



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**  
**ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ**

**Οι εργασιακές σχέσεις στον τουριστικό κλάδο την περίοδο  
της κρίσης**

**Η περίπτωση του Ν. Ηρακλείου**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Παρασκευάς Ιορδάνης**

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

Β. Αρανίτου, Επίκουρη Καθηγήτρια

Ρέθυμνο, 2016

Copyright © Ιορδάνης Παρασκευάς, 2016.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Κρήτης.

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΔΕΔΥ: Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων

ΑΕΠ: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

ΓΣΕΒΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

ΓΣΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος

ΔΑ: Διαιτητική Απόφαση

ΔΝΤ: Διεθνές Νομισματικό Ταμείο

ΔΣ: Διοικητικό Συμβούλιο

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΚ: Εργατικό Κέντρο

ΕΞΗ: Ένωση Ξενοδόχων Ηρακλείου

ΕΣΣΕ: Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας

ΙΝΕ: Ινστιτούτο Εργασίας

ΙΟΒΕ: Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών

ΟΗΕ: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

ΟΜΕΔ: Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

ΟΤΟΕ: Οργανισμός Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας

ΣΕΒ: Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων

ΣΕΤΕ: Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων

ΣΞΗ: Σύνδεσμος Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ηρακλείου

ΣΣΕ: Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΣτΕ: Συμβούλιο της Επικρατείας

FSA: FamilySupportAct

IBM: International Business Machines Corporation

IRRA: Industrial Relations and Research Association

PROWRA: Personal Responsibility and Work Opportunity Act

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Με το πέρας της παρούσας εργασίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου, κυρία Βάλια Αρανίτου, για όλη την πολύτιμη βοήθεια που μου παρείχε καθ' όλη την προσπάθεια μου στα πλαίσια της πτυχιακής μου εργασίας, αλλά και κατά την διάρκεια των προπτυχιακών σπουδών μου.

Ακόμη, δεν θα μπορούσα να μην αναφερθώ στην οικογένεια μου, η υποστήριξη των οποίων, τόσο υλικά, όσο και πνευματικά, υπήρξε καταλυτικός παράγοντας για την ολοκλήρωση του παρόντος εγχειρήματος, αλλά και για την απόκτηση του πτυχίου μου.

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στον Σύνδεσμο Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ηρακλείου, που μου παραχώρησε τα αντίγραφα των τοπικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

## Περιεχόμενα

1	Εισαγωγή .....	5
2	Η Έννοια της Εργασία .....	7
2.1	Εισαγωγή .....	7
2.2	Η Ιστορική Εξέλιξη της Εργασίας .....	9
2.3	Η Σύγχρονη Διάσταση και Πραγματικότητα της Εργασίας.....	12
3	Εργασιακές Σχέσεις .....	15
3.1	Εισαγωγή .....	15
3.2	Ορισμός Εργασιακών Σχέσεων .....	16
3.3	Η Ιστορική Αναδρομή των Εργασιακών Σχέσεων.....	19
3.3.1	Οι Πρώτες Θεωρητικές Προσεγγίσεις των Εργασιακών Σχέσεων .....	19
3.3.2	Οι Βασικές «Θεωρίες» Περί Εργασιακών Σχέσεων .....	21
3.4	Θεωρίες για την Οργάνωση της Εργασίας .....	24
3.4.1	Τα Μετατευλορικά Μοντέλα Οργάνωσης της Εργασίας .....	30
4	Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα: η Περίπτωση του Τουρισμού.....	34
4.1	Εισαγωγή.....	34
4.2	Βασικές Έννοιες στην Συζήτηση των Εργασιακών Σχέσεων .....	35
4.3	Τουρισμός: Η Βαριά Βιομηχανία της Ελλάδας και της Κρήτης.....	39
4.3.1	Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας .....	41
4.3.2	Οι ΣΣΕ του Τουρισμού στο Ηράκλειο.....	45
5	Συμπεράσματα .....	49
6	Βιβλιογραφία .....	51

# 1 Εισαγωγή

*Κατά την περίοδο της κρίσης  
και των μνημονίων συντελούνται  
τεκτονικές αλλαγές στο περιεχόμενο  
των εργασιακών σχέσεων που οδηγούν  
στην απορρύθμιση της αγοράς εργασίας.  
Γιάννης Κουζής<sup>1</sup>*

Κατά την διάρκεια των τελευταίων ετών γινόμαστε μάρτυρες διαφόρων καταστάσεων και φαινομένων, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, τα οποία έχουν επιφέρει σημαντικές, δομικές αλλαγές στην κοινωνία, την πολιτική και την οικονομία. Η κυριαρχία του νεοφιλελευθερισμού, η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης του 2008, η άνοδος της ακροδεξιάς σε όλο και περισσότερες χώρες και τα Μνημόνια «οικονομικής ενίσχυσης της ελληνικής οικονομίας» αποτελούν, μεταξύ άλλων, τα σημαντικότερα παραδείγματα.

Από όλο αυτό το συνονθύλευμα, που καταφέρνει σιγά-σιγά να ριζώσει στο κοινωνικό φαντασιακό ως νόρμα και ως μοναδική ρεαλιστική εναλλακτική έναντι σε χειρότερες καταστάσεις (there's no alternative, που υποστήριζε η M. Thatcher), ο μεγάλος χαμένος φαίνεται να είναι η εργασία. Στην σημερινή πραγματικότητα, η οποία εξελίσσεται δυσοίωνα για το μεγαλύτερο μέρος της κοινωνίας, επικρατεί η ανασφάλεια και ο φόβος για το μέλλον. Οι μισθοί και οι συντάξεις συρρικνώνονται, η ανεργία αυξάνεται, η αγορά εργασίας απορρυθμίζεται, η ευελιξία, με ασφάλεια ή χωρίς, επεκτείνεται και τα επίπεδα φτώχειας των ανθρώπων όλο και αυξάνονται.

Στην Ελλάδα βλέπουμε ότι, με το πρόσχημα της ευρωπαϊκής ενοποίησης και της ανταγωνιστικότητας, εφαρμόζονται πολιτικές, οι οποίες επιδεινώνουν την ήδη δυσμενή κατάσταση και που, υπό άλλες συνθήκες, δεν θα ήταν ικανές ούτε να φτάσουν στο επίπεδο της διαβούλευσης, πόσο μάλλον να γίνουν νομοθετικές διατάξεις και κανόνες. Το χαρακτηριστικότερο παράδειγμα αυτών είναι οι αλλαγές που επέφεραν τα Μνημόνια, τα οποία συνθέτουν το μεγαλύτερο μέρος των νεοφιλελεύθερων δοξασιών των προηγούμενων δεκαετιών σε ένα συμπυκνωμένο και ταχύρρυθμο πρόγραμμα, με σκοπό την περεταίρω κερδοφορία και κυριαρχία του κεφαλαίου<sup>2</sup>.

Στο «στόχαστρο» των Μνημονίων, βασικοί στόχοι είναι οι εργασιακές σχέσεις και τα εργασιακά δικαιώματα, ή, με άλλα λόγια, το σύνολο της μισθωτής εργασίας και απασχόλησης. Με μεθόδους, όπως η (στην ουσία) κατάργηση των Συλλογικών Συμβάσεων, της συλλογικής διαπραγμάτευσης και του εργατικού δικαίου, πραγματοποιείται μία πρωτοφανής, για τα σημερινά δεδομένα, «επίθεση»

<sup>1</sup>(Κουζής, Η Εργασία στο Απόσπασμα κατά την Περίοδο της Κρίσης και των Μνημονίων, 2015)

<sup>2</sup>(Κουζής, Εργασία, Μνημόνια και η υποτίμηση του ρόλου της Ευρώπης, 2016)

στην εργατική τάξη, από το σύνολο των πολιτικών δρώντων και των δυνάμεων της αγοράς. Η συρρίκνωση των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων και η απειλή της ανεργίας και του «εφεδρικού στρατού εργασίας» έχουν μειώσει την ισχύ των εργαζομένων σε τέτοιο επίπεδο, όπου στο συσχετισμό δυνάμεων στην αγορά εργασίας, φαντάζει αδύνατο να προστατευτούν και να διεκδικήσουν καλύτερες συνθήκες εργασίας και διαβίωσης.

Στην παρούσα εργασία γίνεται μία προσπάθεια αποτύπωσης της απορρύθμισης που υφίστανται οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, μέσω των Μνημονίων, μέσα από το παράδειγμα του τουριστικού κλάδου στην Κρήτη. Ο Τουρισμός, ως ένας από τους βασικούς παράγοντες της οικονομίας της χώρας, με σημαντική συμμετοχή στο ΑΕΠ της, καλείται να διαδραματίσει, ειδικά σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, ένα πολύ σημαντικό ρόλο, ούτως ώστε να κρατηθεί σε βιώσιμα επίπεδα η οικονομία. Βασικό εργαλείο στην προσπάθεια αυτή είναι οι αλλαγές στους όρους εργασίας των ΣΣΕ των ξενοδοχοϋπαλλήλων στο Ν. Ηρακλείου από το 2010 μέχρι σήμερα.

Στο πρώτο μέρος θα παρουσιαστούν τα χαρακτηριστικά της εργασίας και η ιστορική της πορεία μέχρι σήμερα, με σκοπό να γίνει αντιληπτή η ιδιαίτερη σημασία που έχει για την κοινωνία και την οικονομία, διαχρονικά και σήμερα. Στο επόμενο μέρος θα παρουσιαστεί η έννοια των εργασιακών σχέσεων, η θεωρητική συζήτηση που την περιβάλλει, καθώς και μεγάλο μέρος των θεωρητικών προσεγγίσεων που έχουν προταθεί για αυτήν. Συμπληρωματικά, γίνεται μία καταγραφή των θεωριών που έχουν υποστηριχθεί για την οργάνωση της εργασίας τον 20<sup>ο</sup> αιώνα για να υπάρχει μία πιο σφαιρική άποψη επί του θέματος.

Στο τρίτο μέρος θα αναλυθεί η σύγχρονη πραγματικότητα των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα και μία περιληπτική παρουσίαση μερικών βασικών εννοιών που σχετίζονται με το παρόν πόνημα. Τέλος θα παρουσιαστούν και θα αναλυθούν, ως ένα βαθμό, σχετικά στοιχεία για τις εργασιακές σχέσεις στον τουριστικό τομέα στην Κρήτη, όπως η εξέλιξη των Συλλογικών Συμβάσεων, με σκοπό την διερεύνηση της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και των δεινών των Μνημονίων.

## 2 Η Έννοια της Εργασίας

### 2.1 Εισαγωγή

*...η ιδιοκτησία της ίδιας της εργασίας του,  
την οποία κατέχει κάθε άνθρωπος,  
είναι η πιο ιερή και απαραβίαστη,  
αφού είναι το πρωταρχικό θεμέλιο  
κάθε άλλης ιδιοκτησίας.  
AdamSmith<sup>3</sup>*

Μία από τις βασικότερες πτυχές της ζωής του ανθρώπου (αν όχι η σημαντικότερη) είναι η **εργασία**<sup>4</sup>. Η σημασία της μπορεί να εντοπιστεί στα διάφορα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που φέρει. Κάποια από αυτά, όπως αναφέρει ο Giddens (2009, σσ. 416-417), είναι:

- *Μισθός*: Στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής της κοινωνίας, το άτομο είναι αδύνατον να ζήσει χωρίς χρήματα. Και αυτό διότι, σε αντίθεση με προνεωτερικές/παραδοσιακές κοινωνίες, ο άνθρωπος δεν είναι αυτόνομος, αλλά χρειάζεται το χρήμα, ως μέσο ανταλλαγής, για την ικανοποίηση των βασικών (και όχι μόνο) αναγκών του μέσω των αγαθών που αγοράζει.
- *Οργάνωση του χρόνου*: Για τα άτομα που έχουν μία σταθερή, κανονική απασχόληση, η ημέρα τους οργανώνεται με βάση αυτή. Παρότι κάτι τέτοιο φαντάζει (και μάλλον είναι) δεσμευτικό, ή και καταπιεστικό, προσδίδει μία αίσθηση χρονικού προσανατολισμού. Σε αντιδιαστολή, ένας άνεργος βρίσκεται αντιμέτωπος με την ανία, ως επακόλουθο του άπλετου περισσευόμενου χρόνου.
- *Ποικιλία και δραστηριότητα*: Η εργασία, όσο μονότονη, τρέχουσα ή ανούσια μπορεί να δείχνει, παρέχει στο άτομο την δυνατότητα τόσο της ενασχόλησης, σε μία δραστηριότητα, διαφορετικής από αυτή του σπιτιού ή του ελεύθερου χρόνου του (και άρα την καταπολέμηση και της ανίας που αναφέρθηκε παραπάνω), όσο και της βάσης για την απόκτηση και άσκηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων και ικανοτήτων, με αποτέλεσμα την διοχέτευση της ενεργητικότητας ενός ανθρώπου πάνω σε ένα αντικείμενο.
- *Προσωπική ταυτότητα*: Είναι συχνό φαινόμενο τα άτομα να αυτοπροσδιορίζονται με βάση την επαγγελματική τους ιδιότητα, λόγω της

---

<sup>3</sup>Smith A., Έρευνα για τη φύση και τις αιτίες του Πλούτου των Εθνών, Βιβλίο I, Κεφ. 2<sup>ο</sup>, Μέρος 2<sup>ο</sup>, (2000), Αθήνα: εκδ. Ελληνικά Γράμματα, σ. 183, ό.α. στο Ληξιοριώτης, (2016), *Ελευθερία της Εργασίας*, Academia.edu, σ. 1, εισήγηση συγγραφέα στο 15ο Συνέδριο της Εταιρείας Εργατικού Δικαίου και Κοινωνικής Ασφάλισης, με γενικό τίτλο «Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις: 40 χρόνια μετά», που έλαβε χώρα Ηράκλειο Κρήτης, 14 και 15 Μαΐου 2016.

<sup>4</sup>Τόσο η αστική όσο και η μαρξιστική κοινωνιολογία στην κλασική τους παράδοση συμμερίζονται την άποψη πως η εργασία είναι το κεντρικό κοινωνικό γεγονός (Offe, 1993, σ. 207)



κοινωνικής ταυτότητας που τους προσδίδει. Ιδιαίτερα οι άνδρες επηρεάζονται άμεσα από την συνεισφορά τους ή όχι στα οικονομικά της οικογένειας.

- *Κοινωνικές σχέσεις:* Ο εργασιακός χώρος είναι συχνά πρόσφορο έδαφος δημιουργίας στενών σχέσεων φιλίας. Η απομάκρυνση του ατόμου από την εργασία του ενδεχομένως να περιορίσει τον κοινωνικό του κύκλο.

Ως έννοια, η εργασία καλύπτει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων. Από την μία υπάρχει η αμειβόμενη απασχόληση (μισθωτή εργασία), δηλαδή η νομικά κατοχυρωμένη σχέση που διέπει ένα εργαζόμενο, που πουλάει την εργατική του δύναμη, ως φορέας αυτής, και ένα εργοδότη, κάτοχο των μέσων παραγωγής, που αγοράζει την εργατική δύναμη του πρώτου, στα πλαίσια της αγοράς εργασίας, με σκοπό την παραγωγή προϊόντων ή υπηρεσιών. Από την άλλη, η μη αμειβόμενη εργασία, η οποία πολλές φορές δεν αποτυπώνεται στατιστικά ως απασχόληση, εξακολουθεί να είναι εργασία, όπως, για παράδειγμα, η επισκευή ενός ποδηλάτου από τον ίδιο τον κάτοχό του ή η οικιακή απασχόληση (Giddens, 2009, σ. 417).

Πολλοί ορισμοί έχουν προταθεί για το τι είναι εργασία. Εμφανίζεται ως η σωματική ή πνευματική δραστηριότητα του ανθρώπου, με σκοπό την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών για την κάλυψη των ανθρωπίνων αναγκών ή και ως *η διαδικασία που πραγματοποιείται ανάμεσα στον άνθρωπο και τη φύση όπου ο άνθρωπος με την δράση του μεσολαβεί, ρυθμίζει και ελέγχει την ανταλλαγή της ύλης μεταξύ αυτού και της φύσης* (Θεοδωράτου, 1999, σ. 19).

Η πολυσημία της εργασίας μπορεί εξίσου να εντοπιστεί στην διεπιστημονική μελέτη της έννοιας και την ιστορική της εξέλιξη. Για παράδειγμα, στην οικονομική επιστήμη, η εργασία αποτελεί έναν από τους τρεις συντελεστές παραγωγής, μαζί με το κεφάλαιο και τη γη, και οι οποίοι, όταν συνδυαστούν, παράγουν αγαθά ή υπηρεσίες (Θεοδωράτου, 1999, σ. 19). Ακόμη, εντοπίζεται στην επιστημονική βιβλιογραφία ο κλάδος της ψυχολογίας της εργασίας, ενώ άλλες επιστήμες που ασχολούνται με την εργασία είναι η νομική, η κοινωνιολογία κ.α. (Δασκαλάκης, 2011, σ. 33).

Στη συνέχεια επιχειρείται μια χαρτογράφηση της ιστορικής εξέλιξης της έννοιας της εργασίας, με σκοπό την καλύτερη κατανόηση της σημασίας της στον σύγχρονο κόσμο. Κυρίως, όμως, για οποιαδήποτε ενασχόληση και μελέτη των εργασιακών σχέσεων είναι απαραίτητο να *διευκρινισθεί ποιο είναι το νόημα, το περιεχόμενο, οι μορφές και ο ρόλος της εργασίας στην συγκεκριμένη ιστορική κοινωνία* (Δασκαλάκης, 2011, σ. 36)

## 2.2 Η Ιστορική Εξέλιξη της Εργασίας

Η εργασία δεν αποτελεί μια α-ιστορική και σταθερή έννοια στην ανθρώπινη ιστορία. Έχει μεταβληθεί ανά τους αιώνες, με αποτέλεσμα την σημασία που της προσδίδεται νοηματικά σήμερα (βλ. ορισμούς που προτάθηκαν παραπάνω) και την οργανωτική μορφή που παίρνει.

Εκκινώντας από την Αρχαία Ελλάδα, παρατηρεί κανείς διαφοροποιήσεις στην έννοια της εργασίας, κυρίως στις δύο μεγάλες πόλεις-κράτη (Αθήνα και Σπάρτη), αλλά με μικρές διακυμάνσεις. Το σύστημα οργάνωσης της κοινωνίας ήταν **δουλοκτητικό**, με αποτέλεσμα η χειρωνακτική εργασία να γίνεται από τους δούλους, οι οποίοι θεωρούνταν εμπορεύματα, πράγματα, χωρίς (ηθική) αξία, που μαζί με την εργασία τους αποτελούσαν προϊόντα της τότε οικονομίας. Παρ' όλα αυτά οι Αρχαίοι Έλληνες δεν έβλεπαν υποτιμητικά την ίδια την εργασία, παρά μόνο τους εργαζόμενους (διότι, ως επί των πλείστων, ήταν δούλοι), αφού, αντίθετα, ελεύθεροι τεχνίτες που εκτελούσαν και σωματική εργασία, ήταν αποδέκτες σεβασμού. Η ίδια, σχεδόν, αντίληψη και το ίδιο σύστημα οργάνωσης (δουλοκτητικό), συνεχίστηκε και στην Ρωμαϊκή Αυτοκρατορία (Θεοδωράτου, 1999, σ. 23).

Μεγάλη επίδραση, στην αντίληψη των ανθρώπων για την εργασία, είχε ο Χριστιανισμός. Ο Χριστός ήταν ο ίδιος ξυλουργός και διάλεξε για μαθητές του, κατά κύριο λόγο, εργαζόμενους (π.χ. ψαράδες). Η εργασία, οπότε, χειρωνακτική και πνευματική, καθώς και οι φορείς της, αρχίζουν να αποκτούν μία θετική σημασία (καθώς ευλογούνται με αυτόν τον τρόπο από τον Θεό), στα πλαίσια, όμως, πάντα της υποχρέωσης του ανθρώπου να εργάζεται (Θεοδωράτου, 1999, σσ. 24-25).

Ακολούθως, κάνει την εμφάνισή του το **φεουδαρχικό** σύστημα οργάνωσης της κοινωνίας, το οποίο στηριζόταν στην σχέση ιδιοκτησίας του φεουδάρχη με την γη και τους εργαζόμενους της (**δουλοπάροικους**). Ήταν οι απλοί ακτήμονες, κυρίως κατά τον Μεσαίωνα, οι οποίοι, αν και δεν αποτελούσαν οι ίδιοι ιδιοκτησία, ήταν ρητά συνδεδεμένοι με την γη που καλλιεργούσαν (σε περίπτωση πώλησης της γης από τον ένα φεουδάρχη στον άλλο, οι δουλοπάροικοι μεταβιβάζονταν και εκείνοι στον νέο κύριο της γης). Είχε κυριαρχήσει δηλαδή μία προσωπική σχέση εξάρτησης (Δασκαλάκης, 2011, σ. 48).

Ο κόσμος, από τον 18<sup>ο</sup> αιώνα περίπου και μετά, αλλάζει ραγδαία. Η διττή επανάσταση<sup>5</sup> (η αστική, **Γαλλική Επανάσταση** και η βρετανική, κυρίως, **Βιομηχανική Επανάσταση**) μεταβάλλει την κοινωνία από φεουδαρχική σε **αστικοφιλελεύθερη καπιταλιστική**. Στην Μεγάλη Βρετανία μία πληθώρα γεγονότων και συγκυριών (μεταξύ άλλων ο Αγγλικός εμφύλιος, οι Νόμοι για την Περίφραξη των Γαιών<sup>6</sup> και η τεχνολογική άνθηση που γνωρίζει τότε ο κόσμος) ωθεί την οικονομία σε «ανάπτυξη και απογείωση». Στην Γαλλία αναδύεται η αστική τάξη

<sup>5</sup> Για ένα ορισμό του τι είναι επανάσταση βλ. (Giddens, 2009, σ. 655). Με την ευρεία της έννοια, όμως, επανάσταση είναι κάθε μεγάλη και ριζοσπαστική αλλαγή, όπως π.χ. η Βιομηχανική Επανάσταση

<sup>6</sup> Για περισσότερες πληροφορίες για τις περιφράξεις βλ. (Moore, 1984, σσ. 40-50)

ως κυρίαρχη και διαμορφώνει την πολιτική και την ιδεολογία του «νέου κόσμου», σε αντιδιαστολή με το παλαιό καθεστώς<sup>7</sup>.

Η εμφάνιση του καπιταλισμού, όμως, δεν ήρθε εν ριπή οφθαλμού. Είναι μία δυναμική, ασυνείδητη διαδικασία, που κράτησε μερικούς αιώνες. Η αρχή, με την μορφή της μεταβατικής περιόδου, εντοπίζεται στην εμφάνιση των **συντεχνιών**, κατά των Μεσαίων, στις πόλεις<sup>8</sup>, που αποτέλεσαν την επαναστατική δύναμη για την ανατροπή της φεουδαρχικής τάξης πραγμάτων (Δασκαλάκης, 2011, σ. 48), διότι, σε τούτο το σύστημα οργάνωσης της εργασίας, ο μάστορας κατείχε τα μέσα παραγωγής και το χώρο παραγωγής και εργασίας, και ήταν ο ίδιος φορέας εργατικής δύναμης, συμβάλλοντας στην παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών, κάτι που δεν συνέβαινε παλαιότερα σε τέτοια κλίμακα (Rubin, 1993, σ. 30).

Εν συνεχεία, μία από τις βασικότερες εξελίξεις για την εδραίωση του καπιταλισμού υπήρξε η εμφάνιση και εδραίωση του **μερκαντιλισμού** ή εμπορικού κεφαλαίου (16<sup>ος</sup> και 17<sup>ος</sup> αι). Πρόκειται για την περίοδο όπου οι φεουδάρχες και οι συντεχνίες αρχίζουν να παρακμάζουν και να χάνουν την δύναμή τους, δίνοντας παράλληλα ώθηση στο εμπόριο. Αυτό εκφράστηκε με δύο τρόπους: το αποικιακό εμπόριο, που διεξαγόταν ανάμεσα σε αποικιακές χώρες (Αγγλία, Πορτογαλία, Ισπανία κ.α.) και τις αποικίες τους, προσφέροντας μεγάλα χρηματικά κεφάλαια στους, εγκεκριμένους από το κράτος, εμπόρους, και το εγχώριο, εθνικό εμπόριο, το οποίο για πρώτη φορά ήταν δυνατόν να πραγματοποιηθεί, με την ελεύθερη, ως ένα βαθμό, μετακίνηση στο εσωτερικό της χώρας. Ο μερκαντιλισμός δημιούργησε την νέα εμπορική, αστική τάξη, η οποία θέλοντας να εδραιωθεί ακόμη περισσότερο οικονομικά, επέκτεινε τις εμπορικές τις δραστηριότητες και στο εξωτερικό, μέσω του εξαγωγικού εμπορίου, με την νομοθετική, πάντα, συναίνεση του κράτους. Για να το πετύχει όμως αυτό, λόγω, της μεγάλης ποσότητας εμπορευμάτων που χρειάζονταν, επένδυσε αρχικά τα χρήματά της στην οικοτεχνική βιοτεχνία (ή οικιακό σύστημα καπιταλιστικής βιομηχανίας), αντικαθιστώντας σιγά-σιγά με αυτό τον τρόπο τις συντεχνίες. Έτσι, δημιουργείται η τάξη των εξαρτημένων εργατών χειροτεχνίας (πρώιμη εργατική τάξη), που προέρχεται από τους τεχνίτες και τους μαθητευόμενους τους, και η οποία διαχωρίζεται από τα μέσα παραγωγής, τα οποία παλαιότερα κατείχε (Rubin, 1993, σσ. 32-36).

Σημαντική παρατήρηση σε αυτό το σημείο είναι η στενή συμμαχία που αναπτύχθηκε ανάμεσα σε αστική τάξη και μονάρχη, σχέση αλληλεξάρτησης καθώς η κάθε πλευρά της συμμαχίας χρειαζόταν την άλλη για να δυναμωθεί (η πρώτη στον οικονομικό και η δεύτερη στον πολιτικό τομέα). Η νεαρή, αστική τάξη παρείχε στον μονάρχη οικονομική υποστήριξη και το στέμμα την βοήθησε στην πάλη της εναντία στα προνόμια και τους γαιοκτήμονες, μέσω μέτρων, ευνοϊκών για την καπιταλιστική οικονομία (μερκαντιλιστικές πολιτικές). Άρα, εύλογα, η περίοδος που αναφέρεται,

---

<sup>7</sup> Για περισσότερες πληροφορίες για τις δύο επαναστάσεις βλ. ενδεικτικά (Hobsbawm, 2015)

<sup>8</sup> Οι συντεχνίες αποτελούνταν από τους μάστορες-αρχιτεχνίτες, τους συντεχνίτες και τους μαθητευόμενους κάποιας τέχνης (Δασκαλάκης, 2011, σ. 48), και διέπονταν από αυστηρούς κανόνες που ρύθμιζαν την παραγωγή και εξάλειφαν τον ανταγωνισμό (Rubin, 1993, σ. 30)

έχει χαρακτηριστεί ως εποχή του εμπορικού κεφαλαίου ή εποχή της απόλυτης μοναρχίας (Rubin, 1993, σσ. 36-38).

Η μετεξέλιξη της οικοτεχνίας ήταν οι **μανιφακτούρες**, δηλαδή συγκεντροποιημένες εγκαταστάσεις καπιταλιστικής παραγωγής, που είχε δημιουργήσει ο επιχειρηματίας. Η παραγωγή πλέον, σε αντίθεση με το οικόσιτο σύστημα, τελούνταν σε ένα ενιαίο χώρο, και όχι από το σπίτι. Η πλήρης εκμηχάνιση δεν είχε επιτευχθεί ακόμη, οπότε η παραγωγή ήταν σε σχετικά μέτρια επίπεδα κατά κύριο λόγο, εξαιτίας και της κυριαρχίας της χειροτεχνικής εργασίας<sup>9</sup>. Η ανάπτυξη της **τεχνολογίας**, με την εφεύρεση της ατμομηχανής το 1774 από τον Watt στην Βρετανία και την εφαρμογή της ως μηχανή εσωτερικής καύσης είχε ως αποτέλεσμα την **Βιομηχανική Επανάσταση** (Θεοδωράτου, 1999, σ. 26), δημιουργώντας τα βιομηχανικά εργοστάσια μεγάλης κλίμακας. Πλέον ο καπιταλισμός εισέρχεται σε επίπεδα μαζικής παραγωγής, και άρα μεγάλης συσσώρευσης κεφαλαίου.

Η εγκαθίδρυση του βιομηχανικού καπιταλισμού και η πρώτη φάση της Βιομηχανικής Επανάστασης “βοήθησε” στην αριθμητική αύξηση της **εργατικής τάξης**. Πλέον, όποιος δεν άνηκε στην αριστοκρατία (μετεξέλιξη των φεουδαρχών) ή στην αστική τάξη (κάτοχοι-ιδιοκτήτες των μέσων παραγωγής)<sup>10</sup>, ήταν αναγκασμένος<sup>11</sup> να μετακινηθεί από την ύπαιθρο στις αναπτυσσόμενες πόλεις (Heywood, 2010, σ. 257) και να πουλά την εργατική του δύναμη για να καλύπτει τις βασικές του ανάγκες, καθώς η εργασία είναι το μοναδικό “εμπόρευμα” που μπορεί να ανταλλάξει στα πλαίσια της “ελεύθερης” αγοράς εργασίας. Από την στιγμή που πραγματοποιείται μία τέτοια συναλλαγή<sup>12</sup>, η εργατική δύναμη, αλλά και το προϊόν που παράγει δεν ανήκουν στον εργάτη, αλλά στον καπιταλιστή (Δασκαλάκης, 2011, σ. 49).

Οι πρώτοι κλασικοί που ασχολήθηκαν επιστημονικά με την εργασία επικέντρωσαν το ενδιαφέρον τους στην ατομική ιδιοκτησία. Πως, δηλαδή, με την προσωπική, χειρωνακτική κυρίως, εργασία ο άνθρωπος είναι σε θέση να οικειοποιείται κάτι το κοινό για όλους, σε θεωρητικό επίπεδο· δηλαδή τη γη. Ο Τζον Λοκ, στην θεωρία του περί ιδιοκτησίας, υποστηρίζει ότι η εργασία είναι μέσο ιδιοποίησης της γης, αφού κάτι κοινό (γη) αναμειγνύεται με κάτι ατομικό (προσωπική εργασία πάνω στη φύση). Με αυτό τον τρόπο δικαιολογεί και νομιμοποιεί την ατομική ιδιοκτησία και τον αποκλεισμό όλων των άλλων από αυτήν ως δικαίωμα που έχουν όλοι οι άνθρωποι, και, άρα, κάτι το αγαθό, εφόσον είναι κοινό, σε αντίθεση με τα, προνεωτερικά, προνόμια<sup>13</sup>.

<sup>9</sup> Η εμφάνιση της μανιφακτούρας σηματοδότησε την μορφή του βιομηχανικού καπιταλισμού, όπως αναφέρει ο Rubin(1993, σ. 202), ως εξής: *διαίρεσε την κοινωνία σε μία τάξη βιομήχανων καπιταλιστών και μία τάξη μισθωτών εργαζομένων και επέβαλε την κυριαρχία της παραγωγής μεγάλης κλίμακας που βασίζεται στον καταμερισμό εργασίας.*

<sup>10</sup> Μεταξύ άλλων τάξεων, όπως και ο κλήρος

<sup>11</sup> “Οικονομικός εξαναγκασμός”

<sup>12</sup> Η ανταλλαγή της εργατικής δύναμη για ορισμένο χρόνο, έναντι κάποιας αμοιβής

<sup>13</sup> Για την θεωρία περί ιδιοκτησίας βλ. μεταξύ άλλων (Sabine, 1980, σσ. 572-574) και (Αγγελίδης-Γκιούρας, 2005, σσ. 130-146)

Περίπου 100 χρόνια μετά ο Άνταμ Σμιθ γράφει τον «Πλούτο των Εθνών», όπου και εισάγει για πρώτη φορά ως επιστημονικό αντικείμενο την Πολιτική Οικονομία. Κεντρικό του ερώτημα στο έργο αυτό είναι η αιτία του πλουτισμού των εθνών, του οποίου η απάντηση εντοπίζεται στην **κίνηση των παραγωγικών δυνάμεων της εργασίας**<sup>14</sup>, η οποία εμφανίζεται και ως σκοπός του αντικειμένου (του πλούτου). Ως παραγωγικές δυνάμεις ο Σμιθ ορίζει της εργασία, το κεφάλαιο και τους γαιοκτήμονες, τις οποίες δύο τελευταίες λίγα χρόνια αργότερα ο Καρλ Μαρξ θα τις ονομάσει «νεκρή» εργασία<sup>15</sup>.

Μία ενδιαφέρουσα οπτική της εργασίας, μέσω της κριτικής του καπιταλιστικού συστήματος, δίνει η **μαρξιστική θεωρία**. Ο Μαρξ στα γραπτά του μιλάει για **αλλοτρίωση** και **υπεραξία**. Ως προς την πρώτη, θεωρεί ότι η εμπορευματοποίηση της εργασίας οδηγεί στην απανθρωποποίηση και απροσωποποίησή της, δηλαδή της *αποξένωσης του εργάτη από το προϊόν του μόχθου του, μέσω της εργασιακής διαδικασίας, και άρα από τον ίδιο του τον εαυτό ως δημιουργικό και κοινωνικό όν*. Σχετικά με την δεύτερη, θεωρεί ότι μόνο η εργασία και ο μόχθος παράγουν οικονομικές αξίες<sup>16</sup>, ενώ η νεκρή εργασία, της αστικής τάξης, όχι. Έτσι, η εκμετάλλευση της εργατικής τάξης από τους καπιταλιστές και η απόσπαση υπεραξίας από τους τελευταίους δημιουργεί το κέρδος, με αποτέλεσμα η οι εργάτες να αμείβονται λιγότερο από όσο αξίζει ο μόχθος τους<sup>17</sup>.

### 2.3 Η Σύγχρονη Διάσταση και Πραγματικότητα της Εργασίας

Η εργασία, ως μία από τις σημαντικότερες πτυχές της κοινωνίας και της ζωής του ανθρώπου, έχει περάσει από πολλά στάδια ανά τους αιώνες (όπως προσπάθησα να καταδείξω επιγραμματικά παραπάνω), καταλήγοντας στη σημερινή μορφή της, που θα αναλυθεί εκτενέστερα σε επόμενο κεφάλαιο. Στην παρούσα ενότητα θα επιχειρηθεί μία προσπάθεια εισαγωγής στα πεδία που θα σκιαγραφηθούν και μία σχηματική ανάπτυξη του περιεχομένου που έχει πλέον η μισθωτή-αμειβόμενη εργασία, τουλάχιστον τα τελευταία εκατό χρόνια, με ιδιαίτερη επικέντρωση στις τελευταίες δεκαετίες.

Στις αρχές του περασμένου αιώνα, το σύνολο της εργατικής τάξης δεν απολάμβανε τα δικαιώματα που διεκδίκησε και κατοχύρωσε για την ίδια στο πέρασμα των χρόνων. Νομοθετικές προστασίες όπως το δωρο, η πενταήμερη εργασία ανά εβδομάδα και η Κοινωνική Πολιτική, μεταξύ άλλων, φάνταζαν ουτοπίες τον 19<sup>ο</sup> αιώνα για τον μέσο εργαζόμενο. Αλλά το εργατικό κίνημα κατάφερε με τις επιδιώξεις

<sup>14</sup> Για τον Σμιθ, μόνο η εργασία δημιουργεί πλούτο

<sup>15</sup> Για μία λεπτομερέστερη περιγραφή της θεωρίας του Α. Smith, βλ. (Rubin, 1993, σσ. 197-277)

<sup>16</sup> Αυτή τη θεωρία περί αξίας έχει χρησιμοποιήσει πρώτος ο Adam Smith, λέγοντας ότι *η ποσότητα εργασίας που μπορεί να αποκτηθεί ή να αγοραστεί ως αντάλλαγμα ενός δεδομένου εμπορεύματος, είναι το μέτρο της αξίας αυτού του εμπορεύματος* (Rubin, 1993, σ. 241)

<sup>17</sup> Βλ. μεταξύ άλλων (Heywood, Εισαγωγή στην Πολιτική, 2010, σ. 88) και (Heywood, 2007, σσ. 240-242)

και τους αγώνες του να καλυτερεύσει κατά πολύ τις συνθήκες διαβίωσης και ζωής της πολυάριθμης εργατικής τάξης.

Σημαντική κατάκτηση του εργατικού κινήματος ήταν το Κράτος Πρόνοιας. Αυτό αποτελεί, βέβαια, και ένα παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο οι διεκδικήσεις της εργατικής τάξης χρησιμοποιήθηκαν από το κράτος και την αστική τάξη για την επιβολή του κοινωνικού ελέγχου, την νομιμοποίηση του καπιταλιστικού συστήματος, την διασφάλιση την κοινωνικής ειρήνης και την περαιτέρω συσσώρευση του κεφαλαίου της αστικής τάξης<sup>18</sup>, προς όφελος της τελευταίας<sup>19</sup>.

Δυστυχώς, όμως, τις τελευταίες δεκαετίες, τα εργατικά και κοινωνικά δικαιώματα έχουν τεθεί εκ νέου υπό εξέταση, από συγκεκριμένους κύκλους τις οικονομικής και πολιτικής ζωής και για συγκεκριμένους σκοπούς. Η υιοθέτηση του νεοφιλελευθερισμού ως κυρίαρχη ιδεολογία της συντριπτικής πλειοψηφίας των δυτικών κοινωνιών (και όχι μόνο), διακρατικών ενώσεων (όπως η ΕΕ) και διεθνών οργανισμών διαφόρων μορφών και περιεχομένου (όπως το ΔΝΤ), φτάνει ως στοιχείο για να καταδείξει την μειονεκτική θέση που κατέχει η εργασία έναντι του κεφαλαίου σε επίπεδο συνασπισμού δυνάμεων και διασταύρωσης συμφερόντων.

Πλέον, στις μέρες μας, η ανεργία βρίσκεται πιο ψηλά από κάθε άλλη φορά μεταπολεμικά, οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης τείνουν να γίνουν μειοψηφία, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης κερδίζουν όλο και περισσότερο έδαφος στην διατύπωση της ημερήσιας ατζέντας οικονομικών, πολιτικών και κοινωνικών κύκλων, οι μισθοί έχουν μειωθεί και εξακολουθούν να μειώνονται δραματικά, οι κοινωνικές συντάξεις και τα κοινωνικά επιδόματα είτε καταργούνται είτε δίνονται «επιλεκτικά» και ως κάτι το ντροπιαστικό<sup>20</sup>, η υιοθέτηση πολιτικών απασχόλησης πολλών ταχυτήτων φαντάζει από πολλούς ως μία σωστή και ρεαλιστική λύση στο επονομαζόμενο «πρόβλημα» του «κόστους εργασίας».

Η παραπάνω κατάσταση δεν αποτελεί «ένα αναγκαίο κακό» στα πλαίσια της εξόδου της Ελλάδας από την δίνη των Μνημονίων και την κρίση. Είναι μία συστηματική προσπάθεια απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, εγκαθίδρυσης και επέκτασης της επισφάλειας και της ανασφάλειας των εργαζομένων, που γίνεται στα πλαίσια της «ανταγωνιστικότητας» των επιχειρήσεων, της ανάπτυξης και του εκσυγχρονισμού των κρατών και της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης, όσον αφορά τις χώρες της περιφέρειας της ΕΕ, ήδη από την δεκαετία του '80 σε παγκόσμιο επίπεδο, και από την δεκαετία του '90 στην Ελλάδα.

Πριν τις πετρελαϊκές κρίσεις τις δεκαετίες του 1970 και την διεθνοποίηση του κεφαλαίου, κυριαρχούσε παγκοσμίως το κεϋνσιανό οικονομικό μοντέλο και το

<sup>18</sup> Π.χ. ο φορντισμός χρειάζεται την μαζική κατανάλωση για την μαζική παραγωγή, μέσω της δημιουργίας καταναλωτών με μισθούς ικανούς να αγοράζουν τα προϊόντα του.

<sup>19</sup> Η παραπάνω τοποθέτηση αποτελεί μία αντίληψη της μαρξικής θεωρίας. Για περισσότερες πληροφορίες βλ. (Βενιέρης, 2015, σσ. 139-143).

<sup>20</sup> Πρόκειται για τον στιγματισμό των δικαιούχων κοινωνικής πρόνοιας, ως αρνητικό φαινόμενο για την κοινωνία. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν το FSA και το PROWRA στις ΗΠΑ υπό τον Clinton (Diller, 1998)

παρεμβατικό πρότυπο κράτους, το οποίο στο δίλημμα πληθωρισμός-ανεργία επικεντρώνεται στο να επιλύσει το πρόβλημα την ανεργίας<sup>21</sup>, μέσω της ενίσχυσης της ενεργούς ζήτησης, ακόμα και αν οι άνθρωποι άνοιγαν ασκόπως τρύπες στη γη, όπως εικάζεται ότι είπε ο Keynes. Σε επιχειρησιακό επίπεδο ο φορντισμός αποτέλεσε, την ίδια περίοδο την βασική οργανωτική δομή της παραγωγικής διαδικασίας. Στα πλαίσια, όμως, του μονεταρισμού ως μακροοικονομική πολιτική, που αντικαθιστά τον κεϋνσιανισμό, και των νεοφιλελεύθερων πολιτικών, το βάρος δίνεται στον πληθωρισμό και στην «υπεράσπιση» του χρήματος, και μάλιστα στην προσφορά αυτού, με ρυθμιστή το οικονομικό εργαλείο «επιτόκιο», και την σταθεροποίηση αυτού, η οποία επιτυγχάνει στη συνέχεια και την σταθεροποίηση των επιτοκίων, με οποιοδήποτε, απ' ο,τι φαίνεται, κόστος. Τα μετατεϋλορικά συστήματα οργάνωσης της εργασίας εμφανίζονται ως «απάντηση» στην μονοτονία της εργασίας των εργοστασίων, με αρκετές «ευελιξίες» ως συστατικά τους. Ένα από τα «όπλα» του (μονεταρισμού) είναι η λιτότητα, που χρησιμοποιήθηκε και στην Ελλάδα, μέσω των Μνημονίων.

Όπως ανέφερα και στην εισαγωγή, στην εργασία που ακολουθεί γίνεται μία προσπάθεια καταγραφής των προαναφερθέντων και μία πρωτογενή ανάλυση της κρισιακής κατάστασης που επικρατεί από το 2008 και μετά, με έμφαση στην ελληνική κρίση των τελευταίων ετών, και ιδιαίτερα στις πολιτικές και πρακτικές των Μνημονίων με επίκεντρο ανάλυσης τις νέες εργασιακές σχέσεις στον τουριστικό κλάδο. Έχοντας, όμως, ως βασικό εργαλείο παρατήρησης και ανάλυσης την εργασία, είναι δόκιμο να γίνει μία εισαγωγική συζήτηση περί του τι είναι εργασιακές σχέσεις, σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο και ποιες είναι οι κύριες μορφές οργάνωσης της εργασίας, τα τελευταία τουλάχιστον 100 χρόνια.

---

<sup>21</sup> Βλ. καμπύλη Phillips ενδεικτικά από (Δεδουσόπουλος, Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση, 2004, σσ. 293-354)

### 3 Εργασιακές Σχέσεις

#### 3.1 Εισαγωγή

*Ο καθένας, ακόμα και εκείνοι που δε μελέτησαν  
ποτέ το θέμα, φαίνεται να γνωρίζουν ενστικτωδώς  
με τι έχουν να κάνουν οι εργασιακές σχέσεις.  
Έχουν να κάνουν με συνδικάτα, μάνατζερ  
και συλλογική διαπραγμάτευση  
Richard Marsden<sup>22</sup>*

Κατά τις τελευταίες δεκαετίες, το επιστημονικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων έχει γνωρίσει ιδιαίτερη άνθιση. Αυτό οφείλεται, κατά κύριο λόγο, αφενός στην νεαρή του ηλικία, καθώς από το 1950 περίπου και εντεύθεν διαχωρίζεται ως επιστημονικός κλάδος, και άρα το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας είναι μεγάλο, αφού υπάρχει εύφορο έδαφος για μελέτη και ενασχόληση, και αφετέρου από τον ξεχωριστό ρόλο που καλείται να διαδραματίσει από τον προηγούμενο αιώνα, αφού τα αντικρουόμενα συμφέροντα εργατικής και αστικής τάξης γίνονται όλο και πιο ορατά.

Προτού γίνει η διάκριση αυτή, πολλές επιστήμες είχαν ασχοληθεί με το πεδίο των εργασιακών σχέσεων (και πολλές από αυτές συνεχίζουν μέχρι και σήμερα). Γι' αυτό το λόγο αντιμετωπίζονται (οι εργασιακές σχέσεις) ως ένα πολυεπιστημονικό, αλλά και διεπιστημονικό πεδίο θεωρητικής διερεύνησης, με πολλές θεματικές και ποικίλες πλευρές. Ενδεικτικά, οι εργασιακές σχέσεις αναλύονται υπό το πρίσμα της νομικής επιστήμης (ως η νομικά κατοχυρωμένη σχέση του εργοδότη με τον εργαζόμενο), της ψυχολογίας (με την έννοια της ψυχολογίας της εργασίας), της κοινωνιολογίας, της πολιτικής επιστήμης, των οικονομικών κ.α. (Μοσχονάς & Κονιόρδος, 2004, σ. 17)

Οι δυσκολίες που εντοπίζει κανείς μελετώντας τις εργασιακές σχέσεις, εμφανίζονται ήδη από την αποτύπωση του όρου, και κατ' επέκταση την απόδοσή του στην ελληνική γλώσσα. Ο αγγλικός όρος που έχει επικρατήσει στην βιβλιογραφία είναι *industrial relations*, παρ' όλο που στις μέρες μας φαντάζει αναχρονιστικός, αφού το περιεχόμενό του δείχνει από τη μία τις σχέσεις που επικρατούν κυρίως στην βιομηχανία και από την άλλη την βαθιά σύνδεσή του με τις σχέσεις συνδικάτων-εργοδοτών. Μία εναλλακτική πρόταση του όρου των εργασιακών σχέσεων για τις αγγλοσαξονικές χώρες, που κερδίζει έδαφος με τον καιρό και που υπάρχει από τις αρχές της ανάπτυξης του πεδίου, είναι η έννοια *employment relations* (σε ακριβή μετάφραση «σχέσεις απασχόλησης»), η οποία δίνει περισσότερο έμφαση σε μακροοικονομικά ζητήματα, στο μάνατζμεντ κτλ. (Καρακιουλάφη, 2012, σσ. 26-28)

---

<sup>22</sup>(1982), *Industrial Relations: A Critique of Empiricism*, *Sociology*



Ακόμη μία θεωρητική δυσκαμψία των εργασιακών σχέσεων ως διακριτός επιστημονικός κλάδος είναι η δυσκολία ορισμού. Με άλλα λόγια, είναι δύσκολο να καθοριστεί, εκ πρώτης όψεως, το περιεχόμενο του όρου και να κατανοηθεί πλήρως και σε βάθος το ακριβές αντικείμενο του πεδίου, ή ακόμα και κατά πόσο διέπεται από αυτονομία και χρησιμοποιεί ίδια θεωρητικά εργαλεία. Το ερώτημα που εύλογα θέτει η Καρακιουλάφη (2012) και συνοψίζει ως ένα βαθμό την παραπάνω συζήτηση είναι το αν «*μπορούμε να μιλάμε για μια θεωρία των εργασιακών σχέσεων*».

### 3.2 Ορισμός Εργασιακών Σχέσεων

Έχοντας υπόψη τις παραπάνω παρατηρήσεις και με βάση την εκτενή βιβλιογραφία για τα θεωρητικά ζητήματα των εργασιακών σχέσεων, έχουν προταθεί πληθώρα ορισμών για να προσδιορίσουν το αντικείμενο. Η ύπαρξη αυτή καθ' αυτή των πολλών ορισμών του αντικειμένου πηγάζει, αρχικά, από την ίδια την επιστημονική φύση του πεδίου. Όντας ένας θεωρητικός επιστημονικός κλάδος, είναι δύσκολο να υπάρξει μία γενική συμφωνία για το τι είναι «εργασιακές σχέσεις». Επίσης, η παραπάνω κατάσταση δυσχεραίνει ακόμη περισσότερο, αν αναλογιστεί κανείς πόσο σημαντικό ρόλο παίζουν στις θεωρητικές επιστήμες, μεταξύ άλλων, το ερευνητικό υπόβαθρο του μελετητή και η ιδεολογική του προδιάθεση.

Ακόμη μία παράμετρος που δυσχεραίνει την θεωρητική συζήτηση περί εργασιακών σχέσεων είναι η έλλειψη μίας θεωρίας μεγάλης κλίμακας που να εξηγήσει σε αρκετά ικανοποιητικό βαθμό το αντικείμενο. Όλα τα θεωρητικά σχήματα που έχουν προτείνει μέχρι στιγμής οι μελετητές του πεδίου, όπως και το σχήμα του Dunlop, είναι στην καλύτερη περίπτωση middlerangetheories κατά Merton. Επίσης η πολυεπιστημονικότητα των εργασιακών σχέσεων, που προαναφέρθηκε, θεωρείται από αρκετούς ως μεγάλο αρνητικό του πεδίου, κάτι που θα μπορούσε να του στερήσει ακόμα και την ιδιότητα της διακριτής επιστήμης. Παρ' όλα αυτά ο (Adams, 1988) υποστηρίζει ότι «... είναι τόσο ένα επιστημονικό πεδίο, όσο και μία επιστήμη δικαιωματικά διακριτή».

Μια ακόμη σημείωση που πρέπει να γίνει ήδη από την αρχή της ανάλυσης των εργασιακών σχέσεων, είναι ο δυισμός της έννοιας ως προς την χρήση της, τόσο στην μακροσκελή βιβλιογραφία, όσο και στο παρόν πόνημα. Με τον όρο εργασιακές σχέσεις εννοείται είτε ο επιστημονικός κλάδος των εργασιακών σχέσεων, είτε το αντικείμενο αυτού, δηλαδή οι σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα στον εργαζόμενο, που πουλάει την εργασιακή του δύναμη, και τον εργοδότη, που την αγοράζει και κατέχει τα μέσα παραγωγής, σε μία παραγωγική μονάδα (π.χ. εργοστάσιο) ή σε μία κοινωνία (π.χ. οι συγκρούσεις επαγγελματικών, εργατικών οργανώσεων και εργοδοτικών).

Εκτός της σχέσης του εργαζομένου με τον εργοδότη, οι εργασιακές σχέσεις ενδιαφέρονται επίσης να καταγράψουν, να κατανοήσουν και να εξηγήσουν τα

αντίθετα, μεταξύ τους, συμφέροντα και τον συσχετισμό δυνάμεων των δύο βασικών «παικτών» που έρχονται σε αντιδιαστολή στο χώρο της παραγωγής προϊόντων και υπηρεσιών και της κατανομής του κοινωνικού πλούτου. Όλα τα παραπάνω συνδέονται με το αν γίνεται χρήση της έννοιας των εργασιακών σχέσεων υπό την στενή ή την ευρεία σημασία του όρου. Δηλαδή αν εννοείται (αναφερόμενος κανείς στις εργασιακές σχέσεις) η σχέση αυτή καθ' αυτή ανάμεσα στις δύο πλευρές ή συμπεριλαμβάνονται οι επιπτώσεις που έχει στην κοινωνία, ως υποσύστημα αυτής, η αλληλεπίδραση με θεσμούς, όπως το κράτος, οι πολιτικές διαστάσεις, το νομικό πλαίσιο (π.χ. εργατικό δίκαιο) κ.ο.κ.

Όπως έχει αναφερθεί συνθηματικά παραπάνω, η βιβλιογραφία για τις εργασιακές σχέσεις είναι γεμάτη από ορισμούς, οι οποίοι προσπαθούν να προσδιορίσουν το ακριβές αντικείμενο του πεδίου. Ένα μικρό δείγμα αυτών είναι οι εξής<sup>23</sup>:

- *«Οι εργασιακές σχέσεις είναι ισοδύναμες με όλες τις διαστάσεις της εργασίας»*, του Chamberlain (1960),
- *«Εργασιακές σχέσεις είναι οι κοινωνικές σχέσεις τις παραγωγής»*, του Cox (1971),
- *«Οι εργασιακές σχέσεις συμπεριλαμβάνουν ένα σύνολο φαινομένων, τόσο εντός όσο και εκτός των χώρων εργασίας, που σχετίζονται με τον καθορισμό και τη ρύθμιση της σχέσης απασχόλησης»*, του Salomon (2000),
- *«Οι εργασιακές σχέσεις ως η κοινωνική ρύθμιση των δυνάμεων της αγοράς»*, του Hyman (1995),
- *«Οι εργασιακές σχέσεις μελετούν τις σχέσεις διαπραγμάτευσης μεταξύ των εργοδοτών και εργαζομένων»*, του Laffer (1974)
- *«Οι εργασιακές σχέσεις είναι το σύνολο των σχέσεων που διαμορφώνονται μεταξύ τριών κατηγοριών δρώντων: των δημοσίων αρχών, των μισθωτών και των εκπροσώπων τους, των εργοδοτών και των οργανώσεων τους»*, των Bevort και Jobert (2008)

Εκ πρώτης όψεως οι παραπάνω ορισμοί φαίνονται ίδιοι, ή, τουλάχιστον, ότι κινούνται στα ίδια πλαίσια, αλλά οι διαφορές τους και οι διαφορετικές οπτικές τους καταδεικνύουν, όπως προαναφέρθηκε, την δυσκολία ακριβής περιγραφής του πεδίου των Εργασιακών Σχέσεων. Καταρχάς, η εξειδίκευσή τους τονίζει και διαφορετικά στοιχεία κάθε φορά, εκείνα που θέλει ο κάθε μελετητής να καταδείξει. Έτσι, οι δύο πρώτοι είναι και οι πιο ευρείς, οι αμέσως δύο επόμενοι εξειδικεύονται ως ένα βαθμό και οι δύο τελευταίοι είναι οι πλέον ειδικοί.

Αλλά κυρίως το περιεχόμενο των ορισμών είναι που κάνει τον καθένα ξεχωριστό και εμφανίζει τα σημεία εκείνα των εργασιακών σχέσεων που ο κάθε ερευνητής θέλει να φωτίσει. Για τον Chamberlain, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν μία ομπρέλα που καλύπτει κάθε τι που σχετίζεται με την εργασία, ενώ ο Cox αναδεικνύει τις κοινωνικές σχέσεις που εμφανίζονται στην παραγωγική διαδικασία, και θεωρεί ότι αυτές είναι οι εργασιακές σχέσεις. Σε αντιδιαστολή με αυτούς, οι

---

<sup>23</sup>Η καταγραφή των ορισμών έγινε από το (Καρακιουλάφη, 2012, σσ. 23-25)

Salomon και Hyman ειδικεύουν περισσότερο το αντικείμενο. Ο πρώτος μιλάει για εργασιακά φαινόμενα, ανεξάρτητα εάν σχετίζονται ή όχι με την παραγωγική διαδικασία, αλλά που έχουν άμεση σχέση με την ρυθμιστική διαδικασία, όπως ο κοινωνικός διάλογος, ενώ ο δεύτερος, αν και δίνει σχεδόν την ίδια σημασία στις εργασιακές σχέσεις, το κάνει από μία πιο μαρξιστική σκοπιά.

Κλείνοντας με την περιγραφή και επεξήγηση των ορισμών για τις εργασιακές σχέσεις οι δύο τελευταίοι επικεντρώνονται και ειδικεύονται σχεδόν πλήρως στην πλευρά της συλλογικής εργασιακής διαπραγμάτευσης, με την μόνη διαφορά ότι οι Bevoirt και Jobert εντοπίζουν, αρχικά, σαν ένα ακόμη μέρος του «διαλόγου» αυτού και το κράτος, και επίσης κάνουν λόγο για εκπροσώπους και οργανώσεις, και όχι απευθείας για εργαζόμενους και εργοδότες αντίστοιχα, γεγονός που προσιδιάζει περισσότερο στον κοινωνικό διάλογο.

Βέβαια ιδιαίτερη βαρύτητα οφείλουμε να δώσουμε και στο έτος διατύπωσης του κάθε ορισμού, το οποίο σε συνδυασμό με το συγκεκριμένο (context) και την ιστορική διαδρομή του κλάδου των εργασιακών σχέσεων, δίνει παραπάνω στοιχεία για τον κάθε ορισμό. Για παράδειγμα, ανέφερα ότι σε δύο ορισμούς (των Salomon και Bevoirt-Jobert), γίνεται, έμμεσα, λόγος στον κοινωνικό διάλογο. Αυτό θα ήταν άτοπο σαν ισχυρισμός αν δεν υπήρχε η γνώση του έτους συγγραφής των ορισμών, δηλαδή χρονικοί περίοδοι όπου το προκείμενο κοινωνικό φαινόμενο είναι διακριτό μέρος και ιδιαίτερα επιφορτισμένη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης, και άρα βασικό συστατικό στοιχείο, πλέον, των εργασιακών σχέσεων των δυτικών κοινωνιών.

Αντί επιλόγου στην συζήτηση περί ορισμού των εργασιακών σχέσεων, θεωρώ προτιμότερο να παραθέσω έναν εκτενέστερο και πιο περιγραφικό ορισμό από την διεθνή βιβλιογραφία, ο οποίος, κατά την γνώμη μου, περιγράφει πληρέστερα το πεδίο και φέρνει στην επιφάνεια της ερευνητικής ενασχόλησης τις πλευρές του αντικείμενου που χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής και μελέτης:

*«Οι εργασιακές σχέσεις είναι η διεπιστημονική μελέτη της σχέσης απασχόλησης, με ιδιαίτερη έμφαση στις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Προσπαθούν να κατανοήσουν τις δυνάμεις οικονομικού, κοινωνικού, πολιτικού, ψυχολογικού και οργανωτικού χαρακτήρα που επηρεάζουν τη σχέση απασχόλησης, τους στόχους, τις συμπεριφορές, τις πρακτικές, τις μορφές οργάνωσης εργοδοτών και εργαζομένων, τις αιτίες και επιπτώσεις των ατελειών και των μη-προσαρμογών στη σχέση απασχόλησης που επηρεάζουν δυσμενώς την οικονομική αποδοτικότητα, τις αρχές δικαιοσύνης στους χώρους εργασίας και την ατομική ευημερία και τις πρακτικές και πολιτικές που μπορούν να επιλύσουν αυτά τα προβλήματα<sup>24</sup>»*

---

<sup>24</sup>Kaufman (1993), The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States,όπ.α.στο(Καρακιουλάφη, 2012, σσ. 28-29)

### 3.3 Η Ιστορική Αναδρομή των Εργασιακών Σχέσεων<sup>25</sup>

Αν και μια συζήτηση περί εργασίας γενικότερα μπορεί να γίνει και για τα αρχαία χρόνια, η απαρχή της συστηματικής επιστημονικής ανάλυσης των εργασιακών σχέσεων εντοπίζεται σχεδόν 200 χρόνια πριν. Η δε αποκρυστάλλωση ενός διακριτού επιστημονικού πεδίου εργασιακών σχέσεων γίνεται το πρώτο μισό του 20<sup>ου</sup> αιώνα, σε διάφορες χρονικές στιγμές για διαφορετικές εθνικές επιστημονικές σχολές. Η αιτία επιστημονικής, αλλά και κοινωνικής ενασχόλησης με τις εργασιακές σχέσεις ποικίλει. Απ' τη μία υποστηρίζεται ότι ήταν η κοινωνική ανισότητα, η εργοδοτική υπερεξουσία και οι κακές συνθήκες εργασίας που έδωσαν ώθηση για την ανάπτυξη ριζοσπαστικών ρευμάτων και κινημάτων που «βοήθησαν» την ανάπτυξη του πεδίου. Απ' την άλλη πολλοί θεωρούν ότι υπερίσχυσε η πεποίθηση ότι η κοινωνική αδικία και η αντιπαλότητα εργοδοτών και εργαζομένων μπορούν να λυθούν αν επιστήμες και πολιτική εξουσία συνεργαστούν για την ευημερία όλων και την αντιμετώπιση του Κοινωνικού Ζητήματος (Kaufman, 2004).

Παρ' όλα αυτά, γίνεται σαφές ότι η εξαθλίωση και εκμετάλλευση της εργατικής τάξης υπήρξαν καταλυτικής σημασίας για την ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων επιστημονικά. Και όπως μπορεί εύκολα κανείς να αντιληφθεί, αυτό γίνεται δυνατόν μόνο σε περιοχές με ανεπτυγμένο καπιταλισμό, όπου το Εργατικό Πρόβλημα είναι ευδιάκριτο και το εργατικό κίνημα κάνει σταδιακά την εμφάνισή του, όπως η Μ. Βρετανία, οι ΗΠΑ, η Γερμανία κ.α., χώρες καπιταλιστικές, αλλά και ανεπτυγμένες επιστημονικά. Και ακόμη ένα κοινό χαρακτηριστικό των χωρών αυτών είναι η κυριαρχία σημαντικών ιδεολογικών ρευμάτων για την ανάπτυξη του πεδίου των εργασιακών σχέσεων<sup>26</sup>:

- Η κλασική και νεοκλασική πολιτική οικονομία, υποστηρικτές των οποίων ήταν, μεταξύ άλλων, οι Adam Smith, David Ricardo, J. S. Mill κ.α.
- Η μαρξιστική θεωρία και ιδεολογία
- Η γερμανική ιστορική σχολή των οικονομικών, υποστηρικτές της οποίας υπήρξαν, μεταξύ άλλων, οι Max Weber, Gustav von Schmoller κ.α.

#### 3.3.1 Οι Πρώτες Θεωρητικές Προσεγγίσεις των Εργασιακών Σχέσεων

Παρ' όλη την αίγλη και το μέγεθος των δύο πρώτων, τουλάχιστον μέχρι και το Μεγάλο Κραχ του 1929, δεν ήταν παρά η γερμανική ιστορική σχολή που επηρέασε περισσότερο τους πρώτους θεωρητικούς των αμιγώς εργασιακών σχέσεων, τους Sidney και Beatrice Webb από την Μ. Βρετανία και τη σχολή των θεσμικών οικονομολόγων του Πανεπιστημίου του Wisconsin στις ΗΠΑ, των οποίων οι

<sup>25</sup> Η καταγραφή των χαρακτηριστικών των θεωρητικών προσεγγίσεων για τις εργασιακές σχέσεις έγινε, κυρίως, από το Καρακιουλάφη Χ., (2012), κεφ. 1.4 και 1.5, σσ. 48-105

<sup>26</sup> Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Καρακιουλάφη (2012, σσ. 48-49)

θεωρητικές ενασχολήσεις μπορούν να χαρακτηριστούν ως κριτική στα πρώτα δύο ρεύματα που προαναφέρθηκαν(Καρακιουλάφη, 2012, σ. 50).

Το ζεύγος Webb<sup>27</sup>, λοιπόν, ασπάζονταν τις ίδιες σοσιαλιστικές ιδέες και ήταν μέλη τόσο της Φαβιανής Κοινότητας, όσο και του Εργατικού Κόμματος της Αγγλίας. Δύο από τα σημαντικότερα έργα τους, και από τα πρώτα σχετικά με τη θεωρία των εργασιακών σχέσεων, είναι τα: *The history of the trade unionism* (1894) και *Industrial Democracy* (1897). Βασικές έννοιες που απασχόλησαν τους Webb ήταν ο συνδικαλισμός και η συλλογική διαπραγμάτευση (όρος που πρωτοχρησιμοποιήθηκε από την Beatrice Webb το 1891).

Ως προς τα συνδικάτα, και το συνδικαλισμό γενικότερα, οι Webb πίστευαν ότι ήταν υπεύθυνα για την κοινωνική μεταρρύθμιση του καπιταλιστικού τρόπου οργάνωσης της παραγωγής. Αν και ασπάζονταν ως ένα βαθμό τις μαρξιστικές ιδέες, πίστευαν ότι υπάρχει κι άλλη οδός, πέραν της επαναστατικής. Επίσης θεωρούσαν τον συνδικαλισμό αρμόδιο για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και επιβίωσης των εργαζομένων, όπως τον μισθό, την ημερήσια διάρκεια της εργασίας, την υγιεινή και την ασφάλειά τους κ.α., και αναγνώρισαν τρεις μεθόδους ενεργούς παρέμβασης στα παραπάνω πεδία: τα ταμεία αλληλοβοήθειας, την συλλογική διαπραγμάτευση και την νομοθετική μεταρρύθμιση, και δύο τρόπους να πραγματοποιηθούν: είτε με την έννομη κατοχύρωση κάποιων ελάχιστων ορίων για τους εργαζόμενους, είτε μέσω επιβολής περιορισμών για τους εργοδότες.

Όλα τα παραπάνω που υποστήριζαν οι Webb, δεν είχαν να κάνουν μόνο με την προστασία των εργαζομένων, αλλά με την κοινωνική βελτίωση και οικονομική ανάπτυξη γενικότερα. Βασική προοπτική του συνδικαλισμού των Webb ήταν η βιομηχανική δημοκρατία, έναντι στην εργοδοτική εκμετάλλευση, τόσο σε επιχειρησιακό, όσο και σε εθνικό επίπεδο.

Αν και το έργο τους δεν κατάφερε να γίνει κάποια «μεγάλη» θεωρία για τις εργασιακές σχέσεις, θεωρείται τεράστιας συμβολής καθώς έδωσε τα βασικά μεθοδολογικά, αναλυτικά και θεωρητικά εργαλεία για τους μεταγενέστερους, όπως, μεταξύ άλλων, την ανάδειξη της σημασίας της εμπειρικής παρατήρησης και μελέτης των αγορών εργασίας και την εισαγωγή νέας ορολογίας για το πεδίο.

Στην άλλη μεριά του ατλαντικού, συμπίπτει χρονικά, σε θεωρητικό επίπεδο, αλλά και μεθοδολογικά με τους Webb, η αμερικανική σχολή της θεσμικής οικονομικής, η οποία συσπειρώθηκε στο Πανεπιστήμιο του Wisconsin και την Αμερικανική Οικονομική Ένωση<sup>28</sup>. Κατά κύριο λόγο, πρόκειται για ένα ρεύμα οικονομολόγων, αντίθετων με το *laissez-faire*, που επικεντρώνονται περισσότερο στη μέθοδο αντιμετώπισης και προσέγγισης κάποιων πρακτικών προβλημάτων, παρά σε μία ολική ταύτιση μεταξύ τους, μέσω μίας κοινωνικοθεσμικής προσέγγισης. Οι υποστηρικτές της σχολής αυτής, σε αντίθεση με τους Webb, αποδέχονται τον

---

<sup>27</sup><https://www.britannica.com/biography/Sidney-and-Beatrice-Webb>

<sup>28</sup>American Economics Association, η οποία δραστηριοποιείται μέχρι και σήμερα

καπιταλιστικό τρόπο οργάνωσης της παραγωγής και της κοινωνίας, θέλοντας απλά να τον βελτιώσουν, προς όφελος όλων.

Αυτό που κάνει την θεσμική οικονομική σχολή σκέψης να ξεχωρίζει είναι η επίμονη μελέτη όλων των κοινωνικών θεσμών που επηρεάζουν την εργασία, και η ανάδειξη της σημασίας τους ως προς αυτήν, ο υπερκερασμός των στενών ορίων των οικονομικών, με την παράλληλη παρατήρηση όλων των πτυχών του προβλήματος (οικονομικές, κοινωνικές, ηθικές, ψυχολογικές κ.α.) και ο προσανατολισμός προς την επίλυση των προβλημάτων, όχι απλά στην περιγραφή τους. Στόχος της θεσμικής σχολής είναι η οικονομική και κοινωνική ισότητα ανάμεσα σε εργασία και κεφάλαιο, η δικαιοσύνη στους χώρους εργασίας και η ισότητα ισχύος σε πολιτικό επίπεδο, σύμφωνα με την πλουραλιστική θεωρία.

Κύριοι υποστηρικτές της αμερικάνικης θεσμικής σχολής των οικονομικών ήταν ο Richard Ely, ο John Commons και ο Selig Perlman, οι οποίοι διαδοχικά και αντιστοίχως κατείχαν την έδρα της Πολιτικής Οικονομίας του Πανεπιστημίου του Wisconsin και ο ένας μπορεί να χαρακτηριστεί ως δάσκαλος του άλλου. Παρ' όλα αυτά, όμως, ο καθένας επηρέασε και με διαφορετικό τρόπο και προς διαφορετική κατεύθυνση την θεσμική σχολή, κρατώντας όμως σταθερές τις βασικές θεωρητικές διδαχές της σχολής.

### 3.3.2 Οι Βασικές «Θεωρίες» Περί Εργασιακών Σχέσεων

Η κλασική περιοδολόγηση των θεωρητικών προσεγγίσεων των εργασιακών σχέσεων εντοπίζει την επόμενη περίοδο στις δεκαετίες 1930-1950, η επονομαζόμενη και ως χρυσή περίοδος άνθησης του πεδίου, όταν και αναπτύχθηκαν τα μεγαλύτερα ρεύματα του πεδίου των εργασιακών σχέσεων. Οι περισσότερες από αυτές (όπως η μαρξιστική προσέγγιση) δεν κατασκευάστηκαν αποκλειστικά για τις εργασιακές σχέσεις, αλλά διάφορα μεγάλα θεωρητικά ρεύματα σκέψης ασχολήθηκαν με το πεδίο, γι' αυτό μιλάμε άλλωστε και για προσεγγίσεις, παρά για θεωρίες.

Παρ' όλα αυτά, οι απαρχές της πρώτης θεωρητικής προσέγγισης που θα αναπτύξω στην συνέχεια, χρονολογούνται μία δεκαετία πριν, με εκφραστές τους υποστηρικτές του πεδίου της διοίκησης προσωπικού, το οποίο για κάποια χρόνια αποτέλεσε κομμάτι των εργασιακών σχέσεων, στη συνέχεια όμως αποκόπηκε από αυτές, μετονομαζόμενο σε διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού (ή ανθρωπίνων πόρων). Η προσέγγιση αυτή ονομάστηκε **μονιστική ή ενωτική** και σημαντικές προσωπικότητες που την υποστήριξαν και την ανέδειξαν ήταν, μεταξύ άλλων, οι Elton Mayo, βασικός θεωρητικός του Κινήματος των Ανθρωπίνων Σχέσεων (βλ. παρακάτω ενότητα), και Clarence Hicks. Οι εκφραστές της ενωτικής προσέγγισης συσπειρώθηκαν γύρω από την Αμερικανική Ένωση Εργασιακών Σχέσεων (IRRA).

Οι βασικές παραδοχές της διοίκησης προσωπικού σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίστηκαν φιλεργοδοτικές<sup>29</sup> και φιλοκαπιταλιστικές και βρήκαν απήχηση σε προοδευτικές επιχειρήσεις της περιόδου, οι οποίες επέλεξαν τον προνοιακό καπιταλισμό ως μοντέλο διαχείρισης. Υποστήριζαν ότι τα κακώς κείμενα στις εργασιακές σχέσεις τις εποχής δεν πήγαζαν από τις τυχόν ατέλειες του καπιταλιστικού συστήματος, αλλά από την οργάνωση και την διοίκηση της εκάστοτε επιχείρησης, καθιστώντας τα εργασιακά προβλήματα ευθύνη του επιχειρηματικού μάνατζμεντ.

Ως προς την συλλογική διαπραγμάτευση και τον συνδικαλισμό, η ενωτική προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων ήταν κατηγορηματικά αντίθετη. Οι υποστηρικτές της θεωρούσαν ότι έπρεπε να προωθηθεί η βιομηχανική δημοκρατία, αλλά όχι όπως την εξέφρασαν οι Webb, αλλά μέσω της δημιουργίας μη συνδικαλιστικών οργανώσεων κοινής εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών σε επίπεδο επιχείρησης, και όχι επαγγέλματος, τόπου κτλ., λόγω της πεποίθησης ότι μόνο η διαμόρφωση κοινών συμφερόντων, αξιών και πεποιθήσεων και για τις δύο πλευρές, θα βελτίωνε τις εργασιακές σχέσεις.

Βέβαια, η διοίκηση προσωπικού δεν αγνοούσε την ύπαρξη αντικρουόμενων συμφερόντων, αλλά πίστευε ότι δεν είναι αναπόφευκτη, είναι επιζήμια για όλους, υποκινείται από ταραχοποιούς και πρέπει να αντιμετωπιστεί ως πρόβλημα προς επίλυση, μέσω, όπως προείπα της ενοποίησης των συμφερόντων. Ως μοχλό υλοποίησης και έκφρασης των παραπάνω αντιλήψεων προτάσσει την διοίκηση προσωπικού (εξ ου και η ονομασία του πεδίου) και το διευθυντικό μάνατζμεντ.

Η επόμενη προσέγγιση σηματοδοτεί με την εμφάνισή της και την χρυσή εποχή των εργασιακών σχέσεων, όντας παράλληλα και ίσως η πιο δημοφιλής ανάμεσα στους θεωρητικούς του πεδίου. Αυτή δεν είναι άλλη από την **πλουραλιστική**, η οποία αντλώντας στοιχεία (θεωρητικά, ιδεολογικά, οικονομικά κ.α.) από τον πλουραλισμό<sup>30</sup> και αντανακλώντας τα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, βρήκε πολλούς υποστηρικτές, ανάμεσά τους οι Hugh Clegg, Clark Kerr, John Dunlop κ.α.

Σε γενικές γραμμές η πλουραλιστική προσέγγιση υποστηρίζει ότι στις εργασιακές σχέσεις, όπως και στην πολιτική, υπάρχουν πολλά, αντικρουόμενα πολλές φορές μεταξύ τους, συμφέροντα. Η σύγκρουση συμφερόντων είναι αναπόφευκτη, αλλά όχι στρεβλή, λόγω του πλουραλισμού συμφερόντων, αξιών και στόχων που υπάρχουν στην κοινωνία, και γίνεται αντιληπτή μέσω της προώθησής τους από διάφορες ομάδες, όπως τα συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις. Η εξισορρόπηση των εργασιακών σχέσεων επιτυγχάνεται μέσω της ίσης ισχύος που

---

<sup>29</sup> Οι φιλικές προς την εργοδοσία αντιλήψεις μόνο τυχαίες δεν είναι, καθώς οι ερευνητικές προσπάθειες των υποστηρικτών της ενωτικής προσέγγισης χρηματοδοτούνταν από εργοδότες, όπως ο John D. Rockefeller, ο οποίος συνείσφερε τα μέγιστα στο επιστημονικό έργο του Hicks.

<sup>30</sup> Ο πλουραλισμός, ως ιδεολογικό-πολιτικό ρεύμα, υποστηρίζει ότι στην κοινωνία υπάρχουν διάφορες ομάδες ατόμων με διαφορετικούς στόχους και συμφέροντα, συχνά αντίθετα μεταξύ τους, των οποίων η ίση ισχύς δεν επιτρέπει σε μία από αυτές να κυριαρχεί έναντι των άλλων.

έχουν όλες αυτές οι ομάδες-οργανώσεις στη συλλογική διαπραγμάτευση και στην γενικότερη προώθηση των συμφερόντων τους. Τέλος οι εργαζόμενοι νοούνται ως ανθρώπινα όντα, και κατ' αυτόν τον τρόπο πρέπει να αντιμετωπίζονται και να κατονομάζονται.

Δύο βασικές παραλλαγές εντοπίζονται στο εσωτερικό της πλουραλιστικής προσέγγισης των εργασιακών σχέσεων. Η συστημική προσέγγιση του Dunlop, η οποία βρίσκει ιδιαίτερη απήχηση στις ΗΠΑ και που από κάποιους θεωρείται ως ξεχωριστή προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων, ενώ, στην Μ. Βρετανία, η Σχολή της Οξφόρδης είναι αυτή που θα «κυριαρχήσει» επιστημονικά, ως βασική συνιστώσα της πλουραλιστικής προσέγγισης.

Ως απάντηση στις προηγούμενες προσεγγίσεις εμφανίζεται, αν και καθυστερημένα, τη δεκαετία του 1970, η **μαρξιστική** προσέγγιση, με κύρια έκφασή της, μεταξύ άλλων, την πολιτική οικονομία των εργασιακών σχέσεων του Richard Hyman. Η καθυστέρηση της ανάπτυξης της συγκεκριμένης προσέγγισης εντοπίζεται κατά τον ίδιο, τόσο στην έλλειψη σαφών αναφορών από τον ίδιο τον Μαρξ για αυτό που νοείται ως αμιγώς εργασιακές σχέσεις, όσο και από το πολιτικό και κοινωνικό κλίμα των προηγούμενων δεκαετιών (αντιμαρξισμός, αντικομμουνισμός, οικονομική ευημερία, άνθηση του κράτους πρόνοιας κτλ.).

Πιο συγκεκριμένα, η μαρξιστική προσέγγιση είναι, όπως και στην πλουραλιστική, μία αντανάκλαση της μαρξιστικής θεωρίας και σκοπιάς στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Αρχικά, υποστηρίζει –μεταξύ άλλων- ότι *οι εργασιακές σχέσεις είναι ταξικές σχέσεις*, με όποια χαρακτηριστικά φέρει μαζί της αυτή η άποψη (εκμετάλλευση, εμπορευματοποίηση της εργασίας κοκ.). Επίσης θεωρεί την εργασιακή διαδικασία, ως κύριο μοχλό παραγωγής υπεραξίας, βασικό στοιχείο και οπτική για τις εργασιακές σχέσεις και την παγκοσμιοποίηση ως δομική συνιστώσα της καπιταλιστικής ανάπτυξης. Τέλος, προσπαθεί να επαναφέρει στην συζήτηση περί εργασιακών σχέσεων την σύγκρουση των κοινωνικών δυνάμεων στο επίπεδο της παραγωγής.

Όπως υποστήριζαν οι ριζοσπάστες της πολιτικής οικονομίας των εργασιακών σχέσεων, η σύγκρουση ανάμεσα σε εργαζόμενους και εργοδότες είναι βαθύτερη απ' ότι υποστηρίζουν οι άλλες προσεγγίσεις και πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στο κομμάτι της εξουσίας και του ελέγχου της εργασιακής διαδικασίας και σχέσης και να γίνει σαφές ότι οι εργασιακές σχέσεις είναι ρητά συνδεδεμένες με την φύση της καπιταλιστικής οικονομίας.

Το 1975, ο Hyman δημοσίευσε το έργο του *Εργασιακές σχέσεις: μία μαρξιστική εισαγωγή*, στο οποίο προσπαθεί να εισάγει την μαρξιστική οπτική περί εργασιακών και πολιτικής οικονομίας αυτών, όπως προανέφερα. Αρχικά ξεφεύγει από την στενή θεσμική ανάλυση των εργασιακών σχέσεων και βλέπει επίσης τις προσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται γύρω από την εργασιακή διαδικασία. Σε αυτό το σημείο είναι που εντοπίζει και το πλέγμα εξουσίας που απλώνεται σε όλες τις εργασιακές (προσωπικές) σχέσεις. Επίσης υποστηρίζει ότι η ταξική διαστρωμάτωση



που υπάρχει στην κοινωνία αντανακλάται και σε επίπεδο επιχείρησης, με όλα τα επακόλουθα που υποστηρίζει η μαρξίζουσα σκέψη, με κύρια έμφαση στον έλεγχο πάνω στους εργαζόμενους. Τέλος, όλα τα παραπάνω τον οδηγούν στην διαπίστωση της ύπαρξης δύο τάξεων στην κοινωνία, τους εργαζόμενους και αυτούς που η ιδιοκτησία τους επιτρέπει να ζουν από την εργασία άλλων (κάτι που ο Μαρξ είχε ονομάσει νεκρή εργασία).

### 3.4 Θεωρίες για την Οργάνωση της Εργασίας

Αναπόσπαστο, αλλά και σημαντικό κομμάτι της μελέτης των εργασιακών – και όχι μόνο- σχέσεων είναι η οργάνωση της εργασίας. Πρώιμες κοινωνιολογικές θεωρίες και επιστημονικά ρεύματα ασχολήθηκαν με την ανάλυση της εργασιακής διαδικασίας. Κοινωνιολόγοι όπως ο Μαρξ, ο Βέμπερ κ.α. ασχολήθηκαν ως ένα βαθμό με τον τρόπο κατά τον οποίο οργανώνεται η παραγωγική διαδικασία μέσα σε ένα εργοστάσιο, σε μία επιχείρηση, κοιτώντας την κοινωνική διάσταση αυτής. Όμως, από τον 20<sup>ο</sup> αιώνα και μετά, πολλές επιστήμες, όπως οι εργασιακές σχέσεις, η ψυχολογία κτλ. άρχισαν να ασχολούνται με την εργασιακή οργάνωση.

Ο πρώτος που ασχολήθηκε, σε επιστημονικό επίπεδο, με την παρατήρηση, διερεύνηση και θεμελίωση των οργανωτικών και εργασιακών ζητημάτων που προκύπτουν κατά την εργασιακή διαδικασία ήταν ο Taylor. Παρ' όλα αυτά, δεν επικεντρώθηκε στο θέμα θεωρητικά, κοιτώντας, για παράδειγμα, τα προβλήματα εξουσίας της οργάνωσης, αλλά επιστημονικά, προσπαθώντας να λύσει τα καθημερινά, απλά, πρακτικά προβλήματα, εστιάζοντας στον μεμονωμένο εργαζόμενο και όχι στο σύνολο της κοινωνίας (όπως π.χ. η ταξική ανάλυση του Μαρξ). Και αυτό έδωσε το έναυσμα για την δημιουργία και ανάπτυξη πολλών θεωριών για την οργάνωση της εργασίας, που θα παρατεθούν παρακάτω (Δασκαλάκης, 2011, σσ. 118-120)

Ο Frederick Winslow Taylor (1856-1915), λοιπόν, εργαζόταν ως εργάτης στο εργοστάσιο παραγωγής ακατέργαστου μολύβδου Bethlehem, και συγκεκριμένα στην διοίκηση. Όντας σε αυτό το πόστο, προσπάθησε να βρει τρόπους ούτως ώστε να αυξηθεί η παραγωγή. Παρατηρώντας συχνά αγώνες baseball συνειδητοποίησε ότι αν οι παίκτες επαναλάμβαναν κάποιες συγκεκριμένες κινήσεις, η αποδοτικότητά τους ανέβαινε (time and motion study). Την ίδια μέθοδο εισήγαγε και στα βιομηχανικά εργοστάσια.

Παρατηρώντας λεπτομερειακά τις κινήσεις των εργατών, έκανε πειράματα με διαφορετικές διαδικασίες κάθε φορά στο ίδιο πόστο εργασίας, χρονομετρώντας κάθε φορά την εργασία σε συνδυασμό με το παραγόμενο προϊόν και αποτυπώνοντας ποια διαδικασία είναι η γρηγορότερη, με απώτερο σκοπό την μεγιστοποίηση της

παραγωγής και άρα του κέρδους<sup>31</sup>. Ιδιαίτερη έμφαση έδωσε στην μείωση των άσκοπων κινήσεων και καθυστερήσεων. Η κριτική που ασκήθηκε σε αυτό το κομμάτι του τευλορισμού ήταν ότι έβλεπε τον εργάτη ως ένα απλό εργαλείο της παραγωγής<sup>32</sup>.

Η θεωρία που ανέπτυξε ο Taylor ονομάστηκε επιστημονική οργάνωση της εργασίας ή επιστημονική διοίκηση (scientific management)<sup>33</sup> ή **τευλορισμός**, όπως προαναφέρθηκε. Περιληπτικά, το επιστημονικό μάνατζμεντ του Taylor επικεντρώνεται στον ρόλο της διοίκησης, τον ορθολογισμό και τον τυπικό έλεγχο. Υποστηρίζει ότι η διοίκηση πρέπει να είναι δύσπιστη ως προς τους εργάτες, καθώς υπάρχει σαφής διαχωρισμός συμφερόντων. Έτσι η εργασία χωρίζεται, εμφανέστερα από άλλες φορές, σε πνευματική και χειρωνακτική, με την δεύτερη να καταλήγει μονότονη και να υποβαθμίζεται ηθικά, πρακτικά και μισθολογικά, ενώ ταυτόχρονα η διοίκηση εξυψώνεται (Δασκαλάκης, 2011, σ. 123).

Η εργατική-ανθρώπινη συμπεριφορά, πλέον, κυριαρχείται από κανονικότητα και νομοτέλεια, η οποία υποδεικνύεται από την διοίκηση, ως η καλύτερη μέθοδος. Όπως χαρακτηριστικά υποστήριζε ο Taylor, *υπάρχει ένας καλύτερος τρόπος* (one best way), ένας άριστος τρόπος εκτέλεσης κάθε εργασίας. Κατ' επέκταση, και καθώς ο τευλορισμός βρίσκει όλο και περισσότερους υποστηρικτές, κάθε εργασιακή θέση αποκτά συγκεκριμένα προαπαιτούμενα, δεξιότητες και προσόντα. Σε αυτό το σημείο εντοπίζεται και η γραφειοκρατική πλευρά του τευλορισμού, μέσω, δηλαδή, της κανονιστικής επιλογής του προσωπικού βάσει κριτηρίων.

Στο εξής ο εργάτης δεν έχει επιλογή για το πώς θα εκτελέσει την εργασία του, καθώς αυτή αποτελεί προϊόν κατευθυνόμενων κινήσεων και διακατέχεται από προβλεψιμότητα. Η εργασία, όπως θα υποστήριζε και ο Μαρξ, έχει φτάσει στην κορύφωσή της ως προς την αλλοτρίωση. Για να γίνει αποδεκτό κάτι τέτοιο και για να περιοριστούν οι εντάσεις και οι ενστάσεις ανάμεσα στην εργατική τάξη, ο τευλορισμός εισάγει για πρώτη φορά την πριμοδότηση των εργατών. Πέραν του αρχικού, συμφωνημένου μισθού, ο εργάτης κερδίζει πλέον περισσότερα χρήματα, αναλογικά με το παραγόμενο καθημερινά προϊόν (μισθός με το κομμάτι).

Ίσως ο μεγαλύτερος «οπαδός» και σίγουρα αυτός που μετεξέλιξε και τελειοποίησε τον τευλορισμό ήταν ο Henry Ford (1863-1947). Ο ιδρυτής της αμερικανικής αυτοκινητοβιομηχανίας Ford υπήρξε ένας από τους λίγους ανθρώπους στον κόσμο που επηρέασε σε τόσο μεγάλο βαθμό τον καπιταλισμό. Με λίγα λόγια, προσάρμοσε την βασική φιλοσοφία του Taylor, δηλαδή την μαζική παραγωγή, στα δεδομένα της εποχής και την αναδιαμόρφωσε ως «μαζική παραγωγή με μαζική κατανάλωση», αναπτύσσοντας το μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής που ονομάστηκε **φορντισμός** (Ford H., Mass Production, Encyclopedia Britannica).

<sup>31</sup> Η κριτική που ασκήθηκε στον τευλορισμό ήταν ότι οι μελέτες που έγιναν αποσκοπούσαν καθαρά στην μεγιστοποίηση του κέρδους, και όχι στην κατανόηση της εργατικής διαδικασίας και συμπεριφοράς

<sup>32</sup> Έντονη κριτική στον τευλορισμό άσκησε ο Braverman, ο οποίος τον ταύτισε με τον καπιταλισμό και τα συμφέροντα του κεφαλαίου (Πετράκη, 2007, σ. 22)

<sup>33</sup> <https://www.marxists.org/reference/subject/economics/taylor/principles/>

Σε πρακτικό επίπεδο, ο Форδ εισήγαγε στα εργοστάσιά του την αλυσίδα συναρμολόγησης (assemblyline), για πρώτη φορά τον Δεκέμβριο του 1919. Πρόκειται για ένα ιμάντα, ο οποίος μεταφέρει το παραγόμενο προϊόν μπροστά από κάθε εργαζόμενο, με αποτέλεσμα ο τελευταίος να μην χρειάζεται να σηκώνει τίποτα και να μην μετακινείται, αποφεύγοντας τις άσκοπες κινήσεις και καθυστερήσεις. Η εργασία, πλέον, «έρχεται» στον εργαζόμενο, και όχι το αντίθετο, με την προκείμενη μεταφορά του προϊόντος μέσω του ιμάντα να αποτελεί ευθύνη της υπηρεσίας μεταφοράς (πόστο εργασίας του εργοστασίου).

Η λογική του ιμάντα συναρμολόγησης είναι μία προσαρμογή της «γραμμής παραγωγής» μία μέθοδος οργάνωσης της εργασίας που εφαρμόστηκε αρχικά από τον EliWhitneyγια την παραγωγή τουφεκιών τον 19<sup>ο</sup> αιώνα. Η συγκεκριμένη διαδικασία μεταποίησης θέλει τα ανταλλάξιμα μέρη κάθε προϊόντος να προστίθενται σε αυτό με αλληλοδιαδοχικό τρόπο, γεγονός που, όπως και με τον ιμάντα συναρμολόγησης, απλοποιεί την εργασία. Παρ' όλα αυτά έχει ασκηθεί έντονη κριτική στον φορντισμό γι' αυτό τον λόγο, διότι θεωρείται ότι αγνοεί τις ψυχολογικές, κοινωνικές και συναισθηματικές προεκτάσεις και προσεγγίσεις της εργασίας.

Παρ' όλες τις ομοιότητες του φορντισμού με τον τευλορισμό, υπάρχει μία σημαντική ειδοποιός διαφορά. Σε αντίθεση με τον τευλορισμό που ασχολείται αποκλειστικά με την μαζική παραγωγή, η οποία, οργανωτικά, αποτελεί αποκλειστική ευθύνη της διοίκησης, μέσω της τεχνοκρατικής αντίληψης που δεσπόζει στην συγκεκριμένη θεωρία, ο φορντισμός ενδιαφέρθηκε σε βάθος και με το σκέλος της (μαζικής) κατανάλωσης. Το φορντικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας μειώνει το κόστος παραγωγής ώστε το κόστος αγοράς του τελικού εμπορεύματος να είναι σε σχετικά, όσον το δυνατόν, χαμηλότερα επίπεδα, και ασχολείται επίσης και με την προώθηση του προϊόντος, επηρεάζοντας την αγοραστική συμπεριφορά των καταναλωτών (διαφήμιση, marketing).

Κατά τρόπο διαδοχικό, ο εργάτης, πλέον, δ' αυτό το στάδιο του καπιταλισμού είναι, εκτός από φορέας εργατικής δύναμης, και εν δυνάμει καταναλωτής που εμπορεύματος, το οποίο ο ίδιος παράγει. Αυτό, που αποτελεί την επιτομή του φορντισμού και της μαζικής κατανάλωσης, θα ήταν αδύνατον να επιτευχθεί εφόσον δεν εφαρμοζόταν ο κεϋνσιανισμός, το κράτος δεν είχε αναπροσαρμοστεί από κράτος-νυχτοφύλακα σε κράτος-πρόνοιας και το καπιταλιστικό σύστημα δεν μετεξελισσόταν σε αυτό που ονομάστηκε «προνοιακός καπιταλισμός». Εν κατακλείδι, αξίζει να αναφερθεί ότι ο Fordαπαγόρευε στους εργαζόμενους να οργανώνονται σε συνδικάτα, γεγονός που μέχρι και σήμερα εφαρμόζεται σε κάποιες επιχειρήσεις στις ΗΠΑ (π.χ. Walmart)

Παρ' όλη την απήχηση που βρήκαν ο τευλορισμός και ο φορντισμός, θεωρήθηκαν ελλειπείς από κάποιους θεωρητικούς, διότι στην «εξίσωση» της οργάνωσης της εργασίας, παρέλειπαν να συμπεριλάβουν, κυρίως, την ψυχολογική πτυχή του εργαζόμενου. Όπως αναφέρθηκε συνθηματικά παραπάνω, ο εργάτης ενός εργοστασίου το οποίο οργανωνόταν βάσει του φορντικού μοντέλου, αντιμετωπιζόταν ως άλλο ένα εργαλείο της παραγωγής, αποξενωνόταν πλήρως από την εργασία του

και το παραγόμενο προϊόν και γενικότερο ήταν αποδέκτης ψυχολογικής, και όχι μόνο, πίεσης.

Το κενό αυτό εντόπισε και προσπάθησε να καλύψει πρώτος ο **Henry Fayol** (1841-1925), ο οποίος θεωρείται ως ο πατέρας της «θεωρίας της διοίκησης» (Δασκαλάκης, 2011, σσ. 136-137) και αυτός που έβαλε τις βάσεις για να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο η «θεωρία των ανθρωπίνων σχέσεων» (βλ. παρακάτω). Σε αντίθεση με τον Taylor, που επικεντρώθηκε στο μικρο-επίπεδο της οργάνωσης της εργασίας, ο Fayol ασχολήθηκε με την οργανωτική θεωρία σε μακρο-επίπεδο. Στο βασικό επιστημονικό του έργο (*General and Industrial Management, English Translation, Pitman, 1940*) διατυπώνει 13 γενικούς κανόνες οι οποίοι θεώρησε ότι μπορούν να λειτουργήσουν ως βασικό πλαίσιο συγκρότησης της οργανωτικής πραγματικότητας.

Όπως και ο Taylor, έδωσε ιδιαίτερη βάση στον ορθολογισμό, τόσο ως έννοια ανάλυσης της οργάνωσης της εργασίας, όσο και ως μεθοδολογικό εργαλείο εξήγησης της κατά βούλησης τροποποίησης της οργανωτικής δομής. Με άλλα λόγια, και σε πρακτικό επίπεδο, ασχολήθηκε με τον σχεδιασμό, την τμηματοποίηση, τον καταμερισμό και την εξειδίκευση των επιμέρους έργων και καθηκόντων, σε θεωρητικό επίπεδο, και με ιδιαίτερη έμφαση στον συντονισμό των έργων και την απερίσπαστη αρμοδιότητα που έδινε στην διοίκηση να επιλύει τα τυχόν ζητήματα που προκύπτουν.

Λοιπές έννοιες που απασχολούν το θεωρητικό έργο του Fayol είναι η εξουσία, η πειθαρχία, ο καταμερισμός, συντονισμός και εξειδίκευση της εργασίας, η ανταμοιβή των εργαζομένων και η μονιμότητα του προσωπικού. Πιο συγκεκριμένα, θεωρούσε την εξουσία όχι προνόμιο των προϊσταμένων, δηλαδή της εκάστοτε θέσης, αλλά ηγετικό χάρισμα, που μπορεί να ασκηθεί από τον καθένα εργαζόμενο, με κύριο σκοπό την επίλυση των εντάσεων και συγκρούσεων. Σχετικά με την μονιμότητα, την εισάγει ως ψυχολογικό στοιχείο εξομάλυνσης των προβληματικών εργασιακών σχέσεων και αφοσίωσης του εργαζομένου.

Η βασική κριτική που έχει ασκηθεί στο θεωρητικό έργο του Fayol είναι ότι παρέμεινε (υπερβολικά) προσκολλημένος στην θεωρητική συζήτηση και ανάλυση της οργάνωσης της εργασίας, με κύρια ασχολία του την εξαγωγή και αποτύπωση αφηρημένων και τυποποιημένων αρχών, χωρίς να ασχολείται με τυχόν ιδιομορφίες ή εξαιρέσεις.

Βασιζόμενη στις θεωρητικές προσεγγίσεις του Fayol, αναπτύσσεται η **Θεωρία των Ανθρωπίνων Σχέσεων**, με κύριο εκπρόσωπό της τον **Elton Mayo** (1880-1949). Η συγκεκριμένη θεωρητική σχολή σκέψης της οργανωτικής θεωρίας στηρίχθηκε ως επί των πλείστον σε πληθώρα πειραμάτων που διεξήχθησαν στα πλαίσια της καλύτερης κατανόησης της εργασιακής συμπεριφοράς, αρχής γενομένης από το εργοστάσιο ανταλλακτικών τηλεφωνικών συσκευών της *Western Electric Co.* στο προάστιο Hawthorn του Chicago. Τα κύρια συμπεράσματα που εξήγαγε ο Mayo από αυτά τα πειράματα ήταν ότι οι περιβαλλοντικές συνθήκες επηρεάζουν,

αλλά όχι σε μεγάλο βαθμό την αποδοτικότητα των εργαζομένων, σε αντίθεση με την ψυχολογία και την διάθεση τους (Δασκαλάκης, 2011, σσ. 138-139).

Επαναλαμβάνοντας συνεχώς παρόμοια πειράματα οργανωτικού τύπου σε εργοστάσια (με την βοήθεια και άλλων μεθοδολογικών εργαλείων, όπως ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις κ.ο.κ.), η σχολή των ανθρωπίνων σχέσεων υποστήριξε ότι η αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων (οριζόμενη ως εξαρτημένη μεταβλητή) επηρεάζεται άμεσα από τρεις παράγοντες (ανεξάρτητες μεταβλητές): α) το υλικό ή φυσικό περιβάλλον της επιχείρησης, β) την εργασιακή συμπεριφορά των εργαζομένων και γ) τα οικονομικά κίνητρα. Βασική παραδοχή της προκείμενης θεωρίας είναι ότι ο εργαζόμενος, εκτός από τις υλικές ανάγκες που καλείται να καλύψει μέσω της εργασίας του, υπάρχουν και άλλες που τον ενδιαφέρουν συνειδητά ή ασυνείδητα (και επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την παραγωγικότητά του), κοινωνικό-ψυχολογικού περιεχομένου (βλ. παρακάτω θεωρία των ανθρωπίνων αναγκών). Οι άνθρωποι, ως φορείς εργατικής δύναμης, θέλουν να νιώθουν χρήσιμοι, αναγκαίοι σε ο, τι κάνουν και να μετέχουν σε μία ομαδική προσπάθεια (να μην νιώθουν ως κάτι το αποκομμένο, να μην τους μεταχειρίζονται ως εργαλεία).

Οι κοινωνικό-ψυχολογικές διαστάσεις της εργασιακής συμπεριφοράς, που φέρνει στο φως η θεωρία του Mayo, αλλάζουν τον τρόπο αντιμετώπισης του εργαζομένου, ο οποίος πλέον αντιμετωπίζεται και ως φορέας συναισθημάτων και κοινωνικών σχέσεων. Οι ανάγκες που εντοπίζονται σε αυτόν, όπως η συμμετοχή σε ομάδες, η συντροφικότητα, η ψυχική ικανοποίηση, η αυτοεκτίμηση, η δημιουργικότητα κ.α. είναι σε θέση να δικαιολογήσουν τόσο τις διάφορες αυξομειώσεις στην αποδοτικότητά του, αλλά και την μη οικονομικά ορθολογική συμπεριφορά του.

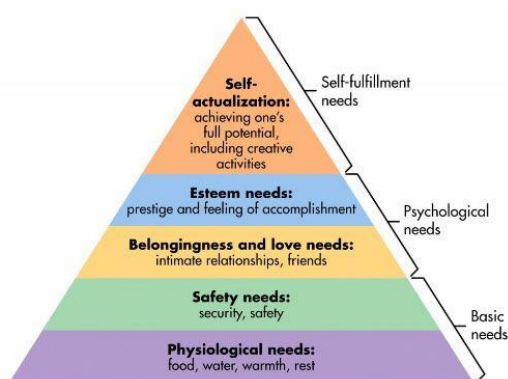
Και σε αυτή τη θεωρία η κριτική που ασκήθηκε ήταν έντονη. Αρχικά, θεωρήθηκε ότι ο ανθρωπιστικός χαρακτήρας και τα φιλεργατικά συμπεράσματά της αποτελούν απλά ένα εργαλείο της διοίκησης για την αύξηση της παραγωγής, αγνοώντας πολλές διαστάσεις του εργαζομένου ως κοινωνικό ον. Επίσης επικρίθηκε επειδή δεν προσπαθεί να δει τις γενικότερες διαστάσεις και πτυχές της οργανωτικής δομής και τον αντίκτυπό τους στην κοινωνία (π.χ. εξουσία, έλεγχος), αλλά επικεντρώνεται στο μικρόκοσμο του εργοστασίου. Τέλος, η θεωρία των ανθρωπίνων σχέσεων αγνόησε την ποικιλία των ανθρωπίνων αναγκών, αν και βασίστηκε σε αυτές, με το λάθος από τους επικριτές της να εντοπίζεται στο ότι θεωρεί δεδομένη την ύπαρξη κοινών αναγκών, με τον Maslow να τις ιεραρχεί με την μορφή πυραμίδας.

Όπως έχει γίνει ήδη κατανοητό, οι διοίκηση των επιχειρήσεων ταλανίζεται συνεχώς με το πώς μπορεί να αυξηθεί η παραγωγή. Σε αυτό το ερώτημα επικεντρώνει την προσοχή της και η **θεωρία των ανθρωπίνων αναγκών** του **Abraham Maslow** (1908-1970). Με άλλα λόγια ζητούμενο της διοίκησης (και του Maslow εν προκειμένω) είναι καλύτερη και αποτελεσματικότερη απόδοση των εργαζομένων. Αυτό γίνεται δυνατόν μέσω της υποκίνησης των τελευταίων με την χρήση κινήτρων που θα τους ωθούν να αυξήσουν την παραγωγή τους (Δασκαλάκης, 2011, σσ. 157-159).

Στην βασική του θεωρία, ο Maslow προσεγγίζει, αρχικά, θεωρητικά την έννοια των αναγκών και αναφέρει ότι ο άνθρωπος έχει ανάγκες, συνειδητές και ασυνειδητές. Η κάθε ανάγκη δημιουργεί κίνητρα, τα οποία λειτουργούν ως μέσο ικανοποίησης της ίδιας της ανάγκης. Τα κίνητρα, με την σειρά τους, οδηγούν στον προσδιορισμό στόχων, δηλαδή στην κάλυψη της ανάγκης που δημιούργησε το κίνητρο αρχικά. Όταν, τέλος, επιτευχθεί ο στόχος, δηλαδή καλυφθεί η ανάγκη, το κίνητρο παύει να υφίσταται, διότι επιτέλεσε το ρόλο για τον οποίο δημιουργήθηκε, και δεν έχει πλέον λόγο ύπαρξης.

Η βασική παραδοχή της θεωρίας των ανθρωπίνων αναγκών είναι ότι ο άνθρωπος είναι ένα ον που προσπαθεί συνέχεια να καλύπτει και να ικανοποιεί τις ανάγκες του. Αυτή η διαδικασία είναι επαναλαμβανόμενη, δομικά, καθώς άπαξ και εξυπηρετηθούν οι εκάστοτε ανάγκες, ο άνθρωπος είτε εντοπίζει άλλες προς κάλυψη, είτε αναπτύσσει περαιτέρω τις ήδη ικανοποιημένες (π.χ. αν φάω σήμερα, πρέπει να φάω και αύριο, άρα πρέπει να καλύπτω συνεχώς την συγκεκριμένη ανάγκη).

Ο Maslow έφτασε την θεωρία του ένα βήμα παρακάτω, ταξινομώντας τις



Εικόνα 1. Η πυραμίδα των ανθρωπίνων αναγκών

ανθρώπινες ανάγκες σε μία πυραμίδα (βλ. εικόνα 1<sup>34</sup>), ανάλογα με την ένταση της επιθυμίας ή της ανάγκης για κάλυψη της κάθε ομάδας αναγκών. Έτσι στην βάση βρίσκονται οι ανθρώπινες ανάγκες κατώτερου επιπέδου (φυσιολογικές, επιβίωσης), και ανεβαίνοντας στην πυραμίδα Maslow εντοπίζονται οι ανάγκες υψηλότερου επιπέδου (ασφάλεια και σιγουριά, κοινωνικές, εκτίμησης-αναγνώρισης, αυτοπραγμάτωσης).

Βασικό κενό της συγκεκριμένης θεωρίας αποτελεί η έλλειψη εμπειρικών στοιχείων τεκμηρίωσης, σχετικά με την ιεράρχηση και την λειτουργία των αναγκών. Διάφορες παρεμφερείς έρευνες που διεξήχθησαν, κατέδειξαν ποικίλους παράγοντες που επηρεάζουν την ιεράρχηση των αναγκών, όπως ο τόπος, το φύλο, η προσωπικότητα, η μορφή οργάνωσης της κοινωνίας κ.α. Παρά τις όποιες ελλείψεις, όμως, της θεωρίας του Maslow, επηρέασε σε αρκετό βαθμό την διοίκηση και την οργάνωση, στρέφοντας το ενδιαφέρον σε υψηλότερου επιπέδου ανάγκες, με σκοπό, βέβαια, την μεγιστοποίηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και του κέρδους.

Ακόμη μία θεωρία που επικεντρώνεται στην οργάνωση της εργασίας και επηρέασε ως ένα βαθμό την διοίκηση είναι η **θεωρία X-Y** του **Douglas McGregor** (Δασκαλάκης, 2011, σσ. 168-172). Πρόκειται, ουσιαστικά για μία προσπάθεια εντοπισμού της αποτελεσματικότερης μορφής διοίκησης, με κύριο γνώμονα τον τρόπο που διαχειρίζονται οι άνθρωποι από την διοίκηση. Αν και επικρίθηκε έντονα για ασάφεια, αποτέλεσε σε πολλές περιπτώσεις την βάση για την

<sup>34</sup> Η εικόνα αντλήθηκε από το <http://www.simplypsychology.org/maslow.html>

ανάπτυξη διαφόρων τεχνικών οργάνωσης της διοικητικής αρχής. Κεντρικό ρόλο στην συγκεκριμένη θεωρία παίζει ο ηγέτης, ο οποίος κατά τον McGregor έχει κάποια βασικά χαρακτηριστικά και λειτουργίες, τα οποία τα ταξινομεί σε δύο κατηγορίες, την Χ και την Υ. Στις ίδιες κατηγορίες τοποθετούνται, αντίστοιχα και κάποια δομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, τα οποία ο εκάστοτε Χ ή Υ ηγέτης, ή η εκάστοτε διοίκηση, θεωρεί πως έχουν.

Πιο συγκεκριμένα, η θεωρία Χαντιστοιχεί στην αυταρχική διαχείριση των εργαζομένων από την διοίκηση. Ο άνθρωπος θεωρείται ότι απεχθάνεται την εργασία του και γι' αυτό αναζητά τρόπους να την αποφύγει, και ως εκ τούτου η διοίκηση πρέπει να το εξαναγκάσει να δουλέψει μέσω της απειλής ή επιβολής τιμωρίας. Συμπληρωματικά, η θεωρία Χ πιστεύει ότι ο άνθρωπος προτιμάει να τον διευθύνουν από το να έχει ελευθερία έργου, δεν έχει φιλοδοξίες και το μόνο που αποζητά, σε τελική ανάλυση, είναι η ασφάλεια.

Αντίθετα, η θεωρία Υ αποτελεί το παράδειγμα συμμετοχικής διαχείρισης των εργαζομένων από την διοίκηση, η οποία χαιρεί μεγαλύτερου βαθμού νομιμοποίησης, αποδοχής και συνεργασίας. Αντιλαμβάνεται τον άνθρωπο ως ικανό να αυτοδιευθύνεται και να αυτοελέγχεται με σκοπό την επίτευξη των στόχων της εκάστοτε επιχείρησης. Δεν είναι δεδομένο ότι ο άνθρωπος απεχθάνεται την εργασία, αλλά η ικανοποίηση ή απόρριψη αυτής είναι αποτέλεσμα διαφόρων παραγόντων. Με την κατάλληλη καθοδήγηση και επιβράβευση, ο εργαζόμενος αποδίδει καλύτερα και μπορεί να αναλάβει υψηλές ευθύνες και να μεγιστοποιήσει την παραγωγή του.

### **3.4.1 Τα Μετατευλορικά Μοντέλα Οργάνωσης της Εργασίας<sup>35</sup>**

*Ως μοντέλα οργάνωσης της εργασίας στην βιομηχανική επιχείρηση ορίζεται ένα σύνολο αρχών που διέπουν τη διαίρεση και εκτέλεση της εργασίας στην επιχείρηση (Πετράκη, 2007). Μέσω του παραπάνω ορισμού γίνεται σαφές τόσο τι εννοούμε όταν λέμε για οργάνωση της εργασίας και μοντέλα αυτής, όσο και το τι, σε γενικές γραμμές, ορίζεται ως φορντικό μοντέλο οργάνωσης. Και επιπρόσθετα, βάσει των χαρακτηριστικών που αναδεικνύει (καταμερισμός της εργασίας, τρόπος εκτέλεσης των επιμέρους έργων, ειδίκευση κ.α.), είμαστε σε θέση να εντοπίζουμε κοινές μορφές οργάνωσης της εργασίας σε διάφορες επιχειρήσεις, κατατάσσοντάς τις σε ευρύτερα μοντέλα (π.χ. φορντικό).*

Ένας δόκιμος σχολιασμός των μοντέλων οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας κινείται σε 4 επίπεδα. Το πρώτο είναι η οπτική από την πλευρά της παραγωγής, δηλαδή οι εργασιακές σχέσεις εντός του εργοστασίου, η οργάνωση της εργασίας, η διαδικασία παραγωγής κ.α. Το δεύτερο ενδιαφέρεται για την κατανάλωση, εάν είναι μαζική και τα ιδιαίτερα διαφοροποιητικά χαρακτηριστικά της. Επίσης εξετάζεται η νομική διάσταση των μοντέλων παραγωγής (αν υπάρχουν

<sup>35</sup> Η καταγραφή των μοντέλων έγινε από το (Πετράκη, 2007)

συλλογικές διαπραγματεύσεις, το NewDealκ.α.) και, τέλος, ο βαθμός παρέμβασης του κράτους, όπως η κοινωνική πολιτική, οι εργασιακές συμβάσεις και οι δημόσιες επενδύσεις.

Στην συνέχεια θα αναφερθούν κάποια από τα μοντέλα οργάνωσης της εργασίας που ονομάστηκαν μετατευλορικά, διότι εμφανίστηκαν σε ύστερο χρόνο από το μοντέλο που προτάθηκε από τον Taylor και διαφέρουν δομικά από αυτό, και χρονολογούνται από την δεκαετία του 1960 και μετά, όταν και το κενσσιανό μοντέλο οργάνωσης της οικονομίας άρχισε σιγά-σιγά να φτάνει προς το τέλος του. Αυτά είναι το ιαπωνικό μοντέλο της απέριτης παραγωγής, το σουηδικό μοντέλο της στοχαστικής παραγωγής, το αμερικανικό μοντέλο των ανθρωπίνων πόρων και το γερμανικό μοντέλο της υψηλής ειδίκευσης.

Την μεταπολεμική περίοδο, η ιαπωνική βιομηχανία, προσπαθώντας να γίνει ανταγωνιστική στην παγκόσμια αγορά, αναζήτησε τρόπους βελτίωσης της ποιότητας των προϊόντων της, με ιδιαίτερη προσοχή στις υψηλές αποδόσεις της οικονομίας στην παραγωγικότητα, την ποιότητα, και την διαφοροποίηση των προϊόντων. Η αναζήτηση αυτή δημιούργησε το **ιαπωνικό μοντέλο** οργάνωσης της εργασίας, το οποίο εστίαζε στην απέριτη παραγωγή. Με άλλα λόγια, βασικό χαρακτηριστικό του μοντέλου είναι το μηδαμινό ή μηδενικό αποθεματικό εμπορευμάτων (stock), με την παραγωγή να εναρμονίζεται με την ζήτηση της αγοράς (παραγγελίες). Η διαδικασία αυτή ονομάστηκε just-in-time παραγωγή (kanban).

Το ιαπωνικό πρότυπο χαρακτηρίζεται από δημοκρατία εντός του εργοστασίου, μέσω της μεθόδου bottom-up λύσεις, και πολυειδίκευση των εργαζομένων<sup>36</sup>, με συνεχή εναλλαγή στις εργασιακές θέσεις, κάτι που ονομάστηκε κύκλος ποιότητας (kaizen). Το εργοστάσιο χωρίζεται σε μικρές ομάδες<sup>37</sup>, ανταγωνιστικές, ως ένα βαθμό, μεταξύ τους, η κάθε μία από τις οποίες κατέχει δεσπόζουσα θέση σε σχέση με την εργασία και το προϊόν. Βασικός εκπρόσωπος του ιαπωνικού μοντέλου οργάνωσης της παραγωγής ήταν η αυτοκινητοβιομηχανία Toyota. Ακόμη μία διαφορά με τον τευλορισμό είναι ότι το ιαπωνικό πρότυπο πρώτα εφαρμόστηκε στην πράξη και μετέπειτα θεωρητικοποιήθηκε από τους μηχανικούς που εργάζονταν βάσει αυτού<sup>38</sup>.

Το επόμενο, κατά τυχαία σειρά αναφοράς, μοντέλο οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής είναι το **σουηδικό** (ή σκανδιναβικό) **της στοχαστικής παραγωγής**, το οποίο εφαρμόστηκε, κατά κύριο λόγο, από το εργοστάσιο της αυτοκινητοβιομηχανίας Volvo στην Ουντεβάλα τη δεκαετία του 1960 και ήταν μία πρακτική αποτύπωση των επεξεργασιών της κοινωνικό-τεχνικής σχολής του Ινστιτούτου Τάβιστοκ του Λονδίνου τη δεκαετία του 1950 (απ' όπου και πήρε το όνομά του).

<sup>36</sup> Με ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση και επιμόρφωσή τους

<sup>37</sup> Δομικό στοιχείο που το διαφοροποιεί από την γραμμική παραγωγή του φορντικού μοντέλου

<sup>38</sup> Το βιβλίο του Ohno, που περιγράφει και αναλύει το μοντέλο γράφτηκε το 1978



Το συγκεκριμένο οργανωτικό πρότυπο διαφοροποιείται από τον Taylor και τον Ford, μέσω της κατάρτησης της αλυσιδωτής παραγωγής. Αντ' αυτού, μία μικρή ομάδα εργαζομένων (συνήθως 2-4) συναρμολογούν όλο το προϊόν ή ένα μεγάλο συμπαγές μέρος αυτού. Μία τέτοια διαδικασία είναι εφικτή και λειτουργήσει μόνο όταν οι εργάτες της κάθε ομάδας γνωρίζουν σε βάθος όλο το προϊόν που παράγουν. Οι επιχειρήσεις που εφήρμοσαν το σουηδικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας έδιναν μεγάλη έμφαση στην ποιότητα, αλλά και την κατανόηση του παραγόμενου προϊόντος από τους εργαζόμενους, με την πλήρη εκπαίδευση και κατάρτιση αυτών πάνω στο αντικείμενο, διαμορφώνοντας ειδικότητες ολοκληρωμένων επαγγελματιών.

Λόγω των παραπάνω, το σουηδικό μοντέλο οργάνωσης θεωρήθηκε και ως ολιστικό παραγωγικό μοντέλο, εξαιτίας την πλήρης κατανόησης ολόκληρου του προϊόντος από τους εργαζόμενους, γεγονός που το χαρακτηρίζει εις βάθος και το διαφοροποιεί δομικά από το φορντικό, στο οποίο οι εργαζόμενοι υπήρχε περίπτωση να μην ξέρουν πω μοιάζει οπτικά το προϊόν που παράγουν. Κάτι τέτοιο, συνεκδοχικά, εξαφάνισε την μεσαία ιεράρχηση εντός του εργοστασίου με τα στελέχη να αναλογούν σε 1 προς 50, πολλές φορές, σε σχέση με τους εργάτες.

Συνεχίζοντας την περιγραφή των μετατεϋλορικών μοντέλων οργάνωσης της παραγωγής, εντοπίζεται στην σχετική βιβλιογραφία το **γερμανικό πρότυπο της υψηλής ειδίκευσης**, με κύριο εκπρόσωπο την «βαριά» αυτοκινητοβιομηχανία της Γερμανίας, εκτεινόμενο, όμως, σε όλες, σχεδόν, τις εκφάνσεις της γερμανικής βιομηχανικής οικονομίας. Οι Kern και Schumann πρωτοετόπισαν και ανέλυσαν το προκείμενο μοντέλο, το οποίο, κατά τους ίδιους, διαφέρει, τόσο δομικά, όσο και ποιοτικά, από τον τευλορισμό και τον φορντισμό, και το τοποθετούν χρονικά τη δεκαετία του 1980.

Το συγκεκριμένο πρότυπο, όπως υποστηρίζει και η ονομασία του, επικεντρώνεται στην υψηλή ειδίκευση των βιομηχανικών εργαζομένων των επιχειρήσεων, οι οποίες, κατ' επέκταση, «επενδύουν» σε αυτούς μέσω εμπλουτισμού των εργατικών δεξιοτήτων, κατάρτιση, εξειδίκευση κ.α. (επαγγελματοποίηση της εργασίας). Όπως και στο σουηδικό μοντέλο, υπάρχουν μικρές ομάδες εργασίας, στις οποίες αφήνεται η οργάνωση (αυτό-οργάνωση της ομάδας) και εντοπίζεται εσωτερική ευελιξία στις εργασιακές θέσεις, με, ταυτόχρονα, συμμετοχή των εργαζομένων στην λήψη αποφάσεων (θα μπορούσαμε να πούμε ότι χαρακτηρίζεται από δημοκρατία στην εργασία, λόγω της εστίασης στον επονομαζόμενο «εξανθρωπισμό της εργασίας»).

Σε συλλογικό επίπεδο, η γερμανική βιομηχανία, εκείνη την περίοδο, χαρακτηρίζεται από ισχυρά συνδικάτα και υψηλούς μισθούς και κοινωνικές απολαβές από τους εργαζόμενους, λόγω της ύπαρξης σταθερών και ουσιαστικών συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η εντύπωση και επιδίωξη του γερμανικού προτύπου οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής είναι ότι η έμφαση στην ποιότητα της εργασίας και στις καλές εργασιακές σχέσεις, δίνει, κατ' επέκταση, και ασυναγώνιστη ποιότητα στο προϊόν, γεγονός που επαληθεύεται από τις υψηλές, σε αριθμό, εξαγωγές των

γερμανικών προϊόντων την συγκεκριμένη περίοδο, παρά το υψηλό κόστος παραγωγής αυτών.

Στην αντίπερα όχθη του Ατλαντικού, συναντάμε το **αμερικανικό μοντέλο** οργάνωσης των **ανθρωπίνων πόρων**. Το πρότυπο αυτό, αξιοποιώντας τις επεξεργασίες και τα συμπεράσματα της Σχολής των Ανθρωπίνων Σχέσεων, έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στην αύξηση της παραγωγικότητας, με ταυτόχρονη αποφυγή του συνδικαλισμού, με επίκεντρο την ανθρώπινη συμπεριφορά. Οι διαπραγματεύσεις, στο πλαίσιο του συγκεκριμένου προτύπου ήταν ατομικές, όπως και οι πολιτικές αμοιβών, και εφαρμόστηκε, κυρίως, τις δεκαετίες του 1960 και 1970, σε περιοχές όπου δεν υπήρχε ισχυρή συνδικαλιστική παράδοση.

Το πρότυπο των ανθρωπίνων πόρων δεν διαφοροποιείται οργανωτικά από τον τευλορισμό και τον φορντισμό<sup>39</sup>, αλλά στο πως διαχειρίζεται τους εργαζόμενους η διοίκηση. Αντί για συνδικάτα, προσφέρει στους εργαζόμενους μηχανισμούς άμεσης επικοινωνίας με την επιχείρηση και το μάνατζμεντ (η IBM είχε 5 προγράμματα επικοινωνίας εργαζομένων-επιχείρησης) και κίνητρα που ανταποκρίνονται στην ανάγκη «συμμετοχής» των ατόμων, σύμφωνα με τις ατομικές επιδόσεις τους. Οι υποστηρικτές του προκείμενου μοντέλου θεωρούν ότι με αυτόν τον τρόπο το εργατικό κόστος διατηρείται σε χαμηλά πλαίσια και οι πόροι που εξοικονομούνται μπορούν απορροφηθούν από το μάνατζμεντ, ούτως ώστε το τελευταίο να γίνει πιο ανταγωνιστικό, και κατ' επέκταση και η επιχείρηση.

---

<sup>39</sup> Η μόνη ουσιαστική διαφορά εντοπίζεται στον ευέλικτο καταμερισμό της εργασίας και της ποικιλίας των καθηκόντων του εκάστοτε εργασιακού πόσου, με παράλληλη δυνατότητα διεύρυνσης των δεξιοτήτων των εργαζομένων

## 4 Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα: η Περίπτωση του Τουρισμού

### 4.1 Εισαγωγή

Η παγκόσμια οικονομική κρίση που ξέσπασε το 2008 αποτελεί πλέον γεγονός-ορόσημο του 21<sup>ου</sup> αιώνα, της πορείας του καπιταλισμού και της παγκόσμιας ιστορίας και οικονομίας. Οι, δε, επιπτώσεις της είναι ορατές σε κάθε πτυχή της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής, με την Ελλάδα να αποτελεί ένα από τα κυριότερα «θύματά» της. Στην θεωρητική συζήτηση που αναπτύσσεται υπάρχει διαφωνία για το αν η κρίση, τα κρατικά χρέη και τα ελλείμματα έφεραν την οικονομική ύφεση και επιβράδυνση ή το αντίστροφο, μέσω των πολιτικών πρακτικών που εφαρμόστηκαν<sup>40</sup>. Η μήτρα, όμως, όλων των παραπάνω εντοπίζεται πολύ πριν την κρίση, με την επικράτηση του νεοφιλελευθερισμού ως βασική ιδεολογία του παγκόσμιου πολιτικού γίγνεσθαι.

Έτσι, εδώ και τέσσερις τουλάχιστον δεκαετίες, γινόμαστε μάρτυρες διαφόρων μετεξελίξεων, οι οποίες έχουν επιφέρει αλλαγές στην οργανωτική δομή σχεδόν όλου του πολιτικού φάσματος, με ένα πρωτόγνωρο τεχνοκρατικό χαρακτήρα. Από την κυβέρνηση των εθνικών κρατών στην πολυεπίπεδη διακυβέρνηση υπερεθνικών, εθνικών και τοπικών, πολιτικών και μη, φορέων, η Συναίνεση της Washington, η αποδιάρθρωση του κοινωνικού κράτος με την πρόφαση ότι ήταν σπάταλο, αναποτελεσματικό και καταπιεστικό και η ενίσχυση και νομιμοποίηση πολυεθνικών επιχειρήσεων και υπερεθνικών οικονομικών οργανισμών και θεσμών ως φορείς άσκησης πολιτικών αποφάσεων και διαβουλεύσεων<sup>41</sup>.

Το πλέον σίγουρο και ορατό πρόβλημα στην Ελλάδα είναι ότι οι πολιτικές που ακολουθούνται μέσω των Μνημονίων στο όνομα των νεοφιλελεύθερων δοξασιών, όχι μόνο δεν βελτιώνουν (αλλά ούτε κινούνται προς αυτή την κατεύθυνση) την ήδη δυσμενή κατάσταση για την χώρα, αλλά διογκώνουν τα οικονομικά προβλήματα, επαναπροσδιορίζουν και ξαναφέρνουν προς διαβούλευση θεμελιώδη κοινωνικά και εργατικά δικαιώματα, απορρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις, «απειλούν» το εργατικό δίκαιο και καταστούν την ανασφάλεια των κοινωνικών υποκειμένων καθημερινό ζήτημα.

Ο σύγχρονος πολιτικός και οικονομικός συσχετισμός δυνάμεων φαίνεται να ευνοεί τις δυνάμεις της αγοράς, με την εργασία να φαντάζει ανήμπορη να διεκδικήσει καλύτερες συνθήκες για την ίδια, σε εθνικό, κοινοτικό και οικογενειακό επίπεδο. Η ευελιξία στην εργασία, η αποδυνάμωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και διαπραγματεύσεων, η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και οι επιζήμιες

<sup>40</sup> Συζήτηση που δεν μπορεί να αναπτυχθεί στα πλαίσια της παρούσας εργασίας. Ενδεικτικά βλ. (Βεργόπουλος, 2010)

<sup>41</sup> Για μία σχετική ανάλυση για την κρίση και της αιτίες της βλ. (Σπουρδαλάκης, Παπαβλασόπουλος, & Αρανίτου, 2011)

μεταρρυθμίσεις που προτείνονται και εφαρμόζονται, παρουσιάζονται ως μονόδρομος για την έξοδο της ελληνικής, ευρωπαϊκής και παγκόσμιας οικονομίας από την κρίση, στο βωμό της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών και των επιχειρήσεων.

Στο κεφάλαιο τούτο γίνεται μία προσπάθεια αποσαφήνισης διάφορων εννοιών σχετικών με τις εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις και θα προσπαθήσω να καταδείξω, μέσω του τουριστικού παραδείγματος στην Κρήτη, την απορρύθμιση που έχουν υποστεί οι εργασιακές σχέσεις με τα Μνημόνια.

## 4.2 Βασικές Έννοιες στην Συζήτηση των Εργασιακών Σχέσεων

Μία από τις βασικότερες έννοιες, που πρέπει κανείς να γνωρίζει όταν ασχολείται με τις εργασιακές σχέσεις και που δεν έχω θίξει επακριβώς προηγουμένως, είναι η **αγορά εργασίας**. Ο Δεδουσόπουλος (2014) την ορίζει, με απλά λόγια, ως *το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο συνάπτονται τα συμβόλαια εργασίας ή οι ατομικές συμβάσεις εργασίας, βάσει των οποίων κατανέμονται τα άτομα-ιδιώτες σε θέσεις μισθωτής απασχόλησης*. Η επεξήγηση του παραπάνω ορισμού (όπως κάνει και ο συγγραφέας) μας επιτρέπει να κατανοήσουμε την έννοια σε ικανοποιητικό βαθμό για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας.

Μία πρώτη παρατήρηση είναι η ανάγκη ύπαρξης νομικού πλαισίου, δηλαδή κανονιστικών ρυθμίσεων (όπως γίνεται σε κάθε μορφή αγοράς) που επιτρέπουν την σύναψη διμερών συμβολαίων για να τοποθετηθεί μία σχέση εντός των ορίων της αγοράς εργασίας. Επίσης, η έννοια της αγοράς δικαιολογείται από την ύπαρξη της ανταλλαγής ενός προϊόντος, όπου στην περίπτωση της αγοράς εργασίας είναι η «εργασία», ή καλύτερα η εργατική δύναμη του μισθωτού, και μόνο αυτή, σε αντίθεση με το δουλοκτητικό ή το φεουδαρχικό σύστημα οργάνωσης της οικονομίας, όπου ο φορέας της εργασίας δεν ήταν ελεύθερος και λειτουργούσε και ο ίδιος ως εμπόρευμα. Από αυτό διαφαίνεται επίσης και το ιστορικό πλαίσιο εντός του οποίου εντοπίζεται και δημιουργείται η αγορά εργασίας.

Κατ' αυτό τον τρόπο, αυτή η σχέση γίνεται σχέση μισθωτής απασχόλησης, ανάμεσα σε ένα εργαζόμενο, που πουλάει την ικανότητά του να εργάζεται για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα έναντι ενός ανταλλάγματος (μισθός), και ένα εργοδότη, που είναι ιδιοκτήτης των μέσων παραγωγής και αγοράζει την εργατική δύναμη του πρώτου για τις ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας υπό το διευθυντικό του δικαίωμα, το οποίο αποδέχεται ο εργαζόμενος σε κάθε μορφής συμβόλαιο εργασίας. Ο ορισμός αυτός λειτουργεί επίσης αφαιρετικά, επιτρέποντάς μας να αποκλείσουμε τις μορφές εργασίας που, μπορεί να φαίνονται ως σχέσεις μισθωτής εργασίας, αλλά δεν είναι, όπως η αυτό-απασχόληση.

Η αγορά εργασίας, όμως, είναι μία δυναμική κοινωνική διαδικασία, που διαφοροποιείται και μετεξελίσσεται με την πάροδο των χρόνων. Σε αυτό, βασικό ρόλο διαδραματίζουν τέσσερα χαρακτηριστικά, ως επί των πλείστων: α) Η

τεχνολογική ικανότητα και ανάγκη της παραγωγικής διαδικασίας στην εκάστοτε χρονική στιγμή, που καθορίζει την ζήτηση εργασίας, ποιοτικά και ποσοτικά, και την κατανέμει σε διάφορα επαγγέλματα και ειδικότητες, β) η προσφορά εργασίας της εκάστοτε κοινωνίας, η οποία με την σειρά της προσδιορίζεται από διάφορους παράγοντες, όπως η ικανότητα των κοινωνικών υποκειμένων για εργασία, η θέλησή τους, η δυνατότητα εύρεσης διαφορετικών τρόπων ικανοποίησης των αναγκών τους κ.α., γ) Το θεσμικό πλαίσιο, το οποίο περιορίζει ή ευνοεί είτε την εργασία, είτε το κεφάλαιο, με ποικίλους τρόπους, όπως κατώτατα όρια ηλικίας εργαζομένων, συνδικαλιστική ελευθερία, η οργανωτική δομή των επιχειρήσεων, εργατικά και εργοδοτικά δικαιώματα κτλ., δ) Τα γεωγραφικά όρια της αγοράς εργασίας από την οπτική γωνία των επιχειρήσεων και από την οπτική γωνία των εργαζομένων, τα οποία για την κάθε πλευρά είναι, κατά κύριο λόγο, διαφοροποιημένα (π.χ. τα γεωγραφικά όρια εντός των οποίων ένας άνθρωπος αναζητά εργασία είναι σαφώς πιο περιορισμένα από εκείνα που μία πολυεθνική εταιρεία προσφέρει θέσεις εργασίας και αναζητά υπαλλήλους).

Ακόμη ένα σημαντικό γνώρισμα της αγοράς εργασίας είναι οι δύο κοινωνικές λειτουργίες που επιτελεί. Απ' τη μία εντοπίζεται η κατανομητική λειτουργία, σκοπός της οποίας είναι η τοποθέτηση των εργαζομένων στις διαθέσιμες θέσεις εργασίας (με άλλα λόγια, ο κοινωνικός καταμερισμός της εργασίας) και λειτουργεί περισσότερο βοηθητικά προς τον εργοδότη και απ' την άλλη η αναπαραγωγική λειτουργία, η οποία «ενδιαφέρεται» για την κοινωνική και βιολογική αναπαραγωγή της εργατικής τάξης, την ικανοποίηση, δηλαδή, των αναγκών της.

Ακόμη μία έννοια που χρήζει ιδιαίτερης προσοχής και σημασίας στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων είναι αυτή της **ευελιξίας**. Πρόκειται για ένα σχετικά πρόσφατο<sup>42</sup>, αλλά και αρκετά δυσνόητο όρο, καθώς δεν υπάρχει ομοφωνία ανάμεσα στους θεωρητικούς για τον ακριβή ορισμό και περιεχόμενό του (Θεοχαράκης, 2002, σ. 118). Προβάλλεται, παρ' όλα αυτά, ως «αναγκαιότητα» και «προφανής» λύση στην προβληματική, «δύσκαμπτη» αγορά εργασίας (Αρανίτου, Flexicurity: Μια Νέα Ιδέα με μια Πολύ Παλιά Ιστορία, 2010) από την πλευρά του κεφαλαίου, με σκοπό την πολυπόθητη επίτευξη της ανταγωνιστικότητας. Για τους εργαζόμενους σημαίνει το τέλος της πλήρους απασχόλησης, ανασφάλεια και επισφάλεια στην εργασία, απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, υπονόμηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, μαζικές απολύσεις κ.ο.κ. Επίσης, στην σχετική αγγλική βιβλιογραφία, παρατηρείται η ύπαρξη δύο διαφορετικών ορισμών για την ευελιξία: Η flexibility και η flexicurity, με την δεύτερη να διαφοροποιείται στο επίπεδο της ασφάλειας και της προστασίας των εργαζομένων σε ευέλικτες μορφές εργασίας, ως ένα βαθμό.

Αν και το περιεχόμενο της έννοιας της ευελιξίας στην αγορά εργασίας δεν είναι πλήρως καθορισμένο, σχετίζεται, συνήθως, με το νομικό πλαίσιο της προστασίας της απασχόλησης, του εργάσιμου χρόνου και των μισθολογικών

---

<sup>42</sup>Η έννοια της ευελιξίας στην αγορά εργασίας άρχισε να εμφανίζεται στα τέλη της δεκαετίας του 1970 (Θεοχαράκης, 2002)

απολαβών, την κοινωνικής πολική (ασφάλεια, επιδόματα, άδειες, προστασία κατά της ανεργίας), τον συνδικαλισμό, την έκταση του διευθυντικού δικαιώματος, την εκπαίδευση, κατάρτιση και δια βίου μάθηση κ.α. (Θεοχαράκης, 2002, σ. 118).

Έτσι, με την επικράτηση πλέον της ευελιξίας στην αγορά εργασίας<sup>43</sup>, παρατηρείται η υπαναχώρηση της πλήρους απασχόλησης της εργατικής τάξης έναντι της υπό-απασχόλησης, των part-time jobs και των ευέλικτων μορφών εργασίας, η αντικατάσταση εργαζομένων με ανέργους-συμμετέχοντες σε workfare<sup>44</sup> προγράμματα, η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας και της ισχύς των εργατικών συνδικάτων, η μείωση του κόστους της εργασίας για τους εργοδότες, λόγω των πιέσεων που δέχεται η εργασία από τα παραπάνω και του μεγάλου ποσοστού ανέργων («εφεδρικός στρατός») κ.ο.κ.

Συνεχίζοντας με την καταγραφή και ανάλυση των εννοιών που σχετίζονται με το παρόν πρόβλημα, πρέπει να γίνει μία αναφορά στην **ανταγωνιστικότητα**, η οποία τα τελευταία χρόνια διαδραματίζει πρωταγωνιστικό ρόλο στην ανάλυση των οικονομικών διαδικασιών και στην χάραξη των πολιτικών αποφάσεων. Ο ακριβής ορισμός της ποικίλει<sup>45</sup>, ανάλογα το πεδίο ανάλυσης και τους πολυάριθμους δείκτες που χρησιμοποιούνται για την μέτρησή της<sup>46</sup>. Έτσι, είμαστε σε θέση να μιλάμε για ανταγωνιστικότητα των οικονομιών ή των επιχειρήσεων (Τορτοπίδης, 2000, σ. 193).

Η κατανόηση της έννοιας την ανταγωνιστικότητας μας ενδιαφέρει στις μέρες μας διότι αποτελεί την «αναγκαία» και βασική επιδίωξη των οικονομικών και πολιτικών διαβουλεύσεων με στόχο την ανάπτυξη και την έξοδο από την ύφεση. Παρ' όλα αυτά, το βάρος για την επίτευξη αυτού του στόχου δίνεται στο κόστος και την αγορά εργασίας, γεγονός που διαφαίνεται, μεταξύ άλλων, και από την υιοθέτηση, από το 1993 ακόμα, από την Ευρωπαϊκή Ένωση της *Λευκής Βίβλου για την Ανάπτυξη – Ανταγωνιστικότητα – Απασχόληση* (Κουζής & Ρομπόλης, Εισαγωγή, 2000, pp. 27-29). Σε συνδυασμό με τον «επιζήμιο» για την εργασία συσχετισμό δυνάμεων που έχω θίξει παραπάνω, φαντάζει εύλογη η διατύπωση της άποψης ότι *ως «συνήθης ύποπτος» για τη μειωμένη ανταγωνιστικότητα μιας χώρας θεωρείται το κόστος εργασίας* (Ιωακείμογλου, 2000, σ. 172).

Όπως έχω πολλάκις αναφέρει και αφήσει να εννοηθεί προηγουμένως, μία από τις σημαντικότερες διαδικασίες που διενεργούνται στα πλαίσια των εργασιακών

---

<sup>43</sup> Όπως προκύπτει, ενδεικτικά, από την υιοθέτησή της από την ΕΕ, με την Πράσινη Βίβλο το 2006 περί του «εκσυγχρονισμού της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21<sup>ου</sup> αιώνα»

<sup>44</sup> Κοινωνικά επιδόματα, τα οποία δίνονται στους συμμετέχοντες, με αντάλλαγμα την κοινωνική προσφορά και εργασία

<sup>45</sup> Το Εθνικό Συμβούλιο Ανταγωνιστικότητας και Ανάπτυξης, υπό την αιγίδα του Υπουργείου Ανάπτυξης ορίζει την ανταγωνιστικότητα ως *την ικανότητα διατήρησης και βελτίωσης του βιοτικού επιπέδου των πολιτών μιας χώρας – αναβάθμιση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος, ενίσχυση της απασχόλησης και της πραγματικής συνοχής, της περιβαλλοντικής προστασίας και αναβάθμισης, της διαρκούς βελτίωσης της παραγωγικότητας – υπό συνθήκες παγκοσμιοποίησης* (Ειδική Γραμματεία για την Ανταγωνιστικότητα, 2006)

<sup>46</sup> Για μία αρκετά πλήρη αποτύπωση των δεικτών μέτρησης και των πτυχών της ανταγωνιστικότητας βλ. (Ιωακείμογλου, 2000)

σχέσεων είναι η συλλογική διαπραγμάτευση και η προάσπιση των συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών. Η εν λόγω δυναμική κατάσταση αποτυπώνεται, πλέον, με ευκρινή τρόπο στο θεσμό του **κοινωνικού διαλόγου**, ο οποίος μπορεί να οριστεί, εν συντομία, ως το θεσμοθετημένο σύστημα κοινωνικής εκπροσώπησης ανάμεσα στις εργοδοτικές οργανώσεις και τα εργατικά συνδικάτα, με τρίτο συμμετέχοντα το κράτος υπό το ρόλο της εποπτείας (Αρανίτου, 2012, σσ. 25-32).

Όσο απλός και αν φαίνεται, ο κοινωνικός διάλογος είναι ένα περίπλοκο υποσύστημα του πολιτικού συστήματος, με πλούσιο περιεχόμενο και αρμοδιότητες και μακρά ιστορία. Σε αυτόν εντάσσονται οι διμερές (ή τριμερές, εάν συμμετέχει και το κράτος) διαβουλεύσεις, οι κοινές δράσεις, οι διακανονισμοί και οι διευθετήσεις που πραγματοποιούνται ανάμεσα στους συντελεστές κεφάλαιο και εργασία (Κουζής & Ρομπόλης, Εισαγωγή, 2000, σσ. 11-14). Πρόκειται για μία ευρωπαϊκή «δημιουργία», και στην Ελλάδα έφτασε καθυστερημένα, περίπου την δεκαετία του 1990. Σκοπός του είναι η ομαλή διαβούλευση και εύρεση των χρυσών τομών σε ζητήματα εργασιακών σχέσεων, αν και οι επικριτές του θεωρούν ότι λειτουργεί ως νομιμοποιητικός μηχανισμός για την αυθαιρεσία του κράτους και της εργοδοσίας εις βάρος των εργαζομένων, ή και με της συναίνεση των εργατικών κοινωνικών εταίρων, λόγω της μειονεκτικής θέσης της εργασίας στον υπαρκτό κοινωνικό συσχετισμό.

Τέλος, θεωρώ ότι πρέπει να αναφερθώ, έστω και επιγραμματικά, για τις ανάγκες της παρούσας θεωρητικής συζήτησης περί εργασιακών σχέσεων, στον τομέα του **συνδικαλισμού**. Ξεκίνησε το 19<sup>ο</sup> αιώνα ως απάντηση στο *laissez-faire*, στο Εργατικό Πρόβλημα και την επαίσχυντη αισχροκέρδεια του κεφαλαίου έναντι των εργατών, οι οποίοι αντιλήφθηκαν ότι οργανωμένα, συλλογικά μπορούν να διεκδικήσουν καλύτερες συνθήκες εργασίας και περισσότερα δικαιώματα. Έτσι, με βασικό μοχλό πίεσης τις απεργίες (ή την απειλή απεργίας), άρχισαν να οργανώνονται σε συνδικάτα, προσπαθώντας να καλυτερέψουν τις συνθήκες διαβίωσής τους.

Με την πάροδο των χρόνων τα εργατικά συνδικάτα νομιμοποιήθηκαν, θεσμοθετήθηκαν και έφτασαν να έχουν αρκετή ισχύ ώστε να πετύχουν την κατοχύρωση θεμελιωδών εργατικών και κοινωνικών δικαιωμάτων<sup>47</sup>, όπως το 8ωρο, κοινωνικά επιδόματα, κοινωνική ασφάλιση, συντάξεις, άδειες, πενθήμερη εργασία κ.α. Στην Ελλάδα το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα ακολούθησε μία ιδιαίτερη πορεία, όχι όμως πολύ διαφορετική από την παγκόσμια τάση, με εξαίρεση τις διάφορες καθυστερήσεις του<sup>48</sup>.

Η διαστρωμάτωση του ελληνικού συνδικαλισμού διαμορφώνεται σε τρία επίπεδα. Στο πρώτο εντοπίζονται τα σωματεία, πρωτοβάθμια όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων με τοπική ή επιχειρησιακή εμβέλεια (π.χ. το σωματείο μαγειρών της Αθήνας ή το σωματείο εργατοϋπαλλήλων «Σκλαβενίτη»). Στην δεύτερη βαθμίδα δραστηριοποιούνται τα ΕΚ και οι Ομοσπονδίες. Από την μία, οι Ομοσπονδίες αποτελούν τις οργανώσεις που συσπειρώνουν, σε εθνικό επίπεδο, πρωτοβάθμια

<sup>47</sup> Πολλά από τα οποία αποτυπώνονται στην Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του ΟΗΕ το 1948

<sup>48</sup> Για μία εκτενέστερη επισκόπηση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος βλ. (Κουκουλές, 1997)

σωματεία, όπου τα μέλη τους προέρχονται από ένα ορισμένο επαγγελματικό κλάδο (π.χ. η ΟΤΟΕ). Από την άλλη, τα ΕΚ οργανώνουν σε δευτεροβάθμιο επίπεδο τα πρωτοβάθμια σωματεία μίας συγκεκριμένης περιφέρειας, ανεξάρτητα από το επάγγελμα που ασκούν τα μέλη τους (π.χ. ΕΚ Ρεθύμνου και ΕΚ Αθήνας) (Κατσανέβας, 1981). Τέλος, σε τριτοβάθμιο επίπεδο οργάνωσης και εκπροσώπησης αναπτύσσονται οι Συνομοσπονδίες, αρμόδιες για την συσπείρωση όλων των παραπάνω οργάνων, των αιτημάτων και των συμφερόντων τους και την εκπροσώπησή τους σε εθνικό και διεθνές επίπεδο (π.χ. μέσω του κοινωνικού διαλόγου, ως κοινωνικός εταίρος). Στην Ελλάδα τα κατ' εξοχήν τριτοβάθμια όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων είναι η ΓΣΕΕ για τους μισθωτούς ιδιωτικού συμφέροντος και η ΑΔΕΔΥ και τους δημοσίους υπαλλήλους.

Η ιδιαίτερη πορεία του ελληνικού συνδικαλισμού, που ανέφερα, διαμόρφωσε και τα κύρια χαρακτηριστικά του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα. Αυτά, σύμφωνα με τους Κουκουλέ (1997) και Κουζή (2007), είναι, μεταξύ άλλων: α) ο κατακερματισμός και η περιπλοκότητα της οργανωτικής δομής του συνδικαλιστικού κινήματος (π.χ. τα σωματεία-σφραγίδες), β) η έλλειψη ανεξαρτησίας και αυτονομίας, που σχετίζεται με την ύπαρξη των συνδικαλιστικών (κομματικών) παρατάξεων και την έντονη κρατική παρέμβαση στους κόλπους του κινήματος, γ) η χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα και το χαμηλό ποσοστό της δύναμει εκπροσωπούμενης μισθωτής εργασίας, δ) ο αστυνομικός ρόλος των ανωτέρου βαθμού συνδικαλιστικών οργανώσεων, με τη ΓΣΕΕ να είναι το χαρακτηριστικότερο παράδειγμα, ε) η απουσία συνδικαλιστικής πρακτικής, κυρίως λόγω της δραστηριοποίησης των «εργατοπατέρων» και της απουσίας πρακτικών ουσιαστικής συλλογικής διαπραγμάτευσης.

### **4.3 Τουρισμός: Η Βαριά Βιομηχανία της Ελλάδας και της Κρήτης**

Για πολλές χώρες του δυτικού κόσμου, ο τουρισμός αποτελεί μία από τις βασικότερες οικονομικές δραστηριότητες, με προεκτάσεις σε όλες τις πτυχές της κοινωνίας. Η συμβολή του στην οικονομία, άμεσα ή και έμμεσα, είναι σημαντική και διαφαίνεται από διάφορους παράγοντες, όπως η συνεισφορά στο ΑΕΠ, η απασχόληση και οι επενδύσεις. Για την Ελλάδα, η συνολική συμμετοχή του τουρισμού στο ΑΕΠ υπολογίζεται γύρω στο 20% με 25%<sup>49</sup> για το 2014, ενώ για το 2010 η άμεση και έμμεση απασχόληση στον τουρισμό καλύπτει το 1/6 (741 χιλιάδες περίπου) της συνολικής απασχόλησης της χώρας (IOBE, 2013). Σύμφωνα με στοιχεία του ΣΕΤΕ (2016, σσ. 10-11), ο τουριστικός κλάδος στην Ελλάδα ανέκαμψε, παρά την οικονομική κρίση, ήδη από το 2013 και από το τότε συμβάλλει δυναμικά στην ελληνική οικονομία και την τόνωση αυτής.

---

<sup>49</sup> Σύμφωνα με την μελέτη του Ινστιτούτου του ΣΕΤΕ για την συμβολή του τουρισμού, το 2015



Χαρακτηριστικό στοιχείο της εξαιρετικής πορείας του τουρισμού στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια είναι και ο αριθμός των αφίξεων τουριστών στα ελληνικά αεροδρόμια. Για το 2013, ο συνολικός αριθμός ανήλθε στους 12.637.433, το 2014 στους 14.578.526, το 2015 στους 15.472.663, ενώ για το 2016, μέχρι και τον Σεπτέμβριο, ο αριθμός αυτός είναι ήδη στους 14.939.395. Η διαφορά για την περίοδο Ιανουάριος-Σεπτέμβριος για τα δύο τελευταία έτη ανέρχεται στο 7,6% περισσότερες αφίξεις για το 2016<sup>50</sup>.

Τα παραπάνω στοιχεία αποτελούν ενδεικτικά παραδείγματα της σημασίας του τουριστικού κλάδου για την οικονομική και κοινωνική διάσταση της χώρας. Βέβαια, αυτό θα ήταν αδύνατον να συμβαίνει, εάν η Ελλάδα δεν χαρακτηριζόταν από κάποια βασικά στοιχεία του τουρισμού. Το φυσικό περιβάλλον, η πολιτισμική και ιστορική παρακαταθήκη, η τεράστια σε μήκος ακτογραμμή, το ευνοϊκό για καλοκαιρινές διακοπές κλίμα είναι μόνο ένα δείγμα των συνθηκών που συμβάλλουν ώστε να αξιοποιείται ο τουριστικός τομέας και να συμμετέχει ενεργά και διαχρονικά στην οικονομία και την διαμόρφωση του κοινωνικού ιστού. Παρ' όλα αυτά, όμως, η σταθερή παρουσία του τουρισμού ξεκινάει περίπου τριάντα χρόνια πριν, όταν και ο ελεύθερος χρόνος, αλλά και το επίπεδο ευημερίας των ανθρώπων αυξάνονται (Τσάρτας, 1995).

Όσον αφορά την Κρήτη, αποτελεί την πέμπτη μεγαλύτερη περιφέρεια της Ελλάδας, με πληθυσμό που ανέρχεται περίπου στο 5%-6% του συνολικού πληθυσμού της επικράτειας. Είναι το μεγαλύτερο νησί της χώρας, και το πέμπτο μεγαλύτερο της Μεσογείου, με έκταση 8.336 τ.χλμ. (6% περίπου της συνολικής έκτασης της Ελλάδας), με μήκος ακτογραμμής που ξεπερνάει τα 1.000 χλμ. Η ιστορία (π.χ. ο μινωικός πολιτισμός), ο μεγάλος πολιτισμικός πλούτος και η γεωγραφική, κομβική θέση της Κρήτης (π.χ. βρίσκεται ανάμεσα σε τρεις ηπείρους και είναι το νοτιότερο σημείο της Ευρώπης) δείχνουν τον ιδιαίτερο ρόλο που διαδραματίζει σε οικονομικό, πολιτισμικό και πολιτικό επίπεδο για την Ελλάδα<sup>51</sup>. Σε οικονομικό επίπεδο, η Κρήτη συμμετέχει στην διαμόρφωση του ΑΕΠ της χώρας σε ποσοστό περίπου 5%, από το οποίο το 50% περίπου προέρχεται από τον τουρισμό<sup>52</sup>. Όσον αφορά τις αεροπορικές αφίξεις στην Κρήτη, παρατηρείται και εδώ αύξηση, αφού για το 2015 οι αφίξεις από το εξωτερικό των τουριστών ανήλθαν στις 3.213.649, ενώ για το 2016, μέχρι και το Σεπτέμβριο ο αριθμός αυτός έχει ήδη ξεπεραστεί, φτάνοντας τις 3.575.347 αφίξεις.

Τα παραπάνω αποτελούν μία εισαγωγική τεκμηρίωση της σημασίας που έχει ο τουριστικός κλάδος για την οικονομία της Ελλάδας και πολλών περιφερειακών περιοχών, όπως η Κρήτη, αλλά και για την απασχόληση και το σύνολο των μισθωτών εργαζομένων. Όπως στην Κρήτη, έτσι και στις περισσότερες τουριστικές περιοχές, πολλοί άνθρωποι περιμένουν το άνοιγμα της τουριστικής σεζόν ώστε να εργαστούν

<sup>50</sup> Τα στοιχεία των αεροπορικών αφίξεων των τουριστών αντλήθηκαν από το Ινστιτούτο του ΣΕΤΕ

<sup>51</sup> Οι πληροφορίες και τα στοιχεία για την Κρήτη αντλήθηκαν από την ιστοσελίδα της Περιφέρειας Κρήτης (<http://www.crete.gov.gr>)

<sup>52</sup> Τα στοιχεία αντλήθηκαν από την Ελληνική Στατιστική Αρχή

και να αποκομίσουν τους απαραίτητους πόρους διαβίωσης, ενώ τον υπόλοιπο χρόνο μένουν άνεργοι, με ή χωρίς επίδομα ανεργίας.

Ίσως το κυριότερο χαρακτηριστικό της απασχόλησης των εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις (που υπονοήθηκε προηγουμένως) είναι το στοιχείο της **εποχικότητας**, η οποία ενδέχεται να δημιουργήσει προβλήματα στις εργασιακές σχέσεις, από οικονομικής και κοινωνικής πλευράς (Μυλωνόπουλος, Μέντης, & Πολυξένη, 2003, σ. 19). Υπό αυτή την οπτική διάσταση της εποχικότητας της απασχόλησης, οι εργαζόμενοι καλούνται, στον τουριστικό τομέα, να εργαστούν για ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα, με αποτέλεσμα την αστάθεια του εισοδήματός τους αλλά και σημαντικές επιπτώσεις στην κοινωνική δραστηριότητα στις τουριστικές περιοχές (Ίκκος, 2015, σ. 1). Με άλλα λόγια, η απασχόληση των εποχιακών εργαζομένων είναι πεπερασμένη, και η ιδιαιτερότητα αυτή, και κυρίως τα προβλήματα που δημιουργεί, ρυθμίζονται νομικά, όπως π.χ. με το Ν. 1346/83<sup>53</sup> (Μυλωνόπουλος, Μέντης, & Πολυξένη, 2003, σσ. 20-22).

#### 4.3.1 Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Πριν αναφερθώ στις **Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας** (ΣΣΕ) στον τουριστικό κλάδο στο Ηράκλειο, ως αποτύπωση της διαμόρφωσης των νέων εργασιακών σχέσεων, είναι αναγκαίο να αποσαφηνιστεί τι είναι οι ΣΣΕ. Σύμφωνα, λοιπόν, με τον ορισμό που δίνει το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής 2012-2015 του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ<sup>54</sup> «*Συλλογική Σύμβαση Εργασίας συνάπτεται μεταξύ μιας ή περισσοτέρων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών ή και μεμονωμένου εργοδότη, καταρτίζεται εγγράφως και καθορίζει τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, καθώς επίσης και άλλα θέματα που συνδέονται με τις σχέσεις εργασίας*».

Το τι ακριβώς υπόκειται στις αρμοδιότητες διευθέτησης των ΣΣΕ διευκρινίζεται λεπτομερώς από το Ν. 1876/1990:

«Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει:

1. Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της.
2. Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις.

<sup>53</sup> Ο Ν. 1346/83 ορίζει, μεταξύ άλλων, την υποχρεωτική επαναπρόσληψη των εποχιακών εργαζομένων στις επιχειρήσεις που απασχολήθηκαν κατά την προηγούμενη τουριστική περίοδο

<sup>54</sup> Εργασιακά Θέματα, Μέρος 1<sup>ο</sup>: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

3. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφ' όσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης. "Στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορεί να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας, περιλαμβάνονται και η μεταβολή, αμέσως ή εμμέσως, της σχέσης ασφαλιστρού εργαζομένου και εργοδότη, η μεταβίβαση του βάρους εν όλω ή εν μέρει τακτικών εισφορών ή εισφορών για αναγνώριση προϋπηρεσιών από τον ένα στον άλλο καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών, που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφάπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη".
4. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.
5. Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας.
6. Ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ Α' 63) με επιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των επιχειρήσεων.
7. Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.
8. Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.
9. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει.
10. «Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ζητήματα σχετικά με την επαναρρύθμιση ή συμπλήρωση των διατάξεων των παραγράφων 1-6 του άρθρου 38 για τη μερική απασχόληση καθώς και των παραγράφων 1, 2, 3 και 7 του άρθρου 40 για τις πρόσθετες ομάδες εργασίας του νόμου για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη»(προσθ. Από την παρ. 8 του άρθρου 40 του Ν. 1892/90, ΦΕΚ Α' 101)».

Οι ΣΣΕ διακρίνονται σε έξι είδη, ανάλογα με τα συμβαλλόμενα μέρη που συνυπογράφουν την κάθε μία και, κυρίως, με τους εργαζομένους που αφορούν. Έτσι, εντοπίζονται<sup>55</sup>:

1. Οι Εθνικές Γενικές ΣΣΕ (ΕΓΣΣΕ), οι οποίες συνάπτονται από τις μεγαλύτερες συνδικαλιστικές, εργατικές<sup>56</sup> και εργοδοτικές<sup>57</sup>, οργανώσεις και αφορούν το σύνολο των εργαζομένων μίας χώρας. Ρυθμίζουν τα κατώτερα όρια των μισθολογικών, και μη (όπως άδειες, επιδόματα, ωράριο κ.ο.κ.), όρων. Πλέον, όμως, η υποχρεωτική εφαρμογή των μισθολογικών όρων της ΕΓΣΣΕ αφορά τις επιχειρήσεις που είναι μέλη των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων. Για τις υπόλοιπες ισχύουν οι νομοθετημένοι κατώτατοι μισθοί<sup>58</sup>.

<sup>55</sup>ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων 2012-2015, Εργασιακά Θέματα, Μέρος 1<sup>ο</sup>: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, σ. 7-8

<sup>56</sup> Δηλαδή από την ΓΣΕΕ

<sup>57</sup> Οι εργοδοτικές οργανώσεις με ευρύτερη εκπροσώπηση ή πανελλήνια έκταση, όπως ο ΣΕΒ, η ΕΣΣΕ, η ΓΣΕΒΕΕ κ.α.

<sup>58</sup>Με το δεύτερο μνημόνιο μειώνεται ο γενικός κατώτατος μισθός, κατά 22% (και κατά 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών), με νομοθετική παρέμβαση καταργώντας τον ρόλο της εθνικής γενικής

2. Οι Κλαδικές ΣΣΕ, οι οποίες αφορούν εργαζόμενους ενός συγκεκριμένου κλάδου παραγωγής και συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Η έκτασης εφαρμογής τους μπορεί να εκτείνεται σε επίπεδο πόλης, περιφέρειας ή και όλης της χώρας.
3. Οι Επιχειρησιακές ΣΣΕ, που αφορούν το σύνολο των εργαζομένων μίας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης (εκτός κι αν εντός της Σύμβασης προστεθούν εξαιρέσεις για κάποια κατηγορία εργαζομένων) με 50 και άνω εργαζομένους και συνάπτονται από τον εργοδότη και το επιχειρησιακό σωματείο. Στην περίπτωση που δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, μία «ένωση προσώπων» με συμμετέχοντες το λιγότερο τα 3/5 των εργαζομένων έχει την δικαιοδοσία να λειτουργήσει ως συμβαλλόμενο μέρος της Επιχειρησιακής ΣΣΕ. Εάν δεν υφίσταται ούτε μία τέτοια ένωση, τότε το πρωτοβάθμιο κλαδικό σωματείο αναλαμβάνει αυτόν τον ρόλο.
4. Οι Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, οι οποίες αφορούν το σύνολο των εργαζομένων ενός επαγγέλματος και των συναφή με αυτό το επάγγελμα ειδικοτήτων, με εθνικό επίπεδο εφαρμογής. Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές, συνδικαλιστικές, εργατικές οργανώσεις και εργοδοτικές οργανώσεις ευρείας εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.
5. Οι Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, οι οποίες αφορούν το σύνολο των εργαζομένων ενός επαγγέλματος και των συναφή με αυτό επάγγελμα ειδικοτήτων μίας συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας, και συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές, συνδικαλιστικές, εργατικές οργανώσεις και εργοδοτικές οργανώσεις, εκ των οποίων και οι δύο είναι τοπικής εμβέλειας.
6. Οι ΣΣΕ Ομίλου Επιχειρήσεων, οι οποίες αφορούν τους εργαζομένους των επιχειρήσεων εκείνων (θυγατρικές), οι οποίες υπόκεινται στον διοικητικό έλεγχο μίας άλλης επιχείρησης (μητρική), με την ΣΣΕ να περιλαμβάνει και τους εργαζόμενους της μητρικής, και έχει τα χαρακτηριστικά μίας Επιχειρησιακής ΣΣΕ.

Ακόμα ένα θέμα που χρήζει προσοχής είναι η **δεσμευτικότητα των ΣΣΕ**. Πριν το 2011, και με τον Ν. 1876/90, κάθε ΣΣΕ ήταν δυνατόν να επεκταθεί και να κηρυχθεί ως γενικώς υποχρεωτική από τον υπουργό εργασίας, όταν οι εργοδότες που είχαν πάρει μέρος σε αυτή απασχολούσαν τουλάχιστον το 51% του συνόλου των εργαζομένων του συγκεκριμένου κλάδου. Πλέον, όμως, με το Ν. 4024/11, η δυνατότητα αυτή καταργήθηκε, με αποτέλεσμα η δεσμευτικότητα των ΣΣΕ να αφορά μόνο τους εργοδότες που είναι μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που συνέβαλλαν στην σύναψη της ΣΣΕ (Αμαργιώτακης, 2015), με αποτέλεσμα πολλές επιχειρήσεις να εγκαταλείπουν τα σωματεία και να συνάπτουν Επιχειρησιακές ΣΣΕ και Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας.

Η σύναψη Επιχειρησιακών ΣΣΕ γίνεται πλέον σε μεγάλο βαθμό, λόγω της νομικής διάστασης περί **συρροής των ΣΣΕ**. Ο Ν. 1876/90 όριζε ότι αν ένας όρος εργασίας προβλεπόταν από περισσότερες από μία ΣΣΕ ίσχυε ο ευνοϊκότερος. Πλέον,

---

*συλλογικής ως εργαλείου διαμόρφωσης των κατώτατων αποδοχών σύμβασης που αντικαθίσταται στο εξής από υπουργική απόφαση (Κουζής, 2015, σ. 12)*

με το Ν. 4024/11 (αρ. 37, παρ. 5), σε περίπτωση συρροής μίας Επιχειρησιακής και μίας Κλαδικής ΣΣΕ, υπερισχύει η πρώτη, με το επιχείρημα της διάσωσης των θέσεων εργασίας, αλλά και της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας (Κουζής, 2011).

Τέλος, ακόμη μία σημαντική παράμετρος των συλλογικών διαπραγματεύσεων που πρέπει να αναφερθεί, είναι οι θεσμοί της **Μεσολάβησης** και της **Διαιτησίας**<sup>59</sup>, στις υπηρεσίες των οποίων έχουν το δικαίωμα να προσφύγουν τα συμβαλλόμενα μέρη των διαπραγματεύσεων για τις ΣΣΕ, όταν οι διαπραγματεύσεις αυτές δεν «καρποφορούν». Στην Ελλάδα, με τον Ν. 1876/90 (Αρ. 14-16), ιδρύθηκε και δραστηριοποιείται ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), του οποίου οι αρμοδιότητες εκτείνονται σε όλο το φάσμα της μεσολάβησης και της διαιτησίας.

Με το όρο Μεσολάβηση νοείται η διενέργεια συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή μίας ΣΣΕ ή άλλης συμφωνίας ανάμεσα στα ενδιαφερόμενα μέρη, με την βοήθεια ενός μεσολαβητή. Στόχος του τελευταίου είναι η δημιουργική συμβολή του στις διαπραγματεύσεις, με προτάσεις σύγκλισης των απόψεων ή με δική του πρόταση. Η μεσολάβηση δεν έχει δεσμευτικό χαρακτήρα, αλλά λειτουργεί ως βοηθητική παρέμβαση με συμβουλευτικό χαρακτήρα για την επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των μερών. Η διαδικασία αυτή αρχίζει με την υποβολή, μονομερούς ή από κοινού, αίτησης και μπορεί να λήξει με, ή χωρίς συμφωνία.

Διαιτησία, απ' την άλλη, είναι η διαδικασία τελικής επίλυσης των διαφορών των μερών των διαπραγματεύσεων για μία ΣΣΕ με Διαιτητική Απόφαση, η οποία εξομοιώνεται με ΣΣΕ και έχει δεσμευτικό χαρακτήρα. Η προσφυγή στην διαιτησία μπορεί να γίνει από κοινού σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων ή μονομερώς, είτε εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε την μεσολάβηση, είτε επειδή το άλλο μέρος απέρριψε την πρόταση του μεσολαβητή. Οι όροι, τόσο της προσφυγής, όσο και της διαδικασίας της διαιτησίας καθορίζονται με την συνομολόγηση ρητρών στη ΣΣΕ από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Το Φεβρουάριο του 2012 (ΠΥΣ 6/2012) το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στην διαιτησία καταργήθηκε, με αποτέλεσμα την (στην πράξη) κατάργηση της δυνατότητας της διαιτησίας. Όμως, μετά από προσφυγή της ΓΣΕΕ και της ΟΤΟΕ στην Ολομέλεια του ΣτΕ (2307/2014), οι διατάξεις (Αρ. 3, παρ. 1, 2 και 4) της ΠΥΣ που σχετίζονταν με κατάργηση αυτή, ακυρώθηκαν και επανήλθε η διαιτησία στο παλαιό καθεστώς. Επίσης, η Βουλή ψήφισε το Ν. 4303/14 που επικύρωσε το παραπάνω.

---

<sup>59</sup> Τα χαρακτηριστικά των δύο αντλήθηκαν από την επίσημη ιστοσελίδα του ΟΜΕΔ (<http://www.omed.gr>), από το (Μυλωνόπουλος, Μέντης, & Πολυξένη, 2003, σσ. 68-71) και από το (Αμαργιωτάκης, 2015, σσ. 12-13)

### 4.3.2 Οι ΣΣΕ του Τουρισμού στο Ηράκλειο

Αφού επισημάνθηκαν κάποια βασικά σημεία που αφορούν το παρόν πόνημα<sup>60</sup>, θα ακολουθήσει η καταγραφή και ανάλυση των τριών διαδοχικών ΣΣΕ των Ξενοδοχοϋπαλλήλων του Ν. Ηρακλείου, για την περίοδο 2010-2015, καθώς και της Διαιτητικής Απόφασης «περί των όρων αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων στο Νομό Ηρακλείου» για την περίοδο 2016-2017 (ΔΑ 7/2016)<sup>61</sup>, οι οποίες αφορούν τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε επιχειρήσεις του Ν. Ηρακλείου, η δραστηριότητα των οποίων επεξηγείται στο αρ. 1 των ΣΣΕ, περί του πεδίου εφαρμογής. Τα συμβαλλόμενα μέρη των προκειμένων ΣΣΕ είναι ο ΣΞΗ, η ΕΞΗ και ο Σύλλογος Ιδιοκτητών Ενοικιαζόμενων Διαμερισμάτων «Φιλοξενία».

Πρώτο, και ίσως το βασικότερο, στοιχείο που πρέπει να επισημανθεί από τις ΣΣΕ είναι ο βασικός μηνιαίος μισθός των ξενοδοχοϋπαλλήλων (βλ. Πίνακα 1). Ενώ στην ΣΣΕ της περιόδου 2010-2011 οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί και των τεσσάρων κατηγοριών ξεπερνούν τα 900€, την περίοδο 2012-2013 μειώνονται σε ποσοστό περίπου 15% με τον βασικό μηνιαίο μισθό της Α' Κατηγορίας<sup>62</sup> να μην ξεπερνά τα 800€ και τον αντίστοιχο της Δ' Κατηγορίας να είναι κάτω από τα 700€. Εν συνέχεια, η ΣΣΕ της περιόδου 2014-2015 επέφερε νέα μείωση περίπου 5%, με το μηνιαίο βασικό μισθό της Β' Κατηγορίας να αγγίζει τα 800€<sup>63</sup>.

**Πίνακας 1**

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν. Ηρακλείου 2010-2017				
Αρ. 3: Βασικοί Μηνιαίοι Μισθοί				
	ΣΣΕ 2010-2011	ΣΣΕ 2012-2013	ΣΣΕ 2014-2015	ΣΣΕ 2016-2017*
Α' Κατηγορία	994,24	862,09	821,96	838,39
Β' Κατηγορία	973,28	843,91	804,62	820,71
Γ' Κατηγορία	953,96	827,15	788,69	804,46
Δ' Κατηγορία	911,7	790,5	753,69	768,76
* Διαιτητική Απόφαση				

<sup>60</sup> Για μία πλήρη επισκόπηση της κατάστασης και των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις και στο εργατικό δίκαιο την περίοδο από το 2010 και μετά, βλ. ενδεικτικά (Αμαργιωτάκης, 2015), (Κουζής, 2015), (Κουζής, 2011) και (Κυριακούλιας, 2012)

<sup>61</sup> <http://www.omed.gr/el/taxonomy/term/107>, στην διαιτησία προσέφυγε μονομερώς ο ΣΞΗ

<sup>62</sup> Οι ξενοδοχοϋπάλληλοι τους οποίους οι ΣΣΕ αφορούν κατατάσσονται σε τέσσερις κατηγορίες, οι οποίες αναφέρονται λεπτομερώς στο αρ. 2 των ΣΣΕ, ανάλογα με την ειδικότητά τους

<sup>63</sup> Η ΔΑ αποτελεί μία ιδιόζουσα περίπτωση και θα αναλυθεί παρακάτω

Ανάλογης διάστασης αλλαγή είναι και η κατάργηση των αυξήσεων του βασικού μηνιαίου μισθού (Αρ. 3) στην ΣΣΕ της περιόδου 2012-2013, οι οποίες στην προηγούμενη ΣΣΕ ήταν της τάξης του 1% επί του ακριβώς προηγουμένου χρόνου διαμορφωμένου βασικού μηνιαίου μισθού (π.χ. για ένα ξενοδοχοϋπάλληλο Γ' Κατηγορίας, ο βασικός μηνιαίος μισθός για το 2010 ήταν 953,96€, για το 2011 ήταν 963,49€ και για το έτος 2012 ήταν 973,12). Παρ' όλα αυτά, στην επόμενη ΣΣΕ, οι αυξήσεις αυτές επανακτήθηκαν, με ποσοστό 2% για μία φορά μετά από ένα χρόνο.

Όσον αφορά το επίδομα προϋπηρεσίας (Αρ. 4), παρατηρούνται επίσης αλλαγές και μειώσεις. Πιο αναλυτικά, η ΣΣΕ του 2010-2011 όριζε το εν λόγω επίδομα στα 5,57€ για το 2010, για κάθε ένα έτος προϋπηρεσίας σε άλλη ξενοδοχειακή επιχείρηση, με 1% αύξηση για τα έτη 2011 και 2012 εκάστοτε. Η ΣΣΕ του 2012-2013 κατήργησε τις αυξήσεις και όρισε το επίδομα τούτο στα 4€, με την ΣΣΕ του 2014-2015 να το επαναφέρει στα 5,60€, χωρίς να ορίζονται, όμως αυξήσεις επί του επιδόματος, κατά τα πρότυπα της προηγούμενης.

Κατά το Αρ. 5, που αφορά τα λοιπά επιδόματα που δικαιούνται οι ξενοδοχοϋπάλληλοι, εντοπίζονται διαφοροποιήσεις μόνο σε δύο περιπτώσεις. Αρχικά στην παρ. ε, όπου και ορίζεται το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, και στην οποία, η ΣΣΕ της περιόδου 2014-2015 μειώνει το επίδομα των λαντζέρηδων από 10% (που είναι για όσους εργάζονται στην κουζίνα) σε 5%. Και επίσης, όσον αφορά το επίδομα τροφής (παρ. ζ), το πρόστιμο για την μη παροχή τροφής σε εργαζόμενο, που επιθυμεί και το έχει ζητήσει εγγράφως, διαμορφώνεται, από 10% επί του μηνιαίου βασικού μισθού (Αρ. 3) μέχρι το 2011, σε 2% για τις επόμενες ΣΣΕ.

Άλλη μία σημαντική αλλαγή που υποβάλλεται με τις ΣΣΕ του 2012-2013 και εντεύθεν αφορά την συνταξιοδότηση λόγω γήρατος των ξενοδοχοϋπαλλήλων (Αρ. 11), με την αποζημίωση να κατρακυλά από το 40% με 50% της αποζημιώσεως του Ν. 2112/20 (η οποία υπολογίζεται βάσει των κατά μέσο όρο αποδοχών της αμέσως προηγούμενης εργασιακής περιόδου) για την ΣΣΕ της περιόδου 2010-2011, σε 20% για τις υπόλοιπες ΣΣΕ.

Η επόμενη διαφορά ανάμεσα στις ΣΣΕ βρίσκεται στο Αρ. 13, και συγκεκριμένα στο ημερομίσθιο που καλείται να καταβάλλει ο εργοδότης σε όσους προσλαμβάνονται εκτάκτως για την εξυπηρέτηση απλών γευμάτων ή δεξιώσεων. Στην περίπτωση της ΣΣΕ του 2010-2011 το ημερομίσθιο για τους σερβιτόρους ήταν 69,39€ και για τους βοηθούς σερβιτόρους 60,20€. Στις υπόλοιπες ΣΣΕ οι αντίστοιχες αμοιβές ορίζονται σε 60€ και 53€.

Τέλος, στην ΣΣΕ της περιόδου 2014-2015 παρατηρείται η προσθήκη ενός ακόμη άρθρου (Αρ. 22 της ΣΣΕ 2014-2015), το οποίο προβλέπει την εργασία κατά την 6<sup>η</sup> ημέρα των ξενοδοχοϋπαλλήλων σε περιπτώσεις όπου η πληρότητα των επιχειρήσεων υπερβαίνει το 75%, με αποτέλεσμα την απώλεια της μίας εκ των δύο ημερών ανάπαυσης της εβδομάδας των εργαζομένων (ρεπό), χωρίς καμία επιπλέον χρηματική επιβάρυνση του εργοδότη επί του ημερομισθίου του απασχολούμενου (εκτός κι αν η μέρα εκείνη είναι Κυριακή ή αργία, οπότε και αποζημιώνεται με την

προβλεπόμενη από τον νόμο αποζημίωση, η οποία είναι 75% επί του ημερομισθίου). Με άλλα λόγια, καταλύεται στην πράξη το προβλεπόμενο ωράριο εργασίας (Αρ. 9 των ΣΣΕ), που κατοχυρώνει την πενταήμερη εβδομάδα εργασίας, καθώς η πλειοψηφία των ξενοδοχειακών μονάδων στο Ηράκλειο χαρακτηρίζονται από υψηλή επισκεψιμότητα, ιδίως την καλοκαιρινή, τουριστική περίοδο (ΟΜΕΔ, 2016, σ. 6, κεφ. Β, παρ. 10β και σ. 8, κεφ. Β, παρ. 11β).

Ως προς την ανάλυση των στοιχείων που δόθηκαν παραπάνω και από την συνολικότερη επεξεργασία των ΣΣΕ των ξενοδοχοϋπαλλήλων στο Ηράκλειο, η πρώτη επισήμανση, που εύλογα απορρέει, είναι ότι όλες οι αλλαγές που σημειώθηκαν είχαν ως στόχο την μείωση των μισθολογικών όρων των εργαζομένων, με άλλα λόγια, την μείωση του κόστους εργασίας, ως απόρροια της γενικότερης μείωσης των μισθών την περίοδο της κρίσης, με πρόσχημα την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων και της ελληνικής οικονομίας. Η μείωση των μισθών στην περίπτωση που εξετάζεται ήρθε με την σύμφωνη γνώμη εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων, ως κατανόηση της δυσμενούς κατάστασης της χώρας, προσπάθεια βοήθειας για την τόνωση της οικονομίας και ένδειξη αλληλεγγύης (ΟΜΕΔ, 2016, σ. 6, κεφ. Β, παρ. 10α).

Επίσης, η μείωση του ποσοστού αποζημίωσης σε περίπτωση συνταξιοδότησης ενός ξενοδοχοϋπαλλήλου αποτελεί μεγάλη αλλαγή και καταδεικνύει την έντονη προσήλωση στις περικοπές των μισθολογικών απολαβών των εργαζομένων, τόσο στην υπό εξέταση περίπτωση, όσο και σαν απόρροια του γενικότερου κλίματος στην Ελλάδα. Ειδικά τον τελευταίο καιρό το συνταξιοδοτικό είναι στο επίκεντρο του δημοσίου ενδιαφέροντος, και μαζί με τα εργασιακά, έχει υποστεί μεγάλες περικοπές από το 2010 και μετά.

Ακόμη και η ένταξη του άρθρου 22 στην ΣΣΕ της περιόδου 2014-2015 περί εργασίας κατά της 6<sup>η</sup> μέρα, δείχνει την έντονη προσήλωση προς την κατεύθυνση της κερδοφορίας των εργοδοτών, εις βάρος των εργαζομένων, καθώς οι τελευταίοι, πλέον, δεν αποζημιώνονται ως είθισται, αλλά απασχολούνται κανονικά, από μισθολογικής άποψης. Πέραν αυτού, όμως, και η απώλεια ενός από τα δύο ρεπό των εργαζομένων αποτελεί σημαντική αλλαγή, εφόσον, σε πρακτικό επίπεδο, χάνεται η πενταήμερη απασχόληση ανά εβδομάδα, ιστορικό κεκτημένο και θεμελιώδες δικαίωμα της εργατικής τάξης, ανάλογης σημασίας με το δωρο.

Κλείνοντας την ανάλυση των ΣΣΕ, αξίζει να προσεγγιστεί ειδικότερα η ΣΣΕ της περιόδου 2016-2017, η οποία, όπως έχει επισημανθεί και παραπάνω, ήταν μία Διαιτητική Απόφαση, μέσω του θεσμού της διαιτησίας για τις ΣΣΕ, του ΟΜΕΔ. Αν και η μεγάλη διαφορά της από τις προηγούμενες ΣΣΕ είναι η αύξηση του βασικού μηνιαίου μισθού, η αύξηση αυτή υπολογίζεται σε μόνο 2%<sup>64</sup>, ποσοστό που υπολείπεται κατά πολύ των μισθολογικών μειώσεων που έχουν υποστεί οι

<sup>64</sup> Ενώ ο Σύνδεσμος Ξενοδοχοϋπαλλήλων ζήτησε 5% αύξηση, τόσο στον μηνιαίο βασικό μισθό, όσο και στο επίδομα προϋπηρεσίας (ΟΜΕΔ, 2016, σ. 4, κεφ. Β, παρ. 5 & σελ. 6, κεφ. Β, παρ. 10) και το αίτημα αυτό στηρίχθηκε σε στοιχεία που προσκόμισε και αναφέρονται στην ΔΑ 7/2016 (σελ. 6-7, κεφ. Β, παρ. 10)



ξενοδοχοϋπάλληλοι του Ν. Ηρακλείου, γεγονός που έρχεται σε αντίθεση με την ιδιαίτερα, για τα πλαίσια της εποχής, ανοδική πορεία της οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων, που αφορά η προκείμενη ΣΣΕ.

Επίσης ενδιαφέρον γεγονός, είναι το ότι η διαιτησία έλαβε μέρος και υπήρξε Απόφαση. Ο Αμαργιωτάκης (2015, σ. 13) αναφέρει ότι, αν και ο θεσμός της διαιτησίας αποκαταστάθηκε (με την απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ υπ' αριθμόν 2307/14 και το Ν. 4303/14), η διαδικασία κρίνεται ιδιαίτερα δύσκολη καθώς είναι εμφανής ο κρατικός παρεμβατισμός στα πλαίσια των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τόσο στην δυσκολία έναρξης της διαδικασίας της διαιτησίας, όσο και στην δυνατότητα άσκησης έφεσης για την Διαιτητική Απόφαση.

Σε αυτό που θα ήθελα να σταθώ παραπάνω, όμως είναι το συγκείμενο της ΔΑ 7/2016, οποίο εμπεριέχεται στο πρώτο μέρος αυτής. Η ανάγκη προσφυγής του ΣΞΗ στην διαιτησία για την υπογραφή της ΣΣΕ απορρέει από την προσηματική (σύμφωνα με την άποψη της ΣΞΗ) απουσία της ΕΞΗ από το τραπέζι των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η ΕΞΗ, από την άλλη, υποστήριξε ότι από τις 29/09/15 δεν υφίσταται ΔΣ, νόμιμα αιρετό, με δικαιοδοσία εκπροσώπησης της Ένωσης σε νομικές διαδικασίες, όπως είναι αυτή της διαπραγμάτευσης για την σύναψη της ΣΣΕ (ΟΜΕΔ, 2016, σ. 2, κεφ. Α, παρ. 5). Αυτόν τον ισχυρισμό απέριψε η εργατική πλευρά με διάφορα στοιχεία, όπως το ότι δεν υπάρχει πράξη τροποποίησης ή διάλυσης του σωματείου<sup>65</sup> ή το ότι το ΔΣ της ΕΞΗ (ο πρόεδρος κος Νικόλαος Χαλκιαδάκης και ο αντιπρόεδρος κος Εμμανουήλ Μανούσος) εκπροσωπεί κανονικά το σωματείο σε δημόσιους φορείς ή ημερίδες και δημοσιεύει ανακοινώσεις, υπογραφόμενες με την διοικητική τους ιδιότητα.

---

<sup>65</sup> Το γεγονός αυτό πιστοποιήθηκε και με την προσκόμιση, εκ μέρους του ΣΞΗ, από το Πρωτοδικείο Ηρακλείου, πιστοποιητικού μεταβολών (404/2016, σπ. α. στο ΟΜΕΔ, 2016, σελ. 5, κεφ. Β, παρ. 10)

## 5 Συμπεράσματα

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να καταδείξει την ταχεία απορρύθμιση που έχουν υποστεί οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα μέσα από την εφαρμογή των μνημονίων «οικονομικής ενίσχυσης για την ελληνική οικονομία». Είναι ευρέως γνωστό, πλέον, ότι τα τελευταία χρόνια η οικονομία της χώρας παλεύει να κρατηθεί σε βιώσιμα επίπεδα για την κοινωνία, βαλλόμενη από το χρέος, τα ελλείμματα, την οικονομική ύφεση κ.α.

Όπως έχω συνθηματικά αναφέρει και προσπαθήσει να δείξω, θεωρώ ότι η ελληνική οικονομική κρίση έχει τις ρίζες τις τουλάχιστον τρεις δεκαετίες πίσω και ότι τα μνημόνια δεν είναι λύση για την αντιμετώπισή της, απεναντίας διογκώνουν το πρόβλημα και επιβαρύνουν μεγάλες κοινωνικές ομάδες και τάξεις, όπως οι εργαζόμενοι και οι συνταξιούχοι.

Πιο συγκεκριμένα, η μισθωτή εργασία, από το 2010 και μετά, καλείται να σηκώσει στους ώμους της το μεγάλο βάρος της εξόδου της χώρας από την κρίση, μέσω σοβαρών επιπτώσεων, όπως περικοπές και πάγωμα μισθών, μείωση των κατώτερων ορίων, απελευθερώσεις απολύσεων, συρρίκνωση των εργατικών και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, και γενικότερα την αποδόμηση του εργατικού δικαίου, των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας, συστατικά στοιχεία που αποτελούσαν για πολλά χρόνια τις θεμελιώδεις προστασίες της εργατικής τάξης στις πλεονεκτικές απαιτήσεις των δυνάμεων τις αγοράς.

Οι ΣΣΕ, ειδικότερα, ως προέκταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην σύγκρουση των συμφερόντων εργασίας-κεφάλαιο, καθώς, εκτός από τον ρυθμιστικό τους χαρακτήρα (ορισμός όρων και συνθηκών εργασίας), δίνουν την δυνατότητα στον αδύναμο πόλο του παραπάνω συσχετισμού (δηλαδή στους εργαζομένους) να εξασφαλίσει δικαιώματα, να υπερασπιστεί κεκτημένα και να διαπραγματευτεί, εφόσον οι συνθήκες το επιτρέπουν (ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις), ευνοϊκούς όρους εργασίας και διαβίωσης. Με τις αλλαγές που επέφεραν οι νόμοι των μνημονίων στο σύστημα των ΣΣΕ, οι δυνατότητες αυτές χάνονται. Και άρα η επιστημονική τους ανάλυση χαρακτηρίζεται τουλάχιστον επιτακτική.

Και ακόμη πιο ενδιαφέρουσα είναι η παρατήρηση της πορείας των ΣΣΕ σε ένα ανεπτυγμένο οικονομικό κλάδο και σε μία περιοχή που δεν έχει πληγεί όσο άλλες από την κρίση, όπως το παράδειγμα του τουρισμού στην Κρήτη, καθώς έτσι πιστεύω καταλαβαίνει κανείς τις διαστάσεις του προβλήματος, αλλά και των λύσεων που εφαρμόζονται.

Αρχικά δύο αξιοσημείωτα συμπεράσματα μπορούν να εξαχθούν σε αυτό το στάδιο, σχετικά με την ανάλυση των ΣΣΕ των ξενοδοχοϋπαλλήλων στο Ηράκλειο, που επιχειρήθηκε στο παρόν πόνημα και με την συνολικότερη συζήτηση που έγινε. Πρώτον, το γεγονός ότι η εργατική πλευρά δέχθηκε οικειοθελώς το 2012 την

αξιοσέβαστη μείωση του βασικού μηνιαίου μισθού της τάξης του 15%, σε συνδυασμό με όλες τις υπόλοιπες μειώσεις, δείχνει την αποδυνάμωση των εργαζομένων στο συσχετισμό συμφερόντων και, δεύτερον, την αντίληψη που επικρατεί στο κοινωνικό φαντασιακό ότι λίγο-πολύ όλοι φταίνε («μαζί τα φάγαμε»), και άρα όλοι πρέπει να πληρώσουν.

Ακόμη μία σημαντική παράμετρος είναι η εντυπωσιακή ανοδική πορεία που παρατηρείται στον τουριστικό τομέα από το 2013 και μετά, με πολλούς να υποστηρίζουν ότι, μαζί με την ναυτιλία είναι οι σημαντικότεροι οικονομικοί συντελεστές της Ελλάδας, που κρατούν σε βιώσιμα επίπεδα την οικονομία της χώρας, εν μέσω κρίσης. Παρά, όμως, το γεγονός αυτό, η κατάσταση για τους ξενοδοχοϋπαλλήλους στο Ν. Ηρακλείου δεν βελτιώθηκε, αλλά το 2014 εφαρμόστηκαν, μέσω της ΣΣΕ, περισσότερες μειώσεις (5% στο βασικό μηνιαίο μισθό) και απορρυθμίσεις (δήμερη εργασία), ως απόρροια του γενικότερου κλίματος απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων πανελλαδικά και για όλους τους μισθωτούς<sup>66</sup>.

Μέσα σε όλο αυτό το κλίμα, που προσπάθησα να παρουσιάσω, αν αναλογιστεί κανείς τα επίπεδα αδήλωτης εργασίας που παρατηρούνται και τον αριθμό των θέσεων πρακτικής άσκησης στις ξενοδοχειακές μονάδες (ομάδες εργαζομένων χωρίς εργασιακά δικαιώματα), αντιλαμβάνεται την μειονεκτική θέση που κατέχει η εργασία. Απ' τη μία η «μαύρη» εργασία πλήττει τόσο τους ίδιους τους εργαζόμενους, όσο και την οικονομία ολόκληρη και απ' την άλλη οι «πρακτικάριοι», κάνοντας την ίδια εργασία με τους εργαζόμενους, απολαμβάνουν ελάχιστα δικαιώματα, αμείβονται λιγότερο και η αύξησή τους τα τελευταία χρόνια «απειλεί» τους μόνιμα απασχολούμενους στον τουριστικό κλάδο, αφού μειώνουν το κόστος εργασίας που τόσο «ταλανίζει» τις επιχειρήσεις, με τους εργοδότες να τους προτιμούν. Επίσης η μεγάλη συμμετοχή πρακτικής άσκησης από άτομα του εξωτερικού στον τουριστικό τομέα στην Ελλάδα καταδεικνύει την ισχυρή θέση που κατέχει ο ελληνικός τουρισμός στο παγκόσμιο γίγνεσθαι και την ανοδική πορεία που έχει τα τελευταία χρόνια.

Όπως εύλογα εξάγεται ως γενικό συμπέρασμα των παραπάνω, δύο πιστεύω ότι είναι οι βασικές αιτίες απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Αρχικά τα μνημόνια και η οικονομική κρίση. Ως φαινόμενα, αυτά τα δύο έχουν δώσει την βάση για την συρρίκνωση των εργασιακών δικαιωμάτων και απολαβών τα τελευταία χρόνια. Επίσης, όμως, η αποδυνάμωση του εργατικού κινήματος τις τελευταίες δεκαετίες υπήρξε καταλυτικός παράγοντας για την εφαρμογή των νεοφιλελεύθερων πολιτικών, καθώς μία ισχυρή εργατική τάξη θα λειτουργούσε ως «κόφτης» στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

---

<sup>66</sup>Γεγονός που επιβεβαιώνεται από τις ΕΓΣΣΕ

## 6 Βιβλιογραφία

- Adams, R. (1988). Desperately Seeking Industrial Relations Theory. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, σσ. 1-11.
- Diller, M. (1998). Working Without a Job: The Social Messages of the New Workfare. *Stanford Law and Policy Review* 9, σσ. 19-32.
- Ford, H. (n.d.). Mass Production. Στο E. Britannica, *22nd Edition, Volume 15*.
- Giddens, A. (2009). *Κοινωνιολογία* (2η Έκδοση εκδ.). (Δ. Γ. Τσαούσης, Μεταφρ.) Αθήνα: Gutenberg.
- Heywood, A. (2007). *Πολιτικές Ιδεολογίες*. (Ν. Μαραντζίδης, Επιμ., & Χ. Κουτρής, Μεταφρ.) Αθήνα: Επίκεντρο.
- Heywood, A. (2010). *Εισαγωγή στην Πολιτική*. (Γ. Καράμπελας, Μεταφρ.) Αθήνα: Πόλις.
- Hobsbawm, E. J. (2015). *Η Εποχή των Επαναστάσεων, 1789-1848*. Αθήνα: Μορφωτικό Ίδρυμα Εθνικής Τραπέζης.
- Kaufman, B. (1993). *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*. Ithaca: ILR Press.
- Kaufman, B. (2004). *The Global Evolution of Industrial Relations*. Geneva: International Labour Organization.
- Marsden, R. (1982). Industrial Relations: A Critique of Empiricism. *Sociology*, σσ. 232-250.
- Moore, B. (1984). *Κοινωνικές Ρίζες της Δικτατορίας και της Δημοκρατίας: Γαιοκτήμονες και Αγρότες στη Διαμόρφωση του Σύγχρονου Κόσμου*. Αθήνα: Κάλβος.
- Offe, C. (1993). *Κοινωνία της Εργασίας*. Αθήνα: Νήσος.
- Rubin, I. I. (1993). *Ιστορία Οικονομικών Θεωριών*. (Γ. Μηλιός, Επιμ., & Χ. Βαλλιάνος, Μεταφρ.) Αθήνα: Κριτική.
- Sabine, G. H. (1980). *Ιστορία των Πολιτικών Θεωριών*. Αθήνα: Ατλαντίς.
- Αγγελίδης-Γκιούρας (Επιμ.). (2005). *Θεωρίες της Πολιτικής και του Κράτους*. Αθήνα: Σαββάλας.
- Αμαργιωτάκης, Μ. (2015). *Οι Αλλαγές στα εργασιακά από το 2010 και μετά*.
- Αρανίτου, Β. (2010). Flexicurity: Μια Νέα Ιδέα με μια Πολύ Παλιά Ιστορία. Στο Ν. Παπαδάκης, & Μ. Σπυριδάκης (Επιμ.), *Αγορά Εργασίας, Κατάρτιση, Δια Βίου Μάθηση και Απασχόληση* (σσ. 103-116). Αθήνα: Εκδόσεις Ι. Σιδέρης.

- Αρανίτου, Β. (2012). *Κοινωνικός Διάλογος και Εργοδοτικές Οργανώσεις: Από τη Συνεργασία των Κοινωνικών Εταίρων στην Ηγεμονία των "Αγορών"*. Αθήνα: Εκδόσεις Σαββάλας.
- Βενιέρης, Δ. (2015). *Κοινωνική Πολιτική*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
- Βεργόπουλος, Κ. (2010). Ελληνική Κρίση και Προοδευτική Πολιτική. Στο *Ο Χάρτης της Κρίσης: Το Τέλος της Αυταπάτης* (σσ. 9-23). Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
- Δασκαλάκης, Δ. Ι. (2011). *Βιομηχανική Κοινωνιολογία και Βιομηχανικές Σχέσεις*. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- Δεδουσόπουλος, Α. (2004). *Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση* (Τόμ. Θεωρίες της Ανεργίας). Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Δεδουσόπουλος, Α. (2014). *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας*. Αθήνα: Gutenberg.
- Ειδική Γραμματεία για την Ανταγωνιστικότητα. (2006). *Ετήσια Έκθεση για την Ανταγωνιστικότητα*. Αθήνα: Εθνικό Συμβούλιο Ανταγωνιστικότητας και Ανάπτυξης.
- Θεοδωράτου, Δ. Ε. (1999). *Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Αθ. Σταμούλης.
- Θεοχαράκης, Ν. (2002). Ευελιξία στην Αγορά Εργασίας και Ανεργία. Στο Π. Γετίμης, Α. Δεδουσόπουλος, Ξ. Πετρινιώτη, Σ. Ρομπόλης, & Γ. Κουζής (Επιμ.), *Εργασία 2002* (σσ. 117-128). Αθήνα: Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Δ. Υ.-2. (n.d.). *Εργασιακά Θέματα, Μέρος 1ο: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας*.
- Ινστιτούτο ΣΕΤΕ. (2015). *Η Συμβολή του Τουρισμού στην Ελληνική Οικονομία το 2014 - Συνοπτική Απεικόνιση Βασικών Μεγεθών*. Αθήνα.
- ΙΟΒΕ. (2013). *Η Απασχόληση στον Τουριστικό Τομέα*. Αθήνα.
- Ιωακείμογλου, Η. (2000). Ανταγωνιστικότητα, Μισθοί και Απασχόληση. Στο Γ. Κουζής, & Σ. Ρομπόλης (Επιμ.), *Ζητήματα Κοινωνικού Διαλόγου* (σσ. 169-192). Αθήνα: Gutenberg.
- Καρακιουλάφη, Χ. (2012). *Εργασιακές Σχέσεις: Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Εμπειρικά Ζητήματα*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Κατσανέβας, Θ. (1981). *Το Σύγχρονο Συνδικαλιστικό Κίνημα στην Ελλάδα*. Αθήνα: Νέα Σύνορα.
- Κουζής, Γ. (2007). Τα Βασικά Χαρακτηριστικά του Σύγχρονου Ελληνικού Συνδικαλιστικού Κινήματος. Στο *Εργασία και Πολιτική: Συνδικαλισμός και*

- Οργάνωση Συμφερόντων στην Ελλάδα 1974-2004* (σσ. 323-342). Αθήνα: Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα.
- Κουζής, Γ. (2011). Το εργασιακό τοπίο στην Ελλάδα μετά από το μνημόνιο. Στο *Κρίση και Εργασία*. Αθήνα: Μορφωτικό Ίδρυμα της ΕΣΗΕΑ.
- Κουζής, Γ. (2015). Η Εργασία στο Απόσπασμα κατά την Περίοδο της Κρίσης και των Μνημονίων. *Κοινωνική Πολιτική*, σσ. 7-18.
- Κουζής, Γ. (2016). *Εργασία, Μνημόνια και η υποτίμηση του ρόλου της Ευρώπης*. Ανάκτηση 2016, από <http://tvxs.gr/news/egrapsan-eipan/ergasia-mnimonia-kai-i-yrotimisi-toy-roloy-tis-eyropis>.
- Κουζής, Γ., & Ρομπόλης, Σ. (2000). Εισαγωγή. Στο Γ. Κουζής, & Σ. Ρομπόλης (Επιμ.), *Ζητήματα Κοινωνικού Διαλόγου* (σσ. 11-41). Αθήνα: Gutenberg.
- Κουκουλές, Γ. (1997). Αναδρομή σ' ένα Αμφιλεγόμενο Παρελθόν. Στο Κ. Κασιμάτη (Επιμ.), *Το Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα στο Τέλος του 20ου Αιώνα*. Αθήνα: Gutenberg.
- Κυριακούλιας, Π. (2012). *Οι Εργασιακές Σχέσεις Μετά το Μνημόνιο*. Ανάκτηση από <http://www.eiead.gr/>.
- Ληξτουριώτης, Ι. Δ. (2016, Μάιος). *Ελευθερία της Εργασίας*. Ανάκτηση από [Academia.edu](http://Academia.edu).
- Μοσχονάς, Α., & Κονιόρδος, Σ. (2004). Εισαγωγή: Η Προβληματική των Εργασιακών Σχέσεων στην Ευρώπη. Στο Α. Μοσχονάς, & Σ. Κονιόρδος (Επιμ.), *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις: Προβληματισμού και Αναζητήσεις σε Εθνικό και Διευρωπαϊκό Πεδίο* (σσ. 17-53). Αθήνα: Gutenberg.
- Μυλωνόπουλος, Δ., Μέντης, Γ., & Πολυξένη, Μ. (2003). *Οι Εργασιακές Σχέσεις στις Τουριστικές Επιχειρήσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Προπομπός.
- ΟΜΕΔ. (2016). *ΔΑ 7/2016*. Ανάκτηση 2016, από <http://www.omed.gr/el/taxonomy/term/107>
- Πετράκη, Γ. (2007). *Οι Νέες Μορφές Οργάνωσης της Εργασίας*. Αθήνα: Gutenberg.
- Σπουρδαλάκης, Μ., Παπαβλασόπουλος, Ε., & Αρανίτου, Β. (2011). Από την Πολυεπίπεδη Διακυβέρνηση στο ... Μνημόνιο: Το Χρονικό μίας Προαναγγελθείσας Κρίσης. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*(134-135).
- Τορτοπίδης, Α. (2000). Ανταγωνιστικότητα και Ανάπτυξη. Στο Γ. Κουζής, & Σ. Ρομπόλης (Επιμ.), *Ζητήματα Κοινωνικού Διαλόγου* (σσ. 193-211). Αθήνα: Gutenberg.
- Τσάρτας, Π. (1995). *Οι Κοινωνικές Επιπτώσεις του Τουρισμού*. Αθήνα: ΕΚΚΕ.

