

ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

Προσέγγιση στην νομική, κοινωνική και εργασιακή τους θέση
στην Ελλάδα και την Ευρώπη

ΦΑΣΛΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Επιβλέπων Καθηγητής: ΣΤΕΡΓΙΟΥ ΑΓΓΕΛΟΣ, ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
ΝΟΜΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΤΗΣ Ν.Ο.Π.Ε ΤΟΥ Α.Π.Θ.

Εξεταστές: ΘΩΜΑΣ ΧΑΤΖΗΓΑΓΙΟΣ, ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΤΟΥ ΠΑ.ΜΑΚ.

Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων
Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
Θεσσαλονίκη
Ιανουάριος 2008

Copyright © Γεώργιος Φασλάς , 2008
Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της μεταπτυχιακής εργασίας από το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων
του Πανεπιστημίου Μακεδονίας δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των
απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο σύγχρονο εργασιακό χώρο, υπάρχει μια κατηγορία εργαζομένων με (που συγκεντρώνουν) ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Είναι οι άνθρωποι που βρίσκονται ανάμεσα στην εργοδοσία και το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό, γνωστοί με τον όρο Διευθύνοντες Υπάλληλοι. Σε αυτή την κατηγορία περιλαμβάνονται οι managers, οι executives, οι υπάλληλοι με διευθυντικά καθήκοντα κλπ, οι οποίοι αντιμετωπίζουν μια σειρά προβλημάτων όπως αυτά της ταυτοποίησης, της αντιμετώπισης και της αναγνώρισής τους τόσο στους κόλπους των ανώτατων στελεχών και εργοδοτών όσο και μεταξύ του υπολοίπου εργατικού δυναμικού.

Το παρόν είναι μια έρευνα των συνθηκών εργασίας των στελεχών αυτών σε ευρωπαϊκό επίπεδο, που δίνει έμφαση στη δυσκολία επακριβούς προσδιορισμού των αρμοδιοτήτων τους, την αποδοχή τους από το σύνολο των υπολοίπων εμπλεκομένων, την σχέση τους με τα συνδικάτα, αλλά και την αντιμετώπισή τους από τη νομοθεσία και νομολογία.

ABSTRACT

In the contemporary labour space, there is a category of workers with (that assembles) particular characteristics. These are the persons which are found between the employers and the rest of the labour force, known with the term Managerial Staff, Employees, Managers, executives, employees with managerial duties etc, are included in this category and they face problems as those of identification, confrontation and recognition so among top executive staff and employers as well as among the rest of labour force.

This paper is a research of the work conditions of these employees in Europe. It emphasizes in the difficulty of precise determination of their competences, their recognition from the rests involved, their relation with the trade unions, but also their confrontation from the legislation and case law.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
ABSTRACT.....	4
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	5
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ	9
1.1 Γενικά	10
1.2 Νομικοί Ορισμοί.....	10
1.3 Ο διεθνής καθορισμός του επαγγελματικού και διευθυντικού προσωπικού (professional and managerial staff P&MS)	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΙΔΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ P&MS.....	22
2.1 Καθήκοντα, αρμοδιότητες, ευθύνες.....	23
2.1.1 Η άσκηση εργοδοτικών καθηκόντων	23
2.1.2 Υψηλό ιεραρχικό επίπεδο	25
2.2 Ποιοτικά χαρακτηριστικά	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΝΟΜΟ ΚΑΙ ΤΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ	34
3.1 ΓΕΝΙΚΑ.....	35
3.2 Λειτουργία της σχέσης εργασίας.....	36
3.3 Καταγγελία σύμβασης	38
3.4 Ευθύνες	39
3.4.1 Ευθύνες για ζημίες κατά την διάρκεια της εργασίας.....	39
3.4.2 Ευθύνη για ζημίες τρίτων	40
3.4.3 Απεργία.....	41
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 P&MS ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ.....	42
4.1 Η θέση των P&MS στην αγορά εργασίας	43
4.2 Βαθμός ικανοποίησης	46
4.3 Ευελιξία αμοιβών.....	47
4.4 Η γυναίκα P&MS.....	48
4.4.1 Διαπραγματεύσεις για την ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας	51
4.5 Εντατικοποίηση της εργασίας και φόρτος εργασίας	56
4.6 Προβλήματα ανασφάλειας.....	61
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 P&MS ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ.....	63
5.1 Οι θέσεις των P&MS και των συνδικάτων	64
5.2 P&MS και συμμετοχή στα συνδικάτα	71
5.2.1 Η κατάσταση σήμερα	72
5.2.2 Δομές των συνδικάτων και μορφές εκπροσώπησης των P&MS.....	75
Αντί επιλόγου.....	79
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	81
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	85

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 4.1 :	Ομαδοποίηση των χωρών σύμφωνα με την γεωγραφική τους θέση.....	44
Πίνακας 4.2 :	Ποσοστό των P&MS επί του συνόλου του εργατικού δυναμικού στην Ευρώπη	45
Πίνακας 4.3 :	Ακριβής υπολογισμός και ποσοστό των P&MS στο σύνολο των εργαζομένων (σε χιλιάδες), EU-15, 1995-2003	46
Πίνακας 4.4 :	Κατανομή των P&MS σε ποσοστά ανά τομέα απασχόλησης	47
Πίνακας 4.5 :	Κατανομή των P&MS και των υπολοίπων εργαζομένων ως προς το αίσθημα εισοδηματικής ασφάλειας.....	48
Πίνακας 4.6 :	Ποσοστιαία κατανομή γυναικών και αντρών στο σύνολο των P&MS στην Ευρώπη.	49
Πίνακας 4.7 :	Ώρες εργασίας των P&MS στην Ευρώπη ανά κατηγορία isco 1 και 2	57
Πίνακας 4.8 :	Ώρες εργασίας αντρών και γυναικών στη κατηγορία isco 1 στην Ευρώπη των 15.....	58
Πίνακας 4.9 :	P&MS που υποχρεούνται να είναι προσεγγίσιμοι εκτός ωραρίου.....	59
Πίνακας 4.10:	Η γνώμη των P&MS για τον φόρτο εργασίας τους.....	59
Πίνακας 4.11 :	Ποιές ώρες πραγματοποιείται η εκπαίδευση ;	60
Πίνακας 4.12 :	Ποσοστά εργαζομένων που αναφέρουν προβλήματα υγείας	61
Πίνακας 4.13.	Σύγκριση των P&MS και υπολοίπων εργαζομένων ως προς την χρονική διάρκεια που έμειναν άνεργοι.	62
Πίνακας 5.1 :	Ποσοστά συμμετοχής στα εργατικά σωματεία	66
Πίνακας 5.2 :	Ποσοστά συμμετοχής στα σωματεία ανά περιοχή.....	66
Πίνακας 5.3 :	Παρουσία των σωματείων στους χώρους εργασίας και συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτά.....	67
Πίνακας 5.4 :	Ποιά είναι η στάση των εργοδοτών απέναντι στην στρατολόγηση στα σωματεία των P&MS	68
Πίνακας 5.5 :	Ποια είναι τα κυριότερα εμπόδια της στρατολόγησης των P&MS στα σωματεία;.....	69

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εύρυθμη λειτουργία μιας επιχείρησης αποτελεί τη βάση για τη επίτευξη των στόχων που αυτή έχει θέσει από την ίδρυση της. Όλοι οι εμπλεκόμενοι, εργοδότες και εργαζόμενοι, λειτουργούν ως μια οργανωμένη κοινωνία που διέπεται από κανόνες που οριοθετούν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά τους. Κάθε μέλος αυτής της κοινωνίας έχει το ρόλο του, λειτουργεί ως όργανο αλληλένδετο με τα υπόλοιπα μέλη και συνεισφέρει από τη θέση του σύμφωνα με αυτά που του έχουν ανατεθεί.

Είναι σαφής ο ρόλος του εργοδότη. Έχει στην κατοχή του μια επιχείρηση και “εξαγοράζει” την εργασία των μισθωτών για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης του. Σαφής και ο ρόλος των εργαζομένων. Προσφέρουν την εργασία τους με αντάλλαγμα τις παροχές που συμφωνούν με τον εργοδότη.

Υπάρχουν όμως και πρόσωπα μέσα σε μια επιχείρηση, ο ρόλος των οποίων είναι διττός. Εκπροσωπούν την εργοδοσία αλλά είναι μισθωτοί.

Ο διττός αυτός ρόλος έχει προκαλέσει σύγχυση ως προς τις ιδιότητες τους, τις υποχρεώσεις τους, τις απαιτήσεις τους, ως προς την αντιμετώπιση τους από τους εργοδότες και τους υπόλοιπους εργαζομένους, καθώς και από τον νόμο και τη νομολογία.

Πως ονομάζουμε αυτούς τους υπαλλήλους;

Επικεφαλής τμημάτων; Προϊσταμένους; Διευθυντές; Στελέχη; Managers; Executives;

Ο ονομαστικός προσδιορισμός τους παραπέμπει σε εκείνα τα άτομα που όλοι κατανοούμε σε ποιούς αναφερόμαστε, αλλά είναι δύσκολο να προσδιοριστούν τα όρια της κατάταξης.

Τα πρόσωπα αυτά είναι οι διευθύνοντες υπάλληλοι.

Στο ελληνικό δίκαιο η έννοια των διευθυνόντων υπαλλήλων εμφανίζεται για πρώτη φορά με την κύρωση της δ.σ.ε. της Ουάσιγκτον με το νόμο 2269/1920 που αφορά στα χρονικά όρια εργασίας στις βιομηχανικές επιχειρήσεις και που εξαιρεί από τις ρυθμίσεις της τους διευθύνοντες υπαλλήλους.

Έκτοτε έχουμε ελάχιστες αναφορές από το νομοθέτη στην έννοια των διευθυνόντων υπαλλήλων, κυρίως στην προσπάθεια σύνδεσής τους με τον εργοδότη.

Στις ξένες νομοθεσίες έγιναν προσπάθειες ρύθμισης του εργασιακού τους καθεστώτος, γεγονός που υποδηλώνει ότι απαιτείται η δέουσα προσοχή και για αυτή την κατηγορία μισθωτών.

Το πρόβλημα στην Ελλάδα αφέθηκε να λυθεί κυρίως μέσω της νομολογίας με αποτέλεσμα να μην υπάρχει σαφής εικόνα του εργασιακού τους καθεστώτος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ

1.1 Γενικά

Όπως αναφέρθηκε και στην εισαγωγή, σαφής νομοθετημένος ορισμός δεν υπάρχει.

Υπάρχουν όμως κάποιοι ορισμοί που έχουν δοθεί, ικανοί να μας εντάξουν σε μια πρώτη εννοιολογική προσέγγιση. Κυρίως όμως υπάρχει ο καθορισμός που έχει δοθεί από την ILO¹ (International Labour Organization).

1.2 Νομικοί Ορισμοί

Σε γενικές γραμμές, διευθύνων υπάλληλος είναι ο εργαζόμενος με εξαρτημένη σχέση εργασίας που ασκεί επιτελικά - διευθυντικά καθήκοντα, συνδέεται με τον εργοδότη με ειδικά αυξημένη σχέση εμπιστοσύνης και οι όροι της εργασίας του ρυθμίζονται κατά κύριο λόγο με ατομική σύμβαση εργασίας, που υπάγεται γενικά στην εργατική νομοθεσία και εξαιρείται από τους κανόνες για τα χρονικά όρια εργασίας (ΜΥΖΗΘΡΑ 2003).

Ο ορισμός αυτός επιχειρεί τον καθορισμό της αόριστης νομικής έννοιας «διευθύνων υπάλληλος», που συνδυάζει το περιεχόμενο των εργασιακών

¹ ILO: Η **Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)** είναι μια εξειδικευμένη υπηρεσία του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, η οποία ασχολείται με θέματα εργασίας. Ιδρύθηκε το 1919. Έδρεύει στη Γενεύη, Ελβετία. Αριθμεί σήμερα 175 κράτη-μέλη. Ο βασικός στόχος της ΔΟΕ σήμερα είναι “η προώθηση των ευκαιριών για τις γυναίκες και τους άνδρες, ούτως ώστε να αποκτήσουν μια αξιοπρεπή και παραγωγική εργασία, σε συνθήκες ελευθερίας, ισότητας, ασφάλειας και ανθρώπινης αξιοπρέπειας.” Η οργάνωση επιδιώκει να προωθήσει τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης, την ενίσχυση των θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων κατά την εργασία, τα δικαιώματα των εργαζομένων, τη βελτίωση της κοινωνικής προστασίας και την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου, καθώς και την παροχή σχετικής ενημέρωσης, κατάρτισης και τεχνικής βοήθειας. Προς το παρόν, το έργο της ΔΟΕ είναι οργανωμένο σε τέσσερις θεματικές ομάδες ή τομείς: (1) Πρότυπα, θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία (2) Απασχόληση (3) Κοινωνική Προστασία και (4) Κοινωνικό Διάλογο. Μια από τις κυρίες λειτουργίες της ΔΟΕ είναι η ρύθμιση των διεθνών προτύπων εργασίας, με την έγκριση των συμβάσεων και συστάσεων που καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων που σχετίζονται με την εργασία και τα οποία αναφέρονται ως “Διεθνής Κώδικας Εργασίας”. Η οργάνωση έλαβε το βραβείο Νομπέλ Ειρήνης το 1969.

καθηκόντων με την σχέση εμπιστοσύνης εργοδότη εργαζόμενου και σηματοδοτεί το νομικό πλαίσιο της ρύθμισης των όρων εργασίας τονίζοντας την ατομική σύμβαση.

Στο Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών² (περιοδικό) βρίσκουμε τον εξής ορισμό:

Διευθύνοντες υπάλληλοι ονομάζονται τα πρόσωπα που κατέχουν θέσεις εποπτείας ή διευθύνσεως ή εμπιστοσύνης λόγω εξαιρετικών προσόντων. Δεν έχουν αξίωση για πρόσθετη αμοιβή από υπερεργασία, υπερωριακή απασχόληση, εργασία κατά τις Κυριακές, ετήσια χορήγηση αδειάς, απώλεια αντισταθμιζόμενων από τις καταβαλλόμενες σε αυτούς αυξημένες αποδοχές, γιατί δεν εφαρμόζονται σε αυτούς οι αντίστοιχες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Στη σχέση μεταξύ διευθύνοντος υπαλλήλου - εργοδότη ενυπάρχει το στοιχείο της εξάρτησης του μισθωτού από τον εργοδότη, αλλά σε χαλαρή μορφή (ΔΕΕ 2006/420).

Οι ορισμοί αυτοί αποτελούν τον πυρήνα της ταυτοποίησης της έννοιας των διευθυνόντων υπαλλήλων από νομικής πλευράς. Ο χαρακτηρισμός ,νομικά, ενός υπαλλήλου ως διευθύνοντος γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια. Η φύση της εργασίας που παρέχει είναι αυτή που θα του προσδώσει τον αντίστοιχο χαρακτηρισμό χωρίς να υφίσταται αντίστοιχη δυνατότητα στο πρόσωπο του εργοδότη, ούτε βεβαίως ο ίδιος ο μισθωτός έχει τη δυνατότητα να αυτοπροσδιοριστεί μέσα στην επιχείρηση ως διευθύνων υπάλληλος (Σιδέρης 2005).

² ΔΕΕ

Μηνιαία έκδοση

Διεύθυνση Σύνταξης: Λ. Γεωργακόπουλος

Συντακτική Επιτροπή: Ε. Περάκης, Ι. Ληξουριώτης, Ι. Φωτόπουλος, Ι. Καράκωστας

Συνεργασία: Κ. Μπέτζιου-Κάμτσιου, Π. Βαφειάδου, Α. Σταυρόπουλος, Γ. Κυπραίος

Επιμέλεια: Λ. Καρατζά

Το "Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών" (ΔΕΕ), καλύπτει ζητήματα εμπορικού-οικονομικού, αστικού οικονομικού, εργατικού και φορολογικού δικαίου. Το περιοδικό καλύπτει κάθε μήνα τη σχετική νομοθεσία, εθνική και κοινοτική, και παραθέτει αυτούσια τα σημαντικότερα νομοθετικά κείμενα. Οι μελέτες και τα επιστημονικά άρθρα πραγματεύονται τρέχοντα και κρίσιμα νομικά ζητήματα προσφέροντας επιστημονικό βάθος και λύσεις σε πρακτικό επίπεδο. Η νομολογία των εθνικών και ευρωπαϊκών δικαστηρίων παρατίθεται κατά κλάδο δικαίου (εμπορικό-αστικό-εργατικό-φορολογικό δίκαιο) και κατά ειδικότερες θεματικές ενότητες. Τη νομολογία σε σημαντικές αποφάσεις συμπληρώνουν επίκαιρα σχόλια και παρατηρήσεις. Τέλος, κάθε μήνα περιλαμβάνονται επισκόπηση του νομικού τύπου, επίκαιρα θέματα από τον εθνικό και διεθνή χώρο, σχετική βιβλιογραφία, καθώς και ημερολόγιο των φορολογικών υποχρεώσεων του επομένου μηνός.

Πιστεύουμε όμως ότι πρέπει να διευρυνθεί το πλαίσιο της έρευνας μας σε όλα τα πρόσωπα ευθύνης, και όχι να περιοριστεί στους διευθύνοντες υπαλλήλους, κατά τον τρόπο που συμβαίνει στην Ευρώπη. Ο όρος “διευθυντικό προσωπικό” είναι ένας ευρύτερος όρος που συμπεριλαμβάνει τους διευθύνοντες υπαλλήλους. Διεθνώς έχει επικρατήσει ο όρος “managerial staff”.

1.3 Ο διεθνής καθορισμός του επαγγελματικού και διευθυντικού προσωπικού (professional and managerial staff P&MS)

Σύμφωνα με τη "επιτομή των αρχών και των ορθών πρακτικών σχετικά με την απασχόληση των επαγγελματιών εργαζομένων" που υιοθετούνται από τον ILO (μετά από μια τριμερή διάσκεψη³ που γίνεται το 1977), ένας επαγγελματίας ή διευθύνων υπάλληλος (professional and managerial staff, P&MS) είναι ένα πρόσωπο το οποίο:

1. έχει ολοκληρώσει ένα πύο υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης ή κατέχει την αναγνωρισμένη ισοδύναμη εμπειρία σε έναν επιστημονικό, τεχνικό ή διοικητικό τομέα και
2. εκτελεί, ως μισθοδοτούμενος υπάλληλος, λειτουργίες διανοητικού κυρίως χαρακτήρα, οι οποίες λειτουργίες περιλαμβάνουν την άσκηση της εργασίας τους με υψηλό βαθμό κρίσης, ανάληψη πρωτοβουλιών και σχετικά υψηλού επιπέδου ευθύνης.

Ο όρος πρέπει επίσης να καλύψει οποιοδήποτε πρόσωπο το οποίο :

³ Σε αντίθεση με άλλους ειδικευμένους οργανισμούς των Ηνωμένων Εθνών, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει μια τριμερή δομή, όπου εκπροσωπούνται οι κυβερνήσεις, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι.

Εκτός από το να κατέχει τα χαρακτηριστικά 1 και 2 ανωτέρω, είναι εξουσιοδοτημένος, από και υπό τη γενική καθοδήγηση του εργοδότη του, για την ευθύνη του σχεδιασμού, διοίκησης, ελέγχου και συντονισμού των δραστηριοτήτων μέρους μιας επιχείρησης ή μιας οργάνωσης, με την απαιτούμενη εξουσιοδότηση σε σχέση με άλλα πρόσωπα. Ο όρος δεν καλύπτει τους γενικούς διευθυντές στους οποίους έχει γίνει πολύ μεγάλη μεταβίβαση εξουσίας από τους εργοδότες τους.

Η διεθνής τυποποιημένη ταξινόμηση των επαγγελμάτων ISCO (International Standard Classification of Occupations) χρησιμοποιείται σε ευρωπαϊκό επίπεδο από την EUROSTAT⁴. Η έκδοση isco-88 (COM) καθιστά εφικτό να παρουσιαστούν κάποιες συνεπείς πληροφορίες για τις εργασίες και τα επαγγέλματα. Περιλαμβάνει 10 σημαντικές ομάδες.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ:

1. Νομοθέτες, ανώτεροι υπάλληλοι και διευθυντές
2. Επαγγελματίες
3. Τεχνικοί και συναφείς επαγγελματίες
4. Υπάλληλοι
5. Εργαζόμενοι παροχής υπηρεσιών και πωλητές καταστημάτων και αγοράς

⁴ Η Στατιστική Υπηρεσία των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Eurostat) είναι το στατιστικό σκέλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, που παράγει δεδομένα για την Ευρωπαϊκή Ένωση και επιδιώκει την προώθηση της εναρμόνισης των στατιστικών μεθόδων σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Eurostat δημοσιεύει οικονομικές στατιστικές και τις στατιστικές σχετικά με την οικονομική και νομισματική σύγκλιση, εμπορικές στατιστικές, επιχειρηματικές στατιστικές, κοινωνικές και περιφερειακές στατιστικές, στατιστικές για την γεωργία, το περιβάλλον και στατιστικές ενέργειας. Το Eurostat Yearbook προσφέρει ένα πλούτο εναρμονισμένων και συγκρίσιμων στοιχείων σχετικά με την Ευρωπαϊκή Ένωση, στη ζώνη του ευρώ και τα κράτη μέλη της ΕΕ, με πρόσθετες στατιστικές που σχετίζονται με μεγάλες μη ευρωπαϊκές χώρες.

6. Ειδικευμένοι γεωργοί και εργαζόμενοι αλιείας
7. Τέχνη και σχετικοί εμπορικοί εργαζόμενοι
8. Χειριστές εγκαταστάσεων και μηχανών και ειδικοί συναρμολόγησης
9. Στοιχειώδη επαγγέλματα
10. Ένοπλες δυνάμεις

Επομένως στην οριοθέτηση της ομάδας επαγγελματικού και διευθυντικού προσωπικού χρησιμοποιούμε την isco-88(com) ταξινόμηση. Η πρώτη κατηγορία αναφέρεται κυρίως στην ομάδα διευθυντών (isco-1) και η δεύτερη κατηγορία στους επαγγελματίες (isco-2). Αυτό είναι μια πραγματική προσέγγιση επειδή οι ορισμοί του επαγγελματικού και διευθυντικού προσωπικού διαφέρουν μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ και επιπλέον, οι νομικοί ορισμοί είναι πολύ συχνά αόριστοι. Εντούτοις, το επαγγελματικό και διευθυντικό προσωπικό διαμορφώνει μια αναγνωρισμένη και ευπροσδιόριστη ομάδα, η οποία μπορεί να ανιχνευθεί μεταξύ άλλων στις ευρωπαϊκές στατιστικές με τη χρησιμοποίηση των κατηγοριών 1 και 2 της isco επαγγελματικής ταξινόμησης.

Οι κωδικοί κατά «ΣΤΕΠ-92» είναι κωδικοί ταξινόμησης και ομαδοποίησης των επαγγελμάτων τους οποίους έχει εκπονήσει η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος στο πλαίσιο της μεθοδολογικής μελέτης «Στατιστική Ταξινόμηση των Επαγγελμάτων ΣΤΕΠ-92». Η κωδικοποίηση αυτή συνιστά το ισχύον Εθνικό Σύστημα Ταξινόμησης Επαγγελμάτων, εναρμονισμένη πλήρως με την isco 88 (com)

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΑΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗΣ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ
ΣΤΕΠ-92 - ISCO-88 (COM)**

ISCO-1

1	ΜΕΛΗ ΤΩΝ ΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΩΜΑΤΩΝ ΑΝΩΤΕΡΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ
11	Μέλη των βουλευομένων σωμάτων και ανώτερα διοικητικά στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης και των οργανισμών ειδικών συμφερόντων
111	Μέλη των βουλευομένων σωμάτων και ανώτερα διοικητικά στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης
1110	Μέλη των βουλευομένων σωμάτων και ανώτερα διοικητικά στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης
112	Ανώτερα διοικητικά στελέχη των οργανισμών ειδικών συμφερόντων
1121	Ανώτερα διοικητικά στελέχη των πολιτικών κομμάτων
1122	Ανώτερα διοικητικά στελέχη οργανώσεων εργοδοτών, εργαζομένων και λοιπών οργανισμών κοινών οικονομικών συμφερόντων
1123	Ανώτερα διοικητικά στελέχη ανθρωπιστικών και άλλων οργανισμών ειδικών συμφερόντων
12	Διευθύνοντες και ανώτερα στελέχη μεγάλων δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών (με απασχόληση 10 πρόσωπα και άνω)
121	Γενικοί διευθυντές και ανώτερα διευθυντικά στελέχη μεγάλων δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών
1210	Γενικοί διευθυντές και ανώτερα διευθυντικά στελέχη μεγάλων δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών

122	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων και οργανισμών του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα
1221	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων εκμεταλλεύσεων στη γεωργία - κτηνοτροφία, τη θήρα, τα δάση και την αλιεία
1222	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων ορυχείων, μεταποίησης και ενέργειας
1223	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων κατασκευής κτιρίων και δομικών έργων
1224	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων χονδρικού και λιανικού εμπορίου
1225	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων εστιατορίων και ξενοδοχειακών επιχειρήσεων
1226	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων μεταφορών, αποθήκευσης και επικοινωνιών
1227	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών υποστήριξης σε επιχειρήσεις
1228	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων παροχής προσωπικών υπηρεσιών, καθαριότητας και συναφών υπηρεσιών
1229	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων
123	Διευθυντές υπηρεσιών υποστήριξης
1231	Διευθυντές οικονομικών υπηρεσιών
1232	Διευθυντές προσωπικού και εργασιακών σχέσεων

1233	Διευθυντές πωλήσεων και έρευνα αγοράς
1234	Διευθυντές διαφήμισης και δημοσίων σχέσεων
1235	Διευθυντές προμηθειών και διανομών
1236	Διευθυντές μηχανογράφησης
1237	Διευθυντές μονάδων έρευνας και ανάπτυξης
1239	Διευθυντές υπηρεσιών υποστήριξης
13	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών δημόσιων ή ιδιωτικών επιχειρήσεων (με απασχόληση μέχρι 9 πρόσωπα)
131	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών γεωργοκτηνοτροφικών εκμεταλλεύσεων, εκμεταλλεύσεων θήρας, δασών και αλιείας
1310	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών γεωργοκτηνοτροφικών εκμεταλλεύσεων, εκμεταλλεύσεων θήρας, δασών και αλιείας
132	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών εξορυκτικών και μεταποιητικών επιχειρήσεων
1320	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών εξορυκτικών και μεταποιητικών επιχειρήσεων
133	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών κατασκευαστικών επιχειρήσεων
1330	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών κατασκευαστικών επιχειρήσεων
134	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων χονδρικού και λιανικού εμπορίου

1340	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων χονδρικού και λιανικού εμπορίου
135	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών εστιατορίων και ξενοδοχείων
1350	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών εστιατορίων και ξενοδοχείων
136	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων μεταφορών, αποθήκευσης και επικοινωνιών
1360	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων μεταφορών, αποθήκευσης και επικοινωνιών
139	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι άλλων μικρών επιχειρήσεων
1391	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων παροχής επιχειρησιακής υποστήριξης
1392	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων παροχής προσωπικών υπηρεσιών, καθαριότητας και συναφών υπηρεσιών
1399	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων (συμπεριλαμβάνονται όλοι οι υπόλοιποι που δεν έχουν ταξινομηθεί)

ISCO-2**Επαγγελματίες**

21	Επαγγελματίες φυσικής, μαθηματικών και επιστήμης εφαρμοσμένης μηχανικής
211	Φυσικοί, χημικοί φαρμακοποιοί και σχετικοί επαγγελματίες
212	Μαθηματικοί, στατιστικοί και σχετικοί επαγγελματίες
213	Επαγγελματίες Η/Υ
214	Αρχιτέκτονες, μηχανικοί και σχετικοί επαγγελματίες
22	Βιολογική επιστήμη και προσφέροντες ιατρικές υπηρεσίες
221	Επαγγελματίες βιολογικής επιστήμης
222	Προσφέροντες ιατρικές υπηρεσίες (εκτός από την περιποίηση)
223	Επαγγελματίες νοσοκομειακής περίθαλψης και μαιευτικής
23	Διδασκαλικοί επαγγελματίες
231	Επαγγελματίες διδασκαλίας κολλεγίου, πανεπιστημιακής και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης
232	Επαγγελματίες διδασκαλίας δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
233	Επαγγελματίες πρωτοβάθμιας και προσχολικής εκπαίδευσης
234	Επαγγελματίες διδασκαλίας ειδικής εκπαίδευσης
235	Άλλοι επαγγελματίες διδασκαλίας
24	Άλλοι επαγγελματίες
241	Επιχειρησιακοί επαγγελματίες
242	Νομικοί επαγγελματίες

243	Αρχειοφύλακες, βιβλιοθηκάριοι και σχετικοί επαγγελματίες πληροφοριών
244	Κοινωνικές επιστήμες και σχετικοί επαγγελματίες
245	Συγγραφείς και δημιουργοί ή ερμηνευτές
246	Θρησκευτικοί επαγγελματίες
247	Διοικητικοί επαγγελματίες δημόσιων υπηρεσιών

Τους εργαζόμενους λοιπόν στις παραπάνω κατηγορίες ονομάζουμε συνολικά P&MS (professional and managerial staff) σε όλη την Ευρώπη και στην ουσία περιλαμβάνονται όλοι οι όροι που έχουμε αναφέρει, (διευθύνοντες υπάλληλοι, managers, executives, cadres κλπ)

(Στο παράρτημα 1 γίνεται αναλυτικότερη περιγραφή των κατηγοριών της isco-1 κατηγορίας.)

Στη συνέχεια, όποτε γίνεται αναφορά σε αυτά τα πρόσωπα, θα χρησιμοποιείται ένας από τους παραπάνω όρους, αν και αυτό δεν είναι απολύτως σωστό, γιατί ένας υπάλληλος μπορεί να έχει διευθυντικά καθήκοντα αλλά να μην είναι διευθύνων. Όμως, όπως θα γίνει κατανοητό στη πορεία, τα προβλήματα που προκύπτουν κατά την τέλεση της εργασίας τους είναι ομοειδή και έτσι αντιμετωπίζονται σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Αυτό γίνεται επίσης, κατανοητό όταν γίνει μια σύντομη ιστορική αναδρομή στα τέλη του 19ου αιώνα, οπότε και πρωτοεμφανίστηκε αυτή η τάξη εργαζομένων.

Στα τέλη λοιπόν του 19ου αιώνα, και κατά την διάρκεια της βιομηχανικής επανάστασης, οι βιομήχανοι επεκτείνοντας τις εργασίες τους αδυνατούσαν να

διοικήσουν μόνοι τους τις επιχειρήσεις τους και να ελέγξουν το συνεχώς αυξανόμενο προσωπικό τους. Επέλεξαν λοιπόν από τις τάξεις των εργατών αυτούς στους οποίους είχαν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη, όσους είχαν καλύτερη μόρφωση και μεγαλύτερη εμπειρία και τους ανέθεταν εποπτικά καθήκοντα. Σταδιακά ο αριθμός των ατόμων εμπιστοσύνης μεγάλωνε και υπήρξε ο πρόδρομος της μεσοαστικής τάξης στις χώρες της Ευρώπης. Από τότε υπήρχε το πρόβλημα του προσδιορισμού και της ταυτοποίησης αυτής της κατηγορίας εργαζομένων, παρά το γεγονός ότι, και λειτουργικά (στα πλαίσια της εργασίας) αλλά και κοινωνικά, ήταν ευδιάκριτη.

Κάτι αντίστοιχο έχει ξεκινήσει να συμβαίνει στις μέρες μας στην Κίνα. Μέσα σε ένα ολοκληρωτικό κομμουνιστικό καθεστώς, όπου η βιομηχανική ανάπτυξη είναι εκρηκτική, έχει προκύψει σταδιακά η μεσαία τάξη, η οποία αποτελείται από άτομα τα οποία προΐστανται στις εργασίες τους, με τις ιδιότητες των P&MS, αφού η κεντρική εξουσία δεν είναι δυνατόν να ελέγξει όλη την λειτουργία του συστήματος. Αυτή έχει όλα τα χαρακτηριστικά της αστικής τάξης των δυτικών χωρών, και αποτελείται από άτομα που έχουν ήδη αποκτήσει δύναμη και απαιτούν, τηρουμένων των αναλογιών και όσο δεν θίγεται ακόμα ο δογματισμός, την αναγνώριση από την κεντρική εξουσία.

Συνοψίζοντας το πρώτο κεφάλαιο, αναγνωρίζουμε ότι η προσπάθεια εννοιολογικού προσδιορισμού της τάξης των υπαλλήλων που βρίσκονται ανάμεσα στην εργοδοσία και στο υπόλοιπο εργατικό δυναμικό, είναι μια δύσκολη διαδικασία με πολλές παραμέτρους που δεν έχουν αποσαφηνιστεί πλήρως, αλλά που βρίσκεται προς την σωστή κατεύθυνση για την επίτευξη του στόχου της κοινωνικής τους τοποθέτησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΙΔΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ P&MS

2.1 Καθήκοντα, αρμοδιότητες, ευθύνες.

Ο διευθύνων υπάλληλος πρέπει να έχει ιδιαίτερα προσόντα και γνώσεις για την διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες, αλλά συγχρόνως να ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη χωρίς την άμεση καθοδήγηση του.

Ο διευθύνων υπάλληλος έχει μεγάλα περιθώρια δράσης χωρίς όμως ποτέ να παύει να είναι μισθωτός. Η ύπαρξή του είναι απαραίτητη λόγω της αδυναμίας του εργοδότη να δρα ικανοποιητικά σε ζητήματα που άπτονται της διοικητικής οργάνωσης, της οργάνωσης παραγωγής και του ελέγχου των λειτουργιών.

Τα καθήκοντά του λοιπόν έχουν να κάνουν με την άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών είτε εντός της επιχείρησης είτε στις σχέσεις της με τρίτους. Αυτό εξ' ορισμού προϋποθέτει την απόλυτη εμπιστοσύνη του εργοδότη στον διευθύνοντα και την κατάταξή του σε μια ενδιάμεση κατηγορία, σε μια ανώτερη βαθμίδα σε σχέση με τους άλλους εργαζομένους, θέση που περιβάλλεται από υψηλότερο κύρος, κοινωνική καταξίωση, καλύτερες αμοιβές και άρα καλύτερο βιοτικό επίπεδο. Για τους λόγους αυτούς οι θέσεις αυτές θεωρούνται περιζήτητες και η κατάληψη τους απαιτεί ειδικά προσόντα.

Κύρια χαρακτηριστικά των εργασιακών καθηκόντων του διευθύνοντος υπαλλήλου είναι τα εξής:

2.1.1 Η άσκηση εργοδοτικών καθηκόντων

Ανάλογα με το μέγεθος και την οργανωτική δομή της επιχείρησης, η εποπτεία των εργαζομένων ανατίθεται στον επικεφαλής κάθε οργανωτικής μονάδας (διεύθυνση, υποδιεύθυνση, τομέας, τμήμα, γραφείο, υποκατάστημα) παράλληλα με

τα εξειδικευμένα καθήκοντα του Διευθυντού Προσωπικού, εφόσον στο οργανόγραμμα προβλέπεται και η θέση αυτή. Επομένως ανάλογα με το ιεραρχικό τους επίπεδο και την ειδικότητα τους ασκούν και κάποια μορφή «διευθυντικών καθηκόντων», που όμως δεν αρκούν για να τους καταστήσουν διευθύνοντες υπαλλήλους (π.χ. μηχανικοί ή γεωλόγοι επιβλέποντες την εκτέλεση έργων, εργοδηγοί σε κάθε είδους βιομηχανικές επιχειρήσεις, αρχισυντάκτες εντύπων, ραδιοφωνικών και τηλεοπτικών εκπομπών κλπ, γιατροί διευθυντές κλινικών, προϊστάμενοι υποκαταστημάτων ή τομέων υποκαταστημάτων επιχείρησης που λειτουργεί δίκτυο επιμέρους εκμεταλλεύσεων της, όπως οι Τράπεζες κλπ).

Οι αρμοδιότητες των στελεχών για μεν τα θέματα εργασιακών σχέσεων περιέχονται στον Κανονισμό Εργασίας, ενώ για τα θέματα διοίκησης στους κανονισμούς οργάνωσης και λειτουργίας της επιχείρησης (οργανόγραμμα, κανονισμός σχεδιασμού, λήψης και ελέγχου αποφάσεων).

Ο διευθύνων υπάλληλος, δεν δίνει μόνον κατευθύνσεις στους εργαζόμενους, που απασχολούνται στον οργανωτικό τομέα της ευθύνης του αλλά εποπτεύει ουσιαστικά τους υφισταμένους του, περιλαμβανομένου συχνά του ωραρίου εργασίας, της πειθαρχικής συμπεριφοράς και της αξιολόγησής τους αλλά και της ρύθμισης της αμοιβής τους (χορήγηση οικονομικών και άλλων παροχών). Επίσης αποφασίζει για την πρόσληψη και την απόλυση τους. Πρακτικά επέχει «θέση εργοδότη» και κατά περίπτωση επωμίζεται ποινικές ευθύνες για την τήρηση των διατάξεων, που έχουν θεσπιστεί προς το συμφέρον των εργαζομένων (π.χ. μη παρακώλυση της συνδικαλιστικής δράσης, καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών, συμμόρφωση με την νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, τα ωράρια εργασίας κλπ.). Τα καθήκοντα αυτά καλύπτουν συνολικά την εποπτεία των

εργαζομένων με εξαρτημένη σχέση εργασίας και είναι σαφώς αυξημένα ως προς την πρωτοβουλία στην χάραξη και εφαρμογή πολιτικής εργασιακών σχέσεων.

2.1.2 Υψηλό ιεραρχικό επίπεδο

Το περιεχόμενο των εργασιακών καθηκόντων της ιεραρχικής θέσης καθορίζεται από την οργανωτική διάρθρωση της επιχείρησης (Οργανόγραμμα Υπηρεσιών ή Κανονισμούς Λήψης και Παρακολούθησης Επιχειρηματικών Αποφάσεων).

Χαρακτηριστικά στοιχεία του υψηλού επιπέδου της ιεραρχικών καθηκόντων είναι ενδεικτικά τα εξής:

- Εκπροσώπηση της επιχείρησης ενώπιον τρίτων περιλαμβανομένων των δημοσίων αρχών.
- Ανάλυση συμβατικών υποχρεώσεων έναντι τρίτων (πχ δικαίωμα διαπραγμάτευσης και υπογραφής συμβάσεων δανείων, αγοράς και πώλησης αγαθών και υπηρεσιών, μισθώσεις ακινήτων, εκτέλεσης έργων κλπ.).
- Αποφάσεις για τον χρονικό προγραμματισμό εσωτερικών ενεργειών της επιχείρησης.
- Αποφάσεις για τον σχεδιασμό και τον τρόπο παρακολούθησης της εφαρμογής της πολιτικής της επιχείρησης.
- Συντονισμός των υπηρεσιών της επιχείρησης ή των έργων που αυτή εκτελεί.
- Αποφάσεις για πρόσληψη, αμοιβές, υπηρεσιακή εξέλιξη και απόλυση εργαζομένων.

Η αξιολόγηση λοιπόν των παραπάνω στοιχείων, προσδιορίζει την ιδιότητα του διευθύνοντα υπαλλήλου . Η αξιολόγηση των πραγματικών περιστατικών, που παρουσιάζουν τα χαρακτηριστικά που αναφέραμε, γίνεται σε συνάρτηση με ανάλογα καθήκοντα, που ασκούνται από άλλους εργαζόμενους στην επιχείρηση καθώς και

από τα κορυφαία όργανα διοίκησης της επιχείρησης σύμφωνα με το καταστατικό της.

2.2 Ποιοτικά χαρακτηριστικά

Χάρη στη δράση και στην εμμονή των ευρωπαϊκών οργανισμών που ασχολούνται με τους P&MS, για τους οποίους οργανισμούς θα γίνει εκτενής αναφορά στη συνέχεια, έγινε εφικτό να εξασφαλιστεί η αναγνώριση του ρόλου των P&MS στις επιχειρήσεις, στην οικονομία και στην κοινωνία γενικότερα. Το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου που παρουσιάστηκε από τον Jose Maria Gil Robles (τότε Ισπανού ευρωβουλευτή και μετέπειτα προέδρου του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου από το 1997 έως το 1999), και που εγκρίθηκε ομόφωνα τον Ιούνιο του 1993 αποτυπώνει επίσημα τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του manager. Έκτοτε οι οργανισμοί αυτοί με συνεχείς ενέργειες συμμετέχουν σε όλα τα επίπεδα του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου για να εκφράσουν τις απόψεις των P&MS.

Σύμφωνα λοιπόν με το ψήφισμα, η σημασία των διευθυντών είναι βασισμένη στις ίδιες τις εργασίες τους. Πράγματι οι λειτουργίες τους χαρακτηρίζονται από ένα υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων, από την ευθύνη και την αυτονομία, από τη δυνατότητά τους να διευκολύνουν και να οραματιστούν και από την προσωπική συμμετοχή τους και την κοινωνική ευθύνη τους.

Τα ποιοτικά χαρακτηριστικά είναι τα εξής:

A. Να είναι και να παραμένουν ανταγωνιστικοί

A.1 Επαγγελματικές και μεθοδολογικές δεξιότητες

Η γνώση εκείνων των διαδικασιών που χρησιμοποιούνται στους ιδιαίτερους τομείς δραστηριότητας τους είναι η βάση της ικανότητας των διευθυντών, και αυτή η γνώση πρέπει να ανατροφοδοτείται και να διευρύνεται καθημερινά. Εν τούτοις δεν είναι αναγκαίο για τον διευθυντή να γνωρίζει κάθε λεπτομέρεια των διαδικασιών, αλλά να υπάρχει μια γενικότερη άποψη όλων των δραστηριοτήτων. Είναι επίσης ουσιαστικό για τους διευθυντές να έχουν τις μεθοδολογικές δεξιότητες για να ελέγχουν την πρόοδο της παραγωγής και την οργάνωση της επιχείρησης. Τέλος οι διευθυντές πρέπει να είναι σε θέση να συνδυάσουν τη πληροφόρηση με την τεχνολογία.

A.2 Επιχειρηματικό πνεύμα

Η ταύτιση των στόχων της επιχείρησης με τους στόχους του διευθυντή είναι αυτονόητη. Η ανάληψη επιχειρηματικών ευθυνών και αποφάσεων είναι η πεμπουσία του ρόλου του διευθυντή μέσα στην επιχείρηση. Οι προκλήσεις της αγοράς και του ανταγωνισμού θέτουν αυτόματα ατομικούς στόχους ανεξάρτητα εάν αυτοί υπαγορευθούν ή όχι από την επιχείρηση. Επιχειρηματικό πνεύμα σημαίνει να είσαι πρόθυμος να κάνεις τα πράγματα να κινηθούν προς τα εμπρός και να παράγεις οικονομικά αποτελέσματα.

B. Υπεύθυνοι, αυτόνομοι και με ικανότητα στη λήψη αποφάσεων.

Αυτοί που αναλαμβάνουν ευθύνες δεν θα κρυφτούν όταν έρθει η ώρα να παρθεί μια απόφαση. Οι διευθυντές εξασφαλίζουν ότι έχουν ακούσει όλες τις βασικές τοποθετήσεις όλων των εμπλεκομένων αλλά γνωρίζουν τον τρόπο να αποφευχθούν ατελείωτες συζητήσεις και να προωθήσουν-επιβάλλουν τις αποφάσεις τους ακόμα και εάν η εφαρμογή τους είναι σκληρή.

Γ. Ικανότητα πρόβλεψης και υποστήριξης της καινοτομίας και της αλλαγής.

Σε πολλές περιπτώσεις η παγκοσμιοποίηση των αγορών έχει αλλάξει εντυπωσιακά τους τομείς της οικονομίας, καθώς και την εταιρική διαχείριση και την οργάνωση. Οι διευθυντές πρέπει να είναι και αυτοί ανοιχτοί σε τέτοιες αλλαγές. Ξεκινούν, διαμορφώνουν την αλλαγή και παίρνουν σημαντικές πρωτοβουλίες για την εφαρμογή των οργανωτικών αλλαγών. Συγχρόνως έχουν το καθήκον να προειδοποιήσουν τους ανώτερους τους για τους κινδύνους και να απαλύνουν πιθανή απογοήτευση του προσωπικού, να κατευνάσουν τις φοβίες των συναδέλφων τους για όποιες αλλαγές και να τους παρακινούν να τις αποδεχθούν. Οι διευθυντές είναι ανοιχτοί στις αλληλεπιδράσεις από άλλες κουλτούρες αλλά ταυτόχρονα συντηρούν τις ρίζες τους.

Δ. Ικανότητα να παίζουν το ρόλο του αρωγού

Δ.1 Να είναι ικανοί να εκπροσωπούν

Στην καλή εικόνα που πρέπει να υπάρχει για τους διευθυντές, αλλά και μέρος της αυτοεκτίμησής τους και της πεποίθησης ότι κάνουν καλά την δουλειά τους είναι και η ικανότητα τους να υποκινούν τους συναδέλφους, να αναλαμβάνουν τις ευθύνες τους για όλο το προσωπικό ευθύνης τους, να τους ενθαρρύνουν να πετύχουν τους στόχους που τίθενται, παραχωρώντας ένα σχετικό βαθμό αυτονομίας. Οι διευθυντές λαμβάνουν πάντα υπόψιν τους τις δυνατότητες προσωπικής ανάπτυξης των συναδέλφων τους και με βάση τα στοιχεία καθορίζουν το βαθμό αυτονομίας που προαναφέρθηκε. Επίσης μένουν ενήμεροι πάντα για την ψυχολογική κατάσταση των υπαλλήλων και εάν χρειαστεί ενεργούν γρήγορα και αποτελεσματικά για να μη εξελιχθεί μια άσχημη κατάσταση σε λειτουργικό πρόβλημα. Σε περίπτωση συγκρούσεων επεμβαίνουν και προφυλάσσουν το προσωπικό. Ακροβατούν ανάμεσα στις δυο πλευρές, αλλά η στήριξη των συναδέλφων είναι κρίσιμη για την περαιτέρω συμβίωση. Είναι δε αυτονόητο ότι οι επιτυχίες του διευθυντή είναι επιτυχίες της ομάδας.

Δ.2 Ομαδικό πνεύμα

Σε ολόκληρο τον κόσμο, η έρευνα, η ανάπτυξη, η παραγωγή και το marketing οργανώνονται από ομάδες ανθρώπων. Αυτό σημαίνει ότι η πολυφωνία και η ποικιλομορφία είναι απαραίτητη και αυξάνει τις απαιτήσεις που έχουν οι διευθυντές από τις ομάδες τους. Όμως ένας ατομιστής και απόμακρος διευθυντής δεν είναι αποδεκτός από την ομάδα. Όλοι θέλουν τις προσπάθειές τους να αναγνωριστούν

και επιθυμούν να κριθούν για την ποιότητα της εργασίας τους. Έτσι χρειάζονται έναν ηγέτη που μπορεί να τους παρουσιάσει την πρόοδο αλλά που θα τους αφήσει επίσης όσο το δυνατόν ευρύτερα περιθώρια των ελιγμών και πρωτοβουλιών .

Οι άνθρωποι που εργάζονται στο ίδιο επίπεδο θέλουν να είναι σε θέση να μιλήσουν ο ένας στον άλλο, για να εμπιστευθούν ο ένας τον άλλο. Οι διευθυντές που ξέρουν πώς να εκτιμήσουν την επιτυχία ολόκληρης της ομάδας, δημιουργούν μια ουσιαστική βάση για μια καλή ομαδική εργασία.

Δ.3 Αντιμετώπιση συγκρούσεων

Μια από τις σημαντικότερες προκλήσεις ενός διευθυντή είναι η αντιμετώπιση των συγκρούσεων ανάμεσα στα μέλη της ομάδας του και η επίλυση τους. Οι καλοί διευθυντές ξεχωρίζουν από το πώς ενεργούν σε μια κατάσταση σύγκρουσης. Μια σύγκρουση δεν μπορεί να διαρκέσει. Ως εκ τούτου, οι διευθυντές πρέπει να σιγουρευτούν ότι τα προσωπικά προβλήματα διακρίνονται σαφώς από τις επαγγελματικές αντιθέσεις .

Δ.4 Ανοιχτοί στη επικοινωνία.

Οι διευθυντές πρέπει να κατέχουν την πλήρη πληροφόρηση , να έχουν επικοινωνιακές ικανότητες και να βρίσκονται σε ετοιμότητα να χρησιμοποιήσουν αυτές τις δεξιότητες. Πρέπει να παίζουν ενεργό ρόλο στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης μεταξύ των συναδέλφων. Η καλή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού χαρακτηρίζεται από τη διαφάνεια και την συνέπεια λόγων και πράξεων. Οι προσωπικές απόψεις δεν μπορούν να επηρεασμό των ενεργειών που αποφασίζονται. Και οι αποφάσεις με επίπονες επιπτώσεις πρέπει να επικοινωνούνται ανοιχτά στους συναδέλφους.

E. Προσωπική συμμετοχή.

E.1 Να δίνουν νόημα στην εργασία.

Για να είναι μια επιχείρηση επιτυχημένη, είναι κρίσιμο ότι όλο το προσωπικό δίνει το καλύτερο του εαυτό για την εργασία και ότι υπάρχει συνεχής παρακίνηση. Και αυτό επιτυγχάνεται όταν κανείς βρίσκει πραγματικό νόημα σε αυτό που κάνει, το θεωρεί φυσιολογικό και στα πλαίσια της ατομικής του ελευθερίας και επιλογής και όχι καταναγκαστικό, μέρος της παραγωγικής του ζωής και όχι υποδούλωση. Το νόημα και οι αξίες της εργασίας, η κουλτούρα της επιχείρησης και η ευχαρίστηση κατά τη διενέργεια όλων των εργασιών, είναι τομείς δράσης του διευθυντή με σκοπό την βελτίωσή τους.

E.2 Ανάπτυξη της συμμετοχικής διαχείρισης.

Όταν ο διευθυντής επιτυγχάνει τη συμμετοχική διαχείριση, οι επιχειρήσεις καταφέρνουν να διαχειριστούν καταστάσεις κρίσεως και να αποκρούσουν τις απειλές που προέρχονται από κινδύνους όπως η παγκοσμιοποίηση, οι συγχωνεύσεις, η αναδιοργάνωση, η στρατηγική ανάπτυξη μέσω αποκέντρωσης, ή συγκέντρωσης εργασιών. Η ανάμειξη περισσότερων συναδέλφων στη καινοτομία και στο στρατηγικό “brainstorming”⁵ προσθέτει αξία στο προσωπικό, αλλά έχει ουσιαστικά προετοιμαστεί και τελικά εφαρμοστεί από τους διευθυντές.

⁵ Μια από τις πιο γνωστές μεθόδους δημιουργικής σκέψης, επίλυσης προβλημάτων και ανάπτυξης εργασιών, είναι η μέθοδος του **Brainstorming**. Ο «καταιγισμός ιδεών», όπως μεταφράζεται το όνομα της μεθόδου στα ελληνικά, ουσιαστικά εφαρμόζεται με την ανεμπόδιστη συνεισφορά του μεγίστου αριθμού ιδεών, από όσο το δυνατόν περισσότερους συμμετέχοντες σε ένα meeting. Τρεις είναι οι βασικοί κανόνες της επιτυχημένης και αποτελεσματικής χρήσης της μεθόδου: 1. Οι συμμετέχοντες πρέπει να ενθαρρύνονται να συνεισφέρουν με όσες περισσότερες ιδέες μπορούν, ακόμα και με τις πιο «εξωπραγματικές». Για τη συγκεκριμένη μέθοδο, καμία ιδέα δεν είναι φτωχή ή άχρηστη. 2. Απαγορεύεται –ΑΥΣΤΗΡΑ- η οποιαδήποτε κριτική στις ιδέες που ακούγονται, μέχρι να τελειώσει η παράθεση τους. Εκτός από την αρνητική κριτική, απαγορεύεται και η «θετική». Η οποιαδήποτε κριτική μειώνει τη συμμετοχή, ή προσαρμόζει μια -πιθανώς μεγάλη- ιδέα στα σημερινά μέτρα και περιορισμούς της ομάδας. 3. Οι συμμετέχοντες πρέπει να ενθαρρύνονται να χτίσουν ο καθένας πάνω στις ιδέες του άλλου. Να τροποποιούν την προηγούμενη ιδέα, προσθαφαιρώντας επιμέρους στοιχεία. Με αυτό τον τρόπο δημιουργούν ιδιαίτερους συνδυασμούς, προάγοντας τη σκέψη σε ενδιαφέροντα μονοπάτια.

ΣΤ. Κοινωνική ευθύνη.

ΣΤ.1 Απέναντι στους συναδέλφους.

Έχει επικρατήσει η άποψη ότι η προσεκτική τοποθέτηση των διευθυντών απέναντι στο προσωπικό ευθύνης τους, όσον αφορά τη συμπεριφορά, έχει άμεσο αντίκτυπο στην παραγωγική διαδικασία. Ο διευθυντής πρέπει να είναι το παράδειγμα. Πράξεις, απόψεις και κρίσεις οφείλουν να συνάδουν με το κοινωνικώς αποδεκτό και όχι να προκαλούν αντιδράσεις ή αποστροφή.

ΣΤ.2 Απέναντι στην κοινωνία.

Οι διευθυντές πρέπει να συμμετέχουν στην πολιτική, οικονομική και κοινωνική ζωή. Να παίρνουν μέρος σε ενώσεις, συμβούλια και ομάδες, και μέσα από αυτά να εξασφαλίσουν την καλή φήμη της επιχείρησης, να την μεγεθύνουν, να επιβάλλουν την παρουσία της με αποτέλεσμα την επίτευξη της έξωθεν καλής μαρτυρίας της, όντας ζωντανή εκπροσώπηση των αξιών και της κουλτούρας της.

ΣΤ.3 Κοινωνικός διάλογος.

Λεπτό σημείο στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων είναι η θέση που παίρνουν οι διευθυντές στον κοινωνικό διάλογο ανάμεσα στο προσωπικό και τη διοίκηση.

Στις επιχειρήσεις η δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων στα εργατικά σωματεία είναι μια κοινωνική κατάκτηση που έχει επιτευχθεί στις ανεπτυγμένες και δημοκρατικές χώρες. Για τους διευθυντές η ύπαρξη των συνδικάτων είναι ένα

γεγονός που μπορεί να συμβάλλει στην έκφραση των απόψεων των συναδέλφων και δεν πρέπει να θεωρηθεί ως εμπόδιο στην υγιή διαχείριση των ανθρώπινων πόρων.

ΣΤ.4 Κριτικό πνεύμα.

Οι διευθυντές πρέπει να κρατούν ένα κριτικό πνεύμα, να αναζητούν και να αναπτύσσουν εναλλακτικές μορφές διοίκησης με σκοπό την συνύπαρξη της παραγωγικότητας και της κοινωνικής ανάπτυξης, συγχρόνως με την ανάπτυξη της επιχείρησης.

Συνοψίζοντας το 2ο κεφάλαιο, συμπεραίνουμε ότι η ιδιαιτερότητα των ικανοτήτων και δεξιοτήτων της τάξης των P&MS τους έχει αναδείξει ιεραρχικά και ότι η σύνθεση αυτών των χαρακτηριστικών είναι το κλειδί της επιτυχίας τους στο εργασιακό χώρο. Ταυτόχρονα όμως η συνεχής προσπάθεια για την διατήρηση και την βελτίωση αυτών των χαρακτηριστικών είναι συχνά επίπονη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΝΟΜΟ ΚΑΙ ΤΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

3.1 ΓΕΝΙΚΑ

Αν και οι διευθύνοντες υπάλληλοι έχουν καθήκοντα που προϋποθέτουν ανάληψη πρωτοβουλιών και με καθοριστικές επιπτώσεις στην οργάνωση και διοίκηση της επιχείρησης, δεν παύουν να είναι εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας, αφού διατηρούν έναντι του εργοδότη νομικό δεσμό εξάρτησης. Όμως, παρά το γεγονός ότι, τα γενικά εργασιακά δικαιώματα ρυθμίζονται από το δίκαιο με κανόνες δημοσίας τάξεως, που μπορούν να τροποποιήσουν με ευνοϊκότερες ρυθμίσεις οι ατομικές συμβάσεις εργασίας και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι διευθύνοντες υπάλληλοι εξαιρούνται από τις ρυθμίσεις για τα χρονικά όρια εργασίας.

Τα πορίσματα της νομολογίας σε εφαρμογή του αρ. 2 του Ν. 2269/1920 εντοπίζουν τις εξαιρέσεις από τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας (διάρκεια εβδομαδιαίας και ημερήσιας απασχόλησης, ανάπαυση αργιών Σαββάτου και Κυριακής, το δικαίωμα ετήσιας άδειας ανάπαυσης) στα εξής θέματα:

- μη υπαγωγή στο νόμιμο ωράριο,
- μη αναγνώριση δικαιώματος για αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης,
- έλλειψη απαγόρευσης για εργασία κατά τις Κυριακές, τις νυκτερινές ώρες και γενικά το δικαίωμα εβδομαδιαίας ανάπαυσης,
- έλλειψη δικαιώματος για προσαυξημένη αμοιβή σε περίπτωση απασχόλησης τις Κυριακές, τις ημέρες αργίας, τις νύκτες, την εκτός έδρας απασχόληση,
- μη εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 659 του Α.Κ για την παροχή εργασίας πλέον της συμφωνηθείσης,
- έλλειψη δικαιώματος αδειας αναψυχής,

- μη εφαρμογή της διευθέτησης του χρόνου εργασίας αφού γενικά δεν εφαρμόζεται νόμιμο ή συμβατικό ωράριο.

Πάντως η απόλυτη και άνευ όρων εξαίρεση των διευθυνόντων υπαλλήλων αμφισβητείται πλέον λόγω των αρχών που θέτει το Π.Δ 88/1999, άρθρο 14 1.α με αναφορά στην προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Σήμερα δεν υπάρχει νομοθετική ρύθμιση για την προστασία αυτή (Σιδέρης 2005).

Στην πράξη το ελεύθερο ωράριο προκαλεί έντονη σύγχυση του ιδιωτικού και του επαγγελματικού χρόνου. Ο χρόνος έναρξης και λήξης των εργασιακών καθηκόντων δεν παρακολουθείται. Η συμμετοχή σε συσκέψεις εντός και εκτός του χώρου εργασίας, η ανάπτυξη δημόσιων σχέσεων για την προώθηση των συμφερόντων της εταιρείας και η διαρκής ενασχόληση με τα υπηρεσιακά θέματα δεν επιτρέπουν την τυπική αποτίμηση σε χρήμα του χρόνου εργασίας, που είναι ελαστικός και εξαιρετικά μακρύς. Έτσι οι αποδοχές περιλαμβάνουν επιδόματα και πλήθος άλλων οικονομικών παροχών και διευκολύνσεων, που αμβλύνουν την αίσθηση επιβάρυνσης στους εργαζόμενους και καλύπτουν έμμεσα την αναντιστοιχία αμοιβής και χρόνου εργασίας.

3.2 Λειτουργία της σχέσης εργασίας

Η ατομική σύμβαση εργασίας αποτελεί το συνηθέστερο τρόπο καθορισμού των σχέσεων εργοδότη και διευθυνόντων υπαλλήλων, λόγω της ιδιαιτερότητας της παροχής της εργασίας τους.

Εκεί ρυθμίζονται ζητήματα όπως η διάρκεια, οι αποδοχές, (που είναι αρκετά υψηλότερες από τους υπόλοιπους υπαλλήλους και αποτελεί πολλές φορές, εσφαλμένα ίσως, ένδειξη για το δικαστήριο ότι ο υπάλληλος είναι διευθύνων).

Για το θέμα των αποδοχών πρέπει να τονιστεί πως είναι αναγκαίο να περιγράφεται οτιδήποτε είναι συμφωνημένο λόγω του γεγονότος ότι, οι αρκετά υψηλότερες αποδοχές δύναται να συμπεριλαμβάνουν δώρα, επιδόματα, και άλλες παροχές, και επομένως να διασφαλίζεται η ανάγκη να μην υπάρχει σημείο τριβής ανάμεσα στον εργοδότη και στους διευθύνοντες υπαλλήλους. Η νομολογία δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στο ύψους των αποδοχών για τον χαρακτηρισμό ενός υπαλλήλου ως διευθύνοντος, κάτι που όμως πρέπει να θεωρηθεί ένδειξη και όχι απόδειξη περί της ιδιότητας του (Σιδέρης 2005, Ληξουριώτης 1993, Κονιδιτσιώτου 1989).

Το θέμα του ωραρίου, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, δεν τίθεται. Οι ώρες απασχόλησης των διευθυνόντων υπαλλήλων δεν μπορεί να είναι οι ίδιες με αυτές των υπολοίπων μισθωτών γιατί τα αυξημένης ευθύνης και επιτελικής φύσης καθήκοντα τους απαιτούν συνήθως την ανάλωση περισσότερου χρόνου εργασίας προκειμένου να ανταποκριθούν σε αυτά.

Για το θέμα όμως της άδειας αναψυχής θα πρέπει να αναφερθεί ότι υπάρχει μεγάλη σύγχυση τόσο στη θεωρία όσο και στη νομολογία.

Καταρχήν, υπάρχει σωρεία δικαστικών αποφάσεων που αποφάνθηκαν περί της μη εφαρμογής της άδειας για τους διευθύνοντες υπαλλήλους.

Αντιθέτως, η θεωρία υποστηρίζει ότι όλοι οι μισθωτοί δικαιούνται την άδεια αναψυχής εκτός από τους διευθύνοντες υπαλλήλους που εργάζονται σε βιομηχανικές επιχειρήσεις.

Η εσφαλμένη θέση της νομολογίας οφείλεται στη σύγχυση ανάμεσα στην άδεια και στα χρονικά όρια εργασίας των διευθυνόντων υπαλλήλων, δυο θέματα εντελώς ξεχωριστά.

Το γεγονός μάλιστα ότι η νομολογία ακολουθεί αυτή την τακτική δημιουργεί βαθύτερα ερωτηματικά αφού ουσιαστικά μειώνει σημαντικά τις αποδοχές τους. Οι διευθύνοντες υπάλληλοι αφενός δεν δικαιούνται έτσι την νόμιμη προσαύξηση για την εργασία κατά την περίοδο της άδειας, αφετέρου ακυρώνεται το δικαίωμα τους για λήψη της άδειας αναψυχής προκειμένου να αναπληρώσουν τις ψυχικές και σωματικές δυνάμεις που ανάλωσαν κατά την παροχή της εργασίας τους.

3.3 Καταγγελία σύμβασης

Ο διευθύνων υπάλληλος αντιμετωπίζεται ως μισθωτός από την νομολογία και ως τέτοιο πρέπει να τον δούμε και για την διαδικασία της καταγγελίας της σύμβασης από τον εργοδότη.

Οι διαφορές όμως που υπάρχουν συνίστανται στη μεγαλύτερη πιθανότητα κλονισμού της σχέσης του εργοδότη με τον διευθύνοντα υπάλληλο λόγω της θέσης ευθύνης που κατέχει και των αυξημένων καθηκόντων του σε συνδυασμό με την αυξημένη εμπιστοσύνη με την οποία περιβάλλεται. Εξάλλου ο διευθύνων υπάλληλος, όντας ο εκπρόσωπος του εργοδότη και δρώντας “αντ’ αυτού”, έχει αυξημένες ευθύνες και ακόμα και η εκτέλεση της εργασίας πλημμελώς αξιολογείται με μεγαλύτερη αυστηρότητα. Σύμφωνα μάλιστα με τη νομολογία, ακόμα και η υποψία του εργοδότη για διάπραξη ποινικού αδικήματος, συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας, εφόσον ο μισθωτός κατέχει θέση εμπιστοσύνης.

3.4 Ευθύνες

3.4.1 Ευθύνες για ζημιές κατά την διάρκεια της εργασίας

Οι ενδεχόμενες ευθύνες των μισθωτών κατά την τέλεση της εργασίας τους είναι ένα μείζον θέμα και με πολλές ερμηνείες. Η γραμματική ερμηνεία του ΑΚ 652 θεμελιώνει την υποχρέωση του μισθωτού να αποκαταστήσει την ζημιά που προκάλεσε κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Όμως αυτό το ανεπιεικές αποτέλεσμα προσβάλλει το κοινό περί δικαίου αίσθημα και έτσι αναπτύχθηκε η θεωρία των « επιρρεπών σε ζημιές εργασιών».

Γενικότερα είναι λογικό ότι η ζημιά που μπορεί να προκληθεί από έναν εργαζόμενο μπορεί να έχει τέτοιο κόστος που η αποκατάσταση του να επιφέρει τον οικονομικό του αφανισμό. Το θέμα έχει τεράστιες διαστάσεις και δεν είναι δυνατόν να καλυφθεί από την παρούσα εργασία. Αυτό όμως που πρέπει να τονιστεί είναι ότι ο προβληματισμός για την έκταση της ευθύνης των μισθωτών παραμένει. Και η ουσία του θέματος είναι ότι ο επιχειρηματικός κίνδυνος που αναλαμβάνει ο εργοδότης κατά την επιχειρηματική του δραστηριότητα προφανώς θα πρέπει να περιλαμβάνει και τις ζημιές από τους μισθωτούς, αφού είναι οξύμωρο σχήμα ο μισθωτός να μην συμμετέχει στα κέρδη από την τέλεση της εργασίας του αλλά να επωμίζεται τις ζημιές που προκαλεί.

Σαφέστατα ο διευθύνων υπάλληλος ως ειδική κατηγορία μισθωτού με μεγάλες ευθύνες και περιβαλλόμενος από απόλυτη εμπιστοσύνη, οφείλει να είναι πιο προσεκτικός. Γι' αυτό πολλοί εργοδότες συμπεριλαμβάνουν όρους στην ατομική σύμβαση περί αυξημένων ευθυνών για πρόκληση ζημιών.

3.4.2 Ευθύνη για ζημιές τρίτων

Εξίσου μεγάλο θέμα είναι το σημείο της ανάληψης ευθυνών από τους διευθύνοντες υπαλλήλους για ζημιές που ενδεχομένως να προκληθούν σε τρίτους από ενέργειες τους. Σύμφωνα με τις διατάξεις του ΑΚ 334 και 922 την ευθύνη επωμίζεται ο εργοδότης ως οφειλέτης ή ως προστήσας. Έτσι ο διευθύνων υπάλληλος ως μισθωτός δεν κινδυνεύει να υποχρεωθεί να εκπληρώσει δυσβάσταχτες υποχρεώσεις που ανέλαβε για λογαριασμό του εργοδότη ούτε να καταβάλλει υπέρογκες αποζημιώσεις. Σε περίπτωση όμως που υποχρεωθεί να το κάνει έχει δικαίωμα αναγωγής εναντίον του εργοδότη.

3.4.3 Απεργία

Η συμμετοχή ή όχι σε απεργία των διευθυνόντων υπαλλήλων έρχεται να επιβεβαιώσει την διαπίστωση ότι ο διφυής χαρακτήρας της ιδιότητας τους έχει προκαλέσει πολλά προβλήματα στη νομολογία, αλλά και στη εν γένει θέση τους στον εργασιακό χώρο.

Καταρχήν η νομική επιστήμη είναι ιδιαίτερα καχύποπτη σχετικά με την απεργία των διευθυνόντων υπαλλήλων παρά το γεγονός ότι είναι συνταγματικά κατοχυρωμένο το δικαίωμα τους να απεργούν.

Και αυτό γιατί στο πρόσωπο του διευθύνοντος υπαλλήλου, αποτυπώνεται η άσκηση των εργοδοτικών αρμοδιοτήτων και η συμμετοχή τους σε αυτή αποτελεί ευθεία παράβαση της υποχρέωσης της πίστης προς τον εργοδότη. Και στην περίπτωση αυτή τίθεται και ζήτημα καταγγελίας της σύμβασης από πλευράς του εργοδότη. Επομένως η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, κατά κανόνα, δεν είναι νόμιμη.

Συνοψίζοντας το 3ο κεφάλαιο, διαπιστώνεται η σύγχυση που υπάρχει στο νόμο και στη νομολογία, με αποτέλεσμα κάθε περίπτωση να εξετάζεται διαφορετικά. Σαφέστατα σκοπός της παρούσης δεν ήταν η εκτενής αναφορά στο νόμο και στη νομολογία, αλλά η επισήμανση της σύγχυσης αυτής. Σημείο αναφοράς αποτελεί και η διαπίστωση ότι ο διευθύνων υπάλληλος δεν μπορεί κατά κανόνα να απεργήσει, να χρησιμοποιήσει δηλαδή το σημαντικότερο μέσο πίεσης για την επίτευξη των αιτημάτων του ιδίου και των συναδέλφων του. Γεννάται λοιπόν το ερώτημα, με ποιόν τρόπο θα γίνει εφικτή η επίτευξη των στόχων των P&MS που θα αναφερθούν στο 4ο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

P&MS ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ

4.1 Η θέση των P&MS στην αγορά εργασίας

Στη συνέχεια θα γίνουν διάφορες αναφορές σε αποτελέσματα ερευνών από διαφορετικές πηγές.

Η European Social Survey (ESS) (Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα) είναι μια έρευνα που διενεργήθηκε το 2002 σε 18 μέλη της ΕΕ (συν την Ελβετία και τη Νορβηγία) και χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Το ερωτηματολόγιο περιείχε ερωτήσεις για την κατάσταση απασχόλησης και την συμμετοχή στα συνδικάτα.

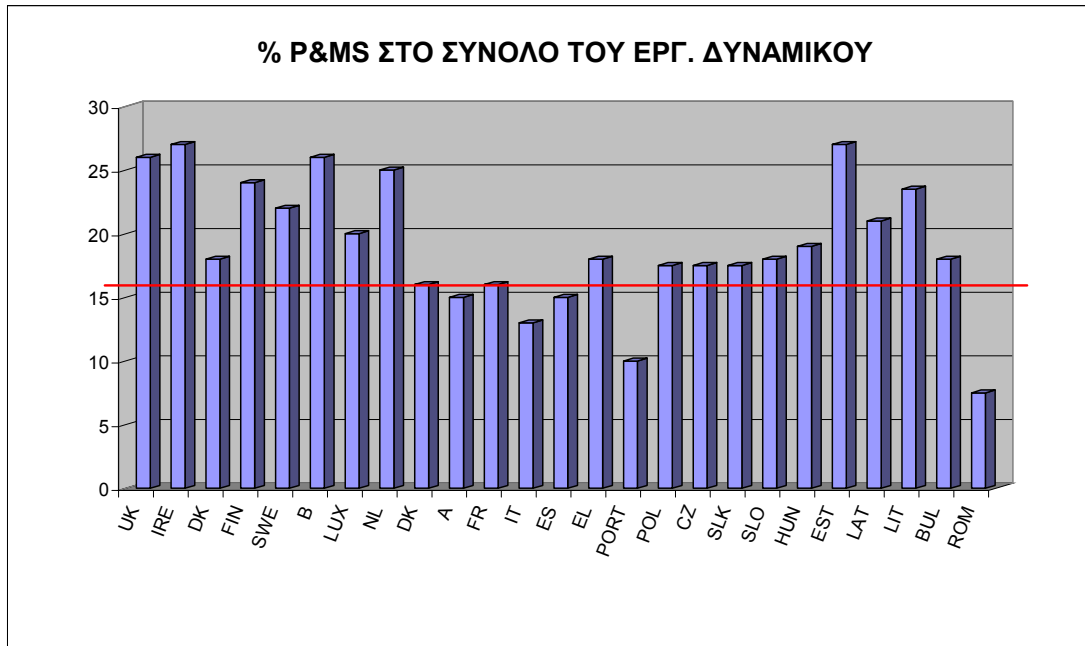
Για να είναι τα αποτελέσματα συγκρίσιμα και να εξάγονται ασφαλέστερα συμπεράσματα, έγινε μια ομαδοποίηση των χωρών με βάση την γεωγραφική τους θέση, όπως παρουσιάζεται στον ΠΙΝΑΚΑ 4.1.

Πίνακας 4.1 : Ομαδοποίηση των χωρών σύμφωνα με την γεωγραφική τους θέση.

Περιοχή	Χώρες
Κεντρική	Αυστρία, Γερμανία, Ελβετία
Κάτω χώρες	Βέλγιο, Λουξεμβούργο, Ολλανδία
Σκανδιναβία	Δανία, Φινλανδία, Νορβηγία, Σουηδία
Νότιες χώρες	Ελλάδα, Ιταλία, Πορτογαλία, Ισπανία
Ανατολικές	Τσεχία, Ουγγαρία, Πολωνία, Σλοβενία
Αγγλοσαξονικές	Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία

Πηγή : European Social Survey 2002

Πίνακας 4.2 : Ποσοστό των P&MS επί του συνόλου του εργατικού δυναμικού στην Ευρώπη



Πηγή :Eurostat data 2002

Οι P&MS είναι πλέον μια πολύ σημαντική ομάδα μέσα στο ευρωπαϊκό εργατικό δυναμικό, όπως φαίνεται και από τον πίνακα 4.2. Είναι δε μια ομάδα εργαζομένων που δεν μπορεί να αγνοηθεί από τα εργατικά σωματεία που υποστηρίζουν ότι εκπροσωπούν όλους τους εργαζομένους. Από τον πίνακα διαπιστώνουμε ότι το 17,5% των εργαζομένων στη διευρυμένη ΕΕ ανήκει στις δυο κατηγορίες isco 1 και 2. Μάλιστα στη βορειοδυτική Ευρώπη το ποσοστό αγγίζει το 25%, ενώ τα ποσοστά στο νότο και ειδικά στην Πορτογαλία και την Ιταλία αυτό το ποσοστό είναι αρκετά χαμηλότερο.

Στην Ευρώπη των 15, όπως φαίνεται και από τον πίνακα 4.3, το ποσοστό αυτό από το 1995 ως το 2000 ανέβαινε συνεχώς.

Πίνακας 4.3 : Ακριβής υπολογισμός και ποσοστό των P&MS στο σύνολο των εργαζομένων(σε χιλιάδες), EU-15, 1995-2003

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
ΣΥΝΟΛΟ	122.920	123.908	125.042	127.486	130.743	133.930	136.314	137.453	137.884
ISCO-1	6.677	6.694	7.033	7.227	7.397	7.940	7.583	7.790	7.465
ISCO-2	14.013	14.798	15.980	16.322	17.055	17.272	17.183	17.422	16.567
P&MS	20.690	21.492	23.013	23.549	24.452	25.212	24.766	25.212	24.032
% P&MS	16.8%	17.3%	18.4%	18.5%	18.7%	18.8%	18.2%	18.3%	17.4%

Πηγή : Eurostat Labour Force Survey

Στον πίνακα 4.4 βλέπουμε μια αναλυτικότερη εικόνα της κατανομής των P&MS στους διάφορους παραγωγικούς τομείς από όπου μπορούν να εξαχθούν διάφορα συμπεράσματα. Επισημαίνουμε τα μεγάλα ποσοστά εργαζομένων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και μια γενικότερη ανομοιομορφία από περιοχή σε περιοχή, γεγονός που δεν προκαλεί εντύπωση εάν δεχθεί κανείς ότι η δομή της ΕΕ αποτελείται από πολλές χώρες με αρκετές διαφορές στη κουλτούρα και στην κοινωνική δομή.

Είναι όμως βέβαιο ότι σε κάθε χώρα ένα μεγάλο κομμάτι του εργατικού δυναμικού ανήκει στους P&MS, παρά την ανομοιομορφία στην κατανομή των δυο κατηγοριών isco 1 και 2.

Πίνακας 4.4 :Κατανομή των P&MS σε ποσοστά ανά τομέα απασχόλησης

	Βιομηχανία	Μεταφορές	Παροχής υπηρεσιών	Υγεία και κοινωνική πρόνοια	Δημόσιος τομέας
Κεντρική	27	10	18	19	25
Κάτω χώρες	15	12	28	23	22
Σκανδιναβία	16	8	34	22	19
Νότιες χώρες	15	11	16	34	25
Ανατολικές	31	14	18	16	21
Αγγλοσαξονικές	24	19	27	13	17
Σύνολο	23	13	23	20	21

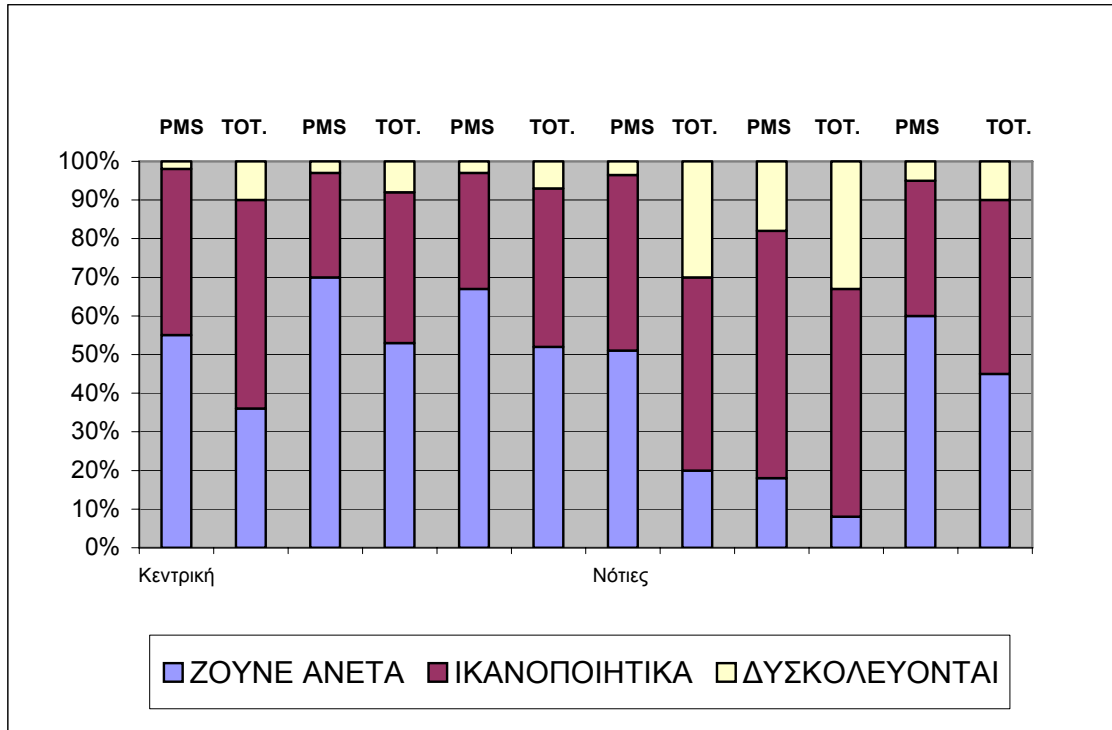
Πηγή : Eurostat Labour Force Survey 2002

4.2 Βαθμός ικανοποίησης

Οι P&MS παρουσιάζουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης και έχουν εντονότερο συναίσθημα εισοδηματικής ασφαλείας έναντι των υπολοίπων εργαζομένων, όπως φαίνεται και στον πίνακα 4.5 .

Στα αποτελέσματα λοιπόν της European Social Survey μπορούμε να διαπιστώσουμε τα παραπάνω, αλλά και ένα γεγονός αναμφισβήτητο είναι ότι μόνο το 50 με 60% των P&MS δηλώνουν ότι ζουν άνετα με το παρόν τους εισόδημα. Επίσης υπάρχει στο νότο μια μεγάλη διαφορά στην εισοδηματική ασφάλεια μεταξύ της ομάδας των P&MS και των υπολοίπων εργαζομένων. Τα ποσοστά δε των ανατολικών χωρών (Τσεχία, Ουγγαρία, Πολωνία, Σλοβενία) είναι ακόμα πολύ χαμηλότερα σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη. Ένα γενικό συμπέρασμα είναι ότι ουσιαστικά η χρονική σειρά ένταξης στην ΕΕ και η φυσιολογική καθυστέρηση στην εναρμόνιση μισθών και τρόπου ζωής δίνουν τα ποσοστά αυτά.

Πίνακας 4.5 : Κατανομή των P&MS και των υπολοίπων εργαζομένων ως προς το αίσθημα εισοδηματικής ασφάλειας.



Πηγή : Eurostat Labour Force Survey 2002

4.3 Ευελιξία αμοιβών

Ένα θέμα που συζητείται έντονα στη σύγχρονη Ευρώπη είναι η αυξανόμενη ανάγκη για ευελιξία στις αμοιβές και ο αντίκτυπος της στις αγορές εργασίας. Έτσι διαπιστώνεται μια συνεχής αύξηση του ποσοστού των εργαζομένων με μεταβλητότητα στον τρόπο αμοιβής τους. Αυτό σημαίνει ότι ένα μέρος των αποδοχών τους είναι σταθερό και ένα μέρος είναι μεταβλητό και στηρίζεται σε επίτευξη στόχων ή στη διανομή κερδών. Η ομάδα των P&MS είναι αυτή στην οποία παρατηρείται κυρίως αυτό το φαινόμενο και μάλιστα παρατηρείται ραγδαία αύξηση του ποσοστού των P&MS στους οποίους υπάρχει εξατομίκευση του προσδιορισμού

των αμοιβών, κάτι που μεγεθύνει την ανάγκη για συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις που θα προστατεύουν τους P&MS.

Μάλιστα, λόγω των περιπτώσεων όπου το ύψος των αποδοχών έχει αποτελέσει κριτήριο στη δικονομία για τον χαρακτηρισμό ενός υπαλλήλου ως διευθύνοντος, η αποτύπωση του τρόπου αμοιβής και του ύψους των αποδοχών θα πρέπει να εξεταστεί από τους P&MS πιο επιστάμενα.

4.4 Η γυναίκα P&MS

Πίνακας 4.6 : Ποσοστιαία κατανομή γυναικών και αντρών στο σύνολο των P&MS στην Ευρώπη.

	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ
ISCO 1: managers	29,7 %	70,3 %
ISCO 2: professionals	46,5 %	53,5 %
Σύνολο P&MS	41,4 %	58,6 %

Πηγή : EUROSTAT Labour force survey 2002

Το ποσοστό των γυναικών P&MS στην Ευρώπη των 15 είναι κατά μέσο όρο 41% όπως φαίνεται και στον πίνακα 4.6. Το ποσοστό μπορεί να χαρακτηριστεί καταρχήν σημαντικό. Υπάρχει όμως μια αξιοπρόσεκτη ανισότητα μέσα στην κατηγορία isco-1, όπου μόνο το 30% των P&MS είναι γυναίκες.

Αν και το ποσοστό αυτό αυξάνεται, είναι διαπιστωμένο ότι οι περισσότερες γυναίκες που ανήκουν στους P&MS καταλαμβάνουν συνήθως χαμηλότερα κλιμάκια στην ιεραρχία από ότι οι άνδρες συνάδελφοί τους.

Αυτή την ανισότητα έρχεται να διευρύνει η διαπίστωση ότι υπάρχει και μεγάλο χάσμα ανάμεσα στις απολαβές των γυναικών και των ανδρών, και μάλιστα αυτό διαπιστώνεται σε όλους τους τομείς και τα επαγγέλματα. Σε διευθυντικό επίπεδο, σε μερικές χώρες οι γυναίκες αμείβονται με μόνο τα 2/3 των αμοιβών των ανδρών. Και όσο υψηλότερο είναι το σκαλί της ιεραρχίας, τόσο μεγαλώνει αυτή η ανισότητα.

Ο νόμος τυπικά εγγυάται τις ίσες ευκαιρίες για τους άνδρες και τις γυναίκες στην εργασία σε όλα τα κράτη μέλη και επίσης στις υπό ένταξη χώρες. Εντούτοις, υπάρχει μια αξιοσημείωτη διαφορά μεταξύ των νομικών κανόνων και της πραγματικότητας. Μόλις το 6% των γυναικών βρίσκεται στις θέσεις ανώτατης διαχείρισης. Ένας μεγαλύτερος αριθμός γυναικών βρίσκεται στα μεσαία στελέχη, εντούτοις, ένα αόρατο ανώτατο όριο, που παρομοιάζεται με “γυάλινη οροφή”, τις εμποδίζει να βρεθούν στις θέσεις ανώτερης διοίκησης.

Σε όλη την Ευρώπη υπάρχει μια διαφορά στους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών, της τάξης του 25%. Το χάσμα αμοιβής τείνει να γίνει σημαντικότερο, όσο υψηλότερη η θέση. Αυτό βέβαια συμβαίνει γιατί οι γυναίκες επιλέγουν κυρίως την απασχόληση στην εκπαίδευση και τους ιατρικούς τομείς, που αμείβονται λιγότερο καλά, αλλά υπάρχει επίσης μια ιδιαίτερη διαφορά στην αμοιβή για τους άνδρες και τις γυναίκες που κάνουν την ίδια εργασία.

Ας πάρουμε για παράδειγμα το τι συμβαίνει στην Ελλάδα σύμφωνα με στοιχειά από τον “χάρτη” με τις καταβαλλόμενες αποδοχές στους 1.852.360 ασφαλισμένους του ΙΚΑ που κωδικοποίησε η αρμόδια διεύθυνση του ταμείου και περιλαμβάνονται στα τελευταία στατιστικά στοιχεία (Ιούνιος 05). Σύμφωνα με τα στοιχεία, οι μέσες μηνιαίες τακτικές αποδοχές, στο σύνολο των ασφαλισμένων, είναι

995,17 ευρώ (1.120,19 ευρώ για τους άνδρες έναντι 845,06 ευρώ για τις γυναίκες, των οποίων οι αμοιβές υπολείπονται ακόμη και στις ανώτερες θέσεις).

Στις 11 καλύτερα αμειβόμενες ειδικότητες περιλαμβάνονται:

- Οι διευθύνοντες και τα ανώτερα στελέχη μεγάλων δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων με μέσο μισθό 3.525 ευρώ για τους άνδρες και 2.441,70 ευρώ για τις γυναίκες.
- Οι νομικοί με μέσο μισθό 2.754,38 ευρώ οι άνδρες και 2.162,48 ευρώ οι γυναίκες.
- Οι αρχιτέκτονες, μηχανικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα με μέσο μισθό 2.726,42 ευρώ οι άνδρες και 1.877,38 ευρώ οι γυναίκες.
- Τα ανώτερα στελέχη Δημόσιας Διοίκησης με μέσο μισθό 2.456,67 ευρώ.
- Οι λογιστές με 2.374,65 ευρώ οι άνδρες και 1.789,34 ευρώ οι γυναίκες.
- Οι διευθύνοντες μικρές επιχειρήσεις (με απασχολούμενο προσωπικό μέχρι 9 άτομα) των οποίων ο μέσος μισθός είναι 2.128,77 ευρώ για τους άνδρες και 1.090,39 ευρώ για τις γυναίκες.
- Οι φυσικοί και οι μαθηματικοί με 1.833,21 ευρώ οι άνδρες και 1.458,43 ευρώ οι γυναίκες.
- Οι γιατροί και βιολόγοι με 1.804,88 ευρώ οι άνδρες και 1.597,13 ευρώ οι γυναίκες,
- Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά και καλλιτεχνικά επαγγέλματα με μέσο μισθό 1.770,48 ευρώ οι άνδρες και 1.290,27 ευρώ οι γυναίκες.
- Οι τεχνολόγοι και τεχνικοί με μέσο μισθό 1.647,30 ευρώ οι άνδρες και 1.110,09 ευρώ οι γυναίκες.

- Οι ειδικευμένοι επί των πωλήσεων, χρηματιστές και κτηματομεσίτες κ.λπ. με μέσο μισθό 1.530,94 ευρώ οι άνδρες και 1.390,18 ευρώ οι γυναίκες (τους ακολουθούν οι υπάλληλοι γραφείου με μέσους μισθούς 1.459 ευρώ οι άνδρες και 1.067 ευρώ οι γυναίκες).

Οι χαμηλότερες αμοιβές καταβάλλονται στους απασχολούμενους στον πρωτογενή τομέα (στη γεωργία ο μέσος μισθός είναι 704,61 ευρώ για τον άνδρα και 565,49 ευρώ για τη γυναίκα), στον πολυπληθή τομέα παροχής προσωπικών υπηρεσιών (797,95 ευρώ για τον άνδρα και 742,48 ευρώ για τη γυναίκα) καθώς και στους πλανόδιους πωλητές και οικιακούς βοηθούς (883 ευρώ για τον άνδρα και 571,69 ευρώ για τη γυναίκα).

Επομένως οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα δυο φύλα υπάρχουν σε όλους τους κλάδους και σε όλα τα επίπεδα της αγοράς εργασίας.

4.4.1 Διαπραγματεύσεις για την ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας

Είναι δυστυχώς γενική διαπίστωση ότι οι πολλές ώρες απασχόλησης που απαιτούνται στις διευθυντικές εργασίες είναι ένα εμπόδιο στην ανοδική κινητικότητα των γυναικών και στηρίζει τις διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα στο χώρο εργασίας.

Τον Μάρτιο του 2005, ένα κείμενο /πλαίσιο ενεργειών για την ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, υιοθετήθηκε στις Βρυξέλλες.

Αυτή η συμφωνία είναι το αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων μεταξύ των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων⁶ και διάρκεσαν 14 μήνες. Τέσσερις προτεραιότητες έχουν προσδιοριστεί ως οι σημαντικότερες :

1. Εξέταση των ρόλων των γυναικών στην αγορά εργασίας
2. Προαγωγή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων
3. Υποστήριξη της ισορροπίας εργασία-ζωής
4. Αντιμετώπιση του χάσματος των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα.

Οι ρόλοι και τα στερεότυπα γένους έχουν μια ισχυρή επιρροή στο τομέα της εργασίας, στην οικογένεια, και την κοινωνία, παράγοντας και αναπαράγοντας τα χάσματα ανάμεσα στα δυο φύλα.

Πέντε βασικά στοιχεία έχουν περιγράψει για να βελτιώσουν τη συμμετοχή γυναικών σε όλα τα επίπεδα μέσα στις επιχειρήσεις:

1. Προαγωγή βασισμένη στις ικανότητες, ουδέτερη διαδικασία στρατολόγησης γένους.
2. Διατήρηση των γυναικών στις επιχειρήσεις, με συζήτηση για τις προσδοκίες σταδιοδρομίας και τις ανάγκες τους.

⁶ Ο όρος “*ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι*” αναφέρεται σε αυτούς τους οργανισμούς σε επίπεδο ΕΕ που ασχολούνται με τον *ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο*. Τους *εργοδότες* εκπροσωπούν οι : 1. **UEAPME**: η εργοδοτική οργάνωση που εκπροσωπεί τα συμφέροντα των Ευρωπαίων βιοτεχνών, εμπόρων και των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. 2. **CEEP** : Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Συμφέροντος 3. **BUSINESS EUROPE** (πρώην UNICE) που εκπροσωπεί επίσης τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις . Τους *εργαζομένους* εκπροσωπεί η **ETUC** (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων) που εκπροσωπεί το σύνολο των εργαζομένων και με την οποία είναι συνδεδεμένες οι οργανώσεις των ευρωπαίων P&MS **EUROCADRES** (Συμβούλιο των Ευρωπαίων P&MS) και **CEC** (CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES CADRES - Συνομοσπονδία των Ευρωπαίων Cadres) ,ως ισότιμα μέλη.

3. Ενθάρρυνση της ανάπτυξης σταδιοδρομίας και των γυναικών και των ανδρών, ενισχυτικές πρωτοβουλίες που προάγουν τις γυναίκες στις θέσεις λήψης αποφάσεων.
4. Προώθηση του θηλυκού επιχειρηματικού πνεύματος για να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών στη λήψη αποφάσεων και για να αυξηθεί η συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας .
5. Προώθηση του ρόλου των γυναικών στον κοινωνικό διάλογο σε όλα τα επίπεδα, για να δίνεται η δυνατότητα στις γυναίκες να αναλάβουν αρμοδιότητες για την αντιπροσώπευση εργαζομένων.

Το ερώτημα όμως που υπάρχει είναι “γιατί λίγες γυναίκες στην αγορά εργασίας φτάνουν στην κορυφή;”

Το αυξανόμενο ποσοστό των γυναικών στην απασχόληση στις πρόσφατες δεκαετίες είναι μια από τις σημαντικότερες αλλαγές που έχουν επιπτώσεις στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Εντούτοις ο μεγαλύτερος αριθμός γυναικών στην αγορά εργασίας δεν έχει οδηγήσει αυτόματα σε μια μείωση του διαχωρισμού γένους που παραμένει ένα επίμονο χαρακτηριστικό γνώρισμα της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας και της κοινωνίας.

Παρόλο που, αγόρια και κορίτσια ακολουθούν την ίδια σχολική εκπαίδευση , το 50% των πανεπιστημιακών σπουδαστών είναι γυναίκες και ολοκληρώνουν τις σπουδές τους με άριστα αποτελέσματα, εν τούτοις μόνο ένας ορισμένος αριθμός τους λαμβάνει διοικητικές θέσεις και πολύ λίγες φθάνουν τελικά στην κορυφή μιας μεγάλης επιχείρησης.

Στερεότυπα

Υπάρχουν διάφορα στερεότυπα στην κοινωνία και στην επιχείρηση για το φόρτο εργασίας των γυναικών (ως μητέρες και μέλη των οικογενειών τους). Ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά γνωρίσματα είναι ότι η κοινωνία και οι άντρες επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν τις γυναίκες κυρίως ως μητέρες ή μέλλουσες μητέρες. Κατά συνέπεια, οι γυναίκες αδικούνται ήδη κατά την υποβολή αίτησης για μια θέση εργασίας.

Ακόμα κι αν οι γυναίκες εργάζονται, το οικογενειακό πρότυπο είναι ακόμα βασισμένο στην ιδέα ενός άνδρα-κύριου τροφοδότη της οικογένειας και μιας γυναίκας που φροντίζει την οικογένεια. Είναι μια πολύ μακροχρόνια διαδικασία για να αλλάξει ο τρόπος σκέψης.

Διαθεσιμότητα

Το ζήτημα της διαθεσιμότητας φαίνεται να είναι ένα βασικό ζήτημα για τους διευθυντές και την σταδιοδρομία τους. Δεδομένου ότι οι γυναίκες κυρίως αναλαμβάνουν τις οικιακές εργασίες και την ανατροφή των παιδιών, είναι απλά λιγότερο διαθέσιμες από την άποψη των ωρών απασχόλησης. Είναι πίο αποδεκτό ότι οι γυναίκες πρέπει να φροντίσουν το άρρωστο παιδί τους και όχι οι άνδρες.

Έχοντας τις οικογενειακές υποχρεώσεις, είναι εξαιρετικά δύσκολο να παρακολουθηθούν συνεδριάσεις που πραγματοποιούνται σε ακατάλληλες ώρες, δηλαδή αργά το απόγευμα ή το βράδυ. Ακόμα, οι αυξημένες υποχρεώσεις του manager εκτός εργασίας, ραντεβού με πελάτες, ταξίδια, συνέδρια και επιμόρφωση, αποτελούν σοβαρά εμπόδια στην σταδιοδρομία των γυναικών. Αν θεωρηθεί ότι η καλύτερη και παραγωγικότερη ηλικία για την ώθηση της καριέρας ενός manager

είναι ανάμεσα στα 30 και 40, οι ηλικίες δηλαδή όπου οι γυναίκες αποκτούν παιδιά ή τα παιδιά βρίσκονται στη σημαντικότερη για την ανατροφή τους ηλικία και είναι υποχρεωμένες να μείνουν αρκετό διάστημα εκτός εργασίας ή να έχουν μειωμένο ωράριο, γίνεται άμεσα αντιληπτό ότι οι δυσκολίες είναι ενίοτε ανυπέρβλητες.

Κατά συνέπεια ένας μεγάλος αριθμός γυναικών θα αποκλειστεί αυτόματα από τη λήψη πληροφοριών και απόφασης.

Μέτρα που προτείνονται

Το ζήτημα του γένους πρέπει πάντα να εξεταστεί στα πλαίσια του ζεύγους, των ανδρών και των γυναικών, και όχι μόνο ως μέτρα ή προβλήματα που αφορούν τις γυναίκες.

1. Στρατολόγηση και εσωτερική προώθηση
 - Πληροφορίες για τις εσωτερικές κενές θέσεις εργασίας προσιτές για όλους.
 - Σύστημα επιδομάτων.
2. Διαχείριση σταδιοδρομίας
 - Συγκεκριμένο σύστημα υποστήριξης για τις γυναίκες διευθυντές.
 - Mentoring υποστήριξης για τους άντρες και γυναίκες διευθυντές.
 - Οικοδόμηση εμπιστοσύνης .
 - Βελτίωση της πρόσβασης για τη γυναίκα υπάλληλο στην κατάρτιση.
3. Ισορροπία εργασία-ζωής
 - Εύκαμπτος χρόνος απασχόλησης (περίοδος εργασίας, job-sharing, εθελοντικά μειωμένος χρόνος απασχόλησης, κατ' οίκον εργασία) .

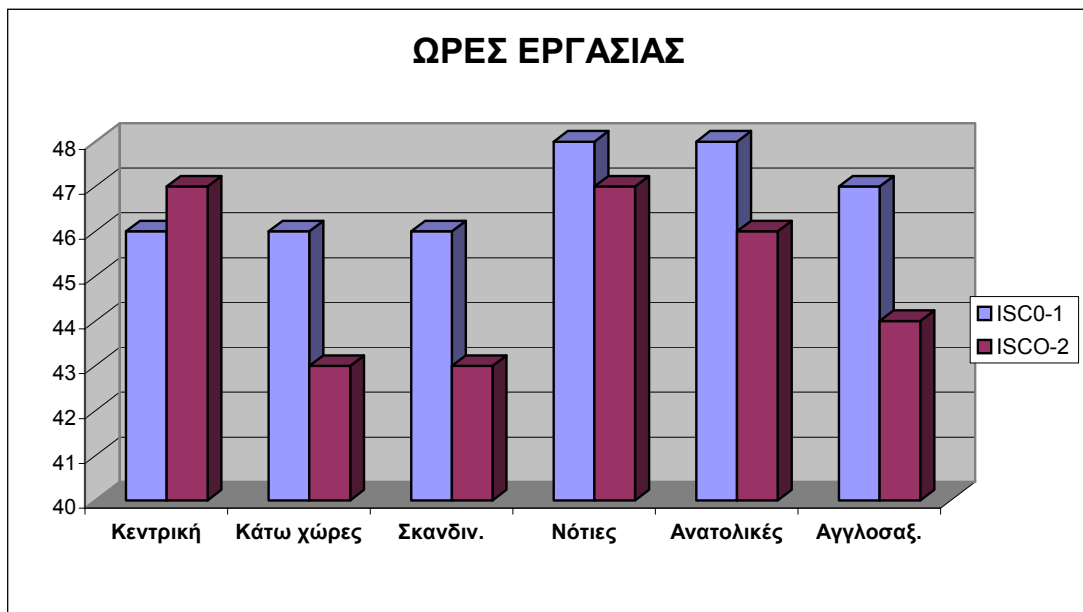
- Να δίνεται η δυνατότητα οι γυναίκες να διατηρούν επαφή όταν υπάρχουν τα κενά στην σταδιοδρομία λόγω της γονικής άδειας .
- Να αποφεύγονται οι συνεδριάσεις σε προχωρημένη ώρα απογευματινή ή βραδινή.

4.5 Εντατικοποίηση της εργασίας και φόρτος εργασίας

Η έρευνα των Eurocadres στις χώρες της ΕΕ αποκάλυψε τα εξής, όσον αφορά την εντατικοποίηση της εργασίας και την αύξηση του χρόνου απασχόλησης των P&MS :

1. Οι P&MS εργάζονται κατά μέσο όρο 44 ώρες /εβδομάδα, 4,3 ώρες περισσότερο από τον μέσο όρο των ωρών εργασίας όλων των υπαλλήλων.

Πίνακας 4.7 :Ωρες εργασίας των P&MS στην Ευρώπη ανά κατηγορία isco 1 και 2 .



Πηγή : EUROSTAT: Labour force survey 2002

Πίνακας 4.8 :Ωρες εργασίας αντρών και γυναικών στη κατηγορία isco 1 στην Ευρώπη των 15.

	ΑΝΤΡΕΣ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ			ΣΥΝΟΛΟ		
	ISCO1	Σύνολο εργ/νων	Διαφορά	ISCO1	Σύνολο εργ/νων	Διαφορά	ISCO1	Σύνολο εργ/νων	Διαφορά
Γαλλία	44,8	38,2	6,6	41,7	36,9	4,8	43,6	37,7	5,9
Δανία	45,3	40,1	5,2	42,8	37,7	5,1	44,8	39,1	5,7
Βέλγιο	44,7	39,7	5,0	40,1	38,3	1,8	43,4	39,3	4,1
Γερμανία	44,2	40,3	3,9	42,6	39,2	3,4	43,8	39,9	3,9
Ιρλανδία	43,3	40,7	2,6	39,9	37,7	2,2	42,0	39,5	3,5
Ιταλία	42,6	39,8	2,8	39,0	36,4	2,6	41,9	38,5	3,4
Λουξεμβούργο	43,0	40,3	2,7	-	37,9	-	42,6	39,5	3,1
Ηνωμ. Βασίλειο	47,5	44,9	2,6	43,2	40,6	2,6	46,3	43,3	3,0
Φινλανδία	43,0	40,0	3,0	40,1	38,2	1,9	42,0	39,2	2,8
Πορτογαλία	44,5	41,1	3,4	40,0	39,2	0,8	43,0	40,3	2,7
Ισπανία	43,4	41,0	3,4	41,6	39,5	2,1	43,1	40,4	2,7
Σουηδία	42,0	40,1	1,9	40,8	39,6	1,2	41,6	39,9	1,7
Αυστρία	41,8	40,1	1,7	40,7	39,9	0,8	41,5	40,0	1,5
Ελλάδα	42,6	41,9	0,7	41,4	39,7	1,7	42,4	41,0	1,4
Ολλανδία	39,7	39,1	0,6	38,5	38,1	0,4	39,5	38,9	0,6
EU 15	45,1	40,8	4,3	42,2	38,6	3,6	44,3	40,0	4,3

Πηγή : EUROSTAT: Labour force survey 2002

2. Σε ποσοστά 31% ως και 52% η εργασία του P&MS απαιτεί να είναι προσεγγίσιμος και διαθέσιμος και εκτός του κανονικού χρόνου εργασίας.

Πίνακας 4.9 : P&MS που υποχρεούνται να είναι προσεγγίσιμοι εκτός ωραρίου

Φινλανδία	Γαλλία	Ιταλία	Σουηδία	Αγγλία
45 %	31 %	32 %	33 %	52 %

Πηγή : EUROSTAT: Labour force survey 2002

- Το 73% έως το 95% των P&MS δήλωσαν ότι ο φόρτος εργασίας είναι πολύ βαρύς και υπερβολικός.

Πίνακας 4.10: Η γνώμη των P&MS για τον φόρτο εργασίας τους

Φόρτος	Γαλλία	Ιταλία	Πορτογαλία	Σουηδία	Αγγλία
Υπερβολικά βαρύς	22 %	10 %	33 %	36 %	19 %
Βαρύς	69 %	63 %	61 %	59 %	75 %
Σύνολο	91 %	73 %	94 %	95 %	94 %
Ελαφρύς	8 %	19 %	4 %	4 %	6 %
Ασήμαντος	0 %	8 %	2 %	0 %	6 %
Σύνολο	9 %	27 %	6 %	5 %	6 %

Πηγή : EUROSTAT: Labour force survey 2002

- Ένα πολύ μεγάλο ποσοστό των P&MS δεν αποζημιώνεται για τις παραπάνω ώρες απασχόλησης, και θα προτιμούσε περισσότερο ελεύθερο χρόνο από χρηματικά ανταλλάγματα.
- Η εκπαίδευση και η ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω σεμιναρίων ή άλλης μορφής εκπαίδευση, γίνεται συνήθως εκτός ωραρίου.

Πίνακας 4.11 : Ποιές ώρες πραγματοποιείται η εκπαίδευση ;

	Φινλανδία	Γαλλία	Ιταλία	Σουηδία	Αγγλία
Εντός ωραρίου	52 %	47 %	31 %	73 %	53 %
Εκτός ωραρίου	40 %	45 %	51 %	51 %	56 %
Καθόλου	3 %	8 %	18 %	-	17 %

Πηγή : EUROSTAT: Labour force survey 2002

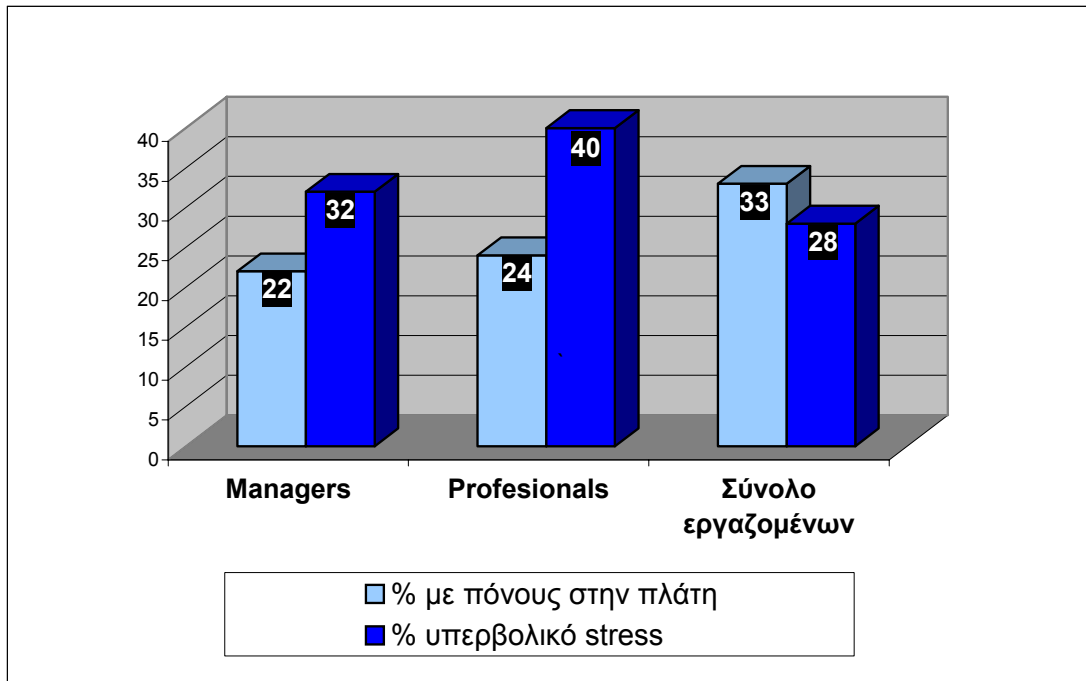
6. Κυριαρχεί η άποψη ότι πρέπει να ελαττωθεί ο φόρτος εργασίας και εάν είναι εφικτό και ο συνολικός χρόνος απασχόλησης.

Αυτά τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν την αύξηση της έντασης και του φόρτου εργασίας για τους P&MS.

Αυτή η διαδικασία παλαιότερα μπορούσε να θεωρηθεί ως αποτέλεσμα της έλλειψης ικανοτήτων και δεξιοτήτων του προσωπικού ευθύνης των P&MS αλλά και του πιο αυστηρού εποπτικού ελέγχου που απαιτούνταν για την πληρέστερη οργάνωση και διεκπεραίωση της εργασίας. Πλέον, λειτουργώντας με τις προηγμένες τεχνολογίες και με βελτιωμένες δεξιότητες και ικανότητες του προσωπικού, οι P&MS είναι βέβαιο ότι πιέζονται κυρίως για την λεγόμενη “επίτευξη των στόχων” της επιχείρησης.

Αυτές οι πιέσεις, αλλά και οι πολλές ώρες εργασίας γενικότερα, μπορεί να οδηγήσουν σε προβλήματα υγείας.

Πίνακας 4.12 : Ποσοστά εργαζομένων που αναφέρουν προβλήματα υγείας

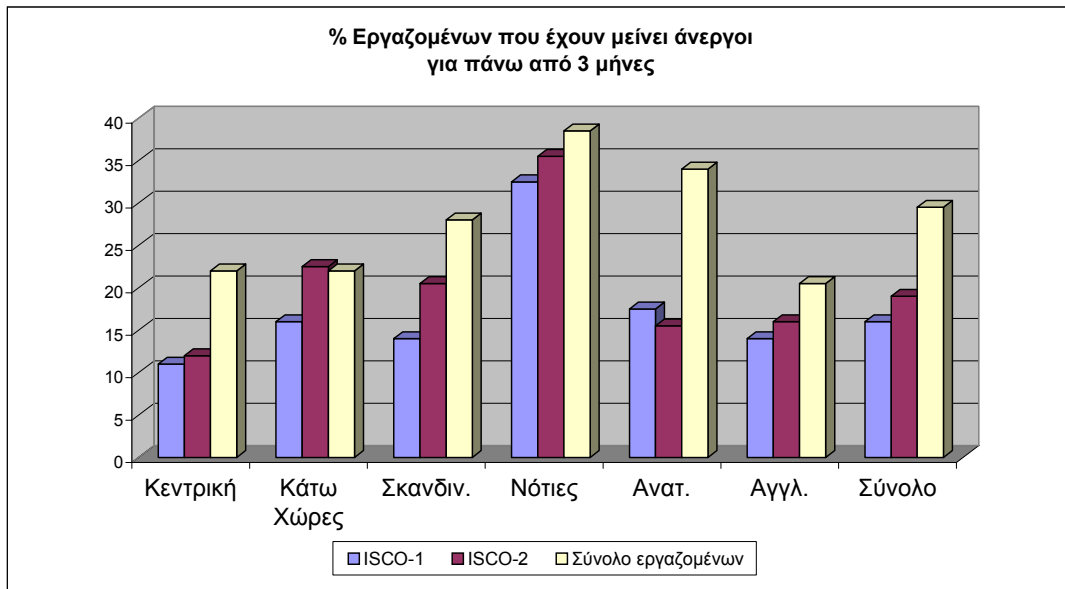


Πηγή : EUROSTAT: Labour force survey 2002

Γενικότερα το μείζον πρόβλημα του υπερβολικού άγχους και των ωρών εργασίας των P&MS αποτελεί σήμερα στην Ευρώπη το σημαντικότερο αντικείμενο μελέτης των συνδικαλιστικών τους οργάνων, ειδικά όταν οι αναλύσεις φτάνουν στα ζητήματα της ισορροπίας οικογενειακής ζωής και εργασίας, και στα ζητήματα σμίκρυνσης της οικονομικά ενεργής ζωής των P&MS που εξαντλούν τα σωματικά και ψυχικά τους αποθέματα ταχύτερα από τους άλλους εργαζόμενους.

4.6 Προβλήματα ανασφάλειας

Πίνακας 4.13. Σύγκριση των P&MS και υπολοίπων εργαζομένων ως προς την χρονική διάρκεια που έμειναν άνεργοι.



Πηγή : EUROSTAT: Labour force survey 2002

Στο παρελθόν οι P&MS θεωρούνταν μια ομάδα εργαζομένων όπου δεν είχε διαπιστωθεί ανασφάλεια ως προς την ανεργία. Θεωρούνταν ότι υπάρχει δυνατότητα ισόβιας σταδιοδρομίας στον ίδιο εργοδότη. Πλέον, λόγω των εταιρικών αναδομήσεων, της ευελιξίας της εργασίας αλλά και γενικότερα του φαινομένου της ανεργίας, αυτή η ασφάλεια έχει εκλείψει, αν και σαν ομάδα εργαζομένων έχει ακόμα μια ευνοϊκότερη θέση στην αγορά εργασίας σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Εν τούτοις, ένα ποσοστό της τάξης του 15-20% των P&MS δηλώνουν ότι ήταν άνεργοι και αναζήτησαν εργασία για μεγαλύτερο των 3 μηνών διάστημα. Μάλιστα υπάρχει σοβαρή αμφιβολία ανάμεσα στις τάξεις των P&MS ότι θα μπορούσαν να βρουν ίδια ή καλύτερη εργασία εάν μείνουν άνεργοι.

Συνοψίζοντας το 4ο κεφάλαιο, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι όλο το πλαίσιο των εργασιακών συνθηκών των P&MS δεν είναι τόσο ικανοποιητικό όσο θα ήταν αναμενόμενο. Ο φόρτος εργασίας, οι ώρες εργασίας, οι αμοιβές, είναι ζητήματα που απασχολούν έντονα τους P&MS, οι οποίοι εκφράζουν δυσαρέσκεια, ειδικά οι γυναίκες. Η γενικότερη αίσθηση, ότι ένας υπάλληλος που αναρριχείται στην ιεραρχία μιας επιχείρησης επιτυγχάνει αυτόματα την βελτίωση της ζωής του, ανατρέπεται και γεννάται το ερώτημα εάν αξίζει πραγματικά να καταβάλλονται τόσο επίπονες προσπάθειες από όλους τους εργαζομένους για την εκπλήρωση των φιλοδοξιών τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

P&MS ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ

5.1 Οι θέσεις των P&MS και των συνδικάτων

Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες η συμμετοχή των εργαζομένων στα εργατικά σωματεία έχει πτωτικές τάσεις. Η μείωση της απασχόλησης σε τομείς όπου παραδοσιακά η δύναμη των σωματείων ήταν μεγάλη, όπως η βαριά βιομηχανία, αλλά και η αύξηση της ανεργίας, συνέβαλλαν σε αυτή τη μείωση.

Αντιθέτως, υπάρχει μια αύξηση της απασχόλησης σε άλλους τομείς, όπως η παροχή υπηρεσιών, καθώς και μια αύξηση των μικρών επιχειρήσεων, όπου η στρατολόγηση στα σωματεία καθίσταται πολύ δύσκολη, και η εκπροσώπηση αυτών των εργαζομένων γίνεται από κλαδικά σωματεία ή ενώσεις.

Ποιά είναι η θέση των P&MS σε αυτό το περιβάλλον;

Πώς αντιμετωπίζονται από τα συνδικάτα και την εργοδοσία ως προς την συμμετοχή τους στα σωματεία;

Όπως έχει αναφερθεί, οι P&MS βρίσκονται σε ένα χώρο ανάμεσα σε εργοδότες και λοιπούς εργαζομένους, και αυτό έχει ως αποτέλεσμα η στρατολόγηση τους στα σωματεία να αντιμετωπίζεται με μεγάλη επιφύλαξη και από την πλευρά των εργοδοτών και από την πλευρά των εργαζομένων.

Από την έρευνα της ESS μπορούμε να σταχυολογήσουμε τα εξής:

Το 28% των P&MS ανήκουν σε εργατικά σωματεία, ποσοστό που είναι σχεδόν ίδιο με αυτό των υπολοίπων εργαζομένων, το οποίο αγγίζει το 30% του συνολικού εργατικού δυναμικού.

Αυτό, σαν γεγονός, εκπλήσσει, γιατί θα περίμενε κανείς να υπάρχει μεγάλη διαφορά στα ποσοστά συμμετοχής, υπέρ των υπολοίπων εργαζομένων.

Πίνακας 5.1 : Ποσοστά συμμετοχής στα εργατικά σωματεία

	% Μέλη	% Στο παρελθόν μέλη, ΟΧΙ ΤΩΡΑ	Ποτέ μέλη
ISCO-1	25	22	54
ISCO-2	30	14	56
Σύνολο P&MS	28	17	55
Σύνολο εργαζομένων	30	15	55

Πηγή : European Social Survey

Πίνακας 5.2 : Ποσοστά συμμετοχής στα σωματεία ανά περιοχή

	% Μέλη	% Στο παρελθόν μέλη, ΟΧΙ ΤΩΡΑ	Ποτέ μέλη
Κεντρική	20	13	66
Κάτω χώρες	29	12	59
Σκανδιναβία	71	16	15
Νότιες χώρες	21	8	71
Ανατολικές	19	32	49
Αγγλοσαξονικές	26	21	53

Πηγή : European Social Survey

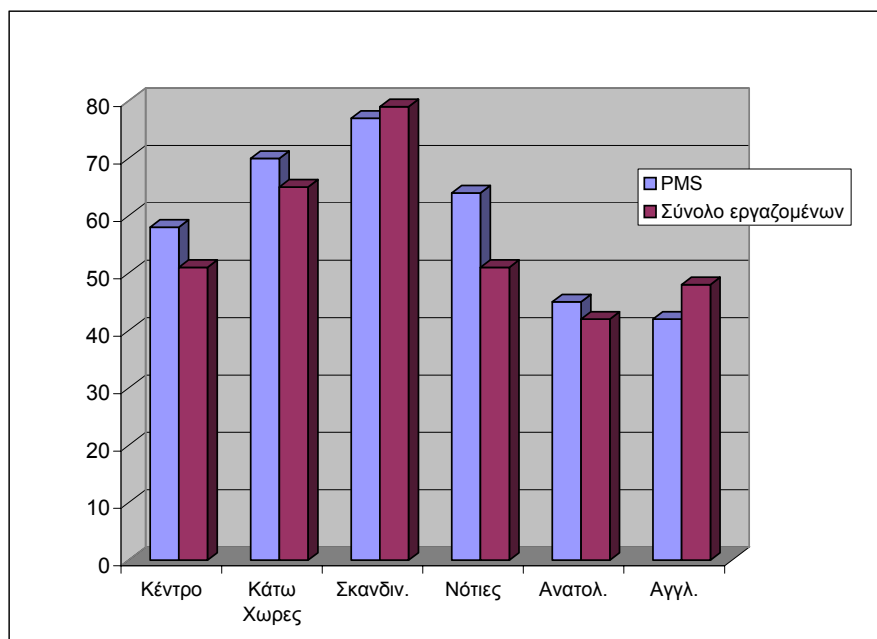
Οπωσδήποτε και εδώ εντοπίζονται διαφορές ανάμεσα στις περιοχές της Ευρώπης, με πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα τις νότιες και ανατολικές περιοχές, όπου το ποσοστό είναι σημαντικά χαμηλότερο αυτού των βορειοδυτικών περιοχών.

Μια επίσης σημαντική παρατήρηση είναι ότι στην ανατολική περιοχή υπήρχε παλαιότερα μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής στα σωματεία, ενώ τώρα αυτό το ποσοστό έχει συρρικνωθεί στο 19%.

Το μάλλον χαμηλό ποσοστό σε όλη την Ευρώπη δεν σημαίνει απαραίτητα ότι υπάρχει αντίθεση στον τρόπο λειτουργίας των σωματείων, ούτε δυσαρέσκεια. Μια πλειοψηφία μάλιστα είναι πεπεισμένη ότι οι υπάλληλοι χρειάζονται ισχυρές ενώσεις για να προστατεύσουν τις συνθήκες εργασίας και τις αμοιβές τους.

Ο σημαντικότερος παράγοντας για την στρατολόγηση των εργαζομένων και των P&MS είναι τις περισσότερες φορές η αντιπροσώπευση των συνδικάτων στον εργασιακό χώρο όπως φαίνεται και στον πίνακα 5.3. Σχεδόν το 90% των P&MS που συνδικαλίζονται δηλώνουν ότι υπάρχει συνδικάτο που αντιπροσωπεύεται στον εργασιακό χώρο.

Πίνακας 5.3 : Παρουσία των σωματείων στους χώρους εργασίας και συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτά.



Πηγή : European Social Survey

Έχει εξαιρετικό ενδιαφέρον να δούμε και μερικά από τα αποτελέσματα έρευνας που διεξήχθη το 2005 υπό την αιγίδα των Eurocadres, με την μορφή ερωτηματολογίου που εστάλη σε εργατικά σωματεία στο Βέλγιο, την Δανία, την Φιλανδία, τη Γαλλία, την Ουγγαρία, την Ιταλία, την Πολωνία, και τη Ρουμανία, χώρες με υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής εργαζομένων σε σωματεία, σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές.

Πίνακας 5.4 : Ποιά είναι η στάση των εργοδοτών απέναντι στην στρατολόγηση στα σωματεία των P&MS

	Μ.Ο. ΣΤΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ %	ΓΑΛΛΙΑ	ΔΑΝΙΑ	ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	ΟΥΓΓΑΡΙΑ ΡΟΥΜΑΝΙΑ ΠΟΛΩΝΙΑ
Εναντιώνονται έντονα	8.3	6.7	0.0	5.6	10.0
Εναντιώνονται	28.3	60.0	0.0	16.7	20.0
Αδιαφορούν	53.3	33.3	58.3	77.8	60.0
Ενθαρρύνουν	10.0	00	41.7	0.0	10.0
Ενθαρρύνουν ενεργά	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Πηγή : Eurocadres data 2005

Σύμφωνα με τον πίνακα 5.4, οι εργοδότες βασικά διαφωνούν με την στρατολόγηση των P&MS στα σωματεία, εκτός από το 41,7% στη Δανία, όπου οι εργοδότες ενθαρρύνουν τη συμμετοχή.

Μάλιστα στη Γαλλία και στη Φιλανδία, το ποσοστό των εργοδοτών που αντιτίθενται αγγίζει το 100%.

Το γεγονός αυτό έρχεται να επιβεβαιώσει την απαίτηση των εργοδοτών από τους P&MS να συγκλίνουν με τις δικές τους θέσεις, και την πρόθεση να τους χρησιμοποιούν ως μέσο επιβολής των πολιτικών και των στρατηγικών τους και άρα ο συνδικαλισμός αποτελεί εμπόδιο στη εφαρμογή αυτών των σχεδίων.

Ακόμη πιο ενδιαφέροντα είναι τα συμπεράσματα που εξάγονται από τον πίνακα 5.5.

Πίνακας 5.5 : Ποια είναι τα κυριότερα εμπόδια της στρατολόγησης των P&MS στα σωματεία;

	Μ.ο. στα συνδικάτα	Γαλλία	Δανία	Φινλανδία	Ουγγαρία Ρουμανία Πολωνία
Οι P&MS έχουν μια ατομική και όχι συλλογική προοπτική	40.6	25.0	42.9	44.4	54.5
Οι P&MS νιώθουν ότι δεν χρειάζονται τα σωματεία αφού έχουν καλές εργασιακές συνθήκες	31.3	12.5	35.7	27.8	63.6
Οι P&MS δεν έχουν συνδικαλιστική κουλτούρα	26.5	43.8	14.3	16.7	27.3
Η παραδοσιακή συνδικαλιστική κουλτούρα αποκλείει τους P&MS	25.0	37.5	0.0	38.9	18.2
Τα συνδικάτα δεν παρέχουν τις κατάλληλες υπηρεσίες ή υποστήριξη	18.8	12.5	28.6	16.7	18.2
Η συμμετοχή στα σωματεία μπορεί να εμποδίσει την εξέλιξη στην καριέρα	14.1	31.3	0.0	11.1	9.1
Οι εργοδότες αντιδρούν στη συμμετοχή στα σωματεία	12.5	31.3	0.0	0.0	9.1
Οι συλλογικές συμβάσεις δεν καλύπτουν τους P&MS	7.8	0.0	0.0	11.1	18.2
Πολλοί P&MS εργάζονται σε μικρές ή μικρομεσαίες επιχειρήσεις	7.8	6.3	0.0	22.2	0.0

Πηγή : Eurocadres data 2005

Το βασικό ερώτημα είναι “ποια τα κυριότερα εμπόδια στην στρατολόγηση των P&MS ”

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν τα εξής:

- Καταρχήν στα σωματεία υπάρχει διάχυτη η εντύπωση ότι ο P&MS έχει αυτόνομη προοπτική, ανεξάρτητη του συνόλου των εργαζομένων και επομένως δεν ενδιαφέρεται για τον συνδικαλισμό.
- Ο P&MS, σύμφωνα πάντα με το μεγαλύτερο ποσοστό των απαντήσεων, έχει πετύχει τους σκοπούς του και επομένως δεν υπάρχει λόγος για να συνδικαλιστεί.
- Οι P&MS δεν έχουν συνδικαλιστική κουλτούρα, και σε περίπτωση που θα συνδικαλιστούν, αυτό μάλλον βλάπτει την καριέρα τους, γι’ αυτό και δεν το κάνουν.

Αναλύοντας λίγο βαθύτερα τις παραπάνω απόψεις των συμμετεχόντων στα σωματεία για τους P&MS, διαπιστώνουμε μια τάση αποκλεισμού τους από τις συλλογικές διεργασίες και τις διεργασίες που συντελούνται στον εργασιακό χώρο γενικότερα. Διακρίνουμε μια κατασταλαγμένη άποψη ότι οι P&MS έχουν διαφορετική πορεία, ότι εκπέμπουν μια ελιτίστικη συμπεριφορά και αδιαφορούν για τα κοινά.

Σε συνδυασμό δε με τα συμπεράσματα από τον 5.4, όπου αποτυπώνεται η επιθυμία των εργοδοτών να μην συμμετέχουν οι P&MS στα σωματεία, ολοκληρώνεται η εικόνα της ακούσιας απομόνωσης τους από τα εργασιακά δρώμενα

και η τάση χειραγώγησης τους από την πλευρά των εργοδοτών και αποκλεισμού τους από την πλευρά των συναδέλφων τους.

Συμπεράσματα

Η μεταβαλλόμενη μορφή της εργασίας ασκεί βαθιά επίδραση στη δυνατότητα οργάνωσης και στρατολόγησης των συνδικάτων. Οι P&MS είναι μια σημαντική και αυξανόμενη ομάδα εργαζόμενων στην Ευρώπη. Και το ποσοστό συμμετοχής τους είναι αρκετά συγκρίσιμο με αυτό των άλλων ομάδων εργαζομένων.

Τα συνδικάτα στα οποία συμμετέχουν οι P&MS εστιάζουν κυρίως στα εξής ζητήματα:

1. στην αυξανόμενη συμβατική ευελιξία και στην ευελιξία της δομής της αμοιβής,
2. στην εντατικοποίηση της εργασίας και σε σχετικά ζητήματα όπως η πίεση, η ισορροπία εργασιακής και οικογενειακής ζωής,
3. στη δια βίου εκπαίδευση,
4. στη σταδιοδρομία των παλαιότερων εργαζόμενων,
5. στη διάκριση ανάμεσα στα δύο φύλα.

Εν τούτοις οι στόχοι δεν είναι εύκολοι. Αφενός οι P&MS θα αγωνίζονται πάντα πώς να συμφιλιώσουν τον συνδικαλισμό με τον επαγγελματισμό ή τα διευθυντικά τους καθήκοντα. Αφετέρου θα πρέπει να δείχνουν πάντα μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση σε σχέση με τους άλλους εργαζόμενους για να σταθούν ένα σκαλί παραπάνω και να επιδιώξουν την ικανοποίηση των αιτημάτων τους χωριστά.

Επιπλέον η πρόκληση της οργάνωσης και της στρατολόγησης σε σωματεία θα έχει πάντα να κάνει με το πώς οι P&MS αντιμετωπίζονται από συναδέλφους και εργοδοσία.

Αυτό το γεγονός οδηγεί στον δρόμο της δημιουργίας συνδικάτων στην Ευρώπη μόνο για P&MS για να επιτευχθεί η ενδυνάμωση της φωνής τους και η παρέμβαση στις εξελίξεις στην αγορά εργασίας. Η ουσιαστική πρόκληση των P&MS της Ευρώπης είναι να μετουσιώσουν σε συνδικαλιστική ενεργοποίηση το συναίσθημα τους ότι ο επαγγελματισμός τους υπονομεύεται ή υποτιμάται.

5.2 P&MS και συμμετοχή στα συνδικάτα

Οι P&MS έχουν ευρείες αρμοδιότητες στην οικονομική και κοινωνική ζωή των ευρωπαϊκών χωρών. Τα τελευταία χρόνια υπάρχει μια τάση να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στα εργατικά σωματεία αφού έχουν αντιληφθεί την σημασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Τα ερωτήματα που τίθενται είναι πολλά.

- ☞ Πως προτίθενται να οργανωθούν οι P&MS ;
- ☞ Πως θα συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις;
- ☞ Ποια στάση θα κρατήσουν τελικά οι εργοδότες και το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό απέναντι τους;

Οι P&MS καταλαμβάνουν υψηλές θέσεις σε όλους τους εργασιακούς τομείς. Η πολιτική και οικονομική κατάσταση μιας χώρας, η κουλτούρα των επιχειρήσεων αλλά και ο πολιτισμός γενικότερα των εθνών, έχει επιπτώσεις στον τρόπο οργάνωσης των P&MS στα εργατικά σωματεία ή στις επαγγελματικές ενώσεις. Σε άλλες χώρες καλύπτονται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, σε κάποιες άλλες όμως έχουν αποκλειστεί εντελώς.

Στη συνέχεια θα γίνει μια προσπάθεια αποτύπωσης της κατάστασης στην Ευρώπη, όσον αφορά την ταυτοποίηση των P&MS αλλά και σχετικά με το τι συμβαίνει στα εργατικά σωματεία και ποιά είναι η συμμετοχή σε αυτά των P&MS, στηριζόμενοι στα αποτελέσματα ερευνών του European Trade Union Institute σε συνεργασία με το Council of European P&MS.

5.2.1 Η κατάσταση σήμερα

Στην έρευνα διαπιστώθηκε ότι υπάρχει σημαντική απόκλιση στο νομικό καθεστώς από χώρα σε χώρα, και ως προς τον προσδιορισμό της έννοιας των P&MS και ως προς την αντιμετώπιση τους.

Γενικότερα, υπάρχουν 3 κατηγορίες προσδιορισμού. Αυτή η κατηγοριοποίηση στηρίζεται στις επιπτώσεις, θετικές ή αρνητικές, που έχει ο, με οποιονδήποτε τρόπο, προσδιορισμός των P&MS στη νομοθεσία ή στις συλλογικές συμβάσεις.

1. Αναφορές που εξαιρούν τους P&MS από όλες ή κάποιες παροχές των συλλογικών διαπραγματεύσεων ή συμφωνιών. Αυτές χαρακτηρίζονται ως *αρνητικές*.
2. Αναφορές που βελτιώνουν τις συνθήκες εργασίας ή την εκπροσώπηση, συγκρινόμενοι με άλλες κατηγορίες εργαζομένων. Σε αυτές τις περιπτώσεις ο νόμος ή οι συλλογικές συμβάσεις αναγνωρίζουν στους P&MS πρόσθετα δικαιώματα σε συγκεκριμένα σημεία (όπως η εκπαίδευση και οι συντάξεις). Εδώ οι αναφορές χαρακτηρίζονται ως *θετικές*.
3. Υπάρχουν χώρες στις οποίες οποιοσδήποτε προσδιορισμός ή αναφορά απουσιάζει παντελώς ή είναι εξαιρετικά ασαφής. Σε αυτές τις περιπτώσεις,

και νομικά αλλά και συμβατικά, οι P&MS έχουν την ίδια μεταχείριση με όλους τους υπόλοιπους εργαζομένους.

Την πρώτη κατηγορία συναντάμε σε 4 χώρες. Στο Λουξεμβούργο, στο Βέλγιο στο Ηνωμένο Βασίλειο και στη Γερμανία.

Στο Λουξεμβούργο και στο Βέλγιο το 1965 ψηφίστηκε νόμος που εξαιρεί το “προσωπικό με ευθύνες” από όλες σχεδόν τις διατάξεις για το εργατικό δυναμικό, και αυτό είχε ως αποτέλεσμα να εξαιρεθούν από το ωράριο εργασίας και από τις αποφάσεις για το μισθολόγιο ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων.

Κάτι παρόμοιο συμβαίνει και στη Γερμανία.

Στη γερμανική νομοθεσία προσδιορίζεται η έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου με τη χρήση τριών κριτηρίων:

1. έχει δικαίωμα να προσλαμβάνει και να απολύει υπαλλήλους,
2. έχει γενική πληρεξουσιότητα εκπροσώπησης του εργοδότη,
3. αναλαμβάνει συχνά καθήκοντα τα οποία θα είναι σημαντικά για τη εξέλιξη της επιχείρησης και η εκπλήρωση τους προϋποθέτει ιδιαίτερες εμπειρίες και γνώσεις.

Με βάση αυτή την διάκριση, εξαιρέθηκαν οι P&MS από τις διατάξεις για το ωράριο εργασίας.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο ο νόμος εξαιρεί τους “managing executives” και κάθε άλλο πρόσωπο με αυτονομία και αρμοδιότητες λήψεως αποφάσεων από το ωράριο εργασίας.

Αντίθετα σε 3 χώρες, και συγκεκριμένα στην Ιταλία, στη Γαλλία και στη Δανία οι αναφορές και ο προσδιορισμός των P&MS σε νόμους και συλλογικές συμβάσεις είχε θετικά αποτελέσματα

Στην Ιταλία το 1985 ο νόμος αναγνώρισε μια ενδιάμεση κατηγορία υπαλλήλων μεταξύ των “manager” και των “white collar” . Η ταυτοποίηση λοιπόν των Dirigenti (senior executives & top managers) και των Quandi (P&MS) έδωσε την δυνατότητα στους δεύτερους να διεκδικήσουν διαφορετικά δικαιώματα.

Στη Δανία συνέβη κάτι παρόμοιο, ενώ στη Γαλλία υπήρχε μια αναγνώριση-διαφοροποίηση των P&MS (cadres) με κριτήρια την μόρφωση και την εκπαίδευση τους κυρίως με αποτέλεσμα και εκεί να επιτευχθούν καλύτερες συμφωνίες και συλλογικά αλλά και ατομικά στους τομείς των συντάξεων και της δια βίου εκπαίδευσης.

Στη τρίτη κατηγορία ανήκουν οι περισσότερες χώρες.

Η Αυστρία, η Ισπανία, η Ιρλανδία, η Ολλανδία, η Πορτογαλία, η Ελλάδα, η Φιλανδία, η Νορβηγία και η Σουηδία είναι οι χώρες στις οποίες δεν υπάρχει νομικός ή συμβατικός σαφής προσδιορισμός των P&MS, παρά το γεγονός της μεγάλης κινητοποίησης τους και προσπάθειας συμμετοχής στις διαπραγματεύσεις, ιδιαίτερα στη Φιλανδία και στη Σουηδία.

Ο μόνος διαχωρισμός που υφίσταται είναι ο γνωστός ανάμεσα σε white & blue collar υπαλλήλους, και όλες οι διαπραγματεύσεις και οι κατακτήσεις αυτών των εργαζομένων, αφορούν και τους P&MS.

5.2.2 Δομές των συνδικάτων και μορφές εκπροσώπησης των P&MS

Στην Ευρώπη τα τελευταία χρόνια οι P&MS εκπροσωπούνται με διάφορες μορφές, και παίρνουν μέρος κατευθείαν ή εμμέσως στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Η πιο συνηθισμένη μορφή εκπροσώπησης είναι η ύπαρξη ενώσεων ή οργανώσεων οι οποίες αποσκοπούν στην συμμετοχή στα συνδικάτα των P&MS και ενσωματώνονται στις εθνικές συνομοσπονδίες ή αντίστροφα οι εθνικές συνομοσπονδίες δημιουργούν τομείς για τους P&MS με σκοπό την προσέλκυση και διεκδίκηση και των δικών τους αιτημάτων.

Στην Ιταλία, οι τρεις κυριότερες εθνικές συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες έχουν δημιουργήσει ενώσεις για τους P & MS: την “Agenquadri” εντός της CGIL, την “Progetto Quadri - Alte Professionalità” στην CISL και την “Confederazione Italiana Quadri” στο UIL. Αυτές οι τρεις οργανώσεις έχουν διαδραματίσει κρίσιμο ρόλο στην αναγνώριση του νομικού προσδιορισμού των P & MS στην Ιταλία.

Στη Γαλλία, επίσης, κάθε μια από τις τέσσερις εθνικές συνομοσπονδίες έχει δημιουργήσει ένα ειδικό τμήμα για τους P & MS: το “Union confédérale des ingénieurs et cadres” μέσα στην CFDT, το “ Union générale des ingénieurs, cadres et technicians” στους κόλπους της CGT, το “ Union des cadres et ingénieurs at FO” και το “Union générale des ingénieurs, cadres et assimilés” στους κόλπους της CFTC. Ωστόσο, υπάρχει επίσης μια ανεξάρτητη συνομοσπονδία, η οποία αντιπροσωπεύει αποκλειστικά τους P & MS: η “CFE – CGC”. Αυτή εκπροσωπείται σε εθνικό επίπεδο και λαμβάνει μέρος στις τριμερείς συναντήσεις μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων.

Στην Ισπανία, οι δυο κύριες εθνικές συννομοσπονδίες έχουν στους κόλπους της από μια ένωση P & MS: την “Unión de técnicos y cuadros” που ανήκει στην UGT και την “Profesionales, técnicos y cuadros” που είναι τμήμα των CC.OO

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι P&MS μπορούν να οργανωθούν σε επαγγελματικές ενώσεις (όπως “The Engineers and Managers Association EMA”, “The union for professionals in communication”, “The Institution of Professionals, Managers and Specialists IPMS”, ή “The First Division Association FDA”, για ανώτερους δημοσίου υπαλλήλους), ή σε ενώσεις για white-collar υπαλλήλους (UNISON και MSF), ή γενικότερα σε σωματεία με τομείς για P&MS. Όπου αναγνωρίζονται από τον εργοδότη αυτές οι ενώσεις έχουν το δικαίωμα να διαπραγματευτούν με τους εργοδότες, ενώ το TUC (Trades Union Congress) διατηρεί έναν αντιπροσωπευτικό ρόλο σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Τα βρετανικά συνδικάτα γενικά προσφέρουν την πιο μεμονωμένη υποστήριξη, που οφείλεται, μεταξύ άλλων, στις έντονα εξατομικευμένες πρακτικές διαπραγμάτευσης στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Στις υπόλοιπες χώρες παρόμοιες είναι οι καταστάσεις με παραλλαγές από χώρα σε χώρα.

Στην Ελλάδα όμως δεν συμβαίνει το ίδιο. Στην έρευνα γίνεται ειδική μνεία στη χώρα μας και την ολοκληρωτική έλλειψη του συνδικαλισμού των P&MS με τη μορφή που έχει πάρει σταδιακά στην Ευρώπη.

Οι δυο μεγάλες συννομοσπονδίες, η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ, δεν έχουν τομείς αντίστοιχους με αυτούς της Ευρώπης για τους P&MS. Ούτε υπάρχουν κάποιες ανεξάρτητες οργανώσεις, σωματεία ή σύλλογοι που να αυτοπροσδιορίζονται ως κάποιας μορφής συνδικαλισμού για τους P&MS της χώρας μας. Είναι χαρακτηριστικό ότι η μόνη οργάνωση στην Ελλάδα που υπάρχει και έχει τέτοια υφή

είναι η “ΕΑΣΕ” (ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΩΤΑΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ), μέλη της οποίας είναι γενικοί διευθυντές εταιρειών, με 500 μέλη σήμερα, άτομα τα οποία βρίσκονται στην κορυφή της πυραμίδας των εταιρειών τους ουσιαστικά, και ο σκοπός της “ΕΑΣΕ” είναι “ η παρότρυνση των μελών της να γίνονται συνεχώς καλύτερα, παίρνοντας από το περιβάλλον τους μέσα και έξω από την ΕΑΣΕ, τα πρότυπα εκείνα που θα τους κάνουν καλύτερους επαγγελματίες και πολίτες”. Επομένως δεν υπάρχει καμία ομοιότητα με την τάξη των P&MS, στην οποία ανήκουν σαφέστατα μεσαία και ανώτερα στελέχη και όχι ανώτατα.

Κλείνοντας αυτή την ενότητα πρέπει να γίνει ειδική μνεία στις οργανώσεις στην Ευρώπη που έχουν αναλάβει την συστράτευση όλων των ευρωπαϊκών P&MS ανεξάρτητα από τα κράτη στα οποία εργάζονται.

CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES CADRES (CEC):

Συνομοσπονδία των Ευρωπαϊκών cadres. Ιδρύθηκε το 1992, εδρεύει στις Βρυξέλλες, είναι ένα εκ των 6 μερών του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου. Αριθμεί 1,5 εκατομμύρια μέλη P&MS και σκοποί της είναι η ενδυνάμωση της φωνής των “executives”, να δρα συμβουλευτικά σε όσες πολιτικές εφαρμόζονται από την Ε.Ε. σε θέματα που αφορούν τους managers, να επιδιώκει την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης, να προάγει την εκπαίδευση, να διευκολύνει την κινητικότητα των εργαζομένων και να προωθεί την έρευνα και την καινοτομία.

EUROCADRES: The Council of European professional and managerial staff

Το “Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών P&MS” έχει πάνω από 5 εκατομμύρια επαγγελματίες και στελέχη στις τάξεις του σε ολόκληρη την Ευρώπη. Εργάζονται σε

όλους τους κλάδους της βιομηχανίας, στη παροχή υπηρεσιών, και στις δημόσιες υπηρεσίες.

Οι EUROCADRES αναγνωρίζονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ως ένας εκ των 6 ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων. Έχουν υποβάλει προτάσεις και παρεμβαίνουν σε όλα τα ζητήματα που αφορούν τους επαγγελματίες και τους managers. Οι EUROCADRES συμμετέχουν σε ευρωπαϊκό επίπεδο στον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Οι EUROCADRES υποστηρίζουν τις επαγγελματικές και διευθυντικές οργανώσεις, που δρουν σε μια ποικιλία δομών μέσα στην Ευρώπη. Διεξάγουν έρευνες και μελέτες, οργανώνουν ανταλλαγές πληροφοριών και συνέδρια, τα οποία διευκολύνουν την ανάπτυξη της ευρωπαϊκής προοπτικής.

Οι EUROCADRES έχουν ως στόχους:

- Την ανάπτυξη της απασχόλησης στην Ευρώπη,
- Τις ασφαλείς και δίκαιες προϋποθέσεις για την κινητικότητα,
- Την εγγύηση της αναγνώρισης των προσόντων και των πτυχίων,
- Την βελτίωση της εκπαίδευσης και της δια βίου μάθησης,
- Την προώθηση των ενεργειών για τις ίσες ευκαιρίες,
- Την παρακολούθηση των συνθηκών εργασίας και του χρόνου εργασίας,
- Την εντατικοποίηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε όλα τα επίπεδα.

Αντί επιλόγου

Η πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού ξεκινά την καριέρα του σε μια ηλικία μεταξύ 25-32 ετών. Έχοντας εξασφαλίσει τα προς το ζην, οι εργαζόμενοι με τον καιρό βρίσκουν τον εαυτό τους να υπεισέρχεται από μια κατάσταση ενθουσιασμού και ικανοποίησης σε μια άλλη ανησυχίας και διερεύνησης. Αρχίζουν να αντιλαμβάνονται ότι μέσα από την εργασία τους μπορούν να αναπτύξουν τις ικανότητες και δεξιότητές τους έτσι ώστε να εξελιχθούν τόσο επαγγελματικά όσο και οικονομικά.

Ξεκινάει λοιπόν μια διαδικασία επιδίωξης της ικανοποίησης τους μέσα από την εργασία, η οποία όμως σταδιακά και καθώς αναρριχούνται ιεραρχικά, τους παγιδεύει στις απαιτήσεις των εργοδοτών για την επίτευξη των στόχων και την ανάπτυξη της εταιρείας.

Καθώς αυτοί αυτοπροσδιορίζονται από την εργασία τους, καλούνται να πληρώσουν το αντίτιμο της αλλοτρίωσης, του άγχους και των υπέρογκων ευθυνών τόσο με την ψυχική όσο και τη σωματική τους υγεία.

Η σημαντικότερη όμως όλων των επιπτώσεων είναι αυτή που έχει η πολύωρη εργασία στο ευρύτερο οικογενειακό περιβάλλον. Τα ζευγάρια αποξενώνονται καθώς ο ένας δεν συμμετέχει στη ζωή του άλλου και αυξάνονται οι πιθανότητες να οδηγηθούν στην τελική ρήξη. Επίσης έχει γίνει συχνό το φαινόμενο της απουσίας των γονέων από τη διαπαιδαγώγηση των παιδιών τους την οποία πλέον αναλαμβάνουν τα σχολεία, ή, για τις πιο τυχερές οικογένειες, οι παππούδες.

Το πρώτο βήμα για την επίλυση του προβλήματος έχει πραγματοποιηθεί με την συνειδητοποίησή του. Στην Ευρώπη έχουν ήδη εμφανισθεί τα πρώτα δείγματα

διεκδικήσεων των managers. Επιδιώξή τους η εργασιακή ειρήνη, η μείωση των υπερβολικών απαιτήσεων των εργοδοτών, του όγκου εργασίας αλλά και του ωραρίου αυτής.

Χωρίς να υποτιμούνται και να υπονομεύονται οι φιλοδοξίες των ατόμων θα πρέπει να υπάρξει μια ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και εργασιακή ζωή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ΣΙΔΕΡΗΣ ΧΡ. Δ. (2005). *Το εργασιακό καθεστώς των διευθυνόντων υπαλλήλων*, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ
- ΚΑΝΕΛΛΟΠΟΥΛΟΣ Χ.Κ. (1990). Διοίκηση Προσωπικού και Διευθυντικά Στελέχη Διοίκησης Προσωπικού στην Ελλάδα, ,Αθήνα, ΕΛΚΕΠΑ
- ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ,Β.&ΙΩΑΚΕΙΜΟΓΛΟΥ,Η.&ΜΥΖΗΘΡΑ,Μ.& ΝΤΟΤΣΙΚΑ Μ. (2003).Τα στελέχη του τραπεζικού τομεα στην Ελλάδα : Όροι αμοιβής και εργασίας, ρόλος και προοπτικές, ΟΤΟΕ
- VAN GYES,G, (2005). Organising professional and managerial staff in Europe: labour market position and unionism (Looking at trends from the organising perspective of trade unions) , EUROCADRES ,Ανάκτηση 03/09/2007 από World Wide Web www.eurocadres.org.
- WADDINGTON,J. (2005).The representation and organisation of professionaland managerial staff by trade unions in Europe. Results of a survey. EUROCADRES. Ανάκτηση 03/09/2007 από World Wide Web www.eurocadres.org
- SCIPIONI, F. & PARIETTI, C.& SKOLD, L.(2003) . European Synthesis of surveys on workin time & work load of Professional and Managerial staff. EUROCADRES Ανάκτηση 09/09/2007 από World Wide Web www.eurocadres.org

-
- ΓΑΤΟΣ ,Γ.(2006) .Μισθός 890 € για το 50% των εργαζομένων το 2005, Ανάκτηση 15/09/2007 από World Wide Web www.imerisia.gr
 - WIRTH , L.(1998).Women in management. Closer to breaking through the glass ceiling . Ανάκτηση 01/10/2007 από World Wide Web [www. ilo.org](http://www.ilo.org)
 - FETHEROLF LOUTFI, M. (2001).Women , gender and work. What is equality and how do we get there . International Labour Office , Geneva .Ανάκτηση 01/10/2007 από World Wide Web [www. ILO.org](http://www.ILO.org)
 - GADEA,C.(2007) Definition of professional and managerial staff. The square of the circle is not in the hexagon. EUROCADRES . Ανάκτηση 05/10/2007 από World Wide Web www.eurocadres.org
 - KOEV, E. (2006) .Research on professional and managerial staff – a national trade union confederation prospective. EUROCADRES . Ανάκτηση 05/10/2007 από World Wide Web www.eurocadres.org
 - MISPELBLOM BEYER,F.(2006). Co-operation between researchers, trade unionists and professional and managerial staff (P&MS): a question of status or orientations? About some closely guarded secrets. EUROCADRES. Ανάκτηση 05/10/2007 από World Wide Web www.eurocadres.org
 - EUROCADRES FILES. The international definition of Professional and Managerial Staff - Who are European P&MS - P&MS in Europe . Ανάκτηση 06/10/2007 από World Wide Web www.eurocadres.org

- EUROCADRES FILES. Working time of European Managers - Working Conditions - Areas of Action . Ανάκτηση 06/10/2007 από World Wide Web www.eurocadres.org

- EUROCADRES FILES. P&MS employees by country (15 EU countries) - Who are European P&MS - P&MS in Europe . Ανάκτηση 06/10/2007 από World Wide Web www.eurocadres.org

- EUROCADRES FILES . Professional and Managerial Staff in the Knowledge Based Society (RESEARCH, TRADE UNIONS AND P&MS) . Ανάκτηση 06/10/2007 από World Wide Web www.eurocadres.org

- EUROCADRES FILES . Recruiting and organising professional and managerial staff. Summary report of the EUROCADRES conference.

- (Βρυξέλλες , 25-26 Νοεμβρίου 2004) . Ανάκτηση 06/10/2007 από World Wide Web www.eurocadres.org

- CEC FILES . Quality Criteria For Managers Ανάκτηση 06/10/2007 από World Wide Web www.cec-managers.org

- UNION NETWORK INTERNATIONAL FILES. Professional and Managerial Staff . Ανάκτηση 06/10/2007 από World Wide Web www.union-network.org

Λοιπές πηγές διαδικτύου

- www.taxheaven.gr
- www.ease.gr
- www.cec-managers.org
- www.akava.fi
- www.eurostat.com
- <http://eurostat.statistics.gr/intrastat/>
- <http://europa.eu>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΣΤΕΠ - 92 - ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ, ΜΕ ΕΠΕΞΗΓΗΜΑΤΙΚΕΣ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1	<p>Μέλη των βουλευομένων σωμάτων· Ανώτερα Διοικητικά και Διευθυντικά στελέχη του Δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα.</p> <p>Οι ανωτέρω καθορίζουν, διαμορφώνουν, διευθύνουν και παρέχουν συμβουλές επί της πολιτικής των κρατικών, κεντρικών, περιφερειακών ή τοπικών αρχών· νομοθετούν ή διατυπώνουν νόμους, ρυθμιστικές διατάξεις και κανονισμούς· εκπροσωπούν την κυβέρνηση και ενεργούν για λογαριασμό της· επιβλέπουν την ερμηνεία και την εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής και των νόμων· εκτελούν συναφείς εργασίες για λογαριασμό των πολιτικών κομμάτων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και λοιπών οργανισμών ειδικών συμφερόντων· σχεδιάζουν, κατευθύνουν και συντονίζουν την πολιτική και τις δραστηριότητες επιχειρήσεων ή οργανισμών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, καθώς και των οργανικών μονάδων αυτών.</p> <p><i>Σημείωση: Σε περίπτωση που οι ανωτέρω ασκούν κατά κύριο λόγο άλλο επάγγελμα κατατάσσονται σύμφωνα με το κύριο επάγγελμά τους.</i></p>
11	<p>Μέλη των βουλευομένων σωμάτων και ανώτερα διοικητικά στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης και των οργανισμών ειδικών συμφερόντων</p>
111	<p>Μέλη των βουλευομένων σωμάτων και ανώτερα διοικητικά στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης</p> <p><i>Οι ανωτέρω καθορίζουν, διαμορφώνουν και διευθύνουν την πολιτική των κρατικών, κεντρικών, περιφερειακών ή τοπικών αρχών· προεδρεύουν ή συμμετέχουν στα νομοπαρασκευαστικά σώματα και στα διοικητικά συμβούλια των δημόσιων υπηρεσιών σε κεντρικό, περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο· συντάσσουν, επικυρώνουν, τροποποιούν ή καταργούν νόμους, ρυθμιστικές διατάξεις και κανονισμούς· επιβλέπουν την ερμηνεία και την εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής και των νόμων· εκπροσωπούν τη Χώρα στο εξωτερικό ή εκτελούν παρόμοια καθήκοντα σε κρατικές υπηρεσίες και οργανισμούς.</i></p>

1110	<p>Μέλη των βουλευομένων σωμάτων και ανώτερα διοικητικά στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης</p> <p>Περιλαμβάνονται: Πρόεδροι Δημοκρατίας, Πρόεδροι Κυβερνήσεως, Πρόεδροι Βουλής, Υπουργοί και Υφυπουργοί, Βουλευτές, Δήμαρχοι, Πρόεδροι Κοινοτήτων, Γραμματείς Ανωτάτων Κυβερνητικών Σωμάτων, Γενικοί και Ειδικοί Γραμματείς Υπουργείων και Δημόσιων εν γένει Υπηρεσιών, Περιφερειάρχες, Νομάρχες και Έπαρχοι, Πρόεδροι Ανωτάτων Δικαστηρίων, Πρεσβευτές, διπλωματικοί αντιπρόσωποι σε πρεσβείες και Γενικοί Πρόξενοι, ανώτερα διοικητικά στελέχη διεθνών οργανισμών (ΟΗΕ, ΟΟΣΑ, Ευρωπαϊκή Ένωση, ΟΠΕΚ, ΔΝΤ, Παγκόσμια Τράπεζα κλπ.), Αρχηγοί και Υπαρχηγοί Σωμάτων Ασφαλείας και Πυροσβεστικής Υπηρεσίας.</p> <p><i>Σημείωση: Σε περίπτωση που οι ανωτέρω ασκούν κατά κύριο λόγο άλλο επάγγελμα κατατάσσονται σύμφωνα με το κύριο επάγγελμά τους.</i></p>
112	<p>Ανώτερα διοικητικά στελέχη των οργανισμών ειδικών συμφερόντων</p> <p>Οι υπαγόμενοι στην ομάδα αυτή καθορίζουν και διαμορφώνουν την πολιτική, τις ρυθμιστικές διατάξεις και τους κανονισμούς των οργανισμών ειδικών συμφερόντων, δηλαδή των πολιτικών κομμάτων, των επαγγελματικών ενώσεων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, των εμπορικών και βιομηχανικών σωματείων, των ανθρωπιστικών ή φιλανθρωπικών οργανώσεων ή των αθλητικών σωματείων· εκπροσωπούν τις οργανώσεις αυτές και ενεργούν για λογαριασμό τους και για λογαριασμό των μελών τους, προωθώντας τα συμφέροντά τους ενώπιον του νομοθετικού σώματος, της Κυβέρνησης ή του κοινού.</p> <p>Εξαιρούνται οι διευθύνοντες και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη των οργανισμών ειδικών συμφερόντων που ασκούν κατά κύριο λόγο άλλο επάγγελμα και η αμοιβή τους από αυτό αποτελεί την κύρια πηγή συντήρησής τους. Αυτοί κατατάσσονται βάσει του κύριου επαγγέλματος που ασκούν.</p>

1121	<p>Ανώτερα διοικητικά στελέχη των πολιτικών κομμάτων</p> <p>Περιλαμβάνονται Αρχηγοί, Πρόεδροι και Γενικοί Γραμματείς πολιτικών κομμάτων.</p>
1122	<p>Ανώτερα διοικητικά στελέχη οργανώσεων εργοδοτών, εργαζομένων και λοιπών οργανισμών κοινών οικονομικών συμφερόντων</p> <p>Περιλαμβάνονται τα ανώτερα διοικητικά στελέχη των επαγγελματικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, π.χ. Πρόεδροι, Γενικοί Γραμματείς, ανώτερα διοικητικά στελέχη οργανισμών εργαζομένων (ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ κλπ.), οργανισμών εργοδοτών (ΣΕΒ, Ενώσεις Βιοτεχνών και Εμπόρων κλπ.), των επιμελητηρίων κλπ.</p>
1123	<p>Ανώτερα διοικητικά στελέχη ανθρωπιστικών και άλλων οργανισμών ειδικών συμφερόντων</p> <p>Περιλαμβάνονται Πρόεδροι, Γενικοί Γραμματείς και ανώτερα διοικητικά στελέχη οργανισμών προστασίας περιβάλλοντος, ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ανθρωπιστικών οργανισμών εν γένει, Ερυθρού Σταυρού, οργανισμών προστασίας πανίδας και χλωρίδας, αθλητικών ενώσεων κλπ.</p>
12	<p>Διευθύνοντες και ανώτερα στελέχη μεγάλων δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών (με απασχόληση 10 πρόσωπα και άνω)</p>
121	<p>Γενικοί διευθυντές και ανώτερα διευθυντικά στελέχη μεγάλων δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών</p> <p><i>Οι ανωτέρω προϊστάνται και διευθύνουν δημόσιες υπηρεσίες και επιχειρήσεις ή οργανισμούς του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα (πλην των οργανισμών ειδικών συμφερόντων) με 10 και άνω απασχολούμενους. Σχεδιάζουν και συντονίζουν τις δραστηριότητες λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών και των επιχειρήσεων ή οργανισμών, συνήθως μέσα στα πλαίσια κατευθύνσεων που δίνονται από ένα διοικητικό συμβούλιο ή ένα διοικούν όργανο, έναντι του οποίου είναι υπόλογοι για τις εργασίες που αναλαμβάνουν και για τα αποτελέσματα των ενεργειών τους· εκπροσωπούν τους φορείς, στους οποίους προϊστάνται, στις συναλλαγές τους με νομικά ή φυσικά πρόσωπα, συμπεριλαμβανομένων των κρατικών και λοιπών αρχών.</i></p>

1210	<p>Γενικοί διευθυντές και ανώτερα διευθυντικά στελέχη μεγάλων δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών</p> <p>Περιλαμβάνονται Γενικοί διευθυντές, Πρόεδροι, Διοικητές και λοιπά διευθυντικά στελέχη δημόσιων υπηρεσιών, επιχειρήσεων και οργανισμών δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, Διευθύνοντες Σύμβουλοι επιχειρήσεων και οργανισμών, Πρυτάνεις Πανεπιστημίων, Πρόεδροι ΤΕΙ κλπ.</p>
122	<p>Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων και οργανισμών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.</p> <p><i>Οι ανωτέρω απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς με 10 και άνω απασχολούμενους, σχεδιάζουν, κατευθύνουν ή συντονίζουν τις δραστηριότητες που σχετίζονται με την παραγωγή προϊόντων ή την παροχή υπηρεσιών υπό την καθοδήγηση των Γενικών Διευθυντών και ανώτερων διευθυντικών στελεχών - στους οποίους υποβάλλουν εκθέσεις των αποτελεσμάτων - και σε συνεργασία με τους διευθυντές άλλων τομέων ή τμημάτων διευθύνουν τις τρέχουσες εργασίες· επιβλέπουν την επιλογή, την εκπαίδευση και την απόδοση του προσωπικού· εκπροσωπούν τους τομείς τους στο χειρισμό θεμάτων που αφορούν την επιχείρηση ή τον οργανισμό ή στο χειρισμό θεμάτων με εξωεπιχειρησιακούς φορείς.</i></p> <p><i>Σημείωση: Ο όρος «παραγωγική μονάδα» χρησιμοποιείται εδώ με ευρεία έννοια και καλύπτει τόσο τις μονάδες παραγωγής αγαθών, όσο και τις μονάδες παροχής υπηρεσιών εν γένει.</i></p> <p><i>Εξαιρούνται οι διευθύνοντες επιχειρηματίες και οι προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων με απασχολούμενους μέχρι 9 πρόσωπα (131-139).</i></p>
1221	<p>Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων εκμεταλλεύσεων στη γεωργία- κτηνοτροφία, τη θήρα, τα δάση και την αλιεία.</p>
1222	<p>Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων ορυχείων, μεταποίησης και ενέργειας</p>
1223	<p>Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων κατασκευής κτιρίων και δομικών έργων</p>

1224	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων χονδρικού και λιανικού εμπορίου
1225	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων εστιατορίων και ξενοδοχειακών επιχειρήσεων
1226	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων μεταφορών, αποθήκευσης και επικοινωνιών Περιλαμβάνονται και οι διευθυντές του ΟΤΕ, των ΕΛΤΑ και των ιδιωτικών ταχυδρομικών υπηρεσιών, του ΟΣΕ και των λοιπών συγκοινωνιακών φορέων, καθώς και των ταξιδιωτικών γραφείων.
1227	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών υποστήριξης σε επιχειρήσεις Περιλαμβάνονται οι διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που ασκούν δραστηριότητες, όπως τράπεζες, ασφάλειες, διαχείριση ακίνητης περιουσίας, επεξεργασία δεδομένων, έρευνα αγοράς, λογιστικά, μελέτες αρχιτεκτόνων και πολιτικών μηχανικών, τεχνικές δοκιμές και αναλύσεις, διαφήμιση, συσκευασία και λοιπές δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών u960 προς τις επιχειρήσεις.
1228	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων παροχής προσωπικών υπηρεσιών, καθαριότητας και συναφών υπηρεσιών Περιλαμβάνονται οι διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες, όπως διάθεση λυμάτων και απορριμμάτων, υγιεινή και παρόμοιες δραστηριότητες.
1229	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων μ.α.κ. Περιλαμβάνονται διευθυντές οι οποίοι, σχεδιάζουν, διευθύνουν και συντονίζουν δραστηριότητες, όπως δραστηριότητες υπηρεσιών δημόσιας διοίκησης, δημόσιας και ιδιωτικής εκπαίδευσης, δραστηριότητες υγείας και παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, δραστηριότητες υπηρεσιών αναψυχής, πολιτισμού και αθλητισμού και δραστηριότητες λειτουργίας ετερόδικων οργανισμών (ΟΗΕ, Ευρωπαϊκή Ένωση, ΕΖΕΣ, ΝΑΤΟ., ΟΟΣΑ, ΟΠΕΚ κλπ.).

123	<p>Διευθυντές υπηρεσιών υποστήριξης</p> <p>Περιλαμβάνονται οι διευθυντές μη παραγωγικών μονάδων σε δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις ή οργανισμούς, οι οποίοι, υπό την καθοδήγηση των γενικών διευθυντών και των διευθυντικών στελεχών και σε συνεργασία με τους διευθυντές των λοιπών παραγωγικών ή μηδιευθύνσεων προΐστανται σε μονάδες παροχής υπηρεσιών υποστήριξης.</p>
1231	Διευθυντές οικονομικών υπηρεσιών
1232	Διευθυντές προσωπικού και εργασιακών σχέσεων
1233	Διευθυντές πωλήσεων και έρευνας αγοράς
1234	Διευθυντές διαφήμισης και δημοσίων σχέσεων
1235	Διευθυντές προμηθειών και διανομών
1236	Διευθυντές μηχανογράφησης
1237	Διευθυντές μονάδων έρευνας και ανάπτυξης
1239	Διευθυντές υπηρεσιών υποστήριξης μ.α.κ.
13	<p>Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών δημόσιων ή ιδιωτικών επιχειρήσεων (με απασχόληση μέχρι 9 πρόσωπα)</p> <p><i>Τα πρόσωπα που υπάγονται σε αυτή την ομάδα προΐστανται μικρών, δημόσιων ή ιδιωτικών, μονάδων ή επιχειρήσεων με απασχόληση μέχρι 9 πρόσωπα, τις οποίες διευθύνουν για δικό τους λογαριασμό, για λογαριασμό των ιδιοκτητών ή άλλου φορέα. Σχεδιάζουν και κατευθύνουν τις τρέχουσες εργασίες και παρακολουθούν τα αποτελέσματα με τους προμηθευτές, τους πελάτες, καθώς και με άλλες επιχειρήσεις· σχεδιάζουν και ελέγχουν τη χρήση των εσόδων· επιλέγουν και επιστατούν το προσωπικό. Οι επιχειρηματίες που ασχολούνται κυρίως με τις παραγωγικές δραστηριότητες της επιχείρησης και δευτερευόντως με εργασίες διαχείρισης υπάγονται στην αντίστοιχη ομάδα που ανήκει το κύριο επάγγελμά τους, εκτός από τους διευθύνοντες επιχειρηματίες χονδρικού και λιανικού εμπορίου (1340), ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, εστιατορίων, ζαχαροπλαστειών και παρεμφερών καταστημάτων (1350).</i></p>

131	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών γεωργοκτηνοτροφικών εκμεταλλεύσεων, εκμεταλλεύσεων θήρας, δασών και αλιείας
1310	<p>Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών γεωργοκτηνοτροφικών εκμεταλλεύσεων, εκμεταλλεύσεων θήρας, δασών και αλιείας</p> <p>Περιλαμβάνονται οι αρχηγοί γεωργοκτηνοτροφικών εκμεταλλεύσεων, οι οποίοι δηλώνουν ότι απασχολούνται κυρίως σε εργασίες διαχείρισης και επίβλεψης. Εάν απασχολούνται κυρίως σε γεωργικές εργασίες, υπάγονται στον αντίστοιχο κωδικό της μεγάλης ομάδας «6».</p> <p>Εξαιρούνται οι διευθύνοντες μεγάλες γεωργοκτηνοτροφικές εκμεταλλεύσεις με 10 και άνω απασχολούμενους (1221).</p>
132	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών εξορυκτικών και μεταποιητικών επιχειρήσεων
1320	<p>Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών εξορυκτικών και μεταποιητικών επιχειρήσεων</p> <p>Οι διευθύνοντες επιχειρηματίες που απασχολούνται κυρίως με την επίβλεψη και καθοδήγηση των εργασιών εξόρυξης ή μεταποίησης και δευτερευόντως με εργασίες διαχείρισης, περιλαμβάνονται στην αντίστοιχη ομάδα επαγγελματιών, π.χ. μεταλλωρύχοι, λατόμοι, επιπλοποιοί, ράπτες κλπ.</p>
133	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών κατασκευαστικών επιχειρήσεων
1330	<p>Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών κατασκευαστικών επιχειρήσεων</p> <p>Περιλαμβάνονται, επίσης, οι υπεργολάβοι που απασχολούνται κυρίως με εργασίες επίβλεψης και διαχείρισης. Εάν απασχολούνται κυρίως με εργασίες κατασκευής, υπάγονται στην αντίστοιχη ομάδα του «7», π.χ. μετατζήδες, υδραυλικοί κλπ.</p>
134	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων χονδρικού και λιανικού εμπορίου

1340	<p>Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων χονδρικού και λιανικού εμπορίου</p> <p>Περιλαμβάνονται όλοι οι διευθύνοντες επιχειρηματίες χονδρικού και λιανικού εμπορίου, έστω και χωρίς απασχολούμενο προσωπικό, καθώς επίσης και οι διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι επιχειρήσεων επισκευής αυτοκινήτων και μοτοσυκλετών και επισκευής ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης, εφόσον ασκούν κυρίως εργασίες διαχείρισης.</p>
135	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών εστιατορίων και ξενοδοχείων
1350	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών εστιατορίων και ξενοδοχείων
136	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων μεταφορών, αποθήκευσης και επικοινωνιών
1360	<p>Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων μεταφορών, αποθήκευσης και επικοινωνιών</p> <p>Περιλαμβάνονται, επίσης, οι προϊστάμενοι περιφερειακών γραφείων του ΟΤΕ, των ΕΛΤΑ, των ιδιωτικών ταχυδρομικών γραφείων ή γραφείων του ΟΣΕ και άλλων συγκοινωνιακών φορέων, καθώς και ταξιδιωτικών γραφείων, με απασχόληση μέχρι 9 άτομα.</p>
139	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι άλλων μικρών επιχειρήσεων
1391	<p>Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων παροχής επιχειρησιακής υποστήριξης</p> <p>Περιλαμβάνονται οι επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων ή μονάδων που ασκούν δραστηριότητες, όπως χρηματοπιστωτικές, ασφαλιστικές, μεσιτικές, επεξεργασίας δεδομένων, λογιστικές, μελέτες μηχανικών, συσκευασία και λοιπές δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών προς τις επιχειρήσεις.</p>

1392	<p>Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων παροχής προσωπικών υπηρεσιών, καθαριότητας και συναφών υπηρεσιών</p> <p>Περιλαμβάνονται, επίσης, οι προϊστάμενοι υπηρεσιών καθαριότητας οδών και λοιπών δημόσιων χώρων με απασχολούμενους μέχρι 9 άτομα.</p>
1399	<p>Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων μ.α.κ.</p> <p>Περιλαμβάνονται επιχειρηματίες και προϊστάμενοι σε μικρές επιχειρήσεις εκπαίδευσης (διευθυντές δημόσιων ή ιδιωτικών σχολείων), υγείας, αναψυχής, πολιτισμού και αθλητισμού και άλλων επιχειρήσεων που δεν έχουν ταξινομηθεί αλλού.</p> <p>Εξαιρούνται οι διευθυντές σχολείων που ασκούν κυρίως διδακτικά καθήκοντα (2430,2440).</p>