή και εμπλουτισμός της εργασίας, εκπαίδευση, επιμόρφωση κλπ), σε αντιδιαστολή με την εξωτερική ποσοτική ευελιξία, που έχει σαν άξονα την εξωτερική αγορά εργασίας, με προσλήψεις, απολύσεις κλπ.

Κεντρικό της στοιχείο είναι η πραγματοποίηση άυλων επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό με στόχο τη πληρέστερη ποιοτική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού που διαθέτει η επιχείρηση ή ενός κομματιού του, που κρίνεται σκόπιμο να συγκρατηθεί και ν' αναπτυχθεί μέσα στην επιχείρηση.

Η ποιοτική εργασιακή ευελιξία είναι ο πιο δύσκολος αλλά ίσως ο πιο αποτελεσματικός τρόπος δυναμικής προσαρμογής και εκσυγχρονισμού της επιχείρησης σε μια μακροχρόνια προοπτική. Για το λόγο αυτό κατατάσσεται μεταξύ των λεγόμενων "επιθετικών" στρατηγικών ευελιξίας, ενώ η ποσοτική, που συχνά έρχεται σε αντίθεση με τους στόχους της ποιοτικής, ανήκει στις "αμυντικές" ή συγκυριακές στρατηγικές. Η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία είναι ένα σοβαρό αντεπιχείρημα στην υποβάθμιση των στοιχείων της εργασιακής σχέσης από ορισμένες αποσπασματικές, βραχύβιες και μονομερείς εφαρμογές της ποσοτικής ευελιξίας ωστόσο όμως, αυτό δεν σημαίνει ότι η εφαρμογή της είναι απαλλαγμένη από προβλήματα ή ότι δεν αποτελεί μια δύσκολη, αλλά ουσιαστική πρόκληση.

3.3. Η ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Μία βασική μορφή οργάνωσης της εργασίας που αναπτύσσεται στα πλαίσια της διαδικτύωσης των επιχειρήσεων και η οποία εντάσσεται, όπως είδαμε, στη εξωτερική ποσοτική εργασιακή ευελιξία, είναι η τηλεργασία. Ο όρος «τηλεργασία» αφορά ένα συγκεκριμένο τύπο εργασίας που χρησιμοποιεί έναν τηλεπικοινωνιακό σύνδεσμο με έναν απομακρυσμένο εργοδότη ή πελάτη για την ανάθεση και παράδοση της εργασίας. Πρόκειται λοιπόν για εργασία η οποία διεκπεραιώνεται από απόσταση με την χρήση

ηλεκτρονικού υπολογιστή και διανέμεται μέσω δικτύων υπολογιστών και κυρίως μέσω του διαδικτύου. Η τηλεργασία καλύπτει ένα ευρύ φάσμα εργασιακών δραστηριοτήτων και κατηγοριοποιείται ανάλογα με τον τύπο εργασιακής σχέσης μεταξύ εργοδότη-εργαζομένου και τον χώρο εργασίας. Έτσι, μπορεί να διεκπεραιώνεται εσωτερικά, δηλαδή ο τηλεεργαζόμενος να διατηρεί βάσει συμβολαίου μόνιμη εργασιακή σχέση με την επιχείρηση, ή εξωτερικά, οπότε ο τηλεεργαζόμενος δεσμεύεται βάσει συμβολαίου για τη διεκπεραίωση συγκεκριμένων εργασιών με ορισμένο χρονικό ορίζοντα. Σε γενικές γραμμές συστήματα τηλεργασίας εγκαθίστανται συνήθως σε οργανισμούς και επιχειρήσεις για εκπαίδευση προσωπικού, σε ερευνητικά εργαστήρια, σε πανεπιστήμια, σε νοσοκομεία και σπίτια.

Οι τομείς εφαρμογής της τηλεργασίας βρίσκονται κυρίως σε περιβάλλοντα στα οποία η πληροφορία και η επικοινωνία κατέχει κύριο ρόλο, σε επίπεδο όμως προετοιμασίας ή υποστήριξης και όχι σε επιτελικό επίπεδο.

Τα κυριότερα χαρακτηριστικά της τηλεργασίας είναι τα εξής:

- Η χρήση των ΤΠΕ. Προϋπόθεση για την άσκηση αυτής της μορφής εργασίας είναι η χρήση των ΤΠΕ.
- Η ανεξαρτησία της τοποθεσίας. Η τηλεργασία δεν εξαρτάται από τη γεωγραφική θέση και το χώρο της εργασίας.
- Επέκταση της αγοράς εργασίας. Η αγορά εργασίας πλέον επεκτείνεται και τείνει να συμπεριλάβει στους κόλπους της, ομάδες που μέχρι πρότινος θεωρούνταν αποκλεισμένες (άνθρωποι με ειδικές ανάγκες, γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις, εργαζόμενοι προχωρημένης ηλικίας καθώς και κάτοικοι απομονωμένων – ορεινών και νησιωτικών περιοχών)

- Νέα προσόντα, ικανότητες και γνώσεις. Η τηλεργασία απαιτεί νέες δεξιότητες, ικανότητες και άνεση με τη χρήση των ΤΠΕ.

- Ο ρόλος του τηλεργαζόμενου ενισχύεται. Το σύγχρονο προφίλ του τηλεργαζόμενου απαιτεί απ' αυτόν να μάθει πλέον να εργάζεται ανεξάρτητα από αυτό που ονομάζεται «κλίμα γραφείου». Ο τηλεργαζόμενος καθίσταται πλέον αποκλειστικά αρμόδιος για τον σχεδιασμό του χρόνου και του τόπου εργασίας. Συνεπώς παρουσιάζεται πιο ανεξάρτητος, αναπτύσσει περισσότερα προσόντα και επωμίζεται μεγαλύτερο μέρος επαγγελματισμού από τον απλό εργαζόμενο.

- Οργανωτική μετατόπιση της εργασίας και της διαχείρισης της. Η τηλεργασία ως τρόπος εργασίας δεν γνωρίζει συγκεκριμένο χώρο. Ξεκινάει από εγχώριες αγορές και μπορεί να επεκταθεί σε παγκόσμιο επίπεδο. Επειδή η διάρθρωση είναι περισσότερο επίπεδη και η επικοινωνία οριζόντια, εισχωρεί με ευέλικτο τρόπο στην αγορά και με τάσεις ολοένα και πιο επεκτατικές.

- Η ευελιξία ως προς την διαχείριση του χρόνου. Η προσωπική διαχείριση του χρόνου εργασίας δίνει στην τηλεργασία ένα πιο ευέλικτο σχήμα και τηλεργαζόμενος μπορεί να ορίσει από μόνος του τον εργάσιμο χρόνο.

- Αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις. Ο τηλεργαζόμενος παύει να αποτελεί υπάλληλο γραφείου. Αυτό σημαίνει ότι πλέον εργάζεται πιο ατομικά και ανεξάρτητα. Από τη άλλη μεριά, πρέπει

να επιδείξει στοιχεία ομαδικότητας, στις περιπτώσεις που καλείται να επικοινωνήσει και να συνεργαστεί με τους συναδέλφους του.

Οι τηλεργαζόμενοι αποτελούν χαρακτηριστική περίπτωση όπου ο χαρακτηρισμός της εργασιακής σχέσης ως εξαρτημένης είναι δυσχερής, αφού η παροχή της εργασίας εκτός χώρου εγκατάστασης της επιχείρησης, εξασθενίζει την δυνατότητα άσκησης εποπτείας και ελέγχου από τον εργοδότη¹⁰. Η χρονική και τοπική "αποσυγκεντροποίηση" της εργασίας καθιστούν πιο χαλαρή την εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, ώστε να μην είναι εύκολα διακριτό το πότε η τηλεργασία υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας, οπότε εφαρμόζονται οι διατάξεις του εργατικού δικαίου και πότε πρόκειται για παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών (δελτίο παροχής υπηρεσιών, σύμβαση έργου κλπ)

Για το λόγο αυτό απαιτείται ειδική ρύθμιση, η οποία είναι σκόπιμο να προέλθει μέσα από τον κοινωνικό διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, όπως, άλλωστε, προτρέπει και η προαιρετική ευρωπαϊκή συμφωνία για την τηλεργασία που υπογράφηκε πρόσφατα από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους.

Η συμφωνία αυτή παρουσιάζει ευρύτερο ενδιαφέρον και για χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, γιατί θέτει τις βασικές (ελάχιστες) περιοχές που απαιτείται και μπορεί να υπάρξει ρύθμιση με πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων.

Η τηλεργασία μπορεί να εφαρμοστεί σε αρκετές κατηγορίες εργασιακών δραστηριοτήτων. Μερικές από αυτές είναι οι καλές τέχνες, τα οπτικοακουστικά μέσα, η επικοινωνία, ο σχεδιασμός multimedia, η εκπαίδευση, η στελέχωση

¹⁰ Δεληγιάννης Γιάννης, «Η κοινωνία της πληροφορίας και ρόλος των διαδραστικών πολυμέσων»

προσωπικού, το Management, η σχεδίαση γραφικών, ο χειρισμός Η/Υ, οι εφαρμογές σχετικά με το Internet, η δημοσιογραφία, ο νομικός, οικονομικός και κοινωνικός τομέας, το Marketing, οι μεταφράσεις, η διαφήμιση, η οργάνωση ταξιδιών, η διοργάνωση εκθέσεων-εκδηλώσεων κ.ά.

Στην Ελλάδα το φαινόμενο της τηλεργασίας δεν έχει εξαπλωθεί σε μεγάλο βαθμό παρά το γεγονός ότι παρατηρείται έντονο ενδιαφέρον για το νέο αυτό τρόπο οργάνωσης της εργασίας και αλλαγής της σχέσης του εργαζόμενου με την δουλειά.

Τα βήματα είναι πολύ πιο συγκρατημένα λόγω διαφορετικών κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών και έλλειψης τεχνολογικής υποδομής. Σήμερα υπάρχουν οι απαραίτητες προϋποθέσεις για την εξάπλωση της τηλεργασίας σε εθνικό επίπεδο, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Απαραίτητη προϋπόθεση όμως αποτελεί η χάραξη μιας εθνικής στρατηγικής στον τομέα αυτό η οποία με ένα δομημένο τρόπο και μέσω ενός ευρύτερου κοινωνικού διαλόγου με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη θα αποτελέσει την βάση αναφοράς για την διάδοση της τηλεργασίας σε ευρύτερα στρώματα της ελληνικής κοινωνίας, τόσο από άποψη κοινωνική όσο και οικονομική.

3.4. ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΤΟ ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ανάπτυξη της τεχνολογίας, έστω και αν χαρακτηρίζεται από αλλαγές στη δομή των παραγωγικών δυνάμεων, δεν εμφανίζει, προς το παρόν τουλάχιστον, αλλαγές στη δομή των παραγωγικών σχέσεων. Οι βασικές καπιταλιστικές σχέσεις παραγωγής, δηλαδή η διάκριση κεφαλαίου και

μισθωτής εργασίας και η διάκριση διανοητικής και χειρωνακτικής εργασίας δεν φαίνεται να ανατρέπονται. Η μισθωτή εργασία παραμένει η κύρια μορφή εργασίας ακόμη και αν αλλάζει συμβατικές μορφές και γίνεται πιο ευέλικτη. Επίσης η διάκριση ανάμεσα στη διανοητική και τη χειρωνακτική εργασία διατηρείται ωστόσο δε παραμένει αμετάβλητη.

Μία από τις σημαντικότερες επιπτώσεις από τη χρήση των νέων τεχνολογιών είναι ότι επιτρέπει τη μηχανική υποστήριξη και της διανοητικής εργασίας, όπως ακριβώς και της χειρωνακτικής. Η διανοητική εργασία, εφόσον τυποποιηθεί, μπορεί πλέον να οργανωθεί υπό συνθήκες που θυμίζουν την οργάνωση της χειρωνακτικής εργασίας σε εργοστάσιο. Η μηχανοργάνωση αυξάνει, λοιπόν, τη τάση για τυποποίηση της διανοητικής εργασίας και την υποταγή της στις κυρίαρχες σχέσεις παραγωγής. Η τυποποίηση της διανοητικής εργασίας περιορίζει τη δημιουργικότητά της και τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και οδηγεί σε έναν νέο καταμερισμό εργασίας. Ο νέος καταμερισμός εμφανίζεται στο εσωτερικό της διανοητικής εργασίας, ανάμεσα στα κατώτερα στελέχη που εκτελούν αυστηρά τυποποιημένη εργασία ελεγχόμενη από τις μηχανές και στα ανώτερα στελέχη που συνεχίζουν να εκτελούν δημιουργική εργασία και να αποφασίζουν. Επομένως, οι στερεότυπες διανοητικές εργασίες που είναι υποκείμενες στη μηχανοργάνωση θεωρούνται, πλέον, μέρους του μόχθου της εργασίας, όπως ακριβώς και η χειρωνακτική εργασία. Η τάση για τυποποίηση της διανοητικής εργασίας, που προϋπάρχει βεβαίως της νέας τεχνολογίας εμφανίζεται κυρίως στην τυποποιημένη εκτέλεση εργασιών καταγραφής, ελέγχου και επιτήρησης. Έτσι η διάκριση της ειδικευμένης από την ανειδίκευτη εργασία δεν ταυτίζεται αναγκαστικά με τη διάκριση της διανοητικής από τη χειρωνακτική εργασία. Όχι

μόνο η διανοητική αλλά και η χειρωνακτική εργασία μπορεί να είναι ειδικευμένη. Η μαζικοποίηση όλων των βαθμίδων της εκπαίδευσης που χαρακτηρίζει την νέα τεχνολογία έκανε να διαφανεί η αντίφαση που περικλείει η ταύτιση της εξειδικευμένης με τη διανοητική εργασία.

Στη νέα τεχνολογία έχουμε τη ταυτόχρονη παρουσία δύο τάσεων:

α. Μιας τάσης αποειδίκευσης που βασίζεται στην αυξανόμενη τυποποίηση της εργασίας και την πλήρη υπαγωγή της στο κεφάλαιο μέσα από αυστηρά τυποποιημένες και αυτοματοποιημένες λειτουργίες παραγωγής.

β. Μιας τάσης διαρκούς εξειδίκευσης βασισμένης στην τυποποιημένη θεωρητική παραγωγή.

Αυτή η δεύτερη τάση, που χαρακτηρίζει την αυτοματοποίηση των υπηρεσιών, σχετίζεται με τη διεύρυνση των ορίων της παραγωγής με νέες δραστηριότητες που εντάσσονται σε αυτή και που σημαίνουν την εμφάνιση νέων ειδικοτήτων, οι οποίες δεν είναι δυνατό να τυποποιηθούν απόλυτα. Η τάση αυτή παράγει κυρίως διανοητικά εργαζόμενους που στις νέες τεχνολογίες γνωρίζουν να χειρίζονται τα νέα πληροφοριακά περιβάλλοντα και τα τυποποιημένα θεωρητικά εργαλεία. Επομένως, η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στη παραγωγική διαδικασία επιδρά στην αύξηση της πόλωσης ανάμεσα στην εξειδικευμένη και την ανειδίκευτη εργασία. Έτσι, δημιουργούνται, από τη μία, υψηλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι που έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο, και που εκτελούν διεργασίες με υψηλό περιεχόμενο πληροφορίας και γνώσης, ενώ έχουν και αρκετές δυνατότητες επανειδίκευσης και εξέλιξης στην εταιρική ιεραρχία και από την άλλη, μεγάλο ποσοστό ανειδίκευτων εργατών με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, η θέση των

οποίων στην παραγωγή υποβαθμίζεται συνεχώς και οι οποίοι βρίσκονται υπό διαρκή επισφάλεια.

3.5. ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΣΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η αγορά εργασίας είναι ένας τομέας ο οποίος, παρόλο που «καθυστερεί», αναλογικά με άλλες κοινωνικές δραστηριότητες (π.χ. κίνηση κεφαλαίων, βιομηχανία της ψυχαγωγίας κλπ.), στην επίδειξη των συνεπειών της παγκοσμιοποίησης, εν πολλοίς τείνει να διεθνοποιηθεί, με όλο και μεγαλύτερη όξυνση του ανταγωνισμού για κατάκτηση θέσεων εργασίας, όχι μόνο στο εθνικό και διεθνές επίπεδο. Οι νέοι εργαζόμενοι ολοένα και περισσότερο συνειδητοποιούν ότι πρέπει να ανταποκρίνονται στις προδιαγραφές, και να κατέχουν ανταγωνιστικά προσόντα, σε μια εύθραυστη και διαρκώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας. Με βάση τις προσπάθειες των επιχειρήσεων, όπως είδαμε, για απόκτηση ευελιξίας απέναντι στις νέες συνθήκες που προσδιορίζουν οι νέες τεχνολογίες και γενικότερα η ΚΤΠ, εύκολα μπορούμε να εντοπίσουμε τα κεντρικά ποιοτικά χαρακτηριστικά που συνθέτουν τη φυσιογνωμία των νέων εργασιακών συνθηκών:

Ευέλικτα, άτακτα και μειωμένα ωράρια, εναλλασσόμενα καθηκοντολόγια και έμφαση στην πρωτοβουλία και τη δυναμική συμμετοχή και παρουσία. Ένας από τους κεντρικούς όρους της αναδιάρθρωσης του εργασιακού περιβάλλοντος και του «ανασχεδιασμού» της εργασίας, το πλαίσιο του νέου τεχνο-οικονομικού παραδείγματος, είναι η «πολυσθενικότητα». Ο όρος αυτός υποδηλώνει ότι κάθε εργαζόμενος, που επιθυμεί να παραμείνει σε σχετικά

σταθερή απασχόληση, θα πρέπει να συμφιλιωθεί με την ιδέα ότι η ταχύτητα της εργασίας θα αυξάνεται συνεχώς και ότι θα πρέπει να είναι προετοιμασμένος να εργάζεται σε διαφορετικά τμήματα της παραγωγής, σε εναλλασσόμενα είδη προϊόντων ή πλαίσια παραγωγής. Αυτό συνεπάγεται την υποχρέωση από μέρους του να προσαρμόζεται ή να ανέχεται απρόβλεπτους «ευέλικτους» όρους εργασίας. Για την πλειονότητα του ενεργού δυναμικού κάτι τέτοιο δεν είναι αυτονόητα εφικτό ούτε επιθυμητό. Το ανθρώπινο δυναμικό μετατρέπεται έτσι, σ' ένα εφεδρικό κομμάτι πολλαπλών χρήσεων για τις νέες ευέλικτες επιχειρήσεις. Οδεύουμε σταδιακά προς το τέλος των ειδικεύσεων, όπως τις γνωρίσαμε στον 20ό αιώνα. Η οικειότητα των εργασιακών συνθηκών και η περιβόητη «ρουτίνα» των μονότονων κινήσεων απαρχαιώνονται γοργά¹¹.

Υπάρχουν όμως περαιτέρω αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους και τις εργασιακές σχέσεις από την εισβολή των νέων μέσων στην οικονομία. Η φύση της εργασίας υπόκειται σε ριζικές αλλαγές: αυτοματοποιείται, εντατικοποιείται, αλλάζει περιεχόμενο και το εργασιακό περιβάλλον γενικότερα «απανθρωπίζεται». Αλλάζουν, επομένως, και οι εσωτερικές σχέσεις και οι δομές της επιχείρησης, καθώς για παράδειγμα, η τεχνολογία πληροφόρησης χρησιμοποιείται ευρύτατα για την άσκηση ελέγχου. Το προσωπικό παρακολουθείται αδιάλειπτα με σκοπό την παραγωγικότητα, την αποτελεσματικότητα και τη διατήρηση των αδιάπτωτων ρυθμών εργασίας είτε με κάμερες είτε με «ηλεκτρονικό έλεγχο». Ο αριθμητικός έλεγχος είναι η ελεγκτική τεχνική με την οποία η παραγωγικότητα κάθε εργαζόμενου υποβάλλεται σε αέναη, λεπτομερή εξέταση. Ήδη, από τη δεκαετία του 1970, ο

¹¹ Κατσάνεβας Θόδωρος, «Μετεξέλιξη των Επαγγελματιών και το Μέλλον της Εργασίας»

αριθμητικός έλεγχος είχε γίνει ηλεκτρονικός, αλλά σήμερα είναι πλέον ενσωματωμένος στα ολοκληρωμένα συστήματα παραγωγής και διοίκησης υποβαθμίζοντας δραστικά τη ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος.

Αναφέρουμε τρεις βασικές επιδράσεις των νέων τεχνολογιών και του νέου επιχειρησιακού περιβάλλοντος στο χαρακτήρα και το περιεχόμενο της απασχόλησης:

- Αναδιάταξη της σύνθεσης της απασχόλησης με την ανάδειξη νέων επαγγελμάτων ή/και κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και τον περιορισμό άλλων.

- Αναδιάταξη των μοντέλων οργάνωσης της εργασίας με προβολή των εσωτερικών και των εξωτερικών ευελιξιών των επιχειρήσεων και συνεπώς αλλαγές στο περιεχόμενο και το χαρακτήρα της εργασιακής σχέσης.

- Αναδιάταξη του περιεχομένου της εργασίας με την πρόσθεση επιπλέον αναγκαίων γνώσεων και ικανοτήτων στο εργατικό δυναμικό (ευελιξία, επικοινωνία, οργανωτικές ικανότητες, προσαρμοστικότητα) καθώς και έμφαση στις βασικές οριζόντιες γνώσεις και ικανότητες (ξένες γλώσσες, αναλυτική ικανότητα, μαθηματικά, πληροφορική, πρωτοβουλία, αυτομάθηση)

Και στους τρεις προαναφερόμενους άξονες η κατεύθυνση δεν είναι μονοσήμαντη. Για παράδειγμα, οι εσωτερικές ευελιξίες των επιχειρήσεων ενδέχεται να συνδυάζονται με εξαναγκασμό και πίεση προς τους εργαζόμενους στο να μην έχουν σαφή και εκ των προτέρων καθήκοντα και αρμοδιότητες κατά την εργασία ή αντίθετα με την αναβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας διαμέσου της αναδιοργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, σε συνδυασμό με κίνητρα επαγγελματικής και οικονομικής εξέλιξης του εργαζόμενου.

Επιπλέον, οι εξωτερικές ευελιξίες ενδέχεται να συνδυάζονται με την τηλεργασία ως επικουρική μορφή απασχόλησης για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων προβλημάτων (π.χ. κυκλοφοριακό, απασχόληση ΑΜΕΑ) ή αντίθετα με την αναγκαστική μετατροπή της μισθωτής απασχόλησης σε απασχόληση έργου. Οι επιπρόσθετες γνώσεις και ικανότητες που απαιτούνται από το ανθρώπινο δυναμικό ενδέχεται να συνδέονται με την προώθηση της δια βίου μάθησης διαμέσου της αναβάθμισης των εκπαιδευτικών συστημάτων και την προώθηση του Οργανισμού Μάθησης, δηλαδή την οργάνωση της εργασίας με τρόπο που να διευκολύνει τη μάθηση των εργαζομένων και την επαγγελματική τους εξέλιξη ή αντίθετα με την εξατομίκευση και την αναγκαστική προώθηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης ως τρόπων συνδυασμού της εκπαίδευσης, της εργασίας και της οικογενειακής ζωής με επιπλέον επιβάρυνση των εργαζομένων.

3.6. ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙ Η ΝΕΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ

Η νέα τεχνολογία αναπτύσσει εύλογα προβληματισμούς τόσο στην εργασία όσο και στην κοινωνική συνοχή. Η πρόοδος της τεχνολογίας αυξάνει την πολυπλοκότητα του εργασιακού περιβάλλοντος. Οι τεχνολογικές αλλαγές που συντελούνται τα τελευταία χρόνια στην παραγωγική διαδικασία, καθώς και η εξέλιξη των τεχνολογιών ασύρματων τηλεπικοινωνιών, όπως αναφέρθηκε, αναδιαρθρώνουν τις εργασιακές σχέσεις, συμβάλλοντας στη δημιουργία νέων περισσότερο ευέλικτων μορφών απασχόλησης, περιορίζοντας τη μισθωτή εργασία στο μεταποιητικό τομέα και ενισχύοντας

την αυτοτελή δραστηριότητα στον τομέα των υπηρεσιών. Η έννοια της απασχόλησης καθίσταται πιο ρευστή και απαιτεί περισσότερες ικανότητες και μεγαλύτερη ευελιξία. Η δια βίου μάθηση και η κινητικότητα, γεωγραφική και επαγγελματική, το υψηλό επίπεδο ειδίκευσης και οι ουσιαστικές δεξιότητες σε νέες τεχνολογίες αποτελούν πλέον τα ιδανικά προσόντα για την αγορά εργασίας. Για να μην αποκλειστούν από την παραγωγική διαδικασία, τόσο οι άνεργοι όσο και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να καλύψουν την έλλειψη δεξιοτήτων και να αναπτύξουν οπωσδήποτε δεξιότητες πληροφορικής, ικανότητα χειρισμού ξένων γλωσσών, τεχνολογική αντίληψη, επιχειρηματικό πνεύμα και κοινωνικές δεξιότητες.

Η συνεχής εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις παραγωγικές διαδικασίες δεν επιδρά μόνο ποιοτικά, αλλά και ποσοτικά στις θέσεις εργασίας. Αρκετές από αυτές απειλούνται μαζικά σε ολόκληρους τομείς της παραδοσιακής οικονομίας.

Παραδοσιακές ειδικότητες και επαγγέλματα απαξιώνονται, οι γνώσεις ολοένα ξεπερνιούνται από τη δημιουργία νέων αναγκών, η σύνθεση και το περιεχόμενο των εργασιακών καθηκόντων μεταβάλλονται. Είναι ορατός ο κίνδυνος της αποειδίκευσης ο οποίος θα πρέπει να αντιμετωπίζεται με πολιτικές επανακατάρτισης, δια βίου κατάρτισης κλπ.

Η εξάπλωση των νέων τεχνολογιών εγκυμονεί, επίσης, κινδύνους για την κοινωνική συνοχή κάθε κοινωνίας, ακόμα και των περισσότερο οικονομικά αναπτυγμένων. Η διάδοση των νέων τεχνολογιών δημιουργεί την ανάγκη διασφάλισης ίσων ευκαιριών σε όλους τους πολίτες όσον αφορά στην πρόσβαση στην πληροφόρηση και στην πρόσβαση στην εκπαίδευση και κατάρτιση σε νέες τεχνολογίες. Υφίσταται καταρχήν ένας κίνδυνος

δημιουργίας νέων διακρίσεων ανάμεσα σε όσους θα έχουν πρόσβαση και θα είναι χρήστες των νέων τεχνολογιών και αυτούς που δεν θα έχουν. Πρόκειται για το αποκαλούμενο ψηφιακό χάσμα μεταξύ κοινωνικών ομάδων και ατόμων, το οποίο αναλύεται σε επιμέρους χάσματα μεταξύ οικονομικά ενεργού και μη πληθυσμού, ηλικίας, εισοδήματος, αστικότητας, επιπέδου εκπαίδευσης και το οποίο πρέπει να αντιμετωπισθεί με κατάλληλα μέτρα και πολιτικές. Έχει διαπιστωθεί ότι διάφορες μορφές αποκλεισμού δημιουργούνται όταν το επίπεδο των απαιτούμενων προσόντων για τη διαχείριση των εργαλείων της γνώσης ανεβαίνει. Με αυτόν τον τρόπο αναδύονται καινούριες μορφές ψηφιακού και λειτουργικού αναλφαριθμητισμού, εντείνοντας τις διαφορές ανάμεσα σε αυτούς που έχουν πρόσβαση και μπορούν να χρησιμοποιήσουν και να διαχειριστούν την πληροφορία και αυτούς που δε μπορούν.

Η Ε.Ε. επισημαίνει ότι οι χωρίς προηγούμενο τεχνολογικές ανακατατάξεις θα έχουν άμεσο αντίκτυπο στην αγορά εργασίας όσον αφορά στη ζήτηση ειδικευμένου προσωπικού στον τομέα των τεχνολογιών, και η αγορά εργασίας θα πρέπει να προσαρμοστεί ταχύτατα προκειμένου να αποφευχθεί η εις μακρόν έλλειψη ειδικευμένων ατόμων.

Υπολογίζεται ότι οι μισές θέσεις που θα δημιουργηθούν εντός της επόμενης δεκαετίας θα δημιουργηθούν σε κλάδους είτε εντατικής παραγωγής είτε εντατικής χρήσης των τεχνολογιών, και γι' αυτό θα πρέπει αφενός να προετοιμαστούν οι μελλοντικοί εργαζόμενοι για το νέο περιβάλλον, αφετέρου να προβλεφθεί η προσαρμογή και η επανειδίκευση των τωρινών εργαζομένων.

3.7. ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε γενικές γραμμές, ότι η ανθρώπινη εργασία εξαλείφεται συστηματικά από ορισμένες πλευρές της παραγωγικής διαδικασίας, ενώ σε άλλες μετεξελίσσεται και υποκαθίσταται από άτομα με υψηλότερη τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση. Στο σύνολό της, πάντως, η απασχόληση πολύ δύσκολα μπορεί να διατηρηθεί στα επίπεδα της αντίστοιχης αύξησης του πληθυσμού, εφόσον διατηρηθούν τα ισχύοντα εβδομαδιαία ωράρια εργασίας. Γι' αυτό και η μείωση του συνολικού χρόνου εργασίας αποτελεί ένα ορατό βήμα στο μέλλον, με την προϋπόθεση βέβαια ότι η εφαρμογή της θα αρχίσει από τις πλέον ισχυρές και περισσότερο ανταγωνιστικές οικονομίες, όπως αυτή των ΗΠΑ. Γεγονός είναι ότι ο ρυθμός της τεχνολογικής αλλαγής σήμερα είναι πολύ γοργός. Αν στις αρχές του αιώνα ένα επάγγελμα ή μια ειδικότητα διαρκούσαν μια ολόκληρη ζωή, σήμερα η τεχνική ανανεώνεται κάθε 10-15 χρόνια. Σύμφωνα με υπολογισμούς που παρατίθενται σε επίσημα έγγραφα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μέσα σε δέκα χρόνια από σήμερα το 80% του τεχνολογικού εξοπλισμού που χρησιμοποιείται τώρα θα έχει ήδη απαρχαιωθεί, με συνέπεια, αν δεν υπάρξει εκ νέου εκπαίδευση, το 80% των εργαζομένων να διαθέτει ξεπερασμένες επαγγελματικές γνώσεις.

Στην περίπτωση της χώρας μας, η δυσάρεστη για την οικονομία μας αρχική απώλεια του τρένου της βιομηχανικής επανάστασης, ίσως τελικά, υπό τις κατάλληλες προϋποθέσεις, να έχει σήμερα ορισμένες θετικές επιπτώσεις στο μέτωπο καταπολέμησης της ανεργίας. Κι αυτό γιατί το μεγαλύτερο μέρος των θέσεων εργασίας που χάνονται παγκοσμίως λόγω της εισβολής της υψηλής τεχνολογίας αφορά τη βιομηχανία, που δεν έχει αναπτυχθεί

σημαντικά στη χώρα μας. Η σημερινή ελληνική οικονομία στηρίζεται σε μεγαλύτερο βαθμό, απ' ό τι στην περίπτωση των ευρωπαϊκών χωρών, σε τομείς όπως ο τουρισμός, η εμπορική ναυτιλία και οι κατασκευές, όπου η πληροφορική έχει λιγότερες εφαρμογές απ' ό τι στη βιομηχανία.

Η διαπίστωση αυτή δε σημαίνει φυσικά ό τι ο εκσυγχρονισμός της οικονομίας και της αγοράς εργασίας μπορεί να επιτευχθεί χωρίς την καλλιέργεια υψηλών τεχνικών και επαγγελματικών γνώσεων από τους εργαζομένους στους διάφορους τομείς.

Δε χρειάζεται ίσως να τονιστεί ό τι το μεγαλύτερο κεφάλαιο της σύγχρονης εποχής δεν είναι άλλο από τη γνώση. Τη γνώση με τη γενικότερή της μορφή και τις επιμέρους εξειδικεύσεις της, αλλά και την ευελιξία της, που επιτρέπει τη μεταπήδηση ενός εργαζομένου σε συναφή ειδικότητα ανάλογα με την εξέλιξη της ζήτησης εργασίας, ώστε να είναι απασχολήσιμος, και όχι εναλλακτικά ή απασχολούμενος ή άνεργος. Η γνώση επίσης μπορεί να επιτρέψει στον εργαζόμενο να μεταπηδήσει και σε άλλες ειδικότητες, αφού προηγουμένως έχει αποκτήσει τις αναγκαίες επαγγελματικές εμπειρίες που χρειάζονται σε κάθε αγορά εργασίας. Χαρακτηριστικό των νέων επαγγελμάτων, είναι η αυξημένη τεχνογνωσία στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές, στους αυτοματισμούς και γενικότερα στην υψηλή τεχνολογία. Η χρήση της πληροφορικής γενικεύεται στους περισσότερους τομείς, αφού ο ηλεκτρονικός υπολογιστής τείνει να εισβάλει πλέον σχεδόν παντού. Ενδεικτικά εδώ σημειώνεται ως παράδειγμα ό τι το επάγγελμα του παραδοσιακού μηχανικού και ηλεκτρολόγου αυτοκινήτων, όπως τον γνωρίζαμε μέχρι πρόσφατα, υποκαθίσταται σταδιακά από τον ηλεκτρονικό τεχνίτη αυτοκινήτων. Κι αυτό γιατί σήμερα κυκλοφορούν λιγότερο από ένα

εκατομμύριο περίπου συμβατικά αυτοκίνητα που σχετικά σύντομα θα έχουν αντικατασταθεί σταδιακά από τα αυτοκίνητα με πλήρη ηλεκτρονικά κυκλώματα.

Το μέλλον της εργασίας είναι αρκετά άδηλο όσο και αμφιλεγόμενο. Οι αλλαγές που συντελούνται στο οικονομικό, στο πολιτικό, στο κοινωνικό και στο εργασιακό γίνεσθαι είναι τόσο ραγδαίες, που δύσκολα μπορεί κανείς να προβλέψει με σχετική ακρίβεια "τι μέλλει γενέσθαι". Η επανάσταση του σήμερα συμπίπτει με την ανατολή μιας ολόκληρης νέας χιλιετίας, αυτής του 2000, και έχει για επίκεντρό της την πληροφορική. Η ειδοποιός διαφορά με το χτεσινό γίνεσθαι είναι ότι σήμερα "τα πάντα ρει", όπως θα έλεγε ο Ηράκλειτος, με μια εκπληκτικά μεγάλη ταχύτητα. Το σήμερα και το αύριο γεννιούνται και ξαναγεννιούνται μέσα από έναν καταιγισμό νέων ανακαλύψεων που δεν έχουν το προηγούμενό τους στην ιστορία της ανθρωπότητας. Δεν είναι ίσως υπερβολή να ειπωθεί ότι οι ανακαλύψεις και η τεχνολογική πρόοδος που συντελείται μέσα στα τρέχοντα είκοσι τριάντα χρόνια ισοδυναμεί, κατά κάποιον τρόπο, με εκείνα των 3-4 αιώνων του παρελθόντος. Με τις ιλιγγιώδεις ταχύτητες με τις οποίες ανανεώνεται η σύγχρονη τεχνολογία, είναι φυσικό να αλλάζουν με ανάλογο φρενήρη ρυθμό το πλαίσιο, οι δομές της απασχόλησης, των εργασιακών σχέσεων, των επαγγελματιών, η ίδια η φύση της εργασίας. Οι εξελίξεις αυτές, βέβαια, αφορούν κυρίως τον ανεπτυγμένο κόσμο, όπου η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας οδηγεί σε περαιτέρω διεύρυνση του χάσματος με τις υπανάπτυκτες χώρες. Η δυσάρεστη πλευρά του σύγχρονου θριάμβου της πληροφορικής και της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας είναι αυτή η διογκούμενη διεύρυνση του χάσματος ανάμεσα σε πλούσιες και φτωχές

χώρες. Αλλά και μέσα στο στενότερο περίγυρο των ανεπτυγμένων χωρών διευρύνονται συνεχώς οι εισοδηματικές ανισότητες ανάμεσα στους έχοντες και μη έχοντες, τους πολίτες του κοινωνικού περιθωρίου.

Στα πρώτα πενήντα χρόνια του εικοστού πρώτου αιώνα, οι μισοί και περισσότεροι εργαζόμενοι στις ανεπτυγμένες χώρες θα απασχολούνται άμεσα ή έμμεσα στον τομέα της πληροφορικής. Πάνω από το 50% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού θα εργάζεται στις υπηρεσίες με άμεση ή έμμεση σχέση με την πληροφορική. Η γνώση της αγγλικής γλώσσας θα γενικευτεί, ενώ μάχη θα δοθεί για τη διατήρηση της εθνικής ταυτότητας των επιμέρους χωρών, υπό τον ασφυκτικό κλοιό της παγκοσμιοποίησης της υφηλίου.

Η σύγχρονη τεχνολογία, η πληροφορική, οι επικοινωνίες, η ρομποτική θα αλλοιώσουν και θα αναδιαρθρώσουν την έκταση, τη διάρκεια, τους τρόπους και τους χρόνους εργασίας. Οι συνολικές θέσεις απασχόλησης προβλέπεται να συρρικνωθούν, εξαιτίας της ορμητικής εισροής της σύγχρονης τεχνολογίας. Ορισμένοι τομείς που συνδέονται με τη γνώση, την ανανέωση της γνώσης και την ευρηματικότητα θα παρουσιάζουν αυξημένη ζήτηση νέων θέσεων, ενώ άλλοι θα μειώνονται.

Παραδοσιακοί κλάδοι, όπως λ.χ. η κλωστοϋφαντουργία, θα συρρικνωθούν μέχρι πλήρους εξαφάνισης τουλάχιστον στις ανεπτυγμένες χώρες. Ειδικότητες γραφείου και του τομέα των υπηρεσιών, όπως ενδεικτικά οι τραπεζικοί υπάλληλοι, οι εμποροϋπάλληλοι, οι ασφαλιστές, θα συρρικνωθούν ή θα μετεξελιχθούν όσον αφορά το περιεχόμενο εργασίας. Ορισμένα επιμέρους επαγγέλματα, που κι αυτά εμπεριέχουν το στοιχείο της γνώσης, της ανανέωσής της και της ευρηματικότητας, όπως οι σχεδιαστές

ενδυμάτων μόδας, κοσμημάτων, αυτοκινήτων, σκαφών, οι διακοσμητές χώρων, οι αισθητικοί, οι φυσιοθεραπευτές, οι κοινωνικοί λειτουργοί, οι βοηθοί ηλικιωμένων και ατόμων με ειδικές και άλλες ανάγκες, θα εμφανίζουν βιώσιμες προοπτικές στην αγορά εργασίας του μέλλοντος. Ο τουρισμός αποτελεί ένα σημαντικό πυρήνα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, ιδιαίτερα σε χώρες όπως η Ελλάδα. Τα τεχνολογικά, τα οικονομικά, τα κατασκευαστικά, τα ψυχαγωγικά, τα αθλητικά, τα επισιτιστικά, τα παραϊατρικά επαγγέλματα, όπως και οι υπηρεσίες πρόνοιας, του ποιοτικού και του περιβαλλοντικού ελέγχου, αλλά και τα επαγγέλματα μεταφορών, εμφανίζουν επίσης σχετικά θετικές προοπτικές. Ευοίωνο προβλέπεται το μέλλον για το προσωπικό ασφαλείας, τους οικιακούς βοηθούς, αλλά και τους αναγκαίους χειρώνακτες εργάτες, που κατά κανόνα, ως επαγγέλματα, θα ασκούνται από τους οικονομικούς μετανάστες ή από άτομα με περιορισμένη μόρφωση. Οι εξειδικευμένοι τεχνίτες της κατηγορίας του ηλεκτρολόγου, του ηλεκτρονικού, του υδραυλικού, του ψυκτικού, του ξυλουργού, αλλά και ορισμένων παραδοσιακών ειδικοτήτων, όπως του αγγειοπλάστη, του παραδοσιακού χτίστη κτλ., εμφανίζουν επίσης παρόμοιες θετικές προοπτικές. Παρόμοια δεδομένα ισχύουν και για το μεγαλύτερο μέρος των βοηθητικών ειδικοτήτων στις κατασκευές.

Στα πλαίσια των ραγδαίων εξελίξεων της τεχνολογίας και των αναγκών της αγοράς εργασίας, προβλέπονται συνεχείς αλλαγές και μετεξελίξεις στο είδος και στη μορφή των επαγγελμάτων και ειδικοτήτων. Το φαινόμενο της "μετακυλούμενης ζήτησης", όπως είναι γνωστό στη θεωρία της οικονομικής της εργασίας, προβλέπεται να ενταθεί και να επεκταθεί περαιτέρω. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι θα αλλάζουν επάγγελμα ή ειδικότητα, που θα

είναι συγγενή με αυτό που ασκούσαν στο παρελθόν, ή και εντελώς διαφορετικό, σε πυκνά διαστήματα. Αν κατά την τρέχουσα εποχή υπολογίζεται ότι ένας εργαζόμενος αλλάζει κατά μέσο όρο δέκα επαγγέλματα στο σύνολο της εργασιακής του ζωής, στον εικοστό πρώτο αιώνα αυτό προβλέπεται να πολλαπλασιαστεί, να φτάσει μέχρι και τις 20-30 μετεξελίξεις του είδους εργασίας, ώστε να διατηρηθεί η απασχολησιμότητά του. Η εβδομαδιαία διάρκεια και ο χρόνος εργασίας προβλέπεται να μειωθούν ριζικά. Αυτό όμως δεν μπορεί να συμβεί μεμονωμένα σε μία χώρα, αλλά νομοτελειακά θα προέλθει από μια ολόκληρη ανεπτυγμένων κρατών. Κατεξοχήν ένας τέτοιος ρόλος φαίνεται να πέφτει στους κραταιούς ώμους της μητρόπολης του σύγχρονου καπιταλισμού και της παγκοσμιοποίησης, τις ΗΠΑ, και κατά δεύτερο λόγο στις ισχυρές βορειοευρωπαϊκές χώρες. Κι αυτό γιατί, αν μειωθούν οι ώρες εργασίας σε πρώτη φάση σε αδύναμες οικονομικά χώρες, τότε προοιωνίζονται δυσάρεστες προοπτικές στην ανταγωνιστικότητά τους, με ανάλογες αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση.

Η εργασία στον εικοστό πρώτο αιώνα, όσον αφορά πάντοτε τον ανεπτυγμένο κόσμο, θα παρέχεται σε μεγάλη έκταση μέσω ελαστικών ωραρίων που θα κατανέμονται κατά περίπτωση σε ετήσια, μηνιαία και εβδομαδιαία βάση. Μια μορφή τέτοιας εξέλιξης είναι η εργασία σε εξαμηνιαία περίπου βάση, κάτι που ήδη ισχύει σε αμιγώς τουριστικές περιοχές της χώρας μας. Η εβδομάδα των τεσσάρων ή και των τριών ημερών αποτελεί επίσης μια βιώσιμη και βιώσιμη λύση που θα δώσει μερική απάντηση στο πρόβλημα της συρρίκνωσης των θέσεων εργασίας και της ανεργίας. Σε γενικές γραμμές, προβλέπεται ριζική μείωση του συνολικού χρόνου εργασίας και επιμερισμός του σε μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων. Η εξέλιξη αυτή σημαίνει ότι θα

υπάρξει σοβαρή αύξηση του χρόνου για ανάπαυση, ψυχαγωγία και ανάπτυξη πολιτιστικών δραστηριοτήτων, καθώς και του επιλεγόμενου "εθελοντισμού".

Ανεξάρτητα από τις παραπάνω διαπιστώσεις, που προδικάζουν τη συνολική μείωση του χρόνου εργασίας, εκτιμάται παράλληλα ότι πάντοτε θα υπάρχει μία κάστα υπερδραστήριων, διευθυντικών κυρίως, στελεχών που θα υπεραπασχολούνται, με κοπιώδη και συνεχή ωράρια.

Η τηλεργασία, η εργασία από απόσταση, αποτελεί ένα σημαντικότατο καινούριο παράγοντα που θα ανατρέψει πολλές από τις κατεστημένες δομές των εργασιακών σχέσεων, της ίδιας της φύσης της εργασίας. Η αυτοαπασχόληση, η απασχόληση από το σπίτι ή από απόσταση με ελαστικό ωράριο, θα αναπτυχθεί παράλληλα με την επέκταση των νέων τεχνολογιών και θα επιφέρει καταλυτικές αλλαγές όχι μόνο στο χώρο της εργασίας, αλλά και στις δομές της αστικής κοινωνίας. Ένα σοβαρό ποσοστό της συνολικής απασχόλησης της τάξης του 20-30%, ή και περισσότερο στο απώτερο μέλλον, θα εργάζεται μ' αυτό τον τρόπο.

Συμπερασματικά, οδεύουμε σε ριζική αναδιάρθρωση της δομής της απασχόλησης με κατακόρυφη συρρίκνωση του πρωτογενούς και κατά δεύτερο λόγο του δευτερογενούς τομέα. Νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, της οικονομίας και της κοινωνίας θα αποτελέσουν το ώριμο προϊόν της ραγδαίας τεχνολογικής εξέλιξης και ειδικότερα της πληροφορικής και της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας. Το ζητούμενο είναι αν η εξέλιξη αυτή, που είναι, όπως φαίνεται, αναπόφευκτη, θα τεθεί στην υπηρεσία του ανθρώπου, του πολίτη, ή θα τον καθυποτάξει. Κι εδώ έχουν λόγο οι δημοκρατικές, οι προοδευτικές ευαισθησίες, τα συνδικαλιστικά και συλλογικά κινήματα, που

οφείλουν να προλάβουν και να ελέγξουν την επέλαση του σφριγηλού, νεφελώδους και σκληρού κόσμου του μέλλοντος.

Όσον αφορά τη χώρα μας, η πολιτεία και οι θεσμικοί φορείς της έχουν χρέος να προβλέψουν και να προλάβουν τις επερχόμενες εξελίξεις, ώστε να συμμετάσχουμε ισότιμα στο μελλοντικό γίγνεσθαι ως έθνος με πρωτεύουσα την Αθήνα και το ισχυρό δίκτυο του ελληνισμού της ομογένειας σε όλη την υφήλιο. Το κλειδί του μέλλοντος βρίσκεται στην πληροφορική επανάσταση, που δε χρειάζεται μεγάλα χρηματιστηριακά κεφάλαια, αλλά κεφάλαια γνώσης και ευρηματικότητας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ – ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Η αγορά εργασίας μεταβάλλεται συνεχώς και σε ορισμένους τομείς με ραγδαίο ρυθμό. Στο κατώφλι της εποχής του ηλεκτρονικού εμπορίου, όπου παρέχεται η δυνατότητα π.χ. οι αγορές να μπορούν να γίνονται μέσω του Internet ή οι τραπεζικές υποθέσεις να εκτελούνται από το σπίτι ή την εργασία, σε μια περίοδο που το Διαδίκτυο παρέχει τη δυνατότητα μιας όλο και μεγαλύτερης αποδέσμευσης από τον τόπο εργασίας, γεννάται το ερώτημα σε τι βαθμό μπορεί να αξιοποιηθεί η δυνατότητα αυτή ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, με τη δημιουργία μικρών ημιανεξάρτητων μονάδων, οι οποίες μάλιστα ευνοούν τη δημιουργικότητα και καινοτομία.

Ή, αντί να είμαστε υποχρεωμένοι να μεταβαίνουμε καθημερινά στον τόπο εργασίας, να διεκπεραιώνουμε όσες εργασίες γίνεται από το σπίτι μας, διαθέτοντας παράλληλα χρόνο και για άλλες σημαντικές πτυχές της ζωής μας, όπως π.χ. η οικογένεια;

Οι σύγχρονες τηλεπικοινωνίες μάς προσφέρουν ακριβώς αυτόν το συνδυασμό εργασίας και ιδιωτικής ζωής κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο, αξιοποιώντας την ενέργειά μας και τον πολύτιμο χρόνο και σε άλλες χρήσιμες δραστηριότητες. Στο τέλος του 2000 περί τις 200.000 επιχειρήσεις στις ΗΠΑ είχαν δραστηριότητες ηλεκτρονικού εμπορίου, ενώ σε λιγότερα από 20 χρόνια ο αριθμός αυτός θα φτάσει τα 15 ως 20 εκατομμύρια! Στη Φινλανδία το 8%

των εργαζομένων τηλεαπασχολούνται, ενώ το ίδιο ποσοστό σουηδών εργαζομένων εργάζονται στο σπίτι τουλάχιστον μία μέρα την εβδομάδα.

Το 36% των γερμανών και το 45% των ισπανών εργαζομένων δείχνουν ενδιαφέρον για τηλεργασία μιας τουλάχιστον ημέρας της εβδομάδας. Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ, κυρίως οι μεγάλες επιχειρήσεις εφαρμόζουν τις νέες μορφές απασχόλησης.

Η τηλεργασία, ως μια εναλλακτική μορφή απασχόλησης, εφαρμόζεται ήδη σε πολλές μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες με επιτυχία και υπάρχουν πολλά περιθώρια μεγαλύτερης εφαρμογής, ενώ αποτελεί το μεταίχμιο για τη μετάβαση στην τηλεσυνεργασία. Στον τομέα των τηλεπικοινωνιών και στον τομέα της διοίκησης δειλά-δειλά, αλλά σταθερά αυξάνεται η εφαρμογή, καθιστώντας ταυτόχρονα πιο ελκυστικό τον εργοδότη. Επίσης, η προσωρινή απασχόληση, ως μια άλλη ευέλικτη μορφή απασχόλησης, κερδίζει συνεχώς έδαφος εφαρμογής και στην Ελλάδα.

Έτσι, σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία της εταιρείας συμβούλων Adecco, παρατηρήθηκε αύξηση κατά 72% το 2004 της προσωρινής απασχόλησης και μάλιστα το 62,27% ήταν ήδη εργαζόμενοι, ενώ 37,7% ήταν άνεργοι. Η εναλλακτική αυτή μορφή απασχόλησης αφορά και ενδιαφέρει τόσο τον ιδιωτικό όσο και το δημόσιο τομέα, προκειμένου να καλυφθούν έκτακτες, άμεσες ανάγκες, ενώ παράλληλα όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι διάκινται θετικά και εκφράζουν το ενδιαφέρον και την προτίμησή τους σ' αυτή.

Και ενώ η εργασία κατέχει κεντρική θέση όχι μόνο γιατί αποτελεί βασική πηγή εισοδήματος, αλλά και ως αξία και περιεχόμενο ζωής, η έλλειψη ή στέρηση του δικαιώματος για εργασία συνιστά ένα σοβαρό ατομικό και κοινωνικό πρόβλημα. Πόσο συχνά, όμως, ακούγεται και ομολογείται η

δυσφορία παρά την ύπαρξη εργασίας και τούτο γιατί τα κίνητρα εργασίας ικανοποιούνται όχι από την ίδια την εργασία, αλλά από το αποτέλεσμα της εργασίας (αποδοχές, δύναμη, εξουσία, ασφάλεια), ενώ δευτερευόντως ή καθόλου δεν ικανοποιούνται τα «ενδόμυχα» κίνητρα εργασίας που απορρέουν από την ίδια την εργασία και το αντικείμενο αυτής (αυτονομία, δημιουργία, προσφορά, αναγνώριση, κοινωνική επαφή και ανθρώπινη επικοινωνία, ολοκλήρωση). Παρ' ότι η προσέγγιση του παραπάνω ερωτήματος χρήζει μιας διεξοδικότερης μελέτης, θα μπορούσε όμως να προταθεί και να αποτελέσει μια ικανοποιητική απάντηση η παροχή στον εργαζόμενο μεγαλύτερης ελευθερίας και περισσότερων εναλλακτικών στην επιλογή της μορφής απασχόλησης.

Στις παρακάτω γραμμές παραθέτουμε μερικά επιχειρήματα υπέρ και κατά από την εφαρμογή των νέων μορφών εργασίας, αρχίζοντας με μια σύντομη περιγραφή αυτών.

Είναι αυτονόητο πως ένα τόσο σοβαρό θέμα προϋποθέτει πρωτίστως την ύπαρξη συμφωνίας των εμπλεκόμενων μερών, ενώ είναι εύλογη η απαραίτητη νομοθετική ρύθμιση και κατοχύρωση (π.χ. ανώτατα όρια χρόνου εργασίας, ασφάλεια εργασίας και εργονομική κάλυψη, προστασία προσωπικών δεδομένων, καθεστώς αδειών και λοιπών παροχών κλπ.), αλλά και η μελέτη του ασφαλιστικού σκέλους της όποιας εφαρμογής νέων εργασιακών σχέσεων.

Ποιες είναι αυτές;

1) Τηλεργασία ή εργασία από απόσταση, κυρίως από το σπίτι: Διαδοχική απασχόληση στο σπίτι και στην επιχείρηση, εναλλαγή μεταξύ ενός σταθερού ρυθμού ή ανάλογα με τις ανάγκες εργασίας μεταξύ γραφείου και

εργασίας στο σπίτι (συχνά υπηρεσιακά ταξίδια, παρουσία σε εργοτάξιο ή σε πελάτες, προμηθευτές).

Τα **πλεονεκτήματα για τον εργαζόμενο** θα μπορούσαν να συνοψιστούν στα εξής: α) *Ελευθερία στην επιλογή του τόπου κατοικίας με ταυτόχρονη αύξηση των ευκαιριών εργασίας* (η απόσταση δε συνιστά πρόβλημα, ο εργαζόμενος δε μειονεκτεί για τον τόπο της κατοικίας του και μπορεί να διεκδικήσει και να βρει εργασία σε οποιοδήποτε σημείο εντός και εκτός συνόρων, χωρίς να δυσχεραίνεται η θέση του από τις περιορισμένες ευκαιρίες που του παρέχει ο τόπος κατοικίας του).

β) *Έμμεσα οικονομικά οφέλη*. Ο εργαζόμενος γονιός μπορεί να κρατά τα παιδιά στο σπίτι και να μην επιβαρύνεται με δαπάνες παιδικών σταθμών και άλλα παρεμφερή έξοδα.

γ) *Οικογενειακά και ψυχολογικά οφέλη*. Με την τηλεργασία οι νέοι θα μπορούν να έχουν ενεργότερη συμμετοχή στη ζωή της οικογένειας, προσφέροντας στους γονείς αλλά και κερδίζοντας χρήσιμες γνώσεις και εμπειρίες από αυτούς.

Η εργασία από το σπίτι γίνεται σε οικείο και φιλικότερο περιβάλλον, με ρυθμούς που ταιριάζουν περισσότερο στην ψυχοσύνθεση κάθε εργαζόμενου (π.χ. θα μπορούσε κάποιος να εργάζεται φορώντας τις παντόφλες και τις πυτζάμες του, να κάνει διάλειμμα κάθε μισή ώρα, να ακούει τη μουσική που του αρέσει, να φροντίζει τα παιδιά του, να προετοιμάσει το μεσημεριανό του φαγητό κλπ). Αυτό που έχει κυρίως σημασία και αξιολογείται από την επιχείρηση είναι ο χρόνος παράδοσης της εργασίας και η ποιότητά της.

Τα πλεονεκτήματα για τον εργοδότη είναι:

α) Αυξημένη παραγωγικότητα και ποιότητα εργασίας. Ένας σημαντικός παράγοντας παραγωγικότητας του εργαζόμενου είναι η ευχαρίστηση που θα απολαμβάνει, όταν θα μπορεί να εργάζεται στο χώρο που ο ίδιος έχει διαμορφώσει σύμφωνα με τις ανάγκες και τις επιθυμίες του.

β) Βελτίωση της αποδοτικότητας του κεφαλαίου. Όσο μικρότερες επενδύσεις σε εγκαταστάσεις και εξοπλισμό έχει η επιχείρηση τόσο μικρότερες είναι οι πιθανότητες δέσμευσης χωρίς κέρδος μέρος του κεφαλαίου της. γ) Βελτίωση της μέτρησης της παραγωγικότητας.

Σε ό,τι αφορά τα πλεονεκτήματα για το κοινωνικό σύνολο:

α) Περιορισμός της ατμοσφαιρικής ρύπανσης και του κυκλοφοριακού κατά τις εργάσιμες ώρες.

β) Αλλαγή της δομής της σύγχρονης πόλης χωροταξικά.

γ) Αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των σπιτιών.

δ) Ανάπτυξη της υπαίθρου και περιορισμός της αστυφιλίας.

Αντίθετα, οι **αρνητικές επιπτώσεις της τηλεργασίας** μπορεί να είναι μεταξύ των άλλων:

α) κατάργηση θέσεων εργασίας,

β) απομόνωση του ατόμου με κίνδυνο τη διάλυση του κοινωνικού ιστού,

γ) αποδυνάμωση της συλλογικής επαγγελματικής δράσης, περιορισμός της ανάπτυξης του ομαδικού πνεύματος και της συνεργασίας,

δ) φτηνό εργατικό δυναμικό από τον τρίτο κόσμο,

ε) κίνδυνος της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων,

ζ) πρόβλημα διαχείρισης και συντονισμού ενός διάσπαρτου προσωπικού, έλλειψη επικοινωνίας,

- η) τροφοδότηση της παραοικονομίας,
- και θ) πρόβλημα προστασίας και ασφάλειας προσωπικών δεδομένων.

2) Μακροπρόθεσμη αποταμίευση χρόνου

Διαφορές χρόνου εργασίας έναντι του υποχρεωτικού χρόνου εργασίας, που προκύπτουν μετά από συμφωνία μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη για το χρόνο εργασίας, χωρίς φυσικά αμοιβή για τον παραπάνω χρόνο εργασίας. Τα υπόλοιπα άδειας (το ανώτερο 10 μέρες το χρόνο) μετατρέπονται, αντί χρηματικής αποζημίωσης, σε χρόνο αποταμίευσης, μέχρι το 50ό έτος δύνανται να αποταμιευτούν 2.000 ώρες το ανώτερο πλέον του κανονικού. Από το 51ο έτος και πάνω υπάρχει απεριόριστος χρόνος αποταμίευσης, πρόωρη συνταξιοδότηση με διατήρηση του μισθού που είχε το τελευταίο διάστημα απασχόλησης.

Σε περιόδους χαμηλής παραγωγής ο εργοδότης μπορεί να κάνει χρήση της παροχής άδειας, αλλά και ο εργαζόμενος μπορεί να απουσιάσει για συγκεκριμένους λόγους μέχρι 200 ώρες κάτω του κανονικού και εφόσον δεν υπάρχει ένταση εργασίας, ελάχιστη άδεια 1 εβδομάδα. Στον εργαζόμενο παρέχεται η δυνατότητα, π.χ., για μετεκπαίδευση, για ανατροφή τέκνων, για φροντίδα συγγενικών προσώπων με ειδικές ανάγκες, για ταξίδια, για χτίσιμο κατοικίας κλπ.

Για τον εργοδότη συνεπάγεται μείωση πληρωμής υπερωριών και υπερεργασίας, αποφυγή απολύσεων, ευελιξία στην απασχόληση, επίτευξη μέσω της εκπαίδευσης υψηλότερου επιπέδου κατάρτισης, ευκολότερη μετάβαση στη σύνταξη, μεγαλύτερη ανταπόκριση στις επιθυμίες των εργαζομένων. Αρνητικά, για μεν τον εργαζόμενο, θεωρούνται ότι η αποζημίωση για παραπάνω εργασία γίνεται σε μεταγενέστερο χρόνο, ότι ο

εργοδότης έχει την ευχέρεια να κάνει χρήση της υποχρεωτικής άδειας παρά τη θέλησή του.

Για δε τον εργοδότη σημαίνει προώθηση της νοοτροπίας ο εργαζόμενος να σκέφτεται κάθε δευτερόλεπτο, κανένα κίνητρο για αποτελεσματική αντίληψη του χρόνου, καθίσταται αναγκαίο να κάνει οικονομικές προβλέψεις αποζημιώσεων.

3) Ελαστικό ωράριο εργασίας

Δωδεκάμηνη διάρκεια εξομάλυνσης. Ισχύει μόνο για τις εργάσιμες μέρες (τήρηση ενός «λογαριασμού» ωρών), κανένας περιορισμός εξομάλυνσης, καμία απόκλιση από το βασικό ωράριο, έλεγχος και εξομάλυνση 1 φορά το χρόνο. Καλύτερος προσανατολισμός προς τον πελάτη, αύξηση της παραγωγικότητας, αύξηση του ενδιαφέροντος των εργαζομένων, μείωση των απουσιών, καλύτερη αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού.

Αντίθετα, καταγραφή ωρών απαιτεί απασχόληση, ενισχύεται η νοοτροπία να σκέπτεται ο εργαζόμενος τα «λεπτά εργασίας», εστίαση στην καταγραφή του χρόνου εργασίας και όχι στην εργασία, κανένα ουσιαστικό κίνητρο, καμία προστασία από κατάχρηση παρά τους ελέγχους.

4) Ελαστικό ωράριο εργασίας στη βάση αμοιβαίας εμπιστοσύνης

Καμία καταγραφή της ώρας προσέλευσης και λήξης εργασίας (αυτονομία και προσωπική ευθύνη για ανταπόκριση στους στόχους, ημερομηνίες παράδοσης, απαραίτητης συνεργασίας με άλλους συνεργάτες). Βασική προϋπόθεση είναι η εργασία (το αντικείμενο αυτής) να είναι ενδιαφέρουσα και να υπάρχει προσωπικό ενδιαφέρον του εργαζόμενου. Συνήθως εφαρμόζεται σε υψηλά εξειδικευμένο προσωπικό και σε στελέχη.

5) Μερική απασχόληση σε 24ωρη βάση λειτουργία της επιχείρησης

Κάθε εργαζόμενος απασχολείται 6 ώρες ημερησίως, με 4 βάρδιες αντί τριών το 24ωρο, για 5μερη απασχόληση συνολικά 120 ωρών την εβδομάδα. Κατ' αυτόν τον τρόπο αποφεύγονται απολύσεις προσωπικού, ο εργοδότης επωφελείται λόγω της συνεχούς, χωρίς διαλείμματα λειτουργίας, την ίδια όμως στιγμή υπάρχει το μειονέκτημα για τον εργαζόμενο της μείωσης του εισοδήματος λόγω μειωμένης απασχόλησης.

6) Πολλαπλή στελέχωση θέσεων εργασίας με το πρόγραμμα 4μερης εβδομάδας απασχόλησης

Πέντε εργαζόμενοι μοιράζονται 4 θέσεις εργασίας, η πρώτη και η τελευταία βάρδια διευρύνονται. Επιτυγχάνονται 25% υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης, αύξηση παραγωγικότητας, δεν υπάρχουν διαλείμματα, αντ' αυτών χορηγούνται χρηματικά bonus. Τα συνδικάτα είναι αντίθετα, οι εργαζόμενοι όμως τα στηρίζουν.

7) Κάλυψη μιας θέσης εργασίας με 2 ή περισσότερους εργαζόμενους

Δυο ή και περισσότεροι εργαζόμενοι καλύπτουν μια θέση εργασίας. Ο επιμερισμός του χρόνου εργασίας επαφίεται στην κρίση των ιδίων των εργαζομένων. Οι ίδιοι συμφωνούν το χρόνο της άδειας και τον τρόπο αντικατάστασης. Η αυτονομία των εργαζομένων είναι το κύριο χαρακτηριστικό, το καλό κλίμα και η εμπιστοσύνη είναι βασικές προϋποθέσεις. Εφαρμόζεται κυρίως σε θέσεις γραμματέων και σε πρωτοαπασχολούμενους. Το πλεονέκτημα έγκειται στην ελευθερία συναπόφασης των ιδίων των εργαζομένων.

8) Απασχόληση με εποχικές διακυμάνσεις (διαδοχή εργασιακής περιόδου και αδειάς 1 μέχρι 6 μήνες το ανώτερο)

Συνδυασμός πλήρους και μερικής απασχόλησης με ετήσιες διακυμάνσεις, την περίοδο υψηλής παραγωγής πλήρη απασχόληση και άδεια κατά την περίοδο χαμηλής έντασης παραγωγής. Μισθός σταθερός κατά τη διάρκεια των δυο φάσεων, εξαρτώμενος από το συνολικό διάστημα εργασίας. Με τη λήξη της συμφωνίας αυτής ισχύουν οι αρχικές ρυθμίσεις πλήρους απασχόλησης. Δεν υφίσταται κίνδυνος για τον εργαζόμενο να επανέλθει στην αρχική σχέση πλήρους απασχόλησης.

Εφαρμόζεται κυρίως στην αυτοματοποιημένη παραγωγή με εποχικές διακυμάνσεις. Ως θετικά κρίνονται η προσαρμογή στις ανάγκες των πελατών και η αποφυγή μείωσης προσωπικού.

9) Μερική απασχόληση για πρωτοαπασχολούμενους

Ασκούμενοι (μαθητεία στην ίδια την επιχείρηση) ή πτυχιούχοι των ΑΕΙ, ΤΕΙ, οι οποίοι επιθυμούν να κάνουν μεταπτυχιακές ή συμπληρωματικές σπουδές με στόχο την πλήρη απασχόληση μετά τις σπουδές. Το γνωστό πρόγραμμα «STASI», π.χ., κρίνεται ως ιδιαίτερα επιτυχημένο και βρίσκει όλο και μεγαλύτερη εφαρμογή στην Ευρώπη. Το πλεονέκτημα έγκειται στη δυνατότητα εντοπισμού ικανών συνεργατών και στην αναμενόμενη ευκολότερη ένταξή τους στην παραγωγική διαδικασία.

10) Μερική απασχόληση για παλιούς εργαζόμενους μεγάλης ηλικίας

Συμπλήρωση του 55ου έτους ηλικίας, ύπαρξη σχέσης πλήρους απασχόλησης, εφικτή η μετατροπή σε μερική απασχόληση από πλευράς εργοδότη 2-5 χρόνια πριν από τη σύνταξη, μερική απασχόληση και παροχή επιδόματος χωρίς επιβάρυνση με εργοδοτικές εισφορές, από το 60ό έτος μπορεί να συνταξιοδοτηθεί.

11) Ανάθεση έργου

Ατομικές συμβάσεις με μειωμένο χρόνο εργασίας χωρίς αντίστοιχη μείωση αποδοχών. Βάση αποτελεί ο ετήσιος χρόνος εργασίας για τον καθορισμό των αποδοχών, με σταθερό μηνιαίο μισθό και κατά τη διάρκεια των αδειών. Εφαρμόζεται κυρίως σε μονάδες service και montage. Το πλεονέκτημα είναι η αποφυγή μείωσης προσωπικού.

12) Δοκιμαστική μορφή μερικής απασχόλησης

Απευθύνεται σε εργαζόμενους, οι οποίοι επιθυμούν διακαώς τη μερική απασχόληση. Μέχρι 3 μήνες περιθώριο να δοκιμάσει ο εργαζόμενος τη μορφή απασχόλησης που τον ικανοποιεί. Στο διάστημα αυτό η σύμβαση παραμένει ως έχει, καθώς και οι αμοιβές αυτής. Οι αποκλίσεις του ωραρίου εργασίας της περιόδου αυτής καταγράφονται. Συμφωνία με εργοδότη μετά το πέρας της δοκιμαστικής περιόδου για την τελική επιλογή της μορφής απασχόλησης.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα

Συμπερασματικά, ως πλεονεκτήματα ποσοτικά μετρήσιμα ή μη θα μπορούσαν να αναφερθούν: αύξηση παραγωγικότητας, μείωση άμεσων και έμμεσων δαπανών προσωπικού, μείωση του κόστους κεφαλαίου, μεγαλύτερη αφοσίωση των εργαζομένων στον εργοδότη, βελτίωση της ικανοποίησης των πελατών λόγω καλύτερης ποιότητας παρεχόμενων προϊόντων και υπηρεσιών, γρηγορότερη ένταξη υπαλλήλων που για προσωπικούς, οικογενειακούς λόγους έκαναν χρήση άδειας μεγάλης διάρκειας, προσέλκυση ιδιαίτερα ικανών συνεργατών από ευρύτερες περιοχές, αύξηση της διαθεσιμότητας των τεχνικών εγκαταστάσεων και γραφείων, μείωση της επενδυτικής ικανότητας, αύξηση της απόδοσης κεφαλαίου, μείωση των

επιτοκίων στο δεσμευμένο κεφάλαιο, αύξηση της ικανότητας απόκρισης, μείωση χρόνου παράδοσης, μείωση χρόνου ανάπτυξης νέων προϊόντων, αύξηση της αξιοπιστίας στην παράδοση προϊόντων/ υπηρεσιών, μεγαλύτερη ελκυστικότητα και βελτίωση του image των θέσεων εργασίας και φυσικά του εργοδότη.

Για τον εργαζόμενο σημαίνει καλύτερο συνδυασμό εργασίας και οικογένειας, μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία, μεγαλύτερη ικανότητα συγκέντρωσης, αφοσίωσης και ικανοποίησης από το αντικείμενο εργασίας, καλύτερη ποιότητα εργασίας, αυτονομία, μείωση απουσιών και εξόδων (διαδρομής από και προς το σπίτι), αύξηση της πιθανότητας ανεύρεσης εργασίας σε άτομα με ειδικές ανάγκες.

Αντίθετα, ως μειονεκτήματα ποσοτικά μετρήσιμα ή μη έχουμε μεταξύ άλλων: πρόβλημα άμεσης υποστήριξης του εργαζόμενου, παρακολούθησης του εργασιακού αποτελέσματος, αύξηση κόστους για τη δημιουργία κατάλληλων θέσεων τηλεργασίας, πρόβλημα προστασίας προσωπικών δεδομένων, αύξηση των δαπανών για ανάπτυξη προσωπικού, διοικητικών διαδικασιών και πρόσληψης προσωπικού, κόστος οργανωτικών αλλαγών, υψηλότερο κόστος λειτουργικής ετοιμότητας, πιθανή αύξηση των αποχωρήσεων και απουσιών προσωπικού.

Για τον εργαζόμενο συνεπάγεται κίνδυνο εκμετάλλευσης, κίνδυνο κοινωνικής απομόνωσης και μοναξιάς λόγω έλλειψης επικοινωνίας, ελλιπή ενημέρωση για τα επιχειρησιακά δρώμενα, δυσκολία εξέλιξης και καριέρας, έλλειψη αναγνώρισης από συναδέλφους και προϊσταμένους, δυσκολία τήρησης αποστάσεων μεταξύ εργασίας και οικογένειας, μειωμένη κοινωνική παραδοχή.

Υπέρ και κατά στην αποδοχή

Σε ό,τι αφορά την αποδοχή των νέων εργασιακών σχέσεων, στα επιχειρήματα «υπέρ» καταγράφονται η αναγκαιότητα διεξοδικής συζήτησης πριν από την εφαρμογή των εμπλεκόμενων μερών, η εξασφάλιση της συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις, η προσφορά από πλευράς εργοδότη πολλών εναλλακτικών μορφών απασχόλησης με δυνατότητα επιλογής, η εξισορρόπηση των μειονεκτημάτων που ανακύπτουν με τις άδειες.

Από την άλλη πλευρά, ως επιχειρήματα «κατά» αναφέρονται ότι μόνο οι ανάγκες του εργοδότη λαμβάνονται υπόψη, ενώ οι προτάσεις των εργαζομένων απορρίπτονται χωρίς αιτιολόγηση, ότι δεν τηρούνται οι δυνατότητες αλλαγής μορφής απασχόλησης που είχαν υποσχεθεί, ότι εφαρμόζονται διαφορετικοί όροι για συγκρίσιμους εργασιακούς χρόνους στην ίδια μονάδα, ότι δεν αντισταθμίζεται από πλευράς εργοδότη η αρνητική παραδοσιακή, κοινωνική αντίληψη της βάρδιας, ότι υπάρχει ελλιπής συγχρονισμός των χρόνων εργασίας με άλλες επιχειρήσεις ή οργανισμούς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

1^ο ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ



Τα Σωληνουργεία Κορίνθου έχουν προχωρήσει την τελευταία τριετία σε σημαντικές επενδύσεις, τόσο σε θέματα υποδομής, όσο και επιχειρησιακής οργανωσιακής βελτίωσης. Η υιοθέτηση του Internet ως εναλλακτικό κανάλι επικοινωνίας και ανταλλαγής πληροφορίας με τους ανά το κόσμο αντιπροσώπους και πελάτες τους, αποτέλεσε σημαντικό βήμα στην υποβοήθηση του εξαγωγικού χαρακτήρα της εταιρίας.

Η ΣΩΛΗΝΟΥΡΓΕΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε. είναι μια μεγάλη, καθαρά εξαγωγική βιομηχανία, που παράγει και επενδύει εσωτερικά και εξωτερικά με αντιδιαβρωτικά υλικά, χαλυβδοσωλήνες μεσαίων και μεγάλων διαμέτρων. Τα προϊόντα της είναι εξαιρετικής ποιότητας και αντοχής, προορίζονται για αγωγούς πετρελαίου, αερίου και νερού καθώς και για κατασκευές. Έχουν κερδίσει την αποδοχή των μεγαλύτερων οίκων πετρελαίου και αερίου παγκοσμίως. Από το 1998 έχει εισαχθεί στην παράλληλη αγορά του Χρηματιστηρίου Αξιών Αθηνών.

Η εισαγωγή Νέων Τεχνολογιών αποτέλεσε καταλύτη στην προσπάθεια αναδιοργάνωσης κρίσιμων επιχειρηματικών διαδικασιών, όπως η Διαχείριση Αιτήσεων Ζήτησης και Υποβολής Προσφορών, η Εξυπηρέτηση Πελατών, ο Σχεδιασμός Προωθητικών Προγραμμάτων, η Αποστολή Παραγγελιών και η Διαχείριση Παραλαβών. Πέρα από τις προαναφερθείσες διαδικασίες, η

υιοθέτηση των τεχνολογιών e-Business είναι σε συμφωνία με τον στρατηγικό σχεδιασμό της εταιρίας, συνεισφέροντας στην διατήρηση της ηγετικής θέσης σε εθνικό επίπεδο, στη μεγαλύτερη διείσδυση και επικράτηση στην διεθνή αγορά, στην μείωση λειτουργικών εξόδων, αλλά και στην απόκτηση τεχνογνωσίας στο χώρο της Ψηφιακής Οικονομίας, διατηρώντας το συγκριτικό πλεονέκτημα μεταξύ των μεγαλύτερων σωληνουργείων διεθνώς.

Το ολοκληρωμένο σύστημα που εγκαταστάθηκε στην Σωληνουργία Κορίνθου προέκυψε έπειτα από ενδελεχή ανάλυση της επιχειρησιακής οργάνωσης και τρόπου λειτουργίας της εταιρίας, του κλάδου κατασκευής σωλήνων σε διεθνές επίπεδο και αντίστοιχων πρωτοβουλιών από τις μεγαλύτερες εταιρίες του χώρου, παγκοσμίως.

Τα οφέλη έγιναν άμεσα προφανή, καταργώντας λειτουργικά προβλήματα που αντιμετώπιζε η επιχείρηση, όπως το ιδιαίτερα αυξημένο πλήθος εισερχομένων εγγράφων με μορφή fax, η ύπαρξη πολλαπλών αντιγράφων, η προβληματική αρχειοθέτηση προσφορών και δυσχερής αναζήτηση αυτών, καθώς και η μη αυτοματοποιημένη δημιουργία πολλών εγγράφων.

2^ο ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ



Η airtickets είναι πρωτοπόρος στο χώρο των ταξιδιωτικών πρακτορειών καθώς είναι από τις πρώτες εταιρείες του κλάδου στη χώρα μας που δραστηριοποιήθηκαν στο Internet. Ξεκίνησε τη λειτουργία της παρέχοντας τις παραδοσιακές λειτουργίες ενός ταξιδιωτικού γραφείου όπως κράτηση / πώληση εισιτηρίων, αεροπορικών και πλοίων, ενοικίαση δωματίων, αυτοκινήτων, οργάνωση εκδρομών και πακέτων διακοπών, περιηγήσεων κτλ.

Η airtickets αναγνώρισε τη δύναμη του Internet σαν ένα πρόσθετο και πολλά υποσχόμενο κανάλι διανομής για τον κλάδο των τουριστικών πρακτορείων. Στόχος της ήταν η δυνατότητα να παρέχει η εταιρεία υπηρεσίες στους πελάτες της 24 ώρες το 24ωρο ποιότητας εφάμιλλης με αυτήν που παρέχεται και από το γραφείο της. Αυτό περιλαμβάνει τη δυνατότητα διεκπεραίωσης μιας παραγγελίας / κράτησης εισιτηρίου, δωματίου ή πακέτου διακοπών με αξιοπιστία και ασφάλεια. Επίσης το site θα έπρεπε να είναι περιεκτικό, δίνοντας αρκετές πληροφορίες στον χρήστη και τη δυνατότητα σύγκρισης και επιλογής ανάμεσα από διάφορες τιμές, αεροπορικές εταιρείες, προορισμούς, αεροδρόμια, ημερομηνίες, ξενοδοχεία και πακέτα διακοπών. Ένας προσδιοριστικός παράγοντας επιτυχίας ήταν η ευκολία πλοήγησης του χρήστη μέσα στο site με σκοπό τη δυνατότητα όλων των επισκεπτών να αυτο-εξυπηρετούνται χωρίς να έχουν ιδιαίτερες γνώσεις Internet. Τέλος, λόγω της πελατοκεντρικής φύσης του κλάδου ήταν πολύ σημαντική η παρακολούθηση της κίνησης των πελατών, η συγκέντρωση και οργάνωση των στοιχείων τους σε μία βάση δεδομένων που θα προσέφερε ένα εργαλείο για τη χάραξη της πολιτικής και των ενεργειών marketing και προώθησης πωλήσεων της εταιρείας.

Η λύση που δημιουργήθηκε, διαμόρφωσε το site www.airtickets.gr, το οποίο είναι ένα ιδιαίτερα εύχρηστο, περιεκτικό και ταυτόχρονα λειτουργικό site που παρέχει πληροφορίες για όλες τις online πτήσεις αλλά και δυνατότητα κράτησης αεροπορικών θέσεων με όλες τις αεροπορικές εταιρείες. Συγκεκριμένα ο επισκέπτης του site έχει τη δυνατότητα:

- Να δει όλες τις πόλεις που μπορεί να ταξιδέψει καθώς επίσης και τους κωδικούς των αεροδρομίων που τον ενδιαφέρουν.

- Να ενημερωθεί για 20.000 πτήσεις σε περισσότερες από 150 αεροπορικές εταιρείες σε όλο τον κόσμο, καθώς και για αυτές στις οποίες υπάρχει διαθεσιμότητα.
- Να έχει στη διάθεση του μια εκτενή παρουσίαση των πτήσεων με βάση τις τιμές τους ξεκινώντας από τις πιο οικονομικές.
- Να ακυρώσει την κράτηση που έχει ήδη κάνει.
- Να επιλέξει ανάμεσα από μία ποικιλία προσφερόμενων οργανωμένων εκδρομών.
- Να επιλέξει τον τρόπο πληρωμής, είτε μέσω πιστωτικής κάρτας είτε μέσω αντικαταβολής.
- Να ενημερωθεί ή να πραγματοποιήσει κράτηση για μία από τις πτήσεις charter σε επιλεγμένες πόλεις της Ευρώπης.
- Να ενημερωθεί για την περιήγηση και τον τρόπο λειτουργίας των Online κρατήσεων.
- Να πληροφορηθεί σχετικά με την έκδοση και παραλαβή των εισιτηρίων, ακυρώσεις κρατήσεων.
- Να ενημερωθεί για την παρεχόμενη από το Site Ασφάλεια Συναλλαγών.
- Να λάβει χρήσιμες οδηγίες για το διάστημα πριν και κατά την διάρκεια της πτήσης, χρήσιμες πληροφορίες για την σωστή οργάνωση του ταξιδιού (Ράδιο Ταξί, Διαφορά ώρας με πόλεις του εξωτερικού, Roaming, Ναυλώσεις και Τύποι Αεροσκαφών).
- Να ενημερωθεί σχετικά με την πρόγνωση του καιρού, καθώς και άλλες χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με τα αεροδρόμια.

Η airtickets κάνει κρατήσεις θέσεων για πτήσεις που θα πραγματοποιηθούν ύστερα από 48 ώρες. Η επιβεβαίωση της κράτησης γίνεται με email που έρχεται αυτόματα στην ηλεκτρονική διεύθυνση του χρήστη του site. Τα εισιτήρια εκδίδονται από το ταξιδιωτικό γραφείο και παραδίδονται στη διεύθυνση επιλογής του ενδιαφερόμενου.

Τα οφέλη από τη δραστηριοποίηση της εταιρείας στο Internet έγιναν ορατά σε μικρό χρονικό διάστημα, καθώς σήμερα το www.airtickets.gr αποτελεί ένα από τα πιο αναγνωρίσιμα sites. Επιπλέον, διευρύνθηκε εντυπωσιακά η πελατειακή βάση της εταιρείας καθώς επίσης η airtickets σήμερα διαθέτει μία εκτενέστατη βάση δεδομένων αποτελούμενη από τα στοιχεία των πελατών της τα οποία μπορεί να χρησιμοποιεί για οποιεσδήποτε προωθητικές και διαφημιστικές ενέργειες. Κατά συνέπεια η airtickets απέκτησε ένα ισχυρότατο επικοινωνιακό εργαλείο μέσω του οποίου έγινε γνωστή σε ένα πλήθος δυνητικών πελατών ισχυροποιώντας σημαντικά το brand name της και διαδίδοντας τη φήμη της ευρέως.

3^ο ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ



Η BIBEXΡΩΜ ξεκίνησε το 1932 τη δυναμική και δημιουργική της πορεία και αναπτυσσόμενη σταθερά από τότε, έφτασε να είναι σήμερα μία από τις μεγαλύτερες βιομηχανίες της χώρας και η πρώτη βιομηχανία στον κλάδο των χρωμάτων. Σήμερα η BIBEXΡΩΜ είναι ενεργό μέλος του μεγαλύτερου

διεθνώς ομίλου χρωμάτων AKZO - NOBEL, και συνεχίζει την ανοδική της πορεία, με σύγχρονη οργάνωση, δυναμική ομάδα διοίκησης και ένα σημαντικό ανθρώπινο δυναμικό 280 εργαζομένων.

Το εργοστάσιο και τα γραφεία της εταιρίας βρίσκονται σε ιδιόκτητη έκταση 100 στρεμμάτων, στη Μάνδρα Αττικής. Η εταιρία διατηρεί, παράλληλα, γραφεία και αποθήκη σε μία έκταση 20 στρεμμάτων στη Θεσσαλονίκη, για την εξυπηρέτηση των αναγκών της Βόρειας Ελλάδας, ενώ διαθέτει και το μεγαλύτερο και αποτελεσματικότερο δίκτυο διανομής με περισσότερα από 2.000 σημεία πώλησης,

Στόχος της εταιρίας είναι η προσφορά υψηλότατης ποιότητας προϊόντων σε ανταγωνιστικές τιμές, δίνοντας ταυτόχρονα στους πελάτες της το υψηλότερο δυνατό επίπεδο εξυπηρέτησης. Ο παραπάνω συνδυασμός αποτελεί και το σημείο επικέντρωσης του υψηλού ανταγωνισμού που παρουσιάζει ο κλάδος. Αυτό που απαιτείται είναι εκσυγχρονισμός της διαδικασίας της Παραγγελιοληψίας, αλλά και αποτελεσματική συλλογή και περαιτέρω αξιοποίηση των δεδομένων που αποστέλλουν οι συνεργαζόμενες επιχειρήσεις. Πέρα αυτού, ο ισχυρός ανταγωνισμός του χώρου επιτάσσει την αναβάθμιση και προώθηση της συνολικής εικόνας της επιχείρησης συνολικά, αλλά και μεμονωμένων προϊόντων της.

Το σύστημα που εγκαταστάθηκε στην BIBEXΡΩΜ προέκυψε έπειτα από ενδελεχή ανάλυση της επιχειρησιακής οργάνωσης και τρόπου λειτουργίας της εταιρίας, του κλάδου σε διεθνές επίπεδο και αντίστοιχων πρωτοβουλιών από τις μεγαλύτερες εταιρίες του χώρου, παγκοσμίως.

4^ο ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ



Η Aliant είναι μια κορυφαία εταιρεία παροχής τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών. Κάθε μήνα η εταιρεία αποστέλλει λογαριασμούς σε εκατοντάδες χιλιάδες πελάτες. Εντούτοις η εταιρεία συνειδητοποίησε ότι οι λογαριασμοί επηρέαζαν αρνητικά την εμπειρία του πελάτη, δημιουργούσαν ερωτήματα, προκαλούσαν καθυστέρηση στις πληρωμές και έπλητταν το όνομα της εταιρείας.

Οι προκλήσεις της Aliant περιελάμβαναν την ανάγκη για:

- μείωση της πολυπλοκότητας των πληροφοριών στους λογαριασμούς και των συνεπαγόμενων ερωτημάτων στο Κέντρο Εξυπηρέτησης Πελατών
- εξάλειψη των διαφορών ανάμεσα στους έντυπους λογαριασμούς τους οποίους λάμβαναν οι πελάτες και στους ηλεκτρονικούς λογαριασμούς που χρησιμοποιούσαν οι υπάλληλοι της Εξυπηρέτησης Πελατών
- μείωση των καθυστερημένων πληρωμών που επιβράδυναν τη ροή εσόδων της εταιρείας
- ένταξη στοχευμένων μηνυμάτων μάρκετινγκ στους λογαριασμούς
- μείωση του κόστους παραγωγής εκτυπώσεων.

Έτσι δόθηκε μια λύση η οποία επικεντρώθηκε σε τρεις βασικούς τομείς:

- ανασχεδιασμός του λογαριασμού για βελτίωση της εμπειρίας των πελατών, διευκόλυνση του μάρκετινγκ και δημιουργία μιας σταθερής μορφής και στις δύο πλατφόρμες
- βελτιστοποίηση της παραγωγής εκτυπώσεων μέσω εξωτερικής ανάθεσης
- εφαρμογή της μεθοδολογίας Lean Six Sigma για επίσπευση της μεταφοράς τεχνολογιών, προσωπικού και ευαίσθητων δεδομένων πελατών σε νέες εγκαταστάσεις παραγωγής.

Τα Αποτελέσματα ήταν τα εξής:

- βελτίωσε θεαματικά τους λογαριασμούς, μειώνοντας τα ερωτήματα στο Κέντρο εξυπηρέτησης πελατών κατά 30%
- Προσωποποίησε τις εφαρμογές του μάρκετινγκ για την υποστήριξη των πωλήσεων
- βελτίωσε την παραγωγή εκτυπώσεων μέσω της εξωτερικής ανάθεσης για μείωση κόστους χρόνο με το χρόνο
- ανεπαίσθητη μετάβαση σε νέες εγκαταστάσεις παραγωγής.

5^ο ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ



Η Microsoft είναι κορυφαία εταιρεία παγκοσμίως στο χώρο του λογισμικού, των υπηρεσιών και των λύσεων που βοηθούν τους ανθρώπους και τις επιχειρήσεις να εκμεταλλεύονται πλήρως το δυναμικό τους. Η εταιρεία θεωρεί τους υπαλλήλους της ως το υπ' αριθμόν ένα περιουσιακό της στοιχείο. Μέσω μιας ετήσιας έρευνας για την ικανοποίηση των εργαζομένων, η Microsoft ανακάλυψε ότι οι εργαζόμενοι δεν ήταν ικανοποιημένοι με τις διαθέσιμες δυνατότητες και υπηρεσίες εκτύπωσης στο πλαίσιο της εταιρείας.

Κάποιες από τις προκλήσεις που αντιμετώπιζε η Microsoft ήταν η ανάγκη για:

- προέκταση των υπηρεσιών και των δυνατοτήτων διαχείρισης εκτυπωτών από το επίπεδο των κεντρικών γραφείων στα κατά τόπους γραφεία
- απόκτηση μεγαλύτερου ελέγχου στο εκτυπωμένο προϊόν και στις δαπάνες υποστήριξης
- αύξηση του επιπέδου και της ανταπόκρισης των υπηρεσιών.

Πριν αναπτύξει μια λύση, η εταιρεία διεξήγαγε μια έρευνα στο χώρο του γραφείου – μια αξιολόγηση σε πολλές φάσεις ολόκληρης της εργασιακής ροής εγγράφων της , με βάση τις μεθοδολογίες Lean Six Sigma. Έτσι σχεδίασε και

υλοποίησε μια ειδική λύση ώστε να:

- καθιερωθούν διεργασίες υποστήριξης όλων των δικτυακών και των πολυλειτουργικών εκτυπωτών παγκοσμίως, ανεξαρτήτως προμηθευτή
- αναπτυχθεί και να στελεχωθεί ένα Help Desk για υποστήριξη εκτυπώσεων, καθώς και να ενοποιηθεί με το εταιρικό Help Desk της μηχανογράφησης
- παρακολουθούνται προληπτικά οι δικτυακοί και οι πολυλειτουργικοί εκτυπωτές μέσω του λογισμικού Διαχείρισης Συσκευών Xerox
- βελτιωθούν οι διεργασίες και οι χειρισμοί για την προμήθεια εκτυπώσεων.

Τα Αποτελέσματα

Η λύση αυτή παρουσίασε αρκετά σημαντικά οφέλη για τη Microsoft:

- βελτιώθηκε η ικανοποίηση των εργαζομένων με τις υπηρεσίες διαχείρισης εκτυπωτών
- αυξήθηκε ο χρόνος λειτουργίας των συσκευών ξεπερνώντας το 99,0%, και μειώθηκαν τα έξοδα του Help Desk
- μειώθηκε ο χρόνος ανταπόκρισης στις κλήσεις των πελατών φτάνοντας τη 1 ώρα
- οι υπηρεσίες εκτύπωσης και υποστήριξης απέκτησαν μεγαλύτερο έλεγχο και υπευθυνότητα
- βελτιστοποιήθηκε η αναλογία χρηστών-συσκευών για τις ασπρόμαυρες και τις έγχρωμες εκτυπώσεις.

6^ο ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Βιοτεχνία κατασκευής συρμάτων ειδών (διαφημιστικές προθήκες, καλάθια, κλπ) δραστηριοποιήθηκε στο η-επιχειρείν μέσω ενός ηλεκτρονικού καταστήματος. Οι "κλασικοί" πελάτες της επιχείρησης ήταν άλλες μικρομεσαίες επιχειρήσεις που αναζητούσαν εξοπλισμό, ή πελάτες λιανικής. Από τους πρώτους μήνες λειτουργίας του ηλεκτρονικού καταστήματος έγινε εμφανές ότι οι ιδιώτες πελάτες αυξήθηκαν πολύ, και ζητούσαν με μηνύματα πληροφορίες για όλη τη γκάμα προϊόντων. Μάλιστα, όταν ο επιχειρηματίας κατάλαβε ότι οι καταναλωτές αυτοί ήθελαν και κάτι παραπάνω από καλάθια για τις γλάστρες τους, αποφάσισε να προσθέσει στη συλλογή των προϊόντων του και άλλα συρμάτινα είδη, αρχικά για δοκιμή.

Η αλλαγή αυτή, όσο αφορά τη στρατηγική και το αντικείμενο της εταιρίας, είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση των κερδών, μέσα από προϊόντα που ήταν μέσα στις δραστηριότητες της επιχείρησης, όπως συρμάτινα ράφια για την κουζίνα και το μπάνιο, εξοπλισμό αποθήκης με εργαλεία, πτυσσόμενες μεταλλικές βιβλιοθήκες, κλπ.

Στα επόμενα δύο χρόνια, οι δικτυακές πωλήσεις της εταιρίας κατείχαν σημαντικό μέρος των συνολικών πωλήσεων, ενώ η αύξηση της ποικιλίας των προϊόντων έδωσε τη δυνατότητα για επιπλέον συνεργασίες με άλλες επιχειρήσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗΣ ΤΟΥΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗΣ ΤΟΥΣ

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα ακολουθούν τη γενικότερη πορεία απορρύθμισης της εργασίας και του κοινωνικού κράτους στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο. Σε μια συγκυρία που στην Ευρώπη οι εργασιακές σχέσεις υπηρετούν τις πολιτικές ανταγωνιστικότητας και απασχόλησης με άξονα την μείωση και συμπίεση του εργασιακού κόστους, στην Ελλάδα έχοντας από παράδοση υιοθετηθεί ένα παραγωγικό μοντέλο που στηρίζεται στο χαμηλό κόστος εργασίας (χαμηλές αμοιβές, παράνομη και νόμιμη ευελιξία) ενισχύεται αυτή η παράδοση που οδηγεί στην περαιτέρω υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων.

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

Το γενικό πλαίσιο των προτάσεων με κατεύθυνση την αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα εστιάζεται στα εξής:

1. Ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου και εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας

A) Διαπιστώσεις

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

Ο μικρός αριθμός επιθεωρητών εργασίας (400 επιθεωρητές για περίπου 900.000 επιχειρήσεις) οι περιορισμένοι έλεγχοι, οι περιορισμένες αρμοδιότητές τους, οι μικρές σχετικά ποινές και κυρώσεις, η έλλειψη ουσιαστικής συνεργασίας και συντονισμού των μηχανισμών ελέγχου (ΣΕΠΕ, ΙΚΑ, ΔΟΥ), η ανασφάλεια και ο φόβος των εργαζομένων να καταγγείλουν τις αυθαιρεσίες της εργοδοσίας, η χρονοβόρα και δαπανηρή διαδικασία προσφυγής στη δικαιοσύνη (υποθέσεις που εκκρεμούν 3 και 5 χρόνια) συνιστούν παράγοντες ανάπτυξης και διαιώνισης του προβλήματος.

B) Επιπτώσεις

Απόλυτη και πλήρης υποβάθμιση της εργασίας σημαντική συμβολή στην συμπίεση των δικαιωμάτων και διαιώνιση των πρακτικών διατήρησης του χαμηλού εργασιακού κόστους, συγκράτηση και συμπίεση των διεκδικήσεων και δικαιωμάτων της τυπικής απασχόλησης, καταρράκωση των θεσμών, εθισμός στην παρανομία με θύματα τους εργαζόμενους ως ειδικότερη έκφραση της γενικότερης εικόνας μη συμμόρφωσης και παραβίασης των νόμων.

Δημιουργία όρων αθέμιτου ανταγωνισμού απέναντι στις συνεπείς επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τη νομοθεσία.

Γ) *Τι πρέπει να αλλάξει.*

Απαιτείται η αποτελεσματική καταπολέμηση της αυθαιρεσίας μεγάλης μερίδας εργοδοτών (συμπεριλαμβανομένου και του κράτους εργοδότη) και η συμμόρφωσή της στις εκ του νόμου υποχρεώσεις της με τη λήψη μέτρων στο όλο φάσμα των παραμέτρων που ενισχύουν τις παράνομες πρακτικές. Επίσης η αντιμετώπιση του φαινομένου κατάτμησης των μηχανισμών ελέγχου που σχετίζονται με την αγορά εργασίας και της έλλειψης του μεταξύ τους συντονισμού.

Δ) *Πρόταση μέτρων*

- Ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου της εργατικής νομοθεσίας σε συνεργασία και συντονισμό με σύγχρονες τεχνικές και ηλεκτρονικές μεθόδους με τους άλλους μηχανισμούς ελέγχου και παρακολούθησης που συνδέονται με την αγορά εργασίας (π.χ. ΙΚΑ, ΟΑΕΔ, ΔΟΥ, Υπουργείο Εσωτερικών για τις άδειες αλλοδαπών).

Ειδικότερα μέτρα είναι η σημαντική αύξηση του αριθμού των επιθεωρητών εργασίας, η ενίσχυση των αρμοδιοτήτων τους, η αναβάθμιση της επιχειρησιακής ικανότητας του ΣΕΠΕ η ενίσχυση της αυστηρότητας των επιβαλλόμενων ποινών και κυρώσεων στους εργοδότες.

- Ταχεία απονομή της δικαιοσύνης και αναμόρφωση των όρων επίλυσης των εργατικών διαφορών. Ειδικότερα μέτρα είναι η κωδικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας, η αποσυμφόρηση των πολιτικών δικαστηρίων με την ανάληψη αρμοδιοτήτων ουσιαστικής επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών από την επιθεώρηση εργασίας και την δημιουργία εργατοδικείων για τις υποθέσεις

πρώτου βαθμού στις οποίες θα συμμετέχουν πλην της δικαστικής εξουσίας και εκπρόσωποι εργαζομένων και εργοδοτών.

2. Επέκταση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας σε νέες κατηγορίες εργαζομένων υπό το φως των νέων δεδομένων της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας.

A) Διαπιστώσεις

Η ανάπτυξη του φαινομένου των πρακτικών αμοιβής με δελτία παροχής υπηρεσιών (κοινώς «μπλοκάκια») παραπέμποντας στην αυτοαπασχόληση και όχι στην εξαρτημένη μισθωτή εργασία παρουσιάζει δύο επιμέρους διαστάσεις. Η πρώτη αναφέρεται στις πρακτικές εργοδοτών να παρουσιάζουν την κατ' ουσίαν μισθωτή εργασία ως αυτοαπασχόληση (ψευδοαυτοαπασχόληση) καταστρατηγώντας το νόμο και με σκοπό να αποφύγουν τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία. Σε αυτή την περίπτωση η λύση επαφίεται στους μηχανισμούς ουσιαστικού ελέγχου της εφαρμογής του νόμου.

Στην δεύτερη περίπτωση καταγράφονται κατηγορίες απασχολούμενων που βρίσκονται στην γκριζα ζώνη μεταξύ αυτοαπασχόλησης και μισθωτής εργασίας. Σε αυτή την κατηγορία υπάρχουν εργαζόμενοι που αν και δεν έχουν τα χαρακτηριστικά της παραδοσιακής εξαρτημένης μισθωτής εργασίας παρουσιάζουν στοιχεία που παραπέμπουν σε μια σύγχρονη μορφή εξάρτησης οικονομικού και κοινωνικού χαρακτήρα (π.χ. αποκλειστική απασχόληση για λογαριασμό ενός εργοδότη, κύριο εισόδημα προερχόμενο από μια εργοδοτική πηγή).

Η εξέλιξη αυτή οδηγεί στην ανάγκη επαναπροσδιορισμού της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας υπό το φως των σύγχρονων δεδομένων που

αφορά σε μεγάλο βαθμό σήμερα και παραδοσιακά ελεύθερα επαγγέλματα (δικηγόροι, μηχανικοί, γιατροί).

Οι πρακτικές αυτές έχουν ως αποτέλεσμα να εμφανίζεται ακόμη χαμηλότερο το ήδη χαμηλό ποσοστό των μισθωτών στην Ελλάδα (64% έναντι του 85% του μέσου κοινοτικού όρου). Υπό τους νέους όρους το ποσοστό των μισθωτών αφορά το 70% περίπου των απασχολούμενων αφού εκτιμάται ότι το 9% περίπου των αυτοπροσδιοριζόμενων μισθωτών εργάζεται με δελτία παροχής υπηρεσιών. Πρόκειται για την πιο κραυγαλέα ακαμψία των εργοδοτών να προσαρμοσθούν στα νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας τη στιγμή που διεκδικούν ευελιξίες χαμηλού κόστους απέναντι στην «ακαμψία» των «κεκτημένων» δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Β) Επιπτώσεις

Η εκτεταμένη απουσία εφαρμογής των δικαιωμάτων που απορρέουν από την τυπική και ουσιαστική εξαρτημένη εργασία σε μεγάλη κατηγορία (κυρίως νέων) εργαζομένων (π.χ. αμοιβές, ωράρια, ασφάλιση, επιδόματα, άδειες, αποζημιώσεις απόλυσης).

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

Γ) Τι πρέπει να αλλάξει

Χρειάζεται ο επαναπροσδιορισμός της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας υπό το φως των νέων δεδομένων σε μια προοπτική ενίσχυσης του

ρόλου του κοινωνικού κράτους και αναβάθμισης της εργασίας μέσα από την διεύρυνση του πεδίου προστασίας της εργατικής νομοθεσίας.

Δ) Προτάσεις μέτρων

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

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

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

3. Η αντιμετώπιση της ευελιξίας ως μέσου απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων

A) Διαπιστώσεις

Η ανάπτυξη της ευελιξίας στο πεδίο της αγοράς εργασίας με την χρήση ευέλικτων πρακτικών στο περιεχόμενο των μορφών απασχόλησης του εργάσιμου χρόνου και των αμοιβών αποτελεί πρακτική που προωθείται από τις ασκούμενες πολιτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο με διακηρυγμένο σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και την

ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας . Η χρήση της ευέλικτης εργασίας στην Ελλάδα ενισχύεται σημαντικά από τις αρχές της δεκαετίας του '90 με αλληπάλληλες θεσμικές παρεμβάσεις στο πεδίο της μερικής απασχόλησης, των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, τον δανεισμό εργαζομένων, των ελαστικών διευθετήσεων του ωραρίου εργασίας που οδηγούν σε πρακτικές ενίσχυσης της παρουσίας τους σε συνδυασμό με την ανάπτυξη όλου του φάσματος των μορφών ευέλικτης και φθηνής εργασίας (π.χ. χρήση εργολαβιών, συμβάσεις ανεξάρτητης εργασίας που υποκρύπτουν μισθωτή σχέση, παράνομες και «μαύρες» ευελιξίες) συνθέτοντας ένα φαινόμενο προσφυγής στις ευελιξίες με όρους τυπικής ή άτυπης καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων. Σύμφωνα άλλωστε με τα επίσημα στοιχεία υπολογίζονται σε 330 χιλιάδες οι προσωρινά απασχολούμενοι, σε 270 χιλιάδες οι μερικά απασχολούμενοι, σε 20.000 οι εργαζόμενοι με καθεστώς δανεισμού ενώ σύμφωνα με έρευνες τουλάχιστον το 25% των επιχειρήσεων κάνει χρήση εργολαβιών και υπεργολαβιών και το 20% των απασχολούμενων εργάζεται ανασφάλιστο. Η εικόνα αυτή αποτυπώνει ένα μείγμα πρακτικών ευέλικτης, φθηνής και επισφαλούς εργασίας που συνοψίζονται σε πολιτικές διαχείρισης χαμηλού εργασιακού κόστους στο πλαίσιο ενός παραγωγικού μοντέλου εφόσον η εργασία εκλαμβάνεται ως επαχθής δαπάνη όπου στις παραδοσιακές πρακτικές διατήρησης των χαμηλών μισθών (68% του αντίστοιχου μέσου όρου της E-15 και το 82% με όρους αγοραστικής δύναμης) και της εκτεταμένης παράνομης ευελιξίας, προστίθενται οι πρακτικές (νόμιμης) ευελιξίας της εργασίας με αναγνώριση δικαιωμάτων δεύτερης ταχύτητας στο ευέλικτο δυναμικό σε βάρος ενός παραγωγικού μοντέλου όπου η

αναβαθμισμένη, παραγωγική και αξιοπρεπής εργασία θα βρίσκεται στο επίκεντρο.

Β) ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ

Η ανάπτυξη των ευέλικτων πρακτικών στην εργασία συμβάλλει στην περαιτέρω μείωση του ήδη φθηνού εργασιακού κόστους στην Ελλάδα, ενισχύει την κατάτμηση της εργασίας και την ύπαρξη εργαζόμενων πολλαπλών ταχυτήτων, δημιουργεί ανταγωνισμούς ανάμεσά τους και αποδυναμώνει την συνδικαλιστική δράση.

Παράλληλα δε, ασκεί πιέσεις στην τυπική εργασία συμπιέζοντας τις διεκδικήσεις και το περιεχόμενό της συμβάλλοντας στην γενικότερη και συνολική υποβάθμιση της εργασίας. Η αυξημένη ανασφάλεια που κατά κανόνα εκδηλώνεται με αφορμή την χρήση της ευέλικτης εργασίας επιδρά πολλαπλά αρνητικά στους εργαζόμενους και ιδιαίτερα στην κατηγορία εκείνη που προσφεύγει στην ευελιξία με όρους πραγματικής ανάγκης και όχι εθελοντικά, ενώ η ευάλωτη θέση τους ενισχύει πρακτικές καταστρατήγησης της νομοθεσίας.

Παράλληλα η εμμονή στη λογική του χαμηλού κόστους εργασίας όχι μόνο οδηγεί σε αποτελέσματα που μεταφράζονται σε σοβαρό κοινωνικό κόστος λόγω των περιορισμένων δικαιωμάτων και των αμοιβών που συνεπάγεται χωρίς να αντιμετωπίζεται και το πρόβλημα της ανεργίας που διατηρεί υψηλά ποσοστά, ενώ η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, και προς όφελος της οποίας ενισχύεται η ευελιξία, παρουσιάζει θέση ουραγού για την Ελλάδα αποδεικνύοντας ότι η ανταγωνιστικότητα δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται μονομερώς με όρους χαμηλού κόστους εργασίας.

Γ) Τι πρέπει να αλλάξει

Η αλλαγή του παραγωγικού μοντέλου που συστατικό του μέχρι σήμερα δεν είναι η αναβάθμιση της εργασίας, θα πρέπει να συνδέεται και με την αλλαγή του τρόπου αντιμετώπισης της ευελιξίας της εργασίας. Η ευελιξία της εργασίας δεν πρέπει να αποτελεί κυρίαρχο εργαλείο αλλά συμπληρωματικό με όρους που να είναι κοινωνικά αποδεκτοί και να λειτουργεί σε ουσιαστική, και όχι κατ' επίφασιν, εθελοντική βάση. Αυτό σημαίνει ότι η ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας θα πρέπει να περιορισθεί, να τεθούν φραγμοί στην ασύδοτη παρουσία της με προοπτική να καταργηθούν σταδιακά και πτυχές της που δεν «νομιμοποιείται» η ύπαρξή τους ως εκφράσεις ακραίες εμπορευματοποίησης της εργατικής δύναμης (π.χ. δανεισμός εργαζομένων). Με αυτούς τους όρους δεν είναι δυνατή η αποδοχή της άποψης περί σύνδεσης της ευελιξίας με την ασφάλεια (flexicurity) και της παράλληλης ανάπτυξης των δύο αυτών ανταγωνιστικών πόλων.

Και αυτό γιατί ισορροπία στις δύο αυτές έννοιες δεν είναι δυνατόν να υπάρχει όταν η ανάπτυξη της μίας (μείωση του εργασιακού κόστους) αντιστρατεύεται την άλλη (αύξηση του εργασιακού κόστους). Για το λόγο αυτό η καθ' όλα θετική εξέλιξη της αναγνώρισης δικαιωμάτων στους ευέλικτα απασχολούμενους φθάνει μέχρι του σημείου ώστε η αναγνώριση των δικαιωμάτων αυτών να αφορά στη διασφάλιση ελάχιστων δικαιωμάτων καθώς και στην τυπική, και όχι πραγματική, αναλογία δικαιωμάτων προκειμένου να διατηρείται το πλεονέκτημα της ευελιξίας έναντι της «ασφάλειας». Σε αυτό το πλαίσιο μέτρα ενίσχυσης της ουσιαστικής ασφάλειας όπως η σημαντική ενίσχυση των δικαιωμάτων των ευέλικτα εργαζομένων ως αντιστάθμισμα στο πραγματικό μέγεθος της εκμετάλλευσης που υφίστανται από τον εργοδότη και της ανάγκης για ουσιαστική κοινωνική συνοχή οδηγούν στον περιορισμό και

στην εξουδετέρωση της ευελιξίας ως μέσου φθηνής εργατικής δύναμης εφ' όσον αυτή θα καθίσταται για τους εργοδότες ασύμφορη όταν θα στηρίζεται στην καταχρηστική επιβολή τους για λόγους υψηλής κερδοφορίας και πέραν των παραγωγικών αναγκών των επιχειρήσεων. Επομένως, ζητούμενο αποτελεί η ασφάλεια της εργασίας και ο περιορισμός, αντί της ανάπτυξης, της ευελιξίας που θα επιτυγχάνεται με την ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων, την ενίσχυση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης που θα συνδέονται με αξιοπρεπείς συνθήκες αμοιβής και εργασίας προκειμένου η εργασία να αντιμετωπίζεται στην πράξη ως η βασική παραγωγική δύναμη για την παραγωγή του πλούτου και όχι ως μια απλή δαπάνη για τους εργοδότες.

Δ) Προτάσεις μέτρων

Η ενίσχυση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης σε βάρος της καταχρηστικά επιβαλλόμενης ευελιξίας προϋποθέτει τα εξής:

α) Ως προς την προσωρινή απασχόληση

- Αιτιολογία του έκτακτου χαρακτήρα της προσωρινής απασχόλησης
- Μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, που από τη φύση τους δεν αναφέρονται σε προσωρινή εργασία και που παραπέμπουν στην κάλυψη πάγιων αναγκών, σε συμβάσεις αορίστου χρόνου καταργώντας τους περιοριστικούς όρους που θέτουν τα ΠΔ 180/04 και 164/04 για τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (μονιμοποίηση για τη δεύτερη περίπτωση).
- Μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αόριστη διάρκεια μετά την δεύτερη ανανέωσή τους και ενιαίος τρόπος υπολογισμού των κενών χρόνων ανάμεσα σε διαδοχικές συμβάσεις για τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (45 ημέρες).

- Απεξάρτηση των συμβάσεων δοκιμαστικής εργασίας (ανώτατης διάρκειας 2 μηνών) από τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και άρση των εξαιρέσεων επέκτασης της δοκιμαστικής περιόδου στους 7 μήνες για τον δημόσιο τομέα.
- Καθιέρωση εύλογης αποζημίωσης για τη λήξη συμβάσεων διάρκειας ανώτερης των 12 μηνών.

β) Για τη μερική απασχόληση

- Θέσπιση κατώτατου ορίου εργασίμου χρόνου στις 20 ώρες εβδομαδιαίως για τους μερικά απασχολούμενους .
- Καθιέρωση προσαυξημένου ωρομισθίου κατά 25% λόγω του εντατικοποιημένου χαρακτήρα της εργασίας τους ως ένδειξη πραγματικής και όχι τυπικής αντιλογίας δικαιωμάτων σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους, και της ανάγκης στοιχειώδους αμοιβής από την εργασία σε μια χώρα με ιδιαίτερα χαμηλές αμοιβές και για την πλήρη απασχόληση.
- Καθιέρωση προσαυξημένης αμοιβής στο ωρομίσθιο σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης (πραγματική αναλογία δικαιωμάτων).

γ) Για τους ενοικιαζόμενους εργαζόμενους μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης

- Σε πρώτο στάδιο επιβάλλεται η λήψη μέτρων για τους ήδη απασχολούμενους με συμβάσεις δανεισμού προκειμένου να περιορισθούν οι όροι εκμετάλλευσής τους. Σε αυτό το πλαίσιο προτείνεται:
- Η ρητή καθιέρωση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζόμενου ανάμεσα στο καθεστώς του άμεσου και του έμμεσου εργοδότη.
- Η ρητή καθιέρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανάμεσα στο μόνιμο και ενοικιαζόμενο προσωπικό του έμμεσου εργοδότη.

- Η απαγόρευση του φαινομένου του «αυτοδανεισμού» με τη χρήση του ίδιου προσωπικού από τον έμμεσο εργοδότη και την αλλαγή άμεσων εργοδοτών και η μετατροπή συμβάσεων εργασίας σε αορίστου χρόνου.

- Σε δεύτερο στάδιο η ανάπτυξη και αναβάθμιση του ρόλου του ΟΑΕΔ και των κέντρων προώθησης της απασχόλησης οδηγεί στην κατάργηση του θεσμού του κατ' επιχείρηση δανεισμού εργαζομένου ως ακραία έκφραση εμπορευματοποίησης της εργασίας.

δ) Για τους εργαζόμενους σε εργολαβικές επιχειρήσεις

- Καθιέρωση της εις ολόκληρον ευθύνης του εργοδότη που κάνει χρήση της εργολαβίας σε περίπτωση παραβίασης της νομοθεσίας από την εργολαβική επιχείρηση.

ε) Κατάργηση των stage και ένταξή τους στο τυπικό σύστημα της εργασίας με πλήρη εργασιακά δικαιώματα.

στ) Τέλος θα πρέπει να καθιερωθεί ανώτατο ποσοστό ευέλικτης εργασίας ανά επιχείρηση (15%) με σκοπό την αποτροπή της καταχρηστικής επιβολής της σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης.

4. Προστασία από τις απολύσεις

A) Διαπιστώσεις

Η προστασία των εργαζομένων από την απόλυση αφορά τόσο στις ατομικές όσο και στις ομαδικές απολύσεις. Οι ατομικές απολύσεις συνδέονται με το θεσμό των αποζημιώσεων σε εξάρτηση με το χρόνο προϋπηρεσίας στην επιχείρηση παρουσιάζοντας κατά μέσο όρο 29 εβδομάδες μισθών αποζημίωσης σε σύγκριση με το αντίστοιχο των 15 εβδομάδων στο μέσο ευρωπαϊκό όρο. Το στοιχείο αυτό της φαινομενικά αυξημένης προστασίας

υποκαθιστά το χαμηλό ύψος και τη χαμηλή διάρκεια της επιδότησης της ανεργίας (50% του κατώτατου μισθού έναντι του 60%-90% στην Ευρώπη των 15, και μέχρι 12 μήνες επιδότηση έναντι τουλάχιστον της 18μηνιαίας μέχρι 5ετούς ή και αόριστης διάρκειας επιδότησης). Παράλληλα οι απολύσεις στην Ελλάδα δε είναι αιτιολογημένες στον ιδιωτικό τομέα σε αντίθεση με πολλές ευρωπαϊκές χώρες όπου έχουν αιτιολογημένο χαρακτήρα (π.χ. Γαλλία, Βέλγιο, Ιταλία).

Επίσης διατηρείται η αναχρονιστική διάκριση στο καθεστώς αποζημίωσης στις απολύσεις ανάμεσα στους υπαλλήλους και τους εργάτες. Τέλος δεν προβλέπεται αποζημίωση στην περίπτωση παραίτησης του εργαζόμενου γεγονός που ωθεί συχνά σε πρακτικές «οικειοθελούς» παραίτησης των εργαζομένων μετά από πιεστικούς εξαναγκασμούς από τους εργοδότες. Στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων η Ελλάδα παρουσιάζει μεν χαμηλό όριο για τις επιχειρήσεις άνω των 200 εργαζομένων (2%) σε σύγκριση με το υψηλότερο όριο που συναντάται σε άλλες χώρες ενώ έχει καθιερωθεί η έγκριση της διοικητικής αρχής (συνήθως τυπική) για την υλοποίηση των ομαδικών απολύσεων πέραν του ορίου εντός του οποίου οι ατομικές απολύσεις είναι ελεύθερες. Το πλαίσιο αυτό παρουσιάζεται ως «ιδιαίτερα προστατευτικό» υποκαθιστώντας το έλλειμμα του κοινωνικού κράτους για την προστασία και επιδότηση των ανέργων αλλά η πραγματικότητα δεν περιορίζεται σε αυτές τις διαπιστώσεις.

Και αυτό γιατί στις επιχειρήσεις από 20- 199 εργαζόμενους οι ελεύθερες απολύσεις δεν αφορούν στο 2% του προσωπικού αλλά φθάνουν μέχρι και το 20%. Επιπλέον για τις επιχειρήσεις κάτω από 20 εργαζόμενους (άνω του 95% των επιχειρήσεων) δεν ισχύει ο θεσμός των ομαδικών απολύσεων και κατά

συνέπεια οι απολύσεις είναι ελεύθερες. Τέλος, οι εργαζόμενοι σε περίπτωση μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων, σε συνδυασμό με το κλείσιμο βιώσιμης επιχείρησης, είναι ουσιαστικά απροστάτευτοι από την πολιτική αναζήτησης φθηνού εργατικού δυναμικού και μεγάλης κερδοφορίας για τους εργοδότες.

B) Συνέπειες

Η προστασία των εργαζομένων από τις απολύσεις είναι περιορισμένη τόσο λόγω του ανατιολόγητου χαρακτήρα της καταγγελίας των συμβάσεων που οδηγεί σε αυθαιρεσίες του εργοδότη που καταλήγουν μέχρι και την εξαναγκαστική παραίτηση . Επί πλέον η απουσία του θεσμού των ομαδικών απολύσεων στη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων ενισχύει τη δυνατότητα μαζικών απολύσεων στις μικρές επιχειρήσεις. Η ελλιπής μάλιστα προστασία των ανέργων στο πεδίο της επιδότησης (αυστηρές προϋποθέσεις επιδότησης, χαμηλό ύψος, χαμηλή διάρκεια που αποκλείει τους μακροχρόνια ανέργους) αλλά και οι αναποτελεσματικές πρακτικές των αποκαλούμενων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, κίνητρα σε εργοδότες για προσλήψεις , μείωση ασφαλιστικών εισφορών, εκσυγχρονισμός του ΟΑΕΔ) οδηγούν περισσότερο στην επιδότηση των επιχειρήσεων με προσωπικό χαμηλού κόστους κατά τη διάρκεια ισχύος των μέτρων, και στην εξυπηρέτηση ενός ευρέος δικτύου ωφελομένων από τις πολιτικές περί την κατάρτιση πέραν της ουσιαστικής στήριξης των ανέργων αφού μόλις το 10% των καταρτιζόμενων καταλαμβάνει θέσεις εργασίας συναφείς με το αντικείμενο της κατάρτισης. Το όλο αυτό πλαίσιο καθιστά ανεδαφική οποιαδήποτε συζήτηση περαιτέρω απελευθέρωσης των απολύσεων υπέρ ενός ασαφούς και αβέβαιου πλαισίου ασφάλειας κατά τα πρότυπα χωρών του Βορρά (π.χ. Δανία, Ολλανδία) όπου το κοινωνικό

κράτους παρουσιάζει υψηλή προστασία και ενισχυμένες δομές απέναντι στην ελλειμματική του παρουσία που χαρακτηρίζει το ελληνικό παράδειγμα.

Πόσο μάλλον που η όποια συζήτηση για τη νέα μορφή flexicurity που εισάγεται οδηγεί σε περαιτέρω μετακύληση των βαρών από τις επιχειρήσεις προς το κοινωνικό σύνολο ως προς τις συνέπειες που οι πολιτικές τους δημιουργούν.

Γ) Τι πρέπει να αλλάξει

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

Δ) Προτάσεις μέτρων:

α) Ως προς τις ατομικές απολύσεις

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

β) Ως προς τις ομαδικές απολύσεις

- Επέκταση του θεσμού των ομαδικών απολύσεων για τις επιχειρήσεις άνω των 5 εργαζομένων λόγω της κυριαρχίας των μικρών επιχειρήσεων στην ελληνική οικονομία.
- Ενίσχυση του συμφιλωτικού χαρακτήρα της διοικητικής αρχής κατά της διάρκειας των διαβουλεύσεων ώστε να αποφευχθεί το ενδεχόμενο κλεισίματος της επιχείρησης όταν αυτό παρουσιάζεται τεκμηριωμένα ορατό.
- Καθιέρωση μορφών εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις άνω των 5 εργαζομένων για τη συμμετοχή τους στις διαδικασίες διαβούλευσης.

γ) Ως προς την προστασία των ανέργων

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

δ) Επιβολή φόρου στις επιχειρήσεις που μετεγκαθίστανται με στόχο την αναζήτηση χαμηλότερου κόστους εργασίας σε άλλες χώρες για το κοινωνικό κόστος που επιφέρουν (φόρος απολύσεων). Η επιβολή αντίστοιχου

φόρου ισχύει και στις περιπτώσεις που ακολουθούν εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων όταν οι πράξεις αυτές οδηγούν σε απολύσεις.

5. Μείωση του χρόνου εργασίας

A) Διαπιστώσεις

Η Ελλάδα είναι η χώρα που παρουσιάζει τον υψηλότερο εργάσιμο χρόνο με βάση το νόμιμο ετήσιο ωράριο εργασίας πλήρους απασχόλησης (1820 ώρες έναντι 1690 της E15 και 1760 της E27 συμπεριλαμβανομένων του συμβατικού χρόνου της εβδομαδιαίας εργασίας, των ετήσιων αδειών και των αργιών). Επιπλέον η Ελλάδα παρουσιάζει και από τα υψηλότερα μεγέθη πραγματικού χρόνου εργασίας στον οποίο συνυπολογίζεται η υπερωριακή απασχόληση (στη δεύτερη θέση με 42 ώρες την εβδομάδα μετά τη Βρετανία που έχει καθιερώσει το opt out). Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα βρίσκονται στην υπηρεσία του εργοδότη τους πολύ περισσότερο χρόνο από τους ευρωπαίους συναδέλφους τους που απασχολούνται κατά μέσο όρο 37,9 ώρες την εβδομάδα του πλήρους ωραρίου. Αν προσθέσει κανείς τις υπερβάσεις στο ωράριο, που συχνά δεν αμείβονται σύμφωνα με τα νόμιμα, το φαινόμενο αυτό παίρνει πολύ μεγάλες διαστάσεις και καθίστανται ιδιαίτερα ανησυχητικό όταν συνυπολογισθεί και ο χρόνος μετακίνησης προς και από την εργασία κυρίως στις μεγάλες πόλεις που εκτιμάται σε 1-1/2 ώρες. Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν το υψηλό ημερήσιο, εβδομαδιαίο και ετήσιο ωράριο εργασίας των εργαζομένων στην Ελλάδα καταρρίπτοντας το μύθο ότι «οι Έλληνες εργάζονται λίγο» και οδηγούν σε συμπεράσματα για την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων που αφορούν όχι στο ποσοτικό μέρος της εργασίας αλλά στους ποιοτικούς όρους της απασχόλησης (οργάνωση επιχείρησης, τεχνολογία, κατάρτιση,

ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας). Παράλληλα ο υψηλός πραγματικός εργάσιμος χρόνος οφείλεται τόσο στις πολιτικές των επιχειρήσεων που αξιοποιούν το θεσμό της υπερεργασίας (ουσιαστικά υποχρεωτικό θωρο) και των υπερωριών όσο και στο γεγονός ότι μεγάλη κατηγορία των εργαζομένων αποδέχεται και επιδιώκει την υπερωριακή απασχόληση προκειμένου να ενισχύσει τα ήδη χαμηλά της εισοδήματα. Σε αυτό, άλλωστε, το πλαίσιο εντάσσεται και το εκτεταμένο φαινόμενο της πολυαπασχόλησης αφού σύμφωνα με έρευνες το 20% των εργαζομένων πολυαπασχολείται κατά τη διάρκεια του έτους ενώ κύρια αιτία πολυαπασχόλησης αποτελεί η οικονομική στενότητα. Είναι χαρακτηριστικό άλλωστε ότι σύμφωνα με τα στοιχεία του ευρωβαρόμετρου Έλληνας εργαζόμενος πρέπει να δουλεύει διπλάσιο χρόνο για να αποκτήσει τα ίδια αγαθά που αποκτούν εργαζόμενοι ευρωπαϊκών χωρών της πρώτης ταχύτητας.

B) Συνέπειες

Ο αυξημένος χρόνος εργασίας που χαρακτηρίζει την ελληνική περίπτωση και που υπερβαίνει και το μεγαλύτερο αριθμό ακόμη και των νέων χωρών που εντάχθηκαν στην Ένωση συμβάλλει στη μεγαλύτερη εκμετάλλευση που υφίσταται το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα, τη στιγμή μάλιστα που το επίπεδο των πραγματικών αυξήσεων, όταν αυτές υπερβαίνουν τον πληθωρισμό, υπολείπονται αισθητά από την υψηλή για τα ευρωπαϊκά δεδομένα παραγωγικότητα της εργασίας κατά την τελευταία 10ετία αφού παρατηρείται απόκλιση άνω του 20% ανάμεσα στο επίπεδο των πραγματικών μισθών και της παραγωγικότητας της εργασίας και ενώ την ίδια στιγμή η ανεργία διατηρείται σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα (8,5-9%). Έτσι, λοιπόν, πέραν της αύξησης της εκμετάλλευσης των εργαζομένων και της

αρνητικής σε βάρος τους κατανομής του παραγόμενου πλούτου, ο υψηλός εργάσιμος χρόνος επιβουλεύεται την αντιμετώπιση της ανεργίας και επιβαρύνει σημαντικά τον ελεύθερο χρόνο και το περιεχόμενο της ποιότητας ζωής του κόσμου της εργασίας. Η κατάσταση αυτή επιδεινώνεται από τις πρακτικές ελαστικής διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου όταν αυτές, μέσα από το σύστημα της υποχρεωτικής ουσιαστικά διευθέτησης, απορρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις υπέρ της αύξησης της κερδοφορίας των επιχειρήσεων.

Γ) Τι πρέπει να αλλάξει

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

Δ) Προτάσεις μέτρων

- Η μείωση του εργάσιμου χρόνου αποτελεί τον κύριο στόχο με κατεύθυνση την 35ωρη εβδομαδιαία εργασία χωρίς ελαστικές διευθετήσεις και με διατήρηση των αποδοχών, στοιχείο που συνεπάγεται την ουσιαστική αύξηση

των μισθών και του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό καθίσταται άμεσα και αναγκαία η άμεση και γενική καθιέρωση του 38ωρου, σύμφωνα και με τα μέσα ισχύοντα επίπεδα της Ένωσης, και η μελέτη μέτρων για τη σταδιακή καθιέρωση του 35ωρου η οποία είναι δυνατόν να εφαρμοσθεί άμεσα στους κλάδους εντάσεως κεφαλαίου, υψηλής κερδοφορίας και στο δημόσιο τομέα. Τα μέτρα αυτά θα συνδυάζονται με παρεμβάσεις με κίνητρα για τη δημιουργία πραγματικών νέων θέσεων εργασίας και υπέρ των ΜΜΕ για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων από τη μείωση του χρόνου εργασίας.

- Αύξηση του κόστους της υπερεργασίας και των υπερωριών για τη διευκόλυνση των προσλήψεων.
- Κατάργηση του Ν. 3385/05 αναφορικά με τα χρονικά όρια εργασίας και τις ευέλικτες διευθετήσεις του ωραρίου.

6. Κατάργηση των μέτρων απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα

A) Διαπιστώσεις

Κατά την τελευταία 15ετία ο δημόσιος τομέας πλήττεται σοβαρά από τις πολιτικές ιδιωτικοποιήσεων, μετοχοποιήσεων και την παρεπόμενη ενίσχυση των ιδιωτικοοικονομικών κριτηρίων λειτουργίας του σε βάρος του δημόσιου συμφέροντος.

Οι εργασιακές σχέσεις και το περιεχόμενό τους επηρεάζονται σημαντικά υπό το βάρος των εξελίξεων αυτών σε συνδυασμό με το μέγεθος της απασχόλησης που συνεχώς περιορίζεται στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Κύριες εκδηλώσεις αυτού του φαινομένου αποτελούν η ανάπτυξη μιας ποικιλίας μορφών ευέλικτης εργασίας

στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα, το διαφορετικό εργασιακό καθεστώς για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό με όρους αρνητικής απόκλισης από το ήδη απασχολούμενο με τη δημιουργία εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων στους ίδιους εργασιακούς χώρους, από την δυνατότητα αλλαγής των γενικών κανονισμών προσωπικού και για τους ήδη εργαζόμενους με την ουσιαστική κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και τον περιορισμό των όρων προσφυγής της πλευράς των εργαζομένων στον ΟΜΕΔ. Παράλληλα στη δημόσια διοίκηση ενισχύεται η απασχόληση με όρους ιδιωτικού δικαίου επηρεάζοντας αρνητικά τον θεσμό των δημοσίων υπαλλήλων, και τη μονιμότητα σε συνδυασμό με τη γενικότερη άρση των προστατευτικών διατάξεων για τους εργαζόμενους στο σύνολο του δημόσιου τομέα και στην κατεύθυνση της σύγκλισης με τα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας.

B) Συνέπειες

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

του δημόσιου τομέα, σε αντίθεση με τα αποτελέσματα ερευνών που αποδεικνύουν το αντίθετο για το ρόλο της σταθερής εργασίας, υποκρύπτοντας το αντιπαραγωγικό πελατειακό σύστημα δόμησης και λειτουργίας του δημόσιου τομέα.

Γ) Τι πρέπει να αλλάξει

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

Δ) Προτάσεις μέτρων

- Κατάργηση του ΠΔ 164/04 και μονιμοποίηση όλων των εργαζομένων που καλύπτουν πάγιες ανάγκες στον δημόσιο τομέα.

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

7. Ενίσχυση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων

A) Διαπιστώσεις

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

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

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

B) Συνέπειες

Η απουσία εκπροσώπησης των εργαζομένων στις μικρές επιχειρήσεις που χαρακτηρίζουν την ελληνική αγορά εργασίας έχει πολλαπλές αρνητικές επιδράσεις για τις εργασιακές σχέσεις. Πρώτον, στερεί από τη μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων να έχουν φωνή εκπροσώπησης στον

εργασιακό χώρο και τη δυνατότητα παρέμβασης υπέρ των συμφερόντων τους.

Δεύτερον, ενθαρρύνει την ασυδοσία των εργοδοτών και τις συχνότερες παραβιάσεις της νομοθεσίας. Τέλος, ευνοεί τη διατήρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ελλάδα σε χαμηλά επίπεδα σε συνδυασμό με τις χρόνιες παθογένειες των ελληνικών συνδικάτων όπως η οργανωτική πολυδιάσπαση των 3700 πρωτοβάθμιων και των 200 δευτεροβάθμιων σωματείων, η έντονη παραταξιοποίηση και η έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας. Παράλληλα, η απουσία θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας απέναντι σε φαινόμενα γεωγραφικής συγκέντρωσης ή και κεντρικού σχεδιασμού οικονομικών δραστηριοτήτων (πχ. όμιλοι επιχειρήσεων, κεντρική διεύθυνση χώρων όπως το Ελ. Βενιζέλος) ευνοούν τη δυνατότητα ευέλικτων ελιγμών των εργοδοτικών κέντρων σε βάρος της εργασίας και την αδυναμία των εργαζομένων να εκπροσωπηθούν ενιαία και να παρέμβουν αποτελεσματικά απέναντι σε κεντρικούς σχεδιασμούς που διαμορφώνουν την απασχόληση και πολλές πτυχές των εργασιακών σχέσεων.

Γ) *Τι πρέπει να αλλάξει*

Σε εθνικό επίπεδο θα πρέπει να υπάρχει η προσαρμογή των κανόνων λειτουργίας της θεσμικής παρέμβασης των εργαζομένων στη βάση της πραγματικότητας που διέπει την ελληνική αγορά εργασίας απέναντι σε μία λειτουργία που αδυνατεί να συμπεριλάβει τον κύριο όγκο των αναγκών που αφορούν στους εργαζόμενους στην Ελλάδα. Παράλληλα, απαιτείται η προσαρμογή του τρόπου συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας και στα σύγχρονα οικονομικά δεδομένα με στόχο την αποτελεσματικότερη παρέμβασή τους απέναντι σε φαινόμενα συγκέντρωσης και

συγκεντροποίησης του κεφαλαίου με τις εξαγορές, συγχωνεύσεις και τη λειτουργία επιχειρηματικών ομίλων κλαδικού, πολυκλαδικού και πολυεθνικού χαρακτήρα. Τέλος, η προσαρμογή στα νέα δεδομένα απαιτεί και την «εθνική» συμβολή στην ανάπτυξη μορφών παρεμβάσεων, συντονισμού και θεσμικών κατακτήσεων σχετικά με τη συλλογική εκπροσώπηση των δυνάμεων της εργασίας σε ευρωπαϊκό και ευρύτερα διεθνοποιημένο επίπεδο.

Δ) Προτάσεις μέτρων

Ως πρόσθετα μέτρα πολιτικής που αφορούν στη λειτουργία του ίδιου του συνδικαλιστικού κινήματος που με όρους αυτονομίας θα πρέπει να διαμορφώσει τους όρους για την προσέλκυση των νέων κοιτασμάτων της μισθωτής απασχόλησης (γυναίκες, νέους, ευέλικτους, μετανάστες) και την αντιμετώπιση των προβλημάτων της οργανωτικής του πολυδιάσπασης και κατακερματισμού, των διαλυτικών εκδηλώσεων της παραταξιοποίησης, των προβλεπόμενων εξαρτήσεων που συνεπάγεται η έλλειψη της οικονομικής αυτοδυναμίας και πόρων ώστε να στηρίζεται στα μέλη του, και του περιορισμένου διεθνοποιημένου προσανατολισμού στη δράση του, προτείνονται τα εξής μέτρα πολιτικών θεσμικών παρεμβάσεων για την ενίσχυση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων.

- Καθιέρωση της εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που στερούνται συλλογικής εκπροσώπησης και που απασχολούν περισσότερους από 5 εργαζόμενους. Ειδικότερα,
 - Καθιέρωση του θεσμού του εκπροσώπου των εργαζομένων με καθολική ψηφοφορία στις επιχειρήσεις άνω των 5 εργαζομένων όταν δεν υπάρχει άλλη συλλογική εκπροσώπηση.

- Καθιέρωση του συνδικαλιστικού εκπροσώπου από συνδικαλιστική οργάνωση (πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια) που καλύπτει τον εργασιακό χώρο για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 10 εργαζόμενους.
- Καθιέρωση συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων σε σύνθετες δομές οικονομικής δραστηριότητας.
- Αναγνώριση των θεσμών των συμβουλίων των εργαζομένων και της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων.
- Αναγνώριση της συλλογικής εκπροσώπησης εργαζομένων (συμβούλιο εργαζομένων, συνδικαλιστική εκπροσώπηση) σε ενιαίους γεωγραφικούς χώρους σύνθετης, πολυκλαδικής, οικονομικής δραστηριότητας (αεροδρόμια, πολυχώροι εμπορικών δραστηριοτήτων).
- Αναγνώριση του δικαιώματος στη συλλογική διαπραγμάτευση στους ομίλους επιχειρήσεων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Καϊτατζή-Γουίτλοκ Σοφία , «Η επικράτεια των πληροφοριών», εκδόσεις Κριτική, 1η έκδοση, 2003
2. Δελληγιάννης Γιάννης, «Η κοινωνία της πληροφορίας και ρόλος των διαδραστικών πολυμέσων», εκδόσεις Fagotto, Α΄ έκδοση, 2006
3. Γρηγόρης Πραστάκος, Γιάννης Σπανός, Κώστας Κωστόπουλος, «Καινοτομία: προσδιοριστικοί παράγοντες και προβληματισμοί για το μέλλον της Ελληνικής οικονομίας», Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, εργαστήριο διοικητικής επιστήμης, Φεβρουάριος 2003
4. Κατσανέβας Θόδωρος, «Μετεξέλιξη των Επαγγελμάτων και το Μέλλον της Εργασίας», 2002
5. Δρ. Θεοδωράτος Ευάγγελος, «Εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα 1999
6. Δρ. Κουλουγλιώτης Νικόλαος, «Επιχείρηση και κοινωνία», Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα 1992
7. Δουκάκης Νταντής Λάζαρος, «Εργασιακές Σχέσεις – Οικονομία και Θεσμοί», Εκδόσεις Οδυσσέας, Απρίλιος 1988
8. Κουζής Γιάννης «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και προτάσεις για την αναβάθμισή τους», Εκδόσεις ΓΣΕΕ , Ενημέρωση, Δεκέμβριος 2008