



**ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**«ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΙΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ»**



ΠΕΔΙΩΤΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ 3377

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ Κ.ΠΑΠΑΣΤΕΦΑΝΑΚΗ ΣΟΦΙΑ

ΗΡΑΚΛΕΙΟ, ΜΑΙΟΣ 2016



Copyright © Ιωάννης Πεδιώτης, 2016

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ Κρήτης δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του τμήματος.



ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την κ.Παπαστεφανάκη Σοφία για την βοήθεια και καθοδήγηση της στην υλοποίηση της εργασίας, την εταιρία καταστημάτων λιανεμπορίου που μου επέτρεψε να κάνω την έρευνα στα πλαίσια λειτουργίας της καθώς και τους εργαζόμενους που συμμετείχαν.



ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματοποιήθηκε προκειμένου να ερευνηθούν οι παράγοντες που διαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις στα πλαίσια λειτουργίας μίας επιχείρησης.

Στο πρώτο μέρος παρουσιάζεται η έννοια των εργασιακών σχέσεων παρατηρώντας την ιστορική τους εξέλιξη, στη συνέχεια αναφέρονται οι παράγοντες που επηρεάζουν και καθορίζουν τις εργασιακές σχέσεις σε μία επιχείρηση. Τέλος, αναπτύσσεται η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα κατά την διάρκεια της κρίσης.

Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας που πραγματοποιήθηκε, η παρουσίαση των αποτελεσμάτων και των συμπερασμάτων που απορρέουν.



ABSTRACT

This thesis has been done due to investigate the considerations that form the job relations within the framework of a company.

At the first part is presented the meaning of job relations noticed the evolution of job relations, then the considerations that effect and determine the job relations in a company. Finally is presented how the job relations have been drawn in Greece during the economical crisis.

At the second part is presented the methodology of research that held, the presentation of the results and the conclusion.



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	9
ΜΕΡΟΣ Ι.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	9
1.1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	9
1.2 ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	14
1.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΡΕΑΖΟΥΝ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΘΟΡΙΖΟΥΝ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ.	15
2.1. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	15
2.2. ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ – ΠΑΡΟΧΕΣ.....	16
2.3. ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	18
2.4. ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	21
2.5. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ..	24
2.6. ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΕ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ.	28
3.1. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ.....	28
3.1.1. ΜΟΡΦΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	28
3.1.2. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	29
3.1.3. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	29
3.1.4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	30
3.2. ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ.....	31



3.2.1. ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	31
3.2.2. ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	31
3.2.3. ΑΙΤΙΕΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ	32
3.2.4. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ	32
3.2.5. ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ	34
3.3. ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	36
3.3.1. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	36
3.4. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ	37
3.5. ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ- ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ.....	40
3.6. ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΩΝ ΑΡΝΗΤΙΚΩΝ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΩΝ	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ.....	43
4.1. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	46
ΜΕΡΟΣ ΙΙ	49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	49
5.1 ΜΕΘΟΔΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	49
5.2 ΤΟ ΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	50
5.3 ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	50
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΑΝΑ ΕΡΩΤΗΣΗ.....	51
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	65
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	68
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	71



ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1 ΦΥΛΟ	51
Διάγραμμα 2 ΗΛΙΚΙΑ	52
Διάγραμμα 3 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	52
Διάγραμμα 4 ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	52
Διάγραμμα 5 ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	53
Διάγραμμα 6 ΩΡΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΝΑ ΗΜΕΡΑ	53
Διάγραμμα 7 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ.....	54
Διάγραμμα 8 ΑΜΟΙΒΗ	54
Διάγραμμα 9 ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ	55
Διάγραμμα 10 ΩΡΑΡΙΑ	55
Διάγραμμα 11 ΧΩΡΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	56
Διάγραμμα 12 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	56
Διάγραμμα 13 ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	57
Διάγραμμα 14 ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΟΝ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟ.....	57
Διάγραμμα 15 ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ	58
Διάγραμμα 16 ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ	58
Διάγραμμα 17 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ.....	59
Διάγραμμα 18 ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ	59
Διάγραμμα 19 ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	60
Διάγραμμα 20 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ	60



Διάγραμμα 21 ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ-ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ.....	61
Διάγραμμα 22 ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ-ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ	61
Διάγραμμα 23 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣ/ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ	62
Διάγραμμα 24 ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	62
Διάγραμμα 25 ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ.....	63
Διάγραμμα 26 ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	63
Διάγραμμα 27 ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ.....	64



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στον όρο εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνεται ένα μεγάλο εύρος διαφόρων τύπων σχέσεων που αναπτύσσονται σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Στόχος της έρευνας είναι να θίξει τους παράγοντες που επηρεάζουν και διαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις, οι οποίες έχουν άμεσο αντίκτυπο στη λειτουργία του οργανισμού και σε τι βαθμό υφίστανται οι παράγοντες αυτοί στα πλαίσια λειτουργίας μιας επιχείρησης.

ΜΕΡΟΣ Ι

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1.1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι πιο σημαντικές περιόδους ανάπτυξης των εργασιακών σχέσεων είναι οι:

1. Γεωργική επανάσταση
2. Αρχαίος πολιτισμός
3. Μεσαιωνική περίοδος
4. Βιομηχανική επανάσταση(Φαναριώτης, 2004)

1. ΓΕΩΡΓΙΚΗ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ

Η Γεωργική επανάσταση χρονολογείται περίπου στο 7000π.Χ. και συνδυάζεται με την δημιουργία των πρώτων οικισμών. Πριν την γεωργική επανάσταση ο άνθρωπος περιοριζόταν στην εξεύρεση και απόκτηση των αναγκαίων ειδών σύμφωνα τις πρωτόγονες μορφές απόκτησής τους, όπως το κυνήγι, το ψάρεμα και την συγκομιδή καρπών. Στην πορεία, οι μέθοδοι απόκτησης αναγκαίων ειδών βελτιώθηκαν με την κατασκευή και χρησιμοποίηση βασικών εργαλείων για το κυνήγι, το ψάρεμα και την



συγκομιδή. Το επόμενο στάδιο ήταν η κατασκευή χώρου στέγασης του ανθρώπου και εργαλείων για την καλλιέργεια της γης και την εξημέρωση των ζώων, τα οποία έθεσε υπό την υπηρεσία του.

Οι εξελίξεις αυτές οδήγησαν στην γεωργική επανάσταση, η οποία επέφερε συστηματοποίηση της οικονομικής ζωής και την οργάνωση των πρώτων οικισμών. Ο άνθρωπος είχε αρχίσει πλέον να βελτιώνει τις συνθήκες διαβίωσής του, αλλά και να αυξάνει τις ανάγκες του. Έτσι βελτιώθηκαν οι χώροι στέγασης, τα εργαλεία, τα μέσα προστασίας, αλλά και η αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου.

Οι παράγοντες αυτοί οδήγησαν στην πρώτη μορφή καταμερισμού εργασίας, με την οποία ο άνθρωπος αποδέχτηκε ότι δεν μπορεί να κάνει όλες τις εργασίες και είναι προτιμότερο να αναπτυχθεί η εξειδίκευση. Η εξειδίκευση βοήθησε στην βελτίωση των συνθηκών παραγωγής, αλλά και στην καλύτερη χρησιμοποίηση των πόρων. Με τον τρόπο αυτό αναπτύχθηκαν τα πρώτα επαγγέλματα, όπως αυτό του σιδηρουργού, του ναυπηγού, του υφαντουργού, του κτίστη, και άλλα.

Από το 6000π.Χ. έως και το 2000π.Χ. η επεξεργασία των μετάλλων (κυρίως του χαλκού, του ορείχαλκου και του σιδήρου), η δημιουργία των υφαντών, των εργαλείων, των κοσμημάτων, των όπλων, αλλά και η γεωργική παραγωγή αναπτύχθηκαν σε μεγάλο βαθμό με αποτέλεσμα να δημιουργηθούν νέοι κανόνες εργασίας, όπου κάθε πόλη διέθετε τους δικούς της τεχνίτες για κάθε ανάγκη.

Τέλος, την περίοδο αυτή δημιουργήθηκαν πολύ σημαντικά μνημεία και αναπτύχθηκε ο βαθμός της οργάνωσης της κοινωνίας με αποτέλεσμα την δημιουργία ενός αποδοτικού συστήματος εργασιακών σχέσεων (Φαναριώτης, 2004).

2. ΑΡΧΑΙΟΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ

Σύμφωνα με τα διασωθέντα αρχαία κείμενα, έχουν παρατηρηθεί αρκετές αναφορές στις αντιλήψεις σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις. Ακολουθούν περιληπτικά οι βασικές αντιλήψεις του αρχαίου πολιτισμού, οι οποίες παρατηρήθηκαν από το 2000π.Χ. έως το 300π.Χ.



1. Καθορίζεται το ετήσιο όριο αμοιβής των εργαζομένων στους αγρούς.
2. Οι ομάδες εργατών διευθύνονται από επιστάτες με την συνοδεία αυλών.
3. Καταγράφονται κανόνες διοικήσεως.
4. Εφαρμόζεται ένα υποτυπώδες σύστημα παρακολουθήσεως της κινήσεως των αγαθών.
5. Επιβάλλεται ευρύς καταμερισμός των έργων και ιδρύονται εργαστήρια που απασχολούν εξειδικευμένο προσωπικό.
6. Εισάγεται σύστημα αμοιβής της εργασίας των υφαντουργών με τρόφιμα.
7. Διατυπώνεται η πρώτη οικονομική αρχή, με την οποία συνίσταται η ικανοποίηση των ανθρωπίνων αναγκών.
8. Διαχωρίζονται οι άνθρωποι σε κατηγορίες, ώστε να επιλέγονται οι πλέον κατάλληλοι για κάθε εργασία.
9. Ορίζεται αναγκαίως ο καταμερισμός των έργων και η εξειδίκευση των εργαζομένων.
10. Αναλύονται τα χαρακτηριστικά που συνθέτουν την αποτελεσματική ηγεσία.
11. Εκτίθενται οι αρχές του καταμερισμού των έργων και της ανάγκης μεταβίβασης της δεξιοτεχνίας «από των εμψύχων εις άψυχα εργαλεία».
(Φαναριώτης, 2004)

3. ΜΕΣΑΙΩΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ

Κατά την Μεσαιωνική περίοδο, δηλαδή από τον 7^ο μ.Χ. αιώνα, το σημαντικότερο επίτευγμα σχετικό με τις εργασιακές σχέσεις ήταν η δημιουργία συντεχνιών, δηλαδή η συνένωση των επαγγελματιών σε ομάδες επαγγελματιών.

Από την πλευρά των Φράγκων παρατηρήθηκε η σημασία της οικονομικής αξίας των πόλεων ως πηγή εισοδήματος, καθώς και η εμπορική κίνηση μεταξύ των χωρών της



Μεσογείου. Οι Φράγκοι εμπορεύονταν κυρίως τους σκλάβους, το κρασί και τα όπλα. Σημαντική ήταν και η δημιουργία του δικού τους νομίσματος.

Στην Ευρώπη αναπτύχθηκαν οι οικοτεχνίες και οι βιοτεχνίες, όπου οικογένειες παράγαν προϊόντα «κατ' οίκον» για λογαριασμό των εμπόρων.

Στις πόλεις της Αγγλίας επικρατούσε οικονομική κρίση, η οποία οδήγησε στην δημιουργία των συντεχνιών. Η κίνηση αυτή δημιούργησε προβλήματα σε όσους εμπόρους δεν επιθυμούσαν στην συνένωσή τους στις συντεχνίες, με αποτέλεσμα την εγκατάστασή τους σε περιοχές που δεν είχαν ακόμη αναπτυχθεί συντεχνίες.

Με τον τρόπο αυτό δημιουργήθηκαν οι ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες με την σειρά τους αντιμετώπιζαν το πρόβλημα του ανταγωνισμού με τις συντεχνίες. Το πρόβλημα του περιορισμού του κόστους με ταυτόχρονη αύξηση της παραγωγής αντιμετωπίστηκε με περαιτέρω εξειδίκευση στα πλαίσια της παραγωγικής διαδικασίας, με σκοπό τόσο την ποσοτική, όσο και την ποιοτική βελτίωση της παραγωγής. Με την μέθοδο αυτή κατέστη αναγκαία και η αύξηση στενότερης εποπτείας, άρα και βελτίωση του συντονισμού των οικοτεχνιών.

Στην συνέχεια, και για την κάλυψη του δαπανηρού μηχανισμού ελέγχου και συντονισμού, παρατηρήθηκε και η άντληση χρηματικών ποσών από χρηματοδοτικούς φορείς, με τη μορφή δανείων.

Οι νέες αυτές συνθήκες οδήγησαν στην απώλεια της αυτοτέλειας των επιχειρηματιών, οι οποίοι μεταβλήθηκαν σε ενδιάμεσο πρόσωπο, υποκείμενο τόσο στις επιδράσεις των χρηματοδοτών, όσο και στις επιδράσεις των εργατών, οι οποίοι άρχισαν να διεκδικούν ορισμένα βασικά τους δικαιώματα. (Φαναριώτης, 2004)

4. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ

Η βιομηχανική επανάσταση έλαβε χώρα από τον 17^ο μ. Χ. αιώνα. Τα πρώτα βήματα έγιναν στην Μεγάλη Βρετανία, όπου οι εργάτες-ράπτες της Αγγλίας έκαναν τις πρώτες συνδικαλιστικές κινήσεις με την μορφή των οργανώσεων με σκοπό την αύξηση των αποδοχών τους και την μείωση της απασχόλησής τους κατά μία ώρα.



Συνδικαλιστικές ενώσεις δημιουργήθηκαν και από άλλες ειδικότητες, όπως αυτές των εργατών οικιακών συσκευών και των εργατών του μαλλιού. Στην συνέχεια, οι ενώσεις αυτές αποσκοπούσαν και στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Κατά τον 18^ο αιώνα οι συνθήκες εργασίας χειροτέρεψαν και οδήγησαν τους εργαζόμενους στο έσχατο επίπεδο εκμετάλλευσης και προκάλεσαν πολλά προβλήματα στις τάξεις των εργαζομένων. Με αποτέλεσμα την απαγόρευση δημιουργίας συνασπισμού και χαρακτηρισμού αυτής ως αξιόποινη πράξη.

Την ίδια εποχή, στην Γαλλία οι συνδικαλιστικές κινήσεις θεωρούνταν επίσης παράνομες και αντίθετες τόσο με το συμφέρον του ατόμου όσο και με το κοινωνικό συμφέρον. Έτσι, οι οργανώσεις αυτές κατά τον 18^ο αιώνα λειτουργούσαν περίπου κρυφά.

Αντίστοιχες αναταράξεις υπήρχαν και στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, όπου παρατηρήθηκαν τα εξής:

- Στην Σουηδία δημιουργήθηκε η γενική συννομοσπονδία εργασίας.
- Στην Δανία και τη Νορβηγία συγκροτήθηκε η κεντρική συνδικαλιστική οργάνωση.
- Στις Κάτω Χώρες δημιουργήθηκαν τρεις συνδικαλιστικές οργανώσεις.
- Στην Ιταλία δημιουργήθηκε η γενική συννομοσπονδία εργασίας.
- Στην Ελλάδα ιδρύθηκαν τα πρώτα εργατικά σωματεία.

Ο συνδικαλισμός αντιμετώπισε πολλά προβλήματα κατά την περίοδο του Μεσοπολέμου κάτω από την επίδραση των εξελίξεων που μεσολάβησαν στην Ιταλία και τη Γερμανία, οι οποίες αποπροσανατόλισαν την αποστολή του ως καθαρά διεκδικητικού κινήματος (Φαναριώτης, 2004).



1.2 ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Πρόκειται για μια ευρύτατη έννοια η οποία καλύπτει ένα εξίσου ευρύτατο φάσμα σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς. Τις εργασιακές σχέσεις μπορεί να τις εξετάσουμε με δύο έννοιες. Στην πρώτη περίπτωση αναφερόμαστε στις εργασιακές σχέσεις όπως αυτές προσδιορίζονται από την εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και στη δεύτερη περίπτωση εξετάζουμε το σύνολο των σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς με έμφαση στις σχέσεις οι οποίες προκύπτουν ως υποχρεωτικές ενέργειες της εργοδοσίας έναντι των εργαζομένων. Οι υποχρεωτικές αυτές ενέργειες, έστω και αν δεν αποτελούν τυπική υποχρέωση των οργανισμών (με τη νομική έννοια του όρου), εντούτοις είναι απαραίτητες για την εξασφάλιση της σωστής λειτουργίας και τη διατήρηση του επιπέδου ικανοποίησης των εργαζομένων σε υψηλά επίπεδα .

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 τη διαδικασία της κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Παρ' όλο ότι και στους οργανισμούς αναπτύσσονται κοινωνικές σχέσεις, εντούτοις το στοιχείο που χαρακτηρίζει την όλη συγκρότηση και λειτουργία των οργανισμών είναι οι εργασιακές σχέσεις. Με τα δεδομένα αυτά, ο όρος εργασιακές σχέσεις συνδέεται με τις σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και συσχετίζονται στενά με την αποστολή και τη λειτουργία των οργανισμών (Φαναριώτης, 2004).

1.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΡΕΑΖΟΥΝ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Οι παράγοντες, οι οποίοι επηρεάζουν το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων θετικά ή αρνητικά, μπορεί να διακριθούν σε δύο βασικές κατηγορίες, σε εσωτερικούς και εξωτερικούς .Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι παράγοντες που συσχετίζονται με το περιβάλλον της εργασίας, με το σύστημα οργάνωσης-λειτουργίας και Διοίκησης των οργανισμών όπως και με το είδος της εργασίας, ενώ στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν



κυρίως οι παράγοντες που συναρτώνται με τον τόπο εγκατάστασης των επιχειρήσεων, το νομικό καθεστώς που διέπει γενικά τα συστήματα οργάνωσης, διοίκησης και λειτουργίας των επιχειρήσεων, καθώς επίσης και οι παράγοντες του εξωτερικού περιβάλλοντος, όπως είναι οι συγκοινωνίες, οι συνθήκες στέγασης των εργαζομένων, καθώς και διάφορες διευκολύνσεις που παρέχονται από το οικιστικό περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις.

Στην κατηγορία των εξωτερικών παραγόντων βασική θέση κατέχουν οι συνθήκες οι οποίες επηρεάζουν την οικονομία της χώρας γενικά, το ισχύον φορολογικό σύστημα, το πλήθος των περιβαλλοντικών περιορισμών που επιβάλλονται σε σχέση με τη λειτουργία των επιχειρήσεων, καθώς και οι επιδράσεις της τεχνολογίας οι οποίες υποχρεώνουν τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους σε συνεχείς προσαρμογές τόσο του εξοπλισμού όσο και των τεχνικών γνώσεων του προσωπικού. (Φαναριώτης, 2004).

Τόσο η κατηγορία των εσωτερικών, όσο και η κατηγορία των εξωτερικών παραγόντων λειτουργούν ως θετικά ή αρνητικά στοιχεία στη διαδικασία διεξαγωγής του έργου των επιχειρήσεων ανάλογα με φύση τους και με τον τρόπο που αυτοί επηρεάζουν την όλη λειτουργία των οργανισμών. Στα κεφάλαια που ακολουθούν καταβάλλεται προσπάθεια να αναλυθούν οι παράγοντες αυτοί οι οποίοι επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΘΟΡΙΖΟΥΝ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΕΣΕΙΣ ΣΕ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ.

2.1. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, βάσει της οποίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει την



εργασία του στον εργοδότη, υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του και ο εργοδότης την κύρια υποχρέωση καταβολής του μισθού. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό και υποβάλλεται έναντι του εργοδότη σε νομική (προσωπική) εξάρτηση, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην παροχή της εργασίας, χωρίς όμως να είναι απαραίτητη και η συνήθως υπάρχουσα οικονομική εξάρτηση. Η σύμβαση αυτή μπορεί να είναι είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου, δηλαδή η σύμβαση αυτή δύναται να ισχύει για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (Δρίμτζια).

Σύμβαση έργου υφίσταται όταν ένα πρόσωπο (εργολάβος) αναλαμβάνει έναντι ενός άλλου προσώπου (εργοδότη / κυρίου του έργου) την υποχρέωση εκτέλεσης ορισμένου έργου έναντι αμοιβής. Το κύριο στοιχείο που διακρίνει τη σύμβαση εργασίας από τη σύμβαση έργου είναι ότι στην περίπτωση της σύμβασης εργασίας ενδιαφέρει η παροχή της εργασίας ανεξαρτήτως συγκεκριμένου αποτελέσματος, ενώ στην περίπτωση της σύμβασης έργου ενδιαφέρει το αποτέλεσμα της εκτέλεσης ορισμένου έργου. Η σχέση εργασίας που προκύπτει από την σύναψη μιας τέτοιας σύμβασης, δεν είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας και δε διέπεται από την εργατική νομοθεσία.

Λόγω της οικονομικής κρίσης, η επέκταση των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης και η επέκταση της διάρκειας των συμβάσεων δοκιμής που λύονται χωρίς την καταβολή αποζημίωσης αποτελούν βασικά χαρακτηριστικά των σύγχρονων αγορών. Στην Ελλάδα, με την εφαρμογή του Μνημονίου, δίνεται η δυνατότητα μη ισχύος της ευνοϊκότερης συλλογικής σύμβασης, σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων, ενώ η εθνική γενική συλλογική σύμβαση ως προς τον κατώτατο μισθό για τους νέους κάτω των 25 ετών δεν ισχύει (Κουζής κ.ά, 2011).

2.2.ΧΡΗΜΑΤΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ – ΠΑΡΟΧΕΣ

Ο μισθός (χρηματική αμοιβή) είναι ένας παράγοντας που έχει μελετηθεί ευρέως. Η αμοιβή της εργασίας αποτελεί για τον εργαζόμενο την κύρια πηγή εισοδήματος ενώ



για την επιχείρηση αποτελεί δαπάνη, αλλά συγχρόνως είναι και καθοριστικός παράγοντας της αποτελεσματικότητας κάθε εργαζομένου άρα και της ίδιας της επιχείρησης. Η αμοιβή αποτελεί ανταπόδοση για την συμμετοχή του εργαζομένου στην κοινή προσπάθεια για την επιδίωξη των σκοπών της επιχείρησης (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003).

Οι αμοιβές των εργαζομένων διακρίνονται στις οικονομικές και τις μη οικονομικές.

Πιο συγκεκριμένα, οι οικονομικές αμοιβές αποτελούνται από:

- i. τις άμεσες/σταθερές οικονομικές παροχές, όπου περιλαμβάνονται οι μισθοί και τα ημερομίσθια, και
- ii. τις έμμεσες/μεταβλητές οικονομικές παροχές, οι οποίες αφορούν τις οικονομικές αμοιβές που σχετίζονται με τις επιδόσεις κάθε εργαζομένου..
- iii. Τις διάφορες παροχές, όπως η ασφάλιση, τα επιδόματα και την σίτιση.

Πολλές φορές η αμοιβή του προσωπικού συσχετίζεται με την απόδοση των εργαζομένων. Η συσχέτιση αυτή είναι ένα θέμα που απασχολεί και τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις. Αν η απόδοση πρόκειται να μετρηθεί σε σχέση με την παραγωγικότητα, τότε πολλά εξαρτώνται από τον τρόπο με τον οποίο πρόκειται να επιτευχθούν οι βελτιώσεις στην παραγωγικότητα, και τα αποτελέσματα που θα έχουν στο κόστος και στο εισόδημα των εργαζομένων.

Οι παράγοντες οι οποίοι καθορίζουν την σχέση αμοιβής και απόδοσης είναι:

- Το όφελος που θα έχει η επιχείρηση από βελτιώσεις στην απόδοση των εργαζομένων.
- Το κίνητρο για τους εργαζόμενους, που αντιπροσωπεύεται από το ποσό της έξτρα αμοιβής, η οποία δημιουργείται από βελτιώσεις στην απόδοση τους.



Άλλη συσχέτιση που συχνά γίνεται με την αμοιβή των εργαζομένων είναι αυτή με την παραγωγικότητά τους. Όπου οι βασικές μορφές αμοιβών σε σχέση με την παραγωγικότητα είναι:

- Αμοιβή με βάση το παραγόμενο έργο.
- Αμοιβή με βάση τον διατεθέντα χρόνο.
- Αμοιβή με βάση την απόδοση.

Τα συστήματα που θεσπίζονται σε μια επιχείρηση με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας και με ανάλογη πρόσθετη αμοιβή των εργαζομένων είναι κυρίως οικονομικά αλλά και μη οικονομικά όπως :

Οικονομικά κίνητρα:

- Επίδομα παραγωγής
- Συμμετοχή στα κέρδη
- Έκτακτα δώρα (bonus)
- Πρόσθετες κοινωνικές παροχές

Μη Οικονομικά κίνητρα:

- Αναγνώριση και αξιοκρατία
- Προοπτικές γρήγορης εξέλιξης
- Κατάλληλες συνθήκες εργασίας
- Εκπαίδευση / επιμόρφωση.

2.3. ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο όρος ωράριο εργασίας περιγράφει τη χρονική περίοδο που δουλεύει ένας εργαζόμενος, εντός ενός εικοσιτετραώρου, ύστερα από έγγραφη συμφωνία με τον



εργοδότη. Το ωράριο εργασίας, που μπορεί να ορίζεται είτε ημερήσιο, είτε εβδομαδιαίο, καθορίζεται από τη σχετική εργατική νομοθεσία κάθε χώρας που περιλαμβάνεται στις επίσημες συμβάσεις εργασίας, όπου και ορίζονται επιμέρους θέματα αμοιβών υπερωριών, ημιαργιών και αργιών.

Το ωράριο εργασίας διακρίνεται σε:

- i. Νόμιμο ωράριο, το οποίο καθορίζεται με διάταξη νόμου. Μετά την καθιέρωση από 1/1/1984 της εβδομαδιαίας εργασίας των 40 ωρών, με ΕΓΣΕΕ της ΓΣΕΕ για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε ολόκληρη τη χώρα.
- 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. Το συμβατικό ωράριο μπορεί να είναι μικρότερο, αλλά ποτέ μεγαλύτερο από το νόμιμο. Μετά την 1/1/1984 καθιερώθηκε απασχόληση ανά εβδομάδα των 40 εργάσιμων ωρών για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιοδήποτε εργοδότη σε ολόκληρη τη χώρα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Έτσι, το ανώτατο συμβατικό ημερήσιο ωράριο σήμερα είναι 8 ώρες για όσους απασχολούνται πενθήμερο (κατ' ανώτατο όριο), και 6,40 ώρες στο σύστημα εξαήμερης απασχόλησης .

Υπερεργασία Μισθωτών

Σύμφωνα με τον Ν. 3863/2010, η απασχόληση 5 ωρών επί πλέον την εβδομάδα μετά τις 40 ώρες για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο σύστημα απασχόλησης και οχτώ ωρών επιπλέον την εβδομάδα, για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν σύστημα εξαήμερης απασχόλησης, θεωρείται υπερεργασία. Συγκεκριμένα οι 5 ώρες υπερεργασία για το σύστημα του πενθημέρου είναι από την 41η έως και την 45η, ενώ οι 8 ώρες για το σύστημα του εξαήμερου είναι από την 41η έως και την 48η.



Η πραγματοποίηση της υπερεργασίας ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη και εφ' όσον ζητηθεί από τον τελευταίο, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να την παρέχει.

Οι παραπάνω ώρες που αναφέραμε σύμφωνα με το άρθρο 74 του νέου Νόμου 3863/2010, αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%.

Διευκρινίζεται ότι άνω των 45 ωρών για το πενθήμερο και άνω των 48 ωρών για το εξαήμερο συνιστά υπερωρία.

Υπερωρία Μισθωτών

Σύμφωνα με τον Ν.3385/2005 και τον Ν.3863/2010 η απασχόληση πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πενθήμερο ή των 48 ωρών τη εβδομάδα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση. Με βάση τους Ν.4093/2012, Ν.4144/2013 και Ν. 4225/2014 απαιτείται για πέραν των 45 ωρών επί πενθημέρου και των 48 ωρών επί εξαήμερου απασχόληση, υποχρεωτική αναγγελία στην αρμόδια υπηρεσία της Επιθεώρησης εργασίας.

Οι ώρες υπερωριακής εργασίας που χορηγούνται από τις οικείες Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας είναι 120 ώρες ετησίως.

Σύμφωνα με το άρθρο 74 του Ν.3863/2010 η νόμιμη υπερωρία υπολογίζεται ως εξής:

- Εργασία από 46η (πενθήμερο) και 49η (εξαήμερο) έως 120 ώρες ετησίως νόμιμης υπερωρίας, αμείβεται με προσαύξηση 40% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.
- Η υπέρβαση των 120 ωρών νόμιμη υπερωρίας ετησίως αμείβεται με προσαύξηση 60% στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη)



Σύμφωνα με το Ν.3863/2010 για κάθε ώρα που πραγματοποιείται και δεν θα τηρηθούν οι προβλεπόμενες διαδικασίες του Ν.4225/2014 θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (μη νόμιμη) και καταβάλλεται στο μισθωτό αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%.

Επισημαίνεται ότι η απασχόληση του μισθωτού άνω των 9 ωρών ημερησίως επί πενθημέρου και άνω των 8 ωρών ημερησίως επί εξαημέρου συνιστά υπερωρία, για την πραγματοποίηση της οποίας πρέπει να τηρηθούν οι άνω διατυπώσεις, ώστε να θεωρηθεί νόμιμη υπερωρία (αμοιβή καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%), άλλως θεωρείται κατ' εξαίρεση υπερωρία (αμοιβή καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%).

2.4. ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ 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.

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)

Η υγιεινή των εργαζομένων είναι η «εξασφάλιση τέτοιων συνθηκών στο εργασιακό περιβάλλον ώστε να μην υφίστανται κίνδυνοι (ή να υπάρχουν μέχρι ενός αποδεκτού ορίου) για την υγεία των εργαζομένων», ενώ η ασφάλεια των εργαζομένων αναφέρεται «στην εκτέλεση της εργασίας υπό τέτοιες συνθήκες ώστε να μην



υφίσταται κανένας κίνδυνος ατυχήματος (ή να υπάρχει μέχρι ενός επιπέδου) για τους χειριστές και το περιβάλλον της εγκατάστασης.

Βάσει του Ν.1846/51, της νομοθεσίας του ΙΚΑ, ως εργατικό ατύχημα ορίζεται ένα «βίαιο συμβάν που λαμβάνει χώρα κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή την εργασία, με συνέπεια τραυματισμού του σώματος, βλάβη της υγείας ή απώλεια ζωής του εργαζομένου». Πέραν αυτού, υπάρχει και το παρ' ολίγον ατύχημα, γεγονός που μολονότι δεν προκάλεσε κανένα τραυματισμό ή ζημιά τη στιγμή που προκλήθηκε, δημιούργησε τις προϋποθέσεις για πραγματικό ατύχημα.

Οι αιτίες ατυχημάτων μπορεί να είναι:

- i. τυχαία γεγονότα,
- ii. ανασφαλείς συνθήκες, και
- iii. ανασφαλείς ενέργειες από μέρους των εργαζομένων.

Τα τυχαία γεγονότα είναι εκείνα, τα οποία ξεφεύγουν από τον έλεγχο της διοίκησης και της επιχείρησης, καθώς δεν μπορούν να προβλεφτούν και αντιμετωπιστούν εκ των προτέρων.

Οι ανασφαλείς συνθήκες εργασίας περιλαμβάνουν μηχανικές και φυσικές συνθήκες, οι οποίες μπορούν να προκαλέσουν ατυχήματα, όπως ο ανεπαρκής φωτισμός, τα ανασφαλή μηχανήματα, η λανθασμένη αποθήκευση υλών και υλικών, η υπερφόρτωση μηχανημάτων και οι ελαττωματικές ηλεκτρικές εγκαταστάσεις.

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.

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).

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 την 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/οι 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.

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

- Στα μηχανήματα,
- 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.
- Στον εργασιακό χώρο απαιτείται τοποθέτηση συγκεκριμένων σημάτων απαγορεύσεων.

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 εργασίας, 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 (Τερζίδης, Τζωρτζάκης, 2004).

Παράλληλα είναι σκόπιμο να γίνεται συστηματική καταγραφή των ατυχημάτων. 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. (Τερζίδης, Τζωρτζάκης, 2004)

2.5. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Με τον όρο εκπαίδευση εννοούμε μια οργανωμένη διαδικασία μάθησης που αποβλέπει στην απόκτηση και τροποποίηση των γνώσεων και των στάσεων της συμπεριφοράς των εργαζομένων, με στόχο την επίτευξη αποτελεσματικής απόδοσης στο αντικείμενο εργασίας ή σε κάποιες δραστηριότητες (Παπαλεξανδρή, Μπουραντάς, 2003). Σκοπός της, στον εργασιακό χώρο, είναι να αναπτύξει τις ικανότητες του ατόμου και να ικανοποιήσει τις τρέχουσες και μελλοντικές ανάγκες της επιχείρησης.

Μια εταιρεία μπορεί να αναπτύξει ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα κατάρτισης με την προϋπόθεση ότι μπορεί να συνεχίσει να αναλύει τις ανάγκες του προσωπικού της. Όταν πληρούνται οι στόχοι και δημιουργούνται νέοι, αυτές οι ανάγκες αλλάζουν και απαιτείται η ανάπτυξη ενός συστήματος εκπαίδευσης προσαρμοσμένο στις ανάγκες



της αγοράς αλλά και της εταιρείας, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορέσουν να αντεπεξέλθουν και να ανταποκριθούν στις νέες προκλήσεις που δημιουργούνται στο χώρο εργασίας τους. Οι ραγδαίες αλλαγές στην αγορά απαιτούν τη συνεχή κατάρτιση των εργαζομένων, οι οποίοι νιώθουν πιο ασφαλείς γνωρίζοντας ότι η εταιρεία επενδύει σε αυτούς μέσω της εκπαίδευσής τους, αλλά αισθάνονται και μεγαλύτερη ικανοποίηση, επειδή μπορούν να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις της αγοράς και της εργασίας τους, να είναι παραγωγικοί και να στοχεύουν στην εξέλιξή τους (Παπαλεξανδρή, Μπουραντάς, 2003).

2.6.ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ

Τα εργατικά συνδικάτα είναι κοινωνικοί οργανισμοί που παρέχουν ατομικές και συλλογικές υπηρεσίες στα μέλη τους και είναι αποτελεσματικά μόνο εάν επιτυγχάνουν υψηλή συμμετοχή των εργαζομένων.

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).

Τα συνδικάτα κατηγοριοποιούνται ανάλογα με τους στόχους τους. Μπορεί να υφίστανται πολιτικά αλλά και εργατικά συνδικάτα. Η δημιουργία των τελευταίων αναπόφευκτα δημιουργεί συγκρούσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Οι εργαζόμενοι συμμετέχοντας σε συνδικάτα ανακτούν μεγαλύτερη ισχύ στις διαπραγματεύσεις τους με τους εργοδότες. Οι απαιτήσεις των εργαζομένων αφορούν συνήθως υψηλότερους μισθούς, ελαστικότερα ωράρια, καλύτερες συνθήκες εργασίας, σεβασμό της προσωπικότητάς τους από τον εργοδότη κ.α. Σύμφωνα με την οικονομική θεωρία, θα πρέπει να υπάρχουν αποκλειστικά οφέλη τα οποία μπορούν να αντισταθμίσουν το ψυχολογικό κόστος, έτσι ώστε τα άτομα να έχουν κίνητρο να ενταχθούν σε μια εργατική ένωση.



Αν και τα συνδικάτα δραστηριοποιούνται στο σύνολο των ανεπτυγμένων και αναπτυσσόμενων χωρών η σημασία τους τις τελευταίες δεκαετίες έχει μειωθεί . Οι λόγοι που τα συνδικάτα παρουσιάζουν φθίνουσα πορεία είναι η παγκοσμιοποίηση. Οι εταιρείες είναι πλέον εκτεθειμένες σε ισχυρό ανταγωνισμό με αποτέλεσμα οι αντίσταση των εργοδοτών στα εργατικά συνδικάτα να είναι μεγαλύτερη. Επιπρόσθετα όταν οι εργοδότες διαπιστώνουν ότι οι απαιτήσεις των εργαζομένων είναι υπερβολικές έχουν την δυνατότητα να μεταφέρουν τις παραγωγικές τους εγκαταστάσεις σε περιοχές όπου το εργατικό κόστος είναι χαμηλότερο.

Άλλος λόγος που τα εργατικά συνδικάτα φθίνουν είναι η αλλαγή της σύνθεσης του εργατικού δυναμικού. Πλέον τα στελέχη και οι διευθυντές καταλαμβάνουν μεγαλύτερο μέρος στην σύνθεση αυτή και οι απλοί υπάλληλοι και οι εργάτες, οι οποίοι είναι τα κατεξοχήν μέλη των συνδικάτων, καταλαμβάνουν μικρότερο μέρος της σύνθεσης αυτού.

Ο μόνος τομέας της οικονομίας, στον οποίο τα συνδικάτα έχουν αυξήσει την ισχύ τους είναι ο δημόσιος τομέας. Η οικονομική κρίση που πλήττει τις περισσότερες χώρες έχει αρνητική επίπτωση στο βιοτικό επίπεδο των δημοσίων υπαλλήλων. Η επιτυχία των εργατικών συνδικάτων στα οποία συμμετέχουν εργαζόμενοι του δημοσίου τομέα δεν οφείλεται μόνο στην καλύτερη διαπραγματευτική τους δύναμη, αλλά και στην ικανότητά τους να επηρεάζουν διάφορες καταστάσεις (Κίτρου, 2012).

Σκοπός των συνδικαλιστικών ενώσεων των εργαζομένων είναι η προστασία και η προώθηση των εργασιακών και οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων, έχοντας σαν κύρια μέσα τις απεργιακές κινητοποιήσεις και τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων. Φορείς της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι ο κάθε εργαζόμενος που βρίσκεται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας, καθώς και ο εργοδότης που απασχολεί εργαζομένους αυτής της μορφής.

Στις περισσότερες ανεπτυγμένες 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 την 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, την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και 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.

Απαγορεύεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα, μπορούν όμως να παρέχουν μαθήματα επιμόρφωσης των μελών τους. 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).



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΕ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ.

Το εργασιακό περιβάλλον είναι οι συνθήκες υπό τις οποίες καλείται να εργαστεί ο εργαζόμενος στον χώρο εργασίας του. Οι συνθήκες αυτές διαμορφώνουν την απόδοση, την διάθεση και γενικά την συμπεριφορά του προσωπικού κάθε επιχείρησης.

3.1. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Δύο ορισμοί της επικοινωνίας που λίγο ή πολύ μπορούν να θεωρηθούν σαν αντιπροσωπευτικοί του πλήθους ορισμών που υπάρχουν στη βιβλιογραφία είναι οι παρακάτω:

- Επικοινωνία είναι η διαδικασία με την οποία μεταβιβάζονται πληροφορίες και νοήματα από έναν άνθρωπο σε ένα άλλο (Βαρδακώστα, 2001).
- Επικοινωνία είναι η διαδικασία με την οποία ένας πομπός Α (άνθρωπος, ομάδα) μεταβιβάζει πληροφορίες, σκέψεις, ιδέες, συναισθήματα και ακόμη ενέργεια, σε ένα δέκτη Β (άνθρωπος, ομάδα) με στόχο να ενεργήσει πάνω του με τρόπο ώστε να προκαλέσει σε αυτόν την εμφάνιση ιδεών, πράξεων, συναισθημάτων, ενέργειας και σε τελική ανάλυση να επηρεάσει την κατάσταση του και τη συμπεριφορά του (Μπουραντάς, 1992).

3.1.1. ΜΟΡΦΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Η επικοινωνία διακρίνεται σε δύο βασικές κατηγορίες:



1. Προφορική επικοινωνία, η οποία είναι η πλέον κοινή και παλαιότερη μορφή επικοινωνίας. Βασικό της χαρακτηριστικό είναι η αμεσότητά της, καθώς και δυνατότητα εμπλουτισμού της με στοιχεία έκφρασης.
2. Μη προφορική επικοινωνία, η οποία πραγματοποιείται με την χρήση γραφής, με την χρήση διαφόρων μέσων οπτικής επικοινωνίας, με την χρήση εκφραστικών κινήσεων του σώματος, των χειρονομιών, του προσώπου, του βλέμματος κ.λπ. Στην κατηγορία αυτή συμπεριλαμβάνεται και η επικοινωνία μέσω της νοηματικής γλώσσας (Φαναριώτης, 2009).

3.1.2. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Επιχειρησιακή επικοινωνία είναι η μεταφορά ή ανταλλαγή στο χώρο των επιχειρήσεων πληροφοριών, ιδεών, απόψεων και αισθημάτων, με το γραπτό ή με τον προφορικό λόγο, με τη χρήση διαφόρων σημάτων ή μηχανικών μέσων, μέσα από τα οποία αναπτύσσεται ολόκληρος ο κύκλος των επιχειρηματικών συναλλαγών και εξελίσσεται ο οικονομικός βίος (Λούτας, 2002).

Η επιχειρησιακή επικοινωνία αφορά την επικοινωνία μεταξύ όλων των απασχολούμενων κάθε μονάδας με οποιοδήποτε μέσο επικοινωνίας. Για τον λόγο αυτό τα διοικητικά στελέχη των επιχειρήσεων των αναπτυγμένων χωρών διδάσκονται τις τεχνικές της προφορικής και της γραπτής επικοινωνίας.

3.1.3. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Η επικοινωνία στον χώρο εργασίας διακρίνεται σε τρεις μορφές και δύο τύπους.

Οι μορφές της επιχειρησιακής επικοινωνίας είναι:

1. Προφορική (διαπροσωπική ή ομαδική) επικοινωνία, η οποία περιλαμβάνει τον διάλογο σε προσωπικό ή ομαδικό επίπεδο.



2. Γραπτή επικοινωνία, η οποία περιλαμβάνει όλες τις γραπτές μεθόδους επικοινωνίας. Η μορφή αυτή έχει και τις εξής υποκατηγορίες:
 - I. Κείμενα που απευθύνονται σε πρόσωπα.
 - II. Κείμενα που αναφέρονται στο νομικό πλαίσιο της επιχείρησης και σχετίζονται με αυτή.
 - III. Κείμενα που αφορούν το οργανωτικό πλαίσιο και τη λειτουργία της επιχείρησης.
 - IV. Κείμενα που αναφέρονται στην προβολή της επιχείρησης.
3. Μηχανική επικοινωνία, η οποία περιλαμβάνει τα συστήματα ηλεκτρονικής επικοινωνίας, την τυπογραφία, τα συστήματα αναπαραγωγής εγγράφων, τα συστήματα τηλεοπτικής και τηλεφωνικής επικοινωνίας, κ.α.

Οι τύποι επιχειρησιακής επικοινωνίας διακρίνονται σε:

1. Τυπική επικοινωνία, η οποία περιλαμβάνει τα επίσημα κείμενα, έχουν συγκεκριμένη μορφή και χρησιμοποιείται για την επίτευξη στόχων της επιχείρησης.
2. Άτυπη επικοινωνία, η οποία περιλαμβάνει κάθε μορφή επικοινωνίας η οποία διεξάγεται άτυπα, χωρίς επιχειρησιακούς κανόνες και κινείται σε πλαίσια κοινωνικών και φιλικών σχέσεων μέσα στην επιχείρηση. (Φαναριώτης, 2009).

3.1.4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Η επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων αποσκοπεί στην προσαρμογή τους στην φιλοσοφία της επιχείρησης, στη επίτευξη του γενικότερου στόχου της επιχείρησης, στην διευκόλυνση της ροής των πληροφοριών, στην εδραίωση ενός κλίματος συνεργασίας, και στον συντονισμό της στάσης τους απέναντι στην διοίκηση

- Βελτίωση των ανθρωπίνων σχέσεων



- Βελτίωση της συμπεριφοράς των εργαζομένων
- Αφομοίωση της εταιρικής κουλτούρας από τους εργαζόμενους
- Σαφής προσδιορισμών των εκάστοτε ρόλων των εργαζομένων στην επιχείρηση
- Διευθέτηση των συγκρούσεων των εργαζομένων
- Προώθηση των οργανωτικών αλλαγών με στόχο την αναβάθμιση της επιχειρησιακής δομής. (Σταυρόπουλος & Χρονάκης, 2012)

3.2. ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ

3.2.1. ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Εργατικές Διαφορές είναι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου ή εργαζομένων και εργοδότη που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας αναφορικά με την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας (άρθρο 3B, Ν. 3996/2011).

Οι συγκρούσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών οφείλονται στα διαφορετικά συμφέροντα των δύο πλευρών. Οι εργαζόμενοι από την πλευρά τους απασχολούνται με σκοπό την πληρωμή τους για τις ώρες απασχόλησής τους, ενώ οι εργοδότες απασχολούν τους εργαζομένους με σκοπό την επίτευξη των στόχων της επιχείρησής τους, καθώς και την αύξηση των κερδών της επιχείρησης. Συνεπώς, οι συγκρούσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών είναι κοινές σε όλες τις επιχειρήσεις.

3.2.2. ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Για να λειτουργήσει αποτελεσματικά μια ομάδα εργαζομένων θα πρέπει να καθοδηγείται με τον κατάλληλο τρόπο από την διεύθυνση της επιχείρησης. Σε περίπτωση που μια ομάδα δεν λειτουργεί αποτελεσματικά παρατηρούνται διαφωνίες μεταξύ των εργαζομένων.



Οι συγκρούσεις μεταξύ των εργαζομένων αναμένεται να πλήξουν την σωστή λειτουργία της επιχείρησης. Η ένταση των συγκρούσεων εξαρτάται από το βαθμό στον οποίο μπορεί να επιτευχθεί ισορροπία ανάμεσα στους διαφορετικούς στόχους των εργαζομένων. Οι συγκρούσεις είναι καταστροφικές για την ίδια την επιχείρηση όταν οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να ελέγχουν τα συναισθήματά τους.

Οι κυριότερες αιτίες που οδηγούν σε συγκρούσεις είναι οι διαφορετικές απόψεις σε εργασιακά ζητήματα, οι διαφορές της προσωπικότητας, οι ανισότητες στις αμοιβές, τα ασαφή όρια εξουσίας και ευθυνών, οι διαφορετικοί στόχοι των μελών, η διαφορά προσωπικότητας, το διαφορετικό σύστημα αξιών που έχει υιοθετήσει κάθε μέλος κ.α. (Βαγιάτη 2002).

3.2.3. ΑΙΤΙΕΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ

Οι κυριότερες αιτίες συγκρούσεων σε μία επιχείρηση είναι:

- Προβλήματα επικοινωνίας.
- Προβλήματα στη δομή ενός οργανισμού.
- Αντιθέσεις μεταξύ ομάδων.
- Ανθρώπινοι παράγοντες.
- Γνωστικές αντιθέσεις.

3.2.4. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ

Μια σύγκρουση μπορεί να λάβει διάφορες μορφές και κάθε φορά να φέρει διαφορετικά αποτελέσματα σε μια επιχείρηση ή έναν οργανισμό. Εκ των προτέρων καμία σύγκρουση δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως θετική ή αρνητική, εποικοδομητική ή καταστροφική για την επιχείρηση. Η αξία μιας σύγκρουσης



αποτιμάται ως ευνοϊκή ή μη ανάλογα με τους συμμετέχοντες της σύγκρουσης, τα μέσα που χρησιμοποιούνται και τα υποκειμενικά κριτήρια των συμμετεχόντων.

Ορισμένες από τις θετικές συνέπειες των συγκρούσεων είναι:

- Μια σύγκρουση μπορεί να προκύψει κι από έναν υγιή ανταγωνισμό.
- Η έγκυρη εκδήλωση των συγκρούσεων και η άμεση αντιμετώπισή τους μπορεί να προφυλάξει την επιχείρηση από τυχόν μελλοντικές και μεγαλύτερης έντασης συγκρούσεις.
- Η εμφάνιση μιας σύγκρουσης υποδηλώνει και αδυναμία που δίνει το έρεισμα για την οριστική αντιμετώπισή της.
- Τα διαφορετικά συμφέροντα μεταξύ διαφορετικών ομάδων προβάλλουν την ανάγκη για έρευνα μιας τρίτης συμβιβαστικής λύσης που θα ικανοποιεί και τα δύο μέλη.
- Μέσα από μια σύγκρουση αυξάνεται η συνοχή μεταξύ των ομάδων καθώς και οι δυο πλευρές επιδιώκουν να βρεθεί μια κοινή βέλτιστη λύση.
- Οι συγκρούσεις σφυρηλατούν τους ανερχόμενους ηγέτες στον στίβο του ανταγωνισμού, καθώς επιβιώνουν οι «δυνατότεροι».
- Οι συγκρούσεις οδηγούν τους συμμετέχοντες στο να μάθουν να αναπτύσσουν ικανότητες επικοινωνίας και συνεργασίας ώστε να αντιμετωπίσουν τυχόν επερχόμενες αντιπαραθέσεις.
- Η εκδήλωση μιας σύγκρουσης ταυτίζεται και με την απελευθέρωση κάποιων αρνητικών συναισθημάτων του ατόμου ως στάση εκτόνωσης και απαλλαγής από το άγχος και το στρες της καθημερινότητας.
- Η σωστή αντιμετώπιση μιας σύγκρουσης χαρίζει ικανοποίηση και αίσθηση ωριμότητας ή δυναμισμού στους συμβαλλόμενους.

Ορισμένες αρνητικές συνέπειες των συγκρούσεων είναι:



- Οι συγκρούσεις αποσπούν την προσοχή των εμπλεκόμενων από άλλες σημαντικές υποθέσεις και καθυστερούν την εκτέλεση καθηκόντων και διαδικασιών της οργάνωσης.
- Η μη επίτευξη των στόχων κάποιων από των συμβαλλομένων της σύγκρουσης προκαλεί απογοήτευση και μείωση ηθικού.
- Η πόλωση που δημιουργείται μεταξύ των συμμετεχόντων μιας σύγκρουσης μειώνει αισθητά και την ικανότητα ομαλής και δημιουργικής συνεργασίας.
- Δημιουργείται ένα αρνητικό κλίμα που μπορεί να επηρεάσει θετικά στη μελλοντική εμφάνιση νέων και εντονότερων συγκρούσεων.
- Συνήθως η διαδρομή που ακολουθεί μια σύγκρουση είναι διαδοχική που σημαίνει ότι στο αρχικό της στάδιο μπορεί να εκδηλωθεί ως μια απλή διαφωνία και στη συνέχεια να κάνουν την εκδήλωσή τους αντιδράσεις ανάρμοστες και επιζήμιες, τόσο για τους εμπλεκόμενους όσο και για την ίδια την επιχείρηση.(Παπαδοπούλου, 2012)

3.2.5. ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ

Οι τρόποι διευθέτησης που ενδείκνυνται κάθε φορά εξαρτώνται από δυο μεταβλητές: το ενδιαφέρον για τα δικά μας συμφέροντα και το ενδιαφέρον για τα συμφέροντα των άλλων. Υφίστανται οι εξής τέσσερεις γενικοί τρόποι διευθέτησης των συγκρούσεων:

Ο τρόπος της αποφυγής

Ο τρόπος της αποφυγής της διευθέτησης των αντιθέσεων περιλαμβάνει τη μη απάντηση ή την υποχώρηση. Η απομόνωση ελαχιστοποιεί την επαφή ανάμεσα στα αντιτιθέμενα μέρη. Η απομόνωση εμποδίζει να δημιουργηθούν αντιρρήσεις, επειδή δεν μπορούν να υπάρχουν αντιθέσεις μεταξύ ομάδων. Κατά την εξομάλυνση, το άτομο, που διευθετεί τις αντιθέσεις, προσπαθεί να υποβαθμίσει τις διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των ομάδων, τονίζοντας ιδιαίτερα τα κοινά συμφέροντά τους. Όταν το άτομο που διευθετεί τις αντιθέσεις δημιουργεί αδιέξοδο, καθυστερεί τη λήψη της



απόφασης και αφήνει την κατάσταση στάσιμη, κανείς δεν κερδίζει, αλλά και κανείς δεν χάνει.

Της χρήσης βίας

Ο τρόπος διευθέτησης των αντιθέσεων που περιλαμβάνει τη χρήση βίας περιλαμβάνει τον εξαναγκασμό, την καταπίεση, την κυριαρχία. Στον εξαναγκασμό το ένα μέρος προσπαθεί να επιβάλλει την άποψή του στο άλλο μέρος με την απειλή του φόβου. Καταπίεση είναι ο συνειδητός καταναγκασμός που ασκείται από το ένα άτομο σε ένα άλλο. Κυριαρχία είναι η μονομερής ενέργεια του ενός μέρους για τη ρύθμιση των αντιθέσεων, χωρίς να έχει προηγηθεί διάλογος με το άλλο μέρος. Η μέθοδος αυτή μπορεί καλύτερα να εφαρμοστεί σε αντιθέσεις οι οποίες δημιουργούνται από ομάδες που έχουν διαφορετικούς σκοπούς ή αξίες.

Της χρησιμοποίησης τρίτου προσώπου

Η διαιτησία και η μεσολάβηση είναι ενέργειες που χρησιμοποιεί το τρίτο πρόσωπο για τη διευθέτηση των αντιθέσεων. Γενικά, αντίθεση υπάρχει μεταξύ υφισταμένων και προϊσταμένων, ιδιαίτερα στις αμοιβές που δίνουν οι προϊστάμενοι. Κατά τη μέθοδο της διαιτησίας αυτοί που έχουν τη διαφορά εξηγούν που υποστηρίζουν τις αξιώσεις τους σ' ένα τρίτο, αμερόληπτο άτομο. Τα αντιτιθέμενα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν προκαταβολικά στο ότι οι υποδείξεις του διαιτητή θα είναι δεσμευτικές. Ο μεσολαβητής δεν έχει την εξουσία να διακανονίζει τη διαφορά, χρησιμεύει μόνο στο να διασαφηνίζει τις θέσεις και των δύο μερών και να προτείνει συμβιβαστικές λύσεις.

Των λογικών ορθολογιστικών προσεγγίσεων.

Οι ορθολογιστικές προσεγγίσεις διευθέτησης των αντιθέσεων είναι η πειθώ, ο συμβιβασμός ή η διαπραγμάτευση και αντιμετώπιση ή η επίλυση του προβλήματος. Στην πειθώ ο ένας ή και οι δύο προσπαθούν να πείσουν την άλλη πλευρά ότι πρέπει να προχωρήσει στην επίτευξη των σκοπών που επιθυμεί για το δικό τους συμφέρον και για τις αξίες που πιστεύει. Στην τεχνική του συμβιβασμού αναζητείται μια μέση λύση,



δηλαδή ένας καταμερισμός των διαφορών μεταξύ των ομάδων. Στην πραγματικότητα, κανείς δε χάνει σε ένα συμβιβασμό. (Βαγιάτη, 2002)

3.3. ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

3.3.1. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Οι εργαζόμενοι και εργοδότες έχουν κάποιες υποχρεώσεις στον χώρο εργασίας, οι οποίες είναι οι εξής:

- Ο εργαζόμενος οφείλει να θέσει στη διάθεση του εργοδότη την εργασία του, την οποία και οφείλει να εκτελέσει. Η έκταση της υποχρέωσης του εργαζόμενου για εργασία προσδιορίζεται από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.
- Ο εργαζόμενος υποχρεούται επίσης να ενεργεί πάντοτε με σκοπό την πρόοδο της επιχείρησης και να αποφεύγει κάθε ενέργεια που να ζημιώνει αυτήν. Σε περίπτωση που προξενήσει ζημιά η οποία οφείλεται από αμέλεια ή δόλο οφείλει να την αποκαταστήσει.
- Οι υποχρεώσεις του εργοδότη μεταφράζονται σε δικαιώματα του εργαζομένου. Η πρώτη υποχρέωση είναι να καταβάλλει τον μισθό ο οποίος είναι το αντίτιμο που καταβάλλεται για την παροχή εργασίας.
- Ο εργοδότης υποχρεούται επίσης να λαμβάνει μέτρα προστασίας των εργαζομένων από τους κινδύνους που απειλούν την υγεία αυτών.
- Άλλη υποχρέωση του εργοδότη είναι σύμφωνα με το άρθρο 677 του Αστικού Κώδικα είναι η παροχή στον εργαζόμενο, εφόσον ο ίδιος το ζητήσει, ελεύθερου χρόνου, μετά την καταγγελία της σύμβασης, για εύρεση άλλης εργασίας. Κατά το χρόνο της άδειας απουσίας, ο εργαζόμενος δικαιούται να λαμβάνει τον μισθό στο σύνολό του.



- Επίσης ο εργοδότης θα πρέπει να παρέχει ένα πιστοποιητικό εργασίας στον εργαζόμενο που θα χρησιμεύει ως αποδεικτικό για το πόσο εργάστηκε ο υπάλληλος στην εταιρεία, τη θέση είχε, ποιο ήταν το αντικείμενο της εργασίας του, ποια η αποδοτικότητα του κ.τ.λ. και το πιστοποιητικό αυτό χορηγείται συνήθως όταν ο υπάλληλος αποχωρήσει για διάφορους λόγους από την εταιρεία.
- Τέλος, ο εργοδότης υποχρεούται να μεταχειρίζεται τον εργαζόμενο και γενικότερα να ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα με τρόπο που δεν αντιτίθεται στους νόμους της κοινωνικής ευπρέπειας και ανθρώπινης αξιοπρέπειας. (Τζιμάνης, 2004):

3.4. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

Όταν οι εργαζόμενοι εμπνέονται από το εργασιακό περιβάλλον και δεν εκλαμβάνουν την εργασία ως μια τυπική υποχρέωση ή ως αγγαρεία, τότε είναι σαφώς πιο παραγωγικοί. Συνεπώς η δημιουργία αρνητικών συναισθημάτων, όπως έλλειψη αναγνώρισης, το άγχος, ο θυμός και η αδιαφορία είναι παράγοντες επιδείνωσης του εργασιακού κλίματος και συμβάλλουν στη μειωμένη απόδοση των εργαζομένων. Το πιο έντονο αρνητικό συναίσθημα στον χώρο εργασίας είναι αυτό του άγχους. Το εργασιακό άγχος είναι η αντίδραση, που έχουν πολλοί άνθρωποι όταν υφίστανται πιέσεις στο χώρο εργασίας τους για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

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. Όταν λοιπόν ο εργαζόμενος δυσκολεύεται να δικαιώσει τις προσδοκίες του προϊσταμένου του ή του εργοδότη διαισθάνεται τον κίνδυνο ότι διακυβεύεται η θέση του ή υπόληψή του με αποτέλεσμα την ενεργοποίηση του δυσάρεστου συναισθήματος του άγχους. (Κίτρου, 2012)



Πρόβλημα δημιουργείται όταν το άγχος είναι υπερβολικό, καθώς έχει ως αποτέλεσμα την επιδείνωση τόσο της αποδοτικότητας όσο και της παραγωγικότητας του εργαζομένου στον χώρο εργασίας. Αυτό οφείλεται τόσο στην ψυχολογική όσο και τη σωματική επίδραση του άγχους. Η ιατρική παρακολούθηση κρίνεται αναγκαία όταν ο εργαζόμενος εκδηλώνει το άγχος του με ακραία περιστατικά, όπως όταν αδυνατεί να προσέλθει στον χώρο εργασίας λόγω άγχους.

Αιτίες που μπορούν να προκαλέσουν εργασιακό άγχος είναι:

- Οργανωτικά προβλήματα.
- Αβεβαιότητα και ανασφάλεια.
- Χαμηλό κύρος, μισθός και δυνατότητες εξέλιξης
- Ασαφής περιγραφή καθηκόντων.
- Ευθύνες της εργασίας
- Ουτοπικές υψηλές προσδοκίες.
- Συχνές συγκρούσεις .
- Κακή επικοινωνία.
- Ανικανότητα ολοκλήρωσης μιας εργασίας.
- Δύσκολοι πελάτες ή δύσκολοι υφιστάμενοι
- Ανεπαρκής εκπαίδευση

Υπάρχουν επίσης προσωπικές αιτίες, που προκαλούν άγχος. Αυτές μπορεί να είναι ασθένειες, προβλήματα σχέσεων, οικονομικές δυσκολίες, οικογενειακές ανησυχίες ή εθισμοί. Κάθε άνθρωπος βιώνει το άγχος με διαφορετικό τρόπο. Το άγχος μπορεί να προκαλέσει πολλά προβλήματα σε προσωπικό επίπεδο και να βλάψει τόσο τη σωματική όσο και την πνευματική υγεία. .(Κίτρου, 2012)



Συνέπειες στο άτομο από το εργασιακό άγχος

- 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 στην εργασία τους και να μην νιώθουν δέσμευση απέναντι σ' αυτή
- Να νιώθουν κουρασμένοι, απογοητευμένοι και αγχωμένοι
- Να χάσουν την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής.

Οι συνέπειες του άγχους για τις επιχειρήσεις είναι:

- Αύξηση των απουσιών.
- Χαμηλή απόδοση και παραγωγικότητα.
- Αύξηση των μη ασφαλών εργασιακών πρακτικών.
- Αύξηση των παραπόνων των πελατών.

Ενδεικτικά μέτρα επίλυσης των προβλημάτων εργασιακού άγχους είναι τα εξής:

- Εκπαίδευση σχετικά με τη διαχείριση του άγχους (χαλάρωση, διαχείριση του χρόνου, θετική στάση, κτλ).
- Εργονομία και περιβαλλοντικός σχεδιασμός (εξοπλισμός, εργασιακές συνθήκες όπως φωτισμός, καθαριότητα, ποιότητα αέρα, κτλ).
- Ανάπτυξη της διοίκησης (στάση των διευθυντών, εκπαίδευση, επίλυση προβλημάτων, κτλ).



Ανάπτυξη της εταιρείας (βελτίωση των συστημάτων εργασίας και διοίκησης, επιχειρησιακό περιβάλλον, κτλ). (Κίτρου, 2012)

3.5. ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ- ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Ο εκφοβισμός μπορεί να συμβεί στον καθένα: μπορεί να ασκείται από τη διοίκηση προς έναν εργαζόμενο- στόχο ή από μια ομάδα εργαζομένων προς τη διοίκηση είτε ανάμεσα σε συναδέλφους. Ο εργασιακός «δυνάστης» επιτίθεται άμεσα ή έμμεσα σε έναν εργαζόμενο στόχο ή σε μία ομάδα- στόχο, χωρίς να υπάρχει εμφανής λόγος διαμάχης, με διάφορους τρόπους , πχ:

- Λεκτικές και μη λεκτικές επιθέσεις (βρισιές, αγένεια, υποτίμηση, προσωπική κριτική)
- Αλαζονική συμπεριφορά ή «εκτός ελέγχου» συμπεριφορά κατά τη διάρκεια των συναντήσεων της ομάδας.
- Διάδοση «κακεντρεχειών» για το άτομο-στόχο
- Αποκλεισμός του «θύματος» από ενημέρωση και μέσα που θα διευκόλυναν τη δουλειά του
- Απομόνωση του ατόμου-στόχου από τους συναδέλφους του (φυσική ή συναισθηματική

Ο εργασιακός εκφοβισμός χαρακτηρίζεται από κλιμάκωση (οι συμπεριφορές γίνονται όλο και πιο έντονες) αλλά και από εξάρσεις και υφέσεις. Το να αλλάζει ο δυνάστης πρόσωπο για ένα διάστημα, είναι μέρος του «παιχνιδιού», ενός παιχνιδιού που το άτομο- στόχος δε γνωρίζει και ακριβώς αυτή η άγνοια τον τοποθετεί τη μειονεκτική θέση

Ο εκφοβισμός στον εργασιακό χώρο αποτελεί απειλή τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε οργανωτικό. Για το λόγο αυτό η εργοδοσία θα πρέπει να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για να καθίστανται άχρηστες τέτοιου είδους συμπεριφορές. Η



εποπτεία αποτελεί ένα καλό εργαλείο προφύλαξης ή επανόρθωσης , καθώς φέρνει στο φως άλλες συγκρούσεις που μπορεί να παράγουν τέτοιου είδους φαινόμενα.

Οι συνέπειες για το άτομο μπορούν να είναι σε ψυχολογικό, συναισθηματικό, ακόμα και σωματικό επίπεδο όπως έντονο άγχος, έλλειψη κινήτρου για εργασία, απώλεια αυτοπεποίθησης, ψυχοσωματικά ενοχλήματα και κρίσεις πανικού. Συνέπειες δημιουργούνται και για τον ίδιο τον επαγγελματικό οργανισμό όπως αυξημένες απουσίες μέρους του προσωπικού, συνεχείς αλλαγές προσωπικού, μειωμένη παραγωγικότητα, χαμηλό ομαδικό πνεύμα, απώλεια εμπιστοσύνης εξυπηρετούμενων και ποικίλες άλλες συνέπειες με μεγάλο κόστος.(Καραγιάννη, 2014)

Σύμφωνα με την οδηγία που εξέδωσε το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο το 2002 υιοθετείται ο ακόλουθος ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας «Η σεξουαλική παρενόχληση αφορά σε 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.

Για το άτομο που υφίσταται την σεξουαλική παρενόχληση οι ενδεχόμενες συνέπειες είναι οι έξης:

- Χαμηλή παραγωγικότητα.
- Απώλεια αυτοπεποίθησης.
- Άγχος.
- Ζημία ή καταστροφή της επαγγελματικής καριέρας.
- Προβλήματα στην προσωπική-οικογενειακή ζωή

Για την επιχείρηση, η σεξουαλική παρενόχληση ενδέχεται να οδηγήσει σε:

- Χαμηλή παραγωγικότητα και αποδοτικότητα.
- Αυξανόμενες αδικαιολόγητες επανειλημμένες απουσίες,



- Προστριβές και συγκρούσεις στο χώρο εργασίας
- Αρνητικό εργασιακό κλίμα
- Άνισο καταμερισμό εργασίας και ευθυνών
- Αυξημένη ανάγκη για στενότερη επίβλεψη,
- Αδυναμία λήψης σωστών αποφάσεων,
- Επιδείνωση της φήμης του οργανισμού λόγω αρνητικής δημοσιότητας. (Πηλαβάκη-Αχιλλέως & Διομήδους, 2007)

3.6. ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΩΝ ΑΡΝΗΤΙΚΩΝ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΩΝ

Η ύπαρξη αρνητικών συναισθημάτων από την πλευρά των εργαζομένων επιτάσσουν την επίλυσή τους προκειμένου να βελτιωθεί το εργασιακό κλίμα και η λειτουργία της επιχείρησης.

Η διοίκηση θα πρέπει να δημιουργήσει όλες εκείνες τις συνθήκες που θα επιφέρουν ένα αίσθημα ασφάλειας στους εργαζομένους. Επιπρόσθετα θα πρέπει οι στόχοι που τίθενται να είναι πραγματοποιήσιμοι έτσι ώστε να δημιουργηθεί τουλάχιστον η αίσθηση ότι ο εργαζόμενος θα τους πετύχει αποβάλλοντας έτσι οποιοδήποτε άγχος.

Καθοριστική είναι σε αυτό το σημείο και η παρέμβαση των managers, οι οποίοι θα πρέπει να καλλιεργήσουν ένα τέτοιο κλίμα ανταγωνισμού και αξιοκρατίας προκειμένου να ενεργοποιηθούν τα κατάλληλα κίνητρα για υψηλή απόδοση. Ο υπερβολικός όμως ανταγωνισμός ο οποίος μπορεί να ανέλθει σε επίπεδο του να υποθάλλει ο ένας εργαζόμενος τον άλλο θα φέρει αντίθετα αποτελέσματα διαταράσσοντας το ομαλό εργασιακό κλίμα (Μπουραντάς 2005).



Ένας άλλος τρόπος να βελτιωθεί το εργασιακό κλίμα και να αμβλυνθούν τα αρνητικά συναισθήματα που επικρατούν στον χώρο εργασίας είναι το να διεξάγει η επιχείρηση εκδηλώσεις που θα συμβάλλουν στην σύσφιξη των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων. Επιπρόσθετα η επιχείρηση μπορεί να διεξάγει σεμινάρια σε τακτά χρονικά διαστήματα που θα επιμορφώνουν τους εργαζομένους και θα συμβάλλουν στην ενεργοποίηση του ενδιαφέροντος τους για την επιχείρηση.

Τέλος, οι managers δεν θα πρέπει να είναι επικριτικοί και απόμακροι απέναντι στους υπαλλήλους αλλά θα πρέπει να τους ενθαρρύνουν και να τους συμβουλεύουν για την αντιμετώπιση οποιουδήποτε προβλήματος. Με τον τρόπο αυτό το άγχος θα μειωθεί και οι εργαζόμενοι θα αντιλαμβάνονται την εργασία τους πιο ευχάριστα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Στην Ελλάδα, οι πρώτες εκδηλώσεις της κρίσης εμφανίζονται στα τέλη του 2008, ενώ η κατάσταση αρχίζει να αλλάζει σοβαρά το 2009, οπότε και διαπιστώνονται οι πρώτες συνέπειες μεγάλης κλίμακας, οι εργασιακές σχέσεις έχουν επηρεαστεί άμεσα φέρνοντας κυρίως σε μειονεκτική θέση τον εργαζόμενο, οποίος λόγω των δυσχερών συνθηκών αποδέχεται περιορισμούς των εργασιακών του δικαιωμάτων και αμοιβών.

Οι πολιτικές που εφαρμόζονται στην Ελλάδα, που εμπεριέχονται στο Μνημόνιο 1 και στο Μνημόνιο 2, επιδιώκοντας την υλοποίηση του «προγράμματος διάσωσης» και «της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης» για την αντιμετώπιση της κρίσης, του χρέους και των δημοσίων ελλειμμάτων οδηγούν, όπως αποδεικνύεται εκ του αποτελέσματος, στη μετάβαση από ένα πλαίσιο ασφάλειας της εργασίας σε ένα νέο πλαίσιο ανασφάλειας και πλήρους απορρύθμισης της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η πορεία εφαρμογής αυτού του προγράμματος λιτότητας τα τελευταία χρόνια επιφέρει, μεταξύ των άλλων, μείωση των μισθών και των συντάξεων τουλάχιστον κατά 40%, μείωση των κοινωνικών δαπανών και συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους. Έτσι,



στην κατεύθυνση αυτή η εφαρμοζόμενη οικονομική πολιτική των διεθνών οργανισμών (ΔΝΤ, ΕΚΤ, ΕΕ) και των ελληνικών κυβερνήσεων, στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, συμβάλλει καθοριστικά στην αποδυνάμωση του εργατικού δικαίου, στην εγκαθίδρυση της ατομικής σύμβασης ως προτύπου εργασιακής σύμβασης, στην αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στη συρρίκνωση του πεδίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, στη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ως κυρίαρχων στην αγορά εργασίας, καθώς και των κεφαλοποιητικών στοιχείων στην κοινωνική ασφάλιση, την υγεία κ.λπ.

Παράλληλα, υποστηρίζεται από την Τρόικα η αναγκαιότητα μείωσης του κατώτατου μισθού, το ύψος του οποίου κατά τα τελευταία είκοσι χρόνια στην Ελλάδα, κατά την εκτίμηση των εκπροσώπων της, συνέβαλε στην αύξηση της ανεργίας και στο χαμηλό επίπεδο παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Έτσι, με πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου αποφασίζεται η μείωση από 14/2/2012 του κατώτατου μισθού στον ιδιωτικό τομέα. Με τη μισθολογική αυτή εξέλιξη το εισόδημα των μισθωτών μειώνεται κατά τουλάχιστον τρεις μισθούς το χρόνο και το εισόδημα των ανέργων μειώνεται κατά 31/2 επιδόματα ανεργίας το χρόνο (από 461 ευρώ σε 356 ευρώ το μήνα). Παράλληλα, η παρατεταμένη ύφεση και η μείωση των εισοδημάτων συμβάλλουν στην αύξηση του ποσοστού της φτώχειας και στην εκρηκτική αύξηση της ανεργίας, Αξίζει να σημειωθεί ότι η ανεργία των νέων (15-24 ετών) ανέρχεται στο επίπεδο του 50% της συνολικής ανεργίας. Το αποτέλεσμα αυτού είναι όσες νέες θέσεις εργασίας δημιουργήθηκαν στην ελληνική οικονομία κατά την περίοδο 2000-2008 χάθηκαν μέσα σε δύο χρόνια.. (Κουζής κ.ά., 2012),

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η οικονομική κρίση στην Ελλάδα συνδέθηκε με τη λήψη μέτρων στο πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, δημιουργώντας ένα νέο τοπίο που ανατρέπει το περιεχόμενο της εργασίας και των δικαιωμάτων της, όπως αυτά είχαν διαμορφωθεί από τις πρώτες δεκαετίες του προηγούμενου αιώνα.

Τα κύρια χαρακτηριστικά αυτών των παρουσιάζονται στη συνέχεια.



Αναφορικά με τον δημόσιο τομέα:

- μείωση των αμοιβών και πάσης φύσεως αποδοχών των εργαζομένων σε ΝΠΔ του Δημοσίου,
- κατάργηση των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς για τους εργαζομένους στον δημόσιο τομέα.

Ως προς το σύνολο της μισθωτής εργασίας και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα:

- Διευκόλυνση των απολύσεων μέσω της μείωσης της προθεσμίας προειδοποίησης για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου των υπαλλήλων. Στην πραγματικότητα πρόκειται για έμμεση μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης των υπαλλήλων κατά 50%·
- διευκόλυνση των ομαδικών απολύσεων·
- μείωση των προσαυξήσεων στην περίπτωση υπέρβασης του ωραρίου εργασίας, γεγονός που αποτελεί μια ακόμη ρύθμιση που αποσκοπεί στην περαιτέρω μείωση του εργασιακού κόστους
- μείωση του κόστους εργασίας με τη θέσπιση ειδικού καθεστώτος εργασίας για νέους
- αλλαγή του θεσμικού πλαισίου για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και ειδικότερα η θέσπιση νέας μορφής ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ, η οποία δίνει τη δυνατότητα να υιοθετηθούν δυσμενέστεροι όροι εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης κατά παρέκκλιση των κλαδικών συμβάσεων εργασίας·
- αλλαγή του θεσμικού πλαισίου του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας. (Κουζής κ.ά., 2012)

Εν κατακλείδι, όπως διαμορφώνεται το νέο οικονομικό τοπίο στην Ελλάδα με τη συνεχιζόμενη οικονομική κρίση και τη βαθιά ύφεση, εκτός από τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, προκαλεί εξαιρετικά αρνητικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και μεγάλη μείωση στους μισθούς των εργαζομένων, είτε μέσω υπογραφής επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας είτε μέσω ατομικών συμφωνιών, γεγονός που εντείνει την ύφεση και τη φτωχοποίηση των



μισθωτών, χωρίς ταυτόχρονα να προκύπτει ότι σημειώνεται «ανάκτηση» της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, που είναι στόχος των μέτρων και των μνημονίων.

4.1. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Κοινός παρονομαστής των μέτρων που λαμβάνονται είναι η μείωση των δαπανών για την εργασία και η περαιτέρω ανάπτυξη του φάσματος της ευελιξίας. Παρόλο που τα μέτρα έχουν στο επίκεντρό τους την ενίσχυση της ευελιξίας, παράλληλα παρατηρείται ότι περιορίζεται η σύνδεση ευελιξίας και ασφάλειας, αφού η αναζήτηση «ασφαλιστικών δικλίδων» για τους εργαζομένους την περίοδο οικονομικής κρίσης φαντάζει ως πολυτέλεια. Μετά την εφαρμογή του Μνημονίου επέρχονται σημαντικές αλλαγές στην εργατική νομοθεσία που οδηγούν σε ανατροπή των κεκτημένων εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων. Αναλυτικότερα οι νομοθετικές παρεμβάσεις που επήλθαν :

- Υιοθέτηση του Ν. 3846/10 με την εφαρμογή της μερικής απασχόλησης και την διευθέτηση θεμάτων περί δανεισμού εργαζομένων.
- Ψήφιση του Ν. 3833/10 που 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 τέλος μείωση των προσλήψεων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου.
- Ψήφιση του Ν. 3845/10 που προβλέπει:
 - i. Για το δημόσιο τομέα περαιτέρω μειώσεις αμοιβών, επιδομάτων και περιορισμούς ή κατάργηση των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας.



- ii. 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.
- iii. Γενικές ρυθμίσεις για ζητήματα όπως η μείωση αποζημιώσεων απόλυσης και η αλλαγή του τρόπου καταβολής της, αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων, 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. 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 βάσει του μνημονίου 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 των φορέων ασφάλισης σε τρεις.

- Τέλος, ψήφιση του Ν. 4024/11 που αφορά συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο, 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 κ.ά., 2012),



ΜΕΡΟΣ ΙΙ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 ΜΕΘΟΔΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός-στόχος της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθούν οι εργασιακές σχέσεις που υπάρχουν στις επιχειρήσεις. Για την διεξαγωγή της έρευνας ήταν αναγκαία η συλλογή πληροφοριών και θεωρητικών προσεγγίσεων, από την κατάλληλη βιβλιογραφία, που περιβάλλουν τις εργασιακές σχέσεις σε μία επιχείρηση. Εν συνεχεία πραγματοποιήθηκε πρωτογενής έρευνα με την μελέτη περίπτωσης σε μία μεγάλη εταιρία (απασχολεί περίπου 1000 άτομα) καταστημάτων λιανεμπορίου super market που δραστηριοποιείται στην ευρύτερη περιοχή της Κρήτης. Η πρωτογενής έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο της δημοσκόπησης και συγκεκριμένα με τη χρήση ερωτηματολογίου.

Αναλυτικότερα η μεθοδολογία έρευνας που ακολουθήθηκε είναι :

1. Βιβλιογραφική έρευνα: συλλογή πληροφοριών και στοιχείων από δευτερογενείς πηγές όπως μελέτες και προηγούμενες έρευνες, επιστημονικά άρθρα και από το διαδίκτυο.
2. Δειγματοληπτική έρευνα (πρωτογενής), με τη χρήση ανώνυμων δομημένων ερωτηματολογίων σε δείγμα 100 υπαλλήλων της εταιρίας.
3. Κωδικοποίηση και επεξεργασία των στοιχείων που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια με τη χρήση του Microsoft Office Excel 2007.
4. Ανάλυση των αποτελεσμάτων.
5. Αποτύπωση των συμπερασμάτων.



5.2 ΤΟ ΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το μέγεθος του δείγματος είναι 100 άτομα που αναλογεί περίπου στο 10% του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης. Τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα προέρχονται από διάφορες θέσεις εργασίας της επιχείρησης όπως τα κεντρικά γραφεία, την κεντρική αποθήκη και κάποια καταστήματα. Οι θέσεις εργασίας στην ιεραρχία της εταιρίας είναι κατά κύριο λόγο κατώτερης και μέσης βαθμίδας. Το ερωτηματολόγιο χορηγήθηκε από τον ερευνητή στους συμμετέχοντες αφού πρώτα ενημερώθηκαν και διασφαλίστηκαν για την ανωνυμία των ερωτηματολογίων, αποκλείοντας το φόβο γνωστοποίησης των απαντήσεών τους, ώστε η συμπλήρωση να είναι όσο το δυνατό ειλικρινέστερη για την αξιοπιστία και εγκυρότητα των απαντήσεων.

5.3 ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Ο προσδιορισμός της θεματικής δομής του ερωτηματολογίου έγινε με βάση τα ευρήματα της δευτερογενούς έρευνας που έχουν καταγραφεί στο θεωρητικό μέρος της έρευνας και αφορούν διάφορες παραμέτρους που περικλείονται και διαμορφώνουν τον όρο εργασιακές σχέσεις.

Αναλυτικότερα στην θεματική δομή του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται :

- α)ερωτήσεις δημογραφικού χαρακτήρα όπως φύλλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση και επίπεδο εκπαίδευσης .
- β)ερωτήσεις που οι ερωτηθέντες καλούνται να απαντήσουν σε τι επίπεδα κυμαίνονται στα πλαίσια της επιχείρησης οι διάφορες παράμετροι που διαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις, όπως το εργασιακό κλίμα, εργασιακό άγχος, αμοιβή, ωράρια, επικοινωνία, παρενόχληση-εκφοβισμός και συγκρούσεις. Επίσης στο τελευταίο ερώτημα οι συμμετάσχοντες στην έρευνα καλούνται να προτείνουν διάφορες λύσεις για τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων της επιχείρησης.



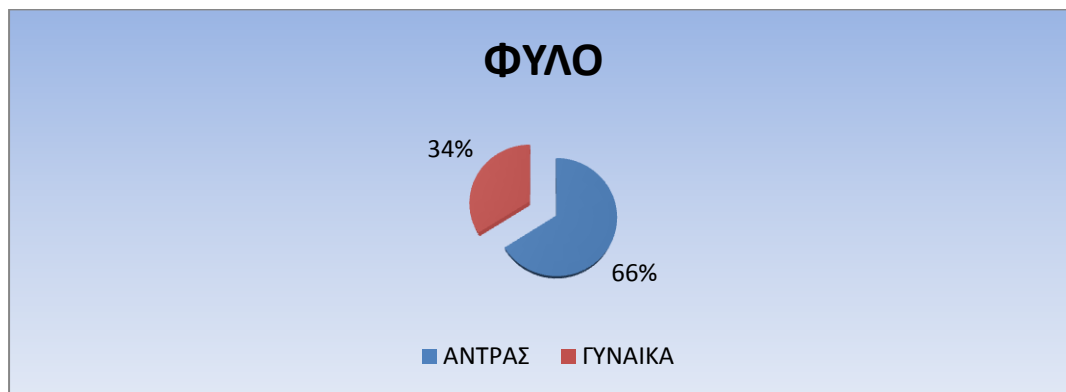
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΑΝΑ ΕΡΩΤΗΣΗ

Σε αυτήν την ενότητα θα παρουσιαστούν αναλυτικά τα αποτελέσματα των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου. Για την ανάλυση και την διεξαγωγή των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα Microsoft Office Excel 2007. Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων πραγματοποιείται με τη χρήση διαγραμμάτων.

1.ΦΥΛΟ

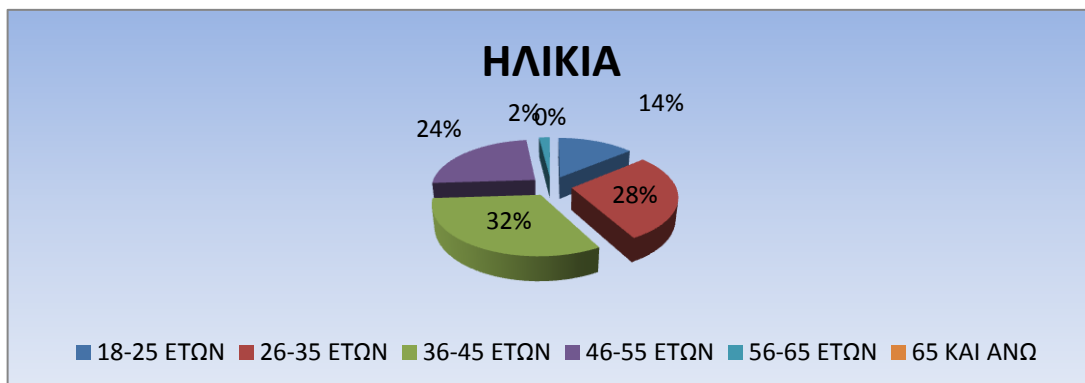
Το 56% του δείγματος είναι άνδρες και το 44% γυναίκες.



Διάγραμμα 1 ΦΥΛΟ

2.ΗΛΙΚΙΑ

Το 14% είναι ηλικίας από 18 έως 25, το 28% από 26 έως 35, το 32% από 36 έως 45, το 24% από 46 έως 55, το 2% από 56 έως 65 και κανένας δεν είναι άνω των 65.

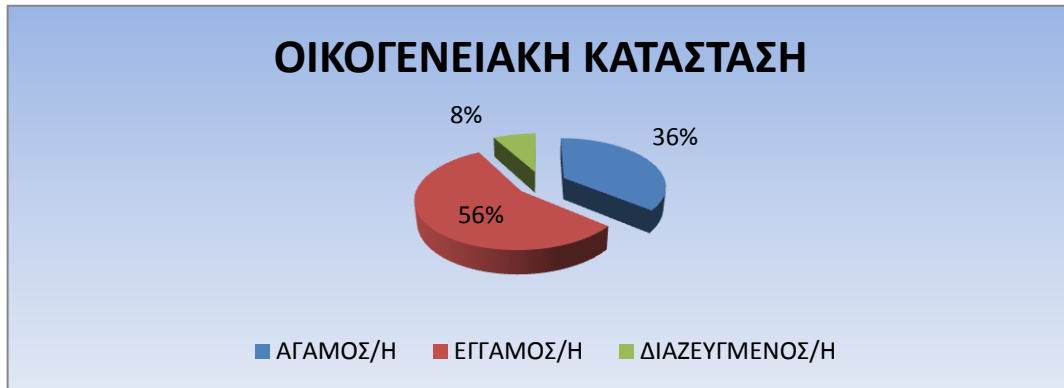




Διάγραμμα 2 ΗΛΙΚΙΑ

3.ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

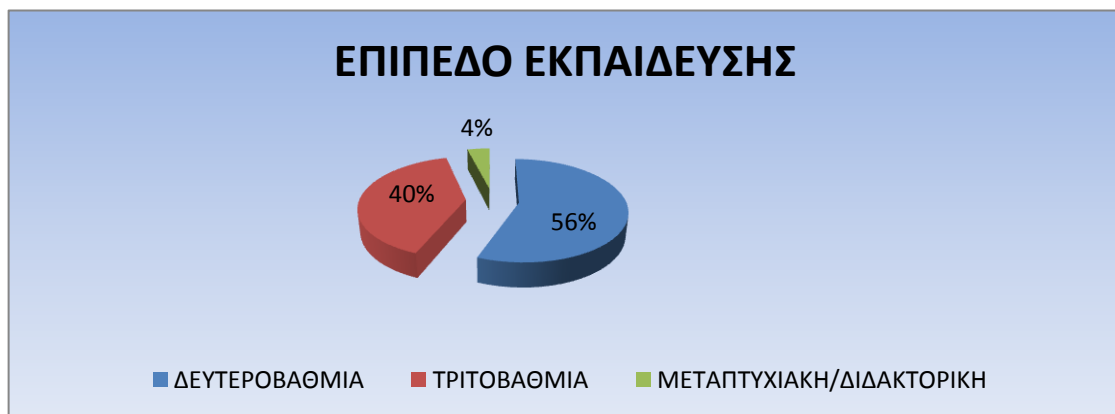
Από το σύνολο των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα το 36% είναι άγαμοι, το 56% έγγαμοι και το 8% είναι διαζευγμένοι.



Διάγραμμα 3 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

4.ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Το 56% του δείγματος είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 40% τριτοβάθμιας και το 4% έχουν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό.

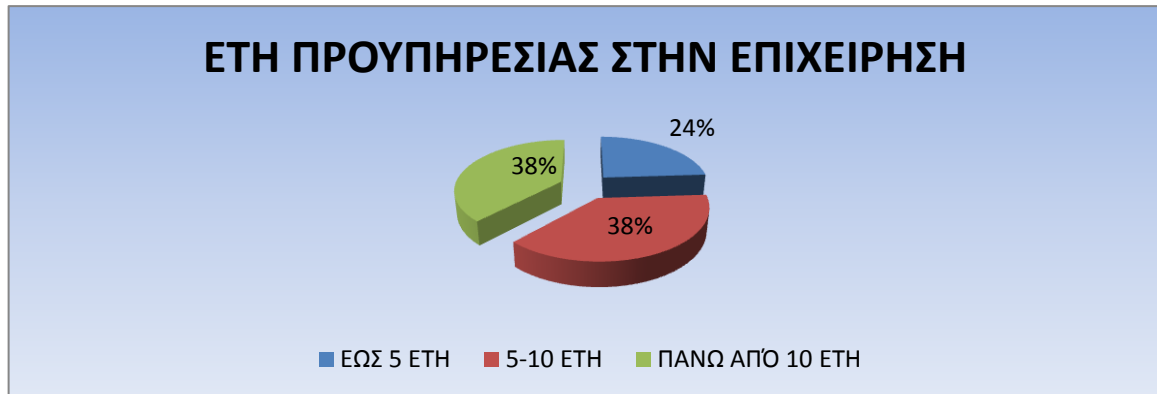


Διάγραμμα 4 ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

5.ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ



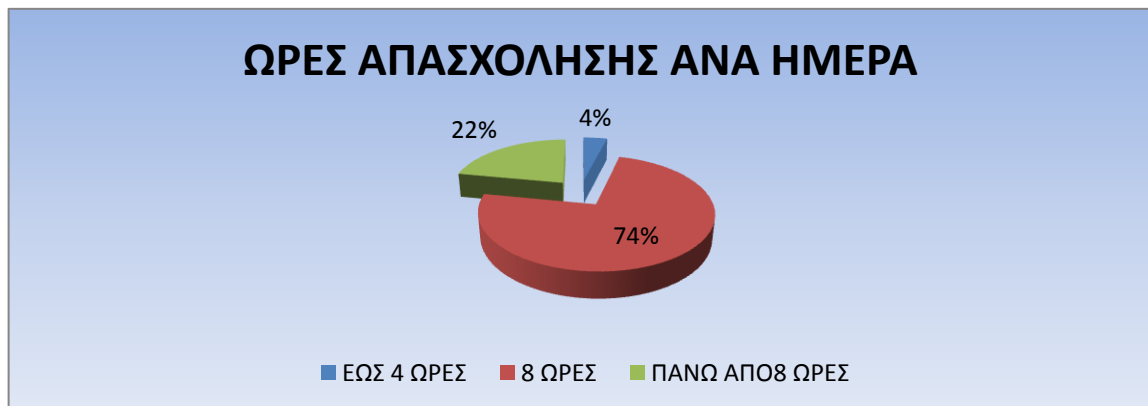
Έως 5 έτη εργάζεται στην επιχείρηση το 24%, από 5 έως 10 έτη προϋπηρεσία έχει το 38% όπως και 10 έτη και πάνω.



Διάγραμμα 5 ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

6.ΩΡΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΝΑ ΗΜΕΡΑ

Το 4% απασχολείται στην επιχείρηση έως 4 ώρες ημερησίως, το 74% απασχολείται 8 ώρες και το 22% άνω των 8 ωρών.



Διάγραμμα 6 ΩΡΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΝΑ ΗΜΕΡΑ

7.ΠΩΣ ΘΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΖΑΤΕ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ:

Το 30% απάντησε ότι το εργασιακό κλίμα είναι εξαιρετικά καλό, το 34% αρκετά καλό, το 32% ικανοποιητικά καλό και το 4% μάλλον κακό.



Διάγραμμα 7 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΛΙΜΑ

8.ΚΑΤΑ ΠΟΣΟ ΕΙΣΑΣΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΙΣ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΥΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΚΗ ΣΑΣ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:ΑΜΟΙΒΗ, ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ, ΩΡΑΡΙΑ ΧΩΡΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΕΓΓΑΣΙΑΣ, ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΟΝ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ, ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ, ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ, ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ.

ΑΜΟΙΒΗ

Εξαιρετικά ικανοποιημένος 12%, αρκετά ικανοποιημένος 48%, μέτρια ικανοποιημένος 34%, αρκετά δυσαρεστημένος 4% και εξαιρετικά δυσαρεστημένος 2%.



Διάγραμμα 8 ΑΜΟΙΒΗ



ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

Εξαιρετικά ικανοποιημένος 14%, αρκετά ικανοποιημένος 36%, μέτρια ικανοποιημένος 36%, αρκετά δυσαρεστημένος 8% και εξαιρετικά δυσαρεστημένος 4%.



Διάγραμμα 9 ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

ΩΡΑΡΙΑ

Εξαιρετικά ικανοποιημένος 20%, αρκετά ικανοποιημένος 56%, μέτρια ικανοποιημένος 22%, αρκετά δυσαρεστημένος 2% και εξαιρετικά δυσαρεστημένος 0%.



Διάγραμμα 10 ΩΡΑΡΙΑ

ΧΩΡΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Εξαιρετικά ικανοποιημένος 18%, αρκετά ικανοποιημένος 54%, μέτρια ικανοποιημένος 28%, αρκετά δυσαρεστημένος 0% και εξαιρετικά δυσαρεστημένος 0%.



Διάγραμμα 11 ΧΩΡΟΙ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

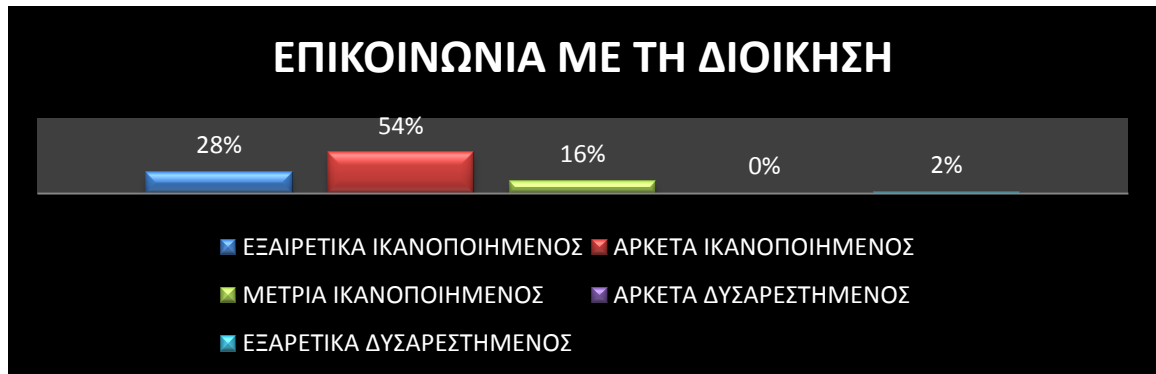
Εξαιρετικά ικανοποιημένος 22%, αρκετά ικανοποιημένος 60%, μέτρια ικανοποιημένος 18%, αρκετά δυσαρεστημένος 0% και εξαιρετικά δυσαρεστημένος 0%.



Διάγραμμα 12 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Εξαιρετικά ικανοποιημένος 28%, αρκετά ικανοποιημένος 54%, μέτρια ικανοποιημένος 16%, αρκετά δυσαρεστημένος 0% και εξαιρετικά δυσαρεστημένος 2%.



Διάγραμμα 13 ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΟΝ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟ

Εξαιρετικά ικανοποιημένος 32%, αρκετά ικανοποιημένος 52%, μέτρια ικανοποιημένος 16%, αρκετά δυσαρεστημένος 0% και εξαιρετικά δυσαρεστημένος 0%.



Διάγραμμα 14 ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΟΝ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟ

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ

Εξαιρετικά ικανοποιημένος 36%, αρκετά ικανοποιημένος 44%, μέτρια ικανοποιημένος 16%, αρκετά δυσαρεστημένος 4% και εξαιρετικά δυσαρεστημένος 0%.



Διάγραμμα 15 ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ

ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ

Εξαιρετικά ικανοποιημένος 14%, αρκετά ικανοποιημένος 44%, μέτρια ικανοποιημένος 32%, αρκετά δυσαρεστημένος 6% και εξαιρετικά δυσαρεστημένος 4%.



Διάγραμμα 16 ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Εξαιρετικά ικανοποιημένος 10%, αρκετά ικανοποιημένος 48%, μέτρια ικανοποιημένος 30%, αρκετά δυσαρεστημένος 6% και εξαιρετικά δυσαρεστημένος 6%.



Διάγραμμα 17 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ

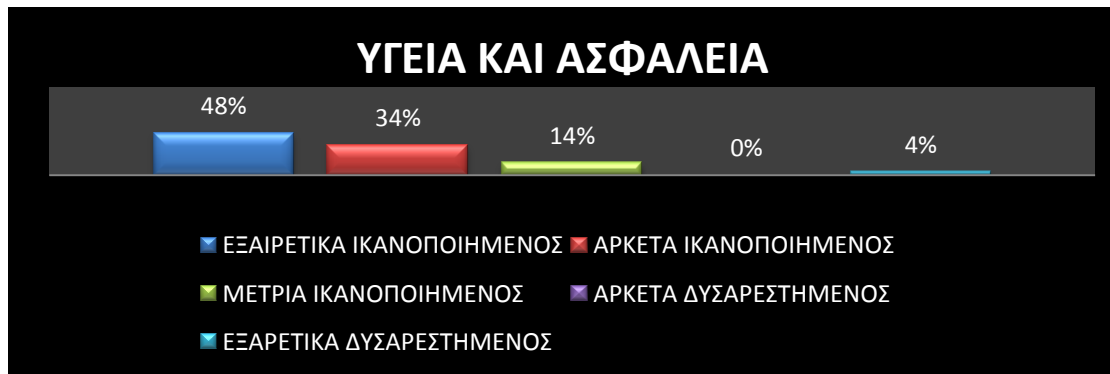
Εξαιρετικά ικανοποιημένος 8%, αρκετά ικανοποιημένος 34%, μέτρια ικανοποιημένος 34%, αρκετά δυσαρεστημένος 18% και εξαιρετικά δυσαρεστημένος 6%.



Διάγραμμα 18 ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ

ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

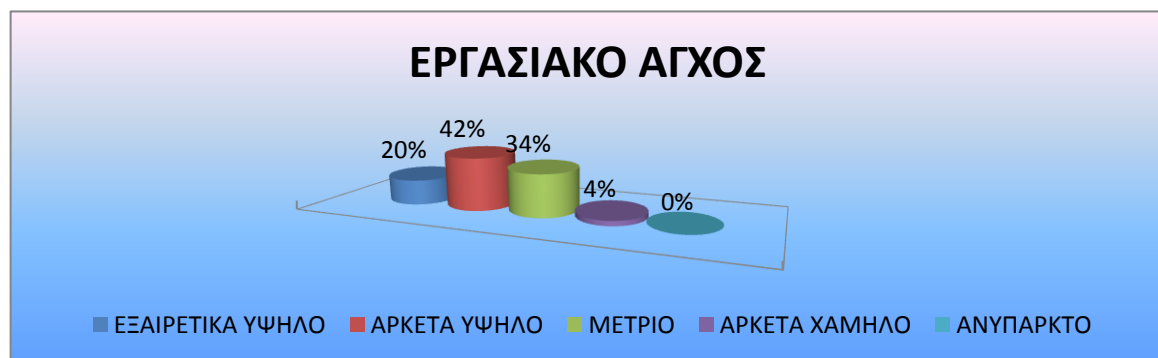
Εξαιρετικά ικανοποιημένος 48%, αρκετά ικανοποιημένος 34%, μέτρια ικανοποιημένος 14%, αρκετά δυσαρεστημένος 0% και εξαιρετικά δυσαρεστημένος 4%.



Διάγραμμα 19 ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

9.ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΣΤΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΙΝΑΙ:

Το 20% θεωρεί ότι είναι εξαιρετικά υψηλό, το 42% αρκετά υψηλό, το 34% μέτριο και το 4% αρκετά χαμηλό.



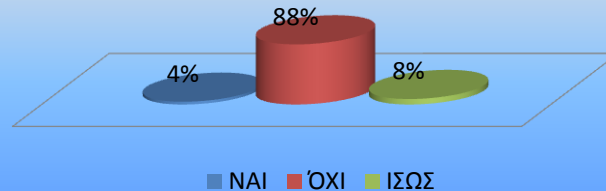
Διάγραμμα 20 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

10.ΕΧΕΤΕ ΥΠΟΣΤΕΙ ΟΠΟΙΟΥΔΗΠΟΤΕ ΕΙΔΟΥΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ Η ΕΚΦΟΒΙΣΜΟ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ:

Το 4% απάντησε ναι, το 88% όχι και το 8% απάντησε ίσως.



ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ -ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ



Διάγραμμα 21 ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ-ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ

11.ΕΑΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΤΕ ΝΑΙ Η ΊΣΩΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΡΩΤΗΣΗ, ΠΩΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΚΑΤΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ (ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΝΑ ΕΠΙΛΕΞΕΤΕ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΑΠΟ ΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙ);

Από τα άτομα που υπέστησαν ή ίσως υπέστησαν κάποια παρενόχληση-εκφοβισμό απάντησαν :δεν το ανέφερα σε κανένα 17%, το συζήτησα με συνάδελφο 17%, το συζήτησα με τον/την προϊστάμενο 50%, το συζήτησα με οικείο μου πρόσωπο εκτός εργασίας 17%.

ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ- ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ

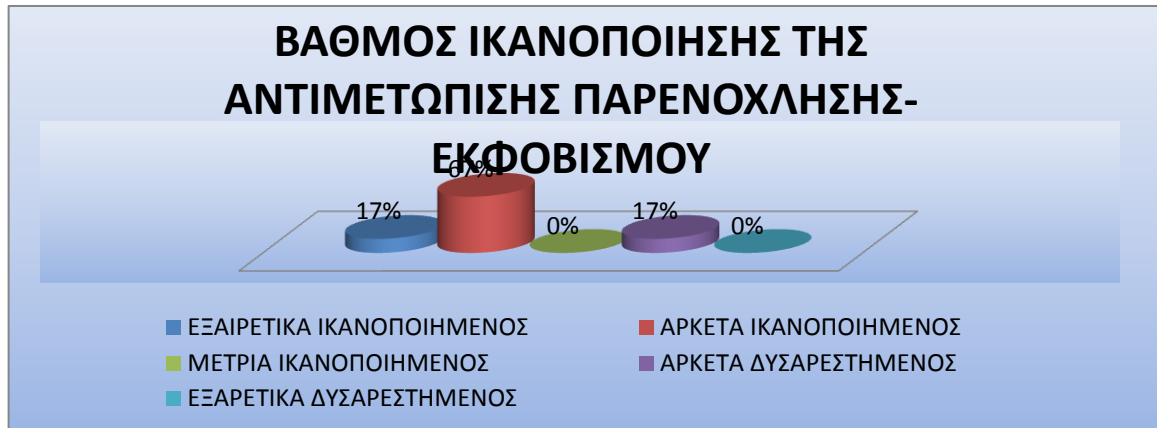


Διάγραμμα 22 ΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ-ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ

12.ΕΑΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΤΕ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ 11, ΚΑΤΑ ΠΟΣΟ ΕΙΣΑΣΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ/Η ΑΠΟ ΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΤΗΚΕ Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ (Η Η ΘΕΩΡΗΘΕΙΣΑ ΑΠΟ ΕΣΑΣ ΩΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ) ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ/ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ;



Από τον τρόπο που αντιμετωπίστηκε η κατάσταση εξαιρετικά ικανοποιημένος απάντησε 17% ,αρκετά ικανοποιημένος 67% και αρκετά δυσαρεστημένος 17%.



Διάγραμμα 23 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ/ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ

13.ΚΑΤΑ ΠΟΣΟ ΔΙΑΠΙΣΤΩΝΕΤΕ ΟΤΙ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ :

Α.ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥΣ

Πολύ 10%, αρκετά 12%, μέτρια 32%, σε μικρό βαθμό 32%, καθόλου 14%.



Διάγραμμα 24 ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Β.ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ

Πολύ 4%, αρκετά 8%, μέτρια 32%, σε μικρό βαθμό 32%, καθόλου 24%.



Διάγραμμα 25 ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ

Γ.ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Πολύ 2%, αρκετά 4%, μέτρια 10%, σε μικρό βαθμό 26%, καθόλου 58%.



Διάγραμμα 26 ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

14.ΜΕ ΠΟΙΟΝ ΤΡΟΠΟ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ;

Το 32% απάντησε ότι δεν αντιμετωπίζονται, παραβλέπονται και το 68% ότι αντιμετωπίζονται με διάλογο και διαπραγμάτευση.



Διάγραμμα 27 ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ

15.ΤΙ ΘΑ ΠΡΟΤΕΙΝΑΤΕ ΩΣΤΕ ΝΑ ΒΕΛΤΙΩΘΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν σε αυτήν την ερώτηση, οι προτάσεις που έχουν οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να ομαδοποιηθούν σε τρεις βασικές κατηγορίες:

Α.Καλύτερη επικοινωνία μεταξύ υπαλλήλων-προισταμένων-διοίκησης, διάλογος και καθορισμός συναντήσεων για συζήτηση θεμάτων.

Β.Επιπρόσθετη εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων και επαγγελματισμός.

Γ.Ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων και σεβασμός από όλους προς όλους.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε προκειμένου να διερευνηθούν οι διάφοροι παράγοντες που διαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις σε μία επιχείρηση και κατά πόσο υφίστανται στα πλαίσια λειτουργίας της.

Από την αρχαιότητα με την εμφάνιση των πρώτων μορφών οργανωμένης κοινωνίας παρατηρείται και η ανάγκη για εφαρμογή κανόνων που αφορούν την εργασία και αρκετές αναφορές σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις. Στην πάροδο των χρόνων υπάρχει μια συνεχής εξέλιξη ,μέχρι σήμερα που στον όρο εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνεται ένα μεγάλο εύρος θεωριών και παραμέτρων που τις διαμορφώνουν. Ωστόσο με την έξαρση της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης που έχει ξεσπάσει τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει μεγάλες ανατροπές και μεταβολές στις επιχειρήσεις με ισχυρό αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις και τα έως τώρα κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων.

Βασικοί παράγοντες που διαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις είναι το εργασιακό κλίμα που επικρατεί σε ένα οργανισμό και πως αυτό επηρεάζεται από την επικοινωνία ή τις συγκρούσεις μεταξύ των ατόμων, το εργασιακό άγχος, οι αμοιβές, τα ωράρια εργασίας, ο χώρος εργασίας και οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, η εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων.

Στα πλαίσια της παρούσας πτυχιακής εργασίας, στην επιχείρηση που εξετάστηκε ως μελέτη περίπτωσης ερευνήθηκε σε τι επίπεδο κυμαίνονται οι διάφοροι παράγοντες που σύμφωνα με τα ευρήματα από το θεωρητικό μέρος επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις.

Από τις ερωτήσεις δημογραφικού χαρακτήρα παρατηρείται ότι στην επιχείρηση απασχολούνται άτομα όλων των ηλικιών και άτομα με αρκετά έτη απασχόλησης στην επιχείρηση, γεγονός που προσδίδει την είσοδο νέων ατόμων αλλά επίσης και μία σταθερότητα στην απασχόληση τους. Παράλληλα όπως προκύπτει από τα



αποτελέσματα των απαντήσεων όσον αφορά τις προαγωγές, την επιμόρφωση και τις μεθόδους αξιολόγησης τα οποία βρίσκονται σε αρκετά ικανοποιητικό επίπεδο, μπορεί να σημαίνει την ύπαρξη προϋποθέσεων πιθανής εξέλιξης των εργαζομένων μέσα στον οργανισμό γεγονός ενθαρρυντικό αφού παρατηρείται επίσης ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στις τάξεις της επιχείρησης.

Το εργασιακό κλίμα στην επιχείρηση φαίνεται να είναι αρκετά καλό αφού σχεδόν το σύνολο των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα απάντησαν ότι το βρίσκουν από ικανοποιητικό έως εξαιρετικά καλό. Αυτό μπορεί να επιβεβαιωθεί και από τα αποτελέσματα των απαντήσεων στα ερωτήματα που αφορούν τους χώρους εργασίας, την υγιεινή και ασφάλεια καθώς επίσης και τα ωράρια, την αμοιβή και τη σύμβαση εργασίας στο σύνολο των οποίων οι εργαζόμενοι δήλωσαν αρκετά ικανοποιημένοι. Εξαιρετική αποτελεί το εργασιακό άγχος το οποίο φαίνεται να είναι σε αρκετά υψηλό επίπεδο.

Σημαντικός παράγοντας ώστε να διατηρείται σε ένα καλό επίπεδο το εργασιακό κλίμα είναι η σωστή επικοινωνία, είτε μεταξύ εργαζομένων είτε με τους προϊστάμενους είτε με τη διοίκηση, η οποία όπως φαίνεται από τις απαντήσεις των εργαζομένων είναι αρκετά ικανοποιητική. Αυτό μπορεί να διασταυρωθεί και από το γεγονός ότι οι συγκρούσεις διατηρούνται σε χαμηλά επίπεδα αλλά επίσης και από το γεγονός ότι κατά κύριο λόγο αντιμετωπίζονται με διάλογο και διαπραγμάτευση όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα των απαντήσεων.

Το τελευταίο ερώτημα που τέθηκε στους εργαζόμενους είναι να κάνουν κάποιες προτάσεις ώστε να βελτιωθούν οι εργασιακές σχέσεις στην επιχείρηση. Από τις απαντήσεις που δόθηκαν παρατηρείται ότι δίνεται μεγάλη έμφαση στην καλή επικοινωνία, το διάλογο και το σεβασμό μεταξύ των διαφόρων ομάδων και προσωπικοτήτων στη επιχείρηση, τα οποία είναι και βασικά συστατικά για την ισορροπία των διαπροσωπικών σχέσεων σε κάθε πτυχή των κοινωνικών σχέσεων των ανθρώπων. Ακόμα στη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων μπορούν να συμβάλλουν, η επιπρόσθετη εκπαίδευση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων, ο επαγγελματισμός και η ίση μεταχείριση των εργαζομένων.



Εν κατακλείδι από το σύνολο των αποτελεσμάτων που απορρέουν από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε, προκύπτει ότι στην επιχείρηση που ερευνήθηκε οι εργασιακές σχέσεις διατηρούνται σε αρκετά καλό επίπεδο την δεδομένη χρονική στιγμή.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αναγνωστόπουλος, Κ.Π. & Γαβρόγλου, Σ.Π. & Καμινιώτη, Ο. & Παϊδούση, Χ., 2012, *Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα Ετήσια Έκθεση 2013*. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, ,

Βαγιάτη, Γ., 2002, *Οργανωτική ψυχολογία*, Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα

Κουζής, Ι. & Γεωργιάδου, Π. & Καψάλης, Α. & Κούστα, Ε. & Λαμπουσάκη, Σ. & Σταμάτη, Α., 2012. *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2012*. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ

Κουφίδου, Σ., 2010, *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ανίκουλα.

Ληξουριώτης, Ι., 2005, *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Λούτας, Γ., 2002, *Η θεωρία της Επιχειρησιακής Επικοινωνίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Έλλην.

Μπουραντάς, Δ., 2005, *Ηγεσία*, Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Παπαλεξανδρή, Ν. & Μπουραντάς, Δ., 2003, *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Αθήνα: Εκδόσεις Μπένου.

Τερζίδης, Κ. & Τζωρτζάκης, Κ., 2004, *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Αθήνα: Εκδοτικός Οίκος Rosili.

Φαναριώτης, Π., 2004, *Εργασιακές Σχέσεις*, Β Έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Αθ.Σταμούλης .

Φαναριώτης, Π., 2009, *Επιχειρησιακή Επικοινωνία*, Β Έκδοση, Αθήνα: Εκδόσεις Αθ.Σταμούλης.

Χυτήρης, Λ., 2001, *Οργανωσιακή Συμπεριφορά*. Αθήνα: Εκδόσεις Interbooks.



ΠΗΓΕΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ

Δρίμτζια, Μ., Το νέο τοπίο στις συμβάσεις εργασίας και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων. Διαθέσιμο στο: www.sate.gr/nea/ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ_INGR.pdf [πρόσβαση 23 Μαΐου 2016]

Καραγιάννη, Γ., 2014, Εκφοβισμός στον εργασιακό χώρο. Διαθέσιμο στο: <http://www.genenutrition.gr/index.php/ergasia-kariera/bullying-in-the-workplace.html> [πρόσβαση 23 Μαΐου 2016]

Κίτρου, Γ., 2012, Η ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων στις επιχειρήσεις, Πτυχιακή εργασία στο τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Κρήτης. Διαθέσιμο στο: <http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/sdo/ba/2012/KitrouGeorgia/attached-document-1337158792-752354-11900/Kitrou2012.pdf> [πρόσβαση 23 Μαΐου 2016]

Παπαδοπούλου, Ο., 2012, Διοίκηση συγκρούσεων, επικοινωνία, μοντέλα ηγεσίας και λήψη αποφάσεων, Διπλωματική εργασία στο τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Πατρών. Διαθέσιμο στο: <http://nemertes.lis.upatras.gr/jspui/bitstream/10889/5261/1/%CE%94%CE%99%CE%A0%CE%9B%CE%A9%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%97%20%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91%2021-02-12%20.pdf> [πρόσβαση 23 Μαΐου 2016]

Πηλαβάκη-Αχιλλέως, Α. & Διομήδους, Δ., 2007, Σεξουαλική παρενόχληση ένας αθέατος εφιάλτης στο χώρο εργασίας. Διαθέσιμο στο: [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/E3C9F3EAF4E66758C22579A70027D43D/\\$file/%CE%B4%CE%B5%CE%BF%CE%BA-%CE%BF%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CE%BF%CF%83_%CF%83%CE%B5%CE%BE%CE%BF%CF%85%CE%B1%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%B7%CF%83_%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BD%CE%BF%CF%87%CE%B%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%83.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/E3C9F3EAF4E66758C22579A70027D43D/$file/%CE%B4%CE%B5%CE%BF%CE%BA-%CE%BF%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CE%BF%CF%83_%CF%83%CE%B5%CE%BE%CE%BF%CF%85%CE%B1%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%B7%CF%83_%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BD%CE%BF%CF%87%CE%B%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%83.pdf) [πρόσβαση 23 Μαΐου 2016]



Σταυρόπουλος, Κ. & Χρονάκης, Χ., 2012, Οι εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στα πλαίσια μιας επιχείρησης, Πτυχιακή Εργασία στο τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Κρήτης. Διαθέσιμο στο: [http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/sdo/ba/2012/StavropoulosKonstantinos,ChronakisChristoforos/attached-document-1341211664-752055-](http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/sdo/ba/2012/StavropoulosKonstantinos,ChronakisChristoforos/attached-document-1341211664-752055-12248/Stavropoulos_Chronakis2012.pdf)

12248/Stavropoulos_Chronakis2012.pdf [πρόσβαση 23 Μαΐου 2016]

Τζιμάνης, Κ., 2004 Ποια τα δικαιώματα και ποιες οι υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Διαθέσιμο στο:

<http://reviews.in.gr/finance/forologia/article/?aid=12412907> [πρόσβαση 23 Μαΐου 2016]



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ



**ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Το ερωτηματολόγιο διερευνά τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων της επιχείρησης στα πλαίσια της πτυχιακής εργασίας με τίτλο «Οι εργασιακές σχέσεις στις επιχειρήσεις».

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου γίνεται ανώνυμα και τα στοιχεία που θα συλλεχθούν, θα χρησιμοποιηθούν με εμπιστευτικό τρόπο. Παρακαλώ απαντήστε με ειλικρίνεια.

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

1)Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

2)Ηλικία

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- 65 και άνω

3)Οικογενειακή κατάσταση

- Άγαμος/η
- Έγγαμος/η
- Διαζευγμένος

4)Επίπεδο εκπαίδευσης

- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
- Τριτοβάθμια εκπαίδευση
- Μεταπτυχιακή/Διδακτορική εκπαίδευση

5)Έτη προϋπηρεσίας στην επιχείρηση.

- Έως 5 έτη
- 5 έως 10 έτη
- Πάνω από 10 έτη



6) Ωρες απασχόλησης ανά ημέρα

- Έως 4 ώρες
- 8 ώρες
- Πάνω από 8 ώρες

7) Πώς θα χαρακτηρίζατε το εργασιακό κλίμα στην επιχείρηση;

- Εξαιρετικά καλό
- Αρκετά καλό
- Ικανοποιητικό
- Μάλλον κακό
- Εξαιρετικά κακό

8) Κατά πόσο είσαστε ικανοποιημένος/η από τις παρακάτω παραμέτρους αναφορικά με τη δική σας θέση εργασίας:

	Εξαιρετικά ικανο- ποιημένος	Αρκετά ικανο- ποιημένος	Μέτρια ικανο- ποιημένος	Αρκετά Δυσανε- στημένος	Εξαιρετικά δυσανε- στημένος
Αμοιβή					
Πρόσθετες Παροχές					
Ωράρια					
Χώροι και εργαλεία εργασίας					
Σύμβαση εργασίας					
Επικοινωνία με τη					



Διοίκηση					
Επικοινωνία με τον Προϊστάμενο					
Επικοινωνία με τους συναδέλφους					
Επιμόρφωση					
Αξιολόγηση					
Προαγωγές					
Υγεία και Ασφάλεια					

9) Θεωρείτε ότι το εργασιακό άγχος στη θέση εργασίας σας είναι:

- Εξαιρετικά υψηλό
- Αρκετά υψηλό
- Μέτριο
- Αρκετά χαμηλό
- Ανύπαρκτο

10) Έχετε υποστεί οποιοδήποτε είδους παρενόχληση ή εκφοβισμό στο πλαίσιο της εργασίας σας;

- Ναι
- Όχι
- Ίσως, /δεν είμαι σίγουρος/η εάν θα χαρακτηριζόταν παρενόχληση/εκφοβισμός



11) Εάν απαντήσατε Ναι ή Ίσως στην προηγούμενη ερώτηση, πως διαχειριστήκατε την κατάσταση (μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μια απαντήσεις):

- Δεν το ανέφερα σε κανέναν
- Το συζήτησα με συνάδελφο
- Το συζήτησα με τον/την Προϊστάμενο
- Το ανέφερα στην αρμόδια Διεύθυνση
- Το συζήτησα με οικείο μου πρόσωπο εκτός εργασίας
- Το συζήτησα με το πρόσωπο που επιδίωξε (ή θεώρησα ότι επιδίωξε) να με παρενοχλήσει/εκφοβίσει
- Κινήθηκα νομικά εναντίον του προσώπου
- Άλλο(παρακαλώ εξηγήστε):.....

12) Εάν απαντήσατε στην ερώτηση 11, κατά πόσο είσαστε ικανοποιημένος/η από τον τρόπο που αντιμετωπίστηκε η κατάσταση (ή η θεωρηθείσα από εσάς ως κατάσταση) παρενόχλησης/εκφοβισμού:

- Εξαιρετικά ικανοποιημένος/η
- Αρκετά ικανοποιημένος/η
- Μέτρια ικανοποιημένος/η
- Αρκετά δυσαρεστημένος
- Εξαιρετικά δυσαρεστημένος

13) Κατά πόσο διαπιστώνετε ότι υπάρχουν στο πλαίσιο της επιχείρησης συγκρούσεις:

A. Των εργαζομένων μεταξύ τους:

- Πολύ
- Αρκετά
- Μέτρια
- Σε μικρό βαθμό
- Καθόλου

B. των εργαζομένων με τους Προϊστάμενους:

- Πολύ
- Αρκετά



- Μέτρια
- Σε μικρό βαθμό
- Καθόλου

Γ. των εργαζομένων με τη Διοίκηση:

- Πολύ
- Αρκετά
- Μέτρια
- Σε μικρό βαθμό
- Καθόλου

14) Με ποιο τρόπο αντιμετωπίζονται οι παραπάνω συγκρούσεις:

- Δεν αντιμετωπίζονται, παραβλέπονται
- Αντιμετωπίζονται με διάλογο και διαπραγμάτευση
- Κατευνάζονται με την απειλή επιβολής (ή την επιβολή) ποινών
- Άλλο (παρακαλώ προσδιορίστε).....

15) Τι θα προτείνατε ώστε να βελτιωθούν οι εργασιακές σχέσεις στην επιχείρηση:

- 1.....
.....
- 2.....
.....
- 3.....
.....

Ευχαριστώ για τη συνεργασία σας