

**ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

ΘΕΜΑ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

**ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ
ΝΕΡΚΙΖΟΓΛΟΥ ΘΕΟΔΩΡΑ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΠΑΓΓΟΥΣΗΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ**

- ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2007 -

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	01
---------------	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....	03
1.1. Η έννοια των εργασιακών σχέσεων και η εξέλιξή τους.....	03
1.2. Θεωρίες που ασχολούνται με τις εργασιακές σχέσεις.....	04
1.2.1. Θεωρίες Fr. Taylor.....	04
1.2.2. Θεωρία X.....	06
1.2.3. Θεωρία Y.....	07

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ – ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	09
2.1. Η θεωρία για την ατομική σχέση εργασίας.....	09
2.1.1 Η νομική φύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.....	10
2.2. Τα πρόσωπα στη σχέση εργασίας.....	11
2.2.1. Ο μισθωτός.....	11
2.2.2. Ο εργοδότης.....	12
2.3. Η πρόσληψη.....	12
2.4. Οι όροι εργασίας.....	14
2.5. Η λειτουργία της σχέσης εργασίας.....	17
2.5.1. Οι υποχρεώσεις του μισθωτού.....	17
2.5.2. Οι υποχρεώσεις του εργοδότη.....	17
2.6. Η λύση της σχέσης εργασίας.....	18
2.6.1. Η καταγγελία της σχέσης εργασίας.....	20

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΤΟ ΑΤΟΜΟ ΜΕΣΑ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ.....	21
3.1. Εισαγωγικά.....	21
3.2. Οι περιβαλλοντικές συνθήκες και η εργονομία.....	21
3.3. Σχέσεις ηγεσίας και εργαζομένων.....	23
3.4. Η ισότητα των δύο φύλων στην εργασία.....	26
3.5. Σύγχρονα εξειδικευμένα θέματα εργασιακών σχέσεων.....	28
3.5.1. Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία.....	28
3.5.2. Τα νέα δεδομένα στα θέματα ασφάλειας, υγιεινής, ωραρίου και ελαστικότητας.....	32

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	36
4.1. Η έννοια.....	36
4.1.1. Διακρίσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	37
4.1.2. Οι κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις.....	40
4.2. Ίδρυση και διάλυση των συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	42

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	53
5.1. Μορφές συγκρούσεων εργασίας.....	53
5.1.1. Η αποχή από την εργασία – απεργία.....	54
5.1.2. Άλλες μορφές εργασιακών συγκρούσεων.....	55
5.2. Η κοινωνιολογία του συνδικαλισμού και των επαγγελματικών και Συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	57
5.3. Συνδικαλισμός και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα.....	59
5.3.1. Συνοπτική διαχρονική πορεία του ελληνικού συνδικαλισμού.....	61
5.3.2. Προβληματική του σημερινού ελληνικού συνδικαλισμού.....	62

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	66
---------------------------	----

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	67
---------------------------	----

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων περνά αναμφισβήτητα μέσα από την καλή κατανόηση των ανθρωπίνων σχέσεων γενικά και των ανθρωπίνων σχέσεων μέσα στους χώρους εργασίας ειδικότερα. Συνεπώς οποιαδήποτε αναφορά στο σύγχρονο επιστημονικό κλάδο των εργασιακών σχέσεων τουλάχιστον ως προς την ιστορική του εξέλιξη δεν μπορεί, παρά να εντοπίσει το ενδιαφέρον της στην ύπαρξη κάποιων δεδομένων ανθρώπινων σχέσεων.

Η ανάπτυξη των λεγόμενων Κοινωνικών ή Ανθρωπιστικών επιστημών, οριοθέτησε σε μεγάλο βαθμό την επιστημονική ανάλυση, στρέφοντας το βάρος της στην ερμηνεία του ανθρώπου, την εξέταση και ανάλυση της συμπεριφοράς του, σε όλα τα επίπεδα της ανθρώπινης δραστηριότητας μέσα στην οποία η εργασία κατέχει πρωταρχική θέση.

Από ιστορικής απόψεως παρατηρούμε ότι οι αρχέγονες εργασιακές σχέσεις, έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην Παγκόσμια Ιστορία της εργασίας.

Ο καθένας μας μπορεί να γνωρίσει το καθεστώς των εργαζομένων στην αρχαία Ελλάδα και των διακρίσεών τους όπως λ.χ. των «δούλων», των ανθρώπων του επαγγέλματος των μισθοφόρων, των διακρίσεων ανά χώρο δουλειάς (λ.χ. γεωργία, κτηνοτροφία, βιομηχανία, εμπόριο), την έννοια του καταμερισμού εργασίας, τα θέματα ιδιοκτησίας και νομισματικού συστήματος και το ζήτημα των ήπιων μορφών δουλειάς.

Επίσης θα πρέπει να γνωρίζουμε ότι 3000 χρόνια πριν, στον τόπο μας άκμαζε η οικονομία με τρόπο παρεμφερή με το σημερινό αν και αρχέγονο.

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν κλάδο των κοινωνικών και οικονομικών επιστημών. Η οικονομία, η πολιτική, η κοινωνιολογία και τα νομικά είναι επιστήμες που σχετίζονται άμεσα με τις εργασιακές σχέσεις.

Αυτό δεν σημαίνει, σε καμία περίπτωση ότι το αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων αποτελεί αντικείμενο των εν λόγω επιστημών.

Οι εργασιακές σχέσεις έχουν δικό τους αντικείμενο έρευνας. Το αντικείμενο τους συνίσταται στη μελέτη των παραγόντων εκείνων (ιστορικοί, πολιτικοί, κοινωνικοί, οικονομικοί, νομικοί) που επηρεάζουν και καθορίζουν την εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων και των ομάδων μέσα σε ένα σύστημα εξαρτημένης μισθωτής εργασίας.

Ειδικότερα, οι εργασιακές σχέσεις, ενδιαφέρονται για την διαμόρφωση γενικά των όρων εργασίας, πράγμα που σημαίνει πως εξετάζονται και οι κύριοι διαμορφωτές αυτών των όρων, δηλαδή οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι εργοδοτικοί σύνδεσμοι και η εκάστοτε παρέμβαση (άμεση ή έμμεση) του Κράτους.

Επίσης οι εργασιακές σχέσεις εξετάζουν και ερευνούν τα εξής θέματα:

- Την συμπεριφορά των εργοδοτών απέναντι στους μισθωτούς και αντίστροφα.
- Παρακολουθούν το ωράριο εργασίας
- Εξετάζουν κάτω από ποιες συνθήκες εργάζεται το άτομο
- Τα μέσα με τα οποία επιδιώκονται οι σκοποί (απεργίες, διαπραγματεύσεις)
- Τους εργοδοτικούς συνδέσμους και την επίδραση τους στην διαμόρφωση των όρων εργασίας
- Παρακολουθούν τα ποσοστά αύξησης της ανεργίας και της υπογεννητικότητας
- Ενδιαφέρονται για την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων
- Και την τακτική που ακολουθούν τα συνδικάτα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Εισαγωγή στις Εργασιακές Σχέσεις

1.1 Η Έννοια των Εργασιακών Σχέσεων και η εξέλιξη τους

Στον όρο “Εργασιακές Σχέσεις” έχουν δοθεί πολλές και διάφορες ερμηνείες. Ο όρος αυτός καλύπτει πολλών ειδών σχέσεις, που δημιουργούνται μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας και υφισταμένων αλλά και εργαζομένων (του ιδίου επιπέδου) μέσα στους χώρους εργασίας.

Κατά βάση παρουσιάζονται δύο παράλληλες απόψεις:

- 1) Η μία αναφέρεται στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων από το νομικό πρίσμα. Συνήθως περιλαμβάνει:
 - i. Τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, δηλαδή τις διαπραγματεύσεις που ορίζει το Εργατικό Δίκαιο. Αυτές είναι διεργασίες των Συλλογικών Οργάνων, εργοδοτών και εργαζομένων, που θεωρούν τους όρους αμοιβής και εργασίας και καταλήγουν τελικώς, στην σύναψη συλλογικών συμβάσεων είτε Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή άλλων κλαδικών, ή τοπικών ή απλώς εργασιακών
 - ii. Τις διαδικασίες προσλήψεως, προαγωγών ή επιβολής ποινών, καταγγελίας συμβάσεως και απολύσεως, συνταξιοδότησης, καταβολής αποζημιώσεων (είτε λόγω απόλυσης ή συνταξιοδότησεως, είτε λόγω εργατικού ατυχήματος, πρόσκαιρης ή μόνιμης αναπηρίας των μισθωτών).
 - iii. Τον θεσμό της διαιτησίας (προαιρετικής ή υποχρεωτικής). Στην περίπτωση αυτή μεσολαβεί, ανάλογα και με την περίπτωση, το Υπουργείο Εργασίας και

Διοικητικά, Διαιτητικά Δικαστήρια (πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο ή και το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας).

- 2) Η άλλη αναφέρεται στον εργαζόμενο, τις συνθήκες εργασίας στην συμπεριφορά των εργαζομένων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και την απόδοση τους σε σύγκριση με τους στόχους της επιχειρήσεως ή του Οργανισμού.

1.2 Κατά τη διαδρομή του χρόνου συναντάμε τις επόμενες θεωρίες που ασχολούνται και με τις Εργασιακές Σχέσεις

1.2.1 Θεωρίες Φρειδ. Ταίηλορ (Fr. Taylor)

Ο Φρειδερίκος Γουίνσλοου Ταίηλορ έζησε στις Η.Π.Α. στα τέλη του 1800. Όταν ήταν νέος ήθελε να σπουδάσει Νομικές Επιστήμες και φοίτησε σε πανεπιστήμιο. Οικονομικοί λόγοι τον ανάγκασαν να διακόψει τις Σπουδές του και να αρχίσει να εργάζεται από το 1890, ως από εργάτης στην αρχή, στην Βιομηχανία παραγωγής ακατέργαστου μολύβδου Bethlehem. Οι πνευματικές ικανότητες τον ωθούσαν να παρατηρεί την διαδικασία εκτελέσεως των διαφόρων εργασιών και αναζητούσε “τον άριστο τρόπο” πραγματοποίησής τους. Εξελίχθηκε με την πάροδο του χρόνου και έγινε εργοδηγός στη ίδια βιομηχανία. Τις παρατηρήσεις που είχε συγκεντρώσει, καταγράφοντας τις, θέλησε να τις εφαρμόσει με την συνεργασία άλλων. Έτσι απευθύνθηκε σε κάποιον Ολλανδο-αμερικανό Schmidt και τον κάλεσε να συνεργασθεί μαζί του. Ο Schmidt δέχθηκε με αντάλλαγμα την βελτίωση της αμοιβής του. Η συμφωνία ήταν να μεταφέρει μπάλες ακατέργαστου μολύβδου γρήγορα (σε επίπεδη επιφάνεια) και να επιστρέφει αργά-αργά, χωρίς φορτίο. Αποτέλεσμα θα ήταν να μη κουράζεται φορτωμένος και να ξεκουράζεται ξεφόρτωτος.

Ο Schmidt πέτυχε αύξηση της αποδόσεώς του, χωρίς να κουράζεται περισσότερο, και αύξησε ανάλογα και την αμοιβή του. Ο Taylor ήθελε να βελτιωθεί η αμοιβή του εργαζομένου (και κατ' επέκταση των εργαζομένων) με παράλληλη αύξηση της παραγωγικής τους αποδόσεως. Χωρίς να είναι επιστήμων ο Ταίηλορ κατόρθωσε να βελτιώσει τις αποδόσεις των εργαζομένων και τις αμοιβές τους. Δεν ασχολήθηκε με το ψυχολογικό μέρος των απόψεών του, γιατί δεν ήταν ούτε ψυχολόγος. Απλώς ήθελε καλύτερες αποδόσεις, καλύτερες αμοιβές, χωρίς περισσότερο κόπο. Απλώς, οι εργαζόμενοι να εκτελούν την εργασία τους πιο έξυπνα και πιο συνειδητά.

Ο Schmidt αφού κατάφερε τους στόχους και αύξησε τα εισοδήματά , άρχισε να υπερκαταναλώνει μύρα.

Αυτό, ανεξάρτητα από την εργασία του, είχε ως αποτέλεσμα να προσβληθεί (λόγω της υπερχρήσεως αλκοόλ) από κήρωση ήπατος και να πεθάνει.

Τα Εργατικά Συνδικάτα, που παρακολουθούσαν τις αλλαγές με αρκετές επιφυλάξεις κατηγόρησαν τον Ταίηλορ στην Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων των Η.Π.Α. Η επιτροπή αυτή καταδίκασε τη θεωρία του, από κοινωνική άποψη με ψήφους 5 εναντίον και 4 υπέρ.

Οι θέσεις του Fr.Taylor δημοσιεύθηκαν το 1911 με τον τίτλο “Επιστημονική Οργάνωση της Εργασίας”. Στην εργασία αυτή ο Ταίηλορ αναπτύσσει τις ιδέες του για τις μεθόδους και τα μέσα εργασίας, την μείωση των άσκοπων καθυστερήσεων και των σπαταλών του χρόνου, όπως επίσης για τη μελέτη του χρόνου και των κινήσεων κ.λ.π.

Η εργασία αυτή καθιέρωσε τον Φρ. Ταίηλορ ως τον πατέρα της Οργανώσεως και Διοικήσεως Επιχειρήσεων. Διετύπωσε εκεί σαφείς οδηγίες για την βελτίωση της παραγωγικής διαδικασίας, χωρίς, όπως παρατηρήθηκε πρόσθετο κόπο. Μεταξύ των οδηγιών αυτών περιλαμβάνονται και οι εξής:

- i. Αντικατάσταση των (εσφαλμένων) πρακτικών μεθόδων και καθορισμό των συστατικών ενός έργου, με σωστό επιστημονικό τρόπο σε κάθε στάδιο της εργασίας των ανθρώπων.
- ii. Επιστημονική επιλογή και εκπαίδευση των εργαζομένων για την εκτέλεση των διαφόρων εργασιών, διδασκαλία και εφαρμογή στην πράξη με τέτοιο τρόπο, ώστε να εκτελούν την εργασία τους, όσο το δυνατό καλύτερα και σωστότερα.
- iii. Συνεργασία των διοικητικών στελεχών με τους υφισταμένους, σύμφωνα με την επιστημονική μέθοδο.
- iv. Περισσότερο ισόρροπη διαίρεση ευθύνης μεταξύ διοικητικών στελεχών και εργαζομένων, έτσι ώστε οι πρώτοι να προγραμματίζουν και να εποπτεύουν και οι δεύτεροι να εκτελούν.

- v. Ανάπτυξη της συνεργασίας, μεταξύ των εργαζομένων, αντί του χαώδους ατομικισμού, προκειμένου να πραγματοποιηθούν οι σκοποί των επιχειρήσεων.

Οι προτάσεις αυτές παρ' ότι διατυπώθηκαν το 1911 αποτελούν μέχρι σήμερα στόχους και των σύγχρονων διοικητικών στελεχών. Έδωσαν αλλά εξακολουθούν να δίνουν χρήσιμες σκέψεις για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και έγιναν αποδεκτές σε πολλές χώρες του Κόσμου. Όταν εφαρμόζονται σωστά είναι δυνατόν να παράγουν σωστά βελτιωμένα αποτελέσματα για όλους. Αυτός είναι ο λόγος που εξακολουθεί η Επιστήμη και η εφαρμογή να ασχολούνται με τις απόψεις του Φρ. Ταίηλορ.

1.2.2 Θεωρία X

Ο Mc Gregor υποστηρίζει ότι οι παραδοσιακές θεωρίες της διοικητικής θεμελιώθηκαν στη θεωρία X, η οποία προβάλλει τα ακόλουθα :

- i. Ο μέσος εργαζόμενος έχει έμφυτη απέχθεια για την εργασία και αποφεύγει να εργασθεί.
- ii. Ο εργαζόμενος πρέπει να ωθείται, να ελέγχεται και να καθοδηγείται αλλά και να απειλείται με την τιμωρία, διότι τότε θα καταβάλλει προσπάθειες, αφού υπάρχει η υπόθεση ότι κανονικά είναι απρόθυμος για εργασία.
- iii. Ο μέσος εργαζόμενος προτιμάει να αποφεύγει τις ευθύνες, δεν έχει φιλοδοξίες, είναι ατομικιστής και δεν ενδιαφέρεται για τους αντικειμενικούς στόχους της επιχειρήσεως.

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, ο μέσος εργαζόμενος πρέπει να ελέγχεται και να κατευθύνεται, αν η επιχείρηση θέλει να πραγματοποιηθούν οι αντικειμενικοί σκοποί της. Με τον όρο “ αντικειμενικοί σκοποί ” εννοούμε τους στόχους που έχει η επιχείρηση και η πραγματοποίηση των οποίων δικαιολογεί την ύπαρξή της. Κάποιοι συμφωνούν με αυτές τις απόψεις, σχετικά με τη συμπεριφορά των ανθρώπων μέσα στην επιχείρηση, επειδή κατά τη γνώμη τους εξηγεί πολλά χαρακτηριστικά της συμπεριφοράς των εργαζομένων.

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

1.2.3. Θεωρία Y

Ο Mc Gregor δίνει απάντηση στο ερώτημα αυτό παρουσιάζοντας τη θεωρία Y. Υποστήριζε δε, ότι δίνει πιο ρεαλιστική ερμηνεία για την υποκίνηση και τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Η θεωρία Y δέχεται, ότι οι εργαζόμενοι, όπως τους περιγράφει η θεωρία X, δεν είναι τέτοιοι από τη φύση τους, αλλά έγιναν τόσο αποτελεσματικοί και αντιπαραγωγικοί, από την επίδραση της κακής διοικήσεως, αναλύεται δε στα ακόλουθα στοιχεία :

- i. Η κατανάλωση φυσικής και πνευματικής ενεργητικότητας, κατά τη διάρκεια της εργασίας είναι κάτι τόσο φυσικό, όπως η διασκέδαση, ή η αναπνοή, ή η ανάπαυση. Ο μέσος εργαζόμενος δεν αποφεύγει από τη φύση του την εργασία, αλλά ανάλογα με τις συνθήκες είναι δυνατό να γίνει η εργασία πηγή ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας.
- ii. Ο εξωτερικός έλεγχος και οι φόβοι της τιμωρίας δεν είναι τα μόνα μέσα για να πραγματοποιηθούν οι στόχοι της επιχειρήσεως και της οποιασδήποτε εργασιακής μονάδας, κατευθύνοντας προς τα εκεί τις προσπάθειες των εργαζομένων. Το εργαζόμενο άτομο μπορεί να ενεργήσει με αυτοέλεγχο, αυτοπειθαρχία, και αυτοκατεύθυνση, για να συμβάλει στην επιτυχία των στόχων, για τους οποίους έχει συμφωνήσει ή ακόμη έχει αναλάβει την εκτέλεση.
- iii. Η αποδοχή ενός στόχου εξαρτάται από τις ανταμοιβές που προκύπτουν από την πραγματοποίησή του. Εάν δηλαδή, το άτομο λαμβάνει ικανοποιητικές ανταμοιβές και καλύπτονται οι λογικές ανάγκες του, τότε θα αποδεχθεί τον στόχο και θα επιδιώξει την πραγματοποίησή του.
- iv. Ο μέσος εργαζόμενος όταν υπάρχουν κατάλληλες συνθήκες, όχι μόνο δέχεται αλλά και επιζητεί υπευθυνότητα. Ή το αντίθετο, δηλαδή είναι πιθανόν να αρνηθεί να αναλάβει ευθύνες ή να προβάλλει φιλοδοξίες, επειδή έχει άσχημες εμπειρίες από το παρελθόν και όχι επειδή πραγματικά είναι αρνητικό άτομο.
- v. Μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων διαθέτουν σχετικά υψηλό βαθμό εξυπνάδας, φαντασίας και δημιουργικότητας, κατά την αντιμετώπιση των προβλημάτων της εργασίας τους. Τα προσόντα αυτά χρησιμοποιούνται μόνο σε μικρό ποσοστό.
- vi. Η διοίκηση των επιχειρήσεων μπορεί να δώσει δυνατότητες στους εργαζομένους να αναπτύξουν θετικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους.

Ο Mc Gregor υποστήριζε, ότι οι εργασιακές μονάδες πρέπει να αντικαταστήσουν τον αυταρχικό έλεγχο με την ολοκλήρωση της προσωπικότητας των εργαζομένων και τη συνεργασία, εάν επιθυμούν να λειτουργούν αποτελεσματικά. Σύμφωνα με τις θέσεις του το ιδανικό είναι η σωστή εργασιακή μονάδα να φθάσει στη μορφή εκείνη, όπου κάθε μέλος της να μπορεί να αναγνωρίσει τον εαυτό του κάτω από το φως των αντικειμενικών στόχων της και να αισθάνεται ότι η συμβολή του είναι αξιόλογη και εκτιμάται από τους ανωτέρους του.

Οι Blanchard και Jonson υποστήριξαν μετά 30 περίπου έτη, ότι οι εργαζόμενοι που είναι ευχαριστημένοι παράγουν καλύτερα αποτελέσματα.

Η θεωρία Y του Mc Gregor περιέχει χρήσιμα στοιχεία τόσο από την σκοπιά της Διοικητικής Επιστήμης όσο και των Εργασιακών Σχέσεων. Διάφοροι μελετητές υποστηρίζουν ότι “ εργαζόμενοι που τους είχε ανατεθεί μεγαλύτερη ευθύνη αισθάνονταν μικρότερη ανία, ήταν περισσότερο περήφανοι για την εργασία τους και αισθάνονταν, ότι επέτυχαν κάτι ”.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Εργασιακές Σχέσεις – Όροι εργασίας

2.1. Η Θεωρία για την ατομική σχέση εργασίας

Θεμελιώδες μορφολογικό στοιχείο της ατομικής σχέσης εργασίας είναι η παροχή από το μισθωτό, εργασίας και μάλιστα σε κατάσταση εξάρτησης απέναντι στον εργοδότη δηλ. εξηρητημένης εργασίας.

Η Θεωρία της οικονομικής εξάρτησης: Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία απαραίτητο αλλά μοναδικό κριτήριο για την εξάρτηση είναι η οικονομική εκμετάλλευση εκείνου που παρέχει την εργασία του από εκείνον προς τον οποίον η εργασία αυτή παρέχεται, εξαιτίας της οικονομικής υπεροχής του τελευταίου. Τέτοια οικονομική εκμετάλλευση που δημιουργεί οικονομική εξάρτηση υπάρχει, κατά μία γνώμη, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος πορίζεται από την εργασία του σ' έναν τρίτο το σύνολο ή, έστω, το πιο σημαντικό μέρος από τα μέσα συντήρησής του, ενώ παράλληλα η εργασία του αυτή απορροφά ολόκληρο το χρόνο της απασχόλησής του.

Η Θεωρία της νομικής εξάρτησης:(γαλλ. dependance juridique). Σύμφωνα με αυτή, η εξάρτηση υπάρχει όταν κάποιο πρόσωπο εργάζεται κάτω από την εξουσία ενός άλλου προσώπου δηλ. κάτω από τις διαταγές, τη διεύθυνση και την επίβλεψη αυτού του άλλου, ώστε να δημιουργείται ανάμεσα τους μία έννομη σχέση που ιδρύει για τον ένα (τον εργοδότη) το δικαίωμα να ελέγχει τον άλλο (εργαζόμενο) και να του δίνει διαταγές ή οδηγίες σχετικά με την οργάνωση της δουλειάς ή την αξιοποίηση του χρόνου,

και για τον τελευταίο την υποχρέωση να υπακούει σ' αυτές.

Η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης (γερμ. *personliche Abhangigkeit*). Σύμφωνα με αυτή, εκείνο που κάνει την εργασία του μισθωτού εξηρημένη σε βαθμό που να δεσμεύει την προσωπικότητα του και να δικαιολογεί την ειδική προστασία του είναι το γεγονός ότι το πρόσωπο αυτό θέτει την εργασία του στην υπηρεσία κάποιου άλλου (*im Dienste eines anderen*), θέτει δηλαδή ολόκληρη την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση αυτού του άλλου, ο οποίος μπορεί να τη χρησιμοποιεί κατά τη θέληση του για τους δικούς του σκοπούς καθορίζοντας μονομερώς τους όρους και τις συνθήκες της εργασίας και αξιοποιώντας ελεύθερα τα αποτελέσματά της. Ειδικότερα του παρέχονται οι εξουσίες στον:

- α) καθορισμό τόπου και συγκεκριμένου χώρου δουλειάς·
- β) καθορισμό χρόνου έναρξης ή και λήξης χρόνου εξάρτησης του και κυρίως τρόπου αξιοποίησης χρόνου·
- γ) καθορισμό τρόπου δουλειάς και οργάνωσης δουλειάς·
- δ) έλεγχο δουλειάς και όχι απλώς των αποτελεσμάτων
- ε) έλεγχο της εκτέλεσης των οδηγιών.

2.1.1. Η Νομική φύση της σύμβασης εξηρημένης εργασίας

Η σύμβαση (εξηρημένης) εργασίας ανήκει στις συμβάσεις του ιδιωτικού δικαίου, ακόμη και στις περιπτώσεις που συμβάλλεται σ' αυτή ως εργοδότης το δημόσιο. Ειδικότερα, είναι σύμβαση ενοχική και αμφοτεροβαρής, πράγμα που επιτρέπει την εφαρμογή σ' αυτή των διατάξεων του ΑΚ.

Η σύμβαση εργασίας ανήκει στις διαρκείς συμβάσεις, στις συμβάσεις εκείνες δηλαδή που το περιεχόμενο τους προσδιορίζεται σε συνάρτηση με μια χρονική μονάδα, με αποτέλεσμα να απαιτείται από αυτές μια συμπεριφορά που να συνεχίζεται ή να επαναλαμβάνεται. Με άλλα λόγια η σύμβαση εργασίας δεν εκπληρώνεται σε μια μόνο στιγμή. Το στάδιο της εκπλήρωσης της καλύπτει ένα χρονικό διάστημα, από το

οποίο και προσδιορίζεται το μέγεθος της υποχρέωσης (π.χ. εργασία για ένα μήνα ή για ένα αόριστο χρονικό διάστημα).

2.2. Τα πρόσωπα στη Σχέση Εργασίας

Η ατομική σχέση εργασίας στηρίζεται κατά κανόνα, όπως είδαμε, στη σύμβαση εργασίας. Και όπως σε κάθε σύμβαση, έτσι και στη σύμβαση εργασίας τα πρόσωπα που μετέχουν σ' αυτή αποτελούν τα δύο συμβαλλόμενα μέρη. Από τη μια μεριά έχουμε εκείνον που παρέχει την εργασία του και που ονομάζεται μισθωτός, από την άλλη εκείνον για χάρη του οποίου παρέχεται η εργασία και που ονομάζεται εργοδότης.

2.2.1. Ο μισθωτός

Ακολουθώντας τον ορισμό που δώσαμε για την εξηρημένη εργασία, μπορούμε να ορίσουμε τον μισθωτό ως το πρόσωπο που υποχρεούται, στο πλαίσιο μιας σύμβασης του ιδιωτικού δικαίου ή μιας άλλης παρόμοιας με αυτή έννομης σχέσης, να παρέχει την εργασία του στην υπηρεσία ενός άλλου, με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή.

Έτσι, τα στοιχεία της έννοιας του μισθωτού είναι τέσσερα: α) υποχρέωση για παροχή εργασίας, β) η υποχρέωση αυτή να προκύπτει από μια σύμβαση εργασίας του ιδιωτικού δικαίου ή από μια άλλη παρόμοια έννομη σχέση, γ) η υποχρέωση να έχει ως αντικείμενο την παροχή εξαρτημένης εργασίας, δ) η εργασία να παρέχεται με αμοιβή.

Μισθωτοί μπορεί να είναι μόνο φυσικά πρόσωπα. Αποκλείονται έτσι τα νομικά πρόσωπα. Πραγματικά στη σύμβαση εξηρημένης εργασίας το στοιχείο της εξάρτησης, επάνω στο οποίο βασίζεται ολόκληρο το εργατικό δίκαιο, είναι στενά συνυφασμένο με την ανθρώπινη προσωπικότητα. Η παρατήρηση αυτή ισχύει μόνο για τη σύμβαση εξηρημένης εργασίας. Αντίθετα, στη σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών δεν υπάρχει λόγος να αρνηθούμε τη δυνατότητα να παρέχονται αυτές και από νομικά πρόσωπα. Στην πράξη συναντούμε αρκετές φορές συμβάσεις παροχής υπηρεσιών από νομικά πρόσωπα, οι οποίες δημιουργούν αρκετά νομικά προβλήματα.

2.2.2. Ο εργοδότης

Όπως και για την έννοια του μισθωτού, έτσι και για την έννοια του εργοδότη χρησιμοποιούμε ως αφετηρία την έννοια της σύμβασης εξηρημένης εργασίας. Εργοδότης λοιπόν είναι κάθε πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, στην υπηρεσία του οποίου βρίσκεται ένα άλλο φυσικό πρόσωπο για την παροχή εξηρημένης εργασίας με αντάλλαγμα ορισμένο μισθό. Ο εργοδότης παραδοσιακά θεωρείται έννοια παρεπόμενη στην έννοια του μισθωτού, είναι ο αντισυμβαλλόμενος του. Όμως λόγω του λειτουργικού χαρακτήρα της ιδιότητας του εργοδότη μπορεί να είναι και ένα τρίτο πρόσωπο.

Ο εργοδότης, σε αντίθεση με το μισθωτό, μπορεί να είναι και νομικό πρόσωπο. Είναι μάλιστα αδιάφορο, αν πρόκειται για νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου ή για νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή το ίδιο το Δημόσιο.

Η ιδιότητα του εργοδότη δε θίγεται από το γεγονός ότι για ορισμένο χρόνο δεν παρέχεται εργασία από το μισθωτό. Αρκεί μόνο να μη καταλύθηκε η σχέση εργασίας που θεμελιώνει αυτή την ιδιότητα. Το συγκεκριμένο πρόσωπο του εργοδότη άλλοτε είναι αποφασιστικής σημασίας για την υπόσταση της σύμβασης εργασίας (ΑΚ 675) και άλλοτε όχι. Η τάση για αποπροσωποποίηση της σχέσης εργοδότη-μισθωτού ενίσχυσε τη σταθερότητα του εργασιακού δεσμού.

2.3. Η πρόσληψη

Διαπραγματεύσεις για κατάρτιση σύμβασης εργασίας και προσύμφωνο εργασίας

1. Όπως σε κάθε σύμβαση, έτσι και για την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, προηγείται κάποιο στάδιο διαπραγματεύσεων στο οποίο δεν αποκλείεται να επιδιώκεται στην πρώτη φάση δέσμευση με προσύμφωνο χωρίς να αποκλείεται και η συνομολόγηση αρραβώνα. Για την ευθύνη από τις διαπραγματεύσεις θα έχουν καταρχήν εφαρμογή οι διατάξεις του αστικού δικαίου που επιβάλλουν την τήρηση καλόπιστης συμπεριφοράς (ΑΚ 197, 198) που απορρέουν από τη συναλλακτική επαφή. Όμως ορισμένες ιδιορρυθμίες επιβάλλουν μερικές διαφοροποιήσεις. Οι ιδιορρυθμίες που α-

σκούν επιρροή είναι η φύση του αντικειμένου της διαπραγμάτευσης, που αναφέρεται στις προσωπικές υπηρεσίες, η φύση της μελλοντικής συνεργασίας με καθεστώς εξάρτησης, η κατοχύρωση της αρχής της ελευθερίας της εργασίας ή και η έλλειψη ασφαλούς δέσμευσης στη σύμβαση αόριστου χρόνου. Με λίγα λόγια στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν αρχίζει μια συνήθη συναλλακτική επαφή, αλλά αρχίζει η διαπραγμάτευση για την προσχώρηση του εργαζομένου στη σφαίρα εξουσίας και κινδύνου του εργοδότη και την παραχώρηση της ανεξαρτησίας του.

Με βάση τις ιδιαιτερότητες αυτές οι υποχρεώσεις εχεμύθειας, προστασίας και πληροφόρησης, έχουν δεσπόζουσα θέση στο προστάδιο της σύναψης σύμβασης εξηρημένης εργασίας. Γι' αυτό ιδιαίτερα η υποχρέωση πληροφόρησης συγκεκριμενοποιείται και από ρητές διατάξεις.

Από την πλευρά του εργοδότη γεννάται η υποχρέωση να ενημερώσει τον εργαζόμενο για τις συνθήκες εργασίας που θα έχει ν' αντιμετωπίσει και που θα έχουν επιρροή στην προσωπικότητα του, στην υγεία και στην ασφάλεια του. Το περιεχόμενο πληροφόρησης για τέτοια θέματα συγκεκριμενοποιείται από τις διατάξεις για προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων, τις διατάξεις για την υγιεινή και ασφάλεια και τις ειδικές διατάξεις για τους ανηλίκους ή άλλες κατηγορίες εργαζομένων.

Βέβαια οι υποχρεώσεις αυτές κατά βάση βαρύνουν τον εργοδότη μετά τη σύναψη της σύμβασης, οπότε η παράλειψη συνδέεται με αντίστοιχες συνέπειες. Όμως το ίδιο το πλέγμα των δεσμεύσεων θα καθορίσει και το περιεχόμενο της οφειλόμενης καλόπιστης πληροφόρησης κατά τις διαπραγματεύσεις. Άλλο το θέμα ότι οι συνέπειες από τη μη εκπλήρωση των αντίστοιχων υποχρεώσεων θα είναι διαφορετικές. Πράγματι κατά τη φάση των διαπραγματεύσεων η πληροφόρηση έχει ως στόχο να γνωρίζει ο εργαζόμενος όλα εκείνα τα στοιχεία που είναι αναγκαία να αποδεχθεί για να ενταχθεί στο καθεστώς του εξηρημένου εργαζόμενου, στοιχεία που αν τα γνώριζε δεν θα συνήπτε τη σύμβαση ή δεν θα άφηνε μια άλλη θέση. Μια από τις συνέπειες είναι να θεωρήσει ανενεργή μια σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (καταγγελία

για σπουδαίο λόγο, η ακύρωση λόγω απάτης).

Αλλά και από την πλευρά του εργαζομένου ευρύ είναι το φάσμα των αναγκαίων πληροφοριών. Όμως το περιεχόμενο της υποχρέωσης του είναι διαφορετικό, ενώ παράλληλα εμπλέκονται οι προστατευτικές διατάξεις ορισμένων ιδιοτήτων του, όπως συνδικαλιστική ιδιότητα, εγκυμοσύνη, θρήσκευμα, ιδιότητες που δεν μπορούν να αποτελέσουν κριτήριο επιλογής ή άρνηση πρόσληψης, καθώς και οι γενικές διατάξεις περί προστασίας προσωπικών δεδομένων που δικαιολογούν τη μη αποκάλυψη. Το θέμα λοιπόν της υποχρέωσης πληροφόρησης από την πλευρά του εργαζομένου μπαίνει σε διαφορετικές βάσεις.

2. Δύο είναι τα βασικά νομικά θέματα. Το ένα αφορά το σημείο συμβιβασμού ανάμεσα στα εύλογα συμφέροντα του μελλοντικού εργοδότη να γνωρίζει καταστάσεις και στοιχεία προσωπικά, που είναι αναγκαία για την επιτυχία (π.χ. επίπεδο γνώσεων), ασφαλή (π.χ. κατάσταση υγείας) και νόμιμη (αναγκαία τυπικά προσόντα) παροχή της εργασίας, και στο εύλογο συμφέρον του εργαζομένου, να διαφυλάσσει τα προσωπικά δεδομένα (κατάσταση υγείας, περιουσίας,

Το δεύτερο θέμα, άμεσα συνδεδεμένο με το πρώτο, αναφέρεται στην ύπαρξη ή μη δικαιώματος για απόκρυψη από τον εργαζόμενο ορισμένων πληροφοριών και στην έκταση αυτού του δικαιώματος. Για τις προστατευόμενες από το νόμο ιδιότητες, με την έννοια ότι δεν μπορούν ν' αποτελούν κριτήριο επιλογής προσωπικού (εγκυμοσύνη, συνδικαλιστική ιδιότητα, θρήσκευμα, πολιτικές πεποιθήσεις) αναγνωρίζεται γενικά δικαίωμα για απόκρυψη. Όμως οι εξαιρέσεις εδώ είναι αναπόφευκτες όταν η ύπαρξη συγκεκριμένου στοιχείου αντιφάσκει στον επιδιωκόμενο από την σύμβαση σκοπό.

2.4. Οι όροι εργασίας

Το σύνολο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων του εργαζομένου, που καθορίζουν στις λεπτομέρειες της το περιεχόμενο της παροχής της εργασίας του από τη μια μεριά, καθώς και τη συμπεριφορά του γενικότερα κατά το χρόνο της παραμονής του

στην εκμετάλλευση από την άλλη, από τη σκοπιά ιδιαίτερα της εξασφάλισης της τάξης και της οργάνωσης της εργασίας μέσα σ' αυτήν, συνηθίζεται να ονομάζονται περιληπτικά, στο εργατικό δίκαιο, «όροι της σχέσης εργασίας» ή ακόμη πιο συνοπτικά, «όροι εργασίας». Σε μια ευρεία σύλληψη που όλο και περισσότερο γίνεται αποδεκτή, οι όροι εργασίας καλύπτουν όλο το νομικό καθεστώς εργασιακής σχέσης από τη πρόσληψη μέχρι και την απόλυση.

Στις συνηθισμένες ενοχικές σχέσεις, ο καθορισμός του περιεχομένου παρόμοιων όρων, που στην ουσία τους δεν είναι τίποτε άλλο παρά οι όροι αυτής της ίδιας της ενοχικής σχέσης, αποτελεί σχεδόν αποκλειστικά αντικείμενο ελεύθερης συμφωνίας ανάμεσα στους ενδιαφερομένους, που γίνεται με αφορμή ιδίως την κατάρτιση της σύμβασης, μέσα στο πλαίσιο της αυτονομίας της βούλησης. Αυτό όμως πολύ απέχει από το να επαληθεύεται και για τους όρους της σχέσης εργασίας. Η σύμβαση εξηρημένης εργασίας παρουσιάζει πραγματικά την ιδιορρυθμία ότι, από τον ίδιο τον ορισμό της -που κλείνει μέσα του την έννοια της προσωπικής εξάρτησης του μισθωτού από τον εργοδότη του- περιέχει στην ουσία της κάποιο στοιχείο αοριστίας σχετικά με το είδος, τον τόπο και το χρόνο (δηλ. το ωράριο) της εργασίας καθώς και με τη συμπεριφορά και την τάξη που πρέπει να τηρούνται μέσα στην εκμετάλλευση σε συνάρτηση πάντοτε με την παροχή της εργασίας. Ο ειδικός προσδιορισμός, στις λεπτομέρειες, όλων αυτών των στοιχείων αφήνεται στο πιο μεγάλο ποσοστό τους έξω από τη συμφωνία των βουλήσεων των ίδιων των ενδιαφερομένων. Είναι η πρώτη η παραδοσιακή μορφή ευελιξίας των συμβάσεων εργασίας που της εξασφαλίζει τη λειτουργικότητα της στην προέκταση του χρόνου. Εξυπακούεται, από μόνο το γεγονός ότι πρόκειται για σύμβαση που έχει στη φύση της το στοιχείο της εξάρτησης του ενός προσώπου από το άλλο, πως ο προσδιορισμός αυτός ανατίθεται εδώ -συμβατικά βέβαια πάντοτε- στη μονομερή θέληση του εργοδότη. Πρόκειται για το λεγόμενο «διευθυντικό δικαίωμα» του τελευταίου, για το οποίο γίνεται λεπτομερέστερα λόγος πιο κάτω. Η δυνατότητα αυτή μονομερούς επέμβασης του εργοδότη οδηγεί σε μια ιδιόμορφη διάπλαση της δομής της σχέσης εργασίας.

Από τη μια μεριά έχουμε το σταθερό περιεχόμενο που διασφαλίζεται από τις συμβατικές ρήτρες και από το σύνολο των λοιπών πηγών, όπως οι νόμοι, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι κανονισμοί εργασίας, οι επιχειρησιακές συνήθειες. Αυτό το σταθερό περιεχόμενο, που κατά τη φορμαλιστική προσέγγιση της γερμανικής θεωρίας συνιστά τους «αφηρημένους όρους εργασίας» αποτελεί τη γραμμή άμυνας στην προστασία του εργαζομένου και συμβάλλει στην εξασφάλιση μια σχετικής ασφάλειας.

Οι όροι εργασίας που διαμορφώνονται στην πράξη από τη μονομερή εξουσία του, εργοδότη, γνωστοί ως «συγκεκριμένοι» όροι (die konkreten Arbeitsbedingungen) είναι μεταβλητοί. Αποτελούν το αναπόφευκτο τίμημα της ανασφάλειας του, έναντι της ανάληψης του επιχειρούμενου κινδύνου από τον εργοδότη. Αυτοί οι μεταβλητοί όροι μπορεί να αναφέρονται τόσο στον ειδικότερο προσδιορισμό της παροχής της εργασίας, γνωστοί ως ουσιαστικοί όροι, όσο και στη συμπεριφορά του μισθωτού, γνωστοί ως τυπικοί όροι.

Ουσιαστικοί όροι θεωρούνται εκείνοι που έχουν άμεση σχέση με τον ειδικό προσδιορισμό στις λεπτομέρειες του περιεχομένου της παροχής εργασίας, ως προς τα σημεία που έμειναν αόριστα κατά την κατάρτιση της σύμβασης, όπως είναι το είδος, ο τόπος και ο χρόνος της εργασίας. Αντίθετα ως τυπικοί νοούνται εκείνοι οι όροι που έχουν σχέση με τη συμπεριφορά γενικά του εργαζομένου μέσα στην εκμετάλλευση σε σχέση με την εσωτερική τάξη και γενικά την οργάνωση της λειτουργίας της τελευταίας, επομένως και με την οργάνωση της εργασίας μέσα σ' αυτήν.

Οι όροι εργασίας που εμπλέκονται με την οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας μέσα στην επιχείρηση, την επιλογή του μηχανικού εξοπλισμού και των μεθόδων εργασίας, το βαθμό πρωτοβουλίας των εργαζομένων, το περιβάλλον εργασίας, τον τρόπο ρύθμισης της συμπεριφοράς ανάμεσα στους εργαζομένους καλύπτουν το φάσμα των τυπικών όρων.

Τα θέματα συμπεριφοράς αποτελούν και για τις επιχειρήσεις που έχουν προσωπικό που ξεπερνάει τα 50 άτομα αντικείμενο ρύθμισης και από τον κανονισμό ερ-

γασίας. Για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις, όπως και για όλες τις επιχειρήσεις για τα καθαρά οργανωτικά θέματα, ο κύριος διαμορφωτικός παράγοντας είναι η μονομερής εξουσία του εργοδότη στο πλαίσιο του διευθυντικού του δικαιώματος.

2.5. Η λειτουργία της σχέσης εργασίας

Όπως κάθε αμοτεροβαρής ενοχική σχέση, έτσι και η σχέση εργασίας δημιουργεί δικαιώματα και υποχρεώσεις και για τα δύο μέρη. Το σύνολο από αυτά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, σε συνδυασμό και με τις συνέπειες που συνεπάγεται η παράβαση των τελευταίων, συνθέτουν τη λειτουργία της σχέσης εργασίας. Πρώτα θα εξετάσουμε τις υποχρεώσεις του μισθωτού και τις συνέπειες της παράβασης τους, για να ακολουθήσει η εξέταση των υποχρεώσεων του εργοδότη.

2.5.1. Οι υποχρεώσεις του μισθωτού

Η κύρια υποχρέωση του μισθωτού έχει ως αντικείμενο την παροχή της εργασίας του στον εργοδότη. Ο μισθωτός υποχρεούται, σύμφωνα με την έννοια της προσωπικής εξάρτησης, να θέσει στη διάθεση του εργοδότη την εργασιακή του δύναμη. Η εργασιακή δύναμη όμως δεν προσφέρεται κατά τρόπο γενικό αλλά προσδιορίζεται για κάθε εργαζόμενο, ανάλογα με το περιεχόμενο της σύμβασης, σε ένα συγκεκριμένο είδος, για ένα συγκεκριμένο τόπο και στο πλαίσιο ενός συγκεκριμένου χρόνου.

2.5.2. Οι υποχρεώσεις του εργοδότη

Η έννομη σχέση της εργασίας διέπεται από ένα πλέγμα ιεραρχικά ταξινομημένων διατάξεων που εμπλουτίζουν το περιεχόμενο της με σημαντικό αριθμό δεσμεύσεων. Το κύριο μέρος απ' αυτές αντιπροσωπεύει υποχρεώσεις του εργοδότη που τον βαρύνουν άλλες με την ιδιότητα του ως αντισυμβαλλομένου και άλλες με την πρόσθετη ιδιότητα του ως αρχηγού της εκμετάλλευσης. Από τις υποχρεώσεις του εργοδότη απέναντι στο μισθωτό πρέπει να διακρίνουμε τις υποχρεώσεις δημοσίου δικαίου απέναντι στο κράτος, στους φορείς κοινωνικών ασφαλίσεων, στους φορείς κοινωνικής πολιτικής

(ΟΑΕΔ) ή και ενδεχόμενα σε άλλα ΝΠΔΔ. Βέβαια η παράβαση των υποχρεώσεων αυτών μπορεί να καταλήξει σε αστική ευθύνη του εργοδότη απέναντι στο μισθωτό, ωστόσο η αρχική κατεύθυνση των υποχρεώσεων του είναι οι τρίτοι.

Από τον όλο κύκλο των υποχρεώσεων του εργοδότη απέναντι στο μισθωτό μπορούμε να διακρίνουμε:

- α) Την υποχρέωση για σεβασμό των νόμιμων όρων εργασίας, όπως τήρηση του ωραρίου, παροχή άδειας, υγιεινή εγκαταστάσεων κλπ.
- β) Την υποχρέωση για καταβολή του μισθού.
- γ) Την υποχρέωση για πρόνοια που αναλύεται περαιτέρω σε άλλες ειδικότερες υποχρεώσεις.
- δ) Την υποχρέωση για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου.
- ε) Την υποχρέωση για ίση μεταχείριση.
- στ) Την υποχρέωση για απασχόληση.
- ζ) Σε παρεπόμενες υποχρεώσεις που δημιουργούνται κατά τη λήξη της σχέσης εργασίας.

2.6. Η λύση της σχέσης εργασίας

Η σύμβαση εξηρημένης εργασίας, ως ενοχική σύμβαση που είναι, υπόκειται καταρχήν στους ίδιους γενικούς κανόνες που ρυθμίζουν τη λύση των ενοχικών συμβάσεων. Οι κανόνες αυτοί υφίστανται βέβαια κάποια διαφοροποίηση, ανάλογα με τις ιδιορρυθμίες που παρουσιάζουν οι διάφορες μερικότερες κατηγορίες αυτών των συμβάσεων. Και η διαφοροποίηση αυτή γίνεται ακόμη πιο έντονη σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις, εξαιτίας των ιδιότυπων χαρακτηριστικών τους, που επηρεάζουν και τον τρόπο με τον οποίο επέρχεται σ' αυτές η λύση της σχέσης. Αυτό ακριβώς συμβαίνει και με τη σύμβαση εξηρημένης εργασίας. Η σύμβαση αυτή ανήκει στην κατηγορία των διαρκών συμβάσεων. Και από την άποψη αυτή υπόκειται στις ιδιορρυθμίες που χαρακτηρίζουν τον τρόπο λύσης αυτών των συμβάσεων, ιδίως όσον αφορά τη λύση με μονομερή δήλωση του ενός από τους συμβαλλομένους, που παίρνει εδώ τη μορφή

της καταγγελίας, αντί για την υπαναχώρηση που ταιριάζει στις στιγμιαίες συμβάσεις.

Αλλά και πέρα από το γενικό αυτό γνώρισμα της, η σύμβαση εξηρημένης εργασίας χαρακτηρίζεται και από την επικράτηση σ' αυτή του προσωπικού στοιχείου καθώς και από την οξεία αντίθεση των συμφερόντων, που το καθένα από τα συμβαλλόμενα μέρη αντιπροσωπεύει κατά τη λειτουργία της, μια αντίθεση που παίρνει μάλιστα έναν έντονο κοινωνικό χαρακτήρα. Και είναι φυσικό, τα ιδιαίτερα αυτά γνωρίσματα, παράλληλα με την επίδραση που ασκούν στη ρύθμιση της λειτουργίας αυτής της σύμβασης, να επιβάλλουν και κάποια πρόσθετη ιδιορρυθμία στη μεθόδευση της λύσης της.

Θα πρέπει τέλος να σημειωθεί ιδιαίτερα ότι ο προβληματισμός γύρω από το ζήτημα της λύσης της σύμβασης εργασίας εξακολουθεί και σήμερα να διαφοροποιείται με βάση τη διάκριση της σε σύμβαση με αόριστη και σε σύμβαση με ορισμένη διάρκεια (καταγγελία, στην πρώτη περίπτωση - λήξη του ορισμένου χρόνου ή πρόωρη καταγγελία για σπουδαίο λόγο, στη δεύτερη περίπτωση). Γι' αυτό και η ανάπτυξη που ακολουθεί στηρίζεται κατεξοχήν στη βασική αυτή διάκριση.

Κοινοί τρόποι λύσης της σχέσης εργασίας

Οι τρόποι αυτοί είναι οι ακόλουθοι:

- Η αντίθετη συμφωνία.
- Η σύγχυση στο ίδιο πρόσωπο των ιδιοτήτων του μισθωτού και του εργοδότη.
- Ο θάνατος του ενός από τους συμβαλλομένους.
- Μια σειρά, τέλος, από άλλα γεγονότα καταλυτικά της σχέσης όπως είναι η αδυναμία παροχής ή αποδοχής της εργασίας, η πλήρωση της διαλυτικής αίρεσης ή προθεσμίας από την οποία εξαρτάται η ενέργεια και η λειτουργία της σύμβασης ή ακύρωση της τελευταίας ή η διάλυση της επιχείρησης μέσα στην οποία λειτουργεί.

2.6.1. Η καταγγελία της σχέσης εργασίας αορίστου χρόνου

Καταγγελία είναι το δικαίωμα που έχει οποιοσδήποτε από τους συμβαλλομένους σε μια διαρκή σύμβαση, να λύνει αυτή τη σύμβαση για το μέλλον με τη μονομερή θέληση του. Όταν πρόκειται ειδικότερα για μια σύμβαση εξηρημένης εργασίας, η καταγγελία αυτή από την πλευρά του εργοδότη παίρνει τη μορφή της απόλυσης του μισθωτού, ενώ από την πλευρά του τελευταίου παρουσιάζεται με την ειδικότερη μορφή της παραίτησης από τη θέση εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Το άτομο μέσα στο εργασιακό περιβάλλον

3.1. Εισαγωγικά

Η θέση του ατόμου -εργαζόμενου μέσα στους χώρους δουλειάς αποτελεί στην εποχή μας καίριο έργο του κλάδου των Εργασιακών Σχέσεων, αλλάζοντας την μέχρι πρότινος επικρατούσα άποψη, που ήθελε τους εργαζόμενους να «συμπιέζονται» και να «καταπιέζονται», για να ανταποκριθούν σε μια κατάσταση υποχρεωτικής προσαρμογής μέσα σ' ένα τεχνικό όσο και ανιαρό περιβάλλον.

Αποτελεί κοινή διαπίστωση πλέον, ότι οι «στάσεις ή διαθέσεις» των εργαζομένων απέναντι στις επιχειρήσεις διαμορφώνουν ένα πολύπλοκο πλαίσιο σχέσεων όπου «τα άτομα χρησιμοποιούν τους οργανισμούς σαν μέσα για την επίτευξη των επιδιώξεων τους, κατά τον ίδιο τρόπο και κατά την ίδια αναλογία, όπως οι οργανισμοί χρησιμοποιούν τα άτομα για την επίτευξη των αντικειμενικών τους σκοπών».

3.2. Οι περιβαλλοντικές συνθήκες και η εργονομία

Τα κυριότερα σημεία αναφοράς των Εργασιακών Σχέσεων στο ζήτημα της καλύτερης των περιβαλλοντικών συνθηκών, είναι τα ακόλουθα:

- (α) η καταλληλότητα της κτιριακής συγκρότησης, ώστε να ανταποκρίνεται στην παραγωγή του έργου,
- (β) η λήψη υπόψη των στοιχείων, που άπτονται του φυσικού περιβάλλοντος,

- (γ) η ορθολογική χρήση του φωτισμού στον εργασιακό χώρο,
- (δ) η κατανόηση των «ορίων κόπωσης» των εργαζομένων μέσα στο χώρο δουλειάς, με βάση το «ρυθμό» εργασίας,
- (ε) η αποφυγή της «μονοτονίας», που εμπεριέχουν πολλά επαγγέλματα και πολλοί εργασιακοί χώροι,
- (ζ) η αποφυγή «στρεσογόνων» καταστάσεων για τους εργαζόμενους εξαιτίας της οργάνωσης του χώρου εργασίας, των συστημάτων εργασίας και της «εργασιακής εγρήγορσης», κ.λπ.

Χωρίς να σημαίνει, ότι η παραπάνω αναφερόμενες επιδράσεις των περιβαλλοντικών συνθηκών είναι οι μόνες, αποτελούν πάντως εκείνες που –τόσο οι εργασιακή εμπειρία και καθημερινή πρακτική όσο και ο κλάδος των Εργασιακών Σχέσεων- επέχουν τη μεγαλύτερη σπουδαιότητα στις ημέρες μας.

Η εργονομική διάσταση

Από όλα όσα μέχρι τώρα έχουν εκτεθεί, είναι προφανές ότι, η αποδοτικότητα των εργαζομένων στηρίζεται σε μια εκτεταμένη γκάμα εννοιών, των οποίων ο τελικός στόχος και προοπτική είναι η προσαρμοστικότητα κάθε εργαζόμενου στο συγκεκριμένο πόστο εργασίας του.

Αυτή όμως η προσαρμοστικότητα του εργαζόμενου, πέρα από όλα τα άλλα, στοχεύει στην τοποθέτηση «του κατάλληλου ανθρώπου στο κατάλληλο εργασιακό πόστο».

Διαπίστωση, που οδηγεί αναπόφευκτα στη συνεργασία, αφ' ενός μεν του ψυχολόγου αφ' ετέρου δε του τεχνικού, ώστε η εργασία να ανταποκρίνεται πλήρως στις ανάγκες του εργαζόμενου, που με τη σειρά του θα αποδώσει το μέγιστο δυνατό στο πόστο εργασίας του.

Αυτή η συνεργασία απαιτεί τόσο τη μελέτη της φυσιολογίας (που ερευνά την κόπωση, τη θερμοκρασία, την υγρασία, τις στάσεις του σώματος του εργαζόμενου, κ.λπ.) και τις ψυχοφυσιολογίας (που μελετά την αξιοποίηση των ανθρώπινων αισθή-

σεων —της ακοής και της όρασης— για την παραγωγή έργου) όσο και της ψυχολογίας (με αντικείμενο την αντίληψη, τη μάθηση, τα εξαρτημένα αντανακλαστικά, τους δείκτες ψυχικής ευαισθησίας, περιέργειας, κ.λπ.) και της σύγχρονης τεχνικής (που δημιουργεί τους κατάλληλους χώρους, τα κατάλληλα εργαλεία και μηχανές, τις κατάλληλες θέσεις και καθίσματα για τους εργαζόμενους με βάση τις ξεχωριστές απαιτήσεις κάθε πόστου, κ.λπ.).

Αυτή είναι ακριβώς η συμβολή της εργονομίας στην ανθρώπινη εργασία, που ξεκίνησε αρχικά και χάρη στον F. W. Taylor στις Η.Π.Α. και, επεκτάθηκε στη συνέχεια στην Αγγλία, στη Γαλλία και στη Γερμανία, χωρίς να μπορεί να ισχυριστεί σήμερα κάποιος, ότι τα δεδομένα της δεν ισχύουν για όλες τις χώρες.

Εξαιτίας δε της εργονομίας μια ολόκληρη σειρά επαγγελματικών κλάδων — που παράγουν προϊόντα κατάλληλα για εργασιακούς χώρους— έχουν προσαρμόσει πλήρως την όλη παραγωγική τους διαδικασία στους τέσσερεις πόλους, που προαναφέραμε, ώστε να είναι ελκυστική από τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, που αποτελεί το πελατολόγιο τους.

3.3. Σχέσεις ηγεσίας και εργαζομένων

Με την έννοια, ότι ακριβώς επάνω σ' αυτές τις σχέσεις κρίνεται αυτή καθαυτή η ποιότητα των εργασιακών σχέσεων αρχικά, η δυνατότητα αύξησης της παραγωγικότητας στη συνέχεια και η κατανόηση των αναγκών των εργαζομένων τελικά, ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα διαβίωσης του.

Κάποια από τα βασικότερα θέματα στις σχέσεις ηγεσίας και εργαζομένων είναι τα ακόλουθα:

- (α) Η ηγεσία ενός οποιουδήποτε οργανισμού είναι υπεύθυνη για την οργάνωση των όρων της παραγωγής (δηλαδή ανθρώπους, χρήματα, μηχανολογικό εξοπλισμό, μεθοδολογία, πρακτικές τεχνικές και εφόδια) σύμφωνα με τα ισχύοντα στην κλασσική θεωρία του Me Gregor, «Θεωρία X»
- (β) Οι εργαζόμενοι με οποιοδήποτε τρόπο σ' ένα οργανισμό δεν είναι κατ' αρχήν ούτε

αδιάφοροι ούτε αρνητικοί απέναντι στις ανάγκες του οργανισμού. Γίνονται αδιάφοροι και αρνητικοί συντελεστές, κάθε φορά που οι εμπειρίες τους «εκ των έσω» τους αναγκάζουν ή κάθε φορά που η ηγεσία αδυνατεί να τους κατευθύνει ορθολογικά

- (γ) Είναι λάθος να πιστεύεται, ότι η ηγεσία —η καλύτερη δυνατή υπάρχουσα— μπορεί να προσδώσει χαρακτηριστικά προσωπικότητας στον εργαζόμενο, που δεν τα διαθέτει. Αντίθετα, όμως, κύριο μέλημα και καθήκον της ηγεσίας είναι η ανίχνευση και η αναγνώριση αυτών των χαρακτηριστικών, που στη συνέχεια θα αναπτυχθούν στη λειτουργία της επιχείρησης
- (δ) Ο επηρεασμός της συμπεριφοράς των εργαζομένων —βασική προϋπόθεση των ηγετικών στελεχών— δεν θα πρέπει να απομακρύνεται από τον βασικό ουμανιστικό στόχο, τη βελτίωση των όρων εργασίας και συνεπώς διαβίωσης του εργαζόμενου, άλλως η όλη προσπάθεια διεύθυνσης, καθοδήγησης, επηρεασμού και ελέγχου είναι καταδικασμένη
- (ε) Παρ' ότι στην εποχή μας η εμφάνιση ηγέτη εμπίπτει στην ανάλυση της προσωπικότητας υπάρχουν και ορισμένοι «πατερναλιστικοί παράγοντες», οι οποίοι, αν και δεν «ευδοκιμούν» σήμερα σε μεγάλο βαθμό, καθορίζουν την έννοια της ηγεσίας
- (ζ) Η εμφάνιση πετυχημένων ηγετών (είτε αυτή περνάει από τον ηγέτη με προσανατολισμό προς τα γεγονότα και τα πράγματα είτε αυτόν, που ενστερνίζεται το όλο πλαίσιο των ανθρώπινων και συνεπώς και των εργασιακών σχέσεων), όπως δείχνουν οι έρευνες ιδίως στη βιομηχανία, προϋποθέτει μία ειδική προσοντολογία όχι προσιτή ή εφικτή στη μεγάλη πλειοψηφία των ατόμων
- (η) Οι βαθμίδες της ηγεσίας (ανώτατης, μέσης, κατώτερης) είναι κατασκευάσμα του ανθρώπινου νου και συνεπώς, οι εμφανιζόμενες στο χώρο αυτό τυπολογίες, δεν είναι τίποτε άλλο παρά η ικανοποίηση των συγκεκριμένων αναγκών της διοικητικής ιεραρχίας ενός οργανισμού, όπως αυτές έχουν καθοριστεί, ειδικά όταν γίνεται λόγος για "business plan".

- (θ) Η τήρηση των βασικών αρχών από την ηγεσία για την εξασφάλιση της προσαρμογής των υφισταμένων, είναι προϊόν της μορφής διοίκησης, που ασκεί η κάθε συγκεκριμένη ηγεσία, με σχεδόν προκαθορισμένα αποτελέσματα.
- (ι) Ο προσδιορισμός της αποτελεσματικότητας του ηγέτη σήμερα, που το επίπεδο των εργαζομένων έχει ήδη ανεβεί αισθητά σε σχέση με τις προηγούμενες δεκαετίες, είναι συνάρτηση και σωστή αναλογία του δυναμικού, του συναισθηματικού και του λογικού μέρους της προσωπικότητας, σύμφωνα με τη γνωστή θεώρηση του καθηγητή, της εφαρμοσμένης ψυχολογίας D. Wallen.
- (κ) Τα προβλήματα του προγραμματισμού, της οργάνωσης, της στελέχωσης, της διεύθυνσης, του συντονισμού και του ελέγχου είναι κοινή για όλους τους ηγέτες κάθε οργανισμού και κάθε επιχείρησης. Εκείνο που διαφοροποιείται κάθε φορά είναι το είδος της αντιμετώπισης από τον ηγέτη, που κάνει και τη διαφορά.
- (λ) Ο προσδιορισμός των ατομικών χαρακτηριστικών του ηγέτη έχει νόημα, μόνον όταν αυτός ειπωθεί σε σχέση με συγκεκριμένες ανάγκες μιας συγκεκριμένης επιχείρησης ή οργανισμού. Συνεπώς, αντί των τυπολογιών θα ήταν προτιμότερη η περιπτωσιολογική ανάλυση και μελέτη, όταν γίνεται λόγος για αξιολόγηση ηγετικών στελεχών.
- (μ) Σε αντίθεση με τα συχνά παρουσιαζόμενα στη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία δεδομένα και χαρακτηριστικά ηγετών, θα ήταν ασφαλώς προτιμότερο (και ασφαλέστερο) να μην γίνεται τόσος λόγος για συγκεκριμένες τυπολογίες και πατέντες καθορισμού των ηγετών, διότι οι εργαζόμενοι συνολικά (απαραίτητη προϋπόθεση ύπαρξης και λειτουργίας μιας ηγεσίας) κρίνουν τις ηγεσίες με βάση τρία βασικά στοιχεία:
- (1) από το αν η ηγετική συμπεριφορά διαπνέεται ή όχι από βαθιά ανθρωπινικά συναισθήματα, άσχετα αν ο ηγέτης οφείλει να ασκεί διεύθυνση και έλεγχο,
 - (2) από το αν η ηγετική φυσιογνωμία διαθέτει ευελιξία, ικανότητα αποφάσεων και δημιουργικότητα, αξιοποιώντας στο μέγιστο τις δυνατότητες των

εργαζομένων,

- (3) από το βαθμό δημιουργικότητας, διορατικότητας και δυνατότητας να μην είναι υπερβολικά συγκεντρωτικός ο ηγέτης, αφήνοντας τους εργαζόμενους να αναπτύξουν οι ίδιοι δραστηριότητα και συμμετοχή.

3.3. Η ισότητα των δύο φύλων στην εργασία

Ένα από τα πλέον βασικά χαρακτηριστικά της σημερινής αγοράς εργασίας είναι η σαφώς εκδηλούμενη διαφορετική αντιμετώπιση των εργαζομένων με βάση το φύλο. Διότι δεν θα πρέπει να παραγνωρίζεται, ότι και ιστορικά και οικονομικά και κοινωνιολογικά και ψυχολογικά μία από τις πλέον ουσιώδες πηγές ανισότητας των δύο φύλων είναι η εργασία.

Για το λόγο αυτό, οι εργασιακές σχέσεις γενικά, αλλά και ο κλάδος των Εργασιακών Σχέσεων, δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα και σημασία στο θέμα αυτό, που αφορά συνολικά τη διεθνή κοινότητα (αναπτυγμένη, υπό ανάπτυξη και υποανάπτυκτη), καθόσον είναι οι γυναίκες εκείνες, που:

- (α) αμοίβονται συγκριτικά λιγότερο από τους άνδρες στην εργασία,
- (β) πασχίζουν περισσότερο για την εξεύρεση εργασίας απ' ό,τι οι άνδρες,
- (γ) σε περιόδους κρίσεων και οικονομικής ύφεσης χάνουν πιο συχνά την εργασία τους σε σχέση με τους άνδρες,
- (δ) μαστίζονται εργασιακά τις περιόδους της μητρότητας, χωρίς ανάλογη πάντοτε εργασιακή κατανόηση,
- (ε) χρειάζεται να αποδείξουν εμπράκτως την προσοντολογία, κάτι που συνήθως δεν συμβαίνει με τους άνδρες,
- (ζ) δέχονται τον συντριπτικό όγκο των σεξουαλικών παρενοχλήσεων στην εργασία, γεγονός που κινητοποίησε ήδη τη διεθνή κοινότητα.

Δεν πάνε παρά τρεις-τέσσερις δεκαετίες μόνον, που το αντικείμενο της «μελέτης της ισότητας των δύο φύλων στους χώρους δουλειάς» ήταν αδιανόητο, καθόσον ο ρόλος της γυναίκας στην παραγωγική διαδικασία ήταν «υποβοηθητικός». Μόνον από τη δε-

καετία του ' 70 η γυναίκα άρχισε να διεκδικεί ενεργά την ισότιμη θέση με τον άνδρα μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και μάλιστα με αξιώσεις. Απόρροια των διεκδικητικών αγώνων των γυναικών για ισότιμη εργασία υπήρξε η αλλαγή των εθνικών νομοθεσιών, αλλά και των Κανονισμών Διεθνών Οργανισμών, που κατήργησαν την «προστατευτικότητα» της γυναίκας έναντι του άνδρα στην Κοινωνία και στην Εργασία. Το αποτέλεσμα αυτής της κατάργησης του προστατευτικού πνεύματος του νομοθέτη (διεθνώς και στην Ελλάδα) κανείς δεν το γνωρίζει πραγματικά και επιστημονικά. Ακόμη και οι γνώμες των γυναικείων οργανώσεων διχάζονται, κοινωνικά όμως έχει επιτελεστεί ένα σαφές «ποιοτικό άλμα», τουλάχιστον στους εργασιακούς χώρους των αναπτυγμένων χωρών.

Τα θέματα της σύγχρονης Κοινωνικής Πολιτικής των Κρατών και της διεθνούς κοινότητας είναι πλέον σαφώς προσανατολισμένα στην προφύλαξη των έργων ισότητας ανδρών-γυναικών και με έμφαση στις ιδιαίτερες γυναικείες προϋποθέσεις (λ.χ. μητρότητα και προστασία της). Σήμερα υπάρχει ένα ολόκληρο ειδικό θεσμικό πλαίσιο εξειδικευμένων ρυθμίσεων για τη γυναικεία εργασία, όπως λ.χ. για τη ρύθμιση (συχνά και απαγόρευση) της νυκτερινής εργασίας, η απαγόρευση απασχόλησης γυναικών σε υπόγειες εργασίες, ο έλεγχος των διακρίσεων των νόμων σε βάρος των γυναικών, κ.λπ. Πλαίσιο, που πιστοποιεί τη σημαντικότερη αλλαγή που έχει επέλθει στις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις.

Υπάρχει ένα βασικό νομικό οπλοστάσιο, τόσο από τη νομολογία σε θέματα ισότητας των δύο φύλων στον διεθνή χώρο όσο και από μια σειρά αποφάσεων του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, που πιστοποιούν την προσπάθεια και νομικής προστασίας κατά των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στους χώρους δουλειάς. Επειδή τα προβλήματα των εργαζόμενων γυναικών ούτε αρχίζουν με την εγκυμοσύνη, ούτε τελειώνουν με τον τοκετό και τη λοχεία για το λόγο αυτό, το θεσμικό πλαίσιο του Ν. 1483/1984 καθιέρωσε τους «κανόνες του παιχνιδιού» για τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις" που περιλαμβάνει τις προϋποθέσεις χορήγησης της λεγόμενης «γονικής άδειας»:

- (1) τις άδειες απουσίας,
- (2) τα θέματα των βρεφονηπιακών σταθμών,
- (3) την άδεια γονέων.

Είναι αυτονόητο, ότι η σύγχρονη διεθνής κοινωνία (και η ελληνική) έχουν επιλύσει προ πολλού βασικά θέματα, που αφορούν την εργαζόμενη γυναίκα, όπως λ.χ. την άδεια μητρότητας, τα μέτρα προστασίας της μητρότητας, τα επιδόματα γάμου και τέκνων, κ.λπ., για τα οποία υπάρχει και μια εκτενής νομολογία των σχετικών δικαστηρίων.

Πλέον η διεθνής κοινωνία (σιγά-σιγά και η ελληνική) κάνει εκτεταμένη έρευνα, σε ότι αφορά τα θέματα ισότητας των φύλων, ακόμη και σε εξειδικευμένα θέματα (όπως λ.χ. η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία), τα πορίσματα της οποίας συνήθως αποτελούν άμεσης προτεραιότητας αλλαγές στους εργασιακούς χώρους.

3.5. Σύγχρονα εξειδικευμένα θέματα Εργασιακών Σχέσεων

3.5.1. Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία

Ένα από τα πλέον καινούργια, όσο και ενδιαφέροντα θέματα, που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις, αλλά και τον κλάδο των Εργασιακών Σχέσεων, είναι αυτό της λεγόμενης «σεξουαλικής παρενόχλησης» στους εργασιακούς χώρους, που τα τελευταία πέντε χρόνια άρχισε να παίρνει σαν ζήτημα μεγάλες διαστάσεις.

Η έννοια της «σεξουαλικής παρενόχλησης» στην εργασία αναφέρεται ουσιαστικά στις γυναίκες (όχι όμως κατ' αποκλειστικότητα) και σ' αυτήν συμπεριλαμβάνονται τόσο ένα απλό «πείραγμα» όσο και κλιμακώσεις, που σε ακραίες περιπτώσεις φθάνουν στον «βιασμό».

Και όπως τονίζει η Δανέζα ψυχολόγος, Λίμπι Τατά Άρσελ, «η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί μεμονωμένο φαινόμενο, αλλά σοβαρό πρόβλημα για πολλές εργαζόμενες γυναίκες», ενώ κατά την ίδια σαν σεξουαλική παρενόχληση νοείται «κάθε ανεπιθύμητη, απρόσκλητη και προσβλητική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, που θίγει την αξιοπρέπεια των γυναικών και ανδρών στον χώρο εργασίας, ει-

δικότερα όταν η απόρριψη ή η μη υποταγή ενός εργαζόμενου σε μια τέτοια συμπεριφορά — ιεραρχικά ανωτέρων ή ομοιοβάθμων— συναδέλφων του έχει αντίκτυπο στην περαιτέρω επαγγελματική του πορεία».

Το ζήτημα βεβαίως στην ερμηνεία αυτής της συμπεριφοράς είναι το πότε μια συμπεριφορά μπορεί να θεωρηθεί σεξουαλική παρενόχληση, διότι στο σημείο αυτό εμφυλοχωρεί μια δυσπιστία, αφού εναπόκειται στο κάθε άτομο στην εργασία να προσδιορίσει αν η συμπεριφορά είναι ανεκτή ή προσβλητική.

Πρωτοβουλία της Ελληνίδας Κοινοτικής Επιτροπής κ. Β. Παπανδρέου, έκανε λόγο για έναν «Κώδικα προστασίας και αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών στους εργασιακούς χώρους» διατυπώθηκε σαν πρόταση, όλοι νόμιζαν ότι το θέμα θα έμενε εκεί.

Κι όμως, σήμερα το θέμα αυτό έχει ήδη αποτελέσει Κοινοτική «Οδηγία» για τις 12 χώρες-μέλη της Ε.Ο.Κ., στοχεύοντας στη θέσπιση αυστηρών μέτρων, ώστε να ελαχιστοποιηθούν οι συνέπειες στην εργασία, που προέρχονται από μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης.

Συνέπειες, που έχουν κύρια ψυχολογικό περιεχόμενο και επιβάρυνση και που μπορούν να συγκεκριμενοποιηθούν και να συνοψιστούν στα ακόλουθα, που είναι και τα πλέον συνήθη.

- Επέρχεται μείωση της αυτοεκτίμησης της γυναίκας, αναπτύσσεται η «υπερευαισθησία» της, ενισχύονται οι φοβίες της και όπως τονίζει η Λ.Τ. Άρσελ, «η αγωνία και το άγχος που δημιουργούνται από τη σεξουαλική παρενόχληση καθιστούν τα άτομα που υπόκεινται σ' αυτήν λιγότερο αποδοτικά στην εργασία τους —ξεχνούν, κάνουν λάθη, εκνευρίζονται— ή τα αναγκάζουν να παίρνουν συχνά άδεια λόγω ασθενείας ή ακόμη να αναζητήσουν αλλού εργασία, ζημιώνοντας έτσι και την επιχείρηση.
- Επέρχεται «ψυχικό άλγος» στις γυναίκες-θύματα της έντονης σεξουαλικής παρενόχλησης με δυσμενείς επιπτώσεις στην αποδοτικότητα τους, ενώ αντιθέτως στους άνδρες «θύματα» σεξουαλικών παρενοχλήσεων δεν παρουσιάζονται ανά-

λογες επιπτώσεις, καθόσον η έννοια της «αυτο-εικόνας» του C. Rogers τους κάνει να πιστεύουν «ότι έλκει η γοητεία τους».

— Δίνουν το «προφίλ» του άνδρα που συστηματικά παρενοχλεί στους εργασιακούς χώρους και κατά την Λ.Τ. Άρσελ «είναι ηλικίας 40-60 χρόνων και κατέχει ιεραρχικά ανώτερη θέση, όντας φυσιολογικό άτομο, χωρίς ψυχολογικές διαταραχές, που δρα κανονικά στην κοινωνία».

Η έρευνα του θέματος στην Ελλάδα

Το πρόβλημα πάντως της σεξουαλικής παρενόχλησης έχει τεθεί επί τάπητος και στη χώρα μας, ο «Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας» διεξήγαγε σχετική έρευνα με δείγμα 1.540 άτομα (1.015 γυναίκες και 525 άνδρες) στην ευρύτερη περιοχή της Αθήνας.

Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής δημοσιεύθηκαν στην εφημερίδα «Το Βήμα» της Κυριακής, από όπου τα παραθέτουμε, όπως ακριβώς παρουσιάστηκαν εκεί, διότι έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον.

«Από την έρευνα προκύπτει, ότι στη χώρα μας υπάρχει συνειδητοποίηση του τι σημαίνει σεξουαλική παρενόχληση, η οποία βέβαια κυμαίνεται ανάλογα με τον εργασιακό χώρο. Συγκεκριμένα, το 68% των ανδρών και το 69,6% των γυναικών έχουν ακούσει για περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στο περιβάλλον της εργασίας τους, ενώ το 74,2% των ανδρών και το 79,1% των γυναικών γνωρίζουν συγκεκριμένες περιπτώσεις όπου εργαζόμενες γυναίκες υπήρξαν αντικείμενο τέτοιας συμπεριφοράς στην εργασία.

Το ποσοστό των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση σχετίζεται με την κατανομή των φύλων στον εργασιακό χώρο. Εκεί όπου υπάρχει ίση κατανομή των φύλων ή όπου οι γυναίκες είναι περισσότερες από τους άνδρες, καταγγέλλονται λιγότερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και οι άνδρες μάλιστα εμφανίζονται να συνειδητοποιούν περισσότερο τι σημαίνει η συμπεριφορά αυτή. Συγκεκριμένα, σε εργασιακούς χώρους όπου οι άνδρες υπερτερούν αριθμητικά, το πο-

σοστό των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ανέρχεται σε 70,8%. Εκεί όπου υπάρχει ο ίδιος αριθμός ανδρών και γυναικών μειώνεται στο 56,3%, ενώ όπου οι γυναίκες υπερτερούν το ποσοστό είναι 53,2%.

Από τα στοιχεία της έρευνας προκύπτει, ότι το φαινόμενο παρατηρείται συχνότερα στον ιδιωτικό παρά στον δημόσιο τομέα. Έτσι, το ποσοστό των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον ιδιωτικό τομέα ανέρχεται σε 64,5%, ενώ στον δημόσιο είναι 55,1%. Ειδικότερα, στον ιδιωτικό τομέα το 70% των γυναικών που εργάζονται σε ελεύθερα επαγγέλματα, το 65,5% που εργάζονται σε ιδιωτικές τράπεζες και το 62,5% που απασχολούνται στην ιδιωτική εκπαίδευση, έχουν παρενοχληθεί σεξουαλικά στο χώρο εργασίας τους. Στο δημόσιο τομέα το φαινόμενο συναντάται συχνότερα στις τράπεζες (64,1%) και στα νοσοκομεία (60,8%), ενώ στα υπουργεία και στους δημόσιους οργανισμούς το ποσοστό των γυναικών που έχουν υποστεί τέτοια συμπεριφορά ανέρχεται σε 56% και 47,1% αντίστοιχα.

Τα ποσοστά διαφοροποιούνται σημαντικά στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα όσον αφορά τα χαρακτηριστικά των «θυτών». Το ποσοστό των ιεραρχικά ανωτέρων υπαλλήλων, που παρενοχλούν σεξουαλικά γυναίκες συναδέλφους τους, στον ιδιωτικό τομέα είναι 68,5%, ενώ στο Δημόσιο ανέρχεται σε 85,5% των ισόβαθμων σε 54,2% και 34,4% αντίστοιχα, ενώ των κατωτέρων είναι 35,7% στον ιδιωτικό τομέα και 16,7% στον δημόσιο.

Όσον αφορά τα θύματα, από την έρευνα προκύπτει ότι όσο πιο αδύνατη είναι η οικονομική και κοινωνική θέση μιας γυναίκας τόσο περισσότερες πιθανότητες έχει να πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Έτσι, τα υψηλότερα ποσοστά γυναικών που έχουν υποστεί τέτοια συμπεριφορά εμφανίζουν οι χήρες 82,1% και οι διαζευγμένες 73%, ενώ οι έγγαμες (56%) και οι άγαμες (59,5%) παρουσιάζουν μικρότερα ποσοστά. Σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο, το μεγαλύτερο ποσοστό σεξουαλικής παρενόχλησης εμφανίζουν οι απόφοιτες δημοτικού 72,2%, ενώ τα ποσοστά των υπολοίπων, δηλαδή αυτών που έχουν αποφοιτήσει από μερικές τάξεις γυμνασίου, από το λύκειο, που έχουν πτυχίο ανώτερης ή ανώτατης σχολής κυμαίνονται από 55% ως

61,6%.

Τέλος, δεν υπάρχει διαφοροποίηση των ποσοστών όσον αφορά την ηλικία και τα χρόνια εργασίας των γυναικών που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

3.5.2. Τα νέα δεδομένα στα θέματα ασφάλειας, υγιεινής, ωραρίου και ελαστικότητας

Δεδομένου ότι όλα τα εξεταζόμενα θέματα κατατείνουν στη βελτίωση της παραγωγικότητας, η οποία δημιουργεί όλες τις προϋποθέσεις για την καλύτερευση του επιπέδου διαβίωσης των εργαζομένων, είναι γεγονός ότι οι έννοιες της ασφάλειας και της υγιεινής όπως και αυτές της ελαστικότητας και του ωραρίου συμβάλλουν σ' αυτήν την προοπτική.

Οι έννοιες που παρατίθενται, στοχεύουν να καταδείξουν το όλο κοινωνιολογικό και ψυχολογικό πλαίσιο δράσης τους στους εργασιακούς χώρους με βάση τα νέα δεδομένα και τις προοπτικές τους σε παγκόσμια κλίμακα. Οι κυριότερες από αυτές τις έννοιες αφορούν ιδιαίτερα:

α) Η ασφάλεια και η υγιεινή των εργαζομένων

Αποτελεί κρίσιμο ζήτημα των σύγχρονων Εργασιακών Σχέσεων, διότι η ασφάλεια των εργαζομένων αποτελεί για το Διεθνές Γραφείο Εργασίας μείζον πρόβλημα, αφού «κάθε τρία λεπτά σε κάποιο μέρος του κόσμου ένας εργαζόμενος πεθαίνει από ατύχημα στον τόπο της δουλειάς ή από αρρώστια που προέρχεται από το ανθυγιεινό περιβάλλον της απασχόλησης του. Κάθε δευτερόλεπτο που περνάει, τουλάχιστον τρεις εργαζόμενοι τραυματίζονται, ενώ εκτιμάται ότι κάθε χρόνο 180.000 εργαζόμενοι βρίσκουν το θάνατο και 110 εκατομμύρια εργαζόμενοι τραυματίζονται σε επαγγελματικά ατυχήματα» σε παγκόσμια κλίμακα.

Πρόκειται για στοιχεία που πιστοποιούν κάτι πολύ γνωστό ακόμα και στην ιατρική επιστήμη: ότι το εργασιακό περιβάλλον πάντοτε υπήρξε και εξακολουθεί να είναι η αιτία ασθένειας, αναπηρίας και θανάτου για ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων

στη διάρκεια της παγκόσμιας ανθρώπινης ιστορίας, που εντάθηκε με την άνοδο της διεθνούς βιομηχανίας τα τελευταία σαράντα χρόνια.

Σήμερα πλέον όλα τα διεθνή στοιχεία, αλλά και τα ελληνικά αντίστοιχα για τα εργασιακά ατυχήματα είναι εκπληκτικά για τις συνέπειες τους, αφού:

- κάθε χρόνο στις χώρες της Ε.Ο.Κ. με τα 150 εκατομμύρια κατοίκους περίπου συμβαίνουν 4,5 εκατομμύρια εργατικά ατυχήματα, από τα οποία 8.000 είναι θανατηφόρα,
- το κόστος αυτών των ατυχημάτων για αποζημιώσεις και μόνον ανέρχεται σε περισσότερα από 20 δισεκατομμύρια ECU(δηλαδή πάνω από το 1/3 των κονδυλίων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου),
- το συνολικό κόστος για την Ελλάδα από τα εργατικά ατυχήματα των ασφαλισμένων του Ι.Κ.Α. για το 1985 ανέρχεται σε 10,6 δισεκατομμύρια δραχμές,
- για την Ελλάδα υπάρχουν στοιχεία από το 1974 που δείχνουν αυξημένους αριθμούς κακώσεων των εργαζομένων, αλλά και πλήθος βρογχοπνευμονικών παθήσεων.

Είναι λοιπόν δεδομένο, ότι αυτοί καθαυτοί οι εργασιακοί χώροι αποτελούν συχνά πυκνά παγίδες ασθενειών, αναπηριών ακόμη και θανάτων και συνεπώς είναι φυσικό, να καταβάλλονται προσπάθειες από εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς για τη μείωση των εργασιακών απωλειών.

β) Ωράριο και ελαστικότητα

Είναι τέτοιος ο όγκος των αλλαγών που έχουν συντελεστεί τα τελευταία δέκα-δεκαπέντε χρόνια στα εργασιακά θέματα, που αναμφίβολα θα μπορούσε κάποιος να κάνει λόγο για καθιέρωση νέων εργασιακών προτύπων, ειδικά μάλιστα σε ορισμένα θέματα.

Δύο τέτοια βασικά θέματα, που αφορούν το σύνολο των εργαζομένων διεθνώς, αφορούν τις ώρες εργασίας (το ωράριο) και την ελαστικότητα, διότι οι επενέργειες τους στις εργασιακές σχέσεις του καιρού μας, όπως και στον κλάδο των Εργα-

σιακών Σχέσεων είναι κεφαλαιώδεις.

Όλος ο προηγούμενος αιώνας κυριαρχήθηκε από τις προσπάθειες μείωσης του χρόνου εργασίας για τους εργαζομένους, έτσι όμως που να δίνει ταυτόχρονα:

- (1) και αύξηση της παραγωγικότητας,
- (2) και αναδιοργάνωση-απελευθέρωση χρόνου,
- (3) και βελτίωση των εισοδηματικών πόρων.

Στα πλαίσια αυτά, σε ό,τι αφορά το ωράριο και την ελαστικότητα (flexibility) στην παραγωγική διαδικασία, έχουν εξαχθεί ορισμένα συμπεράσματα, άκρως ενδιαφέροντα για τις εργασιακές σχέσεις, που μπορούν να συνοψιστούν στα ακόλουθα:

- (1) ότι, η σταδιακή μείωση του ετήσιου όγκου εργασίας μπορεί να αποτελέσει μέσο ανακατανομής των ευκαιριών απασχόλησης,
- (2) ότι, ίσως μπορεί η μείωση του ωραρίου να συμβάλλει σημαντικά στην αποφυγή υπερβάλλουσας εργασιακής κόπωσης, στη μείωση του εργασιακού στρες, στην ανανέωση του ενδιαφέροντος για την εργασία, κ.λπ.,
- (3) ότι, η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας απαιτεί σημαντικές δαπάνες για τις νέες διευθετήσεις, που θα υπάρξουν στην εργασία και κάποιος θα πρέπει να επωμισθεί το κόστος αυτό, που δεν μπορεί να χαρακτηριστεί αμελητέο,
- (4) ότι, οι οπαδοί της λεγόμενης «συμπιεσμένης εβδομάδας» (4ήμερης εργασιακής εβδομάδας) στηρίζουν σ' αυτήν την αναδιοργάνωση ένα μεγάλο μέρος βελτίωσης των κυκλοφοριακών και συνεπώς των περιβαλλοντικών συνθηκών,
- (5) ότι, η ελαστικότητα και η μείωση των ωρών εργασίας μπορεί να αποτελέσει ουσιώδες συστατικό των νέων δεδομένων εργασίας για κάποιες «ειδικές» ομάδες του εργατικού δυναμικού (λ.χ. ηλικιωμένοι, ανάπηροι, γυναίκες, κ.λπ.),
- (6) ότι προσδοκείται, μέσω της ελαστικότητας, η μεγαλύτερη δυνατή κατάργηση της «νυκτερινής» εργασίας ανδρών και γυναικών, η αποφυγή στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό της Κυριακάτικης εργασίας και το πέρασμα με κάθε τρόπο σε «υγιεινές μορφές» απασχόλησης κ.λπ.

Οι απόψεις των ειδικών επιστημόνων, που ερευνούν τα θέματα της ελαστικότητας και

της μείωσης του ωραρίου με βάση τις θέσεις της εργοδοσίας ή των διοικήσεων και των εργαζομένων ή των συνδικάτων τους, συγκλίνουν.

Διότι σοβαρές αντιδράσεις και διχογνωμίες στα θέματα αυτά είναι ελάχιστες, αν και συχνά τονίζονται οι όροι και ένας μίνιμουμ αριθμός δεδομένων, που απαιτούν προϋποθέσεις για οποιαδήποτε προσπάθεια αναδιοργάνωσης του εργάσιμου χρόνου από τη σύγχρονη διεθνή κοινότητα.

Ούτως ή άλλως είναι σαφές, ότι η προβληματική της ελαστικότητας μόλις τώρα αρχίζει στην πράξη, καθώς η έρευνα της εργασίας σ' αυτήν επικεντρώνει τις αναζητήσεις της, που προβλέπεται να συνεχιστούν τουλάχιστον ως τη στροφή του αιώνα μας. Οι Εργασιακές Σχέσεις σ' όλη αυτήν την προσπάθεια δεν μπορούν να παίξουν το ρόλο του «θεατή». Αντίθετα, ο ρόλος του πρωταγωνιστή αυτών των εξελίξεων είναι ο πλέον ταιριαστός.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Συνδικαλιστικές Οργανώσεις

4.1. Η έννοια

A. Η γενική έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης

Σύμφωνα με το άρθρο 10 της δ. σ. εργ. 87, ο όρος συνδικαλιστική οργάνωση σημαίνει κάθε οργάνωση εργαζομένων και εργοδοτών, σκοπός της οποίας είναι η προαγωγή και η προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Στην έννοια των εργαζομένων υπάγονται, όπως παγίως γίνεται δεκτό από την ερμηνεία που τα ίδια τα όργανα της ΔΟΕ έδωσαν, και οι αυτοαπασχολούμενοι. Οι αυτοαπασχολούμενοι και οι μισθωτοί καλύπτουν όλους τους τρόπους με τους οποίους προσφέρεται μία εργασία και εντάσσονται στην ευρεία κατηγορία των εργαζομένων.

Έτσι μπορούμε να ορίσουμε την έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης, με βάση και τους θεμελιώδεις κανόνες που την κατοχυρώνουν, ως την οργάνωση που συνιστάται ελεύθερα από πρόσωπα που ασκούν επαγγελματική δραστηριότητα με σκοπό την προάσπιση έναντι τρίτων των συμφερόντων της κατηγορίας επαγγελματιών που εκπροσωπούν, τα οποία συνδέονται με την ιδιότητα τους ως επαγγελματίως δρώντων προσώπων.

B. Η έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης των μισθωτών

Στο πεδίο εφαρμογής του υπάγεται κάθε εργαζόμενος με σχέση εξηρημένης εργασίας ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, μερικής ή πλήρης απασχόλησης) και ανεξάρτητα από τον εργοδότη στον οποίο προ-

σφέρει την εργασία. Έτσι περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και ΟΤΑ. Για ένα περισσότερο λόγο δεν ενδιαφέρει ο τομέας ή κλάδος που ανήκει ο εργοδότης (βιομηχανία, εμπόριο, βιοτεχνία, υπηρεσίες). Με την έννοια αυτή εντάσσονται σήμερα και οι οργανώσεις των αγροτών μισθωτών.

Επομένως τέσσερα είναι τα κύρια στοιχεία της έννοιας της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων στο θετικό μας δίκαιο:

- α) η ελεύθερη σύσταση από τα μέλη της,
- β) ο ορισμένος τύπος οργάνωσης,
- γ) η ιδιότητα του εργαζομένου υπό καθεστώς εξάρτησης,
- δ) η επιδίωξη συγκεκριμένου σκοπού, που είναι η διαφύλαξη και προαγωγή εργασιακών, οικονομικών, κοινωνικών, συνδικαλιστικών, ασφαλιστικών συμφερόντων της κατηγορίας εργαζομένων που εκπροσωπεί.

Μόνο μία τέτοια οργάνωση υπάγεται στο καθεστώς του ν. 1264/ 1982 και κατ' αρχήν μόνο μία τέτοια οργάνωση μισθωτών έχει τα ειδικά δικαιώματα που αναγνωρίζει ο νομοθέτης στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων (απεργία, συλλογικές συμβάσεις, συμμετοχικά δικαιώματα, δικαίωμα είσοδο σε ομοσπονδίες που ανήκουν στη ΓΣΕΕ κτλ.).

4.1.1. Διακρίσεις των συνδικαλιστικών οργάνωσεων

A. Η σημασία των διακρίσεων

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να διακριθούν με διάφορα κριτήρια. Με βάση τις ρυθμίσεις των διαφόρων νομοθετημάτων και την υπάρχουσα πραγματικότητα, θα μπορούσε κανείς να προβεί σε μία πρωταρχική διάκριση που οδηγεί σε κατηγοριοποίηση των συνδικαλιστικών οργάνωσεων, ανάλογα με τη νομική θέση του ασκούντος μια επαγγελματική δραστηριότητα μέλους (μισθωτός, ελεύθερος επαγγελματίας, δημόσιος υπάλληλος) και στη συνέχεια σε επιμέρους διακρίσεις στο εσωτερικό των κατηγοριών αυτών ανάλογα με το είδος της επαγγελματικής δραστηριότητας. Η αναγνώριση των διακρίσεων αυτών έχει ιδιαίτερη πρακτική σημασία, γιατί η νομική με-

ταχείριση τους δεν είναι ενιαία.

Βέβαια, βασική αρχή που ισχύει για όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, εργατικές και μη, είναι η ενιαία κατοχύρωση της ελεύθερης σύστασης, της εσωτερικής αυτονομίας, της υπόστασης τους σύμφωνα με τη γενική διάταξη του άρθρου 12 του Συντάγματος, στην οποία υπάγονται και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αλλά και με το άρθρο 1 δ. σ. εργ. αρ. 87 που αναφέρεται στο σύνολο των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Όμως η αρχή αυτή δεν αποκλείει τη δυνατότητα διαφορετικής μεταχείρισης τους ως προς την απόκτηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων, κατά το μέτρο που αυτό δικαιολογείται από τον ετερογενή χαρακτήρα των προς εκπροσώπηση συμφερόντων. Έτσι είναι συνταγματικά επιτρεπτές οι πρόσθετες εγγυήσεις για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των μισθωτών καθώς και ο αποκλεισμός ορισμένων δικαιωμάτων από συγκεκριμένο τύπο συνδικαλιστικών οργανώσεων μισθωτών.

Είναι ακόμη σαφές ότι το είδος της συνδικαλιστικής οργάνωσης υποδηλώνει το συγκεκριμένο κύκλο εκπροσώπησης επαγγελματιών συμφερόντων (κατ' επάγγελμα, κατά τόπο κτλ.). Συνακόλουθα προσδιορίζει και το περιεχόμενο και την έκταση της συνδικαλιστικής δράσης.

B. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και οι διακρίσεις τους

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων όπως και κάθε συνδικαλιστική οργάνωση στηρίζονται στην ιδέα της κοινότητας των συμφερόντων, που εξειδικεύεται για τις πρώτες και με την ανάγκη ύπαρξης ορισμένης συνάφειας.

Το είδος της συνάφειας μπορεί να νοηθεί με διαφορετικές προσεγγίσεις και εντοπίζεται σ' επιμέρους κοινότητες συμφερόντων μ' αποτέλεσμα να προκύπτουν αντίστοιχες επιμέρους διακρίσεις.

Έτσι προκύπτει η κατηγοριοποίηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων που στηρίζεται στην κοινότητα συμφερόντων με βάση το είδος εργασίας, το είδος παραγωγικής διαδικασίας (μονάδα παραγωγής, τον κλάδο οικονομίας) και τον τόπο παροχής εργασίας των μελών, που οδηγούν την κατάταξη τους σε ομοιοεπαγγελματικές,

επιχειρησιακές, κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και στη διάκριση τους σε τοπικές, εθνικές και διεθνείς. Η κατηγοριοποίηση δεν αποκλείει την ύπαρξη γενικών συνδικαλιστικών οργανώσεων με βάση και μόνο το καθεστώς εξάρτησης, αλλά η σύσταση τέτοιων οργανώσεων υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς.

Τέλος από τη δυνατότητα δημιουργίας ενώσεων ανάμεσα στις διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις προκύπτει η διάκριση τους κατά βαθμούς. Άλλες από αυτές προβλέπονται ευθέως από το νόμο 1264/1982, ο οποίος προσδιορίζει και τα στοιχεία τους, άλλες εξυπονούνται από το νόμο (γεωγραφική κατανομή), αλλά ο προσδιορισμός τους αφήνεται στην καταστατική ελευθερία. Σε κάθε όμως περίπτωση η ταυτότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης που προσδιορίζει και την κατάταξη της σε μία συγκεκριμένη κατηγορία, πρέπει να προκύπτει από το καταστατικό.

Γ. Οι εργοδοτικές οργανώσεις και οι διακρίσεις τους

Προσδιορισμός της ταυτότητας τους

Το θέμα της ταυτότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών προκύπτει από το γεγονός ότι οι εργοδότες συσπειρώνονται σε οργανώσεις με δύο ιδιότητες, μία του επιχειρηματία και μία του εργοδότη (προσώπου που απασχολεί μισθωτούς). Σε ορισμένες περιπτώσεις στα μέλη τους υπάρχουν και αυτοαπασχολούμενοι και έτσι καλύπτουν και τους επαγγελματίες εν γένει. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι και ο συνδικαλισμός των ελεύθερων επαγγελματιών και των αυτοαπασχολούμενων αντιμετωπίζεται ως προς τις εγγυήσεις κατά τρόπο ενιαίο με τις υπόλοιπες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Πράγματι ο όρος εργαζόμενος στη δ. σ. εργ. 87, περιλαμβάνει κάθε εργαζόμενο και όχι μόνο το μισθωτό.

Από τα προλεχθέντα προκύπτει ότι η διαφύλαξη και η προαγωγή των συμφερόντων τους μπορεί ν' αφορά και τα καθαρώς επιχειρηματικά συμφέροντα ή απλώς τα συμφέροντα τους ως ελεύθερων επαγγελματιών και δεν είναι αναγκαίο να αναφέρεται και σε εργοδοτικά συμφέροντα. Με αυτή την έννοια οι σκοποί τους είναι κατά κύριο λόγο οικονομικοί (προβολή θεσμού ιδιωτικής επιχείρησης και ελεύθερου αντα-

γωνισμού, φορολογική προστασία, μελέτη θεμάτων που ενδιαφέρουν μέλη, προστασία από κρατικές παρεμβάσεις κτλ.). Λόγω ακριβώς του ευρύ φάσματος των επιδιώξεων τους σπάνια φέρουν στην ονομασία τους το χαρακτηρισμό "εργοδοτική". Κατά το μέτρο που επιδιώκουν την αντιμετώπιση των συμφερόντων των μελών τους σε αντιπαράθεση προς τους εργαζομένους οι οικονομικοί αυτοί σκοποί αγγίζουν από την αντίστροφη μεριά και την κοινωνική πολιτική, όπως είναι τα θέματα μείωσης κόστους εργασίας, κοινής στάσης κατά αυξήσεων μισθών, κατά αυξήσεων κοινωνικών βαρών κτλ. Με τέτοιους σκοπούς έμμεσα αναγνωρίζουν την ιδιότητα τους ως διαπραγματευτών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ρητά αναγνωρίζει την ιδιότητα αυτή το καταστατικό του ΣΕΒ.

4.1.2. Οι κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις

1. Η εκπροσώπηση των συμφερόντων των επιχειρηματιών στη βιομηχανία πραγματοποιείται σήμερα κατά κύριο λόγο από: το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), που έχει σωματειακή οργάνωση κατά το δίκαιο του Αστικού Κώδικα. Μέλη του είναι εταιρείες που είναι νομικά πρόσωπα και που ασκούν μεταποιητική δραστηριότητα ή συναφή επιχειρηματική δραστηριότητα, αλλά και κλαδικές, περιφερειακές ή τοπικές εργοδοτικές οργανώσεις επιχειρήσεων (όπως Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος ή Σύνδεσμος Βιομηχανιών Θεσσαλίας και Κεντρικής Ελλάδος, Σύνδεσμος Βιομηχανιών Πελοποννήσου και Δυτικής Ελλάδος). Είναι οργάνωση γενικής εκπροσώπησης των συμφερόντων και κορυφαία για τον κλάδο της βιομηχανίας. Αλλά παραδοσιακά εκπροσωπεί και συμφέροντα επιμέρους κλάδων. Με αυτό τον τρόπο έχει πετύχει στην πράξη να διαπραγματεύεται όλων των ειδών τις συλλογικές συμβάσεις και να παίζει ρόλο συνδικαλιστικής οργάνωσης όλων των βαθμών. Ελλείψει σχετικών ρυθμίσεων, ο ΣΕΒ κάνει χρήση της γενικής συνδικαλιστικής ελευθερίας.

2. Στο εμπόριο κορυφαία οργάνωση σήμερα είναι η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), που ιδρύθηκε πρόσφατα. Μέλη της είναι οι δευτεροβάθμιες εμπορικές οργανώσεις (ομοσπονδίες) εμπορίου. Αυτή ιδρύθηκε σύμφωνα με τις δια-

τάξεις του ν. 1712/ 1987, όπως τροποποιήθηκε από τους ν. 1746/1988,2081/1992,1215/1993. Συνεπώς υπάγεται σε διαφορετικό νομικό καθεστώς από το αντίστοιχο του ΣΕΒ.

3. Μία άλλη κορυφαία εργοδοτική οργάνωση είναι η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ) που πρωτοιδρύθηκε το 1919 και αποτελεί σήμερα το ανώτερο συνδικαλιστικό όργανο των Επαγγελματιών, Βιοτεχνών αλλά και των Εμπόρων (ως προς το τελευταίο αυτό ανταγωνίζονται την προηγούμενη) όλης της χώρας. Το καταστατικό της τροποποιήθηκε το 1995 για να προσαρμοσθεί στις διατάξεις του 1712/1987. Μέλη της είναι οι αντίστοιχες τοπικές δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων μικτές ή αμιγείς), καθώς και οι πανελλήνιες κλαδικές. Μέλη της ΓΣΕΒΕΕ μπορούν να γίνουν και οι Πανελλήνιες Ομοσπονδίες Συνταξιούχων ΤΕΒΕ, ΤΑΕ, ΤΣΑ.

Λοιπές σημαντικές οργανώσεις

Εκτός από τις οργανώσεις αυτές, ευρύτερης εκπροσώπησης, υπάρχουν και πολλές κλαδικές οργανώσεις στη Βιομηχανία, στο Εμπόριο και Υπηρεσίες.

Για τη Βιομηχανία αναφέρουμε ενδεικτικά το Σύνδεσμο ΑΕ και ΕΠΕ, το Σύνδεσμο Βιομηχανιών Ετοίμου Σκυροδέματος, το Σύνδεσμο Ανωνύμων Τεχνικών Εταιρειών, το Σύνδεσμο Ελλήνων Αλευροβιομηχάνων. Για τις Υπηρεσίες, την Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων, το Σύνδεσμο εν Ελλάδι Τουριστικών και Ταξιδιωτικών Γραφείων. Για τη Βιοτεχνία, την Πανελλήνια Ομοσπονδία Βιοτεχνών Επισκευαστών Αυτοκινήτων και Μηχανημάτων, την Πανελλήνια Ομοσπονδία Βιοτεχνών Μετάλλου. Για το ναυτιλιακό τομέα υπάρχει η Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών. Ιδιαιτερότητες παρουσιάζει η εκπροσώπηση στο αγροτικό τομέα. Η πλέον γνωστή είναι η Πανελλήνια Συνομοσπονδία Ενώσεων Αγροτικών Συνεταιρισμών (ΠΑΣΕΓΕΣ) για τον αγροτικό τομέα, με αρκετές ιδιαιτερότητες. Λειτουργεί με βάση τους συνεταιριστικούς νόμους (βλ. άρθ. 54 ν. 1541/1985 και ν. 1644/1986, 1867/1987 κτλ.). Αυτή είναι τρίτοβάθμια οργάνωση του συνεταιριστικού κινήματος με μέλη της Ενώσεις Αγροτικών Συνεται-

ρισμών της Χώρας (άρθρο 4 καταστατικού). Αποτελεί κατά πρώτο λόγο ανώτατη συνεταιριστική οργάνωση με κύριο σκοπό την προαγωγή του συνεταιριστικού κινήματος με αντίστοιχες δραστηριότητες. Παράλληλα όμως παίζει το ρόλο εργοδοτικής οργάνωσης για το προσωπικό των συνεταιριστικών οργανώσεων, συνεταιριστικών οργανισμών και συνεταιριστικών εταιρειών αφού με ρητή διάταξη του καταστατικού υπογράφει τις αντίστοιχες σ. σ. εργ.(αρθρ. 2, 3 γ καταστατικού). Παρ' όλα αυτά στη δύναμη της δεν ανήκουν μόνο ιδιοκτήτες αγρότες, αλλά και αυτοαπασχολούμενοι ή και μισθωτοί.

Όμως στον αγροτικό τομέα υπάρχουν και γνήσιες επαγγελματικές οργανώσεις, όπως η Γενική Συνομοσπονδία Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδος (ΓΕΣΑΣΕ) και η Συνομοσπονδία Δημοκρατικών Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδας (ΣΥΔΑΣΕ). Η ΓΕΣΑΣΕ είναι τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση με μέλη τις ομοσπονδίες αγροτικών συλλόγων Ελλάδος που ιδρύθηκαν με βάση το ν. 1361/1983. Σκοπός της είναι η προαγωγή των συμφερόντων των αγροτών εν γένει με την έννοια προσώπων που εκμεταλλεύονται αγροτική ιδιοκτησία.

4.2. Ίδρυση και διάλυση των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Οι όροι και η διαδικασία ίδρυσης των σωματειακής μορφής συνδικαλιστικών οργανώσεων, είναι κατά βάση οι ίδιοι που αφορούν την ίδρυση κάθε σωματείου, όπως αυτή προσδιορίζεται από τον Αστικό Κώδικα. Όμως υπάρχουν και ορισμένες διαφοροποιήσεις. Η ιδιαιτερότητα αυτή των ρυθμίσεων συνδέεται πρωτίστως με τη διάκριση των οργανώσεων κατά βαθμούς και γι' αυτό θα εξετασθεί πρώτα η ίδρυση των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων και στη συνέχεια η ίδρυση των λοιπών. Στο τέλος θα εξετασθεί το θέμα της διάλυση τους.

1. Η ίδρυση των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων σωματειακού τύπου

A. Η ανάληψη της πρωτοβουλίας για την ίδρυση

Οι οργανώσεις σωματειακού τύπου ήταν και εξακολουθούν να είναι η κυρίαρχη μορφή των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Ελλάδα. Η όλη διαδικασία ίδρυσης μιας πρωτοβάθμιας σωματειακής συνδικαλιστικής οργάνωσης ολοκληρώνεται με την αναγνώριση της νομικής προσωπικότητας και χωρίζεται σε τρία στάδια: την ιδρυτική πράξη, την αναγνώριση με δικαστική απόφαση και την καταχώρηση σε δημόσιο βιβλίο.

Το πρώτο στάδιο αφορά τη διαμόρφωση από τους ενδιαφερομένους της σχετικής βούλησης, που περιλαμβάνει την ιδρυτική πράξη (δήλωση βούλησης για την ίδρυση με απώτερο θεμέλιο τη συνδικαλιστική ελευθερία) με αναφορά στην ταυτότητα της οργάνωσης, τη σύνταξη του καταστατικού (δήλωση βούλησης για τον τρόπο λειτουργίας), που γίνονται με απλό ιδιωτικό έγγραφο, και τον αριθμό μελών της προσωρινής διοίκησης. Χωρίς τα πρόσωπα αυτά δεν μπορεί να προχωρήσει η διαδικασία ίδρυσης, ούτε να συγκληθεί η πρώτη γενική συνέλευση που είναι αναγκαία για να τεθεί σε λειτουργία η συνδικαλιστική οργάνωση. Το καταστατικό πρέπει να περιέχει όλους τους αναγκαίους όρους που προσδιορίζει το άρθρο 80 ΑΚ.

Οι παραπάνω δηλώσεις βουλήσεως, συνιστούν πολυμερείς δικαιοπραξίες που πρέπει να εκφράζονται κατά ενιαίο τρόπο (ομόφωνα) από το σύνολο του αριθμού των απαιτούμενων προσώπων, που είναι και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις 20 τουλάχιστον. Το καταστατικό που αποτελεί συμπληρωματική πράξη προς την ιδρυτική, έχει και αυτό χαρακτήρα δικαιοπρακτικό.

Τα είκοσι πρόσωπα που απαιτούνται, δεν μπορεί να είναι 20 οποιαδήποτε πρόσωπα, αλλά πρέπει να έχουν την επαγγελματική ιδιότητα, που συνιστά την ταυτότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης, γιατί αυτή δεν είναι ένα γενικό σωματείο, αλλά νομικό πρόσωπο που ενσωματώνει πρόσωπα με συγκεκριμένη ιδιότητα, καθώς και όλες τις νόμιμες προϋποθέσεις για την άσκηση και την απόκτηση του δικαιώματος του μέλους.

B. Η διαδικασία ενώπιον του δικαστηρίου και ο δικαστικός έλεγχος

Η αναγνώριση της νομική προσωπικότητας, γίνεται κατά τη διαδικασία της εκούσιας δικαιοδοσίας. Η κίνηση της διαδικασίας γίνεται με σχετική αίτηση, που υπογράφουν τα μέλη που επιλέχθηκαν ως μέλη της προσωρινής διοίκησης. Αυτή αποτελεί το εισαγωγικό της δίκης δικόγραφο. Για να είναι ορισμένη, πρέπει να αναφέρονται στο ιστορικό της ίδρυσης με την ιδρυτική πράξη και τα στοιχεία που συνθέτουν την ταυτότητα της προς ίδρυση οργάνωσης. Αίτημα της είναι η αναγνώριση της νόμιμης σύστασης της οργάνωσης, ως συνδικαλιστικής οργάνωσης, και της νομικής προσωπικότητας καθώς και η διαταγή για την εκπλήρωση των διατυπώσεων που είναι αναγκαίες για την ολοκλήρωση της διαδικασίας που απαιτείται για την αναγνώριση της προσωπικότητας.

Αρμόδιο δικαστήριο είναι το Μονομελές Πρωτοδικείο της περιφέρειας που έχει την έδρα της η οργάνωση (άρθρο 740 ΚΠολΔ όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 19§1ν. 2331/1995). Αντίγραφο της αίτησης κοινοποιείται στον εισαγγελέα, με ευθύνη των αιτούντων. Κατά τη συζήτηση επιτρέπεται η άσκηση κύριας παρέμβασης από εκείνους που έχουν έννομο συμφέρον να μη γίνει δεκτή η αναγνώριση, όπως είναι συνήθως οι αντίπαλες οργανώσεις ή και πρόσθετη παρέμβαση υπέρ των αιτούντων (ΚΠολΔ 752 επ.). Αλλά και οι αιτούντες έχουν δικαίωμα να προσεπικαλέσουν πιθανούς αμφισβητίες της νομιμότητας του υπό ίδρυση σωματείου, για να αποτρέψουν την πιθανότητα άσκησης τριτανακοπής εκ των υστέρων.

Αν συντρέχουν οι προϋποθέσεις, το δικαστήριο δέχεται την αίτηση και διατάσσει τη δημοσίευση περίληψης του καταστατικού στον τύπο και συγκεκριμένα σε ημερήσια εφημερίδα της περιφέρειας που έχει την έδρα η οργάνωση και στο δελτίο δικαστικών δημοσιεύσεων Ταμείου Νομικών, καθώς και την καταχώρηση στο ειδικό βιβλίο των συνδικαλιστικών οργάνωσεων του Πρωτοδικείου. Τροποποιήσεις στο καταστατικό δεν έχει δικαίωμα να κάνει. Προκειμένου να αποφευχθεί η απόρριψη το δικαστήριο έχει την ευχέρεια να ζητήσει τη συμπλήρωση ή διόρθωση που είναι αναγκαία από τους αιτούντες.

Γ. Η καταχώρηση σε δημόσιο βιβλίο

Η καταχώρηση σε δημόσιο βιβλίο αποτελεί το τρίτο και τελευταίο στάδιο της ίδρυσης. Αυτή επιβάλλεται από την αρχή της δημοσιότητας (άρθρο 2§1ν.1264/1982), που αποτελεί συστατικό στοιχείο του σωματείου. Η εγγραφή γίνεται μετά την τελεσιδικία της απόφασης, περιέχει συγκεκριμένα στοιχεία της απόφασης, σε συνδυασμό με τα όσα αναφέρει το άρθρο 81 Αστικού Κώδικα.

Ο χαρακτήρας της εγγραφής ως συστατικού στοιχείου σημαίνει ότι χωρίς αυτή δεν υπάρχει το νομικό πρόσωπο, ότι αυτό υπάρχει από το χρόνο εγγραφής και συνεπώς ούτε η συνδικαλιστική οργάνωση χωρίς αυτή είναι υπαρκτή. Γι' αυτό και το τέλος της ζωής της επέρχεται από τη διαγραφή της από το βιβλίο εγγραφής. Την αρχή της δημοσιότητας υπηρετεί και η αρχή τήρησης φακέλου στο Πρωτοδικείο με λοιπά έγγραφα που αφορούν τη λειτουργία του σωματείου και που αναφέρονται στο άρθρ. 13 § 2 ν. 1264/1982 σε συνδυασμό με άρθρ. 6 §§ 2-5, ν.δ. 4361/1964. Η συνταγματικότητα αυτής της δημοσιότητας είναι αμφίβολη.

2. Η ίδρυση δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων

Οι δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν αποκλειστικά σωματειακή μορφή. Για το λόγο αυτό εφαρμόζονται για την ίδρυση τους οι ίδιοι κανόνες.

Η ιδιομορφία τους βρίσκεται στο ότι τα μέλη τους είναι αποκλειστικά νομικά πρόσωπα, πράγμα που καθιστά αναγκαίο, σε ορισμένες περιπτώσεις, την προσαρμογή των γενικών κανόνων που έχουν ως πρότυπο την ίδρυση σωματείου από φυσικά πρόσωπα. Ακόμη, ο αναγκαίος αριθμός των απαιτούμενων νομικών προσώπων είναι μόνο δύο (άρθρ. 1§3β και γ). Για τις τριτοβάθμιες οργανώσεις δεν αναφέρεται ελάχιστος αριθμός προσώπων. Επομένως αρκούν και στην περίπτωση αυτή δύο που είναι αναγκαίος αριθμός για την ύπαρξη συμφωνίας.

Η απόφαση για ίδρυση δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας οργάνωσης και για τους όρους του καταστατικού προέρχεται από τα καταστατικά όργανα των ενδιαφε-

ρόμενων οργανώσεων. Βασικά αρμόδια είναι η γενική συνέλευση, εκτός αν υπάρχει ειδική πρόβλεψη στο καταστατικό για λήψη σχετικής απόφασης από το διοικητικό συμβούλιο. Η απόφαση για ίδρυση πρέπει να περιέχει και τον ορισμό των αντιπροσώπων που θα συμμετέχουν στη διαδικασία της ίδρυσης και στις τρεις φάσεις. Αυτοί θα υπογράψουν την ιδρυτική πράξη, το καταστατικό και θα ενεργήσουν όλες τις αναγκαίες για την ίδρυση πράξεις.

Έτσι στην περίπτωση αυτή, εκτός από τις τρεις φάσεις, που είναι αναγκαίες για την ίδρυση πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων (ιδρυτική πράξη, δικαστική αναγνώριση, καταχώρηση), υπάρχει και μία προκαταρκτική φάση, εσωτερική, για κάθε υποψήφιο σωματείο, με την οποία εκφράζεται πρωτογενώς η βούληση για ίδρυση υπερκείμενης οργάνωσης. Για το λόγο αυτό πρέπει εκτός των άλλων εγγράφων, να προσκομίζονται και τα σχετικά έγγραφα που περιέχουν τις αντίστοιχες αποφάσεις και νομιμοποιούν τους εκπροσώπους για τις περαιτέρω ενέργειες.

3. Η ίδρυση συνδικαλιστικών οργανώσεων μη σωματειακού τύπου

Τέτοιες οργανώσεις μπορούν να ιδρυθούν σ' εμάς μόνο ως πρωτοβάθμιες και είναι τα τοπικά παραρτήματα και οι ενώσεις προσώπων.

A. Τα τοπικά παραρτήματα

Τα τοπικά παραρτήματα αποτελούν αναπόσπαστο μέρος ενός σωματείου ευρύτερης ή πανελλήνιας ένωσης και συνιστούν κατ' αρχήν εσωτερική δομή του σωματείου αυτού. Η πρόβλεψη τους είναι θέμα καταστατικής ρήτηρας και συνεπώς συνιδρύονται με τα σωματεία. Ωστόσο, όπως ήδη αναφέραμε, ο νόμος 1264/1982 (αρθρ. 3α, ββ) προσδίδει σ' αυτά πλασματικά την ιδιότητα αυτοτελούς συνδικαλιστικής οργάνωσης για άσκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων και συνεπώς καθίστανται αυτοτελή πρόσωπα περιορισμένης σημασίας. Συγκεκριμένα αποκτούν το δικαίωμα να μπορούν να εγγράφονται ως μέλη των εργατικών κέντρων της περιφέρειας της οποίας ανήκουν τα μέλη τους (αρθρ. 1§3α, ββ) και εκλέγουν αντιπροσώπους γι' αυτό.

Σύμφωνα με το νόμο η αναγνώριση ενός τοπικού παραρτήματος ως αυτοτε-

λους συνδικαλιστικής οργάνωσης προϋποθέτει: α) την πρόβλεψη του παραρτήματος από το καταστατικό (αρθρ. 1 § 3 α, ββ), β) την απόφαση της διοίκησης του σωματείου για συμμετοχή στο εργατικό κέντρο (αρθρ. 7 § 2).

Τα τοπικά παραρτήματα λειτουργούν με τα τοπικά τους όργανα, όπως η τοπική επιτροπή διοίκησης και η τοπική συνέλευση, αλλά τα όργανα αυτά έχουν οριακή σημασία κυρίως για την εσωτερική μόνο λειτουργία. Κατά τα λοιπά αποτελούν τμήματα των κεντρικών οργάνων, που μόνο αυτά λαμβάνουν αποφάσεις για την εξωτερική δράση του σωματείου. Συνεπώς δεν μπορούν να έχουν αυτοτελή συνδικαλιστική δράση (κήρυξη απεργίας) ή να ασκούν άλλα δικαιώματα (σύναψη συλλογικής σύμβασης, αίτηση για συμφιλίωση κτλ).

B. Οι ενώσεις Προσώπων

1. Όπως αναφέραμε οι ενώσεις συνδικαλιστικών προσώπων είναι συνδικαλιστικές οργανώσεις επικουρικού χαρακτήρα με περιορισμένα δικαιώματα. Για την ίδρυση τους ο νόμος θέτει περιορισμούς και προβλέπει ειδικές προϋποθέσεις σύστασης και διατήρησης τους (αρθρ.1§3,α, γγ). Οι προβλεπόμενοι περιορισμοί συνίστανται στην:

- α) απαγόρευση ίδρυσης περισσότερων από μία ένωση σε μία εκμετάλλευση και με αυτή την έννοια καταργεί την αρχή της πολλαπλότητας που ισχύει για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Δεδομένου ότι πρόκειται για επικουρικό τύπο οργάνωσης δεν υπάρχει θέμα αντισυνταγματικότητας του περιορισμού.
- β) δυνατότητα ίδρυσης μόνο σε επιχειρήσεις που δεν απασχολούν πάνω από 40 εργαζόμενους. Συνεπώς πρόκειται για οργανώσεις επιχειρησιακές που προορίζονται για τις μικρές επιχειρήσεις.
- γ) μη δυνατότητα ίδρυσης σε επιχειρήσεις στις οποίες υπάρχει ήδη επιχειρησιακή οργάνωση σωματειακού τύπου και που έχει μέλη το μισό τουλάχιστον του προσωπικού της.

2. Για την ίδρυση μιας ένωσης εργαζομένων ως συνδικαλιστικής οργάνωσης απαιτούνται:

- α) Η ιδρυτική πράξη που υπογράφεται από 10 τουλάχιστον πρόσωπα·
- β) Η ιδρυτική πράξη να συνταχθεί εγγράφως·
- γ) Κατάθεση της πράξης στο Ειρηνοδικείο της περιφέρειας στην οποία βρίσκεται η επιχείρηση (αρχή δημοσιότητας)·
- δ) Ο ορισμός με την ιδρυτική πράξη δύο εκπροσώπων
- ε) Κοινοποίηση ιδρυτικής πράξης στον εργοδότη που είναι απαραίτητο στοιχείο γιατί συμπληρώνει την αρχή της δημοσιότητας·
- στ) Η ιδρυτική πράξη να περιέχει τουλάχιστον ορισμένα στοιχεία (υποχρεωτικό περιεχόμενο) που είναι:
 - αα) η διάρκεια της ένωσης που δεν μπορεί να φτάνει τους 6 μήνες. Έτσι πρόκειται για βραχύβιες, περιστασιακές οργανώσεις,
 - ββ) ο συγκεκριμένος σκοπός της ένωσης. Αυτός είναι ένας πιο εξειδικευμένος σκοπός από τους γενικούς νόμιμους συνδικαλιστικούς σκοπούς. Αυτό προκύπτει έμμεσα από το νόμο σύμφωνα με τον οποίο οι οργανώσεις αυτές ως περιορισμένης διάρκειας προορίζονται για να αντιμετωπίζουν συγκεκριμένα αναφερόμενα θέματα εργασίας οικονομικής φύσης ή άλλης φύσης. Αλλά και από την διατύπωση που χρησιμοποιεί ο νόμος και που προβλέπει ότι πρέπει η ιδρυτική πράξη ν' αναφέρει το συγκεκριμένο σκοπό της, στο ίδιο συμπέρασμα οδηγούμεθα.
 - γγ) τα αναγκαία όργανα λειτουργίας. Αυτά είναι η διοίκηση και η συνέλευση.

Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις περί ενώσεων προσώπων (ΑΚ 107, 741 επ.).

4. Η διάλυση των συνδικαλιστικών οργανώσεων

A. Η προστασία από την αυθαίρετη διάλυση

I. Οι βασικές αρχές

Η προστασία της υπόστασης μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ολοκληρώνεται με την κατοχύρωση της οργάνωσης από τους κινδύνους αναγκαστικής διάλυσης της από τρί-

τους ή από τους κινδύνους οποιουδήποτε άλλου ισοδύναμου μέτρου.

- 1) Η εκούσια διάλυση μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης δεν πρέπει να αποκλείεται από το νόμο. Εξάλλου πρέπει να αφήνεται στην ίδια την συνδικαλιστική οργάνωση το δικαίωμα να καθορίζει τους όρους διάλυσης της (βλ. άρθρο 104 ΑΚ).
- 2) Η αναγκαστική διάλυση δεν αποκλείεται, αλλά αυτή δεν μπορεί να επιβληθεί με διοικητική πράξη ακόμη και όταν προβλέπεται η προσφυγή κατ' αυτής στα δικαστήρια. Η προστασία απέναντι στη διοικητική εξουσία είναι απόλυτη.
- 3) Σε σχέση με την προστασία απέναντι στη νομοθετική εξουσία έχουμε να παρατηρήσουμε τα ακόλουθα: Καίριο πρόβλημα είναι το θέμα του προσδιορισμού των παραβάσεων που δικαιολογούν τη διάλυση και του τρόπου καθορισμού τους.

II. Ο καθορισμός των επιτρεπόμενων λόγων

1. Σύμφωνα με την παραπάνω διάταξη του Συντάγματος, η διάλυση συγχωρείται για παράβαση νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού. Ο δεύτερος λόγος δεν υπήρχε στα προηγούμενα συντάγματα. Ουσιαστικά καλύπτει εκείνες τις περιπτώσεις που υπάρχει σοβαρή παράβαση καταστατικού, όπως η επιδίωξη διάφορου σκοπού, που δεν αποτελεί καθ' εαυτή αθέμιτη πράξη. Από τον τρόπο διατύπωσης του λόγου αυτού δεν μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα εξ αντιδιαστολής ότι οποιαδήποτε παράβαση (και μη ουσιώδης) νόμου δικαιολογεί τη διάλυση του σωματείου ή ότι ο νόμος μπορεί να επιβάλλει ελεύθερα λόγους διάλυσης των Σωματείων.

Είναι αυτονόητο, όπως και σε άλλες περιπτώσεις, ότι προϋπόθεση του σεβασμού της νομιμότητας είναι η συνταγματικότητά της. Σύμφωνα με το άρθρο 8§2 της διεθνούς σύμβασης εργασίας αρ. 87, η νομιμότητα, που οι συνδικαλιστικές οργανώσεις υποχρεούνται γενικά να σέβονται, δεν πρέπει να θίγει τις διασφαλίσεις που προβλέπονται στη σύμβαση. Η ερμηνεία που δόθηκε από την επιτροπή συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι ότι η διάλυση αποτελεί έσχατο μέσο, που λαμβάνεται αφού εξαντληθούν όλες οι άλλες δυνατότητες.

Η διάλυση ενός σωματείου δεν αποτελεί απλό περιορισμό στην άσκηση του

δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι, αλλά και κατάλυση της υπόστασης ενός διαρκούς κοινωνικού σχηματισμού που δημιουργήθηκε από τη νόμιμη άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος.

2. Ένα δεύτερο θέμα είναι ο καθορισμός του ρόλου του δικαστή. Το Σύνταγμα διατυπώνει σαφώς τον τρόπο διάλυσης. Η αυτόματη διάλυση με νόμο απαγορεύεται. Μόνο η δικαστική εξουσία έχει την δυνατότητα να επιβάλλει τη διάλυση.

Επιβάλλεται όμως να καθορίζει τις περιπτώσεις αυτές κατά τρόπο ώστε να αφήνεται στο δικαστή η ευχέρεια της τελικής κρίσης ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος, τη διάρκεια, τη συχνότητα και το σύνολο των περιστάσεων. Η δυνητική αυτή κρίση, θεωρείται μία από τις αναγκαίες εγγυήσεις στην προκειμένη περίπτωση. Και ακόμη, στις αναγκαίες εγγυήσεις ανήκει και η πρόβλεψη ότι μόνο μετά την τελεσιδικία της απόφασης θα υλοποιείται η διάλυση.

3. Με αναγκαστική διάλυση εξομοιώνονται και τα μέτρα αναστολής της δραστηριότητας μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή αφαίρεσης της νομικής της προσωπικότητας και γενικά της ικανότητας δικαίου, καθώς και κάθε άλλο μέτρο, που οδηγεί τη συνδικαλιστική οργάνωση σε αναγκαστική αδράνεια, ή συγχώνευση. Το γεγονός ότι το μέτρο φαίνεται ηπιότερο από τη διάλυση δεν το διαφοροποιεί γιατί κατ' αποτέλεσμα οδηγεί στην αδρανοποίηση του λόγου ύπαρξης της.

4. Η διάλυση συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν συνεπάγεται την αυτόματη διάλυση των οργανώσεων που ήταν μέλη της ένωσης, γιατί αυτές διατηρούν τη δική τους αυτοτέλεια.

5. Η τύχη της περιουσίας της οργάνωσης που διαλύθηκε καθορίζεται κατά πρώτο λόγο από τους ενδιαφερομένους.

B. Η συγκεκριμενοποίηση της προστασίας στον Αστικό Κώδικα

Η διάλυση των συνδικαλιστικών οργανώσεων όπως και των σωματείων εν γένει μπορεί να είναι εκούσια ή αναγκαστική και επιβάλλεται με δύο τρόπους, που είναι η αυ-

τοδίκαιη ή η διάλυση με δικαστική απόφαση.

I. Η εκούσια διάλυση

Η εκούσια διάλυση ρυθμίζεται από το άρθρο 103 ΑΚ που προβλέπει ότι η διάλυση γίνεται (χωρίς να απαιτείται αιτιολόγηση) με απόφαση του κυρίαρχου οργάνου, που είναι η γενική συνέλευση, και με αυξημένη απαρτία που ορίζεται υποχρεωτικά στο 1/2 των μελών και αυξημένη πλειοψηφία που ορίζεται στα 3/4 των παρόντων (ΑΚ 99).

II. Η αναγκαστική διάλυση

Η αναγκαστική διάλυση μπορεί να είναι αυτοδίκαιη ή με δικαστική απόφαση.

1. Αυτοδίκαιη διάλυση

Κατά το μέτρο που η αυτοδίκαιη διάλυση προβλέπεται από το καταστατικό δεν υπάρχει πρόβλημα. Αν όμως προβλέπεται από το νόμο μπορεί να θεωρηθεί συνταγματικά ανεκτή μόνο όταν προσδιορίζονται οι λόγοι διάλυσης και μόνο για λόγους που δεν συνιστούν επέμβαση για ουσιαστικούς λόγους στα εσωτερικά της οργάνωσης. Με την έννοια αυτή ο προβλεπόμενος λόγος από το άρθρο 104 ΑΚ για την αυτοδίκαιη διάλυση, όταν τα μέλη του σωματείου μειώθηκαν στα 10 (ΑΚ 104) είναι θεμιτή, γιατί η μείωση αυτή ισοδυναμεί με την αδυναμία για τη λειτουργία του σωματείου. Ποιος όμως θα προβεί στη διαπίστωση; Αναπόφευκτα και πάλι η τελική κρίση ανήκει στη δικαστική εξουσία. Και ακόμη αυτή ελέγχει αν η μείωση οφείλεται σε απειλές εργοδότη για απολύσεις.

2. Η διάλυση με δικαστική απόφαση

Η πρώτη περίπτωση εξειδικεύει την ουσιώδη παράβαση του καταστατικού, που το Σύνταγμα θεωρεί ως θεμιτό λόγο για τη διάλυση του σωματείου, στην επιδίωξη διάφορου σκοπού από αυτόν που προβλέπει το καταστατικό. Η δεύτερη εξειδικεύει την παράβαση του νόμου, στην επιδίωξη παράνομου, ανήθικου ή αντίθετου στη δημόσια τάξη σκοπού ή στη λειτουργία του σωματείου κατά τρόπο αντίθετο στο νόμο, στη δημόσια τάξη και την ηθική, κατά τρόπο με άλλα λόγια που το σωματείο να επιδιώκει όχι μόνο διάφορο, αλλά και παράνομο σκοπό κάτω από κάποιο

νόμιμο σκοπό του καταστατικού.

Οι παραπάνω λύσεις έχουν πρακτικό ενδιαφέρον για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, κυρίως σε δύο περιπτώσεις, που είναι η άσκηση κερδοσκοπικών δραστηριοτήτων και η άσκηση πολιτικών δραστηριοτήτων, γιατί πρόκειται για δραστηριότητες που είναι στην απόλυτη μορφή τους παράνομες, που όμως αποτελούν συνήθεις δραστηριότητες με διάφορες παραλλαγές. Σε άλλη θέση αναζητήσαμε τα όρια των επιτρεπόμενων αντίστοιχων δραστηριοτήτων. Εκείνο που μένει να προσδιορισθεί στη φάση αυτή είναι να διασαφηνισθεί ότι, και όταν υπάρχουν εμφανείς παρεκκλίσεις από τα επιτρεπόμενα όρια, θα πρέπει σε μία πρώτη φάση να χαρακτηρισθούν ως παράνομες οι συγκεκριμένες δραστηριότητες και σε περίπτωση εμμονής του σωματείου να προχωρήσει η διάλυση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Εργασιακές συγκρούσεις και συνδικαλιστικές οργανώσεις

5.1. Μορφές συγκρούσεων εργασίας

Είναι γεγονός αναμφισβήτητο, ότι μέσα σε μια κοινωνία δεν λείπουν οι κάθε μορφής συγκρούσεις και μέσα σ' αυτές ξεχωριστό ρόλο διαδραματίζουν οι εργασιακές συγκρούσεις, οι οποίες, εξ αιτίας αυτού του λόγου και μόνον, παρουσιάζουν αυξημένο κοινωνιολογικό και ψυχολογικό ενδιαφέρον.

Οι συγκρούσεις είναι φυσική απόρροια της αδυναμίας του εργαζόμενου να προβάλλει σαν άτομο τις διεκδικήσεις του απέναντι στην εργοδοσία και στη Διοίκηση με πιθανότητες επιτυχίας και τη συνακόλουθη ανάγκη ένταξης του σε «επαγγελματικές ενώσεις», μέσω των οποίων οποιαδήποτε διεκδίκηση αποκτά μαζικό χαρακτήρα.

Με την έννοια αυτή, συγκροτείται η «εργασιακή κοινωνία», το ένα μέρος της οποίας αποτελείται από την εργοδοσία και τις διοικήσεις των επιχειρήσεων και το άλλο από τους εργαζόμενους και τις επαγγελματικές τους ενώσεις, συνθέτοντας αυτό, που προηγουμένως αποκλήθηκε με τον όρο «κοινωνικοίεταίροι» ή «κοινωνικοί ανταγωνιστές».

Κάθε φορά που οι δυο πλευρές και, συχνά και η τρίτη (το κράτος), συμφωνούν και συνεργάζονται αρμονικά έχουμε εργασιακή ειρήνη και έλλειψη συγκρούσεων στην εργασία. Κάθε φορά που δεν συμφωνούν και αδυνατούν να συνεργαστούν, προκαλούνται συγκρούσεις εργασίας.

Οι μορφές των εργασιακών συγκρούσεων είναι πολλές και διαφορετικές σε κάθε κοινωνία, μπορούν όμως να σχηματισθούν σε ορισμένες κατηγορίες —που

είναι άλλωστε κοινές στα σύγχρονα εργασιακά πλαίσια και σε παγκόσμια κλίμακα. Αυτές οι μορφές εργασιακών συγκρούσεων εκκινούν από την κύρια υποχρέωση του εργαζόμενου (του «μισθωτού», όπως ορολογικά τον θέλει το Εργατικό Δίκαιο) να παρέχει τη συμφωνηθείσα εργασία στον εργοδότη ή στη διοίκηση.

Αν η παροχή της συμφωνηθείσας εργασίας δεν επιτελείται λόγω εργασιακών διαφορών, οδηγούμεθα σε κάποιες μορφές σύγκρουσης στην εργασία, οι κυριότερες από τις οποίες μπορούν να συνοψιστούν στις ακόλουθες:

- (α) Η λανθάνουσα σύγκρουση: είναι εκείνη που, έτσι ή αλλιώς, ενυπάρχει στο χώρο της εργασίας από αυτήν καθαυτή τη φύση της (στη βάση της διαφοράς των προσδοκιών της εργοδοσίας και των εργαζομένων) και η οποία συχνά παραμένει λανθάνουσα χωρίς ποτέ να εξελιχθεί σε ανοικτή σύγκρουση.
- (β) Η ανοικτή σύγκρουση: είναι ο αντίποδας της προηγούμενης, όπου ενυπάρχει η εξωτερίκευση της σύγκρουσης με την παρουσίαση ενός συγκεκριμένου διεκδικητικού πλαισίου, το οποίο συνήθως έχει χρόνο και μεθοδολογία εκτέλεσης.
- (γ) Η διαπραγμάτευση: είναι η μεθοδολογία αντιπαράθεσης απόψεων στα σημεία διάστασης των θέσεων εργοδοσίας και εργαζομένων, με στόχο την αποφυγή της μετωπικής σύγκρουσης μεταξύ των δύο πλευρών. Μέσα από τα στάδια της διαπραγματευτικής διαδικασίας (1) σύγκρουση, (2) αναμονή, (3) αναγνώριση, (4) συνεργασία) συχνά βρίσκεται η επιθυμητή και για τα δύο μέρη λύση και αποφεύγονται συγκρούσεις, οι οποίες θα βλάψουν με τον ένα ή τον άλλο τρόπο και την επιχείρηση και τους εργαζόμενους. Στα πλαίσια αυτών των διαπραγματεύσεων εντάσσονται και οι γνωστές μας «συλλογικές διαπραγματεύσεις» (collective bargaining), που σήμερα αποτελούν το πλέον σύνηθες πλαίσιο λύσης των προβλημάτων (συχνά με τη μεσολάβηση και του κράτους) μεγάλων κλάδων της σύγχρονης οικονομίας.

5.1.1. Η Αποχή από την εργασία- απεργία

Από τη στιγμή της εξάπλωσης της μισθωτής εργασίας τον 18ο αιώνα και της θεσμο-

θέτησης των εργατικών μισθών, έγινε κατανοητό ότι, οι μορφές διαμαρτυρίας και συγκρούσεων οδηγούσαν στη «συμφωνημένη διακοπή εργασίας» που στην τρέχουσα ορολογία αντικατοπτρίζει την κυριότερη εργασιακή σύγκρουση, την απεργία.

Η απεργία αποτελεί το βασικότερο και το έσχατο όπλο διαμαρτυρίας των εργαζομένων απέναντι στην εργοδοσία και τους μηχανισμούς της διότι πράγματι, η αποχή του εργαζόμενου από την εργασία διακόπτει την παροχή εργασίας και την υποταγή των εργαζομένων στην εργοδοσία.

Από τη διακοπή της παροχής εργασίας από τον εργαζόμενο —σύμφωνα με το Εργατικό Δίκαιο— προκύπτει η, κατά κανόνα, στέρηση της αξίωσης του έναντι του εργοδότη για την απόληψη του μισθού, εκτός από τις εξαιρέσεις που προβλέπει ο νόμος και είναι απόλυτα συγκεκριμένες περιπτώσεις.

Από την εποχή της θεσμοθέτησης του δικαιώματος της απεργίας, που ξεκινά το 1864 στη Γαλλία (ας μην ξεχνάμε ότι η σχετική συνταγματική πρόβλεψη στην Ελλάδα γίνεται για πρώτη φορά στο Σύνταγμα του 1952!), το ζήτημα της απεργίας απασχόλησε σε μεγάλο βαθμό και τις εργασιακές σχέσεις και την επιστήμη και μεταγενέστερα τον κλάδο των Εργασιακών Σχέσεων, με την έννοια ιδίως της καταγραφής μιας σειράς δεδομένων, κυριότερα από τα οποία είναι:

- ο υπολογισμός χαμένων εργατοωρών ανά επιχείρηση, κλάδο, τομέα παραγωγής και εθνικής οικονομίας συνολικά (περισσότερο στατιστικού χαρακτήρα),
- ο υπολογισμός και συσχετισμός απωλειών εργατοωρών με οικονομικά δεδομένα (επίσης στατιστικού χαρακτήρα για το οικονομικό κόστος των απεργιών),
- ο εντοπισμός των κοινωνικών χαρακτηριστικών των απεργούντων για τον καθορισμό της «τυπικής μορφής» απεργίας,
- η έρευνα των ψυχολογικών δεδομένων στην κοινωνική ζωή των απεργούντων (λ.χ. στενότερη επικοινωνία, δυνατά συναισθήματα, δραματοποίηση γεγονότων και διαδικασίας, κ.ά.), κ.λπ.

5.1.2. Άλλες μορφές εργασιακών συγκρούσεων

Πέρα όμως από το έσχατο όπλο των εργαζομένων —την απεργία— υπάρχει μια ακόμη σειρά μορφών συγκρούσεων των εργαζομένων με την εργοδοσία ή τη διοίκηση, που μπορούν να συνοψιστούν στις ακόλουθες:

- (α) Στάση εργασίας: η οποία είναι η πρόσκαιρη χρονικά διακοπή εργασίας μέσα στο ωράριο εργασίας (που δεν επιφέρει όμως, σύμφωνα με το Εργατικό Δίκαιο, ανάλογες επιπτώσεις επί του μισθού), σαν διεκδικητικό όπλο, πριν την απεργία.
- (β) Επίσχεση εργασίας: όπου ο εργαζόμενος —για να εξασφαλίσει τις αξιώσεις του έναντι της αδικαιολόγητης μη εκπλήρωσης των συμβατικών υποχρεώσεων της εργοδοσίας— παύει να παρέχει εργασία παραμένων όμως παρών και, εφόσον συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις επίσχεσης, δικαιούται το μισθό του παρότι δεν εργάζεται.
- (γ) «Λευκή» απεργία: όπου ο εργαζόμενος αρνείται την παροχή εργασίας βρισκόμενος όμως, συνεχώς, στο πόστο εργασίας μη αποδίδοντας ωστόσο. Η «λευκή» λεγόμενη απεργία μοιάζει με την επίσχεση εργασίας, δεν επιφέρει όμως τα ίδια νομικά αποτελέσματα.
- (δ) Η ανταπεργία ("Jock out"): όπου τον καίριο λόγο παίζει εδώ η εργοδοσία, η οποία κηρύσσοντας ανταπεργία (δηλαδή απεργώντας ουσιαστικά η ίδια στην απεργία σαν μέσο αντεπίθεσης στη διεκδικητική προοπτική των εργαζομένων), επιχειρεί να φέρει σε δύσκολη θέση τους εργαζόμενους, συνδυάζοντας συνήθως αυτό το μέσο με σειρά αλλαγών (λ.χ. διαρθρωτικών, προσωπικού, κ.λπ.).

Δεν πρέπει να παραγνωρίζεται πάντως, ότι πέρα από τις κλασσικές αυτές μορφές εργασιακών συγκρούσεων, υπάρχει και μία άλλη σειρά συνδικαλιστικών πρακτικών, οι οποίες στην πλειοψηφία των περιπτώσεων — αν και εκκινούν από τη σωστή διεκδικητική αφετηρία— καταλήγουν σε «κατάχρηση δικαιώματος» ή σε έντονες κοινωνικές συγκρούσεις, όπου δεν λείπουν τα επεισόδια.

Τέτοιας μορφής πρακτικές οι οποίες μπορούν συχνά να χαρακτηριστούν και ως αθέμιτες είναι οι ακόλουθες:

- η καταστροφή εγκαταστάσεων, εργαλείων, προϊόντων, κ.λπ., που ανήκουν στην εργοδοσία (ιδιωτική και κρατική),
- η κατάληψη κτιρίων, εγκαταστάσεων, οργανισμών, επιχειρήσεων αλλά και δημόσιων χώρων (όπως λ.χ. οδόστρωμα εθνικών αρτηριών, κ.λπ.), η οποία είναι του συρμού και στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια,
- η δια καταναγκασμού και σωματικής βίας, επιβολή στους επιθυμούντες να εργαστούν αποχή από την εργασία, κ.λπ..

5.2. Η κοινωνιολογία του συνδικαλισμού και των επαγγελματικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων

Το θέμα του πεδίου κοινωνιολογικής ανάλυσης του συνδικαλιστικού κινήματος βρίσκεται ακόμη στα σπάργανα τόσο διεθνώς όσο και στην Ελλάδα.

Κι όμως, ο συνδικαλισμός και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν ένα από τα βασικά σημεία αναφοράς, τόσο των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων όσο και του γνωστικού αντικειμένου των Εργασιακών Σχέσεων, οι οποίες δέχονται σωρεία παρενεργειών που προέρχονται από το συνδικαλισμό.

Τέσσερεις διαφορετικοί λόγοι είναι αυτοί, στους οποίους οφείλεται σε μεγάλο βαθμό αυτή η έλλειψη κοινωνιολογικών αναλύσεων του συνδικαλισμού και αναφέρονται:

- στην ίδια τη φύση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που ενέχει αντικρουόμενα στοιχεία,
- στην ιδιάζουσα επιφυλακτικότητα των ηγετικών στελεχών των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όταν επιχειρείται η μελέτη των συνδικαλιστικών θεμάτων,
- στη δυσχέρεια του ίδιου του ερευνητή (που σαν επιστήμονας και όχι σαν συνδικαλιστής) δεν μπορεί να διεισδύσει στα άδυτα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όπου δεν υπάρχει και η απαιτούμενη διαφάνεια,
- στην τάση της κοινωνιολογικής σκέψης να αρκείται στις σχετικές νομικο-οικονομικές και ιστορικές μελέτες, γεγονός που αναγνωρίζουν και οι νομικοί και

οι οικονομολόγοι που ασχολούνται με το συνδικαλισμό από τη σκοπιά τους.

Και όπως σχετικά τονίζει η Χρ. Κωνσταντοπούλου, «οι μέχρι τώρα αναλύσεις του θέματος, κατευθύνονται προς τέσσερις κατηγορίες: (α) τις ιστορικές αναλύσεις, (β) τις δομικές, (γ) τις λειτουργικές και (δ) τις ιδεολογικές.

Παρ' όλα αυτά, μία προωθημένη και σύγχρονη «Κοινωνιολογία του Συνδικαλιστικού Κινήματος» θα είχε πολλά να προσφέρει στις εργασιακές σχέσεις και στον κλάδο των Εργασιακών Σχέσεων, μιας και υπάρχει ένας δεκάλογος βασικών εννοιών που παραμένει αδιευκρίνιστος, όπως:

- (α) η κοινωνιολογική αντιμετώπιση της αποκαλούμενης «υποχρεωτικής διαίτησας» στις συνδικαλιστικές διεκδικήσεις, που δίνει νομικές λύσεις, αλλά όχι κατ' ανάγκη και κοινωνικές,
- (β) ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος με τη μαζική του μορφή στον «μετασχηματισμό της κοινωνίας»,
- (γ) η κοινωνιολογική ανάλυση των αιτίων που γέννησαν τη συνδικαλιστική οργάνωση, με βάση την «πολυπαραγοντική ανάλυση» (Pa-nalyse multivariee),
- (δ) ο αυξημένος συγκεντρωτισμός εξουσίας και λήψης αποφάσεων από την ηγεσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων,
- (ε) η μελέτη της επαγγελματοποίησης στο συνδικαλισμό, που αποτελεί, ανάλογα με τη χώρα, μείζον πρόβλημα μιας κοινωνίας,
- (ζ) η αξιολόγηση του ρόλου των «εκλεγμένων συνδικαλιστών» σαν παράγοντες ορθολογικής διεκδίκησης εργασιακών αιτημάτων,
- (η) η κοινωνιολογική ανάλυση της συνδικαλιστικής εκδοχής της έννοιας της «δημοκρατίας», διότι συχνά οι συνδικαλιστικές διεκδικήσεις εμπεριέχουν στοιχεία καταναγκασμού, βίας, κ.λπ. κατά την πρακτική των διεκδικήσεων,
- (θ) η σχέση συνδικαλιστικών οργανώσεων και πολιτικών σχηματισμών (κομμάτων), που σε κάποιες χώρες είναι άρρηκτα συνδεδεμένη πραγματικότητα,
- (ι) η κοινωνιολογική ανάλυση της τεκμηρίωσης της συνδικαλιστικής ιδεολογίας και «επαναστατικής καθαρότητας» αναφορικά με τους υπάρχοντες θεσμούς και λει-

τουργίες της σύγχρονης κοινωνίας,

(κ) η κοινωνιολογική μελέτη των ορίων της συνδικαλιστικής σκοπιμότητας, στις περιπτώσεις εκείνες τουλάχιστον που βλέπεται ευθέως το κοινωνικό σύνολο (που αποτελείται στη συντριπτική του πλειοψηφία από εργαζόμενους) και το ηθικό ή όχι του συνδικαλιστικού δικαιώματος, όταν διακυβεύεται η υγεία, η ασφάλεια, ακόμη και αυτή η μετάβαση στην εργασία.

Η συνδικαλιστική οργάνωση αποτελεί κινητήριο μοχλό στις σημερινές εργασιακές σχέσεις, παράγοντα ατομικής και εργασιακής ανέλιξης, πλην όμως εγκυμονεί και σοβαρούς κινδύνους, κάθε φορά που η συνδικαλιστική ελευθερία θέτει σε κίνδυνο την ελευθερία των υπολοίπων μελών μιας κοινωνίας, μέσα στα οποία συμπεριλαμβάνονται και όλοι οι άλλοι εργαζόμενοι. Θέμα περισσότερο ηθικό και φιλοσοφικό και ασφαλώς λιγότερο κοινωνιολογικό.

5.3. Συνδικαλισμός και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα

Ο όρος «συνδικαλισμός», που προέρχεται από την αρχαία Ελληνική λέξη «σύνδικος» και αποτελεί τη βάση των λατινικών λέξεων *syndicus* και *syndicatum* (από τις οποίες διαμορφώθηκαν οι αντίστοιχοι όροι *syndicalisme* στα γαλλικά, *sindicalismo* στα ιταλικά και στα ισπανικά, *trade unionism* στα αγγλικά και *gewerkschafts bewegung* στα γερμανικά), προδίδει τη «σύμπτωση συμφερόντων» μιας ομάδας ατόμων.

Η δημιουργία επαγγελματικών-συνδικαλιστικών σωματείων και συνακόλουθα, η πορεία του συνδικαλιστικού κινήματος σε μία χώρα, συνδέεται άμεσα με την όλη πολιτικο-οικονομική εξέλιξη, φανερώνοντας ιστορικο-φιλοσοφικά το ποιόν της, καθώς τα συνδικάτα των εργαζομένων αποτελούν οργανώσεις με βασικό σκοπό την προάσπιση των συμφερόντων των μελών τους.

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

(α) στις αμοιβές, στα επιδόματα και στην προσαρμογή των αμοιβών στο εκάστοτε

- κόστος ζωής,
- (β) στο αριθμητικό ύψος της απασχόλησης ανά επιχείρηση ή κλάδο ή ακόμη, στην πολιτική «ανατροπής» των απολύσεων,
- (γ) στον καθορισμό του ωραρίου και των αδειών των εργαζομένων,
- (δ) στα κοινωνικά εργασιακά θέματα, λ.χ. συνταξιοδότηση, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, λοιπές κοινωνικές παροχές,
- (ε) στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος,
- (ζ) στην προώθηση και κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών,
- (η) στη δυνατότητα συμμετοχής των συνδικαλιστών στη λήψη των αποφάσεων της διοίκησης, ειδικά σ' εκείνες που αφορούν τους εργαζόμενους και την προστασία των δικαιωμάτων τους. Θεωρητικά και πρακτικά, αυτοί οι στόχοι του αυτόνομου συνδικαλιστικού κινήματος αποτελούν τη βάση προώθησης του σε οποιαδήποτε χώρα, όμως τόσο η μεθοδολογία και το πλαίσιο δράσης όσο και η στρατηγική και οι ακολουθούμενες τακτικές και πρακτικές αποτελούν εκείνο το σημείο επαναφοράς κάθε συνδικαλιστικού κινήματος.

Το Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα (που ξεκινά δειλά-δειλά τη δράση του από τα πρώτα υποτυπώδη εργοστάσια της Αθήνας, του Πειραιά, της Σύρου, του Βόλου, της Καβάλας, της Πάτρας και άλλου μετά το 1860) συνδέει την τύχη του με την όλη προσπάθεια εκβιομηχάνισης της χώρας, που όντας μη επιτυχής σε σχέση με τις άλλες χώρες, δεν μπορούσε παρά να δεχθεί σημαντικές επιδράσεις στην ανάπτυξη του. Διότι το ελληνικό εργατικό κίνημα και η συνδικαλιστική δράση προσέκρουσαν στα διαρθρωτικά προβλήματα της οικονομίας του ελληνικού κράτους, αφού:

- το μικρό και μεσαίο μέγεθος των επιχειρήσεων δεν ευνοούσε την ανάπτυξη του συνδικαλισμού,
- η ανάπτυξη του τριτογενούς τομέα της παραγωγής (της παροχή υπηρεσιών δηλαδή) υπήρξε πολύ μεγάλη σε σχέση με τη βιομηχανία, αποτελώντας τροχοπέδη για τη συνδικαλιστική ανάπτυξη,
- η έλλειψη αναπτυγμένης βιομηχανικής υποδομής δεν πρόσφερε παρά αποσπασμα-

τικές δυνατότητες συνδικαλιστικής ανάπτυξης, κ.λπ. με αποτέλεσμα, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα να υπόκειται συνεχώς στις εξαρτήσεις της εκάστοτε εκτελεστικής εξουσίας και των πολιτικών κομμάτων, που επιχειρούσαν να κηδεμονεύσουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες, εξαιτίας των παραπάνω αναφερομένων λόγων, δεν είχαν πετύχει υψηλά αποτελέσματα, ούτε σχετικά με την «οργανωτική συνοχή» και τη «μαζικότητα» που θα επιθυμούσαν.

5.3.1. Συνοπτική διαχρονική πορεία του ελληνικού συνδικαλισμού

Πολλοί και διαφορετικοί είναι οι σταθμοί από τους οποίους πέρασε το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα μέχρι τη μεταπολίτευση του 1975. Επειδή δεν θα ήταν δυνατή η εξάντληση του θέματος, παρατίθενται εδώ, απλά και συνοπτικά, ορισμένοι σταθμοί του μόνον, οι ακόλουθοι:

- η ίδρυση του πρώτου εργατικού συνδικαλιστικού σωματείου στη Σύρο, το 1879,
- η διαδικασία συγκρότησης κλαδικών σωματείων, που επιτελείται στη δεκαετία 1880-1890,
- η ίδρυση του πρώτου Ελληνικού Εργατικού Κέντρου στο Βόλο το 1908 και στη συνέχεια στην Αθήνα, το 1910,
- η ίδρυση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) το 1918, με 214 σωματεία και 65.000 μέλη περίπου,
- η κήρυξη της πρώτης πανεργατικής απεργίας το 1919,
- οι βίαιες εργασιακές συγκρούσεις στον εορτασμό της Πρωτομαγιάς το 1923, στην Αθήνα,
- οι αιματηρές συγκρούσεις της περιόδου 1930-1936, όπου μάλιστα το συνδικαλιστικό κίνημα είναι διασπασμένο,
- το πέρασμα της Γ.Σ.Ε.Ε. στον έλεγχο των στελεχών του Κ.Κ.Ε. το 1948,
- η περίοδος 1950-1960 κυριαρχείται από σειρά απεργιακών κινητοποιήσεων με βασικά αιτήματα την αύξηση αποδοχών, με αιχμές το 1953 και το 1957,
- η περίοδος 1964-1967, που αναπτύσσεται ισχυρή συνδικαλιστική δραστηριότητα,

όπου μετά το 1962 δημιουργούνται οι «Συνεργαζόμενες Εργατοϋπαλληλικές Οργανώσεις» (Σ.Ε.Ο.) 115 τον αριθμό, με αιχμές το 1963 (με 271 ημέρες απεργίας ανά 1.000 εργατοϋπαλλήλους) και το 1966 (με 520 ημέρες απεργίας ανά 1.000 εργατοϋπαλλήλους),

- η περίοδος της δικτατορίας, που κατήργησε ολοσχερώς τη συνδικαλιστική δράση και οδήγησε σημαντικό αριθμό συνδικαλιστών στη φυλακή,
- η περίοδος του 1975 και εφεξής, όπου τα εργατικά συνδικάτα χαιρούν κρατικής και συνταγματικής αναγνώρισης από το Σύνταγμα του 1975 και το άρθρο 12, §§ 1-3, ενώ σημαντική είναι η διάταξη του άρθρου 23 § 1, όπου για πρώτη φορά διακηρύσσεται ότι, «Το Κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα προς διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ακώλυτο άσκηση των συναφών προς αυτήν δικαιωμάτων κατά πάσης προσβολής τούτων εντός των ορίων του νόμου».

5.3.2. Προβληματική του σημερινού ελληνικού συνδικαλισμού

Περνώντας στη σημερινή κατάσταση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, παραθέτουμε ορισμένα στοιχεία, αποκλειστικά και μόνο από υλικό εφημερίδων των τελευταίων χρόνων:

- (1) στην «οικονομική αυτοδυναμία» των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η προβολή της οποίας είναι κύριο αιτούμενο αυτονόμησης του συνδικαλιστικού κινήματος, με στόχο να πεισθούν οι δύο άλλοι κοινωνικοί εταίροι (κράτος και εργοδοτικές οργανώσεις), ώστε να πάψει η άντληση πόρων από την Εργατική Εστία και να στηρίζεται στην εισφορά (συνδικαλιστική συνδρομή) των ίδιων των εργαζόμενων,
- (2) στη συνακόλουθη απειλή «πτώχευσης των συνδικάτων» αν η εργοδοσία και το κράτος δεν συναινέσουν στην είσπραξη της «συνδικαλιστικής συνδρομής», που αποτελεί το έσχατο χαρτί των οργανώσεων σήμερα, και το ξεπέρασμα της «οικονομικής ασφυξίας» που αντιμετωπίζουν,
- (3) στο ζήτημα της «εμπιστοσύνης» των εργαζομένων στις συνδικαλιστικές οργανώ-

σεις, σε μια εποχή που το κύρος των συνδικάτων δεν βρίσκεται στο καλύτερο δυνατό επίπεδο, αφ' ενός μεν διότι η μη στήριξη των εργαζομένων από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις διακυβεύει το κύρος τους, αφ' ετέρου δε διότι σύγχρονες έρευνες δείχνουν σημαντική έλλειψη εμπιστοσύνης από την πλευρά των εργαζομένων και ιδίως των νεότερων, ακόμα και σε έρευνες, που κάνει η ίδια η Γ.Σ.Ε.Ε.,

- (4) στο μείζον θέμα της αλλαγής του συνδικαλιστικού κινήματος από κομματικό, χειραγωγημένο και πειθήνιο σε ακηδεμόνευτο, ανεξάρτητο και διεκδικητικό, που απαλλαγμένο από το βεβαρυμένο παρελθόν του θα οδηγήσει τους εργαζόμενους σε ορθολογικούς αγωνιστικούς προσανατολισμούς ταυτισμένους με το συμφέρον τους,
- (5) στο θέμα της σημαντικής απώλειας εργατοωρών σε ετήσια βάση, που αφ' ενός πλήττει το εισόδημα των εργαζομένων και αφ' ετέρου συντείνει στη μείωση της παραγωγικότητας σε δύσκολους οικονομικά καιρούς,
- (6) τη γνωστή δυσφορία και κατακραυγή των εργαζομένων για την «επαγγελματοποίηση των συνδικαλιστών» (που αναφέρονται με τον πιο γνωστό όρο «εργατοπατέρες») σε μία χώρα, που ειδικά στον ευρύτερο δημόσιο τομέα έχει να παρουσιάσει μία «ιδιόμορφη εικόνα»: πάνω από 50.000 Έλληνες αποτελούν συνδικαλιστικά στελέχη, σε σύνολο 600.000 περίπου εργαζομένων υπάρχουν 62 ομοσπονδίες με 20μελή διοίκηση η κάθε μία, 229 δευτεροβάθμια συνδικαλιστικά όργανα με 116 Ομοσπονδίες και Εργατικά Κέντρα και πέντε τριτοβάθμια συνδικαλιστικά όργανα και όπου, πρόεδροι, γραμματείς και μέλη διοικήσεων έχουν πλήθος προνομίων: δεν εργάζονται, δεν κινδυνεύουν να απολυθούν και στο τέλος δικαιούνται και ξεχωριστή σύνταξη για τη συνδικαλιστική τους δράση, πέρα δηλαδή από αυτήν που εισπράττουν σαν εργαζόμενοι! Γεγονός, που δεν μπορεί να περάσει απαρατήρητο από τον ασχολούμενο με το συνδικαλισμό και τις εργασιακές σχέσεις.
- (7) το σοβαρό ζήτημα του διαφορετικού επιπέδου και των προνομίων ανάμεσα σε κα-

τηγορίες εργαζομένων, που στη διάρκεια της συνδικαλιστικής δράσης έχουν να αντιμετωπίσουν τη μήνη των άλλων εργαζομένων εξαιτίας των παροχών και προνομίων τους (δημιουργία δηλαδή ενδοεργασιακών ή ενδοσυνδικαλιστικών διενέξεων).

- (8) το θέμα των όρων διεξαγωγής μιας απεργίας, ειδικά στις περιπτώσεις εκτεταμένων χρονικά απεργιών και σε καίρια για την προστασία του κοινωνικού συνόλου θέματα, όπου ζητείται αυξημένο «προσωπικό ασφαλείας» και το οποίο προκαλεί έριδες μεταξύ των συνδικάτων και της εργοδοσίας του κράτους (διοικήσεις κρατικών οργανισμών),
- (9) στην κρίση της στρατηγικής που διέρχονται τα συνδικάτα στην εποχή μας, που οδηγεί σε μια «ψυχοπαθολογία των απεργιακών κινητοποιήσεων», όπου υπάρχουν εντελώς διστασμένες απόψεις — από την πλήρη αποδοχή κάθε απεργιακής εκδήλωσης μέχρι την ολοσχερή άρνηση της, μέχρι και το ρόλο και την προνομιακή μεταχείριση των συνδικαλιστικών ηγετών ή την επίταση των μέτρων κατά των απεργών, η οποία θα πρέπει να συζητηθεί με όλους τους «κοινωνικούς εταίρους» με βάση τα νέα δεδομένα,
- (10) στο ζήτημα αναζήτησης ενός πλαισίου συναίνεσης μεταξύ εργαζομένων, εργοδοσίας και κράτους, που συχνά επιδιώκεται και σε ειδικές περιπτώσεις επιτυγχάνεται (όπως λ.χ. στη διάρκεια των γεγονότων του Περσικού Πολέμου), με στόχο την εμπέδωση της «εργασιακής ειρήνης» και την αξιοποίηση του βασικού παράγοντα στην εργασία του ανθρώπου,
- (11) στο πρόβλημα της παρακώλυσης των συγκοινωνιών και της εργασιακής μετάβασης, που απασχολεί τα μεγάλα αστικά κέντρα και δη την πρωτεύουσα, που σύμφωνα με τα σχετικά στοιχεία καλύπτουν το 1/3 του μήνα σε μέσον όρο, γεγονός που κάνει το κοινωνικό σύνολο να δυσανασχετεί σε καθημερινή βάση και να καταφέρεται εναντίον των συνδικαλιστικών οργανώσεων,
- (12) τέλος, το ζήτημα των συντεχνιών, που έχουν περιορίσει αισθητά τις θεσμικές

διεκδικήσεις τους και έχουν επικεντρώσει το ενδιαφέρον τους στη μισθολογική άνοδο γεγονός που υποβαθμίζει το ρόλο του σύγχρονου συνδικαλιστικού κινήματος σε μεγάλο βαθμό.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε πως διάφορες θεωρίες (θεωρία Fr. Taylor, θεωρία X, θεωρία Y), οι οποίες αναπτύχθηκαν κατά την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων μέσα στο χρόνο, προσανατολίζουν και ορίζουν τη θεωρητική βάση των σχέσεων αυτών.

Μισθωτός και εργοδότης, ως συστατικοί εταίροι των εργασιακών σχέσεων, γεννούν τις σχέσεις αυτές, των οποίων η λειτουργία επιτελείται αναφορικά με το σύνολο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων αμοτέρων των μερών. Οι ίδιες συστήνονται, λειτουργούν και λύνονται μέσα στα πλαίσια που τίθενται από κανόνες δικαίου εκπορευόμενους τόσο από την εργατική νομοθεσία όσο και από συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Παράλληλα, η σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα οριοθετείται από κανόνες αναφερόμενους στο εργασιακό περιβάλλον αλλά και στη συμπεριφορά των ατόμων μέσα σε αυτό, καθώς διάφορες παθογενείς καταστάσεις αναφύονται και, σαφώς, χρήζουν θεραπείας.

Βέβαια, και, εφόσον κοινωνιολογικές έρευνες έχουν ως αντικείμενο απόδειξης πως ο άνθρωπος και δη ο εργαζόμενος έχει ανάγκη την ένταξη του σε ομάδες με σκοπό ν' αντιμετωπίσει αρνητικές και επαχθείς όψεις της ζωής και της εργασίας του, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν όρο «εκ των ων ουκ ανευ» των συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Η προάσπιση των συμφερόντων των μισθωτών και των εργοδοτών ανάγεται στη σφαίρα λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που σχηματίζουν, αντίστοιχα, οι δύο εταίροι των παραπάνω σχέσεων.

Εν κατακλείδι, θα αποτελούσε έκπληξη αν εξέλειπαν οι συγκρούσεις μεταξύ μισθωτών και εργοδοτών. Η «αρένα» των εργασιακών σχέσεων έχει ιστορικά μετρήσει πάμπολλες διαμάχες των δύο μερών τόσο στην Ελλάδα αλλά και σ' ολόκληρη την υφήλιο. Ας μην ξεχνούμε πως ο ελληνικός συνδικαλισμός στάθηκε πρωτοστάτης της επιτυχίας των σημερινών «δεδομένων» στις εργασιακές σχέσεις και επιπρόσθετα, προσέφερε πολύτιμη αρωγή όσον αφορά στη συνταγματική κατοχύρωση του δικαιώματος «προς το συνδικαλίζειν» (άρθρο 23 Συντάγματος 1975/1986/2001), το οποίο αποτελεί ένα από τα σπουδαιότερα εφόδια του ανθρώπου στην εργασιακή πραγματικότητα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Όλα τα έργα που παρατίθενται μου προσέφεραν πολύτιμη αρωγή στην ολοκλήρωση της εργασίας. Λιγότερο ή περισσότερο, το καθένα από τη δική του πλευρά, στάθηκε εμπρός μου σα δάσκαλος, σα στυλοβάτης στα μονοπάτια των εργασιακών σχέσεων.

Ευελπιστώ το εν λόγω κείμενο να αναδεικνύει τη γόνιμη συνεργασία του «πνεύματος» των συγγραφέων των κατωτέρω εγχειριδίων με την κρίση της εισηγήτριας.

- ❖ Δουκάκης Νταντής – Λάζαρος, Εργασιακές Σχέσεις – Οικονομία και Θεσμοί, Απρίλιος 1988, Εκδόσεις Οδυσσέας
- ❖ Δρ. Θεοδωράτος Φ. Ευάγγελος, “ Εργασιακές Σχέσεις ”
- ❖ Λύτρας Περικλής Ν.,“ Εργασιακές Σχέσεις ” Συμβολή στα σύγχρονα κοινωνικο-ψυχολογικά δεδομένα των εργασιακών σχέσεων, Interbooks 1992 - Αθήνα
- ❖ Κουκιάδης Ιωάννης, “Εργατικό Δίκαιο” Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας – Γ΄ Έκδοση 2005, Εκδόσεις Σάκκουλα
- ❖ Κουκιάδης Ιωάννης, “Εργατικό Δίκαιο” Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις – Τόμος Ι – Α΄ Έκδοση 1997, Εκδόσεις Σάκκουλα