



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΕΜΑ: Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΙΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**



ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: ΚΙΤΡΟΥ ΓΕΩΡΓΙΑ Α.Μ: 3412

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ: ΓΑΛΑΝΑΚΗ ΜΑΡΙΑ

ΜΑΡΤΙΟΣ 2012

ΗΡΑΚΛΕΙΟ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος	3
Περίληψη-Abstract	4
Κεφάλαιο 1: Οι εργασιακές σχέσεις	5
1.1. Η έννοια των εργασιακών σχέσεων	5
1.2. Ιστορική ανάδρομη των εργασιακών σχέσεων	6
1.3. Σύγχρονες τάσεις των εργασιακών σχέσεων	7
Κεφάλαιο 2: Το άτομο και η εργασία	9
2.1. Ο κοινωνικός χαρακτήρας του ατόμου	10
2.2. Το άτομο και η ικανοποίηση του από την εργασία	12
2.3. Έρευνες για το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων	13
2.4. Σχέσεις διοίκησης – εργαζομένων	14
Κεφάλαιο 3: Σχολές περί εργασιακών σχέσεων	15
3.1. Σχολή του Taylor	16
3.2. Σχολή του Fayol	17
3.3. Σχολή του Mayo	18
3.4. Θεωρία X και Y	19
Κεφάλαιο 4: Η εσωτερική επικοινωνία και οι εργασιακές σχέσεις...	21
4.1. Η επικοινωνία με τους εργαζομένους	22
4.2. Το περιβάλλον εργασίας και οι επιδράσεις του στις εργασιακές σχέσεις	23
4.3. Προσωπικοί παράγοντες του περιβάλλοντος που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις	24
4.3.1. Το πρόβλημα της ανίας	25
4.3.2. Το εργασιακό άγχος	29

4.3.3. Η σεξουαλική παρενόχληση	33
4.3.4. Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων	39
4.3.5. Ωράριο εργασίας	43
Κεφάλαιο 5: Συνδικαλιστικές οργανώσεις	45
5.1. Έννοια	45
5.2. Σύσταση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων	45
5.3. Διακρίσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων	46
5.4. Μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων	47
5.5. Όργανα των συνδικαλιστικών οργανώσεων	47
5.6. Σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων	48
5.7. Επιτυχίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων	49
Κεφάλαιο 6: Η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα και στη Ευρώπη	51
6.1. Νομοθετικές παρεμβάσεις σε εθνικό επίπεδο	51
6.1.1. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης	52
6.1.2. Ανάπτυξη μέτρων διαθεσιμότητας	53
6.1.3. Διευκόλυνση των απολύσεων	53
6.1.4. Ευελιξία του ωραρίου	54
6.2. Οι Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα μετά την κρίση	54
6.3. Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων	56
Συμπέρασμα	57
Βιβλιογραφία	58

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να παρουσιάσει την Ανάπτυξη των Εργασιακών Σχέσεων στις επιχειρήσεις από τα παλαιότερα χρόνια (18^ο αιώνας) μέχρι και σήμερα όπου ζούμε σε μια εποχή που μας κυριεύει η οικονομική κρίση η οποία επηρεάζει ακόμα και τις εργασιακές σχέσεις.

Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στην καθηγήτρια μου κα Γαλανάκη Μαρία για την πολύτιμη βοήθεια της και τις συνεχείς συμβουλές που μου έδινε για την εκπόνηση της παρούσας εργασίας καθώς και τους γονείς μου οι οποίοι στάθηκαν δίπλα μου και με στήριξαν σε όλη την εκπαιδευτική μου πορεία και ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια κατά την διάρκεια της φοιτητικής μου ζωής.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία αναφέρεται στην Ανάπτυξη των Εργασιακών Σχέσεων στις Επιχειρήσεις που όπως είναι γνωστό συνδυάζονται με την εργασία, τα πρόσωπα και το περιβάλλον αποτελούν τους κύριους παράγοντες για την λειτουργία των επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με τα παραπάνω υπάρχουν κάποιες θεωρίες περί εργασιακών σχέσεων οι οποίες βοηθούν τόσο τους εργαζομένους όσο και τους οργανισμούς στην καλύτερη λειτουργία της εργασίας αλλά και των εργασιακών σχέσεων. Επίσης υπάρχουν και κάποια σωματεία οι λεγόμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις οι οποίες τα τελευταία χρόνια έχουν πετύχει πολλά για τους εργαζομένους και τα δικαιώματά τους στην εργασία.

Στην παρούσα εργασία παρουσιάζονται ιστορικά στοιχεία αλλά και η σύγχρονη εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, η ικανοποίηση που νιώθει κάθε άτομο από την εργασία καθώς και οι εξωτερικοί και εσωτερικοί παράγοντες που επηρεάζουν το άτομο στην εργασία του. Επίσης αναλύει τις θεωρίες περί εργασιακών σχέσεων. Τέλος γίνεται αναφορά στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, καθώς και στην σύγχρονη εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα και στην Ευρώπη την τελευταία διετία.

ABSTRACT

This thesis refers to the development of labour relations in Business which, as we know, combined with work, persons and environment are the main factors in business function.

As above, there are some theories related to labour relations that help not only the working population but also organizations to better functioning of work and labour relations. There are also some units, commonly known as syndicates which have achieved lately much for the working population and their working rights.

In this thesis are presented many historical data and the modern evolution of labour relations as well as the satisfaction that each person feels from work and the external and internal factors that affect each person at work. Moreover, many theories related to labour relations are analyzed here. Finally, the current thesis makes a reference to the syndicates as well as the modern evolution of labour relations in Greece and Europe the last two years.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1.1 ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι εργασιακές σχέσεις είναι κατά βάση προϋπόθεση και αποτέλεσμα της λειτουργίας των σύγχρονων οργανισμών. Στην πράξη όλο το πλαίσιο της κοινωνικής αλληλοεπίδρασης όχι μόνο στους οργανισμούς αλλά και στην κοινωνία γενικότερα αναπτύσσεται μέσα από την διαδικασία των σχέσεων οι οποίες στην ουσία αποτελούν προϊόν της κοινωνικής συμβίωσης των ανθρώπων.

Σε ότι αφορά τους οργανισμούς οι σχέσεις αποτελούν τον συνδετικό κρίκο μεταξύ των προσώπων που λειτουργούν μέσα σε ένα κοινωνικό σύνολο. Για το λόγο αυτό οι σχέσεις μαζί με την εργασία, τα πρόσωπα και το περιβάλλον συνθέτουν στην ουσία την εικόνα των πάσης φύσεως οργανισμών.

Για τους λόγους αυτούς η συστηματική ανάπτυξη των σχέσεων γενικώς αποτελεί το κομβικό σημείο στην όλη οργάνωση και λειτουργία των σύγχρονων οργανισμών.

Συμφώνα με τα παραπάνω προκύπτουν οι παρακάτω σημαντικοί ορισμοί:

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ: Οι σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον είναι γνωστές με το γενικό όρο εργασιακές σχέσεις και αντιδιαστέλλονται από τις κοινωνικές σχέσεις οι οποίες αναπτύσσονται μέσα από την διαδικασία της κοινωνικής αλληλοεπίδρασης (Φαναριώτης,2004).

ΕΡΓΑΣΙΑ: Είναι ένα συστηματοποιημένο σύνολο δραστηριοτήτων που οδηγούν στην επίτευξη επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων (Φαναριώτης, 2004).

ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ: Η λειτουργία μιας επιχείρησης ή οργανισμού (γενικά μιας οργάνωσης) που ασχολείται με την προσέλκυση, την εκπαίδευση, την αξιολόγηση και ανταμοιβή λαμβάνοντας υπόψη τις εργασιακές σχέσεις, την υγεία, την ασφάλεια και την δικαιοσύνη. Θεωρώντας ως σημαντικότερο παράγοντα για την επίτευξη των στόχων της οργάνωσης (Τερζίδης, Τζωρτζάκης, 2004)

1.2 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Η επιχειρηματική δραστηριότητα είναι συνυφασμένη με την φύση του ανθρώπου αφού αποτελεί κοινωνικό ον. Στα πρώτα χρόνια της εμφάνισης του άνθρωπο αντιμετώπιζε ελάχιστες ανάγκες οι οποίες αποτελούσαν σημαντικό παράγοντα για τον βιοπορισμό του. Για το λόγο αυτό περιορίζονταν στην εξεύρεση και απόκτηση των αναγκαίων ειδών, τα οποία αποκτούσε πρωτογενώς από την φύση, είτε της συγκομιδής καρπών, είτε μέσω του κυνηγιού, είτε από τη θάλασσα μέσω της αλιείας.

Η ανάγκη για βελτίωση των μεθόδων απόκτησης των απαραίτητων για συντήρηση μέσων, οδήγησε τον πρωτόγονο άνθρωπο στην κατασκευή βασικών εργαλείων, όπως όπλων για το κυνήγι, ειδικών εργαλείων για το ψάρεμα και την συγκομιδή των καρπών, μέσων για την προστασία του από τις συνθήκες του περιβάλλοντος. Όλες αυτές οι βελτιώσεις έδωσαν την δυνατότητα στον άνθρωπο σε κάποιο μεταγενέστερο στάδιο να προβεί σε ανακάλυψη νέων μεθόδων κατασκευής χώρων για τη στέγαση του και εργαλείων για την καλλιέργεια της γης μέσα από την ανακάλυψη του αρότρου και την εξημέρωση των ζώων, τα οποία έθεσε στην υπηρεσία του, όπως το άλογο, το πρόβατο, την αγελάδα κ.ο.κ

Αποτέλεσμα αυτών των εξελίξεων ήταν να δημιουργηθεί η πρώτη γεωργική επανάσταση (7000π.χ.)

Μέσα από την καλλιέργεια της γης και την εξημέρωση των ζώων διευρύνθηκαν οι δυνατότητες απασχόληση του ανθρώπου, οι οποίες συντέλεσαν στην βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης, ενόν παράλληλα αναπτύχθηκαν και νέα μέσα όπως βελτιωμένα εργαλεία, βελτιωμένες εγκαταστήσει διαμονής, καθώς και καλύτερα μέσα αποστασίας κατά των καιρικών μεταβολών. Η αύξησης αυτή των αναγκών και των δυνατοτήτων του ανθρώπου οδήγησε σένα στοιχειώδη καταμερισμό της εργασίας ο οποίος είχε ως αποτέλεσμα καθένας να ασχολείται με ένα συγκεκριμένο αντικείμενο και οδήγησε στη εξειδίκευση.

Στα πλαίσια αυτά αναπτύχθηκαν τα πρώτα επαγγέλματα, όπως του σιδηρουργού που κατασκεύαζε εργαλεία, του ναυπηγού, που κατασκεύαζε πλωτά μέσα για την αλιεία και τις θαλάσσιες μεταφορές, του κεραμέα που κατασκεύαζε πήλινα δοχεία, του υφαντουργού οποίος κατασκεύαζε ενδύματα κ.ο.κ.

Η συνεχής αυτή εξέλιξη στα μέσα που χρησιμοποιούσε ο άνθρωπος για την παραγωγή των αναγκαίων για την διαβίωση του ειδών διατροφής, ενδύσεως κ.λπ., οδήγησε σε περαιτέρω καταμερισμό της εργασίας με περαιτέρω εξειδίκευση και βεβαία σε νέους κανόνες εργασιακών σχέσεων αφού έτσι σε κάθε πόλη δημιουργήθησαν χειροτέχνες με δικά τους εργαστήρια κατασκευής ενώ κάθε πόλη είχε κρεοπωλείο, αρτοποιείο, όπως επίσης και εργαστήριο που κατασκεύαζε εργαλεία από οστά ζώων.

Αργότερα, κατά την περίοδο των μεγάλων Πολιτισμών της Μεσοποταμίας, των Αιγυπτίων, των Φοινίκων, του Μινωικού και Μυκηναϊκού Πολιτισμού, των αρχαίων Ελλήνων και των Ρωμαίων όπου η οργάνωση της κοινωνίας και της παραγωγής είχε φτάσει σε υψηλά επίπεδα, υπήρξε μεγάλος καταμερισμός έργων και εξειδίκευσης των εργαζομένων, στοιχεία τα οποία, παρά την τότε δουλοκτητική μορφή οργάνωσης της κοινωνίας, συνέβαλαν στην δημιουργία ενός συστήματος εργασιακών σχέσεων. (Φαναριώτης, 2004)

1.3 ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

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

Στο τέλος του 18^{ου} αιώνα, τα αποτελέσματα της Βιομηχανικής Επανάστασης και της επικράτησης των θεωριών του απολύτου φιλελευθερισμού, οδήγησαν τους εργαζομένους σε έσχατο επίπεδο εκμετάλλευσης με συνέπεια την αντίδραση των εργαζομένων σε πολλές πόλεις της Αγγλίας, πράγμα που οδήγησε να ψηφισθεί νόμος, ο οποίος όριζε ως αξιόποιο κάθε εργατικό συνδικάτο. Η απαγόρευση αυτή όμως έληξε το 1825, οπότε και έγινε ένα βήμα για την καθιέρωση του θεσμού των Συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Αποτέλεσμα των εξελίξεων αυτών υπήρξε η σταδιακή και προοδευτική εξασφάλιση πολλών προνομίων και δικαιωμάτων υπέρ του εργαζομένου (δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων κ.λπ.) όχι μόνο στην Αγγλία αλλά και στις άλλες χώρες της Ευρώπης. Έτσι άρχισε και γιγαντώθηκε το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα με την σημερινή του μορφή (επαγγελματικά συνδικάτα, ομοσπονδίες κ.λπ.) το οποίο

κατόρθωσε και κατέστησε τον εργαζόμενο σε σοβαρό ρυθμιστή της εργασιακής σχέσης διαφυλάσσοντας και προασπίζοντας τα δικαιώματά του. (Φαναριώτης, 2004)

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

- Η αναβάθμιση του ρόλου της γυναίκας στην κοινωνία γενικά, αλλά πιο συγκεκριμένα στον εργασιακό χώρο. Πριν εκατό χρόνια 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.
- 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.
- 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.
- 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 εργαζόμενους.
- 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.

Ως αποτέλεσμα των ραγδαίων εξελίξεων σε παγκόσμιο επίπεδο κυρίως δε μετά την ευρωπαϊκή ενοποίηση , οι εργασιακές σχέσεις προσέλαβαν ήδη μια πανευρωπαϊκή διάσταση δηλαδή ότι τα δημιουργημένα προβλήματα στο ευρωπαϊκό οικονομικό χώρο επηρεάζουν αναπόφευκτα του εργαζομένους όλων των χωρών που ανήκουν στην ευρωπαϊκή ένωση. Τα προβλήματα αυτά μετά την ολοκλήρωση της οικονομικής και νομισματικής ένωση συγκεντρωποιήθηκαν με αποτέλεσμα να οδηγήσουν τους εργαζομένους στην ανάπτυξη ενός κοινού διεκδικητικού πλαισίου σε σημείο ώστε να γίνεται λόγος για την ανάπτυξη κοινού ευρωπαϊκού προτύπου εργασιακών σχέσεων. Η εξέλιξη αυτή οδήγησε στη δημιουργία ενός εντελώς νέου περιβάλλοντος ανάπτυξης των εργασιακών σχέσεων ,τα αποτελέσματα του οποίου ήδη γίνονται φανερά μέσα από τη σύναψη των πρώτων συλλογικών συμβάσεων των ευρωπαϊκών και της λειτουργίας των ευρωπαϊκών συμβουλίων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις. (Φαναριώτης, 2004)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΤΟ ΑΤΟΜΟ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ

Η εργασία ως συστηματοποιημένο σύνολο των δραστηριοτήτων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς με σκοπό την επίτευξη των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων (Φαναριώτης, 2004) αποτελεί την βάση πάνω στην οποία οικοδομούνται οι εργασιακές σχέσεις. Από την πλευρά αυτή, η εργασία μπορεί να θεωρηθεί ως απαραίτητο συμπλήρωμα της προσωπικότητας των ατόμων, αφού έχει διαπιστωθεί ότι η μη απασχόληση τους ασκεί σοβαρή επίδραση στην κοινωνική θέση των ατόμων που επηρεάζονται από αυτή. Παρά το γεγονός ότι η εργασία μπορεί να θεωρηθεί ως μέσο για την κάλυψη των βασικών-βιοτικών αναγκών των ανθρώπων εντούτοις η συμβολή της στην κοινωνική υπόσταση των ατόμων είναι ιδιαίτερος σημαντική. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η εργασία εκτός από την καθαρά βιοποριστική της αποστολή ασκεί σημαντικό κοινωνικό ρόλο, διότι αποτελεί το στοιχείο που συνδέει τον άνθρωπο με την κοινωνία.

Με τα δεδομένα αυτά, η εργασία αποτελεί το μέσο με το οποίο μπορούμε να διαπιστώσουμε:

- I. Το πνευματικό υπόβαθρο και επίπεδο των δεξιοτήτων του απασχολημένου ατόμου.
- II. Την οικονομική και κοινωνική κατάσταση του ατόμου που απασχολείται σε μια συγκεκριμένη εργασία.
- III. Τις δυνατότητες του για μελλοντική ανάπτυξη και εξέλιξη των προοπτικών και των φιλοδοξιών του.

Από την άλλη πλευρά, είναι γνωστό ότι η εργασία με την οποία ασχολείται κάποιος είναι δυνατόν να προσδιοριστεί σε ένα σημαντικό βαθμό και η εν γένει συμπεριφορά του. Οι δυνατότητες που προσφέρει η εργασία στο άτομο για την πρόβλεψη την συμπεριφοράς του αποτελούν ένα κρίσιμο στοιχείο το οποίο επηρεάζει έντονα την διαμόρφωση του πλαισίου της κοινωνικής αλληλοεπίδρασης (G Vernon, 1972).

2.1 Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ

Η εργασία παρέχει τη δυνατότητα για την κατάταξη των ανθρώπων σε κατηγορίες μέσα στο κοινωνικό σύνολο. Πέρα όμως από όλα αυτά υπάρχουν και μερικοί πρόσθετοι λόγοι που τονίζουν ακόμα περισσότερο τον κοινωνικό ρόλο της εργασίας.

Σύμφωνα με τα παραπάνω η εργασία:

- I. Συμβάλλει στην ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών των ανθρώπων, δηλαδή όχι μόνο των βιολογικών αναγκών όπως στέγη, ένδυση κ.τ.λ. αλλά και των αναγκών για κοινωνική προβολή, κύρος, αναγνώριση και αυτοσεβασμό.
- II. Δημιουργεί δυνατότητες για την χρησιμοποίηση των προϊόντων της τεχνολογίας, τα οποία συμβάλλουν στην κοινωνική προβολή αλλά και στην βελτίωση του βιοτικού του επιπέδου.
- III. Δημιουργεί το απαραίτητο πλαίσιο επαφής μεταξύ των ανθρώπων, καθώς και τις προϋποθέσεις για την ανάπτυξη των συναδελφικών και φιλικών σχέσεων, τα οποία αποτελούν βασικά στοιχεία για την δημιουργία αποδοτικών εργασιακών ομάδων.

IV. Παρέχει το απαραίτητο πλαίσιο για την πραγματοποίηση των φιλοδοξιών και των ονείρων των ατόμων, διότι αποτελεί στοιχείο του παρελθόντος και του μέλλοντος μέσα σε συγκεκριμένο κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον. (Φαναριώτης,2004)

Βεβαία όλα αυτά τα χρόνια σημειώθηκαν και έντονες μεταβολές στο τομέα της τεχνολογίας οι οποίες είχαν ως αποτέλεσμα:

I. Την ανάγκη για αναπροσαρμογή του επιπέδου γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων σε όλες τις βαθμίδες της ιεραρχίας μέσα στους οργανισμούς.

II. Την αλλαγή της συμπεριφοράς των εργαζομένων απέναντι στα μηχανήματα, στους συνανθρώπους τους, στην εργασία και γενικότερα στους σκοπούς της ζωής, που επιδιώκονται με την εργασία και οι οποίοι είναι σαφώς διάφοροι από τους σκοπούς παλαιότερων εποχών. (Φαναριώτης,2004)

Σχετικές έρευνες (Elton Mayor, 1924) αποδεικνύουν ότι σημειώθηκε βασική μεταβολή στους σκοπούς που επιδιώκουν τα άτομα από την εργασία όπως και το είδος των αναγκών που επιδιώκουν να καλύψουν. Έτσι η κύρια αποστολή της εργασίας σήμερα δεν περιορίζεται απλώς στην ικανοποίηση των βιολογικών αναγκών όπως γινόταν παλαιότερα των εργαζομένων αλλά αποβλέπει και στην εξασφάλιση όσο το δυνατό μεγαλύτερου βαθμού αναγνώρισης σεβασμού της προσωπικότητας, αυτοεκτίμησης και αυτονομίας.

Αυτό σημαίνει ότι για να μπορέσουν τα άτομα να επιβιώσουν πρέπει να προσαρμόζονται συνεχώς τόσο στο φυσικό όσο και κοινωνικό περιβάλλον. Όμως το περιβάλλον σήμερα είναι συνεχώς μεταβαλλόμενο κάτω από την επίδραση των τεχνολογικών, οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων. Στα πλαίσια αυτά οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να αντιμετωπίζουν συνεχώς νέες καταστάσεις και να εξοικειώνονται με αυτές σε πολύ μικρά χρονικά διαστήματα.

Όλα αυτά επηρεάζουν έντονα τόσο την διοίκηση των οργανισμών, εφόσον οι άνθρωποι της διοίκησης μαστίζονται κυριολεκτικά από την ανάγκη για λήψη άμεσων, περίπλοκων και συνεχώς νέων αποφάσεων.

2.2 ΤΟ ΑΤΟΜΟ ΚΑΙ Η ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Όσο το άτομο προωθείται στις βαθμίδες της ιεραρχικής κλίμακας μέσα στους οργανισμούς, τόσο αυξάνουν οι απαιτήσεις της εργασίας σε πείρα και γνώση. Αυτό απαιτεί μεγαλύτερη επένδυση χρόνου εργασίας, συστηματοποιημένη εκπαίδευση και ωριμότητα σε ότι αφορά την προσωπικότητα του ατόμου.

Παρατηρείται επίσης ότι στα ανώτερα επίπεδα της ιεραρχίας η εργασία γίνεται όλο και πιο σύνθετη, ενώ οι δραστηριότητες των εργαζομένων υπεισέρχεται στο στοιχείο της μελέτης, της επεξεργασίας δεδομένων και της λήψεως αποφάσεων μέσω της επιλογής μεταξύ περισσότερων εναλλακτικών λύσεων.

Η δυνατότητα λήψεως αποφάσεων στο χώρο της εργασίας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι, εκείνοι που ασκούν τη διοίκηση μέσα στους οργανισμούς και γενικότερα το προσωπικό που βρίσκεται στα ανώτερα επίπεδα της ιεραρχίας απολαμβάνουν σε μεγαλύτερο βαθμό το αίσθημα της ικανοποίησης και της εσωτερικής πληρότητας, πλησιάζοντας ταυτόχρονα στα όρια της ολοκλήρωσης της προσωπικότητας τους. Όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο στο οποίο βρίσκεται ένας εργαζόμενος μέσα σε ένα οργανισμό, τόσο μεγαλύτερη πρέπει να είναι η συμβολή των εσωτερικών κινήτρων στην διαμόρφωση του επιπέδου ικανοποίησης των κοινωνικών και ψυχολογικών αναγκών, σε αντίθεση με τα εξωτερικά κίνητρα. Αντίθετα το προσωπικό που βρίσκεται σε κατώτερα επίπεδα της ιεραρχίας δύσκολα μπορεί να αντλήσει από την εργασία του την ικανοποίηση των ψυχολογικών και κοινωνικών αναγκών του, τουλάχιστον στο βαθμό την απολαμβάνει το προσωπικό των ανώτερων επιπέδων ιεραρχίας.

Έτσι ο ρόλος της εργασίας για το προσωπικό των κατώτερων επιπέδων ιεραρχίας σε σχέση με το βαθμό ικανοποίησης είναι σημαντικά περιορισμένος, ενώ τα κίνητρα στην περίπτωση αυτή είναι περισσότερο εξωτερικά(π.χ. εργασία για την κάλυψη βιοτικών αναγκών), παρά εσωτερικά.

Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι το είδος της εργασίας στο επίπεδο στο οποίο ασχολείται ένας απλός εργάτης δεν του δίνει τη δυνατότητα για πλήρη ικανοποίηση που περιμένει από αυτή. Έτσι ο εργαζόμενος που βρίσκεται στην βάση της πυραμίδας είναι δυνατό να νιώθει εντονότερο το αίσθημα της ανίας και της απογοήτευσης, διότι είναι υποχρεωμένος να ασχολείται με πολύ απλές και επαναλαμβανόμενες εργασίες, οι οποίες ενισχύουν την μονοτονία στο πλαίσιο της απασχόλησης του.

Για το λόγο αυτό η δημιουργία των ευκαιριών για εξέλιξη του προσωπικού στο πλαίσιο της εργασίας αποτελεί βασική υποχρέωση των αρμόδιων διευθυντικών στελεχών μέσα στους οργανισμούς.

2.3 ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Για την δημιουργία διαύλων επικοινωνίας ανάμεσα στους εργαζομένους και την διοίκηση, πολλές επιχειρήσεις προσφέρουν προγράμματα επαναπληροφόρησης των εργαζομένων. Τα προγράμματα αυτά σχεδιάζονται για να βελτιώνουν την σχέση ανάμεσα στη διοίκηση και τους εργαζομένους με τους εξής τρόπους:

- Δίνοντας στους εργαζομένους φωνή κατά την διαδικασία λήψης των αποφάσεων.
- Εξασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ανταπόκριση σε όποια παράπονα καταθέτουν εναντίον της διοίκησης.

Τα πιο συνηθισμένα προγράμματα επαναπληροφόρησης των εργαζομένων είναι οι έρευνες για το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων.

Οι έρευνες για την ικανοποίηση του ατόμου από την εργασία γίνονται τόσο με τυπικές όσο και με άτυπες διαδικασίες. Εργαζόμενοι ερωτούνται πως αισθάνονται για την εργασία που κάνουν, για το περιβάλλον εργασίας τους, για τις ευκαιρίες εξέλιξης τους κλπ. Οι απαντήσεις στην έρευνα αυτή από διάφορες ομάδες μπορούν να συγκριθούν με εκείνες του συνόλου των εργαζομένων προκειμένου οι μάνατζερ να εντοπίσουν τα τμήματα εκείνα που υποφέρουν από κακές εργασιακές σχέσεις.

Οι συγκεκριμένες βελτιώσεις στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να έχουν δυσάρεστα αποτελέσματα που αποδίδονται ευθέως στην ένταση ανάμεσα στους υφισταμένους και τους μάνατζερ. (Τερζίδης, Τζωρτζάκης, 2004).

Για την σωστή χρήση της έρευνας για το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων οι μάνατζερ πρέπει να ακολουθούν τους τρεις παρακάτω κανόνες:

I. Πρέπει να ενημερώνουν τους εργαζομένους πως σκοπεύουν να χρησιμοποιήσουν τις πληροφορίες που θα συλλέξουν και να τους ενημερώνουν για τα αποτελέσματα της έρευνας.

II. Οι μάνατζερ πρέπει να κάνουν δεοντολογική χρήση των δεδομένων όταν παρακολουθούν βάσει αυτών τις εργασιακές σχέσεις τόσο σε όλη την επιχείρηση όσο και στο εσωτερικό των υποομάδων της επιχείρησης (π.χ. τις γυναίκες, τους νεοπροσληφθέντες) και να προβαίνουν σε αλλαγές στο χώρο εργασίας σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να χρησιμοποιούν τις πληροφορίες για απόλυση κάποιου εργαζομένου ή για να καταργήσουν προνόμια.

III. Για την διατήρηση της εμπιστευτικότητας μεταξύ των εργαζομένων και για την διασφάλιση της ακεραιότητας των δεδομένων είναι καλύτερο η έρευνα να πραγματοποιείται από κάποιο τρίτο μέρος (π.χ. εταιρεία συμβούλων). (Τερζίδης, Τζωρτζάκης, 2004)

2.4 ΣΧΕΣΕΙΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ-ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Με τον όρο “σχέσεις διοίκησης –εργαζομένων” αναφερόμαστε στη τυπική κυρίως αλληλοεπίδραση μεταξύ της διοίκησης (διεύθυνσης) της επιχείρησης και των εργαζομένων, που εκπροσωπούνται από ένα σωματείο. Άλλος σχετικός όρος είναι ο όρος “εργασιακές σχέσεις” (Σαρμανιώτης, 2005). Στο πλαίσιο της διοίκησης των ανθρωπίνων πόρων η επιχείρηση πρέπει να προσεγγίσει το θέμα των τυπικών σχέσεων με τους εργαζομένους συστηματικά δεδομένου ότι πολλές επιχειρήσεις, αλλά και σε βιομηχανικούς κλάδους υπάρχουν εργατικά σωματεία τα οποία μπορεί να επηρεάσουν τις αποφάσεις της επιχείρησης κατά τον έναν ή τον άλλο τρόπο.

Το όλο θέμα από τη σκοπιά της διοίκησης της επιχείρησης περιλαμβάνει δύο βασικές παραμέτρους: τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης με το σωματείο η οποία συνήθως καταλήγει στην υπογραφή κάποιας σύμβασης ετήσιας ή διετούς διάρκειας και την εφαρμογή της σύμβασης όπου ανακύπτουν συχνά διάφορων ειδών προβλήματα.

Η διαδικασία της διαπραγμάτευσης συνήθως αρχίζει όταν το σωματείο υποβάλλει μια λίστα αιτημάτων ή απαιτήσεων στη διεύθυνση της επιχείρησης, η οποία περιλαμβάνει αυξήσεις αμοιβών, ωράριο εργασίας, συνθήκες εργασίας κτλ. Η διεύθυνση της επιχείρησης συχνά αντιπροτείνει όρους για την νέα σύμβαση παρόμοιους με εκείνους της προηγούμενης, λίγο καλύτερους ή και χειρότερους ακόμα. Μετά από αυτή την προσέγγιση ακολουθεί μια

περίοδος περισσότερο μακρόχρονης και εντονότερης διαπραγμάτευσης μεταξύ των δύο πλευρών. Η σύμβαση συνήθως είναι ένα κείμενο πολλών σελίδων το οποίο μεταξύ άλλων περιλαμβάνει θέματα αμοιβών και έμμεσων παροχών, τα δικαιώματα των εργαζομένων και της διεύθυνσης της επιχείρησης. Στη σύμβαση προσδιορίζονται επίσης θέματα που δεν υπόκεινται σε διαπραγμάτευση, οι υποχρεώσεις ή υποσχέσεις της επιχείρησης για διατήρηση των θέσεων εργασίας, θέματα που σχετίζονται με απεργίες των εργαζομένων κ.ο.κ. Κάποιες φορές η διαδικασία της διαπραγμάτευσης αδυνατεί να καταλήξει σε υπογραφή σύμβασης. Τότε τα δύο μέρη (επιχείρηση και σωματείο) είναι πιθανόν να προσφύγουν σε διαιτησίας ενός τρίτου φορέα του οποίου την απόφαση έχουν συμφωνήσει να αποδεχθούν. Υπάρχει βεβαίως και μια άλλη μορφή παρέμβασης –όχι δεσμευτική – τρίτου φορέα η διαμεσολάβηση. Στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας ο τρίτος φορέας (ή πρόσωπο) προσφέρει τη βοήθεια του στους εκπροσώπους του εργοδότη (ή εργοδοτών) και των εργαζομένων με σκοπό να πετύχουν κάποια συμφωνία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΣΧΟΛΕΣ ΠΕΡΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι επιστήμες που ασχολούνται με τις ανθρώπινες σχέσεις, όπως είναι η ψυχολογία, η βιολογία, η κοινωνιολογία κ.λπ. μελέτησαν κατά καιρούς τους εργαζομένους και τις σχέσεις τους μέσα στον εργασιακό χώρο και έθεσαν ορισμένες αρχές που είναι θεμελιώδεις. Δημιουργήθηκαν λοιπόν ορισμένες σχολές που ακόμη και σήμερα δεν μπορούμε να τις αγνοήσουμε. Οι σχολές είναι πολλές και έχουν ασχοληθεί αποκλειστικά με τους εργαζομένους τόσο σαν άτομα, όσο και σαν ομάδα.

Η ουσιαστική θεμελίωση της επιστήμης των εργασιακών σχέσεων, άρχισε περίπου τα τέλη του 19ου, με τις αρχές του 20ου αιώνα, όπου εμφανίστηκαν νέοι επιστήμονες, οι οποίοι τοποθέτησαν σε νέα βάση το θέμα αυτό κάτω από την πίεση των εξελίξεων στο τομέα της παραγωγής, όσο και της ανάγκης για αύξηση της παραγωγικότητας, η οποία στα πλαίσια του σκληρού ανταγωνισμού απέκτησε ιδιαίτερη σημασία.

Θεμελιωτής της επιστημονικής αντιμετώπισης των οργανωτικών και εργασιακών προβλημάτων στο χώρο των επιχειρήσεων υπήρξε ο F.Taylor (1856-1917), ο οποίος

προσπάθησε και πέτυχε να δώσει επιστημονική κατεύθυνση μέχρι την εποχή εκείνη (1890) συγκεκριμένες μεθόδους σχετικά με την οργάνωση της εργασίας, την μέτρηση των χρόνων παραγωγής καθώς και στο πλαίσιο των σχέσεων στο εργασιακό περιβάλλον.

3.1 Η ΣΧΟΛΗ ΤΟΥ TAYLOR

Ο F. Taylor (1856-1917) από νεαρή ηλικία, φοιτητής ακόμα στο πανεπιστήμιο του Harvard διατύπωσε για πρώτη φορά τις βασικές προϋποθέσεις που πρέπει να έχει ο εργαζόμενος για να αποδώσει καλύτερα. Τη διατύπωση αυτή την έκανε ύστερα από μια σειρά μελετών, παρατηρώντας την τεχνική αθλητών του baseball. Μελετώντας το άθλημα αυτό και παρατηρώντας ότι αν κάποιες κινήσεις των αθλητών γίνονταν σε συγκεκριμένο χρόνο θα βελτιωνόταν η απόδοσή τους. Την ίδια μελέτη στη συνέχεια την έκανε σε μια ομάδα εργαζομένων και βρήκε ότι έπρεπε να κάνουν ορισμένες κινήσεις αποφεύγοντας τις περιττές ώστε να μην κουράζονται και αυτό θα είχε ως συνέπεια την αύξηση της παραγωγής.

Για την επίτευξη των στόχων αυτών ο Taylor διατύπωσε τέσσερις προσδιοριστικές αρχές του management τις οποίες αναφέρονται συνοπτικά παρακάτω:

- I. Αρχή της ανάπτυξης μιας πραγματικής επιστήμης της εργασίας.
- II. Αρχή της επιστημονικής επιλογής και της προοδευτικής ανάπτυξης των εργαζομένων.
- III. Αρχή του συνδυασμού της επιστήμης της εργασίας και του επιστημονικά επιλεγμένου και εκπαιδευμένου προσωπικού.
- IV. Αρχή της συνεχούς και ειλικρινούς συνεργασίας μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων.(Φαναριώτης,2004)

Με τις παραπάνω αρχές ο Taylor κατάφερε να αυξήσει την απόδοση του εργαζομένου χωρίς να τον κουράζει περισσότερο. Κατάφερε μάλιστα σε μια συγκεκριμένη περίπτωση με συστηματική μελέτη των κινήσεων ενός εργαζομένου να τον κάνει να αυξήσει την απόδοσή του στο τετραπλάσιο.

3.2 Η ΣΧΟΛΗ ΤΟΥ FAYOL

Μετά τον Taylor, ο Henri Fayol (1841-1925) αναγνωρίστηκε ως πατέρας της “Θεωρία της διοίκησης”. Σύμφωνα με την άποψη του η θεωρία της διοίκησης είναι το σύνολο των αρχών, ικανοτήτων και μεθόδων που έχουν ως σκοπό την εκπαίδευση στην διοίκηση των κάθε μορφής οργανισμών και κάθε είδους επιχειρήσεων. Ο Fayol διατύπωσε τις δικές του αρχές για το μάνατζμεντ δίνοντας μεγάλη έμφαση στα ψηλά ιεραρχικά επίπεδα την οργανωτικής και διοικητικής πυραμίδας. Έτσι στην προσπάθειά του να δημιουργήσει και να επικρατήσει η επιστήμη της διοίκησης καθόρισε τις παρακάτω γενικές αρχές της διοίκησης:

I. Καταμερισμός της εργασίας: Εξειδίκευση εργαζομένου για μεγαλύτερη επιδεξιότητα στη θέση του.

II. Εξουσία και ευθύνη: Το δικαίωμα του να δίνει κάποιος εντολές, πρέπει να ταυτίζεται με το βαθμό ευθύνης που αναλαμβάνει.

III. Πειθαρχία: Απαραίτητη για την καλή λειτουργία κάθε συνόλου.

IV. Ενότητα εντολών: Ο καθορισμός ορίων εξουσίας και η λήψη εντολών από έναν προϊστάμενο έτσι ώστε να αποφεύγεται η σύγχυση.

V. Ενότητα κατεύθυνσης: Ύπαρξη ειδικών προγραμμάτων που εντάσσονται στο γενικό πρόγραμμα για εξασφάλιση ενότητας και κατευθυντήριας γραμμής.

VI. Υποταγή του ατομικού συμφέροντος: Επίλυση των διαφορών με το καλό παράδειγμα των ηγετών, τις δίκαιες συμφωνίες και την καλή επίβλεψη.

VII. Δίκαιη αμοιβή του προσωπικού: Οι εργαζόμενοι πρέπει να αμείβονται ανάλογα με τις ικανότητές τους.

VIII. Ιεραρχική κλίμακα: Διάταξη από το ανώτατο μέχρι το κατώτατο επίπεδο, έτσι ώστε να φαίνεται η πορεία των εντολών και αναφορών.

IX. Τάξη: Χωρίζεται σε υλική και κοινωνική και υπάρχει η κατάλληλη θέση για τον καθένα μέσα στην οργάνωση.

X. Δικαιοσύνη: Η αξία της επικοινωνίας μεταξύ υφισταμένων και προϊσταμένων και η δημιουργία αφοσίωσης και προσήλωσης προς την επιχείρηση.

XI. Μονιμότητα προσωπικού: Για λόγους ψυχολογικής ηρεμίας, για εκμάθηση της εργασίας, καθώς και για την καλύτερη απόδοση των εργαζομένων.

XII. Πρωτοβουλία: Πρέπει να επιβραβεύεται, να ενθαρρύνεται και να καλλιεργείται στο προσωπικό.

XIII. Ομαδικό πνεύμα: Σύστημα προσωπικού με στόχο την ανάπτυξη πνεύματος, συνεργασίας και αλληλεγγύης.(Μπουραντάς,2003)

3.3 Η ΣΧΟΛΗ ΤΟΥ ΜΑΥΟ (1880-1949)

Μέχρι το 1927 πίστευαν ότι οι καλές συνθήκες εργασίας θα είχαν σαν αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγής. Αυτό εξάλλου υποστήριζε και ο Taylor. Την εποχή εκείνη κλίθηκε ο Mayo που ήταν στέλεχος στο τμήμα επιχειρηματικών θεμάτων στο πανεπιστήμιο του Harvard να ερευνήσει για τα αποτελέσματα μια έρευνας που είχε πραγματοποιήσει η εταιρεία Western Electric co.

Η θεωρία του Taylor έλεγε ότι αν αυξηθεί ο φωτισμός στον χώρο εργασίας, η απόδοση των εργαζομένων θα αυξηθεί και αντίθετα αν μειωθεί ο φωτισμός θα μειωθεί και η απόδοση των εργαζομένων. Το πείραμα με βάση αυτή την θεωρία έγινε σε ένα τμήμα συναρμολόγησης τηλεφώνου όπου η εργασία απαιτούσε αρκετό φωτισμό.

Από την έρευνα αυτή λοιπόν έβγαине το συμπέρασμα ότι οι σχέσεις μεταξύ υλικών συνθηκών εργασίας και απόδοσης δεν ήταν απλώς σχέσεις αιτίου και αποτελέσματος, αλλά ότι υπήρχαν και άλλοι παράγοντες που παρενέβαιναν. Μετά το πείραμα αυτό η εταιρεία κάλεσε τον E.Mayo και τους συνεργάτες του από το πανεπιστήμιο να ερευνήσει το θέμα. Ο Mayo εργάστηκε επάνω στο θέμα για 5 χρόνια. Ύστερα από την πολυετή μελέτη απέδειξε με τη θεωρία του ότι υπάρχουν και άλλοι ουσιαστικοί παράγοντες που υπεισέρχονται στις Ανθρώπινες Σχέσεις.

Το 1932 μπήκε η βάση στο χώρο της εργασίας αυτό που ονομάζουμε “ Ανθρώπινες σχέσεις”.

Η σχολή του Mayo, υποστηρίζει ότι κάθε εργασιακή ομάδα εκτός από τις υλικές ανάγκες που έχει να καλύψει, έχει και άλλες ανάγκες κοινωνικής και πνευματικής φύσεως. Τα

εργαζόμενα άτομα έχουν την ανάγκη να φανούν χρήσιμα, να νοιώσουν ότι αποτελούν ουσιαστικό μέρος της εργασιακής ομάδας και ότι δεν αποτελούν μόνο άψυχο σύνολο. Έχουν ανάγκη να τους φέρονται σαν συνεργάτες και να νοιώσουν μια ψυχολογική προσέγγιση. Το συμπέρασμα της σχολής είναι ότι το αίσθημα της ψυχικής ικανοποίησης παίζει σπουδαίο ρόλο. Τέλος ο Mayo συμπληρώνει τη θεωρία του Taylor υποστηρίζοντας ότι το άτομο σχηματίζει μικρές ομάδες εργασίας για να ικανοποιήσει κάποια κοινωνική ανάγκη και ότι υπάρχει το πρόβλημα της μορφής της εξουσίας.

3.4 ΘΕΩΡΙΑ X ΚΑΙ Y

ΘΕΩΡΙΑ X

Ο Mc Gregor (1960) υποστηρίζει ότι οι παραδοσιακές θεωρίες της διοίκησης θεμελιώθηκαν στην θεωρία X η οποία προβάλλει:

I. Ο μέσος εργαζόμενος έχει έμφυτη απέχθεια για την εργασία και αποφεύγει να εργαστεί.

II. Ο εργαζόμενος πρέπει να ωθείται, να ελέγχεται και να καθοδηγείται αλλά και να απειλείται με την τιμωρία, διότι τότε θα καταβάλλει προσπάθειες, αφού υπάρχει η υπόθεση ότι κανονικά είναι απρόθυμος για εργασία.

III. Ο μέσος εργαζόμενος προτιμά να αποφεύγει τις ευθύνες, δεν έχει φιλοδοξίες, είναι ατομικιστής και δεν ενδιαφέρεται για τους αντικειμενικούς στόχους της επιχείρησής του.

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, ο μέσος εργαζόμενος πρέπει να ελέγχεται και να κατευθύνεται, αν η επιχείρηση θέλει να πραγματοποιηθούν οι αντικειμενικοί σκοποί της δηλαδή τους στόχους που έχει η επιχείρηση και η πραγματοποίηση των οποίων δικαιολογεί την ύπαρξη της.

Ο ίδιος ο Mc Gregor έθεσε το ερώτημα για πολλά περιστατικά, που δεν ερμηνεύονται πάντα από αυτή την θεωρία, όπως αυξημένη απόδοση και παραγωγικότητα των εργαζομένων με μειωμένο έλεγχο.

ΘΕΩΡΙΑ Υ

Ο Mc Gregor δίνει απάντηση στο ερώτημα αυτό παρουσιάζοντας την θεωρία Υ. Υποστήριξε, ότι δίνει πιο ρεαλιστική ερμηνεία για την υποκίνηση και τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Η θεωρία Υ δέχεται, ότι οι εργαζόμενοι όπως τους περιγράφει η θεωρία Χ, δεν είναι τέτοιοι από τη φύση τους, αλλά έγιναν τόσο αποτελεσματικοί και παραγωγικοί από την επίδραση της κακής διοικήσεως, όπως αναλύεται παρακάτω:

I. Η κατανάλωση φυσικής και πνευματικής ενεργητικότητας, κατά την διάρκεια της εργασίας είναι κάτι φυσικό. Ο μέσος εργαζόμενος δεν αποφεύγει από τη φύση του την εργασία, αλλά ανάλογα με τις συνθήκες είναι δυνατό να γίνει η εργασία πηγή ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας,

II. Ο εξωτερικός έλεγχος και οι φόβοι της τιμωρίας δεν είναι τα μόνα μέσα για να πραγματοποιηθούν οι στόχοι της επιχειρήσεως και οποιασδήποτε εργασιακής μονάδας. Ο εργαζόμενος μπορεί να ενεργήσει με αυτοέλεγχο και αυτοπειθαρχία για να επιτύχει τους στόχους του.

III. Η αποδοχή ενός στόχου εξαρτάται από τις ανταμοιβές που προκύπτουν από την πραγματοποίησή του. Εάν δηλαδή, το άτομο λαμβάνει ικανοποιητικές ανταμοιβές και καλύπτονται λογικές ανάγκες του, τότε θα αποδεχτεί τον στόχο και την επιδίωξη του.

IV. Ο μέσος εργαζόμενος όταν υπάρχουν κατάλληλες συνθήκες, όχι μόνο δέχεται αλλά επιζητεί υπευθυνότητα.

V. Μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων διαθέτουν σχετικά ψηλό βαθμό εξυπνάδας, φαντασίας και δημιουργικότητας κατά την αντιμετώπιση των προβλημάτων εργασίας τους. Τα προσόντα αυτά χρησιμοποιούνται μόνο σε μικρό ποσοστό.

VI. Η διοίκηση των επιχειρήσεων μπορεί να δώσει δυνατότητες στους εργαζομένους να αναπτύξουν θετικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους.

VII. Ο Mc Gregor υποστήριξε, ότι οι εργασιακές μονάδες πρέπει να αντικαταστήσουν τον αυταρχικό έλεγχο με την ολοκλήρωση της προσωπικότητας των εργαζομένων και τη συνεργασία εάν επιθυμούν να λειτουργούν αποτελεσματικά.

Η θεωρία Υ περιέχει χρήσιμα στοιχεία τόσο από την σκοπιά της διοικητικής επιστήμης όσο και των εργασιακών σχέσεων. (Μακρυγιωργακης,2001)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Η ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Οι καλές εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνουν την απόδοση δίκαιης και συνεπούς μεταχείρισης προς όλους τους εργαζομένους ώστε να είναι αφοσιωμένοι στην επιχείρηση. Οι επιχειρήσεις με καλές εργασιακές σχέσεις έχουν, το πιο πιθανό, μια στρατηγική ανθρώπινων πόρων που αποδίδει υψηλή αξία στους εργαζομένους. Οι εργαζόμενοι έχουν συγκεκριμένα δικαιώματα μέσα στην επιχείρηση και επιθυμούν να τους αντιμετωπίζουν με αξιοπρέπεια και σεβασμό.

Για να δημιουργήσουν καλές εργασιακές σχέσεις, οι μάνατζερ πρέπει να ακούν και να καταλαβαίνουν τους εργαζομένους, να τους κρατούν ενήμερους σχετικά με τα σχέδια της διοίκησης για την επιχείρηση καθώς και για τα σχέδια που ενδέχεται να επηρεάσουν τις θέσεις εργασίας τους. Θα πρέπει επίσης να δίνουν στους εργαζομένους την ελευθερία να εκφράσουν τα παράπονα τους σχετικά με τις αποφάσεις της διοίκησης. Ενδεχομένως να υπάρχουν πολλοί και σοβαροί λόγοι για τους οποίους κάποια απόφαση δεν είναι δυνατό να αλλάξει, αλλά η διοίκηση θα πρέπει τουλάχιστον να ακούει τα παράπονα τους.

Οι αποτελεσματικές εργασιακές σχέσεις απαιτούν συνεργασία των μάνατζερ με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Όλοι όσοι εμπλέκονται στις εργασιακές σχέσεις λειτουργούν ως εσωτερικοί σύμβουλοι της επιχείρησης. Προσπαθούν να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι πολιτικές και οι διαδικασίες της επιχείρησης και συμβουλεύουν τόσο τους προϊσταμένους όσο και τους εργαζομένους επί συγκεκριμένων προβλημάτων εργασιακών σχέσεων. Οι πολιτικές εργασιακών σχέσεων παρέχουν διαύλους για την επίλυση τέτοιων προβλημάτων.

Οι εμπλεκόμενοι στις εργασιακές σχέσεις ενδέχεται επίσης να αναπτύξουν καινούργιες πολιτικές που βοηθούν την διατήρηση της δικαιοσύνης και της αποτελεσματικότητας στο χώρο εργασίας. Ο πελάτης σε αυτή την περίπτωση είναι ένας ανώτερος μάνατζερ που χρειάζεται βοήθεια στην κατάρτιση μια καινούργιας πολιτικής (π.χ. για το κάπνισμα στο χώρο εργασίας). (Τερζίδης, Τζωρτζάκης, 2004)

4.1 Η ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Αρκετές επιχειρήσεις έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι το κλειδί για ένα καλό πρόγραμμα εργασιακών σχέσεων είναι ο διάλογος της επικοινωνίας ο οποίος δίνει στους εργαζομένους πρόσβαση σε σημαντικές πληροφορίες και την ευκαιρία να εκφράσουν τις ιδέες και τα αισθήματα τους. Όταν οι προϊστάμενοι γνωρίζουν τις πολιτικές απασχόλησης και οι εργαζόμενοι τα δικαιώματά τους, υπάρχουν λιγότερες πιθανότητες για την μείωση της παραγωγικότητας.

Επειδή πολλές επιχειρήσεις είναι ιδιαίτερα πολύπλοκες, είναι υποχρεωμένες να αναπτύξουν κανάλια επικοινωνίας προκειμένου οι πληροφορίες να κινούνται προς τα πάνω, προς τα κάτω και οριζόντια στην δομή της οργάνωσης τους. Οι μάνατζερ πρέπει να επικοινωνούν με τους εργαζομένους και να κάνουν μεταξύ τους άτυπες συζητήσεις. Οι εργαζόμενοι από την άλλη πλευρά πρέπει να ανταποκρίνονται παρέχοντας επαναπληροφόρηση στους μάνατζερ μέσω συσκέψεων που λαμβάνουν χώρα κατόπιν ή με άλλες μορφές επικοινωνίας. Άλλωστε καθώς οι επιχειρήσεις αναθέτουν όλο και περισσότερο ευθύνες και εξουσίες λήψης αποφάσεων στους εργαζομένους, αυτοί χρειάζεται να έχουν στη διάθεση τους όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες.

4.2 ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων ως πλαίσιο λειτουργίας των εργαζομένων στο χώρο των επιχειρήσεων αποτελεί την προϋπόθεση για την αποτελεσματική λειτουργία όλων των επιχειρήσεων λόγω του ρόλου που παίζουν στην ολοκλήρωση των στόχων του οργανισμού αποκτούν ιδιαίτερη σημασία για την εξασφάλιση της ποιοτικής και ποσοτικής αναβάθμισης των παραγόμενων προϊόντων και υπηρεσιών.

Με τον όρο περιβάλλον εννοούμε το σύνολο των συνθηκών που επικρατούν μέσα σε συγκεκριμένο εργασιακό πλαίσιο και διαμορφώνουν σε σημαντικό βαθμό, πέρα από την απόδοση του οργανισμού τις διαθέσεις καθώς και την εν γένει συμπεριφορά του προσωπικού. (Φαναριώτης, 2004)

Το περιβάλλον διακρίνεται σε φυσικό και ανθρώπινο.

Το φυσικό περιβάλλον αποτελείται από το σύνολο των φυσικών ή τεχνητών στοιχείων που συνθέτουν την οργανωτική πλευρά του οργανισμού, ενώ το ανθρώπινο περιβάλλον ταυτίζεται με το γενικότερα «υπηρεσιακό κλίμα» που επικρατεί μέσα στο χώρο των επιχειρήσεων, το οποίο σε τελευταία ανάλυση διαμορφώνει τις σχέσεις και την εν γένει συμπεριφορά μέσα στο χώρο εργασίας. Και οι δύο αυτές πλευρές κάτω από το πρίσμα στο οποίο εξετάζεται το εργασιακό περιβάλλον είναι αλληλένδετες και σε μεγάλο βαθμό αλληλοεξαρτώμενες. Για το λόγο αυτό η διοίκηση πρέπει να δίνει έμφαση και στις δύο πλευρές, προκειμένου να εξασφαλιστεί μια ισορροπία μεταξύ μέσων και συμπεριφορών.

Το φυσικό περιβάλλον εξετάζεται από δύο πλευρές από την εσωτερική πλευρά του οργανισμού η οποία καλύπτει όλα τα στοιχεία που διαμορφώνουν το «εσωτερικό περιβάλλον» και την εξωτερική πλευρά που διαμορφώνεται από στοιχεία του «εξωτερικού περιβάλλοντος»

Στην πρώτη κατηγορία «εσωτερικό περιβάλλον εντάσσονται όλα τα στοιχεία που εξασφαλίζουν την λειτουργικότητα του οργανισμού ως συστήματος και αφορούν στα στοιχεία που επηρεάζουν άμεσα το άτομο και την απόδοση του στην εργασία όπως είναι:

- Οι κτιριακές εγκαταστάσεις,
- Τα μηχανήματα
- Τα έπιπλα
- Οι διάφορες μηχανολογικές και ηλεκτρολογικές εγκαταστάσεις(φως, νερό, θέρμανση, εξαερισμός) καθώς και τα στοιχεία που ασκούν επίδραση στο άτομο, όπως π.χ. ο θόρυβος κλπ.

Στο «εξωτερικό περιβάλλον» εντάσσεται το σύνολο των συνθηκών όπου επηρεάζουν τη λειτουργικότητα του οργανισμού, και την απόδοση του. Τέτοιες συνθήκες είναι οι συγκοινωνιακές συνθήκες (μόλυνση της ατμόσφαιρας, θόρυβος, κλιματολογικές συνθήκες κλπ.) καθώς και το πλαίσιο των διευκολύνσεων που παρέχονται από το σύστημα οργάνωσης του περιβάλλοντος ως οίκημα, (χώροι parking, πιστωτικά ιδρύματα, ταχυδρομικές υπηρεσίες κλπ.) Όλα αυτά τα στοιχεία του φυσικού περιβάλλοντος συμβάλλουν συνολικά στη διαμόρφωση του κλίματος που επικρατεί μέσα στο χώρο των επιχειρήσεων, το οποίο όταν είναι ευνοϊκό έχει θετικές επιπτώσεις μέσα στο επιχειρησιακό κλίμα, ενώ όταν είναι αρνητικό

θα είναι οπωσδήποτε δυσάρεστες οι επιπτώσεις στο κλίμα την επιχείρησης. (Φαναριώτης, 2004).

4.3 ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΙ ΑΛΛΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων στο χώρο των επιχειρήσεων αποτελεί την προϋπόθεση για την αποτελεσματική λειτουργία όλων των επιχειρήσεων λόγω του ρόλου που παίζει στην ολοκλήρωση των στόχων ενός οργανισμού, με τον τρόπο αυτό εξασφαλίζεται η ποσότητα και η ποιότητα των παραγόμενων προϊόντων και υπηρεσιών.

Με τα δεδομένα αυτά, οι παράγοντες, οι οποίοι επηρεάζουν το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων θετικά ή αρνητικά μπορεί να διακριθούν σε δύο βασικές κατηγορίες σε εσωτερικούς και εξωτερικούς οι οποίοι αναλύθηκαν παραπάνω. Στην ενότητα που ακολουθεί αναλύονται οι παράγοντες που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις μέσα στο χώρο εργασίας (εργασιακό άγχος, σεξουαλική παρενόχληση κ.α.)

4.3.1 ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΙΑΣ

Ένα σημαντικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει η διοίκηση των επιχειρήσεων και των οργανισμών γενικότερα και επηρεάζει έντονα ολόκληρο το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων είναι ο κίνδυνος της ανίας, η οποία έχει άμεση επίπτωση τόσο στην ποσοτική όσο και ποιοτική απόδοση των ατόμων και των ομάδων.

Η ανία ταυτίζεται με την έλλειψη ενδιαφέροντος για την εργασία, εκδηλώνεται με την αύξηση του ρυθμού αποδοχής από την εργασία (λόγω απουσίας, ασθένειας ή από άλλες αιτίες). Πριν αναλύσουμε το πρόβλημα της ανίας πρέπει να αντιδιαστείλουμε την ανία από την κόπωση.

Κόπωση είναι η μείωση της ικανότητας για εργασία, ενώ ανία είναι η μείωση του ενδιαφέροντος για εργασία. Ένας από τους βασικούς παράγοντες που συντελούν στην πρόκληση της ανίας είναι η εισαγωγή της τεχνολογίας της μαζικής παραγωγής, η οποία

παράλληλα με την αύξηση της παραγωγής δημιούργησε και πλήθος ψυχολογικών προβλημάτων στους εργαζομένους.

Η τεχνολογία της μαζικής παραγωγής περιλαμβάνει τις εξής τρεις βασικές έννοιες:

- I. Την προτυποποίηση
- II. Τη δυνατότητα εσωτερικής εναλλαγής της εργασίας
- III. Της προσχεδιασμένης κίνησης της παραγωγικής διαδικασίας.

Για να κατανοήσουμε τους λόγους για τους οποίους οι μέθοδοι αυτές δεν απέδωσαν τα αναμενόμενα αποτελέσματα πρέπει να γίνουν εξίσου κατανοητές, οι επιπτώσεις που προκαλεί η ασφυκτικά προσχεδιασμένη εργασία πάνω στο προσωπικό, οι οποίες επιπτώσεις εκδηλώνονται πιο συγκεκριμένα με την κόπωση, την ανία, την απογοήτευση και το χαμηλό ηθικό το οποίο οδηγεί σε έλλειψη ενδιαφέροντος και απάθεια.

Στα πλαίσια αυτά διαπιστώθηκε ότι η έλλειψη ικανοποίησης, που προσδιορίζει τη στάση και τις διαθέσεις των εργαζομένων έναντι της εργασίας δεν προκύπτει μόνο από θέματα τα οποία η διοίκηση θεωρεί ως σοβαρά όπως π.χ. ο μισθός διότι έχει αποδειχθεί ότι και όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν τους παράγοντες αυτούς ως λογικά ικανοποιητικούς, δυσανασχετούν απέναντι σε ορισμένες ειδικές πλευρές του σχεδιασμού της εργασίας, όπως η ανωνυμία του ατόμου και η αποπροσωποποίηση της εργασίας.

Η ανωνυμία είναι αποτέλεσμα του σχεδιασμού των έργων, της πολυπλοκότητας των οργανώσεων και των ιεραρχικών επιπέδων μέσα στο χάος των οποίων χάνεται η ατομικότητα του εργαζομένου. Ενώ η αποπροσωποποίηση της εργασίας προκύπτει από την απασχόληση του εργαζομένου με απλές επαναλαμβανόμενες εργασίες οι οποίες του στερούν τη δυνατότητα να δείξει τις πραγματικές του ικανότητες και τούτο διότι η εργασία στο σύστημα της μαζικής παραγωγής έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να εκτελούν πλήρως τυποποιημένες και απόλυτα επαναλαμβανόμενες εργασίες, που απαιτούν πολύ λίγες γνώσεις και δεξιότητες καθώς και ελάχιστες ή χαμηλής διαβάθμισης ικανότητες.

Πάντως τα αίτια που προκαλούν την ανία δεν περιορίζονται μόνο στο μονότονο και συνεχώς επαναλαμβανόμενο χαρακτήρα της εργασίας αλλά και σε παράγοντες όπως:

- Ο βαθμός της προσοχής που απαιτείται κατά την εκτέλεση της εργασίας.
- Το επίπεδο των προσόντων και των ικανοτήτων που απαιτεί η εκτέλεση της εργασίας.

- Το επίπεδο νοημοσύνης και εκπαίδευσης του εργαζομένου σε σχέση με τις απαιτήσεις της εργασίας

- Η ποικιλία των διάφορων πράξεων.
- Το φυσικό περιβάλλον της εργασίας.
- Το πλαίσιο των σχέσεων που επικρατεί μέσα στον οργανισμό.
- Ο βαθμός στον οποίο το άτομο ή η ομάδα συμμετέχει στην εργασία.
- Η ανωνυμία μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και η αποπροσωποποίηση της εργασίας.
- Ο βαθμός ικανοποίησης που αντλεί το άτομο από την εκτέλεση της εργασίας του.
- Το ηθικό και οι φιλοδοξίες των ατόμων.(Φαναριώτης,2004).

Ο βαθμός επίδρασης των παραγόντων ποικίλει από άτομο σ άτομο, κατά συνέπεια δε και η έκταση της ανίας ποικίλει στα διάφορα άτομα ανάλογα με το βαθμό που αυτά επηρεάζονται από τους παραπάνω παράγοντες. Αυτό σημαίνει ότι η εργασία δεν ασκεί πάντοτε και αναγκαστικά την ίδια επίδραση σε όλα τα άτομα έστω και αν αυτά βρίσκονται στο ίδιο επίπεδο από πλευράς προσόντων.

Άλλοι παράγοντες οι οποίοι σε πολλές περιπτώσεις βρίσκονται πάνω από τον έλεγχο της επιχείρησης, ασκούν σημαντική ανάπτυξη του αισθήματος της ανίας. Οι παράγοντες αυτοί είναι:

- Η οικογενειακή και προσωπική ζωή του εργαζομένου.
- Ο τρόπος αξιοποίησης του εκτός εργασίας χρόνου εκ μέρους των εργαζομένων,.
- Η γενικότερη αντίληψη του κοινού για την εργασία με την οποία ασχολείται το συγκεκριμένο άτομο.
- Το εξωτερικό περιβάλλον της εργασίας. (Φαναριώτης,2004).

ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΑΠΟΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΙΑΣ

Οι νεότερες αντιλήψεις συνδέουν στενά το θέμα της ανίας με τα συστήματα σχεδιασμού των έργων, τα οποία θεωρούνται ως αποτελεσματικοί παράγοντες περιορισμού των

επιπτώσεων της ανίας. Τα συστήματα αυτά εκφράζουν κατά βάση διάφορες μορφές σχεδιασμού και οργάνωσης της εργασίας οι οποίες ενισχύουν το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων από την εκτέλεση της εργασίας τους.

- I. Διεύρυνση της εργασίας
- II. Εναλλαγή των εργαζομένων στην εργασία
- III. Εμπλουτισμός της εργασίας.

Η διεύρυνση της εργασίας

Αντιπροσωπεύει μια οριζόντια αντίληψη στο σχεδιασμό των έργων, πράγμα που στην πράξη σημαίνει ότι με τη μέθοδο αυτή διευρύνουμε το πλαίσιο απασχόλησης του εργαζομένου.

Οι ειδικότερες πρακτικές που ακολουθούνται προς την κατεύθυνση αυτή περιλαμβάνουν:

I. Τη δημιουργία συνθηκών που να υποκινούν τον εργαζόμενο για πλήρη ανάπτυξη του δυναμικού του.

II. Απομάκρυνση των σημείων της εργασίας που περικλείουν μεγάλες δυσκολίες, Η θεωρητική άποψη στη περίπτωση αυτή είναι ότι αν απομακρύνουμε τα δύσκολα μέρη μιας εργασίας, ο εργαζόμενος θα μπορεί να ολοκληρώσει μεγαλύτερο αριθμό από τα μέρη της εργασίας.

III. Ανάθεση περισσότερων έργων στο ίδιο εργαζόμενο. Σύμφωνα με την αντίληψη αυτή αντί, να αναθέτουμε στο εργαζόμενο την εκτέλεση μια εργασίας που περικλείει μια σειρά απλών και επαναλαμβανόμενων κινήσεων, αναθέτουμε σ' αυτόν μια ποικιλία έργων τα οποία οδηγούν σε συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Η ποικιλία αυτή ενεργοποιεί τη σκέψη και ταυτόχρονα η αναμονή του αποτελέσματος αποκρίνει το αίσθημα της μονοτονίας.

Η εναλλαγή του προσωπικού στην εργασία.

Η προσπάθεια αυτή αναφέρεται κυρίως στην μετακίνησης των εργαζομένων από μια εργασία σε άλλη.

Ο ρυθμός της μετακίνησης μπορεί να ποικίλει ανάλογα με το είδος των εργασιών. Έτσι στις περιπτώσεις των εργασιών στο σύστημα της γραμμής παραγωγής η εναλλαγή μπορεί να

γίνεται σχεδόν τρεις φορές την ημέρα ενώ σε εργασίες με πιο πολύπλοκες απαιτήσεις μπορεί οι μετακινήσεις να γίνονται σε πολύ μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα ή και μετά από μερικούς μήνες ή χρόνια.

Η έρευνα έχει αποδείξει ότι η εναλλαγή του προσωπικού στην εργασία μπορεί να έχει θετικά αποτελέσματα στον περιορισμό της μονοτονίας και της ανίας, ενώ οι εργαζόμενοι σε γενικές γραμμές προτιμούν τη διαδικασία αυτή αντί να ασχολούνται συνεχώς με ένα έργο για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Παρά ταύτα όμως το σύστημα αυτό δεν αποτελεί παρά μια ατελή λύση στο πρόβλημα, διότι παραμένει πάντα στο γεγονός ότι οι εργασίες εξακολουθούν να έχουν την ίδια μορφή, ενώ δεν παρέχουν στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ελέγχει από μόνος του τι, πώς και γιατί κάνει κάτι.

Εμπλουτισμός της εργασίας.

Η έννοια του «εμπλουτισμού» της εργασίας θεωρείται κλειδί για το σχεδιασμό των έργων που να έχουν κάποια σημασία για τους εργαζομένους. Όταν λέμε εργασία με σημασία, εννοούμε την εργασία που είναι διορθωμένη με τρόπο τέτοιο που να δημιουργεί στον εργαζόμενο την αίσθηση ικανοποίησης μέσα από την ολοκλήρωση κάποιου έργου.

Η εργασία που σχεδιάζεται με τον τρόπο αυτό ενσωματώνει όλα τα επιμέρους στοιχεία, τα οποία θα μπορούσαν να συμβάλουν στην αποδέσμευση του υποκινησιακού δυναμικού του εργαζόμενου.

Η εργασία που σχεδιάζεται με τον τρόπο αυτό δεν λαμβάνει μόνο υπόψη τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν για τον οργανισμό, αλλά ταυτόχρονα βασίζεται και στην ανάγκη ικανοποίησης του εργαζομένου, με την έννοια ότι του δίνει την ευκαιρία για την επίτευξη συγκεκριμένων αποτελεσμάτων τα οποία επιδρούν άμεσα στην ικανοποίηση των ψυχολογικών του αναγκών.(Φαναριώτης,2004).

4.3.2 ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

Το εργασιακό άγχος είναι η αντίδραση, που έχουν πολλοί άνθρωποι όταν υφίστανται πιέσεις στο χώρο εργασίας τους για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Πολλοί άνθρωποι

παρακινούνται από τις προκλήσεις και τις δυσκολίες που προκύπτουν από τις απαιτήσεις της εργασίας τους. Η ικανοποίηση των απαιτήσεων αυτών οδηγεί στην ικανοποίηση. Ωστόσο, όταν η πίεση στο χώρο εργασίας φτάνει σε υπερβολικά επίπεδα και διαρκεί για πολύ χρόνο, οι άνθρωποι διαπιστώνουν την ύπαρξη μιας απειλής για την ευημερία ή τα συμφέροντά τους και στη συνέχεια βιώνουν συναισθήματα όπως φόβο, θυμό ή άγχος.

Το εργασιακό άγχος μπορεί να οριστεί ως η βλαβερή σωματική και συναισθηματική αντίδραση, που παρατηρείται όταν οι εργασιακές απαιτήσεις δεν ταιριάζουν με τις ικανότητες, τους πόρους ή τις ανάγκες του εργαζομένου. Το εργασιακό άγχος μπορεί να οδηγήσει σε ασθένειες ή ακόμα και τραυματισμούς. Είναι μια αρνητική και δυσάρεστη κατάσταση, η οποία παρατηρείται όταν ένα άτομο αντιληφθεί ότι δεν μπορεί να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις ή τις πιέσεις που του έχουν επιβληθεί. Μη αποδεκτά επίπεδα άγχους μπορεί να συνδέονται με μια σειρά αρνητικών συνεπειών σωματικών και ψυχολογικών.

Η έννοια του άγχους συγγέεται συχνά με τις προκλήσεις. Ωστόσο οι δύο αυτοί όροι δεν είναι ίδιοι. Μια πρόκληση δίνει ψυχολογική και σωματική ενέργεια. Δίνει ώθηση για την απόκτηση νέων ικανοτήτων. Όταν ικανοποιείται μια πρόκληση νιώθουμε χαλαροί και ικανοποιημένοι. Οι προκλήσεις είναι σημαντικό στοιχείο της υγιούς και παραγωγικής εργασίας. Ωστόσο, οι προκλήσεις διαφέρουν από το άγχος, το οποίο μπορεί να έχει επιπτώσεις στη σωματική και πνευματική υγεία του ατόμου καθώς και στη σωστή απόδοση των επιχειρήσεων. (www.pepen.gr/spa/gr/results_gr/SPA_HANDBOOK_2405006%20final_GR.pdf, 3/4/2011)

ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΙΤΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

- Οργανωτικά προβλήματα
- Ανεπαρκής στήριξη
- Πολλές ή μοναχικές ώρες
- Χαμηλό κύρος, μισθός και δυνατότητες εξέλιξης
- Αβεβαιότητα και ανασφάλεια

ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΙΤΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

- Ασαφής περιγραφή καθηκόντων
- Αντικρουόμενοι ρόλοι
- Ουτοπικές υψηλές προσδοκίες (τελειομανία)
- Έλλειψη δυνατότητας επιρροής στη λήψη αποφάσεων (αδυναμία)
- Συχνές συγκρούσεις με ανώτερους
- Απομόνωση από τη στήριξη των συναδέλφων
- Έλλειψη ποικιλίας
- Κακή επικοινωνία
- Ακατάλληλη ηγεσία
- Συγκρούσεις με συναδέλφους
- Ανικανότητα ολοκλήρωσης μιας εργασίας

ΑΙΤΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ

- Δύσκολοι πελάτες ή δύσκολοι υφιστάμενοι
- Ανεπαρκής εκπαίδευση
- Συναισθηματικές σχέσεις με πελάτες ή υφισταμένους
- Ευθύνες της εργασίας
- Αδυναμία βοήθειας ή αποτελεσματικής δράσης

Υπάρχουν επίσης προσωπικές αιτίες, που προκαλούν άγχος. Αυτές μπορεί να είναι ασθένειες, προβλήματα σχέσεων, οικονομικές δυσκολίες, οικογενειακές ανησυχίες ή εθισμοί. Αν και προκαλούν αρνητικές συνέπειες στην ψυχική και σωματική υγεία των ανθρώπων και

επιηρεάζουν την απόδοσή τους στην εργασία δεν είναι ευθύνη των εργοδοτών να αξιολογήσουν τους κινδύνους, που ενέχουν οι παράγοντες αυτοί για την υγεία και την ασφάλεια των υπαλλήλων τους. (www.pepen.gr/spa/gr/results_gr/SPA_HANDBOOK_2405006%20final_GR.pdf, 3/4/2011)

ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΣΤΑ ΑΤΟΜΑ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Κάθε άνθρωπος βιώνει το άγχος με διαφορετικό τρόπο. Το άγχος μπορεί να προκαλέσει πολλά προβλήματα σε προσωπικό επίπεδο. Για παράδειγμα, μπορεί να προκαλέσει ασυνήθιστες και ενοχλητικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας και να βλάψει τη σωματική και πνευματική υγεία.

Το εργασιακό άγχος έχει επίσης σωματικές και συναισθηματικές συνέπειες. Σωματικές επιπτώσεις είναι αυξημένη αρτηριακή πίεση, πόνοι, ναυτία και χαμηλή αντίσταση σε μικρό ασθένειες.

Όταν επηρεάζονται από το εργασιακό άγχος οι άνθρωποι μπορεί:

- Να εκνευρίζονται και να χάνουν την αυτοσυγκέντρωσή τους να ξεχνούν και να έχουν μαθησιακές δυσκολίες
- Να μην μπορούν να χαλαρώσουν
- Να δυσκολεύονται να σκεφτούν λογικά και να πάρουν αποφάσεις
- Να μην ευχαριστούνται την εργασία τους και να μην νιώθουν δέσμευση απέναντι σ' αυτή
- Να νιώθουν κουρασμένοι, απογοητευμένοι και αγχωμένοι
- Να δυσκολεύονται να κοιμηθούν
- Να χάσουν την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής.

Οι ενδείξεις του άγχους μπορεί να παρατηρηθούν τόσο σε εργαζόμενους όσο και σε στελέχη. Αυτές μπορεί να είναι προβλήματα στις σχέσεις με τους συναδέλφους, εκνευρισμός,

αναποφασιστικότητα και μειωμένη απόδοση. Οι αγχωμένοι εργαζόμενοι υιοθετούν ανθυγιεινές συνήθειες όπως πολύ κάπνισμα, ή κατανάλωση αλκοόλ, χρήση φαρμάκων και καταχρήσεις.

Το άγχος δεν επηρεάζει μόνο την υγεία των υπαλλήλων αλλά και των εταιρειών. Στις ενδείξεις ότι μια επιχείρηση έχει πρόβλημα περιλαμβάνονται ο υψηλός ρυθμός αλλαγής του προσωπικού, οι πολλές απουσίες, η μειωμένη εργασιακή απόδοση, η μικρή τήρηση των προθεσμιών και τα παράπονα των πελατών, υπηρεσιών καθώς και στην εικόνα της εταιρείας. Η πρόσληψη νέων και ικανών υπαλλήλων μπορεί να μην είναι εφικτή αν η εταιρεία θεωρηθεί κακός εργοδότης.

Οι συνέπειες του άγχους για τις επιχειρήσεις είναι:

- Αύξηση των απουσιών
- Μείωση της δέσμευσης ως προς την εργασία
- Αύξηση του ρυθμού αντικατάστασης του προσωπικού
- Χαμηλή απόδοση και παραγωγικότητα
- Αύξηση των μη ασφαλών εργασιακών πρακτικών
- Αύξηση της συχνότητας των ατυχημάτων
- Αύξηση των παραπόνων των πελατών

Αύξηση των νομικών απαιτήσεων και αγωγών εκ μέρους των αγχωμένων υπαλλήλων(www.pepen.gr/spa/gr/results_gr/SPA_HANDBOOK_2405006%20final_GR.pdf, 3/4/2011)

4.3.3 Η ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσεως με σκοπό ή συνέπεια την προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου και ιδιαίτερα τη δημιουργία εκφοβιστικού εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος αποτελεί την σεξουαλική παρενόχληση. (σημειώσεις καθηγήτριας Τζαμαλούκας Γ. 2009)

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι πολύ παλιό και συχνό φαινόμενο όσο παλιά είναι και η εμφάνιση της γυναίκας στο χώρο εργασίας. Οι γυναίκες γίνονταν αντικείμενα σεξουαλικής παρενόχλησης πολύ πριν την εμφάνιση τους στο χώρο της βιομηχανικής εργασίας. Το πρόβλημα όμως παρέμενε κρυφό γιατί σύμφωνα με το σύστημα των κοινωνικών αξιών, η γυναίκα ανήκει στην οικογένεια και η κάθε απομάκρυνση της από αυτή σημαίνει εκτροπή από τον παραδοσιακό της ρόλο.

Τα τελευταία δέκα χρόνια άρχισε να αναγνωρίζεται ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι πρόβλημα δομικό δηλαδή συνδέεται άμεσα με τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία και ότι δεν έχει άμεση συνέπεια της σχέσης της με το δράστη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επίσης διαπιστώθηκε ότι δεν αποτελεί έκφραση επίθετη της σεξουαλικότητας, αλλά σεξουαλική έκφραση της βίας με σκοπό την ανάδειξη και επιβεβαίωση της ισχύος του δράστη της σεξουαλικής παρενόχλησης. Είναι δηλαδή έκφραση της ανισότητας των δυο φύλων και στο χώρο της εργασίας.

Ειδικότερα από έρευνες των φεμινιστριών διαπιστώθηκαν τα ακόλουθα:

- Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί μορφή διάκρισης που βασίζεται στο φύλο. Το φύλο είναι καθοριστικός παράγοντας για το θύμα. Θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι κυρίως οι γυναίκες, που σημαίνει ότι επιβάλλονται σε συνθήκες εργασίας διαφορετικές από εκείνες των αντρών, με αποτέλεσμα η θέση τους να είναι δυσμενέστερες στο χώρο εργασίας

- Οι γυναίκες σε όλες τις χώρες, ασκούν το επάγγελμά τους σε συνθήκες δύσκολες, όπου η άμεση εξάρτησή τους από το «αφεντικό» είναι συχνά συνώνυμη με πιέσεις ποικίλης μορφής. Βία ύπουλη, καθημερινή, που πλήττει τις γυναίκες και τις προσβάλλει στην οικονομική τους επιβίωση, στη σωματική τους ακεραιότητα και την ψυχοσωματική τους αρτιότητα. Αυτή η βία υποκρύπτει απόρριψη της γυναίκας και συγχρόνως άρνηση των δικαιωμάτων της στην εργασία.

- Στις παρενοχλήσεις διαπιστώθηκε ότι περιλαμβάνονται όλες οι μορφές προτάσεων μη επιθυμητών συγκεχυμένης σεξουαλικότητας, που προκαλούν φόβο ή αδιέξοδο και που είναι ικανές να απειλήσουν την ηρεμία και την εργασία της εργαζομένης. Μπορεί να είναι με λόγια ή με χειρονομίες με ανεπίτρεπτες επαφές, με επίμονες προτάσεις, με απειλές, πιέσεις «φάρσες», αλλά και με επίδειξη πορνογραφικού υλικού, καθώς και με σεξουαλικές επιθέσεις.

- Δράστης της παρενόχλησης είναι ανάλογα ο εργοδότης, ο επιθεωρητής, ο επόπτης, ένας πελάτης ή και συνάδελφος

- Στις Η.Π.Α. υπολογίστηκα 189 εκατομμύρια δολάρια τα έξοδα της σεξουαλικής παρενόχλησης μέσα σε ένα χρόνο και αυτό γιατί ο προϊστάμενος δεν συγκεντρώνεται στην δουλειά του και χάνει χρόνο που τον διαθέτει για παρενόχληση των υπαλλήλων με αποτέλεσμα η απώλεια χρόνου να σημαίνει και απώλεια χρήματος. Επιπλέον στοιχίζει και στην εκμετάλλευση των ανθρώπινων πηγών. Οι σεξουαλικές παρενοχλήσεις οδηγούν στη πτώση της παραγωγικότητας, σε διακοπές εργασίας λόγω προσχηματικής ασθένειας και σε καταστροφή των ανθρώπινων σχέσεων,

- Η ευρωπαϊκή ένωση έχει υιοθετήσει κώδικα για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης. (σημειώσεις καθηγήτριας Τζαμαλούκας Γ. 2009)

Σύμφωνα με τα παραπάνω μπορούμε να δώσουμε ένα ορισμό για την σεξουαλική παρενόχληση:

Η ηθική παρενόχληση (mobbing) και η υποβολή ενός εργαζομένου σε ψυχολογική παρενόχληση περιλαμβάνει δράσεις συνεχών αρνητικών σχολίων ή κριτικής, απομόνωσης, διάδοσης κουτσομπολιού ή εξευτελισμού των ατόμων στα οποία αναφέρονται

Η ηθική παρενόχληση λαμβάνει χώρα σε περιβάλλοντα που συμβάλλουν στην ανάπτυξή της.

Αυτό συνήθως περιλαμβάνει χώρους εργασίας με ανεπαρκή διοίκηση χωρίς δεξιότητες για την επίλυση διαφορών και με έλλειψη αντίληψης σχετικά με την ηθική παρενόχληση και τις συνέπειές της. Ακόμα χειρότεροι είναι οι χώροι εργασίας όπου οι διοίκηση χρησιμοποιεί εσκεμμένα τακτικές ηθικής παρενόχλησης για να απομακρύνει προσωπικό, παρά τις καταστροφικές συνέπειες που προκαλεί. Αυτό το φαινόμενο επικρατεί κυρίως σε περιόδους οικονομικής κρίσης, όπου ο εργοδότης εκφοβίζει τον εργαζόμενο, ώστε να φύγει από τη δουλειά, αντί να τον απολύσει.

Ο εκφοβισμός (bullying) στο χώρο εργασίας αποτελεί επιθετική συμπεριφορά μέσω εκδικητικών, μνησικάκων, κακόβουλων ή εξευτελιστικών προσπαθειών για να υποβιβαστεί ένα άτομο ή μια ομάδα εργαζομένων. Τέτοιες επίμονες αρνητικές επιθέσεις πάνω στην προσωπική ή επαγγελματική απόδοση είναι συνήθως απρόβλεπτες, παράλογες και άδικες. Τα άτομα που εκφοβίζουν μειώνουν συστηματικά το άτομο-στόχο τους, για να διαβρώσουν την όποια υποστήριξη αυτό αναζητήσει αργότερα. Τα άτομα αυτά δυσφημούν το στόχο στους άλλους: τους συναδέλφους, τη διοίκηση, τους εκπροσώπους των συνδικάτων, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού κλπ. (<http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/3200cb5cc68f>)

Περιγραφές παρενόχλησης και εκφοβισμού

Παρενόχληση	Εκφοβισμός
Η παρενόχληση έχει ως δεσπόζων χαρακτηριστικό την σωματική επαφή π.χ. επαφή και άγγιγμα κάθε είδους.	Ο εκφοβισμός είναι πρωταρχικά ψυχολογικός π.χ. κριτική, αλλά ενδέχεται να μετατραπεί σε σωματικό σε μεταγενέστερη φάση ειδικά όταν οι δράστες είναι άντρες.
Η παρενόχληση τείνει να επικεντρώνεται στο άτομο εξαιτίας αυτού που είναι π.χ. άτομο με ειδικές ανάγκες.	Το θύμα μπορεί να είναι οποιοσδήποτε άτομο, ειδικά ένα είναι ικανό, δημοφιλές και ευάλωτο
Η παρενόχληση σχετίζεται συνήθως με το φύλο, τη φυλή, τη προκατάληψη, τη διάκριση κ.λπ.	Το φύλο και η φυλή δεν διαδραματίζουν κάποιο ρόλο στη περίπτωση του εκφοβισμού. Συνήθως πρόκειται για διάκριση βάση της ικανότητας του ατόμου

<p>Η παρενόχληση ενδέχεται να αποτελείται από ένα μεμονωμένο συμβάν, λίγα ή πολλά συμβάντα</p>	<p>Ο εκφοβισμός περιορίζεται σπάνια σε ένα μόνο συμβάν και τείνει να αποτελεί ένα σύνολο πολλών μικρών συσσωρευμένων συμβάντων</p>
<p>Το άτομο που παρενοχλείτε γνωρίζει σχεδόν αμέσως ότι υφίσταται παρενόχληση</p>	<p>Το άτομο που εκφοβίζεται ενδέχεται να μην το συνειδητοποιήσει για εβδομάδες ή μήνες έως τη στιγμή της πληροφόρησης/ενημέρωσης</p>
<p>Συχνά ενυπάρχει ένα στοιχείο κτήσης π.χ. παρακολούθηση.</p>	<p>Η πρώτη φάση του εκφοβισμού είναι ο έλεγχος και η υποταγή. Εάν αποτύχει αυτό, επιχειρείται η καταστροφή του θύματος σε δεύτερη φάση.</p>
<p>Συχνά η παρενόχληση γίνεται με σκοπό την αποδοχή από τα ισόβαθμα μέλη, τον παλικάρισμό ή και την αρρενωπότητα.</p>	<p>Ο εκφοβισμός τείνει να πραγματοποιείται κρυφά, πίσω από κλεισμένες θύρες χωρίς μάρτυρες.</p>
<p>Η παρενόχληση λαμβάνει χώρα τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας</p>	<p>Ο εκφοβισμός λαμβάνει χώρα κυρίως εντός εργασίας.</p>

(σημειώσεις καθηγήτριας Τζαμαλούκας Γ.2009)

Για τον οργανισμό, ο εκφοβισμός και η σεξουαλική παρενόχληση, ενδέχεται να οδηγήσουν σε:

- Χαμηλή διαχείριση της απόδοσης,
- Αυξανόμενες αδικαιολόγητες επανειλημμένες απουσίες,
- Υψηλό κύκλο κίνησης εργαζομένων,
- Μείωση των προδιαγραφών ποιότητας,
- Αδυναμία τήρησης προθεσμιών,
- Έλλειπα εξυπηρέτηση πελατών,
- Πτώση του ηθικού των εργαζομένων,
- Μειωμένη ικανοποίηση των πελατών,
- Αυξανόμενο αριθμό ατυχημάτων,
- Αυξημένη ανάγκη για στενότερη επίβλεψη,
- Αδυναμία λήψης σωστών αποφάσεων ή παράταση της διαδικασίας,
- Επιδείνωση της φήμης του οργανισμού.

Για το άτομο που υφίσταται εκφοβισμό ή σεξουαλική παρενόχληση άμεσα οι ενδεχόμενες συνέπειες είναι οι έξης:

- Χαμηλή επίδοση που οδηγεί σε επικριτικά σχόλια,
- Λήψη ενέργειας σύμφωνα με πειθαρχικές διαδικασίες ή διαβιβαστές βάσει ελλিপών ικανοτήτων,
- Απώλεια αυτοπεποίθησης,
- Αδυναμία προσπορισμού των προς το ζην,
- Απώλεια εισοδήματος,
- Ζημία ή καταστροφή της επαγγελματικής καριέρας,
- Χωρισμός ή διαζύγιο,
- Επιδείνωση της υγείας συμπεριλαμβανόμενης της κατάθλιψης και της αυτοκτονίας.

Κόστος όμως συνεπάγεται και για τα άτομα που δεν υφίστανται εκφοβισμό ή σεξουαλική παρενόχληση με τους ακόλουθους τρόπους:

- Επιπρόσθετη εργασία για την κάλυψη του απόντος συναδέλφου ή του συναδέλφου που παρουσιάζει χαμηλή επίδοση,
- Αδυναμία διεξαγωγής των εργασιακών καθηκόντων εξαιτίας μειωμένης επίδοσης ή λαθών που έχουν διαπραχτεί από άλλους,
- Ατυχήματα που προκαλούνται από άλλους,
- Αρνητικό εργασιακό περιβάλλον.

4.3.4 ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί που παρέχουν εργασία είναι υποχρεωμένοι να προσφέρουν στους εργαζομένους ένα ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον μέσα στο οποίο να μπορούν να εργάζονται χωρίς να διατρέχουν κινδύνους. Την ευθύνη αυτή την επωμίζονται η διοίκηση, ο διευθυντής προσωπικού αλλά και τα στελέχη της επιχείρησης. Το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να περικλείει πολύ σημαντικό αριθμό εργονομικών, φυσικών, χημικών κι βιολογικών παραγόντων οι οποίοι να αποβαίνουν επιβλαβείς για την υγεία των εργαζομένων, ενώ δεν πρέπει να παραβλέπονται και κοινωνικές και ψυχολογικές συνθήκες οι οποίες ενδέχεται να επηρεάζουν αρνητικά την υγεία των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τον παγκόσμιο οργανισμό υγείας «υγεία είναι η κατάσταση απόλυτης φυσικής και κοινωνικής ευημερίας όχι απλώς η απουσία ασθένειας». Τα στατιστικά στοιχεία του Υπουργείου Απασχόληση και Κοινωνικής Προστασίας φανερώνουν ότι ποσοστό 4% των εργαζομένων πέφτουν θύματα εργασιακών ατυχημάτων κάθε χρόνο στη χώρα μας. (Τερζίδης, Τζωρτζάκης, 2004)

Επαγγελματικά ατυχήματα και ασθένειες

Οι αιτίες ατυχημάτων μπορεί να είναι α) τυχαία γεγονότα, β) ανασφαλείς συνθήκες και γ) ανασφαλείς ενέργειες από μέρους των εργαζομένων.

Τα τυχαία γεγονότα ξεφεύγουν από τον έλεγχο της διοίκησης και της επιχείρησης π.χ. ένας εργαζόμενος φεύγει από το χώρο εργασίας με το αυτοκίνητο του και τραυματίζει λόγω αδέξιου χειρισμού, ένα συνάδελφο του.

Οι ανασφαλείς συνθήκες εργασίας περιλαμβάνουν μηχανικές και φυσικές συνθήκες οι οποίες μπορούν να προκαλέσουν ατυχήματα, λόγω χάρη ανεπαρκής φωτισμός, ανασφαλή μηχανήματα, λανθασμένη αποθήκευση υλών και υλικών, υπερφόρτωση μηχανημάτων, ελαττωματικές ηλεκτρικές εγκαταστάσεις. Σημειώνεται εδώ ότι ορισμένες εργασίες είναι από τη φύση τους περισσότερο επικίνδυνες από άλλες οι εργασίες στο χώρο παραγωγής είναι περισσότερο επικίνδυνες από τις εργασίες σε γραφείο μονότονες εργασίες που προκαλούν ανία είναι περισσότερο πιθανό να προκαλέσουν ατυχήματα καθώς η ανία θεωρείται βασικό παράγοντας στην πρόκληση ατυχημάτων. Το ψυχολογικό κλίμα που επικρατεί στο εργασιακό περιβάλλον φαίνεται επίσης να επηρεάζει το δείκτη ατυχημάτων.

Οι ανασφαλείς ενέργειες από μέρους των εργαζομένων είναι οι μορφές συμπεριφοράς και οι ανεπιθύμητες ενέργειες των εργαζομένων οι οποίες προκαλούν ατυχήματα. Για παράδειγμα σε κάποιες εργασίες η όραση συνδέεται με την συχνότητα των ατυχημάτων. Οδηγοί λεωφορείων και χειριστές μηχανών με μεγαλύτερη οξύτητα όρασης προκάλεσαν λιγότερα ατυχήματα από ότι συνάδελφοι τους με χαμηλότερη οξύτητα όρασης. Επίσης εργαζόμενοι που βρίσκονται σε κατάσταση πίεσης stress ή γενικότερα σε άσχημη ψυχολογική κατάσταση είναι πιθανότερο να προκαλέσουν ατυχήματα.

Οι επαγγελματικές ασθένειες προκαλούνται από την επίδραση φυσικών, χημικών βιολογικών αλλά και κοινωνικό-ψυχολογικών παραγόντων στο άτομο μέσα στο εργασιακό χώρο. Οι επαγγελματικές ομάδες που κινδυνεύουν είναι οι ανθρακωρύχοι, οι εργάτες σε βιομηχανίες πετροχημικών, χημικών βιομηχανιών, πλαστικών, χρωμάτων, οι γιατροί, οι χημικοί και άλλοι. (Τερζίδης, Τζωρτζάκης, 2004)

Φυσικοί παράγοντες: είναι γνωστό ότι ο συνδυασμός διάφορων φυσικών παραγόντων όπως η υψηλή θερμοκρασία, η υγρασία η υπερβολική ατμοσφαιρική πίεση, ο θόρυβος, ο κακός φωτισμός κ.λπ. μπορούν να δημιουργήσουν σημαντικά προβλήματα στην υγεία των εργαζομένων.

Χημικοί παράγοντες: Χημικοί παράγοντες όπως το διοξείδιο του θείου, ραδιενεργά στοιχεία, ορισμένες ουσίες στα λιπάσματα και στα φυτοφάρμακα κ.α. μπορούν να προκαλέσουν μεγάλο αριθμό επαγγελματικών ασθενειών ανάλογα με τις συνθήκες του

εργασιακού περιβάλλοντος και το βαθμό έκθεσης των εργαζομένων στις ουσίες αυτές. Οι διάφοροι χημικοί παράγοντες μπορεί να είναι καυστικοί, καρκινογόνοι, εκρηκτικοί, εύφλεκτοι και μπορούν να προκαλέσουν μεγάλες καταστροφές σε περιπτώσεις διαρροών ή ατυχημάτων. Ακόμα και στις εργασίες γραφείου η πολύωρη εργασία μπροστά σε φθορίζουσες οθόνες τερματικών μηχανών, η κακή συντήρηση και χρήση των κλιματιστικών, ο καπνός του τσιγάρου κ.λπ. μπορούν να προκαλέσουν ασθένειες.

Βιολογικοί παράγοντες: Η υγεία των εργαζομένων απειλείται και από παθογόνους μικροοργανισμούς. Εργαζόμενοι κυρίως σε βιολογικά εργαστήρια μπορούν να υποστούν εργαστηριακές λοιμώξεις που προκαλούνται από βακτήρια, μύκητες και ιούς. (Τερζίδης, Τζωρτζάκης, 2004)

Γενικότερα ο έλεγχος του εργασιακού περιβάλλοντος ασκείται βασικά από:

- Το υπουργείο εργασίας είναι ο κύριος φορέας ελέγχου του εργασιακού περιβάλλοντος για όλες τις βιομηχανίες, βιοτεχνίες και κατασκευαστικές εταιρίες εκτός του κλάδου των λατομείων- μεταλλείων. Σε τοπικό επίπεδο τον έλεγχο των επιχειρήσεων ασκούν οι επιθεωρητές εργασίας που υπάρχουν σε κάθε νομό. Οι εργοδότες υποχρεούνται να κρατούν βιβλίο στο οποίο θα καταγράφουν τα ατυχήματα.

- Το υπουργείο βιομηχανίας ενέργεια και τεχνολογίας. Ασκεί έμμεσο έλεγχο μέσω κυρίως της διαδικασίας χορήγησης αδειών ίδρυσης και λειτουργίας των βιοτεχνικών και βιομηχανικών εγκαταστάσεων.

- Το ίδρυμα κοινωνικών ασφαλίσεων. Ασχολείται με τη πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και με την περίθαλψη, αποζημίωση και συνταξιοδότηση των παθόντων. Εκτός από τις γενικές υγειονομικές υπηρεσίες διαθέτει και κέντρο ερευνών φυσιολογία και παθολογίας της εργασίας με δυνατότητα αιματολογικών κυρίως εξετάσεων σε συγκεκριμένες εργασίες και το διαγνωστικό κέντρο αναπηρίας.

Οι επιχειρήσεις μπορούν να αποτρέψουν σε σημαντικό βαθμό την πρόκληση ατυχημάτων και ασθενειών, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή τόσο στις φυσικές και τεχνικές συνθήκες των εργασιών όσο και στην συμπεριφορά των εργαζομένων. Ειδικότερα θα πρέπει να δημιουργηθεί στην επιχείρηση ένα συστηματικό πλαίσιο για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων:

Αρχικά θα πρέπει να έχει οριστεί συγκεκριμένος ή συγκεκριμένοι υπεύθυνος/οι για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων. Σε μικρές επιχειρήσεις ο ρόλος αυτός ανατίθεται σε κάποιο στέλεχος. Σε μεσαίου και μεγάλου μεγέθους επιχειρήσεις θεωρείται απαραίτητη η πρόσληψη ειδικού. Ανεξάρτητα από το ποιο θα οριστεί οργανωτικά υπεύθυνος για τα θέματα αυτά τονίζεται ότι η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων είναι ζήτημα στο οποίο εμπλέκονται και έχουν ευθύνη τόσο η διοίκηση της επιχείρησης όσο και τα στελέχη της.

Οποσδήποτε η επιχείρηση θα πρέπει να τηρεί πάντα τους νόμους και τις απαιτούμενες προδιαγραφές ασφαλείας :

- Στα μηχανήματα, λόγω χάρη, είναι απαραίτητοι οι διακόπτες ασφαλείας, προειδοποιητικοί λαμπτήρες κ.λπ.(σημειώσεις μαθήματος Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων, Δρ Παπαστεφανάκη.Σ.2006)

- Στον προστατευτικό εξοπλισμό των εργαζομένων θα πρέπει να λαμβάνεται μέριμνα ώστε ο εξοπλισμός αυτός να είναι σωστά σχεδιασμένος και να χρησιμοποιείται άνετα από τους εργαζομένους χωρίς να τους εμποδίζει στο έργο τους. Διαφορετικά υπάρχει το ενδεχόμενο να επιφέρει ατυχήματα στους εργαζομένους αντί να τους προστατεύει.

- Στον εργασιακό χώρο απαιτείται τοποθέτηση συγκεκριμένων σημάτων απαγορεύσεων (π.χ. καπνίσματος, εισόδου μη εξειδικευμένου προσωπικού) και σημάτων προειδοποιήσεων (π.χ. έξοδος κινδύνου, σταθμού πρώτων βοηθειών).

Η επιχείρηση μπορεί επίσης να υιοθετήσει ορισμένα μέτρα, προκειμένου να αντιμετωπίσει την κόπωση και την ανία που ενδέχεται να αναπτυχθούν και την ώρα εργασίας τα συχνά διαλείμματα, η εναλλαγή εργασίας, οι ρυθμοί που προσαρμόζονται στην ατομικότητα του εργαζομένου, η μουσική είναι παραδείγματα τέτοιων μέτρων. Ένας ακόμη τρόπος για να βελτιωθεί η ασφάλεια στους εργασιακούς χώρους αφορά στην εργονομία, δηλαδή στο σχεδιασμό της ατομική εργασία, των εργασιακών μέσων και εξοπλισμού, ώστε η εργασία να εκτελείται όσο το δυνατόν πιο άνετα προκαλώντας λιγότερη δυνατή κόπωση αλλά και γρήγορα αφού ο εργαζόμενος απαλλάσσεται από περιττές ενέργειες και χειρισμούς.

Απαραίτητη είναι και η εκπαίδευση για την ασφάλεια των εργαζομένων μέσω της οποίας οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τους κινδύνους της εργασίας τους και το πώς να τους αποφεύγουν, μαθαίνουν να διαβάζουν και να σέβονται τις διάφορες απαγορευτικές και προειδοποιητικές πινακίδες να φορούν σωστά τον προστατευτικό εξοπλισμό και να χειρίζονται με ασφάλεια τα μηχανήματα, τις ύλες, τα εργαλεία της δουλειά τους. Η

εκπαίδευση αυτή είναι αναγκαία για τους νέο προσληφθέντες εργαζομένους και επαναλαμβάνεται όποτε χρειάζεται.

Παράλληλα είναι σκόπιμο να γίνεται συστηματική καταγραφή των ατυχημάτων. Η καταγραφή αυτή βοηθά τόσο στη διερεύνηση της συχνότητας και σοβαρότητας των ατυχημάτων όσο και στη διερεύνηση των αιτιών που προκαλούν. Η παρακολούθηση των δεικτών που προαναφέρθηκαν μας δίνει πληροφορίες για το πόσο επιτυχημένη είναι η πολιτική που ακολουθείται στο τομέα υγιεινής και ασφάλεια αλλά και στις βελτιώσεις που χρειάζονται να γίνουν. Ορισμένες επιχειρήσεις έχουν καθιερώσει οικονομικά και άλλα βραβεία για όσους εργαζομένους ή ομάδες εργαζομένων συμπληρώσουν ένα ορισμένο αριθμό ωρών εργασίας χωρίς να προκαλέσουν ατυχήματα. Σκοπός των προγραμμάτων αυτών είναι να υποκινήσουν τους εργαζομένους ώστε να είναι πιο προσεκτικοί. (Τερζίδης, Τζωρτζάκης, 2004)

4.3.5 ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με τον όρο ωράριο εργασίας εννοούμε το συνολικό αριθμό των ωρών εργασίας του μισθωτού το οποίο προσδιορίζεται από την νομοθεσία. Το ωράριο εργασίας αναλύεται σε ημερήσιο και εβδομαδιαίους ώρες εργασίας νοούνται μόνο οι πραγματικές, μη συμπεριλαμβανομένων των διαλειμμάτων και των διακοπών κατά την διάρκεια εργασίας.

Το ωράριο εργασίας διακρίνεται σε:

i. Νόμιμο ωράριο το οποίο καθορίζεται από την κειμένη νομοθεσία και κατά κανόνα ανέρχεται στις 48 ώρες την εβδομάδα όσον αφορά τις επιχειρήσεις εκείνες που απασχολούν προσωπικό τους επί 6 ήμερες την εβδομάδα και επί 8 ώρες ημερησίως, ενώ για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την πενθήμερη εβδομαδιαίως απασχόληση, το νόμιμο ωράριο καθορίζεται στις 45 ώρες.

ii. Συμβατικό ωράριο το οποίο καθορίζεται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από την ατομική σύμβαση εργασίας που έχει συνάψει ο μισθωτός μετά του εργοδότη του και προσδιορίζεται στις 40 ώρες εβδομαδιαίως, εκτός εξαιρέσεων.(Π. Ραπανάκης, 1994-1995)

Υπερεργασία- Υπερωρία Μισθωτών

Ως υπερεργασία νοείται η εργασία που παρέχεται πέραν από τη συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών και μέχρι να συμπληρωθεί το οριζόμενο από την νομοθεσία ωράριο εργασία των 48 ή 45 ωρών.

Συνεπώς οι υπερεργασίας εβδομαδιαίος προσδιορίζονται αν αφαιρεθούν οι συμβατικές ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης των 40 ωρών από το σύνολο των ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης του μισθωτού με το περιορισμό ότι αυτές δεν ξεπερνούν το νόμιμο ωράριο.(Π. Ραπανάκης, 1994-1995)

Ο εργοδότης έχει από το νόμο το δικαίωμα να απασχολεί αν επιθυμεί το προσωπικό του υπερεργασία δηλαδή πέραν του συμβατικού ωραρίου και μέχρι να συμπληρωθεί το νόμιμο ωράριο.

Για κάθε ώρα υπερεργασίας απασχόλησης του δικαιούνται κατ αρχήν το ωρομίσθιο που αντιστοιχεί σε αυτές και επιπλέον προσαύξηση 25% υπολογιζόμενη επί του πραγματικού ωρομισθίου του.

Η υπερωρία νοείται η εργασία που παρέχεται πέραν του νόμιμου ωραρίου. Η υπέρβαση του 45ωρου για τους πενθήμερους ή του 48ωρου εβδομαδιαία για τις λοιπές τάξεις εργαζομένων θεωρείται υπερωρία. Πρέπει να τονιστεί πώς να κάποιος υπάλληλος ή εργάτης απασχοληθεί πάνω από 8 ή 9 ώρες την ημέρα και κάνει υπέρβαση του ωραρίου για μια και μόνο συγκεκριμένη μέρα αυτό θεωρείται υπερωρία.

Οι ώρες της υπερωριακής απασχόληση αμείβονται με βάση το πραγματικό ωρομίσθιο, προσαυξημένο με το ποσοστό της υπερωρίας που είναι διαφορετικό ανάλογα με τον αριθμό των ωρών εργασίας που υπολογίζονται ως υπερωρίες και αυτές προσμετρώνται σε ετήσια βάση. Αναλυτικά τα ποσοστά της προσαύξησης που καθορίζονται με βάση τις συνολικές ετήσιες ώρες υπερωριακής απασχόλησης είναι:

Από 1-60 ώρες ετησίως προσαύξηση ανέρχεται στο 25%

Από 61-120 ώρες ετησίως η προσαύξηση ανέρχεται σε 50%

Από 121 και πάνω ώρες ετησίως η προσαύξηση ανέρχεται σε 75%

Πρέπει να αναφθεί ότι η υπερωριακή απασχόληση επιτρέπεται για 3 ώρες την ημέρα κατά το ανώτατο όριο και μόνο σε εξαιρετική περίπτωση μπορεί να φτάσει στις 4 ώρες ημερησίως. Όταν η υπερωριακή απασχόληση διακοπεί η επιχείρηση οφείλει να καταθέσει

στην επιθεώρησης εργασίας εγγραφή αίτηση στην οποία να πιστοποιεί το πέρας των υπερωριών. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν υπερωριακά μισθωτούς οφείλουν να τηρούν ειδικό βιβλίο υπερωριών το οποίο πρέπει να είναι θεωρημένο από την επιθεώρηση εργασίας και στο οποίο πρέπει να αναγράφονται το ονοματεπώνυμο των υπερωριακών απασχολούμενων, οι ώρες έναρξης και λήξης, οι ημερομηνίες πραγματοποίησης αυτών, τα αιτία της υπερωριακής απασχόλησης κ.λπ. (Π. Ραπανάκης, 1994-1995)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

5.1 ΕΝΝΟΙΑ

Πρόκειται για τις ενώσεις των εργαζομένων που λειτουργούν μέσα στο πλαίσιο της σύγχρονης οικονομικής δραστηριότητας, οι οποίες συνιστώνται με σκοπό την ομαδική διεκδίκηση αιτημάτων, τα οποία οι εργαζόμενοι προβάλλουν έναντι της εργοδοσίας κατά κλάδους ή σύνολα. (Φαναριώτης,2004)

5.2 ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Η σύσταση, η λειτουργία και η δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων προστατεύεται από το σύνταγμα (άρθρο 23 και ρυθμίζεται από τις διατάξεις του νόμου). Ο νόμος αυτός κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζει την ίδρυση, οργάνωση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων τους.(Φαναριώτης,2004)

Σύμφωνα με το νόμο, στο πεδίο εφαρμογής του υπάγεται κάθε εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας ανεξάρτητα από το είδος της συμβάσεως εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, μερικής ή πλήρους απασχόλησης) και ανεξάρτητα από τον εργοδότη στον οποίο προσφέρει την εργασία. Έτσι περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο, ή σε

Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) ή Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ)

Ο νόμος αυτός δεν έχει εφαρμογή στην περίπτωση των δημοσιογραφικών οργανώσεων και στις ναυτεργατικές οργανώσεις οι οποίες διέπονται από ειδικούς νόμους, επίσης δεν υπάγονται στο νόμο αυτό επαγγελματικές οργανώσεις, που συνιστώνται με νόμο ως νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τέτοιες οργανώσεις μεταξύ άλλων οι δικηγορικοί, ιατρικοί οι συμβολαιογραφικοί και οι φαρμακευτικοί σύλλογοι. (Φαναριώτης, 2004)

5.3 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε:

- Πρωτοβάθμιες
- Δευτεροβάθμιες
- Τριτοβάθμιες

Στο πρωτοβάθμιο επίπεδο ανήκουν:

- Τα κλαδικά (ή ομοιοεπαγγελματικά) σωματεία, που αποτελούν την κυρίαρχη μορφή του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα. Αυτά εκπροσωπούν ένα ορισμένο επαγγελματικό κλάδο εργαζομένων συνήθως σε περιορισμένο τοπικό επίπεδο.(π.χ. σωματείο εργαζομένων σε γαλακτοβιομηχανία)

- Τα εργοστασιακά (ή επιχειρησιακά) σωματεία, τα οποία συγκροτούνται από όλους τους υπαλλήλους μια επιχείρησης ανεξάρτητα από επαγγελματική κατηγορία.

- Οι ενώσεις προσώπων οι οποίες μπορούν να συσταθούν σε επιχειρήσεις, Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης κα, που αριθμούν μέχρι 40 άτομα και στους οποίους δεν υπάρχει σωματείο, με τους μισούς εργαζομένους τουλάχιστον σαν μέλη του.

Στο δευτεροβάθμιο επίπεδο ανήκουν:

- Οι ομοσπονδίες, οι οποίες είναι ενώσεις δύο τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή συναφών επαγγελμάτων σε πανελλήνια κλίμακα.

- Τα εργατικά κέντρα που είναι ενώσεις δύο τουλάχιστον σωματείων και τροπικών παραρτημάτων, που έχουν την έδρα της μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου εργατικού κέντρου ανεξάρτητα από τον τρόπο απασχόλησης των μελών τους.

Στο τριτοβάθμιο επίπεδο ανήκουν οι ενώσεις ομοσπονδιακών κέντρων, όπως είναι η ΓΣΕΕ(που εκπροσωπεί τους εργατοϋπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα) και η ΑΔΕΔΥ (που εκπροσωπεί τους μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους). (Σαρμανιώτης, 2005)

5.4 ΜΕΛΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορεί να γίνει κάθε εργαζόμενος, ο οποίος έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο μέσα στο τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή κλάδο απασχόλησης. Μέλη επίσης συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορεί να είναι και οι ανήλικοι και αλλοδαποί που εργάζονται νόμιμα.

Το μέλος διαγράφεται κάτω από ορισμένες συνθήκες π.χ. όταν χωρίς να συντρέχει ανώτερη βία δεν έλαβε μέρος στις δύο τελευταίες εκλογές για την διοίκηση ή όταν πριν έξι μήνες έπαψε με την θέληση του να απασχολείται στην επιχείρηση ή το επαγγελματικό κλάδο απασχόλησης του. (Φαναριώτης,2004)

5.5 ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΝ ΤΩΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ.

Τα όργανα των πρωτοβαθμίων συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι:

- Η Συνέλευση: αποτελείται από το σύνολο των μελών του σωματείου και αποφασίζει για όλα τα θέματα που αφορούν στην οργάνωση, εκτός αν σύμφωνα με το καταστατικό, υπάγονται στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου.

- Το Διοικητικό Συμβούλιο: είναι αρμόδιο για όλα τα θέματα που ανατίθενται σ' αυτό από το καταστατικό του σωματείου. Το Διοικητικό συμβούλιο συγκροτείται από τον

Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα, τον Ταμία και τα Μέλη. Ο αριθμός των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου καθορίζεται από το καταστατικό.

- Ελεγκτική Επιτροπή: Έργο της είναι η παρακολούθηση και ο έλεγχος του Διοικητικού Συμβουλίου ως προς την οικονομική διαχείριση της οργάνωσης. Ο αριθμός των μελών της ελεγκτικής επιτροπής καθορίζεται από το καταστατικό του σωματείου. (Φαναριώτης,2004)

5.6 ΣΚΟΠΟΙ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

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

Για την πραγματοποίηση των σκοπών τους οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται:

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

- Να καταγγέλλουν στις διοικητικές και δικαστικές αρχές τις παραβιάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και των κανονισμών ή οργανισμών που αφορούν τις ίδιες ή τα μέλη τους.(Φαναριώτης,2004)

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

- Στις αμοιβές, στα επιδόματα και στην προσαρμογή των αμοιβών στο εκάστοτε κόστος ζωής.
- Στο αριθμητικό ύψος της απασχόλησης ανά επιχείρηση ή κλάδο ή ακόμη στη πολιτική ανατροπής των απολύσεων.

- Στον καθορισμό του ωραρίου και των αδειών των εργαζομένων.
- Στα κοινωνικά εργασιακά θέματα όπως την συνταξιοδότηση, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, λοιπές κοινωνικές παροχές.
- Στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος
- Στην προώθηση και κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών
- Στην δυνατότητα συμμετοχής των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην λήψη των αποφάσεων της διοίκησης, ειδικά σ' εκείνες που αφορούν τους εργαζομένους και την προστασία των δικαιωμάτων τους.

Θεωρητικά και πρακτικά, αυτοί οι στόχοι του αυτόνομου συνδικαλιστικού κινήματος αποτελούν τη βάση προώθησης τους σε οποιαδήποτε χώρα, όμως τόσο η μεθοδολογία και το πλαίσιο δράσης, όσο και η στρατηγική και οι ακολουθούμενες τακτικές και πρακτικές αποτελούν εκείνο το σημείο της επαναφοράς κάθε συνδικαλιστικού κινήματος.

5.7 ΟΙ ΕΠΙΤΥΧΙΕΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΩΣ ΣΗΜΕΡΑ

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

- 1909: Νόμος για την αργία της Κυριακής και των εορτών.
- 1920:ΒΔ2581/1920. Περί υγιεινής και ασφάλειας εργατών όπου θέτει τους πρώτους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας για τους εργάτες.
- 1920:N 2269/1920 Εφαρμογή 8ωρου, 48ωρου ωραρίου. Πρώτες ρυθμίσεις που ορίζουν τα ωράρια στην εργασία.
- 1936: Πρώτες συλλογικές συμβάσεις (τυπικά τουλάχιστον) με την καθιέρωση του οκτάωρου, κατώτατο όριο αμοιβής και υποχρεωτική διαίτησία
- 1945: Ν539/1945 όπου για πρώτη φορά έχουμε τις άδειες αποδοχών.

- 1946: ΥΑ.8900/46 ορισμός προσαυξήσεων για εργασία Κυριακής εξαιρέσιμων εορτών και νυχτερινής εργασίας.
- 1971: 135^η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για την προστασία των αντιπροσώπων των εργαζόμενων στην επιχείρηση και τις διευκολύνσεις που πρέπει να τους παρέχονται.
- 1975:N.46/1975 Περί ισότητας αμοιβής όπου για ίση εργασία ανδρών και γυναικών προβλέπονται να αμείβονται ίσα που εφαρμόζει την κοινοτική οδηγία 75/117.
- 1975: Πρώτη εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας στην Ελλάδα όπου προσαρμόζει τα γενικά κατώτατα όρια ημερομισθίων εργατοτεχνιτών και μαθητευόμενων.
- 1977: Η ΟΤΟΕ (ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλλήλων Ελλάδος) επιβάλλει την πενθήμερη εργασία.
- 1981:ΥΑ.19040/1981 Θέματα χορήγησης των επιδομάτων εορτών όπου για πρώτη φορά έχουμε τον 13^ο και 14^ο μισθό.
- 1982: Νόμος 1264/82 Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων.(Δέλκος Ν. 2009)
- 1983: Ν.1387/83 Για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων και άλλων διατάξεων.
- 1985: Ν 1568/85 Για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων όπου συνίσταται για πρώτη φορά το «Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας» εργασίας του υπουργείου καθώς και αντίστοιχες νομαρχιακές επιτροπές.
- 1989: Ν.1837/89 Για την προστασία ανηλίκων και την απασχόληση τους που οριοθετεί και ρυθμίζει την εργασία ανηλίκων.
- 1990: Ν.1876/90 Όπου καθιερώνονται και οριοθετούνται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
- 1990: Ν 1872/90 Καθιερώνεται ως μέσος όρος σε περίοδο δμήνων το εβδομαδιαίο 40ωρο.(Σπυρόπουλος Γ,1994)

- Το δικαίωμα της απεργίας

Η απεργία ως το ισχυρότερο μέσο της συνδικαλιστικής δράσης στην Ελλάδα ξεκινήσε το 1879 με την πρώτη σημαντική απεργία των ναυτοξηλουργών στην Σύρο, και συνεχίζεται ως μέσο να χρησιμοποιείται μέχρι σήμερα για να διεκδικήσει και να προστατεύσει τα δικαιώματα των εργαζομένων. Απεργίες σταμάτησαν να γίνονται μόνο κατά την περίοδο (1936-1941) επειδή καταργήθηκε το δικαίωμα της απεργίας. Ειδικότερα η απεργία αποτελεί το δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Γενικώς η απεργία χρησιμοποιείται:

- Ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους ίδιου σκοπούς.
- Ως εκδήλωση αλληλεγγύης των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς άλλους εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας της πολυεθνικής εταιρείας και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων. Ως προς την απεργία στη δεύτερη περίπτωση, ο νομός θέτει ως βασικό περιορισμό ότι κηρύσσεται μόνο από την πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση. (Φαναριώτης, 2004)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Κατά την πρόσφατη περίοδο της κρίσης του 2008 και έπειτα, οι εργασιακές σχέσεις γενικώς έχουν επηρεαστεί άμεσα φέρνοντας κυρίως σε μειονεκτική θέση τον εργαζόμενο που πιεζόμενος από τα αυξημένα ποσοστά ανεργίας αποδέχεται περιορισμούς των εργασιακών του δικαιωμάτων και αμοιβών αλλά και υποβάθμιση την εργασίας γενικά.

Στην Ευρώπη την τελευταία διετία υπάρχουν περιορισμένες πρωτοβουλίες ως προς το εργατικό δίκαιο σε κοινοτικό επίπεδο και αποτελούνται κυρίως από τροποποιήσεις ισχυουσών οδηγιών και νόμων.

Πιο συγκεκριμένα όπως αναφέρετε παρακάτω τα μέτρα αν και έχουν μια κοινή διεθνή γραμμή εφαρμόστηκαν λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες και το υπάρχον εργατικό δίκαιο κάθε χώρας ξεχωριστά.

6.1 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Σε εθνικό επίπεδο οι νομοθετικές παρεμβάσεις επηρεάστηκαν σε μεγάλο βαθμό από την οικονομική κρίση και επισήμως εστιάζονται στην προστασία της οικονομίας και των θέσεων απασχόλησης. Κοινώς παρανομαστής όλων αυτών των ρυθμίσεων ήταν η μείωση των δαπανών για την εργασία και η αύξησης της ευελιξίας όπως:

- Διευκόλυνση των απολύσεων.
- Επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας.
- Ανάπτυξη μέτρων διαθεσιμότητας.
- Η ευελιξία των ωραρίων, του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και διαμόρφωση των μισθών.

Τα περισσότερα από αυτά τα μέτρα παρουσιάζονται ως προσωρινά σαν έκτατες λύσεις για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κρίσης. Παρόλα αυτά σε πολλές περιπτώσεις ενώ θεσμοθετήθηκαν με αφορμή την κρίση απέκτησαν μακροπρόθεσμο χαρακτήρα. Τα μέτρα αυτά αναφέρονται με μερική ανάλυση παρακάτω.(Κουζής, Καψάλης, Κούστα, Λαμπουσάκη, Σταμάτη, Τήκος, Τσακάμη,2010)

6.1.1 ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η επέκταση της ευελιξίας της εργασίας αποτελεί μια σημαντική παράμετρο στις πολιτικές απασχόλησης που αναπτύσσονται και ασκούνται τα τελευταία 20 χρόνια στον ευρωπαϊκό χώρο, εντείνοντας συνεχώς την παρουσία τους και συνιστούν βασική επιλογή σε κάθε περίοδο κρίσης όπως αυτή που διανύουμε την τελευταία διετία.

Ως προς τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης οι επικρατούσες πρακτικές στο επίκεντρον αυτών των μέτρων είναι:

- Η μετατροπή των θέσεων πλήρους απασχόλησης σε θέσεις μερικής απασχόλησης και η ανάπτυξη της εκ περιτροπής εργασίας με τις μορφές εργασίας περιορισμένων ημερών εντός της εβδομάδας.
- Η επέκταση των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης.
- Η επέκταση της διάρκειας συμβάσεων δοκιμής που λύνονται χωρίς την καταβολή αποζημίωσης
- Η λήψη μέτρων για τον περιορισμό των αρνητικών συνεπειών που συνεπάγεται με ιδιαίτερη ανάπτυξη ευελιξίας της εργασίας.

6.1.2 ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΜΕΤΡΩΝ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ

Κατά την περίοδο αυτή της κρίσης η απειλή για την απώλεια θέσεων εργασίας ενεργοποίησε σε σημαντικό βαθμό το θεσμό της διαθεσιμότητας και την επιβολή των σχετικών ρυθμίσεων.

Ως προς τη ανάπτυξη μέτρων διαθεσιμότητας οι αλλαγές αντικατοπτρίζονται παρακάτω:

- Επέκταση του χρόνου διαθεσιμότητας και η καθιέρωση ολικής ή μερικής διαθεσιμότητας.

- Ο περιορισμός του χρόνου διαθεσιμότητας ανά ημερολογιακό έτος και η άρση της δυνατότητας σύνδεσης του χρόνου διαθεσιμότητας μεταξύ συνεχόμενων ετών.
- Θέσπιση ανώτατου ποσοστού επί του συνόλου απασχόλησης.

6.1.3 ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ

Η διευκόλυνση των απολύσεων με πρόφαση την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων παρόλο που περνάμε μια περίοδο κρίσης και γενικής κοινωνικής ανασφάλειας εκδηλώθηκε με διάφορες πρακτικές όπως:

- Αύξηση του ορίου για ομαδικές απολύσεις π.χ. Ελλάδα για άνω των 150 εργαζόμενων από 2% σε 5% και από 20 έως 150 εργαζομένους από 4% σε 6%
- Μείωση του κόστους αποζημίωσης της απόλυσης κυρίως μέσω της μείωσης του σχετικού χρόνου προειδοποίησης. π.χ. από εικοσιτέσσερις μήνες σε έξι μήνες .
- Διαφυγή καταβολής αποζημίωσης με επέκταση του χρόνου της σύμβασης δοκιμής όπου δεν απαιτείται αποζημίωση για την λύση της. π.χ. Ελλάδα από δύο μήνες σε 12 μήνες.

6.1.4 ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

Η ευελιξία του ωραρίου υπήρχε από παλαιότερα ως πρακτική σε πολλές χώρες αλλά η κρίση έχει επεκτείνει την χρήση μέτρων όπως τα παρακάτω:

- Αύξηση του ανώτατου ορίου εργατοωρών ανά εβδομάδα κυρίως μέσα από τη αύξηση των υπερωριών.
- Ελαστική κατανομή των εβδομαδιαίων εργατοωρών με συλλογικές συμφωνίες (3ήμερη-4ήμερη εργασία από δώδεκα ώρες).

- Μείωση του κόστους των υπερωριών π.χ. Ελλάδα μείον 20% στις προσαυξημένες αμοιβές.

6.2 ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΚΡΙΣΗ

Μετά την κρίση του 2008 η οποία οδήγησε σε μεγάλη αύξηση ποσοστών ανεργίας, συρρίκνωση πολλών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας (τουρισμός, κατασκευές) και την παύση λειτουργίας πολλών επιχειρήσεων. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα μετά και από το «Μνημόνιο Συνεννόησης» δέχτηκαν πολλές αλλαγές.

ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Μετά την εφαρμογή του «Μνημονίου» επέρχονται σημαντικές αλλαγές που οδηγούν σε ανατροπή των κεκτημένων εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων.

- Υιοθέτηση του Ν. 3846/10 με κυρίως αλλαγές την εφαρμογή της μερικής απασχόλησης της ΔΕΚΟ και διευθέτηση θεμάτων περί δανεισμού εργαζομένων.
- Ψήφιση του Ν. 3833/10 που α) μειώνει της τακτικές αποδοχές σε Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται από αυτό. Μείωση των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας, πάγωμα των μισθών και αναστολή για το έτος 2010 (εξαιρούνται τομείς υγείας ,παιδείας ,ασφάλειας) και τέλος μείωση των προσλήψεων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου.
- Ψήφιση του Ν. 3845/10 που προβλέπει:
 - α) Για το δημόσιο τομέα περαιτέρω μειώσει αμοιβών, επιδομάτων και περιορισμούς ή κατάργηση των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας.
 - β) Στον ιδιωτικό τομέα καταργείται η αρχή της ευνοϊκότερης συλλογικής ρύθμισης υπέρ του μισθωτού, καταργείται η εθνική γενική συλλογική σύμβαση για νέους κάτω των 25 ετών.

γ) Γενικές ρυθμίσεις για ζητήματα όπως μείωση αποζημιώσεων απόλυσης και αλλαγή του τρόπου καταβολή της, αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις, αύξηση του ανώτατου χρόνου των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Άρση περιορισμών στα κλειστά επαγγέλματα και άρση της μονιμότητας στο δημόσιο τομέα σε περίπτωση κατάργησης της θέσης απασχόλησης με σκεπτικό ότι η μονιμότητα ακολουθεί την θέση εργασίας και όχι του εργαζομένου.

- Ψήφιση του Ν. 3863/10 όπου διευκολύνει τις απολύσεις με μείωση της προθεσμίας προειδοποίησης, περαιτέρω διευκόλυνση των ομαδικών απολύσεων με αύξηση των ορίων, μείωση της προσαύξησης στο ωρομίσθιο για την υπερεργασία και γενικώς για όλες τις υπερωρίες και τέλος θέσπιση ειδικού καθεστώτος εκτός των νέων κάτω των 25 ετών και για νέους 15 έως 18 ετών με περαιτέρω μείωση κόστους εργασίας μέσω της σύναψης σύμβασης μαθητείας.

- Ψήφιση του Ν. 3899/10 όπου θεσπίζει ένα νέο είδος επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας όπου επιτρέπεται να δημιουργηθούν συλλογικές συμβάσεις εργασίας της συγκεκριμένης επιχείρησης με όρους κατώτερους από αυτής της κλαδικής μέχρι το όριο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας (739,56€το 2010). Επίσης διευρύνει την διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου και διευκολύνει την εκ περιτροπής εργασία με πρόφαση τον περιορισμό των δραστηριοτήτων του εργοδότη. Σήμερα ο κατώτατος μισθός σύμφωνα με την ψηφίσει του μηνονίου στις 12.2.2012 μειώθηκε κατά 22% (586,08 μεικτά) και 32% στους νέους κάτω των 25 ετών (510,94 μεικτά)

- Ψήφιση του Ν. 3865/10 που προβλέπει μείωση των συντάξεων και αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης με ενιαίους κανόνες για το σύνολο των ασφαλιζόμενων, νέα δομή σύνταξης, διαχωρισμό κλάδου υγείας από το κλάδο σύνταξης και ενοποίηση(από το 2018) των φορέων ασφάλισης σε τρεις.

Τέλος ψήφιση του Ν. 4024/11 που αφορά συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015 με μεγαλύτερο αντίκτυπο από τις αλλαγές που φέρνει αυτό της εργασιακής εφεδρείας που προβλέπει αποδέσμευση των πλεοναζόντων δημόσιων υπαλλήλων μετά από 12μηνη (24μηνη σε συγκεκριμένες περιπτώσεις) εφεδρεία κατά την οποία αμείβονται με το 60% του μισθού η οποία θεωρείται και η αποζημίωση για την απόλυση του και αυτό φέρνει το τέλος της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων που

υπήρχε από το 1911 σύμφωνα με το άρθρο 102 του αναθεωρημένου τότε συντάγματος. (Κουζής, Καψάλης, Κούστα, Λαμπουσάκη, Σταμάτη, Τήκος, Τσακάμη, 2010)

6.3 ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Όπως αναλύθηκε στις παραπάνω ενότητες του κεφαλαίου αυτού, οι νέες αλλαγές που έγιναν στον εργασιακό τομέα όπως μειώσεις μισθών, εκ περιτροπής εργασία και οι νέες επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δίνουν πλέον στις επιχειρήσεις την δυνατότητα να ρυθμίζουν ακόμα και την προσωπική ζωή των εργαζόμενων π.χ. τότε θα πάρουν άδεια καθώς και τις ώρες εργασίας πάνω από το κανονικό ωράριο χωρίς να αμείβονται ως υπερωρίες.

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

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

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Όσον αφορά την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας με θέμα η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στις επιχειρήσεις προκύπτει το παρακάτω συμπέρασμα.

Οι εργασιακές σχέσεις από τον 18^ο αιώνα μέχρι σήμερα έχουν μεγάλη εξέλιξη για τις επιχειρήσεις και την λειτουργία τους ως οργανισμούς καθώς και για τους εργαζομένους όπως τις απολαβές τους, υγιεινή και ασφάλεια τους μέσα στην επιχείρηση καθώς και την διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους κλπ. Όμως η οικονομική κρίση που έχει επέλθει στην χώρα μας τα τελευταία χρόνια έφερε πολλές ανατροπές τόσο στις επιχειρήσεις αλλά και στα εργασιακά δικαιώματα όπως αναφέρονται στο κεφάλαιο 6.

Συμφώνα με τα παραπάνω, ο κατακερματισμός, οι δημογραφικές αλλαγές, οι πολύπλοκες συμβασιακές σχέσεις, η εξατομίκευση και το κενό ανάμεσα στις εκπροσωπήσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών θα δημιουργήσει ένα πιο δύσκολο περιβάλλον στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στα χρόνια που έρχονται. Νέες δομές και νέες προσεγγίσεις θα χρειαστούν να εφαρμοστούν στο διάλογο μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και των αντίστοιχων εκπροσώπων τους. Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι τους θα πρέπει να βρουν αποτελεσματικότερους μηχανισμούς ώστε να ακουστεί η φωνή τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ❖ Καλογήρου. Κ. (1979). Ανθρώπινες Σχέσεις Στο Χώρο Εργασίας(2^η έκδοση). Πειραιάς: Καραμπελόπουλος.
- ❖ Μακρυγιωργάκης, Μ.(2001). Η ανθρώπινη πλευρά του Μανατζμεντ. εκδόσεις: Παπαζήσης.
- ❖ Ραπανάκης. Π. (1994-1995).Εργατικά και Ασφαλιστικά. Εκδόσεις: ΙΠΙΡΟΤΙΚΙ PUBLICATION S.A.
- ❖ Σαλεσιώτης .Μ. (1999). Ανθρώπινες Εργασιακές Σχέσεις Στις Τουριστικές Επιχειρήσεις. Αθήνα: inderbooks.
- ❖ Σαρμανιώτης. Χ. (2005). ΜΑΝΑΤΖΕΝΤ. Αθήνα: Εκδόσεις Γκιούρδας Β
- ❖ Σπυρόπουλος, Γ. Β.(1994). Εργασιακή Σχέση. Εκδόσεις: Α. Παπασωτηρίου κ Σία Ο.Ε.
- ❖ Σπυρόπουλος, Γ. Π .(1998). Εργασιακές Σχέσεις. Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα
- ❖ Τερζίδης, Κ. και Τζωρτζάκης,Κ. (2004). Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Αθήνα: Εκδοτικός Οίκος Rosili.

- ❖ Τζαμαλούκα. Γ. (2009) Σημειώσεις μαθήματος Εργασιακές Σχέσεις.
- ❖ Φαναριώτης. Π.(2004). Εργασιακές Σχέσεις. Εκδόσεις: Σταμούλης
- ❖ Χατζηπαντελή. Π. (1999). Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Αθήνα:inderbooks.
- ❖ Γ. Κουζής, Α. Καυάλης, Ε. Κούστα, Σ. Λαμπουσάκη, Α. Σταμάτη, Σ. Τήκος, Ε. Τσακάμη, Ερευνητική μονάδα απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων (2010).Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση Ινστιτούτο ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΠΗΓΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

- ❖ Παπαδημητρίου.Ζ. (6/12/2010).Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων
<http://www.pressinaction.gr/oikonomia/item/714-mellon-ton-ergasiakon-sxeseon>,
(19/2/2012)
- ❖ Εργασιακό άγχος ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος αντιμετώπισης του;
http://www.pepen.gr/spa/gr/results_gr/SPA_HANDBOOK_2405006%20final_GR.pdf,
(3/4/2011)
- ❖ Βία ενάντια στις γυναίκες στο χώρο εργασίας ας μιλήσουμε για αυτό.
[http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/3200cb5cc68f841ac2256ed7004d6628/c78658c784146c69c2256ed7004df175/\\$FILE/EL-CYPR-booklet-violence-03.pdf](http://www.mjpo.gov.cy/mjpo/mjpo.nsf/3200cb5cc68f841ac2256ed7004d6628/c78658c784146c69c2256ed7004df175/$FILE/EL-CYPR-booklet-violence-03.pdf), (2/5/2011)