

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

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ**

THESIS WORK

**MODERN TRENDS IN INDUSTRIAL RELATIONS IN PRIVATE
SECTOR.**



**ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:
ΚΙΓΚΟΣ ΘΩΜΑΣ 13228
ΚΡΗΤΙΚΟΣ ΚΩΝ/ΝΟΣ 13007**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:
Κος ΠΑΝΑΓΟΥ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	ΣΕΛ.
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^Ο</u>	
<u>ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ</u>	
1.1 Έννοια εργασιακών σχέσεων και ιστορική αναφορά	6
1.2 Οι σύγχρονες τάσεις των εργασιακών σχέσεων	7
1.3 Η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα	9
1.4 Σύγχρονες πρακτικές διοίκησης προσωπικού	11
1.5 Παράγοντες που επιδρούν θετικά στην ποιότητα της εργασιακής ζωής	12
1.6 Εργασιακές σχέσεις μεταξύ μισθωτών και εργοδοτών	13
1.7 Διαπραγματευτική ισχύς	14
1.8 Ο συνδικαλισμός ως κινητήρια δύναμη στην ανάπτυξη εργασιακών σχέσεων	15
1.9 Σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων	15
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^Ο</u>	
<u>ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ</u>	
2.1 Ο ρόλος του προϊσταμένου	16
2.2 Σχέσεις προϊσταμένου και υφισταμένων	19
2.3 Τα χαρακτηριστικά των σχέσεων προϊσταμένων και υφισταμένων	20
2.4 Βασικές αρχές για τις σχέσεις προϊσταμένου και υφισταμένου	22
2.5 Σχέσεις των υφισταμένων μεταξύ τους	23
2.6 Σχέσεις εργαζομένων και επιχείρησης	24
2.7 Ικανοποίηση και δυσαρέσκεια στον εργασιακό χώρο	25
2.8 Προτάσεις για βελτίωση σχέσεων μεταξύ εργαζομένων και επιχείρησης	27
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^Ο</u>	
<u>ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ</u>	
3.1 Ιστορική αναδρομή	28
3.2 Ισότητα αμοιβών γυναικών και ανδρών	37
3.3 Γυναικεία εργασία	38
3.4 Διακρίσεις ανδρικών και γυναικείων επαγγελμάτων	41
3.5 Σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο	46

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΘΕΩΡΙΕΣ ΚΑΙ ΣΧΟΛΕΣ ΠΕΡΙ ΑΝΑΓΚΩΝ- ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4.1 Η κατά Maslow Ιεράρχηση αναγκών	51
4.2 Η θεωρία X και η θεωρία Ψ του Mc Gregor	53
4.3 Θεωρία Υποκίνησης – Υγιεινής του Herzberg	54
4.4 Το πρότυπο LW. PORTER και E.E. LAWLER	56
4.5 Θεωρία του MC CLELLAND	56
4.6 Σχολή TAYLOR	59
4.7 Σχολή FAYOL	60
4.8 Ανθρωπιστικές σχολές – MAYO	60
4.9 Ανθρωπιστικές σχολές - MC GREGOR	61
4.10 Νεότερες τάσεις	63

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

5.1 Χαρακτηρισμός εργάτη – υπαλλήλου	64
5.2 Εννοιολογικός προσδιορισμός του μισθού	65
5.3 Συνηθισμένος – Συμβατικός – Νόμιμος – Κοινωνικός Μισθός	66
5.4 Συμβάσεις εργασίας	67
5.5 Βασικά είδη συμβάσεων εργασίας	68
5.6 Πλήρους και μερικής απασχόλησης	68
5.7 Αποζημίωση απολυμένων	71
5.8 Έννοια εργατικού ατυχήματος	72
5.9 Αναγγελία εργατικού ατυχήματος	75
5.10 Φυσικό και ανθρώπινο περιβάλλον	76
5.11 Υγεία και ασφάλεια εργαζομένων	79
5.12 Άρθρα	81

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΑΝΕΡΓΙΑ

6.1 Ορισμός και είδη ανεργίας	86
6.2 Η πορεία της ανεργίας	87
6.3 Τα αίτια και οι συνέπειες της ανεργίας	88
6.4 Η ανεργία των νέων και των γυναικών στην Ελλάδα	89
6.5 Τρόποι αντιμετώπισης της ανεργίας	90
6.6 Προοπτικές απασχόλησης στην Ελλάδα	90

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

7.1 Ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους	92
7.2 Ευελιξία απασχόλησης και αποδυνάμωση των πολιτικών προστασίας της	93
7.3 Ευελιξία χρόνου εργασίας	94
7.4 Περιορισμός κοινωνικών και φορολογικών επιβαρύνσεων των επιχειρήσεων	94
7.5 Επιπτώσεις των πολιτικών ευελιξίας	95
7.6 Ευελιξία και ελληνική πραγματικότητα	96
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	98
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	100

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας και ειδικότερα εκείνες που εκδηλώνονται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στον διεθνή, ευρωπαϊκό και ελληνικό χώρο εύλογα συνιστούν βασικό αντικείμενο μελέτης και ανάλυσης.

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) και λόγω της βαθιας οικονομικής κρίσης που βιώνουμε 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

1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1.1 Έννοια εργασιακών σχέσεων και ιστορική αναφορά

Η έννοια των εργασιακών σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, είναι σχετικά νέα και είναι αποτέλεσμα των πιεστικών αναγκών για βελτίωση των συνθηκών εργασίας και για αύξηση της παραγωγής και της παραγωγικότητας, μέσα στους ολοένα δημιουργούμενους και αναπτυσσόμενους οργανισμούς.

Οι ανάγκες αυτές έγιναν περισσότερο έντονες και δημιουργήθηκαν, ως συστηματική διαδικασία στο εργασιακό περιβάλλον, κυρίως κατά την εποχή της Βιομηχανικής Επανάστασης, κατά την οποία για την αντιμετώπιση του σκληρού ανταγωνισμού αλλά και με σκοπό την βελτίωση των οργανωτικών πλευρών της εργασίας, ώστε να μειωθεί κατά το δυνατόν περισσότερο το κόστος παραγωγής, η βελτίωση, πλέον, των εργασιακών σχέσεων μέσα στον εργασιακό χώρο υπήρξε αναπόφευκτη ανάγκη.

Ανέκαθεν η εργασία συνδεόταν με την ζωή του ανθρώπου, αφού αποτελούσε, τον βασικό παράγοντα για τον βιοπορισμό του. Πράγματι, ο άνθρωπος από χιλιάδες χρόνια πριν, συνειδητοποίησε την ανάγκη να οργανώσει τον τρόπο διαβίωσής του και να βρει τρόπους απόκτησης των μέσων διατροφής και διαβίωσής του.

Έτσι, σταδιακά ο άνθρωπος ξεφεύγοντας από την αρχική, μονομέρεια της αποκλειστικής απασχόλησής του με το κυνήγι, άρχισε να απασχολείται με την καλλιέργεια της γης και να εκτρέφει κατοικίδια ζώα, δημιουργώντας με τον τρόπο αυτό τους πρώτους οργανωμένους οικισμούς, οι οποίοι για να υπάρξουν ως μονάδες, έπρεπε να υπακούουν σε ορισμένους κανόνες συνύπαρξης. Με τον τρόπο αυτό, δημιουργούνται και αναπτύσσονται, σε πρωτόγονη βέβαια μορφή, οι πρώτες μορφές εργασιακών σχέσεων αφού η κοινή συμβίωση επέβαλε τον καταμερισμό της εργασίας μεταξύ των συμβάντων ατόμων, πράγμα που αναγκαίως δημιούργησε ορισμένους κανόνες τους οποίους τα άτομα όφειλαν να τηρούν και να σέβονται χάριν βεβαίως τόσο του κοινού συμφέροντος όσο και των επί μέρους ατόμων που απάρτιζαν την ομάδα, αρχικά, βέβαια, μέσα στα πλαίσια της πατριαρχικής οικογένειας και αργότερα της κοινότητας που δημιουργήθηκε.

Έτσι ο όρος «Εργασιακές Σχέσεις»¹ αναφέρεται στο σύνολο των σχέσεων που διαμορφώνονται στον χώρο της εργασίας και τον ευρύτερο τομέα της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής, και ιδιαίτερα στους κανόνες που καθορίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και στον τρόπο λήψης αποφάσεων που αφορούν την κατανομή των καρπών της παραγωγής μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων

1.2 Οι σύγχρονες τάσεις των εργασιακών σχέσεων

Αποτέλεσμα της ανάπτυξης μέσα στον χρόνο των εργασιακών σχέσεων ήταν η δημιουργία νέων όρων και συνθηκών εργασίας, οι οποίες είχαν σαν αποτέλεσμα όχι μόνο την βελτίωση της θέσης των εργαζομένων μέσα στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική πραγματικότητα, αλλά και την ανάπτυξη του βιοτικού επιπέδου των ανθρώπων. Δηλαδή, η βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας, η καλύτερη οργάνωση και καταμερισμός της εργασίας μέσα στον χώρο της κάθε παραγωγικής μονάδας, η ρύθμιση βασικών θεμάτων οργάνωσης της παραγωγής, της κατανομής των εισοδημάτων και ποιότητα της εργασιακής ζωής με την κρατική επέμβαση (νομοθεσία), αλλά και η συμμετοχή των εργαζομένων στην λήψη αποφάσεων στην επιχείρηση συνέβαλε στην καλύτερη ένταξη των κοινωνικών παραγωγικών ομάδων μέσα στην κοινωνία.

Γενικά παρατηρείται μια βελτίωση των συνθηκών εργασίας και αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην έμφαση που δίνεται στην Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, η εφαρμογή της οποίας εξαπλώνεται συνεχώς στις επιχειρήσεις. Πλέον το HRM² (Human Resources Management) αποτελεί παράγοντα κλειδί και απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχία μιας επιχείρησης. Στον εικοστό πρώτο αιώνα η ποιότητα ζωής των εργαζομένων αλλά και γενικά των ανθρώπων έχει βελτιωθεί σε σημαντικό βαθμό. Συγκεκριμένα, δίδεται έμφαση στην υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και επίσης οι χώροι εργασίας είναι βελτιωμένοι, δημιουργικοί και ευχάριστοι. Επιπλέον, υπάρχουν δυνατότητες προσωπικών επιλογών καθώς και διαφόρων ειδών παροχές (γονικές, ιατροφαρμακευτικές, συνταξιοδοτικές). Οι εργασιακές διαδικασίες βελτιώνονται συνεχώς και γενικά επικρατεί μια τάση αυξημένου ενδιαφέροντος και προστασίας για τους εργαζομένους.

Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι πριν από περίπου εκατό χρόνια, οι εργαζόμενοι αντιμετώπιζονταν σαν σκλάβοι, με περιορισμένα δικαιώματα και αυξημένες και απαιτητικές υποχρεώσεις. Σταδιακά όμως αυτό άλλαξε και στις μέρες μας υπάρχει έντονη η ανάγκη για αξιοπρέπεια και σεβασμό προς τα ατομικά δικαιώματα και τις προσωπικές αξίες του κάθε ανθρώπου. Οι εργοδότες πλέον είναι υποχρεωμένοι όχι μόνο να σέβονται τους εργαζομένους τους, αλλά και σε πολλές περιπτώσεις να επιδιώκουν να καλύπτουν τις προσωπικές τους ανάγκες. Ο εργαζόμενος στις μέρες μας αντιμετωπίζεται ως πόρος της επιχείρησης που συμβάλλει καθοριστικά στην επιτυχία της.

¹ «Εργασιακές σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον Διεθνή Χώρο» Γιώργος Π. Σπυρόπουλος σελ.21

² Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, από το 1978 που ιδρύθηκε ο ΣΔΑΔΕ (Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδος)

Στον εργασιακό χώρο, πλέον, έχει γίνει αναθεώρηση των κοινωνικών δεοντολογιών. Οι εργαζόμενοι δραστηριοποιούνται σε ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον όπου οι διακρίσεις σχετικά με το φύλο, την θρησκεία, την εθνικότητα, την ηλικία, τις πολιτικές πεποιθήσεις και τις σεξουαλικές προτιμήσεις έχουν σχεδόν εξαλειφθεί. Έτσι για παράδειγμα πριν αρκετά χρόνια, κάποιοι εργοδότες δεν δέχονταν στην επιχείρησή τους άτομα, τα οποία ήταν άλλης εθνικότητας ή άλλης θρησκείας, διακρίσεις που πλέον σήμερα δεν λαμβάνονται σχεδόν καθόλου υπόψη. Επίσης, ακόμα και οι αρχές των εργαζομένων έχουν αλλάξει σήμερα. Ο εργαζόμενος, έχει σε μεγάλο βαθμό επαναπροσδιοριστεί.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να τονιστεί η αναβάθμιση του ρόλου της γυναίκας στην κοινωνία γενικά, αλλά πιο συγκεκριμένα στον εργασιακό χώρο. Πριν εκατό χρόνια θεωρείτο αδιανόητο για μια γυναίκα να εργάζεται. Σήμερα όμως οι γυναίκες έχουν «μπει» δυναμικά στον επαγγελματικό στίβο, με υψηλές αποδόσεις και μάλιστα ακόμα και σε επαγγέλματα τα οποία θεωρούνταν κατεξοχήν ανδροκρατούμενα. Αντιμετωπίζονται πλέον ως ισοδύναμες με το ανδρικό φύλο και έχουν ίδια δικαιώματα αλλά και υποχρεώσεις με τους άντρες.

Στην σύγχρονη εποχή υπάρχουν διαφορετικές τάσεις στον τομέα της εργασίας. Τα άτομα με ειδικές ανάγκες αντιμετωπίζονται διαφορετικά και συγκεκριμένα έχουν πάψει να «παραμερίζονται» από τους εργοδότες και τους άλλους εργαζομένους. Πολλές επιχειρήσεις και οργανισμοί έχουν δημιουργήσει ειδικές θέσεις εργασίας στις οποίες μπορούν να απασχολούνται άτομα με ειδικές ανάγκες, κάτι το οποίο φάνταζε αδιανόητο πριν εκατό χρόνια.

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

Κάτι ακόμη που υποδηλώνει πόσο έχουν αλλάξει τα δεδομένα σχετικά με την εργασία, σε αντίθεση με παλαιότερα είναι η εξάπλωση και η απόκτηση ισχυρής δύναμης και επιρροής των εργατικών συνδικάτων. Οι εργαζόμενοι συσπειρώνονται σε ομάδες με σκοπό να είναι πιο ισχυροί όταν διεκδικούν και υπερασπίζονται τα δικαιώματά τους.

Όσον αφορά την επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων και προϊσταμένων, αυτή έχει βελτιωθεί σε μεγάλο βαθμό και συντελεί στην αποτελεσματικότερη λειτουργία της επιχείρησης. Στις μέρες μας σπάνια εφαρμόζονται αυταρχικά στυλ ηγεσίας. Αντιθέτως οι ηγέτες συνεργάζονται με τους εργαζομένους και πολλές φορές αποφασίζουν από κοινού για θέματα της επιχείρησης, γεγονός που αυξάνει την συμμετοχή των εργαζομένων στην λήψη αποφάσεων, τους κάνει να αισθάνονται αναπόσπαστο κομμάτι του οργανισμού και επιτρέπει να διευθετούνται οι όποιες διαφορές ανακύπτουν, γρηγορότερα και ευκολότερα.

Τέλος, σε σχέση με την κατάσταση που επικρατούσε πριν μερικά χρόνια, στις μέρες μας έχουν μεταβληθεί οι εκπαιδευτικές πραγματικότητες στον εργασιακό χώρο. Παλαιότερα, οι εργοδότες δεν έδιναν ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση των εργαζομένων τους. Σήμερα δαπανώνται ποσοστά των εσόδων μιας επιχείρησης σε

εκπαιδευτικά σεμινάρια και προγράμματα των εργαζομένων, με σκοπό την συνεχή επανεκπαίδευση τους και την αύξηση της αποτελεσματικότητας τους και κατ' επέκταση της επιχείρησης.

Παρατηρείται λοιπόν σιγά - σιγά η ενδυνάμωση της εργατικής τάξεως μέσα στον κοινωνικό χώρο, η οποία αντιπροσωπεύεται πλέον από συνδικαλιστικά όργανα και φορείς, θεσμικά κατοχυρωμένα με νόμους, αρχίζει πλέον να λαμβάνεται ουσιαστικά και αναγκαία η γνώμη των εργαζομένων μέσω των συνδικαλιστικών τους φορέων, η διαπραγμάτευση των όρων και των συνθηκών εργασίας καθίστανται πλέον πραγματικότητα νομοθετικά κατοχυρωμένη, η λήψη αποφάσεων των εργαζομένων στην επιχείρηση και η συμμετοχή εκπροσώπων τους στις διοικήσεις των Οργανισμών και επιχειρήσεων είναι γεγονός και γενικά ο κοινωνικός διάλογος και η κοινωνική συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις είναι αδιαμφισβήτητη και επιβεβλημένη.

Ο διάλογος αυτός άλλοτε είναι διμερής (εργοδοσία και εργαζομένου) και άλλοτε τριμερής (δηλαδή με την συμμετοχή της Πολιτείας), σε περίπτωση δε που οι διαβουλεύσεις αυτές μεταξύ αυτών καταλήγουν σε συμφωνίες, τότε είναι δυνατή η υπογραφή δεσμευτικών κειμένων.

Είναι προφανές λοιπόν ότι η επιτυχία του κοινωνικού διαλόγου στον εργασιακό χώρο αποτελεί το θεμέλιο και η προϋπόθεση για την διαμόρφωση και εφαρμογή μιας υγιούς πολιτικής εργασιακών σχέσεων.

Πιο συγκεκριμένα η διαμόρφωση τέτοιας πολιτικής συμβάλλει στην προοδευτικά εξαφάνιση της πατροπαράδοτης ιστορικά καχυποψίας που χαρακτηρίζει τις εργασιακές σχέσεις, καθώς και η συστηματική αντίθεση και αντιπαράθεση δίνει την δυνατότητα για μια κρατική συνεργασία βασισμένη στην ανταλλαγή απόψεων και πληροφοριών με συνέπεια την από κοινού εξεύρεση λύσεων στα παρουσιαζόμενα προβλήματα στον εργασιακό χώρο.

1.3 Η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα

Οι νομοθετικές και θεσμικές μεταβολές που επήλθαν στην Ελλάδα στο χώρο της κοινωνικής και εργατικής πολιτικής από τις αρχές των προηγούμενων δεκαετιών υπήρξαν σημαντικές και συνέβαλαν καταρχήν, σε μια αποτελεσματικότερη λειτουργία του Ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων³. Μεγάλη όμως σημασία για την ομαλή εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην χώρα μας έχει, προέχοντος, το πνεύμα που τις διέπει.

Μία σημαντική εξέλιξη στον τομέα των εργασιακών σχέσεων είναι το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα έχουν αναπτυχθεί και οργανωθεί, στις επιχειρήσεις, ξεχωριστά τμήματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Η ιδέα αυτή έγινε γνώστη και στο Ελληνικό επιχειρηματικό κόσμο από μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες, οι οποίες εγκαθιδρύοντας παραρτήματά τους στην Ελλάδα μετέφεραν και τον τρόπο οργάνωσης των επιχειρήσεων τους. Αρχικά τμήματα σαν και αυτό της Διοίκησης και Οργάνωσης Ανθρώπινων Πόρων ξεκίνησαν να λειτουργούν μόνο σε μεγάλες και εδραιωμένες επιχειρήσεις. Σιγά- σιγά όμως αυτό το μοντέλο λειτουργίας

³ «Εργασιακές σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον Διεθνή Χώρο» Γιώργος Π. Σπυρόπουλος σελ.46

υιοθετήθηκε και από άλλες μικρότερες επιχειρήσεις, όπου παρόλο που ακόμη είναι σε αναγνωριστική περίοδο τείνει να γίνει επιτακτική ανάγκη δημιουργίας του σε κάθε επιχείρηση. Το τμήμα αυτό είναι αρμόδιο να ρυθμίζει κάθε θέμα το οποίο προκύπτει και αφορά το προσωπικό της επιχείρησης, να προσλαμβάνει ικανούς και υπεύθυνους εργαζόμενους, και να τους οργανώνουν κατάλληλα ώστε να είναι σε θέση να εργαστούν και να συνεργαστούν μαζί αρμονικά ώστε να επιτύχουν συγκεκριμένους στόχους.

Παρακάτω αναφέρονται συνοπτικά οι υπευθυνότητες της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων:

- ❖ *Ανάλυση εργασίας και προσέλκυση και επιλογή υποψηφίων:* Εδώ περιλαμβάνονται η περιγραφή του έργου για το οποίο ζητάμε νέους εργαζομένους, ο εντοπισμός των δυνητικών υποψηφίων, η πρόσκλησή τους, η επιλογή τους με τις κατάλληλες μεθόδους, οι συνεντεύξεις. Ακολουθεί η υποδοχή και η ένταξη των νέων στην επιχείρηση.
- ❖ *Εκπαίδευση και ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων:* Το εργατικό δυναμικό που θα προσληφθεί μπορεί να μην έχει από την αρχή όλες τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες. Αυτό απαιτεί την εκπαίδευσή του με συγκεκριμένες μεθόδους και διαδικασίες. Επίσης, τα κενά που δημιουργούνται από προαγωγές, μεταθέσεις, νέες θέσεις, επιβάλλουν την συνεχή ανάπτυξη του ήδη υπάρχοντος προσωπικού ώστε να ανταποκρίνεται στις υψηλότερες απαιτήσεις αυτών των θέσεων.
- ❖ *Αξιολόγηση και ανταμοιβή εργαζομένων:* Η απόδοση του κάθε εργαζομένου πρέπει να αξιολογείται με βάση συγκεκριμένα κριτήρια, ώστε να διαπιστώνεται το μέγεθος της συνεισφοράς του κάθε εργαζομένου, να αναλαμβάνονται οι ανάλογες πρωτοβουλίες διορθωτικές ή επιβραβευτικές. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να ορίζεται το σύστημα ανταμοιβών, δηλαδή απαιτούνται να υπάρχουν ειδικά σχέδια μισθών, ημερομισθίων, οικονομικών κινήτρων και παροχών για τις διάφορες κατηγορίες εργαζομένων. Τα σχέδια αυτά θα πρέπει να προκύπτουν από την αξία της θέσης εργασίας, από την πραγματική εισφορά των εργαζομένων, τα ημερομίσθια και τις συνθήκες που επικρατούν στον κλάδο ή σε παρόμοιες θέσεις. Το ζητούμενο είναι το σύστημα που εφαρμόζεται να είναι δίκαιο, ανταγωνιστικό και να παρακινεί τους εργαζομένους για ποιοτική και ποσοτική βελτίωση της απόδοσής τους.
- ❖ *Υπηρεσίες για τους εργαζομένους όπως προγράμματα ένταξης και βοήθειας, εκπαίδευσης, σεμινάρια εκτός της επιχείρησης κ.ά.*
- ❖ *Εργασιακές σχέσεις:* Σε κάθε επιχείρηση εργοδότες και εργαζόμενοι συνδέονται με μια σχέση εργασίας που καθορίζει την υποχρέωση των πρώτων να παρέχουν υπηρεσίες και των δε εργοδοτών να παρέχουν ανταμοιβές για αυτές τις υπηρεσίες. Η τήρηση των παραπάνω σχέσεων και των όρων της κάθε πλευράς ορίζουν το πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον, σημαντική είναι η ουσιαστική διευθέτηση των συγκρούσεων οι οποίες προκύπτουν, η τήρηση της πειθαρχίας, η αντιμετώπιση και ικανοποίηση των παραπόνων ώστε να διατηρούνται καλές εργασιακές σχέσεις.

- ❖ *Αρχεία προσωπικού:* Σήμερα με την ανάπτυξη των πληροφοριακών συστημάτων η τήρηση των αρχείων του προσωπικού γίνεται πολύ εύκολα.
- ❖ *Ασφάλεια και Υγιεινή:* Σε επιχειρήσεις που η ασφάλεια παίζει πολύ σημαντικό ρόλο πρέπει να λαμβάνονται όλα τα κατάλληλα μέτρα και να διασφαλίζεται πως τηρούνται κάθε στιγμή.
- ❖ *Στρατηγικός σχεδιασμός:* Εδώ γίνεται πρόβλεψη των μελλοντικών αλλαγών, σχεδιασμός ανθρώπινου δυναμικού ώστε κάθε φορά η διοίκηση ανθρώπινων πόρων να συμβαδίζει με την γενική στρατηγική του οργανισμού.

1.4 Σύγχρονες πρακτικές διοίκησης προσωπικού

Την σημερινή εποχή μέσα στις επιδιώξεις της οργανωτικής των επιχειρήσεων και ανάλογα με το βαθμό ανάπτυξης των επικοινωνιών, προσδιορίζεται η εφαρμογή αρχών και μεθόδων κατάλληλης κοινωνικής πολιτικής ή συμπεριφοράς των επιχειρήσεων έναντι τρίτων. Στις σχέσεις αυτές, προτανεύει η αναγνώριση από τους εργοδότες υποχρεώσεων των έναντι των εργαζομένων ως ανθρώπων, που έχουν δικαιώματα άνετης διαβίωσης και όχι απλώς ως μέλη του προσωπικού ενός οργανισμού.

Για το λόγο αυτό, οι εκπρόσωποι τόσο των εργοδοτών, όσον και των εργαζομένων, καταρτίζουν σε κάθε περίπτωση ειδικά προγράμματα εργατικών σχέσεων, στα οποία προβλέπονται δαπάνες της επιχείρησης και εν μέρει των εργαζομένων για σύσταση και λειτουργία εργατικών ταμείων, ή συνεταιρισμών αλληλοβοήθειας, στέγασης, δανεισμού, διάθεσης προϊόντων, διατροφής κλπ., σε χαμηλές τιμές και με δόσεις, κλπ.

Στις ανεπτυγμένες χώρες οι εργαζόμενοι σε ιδιωτικούς οργανισμούς και επιχειρήσεις, τυγχάνουν συνήθως, νομοθετικής προστασίας έναντι ενδεχόμενων αυθαιρεσιών των εργοδοτών ή και άλλων τάσεων για να αδικηθούν οι εργαζόμενοι σε βασικές διεκδικήσεις.

Η προστασία αυτή αναφέρεται στους ακόλουθους πέντε τομείς⁴:

1. Την καθιέρωση αντικειμενικών κριτηρίων αξιολόγησης και αμοιβής της παρεχόμενης εργασίας, ανάλογων προσόντων, πείρας και απόδοσης των εργαζομένων ως και την παροχή αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας των λήξεων κανονικών ή αναρρωτικών αδειών.

2. Τον προσδιορισμό της διάρκειας του χρόνου εργασίας και των ωρών ανάπαυσης για αναζωογόνηση και τόνωση του σώματος και του πνεύματος για αποφυγή κοπώσεως.

⁴ «Διοίκηση και εποπτεία προσωπικού» Ζευγαρίδης Σπ. και Σταματιάδης Γ. Σελ.86

3. Τη μεταχείριση των εργαζόμενων ως προς την επιλογή, την πρόσληψη, τη μονιμοποίηση, την εξέλιξη, την επαγγελματική κατοχύρωση.
4. Την εξασφάλιση ευνοϊκών όρων εργασίας, δηλαδή των κατάλληλων εγκαταστάσεων, χώρων, μηχανικού εξοπλισμού, συνθηκών αερισμού, θέρμανσης, φωτισμού, καθαριότητας, προφύλαξης από ασθένειες .
5. Την ασφάλιση των εργαζομένων και των οικογενειών τους.

1.5 Παράγοντες που επιδρούν θετικά στην ποιότητα της εργασιακής ζωής

Ένας από τους βασικούς στόχους των επιχειρήσεων είναι η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη βελτίωση της ποιότητας της εργασιακής ζωής των μελών τους. Μερικοί βασικοί παράγοντες που επιδρούν σημαντικά είναι οι ακόλουθοι⁵:

- ο Εμπιστοσύνη στην Διοίκηση.
- ο Σεβασμός στον άνθρωπο.
- ο Θετικές σχέσεις μεταξύ των μελών της εργασιακής ομάδας.
- ο Υγιής σχέσεις με τον προϊστάμενο.
- ο Προαγωγή βασισμένη στα προσόντα.
- ο Συμμετοχή και ενεργή δραστηριότητα των εργαζομένων.
- ο Ανάπτυξη και βελτίωση των εργαζομένων.
- ο Απουσία απάθειας και επίδειξη ενδιαφέροντος.
- ο Δέσμευση εργαζομένων.
- ο Ομαλές σχέσεις εργατικών σωματείων με προϊστάμενους.
- ο Θετική άποψη της προσωπικής ζωής.
- ο Απουσία άγχους από την εργασία.
- ο Ικανοποιητικές αμοιβές.

⁵ «Διοίκηση και εποπτεία προσωπικού» Ζευγαρίδης Σπ. και Σταματιάδης Γ. Σελ.113

- ο Ευχάριστο φυσικό περιβάλλον εργασίας.

1.6 Εργασιακές σχέσεις μεταξύ μισθωτών και εργοδοτών

Επειδή στις σύγχρονες οικονομίες της αγοράς η μεγάλη πλειοψηφία των αγαθών και υπηρεσιών παράγονται από επιχειρήσεις, είναι σημαντικό να εξετάσουμε τη φύση των σχέσεων που χαρακτηρίζουν τη λειτουργία μιας τυπικής επιχείρησης και κυρίως θέματα που αφορούν τη σχέση εργοδοτών και μισθωτών εργαζομένων.

Η οργάνωση της σύγχρονης επιχείρησης είναι σαφώς ιεραρχική⁶. Η επιχείρηση είναι μια μικρό-κοινωνία που μπορεί να αποτελείται από μερικούς ή και από χιλιάδες ανθρώπους. Ο κάθε ένας από αυτούς έχουν διακριτούς ρόλους οι οποίοι τους αποφέρουν διαφορετικές υποχρεώσεις, καθήκοντα, δικαιώματα και εξουσία. Κάποιοι στην κορυφή της πυραμίδας αποφασίζουν και κάποιοι άλλοι στη βάση, οι οποίοι είναι εκ των πραγμάτων περισσότεροι αριθμητικά, εκτελούν τις εντολές των ιεραρχικά ανωτέρων τους.

Όσον αφορά την εξουσία να αποφασίζουν τα βασικά σημεία της οργάνωσης και της κατεύθυνσης της επιχειρησιακής δραστηριότητας, αυτή ανήκει στους ιδιοκτήτες της επιχείρησης, δηλαδή στους ίδιους τους εργοδότες ή τους αντιπροσώπους που επιλέγουν, τη διεύθυνση της επιχείρησης. Από τη μεριά τους οι εργοδότες διευθύνουν την επιχείρηση και έχουν τον πρώτο λόγο στις βραχυπρόθεσμες επιλογές και τη μακροχρόνια στρατηγική της. Από την άλλη, οι εργαζόμενοι προσπαθούν όσο είναι δυνατό να αποκτήσουν κάποιο λόγο στις αποφάσεις που διαμορφώνουν τη λειτουργία της επιχείρησης και ιδίως εκείνες τις όψεις της που τους αφορούν άμεσα και σε καθημερινή βάση. Αυτή η κατάσταση δημιουργεί ένα σύνθετο πλαίσιο μέσα στο οποίο οι σχέσεις των δύο πλευρών χαρακτηρίζονται πότε από συνεργασία και πότε από σύγκρουση. Αυτό το πλαίσιο σχέσεων το ονομάζουμε εργασιακές σχέσεις.

Πιο συγκεκριμένα, και τα δύο μέρη εξαρτώνται άμεσα το ένα από το άλλο. Οι εργοδότες έχουν ανάγκη από ένα εργατικό δυναμικό που να εργάζεται όσο γίνεται πιο εντατικά και πιο αποτελεσματικά και παράλληλα με το μικρότερο δυνατό κόστος γι' αυτούς. Από την άλλη πλευρά, οι μισθωτοί αισθάνονται πάντα επιτακτικά την ανάγκη εξεύρεσης απασχόλησης από κάποιον εργοδότη. Αυτός είναι και ο μόνος δυνατός τρόπος για να αποκομίσουν κάποιο εισόδημα με το οποίο θα εξασφαλίσουν τα προς το ζην. Αυτή η αλληλεξάρτηση κάνει αναπόφευκτη τη συνύπαρξη των δύο μερών και δημιουργεί προϋποθέσεις (αλλά σε καμία περίπτωση εγγυήσεις) για συνεργασία.

Ταυτόχρονα όμως υπάρχουν μια σειρά από θέματα στα οποία μπορεί να προκύψει είτε θεμελιώδης είτε συγκυριακή σύγκρουση συμφερόντων και επιδιώξεων ανάμεσα σε εργοδοσία και εργαζόμενους. Γνωρίζουμε πως πρωταρχικός στόχος και κίνητρο για τη δραστηριοποίηση της ιδιωτικής επιχείρησης είναι η επίτευξη κέρδους. Η επιχείρηση (στην πραγματικότητα δηλαδή η ιδιοκτησία και η διεύθυνση της) δεν αποφασίζει την παραγωγή προϊόντων/εμπορευμάτων μόνο και μόνο για να

⁶ «Εργασιακές σχέσεις» Φαναριώτης Π. Σελ.65

δημιουργήσει κάποιες χρηστικές αξίες για κατανάλωση, όσο χρήσιμες ή αισθητικά άρτιες κι αν είναι αυτές. Η παραγωγή οποιουδήποτε προϊόντος δικαιολογείται σύμφωνα με τα επιχειρηματικά κριτήρια μόνο εφόσον οδηγήσει σε πλεόνασμα του παραγωγού και συνεπώς σε κέρδος.

Όμως όπως γνωρίζουμε όσο μεγαλύτερος είναι ο μισθός των εργαζόμενων τόσο μικρότερο το πλεόνασμα της επιχείρησης (και συνεπώς τα κέρδη του ιδιοκτήτη). Και το αντίθετο. Αυτή η «διελκυστίνδα» μεταξύ πλεονάσματος και μισθού είναι ο λόγος που στις κοινωνίες της αγοράς οι απεργίες αποτελούν σύνηθες φαινόμενο. Έτσι λοιπόν έχουμε δύο βασικά κίνητρα τα οποία χαρακτηρίζουν τις εργασιακές σχέσεις. Από τη μια το κίνητρο για συνεργασία μεταξύ εργοδοτών και μισθωτών (διότι δίχως τη συνεργασία δεν θα υπάρξει ούτε παραγωγή, ούτε πλεόνασμα/κέρδη, ούτε μισθοί) και από την άλλη το κίνητρο για σύγκρουση [από τη στιγμή που η μείωση (αύξηση) των απαιτήσεων των μισθωτών οδηγεί στην αύξηση (μείωση) του πλεονάσματος της επιχείρησης].

1.7 Διαπραγματευτική ισχύς

Η ισχύς ενός διαπραγματευόμενου μέρους εξαρτάται από την ανάγκη που έχει να έρθει σε συμφωνία με τα άλλα μέρη. Με άλλα λόγια εξαρτάται από την κατάσταση στην οποία θα βρεθεί (ή τις εναλλακτικές λύσεις που έχει) εάν δεν θελήσει τελικά να έρθει σε συμφωνία με τα άλλα μέρη. Όσο πιο δυσμενής αυτή η κατάσταση (ή όσο πιο λίγες/αποθητικές οι εναλλακτικές λύσεις στη διάθεσή του), τόσο μικρότερη η διαπραγματευτική ισχύς.

Επιστρέφοντας στις εργασιακές σχέσεις, ο μισθός, η ένταση της παραγωγής, οι ώρες εργασίας κτλ καθορίζονται συνήθως από την διαπραγματευτική δύναμη των δύο πλευρών. Όπως διαφαίνεται και από τον ορισμό του παραπάνω πλαισίου, η διαπραγματευτική ισχύς των εργοδοτών ή των εργαζόμενων έχει να κάνει με την κατάσταση στη αγορά εργασίας. Σε περιόδους υψηλού ποσοστού ανεργίας είναι φυσιολογικό οι εναλλακτικές «λύσεις», και συνεπώς η διαπραγματευτική ισχύς, των εργοδοτών σε σχέση με αυτές των υπαλλήλων τους να αυξάνονται. Σε εποχές πάλι οικονομικής άνθησης, χαμηλού ποσοστού ανεργίας και συνεπώς μιας σχετικής έλλειψης «εργατικών χεριών», η διαπραγματευτική ισχύς των εργαζόμενων είναι εκείνη που αυξάνεται.

Πέρα από αυτές τις πρόσκαιρες αυξομειώσεις της διαπραγματευτικής ισχύος των δύο μερών (οι οποίες εξαρτώνται από τις αυξομειώσεις της οικονομικής δραστηριότητας), υπάρχουν και ορισμένα χαρακτηριστικά της διαπραγματευτικής ισχύος των μισθωτών που μπορούν να θεωρηθούν διαχρονικά. Η ιδιομορφία του εμπορεύματος «μισθωτή εργασία» έγκειται στο ότι, αντίθετα με ένα τρακτέρ ή ένα παγωτό, δεν έχει παραχθεί. Αντίθετα έχει δημιουργηθεί σταδιακά με τη βοήθεια των γονιών μας, αυτών που μας μεγάλωσαν (οι οποίοι συνήθως πρόσφεραν τις υπηρεσίες τους έξω από την αγορά), αυτών που μας μόρφωσαν. Έτσι κάποια στιγμή φτάνουμε να θεωρούμαστε ανθρώπινα όντα ικανά για εργασία.

1.8 Ο συνδικαλισμός ως κινητήρια δύναμη στην ανάπτυξη εργασιακών σχέσεων

Τα πρώτα βήματα των εργασιακών σχέσεων με τη σύγχρονη πλέον μορφή ήταν μια γεγονός όπου εμφανίστηκαν και οι πρώτες συνδικαλιστικές κινήσεις, με τη μορφή των ενώσεων, στις οποίες διακρίνονται και πολλά χαρακτηριστικά συνδικαλιστικής δράσεως.

Η προσπάθεια δημιουργίας εργατικών ενώσεων για διεκδίκηση καλύτερων συνθηκών εργασίας και καλύτερου επιπέδου αμοιβών, συνάντησε την άμεση αντίδραση των εργοδοτών, οι οποίοι γοητευμένοι από τις θεωρίες του άκρατου οικονομικού φιλελευθερισμού, προσπάθησαν με διάφορα μέσα να εμποδίσουν και να απαγορεύσουν τέτοιες κινήσεις.

Ο συνδικαλισμός ταυτίζεται κυρίως με τις εργατικές διεκδικήσεις. Υπάρχει και ο εργοδοτικός συνδικαλισμός, ο οποίος έχει ως αποστολή τη συλλογική προστασία των συμφερόντων των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας τους οποίους αντιπροσωπεύουν.

Ο εργατικός συνδικαλισμός αποτελείται από τις εργατικές ενώσεις, οι οποίες αποτελούν σωματεία μισθωτών, τα οποία επιδιώκουν κυρίως την προαγωγή των κοινών συμφερόντων των μελών τους, με συλλογική δράση,

Μέσα από τα συνδικάτα οι εργαζόμενοι επιδιώκουν τη συμμετοχή τους στον καθορισμό των προϋποθέσεων και των όρων παροχής της εργασίας τους.

1.9 Σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ως σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργατικών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων. Απαγορεύεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα, μπορούν όμως να συνιστούν χωρίς επιδίωξη κέρδους καταναλωτικούς ή πιστωτικούς συνεταιρισμούς ή να διατηρούν εντευκτήρια και βιβλιοθήκες και να παρέχουν μαθήματα επιμόρφωσης των μελών τους. Μπορούν επίσης να δημιουργούν ειδικά κεφάλαια για την εξυπηρέτηση ορισμένων εκτάκτων σκοπών αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας των μελών τους.

Για την πραγματοποίηση των σκοπών τους οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται :

α. να αναφέρονται στις διοικήσεις και άλλες αρχές , για κάθε ζήτημα που αφορά τους σκοπούς τους, τα μέλη τους, τις εργατικές και γενικότερα τις επαγγελματικές σχέσεις και τα συμφέροντα των μελών τους και

β. να καταγγέλλουν και να εγκαλούν στις διοικητικές και δικαστικές αρχές τις παραβιάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και των κανονισμών ή οργανισμών που αφορούν τις ίδιες ή τα μέλη τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

2. ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

2.1 Ο ρόλος του προϊστάμενου

Βασικός παράγοντας για την επιτυχία του σκοπού αυτού είναι το στέλεχος, ο προϊστάμενος κάθε βαθμού. Αυτός θα διαμορφώσει το κλίμα και θα βοηθήσει την ομάδα του να ανέβει, εξυψώνοντας το ηθικό της. Για αυτό το λόγο είναι απαραίτητη η παρουσία και η συμβολή ενός οργανωτή ανθρώπινων σχέσεων που με τη βοήθεια του θα κάνει το διοικητικό στέλεχος να βλέπει τον εργαζόμενο, όχι μόνο σαν μέρος της επιχείρησης, αλλά σαν μέλος της κοινωνικής ομάδας, σαν οικογενειάρχη και ιδίως σαν άνθρωπο, με προσωπικότητα ανεπανάληπτη και ξεχωριστή. Να αντιληφθεί τα προβλήματα του, τις αγωνίες του και τον πόνο του. Μόνο τότε θα μπορέσουμε να πούμε πως ο προϊστάμενος μπήκε στο νόημα των ανθρώπινων σχέσεων. Μόνο με τον τρόπο αυτόν μπορούμε να κάνουμε τον εργαζόμενο να ενδιαφερθεί για τη δουλειά του και για την επιχείρηση που εργάζεται και να καταβάλει μεγαλύτερη προσπάθεια.

Έχει την ευθύνη για την ύπαρξη καλού κλίματος στο εργασιακό περιβάλλον, για την μη δημιουργία προβλημάτων από την φύση της εργασίας. Ακόμη πρέπει να γνωρίζει να ενεργοποιεί με σωστό τρόπο το ανθρώπινο δυναμικό αρμοδιότητας του, υποκινώντας τους με τα κατάλληλα κίνητρα. Ακόμη πρέπει να αντιλαμβάνεται τα προβλήματα, ανάλογα με το επίπεδο ιεραρχίας που βρίσκεται, και να μπορεί να επεμβαίνει για την λύση τους, ή ακόμη και να τα προλαβαίνει, όπου είναι δυνατόν.

Για να αντιμετωπίζει με επιτυχία όλα αυτά τα δύσκολα καθήκοντα ο προϊστάμενος πρέπει να έχει πολλά προσόντα, τα οποία βέβαια δεν αποκτώνται ούτε αυτομάτως, αλλά ούτε από την μία στιγμή στην άλλη. Πολλοί συγγραφείς έχουν ασχοληθεί με την απαρίθμηση των προσόντων, που πρέπει να έχουν οι προϊστάμενοι.

Ο προϊστάμενος, για να εκτελέσει το δύσκολο έργο του και να επιτύχει στην πραγματοποίησή του πρέπει να διαθέτει και τα ακόλουθα προσόντα και ιδιότητες:

- Ευφυΐα και διανοητική δύναμη.
- Ισχυρή θέληση και επιμονή.
- Θάρρος να αναλαμβάνει ευθύνες.
- Αίσθημα καθήκοντος και προσφοράς προς τα άλλα άτομα.
- Επιθυμία να συμβάλλει στην ευημερία του συνόλου.
- Δημιουργική σκέψη και αντιληπτική ικανότητα.
- Δεξιότητες χειρισμού του ανθρώπινου παράγοντα.
- Τεχνικές γνώσεις και εμπειρίες.
- Συναισθηματική σταθερότητα .

- Πνευματική ωριμότητα .
- Γενική και εκτεταμένη μόρφωση και βέβαια ειδικές γνώσεις Οργανώσεως και Διοικήσεως.
- Ο προϊστάμενος θα πρέπει να διακρίνεται για την δυναμικότητά του και την αποφασιστικότητά του.
- Θα πρέπει εξάλλου να γνωρίζει την σημασία της επικοινωνίας, τους τρόπους της. Να μπορεί να επικοινωνεί με τους ανθρώπους σωστά, με σαφήνεια, με ευγένεια, με ειλικρίνεια, με πληρότητα και περιεκτικότητα, με πειστικότητα, χωρίς διφορούμενα νοήματα. Να μπορεί, ενώ με την σωστή επικοινωνία, να προσελκύει την προσοχή των ανθρώπων, να προκαλεί το ενδιαφέρον τους και να τους δημιουργεί την επιθυμία να δράσουν προς τον επιδιωκόμενο σκοπό.
- Να θυμάται ότι πρέπει να ακούει περισσότερο απ' όσο μιλάει. Να συμπεριφέρεται στους άλλους σωστά, να μη θίγει την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητα τους.
- Να έχει ψυχραιμία και αυτοκυριαρχία. Έχει παρατηρηθεί, ότι όποιος γνωρίζει να διευθύνει τον εαυτό του, μπορεί καλύτερα να διευθύνει άλλους ανθρώπους. Πρέπει να μπορεί να υποτάσσει τον εαυτό του, να έχει προσωπική, εσωτερική δύναμη και να μπορεί να υποτάσσει και άλλους.
- Να γνωρίζει τον εαυτό του, δηλαδή τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα του, για να είναι σε θέση να γνωρίζει και τους άλλους.



7

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

Η δραστηριότητα αυτή είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί με πολλές μορφές και διαφόρους τρόπους. Έτσι με την πάροδο του χρόνου έχουν διαμορφωθεί ένα πλήθος πλαισίων, μορφών ή συστημάτων ηγεσίας από τα οποία ο προϊστάμενος-ηγέτης είναι σε θέση να επιλέξει κάποιο, το οποίο κατά τη γνώμη του ή και των συνεργατών του, είναι το καταλληλότερο για τις ανάγκες της εργασιακής μονάδας, των εργαζομένων και ίσως και για τις προσωπικές δυνατότητες του. Ένα από τα πλαίσια, που εφαρμόζονται περισσότερο είναι εκείνο, που εκτείνεται από την πλήρη αυταρχία ή απολυταρχία μέχρι την σχεδόν πλήρη δημοκρατία.

⁷ Ο προϊστάμενος οφείλει να διατηρεί τις ισορροπίες και να διαχειρίζεται με ψυχραιμία κάθε διαφωνία.

Υπάρχουν διάφορες διοικητικές ενέργειες που μπορεί να γίνουν για να βελτιώσουν ή να περιορίσουν την συνεκτικότητα των βασικών εργασιακών ομάδων. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται και οι εξής;

1. Σταθερότητα μέλους της ομάδας. Αν οι άνθρωποι προστίθενται σταθερά στην ομάδα ή μετακινούνται από αυτήν, δεν θα υπάρχει ο χρόνος της γνωριμίας. Αντίθετα υπάρχουν μελέτες που αποδεικνύουν ότι οι ομάδες με μεγάλη διάρκεια αναπτύσσουν πολύ καλή προσέλευση ώστε σχεδόν δεν υπάρχει επικοινωνία με άλλες ομάδες με θετικά αλλά και αρνητικά αποτελέσματα στην απόδοσή τους.
2. Παρόμοιες αξίες. Η συνεκτικότητα αυξάνεται όταν τα μέλη της ομάδας έχουν ίδιες αξίες και τα ίδια επίπεδα κύρους. Είναι δύσκολη η επικοινωνία μεταξύ υπαλλήλων που έχουν πείρα και ανεπτυγμένο επίπεδο δεοντολογίας και άλλων που δεν έχουν. Επίσης είναι διαφορετικές οι αξίες των παλαιών υπαλλήλων από εκείνες των νέων.
3. Ευκαιρίες επικοινωνίας. Μεγάλες και πολύ συνεκτικές εργασιακές ομάδες είναι δύσκολα να παράγουν θετικά αποτελέσματα. Για τον λόγο αυτό η Διοίκηση θα πρέπει να διαμορφώσει μικρότερες εργασιακές ομάδες. Να δώσει δυνατότητες καλύτερης επικοινωνίας, παρεχώρησε επίσης αίθουσες συνεδριάσεων για να μπορούν να συζητούν.

2.2 Σχέσεις προϊσταμένου και υφισταμένων

Στα προηγούμενα χρόνια υπήρχε η άποψη ότι τα συμφέροντα του ατόμου βρίσκοντε σε μία διαρκή σύγκρουση με τα συμφέροντα του οργανισμού. Σήμερα οι αντιλήψεις έχουν μεταβληθεί, άρχισε να κερδίζει έδαφος η ιδέα του αμοιβαίου συμφέροντος και της αρμονικής συνεργασίας μεταξύ του οργανισμού και εργαζομένων. Η επιχείρηση χρησιμοποιεί τους εργαζόμενους για την επιτυχία του σκοπού της αλλά και οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν την επιχείρηση για την επιτυχία του δικού τους σκοπού. Για την επιτυχία αυτών των σκοπών είναι απαραίτητη η συνεργασία της διοίκησης της επιχείρησης και των εργαζομένων, η αρμονική συνεργασία μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένων.

Η σχέση αυτή της συνεργασίας θα εξαρτηθεί από την ψυχολογική στάση του εργαζόμενου έναντι του προϊσταμένου του και των συναδέλφων του, αλλά και από την στάση του προϊσταμένου έναντι των υφισταμένων του.

Η στάση αυτή θα εξαρτηθεί από την ικανοποίηση μερικών αναγκών του ανθρώπου, όπως τις αναπτύξαμε παραπάνω. Ο άνθρωπος έχει ανάγκη να αισθάνεται ευτυχής, επιζητεί την χαρά και την ικανοποίηση μέσα από την εργασία. Θέλει να φανεί άξιος και να επιτύχει την αναγνώριση. Αν δεν εκπληρωθούν οι υλικές και ηθικές αυτές ανάγκες του, διακατέχεται από πικρία, δυσπιστία, κακή διάθεση και τάση να κατηγορεί τους άλλους για αδικία και παραγνώριση του.

Για την διαμόρφωση καλών εργασιακών σχέσεων πάρα πολλά εξαρτώνται από τον προϊστάμενο, αλλά και από την καλή θέληση και συνεργασία του υφιστάμενου. Επηρεάζει ασφαλώς πολύ ο προϊστάμενος την στάση του υφιστάμενου, αλλά και αυτός με την σειρά του επηρεάζει την στάση του προϊσταμένου προς αυτόν.

Η έννοια της αναγνώρισης και της επιδοκίμασias είναι μία έννοια διπλής κατεύθυνσης. Θα ξεκινήσει από το διοικητικό στέλεχος αλλά θα πρέπει να τύχει ανταπόκρισης από τον υφιστάμενο. Η αρχή της δημιουργίας αρμονικού κλίματος θα πρέπει να γίνει από τον προϊστάμενο, που με το παράδειγμα του θα επηρεάσει τους άλλους. Σε ένα αρμονικό κλίμα συνεργασίας δεν κινδυνεύει η πειθαρχία, η ασφάλεια, η ηρεμία, η ισορροπία.

Για να πετύχει όλα αυτά ο προϊστάμενος πρέπει να έχει τον σεβασμό και την επιδοκίμασia των υφισταμένων του και για να γίνει αυτό, θα πρέπει οι άλλοι να τον θεωρούν καλύτερο τους. Σε άλλες εποχές ήταν πιο εύκολο το έργο του προϊστάμενου γιατί στηριζόταν μόνο στην άσκηση της εξουσίας. Η πειθαρχία ήταν σκληρή και η τιμωρία άμεση. Σήμερα όμως ο εργαζόμενος είναι σε θέση να κρίνει κάθε εντολή, κι αισθάνεται αρκετά ελεύθερος και ανεξάρτητος για να την εφαρμόσει ή όχι.

Επομένως η επιτυχία του κοινού συμφέροντος απαιτεί την αλλαγή νοοτροπίας και σχέση συνεργασίας μεταξύ του προϊσταμένου και του υφισταμένου.

2.3 Τα χαρακτηριστικά των σχέσεων προϊσταμένων και υφισταμένων

Όταν οι άνθρωποι έρχονται σε επαφή δημιουργείται ένα κλίμα αλληλοεπιδράσεων⁸. Ο ένας επηρεάζει τον άλλον θετικά ή αρνητικά. Έτσι δημιουργούνται μέσα στο επιχειρησιακό περιβάλλον συμπάθειες και αντιπάθειες.

Αυτές οι αλληλοεπιδράσεις πολλές φορές είναι συνειδητές, έχουν κάποια αιτία. Όταν ο προϊστάμενος αγνοεί την προσωπικότητα του εργαζόμενου ή δεν εκτιμά την προσπάθεια που καταβάλλει αυτός πάνω στην δουλειά του, πληγώνει την ανάγκη που έχει ο εργαζόμενος για αναγνώριση και επιδοκίμασia. Έτσι οδηγείται στο μίσος εναντίον του προϊστάμενου. Ο προϊστάμενος βλέποντας αυτήν την κατάσταση που έχει δημιουργηθεί, αντιδράει και αυτός αρνητικά δείχνοντας περισσότερο την ανωτερότητα που έχει λόγω θέσεως. Υπάρχει αμοιβαία αντίδραση μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένου.

Η ανθρώπινη φύση, είναι πολύ ευάλωτη και μερικές φορές αρκεί μόνο μία λέξη να προκαλέσει συγκρούσεις, μίσση και το αντίστροφο, να δημιουργηθεί μία φιλία και μια καλή συνεργασία. Η δυσπιστία από την οποία διακατέχεται ο εργαζόμενος για τον προϊστάμενο του, τον οδηγεί στο να αναζητεί τα λάθη, τις παραλείψεις καθώς και τα αδύνατα σημεία του αντιπάλου. Ο εργαζόμενος λόγω της κοινωνικής αδικίας και επειδή δεν μπορεί να βρει τρόπους διεξόδου από την δυσαρέσκεια του νιώθει μνησικακία και αρνητικά συναισθήματα, τότε αυτά απλώνονται σε ότι έχει σχέση με το άτομο αυτό με αποτέλεσμα η εχθρότητα αυτή να εκτείνεται και στην εργασία του.

Ένα άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό της ψυχής του ατόμου είναι η ζηλοτυπία. Μερικά άτομα είναι προικισμένα με φυσικά ή πνευματικά χαρίσματα. Κάθε μέρα ο άνθρωπος έχει την ευκαιρία να συγκρίνει τη δική του προσωπικότητα με την

⁸ «Ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία» Γεωργοπούλου Γ. σελ.59

προσωπικότητα των άλλων οι οποίοι έχουν ευνοηθεί στην ζωή περισσότερο από αυτόν.

Αυτή η κατάσταση προκαλεί ζηλοτυπία και δημιουργεί έναν ανταγωνισμό μεταξύ των εργαζομένων. Όλοι μέσα στον τόπο εργασίας είναι συμπαίκτες. Οι σχέσεις αυτών θα εξαρτηθούν από την στάση που θα υιοθετήσει ο εργαζόμενος έναντι των προϊσταμένων του και των συναδέλφων του, καθώς και η στάση που θα τηρήσει ο προϊστάμενος έναντι των υφισταμένων του.

Ο άνθρωπος αν καλύψει τις βασικές ανάγκες του επιδιώκει να επιτύχει και να αναγνωριστεί μέσα στο χώρο εργασίας του όσο πιο ανώδυνα μπορεί. Αν δεν εκπληρωθούν αυτές οι ανάγκες του, διακατέχεται από πίκρα, δυσπιστία, κακή διάθεση και έχει την τάση να κατηγορεί τους συναδέλφους του για αδικία ή παραγνώριση του.

Σήμερα γίνονται πολλές προσπάθειες για προσέγγιση των διευθυντών και των εργαζομένων, θα πρέπει το στέλεχος να αποφύγει όσο μπορεί την ανισότητα στο χειρισμό των υπαλλήλων, ώστε να αποφευχθούν οι αντιζηλίες.

Ειδικά στις μέρες μας όπου ο αριθμός των εργαζομένων γυναικών είναι πολύ μεγάλος, ο κίνδυνος μεροληψίας στη σχέση προϊσταμένου - υφισταμένου είναι πολύ μεγάλος. Θα πρέπει το στέλεχος να ξέρει να διακρίνει τις ιδιομορφίες του καθενός και να τον μεταχειρίζεται με τον ανάλογο τρόπο. Δεν θα πρέπει όμως να δημιουργηθεί μέσα στην επιχείρηση ένα είδος "κλίμας" μεταξύ κάποιων εργαζομένων και του προϊσταμένου γιατί θα αυξηθεί ένα κλίμα εχθρότητας από τους υπόλοιπους υφιστάμενους.

Επειδή σε όλες τις επιχειρήσεις υπάρχει καταμερισμός της εργασίας και καθένας ασχολείται με ένα μέρος του έργου δεν θα πρέπει ο προϊστάμενος να κρίνει τον εργαζόμενο μόνο από την εργασία του, γιατί ο εργαζόμενος φανερώνει ένα πολύ μικρό μέρος των προσόντων του, δηλαδή μόνο εκείνο που απαιτεί η εργασία του. Θα πρέπει ο προϊστάμενος να μην ξεχνάει πως ο άνθρωπος είναι ένα μίγμα καλών και κακών χαρακτηριστικών. Το ίδιο πρόσωπο μπορεί να συγκεντρώνει καλοσύνη και κακία αλλά και εγωισμό και αφοσίωση, απληστία και προθυμία. Μπορεί να επηρεαστεί από κάποια κατάσταση και να καταφέρει να ανέβουν στην επιφάνεια τα θετικά συναισθήματα και να αποχωριστεί τα αρνητικά.

Όλα αυτά εξαρτώνται από την στάση των "συμπαικτών", αλλά και ο προϊστάμενος με την σειρά του μπορεί να επηρεάσει τον υφιστάμενο αλλά και ο υφιστάμενος με την συμπεριφορά του να επηρεάσει τον προϊστάμενο. Η έννοια της αναγνώρισης και αποδοχής είναι μια έννοια με διπλή κατεύθυνση. Θα ξεκινήσει από τον προϊστάμενο αλλά θα πρέπει να βρει ανταπόκριση και στον υπάλληλο. Και αυτός με την συμπεριφορά του θα δείξει ότι τον αποδέχεται και τον εκτιμάει.

Το πρώτο βήμα για την δημιουργία καλών σχέσεων θα πρέπει να το κάνει ο προϊστάμενος μια και έχει το ρόλο του καθοδηγητή. Πολλοί όμως υφιστάμενοι δεν τους αρέσει να βρίσκονται κάτω από την κηδεμονία κάποιου. Ο προϊστάμενος είναι αυτός ο οποίος θα βάλει τα όρια, δηλαδή μέχρι ποιο σημείο θα τους προωθήσει για να αναπτύξουν πρωτοβουλία, χωρίς όμως να θίγεται η έννοια της πειθαρχίας. Για να δεχθεί όμως ο εργαζόμενος να εκτελέσει θεληματικά τις εντολές που του δίνονται, θα πρέπει να βλέπει τον προϊστάμενο σαν πρότυπο. Το να γίνει όμως κάποιος πρότυπο είναι πολύ δύσκολο γι' αυτό θα πρέπει να εκπαιδευτεί για να φτάσει στο πρότυπο, που

απαιτεί η εποχή μας. Παλιότερα ήταν πολύ εύκολο να γίνει κάποιος προϊστάμενος γιατί βασιζόταν μόνο στην άσκηση εξουσίας, η πειθαρχία ήταν σκληρή και η τιμωρία άμεση.

Σήμερα όμως ο εργαζόμενος αισθάνεται αρκετά ελεύθερος για να εφαρμόσει ή όχι μία εντολή που του δίνεται. Όσο λιγότερο ικανός είναι ο προϊστάμενος τόσο μεγαλύτερη επίδειξη ασκήσεως της εξουσίας κάνει.

2.4 Βασικές αρχές για τις σχέσεις προϊσταμένου και υφισταμένου

A. ΟΙ ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΗΝ ΣΧΕΣΗ ΤΟΥ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ

Ο υφιστάμενος πρέπει να γνωρίζει τι περιμένουν οι άλλοι από αυτόν. Οι περισσότεροι υφιστάμενοι μπορούν να περιγράψουν ικανοποιητικά τις εργασίες τους αναφέροντας τις διάφορες δραστηριότητες που εκτελούν. Ο εργαζόμενος πρέπει να έχει σαφή αντίληψη για το ποιες είναι οι κύριες περιοχές ευθύνης λογοδοσίας του και συγκεκριμένα τι αποτελέσματα πρέπει να επιτύχει σε κάθε μια από αυτές.

Με άλλα λόγια, πρέπει να γνωρίζει ποια είναι τα κριτήρια της επιτυχημένης επίδοσης για τις διάφορες δραστηριότητες της εργασίας του. Η απλή ανάθεση δραστηριοτήτων δεν είναι αρκετή. Για να απόφερα αποτελέσματα η διατύπωση μιας εξουσιοδότησης πρέπει να περιλαμβάνει και τα αποτελέσματα που πρέπει να επιτευχθούν.

Υπάρχει τεράστια διαφορά μεταξύ του τι πρέπει να επιτευχθεί και του πως θα επιτευχθεί. Σε πολλές περιπτώσεις δίνεται περισσότερη προσοχή στο ένα σε βάρος του άλλου.

Ο υφιστάμενος πρέπει να γνωρίζει την απόδοση του. Ο υφιστάμενος πρέπει να γνωρίζει, σε συνεχή και περιοδική βάση, την επίδοση του σε όλες τις περιοχές που έχει ευθύνη λογοδοσίας. Με αυτό τον τρόπο ελέγχει την πρόοδο του και εκτελεί, όπου χρειάζεται, τις απαραίτητες διευθετήσεις. Ο προϊστάμενος, επίσης απαλλάσσεται από το να εκτελεί αστυνομικά καθήκοντα ελέγχου της επίδοσης, επισήμανσης των αποκλίσεων, έκδοσης "φιρμανιών".

Αρχίζει έτσι πραγματικά να αποδίδει έργο που τον βοηθά, αντί να περιορίζεται σε εκτέλεση εντολών.

B. ΟΙ ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ.

Να δίνει στον υφιστάμενο του την ευκαιρία να εργαστεί. Η ανάθεση εξουσίας, δηλαδή να δώσουμε την ελευθερία στον υφιστάμενο να εργασθεί. Εάν υπάρχει στενός έλεγχος σχετικά με το πώς και πότε πρέπει να γίνει το κάθε τι, τα αποτελέσματα που πραγματικά επιτυγχάνονται δεν αντικατοπτρίζουν τις προσπάθειες του υφιστάμενου. Μέσα σε ευρύτερα πλαίσια, πρέπει να είναι σε θέση να αναπτύσσει πρωτοβουλία καθώς και τις πνευματικές του δυνατότητες στον προσδιορισμό του τρόπου επίτευξης ορισμένων στόχων. Ο προϊστάμενος δεν πρέπει να μπλέκει στις λεπτομέρειες του "πώς" θα γίνει κάτι, αλλά θα πρέπει να συγκεντρώνει τις προσπάθειες του στον έλεγχο με την ευρύτερη έννοια του όρου.

Η εμπιστοσύνη που δείχνει, συνήθως ανταμείβεται με την επιτυχή απόδοση. Ακόμα και τα σφάλματα που μπορεί να γίνουν, συμβάλλουν στη μελλοντική ανάπτυξη του υφιστάμενου. Για τον λόγο αυτό, δεν πρέπει να δίνει έμφαση στο ίδιο λάθος, αλλά στην αιτία που το προκάλεσε, η οποία αν επισημανθεί μπορεί να αποφευχθεί στο μέλλον.

Να δίνει στον υφιστάμενο βοήθεια και υποστήριξη. Η επίτευξη αποτελεσμάτων σπάνια είναι υπόθεση ενός ανθρώπου.

Οι εργαζόμενοι χρειάζονται βοήθεια και υποστήριξη από πολλές πηγές και φυσικά από τους άμεσους προϊστάμενους τους. Ο προϊστάμενος πρέπει να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια συντονισμού των προσπαθειών των υφισταμένων του με εκείνες των άλλων τμημάτων και κάθε προσπάθεια απομάκρυνσης των δυσκολιών που μπορεί να κρύβονται ή να δυσκολεύουν την επίτευξη των στόχων τους.

Γενικά πρέπει να είναι ο σύνδεσμος μεταξύ του προσωπικού του και των άλλων. Πρέπει επίσης να είναι ανοικτός για άμεση επικοινωνία και παροχή συμβουλών στους υφισταμένους του.

Να ανταμείβει τον υφιστάμενο με βάση τα αποτελέσματα που επιτυγχάνει. Η τελευταία αυτή αρχή αφορά το σύστημα τόσο των οικονομικών όσο και των μη οικονομικών αμοιβών με βάση τα επιτυγχανόμενα αποτελέσματα. Τίποτε δεν μπορεί να καταστρέψει πιο γρήγορα μια μέθοδο με προσανατολισμό τα αποτελέσματα όσο μπορεί να το κάνει η κατανομή των αμοιβών.

Για να δικαιολογήσει την ύπαρξη του σαν μέσο ενθάρρυνσης για επιτεύξεις και βελτιώσεις, πρέπει λογικά το σύστημα αμοιβών να αντικατοπτρίζει αυτούς τους σκοπούς.

2.5 Σχέσεις των υφισταμένων μεταξύ τους

Εργαζόμενοι που δεν έχουν τις ίδιες ανάγκες και ασχολούνται με την ίδια εργασία δεν αποτελούν κατ' ανάγκη ομάδα εργασίας. Επιφανειακά μόνο μπορούν να θεωρηθούν σαν ομάδα εργασίας, επειδή εργάζονται ο ένας δίπλα στον άλλον.

Στην περίπτωση αυτή αποτελούν απλώς μια κοινωνική ομάδα. Για να αποτελέσουν ομάδα εργασίας πρέπει να υπάρχει μία αναγκαία αλληλεξάρτηση μεταξύ των μελών, να πραγματοποιούν ένα κοινό αντικειμενικό σκοπό και να έχουν συνείδηση αυτής της ιδιότητας τους σαν μέλη της ομάδας⁹. Από την στιγμή αυτή η ύπαρξη της ομάδας γίνεται πλεονεκτική για κάθε μέλος. Εξ' άλλου δεν είναι ανάγκη να υπάρχει μόνο ένας σκοπός, μπορεί να υπάρχουν και άλλοι εξαρτημένοι σκοποί π.χ. ψυχαγωγικοί κλπ. Αυτοί ανήκουν σε μία ομάδα που λειτουργεί κανονικά, ικανοποιούν την βασική κοινωνική ανάγκη του να ανήκουν σε μια κοινότητα. Η ανάγκη αυτή πρέπει να αντιμετωπισθεί με ικανοποιητικό τρόπο εάν θέλει το άτομο να έχει μια σταθερή ψυχική υγεία. Γιατί μέσα στην ομάδα το άτομο έχει την δυνατότητα να εκφράσει την προσωπικότητα του με διάφορες δραστηριότητες, πράγμα που πιθανός να μην μπορούσε να πετύχει αν δεν ήταν μέλος της. Αν η κοινωνική ανάγκη του να ανήκει ο άνθρωπος κάπου με το αίσθημα της ασφάλειας που δημιουργεί και την ανάπτυξη της προσωπικότητας που προκαλεί, δεν ικανοποιηθεί από την ομάδα, τότε το άτομο προτιμά να φύγει.

Η ομάδα έχει δικούς της τρόπους για να επιτύχει τους σκοπούς της. Τα μέλη έχουν κοινές αντιλήψεις για τους σκοπούς της ομάδας. Αναπτύσσουν κοινή συμπεριφορά για την αντιμετώπιση των διαφόρων προβλημάτων. Η μεγαλύτερη απειλή για ένα μέλος είναι να αποβληθεί από την ομάδα του. Αυτό δημιουργεί ένα πολύ πικρό συναίσθημα που μπορεί καμιά φορά να αποδιοργανώνει την προσωπικότητα του εργαζόμενου. Η ομάδα είναι οργανωμένη κατά τον δικό της τρόπο. Κάθε μέλος της έχει μία θέση μέσα στην ομάδα και τα μέλη της ομάδας έχουν ένα ισχυρό δεσμό μεταξύ τους. Την σπουδαιότερη θέση μέσα στην ομάδα την κατέχει ο αρχηγός, ο ηγέτης.

Έχουν γίνει πολλές έρευνες σχετικά με την συμπεριφορά της ομάδας, η οποία εξετάστηκε και από θεωρητική και από πρακτική επίδραση στην ομαλή και αποδοτική λειτουργία της επιχείρησης.

2.6 Σχέσεις εργαζομένων και επιχείρησης

Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.

Ένα από τα σπουδαιότερα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος είναι οι σχέσεις του με την επιχείρηση όπου εργάζεται καθώς και οι συνθήκες εργασίας του. Γιατί ο κάθε εργαζόμενος το μεγαλύτερο μέρος της ζωής του το περνά στην εργασία του και είναι επόμενο οι συνθήκες που επικρατούν σ' αυτή να έχουν άμεση επίδραση επάνω του και να επηρεάζουν ανάλογα αυτόν, θετικά ή αρνητικά σχετικά με την εργασία του. Όσο περισσότερο μια επιχείρηση καταφέρει να έχει καλές σχέσεις με τους εργαζόμενους και προσπαθούν αυτοί να εργάζονται κάτω από συνθήκες που να

⁹ «Ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία» Γεωργοπούλου Γ. σελ. 103

τους ικανοποιούν, τόσο περισσότερο καταφέρνει να τους κάνει πιο ευτυχισμένους και παραγωγικούς.

Πρέπει ο παράγοντας άνθρωπος να απασχολήσει σοβαρά την διοίκηση κάθε επιχείρησης και να δώσει να καταλάβουν οι εργαζόμενοι ότι δεν αποτελούν απλά νούμερο στα κατάστιχα της επιχείρησης, αλλά συνεργάτες οι οποίοι συντελούν στο έργο και τυγχάνουν της προσοχής και παρακολούθησης της διοίκησης.

Η επιχείρηση πρέπει να κατανοεί τα προβλήματα των εργαζομένων. Σε τυχόν διαφωνίες να βρίσκεται από κοινού μία λύση η οποία θα ικανοποιεί και τα δυο μέρη.

Η διοίκηση πρέπει να εμπνέει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων, ότι είναι σε θέση να λύσει κάθε πρόβλημα και να αντεπεξέλθει στις κατά καιρούς δυσκολίες.

Με καλές δημόσιες σχέσεις και καλή επικοινωνία, μπορεί η επιχείρηση να μεταβάλλει πολύ από την σκληρότητα, και να κατευθύνει τις φυσικές δυνατότητες προς μια μεγαλύτερη ανάπτυξη, αντί για προστριβή.

Προκειμένου να λυθούν τα προβλήματα που απασχολούν τον κλάδο των εργαζομένων όσο αφορά τις σχέσεις αυτών με τους εργοδότες τους, πρέπει να υπάρξει διάλογος ειλικρινής και πραγματικός. Γιατί όσο πιο ψύχραιμοι και λογικοί είναι οι άνθρωποι, τόσες περισσότερες ελπίδες έχουν να βρουν μια λύση στις διαφορές τους.

Πολλές σύγχρονες επιχειρήσεις έχουν καταργήσει συνθήκες οι οποίες έδιναν στον εργαζόμενο την εντύπωση του συνεχούς ελέγχου και το αίσθημα της καταπίεσης, πράγμα που δημιουργούσε άγχος στους εργαζόμενους και είχαν δυσμενή αντίκτυπο στην εργασία τους με το να τους απαλλάξουν από την υποχρέωση π.χ. να χτυπούν κάρτα κατά την άφιξη και την αποχώρηση τους από την εργασία ή με το να έχουν λιγότερο έλεγχο, είχε σαν αποτέλεσμα να δημιουργήσουν στους εργαζόμενους αναπτυγμένο αίσθημα ευθύνης απέναντι στους εαυτούς τους και της εργασίας τους, αύξηση δηλαδή της αποδοτικότητας της εργατικότητας των εργαζομένων και στην αύξηση της υπευθυνότητάς τους.

Τείνει δηλαδή σήμερα να εγκαταλειφθεί το αυταρχικό σχήμα, και υπάρχει τάση παραδοχής της ανθρώπινης πλευράς στην έννοια της διοικητικής του προσωπικού, και αυτό συμβαίνει γιατί οι εργαζόμενοι στις διάφορες θέσεις των σύγχρονων επιχειρήσεων, έχουν διαφορετικές προσδοκίες από τους επικεφαλείς των επιχειρήσεων, είναι περισσότερο μορφωμένοι και με διαφορετικές απόψεις για την εξουσία και την διοίκηση.

Η ανθρώπινη παραδοχή έχει σαν αποτέλεσμα την βελτίωση της ποιότητας της παραγόμενης εργασίας και ανάπτυξη του ηθικού των εργαζομένων.

2.7 Ικανοποίηση και δυσαρέσκεια στον εργασιακό χώρο

Η ανθρώπινη συμπεριφορά για την εκπλήρωση της εργασίας επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες. Υπάρχουν δύο κατηγορίες παραγόντων που επηρεάζουν την ανθρώπινη συμπεριφορά. Εκείνοι που δημιουργούν ικανοποίηση και εκείνοι που δημιουργούν δυσαρέσκεια.

Οι πρώτοι παράγοντες καλούνται κίνητρα ή εσωτερικοί παράγοντες. Σε αυτούς περιλαμβάνονται:

- Η επιτυχία.
- Η αναγνώριση.
- Η εργασία καθ' αυτή.
- Η δυνατότητα ανάληψης ευθυνών και ανάπτυξης.
- Η δημιουργία ευκαιριών εξέλιξης.

Όταν αυτοί οι παράγοντες πέσουν κάτω από ένα ελάχιστο ανεκτό όριο, τότε δεν υπάρχει ικανοποίηση αλλά και η συμβολή τους στη δημιουργία δυσαρέσκειας είναι πολύ μικρή.

Οι δεύτεροι παράγοντες καλούνται παράγοντες συντήρησης. Σε αυτούς περιλαμβάνονται:

- Η πολιτική και η διοίκηση του οργανισμού.
- Η εποπτεία.
- Οι διαπροσωπικές σχέσεις, και
- Οι συνθήκες εργασίας.

Όταν υπάρχουν οι παράγοντες αυτοί, η κατάσταση αυτή θεωρείται κανονική, όταν όμως λείπουν δημιουργείται δυσαρέσκεια. Οι παράγοντες συντήρησης αναφέρονται στο περιβάλλον της εργασίας, ενώ οι παράγοντες κίνητρα στην ίδια εργασία. Όταν οι παράγοντες συντήρησης πέσουν κάτω από τα επίπεδα εκείνα που ο εργαζόμενος θεωρεί σαν ελάχιστα ανεκτά, τότε αρχίζει η δυσαρέσκεια.

Στα επίπεδα αυτά ή πάνω από αυτά δεν υπάρχει δυσαρέσκεια, αλλά ούτε και ικανοποίηση.

Στις σύγχρονες επιχειρήσεις παρατηρούμε ότι στα ανώτερα επίπεδα της ιεραρχίας η εργασία είναι λιγότερο εργασία ρουτίνας και οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν σε μεγαλύτερο βαθμό το αίσθημα ικανοποίησης και της εσωτερικής πληρότητας. Τα κίνητρα για την εργασία των εργαζομένων στα υψηλά κλιμάκια μιας επιχείρησης είναι περισσότερο ψυχολογικά παρά οικονομικά. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που είναι στα κατώτερα επίπεδα της ιεραρχίας, δύσκολα απολαμβάνουν από την εργασία τους την εσωτερική πληρότητα, τουλάχιστον στο βαθμό που την απολαμβάνει το προσωπικό της προηγούμενης κατηγορίας.

Για τους εργαζόμενους στη βάση του οργανισμού τα κίνητρα είναι περισσότερο εξωτερικά παρά ψυχολογικά δηλαδή εργασία για την κάλυψη βιοτικών αναγκών. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι δεν έχουν την ευχέρεια για πλήρη ανάπτυξη των ικανοτήτων τους με συνέπεια την ικανοποίηση τους από την εργασία. Έτσι οι εργαζόμενοι αυτοί είναι δυνατόν να δοκιμάσουν εντονότερο το αίσθημα της ανίας και της απογοήτευσης, γιατί είναι υποχρεωμένοι να ασχολούνται με απλές και επαναλαμβανόμενες εργασίες οι οποίες ενισχύουν το αίσθημα της μονοτονίας.

Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την μείωση του ενδιαφέροντος για εργασία με συνέπεια την αύξηση του κόστους των προϊόντων, την αύξηση των απουσιών από την εργασία, την μη κατάλληλη αξιοποίηση των μηχανών, την σπατάλη υλικού, την αύξηση των ατυχημάτων κλπ.

Επομένως ένα από τα κυριότερα καθήκοντα ενός ικανού προϊσταμένου, είναι ο περιορισμός στο ελάχιστο όλων εκείνων των συνθηκών που προκαλούν ανία. Ανία είναι η ελάττωση του ενδιαφέροντος για εργασία, σε αντίθεση με την κόπωση που είναι η ελάττωση της ικανότητας για εργασία. Η κόπωση είναι οργανική ανικανότητα για εργασία, ενώ η ανία είναι ανικανότητα χωρίς καμία φυσιολογική βάση. Η μονότονη εργασία που επαναλαμβάνεται συνέχεια καθώς και άλλοι παράγοντες όπως

η ένταση της προσοχής που χρειάζεται για την συγκεκριμένη εργασία, οι πιθανότητες που χρειάζονται για την εκτέλεση της εργασίας, οι πιθανότητες που χρειάζονται φυσικό περιβάλλον, ο βαθμός συμμετοχής στην εργασία προκαλούν στον εργαζόμενο ανία και ψυχολογική φθορά. Ακόμη η ανία παρουσιάζει μεγαλύτερη αύξηση μεταξύ των εργαζομένων που η εργασία τους είναι κατώτερη από το επίπεδο των ικανοτήτων τους και δεν παρέχει κίνητρα για παραπέρα εξέλιξη. Η μονοτονία και η έλλειψη κινήτρων είναι οι κυριότερες αιτίες που οι εργαζόμενοι πολλές φορές εγκαταλείπουν την εργασία τους.

Επομένως συμπεραίνουμε ότι κάθε επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να δημιουργήσει ένα κατάλληλο διοικητικό κλίμα που να προσφέρεται τόσο για την ικανοποίηση των φυσιολογικών, όσο και των ψυχολογικών αναγκών του προσωπικού. Σ' αυτό συμβάλλουν τόσο η ίδια η εργασία, όσο και οι διευθύνοντες τις επιχείρησης.

2.8 Προτάσεις για βελτίωση σχέσεων μεταξύ εργαζομένων και επιχείρησης

Προκειμένου να βελτιωθούν οι σχέσεις τις επιχείρησης με τους εργαζόμενους, πρέπει οι επιχειρήσεις να επιδιώξουν:

1. Εξασφάλιση καλύτερων συνθηκών εργασίας όπως άνεση χώρου, δυνατότητα ανάπαυσης, προστασία της υγείας των εργαζομένων κλπ.
2. Εξασφάλιση κοινωνικής αναγνώρισης από την εργασία στην επιχείρηση.
3. Εξασφάλιση παραδεκτού από τους εργαζόμενους επιπέδου μισθού και πρόσθετων οικονομικών πόρων.
4. Εξασφάλιση δίκαιης μεταχείρισης σε θέματα πειθαρχίας, συνεργασίας κ.α.
5. Επιλογή, προαγωγή και μετακίνηση του προσωπικού με βάση την αξία, ικανότητα και εργατικότητα αυτού.
6. Δεν πρέπει να πληγώνεται η ευαισθησία των εργαζομένων προκαλώντας τους αισθήματα πίκρας, δυσαρέσκειας που είναι ανασταλτικός παράγοντας εργασιακής απόδοσης.
7. Έπαινος για την απόδοση των εργαζομένων.
8. Δημιουργία θερμής ατμόσφαιρας μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων.
9. Προθυμία εκ μέρους της διοίκησης για τη διόρθωση τυχόντων σφαλμάτων και αδικιών όσο αφορά την εργασία.

Για την δημιουργία στοιχείων ικανοποίησης των εργαζομένων το Διεθνές Γραφείο Εργασίας¹⁰ προτείνει:

- Καλύτερες αμοιβές.

¹⁰ *International Labour Organization*

- Ασφάλεια απασχόλησης.
- Δυνατότητες προώθησης.
- Δημιουργία αίσθηματος ότι ο εργαζόμενος αποτελεί μέρος μιας κοινωνικής ομάδας και την αίσθηση ότι δημιουργεί με την εργασία του κάτι.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

3. ΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

3.1 Ιστορική αναδρομή¹¹

A. ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΑ ΕΩΣ ΤΗΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ

- Προϊστορική εποχή

Η προϊστορική εποχή ή εποχή των σπηλαίων, σύμφωνα με τις υπάρχουσες ιστορικές απόψεις, είναι η περίοδος που καλύπτει πολλά χρόνια, αρχίζοντας από το 25000 π.Χ. Μέσα σε αυτά τα χρόνια ο άνθρωπος παρουσίασε τεράστιες μεταβολές από την ανάγκη προσαρμογής προς το διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον της εποχής των Παγετώνων. Κατά την διάρκεια αυτής της μακράς περιόδου ο άνθρωπος σταδιακά, μετατράπηκε από κυνηγός άγριων ζώων και συλλέκτης φυτών, σε αγρότη που ασχολείται με την διατροφή των ζώων και την καλλιέργεια της γης. Έτσι, για 20.000 χρόνια περίπου έχουμε μία συνεχή ανθρώπινη δραστηριότητα κάτω από μεγάλες και φοβερές μεταβολές στο κλίμα και στο περιβάλλον. Η γυναίκα μαζί με τον άνδρα υπήρξαν οι πρωτεργάτες της ανθρώπινης εξέλιξης.

Ο άνδρας είναι το ανήσυχο πλάσμα που συνεχώς ψάχνει για να εξασφαλίσει την διατροφή της οικογένειας. Για μεγάλα χρονικά διαστήματα περιπλανιέται, γνωρίζει νέους τόπους, αντιμετωπίζει κινδύνους, αποκομίζοντας καινούργιες κάθε φορά εμπειρίες, κατακτά σιγά-σιγά τον κόσμο για να αποκτήσει αργότερα τα αγαθά της γης. Η γυναίκα από την άλλη, υποτάσσεται στωικά στη μοίρα της. Οι ασχολίες της δεν κλείνουν καμία προοπτική. Δεν έχει τις ίδιες ευκαιρίες με τον άνδρα. Από το σπίτι απομακρύνεται μόνο για να βρει τροφή για τα παιδιά της, χόρτα και ρίζες άγριων φυτών και αποκτά εμπειρίες για τις θρεπτικές και θεραπευτικές ικανότητες των φυτών. Έτσι, η ανθρωπότητα απόκτησε τους πρώτους γιατρούς γυναίκες και τα πρώτα φάρμακα.

Η προϊστορία περιγράφοντας τον τρόπο ζωής των πρώτων ανθρώπων μας δείχνει ότι η ίδια η φύση έδωσε την υπεροχή στην γυναίκα έναντι του άνδρα, γιατί αυτή διοικούσε την οικογένεια. Όλες οι βιοτεχνίες είναι εφευρέσεις της - ο άνδρας κυνηγός και πολεμά μόνο - και βάζει με αυτές τα θεμελιακά στοιχεία του πολιτισμού. Από την άλλη, η παραγωγική δραστηριότητα της γυναίκας, ο μυστηριώδης ρόλος της στην αναπαραγωγή, ο μητροτοπικός γάμος που φέρνει τον άνδρα στο σπίτι της, όλα αυτά

¹¹ «Η γυναίκα από την αρχαιότητα έως την τεχνολογική επανάσταση» Τάκαρη Ντίνα

μαζί με την ακατανίκητη δύναμη των μητρικών αισθημάτων της την προικίζουν με περίλαμπρο κύρος και αναντίρρητη υπεροχή.

Από την άλλη μεριά, όταν ο άνδρας πηγαίνει για κυνήγι, ψάρεμα ή να πολεμήσει, αφήνει όλες τις δουλειές στην γυναίκα που φροντίζει τα παιδιά, το νοικοκυριό, καλλιεργεί τους κήπους, γεννά, υφαίνει κλπ. Δημιουργείται λοιπόν ασυναίσθητα το Μητριαρχικό καθεστώς, καθώς τα παιδιά γνωρίζουν μόνο την ύπαρξη της μητέρας. Έτσι, ενώ στις πολιτισμένες κοινωνίες η γυναίκα έχει τη θέση του σκλάβου στις πρωτόγονες κυριαρχεί.

- Ομηρική εποχή¹²

Στον κόσμο του Ομήρου η θέση της γυναίκας είναι προνομιακή σε σχέση με τις νεότερες εποχές, ακόμα και τη σημερινή. Όχι μόνο κυριαρχεί στο σπίτι της, που πολλές φορές ασκεί το προνόμιο να επιτρέπει ή να αρνείται τη φιλοξενία σε αυτό, αλλά είναι η περισσότερο τιμημένη από το σύζυγο και τα παιδιά της. Είναι η σύντροφος του. Ακόμα, όλοι σέβονται τη γνώμη της και την τιμή της και το δείχνουν με την κοινή υπόληψη. Όμως δεν συμμετέχει στα κοινά.

Οι ηρωίδες στα Ομηρικά Έπη (Ιλιάδα-Οδύσσεια) είναι αντάξιες των ηρώων-ανδρών (Αχιλλέας, Αγαμέμνωνας, Οδυσσέας κλπ.). Διακρίνονται για την απλότητα τους, τον σεβασμό, την ευγένεια τους. Είναι άξιες, μετριόφρονες, σεμνές, δέχονται χωρίς γογγυσμό τη θέση που τους όρισε η κοινωνία, προσηλωμένες στα καθήκοντα της συζύγου, της μητέρας και της κόρης. Η καλλονή από την άλλη, είναι γενική αρετή για τις γυναίκες του Ομήρου.

- Ιστορική εποχή

Στις αρχές της ιστορικής εποχής στην Ελλάδα όσο και στο μεγαλύτερο μέρος του κόσμου υπάρχει μία μεταβολή ως προς τη θέση της γυναίκας. Η μονογαμία ήταν το χαρακτηριστικό της ελληνικής φυλής, οι σχέσεις των δύο φίλων γενικά, και ιδιαίτερα μέσα στην οικογένεια ήταν πολύ καλές και χωρίς τάσεις κυριαρχίας. Όμως ύστερα από τις επιδρομές των Ινδοευρωπαίων και των βαρβάρων (Αιγύπτιοι, Σημίτες κλπ.), οι οποίοι ήταν καλύτερα ενημερωμένοι για το ρόλο του άνδρα στην τεκνογονία της γυναίκας, όλα αλλάζουν. Η γυναίκα έχασε το γόητρο της, το σεβασμό, την ιερότητα του ρόλου της, την αξία της. Ο άνδρας έχει όλα τα δικαιώματα και τα μεταβιβάζει. Η Μητριαρχία αντικαταστάθηκε σιγά-σιγά από την Πατριαρχία. Έτσι επέρχεται η οικονομική κυριαρχία του άνδρα στην γυναίκα, καταργείται η ισότητα των φύλων και καθιερώνονται σχέσεις εκμετάλλευσης.

Η πραγματική αιτία όμως της μεταβολής της θέσης της γυναίκας που κατείχε στην αρχαιότητα είναι η κοινωνική αλλαγή που σημειώθηκε τον 8^ο και 7^ο αιώνα π.Χ., όταν η ανακάλυψη της καλλιέργειας της γης μετέτρεψε τους κυνηγούς και νομάδες σε αγρότες, δουλειά που πρώτα έκανε η γυναίκα για να εξασφαλίσει την τροφή της οικογένειάς της. Ιδιαίτερα ο 7ος αιώνας θεωρείται ο αιώνας των μεγάλων μεταβολών στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Η κοινωνία αρχίζει να στηρίζεται στον «οίκο»

¹² Θεωρείται η περίοδος 900-750 π.Χ.

που διοικείται από τον «pater familias» Η ιδιοκτησία κληρονομείται από τα άρρενα μέλη της οικογένειας κλπ.

- Κλασσική εποχή

Κατά τον 6^ο αιώνα π.Χ. όχι μόνο δεν επικρατούν ευνοϊκές συνθήκες για την γυναίκα, αλλά ακόμα την περιφρονούν εκτός από την Σπάρτη, την Κρήτη και την Λέσβο. Περιορισμένη από το νόμο, τα πολλαπλά εμπόδια, ταπεινωμένη από τα έθιμα, ασχολείται κυρίως σε οικιακά έργα και στη λατρεία των θεών, φυλακισμένη στον γυναικωνίτη.

Ο Σόλων (νομοθέτης, φιλόσοφος, ποιητής 639-559 π.Χ.) ενώ με νομοθετικά μέτρα αντιμετώπισε τους τότε ταξικούς αγώνες ανάμεσα στους εξαθλιωμένους χωρικούς και τους Αθηναίους αριστοκράτες, για τις γυναίκες θέσπισε νόμους αυστηρούς και γενικά τις μεταχειρίστηκε με μεγάλη δυσπιστία. Επέτρεψε στους Αθηναίους να κληροδοτούν την περιουσία τους σε όποιον θέλουν, χωρίς να υπολογίζουν συγγένεια, με μόνο όρο η διαθήκη να μην συντάσσεται από άρρωστο ή με τη βία ή με συμβουλή γυναίκας. Οι νόμοι του δεν έδιναν κανένα δικαίωμα στην γυναίκα παρά μόνο απαγορεύσεις. Ο Σόλων πιστεύει ότι η γυναίκα είναι ένα πολύ κατώτερο ον.

Αντίθετα, στις πόλεις-κράτη με στρατιωτικό πολίτευμα, το οποίο απασχολούσε τους άνδρες και τους απομάκρυνε από τον «οίκο», οι γυναίκες είχαν σπάσει τις πόρτες του γυναικωνίτη, καθώς και τις απαγορεύσεις του Λυκούργου και είχαν αποκτήσει πολλές ελευθερίες. Από αυτές εξαρτάται η διακυβέρνηση της πόλης, η ειρήνη και ο πόλεμος. Οι γυναίκες της Σπάρτης για παράδειγμα, έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους άντρες. Εμφανίζονται δημόσια, παίρνουν μέρος στις γιορτές, τις γυμναστικές επιδείξεις, μιλούν ελεύθερα με τους άνδρες κλπ. Η Σπαρτιάτισσα μητέρα ή παιδαγωγός θεωρείται χρήσιμη όσο και ο άνδρας στην οικογένεια και την κοινωνία, που την τιμά ίδια με τον άνδρα και η επίδραση της σε αυτές είναι πολύ σημαντική. Στο τέλος της Σπαρτιατικής Μοναρχίας οι άνδρες είχαν λιγοστέψει από τους πολέμους και για αυτό οι Σπαρτιάτισσες ασχολούνταν εκτός από τους αγρούς και με την διακυβέρνηση του κράτους.

- Ρωμαϊκή εποχή¹³

Η ισότητα ανδρών και γυναικών στην Αρχαία Ρώμη έχει λίγο-πολύ παρόμοια μοίρα με αυτή στην Αρχαία Ελλάδα. Η γυναίκα έχει κάποια εξουσία την οποία ασκεί στα όρια του οίκου της, όπου είναι η θέση της. Επικρατεί η γυναικεία διαδοχή και η μητρική γενεαλόγηση που επέβαλε το καθεστώς του μητριαρχικού δικαίου, αλλά σε

¹³ Θεωρείται η περίοδος από το 58 έως τα μέσα του 4^{ου} αιώνα μ.Χ.

καμία περίπτωση δεν έχει κοινωνικά και πολιτικά δικαιώματα. Δεν συμμετέχει στα κοινά, απολαμβάνει όμως μεγάλη υπόληψη στο σπίτι και την κοινωνία, χωρίς ο άνδρας να παύει να είναι ο κύριος της κατάστασης.

Με την παρακμή όμως της Ρωμαϊκής Αυτοκρατορίας χάνει και αυτά τα λίγα παλιά και καλά έθιμα. Η γυναίκα δεν θεωρείται πια σύντροφος του άνδρα και αρχίζει το σκλάβωμά της. Δεν έχει κανένα ατομικό και κοινωνικό δικαίωμα, ενώ το ρωμαϊκό δίκαιο την αποκαλεί *res* (πράγμα). Ο άνδρας κρατά στην απόλυτη κυριαρχία του προίκα, προσωπική εργασία, παιδιά.

- Χριστιανισμός

Ο Χριστιανισμός εμφανίζεται ταυτόχρονα με την κατάρρευση της Ρωμαϊκής Αυτοκρατορίας, φέρνοντας μία νέα περίοδο για το ανθρώπινο γένος και δημιουργώντας νέες ανακατατάξεις των αξιών. Η κατάσταση που επικρατούσε τότε, της τέλει αποσύνθεσης και παρακμής, δέχτηκε με ανακούφιση και αισιοδοξία τα καινούρια μηνύματα για ισότητα και αγάπη της θρησκείας του Χριστού. Ανατρέπει θεσμούς και αντιλήψεις και με κήρυγμα την αγάπη προσπαθεί να φέρει την ειρήνη και την αρμονία στον κόσμο, κηρύσσοντας στους ανθρώπους την ισότητα.

Οι χριστιανικές βασικές αρχές για τον άνθρωπο και την κοινωνία αναφέρουν ότι όλοι οι άνθρωποι είναι παιδιά του ίδιου Δημιουργού και μεταξύ τους ίσα. Δεν υπάρχουν διακρίσεις. Ο τόπος καταγωγής, το χρήμα, η διαφορά φύλου, η κοινωνική θέση, δεν αποτελούν στοιχεία για κοινωνικές διαφορές.

- Βυζάντιο¹⁴

Στους Βυζαντινούς χρόνους την πολιτική εξουσία κατέχει η αριστοκρατία και συμμετέχουν σε αυτήν τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες. Από τέλος του 11ου αιώνα οι μεγάλες αριστοκρατικές οικογένειες μορφώνουν τα κορίτσια τους με δασκάλους που διδάσκουν στα σπίτια τους και από τον 12^ο αιώνα οι γυναίκες αρχίζουν να κατέχουν σημαντική θέση στα γράμματα. Αργότερα, ιδρύθηκαν λίγα σχολεία για τα κορίτσια του λαού.

Ωστόσο, η συμμετοχή των γυναικών της αριστοκρατίας στην οικονομία είναι εντελώς διαφορετική από αυτή των υπόλοιπων γυναικών. Καταρχήν, από τα τέλη του 11ου κυρίως αιώνα είχαν μεγάλη ιδιωτική περιουσία, όχι όμως στην πλήρη κυριότητα της που την αποκτούσαν μόνο στην περίπτωση που χήρευαν. Αλλά οι γυναίκες διατηρούσαν ή μοιράζονταν την ευθύνη για τη διαχείριση της οικογενειακής περιουσίας. Παράδειγμα αποτελεί η μητέρα του αυτοκράτορα Αλεξίου Α' Κομνηνού, η Άννα Δαλασσηνή, η οποία είχε τέτοια ικανότητα στα θέματα της οικονομικής διαχείρισης ώστε ο γιος της ανέθεσε για ένα διάστημα την κρατική οικονομία. Από την άλλη μεριά οι γυναίκες παρουσιάζουν μία συμμετοχή και σε εμπορικές δραστηριότητες. Η συμμετοχή αυτή αναφέρεται σε επενδύσεις περιουσιακών δικών

¹⁴ Θεωρείται η περίοδος από το 330 μ.Χ. έως 1453

τους στοιχείων στο θαλάσσιο εμπόριο που ήταν αρκετά σημαντική και διατηρήθηκε έως την πτώση της Πόλης.

Στις γυναίκες των γραμμάτων συγκαταλέγονταν τον 4^ο αιώνα η Υπατία η φιλόσοφος, η Άννα η Κομνηνή η οποία έγραψε την Αλεξιάδα, καθώς και στίχους και σχόλια για τον Αριστοτέλη κλπ. Στους χρόνους των Παλαιολόγων πολλές γυναίκες είχαν μεγάλη επίδραση στα γράμματα, καθώς και στην κοινωνία, Η Ειρήνη, η Ελένη, η Θεοφανώ, η Θεοδώρα Κομνηνή, η οποία αν και ήταν από φτωχή οικογένεια ενέπνευσε τον Ιουστινιανό, έσωσε έργα τέχνης και πολλά βιβλία από την φωτιά και την καταστροφή και συντέλεσε στο χτίσιμο του περιφημου ναού της Αγίας Σοφίας, σημαντικό μνημείο της Βυζαντινής τέχνης στην Κωνσταντινούπολη. Προικισμένη με πολιτικό μυαλό εισχωρεί στη διοίκηση, τη διπλωματία και την θρησκεία. Αξιόλογη συμμετοχή στα γράμματα είχε και η Κασσιανή, βυζαντινή αρχόντισσα που έχασε το θρόνο του Βυζαντίου για να υπερασπισθεί το φύλο της. Επίσης, έγραψε και μελοποίησε πολλούς ύμνους που περιλήφθηκαν στις ακολουθίες της Ορθόδοξης Εκκλησίας.

- Μεσαίωνας

Ο Μεσαίωνας αρχίζει με τη διάλυση της Άρχουσας τάξης της Ρώμης το 400 μ.Χ. από τους Βαρβάρους. Για 1100 περίπου χρόνια οι άνθρωποι ζούσαν στο σκοτάδι της αμάθειας έως το 1400 μ.Χ. περίπου που γίνεται η αναβίωση του πολιτισμού. Η γυναίκα εργαζόταν ακόμα πιο σκληρά, ενώ οι συνθήκες ζωής της χειροτέρευαν. Με το καθεστώς της Φεουδαρχίας η γη δεν ανήκει στην οικογένεια αλλά στον ηγεμόνα. Η γυναίκα κρατά το νοικοκυριό, εργάζεται στους αγρούς, γνέθει, υφαίνει. Δεν ασκεί ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, δουλεύει σε πολλές εργασίες χωρίς καμία αμοιβή.

Στο φεουδαρχικό δίκαιο η γυναίκα είναι χειραφετημένη εφόσον είναι κορίτσι ή χήρα, αλλιώς ανήκει στην κυριαρχία του συζύγου. Η ανύπαντρη έχει ανεξαρτησία, όλα τα δικαιώματα που έχει ένας άνδρας, αλλά της αφαιρείται η οικονομική και νομική αναγνώριση.

- Αναγέννηση

Η Αναγέννηση εκδηλώθηκε τον 14^ο αιώνα και σήμανε την «εκ νέου ανακάλυψη» του Αρχαίου Ελληνορωμαϊκού πολιτισμού. Έβαλε τέλος στον σκοταδισμό του Μεσαίωνα αναζητώντας την ελευθερία και την αφύπνιση του πνεύματος και αναβιώνοντας τον κλασικό πολιτισμό των Ελλήνων άλλαξε τις τότε κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές συνθήκες ζωής.

Η αφύπνιση αυτή όμως έφερε την εργασία στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος των ανθρώπων. Οι άνδρες παίρνουν στα χέρια τους κάθε εξουσία στη γη και στο σπίτι. Έως τότε οι γυναίκες δούλευαν μέσα στο σπίτι (βιοτεχνίες, συντεχνίες), γι' αυτό και την απασχόληση αυτήν την θεωρούσαν υποτιμητική. Περιορίσαν τις γυναίκες στο νοικοκυριό και αποφάσισαν να εργαστούν οι ίδιοι. Εμποδίζουν τη γυναίκα να πάρα μέρος στην παραγωγή και κάθε εργασία που θα έφερνε κέρδος. Τη χρησιμοποιούν ως βοηθό που εκτελεί όμως το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας, ενώ οι γυναίκες είχαν από καιρό αναπτύξει μία πολύπλευρη δράση ιδιαίτερα στην ιατρική. Αργότερα το 18^ο και 19^ο αιώνα οι άνδρες φτιάχνουν κανονισμούς που απαγορεύουν την άσκηση του

ιατρικού επαγγέλματος, επιβάλλοντας πρόστιμο ή την ποινή φυλάκισης σε γυναίκες που δεν έχουν φοιτήσει σε ειδικά σχολεία, ενώ αυτά δεν τις δέχονταν.

Την εποχή της Αναγέννησης που ονομάζουν «εποχή του ατομικισμού» γιατί επιτρέπει την παρουσίαση κάθε σπουδαίας προσωπικότητας χωρίς διάκριση φύλου, το άτομο ζει ελεύθερα και δημιουργεί. Ξεπροβάλλουν διάφορες προσωπικότητες του πνεύματος, των γραμμάτων, της τέχνης και από τα δυο φύλα. Υπήρξαν γυναίκες πολεμιστές, συγγραφείς, καλλιτέχνες και πολλές εταίρες που διακρίθηκαν για το ανεπτυγμένο πνεύμα τους.

- Προβιομηχανική εποχή

Στην προβιομηχανική εποχή, τόσο στην βιοτεχνία όσο και στην γεωργία και την κτηνοτροφία, στους κύριους τομείς απασχόλησης, τα καθήκοντα του άντρα και της γυναίκας στον επαγγελματικό και οικονομικό τομέα, καθώς και στα θέματα ανατροφής των παιδιών ήταν κοινά και τα προβλήματα τους αντιμετωπίζονταν και λύνονταν από κοινού.

Στον 18^ο αιώνα η γυναίκα έχει μεγαλύτερη ελευθερία και ανεξαρτησία. Οι νέες μορφώνονται και ζουν ελεύθερα. Οι έξυπνες και φιλόδοξες γυναίκες δημιουργούν ευκαιρίες. Η Μαντάμ ντε Πομπαντούρ, η Μαντάμ Μπαρί, οι μεγάλες εταίρες, είχαν τόσο μεγάλη δύναμη και επιρροή ώστε έγινε αποδεκτό ότι αυτές κυβερνούσαν τη Γαλλία, όπου τα πράγματα ήταν περισσότερο ευνοϊκά για τη γυναίκα από κάθε άλλο μέρος της γης, ενώ από το 1830 ιδρύονται φεμινιστικές λέσχες.

- Γαλλική Επανάσταση

Η Γαλλική Επανάσταση (1789) αποτελεί ορόσημο στην παγκόσμια ιστορία, γιατί κατόρθωσε να κάνει πράξη τον ευρωπαϊκό ουμανισμό που διακήρυξε η Αναγέννηση και επηρέασε ιστορικά την ανθρωπότητα. Διακήρυξε τις αρχές της ελευθερίας, που αναφέρονταν στην πολιτική, οικονομική και κοινωνική ισότητα όλων των πολιτών, στη συμμετοχή τους στις δημόσιες υπηρεσίες, στην υπακοή τους στο νόμο που είναι έκφραση της γενικής θέλησης, στο σεβασμό της ιδιοκτησίας, στην ελευθερία του τύπου και της σκέψης, στην ανεξιθρησκία και στην ίση διανομή των θεσμών που από πολλά χρόνια είχαν ριζώσει στις συνειδήσεις των ανθρώπων.

B. ΑΠΟ ΤΗΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΣΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ

Η Αναγέννηση αφύπνισε τους λαούς της Δύσης από τον σκοταδισμό του Μεσαίωνα, ενώ η Βιομηχανική Επανάσταση το 19^ο αιώνα έφερε μεγάλες και σημαντικές κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές.

Η πιο σημαντική αλλαγή είναι αυτή της μετατροπής του γεωργού σε εργάτη. Τον 8^ο αιώνα π.Χ. οι άνθρωποι εγκατέλειψαν τη νομαδική ζωή και έγιναν γεωργοί, ενώ το 19^ο αιώνα μ.Χ. οι εργάτες της γης γίνονται βιομηχανικοί εργάτες. Αγρότες άνδρες και γυναίκες αφήνουν την ύπαιθρο και μεταναστεύουν στα μεγάλα βιομηχανικά ή αστικά κέντρα για να γίνουν προλετάριοι. Χτίζουν τεράστιες μεγαλουπόλεις ενώ τη ζωή τους καλύπτει πλήρης απομόνωση και μοναξιά.

Η Βιομηχανική Επανάσταση αφύπνισε τις γυναίκες από τη δουλειά πολλών αιώνων και δημιούργησε τη γυναίκα - εργάτρια. Μεταμόρφωσε τη μοίρα της και άνοιξε το δρόμο για την χειραφέτηση της.

Στην βιομηχανική εποχή η αστική κοινωνία διαχώρισε τον τόπο εργασίας από την οικογενειακή εστία. Ο διαχωρισμός των κοινών εργασιών οδήγησε σε μία νέα κατανομή ρόλων, η οποία δημιούργησε νέες αξίες. Ο άντρας ανέλαβε τη συντήρηση της οικογένειας και κατά κάποιον τρόπο την αντιπροσώπευση της στον έξω κόσμο. Ο ρόλος της γυναίκας είναι εργάτρια στο εργοστάσιο και νοικοκυρά μέσα στην οικογένεια. Αποστολή της να ασχολείται μόνο με το σπίτι και να είναι έτοιμη για κάθε θυσία όταν παρουσιαστεί ανάγκη στην οικογένεια ή το συγγενικό περιβάλλον και να συμβάλλει με την αμοιβή της δουλειάς στον οικογενειακό προϋπολογισμό. Η βιομηχανία προτιμούσε τη γυναίκα εκεί που μπορούσε να εργαστεί κυρίως στους κλάδους της υφαντουργίας και του κλωστηρίου, γιατί το μεροκάματο είναι μικρότερο και τα γυναικεία χέρια αποδίδουν καλύτερα. Έτσι από την αρχή της σταδιοδρομίας της υπάρχει η εκμετάλλευση της εργασίας της.

Έτσι ο άνδρας απομακρύνθηκε από την άμεση επίβλεψη και επιρροή των παιδιών, τη διαπαιδαγώγηση τους και περιορίστηκε στο ρόλο του απλού θεατή μέσα στην οικογένεια, ενώ αναπτύσσει μία μεγαλύτερη συμμετοχή στα κοινά. Αντίθετα, η γυναίκα λόγω του ότι δεν έχει ελεύθερο χρόνο έχασε κάθε συμμετοχή και επιρροή στα κοινωνικά θέματα και στις κοινωνικές εξελίξεις.

Η Αγγλία είναι η χώρα απ' όπου ξεκίνησε η Βιομηχανική Επανάσταση το 19^ο αιώνα με την εφεύρεση της ατμοκίνητης μηχανής. Η γυναίκα ξανακερδίζει την οικονομική σημασία που είχε στις πρωτόγονες κοινωνίες, γιατί ξεφεύγει από το νοικοκυριό και συμμετέχει στην παραγωγή μπαίνοντας στο εργοστάσιο. Όμως η γυναίκα μαζί με το παιδί γίνονται αντικείμενο της χειρότερης εκμετάλλευσης. Εργάζονται κάτω από ανθυγιεινές συνθήκες στα κλωστήρια, τα υφαντήρια, 15-16 ώρες την ημέρα και με πολύ χαμηλότερο μισθό από τον άνδρα. Από τότε άρχισαν οι γυναίκες να αγωνίζονται για την απόκτηση ίσων δικαιωμάτων με τους άνδρες. Και είναι οι Αγγλίδες «Σουφραζέτες», οι πρώτες που αγωνίστηκαν και δέχτηκαν τις πιο φρικτές τιμωρίες που φτάνουν ως το θάνατο. Το 1867 ακούγεται για πρώτη φορά στο Αγγλικό Κοινοβούλιο η συνηγορία του Στιούαρτ Μιλ για την παροχή δικαιώματος ψήφου στις γυναίκες. Στα έργα του υποστηρίζει την ισότητα των δύο φύλων στην οικογένεια και την κοινωνία.

Στην Αμερική οι συνθήκες είναι ευνοϊκότερες για την γυναίκα. Οι αμερικανίδες είναι από την αρχή πιο χειραφετημένες από τις Ευρωπαίες. Το 1776, επί προεδρίας Τζέφερσον, επικυρώνεται η ισότητα και η ελευθερία του ανθρώπου και πέφτουν τα φράγματα ανάμεσα στα δύο φύλα. Το γυναικείο κίνημα κερδίζει συνεχώς έδαφος και

προχωρεί. Εντούτοις όταν το 1869 ο Όηλ είπε ότι «η διαφορά των φύλων είναι εμπόδιο στην πρόοδο της ανθρωπότητας») θεωρήθηκε τρελός και ανήθικος.

Η βιομηχανική επανάσταση λοιπόν υπήρξε η βασική αιτία που μεταμόρφωσε τη μοίρα της γυναίκας και άνοιξε το δρόμο για την χειραφέτηση και απελευθέρωση της. Η εμφάνιση της μηχανής και η ξαφνική ανάπτυξη της βιομηχανίας που έχει ανάγκη από εργατικά χέρια, αναγκάζει τη γυναίκα αν βγει από το σπίτι στον ευρύτερο χώρο δουλειάς, να δοκιμάσει τις δυνατότητες της και να δοκιμαστεί. Να δουλέψει σε πληρωμένη εργασία μέσα στην ανδροκρατούμενη κοινωνία, που τη δεχόταν στην παραγωγική διαδικασία από ανάγκη και μόνο την οποία επέβαλλε η υπάρχουσα πραγματικότητα. Έτσι από τον 19^ο αιώνα ανοίγουν σιγά-σιγά οι πόρτες των Πανεπιστημίων όλου του κόσμου για τις γυναίκες που αρχίζουν να κινούνται με σιγουριά και να δημιουργούν επιτυχίες. Το 1837 έγιναν δεκτές οι πρώτες φοιτήτριες στο Όμπερλιν Κόλλετζ των Ηνωμένων Πολιτειών, ενώ στην Ελλάδα το 1890 η Φιλοσοφική Σχολή Αθηνών δέχτηκε μία γυναίκα και το 1895 δύο γυναίκες, οι οποίες συνάντησαν φοβερές αντιδράσεις τόσο από τους καθηγητές όσο και από τους φοιτητές.

Από τις αρχές του 20ου αιώνα αρχίζουν να υλοποιούνται οι αγώνες των γυναικών. Αργά αλλά σταθερά μπροστά στο παγκόσμιο γυναικείο κίνημα για την ισότητα των δύο φύλων, οι κυβερνήσεις των αναπτυγμένων κυρίως χωρών αρχίζουν να παραχωρούν τα δικαιώματα τους με διάφορες συνταγματικές και νομοθετικές ρυθμίσεις, ενώ οι γυναίκες δεν σταματούν τον αγώνα για την ουσιαστική τους κατάκτηση.

Οι άνδρες, ενώ συνειδητοποιούν ότι μετά την διακήρυξη του Ο.Η.Ε. για τα ανθρώπινα δικαιώματα που αποδέχτηκαν όλα τα κράτη-μέλη, δεν μπορούν να παρακρατούν τα δικαιώματα του μισού και πλέον πληθυσμού της γης, εντούτοις αναβάλλουν όσο μπορούν αυτή την υποχρέωση, πιστεύοντας ίσως ότι είναι «μόδα» και θα περάσει.

Στον παγκόσμιο χώρο, όταν τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα άρχισαν να δέχονται γυναίκες παρατηρήθηκε μεγάλη εισαγωγή γυναικών, σε όλες τις Πανεπιστημιακές Σχολές, με επακόλουθο να καταλάβουν θέσεις και αξιώματα τόσο στην δημόσια ζωή όσο και στην ιδιωτική απασχόληση. Αποτέλεσμα αυτής της αλλαγής ήταν η παρουσία πολλών αξιόλογων γυναικών, όπως η Μαρία Κιουρί, πολωνέζα επιστήμονας-φυσικός και χημικός, η οποία πήρε δύο βραβεία Νόμπελ για την απομόνωση του Ραδίου επίτευξη που αποτέλεσε το μοναδικό θεραπευτικό μέσο για την καταπολέμηση του καρκίνου για πάνω από 50 χρόνια. Επίσης, η Ίντιρα Γκάντι που κυβέρνησε τον ινδικό λαό επί δεκαετίες, ο οποίος την θεωρούσε φυσικό του ηγέτη.

Στην Ελλάδα μόλις το 1914 αρχίζουν να ιδρύονται τα πρώτα μέσα σχολεία για μαθήτριες και το 1917 τα πρώτα γυμνάσια θηλέων. Το 1929, η κυβέρνηση Βενιζέλου με την εκπαιδευτική μεταρρύθμιση λύνει οριστικά το πρόβλημα της εκπαίδευσης των κοριτσιών και καθορίζονται ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης για μαθητές και μαθήτριες με την ίδρυση Γυμνασίων Αρρένων και Θηλέων στις πόλεις των μικτών στην επαρχία, ώσπου το 1979 καθιερώνεται η συνεκπαίδευση σε όλη τη χώρα. Γενικά, οι ελληνίδες μετά την απελευθέρωση και έως τη Μικρασιατική καταστροφή το 1922, απασχολούνται σε μη αμειβόμενη εργασία εκτός από τις δασκάλες και τις λίγες εργάτριες.

Το 1920 όλοι οι ελληνικοί γυναικείοι σύλλογοι συμμετείχαν στο διεθνές συνέδριο των γυναικών στην Γενεύη και συζήτησαν για την ισότητα των δύο φύλων. Σιγά-σιγά οι φεμινιστικοί σύλλογοι προσπαθούν να βγουν από την απομόνωση και αρχίζουν να συνεργάζονται με τους διεθνείς συλλόγους.

Τότε ιδρύεται και ο «Σύλλογος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας» (Σ.Δ.Γ.) με σκοπό την βελτίωση της γυναίκας μέσα στην οικογένεια, την εργασία, την κοινωνία με βάση τη θεμελιακή του αρχή «ίσα δικαιώματα, ίσες υποχρεώσεις».

Το 1936 όμως, η δικτατορία του Μεταξά ακινητοποίησε όλες τις αγωνιστικές προσπάθειες όχι μόνο των γυναικών αλλά και των ανδρών για διάφορες διεκδικήσεις, γεγονός που παρατείνεται με την κήρυξη του Ελληνοαλβανικού πολέμου (1940-1941) και τη μετέπειτα Ιταλογερμανική κατοχή (1941-1944). Τότε σταμάτησε κάθε έννοια διεκδίκησης δικαιωμάτων. Τώρα πια οι Έλληνες πολεμούν για την ελευθερία τους. Οι γυναίκες στις πόλεις αντικατέστησαν τον άνδρα στις υπηρεσίες, τις επιχειρήσεις και στους επαγγελματικούς χώρους, ενώ στην ύπαιθρο εντάσσονται στο προσωπικό των νοσοκομείων, αντικαθιστούν τους άντρες στα μετόπισθεν ή ακόμα και στο χώρο της μάχης.

Στη δεκαετία του 1960 έγινε μία μεγάλη κοινωνική τομή που σήμανε το τέλος στη βιομηχανική εποχή και την αρχή της πληροφορικής. Η νέα πηγή δύναμης δεν είναι ο πλούτος των λίγων αλλά οι πληροφορίες στους πολλούς. Τα computers έχουν μπει πια στη ζωή των ανθρώπων, ενώ η διάθεση των πληροφοριών τείνει να καταστεί καθολική μέσω των δορυφόρων. Τα ρομπότ υπόσχονται να φέρουν ευημερία στις κοινωνίες, απελευθερώνοντας τον άνθρωπο από τις χειρωνακτικές εργασίες εφόσον αυτός είναι σε θέση να αξιοποιήσει τον ελεύθερο χρόνο του για να φτάσει σε ένα ανώτερο πνευματικό και πολιτιστικό επίπεδο. Η τεχνολογική εξέλιξη και πρόοδος αποτελεί μία νέα επίτευξη του ανθρώπου, που πετυχαίνει τη μεγαλύτερη δυνατή εκμετάλλευση της φύσης και την αύξηση της παραγωγικότητας με ελάχιστα οικονομικά μέσα. Όμως η θυσία που απαιτείται στην παραγωγική διαδικασία με την εφαρμογή της τεχνολογίας είναι πολύ μικρή σε σχέση με τα επιτεύγματα από τα οποία εξασφαλίζονται μέσα για την ικανοποίηση των αναγκών του ανθρώπου, γιατί ενώ αυξάνει ο οικονομικός πλούτος μειώνεται ο χρόνος εργασίας των ανθρώπων.

Αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας είναι ότι υπάρχει σήμερα ένας μεγάλος αριθμός ανέργων, κυρίως γυναίκες και νέοι που προέρχονται από τους κλάδους παραγωγής όπου εισάγονται οι νέες τεχνολογίες, οι οποίες ενώ επιφέρουν στην εργοδοσία μεγάλο πλούτο, στις μεγάλες μάζες των εργαζομένων φέρουν δυστυχία.

Εξάλλου, σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ε.Ο.Κ. στην δεκαετία του 1970, ο άνδρας ήταν ο κύριος και αρχηγός της οικογένειας, που αποφασίζει για το όνομα, την κατοικία, την ανατροφή των παιδιών, αν θα πρέπει να εργαστεί η γυναίκα και για όλα τα θέματα που παρουσιάζονται στο χώρο της οικογένειας.

Η Ελλάδα πια είναι επίλεκτο μέλος της Διεθνούς Κοινότητας. Ιδρυτικό μέλος του Ο.Η.Ε., μέλος του Συμβουλίου της Ευρώπης, μέλος της Ε.Ο.Κ. και συμμετέχει στην διεθνή κίνηση για τα δικαιώματα του ανθρώπου.

Με το σύνταγμα του 1975 που ψήφισε η Ε' αναθεωρητική Βουλή των Ελλήνων στις 11 Ιουνίου και με τα βασικά νομοθετήματα της χώρας, ακολουθεί τους γενικούς κανόνες του Διεθνούς Δικαίου και όλων των αρχών του Ο.Η.Ε.

Το Σύνταγμα αποτελεί συστατικό στοιχείο της κάθε χώρας, γι' αυτό λέγεται και καταστατικός χάρτης. Είναι ο βασικός και υπέρτατος νόμος στον οποίο περιλαμβάνονται όλες οι αρχές που θεμελιώνουν την διοίκηση του κράτους, καθώς

και οι εξουσίες που έχουν ανατεθεί στα διάφορα κρατικά όργανα. Αποτελεί φραγμό σε κάθε αυθαίρετη και αντισυνταγματική πράξη. Δίνει στην Ελληνίδα την πρέπουσα θέση και τις βάσεις για να πετύχει την οικονομική και κοινωνική της πραγμάτωση.

Έτσι το σύνταγμα του 1975 κατοχυρώνει ρητά την ισότητα των ανδρών και γυναικών στο άρθρο 22, παρ.2: «όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διάκρισης δικαιούνται ίσης αμοιβής δια ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία».

Ωστόσο, ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών προσπαθεί με διάφορες διακηρύξεις και συμβάσεις να επιβάλλει τις αρχές της Οικουμενικής Διακήρυξης και την ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα.

3.2 Ισότητα αμοιβών γυναικών και ανδρών

Οι λόγοι που οδήγησαν τις γυναίκες στην παραγωγή είναι κυρίως οικονομικοί, είτε γιατί όλο και περισσότερες γυναίκες μένουν μόνες τους και έτσι ο μόνος πόρος επιβίωσης τους είναι η εργασία (ανύπαντρες, ζωντοχήρες, χήρες με παιδιά ή χωρίς), είτε γιατί ο μισθός του συζύγου τους δεν είναι αρκετός για τη συντήρηση της οικογένειας. Γι' αυτό το λόγο και η αμοιβή αποτελεί ένα σπουδαίο κεφάλαιο στο τμήμα του Εργατικού Δικαίου, που αφορά την ισότητα ανδρών και γυναικών. Ας μην ξεχνάμε ότι όταν προπομπή και οι γυναίκες στην παραγωγή, μετά την Βιομηχανική Επανάσταση, αποτέλεσαν «φτηνά» εργατικά χέρια.

Παρατηρούμε όμως, ότι τα κατάλοιπα της Βιομηχανικής Επανάστασης συνεχίζονται και σήμερα, όμως όλοι μιλάνε για ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών, όπως θα δούμε παρακάτω.

Λόγοι της οικονομικής ανισότητας στις αμοιβές

Η γυναίκα λοιπόν έγινε αποδεκτή στην παραγωγή και ιδιαίτερα στην μισθωτή εργασία στα τέλη του περασμένου αιώνα, με την προϋπόθεση ότι με κριτήριο το φύλο της και μόνο θα αμείβεται λιγότερο από τον άνδρα συνάδελφο της, έστω κι αν εκτελεί στην ουσία ισάξια με αυτόν εργασία¹⁵.

Σαν επίσημη δικαιολογία για την μικρότερη αμοιβή της γυναικείας εργασίας προβλήθηκε βέβαια η μικρότερη αξία της σε σύγκριση με την ανδρική. Προσχηματικά δηλαδή χρησιμοποιήθηκε εδώ η κυρίαρχη ανδροκρατική αντίληψη ότι η γυναίκα, εκτός από μικρότερη μυϊκή δύναμη έχει και χαμηλότερη διανοητική ικανότητα. Πολύ σύντομα η γυναίκα απέδειξε την ίση με τον άνδρα πνευματική της

¹⁵ «Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις» Τέσσα Δουλκέρη σελ.39

αξία. Και στην αυξημένη μυϊκή του δύναμη, παράγοντα όλο και μικρότερης σημασίας μετά την είσοδο των μηχανών στην παραγωγή, μπόρεσε να αντιτάξει επιδεξιότητα, υπομονή και άλλα προσόντα που είχε αναπτύξει από τον διαφορετικό τρόπο ζωής της. Τότε μία νέα δικαιολογία προβλήθηκε για να διατηρείται πάντα μικρότερο το γυναικείο από το ανδρικό μεροκάματο έστω κι αν η γυναίκα στην ουσία εκτελεί εργασία ισάξια με του άνδρα συναδέλφου της. Έγινε δεκτό πως η γυναίκα εργαζόμενη πρέπει να αμείβεται λιγότερο από τον άνδρα γιατί είναι λιγότερο αποδοτική από αυτόν, εξαιτίας και της ενδεχόμενης ακόμα ενασχόλησης της με την φροντίδα της οικογένειας, την ανατροφή των παιδιών, τη φροντίδα του άνδρα και τη συντήρηση του νοικοκυριού.

Η ελάχιστη προστατευτική νομοθεσία που δόθηκε στις γυναίκες για λίγο πριν και μετά τη γέννα κάθε παιδιού, χρησίμευσε σαν πρόχειρο επιχείρημα για την απόδειξη ότι η γυναικεία δουλειά είναι ακόμα πιο δαπανηρή και συνεπώς πρέπει να αμείβεται λιγότερο από την ανδρική. Με τη δικαιολογία αυτή, βέβαια, η διαφορά ανάμεσα στο ανδρικό και γυναικείο μεροκάματο που στην ουσία γίνεται για ίσης αξίας εργασία, συνεχίζει να μετατρέπεται σε καθαρό κέρδος για τον εργοδότη.

Με την θεωρητική βάση εξάλλου πως ο ανδρικός μισθός είναι οικογενειακός, δίνεται δηλαδή για να καλύπτει ο εργαζόμενος τις οικονομικές ανάγκες τις δικές του και της οικογένειας του απέναντι στην οποία είναι υπόχρεος, ενώ η γυναίκα αμείβεται για κάλυψη των δικών της αναγκών και μόνο, δημιουργήθηκε και η απαραίτητη «θεωρία» για να καλυφθεί η πραγματική αιτία της διαφοράς των αμοιβών.

Η σκόπιμα καλλιεργημένη αυτή άποψη, η τόσο συμφέρουσα για την οικονομία και κυρίως για τον εργοδότη του ιδιωτικού τομέα δημιούργησε στο κοινωνικό σύνολο την αντίληψη που ισχύει μέχρι και σήμερα, ότι η ανισότιμη αντιμετώπιση της γυναίκας στον χώρο της εργασίας είναι φυσική, αυτονόητη και αναπόφευκτη. Μένει έτσι αθέατη η μεγαλύτερη εκμετάλλευση της γυναίκας από τον εργοδότη, συγκριτικά με την εκμετάλλευση του άνδρα εργαζόμενου.

Η νομοθετική εξίσωση των αμοιβών για ίσης αξίας εργασία, ανεξάρτητα από φύλο, αποτελεί έναν από τους πιο παλιούς στόχους του γυναικείου κινήματος. Η νομοθετική της καθιέρωση, παρόλο που δεν εφαρμόζεται στην πράξη, έκανε την υπάρχουσα ανισότητα ακόμη λιγότερο διάφανη. Η γυναίκα μετατράπηκε τόσο για το κοινωνικό σύνολο όσο και για τον εργοδότη, σε ασύμφορη εργαζόμενη και αντιαναπτυξιακό παράγοντα, αφού ενώ εξακολουθεί να είναι «κακός» εργαζόμενος θα πρέπει να αμείβεται πια ίσα με τον άνδρα.

Κάτω από τις συνθήκες αυτές, η εργαζόμενη γυναίκα αν και είναι επίσημα πια αναγνωρισμένη από το νόμο σαν ισότιμη με τον άνδρα, εξακολουθεί να θεωρείται «κακός» εργαζόμενος, που επομένως σωστά στην πράξη αντιμετωπίζεται ανισότιμα στον τομέα της εργασίας.

3.3 Γυναικεία εργασία

Τα τελευταία χρόνια αυξήθηκε σημαντικά ο ρυθμός αύξησης της ενεργής δραστηριότητας της Ελληνίδας. Το ποσοστό των Ελληνίδων εργαζομένων αυξήθηκε σημαντικά. Αυτό επιφέρει και αλλαγή του ρόλου της γυναίκας, τόσο στον χώρο της οικογένειας όσο και στον χώρο της κοινωνίας γενικότερα.

Είναι δεδομένο ότι η γυναίκα αναλαμβάνει κατά κύριο λόγο το βάρος της εργασίας μέσα την οικογένεια. Ταυτόχρονα είναι και εργαζόμενη μέσα στον εμπορευματικό χώρο. Οι επιστήμονες προσπάθησαν να αναλύσουν και να αιτιολογήσουν την υποδεέστερη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία. Οι χαμηλότεροι μισθοί που συνήθως λαμβάνει για ίση ποιοτική εργασία με τον άνδρα, τα εμπόδια που συναντάει στην εξέλιξη της στην ιεραρχία της επιχείρησης, τα σεξιστικά προβλήματα που συχνά αντιμετωπίζει, αποτέλεσαν αντικείμενο έρευνας για όλες τις θεωρητικές σχολές οικονομικής σκέψης.

Η καταπίεση όμως της γυναίκας είναι διπλή. Πέρα από τις διακρίσεις και την καταπίεση που υφίσταται στον εμπορευματικό χώρο, καταπιέζεται και εντός της οικογένειας. Αυτό συμβαίνει όχι μόνο γιατί είναι αναγκασμένη να εργάζεται ακόμη ένα 8ωρο χωρίς χρηματική αμοιβή, αλλά επειδή υπόκειται στον υφιστάμενο καταμερισμό εργασίας των φύλων. Είναι αναγκασμένη σε ένα μεγάλο βαθμό να ζει το ρόλο που της έχει επιβληθεί από την ίδια την κοινωνία, ως μητέρας και συζύγου.

Όσον αφορά την εργασία της γυναίκας έξω από την οικογένεια, ασχολείται κατά κύριο λόγο η οικονομική επιστήμη, ενώ για την οικιακή εργασία ασχολείται κατά κύριο λόγο η κοινωνιολογία και η ψυχολογία. Από την άλλη, πρέπει να τονίσουμε ότι η οικονομική θεωρία (κυρίως η νεοκλασική και η μαρξιστική θεωρία) ασχολείται με την οικιακή εργασία, κάτω από ένα συγκεκριμένο πρίσμα. Η όποια ανάλυση της γίνεται αναφορικά με την εμπορευματική εργασία. Δηλαδή, έχοντας ορίσει την εμπορευματική εργασία, ορίζουν την οικιακή εργασία ως μη εμπορευματική εργασία. Γίνεται λοιπόν μία προσπάθεια ένταξης της έννοιας της οικιακής εργασίας στον χώρο των εμπορευμάτων. Η οικιακή εργασία δεν έχει ένα αυτοτελές περιεχόμενο, αλλά ορίζεται ως η εργασία που δεν αποτελεί αντικείμενο αγοροπωλησίας όπως η μισθωτή εργασία. Το ότι αναλύεται ως προς μία άλλη μορφή εργασίας δεν σημαίνει ότι αποτελεί μία αυτόνομη δραστηριότητα. Η οικιακή εργασία αρθρώνεται με την εμπορευματική εργασία σε ένα σύνολο.

Η γυναικεία εργασία δεν είναι μόνο η εμπορευματική εργασία, αλλά είναι και η οικιακή εργασία. Αυτός ο διπλός χαρακτήρας της γυναικείας εργασίας, της προσδίδει μία ιδιαίτερη βαρύτητα σε ότι αφορά την ανάλυση της κοινωνίας. Μπορούμε εύκολα να καταλάβουμε ορισμένες διακρίσεις που συμβαίνουν εις βάρος των γυναικών, χρησιμοποιώντας αυτή ακριβώς την διπλή ιδιότητα της γυναικείας εργασίας.

Ένα από τα σημαντικά διαφοροποιά χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας από την ανδρική είναι ότι, η γυναικεία εργασία είναι σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό εργασία μη αμειβόμενη, μη μετρήσιμη και κοινωνικά υποτιμημένη. Συμβάλλει πολύ περισσότερο από ότι η ανδρική εργασία στην ανάπτυξη του φαινομένου της παραοικονομίας.

Οικιακή εργασία και παραοικονομία

Η σχέση που υπάρχει ανάμεσα στην οικιακή εργασία και στην άτυπη οικονομία είναι ότι η οικιακή εργασία αποτελεί ένα αναπόσπαστο τμήμα της παραοικονομίας. Σε ότι αφορά τον όρο παραοικονομία υπενθυμίζουμε ότι αναφερόμαστε στην άτυπη, μη εμπορευματική οικονομία.

Για να μπορέσουμε να διαλευκάνουμε τη σχέση που αναπτύσσεται ανάμεσα στην οικιακή εργασία και στην παραοικονομία, θα πρέπει να αναφερθούμε σε δύο διαφορετικές απόψεις ως προς τον ρόλο και τη θέση που διαδραματίζει η οικιακή εργασία στα πλαίσια του συστήματος της εμπορευματικής κοινωνίας. Αυτές οι δύο απόψεις είναι η νεοκλασική και η μαρξιστική οικονομική θεώρηση της οικιακής εργασίας.

Η μαρξιστική ανάλυση της οικιακής εργασίας τη συσχετίζει κυρίως με την άτυπη μη εμπορευματική οικονομία, ενώ η νεοκλασική θεώρηση τη συσχετίζει με την άτυπη εμπορευματική οικονομία.

Συγκεκριμένα:

- Νεοκλασική θεώρηση της οικιακής εργασίας και παραοικονομίας: Η νεοκλασική θεωρία υποστηρίζει ότι το «οικονομικό» είναι ο μόνος ικανός παράγοντας να αναλύσει και να ερμηνεύσει την κίνηση της κοινωνίας, θεωρεί ότι όλες οι πτυχές της ζωής του ατόμου θα πρέπει να αναλύονται βάσει των οικονομικών νόμων της αγοράς. Η εμπορευματική κοινωνία επεκτείνεται σε όλο το φάσμα της προσωπικής ζωής του ατόμου.

Έτσι η οικογένεια, θεωρείται ως μία επιχείρηση η οποία παρέχει αγαθά και υπηρεσίες στα μέλη της, ως ένας χώρος στον οποίο λαμβάνουν χώρα ένας αριθμός ανταλλαγών ίδιας τάξης με αυτόν που υπάρχει στο πλαίσιο του διεθνούς εμπορίου.

Σύμφωνα λοιπόν με την νέα θεωρία του καταναλωτή η οικογένεια ή καλύτερα το κάθε νοικοκυριό αποτελείται από τα αγαθά που αγοράζονται έξω στην αγορά, κάτω από τον εισοδηματικό περιορισμό και τον περιορισμό του χρόνου. Η οικιακή εργασία είναι δραστηριότητα παραγωγής μη εμπορευματικών αγαθών και δημιουργίας μη χρηματικών εισοδημάτων.

Δημιουργεί με άλλα λόγια και αγαθά και εισοδήματα. Λόγω όμως της μη νομισματικής (χρηματικής) αποτίμησης τους δεν υπολογίζονται στο επίσημο ΑΕΠ, με αποτέλεσμα να ενισχύεται η παραοικονομία, η οποία όπως έχουμε ήδη αναφέρει είναι άτυπη, μη εμπορευματική οικονομία. Υποστηρίζουμε ακριβώς ότι η οικιακή εργασία ενισχύει την άτυπη, μη εμπορευματική οικονομία, καθ' όσον αυτά που παράγει και τα εισοδήματα που δημιουργεί δεν είναι νομισματικά.

Επειδή όμως θεωρούν την οικογένεια ως επέκταση του εργοστασίου, άρα αποτελεί και αυτή ένα κομμάτι του εμπορευματικού χώρου, θα μπορούσε να υπολογιστεί το εισόδημα που έχει δημιουργηθεί, αλλά και τα αγαθά που έχουν παραχθεί στο ΑΕΠ.

Συνεπώς, τόσο τα αγαθά όσο και οι υπηρεσίες που παράγονται στα πλαίσια της οικογένειας από την οικιακή εργασία θα μπορούσαν να αποτελούν μέρος της άτυπης εμπορευματικής οικονομίας.

- Μαρξιστική θεώρηση της οικιακής εργασίας και παραοικονομίας:

Η μαρξιστική θεωρία έχει μία εντελώς διαφορετική θέση για την οικιακή εργασία από ότι η νεοκλασική θεωρία. Αυτό βέβαια προκύπτει από το γεγονός ότι η μαρξιστική θεωρία χρησιμοποιεί ως μεθοδολογικό εργαλείο ανάλυσης της κοινωνίας, την έννοια του τρόπου παραγωγής. Αυτό καθιστά δυνατή την ύπαρξη διαφορετικών τρόπων παραγωγής, οι οποίοι βέβαια μπορεί να συνυπάρχουν.

Η παραδοσιακή μαρξιστική θεωρία υποστήριζε ότι η ανάπτυξη του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής θα εξαλείψει όλους τους μη καπιταλιστικούς τρόπους παραγωγής. Όμως η ιστορία έχει δείξει, ειδικά στις χώρες του Τρίτου Κόσμου ότι, όχι μόνο μη καπιταλιστικοί τρόποι παραγωγής δεν εξαλείφθηκαν, αλλά συνυπάρχουν αρμονικότερα με τον καπιταλιστικό.

Χρησιμοποιώντας την έννοια του τρόπου παραγωγής διαμορφώνεται ο οικιακός τρόπος παραγωγής που αφορά το επίπεδο της οικογένειας. Βέβαια, αυτός ο όρος αναφερόταν κυρίως σε μία περίοδο όπου η οικογένεια ασκούσε και κάποια εμπορευματική δραστηριότητα μέσα στον χώρο της. Από την στιγμή όμως που η παραγωγή ξεχωρίστηκε από την αναπαραγωγή και αυτό λόγω της ανάπτυξης του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής, ο οικιακός τρόπος παραγωγής αναφέρεται μόνο στην παραγωγή του ιδιόμορφου εμπορεύματος εργατική δύναμη. Σύμφωνα με την μαρξιστική θεωρία, η εργατική δύναμη είναι εμπόρευμα ίδιο με τα άλλα σε ότι αφορά τον καθορισμό της ανταλλακτικής αξίας και της αξίας χρήσεως της (K. Marx). Το εμπόρευμα εργατική δύναμη διαφέρει από τα υπόλοιπα εμπορεύματα γιατί παράγει περισσότερη αξία από την αξία του.

Το πλεόνασμα αυτό της αξίας το ονομάζουμε υπεραξία. Η γυναίκα με την εργασία της (οικιακή εργασία) στο πλαίσιο της οικογένειας συντελεί στην αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης, τόσο της δικιάς της όσο και των άλλων μελών της οικογένειας. Έτσι η δαπανηθείσα εργασία της γυναίκας που συντελεί στον καθορισμό της αξίας του εμπορεύματος της εργατικής δύναμης, δεν υπολογίζεται πουθενά. Για να το διατυπώσουμε διαφορετικά, παράγεται ένα εμπόρευμα πέρα από τον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής και δεν καταγράφεται αυτό το σύνολο αξιών στο ΑΕΠ. Συνεπώς, αυτό το τμήμα της παραγωγής αποτελεί μέρος της άτυπης μη εμπορευματικής οικονομίας.

3.4 Διακρίσεις ανδρικών και γυναικείων επαγγεμάτων

Ο διαχωρισμός των επαγγεμάτων σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα, είναι το αποτέλεσμα της διάκρισης των κοινωνικών ρόλων και κοινωνικών θέσεων των δύο φύλων. Ένας διαχωρισμός που ξεκίνησε από την ημέρα που η αστικοποίηση και η εκβιομηχάνιση των κοινωνιών δημιούργησε την έλλειψη «εργατικών χεριών» και οδήγησε τις γυναίκες στην παραγωγή (βιομηχανία, βιοτεχνία, υπηρεσίες). Η εργασία βέβαια της γυναίκας επετράπη για να καλύψει ορισμένες ανάγκες. Αυτό δεν σημαίνει ότι οι άνδρες από τόσο νωρίς είχαν αρχίσει να συνειδητοποιούν τους στόχους του γυναικείου κινήματος, π.χ. το στόχο για οικονομική ανεξαρτησία.

Η γυναίκα παρέμενε «γυναίκα» για την ανδροκρατούμενη κοινωνία. Το φύλο της αυτό και μόνο την εμπόδιζε να σταθεί πλάι στον άνδρα με τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις. Είναι ευαίσθητη και συναισθηματική, πράγμα που την εμποδίζει να κατευθύνει, να διευθύνει. Δεν έχει την ικανότητα να ασκήσει επαγγέλματα που απαιτούν σημαντικές και πνευματικές δυνάμεις. Ο κλασικός καταμερισμός των ρόλων που επικρατούσε στο σπίτι επαναλαμβανόταν και στην αγορά εργασίας. Η γυναικεία εργασία έπρεπε να είναι και να παραμένει κάτι το «βοηθητικό».

A. Τα πρώτα βήματα

Στην εκπαίδευση στοιχειώδη και μέση, οι γυναίκες έχουν πια εισχωρήσει. Το πρώτο σχολείο για γυναίκες (Παρθεναγωγείο), ιδρύθηκε το 1831 στην Αθήνα από τον Τζων Φράνσις Χιλ. Ύστερα σιγά-σιγά άρχισαν να ιδρύονται σε όλες τις πόλεις παρθεναγωγεία, αλλά και μικτά διδασκαλεία. Τα ανώτερα κλιμάκια όμως της εκπαίδευσης, διευθυντών κλπ. ανήκουν στους άνδρες.

Στην ανώτατη εκπαίδευση έχουν πια ανοίξει οι πόρτες για τα κορίτσια, που έχουν «την πρωτιά» στις περισσότερες σχολές.

Στην Ελλάδα, στις αρχές του αιώνα και κυρίως στην δεκαετία του '50 αρχίζουν να εκλείπουν τα νομικά εμπόδια που έφραζαν το δρόμο της γυναίκας για την άσκηση ορισμένων επαγγελμάτων¹⁶. Το 1952 άνοιξαν οι πόρτες για το δικηγορικό επάγγελμα στις γυναίκες με το Ν.Δ. της 30/9-8/10/1925 περί τροποποίησης και συμπλήρωσης διατάξεων «περί δικηγόρων» με το άρθρο 1, ενώ στο άρθρο 38 του ίδιου νόμου αφαιρούσε από τις γυναίκες το δικαίωμα να εκλέγονται στις διοικήσεις των δικηγορικών συλλόγων. Το 1954 οι γυναίκες απέκτησαν το δικαίωμα να διορίζονται Συμβολαιογράφοι (Ν.Δ.3082/1954) και να μπορούν να διορίζονται ένορκοι (Ν.Δ.3075/1954).

Σήμερα, στον χώρο της Δικαιοσύνης, από στατιστικά στοιχεία, προκύπτει ότι η «Θέμιδα» είναι πέρα ως πέρα γένους θηλυκού. Από τους 3.171 δικαστικούς λειτουργούς όλων των κλάδων οι 1.550 είναι γυναίκες. Βεβαίως, στα ανώτερα δικαστήρια οι γυναίκες απουσιάζουν, αλλά αυτό οφείλεται στην προαγωγική τους εξέλιξη και κατά συνέπεια το σκηνικό της Δικαιοσύνης ως προς την κατανομή των φύλων θα αλλάξει άρδην. Ας σημειωθεί ότι το 2004 προβλέπεται σύμφωνα πάντα με την δικαστική επετηρίδα να έχουμε γυναίκες και στον Άρειο Πάγο.

Ειδικότερα, στα διοικητικά δικαστήρια οι γυναίκες πρόεδροι εφετών είναι τρεις επί 30 οργανικών θέσεων. Εφέτες είναι 52 γυναίκες επί 152 οργανικών θέσεων, πρόεδροι πρωτοδικών 42 επί 78 θέσεων, ενώ πρωτοδίκες και πάρεδροι 290 γυναίκες επί 343 οργανικών θέσεων (163 πρωτοδίκες και 27 πάρεδροι).

Στον Άρειο Πάγο η μόνη γυναίκα αρεοπαγίτης προήχθη στον βαθμό αυτό στις 3/10/1989 και αποχώρησε το 1992 λόγω συνταξιοδότησης.

Στα ποινικά και πολιτικά δικαστήρια υπηρετούν συνολικά 2.270 δικαστικοί λειτουργοί. Οι γυναίκες εφέτες είναι 26 επί 326 οργανικών θέσεων. Πρόεδροι πρωτοδικών είναι 31 γυναίκες επί 143 οργανικών θέσεων. Πάρεδροι πρωτοδικείου 42 επί 94, πάρεδροι εισαγγελίας 10 επί συνόλου 16 και ειρηνοδίκες 500 γυναίκες επί 661 οργανικών θέσεων.

Η τάση, όπως εκτιμάται, δείχνει πως οι γυναίκες σύντομα θα ξεπεράσουν το 50% αν λάβει κανείς υπόψη ότι οι υποψήφιοι δικαστές που θα αποφοιτήσουν από τη Σχολή Δικαστών είναι περισσότερες γυναίκες. Η πρωτιά μάλιστα στους διαγωνισμούς εισαγωγής ανήκει και πάλι στο γυναικείο φύλο.

Το 1955 δόθηκε στις γυναίκες το δικαίωμα να ασκούν δημόσια λειτουργήματα, να διορίζονται σε δημόσιες θέσεις με μόνη εξαίρεση τα «εκκλησιαστικά». Ο νόμος δεν

¹⁶ «Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις» Τέσσα Δουλκέρη σελ.72

προέβλεπε καμία διάκριση σε σύγκριση με τους άνδρες για την άσκηση όλων των δημόσιων λειτουργημάτων, παρά μόνο για τις θέσεις των ενόπλων δυνάμεων του κατά γη, θάλασσα και αέρα στρατού, τη χωροφυλακή, αστυνομία πόλεων, λιμενικό και πυροσβεστικό σώμα ή τη δασοφυλακή, αγροφυλακή, οριζόταν ότι οι γυναίκες μπορούσαν να αναλαμβάνουν βοηθητικές υπηρεσίες (Ν.3192/1955). Η διάκριση αυτή καταργήθηκε γιατί ήταν αντισυνταγματική, αλλά και γιατί προσέκρουε στο Νόμο για την «ισότητα των δύο φύλων», έτσι οι γυναίκες πλέον τυπικά μπορούν να αναλαμβάνουν υπεύθυνες θέσεις, όπως και άνδρες στις παραπάνω υπηρεσίες.

Όσον αφορά τα επαγγέλματα της νοσοκόμου ή μαίας ο νόμος δεν απαγόρευε ποτέ ρητά την άσκηση των επαγγελμάτων αυτών από τους άνδρες, αλλά μόνο έμμεσα. Το Ν.Δ.683 της 5/5/1948 «περί διπλωματούχων αδελφών νοσοκόμων και επισκεπτριών» ο νόμος χρησιμοποιούσε το θηλυκό γένος και όχι το αρσενικό, προκαθορίζοντας ότι νοσοκόμος είναι μόνο γυναίκα. Το ίδιο συνέβαινε και με το επάγγελμα της μαίας. Από την άλλη αξίζει να σημειώσουμε ότι για να ασκήσει η γυναίκα το επάγγελμα του εμπόρου χρειαζόταν τη συναίνεση του άνδρα. Θριάμβευε δηλαδή και πάλι το πνεύμα του νομοθέτη που ήθελε τη γυναίκα πλάσμα ανίκανο να διαχειρίζεται τα οικονομικά ζητήματα. Το άρθρο 4 του Εμπορικού Νόμου του Β.Δ. της 16-17/6/1910 όριζε ότι «η γυνή δεν δύναται να εμπορευέται δημοσίως χωρίς την συναίνεση του ανδρός της». Η διάταξη αυτή καταργήθηκε με το Ν. 1329/1983¹⁷.

Συνεχίζοντας την αναφορά μας σε συγκεκριμένα επαγγέλματα αναφέρουμε, ότι με το Ν. 1286/1982 του Υπουργείου Παιδείας καταργήθηκαν κατάλοιπα διακρίσεων σε επίπεδο διδακτικού προσωπικού όσο και επίπεδο σπουδαστών. Έτσι εισάγονται στις Σχολές Νηπιαγωγών όχι μόνο γυναίκες, αλλά και άνδρες σε ορισμένες παιδαγωγικές ακαδημίες και στην Σχολή Οικιακής Οικονομίας.

Σχετικά με την ελληνίδα αγρότισσα, που αποτελούσε πάντα ένα σοβαρό ποσοστό του ενεργού πληθυσμού, σημειώνουμε ότι τα τελευταία χρόνια άρχισαν να καταργούνται διακρίσεις σε βάρος της σχετικά με την ασφάλιση και τη συνταξιοδότηση της. Έτσι με το Ν. 1140/1981 έδινε ασφάλιση και σύνταξη στην αγρότισσα με την προϋπόθεση όμως ότι ο σύζυγος της ήταν και αυτός ασφαλισμένος στον Ο.Γ.Α. και δεν έδινε το δικαίωμα να ασφαλίσει το σύζυγο της ή τα τέκνα της, ούτε να παίρνει οικογενειακό επίδομα, καθεστώς που άλλαξε με το Ν. 1287/5-10-82.

Με το Ν.Δ. 658/10-11-1982 καταργήθηκε το Διάταγμα της 19/1/1928, σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες δεν γίνονταν δεκτές σαν πλειοδότες σε δημοπρασίες ενοικίασης δικαιώματος κάρπωσης γαιών και το Διάταγμα της 9/1/1928 με το οποίο οι γυναίκες δεν διορίζονταν σαν ιδιωτικοί δασοφύλακες από τους ιδιοκτήτες δασών. Ακόμη σύμφωνα με την απόφαση της 28/6/83 της Αγροτικής Τράπεζας της Ελλάδος, η αγρότισσα μπορεί να δανειοδοτηθεί με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που ισχύουν για τους άνδρες αγρότες.

¹⁷ «Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις» Τέσσα Δουλκέρη σελ.58

Αναφέρουμε ακόμη το Ν. 1414/2-2-1984 σχετικά με την «εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις», σύμφωνα με τον οποίο απαγορεύεται κάθε διάκριση σε βάρος των γυναικών σε χώρους εργασίας. Έντονη διάκριση των δύο φύλων παρατηρείται και στον ιατρικό κλάδο, όσον αφορά τις ειδικότητες των γυναικών. Ειδικότητες που αποφέρουν περισσότερα χρήματα και φήμη, ασκούνται από τους άνδρες, όπως η χειρουργική ή η γυναικολογία-μαιευτική. Ενώ αντίθετα, ειδικότητες που συμβάλλουν στην συνύπαρξη επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων όπως οδοντιατρική, μικροβιολογία προορίζονται για τις γυναίκες.

Από την άλλη πλευρά παρατηρείται ότι επάγγελμα που έχει σχέση με τις «μηχανές» θεωρείται ανδρικό. Έτσι οι γυναίκες πολιτικοί μηχανικοί απόφοιτοι του Πολυτεχνείου είναι πολύ λίγες σε σύγκριση με τους άνδρες.

Επίσης, οι μεταφορές (σιδηρόδρομοι, αεροπλάνα, πλοία) ανήκουν στους άνδρες. Οι γυναίκες εργάζονται κυρίως στην διοίκηση, στα γραφεία. Έτσι στον ΟΣΕ οι γυναίκες εργάζονταν εκτός από την διοίκηση, σαν χειρίστριες διατρητικών μηχανών και σαν φύλακες ισόπεδων διαβάσεων. Η τελευταία ήταν μία δουλειά δύσκολη, αλλά αμειβόταν πολύ λίγο, για αυτό και ήταν στα χέρια των γυναικών. Τα τελευταία χρόνια όμως, οι γυναίκες εκπαιδεύονται και σε άλλες ειδικότητες, όπως σταθμάρχες (υπεύθυνες των σιδηροδρομικών σταθμών) ή μηχανοδηγοί (υπεύθυνες στις αμαξοστοιχίες). Ήδη έχουμε τις πρώτες σταθμάρχηδες.

Σημειώνουμε επίσης, ότι ο Οργανισμός Αστικών Συγκοινωνιών της Αθήνας προσέλαβε στις αρχές του 1984 τις πρώτες γυναίκες οδηγούς λεωφορείων. Τα προγράμματα του επαγγελματικού προσανατολισμού του ΟΑΕΔ και του ΕΛΚΕΠΑ, περιλαμβάνουν την εκπαίδευση γυναικών σε παραδοσιακά ανδρικά επαγγέλματα όπως τορναδόρου, μηχανικού αυτοκινήτου κλπ.

Η άνιση μεταχείριση των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες είναι ίσως ακόμη πιο έντονη στον ιδιωτικό τομέα. Αποτελούν εξαίρεση οι γυναίκες που κατέχουν υψηλές θέσεις.

Στην βιομηχανία οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε τομείς υπηρεσιών που δεν απαιτούν μεγάλη εξειδίκευση και σε περιόδους οικονομικής κρίσης είναι πιο εύκολη η απόλυση τους. Υψηλή συμμετοχή γυναικών συναντάμε στις βιομηχανίες χημικών προϊόντων, πλαστικών ή ιδιαίτερα στις υφαντικές βιομηχανίες ή στις βιομηχανίες τροφίμων.

Γενικά πάντως παρατηρείται ότι τα επαγγέλματα τα οποία δεν έχουν κάποια υπευθυνότητα ή έχουν χαρακτήρα ρουτίνας, αλλά δεν προσφέρουν καμία προώθηση ή εξέλιξη παραμένουν στις γυναίκες. Ενώ, τα επαγγέλματα που αποδίδουν χρήματα ή προνόμια παραμένουν στα χέρια των ανδρών.

Έτσι παρατηρούμε ότι το 80% των ανωτέρων στελεχών σε μία επιχείρηση είναι άνδρες, ενώ παράλληλα καταλαμβάνουν διπλάσιο ποσοστό σε σχέση με τις γυναίκες όσον αφορά επιστήμονες, ελεύθερους επαγγελματίες κλπ.

Αν ανατρέξουμε λοιπόν σε στατιστικά στοιχεία θα δούμε, ότι η πλειοψηφία των Ελληνίδων εργάζονται ως δακτυλογράφοι, κομμώτριες, αισθητικοί, καθαρίστριες, νοσοκόμες κλπ.. Το επάγγελμα του γραμματέα που έχει καθιερωθεί πλέον ως γυναικείο, ήταν παλαιότερα ένα επάγγελμα ανδρικό διότι τότε μόνο οι άνδρες μάθαιναν γράμματα. Το ίδιο παρατηρείται με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, του

δασκάλου ή καθηγητή. Επίσης, είναι χαρακτηριστικό ότι και στις δημόσιες επιχειρήσεις, οι θέσεις δακτυλογράφων και καθαριστριών προορίζονταν για γυναίκες, ενώ οι θέσεις κλητήρων και οδηγών στους άνδρες.

Αξίζει ακόμη να αναφέρουμε ότι και στα γυναικεία αυτά επαγγέλματα, τις κατευθύνσεις δίνουν οι άνδρες. Η «κορυφή» ανήκει σ αυτούς είτε πρόκειται για «υψηλή ραπτική», είτε για κομμωτική, είτε για μαγειρική. Οι *maîtres* είναι άνδρες με εξαίρεση πολύ λίγες γυναίκες. Σε αυτές τις περιπτώσεις πρόκειται για «τέχνη» που διαθέτουν μόνο οι άνδρες. Ειδικά για τη μαγειρική, παρατηρούμε ότι ενώ στα σπίτια είναι κύρια και αποκλειστική αρμοδιότητα της γυναίκας-νοικοκυράς, στα εστιατόρια ή στα ξενοδοχεία είναι αρμοδιότητα των ανδρών. Μέχρι πρόσφατα δε στις Σχολές Τουριστικών Επαγγελμάτων στα τμήμα μαγειρικής φοιτούσαν μόνο αγόρια.

Ο δημόσιος τομέας είναι πια ανοικτός στις γυναίκες από το 1955. Είναι γεγονός σήμερα ότι οι γυναίκες επιλέγουν το δημόσιο τομέα για την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Η σιγουριά του σταθερού μισθού είναι ένα από τα σημαντικά κίνητρα που τις οδηγεί σε αυτήν την επιλογή. Τα στατιστικά στοιχεία όμως μας πληροφορούν ότι ελάχιστες φτάνουν στην κορυφή της ιεραρχίας, αντίθετα η πλειοψηφία των γυναικών συγκεντρώνεται στις κατώτερες βαθμίδες.

Εντυπωσιακή είναι τα τελευταία χρόνια η παρουσία της γυναίκας στον επιχειρηματικό τομέα.. Όπως προκύπτει από τα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, η Ελλάδα διαθέτει πάνω από 200.000 γυναίκες -επιχειρηματίες, από τις οποίες οι περισσότερες δραστηριοποιούνται στις υπηρεσίες και το εμπόριο. Υπάρχουν όμως και στην βιομηχανία σημαντικές γυναικείες παρουσίες, αλλά λιγότερες σε σύγκριση με τις αντίστοιχες ανδρικές. Το γεγονός αυτό οφείλεται στο ότι η βιομηχανία αποτελεί εδώ και 200 χρόνια ανδρική μορφή δραστηριότητας, σε αντίθεση με τον τομέα των υπηρεσιών που άρχισε να αναπτύσσεται θεαματικά μετά τον β' παγκόσμιο πόλεμο. Συνεπώς ο τομέας αυτός συμβαδίζει περισσότερο με την γυναικεία απασχόληση από ότι ο βιομηχανικός. Είναι κατάδηλο πλέον ότι τόσο στην Ελλάδα όσο και στην υπόλοιπη Ευρώπη ο οικονομικός ρόλος της γυναίκας στην παραγωγή πλούτου κάθε άλλο παρά αμελητέος είναι. Ίσως δε να έχει δίκιο ο γνωστός αμερικανός μελλοντολόγος Τζον Νάισμπτ όταν γράφει, ότι ο 21ος αιώνας θα είναι αυτός των γυναικών.

Όσον αφορά την συμμετοχή των γυναικών στο δημόσιο βίο, είναι ίσως από τα τελευταία επιτεύγματα της γυναίκας να αποτελέσει σοβαρό παράγοντα λήψης αποφάσεων στην κυβέρνηση, τη Βουλή και γενικά στη δημόσια ζωή του τόπου.

Η συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική δεν ήταν μία εύκολη υπόθεση. Παρατηρείται ότι πριν από τον 20ο αιώνα, η συμμετοχή τους στην πολιτική ήταν σχεδόν ανύπαρκτη. Οι πόρτες «άνοιξαν» για πρώτη φορά στο Νέο Κόσμο το 1869 στην Πολιτεία Ουαόμινγκ των ΗΠΑ, όπου δόθηκε για πρώτη φορά ψήφος στην γυναίκα. Ακολούθησαν η Ν. Ζηλανδία το 1893, η Σοβιετική Ένωση μετά την Επανάσταση του 1917, ο Καναδάς το 1919. Είναι εξάλλου χαρακτηριστικό, ότι στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, οι γυναίκες για να κατακτήσουν τα πολιτικά τους δικαιώματα χρειάστηκε να αγωνιστούν, να καταφύγουν σε διαδηλώσεις, σε απεργίες πείνας κλπ. Είναι γνωστές οι ιστορίες με τις λεγόμενες «σουφραζέτες» στην Αγγλία. Έτσι το 1928 αποκτούν οι γυναίκες δικαίωμα ψήφου στη Μ, Βρετανία, ενώ στην Γαλλία μόλις το 1946 και στην Ιταλία το 1945 μετά την πτώση του φασισμού.

Αλλά και στην χώρα μας η ιστορία για την κατάκτηση των πολιτικών δικαιωμάτων των γυναικών δεν ήταν καθόλου εύκολη. Για πρώτη φορά δόθηκε

δικαίωμα ψήφου στις γυναίκες με το ΝΔ. της 5/2/1930, που έδινε το δικαίωμα στις γυναίκες να ψηφίζουν μόνο στις δημοτικές και κοινοτικές εκλογές. Το Ν.Δ. αυτό όμως, έθετε όρους συμμετοχής στις γυναίκες, ενώ δεν απαιτούσε τους αντίστοιχους από τους άνδρες. Έπρεπε λοιπόν οι ελληνίδες να έχουν συμπληρώσει το 30ο έτος της ηλικίας τους και να γνωρίζουν γραφή και ανάγνωση. Με δειλά βήματα λοιπόν προχωρούσε το γυναικείο κίνημα για τα πολιτικά δικαιώματα των γυναικών. Στη συνέχεια το Ν.Δ. 959 της 29/4/49 αναγνώρισε το δικαίωμα ψήφου σε γυναίκες ηλικίας 25 ετών και άνω, ενώ παράλληλα δεν απαιτούσε τις παραπάνω προϋποθέσεις. Το δε Ν.Δ.2888 της 30/6/54 στο άρθρο 29 δίνει το δικαίωμα ψήφου και εκλογιμότητας στις γυναίκες κάτω από τις ίδιες προϋποθέσεις με τους άνδρες. Όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στις βουλευτικές εκλογές πραγματοποιείται με το Ν.2159/1952 «περί χορηγήσεως εις τας γυναίκας του δικαιώματος εκλέγειν και εκλέγεσθαι κατά τας βουλευτικές εκλογάς».

Είναι πια γνωστό ότι οι γυναίκες είναι δημογραφικά περισσότερες από τους άνδρες, αλλά στην δημόσια ζωή αποτελούν μία μικρή ασήμαντη μειοψηφία. Ελάχιστες εκλέγονται στην Βουλή, μία πραγματικότητα που ισχύει σε όλες τις χώρες τους κόσμου. Στην Ελλάδα το 1949 εκλέχθηκαν οι δύο πρώτες γυναίκες ως δημοτικοί σύμβουλοι της Αθήνας, ενώ το 1953 εκλέχθηκε η πρώτη γυναίκα βουλευτής στην εκλογική περιφέρεια Θεσσαλονίκης. Παράλληλα παρατηρούμε, ότι μέχρι την δικτατορία η μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών παρουσιαζόταν στα κόμματα της Αριστεράς, που κυρίως αγωνίζονταν για το «φεμινιστικό κίνημα» ή καλύτερα για τα δικαιώματα της γυναίκας στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Με την επικράτηση λοιπόν της δημοκρατίας και με την ώθηση που πήρε το γυναικείο κίνημα θα περίμενε κανείς αλματώδη αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην νέα Βουλή. Η εικόνα όμως παρέμεινε η ίδια: 7 γυναίκες στην Βουλή του 1974, 11 το 1977, 13 το 1981 κ.λ.π. Όσο για την εκπροσώπηση των γυναικών στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, είναι το ίδιο χαμηλή, ενώ μόλις το 1981 εκλέχθηκαν δύο γυναίκες σε σύνολο 24 Ευρωβουλευτών.

3.5 Σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο

A. Ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης

Ο όρος σεξουαλική παρενόχληση σημαίνει ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως ή άλλη συμπεριφορά βασιζόμενη στην διαφορά φύλου που θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία και η οποία εκφράζεται λόγω και έργω.

Επίσης σαν όρος «Σεξουαλική παρενόχληση» διευκρινίστηκε στις 29 Μαΐου 1990 όπου το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ψήφισε τις βάσεις για τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης που χαρακτηρίστηκε ως " ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης και λοιπές μορφές συμπεριφοράς, βασισμένες στο σεξ, οι οποίες θίγουν την αξιοπρέπεια της γυναίκας και του άνδρα στην εργασία». (Αρχείο Γ.Σ.Ε.Ε.)

Έτσι, ποικίλες συμπεριφορές μπορούν να θεωρηθούν ότι αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση. Είναι απαράδεκτο, εφόσον μία τέτοια συμπεριφορά είναι ανεπιθύμητη, παράλογη και προσβλητική γι' αυτόν που την υφίσταται, η απόκρουση ή η υποταγή ενός ατόμου σε μία τέτοια συμπεριφορά εκ μέρους των εργοδοτών ή εργαζομένων να χρησιμοποιείται φανερά ή συγκαλυμμένα ως βάση για την λήψη απόφασης, η οποία επηρεάζει την πρόσβαση του ατόμου αυτού σε επαγγελματική κατάρτιση ή στην απασχόληση, σε συνέχιση της απασχόλησης, στην προαγωγή, σε αποφάσεις που ρυθμίζουν θέματα αμοιβής ή άλλα υπηρεσιακά θέματα, ενώ μία τέτοια συμπεριφορά δημιουργεί για τον θιγόμενο, εργασιακό περιβάλλον χαρακτηριζόμενο από φόβο, εχθρότητα ή ταπείνωση.

Το ουσιώδες χαρακτηριστικό της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ότι αυτή είναι ανεπιθύμητη από τον θιγόμενο, καθώς ανήκει σε κάθε άτομο η εκλογή να προσδιορίσει ποιά συμπεριφορά είναι αποδεκτή γι' αυτό και ποιά θεωρεί ως προσβλητική. Το σεξουαλικού χαρακτήρα ενδιαφέρον καθίσταται σεξουαλική παρενόχληση εφόσον συνεχίζεται, αφού έχει γίνει σαφές από το θιγόμενο ότι θεωρείται προσβλητικό. Αν και είναι μεμονωμένο κρούσμα παρενόχλησης μπορεί να αποτελεί κι αυτό σεξουαλική παρενόχληση εφόσον είναι αρκετά σοβαρό.

Ο ανεπιθύμητος χαρακτήρας της συμπεριφοράς είναι αυτό που διακρίνει τη σεξουαλική παρενόχληση από τη φιλική συμπεριφορά, η οποία είναι ευπρόσδεκτη και αμοιβαία.

B. Χώροι στους οποίους εμφανίζεται το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι αρκετά διαδεδομένη στους χώρους εργασίας και φυσικά δεν εξαιρούνται ούτε οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις όπου υπάρχουν κρούσματα με όλες τις ιδιομορφίες τους. Έτσι, σε ορισμένες πολύ μικρές επιχειρήσεις η πρόσληψη ενός εργαζόμενου μπορεί εύκολα να αποτελέσει εκβιαστικό μέσο για σεξουαλικές παραχωρήσεις προς τον εργοδότη. Το ίδιο και η διατήρηση της θέσης αυτής. Συχνά απολύσεις εργαζομένων έχουν ως πραγματική, αλλά μη ομολογημένη αιτία την άρνηση του να ενδώσει σε εκβιασμούς, ενώ ένα σχετικά μικρό μέρος έχει αιτία τη διακοπή προηγούμενης σεξουαλικής σχέσης.

Σε πολύ μικρότερες επιχειρήσεις το πρόβλημα έχει εντελώς διαπροσωπική μορφή εργοδότη - εργαζόμενου και υπάρχουν πολλοί παράγοντες όπως η εξωτερική εμφάνιση, οι οποιεσδήποτε υποσχέσεις για «σοβαρές προθέσεις», οι διαθέσεις, η κουλτούρα, η οικονομική ευρωστία των εργοδοτών. Η όλη υπόθεση του εκβιασμού και παρενόχλησης παίρνει συνήθως πιο συναισθηματικές και ανθρώπινες μορφές αφού η απόσταση είναι μικρή και η φιλοδοξία για άνοδο και εξέλιξη στον χώρο εργασίας δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως αντάλλαγμα ή εκβιαστικό μέσο.

Αίτια που αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα για σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη είναι ο φόβος του για προσωπικές ευθύνες, για τυχόν διασυρμό του στο στενό οικογενειακό περιβάλλον αν μαθευτεί το γεγονός κ.τ.λ.

Στις μεσαίες επιχειρήσεις η παρενόχληση παίρνει άλλες μορφές και αποκτά «ιεραρχία» και μαζικότητα. Έτσι ο πρακτικός εκβιασμός και η παρενόχληση μπορεί να ασκείται από πλήθος ατόμων που κατέχουν κάποια θέση στην ιεραρχία της

επιχείρησης. Οι εκβιασμοί στις μεσαίες επιχειρήσεις ξεκινούν από την απλή πρόσληψη και τις ανθρώπινες φιλοδοξίες για άνοδο, έχουν μαζικότητα και δεν αφορούν εργαζόμενους με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά.

Ορισμένες ειδικές ομάδες είναι ιδιαίτερα ευπρόσβλητες στη σεξουαλική παρενόχληση. Η έρευνα σε διάφορα κράτη - μέλη, η οποία τεκμηριώνει τη σχέση μεταξύ του κινδύνου σεξουαλικής παρενόχλησης και του ευάλωτου χαρακτήρα του αποδέκτη, δείχνει ότι οι διαζευγμένες και χωρισμένες γυναίκες, οι νέες γυναίκες και οι νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας και εκείνες με αντικανονικές ή προσωρινές συμβάσεις απασχόλησης, γυναίκες σε μη παραδοσιακές εργασίες, γυναίκες με αναπηρίες, ομοφυλόφιλες γυναίκες και γυναίκες προερχόμενες από φυλετικές μειονότητες είναι δυσανάλογα εκτεθειμένες στον κίνδυνο. Ομοφυλόφιλοι άνδρες και νέοι άνδρες είναι επίσης ευπρόσβλητοι σε παρενοχλήσεις.

Γ. Αίτια της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο

Η σεξουαλική παρενόχληση έχει την πηγή της σε ποικίλες αιτίες αλλά οι πιο βασικές και γενικές είναι η έκλυση των ηθών, η οικονομική κρίση, η ανεργία που μετατρέπει σε ανισότιμα άτομα τους πολίτες μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και η ατιμώρητη καταπάτηση των ανθρώπινων συνταγματικών και νομοθετικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων των γυναικών, από άτομα που έχουν ισχυρές θέσεις στο χώρο εργασίας.

Επικουρικά τα αίτια που συμβάλλουν στη γενικότερη υποβάθμιση της γυναίκας στην κοινωνία, στην κατοχή οικονομικής και ιεραρχικής δύναμης κύρια από άνδρες και στην εξάρτηση της γυναίκας στην κοινωνία, και στην εξάρτηση της γυναίκας από την εργασία σε συνδυασμό με την εκμετάλλευση στην οποία αυτή υποβάλλεται.

Από το πρόβλημα αυτό δεν εξαιρούνται φυσικά ούτε οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις όπου υπάρχουν κρούσματα με όλες τις ιδιομορφίες τους. Έτσι, σε ορισμένες πολύ μικρές επιχειρήσεις η πρόσληψη μιας γυναίκας μπορεί ακόμα να αποτελέσει εκβιαστικό μέσο για σεξουαλικές παραχωρήσεις προς τον εργοδότη. Το ίδιο και η διατήρηση της θέσης εργασίας. Συχνά, απολύσεις εργαζομένων γυναικών έχουν ως πραγματική, αλλά μη ομολογημένη αιτία, την άρνηση της γυναίκας να ενδώσει σε εκβιασμούς, ενώ ένα σχετικά μικρότερο κομμάτι έχει αιτία τη διακοπή προηγούμενης σεξουαλικής σχέσης. (Αρχείο Γ.Σ.Ε.Ε.)

Στις πολύ μικρές επιχειρήσεις το πρόβλημα έχει εντελώς διαπροσωπική μορφή εργοδότη - εργαζόμενης και περικλείεται από πολλούς παράγοντες όπως η εμπορική εμφάνιση, οι οποιεσδήποτε υποσχέσεις για «σοβαρές προθέσεις», οι διαθέσεις, η κουλτούρα και η οικονομική ευρωστία των εργοδοτών. Η όλη υπόθεση του εκβιασμού και της παρενόχλησης παίρνει συνήθως πιο «συναισθηματικές» και «ανθρώπινες» μορφές, αφού η απόσταση είναι μικρή και η φιλοδοξία για άνοδο και εξέλιξη στο χώρο εργασίας δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως αντάλλαγμα ή εκβιαστικό μέσο. Αντεπιδραστικά αίτια που φρενάρουν κάπως το φαινόμενο είναι ο

φόβος του εργοδότη από τις προσωπικές ευθύνες, από το διασυρμό στο στενό περιβάλλον και από την ευκολία αποκάλυψης της παρενόχλησης.

Σε μεσαίες επιχειρήσεις η παρενόχληση παίρνει άλλες μορφές και αποκτά ιεραρχία και μαζικότητα. Έτσι, ο πρακτικός εκβιασμός και η παρενόχληση μπορεί να ασκείται από πλήθος ατόμων που κατέχουν κάποια θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης. Σιωπηλά μάλιστα, παρατηρείται μία κατάταξη όπου ο συνδυασμός εμφάνισης, προσωπικότητας και θέσης εργασίας αποτελεί στοιχείο, σε πιο κλιμάκιο ιεραρχίας αντιστοιχεί το δικαίωμα της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η ανισοτιμία μεταξύ των ανθρώπων στο χώρο εργασίας τροφοδοτεί την σεξουαλική παρενόχληση και παράγει δικαιώματα καταπάτησης της γυναικείας προσωπικότητας.

Η ίδια γυναίκα με την ίδια εμφάνιση και προσόντα, όταν ζητάει δουλειά γίνεται αντικείμενο επιθετικότητας από πληθώρα ανδρών, ενώ όταν μετατραπεί σε στέλεχος ή ακόμα περισσότερο σε εργοδότη, προκαλεί τον πανικό, τον φόβο στους ίδιους τους άνδρες.

Έτσι κατοχυρώνονται τα κλιμάκια και στη μορφή της ιεραρχίας, αντιστοιχούν μόνο οι καλοί συνδυασμοί που συνήθως είναι νέες γυναίκες επιστήμονες ή πανεπιστημιακής μόρφωσης με σπουδαία εμφάνιση και υψηλή θέση εργασίας. Αλλά και οι ιδιαίτερες γραμματείες, η επιλογή των οποίων συνδέεται πολλές φορές με μια συγχυσμένη αντίληψη για τις εργασιακές σχέσεις και μη, αποκτήσεις στις οποίες πρέπει να ανταποκρίνεται η υποψήφια.

Οι εκβιασμοί στις μεσαίες επιχειρήσεις ξεκινούν από την απλή πρόσληψη και φτάνουν μέχρι τον μισθό, τα πριμ της ιεραρχικής εξέλιξης και τις ανθρώπινες φιλοδοξίες για άνοδο, έχουν μαζικότητα και δεν αφορούν γυναίκες με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά.

Τέλος η σεξουαλική παρενόχληση γυναικών στο χώρο εργασίας είναι ένα διαδεδομένο καθημερινό φαινόμενο που παίρνει από τις πιο απλές και τις πιο επιθετικές εκβιαστικές μορφές. Θα πρέπει να σημειωθούν όμως και οι περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο δουλειάς που δεν συμβαίνουν τόσο συχνά, όπως η χρήση σεξουαλικών μέσων ή υποσχέσεων από μέρους γυναικών προς άνδρες με σκοπό να αποσπάσουν εργασιακά ανταλλάγματα.

Δ. Ευθύνες των εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι έχουν σαφή ρόλο να διαδραματίσουν, βοηθώντας στη δημιουργία περιβάλλοντος κατά την εργασία, στο οποίο η σεξουαλική παρενόχληση θα είναι απαράδεκτη και ταυτόχρονα υποστηρίζοντας τους συναδέλφους τους που υφίστανται μία τέτοια μεταχείριση και σκέπτονται να υποβάλλουν καταγγελία. Μπορούν να συμβάλουν στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης μέσω ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σχετικά με το θέμα αυτό και εξασφαλίζοντας ότι η συνήθης συμπεριφορά αυτών και των συναδέλφων τους δεν προσβάλλει.

Οι εργαζόμενοι που είναι οι ίδιοι θύματα παρενόχλησης θα πρέπει, όπου είναι πρακτικά δυνατό, να δηλώνουν στο δράστη ότι η συμπεριφορά του είναι ανεπιθύμητη και απαράδεκτη. Εφόσον αυτός κατανοήσει σαφώς ότι η συμπεριφορά του δεν είναι

ευπρόσδεκτη, αυτό ενδέχεται να είναι αρκετό για την παύση της ενόχλησης. Αν η συμπεριφορά αυτή συνεχισθεί οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώσουν την διεύθυνση ή και το συνδικαλιστικό τους εκπρόσωπο μέσω των κατάλληλων οδών και να ζητήσουν συνδρομή για την παύση της παρενόχλησης, είτε με ανεπίσημους είτε με επίσημους τρόπους.

E. Διευθυντικά δικαιώματα και υποχρεώσεις

Με συνεργό την πολιτεία που σχεδόν πάντα εγκρίνει τους κανονισμούς των επιχειρήσεων, διαφυλάσσονται τα συμφέροντα των εργοδοτών κυρίως σε βάρος των γυναικών, σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης αλλά και κατά την έξοδο των γυναικών από την επιχείρηση.

Γενικά είναι αποδεκτό ότι ο εργοδότης μέσα στην υποχρέωση πρόνοιας που έχει στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος, έχει και την υποχρέωση να πάρει τα αναγκαία μέτρα κατά το νόμο ή κατά του κανονισμού της επιχείρησης ώστε να σταματήσει η παρενόχληση της εργαζόμενης ή να τιμωρηθεί ο δράστης σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις. Ο εργοδότης όμως χρησιμοποιεί την αντρική του επιβολή για να υπενθυμίζει έστω και έμμεσα στην εργαζόμενη πως είναι γυναίκα.

Ωστόσο η συμπεριφορά του / της εργοδότη / τριας, πρέπει να είναι αξιοπρεπείς και να μην καθορίζεται από τις προσωπικές του / της απόψεις και προτιμήσεις. Σύμφωνα με την αρχή του σεβασμού της προσωπικότητας των εργαζομένων, ο / η εργοδότης / τρια έχει υποχρέωση να σέβεται τη προσωπικότητα του εργαζόμενου και να του φέρεται με ευγένεια. Δεν επιτρέπεται π.χ να του αναθέσει κατώτερη δουλειά από αυτή που κάνει για να τον μειώσει, να του ζητά ερωτικές σχέσεις απειλώντας ότι θα τον απολύσει και να κάνει απρεπείς χειρονομίες σε βάρος του, να διαδίδει ότι είναι ανίκανος στη δουλειά του και να μιλά με υβριστικό τρόπο και γενικά οποιαδήποτε άλλη ενέργεια που μπορεί να προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζόμενου.

Σε όλες τις περιπτώσεις που ο / η εργοδότης / τρια συμπεριφέρεται με τον παραπάνω τρόπο δίνεται το δικαίωμα στον εργαζόμενο:

- να τον / την καταγγείλει στο σωματείο του,
- να καταγγείλει το γεγονός είτε στα γραφεία ισότητας που λειτουργούν στις επιθεωρήσεις εργασίας, είτε κατευθείαν στην επιθεώρηση εργασίας.
- να ζητήσει χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη με δικαστικό τρόπο.

ΣΤ. Οι επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στην απόδοση των εργαζομένων

Το φύλο είναι ο καθοριστικός παράγοντας για το θύμα. Θύματα της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι κυρίως γυναίκες, που σημαίνει ότι τους επιβάλλονται συνθήκες εργασίας διαφορετικές από εκείνες των ανδρών, με αποτέλεσμα η θέση τους να είναι δυσμενέστερη από των ανδρών στο χώρο εργασίας.

Το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης γίνεται μεγαλύτερο και εξαιτίας δύο παραγόντων. Ο πρώτος αφορά την γυναικεία ανεργία που είναι υψηλότερη της ανδρικής κατά 4 ως 5% και ο δεύτερος έχει σχέση με τη διαφορά γυναικείων και ανδρικών ημερομισθίων που κυμαίνεται από 6,8 % (για τους χειρώνακτες) και ως 25 % (για τα διευθυντικά στελέχη).

Σχετικά με το περιεχόμενο των παρενοχλήσεων διαπιστώθηκε ότι σ' αυτές περιλαμβάνονται όλες οι μορφές "περιποιήσεων" ή προτάσεων, μη επιθυμητών, συγκεκριμένης σεξουαλικότητας που προκαλούν αδιέξοδο ή φόβο και που είναι ικανές να απειλήσουν την ηρεμία και την εργασία της εργαζόμενης. Μπορεί να εκδηλώνεται με λόγια ή χειρονομίες, με ανεπίτρεπτες επαφές, με επίμονες προτάσεις, με απειλές, πιέσεις, φάρσες αλλά και με επίδειξη πορνογραφικού υλικού καθώς και με σεξουαλικές επιθέσεις.

Οποιαδήποτε μορφή και αν έχει η σεξουαλική παρενόχληση, εφόσον δεν γίνεται χωρίς την συναίνεση του θύματος, είναι μονομερής, καταναγκαστική και επηρεάζει αρνητικά τις συνθήκες της εργασίας και της ζωής της εργαζόμενης, της απόδοσης της καθώς και τις ευκαιρίες προαγωγής της.

Δράστης της παρενόχλησης είναι ανάλογα με τις περιστάσεις, ο εργοδότης, ο επιθεωρητής, ο επόπτης, ένας πελάτης αλλά και ο συνάδελφος της εργαζόμενης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

4. ΘΕΩΡΙΕΣ ΚΑΙ ΣΧΟΛΕΣ ΠΕΡΙ ΑΝΑΓΚΩΝ – ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4.1 Η κατά Maslow Ιεράρχηση των αναγκών.

Ίσως ο πρώτος από τους ψυχολόγους της συμπεριφοράς με μεγάλη επιρροή, που συγκέντρωνε τη προσοχή του στη διαδικασία της λειτουργίας των κινήτρων, είναι ο Abraham Maslow¹⁸.

¹⁸ Από το site http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_92.htm

Έντονα επηρεασμένος από τις ανθρωπιστικές αλήθειες πίστευε ότι από την αρχή μέχρι το τέλος της ζωής του ο άνθρωπος μοχθεί ασταμάτητα αποβλέποντας στην ικανοποίηση ορισμένων αναγκών του. Αυτή η αναζήτηση καθορίζει και καθοδηγεί την ανθρώπινη συμπεριφορά. Ο Maslow ταξινόμησε και αξιολόγησε αυτές τις ανάγκες— κατά σειρά προτεραιότητας, σύμφωνα με την ένταση τους αρχίζοντας από ορισμένες βασικές κατώτερες ανάγκες επιβίωσης και προχωρώντας στη συνέχεια στις υψηλότερες επιπέδου ανάγκες.

Οι κατώτερες επιπέδου ανάγκες, τις οποίες ο Maslow θεωρεί βασικές για την επιβίωση, αποτελούν την πρωταρχική επιταγή, στη βάση της οποίας διαμορφώνεται η ανθρώπινη συμπεριφορά. Μέχρι να ικανοποιηθούν σχετικά αυτές οι ανάγκες οι ανώτερες δεν εμφανίζονται. Συνεπώς, σύμφωνα με το Maslow ο άνθρωπος αφού ικανοποιήσει τις κατώτερες ανάγκες ακολουθώντας μια συγκεκριμένη ιεραρχική σειρά μπορεί να προχωρήσει στην ικανοποίηση μιας ανάγκης του επόμενου επιπέδου. Επιπλέον, ο Maslow υπογραμμίζει ότι, μόνο όταν ικανοποιηθεί κατά βάση μια ανάγκη κατώτερου επιπέδου χάνει την ισχύ της και δεν παρακινεί πλέον το άτομο. Στο σημείο αυτό ο άνθρωπος μεταφέρει την προσοχή του στην επόμενη κλίμακα της ιεραρχίας και επιζητεί την ικανοποίηση του επομένου και υψηλότερου επιπέδου αναγκών. Ο Maslow κατάρτισε την ιεραρχία των αναγκών ως εξής:

1) Φυσιολογικές ανάγκες: Αποτελούν το σημείο εκκίνησης που καθορίζει την ανθρώπινη συμπεριφορά. Εδώ συμπεριλαμβάνονται οι βασικές ανάγκες για την επιβίωση, η ανάγκη για φαγητό, στέγη, νερό, ύπνο, και άλλες φυσικές ανάγκες. Είναι βέβαιο ότι μέχρι να ικανοποιηθούν αυτές οι πλέον βασικές ανάγκες. Ο άνθρωπος δεν μπορεί να επιδιώξει την ικανοποίηση ανωτέρων αναγκών. Ο πεινασμένος πρέπει πρώτα να φάει για να μπόρεσει να συγκέντρωσε τη προσοχή του σε οτιδήποτε άλλο. Στην κοινωνία μας, το χρήμα είναι βέβαιο το μέσο για την ικανοποίηση των πρωταρχικών αναγκών της ζωής.

2) Ανάγκες Ασφάλειας : Σύμφωνα με το Maslow, όταν οι φυσιολογικές ανάγκες έχουν ικανοποιηθεί σε λογικό επίπεδο, τότε ο άνθρωπος προχωρεί στην ικανοποίηση του επομένου υψηλότερου επιπέδου ανάγκης, της ανάγκης να βεβαιωθεί ότι είναι σχετικά ασφαλής από τους κινδύνους του περιβάλλοντος. Πάλι, το χρήμα επιτρέπει στον άνθρωπο να ικανοποιήσει και αυτή τη βασική ανάγκη του.

3) Η Ανάγκη του Ανήκειν: Η Ανάγκη να ανήκει κάπου περιλαμβάνει την επιθυμία του ανθρώπου για κοινωνική δράση, την ανάγκη να ανήκει σε μια ομάδα, να συνδέεται με άλλους ανθρώπους και να γίνεται αποδεκτός από εκείνους με τους οποίους συνεργεί. Στην κοινωνία μας, αυτή η ανάγκη τείνει να ικανοποιηθεί εύκολα μέσω της εργασίας, δηλαδή μέσα από την επαφή με άλλους ανθρώπους στα πλαίσια της εργασίας.

4) Η Ανάγκη για Εκτίμηση: Οι τρεις πρώτες ανάγκες στη θεωρία του Maslow είναι βασικές ή ανάγκες ανεπάρκειας. Όπως αναφέραμε παραπάνω όταν ικανοποιηθούν αυτές οι βασικές ανάγκες, ο άνθρωπος αρχίζει να αναζητεί την ικανοποίηση αναγκών υψηλότερου επιπέδου. Μία απ' αυτές είναι η ανάγκη του " εγώ " ή της εκτίμησης, που κατά τον Maslow έχει δύο πλευρές.

Η πρώτη πλευρά είναι η ανάγκη του ανθρώπου να βιώνει την αξία του, να συναισθάνεται την ικανότητα και την υπεροχή του στους κύριους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Η δεύτερη πλευρά είναι η ανάγκη για εκτίμηση, αναγνώριση και σεβασμό από τους άλλους.

5) Η Ανάγκη για Αυτοεπιβεβαίωση: Η ανάγκη αυτή αντιπροσωπεύει το υψηλότερο σημείο στο επίπεδο των αναγκών, που επιδιώκει να ικανοποιήσει ο άνθρωπος. Αφού όλες οι ανάγκες στα κατώτερα επίπεδα έχουν ικανοποιηθεί, ο άνθρωπος παρακινείται τώρα στην εκπλήρωση των ανώτατων εσωτερικών αναγκών του ή όπως λέει ο Maslow " ... να γίνει ότι είναι ικανός να γίνει ". Αλλιώς, η αυτοεπιβεβαίωση είναι το συναίσθημα της πραγματοποίησης όλων των δυνατοτήτων του ανθρώπου.

Κατά τον Maslow μόνο επιτυγχάνοντας την αυτοεκτίμηση και τέλος ικανοποιώντας την ανάγκη για αυτοεπιβεβαίωση μέσα από την εργασία, οι εργαζόμενοι θα νοιώσουν πραγματικά ικανοποιημένοι.

Επιπλέον, και ειδικά για το συμφέρον των επιχειρήσεων, μόνο όταν τα άτομα κάνουν το είδος της εργασίας που τα οδηγεί στην ικανοποίηση των ειδικών αναγκών τους για αυτοεκτίμηση και τέλος για μια αυτοεπιβεβαίωση, θα είναι ικανά να συνεισφέρουν σημαντικά στις επιχειρήσεις τους. Συνεπώς, γίνεται σαφές, ότι τόσο για το συμφέρον του ατόμου όσο και των επιχειρήσεων πρέπει να διαρθρωθεί έτσι η εργασία, ώστε να δοθεί η δυνατότητα στους εργαζομένους να επιδιώκουν την ικανοποίηση της υπέρτατης ανάγκης για αυτοεπιβεβαίωση. Μόνο όταν επικρατούν τέτοιες συνθήκες στους χώρους εργασίας, μπορούν οι επιχειρήσεις να κάνουν άριστη χρήση του ανθρώπινου δυναμικού τους.

4.2 Η θεωρία X και η θεωρία Ψ του Mc Gregor

Ο Mc Gregor πίστευε ότι το ύψος του μάνατζμεντ στη διοίκηση και καθοδήγηση των ανθρώπων έχει άμεση σχέση με το σύστημα των αξιών και τις αντιλήψεις του μάνατζερ. Αναπτύσσοντας αυτή την ιδέα και έληξε σε δύο διαμετρικά αντίθετες θεμελιώδεις έννοιες σχετικά με τη συμπεριφορά του ανθρώπου στην εργασία που τις ονόμασε θεωρία X και θεωρία Ψ.

Σύμφωνα με τη θεωρία X, που την όρισε ως τη παραδοσιακή αντίληψη του μάνατζμεντ, που βασίζεται στην καθοδήγηση και τον στενό έλεγχο του προσωπικού, η πλειονότητα των εργαζομένων δείχνουν μια εγγενή απέχθεια προς την εργασία, προτιμάει να καθοδηγείται από τους ανωτέρους και να μην αναλαμβάνει ευθύνες, δεν έχει σχεδόν φιλοδοξίες αδιαφορεί για το μέλλον των εταιρειών και το πρωταρχικό κίνητρο γι' αυτήν είναι η ανάγκη για ασφάλεια. Κατά συνέπεια οι μάνατζερ που υποστηρίζουν παρόμοιες θέσεις για τους εργαζόμενους έχουν την τάση να διοικούν με τρόπο στενόμυαλο και ξεπερασμένο. Καταφεύγουν στον εξαναγκασμό, στο φόβο και την απειλή της τιμωρίας, ενώ συγχρόνως εφαρμόζουν ένα οργανωμένο σύστημα ελέγχου για να παρακολουθούν συνεχώς τους εργαζομένους και για να βεβαιώνονται για την πραγμάτωση των στόχων της επιχείρησης.

Κατά το Mc Gregor ο μάνατζερ της θεωρίας X μπορεί να πετύχει κάποια ικανοποιητικά αποτελέσματα και οι εργαζόμενοι να αποδώσουν στην καλύτερη απόδοση το ελάχιστο των δυνατοτήτων τους. Αντί της θεωρίας X πρότεινε ένα πιο σύγχρονο τρόπο διοίκησης, τη θεωρία Ψ που πίστευε ότι ανταποκρίνεται περισσότερο στις ανάγκες των εργαζομένων, πετυχαίνοντας ταυτόχρονα μεγαλύτερη αποδοτικότητα.

Η θεωρία Ψ βασίζεται στις εξής θέσεις:

- 1) Η εργασία που εξαρτάται από διάφορες προϋποθέσεις μπορεί να αποτελεί πηγή ικανοποίησης και επομένως θα γίνεται με ευχαρίστηση ή θα αποτελεί πηγή δυσαρέσκειας και τιμωρίας και θα αποφεύγεται όποτε είναι δυνατό.
- 2) Ο εξωτερικός έλεγχος και η απειλή της τιμωρίας δεν είναι τα μόνα ή τα πλέον κατάλληλα μέσα, που διαθέτει το μάνατζμεντ για να επιτείνει τη προσπάθεια των εργαζομένων σκοπεύοντας στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι θα εφαρμόσουν την αυτοκαθοδήγηση και τον αυτοέλεγχο για να πετύχουν στόχους, για την επίτευξη των οποίων έχουν προσωπικά δεσμευτεί.
- 3) Η δέσμευση του εργαζομένου για την επίτευξη των στόχων επιτυγχάνεται μόνο μέσα από την ικανοποίηση των αναγκών του εγώ και της επιβεβαίωσης.
- 4) Ο μέσος άνθρωπος μπορεί να μάθει όχι μόνο να δέχεται αλλά και να επιδιώκει ενεργά την ανάληψη ευθυνών.
- 5) Οι εργαζόμενοι δεν στερούνται φαντασίας, εφευρετικότητας και δημιουργικότητας, όταν πρέπει να επιληφθεί κάποιο πρόβλημα της επιχείρησης.
- 6) Με τις συνθήκες που επικρατούν στην σύγχρονη βιομηχανική ζωή, μόνο εν μέρει χρησιμοποιείται η πνευματική ικανότητα των εργαζομένων.

Εύκολα μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι οι σκέψεις του Mc Gregor είναι σχεδόν ταυτόσημες με εκείνες του Maslow ως προς την έμφαση που δίνουν και οι δύο στην σημασία της ικανοποίησης των αναγκών του εγώ και της αυτοεπιβεβαίωσης. Ο Mc Gregor όμως έκανε ένα βήμα παραπάνω από το Maslow προσφέροντας ένα σχέδιο για την εφαρμογή της θεωρίας, υπογραμμίζοντας συγχρόνως ότι αν οι επιχειρήσεις υιοθετήσουν κατά βάση το ύφος του μάνατζμεντ της θεωρίας Ψ, τελικά θα ανταμειφτούν, γιατί θα σημειώσουν μεγαλύτερη επιτυχία σε ότι αφορά την πραγμάτωση των στόχων τους.

Η θεωρία, που αποτέλεσε σταθμό στην οργάνωση των επιχειρήσεων είναι αυτή της ιεράρχησης των αναγκών του A. Maslow όταν πια εγκαταλείφθηκαν οι κλασσικές αντιλήψεις της εποχής του TAYLOR, όπου σύμφωνα με αυτές κύριος υποκινητικός παράγοντας είναι ο οικονομικός, χωρίς έτσι να εξηγούν τη συμπεριφορά των εργαζομένων στα μεταπολεμικά χρόνια. Η πρώτη σημαντική αμφισβήτηση της θεωρίας του MASLOW ήρθε από τις αντιλήψεις του FREDERICK HERZBERG καθώς και από άλλες που θα δούμε παρακάτω.

4.3 Θεωρία Υποκίνησης - Υγιεινής του Herzberg¹⁹.

Η θεωρία των δυο παραγόντων «υγιεινής – παρακίνησης» του Fredrick Herzberg αναπτύχθηκε εμπειρικά. Στην πραγματικότητα ξεκίνησε ως μια μελέτη επαγγελματικής ικανοποίησης, στην οποία ερωτήθηκαν ομάδες 228 μηχανικών και λογιστών της περιοχής του Pittsburg σχετικά με τα επαγγέλματά τους. Συγκεκριμένα, οι ερευνητές έθεσαν το εξής ερώτημα στους συμμετέχοντες: «Σκέψου μια περίοδο που αισθάνθηκες εξαιρετικά ευχαριστημένος ή εξαιρετικά δυσαρεστημένος από τη

¹⁹ Από το site <http://aode.gr/articles/74-frederick-herzberg-1923-2000>

δουλειά σου, είτε την παρούσα είτε την προηγούμενη. Εξήγησέ μας τότε τι συνέβη;». Δηλαδή οι ερευνητές ήθελαν να μάθουν ποιοι παράγοντες κάνουν τους συμμετέχοντες να αισθάνονται ιδιαίτερα καλά ή άσχημα στην εργασία τους.

Από τις απαντήσεις τους ο Herzberg κατέληξε στο συμπέρασμα ότι υπάρχουν δυο είδη παραγόντων που έχουν σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία. Το πρώτο είδος έχει να κάνει με την ανάγκη του ανθρώπου να εργάζεται σε ένα υγιές, ασφαλές και σίγουρο εργασιακό περιβάλλον, ενώ το δεύτερο είδος παραγόντων αφορά την προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη του ίδιου του ατόμου. Το πρώτο σύνολο αναγκών το ονόμασε «παράγοντες υγιεινής» (hygiene factors) ή αλλιώς υγειονομικούς παράγοντες, ενώ το δεύτερο σύνολο το ονόμασε «κίνητρα».

Οι παράγοντες υγιεινής λοιπόν αποτελούνται από στοιχεία που είναι εξωγενή ως προς την εργασία που κάνει το άτομο και είναι οι εξής :

- α) η πολιτική της επιχείρησης και ο τρόπος διοίκησής της,
- β) η εποπτεία,
- γ) οι συνθήκες εργασίας (τεχνολογικά μέσα, διαμόρφωση εργασιακού χώρου κ.α.),
- δ) οι διαπροσωπικές σχέσεις
- ε) ο μισθός και η σιγουριά που αισθάνεται (ασφάλεια) το άτομο στην εργασία του.

Στον αντίποδα βρίσκονται οι παράγοντες παρακίνησης, είναι αυτοί που οδηγούν το άτομο στην καταβολή παραπάνω προσπάθειας. Ο Herzberg κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ανάληψη ευθυνών από την πλευρά των εργαζομένων και η συμμετοχή τους στα τεκμαινόμενα της επιχείρησης, βελτιώνει σημαντικά την αποτελεσματικότητάς τους. Συγκεκριμένα ως «κίνητρα» όρισε:

- α) τα επιτεύγματα,
- β) την αναγνώριση,
- γ) τις δυνατότητες ανάπτυξης,
- δ) την προαγωγή και
- ε) την πρόκληση της εργασίας, δηλαδή το ίδιο το αντικείμενο.

Ο Herzberg υποστήριξε ότι οι άνθρωποι μερικές φορές λένε ότι «δεν είναι δυσαρεστημένοι» αλλά επίσης λένε ότι «δεν είναι ικανοποιημένοι». Σύμφωνα με τον Herzberg αυτό σημαίνει ότι οι παράγοντες υγιεινής είναι αποτελεσματικοί για να διώχνουν τη δυσαρέσκεια από τη δουλειά. Κάνουν το άτομο να μην αισθάνεται δυσαρεστημένο. Τα κίνητρα με τη σειρά τους προκαλούν ικανοποίηση, αλλά αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι ότι δεν είναι δυνατό να υπάρχει δυσαρέσκεια και

συγχρόνως παρακίνηση. Δηλαδή η ύπαρξη των παραγόντων παρακίνησης δεν είναι δυνατό να εγγυηθούν την αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων, εάν πρωτίστος δεν εξασφαλιστεί η ικανοποίηση των παραγόντων υγιεινής. Συνεπώς πρώτο μέλημα των επιχειρήσεων και οργανισμών πρέπει να είναι η διασφάλιση ενός ικανοποιητικού εργασιακού περιβάλλοντος που να εγγυάται τη μη δυσαρέσκεια και στη συνέχεια να φροντίζουν να παρέχουν τα κατάλληλα στους εργαζόμενους

4.4 Το πρότυπο LW. PORTER και E.E. LAWLER

Το πρότυπο αυτό βασίζεται κυρίως στην θεωρία των προσδοκιών του VROOM και εξηγεί αρκετά καλά την διαδικασία της υποκίνησης.

Στο συγκεκριμένο πρότυπο φαίνεται ότι η προσπάθεια που θα καταβάλει ο εργαζόμενος για την εκτέλεση ενός έργου εξαρτάται:

- α) από το αν αντιλαμβάνεται ότι η προσπάθεια του θα οδηγήσει σε ανταμοιβές και
- β) από την αξία που αποδίδει ο εργαζόμενος σ' αυτές τις ανταμοιβές.

Η προσπάθεια αυτή θα καταλήξει στην επιθυμητή, απόδοση εφ' όσον ο εργαζόμενος διαθέτει ικανότητα και αντίληψη του έργου. Αυτή η απόδοση προκαλεί ανταμοιβές εσωτερικές και εξωτερικές.

Εάν οι ανταμοιβές είναι επιθυμητές τότε ικανοποιούν τον εργαζόμενο. Το πρότυπο των PORTER - LAWLER²⁰ δείχνει ότι η υποκίνηση του εργαζόμενου με κίνητρα αποτελεί ένα πολύπλοκο μηχανισμό έτσι η διοίκηση θα πρέπει να δίνει ιδιαίτερη προσοχή στο θέμα των ανταμοιβών.

4.5 Θεωρία του MC CLELLAND

Υποστηρίζει ότι τρεις είναι οι ανάγκες που υποκινούν ένα άτομο: η ανάγκη για δύναμη, η ανάγκη για συνεργασία κι επαφή με τους ανθρώπους και η ανάγκη για επίτευγμα.

Ο MC. CLELLAND πιστεύει ότι μόνο η ανάγκη για επίτευγμα καλλιεργείται στα άτομα μέσα στα πλαίσια της επιχείρησης με ειδικά εκπαιδευτικά προγράμματα. Τα άτομα αυτά που υποκινούνται από την ανάγκη για επίτευγμα είναι ακατάλληλα για εργασίες ρουτίνας και από εργασίες υπό στενή επόπτευση.

Όμως είναι κατάλληλα για εργασίες που αποκτούν δημιουργικότητα και φαντασία. Για αυτά τα άτομα το χρήμα αποτελεί δευτερεύον στοιχείο και το χρειάζονται μόνο για ανύψωση της θέσης τους και αναγνώριση.

Υπάρχει βέβαια ο κίνδυνος τα άτομα αυτά να προσκολληθούν τόσο πολύ στο έργο τους έτσι ώστε να παραγνωρίζουν την καλλιέργεια καλών ανθρώπινων σχέσεων με τους συναδέλφους τους και του υφισταμένου τους, και να μην αποδειχθούν ικανοί ηγέτες.

²⁰ «Motivation and Leadership at work» Richard M. Steers, Lyman W. Porter, Gregory A. Bigley
σελ.346

Έτσι είναι αναγκαίο να συγκεντρώνουν και να αισθάνονται και τα τρία είδη αναγκών που διερεύνησε ο MC CLELLAND.

Η αλλαγή στάσης απέναντι στην εργασία.

Ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που προκαλούν τη μεταβλητότητα και τη μείωση της σημασίας των κινήτρων για τους εργαζόμενους, η οποία συχνά παρατηρείται, είναι ότι πραγματοποιήθηκε μια βαθιά αλλαγή στη στάση των ανθρώπων απέναντι στην εργασία.

Ο Stanton, για την αλλαγή αυτή, δίνει τέσσερις πιθανές εξηγήσεις αν και η διάκριση μεταξύ τους δεν είναι απόλυτα σαφής και οι οποίες στηρίζονται σε έρευνες που έγιναν κυρίως στην Αμερική:

- Η ευημερία των τελευταίων χρόνων.
- Η επικρατούσα ψυχολογία της διεκδικήσεως των δικαιωμάτων χωρίς την ανάλογη απόδοση των υποχρεώσεων.
- Η μεγαλύτερη επιείκεια που δείχνουν οι περισσότεροι άνθρωποι προς τον εαυτό τους.
- Η έλλειψη αφοσίωσης στην εργασία που χαρακτηρίζει μερικούς ανθρώπους.
- Ο φόβος που αισθάνεται κανείς μη τυχόν χάσει τη δουλειά του χωρίς να μπορεί να βρει αμέσως άλλη, να μην έχει δηλαδή τη δυνατότητα να συντηρήσει τον εαυτό του και την οικογένεια του αποτελεί μια ολοένα μικρότερη απειλή για τους περισσότερους ανθρώπους. Ενώ λοιπόν ο φόβος της ανεργίας και των επακόλουθων οικονομικών δυσκολιών μπορεί να αποτελέσει ιστορικά κίνητρο για την αποδοχή ακόμα και μίας μονότονης εργασίας, σήμερα η απώλεια της θέσης εργασίας δεν οδηγεί σε υπαρξιακή κρίση.

Τα διάφορα κυβερνητικά προγράμματα κοινωνικής πολιτικής, περισσότερο γνωστά ως ασφάλιση κατά της ανεργίας, απαλύνουν σημαντικά το πλήγμα της απόλυσης. Εξάλλου ενώ στο παρελθόν ο άνδρας, ο αρχηγός της οικογένειας, αισθανόταν ότι μειώνεται κατά κάποιο τρόπο ο ανδρισμός αν έμενε άνεργος, σήμερα είναι σπάνια μια τέτοια αντίληψη λόγω του αυξανόμενου αριθμού των εργαζομένων γυναικών. Με το εισόδημα των γυναικών η οικογένεια θα ξεπεράσει αρκετά εύκολα τις δυσκολίες, έως ότου ο σύζυγος ξαναβρεί μια θέση στην αγορά της εργασίας.

Μελετητές του Αμερικανικού Ινστιτούτου Εργασίας έχουν μια αξιοπρόσεκτη φιλοσοφική θεώρηση: " Η ηθική της εργασίας μπορεί μακροχρόνια να αποδειχθεί ότι περιέχει τους σπόρους αυτοκαταστροφής της ": η σκληρή δουλειά οδηγεί στην ευημερία, η ευημερία οδηγεί σ' ένα νέο τρόπο ζωής, ο νέος τρόπος ζωής χαλάρωνει την ηθική της εργασίας ".

Το ερώτημα που θα μπορούσε να τεθεί είναι: Ποιό δρόμο πρέπει ν' ακολουθήσουμε για να μπορέσουμε να διατηρήσουμε και το επίπεδο της οικονομικής μας ανάπτυξης αλλά και τη δυνατότητα να απολαμβάνουμε έναν ικανοποιητικό τρόπο ζωής.

Στενά συνδεδεμένη με την αλλαγή της στάσης απέναντι στην εργασία είναι η εμφάνιση ενός φαινομένου που συνήθως αναφέρεται ως " ψυχολογία της διεκδίκησης των δικαιωμάτων ". Πολλοί πιστεύουν ακράδαντα ότι η κοινωνία τους οφείλει να τους παρέχει μια άνετη οικονομική βάση με τη μορφή της εξασφάλισης ορισμένων υλικών συνθηκών σαν ελάχιστη εγγύηση που θα είναι απαραίτητη προϋπόθεση για να προχωρήσουν παραπέρα. Έτσι αισθάνονται ότι έχουν το βασικό δικαίωμα να απολαμβάνουν ορισμένες καταστάσεις και μια ποιότητα ζωής, χωρίς απαραίτητα να

πρέπει να προσπαθήσουν πρώτα να τις αποκτήσουν. Μερικοί κοινωνιολόγοι πιστεύουν ότι η αντίληψη που επικρατεί σε πολλούς και που εξίσου πολλοί την επικρίνουν ως απαράδεκτη, είναι η άμεση και φυσική συνέπεια της ανεκτικής και εύπορης κοινωνίας μας.

Η ψυχολογία της διεκδίκησης των δικαιωμάτων είναι πιο αισθητή και διαδεδομένη στους κύκλους των εργαζομένων που αισθάνονται ότι έχουν το αναφαίρετο βασικό δικαίωμα να βρουν μια " καλή δουλειά. Ένας μεγάλος αριθμός νέων απόφοιτων κολεγίου πιστεύει ότι δικαιούται μια καλή και ευχάριστη εργασία, αν όχι για άλλο λόγο, τουλάχιστον επειδή ξόδεψαν μερικά χρόνια στο κολέγιο και τώρα δικαιούνται σαν ανταμοιβή μια καλή δουλειά, με μισθό βέβαια που θα τους επιτρέψει να απολαύσουν τις υλικές ανέσεις μιας " καλής ζωής

Ίσως η χειρότερη εκδήλωση αυτής της αντίληψης για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων εμφανίζεται όταν άνεργοι εργάτες αρνούνται να δεχτούν θέσεις εργασίας για τις οποίες έχουν τα προσόντα, μόνο και μόνο επειδή κατά την κρίση τους δεν είναι καλές οι προσφερόμενες δουλειές. Ακόμα και στη διάρκεια περιόδων με σχετικά υψηλή ανεργία συμβαίνει συχνά το παράδοξο φαινόμενο να υπάρχει σημαντικός αριθμός κενών θέσεων που παραμένουν κενές επειδή χαρακτηρίζονται σαν " κακές " ή " ανεπιθύμητες " δουλειές. Σχετικά μ' αυτό αναφέρεται συχνά ότι οι κατώτερου επιπέδου ή άνευ προσόντων θέσεις εργασίας όπως αυτές σε εστιατόρια ξενοδοχεία και άλλες επιχειρήσεις, θα έμεναν κενές αν δεν υπήρχαν οι παράνομοι μετανάστες.

Η ανεκτικότητα και η ευημερία των τελευταίων χρόνων οδήγησαν πολλά άτομα στην υπερβολική μαλακότητα και τον ηδονισμό, με αποτέλεσμα τη μείωση της παραγωγικότητας τους και της απόδοσης τους στην εργασία. Πολλοί δίνουν μια ιδιαίτερη έμφαση στην αναζήτηση της τέρψης και της στιγμιαίας ικανοποίησης δηλαδή στο να διασκεδάζουν όσο το δυνατόν περισσότερο. Έχουμε ακούσει πολλά για τη σημερινή " νέα γενιά " ή τη " γενιά του εγώ ". Υποστηρίχτηκε ότι αυτοί οι τύποι ανθρώπων θα είναι ο πληθυσμός του μέλλοντος και οι επιχειρήσεις θα πρέπει να προσαρμοστούν σ' αυτούς. Ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά αυτών των ανθρώπων είναι η σημασία που δίνουν στην ικανοποίηση τους, χωρίς να πολύ σκάφτονται τις πιθανές υποχρεώσεις τους προς την υπόλοιπη κοινωνία. Έτσι, για πρώτη φορά ίσως ακούμε ότι πολλές γυναίκες εγκαταλείπουν τα παιδιά τους για να " βρουν τον εαυτό τους " σε δραστηριότητες που νομίζουν ότι είναι σημαντικότερες και ουσιαστικότερες από την ανατροφή των παιδιών τους.

Παρατηρείται, γενικά, μια έλλειψη σεβασμού και υπακοής των αρχών και νόμων και των κανονισμών από πολλούς ανθρώπους, που δίνουν προτεραιότητα σε οτιδήποτε αποφέρει αποκλειστικά προσωπικά οφέλη. Σημειώστε για παράδειγμα, την ανησυχητική αύξηση παραβάσεων των κανονισμών κυκλοφορίας, όπως την υπέρβαση του ορίου ταχύτητας και την παράβαση του κόκκινου στους σηματοδότες και τα σήματα υποχρεωτικής στάσης. Μερικοί κοινωνιολόγοι πιστεύουν ότι η έλλειψη σεβασμού των νόμων μπορεί να οφείλεται στη γενική δυσφορία, τον κυνισμό και την έλλειψη εμπιστοσύνης στους θεσμούς που την προκάλεσαν γεγονότα όπως αποκαλύψεις φοροδιαφυγών από πρόσωπα και εταιρίες, καθώς και τα διάφορα πολιτικά λάθη και σκάνδαλα. Μπορεί οι απόψεις για τα αίτια να διαφέρουν, οι περισσότεροι όμως συμφωνούν ότι το πρόβλημα υπάρχει και συνεπώς χειροτερεύει.

Θεωρώντας το πρόβλημα της παραγωγικότητας διαχρονικά, πολλοί παρατηρητές αντιλήφθηκαν ότι ένα μεγάλο ποσοστό ανθρώπων από όλα τα κοινωνικά

στρώματα, απλά δε θέλει να εργαστεί τόσο σκληρά, ούτε αφοσιώνεται με τόσο ζήλο και τόσο συνειδητά στην εργασία του όσο στο παρελθόν.

Είναι παράδοξο το γεγονός ότι η εργατικότητα, η παραγωγικότητα και η σύμπραξη για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης μειώθηκαν ακριβώς εκείνη την περίοδο που αυξήθηκαν σημαντικά οι αποδοχές τα οφέλη και οι έκτακτες απολαβές από την εργασία. Οι άνθρωποι αισθάνονται ότι έχουν το αναφαίρετο δικαίωμα για ένα συνεχώς βελτιούμενο βιοτικό επίπεδο και πραγματικά έχουν πετύχει αυτό το στόχο, χωρίς όμως να καταβάλουν την απαιτούμενη προσπάθεια, ενέργεια και αφοσίωση που απαιτούνται, για να επιτευχθεί μια αντίστοιχη αύξηση της παραγωγικότητας που θα στηρίζει το αυξανόμενο εισόδημα τους.

Το εκπληκτικό είναι ότι, ενώ γίνεται αναφορά στις αποδοχές των εργαζομένων σπάνια γίνεται οποιαδήποτε νύξη για τις υποχρεώσεις που οι εργαζόμενοι έχουν απέναντι στους εργοδότες τους. Σε όλα τα γραπτά τους, οι ψυχολόγοι της συμπεριφοράς επικεντρώνουν την προσοχή τους στις υποχρεώσεις που έχει η εταιρία προς τους υπαλλήλους της. Δεν πρέπει όμως, και οι εργαζόμενοι επίσης να αναγνωρίσουν ορισμένες υποχρεώσεις προς τις εταιρίες τους; Δεν οφείλουν μήπως οι εργαζόμενοι να συμβάλλουν στην εκπλήρωση των στόχων και των σκοπών των εργοδοτών τους, σε αντάλλαγμα του μισθού που παίρνουν; Η υποχρέωση και η προσφορά είναι μια αμφίδρομη σχέση, με αποτέλεσμα την υπευθυνότητα και της εταιρίας και των εργαζομένων. Ίσως οι ψυχολόγοι της συμπεριφοράς θεωρούσαν πάντα αυτονόητη αυτή την αμοιβαιότητα.

4.6 Σχολή TAYLOR

Ο Frederick Taylor²¹ αμερικανός μηχανικός, θεωρείται "Ο πατέρας του επιστημονικού μάντζμεντ". Στο έργο του "On the economy of Machinery and Manufacturers" (Η Οικονομία των Μηχανικών και των Βιομηχάνων" ασχολείται με σημαντικά θέματα της επιστήμης του μάντζμεντ στην προσπάθεια του να κατανοήσει τρόπους βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων. Οι ιδέες του εξακολουθούν ακόμη και σήμερα να επηρεάζουν το σχεδιασμό και τη χωροταξία της εργασίας όπως και τον προγραμματισμό των εργασιών. Ο Taylor διετύπωσε συστήματα επιστημονικής οργάνωσης της εργασίας με βάση τη μέτρηση των χρόνων εκτέλεσης της για τη θέσπιση μιας πρότυπης απόδοσης και ένα διαφορετικό σύστημα αμοιβής, βασικής γι' αυτούς που θα είχαν την κανονική απόδοση και υψηλότερη γι' αυτούς που θα είχαν υψηλότερη απόδοση. Το σύστημά του ήταν πρωτοποριακό, δέχθηκε πολλές επικρίσεις γιατί αγνόησε την ανθρώπινη φυσιολογία και ψυχολογία.

Μία περίληψη της επιστημονικής θεωρίας του management θα μπορούσε να θεωρηθεί η εξής:

²¹ Απο το site <http://www.aode.gr/articles/30-frederick-taylor>

Η αύξηση της εξειδίκευσης και του καταμερισμού της εργασίας, θα καταστήσει τη παραγωγική διαδικασία πιο αποτελεσματική.

Ανέλυσε συστηματικά την σχέση μεταξύ εργαζομένου - καθηκόντων και των διαδικασιών επανασχεδιασμού των θέσεων εργασίας έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η μέγιστη αποτελεσματικότητα.

Για κάθε εργασία πρέπει να υπάρχουν γραπτές οδηγίες, έτσι ώστε να διευκολυνθεί η διαδικασία της εποπτείας και του ελέγχου της ποιότητας της εργασίας.

Θα υπάρξει αμοιβαίο όφελος για τον εργοδότη και τον εργαζόμενο, όταν υπάρχει σύνδεση των αμοιβών (υλικών και άυλων) με την επίδοση του εργαζομένου.

Προκειμένου να καλυφθεί μια συγκεκριμένη θέση εργασίας, πρέπει να γίνεται αυστηρή επιλογή εργαζομένων που να διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες και ικανότητες και στη συνέχεια αυτοί που θα επιλεγθούν πρέπει να εκπαιδεύονται λεπτομερώς.

Η διοίκηση και οι εργαζόμενοι πρέπει να επιδιώκουν υπεύθυνα την επίτευξη των τιθέμενων στόχων σε κλίμα αλληλοκατανόησης.

4.7 Σχολή FAYOL

Ο Fayol, Γάλλος Προϊστάμενος μιας επιχείρησης, υποστήριζε ότι το βασικό πρόβλημα είναι η διοίκηση. Ασχολήθηκε με την αναζήτηση απλών, πρακτικών και εύκολα αντιληπτών αρχών διοικήσεως. Στην ουσία οι εργασίες των Fayol και Taylor αλληλοσυμπληρώνονται. Και οι δύο κατάλαβαν ότι το «πρόβλημα κλειδί» της βιομηχανικής επιτυχίας είναι το πρόβλημα του προσωπικού και της διευσθύνσεώς του, σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας και δεν είναι το πρόβλημα εγκαταστάσεως, όπως νομιζόταν μέχρι τότε. Και οι δύο εφάρμοσαν στη μελέτη του προβλήματος αυτού την επιστημονική μέθοδο, αλλά ο μιν Taylor μελέτησε τα προβλήματα του εκτελεστικού κύκλου εργασιών με τάση ανόδου προς τα υψηλότερα κλιμάκια, ο δε Fayol ερεύνησε τα προβλήματα του επιπέδου διευθυντών με τάση καθόδου προς τα χαμηλότερα κλιμάκια της οργανωτικής διαθρώσεως.

4.8 Ανθρωπιστικές σχολές- MAYO

Το 1927 η αμερικανική εταιρεία Western Electric επηρεασμένη από τις αρχές που διατύπωσε ο Taylor αποφάσισε να κάνει μια έρευνα για να διαπιστώσει κατά πόσο σχετιζόταν η απόδοση των εργαζομένων με παράγοντες του φυσικού περιβάλλοντος. Συγκεκριμένα ερεύνησαν πώς επηρεάζει ο φωτισμός του χώρου εργασίας την απόδοση τους. Ο Taylor υποστήριζε ότι αν αυξηθεί ο φωτισμός θα αυξηθεί αντίστοιχα και η απόδοση και αντίθετα αν ελαττωθεί ο φωτισμός η απόδοση θα πέσει. Η έρευνα αυτή έγινε σε ένα τμήμα συναρμολογήσεως τηλεφώνου. Ο φωτισμός έπαιξε μεγάλο ρόλο καθώς η δουλειά αυτή ήταν πολύ λεπτή. Χώρισαν τις εργάτριες σε τρεις ομάδες:

Στην πρώτη ομάδα άρχισαν σταδιακά να αυξάνουν τον φωτισμό και παρατήρησαν ότι όσο αυξανόταν ο φωτισμός τόσο ανέβαινε και η απόδοση των εργατριών. Μετά έκαναν μια δεύτερη ομάδα, την ομάδα ελέγχου., στην οποία δεν έγινε καμία αλλαγή στο φωτισμό εργασίας. Παρόλα αυτά η απόδοση τους αυξήθηκε, πράγμα το οποίο

τους φάνηκε παράξενο. Επιμένοντας στο σκεπτικό τους, υπέθεσαν πως αν μείωναν τον φωτισμό θα έπρεπε κατά ανάγκη να μειωθεί και η απόδοση της εργασίας. Τι αυτό κι έκαναν μία τρίτη ομάδα όπου μείωσαν τον φωτισμό αλλά παρατηρήθηκε το ίδιο. Δηλαδή η αποδοτικότητα αντί να ελαττωθεί αυξήθηκε. Έβγαине, λοιπόν, το συμπέρασμα ότι οι σχέσεις μεταξύ υλικών συνθηκών και αποδόσεων δεν ήταν απλώς σχέσεις αιτίου και αποτελέσματος αλλά ότι υπήρχαν και άλλοι παράγοντες που έπαιζαν ρόλο. Ειδικότερα σ' αυτό το θέμα εργάστηκε ο Eldon Mayo και οι συνεργάτες του από την σχολή επιχειρηματικών θεμάτων του Πανεπιστημίου του Harvard μέχρι και το 1932 και απέδειξαν ότι πράγματι υπάρχουν και άλλοι, παράγοντες που ανάγονται.

Άρα τα θετικά αυτά αποτελέσματα που παρατηρήθηκαν στην έρευνα, στην οποία έγινε, οφείλονταν κυρίως στην συμμετοχή των εργατριών το γεγονός ότι τις επέλεξαν για το πείραμα αυτό, τις συμβουλευόνταν από καιρό σε καιρό, έκαναν τις εργάτριες να αισθανθούν ότι συμμετέχουν στο έργο, ότι τις υπολόγιζαν γιατί ζητούσαν την γνώμη τους και ένοιωσαν ένα αίσθημα κύρους και αυξήσεως της υπολήψεώς τους, με αποτέλεσμα να αυξηθεί η απόδοση τους παρά την ελάττωση του φωτισμού. Έτσι, μπήκε ο ακρογωνιαίος λίθος αυτού που ονομάζεται ανθρώπινες σχέσεις. Διαπιστώθηκε ότι η μικρή αυτή ομάδα εκτός από τις υλικές ανάγκες είχε και άλλες ανάγκες κοινωνικής και πνευματικής φύσεως. Έδειξε την ανάγκη να φανεί χρήσιμη και να νοιώσει ότι δεν ήταν μόνο ένα. άψυχο σύνολο αλλά το κάθε άτομο ξεχωριστά αποτελούσε σημαντικό μέρος της. Κατάλαβαν ότι η ψυχική ικανοποίηση των εργαζομένων είναι αρκετά σημαντική.

Οι ιδέες του Taylor υπόψη τους την έννοια της συμμετοχής. Χαρακτηριστικό μάλιστα είναι ότι όταν μια μέρα στο εργοστάσιο Ford, που είχε αναλάβει την οργάνωση του ο Taylor, ένας εργοδηγός του είπε: «Ξέρετε εγώ νομίζω ότι οι οδηγίες που δώσανε δεν μπορούν απόλυτα να εφαρμοσθούν και η γνώμη μου είναι...» ο Taylor τον διέκοψε απότομα και του είπε: «Εσείς είστε εδώ όχι για να σκεφτείτε τί να κάνετε αλλά για να εκτελέσετε την εργασία». Αγνοούσε την κοινωνική ανάγκη του ανθρώπου να θέλει να συμμετέχει με το μυαλό του στο έργο στο οποίο παίρνει μέρος, σε αντίθεση με τον Mayo που το αναγνώρισε. Ο Mayo επέκτεινε την έρευνα του και την εμπλούτισε με ένα δεύτερο σημαντικό στοιχείο, της σημασίας που έχει η ύπαρξη της μικροομάδας στην επιχείρηση. Αναγνώρισε ότι το άτομο δε δρα μεμονωμένο σε σχέση με την επιχείρηση, αλλά δρα και συμπεριφέρεται σαν μέλος μιας μικρής ομάδας και η σχέση του με την επιχείρηση είναι σχέση της ομάδας προς αυτή.

Η μικρή ομάδα παίζει καθοριστικό ρόλο στην διαμόρφωση της συμπεριφοράς και της στάσης των ατόμων τόσο στην επιχείρηση όσο και στην κοινωνία γενικότερα.

Οι τέσσερις προϋποθέσεις του Taylor, οι οποίες αναφέρθηκαν πιο πάνω είναι :

α) Καταλληλότητα του εργαζομένου

β) Μέθοδος

γ) Οικονομικό κίνητρο

δ) Φυσικοί πόροι

Ο Mayo προσθέτει:

α) Το πρόβλημα της συνθέσεως της ομάδας (μικροομάδα μέχρι 30 άτομα). Το άτομο σχηματίζει μικροομάδες για να ικανοποιήσει την ανάγκη του να ανήκει κάπου.

β) Το πρόβλημα της μορφής εξουσίας. Ο Taylor δεν λαμβάνει υπόψη του την ομάδα και ασκεί καταπιεστική εξουσία. Υπάρχει ένας ορθολογικός τρόπος οργάνωσης της

επιχείρησης και τα άτομα πρέπει να εκτελούν πιστά τις εντολές των προϊσταμένων τους.

Ο Mayo όμως υποστήριζε ότι αν ικανοποιηθούν οι κοινωνικές ανάγκες των εργαζομένων και υπάρχει ένα καλό κλίμα για την ανάπτυξη μικροομάδων που όπως τονίστηκε προηγουμένως είναι σημαντικές, τότε η επιχείρηση θα πραγματοποιήσει τους σκοπούς της χωρίς να υπάρχει αναγκαστική άσκηση εξουσίας. Ο προϊστάμενος δεν είναι πια ο καταπιεστής, αλλά ο άνθρωπος που τους βοηθά, καταλαβαίνει και τους διευκολύνει στο έργο τους.

4.9 Ανθρωπιστικές σχολές - MC GREGOR

Εκτός από τον George Elton Mayo που πρωτοστάτησε στο θέμα των ανθρωπίνων σχέσεων και ο Douglas Mc Gregor(που αναφέρθηκε εκτενέστερα προηγουμένως) ασχολήθηκε με την συμπεριφορά του ατόμου στο χώρο της εργασίας. Το βιβλίο του «Η ανθρώπινη πλευρά της επιχειρήσεως» που περιγράφει δύο σημαντικές θεωρίες για τον τρόπο διοικήσεως , την θεωρία X που στηρίζεται σε αυταρχικές απόψεις και την θεωρία Y που στηρίζεται στις νεοκλασικές φιλελεύθερες (ψυχολογικές) απόψεις, πρότεινε έναν επαναπροσανατολισμό της διοικητικής συλλογιστικής

Οι απόψεις αυτές του Mc Gregor δίνουν έμφαση στην αναγνώριση της αλληλεξαρτήσεως στους ανθρώπινους οργανισμούς .Οι υψηλές αποδόσεις επιτυγχάνονται όχι μόνο γιατί ασκείται σωστά ο έλεγχος των άλλων, αλλά γιατί αναπτύσσεται ο αυτοέλεγχος και η αίσθηση της αυτόκατευθύνσεως .Σαν επακόλουθο αυτών των απόψεων είναι η διοίκηση να ασκείται με την συνεργασία όλων πάνω σε στόχους και προοπτικές ,που καθορίζονται μέσα από συζητήσεις, σε όλα τα επίπεδα της πυραμίδας. Το σύστημα των ανθρωπίνων σχέσεων στη διοίκηση είναι συμμετοχικό με την έννοια ότι οι ηγέτες επιδιώκουν την συμμετοχή των υφισταμένων για τη λήψη αποφάσεων, δεχόμενοι απόψεις, γνώμες και προτάσεις, τη δε γενική απόφαση που αφορά όλο τον οργανισμό λαμβάνει η ανώτατη ηγεσία.

4.10 Νεότερες τάσεις

Άλλες σημαντικές απόψεις οι οποίες αποτελούν συνέχεια αυτών του Mayo, που τείνουν στην μελέτη των κινήτρων και της δυναμικής της ομάδας είναι του Moreno, του Lewin κ.α. Ο Moreno είπε ότι ο άνθρωπος με την εξέλιξη της βιομηχανίας έγινε ατομικιστής και δεν ανήκει σε καμιά ομάδα. Η βιομηχανία τον έκανε ξεριζωμένο. Έχασε το αίσθημα του να ανήκει κάπου. Με τον ερχομό των ανθρωπίνων σχέσεων γίνεται πάλι κοινωνικό όν, και μπορεί να εκφράζεται για τα προβλήματα του και να εντάσσεται σε μια ομάδα για να ισορροπήσει.

Ο K.Lewin μελέτησε το θέμα των αλληλεπιδράσεων στις ομάδες και γενικά την δυναμική της ομάδας, ενώ ο Maser έκανε εφαρμογή των αρχών του Moreno στην βιομηχανία.

Αυτές οι απόψεις δεν κρατήθηκαν πάντα πάνω στις επιστημονικές τους βάσεις. Εμφανίστηκαν μερικοί πρακτικοί που διαμόρφωσαν μια νέα αντίληψη ανθρωπίνων σχέσεων, που δεν είχε και πολύ σχέση με την παλιά. Αυτοί νόμισαν ότι οι ανθρώπινες σχέσεις είναι μερικές συνταγές, μερικά τρικ. Δεν αρκεί πια η πολιτική του χαμόγελου και της ευγένειας, οι ανθρώπινες σχέσεις έχουν βαθύτερο νόημα. Οι καλοί τρόποι μας είναι απαραίτητοι, αλλά αυτό απλουστεύει σε μεγάλο βαθμό την λειτουργία των ανθρωπίνων σχέσεων. Αυτές οι απόψεις δεν ευσταθούν γιατί αντιπαρέρχεται τα πραγματικά προβλήματα των ανθρωπίνων σχέσεων, που είναι σοβαρά και επιβάλουν άμεσες λύσεις. Η άποψη αυτή μπορεί να είναι επικίνδυνη αφού είχε την τάση να θεωρού κάθε σύγκρουση μέσα στην επιχείρηση σαν ένα αρνητικό στοιχείο που πρέπει οπωσδήποτε να εξαλειφθεί. Επιζητούν την αρμονία και προσπαθούν με κάθε τρόπο να αποφύγουν κάθε διένεξη, σύγκρουση και προστριβή. Οι συγκρούσεις όμως αυτές έχουν δημιουργικό χαρακτήρα, είναι μια κινητήριος δύναμη μέσα στην ομάδα. Θα πρέπει σε καθένα άτομο να επιτρέψουμε να δημιουργήσει.

Η οργάνωση σήμερα της επιχείρησης για να έχει τα επιθυμητά αποτελέσματα θα πρέπει να στηριχθεί στις εξής προϋποθέσεις:

- 1) Να ληφθεί υπόψη η ύπαρξη της ομάδας και να μελετηθούν τρόποι για την απόδοση αυτής.
- 2) Η εξουσία πρέπει να υπάρχει γιατί είναι και αυτή μια ανάγκη της ομάδας, αλλά να βρεθεί τρόπος ασκήσεως της εξουσίας, που θα είναι αντάξια της σύγχρονης εποχής.
- 3) Να ληφθεί υπόψη η αλληλεξάρτηση στην ομάδα. Αφού τα σημερινά έργα είναι μεγάλα και καθένας ασχολείται με ένα μέρος του έργου θα πρέπει να υπάρχει συνεργασία μεταξύ τους για να ολοκληρωθεί το έργο.
- 4) Απαιτείται ένα δημοκρατικό κλίμα μέσα στην επιχείρηση, όπου οι υφιστάμενοι θα εκφράζουν ελεύθερα τις γνώμες τους και τις απόψεις τους ώστε οι αποφάσεις να λαμβάνονται με την συνεργασία αυτών.

Αυτό όμως είναι δύσκολο γιατί είναι πιο εύκολο να ασκεί κάποιος μονόπλευρη εξουσία παρά να θέλει συνεργάτες που να αποφασίζουν από κοινού με τον προϊστάμενο. Για να εφαρμοσθούν όλα αυτά θα πρέπει να υπάρξουν αλλαγές

στάσεως και νοοτροπίας, εξάλλου αυτό είναι και το νέο μήνυμα των ανθρωπίνων σχέσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

5. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

5.1 Χαρακτηρισμός εργάτη-υπαλλήλου

A) ENNOIA ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του ΝΔ 2655-53 ιδιωτικός υπάλληλος θεωρείται κάθε πρόσωπο που ασχολείται κατά κύριο επάγγελμα , έναντι αμοιβής, ανεξάρτητα από τον τρόπο πληρωμής , σε υπηρεσία ιδρωτικού καταστήματος, γραφείου ή επιχείρησης γενικά ή οποιασδήποτε εργασίας και παρέχει αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο εργασία μη σωματική. Δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας καθώς και γενικά κάθε πρόσωπο που χρησιμοποιείται αμέσως στην παραγωγή ως βιομηχανικός, βιοτεχνικός μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των κατηγοριών αυτών ή παρέχει γενικά, υπηρετική εργασία.

B) ENNOIA ΕΡΓΑΤΗ

Σύμφωνα με το άρθρο το 1§2 του ΒΔ της 16 Ιουλίου 1920 περί επεκτάσεως του Νόμου 2112-20 περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων και επί των εργατών, τεχνικών και υπηρετών , εργάτης θεωρείται κάθε εργάτης ή τεχνίτης κάθε φύλλου και κάθε ηλικίας , που εργάζεται έναντι Αμοιβής σε επιχείρηση και κάθε χειροτέχνης που παρέχει με αμοιβή την προσωπική του εργασία. Μαθητευόμενοι ή βοηθοί επιχειρήσεων αν δεν είναι άμισθοι, θεωρούνται εργάτες.

Με βάση το παραπάνω κριτήριο διακρίσεως των μισθωτών σε υπαλλήλους και εργάτες είναι ο χαρακτήρας της παρεχόμενης εργασίας. Η πνευματική μη σωματική εργασία" π που παρέχεται αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα αποτελεί το κριτήριο χαρακτηρισμού ενός μισθωτού ως υπαλλήλου, ενώ αντίστροφα η σωματική εργασία προσδίδει την ιδιότητα του εργάτη. Δεν ασκούν επιρροή στον χαρακτηρισμό ενός μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη άλλα στοιχεία όπως ο τρόπος αμοιβής δηλαδή

αν μισθωτός αμείβεται με μισθό, ημερομίσθιο ωρομίσθιο ή άλλο τρόπο καθώς επίσης ο χαρακτηρισμός που τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν προσδώσει στον εργαζόμενο.

Επειδή σε πολλές περιπτώσεις μισθωτών είναι δυσδιάκριτα τα ποσοστά συμμετοχής της πνευματικής και της σωματικής εργασίας στο σύνολο της παρεχόμενης εργασίας, τα πορίσματα της νομολογίας έχουν κατατάξει πολλούς μισθωτούς, που η ιδιότητα τους αμφισβητήθηκε, σε υπαλλήλους και εργάτες.

Ο χαρακτηρισμός ενός μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη ασκεί σημαντική επιρροή στο ύψος της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας συμβάσεως π.χ. υπάλληλος με 28 χρόνια προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη δικαιούται 24 μήνες αποζημίωση ενώ εργάτης με τον ίδιο χρόνο προϋπηρεσίας δικαιούται 100 ημερομίσθια.

Εργασία δε εργάτη θεωρείται εκείνη η οποία προέρχεται, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο, από την καταβολή σωματικής ενέργειας, ενώ όταν η εργασία παρίσταται ως προϊόν πνευματικής καταβολής, τότε και εφόσον ο εργαζόμενος διαθέτει εξειδικασμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και κατάρτιση για την εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας, εκτελεί αυτή με υπευθυνότητα και αναλαμβάνει πρωτοβουλίες κατά την εκτέλεση της, θεωρείται εργασία υπαλλήλου και όσοι ασκούν αυτή ανήκουν στην κατηγορία των ιδιωτικών υπαλλήλων.

5.2 Εννοιολογικός προσδιορισμός του μισθού

Γενικά λέγεται έτσι η αμοιβή που παίρνει κάποιος για μια εργασία που κάνει. Το προϊόν της εργασίας μεταβιβάζεται σε αυτόν που πληρώνει την αμοιβή (εργοδότης). Ειδικότερα, μισθός λέγεται η αμοιβή που υπολογίζεται για δουλειά ενός μήνα, ενώ ημερομίσθιο λέγεται η αμοιβή της ημέρας. Η διαφορά μεταξύ τους βρίσκεται στο ότι ο εργαζόμενος με μισθό θεωρείται ότι αμείβεται για τις αργίες του μήνα, ενώ ο εργαζόμενος με ημερομίσθιο αμείβεται μόνο για τις ημέρες που πραγματικά δούλεψε. Ο μισθός και το ημερομίσθιο είναι οι μορφές αμοιβής τις οποίες υποδύεται η εργατική δύναμη ως εμπόρευμα και όπως όλες οι τιμές των εμπορευμάτων υπόκεινται στους νόμους της προσφοράς και της ζήτησης. Συνήθως, αυτοί που δίνουν την εργατική δύναμη με μισθό λέγονται μισθωτοί ενώ αυτοί που τη δίνουν με ημερομίσθιο λέγονται εργάτες.

5.3 Συνηθισμένος-Συμβατικός-Νόμιμος-Κοινωνικός Μισθός

A) ΣΥΝΗΘΙΣΜΕΝΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Είναι αυτός που ο εργοδότης καταβάλλει, κατά συνήθεια, για ορισμένο είδος εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο σε εργαζόμενους που έχουν ορισμένα προσόντα Κλπ.. Μισθωτός που απασχολήθηκε, μέσα στα νόμιμα όρια, σε εργασία υπερβαίνουσα τη συμφωνηθείσα, δικαιούται να αξιώσει το συνηθισμένο μισθό.

B) ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Καλείται ο μισθός που καθορίζεται με συμφωνία του εργοδότη και του εργαζόμενου. Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι ατομική, καθώς επίσης, συλλογική σύμβαση εργασίας.

Η νομολογία έχει κρίνει πως η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για το μισθό μπορεί να είναι και σιωπηρή, όταν ο εργοδότης παρέχει ολόκληρο το μισθό ή κάποιο μέρος αυτού για μακρό χρονικό διάστημα και ο εργαζόμενος εισπράττει χωρίς επιφύλαξη τα παρεχόμενα

Γ) ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Είναι ο καθοριζόμενος με κανόνα δικαίου συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διαιτητικής αποφάσεως, υπουργικής αποφάσεως ή (σπανιότερα) νόμου. Νόμιμος μισθός είναι ο καθοριζόμενος με νόμο, συλλογική σύμβαση εργασίας ή άλλο υποχρεωτικό κανόνα δικαίου.

Η σημασία του νομίμου μισθού είναι πολύ μεγάλη για πολλούς λόγους:

α) Απαγορεύεται η καταβολή μικρότερου (από το νόμιμο) μισθού και είναι άκυρη τυχόν συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που προβλέπει μισθό κατώτερο του νομίμου.

β) Η εκτός έδρας αποζημίωση και ορισμένες προσαυξήσεις του μισθού (για κατά Κυριακή ή νυκτερινή εργασία) υπολογίζονται πάνω στο νόμιμο και όχι τον καταβαλλόμενο μισθό. Οι αυξήσεις που προβλέπονται από συλλογικές ρυθμίσεις προσαυξάνουν τις κατώτερες νόμιμες αποδοχές που προβλέπονται από όμοιες ρυθμίσεις.

Δ) ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Ο μισθός, που απολαμβάνει ο εργαζόμενος ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας του, περιλαμβάνει ένα σύνολο παροχών (σε χρήμα και σε είδος) μερικές από τις οποίες χορηγούνται ανεξάρτητα από την ποσότητα, το είδος ή και αυτήν την ίδια την παροχή του μισθωτού και αποβλέπουν στην εξασφάλιση ενός σταθερού

εισοδήματος σύμφωνα με τις βιοτικές και κοινωνικές ανάγκες του τελευταίου. Τέτοιες παροχές είναι τα οικογενειακά επιδόματα, τα επιδόματα (δώρα) εορτών, οι αποδοχές και το επίδομα άδειας του οι αποδοχές που καταβάλλονται σε περίπτωση ανυπαίτιου κωλύματος του μισθωτού, ορισμένες παροχές σε είδος κλπ. Όλα αυτά, και ακόμα κάποιες παροχές του κράτους προς τους εργαζόμενους, αποτελούν τον λεγόμενο κοινωνικό μισθό.

5.4 Συμβάσεις εργασίας

A) ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το άρθρο 648 του Αστικού Κώδικα ορίζει ότι με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό.

B) ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η συμφωνία που διαμορφώνεται ανάμεσα στον εργαζόμενο μισθωτό (υπάλληλο ή εργάτη) και την επιχείρηση (εργοδότη). Με την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του στην επιχείρηση με απολαβή την αμοιβή που έχουν συμφωνήσει (μισθού ή ημερομισθίου), σύμφωνα με τις οδηγίες του εργοδότη.

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την νομική και οικονομική εξάρτηση του μισθωτού από τον εργοδότη του. Ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος, σε κάθε περίπτωση να, συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη του σε ότι αφορά τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής των εργασιών του. Αυτό συμβαίνει για να οδηγήσει στην εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, σύμφωνα με τα νομικά πλαίσια .

Όταν ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση, χωρίς προηγούμενη σύμβαση εργασίας αλλά και χωρίς αντίδραση από τον εργοδότη, δημιουργείται μια σιωπηρή" σύμβαση εργασίας". Για την οποία απαιτείται η καταβολή του ανάλογου μισθού . Στην περίπτωση που κάποιος προσλαμβάνεται για να εργαστεί με δοκιμή, τότε από την πρώτη ημέρα της πρόσληψης του θεωρείται ότι προσφέρει εξαρτημένη εργασία και ασφαρίζεται στο ΙΚΑ.

Τα χαρακτηριστικά στοιχεία της εξαρτημένης εργασίας είναι τα εξής:

- Η θέση από τον εργαζόμενο της εργασίας του στη διάθεση του εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, έναντι αμοιβής, που ορίζεται κατά μονάδα χρόνου ή παρεχόμενης εργασίας ή και σε ποσοστά στα έσοδα του εργοδότη.
- Η νομική εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, η οποία συνίσταται στην υποχρέωση του να συμμορφώνεται στις εντολές και τις οδηγίες του, σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας του.

Δεν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος το χρόνο (σε ώρες και ημέρες) και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας του.

5.5 Βασικά είδη συμβάσεων εργασίας

A) ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει, όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (λ.χ. 6 μήνες, 1 έτος κλπ), ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός (όπως λ.χ. γίνεται για συμβάσεις εποχιακής εργασίας ή για την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας). Δηλαδή όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό χημείο λήξεως της εργασίας. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.

Σιωπηρή ανανέωση: Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και όταν εξακολουθήσει να εργάζεται για ικανό διάστημα και όχι για λίγες μόνο ημέρες χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεση του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται, όχι μόνο να παρέχεται εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Εάν όμως παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

B) ΣΥΜΒΑΣΗ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμβαση εργασίας **αορίστου χρόνου** θεωρείται η σύμβαση, η λήξη της οποίας, είτε με την έλευση ορισμένης συνθήκης είτε με την πάροδο ορισμένου χρονικού διαστήματος, δεν προσδιορίζεται από τα συμβαλλόμενα μέρη. Η σύμβαση αορίστου χρόνου αποτελεί την κλασσική μορφή σύμβασης εργασίας και εφόσον δεν υπάρχει βούληση των συμβαλλόμενων μερών για σύναψη άλλης μορφής σύμβασης, τότε θεωρείται ότι έχει καταρτισθεί σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

5.6 Πλήρους και μερικής απασχόλησης

A) ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΠΔ 156/94 «Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας» (ΦΕΚ 102/Α/5-7-94).

Με το ανωτέρω ΠΔ καθιερώθηκε από 5-7-1994 η υποχρέωση των εργοδοτών να καταρτίζουν και να παραδίδουν στους εργαζόμενους γραπτή σύμβαση εργασίας ή άλλο έγγραφο όπου θα περιλαμβάνονται οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας. Οι διατάξεις του ΠΔ 156/94 δεν εφαρμόζονται για εργαζόμενους που η διάρκεια απασχόλησης τους δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και σε εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις. Η υποχρέωση γνωστοποίησης εγγράφως των ουσιωδών όρων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας πρέπει να γίνει στον εργαζόμενο από τον εργοδότη εντός δύο (2) μηνών το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του εργαζόμενου.

Συνεπώς, σήμερα οι απασχολούμενοι μισθωτοί άνω του 2μήνου πρέπει να έχουν έγγραφο γνωστοποίησης των όρων της σύμβασης εργασίας τους. Η παράλειψη χορήγησης του εγγράφου στον εργαζόμενο από τον εργοδότη δεν δημιουργεί ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, αλλά συνεπάγεται διοικητικές κυρώσεις βάσει του άρθρου 7 ΠΔ 156/94 (Πρόστιμο) σε βάρος του εργοδότη.

Αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί στην Αλλοδαπή με σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται στην Ελλάδα παραδίδεται σε αυτόν πριν από την αναχώρηση του το έγγραφο γνωστοποίησης των όρων σύμβασης εργασίας του, που πρέπει να περιέχει και τα εξής πρόσθετα στοιχεία: α) τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό, β) το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές του, γ) τα τυχόν πλεονεκτήματα σε χρήματα ή σε είδη που συνδέονται με τον εκπατρισμό του, δ) τους τυχόν «όρους επαναπατριsmού» του. Οι ουσιώδεις όροι που πρέπει να περιέχει το έγγραφο γνωστοποίησης, βάσει του άρθρου 2 ΠΔ 156/94 είναι: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) ο τόπος παροχής εργασίας, γ) η θέση ή ειδικότητα, ο βαθμός, η κατηγορία και το αντικείμενο εργασίας, δ) η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης εργασίας, ε) η άδεια με αποδοχές, στ) η αποζημίωση σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας, ζ) οι κάθε φύσης αποδοχές, η) η ημερομηνία καταβολής των αποδοχών, θ) τα χρονικά όρια εργασίας του εργαζομένου, ι) αναφορά της ΣΣΕ ή ΔΑ που εφαρμόζεται για τον εργαζόμενο. Η πληροφόρηση για τα στοιχεία ε, στ, ζ και θ μπορεί να γίνεται και με παραπομπή στις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

B) ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Για τη σύναψη σύμβασης μερικής απασχόλησης απαιτείται έγγραφη ατομική συμφωνία (σύμβαση) μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η έγγραφη αυτή ατομική συμφωνία μπορεί να καταρτισθεί, είτε κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη διάρκεια αυτής. Η συμφωνία μπορεί επίσης να γίνει είτε για ορισμένο είτε για αόριστο χρόνο. Με τη συμφωνία αυτή καθορίζεται διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας ή δεκαπενθήμερης ή μηνιαίας εργασίας, μικρότερη από την κανονική.

Η συμφωνία αυτή πρέπει μέσα σε οχτώ (8) ημέρες από την κατάρτιση της να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση (Ν. 2639/98 άρθρο 2) .

Στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνουν οι Συμβάσεις για Μερική Απασχόληση

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις για μερική απασχόληση πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τους ακόλουθους όρους:

- α) τα στοιχεία ταυτότητας εργοδότη και εργαζόμενου.
- β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή τη διεύθυνση του εργοδότη.
- γ) το χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας, δ) τον τρόπο αμοιβής.
- ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης

Εργασία κατά Κυριακές - Αργίες – Νύχτα

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης, δικαιούνται, σε περίπτωση απασχόλησης τους κατά τις Κυριακές ή νόμο εξαιρέσιμες ημέρες, καθώς και σε περίπτωση απασχόλησης τους κατά τις νυχτερινές ώρες, τη νόμιμη προσαύξηση.

Αποδοχές Μερικώς Απασχολουμένων

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Σύμφωνα με το άρθρ. 7 του Ν. 2874/00, οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων προσαυξάνονται κατά ποσοστό 7,5%, εφόσον αμείβονται με τα κατώτατο όριο αποδοχών και το ωράριο απασχόλησης τους είναι μικρότερο από τέσσερις (4) ώρες ημερησίως.

Ετήσια άδεια με Αποδοχές και Επίδομα Αδείας Μερικώς Απασχολουμένων

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν κατά χρόνο της αδείας του. Για τη διάρκεια της αδείας αυτής εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παρ. 1 και 2 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/45 όπως αντικαταστάθηκαν από το άρθρο 1 του Ν. 1346/83.

Πρόσθετη Εργασία Μερικώς Απασχολουμένου

Δεν έχει δικαίωμα ο εργοδότης να απαιτήσει από τον μερικώς απασχολούμενο μισθωτό να προσφέρει πρόσθετη εργασία, όταν ο μισθωτός αυτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Κατανομή Χρόνου Εργασίας

Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολούμενων, πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα, εκτός ορισμένων εξαιρέσεων (Ν. 2747/99) όπως οδηγοί-συνοδηγοί μεταφοράς μαθητών ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων και καθηγητές φροντιστηρίων ξένων γλωσσών.

Εφαρμογή Λοιπών Διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας

Για τους μερικώς απασχολούμενους εφαρμόζονται κατά τα λοιπά όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

5.7 Αποζημίωση απολυμένων

Όταν ένας μισθωτός (εργάτης ή υπάλληλος) απασχολείται στην ίδια επιχείρηση, με σχέση εξαρτημένης εργασίας και με σύμβαση αορίστου χρόνου πάνω από δύο μήνες ημερολογιακού έτους συμπληρωμένους, και στη συνέχεια απολυθεί, δικαιούται ένα ποσό χρημάτων. Το ποσό αυτό ονομάζεται αποζημίωση και είναι ανάλογη της διάρκειας της σύμβασης εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση.

Αποζημίωση δικαιούνται και οι μισθωτοί που εργάζονται πολλαπλώς καθώς και τα πρόσωπα διεύθυνσης, εμπιστοσύνης κλπ., όταν απολύονται από μια επιχείρηση. Όσοι απασχολούνται ευκαιριακά ως μισθωτοί και απολυθούν δεν δικαιούνται αποζημίωση.

Όταν η σύμβαση εργασίας με το μισθωτό είναι άκυρη τότε ο εργοδότης μπορεί να τον απολύσει κανονικά, αφού όμως καταβάλλει σ' αυτόν το ποσό της αποζημίωσης.

Μέσα στη διάρκεια της σύμβασης εργασίας συμπεριλαμβάνεται και ο χρόνος της στράτευσης του μισθωτού. Αυτό συμβαίνει όταν η σύμβαση εργασίας με την επιχείρηση είχε γίνει πριν από την στράτευση του. Ακόμα στο χρόνο υπηρεσίας υπολογίζεται και ο χρόνος αναστολής της σύμβασης εργασίας λόγω ασθένειας ή άλλης αιτίας, καθώς και ο χρόνος άδειας χωρίς αποδοχές, ο χρόνος διαθεσιμότητας, ασθένειας κανονικής άδειας.

Αν ένας μισθωτός επαναπροσλήφθηκε για δεύτερη φορά από την ίδια επιχείρηση, τότε για την αποζημίωση υπολογίζεται μόνο ο χρόνος της σύμβασης εργασίας της δεύτερης πρόσληψης του και όχι ο χρόνος της πρώτης σύμβασης εργασίας που ήταν Π.χ. ορισμένου χρόνου ή έργου κλπ.

Μαζί με την αποζημίωση του, ο μισθωτός δικαιούται φυσικά και την άδεια και το επίδομα άδειας του έτους που απολύεται, αν δεν τα είχε πάρει μέχρι την ημέρα της απόλυσης του.

Όταν προσληφθεί κάποιος μισθωτός με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση εργασίας ορισμένου έργου τότε με τη λήξη της σύμβασης εργασίας λύνεται αυτόματα και η σύμβαση εργασίας χωρίς να δικαιούται ο απολυμένος αποζημίωση. Όταν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν δικαιολογούνται από τη φύση τους, τότε θεωρούνται συμβάσεις αορίστου χρόνου και η απόλυση μετά από τη λήξη τους υπάγεται σε αποζημίωση. Όταν ο μισθωτός προσλαμβάνεται με σύμβαση δοκιμαστική και στη συνέχεια απολύεται τότε καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση. Όταν όμως γίνει η πρόσληψη ενός μισθωτού με το σύστημα της απασχόλησης με δοκιμή και ο εργοδότης κρίνει στη συνέχεια, ότι ο συγκεκριμένος μισθωτός δεν είναι κατάλληλος για τη συγκεκριμένη αυτή εργασία που προσλήφτηκε με δοκιμή, τότε μπορεί ν' απολυθεί ο μισθωτός αυτός και πριν λήξει το χρονικό διάστημα της δοκιμής. Ακόμα αν ο μισθωτός με σύμβαση ορισμένου χρόνου απολυθεί για σπουδαίο λόγο πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας του ορισμένου χρόνου, τότε ο μισθωτός αυτός δικαιούται την ανάλογη αποζημίωση. Αν όμως απολυθεί ο μισθωτός με σύμβαση ορισμένου χρόνου, χωρίς σπουδαίο λόγο, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό όλους τους μισθούς, που υπολείπονται μέχρι να λήξει ο ορισμένος χρόνος της σύμβασης εργασίας.

5.8 Έννοια εργατικού ατυχήματος

Κατά τη νομοθεσία μας εργατικό ατύχημα είναι συμβάν που προέρχεται από βίαιο και αιφνίδιο γεγονός κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή της και που προκάλεσε ανικανότητα για εργασία που διαρκεί περισσότερο από 3 μέρες. Η έννοια αυτή ισχύει για τους μισθωτούς για τους οποίους εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία και η κοινωνική ασφάλιση του ΙΚΑ. Αντίστοιχη είναι η έννοια του εργατικού ατυχήματος και στην ασφαλιστική νομοθεσία με αποτέλεσμα να έχουμε μια κοινή αντιμετώπιση ως προς το σημείο αυτό στο εργατικό και ασφαλιστικό δίκαιο

Εξυπακούεται ότι στη έννοια του εργατικού ατυχήματος περιλαμβάνεται ο θάνατος και κάθε ανικανότητα προς εργασία του μισθωτού, προσωρινή ή οριστική.

Ένα συμβάν θεωρείται ως εργατικό ατύχημα όταν:

1. Το συμβάν να είναι βίαιο. Συνεπώς, η ασθένεια, κατ' αρχήν δεν μπορεί να θεωρηθεί ως εργατικό ατύχημα. Αντίθετα ασθένεια που προήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από εξαιρετικές και ασυνήθιστες συνθήκες, κρίθηκε ότι συνιστά εργατικό ατύχημα.
2. Το συμβάν να έλαβε χώρα κατά την εκτέλεση της εργασίας πχ η μεταφορά εργατών στον τόπο της εργασίας.
3. Να υπάρχει αιτιώδης συνάφεια, δηλαδή, σύνδεσμος μεταξύ του επί συμβάντος βίαιου γεγονότος και της εργασίας.

4. Να μην οφείλεται σε πρόθεση του εργαζομένου η πρόκληση του βίαιου συμβάντος. Δεν συνιστά εργατικό ατύχημα όταν προκλήθηκε από τον παθόντα.
5. Να προκάλεσε την αδυναμία του μισθωτού προς εργασία για χρόνο μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών.

Πολλά νομικά θέματα έχουν απασχολήσει τα δικαστήρια μας κατά τον προσδιορισμό της έννοιας του εργατικού ατυχήματος. Τα πιο ενδιαφέροντα απ' αυτά είναι:

- Η έννοια του αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ συμβάντος και εργασίας. Αυτή έχει σταδιακά διευρυνθεί ώστε να περιλαμβάνει και συμβάντα που δε συνδέονται με τον τόπο και το χρόνο εργασίας. Αρκεί να υπάρχει έμμεση σύνδεση με την εργασία. Ατυχήματα θεωρούνται και αυτά που συμβαίνουν κατά την ώρα της ψυχαγωγίας, την ώρα της διαδρομής από το σπίτι στη δουλειά κτλ.. Πιο πρόσφατα χαρακτηρίστηκε ως εργατικό ατύχημα και το βίαιο επισυμβάν κατά τη διάρκεια της νόμιμης απεργίας, άποψη αναμφίβολα ορθή διότι κατά τη διάρκεια της απεργίας δεν αναστέλλεται η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη.
- Το θέμα της συνυπαιτιότητας ειδικά για την αμέλεια του εργαζομένου γίνεται δεκτό ότι αυτή δε λαμβάνεται υπόψη εφόσον ο εργαζόμενος υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ
- Η ανικανότητα μπορεί να συνίσταται σε πνευματική ή ψυχική διαταραχή,
- Η σχέση ανικανότητας και προϋπάρχουσας ασθένειας δεν αποκλείει την έννοια του ατυχήματος.

Οι σχετικές με το εργατικό ατύχημα διατάξεις του Α.Ν 1846/51 καλύπτουν τρεις κύκλους ατυχημάτων:

α) Εκείνα που συμβαίνουν κατά την εκτέλεση της εργασίας, ως ευθεία και άμεση συνέπεια αυτής, όπως είναι ο τραυματισμός του εργαζομένου από χρησιμοποιούμενο εργαλείο ή μηχανήμα, από κατάρρευση εγκαταστάσεων .

β) Εκείνα που συμβαίνουν με αφορμή την εργασία, τα οποία μεν δεν εμφανίζονται ως άμεση και ευθεία συνέπεια της εργασίας, ευρίσκονται όμως προς αυτήν σε σχέση αιτίου προς αποτέλεσμα..

γ) Εκείνα που οφείλονται σε επαγγελματική ασθένεια. Κατ' αρχήν επαγγελματικές ασθένειες είναι αυτές που οφείλονται στις επιδράσεις των συνθηκών εργασίας.

Προβλέπεται για μια αρκετά μεγάλη κατηγορία επιχειρήσεων, ειδική αυξημένη εισφορά, η λεγόμενη εισφορά επαγγελματικού κινδύνου, που υπολογίζεται στο 1% των αποδοχών των μισθωτών και βαρύνει τον εργοδότη. Αυτή επιβάλλεται με συνδυασμένη ενέργεια της Επιθεώρησης Εργασίας και του ΙΚΑ. Ειδικότερα, πέρα από τις διατάξεις που καθορίζουν τις αρμοδιότητες των επιθεωρητών εργασίας για τον έλεγχο των όρων υγιεινής και ασφάλειας, προβλέπεται η γνωστοποίηση της έκθεσης του επιθεωρητή εργασίας προς το ΙΚΑ όταν διαπιστώνεται η μη τήρηση των όρων του νόμου. Το ΙΚΑ στη συνέχεια προτείνει αύξηση της εισφοράς του επαγγελματικού κινδύνου που επιτυγχάνεται με έκδοση διατάγματος.

Εξωεργατικό ατύχημα

Ως εξωεργατικό ατύχημα ορίζεται κάθε ατύχημα που συνέβη εκτός εργασίας και δεν συμπληρώνει τις προϋποθέσεις του εργατικού ατυχήματος. Για παράδειγμα κάποιος ασφαλισμένος του ΙΚΑ, ενώ ασχολείται στο σπίτι του με δικές του δουλειές πέφτει και σπάει το πόδι του.

Πορίσματα νομολογίας.

Συναφής με τα εργατικά ατυχήματα επαγγελματικός κίνδυνος είναι και οι επαγγελματικές ασθένειες. Στη σύγχρονη κοινωνική πολιτική η τάση είναι να μην υπολείπεται η αντιμετώπιση των επαγγελματικών ασθενειών από την αντιμετώπιση των εργατικών ατυχημάτων.

Υπάρχουν όμως ορισμένα τεχνικής φύσης προβλήματα που παρουσιάζουν ιδιαιτερότητα. Για τον προσδιορισμό των επαγγελματικών ασθενειών τρία είναι τα βασικά συστήματα:

- Ο καθορισμός ενός καταλόγου ασθενειών που απαλλάσσει το θύμα από το βάρος της απόδειξης,
- Η γενική κάλυψη κάθε ασθένειας, οπότε όμως θα πρέπει να αποδειχτεί η σύνδεση της με την εργασία και
- Το μικτό σύστημα.

Σύμφωνα με τον κανονισμό ασθένειας ως επαγγελματική ασθένεια αναγνωρίζεται: «η εξ' οξείας ή χρονιάς δηλητηρίασεως ή νόσου, περιλαμβανομένης εις τον κατωτέρω πίνακα προσβολή του ασφαλισμένου» εφόσον:

α) ο εργαζόμενος απασχολήθηκε ή απασχολείται στις επιχειρήσεις, εργασίες ή επαγγέλματα, που αναφέρονται στον πίνακα, για χρονικό διάστημα ίσο με αυτό που αναφέρεται για κάθε ασθένεια,

β) η προσβολή του ασφαλισμένου διαπιστώθηκε ιατρικώς «είτε διαρκούσης της τριαυτής απασχολήσεως του, μετά την παρέλευσιν πάντως του ανωτέρω χρονικού διαστήματος, είτε, επί διακοπής ταύτης, εντός του κατ' ασθένειαν οριζομένου αντιστοίχως εν τω πίνακα μεγίστου χρόνου από της διακοπής της απασχολήσεως».

Αποφάσεις ανώτατων δικαστηρίων προσδιορίζουν τα περιστατικά τα οποία συνιστούν εργατικό ατύχημα:

- Κατά τη μετάβαση του εργαζομένου στο τόπο της εργασίας: Εάν συνέβη βίαιο γεγονός, που προκάλεσε βλάβη του εργαζομένου και ανικανότητα προς εργασία ή θάνατο αυτού είναι εργατικό ατύχημα. Τα ίδια ισχύουν και όταν το ατύχημα συνέβη κατά την επιστροφή του εργαζομένου στο σπίτι του. Αλλά και κατά το χρόνο επιστροφής του εργαζομένου στον τόπο της εργασίας, μετά από εκτέλεση υπηρεσίας για τον εργοδότη.
- Κατά τη διάρκεια της μεσημβρινής διακοπής της εργασίας: Το βίαιο συμβάν από το οποίο προκλήθηκε ο θάνατος ή η αναπηρία του εργαζομένου, θεωρείται εργατικό ατύχημα και αν ακόμα συνέβη μέσα στο χώρο της εργασίας κατά τη διάρκεια της μεσημβρινής διακοπής.
- Υπέρμετρη προσπάθεια του εργαζομένου: Η οποία προκάλεσε το θάνατο ή την ανικανότητα αυτού για εργασία είναι εργατικό ατύχημα. Εργατικό ατύχημα υφίσταται και όταν ο θάνατος ή η προς εργασία ανικανότητα του

ασφαλισμένου οφείλεται σε επιδείνωση προ υφιστάμενης νόσου η οποία προκλήθηκε από την υπέρμετρη προσπάθεια που κατέβαλε ο μισθωτός για την εργασία του.

- Τραυματισμός: Που επήλθε σε οδηγό αυτοκινήτου κατά την ώρα εκτέλεσως της εργασίας, συνιστά εργατικό ατύχημα. Εργατικό ατύχημα υπάρχει και όταν δεν παρασχέθηκε η προσήκουσα ιατρική περίθαλψη στον εργαζόμενο, που συνέχισε να εργάζεται με αποτέλεσμα να επιδεινωθεί η κατάσταση υγείας του.
- Ο πνιγμός ναυτικού: Που έπασχε από νευρασθένεια για την οποία είχαν ληφθεί μέτρα θεραπείας και επιτηρήσεως, αποτελεί εργατικό ατύχημα. Είναι εργατικό το ατύχημα και όταν συνέβη εκτός του τόπου και του χρόνου εργασίας και μετά τη λύση της συμβάσεως, εφόσον υπάρχει αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ εργασίας και ατυχήματος.
- Η απόπειρα αυτοκτονίας: Που προκάλεσε σωματική αναπηρία στον εργαζόμενο, δεν θεωρείται εργατικό ατύχημα, εκτός αν κριθεί ότι είναι συνέπεια ψυχικού κλονισμού του ατόχου που προήλθε από την εργασία ή με αφορμή αυτήν.
- Έλληνες εργαζόμενοι στη αλλοδαπή: Η ύπαρξη και η, έκταση του δικαιώματος αποζημιώσεως του παθόντος εργατικό ατύχημα (που εργάζονταν στο εξωτερικό) κρίνονται κατά το δίκαιο του τόπου του ατυχήματος.

5.9 Αναγγελία εργατικού ατυχήματος

Ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγείλει κάθε εργατικό ατύχημα:

1. Στην πλησιέστερη Αστυνομική Αρχή. Η αναγγελία πρέπει να γίνει με το ταχύτερο μέσον.
2. Στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας ή στον αρμόδιο επόπτη εργασίας.
3. Αναγγελία στο ΙΚΑ. Μέσα σε πέντε ημέρες πρέπει να αναγγελθεί στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ κάθε ατύχημα που έγινε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής. Την αναγγελία αυτή υποχρεούται να την κάνουν:
 - ο εργοδότης ή ο αντιπρόσωπος αυτού,
 - ο ίδιος ο ασφαλισμένος,
 - ο ιατρός που παρείχε τις πρώτες βοήθειες και
 - ο κάθε υπάλληλος του ιδρύματος που τυχόν έλαβε γνώση του ατυχήματος κατά την υπηρεσία του.

Η δήλωση γίνεται με έγγραφο από τα το αρμόδιο όργανο του ΙΚΑ. Είναι υποχρεωμένο να συμπληρώσει αυτό το ειδικό για την περίπτωση έντυπο. Και το εξωεργατικό ατύχημα αναγγέλλεται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ εντός της ίδιας προθεσμίας των πέντε (5) ημερών από τον ασφαλισμένο και εν αδυναμία αυτού από εκείνους που έλκουν ασφαλιστικό δικαίωμα.

5.10 Φυσικό και ανθρώπινο περιβάλλον

A) ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

Όπως ήδη τονίσθηκε το εργασιακό περιβάλλον ασκεί σημαντική επίδραση στη λειτουργία των οργανισμών και στην απόδοσή τους.

Με τον όρο " Περιβάλλον" , εννοούμε το σύνολο των συνθηκών που επικρατούν μέσα σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό πλαίσιο και οι οποίες διαμορφώνουν σε σημαντικό βαθμό, πέρα από την απόδοση του οργανισμού, τις διαθέσεις καθώς και την εν γένει συμπεριφορά του προσωπικού.

Από την πλευρά αυτή το περιβάλλον αναδεικνύεται ένας από τους ουσιαστικότερους παράγοντες αποδοτικής λειτουργίας των οργανισμών και για το λόγο αυτό εξετάζεται από όλες τις πλευρές σε συνδυασμό με τις επιπτώσεις του.

Οι ασχολούμενοι με την σωστή εφαρμογή των Εργασιακών Σχέσεων, για την δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος με ικανοποιητικές συνθήκες, έχουν στρέψει την προσοχή στον Άνθρωπο και στην μελέτη της προσωπικότητάς του. Μελετούν επίσης τους υλικούς παράγοντες οι οποίοι προκαλούν αντιδράσεις, θετικές ή αρνητικές στους εργαζομένους.

Στην ενότητα αυτή θα εξετασθούν οι υλικοί παράγοντες, όπως ασφάλεια χώρων, θόρυβοι, φωτισμός, θέρμανση κ.α. Ιδιαίτερο βάρος θα δοθεί στην εξέταση του ανθρώπινου παράγοντα που είναι η πηγή αλλά και ο αποδέκτης όλων των ενεργειών που υποβοηθούν την ψυχολογική κατάσταση ή αντίθετα δημιουργούν ψυχολογικά προβλήματα στους άλλους εργαζομένους, μέσα στο εργασιακό περιβάλλον.

Το εργασιακό περιβάλλον, είτε στον τεχνικό τομέα ή στους χώρους των γραφείων πρέπει να είναι διαμορφωμένο με τρόπους που οι εργαζόμενοι να ενεργοποιούνται θετικά και να τους προκαλείται αβίαστα η διάθεση για να χρησιμοποιήσουν, όσο το δυνατόν περισσότερο και καλύτερα τις ικανότητες και τα προσόντα τους για να συνεισφέρουν ενεργά στην πραγματοποίηση των στόχων της εργασιακής μονάδας.

Το κτίριο του εργασιακού περιβάλλοντος πρέπει απαραίτητως να εξασφαλίζει την υγιεινή διαβίωση των εργαζόμενων και την ικανοποιητική προστασία από πλημμύρες, πυρκαγιές, κατολισθήσεις κ.λπ.

Για την αντιμετώπιση κάθε αρνητικού περιστατικού πρέπει να υπάρχει υλικό παροχής πρώτων βοηθειών, όπως επίσης και εκπαιδευμένο προσωπικό για την παροχή βοήθειας σε όποιον έχει ανάγκη περιθάλψεως

B) ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Με τον όρο ανθρώπινο περιβάλλον εννοούμε το σύνολο των διαθέσεων και συμπεριφορών που αναπτύσσονται μέσα στο πλαίσιο της εργασίας και οι οποίες στο σύνολο τους δημιουργούν το επιχειρησιακό κλίμα, μέσα στο οποίο αναπτύσσεται ολόκληρη η δραστηριότητα του οργανισμού.

Όταν το επιχειρησιακό κλίμα αναπτύσσεται ευνοϊκά, τότε το προσωπικό θα είναι ικανοποιημένο, με την έννοια ότι ικανοποιεί τις οικονομικές, κοινωνικές και ψυχολογικές του ανάγκες, με φυσικό επακόλουθο την αύξηση της αφοσίωσης του στον οργανισμό και την αύξηση της ποιοτικής και ποσοτικής απόδοσης του μέσα στην εργασία.

Το ανθρώπινο περιβάλλον, το οποίο ως στοιχείο λειτουργίας των οργανισμών, αναπτύσσεται και διαμορφώνεται από τους ανθρώπους και τις συμπεριφορές τους, που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό πλαίσιο, εξετάζεται από την επιστήμη της βιομηχανικής ψυχολογίας, η οποία αποτελεί τον κατ' εξοχήν επιστημονικό κλάδο, ο οποίος ασχολείται με τη μελέτη της συμπεριφοράς μέσα στο χώρο της εργασίας.

Επειδή όμως η συμπεριφορά που αναπτύσσεται μέσα στην εργασία, επηρεάζει άμεσα και το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, εξετάζονται σε επόμενο κεφάλαιο ορισμένες απόψεις, οι οποίες συναρτώνται με τον ανθρώπινο παράγοντα και συμβάλλουν αποφασιστικά στην ανάπτυξη αποτελεσματικών εργασιακών σχέσεων.

Γ) ΦΥΣΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

ΦΩΤΙΣΜΟΣ

Ένας άλλος παράγων που πρέπει να προσεχθεί μέσα στο εργασιακό περιβάλλον είναι ο φωτισμός των χώρων εργασίας. Επίσης, αλλά σε μικρότερο βαθμό πρέπει να προσέχετε και ο φωτισμός, των εξωτερικών χώρων.

Ο φωτισμός των χώρων εργασίας πρέπει να είναι καλός, επαρκής και κατάλληλος για τις εργασίες που εκτελούνται σε κάθε περίπτωση. Υποστηρίζεται, από τους ειδικούς για τις συνθήκες φωτισμού, ότι για τους χώρους γραφείων καλό είναι το 80% των καθέτων επιφανειών τους να είναι παράθυρα, για να υπάρχει ηλιακό φως. ο φυσικός ηλιακός φωτισμός βοηθάει την ψυχική ευεξία και την όραση των εργαζομένων. Ο φυσικός όμως φωτισμός δεν είναι δυνατό να υπάρχει όλες τις ημέρες, όλες τις ώρες και στην ίδια ένταση. Για τον λόγο αυτό αναζητείται φωτισμός από το ηλεκτρικό ρεύμα ισοδύναμης, σε κάθε περίπτωση, εντάσεως και ποιότητας.

Σε ορισμένες περιπτώσεις χρειάζεται ομοιόμορφος μεν φωτισμός για τις θέσεις εργασίας, αλλά όχι και της ίδιας εντάσεως με τον περιβάλλοντα χώρο. Δηλαδή η θέση εργασίας απαιτεί πάρα πολύ έντονο φωτισμό, ενώ οι άλλοι χώροι χρειάζονται τον συνηθισμένο κανονικό φωτισμό.

Ο φωτισμός και τα χρώματα του περιβάλλοντος και των διαφόρων χαρακτηριστικών στοιχείων των ενδεικτικών οργάνων στους εργοστασιακούς χώρους έχουν πολύ μεγάλη σημασία. Οι συνθήκες φωτισμού πρέπει να είναι τόσης εντάσεως ώστε να μπορεί κανείς, με κανονική όραση να διαβάσει τις ενδείξεις και να μπορεί να εκτελέσει την εργασία του.

ΔΙΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΧΩΡΩΝ

Η διαρρύθμιση των χώρων σε ένα υπό ίδρυση χώρο εργασίας χρειάζεται σοβαρή μελέτη ώστε να προσαρμόζεται όσο το δυνατό πληρέστερα στον προορισμό των χώρων. Για την μελέτη αυτή όμως απαιτούνται πολλές γνώσεις και πείρα.

Αλλά ακόμα και σε ένα εργοστάσιο ή τμήμα που βρίσκεται σε λειτουργία υπάρχει η δυνατότητα με απλά μέσα να βελτιωθεί σημαντικά η διαρρύθμιση ενός χώρου. Μερικά μέτρα βελτίωσης είναι ;

α) Με την κατάλληλη μετακίνηση μηχανημάτων ή των χώρων καθαριότητας και της διαρρύθμισης των αποδυτηρίων ή των διαδρόμων κινήσεως προσωπικού και υλικού είναι δυνατόν να εξοικονομηθούν άσκοπες προσπάθειες ή χρόνοι αναμονής και να περιοριστούν στο ελάχιστο οι δυσφορίες των εργαζομένων.

β) Η διαρρύθμιση της θέσης εργασίας κάθε εργαζόμενου ώστε να εκτελείται η εργασία κατά τον πιο άνετο τρόπο, κάτι που επιτυγχάνεται με την κατάλληλη τοποθέτηση εργαλείων, οργάνων, υλικών κ. λ. π.

γ) Οι μεταφορές να γίνονται με κατάλληλα μέσα μεταφοράς ώστε η μεταφορά, φόρτωση και εκφόρτωση να γίνεται γρήγορα χωρίς υπερβολικό κόπο αλλά και με ασφάλεια.

δ) Να μην υπάρχουν δυσμενείς τοπικές συνθήκες σε κάθε θέση εργασίας όπως κραδασμοί, υπερβολικός θόρυβος, ελλιπής φωτισμός, υπερβολική θερμότητα ή κρύο κλπ.

ε) Οι αγωγοί ηλεκτρικού ρεύματος, νερού, πεπιεσμένου αέρα κλπ. να είναι τοποθετημένοι έτσι ώστε να μην είναι δυνατόν να υποστούν βλάβες, να είναι εύκολα προσιτοί για επισκευή ή αντικατάσταση και να έχουν ληφθεί τα κατάλληλα μέτρα ασφαλείας για την περίπτωση βλάβης τους καθώς και να είναι χρωματισμένοι με έντονα χρώματα ώστε να διακρίνονται εύκολα από κάθε εργαζόμενο.

στ) Μεγάλη επίδραση στην άνεση αλλά και στην ποιότητα της εργασίας έχει η τήρηση καθαριότητας σε όλους τους χώρους εργασίας, αλλά και στους βοηθητικούς χώρους όπως τα αποχωρητήρια, τα αποδυτήρια, οι διάδρομοι κλπ.

ΑΕΡΙΣΜΟΣ

Ο αερισμός των χώρων εργασίας είναι αναγκαίος για την αντικατάσταση του μολυσμένου αέρα από την αναπνοή των εργαζομένων και από άλλες πηγές βλαβερών ουσιών.

Ανανέωση του αέρα γίνεται βέβαια από τις χαραμάδες που υπάρχουν στις πόρτες και τα παράθυρα. Μόνο αυτή όμως δεν είναι συνήθως αρκετή. Για αυτό πρέπει να υπάρχουν τρύπες αερισμού στο κάτω μέρος του χώρου εργασίας για την είσοδο αέρα και στο επάνω μέρος για την έξοδο.

Για γρηγορότερο εξαερισμό τοποθετούνται στις τρύπες εξόδου ηλεκτρικοί εξαεριστήρες.

Εννοείται ότι, εάν στο χώρο εργασίας υπάρχουν συσκευές οι οποίες παράγουν διοξείδιο του άνθρακα ή άλλα βλαβερά αέρια η ανανέωση του αέρα πρέπει να είναι γρηγορότερη, χωρίς όμως να δημιουργείται ρεύμα ενοχλητικό για τους εργαζομένους.

Στους χώρους εργασίας που παράγεται σκόνη εκτός από την εγκατάσταση αερισμού πρέπει να υπάρχουν εγκαταστάσεις καθαρισμού του αέρα από τη σκόνη.

Η άριστη θερμοκρασία, υγρασία και καθαρότητα αέρα εξασφαλίζεται με εγκαταστάσεις κλιματισμού.

Οι εγκαταστάσεις κλιματισμού είναι αρκετά δαπανηρές αλλά όταν σκεφτούμε ότι ο άνθρωπος δεν παύει να αναπνέει όλο το 24ωρο και ότι η αναπνοή καλής ποιότητας αέρα είναι ο πιο ζωτικός παράγοντας υγείας και απόδοσης του ανθρώπου, τότε θα πεισθούμε ότι η δαπάνη αυτή είναι από τις πιο αποδοτικές.

ΕΞΑΕΡΙΣΜΟΣ ΘΕΡΜΑΝΣΗ

Ο καθαρός αέρας είναι ένας ακόμη σημαντικός παράγων και η θέρμανση παίζει σπουδαίο ρόλο για το ηθικό και την αποδοτικότητα των εργαζομένων. Είναι λάθος να υπάρχει αέρας με μυρωδιές, αναθυμιάσεις, άσχημες ή ανθυγιεινές ή αέρας μολυσμένος. Πρέπει να υπάρχει ο κατάλληλος και σωστός εξαερισμός και γενικότερα καθαριότητα1 τοίχων, δαπέδων, παραθύρων.

ΘΟΡΥΒΟΣ

Με την λέξη "θόρυβος" εννοούμε την ανάμικτη βοή από φωνές, τους κρότους από την κίνηση οχημάτων ή την λειτουργία μηχανημάτων, την φασαρία, την πρόκληση ταραχής κ.λπ.

Ειδικότερα στον σύγχρονο εργασιακό χώρο οι εργαζόμενοι ζουν κατά μεγάλο ποσοστό περικυκλωμένοι από διαφόρων ειδών θορύβους, συνήθως μεγάλων εντάσεων. Αυτοί οι θόρυβοι, προκαλούν συνήθως αρνητικά συναισθήματα, ψυχολογικές ενοχλήσεις που εκτείνονται μέχρι πονοκεφάλους, εκνευρισμούς. Οι μεγάλοι θόρυβοι εκτός των άλλων αρνητικών αποτελεσμάτων μειώνουν την δύναμη αντιστάσεως τους, την προσοχή και την απόδοση τους. Διάφορες μελέτες έχουν αποδείξει ότι οι απότομοι θόρυβοι επιδρούν αρνητικά σε ολόκληρη την φυσιολογία και την συμπεριφορά των ανθρώπων. Αυτοί αυξάνουν την αρτηριακή πίεση, την έκκριση της αδρεναλίνης με συνέπεια την μείωση των ικανοτήτων τους για την διεκπεραίωση των καθηκόντων τους, σε χρονική διάρκεια δέκα περίπου λεπτών.

5.11 Υγεία και ασφάλεια εργαζομένων

Η έννοια της Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων θεωρείται σήμερα επίκαιρη. Στην Ελλάδα το νομικό πλαίσιο για την Υγεία και Ασφάλεια των εργαζομένων στους χώρους της εργασίας θεωρείται από τα πιο ολοκληρωμένα και πλήρη σε σχέση με τις

υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες²².

Αντικείμενο της Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων αποτελεί η αναγνώριση, η εκτίμηση και ο έλεγχος των κινδύνων για την υγεία στον εργασιακό χώρο, με σκοπό την ελαχιστοποίηση της έκθεσης των εργαζομένων σε αυτούς. Για το σκοπό αυτό έχουν αναπτυχθεί ολοκληρωμένα Συστήματα Διαχείρισης Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων που αποτελούν τα πρότυπα ΕΛΟΤ 1801:1999 και BS 8800:1996. Βάσει αυτών των προτύπων οι εταιρείες θα πρέπει:

- Να αναγνωρίσουν όλους τους πιθανούς κινδύνους (φυσικούς, χημικούς, βιολογικούς, εργονομικούς) που θέτουν σε κίνδυνο την υγεία των εργαζομένων και να αξιολογήσουν τα υπάρχοντα προγράμματα και συνθήκες εργασίας ώστε να γίνει πλήρης και σαφής προσδιορισμός των αναγκών και των προτεραιοτήτων.
 - Να αναπτύξουν ένα λεπτομερές σχέδιο που θα αφορά τον προσδιορισμό και τον έλεγχο των αναγκαίων μέτρων για την μείωση ή τον έλεγχο των κινδύνων και θα καθορίζει τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες ανά θέση εργασίας
 - Να εφαρμόσουν το παραπάνω σχέδιο και να εκπαιδεύσουν το προσωπικό τους σε θέματα Υγείας και Ασφάλειας
 - Να αξιολογήσουν το πρόγραμμα μέσω τακτικών ελέγχων και επιθεωρήσεων.
- Ειδικότερα οι εργοδότες πρέπει να εφαρμόζουν τις γενικές αρχές πρόληψης, κυρίως όσον αφορά:**
- Τη διατήρηση του χώρου εργασίας σε ικανοποιητική κατάσταση από άποψη τάξης και υγιεινής, (ευταξία, καθαριότητα, παροχή χώρων υγιεινής, εστίασεως κλπ)
 - Την επιλογή τοποθέτησης των θέσεων εργασίας και τον καθορισμό των διαδρόμων ή ζωνών μετακίνησης και /ή κυκλοφορίας.
 - Τις συνθήκες διακίνησης και μεταφοράς προσωπικού και διαφόρων υλικών.
 - Τη διευθέτηση των χώρων αποθήκευσης και επαναπόθεσης υλικών.
 - Τις συνθήκες και τρόπους αποκομιδής των επικίνδυνων υλικών που χρησιμοποιήθηκαν, καθώς και απορριμμάτων ή άλλων άχρηστων υλικών.
 - Την τακτική συντήρηση και τον έλεγχο πριν από την έναρξη λειτουργίας, καθώς και τον περιοδικό έλεγχο των εγκαταστάσεων και όλων γενικά των μηχανικών διατάξεων.
 - Την αναπροσαρμογή ανάλογα με τις εργασίες, της πραγματικής διάρκειας για τα διάφορα στάδια και είδη εργασιών.
 - Τις αλληλεπιδράσεις των δραστηριοτήτων μέσα στο χώρο εργασίας.
 - Τη συνεργασία μεταξύ όλων των μελών της επιχείρησης ή του έργου (εργοδοτών και εργαζομένων)
 - Τις υποδείξεις των συντονιστών για θέματα υγείας και ασφάλειας, των τεχνικών ασφάλειας και των γιατρών εργασίας.

Η εφαρμογή ενός τέτοιου συστήματος διαχείρισης είναι δυνατό να αποτελέσει το πλαίσιο για τη βελτίωση της επίδοσης της επιχείρησης στον τομέα της Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων, και κατά συνέπεια να επιτύχει την πλήρη νομοθετική συμμόρφωση της εταιρίας.

²² Από το site <http://www.totalquality.gr/0fls/c1.asp?catid=31&l=1>

5.12 Άρθρα

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ²³

Άρθρο 648

Έννοια

Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό.

Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπή, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο.

Άρθρο 649

Αν η εργασία κατά τις συνηθισμένες περιστάσεις παρέχεται μόνο με μισθό, λογίζεται ότι έχει σιωπηρά συμφωνηθεί μισθός.

Άρθρο 650

Εκείνος που έχει άδεια της αρχής ή που προσφέρεται δημόσια να διεξάγει υποθέσεις ή που διεξάγει κατ' επάγγελμα υποθέσεις, λογίζεται ότι αποδέχτηκε την πρόταση για σύμβαση τέτοιας εργασίας, αν δεν την αποκρούσει χωρίς υπαίτια καθυστέρηση.

Άρθρο 651

Προσωπική φύση της σχέσης

Αν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή από τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωσή του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη.

Άρθρο 652

Υποχρεώσεις του εργαζομένου

Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του.

Ο βαθμός της επιμέλειας, για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος, κρίνεται με βάση τη σύμβαση, ενόψει της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζομένου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει.

Άρθρο 653

Υποχρεώσεις του εργοδότη

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει το συμφωνημένο ή το συνηθισμένο μισθό.

Άρθρο 654

Αν ο μισθός συνίσταται ολικά ή κατά ένα μέρος σε ποσοστό από τα κέρδη, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει στον εργαζόμενο ή αντί γι' αυτόν σε πρόσωπο

²³ Από το site <http://www.karagiannislawfirm.gr/astiko-dikaio/93-symbash-ergasias>

που εκλέγουν τα μέρη ή το δικαστήριο, τις αναγκαίες πληροφορίες για τα κέρδη και τις ζημίες και, εφόσον απαιτείται, έχει υποχρέωση να επιδειξει τα λογιστικά βιβλία.

Άρθρο 655

Πότε καταβάλλεται ο μισθός

Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια, ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός απ' αυτά. Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη. Σε εργασία κατά μονάδα ή κατ' αποκοπή ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στις προκαταβολές που δικαιολογούνται από τις περιστάσεις ανάλογα με την εργασία που έχει προσφέρει και τις δαπάνες που τυχόν έκανε.

Άρθρο 656

Υπερημερία του εργοδότη

Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ή αν η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε άλλο χρόνο. Ο εργοδότης όμως έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό καθετί που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού.

Άρθρο 657

Λόγοι που εμπόδισαν τον εργαζόμενο

Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο.

Άρθρο 658

Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό.

Άρθρο 659

Εργασία πέρα από τη συμφωνημένη

Αν παρουσιαστεί ανάγκη για εργασία πέρα από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη.

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα για την πρόσθετη αυτή εργασία σε συμπληρωματική αμοιβή, που κανονίζεται ανάλογα με το συμφωνημένο μισθό και με τις ειδικές περιστάσεις.

Άρθρο 660

Ασθένεια του εργαζομένου

Ο εργοδότης σε περίπτωση ασθένειας του εργαζομένου που έχει προσληφθεί και ζει μαζί του, έχει υποχρέωση να του παρέχει, ενόσω διαρκεί η σύμβαση, περίθαλψη και ιατρική αντίληψη στο σπίτι ή και σε νοσοκομείο έως ένα μήνα, αν η ασθένεια

παρουσιάστηκε τουλάχιστον ένα έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και έως δέκα ημέρες, αν η ασθένεια παρουσιάστηκε μετά τρεις μήνες από την έναρξη της σύμβασης. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταλογίσει τις δαπάνες στο μισθό που οφείλει για το χρόνο που διαρκεί η ασθένεια.

Η υποχρέωση του εργοδότη δεν υπάρχει, αν η ασθένεια οφείλεται σε δόλο ή σε βαριά αμέλεια του εργαζομένου ή από την εισαγωγή του σε νοσοκομείο ως ασφαλισμένου υποχρεωτικά για την περίπτωση ασθένειας.

Άρθρο 661

Ο εργοδότης έχει τις υποχρεώσεις του προηγούμενου άρθρου και αν ακόμη, έχοντας εξαιτίας της ασθένειας τέτοιο δικαίωμα, καταγγείλει τη σύμβαση.

Άρθρο 662

Ασφάλεια και υγιεινή των χώρων εργασίας

Ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με το χώρο της καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου.

Άρθρο 663

Αν ο εργαζόμενος έχει προσληφθεί και ζει στην κατοικία του εργοδότη, αυτός έχει υποχρέωση να διαρρυθμίζει τα σχετικά με το χώρο της διαμονής και του ύπνου, καθώς και τα σχετικά με την περίθαλψη και με το χρόνο εργασίας και ανάπαυσης, έτσι ώστε να εξασφαλίζονται η υγεία και η ηθική, καθώς και η άσκηση των θρησκευτικών και των πολιτικών καθηκόντων του εργαζομένου.

Άρθρο 664

Συμψηφισμός ή κρατήσεις του μισθού

Ο εργοδότης δεν μπορεί να συμψηφίσει οφειλόμενο μισθό με απαίτησή του κατά του εργαζομένου εφόσον ο μισθός αυτός είναι απολύτως αναγκαίος για την διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του.

Η απαγόρευση αυτή δεν ισχύει για το συμψηφισμό με απαίτηση που έχει ο εργοδότης λόγω ζημίας που του προξένησε ο εργαζόμενος με δόλο κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας.

Ο μισθός, εφόσον δεν υπόκειται σε συμψηφισμό, είναι και ακατάσχετος.

Άρθρο 665

Στην περίπτωση που συμφωνήθηκαν κρατήσεις από το μισθό, αν δεν συμφωνήθηκε διαφορετικά θεωρείται ότι έγιναν για την κάλυψη ενδεχόμενης ζημίας του εργοδότη. Τέτοιες κρατήσεις είναι ισχυρές μόνο στο μέτρο του προηγούμενου άρθρου και είναι τοκοφόρες αφότου έγιναν.

Άρθρο 666

Παροχή άδειας

Ο εργοδότης αν η εργασία εξαντλεί εντελώς ή σημαντικά τις παραγωγικές δυνάμεις του εργαζομένου, έχει υποχρέωση να του δίνει κάθε χρόνο άδεια για δέκα τουλάχιστον συνεχείς ημέρες, αν η συμβατική σχέση υπάρχει χωρίς διακοπή ήδη από ένα χρόνο, για δεκαπέντε ημέρες αν η σχέση υπάρχει από πέντε χρόνια και για είκοσι ημέρες αν η σχέση υπάρχει από δεκαπέντε χρόνια.

Κατά τη διάρκεια της άδειας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στο μισθό.

Άρθρο 667

Η άδεια του προηγούμενου άρθρου δίνεται στην κατάλληλη, ενόψει των συνθηκών της εργασίας, εποχή. Στο χρόνο της άδειας δεν υπολογίζεται ο χρόνος που ο εργαζόμενος εμποδίζεται να εργαστεί, αλλά έχει δικαίωμα στο μισθό.

Ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να δώσει άδεια, από τότε που ο εργαζόμενος κατάγγειλε τη σύμβαση.

Άρθρο 668

Δικαίωμα στις εφευρέσεις

Οι εφευρέσεις που έγιναν από τον εργαζόμενο κατά την εκτέλεση της εργασίας ανήκουν σ' αυτόν, εκτός αν αποτελούν το αντικείμενο της εργασίας που του έχει ανατεθεί ή αν ο εργοδότης επιφύλαξε για τον εαυτό του το δικαίωμα σ' αυτές. Σε περίπτωση τέτοιας επιφύλαξης του εργοδότη, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ιδιαίτερη εύλογη αμοιβή.

Άρθρο 669

Λήξη της σύμβασης

Η σύμβαση εργασίας παύει αυτοδικαίως, όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίο συνομολογήθηκε.

Σύμβαση εργασίας που η διάρκειά της δεν ορίστηκε ούτε και συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας, λύνεται ύστερα από καταγγελία καθενός από τα μέρη. Αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο νόμο ή στη σύμβαση, η καταγγελία πρέπει να γίνει πριν από δεκαπέντε ημέρες και επιφέρει τη λύση μετά την παρέλευση αυτής της προθεσμίας. Δεν μπορεί να συμφωνηθεί υπέρ του εργοδότη προθεσμία συντομότερη από τη νόμιμη.

Άρθρο 670

Η σύμβαση εργασίας που η διάρκειά της ορίζεται για ολόκληρη τη ζωή ενός προσώπου ή υπερβαίνει την πενταετία μπορεί, όταν περάσουν πέντε χρόνια, να καταγγελθεί από τον εργαζόμενο οποτεδήποτε, αφού τηρηθεί εξάμηνη προθεσμίας καταγγελίας.

Άρθρο 671

Σιωπηρή ανανέωση

Η σύμβαση εργασίας που συνομολογήθηκε για ορισμένο χρόνο λογίζεται πως ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο, αν μετά τη λήξη του χρόνου της ο εργαζόμενος εξακολουθεί την εργασία χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης.

Άρθρο 672

Καταγγελία για σπουδαίο λόγο

Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία.

Άρθρο 673

Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε η καταγγελία, συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση.

Άρθρο 674

Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση.

Άρθρο 675

Θάνατος του ενός

Η σύμβαση εργασίας λύνεται με το θάνατο του εργαζομένου.

Με το θάνατο του εργοδότη η σύμβαση λύνεται μόνο όταν τα μέρη απέβλεψαν κυρίως στο πρόσωπό του. Σ' αυτή την περίπτωση το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση.

Άρθρο 676

Εμπιστευτικές εργασίες

Σύμβαση εμπιστευτικών ελευθέρων εργασιών, στην οποία ο εργαζόμενος δεν τελεί σε διαρκή σχέση με πάγιο μισθό, μπορεί να καταγγελθεί από τον εργοδότη και χωρίς σπουδαίο λόγο.

Το ίδιο δικαίωμα έχει και ο εργαζόμενος, που όμως ευθύνεται σε αποζημίωση, αν καταγγείλει άκαιρα τη σύμβαση.

Άρθρο 677

Άδειες για ανεύρεση άλλης εργασίας

Όταν καταγγελθεί η σύμβαση, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει τον αναγκαίο ελεύθερο χρόνο για να βρει άλλη εργασία, εφόσον δεν του μένει διαφορετικά κατάλληλος χρόνος γι' αυτό το σκοπό.

Άρθρο 678

Πιστοποιητικό εργασίας

Κατά τη λήξη της σύμβασης ο εργαζόμενος μπορεί να απαιτήσει από τον εργοδότη πιστοποιητικό για το είδος και τη διάρκεια της εργασίας του. Μόνον αν το ζητήσει ειδικά ο εργαζόμενος, βεβαιώνεται και η ποιότητα της εργασίας του και η διαγωγή του.

Άρθρο 679

Παραίτηση του εργαζομένου από δικαιώματά του

Είναι άκυρη η συμφωνία με την οποία περιορίζονται τα δικαιώματα του εργαζομένου από τα άρθρα 656 έως 658, 659 παρ. 2 έως 667, 668 εδ. 2. 670, 674, 677 και 678.

Άρθρο 680

Συλλογική σύμβαση εργασίας

Με σύμβαση ανάμεσα σε εργοδότες ή ένωση εργοδοτών και σε εργαζομένους ή ένωση εργαζομένων (συλλογική σύμβαση εργασίας) μπορούν να καθορίζονται σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του νόμου, οι όροι με τους οποίους θα συνομολογούνται οι επιμέρους συμβάσεις εργασίας των ατόμων ή των ενώσεων που υποβάλλονται στη συλλογική σύμβαση.

Η συλλογική σύμβαση απαιτείται να καταρτιστεί εγγράφως.

Οι όροι των επιμέρους συμβάσεων εργασίας, που είναι αντίθετοι με τη συλλογική σύμβαση είναι άκυροι, εφόσον δεν είναι ευνοϊκότεροι για τον εργαζόμενο, και στη θέση τους ισχύουν οι όροι της συλλογικής σύμβασης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

6. ΑΝΕΡΓΙΑ

6.1 Ορισμός και είδη ανεργίας

Ένας παράγοντας που επηρεάζει έμμεσα τις εργασιακές σχέσεις είναι η ανεργία. Σε περιόδους μεγάλης οικονομικής υφεσης και αύξησης της ανεργίας παρατηρούνται φαινόμενα ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων, καταπάτησης των εργασιακών δικαιωμάτων και επιδείνωση των όρων και των συνθηκών εργασίας. Τέτοια φαινόμενα έχουν παρατηρηθεί και στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης λόγω του πολύ υψηλού ποσοστού ανεργίας. Η πορεία της ανεργίας στην Ελλάδα ήταν παρόμοια με αυτή στις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες, δηλαδή ενώ μέχρι και την πρώτη πετρελαϊκή κρίση το 1970 δεν αποτελούσε πρόβλημα η άνοδος της ήταν σημαντική από το σημείο εκείνο και έπειτα.

Ανεργία είναι η αδυναμία εξεύρεσης εργασίας αμειβόμενης και ανάλογης με τα προσόντα, τις ικανότητες και τις κλίσεις του ατόμου.

Με τον όρο ανεργία υπονοείται η ακούσια αργία των ατόμων, που προσφέρουν την εργασία τους έναντι ημερομισθίου/μισθού ή οποιουδήποτε άλλου τρόπου αμοιβής, εξαιτίας της ελλείψεως επαγγελματικής/ειδικής εργασίας. Ο όρος ανεργία υποδηλώνει την έλλειψη ή την περιορισμένη προσφορά εργασίας με άμεση συνέπεια να μη βρίσκουν δουλειά ανάλογη των προσόντων τους άτομα ικανά να προσφέρουν.

Επίσης, η ανεργία διακρίνεται σε τέσσερις κατηγορίες οι οποίες είναι οι εξής²⁴:

1. Εποχιακή ανεργία, προσωρινή απασχόληση εργατικού δυναμικού.
2. Ανεργία τριβής, αδυναμία άμεσης απορρόφησης ανέργων παρόλο την ύπαρξη κενών θέσεων.
3. Διαρθρωτική ανεργία, ύπαρξη δυσαναλογίας προσφοράς και ζήτησης των διαφόρων ειδικοτήσεων.
4. Ανεργία ανεπαρκούς ζήτησης (κεϋνσιανή ανεργία) , προέρχεται από την πτώση της οικονομικής δραστηριότητας στις φάσεις της καθόδου και της ύφεσης του οικονομικού κύκλου.

Η ανεργία στην Ελλάδα είναι σε μεγάλο βαθμό φαινόμενο διαρθρωτικό και επομένως η καταπολέμηση της απαιτεί σε μεγάλο βαθμό ενεργοποίηση μικροοικονομικών πολιτικών.

²⁴ «Θεωρίες της ανεργίας» Απόστολος Δεδουσόπουλος σελ.60

6.2 Η πορεία της ανεργίας

Η ανεργία μέχρι και τις αρχές της δεκαετίας του 1970 δεν αποτελούσε σημαντικό πρόβλημα για τις περισσότερες οικονομίες του κόσμου. Από το σημείο όμως εκείνο και έπειτα, σε συνδυασμό με τις δύο πετρελαϊκές κρίσεις, η πορεία της ήταν ανοδική και έπληξε τόσο τις χώρες της Ευρώπης όσο και τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής και την Ιαπωνία.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ)²⁵, το ποσοστό ανεργίας έως τον Μάιο του 2012 έχει διαμορφωθεί στο 23,1%. Πριν από πέντε χρόνια, στο σύνολο της χώρας, η ανεργία το 2007 ήταν 8,3%. Το 2008 υπήρχε μια μείωση της τάξης του 1%, αλλά από το 2009 λόγω της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης και ακόμα περισσότερο από το 2010 με την είσοδο της Ελλάδας στον μηχανισμό στήριξης του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (ΔΝΤ) η άνοδος της ανεργίας ήταν αλματώδης. Συγκεκριμένα το 2010 η ανεργία έφτασε το 12,2% δηλαδή αύξηση κατά 3,1 ποσοστιαίων μονάδων. Ακολούθως το 2011 η ανεργία έφτασε το 16,8% για να εκτοξευθεί το 2012 στο 23,1%. Στον πίνακα 1 που ακολουθεί παρουσιάζεται το ποσοστό της ανεργίας από το 2007 μέχρι το 2012:

²⁵ Σύμφωνα με το δελτίο τύπου της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για τον Μάιο του 2012

**Πίνακας 1. Απασχολούμενοι, άνεργοι, οικονομικά μη ενεργοί και ποσοστό ανεργίας:
Μάιος 2007 – 2012**

	Μάιος					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Απασχολούμενοι	4.494.905	4.567.133	4.510.065	4.411.891	4.137.452	3.816.912
Άνεργοι	407.958	359.034	454.216	610.229	836.331	1.147.372
Οικονομικά μη ενεργοί	3.425.372	3.401.946	3.345.759	3.289.929	3.349.961	3.361.131
Ποσοστό ανεργίας	8,3	7,3	9,1	12,2	16,8	23,1

26

6.3 Τα αίτια και οι συνέπειες της ανεργίας

Η αναζήτηση των αιτιών ανόδου της ανεργίας έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης πολλών ερευνητών, αλλά παρόλα αυτά κάποια, κοινά αποδεκτή παραδοχή δεν υπάρχει. Πολλοί υποστηρίζουν πως η άνοδος της οφείλεται στην ανοδική τάση του φυσικού ποσοστού της ανεργίας. Δηλαδή, του ποσοστού εκείνου πέρα από το οποίο κάθε προσπάθεια για μείωση της ανεργίας δύναται να οδηγήσει σε αύξηση του πληθωρισμού.

Τα αίτια της ανεργίας είναι τα εξής²⁷:

- Μεγάλες οικονομικές και κοινωνικές ανισότητες στην αγορά εργασίας
- Οικονομική κρίση
- Επικράτηση μονοπωλίων-ολιγοπωλίων → κλείσιμο μικρών επιχειρήσεων
- Πολιτικές και οικονομικές σκοπιμότητες
- Προσπάθεια δημιουργίας άνομου/ υπέρογκου κέρδους
- Δημιουργία πλασματικά προβληματικών επιχειρήσεων
- Διατήρηση ανεργίας ως μέσο πίεσης προς τους εργαζομένους για χαμηλές απολαβές
- Ανυπαρξία οικονομικού σχεδίου πολιτικού
- Έλλειψη κρατικής κοινωνικής ευαισθησίας
- Μαζική στροφή νέων σε ελάχιστα επαγγέλματα
- Κορεσμός θέσεων, πολυθεσία
- Γυναικεία χειραφέτηση → αλλαγή αντιλήψεων για τη ζωή → εισαγωγή γυναικών στην παραγωγική διαδικασία

²⁶ Πίνακας από το www.statistics.gr (επίσημο site της ΕΛΣΤΑΤ)

²⁷ «Θεωρίες της ανεργίας» Απόστολος Δεδουσόπουλος σελ.57

- Αυτοματοποίηση παραγωγής, εκτεταμένη χρήση τεχνολογίας (μηχανής)
- Υψηλή εξειδίκευση, κακή παρεχόμενη παιδεία-εκπαίδευση
- Αναλφαβητισμός
- Αναξιοκρατία

Οι συνέπειες στην ανεργία χωρίζονται σε 2 κατηγορίες:

A. Ατομικές:

- Πρόβλημα επιβίωσης, ικανοποίησης βασικών αναγκών: τροφής, ενδυμασίας, κατοικίας
- Αισθήματα μειονεξίας
- Άγχος-ανασφάλεια-φόβος
- Εγκατάλειψη της οποιας προσπάθειας για μόρφωση
- Κλονισμός της εμπιστοσύνης του πολίτη στην πολιτεία/ κράτος πρόνοια
- Ανελέητος ανταγωνισμός, ατομικισμός, ιδιοτέλεια
- Διαρκής φόβος εργαζομένου μήπως απολυθεί → υποταγή του σε επιλογές, απειλές, εκμετάλλευση εργοδότη

B. Κοινωνικές:

- Άνιση κατανομή πλούτου
- Ανισότητες (ανέργου – εργαζομένου) – κοινωνικό χάσμα
- Αντικοινωνικά φαινόμενα → τρόποι εκτόνωσης, βία, εγκληματικότητα, ναρκωτικά, αλκοολισμός
- Ταραχές – εξεγέρσεις – απεργίες
- Δημιουργία περιθωριακών ομάδων
- Άνθηση παραοικονομίας
- Αστυφιλία/ μετανάστευση
- Ανισόρροπη ανάπτυξη / πρόοδος κοινωνίας

6.4 Η ανεργία των νέων και των γυναικών στην Ελλάδα

Παραδοσιακά στην Ελλάδα η ανεργία στις γυναίκες και στους νέους (15-24 ετών) είναι μεγαλύτερη από όλες τις άλλες κατηγορίες του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Όσον αφορά τους νέους 15-24 ετών στην Ελλάδα καταγράφεται το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας της ευρωζώνης που αγγίζει το 54,9% την ώρα που ο μέσος όρος βρίσκεται στο 22,5%. Ποσοστό το οποίο έχει εκτιναχθεί κυριώς μετά το 2009 λόγω της μεγάλης οικονομικής κρίσης που περνάει η χώρα μας. Ενδεικτικό είναι ότι το 2008 η ανεργία των νέων βρισκόταν στο 19,6%. Όσον αφορά την ανεργία των γυναικών πάλι παρατηρούμε ότι είναι μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών κατά 6,5 ποσοστιαίες μονάδες και βρίσκεται το Μάιο του 2012, σύμφωνα πάντα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, στο 26,8%. Στους Πίνακες 2, και 3 που ακολουθούν παρουσιάζεται το ποσοστό της ανεργίας, αναλυτικά, κατά φύλο και ομάδες ηλικιών για το μήνα Μάιο των ετών 2007 έως και 2012:

Πίνακας 2. Ποσοστό ανεργίας κατά φύλο: Μάιος 2007 – 2012

Φύλο	Μάιος					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Άρρενες	5,2	4,9	6,5	9,6	14,2	20,3
Θήλειες	12,8	10,8	12,9	15,6	20,4	26,8
Σύνολο	8,3	7,3	9,1	12,2	16,8	23,1

Πίνακας 3. Ποσοστό ανεργίας, κατά ομάδες ηλικιών: Μάιος 2007 – 2012²

Ομάδες ηλικιών	Μάιος					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
15-24 ετών	22,8	19,6	25,1	31,9	41,7	54,9
25-34 »	11,2	10,4	11,6	16,2	23,3	31,6
35-44 »	6,5	5,8	7,5	10,0	13,8	19,4
45-54 »	4,6	4,0	6,0	8,2	11,7	17,0
55-64 »	2,9	2,9	4,4	6,2	8,3	11,8
65-74 »	1,4	0,8	0,9	1,2	2,3	4,7
Σύνολο	8,3	7,3	9,1	12,2	16,8	23,1

6.5 Τρόποι αντιμετώπισης της ανεργίας

- Μελέτη του προβλήματος → μακροπρόθεσμος σχεδιασμός
- Πολιτικός /κρατικός σχεδιασμός, προγραμματισμός και μέριμνα
- Ανθρωπιστικός προσανατολισμός: στο κέντρο του ενδιαφέροντός μας ο άνθρωπος →επίλυση όσων των ταλανίζουν
- Ανθρωπιστική παιδεία
- Ανθρωπιστική χρήση της τεχνολογίας / μηχανών / επιστήμης
- Μέτρα ευνοϊκά της αποκέντρωσης
- Κίνητρα για απασχόληση σε τομείς παραμελημένους αλλά ουσιαστικούς: γεωργία, κτηνοτροφία, βιομηχανία
- Διαρκής επιμόρφωση εργαζομένων στα νέα δεδομένα τις εργασίας τους
- Σωστός επαγγελματικός προσανατολισμός
- Θεσμοθέτηση μέτρων αξιοκρατικής επιλογής προσωπικού (αξιοκρατία)
- Εξασφάλιση ισότητας / παροχής ίσων ευκαιριών μόρφωσης /κατάρτισης/ εύρεσης εργασίας σε όλους.

6.6 Προοπτικές απασχόλησης στην Ελλάδα

Στην περίοδο που διανύουμε έχει γίνει εμφανές ότι η αγορά εργασίας έχει συρρικνωθεί και αρκετά επαγγέλματα έχουν κορεστεί, η ανάπτυξη έχει μειωθεί δραστικά σε σύγκριση με τα προηγούμενα χρόνια, επιφέροντας ακόμα μεγαλύτερες δυσκολίες στην απορρόφηση αποφοίτων²⁸.

Σύμφωνα με έρευνα της manpower για το πρώτο τρίμηνο του 2013 οι Έλληνες εργοδότες εκτιμούν πως το δυσοίωνα κλίμα προσλήψεων θα διατηρηθεί και στο Α΄ Τρίμηνο του 2013. Καθώς το 9% των εργοδοτών αναμένουν αύξηση των ατόμων που απασχολούν, το 25% μείωση και το 66% δεν προβλέπει μεταβολή οι συνολικές προοπτικές απασχόλησης διαμορφώνονται στο -16%.

Διέξοδο από αρκετά προβλήματα της αγοράς εργασίας δίνουν τα πράσινα πτυχία και επαγγέλματα με προβλέψεις για αλματώδη ανάπτυξη στο βραχυπρόθεσμο αλλά και μακροπρόθεσμο μέλλον. Η στροφή όλου του πλανήτη προς ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, που διαθέτει άφθονες η Ελλάδα, σε συνδυασμό με τα πλούσια κοιτάσματα που έχουν βρεθεί πρόσφατα στη χώρα μας, αλλά και την ιδιαίτερη γεωγραφική μας θέση στην Ευρώπη, μας καθιστούν ως ένα στρατηγικό χώρο ανάπτυξης για την πράσινη βιομηχανία ενέργειας. Μεγάλη ανάπτυξη προβλέπεται επίσης και στην βιοκαλλιέργεια, η οποία εκτός από φιλική προς το περιβάλλον, απαιτεί περισσότερη εργασία από τις συμβατικές δημιουργώντας μεγαλύτερη ζήτηση σε ανθρώπινο δυναμικό.

Ο τουρισμός ήταν ανέκαθεν στην Ελλάδα ένας από τους μεγαλύτερους μηχανισμούς απορρόφησης εργατικού δυναμικού. Η κρίση σε συνδυασμό με τη μικρή εξέλιξη που είχαν οι παραδοσιακές στρατηγικές τουρισμού στην Ελλάδα δημιούργησαν μια μεγάλη μείωση εσόδων αλλά και απορρόφησης εργατικού δυναμικού. Η αδυναμία εκμετάλλευσης όλων των πόρων τουρισμού στο παρελθόν οδήγησε σε πτώση, που πιθανότατα μπορούσε να έχει αποφευχθεί. Μελέτες έχουν δείξει ότι η αύξηση του εναλλακτικού τουρισμού έχει γίνει αισθητή πλέον και στην Ελλάδα. Ο χειμώνας δεν είναι πια νεκρή τουριστική περίοδος, αλλά ένας νέος τρόπος εκμετάλλευσης του φυσικού μας πλούτου. Η αύξηση του εναλλακτικού τουρισμού δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας, που με συνδυασμό με σωστή ανάπτυξη, μπορεί να οδηγήσει σε αλματώδη αύξηση του τουρισμού στην Ελλάδα.

Ένας ακόμα ιδιαίτερα ανεκμετάλλευτος πόρος της Ελλάδας είναι οι εξαγωγές, όπου ενώ θα μπορούσαμε να εκμεταλλευτούμε ποικίλες μονοπωλιακές πηγές, και όχι μόνο, που προσφέρει η χώρα μας, συνεχίζουν να παραμένουν εντός των συνόρων και με μικρή έως καθόλου ανάπτυξη. Έρευνες έχουν αποδείξει ότι η Ελλάδα θα μπορούσε να δημιουργήσει προοπτικές αλματώδους ανάπτυξης, δημιουργώντας συντονισμένες

²⁸ Άρθρο από το site του ΑΤΕΙ Πειραιά <http://gdias.teipir.gr/emagazine/index.php/2012-01-27-11-20-57/2012-01-31-08-22-14/30-2012-03-12-09-43-43>

παραγωγές προϊόντων, συσκευασίας και εξαγωγής τους, δημιουργώντας με αυτό τον τρόπο νέες θέσεις εργασίας και πλούσιο εισόδημα για επένδυση στην περαιτέρω ανάπτυξη. Η αποδεδειγμένη αδυναμία συγκρότησης μεγάλων συνεταιρισμών για την εκμετάλλευση αυτού του πλούτου λειτουργεί ως τροχοπέδη προς την ανάπτυξη σε αυτόν τον τομέα που όμως μας δίνει έναν νέο τρόπο εκμετάλλευσης προς την ανάπτυξη και απορρόφηση εργατικού δυναμικού.

Η Ελλάδα είναι μια χώρα πλούσια σε αγαθά, πηγές και δυναμικό που με οργάνωση και ανάπτυξη προς τη σωστή κατεύθυνση μπορεί να αλλάξει τα σημερινά δεδομένα, δημιουργώντας ευκαιρίες σε νέους αλλά και παλιούς επαγγελματίες να συνεισφέρουν. Η εκμετάλλευση της ποικιλίας των φυσικών μας πόρων, αλλά και η προώθηση των ήδη υπαρχόντων, μπορεί να γίνει η βάση για ένα καλύτερο αύριο για όλους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

7. ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

7.1 Ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους

Η πολιτική αυτή αποβλέπει στην ανεξάρτητα από επιμέρους διακυμάνσεις, συνολική μείωση των άμεσων αποδοχών και αποτελεί την κύρια πρακτική μείωσης του μισθολογικού κόστους έναντι εκείνης του έμμεσου (π.χ. εισφορών κοινωνικής ασφάλισης). Στα πλαίσια αυτά εντοπίζονται κύρια οι ακόλουθες πρακτικές:

- Η επαναξιολόγηση του ρόλου των κατώτατων αποδοχών καθώς επίσης και του τρόπου υπολογισμού τους. Ως προς τον ένα άξονα επιχειρείται η ουσιαστική άρση της έννοιας των κατώτατων αμοιβών και η δυνατότητα διαμόρφωσης αποδοχών σε χαμηλότερα επίπεδα για ειδικές κατηγορίες του εργατικού δυναμικού (π.χ. νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας κάτω των 25 ετών) ή για εργαζόμενους σε γεωγραφικές περιοχές με αρνητικές ιδιαιτερότητες (π.χ. θύλακες ανεργίας). Ως προς τον άλλον, επιχειρείται, ο

υπολογισμός τους (εκεί όπου διατηρείται η έννοια των κατώτατων αποδοχών), συσχετίζοντας την εξέλιξη του ύψους των τιμών και του πληθωρισμού και όχι με βάση την εξέλιξη της παραγωγικότητας.

- Η μεταρρύθμιση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων τόσο ως προς το περιεχόμενο όσο και ως προς το πεδίο ισχύος και εφαρμογής τους, με τρόπο που συνεπάγονται την ουσιαστική αμφισβήτηση του ρόλου τους.

Ειδικότερα επικεντρώνεται το ενδιαφέρον στην ανάγκη προσαρμογής των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών στο περιεχόμενο των εθνικών συλλογικών συμβάσεων ή των κοινωνικών συμβολαίων χωρίς σοβαρά περιθώρια διακύμανσης ανάμεσα σε αυτά τα δύο επίπεδα. Επιπλέον, προσδίδεται έμφαση στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, έναντι των άλλων ειδών, για λόγους μεγαλύτερης ευελιξίας, ενώ επιχειρείται η εισαγωγή όρων επαναδιαπραγμάτευσης ώστε να παρέχεται η δυνατότητα απεμπλοκής από κεκτημένα που κατοχυρώθηκαν σε υψηλότερο επίπεδο διαπραγμάτευσης, καθώς και η άρση της δυνατότητας επέκτασης της εφαρμογής του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων με διοικητικές μεθόδους (π.χ. για εκείνους που δεν εκπροσωπούνται από τα συμβαλλόμενα μέρη).

- Η απεξάρτηση της διαμόρφωσης και εξέλιξης των μισθών από το στοιχείο της προϋπηρεσίας (αρχαιότητας) στην επιχείρηση ή άλλης μορφής κεκτημένου δικαιώματος.
- Η σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης θετικά ή αρνητικά.

7.2 Ευελιξία απασχόλησης και αποδυνάμωση των πολιτικών προστασίας της

Η ευελιξία της απασχόλησης εστιάζεται στις πολιτικές μεγαλύτερης δυνατής προσαρμογής του όγκου της απασχόλησης στις ανάγκες των επιχειρήσεων μέσω του περιορισμού των κρατικών παρεμβάσεων και της «ακαμψίας» και «αυστηρότητας» της εργατικής νομοθεσίας που ουσιαστικά συντελεί στην απορρύθμισή της²⁹, σε συνδυασμό με την ανάπτυξη των μορφών εκείνων απασχόλησης που συνεπάγονται μειωμένο κόστος για τις επιχειρήσεις. Στα πλαίσια αυτά εντάσσονται πρακτικές όπως:

- Κατάργηση των διοικητικών περιορισμών (π.χ. διοικητικών αδειών) στις περιπτώσεις των ομαδικών απολύσεων και αύξηση του ανώτατου ορίου ως προς τον αριθμό των ανά μήνα καταγγελλόμενων συμβάσεων.
- Περιορισμός του ύψους των αποζημιώσεων και των προθεσμιών προειδοποίησης στις περιπτώσεις των απολύσεων.
- Άρση της «στενότητας» των ερμηνειών των αρμόδιων δικαστηρίων για τις εργατικές διαφορές.

²⁹ «Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity) : Μύθοι και πραγματικότητα» Γ. Κούζης σελ 43

- Προώθηση της πρόσκαιρης απασχόλησης μέσα από την ιδιαίτερη προσφυγή στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.
- Ανάπτυξη και επέκταση του θεσμού της μερικής απασχόλησης.
- Ανάπτυξη μορφών απασχόλησης που δεν εντάσσονται στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία που όμως συχνά διατηρούν έντονο το στοιχείο της μισθωτής ή της λανθάνουσας μισθωτής σχέσης (π.χ. κατ' επίφαση συμβάσεις έργου με παλαιά ή σύγχρονα χαρακτηριστικά εξαρτημένης εργασίας).

Ανάπτυξη των μορφών απασχόλησης όπως δανεισμός εργαζομένων, απασχόληση με διαμεσολάβηση τρίτου, η μεταφορά προσωπικού σε περιπτώσεις ομίλων επιχειρήσεων που δημιουργούν συγχύσεις ως προς το πρόσωπο του εργοδότη με συνέπεια την καταστρατήγηση εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων.

7.3 Ευελιξία χρόνου εργασίας

Οι πολιτικές που εντάσσονται στην κατηγορία αυτή συνδέονται συχνά με τις πολιτικές απασχόλησης καθώς και οργάνωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων και αναζητούν την καλύτερη προσαρμογή.

Βασικές μορφές ευελιξίας του χρόνου θεωρούνται:

- Η ευελιξία του ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου πέραν του νόμιμου και συμβατικά καθιερωμένου (π.χ. υπερωριακή απασχόληση).
- Η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου και ο συνολικός υπολογισμός του για μεγάλα χρονικά διαστήματα (4μηνα, 6μηνα, 12μηνα) με δυνατότητες αυξομείωσης του εβδομαδιαίου και ημερήσιου εργάσιμου χρόνου ανάλογα με την συγκυρία. Οι πρακτικές που σχετίζονται με αυτό το μέτρο εκπορεύονται κύρια από τις ανάγκες των επιχειρήσεων να απασχολούν το αναγκαίο προσωπικό ανάλογα με τις περιόδους ύφεσης και αιχμής της δραστηριότητας χωρίς να αναγκάζονται να προβαίνουν σε έκτακτες προσλήψεις ή σε πρόσθετη αμοιβή για υπερωριακή απασχόληση αφού οι αποδοχές παραμένουν σταθερές.
- Η εισαγωγή πρόσθετων ομάδων εργασίας (εργασία κατά βάρδιες) μέσα και από την διεύρυνση των δυνατοτήτων διεύρυνσης του συνολικού χρόνου λειτουργία των επιχειρήσεων.

7.4 Περιορισμός κοινωνικών και φορολογικών επιβαρύνσεων των επιχειρήσεων

Σε αυτήν την κατηγορία υπάγονται οι πολιτικές εκείνες που αποβλέπουν στην ελάφρυνση των επιχειρήσεων από βάρη που προέρχονται είτε από την επιβολή των υποχρεωτικών φόρων είτε από κρατικές ρυθμίσεις κοινωνικού χαρακτήρα που κρίνονται ως εμπόδια στην λειτουργία των επιχειρήσεων.

Σε αυτά τα πλαίσια εντοπίζονται κύρια οι πρακτικές:

- Μείωσης των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τις επιχειρήσεις με ιδιαίτερη έμφαση στα χαρακτηριστικά του απασχολούμενου (π.χ.

ανειδίκευτου, μακροχρόνια άνεργου) ή του γεωγραφικού χώρου λειτουργίας της επιχείρησης (π.χ. περιοχή σε κρίση).

- Περιορισμού του περιεχομένου του πλαισίου προστασίας και διευκολύνσεων (π.χ. άδειες) των εκπροσώπων των εργαζομένων για την άσκηση των καθηκόντων τους καθώς και των συμμετοχικών δικαιωμάτων σε θέματα διαχείρισης των επιχειρήσεων (όπου λειτουργούν αντίστοιχες πρακτικές).
- Περιορισμού της κρατικής παρέμβασης στα θέματα των εργασιακών σχέσεων μέσα από την άρση της «άκαμπτης» και «αυστηρής» νομοθεσίας (π.χ. κατάργηση της διοικητικής άδειας σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, επίκληση της ανάγκης απεμπλοκής των δικαστηρίων από «στενές» ερμηνείες στις περιπτώσεις των εργατικών διαφορών).

Απέναντι σε μία κατάσταση που επιβάλλεται από ένα συνεχώς αυξανόμενο, σε βάρος του συντελεστή εργασία, συσχετισμό δυνάμεων οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και τα συνδικάτα σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο επιχειρούν να προσδώσουν έμφαση στην ανάγκη θέσπισης διεθνών κανόνων για το πλαίσιο λειτουργίας του ανταγωνισμού, ώστε το περιεχόμενο της έννοιας της ανταγωνιστικότητας να λάβει διαστάσεις που θα σέβεται θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα.

Ιδιαίτερα επισημαίνεται η ανάγκη να συνδεθεί η έννοια της ανάπτυξης με εκείνη της οικονομικής και κοινωνικής ευημερίας μέσα και από τον ουσιαστικό και ειλικρινή κοινωνικό διάλογο που θα προωθεί την ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στα σύγχρονα δεδομένα με κύριο βάρος στις νέες τεχνολογίες, στις ανθρωποκεντρικές μορφές οργάνωσης και λειτουργίας τους, στα υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης του εργατικού δυναμικού, στο ικανοποιητικό και κοινωνικά αποδεκτό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων που συνιστά και αυτό βασικό συντελεστή και πρόσθετο κίνητρο για την αύξηση της παραγωγικότητας. Με άλλα λόγια ο κόσμος της εργασίας απέναντι στις πολιτικές απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και στην επιβολή στην ευρωπαϊκή ήπειρο εργασιακών συνθηκών χωρών της Άπω Ανατολής, και υπό το βάρος της πλέον αρνητικής, μεταπολεμικής συγκυρίας αντιπαραθέτει την βελτίωση, αναβάθμιση και προσαρμογή των εργασιακών σχέσεων στα νέα παραγωγικά και τεχνολογικά δεδομένα.

Στον χώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εντοπίζεται σειρά συλλογικών διμερών ή τριμερών ρυθμίσεων που, ανεξάρτητα από το περιεχόμενό τους που διαφοροποιείται κατά περίπτωση.

7.5 Επιπτώσεις των πολιτικών ευελιξίας

Οι εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων έτσι όπως διαγράφονται συνεπάγονται σοβαρές μεταβολές στο κοινωνικό πεδίο. Η απορρύθμισή τους που ανατρέπει το οικοδόμημα στο οποίο στηρίχθηκε το μεταπολεμικό κοινωνικό πρότυπο και το σύστημα εργασιακών σχέσεων δημιουργεί σειρά επιπτώσεων στον τομέα της απασχόλησης, του περιεχομένου της, της κοινωνικής ασφάλισης όσο και στο ευρύτερο πεδίο του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων. Η μονομερής προσήλωση στην αναζήτηση οικονομικών επιτευγμάτων και μάλιστα μέσα από τους άτυπους

κανόνες των διεθνών ανταγωνισμών και της ανταγωνιστικότητας συντελεί όχι μόνο στην διόγκωση του φαινομένου της ανεργίας αλλά και στη δημιουργία, μέσα στους κόλπους των απασχολούμενων, πολλαπλών ταχυτήτων ως προς το περιεχόμενο της απασχόλησής τους.

Έτσι καταγράφεται ένα σημαντικό τμήμα του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού που απολαμβάνει περιορισμένα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα από την ίδια την φύση και την μορφή της απασχόλησής του. Από την άλλη πλευρά και για το μεγάλο τμήμα μισθωτών διατηρείται η παραδοσιακή μορφή εργασιακής σχέσης, εκείνη της πλήρους απασχόλησης αόριστης διάρκειας και με δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση, παρατηρείται όμως το φαινόμενο της συνεχούς συρρίκνωσης του περιεχομένου της ως προς βασικά και θεμελιώδη στοιχεία που το συνθέτουν (απώλειες αμοιβών, εντατικοποίηση ρυθμών εργασίας, περιορισμός δικαιωμάτων κλπ.). Επιπλέον οι συνέπειες της ευελιξίας σχέσεις που εξατομικεύουν τις εργασιακές σχέσεις και μειώνουν τον όγκο της απασχόλησης έχουν και σαν επακόλουθο την συρρίκνωση των συνδικάτων στοιχείο αρνητικό για την προάσπιση των συμφερόντων της μισθωτής εργασίας. Η εξέλιξη αυτή και με το δεδομένο του συνεχώς αυξανόμενου επίπεδου ανεργίας στην Ευρώπη (11,6% περίπου στην Ευρωπαϊκή Ένωση) μας αναδεικνύει ανάγλυφα το μέγεθος του κοινωνικού προβλήματος. Ενός προβλήματος που εκτός από τις αρνητικές επιπτώσεις που επιφέρει στο ευρύτερο κοινωνικό σώμα δεν μπορεί παρά να επηρεάζει αισθητά μακροπρόθεσμα και το ευρύτερο οικονομικό περιβάλλον. Παρά τα πρωτοφανή επιτεύγματα που δημιουργεί η εισαγωγή και αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών ως προς την ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων καθώς και οι νέες μορφές οργάνωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων σε όφελος της ανταγωνιστικότητάς τους, οι γενικευμένες εφαρμογές ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις που αναπαράγουν το αίσθημα της ανασφάλειας στο εργατικό δυναμικό, παράλληλα με τον περιορισμό των κινήτρων για αύξηση της ατομικής τους απόδοσης που είναι το ικανοποιητικό επίπεδο συνθηκών αμοιβής και εργασίας συντελούν μακροπρόθεσμα αρνητικά στην πορεία της ανταγωνιστικότητας, το δε στοιχείο της απώλειας των εισοδημάτων επιδρά σημαντικά στον παράγοντα κατανάλωση. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο το γεγονός ότι στον διεθνή χώρο οι πλέον δυναμικές και ανταγωνιστικές επιχειρήσεις στηρίζονται σε ένα πλαίσιο εργασιακών σχέσεων με επίπεδα αισθητά ανώτερα από τα καθιερωμένα standards.

Τέλος, σε ότι δε αφορά στο πρόβλημα της απασχόλησης και της καταπολέμησης της ανεργίας μέσω των πολιτικών συμπίεσης του εργατικού κόστους που δημιουργεί ο περιορισμός των κοινωνικών δικαιωμάτων των ήδη απασχολούμενων δεν φαίνεται, από πλευράς πρακτικής, να καταγράφονται ουσιαστικά αποτελέσματα γεγονός που καταδεικνύει και το αδιέξοδο του εγχειρήματος.

7.6 Ευελιξία και ελληνική πραγματικότητα

Η ανάγκη επίτευξης οικονομικής ανάπτυξης μέσω της τόνωσης της απασχόλησης αποτυπώνεται σε μία σειρά μεταρρυθμίσεων στην ελληνική εργατική νομοθεσία, κύριο χαρακτηριστικό των οποίων είναι η ευέλικτη οργάνωση της εργασίας έτσι ώστε

να επιτυγχάνεται αρμονική σύζευξη κοινωνικών και οικονομικών επιδιώξεων η οποία και θα ανταποκρίνεται αφενός στις επιθυμίες των εργαζομένων και αφετέρου, ίσως και κυρίως, στις απαιτήσεις του ανταγωνισμού. Το εργατικό δίκαιο βρίσκεται στο σταυροδρόμι σημαντικών εξελίξεων με τις οποίες η μορφή και ο τρόπος με τον οποίο παρέχεται η εργασία μετασχηματίζονται ραγδαία, δημιουργώντας μία νέα κατηγορία εργαζομένων.

Η αρχή της ελαστικότητας στο εργατικό δίκαιο ως χαρακτηριστικό προσαρμογής των κανόνων του εργατικού δικαίου σε μία διαρκώς μεταβαλλόμενη τάξη πραγμάτων δεν αποτελεί μία νεοεισακτική πρακτική. Η ρήξη με την παραδοσιακή έννοια του εργατικού δικαίου επήλθε κυρίως μετά τη δεκαετία του '80 οπότε και προσδόθηκε νέο περιεχόμενο στην έννοια της ελαστικότητας το οποίο συνετέλεσε στη δημιουργία ενός δικαίου παρεκκλίσεων και εξαιρέσεων από το παραδοσιακό εργατικό δίκαιο, του «δικαίου της ευελιξίας».

Βασικά χαρακτηριστικά της δομής του δικαίου της ευελιξίας θεωρούνται η πρόωση ενός συστήματος κανόνων όπου κυριαρχούν οι αυτόνομες, διαφοροποιημένες και εξατομικευμένες ρυθμίσεις με βάση τις ανάγκες της παραγωγής. Επιπλέον, αμφισβητείται η αρχή της προστασίας των εργαζομένων ως κυρίαρχη αρχή του εργατικού δικαίου και το παραδοσιακό δίκαιο προστασίας μετασχηματίζεται σε δίκαιο απασχόλησης, όπου δεσπόζουν μεταρρυθμιστικές πολιτικές απασχόλησης με στόχο την αύξηση του ενεργού εργατικού δυναμικού ή τη μείωση του ποσοστού ανεργίας. Επίσης, αναβαθμίζεται ο ρόλος της ατομικής σύμβασης εργασίας ως κύριος παράγοντας διαμόρφωσης των όρων εργασίας και μειώνεται η παρεχόμενη από την παραδοσιακή σύμβαση εργασίας ασφάλεια. Πρόκειται λοιπόν για ένα σύνολο κανόνων ενταγμένων στις πολιτικές απασχόλησης, οι οποίοι αποτελούν ένα υποσύστημα του συνόλου του εργατικού δικαίου και στοχεύουν στην κατά περίπτωση καλύτερη προσαρμογή των εργασιακών κανόνων στις επιχειρησιακές ανάγκες ή και τις ανάγκες των εργαζομένων.

Η ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

Το δίκαιο λοιπόν της ευελιξίας αποτελεί μία σειρά εκτεταμένων διαδοχικών μεταρρυθμίσεων, ο κύριος όγκος των οποίων είναι κοινοτικής προέλευσης, από όπου και ελήφθησαν οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, καθώς διαχρονικά το ελληνικό δίκαιο ακολουθεί, με μία σχετική χρονική απόσταση, τις εξελίξεις στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες.

Έτσι, αν και στην Ελλάδα οι πρώτες ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας χρονολογούνται αρκετά αργότερα από ότι στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, η αρχή της ιστορικής διαδρομής βρίσκεται στο 1912, οπότε και ψηφίστηκαν τα πρώτα σημαντικά νομοθετήματα για την εκδίκαση των εργατικών διαφορών και την εργασία ανηλίκων και γυναικών. Η προστατευτική λειτουργία του εργατικού δικαίου καθίσταται

εμφανέστερη με τη θέσπιση ενός προστατευτικού πλέγματος στο πλαίσιο των ατομικών σχέσεων εργασίας με βασική τομή την καθιέρωση του οκτάωρου με το ΠΔ 27.6/4.7.1932 και το Β.Δ 14/24.8.1936. Με τους Α.Ν. 16/20.11.1935 και 16/21.11.1935 θεσπίζεται ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και

προσδίδεται μια νέα δυναμική στο θεσμό των συλλογικών συμβάσεων.

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990 έρχεται η φάση που θα επιφέρει την σημαντικότερη τομή στις αντιλήψεις για το χρόνο εργασίας όταν με τον Ν.1892/1990 εισάγεται για πρώτη φορά στην ελληνική εργατική νομοθεσία η αρχή της ελαστικότητας και νομιμοποιούνται με τη θεσμοθέτησή τους οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Κατά την παρούσα περίοδο οι αλλαγές που σημειώνονται στη χώρα μας το χρονικό διάστημα που διανύουμε χαρακτηρίζονται ως οι σημαντικότερες των τελευταίων δεκαετιών. Η πρόσφατη οικονομική κρίση συνδέθηκε με τη λήψη μέτρων στο πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, δημιουργώντας ένα νέο τοπίο στο οποίο ανατρέπεται το περιεχόμενο της εργασίας και των δικαιωμάτων της, όπως αυτά διαμορφώθηκαν ήδη από τις πρώτες δεκαετίες του περασμένου αιώνα και δομήθηκαν σταδιακά στη μακρά περίοδο της μεταπολεμικής και μεταπολιτευτικής περιόδου

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Εργασιακές σχέσεις ορίζονται οι συνθήκες εργασίας, η συμπεριφορά των εργαζομένων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και η απόδοση τους σε σύγκριση με τους στόχους της επιχείρησης ή του οργανισμού. Συνοπτικά, λοιπόν, θα λέγαμε ότι οι εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνουν όλες τις διαστάσεις των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Η επιχείρηση σήμερα αποτελεί ένα πολύπλοκο κοινωνικό σύστημα. Μεταποιεί τις εισροές της σε αγαθά ή υπηρεσίες χρήσιμες για το κοινωνικό σύνολο. Θέτει στόχους τους οποίους προσπαθεί να υλοποιήσει.

Το πολυτιμότερο κεφάλαιο μιας επιχείρησης πρέπει να είναι οι άνθρωποι που εργάζονται σ' αυτή. Βάση αυτής της φιλοσοφίας διαμορφώνονται οι βασικές αρχές συμπεριφοράς απέναντι στο ανθρώπινο δυναμικό της, οι οποίες έχουν ως άξονα τον σεβασμό της προσωπικότητας του κάθε εργαζόμενου και την ενθάρρυνση του για την καλύτερη δυνατή συνεισφορά, μέσα σε κλίμα καλής συνεργασίας.

Σημαντικό ρόλο στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων έχουν παίξει οι διάφορες θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί.

Η απόδοση των εργαζομένων εξαρτάται από δύο παράγοντες. Πρώτον από τις γνώσεις και τις ικανότητες που διαθέτουν. Δεύτερον από την διάθεση τους να

αποδώσουν. Ο πρώτος παράγοντας είναι κατά κάποιο τρόπο δεδομένος ενώ ο δεύτερος προσδιορίζεται και από την ίδια την επιχείρηση.

Κάθε άνθρωπος - εργαζόμενος το μεγαλύτερο μέρος της ζωής του, το περνά στο χώρο εργασίας του και είναι επόμενο οι συνθήκες που επικρατούν σ' αυτή να τον επηρεάζουν ανάλογα θετικά ή αρνητικά.

Για να προσφέρουν οι εργαζόμενοι το μέγιστο των δυνατοτήτων τους, πρέπει η επιχείρηση να βρει τρόπους να τους υποκινήσει. Να τους παρέχει δηλαδή κίνητρα ώστε να τους υποκινήσει να αποδώσουν κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Η παροχή κινήτρων συνεπάγεται την κάλυψη των αναγκών του εργαζόμενου

Η υποκίνηση - παρακίνηση είναι μια πολύ σύνθετη και εξειδικευμένη διαδικασία και για να είναι αποτελεσματική θα πρέπει να ικανοποιηθούν και οι ψυχολογικές και οι κοινωνικές ανάγκες του εργαζόμενου.

Εδώ φαίνεται και η σημασία του επόπτη ο οποίος θα πρέπει να ψυχολογήσει κάθε άτομο ξεχωριστά και να γνωρίζει τις ανάγκες του καθενός άρα και τον τρόπο παρακίνησης του.

Θα πρέπει επίσης να φροντίσει ώστε να παρέχονται στον εργατικό δυναμικό θετικά κίνητρα εργασίας δηλαδή: Ικανοποιητικός μισθός, προαγωγές, καλές συνθήκες εργασίας, συμμετοχική διοίκηση, υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας, ελεύθερος χρόνος και άδεια εργασίας, κατάλληλη θέση κτλ.

Παρατηρούμε, ότι η σημαντική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, δεν σημαίνει και επίλυση των προβλημάτων και διακρίσεων σε βάρος της γυναικείας απασχόλησης. Κατά συνέπεια, η αυξημένη ανεργία, η παραμονή των γυναικών σε κλάδους και επαγγέλματα κατά παράδοση «γυναικεία», η επιλογή θέσεων με καθεστώς μερικής απασχόλησης, η δύσκολη επαγγελματική τους ανέλιξη και η απουσία τους από θέσεις λήψης αποφάσεων, θα έπρεπε να μας προβληματίσει ως προς την αποτελεσματικότητα της πολιτικής της ισότητας των δύο φύλων.

Επιπλέον, η θεαματική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην πανεπιστημιακή εκπαίδευση δεν αντικατοπτρίζει την εξάλειψη των διακρίσεων στην εκπαιδευτική διαδικασία και την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών, με αποτέλεσμα την υπερεκπροσώπισή τους κάποιους κλάδους και την απουσία τους σε άλλους, διακρινόμενες έτσι τον «διαχωρισμό επαγγελμάτων».

Ωστόσο, δεν μπορούμε ούτε να αγνοήσουμε τις κατακτήσεις και προόδους που επιτεύχθηκαν μέχρι σήμερα, αλλά ούτε και να παραλείψουμε τον εντοπισμό προβλημάτων που διαπιστώθηκαν κατά την εφαρμογή «μέτρων θετικής διάκρισης».

Ο κάθε εργαζόμενος έχει την δική του προσωπικότητα και δεν μπορεί να ανεχθεί να θίγεται από κάποιον που τις περισσότερες φορές είναι κάποιος ανώτερος από αυτόν.

Σε μια προσπάθεια υπεράσπισης των δικαιωμάτων του εργαζόμενου δημιουργήθηκαν οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις -Σωματεία τα οποία αποσκοπούν στην υπεράσπιση των συμφερόντων των μελών τους (εργαζομένων) και την ανύψωση της θέσης τους στον χώρο εργασίας και στην κοινωνία.

Είναι πολλοί παράγοντες που πρέπει να συνδυαστούν ώστε η επιχείρηση να έχει τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα , μερικοί από αυτούς είναι: η σωστή ανάθεση καθηκόντων, ο σωστός εποπτικός έλεγχος, ο καλός σχεδιασμός των εργασιών που πρέπει να εκτελεστούν και οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ Προϊσταμένου - Υφισταμένων.

Ο σεβασμός, η αναγνώριση και η αποδοχή είναι έννοιες με διπλή κατεύθυνση που σημαίνει ότι ο υφιστάμενος πρέπει να σέβεται τον προϊστάμενο, να τον αναγνωρίζει, να τον αποδέχεται αλλά και το αντίστροφο. Αξίζει να σημειωθεί ότι σπουδαίο ρόλο παίζουν και οι σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των εργαζομένων. Μέσα σε μια ομάδα θα πρέπει να επικρατεί πνεύμα συναδελφικότητας και αμοιβαίας αλληλεγγύης και όχι κλίμα αγενούς άμιλλας και ζηλοφθονίας.

Όλα όσα αναφέραμε παραπάνω για να είναι εφικτά πρέπει στη θέση του Προϊστάμενου να τοποθετηθεί το κατάλληλο πρόσωπο το οποίο εκτός από την απαιτούμενη προδιάθεση που πρέπει να έχει και τις ικανότητες είναι απαραίτητη η επαγγελματική κατάρτιση του που απαιτούνται για τη θέση που κατέχει.

Οι σχέσεις προϊσταμένου - υφισταμένων δεν στηρίζονται σε δογματικές συνταγές, με άκαμπτο τρόπο.

Ενας από τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζει έμμεσα τις εργασιακές σχέσεις είναι η ανεργία. Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας μπορεί να οδηγήσουν σε ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων αλλά και σε καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων, κάτι που παρατηρείται έντονα στις μέρες μας λόγω της υπάρχουσας οικονομικής κρίσης.

Με την πίστη ότι οι εργασιακές σχέσεις και οι επιπτώσεις τους, θετικές ή αρνητικές, στην αποδοτικότητα των επιχειρήσεων είναι ένα θέμα που μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ευρείας μελέτης. Νομίζουμε ότι διαμέσου αυτής της εργασίας κατορθώσαμε να προσεγγίσουμε κάποιες πλευρές αυτού του θέματος. Η συνεισφορά της ελπίζουμε να συμβάλει στην παραπέρα διερεύνηση του θέματος.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΑ

Ελληνική βιβλιογραφία :

- ΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΥ Γ. (1997) : «Ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία», Εκδόσεις ΣΜΠΛΙΑ, Αθήνα
- ΖΕΥΓΑΡΙΔΗΣ ΣΠ. και ΣΤΑΜΑΤΙΑΔΗΣ Γ. (1992) : <<Διοίκησης και εποπτεία προσωπικού>>
- ΘΕΟΔΩΡΑΤΟΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ (1993) : <<Ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία>>, Πάτρα
- ΚΟΥΖΗΣ Γ. (2008) : <<Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity) : Μύθοι και πραγματικότητα>>, Αθήνα

- ΛΥΤΡΑΣ ΠΕΡΙΚΛΗΣ (1986) : <<Εργασιακές σχέσεις>>, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα
- ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΣ Π. ΓΙΩΡΓΟΣ : « Εργασιακές σχέσεις», Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης
- ΤΑΚΑΡΗ ΝΤΙΝΑ (1984) : <<Η γυναίκα από την αρχαιότητα ως την τεχνολογική επανάσταση >>, Αθήνα
- ΦΑΝΑΡΙΩΤΗΣ Π. (1996) : <<Εργασιακές σχέσεις>>, Εκδόσεις Α.ΣΤΑΜΟΥΛΗ, Αθήνα-Πειραιάς
- ΤΕΣΣΑ ΔΟΥΛΚΕΡΗ (1994): <<Ισότητα των φύλλων στις εργασιακές σχέσεις>>, Εκδόσεις Παπαζήση

Ξένη βιβλιογραφία :

- RICHARD M. STEERS, LYMAN W. PORTER, GREGORY A. BIGLEY : «Motivation and Leadership at Work»

Ιστοσελίδες:

1. www.statistics.gr
2. www.economics.gr
3. www.europa.com
4. <http://www.totalquality.gr/0fls/c1.asp?catid=31&l=1>
5. <http://www.eopa.gr/mis0oi.htm>
6. <http://www.ypakp.gr/index.php?ID=GPMdnZnArevOopID>
7. <http://nomothesia.ependyseis.gr/eu-law/getFile/%CE%A0%CE%94+456+1984+%28%CE%AC%CF%81%CE%B8.+648-680+%CE%91%CE%9A%29.pdf?bodyId=735221>
8. <http://www.karagiannislawfirm.gr/astiko-dikaio/93-symbash-ergasias>
9. <http://www.forologikanea.gr/news/oles-oi-allages-sta-ergasiaka/>
10. <http://gdias.teipir.gr/emagazine/index.php/2012-01-27-11-20-57/2012-01-31-08-22-14/30-2012-03-12-09-43-43>
11. <https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/ab4e87804dc4c8fe8d36afdec06207aa/Greece+MEOS+Q1+2013.pdf?MOD=AJPERES>
12. http://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_92.htm
13. <http://aode.gr/articles/74-frederick-herzberg-1923-2000>