

Πανεπιστήμιο Πειραιώς
Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων
Μεταπτυχιακό στην Διοίκηση Τουριστικών Επιχειρήσεων

ΘΕΜΑ:

**ΝΟΜΙΚΕΣ ΠΛΕΥΡΕΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΕ
ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ**

Διπλωματική Εργασία
Σταυρούλας Αρ. Μανωλάκου

2006

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ:

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	IV
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1.1 Ιστορική Αναδρομή.....	1
1.2 Σκοπός της εργασίας.....	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	4
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	4
2.1 Μέθοδος Δειγματοληψίας.....	4
2.2 Σχεδιασμός της έρευνας	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	8
ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ Δ.Α.Δ	8
3.1 Ορισμός Διοίκησης Προσωπικού	8
3.2 Δραστηριότητες – Λειτουργίες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού...	10
3.3 Επιστημονικές γνώσεις για τις λειτουργίες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	18
ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	18
4.1 Επαγγελματικές σχέσεις και συλλογικό εργατικό δίκαιο	18
4.2 Οι εργασιακές σχέσεις αναπτύσσονται, μέσα σ' ένα νομικό πλαίσιο. Από νομικής πλευράς τα διάφορα συστήματα εργασιακών σχέσεων περιέχουν κανόνες που αναφέρονται:	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	21
ΝΟΜΙΚΕΣ ΠΛΕΥΡΕΣ ΘΕΜΑΤΩΝ Δ.Α.Δ	21
5.1 Πολιτική Προσλήψεων και Αποχωρήσεων.	21
5.1.1. Προσλήψεις	21
5.1.2 Αποχωρήσεις.....	24
5.2. Πολιτική μισθών και επιδομάτων	27
5.2.1 Νομικό πλαίσιο αμοιβών.....	28
5.2.2 Επιδόματα	30
5.3 Ωράριο εργασίας - Μορφές απασχόλησης	33

5.3.1	Μερική Απασχόληση	36
5.3.2	Απασχόληση αλλοδαπών.....	36
5.3.3	Απασχόληση ανηλίκων.....	37
5.4.	Υγεία και Ασφάλεια του Εργαζομένου	37
5.5.	Κοινωνική Πολιτική (κοινωνικές παροχές).....	42
5.6	Συνδικαλισμός.....	45
5.6.1	Η περίπτωση της Απεργίας	48
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ		51
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6		51
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΣΥΓΚΡΙΝΟΜΕΝΩΝ ΚΛΑΔΩΝ.....		51
6.1	Ο Τραπεζικός Κλάδος	51
6.2.	Πολιτικές διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων στον Τραπεζικό κλάδο. .	54
6.3	Ο Κλάδος Ειδών Τροφίμων.....	56
6.4.	Πολιτικές διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων στον κλάδο βιομηχανίας τροφίμων.....	61
6.5	Συγκριτική μελέτη (τραπεζικού κλάδου – κλάδου βιομηχανίας τροφίμων).....	63
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7		66
ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ (ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ).....		66
7.1	Ανάλυση στοιχείων από τα ερωτηματολόγια του τραπεζικού κλάδου	66
7.2	Ανάλυση στοιχείων ερωτηματολογίων από τον κλάδο της βιομηχανίας τροφίμων.....	72
7.3	Συγκριτική μελέτη	76
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8		80
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΙ		80
8.1	Συμπεράσματα:.....	80
8.2	Σχολιασμοί:	81
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9		83
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ.		83
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ		84
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ		89

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί, επιδιώκουν την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων και αποτελεσμάτων, μέσω της μέγιστης δυνατής αξιοποίησης όλων των παραγωγικών πόρων που διαθέτουν . Ο ανθρώπινος παράγοντας, αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους πόρους της κάθε επιχείρησης, αφού η παραγωγή ποιοτικών προϊόντων, η παροχή ποιοτικών υπηρεσιών και γενικότερα η παραγωγικότητα της επιχείρησης, εξαρτώνται άμεσα από την ποιοτική και ποσοτική απόδοση των εργαζομένων.

Η απόδοση των εργαζομένων εκτός από τους παράγοντες που σχετίζονται αποκλειστικά με τα ατομικά τους χαρακτηριστικά (π.χ. γνώση, εμπειρία, εκπαίδευση, ηλικία, προσωπικότητα, κ.α.) επηρεάζεται και από τα συστήματα και τις πρακτικές απασχόλησης και διοίκησης τους, που εφαρμόζει η επιχείρηση.

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι :

1. η καταγραφή των νομικών θεμάτων που απασχολούν την Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, η σωστή εφαρμογή των οποίων, συμβάλλει στις ομαλές σχέσεις της με τους εργαζόμενους και
2. σε ποιο βαθμό τα νομικά θέματα θεωρούνται σημαντικά, αλλά και σε ποιο βαθμό αυτά εφαρμόζονται από τις Διοικήσεις Προσωπικού των επιχειρήσεων δύο μεγάλων κλάδων, του Τραπεζικού και της Βιομηχανίας Τροφίμων

Από την θεωρία περνούμε στην πράξη και τέλος στα συμπεράσματα, που βασίζονται σε μια συγκριτική μελέτη των πρακτικών που εφαρμόζουν σχετικά με τα νομικά θέματα οι διοικήσεις των επιχειρήσεων των δύο κλάδων.

Για την πραγματοποίηση της εργασίας αυτής, χρειάστηκε η βοήθεια συγκεκριμένων ανθρώπων, τους οποίους ευχαριστώ θερμά και ειδικότερα:

Ευχαριστώ, τον επιβλέποντα καθηγητή μου, καθηγητή κ. Χαράλαμπο Κανελλόπουλο την καθηγήτρια Πηνελόπη Αγαλλοπούλου, και τον καθηγητή κ. Χρήστο Καζαντζή, για την πολύτιμη βοήθεια τους.

Επίσης, θέλω να ευχαριστήσω θερμά την Διοίκηση του Ινστιτούτου Εργασίας ΟΤΟΕ καθώς και την Ένωση Ελληνικών Τραπεζών για το πολύτιμο υλικό που απλόχερα μου προσέφεραν,

Τέλος να ευχαριστήσω την οικογένεια μου και τους φίλους μου για την υποστήριξη και την συμπαράσταση που μου έδειξαν.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Ιστορική Αναδρομή

Η ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης στα εργατικά θέματα, είναι σχετικά πρόσφατο φαινόμενο στην Ελλάδα και οφείλεται στην εσωτερική και διεθνή εργατική αναταραχή. Ο πληθωρισμός της περιόδου του Α΄ Παγκοσμίου Πολέμου και της μεταπολεμικής εποχής, διέβρωσε την πραγματική αξία των μισθών και των ημερομισθίων και εξώθησε τους εργαζομένους σε επανειλημμένες, όσο και μαζικές κινητοποιήσεις. Οι απεργίες πολλαπλασιάζονταν, ο αριθμός των απεργών αυξάνονταν, ενώ η εργατική αναταραχή επεκτείνονταν σε κλάδους, που δεν είχαν γνωρίσει ως τότε καμία κινητοποίηση των εργαζομένων, με στόχο την ικανοποίηση μισθολογικών αιτημάτων.¹ Η μαχητικότητα των εργαζομένων χαλυβδώθηκε, με μια πρωτόγνωρη αυτοπεποίθηση, που πήγαζε από την εκτίμηση ότι το καταλυτικό γεγονός της Ρωσικής Επανάστασης και η ανατροπή των κεντροευρωπαϊκών μοναρχιών άνοιγαν μια νέα σελίδα στην κοινωνική ιστορία των λαών της Ευρώπης. Εξ άλλου με την ίδρυση του ΣΕΚΕ το 1918, η ελληνική εργατική τάξη, αποκτά για πρώτη φορά έναν ανάλογο πολιτικό εκφραστή. Η προγραμματική αντιπαλότητα του νέου κόμματος προς την αστική τάξη, η «εχθρότητα» κατά

¹ Βλ. Θ. Χατζηπανταζής, στο Γ. Μαυροκορδάτος – Χ. Χατζηιωσήφ, (αρ. 25), σ. 271-286.

τον Δ. Γούναρη, ενίσχυσε τους φόβους των εργοδοτών, αλλά και των μικροϊδιοκτητών, ότι οι μισθολογικές διεκδικήσεις των εργαζομένων, αποτελούσαν το προοίμιο της ανατροπής του κοινωνικού καθεστώτος και οδηγεί στην σκλήρυνση της στάσης τους απέναντι στις εργατικές κινητοποιήσεις.² Την επόμενη όμως του Α' Παγκοσμίου Πολέμου, η μεταστροφή της αστικής κοινής γνώμης, θα έχει μονιμότερο χαρακτήρα, το ίδιο όπως και οι διεκδικήσεις των εργατών για μεγαλύτερες αμοιβές και καλύτερους όρους εργασίας. Μέσα σ' αυτό το ιδεολογικό κλίμα που διαμορφώθηκε ύπο την επήρεια των μεγάλων οικονομικών και κοινωνικών ανισοροπιών και ως παρεπόμενο στοιχείο της βιομηχανικής πολιτικής, έμελλε να ολοκληρώσει την πορεία της η ελληνική εργατική νομοθεσία. Ο νόμος 2868/1922 «περί υποχρεωτικής ασφάλισεως των εργατών και ιδιωτικών υπαλλήλων» που τέθηκε σε ισχύ την 29.07.1922 , ο νόμος 2943/1922 «περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως εργατικών τινών νόμων» και ο νόμος 2990/1922 «περί κυρώσεως της Διεθνούς Συμβάσεως της Γ' Διεθνούς Συνδιασκέψεως της Εργασίας της Γενεύης της κανονιζούσης την εφαρμογή της εβδομαδιαίας αναπαύσεως εν τοις βιομηχανικοίς καταστήμασιν», δηλώνουν την έντονη νομοθετική δραστηριότητα που αναπτύχθηκε και κατ' επέκταση το γεγονός ότι η ρύθμιση των εργατικών θεμάτων θεωρήθηκε σημαντική η τουλάχιστον, ανεξάρτητα από τα εκάστοτε κίνητρα των κυβερνήτων, εκλήφθηκε ως τέτοια από τα πλατιά κοινωνικά στρώματα.

² Βλ. Χρήστος Χατζηιωσήφ (αφ.24) σ. 290-291.

1.2 Σκοπός της εργασίας

Έχοντας ως βάση την παραπάνω ιστορική αναφορά, το αντικείμενο διαπραγμάτευσης αυτής της εργασίας είναι:

- α) το πώς έχει διαμορφωθεί η εργατική νομοθεσία στην Ελλάδα σήμερα, στο πλαίσιο πάντα των νομικών θεμάτων που αφορούν την Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και
- β) πως αυτή εφαρμόζεται στην πράξη στο περιβάλλον των επιχειρήσεων.

Η παρούσα εργασία εστιάζεται κυρίως στις διαδικασίες εκείνες, με τις οποίες η διοίκηση επιδιώκει να εφαρμόσει την εργατική νομοθεσία, στα πλαίσια της άσκησης των καθηκόντων της και στο πόσο σημαντική είναι η εφαρμογή των νομικών αυτών θεμάτων στην σχέση της με τους εργαζόμενους.

Πέρα όμως από τα νομικά θέματα αυτά καθαυτά, αυτό που εξετάζει η εργασία αυτή και αποτελεί βασικό της θέμα αλλά και ερώτημα, είναι μέσα στους κόλπους της ίδιας της επιχείρησης, ποιο τμήμα ασχολείται με τα νομικά θέματα αυτά και ειδικότερα, κατά πόσο είναι αντικείμενο διαπραγμάτευσης της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

2.1 Μέθοδος Δειγματοληψίας

Η μέθοδος ερευνητικής διαδικασίας που επιλέχθηκε στην παρούσα εργασία, είναι η δειγματοληψία, ενώ οι τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν για προσδιορισμό του δείγματος και συγκέντρωσης των απαντήσεων, είναι η προσωπική συνέντευξη και η αποστολή ερωτηματολογίων, κυρίως μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Στην συγκεκριμένη έρευνα επιλέχθηκε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα 18 επιχειρήσεων, αποτελούμενο από 10 τράπεζες και 8 βιομηχανίες τροφίμων. Κατασκευάστηκε ένα ερωτηματολόγιο (βλ. παράρτημα Α) με σκοπό να το συμπληρώσουν οι διευθυντές προσωπικού των επιχειρήσεων. Στο ερωτηματολόγιο αυτό, συνδυάζονται ερωτήσεις κλειστές τύπου ναι – όχι, καθώς και κλειστές ερωτήσεις προκατασκευασμένων απαντήσεων.

Κλειστές ερωτήσεις τύπου ναι – όχι, λέγονται οι ερωτήσεις στις οποίες ο ερωτώμενος απάντα συνήθως με ναι ή όχι. Παράδειγμα τέτοιου τύπου, είναι η ερώτηση 6 του ερωτηματολογίου της παρούσας έρευνας:

Ερ. 6: Ασχολείται η ίδια η Υπηρεσία Προσωπικού με σχετικά νομικά θέματα;

1. ΝΑΙ

2. ΟΧΙ

Κλειστές ερωτήσεις προκατασκευασμένων απαντήσεων, λέγονται οι ερωτήσεις στις οποίες δίνεται μια σειρά, ένας κατάλογος απαντήσεων στον ερωτώμενο και εκείνος επιλέγει αυτήν που του ταιριάζει καλύτερα. Παράδειγμα τέτοιου τύπου ερωτήσεων, είναι η ερώτηση 8 του ερωτηματολογίου της παρούσας έρευνας:

8. Ποια θέματα προσωπικού με νομικές προεκτάσεις θεωρείτε σημαντικότερα και σε ποια θέματα αφιερώνετε κυρίως (ή περισσότερο) το χρόνο σας;

Θεωρώ σημαντικότερα (ιεραρχείστε)	Ξοδεύω περισσότερο χρόνο (%)
---	---------------------------------------

1. Προσλήψεις
2. Διακοπές εργασίας / Απολύσεις
3. Μεταθέσεις
4. Υγιεινή και Ασφάλεια
5. Πολιτική Ωραρίου και Αδειών
6. Πολιτική Μισθών και Ημερομισθίων
7. Εργασιακές Σχέσεις / Σχέσεις με τα Σωματεία
8. Πειθαρχικές Ενέργειες
9. Συλλογικές Συμβάσεις
10. Εφαρμογή εργατικού δικαίου
11. Άλλα θέματα. Ποια;.....

2.2 Σχεδιασμός της έρευνας

Η σχετική έρευνα που έγινε στα πλαίσια αυτής της εργασίας, στηρίζεται αφενός στο θεωρητικό μέρος βάσει βιβλιογραφίας και αφετέρου στην πρακτική

εφαρμογή βάσει ερωτηματολογίων και προσωπικών συνεντεύξεων. Στο σχετικό ερωτηματολόγιο απάντησαν 10 τράπεζες (Εθνική Τράπεζα, Nova Bank, Eurobank, Alpha bank, Αγροτική Τράπεζα, Τράπεζα Κύπρου, ΑΣΠΙΣ, Εμπορική, CITYBANK, Τράπεζα Αττικής) και 8 βιομηχανίες τροφίμων (CRETA FARM, ΜΥΛΟΙ ΣΟΓΙΑΣ, ΔΩΔΩΝΗ Α.Ε, ΦΑΓΕ Α.Ε, MISKO Α.Ε, ΕΒΓΑ Α.Ε., ΓΙΩΤΗΣ Α.Ε, ΚΑΤΣΕΛΗΣ Α.Ε).

Αξίζει να σημειωθεί, η δυσκολία που παρουσιάστηκε στο να ολοκληρωθεί αυτή η εργασία, η οποία έγκειται στις περιορισμένες βιβλιογραφικές πηγές όσον αφορά στην βιομηχανία τροφίμων (έλλειψη βιβλιογραφίας που να αφορά στις πρακτικές της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού του κλάδου) καθώς και στην μειωμένη διάθεση των διευθυντών προσωπικού, να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο και να δώσουν στοιχεία που αφορούν τις επιχειρήσεις τους.

Η εργασία είναι διαρθρωμένη σε δύο Μέρη. Στο Πρώτο Μέρος γίνεται ανάλυση στο πως χειρίζονται και ποιες πολιτικές εφαρμόζουν οι ελληνικές επιχειρήσεις σε σχέση με βασικά νομικά θέματα όπως α) η υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, β) τα χρονικά όρια εργασίας, γ) τα εργατικά ατυχήματα, δ) τα επιδόματα, ε) τις προσλήψεις και απολύσεις, ζ) τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, στ) τις υπερωριακές εργασίες, η) το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα κ.α.,

Στο Δεύτερο Μέρος τέλος εξετάζεται η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων στους κόλπους των επιχειρήσεων δύο μεγάλων κλάδων, του Τραπεζικού και της Βιομηχανίας Τροφίμων. Με την συγκριτική αυτή διάσταση της μελέτης

(βάση ερωτηματολογίων) των δύο αυτών κλάδων, βλέπουμε στην πράξη πως εφαρμόζονται τα παραπάνω νομικά θέματα, αν υπάρχουν διαφορές στην εφαρμογή τους, και που εντοπίζονται αυτές. Τέλος αναλύονται τα συμπεράσματα και παρατίθενται οι προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ Δ.Α.Δ

3.1 Ορισμός Διοίκησης Προσωπικού

Διοίκηση Προσωπικού αποκαλείται το σύνολο των διαδικασιών προσέλκυσης ή στρατολόγησης (αναζήτησης και εξεύρεσης), επιλογής, εκπαίδευσης και ανάπτυξης των ανθρώπινων πόρων στους οργανισμούς, επιχειρήσεις και υπηρεσίες. Οι ανθρώπινοι πόροι (Human Resources) ενός οργανισμού, αποτελούνται απ' όλα τα άτομα που απασχολούνται σ' οποιοσδήποτε δραστηριότητές του.

Καθώς η προσέλκυση, η επιλογή, η ανάπτυξη κι η αξιολόγηση των ανθρώπων αποτελούν ολοκληρωμένες πλευρές κάθε οργανωμένης προσπάθειας, η διοίκηση ή υπηρεσία προσωπικού είναι εγγενής σ' όλους τους οργανισμούς, ανεξάρτητα αν υπάρχει ή όχι ένα τμήμα μ' αυτό το όνομα. Η υπηρεσία προσωπικού είναι ένα κύριο συστατικό της ευρύτερης διοικητικής λειτουργίας κι έχει ρίζες και κλάδους, που εκτείνονται σ' ολόκληρο τον οργανισμό και πιο πέρα απ' αυτόν.

Οι πολύ μικρές επιχειρήσεις δεν έχουν ξεχωριστό τμήμα ή υπηρεσία προσωπικού. Σ' αυτές ο ίδιος ο εργοδότης έχει την ευθύνη πρόσληψης

στελεχών, ή τις περισσότερες φορές, παραχωρεί σε στελέχη του την παραπάνω ευθύνη πρόσληψης, καθώς και την εκπαίδευση, πειθαρχία, τον καθορισμό αμοιβής ή και λοιπές ενέργειες για το προσωπικό. Βέβαια, στις μικρές επιχειρήσεις, το όλο βάρος στρέφεται στην παραγωγή και στις πωλήσεις, θεωρώντας ότι τα δύο αυτά τμήματα είναι τα σημαντικότερα της επιχείρησης. Με άλλα λόγια, η επιδίωξη της επιχείρησης είναι η επιβίωση και μόνο αυτής καθώς και η μεγιστοποίηση των κερδών ή πωλήσεών της. Έτσι όμως δεν διαμορφώνεται μια σωστή επιχειρηματική πολιτική, καθώς για την εξασφάλιση της επιτυχούς λειτουργίας της, απαιτείται η σωστή χρησιμοποίηση των παραγωγικών συντελεστών.

Αν στις μικρές επιχειρήσεις η υπηρεσία προσωπικού είναι απαραίτητη, στις μεγάλες επιχειρήσεις είναι απόλυτα αναγκαίο, να έχουν ένα ξεχωριστό τμήμα προσωπικού ή διεύθυνση προσωπικού, που να αντιμετωπίζει όλα εκείνα τα προβλήματα και τις ενέργειες που περικλείονται στην έννοια της διαχείρισης προσωπικού³

Η Διοίκηση Προσωπικού περιλαμβάνει τις ενέργειες προσλήψεων, προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού, εκπαίδευση προσωπικού κι εξέλιξη στελεχών, σχεδιασμό οργάνωσης, καθορισμό μισθών κι ημερομισθίων, υγεία κι ασφάλεια (πρόληψη ατυχημάτων), πρόσθετες παροχές κι εξυπηρετήσεις προς τους εργαζόμενους, σχέσεις συνδικαλισμού - μάνατζμεντ και έρευνες προσωπικού.

³. Νικόλαος Β. Μαντάς, (αρ.16) σ. 80-81

Για τα θέματα αυτά, στις προηγμένες βιομηχανικά χώρες, υπάρχουν σχολεία, ινστιτούτα, κολέγια και πανεπιστήμια που ασχολούνται συστηματικά τόσο με τη διδασκαλία όσο και με την έρευνα.

Κυρίως από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 έγινε πλήρως αντιληπτό ότι τα θέματα δημιουργίας και διαχείρισης των συστημάτων που αφορούν τον ανθρώπινο παράγοντα αποτελούν ευθύνη των ειδικών για θέματα προσωπικού και επιπλέον ότι τα θέματα που αναφέρονται στη διεύθυνση εργαζομένων από τους προϊστάμενους όλων των τμημάτων, είναι αλληλένδετα και απόλυτα αλληλοεπηρεαζόμενα.

Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο άρχισε να θεωρείται αυτονόητο, ότι όλα τα παραπάνω θέματα χρήζουν ενιαίας θεώρησης, μελέτης και αντιμετώπισης και ο νέος όρος που καθιερώθηκε για να τα περιλάβει όλα μαζί ήταν (Human Resource Management) και στα ελληνικά Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Διοίκηση Ανθρώπινου Παράγοντα ή Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού⁴

3.2 Δραστηριότητες – Λειτουργίες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Κάθε οργανισμός (επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, νοσοκομείο κλπ), όσο μεγάλος, μικρός, απλός ή περίπλοκος κι αν είναι, επιδιώκει την επίτευξη των στόχων του μέσω της χρήσης ορισμένων πόρων – οικονομικών, υλικοτεχνικών, ανθρώπινων κ.ά.

⁴ Χαράλαμπος Κ. Κανελλόπουλος, (αφ.7) σ. 140

Ξεχωριστή θέση μεταξύ των πόρων ενός οργανισμού, κατέχει το ανθρώπινο δυναμικό το οποίο αναγνωρίζεται ως ένας από τους πιο κρίσιμους παράγοντες για την αποδοτική χρήση και αξιοποίηση των υλικοτεχνικών αυτών. Σε αυτό το πλαίσιο, για την επίτευξη των στόχων ενός οργανισμού, σημαντικό ρόλο παίζει η σωστή στρατολόγηση, επιλογή, ανάπτυξη και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, δηλαδή η Διοίκηση προσωπικού. Η διοίκηση προσωπικού, είναι ένα κύριο συστατικό της ευρύτερης διοικητικής λειτουργίας κι έχει ρίζες και κλάδους που εκτείνονται σ' ολόκληρο τον οργανισμό και πιο πέρα απ' αυτόν⁵.

Συνεπώς η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, αποτελεί μια ιδιαίτερα σημαντική οργανωτική λειτουργία, η οποία αν και ποικίλει στο περιεχόμενο των ενεργειών της από επιχείρηση σε επιχείρηση, μπορούν ως βασικές συνιστώσες της να θεωρηθούν οι εξής:

- Η οργάνωση και ο σχεδιασμός του οργανογράμματος και των θέσεων εργασίας.
- Η στρατολόγηση (αναζήτηση και εξεύρεση) ανθρώπινων πόρων βάσει ενός συστήματος επιλογής. Στην όλη διαδικασία βασική προϋπόθεση είναι ο τρόπος υποδοχής και ενημέρωσης του υποψηφίου και πιθανώς διάφορα τεστ για την εξέταση των φυσικών και νοητικών ικανοτήτων του ανάλογα με τις απαιτήσεις της θέσης.
- Η διαχείριση της υπαλληλικής σχέσης. Οι μεταθέσεις, προαγωγές, που είτε γίνονται για να καλυφθεί κάποια θέση ενός στελέχους που έφυγε

⁵Χαρ. Κανελλόπουλος & Ευαγγ. Κατσιούλας, (αρ.10) σ. 55

(με εσωτερική προαγωγή, ή με νέα πρόσληψη) είτε γίνονται προγραμματισμένα, εκπαιδεύοντας ένα στέλεχος με σκοπό διαδοχικές, προγραμματισμένες μεταθέσεις και προαγωγές. Και στις δύο περιπτώσεις, η απόφαση συνήθως λαμβάνεται με συνεργασία του διευθυντή προσωπικού και του προϊσταμένου του τμήματος όπου υπάρχει η κενή θέση. Άλλες λειτουργίες είναι η υπογραφή ατομικών συμβάσεων εργασίας, οι πειθαρχικές διαδικασίες κ.α.

- Η εκπαίδευση και ανάπτυξη προσωπικού, μέσω διαφόρων προγραμμάτων και μεθόδων εκπαίδευσης που σκοπό έχουν την βελτίωση της απόδοσης, την βελτίωση της ποιότητας και την αύξηση της παραγωγικότητας.
- Η πολιτική μισθών και ημερομισθίων, το σύνολο δηλαδή των αρχών που διέπουν τη στάση της οργάνωσης στον τομέα αυτό με σκοπό την ανταποδοτικότητα του κόστους εργασίας. Η διασφάλιση με άλλα λόγια, ότι τα πόσα που δαπανώνται για αμοιβές προσωπικού γεννούν για τον οργανισμό το ανάλογο εισόδημα. Αυτό προϋποθέτει την υιοθέτηση ενός συστήματος αξιολόγησης έργου-θέσεως που βρίσκεται μέσα στις ευθύνες της υπηρεσίας προσωπικού, ωστόσο η τελική απόφαση είναι ευθύνη του ανώτατου μάνατζερ.
- Η φροντίδα για την υγιεινή και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας, είναι κεφαλαιώδους σημασίας στο πλαίσιο της λειτουργίας μιας επιχείρησης. Ο υπεύθυνος του τμήματος προσωπικού έχοντας και τις απαραίτητες γνώσεις της νομοθεσίας για τα θέματα αυτά, συνεργάζεται στενά με τους προϊσταμένους του κάθε τμήματος, έτσι ώστε λαμβάνοντας τα απαραίτητα μέτρα (επιβολή κανονισμών, εκπαίδευση σε κανόνες

προλήψεως ατυχημάτων κλπ.), η υγιεινή των εργαζομένων να είναι εξασφαλισμένη και να περιορίζεται στο ελάχιστο η πιθανότητα ατυχημάτων.

- Οι εργασιακές σχέσεις. Το τμήμα προσωπικού παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στις σχέσεις μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και μάνατζμεντ. Ο καθορισμός των υπερωριών, ο χειρισμός των μεταθέσεων, και γενικότερα των κανόνων που ρυθμίζουν τους όρους παροχής της μισθωτής εργασίας, είναι μερικά από τα θέματα που ο υπεύθυνος προσωπικού ασχολείται, ενεργώντας ουσιαστικά ως αντιπρόσωπος του μάνατζμεντ με τα σωματεία.
- Ο ανθρώπινος παράγοντας. Ο τρόπος με τον οποίο σκέπτονται και ενεργούν οι άνθρωποι στο πλαίσιο των οργανώσεων καθώς και η προσωπική διάθεση των εργαζομένων, είναι πολύ σημαντική για το κλίμα που επικρατεί στο χώρο εργασίας. Η υποκίνηση των εργαζομένων, η ομαδική συμπεριφορά στην εργασία, η αξιολόγηση αποδόσεως και η εποικοδομητική συνεργασία των στελεχών μιας επιχείρησης με τους υπαλλήλους, εμπίπτουν στα καθήκοντα του τμήματος προσωπικού.
- Η κοινωνική πολιτική. Η ανάπτυξη, δηλαδή, προγραμμάτων πρόσθετων παροχών στους εργαζόμενους του οργανισμού, όπως αθλητικές εκδηλώσεις, εκδρομές, πληρωμένες διακοπές, κατασκηνώσεις, παιδικός σταθμός κλπ. Με άλλα λόγια παροχές καλής θέλησης από μεριάς της επιχείρησης που δημιουργούν ένα θετικό κλίμα εμπιστοσύνης των εργαζομένων προς την επιχείρηση, κάνοντάς τους ευτυχισμένους στην ζωή τους και έτσι παραγωγικότερους.

Μέσω των λειτουργιών αυτών ένα σύστημα διοίκησης προσωπικού στοχεύει στην επιλογή και ανάπτυξη ενός ανθρώπινου δυναμικού που να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της οργάνωσης, καθώς και στην δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών εργασίας, που να ευνοούν την απόδοση των εργαζομένων και κατ' επέκταση της επιχείρησης. Η σωστή αξιοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα οδηγεί την επιχείρηση σε ευημερία, προσφέροντας ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

3.3 Επιστημονικές γνώσεις για τις λειτουργίες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Είδαμε ότι η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού συνίσταται σ' έναν αριθμό λειτουργιών, στις οποίες περιλαμβάνονται οι εργασιακές σχέσεις, η οργάνωση, ο καθορισμός των αμοιβών κλπ. Ο σχεδιασμός των λειτουργιών αυτών και ο συντονισμός των δραστηριοτήτων προσωπικού μέσα σ' ολόκληρο τον οργανισμό ανήκει στην Μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού, εμπλέκονται όμως και οι προϊστάμενοι των επί μέρους μονάδων κάθε ιεραρχικού επιπέδου.

Ο επιταχυνόμενος ρυθμός των τεχνολογικών αλλαγών που απαιτεί τη συνδυασμένη διαμόρφωση πολιτικής γραμμής και προγραμματισμού μέσα στην επιχείρηση και την οικονομία συνολικά, αυξάνει τις ευθύνες και τα καθήκοντα της Διοίκησης Προσωπικού. Ο ρόλος του Διευθυντή Προσωπικού είναι περισσότερο σημαντικός από ποτέ, αφού καλείται να αντιμετωπίσει καθημερινά προβλήματα παραγωγής κόστους και ποιότητας βοηθώντας τον οργανισμό να επιτύχει τους στόχους του.

Μπορεί λοιπόν να θεωρηθεί ότι η επιτυχία των Διευθυντών Προσωπικού στην αντιμετώπιση των νέων τους καθηκόντων, εξαρτάται όχι μόνο από την σωστή συνεργασία που έχουν και την εμπιστοσύνη την οποία απολαμβάνουν από τους εργαζόμενους και τους διευθυντές της εταιρίας, αλλά και από τις επιστημονικές τους γνώσεις.

Η επιστημονική αντίληψη της Διοίκησης Προσωπικού παίζει πολύ σημαντικό ρόλο. Οι Διευθυντές Προσωπικού για να επιτύχουν στους νέους τους ρόλους πρέπει εκτός των άλλων να διαθέτουν και αξιόλογα επιστημονικά προσόντα. Έτσι ο Διευθυντής Προσωπικού για μια αποτελεσματική συνεισφορά στην ομάδα διοίκησης πρέπει να έχει ιδιαίτερες ικανότητες, γνώσεις και πείρα στην εργασία του. Πρέπει να έχει έμφυτα προσόντα διοίκησης ανθρώπων με γνώσεις στην ψυχολογία όχι μόνο του ατόμου αλλά και της ομάδας, έτσι ώστε να καλλιεργείται ένα κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης και κατανόησης, δημιουργώντας στα άτομα που εργάζονται στην επιχείρηση ένα αίσθημα δικαιοσύνης, βελτιώνοντας την απόδοσή τους. Άλλωστε κάθε οργάνωση είναι ένας χώρος όπου συνυπάρχουν πολλοί διαφορετικοί άνθρωποι, με πολλά διαφορετικά ενδιαφέροντα και προβλήματα. Η καταγραφή των στάσεων του προσωπικού δηλαδή των σκέψεων και των αισθημάτων του απέναντι σε κάποιο συγκεκριμένο θέμα, είναι χρήσιμο εργαλείο που μπορεί να βοηθήσει τη διοίκηση στη λήψη αποφάσεων, ή στον εντοπισμό σημείων δυσλειτουργίας και τριβής.

Η γνώση των μηχανισμών της επικοινωνίας είναι ένα επιπρόσθετο προσόν που θα πρέπει να διαθέτει ένας Διευθυντής Προσωπικού. Η επικοινωνία

αποτελεί θεμελιώδη ανθρώπινη δραστηριότητα, και ειδικά για τους οργανισμούς, η επικοινωνία αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση όχι μόνο της αποτελεσματικότητας αλλά και της ίδιας της συγκρότησης και λειτουργίας τους. Ο τρόπος μετάδοσης ενός μηνύματος είναι πολύ σημαντικός και παίζει μεγάλο ρόλο στην αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας (προφορική, γραπτή η άτυπη).

Απαραίτητο προσόν του Υπεύθυνου Προσωπικού είναι και οι οικονομικές γνώσεις έτσι ώστε να μπορεί να χειρίζεται σωστά θέματα μισθοδοσίας, επιδομάτων κλπ, συμβάλλοντας δραστικά στον στόχο της επιχείρησης, που είναι η μεγιστοποίηση του κέρδους. Έτσι γνώσεις της αγοράς εργασίας (προσφορά και ζήτηση), η τοποθέτηση του κατάλληλου προσώπου στην κατάλληλη θέση, καθώς και η καλή γνώση του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος της επιχείρησης, είναι απαραίτητες για την διαμόρφωση ενός αποτελεσματικού προγράμματος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ζωτικής σημασίας είναι επίσης και οι γνώσεις της νομοθεσίας που πρέπει να έχει ο Υπεύθυνος Προσωπικού για την απασχόληση (πχ Σχετικά με τις συμβάσεις εργασίας, τις προσλήψεις και τις αποχωρήσεις, την υγιεινή και ασφάλεια, την παροχή ευκαιριών κ.λπ.), τον συνδικαλισμό καθώς και άλλα θέματα Εργατικού δικαίου. Οι γνώσεις αυτές είναι ζωτικές γιατί αποτελούν την βάση των αποφάσεων και της οργάνωσης του προγράμματος Ανθρώπινου Δυναμικού

Σύμφωνα λοιπόν με τις διεθνείς τάσεις θα πρέπει τα στελέχη Διοίκησης Προσωπικού να πιστεύουν και να προωθούν περισσότερο την επιστημονική

αντίληψη της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Διατηρώντας υψηλά επαγγελματικά στάνταρ τα στελέχη προσωπικού μπορούν να εργαστούν αποτελεσματικά για την αποτροπή και την επίλυση των προβλημάτων εργασίας κι έτσι να αποτρέψουν τις ζημιές που τα προβλήματα αυτά μπορούν να προκαλέσουν στην λειτουργία της επιχείρησης και στην οικονομία συνολικά.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

4.1 Επαγγελματικές σχέσεις και συλλογικό εργατικό δίκαιο

Οι επαγγελματικές σχέσεις δεν αποτέλεσαν μέχρι σήμερα αντικείμενο συστηματικής έρευνας στην Ελλάδα. Κι αυτοί ακόμα οι οροί «εργασιακές σχέσεις», «επαγγελματικές σχέσεις» ή «βιομηχανικές σχέσεις» και η προβληματική τους γύρω από την ακριβή τους έννοια αποτελούν - για το σύγχρονο εργατικό δίκαιο και για τις διάφορες κοινωνικές επιστήμες, που το γνωστικό τους αντικείμενο αγγίζει το πρόβλημα της εξαρτημένης εργασίας - όρους κλειδιά⁶. Νομική επιστήμη, οικονομία, κοινωνιολογία, πολιτική επιστήμη, ψυχολογία έχουν επιστρατευθεί για να φωτίσουν τις πολυδιάστατες πτυχές της σχέσεως κεφαλαίου και μισθωτής εργασίας.

Ως αντικείμενο έρευνας στις εργασιακές σχέσεις καθορίζεται συχνά το σύνολο από τις συλλογικές αποφάσεις και τους κανόνες δικαίου που αναφέρονται στο καθεστώς εργασίας, ανεξάρτητα αν όλες αυτές οι ρυθμίσεις αναφέρονται σε θέματα ουσίας ή θέματα διαδικασίας. Καλύπτουν δηλαδή το σύνολο από τις σχέσεις εργασίας και κεφαλαίου που σε τελευταία ανάλυση είναι σχέσεις παραγωγής και διανομής. Νομικά η ανάλυση αυτή σημαίνει ότι η έρευνα των επαγγελματικών σχέσεων καλύπτει την έρευνα όλου του νομικού οπλοστασίου

⁶ Βλ. Ι. Δ. Κουκιάδης (αρ.15) σ. 102

που χρησιμοποιείται για το διακανονισμό των προβλημάτων που δημιουργούνται με αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας.

Οι επαγγελματικές σχέσεις θα μπορούσαν να ορισθούν ως οι σχέσεις μισθωτής εργασίας και κεφαλαίου που δημιουργούνται από τον βιομηχανικό τρόπο παραγωγής και που διέπονται από ορισμένους κανόνες ουσιαστικούς και διαδικαστικούς, οι οποίοι καθορίζουν τον τρόπο της κοινής αξιοποίησής τους, τις μεταξύ τους συγκρούσεις και τη διευθέτησή τους⁷

4.2 Οι εργασιακές σχέσεις αναπτύσσονται, μέσα σ' ένα νομικό πλαίσιο. Από νομικής πλευράς τα διάφορα συστήματα εργασιακών σχέσεων περιέχουν κανόνες που αναφέρονται:

α) στο νομικό καθεστώς των κοινωνικών ανταγωνιστών (δίκαιο συνδικαλιστικών οργανώσεων και άλλων φορέων συλλογικής εκπροσωπήσεως), β) στις μεταξύ τους συγκρούσεις (δίκαιο απεργίας και άλλων αγωνιστικών μέσων), γ) στη διαπραγμάτευση σε όλα τα επίπεδα των συλλογικών διαφορών, δ) στην επίλυσή τους από τρίτους (συμφιλίωση, μεσολάβηση, διαιτησία κτλ.), ε) στις σχέσεις συνεργασίας ανάμεσα στο κράτος και τους δύο κύριους κοινωνικούς ανταγωνιστές (συμμετοχή στο σύνολο από τις επιτροπές και τα όργανα ασκήσεως της κοινωνικής πολιτικής). Το σύνολο από τους κανόνες που ρυθμίζουν τα παραπάνω θέματα αποτελεί το συλλογικό εργατικό δίκαιο ή το δίκαιο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων.

⁷ Βλ. Ι. Δ. Κουκιάδης (αρ. 15) σ. 89

Αυτό δε σημαίνει ότι το συλλογικό δίκαιο μιας χώρας καλύπτει όλο το φάσμα των κανόνων διαδικασίας που τις διέπουν. Είναι δυνατόν ένα μέρος των επαγγελματικών σχέσεων να λειτουργεί στο περιθώριο του δικαίου ή ακόμη και σε αντίθεση με το δίκαιο (άτυπες διαπραγματεύσεις, συμφωνίες που δεν δεσμεύουν και παρ' όλα αυτά συνάπτονται και τηρούνται).

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΝΟΜΙΚΕΣ ΠΛΕΥΡΕΣ ΘΕΜΑΤΩΝ Δ.Α.Δ

5.1 Πολιτική Προσλήψεων και Αποχωρήσεων.

5.1.1. Προσλήψεις

Το ανθρώπινο δυναμικό μίας επιχείρησης ή υπηρεσίας είναι ένα από τα σπουδαιότερα ενεργητικά της. Ένας τρόπος για να προσαρμόσουν οι επιχειρήσεις το ανθρώπινο δυναμικό τους στις απαιτήσεις της αγοράς είναι η κατάλληλη ανανέωση και αναβάθμιση των ειδικοτήτων μέσω των προσλήψεων. Η απόκτηση, συνεπώς ανθρώπων με τα κατάλληλα προσόντα, ορίζει την επιτυχία μιας επιχείρησης τόσο, όσο και οι πρώτες ύλες ή τα οικονομικά μέσα. Γι' αυτό, η πολιτική απόκτησης προσωπικού βρίσκεται μέσα σε μια σειρά συσχετισμένων αποφάσεων για: εκτίμηση των αναγκών σε ανθρώπους, εκτίμηση των δυνατοτήτων, τόσο της εξωτερικής όσο και της εσωτερικής (της επιχείρησης) αγοράς εργασίας, καθορισμό των μεθόδων στρατολόγησης κι ανάπτυξη μεθόδων για επιλογή ανάμεσα από υπάρχοντες υποψηφίους.

Οι νέες προσλήψεις επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να αποκτήσουν προσωπικό με νέες αναλογίες ειδικοτήτων και υψηλότερα εκπαιδευτικά προσόντα

Προϋπόθεση για τη διαδικασία πρόσληψης του προσωπικού είναι οι εργασίες της προσέλκυσης, στρατολόγησης, προεπιλογής, επιλογής και απόφασης για την πρόσληψη. Τα προβλήματα στρατολόγησης προσωπικού διαφέρουν από οργανισμό σε οργανισμό. Οι διαφορές αυτές συνδέονται με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, το οποίο επιβάλλει στις ελεγχόμενες από το Δημόσιο υπηρεσίες ή εταιρίες να ακολουθούν πλέον τις διαδικασίες του Νόμου 2190/94 (όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 2527/97), του γνωστού και ως Νόμου Πεπονής.

Έτσι, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου η επιλογή των προσλαμβανόμενων δεν γίνεται από τον ενδιαφερόμενο οργανισμό αλλά, για να εξασφαλιστεί η αρχή της αμεροληψίας και της αξιοκρατίας, ανατίθεται σε ανεξάρτητη αρχή, το ΑΣΕΠ στο οποίο καταβάλουν υπολογίσιμα ποσά όταν χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες του. Η δε δοκιμασία για την πρόσληψη συνίσταται μόνο σε γραπτές εξετάσεις, σε 3-4 σχετικά μαθήματα για τους υπαλλήλους και σε συνεντεύξεις για άλλες κατηγορίες.

Από την άλλη πλευρά, οι προσλήψεις στα φυσικά και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου γίνονται από τις ίδιες τις ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις, ή από τρίτους για λογαριασμό της επιχείρησης, ακολουθώντας διαδικασίες που θεωρούν οι ίδιες οικονομικά συμφέρουσες.⁸ Συνηθισμένη τακτική στις ιδιωτικές επιχειρήσεις είναι η αξιοποίηση των αιτήσεων βιογραφικών που υποβάλουν οι ενδιαφερόμενοι σε αυτές. Μελετώντας τα βιογραφικά οι επιχειρήσεις καλούν σε συνέντευξη ή εξετάσεις όσους νομίζουν ότι ταιριάζουν με τις ανάγκες τους.

⁸ Μέχρι πρόσφατα απαγορευόταν η ιδιωτική μεσολάβηση για εξεύρεση εργασίας με αντάλλαγμα από το μισθό (ν.3248/φ1995 που κύρωσε την 95^η Διεθνή Σύμβαση Εργασίας). Με το άρθρο όμως 5 του ν. 2639/1998 επετράπη σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα να συνιστούν Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας (Ι.Γ.Σ.Ε) με αντικείμενο την εξεύρεση για λογαριασμό του εργοδότη ορισμένων κατηγοριών θέσεων εργασίας σε ημεδαπούς ή αλλοδαπούς.

Επιπλέον, ο Νόμος 1648/86 ο οποίος, στην προσπάθεια να προωθήσει τη απασχόληση και κοινωνική ενσωμάτωση ατόμων με ειδικές ανάγκες, υποχρεώνει όλες τις κερδοφόρες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα από ορισμένο μέγεθος και πάνω, να προσλαμβάνουν και να απασχολούν αναγκαστικά ένα ποσοστό ατόμων τέτοιων κατηγοριών.

Οι προσλήψεις προσωπικού γίνονται είτε με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου είτε με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Η διαφορά μεταξύ των δύο αυτών μορφών συμβάσεων εργασίας έγκειται στη λήξη τους. Η μεν αορίστου χρόνου λήγει πάντοτε με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο, ενώ η ορισμένου χρόνου παύει αυτοδικαίως μόλις λήξει ο χρόνος για τον οποίο καταρτίστηκε⁹, η νωρίτερα εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος,

Με δεδομένο ότι ο εργοδότης έχει συμφέρον να καταρτίζει συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, το άρθρο 8 παρ.3 του ν. 2112/1920, όπως έχει τροποποιηθεί με το άρθρο 11 του ν. 4558/1920 και το άρθρο 11 του α.ν. 547/1937, ορίζει ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εξομοιώνονται με τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου όταν ο καθορισμένος χρόνος της διάρκειας τους δεν δικαιολογείται από την φύση της σύμβασης, αλλά έγινε σκόπιμα για καταστρατήγηση των σχετικών με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου διατάξεων.

Πρόθεση καταστρατήγησης εκ μέρους του εργοδότη των σχετικών διατάξεων προκύπτει όταν καθορίζεται ορισμένη διάρκεια μιας σύμβασης εργασίας, χωρίς αυτή να δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας που παρέχεται.

⁹ Βλ. Πην. Αγγαλοπούλου, (αρ.4) σ.33

Κατά την νομολογία επειδή οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που δεν δικαιολογούνται από τις συνθήκες εργασίας ή τις ανάγκες της επιχείρησης, καταρτίζονται αποκλειστικά και μόνο για καταστρατήγηση του νόμου θεωρούνται ότι αποτελούν τμήματα μιας ενιαίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου¹⁰.

Τέλος, είναι αξιοσημείωτο πως σύμφωνα με το άρθρο 671 Α.Κ. η σύμβαση εργασίας που συνομολογήθηκε για ορισμένο χρόνο λογίζεται πως ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο αν μετά τη λήξη του χρόνου της ο εργαζόμενος εξακολουθεί να παρέχει την εργασία του χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης.

5.1.2 Αποχωρήσεις

. Από την άλλη πλευρά οι αποχωρήσεις επηρεάζονται από το ποσοστό της συνταξιοδότησης και το ποσοστό των παραιτήσεων για αλλαγή εργασίας. Οι αποχωρήσεις για συνταξιοδότηση, πέρα από τις ισχύουσες ασφαλιστικές διατάξεις, εξαρτώνται από την διάρθρωση του προσωπικού κατά ηλικία η οποία επίσης έχει προσδιοριστεί από την πολιτική προσλήψεων στο αντίστοιχο παρελθόν. Οι παραιτήσεις με σκοπό την εργασία σε άλλον εργοδότη επηρεάζονται από την κατάσταση στην αγορά εργασίας του κάθε κλάδου και γενικότερα την οικονομική συγκυρία. Σε φάση δυναμισμού ενός κλάδου και

¹⁰ Βλ. Αλ. Καρακατσάνη – Στ. Γαρδίκας ,(αρ.12) σ. 125 και εκεί παραπομπές στη νομολογία.

γενικότερης οικονομικής ανόδου είναι πιο πιθανό οι εργαζόμενοι να επιδιώκουν να αλλάξουν εργασία παρά όταν επικρατεί εκτεταμένη ανεργία.

Η αποχώρηση είναι δικαίωμα κάθε εργαζόμενου. Στην περίπτωση της αποχώρησης δεν οφείλεται αποζημίωση, αλλά η υπογραφή δήλωσης αποχώρησης από τον εργαζόμενο που αποχωρεί.

Όταν ο εργαζόμενος προκαλέσει την απόλυσή του με δόλια συμπεριφορά, δηλαδή σκόπιμα, π.χ. με συχνές απουσίες, με μη υπακοή στις εντολές του εργοδότη, με δημιουργία επεισοδίων, στις περιπτώσεις αυτές, η νομολογία θεωρεί ότι η αξίωση για αποζημίωση είναι καταχρηστική. Σε περίπτωση απόλυσης μισθωτού οφείλεται αποζημίωση σύμφωνα με το Ν.2112/20 και σειράς αποφάσεων των δικαστηρίων. Η απόλυση μισθωτού συνήθως αναφέρεται σαν καταγγελία της σύμβασης εργασίας και μπορεί να γίνει με ορισμένους περιορισμούς και με βάση μια συγκεκριμένη διαδικασία, που αναφέρεται στο νόμο 2112.

Η καταγγελία της σχέσης εργασίας αποτελεί μονομερή αναιτιώδη δικαιοπραξία για την παραγωγή έννομου αποτελέσματος. Το έννομο αυτό αποτέλεσμα είναι η λύση της εργασιακής σχέσης για το μέλλον. Αυτό σημαίνει ότι καθένα από τα μέρη (εργοδότης και μισθωτός), που έχει συμβληθεί στη σχέση αυτή, μπορούν οποτεδήποτε να καταγγείλουν τη σχέση εργασίας χωρίς να αναφέρουν τους λόγους για τους οποίους λύουν αυτή¹¹. Μολονότι όμως η καταγγελία είναι αναιτιώδης δικαιοπραξία, η άσκηση της δεν είναι ανεξέλεγκτη κι απεριόριστη¹²

¹¹ Βλ. Σπ. Ζευγαρίδη – Γεωργ. Σταματιάδη, (αρ.6) σ.302

¹² Σύμφωνα με το άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος.

Η διακοπή της εργασιακής σχέσης, η λύση δηλαδή της σύμβασης εργασίας όταν πρόκειται για σύμβαση ορισμένου χρόνου γίνεται αυτοδικαίως όταν λήξει ο συμφωνημένος χρόνος διάρκειας της (και πριν την πάροδο του ορισμένου χρόνου με καταγγελία αν υπάρχει σπουδαίος λόγος), ενώ όταν πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου γίνεται με καταγγελία της σύμβασης, για την οποία εάν γίνεται από τον εργοδότη οφείλεται αποζημίωση.

Σε μια επιχείρηση λοιπόν, αιτίες αποχώρησης μπορούν να είναι είτε οι συνταξιοδοτήσεις (κανονικές ή πρόωρες), οι λήξεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, και η καταγγελία της σχέσης εργασίας (από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο). Από την κατανομή των αποχωρήσεων (οικειοθελών η μη) κατά έτη υπηρεσίας δημιουργείται μια σχέση μεταξύ αριθμού αποχωρήσεων και ετών υπηρεσίας. Η πιθανότητα αποχώρησης συνήθως είναι μεγαλύτερη στα πρώτα έτη της υπηρεσίας λόγω λήξης σύμβασης εργασίας ή παραίτησης ή αναζήτησης άλλης εργασίας, στην συνέχεια μειώνεται και τέλος αυξάνεται στα τελευταία έτη υπηρεσίας λόγω πρόωρης συνταξιοδότησης.

Τέλος, σε όλες τις περιπτώσεις λύσεως των συμβάσεων εργασίας (καταγγελία, οικειοθελής αποχώρηση, συνταξιοδότηση, θάνατος κ.λπ), το τμήμα προσωπικού πρέπει να ελέγξει εάν στο μισθωτό καταβλήθηκαν κατά τη λύση των συμβάσεων όλες οι νόμιμες αποδοχές που δικαιούται (αποδοχές άδειας, δώρων κ.λπ.), έγινε ενημέρωση των ασφαλιστικών οργανισμών για τη λύση της

σχέσεως εργασίας και τέλος πρέπει να ελέγξει ότι έγινε νόμιμη διακοπή της μισθοδοσίας.

Η εφαρμογή μιας κατάλληλης πολιτικής προσλήψεων και αποχωρήσεων βασισμένη στις απαιτήσεις της αγοράς επιτρέπει σε μια επιχείρηση να προσαρμόζει την διάρθρωση της απασχόλησης στο εσωτερικό της με τρόπο τέτοιο ώστε να προσφέρει ασφάλεια και αμοιβαία εμπιστοσύνη. Ένας τρόπος για να επιτευχθεί αυτό είναι και η καλή γνώση και εφαρμογή της κατάλληλης νομοθεσίας που αφορά τον τομέα αυτό

5.2. Πολιτική μισθών και επιδομάτων

Ένα από τα πιο σπουδαία θέματα για την υπηρεσία προσωπικού είναι εκείνο των μισθών και των επιδομάτων. Οι μισθοί αποτελούν μια πηγή υποκινήσεως για τους υπαλλήλους για να εργάζονται αποτελεσματικά. Παλαιότερα οι επιχειρήσεις αντιμετώπιζαν το θέμα αυτό κατά ένα τυχαίο τρόπο. Μετά όμως το Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο και ιδιαίτερα μετά το 1950 οι επιχειρήσεις λαμβάνοντας υπόψη διάφορες παραμέτρους (οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, κλάδος απασχόλησης, σύνθεση προσωπικού, αγορά εργασίας, συνδικαλισμός κλπ.) και στηριζόμενες στο νομικό πλαίσιο που διέπει τις αμοιβές, καθορίζουν την πολιτική μισθών και επιδομάτων που τους ταιριάζουν.

Ο όρος πολιτική μισθών και ημερομισθίων, αναφέρεται στην κατάσταση και εφαρμογή σωστής πολιτικής και μεθόδων για την αμοιβή των υπαλλήλων και

περιλαμβάνει θέματα όπως η αξιολόγηση του έργου, η ανάπτυξη και διατήρηση μιας δομής αμοιβών, η σχετική με τις αμοιβές έρευνα, οι αμοιβές ως κίνητρα, οι μεταβολές και προσαρμογές των αμοιβών, οι συμπληρωματικές πληρωμές, η συμμετοχή στα κέρδη, ο έλεγχος του κόστους των αμοιβών κι άλλα σχετικά θέματα.¹³

Η μισθοδοσία στις περισσότερες επιχειρήσεις αποτελεί το σπουδαιότερο κονδύλι των δαπανών εκμεταλλεύσεως, είναι η μεγαλύτερη από τις δαπάνες που καταβάλλονται «μετρητοίς», ενώ η έγκαιρη προετοιμασία των μισθοδοτικών καταστάσεων και η καταβολή των ορθών αμοιβών στους εργαζόμενους συμβάλλει στη διατήρηση καλών σχέσεων με το προσωπικό. Έτσι η εμπρόθεσμη καταβολή των σωστών αμοιβών στο προσωπικό είναι πρωταρχικής σημασίας.

5.2.1 Νομικό πλαίσιο αμοιβών.

Στην χώρα μας ισχύει από το 1995 ένα σύστημα καθορισμού όρων αμοιβής και εργασίας μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα, το οποίο σύμφωνα με τα όσα ισχύουν στα φιλελεύθερα κράτη της Δυτικής Ευρώπης, θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως μεικτό.

Βασικός κανόνας για τον καθορισμό του μισθού των εργαζομένων είναι ότι κανένας μισθωτός δεν επιτρέπεται να αμείβεται με αποδοχές κατώτερες από εκείνες που καθορίζουν οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι

¹³ Βλ. Σπύρος Ζευγαρίδης – Γεώργιος Σταματιάδης, (αρ.6) σ. 388

εξομοιούμενες με αυτές διαιτητικές αποφάσεις. Σε περίπτωση που οι απευθείας διαπραγματεύσεις αποτύχουν για την υπογραφή Σ.Σ.Ε, οι διαιτητικές αποφάσεις, που αντικαθιστούν την ιδιωτική βούληση των συμβαλλομένων, δεσμεύουν υποχρεωτικά όλους όσοι συμμετέχουν ή προσκλήθηκαν να συμμετάσχουν στην υποχρεωτική διαιτησία.

Έκτός όμως από την εκάστοτε ισχύουσα εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, υπάρχουν και οι κλαδικές, οι εθνικές οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές και οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με τις οποίες δεν επιτρέπεται να καθορίζεται μισθός κατώτερος από τα κατώτερα όρια αμοιβών που προβλέπονται στις άνω συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τους διάφορους κλάδους και κατηγορίες εργαζομένων (άρθρο 3 παρ. 2 ν. 1876/1990). Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ισχύει η ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο.

Από την άλλη στον Δημόσιο Τομέα υπάρχει μια στενή νομική κάλυψη που καθορίζει τους μισθούς με βάση την ιεραρχία, τα χρόνια υπηρεσίας και τα οικογενειακά βάρη. Κατά τα άλλα ο δημόσιος τομέας διέπεται από το ενιαίο μισθολόγιο.

Το θέμα των αμοιβών είναι ένα από τα σπουδαία θέματα για την υπηρεσία προσωπικού. Η σχέση αμοιβών που προσφέρει μια επιχείρηση και του κόστους που δημιουργούν οι αμοιβές αυτές (μιας που είναι ένα από τα μεγαλύτερα) προκαλεί πολύ συχνά 'πονοκέφαλο' στους εργοδότες. Ο συντελεστής όμως αμοιβών που προσφέρεται είναι ένα από τα πιο σπουδαία ανταλλάγματα προς ένα άτομο το οποίο σκέπτεται να αναλάβει μια νέα θέση, για αυτό και θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ανάλογα.

5.2.2 Επιδόματα

Στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας εκτός από τον καθορισμό βασικών μισθών, περιλαμβάνονται και διάφορα επιδόματα. Επιδόματα είναι οι πρόσθετες συμπληρωματικές αμοιβές που καταβάλλονται στον εργαζόμενο για ειδικές αιτίες και έχουν σχέση με το είδος της εργασίας που παρέχει, την προσωπική του κατάσταση ή την θέση του στην επιχείρηση.¹⁴

Τα επιδόματα υπολογίζονται με ποσοστό σε σχέση με το βασικό μισθό ή κατ' αποκοπή και εκτός από τις συλλογικές συμβάσεις προβλέπονται και από τον νόμο ή τους κανονισμούς εργασίας.

Οι κατηγορίες των επιδομάτων είναι πολλές, τα σημαντικότερα όμως από αυτά είναι:

- Τα επιδόματα εορτών.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.1082/1980 «Περί τροποποίησης και συμπλήρωσης διατάξεων τινών ενιαίων εργατικών νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων», ρυθμίστηκαν, μεταξύ άλλων, και τα Δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα, κατά τρόπο πάγιο μόνιμο και σταθερό. Από το άρθρο 1 του Ν.1082/1980, προβλέπεται η μετονομασία αυτών

¹⁴ Βλ. Πην. Αγγαλοπούλου, (αφ. 4) σ.50

από Δώρα Εορτών, σε Επιδόματα Εορτών. Έτσι το επίδομα εορτών Χριστουγέννων που είναι ίσο με 25 ημερομίσθια ή με ένα μηνιαίο μισθό, παρέχεται στο ακέραιο όταν υπάρχει παροχή εργασίας στον ίδιο εργοδότη από την 1^η Μαΐου που προηγήθηκε μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου και το επίδομα εορτών Πάσχα που είναι ίσο με το ½ του μηνιαίου μισθού για εκείνους που αμείβονται με μισθό και 13 ημερομίσθια για εκείνους που αμείβονται με ημερομίσθια, καταβάλλεται στο ακέραιο όταν υπάρχει παροχή εργασίας στον ίδιο εργοδότη από την 1^η Ιανουαρίου που προηγήθηκε μέχρι την 30^η Απριλίου.

Αξίζει να σημειωθεί πως σύμφωνα με τη νομολογία, η καταβολή των επιδομάτων εορτών προϋποθέτει την ύπαρξη σχέσης εργασίας, αδιάφορο αν στηρίζεται σε έγκυρη ή άκυρη σύμβαση εργασίας

- Τα επιδόματα αδείας

Οι εργαζόμενοι για το διάστημα που βρίσκονται σε κανονική (ετήσια) άδεια δικαιούνται αποδοχές. Εκτός όμως των αποδοχών αδείας δικαιούνται και επίδομα αδείας, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 16 του ν. 4504/1966. Το επίδομα αδείας είναι ίσο με μισό μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους ή με δεκατρία (13) ημερομίσθια για τους εργάτες. Σε περίπτωση που χορηγείται τμήμα της αδείας στον εργαζόμενο κατά το πρώτο έτος της απασχόλησης του και το επίδομα αδείας χορηγείται κατ' αναλογία.

Σε κάθε περίπτωση που λύεται η σχέση εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο (π.χ. απόλυση, παραίτηση κλπ) πριν συμπληρώσει ο εργαζόμενος ένα έτος συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη,

δικαιούται να λάβει επίδομα αδείας, το οποίο να είναι ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού αν είναι υπάλληλος και με δύο ημερομίσθια αν είναι εργάτης για κάθε μήνα απασχόλησης

Σε κάθε περίπτωση που λύεται η σχέση εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο, αφού ο μισθωτός έχει συμπληρώσει ένα έτος συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, αλλά πριν πάρει την κανονική του άδεια, δικαιούται να πάρει επίδομα αδείας, το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές της

αδειάς του.

- Τα οικογενειακά επιδόματα

Οικογενειακά επιδόματα είναι το επίδομα γάμου και το επίδομα τέκνων (άρθρο 4 παρ.4 ν. 1414/1984) που χορηγούνται σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γονέα ανεξάρτητα από το φύλο (άρθρο 4 παρ.5 ν. 1414/1984). Επίδομα γάμου δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς, οι ευρισκόμενοι σε κατάσταση χηρείας και οι διαζευγμένοι.

- Τα επιδόματα ανθυγιεινής εργασίας

Το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας παρέχεται όταν η εργασία παρέχεται κάτω από ανθυγιεινές ή επικίνδυνες συνθήκες για την υγεία του εργαζόμενου.

Οι ανωτέρω κατηγορίες επιδομάτων είναι κάποιες από τις πολλές που απαριθμούνται. Υπάρχουν ακόμα, επιδόματα πτυχίου, θέσης, διαχειριστικών λαθών (σε περίπτωση που ο εργαζόμενος ασχολείται με διαχείριση χρημάτων), παραγωγής, ισολογισμού, πολυετίας, εκτός έδρας, επιστημονικό κλπ.

Τα επιδόματα αυτά είναι συνδεδεμένα τις περισσότερες φορές με την εκπλήρωση κάποιου σκοπού και την επιτυχία κάποιων επιχειρηματικών στόχων. Συνάμα όμως αποτελούν πολύτιμες παροχές για τους εργαζόμενους σε μία επιχείρηση.

Οι παροχές αυτές οι οποίες είναι δυνατόν να εξασφαλίσουν στους εργαζόμενους οικονομική προστασία κατά κινδύνων όπως είναι ή αρρώστια, το ατύχημα κλπ, βοηθούν στην ικανοποίηση των κοινωνικών και ψυχαγωγικών αναγκών των εργαζομένων. Η κατάστρωση έτσι ενός προγράμματος παροχών που να βασίζεται εκτός των άλλων σε γερές νομικές βάσεις, μπορεί να υψώσει το ηθικό των εργαζομένων, να δημιουργήσει μεγαλύτερη αφοσίωση στην επιχείρηση, να μειώσει τις αποχωρήσεις και τις απουσίες και γενικά να βελτιώσει την δύναμη της επιχείρησης κάνοντάς την πιο ανταγωνιστική.

5.3 Ωράριο εργασίας - Μορφές απασχόλησης

Η διάρκεια της πλήρους απασχόλησης προκύπτει από την ημερήσια διάρκεια της εργασίας και από τον αριθμό των ημερών απασχόλησης την εβδομάδα.

Το ωράριο εργασίας διακρίνεται σε νόμιμο και σε συμβατικό. Νόμιμο είναι το ωράριο που καθορίζεται από τον νόμο και αποτελεί την ανώτατη επιτρεπόμενη

χρονική διάρκεια απασχόλησης του εργαζομένου. Το νόμιμο ωράριο είναι οκτώ (8) ώρες την ημέρα και σαράντα οκτώ (48) ώρες την εβδομάδα (άρθρα 1 & 2 του π.δ. 27.6/4.7.1932). Από την άλλη συμβατικό ωράριο είναι αυτό που καθορίζεται στη συγκεκριμένη ατομική σύμβαση εργασίας μετά από συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου. Με το συμβατικό ωράριο εξομοιώνεται το ωράριο που θεσπίζεται με συλλογική σύμβαση εργασίας. Ήδη από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) του 1984 έχει καθιερωθεί από 1.1.1984 η εβδομάδα των σαράντα (40) εργασίμων ωρών.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ.1 του πρόσφατου ν. 3385/2005, στις επιχειρήσεις στις οποίες το προσωπικό απασχολείται σε πενθήμερη εβδομαδιαία βάση και με συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) ώρες επιπλέον την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη. Οι επιπλέον αυτές ώρες απασχόλησης του εργαζομένου είναι υπερεργασία. Η υπερεργασία για την οποία δεν απαιτείται άδεια της αρμόδιας αρχής, ούτε σχετική αναγγελία προς αυτήν αμείβεται ιδιαίτερα.

Όταν ο εργαζόμενος παρέχει εργασία στον ίδιο εργοδότη πέραν των 45 ωρών την εβδομάδα, αν εργάζεται πενθήμερο και πέρα των 48 ωρών την εβδομάδα, αν εργάζεται εξαήμερο, τότε μιλάμε για υπερωρία. Η υπερωρία είναι *νόμιμη* όταν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που ορίζει η εργατική νομοθεσία. Όταν δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις αυτές, η υπερωρία ονομάζεται *κατ' εξαίρεση*¹⁵ υπερωρία και για κάθε ώρα κατ' εξαίρεση, δηλαδή μη νόμιμης υπερωριακής απασχόληση, γίνεται προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 100% (άρθρο 1 παρ. 5

¹⁵ . Κατά τον προΐσχύοντα ν. 2874/2000, η υπερωριακή αυτή απασχόληση ονομαζόταν «παράνομη» υπερωρία. Σύμφωνα με το ν. 2874/2000 η παράνομη υπερωρία αποζημιωνόταν με προσαύξηση του ωρομισθίου κατά 150%.

ν. 3385/2005). Οι υπερωρίες στις βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις επιτρέπονται για ορισμένο αριθμό ωρών βάσει απόφασης του Υπουργού Εργασίας, που ισχύει για ένα ημερολογιακό εξάμηνο.

Για την απασχόληση τις Κυριακές και τις εξαιρετές εορτές που ορίζονται από το Νόμο (η 25^η Μαρτίου, η δεύτερη ημέρα του Πάσχα, η 1^η Μαΐου, η 15^η Αυγούστου, η 28^η Οκτωβρίου και η ημέρα των Χριστουγέννων), προβλέπεται πρόσθετη αμοιβή 75% του νόμιμου μισθού ή ημερομισθίου. Για τη νυκτερινή εργασία προβλέπεται πρόσθετη αμοιβή 25% και επιπλέον εάν η εργασία γίνεται νύχτα και Κυριακή ή εορτή, δίνεται πρόσθετη αμοιβή 100%. Γενικότερα η υπερωριακή απασχόληση των μισθωτών ρυθμίζεται με το Ν.Δ. 515/1970, όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 435/1976.

Οι σύγχρονες επιχειρήσεις επιθυμούν να απασχολούν το προσωπικό τους όταν και όσο το χρειάζονται με το μικρότερο δυνατό κόστος, δηλαδή χωρίς τις δεσμεύσεις που ισχύουν για την υπερεργασία και την υπερωρία. Σύμφωνα με το άρθρο 3 του ν. 2639/1998 η θέσπιση του ευέλικτου χρόνου εργασίας πρέπει να γίνεται με κατάρτιση επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας ή με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων ή ακόμη (στις επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 20 εργαζόμενους) με επίτευξη συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και ένωσης προσώπων.

5.3.1 Μερική Απασχόληση

Εργοδότης και εργαζόμενος μπορούν κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της να συμφωνήσουν, με έγγραφη ατομική σύμβαση, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (άρθρο 2 παρ.1 ν.2639/1998).

Ο εργοδότης χρησιμοποιώντας μερικώς απασχολούμενους έχει διπλό όφελος, γιατί και οι αμοιβές που καταβάλει είναι μικρότερες εφόσον είναι ανάλογες με τις ώρες απασχόλησης, αλλά και η απόδοση των εργαζομένων είναι, κατά κανόνα, μεγαλύτερη από ό,τι αντιστοιχεί στις ανάλογες ώρες εργασίας των εργαζομένων με πλήρες ωράριο. Αυτό, γιατί στο μικρό χρονικό διάστημα που εργάζονται οι μερικώς απασχολούμενοι, υφίστανται μικρότερη κόπωση και είναι, κατά συνέπεια, πιο αποδοτικοί.

5.3.2 Απασχόληση αλλοδαπών.

Για τη νόμιμη απασχόληση αλλοδαπού στη χώρα μας απαιτείται απαραίτητα άδεια παραμονής και εργασίας. Η άδεια εργασίας χορηγείται από το Υπουργείο Εργασίας εφόσον το επιτρέπουν οι συνθήκες της αγοράς εργασίας και υφίσταται αμοιβαιότητα ή το κράτος έχει αναλάβει σχετικές υποχρεώσεις από συμβάσεις. Η άδεια χορηγείται για συγκεκριμένο επάγγελμα και για ορισμένο εργοδότη, τόπο και χρόνο απασχόλησης.

5.3.3 Απασχόληση ανηλίκων

Οι ανήλικοι από 10-18 ετών μπορούν να απασχοληθούν ως μισθωτοί αντιπροσωπευόμενοι από εκείνον που ασκεί την γονική μέριμνα, ενώ οι ανήλικοι από 15-18 μπορούν να απασχοληθούν αυτοπροσώπως ως μισθωτοί εάν οι όροι της σύμβασης δεν είναι ιδιαίτερα επαχθείς και αν έχει τη ρητή σιωπηρή συγκατάθεση του ασκούντος τη γονική μέριμνα ή σχετική δικαστική άδεια. Οι ανήλικοι απαγορεύεται να απασχολούνται σε ορισμένες εργασίες ή κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα (νυχτερινές βάρδιες).

5.4. Υγεία και Ασφάλεια του Εργαζομένου

Στην παραγωγική διαδικασία συμμετέχει ο άνθρωπος με την προσφορά της εργασίας του, όπου λαμβάνει μέρος με το σύνολο της προσωπικότητάς του. Η μέτρηση της εργασίας, δίνει την απόδοση που εξασφαλίζει ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. Το επίπεδο της απόδοσης αξιολογείται με βάση το αποτέλεσμα της εργασίας και τις αντικειμενικές συνθήκες υπό τις οποίες εκτελείται η εργασία. Ένας απ' τους παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εργαζόμενων είναι και το κατά πόσο ασφαλές και υγιεινό είναι το περιβάλλον στο οποίο εργάζονται. Κι αυτό γιατί η ασφάλεια, η εξασφάλιση δηλαδή της σωματικής ακεραιότητας, κατά την εκτέλεση της εργασίας, είναι μια από τις θεμελιώδεις ανάγκες που έχουν οι άνθρωποι.

Σύμφωνα με το άρθρο 662 Α.Κ. ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και το χώρο της, καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου.

Η κτιριακή οργάνωση πρέπει να είναι σωστή ανάλογα με το αντικείμενο της εργασίας, ώστε να επιτρέπεται η όσο το δυνατόν πιο άνετη διαβίωση των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι πρέπει να αισθάνονται μέσα στον χώρο της εργασίας, ότι έχουν μια κοινωνική υπόσταση π.χ. καθαρός και ευπρεπής χώρος, φωτεινός με ευχάριστα και χαρούμενα χρώματα, με κάποια διακόσμηση κ.λπ. Όλα αυτά δίνουν όρεξη στον εργαζόμενο για δουλειά. Εκτός από τον καθαρό, σωστά φωτιζόμενο και οργανωμένο με ασφάλεια χώρο εργασίας, πρέπει να διαμορφωθούν και όλοι οι υπόλοιποι χώροι που θα κάνουν τη ζωή του εργαζόμενου ευχάριστη: π.χ. οι διάδρομοι, οι χώροι συγκέντρωσης του προσωπικού, η τραπεζαρία, η καντίνα κ.λπ.

Τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ρυθμίζονται σήμερα από το ν. 1568/1985, αλλά παράλληλα ισχύουν και τα π.δ. 16/1996 και 17/1996 που εκδόθηκαν για συμμόρφωση με τις Οδηγίες ΕΟΚ 89/391 και 91/383.

Ένα περιβάλλον που δεν είναι ασφαλές κι υγιεινό μπορεί να επηρεάσει την ικανότητα ενός εργαζομένου και την υποκίνησή του να εργαστεί, γι αυτό το λόγο η υπηρεσία προσωπικού σε συνεργασία με τις άλλες υπεύθυνες για τον τομέα αυτό υπηρεσίες πρέπει να έχουν ενημερότητα των συνθηκών υγείας κι ασφάλειας και να συνεργάζονται με τους ειδικούς που μπορούν να τους βοηθήσουν για τη μείωση των ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.

Έργο των ειδικών της υπηρεσίας προσωπικού σε θέματα υγείας κι ασφάλειας είναι να ενεργούν έρευνα και να εφαρμόζουν διαδικασίες που έχουν αναπτυχθεί από επιστήμονες και μηχανικούς για μείωση, ή εξαφάνιση ατυχημάτων, η ασθενειών που προκαλούνται από ακατάλληλες συνθήκες στην εργασία.¹⁶ Το τμήμα υγείας της υπηρεσίας προσωπικού παρέχει βοήθεια σ' όσους αρρωσταίνουν στην εργασία και φροντίζει για προληπτική ιατρική για τους υπαλλήλους. Ο Ν.1568/1985 πρόβλεψε τη δημιουργία Επιτροπών Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας και θεσμοθέτησε το επάγγελμα του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας.

Ο τεχνικός ασφαλείας, μολονότι ένα μεγάλο μέρος του χρόνου του αφιερώνεται σε διοίκηση, συντονισμό και εκπαίδευση, πρέπει επίσης να έχει ένα καλό τεχνικό υπόβαθρο, αφού πρέπει να εφαρμόζει μηχανικές αρχές και μια γνώση χημείας και ανθρώπινης βιολογίας για εξουδετέρωση κινδύνων του περιβάλλοντος. Επειδή είναι αδύνατο για έναν τεχνικό ασφαλείας να υλοποιήσει ένα κατανοητό πρόγραμμα ασφαλείας με δικές του δυνάμεις, πολλές επιχειρήσεις αποκτούν τη συμμετοχή των άλλων μάντζερ, εποπτών και εργατών που τους διορίζουν σε επιτροπές ασφαλείας.¹⁷

Πολλές επιχειρήσεις δημιουργούν μια επιτροπή ασφαλείας εποπτών με επικεφαλής τον διευθυντή ασφαλείας, η οποία αναλύει και αξιολογεί ενδεχόμενες συνθήκες που μπορούν να παράγουν ατυχήματα και αποφασίζει περί τρόπων για τη διόρθωσή τους. Επειδή όμως το βασικότερο τεστ οποιουδήποτε προγράμματος ασφαλείας είναι η πραγματική εμπειρία σε

¹⁶ Βλ. Χαρ. Κανελλόπουλος – Ευάγγ. Κατσιούλας, (αρ.10) σ. 402

¹⁷ Συνιστώνται Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, με συμβουλευτικές αρμοδιότητες, σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 150 άτομα (άρθρο 14 ν. 1568/1985). Τις Επιτροπές αυτές απαρτίζουν μέλη του συμβουλίου των εργαζομένων (άρθρο 12 παρ. 7 ν. 1767/1988).

ατυχήματα εργατών πρέπει να εξασφαλίζεται η ενεργητική συμμετοχή τους. Υπάρχουν πολλές μέθοδοι προς το πρόβλημα αυτό κι η μέθοδος της επιτροπής των εργαζομένων είναι μία από αυτές.

Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα έχουν δικαίωμα να συνιστούν Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας αποτελούμενη από εκλεγμένους αντιπροσώπους τους (άρθρο 2 ν. 1568/1985). Σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 50 άτομα ορίζεται εκλεγμένος αντιπρόσωπος των εργαζομένων για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας στην επιχείρηση (άρθρο 2 ν. 1568/1985). Σε επιχειρήσεις που απασχολούν κατά ετήσιο μέσο όρο πάνω από 50 εργαζόμενους ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας με ειδικότητα ιατρική της εργασίας (άρθρο 4 παρ.1 σε συνδυασμό με άρθρο 8 παρ.1 ν.1568/1985).

Γενικά πρέπει να τονιστεί ότι, ο τεχνικός ασφαλείας και ο γιατρός εργασίας, είναι συμβουλευτικά όργανα, αλλά αυτό δεν τους απαλλάσσει από την ευθύνη μέριμνας να επιβλέπουν την εκτέλεση των μέτρων που εισηγήθηκαν και έγιναν αποδεκτά από τη Διοίκηση της εταιρείας και επίσης τη στενή συνεργασία τους με την Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων, της οποίας τις υποδείξεις πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους και να προβαίνουν, σε συχνά διαστήματα, σε ενημέρωση της για την πρόοδο αυτών των υποδείξεων.

Η αρμονική συνεργασία όλων των προαναφερθέντων παραγόντων, είναι απαραίτητη για τη λύση προβλημάτων που προέρχονται από ατυχήματα ή άλλες αιτίες.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδος το έτος 2003 συνέβησαν εργατικά ατυχήματα ανάμεσα σε εργαζομένους και ασφαλισμένους στο ΙΚΑ. Το συνολικό κόστος αυτών των ατυχημάτων, περιλαμβάνει την αξία χαμένων μισθών, τις αποζημιώσεις των εργαζομένων, την ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη και το διοικητικό κόστος που συνδέεται με τα εργατικά ατυχήματα.

Εκτός όμως κόστος που συνδέεται με τα εργατικά ατυχήματα και το ανθρωπιστικό ενδιαφέρον για την ευημερία των υπάλληλων τους, η πραγματική ώθηση για τους εργοδότες και ειδικότερα για την υπηρεσία προσωπικού για την εφαρμογή ενός προγράμματος υγείας και πρόληψης ατυχημάτων, οφείλεται στους νόμους της πολιτείας, τους σχετικούς με την αποζημίωση των εργαζομένων και την ευθύνη των εργοδοτών σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος.

Προγράμματα υγείας και πρόληψης ατυχημάτων μπορούν να υπάρχουν σ' όλες τις επιχειρήσεις, η υποστήριξη όμως από μέρους του ανώτατου μανάτζμεντ και ειδικότερα της Υπηρεσίας Προσωπικού, είναι σημαντική για την επιτυχία ενός προγράμματος υγείας και ασφάλειας. Όταν η υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων αποτελεί τον κύριο στόχο της λειτουργίας της υπηρεσίας προσωπικού μιας επιχείρησης ικανοποιούνται οι ανάγκες ασφάλειας των εργαζομένων με αποτέλεσμα την μέγιστη απόδοσή τους.

5.5. Κοινωνική Πολιτική (κοινωνικές παροχές)

Κοινωνική πολιτική της επιχείρησης, ή πολιτική κοινωνικής προνοίας, είναι η ανάπτυξη προγραμμάτων πρόσθετων παροχών στους εργαζόμενους που διαθέτει η επιχείρηση. Αυτές οι παροχές είναι κάτι παραπάνω από εκείνα που προσφέρονται από την πολιτεία με τη μορφή των κοινωνικών ασφαλίσεων ή με τη μορφή παροχών που προέρχονται από την κοινωνική ασφάλιση, όπως επιδόματα ανεργίας, στράτευσης, εκδρομές και παραστάσεις Εργατικής Εστίας και προληπτική ιατρική. Πρόκειται για απτά ωφελήματα τα οποία είναι δυνατό να εξασφαλίσουν οικονομική προστασία κατά κινδύνων όπως είναι η αρρώστια, το ατύχημα, η ανεργία και η απώλεια εισοδήματος που οφείλεται στη συνταξιοδότηση. Είναι δυνατόν ακόμα να παρέχουν επιπλέον εισόδημα και ένα καλύτερο περιβάλλον εργασίας. Αν και τα ωφελήματα κι οι εξυπηρετήσεις αυτές δεν έχουν άμεση σχέση με την παραγωγική προσπάθεια των εργαζομένων το μόνιμα αναμένει να βοηθήσουν να υψώσουν το ηθικό να μειώσουν τις αποχωρήσεις και τις απουσίες και γενικότερα να βελτιώσουν τη δύναμη του οργανισμού και κατ' επέκταση στην αύξηση της παραγωγικότητας.

Στον όρο κοινωνική πολιτική και ανάπτυξη πρόσθετων παροχών δε θα ήταν σωστό να σταθούμε μόνο στο τι ξοδεύει μια επιχείρηση για την άσκηση αυτής της πολιτικής, αλλά και πως είναι οργανωμένο ένα ολόκληρο πλέγμα εξυπηρετήσεων προς τους εργαζόμενους.

Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι ο κάθε εργαζόμενος περνάει σημαντικό χρόνο της ζωής του μέσα στην επιχείρηση και πως η εργασία του τον απασχολεί για σημαντικό χρονικό διάστημα ακόμη και όταν βρίσκεται μακριά απ' αυτήν.

Επίσης ο κάθε εργαζόμενος ερχόμενος στην δουλειά του κουβαλάει μαζί του και όλα του τα προβλήματα, προσωπικά και οικογενειακά, που τον προβληματίζουν και τον επηρεάζουν.

Σκοπός λοιπόν της κοινωνικής πολιτικής κάθε επιχείρησης δεν είναι μόνο πως θα κάνει παραγωγικό τον κάθε εργαζόμενο αλλά και πως θα τον κάνει πιο ευτυχισμένο στην ζωή του. Ο εργαζόμενος όταν αισθάνεται ότι δεν είναι απλός φύλακας μιας μηχανής, αλλά ότι είναι κάτι το ξεχωριστό, ότι τον υπολογίζουν και νοιάζονται γι αυτόν, δένεται με τα συμφέροντα της επιχείρησης και αυξάνεται το ενδιαφέρον του γι' αυτήν.

Από την εποχή του Δεύτερου Παγκόσμιου Πολέμου, άρχισαν σιγά – σιγά να εμφανίζονται στην Ευρώπη αυτά που είχαν αρχίσει στις Η.Π.Α. από το 1920 και τα οποία ονομάζονται ωφελήματα προς τους εργαζόμενους. Οι όροι οφέλη και εξυπηρετήσεις (benefits and services) συχνά χρησιμοποιούνται εναλλακτικά του όρου πρόσθετες παροχές και θεωρούνται από μερικούς συγγραφείς συνώνυμοι.

Οι προσθετές παροχές είναι μια απαίτηση που επιβάλλεται από την πολιτεία, τον ανταγωνισμό και τον εργατικό συνδικαλισμό. Κι ο εργαζόμενος απαιτεί και περιμένει έτσι, ένα χωρίς όρια αριθμό εξυπηρετήσεων και ωφελημάτων από τον εργοδότη

Σε μια οικονομία της ιδιωτικής επιχείρησης, η πολιτεία μπορεί να επιβάλλει σε μια επιχείρηση τη χορήγηση παροχών εάν είναι για το γενικό καλό και την ευημερία, ωστόσο ο βασικός οδηγός πρέπει να είναι μια σύγκριση του κόστους των παροχών με τις πιθανές απτές και μη απτές ανταποδόσεις στην επιχείρηση. Η ανταπόδοση των πρόσθετων παροχών προς στην επιχείρηση

μπορεί να μεταφράζεται σε: πιο αποτελεσματική στρατολόγηση, βελτιωμένο ηθικό και αφοσίωση, χαμηλότερη κινητικότητα (turnover) και απουσίες, καλές δημόσιες σχέσεις, μειωμένη επίδραση των σωματείων κ.λπ.

Τι περιλαμβάνει όμως η Κοινωνική Πολιτική μιας επιχείρησης; Υγιεινή και Ασφάλεια του προσωπικού κατά την εργασία, προστασία από ατυχήματα, προγράμματα προληπτικής ιατρικής, εκπαίδευση προσωπικού, πολιτιστικές εκδηλώσεις, αθλητικές εκδηλώσεις, μεταφορά προσωπικού, βοήθεια για αγορές, δάνεια προσωπικού, εκπαιδευτικά ταξίδια, διάφορες διευκολύνσεις για εκπτώσεις, βραβεύσεις εργαζομένων και των παιδιών τους κ.λπ.

Ο σχεδιασμός των παραπάνω κοινωνικών παροχών θα πρέπει να είναι τέτοιος ώστε να καλύπτει όλους τους εργαζόμενους και σε συχνά χρονικά διαστήματα να ερευνάται αν συνεχίζει να καλύπτει το σκοπό για τον οποίο έχει σχεδιαστεί και αποφασιστεί να ισχύσει, αλλιώς να αναπροσαρμόζεται.

Την ποικιλία των πρόσθετων παροχών οι εργαζόμενοι έχουν μάθει να την αναμένουν και να την απαιτούν ως οικονομική προστασία κατά των κινδύνων, ως ένα επιπλέον εισόδημα κι ένα καλύτερο περιβάλλον εργασίας. Αυτά τα ωφέληματα που στοιχίζουν στις επιχειρήσεις πολλά χρήματα το χρόνο, αντιπροσωπεύουν ένα σημαντικό μέρος του κόστους των αμοιβών στη βιομηχανία. Κι ενώ οι πρόσθετες παροχές υιοθετήθηκαν αρχικά από το μάνατζμεντ, έχουν γίνει πολύ πρόσφατα απαιτήσεις από τα σωματεία με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σαν αποτέλεσμα, οι επιχειρήσεις συχνά έχουν υποχρεωθεί να προσθέσουν παροχές που μπορούν ή όχι να αποφέρουν μια υπολογίσιμη απόδοση στην επιχείρηση με βάση το ηθικό και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων.

Το μάνατζμεντ πρέπει να λάβει θετικά μέτρα γι' ανάπτυξη προγραμμάτων πρόσθετων παροχών σε συνεργασία με τα σωματεία που θα ικανοποιήσουν τις ανάγκες της πλειοψηφίας των υπαλλήλων, καθώς και να κρατηθεί κάποιο μέτρο στις αξιώσεις του συνδικαλισμού για πρόσθετες παροχές που δεν έχουν κάποια συμβολή στην επιχείρηση. Έτσι το πρόγραμμα προσθέτων παροχών θα πετύχει τους επιθυμητούς στόχους για βελτίωση της υγείας, της ικανοποίησης και της ασφάλειας των εργαζομένων και θα εξασφαλίσει στο μάνατζμεντ μια επαρκή και σταθερή εργατική δύναμη.

5.6 Συνδικαλισμός

Συνδικαλισμός είναι η κίνηση οργάνωσης των εργαζομένων για την αποτελεσματική διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.¹⁸

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να συνδικαλίζονται. Μπορούν, μόλις συμπληρώσουν ένα δίμηνο απασχόλησης σε μια επιχείρηση ή σ' ένα επαγγελματικό κλάδο, να συμμετέχουν ελεύθερα στην ίδρυση, την οργάνωση, τη λειτουργία και τη δράση συνδικαλιστικών οργάνωσης και να αγωνίζονται μέσα από αυτές για την υπεράσπιση των εργατικών τους συμφερόντων και τη βελτίωση όχι μόνο των συνθηκών εργασίας, αλλά και της οικονομικής και κοινωνικής τους θέσης. Τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και οι συνδικαλιστικές ελευθερίες προστατεύονται από το Σύνταγμα (άρθρα 12,22,23 του Συντάγματος) και την εργατική νομοθεσία (ν. 1264/1982).

¹⁸ Βλ. Ελληνικό Λεξικό Τεγόπουλος – Φυτράκης (αρ.22) σ. 70

Σε μια επιχείρηση που δεν υπάρχει συνδικαλισμός, το μάνατζμεντ διαθέτει ανεξέλεγκτη ευελιξία γι' αμοιβές και προαγωγές των εργαζομένων, για καθιέρωση κανόνων εργασίας, για χειρισμό πειθαρχικών καταστάσεων και άλλα προβλήματα προσωπικού. Έτσι όμως κάποιοι εργοδότες μπορεί να εκμεταλλευτούν οικονομικά και να συμπεριφερθούν άνισα προς τους υπαλλήλους τους. Οι συνθήκες αυτές που θεωρούνται άδικες ή εκμεταλλευτικές οδήγησαν στην ανάπτυξη της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Υπό τον όρο «συνδικαλιστικές διαπραγματεύσεις», περιλαμβάνονται οι σχέσεις μεταξύ των συνδικαλιστικών ενώσεων και των εργοδοτών. Περιλαμβάνονται δηλαδή η διαδικασία της σωματειακής οργάνωσης των υπαλλήλων, η διαπραγμάτευση, η διοίκηση και η ερμηνεία των συλλογικών συμφωνιών που καλύπτουν τις αμοιβές, τις ώρες εργασίας και τις άλλες συνθήκες απασχόλησης, η ομόφωνη υποχρέωση και οικονομική δραστηριότητα και οι διαδικασίες φιλονικιών.

Το οργανωμένο εργατικό προσωπικό έτσι ασκεί μια ισχυρή επίδραση στην επιχείρηση, υπηρεσία ή στον οργανισμό καθώς και στο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό κλίμα της χώρας. Όταν οι εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση αντιπροσωπεύονται από μια ένωση ή σωματείο, ή ομοσπονδία, η πολιτική κι οι εφαρμογές που επηρεάζουν τη σχέση απασχολήσεως υπόκεινται σ' έναν συνδυασμένο καθορισμό.

Οι σχέσεις μεταξύ των συνδικαλιστικών ενώσεων και των εργοδοτών επηρεάζει και τις καθημερινές λειτουργίες των εργοδοτών και των υπαλλήλων τους. Τόσο οι λειτουργικοί (γραμμικοί) μάνατζερ όσο κι οι ειδικοί προσωπικού περιλαμβάνονται στις εργασιακές σχέσεις. Οι δεύτεροι είναι οι τεχνικοί

ειδήμονες σχετικά με τις σχέσεις εργασίας οι οποίοι έχουν ως έργο την εκπαίδευση και ενημέρωση των γραμμικών στελεχών περί των προβλέψεων των συλλογικών συμβάσεων. Επίσης διαπραγματεύονται σχετικά με το σωματείο κι υπηρετούν ως ενδιάμεσοι σε θέματα παραπόνων. Τα ανώτατα στελέχη επηρεάζουν τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων και ανάλογα με την στάση τους προς τον συνδικαλισμό αλλά και την στάση του συνδικαλισμού προς το μάνατζμεντ εξαρτάται ο βαθμός ειρήνης κι αποτελεσματικότητας που μπορεί να υπάρχει στις εργασιακές σχέσεις.

Αναφέραμε νωρίτερα ότι ένας τρόπος για την εξασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων είναι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις κατά τις οποίες το σωματείο ενεργεί ως αντιπρόσωπος των εργαζομένων στη διαπραγμάτευση μιας επίσημης γραπτής συμφωνίας με το μάνατζμεντ το οποίο με την σειρά του αντιπροσωπεύει τον εργοδότη. Ο δεύτερος τρόπος με τον οποίο τα σωματεία προωθούν τους στόχους τους είναι η προσπάθεια να επηρεάσουν την κρατική νομοθεσία εκλέγοντας τα κατάλληλα άτομα σε πολιτικές θέσεις κερδίζουν διαπραγματευτικά δικαιώματα για τους εργαζόμενους.

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι το δικαίωμα των εργαζομένων να συνδικαλίζονται, να διαπραγματεύονται συλλογικά μ' έναν εργοδότη σχετικά με τις συνθήκες απασχολήσεως τους, και να ασκούν οικονομικές πιέσεις για να επιβάλλουν αυτές τις αξιώσεις έχει γίνει σταθερά αποδεκτό από την Ελληνική Κοινωνία. Ο εργοδότης δεν μπορεί να εμποδίσει την ελεύθερη άσκηση του δικαιώματος των εργαζομένων για ίδρυση συνδικαλιστικών οργανώσεων και άσκηση νόμιμης δράσης μέσα από αυτές (άρθρο 23 παρ. 1 του Συντάγματος). Επιπλέον ένας συνεχώς αυξανόμενος αριθμός νόμων έχει

αναπτυχθεί για την προστασία αυτών των δικαιωμάτων, την διευκόλυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την παρεμπόδιση καταχρήσεων κι από τις δυο πλευρές σχετικά με τη διατήρηση μιας διαπραγματευτικής σχέσεως. Γι' αυτό κάθε εργοδότης οφείλει να έρχεται σε επαφή με ένα σωματείο και μέσω του μάνατζμεντ να διαπραγματεύεται αποτελεσματικά και να διατηρεί μια ικανοποιητική σχέση με τους ηγέτες του σωματείου.

Πολύ συχνά όμως τα όρια ανάμεσα στα κοινά συμφέροντα και τις αντιθέσεις των διαπραγματευόμενων μερών, είναι δυσδιάκριτα και στις διαπραγματεύσεις παραγνωρίζεται, συχνά, το συμφέρον του κοινωνικού συνόλου. Η αποτυχία αυτή των διαπραγματεύσεων οδηγεί σ' απεργιακές εκδηλώσεις, που είναι ιδιαίτερα αισθητές στους τομείς της παραγωγής βασικών αγαθών και υπηρεσιών (ηλεκτρική ενέργεια, μεταφορές, τηλεπικοινωνίες, υγειονομικές υπηρεσίες, υπηρεσίες καθαριότητας κ.λπ.)

5.6.1 Η περίπτωση της Απεργίας

Ένα από τα βασικότερα συνδικαλιστικά δικαιώματα είναι και η απεργία και κατοχυρώνεται από το άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος. Απεργία είναι η συλλογική αποχή των εργαζομένων από την εργασία, η οποία αποφασίζεται και κηρύσσεται από νόμιμα συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις τους με σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων τους και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους ίδιους σκοπούς (άρθρο 19 παρ. 1 ν. 1264/1982).

Ωστόσο, η άσκηση του δικαιώματος αυτού τελεί υπό ορισμένες προϋποθέσεις και περιορισμούς, η παραβίαση των οποίων καθιστά την κήρυξη της απεργίας όχι σύννομη. Πότε η απεργία είναι παράνομη είναι ζήτημα που κρίνεται απ' τα δικαστήρια. Ο χαρακτηρισμός μιας απεργίας ως παράνομης, συνεπάγεται κυρώσεις, τόσο σε βάρος των εργαζομένων που συμμετείχαν σ' αυτή, όσο σε βάρος της συνδικαλιστικής οργάνωσης, που κήρυξε την παράνομη απεργία.

Ο νόμος 2224/1994 εισήγαγε υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων του δημοσίου τομέα και δυνατότητα των υπολοίπων συνδικαλιστικών οργανώσεων, προτού κηρύξουν απεργία, να καλέσουν τον εργοδότη σε δημόσιο διάλογο για την επίλυση των διαφορών τους. Το ίδιο δικαίωμα έχει και ο εργοδότης, όταν πληροφορηθεί τα αιτήματα ή την κήρυξη της απεργίας, ή κρίνει ότι υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση

Σύμφωνα με το νόμο 1264/82 η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που γίνεται για νόμιμη συνδικαλιστική δράση, είναι άκυρη. Κατ' αντιδιαστολή, αν ο εργαζόμενος συμμετάσχει σε παράνομη απεργία, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αζημίως, ή να θεωρήσει, ότι ο μισθωτός κατάγγειλε αυτή σιωπηρώς.

Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία δεν αίρει την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, εκτός αν ο προστατευόμενος συνδικαλιστής εξακολουθεί να συμμετέχει σε απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση μη νόμιμη ή καταχρηστική

Όσον αφορά τις συνέπειες έναντι της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κήρυξε την παράνομη απεργία, ο εργοδότης έχει κατά αυτής αξίωση αποζημίωσης, σύμφωνα με τις διατάξεις «περί αδικοπραξιών».

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΣΥΓΚΡΙΝΟΜΕΝΩΝ ΚΛΑΔΩΝ

6.1 Ο Τραπεζικός Κλάδος

Η ελληνική τραπεζική αγορά μέχρι και την δεκαετία του 90 χαρακτηρίστηκε από υψηλό βαθμό συγκέντρωσης, με κύριους πρωταγωνιστές την Εθνική Τράπεζα και την Εμπορική Τράπεζα. Το Δημόσιο μέσω των δύο αυτών τραπεζών ήλεγχε ένα σημαντικό ποσοστό των συνολικών τραπεζικών δραστηριοτήτων. Ο συγκεντρωτικός χαρακτήρας της τραπεζικής αγοράς προκύπτει από το ύψος και την εξέλιξη των μεριδίων των τραπεζών στις αγορές καταθέσεων και χορηγήσεων. Ωστόσο, παρατηρήθηκε μία τάση μείωσης του βαθμού συγκέντρωσης. Μέσα στη δεκαετία 1985-95 οι δείκτες συγκέντρωσης παρουσίασαν αξιοσημείωτη υποχώρηση.

Το ελληνικό τραπεζικό σύστημα χαρακτηρίστηκε από τη δεσπόζουσα θέση των καταθέσεων στο σκέλος του παθητικού. Αντίθετα, τα δάνεια ως ποσοστό του ενεργητικού παρουσιάζονταν ιδιαίτερα χαμηλά. Παρά τη σχετικά μεγάλη διαφορά μεταξύ επιτοκίων χρηματοδότησης και επιτοκίων καταθέσεων, το καθαρό εισόδημα από τόκους ως ποσοστό του ενεργητικού, δεν είναι ιδιαίτερα υψηλό λόγω της σημαντικής θέσης που κατέχουν τα κρατικά χρεόγραφα ως στοιχείο του ενεργητικού και λόγω των υψηλών δεσμεύσεων επί των

καταθέσεων. Τα λειτουργικά έξοδα του ελληνικού τραπεζικού συστήματος είναι ιδιαίτερα υψηλά, και σημαντικό μέρος τους αντιπροσωπεύει το κόστος εργασίας.

Ωστόσο, η αποδοτικότητα των ελληνικών εμπορικών τραπεζών κατά την τελευταία δεκαετία παρουσίασε τάσεις βελτίωσης με σημαντικές όμως διαφοροποιήσεις στην κερδοφορία μεταξύ των επιμέρους τραπεζών. Τα μικτά κέρδη ανά απασχολούμενο σε σταθερές τιμές εμφάνισαν και αυτά ανοδική τάση. Ο δείκτης αυτός, με εξαίρεση το 1995, ήταν υψηλότερος στις μεγάλες τράπεζες απ' ό,τι στις μικρές. Όμως, λόγω του ότι η μέση δαπάνη ανά απασχολούμενο ήταν μεγαλύτερη στις τράπεζες που είναι υπό τον έλεγχο του Δημοσίου, η ομάδα των τεσσάρων μεγαλύτερων τραπεζών παρουσίασε χαμηλότερο δείκτη αποδοτικότητας σε σχέση με το σύνολο των εμπορικών τραπεζών.

Μετά από τις σημαντικές εξελίξεις του δεύτερου μισού της δεκαετίας του '90, ο τραπεζικός τομέας στην Ελλάδα σήμερα, είναι πιο ανταγωνιστικός και κεφαλαιακά ενισχυμένος και καλείται να λειτουργήσει μέσα στο νέο περιβάλλον που διαμορφώνεται από την εφαρμογή της ενιαίας νομισματικής πολιτικής στις χώρες της ζώνης του ευρώ.

Το περιβάλλον χαμηλού πληθωρισμού και επιτοκίων, οδήγησε σε αύξηση των εισοδημάτων και της αγοραστικής δύναμης των καταναλωτών και ενίσχυση της οικονομικής δραστηριότητας και επέφερε σημαντική πιστωτική επέκταση των ελληνικών τραπεζών προς τα νοικοκυριά και τις επιχειρήσεις. Επίσης, η

πραγματοποίηση μεγάλων επενδύσεων για την υποδομή της χώρας και τα έργα για την Ολυμπιάδα του 2004, καθώς και η ανάπτυξη κλάδων της οικονομίας όπως η αγορά ακινήτων, οδήγησαν στην αύξηση της δραστηριότητας των ελληνικών τραπεζών και στην ισχυροποίησή τους. Εξάλλου, οι ελληνικές τράπεζες έχουν τη δυνατότητα να συνεχίσουν την επέκτασή τους στη διεθνή αγορά και ειδικότερα, στην ευρύτερη γεωγραφική περιοχή των Βαλκανίων, του Εύξεινου Πόντου και της Νοτιοανατολικής Ευρώπης.

Η έντονη δραστηριότητα των τραπεζών έχει ως αποτέλεσμα και την αύξηση του ανταγωνισμού που αποτυπώνεται, εκτός των άλλων, και στη μείωση του spread των επιτοκίων χορηγήσεων και καταθέσεων (μικρότερη όμως από την υπόλοιπη ευρωζώνη), η οποία οδηγεί τις τράπεζες στη διαφοροποίηση των πηγών των εσόδων τους και την εύρεση νέων πηγών εσόδων.

Το 2001, σημειώθηκε αύξηση της δραστηριότητας των ελληνικών τραπεζών, με τις χορηγήσεις τους να αποτελούν σχεδόν το ήμισυ της δραστηριότητάς τους και τα καθαρά έσοδα τόκων να αυξάνονται σημαντικά λόγω του υψηλού ρυθμού αύξησης των χορηγήσεων, αλλά και του μειωμένου κόστους του χρήματος. Αρνητικά στην κερδοφορία των τραπεζών επέδρασε η μείωση των εσόδων από προμήθειες και των εσόδων από χρηματοοικονομικές πράξεις λόγω της αρνητικής συγκυρίας στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών αν και από το τέλος το 2005 η αγορά φαίνεται να αναζωπυρώνεται. Θετική εξέλιξη κατά το 2001 ήταν η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών τραπεζών λόγω της πολύ συγκρατημένης αύξησης των λειτουργικών τους δαπανών.

Παράλληλα, οι ελληνικές τράπεζες, υιοθετώντας τις νέες εφαρμοσμένες τεχνολογίες και αναβαθμίζοντας την τηλεπικοινωνιακή τους υποδομή, καθώς και τη λειτουργική τους πλατφόρμα συνολικά, είναι σε θέση να προσφέρουν στην πελατεία τους, εκτός από τα παραδοσιακά, σύγχρονα και καινοτόμα προϊόντα υψηλής προστιθέμενης αξίας, καθώς και εξυπηρέτηση με έμφαση στην ποιότητα και την ταχύτητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ιδιαίτερα σημαντικός είναι πλέον και ο ρόλος των εταιρειών των ομίλων των εγχώριων χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, καθώς αξιοποιούνται σε μεγάλο βαθμό οι συνέργιες που προκύπτουν.

Το χρηματοπιστωτικό σύστημα της Ελλάδας, διακρίνεται σήμερα από σημαντικό βαθμό εξωστρέφειας και χαρακτηρίζεται ως ιδιαίτερα ανταγωνιστικό με σημαντικότερα στοιχεία, την αύξηση μεριδίων αγοράς και τη διαφοροποίηση στην επιχειρηματική στρατηγική. Η ολοκλήρωση σημαντικών ενεργειών στο πεδίο των εξαγορών και συγχωνεύσεων, η σύναψη στρατηγικών συμμαχιών με διεθνείς χρηματοπιστωτικούς ομίλους, η είσοδος ξένων τραπεζών, η διεθνής επέκταση και η περαιτέρω απελευθέρωση της αγοράς που προωθείται, αναμένεται να οδηγήσουν σε νέα κορύφωση του ανταγωνισμού και στην προώθηση εναλλακτικών δράσεων.

6.2. Πολιτικές διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων στον Τραπεζικό κλάδο.

Τα κυριότερα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων ή της οργάνωσης της εργασίας, τα οποία τίθενται με αφορμή τις διαρθρωτικές αλλαγές του κλάδου

είναι η επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των τραπεζών (σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση), η βελτίωση των διαδικασιών επαγγελματικής κατάρτισης, η διατήρηση ή η κατάργηση των αυστηρά διοικητικών ιεραρχικών δομών, η ικανότητα του προσωπικού να χρησιμοποιεί αποτελεσματικά τις νέες τεχνολογίες, η εξωτερίκευση εργασιών (outsourcing), η επέκταση των εφαρμογών των ηλεκτρονικών υπολογιστών και των τηλεπικοινωνιών, η υποκίνηση των εργαζομένων με σκοπό την ανάπτυξη πρωτοβουλίας, η ανάθεση ευθυνών στις κατώτερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας, η απλοποίηση στην οργάνωση των εργασιών, η *σύνδεση αμοιβής και εργασιακής επίδοσης*, η καταλληλότητα και η σαφήνεια των επιχειρησιακών στόχων, η ευελιξία της αγοράς εργασίας, η διάχυση της πληροφορίας μεταξύ των στελεχών, η μερική απασχόληση, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η ανάπτυξη νέων συστημάτων υπηρεσιακής αξιολόγησης του προσωπικού, η ευελιξία του χρόνου εργασίας, η *σύνδεση των αμοιβών του προσωπικού με τα αποτελέσματα της επιχείρησης*, η αποσύνδεση της καριέρας από τον χρόνο προϋπηρεσίας, η ύπαρξη ηθικών κινήτρων για την αύξηση της παραγωγικότητας και της ποιότητας των προσφερομένων υπηρεσιών, η μη μονιμότητα της απασχόλησης, η αποσύνδεση της δραστηριότητας από τον κύριο χώρο εργασίας (τραπεζικά καταστήματα), η προσέλκυση "έτοιμων στελεχών" από την αγορά εργασίας και η αποδυνάμωση των "εσωτερικών αγορών εργασίας", η μείωση του χρόνου εργασίας με ή χωρίς μείωση των αποδοχών.

Τα θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις του τραπεζικού κλάδου, ρυθμίζονται με τις εκάστοτε συλλογικές συμβάσεις. Από τα θέματα αυτά εκείνα

που αφορούν στις νομικές πλευρές της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού είναι¹⁹:

- α)** Οι βασικοί μισθοί (κλιμάκια) του ενιαίου μισθολογίου για κάθε κατηγορία προσωπικού,
- β)** Επιδόματα (γάμου, τοκετού, κ.λπ),
- γ)** Συστήματα αδειών (άδειες σπουδών για εξετάσεις, ετήσιες κανονικές άδειες ή άδειες που ο εργαζόμενος-η δικαιούται από άλλη αιτία κ.λπ)
- δ)** Κοινωνικές παροχές (Βρεφονηπιακοί σταθμοί, πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες, κατασκηνώσεις, κ.λπ)
- ε)** Ωράριο εργασίας (ρύθμιση ωραρίου εργασίας, Σωρευτική χορήγηση μειωμένου ημερήσιου ωραρίου για τη φροντίδα παιδιών)
- στ)** Συνδικαλιστικές ρυθμίσεις.

6.3 Ο Κλάδος Ειδών Τροφίμων

Ο κλάδος ειδών διατροφής, είναι ένας από τους δυναμικότερους και πλέον κερδοφόρους κλάδους της ελληνικής βιομηχανίας, με υψηλότερους του μέσου όρου της μεταποίησης ρυθμούς αύξησης της παραγωγής και της παραγωγικότητας. Πρόκειται για κλάδο με υψηλή επενδυτική δραστηριότητα και υψηλό βαθμό αποδοτικότητας. Ο κλάδος χαρακτηρίζεται από σχετικά χαμηλό βαθμό συγκέντρωσης, μικρότερο του μέσου όρου βαθμού καθετοποίησης και αυξανόμενο βαθμό εξωστρέφειας.

¹⁹ <http://www.otoe.gr/ssymvaseis.htm>

Ο κλάδος συμμετέχει με 21% στη συνολική Ακαθάριστη Αξία Παραγωγής (ΑΑΠ), 9% στο σύνολο των εξαγωγών και 23% στις ακαθάριστες επενδύσεις παγίου κεφαλαίου του συνόλου της μεγάλης βιομηχανίας (απασχολούμενοι > 10 άτομα).

Η υψηλή κερδοφορία και η κυριαρχία των μεγαλύτερων επιχειρήσεων, που τολμούν μεγάλα ανοίγματα στις αγορές του εξωτερικού, αποτελούν τα βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς τροφίμων και ποτών στη χώρα μας. Οι ελληνικές επιχειρήσεις τροφίμων και ποτών παρουσιάζονται πραγματικά αρκετά κερδοφόρες κατά τα τελευταία δυο περίπου χρόνια, ενώ η υψηλή κερδοφορία που παρατηρείται κυρίως στον κλάδο των τροφίμων, σίγουρα οφείλεται και στο γεγονός ότι πολλές είναι πλέον οι επιχειρήσεις, που τολμούν να προωθήσουν στην ελληνική αγορά, καινούρια και ελάχιστα δοκιμασμένα προϊόντα που εντοπίζονται περισσότερο στον τομέα της τυποποιημένης τροφής. Εξάλλου, αρκετές μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις τροφίμων έχουν ήδη πραγματοποιήσει εδώ και καιρό σημαντικά ανοίγματα προς τις ξένες αγορές.

Ύστερα από δύο συνεχόμενα έτη (1996-97) κατά τα οποία παρουσιάστηκε εμφανής κάμψη στον όγκο της παραγωγής αλλά και στα ποσοστά κερδοφορίας, από το 1998 και μετά ξεκινάει μια περίοδος ανάκαμψης για τον τομέα τροφίμων και ποτών. Η ανάκαμψη αυτή αφορά τόσο την αύξηση των πωλήσεων όσο και την αύξηση καθαρών κερδών και της ανταγωνιστικότητας των προϊόντων του τομέα, καθώς και, μετά το Μάιο του 1998, και την αύξηση των εξαγωγών. Η βελτίωση αυτή των οικονομικών δεικτών του τομέα τροφίμων, οφείλεται κυρίως

στην επενδυτική πολιτική των επιχειρήσεων, αλλά και στην αρκετά «επιθετική» εξαγωγική στρατηγική τους, μια στρατηγική που έχει ως κύριο άξονα, τη διείσδυση στις αναπτυσσόμενες χώρες της Βαλκανικής και των χωρών της Ανατολικής Ευρώπης, όπου ήδη οι μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις τροφίμων έχουν μια πολύ δυνατή παρουσία.

Η ανοδική αυτή πορεία του κλάδου, αποτυπώνεται ευκρινώς στους δείκτες που παρουσιάζουν την πορεία των βασικών οικονομικών μεγεθών του. Συγκεκριμένα οι πωλήσεις των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον τομέα των τροφίμων έφτασαν κατά το 1998 στο ύψος του 5,28 δις ευρώ (1,8 τρις δρχ.), ενώ τα καθαρά κέρδη των επιχειρήσεων αυτών έφτασαν κατά το ίδιο έτος στο ποσό των 210 εκατ. ευρώ (73 δις δρχ.). Οι πωλήσεις των 250 μεγαλύτερων εταιριών του κλάδου αυξήθηκαν κατά το ίδιο διάστημα με ρυθμό 9,6% φτάνοντας μέσα σε διάστημα ενός χρόνου στο 4,37 δις ευρώ (1,49 τρις δρχ.) από 3,99 δις ευρώ (1,36 τρις δρχ.), που ήταν το 1997. Κατά τον καταμερισμό των κερδών των επιχειρήσεων ανά προϊόν, τα μεγαλύτερα κέρδη παρουσιάζονται στις πωλήσεις καφέ, ενώ ακολουθούν σε κερδοφορία τα λίπη και έλαια, τα «αρτοποιήματα» και άλευρα, η τυποποιημένη διατροφή και τα τρόφιμα τύπου catering και τέλος τα φρούτα και λαχανικά.

Ο κλάδος είναι κατακερματισμένος σε επίπεδο παραγωγής και συγκεντρωμένος σε επίπεδο διανομής. Οι εξαγορές, συγχωνεύσεις και συνεργασίες παραμένουν η βασική εξωτερική στρατηγική ανάπτυξης των επιχειρήσεων. Η ευρωπαϊκή αγορά εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από τις διαφορετικές καταναλωτικές συνήθειες των επιμέρους περιφερειών της. Αξιοσημείωτη όμως είναι η

γενικευμένη μεταστροφή των καταναλωτικών προτιμήσεων προς τα μεταποιημένα προϊόντα, τα «εύκολα ή βολικά» τρόφιμα, τα έτοιμα φαγητά, καθώς και η αυξανόμενη ενασχόληση των καταναλωτών με τα προβλήματα θρεπτικής διατροφής, υγείας και περιβάλλοντος. Τα καταστήματα τροφίμων και ποτών καλύπτουν το 29% του συνόλου των καταστημάτων στην Ελλάδα. Παρατηρείται μια αυξανόμενη συγκέντρωση του εμπορίου, αφενός μέσω της ίδρυσης και συνεχούς επέκτασης των supermarkets και αφετέρου μέσω των συγχωνεύσεων και εξαγορών, γι' αυτό και σημειώνεται μείωση του αριθμού των μικρών καταστημάτων και αύξηση των μεγάλων.

Ο κλάδος Τροφίμων και Ποτών παίζει έναν πολύ σημαντικό ρόλο στην ελληνική οικονομία γενικότερα και στην ελληνική μεταποίηση ειδικότερα. Σύμφωνα με την έρευνα που διεξήγαγε το IOBE, ο κλάδος Τρόφιμα - Ποτά καλύπτει πάνω από το 20% της ελληνικής βιομηχανικής παραγωγής, περιλαμβάνει πάνω από 1.300 επιχειρήσεις και απασχολεί σχεδόν 70.000 άτομα. Μάλιστα, με βάση τις διεθνείς τάσεις, ο κλάδος αυτός, αν προχωρήσει γρήγορα στις αναγκαίες αναδιαρθρώσεις και προσαρμοστεί στα μεταβαλλόμενα πρότυπα, μπορεί να αποτελέσει στο μέλλον έναν από τους σημαντικότερους πόλους ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας. Από την έρευνα του IOBE προκύπτει ότι η κατεύθυνση του κλάδου Τροφίμων - Ποτών πρέπει να είναι η εξωστρέφεια, και πιο συγκεκριμένα, η αύξηση της εξαγωγικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον κλάδο αυτό και η βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς τους στις αγορές του εξωτερικού. Με τον τρόπο αυτό, οι επιχειρήσεις δεν θα εξαρτώνται σε τέτοιο βαθμό από τα εκάστοτε προβλήματα που παρουσιάζει η εγχώρια ζήτηση, η οποία απορροφά το 85% της συνολικής παραγωγής.

Μέχρι στιγμής η εξαγωγική δραστηριότητα του κλάδου είναι αρκετά καλή, αφού το 64% των εισαγωγών καλύπτεται από τις εξαγωγές. Ο προσανατολισμός του κλάδου είναι οι εξαγωγές, καθώς και ο εκσυγχρονισμός των μονάδων και η βελτίωση του εξοπλισμού. Άλλωστε ο κλάδος Τροφίμων – Ποτών, έχει αποδείξει ότι μπορεί να υπάρξει αύξηση της παραγωγικότητας, χωρίς μείωση του προσωπικού, αλλά μέσω του εκσυγχρονισμού και της διατήρησης καλών και φθηνών προϊόντων.

Οι προκλήσεις που έχει να αντιμετωπίσει ο κλάδος, είναι:

1) Η απαίτηση για μεγαλύτερη ποιότητα και ασφάλεια. Η απαίτηση αυτή οδηγεί σε επενδύσεις για έρευνα, επιστήμονες και εξοπλισμό και κατά συνέπεια στην αύξηση του κόστους, απαιτείται δε η ενημέρωση του καταναλωτικού κοινού και η συνεργασία με τις ελεγκτικές αρχές.

2) Η εξέλιξη της οικονομικής σχέσης του κλάδου σε σχέση με την αλυσίδα παραγωγής, δηλαδή την αγροτική παραγωγή και το λιανικό εμπόριο.

3) Η αύξηση του μεγέθους των επιχειρήσεων και οι διαδικασίες ενοποίησης με εξαγορές, απορροφήσεις, συγχωνεύσεις με το μικρότερο δυνατό άμεσο κόστος.

6.4. Πολιτικές διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων στον κλάδο βιομηχανίας τροφίμων.

Τα κυριότερα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων ή της οργάνωσης της εργασίας, που αφορούν στις νομικές πλευρές της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού στον κλάδο της βιομηχανίας τροφίμων είναι²⁰ :

α) Εισόδημα

§ Άμεσοι μισθοί και άλλου είδους εισόδημα συναφές προς τους μισθούς (π.χ. διανομή κερδών, συμμετοχή των εργαζομένων στο μετοχικό κεφάλαιο της εταιρείας)

§ Κοινωνική ασφάλιση, γενική και εργασιακή - όπως συντάξεις, επιδόματα ανεργίας, επιδόματα υγείας/ασθενείας και οικογενειακά επιδόματα (περιλαμβανομένων των παροχών οι οποίες δεν καταβάλλονται αποκλειστικά σε μισθωτούς).

β) Χρόνος εργασίας

§ Σύνολο ωρών εργασίας (ημερησίως, εβδομαδιαίως, ετησίως, εφ' όρου ζωής κ.λ.π.)

§ Οργάνωση, ελαστικότητα και διαφοροποίηση των ωρών εργασίας (μέσος όρος ωρών εργασίας, εργασία κατά τα σαββατοκύριακα, νυχτερινή εργασία κ.λ.π.)

γ) Άλλες συνθήκες απασχόλησης

²⁰ σύμφωνα με το Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων της Γ.Σ.Ε.Ε (www.inegsee.gr/Paratiritirio.htm)

- § Μη χρηματικές παροχές
- § Εργασιακή κατάσταση
- § Δικαίωμα διακοπών

δ) Απασχόληση και λειτουργία της αγοράς εργασίας

- § Νομοθεσία που διέπει διάφορες μορφές εργασιακής συμβάσεως (μερική απασχόληση, συμβάσεις περιορισμένου χρόνου, συμβάσεις προσωρινής απασχολήσεως, συμβάσεις εργασίας συνδυαζόμενης με κατάρτιση κ.λ.π.)
- § Μηχανισμοί προώθησης της ελαστικότητας και της κινητικότητας της εργασίας ή της εξασφάλισης της εργασίας,
- § Οι πολιτικές απασχολήσεως και οι συναφείς δραστηριότητες των αρμοδίων οργάνων (περιλαμβανομένης της δημιουργίας και διατήρησης της απασχολήσεως, των μειώσεων του εργατικού δυναμικού, των απολύσεων και της απασχολήσεως βραχείας περιόδου, της πολιτικής της αγοράς εργασίας).

ε) Οργάνωση της εργασίας

- § Επιπτώσεις των τεχνικών μεταβολών,
- § Νέες μορφές οργανώσεως,
- § Υγιεινή και ασφάλεια,
- § Κανονισμοί εργασίας.

στ) Δικαιώματα των εργαζομένων και των εργοδοτών σε τομείς όπως:

- § Το συνδικαλίζεσθαι,

§ Η απεργία για την υποστήριξη αιτημάτων.

ζ) Διάφορα θέματα που είτε δεν εντάσσονται άμεσα στις ανωτέρω ενότητες είτε εντάσσονται σε διάφορες άλλες, όπως τα εξής:

§ Το κόστος εργασίας,

§ Οι αποφάσεις περί γεωγραφικής εγκαταστάσεως και επανεγκαταστάσεως της εταιρείας,

§ Πρόωρη συνταξιοδότηση,

§ Ειδική άδεια (άδεια διάρκειας ενός έτους , εκπαιδευτική κ.λ.π.).

6.5 Συγκριτική μελέτη (τραπεζικού κλάδου – κλάδου βιομηχανίας τροφίμων)

Συγκρίνοντας τους δύο παραπάνω κλάδους παρατηρούμε, ότι τα τελευταία χρόνια συνεχή κινητικότητα παρουσιάζει και ο κλάδος των τραπεζών και λοιπών χρηματοοικονομικών υπηρεσιών (με σημαντικότερη συναλλαγή το 2004 την εξαγορά του 51% της Γενικής τράπεζας από την Societe Generale). Επίσης το 2004 συνεχίστηκε η προσπάθεια μεγάλων Ελληνικών Τραπεζών, για την επέκτασή τους στο χώρο των Βαλκανίων λόγω της εξελισσόμενης ανάπτυξης των χωρών αυτών και της μεσοπρόθεσμης ωρίμανσης της Ελληνικής αγοράς. Οι αποκρατικοποιήσεις, που από το 2004 συνεχίζονται μέχρι και σήμερα σε χώρες των Βαλκανίων (Σερβία, Ρουμανία κ.α.) σίγουρα συνέβαλαν ακόμη περισσότερο στην προσέλκυση ξένων επενδυτών, κυρίως Ελλήνων λόγω της γεωγραφικής εγγύτητας.

Έντονη κινητικότητα όμως, παρουσίασε το 2005 και ο κλάδος των τροφίμων και των ποτών, σαφώς επηρεασμένος από αντίστοιχη δραστηριοποίηση στο εξωτερικό. Πολλές από αυτές τις συμφωνίες πρόκειται να ολοκληρωθούν το 2006 όπως πχ. της Danone με κάποια από τις παρακάτω: Pepsico, Nestle, Unilever. Μια άλλη πολύ σημαντική εξαγορά η οποία πρόκειται να ολοκληρωθεί το 2006, είναι η εξαγορά (49.75%) της εταιρείας Interfish από τον Όμιλο Σελόντα. Σημειώνεται ότι ο τελευταίος είχε εξαγοράσει πρόσφατα το 75% της εταιρείας Κορωνίς αυξάνοντας έτσι την παραγωγή του κατά 2.500 τόνους ψάρια.

Το 2005 αποτέλεσε τη χρονιά των “μεγάλων συμφωνιών” καθώς πάνω από 20 μεγάλες αλλά και μικρότερου μεγέθους εταιρείες πραγματοποίησαν συμφωνίες άνω των 4 δις ευρώ. Η συμφωνία που τράβηξε τα βλέμματα όλων, ήταν η συμφωνία επιχειρηματικής συνεργασίας μεταξύ της Δέλτα και της Chipita η οποία θα ολοκληρωθεί στα μέσα του 2006 και από την οποία η εταιρεία που θα προκύψει θα είναι η πρώτη στον κλάδο τροφίμων στην Ελλάδα με δραστηριοποίηση σε 28 χώρες του εξωτερικού. Η συνένωση αυτή θα βοηθήσει την επέκταση της Δέλτα σε χώρες της Μέσης Ανατολής και της Λατ.Αμερικής και στην Chipita θα αυξήσει σημαντικά τη χρηματοοικονομική της ρευστότητα. Ο ενιαίος όμιλος τροφίμων που θα προκύψει από αυτήν τη συμφωνία αναμένεται να παρουσιάσει πωλήσεις άνω του 1 δις ευρώ και καθαρά κέρδη της τάξεως των 75 εκ ευρώ.

Το 2006 πρόκειται να συνεχιστεί η κινητικότητα που παρουσιάστηκε στους δύο κλάδους το 2005. Πρώτα από όλα στον κλάδο των τροφίμων και των ποτών

πρόκειται να υπάρξουν μεγάλες ανακατατάξεις-συνεργασίες, αποτέλεσμα κυρίως του συνεχώς αυξανόμενου ανταγωνισμού τόσο των εγχώριων εταιρειών όσο και αυτών που επεκτείνονται στην Ελλάδα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η συνεχώς αυξανόμενη παρουσία των hard discount αλυσίδων Σούπερ-Μάρκετ στην Ελλάδα και συγκεκριμένα των Lidl και Dia και η επικείμενη είσοδος των Aldi και Tengelmann. Αλλά και στο χρηματοπιστωτικό τομέα αναμένονται περισσότερες ανακατατάξεις-συνεργασίες-αποκρατικοποιήσεις. Η αύξηση του ανταγωνισμού και η ύπαρξη περιθωρίων επέκτασης στο χρηματοπιστωτικό τομέα πρόκειται να εντείνουν την προσπάθεια των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων με σκοπό τη διεύρυνση του μεριδίου της αγοράς και της ανάπτυξης συνεργασιών. Οι μικρές και οι μεσαίες τράπεζες είναι αυτές που θα αναζητήσουν στρατηγικές συμμαχίες με άλλες ελληνικές ή ξένες, ομοίου ή μεγαλύτερου μεγέθους. Βέβαια, πρέπει να σημειωθεί πως μια στρατηγική συμμαχία μεταξύ μεγάλων τραπεζών θα προκαλέσει αλυσιδωτές αντιδράσεις και στις άλλες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ (ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ)

7.1 Ανάλυση στοιχείων από τα ερωτηματολόγια του τραπεζικού κλάδου

Στην ανάλυση των στοιχείων των ερωτηματολογίων που ακολουθεί, έχουν συμπεριληφθεί οι 10 τράπεζες που απάντησαν στο σχετικό ερωτηματολόγιο. Σύμφωνα με τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου της έρευνας, οι οποίες αντανακλούν τις απόψεις της εργοδοτικής πλευράς για την ελληνική πραγματικότητα, τα αποτελέσματα είναι τα ακόλουθα:

α. Στην πλειοψηφία τους οι τράπεζες, θεωρούν ότι οι νομικές γνώσεις είναι αρκετά σημαντικές για την ομαλή λειτουργία της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. (Διάγραμμα 1)



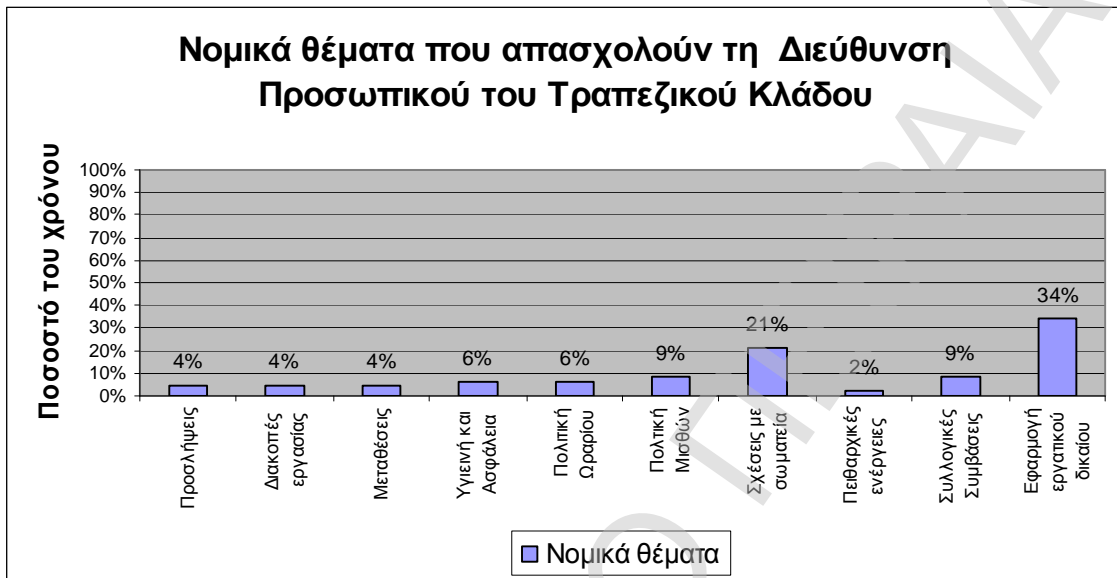
Διάγραμμα 1

β. Στο 80% των τραπεζών που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, η Υπηρεσία Προσωπικού δεν είναι η μόνη που ασχολείται με τα νομικά θέματα που αφορούν το προσωπικό, όπως απασχόληση, μισθοί και επιδόματα, σχέσεις με τα σωματεία κλπ, αλλά λαμβάνουν τις αποφάσεις για τα σχετικά θέματα, πάντοτε σε συνεργασία με την Νομική Υπηρεσία.

γ. Από όλες τις τράπεζες που απάντησαν, μόνο η τράπεζα κρατικού ενδιαφέροντος (Εθνική Τράπεζα) του δείγματος δήλωσε ότι κάλυψε το σύνολο σχεδόν των αναγκών της με νέες προσλήψεις.²¹ Όσον αφορά στις άλλες τράπεζες, νέες προσλήψεις είχαμε κυρίως σε χώρους όπου απαιτείται εξειδικευμένη εργασία, ή το προϊόν διατίθεται μέσω θυγατρικής εταιρίας (σχετικά πιο ευέλικτης στα θέματα προσλήψεων προσωπικού), όπως για παράδειγμα η Τράπεζα Eurobank και η θυγατρική της Open 24 Α.Ε. Οι υπόλοιπες θέσεις καλύφθηκαν με την μετακίνηση του ήδη υπάρχοντος δυναμικού των τραπεζών. Το ότι το θέμα των προσλήψεων δεν είναι πρωτεύουσας σημασίας φαίνεται και στο διάγραμμα 2, όπου όλες σχεδόν οι τράπεζες του δείγματος, φαίνεται να αφιερώνουν μόνο το 4% του χρόνου τους στις νέες προσλήψεις ενώ τα λοιπά

²¹ Οι περισσότερες νέες προσλήψεις εμφανίζονται στην κατηγορία των προϊόντων treasury και οι λιγότερες στην κατηγορία του Corporate banking. Από τα επί μέρους προϊόντα εξυπηρετούνται με το υπάρχον προσωπικό (χωρίς νέες προσλήψεις) η χρεωστική κάρτα, η κάρτα διευκόλυνσης, τα synthetic swaps, τα δάνεια σε συνάλλαγμα, τα ομολογιακά και κοινοπρακτικά δάνεια, το factoring, και το corporate finance, (με εξαίρεση το underwriting). Αντίθετα η πιστωτική κάρτα, τα αμοιβαία κεφάλαια, το leasing και τα repos εξυπηρετήθηκαν κυρίως (σχεδόν αποκλειστικά) με νέες προσλήψεις.

θέματα της εφαρμογής του εργατικού δικαίου φαίνεται να τις απασχολούν περισσότερο, (34%). (Διάγραμμα 2).



Διάγραμμα 2

δ. Όλες οι ιδιωτικές τράπεζες του δείγματος, διαθέτουν Υπηρεσία Προσωπικού όπου με όλα τα θέματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού ασχολείται ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού και οι υπάλληλοι του τμήματος. Στις τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος του δείγματος όμως δεν ισχύει αυτό. Στις τράπεζες αυτές υπάρχουν ξεχωριστά τμήματα στην Υπηρεσία Προσωπικού που ασχολούνται το καθ' ένα και με ένα θέμα Προσωπικού π.χ. με την υγιεινή και ασφάλεια του προσωπικού ή με τις αμοιβές κ.λπ.

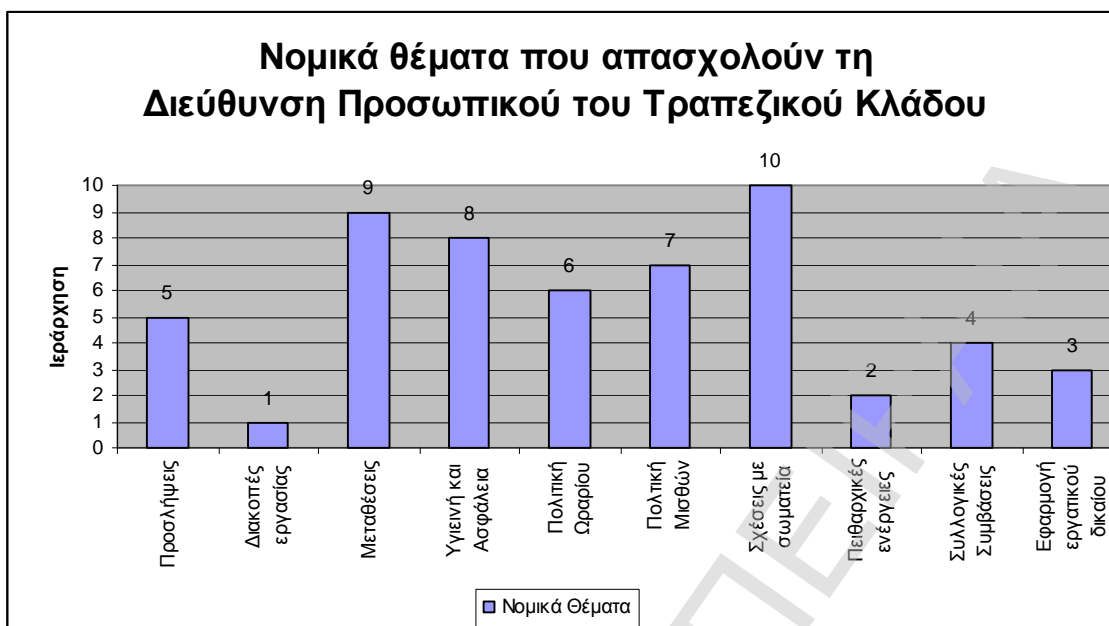
ε. Η εργοδοτική πλευρά - κι αυτό αφορά κυρίως τις τράπεζες ιδιωτικού ενδιαφέροντος -, φαίνεται να αφιερώνει ένα αξιόλογο μέρος του χρόνου της - 9%- (Διάγραμμα 2)για την ρύθμιση των συστημάτων αμοιβής, καθώς

χρησιμοποιεί τις πάσης φύσεως πρόσθετες αμοιβές (πριμ, bonus, προμήθειες κλπ), ως μοχλό πίεσης για την αποδυνάμωση της κλαδικής σύμβασης²².

στ. Οι Τράπεζες είναι ιδιαίτερα ευαισθητοποιημένες σε θέματα που αφορούν την Υγιεινή και την Ασφάλεια στους εργασιακούς χώρους των μονάδων της Διοίκησης και των Καταστημάτων του δικτύου της, γεγονός που υποστηρίζεται απ' όλες σχεδόν τις τράπεζες του δείγματος. Ακόμα κι αυτές που θεωρούν την Υγιεινή και Ασφάλεια λιγότερο σημαντική σε σχέση με τα άλλα θέματα αφιερώνουν ένα αρκετά μεγάλο μέρος του χρόνου τους στα θέματα αυτά.

ζ. Ένα θέμα, που με βάση τις απαντήσεις στα ερωτηματολόγια φαίνεται να είναι ιδιαίτερα σημαντικό αλλά και να αφιερώνεται μεγάλο μέρος από τον χρόνο των διευθυντών προσωπικού, είναι οι εργασιακές σχέσεις και οι σχέσεις με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, (Διάγραμμα 3). Οι σχέσεις αυτές είναι ιδιαίτερα εύθραυστες και ιδιαίτερα λεπτές και έχουν να κάνουν με την συνταγματική προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας, γεγονός που δικαιολογεί την μέριμνα υπέρ των εργαζομένων και την προσπάθεια των εργοδοτών για διατήρηση της καλής σχέσης με τα σωματεία.

²² Για την υλοποίηση των παραπάνω προτιμώνται, από τα στελέχη των τραπεζών, κατά πρώτο λόγο οι διαφοροποιημένες αυξήσεις στις τακτικές αποδοχές σε συλλογική βάση (τιμήμα, διεύθυνση κλπ.)



Διάγραμμα 3

η. Παρόλο που όλοι οι διευθυντές προσωπικού των τραπεζών του δείγματος δηλώνουν ότι δεν ασχολείται μόνο το τμήμα τους με τα νομικά θέματα και την εφαρμογή του εργατικού δικαίου, οι ίδιοι απαντούν στα ερωτηματολόγια ότι, μέσω όρο γύρω στο 34% του χρόνου τους, ασχολούνται με τα θέματα αυτά. (Διάγραμμα 2)

Συμπερασματικά:

Παρατηρείται ένα αυξημένο ενδιαφέρον από τις Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού για την καλλιέργεια καλών σχέσεων με τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, γεγονός που δείχνει πόσο σημαντικές είναι αυτές οι σχέσεις για την διατήρηση της ισορροπίας των σχέσεων εργοδοσίας – εργαζομένων. Οι

Διευθυντές Προσωπικού, δίνουν επίσης ιδιαίτερη βαρύτητα στην σωστή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας σε άμεση συνεργασία πάντα με το τμήμα της Νομικής Υπηρεσίας.

Στις μεγάλες Τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος, το ήδη ανεπτυγμένο δίκτυο, οι εκάστοτε εφαρμοζόμενοι περιορισμοί στις προσλήψεις στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, το ήδη υπάρχον υψηλό απόθεμα ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και οι συνέπειες των ασφαλιστικών ρυθμίσεων του 1992, που οδήγησαν σε αθρόα έξοδο εργαζόμενων και ο συντελούμενος τεχνολογικός εκσυγχρονισμός τους (εισαγωγή αυτοματισμών κλπ), επέδρασαν αρνητικά για μια σταθερή και αξιόλογη αύξηση της απασχόλησης στο χώρο τους.

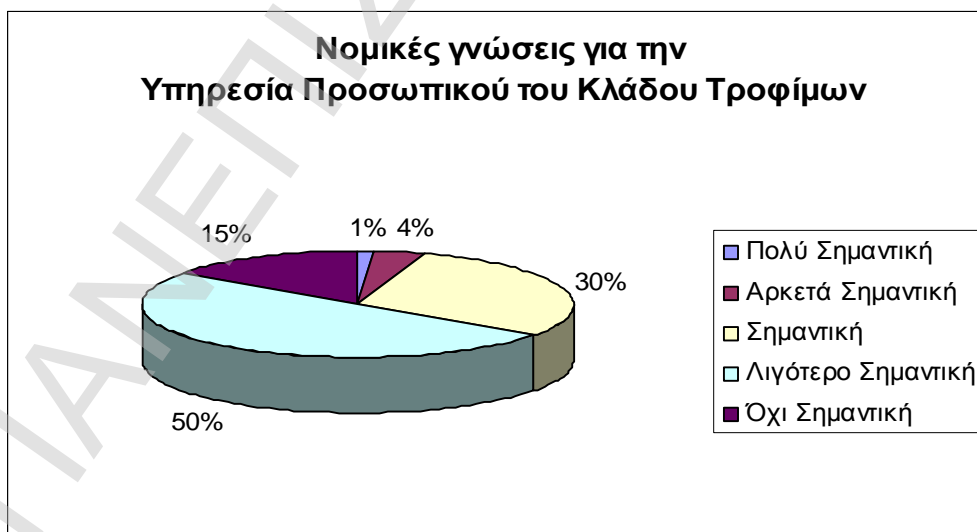
Στις ιδιωτικές και ξένες Τράπεζες, οι εντατικές προσπάθειες οργάνωσης, ανάπτυξης ή και εξαρχής συγκρότησης του δικτύου τους, συνέπεσε με την είσοδο νέων ιδιωτικών και ξένων Τραπεζών στην αγορά, με μεμονωμένες ιδιωτικοποιήσεις - εξαγορές. Ο εντυπωσιακός ρυθμός αύξησης οφείλεται εν μέρει στην ιδιαίτερα χαμηλή βάση εκκίνησης της απασχόλησης σ' αυτές.

Οι Τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος, (27,7% των Τραπεζών, 71,3% του συνολικού ενεργητικού τους), απασχολώντας το 78,6% των εργαζόμενων του κλάδου, παίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση του εργασιακού κλίματος και στις εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις.

7.2 Ανάλυση στοιχείων ερωτηματολογίων από τον κλάδο της βιομηχανίας τροφίμων

Στην ανάλυση των στοιχείων των ερωτηματολογίων που ακολουθεί έχουν συμπεριληφθεί οι 8 εταιρείες τροφίμων που απάντησαν στο σχετικό ερωτηματολόγιο. Το δείγμα στην περίπτωση αυτή είναι περιορισμένο λόγω του αυξημένου φόρτου εργασίας που επικαλέστηκαν οι Διευθυντές Προσωπικού και της μειωμένης διάθεσης τους να απαντήσουν στο σχετικό ερωτηματολόγιο. Σύμφωνα λοιπόν με τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου της έρευνας, οι οποίες αντανακλούν τις απόψεις της εργοδοτικής πλευράς για την ελληνική πραγματικότητα, τα αποτελέσματα είναι τα ακόλουθα:

α. Από τις εταιρείες που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο το 50% θεωρεί τις νομικές γνώσεις πολύ σημαντικές για την Υπηρεσία Προσωπικού, το 30% θεωρεί ότι είναι απλά καλό να υπάρχουν ως ένα συν στις γνώσεις τους ενώ το 15%, δεν θεωρεί τις νομικές γνώσεις σημαντικές κατά την εφαρμογή των καθηκόντων τους, (Διάγραμμα 4)



Διάγραμμα 4

β. Και στην περίπτωση των εταιρειών αυτού του κλάδου, η Υπηρεσία Προσωπικού δεν είναι η μόνη που ασχολείται με τα σχετικά νομικά θέματα, αλλά και η Νομική Υπηρεσία παίζει πολύ σημαντικό ρόλο. Όλες οι εταιρείες του δείγματος απάντησαν ότι υπάρχει στενή συνεργασία της Διεύθυνσης Προσωπικού με την Νομική Υπηρεσία.

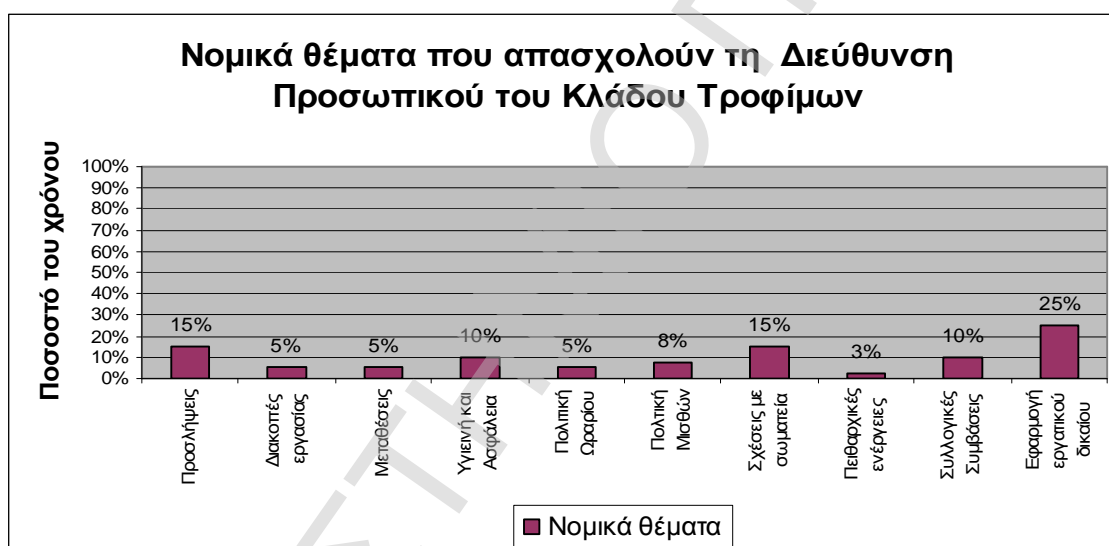
γ. Οι περισσότερες εταιρείες του δείγματος απάντησαν ότι ένα μεγάλο ποσοστό του χρόνου τους (15%) το αφιερώνουν στην επιλογή και πρόσληψη των σωστών ανθρώπων και η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και ανάπτυξή τους έχουν καίρια σημασία.

δ. Όσον αφορά τις σχέσεις των εταιρειών του κλάδου με τα εργατικά σωματεία, απαντήθηκε ότι τους απασχολεί το θέμα αυτό, θεωρούν σημαντικές τις σχέσεις τους με τα σωματεία και αναγνωρίζουν το δικαίωμα των εργαζομένων να συμμετέχουν σε νόμιμες συνδικαλιστικές οργανώσεις, προτιμούν παρόλα αυτά να δίνουν βαρύτητα σε άλλα θέματα (συλλογικές συμβάσεις, πολιτική μισθών, απασχόληση) (Διάγραμμα 5)



Διάγραμμα 5

ε. Όσον αφορά τα άλλα νομικά θέματα που ερωτήθηκαν στο ερωτηματολόγιο (αμοιβές, πειθαρχικές ενέργειες, πολιτική ωραρίου και αδειών), οι πειθαρχικές ενέργειες είναι αυτές στις οποίες αφιερώνεται ο λιγότερος έως καθόλου χρόνος από όλες τις εταιρείες του δείγματος (3%), οι αμοιβές κερδίζουν ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό του χρόνου (μέσο όρο 8%) ενώ η πολιτική ωραρίου καταλαμβάνει ένα 5% του συνολικού χρόνου της εργασίας της Διοίκησης Προσωπικού. (Διάγραμμα 6)



Διάγραμμα 6

στ. Ένα άλλο θέμα που θεωρούν ιδιαίτερα σημαντικό και το 80% των εταιρειών τροφίμων αφιερώνουν ένα μεγάλο ποσοστό του χρόνου τους (10%) είναι η Υγιεινή και Ασφάλεια το να δημιουργούν δηλαδή ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον για κάθε εργαζόμενο.(διαγράμματα 5,6),

ζ) Παρατηρούμε επίσης, ότι ένα θέμα στο οποίο φαίνεται να δίνουν μεγάλη σημασία οι διευθυντές προσωπικού του κλάδου τροφίμων είναι οι πειθαρχικές ενέργειες, παρόλα αυτά δεν αφιερώνουν παρά μόνο το 3% του χρόνου τους. Πιθανότατα επειδή δεν προκύπτουν συχνά τέτοιου είδους θέματα. (διαγράμματα 5 και 6).

Συμπερασματικά:

Ο επιχειρηματικός στόχος όλων σχεδόν των εταιρειών του δείγματος, σε όλα τα επίπεδα, είναι τα προϊόντα της εταιρίας να κατασκευάζονται και να πωλούνται κατά τέτοιον τρόπο ώστε να δημιουργούν μακροπρόθεσμα αειφόρο αξία για τους καταναλωτές, τους μετόχους, τους εργαζομένους, τους εμπορικούς συνεργάτες, καθώς ο ανταγωνισμός στον κλάδο είναι μεγάλος. Στο πλαίσιο αυτό του ανταγωνισμού, βασικός τους στόχος επίσης είναι να παρέχουν ανταγωνιστικούς μισθούς και κοινωνικές παροχές. Οι ώρες εργασίας, οι μισθοί και οι υπερωρίες να συνάδουν με την εφαρμοζόμενη τοπική νομοθεσία και να ευθυγραμμίζονται με τις συνθήκες που προσφέρουν ανταγωνιστικές εταιρίες.

Να ενθαρρύνουν την εκπαίδευση και την βελτίωση των επαγγελματικών ικανοτήτων. Να παρέχουν ευκαιρίες για προαγωγή βάσει ικανοτήτων και άσχετα από φυλή, θρήσκευμα, φύλο ή εθνικότητα και να μειώσουν τις εργοστασιακές υπερωρίες σε εύλογα επίπεδα.

7.3 Συγκριτική μελέτη

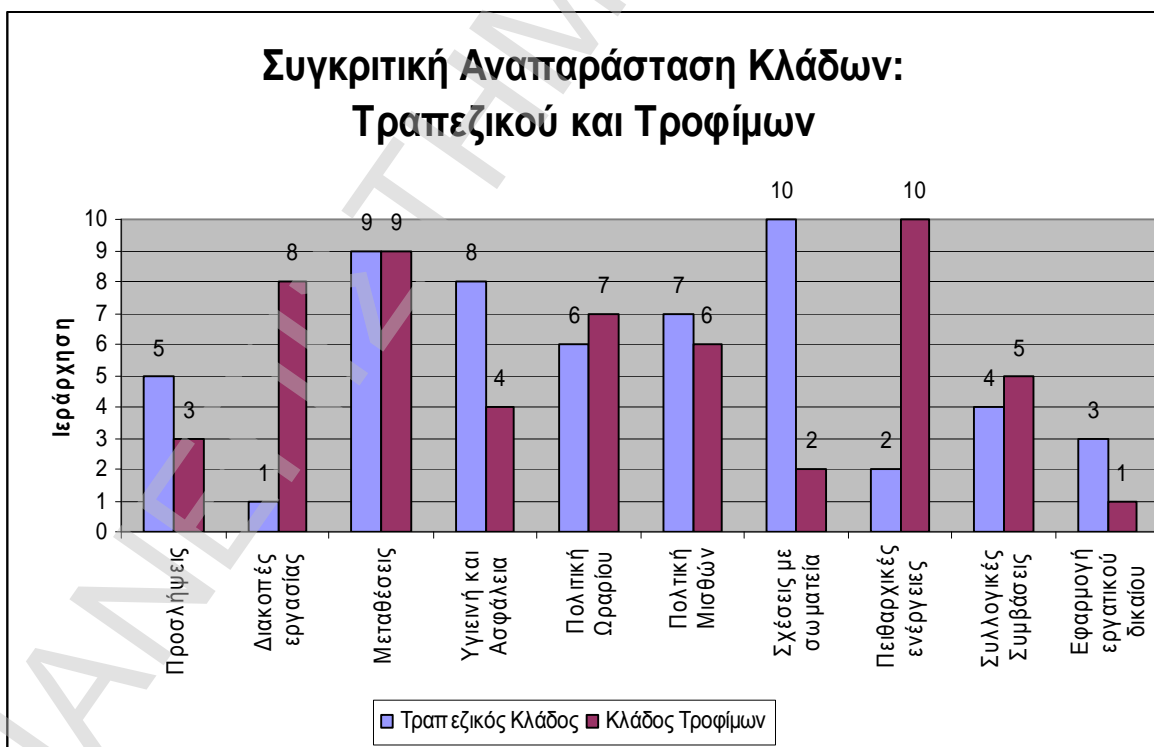
Η εργασία αυτή, αφορά δύο κλάδους αρκετά διαφορετικούς που χαρακτηρίζονται όμως και οι δύο από έναν αυξανόμενο ανταγωνισμό. Στα πλαίσια αυτά, οι εταιρείες και των δύο κλάδων, προσπαθούν να είναι ανταγωνιστικές με το να προωθούν στην αγορά καινούργια προϊόντα, και να αναβαθμίζουν την ποιότητα των υπηρεσιών τους. Κατ' επέκταση σ' ένα από τα θέματα στα οποία επενδύουν είναι και η ικανοποίηση των εργαζομένων τους μέσω των παροχών και της επίλυσης των προβλημάτων τους.

Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα των δύο κλάδων, παρατηρούμε ότι υπάρχει μια διαφορά στο πόσο σημαντικές θεωρούν τις νομικές γνώσεις για την Υπηρεσία Προσωπικού οι Διευθυντές της. Ένα μεγάλο ποσοστό (75%, Διάγραμμα 1) των Διευθυντών Προσωπικού του Τραπεζικού Κλάδου θεωρούν τις νομικές γνώσεις βασικό συστατικό των γνώσεων, σε αντίθεση με του Διευθυντές Προσωπικού του Κλάδου Τροφίμων που δεν τις θεωρούν και τόσο σημαντικές, (50%, Διάγραμμα 4

Όσον αφορά στα νομικά θέματα, που απασχολούν μεταξύ άλλων τους Διευθυντές Προσωπικού και το τμήμα τους έχουμε μια ταύτιση των απόψεων σχετικά με τα θέματα, όπως είναι η εφαρμογή του εργατικού δικαίου. Και οι δύο κλάδοι έχουν απαντήσει ότι είναι ένα από τα πιο σημαντικά θέματα και ότι αφιερώνουν αρκετό από τον χρόνο τους στην σωστή εφαρμογή των εργατικών νόμων.

Ένα σημείο που αξίζει να προσέξουμε είναι οι πειθαρχικές ενέργειες. Και οι δύο κλάδοι αφιερώνουν ένα πολύ μικρό ποσοστό του χρόνου τους, αφού τις θεωρούν την τελευταία λύση. Παρόλα αυτά οι Διευθυντές Προσωπικού της βιομηχανίας Τροφίμων τις θεωρούν πολύ σημαντικές, αφιερώνουν όμως μικρό ποσοστό του χρόνου τους πιθανώς επειδή δεν προκύπτουν συχνά θέματα που να χρειάζονται πειθαρχική ενέργεια.

Η υγιεινή και ασφάλεια είναι ένα θέμα που απασχολεί περισσότερο την βιομηχανία τροφίμων, αφού θεωρούν πολύ σημαντική την ασφάλεια των εργαζομένων λόγω της φύσης του επαγγέλματός τους. Το ίδιο συμβαίνει με τις τράπεζες, χωρίς όμως να το τοποθετούν στις πρώτες θέσεις των ασχολιών τους. (Διάγραμμα 7).

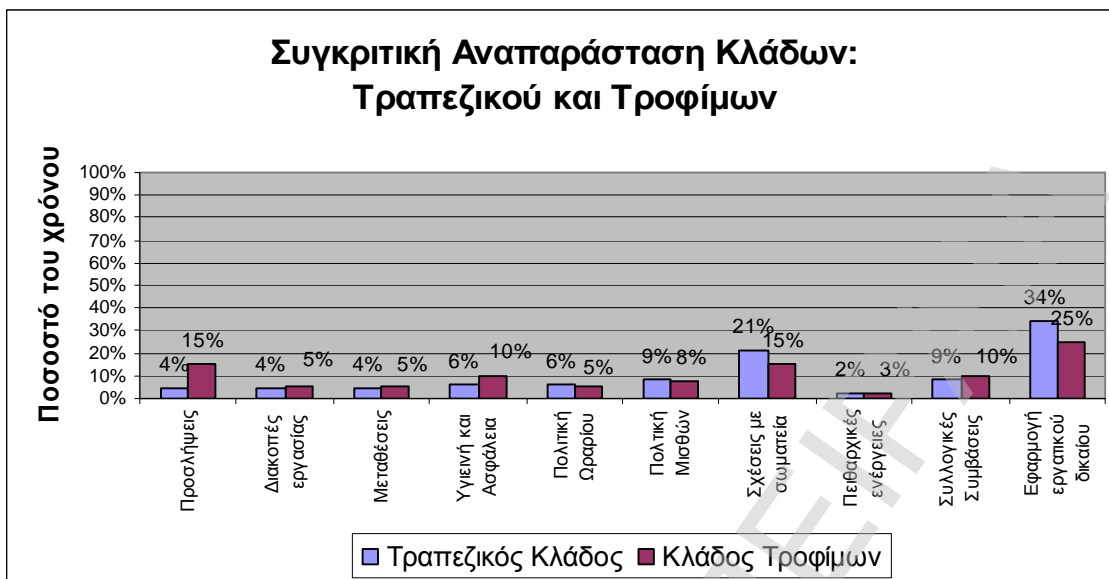


Διάγραμμα 7

Ένα άλλο θέμα που απασχολεί ιδιαίτερα τους Διευθυντές Προσωπικού της Βιομηχανίας Τροφίμων, περισσότερο απ' ό τι των τραπεζών, είναι αυτό των προσλήψεων. Το κατάλληλο πρόσωπο στην κατάλληλη θέση είναι αυτό που θεωρούν σημαντικότερο. Αυτό συμβαίνει γιατί οι Βιομηχανίες Τροφίμων ενδιαφέρονται να στρατολογήσουν περισσότερο τα κατάλληλα άτομα που να μπορούν να παράγουν άμεσα έργο, ενώ στις τράπεζες τους ενδιαφέρει να βρουν τις κατάλληλες προσωπικότητες και μέσα από σεμινάρια και εκπαίδευση να τους τοποθετήσουν σε ανάλογες θέσεις.

Τέλος στο θέμα των σχέσεων με τα σωματεία υπάρχει μια αντίφαση όσον αφορά τις απαντήσεις των Διευθυντών Προσωπικού των τραπεζών. Ενώ θεωρούν το θέμα ως το λιγότερο σημαντικό σε σχέση με τα άλλα, εντούτοις αφιερώνουν ένα μεγάλο ποσοστό του χρόνου τους (50%) στην επένδυση μιας καλής σχέσης με τα σωματεία των εργαζόμενων. Το ίδιο δεν συμβαίνει με την Βιομηχανία Τροφίμων όπου θεωρούν το θέμα αρκετά σημαντικό και αφιερώνουν περίπου 30% του χρόνου τους. Ένας σημαντικός λόγος για τον οποίο προκύπτει η αντίθεση αυτή πρέπει να είναι το ότι τα μέλη της ΟΤΟΕ έχουν περισσότερη ομοιογένεια (είναι ένα από τα πιο μαζικά, δραστήρια και αποτελεσματικά στις παρεμβάσεις τους δευτεροβάθμια συνδικαλιστικά σωματεία), ενώ τα μέλη της ΓΣΣΕ έχουν μεγαλύτερη ανομοιογένεια, (τα μέλη της προέρχονται από διάφορους κλάδους).

Τα άλλα θέματα όπως, Πολιτική Ωραρίου, Πολιτική Μισθών και Διακοπές εργασίας είναι εξίσου σημαντικά και για τους δύο κλάδους ξοδεύοντας κατά μέσο όρο 10% του χρόνου τους. (Διάγραμμα 8).



Διάγραμμα 8

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΙ

8.1 Συμπεράσματα:

Στο πλαίσιο των στόχων της παρούσας εργασίας (σελ III), από την θεωρητική προσέγγιση του θέματος, από την ανάλυση των ερωτηματολογίων και από την συγκριτική μελέτη των δύο κλάδων, η οποία βασίζεται στην ανάλυση αυτή, προκύπτουν τα εξής βασικά συμπεράσματα:

- Ø Επιβεβαιώνεται ότι η εργατική νομοθεσία, οι εργασιακοί νόμοι δηλαδή που ισχύουν για μία επιχείρηση και οι οποίοι ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις είναι σημαντικοί για την ομαλή λειτουργία της, καθώς και οι δύο κλάδοι αφιερώνουν μεγάλο ποσοστό του χρόνου τους για την ρύθμιση των θεμάτων του εργατικού δικαίου.
- Ø Και στους δύο κλάδους που εξετάστηκαν η εργοδοσία και ειδικότερα η Υπηρεσία Προσωπικού, πέρα από τα γενικά θέματα προσωπικού που την απασχολούν αφιερώνει και ένα μεγάλο ποσοστό του χρόνου της στα νομικά θέματα που έχουν να κάνουν με το προσωπικό της,
- Ø Η Υπηρεσία Προσωπικού δεν είναι το μόνο τμήμα των επιχειρήσεων που εξετάστηκαν στην παρούσα εργασία που ασχολείται με τα νομικά θέματα που αφορούν το προσωπικό της. Λόγω της φύσης των θεμάτων αυτών η Υπηρεσία Προσωπικού και των δύο κλάδων

βρίσκεται σε στενή συνεργασία με την Νομική Υπηρεσία την οποία πάντα συμβουλευεται.

- Ø Θέματα όπως οι εφαρμογή του εργατικού δικαίου και οι σχέσεις με τα σωματεία, θέματα δηλαδή που έχουν να κάνουν με τις συνταγματικές ελευθερίες των εργαζομένων, «όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να συνδικαλιζονται»²³, απασχολούν κατά ένα μεγάλο μέρος, το μεγαλύτερο ίσως, τους Διευθυντές Προσωπικού, η σωστή εφαρμογή των οποίων συμβάλλει στις ομαλές σχέσεις τους με τους εργαζομένους.
- Ø Στον τραπεζικό κλάδο δίνεται μεγαλύτερη βαρύτητα στον ανθρώπινο παράγοντα αφού προφανώς στον τριτογενή τομέα υπάρχει άμεση επαφή του υπαλλήλου με τον πελάτη, σε σχέση με τον κλάδο τροφίμων όπου μεταξύ εργαζομένου και δέκτη τελικού προϊόντος παρεμβάλλεται η παραγωγική διαδικασία.

8.2 Σχολιασμοί:

Κανείς δεν αμφισβητεί ότι ο βασικός στόχος των επιχειρήσεων είναι η αύξηση της αποδοτικότητας τους μέσω κυρίως της ποιότητας της παραγωγικότητας και της ευελιξίας της επιχείρησης (Prescot, 1996). Στην σημερινή εποχή της έντονης ανταγωνιστικότητας, η εστίαση της διοίκησης στην αύξηση των κερδών και η παρακολούθηση των οικονομικών δεικτών της επιχείρησης δεν

²³ Πηνελόπη Αγαλλοπούλου (αρ.4) σ.93

εξασφαλίζουν και την μελλοντική επιτυχημένη πορεία της επιχείρησης (Conti, T., 1993), αλλά αποτελούν μόνο μια περιορισμένη πληροφόρηση για την πορεία της επιχείρησης και βάση για τον καθορισμό βραχυπρόθεσμων στόχων.

Συχνά, η επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων και η ικανοποίηση των πελατών ειδικότερα εξαρτώνται άμεσα από την ικανοποίηση των εργαζομένων της επιχείρησης.

Η ικανοποίηση των εργαζομένων εξασφαλίζεται πρωταρχικά με την ικανοποίηση των βασικών τους αναγκών για υγιεινή και ασφάλεια στον χώρο εργασίας, για ίσες ευκαιρίες για όλους και για αναγνώριση των συνταγματικών τους ελευθεριών. Με αφετηρία το Σύνταγμα, που καθιερώνει το σεβασμό στον άνθρωπο και στην ανθρώπινη προσωπικότητα και δεδομένου ότι επίκεντρο των εργασιακών σχέσεων είναι ο άνθρωπος, οι εργατικοί νόμοι διέπονται από την αρχή της προστασίας της ανθρώπινης προσωπικότητας. Η συνταγματική διάταξη κατά την οποία « όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου δικαιούνται ίσης αμοιβής, για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία», καθιερώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης.²⁴

Οι επιχειρήσεις καταλαβαίνουν την σημασία της ικανοποίησης των αναγκών αυτών (γεγονός που φάνηκε και από τα αποτελέσματα της σχετικής έρευνας με το ερωτηματολόγιο), και έχουν συμπεριλάβει στο χρόνο τους και την επίλυση των νομικών θεμάτων αυτών συμβάλλοντας έτσι στην ικανοποίηση και κατά συνέπεια στην καλή απόδοση των εργαζομένων.

²⁴ Ιωάννης Ρόκας, (αρ.20)σ.132

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ.

Οι παρακάτω προτάσεις θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενο έρευνας για την πληρέστερη και αρτιότερη αξιολόγηση της γνώσης βασικών νομικών θεμάτων και δη εργατικών θεμάτων στην επιχείρηση ως υποκίνηση των εργαζομένων για αύξηση της αποδοτικότητας τους.

- Ø Περαιτέρω έρευνα για την σχέση Νομικής Υπηρεσίας και Υπηρεσίας Προσωπικού για την επίλυση των νομικών θεμάτων, με συνεντεύξεις και υποβολή ερωτηματολογίου και στους Διευθυντές των Νομικών Υπηρεσιών των επιχειρήσεων.
- Ø Σύγκριση της αποτελεσματικότητας εφαρμογής των νομικών θεμάτων και σε άλλους κλάδους επιχειρήσεων για να διαπιστωθεί ή όχι η καθολικότητα της εφαρμογής των θεμάτων αυτών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Bertrand O. And Noyelle T., (1988), Human Resources and Corporate Strategy, OECD.
2. PREMEQ(1998), Μηχανισμός Πρόβλεψης Νέων Ειδικοτήτων στον Τραπεζικό Τομέα και η Αποτελεσματική Χρήση του στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις (Πρόγραμμα Leonardo Da Vinci) INE ΟΤΟΕ, Αθήνα 1998
3. PREMEQ(1998), Πολιτικές και Συστήματα Πρόσθετων Αμοιβών στον Τραπεζικό Κλάδο, (Πρόγραμμα Leonardo Da Vinci) INE ΟΤΟΕ, Αθήνα 1998.
4. Αγαλλοπούλου Πηνελόπη, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σακούλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2000
5. Βιπατζάκης Νίκος – Descoin Christine, Επιλογή Προσωπικού, Μέθοδοι – Τεχνικές – Διαδικασίες, εκδόσεις «ΕΛΛΗΝ», Αθήνα 1993.
6. Ζευγαρίδη Σπ.– Σταματιάδη Γεωργ., Διοίκηση και Εποπτεία Προσωπικού, εκδόσεις Interbooks, 1997
7. Κανελλόπουλος Κ. Χαράλαμπος, ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ με Ανάπτυξη Στελεχών και Βελτίωση Οργάνωσης, Εκδόσεις “INTERNATIONAL PUBLISHING“, Αθήνα 1990
8. Κανελλόπουλος Κ. Χαράλαμπος , Διοίκηση Προσωπικού – Ανθρώπινου Δυναμικού, θεωρία και Πράξη, Αθήνα 2002.

9. Κανελλόπουλος Κώστας – Τσατήρης Γεώργιος – Μητράκος Θεόδωρος, Διαρθρωτικές Μεταβολές και Απασχόληση στις Τράπεζες, Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα 1998
10. Κανελλόπουλος Χαρ.– Κατσιούλας Ευάγγ., Διοίκηση Προσωπικού, Αθήνα 1983,
11. Καντάς Αριστοτέλης – Χαντζή Αλεξάνδρα, Ψυχολογία της Εργασίας – Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης – Στοιχεία Συμβουλευτικής, εκδόσεις «Ελληνικά Γράμματα», Αθήνα 1991
12. Καρακατσάνη Αλ. – Γαρδίκια Στ. , Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 5^η έκδοση, 1995.
13. Καρακατσάνης Αλέξανδρος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα , Αθήνα – Κομοτηνή 1992.
14. Κουκιάδης Δ. Γιάννης, Βασικοί Εργατικοί Νόμοι, εκδόσεις Glory Book - Economist Ε.Π.Ε, Θεσ/νίκη 1991.
15. Κουκιάδης Ι. Δ., Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Παρατηρητής.
16. Μαντάς Β. Νικόλαος, Διοίκηση Προσωπικού, εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα 1992.
17. Μόσχος Δ. και Φραγγέτης Δ., Το παρόν και το Μέλλον των Ελληνικών Τραπεζών, ΙΟΒΕ, Αθήνα 1998.
18. Μπένος Κ. Βασίλειος, Μέθοδοι και Τεχνικές Δειγματοληψίας, εκδόσεις Α. Σταμούλης, Πειραιάς 1991
19. Παπαβασιλείου Μιχ. – Τζεκίνης Χρ., Πρακτικά θέματα στη Διοίκηση Προσωπικού, εκδόσεις Ν.Σ. Γαλαίος και Σία Ο.Ε., Αθήνα 1992.
20. Ρόκας Ιωάννης, Εισαγωγή στο Δίκαιο των Επιχειρήσεων, Εκδόσεις Κ. & Π. Σμπίλιας Α.Ε.Β.Ε. «Το Οικονομικό», Αθήνα 1996

21. Ρούκουνας Εμμανουήλ, Διεθνής Προστασία των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, Εκδόσεις Εστία, Αθήνα 1995
22. Τεγόπουλος – Φυτράκης Ελληνικό Λεξικό εκδ.1993
23. Χαρδουβέλης Γκίκας, Επιτακτική ανάγκη η εκπαίδευση των εργαζομένων, Τρόφιμα και Ποτά, Αρ. Τεύχους 260, Οκτώβριος 2002.
24. Χατζηιωσήφ Χρήστος, Η Γηραιά Σελήνη – η βιομηχανία στην ελληνική οικονομία, 1830 – 1940, Εκδόσεις Θεμέλιο, Αθήνα 1993
25. Χατζηπανταζής Θ., «Η μεγάλη απεργία των ηθοποιών (1919) και τα πρώτα στάδια του συνδικαλισμού στο ελληνικό θέατρο», στο Γ. Μαυροκορδάτος – Χ. Χατζηιωσήφ,
26. Χατζηπαντελή Σ. Παναγιώτα, Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, εκδόσεις Μεταίχμιο, Αθήνα 1999.
27. Χυτήρης Λεωνίδα, Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, εκδόσεις “INTERBOOKS”, Αθήνα 2001.
28. Χυτήρης Λεωνίδα, Οργανωσιακή Συμπεριφορά: Η Ανθρώπινη Συμπεριφορά σε Οργανισμούς και Επιχειρήσεις, εκδόσεις Interbooks Αθήνα, 1996.

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ:

1. www.hba.gr (Ένωση Ελληνικών Τραπεζών)
2. www.tee.gr (Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδας)
3. www.sevt.gr (Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών Τροφίμων)
4. www.labor-ministry.gr (Υπουργείο Εργασίας)
5. www.iobe.gr (Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών)
6. www.gsee.gr (ΓΕΣΕΕ)
- 7.
8. www.ika.gr (Ι.Κ.Α)
9. www.statistics.gr (Στατιστική Υπηρεσία)
10. www.otoe.gr (Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος)
11. www.inegsee.gr Paratiritirio.htm (Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων της Γ.Σ.Ε.Ε

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ
ΦΟΙΤΗΤΡΙΑΣ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑΣ ΜΑΝΩΛΑΚΟΥ

ΘΕΜΑ:

«ΝΟΜΙΚΕΣ ΠΛΕΥΡΕΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΣΕ ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ»

(ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ)

1. Αντικείμενο εργασιών

α) Περιγραφή κλάδου

β) Κωδικός Κλάδου κατά την ταξινόμηση της Ε.Σ.Υ.Ε

2. Εκτός από την Κεντρική Μονάδα της επιχείρησης / οργανισμού υπάρχουν άλλες Περιφερειακές Μονάδες ή Εργοστάσια;

1. ΝΑΙ

2. ΟΧΙ

3. Αν η απάντηση στο 2 είναι ΝΑΙ, σε ποιες περιοχές υπάρχουν άλλες Περιφερειακές Μονάδες ή Εργοστάσια;

4. Αριθμός απασχολούμενων: α) Συνολικά..... β) Μόνιμοι

γ) Εποχιακοί δ) Κεντρική Μονάδα

ε) Περιφερειακές Μονάδες ή Εργοστάσια

5. Πόσο σημαντικές είναι οι νομικές γνώσεις για την Υπηρεσία Προσωπικού;

5	4	3	2	1
_____	_____	_____	_____	_____

πολύ	σημαντική	όχι
σημαντική		σημαντική

6. Ασχολείται η ίδια η Υπηρεσία Προσωπικού με σχετικά νομικά θέματα;

1. ΝΑΙ

2. ΟΧΙ

7. Αν η απάντηση στο 6 είναι ΟΧΙ, ποιο τμήμα ασχολείται με τα σχετικά νομικά θέματα;.....

.

8. Ποια θέματα προσωπικού με νομικές προεκτάσεις θεωρείτε σημαντικότερα και σε ποια θέματα αφιερώνετε κυρίως (ή περισσότερο) το χρόνο σας;

Θεωρώ σημαντικότερα (ιεραρχείστε)	Ξοδεύω περισσότερο χρόνο (%)
---	------------------------------------

1. Προσλήψεις

2. Διακοπές εργασίας / Απολύσεις

3. Μεταθέσεις

4. Υγιεινή και Ασφάλεια

5. Πολιτική Ωραρίου και Αδειών

6. Πολιτική Μισθών και Ημερομισθίων

7. Εργασιακές Σχέσεις / Σχέσεις με τα Σωματεία

8. Πειθαρχικές Ενέργειες

9. Συλλογικές Συμβάσεις

10. Εφαρμογή εργατικού δικαίου

11. Άλλα θέματα. Ποια;.....

10. Στοιχεία Ερωτώμενου

Επώνυμο:

Όνομα:

Τηλέφωνο:

Επιχείρηση:.....

Email:.....

Ημερομηνία:

Παρατηρήσεις:.....
.....
.....
.....

Ευχαριστώ πολύ για τη συμμετοχή και την συνεργασία σας

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β
ΠΙΝΑΚΕΣ

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2003

ΚΟΙΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΔΟΜΟΤΕΧΝΙΚΑ ΕΡΓΑ
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ
ΑΝΑ ΤΥΠΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΤΥΠΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	Αριθμός Επιχειρήσεων & Οικονομοτεχνικών Έργων	Αριθμός Ασφαλισμένων			Μέση Απασχόληση			Μέσο Ημερομίσθιο (Τακτικών Αποδοχών)		
		Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Κοινές Επιχειρήσεις	244.340	873.184	708.303	1.581.487	23,42	22,61	23,05	45,26	34,07	40,32
Οικοδομοτεχνικά Έργα	60.868	184.648	2.487	187.135	13,62	13,74	13,62	48,04	42,99	47,97
Σύνολο	305.208	1.057.832	710.790	1.768.622	21,75	22,58	22,08	45,56	34,09	40,80

Παρατήρησης:

- 1) Ο αριθμός ασφαλισμένων είναι διακριτός και δεν είναι το σύνολο των ασφαλισμένων του ΙΚΑ αλλά μόνο όσοι έχουν ενταχθεί στο σύστημα των ΑΠΔ και έχουν ελεγχθεί κατά την ημερομηνία επεξεργασίας των στοιχείων.
- 2) Η μέση απασχόληση και το μέσο ημερομίσθιο αναφέρονται για κάθε απασχόληση εργαζομένου χωρίς να περιλαμβάνουν το σύνολο των απασχολήσεων του σε περίπτωση πολλαπλών απασχολήσεων.
- 3) Η μέση απασχόληση των εργαζομένων για το σύνολο των απασχολήσεων του στις κοινές επιχειρήσεις ανέρχεται σε 24,09 ημέρες για τους άνδρες, 23,49 για τις γυναίκες και για το σύνολο 23,82.
- 4) Ο μέσος μισθός ανά εργαζόμενο για το σύνολο των απασχολήσεων του και για το σύνολο των αποδοχών του (όχι μόνο τακτικών) στις κοινές επιχειρήσεις ανέρχεται σε 1.224,54 ευρώ για τους άνδρες, 873,55 ευρώ για τις γυναίκες και 1.067,08 ευρώ για το σύνολο.

Πηγή: ΙΚΑ

ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΚΑΤΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ

Κωδικός	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	ΦΥΛΟ		ΣΥΝΟΛΟ	%
		ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ		
	Άγνωστη	81	16	97	0,6
1	Γεωργία,Κτηνοτροφία,Θήρα	97	9	106	0,7
2	Δασοκομία,Υλοτομία	84	1	85	0,5
5	Αλιεία,Ιχθυοτροφεία	41	9	50	0,3
10	Εξόρυξη Άνθρακα - Λιγνίτη		1	1	0,0
11	Άντληση Πετρελαίου	1		1	0,0
13	Εξόρυξη Μεταλλευμάτων	40		40	0,2
14	Λοιπά Ορυχεία - Λατομεία	120	1	121	0,8
15	Βιομ. Τροφίμων & Ποτών	782	322	1.104	6,9
16	Παραγ. Προ/ντων Καπνού	52	23	75	0,5
17	Παραγ. Κλωστ/κών υλών	184	79	263	1,6
18	Κατασκ. Ενδυμ. Γουναρικών	71	117	188	1,2
19	Κατεργ. Δέρματος - Υποδήματα	18	17	35	0,2
20	Βιομηχανία Ξύλου	222	13	235	1,5
21	Κατασκευή Χαρτιού	174	29	203	1,3
22	Εκδόσεις - Εκτυπώσεις	121	30	151	0,9
23	Παραγωγή Προϊόντων Πετρελαίου	61	2	63	0,4
24	Παραγωγή Χημικών Προϊόντων	189	55	244	1,5
25	Προϊόντα ελαστικού-Πλαστικά	280	64	344	2,1
26	Κατασκ. Προϊόντων από ορυκτά	514	18	532	3,3
27	Παραγωγή Βασικών Μετάλλων	460	17	477	3,0
28	Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων	932	37	969	6,0
29	Κατασκευή Μηχανημάτων & ειδών Εξοπλισμού	365	18	383	2,4
30	Κατασκευή μηχανών γραφείου & Η/Υ	1		1	0,0
31	Κατασκευή Ηλεκτρικών Μηχανών & Συσκευών	117	5	122	0,8
32	Κατασκευές Ραδιοφωνίας-Τηλεορ.-Τηλεπικοινων.	15	5	20	0,1
33	Όργανα ακριβείας,Οπτικά & Ωρολόγια	22	5	27	0,2
34	Αυτοκινήτων, Ρυμουλκούμενων οχημάτων	50		50	0,3
35	Κατασκευή Εξοπλισμού Μεταφορών	371	7	378	2,4
36	Κατασκευή Επίπλων - Λοιπές Βιομηχανίες	347	19	366	2,3
37	Ανακύκλωση	10		10	0,1
40	Παροχή Ηλεκ. Ρεύματος - Φυσικών Αερίων	9		9	0,1
41	Συλλογή,Καθαρισμός Διανομή Νερού	70	2	72	0,4
45	Κατασκευές	4.049	22	4.071	25,4
50	Πώληση-Συντ. Οχημάτων / Πώληση Καυσίμων	474	15	489	3,1
51	Χονδρικό Εμπόριο-Εμπόριο με Προμήθεια	576	94	670	4,2
52	Λιανικό Εμπόριο - Επισκευές συσκευών	672	531	1.203	7,5
55	Ξενοδοχεία - Εστιατόρια	418	254	672	4,2
60	Χερσαίες Μεταφορές	334	16	350	2,2
61	Μεταφορές μέσω υδάτινων οδών	13	1	14	0,1
62	Εναέριες Μεταφορές	106	24	130	0,8
63	Συναφείς με τις μεταφορές βοηθητικές δραστηριότητες	236	17	253	1,6
64	Ταχυδρομεία & Τηλεπικοινωνίες	118	17	135	0,8
65	Ενδιάμεσοι Χρηματοπιστωτικοί Οργανισμοί	9	9	18	0,1
66	Ασφαλ. & Συνταξ.Ταμεία εκτός υποχρ. Κοιν. Ασφάλ.	15	13	28	0,2
67	Δραστηριότητες συναφείς με τις δραστηριότητες ενδιάμεσων Χρηματοπιστωτικών Οργανισμών	1	1	2	0,0
70	Δραστηριότητες σχετικές με ακίνητη περιουσία	5		5	0,0
71	Εκμίσθωση μηχ/των & ατομικού ή οικιακού εξοπλισμού	14	1	15	0,1
72	Πληροφορική & συναφείς δραστηριότητες	9	10	19	0,1
73	Έρευνα & Ανάπτυξη	3	2	5	0,0
74	Άλλες Επιχειρηματικές Δραστηριότητες	188	121	309	1,9
75	Δημόσια Διοίκηση & Άμυνα-Υποχρ. Κοινωνική Ασφάλ.	46	10	56	0,3
80	Εκπαίδευση	23	44	67	0,4
85	Υγεία & Κοινωνική μέριμνα	47	127	174	1,1
90	Διάθεση Λυμάτων & Απορριμμάτων - Υγιεινή κ.α.	272	22	294	1,8
91	Δραστηριότητες Οργανώσεων	10	2	12	0,1
92	Ψυχαγωγία - Πολιτισμός - Άθληση	101	27	128	0,8
93	Άλλες Δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	18	31	49	0,3
95	Νοικοκυριά με οικιακό προσωπικό	7	26	33	0,2
99	Ετερόδοκοι Οργανισμοί και όργανα	3	5	8	0,0
	ΣΥΝΟΛΟ	13.668	2.363	16.031	100,0
	%	85,3	14,7	100,0	

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Αναφέρονται μόνο οι κωδικοί για τους οποίους υπάρχουν περιπτώσεις ατυχημάτων

Πηγή: ΙΚΑ