



ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Διπλωματική Εργασία

**ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ
ΕΛΛΑΔΑ**

του/της

ΣΟΙΛΕΜΕΖΙΔΗ ΝΙΚΟΛΑΟΥ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού
διπλώματος ειδίκευσης στη Διοίκηση Επιχειρήσεων
(HR)

Ιούνιος / Δεκέμβριος 2015

(Ιανουάριος 2016)

Περίληψη

Οι εργασιακές σχέσεις είναι προϋπόθεση και αποτέλεσμα της λειτουργίας των σύγχρονων οργανισμών. Οι εργασιακές σχέσεις αφορούν στους τρόπους με τους οποίους καθορίζονται οι όροι εργασίας και οι αμοιβές των εργαζομένων, όπως αυτές προβλέπονται από την κείμενη εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι εργασιακές σχέσεις, ενώ εντάσσονται στο ευρύτερο πλαίσιο των σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς, εντούτοις διαφέρουν από τις ανθρώπινες σχέσεις, κατά το ότι οι μεν πρώτες αφορούν σε θεσμοθετημένες με βάση κείμενες διατάξεις σχέσεις εργαζομένων και εργοδοτών, ενώ οι δεύτερες αφορούν σε διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των μελών του προσωπικού. Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης έρευνας εξετάζονται οι εργασιακές σχέσεις, σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην Ελλάδα. Δεδομένου ότι αποτελούν απαραίτητο και αναπόφευκτο προϊόν της λειτουργίας των σύγχρονων οργανισμών αντιμετωπίζονται τόσο από την επιστήμη όσο και από τη νομοθεσία. Συνεπώς οι εργασιακές σχέσεις και το εργατικό δίκαιο λειτουργούν συμπληρωματικά.

Λέξεις-Κλειδιά: Εργασιακές σχέσεις, μικρομεσαίες επιχειρήσεις, εργατικό δίκαιο

Abstract

Labour relations are a prerequisite and result of operation of modern organizations. Industrial relations concern the ways in which working conditions are determined and the compensation of employees, as provided by applicable labor laws and collective agreements. Labour relations and in the wider context of relations that develop within organizations, however differ from human relationships, in that while the former are based on statutory provisions in force relations workers and employers, while the latter relate to interpersonal relations members of staff. As part of this study examines labor relations, according to the existing literature on SMEs in Greece. As a necessary and inevitable product of the functioning of modern organizations addressed both by science and by law. Therefore, labor relations and labor law are complementary.

Keywords: Industrial relations, SMEs, labor law

Ευχαριστίες

Για την εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας ευχαριστώ θερμά τον κύριο Ιωάννη Τζιώνα, καθηγητή του τμήματος Βαλκανικών Σλάβικων και Ανατολικών Σπουδών που μου πρότεινε το συγκεκριμένο θέμα, λαμβάνοντας υπόψη του τα ενδιαφέροντα και τις ασχολίες μου. Τον ευχαριστώ για την προθυμία με την οποία δέχτηκε να είναι ο επιβλέπων της διπλωματικής μου, παρά το φόρτο εργασίας του, για την πολύτιμη βοήθειά του στη γλωσσική και συντακτική επιμέλεια του κειμένου και τις χρήσιμες θεωρητικές και πρακτικές συμβουλές κατά τη διάρκεια της εργασίας μου. Τέλος, ένα τεράστιο ευχαριστώ οφείλω στην οικογένειά μου, που είναι δίπλα μου σε κάθε μου προσπάθεια.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή

Πρώτο Κεφάλαιο: Εργασιακές Σχέσεις

1.1.Εννοιολογικοί Ορισμός

1.2.Θεωρίες των εργασιακών σχέσεων

1.3.Βασικές όψεις των εργασιακών σχέσεων

1.3.1.Συνδικάτα

1.3.2.Ιδιωτικοποιήσεις

1.3.3.Συμβάσεις εργασίας

1.4.Οι εργασιακές σχέσεις την περίοδο της κρίσης

1.4.1.Ελλάδα

1.4.2.Ευρώπη

1.5.Εργασιακές σχέσεις και εργασιακή ικανοποίηση

1.6.Παράγοντες που επηρεάζουν το εργασιακό κλίμα

1.6.1.Ο ρόλος του ηγέτη

1.6.2.Οι εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στο πλαίσιο μιας επιχείρησης

1.6.3.Αρνητικά συναισθήματα στο χώρο εργασίας και τρόποι αντιμετώπισης των αρνητικών συναισθημάτων

1.7.Η νομική έννοια των εργασιακών σχέσεων

1.7.1.Εργασιακές σχέσεις και εργατικό δίκαιο

Δεύτερο Κεφάλαιο: Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις

2.1.Εννοιολογικός ορισμός

2.2.Οι Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις στην Ευρώπη

2.3.Οι Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις στην Ελλάδα

2.4.Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων

2.5. Νομικές Μορφές των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων

Συζήτηση

Βιβλιογραφία

Εισαγωγή

Οι εργασιακές σχέσεις είναι προϋπόθεση και αποτέλεσμα της λειτουργίας των σύγχρονων οργανισμών. Στην πράξη, όλο το πλαίσιο της κοινωνικής αλληλεπίδρασης όχι μόνο στους οργανισμούς αλλά και στην κοινωνία γενικότερα αναπτύσσεται μέσα από τη διαδικασία των σχέσεων οι οποίες στην ουσία αποτελούν προϊόν της κοινωνικής συμβίωσης των ανθρώπων. Σχετικά με τους οργανισμούς οι σχέσεις αποτελούν το συνδετικό κρίκο μεταξύ των προσώπων που λειτουργούν μέσα σε συγκεκριμένα κοινωνικά σύνολα αλλά και των ομάδων μεταξύ των. Οι σχέσεις συστηματοποιούν τις διαδικασίες αλλά και τις εξαρτήσεις μεταξύ των προσώπων μέσα στους οργανισμούς. Γι' 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 ένα κομβικό σημείο στην όλη οργάνωση και λειτουργία των σύγχρονων οργανισμών, ενώ χωρίς την ύπαρξη ενός αποδοτικού συστήματος σχέσεων, ο οργανισμός θα ήταν απλώς ένα ασύνδετο και ασυντόνιστο σύστημα ανθρώπων και μέσων.

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και διαμέσου της διαδικασίας της κοινωνικής αλληλεπίδρασης είναι γνωστές με το γενικό όρο εργασιακές σχέσεις. Παρ' ότι και στους οργανισμούς αναπτύσσονται κοινωνικές σχέσεις, εντούτοις το στοιχείο που χαρακτηρίζει την όλη συγκρότηση και λειτουργία των οργανισμών είναι οι εργασιακές σχέσεις. Με βάση αυτά τα δεδομένα, 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. Οι σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς διακρίνονται σε τυπικές, οι οποίες προσδιορίζονται κατά τη μορφή, την έκταση και το περιεχόμενο από το σχέδιο οργάνωσης και λειτουργίας των οργανισμών και σε άτυπες, οι οποίες αποτελούν κατά βάση ένα σύστημα κοινωνικών σχέσεων. Οι σχέσεις αυτές παρ' όλον ότι αφορούν στην κοινωνική αλληλεπίδραση των ατόμων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, εντούτοις επηρεάζουν τον οργανισμό από πολλές πλευρές. Για το λόγο αυτό με μια ευρεία έννοια θα μπορούσε κανείς στην κατηγορία των εργασιακών σχέσεων να εντάξει το σύνολο των σχέσεων που αναπτύσσονται στο πλαίσιο των οργανισμών, ανεξάρτητα από το αν αυτές χαρακτηρίζονται ως τυπικές ή άτυπες.

Στην παρούσα εργασία θα γίνει μια προσπάθεια να αποσαφηνιστούν οι όροι και να γίνει μια έρευνα με βάση την υπάρχουσα βιβλιογραφία σχετικά με το θέμα των εργασιακών σχέσεων στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις στον ελλαδικό χώρο. Πρόκειται για μια ευρύτατη έννοια η οποία καλύπτει ένα εξίσου ευρύτατο φάσμα σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, από την άλλη, εμφανίζονται να κατέχουν σημαντικότατο ποσοστό επί του συνόλου των επιχειρήσεων, αλλά και να απασχολούν το περισσότερο εργατικό δυναμικό. Επιπλέον, διεθνείς έρευνες έχουν καταδείξει τη συμβολή των μικρομεσαίων επιχειρήσεων ως βασικό παράγοντα αύξησης της απασχόλησης, βελτίωσης της παραγωγικότητας και προώθησης της επιχειρηματικής καινοτομίας. Η Ελλάδα είναι κυριολεκτικά η χώρα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, αφού οι επιχειρήσεις με λιγότερα από 100 άτομα προσωπικό αποτελούν το 99,8% του συνόλου των επιχειρήσεων και απασχολούν περίπου 60% του εργατικού δυναμικού του δευτερογενή και τριτογενή τομέα. Σημαντικότερη είναι η θέση των μικρών επιχειρήσεων, οι οποίες απασχολούν μέχρι και 10 άτομα προσωπικό, δεδομένου ότι αποτελούν το 96,3% του συνόλου των επιχειρήσεων, σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία του EOMMEX.

Συνεπώς, θα εξετάσουμε το σύνολο των σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς, θα αναφερθούμε στις εργασιακές σχέσεις όπως αυτές προσδιορίζονται από την εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και όλα αυτά μέσα στο πλαίσιο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα.

Πρώτο Κεφάλαιο: Εργασιακές Σχέσεις

1.1.Εννοιολογικός ορισμός

Ο όρος εργασιακές σχέσεις (Edwards, 2003) χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στη Μεγάλη Βρετανία και τη Βόρεια Αμερική κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1920. Στη συνέχεια συνδέθηκε με τις έννοιες της Διοίκησης Προσωπικού και Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων. Σε ακαδημαϊκό και βιβλιογραφικό επίπεδο, βάση του είναι ο εταιρικός ισχυρισμός ότι οι άνθρωποι είναι το πιο σημαντικό περιουσιακό στοιχείο για μια επιχείρηση ή οργανισμό. Όμως απαιτείται να διαχωριστεί, σε ακαδημαϊκό επίπεδο, η έννοια των Εργασιακών Σχέσεων από τις έννοιες Διοίκησης Προσωπικού και Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων. Οι εργασιακές σχέσεις αρχικά είχαν επικεντρωθεί σε ορισμένα τμήματα της οικονομίας. Σιγά σιγά επεκτάθηκαν και στο δημόσιο τομέα αλλά και στον ιδιωτικό, στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Το επίκεντρο είναι η απασχόληση: όλες οι μορφές οικονομικής δραστηριότητας κατά την οποία ο εργαζόμενος εργάζεται υπό την εποπτεία του εργοδότη και λαμβάνει μισθό ως αντάλλαγμα για την εργασία του. Ο όρος εργασιακές σχέσεις αποκλείει την οικιακή εργασία και επίσης εξαιρούνται από το πεδίο τους οι αυτοαπασχολούμενοι και οι ελεύθεροι επαγγελματίες. Οι συμβατικές σχέσεις μεταξύ αυτοαπασχολούμενων και πελατών τους δεν είναι εργασιακές σχέσεις. Σύμφωνα με τον Edwards, σημαντικό στοιχείο είναι η μισθωτή ή αμειβόμενη εργασία, που αποτελεί σχέση εργασίας ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο. Για τον εργαζόμενο η αμοιβή αποτελεί κύριο παράγοντα για την επιβίωσή του. Όμως υπάρχουν και οι συνθήκες εργασίας που εισέρχονται στη σχέση εργοδότη και εργαζομένου, όπως είναι η ευκαιρία για εξέλιξη, η κατάρτιση, η ασφάλεια και η ελευθερία έκφρασης και δράσης (Edwards, 2003).

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν κλάδο των κοινωνικών και οικονομικών επιστημών. Το αντικείμενό τους συνίσταται στη μελέτη των παραγόντων που επηρεάζουν και καθορίζουν την εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων και των ομάδων μέσα σε ένα σύστημα εξαρτημένης μισθωτής εργασίας. Ο όρος εργασιακές σχέσεις, υπονοεί, κατά πρώτο λόγο, κάθε επίσημη και ανεπίσημη σχέση εργασίας ανάμεσα σε μισθωτούς και εργοδότες (Κατσανέβας, 1996). Σύμφωνα με τον Dunlop (1958) με τον όρο εργασιακές σχέσεις εννοούνται οι πολυδιάστατες σχέσεις που διαμορφώνονται μεταξύ των εργοδοτών, των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών τους φορέων και των κρατικών οργάνων. Επομένως οι εργασιακές σχέσεις είναι «τριγωνικές» μεταξύ των τριών «κοινωνικών εταίρων», δηλαδή εργοδοτών, εργαζομένων και κράτους. Διεθνώς έχει επικρατήσει ο όρος βιομηχανικές σχέσεις από το γεγονός ότι οι σχέσεις στο χώρο

εργασίας αποτέλεσαν αντικείμενο συστηματικής μελέτης από την περίοδο της βιομηχανικής επανάστασης. Ο όρος εργασιακές σχέσεις καθιερώθηκε για πρώτη φορά με αρθρογραφία και μελέτες τη δεκαετία του 1970. Επιλέχθηκε ο όρος εργασιακές σχέσεις και όχι βιομηχανικές σχέσεις που συνηθίζεται στη Μ. Βρετανία, κυρίως επειδή ο τελευταίος θα έδινε την εντύπωση ότι πρόκειται για σχέσεις στο χώρο ειδικά της βιομηχανίας, τουλάχιστον αναφορικά με την απόδοση του όρου industrial στα ελληνικά.

Αντικείμενο μελέτης των εργασιακών σχέσεων είναι, εκτός από τις σχέσεις εργασίας, οι μισθοί, τα ημερομίσθια, η απασχόληση, η ανεργία, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι συλλογικές συμβάσεις, οι απεργίες, καθώς και παρεπόμενα θέματα όπως οι επιπτώσεις της νέας τεχνολογίας στην απασχόληση, ο θεσμός της συμμετοχής, οι εργασιακές σχέσεις και η παραγωγικότητα, κλπ. (Κατσανέβας, 1996). Αποτέλεσμα της ανάπτυξης των εργασιακών σχέσεων ήταν η δημιουργία νέων όρων και συνθηκών εργασίας, οι οποίες είχαν σαν αποτέλεσμα όχι μόνο την βελτίωση της θέσης των εργαζομένων μέσα στην κοινωνική και οικονομική πραγματικότητα, αλλά και την ανάπτυξη του βιοτικού επιπέδου των ανθρώπων.

Οι εργασιακές σχέσεις αναπτύχθηκαν ιδιαίτερα μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. Οι Clarke, Bamber και Lansbury (1998 όπως παρατίθεται στον Black 2002), κατά την εξέταση της εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων μεταξύ του 1960 και τα τέλη της δεκαετίας του 1990, σε δέκα χώρες, καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι μεταξύ του 1960 και του 1980 σημειώθηκαν λίγες σημαντικές διαρθρωτικές αλλαγές. Μεταξύ του 1980 και τα τέλη της δεκαετίας του 1990, παρατηρούνται νομικές μεταρρυθμίσεις σε Βρετανία, Γαλλία, Σουηδία και Αυστραλία ενώ σημειώνονται σημαντικές αλλαγές στην Ιταλία και την Κορέα.

Πιο συγκεκριμένα, στην Αρχαιότητα, αλλά και μετέπειτα, η εργασία ήταν «προνόμιο» των δούλων και πολλές φορές επιβαλλόταν ως ποινή. Επίσης δεν ξεχώριζε από οποιοδήποτε αντικείμενο συναλλαγής. Δηλαδή όπως κάποιος π.χ. μπορούσε να νοικιάσει το χωράφι του σε κάποιον άλλον, με τον ίδιο τρόπο μπορούσε να μισθώσει να νοικιάσει δηλαδή και το δούλο του σε κάποιον άλλον. Δεν είναι τυχαίο ότι και σήμερα, αν και πέρασαν τόσα χρόνια, ο Αστικός Κώδικας (άρθρα 648-680), όταν αναφέρεται στην εργασία, κάνει λόγο για «μίσθωση εργασίας». Οι αντιλήψεις αυτές για την εργασία, άρχισαν να αλλάζουν, όσο άρχισε να ανεβαίνει το πολιτιστικό και κοινωνικό επίπεδο των μαζών. Επίσης, όταν άρχισαν να κυριαρχούν οι ανθρωπιστικές αντιλήψεις, την εποχή κυρίως του Διαφωτισμού και γενικά όσο ο άνθρωπος άρχισε να γίνεται αντικείμενο προσοχής και σεβασμού.

Κυρίως όμως οι μεγάλες αλλαγές στον εργασιακό χώρο άρχισαν από τα τέλη του 18^{ου} και τον 19^ο αιώνα, την εποχή δηλ. της βιομηχανικής και τεχνικής επανάστασης. Τότε η μηχανή εισέβαλε κυριολεκτικά στην παραγωγή, δημιουργήθηκαν μεγάλα εργοστάσια ενώ συγχρόνως η προσφορά εργασίας ήταν μεγάλη. Έτσι λοιπόν η ανθρώπινη εργασία άρχισε να γίνεται αντικείμενο εκμετάλλευσης. Οι συνθήκες δουλειάς και οι αμοιβές ήταν άθλιες και εξουθενωτικές. Ήταν συνηθισμένο το φαινόμενο να εργάζονται ανήλικοι ηλικίας 6 και 10 χρόνων σε εργοστάσια υφαντουργίας, ακόμη και 16 ώρες το 24ωρο. Η εξαθλίωση αυτή δημιουργούσε εκρηκτικά κοινωνικά προβλήματα έτοιμα να ξεσπάσουν με απρόβλεπτες συνέπειες. Μπροστά σ' αυτούς τους κινδύνους η κρατική εξουσία αναγκάστηκε να επέμβει και να βάλει κάποιους φραγμούς, στην ασυδοσία αυτή των εργοδοτών. Οι πρώτες νομοθετικές ρυθμίσεις έγιναν με σκοπό να περιοριστεί η εργασιακή εκμετάλλευση των ανηλίκων. Έτσι για πρώτη φορά στην Αγγλία και αργότερα σ' άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, όπως η Γερμανία και η Γαλλία, περιορίστηκε η εργασία των ανηλίκων στις 12 ώρες και απαγορεύτηκε η απασχόλησή τους τη νύχτα. Σημαντικό ρόλο επίσης στο να προσεχθεί και να εξανθρωπιστούν οι συνθήκες εργασίας, έπαιξαν τα εργατικά συνδικάτα, όπου δειλά-δειλά, άρχισαν να δημιουργούνται στα τέλη του 18^{ου} αιώνα.

Τα μεγάλα εργοστάσια που άρχισαν να δημιουργούνται την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης, συγκέντρωσαν μαζικά σε μικρούς χώρους, πολλούς εργαζόμενους. Έτσι, σταδιακά, φθάνουν στο σημείο να δημιουργήσουν τις πρώτες εργατικές ενώσεις. Σκοπός τους ήταν να συνενωθούν και να διεκδικήσουν από κοινού, καλύτερες συνθήκες δουλειάς και αμοιβής. Τα πρώτα εργατικά συνδικάτα εμφανίζονται στην Αγγλία και λίγο αργότερα και σ' άλλες χώρες. Στην αρχή ήταν παράνομα, σιγά-σιγά όμως αναγνωρίζονται και παίζουν σημαντικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις. Μέσα από μια διαδρομή αρκετών χρόνων τα εργατικά συνδικάτα με την οργάνωσή τους και τους αγώνες τους, κατοχυρώνονται πια διεθνώς εδώ και αρκετά χρόνια, συγκεκριμένα με την 87^η Διεθνή Σύμβαση Εργασίας του 1948. Σήμερα τα εργατικά συνδικάτα, έγιναν επίσημα όργανα και διαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις. Πέτυχαν να βελτιώσουν και να εξυψώσουν τη θέση των εργαζομένων και να παρεμβαίνουν ανάμεσα στο κράτος και τα άτομα, έχοντας αποφασιστικό λόγο στους όρους εργασίας και αμοιβής. Γενικά, ύστερα από μια δύσκολη ιστορική διαδρομή, η θέση της εργασίας έχει τελείως διαφορετικό χαρακτήρα. Σήμερα η εργασία δεν είναι απλά μια απρόσωπη ανθρώπινη ενέργεια, θεωρείται ένα μέρος της προσωπικότητας του ατόμου, που δεν αποχωρίζεται απ' αυτόν. Ο εργαζόμενος τις ώρες που εργάζεται θεωρείται άτομο που έχει ανάγκες

που μπορεί να τις ικανοποιεί και που πρέπει να θεωρούνται σεβαστές (Πιντέλογλου, 1998:9-11).

Συνοπτικά, ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων ασχολείται με τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή συμπεριφορά τόσο των ατόμων όσο και των ομάδων που βρίσκονται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας (συνδικαλιστικές οργανώσεις, εκπρόσωποι του κράτους, συλλογικές διαπραγματεύσεις κ.α.). Αν και για τον ορισμό των εργασιακών σχέσεων έχει χρησιμοποιηθεί και ο όρος «βιομηχανικές σχέσεις», αξίζει να σημειωθεί πως δεν υπάρχει ενότητα αντιλήψεων ως προς τον ακριβή ορισμό (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1992). Αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων αποτελεί η μελέτη των σχέσεων μισθωτών, εργοδοτών και κράτους (Ράφτη, 1984:28). Στην τριγωνική αυτή σχέση συμμετέχουν οι εργαζόμενοι ως οργανωμένα σύνολα, οι εργοδότες με τις επαγγελματικές τους οργανώσεις και το κράτος με το ρόλο του διαιτητή, που ως φορέας της κρατικής εξουσίας εκφράζει τα συμφέροντα της οργανωμένης κοινωνίας. Επίσης, με το ρόλο του εργοδότη που προσδιορίζει τις εργασιακές σχέσεις ενός αριθμού εργαζομένων και, τέλος, με το ρόλο του διαπραγματευτή που διαμορφώνει και προσδιορίζει το περιεχόμενό τους (Bell, 1979).

1.2. Θεωρίες των εργασιακών σχέσεων

Οι εργασιακές σχέσεις από την πλευρά της ακαδημαϊκής διδασκαλίας και έρευνας χρησιμοποιούν πολλά στοιχεία και μεθόδους από διάφορες επιστήμες όπως, της κοινωνιολογίας, της ιστορίας, της νομικής και της πολιτικής επιστήμης. Οι McGregor και Taylor μέσα από τις θεωρίες παρακίνησης που ανέπτυξαν, διατύπωσαν και μια σειρά από αρχές που σχετίζονται με την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.

Οι πιο σύγχρονοι θεωρητικοί των εργασιακών σχέσεων, εν αντιθέσει με τους Taylor και McGregor, χρησιμοποιούν στην ανάλυσή τους κυρίως ιστορικά δεδομένα που συνδέονται με το φαινόμενο της ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σύμφωνα με μια ευρεία κατάταξη οι Ακαδημαϊκοί αυτοί δάσκαλοι και μελετητές, μαζί με τους οικονομολόγους Thorstein, Veblen, Wasley Mitchell, John Commons, θεωρούνται ότι εκπροσωπούν τη λεγόμενη θεσμική σχολή. Στην ίδια σχολή, αλλά με νέες ερμηνείες και αναλύσεις που προσαρμόζονται και σε πιο πρόσφατα δεδομένα, υπάγονται οι Michael Priore, Peter Dolringer και Barry Bluestone. Οι Michael Priore, Peter Dolringer και Barry Bluestone δίνουν έμφαση στην κατάτμηση της αγοράς εργασίας και τις επιδράσεις των κοινωνικών και θεσμικών δεδομένων όπως οι ταξικές και φυλετικές διακρίσεις, κ.λ.π. Οι θεσμικοί αναλυτές απορρίπτουν τη

νεοκλασική άποψη της μεγιστοποίησης των κερδών και αποφεύγουν να χρησιμοποιούν ή χρησιμοποιούν ελάχιστα τα μαθηματικά και τις καμπύλες αδιαφορίας στις αναλύσεις τους, που θεωρούνται ως βασικά εργαλεία ανάλυσης για την κλασική οικονομική σκέψη (Κατσανέβας, 1996).

Οι Schumpeter (1951) και Commons (1957) διατύπωσαν την πλουραλιστική προσέγγιση (όπως αναφέρεται στο Νικολάου-Σμοκοβίτη, 1999), σύμφωνα με την οποία η έννοια του πλουραλισμού, μέσω ενός πλέγματος αξιών, κανόνων και θεσμών, υποδηλώνει τη συμμετοχή πολλών κοινωνικών ομάδων στη νομή της εξουσίας και του πλούτου. Η πλουραλιστική θεωρία υποστηρίζει ότι τα οργανωμένα συμφέροντα εκφράζονται μέσω φορέων όπως συνδικάτα, επιτροπές εκπροσώπησης κ.α.

Η συστημική προσέγγιση αποτελεί την πιο ολοκληρωμένη άποψη στο ζήτημα των εργασιακών σχέσεων. Εισήχθηκε από τον Dunlop (1958), ο οποίος υποστήριξε ότι οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν κατά ανάγκη κοινωνικό σύστημα. Ως «σύστημα» ορίζεται μια ένωση δομικών στοιχείων, διατεταγμένων σε ιεραρχίες με συγκεκριμένους θεσμούς και κανόνες (Νικολάου-Σμοκοβίτη, 1999) Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων αποτελείται από μια ιεραρχία διευθυντικών στελεχών με τους εκπροσώπους τους, μια ιεραρχία εργαζομένων με τους εκπροσώπους τους, μια ιεραρχία κρατικών φορέων, καθώς και διάφορα διαμεσολαβητικά σώματα που αναλαμβάνουν ρυθμιστικό ρόλο κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ο Craig (1980, όπως αναφέρεται στο Νικολάου-Σμοκοβίτη, 1999), προέκτεινε το θεωρητικό υπόβαθρο του Dunlop, θεωρώντας τα εξής υποσυστήματα στο ευρύτερο σύστημα των εργασιακών σχέσεων: πολιτικό/νομικό σύστημα, οικολογικό σύστημα, οικονομικό σύστημα, κοινωνικό σύστημα. Η διαδικασία της διαπραγμάτευσης καθορίζεται από συγκεκριμένους παράγοντες, όπως η εσωτερική διάρθρωση των εμπλεκόμενων φορέων, το θεσμικό πλαίσιο κ.ά. Ως αποτελέσματα της διαπραγμάτευσης θεωρούνται οι μισθοί, οι συνθήκες εργασίας και οι πρόσθετες παροχές.

Η νεοκλασική σχολή, από την άλλη, έχει ως κύριο αντικείμενο και προτεραιότητα τη λειτουργία των αγορών εργασίας οι οποίες προσδιορίζουν το ύψος των μισθών και την κατανομή της εργασίας. Οι ρίζες της σχολής αυτής ανατρέχουν στην κλασική οικονομική θεωρία του Adam Smith. Από τη δεκαετία του 1950, επιφανής εκπρόσωπος της νεοκλασικής σχολής, είναι ο Milton Friedman καθώς και οι Theodore Schultz, και Alber Rees. Ο Alber Rees ανέλυσε διεξοδικά την οικονομική των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η λειτουργία των επιχειρήσεων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η παράδοση και ο πολιτισμός, οι κοινωνικές τάξεις, η κατανομή του πλούτου, οι κοινωνικές ανισότητες κλπ, θεωρούνται ως δεδομένοι και

αλληλοαναιρούμενοι και δεν συνυπολογίζονται σοβαρά. Η νεοκλασική θεωρία δίνει έμφαση στους στόχους του μέσου ανθρώπου, ο οποίος επιδιώκει να μεγιστοποιήσει το επίπεδο της ζωής του, πάντοτε προσπαθώντας για το καλύτερο αποτέλεσμα, σύμφωνα πάντα με τις δυνατότητες που υπάρχουν. Βάση αυτής της ορθολογικής συμπεριφοράς κύρια επιδίωξη είναι η μεγιστοποίηση του οικονομικού αποτελέσματος, δηλαδή του μεγαλύτερου δυνατού αποτελέσματος με το μικρότερο δυνατό κόστος (Κατσανέβας, 1996).

Όπως αναφέρει ο Κατσανέβας (1996), υπάρχει και μια άλλη σχολή, η νεομαρξιστική ή ριζοσπαστική σχολή που έχει επηρεαστεί από τη μαρξιστική ανάλυση. Βασικοί εκπρόσωποι αυτής της σχολής, είναι οι Victor Allen, David Gordon, Harry Beaverman, Richard Hyman, οι οποίοι υποστηρίζουν ότι αντί για εργασιακές σχέσεις θα πρέπει να γίνεται λόγος για εργασιακές αντιθέσεις, όπως εκφράζονται από τις σύγχρονες ταξικές αντιθέσεις. Η ριζοσπαστική θεωρία απορρέει από τη μαρξιστική σκέψη και αναπτύχθηκε κυρίως από το Hyman (1972, όπως παρατίθεται στη Νικολάου-Σμοκοβίτη, 1999). Τέλος, σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, η σύσταση των συνδικάτων ασκεί σημαντική επιρροή κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το καπιταλιστικό σύστημα αναγκάστηκε να εκχωρήσει κάποιες ελευθερίες στους εργαζομένους. Το κράτος τάσσεται υπέρ των εργοδοτών και των επιχειρηματιών σε βάρος των συμφερόντων των εργαζομένων και οι απεργιακές κινητοποιήσεις οφείλονται σε στενά εργατικά αιτήματα και δεν αποβλέπουν στην ανατροπή του κατεστημένου.

1.3.Βασικές όψεις της των εργασιακών σχέσεων

1.3.1.Συνδικάτα

Η συμβολή των εργατικών σωματείων στην κοινωνική ανάπτυξη της Ελλάδας από το τέλος του δεύτερου παγκοσμίου πολέμου υπήρξε αμελητέα. Γεγονός που δικαιολογείται αν σκεφτεί κανείς τις ανώμαλες συνθήκες του εμφυλίου πολέμου 1946-1949 και τους περιορισμούς που επιβλήθηκαν στα σωματεία από τη στρατιωτική κυβέρνηση κατά τη διάρκεια της δικτατορίας 1967-1974. Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα υπήρξε προϊόν της οικονομίας, της γεωγραφίας και της πολιτικής ιστορίας της σύγχρονης Ελλάδας, όπως της ιδιοσυγκρασίας του ελληνικού λαού. Η ενεργητικότητα και ικανότητα των σωματείων υπήρξε πολύ σπουδαιότερη σε μικρές τοπικές εργατικές ενώσεις παρά σε εθνικής κλίμακας εργατικές οργανώσεις. Εξαιτίας αυτού του γεγονότος το κίνημα βρέθηκε γρήγορα κάτω από τον πολιτικό έλεγχο που ασκούνταν

από το κέντρο. Τα εργατικά σωματεία δεν έπαιζαν παρά μικρό ρόλο στη θέσπιση εργατικής και κοινωνικής νομοθεσίας. Οι νόμοι και οι κανονισμοί για την προστασία και κοινωνική πρόνοια των εργαζομένων ήταν δημιούργημα κυρίως των ηγετών της μεσαίας τάξης που ακολούθησε το Κόμμα των Φιλελευθέρων πολύ πριν τα εργατικά σωματεία αποκτήσουν σημαντική κεντρική οργάνωση και αποτελεσματική ισχύ. Από το 1910 και μετά το αστικό κράτος για να διατηρήσει την κοινωνική γαλήνη, να αναχαιτίσει τη διάδοση των ιδεών του σοσιαλισμού και να περιορίσει τις στατιστικές διαθέσεις των ελλήνων εργατών έπαιζε το ρόλο του ευεργέτη και προστάτη της εργατικής τάξης. Οι δωρεές που πρόσφερε αρκετά προηγμένη κοινωνική και εργατική νομοθεσία του αναιρούνταν από τους άμεσους και έμμεσους ελέγχους που τις συνόδευαν και απεργάζονταν την ανεξαρτησία και αποτελεσματικότητα των εργατικών σωματείων. Η μορφή και το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων καθορίζονταν από την Κυβέρνηση η οποία ασκούσε σημαντικό έλεγχο πάνω σε θέματα διοίκησης και χρηματοδότησης των εργατικών σωματείων μέσω ενός πολύπλοκου νομοθετικού συστήματος. Αλλά με ουσιαστική διαχείριση του θέματος των εργασιακών σχέσεων από την κυβέρνηση τα περισσότερα εργατικά σωματεία έγιναν απλώς θάλαμοι για την εργατική τάξη στην Βουλή και τα Υπουργεία. Η παράδοση αυτή επέζησε κατά τα χρόνια της εχθρικής κατοχής και επιβεβαίωσε την ύπαρξη της αμέσως μόλις επιχειρήθηκε η ανασυγκρότηση του συνδικαλισμού μετά τον πόλεμο. Είναι αλήθεια ότι θα μπορούσαν να έχουν επιτύχει περισσότερα αν είχαν ενδιαφερθεί λιγότερο για τις ιδεολογικές μάχες του «ψυχρού πολέμου» και περισσότερο για την πραγματική ανάπτυξη του συνδικαλισμού προς το άμεσο συμφέρον του βιοτικού επιπέδου του έλληνα μισθοσυντήρητου (Τζεκίνης, 1984).

Η συνδικαλιστική ελευθερία αποτελεί κοινωνικό και αμυντικό δικαίωμα που περιλαμβάνει την ελευθερία ίδρυσης συνδικαλιστικής οργάνωσης και συμμετοχής σ' αυτήν ή σε άλλη ήδη υπάρχουσα. Σκοπός της 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 (<http://el.wikipedia.org/wiki>). Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, σύμφωνα με τον ορισμό των Sidney και Beatrice Webb, αποσκοπούν στην προαγωγή και προάσπιση των συμφερόντων των μελών τους (Κατσανέβας, 1996).

Τα συνδικάτα και οι ενώσεις εργαζομένων μπορούν ευρέως να χαρακτηριστούν ως μία προσπάθεια βελτίωσης της ικανοποίησης των εργαζομένων μέσω αλλαγών στο εργασιακό περιβάλλον και κυρίως τους μισθούς. Τα σωματεία αυτά πολλές φορές έχουν αμφισβητηθεί από τους ίδιους τους εργαζομένους ως προς την αποτελεσματικότητά τους και τα συμφέροντα που εξυπηρετούν. Στις αρχές της δεκαετίας του 1980 στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, οι ενώσεις των εργαζομένων υποχώρησαν στις διαπραγματεύσεις με αποτέλεσμα να δεχτεί μεγάλο πλήγμα ο συνδικαλισμός. Ο αντίκτυπος αυτής της υποχώρησης ήταν η ανασφάλεια, η απογοήτευση, η καχυποψία, η δυσπιστία και η οργή των μελών προς την ηγεσία των συνδικάτων και τους συναδέλφους συνδικαλιστές. Επίσης αναπτύχθηκε το αίσθημα της ανικανότητας για την αλλαγή της ισχύουσας κατάστασης μεταξύ των εργαζομένων και η αλληλεγγύη και η εμπιστοσύνη στα σωματεία κλονίστηκαν σε μεγάλο βαθμό (Zisimopoulos, Economakis, Polychroniou, 2011).

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. Η ύπαρξη θεσμικών και οικονομικών συνθηκών που ενισχύουν την εργασιακή και κοινωνική ασφάλεια των εργαζομένων, οδηγεί σε υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, δηλαδή υψηλό ποσοστό των συνδικαλισμένων μισθωτών στο σύνολο του μισθωτού πληθυσμού της οικονομίας ή των επιμέρους κλάδων της (Βερναρδάκης, Μαυρές, Πατρώνης, 2005).

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. Τα κίνητρα αυτά μπορεί να είναι είτε αγαθά και υπηρεσίες για τις οποίες τα μέλη έχουν αποκλειστική πρόσβαση (π.χ. όπως η παροχή δωρεάν νομικής συνδρομής), είτε προστασία από την αθέμιτη συμπεριφορά του εργοδότη (Serrano, Vieira, 2009).

Ο θεσμός του συνδικαλισμού αποτελεί ένα από τα βάρη της δημοκρατίας, με θετικά και αρνητικά δεδομένα. Τα τελευταία χρόνια, η συνδικαλιστική δράση και η εκδήλωση των απεργιών έχουν χάσει σημαντικό μέρος από την παλιά δυναμική και ευρύτερη απήχηση, αλλά δεν παύουν να αποτελούν κυρίαρχο στοιχείο και εσωτερικό δεδομένο των οικονομιών, όπου λειτουργούν οι δημοκρατικές αντιπροσωπευτικές διαδικασίες, μέσα σε ένα πλαίσιο ομάδων συγκρουόμενων συμφερόντων (Κατσανέβας, 1996).

Οι πολιτικές που εφαρμόζονται στην αγορά εργασίας, στηρίζονται στην απορρύθμιση των παραδοσιακών εργασιακών σχέσεων και την εξασθένιση του

συστήματος κοινωνικής προστασίας. Οι νέες αυτές συνθήκες αυξάνουν την ανασφάλεια των εργαζομένων, γεγονός που έχει επιπτώσεις στην εκπροσώπηση των εργαζομένων και την κρίση του συνδικαλισμού. Η μείωση της συμμετοχής των εργαζομένων στα συνδικάτα και τα σωματεία αποδίδεται σε αιτίες όπως το επίπεδο απασχόλησης και διασφάλισης έναντι της ανεργίας, ο βαθμός αντιπροσωπευτικότητας των εργαζομένων από τα συνδικάτα και η συμμετοχή των εργαζομένων στις απεργίες (Βερναρδάκης, κ.ά, 2005).

1.3.2.Ιδιωτικοποιήσεις

Οι εξαγορές αφορούν στη μεταβίβαση του συνόλου ή πλειοψηφικού μέρους της ιδιοκτησίας μιας επιχείρησης σε μια άλλη, που καταβάλλει το αντίστοιχο αντίτιμο. Η μεταβίβαση γίνεται είτε με καταβολή μετρητών είτε με αγορά/ανταλλαγή μετοχών, μέσω του Χρηματιστηρίου. Εάν η εξαγοραζόμενη επιχείρηση ανήκει στο δημόσιο τομέα και αγοράζεται από ιδιωτική επιχείρηση, έχουμε, παράλληλα με την εξαγορά, τη λεγόμενη ιδιωτικοποίηση (Γεωργακοπούλου, 2005).

Η άποψη για τις επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις λόγω ιδιωτικοποίησης είναι διφορούμενη. Μερικές διοικήσεις έχουν προσπαθήσει να επιβάλλουν αυστηρή γραμμή σχέσεων στο χώρο εργασίας, γεγονός που οδηγεί σε συγκρούσεις. Άλλες διοικήσεις προτίμησαν τη διατήρηση της σταθερότητας και της συνέχειας, διατηρώντας παραδόσεις της δημόσιας επιχείρησης. Η επίδραση των ιδιωτικοποιήσεων έχει άμεση σχέση και με την κουλτούρα και τη στρατηγική της εταιρείας που κάνει την εξαγορά. Η άρση του άμεσου κυβερνητικού ελέγχου δημιουργεί συνθήκες ελευθερίας ως προς τη διαχείριση των εργασιακών σχέσεων. Επίσης σημαντικό στοιχείο για τις εργασιακές σχέσεις είναι ότι η στρατηγική της εταιρείας-οργανισμού είναι προσανατολισμένη στην ικανοποίηση των απαιτήσεων και προσδοκιών της χρηματιστηριακής αγοράς, και όχι στην επίτευξη των καθορισμένων πολιτικών στόχων (Ferner, Colling, 1991).

Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι οι επιπτώσεις των ιδιωτικοποιήσεων στα εργασιακά δικαιώματα του προσωπικού είναι συνήθως σημαντικές και κατά κανόνα αρνητικές για την απασχόληση και τους όρους εργασίας πολλών ομάδων εργαζομένων, κυρίως εκείνων με ξεπερασμένη ή χαμηλή επαγγελματική ειδίκευση. Οι εργαζόμενοι από τη μεριά τους μπορούν να αποδεχτούν το εγχείρημα της ιδιωτικοποίησης, επειδή αναγνωρίζουν την ανάγκη προσαρμογής στην αγορά, όμως δε δέχονται τη μη συμμετοχή τους στην αύξηση των κερδών, και γι αυτό επιδιώκουν αύξηση μισθών ή παροχή ειδικών αμοιβών (Taylor, 2002).

Οι έρευνες του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων για το θέμα των ιδιωτικοποιήσεων στην Ευρώπη, περιγράφουν τις επιδράσεις στις εργασιακές σχέσεις. Σύμφωνα με τις οποίες είναι οι εξής (Γεωργακοπούλου, 2005):

- Εμφανής μείωση της προστασίας της απασχόλησης.
- Διάσπαση ουσιαστικών στοιχείων των εργασιακών σχέσεων, κυρίως με τη διάκριση ανάμεσα σε προϋπάρχον προσωπικό, το οποίο συνήθως διατηρεί τα βασικά του δικαιώματα, και σε νέο, που ακολουθεί πολύ πιο ευέλικτο και υποβαθμισμένο εργασιακό καθεστώς.
- Περιπτώσεις κατάτμησης των κλαδικών ρυθμίσεων με εφαρμογή διαφορετικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας στον ίδιο κλάδο.
- Μεγαλύτερη έμφαση στην απόδοση της επιχείρησης και στην πιο αποτελεσματική διαχείριση κόστους εργασίας και παραγωγικότητας.
- Τάση για περισσότερο μονομερείς ρυθμίσεις στο εσωτερικό της επιχείρησης, βάσει του διευθυντικού δικαιώματος.

Η ιδιωτικοποίηση, ενώ έχει αρκετά ισχυρή επίδραση στα χρηματοοικονομικά αποτελέσματα μιας εταιρείας ή οργανισμού, δε σημαίνει ότι έχει ριζικές αλλαγές και στις εργασιακές σχέσεις ή την εσωτερική λειτουργία της. Με βάση όμως τη βιβλιογραφία προκύπτει ότι σε μια ιδιωτικοποιημένη επιχείρηση αυξάνεται η πίεση στους διευθυντές και τους εργαζομένους για την επίτευξη αποτελεσμάτων κέρδους, σε σχέση με το προηγούμενο καθεστώς. Τονίζεται πάντως ότι για να αξιολογηθούν σωστά τα αποτελέσματα της ιδιωτικοποίησης σε όλα τα επίπεδα, θα πρέπει να συνυπολογιστεί το γεγονός του ανταγωνισμού στην ιδιωτική αγορά (Pendleton, 1999).

1.3.3.Συμβάσεις εργασίας

Σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία με βάση την οποία ένα ορισμένο άτομο, που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο, δηλαδή στον εργοδότη, έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει την εργασία του με μισθό και υποβάλλεται έναντι του εργοδότη σε νομική 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. Γενικά στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας κύριος σκοπός είναι η παροχή εργασίας από τον μισθωτό και σ' αυτόν αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι. Σύμβαση έργου υφίσταται, όταν οι συμβαλλόμενοι έχουν ως στόχο την επίτευξη ενός αποτελέσματος και επέρχεται λύση

της σύμβασης μόλις το έργο ολοκληρωθεί . Η σχέση εργασίας που προκύπτει από την σύναψη μιας τέτοιας σύμβασης, δεν είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας και δε διέπεται από την εργατική νομοθεσία (<http://sate.gr/>).

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, Γεωργιάδου, Καψάλης, Κούστα, Λαμπουσάκη, Σταμάτη, 2011).

Οι αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας και οι ευέλικτες μορφές εργασίας έχουν δημιουργήσει ένα κλίμα αστάθειας και αβεβαιότητας. Οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να δεχθούν περισσότερους συμβιβασμούς στην εργασία τους αν γνώριζαν ότι θα απασχολούνται για πολύ καιρό στην εταιρεία που εργάζονται. Η δέσμευση του εργαζομένου είναι ανάλογη του χρόνου σύμβασης και της προοπτικής για μακροχρόνια εργασία (Felfe, Schmook, Schyns, Six, 2008). Το τοπίο αβεβαιότητας που έχει παγιωθεί σε σχέση με τα εργασιακά και οι αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας έχουν διαμορφώσει αγορές, στις οποίες ο εργαζόμενος έχει χάσει πολλά από τα προνόμιά του σε θέματα αποζημιώσεων, απολύσεων, αμοιβής και ασφάλειας.

1.4. Οι εργασιακές σχέσεις την περίοδο της οικονομικής κρίσης

1.4.1. Αλλαγές στην Ευρώπη

Οι επιπτώσεις της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις και κυρίως στην κοινωνική ασφάλιση έχουν αρχίσει να γίνονται ορατές σε όλες τις χώρες. Οι υιοθετούμενες πολιτικές για την εργασία έχουν επιπτώσεις στην προστασία των μισθωτών εργαζομένων, οι οποίοι έχουν έρθει σε δυσχερή θέση, επειδή επικρατούν συνθήκες που έρχονται σε αντίθεση με τις παραδοσιακές επιταγές της εργατικής νομοθεσίας. Η ένταση της κρίσης στον ευρωπαϊκό χώρο, οι εξελίξεις και ο αντίκτυπος τους στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων αποκτούν ιδιαίτερο χαρακτήρα, δημιουργώντας αρνητικές επιδράσεις στην απασχόληση και την εργασία. Οι εργασιακές σχέσεις αλλάζουν και η οικονομική κρίση χρησιμοποιείται σε μεγάλο βαθμό και ως αφορμή για τις επώδυνες αυτές αλλαγές (Κουζής, κ.ά, 2011).

Κοινός παρονομαστής των μέτρων που λαμβάνονται είναι η μείωση των δαπανών για την εργασία και η περαιτέρω ανάπτυξη του φάσματος της ευελιξίας, όπως η διευκόλυνση των απολύσεων, η επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας και των ωραρίων, η αλλαγή του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και της διαμόρφωσης των μισθών. Στις περισσότερες χώρες τα μέτρα έχουν στο επίκεντρό τους την ενίσχυση της ευελιξίας, ενώ συγχρόνως περιορίζεται και η σύνδεση ευελιξίας και ασφάλειας, αφού η αναζήτηση «ασφαλιστικών δικλίδων» για τους εργαζομένους σε περίοδο οικονομικής κρίσης φαντάζει ως πολυτέλεια. Σε νομοθετικό επίπεδο, οι αποφάσεις του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων συμβάλλουν στη δημιουργία όρων απορρύθμισης των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Η αμφισβήτηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, της χορηγούμενης ετήσιας άδειας με αποδοχές, της αναρρωτικής άδειας και η καθιέρωση μεγαλύτερων ορίων συνταξιοδότησης είναι μερικά στοιχεία που χαρακτηρίζουν το σύγχρονο τοπίο των εργασιακών σχέσεων (Κουζής, κ.ά, 2011).

Σύμφωνα με την επιστημονική έκθεση του Παρατηρητηρίου Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις για τα έτη 2009-2010, αποτυπώνονται οι εξής τάσεις σε Ευρώπη και Ελλάδα στα νέα μέτρα που εφαρμόζονται (Κουζής, Καψάλης, Κούστα, Λαμπουσαάκη, Σταμάτη, Τήκος, Τσακάμη, 2010):

1. Η μετατροπή των θέσεων πλήρους απασχόλησης σε θέσεις μερικής απασχόλησης, η επέκταση των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, η επέκταση της διάρκειας των συμβάσεων δοκιμής που λύνονται χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, όπως στην περίπτωση της Ελλάδας (από 2 σε 12 μήνες) και στην Πορτογαλία (4 μήνες) και η ανάπτυξη της εκ περιτροπής εργασίας με τις μορφές εργασίας περιορισμένων ημερών εντός της εβδομάδας (τριήμερα, τετραήμερα).
2. Η διευκόλυνση των απολύσεων με το επιχείρημα της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.
3. Η απελευθέρωση των ωραρίων και η ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας. Παραδείγματος χάριν, στη Γαλλία έχει επεκταθεί η λειτουργία των επιχειρήσεων κατά την Κυριακή, με αποτέλεσμα την επέκταση της απασχόλησης κατά τις Κυριακές στο 30% των εργαζομένων. Στην Ελλάδα έχει μειωθεί το κόστος των υπερωριών, αφού κάθε μορφή επιμήκυνσης της εργασίας (υπερεργασία και υπερωρία) υπόκειται σε μείωση των προσαυξημένων αμοιβών κατά 20%.
4. Οι αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων, με κύριο χαρακτηριστικό την απορρύθμιση των όρων διαμόρφωσης των μισθών και του ευρύτερου περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων.

5. Η ανεργία διογκώνεται και αποτελεί την κύρια έκφρασή της για το σύνολο σχεδόν των χωρών της Ευρώπης, αφού ελάχιστες είναι οι χώρες που φαίνεται ότι δεν έχουν πληγεί ιδιαίτερα από αυτή. Συγκεκριμένα τα επίσημα ποσοστά της ανεργίας για τις χώρες της Ευρωζώνης είναι 8,9% για το 2008 και 9,7% για το 2009. Την πρώτη θέση στην κατάταξη έχει η Ισπανία με 20% ποσοστό ανεργίας, ενώ στην Ελλάδα καταγράφεται το υψηλότερο ποσοστό της δεκαετίας που είναι το 12% το 2009.

6. Η ευελιξία της εργασίας βρίσκεται πάντοτε στην ημερήσια διάταξη ως κεντρική επιλογή των πολιτικών απασχόλησης, επιδιώκοντας τη μείωση των δαπανών για την εργασία, αλλά το αποτέλεσμα είναι ότι οδηγεί στην αύξηση της εργασιακής επισφάλειας. Για παράδειγμα στην Ολλανδία το 45% των εργαζομένων ανήκει στην κατηγορία της μερικής απασχόλησης.

7. Οι πολιτικές επαγγελματικής εκπαίδευσης/κατάρτισης εξακολουθούν να αποτελούν βασικές επιλογές στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών για την 48 απασχόληση, χωρίς ωστόσο τα αποτελέσματα σε αυτό το επίπεδο να είναι ιδιαίτερα σημαντικά. Οι πολιτικές αυτές συνοδεύονται με την ενίσχυση του ρόλου της δια βίου εκπαίδευσης ως εργαλείου για την ενίσχυση της απασχόλησης.

8. Η σημαντική ενίσχυση της παρουσίας ιδιωτικών φορέων προώθησης της απασχόλησης υποβαθμίζει το ρόλο των δημόσιων φορέων.

9. Οι μισθολογικές πολιτικές που ακολουθούνται στην Ευρώπη κατά την περίοδο της κρίσης χαρακτηρίζονται από περιορισμούς που εκδηλώνονται κυρίως με τη μορφή της μείωσης και της συγκράτησης των αμοιβών των εργαζομένων. Μεγαλύτερες μειώσεις καταγράφονται στον δημόσιο τομέα με αφορμή τη μείωση των δημόσιων ελλειμμάτων. Στην Ελλάδα, στον δημόσιο τομέα, με αλληπάλληλους νόμους έχει συντελεστεί δραστική και οριζόντια μείωση των αποδοχών, συμπιέζοντας την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων σε ποσοστά που υπερβαίνουν και το 20%. Η μείωση του ρόλου του δημόσιου τομέα συντελεί στη μείωση της απασχόλησης (στην Ελλάδα η σχέση ως προς τις προσλήψεις και τις αποχωρήσεις στον δημόσιο τομέα είναι 1:5) και τη συρρίκνωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και αυτές οι συνέπειες είναι βέβαια πιο ορατές στις χώρες που τίθενται υπό διεθνή δανεισμό με δανειακές συμβάσεις (μνημόνια), όπως η Ελλάδα, η Ρουμανία, η Ουγγαρία και η Λετονία.

10. Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί μια ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική που εντείνεται σε μεγάλο βαθμό κατά την περίοδο της κρίσης, κατά την οποία υποβαθμίζονται ο ρόλος και το κύρος των κεντρικών συλλογικών συμβάσεων υπέρ κυρίως της επιχειρησιακής και της τοπικού χαρακτήρα συλλογικής σύμβασης.

11. Η επιδείνωση των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας σε μεγάλο αριθμό χωρών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα η Λετονία, η οποία παρουσιάζει αύξηση των εργατικών ατυχημάτων και των συνεπαγόμενων αναπηριών κατά 47,6% σε διάστημα ενός έτους.

12. Η χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα και η μείωσή της ακόμη και σε χώρες που παρουσιάζουν υψηλό επίπεδο συνδικαλισμού αποτελούν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της σύγχρονης ευρωπαϊκής συγκυρίας, παρότι διανύουμε μια περίοδο που η μισθωτή εργασία δοκιμάζεται έντονα από την κρίση. Τα συνδικάτα αναζητούν νέους όρους για την αποτελεσματικότερη παρέμβασή τους είτε μέσω της οργανωτικής αναδιάρθρωσης και της ενίσχυσης του αυτόνομου ρόλου της συνδικαλιστικής δράσης, είτε μέσω πρακτικών διεθνοποίησης της δράσης του συνδικαλιστικού κινήματος. Η πιο προφανής επίπτωση της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις - ως αποτέλεσμα της μείωσης του μεγέθους του εργατικού δυναμικού - ήταν η μείωση της συμμετοχής στις συνδικαλιστικές οργανώσεις (Rychly, 2009, Όπως παρατίθεται στο «Greek Industrial Relations and the economic crisis» (Zisimopoulos et al. 2011) .

13. Οι απεργίες παρουσιάζουν σημαντική αύξηση, κυρίως σε χώρες που υφίστανται εντονότερα τα συμπτώματα της κρίσης.

14. Η κοινωνική ασφάλιση συνεχίζει να αποτελεί αντικείμενο σοβαρών περικοπών ως προς τα δικαιώματα των εργαζομένων με επακόλουθες επιπτώσεις στις συντάξεις. Οι αλλαγές στο πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισης εκδηλώνονται με τη συρρίκνωση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων, την αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης και τη θέσπιση αντικινήτρων απέναντι στις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις. Στην Ελλάδα αυξάνονται τα όρια πλήρους συνταξιοδότησης στα 65 έτη και στα 60 για τη μειωμένη συνταξιοδότηση, ενώ αυξάνεται ο απαιτούμενος αριθμός συντάξιμων ετών και η αντικατάσταση της 35ετίας με την 40ετία για πλήρη σύνταξη.

15. Η περίοδος της κρίσης και η απειλή απώλειας θέσεων εργασίας ενεργοποιούν σε σημαντικό βαθμό τον θεσμό της διαθεσιμότητας και επιβάλλουν νέες σχετικές ρυθμίσεις (Κουζής, Καψάλης, Κούστα, Λαμπουσάκη, Σταμάτη, Τήκος, Τσακάμη, 2010).

1.4.2.Αλλαγές στην Ελλάδα-Μνημόνιο

Αρχικά, θα αναφερθούμε εν συντομία στην κατάσταση που επικρατούσε στην Ελλάδα πριν την περίοδο της οικονομικής κρίσης στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 και σε ολόκληρη τη δεκαετία του 1980, οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα ήταν ιδιαίτερα συγκρουσιακές, με κύριο

χαρακτηριστικό τον μεγάλο αριθμό απεργιών, αποτέλεσμα της ταξικής ιδεολογίας του συνδικαλιστικού κινήματος και του ρόλου της Αριστεράς στη μεταπολεμική ιστορία της χώρας και την αντίσταση στη δικτατορία. Άλλο χαρακτηριστικό του μοντέλου εργασιακών σχέσεων ήταν η ισχυρή παρέμβαση του κράτους στον καθορισμό των μισθών (εισοδηματική πολιτική, υποχρεωτική διαιτησία). Τις δεκαετίες του 1990 και του 2000 σημειώθηκε υποχώρηση της σύγκρουσης κεφαλαίου-εργασίας και εξασθένιση της κρατικής παρέμβασης. Το 1990 καταργήθηκε το σύστημα τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των μισθών και ψηφίστηκε ο νόμος για τις «ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις», που άλλαξε τη δομή τους και αντικατέστησε την κρατικά ελεγχόμενη υποχρεωτική διαιτησία που ίσχυε από το 1955 με έναν ανεξάρτητο φορέα μεσολάβησης και διαιτησίας. Ως εκ τούτου, το ποσοστό διαιτητικών αποφάσεων στον σύνολο των συλλογικών συμβάσεων μειώθηκε δραστικά. Η απεργιακή δραστηριότητα μειώθηκε επίσης σημαντικά στη δεκαετία του 1990 (Καραμεσίνη 2009). Η διαδικασία δημιουργίας της ONE με την υιοθέτηση ενός κοινού νομίσματος στην ΕΕ ήταν ένας επιπλέον καθοριστικός παράγοντας για την άμβλυνση των συγκρούσεων στις εργασιακές σχέσεις. Η δημιουργία θεσμών κοινωνικού διαλόγου και η επίτευξη κοινωνικής συναίνεσης γύρω από την είσοδο της χώρας στην ONE έπεισε τα σωματεία να μετριάσουν τις μισθολογικές τους διεκδικήσεις (Κουζής 2002).

Το κεντρικό χαρακτηριστικό του ελληνικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι η εθνική διαπραγμάτευση για τον κατώτατο μισθό και τους βασικούς μισθούς ανά κλάδο ή επάγγελμα. Οι επιχειρησιακές συμβάσεις είναι σχετικά λίγες. Εάν εξαιρέσουμε τον δημοσιούπαλληλικό συνδικαλισμό, ο ισχυρότερος πυλώνας του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος στις δεκαετίες του 1990 και του 2000 ήταν οι ΔΕΚΟ και οι τράπεζες, των οποίων οι συνδικαλιστές επικρατούσαν στην ηγεσία της ΓΣΕΕ σε όλη αυτή την περίοδο. Στα τέλη της δεκαετίας του 1990, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στις ΔΕΚΟ και τις τράπεζες αποσυνδέθηκαν από αυτές ανάμεσα στη ΓΣΕΕ και τις κύριες εργοδοτικές οργανώσεις για τον κατώτατο μισθό. Έτσι καταργήθηκε ένας βασικός μηχανισμός συνάρθρωσης των διαπραγματεύσεων, που βοηθούσε στη διαπραγμάτευση των μισθών στους λιγότερο συνδικαλισμένους κλάδους και επαγγέλματα. Οι πραγματικοί μισθοί μειώθηκαν δραστικά την τριετία 1990-1993 (3,2% ετήσια κατά μέσο όρο), ενώ την περίοδο 1993-2000 αυξήθηκαν λίγο λιγότερο απ' ό,τι η παραγωγικότητα της εργασίας. Αν και η στάση των εργοδοτικών οργανώσεων στις διαπραγματεύσεις για τους μισθούς σκλήρυνε μετά την ένταξη στην ΕΕ, το διάστημα 2001-2007 οι πραγματικοί μισθοί αυξήθηκαν λίγο περισσότερο από την παραγωγικότητα της εργασίας (Ιωάννου, 2000).

Τα θετικά στοιχεία του μοντέλου ανάπτυξης και των εργασιακών σχέσεων της περιόδου 1994-2008 ήταν για τους μισθωτούς: η αύξηση των πραγματικών μισθών σύμφωνα με την παραγωγικότητα της εργασίας, η σταθερότητα της απασχόλησης για το μεγαλύτερο μέρος των μισθωτών (88,5% του συνόλου των στατιστικά καταγεγραμμένων το β' τρίμηνο του 2008) και η σταθερή αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών. Αντίθετα, τα αρνητικά στοιχεία του μοντέλου ανάπτυξης και των εργασιακών σχέσεων ήταν οι μεγάλες ανισότητες μεταξύ μισθωτών, λόγω της συγκέντρωσης των ευέλικτων μορφών εργασίας και της αδήλωτης/ ανασφάλιστης εργασίας στους νέους και τις γυναίκες και τους μετανάστες. Τέλος, οι νέοι και οι γυναίκες αντιμετώπιζαν ιδιαίτερα υψηλό κίνδυνο ανεργίας, παρά τον υψηλό ρυθμό οικονομικής μεγέθυνσης και την πτωτική τάση του ποσοστού ανεργίας (Κουζής, 2002).

Κατά τη διάρκεια της κρίσης, στην Ελλάδα εφαρμόζεται ένα παραγωγικό μοντέλο που στηρίζεται στο χαμηλό κόστος εργασίας με χαμηλές αμοιβές, γεγονός το οποίο ευνοεί το φαινόμενο της υποβάθμισης των εργασιακών σχέσεων. Η χρήση ευέλικτων πρακτικών στις μορφές απασχόλησης του εργάσιμου χρόνου και των αμοιβών αποτελεί πρακτική που προωθείται από τις ασκούμενες πολιτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, με διακηρυγμένο σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας. Οι συνέπειες όμως από την χρήση ευέλικτων πρακτικών στην εργασία είναι η κατάτμηση της εργασίας, η ύπαρξη εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων και η αποδυνάμωση της συνδικαλιστικής δράσης (Κουζής, 2008).

Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα επιδείνωσε την κατάσταση αυτή, καθώς συνδέεται με τη λήψη μέτρων στο πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Τα κύρια στοιχεία στην Ελλάδα είναι η εργασιακή ανασφάλεια, η ανεργία και η συρρίκνωση της επιχειρηματική δραστηριότητας. Στο δημόσιο τομέα έχουν εφαρμοστεί μέτρα περικοπών, τα οποία κρίθηκαν αναγκαία για τη μείωση των δημόσιων ελλειμμάτων και απαραίτητη προϋπόθεση για τη στήριξη της ελληνικής οικονομίας από τους διεθνείς οργανισμούς. Εκτός από τις περικοπές σε μισθούς, η οικονομική στήριξη προέβλεπε σημαντικές αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Τα συνδικάτα των εργαζομένων αντέδρασαν άμεσα στην εξαγγελία των νέων μέτρων, υποστηρίζοντας ότι οι εργαζόμενοι δεν ευθύνονται για τη διόγκωση του δημοσιονομικού ελλείμματος, ενώ τα μέτρα αυτά δεν πρόκειται να συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων που τίθενται. Η συρρίκνωση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων συνεπάγεται τη μείωση της κατανάλωσης και της ζήτησης και επομένως την περαιτέρω ύφεση της οικονομίας (Κουζής, κ.ά, 2011).

Σε επίπεδο συμβάσεων, δίνεται η δυνατότητα μη ισχύος της ευνοϊκότερης συλλογικής σύμβασης, σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων, με τη θέσπιση της δυνατότητας διάβρωσης των κλαδικών με δυσμενέστερες επιχειρησιακές, καθώς και της εθνικής γενικής, με δυσμενέστερες συλλογικές συμβάσεις. Με αυτόν τον τρόπο ανατρέπεται η αρχή της ευνοϊκότερης συλλογικής ρύθμισης υπέρ του μισθωτού, η οποία αποτελεί θεμελιώδη αρχή στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας. Η εθνική γενική συλλογική σύμβαση ως προς τον κατώτατο μισθό για τους νέους κάτω των 25 ετών δεν ισχύει, ενώ καθιερώνονται οι ετήσιες συμβάσεις μαθητείας για τους νέους στις οποίες δεν θα ισχύει ο κατώτατος μισθός. Το επίδομα ανεργίας αντικαθίσταται με μορφές εκπαίδευσης, κατάρτισης και επιδότησης της απασχόλησης ανέργων από τις επιχειρήσεις ως επιμέρους ενεργητική πολιτική της απασχόλησης (Κουζής, κ.ά, 2011).

Επίσης νέα μέτρα καθιερώθηκαν για τη μείωση της καταβολής των αποζημιώσεων απόλυσης, για την αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις, για τον επανακαθορισμό του ανώτατου χρόνου των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, για την άρση των περιορισμών στα κλειστά επαγγέλματα, για την εξέταση της άρσης της μονιμότητας στο δημόσιο τομέα, με βάση την οποία η μονιμότητα ακολουθεί τη θέση εργασίας και όχι τον εργαζόμενο. Το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης αντιμετωπίζεται ως δημοσιονομικό ζήτημα, με αποτέλεσμα το επίπεδο της κοινωνικής του αποτελεσματικότητας να υποτάσσεται στην επίτευξη της βιωσιμότητας του ασφαλιστικού συστήματος και όχι στις ανάγκες των πολιτών. Αύξηση ανεργίας, μείωση μισθών, ομαδικές απολύσεις. Έννοιες που περιγράφουν το τοπίο στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Με την ένταξη της χώρας στον μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης και την υπογραφή των «Μνημονίων» τίθεται σε εφαρμογή ένα αυστηρό πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής, με στόχο τη μείωση των δημοσίων δαπανών και την αύξηση των δημοσίων εσόδων. Προβλέπεται η λήψη μέτρων για τη δημοσιονομική εξυγίανση, τη ρύθμιση του χρηματοπιστωτικού τομέα, και την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων που θα καταστήσουν την ελληνική οικονομία ανταγωνιστική. Μέρος αυτών των μεταρρυθμίσεων είναι και η συνεχής παρέμβαση στη λειτουργία της αγοράς εργασίας του ιδιωτικού τομέα και ειδικότερα στο πεδίο των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί μέσω της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (Κυριακούλιας, 2012).

Η ένταση της οικονομικής κρίσης και τα νέα μέτρα διαμορφώνουν μια νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας και ένα νέο εργασιακό τοπίο έντονα διαφοροποιημένο

συγκριτικά με την εικόνα πριν από την εκδήλωση της κρίσης. Οι αλλαγές που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση είναι συνέχεια των αλλαγών στο εργασιακό πεδίο που συντελούνται κατά την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα με σταδιακές και συμπληρωματικές παρεμβάσεις με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους και με βασικό εργαλείο την εισαγωγή μιας μεγάλης ποικιλίας μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας (Κουζής, 2012).

Οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα αποτελούν επακόλουθο της οικονομικής κρίσης και της επιβολής των μνημονίων. Στόχος των μνημονίων είναι ο δημόσιος τομέας, ο οποίος μέσω της απαξίωσης που δέχεται, πιέζεται να ενδώσει στα ιδιωτικά συμφέροντα. Με την εφαρμογή των μνημονίων γίνεται προσπάθεια απορρύθμισης του συστήματος που καθορίζει τους μισθούς και γενικά τις εργασιακές σχέσεις. Παγιώνεται πολύ χαμηλό κόστος εργασίας, ενώ καταργούνται συλλογικές και κλαδικές συμβάσεις. Οι εργαζόμενοι δεν έχουν καμία προστασία από τις απολύσεις με αποτέλεσμα την αύξηση της ανεργίας από ομαδικές απολύσεις και σημαντικές μειώσεις μισθών (Κουζής, 2011).

Ταυτόχρονα, οι μεταρρυθμίσεις των Μνημονίων αναπτύσσονται και επιδιώκουν τη μόνιμη επίτευξη της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, και ειδικότερα στη διευκόλυνση (Κυριακούλιας, 2012):

- της ευελιξίας του μεγέθους της απασχόλησης: διευκόλυνση απολύσεων και προσλήψεων και μείωση του σχετικού κόστους αυτών.
- της ευελιξίας του περιεχομένου της απασχόλησης: ευέλικτες μορφές εργασίας, προσωρινή και μερική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων, απασχόληση με τη μορφή «παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών», τηλεργασία.
- της ευελιξίας στην οργάνωση του εργασίου χρόνου: διευθέτηση του χρόνου εργασίας, υπολογισμός του εργασίου χρόνου σε ετήσια βάση, περιορισμός υπερωριών.
- της ευελιξίας στη διαμόρφωση των αποδοχών: μείωση των κατώτατων μισθών με διαφοροποίηση ως προς την ηλικία, το επίπεδο ανεργίας σε τοπικό, κλαδικό ή εθνικό επίπεδο, διαμόρφωση αποδοχών σε επίπεδο επιχείρησης και όχι κλάδου ή επαγγέλματος και, κατά συνέπεια, αποκέντρωση του επιπέδου της συλλογικής διαπραγματεύσεως.

Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου αποτελεί σημαντική εξέλιξη από τα μέτρα που λαμβάνονται κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης και των μνημονίων. Η εξέλιξη αυτή είναι αποτέλεσμα της απορρύθμισης του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων, ενισχύοντας την προοπτική

εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων, ενώ συγχρόνως χαλαρώνει τους «νόμους προστασίας» του εργαζόμενου από την απόλυση. Επίσης παγιώνεται η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου πλήρους ωραρίου. Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η μείωση των μισθών, επιφέρουν βίαιη υποβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας (Κουζής, 2012).

1.5.Εργασιακές σχέσεις και εργασιακή ικανοποίηση

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα πεδίο που έχει άμεση σχέση με τη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού και τη Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Οι εργασιακές σχέσεις έχουν επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό από την οικονομική κρίση και τις ραγδαίες αλλαγές σε όλα τα επίπεδα παγκοσμίως. Οι Berger, Olson, Boudreau (1983) υποστηρίζουν ότι τα συνδικάτα επιδρούν θετικά ως προς την εργασιακή ικανοποίηση σχετικά με τις αμοιβές, τα ωρομίσθια και τα ειδικά προνόμια που μπορούν να επιτύχουν οι εργαζόμενοι μέσα από την ενεργή συμμετοχή τους. Όμως η λειτουργία τους μπορεί να προκαλέσει προβλήματα και μικρό βαθμό εργασιακής ικανοποίησης ως προς τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων (συνεργασία) ή με τους προϊσταμένους, έχοντας ως μεγάλο πρόβλημα την εποπτική συμπεριφορά των ανωτέρων προς τους συνδικαλιστές.

Οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε συνδικάτα ωθούνται να συμμετάσχουν λόγω της μικρής εργασιακής ικανοποίησής τους. Οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι οι ενώσεις εργαζομένων έχουν επιτύχει βελτιώσεις σε αποδοχές και εργασιακή ασφάλεια και προσπαθούν με τη συμμετοχή τους να αποκτήσουν περισσότερα δικαιώματα στην εργασία τους. Βασικός τους στόχος κυρίως είναι η αύξηση των αποδοχών, που προσφέρει μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, παρά η εργασιακή ασφάλεια (Meng, 1990).

Οι Lillydahl & Singell (1993), υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι αποδέχονται ότι τα συνδικάτα και οι ενώσεις επιδρούν θετικά στις αποδοχές, ενώ μπορούν να λύσουν και άλλα προβλήματα, όπως να μειώσουν τα κρούσματα φυλετικών διακρίσεων. Οι εργαζόμενοι που είναι σε ενώσεις δηλώνουν ικανοποιημένοι μόνο σε θέματα αποδοχών και εργασιακής ασφάλειας, ενώ σε άλλους τομείς της εργασίας τους δε δηλώνουν ιδιαίτερα ικανοποιημένοι.

Σύμφωνα με τον Renaud (2002), η συμμετοχή ή όχι σε σωματεία και ενώσεις εργαζομένων δεν επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση σε ένα δεδομένο, σταθερό εργασιακό περιβάλλον. Οι Bryson, Cappellari & Lucifora (2004) υποστηρίζουν ότι δεν μπορούν να βγουν ασφαλή συμπεράσματα για το αν η συμμετοχή σε ενώσεις

εργαζομένων συνδέεται με την εργασιακή ικανοποίηση. Για πιο έγκυρα συμπεράσματα απαιτείται η ανάλυση επιπλέον χαρακτηριστικών.

Οι σχέσεις με τη διοίκηση αποτελούν πολύ βασικό παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης. Οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν την αυτονομία στην εργασία τους και επιθυμούν την αξιολόγησή τους και τη διακριτική εποπτεία από τη διοίκηση, ενώ δεν αποδέχονται τη στενή παρακολούθηση. Οι καλές σχέσεις με τους προϊσταμένους και οι συχνές συζητήσεις για θέματα εργασίας, με ταυτόχρονη ενθάρρυνση των εργαζομένων για έκφραση γνώμης και προτάσεων, δημιουργούν αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης (Petrescu, Simmons, 2008). Η επικοινωνία με τους προϊσταμένους και η συχνή υποστήριξη από τη διοίκηση αυξάνει την εργασιακή ικανοποίηση (Karatepe, Kilic, 2005).

Ως προς τη μορφή της εργασίας, οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να δεχθούν περισσότερους συμβιβασμούς στην εργασία τους αν γνώριζαν ότι θα απασχολούνται για πολύ καιρό στην εταιρεία που εργάζονται. Η περιστασιακή ή προσωρινή εργασία δεν ικανοποιεί ούτε τους εργαζομένους αλλά ούτε και τους εργοδότες, όμως η έλλειψη εναλλακτικών λύσεων οδηγεί σε συνεργασίες αυτής της μορφής (Felfe et al., 2007).

Μια σημαντική αλλαγή στα εργασιακά λόγω των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι το ευέλικτο ωράριο, όπου δεν καθορίζεται αυστηρά το ωράριο εργασίας, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να απασχολούνται περισσότερες ώρες, χωρίς καμία αμοιβή. Οι εργαζόμενοι που έχουν υψηλή εργασιακή ικανοποίηση συνειδητά δουλεύουν υπερωρίες χωρίς να επιθυμούν να τις πληρωθούν. Σε γενικές γραμμές όμως, οι υπερωρίες που δεν πληρώνονται επιδρούν αρνητικά στην ψυχολογία των εργαζομένων. Οι γυναίκες δίνουν περισσότερη σημασία από τους άντρες στην αρνητική επίδραση των απλήρωτων υπερωριών στις συνολικές τους αποδοχές, ενώ οι άντρες θεωρούν ότι οι υπερωρίες μπορούν να τους βοηθήσουν ώστε να έχουν μια μελλοντική εξέλιξη μέσα στην εταιρία που εργάζονται (Gaj, 2000).

1.6. Παράγοντες που επηρεάζουν το εργασιακό κλίμα

1.6.1. Ο ρόλος του ηγέτη

Με τον όρο ηγεσία εννοούμε την διαδικασία επηρεασμού της σκέψης, συναισθημάτων μιας ομάδας ανθρώπων από ένα άτομο (Μπουραντάς, 2005). Με την επιρροή που ασκεί ο ηγέτης τα άτομα συμβάλλουν τα μέγιστα έτσι ώστε η επιχείρηση να πετύχει τους στόχους της. Ο ηγέτης ουσιαστικά κερδίζει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων και κατορθώνει τους δώσει κίνητρο να δώσουν τον καλύτερο εαυτό τους.

Κάτι τέτοιο μπορεί να το πετύχει μόνο ο ηγέτης δηλ. το να καταφέρει να δουλέψουν οι εργαζόμενοι όχι μόνο για τα δικά τους συμφέροντα αλλά και για τον ηγέτη καθ' αυτόν. Ένας ηγέτης θα πρέπει να έχει δύναμη, εξουσία, επιρροή, δύναμη ανταμοιβής, δύναμη γνώσης, νόμιμη δύναμη και δύναμη πληροφοριών (Μπουραντάς 2005). Με την απλή δύναμη εννοούμε την δυνατότητά του να επιβάλλει την γνώμη του και να επηρεάζει την ομάδα την οποία ηγείται. Με την εξουσία εννοούμε το γεγονός ότι είναι νομικά κατοχυρωμένος στο να ηγείται την ομάδας του. Με την επιρροή εννοούμε την δυνατότητα να μεταβάλλει και να κατευθύνει τις απόψεις των υπαλλήλων. Η δύναμη ανταμοιβής αναφέρεται στην δυνατότητα να ικανοποιήσει τις προσωπικές ανάγκες κάθε ατόμου μέλους της ομάδας. Με την δύναμη γνώσης αναφερόμαστε στην κατάρτιση, γνώση που έχει για ένα ζήτημα και με την οποία αναγνωρίζεται ως ο πλέον ειδικός για το εν λόγω ζήτημα. Με την δύναμη πληροφοριών εννοούμε την δυνατότητα πρόσβασης που έχει σε διάφορες πηγές πληροφοριών και μέσω των οποίων μπορεί να βελτιώσει την γνώση του.

1.6.2. Οι εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στο πλαίσιο μιας επιχείρησης

Παρατηρούμε λοιπόν ότι ο ηγέτης διαφέρει σημαντικά από έναν απλό manager. Η σημαντικότερη διαφορά τους έγκειται στον τρόπο με τον οποίο παρακινούν εργαζομένους. Ενώ ο manager ενδιαφέρεται κυρίως για την απλή τέλεση των καθηκόντων του και το προσωπικό του συμφέρον και έχει μια μάλλον απρόσωπη σχέση με τους εργαζομένους, ο ηγέτης έχει ένα όραμα για τη εταιρεία και αντικειμενικός του στόχος είναι εμψυχήσει αυτό το όραμα στους εργαζόμενους έτσι ώστε οι τελευταίοι να αισθανθούν ένα ζωντανό κομμάτι της επιχείρησης και όχι ως απλά εκτελεστικά όργανα. Θεμελιώδες καθήκον του ηγέτη αποτελεί η πρόκληση ενθουσιασμού, αισιοδοξίας και πάθους για τη δουλειά, καθώς και η καλλιέργεια κλίματος ομαδικότητας, συνεργασίας και εμπιστοσύνης. Είδαμε άλλωστε σε προηγούμενη ενότητα ότι αυτά τα στοιχεία θα έχουν ευεργετικές επιπτώσεις στην αποδοτικότητα του προσωπικού. Ο ηγέτης λοιπόν επικεντρώνει την προσοχή του στο ανθρώπινο δυναμικό και προσπαθεί να επιλύσει οποιεσδήποτε συγκρούσεις ανακύπτουν με τρόπο ήπιο και διπλωματικό προτάσσοντας πάντα το συμφέρον της επιχείρησης. Επιπρόσθετα προσπαθεί να διατηρήσει τις εύθραυστες ισορροπίες σε ένα εργασιακό περιβάλλον λαμβάνοντας πάντα υπόψη τα εκάστοτε χαρακτηριστικά του εργαζόμενου τα οποία δεν αναφέρονται μόνο στις δεξιότητες του αλλά στην συνολική προσωπικότητά του.

Από τα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι υπάρχει άμεση συσχέτιση μεταξύ ηγεσίας και συναισθηματικής νοημοσύνης. Από έρευνες που κατά καιρούς έχουν διεξαχθεί

διαπιστώθηκε ότι ο παράγοντας της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι πολύ σημαντικός για τα ανώτερα κλιμάκια της ιεραρχίας. Η αποτελεσματική ηγεσία λοιπόν θα βασίζεται σε διάφορα χαρακτηριστικά της συναισθηματικής νοημοσύνης όπως είναι η αυτοπεποίθηση, η αυτοεκτίμηση, ο ηθικός χαρακτήρας, η προσαρμοστικότητα, η ευελιξία, η καινοτομία, η ανάπτυξη εμπιστοσύνης, ο χειρισμός των συγκρούσεων και η αντικειμενική αυτοκριτική. Ο ηγέτης θα πρέπει να διαθέτει συναισθηματική νοημοσύνη αφού αν μπορεί να αναγνωρίζει τα δικά του συναισθήματα θα μπορεί να αντιλαμβάνεται τα συναισθήματα και τις ανάγκες των άλλων και κατ'επέκταση θα είναι σε θέση να τα συντονίζει (Goleman, 1998).

Συνοψίζοντας μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η θέση ενός ηγέτη είναι ιδιαίτερα απαιτητική αφού ο ρόλος του δεν περιορίζεται μόνο σε αυτόν του manager. Τα βασικά χαρίσματα που θα πρέπει να τον διακρίνουν είναι τα εξής (www.ezinearticles.com).

- Ο ηγέτης δεν θα πρέπει να προβάλλει τον εγωισμό του προκειμένου να κερδίσει τον σεβασμό των υπαλλήλων αλλά θα πρέπει να είναι ταπεινός.
- Ο ηγέτης θα πρέπει να σέβεται τους συναδέλφους του αλλά και να αναγνωρίζει την προσπάθεια που καταβάλλουν.
- Ένας ηγέτης θα πρέπει να έχει ξεκάθαρο όραμα για την εταιρεία π.χ ότι στο άμεσο μέλλον στόχος είναι να συμπεριληφθεί στις κορυφαίες εταιρείες του κλάδου η ότι η εταιρεία με τις κατάλληλες ενέργειες θα δημιουργήσει ένα αρμονικό εργασιακό περιβάλλον.
- Ο ηγέτης θα πρέπει να αποφεύγει τους διαπληκτισμούς χωρίς βέβαια να σημαίνει ότι θα πρέπει να είναι και υποχωρητικός.
- Ο ηγέτης δεν θα πρέπει να κάνει επίδειξη ισχύος αλλά να ακούει τις γνώμες όλων και να θεωρεί τους συναδέλφους του ίσους προς αυτόν.
- Ένας πετυχημένος ηγέτης θα πρέπει να δημιουργεί ένα ευχάριστο κλίμα στον εργασιακό χώρο και όχι συνθήκες πίεσης και ανταγωνισμού.

1.6.3.Αρνητικά συναισθήματα στο χώρο εργασίας και τρόποι επίλυσης των αρνητικών συναισθημάτων

Σε μερικές χώρες του Δυτικού κόσμου, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας παρατηρούνται από τα μέσα της δεκαετίας του 1960 οξείες συγκρούσεις σε εργασιακά ζητήματα και χαμηλό επίπεδο παραγωγικότητας. Ο αριθμός και η συχνότητα των απεργιών, ανταπεργιών και άλλων μορφών παύσεως εργασίας αυξάνονται με ανησυχητικό ρυθμό ιδιαίτερα στους στρατηγικής σημασίας τομείς της οικονομίας. Ενώ ο ρυθμός ανόδου της παραγωγικότητας κάθε άλλο παρά σε επιθυμητό επίπεδο

βρίσκεται. Η παραγωγικότητα επηρεάζεται από διάφορες επιβραδύνσεις, τις πολλές απουσίες των εργαζομένων, τη χαμηλή ποιότητα δουλειάς και τις βλάβες εξοπλισμού και υλικών. Ορισμένοι ειδικοί δίνουν την εξήγηση ότι η αύξηση της διαμάχης οφείλεται στο γεγονός ότι κάτω από τις πιέσεις του πληθωρισμού, εργαζόμενοι και διοίκηση τηρούν πιο άκαμπτη στάση, ενώ άλλοι ειδικοί τείνουν να αποδώσουν το μεγαλύτερο μέρος της αναταραχής των τελευταίων ετών στη μαχητική δραστηριότητα αριστερών οργανώσεων. Ωστόσο, πολλοί εμπειρογνώμονες συμφωνούν με την άποψη ότι τα στοιχεία για τις εργατικές διαφορές πάνω από μια δεκαετία δείχνουν, πρώτον, ότι η αυξημένη αναστάτωση υπήρξε και πριν παρουσιαστούν οι πληθωριστικές τάσεις των τελευταίων ετών και, δεύτερον, ότι η μαχητική δράση εκ μέρους των εργατικών σωματείων δεν ανταποκρίνεται αναγκαστικά μόνο σε πολιτική υποκίνηση των αριστερών κομμάτων. Σε τέτοιες περιπτώσεις οι διαφορές μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης πάνω σε θέματα αμοιβών και επιδομάτων επιτείνονται από την έντονη έλλειψη εμπιστοσύνης και από τις δύο πλευρές. Έτσι είναι αδύνατον να καταλήξουν σε μια εύκολη και λογική διευθέτηση του μισθολογικού και να βρουν αποδεκτές λύσεις σε προβλήματα αμοιβαίου ενδιαφέροντος. Η λύση αυτών των προβλημάτων απαιτεί περιοδικές διαβουλεύσεις και συμφωνίες μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης, πράγμα που οι ρυθμίσεις από τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων δε είναι δυνατόν να προσφέρουν. Η πείρα έχει αποδείξει ότι η λύση έγκειται στη συνολική βελτίωση των σχέσεων εργαζομένων-διοικήσεως και στην ανάπτυξη συμπληρωματικών διακανονισμών. Συγκριτική μελέτη μεταξύ του συστήματος εργασιακών σχέσεων των χωρών του Δυτικού Κόσμου και της εικόνας που κάθε χώρα παρουσιάζει για θέματα απεργιών, παραγωγικότητας και γενικής οικονομικής απόδοσης, υποδεικνύει την εξέταση της εισαγωγής συμπληρωματικών θεσμικών ρυθμίσεων στο υπάρχον σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και στις διαδικασίες διαιτησίας, πράγμα το οποίο θα διευκόλυνε τη συνεργασία μεταξύ των άμεσα εμπλεκόμενων για τη λύση των μεταξύ τους προβλημάτων. Αυτό με τη σειρά του θα ανέβαζε την παραγωγικότητα και θα βελτίωνε τις δυνατότητες λογικών τακτοποιήσεων των μισθολογικών θεμάτων. Όλες οι ρυθμίσεις αυτού του είδους συγκεντρώνονται γύρω από κάποιο σχήμα συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση και συγκαταλέγονται στη γενική κατηγορία της βιομηχανικής δημοκρατίας. Με άλλα λόγια αντικειμενικοί σκοποί της συμμετοχής είναι η βελτίωση της ποιότητας της ζωής του εργαζόμενου, η μείωση των συγκρούσεων στις εργασιακές σχέσεις και η αύξηση της παραγωγικότητας. Επίσης, η δημιουργία προϋποθέσεων αποτελεσματικής συνεργασίας των ενδιαφερομένων μερών έξω από το χώρο εργασίας για τη διαμόρφωση και την

εφαρμογή κοινωνικο-οινομικής πολιτικής. Αξίζει να σημειωθεί πως η επιτυχία της συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση εξαρτάται από ένα αριθμό προϋποθέσεων στις οποίες συμπεριλαμβάνεται ο βαθμός επιθυμίας συμμετοχής, η εκπαίδευση κ επιμόρφωση των εργατών στο θέμα της συμμετοχής και ο βαθμός υποστήριξης της προσπάθειας από τα καθιερωμένα εργατικά σωματεία (Τζεκίνης, 1984).

Η δημιουργία θετικών συναισθημάτων από τους εργαζομένους βελτιώνει στο έπακρο την αποδοτικότητά τους. Το πιο έντονο αρνητικό συναίσθημα στον χώρο εργασίας είναι αυτό του άγχους. Το άγχος είναι μια νοητική κατάσταση που όλοι βιώνουμε από καιρό σε καιρό. Συχνά έχει να κάνει με το φόβο ενός επερχόμενου γεγονότος ή κατάστασης που πολλές φορές βασίζεται σε προηγούμενες εμπειρίες. Η εμπειρία του άγχους είναι μια φυσιολογική αντίδραση στο στρες ή τον κίνδυνο και μπορεί να κυμαίνεται από μια ήπια ανησυχία έως και έντονο πανικό (www.innerresources.gr/gr_services). Επίσης, η αδιαφορία, η έλλειψη αναγνώρισης, ο θυμός είναι επίσης συναισθήματα που επιδρούν αρνητικά στην ψυχολογία του ατόμου. Όταν το άτομο βιώνει αρνητικά συναισθήματα τότε και οι σχέσεις του με τους εργαζόμενους δεν θα είναι οι επιθυμητές. Όταν οι σχέσεις του με τους εργαζόμενους είναι κακές σε βαθμό που να ενεργοποιούνται συναισθήματα όπως ο θυμός η θλίψη, όταν δεν αναγνωρίζεται η επιπλέον προσπάθεια που καταβάλλει η όταν το αντικείμενο εργασίας του είναι μονότονο τότε το άτομο θα λαμβάνει αρνητικά ερεθίσματα από τον εργασιακό χώρο και δεν θα αποδίδει τα αναμενόμενα.

Αναφορικά με τον παράγοντα του άγχους θα πρέπει να βρούμε την γενεσιουργό αιτία εκδήλωσής του προκειμένου να αντιμετωπιστεί. Όπως προαναφέρθηκε, το άγχος είναι η αντίδραση του ατόμου σε έναν επερχόμενο κίνδυνο. Ο κίνδυνος αυτός μπορεί να αφορά μια ενδεχόμενη απόλυση του εργαζομένου λόγω περικοπών στα έξοδα ή την αδυναμία επίτευξης ενός στόχου που και πάλι μπορεί να προκαλέσει την απόλυση του εργαζομένου ή την υπηρεσιακή του υποβάθμιση. Η διοίκηση θα πρέπει να δημιουργήσει όλες εκείνες τις συνθήκες που θα επιφέρουν ένα αίσθημα ασφάλειας στους εργαζομένους. Επιπροσθέτως, θα πρέπει οι στόχοι που τίθενται να είναι πραγματοποιήσιμοι έτσι ώστε να δημιουργηθεί τουλάχιστον η αίσθηση ότι ο εργαζόμενος θα τους πετύχει αποβάλλοντας μ'αυτό τον οποιοδήποτε άγχος. Καθοριστική είναι σε αυτό το σημείο και η παρέμβαση των managers. 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 προκαλέσει να υποθάλπει ο ένας εργαζόμενος τον

άλλο, θα φέρει αντίθετα αποτελέσματα διαταράσσοντας έτσι το ομαλό εργασιακό κλίμα (Μπουραντάς, 2005).

Ένας άλλος τρόπος να βελτιωθεί το εργασιακό κλίμα και να εξαλειφθούν 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. Επίσης, η επιχείρηση μπορεί να διοργανώνει σεμινάρια ανά τακτά χρονικά διαστήματα τα οποία θα επιμορφώνουν τους εργαζομένους και θα συμβάλλουν στην ενεργοποίηση του ενδιαφέροντος τους για την επιχείρηση. Τέλος, οι managers θα πρέπει να τους ενθαρρύνουν και να τους συμβουλεύουν για την αντιμετώπιση οποιουδήποτε προβλήματος και να μην είναι επικριτικοί και απόμακροι απέναντι στους υπαλλήλους. Με τον τρόπο αυτό το άγχος θα μειωθεί και οι εργαζόμενοι θα αντιλαμβάνονται την εργασία τους ως κάτι ποιο ευχάριστο.

1.7. Η νομική έννοια των Εργασιακών Σχέσεων

Έχει επικρατήσει η αντίληψη ότι οι εργασιακές σχέσεις συνδέονται κυρίως με τους όρους απασχόλησης και αμοιβής των εργαζομένων και με την έννοια αυτή αποτελούν το σύνολο των επιμέρους σχέσεων και των όρων εκείνων που διέπουν και διαμορφώνουν το περιεχόμενο της μισθωτής απασχόλησης (Κουζής, 2001:11). Από την πλευρά αυτή σύμφωνα με τον παραπάνω ορισμό, οι εργασιακές σχέσεις αντανακλούν το αποτέλεσμα της κατανομής του παραγομένου πλούτου ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία και αποτυπώνουν τον μεταξύ τους συσχετισμό δυνάμεων. Κατ' ακολουθία οι εργασιακές σχέσεις, αναφέρονται σε ένα σύστημα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων τα οποία συνδέουν τους εργαζόμενους και τους εργοδότες. Από την πλευρά των εργαζομένων οι υποχρεώσεις τους αφορούν στην παροχή της εργασίας, στο επιθυμητό ποιοτικό και ποσοτικό επίπεδο και στο πλαίσιο του προδιαγεγραμμένου χρόνου, ενώ τα δικαιώματα αφορούν στην έγκαιρη καταβολή του μισθού και τη δημιουργία των αναγκαίων τεχνικών και περιβαλλοντικών προϋποθέσεων για την απρόσκοπτη προσφορά της εργασίας τους. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων έναντι της εργοδοσίας αποτελούν υποχρεώσεις και δικαιώματα των εργοδοτών. Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων, από καθαρά νομικής πλευράς, κατοχυρώνεται με θετικές νομικές διατάξεις που συνθέτουν την εργατική νομοθεσία και εξειδικεύονται μέσα από τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όμως από επιστημονικής πλευράς οι εργασιακές σχέσεις καλύπτουν όλο το φάσμα των αλληλοσυσχετίσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς και διαμορφώνουν

το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον με τις ειδικότερες διακρίσεις όπως αναφέρονται κατωτέρω (Κουζής, 2001).

Για το νόμο η εργασία είναι κάθε απασχόληση σωματική ή πνευματική ενός εργαζόμενου. Αρκεί η απασχόληση αυτή να παρέχει κάποιο όφελος σε άλλον. Ακόμα εργασία είναι και η ακινησία ενός εργαζόμενου, γενικά θεωρείται ότι εργάζεται κάποιος ακόμα και όταν δεσμεύει απλά τις εργασιακές του δυνάμεις για λογαριασμό του εργοδότη και βρίσκεται σε ετοιμότητα να τις προσφέρει. Αυτή η εργασία ενδιαφέρει το δίκαιο κι αυτό γιατί είναι μια απαραίτητη εκδήλωση της κοινωνικής μας συμβίωσης με τέτοιο τρόπο ώστε να γίνεται κινητήρια δύναμη για την πρόοδο και την εξέλιξη αυτής της συμβίωσης. Πιο συγκεκριμένα, το δίκαιο ενδιαφέρεται για την εργασία που αποχωρίζεται από το άτομο που την παρέχει και διατίθεται πλέον για λογαριασμό κάποιου άλλου. Υπόκειται δηλαδή σε νομικές σχέσεις των ατόμων που παρέχουν την εργασία και των ατόμων για λογαριασμό των οποίων την παρέχουν. Η εργασία γίνεται αντικείμενο του δικαίου όταν γίνεται αντικείμενο συναλλαγής και η εργασία γίνεται αντικείμενο συναλλαγής όταν αμείβεται και όταν είναι εξαρτημένη. Το στοιχείο της εξάρτησης είναι το κύριο κριτήριο για να διακρίνουμε ποια εργασία προστατεύει ο νόμος. Εξαρτημένη, λοιπόν, είναι η εργασία στην οποία το που θα εργαστεί κάποιος μέσα σε ποια χρονικά όρια καθώς και με ποιο τρόπο, εξαρτώνται από άλλο άτομο. Πιο απλά, όταν σε κάποια δουλειά υπάρχουν αυτά τα τρία σημεία εξάρτησης, ο τόπος, ο χρόνος και ο τρόπος, μόνο τότε επεμβαίνει ο νόμος. Αυτό συμβαίνει γιατί σε μια τέτοιου είδους εξαρτημένη εργασία ο εργαζόμενος βρίσκεται σε μειονεκτική θέση, εφόσον τίθεται στην εξουσία κάποιου άλλου ο οποίος ρυθμίζει τις συνθήκες δουλειάς. Επίσης, ο νόμος ενδιαφέρεται και προστατεύει κάθε είδους εξαρτημένη εργασία αρκεί αυτή να μην είναι παράνομη ή ανήθικη. (Πιντέλογλου, 1998).

1.8.1.Εργασιακές Σχέσεις και Εργατικό Δίκαιο

Η βασική διαφορά η οποία διακρίνει αυτής εργασιακές σχέσεις από το εργατικό δίκαιο είναι ότι, ο μεν τομέας των εργασιακών σχέσεων ως κλάδος του management μελετά αυτής προϋποθέσεις οι οποίες είναι απαραίτητες για τη μεγιστοποίηση αυτής απόδοσης των εργαζομένων στα πλαίσια των οργανισμών, ο δε τομέας του εργατικού δικαίου εξετάζει αυτής καθιερωμένους όρους και αυτής προϋποθέσεις απασχόλησης των εργαζομένων μέσα αυτής οργανισμούς. Οι όροι αυτοί είναι κυρίως αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και αυτής εργοδοσίας, εκφράζονται δε διαμέσου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οι οποίες καθορίζουν αυτής γενικούς όρους απασχόλησης και αμοιβής των εργαζομένων

(Λεβέντης, 2009). Συνεπώς, οι μεν εργασιακές σχέσεις ως επιστημονικός κλάδος, εξετάζουν το θέμα των όρων απασχόλησης των εργαζομένων από τη δεοντολογική αυτής πλευρά, το δε εργατικό δίκαιο εξετάζει το ίδιο αντικείμενο με βάση το τι ισχύει σήμερα.

Ειδικότερα, το εργατικό δίκαιο εξετάζει κατά κυρίως τη σχέση εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή πώς ιδρύεται, πώς λειτουργεί στο χρόνο, ποια είναι η θέση των μερών, δηλαδή του εργοδότη και του εργαζομένου, μέσα σε αυτή, τα δικαιώματα και αυτής υποχρεώσεις αυτής, αυτής παροχές που δικαιούνται, αυτής μεταβολές που σημειώνονται και γενικά την ανέλιξη αυτής σχέσης αυτής καθώς και τη λήξη αυτής (Καρακατσάνης, Γαρδίκας, 1995:40). Από την πλευρά αυτή ενώ αμφότεροι οι τομείς αυτοί ασχολούνται με το ίδιο αντικείμενο, ο τομέας των εργασιακών σχέσεων ως επιστημονικός κλάδος ο οποίος ασχολείται με την έρευνα των συνθηκών απασχόλησης των εργαζομένων έχει μεγαλύτερη ευχέρεια αναζήτησης λύσεων, ενώ στην πράξη αποτελεί την πηγή από την οποία το εργατικό δίκαιο αντλεί ιδέες και απόψεις οι οποίες υποβοηθούν στην εκπλήρωση του ρυθμιστικού του ρόλου στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, αυτής αυτές διαμορφώνονται τελικά μέσα από αυτής συλλογικές διαπραγματεύσεις, το νόμο και τη νομολογία των δικαστηρίων. Παρά το γεγονός ότι, αμφότεροι οι τομείς αυτοί, δηλαδή των εργασιακών σχέσεων και του εργατικού δικαίου, ανήκουν σε διαφορετικούς επιστημονικούς κλάδους καθώς οι εργασιακές σχέσεις, αυτής τονίστηκε παραπάνω, ανήκουν στον κλάδο αυτής διοίκησης των επιχειρήσεων (management), ενώ το εργατικό δίκαιο ανήκει στον κλάδο αυτής νομικής επιστήμης, εντούτοις οι κλάδοι αυτοί λειτουργούν συμπληρωματικά, ενώ στην πράξη το εργατικό δίκαιο είναι αποτέλεσμα αυτής επιστήμης των εργασιακών σχέσεων με την έννοια ότι θεσμοθετεί τα πορίσματα αυτής επιστήμης αυτής (Κουζής, 2001).

Η αξιοποίηση της εργασίας για τις κοινωνικές ανάγκες μπορεί να γίνει με διάφορες νομικές μορφές και τύπους. Το εργατικό δίκαιο δεν υπήρξε μέχρι σήμερα το δίκαιο της εργασίας. Αντικείμενό του είναι ένας ορισμένος τρόπος παροχής εργασίας, η λεγόμενη «εξαρτημένη ή μισθωτή εργασία» που αποτέλεσε και την κύρια πηγή σύγχρονων κοινωνικών αγώνων. Μπορούμε να το ορίσουμε ως το σύνολο των κανόνων δικαίου, οι οποίοι ρυθμίζουν όλες τις σχέσεις που διαμορφώνονται με αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας με κάποιον εργοδότη (Κουκιάδης, 1995:21). Εν συντομία πρόκειται για τη ρύθμιση σχέσεων ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία που προϋποθέτει την εξάρτηση της δεύτερης από το πρώτο.

Το εργατικό δίκαιο δεν περιορίζεται να ρυθμίζει μόνο τις σχέσεις ανάμεσα στους εργάτες και τους εργοδότες τους. Το σύγχρονο εργατικό δίκαιο ρυθμίζει όλες τις

σχέσεις που προέρχονται γενικά από την παροχή εξαρτημένης εργασίας προς έναν εργοδότη. Ειδικότερα, η παρεχόμενη εργασία πρέπει να είναι «εξαρτημένη». Σύμφωνα με την κρατούσα σήμερα αντίληψη, η εργασία είναι εξαρτημένη όταν ο εργαζόμενος θέτει στη διάθεσή του εργοδότη του όλη την εργασιακή δύναμη, ώστε να μπορεί ο τελευταίος να τη χρησιμοποιεί κατά τη θέλησή του για την εξυπηρέτηση των ποικίλων σκοπών του. Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας αποτελεί θεμελιώδη έννοια για το εργατικό δίκαιο, γύρω από αυτή στρέφεται το σύνολο των διατάξεών του. Κατά δεύτερον, η εξαρτημένη εργασία πρέπει να αφορά έναν εργοδότη, δηλαδή ένα πρόσωπο με το οποίο ο εργαζόμενος συνδέεται με μια έννομη σχέση ιδιωτικού δικαίου που ονομάζεται εργασιακή σχέση. Αυτή μπορεί να στηρίζεται σε έγκυρη σύμβαση εργασίας ή σε άκυρη σύμβαση. Επίσης, από τη στιγμή που διατυπώνεται η ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας είναι αδιάφορες, για την έννοια του εργατικού δικαίου, οι ποικίλες ειδικότερες διακρίσεις (σωματική εργασία, πνευματική ή διευθύνουσα εργασία κ.α.), στις οποίες υποδιαιρείται η μορφή αυτή εργασίας. Με βάση τα παραπάνω δεν υπάγονται στους κανόνες του εργατικού δικαίου οι περιπτώσεις κατά τις οποίες παρόλο που παρέχεται εργασία με βάση μια σχέση ιδιωτικού δικαίου, η σχέση αυτή έχει ως γενεσιουργό αιτία της μια άλλη σύμβαση, διαφορετική από τη σύμβαση εργασίας. Επίσης, η δραστηριότητα των προσώπων που παρέχουν ανεξάρτητη εργασία δεν αποτελεί αντικείμενο εργατικού δικαίου. Οι περιπτώσεις κατά τις οποίες η εξαρτημένη εργασία δεν παρέχει δυνάμει μια σύμβασης αλλά παρέχεται δυνάμει μιας σύμβασης αλλά παρέχεται με ρητή επιταγή του νόμου, όπως συμβαίνει με το άρθρο 1508 ΑΚ, που θεσπίζει υποχρέωση για τα τέκνα, να παρέχουν διάφορες υπηρεσίες στους γονείς τους, οι διατάξεις περί πολιτικής επιστράτευσης που υποχρεώνουν τον επιστρατευόμενο σε ορισμένη εργασία κ.α., οι περιπτώσεις παροχής εργασίας προς το κράτος ή προς ένα ΝΠΔΔ με βάση μια σχέση δημόσιου δικαίου. Ιδιομορφία παρουσιάζουν οι περιπτώσεις παροχής εργασίας σε επιχειρήσεις που έχουν δημόσιο χαρακτήρα (Δούκα, 1992). Το φαινόμενο της διαφοροποίησης στη μεταχείριση της εργασίας ακολουθείται σήμερα από αντίρροπες τάσεις για μια σχετική ενοποίηση με συνέπεια το εργατικό δίκαιο να τείνει να γίνει το δίκαιο της εργασίας.

Το Σύνταγμα ως η ανώτερη μορφή νομικής υπερδομής αποτελεί το σταθερότερο στοιχείο κάλυψης δεδομένων σχέσεων παραγωγής, μέσα στις οποίες εντάσσονται οι σχέσεις εργασίας και κεφαλαίου, και την πρωταρχική πηγή επίσημης έκφρασης της άρχουσας ιδεολογίας, καθορίζοντας συγχρόνως τους όρους εξέλιξης μέσα σ'ένα δομημένο σύστημα. Η υπέρβαση των συνταγματικών επιλογών μεταφέρει την προβληματική έξω από το νομικό χώρο. Κάτω από αυτό το πρίσμα οι θεμελιώδεις αρχές

του εργατικού δικαίου και με την έννοια των επιλογών του που καθορίζουν τους προσανατολισμούς του και με την έννοια των κανονιστικών διατάξεων γενικότερης σημασίας βρίσκουν αναπόφευκτη την απώτερη θεμελίωσή τους στους συνταγματικούς κανόνες. Το ελληνικό σύνταγμα ως ένα από τα ανώτερα της δυτικής Ευρώπης ακολουθεί σε προχωρημένο βαθμό την τακτική που επηρεάστηκε από τα σοσιαλιστικά συντάγματα. Η ρύθμιση των παραδοσιακών ατομικών ελευθεριών συμπληρώνεται από διατάξεις που καθορίζουν την κοινωνική δέσμευση στην άσκησή τους και από την κατοχύρωση των κοινωνικών δικαιωμάτων. Εύκολα αναβρίσκουμε σ' αυτό διατάξεις που ενδιαφέρουν διάφορες πλευρές του κοινωνικού βίου, ανάμεσα στις οποίες κυριαρχούν αυτές που προσδιορίζουν τις εργασιακές σχέσεις (Μάνεσης, 1980:157). Το σημερινό ελληνικό σύνταγμα προχωρεί σε σχέση με τα φιλελεύθερα συντάγματα σε τρία σημεία, Πρώτον, καθιερώνει ένα minimum κοινωνικοποίησης, δεύτερον, περιέχει νομικές δεσμεύσεις για τη λήψη ορισμένων κοινωνικών μέτρων και, τέλος, παρέχει τα νομικά ερείσματα εκτεταμένων εξελίξεων προς την κατεύθυνση της κοινωνικοποίησης χωρίς βέβαια να εγκαταλείπει τις θέσεις του φιλελευθερισμού. Δε μπορεί να χαρακτηριστεί αμιγές σύστημα ελεύθερης αγοράς ή σοσιαλιστικό ή ακόμα σύστημα κοινωνικοποιημένης οικονομίας. Θα ήμασταν πιο κοντά στα πράγματα αν το χαρακτηρίζαμε ένα ανοιχτό σύνταγμα που παρέχει ευρείες δυνατότητες εξέλιξης (Κουκιάδης, 1995).

Οι βασικές διατάξεις του συντάγματος που αναφέρονται στην οργάνωση της κοινωνικής και οικονομικής ζωής και που συγχρόνως ενδιαφέρουν το εργατικό δίκαιο είναι οι παρακάτω. Αρχικά, ο συνταγματικός νομοθέτης προσδίδει στη βασική δημοκρατική αρχή οικονομική και κοινωνική διάσταση (άρθρ. 5. 1). Η διάταξη αυτή διασφαλίζει το δικαίωμα στις διάφορες κοινωνικές τάξεις να διεκδικούν τη συμμετοχή τους στα διάφορα κέντρα αποφάσεων. Επίσης με το άρθρ.2.1, αναφέρεται ότι ο σεβασμός και η προστασία της ανθρώπινης αξίας αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση του κράτους (Κουκιάδης, 1995:33,34), δίνεται έμφαση στην προτεραιότητα της ανθρώπινης αξίας και των άυλων συμφερόντων των ανθρώπου έναντι στην προστασία των υλικών επιδιώξεών τους. Τρίτον, το σύνταγμα περιέχει πιο σαφείς αναφορές στις οικονομικές ελευθερίες που παραδοσιακά διασφαλιζόνταν σε εμάς κάτω από το γενικότερο δικαίωμα της προσωπικής ελευθερίας. Η κατοχύρωση του δικαιώματος ιδιοκτησίας η οποία συνεχίζει να αποτελεί θεμελιώδη εγγύηση του κοινωνικού μας συστήματος, συνοδευόμενη από προσδιοριστικούς όρους που προσδίνουν από νομική άποψη στο περιεχόμενο της νέες κατευθύνσεις. Η κατοχύρωση, τώρα, της ιδιοκτησίας συνοδεύεται από την κατοχύρωση ενός ανταγωνιστικού της

δικαιώματος, το οποίο είναι γνωστό ως το δικαίωμα της εργασίας (αρθρ. 22.1). Για πρώτη φορά το σύνταγμα κατοχυρώνει με ρητό και λεπτομερή τρόπο τις συνδικαλιστικές ελευθερίες, καθώς στα προηγούμενα συντάγματα στεγάζονταν στο γενικότερο δικαίωμα του συναιτερίζεσθαι. Τέλος, σκόπιμο θα ήταν να αναφερθούν και οι νέες διατάξεις του αρθρ. 106 με τις οποίες το σύνταγμα αναγνωρίζεται με πανηγυρικό, τρόπο το ρόλο της κρατικής πρωτοβουλίας για την οικονομική ζωή. Με τις διατάξεις αυτές ανοίγονται νέες διαστάσεις στην κοινωνική πολιτική σε θέματα εργασίας και ανοίγουν δρόμο για σημαντικές μεταρρυθμίσεις στο εργατικό δίκαιο.

Οι κύριες συνταγματικές εγγυήσεις που παρουσιάζουν άμεσο ενδιαφέρον για τη λειτουργία του οικονομικού συστήματος και κατ'επέκταση για τη λειτουργία του οικονομικού υποσυστήματος των εργασιακών σχέσεων. Ο ρόλος τους δεν πρέπει να υποτιμάται, γιατί οι αρχές αυτές έχουν ιδιαίτερη νομική αξία, ως συνταγματικώς επηυξημένης τυπικής ισχύος, δεσμευτική για το σύνολο των έννομων σχέσεων. Τέτοιες αρχές αποτελούν κυρίως η αρχή της κατοχύρωσης των οικονομικών ελευθεριών ως αντικειμενικών καταστάσεων, η αρχή της κατοχύρωσης του οικονομικού ρόλου του κράτους και, τέλος, η αρχή της τριτενέργειας των ατομικών και των κοινωνικών δικαιωμάτων.

Από το σύνολο των κατοχυρωμένων ατομικών δικαιωμάτων που ενδιαφέρουν τις εργασιακές σχέσεις ορισμένα παίζουν αποφασιστικό ρόλο για την κατανόηση του τρόπου διάρθρωσης και λειτουργίας τους. Άλλα από αυτά έχουν αποστολή τη διασφάλιση του ρόλου του εργοδότη και των συμφερόντων του και άλλα αποσκοπούν στην προστασία των εργασιακών συμφερόντων. Υπάρχουν ακόμη δικαιώματα για τα οποία μπορεί να γίνει επίκληση και από τις δυο μεριές, αλλά στην πράξη τα επικαλούνται κυρίως οι εργαζόμενοι. Από την πλευρά των εργοδοτών ενδιαφέρον παρουσιάζουν το δικαίωμα ιδιοκτησίας και η ελευθερία επιχειρηματικής δράσης. Από την πλευρά των εργαζομένων καθοριστικά για τον προσδιορισμό των συμφερόντων τους στο σύστημα εργασιακών σχέσεων είναι η ελευθερία εργασίας και το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας. Επίσης, στην τελευταία κατηγορία κατατάσσεται η κατοχύρωση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ισότητας και των συνδικαλιστικών ελευθεριών (Κουκιάδης, 1995).

Δεύτερο Κεφάλαιο: Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις

2.1.Ενοιολογικός ορισμός

Δεν υπάρχει ένας ενιαίος γενικά αποδεκτός ορισμός της μικρομεσαίας επιχείρησης αλλά ορίζεται κάθε φορά σε σχέση με τις συγκεκριμένες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες κάθε χώρας και τις εφαρμοσμένες πολιτικές. Διαφορές στον ορισμό του μεγέθους αυτών των επιχειρήσεων προκαλούνται επίσης από γεωγραφικές παραμέτρους και κυρίως από τις διαστάσεις των αγορών. Στην Ελλάδα, σύμφωνα με τον EOMMEX, θεωρούνται ως μικρομεσαίες επιχειρήσεις όσες απασχολούν μέχρι 100 άτομα προσωπικό. Εάν λαμβάνονταν υπόψη ο ορισμός της Ε.Ε., θα περιλαμβανόταν σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις, καθόσον το 99% των επιχειρήσεων απασχολεί το πολύ 50 άτομα. Η μικρομεσαία επιχείρηση στην Ελλάδα είναι συνήθως μια οικογενειακή επιχείρηση της οποίας η διοίκηση ταυτίζεται με την κυριότητα και η καθημερινή διαχείριση εξασφαλίζεται συνήθως από τον επιχειρηματία (www.eommex.gr). Στις ΗΠΑ, μικρομεσαία επιχείρηση θεωρείται η επιχείρηση που απασχολεί λιγότερους από 500 εργαζόμενους, στην Ιαπωνία λιγότερους από 300, στη Γερμανία, Γαλλία και Ιταλία λιγότερους από 200 και στην Αυστραλία λιγότερους από 50 εργαζόμενους. Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, τα περισσότερο χρησιμοποιημένα ποσοτικά κριτήρια για τον ορισμό μιας επιχείρησης ως μικρομεσαίας είναι πρωτίστως ο αριθμός των απασχολούμενων και κατά δεύτερον ο κύκλος εργασιών. Με βάση τη σύσταση 2003/361/ΕΚ της επιτροπής της 6^{ης} Μαΐου 2003 (ΕΕ L 124 της 20/5/2003 σελ.36), ως πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις ορίζονται ατές που πληρούν με βάση την τελευταία διαχειριστική χρήση και ασχέτως νομικής μορφής τις παρακάτω προϋποθέσεις:

- Πολύ μικρή επιχείρηση: Ορίζεται η επιχείρηση η οποία απασχολεί λιγότερους από 10 εργαζόμενους και της οποίας ο ετήσιος κύκλος εργασιών ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού δεν υπερβαίνει τα 2εκ. Ευρώ.
- Μικρή επιχείρηση: Ορίζεται η επιχείρηση η οποία απασχολεί λιγότερους από 50 εργαζόμενους και της οποίας ο ετήσιος κύκλος εργασιών ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού δεν υπερβαίνει τα 10εκ. Ευρώ.
- Μεσαία επιχείρηση: Ορίζεται η επιχείρηση η οποία απασχολεί λιγότερους από 250 εργαζόμενους και της οποίας ο ετήσιος κύκλος εργασιών δεν υπερβαίνει τα 50 εκ. Ευρώ το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού δεν υπερβαίνει τα 43 εκ. Ευρώ.

Τα παραπάνω στοιχεία που σχετίζονται με τον αριθμό των εργαζομένων και των χρηματοοικονομικών ποσών αφορούν την τελευταία κλεισμένη διαχειριστική χρήση και υπολογίζονται σε ετήσια βάση. Το ύψος του κύκλου εργασιών υπολογίζεται χωρίς το φόρο προστιθέμενης αξίας (Φ.Π.Α.) και άλλους έμμεσους δασμούς. Για τις

νεοσύστατες επιχειρήσεις των οποίων οι λογαριασμοί δεν έχουν κλείσει ακόμα, τα στοιχεία που λαμβάνονται υπόψη πρέπει να προκύπτουν από αξιόπιστες εκτιμήσεις που πραγματοποιούνται στη διάρκεια του οικονομικού έτους. Μια επιχείρηση που βρίσκεται πάνω ή κάτω από τα προαναφερθέντα όρια θα απολέσει την ιδιότητα της πολύ μικρής, μικρής ή μεσαίας επιχείρησης, εάν το γεγονός αυτό επαναληφθεί επί δύο διαδοχικά έτη. Ο αριθμός των απασχολούμενων αντιστοιχεί στον αριθμό των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης που εργάστηκαν στην επιχείρηση καθ' όλη τη διάρκεια του εξεταζόμενου έτους. Σ' αυτούς συμπεριλαμβάνονται οι μισθωτοί, άτομα που εργάζονται στην επιχείρηση, έχουν σχέση εξάρτησης προς αυτή και εξομοιούνται με μισθωτούς, βάσει του εθνικού δικαίου, οι ιδιοκτήτες της επιχείρησης και οι εταίροι που ασκούν τακτική δραστηριότητα και προσπορίζονται οικονομικά πλεονεκτήματα από την επιχείρηση. Μαθητευόμενοι ή σπουδαστές δεν συνυπολογίζονται. Άτομα που δεν εργάστηκαν ολόκληρο έτος, οι μερικώς απασχολούμενοι ή οι απασχολούμενοι σε εποχική βάση υπολογίζονται ως κλάσματα με βάση τις ετήσιες μονάδες εργασίας. Προκειμένου δε, να υπολογισθούν τα παρακάτω μεγέθη, οι τύποι των επιχειρήσεων που λαμβάνονται υπόψη είναι οι κάτωθι:

- Ανεξάρτητες επιχειρήσεις: οι επιχειρήσεις που λειτουργούν αυτόνομα και δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις χαρακτηρισμού της ως συνεργαζόμενη ή ως συνδεδεμένη επιχείρηση.
- Συνδεδεμένες επιχειρήσεις: οι επιχειρήσεις για τις οποίες ισχύουν τα παρακάτω:
 - Μια επιχείρηση κατέχει ή/και ελέγχει την πλειοψηφία των δικαιωμάτων ψήφου των μετοχών ή των εταίρων μιας άλλης επιχείρησης.
 - Μια επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να διορίζει ή και να παύει την πλειοψηφία των μελών του διοικητικού, εποπτικού ή διαχειριστικού οργάνου μιας άλλης επιχείρησης.
 - Μια επιχείρηση δύναται να ασκήσει κυρίαρχη επιρροή σε άλλη βάση συμβάσεως της ρήτρας του καταστατικού της άλλης.
- Συνεργαζόμενες επιχειρήσεις: Οι επιχειρήσεις που κατέχουν η ίδια ή από κοινού με μια ή περισσότερες συνδεδεμένες επιχειρήσεις το 25% ή και περισσότερο του κεφαλαίου ή των δικαιωμάτων ψήφου μιας άλλης επιχείρησης.

Ωστόσο μια επιχείρηση μπορεί να χαρακτηριστεί ως ανεξάρτητη ακόμη και αν το όριο του 25% καλύπτεται, εφόσον το ποσοστό αυτό ελέγχεται από Δημόσιες εταιρίες

συμμετοχών, εταιρείες επιχειρηματικού κινδύνου και επενδύουν ίδια κεφάλαια σε μη εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις, εφόσον το σύνολό της επένδυσης σε ίδια επιχείρηση δεν υπερβαίνει τα € 1.250.000. Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 6 της προαναφερθείσας συστάσεως ο καθορισμός των στοιχείων της επιχείρησης έχει ως ακολούθως:

- Για ανεξάρτητη επιχείρηση, πραγματοποιείται αποκλειστικά με βάση τους λογαριασμούς της επιχείρησης.
- Για συνεργαζόμενη ή συνδεδεμένη επιχείρηση, πραγματοποιείται με βάση τους λογαριασμούς και τα λοιπά στοιχεία της επιχείρησης ή, εφόσον υπάρχουν τους ενοποιημένους λογαριασμούς στους οποίους περιλαμβάνεται και η εξεταζόμενη επιχείρηση.
- Όταν ο αριθμός των απασχολούμενων δεν προκύπτει από τους ενοποιημένους λογαριασμούς, υπολογίζεται συγκεντρώνοντας κατ'αναλογία τα στοιχεία που είναι σχετικά με τις επιχειρήσεις που συνεργάζονται με την εν λόγω και προσθέτοντας τα στοιχεία που είναι σχετικά με τις επιχειρήσεις που συνδέονται μαζί της (www.ypan.gr, www.elke.gr).

2.2.Οι Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις στην Ευρώπη

Είναι πια κοινώς αποδεκτό το γεγονός ότι οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις αποτελούν την ραχοκοκαλιά της ευρωπαϊκής οικονομίας. Η μεγάλη σημασία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων για την Ευρωπαϊκή Ένωση φαίνεται από το πλήθος ευρωπαϊκών και εθνικών πρωτοβουλιών που έχουν αναληφθεί για την ενίσχυσή τους. Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο σχεδιασμού της ευρωπαϊκής πολιτικής από το 2000 μέχρι και σήμερα, έχει αναπτυχθεί μια σειρά μέτρων στήριξης και ενίσχυσης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων μέσω διαφόρων πρωτοβουλιών-Στρατηγικών. Συγκεκριμένα, η SBA έχει θεσπίσει ένα σύνολο 10 αρχών για τον προγραμματισμό και την εφαρμογή πολιτικών σε επίπεδο Ε.Ε. και κρατών μελών. Το 2011 η Επιτροπή προέβη σε απολογισμό και ανασκόπηση της εφαρμογής της SBA αξιολογώντας τις νέες ανάγκες των ΜμΕ που λειτουργούν στο τρέχον οικονομικό περιβάλλον. Η ανασκόπηση της SBA προτείνει μια σειρά από νέες δράσεις με στόχο να ανταποκριθεί στις προκλήσεις που προκύπτουν από την οικονομική κρίση, και την περαιτέρω ανάπτυξη των υφιστάμενων δράσεων σε συνεννόηση με τη στρατηγική της Ευρώπη 2020: Βασικό συμπέρασμα των παραπάνω είναι η βαρύτητα και η στήριξη που δίνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις ΜμΕ, κατανοώντας ότι αυτές αποτελούν έναν από τους βασικότερους πυλώνες τόσο σε

επίπεδο Ευρωπαϊκής όσο και Εθνικής Οικονομίας (Κουζής, Καψάλης, Κούστα, Λαμπουσάκη, Σταμάτη, Τήκος, Τσακάμη, Ε., 2010).

Στο πλαίσιο της παρακολούθησης της εφαρμογής της πολιτικής ΜΜΕ και των επιπτώσεών της σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσιεύει κάθε χρόνο την Ετήσια Έκθεση για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (SME Review). Όπως αποδεικνύεται από τα στατιστικά στοιχεία, οι ΜμΕ εξακολουθούν να φέρουν το κύριο βάρος της κρίσης περισσότερο από τις μεγάλες επιχειρήσεις. Παρατηρώντας την κατάσταση σε βάθος, και σύμφωνα με την δύσκολη συγκυρία της οικονομικής κρίσης, ενώ την περίοδο 2008-2011 οι ΜμΕ αντιστάθηκαν στην κρίση καλύτερα από τις μεγάλες επιχειρήσεις, το 2012 οι ΜμΕ υπέστησαν απώλεια θέσεων εργασίας της τάξης των 610.000, ή μείωση 0,7 % σε σύγκριση με το 2011. Επιπλέον, η συμβολή των ΜμΕ στο ΑΕΠ μειώθηκε κατά 1,3 %, από € 3,44 τρις το 2011 σε € 3.39 δις το 2012. Μια περαιτέρω συνέπεια της κρίσης ήταν ότι η κατανομή των απωλειών στην απασχόληση και στη δημιουργία της προστιθέμενης αξίας ήταν πολύ άνισα κατανεμημένη μεταξύ των κρατών μελών. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι απώλειες των θέσεων εργασίας στις ΜμΕ συγκεντρώνονται σε μεγάλο βαθμό στα πιο ευάλωτα κράτη μέλη που εξακολουθούν να επηρεάζονται από την κρίση του δημοσίου χρέους. Οι Ευρωπαϊκές ΜμΕ ήταν σημαντικά πιο ανθεκτικές σε σχέση με τις μεγάλες επιχειρήσεις, στην κρίση του 2008, ιδιαίτερα σε όρους απασχόλησης. Ωστόσο, μετά την κρίση ήταν εξίσου δύσκολο για τις ΜμΕ να ανακάμψουν.

Οι μεγάλες επιχειρήσεις σημείωσαν πτώση της προστιθέμενης αξίας ύψους €8,6 δις. το 2012, οι μεσαίες επιχειρήσεις σημείωσαν την υψηλότερη απώλεια προστιθέμενης αξίας, ύψους €17δις, ακολουθούμενες από τις πολύ μικρές επιχειρήσεις (€14 δις) και τις μικρού μεγέθους επιχειρήσεις (€13,2 δις). Η διαφορά μεταξύ της απόδοσης προστιθέμενης αξίας των ΜμΕ και των μεγάλων επιχειρήσεων κατά την περίοδο 2008-2012 αντικατοπτρίζει την αδυναμία της εγχώριας ζήτησης, η οποία αποτελεί τη βασική κινητήρια δύναμη της αγοράς για τις ΜμΕ, ενώ οι μεγάλες επιχειρήσεις επωφελήθηκαν από τις καλύτερες εξαγωγικές επιδόσεις. Το 2012 χαρακτηρίστηκε από τη μείωση της απασχόλησης και της προστιθέμενης αξίας από τις μεταποιητικές ΜμΕ. Η κακή απόδοση των ΜμΕ του μεταποιητικού τομέα εξηγείται από την απότομη μείωση των επενδύσεων σε σχηματισμό κεφαλαίου και στην καινοτομία, που προκαλούνται από τις δύσκολες χρηματοοικονομικές συνθήκες και την αδυναμία της εγχώριας ζήτησης. Παρόλα αυτά, κατά τα τελευταία τρία χρόνια, έχει παρατηρηθεί σε έναν αυξανόμενο αριθμό Κρατών Μελών, πως οι ΜμΕ επιστρέφουν στην αύξηση της απασχόλησης και τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας. Περίπου το ήμισυ των 27 χωρών της ΕΕ

δημιούργησε νέες θέσεις απασχόλησης το 2012, προσθέτοντας περίπου 0,5 εκατ. καθαρές θέσεις εργασίας. Οι ΜμΕ στον τομέα της υψηλής τεχνολογίας (High Tech) καθώς και οι μεταποιητικές ΜμΕ στο γενικότερο τομέα της τεχνολογίας, σημείωσαν σημαντική αύξηση της προστιθέμενης αξίας μεταξύ του 2008 και του 2012 (Κουζής, Γεωργιάδου, Καψάλης, Κούστα, Λαμπουριάκη, Σταμάτη, 2011).

Τα αποτελέσματα της SME Review μπορεί να έχουν επηρεαστεί από διάφορους άλλους παράγοντες και κυρίως από τις επιπτώσεις της ύφεσης μετά την οικονομική κρίση του 2008. Ωστόσο, όπως επισημαίνεται και στην περιληπτική έκθεση της SME Review, οι χώρες που έχουν δημιουργήσει μια σταθερή και ολοκληρωμένη προσέγγιση για την εφαρμογή της SBA, όπως η Αυστρία, το Βέλγιο και η Δανία, φαίνεται να είναι σε καλύτερη θέση να στηρίζουν τις ΜμΕ τους κατά τη διάρκεια της ύφεσης.

2.3. Οι Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις στην Ελλάδα

Ενώ η Ε.Ε. επανέρχεται στα προ κρίσης επίπεδα με αύξηση θέσεων εργασίας ΜμΕ, αύξηση προστιθέμενης αξίας ΜμΕ, μείωση ανεργίας ΜμΕ κλπ, η Ελλάδα συνεχίζει να έχει πρόβλημα στις πολιτικές για τις ΜμΕ, σύμφωνα με τα στοιχεία (http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/index_en.htm) που αποδεικνύουν την συνεχή μείωση τόσο της προστιθέμενης αξίας όσο και του αριθμού των εργαζομένων σε αυτές. Συνεπώς επιβάλλεται μια νέα πολιτική/ νέο πολιτικό πλαίσιο στήριξης για να σταματήσει η συγκεκριμένη καθοδική πορεία.

Είναι σαφές ότι οι ελληνικές ΜμΕ έχουν πληγεί σοβαρά από την παρατεταμένη ύφεση, σε βαθμό δυσανάλογα μεγαλύτερο σε σχέση με τις μεγάλες επιχειρήσεις, καθώς την τελευταία πενταετία καταγράφονται σταθερά αρνητικά ποσοστά μεγέθυνσης του ΑΕΠ σε τιμές του 2005. Η παρατεταμένη ύφεση και η σταθερή αύξηση των ποσοστών ανεργίας είχαν πολύ αρνητικό σωρευτικό αντίκτυπο στις επιχειρήσεις, ιδιαίτερα τις μικρές και πολύ μικρές οι οποίες αποτελούν τη συντριπτική πλειονότητα των ελληνικών ΜμΕ. Όσον αφορά το συνολικό αριθμό, τη συμβολή στην απασχόληση και τη συνολική προστιθέμενη αξία, ο τομέας των ΜμΕ στην Ελλάδα εξαρτάται από τις πολύ μικρές επιχειρήσεις περισσότερο από ό,τι σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Η Ελλάδα ανήκει στην ομάδα των χωρών όπου οι ΜμΕ αντιστοιχούν σε υψηλότερο ποσοστό της συνολικής απασχόλησης σε σύγκριση με την υπόλοιπη Ευρώπη. Η απασχόληση αυτή συγκεντρώνεται κυρίως στις πολύ μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες παρέχουν περισσότερες από το ήμισυ του συνόλου των θέσεων εργασίας, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στο σύνολο της ΕΕ είναι περίπου 30%.

Στον κατασκευαστικό κλάδο, τόσο οι ΜμΕ όσο και οι μεγάλες επιχειρήσεις υπέστησαν σημαντική κάμψη την περίοδο 2008-2012. Αυτή η αρνητική ανάπτυξη επιβεβαιώνεται από τη σταθερή πτώση του αριθμού των αδειών οικοδόμησης που χορηγούνται: -11,1% (2010), -28,5% (2011) και -36,7% (2012). Επιπλέον, ο δείκτης κατασκευών (που καλύπτει τα κτήρια και τα δημόσια έργα) μειώθηκε κατά -29,2% (2010), -28,1% (2011), -26,1% (2012) και -19,0% (2013). Σε σύγκριση με τις μεγάλες επιχειρήσεις του κλάδου, οι ΜμΕ υπέστησαν τη μεγαλύτερη μείωση του αριθμού των εργαζομένων (Μεγάλες επιχειρήσεις: -19%, ΜμΕ -35%) και προστιθέμενης αξίας (Μεγάλες επιχειρήσεις: -20%, ΜμΕ -33%). Αυτό μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι η εξαφάνιση μεγάλων δημόσιων συμβάσεων οδήγησε τις μεγάλες επιχειρήσεις στο να στραφούν σε μικρότερα κατασκευαστικά έργα, εκτοπίζοντας τις ΜμΕ. Επιπλέον, ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις έχουν μετακινηθεί προς περιβαλλοντικά/ενεργειακά έργα (π.χ. αιολικά πάρκα, ενεργειακή υποδομή, ανανεώσιμες πηγές ενέργειας) ή έργα διαχείρισης/ανακύκλωσης αποβλήτων. Αντιθέτως, οι ΜμΕ δραστηριοποιούνται κυρίως στην ιδιωτική αγορά, η οποία κατέρρευσε μετά το 2009.

Οι ΜμΕ επλήγησαν και από την κρίση στον μεταποιητικό κλάδο. Συνολικά, κατά την περίοδο 2008-2012, ο αριθμός των εργαζομένων συρρικνώθηκε κατά περίπου 20%, και η προστιθέμενη αξία μειώθηκε κατά περίπου 10%. Και πάλι, οι μεγάλες επιχειρήσεις επλήγησαν λιγότερο την περίοδο 2009-12, τόσο από άποψη απασχόλησης (Μεγάλες Επιχειρήσεις: -8 %· ΜμΕ -14 %) όσο και προστιθέμενης αξίας (Μεγάλες επιχειρήσεις: -6 %· ΜμΕ -16 %). Η αρνητική ανάπτυξη μπορεί να αποδοθεί εν μέρει στα μέτρα λιτότητας, ιδιαίτερα στην αύξηση των φόρων και σε άλλες εξελίξεις όπως η μείωση των μισθών και των συντάξεων. Η κατάσταση αυτή οδήγησε σε αυξημένη χρηματοπιστωτική επιβάρυνση και φορολογικές υποχρεώσεις για τις επιχειρήσεις, σε συνδυασμό με μείωση της αγοραστικής δύναμης των καταναλωτών: προκλήσεις οι οποίες αντιμετωπίζονται κατά κανόνα καλύτερα από τις μεγάλες επιχειρήσεις σε σχέση με τις ΜμΕ, τουλάχιστον βραχυπρόθεσμα. Επιπλέον, έχουν πλέον καταργηθεί πολλά φορολογικά κίνητρα και φοροαπαλλαγές τα οποία απολάμβαναν στο παρελθόν οι ΜμΕ. Γενικότερα, υπάρχει υψηλή συγκέντρωση επιχειρηματικής δραστηριότητας στη μητροπολιτική περιοχή των Αθηνών, γεγονός που παρέχει πλεονεκτήματα συσσωμάτωσης για τις ΜμΕ, και ιδίως τις πολύ μικρές, από άποψη συγκέντρωσης της τελικής ζήτησης, εγγύτητας προς τις πηγές πρώτων υλών, τις εξωτερικές οικονομίες και τις οικονομίες κλίμακας. Επιπλέον, ο συγκεντρωτικός χαρακτήρας της ελληνικής οικονομίας σημαίνει ότι περισσότερο από το 35% των ελληνικών εταιρειών βρίσκονται εγκατεστημένες στη μητροπολιτική περιοχή των Αθηνών. Η συγκέντρωση των

μεταποιητικών δραστηριοτήτων επιτείνει τις περιφερειακές ανισότητες, με τις περιφέρειες να αντιμετωπίζουν προκλήσεις όπως η εξάρτηση από λίγους οικονομικούς τομείς και η απομόνωση από την ηπειρωτική χώρα.

Ο κλάδος του εμπορίου κατέγραψε μεγάλες απώλειες εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, οι οποίες επιβεβαιώνονται και από το κλείσιμο περίπου 130.000 εμπορικών ΜμΕ από το 2008. Ειδικότερα, η απασχόληση στο εμπόριο την περίοδο 2008-2014 υποχώρησε κατά 23,8% (Στοιχεία ΕΛ.ΣΤΑΤ για το α' τρίμηνο του έτους που είναι και το τελευταίο διαθέσιμο για το 2014) αλλά επιδείνωση καταγράφηκε επίσης σε όλα τα βασικά οικονομικά μεγέθη. Το χρονικό διάστημα 2011-2012 οι μικρότερες εμπορικές επιχειρήσεις (Ομόρρυθμες-ΟΕ, Ετερόρρυθμες-ΕΕ και Ατομικές Επιχειρήσεις-ΑτΕ) εμφάνισαν πολύ χειρότερες επιδόσεις από τις μεγαλύτερες (Ανώνυμες Εταιρείες-ΑΕ και Εταιρείες Περιορισμένης Ευθύνης-ΕΠΕ) (Σύμφωνα με την έρευνα του ΙΝ.ΕΜ.Υ. της ΕΣΣΕ για την Ετήσια Έκθεση του Ελληνικού Εμπορίου, η οποία είναι η μοναδική που καλύπτει τις μικρότερες επιχειρήσεις (ΟΕ, ΕΕ, ΑτΕ) που δεν είναι υποχρεωμένες να δημοσιεύουν ισολογισμό).

Το 86,2% των μικρότερων επιχειρήσεων του κλάδου δήλωσε πτώση των πωλήσεων >5%, έναντι 68,2% των μεγαλύτερων, ενώ η εικόνα στα κέρδη δεν μεταβλήθηκε αφού το 87,9% των μικρότερων επιχειρήσεων εμφάνισε μείωση κερδών έναντι του 75,3% των μεγαλύτερων. Θα πρέπει να σημειωθεί πως ακόμα και οι προσδοκίες σχετικά με τις πωλήσεις, τη ρευστότητα και τις επενδύσεις παγίου κεφαλαίου για τα έτη 2013-2014 είναι σημαντικά χειρότερες για τις μικρότερες επιχειρήσεις. Οι εξελίξεις αυτές είναι αποτέλεσμα της υιοθέτησης περιοριστικών πολιτικών που οδήγησαν σε μεγάλη συρρίκνωση του διαθέσιμου εισοδήματος, σε συνδυασμό με την ιστορικά υψηλή ανεργία αλλά και την έντονη αβεβαιότητα που έπληξε την εμπιστοσύνη των καταναλωτών. Ωστόσο, η ανομοιογενής διάχυσή τους εις βάρος των μικρότερων εμπορικών επιχειρήσεων μπορεί να αποδοθεί, μεταξύ άλλων, στη δυσχερέστερη πρόσβαση των ΜμΕ στη ρευστότητα, αλλά και στις υψηλότερες τιμές προμηθευτών που αυτές αντιμετωπίζουν καθώς και στη διαφορετική φορολογική αντιμετώπιση.

Όπως όλες οι εταιρείες, οι ΜμΕ βρίσκονται επίσης αντιμέτωπες με την κρίση και, σε ορισμένες περιπτώσεις, με το κλείσιμο χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων. Η ακραία απροθυμία των τραπεζών να δανείζουν τις ελληνικές επιχειρήσεις εξαιτίας των αυστηρών χρηματοδοτικών περιορισμών λόγω της κρίσης του εθνικού χρέους, επιδεινώνει τον κύκλο της οικονομικής ύφεσης και πλήττει σοβαρά τις προσπάθειες των ελληνικών ΜμΕ να συνεχίσουν τη δραστηριότητά τους. Σχεδόν κανένας

εξειδικευμένος μηχανισμός χρηματοδοτικής στήριξης για τις ΜμΕ δεν έχει μείνει ανεπηρέαστος από την τρέχουσα χρηματοπιστωτική κατάσταση και, κατά κανόνα, η πρόσβαση των ΜμΕ σε δάνεια, πιστώσεις και χρηματοδοτικές πηγές είναι περιορισμένη. Αξίζει να σημειωθεί ότι εξαιτίας της περιορισμένης διαθεσιμότητας στοιχείων για την Ελλάδα, το ενημερωτικό δελτίο της SBA Fact Sheet for Greece, είναι λιγότερο πλήρες από τα δελτία των άλλων κρατών μελών. Συγκεκριμένα, ο πίνακας με τα βασικά αριθμητικά στοιχεία για τις ΜμΕ αντιστοιχεί στους τομείς για τους οποίους υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία το 2009, γεγονός που επιτρέπει να σχηματιστεί μόνον μια μερική εικόνα για τον τομέα των ΜμΕ στη χώρα.

Θετικό δείκτη ανάπτυξης εργασιών και εκτίμηση για σταθερή ή ανοδική πορεία στο μέλλον παρουσιάζουν οι ελληνικές επιχειρήσεις, παρότι το επιχειρηματικό περιβάλλον κρίνεται μάλλον μη ευνοϊκό, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της "Έρευνας Προσδιορισμού της Επιχειρηματικής Φυσιονομίας και των Δεικτών Επιχειρηματικής Δραστηριότητας των ΜΜΕ" που παρουσίασε ο ΕΟΜΜΕΧ σε σχετική εκδήλωση τον Ιανουάριο. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 3.519 μικρομεσαίων επιχειρήσεων που απασχολούν έως 249 υπαλλήλους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, μεγαλύτερο περιθώριο καθαρού κέρδους έχουν οι επιχειρήσεις εμπορίου και μεταποίησης, ενώ οι κλάδοι κατασκευών και μεταφορών κυμαίνονται σε χαμηλότερα επίπεδα. Το 50% των επιχειρήσεων δήλωσε ότι ο κύκλος εργασιών αυξήθηκε, ενώ οι νέες προσλήψεις υπερέρχουν των αποχωρήσεων. Όσον αφορά τη χρηματοδότηση, το 95% των κεφαλαίων προέρχεται από ίδια κεφάλαια και τραπεζικό δανεισμό και, μόνο το 2% από δημόσια επιχορήγηση, τόσο κατά την έναρξη όσο και κατά τη διάρκεια της λειτουργίας της επιχείρησης. Οι νέες τεχνολογίες ενσωματώνονται σταθερά στις επιχειρήσεις, με το ποσοστό χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών και Διαδικτύου από υπαλλήλους να ανέρχεται σε 40-50%, με εξαίρεση τη Στερεά Ελλάδα και την Ανατολική Μακεδονία και Θράκη όπου το ποσοστό είναι χαμηλότερο. Το 66,5% των επιχειρήσεων που είναι συνδεδεμένες στο Διαδίκτυο έχουν σύνδεση ADSL στο Διαδίκτυο. Το 90% των επιχειρήσεων δήλωσαν ότι η επιχείρησή τους δεν πραγματοποιεί εξαγωγές, ενώ όσον αφορά τις εισαγωγές πρώτες χώρες εισαγωγών είναι η Ιταλία και η Γερμανία. Σύμφωνα με τις απόψεις των επιχειρηματιών, η έλλειψη ρευστότητας και ο υπερβολικός ανταγωνισμός και κορεσμός σε συγκεκριμένους κλάδους αποτελούν κύρια προβλήματα της τοπικής αγοράς, ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης. Όσον αφορά τα επιμέρους χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων, οι μεσαίες επιχειρήσεις (50-249 υπάλληλοι) έχουν κατά μέσο όρο προσωπικό 96 ατόμων και κύκλο εργασιών 37 εκατ. ευρώ. Το περιθώριο καθαρού κέρδους αγγίζει το 25%. Δύο στις τρεις επιχειρήσεις

πιστοποιούνται κατά ISO και χρησιμοποιούν τις νέες τεχνολογίες και το Διαδίκτυο σε ικανοποιητικό βαθμό.

Οι μικρές επιχειρήσεις (10-49 υπάλληλοι) έχουν κατά μέσο όρο προσωπικό 20 ατόμων και κύκλο εργασιών 6 εκατ. ευρώ. Το περιθώριο κέρδους ανέρχεται σε 11%, πιστοποιούνται κατά ISO σε ποσοστό μεγαλύτερο του 30% και αξιοποιούν κοινοτικά προγράμματα επιδότησης της απασχόλησης. Όσον αφορά τις πολύ μικρές επιχειρήσεις (έως 9 υπάλληλοι), έχουν κατά μέσο όρο προσωπικό 1,6 ατόμων και κύκλο εργασιών 550.000 ευρώ. Το περιθώριο κέρδους κυμαίνεται στο 8% και έχουν σταθερό αριθμό απασχολούμενων. Βασίζονται σε ίδια κεφάλαια και, σε γενικές γραμμές, δεν διαθέτουν πιστοποίηση κατά ISO.

Ο θετικός ρυθμός ανάπτυξης και επιχειρηματικότητας αποτυπώνεται και στην έρευνα "Πολιτικές για την Επιχειρηματικότητα και την Καινοτομία στην Ελλάδα" που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της Συγκριτικής Ευρωπαϊκής Έρευνας του πανευρωπαϊκού δικτύου IPREG (Innovative Policy Research for Economic Growth). Το δίκτυο ιδρύθηκε από το Σουηδικό Ίδρυμα για την Έρευνα Μικρών Επιχειρήσεων (FSF) και έχει κόμβους συνεργατών σε 14 Ευρωπαϊκές χώρες. Η συμμετοχή της Ελλάδας στην έρευνα χρηματοδοτήθηκε από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα "Ανταγωνιστικότητα", στο πλαίσιο του έργου του Εθνικού Παρατηρητηρίου για τις ΜΜΕ. Σύμφωνα με τη μελέτη, η Ελλάδα είναι μία από τις χώρες της ΕΕ με τους υψηλότερους ρυθμούς επιχειρηματικότητας (17% του ενεργού πληθυσμού έχει εμπλακεί σε κάποιου είδους επιχειρηματική δραστηριότητα και 15% πρόκειται να ξεκινήσει μια νέα επιχείρηση τα επόμενα τρία χρόνια). Η ελληνική Πολιτεία προωθεί μέτρα για την ενίσχυση των νέων επιχειρηματιών, τον εκσυγχρονισμό των υφιστάμενων επιχειρήσεων, την πρόσβαση σε χρηματοδοτικούς πόρους, την απλούστευση των διαδικασιών λειτουργίας των επιχειρήσεων, τη συγκρότηση δικτύων one-stop-shop και την αναμόρφωση της εταιρικής φορολογίας και των επενδυτικών κινήτρων. (www.ekt.gr).

2.4.Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων

Η οικονομική και κοινωνική σημασία των μικρομεσαίων μεγέθους επιχειρήσεων είναι αναμφισβήτητη και συνοψίζεται στα παρακάτω. Αρχικά, ένα από τα πλεονεκτήματα είναι η αξιοποίηση επιχειρηματικών ταλέντων. Κατά κανένα τρόπο δεν πρέπει να θεωρείται ως δεδομένο ότι καθένας που αποφασίζει να αναπτύξει επιχειρηματική δραστηριότητα είναι και ταλέντο, ή ότι η ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι ο μόνος τρόπος για την αξιοποίηση ατόμων ταλαντούχων.

Επίσης, η συμβολή στην πληρέστερη απασχόληση των συντελεστών της παραγωγής και κυρίως των φυσικών πόρων και του εργατικού δυναμικού. Η συμβολή αυτή παίρνει ιδιαίτερη οικονομική και κοινωνική σημασία σε περιπτώσεις όπου οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις εγκαθίστανται σε περιοχές γεωγραφικά απομακρυσμένες και αποκομμένες από τα μεγάλα κέντρα οικονομικής δραστηριότητάς, οι οποίες σπανίζουν στον Ελληνικό χώρο. Ένα ακόμη στοιχείο που συμπεριλαμβάνεται στα θετικά των μικρομεσαίων επιχειρήσεων είναι η πληρέστερη εξυπηρέτηση καταναλωτικού κοινού. Η μικρομεσαία επιχείρηση διαθέτει ευελιξία στην επιλογή αλλά και στην αλλαγή του τόπου εγκατάστασης και δύναται ως εκ τούτου να βρίσκεται πάντα δίπλα στο καταναλωτικό της κοινό, προς το οποίο παρέχει άμεση εξυπηρέτηση. Ο επιχειρηματίας έρχεται σε προσωπική επαφή με τον πελάτη. Έχει την ευκαιρία να διαγνώσει τις ιδιαίτερες προτιμήσεις του, να αναπτύξει δημόσιες σχέσεις με άμεση διαφήμιση των προϊόντων του. Ακόμα, η μέση εποπτεία προσωπικού, λόγω του μικρού αριθμού των απασχολούμενων ατόμων στην μικρομεσαία επιχείρηση, ο επιχειρηματίας έχει την δυνατότητα άσκησης προσωπικής επίβλεψης και άμεσης παροχής οδηγιών, κατά τρόπο ώστε να αποφεύγονται τα σφάλματα και η σπατάλη χρόνου και υλικών. Επίσης παρέχεται η δυνατότητα ανάπτυξης σχέσεων αμοιβαίας εκτίμησης και εμπιστοσύνης μεταξύ επιχειρηματία και προσωπικού, γεγονός το οποίο συντελεί στη διατήρηση ευνοϊκού κλίματος για ειρηνική συνεργασία και αύξηση της απόδοσης. Ο ιδιοκτήτης της μεγάλης επιχείρησης στερείται της δυνατότητας για άμεση επικοινωνία με τους πελάτες ή το προσωπικό. Ο διαχρονικός ρόλος της μικρομεσαίας επιχείρησης και του ιδιοκτήτη της στον τομέα των καινοτομιών, είναι κυριολεκτικά ουσιαστικός. Επιπλέον, η δημιουργία θέσεων εργασίας, η συντριπτική πλειοψηφία των ελληνικών επιχειρήσεων είναι μικρομεσαίες. Εκτός από την περίπτωση των προβληματικών περιοχών στον οποίων την ανάπτυξη συμβάλει η εγκατάσταση μικρομεσαίων επιχειρήσεων και για την οποία κάνουμε νύξη παραπάνω. Τέλος, η διευκόλυνση των μεγάλων επιχειρήσεων, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις εξειδικεύονται στην παραγωγή αγαθών ή την παροχή υπηρεσιών απαραίτητων για την διεξαγωγή της παραγωγικής διαδικασίας των μεγάλων επιχειρήσεων (http://www.hrima.gr/article.asp?view=358&ref=343_).

Από την άλλη οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις έχουν τα ακόλουθα μειονεκτήματα, πρώτον, σε πολλές περιπτώσεις υπάρχει έλλειψη διοικητικής ικανότητας εκ μέρους του επιχειρηματία. Αυτό το μειονέκτημα μπορεί να οδηγήσει μία επιχείρηση στην αποτυχία. Δεύτερον, η ενασχόληση με την καθημερινότητα από μέρους του ιδιοκτήτη μπορεί να οδηγήσει σε μη αποτελεσματικό έλεγχο ο οποίος αποτελεί μειονέκτημα για την μικρομεσαία επιχείρηση. Τρίτον το ενδιαφέρον για το κέρδος και όχι για την πρόοδο

αποτελεί βασικό μειονέκτημα για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Και, τέλος, ένα ακόμα μειονέκτημα των επιχειρήσεων αποτελεί η έλλειψη χρηματικών κεφαλαίων για περαιτέρω επένδυση. Αυτό είναι ένα από τα διαρθρωτικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ελληνικές μικρομεσαίες επιχειρήσεις με τα οποία θα ασχοληθούμε στο επόμενο κεφάλαιο (Λιαρμακοπούλου, 2000:45-68).

2.5. Νομικές Μορφές των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων

Η ατομική επιχείρηση αποτελεί την πιο απλή μορφή ΜΜΕ και η σύστασή της απαιτεί τις λιγότερες διαδικασίες. Το βασικό της πλεονέκτημά της είναι η ευελιξία ως προς τις επιχειρηματικές αποφάσεις, τις σχετικές με το μέγεθος και το είδος της παραγωγής, της οργάνωσης και της επιλογής των τεχνικών μεθόδων. Συνήθως συγκεντρώνονται στο πρόσωπο ενός ατόμου του ιδιοκτήτη της εταιρίας. Τα στοιχεία αυτά αποτελούν πλεονέκτημα σε μικρής κλίμακας παραγωγή, κυρίως για τις μικρές και μέσου μεγέθους αγροτικές, βιοτεχνικές και εμπορικές επιχειρήσεις, στις οποίες η προσωπική επίβλεψη και πρωτοβουλία είναι μεγάλης σημασίας. Όταν όμως το είδος της δραστηριότητας επιβάλλει την ανάπτυξη μεγάλου μεγέθους, τότε η εταιρική μορφή της επιχείρησης είναι συχνά η πιο κατάλληλη.

Δεύτερη σε σειρά έρχεται η Ομόρρυθμη (Ο.Ε.) και Ετερόρρυθμη (Ε.Ε.) Εταιρία, για την ίδρυση της οποίας πρέπει να συμπράξουν δύο τουλάχιστον μέρη που «υποχρεούνται αμοιβαίως στην επιδίωξη κοινού σκοπού». Τα ιδρυτικά μέλη της ομόρρυθμης ή ετερόρρυθμης εταιρίας μπορεί να είναι φυσικά ή νομικά πρόσωπα. Τα φυσικά πρόσωπα θα πρέπει να έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους. Συμμετοχή ανήλικου στην ίδρυση προσωπικής εταιρίας επιτρέπεται μόνο με δικαστική άδεια. Αν και υπάρχουν κάποιες διαφορές στα συστατικά χαρακτηριστικά των παραπάνω εταιρικών νομικών μορφών, στην ομόρρυθμη εταιρεία όλοι οι εταίροι ευθύνονται αλληλέγγυα και με ολόκληρη την περιουσία τους για τις υποχρεώσεις της εταιρίας, ενώ από την άλλη πλευρά, στην ετερόρρυθμη, εκτός των ομόρρυθμων εταίρων υπάρχουν και οι ετερόρρυθμοι οι οποίοι ευθύνονται μέχρι του ποσού της εισφοράς τους.

Επίσης, η εταιρία περιορισμένης ευθύνης (Ε.Π.Ε.). Οι συγκεκριμένοι όροι δημοσιότητας που διέπουν την Ε.Π.Ε. κατά την ίδρυσή της αλλά και καθ' όλη την διάρκεια της ζωής της, είναι, η ορισμένη διάρκειά της, η περιορισμένη ευθύνη των εταίρων, η λήψη αποφάσεων κατά πλειοψηφία, πλέον του μισού του όλου αριθμού των εταίρων, που εκπροσωπούν πλέον του μισού του όλου αριθμού του εταιρικού

κεφαλαίου, καθώς και η ύπαρξη δύο οργάνων της γενικής συνέλευσης των εταίρων και του διαχειριστή ή διαχειριστών.

Τέλος, η Ανώνυμη Εταιρία (Α.Ε.). Στην ανώνυμη εταιρία όπως και στην Ε.Π.Ε. Οι εταίροι-μέτοχοι ευθύνονται μόνο μέχρι το ύψος της συμμετοχής τους στο εταιρικό κεφάλαιο το οποίο διαιρείτε σε μετοχές (library.panteion.gr:8080/dspace/bitstream/.../784/1/bourkoulas.pdf).

Συζήτηση

Με βάση τα όσα αναφέραμε ανωτέρω, μπορούμε συνοπτικά να πούμε ότι το αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων είναι στενά συνδεδεμένο με τη μελέτη των παραγόντων που επηρεάζουν την οργάνωση και τη λειτουργία των οργανισμών. Οι παράγοντες αυτοί εστιάζουν στο σύστημα διοικήσεως, στις οργανωτικές πλευρές της εργασίας, στο φυσικό περιβάλλον της εργασίας, καθώς και στους ειδικότερους όρους απασχόλησης των εργαζομένων. Στους όρους συμπεριλαμβάνονται ο χρόνος απασχόλησης, τα συστήματα αμοιβών του προσωπικού, τα συστήματα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των εργαζομένων καθώς και το διεκδικητικό πλαίσιο των εργαζομένων.

Το ζήτημα των εργασιακών σχέσεων έχει απασχολήσει τους ερευνητές ιδιαίτερος από την στιγμή που οι επιχειρήσεις την σημερινή εποχή έχουν πλέον γιγαντωθεί αλλά και λόγω του ότι οι άνθρωποι παρουσιάζουν συμπτώματα κακής ψυχολογίας με αποτέλεσμα να επηρεάζεται εκτός των άλλων και η λειτουργία μιας επιχείρησης. Η κακή ψυχολογία οφείλεται τόσο στους έντονους ρυθμούς ζωής όσο και στην σαφή αύξηση του πήχη που θέτουν πλέον οι άνθρωποι σε σχέση με το βιοτικό τους επίπεδο. Αυτό συνεπάγεται ότι οι εργαζόμενοι δεν ανταποκρίνονται στις εξωπραγματικές προσδοκίες που θέτουν τόσο οι ίδιοι για τον εαυτό τους όσο και η επιχείρηση στην οποία εργάζονται από αυτούς. Επομένως, πολλές φορές κυριαρχεί το αίσθημα της απογοήτευσης που συμβάλλει στην διάδοση διάφορων ψυχικών νόσων όπως η κατάθλιψη, το άγχος, οι διαταραχές πανικού κ.α.

Για τους προαναφερθέντες λόγους η διατήρηση καλών εργασιακών σχέσεων είναι ιδιαίτερος σημαντική καθώς με αυτό τον τρόπο, αμβλύνονται τα αρνητικά συναισθήματα που αναπόφευκτα δημιουργούνται. Η συναισθηματική νοημοσύνη η οποία ασχολείται με το ζήτημα της διαχείρισης των συναισθημάτων αποσκοπεί στην βελτίωση της ψυχολογίας του εργαζομένου και γι' αυτό είναι απαραίτητη για την αρμονική λειτουργία μιας επιχείρησης. Ένας υπάλληλος με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη ενδεχομένως να παρουσιάσει ραγδαία εξέλιξη στον επαγγελματικό τομέα ακόμα και αν τα τυπικά του προσόντα κυμαίνονται σε μέτρια επίπεδα. Το ζήτημα της συναισθηματικής νοημοσύνης αναμένεται να απασχολήσει τους διάφορους αναλυτές ακόμα περισσότερο στο μέλλον αφού οι προβλέψεις που έχουν γίνει υποστηρίζουν ότι οι ψυχικές νόσοι θα επηρεάσουν ολοένα και περισσότερο τους ανθρώπους στο μέλλον, αναμένοντας να εξελιχθούν σε μια από τις σημαντικότερες ασθένειες. Δεν νοείται πλέον μια επιχείρηση να βασίζεται την αποδοτική λειτουργία της στα τυπικά προσόντα

των εργαζομένων και στις δεξιότητές τους. Η επιμόρφωση των τελευταίων μέσω σεμιναρίων θα πρέπει να περιλαμβάνει πέρα από την ανάπτυξη των ικανοτήτων τους και βασικά ζητήματα που αφορούν την συναισθηματική νοημοσύνη. Με τον τρόπο αυτό οι εργαζόμενοι θα αντιληφθούν ότι διατηρώντας μια θετική ψυχολογία θα αποδίδουν καλύτερα και ενδεχομένως με λιγότερη προσπάθεια (Κουζής, 2001).

Δεδομένου ότι, οι εργασιακές σχέσεις στην πράξη επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τους εργαζομένους, το σύστημα και οι όροι απασχόλησης ρυθμίζονται με νομικά κείμενα, όπως είναι οι συλλογικές συμβάσεις, οι νόμοι και τα διατάγματα. Πιο συγκεκριμένα, αντικείμενο των ρυθμίσεων αυτών αποτελούν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, οι συνέπειες των παραβάσεων των κανόνων απασχόλησης εκ μέρους και των δύο πλευρών, οι διαδικασίες σύναψης των συλλογικών συμβάσεων, ο τρόπος συγκρότησης και λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, το δικαίωμα και οι περιορισμοί των εργαζομένων για απεργία στα πλαίσια των διεκδικητικών του προσπαθειών, τα θέματα πρόσληψης και απόλυσης των εργαζομένων και κάθε άλλο θέμα το οποίο αφορά στους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων μέσα στους οργανισμούς.

Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων ως πλαίσιο λειτουργίας των εργαζομένων στο χώρο των επιχειρήσεων αποτελεί την προϋπόθεση για την αποτελεσματική λειτουργία όλων των επιχειρηματικών οργανισμών, εξαιτίας δε του ρόλου που παίζουν στην ολοκλήρωση των στόχων των οργανισμών αποκτούν ιδιαίτερη σημασία για την εξασφάλιση της ποιοτικής και ποσοτικής αναβάθμισης των παραγομένων προϊόντων και υπηρεσιών. Με βάση αυτά τα στοιχεία, 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. 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 τη φύση τους και με τον τρόπο που αυτοί επηρεάζουν την όλη λειτουργία των οργανισμών (Κουζής, 2002).

Εν κατακλείδι, το σύστημα των εργασιακών σχέσεων επηρεάζει και αντανακλά στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική κατάσταση της χώρας μέσα στην οποία αναπτύσσεται. Έτσι και η Ελλάδα φέρει πολλά από τα χαρακτηριστικά των υποανάπτυκτων ή αναπτυσσόμενων χωρών. Η δομή και η εξέλιξη της οικονομίας αλλά και η ιδιομορφία της εσωτερικής αγοράς διαδραματίζουν καίριο ρόλο στην ανάπτυξη του συστήματος των εργασιακών σχέσεων. Η εξέλιξη της ελληνικής οικονομίας χαρακτηρίστηκε από χαμηλής παραγωγικότητας αγροτικού, περιορισμένου βαθμού βιομηχανική ανάπτυξη, προσανατολισμένη σε καταναλωτικά αγαθά μικρού μεγέθους επιχειρήσεων και περιορισμένες δυνατότητες απασχόλησης (Μητρόπουλος, 1985). Οι παράγοντες αυτοί επηρέασαν την κατανομή εργατικού δυναμικού με τέτοιο τρόπο που δεν υπήρξε ευνοϊκός για την ανάπτυξη ισχυρού συνδικαλιστικού κινήματος. Έτσι αναπτύχθηκε ένας υψηλός βαθμός αυτοαπασχόλησης ενώ το μορφωτικό επίπεδο του εργατικού δυναμικού μπορεί να χαρακτηριστεί αρκετά περιορισμένο. Η συνδικαλιστική δράση προϋποθέτει μαζικότητα η οποία αναπτύσσεται σε μεγάλου μεγέθους εκμεταλλεύσεις και σχέση εξαρτημένης εργασίας. Από την άλλη μεριά, η παγκόσμια κατάσταση στην οικονομία και γενικότερα οι διεθνείς εξελίξεις φαίνεται να επιδρούν σε θέματα της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι εργάζονται υπό συνθήκες αβεβαιότητας. Ο μισθός, η εκπαίδευση, οι προοπτικές εξέλιξης, οι καλές σχέσεις με τη διοίκηση δημιουργούν στον εργαζόμενο την αίσθηση ότι είναι ασφαλής, νιώθει ικανοποιημένος και έχει όλα τα εφόδια να παράγει, να δημιουργήσει και να αναπτύξει τις ικανότητές του, ικανοποιώντας παράλληλα μέσα από τη συνεργασία τις κοινωνικές του ανάγκες (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1992).

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Βερναρδάκης Χ., Μαυρές, Κ., Πατρώνης, Β. (2005), «Συνδικάτα και σχέσεις εκπροσώπησης στην Ελλάδα 1990-2004», ανακοίνωση στο Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Εργασία, Πολιτική και Συνδικαλισμός στην Ελλάδα (1974-2004), ΠΑΣΠΕ, 18-21/5/2005.

Γεωργακοπούλου, Β. (2005), «Εξαγορές και Συγχωνεύσεις», ΙΝΕ/ΟΤΟΕ.

Δούκα, Β. (1992), Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με το Δημόσιο, Αθήνα: Παρατηρητής.

Ιωάννου, Χ. (2000), Social pacts in Hellenic industrial relations: Odysseus of Sisyphus? Σε G. Fajertag and P. Pochet (Ed.), *Social pacts in Europe – new dynamics*, (σ. 219 –236). Βρυξέλλες: ETUI (2nd edition).

Ιωάννου, Χ. (2010), Odysseus or Sisyphus revisited: failed attempts to conclude social-liberal pacts in Greece. Σε P. Pochet, M. Keune and D. Natali (Ed.), *After the euro and enlargement: social pacts in the European Union*, (σ. 83 – 108). Βρυξέλλες: Observatoire Social Européen & ETUI.

Καρακατσάνης, Α., Γαρδίκας, Σ. (1995), *Μια άσκηση ατομικού εργατικού δικαίου*, Αθήνα: Αντ.Ν.Σάκκουλα.

Καραμεσίνη, Μ. (2009), From a state-led familistic to a liberal partly de-familialized capitalism: the difficult transition of the Greek model. Σε G. Bosch, S. Lehndorff and J. Rubery, *European employment models in flux: a comparison of institutional change in nine European countries*, (σ. 223 – 246). Basingstoke: Palgrave Macmillan,.

Κατσανέβας, Θ., (1996), «Εισαγωγή στη θεωρία των εργασιακών σχέσεων και της οικονομικής της εργασίας», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος Απριλίου.

Κουζής Γ. (2001). «Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας», Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 14.

Κουζής, Γ. (2002), Οι αλλαγές των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Σε Π. Γετίμης κ.α. (Επιμ.), *Επετηρίδα Εργασίας 2002*. Αθήνα: ΙΑΠΑΔ, Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Κουζής, Ι., (2008), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα – Προτάσεις για την αναβάθμισή τους», Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Κουζής, Ι., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσάκη, Σ., Σταμάτη, Α., Τήκος, Σ., Τσακάμη, Ε. (2010), Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2010, Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις, 3.

Κουζής, Ι., Γεωργιάδου, Π., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουριάκη, Σ., Σταμάτη, Α. (2011), Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσια Έκθεση 2011. Σειρά: Επιστημονικές Εκθέσεις, 4.

Κουκιάδης, Ι. (1995), *Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Θεσσαλονίκη:Σάκκουλα.

Κυριακούλιας, Π., (2012), «Οι Εργασιακές Σχέσεις μετά το Μνημόνιο», Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργατικής Νομοθεσίας 2010-2012.

Λεβέντης Γ, (2009), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Ερμηνεία*, Αθήνα:Αντ.Ν.Σάκκουλα.

Λιαρμακοπούλου, Ι. (2000), Κριτική της μεγιστοποίησης του κέρδους σα στόχου επιχειρηματικής συμπεριφοράς, Αθήνα, 45-68.

Μάνεσης, Α. (1980), *Συνταγματικό Δίκαιο Ι*, Θεσσαλονίκη:Σάκκουλα.

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

Μητρόπουλος, Α. (1985), *Οι εργασιακοί θεσμοί στην Ελλάδα*, Αθήνα-Κομοτηνή:Σάκκουλα.

Νικολάου - Σμοκοβίτη, Λ., (1999), «Βασικές Αρχές Δικαίου και Διοίκηση: Εργασιακές Σχέσεις», τόμος Δ΄, Πάτρα, ΕΑΠ.

Ξηροτύρη-Κουφίδου, Σ. (1992), *Εργασιακές σχέσεις. Θεωρία και Πρακτική*, Πανεπιστημιακές Παραδόσεις. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών.

Πιντέλογου, Γρ. (1995), *Εισαγωγής στις εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα:Έλλην.

Ράφτη, Α. (1984), *Δημοκρατική Διοίκηση Επιχειρήσεων*, Αθήνα:Πολύτυπο.

Τζεκίνης, Χ. (1984), *Εργασιακές σχέσεις και ανάπτυξη. 3 μελέτες προβλημάτων*, Αθήνα:Παπαζήση.

Ξενόγλωσση

Berger, C., J., Olson, C., A., Boudreau, J., W., (1983), “The effects of unions on work-related values, perceived rewards and job satisfaction”, *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 289-324.

Bell, W. (1979), *Industrial Participation*, London: Pitman.

Black, B., (2002), *National Culture and Comparative Industrial Relations Theory*, 9500 words, *School of Management and Economics*. Queen's University of Belfast.

Bryson, A., Cappellari, L., Lucifora, C., (2004), “Does Union Membership Really Reduce Job Satisfaction?”, *British Journal of Industrial Relations*, London School of Economics, vol. 42(3), 439-459, 09.

Dunlop, J.T. (1958), *Industrial relations systems*, New York: Albert A. Blum, Michigan State University.

Edwards, P.,K., (2003), “The employment relationship and the field of industrial Relations”, in Edwards, P.K. (Ed.) *Industrial relations: theory and practice*. 2nd edition. Oxford: Blackwell.

Felfe, J., Schmook, R., Schyns, B., Six, B., (2007), “Does the form of employment make a difference? Commitment of traditional, temporary, and self-employed workers”, *Journal of Vocational. Behavior*, 72, 81-94.

Ferner, A., Colling, T., (1991), “Privatization, Regulation and Industrial Relations”, *British Journal of Industrial Relations*, 29: 3, 391-410.

Gaj, A., (2000), “Overtime working and job satisfaction”, presentado en XV Convegno Nazionale di Economia del Lavoro, 28-29 Sept., Ancona, Italia.

Karatepe, O., M., Kilic, H., (2007), “Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work-Family Interface with the Selected Job Outcomes of Frontline Employees”, *Tourism Management*, 28 (1), 238-52. (SSCI) .

Lillydahl, J., H., Singell, L., D., (1993), “Job satisfaction, salaries and unions: the determination of university faculty compensation”, *Economics of Education Review* 12 (3): 233±243.

Meng, R., (1990), “The relationship between trade unions and job satisfaction”, *Applied. Economics*, Vol. 22 No.12, 1635-48 .

Pendleton, A., (1999), “Ownership or Competition? An Evaluation of the Effects of Privatization on Industrial Relations Institutions, Processes and Outcomes”, *Public Administration*, 77: 4, 769-792.

Petrescu, A.,I., Simmons, R., (2008), “Human resource management practices and workers' job satisfaction”, *International Journal of Manpower*, Emerald Group Publishing, vol. 29(7), 651-667.

Renaud, St., (2002), “Rethinking the union membership/job satisfaction relationship: Some empirical evidence in Canada”, *International Journal of Manpower*, Vol. 23 Iss: 2, 137 – 150.

Serrano, D.,L., Vieira, J., A., (2005), “Low-pay higher pay and Job Satisfaction within the European Union. Empirical evidence from fourteen countries”, IZA discussion papers number 1558. Institute for the study of Labor .

Taylor, B., (2002), “Privatization, Markets and Industrial Relations in China”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 40, 249-272 .

Zisimopoulos I., Economakis G. and Polychroniou P. (2011), “Greek Industrial Relations and the economic crisis”, Industrial Relations in Europe Conference, 1-2 of September, Barcelona, Spain.

Δικτυακοί Τόποι

www.eommex.gr

www.ekt.gr

www.elke.gr

Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης, «Έρευνα για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην Ελλάδα», 3 Απριλίου 2008.

Διαθέσιμο:

<http://www.ekt.gr/content/display?prnbr=73145> (3 Απριλίου 2008).

www.ezinearticles.com

www.innerresources.gr/gr_services

Anthie Tsentou, «Οι 100 Εταιρείες με το καλύτερο Εργασιακό Περιβάλλον για την Ευρώπη το 2013», 28 Ιουνίου 2013.

Διαθέσιμο:

<http://www.greatplacetowork.gr/publications-and-events/blogs-and-news/655--100-2013> (20 Ιουνίου 2013).

Σμύρνης Νεκτάριος, «Η μικρή επιχείρηση στην Ελλάδα», Ιανουάριος-Φεβρουάριος 2008.

Διαθέσιμο:

<http://www.hrima.gr/article.asp?view=358&ref=343>

www.naftemporiki.gr (Ιανουάριος-Φεβρουάριος 2008).

Patrice Laroche, Doucouliagos C., «Human Resource Practices, Unionization and the organizational efficiency of French Industry», *Advances in Industrial and Labor Relations*, Volume 15, 67–102.

Διαθέσιμο:

Nancyuniversite.academia.edu/PatriceLaroche/Papers/92433/Efficiency_Productivity_and_Employee_Relations_in_French_Equipment_Manufacturing_library.panteion.gr:8080/dspace/bitstream/.../784/1/bourkoulas.pdf

Λουτς Χόλτσινγκερ, «Η αποδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και του μοντέλου απασχόλησης στην Ελλάδα», Σεπτέμβριος 2011.

Διαθέσιμο:

<http://www.transform-network.net/el/periodiko/periodiko-092011/news/detail/Journal/book-review-persecution-the-austrian-278a-as-an-example.html> (Σεπτέμβριος 2011).

www.ypan.gr