

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
Πολιτισμός: Κοινωνικές Πρακτικές & Συγκρούσεις

ΘΕΜΑ : **ΣΧΕΣΕΙΣ ΞΕΟΥΣΙΑΣ**
ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ :
ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ : ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ
ΚΟΝΙΟΡΔΟΣ ΣΩΚΡΑΤΗΣ
ΤΣΙΩΛΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΣΥΓΓΡΑΦΗ : ΒΑΣΙΛΑΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑ
ΑΡ. Μ. : 50

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ :

<u>Περίληψη</u>	<u>σελ. 5</u>
-----------------	---------------

<u>Πρόλογος</u>	<u>σελ. 12</u>
-----------------	----------------

Κεφάλαιο 1

<u>1 Θεωρητικές προσεγγίσεις για την οργάνωση της εργασίας</u>	<u>σελ. 14</u>
--	----------------

<u>1.1 Karl Marx</u>	<u>σελ. 15</u>
----------------------	----------------

<u>1.2 Emile Durkheim</u>	<u>σελ. 18</u>
---------------------------	----------------

<u>1.3 Max Weber</u>	<u>σελ. 20</u>
----------------------	----------------

<u>1.4 Τεϋλορισμός</u>	<u>σελ. 22</u>
------------------------	----------------

<u>1.5 Φορντισμός</u>	<u>σελ. 24</u>
-----------------------	----------------

<u>1.6 Henry Fayol</u>	<u>σελ. 26</u>
------------------------	----------------

<u>1.7 Η σχολή των ανθρώπινων σχέσεων</u>	<u>σελ. 27</u>
---	----------------

<u>1.8 Θεωρία των ανθρώπινων αναγκών</u>	<u>σελ. 29</u>
--	----------------

<u>1.9 Θεωρία χ και γ</u>	<u>σελ. 32</u>
---------------------------	----------------

<u>1.10 Συμπεράσματα</u>	<u>σελ. 34</u>
--------------------------	----------------

Κεφάλαιο 2

<u>2 Παράγοντες που επηρεάζουν την οργάνωση της εργασίας και την διαμόρφωση των σχέσεων στον εργασιακό χώρο</u>	<u>σελ. 35</u>
---	----------------

<u>2.1 Οργάνωση εργασίας και εργασιακές σχέσεις</u>	<u>σελ. 36</u>
---	----------------

<u>2.2 Εργασιακό κλίμα</u>	<u>σελ. 41</u>
----------------------------	----------------

<u>2.3 Η σημασία της επικοινωνίας για την οργάνωση εργασίας και την διαμόρφωση σχέσεων στον εργασιακό χώρο</u>	<u>σελ. 46</u>
--	----------------

<u>2.4 Συμπεράσματα</u>	<u>σελ. 55</u>
-------------------------	----------------

Κεφάλαιο 3

3 Ο ρόλος των εργαζομένων και ο τρόπος αντιμετώπισης τους στις σύγχρονες οργανώσεις σελ. 56

3.1 Η επίδραση των μετασχηματισμών της δομής και οργάνωσης της εργασίας στον ρόλο των εργαζομένων και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης σελ. 58

3.2 Ο ρόλος των εργαζομένων και ο τρόπος αντιμετώπισης τους από την διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού (ΔΑΔ) στις σύγχρονες οργανώσεις σελ. 71

3.3 Παρακίνηση των εργαζομένων και οργανωτική συμπεριφορά σελ. 77

3.4 Παρακίνηση των εργαζομένων και εξουσία σελ. 84

3.5 Συμπεράσματα σελ. 89

Κεφάλαιο 4

4 Οι εργασιακές σχέσεις ως σχέσεις εξουσίας – Το φαινόμενο της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας σελ. 91

4.1 Σχέσεις εξουσίας σελ. 92

4.2 Παρενόχληση στον εργασιακό χώρο σελ. 94

4.3 Ηθική παρενόχληση σελ. 96

4.4 Σεξουαλική παρενόχληση σελ. 114

4.5 Συμπεράσματα σελ. 126

Επίλογος σελ. 127

Βιβλιογραφία σελ. 129

Παραρτήματα σελ. 133

Περίληψη

Σχέσεις εξουσίας στον εργασιακό χώρο

Η εργασία απασχολεί κάθε άτομο μέσα σε μια κοινωνία, εφόσον αποτελεί ένα πολύ σημαντικό παράγοντα για την επιβίωση και την αυτοπραγμάτωση των ατόμων και συμβάλει στην κοινωνικοποίηση τους και στην ομαλή ένταξη τους στο κοινωνικό σύνολο. Από το κοινωνικό σύστημα και τις εκάστοτε κυβερνήσεις καθορίζονται η οργάνωση και οι ρυθμίσεις για την εργασία, αφού μέσα σε αυτό εντάσσονται και λειτουργούν όλοι οι οργανισμοί και συνεπώς, καθορίζεται ο ρόλος των εργαζομένων και ο τρόπος αντιμετώπισης τους από τις εκάστοτε διοικήσεις, καθώς επίσης και η διαμόρφωση των σχέσεων μέσα στον εργασιακό χώρο. Για τον λόγο ότι κάθε οργανισμός λειτουργεί μέσα σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό σύστημα και οργανώνεται σύμφωνα με τις αξίες που πηγάζουν από αυτό, είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι η ομαλή λειτουργία κάθε οργανισμού, η σωστή οργάνωση και εκτέλεση κάθε εργασίας και η διαμόρφωση εργασιακών σχέσεων εξαρτάται, από τους κανόνες που επιβάλλουν οι εκάστοτε κυβερνήσεις για να διασφαλίσουν την εύρυθμη λειτουργία και την εξομάλυνση των συγκρούσεων που είναι πιθανό να προκύψουν για ζητήματα εργασίας. Οι εργασιακές ρυθμίσεις και οι όροι εργασίας εξαρτώνται από την έλλογη χρήση της εξουσίας, δηλαδή τον τρόπο χρήσης της δυνατότητας επιβολής νέων δεδομένων, από την πλευρά των εργοδοτών και της εκάστοτε διοικήσεως.

Η ενασχόληση με την οργάνωση της εργασίας, τον ρόλο των εργαζομένων και τις σχέσεις που διαμορφώνονται στον εργασιακό χώρο δεν είναι ζητήματα τα οποία προέκυψαν μόνο στην σύγχρονες κοινωνίες, αλλά απασχόλησαν από παλαιότερα πολλούς θεωρητικούς και έχουν αναπτυχθεί διάφορες θεωρητικές προσεγγίσεις για τα ζητήματα αυτά. Στην εργασία αυτή, αναφέρομαι σε θεωρητικές προσεγγίσεις, οι οποίες πιστεύεται ότι είναι σημαντικές και αποτελούν βασικά στοιχεία για την κατανόηση της οργάνωσης της εργασίας, των ρυθμίσεων της, της διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων καθώς και του τρόπου αντιμετώπισης των εργαζομένων και της αξιοποίησης της εργασιακής τους δύναμης από τις διάφορες μορφές οργάνωσης. Επιπρόσθετα, αναφέρομαι στους παράγοντες που επηρεάζουν την οργάνωση της εργασίας και καθορίζουν τον ρόλο των εργαζομένων, όπως είναι η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, το εργασιακό κλίμα και η ανάπτυξη της επικοινωνίας στον εργασιακό χώρο, καθώς επίσης και στην επίδραση των μετασχηματισμών της δομής

και οργάνωσης της εργασίας και των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στον ρόλο των εργαζομένων και στον τρόπο αντιμετώπισης τους από τις σύγχρονες οργανώσεις, στην χρήση εξουσίας καθώς επίσης και στην εκδήλωση αρνητικών συμπεριφορών και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Οι σχέσεις στον εργασιακό χώρο βασίζονται στην ιεραρχία και εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τις επικρατούσες αντιλήψεις για την εργασία καθώς και για την θέση των ατόμων στον εργασιακό χώρο, από το εκάστοτε κοινωνικό σύστημα. Η θέσπιση διατάξεων για την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την προστασία τους είναι επιβεβλημένη, σε κάθε περίπτωση. Παρατηρείται όμως, παρά το γεγονός αυτό, μια ελλιπής προσπάθεια για την διευθέτηση των ζητημάτων που αφορούν την κατάχρηση της εξουσίας και την διαχείριση της δύναμης των ιεραρχικά ανωτέρων στον εργασιακό χώρο.

Αναφέρομαι στον τρόπο αντιμετώπισης των εργαζομένων από το τμήμα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού για τον λόγο ότι θεωρείται βασικό στοιχείο της σύγχρονης οργάνωσης. Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού και ο ρόλος της, είναι ιδιαίτερης σημασίας για τον λόγο ότι αντιλαμβάνεται τους ανθρώπους ως αλληλεξαρτώμενα και αλληλοσυμπληρούμενα σύνολα, αναγνωρίζει την συνεργασία ως βασικό παράγοντα για την αποτελεσματικότητα και αναλαμβάνει την παρακίνηση των εργαζομένων, που αποτελεί τον πιο διαδεδομένο τρόπο για την επίτευξη της αύξησης της αποδοτικότητας τους και την διαπραγμάτευση για τα διάφορα ζητήματα που προκύπτουν όσον αφορά την σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων καθώς και τα ζητήματα που αφορούν την χρήση εξουσίας από την πλευρά της διοίκησης.

Η παρακίνηση των εργαζομένων μέσω κινήτρων, έχει ως στόχο την αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων, που αποτελεί τον σημαντικότερο παράγοντα ανάπτυξης των επιχειρήσεων, αλλά ουσιαστικά αποτελεί ένα μέσο για την εκμετάλλευση των εργαζομένων στην πράξη, ώστε να είναι όσο το δυνατό πιο παραγωγικοί χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ιδιαίτερα η ικανοποίηση στην εργασία. Η σχέση ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο είναι μια σχέση εξάρτησης, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι, σε πολλές περιπτώσεις, συμβιβάζονται και δέχονται όρους κατ' ανάγκη, ιδιαιτέρως σε περιόδους κρίσης όπου η ανεργία αυξάνεται και οι επιλογές είναι περιορισμένες.

Οι ευέλικτες μορφές οργάνωσης, στον βαθμό που χρησιμοποιούνται για την εκμετάλλευση της γνωστικής δύναμης των εργαζομένων και προωθούν την συμμετοχή τους στις διαδικασίες ανάπτυξης των επιχειρήσεων, δεν αποτελούν

τρόπους υποβάθμισης των εργασιακών συνθηκών. Σε πολλές περιπτώσεις, όμως, ταυτίζονται με την μείωση του κόστους εργασίας και προωθούν πρακτικές όπως η σύναψη συμβάσεων μερικής ή προσωρινής απασχόλησης, η μείωση μισθών κ.α. γεγονός που σημαίνει ότι οδηγούν στην υποβάθμιση και στην φθορά της ποιότητας της εργασίας, για τον λόγο ότι οι πρακτικές αυτές σχετίζονται με την ασταθή και αβέβαιη και χαμηλά αμειβόμενη εργασία, την υποαπασχόληση, την ανασφάλεια και την ελλιπή κοινωνική προστασία. Το γεγονός αυτό, εκτός του ότι συνεπάγεται την φθορά της ποιότητας της εργασίας, είναι πιθανό να έχει πολύ σημαντικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους όσον αφορά τον προσωπικό και κοινωνικό τους βίο αλλά και την ψυχική και σωματική τους υγεία.

Οι εργαζόμενοι, σε πολλές περιπτώσεις, συμβιβάζονται και δέχονται όρους και εργασιακές μεταρρυθμίσεις, κατ' ανάγκη, για να αποκτήσουν κάποια εργασιακή θέση ή να διασφαλίσουν την ήδη υπάρχουσα εργασία. Ιδιαίτερα σε περιόδους κρίσης οι εργασιακές ρυθμίσεις και οι όροι εργασίας λειτουργούν κατά των εργαζομένων οι οποίοι αποδέχονται αναγκαστικά την υπάρχουσα κατάσταση, μη μπορώντας να κάνουν διαφορετικά εφόσον δεν έχουν άλλη επιλογή. Αυτή είναι μια μορφή κατάχρησης εξουσίας και αποτελεί απειλή για τους εργαζόμενους καθώς η εργασία αποτελεί, όπως προαναφέρθηκε, το μέσο για την επιβίωση, την αυτοπραγμάτωση και την κοινωνική ένταξη των ατόμων και συνεπώς η απώλεια της οδηγεί στην δημιουργία σημαντικών προβλημάτων. Από την άλλη πλευρά η εμφάνιση και ανάπτυξη αρνητικών συμπεριφορών μέσα στην επιχείρηση δημιουργεί κρίση στην εργασία, κλίμα ανασφάλειας, φθείρεται η ποιότητα εργασίας και το εργασιακό κλίμα, υπάρχει ρήξη στις εργασιακές σχέσεις, πολύ πίεση και δυσμενείς συνθήκες στις οποίες οι εργαζόμενοι οφείλουν να προσαρμοστούν και να υπομένουν εις βάρος τους, καθώς βρίσκονται υπό την απειλή της ανεργίας.

Οι εργασιακές ρυθμίσεις και οι όροι εργασίας εξαρτώνται από την χρήση της εξουσίας από την πλευρά της διοικήσεως και λειτουργούν, συνήθως, κατά των εργαζομένων οι οποίοι αποδέχονται αναγκαστικά την υπάρχουσα κατάσταση, μη μπορώντας να κάνουν διαφορετικά εφόσον δεν έχουν άλλη επιλογή. Σε πολλές περιπτώσεις, η οργάνωση της εργασίας και η πίεση που ασκείται στους εργαζομένους οδηγεί στην εξουθένωση των εργαζομένων, την φθορά των εργασιακών σχέσεων και της ποιότητας εργασίας και στην εκδήλωση αρνητικών, ανεπιθύμητων συμπεριφορών ή ακόμα και σε παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, που είναι ένα φαινόμενο το

οποίο εμφανίζεται σε μεγάλο βαθμό στις σύγχρονες οργανώσεις και έχει σημαντικές αρνητικές συνέπειες για την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων.

Η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο αποτελεί ένα φαινόμενο το οποίο εκφράζει τις σχέσεις εξουσίας και την φθορά του εργασιακού κλίματος και των εργασιακών σχέσεων. Τα θύματα της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, σπάνια αντιδρούν για τον λόγο ότι από την συμπεριφορά τους κρίνεται η παραμονή τους στην επιχείρηση καθώς επίσης και οι όροι με τους οποίους θα παραμείνουν. Αυτή είναι μια μορφή κατάχρησης εξουσίας και αποτελεί απειλή για τους εργαζόμενους.

Η εμφάνιση και ανάπτυξη αρνητικών συμπεριφορών μέσα στην επιχείρηση δημιουργεί, όπως προαναφέρθηκε, κρίση στην εργασία, κλίμα ανασφάλειας, φθείρεται η ποιότητα εργασίας και το εργασιακό κλίμα, υπάρχει ρήξη στις εργασιακές σχέσεις και δυσμενείς συνθήκες στις οποίες οι εργαζόμενοι οφείλουν να προσαρμοστούν και να υπομένουν εις βάρος τους. Ενώ θεωρείται ότι υπάρχουν τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου αυτού, ουσιαστικά παρατηρείται η ελλιπής κάλυψη και η συνέχιση του, λόγω των συνεπειών που επιφέρει η ανεργία, η οποία αποτελεί ένα από τους κυριότερους φόβους για τους εργαζόμενους. Συνεπώς, παρατηρείται ότι η διασφάλιση της ποιότητας στην εργασία και οι σχέσεις που διαμορφώνονται στον εργασιακό χώρο εξαρτώνται κυρίως από την έλλογη χρήση της εξουσίας από όσους την κατέχουν.

Power relations in the workplace

Employment concerns about every person in a society, if it consists a very important factor for the survival and the self-realization of the people and affects their socialization and smooth drawing at the integration. By the social system every government the organization and the arrangements for the employment are determined, due to the fact that in it all the organizations are integrated and consequently the role of the employees and the workarround is determined by every management as well as the shaping of the relations in the workplace. For the reason that every organization functions in a particular integration and are organized according to the values that come from it, it is interesting to point that the normal function of every organization, the right arrangement execution of each work and the shaping of work relations depend on the rules that each government imposes, to secure a normal function and the normalization of conflicts, that are possible to occur about employment. Work regulations and the conditions depend on the rational use of power such as the way of use of the chance to impose new data, by the side of employers and each administration.

Working with the organization of employment, the role of employees and the relations that are created, is not a subject that there is only in the modern societies but it was a topic that was discussed by many theorists and many theoretical approaches were made. At this assignment, I Am referring to many theoretical approaches, that are considered to be essential and consist of important elements for the comprehension of work organization, the regulations ,the shaping of work relations as well as the way on how to deal with the employees and their exploitation of work power by different forms of organization. Moreover, I am referring to the factors that influence the work organization and set the role of employees, like the shaping of work relations, the work atmosphere and the development of communication in the workplace, as well as the influence of structure transformations and work organization and the flexible employment at the role of employees and how they are dealt by the modern societies at the use of power as well as at the negative behavior and harassment in the workplace.

Relations in the workplace depend on hierarchy and highly depend on the perceptions about employment as well as the position of people in the workplace by each social system. The establishment of items for the protection of rights of

employees and their protection is incumbent. Despite this fact, it seems that an imperfect attempt about the topics that concern the overuse of power and the operation of power of hierarchically superior in the workplace. I am referring to the way the employees are dealt by the section of administration of human staff, for the reason that it is considered to be a vital point of modern organization. The administration of human staff and its role is of highly importance for the reason that it realizes people as interdependent and that they complement each other, it recognizes collaboration as an important factor for the effectiveness and urge the employees, something that consists the most known way for their increase of efficiency and the negotiation about different topics that appear as far as the relation between the employers and the employees are concerned, as well as the topics about the use of power by the administration side.

The motivation of employees aims at the increase of efficiency, that consists the vital factor of development at the companies, and it seems to be a way about the exploitation of employees in action so as to be as more productive as they can, without taking into consideration their pleasure for employment. The relation between the employer and the employee is a relation of dependence as a result the employees in many cases to be compromised and accept conditions by need, especially at periods of financial crisis, when unemployment is increased and options are limited.

The flexible forms of organization, at the rate they are used for the exploitation of rational powers of employees and promote their involvement at the development procedures at the companies, do not seem to be ways of degradation working conditions. In many cases, they are matching with the decrease working cost and promote approaches such as the conclusion of insurance contracts of partial or temporary work, the reduce of salaries etc, a fact that means that they lead to degradation and to the ruin of work quality, for the reason that these approaches are related to the unstable and uncertain and underpaid working conditions, the underemployment, the insecurity and the incomplete social protection. This fact, except that it leads to the ruin of work quality, it is highly possible to have very important influences for employees as far as their personal and social life is concerned, as well as the psychic and body health.

The employees, in many cases, are compromised and accept conditions and work regulations by need in order to obtain a certain working position or to secure their already one. Especially, at periods of financial crisis, working regulations and

working conditions are against the employees, who accept the current situation, as they cannot do something different, they do not have another choice. This is a form of overuse of power and is a threat for the employees, as the employment is, as it is mentioned earlier, the way for survival, the self-realization and the social integration of people and, consequently, its loss leads to the creation of important problems. On the other hand, the appearance and the creation of negative behavior in the company creates a crisis to the work, to the insecurity, the quality of work is ruined and the working atmosphere as well, there is a rupture at the working relations a lot of pressure very bad conditions that employees must compromise with and be patient with, because they do not want to be unemployed. The working relations and the working conditions are depended by the use of power as far as administration is concerned, and they usually work against the employees, who accept the current situation, because they do not have another choice. In many cases, the organization of work and the pressure that the employees have leads to the burnout of employees and the creation of negative behavior, the ruin of work relations and the quality of employment or even to harassment in the workplace, a phenomenon that is highly appeared at the modern organizations and has many important and negative influences for the psychic and body health.

The harassment in the workplace is a phenomenon that expresses the power relations and the ruin of working conditions and working relations. The victims in the workplace, as it has already mentioned, rarely react because by their attitude their staying at work is at risk and they will not negotiate the rules by which they will keep their jobs. This is a form of overuse of power and it is a threat to the employees. The appearance and the creation of negative behavior in the company, creates as it is mentioned crisis to the work, to the insecurity, the quality of work and the working conditions are ruined, there is a rupture at the working relations and very adverse conditions under which the employees must compromise with. Although it is considered that there ways to deal with this phenomenon, it is incompletely covered and continues, because of the influences of unemployment, which is one of the greatest fears of the employees. Consequently, it is observed that the ensuring of the quality of employment and the relations that are created in the workplace are basically depended on the eloquent use of power by those that has it.

Πρόλογος

Η εργασία απασχολεί κάθε άτομο μέσα σε μια κοινωνία, εφόσον αποτελεί ένα πολύ σημαντικό παράγοντα για την επιβίωση και την αυτοπραγμάτωση των ατόμων και συμβάλει στην κοινωνικοποίηση τους και στην ομαλή ένταξη τους στο κοινωνικό σύνολο. Από το κοινωνικό σύστημα και τις εκάστοτε κυβερνήσεις καθορίζονται η οργάνωση και οι ρυθμίσεις για την εργασίας, αφού μέσα σε αυτό εντάσσονται και λειτουργούν όλοι οι οργανισμοί και συνεπώς, καθορίζεται ο ρόλος των εργαζομένων και ο τρόπος αντιμετώπισης τους από τις εκάστοτε διοικήσεις, καθώς επίσης και η διαμόρφωση των σχέσεων μέσα στον εργασιακό χώρο. Η ομαλή λειτουργία κάθε οργανισμού εξαρτάται από παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό κλίμα και την ποιότητα εργασίας, από την ανάπτυξη της επικοινωνίας και την διαμόρφωση εργασιακών σχέσεων, ώστε να διευκολύνεται η συνεργασία με σκοπό την ευημερία, την επίτευξη των στόχων του εκάστοτε οργανισμού και την προώθηση των συμφερόντων του.

Στόχος της εκάστοτε διοίκησης είναι η ανάπτυξη της επιχείρησης και η προώθηση των συμφερόντων της με αποτέλεσμα, στις περισσότερες περιπτώσεις οι εργαζόμενοι να είναι αναγκασμένοι να προσαρμόζονται συνεχώς σε νέες συνθήκες και σε πρόσθετες εργασιακές υποχρεώσεις και να βελτιώνουν, όσο είναι δυνατό, τις γνώσεις και τις ικανότητες τους για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις νέες εργασιακές απαιτήσεις και τον αυξανόμενο ανταγωνισμό.

Οι εργασιακές ρυθμίσεις και οι όροι εργασίας εξαρτώνται από την έλλογη χρήση της εξουσίας, δηλαδή τον τρόπο χρήσης της δυνατότητας επιβολής νέων δεδομένων, από την πλευρά των εργοδοτών και της εκάστοτε διοικήσεως. Σε πολλές περιπτώσεις, η οργάνωση της εργασίας και η πίεση που ασκείται στους εργαζομένους οδηγεί στην εξουθένωση των εργαζομένων, την φθορά των εργασιακών σχέσεων και της ποιότητας εργασίας και στην εκδήλωση αρνητικών, ανεπιθύμητων συμπεριφορών ή ακόμα και σε παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, που είναι ένα φαινόμενο το οποίο εμφανίζεται σε μεγάλο βαθμό στις σύγχρονες οργανώσεις και έχει σημαντικές αρνητικές συνέπειες για την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων.

Η ενασχόληση με την οργάνωση της εργασίας, τον ρόλο των εργαζομένων και τις σχέσεις που διαμορφώνονται στον εργασιακό χώρο δεν είναι ζητήματα τα οποία προέκυψαν μόνο στην σύγχρονες κοινωνίες, αλλά απασχόλησαν από παλαιότερα πολλούς θεωρητικούς και έχουν αναπτυχθεί διάφορες θεωρητικές προσεγγίσεις για τα

ζητήματα αυτά. Στην εργασία αυτή, θα αναφερθώ σε θεωρητικές προσεγγίσεις, οι οποίες πιστεύεται ότι είναι σημαντικές και αποτελούν βασικά στοιχεία για την κατανόηση της οργάνωσης της εργασίας, των ρυθμίσεων της, της διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων καθώς και του τρόπου αντιμετώπισης των εργαζομένων και της αξιοποίησης της εργασιακής τους δύναμης από τις διάφορες μορφές οργάνωσης.

Επιπρόσθετα, θα αναφερθώ στους παράγοντες που επηρεάζουν την οργάνωση της εργασίας και καθορίζουν τον ρόλο των εργαζομένων, όπως είναι η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, το εργασιακό κλίμα και η ανάπτυξη της επικοινωνίας στον εργασιακό χώρο, καθώς επίσης και στην επίδραση των μετασχηματισμών της δομής και οργάνωσης της εργασίας και των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στον ρόλο των εργαζομένων και στον τρόπο αντιμετώπισης τους από τις σύγχρονες οργανώσεις, στην χρήση εξουσίας καθώς επίσης και στην εκδήλωση αρνητικών συμπεριφορών και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Κεφάλαιο 1

1 Θεωρητικές προσεγγίσεις για την οργάνωση της εργασίας

Η ενασχόληση με την οργάνωση της εργασίας, τον ρόλο των εργαζομένων και τις σχέσεις που διαμορφώνονται στον εργασιακό χώρο, όπως προαναφέρθηκε, δεν είναι σύγχρονο φαινόμενο. Τα ζητήματα αυτά που σχετίζονται με την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις απασχόλησαν από παλαιότερα πολλούς θεωρητικούς και έχουν αναπτυχθεί διάφορες θεωρητικές προσεγγίσεις για τα ζητήματα που σχετίζονται με τον καταμερισμό εργασίας, με το πώς θα έπρεπε να αντιμετωπίζονται οι εργαζόμενοι, που αποτελούν κύριο μέρος της παραγωγικής διαδικασίας καθώς επίσης και με την διαμόρφωση των σχέσεων μεταξύ της εργοδοσίας και των εργαζομένων.

Έχουν αναπτυχθεί θεωρητικές προσεγγίσεις οι οποίες αντιλαμβάνονται τον εργαζόμενο ως μέσο για την διατήρηση και την ανάπτυξη μιας δεδομένης κατάστασης, που διαμορφώνεται από το κοινωνικό σύστημα και τις κοινωνικές συνθήκες, όπως η θεωρία του Karl Marx, του Emile Durkheim και του Max Weber, οι οποίες αναφέρονται περισσότερο στην επίδραση της οργάνωσης της εργασίας για τους εργαζόμενους. Στις κλασικές προσεγγίσεις, θεωρείται, ότι οι εργαζόμενοι προσαρμόζουν τις δράσεις τους σύμφωνα με την οργάνωση, η οποία θέτει τους κανονισμούς και περιορίζει τις επιλογές των εργαζομένων. Από την άλλη πλευρά, έχουν αναπτυχθεί θεωρίες, όπως ο Τείλορισμός και ο Φορντισμός, οι οποίες εστίασαν περισσότερο σε πραγματικά προβλήματα που είναι πιθανό να προκύψουν στον εργασιακό χώρο, όπως είναι, για παράδειγμα, η εξειδίκευση, ο μισθός, ο χρόνος εργασίας κ.α. Ωστόσο, παρατηρήθηκε η ενασχόληση με την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων και αναπτύχθηκαν θεωρητικές προσεγγίσεις, οι οποίες ασχολήθηκαν περισσότερο με τις ανάγκες τους και τον τρόπο παρακίνησης τους, ώστε να τους δίνονται κίνητρα για να αξιοποιούν στο έπακρο τις δυνατότητες τους, προκειμένου να επιτευχθεί ο απώτερος σκοπός, που είναι η ανάπτυξη της παραγωγικής διαδικασίας και η αύξηση του κέρδους.

Στο κεφάλαιο αυτό, θα αναφερθώ σε θεωρητικές προσεγγίσεις που έχουν αναπτυχθεί σχετικά με την εργασία και τον ρόλο των εργαζομένων και συμβάλουν στην κατανόηση της οργάνωσης και των ρυθμίσεων της εργασίας, της διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων καθώς και του τρόπου αντιμετώπισης των εργαζομένων και της αξιοποίησης της εργασιακής τους δύναμης από τις διάφορες μορφές οργάνωσης.

1.1 Karl Marx

Στην θεωρητική προσέγγιση του Marx, πιστεύεται ότι οι άνθρωποι υπάρχουν και λειτουργούν μέσα στο κοινωνικό σύστημα και σύμφωνα με τις αρχές του, διαμορφώνουν την προσωπικότητά τους και προσαρμόζουν τις δράσεις τους. Συγκεκριμένα αναφέρει ότι το είναι των ανθρώπων δεν καθορίζεται από την συνείδηση τους, αλλά το κοινωνικό τους τελικά καθορίζει την συνείδηση τους.¹ Κοινωνικό θεωρείται το σύνολο των υλικών συνθηκών οι οποίες καθορίζουν την συνείδηση, τις ιδέες και τις αντιλήψεις των ανθρώπων.

Σύμφωνα με την άποψη αυτή, η εργασιακή δύναμη χρησιμοποιείται μέσα στην παραγωγική διαδικασία για τον λόγο ότι η ύλη, τα κτίρια, τα εργαλεία και οι μηχανές δεν είναι δυνατό να λειτουργήσουν από μόνα τους και ο εργάτης είναι υποχρεωμένος να προσαρμόζει τις δράσεις του προς όφελος του κεφαλαίου, εφόσον ο καπιταλιστής είναι αυτός που τον ενεργοποιεί μισθώνοντας τον για την εργασία του. Το σύστημα το οποίο περιγράφει ο Marx, το καπιταλιστικό σύστημα λειτουργεί με βάση την προϋπόθεση ότι υπάρχει μία συγκεκριμένη ομάδα ανθρώπων, η οποία διαθέτει το κεφάλαιο και συνεπώς έχει την δυνατότητα να αγοράσει την εργασιακή δύναμη από όσους δεν κατέχουν παρά αυτή την δύναμη.²

Το κεφάλαιο, σύμφωνα με τον Marx, αποτελεί μία συγκεκριμένη κοινωνική σχέση παραγωγής, η οποία ανήκει σε μία συγκεκριμένη ιστορική οργάνωση της κοινωνίας³ και περιλαμβάνει τα μέσα παραγωγής, που μονοπωλούνται από ένα τμήμα της κοινωνίας, τους καπιταλιστές. Οι εργασιακές σχέσεις είναι από την βάση τους άνισες και αυτή η ανισότητα που παρατηρείται στην παραγωγική διαδικασία θεωρείται κοινωνικό κατασκεύασμα.

Σύμφωνα με τον Marx, τα ανθρώπινα όντα επιτυγχάνουν την εκπλήρωση της ανθρώπινης υπόστασης τους μέσα από την εργασία τους. (labour).⁴ Ωστόσο, θεωρείται ότι ο τρόπος με τον οποίο εκτελείται η εργασία διαμορφώνεται με βάση μία σχέση εξάρτησης του εργάτη από τον εργοδότη του, καθώς εξαναγκάζεται να πουλάει την εργατική του δύναμη για τον λόγο ότι η επιβίωση και η ζωή του στηρίζονται στον

¹M. N. ΑΝΤΩΝΟΠΟΥΛΟΥ, Θεωρία και ιδεολογία στην σκέψη των κλασικών της κοινωνιολογίας, Αθήνα : ΠΑΠΑΖΗΣΗ, 1991 σελ. 72

²ΡΑΪΜΟΝ ΑΡΟΝ, Η εξέλιξη της κοινωνιολογικής σκέψης, Τόμος Α' (ΜΟΝΤΕΣΚΙΕ, ΚΟΝΤ, ΜΑΡΧ, ΤΟΚΒΙΑ) Μ. ΛΥΚΟΥΔΗΣ (μτφρ.), Αθήνα : ΓΝΩΣΗ, 1994 σελ. 272

³Βλ. Μ. Ν. ΑΝΤΩΝΟΠΟΥΛΟΥ, 1991 : 124

⁴T. J. WATSON, Κοινωνιολογία εργασία και βιομηχανία, Ι. ΨΗΜΕΝΟΣ (επιμ.) Αθήνα : ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΑ 2005 σελ. 72

μισθό που παίρνει από τον εργοδότη. Υποστηρίζεται από τον Marx, ότι η σχέση μεταξύ εργοδότη και εργάτη είναι άνιση καθώς ο εργοδότης πάντα έχει επαρκή μέσα για την επιβίωση του, εφόσον είναι κάτοχος του κεφαλαίου. Επιπρόσθετα, οι απαιτήσεις του εργοδότη από τους εργάτες είναι να καταβάλουν όσο το δυνατό μεγαλύτερη προσπάθεια για την εργασία και να αξιοποιούν στο έπακρο τις ικανότητές τους, ανεξάρτητα από το πόσο χρειάζεται να εργασθούν οι ίδιοι ώστε να καλύψουν τις δικές τους ανάγκες.

Ο Marx στην θεωρία του, περιγράφει τις σχέσεις μεταξύ κεφαλαίου και εργατών ως ανταγωνιστικές και συγκρουσιακές σχέσεις, αν και είναι μέρη τα οποία βασίζονται σε μια σχέση εξάρτησης. Ο εργοδότης πάντα εκμεταλλεύεται τους εργάτες με στόχο την αύξηση της παραγωγής και την συσσώρευση κεφαλαίου και απαιτεί την καταβολή μέγιστης προσπάθειας από την πλευρά τους. Η καπιταλιστική οργάνωση οδηγεί στην αλλοτρίωση του εργάτη. *« Ο καπιταλιστής αποσπά την υπεραξία (surplus value) της εργασίας και άρα εκμεταλλεύεται τους εργάτες. Η εργασία μέσα σε ένα καπιταλιστικό πλαίσιο δεν επιτρέπει στους εργάτες την δημιουργική ολοκλήρωση που θα ήταν δυνατό να τους προσφέρει. Εφόσον δεν χρησιμοποιούν εργαλεία και ύλες που να είναι δικά τους και ούτε κατέχουν ούτε ελέγχουν τα προϊόντα της μισθωτής εργασίας τους περισσότερο απ' όσο ελέγχουν τις μεθόδους που εφαρμόζουν σ' αυτή, δεν μπορούν να υλοποιήσουν τη δυνατότητα αυτοπραγμάτωσης τους. Είναι λοιπόν αλλοτριωμένοι. »*⁵

Η αλλοτρίωση, σύμφωνα με τον Marx, γίνεται με διάφορους τρόπους μέσα σε μία καπιταλιστική κοινωνία, όπως η αλλοτρίωση από τους άλλους ανθρώπους εφόσον οι σχέσεις γίνονται υπολογιστικές, ιδιοτελείς και αναξιόπιστες καθώς επίσης και από το προϊόν των προσπαθειών τους και από την ίδια τους την εργασία αφού δεν αντλούν ικανοποίηση από αυτήν και λόγω του ότι βρίσκονται συνεχώς υπό τον έλεγχο άλλων ανθρώπων. Επιπρόσθετα, μέσα σε τέτοιες συνθήκες εργασίας, η οποία θα έπρεπε να αποτελεί πηγή της ανθρώπινης πλήρωσης, είναι πιθανό οι άνθρωποι να αλλοτριωθούν και από τον εαυτό τους.⁶

Σύμφωνα με την θεωρητική προσέγγιση του Marx, πιστεύεται ότι εκτός από μέσο εξασφάλισης της επιβίωσης, η εργασία συνιστά και μέσο υλοποίησης της ανθρώπινης προσωπικότητας εφόσον θεωρείται ότι η εκτέλεση της εργασίας είναι που αποδεσμεύει μια γνώση η οποία διαπλάθει τα περιεχόμενα της ανθρώπινης

⁵Βλ. T. J. WATSON, 2005 : 73

⁶Βλ. T. J. WATSON, 2005 : 122

συνείδησης.⁷ Ο Marx θεωρεί πως η εργασία θα πρέπει να είναι δημιουργική έκφραση και αντί γι' αυτό γίνεται απλό μέσο διαίωξης της βιολογικής ζωής.⁸ « Ορίζει τη διαφορά μεταξύ της ουσίας της εργασίας και της εμφάνισης της υπό την κυριαρχία του κεφαλαίου και της ατομικής ιδιοκτησίας, ως αλλοτρίωση. Αντί για χαρά και δημιουργική έκφραση, η εργασία γίνεται απλό μέσο διαίωξης της βιολογικής ζωής : η αποξενωμένη εργασία μεταστρέφει την ειδολογική ύπαρξη των ανθρώπων, τόσο τη φύση όσο και τις διανοητικές του ειδολογικές δυνάμεις σε μία ύπαρξη ξένη προς αυτόν και σ' ένα μέσο της ατομικής του ύπαρξης. Αποξενώνει τον άνθρωπο από το δικό του σώμα, από τη φύση όπως υπάρχει έξω απ' αυτόν, από την πνευματική του ουσία, την ανθρώπινη ουσία του. »⁹

Ο Marx, κατακρίνει αυτό τον τρόπο παραγωγικής διαδικασίας που ως στόχο έχει αποκλειστικά την ανάπτυξη του κεφαλαίου και την συσσώρευση πλούτου και θεωρεί ότι είναι καταδικασμένος σε κατάρρευση. Σε ένα καθεστώς το οποίο χαρακτηρίζεται από τάξεις ανταγωνιστικές, όπου οι σχέσεις μεταξύ τους είναι συγκρουσιακές και βασίζονται στην εξουσία, δηλαδή η μία τάξη, που ουσιαστικά κατέχει τα μέσα κυριαρχεί πάνω στις άλλες, ο Marx, αντιπαρατάσσει την αντίληψη ενός κοινωνικού-οικονομικού καθεστώτος, στο οποίο δεν θα υπάρχει ταξική κυριαρχία.¹⁰

Η συνειδητοποίηση, από την πλευρά των εργαζομένων, ότι υπάρχουν κοινά οικονομικά και πολιτικά συμφέροντα μεταξύ τους (ταξική συνείδηση) πραγματοποιείται μέσα από την συγκέντρωση όλο και περισσότερων εργαζομένων σε όλο και μεγαλύτερες εργασιακές μονάδες, με στόχο την αμφισβήτηση του ελέγχου.¹¹

Ο μαρξισμός δίνει ιδιαίτερη βάση στα προβλήματα που δημιουργούνται στην εργασία, στην σχέση σύγκρουσης και στην εκμετάλλευση των εργαζομένων από τον εργοδότη. Η ακραία εκμετάλλευση των παραγωγικών δυνάμεων οδηγεί στην εξασθένηση τους με αποτέλεσμα να μην αποδίδουν το ίδιο και να μη είναι πια λειτουργικές. Ο Marx, πιστεύει στην ανάδυση μιας σοσιαλιστικής τάξης πραγμάτων που θα οδηγήσει στην εργασιακή ικανοποίηση, την ειρήνη και την αφθονία.¹² Με τον τρόπο αυτό θα πραγματοποιηθεί μια χειραφέτηση και έτσι θεωρείται ότι το ζήτημα

⁷B. ΡΩΜΑΝΟΣ, Εργασία και χειραφέτηση : Marx και Arendt, X. ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ Μ. ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ (επιμ.), Εργασία και κοινωνία-Διεπιστημονικές προσεγγίσεις Αθήνα : ΔΙΟΝΙΚΟΣ 2010, σελ. 14

⁸Βλ. B. ΡΩΜΑΝΟΣ, 2010 : 17

⁹Βλ. B. ΡΩΜΑΝΟΣ, 2010 : 18

¹⁰Βλ. ΡΑΪΜΟΝ ΑΡΟΝ, 1994 : 276

¹¹Βλ. T. J. WATSON, 2005 : 74

¹²Βλ. T. J. WATSON, 2005 : 76

της σύγκρουσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων θα επιλύεται και ο εργαζόμενος δεν θα υφίσταται πλέον την ακραία εκμετάλλευση των δυνάμεων του για την επίτευξη των στόχων του εργοδότη.

1.2 Emile Durkheim

Ο Durkheim για την εξήγηση της οργάνωσης και του ρόλου των ατόμων, έδωσε έμφαση στο κοινωνικό σύνολο περισσότερο, παρά στο άτομο ως ξεχωριστή οντότητα, καθώς πίστευε ότι τα άτομα υπάρχουν και λειτουργούν ως μέρη του κοινωνικού συστήματος με σκοπό να συμβάλουν στην ομαλή λειτουργία του.

Η κοινωνική δομή, σύμφωνα με τον Durkheim, δηλαδή οι νόμοι, οι θεσμοί, τα ήθη και τα έθιμα μιας κοινωνίας είναι στοιχεία ανεξάρτητα από τα άτομα και θέτουν το πλαίσιο μέσα στο οποίο τα άτομα καλούνται να δράσουν, με βάση κάποιους περιορισμούς. Συγκεκριμένα, κεντρική θέση στο έργο του έχει η άποψη ότι το άτομο γεννιέται από την κοινωνία και όχι η κοινωνία από το άτομο.¹³ Κατά συνέπεια, η διαμόρφωση συλλογικής συνείδησης είναι βασικό στοιχείο στην θεωρία του Durkheim, καθώς μόνο με τον τρόπο αυτό τα άτομα, αν και διαφοροποιούνται μεταξύ τους ως προς κάποια χαρακτηριστικά, θα μπορέσουν να συνεργαστούν με στόχο την ομαλή λειτουργία της κοινωνίας. Με την διαμόρφωση συλλογικής συνείδησης εξασφαλίζεται η συνεργασία και κατά συνέπεια διατηρείται η συνοχή μέσα στην κοινωνία.

Οι κοινωνικές συνθήκες υπάρχουν ανεξάρτητα από τα άτομα, την υποκειμενική συνείδηση ή την ατομική βούληση.¹⁴ Στην θεωρητική προσέγγιση του Durkheim, θεωρείται ότι το άτομο υποτάσσεται στην κοινωνία ως βασικό στοιχείο της και πρέπει να υπάρχει συναίνεση και ομοφωνία μεταξύ των ατόμων και όχι διχασμός, διαίρεση και ανταγωνισμός, εφόσον αντιλαμβάνεται την κοινωνία ως μία ενότητα αλληλέγγυων μερών.¹⁵

Για την εξήγηση του φαινομένου του καταμερισμού της εργασίας μέσα σε μια κοινωνία ο Durkheim στηρίχθηκε σε μία διάκριση μεταξύ δύο μορφών αλληλεγγύης, την μηχανική και την οργανική αλληλεγγύη. Στην περίπτωση της μηχανικής

¹³ΡΑΪΜΟΝ ΑΡΟΝ, Η εξέλιξη της κοινωνιολογικής σκέψης, Τόμος Β' (ΝΤΥΡΚΕΜ, ΠΑΡΕΤΟ, ΒΕΜΠΕΡ) Μ. ΛΥΚΟΥΔΗΣ (μτφρ.), Αθήνα : ΓΝΩΣΗ, 1991 σελ. 33

¹⁴Βλ. Μ. Ν. ΑΝΤΩΝΟΠΟΥΛΟΥ, 1991 : 158

¹⁵Βλ. Μ. Ν. ΑΝΤΩΝΟΠΟΥΛΟΥ, 1991 : 158

αλληλεγγύης, τα άτομα μέσα σε μια κοινωνία δεν διαφέρουν ιδιαίτερα μεταξύ τους, καθώς ενστερνίζονται τις ίδιες αξίες και συνεπώς το γεγονός αυτό διατηρεί την κοινωνική συνοχή μέσα στην κοινωνία. Η μηχανική αλληλεγγύη αναφέρεται σε κοινωνικές ομάδες οι οποίες έχουν κοινά χαρακτηριστικά, στηρίζονται στην ομοιότητα και την αυτάρκεια και συνεπώς είναι σχετικά απομονωμένες και έχουν ελάχιστη επικοινωνία με τον εξωτερικό κόσμο.¹⁶ Η οργανική αλληλεγγύη αναφέρεται σε περιπτώσεις όπου τα άτομα διαφέρουν μεταξύ τους, καθώς έχουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, αλλά οι διαφοροποιήσεις αυτές δεν επηρεάζουν αρνητικά την κοινωνία, αντιθέτως συμβάλουν στην συνεργασία μεταξύ των ατόμων για την επίτευξη κοινών στόχων με αποτέλεσμα την διατήρηση της συνοχής της κοινωνίας.

Σύμφωνα με τον Durkheim, ο ρόλος των ατόμων σχετίζεται με την λειτουργία των μελών του ανθρώπινου οργανισμού. Όπως στον ανθρώπινο οργανισμό κάθε μέλος είναι ξεχωριστό και επιτελεί, από κοινού με τα υπόλοιπα μέλη, κάποιες λειτουργίες για την ομαλή αναπαραγωγή και διατήρηση του οργανισμού σε υγιή κατάσταση, έτσι ακριβώς και τα άτομα οφείλουν να συνεργάζονται και να αλληλεπιδρούν για την ομαλή λειτουργία του κοινωνικού συστήματος. Συνεπώς, ο καταμερισμός της εργασίας θεωρείται φυσικό επακόλουθο της κοινωνικής δομής.

Στις κοινωνίες που επικρατεί η οργανική αλληλεγγύη έχει προχωρήσει και ο καταμερισμός της εργασίας, τον οποίο ο Durkheim αντιλαμβάνεται ως απόρροια της αποσύνθεσης της μηχανικής αλληλεγγύης¹⁷ και όχι ως τρόπο διαχωρισμού της εργατικής δύναμης, βάση ιδιαίτερων ικανοτήτων και δεξιοτήτων, όπως τον αντιλαμβάνονται οι οικονομολόγοι.

Η αιτία του καταμερισμού της εργασίας, σύμφωνα με τον Durkheim, είναι η αύξηση και η πύκνωση του αριθμού των ατόμων καθώς και των σχέσεων μεταξύ τους, η αύξηση του πληθυσμού και η ανάπτυξη της επικοινωνίας,¹⁸ για τον λόγο ότι έχουν ως συνέπεια την διαφοροποίηση των ατόμων, με αποτέλεσμα την ανάγκη για την ύπαρξη καταμερισμού εργασίας, ώστε να διευκολύνεται η συνεργασία για την ομαλή λειτουργία του συστήματος. Ο καταμερισμός της εργασίας θεωρείται ως φυσιολογικό φαινόμενο μέσα σε μία κοινωνία, που προωθεί την κοινωνική

¹⁶Βλ. ΡΑΪΜΟΝ ΑΡΟΝ, 1991 : 29

¹⁷Βλ. ΡΑΪΜΟΝ ΑΡΟΝ, 1991 : 30

¹⁸Βλ. Μ. Ν. ΑΝΤΩΝΟΠΟΥΛΟΥ, 1991 : 164

αλληλεγγύη, εφόσον στηρίζεται στην συνεργασία και συνεπάγεται το αίσθημα της ατομικής πληρότητας και την ατομική επιτυχία.¹⁹

Ο καταμερισμός της εργασίας αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο της κοινωνίας και στηρίζεται στην συνεργασία και την αλληλεξάρτηση των μερών, τα οποία αν και διαφοροποιούνται μεταξύ τους, προσφέρουν από κοινού στην κοινωνία, ενισχύοντας την ατομικότητα και τις ιδιαιτερότητες τους. Για τον καταμερισμό της εργασίας, πιστεύεται ότι μπορεί να προσφέρει μόνο θετικά στοιχεία στην κοινωνία, για τον λόγο ότι προωθεί την κοινωνική αλληλεγγύη και οποιοδήποτε ανεπιθύμητο ή αρνητικό φαινόμενο μπορεί να προκύψει από αυτόν, θεωρείται κάτι το οποίο είναι παθολογικό και μπορεί να εξομαλυνθεί.

1.3 Max Weber

Στο επίκεντρο της θεωρίας του Weber βρίσκονται οι σχέσεις εξουσίας. Ασχολήθηκε με τις μορφές άσκησης της εξουσίας και με τις πηγές από τις οποίες αντλείται η εξουσία στις οργανώσεις.

Στα έργα του Weber για την πολιτική κοινωνιολογία έχουν κυρίαρχη θέση οι έννοιες της ισχύος και της εξουσίας. Ως ισχύ ορίζεται η πιθανότητα που ενυπάρχει σε μια κοινωνική σχέση, να επιβάλει ένα άτομο την θέληση του πάνω σε κάποιο άλλο άτομο υπερνικώντας κάθε αντίθεση και ως εξουσία ορίζεται η πιθανότητα να πειθαρχήσουν ορισμένα άτομα σε μία εντολή με ορισμένο περιεχόμενο και θεωρείται ως η νόμιμη, θεσμικά κατοχυρωμένη άσκηση της ισχύος.²⁰

Ο Weber ασχολήθηκε ιδιαίτερα με την γραφειοκρατία η οποία αποτελεί, σύμφωνα με αυτόν, διοικητικό μηχανισμό εξουσίας ορθολογικού χαρακτήρα.²¹ Τόνισε ότι κάθε γραφειοκρατία οφείλει να υπηρετεί την κοινωνία και να είναι αντικειμενική και ουδέτερη. Η εκάστοτε επιχείρηση σύμφωνα με τον Weber, χαρακτηρίζεται από την συνεχή δράση πολλών ενεργών υποκειμένων και από την ορθολογικότητα για την επίτευξη κάποιου συγκεκριμένου σκοπού.²² Κατά συνέπεια απαιτείται η συνεργασία με κάποιο διοικητικό όργανο ώστε να προωθείται η έλλογη δράση στην επιχείρηση για την επίτευξη των στόχων της.

¹⁹Βλ. Μ. Ν. ΑΝΤΩΝΟΠΟΥΛΟΥ, 1991 : 165

²⁰ Ρ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ, Η επικοινωνία στις οργανώσεις, Αθήνα : ΚΡΙΤΙΚΗ, 1997, σελ. 94

²¹Βλ. Ρ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ, 1997 : 94

²²Βλ. ΡΑΪΜΟΝ ΑΡΟΝ, 1991 : 344

Όρισε τρεις τύπους νόμιμης εξουσίας, στους οποίους ασκεί την εξουσία ένας ηγέτης που θεωρείται ανώτερος, με ιδιαίτερες ικανότητες και για τον λόγο αυτό του δίνεται η δυνατότητα να επιβάλει τους κανόνες και τις ρυθμίσεις σύμφωνα με τις οποίες τα άτομα καλούνται να προσαρμόσουν τις δράσεις τους.

Οι τρεις τύποι νόμιμης εξουσίας σύμφωνα με τον Weber είναι :

1. Χαρισματική εξουσία : ασκείται από ένα ηγέτη με ιδιαίτερες ικανότητες, δεξιότητες και προσωπικά χαρίσματα τα οποία τον καθιστούν ανώτερο και νομιμοποιούν την εξουσία του.
2. Παραδοσιακή εξουσία : στηρίζεται στις παραδόσεις και ασκείται από ένα ηγέτη που θεωρείται ανώτερος, εφόσον είναι φορέας των παραδόσεων, των ηθών και των εθίμων τα οποία είναι ιερά και για τον λόγο αυτό νομιμοποιείται η εξουσία του.
3. Ορθολογική Νόμιμη εξουσία : στηρίζεται στην πίστη στους νόμους, τις θεσμοθετημένες διατάξεις και τους κανόνες του συστήματος. Στην περίπτωση αυτή η εξουσία που κατέχει ο ανώτερος ηγέτης νομιμοποιείται εφόσον την έχει αναλάβει βάση συγκεκριμένων και νομικά κατοχυρωμένων διαδικασιών, όπως ο διορισμός ή η εκλογή.

Ο Weber πίστευε ότι ο γραφειοκρατικός τρόπος οργάνωσης χαρακτηρίζει όλες τις σύγχρονες κοινωνίες και συνιστά σημαντικό τομέα οποιουδήποτε καθεστώτος²³ και ότι τα άτομα είναι υποχρεωμένα να υπακούν και να εφαρμόζουν τους κανονισμούς και να συμπεριφέροντε σύμφωνα με τις ορθολογικές ρυθμίσεις που επιβάλει ο συγκεκριμένος τρόπος οργάνωσης.

Ως ιδανικός τύπος γραφειοκρατίας θεωρείται αυτός που χαρακτηρίζεται από ένα ιεραρχικό καταμερισμό εργασίας και από ρητούς κανόνες που εφαρμόζονται απρόσωπα. Απαιτείται από τα στελέχη που τον απαρτίζουν να έχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης καθώς επίσης και εμπειρία και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι πλήρους απασχόλησης, μόνιμοι και να έχουν ως μοναδική πηγή εισόδων τον μισθό της εργασίας.

Τα χαρακτηριστικά της γραφειοκρατίας σύμφωνα με τον Weber είναι τα εξής :

1. Τα καθήκοντα και οι ευθύνες των εργαζομένων προκύπτουν από την θέση που κατέχουν και τους ρόλους που αναλαμβάνουν, εξαρτώνται από τους ισχύοντες νόμους και ορίζονται με απόλυτη ευκρίνεια.

²³Βλ. ΡΑΪΜΟΝ ΑΡΟΝ, 1991 : 357

2. Το προσωπικό επιλέγεται και εξελίσσεται με βάση τα προσόντα που διαθέτει, τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις δεξιότητες, οι οποίες εκτιμώνται με εξέταση.
3. Οι θέσεις εξουσίας οργανώνονται ιεραρχικά και ο έλεγχος ασκείται από τις ανώτερες διοικητικές θέσεις σε όλες τις κατώτερες θέσεις.
4. Όσον αφορά την διοίκηση θα πρέπει να είναι διακριτή από την ιδιοκτησία του οργανισμού. Οι διοικητικές δράσεις και αποφάσεις πρέπει να καταγράφονται γραπτά για τον λόγο ότι η φύλαξη των εγγράφων παρέχει οργάνωση, διατηρεί την μνήμη και με τον τρόπο αυτό υπάρχει συνέχεια στον χρόνο.
5. Τα διοικητικά στελέχη υπόκεινται σε διάφορους κανόνες και διαδικασίες, οι οποίες διαμορφώνουν την συμπεριφορά τους και εξασφαλίζουν την αξιοπιστία. Οι κανόνες αυτοί είναι απρόσωποι και ομοιόμορφοι και εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους.

Η άποψη του Weber για την γραφειοκρατία θεωρήθηκε αντιφατική για τον λόγο ότι ενώ υποστηρίζει πως η οργάνωση γραφειοκρατικού τύπου είναι αποδοτική, παράλληλα, εκφράζει την άποψη ότι αυτή η αποδοτικότητα αποτελεί πλήγμα για την ατομική ελευθερία και τους δημοκρατικούς θεσμούς των δυτικών κοινωνιών.²⁴

1.4 Τεϋλορισμός

Ο Fr. Taylor με την εργασία του Επιστημονική οργάνωση της εργασίας, διατύπωσε τις θέσεις και τις ιδέες του για την οργάνωση και τα μέσα εργασίας.

Η έννοια του ελέγχου αποτελεί σημαντικό στοιχείο στη θεωρία του Taylor καθώς παρατηρείται δυσπιστία απέναντι στους εργαζομένους όσον αφορά τις προθέσεις και τις δράσεις τους. Εκφράζεται η άποψη πως η διοίκηση δεν πρέπει να εμπιστεύεται τον εργαζόμενο γιατί μεταξύ αυτού και του εργοδότη υπάρχει μια σχέση σύγκρουσης η οποία προέρχεται από το γεγονός ότι δίνεται προτεραιότητα στην αύξηση του κέρδους, την συσσώρευση κεφαλαίου στον καπιταλισμό σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση και την κάλυψη των ανθρώπινων αναγκών.

Ο έλεγχος αυτός έχει ως άμεση συνέπεια τον διαχωρισμό του σχεδιασμού από την εργασία καθώς επίσης και της πνευματικής από την χειρωνακτική εργασία. Οι ανάγκες της μεγάλης μαζικής παραγωγής ώθησαν στην δημιουργία της γραμμής

²⁴Βλ. Ρ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ, 1997 : 105-106

συναρμολόγησης, δηλαδή στον κατακερματισμό της εργασίας καθώς και στην περαιτέρω υποδιαίρεση της ίδιας της εργασίας εκτέλεσης.²⁵

Η προσέγγιση του Taylor έχει εμπειρικό χαρακτήρα και κυριαρχείται από το ευρύτερο θετικιστικό μοντέλο στο πλαίσιο του οποίου η εργασιακή συμπεριφορά, κυριαρχείται από κανονισμούς και νόμους που μπορούν να κατευθύνουν την ανθρώπινη συμπεριφορά και να καθορίζουν τις ανθρώπινες δράσεις ώστε να εκπληρώνονται σωστά τα καθήκοντα με σκοπό την επίτευξη των στόχων, που οδηγούν στην αύξηση του κέρδους.

Βασική θέση του Taylor είναι ότι υπάρχει ο ένας καλύτερος τρόπος (the one best way)²⁶, ένας άριστος τρόπος εκτέλεσης κάθε καθήκοντος, κάθε εργασίας, κάθε διαδικασίας.

Ο Taylor προσπάθησε να οδηγήσει την εργασιακή συμπεριφορά προς την αύξηση της παραγωγικότητας, προσφέροντας περισσότερα χρήματα ανάλογα με την προσφορά εργασίας (μισθός με το κομμάτι). Διαμόρφωσε δηλαδή ένα μέσο όρο μισθού, ο οποίος θα δινόταν σε κάθε εργαζόμενο και στην συνέχεια ανάλογα με την προσφορά του καθενός στην αύξηση της παραγωγικότητας, θα προσέθετε ένα επιπλέον χρηματικό ποσό. Η μέθοδος του αυτή για τη μέτρηση της εργασίας που προσφέρει κάθε εργαζόμενος σε ωριαία ή ημερήσια βάση ήταν ένα σύστημα ανταμοιβής σχεδιασμένο έτσι ώστε να έχει διπλό αποτέλεσμα, δηλαδή να πληρώνει τον εργατή όσο έχει εργαστεί και παράλληλα, να τον παροτρύνει να εργασθεί περισσότερο προκειμένου να κερδίσει περισσότερα.²⁷

Στην εργασία του Επιστημονική οργάνωση της εργασίας, ο Taylor, ανέπτυξε κάποιες προτάσεις σύμφωνα με τις οποίες θα πρέπει να οργανώνεται η εργασία και αναφέρθηκε στον ρόλο των εργαζομένων στην παραγωγική διαδικασία και σε κάποιες πρακτικές που αφορούν τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να αντιμετωπίζονται οι εργαζόμενοι, ώστε να αξιοποιούνται οι ικανότητες τους και να οδηγούνται οι δράσεις τους προς την κατεύθυνση επίτευξης των στόχων που επιβάλλει η παραγωγική διαδικασία, δηλαδή προς την αύξηση του κέρδους.

« Οι προτάσεις του Taylor για την οργάνωση της εργασίας είναι οι εξής :

²⁵Γ. ΠΕΤΡΑΚΗ, Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, Αθήνα : GUTENBERG, 2007, σελ. 24

²⁶MIKE LEAT, Γ. ΚΟΥΖΗΣ, Θ. ΚΟΥΤΡΟΥΚΗΣ, Εργασιακές σχέσεις - Μια επιστημονική προσέγγιση, Ζ. ΣΑΛΙΜΠΙΑ (μετάφραση) Αθήνα : Κριτική, 2009, σελ. 72

²⁷ΔΡ. ΕΥΓΑΓΓΕΛΟΥ Φ. ΘΕΟΔΩΡΑΤΟΥ, Εργασιακές σχέσεις, Αθήνα : ΑΘ. ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ, 1999, σελ. 29

1. Αντικατάσταση των (εσφαλμένων) πρακτικών μεθόδων και καθορισμό των συστατικών ενός έργου, με σωστό επιστημονικό τρόπο σε κάθε στάδιο της εργασίας των ανθρώπων.
2. Επιστημονική επιλογή και εκπαίδευση των εργαζομένων για την εκτέλεση των διαφόρων εργασιών, διδασκαλία και εφαρμογή στην πράξη με τέτοιο τρόπο, ώστε να εκτελούν την εργασία τους, όσο το δυνατό καλύτερα και σωστότερα.
3. Συνεργασία των διοικητικών στελεχών με τους υφισταμένους, σύμφωνα με την επιστημονική μέθοδο.
4. Περισσότερο ισόρροπη διαίρεση ευθύνης μεταξύ διοικητικών στελεχών και εργαζομένων, έτσι ώστε οι πρώτοι να προγραμματίζουν και να εποπτεύουν και οι δεύτεροι να εκτελούν.
5. Ανάπτυξη της συνεργασίας, μεταξύ των εργαζομένων, αντί του χαώδους ατομικισμού, προκειμένου να πραγματοποιηθούν οι σκοποί των επιχειρήσεων. »²⁸

Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν, ο κάθε εργασιακός ρόλος έχει ορισμένες προϋποθέσεις και για την εκτέλεση κάθε εργασίας χρειάζονται συγκεκριμένα προσόντα, γνώσεις και ικανότητες, με αποτέλεσμα την δημιουργία συγκεκριμένης οργάνωσης για την παραγωγική διαδικασία.

1.5 Φορντισμός

Τόσο ο Φορντισμός, όσο και ο Τεϋλορισμός βασίζουν τη θεωρία τους στο διαχωρισμό της πνευματικής, διανοητικής από τη χειρωνακτική εργασία καθώς και στην υποδιαίρεση κάθε εργασίας σε επιμέρους απλούστερες. Παρά το γεγονός ότι ο Ford στηρίχθηκε στις θεωρίες του Taylor, προσπάθησε να τις προσαρμόσει με βάση τις ανάγκες της μαζικής παραγωγής και για τον λόγο αυτό υιοθέτησε ένα αυστηρά τυποποιημένο σχεδιασμό του προϊόντος καθώς και τις μεθόδους χειρισμού των εργαλείων και των υλικών.²⁹

Ο Henry Ford, χρησιμοποίησε για πρώτη φορά την κινούμενη γραμμή συναρμολόγησης στο εργοστάσιο του. Πρόκειται για μια κινούμενη ταινία πάνω στην οποία με μια συνεχώς επαναλαμβανόμενη διαδικασία, παράγονται συναρμολογούμενα προϊόντα από τα επιμέρους κομμάτια τους. Η όλη διαδικασία

²⁸Βλ. ΔΡ. ΕΥΓΑΓΓΕΛΟΥ Φ. ΘΕΟΔΩΡΑΤΟΥ, 1999 : 30

²⁹Βλ. Γ. ΠΕΤΡΑΚΗ, 2007 : 24

παρείχε τη δυνατότητα στους εργαζομένους να παράγουν προστιθέμενη αξία, προσθέτοντας απλά κομμάτια στο προϊόν. Η χρήση αυτής της διαδικασίας απαιτούσε πολύ μικρότερο βαθμό εξειδίκευσης και με τον τρόπο αυτό το κόστος παραγωγής των επιμέρους κομματιών μαζί με τα έξοδα συναρμολόγησης, δηλαδή το συνολικό κόστος του τελικού προϊόντος ήταν μικρότερο από αυτό της παραγωγής αντίστοιχων προϊόντων εξολοκλήρου από εξειδικευμένους εργαζομένους.

Παρά το γεγονός ότι το τελικό προϊόν από τη διαδικασία συναρμολόγησης, υστερούσε σε ποιότητα, λόγω της μεγάλης εξοικονόμησης χρόνου και συνεπώς και κόστους και έχοντας ως στόχο τη μαζική παραγωγή, ο Ford εγκατέστησε τον πρώτο κινούμενο ιμάντα συναρμολόγησης. Λόγω αυτού του γεγονότος, ως Φορντισμός θεωρείται η χρήση αυτών των συστημάτων παραγωγής που λειτουργούν με τέτοιου είδους οργάνωση, η οποία δεν απαιτούσε ιδιαίτερη εξειδίκευση και στόχευε στην εξοικονόμηση χρόνου και την αύξηση του κέρδους.

Καθώς η μαζικοποίηση της παραγωγής προϋποθέτει και την αντίστοιχη μαζική ζήτηση, ο Φορντισμός δεν περιορίστηκε μόνο στην παραγωγική διαδικασία, αλλά ασχολήθηκε και με την κάλυψη των αγοραστικών αναγκών των καταναλωτών.³⁰ Ασχολήθηκε δηλαδή με τη δημιουργία δικτύων για την προώθηση και την πώληση των προϊόντων, τα οποία είχαν άμεση σχέση σύνδεσης με το καταναλωτικό κοινό και το επηρέαζαν ως προς τις συνήθειες του. Έπρεπε συνεπώς να ασχοληθεί και με τους ίδιους τους εργαζόμενους που αποτελούσαν την πλειονότητα του καταναλωτικού κοινού. Σύμφωνα με την άποψη του Ford, ο εργαζόμενος δεν προσφέρει απλά την υπεραξία της εργασίας του, αλλά γίνεται και ο βασικός καταναλωτής των παραγόμενων προϊόντων.

³⁰Βλ. MIKE LEAT, Γ. ΚΟΥΖΗΣ, Θ. ΚΟΥΤΡΟΥΚΗΣ, 2009 : 72-73

1.6 Henry Fayol

Ο Γάλλος μηχανικός H. Fayol, ισχυρίστηκε πως η ανάλυση της οργάνωσης στην εργασία θα έπρεπε να στηρίζεται στον εξορθολογισμό και συνεπώς χρησιμοποίησε την έννοια αυτή ως εργαλείο για την ερμηνεία και την τροποποίηση της οργάνωσης στην εργασία. Διατύπωσε την άποψη ότι για να λειτουργήσει μια οργάνωση ικανοποιητικά οφείλει να διαρθρωθεί σε μονάδες και τμήματα τα οποία θα μπορούν να συνεργάζονται μεταξύ τους, σύμφωνα με συγκεκριμένες ρυθμίσεις και ορισμένους προκαθορισμένους κανόνες.

Σύμφωνα με την θεωρητική προσέγγιση του Fayol, η συνολική επιχειρηματική δραστηριότητα διαιρείται σε έξι ενότητες οι οποίες είναι : 1) τεχνική, 2) εμπορική, 3) χρηματοδοτική, 4) ασφαλιστική, 5) λογιστική και 6) διοικητική. Η διοικητική, στην οποία επικέντρωσε την προσοχή του υποδιαιρείται σε πέντε διοικητικές λειτουργίες που είναι : α) ο σχεδιασμός, β) η οργάνωση, γ) η διεύθυνση – διοίκηση, δ) ο συντονισμός και ε) ο έλεγχος.³¹

Η θεωρία του Fayol, βασίζεται ουσιαστικά σε δύο κανόνες, με πρώτο την δυνατότητα του προϊσταμένου να αναλαμβάνει απερίσπαστος μόνο τις όποιες δύσκολες και εξεζητημένες περιπτώσεις καθώς με τις υπόλοιπες ευκολότερες και συχνότερες θα ασχολούνται οι υφιστάμενοι του. Ο δεύτερος κανόνας στηρίζεται στην σπουδαιότητα που έχουν ο συντονισμός και η εξειδίκευση στην ιεραρχική πυραμίδα της οργάνωσης. Στην θεωρία του Fayol, αποκτά μεγάλη σημασία η χρήση της εξουσίας, η πειθαρχία, η αμοιβή και η μόνιμη απασχόληση για τους εργαζομένους, η εξειδίκευση και ο επιμερισμός των έργων ως παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή συμπεριφορά.

Η θέση του ηγέτη επιλέγεται με βάση τις ικανότητες και τις δεξιότητες του και δεν αποτελεί θέση επιβράβευσης, έχοντας στόχο διαμεσολαβητικό και διαιτητικό ανάμεσα σε εργαζόμενους και εργοδότες. Η μόνιμη απασχόληση συγκεκριμένου εργατικού δυναμικού, παρέχει σε αυτό αίσθημα ασφάλειας και ως εκ τούτου ο εργαζόμενος αφοσιώνεται στο έργο του και στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Όσον αφορά τις σχέσεις του εργαζομένου με τους εργοδότες και τους συναδέλφους του, εγκαθιδρύεται κλίμα εμπιστοσύνης, εξομαλύνονται οι όποιες αντιθέσεις και συγκρούσεις και υπάρχει κλίμα αλληλοκατανόησης.

³¹Βλ. Ρ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ, 1997 : 85-86

« Οι βασικές αρχές της διοίκησης είναι κατά το Fayol οι ακόλουθες :

1. Καταμερισμός της εργασίας
2. Εξουσία και υπευθυνότητα
3. Πειθαρχία
4. Ενότητα των εντολών (Κάθε εργαζόμενος οφείλει να υπακούει και να συμμορφώνεται με τις εντολές, οδηγίες που προέρχονται από ένα συγκεκριμένο προϊστάμενο, για να αποφεύγονται οι συγχύσεις, οι αντιφατικές εντολές, η απειθαρχία κτλ.)
5. Ενότητα της διοίκησης (Ένα σύνολο δραστηριοτήτων που υπάγεται στον ίδιο κεντρικό στόχο πρέπει να εντάσσεται κάτω από τον ίδιο σχεδιασμό και τον ίδιο προϊστάμενο.)
6. Υπαγωγή του προσωπικού στο γενικό συμφέρον
7. Ανταμοιβή του προσωπικού
8. Συγκέντρωση εξουσιών και αρμοδιοτήτων
9. Μονιμότητα του προσωπικού
10. Η ιεραρχική κλίμακα (Η ιεραρχική κλίμακα συνδέει τους υφισταμένους με τους προϊσταμένους. Η φορά της ξεκινάει συνήθως από πάνω προς τα κάτω και αφορά κυρίως την επικοινωνία και την κοινοποίηση των εντολών αλλά και τον επιμερισμό των ευθυνών.)
11. Αίσθημα συμμετοχής στην ομάδα
12. Οι αρχές της τάξης, πρωτοβουλίας και ισότητας »³²

Ο Fayol έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στην λογική και θεωρούσε τον οικονομικό παράγοντα ως το μόνο κίνητρο για την αύξηση της αποδοτικότητας στην εργασία.

1.7 Η σχολή των ανθρώπινων σχέσεων

Η σχολή των ανθρώπινων σχέσεων αναπτύχθηκε κυρίως από τον Elton Mayo και είχε ως κεντρικό άξονα την μελέτη της συμπεριφοράς, των κινήτρων και των απόψεων των μελών μιας επιχείρησης. Οι νέες θεωρίες προέκυψαν από έρευνες που πραγματοποιήθηκαν σε μεγάλες βιομηχανικές επιχειρήσεις για την μελέτη των συνθηκών εργασίας σε σχέση με την αύξηση της παραγωγικότητας και κατ' επέκταση την εξέταση της συμπεριφοράς των εργαζομένων.

³²Βλ. Ρ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ, 1997 : 87-90

Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονταν ως εξαρτήματα μηχανών και ήταν επιβεβλημένο γι' αυτούς το γεγονός ότι έπρεπε να ακολουθούν τυποποιημένες κινήσεις και μεθόδους. Από την άλλη πλευρά, μελετώντας την σχέση ανάμεσα στις εργασιακές συνθήκες και στο επίπεδο της παραγωγικότητας, υποστηρίχθηκε ότι, αν οι επιχειρήσεις επέτρεπαν στους εργαζομένους να έχουν ενεργό συμμετοχή σε θέματα που αφορούσαν τις συνθήκες και τις μεθόδους εργασίας, τότε το ηθικό τους θα βελτιωνόταν και θα έδειχναν μεγαλύτερη προθυμία για συνεργασία. Αποδείχθηκε ότι η συμμετοχή των εργαζομένων σε ομάδες εργασίας και το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι ένιωθαν ότι οι απόψεις και τα συναισθήματα τους είχαν σημασία για την επιχείρηση βοηθούσε στην αύξηση της παραγωγικότητας.³³

Κατά συνέπεια, η παρακίνηση των εργαζομένων μέσω οικονομικών κινήτρων αποτελούσε μόνο μία πτυχή εφόσον ο εργαζόμενος θα μπορούσε να συμμετάσχει πιο ενεργά στην αύξηση της παραγωγικότητας με την χρήση και άλλων πρακτικών που θα αφορούσαν κοινωνικούς ή ψυχολογικούς παράγοντες. Στην περίπτωση αυτή, βασική θέση αποτελεί το γεγονός ότι η αύξηση της παραγωγικότητας επηρεάζεται από τρεις παράγοντες που είναι : το φυσικό περιβάλλον της επιχείρησης, η συμπεριφορά των εργαζομένων και τα οικονομικά κίνητρα.

Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν, παρατηρούνται αλλαγές στον παραδοσιακό τρόπο οργάνωσης της εργασίας, η αντίληψη για τον εργαζόμενο αλλάζει και αντιμετωπίζεται πλέον ως ενεργό και δυναμικό στοιχείο της παραγωγικής διαδικασίας. Σημαντικό ρόλο είχε η διερεύνηση της συμπεριφοράς των εργαζομένων απέναντι στην εργασία τους και η συμπεριφορά τους ως μέλη μιας ομάδας, δηλαδή η συμπεριφορά τους ως συλλογικά και όχι ως ατομικά υποκείμενα.³⁴ Οι νέες βασικές έννοιες πάνω στις οποίες στηρίχθηκε η κατανόηση της εργασιακής συμπεριφοράς ήταν: η ομάδα, οι κανόνες συμπεριφοράς που επικρατούσαν εντός της ομάδας και η άτυπη μορφή οργάνωσης.

Υποστηρίχθηκε πως η ισχύς αυτών των άτυπων σχέσεων θεωρείται τόσο δεσμευτική ώστε τις περισσότερες μορφές κυριαρχεί απέναντι σε οποιαδήποτε άλλη επιθυμία του ατόμου, ακόμη και σε εντολές της διοίκησης της επιχείρησης. Η ανάγκη ένταξης σε μία ομάδα, η επιβεβαίωση, η επιβράβευση, η αποδοχή από τους ομοίους αποτελούν ισχυρούς ψυχολογικούς μηχανισμούς που εξηγούν την μη οικονομικά ορθολογική συμπεριφορά των εργαζομένων.

³³Βλ. Ρ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ, 1997 : 122-123

³⁴Βλ. Ρ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ, 1997 : 122-123

Η αντιμετώπιση του εργαζόμενου ως υποκειμένου, από την σχολή των ανθρωπίνων σχέσεων, θεωρείται ότι αποτελεί ένα τρόπο για την διαμόρφωση ενός τέτοιου συστήματος οργάνωσης της εργασίας, ώστε να προωθούνται και να εξυπηρετούνται ουσιαστικά τα συμφέροντα της διοίκησης. Η ύπαρξη των ομαδοποιήσεων γίνεται αποδεκτή από τη διοίκηση για τον λόγο ότι αποτελεί μία πραγματικότητα και επειδή με τον τρόπο αυτό οργάνωσης είναι δυνατό να καλυφθούν κάποιες από τις ανάγκες των εργαζομένων. Ουσιαστικά ο βασικός στόχος του τρόπου αυτού οργάνωσης της εργασίας είναι η ενσωμάτωση των ομαδοποιήσεων στα συμφέροντα της επιχείρησης μέσω της αλληλεπίδρασης και της συνεργασίας.

Οι απόψεις που εκφράστηκαν από την σχολή των ανθρωπίνων σχέσεων, θεωρείται ότι αποτέλεσαν σημαντικό παράγοντα για την μετάβαση από τις παραδοσιακές στις σύγχρονες μορφές οργάνωσης της εργασίας, οι οποίες βασίζονται περισσότερο στις ανθρώπινες σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στον εργασιακό χώρο. Παρά το γεγονός αυτό θεωρείται ότι η προσέγγιση της σχολής αυτής εστιάζει στα άτομα και στην διαμόρφωση των ομαδοποιήσεων και δεν ασχολείται με το σύνολο της οργάνωσης της εργασίας. Για τον λόγο ότι δόθηκε μεγάλη έμφαση στις ατομικές ανάγκες των μελών μιας οργάνωσης, θεωρείται ότι παραλήφθηκαν σημαντικοί παράμετροι που καθορίζουν την δομή και την λειτουργία της οργάνωσης.³⁵ Επιπρόσθετα, θεωρείται ότι η ενασχόληση με τις ατομικές ανάγκες αφορά τα άτομα μόνο ως εργαζομένους και την δράση τους μόνο όσο αυτή σχετίζεται με τα συμφέροντα της επιχείρησης. Τέλος, η θεωρία αυτή ασχολείται με τις ανάγκες των εργαζομένων έχοντας ως δεδομένο το γεγονός ότι είναι κοινές για όλους, γεγονός το οποίο δεν ισχύει στην πραγματικότητα.

1.8 Θεωρία των ανθρώπινων αναγκών

Ο Α. Maslow, ασχολήθηκε με τα στοιχεία εκείνα που θα μπορούσαν να κάνουν την οργάνωση της εργασίας και την διοίκηση περισσότερο αποτελεσματική, επιτυγχάνοντας ταυτόχρονα και την παρακίνηση των εργαζομένων ώστε να μπορέσουν να ανταποκριθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στον ρόλο τους και στα εργασιακά τους καθήκοντα.

³⁵Βλ. Ρ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ, 1997 : 121

Η διαδικασία της παρακίνησης των εργαζόμενων στοχεύει στην αύξηση της εργασιακής παραγωγικότητας, μέσω της χρήσης κάποιων κινήτρων που σχετίζονται με την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων και αποτελεί ένα τρόπο ενεργοποίησης τους, ο οποίος στηρίζεται στην αλληλεπίδραση και την αλληλεξάρτηση μεταξύ των αναγκών των εργαζομένων και των στόχων της επιχείρησης. Η παρακίνηση των εργαζομένων είναι μία διαδικασία στην οποία σημαντικό στοιχείο είναι η ύπαρξη συνειδητών ή ακόμα και ασυνειδητών αναγκών, οι οποίες παράγουν τα κίνητρα που οδηγούν στον προσδιορισμό κάποιων στόχων και αφορούν ουσιαστικά την κάλυψη των ίδιων των αναγκών. Σύμφωνα με τον Maslow, η επίτευξη των στόχων μπορεί να οδηγήσει στην κάλυψη των συγκεκριμένων αναγκών που τους δημιούργησαν και κατά συνέπεια στην κατάργηση των κινήτρων. Ο τρόπος με τον οποίο θα επιτευχθεί η παρακίνηση και τα κίνητρα που χρησιμοποιούνται από την εκάστοτε διοίκηση, με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας, πιστεύεται ότι εξαρτώνται από διάφορους παράγοντες και θεωρείται ότι μεταβάλλονται ανάλογα με τον χρόνο, τον χώρο κ.α.

Ο Maslow αντιλαμβάνεται τον εργαζόμενο ως μια οντότητα η οποία αδιάκοπα προσβλέπει στην κάλυψη και ικανοποίηση των αναγκών του. Η διαδικασία κάλυψης των αναγκών θεωρείται αδιάκοπη για τον λόγο ότι αφού καλυφθούν κάποιες ανάγκες, τα άτομα στρέφονται αυτόματα προς στην κάλυψη κάποιων άλλων αναγκών.

« Σύμφωνα με τον A. Maslow μόνο ανάγκες που δεν έχουν ικανοποιηθεί είναι παράγοντες παρακίνησης. Τις ανάγκες αυτές τις ιεράρχησε σε πέντε κατηγορίες :

- 1. Φυσιολογικές ανάγκες. Τις ανάγκες της επιβίωσης, αυτές που με την ικανοποίησή τους κρατιόμαστε στην ζωή.*
- 2. Οι ανάγκες ασφάλειας που είναι δημιουργήματα των συναισθημάτων της αυτοσυντήρησης.*
- 3. Κοινωνικές ανάγκες. Η ανάγκη για αγάπη, η σύνδεση με άλλους, η ένταξη σε ομάδα, η φιλία.*
- 4. Η ανάγκη για αυτοεκτίμηση και αναγνώριση από τους άλλους. (Φήμη, κύρος, εκτίμηση, σεβασμός)*
- 5. Η ανάγκη για αυτοολοκλήρωση, αυτενέργεια και αυτοανάπτυξη. »³⁶*

³⁶Θεωρία του Maslow,
<http://marketing-lexicon.pblogs.gr/2007/01/thewria-toy-maslow.html>
(τελευταία πρόσβαση 10/6/12)

Η ταξινόμηση των αναγκών γίνεται με κριτήριο την ένταση της επιθυμίας για την κάλυψη της ανάγκης. Σύμφωνα με τον Maslow, η ταξινόμηση γίνεται ξεκινώντας από ανάγκες κατώτερου επιπέδου, δηλαδή τις ανάγκες επιβίωσης και προχωρώντας σε ανάγκες υψηλότερου επιπέδου, όπως είναι η ανάγκη για ασφάλεια και σιγουριά, σταθερότητα, τάξη, εκτίμηση ή και αναγνώριση, αυτοπραγμάτωση, κοινωνικές ανάγκες κ.α.³⁷

Όπως προαναφέρθηκε, η κάλυψη των αναγκών χρησιμοποιείται από την διοίκηση ως ένας τρόπος ενεργοποίησης και κινητοποίησης των εργαζομένων και απώτερος σκοπός είναι ουσιαστικά περισσότερο η αύξηση της εργασιακής παραγωγικότητας παρά η εργασιακή ικανοποίηση και η εξασφάλιση της ποιότητας στην εργασία. Στην περίπτωση όμως που η εκάστοτε διοίκηση στοχεύει στην επίτευξη του επιθυμητού αποτελέσματος, θα πρέπει, σύμφωνα με τον Maslow, να λαμβάνει σοβαρά υπόψη την εργασιακή ικανοποίηση, για τον λόγο ότι είναι ο κύριος παράγοντας που επηρεάζει την αποδοτικότητα των εργαζομένων.

Παρά το γεγονός ότι η ιεράρχηση των αναγκών θα μπορούσε να επηρεάζεται από κοινωνικά και δημογραφικά στοιχεία του ατόμου και ότι, σε πολλές περιπτώσεις, η ικανοποίηση μιας ανάγκης δεν οδηγεί στην εξαφάνισή της, η θεωρία του Maslow, αποτέλεσε σημαντικό στοιχείο για την αλλαγή του τρόπου αντιμετώπισης των εργαζομένων και την ενασχόληση με την κάλυψη των ανθρώπινων αναγκών, όσον αφορά την εργασία.

³⁷Βλ. Ρ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ, 1997 : 139-140

1.9 Θεωρία χ και γ

Εκτός από την θεωρία των αναγκών του Maslow, αναπτύχθηκαν και άλλες θεωρίες σχετικά με την παρακίνηση των εργαζομένων, όπως η θεωρία του κοινωνικού ψυχολόγου Douglas McGregor (θεωρία χ και γ), καθώς η παρακίνηση αποτελεί σημαντικό στοιχείο της οργάνωσης εργασίας και της βελτίωσης της παραγωγικής διαδικασίας. Ο McGregor ασχολήθηκε με την διερεύνηση της σκέψης και των πεποιθήσεων της εκάστοτε διεύθυνσης σε σχέση με την συμπεριφορά των εργαζομένων και τις αντιλήψεις τους για την πολιτική που ακολουθεί η διεύθυνση.

Στην θεωρία του McGregor επικρατούν συνήθως έννοιες που αναφέρονται σε ιδιότητες, ανάγκες, προσδοκίες, πρότυπα, αντιλήψεις των μελών μιας οργάνωσης και αφορούν σύνολα ατόμων και όχι μεμονωμένες ατομικές περιπτώσεις.³⁸

Η θεωρία χ και γ περιγράφει δύο διαφορετικά ανθρώπινα πρότυπα σε σχέση με την οργάνωση στην εργασία. Αναφέρεται σε δύο τύπους με εντελώς διαφορετικά χαρακτηριστικά και παρουσιάζει τρόπους οργάνωσης, διοίκησης και διαχείρισης της συμπεριφοράς των εργαζομένων σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά αυτά. Το ένα πρότυπο (θεωρία χ) βασίζεται στην εξουσία και στην αυταρχικότητα ενώ το άλλο (θεωρία γ) αφορά την ικανότητα προσαρμογής και ενσωμάτωσης των εργαζομένων και την δυνατότητα ταύτισης τους με τους στόχους της επιχείρησης.

« Θεωρία X : Η θεωρία αυτή βασίζεται στις υποθέσεις ότι:

- 1. Οι περισσότεροι άνθρωποι προτιμούν να καθοδηγούνται.*
- 2. Έχουν την τάση από τη φύση τους να εργάζονται όσο το δυνατό λιγότερο.*
- 3. Αποφεύγουν την προσπάθεια και τις ευθύνες.*
- 4. Βάζουν την ασφάλεια πάνω απ' όλα.*
- 5. Υποκινούνται από το χρήμα και την απειλή της τιμωρίας. »³⁹*

Στην θεωρία χ οι εργαζόμενοι περιγράφονται ως ανειλικρινή, ανώριμα και ανεύθυνα άτομα τα οποία υποκινούνται μόνο από οικονομικούς παράγοντες και θεωρείται ότι είναι επιβεβλημένος ο έλεγχος και η επιβολή κυρώσεων για την επίτευξη του βασικού στόχου των επιχειρήσεων που είναι η αύξηση της παραγωγικότητας. Η θεωρία αυτή αμφισβητήθηκε σε μεγάλο βαθμό καθώς δεν

³⁸Βλ. Ρ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ, 1997 : 144

³⁹Θεωρία χ και Θεωρία γ

http://www.aueb.gr/users/ladopoulos/Download/Down_B_etos/theory%20x%20y.pdf
(τελευταία πρόσβαση 10/6/12)

λαμβάνει υπόψη την σημασία των κινήτρων για την παρακίνηση των εργαζομένων και για τον λόγο αυτό διαμορφώθηκε η θεωρία y , η οποία θεωρήθηκε πιο εφαρμόσιμη για την οργάνωση των σύγχρονων επιχειρήσεων.

« Θεωρία y : Η θεωρία y είναι μια αισιόδοξη προσέγγιση ερμηνείας της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Σύμφωνα με αυτή τα επιχειρησιακά στελέχη πρέπει να προσφεύγουν αντί του εξαναγκασμού στην εμπιστοσύνη. Η θεωρία αυτή βασίζεται στις ακόλουθες υποθέσεις:

1. Το ανθρώπινο δυναμικό μπορεί βασικά να αυτοελέγχεται και να είναι δημιουργικό στην εργασία του, αν υποκινηθεί προσεκτικά και αν επιτευχθεί οι δικό του στόχοι να συμπίπτουν με τους στόχους της επιχείρησης.
2. Το άτομο στον επιχειρησιακό χώρο είναι ικανό (όταν βρεθεί στο κατάλληλο περιβάλλον), όχι μόνο να δέχεται αλλά και να ζητάει ευθύνες.
3. Η καταβολή προσπάθειας είναι ένα φυσικό χαρακτηριστικό του ανθρώπου για τον οποίο η εργασία είναι κάτι που επιθυμεί να το αποφύγει από την αρχή.
4. Εκτός από τον εξαναγκασμό και τον φόβο της τιμωρίας για την κινητοποίηση της ενεργητικότητας και της δημιουργικής φαντασίας του ανθρώπου, υπάρχει και ο ελεύθερος αυτοέλεγχος στην προσπάθεια πραγματοποίησης προκαθορισμένων στόχων. Πολλές φορές το αίσθημα της συμμετοχής του ατόμου στην επιτυχία αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες ανταμοιβές. »⁴⁰

Το βασικό ζήτημα που τέθηκε στην θεωρία του McGregor ήταν να διευκρινιστεί αν οι εργαζόμενοι αποδίδουν περισσότερο όταν εξαναγκάζονται και υπάρχει συνεχής έλεγχος και κυρώσεις ή όταν η οργάνωση και η πολιτική της εκάστοτε διοίκησης λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες και τις προσδοκίες των εργαζομένων ώστε να υπάρχει δυνατότητα εργασιακής ικανοποίησης και συνεπώς αύξηση της παραγωγικότητας.

⁴⁰Θεωρία x και Θεωρία y

http://www.aueb.gr/users/ladopoulos/Download/Down_B_etos/theory%20x%20y.pdf
(τελευταία πρόσβαση 10/6/12)

1.10 Συμπεράσματα

Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν, παρατηρείται ότι οι θεωρητικές προσεγγίσεις όπως του Karl Marx, Emile Durkheim, Max Weber, αντιλαμβάνονται τον εργαζόμενο ως μέσο για την διατήρηση και την ανάπτυξη μιας συγκεκριμένης κατάστασης, που διαμορφώνεται από το κοινωνικό σύστημα και τις κοινωνικές συνθήκες. Έχουν ως δεδομένο το γεγονός ότι η οργάνωση της εργασίας διαμορφώνεται με βάση τα χαρακτηριστικά της δομής της κοινωνίας, για παράδειγμα, καπιταλισμός, οργανική και μηχανική αλληλεγγύη, γραφειοκρατικό σύστημα και επηρεάζει τις δράσεις των εργαζομένων, καθορίζει τον ρόλο τους και περιορίζει τις επιλογές τους.

Ο Τευλορισμός και ο Φορντισμός είναι θεωρίες που ασχολήθηκαν περισσότερο με τον καταμερισμό εργασίας, τον μισθό, τον χρόνο εργασίας, που αποτελούν ζητήματα σημαντικά για τους εργαζομένους αλλά και για την εκτέλεση κάθε εργασίας. Παρά το γεγονός αυτό, η οργάνωση και οι ρυθμίσεις για την παραγωγική διαδικασία εξακολουθούν και στις θεωρίες αυτές, να θεωρούνται ο κύριος παράγοντας καθορισμού του συγκεκριμένου ρόλου των εργαζομένων και διαμόρφωσης των δράσεων τους.

Οι θεωρίες που ασχολήθηκαν με τις ανάγκες των εργαζομένων και την παρακίνηση συνέβαλαν σημαντικά στην εξέλιξη των θεωριών για την οργάνωση της εργασίας καθώς τέθηκαν ζητήματα τα οποία σχετίζονταν με τον ρόλο των εργαζομένων ως ενεργών υποκειμένων με ελεύθερη βούληση και δυνατότητες, τις οποίες μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν για την βελτίωση της παραγωγικής διαδικασίας. Ιδιαίτερα σημαντικό ήταν το ζήτημα που τέθηκε για την εξέταση των ανθρώπινων αναγκών, για τον λόγο ότι με αυτό τον τρόπο θα δίνονταν στους εργαζομένους κίνητρα, ώστε να αξιοποιούν τα προσόντα, τις γνώσεις τους και τις ικανότητες τους στο έπακρο. Οι θεωρητικές προσεγγίσεις αυτές, ασχολήθηκαν με ζητήματα τα οποία αφορούν τις ανάγκες και τους στόχους των εργαζομένων ώστε να μπορούν οι ίδιοι να είναι πιο αποδοτικοί, αλλά και σε αυτή την περίπτωση, αντιλαμβάνονται τους εργαζομένους ως μέσα και ο ρόλος τους επηρεάζεται από τις ρυθμίσεις για την εκτέλεση της εργασίας και αποκτά σημασία εφόσον εξυπηρετεί τα συμφέροντα της οργάνωσης και την αύξηση κέρδους.

Κεφάλαιο 2

2 Παράγοντες που επηρεάζουν την οργάνωση της εργασίας και την διαμόρφωση των σχέσεων στον εργασιακό χώρο

Η εργασία αποτελεί ένα πολύ σημαντικό παράγοντα για την επιβίωση και την αυτοπραγμάτωση των ατόμων και συμβάλει στην ομαλή ένταξη τους στην κοινωνία κατά συνέπεια η οργάνωση και οι ρυθμίσεις που αφορούν την εργασία απασχολούν, σε μεγάλο βαθμό, κάθε άτομο.

Από το κοινωνικό σύστημα και τις εκάστοτε κυβερνήσεις καθορίζεται η οργάνωση, οι ρυθμίσεις για την εργασία και οι εργασιακοί κανόνες και συνεπώς ο ρόλος των εργαζομένων και ο τρόπος αντιμετώπισης τους από τον εκάστοτε εργοδότη και κατ' επέκταση η διαμόρφωση των σχέσεων στον εργασιακό χώρο. Για τον λόγο ότι κάθε οργανισμός λειτουργεί μέσα σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό σύστημα και οργανώνεται σύμφωνα με τις αξίες που πηγάζουν από αυτό, είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι η ομαλή λειτουργία κάθε οργανισμού, η σωστή οργάνωση και εκτέλεση κάθε εργασίας και η διαμόρφωση εργασιακών σχέσεων εξαρτάται, από τους κανόνες που επιβάλλουν οι εκάστοτε κυβερνήσεις για να διασφαλίσουν την εύρυθμη λειτουργία και την εξομάλυνση των συγκρούσεων που είναι πιθανό να προκύψουν για ζητήματα εργασίας.

Η εύρυθμη λειτουργία των οργανισμών και η διασφάλιση της ποιότητας στην εργασία επηρεάζεται από παράγοντες που σχετίζονται με την οργάνωση εργασίας, το εργασιακό κλίμα, αλλά και από την ανάπτυξη της επικοινωνίας και την διαμόρφωση τέτοιων εργασιακών σχέσεων, ώστε να διευκολύνεται η συνεργασία με κοινό σκοπό την ομαλή λειτουργία και την ανάπτυξη κάθε οργανισμού, την επίτευξη των στόχων του και την προώθηση των συμφερόντων του.

Στο κεφάλαιο αυτό, ασχολούμαι με τους παράγοντες αυτούς που επηρεάζουν την ποιότητα στην εργασία και την εξομάλυνση των συγκρούσεων που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο και σχετίζονται με την χρήση εξουσίας και τις εργασιακές συνθήκες. Πιο συγκεκριμένα θα αναφερθώ στην οργάνωση εργασίας και στο πως διαμορφώνεται από τους κανόνες και τις ρυθμίσεις του κοινωνικού συστήματος, στην διαμόρφωση εργασιακών σχέσεων, στην σημασία εξασφάλισης ευνοϊκού εργασιακού κλίματος και ανάπτυξης επικοινωνίας για την διασφάλιση της ποιότητας στην εργασία και κατ' επέκταση την διευθέτηση των ζητημάτων που απασχολούν τους εργαζομένους και σχετίζονται με την εκτέλεση κάθε εργασίας.

2.1 Οργάνωση εργασίας και εργασιακές σχέσεις

Η εργασία, όπως έχει ήδη επισημανθεί, αποτελεί ένα πολύ σημαντικό παράγοντα για την αυτοπραγμάτωση του ατόμου γιατί είναι το μέσο για την επιβίωση του και την κάλυψη των αναγκών του και συμβάλει στην ομαλή ένταξη του στην κοινωνία καθώς σχετίζεται με την εξασφάλιση αναγνώρισης, σεβασμού της προσωπικότητας, αυτοεκτίμησης και αυτονομίας. Για τον λόγο αυτό, ο τρόπος με τον οποίο οργανώνεται και εκτελείται η εργασία είναι ένα ζήτημα που απασχολεί σε μεγάλο βαθμό τα άτομα μέσα σε μια κοινωνία.

« Η εργασία :

- 1. Συμβάλει στην ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών του ατόμου, δηλαδή όχι απλώς των αναγκών για τροφή, στέγη και ενδυμασία, αλλά και της ανάγκης για κοινωνική προβολή γόητρο, αναγνώριση και σεβασμό.*
- 2. Δημιουργεί δυνατότητες για την χρησιμοποίηση των προϊόντων εκείνων της τεχνολογίας, τα οποία θεωρούνται γενικά ως σύμβολα ευημερίας και ασκούν μια σοβαρή επίδραση στην κοινωνική διαφοροποίηση.*
- 3. Δημιουργεί το απαραίτητο πλαίσιο επαφής των ανθρώπων καθώς και τις προϋποθέσεις για την ανάπτυξη των συναδελφικών και φιλικών σχέσεων που αποτελούν τα βασικά στοιχεία για την δημιουργία αποδοτικών εργασιακών ομάδων.*
- 4. Παρέχει το απαραίτητο πλαίσιο για την πραγματοποίηση των φιλοδοξιών και των ονείρων του ατόμου, διότι αποτελεί το συνδετικό στοιχείο του παρελθόντος και του μέλλοντος, μέσα στο συγκεκριμένο περιβάλλον. »⁴¹*

Ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας θεωρείται ότι αποτελεί την βάση για την ένταξη του ατόμου στο κοινωνικό σύνολο καθώς συμβάλει στην κατανόηση και την συνειδητοποίηση των ορίων μεταξύ των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των ατόμων. Για τον λόγο ότι μέσω της οργάνωσης της εργασίας επιβάλλονται στα άτομα κάποιοι κανονισμοί, οριοθετούνται οι επιλογές τους και καθορίζονται οι δράσεις τους, ως ένα βαθμό. Συνεπώς, εξαρτάται από την οργάνωση και την εκτέλεση της εργασίας η ομαλή ένταξη των ατόμων στο κοινωνικό σύνολο καθώς και η ποιότητα ζωής τους και η εξασφάλιση της κοινωνικής ευημερίας.

Οι βασικές αξίες που προέρχονται από το κοινωνικό σύστημα και συμβάλουν στην διαμόρφωση της οργάνωσης της εργασίας, στην σύναψη των εργασιακών σχέσεων

⁴¹Π. ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ, Ανθρώπινες σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον, Εισαγωγή στη σύγχρονη επιχειρησιακή ψυχολογία, Αθήνα : Α. ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ, 1996 σελ. 155

και στην ομαλή λειτουργία και ανάπτυξη των οργανισμών είναι για παράδειγμα η αξία της ελευθερίας, της ισότητας, της κοινωνικής καταξίωσης. Πιο συγκεκριμένα, όλοι οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους και πράξουν ελεύθερα όπως επιθυμούν, μέσα σε λογικά πλαίσια, μέχρι το σημείο που δεν θίγουν τα συμφέροντα των άλλων. Έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις απέναντι στους νόμους καθώς και ίσες ευκαιρίες για αναγνώριση, κοινωνική καταξίωση και εξέλιξη οικονομική αλλά και κοινωνική. Δικαιούνται προστασία, κοινωνική ασφάλιση και κατάλληλες αμοιβές ανάλογα με τις γνώσεις, τα προσόντα, τις δεξιότητες και την απόδοση τους στην εργασία.

Για το λόγο ότι κάθε οργανισμός λειτουργεί μέσα σε συγκεκριμένα πολιτικά, πολιτισμικά και ιδεολογικά πλαίσια επιβάλλεται η τήρηση κάποιων εργασιακών κανόνων και πρακτικών οι οποίοι μπορεί να καθορίζονται νομοθετικά. Σε κάθε κοινωνικό σύστημα επειδή διαφοροποιούνται οι κυβερνήσεις από χώρα σε χώρα και σε συγκεκριμένο χρόνο, οι προσεγγίσεις σε ζητήματα εργασιακών σχέσεων διαφέρουν και εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τις πολιτικές προτεραιότητες, οικονομικούς, κοινωνικούς και άλλους παράγοντες.

Από την εργασία τους τα άτομα πρέπει να λαμβάνουν ικανοποιητικό μισθό και πρέπει να παρέχεται ασφάλεια στην εργασία, που αποτελεί ένα πολύ βασικό παράγοντα για την ποιότητα της. Οι εργαζόμενοι επιθυμούν εργασία με περιεχόμενο για να παράγουν έργο ώστε να αναγνωρίζονται και κατά συνέπεια να έχουν ευκαιρίες για παραγωγή, αύξηση των ευθυνών τους και άσκηση εξουσίας. Η αναγνώριση και η προαγωγή είναι παράγοντες που επηρεάζουν και αυξάνουν την αποδοτικότητα των εργαζομένων όπως επίσης και η αρμονική συνεργασία ανάμεσα σε αυτούς που ασκούν την εξουσία και στο προσωπικό αλλά και η υπευθυνότητα καθώς επίσης και οι λογικές κατευθύνσεις στην εργασία. Οι οικονομικοί παράγοντες και ο ανταγωνισμός επιδρούν σημαντικά στην οργάνωση και την πολιτική που ακολουθεί η εκάστοτε διοίκηση σε οποιονδήποτε οργανισμό.

Οι εργαζόμενοι καλούνται να δράσουν μέσα σε ένα προκαθορισμένο σύστημα με συγκεκριμένο σύστημα αξιών, κουλτούρα, νοοτροπίες και νόμους. Το κοινωνικό σύστημα και το σύνολο των αξιών που περιλαμβάνει, είναι που διαμορφώνει και επηρεάζει ουσιαστικά την οργάνωση στην εργασία και κατά συνέπεια τις εργασιακές σχέσεις.

Με τον όρο εργασιακές σχέσεις εννοούνται οι σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων καθώς και των εργαζομένων μεταξύ τους και αφορούν τις συνθήκες

εργασίας, την συμπεριφορά των εργαζομένων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον καθώς και την απόδοσή τους σε σύγκριση με τους στόχους του εκάστοτε οργανισμού. Οι εργασιακές σχέσεις διαμορφώνονται μέσα στο πλαίσιο του συστήματος της μισθωτής εργασίας και αντικείμενο τους είναι ο καθορισμός των όρων, σύμφωνα με τους οποίους παρέχεται η εργασία αλλά και των διαδικασιών, μέσω των οποίων συμφωνούνται και καθορίζονται οι όροι αυτοί, καθώς επίσης και ο καθορισμός των διαδικασιών που χρησιμοποιούνται για την επίλυση των ζητημάτων που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο.

Σύμφωνα με τον συνηθέστερο νομικό ορισμό οι εργασιακές σχέσεις περιγράφονται ως:

- συλλογικές διαπραγματεύσεις σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο
- διαδικασίες προσλήψεων, προαγωγών, επιβολής ποινών, καταγγελίας σύμβασης και απόλυσης, απόδοσης αποζημιώσεων και συνταξιοδότησης
- διαιτησία (υποχρεωτική ή προαιρετική).⁴²

Λόγω της τεχνολογικής ανάπτυξης και των αλλαγών στον τομέα της οικονομίας όλοι οι οργανισμοί υποβάλλονται συνεχώς σε μία διαδικασία αλλαγής και βελτίωσης η οποία εν συνεχεία δημιουργεί αλλαγές στο εργασιακό κλίμα και στις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων. Επίσης, δημιουργείται η ανάγκη για βελτίωση του επιπέδου των ικανοτήτων και των γνώσεων των μελών και η προσαρμογή τους στην νέα οργάνωση για την επίτευξη των στόχων του εκάστοτε οργανισμού. Η προσαρμογή στα νέα δεδομένα, στις αλλαγές στις ρυθμίσεις και στα νέα σχέδια και τους στόχους της εκάστοτε διοικήσεως θα ήταν εύκολη από την πλευρά των εργαζομένων εφόσον δεν θα επηρεάζονταν τα συμφέροντα τους και θα εξασφαλιζόνταν σ' αυτούς ένα ευχάριστο και ευνοϊκό εργασιακό κλίμα.

« Στα πλαίσια της αποτελεσματικής διοικήσεως το σύστημα των εργασιακών σχέσεων εστιάζεται στα θέματα τα οποία τονίζουν το κύρος του εργαζομένου, το ρόλο τον οποίο παίζει ως ένας απαραίτητος κρίκος στην αλυσίδα της οργανωτικής διάρθρωσης του οργανισμού και κυρίως το σύστημα συμμετοχής του στη λήψη των αποφάσεων και τη διεξαγωγή του έργου του οργανισμού. Τα συστήματα αυτά αποτελούν βασικούς παράγοντες ανάπτυξης του βαθμού ικανοποίησης του προσωπικού. »⁴³

Για το λόγο ότι οι εργασιακές σχέσεις στηρίζονται στην τήρηση της ιεραρχίας και είναι σχέσεις εξουσίας κρίνεται απαραίτητη η ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού

⁴²Βλ. ΔΡ. ΕΥΓΑΓΓΕΛΟΥ Φ. ΘΕΟΔΩΡΑΤΟΥ, 1999 : 28

⁴³Βλ. Π. ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ, 1996 : 39-40

συστήματος οργάνωσης το οποίο θα διασφαλίζει την συνοχή μεταξύ των εργαζομένων και θα προωθεί την συνεργασία και την διατήρηση ευνοϊκού εργασιακού κλίματος. Με τον τρόπο αυτό αποφεύγεται η δημιουργία απογοητεύσεων, αντιπαραθέσεων, συγκρούσεων και ανεξέλεγκτων καταστάσεων οι οποίες θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην μείωση της ποσοτικής και ποιοτικής απόδοσης του προσωπικού και κατά συνέπεια στην πτώση της παραγωγικότητας, γεγονός το οποίο θα έχει σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στον κάθε οργανισμό.

Οι εργασιακές σχέσεις θα πρέπει να είναι αρμονικές και να βασίζονται στην καλή θέληση και την σωστή συνεργασία για την επίτευξη όσο το δυνατό πιο ευνοϊκών όρων και συνθηκών για τους εργαζομένους με στόχο την ομαλή λειτουργία, την βελτίωση και την ανάπτυξη του κάθε οργανισμού. *« Το σύστημα διοικήσεως γίνεται ανθρωποκεντρικό και επιδιώκει μέσα από την ικανοποίηση των αναγκών του ανθρώπου, να καταστήσει το περιβάλλον της εργασίας πιο ανθρώπινο, μέσα από την ανάπτυξη των αναγκαίων κινήτρων και την αποκατάσταση των απαραίτητων συνθηκών, οι οποίες ως σύνολο συμβάλουν στη δημιουργία του κατάλληλου εργασιακού κλίματος στα πλαίσια του οποίου το προσωπικό μπορεί να αναπτύξει ολόκληρο το δυναμικό του, επ' ωφελεία τόσο του ίδιου όσο και του οργανισμού. »*⁴⁴

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να διευθύνει τις εργασίες και να κατευθύνει τις προσπάθειες των εργαζομένων προς την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων με βάση τα συμφέροντα του εκάστοτε οργανισμού. Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι μπορούν να εκπληρώσουν ή να ματαιώσουν την επίτευξη των συγκεκριμένων στόχων. Κατά συνέπεια, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ως ένα βαθμό, ένα πεδίο σύγκρουσης και αντιπαραθέσης, παρά την προσπάθεια για ποιοτική εργασία και την πίστη στην επίτευξη σωστής συνεργασίας και τήρησης του νομικού πλαισίου και από τα δύο μέρη ως δείγμα καλής θέλησης που διέπει τις σχέσεις μεταξύ των δύο μερών.

Τα ζητήματα που προκύπτουν όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις είναι η επίτευξη της καλύτερης αξιοποίησης της εργασίας και του κεφαλαίου, η αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργούνται από την μεταξύ τους σύγκρουση αλλά και η διερεύνηση των επιπτώσεων της σύγκρουσης αυτής στο κοινωνικό και οικονομικό σύστημα.

Βασική προϋπόθεση για την εξομάλυνση των συγκρούσεων στις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων καθώς και στις σχέσεις των εργαζομένων μεταξύ τους

⁴⁴Βλ. Π. ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ, 1996 : 39

είναι να συμφωνηθούν οι κανόνες και οι αποφάσεις γύρω από τα ζητήματα που αφορούν τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους, όσον αφορά θέματα όπως οι όροι και οι συνθήκες της απασχόλησης, οι αποδοχές και το ύψος της αμοιβής για την παρεχόμενη εργασία κ.α.

Κατά συνέπεια οι ποιοτικές εργασιακές συνθήκες, η δημιουργία ευνοϊκού κλίματος εργασίας, η ρύθμιση, ο συντονισμός, η συνεργασία, και η επικοινωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων είναι απαραίτητες προϋποθέσεις για την ομαλή λειτουργία κάθε οργανισμού καθώς επίσης και για την εξέλιξη και ανάπτυξη του.

« Η πρακτική αντιμετώπιση των εργασιακών σχέσεων, αποτελεί μια συνεχή διαδικασία προσαρμογών, μέσω των οποίων επιδιώκεται η εξασφάλιση των μέγιστων δυνατών αποτελεσμάτων, τόσο στο πλαίσιο της ικανοποίησης του προσωπικού από την εργασία όσο και στο πλαίσιο της ποιοτικής απόδοσης των εργαζομένων, στοιχεία τα οποία αποτελούν βασικές παραμέτρους στον τομέα της παραγωγικότητας και βασικούς παράγοντες επιβίωσης και εξέλιξης των οργανισμών, μέσα στο έντονα ανταγωνιστικό κλίμα στο οποίο δραστηριοποιούνται. »⁴⁵

Όπως προαναφέρθηκε, οι εργαζόμενοι καλούνται να δράσουν μέσα σε ένα προκαθορισμένο σύστημα με συγκεκριμένο σύστημα αξιών και νόμους αλλά παρά την πίστη και την καλή θέληση, τον συντονισμό και την συνεργασία, ο τρόπος οργάνωσης της ίδιας της εργασίας, η προώθηση ατομικών επιδιώξεων, η σύγκρουση συμφερόντων, η ανισότητα μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών, η τήρηση της ιεραρχίας και οι πιθανές αλλαγές και μεταρρυθμίσεις από την πλευρά της διοικήσεως καθιστούν το φαινόμενο της αντιπαράθεσης και της σύγκρουσης μέσα στον εργασιακό χώρο αναπόφευκτο.

Οι συγκρούσεις και οι αντιπαράθεσεις στο χώρο εργασίας σχετίζονται άμεσα με τις ρυθμίσεις και την οργάνωση της εργασίας καθώς και τις νέες συνθήκες στις οποίες οι εργαζόμενοι είναι αναγκασμένοι να προσαρμοστούν. Ο ανταγωνισμός, το άγχος, η έλλειψη επικοινωνίας, οι ευθύνες, η προώθηση των ατομικών έναντι των συλλογικών συμφερόντων, η άρνηση της διαφορετικότητας κ.α. είναι παράγοντες οι οποίοι ευνοούν την αρνητική συμπεριφορά και υποβαθμίζουν το εργασιακό κλίμα με αποτέλεσμα την εκδήλωση αρνητικών συμπεριφορών και αντιπαράθεσεων που είναι συνειδητές και απορυθμίζουν την ομαλή λειτουργία των οργανισμών.

⁴⁵Βλ. Π. ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ, 1996 : 41

Η αποδοχή και η προσαρμογή σε κάθε νέα ρύθμιση είναι δυνατό να δημιουργήσει εντάσεις και αναταραχή στον εργασιακό χώρο ειδικότερα, εφόσον επικρατεί ουσιαστικά το ατομικό συμφέρον και η επιθυμία επίτευξης προσωπικών στόχων και ικανοποίηση ατομικών συμφερόντων. Το γεγονός αυτό οδηγεί τα άτομα να υιοθετούν αρνητικές συμπεριφορές ο ένας απέναντι στον άλλο, χάνεται η επικοινωνία και η εμπιστοσύνη και κατά συνέπεια φθείρεται η συνεργασία.

Για την ομαλή λειτουργία κάθε οργανισμού είναι επιβεβλημένο να υπάρχει σωστή οργάνωση καθώς και κάποιος τρόπος εξομάλυνσης των συγκρούσεων και των αντιπαράθεσεων, που είναι αναπόφευκτο φαινόμενο μεταξύ των εργαζομένων καθώς οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αποτελούν τον κύριο παράγοντα για την λειτουργία, την ανάπτυξη και την επίτευξη των στόχων του εκάστοτε οργανισμού.

2.2 Εργασιακό κλίμα

Η ομαλή λειτουργία κάθε οργανισμού εξαρτάται από παράγοντες που αφορούν το σύστημα της διοίκησης και την συνεργασία μεταξύ των μερών, δηλαδή του οργανισμού, των μετόχων, των εργαζομένων καθώς επίσης και των καταναλωτών των προϊόντων ή των υπηρεσιών που παράγει ο κάθε οργανισμός. Το εργασιακό κλίμα που επικρατεί σε κάθε οργανισμό είναι μοναδικό, χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένες συνθήκες και βασίζεται σε συγκεκριμένους κανόνες συμπεριφοράς. Η δημιουργία ενός κατάλληλου κλίματος αλληλεπίδρασης και συνεργασίας αποτελεί βασικό στόχο για κάθε οργανισμό εφόσον είναι βασικός παράγοντας για την ομαλή λειτουργία του και την επίτευξη των στόχων του. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να ακολουθούν συγκεκριμένους κανόνες συμπεριφοράς και πρέπει να ταυτίζονται με τις επιδιώξεις του οργανισμού και να λαμβάνουν ικανοποίηση ανάλογα με την εργασία που εκτελείται, ώστε οι δράσεις τους να προωθούν τα συμφέροντα του οργανισμού.

« Το κλίμα συμπεριφοράς που αναπτύσσεται μέσα στον οργανισμό, αποτελεί το βασικό υπόστρωμα, στο οποίο στηρίζεται η ικανοποίηση των αναγκών του προσωπικού και των επιδιώξεων του οργανισμού, διαμορφώνεται δε από το σύνολο των συνθηκών που επικρατούν μέσα στον οργανισμό, τόσο από πλευρά του φυσικού περιβάλλοντος όσο και από την πλευρά της ανθρώπινης αλληλεπίδρασης. Το κλίμα που διαμορφώνεται μέσα στους οργανισμούς μπορεί κάτω από ορισμένες συνθήκες να μεταβληθεί ή να τροποποιηθεί στα πρώτα στάδια του. Από τη στιγμή όμως που θα σταθεροποιηθεί και

θα καθιερωθεί ως μοντέλο συμπεριφοράς, δύσκολα μεταβάλλεται, διότι δημιουργεί ήδη παράδοση και όπως είναι φυσικό οποιεσδήποτε μεταβολές στην ηγεσία, επηρεάζονται έντονα από την παράδοση αυτή. »⁴⁶

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την διαμόρφωση του εργασιακού κλίματος και την ανάπτυξη του μπορεί να είναι οικονομικοί παράγοντες, όπως ο μισθός, τα επιδόματα και κάθε είδους οικονομικές παροχές ή ανθρώπινοι παράγοντες και συνήθως σχετίζονται με την οργάνωση και την πολιτική που ακολουθεί ο εκάστοτε οργανισμός. Οι ανθρώπινοι παράγοντες αφορούν τον σεβασμό των ανθρώπινων αξιών όπως είναι η αξιοπρέπεια, το κύρος, η εσωτερική πληρότητα, η ικανοποίηση στην εργασία, η αναγνώριση και η εργασιακή εξέλιξη κ.α.

Οι αρχές που διέπουν την ανάπτυξη του εργασιακού κλίματος είναι οι εξής :

1. Η αρχή της πίστεως στην σπουδαιότητα του ατόμου η οποία βασίζεται στη γενική πίστη ότι το πλαίσιο των δραστηριοτήτων του οργανισμού, πρέπει να αναπτύσσεται πάντοτε με γνώμονα την αναγνώριση των ανθρωπίνων αισθημάτων και της σπουδαιότητας του ατόμου στην εκπλήρωση των σκοπών του οργανισμού με ταυτόχρονη εξασφάλιση της μεταχείρισης κάθε ατόμου ως ξεχωριστής προσωπικότητας.
2. Η αρχή της αμοιβαίας αποδοχής που έχει την έννοια ότι μεταξύ των εργαζομένων, των ενώσεων εργαζομένων και της διοικήσεως του οργανισμού, πρέπει να υπάρχει μια αμοιβαία αποδοχή ως ατόμων και ως ομάδων και ένας αμοιβαίος σεβασμός και εκτίμηση των λειτουργιών και των υπευθυνοτήτων καθενός.
3. Η αρχή του κοινού συμφέροντος, βάση της οποίας αποτελεί το γεγονός ότι τόσο η διοίκηση όσο και οι εργαζόμενοι και οι εργατικές ενώσεις, συνδέονται μεταξύ τους, τόσο ως άτομα όσο και ως ομάδες κατευθυνόμενοι από ένα κοινό συμφέρον και από την ικανότητα τους να λειτουργούν από κοινού και με επιτυχία και ότι οι ευκαιρίες για ασφάλεια και ανάπτυξη των επιμέρους ατόμων, εξαρτώνται από την επιτυχία αυτή.
4. Η αρχή της ανοιχτής επικοινωνίας, σύμφωνα με την οποία η ελεύθερη ανταλλαγή απόψεων, πληροφοριών και αισθημάτων έχει βασική σημασία ως μέσον έκφρασης και πηγή αμοιβαίας κατανόησης καθώς και μέσον λήψεως αποτελεσματικών αποφάσεων.

⁴⁶Βλ. Π. ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ, 1996 : 191-192

5. Η αρχή της συμμετοχής των εργαζομένων που εκφράζει την πίστη ότι τα καλύτερα αποτελέσματα προκύπτουν μέσα από μια εξισορρόπηση ελευθέρως εκφραζόμενων απόψεων και μέσω της από κοινού μελέτης και επίλυσης προβλημάτων μεταξύ των προσώπων που επηρεάζονται από αυτά τα προβλήματα.
6. Η αρχή της ταύτισης με την εργασία, βάση της οποίας είναι ότι το άτομο απολαμβάνει μεγαλύτερων δυνατοτήτων για αναγνώριση, κύρος και ικανοποίηση από την εργασία, όταν αντλεί το μέγιστο της ικανοποίησης του από την εργασία και εξασφαλίζει μια στενή ταύτιση με την τυπική εργασιακή ομάδα στην οποία ανήκει.
7. Η αρχή της αποκεντρώσεως, βάση της οποίας αποτελεί η πίστη ότι τα άτομα που βρίσκονται κοντά στα προβλήματα από τα οποία επηρεάζονται άμεσα τα ίδια, μπορούν να καταλήγουν σε πιο ικανοποιητικές λύσεις, όταν εφοδιάζονται με την ανάλογη εξουσία για την αντιμετώπιση των θεμάτων αυτών στον τόπο όπου ανακύπτουν.
8. Η αρχή του υψηλού ηθικού η οποία βασίζεται στην πίστη ότι ο αποτελεσματικότερος τρόπος για την αξιολόγηση της ορθότητας κάθε ενέργειας της διοικήσεως στην οποία εμπλέκονται τα άτομα, είναι ο έλεγχος των δυνατοτήτων που παρέχει η ενέργεια αυτή για ανάπτυξη του ηθικού σε συνδυασμό με τις επιδράσεις της στα βασικά ανθρώπινα δικαιώματα.⁴⁷

Το εργασιακό κλίμα που επικρατεί σε κάθε οργανισμό, όπως προαναφέρθηκε, χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένες συνθήκες και βασίζεται σε συγκεκριμένους κανόνες συμπεριφοράς γεγονός που σημαίνει ότι υπάρχει σταθερότητα όσον αφορά την οργάνωση και τις εργασιακές συνθήκες καθώς επίσης και τις δράσεις των εργαζομένων. Για το λόγο αυτό οι μεταβολές που μπορεί να προκύψουν στο εργασιακό κλίμα που αφορούν είτε το σύστημα διοίκησης είτε τον τρόπο που εκτελείται η εργασία κ.α. είναι πιθανό να δημιουργήσουν αναταραχή, εντάσεις, αντιπαραθέσεις και συγκρούσεις οι οποίες διαταράσσουν την ομαλή λειτουργία του οργανισμού. Κατά συνέπεια η δημιουργία ενός αποτελεσματικού εργασιακού συστήματος είναι υπόθεση μακροχρόνιας προσπάθειας και αφορά σε μεγάλο βαθμό την οργάνωση, την δημιουργία ευνοϊκών όρων εργασίας και την εργασιακή ικανοποίηση.

⁴⁷Βλ. Π. ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ, 1996 : 201-202

Ο βαθμός ικανοποίησης στην εργασία επηρεάζεται από παράγοντες όπως είναι οι αποδοχές, τα οφέλη, ο μισθός, οι δυνατότητες εξέλιξης, οι κοινωνικές πτυχές της εργασίας, η ασφάλεια, η επικοινωνία, οι εργασιακές συνθήκες, η πολιτική της διοίκησης κ.α. Οι παράγοντες που επηρεάζουν τον βαθμό ικανοποίησης από την εργασία αφορούν το εργασιακό περιβάλλον και τα ζητήματα που σχετίζονται με την εργασία, δηλαδή το πώς αντιμετωπίζονται οι εργαζόμενοι, την φύση των εργασιακών καθηκόντων, τις σχέσεις τους με τους άλλους εργαζομένους καθώς επίσης και τις ανταμοιβές. Επιπλέον, αφορούν τους προσωπικούς παράγοντες που παρέχει κάποιος στην εργασία και αυτοί σχετίζονται τόσο με την προσωπικότητα όσο και με τις προηγούμενες εμπειρίες των εργαζομένων.

Το νόημα, το περιεχόμενο της εργασίας αποτελεί βασικό παράγοντα για την ικανοποίηση στην εργασία καθώς είναι το μέσο που συμβάλει στην αυτοπραγμάτωση του ατόμου και κατ' επέκταση στην κοινωνική ένταξη και την προσαρμογή του. Όσο ευρύτερο είναι το περιεχόμενο της εργασίας τόσο μεγαλύτερη ικανοποίηση αντλούν από αυτήν οι εργαζόμενοι. *« Το νόημα συνδέεται με το αίσθημα της ολοκλήρωσης μιας αποστολής, ενός έργου χρήσιμο για τους άλλους, με δυο λόγια κάποιου πράγματος για το οποίο μπορούμε να νιώθουμε υπερήφανοι και το οποίο μας χαρίζει – στα μάτια του άλλου και στα δικά μας – μια θετική ταυτότητα. Το να κάνουμε μια δουλειά η οποία έχει ένα νόημα σημαίνει να μπορούμε να πραγματοποιήσουμε μία δραστηριότητα η οποία να ανταποκρίνεται στους στόχους που έχουν αξιολογηθεί θετικά από κοινωνική άποψη (από τους συναδέλφους μας σε μία επιχείρηση, στους κόλπους μιας κοινωνίας γενικότερα κτλ.), κάτι που προϋποθέτει δύο πράγματα : αφενός να υπάρχει μια συλλογικότητα εργασίας επαρκώς ζωντανή ώστε να θεμελιώνεται και να διαδίδεται μια κοινή αίσθηση περί του τι συνιστά 'καλή δουλειά', αφετέρου να υπάρχει οργάνωση και συνθήκες εργασίας που δεν θα παρακωλύουν υπερβολικά την ομαλή της πραγματοποίηση. »*⁴⁸

Όταν η εργασία παρέχει στους εργαζομένους τις απαραίτητες ευκαιρίες για εξέλιξη, αυτονομία, αναγνώριση και επίτευξη στόχων και προσφέρει προκλήσεις με στόχο την προαγωγή, τότε προσφέρει μεγαλύτερη ικανοποίηση στους εργαζομένους καθώς τους δίνεται η δυνατότητα να πάρουν πρωτοβουλίες και να αυξήσουν την αυτοεκτίμηση τους. Η προαγωγή συμβάλει στην αύξηση αυτοεκτίμησης του ατόμου

⁴⁸ MARK LORIOU, Νόημα και αναγνώριση στον εργασιακό τομέα, Χ. ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ Μ. ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ (επιμ.), Εργασία και κοινωνία-Διεπιστημονικές προσεγγίσεις Αθήνα : ΔΙΟΝΙΚΟΣ 2010, σελ. 44

καθώς μέσω αυτής το άτομο έχει αποδοχές τόσο υλικές (δυνατότητα αύξησης μισθού κ.α.) όσο και κοινωνικής φύσεως (αναγνώριση, απόκτηση κύρους κ.α.).

Η αναγνώριση σχετίζεται είτε με την επιβράβευση και επιβεβαίωση από τους συνάδελφους ή τους ιεραρχικά ανωτέρους, είτε με την κοινωνική καταξίωση και την απόκτηση κύρους. Η αναγνώριση από τους συναδέλφους καθίσταται σημαντική καθώς έχουν το ίδιο επάγγελμα και τα ίδια καθήκοντα και γνωρίζουν την εσωτερική οργάνωση και τις συνθήκες εργασίας, κατά συνέπεια αντιμετωπίζουν τις ίδιες δυσκολίες και υπάρχει μεταξύ τους κατανόηση. Όσον αφορά την αναγνώριση από τους ιεραρχικά ανωτέρους, έχει μεγάλη σημασία καθώς αφορά την κριτική και την επιβράβευση των προσπαθειών των εργαζομένων και την διεκπεραίωση των καθηκόντων τους. Η αναγνώριση από τους ανωτέρους οδηγεί στην δημιουργία αισθημάτων ικανοποίησης και υπερηφάνειας και ενισχύει τις πιθανότητες εξέλιξης των εργαζομένων. Βέβαια, θα πρέπει να υπάρχει κοινή αντίληψη για το τι θεωρείται σωστό και καλό να γίνει για τα συγκεκριμένα καθήκοντα και να προωθείται η ομαδική εργασία καθώς επίσης και η επικοινωνία για την ανταλλαγή απόψεων και πληροφοριών μεταξύ των συναδέλφων και των ιεραρχικά ανωτέρων.

Η κοινωνική αναγνώριση αφορά την επιβράβευση, για την επιτυχή διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων, από το κοινωνικό σύνολο. Αναφέρεται στο κύρος που έχει το κάθε επάγγελμα και συνήθως σχετίζεται με την επιβράβευση για τα επαγγέλματα στα οποία επιτελείται κοινωνικό έργο. Τα επαγγέλματα αυτά προσδίδουν κύρος, γεγονός το οποίο συμβάλει στην εργασιακή ικανοποίηση. *« Όποια κι αν είναι η πηγή της αναγνώρισης, η αναγνώριση είναι κάτι που επιδιώκεται αφού δίνει νόημα στις προσπάθειες που καταβάλλονται στη δουλεία κι επιτρέπει να ενισχυθεί η επαγγελματική ταυτότητα. Άρα αυτή δεν οικοδομείται μόνο μέσα από τη ματιά και την αναγνώριση των άλλων αλλά εξαρτάται εξίσου από την κοινωνική θέση και την πορεία του καθενός. »*⁴⁹

Οι άνθρωποι που τους αρέσει η εργασία τους εργάζονται περισσότερο και κατ' επέκταση σημειώνουν καλύτερες επιδόσεις και είναι πιο αποτελεσματικοί. Η επίδοση ίσως να οδηγεί στην ικανοποίηση καθώς οι άνθρωποι που αποδίδουν καλύτερα είναι αυτοί που επωφελούνται από αυτή την επίδοση και τα οφέλη αυτά είναι σε θέση να ενισχύσουν την ικανοποίηση. Στην περίπτωση που σημειώνεται ικανοποιητική επίδοση υπάρχουν περισσότερες πιθανότητες οι εργαζόμενοι να λάβουν αναγνώριση

⁴⁹Βλ. MARK LORIOU, 2010 : 60

και αμοιβές, γεγονός που μπορεί να αυξήσει την εργασιακή ικανοποίηση. Η ικανοποίηση οδηγεί στην προσπάθεια, η οποία με τη σειρά της οδηγεί στην επίδοση και τέλος, η επίδοση οδηγεί σε αμοιβές οι οποίες οδηγούν στην ικανοποίηση.

Συμπερασματικά, η δημιουργία ευνοϊκών όρων εργασίας, η διαμόρφωση κατάλληλου εργασιακού κλίματος και η εργασιακή ικανοποίηση διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην ομαλή και αποτελεσματική λειτουργία κάθε οργανισμού καθώς σχετίζονται με την ένταξη, την προσαρμογή και την ψυχική υγεία των εργαζομένων, γεγονός στο οποίο στοχεύουν οι εργοδότες, προκειμένου να έχουν αποδοτικό προσωπικό, αφοσιωμένο στην εργασία του και πρόθυμο να παρέχει μόνιμα τις υπηρεσίες του. Όταν υπάρχει προσφορά εργασίας, πολλοί εργαζόμενοι θα αναζητήσουν καλύτερη αμοιβή ή διαφορετικές συνθήκες εργασίας ή ακόμα και διαφορετικό περιεχόμενο εργασίας. Αντίστροφα, σε περιόδους μεγάλης ύφεσης, ακόμα και όταν υπάρχει δυσανεμία, ο εργαζόμενος είναι πολύ πιθανό να παραμείνει σε μια εργασία που δεν τον ικανοποιεί, γιατί αδυνατεί να βρει εναλλακτική λύση.

Οι εργασιακές συνθήκες και η ικανοποίηση στην εργασία είναι ένα ζήτημα το οποίο απασχολεί σε μεγάλο βαθμό κάθε άτομο. Η οργάνωση της εργασίας σε ανεπτυγμένες κοινωνίες και η επιβεβλημένη ένταξη και προσαρμογή σε νέα δεδομένα και σε νέες συνθήκες εργασίας είναι το γεγονός το οποίο οδηγεί στην φθορά της ποιότητας εργασίας και του εργασιακού κλίματος και κατά συνέπεια στην κρίση της εργασίας και στην δημιουργία συνθηκών αντιπαράθεσης, ανταγωνισμού και συγκρούσεων.

2.3 Η σημασία της επικοινωνίας για την οργάνωση εργασίας και την διαμόρφωση σχέσεων στον εργασιακό χώρο

Ως επικοινωνία θα μπορούσε να ορίζεται η ανταλλαγή πληροφοριών, σκέψεων, ιδεών και συναισθημάτων μεταξύ δύο ή περισσότερων ατόμων ή ομάδων. Όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις συγκεκριμένα, η επικοινωνία αναφέρεται στην ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των δύο ή περισσότερων ατόμων ή ομάδων με απώτερο σκοπό την επίτευξη κάποιου στόχου και αποτελεί παράγοντα, ο οποίος έχει μεγάλη σημασία για την οργάνωση της εργασίας καθώς επίσης και για την διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων.

« Η επικοινωνία είναι μια κυκλική διαδικασία μέσα από την οποία οι άνθρωποι προσπαθούν να κατανοήσουν τις ανάγκες, τις απόψεις και τις αντιλήψεις των άλλων. Υπάρχουν διάφορα εμπόδια που μειώνουν την αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας, με μεγαλύτερο από αυτά τις διαφορετικές αντιλήψεις πομπού και δέκτη. Οι λόγοι για τους οποίους οι εργαζόμενοι επικοινωνούν σχετίζονται με την ικανοποίηση των αναγκών εκτέλεσης έργου, τη διατήρηση της ομάδας και την κάλυψη των ατομικών τους αναγκών. »⁵⁰

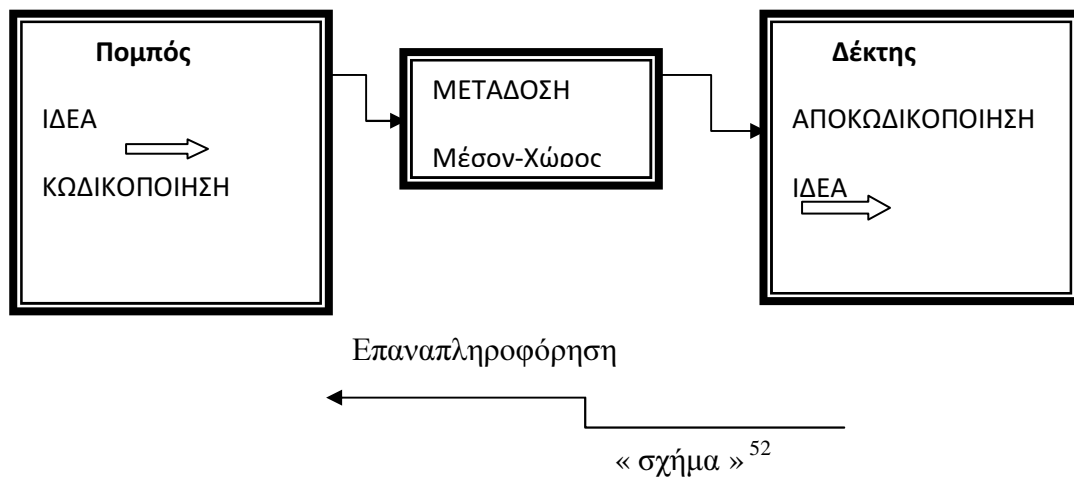
Τα στάδια της επικοινωνιακής διαδικασίας είναι τα εξής :

- Σύλληψη
- Μορφοποίηση ιδέας : Η ιδέα αναφέρεται στη σύλληψη των αρχικών σκέψεων του πομπού και στη μορφοποίηση τους, δηλαδή στην οργάνωση τους σε μία λογική σειρά. Είναι ο σκοπός, ο λόγος για τον οποίο ο πομπός θέλει να επικοινωνήσει.
- Κωδικοποίηση : Είναι η διατύπωση-έκφραση της ιδέας και των σκέψεων με τη βοήθεια λέξεων, σχημάτων, συμβόλων, κινήσεων των χεριών, εκφράσεων του προσώπου και στάσεων του σώματος.
- Μετάδοση : Το στάδιο της μετάδοσης περιλαμβάνει το μέσον-κανάλι της επικοινωνίας και το χώρο όπου συμβαίνει.
- Αποκωδικοποίηση : Στο στάδιο της αποκωδικοποίησης ο δέκτης προσπαθεί να κατανοήσει και να ερμηνεύσει το μήνυμα.
- Κατανόηση ιδέας
- Επαναπληροφόρηση : Η επαναπληροφόρηση αφορά την ανταπόκριση του δέκτη στο μήνυμα του πομπού και ξεκινά εκ νέου την διαδικασία της επικοινωνίας εναλλάσσοντας τους ρόλους τους.⁵¹

⁵⁰ Μ. Π. ΓΙΑΝΝΟΥΛΕΑΣ, Συμπεριφορά και διαπροσωπική επικοινωνία στον εργασιακό χώρο, Αθήνα : ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ, 1998 σελ. 30

⁵¹ Βλ. Μ. Π. ΓΙΑΝΝΟΥΛΕΑΣ, 1998 : 25

Τα στάδια της επικοινωνιακής διαδικασίας :



Οι οργανισμοί λειτουργούν και εξελίσσονται μέσα από την συνεργασία και την συλλογική δράση των εργαζομένων. Βασική προϋπόθεση για συντονισμένη και οργανωμένη δράση, όπως προαναφέρθηκε, είναι οι αρμονικές εργασιακές σχέσεις οι οποίες βασίζονται στην καλή θέληση και την συνεργασία για την επίτευξη όσο το δυνατό πιο ευνοϊκών όρων και συνθηκών για τους εργαζομένους. Κατά συνέπεια, η επικοινωνία έχει τον πιο κεντρικό ρόλο για την επίτευξη του βασικότερου στόχου κάθε οργανισμού που είναι οι αρμονικές εργασιακές σχέσεις και η συντονισμένη συλλογική δράση. Όλοι οι οργανισμοί λόγω της τεχνολογικής ανάπτυξης και των αλλαγών στον τομέα της οικονομίας υποβάλλονται συνεχώς σε μία διαδικασία αλλαγής και βελτίωσης η οποία εν συνεχεία δημιουργεί αλλαγές στο εργασιακό κλίμα και στις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων. Το γεγονός αυτό επηρεάζει είτε άμεσα είτε έμμεσα την απόδοση των εργαζομένων και κατά συνέπεια έχει επιπτώσεις στην παραγωγική διαδικασία. Μέσω της επικοινωνίας εξασφαλίζεται η κατανόηση, η συμβουλευτική δράση και η καθοδήγηση καθώς επίσης και ο έλεγχος που συμβάλει στην αποτελεσματικότητα και στην βελτίωση και ανάπτυξη του κάθε οργανισμού.

Οι αρμονικές εργασιακές σχέσεις βασίζονται στην σωστή και αμφίδρομη επικοινωνία καθώς μόνο με αυτό τον τρόπο μπορούν οι εργαζόμενοι να είναι ενημερωμένοι για την πολιτική της εκάστοτε διοίκησης, τα σχέδια και τους στόχους της και ταυτόχρονα με την αμφίδρομη επικοινωνία δίνεται στους εργαζόμενους η δυνατότητα να εκφράζουν απόψεις και προτάσεις σχετικά με την επίτευξη των στόχων της εκάστοτε επιχείρησης. Επιπρόσθετα, μέσω της επικοινωνίας δίνεται στους εργαζομένους η δυνατότητα να εξωτερικεύσουν και να εκφράσουν την

⁵²Βλ. Μ. Π. ΓΙΑΝΝΟΥΛΕΑΣ, 1998 : 25

ικανοποίηση ή την απογοήτευση τους προς την πολιτική που ακολουθεί η διοίκηση ή προς τα σχέδια, τις ιδέες καθώς και την συμπεριφορά των άλλων εργαζομένων με σκοπό την διαπραγμάτευση και την επίτευξη θετικού εργασιακού κλίματος και ποιοτικής εργασίας. Το εργασιακό κλίμα που επικρατεί σε κάθε επιχείρηση διαμορφώνεται από τα ίδια τα άτομα και βασίζεται στην εργασιακή συμπεριφορά. Η συμπεριφορά των ίδιων των μελών μιας επιχείρησης είναι ο βασικός παράγοντας που επηρεάζει και διευκολύνει ή εμποδίζει την επικοινωνία.

- Επικοινωνία είναι η διαδικασία δημιουργίας, ανταλλαγής, ερμηνείας και αξιολόγησης, αξιοποίησης συμβόλων, σημάτων, πληροφοριών και μηνυμάτων.
- Συμπεριφορά είναι ο τρόπος που επικοινωνεί το άτομο, δηλαδή τι κάνει και τι λέει.
- Στάση είναι η πνευματική ή ψυχική προδιάθεση του ατόμου απέναντι σε πρόσωπα, πράγματα ή καταστάσεις και διακρίνεται σε θετική, αρνητική ή ουδέτερη.
- Το άτομο παρακολουθεί τη συμπεριφορά των άλλων και με συνεχείς αναμορφούμενες υποθέσεις προσπαθεί να διεισδύσει στον εσωτερικό τους κόσμο, δηλαδή να αντιληφθεί τι σκέφτονται και τι αισθάνονται.
- Η κατανόηση και η ερμηνεία της ανθρώπινης συμπεριφοράς συμβάλει στην βελτίωση της επικοινωνίας όχι μόνο στον εργασιακό χώρο αλλά και στις κοινωνικές και διαπροσωπικές σχέσεις.⁵³

Η εξωτερίκευση των επιθυμιών, των σκέψεων και των προτάσεων, η υποβολή ερωτημάτων, η ενημέρωση, η χορήγηση εντολών κ.α. είναι μορφές με τις οποίες εκδηλώνεται η επικοινωνία μέσα σε μια επιχείρηση. Η επικοινωνία πραγματοποιείται με άμεσο ή έμμεσο τρόπο και αφορά την σύνδεση των μελών που κατέχουν διάφορες θέσεις μεταξύ τους, την σύνδεση των μελών με μια ομάδα ή την σύνδεση ομάδων μεταξύ τους. Οι εργαζόμενοι δέχονται καθημερινά πάρα πολλά ερεθίσματα σύμφωνα με τα οποία διαμορφώνουν την αντίληψη τους για την πραγματικότητα που είναι για τον καθένα μοναδική καθώς είναι πιθανό να προέρχεται από την κατάσταση που επικρατεί σε μια δεδομένη στιγμή αλλά και από προσωπικά δικά του βιώματα. Συνεπώς, οι ιδέες και οι απόψεις που εκφράζονται κάθε φορά είναι διαφορετικές ακόμα και στην περίπτωση που τα άτομα έχουν εμπειρία για το ίδιο γεγονός.

⁵³Βλ. Μ. Π. ΓΙΑΝΝΟΥΛΕΑΣ, 1998 : 23

« Ως αντίληψη ορίζουμε την διαδικασία που αρχίζει με τη λήψη των ερεθισμάτων του περιβάλλοντος από τις αισθήσεις και καταλήγει στην κατανόηση και ερμηνεία τους από τον εγκέφαλο. Σε αυτή τη διαδικασία συμπράττουν η κρίση και η μνήμη του ατόμου. »⁵⁴

Τα στάδια της διαδικασίας αντίληψης είναι τα εξής :

- Ερέθισμα
- Αισθήσεις
- Επιλεκτική προσοχή : Στο εργασιακό και σε κάθε είδους περιβάλλον τα άτομα δέχονται καθημερινά ένα πλήθος ερεθισμάτων τα οποία δεν είναι δυνατό να επεξεργασθούν πλήρως και για το λόγο αυτό επιλέγουν εκείνα που τους κινούν την προσοχή και το ενδιαφέρον.
- Κατανόηση : Η κατανόηση επηρεάζεται κυρίως από την υποκινητική κατάσταση, τη γνωσιακή συνέπεια, τις οικογενειακές και πολιτιστικές επιρροές καθώς και από την προηγούμενη εμπειρία του ατόμου.
- Ερμηνεία
- Αντιληπτό ερέθισμα »⁵⁵

Τα άτομα στον εργασιακό χώρο, ανεξάρτητα από τις διαφορές, οφείλουν να προσαρμόζουν τις αντιλήψεις τους, την κατανόηση και την ερμηνεία των διαφόρων ερεθισμάτων με συγκεκριμένο τρόπο ώστε να μην διαταράσσονται οι εργασιακές σχέσεις καθώς οι αντιλήψεις είναι αυτές που διαμορφώνουν την συμπεριφορά και επηρεάζουν την επικοινωνία μεταξύ των μελών στην εκάστοτε επιχείρηση.

Όσον αφορά τις επιχειρήσεις συνήθως αναφερόμαστε σε ομαδική επικοινωνία γεγονός που σημαίνει ότι μεταξύ των μελών της επιχείρησης διαμορφώνονται διαπροσωπικές σχέσεις οι οποίες αρχικά είναι τυπικές. Η επικοινωνία, όπως προαναφέρθηκε, καθίσταται απαραίτητη μεταξύ των μελών μιας επιχείρησης, είναι αρχικά τυπική και σχετίζεται άμεσα με την δομή της επιχείρησης καθώς και με την τήρηση της ιεραρχίας και των κανονισμών της επιχείρησης. Η τυπική επικοινωνία που αναπτύσσεται μεταξύ των μελών μιας επιχείρησης αφορά την οργάνωση και εξυπηρετεί τον συντονισμό και την σωστή συνεργασία σε σχέση με τις δραστηριότητες που απαιτούνται για την εξασφάλιση της αποτελεσματικότητας καθώς και την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης.

⁵⁴Βλ. Μ. Π. ΓΙΑΝΝΟΥΛΕΑΣ, 1998 : 71

⁵⁵Βλ. Μ. Π. ΓΙΑΝΝΟΥΛΕΑΣ, 1998 : 78-79

Με την πάροδο του χρόνου λόγω της συχνής επαφής και αλληλεπίδρασης και της ανάγκης να εκφράσουν οι εργαζόμενοι την ικανοποίηση ή την απογοήτευση τους σε σχέση με το εργασιακό κλίμα υπάρχει πιθανότητα οι τυπικές σχέσεις να εξελιχθούν σε συναισθηματικές σχέσεις που είναι πιθανό να μη σχετίζονται μόνο με ζητήματα οργάνωσης και δραστηριοτήτων των μελών αλλά να αφορούν καθαρά προσωπικά τους θέματα. Με τον τρόπο αυτό αναπτύσσονται σχέσεις εμπιστοσύνης και υποστήριξης και διευκολύνεται η οργάνωση και η συνεργασία μεταξύ των μελών μιας επιχείρησης. Μέσα σε μια επιχείρηση παρατηρείται ότι τα μέλη συνήθως επιλέγουν να επικοινωνούν και να αναπτύξουν κοινωνικές σχέσεις και σχέσεις εμπιστοσύνης και υποστήριξης με άλλα μέλη τα οποία κατέχουν την ίδια θέση ή βρίσκονται στην ίδια ομάδα μέσα στην επιχείρηση ή είναι ιεραρχικά ανώτερα. Αυτό συμβαίνει για τον λόγο ότι τα μέλη της ίδιας ομάδας μοιράζονται τις ίδιες εμπειρίες και πιθανότατα έχουν ίδιες ιδέες και σκέψεις αλλά και τα ίδια προβλήματα. Σχετικά με την επικοινωνία των μελών με τους ιεραρχικά ανωτέρους παρατηρείται πιο στενή επικοινωνία και περαιτέρω ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων καθώς όλα τα μέλη έχουν φιλοδοξίες και επιδιώκουν να προαχθούν, να αναλάβουν θέσεις με μεγαλύτερο κύρος και να βελτιώσουν τις εργασιακές συνθήκες.

Για το λόγο ότι οι εργασιακές σχέσεις είναι σχέσεις εξουσίας και χαρακτηρίζονται ως ένα βαθμό από αντιπαραθέσεις και συγκρούσεις, είναι επιτακτική η ανάγκη για ένα αποδοτικό σύστημα επικοινωνίας καθώς μέσω αυτού επηρεάζεται η ενσωμάτωση και η προσαρμογή των εργαζομένων στα νέα δεδομένα αλλά και ο συντονισμός και η συνεργασία μεταξύ τους μέσα σε μια επιχείρηση. Οι άμεσα ενδιαφερόμενοι για τις νέες ρυθμίσεις και τις αλλαγές μέσα σε μια επιχείρηση είναι οι εργαζόμενοι που επιβάλλεται να προσαρμοστούν σε αυτές. Συνεπώς, η επικοινωνία όπως η ενημέρωση τους, ο συντονισμός και η συνεργασία είναι αναγκαία προϋπόθεση για την λειτουργία της επιχείρησης, την επίτευξη των στόχων της καθώς και την ανάπτυξη της.

Από την πλευρά των εργαζομένων, οι αλλαγές στις ρυθμίσεις και τα νέα σχέδια και οι στόχοι της διοίκησης θα μπορούσαν να γίνουν εύκολα αποδεκτοί εφόσον δεν επηρεάζονται τα συμφέροντα τους. Ζητήματα τα οποία αφορούν τους εργαζομένους και θίγουν τα συμφέροντα τους είναι οι αποδοχές, οι ώρες και οι συνθήκες εργασίας, οι αλλαγές στις μεθόδους εργασίας και η εξασφάλιση της ασφάλειας τους και της ποιότητας στην εργασία. Συνεπώς, για οποιαδήποτε νέα ρύθμιση και αλλαγή στους τομείς που επηρεάζουν τα συμφέροντα των εργαζομένων είναι βασική προϋπόθεση η σωστή ενημέρωση καθώς και η εξασφάλιση αποδοχών για τον λόγο ότι είναι οι

άμεσα ενδιαφερόμενοι και η προσαρμογή και απόδοση τους θα πρέπει να ελέγχεται, να αξιολογείται και να αμείβεται κατάλληλα.

Στόχος της διοίκησης είναι η πληροφόρηση, ο συντονισμός, ο έλεγχος καθώς επίσης και η παρακίνηση των εργαζομένων, με απώτερο σκοπό την αύξηση της αποδοτικότητας. Αρχικά οφείλει να ενημερώνει σωστά τους εργαζομένους ώστε να κατανοήσουν τις νέες ρυθμίσεις και αλλαγές και να τις αποδεχθούν. Επιπρόσθετα, οφείλει να παρέχει κίνητρα έτσι ώστε να ωθήσει τους εργαζομένους να δράσουν σύμφωνα με τον τρόπο που η ίδια η διοίκηση υποδεικνύει, με σκοπό να πειστούν να συνεισφέρουν όσο το δυνατό περισσότερο για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης για την βελτίωση και την ανάπτυξη της.

Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν η επικοινωνία σχετίζεται με τον συντονισμό των ενεργειών όλων των εργαζομένων, δηλαδή την εναρμόνιση όλων των προσπαθειών και μέτρων μεταξύ τους, ώστε το ένα να συμπληρώνει το άλλο, χωρίς να δημιουργούνται κενά και χωρίς σπατάλη εργασίας. Αφορά την δημιουργία ευνοϊκού κλίματος εργασίας, δηλαδή την προσπάθεια θετικού επηρεασμού των εργαζομένων στην οικονομική μονάδα και την δημιουργία ομαδικού πνεύματος συνεργασίας μεταξύ των διαφόρων μερών, που θεωρείται ότι οφείλουν να είναι προσανατολισμένα στην επίτευξη κοινών επιδιώξεων. Επιπρόσθετα η επικοινωνία συμβάλει στην δημιουργία του αναγκαίου πλαισίου πληροφοριών και κατανόησης για την ανάπτυξη μιας αποδοτικής ομαδικής προσπάθειας. Για τον λόγο ότι με την επικοινωνία ένας προϊστάμενος μπορεί να γνωρίζει τις απόψεις, τις διαθέσεις, τις ανάγκες και τις επιθυμίες του προσωπικού, του δίνεται η δυνατότητα για σύζευξη των συμφερόντων του προσωπικού με τα συμφέροντα της επιχείρησης.

Η επικοινωνία θεωρείται πάρα πολύ σημαντικός παράγοντας, ο οποίος σχετίζεται με την οργάνωση, μπορεί να εξασφαλίσει την κατανόηση και να οδηγήσει στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Ο βασικός στόχος κάθε τρόπου επικοινωνίας στον εργασιακό χώρο είναι η ανάπτυξη του αισθήματος αμοιβαίας εμπιστοσύνης μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης για όλα τα ζητήματα κοινού ενδιαφέροντος που είναι πιθανό να προκύψουν, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να ασχολούνται με ενθουσιασμό και να υποστηρίζουν όλες τις ενέργειες οι οποίες συμβάλουν στην επιτυχία της επιχείρησης, δηλαδή στην επίτευξη των στόχων της και στην ανάπτυξη της. Με ένα σωστό σύστημα επικοινωνίας, αναπτύσσεται ένα κλίμα αμοιβαίας κατανόησης, αλληλοσεβασμού και συνεργασίας, που βοηθά την δημιουργία μεγαλύτερης εργασιακής ικανοποίησης. Κατά συνέπεια, η επικοινωνία

εξασφαλίζει την ύπαρξη και την διατήρηση ενός αποδοτικού συστήματος οργάνωσης, συντονισμού και συνεργασίας. Ωστόσο, ο ανταγωνισμός αποτελεί κύριο χαρακτηριστικό στις νέες οργανωμένες επιχειρήσεις καθώς ο στόχος είναι η βελτίωση, η ανανέωση και η παρουσίαση όσο το δυνατό καλύτερης εικόνας για την επιχείρηση. Οι εργαζόμενοι για να ανταποκριθούν στις νέες απαιτήσεις και λόγω της επιθυμίας απόκτησης εξουσίας και προώθηση προσωπικών συμφερόντων στρέφονται ο ένας εναντίον του άλλου με αποτέλεσμα να παραμένει αυτός που θεωρείται πιο ικανός. Το γεγονός αυτό έχει ως συνέπεια την μείωση της επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων καθώς επίσης και την φθορά των συνεργασιών, κάτι το οποίο οδηγεί στην δημιουργία συγκρούσεων εντός των επιχειρήσεων.

Το φαινόμενο της σύγκρουσης εμφανίζεται με μεγάλη συχνότητα στον εργασιακό χώρο. Συνδέεται με αρνητικά συναισθήματα όπως απογοήτευση, πικρίες, πάθη και εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους όπως αντιπαραθέσεις, ίντριγκες κ.α. Συνεπώς, διαταράσσεται η ισορροπία και φθείρεται η συνεργασία. Οι συγκρούσεις μπορεί να αφορούν κανόνες, διαδικασίες, στόχους, φιλοδοξίες και εντείνονται σε περιπτώσεις όπου υπάρχουν προκαταλήψεις, παρερμηνείες, κακή επικοινωνία ή ακόμα και σε περιπτώσεις όπου η ηγεσία κρίνεται ακατάλληλη και επικρατεί κλίμα δυσαρέσκειας. Η επίλυση των συγκρούσεων θεωρείται απαραίτητη για την διευκόλυνση της συνεργασίας και απαιτεί ευελιξία, δεξιότητες και καλή επικοινωνία.

« Η σύγκρουση σε τελική ανάλυση δεν είναι παρά μια διαστρεβλωμένη μορφή επικοινωνίας, μεταξύ μερών, που θεωρούν ότι οι στόχοι τους είναι ασύμβατοι. Η αναβολή της επίλυσής την ανατροφοδοτεί και η διατήρησή της αυξάνει τις ανακριβείς στάσεις και τις ανακολουθίες, που την ενδυναμώνουν. Η σύγκρουση θα μπορούσε να νοηθεί ως μια μορφή ενέργειας, που τείνει προς εκτόνωση, εάν αντιμετωπιστεί με ωριμότητα, ενώ ενσταλάζει πικρία, θυμό και οργή, εάν αφεθεί στην τύχη. Η επίλυση της σύγκρουσης είναι εφικτότερη όταν επιχειρείται εν τη γενέσει της. Όσο καθυστερεί η αντιμετώπιση και όσο περισσότερα πρόσωπα εμπλέκονται, τόσο η δυναμική της προσπέλαση μετατρέπεται σε γόρδιο δεσμό και η ροή της πληροφορίας και της παραπληροφόρησης γίνεται χαοτική. »⁵⁶

Η συμπεριφορά και οι αντιδράσεις των εργαζομένων συνδέονται άμεσα με την προσωπικότητα τους καθώς επίσης και με τις διάφορες καταστάσεις και συγκυρίες.

⁵⁶ΠΑΠΑΝΗΣ Ε. 24/8/11, Συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο- Επικοινωνία στο χώρο εργασίας http://epapanis.blogspot.com/2011/08/blog-post_24.html (τελευταία πρόσβαση 4/5/12)

Οι εργαζόμενοι που εμπλέκονται σε μια σύγκρουση, από την πλευρά τους, θεωρούν ότι έχουν δίκιο εφόσον ο καθένας αντιλαμβάνεται τα γεγονότα και τις διάφορες καταστάσεις με διαφορετικό τρόπο και οι ίδιοι κατανοούν διαφορετικά τις πληροφορίες και τα σχετικά ερεθίσματα που λαμβάνουν, σύμφωνα με τα στοιχεία του χαρακτήρα τους, τα βιώματα και την προσωπική τους εμπειρία σε ανάλογες καταστάσεις. Κατά συνέπεια, είναι πιθανό είτε να αντιπαρατεθούν μεταξύ τους (άμεσα και δραστικά ή σταδιακά) είτε να αποφύγουν την σύγκρουση με αποτέλεσμα την προσαρμογή. Η επιλογή του τρόπου διαχείρισης και επίλυσης κάθε σύγκρουσης εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό εκτός από την προσωπικότητα του κάθε εργαζόμενου και από την θέση που κατέχει στην επιχείρηση και σχετίζεται με τους ρόλους στους οποίους οι εργαζόμενοι καλούνται να ανταπεξέλθουν.

« Οι περισσότερες συγκρούσεις μπορούν να αρθούν, εάν συμφωνηθεί μια δικαιότερη ανακατανομή των πόρων και εάν η επικοινωνία θεμελιωθεί σε βασικές αρχές σεβασμού, ίσων ευκαιριών και αλληλοκατανόησης. Είναι αλήθεια ότι υπάρχει μια έμφυτη τάση αποφυγής ανάληψης ευθύνης, όταν βρίσκεται πρόσφορο έδαφος στον εργασιακό χώρο. Αντί ο καθένας να αναλογιστεί το ρόλο του στη γένεση της σύγκρουσης, τις περισσότερες φορές επιλέγει την ατελέσφορη οδό των αλληλοκατηγοριών, της επίπληξης, της ειρωνείας, της μισαλλοδοξίας και της έπαρσης. Οι μη ρεαλιστικές προσδοκίες και οι μη μετρήσιμοι στόχοι, η αλληλοεπικάλυψη αρμοδιοτήτων, η ασαφής επικοινωνία, η αναβλητικότητα, η ρουτίνα μπορούν να εξελιχθούν σε παγίδες, που δυναμιτίζουν την εργασιακή ισορροπία. »⁵⁷

Σε κάποιες περιπτώσεις, οι αντιπαραθέσεις στον εργασιακό χώρο αποτελούν αφορμή για διαπραγματεύσεις και αντιπαραβολή απόψεων και θέσεων για διάφορα ζητήματα που αφορούν τους εργαζομένους και τα συμφέροντα τους και μπορεί να οδηγήσουν πιθανότατα σε διαφοροποιήσεις ακόμα και για την πολιτική της επιχείρησης. Από την πλευρά της διοίκησης η εισαγωγή νέων ρυθμίσεων και η εφαρμογή των κανόνων είναι αναπόφευκτη και για τον λόγο αυτό η επίτευξη ευνοϊκών όρων εργασίας και η καλή επικοινωνία εξασφαλίζει την εξομάλυνση και επίλυση των συγκρούσεων και διευκολύνει την συνεργασία με σκοπό την διατήρηση της ισορροπίας και την ομαλή λειτουργία και εξέλιξη κάθε επιχείρησης.

⁵⁷ ΠΑΠΑΝΗΣ Ε. 24/8/11, Συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο- Επικοινωνία στο χώρο εργασίας http://epapanis.blogspot.com/2011/08/blog-post_24.html (τελευταία πρόσβαση 4/5/12)

2.4 Συμπεράσματα

Όπως επισημάνθηκε στο κεφάλαιο αυτό, οι εργαζόμενοι καλούνται να δράσουν σύμφωνα με συγκεκριμένο σύστημα αξιών και με νόμους οι οποίοι καθορίζουν την εκτέλεση κάθε εργασίας, αλλά ο τρόπος οργάνωσης της ίδιας της εργασίας, η ανισότητα μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών και οι πιθανές αλλαγές και μεταρρυθμίσεις στην οργάνωση καθιστούν το φαινόμενο της αντιπαράθεσης και της σύγκρουσης μέσα στον εργασιακό χώρο αναπόφευκτο.

Κατά συνέπεια, όπως προαναφέρθηκε, κρίνεται απαραίτητη η ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού συστήματος οργάνωσης, η εξασφάλιση της συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων και η διασφάλιση ευνοϊκού εργασιακού κλίματος, όπως επίσης και η διασφάλιση ενός αποδοτικού συστήματος επικοινωνίας που είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης.

Η ποιότητα εργασίας και η εξομάλυνση των συγκρούσεων που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο εξαρτάται, σε μεγάλο βαθμό, από την εξασφάλιση εργασιακής ικανοποίησης και ευνοϊκών όρων για τους εργαζομένους, που επηρεάζουν την αποδοτικότητα τους και συνεπώς την εύρυθμη λειτουργία και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων, καθώς επίσης και από την έλλογη χρήση εξουσίας από αυτούς που την κατέχουν. Η εργασιακή ικανοποίηση είναι το σημαντικότερο στοιχείο αύξησης της αποδοτικότητας των εργαζομένων και προέρχεται από τους παράγοντες που σχετίζονται με τους όρους και τις ρυθμίσεις εργασίας, την οργάνωση, το ευνοϊκό εργασιακό κλίμα, την ανάπτυξη της επικοινωνίας και την διασφάλιση συνεργασίας και αρμονικών εργασιακών σχέσεων.

Κεφάλαιο 3

3 Ο ρόλος των εργαζομένων και ο τρόπος αντιμετώπισης τους στις σύγχρονες οργανώσεις

Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν, κύριος παράγοντας για την ευημερία κάθε επιχείρησης είναι ο εργαζόμενος, για τον λόγο ότι η παροχή των υπηρεσιών του και η αξιοποίηση των γνώσεων και των ικανοτήτων των εργαζομένων συμβάλουν στην λειτουργία και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Συνεπώς για την επίτευξη των στόχων των επιχειρήσεων είναι απαραίτητη, από την πλευρά της διοικήσεως, η εφαρμογή τέτοιου είδους πολιτικών και πρακτικών ώστε να διασφαλίζεται η σωστή συνεργασία και να προωθείται η εργασιακή ικανοποίηση με αποτέλεσμα την επίτευξη, από την πλευρά των εργαζομένων, του καλύτερου δυνατού αποτελέσματος. Στην πραγματικότητα, στόχος της διοίκησης είναι η ανάπτυξη της επιχείρησης και η προώθηση των συμφερόντων της με αποτέλεσμα, στις περισσότερες περιπτώσεις, να χρησιμοποιούν ευέλικτες μορφές απασχόλησης με στόχο την μείωση του κόστους, να εστιάζουν στον έλεγχο και την αξιολόγηση, στην πίεση για την επίτευξη του καλύτερου δυνατού αποτελέσματος και να δημιουργούνται δυσμενείς συνθήκες για τους εργαζομένους.

Η αξιολόγηση αφορά την εκτίμηση της απόδοσης στην εργασία για κάθε εργαζόμενο και σύμφωνα με αυτήν κρίνεται το αν είναι κατάλληλος για κάποια θέση και καθορίζονται τα καθήκοντα του. Η αξιολόγηση χρησιμοποιείται, από την πλευρά της διοίκησης, για την παρατήρηση των ικανοτήτων των εργαζομένων και ο έλεγχος βοηθάει στην εκτίμηση των δυνατοτήτων τους για την διεκπεραίωση των υποχρεώσεων τους. Σε κάθε περίπτωση είναι ένας τρόπος άσκησης πίεσης προς τους εργαζομένους, ώστε να καταβάλουν την μέγιστη δυνατή προσπάθεια για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης.

Οι εργαζόμενοι είναι αναγκασμένοι να προσαρμόζονται συνεχώς σε νέες συνθήκες, στην ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης, σε πρόσθετες εργασιακές υποχρεώσεις κ.α. και θα πρέπει να βελτιώνουν, όσο είναι δυνατό, τις γνώσεις και τις ικανότητες τους για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις νέες εργασιακές απαιτήσεις και τον αυξανόμενο ανταγωνισμό. Επιπρόσθετα, θεωρείται ότι, τα κίνητρα που χρησιμοποιούνται κυρίως για την παρακίνηση των εργαζομένων έχουν γενική εφαρμογή καθώς τα ζητήματα που τους απασχολούν είναι κυρίως ο μισθός, τα bonus, η αναγνώριση και η δυνατότητα εξέλιξης, η προαγωγή

αλλά ουσιαστικά, για τον λόγο ότι τα κίνητρα αφορούν την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων και τις επιθυμίες τους, αποτελούν προσωπική υπόθεση για τον κάθε εργαζόμενο. Κατά συνέπεια, στην πραγματικότητα, η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται, σε μεγάλο βαθμό, από την εξέταση της προσωπικότητας και των προσωπικών επιδιώξεων των εργαζομένων. Παρά το γεγονός αυτό, παρατηρείται ότι οι ανάγκες των εργαζομένων και οι προσωπικές τους επιθυμίες και επιδιώξεις σχετικά με την εργασία, άρα και η χρήση των κινήτρων για την παρακίνηση, έρχονται στο προσκήνιο και αποκτούν σημασία μόνο στην περίπτωση που εξυπηρετούν τελικά τις ανάγκες και τους στόχους της επιχείρησης.

Στο κεφάλαιο αυτό, θα αναφερθώ στην επίδραση των μετασχηματισμών της δομής και οργάνωσης της εργασίας και των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στον ρόλο των εργαζομένων και στον τρόπο αντιμετώπισης τους από τις σύγχρονες οργανώσεις. Επιπρόσθετα, θα αναφερθώ στον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεται τον ρόλο των εργαζομένων το τμήμα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, που θεωρείται ότι αποτελεί βασικό στοιχείο της σύγχρονης οργάνωσης και στην σημασία της παρακίνησης των εργαζομένων για την αύξηση της αποδοτικότητας τους καθώς και για την ομαλή λειτουργία και την επίτευξη των στόχων του κάθε οργανισμού. Τέλος, θα αναφερθώ στην χρήση εξουσίας και στην επίδραση που έχει ο τρόπος αντιμετώπισης των εργαζομένων από την εκάστοτε εξουσία, όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις αλλά και την ποιότητα εργασίας.

3.1 Η επίδραση των μετασχηματισμών της δομής και οργάνωσης της εργασίας στον ρόλο των εργαζομένων και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Η παγκοσμιοποίηση και οι νέες επικρατούσες τάσεις οδήγησαν σε νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, οι οποίες εξαρτώνται σε κάθε χώρα από την θέση που κατέχει στον Διεθνή καταμερισμό εργασίας, τις ιστορικές της καταβολές και το πολιτικό και κοινωνικό πλαίσιο που ορίζει την παραγωγική διαδικασία.⁵⁸ Σύμφωνα με το πολιτικό και κοινωνικό πλαίσιο μιας χώρας και τις διάφορες συγκυρίες διαμορφώνονται πρακτικές στις οποίες στηρίζεται η δομή και η οργάνωση της εργασίας. Κατά συνέπεια μεταξύ των χωρών παρατηρούνται διαφορές όσον αφορά τις μορφές οργάνωσης εργασίας και τον τρόπο αντιμετώπισης του εργατικού δυναμικού από το κεφάλαιο. Θεωρείται ότι η ανάπτυξη συγκεκριμένων θεσμών σε κρίσιμες ιστορικές φάσεις καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τις μετέπειτα επιλογές των κοινωνικών φορέων και συνεπώς, κατευθύνουν την κοινωνική διαδρομή που ακολουθείται.⁵⁹

Όπως αναφέρεται στο άρθρο της Σ. Ζαμπαρλούκου, υπάρχουν συγκριτικές μελέτες, σύμφωνα με τις οποίες παρατηρείται ότι η μεταπολεμική καπιταλιστική ανάπτυξη δεν στηρίχθηκε σε ένα ενιαίο μοντέλο αλλά διακρίνονται τουλάχιστον δύο εναλλακτικά πρότυπα, που είναι το φιλελεύθερο και ο ρυθμισμένος ή συντονισμένος καπιταλισμός των Ευρωπαϊκών χωρών που στηρίχθηκαν σε ένα συμβιβασμό μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας.⁶⁰

Σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες, η πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού απασχολείται στον τριτογενή τομέα. Ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας αλλάζει και προσαρμόζεται στα πλαίσια των πιέσεων της παγκοσμιοποίησης. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι ο τομέας των υπηρεσιών εξαρτάται και από τον βιομηχανικό τομέα ο οποίος θεωρείται ότι αποτελεί και την αιτία της δημιουργίας του. Η αύξηση των θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα είναι φαινόμενο της μεταβιομηχανικής εποχής. Η τεχνολογική ανάπτυξη ωθεί όλο και περισσότερο στην αύξηση των υπηρεσιών και όσο εξελίσσεται η τεχνολογία αυξάνονται και οι θέσεις εκείνων που διαθέτουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες. Έχει θετικά αποτελέσματα σε όσους

⁵⁸Σ. ΖΑΜΠΑΡΛΟΥΚΟΥ, Σύγχρονοι μετασχηματισμοί στη δομή της απασχόλησης και στην οργάνωση της εργασίας. Μια συγκριτική προσέγγιση, Χ. ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ Μ. ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ (επιμ.), Εργασία και κοινωνία-Διεπιστημονικές προσεγγίσεις Αθήνα : ΔΙΟΝΙΚΟΣ 2010, σελ. 72

⁵⁹Βλ. Σ. ΖΑΜΠΑΡΛΟΥΚΟΥ, 2010 : 72

⁶⁰Βλ. Σ. ΖΑΜΠΑΡΛΟΥΚΟΥ, 2010 : 72

διαθέτουν ανθρώπινο κεφάλαιο και δεξιότητες αλλά ταυτόχρονα, στηρίζεται σε μεγάλο αριθμό εργατικού δυναμικού χαμηλής ειδίκευσης και παραγωγικότητας. Ο συνδυασμός αυτός προκαλεί στην αγορά εργασίας αστάθεια, ετερογένεια καθώς και νέες ανισότητες,⁶¹ σε πολλές περιπτώσεις.

Από τη μια, οι θέσεις εργασίας λιγοστεύουν λόγω της ανάπτυξης της τεχνολογίας και των μηχανημάτων και από την άλλη, ο τριτογενής τομέας αποτελεί μία από τις λύσεις της ανεργίας, αφού η ανάπτυξη του δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας. Λόγω του μειονεκτήματος της έλλειψης παραγωγικότητας που έχει ο τριτογενής τομέας, δεν εγγυάται την δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης για μεγάλο χρονικό διάστημα. Ένα ακόμα μειονέκτημα του τριτογενή τομέα είναι ότι ενισχύει την ευελιξία στην απασχόληση και είναι πιθανό να διατηρεί την στασιμότητα των μισθών. Ωστόσο, οι χώρες διαφοροποιούνται μεταξύ τους ως προς το μέγεθος του τομέα των υπηρεσιών και ως προς το είδος τους,⁶² εφόσον δεν είναι ομοιογενής τομέας και αποτελείται από πολλές διαφορετικές δραστηριότητες.

Οι τομείς των υπηρεσιών διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό μεταξύ τους, ως προς τον τρόπο που οργανώνονται και τον βαθμό που αξιοποιούν τις νέες τεχνολογίες. Επιπρόσθετα, παρατηρούνται διαφορές όσον αφορά την σημασία που δίνεται στις γνώσεις και στην ζήτηση εξειδικευμένων δεξιοτήτων. Θεωρείται ότι το είδος των υπηρεσιών εξαρτάται από την οργάνωση της εργασίας καθώς επίσης και το ρυθμιστικό πλαίσιο που διέπει τις εργασιακές σχέσεις.⁶³

Όπως αναφέρεται στο άρθρο της Σ. Ζαμπαρλούκου, σύμφωνα με τον Singelman, υπάρχουν τέσσερις κατηγορίες υπηρεσιών : α) οι υπηρεσίες διανομής και εμπορίου, οι οποίες θεωρούνται ο πλέον παραδοσιακός τομέας, β) οι κοινωνικές υπηρεσίες, οι οποίες συνδέονται με την ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας, γ) οι υπηρεσίες προς τις επιχειρήσεις που είναι εξειδικευμένες υπηρεσίες των επιχειρήσεων ή των δημοσίων οργανισμών και περιλαμβάνουν κλάδους υψηλής τεχνολογίας, όπου απαιτούνται ειδικές γνώσεις, δεξιότητες και τεχνολογική κατάρτιση και δ) ο τομέας προσωπικών υπηρεσιών, οι οποίες είναι πιθανό να παρέχονται είτε από το κράτος και από κοινωνικές υπηρεσίες, είτε ιδιωτικά. Τέτοιου είδους υπηρεσίες, θεωρείται ότι αναπτύσσονται, σε μεγάλο βαθμό, όταν ενισχύονται οι κοινωνικές ανισότητες με αποτέλεσμα την ανάγκη για προσφορά αμειβόμενης και ευέλικτης εργασίας.

⁶¹Α. ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ, Τεχνολογία και Εργασία: Μια δύσκολη αμφίδρομη σχέση, Χ. ΝΑΞΑΚΗΣ, Μ. ΧΛΕΤΣΟΣ (επιμ.) Το μέλλον της εργασίας Αθήνα : Πατάκη, 2005, σελ. 133

⁶²Βλ. Σ. ΖΑΜΠΑΡΛΟΥΚΟΥ, 2010 : 73

⁶³Βλ. Σ. ΖΑΜΠΑΡΛΟΥΚΟΥ, 2010 : 73

« Τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ισπανία καταγράφεται αύξηση της απασχόλησης στις προσωπικές υπηρεσίες. Επίσης η αύξηση στους τομείς των προσωπικών υπηρεσιών και το εμπόριο ισοδυναμεί ή και ξεπερνά την αύξηση σε τομείς, όπως οι κοινωνικές υπηρεσίες ή οι υπηρεσίες προς τις επιχειρήσεις. Αυτή η εξέλιξη είναι αφενός απόρροια της χαμηλής προσφοράς κοινωνικών υπηρεσιών που αυξάνει την ζήτηση για προσωπικές υπηρεσίες και αφετέρου, της μεγάλης προσφοράς άτυπης και χαμηλά αμειβόμενης εργασίας που μειώνει το κόστος των προσωπικών υπηρεσιών. »⁶⁴

Αν και η ευέλικτη εργασία θεωρείται μία μορφή οργάνωσης εργασίας η οποία έχει ως επίκεντρο την αξιοποίηση της γνώσης και στοχεύει στην αναβάθμιση των συνθηκών εργασίας, στην Ελλάδα αποτελεί, σε πολλές περιπτώσεις, ένα πρόσχημα για την παράνομη παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων.⁶⁵ Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης απαιτούν γνώσεις, διαρκή μάθηση και συνεχή ανάπτυξη των ικανοτήτων των εργαζομένων συνεπώς στοχεύει στην αναβάθμιση των συνθηκών εργασίας. Ωστόσο, η εργασία στην Ελλάδα είναι οργανωμένη κάτω από παραδοσιακά πρότυπα και οι σύγχρονες τάσεις καθώς και η οργάνωση της εργασίας στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης οδήγησαν στην διαμόρφωση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, οι οποίες αποτελούν ένα τρόπο εκμετάλλευσης των εργαζομένων από το κεφάλαιο, με αποτέλεσμα την φθορά και την υποβάθμιση των εργασιακών συνθηκών.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν καθιστούν απαραίτητα ένα στοιχείο υποβάθμισης της εργασίας. Σύμφωνα με εμπειρικά δεδομένα, όπως αναφέρεται στο άρθρο του Σ. Π. Γαβρόγλου, η ικανοποίηση στην εργασία δεν εξαρτάται αποκλειστικά από το αν έχουν οι εργαζόμενοι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης. Για παράδειγμα, αναφέρεται πως οι μερικά απασχολούμενοι, είναι πιθανό να είναι πιο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους συναδέλφους τους. Αυτό μπορεί να συμβαίνει για τον λόγο ότι οι θέσεις μερικής απασχόλησης δεν θεωρούνται υποβαθμισμένες θέσεις σε σχέση με τις θέσεις πλήρους απασχόλησης. Αν σε μία χώρα οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης δεν διαφέρουν από τις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης, τότε θεωρείται ότι συνδέονται με την υποβαθμισμένη εργασία, σε αντίθεση με τις θέσεις εργασίας στις οποίες συνάπτονται συμβάσεις αορίστου χρόνου. Κατά συνέπεια, η αναφορά σε αναβαθμισμένες ή

⁶⁴Βλ. Σ. ΖΑΜΠΑΡΛΟΥΚΟΥ, 2010 : 80

⁶⁵Σ. Π. ΓΑΒΡΟΓΛΟΥ, Ευελιξία, Γνώση και Ποιότητα της εργασίας, Χ. ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ Μ. ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ (επιμ.), Εργασία και κοινωνία-Διεπιστημονικές προσεγγίσεις Αθήνα : ΔΙΟΝΙΚΟΣ 2010, σελ. 97

υποβαθμισμένες εργασιακές συνθήκες εξαρτάται, σε μεγάλο βαθμό, από την οργάνωση της εργασίας και την αντίληψη για τις θέσεις εργασίας μέσα σε μία χώρα.

Η διάδοση συμβάσεων περιορισμένης χρονικής διάρκειας είναι μία νέα μορφή απασχόλησης που ανατρέπει την συνηθισμένη, σταθερή και δια βίου εργασία. Η περιστασιακή εργασία τείνει να καθιερώνεται ειδικά σε θέσεις με χαμηλές απαιτήσεις εργασιακών δεξιοτήτων. Η εξατομίκευση της εργασίας είναι και φαινόμενο της νέας τάξης πραγμάτων. *« Με τον όρο εξατομίκευση εννοούμε τη μεταφορά σημαντικών υπευθυνοτήτων και αρμοδιοτήτων, αναφορικά με τις συνθήκες και το περιεχόμενο της εργασίας, από τους φορείς του κράτους της ενημερίας και τα εργασιακά σωματεία προς το άτομο. Θα ήταν εύλογο να θεωρήσει κανείς ότι ευκαμψία και εξατομίκευση είναι έννοιες συμπληρωματικές. »*⁶⁶

Επιπλέον, η εξατομίκευση της εργασίας σε συνδυασμό με της νέες μορφές εργασίας δημιουργεί το εξής παράδοξο: από τη μια η εξατομίκευση δείχνει να ευνοεί την προσωπική διαμόρφωση των όρων εργασίας και από την άλλη, όμως, οι νέες μορφές απασχόλησης θέτουν σε δεύτερη μοίρα την συμπεριφορική και υπαρξιακή ενότητα.⁶⁷ Το νέο λοιπόν μοντέλο εργασίας καταστρατηγεί την εξέλιξη – προαγωγή που μπορεί να έχει ένας εργαζόμενος.

Όσον αφορά την εργασία μερικής απασχόλησης και την ραγδαία άνοδο της εισόδου των γυναικών στον εργασιακό τομέα, οι νέες μορφές απασχόλησης αναθεωρούν βασικές και καθιερωμένες αρχές της εργασίας π.χ. σταθερότητα, συνεκτικότητα, καριέρα, αφοσίωση. Αξιοσημείωτο είναι ότι η εργασία μερικής απασχόλησης αλλά και οι μορφές εργασίας περιορισμένης διάρκειας, ιστορικά υπάρχουν από παλαιότερα αλλά τώρα τείνουν να αυξάνονται και να παίζουν κυρίαρχο ρόλο.

Στον βαθμό που οι ευέλικτες μορφές οργάνωσης χρησιμοποιούνται για την εκμετάλλευση της γνωστικής δύναμης των εργαζομένων και προωθούν την συμμετοχή τους στις διαδικασίες ανάπτυξης των επιχειρήσεων, δεν αποτελούν τρόπους υποβάθμισης των εργασιακών συνθηκών. Στις περιπτώσεις όπου αναφερόμαστε σε παραδοσιακά πρότυπα εργασίας, που οι μορφές αυτές οργάνωσης ταυτίζονται με την μείωση του κόστους εργασίας να προωθούν πρακτικές όπως την αύξηση ωραρίων εργασίας, την σύναψη συμβάσεων μερικής ή προσωρινής

⁶⁶Γ. ΚΑΛΛΙΝΙΚΟΣ, Εργασία, Ανθρώπινος παράγων και οργανωσιακές μορφές : Μια ανατομία των σύγχρονων εξελίξεων, Χ. ΝΑΞΑΚΗΣ, Μ. ΧΛΕΤΣΟΣ (επιμ.) Το μέλλον της εργασίας Αθήνα : Πατάκη, 2005, σελ 19

⁶⁷Βλ. Γ. ΚΑΛΛΙΝΙΚΟΣ, 2005 : 20

απασχόλησης, την μείωση μισθών κ.α. τότε οδηγούν στην υποβάθμιση και στην φθορά της ποιότητας της εργασίας.

Η τεχνολογική πρόοδος έχει δημιουργήσει καταστάσεις που συμβάλλουν έμμεσα στην μεταρρύθμιση του τρόπου οργάνωσης της εργασίας και στην αλλαγή του τρόπου αντιμετώπισης των εργαζομένων από τους εργοδότες. Για την ανάδειξη μιας νέας επιχειρηματικής κουλτούρας που στηρίζεται στην ποιότητα, την ταχύτητα και την επάρκεια, χρειάζεται νέου τύπου εργατικό δυναμικό που να μπορεί να ανταπεξέλθει στις ανάγκες που δημιουργούν οι νέες συνθήκες και ο ανταγωνισμός, που δημιουργήθηκαν από το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης. Η τεχνολογία δηλαδή έχει επιταχύνει την εξέλιξη της παγκόσμιας αγοράς όπου για να μπορέσει να ανταπεξέλθει μια επιχείρηση χρειάζεται προσωπικό υψηλής μόρφωσης και ειδίκευσης. Μέσω της εξέλιξης της τεχνολογίας, αναδεικνύεται μια νέα γενιά μηχανημάτων και κεφαλαιουχικού εξοπλισμού που είναι πολλαπλής και ευέλικτης χρήσης και προκειμένου να αποδώσει πλήρως τις ευεργετικές ιδιότητες της ευελιξίας που θεωρείται ότι μπορεί να προσφέρει, πρέπει να συνδυαστεί και με ευέλικτα συστήματα οργάνωσης της εργασίας.⁶⁸

Η νέα τάση δείχνει να μειώνει το μέγεθος της επιχείρησης και να αυξάνει τις απαιτήσεις δεξιοτήτων όσον αφορά το εργατικό δυναμικό. Βέβαια, η προσπάθεια να ανταπεξέλθουν στον ανταγωνισμό της παγκόσμιας αγοράς δεν προϋποθέτει απαραίτητα και χαμηλούς μισθούς των εργαζομένων, γεγονός το οποίο είναι συχνό φαινόμενο και εννοείται ακόμα από την ευελιξία που παρέχει το νέο σύστημα στις επιχειρήσεις.

Η παγκοσμιοποίηση συνέβαλε στη νέα τάξη πραγμάτων της εργασίας και της ευελιξίας που αυτή την διέπει. Για να αξιολογηθούν οι επιπτώσεις των σύγχρονων μεταβολών στην εργασία γίνεται διάκριση ανάμεσα σε αριθμητική και λειτουργική ευελιξία. Αριθμητική : είναι η ευελιξία με την οποία ο αριθμός των απασχολούμενων μπορεί να προσαρμόζεται στις μεταβολές της ζήτησης. Λειτουργική : είναι η ευελιξία των απασχολούμενων ως προς τις τεχνικές τους δυνατότητες να εκτελούν ποικίλες εργασίες, προσαρμοσμένες και αυτές στις ανάγκες της ζήτησης, αλλά και στις ποιοτικές αλλαγές στη σύνθεσή της.⁶⁹ Μια ευέλικτη επιχείρηση λοιπόν περιλαμβάνει μια κεντρική ομάδα απασχολούμενων και μια περιφερειακή ομάδα. Η ευνοούμενη

⁶⁸Α. ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ, Α. ΜΟΥΡΙΚΗ, Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, Αθήνα : GUTENBERG 1996, σελ. 66

⁶⁹Βλ. Α. ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ, 2005 : 145-146

ομάδα είναι κεντρική καθώς αποτελεί την ομάδα της λειτουργικής ευελιξίας και έχει καλύτερες αμοιβές και προοπτικές εξέλιξης, ενώ η περιφερειακή ομάδα αποτελεί την αριθμητική ευελιξία και προσφέρει μερική απασχόληση με χαμηλό μισθό.

« Η ευελιξία εξασφαλίζει την μείωση του κόστους εργασίας, σύμφωνα με αυτή την αντίληψη, όχι μόνο μέσα από την καλύτερη αντιστοίχιση της ζήτησης με την παραγωγή, αλλά κυρίως μέσα από τον κατακερματισμό-εξατομίκευση των εργατικών συμβάσεων και αντίστοιχων συνθηκών εργασίας του εργατικού δυναμικού, που συνεπάγεται, με τη σειρά της, την μείωση της διαπραγματευτικής ενότητας και ισχύος των εργαζομένων. Στην επιτυχία της στρατηγικής αυτής θεωρείται ότι συμβάλει και η άλλη μεγάλη εξέλιξη στους χώρους εργασίας, η πληροφορική τεχνολογία, στο βαθμό που α) υποκαθιστώντας δυνητικά την εργασία αποδυναμώνει την διαπραγματευτική ισχύ των εργαζομένων και β) καθιστά εφικτή τη διαχείριση και έλεγχο ενός ολοένα πιο διαφοροποιημένου και προσωρινού εργατικού δυναμικού. Έτσι, η ευελιξία της εργασίας και ιδιαίτερα ‘η αριθμητική’ εκδοχή της που επικρατεί της άλλης ‘λειτουργικής’, συνεπικουρούμενη από τη χρήση της πληροφορικής στην οργάνωση της εργασίας, θεωρείται μία από τις κύριες μεθόδους της αντεργατικής αναδιάρθρωσης της παραγωγικής διαδικασίας. »⁷⁰

Παρά τα όσα προαναφέρθηκαν, υπάρχουν αμφιβολίες για το αν η ευελιξία προκαλεί αύξηση της αβεβαιότητας και της ανασφάλειας κυρίως μάλιστα στα εύαλωτα εργαζόμενα στρώματα του πληθυσμού. Για παράδειγμα, οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι δεν μένουν στο περιθώριο επειδή δεν διαθέτουν προσόντα, αλλά επειδή μπορούν να καλυφθούν οι θέσεις από πιο καταρτισμένους. Η λύση ωστόσο είναι να υπάρξει μια ορθολογικότερη κατανομή των θέσεων εργασίας, γεγονός που απαιτεί εξεύρεση νέων θέσεων εργασίας. Για να έχουν θετικά αποτελέσματα οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης τόσο στον εργοδότη όσο και στον εργαζόμενο θα πρέπει να συνδυάζονται, όσο είναι δυνατόν, με την ελεύθερη επιλογή αλλά και τον έλεγχο των συνθηκών κάτω από τις οποίες γίνεται η εκάστοτε επιλογή.

Από την πλευρά των εργοδοτών, η υιοθέτηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την ευημερία της εκάστοτε επιχείρησης, για τον λόγο ότι συνεπάγεται τον περιορισμό των δαπανών και δίνει την δυνατότητα στους εργοδότες να καθορίζουν τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων, χωρίς να καθίσταται απαραίτητο να ακολουθήσουν την οδό των

⁷⁰Βλ. Σ. Π. ΓΑΒΡΟΓΛΟΥ, 2010 : 98

συλλογικών διαπραγματεύσεων.⁷¹ Για παράδειγμα, μέσω των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, οι εργοδότες έχουν την δυνατότητα να ρυθμίζουν τον χρόνο εργασίας αλλά και να προσαρμόζουν τον αριθμό των εργαζομένων που είναι απαραίτητοι για την κάθε επιχείρηση, σύμφωνα με τις απαιτήσεις και τις ανάγκες της.

Το μειωμένο ωράριο, οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κ.α. αποτελούν μορφές οργάνωσης της εργασίας οι οποίες, σε πολλές περιπτώσεις, λειτουργούν κατά των εργαζομένων. Ωστόσο, θεωρείται ότι για κάποιες συγκεκριμένες ομάδες με ειδικά χαρακτηριστικά, όπως για παράδειγμα οι γυναίκες οι οποίες φροντίζουν μικρά παιδιά, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως μερική απασχόληση κ.α. είναι πιθανό να αποτελέσουν λύση για ορισμένα προβλήματα που είναι πιθανό να παρουσιαστούν σε σχέση με τα ωράρια, τον χρόνο εργασίας και άλλα ζητήματα που μπορεί να προκύψουν, τα οποία είναι πιθανό να αποτρέψουν τις ομάδες αυτές να επιλέξουν εργασία πλήρους απασχόλησης. Η μερική απασχόληση, θεωρείται για κάποιες ομάδες όπως οι γυναίκες, οι νέοι, οι σπουδαστές κ.α. ο μοναδικός τρόπος να αποκτήσουν αμειβόμενη απασχόληση στην επίσημη αγορά εργασίας.⁷²

Οι αρνητικές συνέπειες της ευελιξίας στον τομέα της εργασίας σχετίζονται με την ασταθή και αβέβαιη, χαμηλά αμειβόμενη εργασία, την υποαπασχόληση, την ανασφάλεια και την ελλιπή κοινωνική προστασία. Οι παράγοντες αυτοί είναι πιθανό να οδηγήσουν ακόμα και στην οικονομική και κοινωνική περιθωριοποίηση.

Η κοινωνική προστασία αποτελεί κύριο παράγοντα για την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων αλλά και βασικό στοιχείο για την ευημερία της κοινωνίας, εφόσον αφορά την προστασία από κινδύνους που πλήττουν τα άτομα αλλά οι επιπτώσεις τους είναι πιθανό να διαχέονται σε όλη την κοινωνία. Για παράδειγμα, η ανεργία ή η κοινωνική περιθωριοποίηση αποτελούν κοινωνικό κίνδυνο που μπορεί να πλήττει ένα συγκεκριμένο άτομο αλλά αφορά όλη την κοινωνία. Τέτοιου είδους κοινωνικοί κίνδυνοι αφορούν όλη την κοινωνία και έχουν σαν αποτέλεσμα την μείωση του εθνικού εισοδήματος και την αύξηση των κοινωνικών δαπανών.⁷³

Οι κοινωνικοί κίνδυνοι που απαιτούν την ύπαρξη κοινωνικής προστασίας είναι : η ασθένεια / υγειονομική περίθαλψη, η αναπηρία, το γήρας, οι επιζώντες, η οικογένεια, η στέγη, η ανεργία, ο κοινωνικός αποκλεισμός⁷⁴ και όταν προκύπτουν μέσα σε μια

⁷¹Βλ. Α. ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ, Α. ΜΟΥΡΙΚΗ, 1996 : 150

⁷²Βλ. Α. ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ, Α. ΜΟΥΡΙΚΗ, 1996 : 152

⁷³Μ. ΧΛΕΤΣΟΣ, Κοινωνική προστασία και εργασία : Παρελθόν-Παρόν και Μέλλον, Χ. ΝΑΞΑΚΗΣ, Μ. ΧΛΕΤΣΟΣ (επιμ.) Το μέλλον της εργασίας Αθήνα : Πατάκη, 2005, σελ. 200

⁷⁴Βλ. Μ. ΧΛΕΤΣΟΣ, 2005 : 200

κοινωνία αντιμετωπίζονται συλλογικά από το κράτος πρόνοιας, του οποίου ο ρόλος είναι ιδιαίτερα σημαντικός. Η κοινωνική προστασία και ο τρόπος με τον οποίο εκδηλώνεται δεν έχει παντού την ίδια μορφή αλλά η ανάπτυξη της διαφέρει από χώρα σε χώρα⁷⁵ ανάλογα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, όπως ο πληθυσμός, οι κοινωνικές ανάγκες, η ανάπτυξη της αγοράς εργασίας, η κοινωνική, οικονομική και τεχνολογική ανάπτυξη κ.α. « Η τάση που επικρατεί στις περισσότερες Ευρωπαϊκές αγορές εργασίας είναι να καταστεί το σύστημα κοινωνικής προστασίας περισσότερο φιλικό προς την απασχόληση. Δηλαδή, αφενός μεν, να επιτρέπει στον εργοδότη να δημιουργεί θέσεις απασχόλησης (αφού θα του μειώνει με τον ένα ή τον άλλο τρόπο το κόστος εργασίας) και, αφετέρου, να παροτρύνει τον άνεργο ή τον φτωχό να ενταχθεί στην αγορά εργασίας αποδεχόμενος μία οποιαδήποτε θέση εργασίας. Η μείωση του κόστους εργασίας του εργοδότη αφορά κατά κύριο λόγο τη μείωση των καταβαλλόμενων ασφαλιστικών εισφορών ή μέρους του φόρου για τη χρηματοδότηση της κοινωνικής προστασίας. »⁷⁶

Όσον αφορά την ύπαρξη κοινωνικής προστασίας στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, σε πολλές περιπτώσεις, είναι ελλιπής, με αποτέλεσμα την αύξηση των κοινωνικών κινδύνων. Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης, έχουν ελάχιστες δυνατότητες συλλογικής οργάνωσης για την διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους και συνεπώς βρίσκονται σε μειονεκτική διαπραγματευτική θέση απέναντι στους εργοδότες και απέναντι στα παραδοσιακά συνδικάτα.⁷⁷ Οι ρυθμίσεις και οι συνθήκες εργασίας των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι πιθανό να οδηγήσουν κάποιες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού στην απαξίωση των δεξιοτήτων τους, καθώς οι θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, σε πολλές περιπτώσεις, απαιτούν ελάχιστη εξειδίκευση και δεν έχουν προοπτικές εξέλιξης, γεγονός που συνεπάγεται και χαμηλό βαθμό εργασιακής ικανοποίησης.

Όπως προαναφέρθηκε, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν καθιστούν απαραίτητα ένα στοιχείο υποβάθμισης της εργασίας, αλλά ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας και ο τρόπος χρήσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης επηρεάζουν ουσιαστικά τις εργασιακές συνθήκες και την ποιότητα στην εργασία. Για παράδειγμα, όπως έχει ήδη επισημανθεί, στην περίπτωση της Ελλάδας οι ευέλικτες μορφές

⁷⁵Βλ. Μ. ΧΛΕΤΣΟΣ, 2005 : 205

⁷⁶Βλ. Μ. ΧΛΕΤΣΟΣ, 2005 : 218

⁷⁷Βλ. Α. ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ, Α. ΜΟΥΡΙΚΗ, 1996 : 170

απασχόλησης αποτελούν ένα τρόπο εκμετάλλευσης των εργαζομένων από το κεφάλαιο, με αποτέλεσμα την φθορά και την υποβάθμιση των εργασιακών συνθηκών.

Σύμφωνα με έρευνα για την εργασιακή ικανοποίηση από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, η οποία παρουσιάζεται στο άρθρο του Σ. Π. Γαβρόγλου, προκύπτει ότι σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, η μερική απασχόληση, για παράδειγμα, θεωρείται για τους εργαζομένους που την επιλέγουν εξίσου ικανοποιητική με την πλήρη απασχόληση, ενώ αναφέρεται ότι στην περίπτωση της Ελλάδας, που η μερική απασχόληση θεωρείται λιγότερο εθελοντική, τα ποσοστά της αναγκαστικής ή ακούσιας μερικής απασχόλησης το 2001 ήταν πολύ μεγαλύτερα σε σχέση με τα ποσοστά για την Ευρωπαϊκή Ένωση.⁷⁸

Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι πιθανό να οδηγήσουν στην φθορά και την υποβάθμιση των εργασιακών συνθηκών, σε πολλές περιπτώσεις, όταν δεν αποτελούν εθελοντική, προσωπική επιλογή και χρησιμοποιούνται για την εκμετάλλευση των εργαζομένων.

⁷⁸ Σ. Π. ΓΑΒΡΟΓΛΟΥ, Εργασία και ευελιξία : Τάσεις της αγοράς και αποτιμήσεις των εργαζομένων, Χ. ΝΑΞΑΚΗΣ, Μ. ΧΛΕΤΣΟΣ (επιμ.) Το μέλλον της εργασίας Αθήνα : Πατάκη, 2005, σελ.86-87

Πίνακας : Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της ευέλικτης απασχόλησης⁷⁹

ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	
ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ	ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ
<ul style="list-style-type: none"> • Ευέλικτη χρήση του εργατικού δυναμικού για την αντιμετώπιση των διακυμάνσεων της ζήτησης (ούτε απολύσεις, ούτε υπερωρίες). • Μείωση δαπανών προσωπικού, καθότι το ευέλικτα εργαζόμενο προσωπικό αμείβεται λιγότερο, έχει μειωμένες ασφαλιστικές εισφορές και λιγότερα εργασιακά δικαιώματα. • Υψηλότερη παραγωγικότητα λόγω μειωμένων απουσιών και καλύτερης χρήσης των μηχανημάτων και των εγκαταστάσεων. • Αυξημένη διαπραγματευτική ικανότητα με τα σωματεία, εξαιτίας της ισχνης συνδικαλιστικής εκπροσώπησης των ευέλικτα απασχολούμενων. 	<ul style="list-style-type: none"> • Διοικητικές δυσχέρειες, επιπλέον φόρτος εργασίας για την διεύθυνση προσωπικού, προβλήματα επίβλεψης των ευέλικτα απασχολούμενων. • Οι παραδοσιακές μέθοδοι ελέγχου και αξιολόγησης των εργαζομένων με βάση ποσοτικά στοιχεία τίθενται σε δοκιμασία και αμφισβήτηση. • Η προσαρμογή της ευέλικτης απασχόλησης στο οργανωτικό καλούπι και τις απαιτήσεις της πλήρους και τυπικής απασχόλησης δημιουργεί πολλά προβλήματα. Απαιτείται η εκ νέου σύλληψη των ειδικοτήτων, του περιεχομένου εργασίας και της περιγραφής καθηκόντων.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ/ΕΣ	
ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ	ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ
<ul style="list-style-type: none"> • Δυνατότητα για καλύτερη εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή. • Μοναδικός τρόπος συμμετοχής στην αγορά εργασίας για ορισμένες κατηγορίες του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. • Περισσότερος χρόνος για επιμόρφωση, σπουδές και άλλες δραστηριότητες. • Η αυξημένη ευελιξία της απασχόλησης θα επιτρέψει τη ριζική αναδιοργάνωση τόσο του εργάσιμου όσο και του μη-εργάσιμου χρόνου. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ανεπαρκείς αμοιβές, υποδεέστερη κοινωνική προστασία, πρόβλημα συντάξιμων χρόνων. • Θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης, ανύπαρκτες προοπτικές εξέλιξης. • Εντατικοποίηση του ρυθμού δουλειάς και αύξηση του φόρτου εργασίας. • Προκατάληψη συναδέλφων. • Ελλιπής συμμετοχή σε ενδο-επιχειρησιακά σεμινάρια κατάρτισης. • Ισχύτητα συνδικαλιστικής κάλυψης.

⁷⁹Βλ. Α. ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ, Α. ΜΟΥΡΙΚΗ, 1996 : 171

Στην περίπτωση της Ελλάδας, οι πιο διαδεδομένες μορφές ευέλικτης εργασίας είναι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η εποχιακή απασχόληση, οι συμβάσεις έργου ή ανεξάρτητης εργασίας και παρατηρείται η ύπαρξη ποικίλων μορφών παραοικονομίας, δηλαδή παράνομες μορφές ευέλικτης εργασίας, ενώ η μερική απασχόληση και γενικά οι μορφές ευέλικτης διαχείρισης του χρόνου εργασίας είναι λιγότερο διαδεδομένες.⁸⁰

Η μερική απασχόληση είναι λιγότερο διαδεδομένη μορφή ευέλικτης εργασίας καθώς συνεπάγεται χαμηλό εισόδημα και υποαπασχόληση ενώ από την πλευρά των εργοδοτών θεωρείται προτιμότερη λύση η κάλυψη της απαραίτητης εργασίας από τους πλήρως απασχολούμενους, κάνοντας υπερωρίες, παρά η επιλογή της μερικής απασχόλησης με αποτέλεσμα οι μορφές ευέλικτης εργασίας να μην αποτελούν, εν τέλει, προσωπική επιλογή των εργαζομένων, αλλά κατ' ανάγκην επιλογή, με βάση τις εργασιακές ρυθμίσεις που επιβάλλει ο εκάστοτε εργοδότης.

Στην Ελλάδα, λόγω του παραδοσιακού εργασιακού συστήματος παρατηρείται αδυναμία εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με την συνεργασία εργοδοτών και εργαζομένων, προς όφελος και των δύο πλευρών. Επιπρόσθετα, η δυνατότητα που παρέχουν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης για μείωση του κόστους εργασίας και τα μεγάλα ποσοστά αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, είναι παράγοντες οι οποίοι δεν προωθούν την ανάπτυξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης ώστε να ευνοούνται από κοινού εργοδότες και εργαζόμενοι. Κατά συνέπεια, στην Ελλάδα, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αντί να αποτελούν εργαλείο των επιχειρήσεων και της συνολικής οικονομίας για αύξηση της ανταγωνιστικότητας και ανάπτυξη, χρησιμοποιούνται ευκαιριακά για την μείωση του κόστους εργασίας και την επιβίωση και προώθηση των συμφερόντων των επιχειρήσεων, χωρίς τεχνολογικό δυναμισμό και ανταγωνιστικές επιδώσεις,⁸¹ με αποτέλεσμα να έχουν, εν τέλει, αρνητικές επιπτώσεις και να δημιουργούνται με τον τρόπο αυτό προβλήματα, όσον αφορά τις εργασιακές συνθήκες και την ποιότητα στην εργασία.

Η ποιότητα στην εργασία, όπως έχει ήδη επισημανθεί, σχετίζεται με τις απολαβές για τους εργαζομένους και συνδέεται άμεσα με τις εργασιακές σχέσεις, την ομαλή συνεργασία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων αλλά και των εργαζομένων μεταξύ τους, καθώς επίσης και με την ανάπτυξη κατάλληλου και υγιούς εργασιακού

⁸⁰Α. ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ, Γ. ΔΕΝΔΡΙΝΟΣ, Ευέλικτη εργασία : Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης, Αθήνα : ΚΕΡΚΥΡΑ, 2004, σελ. 59

⁸¹Βλ. Α. ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ, Γ. ΔΕΝΔΡΙΝΟΣ, 2004 : 61

κλίματος. Η εξασφάλιση επαγγελματικής σταθερότητας και επαγγελματικής εξέλιξης, η διατήρηση και βελτίωση της υγείας και ευεξίας των εργαζομένων, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων τους και η επίτευξη συμφιλίωσης της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων⁸² είναι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν τις εργασιακές συνθήκες και την ποιότητα εργασίας σε κάθε επιχείρηση. Συνεπώς, η διασφάλιση ικανοποιητικού εισοδήματος, ασφάλειας και κοινωνικής προστασίας, η προστασία της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων και η αποφυγή προβλημάτων που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο, όπως η παρενόχληση, καθώς επίσης και η παροχή δυνατοτήτων για προαγωγή, για εξέλιξη και βελτίωση των γνώσεων των εργαζομένων αλλά και η ρύθμιση του χρόνου εργασίας, ώστε να μην παραβιάζονται τα δικαιώματά τους θα πρέπει να αποτελούν κύριο μέλημα της εκάστοτε διοίκησης για την εξασφάλιση της ποιότητας στην εργασία.

Για την εξασφάλιση της ποιότητας εργασίας, όσον αφορά τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, θα πρέπει να καλύπτονται επαρκώς κάποιες προϋποθέσεις. Θα πρέπει να προάγεται η εθελοντική προσφυγή στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, να βελτιώνονται οι όροι εργασίας για τους εργαζόμενους, να ρυθμίζεται το συνολικό σύστημα κοινωνικής προστασίας με τέτοιο τρόπο ώστε να μην υπάρχουν διακρίσεις εις βάρος των ευέλικτα απασχολούμενων, να προάγεται η κινητικότητα των εργαζομένων μεταξύ των διάφορων μορφών απασχόλησης.⁸³

Υπάρχουν έρευνες σχετικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης οι οποίες παρουσιάζουν ότι οι ευέλικτα εργαζόμενοι (για παράδειγμα εργασία μερικής απασχόλησης) αντιμετωπίζουν δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας ενώ έχουν χαμηλότερες αμοιβές σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους.⁸⁴ Παρά το γεγονός ότι δεν παρουσιάζονται ιδιαίτερες διαφορές σχετικά με το περιβάλλον και τις συνθήκες εργασίας, τα ζητήματα που προκύπτουν για τους ευέλικτα εργαζόμενους και σχετίζονται με την ποιότητα εργασίας, αφορούν τις απολαβές των εργαζομένων, τις αμοιβές, τα επιδόματα, τις άδειες, τα ωράρια, την ασφάλεια και την κοινωνική προστασία καθώς επίσης και την μειωμένη συμμετοχή τους σε σεμινάρια κατάρτισης και βελτίωσης των γνώσεων και των ικανοτήτων τους. Ωστόσο, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι σε πολλές περιπτώσεις οι εργαζόμενοι που επιλέγουν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι κυρίως νέοι, γυναίκες ή άτομα με χαμηλό επίπεδο

⁸²Βλ. Α. ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ, Γ. ΔΕΝΔΡΙΝΟΣ, 2004 : 74-75

⁸³Βλ. Α. ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ, Γ. ΔΕΝΔΡΙΝΟΣ, 2004 : 120-121

⁸⁴Βλ. Α. ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ, Γ. ΔΕΝΔΡΙΝΟΣ, 2004 : 101

κατάρτισης κατά συνέπεια οι χαμηλές αμοιβές, για παράδειγμα, θα μπορούσαν να συνδεθούν περισσότερο με τα χαρακτηριστικά, τις γνώσεις και τις ικανότητες των εργαζομένων παρά με τις μορφές απασχόλησης. Επιπρόσθετα, η δυσαρέσκεια που αφορά τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι πιθανό να σχετίζεται με την τάση που επικρατεί να θεωρούνται πιο ελκυστικές οι θέσεις πλήρους απασχόλησης.

Σε κάθε περίπτωση, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι πιθανό να συνιστούν ποιοτική εργασία εφόσον, όπως προαναφέρθηκε, αποτελούν προσωπική επιλογή και δεν χρησιμοποιούνται για την εκμετάλλευση των εργαζομένων με μοναδικό στόχο την μείωση του εργασιακού κόστους και την ευημερία των επιχειρήσεων. Ωστόσο, αν και υπάρχει νομική κάλυψη για το ζήτημα αυτό, ουσιαστικά, οι εργασιακές ρυθμίσεις και ο τρόπος αξιοποίησης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης εξαρτώνται, σε μεγάλο βαθμό, από τις πρακτικές που χρησιμοποιούνται από την εκάστοτε διοίκηση και από την έλλογη χρήση εξουσίας, ώστε να επιβάλλονται ρυθμίσεις που να ευνοούν εργοδότες και εργαζόμενους για την αποφυγή πιθανών συγκρούσεων. Η χρήση εξουσίας και οι πολιτικές που εφαρμόζονται στην πράξη, ο ρόλος των εργαζομένων καθώς επίσης και ο τρόπος αντιμετώπισης τους είναι θέματα στα οποία θα αναφερθώ παρακάτω.

3.2 Ο ρόλος των εργαζομένων και ο τρόπος αντιμετώπισης τους από την διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού (ΔΑΔ) στις σύγχρονες οργανώσεις

Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού αναλαμβάνει την διαπραγμάτευση για τα διάφορα ζητήματα που προκύπτουν όσον αφορά την σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, εφόσον χαρακτηρίζεται από αντιπαράθεσεις και διαμάχες και υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων. Ο ρόλος της διοίκησης αποκτά ιδιαίτερη σημασία καθώς αντιλαμβάνεται τους ανθρώπους ως αλληλεξαρτώμενα και αλληλοσυμπληρούμενα σύνολα και αναγνωρίζει την συνεργασία ως βασικό παράγοντα για την αποτελεσματικότητα.

Τα τμήματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού στελεχώνονται από εξειδικευμένα άτομα με πανεπιστημιακές σπουδές. Για το λόγο ότι η δύναμη των συνδικάτων και των αλληλοσυγκρουόμενων συμφερόντων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ενισχύεται, τα στελέχη της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού αναλαμβάνουν και καθήκοντα διαπραγμάτευσης και διαμεσολάβησης. Στόχος της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού είναι η διαχείριση των εργαζομένων ως συνόλων που συνεργάζονται αλληλεξαρτώνται και αλληλοσυμπληρώνονται καθώς επίσης και η θέσπιση συγκεκριμένων κριτηρίων για την μέτρηση της αποτελεσματικότητάς τους.⁸⁵

Το προσωπικό αντιμετωπίζεται ως κεφάλαιο της επιχείρησης, μέσω του οποίου είναι δυνατή η επίτευξη των στόχων της και συνεπώς το τμήμα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού οφείλει να ασχολείται περισσότερο με την εξέλιξη των εργαζομένων για την επίτευξη του κύριου στόχου ο οποίος είναι η ανάπτυξη της επιχείρησης. Η εστίαση στον ρόλο των εργαζομένων και στην σημασία του ανθρώπινου δυναμικού για την επιχείρηση οδήγησε, σε πολλές περιπτώσεις, στην ανάγκη για την ενεργή συμμετοχή της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού στην στρατηγική της επιχείρησης.

Συνεπώς, ένα ουσιώδες και σημαντικό τμήμα των επιχειρήσεων, είναι αυτό της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού που κύριο μέλημα του είναι η παρακίνηση των εργαζομένων. Ουσιαστικά, η οργάνωση στην εργασία και η παρακίνηση των εργαζομένων είναι καθήκοντα του συγκεκριμένου τμήματος. Η ανάπτυξη του τμήματος αυτού και η έμφαση που δίνεται στην παρακίνηση των εργαζομένων

⁸⁵ Δ. ΙΟΡΔΑΝΟΓΛΟΥ, Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις, Νέες τάσεις και πρακτικές, Αθήνα: ΚΡΙΤΙΚΗ, 2008, σελ. 29-30

οφείλεται στο γεγονός ότι ο άνθρωπος – εργαζόμενος θεωρείται ο κύριος παράγοντας για την ανάπτυξη και την ευημερία μιας επιχείρησης.

Για το λόγο ότι το κύριο μέλημα του τμήματος της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού είναι ο άνθρωπος – εργαζόμενος, θα πρέπει να αναλάβουν την διαχείριση άτομα που να έχουν ικανότητες και να μπορούν να αντιλαμβάνονται πως οι άνθρωποι παρακινούνται από διάφορα πράγματα, σε διάφορες περιπτώσεις και σε διαφορετικές καταστάσεις, τις οποίες θα πρέπει να μπορούν να χειρίζονται άμεσα και αποτελεσματικά. Άλλωστε για να μπορέσει το τμήμα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού να βοηθήσει την εταιρεία θα πρέπει να βοηθήσει πρώτα από όλα τους εργαζομένους και για τον λόγο αυτό πρέπει να λαμβάνει υπόψη του το τι πρέπει να γίνει, με ποιά άτομα πρέπει να γίνει και πως πρέπει να γίνει, ώστε να δημιουργεί δίκτυα ανθρώπων και σχέσεων που να μπορούν να φέρουν σε πέρας τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις με το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα.

Η παρακίνηση, που αποτελεί βασικό στόχο του τμήματος διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, είναι η εσωτερική κατάσταση του ατόμου η οποία επηρεάζει την συμπεριφορά του και κατ' επέκταση την επίτευξη των στόχων των εργαζομένων. Για να πετύχει την παρακίνηση το τμήμα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να βρει τα κατάλληλα κίνητρα και εδώ έγκειται η δυσκολία και η πολυπλοκότητα του στόχου αυτού καθώς η ανεύρεση των κινήτρων απαιτεί να διαθέτει η ΔΑΔ διορατικότητα και ευρηματικότητα ώστε να κινητοποιήσει τους εργαζομένους. Η ενασχόληση με την συμπεριφορά και τις επιθυμίες των εργαζομένων και η εύρεση λειτουργικών κινήτρων που θα ικανοποιούν τις ανάγκες τους και θα βελτιώνουν την διαδικασία της παρακίνησης και κατ' επέκταση την αποδοτικότητα στην εργασία, έρχονται στο προσκήνιο μόνο στην περίπτωση που δεν βλάπτουν τα συμφέροντα των επιχειρήσεων, αντιθέτως προωθούν την επίτευξη των στόχων τους. Ωστόσο, θεωρείται ότι το ζήτημα αν τα κίνητρα θα γίνονται αποδεκτά εξαρτάται, σε μεγάλο βαθμό, από την προσωπικότητα και τις επιθυμίες των εργαζομένων ξεχωριστά.

Τα κίνητρα καθώς επίσης και οι προτιμήσεις αποτελούν ουσιαστικά μια προσωπική υπόθεση. Θεωρείται ότι είναι πιθανό κάποιο κίνητρο να έχει γενική εφαρμογή ή αποδοχή, αλλά το εύρος της ορίζεται από τον κάθε ενδιαφερόμενο ξεχωριστά και τα κριτήρια είναι προσωπικά και ενδεχομένως μοναδικά.⁸⁶

⁸⁶Γ. ΜΑΡΚΟΒΙΤΣ, Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, Παρακίνηση, Εξουσία, Θεσσαλονίκη: UNIVERSITY STUDIO PRESS, 2002, σελ. 20

Το τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού έχει τρεις αρχές πάνω στις οποίες βασίζεται η στρατηγική για τον τρόπο διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού. « Οι αρχές αυτές είναι: 1) Η μελέτη των θεμελιωδών χαρακτηριστικών της επιχείρησης και του περιβάλλοντος μέσα στο οποίο λειτουργεί. 2) Η στρατηγική της ευθυγράμμισης, δηλαδή η εναρμόνιση των πρακτικών της με την επιχειρησιακή στρατηγική. 3) Η επιλογή των κατάλληλων πολιτικών ώστε να επιτευχθεί η στρατηγική ευθυγράμμιση στην πράξη. »⁸⁷ Ιδιαίτερα απασχολεί τις εταιρείες αυτός που θα αναλάβει την ηγεσία της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και για τον λόγο αυτό επιλέγονται άτομα με ηγετικές ικανότητες και δεξιότητες, εφόσον προορίζονται για την διαχείριση των εργαζομένων. Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού θεωρείται ότι οφείλει να σχεδιάζει το προφίλ ηγετικών ικανοτήτων, που είναι απαραίτητο να αναπτύξουν τα στελέχη τους ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι των επιχειρήσεων. Η ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων αφορά ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων που ηγείται ανθρώπων ή προορίζεται για μια τέτοια θέση.⁸⁸

Στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης έγιναν αρκετές αλλαγές στο επιχειρησιακό περιβάλλον το οποίο έγινε πιο αβέβαιο. Ο ανταγωνισμός αυξήθηκε, οι επιχειρήσεις αύξησαν το μετοχικό τους κεφάλαιο. Τώρα παράγοντες επιτυχίας είναι η ποιότητα, τα δίκτυα διανομής και το κόστος. Η ΔΑΔ απέκτησε πιο διαχειριστικό ρόλο και ο ανθρώπινος παράγοντας θεωρείται, πλέον, πολύ σημαντικό στοιχείο για την ανάπτυξη της επιχείρησης. Κατά συνέπεια, η ΔΑΔ εστιάζει στην εκμετάλλευση των ανθρώπινων δυνατοτήτων μέσω διαφόρων πρακτικών και πολιτικών διοίκησης, που έχουν ως στόχο την παρακίνηση των εργαζομένων ώστε να αποδίδουν όσο γίνεται καλύτερα. « Οι άνθρωποι αντιμετωπίζονται σαν πόροι και η χρήση συστημάτων αμοιβών και κινήτρων, αξιολόγησης, επιλογής και εκπαίδευσης προσωπικού συστηματοποιείται με στόχο την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. Η καινοτομία, η συνεχής ανανέωση, η ποιοτική εξυπηρέτηση είναι οι κρίσιμοι παράγοντες επιτυχίας πλέον, οπότε οι άνθρωποι θεωρούνται ο κύριος στρατηγικός πόρος της επιχείρησης. Η διαχείριση των ιδεών, του ταλέντου τους και της διάθεσης για προσφορά γίνεται το κύριο μέλημα της ΔΑΔ, που αποκτά όλο και κεντρικότερο ρόλο στην επιχείρηση. »⁸⁹

⁸⁷ Βλ. Δ. ΙΟΡΔΑΝΟΓΛΟΥ, 2008 : 32

⁸⁸ Βλ. Δ. ΙΟΡΔΑΝΟΓΛΟΥ, 2008 : 47

⁸⁹ Βλ. Δ. ΙΟΡΔΑΝΟΓΛΟΥ, 2008 : 39

Σύμφωνα με τους Schuler & Jackson η συμπεριφορά των εργαζομένων και οι πρακτικές της ΔΑΔ με βάση τη στρατηγική ανταγωνισμού είναι :

Στρατηγική	Συμπεριφορά εργαζομένων	Πολιτικές ΔΑΔ
Καινοτομία	<ul style="list-style-type: none"> - Εστίαση στην καινοτομία - Μακροπρόθεσμος προσανατολισμός - Ανάλυση ρίσκου - Αντοχή στην αβεβαιότητα 	<ul style="list-style-type: none"> - Συστήματα αξιολόγησης με έμφαση στην ομαδικότητα και στα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα - Ευρύς σχεδιασμός καριέρας - Ευρύ φάσμα ικανοτήτων - Ασφάλεια εργασίας
Βελτίωση ποιότητας	<ul style="list-style-type: none"> - Επαναληπτική και μεθοδική εκτέλεση έργου - Υψηλή ενασχόληση με την ποιότητα - Μεσοπρόθεσμος, μακροπρόθεσμος προσανατολισμός 	<ul style="list-style-type: none"> - Σχετικά σταθερές και ακριβείς περιγραφές θέσεων εργασίας - Σχετική ασφάλεια εργασίας και ευελιξία - Υψηλός βαθμός συμμετοχής εργαζομένων - Εκτεταμένη εκπαίδευση και ανάπτυξη
Μείωση κόστους	<ul style="list-style-type: none"> - Βραχυπρόθεσμος προσανατολισμός έργου - Υψηλή ενασχόληση με την ποσότητα - Επαναληπτική και προβλεπόμενη συμπεριφορά 	<ul style="list-style-type: none"> - Αυστηρά καθορισμένες περιγραφές θέσεων εργασίας - Περιορισμένη εκπαίδευση και ανάπτυξη - Περιορισμένο περιεχόμενο εργασίας και προοπτικές καριέρας - Ελάχιστη ασφάλεια εργασίας

Πίνακας ⁹⁰

⁹⁰Βλ. Δ. ΙΟΡΔΑΝΟΓΛΟΥ, 2008 : 33

Η Δήμητρα Ιορδάνογλου αναφέρει τη διαχρονική έρευνα που έγινε στην Ευρώπη με το όνομα Cranet με στόχο να αναδειχθούν οι πρακτικές της ΔΑΔ στην Ευρώπη και να γίνει σύγκριση μεταξύ των χωρών της Ευρώπης ώστε να φανούν και οι τάσεις για το ρόλο της στο μέλλον.

Οι τάσεις που φάνηκαν ήταν :

1. Ενίσχυση του στρατηγικού ρόλου της ΔΑΔ
2. Αυξανόμενη συμμετοχή των διευθυντών ΔΑΔ στο διοικητικό συμβούλιο της εταιρείας
3. Ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση στελεχών
4. Σημασία ανάπτυξης ηγετικών ικανοτήτων
5. Επιθυμία των εργαζομένων για εξέλιξη, αντιμετώπιση νέων προκλήσεων και ανακάλυψη νέου νοήματος στην εργασία τους
6. Ύπαρξη διαφοράς της ΔΑΔ Ευρώπης από των ΗΠΑ, όπου στην Ευρώπη οι εργαζόμενοι προστατεύονται περισσότερο και το κράτος είναι πιο κοινωνικό, ενώ στις ΗΠΑ οι προσλήψεις, οι απολύσεις και ο ανταγωνισμός είναι μεγαλύτερος και πιο άμεσος, ακόμα στις ΗΠΑ η ευέλικτη μορφή απασχόλησης είναι πιο διαδεδομένη από ότι στην Ευρώπη. Διαφορές εντοπίστηκαν και μεταξύ των χωρών της βόρειας Ευρώπης με αυτών της νότιας.⁹¹

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού επιτελεί σήμερα λειτουργίες που αφορούν το προσωπικό, τις θέσεις και την οργάνωση εργασίας. Παρατηρείται ότι το τμήμα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού έχει πολύ σημαντικό ρόλο στις σύγχρονες οργανώσεις για τον λόγο ότι λαμβάνει μέρος ενεργά στην οργάνωση τους και ασχολείται, σε μεγάλο βαθμό, με τον εργαζόμενο καθώς τον αντιλαμβάνεται ως σημαντικό παράγοντα για την επίτευξη των στόχων των οργανισμών. Ο τρόπος αντιμετώπισης των εργαζομένων στις σύγχρονες οργανώσεις εξαρτάται από τις διάφορες ρυθμίσεις της εκάστοτε διοίκησης καθώς επίσης και από την δυνατότητα αξιοποίησης των γνώσεων και των ικανοτήτων των εργαζομένων στο έπακρο.

Σήμερα το εργασιακό περιβάλλον έχει αλλάξει, υπάρχει αβεβαιότητα, συνεχής κινητικότητα των εργαζομένων μεταξύ των επιχειρήσεων, ευέλικτες μορφές απασχόλησης κ.α. Όλα αυτά επηρεάζουν τους εργαζόμενους και κατ' επέκταση το ρόλο της ΔΑΔ ο οποίος επαναπροσδιορίζεται.

⁹¹Βλ. Δ. ΙΟΡΔΑΝΟΓΛΟΥ, 2008 : 40-41

Η ΔΑΔ λοιπόν καλείται να επαναπροσδιορίσει το ρόλο της για να διαχειριστεί τα νέα δεδομένα που δημιουργούνται στον εργασιακό χώρο. Οι μελλοντικές προκλήσεις που έχει να αντιμετωπίσει είναι :

1. Στα πλαίσια του ανταγωνισμού ο οποίος εντείνεται από την παγκοσμιοποίηση, αναζητούν ταλαντούχα στελέχη και προετοιμάζουν στελέχη για να αναλάβουν μελλοντικά πιο υψηλές θέσεις.
2. Η προσπάθεια προσέλκυσης ικανών στελεχών δημιουργεί ένα ακόμα θέμα που πρέπει να προσέξει η ΔΑΔ και αυτό είναι η εικόνα της εταιρείας ώστε να αναδειχθεί προτιμότερη εργοδότης από μία άλλη ανταγωνιστική.
3. Η αμοιβή του εργαζομένου είναι ακόμα μία πρόκληση της ΔΑΔ, καθώς θα πρέπει να αμείβεται με βάση την απόδοση του ικανοποιητικά και δίνοντας του το αίσθημα της αναγνώρισης των προσπαθειών του.
4. Οι ευέλικτες μορφές εργασίας είναι αυτές που υπερτερούν με την πάροδο του χρόνου και η ΔΑΔ καλείται να εξετάσει κάθε δυνατότητα ευέλικτης απασχόλησης. Σκοπός της είναι να πετύχει την αποτελεσματικότερη επίτευξη των στόχων της επιχείρησης με το χαμηλότερο κόστος, λαμβάνοντας υπόψη τις δυσλειτουργίες που μπορεί να επιφέρει στην οργανωσιακή κουλτούρα και την εσωτερική συνοχή του οργανισμού η εκάστοτε επιλογή.⁹²
5. Τέλος, η ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση και ανάπτυξη των στελεχών θα αποτελέσει και στο μέλλον πρόκληση, κυρίως στην αναζήτηση αποτελεσματικότερων πρακτικών.

Με την πάροδο του χρόνου, η αυξημένη υιοθέτηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης καθώς και η επιβολή νέων ρυθμίσεων, από την εκάστοτε διοίκηση, στις οποίες καλούνται να προσαρμοστούν οι εργαζόμενοι, είναι πιθανό να οδηγήσουν σε μη ευνοϊκές συνθήκες εργασίας για τους εργαζομένους και πιθανότατα στην φθορά της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, για τον λόγο ότι σε κάθε περίπτωση ο απώτερος σκοπός της εκάστοτε διοίκησης είναι, όπως προαναφέρθηκε, η επίτευξη της μέγιστης αποτελεσματικότητας με όσο το δυνατό χαμηλότερο κόστος. Το γεγονός αυτό συνεπάγεται ότι δεν προωθούνται ουσιαστικά η κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων και η προώθηση των συμφερόντων τους, αλλά οι οποιεσδήποτε ρυθμίσεις αφορούν περισσότερο την αξιοποίηση των γνώσεων και των ικανοτήτων των εργαζομένων προς όφελος των επιχειρήσεων.

⁹²Βλ. Δ. ΙΟΡΔΑΝΟΓΛΟΥ, 2008 : 46-47

Κατά συνέπεια, η ενασχόληση με την παρακίνηση των εργαζομένων γίνεται επίκεντρο για την εκάστοτε διοίκηση μόνο στην περίπτωση που καλύπτει και εξυπηρετεί τα συμφέροντα των επιχειρήσεων.

3.3 Παρακίνηση των εργαζομένων και οργανωτική συμπεριφορά

Όλοι οι άνθρωποι χρειάζονται ένα έναυσμα, έναν λόγο που θα οδηγήσει στο να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις γνώσεις και τις δεξιότητες τους για την επίτευξη κάποιου συγκεκριμένου σκοπού. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο το τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού διαπραγματεύεται την παρακίνηση των εργαζομένων στοχεύοντας στην αύξηση της αποδοτικότητας και στην επίτευξη των στόχων των επιχειρήσεων. Ωστόσο, οι δεξιότητες που το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού καλείται να αξιοποιήσει και να εκμεταλλευτεί, με στόχο την ανάπτυξη, καθώς και οι παράγοντες που θα κινητοποιήσουν τους εργαζομένους, εξαρτώνται από τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά.

*« Η ανθρώπινη εργασία ως ένα βαθμό καθορίζεται και από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των υποκειμένων. Αυτά τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά των ανθρώπων θα μπορούσαν να ομαδοποιηθούν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες παραγόντων που τα διαμορφώνουν: στην πρώτη κατηγορία είναι όλοι εκείνοι οι παράγοντες που σχετίζονται με την έμφυτη και την επίκτητη **ικανότητα** (εξυπνάδα, γνώση, εξειδίκευση), στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι διαφορές της **ιδιοσυγκρασίας** και η τρίτη κατηγορία σχετίζεται με τους παράγοντες της **παρακίνησης**. »⁹³*

Μέρος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι η Οργανωτική Συμπεριφορά και η Παρακίνηση των εργαζομένων. Η οργανωτική συμπεριφορά ασχολείται με τη συμπεριφορά και την ψυχολογία των ατόμων στον χώρο εργασίας τους και στοχεύει στην ανάπτυξη πρακτικών οργάνωσης της εργασίας, τέτοιων ώστε να επιτυγχάνεται εργασιακή ικανοποίηση, να εξασφαλίζεται η ομαλή συνεργασία και να εξομαλύνονται πιθανές αντιπαραθέσεις και συγκρούσεις που αφορούν την χρήση εξουσίας.

Η μελέτη της οργανωτικής συμπεριφοράς συμβάλει στην διαμόρφωση του τρόπου με τον οποίο ασκείται η ηγεσία και παρέχει στα στελέχη μία συστηματική μέθοδο διαχείρισης της συμπεριφοράς, των δράσεων των εργαζομένων κατά την διάρκεια

⁹³Βλ. Γ. ΜΑΡΚΟΒΙΤΣ, 2002 : 19

εκτέλεσης της εργασίας τους. Η οργανωτική Συμπεριφορά ασχολείται με την εξεύρεση των τρόπων και των μεθόδων, οι οποίοι θα οδηγήσουν σε εργασιακή ικανοποίηση και συνεπώς σε αποτελεσματική εργασία. Στοιχείο της οργανωτικής συμπεριφοράς αποτελούν οι αναλύσεις, οι οποίες στοχεύουν στην κατανόηση και στην ερμηνεία της άσκησης της εξουσίας και της επιβολής στον εργασιακό χώρο, των σχέσεων εξουσιαστών και εξουσιαζόμενων καθώς επίσης και την χρήση μεθόδων της πολιτικής εφαρμογής της εξουσίας και την επίτευξη της παρακίνησης των εργαζομένων.⁹⁴

Τα βασικά συστατικά της Οργανωτικής Συμπεριφοράς αποτελούν: α) οι άνθρωποι ως άτομα και ως ομάδες και η ανάλυση της συμπεριφοράς τους στον εργασιακό χώρο, β) οι οργανωτικές δομές, δηλαδή οι επίσημες σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων μέσα σε έναν οργανισμό⁹⁵, γ) η αξιοποίηση της τεχνολογίας και η σχέση των ανθρώπων με αυτή στον εργασιακό χώρο, δ) το επιχειρησιακό περιβάλλον, δηλαδή οι συνθήκες εργασίας, ε) οι οργανωτικοί στόχοι, οι οποίοι καθορίζονται από την διοίκηση των επιχειρήσεων.

Ένας από τους κυριότερους στόχους των οργανισμών είναι η αξιοποίηση των ικανοτήτων και του ταλέντου του καθενός εργαζομένου στο έπακρο καθώς και η επίτευξη αποτελεσμάτων τα οποία να ξεπερνούν τις ατομικές τους δυνατότητες.⁹⁶ Τον στόχο αυτό αναλαμβάνει η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και ένα βασικό μέσο για να τον φέρουν εις πέρας είναι η παρακίνηση, η οποία για να επιτευχθεί χρειάζονται κίνητρα. Τα κίνητρα αποτελούν το έναυσμα για τους εργαζομένους, δηλαδή τους λόγους για τους οποίους μπορούν να κινητοποιηθούν ώστε να καταβάλουν όσο το δυνατό μεγαλύτερη προσπάθεια στην εργασία τους, για την επίτευξη κάποιων στόχων. *« Το κίνητρο είναι μια συστηματική προτίμηση για μια συγκεκριμένη κατηγορία αποτελεσμάτων. Τα κίνητρα είναι διάφορες επιρροές στην ανθρώπινη συμπεριφορά μέσω της διαδικασίας μάθησης, που μας οδηγούν να 'κυνηγήσουμε' συγκεκριμένους στόχους, είτε γιατί αυτοί έχουν κάποια κοινωνική αξία είτε γιατί επιζητούμε την οικονομική ενίσχυση ή και την καταξίωση από την επίτευξη αυτών των στόχων. »*⁹⁷

Κίνητρα είναι εσωτερικές δυνάμεις, οι οποίες ωθούν τους ανθρώπους στην ικανοποίηση ορισμένων επιθυμιών τους και προκύπτουν από την ύπαρξη ορισμένων

⁹⁴Βλ. Γ. ΜΑΡΚΟΒΙΤΣ, 2002 : 11-12

⁹⁵Βλ. Γ. ΜΑΡΚΟΒΙΤΣ, 2002 : 13

⁹⁶Βλ. Γ. ΜΑΡΚΟΒΙΤΣ, 2002 : 12

⁹⁷Βλ. Γ. ΜΑΡΚΟΒΙΤΣ, 2002 : 56

αναγκών.⁹⁸ Τα κίνητρα αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της παρακίνησης για την ακρίβεια είναι τα μέσα μέσω των οποίων θα επιτευχθεί η παρακίνηση των εργαζομένων. Είναι αυτά που πρέπει να βρει και να εφαρμόσει η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ώστε να παρακίνηση τους εργαζόμενους.

Ακόμα πρέπει να σημειωθεί ότι η υποκινούμενη συμπεριφορά του ατόμου οφείλεται σε ενδογενείς και εξωγενείς κίνητρα. Υπάρχουν κίνητρα τα οποία εξαρτώνται από την προσωπικότητα των ατόμων, από καθαρά προσωπικούς λόγους και ιδιαίτερες επιθυμίες και κίνητρα τα οποία προκύπτουν από το εξωτερικό περιβάλλον. « Υπάρχουν δύο διαφορετικές μορφές αιτίων που συντελούν στην παρακίνηση του ανθρώπου: Τα αίτια αυτά αναφέρονται κυρίως στην πηγή προέλευσης των αναγκών. Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι ανάγκες που προκύπτουν από το εσωτερικό, δηλαδή το εγώ του ανθρώπου, ενώ στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι ανάγκες που προκύπτουν από το περιβάλλον. »⁹⁹

Τα κίνητρα μπορούν να κατηγοριοποιηθούν, ωστόσο αξιοσημείωτο είναι πως δεν είναι όλες οι κατηγορίες εφαρμόσιμες ως προς την παρακίνηση των εργαζομένων. Μερικές κατηγορίες κινήτρων είναι :

1. Τα σεξουαλικά κίνητρα. Ενώ θεωρείται ότι τα κίνητρα που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία δεν σχετίζονται άμεσα με την παρακίνηση προς την εργασία, ωστόσο, αν ληφθούν υπόψη τα προγράμματα πρόσληψης προσωπικού εκ μέρους των οργανισμών, παρατηρείται η επίδραση του κινήτρου αυτού στην εργασία. Παρατηρείται ότι είναι σύνηθες φαινόμενο στα προγράμματα πρόσληψης του προσωπικού να δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη σύνθεση από πλευράς φύλλου του εργασιακού τους δυναμικού και θεωρείται ότι το κίνητρο του sex, είναι ένα ισχυρό κίνητρο και έχει επίδραση στην συμπεριφορά μέσα στο εργασιακό περιβάλλον.¹⁰⁰
2. Τα συναισθηματικά κίνητρα. Οι εργαζόμενοι ασχολούνται περισσότερο και πιο αποτελεσματικά με τα αντικείμενα που τους γεμίζουν συναισθηματικά παρά με αυτά που δεν τους αρέσουν. Ωστόσο, και ο παράγοντας φόβος πολλές φορές επηρεάζει και οι εργαζόμενοι σε αυτές τις περιπτώσεις μπορούν να αποδώσουν σε αντικείμενα που δεν τους γεμίζουν και τόσο συναισθηματικά. « Αποτέλεσμα των συναισθηματικών κινήτρων είναι η αυτοδέσμευση του ατόμου έναντι της εργασίας,

⁹⁸Π. ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ, Ανθρώπινες σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον, Εισαγωγή στη σύγχρονη επιχειρησιακή ψυχολογία, Αθήνα : Α. ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ, 1996, σελ. 267

⁹⁹Βλ. Π. ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ, 1996 : 267

¹⁰⁰Βλ. Π. ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ, 1996 : 271-272

έναντι του οργανισμού ή της εργασιακής ομάδας, για θετική ή αρνητική ανταπόκριση, ανάλογα με τις επιδράσεις των κινήτρων αυτών στο συναίσθημα του συγκεκριμένου ατόμου. »¹⁰¹

3. Τα οικονομικά κίνητρα τα οποία έχουν να κάνουν με το μισθό. Ο μισθός αποτελεί το βασικότερο κίνητρο στην παρακίνηση καθώς αποτελεί τον κυριότερο παράγοντα για να εργαστεί κάποιος, εφόσον τα χρήματα είναι αυτά που εξασφαλίζουν την επιβίωση και την συμμετοχή των ατόμων στο κοινωνικό σύνολο.

Μερικοί τρόποι με τους οποίους μπορούν να ικανοποιηθούν αυτές οι ανάγκες των εργαζομένων είναι οι καλές συνθήκες εργασίας, ικανοποιητική αμοιβή, ιδιωτική ασφάλιση, υγιεινή και ασφάλεια, έξω-εργασιακές εκδηλώσεις, προαγωγές, ενδιαφέροντα αντικείμενα εργασίας, κ.α.

Πιο συγκεκριμένα αν το εκάστοτε τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού οφείλει να ασχοληθεί πιο εμπεριστατωμένα με την ανάπτυξη κινήτρων στους εργαζομένους τότε θα πρέπει να συγκεκριμενοποιήσει και να προσαρμόσει τα κίνητρα στο περιβάλλον της εκάστοτε επιχείρησης.

Σε κάθε περίπτωση, καλό είναι να λάβει υπόψη κάποια βασικά-γενικά σημεία, όπως:

1. Τα Σχέδια κινήτρων ανταμοιβής. Στην περίπτωση αυτή, θεωρείται ότι θα πρέπει να λειτουργήσουν ως κίνητρα ενεργοποίησης για συγκεκριμένα άτομα, οι προτάσεις που σχετίζονται με την ανταμοιβή, για παράδειγμα τα χρήματα, ευέλικτο ωράριο, ευνοϊκή συνταξιοδότηση κ.α.¹⁰² Θα πρέπει τα κίνητρα που θα δοθούν να είναι καθορισμένα και να απευθύνονται στις συγκεκριμένες κατηγορίες που αφορούν, ώστε να προκαλέσουν την επιθυμητή συμπεριφορά, δηλαδή την αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων.
2. Ο Επανασχεδιασμός εργασίας, ο οποίος στοχεύει στην ικανοποίηση των εσωτερικών κινήτρων των εργαζομένων. « Κάτι τέτοιο μπορεί να επιτευχθεί αν εισάγει κανείς αλλαγές που στοχεύουν στον εμπλουτισμό της εργασίας. Αυτό πραγματοποιείται με δύο τρόπους: (α) **Ο οριζόντιος εμπλουτισμός** αφορά σε νέες αρμοδιότητες οι οποίες αντικαθιστούν ή προστίθενται στις υποχρεώσεις που έχει

¹⁰¹ Βλ. Π. ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ, 1996 : 272

¹⁰² ΜΑΡΙΑ ΠΛΑΤΣΙΔΟΥ & ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΓΩΝΙΔΑ, Θεωρίες κινήτρων στον εργασιακό χώρο, <http://users.uom.gr/~platsidu/%C8%E5%F9%F1%DF%E5%F2%20%EA%E9%ED%DE%F4%F1%F9%ED%20%F3%F4%EF%ED%20%E5%F1%E3%E1%F3%E9%E1%EA%FC%20%F7%FE%F1%EF.pdf> (τελευταία πρόσβαση 20/5/12)

κανείς, ώστε να μειωθεί η ρουτίνα, αν υπήρχε, η επανάληψη και η πλήξη. (β) **Κάθετος εμπλουτισμός:** ο εργαζόμενος αποκτά, επιπλέον, τη δυνατότητα να σχεδιάζει και να εκτελεί ένα έργο, να συμμετέχει στη λήψη αποφάσεων σχετικών με την εργασία. »¹⁰³ Αυξάνοντας την συμμετοχή του εργαζόμενου στις λήψεις αποφάσεων, η εργασία του γίνεται πιο ενδιαφέρουσα και εκείνος δεσμεύεται περισσότερο καθώς ενισχύεται η προσωπική ευθύνη που έχει για το αποτέλεσμα.

3. Η τροποποίηση της συμπεριφοράς των εργαζομένων. Στην περίπτωση αυτή, στόχος αποτελεί η εκμάθηση και υιοθέτηση νέων διαδικασιών εργασίας. « Σε αυτό συμβάλλουν πολύ διάφορα προγράμματα αύξησης της παραγωγικότητας τα οποία είναι βασισμένα στην αρχή της ενίσχυσης: Όταν οι εργαζόμενοι επιδεικνύουν την επιθυμητή συμπεριφορά, ανταμείβονται με μια σειρά από bonus. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μεθοδική, σταθερή, αν και πιθανόν κάπως αργή, εκμάθηση συγκεκριμένων επιθυμητών συμπεριφορών που συντελούν στη βελτίωση της απόδοσης και την καλύτερη διεξαγωγή της εργασίας. »¹⁰⁴

Οι επιχειρήσεις από τη στιγμή που θεώρησαν ότι ο ανθρώπινος παράγοντας είναι ο βασικότερος για την πρόοδο της επιχείρησης και τον έφεραν το επίκεντρο του ενδιαφέροντος τους, συνειδητοποίησαν ότι οι εργαζόμενοι χρειάζονται παρακίνηση και κίνητρα για να αποδώσουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Ακόμα οι εργαζόμενοι χρειάζονται παρακίνηση για να αντιμετωπίσουν την ανία που ίσως παρουσιαστεί για την δουλειά τους με την πάροδο του χρόνου. Λέγοντας ανία εννοούμε την έλλειψη όρεξης για εργασία καθώς δεν βρίσκει πια ο εργαζόμενος τίποτα το ενδιαφέρον σε αυτή. Ένας από τους παράγοντες ανίας υπήρξε η εισαγωγή της τεχνολογίας της μαζικής παραγωγής.¹⁰⁵ Ακόμα σημαντικό ρόλο παίζουν και θέματα που είναι σημαντικά για τους εργαζομένους και δεν τα λαμβάνει ιδιαίτερα σοβαρά υπόψη η Διοίκηση, όπως π.χ. ο μισθός, η ασφάλεια, οι συνθήκες εργασίας, οι πρόσθετες αμοιβές, η εποπτεία κλπ.¹⁰⁶

¹⁰³ ΜΑΡΙΑ ΠΛΑΤΣΙΔΟΥ & ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΓΩΝΙΔΑ, Θεωρίες κινήτρων στον εργασιακό χώρο, <http://users.uom.gr/~platsidu/%C8%E5%F9%F1%DF%E5%F2%20%EA%E9%ED%DE%F4%F1%F9%ED%20%F3%F4%EF%ED%20%E5%F1%E3%E1%F3%E9%E1%EA%FC%20%F7%FE%F1%EF.pdf> (τελευταία πρόσβαση 20/5/12)

¹⁰⁴ ΜΑΡΙΑ ΠΛΑΤΣΙΔΟΥ & ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΓΩΝΙΔΑ, Θεωρίες κινήτρων στον εργασιακό χώρο, <http://users.uom.gr/~platsidu/%C8%E5%F9%F1%DF%E5%F2%20%EA%E9%ED%DE%F4%F1%F9%ED%20%F3%F4%EF%ED%20%E5%F1%E3%E1%F3%E9%E1%EA%FC%20%F7%FE%F1%EF.pdf> (τελευταία πρόσβαση 20/5/12)

¹⁰⁵ Βλ. Π. ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ, 1996 : 159

¹⁰⁶ Βλ. Π. ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ, 1996 : 160

Η παρακίνηση αναφέρεται στην διαδικασία κατά την οποία ορίζονται τα στοιχεία που θεωρείται ότι μπορούν να κινητοποιήσουν τα άτομα προς συγκεκριμένες συμπεριφορές και δράσεις και τίθενται σε εφαρμογή τέτοιου είδους ενέργειες, ώστε να μπορέσουν να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις δεξιότητες τους, στοχεύοντας σε συγκεκριμένα αποτελέσματα. « Παρακίνηση είναι σίγουρα μια κατάσταση που βασίζεται σε μια σημαντική δυναμική της συμπεριφοράς. Είναι μια διαδικασία λήψης αποφάσεων μέσω της οποίας το άτομο αποφασίζει τα επιθυμητά αποτελέσματα και θέτει σε δράση εκείνες τις συμπεριφορές που θα το οδηγήσουν στην επίτευξη των προκαθορισμένων επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων. »¹⁰⁷

Όπως προαναφέρθηκε, η παρακίνηση των εργαζομένων προϋποθέτει την ύπαρξη κινήτρων. Όμως ένα συγκεκριμένο κίνητρο, για παράδειγμα, δεν είναι το ίδιο αποτελεσματικό για όλους, καθώς σημαντικό ρόλο παίζει η προσωπικότητα του ατόμου. Ο Μάρκοβιτς αναφέρει στο βιβλίο του Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Παρακίνηση – Εξουσία ότι: Ο Edgar Schein βλέποντας το θέμα από ψυχολογική σκοπιά, κατέταξε την ανθρώπινη προσωπικότητα σε τέσσερις κατηγορίες :

1. Τον ορθολογικό – οικονομικό άνθρωπο που παρακινείται βασικά από τις οικονομικές του ανάγκες.
2. Τον κοινωνικό άνθρωπο που ως κοινωνικό ον αναζητά την αναγνώριση και την καταξίωση μέσα από τις κοινωνικές του σχέσεις.
3. Τον αυτοπραγματούμενο άνθρωπο, το άτομο που αυτο-παρακινείται και αυτο-ελέγχεται στην εργασία και τη ζωή του.
4. Τον περίπλοκο άνθρωπο, που σύμφωνα με τον Schein, καθορίζει ο ίδιος την προτεραιότητα που θα δώσει στα διάφορα κίνητρα και ανάγκες ή καθορίζονται από τις καταστάσεις και οι συνθήκες και δεν ψάχνει πάντα για καταξίωση και αναγνώριση, ενώ οι πολιτικές της διοίκησης δεν είναι πάντα δεδομένο ότι θα ικανοποιήσουν τις συγκεκριμένες ανάγκες του. Ο περίπλοκος άνθρωπος σηματοδοτεί την ύπαρξη της ανάγκης που παρουσιάζεται από τα στελέχη για την απόκτηση ικανοτήτων ανθρώπινων σχέσεων, ώστε να μπορούν να παρακινούν τους εργαζομένους.¹⁰⁸

Η εκάστοτε διοίκηση οφείλει να βρει τις κατάλληλες τεχνικές παρακίνησης, οι οποίες θα προσφέρουν τα σωστά κίνητρα που θα κάνουν τους εργαζόμενους να αποδώσουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Ο Μάρκοβιτς αναφέρει στο βιβλίο

¹⁰⁷Βλ. Γ. ΜΑΡΚΟΒΙΤΣ, 2002 : 20-21

¹⁰⁸Βλ. Γ. ΜΑΡΚΟΒΙΤΣ, 2002 : 22-23

του, Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Παρακίνηση – Εξουσία ότι: η Moss Kanter ανέλυσε πώς θα πρέπει να επιλέγονται τα κίνητρα. Θα πρέπει, σύμφωνα με την Moss Kanter, να δημιουργείται στους εργαζόμενους ένα αίσθημα υπερηφάνειας και σπουδαιότητας για τη δουλειά που κάνουν και θα πρέπει η διοίκηση να τους δίνει ελευθερία κινήσεων, ώστε να αισθάνονται ασφάλεια, να τους αναθέτει εργασίες και να τονίζει τη σημασία των αποτελεσμάτων αντί των διαδικασιών. Η επιχείρηση θα πρέπει να καθορίζει γενικά συστήματα ικανοποιητικών αμοιβών και να παρέχει τη δυνατότητα στα στελέχη της να προσδιορίζουν κίνητρα, τα οποία θα ταιριάζουν περισσότερο στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες του τμήματος που διοικούν. Η παροχή γνώσεων, κατάρτισης και επιμόρφωσης των εργαζομένων θεωρείται απαραίτητη προϋπόθεση για ένα εργασιακό σύστημα που συνεχώς μεταβάλλεται. Επιπρόσθετα, τα στελέχη που θέλουν να διατηρούν παρακινούμενους και ικανοποιημένους τους εργαζόμενους τους, θα πρέπει να μεριμνούν για την καλή φήμη της επιχείρησης καθώς επίσης και των εργαζομένων της. Τέλος, η επιτυχημένη εργασία, η δημιουργικότητα και η πρωτοβουλία θα πρέπει να επιβραβεύονται, να τιμώνται και να γνωστοποιούνται εντός και εκτός της επιχείρησης.¹⁰⁹

Όπως προαναφέρθηκε, σκοπός της εκάστοτε διοίκησης είναι να πετύχει την αποτελεσματικότερη επίτευξη των στόχων της επιχείρησης με το χαμηλότερο κόστος, γεγονός που σημαίνει ότι η χρήση κινήτρων προς την κατεύθυνση της ικανοποίησης των αναγκών των εργαζομένων έρχεται σε κατώτερη θέση σχετικά με την αύξηση της παραγωγικότητας με το χαμηλότερο δυνατό κόστος. Κατά συνέπεια, η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης αποκτά σημασία στην περίπτωση όπου συμβάλει στην αύξηση της παραγωγικότητας χωρίς να επηρεάζει τα συμφέροντα των επιχειρήσεων. Η παρακίνηση των εργαζομένων αποτελεί σημαντικό στοιχείο και κύριο μέλημα για την εκάστοτε διοίκηση, εφόσον αφορά τον ρόλο τους στην εκτέλεση της εργασίας και για τον λόγο ότι μπορεί να εξασφαλίσει την εκμετάλλευση των γνώσεων και των ικανοτήτων των εργαζομένων στο έπακρο, για την επίτευξη των στόχων των επιχειρήσεων, ακόμα και στην περίπτωση που δεν σχετίζεται ουσιαστικά με την εργασιακή ικανοποίηση και την διασφάλιση της ποιότητας στην εργασία.

¹⁰⁹Βλ. Γ. ΜΑΡΚΟΒΙΤΣ, 2002 : 32

3.4 Παρακίνηση των εργαζομένων και εξουσία

Εξετάζοντας τους όρους εξουσία και επιρροή διαπιστώνουμε ότι έχουν διαφορές αλλά και σημεία σύγκλισης. Ασκώντας εξουσία αναγκάζουμε κάποιον να προσαρμοστεί στις συνθήκες που εμείς θέτουμε, ενώ η επιρροή επιτυγχάνεται μέσω της εξουσίας. Στους σύγχρονους οργανισμούς του δυτικού κόσμου η εξουσία και ο έλεγχος εφαρμόζονται από την εκάστοτε διοίκηση μέσα από ένα σύστημα συμμόρφωσης και δημιουργίας τυπικών και ομοιόμορφων υποδειγμάτων εργασιακής επίδοσης.¹¹⁰ Οι εργαζόμενοι, από τη μεριά τους, διασφαλίζουν τα δικαιώματά τους μέσω των εργατικών συνδικάτων που δημιουργούνται.

Ο Μάρκοβιτς αναφέρει στο βιβλίο του, Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού Παρακίνηση – Εξουσία, ότι οι French και Reven καθόρισαν τις ρίζες της εξουσίας και τις ονόμασαν βάσεις της εξουσίας και αυτές είναι :

1. Η εξουσία ανταμοιβής, όπου ο εργαζόμενος φέρνει εις πέρας ένα έργο με σκοπό την ανταμοιβή, την οποία καθορίζει ο προϊστάμενός του και συνήθως είναι χρηματικό ποσό. Προϋπόθεση για την επιτυχή πλήρωσή της είναι η απόδοση του εργαζόμενου καθώς επίσης και η σύμφωνη γνώμη του για αυτό που έχει οριστεί ως την ανταμοιβή.
2. Εξουσία επιβολής. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος φέρνει εις πέρας κάτι προκειμένου να αποφύγει κυρώσεις από τον προϊστάμενό του. Η μορφή αυτή εξουσίας μπορεί να οδηγήσει σε αντίδραση αν ο προϊστάμενος δεν εφαρμόσει θετική πειθαρχία, την οποία θα πετύχει με κοινοποίηση των κανόνων της επιχείρησης, προειδοποίηση πριν επιβληθούν οι κυρώσεις, οι κυρώσεις θα πρέπει να ανταποκρίνονται στο βαθμό της παράβασης και να μην είναι πιο αυστηρές και κατ' επέκταση άδικες.
3. Νόμιμη εξουσία. Στην περίπτωση αυτή εξουσίας, ο προϊστάμενος έχει δικαίωμα να απαιτεί την εκπλήρωση διάφορων καθηκόντων από τον υφιστάμενο και εκείνος έχει την υποχρέωση να τα φέρνει εις πέρας. Για να λειτουργήσει αυτή η μορφή εξουσίας θα πρέπει οι απαιτήσεις του προϊστάμενου να γίνονται με ευγενικό τρόπο, να είναι νόμιμες, να δίδονται αναλυτικές οδηγίες και εξηγήσεις.
4. Εξουσία ειδικού. Στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος υπακούει τον προϊστάμενο καθώς τον θεωρεί ειδήμων στα συγκεκριμένα θέματα. Ο προϊστάμενος λοιπόν

¹¹⁰Βλ. Γ. ΜΑΡΚΟΒΙΤΣ, 2002 : 35

πρέπει να είναι σε θέση να αποδεικνύει τις εξειδικευμένες γνώσεις που διαθέτει, να μην είναι υπερόπτης απέναντι στους υφιστάμενούς του.

5. Παραπεμπόμενη εξουσία, που έχει να κάνει με την αφοσίωση που δείχνει ο υφιστάμενος στον προϊστάμενο του. Ο υφιστάμενος εκτιμά και θαυμάζει τον προϊστάμενο του. Η συμμόρφωση λοιπόν του υφιστάμενου οφείλεται στα χαρίσματα που διαθέτει ο προϊστάμενός του και στην επιρροή που ασκεί στον υφιστάμενο του.

Η διαδικασία της παρακίνησης εξαρτάται, σε μεγάλο βαθμό, από τον τρόπο άσκησης εξουσίας καθώς, όπως έχει ήδη επισημανθεί, οι κανονισμοί και οι ρυθμίσεις για την εκτέλεση της εργασίας επιβάλλονται από την εκάστοτε διοίκηση και κατά συνέπεια η επιλογή των διάφορων κινήτρων, παροχών και ανταμοιβών, που θεωρείται ότι θα κινητοποιήσουν τους εργαζομένους, εξαρτάται από την ίδια την διοίκηση. Η εξουσία παρέχεται στην διοίκηση από την εκάστοτε επιχείρηση ώστε να μπορεί να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις που της έχουν ανατεθεί και να ανταπεξέλθει σε συγκεκριμένα καθήκοντα. Κατά συνέπεια η χρήση εξουσίας καθίσταται απαραίτητη από την πλευρά της διοίκησης για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης.

Ως εξουσία μπορεί να ορισθεί το δυναμικό επιρροής της εκάστοτε διοίκησης, το οποίο θεωρείται ότι της επιτρέπει να επιτύχει συμμόρφωση προς τους στόχους ή να εξασκήσει επιρροή προς την επιθυμητή κατεύθυνση.¹¹¹ Η εξουσία αυτή που παρέχεται στην διοίκηση της δίνει την δυνατότητα να καθορίζει τις ρυθμίσεις για την εκτέλεση εργασίας, να δίνει εντολές και να παρέχει κατευθύνσεις τις οποίες οι εργαζόμενοι καλούνται να ακολουθήσουν για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων και την ομαλή λειτουργία των επιχειρήσεων.

Η αποτελεσματικότητα της διοίκησης και η διαδικασία της παρακίνησης εξαρτάται από τον τρόπο με τον οποίο ασκείται η εξουσία που της παρέχεται αλλά και από την επιρροή που έχει σε σχέση με τους εργαζομένους. Η εκάστοτε διοίκηση κατέχει σημαντική εξουσία ανάλογα με την θέση της στην κάθε επιχείρηση, αλλά θα πρέπει να μπορεί να παρακινεί με το παράδειγμα της, καθώς επίσης και με την άσκηση επιρροής στους υφισταμένους.¹¹² Η αποτελεσματικότητα, όσον αφορά την άσκηση εξουσίας, στηρίζεται στην καθοδήγηση και τον καθορισμό κατευθύνσεων,

¹¹¹Κ. ΑΘ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ, Μέθοδοι και τεχνικές υποκίνησης των εργαζομένων στην πράξη, Αθήνα : ΓΑΛΑΙΟΣ, 1991, σελ. 114

¹¹²Βλ. Κ. ΑΘ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ, 1991 : 105

στην παροχή υποστήριξης κοινωνικής και συναισθηματικής υφής, καθώς επίσης και στην ετοιμότητα, από την πλευρά των υφισταμένων, όσον αφορά στην εκτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων.¹¹³

Παρατηρείται ότι η αποτελεσματικότητα και η εξασφάλιση της συνεργασίας και της ομαλής λειτουργίας της επιχείρησης εξαρτάται από τον τρόπο άσκησης εξουσίας, την ικανότητα παρακίνησης και στηρίζεται, σε μεγάλο βαθμό, στην ανοχή των εργαζομένων και στην προσαρμογή τους σε οποιαδήποτε νέα δεδομένα παρουσιάζονται από την διοίκηση. Το γεγονός αυτό συνεπάγεται ότι η συνεργασία και η επίτευξη των στόχων των επιχειρήσεων εξαρτάται από την έλλογη χρήση εξουσίας.

Αξιοσημείωτο είναι ότι γενικά ο τρόπος άσκησης εξουσίας προς τους εργαζόμενους, ο τρόπος παρακίνησης των εργαζομένων και γενικά ο τρόπος διοίκησης μιας επιχείρησης διαφέρει τόσο από χώρα σε χώρα όσο και από επιχείρηση σε επιχείρηση στην ίδια χώρα, ακόμα και όταν πρόκειται για συναφείς επιχειρήσεις. Αυτό οφείλεται στις κοινωνικές συνθήκες και στην κουλτούρα τις εκάστοτε χώρας η οποία θέτει το γενικό θεσμικό πλαίσιο για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους. Οφείλεται ακόμα και στον προσωπικό χαρακτήρα του ιδιοκτήτη της εκάστοτε επιχείρησης καθώς αυτός θέτει τους επιμέρους κανόνες.

« Αναπτύσσοντας ιδιαίτερα την έννοια της εξουσίας στο σύγγραμμά του “Power: The inner experience” (1975), ο McClelland υποστήριξε ότι τα στελέχη εμφανίζουν δύο διακριτές μορφές εξουσίας: η μία είναι η θετική μορφή και η άλλη η αρνητική. Η θετική ονομάστηκε ‘κοινωνική εξουσία’ και είναι αυτή που μπορεί να παρακινήσει τους εργαζόμενους. Η αρνητική εξουσία είναι η ‘προσωπική εξουσία’, αυτή που ασκείται για το προσωπικό και συνήθως ιδιοτελές όφελος. Βασίζεται στην αντίληψη της επικυριαρχίας έναντι των άλλων και εφαρμόζει πολιτικές όπου ο ένας πάντα κερδίζει (ο εξουσιαστής) και ο άλλος πάντα χάνει (ο εξουσιαζόμενος). Ο άνθρωπος που έχει στα χέρια του αυτή την εξουσία χρησιμοποιεί όλα τα μέσα, με προτίμηση στα αθέμιτα και τα εκβιαστικά, για να εξασφαλίσει ότι οι στόχοι του επιτυγχάνονται. »¹¹⁴

Ένα ακόμα σημαντικό σημείο που έχει να κάνει με την εξουσία της διοίκησης στον εργασιακό χώρο είναι το κατά πόσο δίκαια και ίσα αντιμετωπίζονται οι εργαζόμενοι. Το ζήτημα αυτό προκύπτει για τον λόγο ότι σε μερικές περιπτώσεις υπάρχουν εργαζόμενοι όπου αναλαμβάνουν περισσότερες υποχρεώσεις ή καλούνται

¹¹³Βλ. Κ. ΑΘ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ, 1991 : 106

¹¹⁴Βλ. Γ. ΜΑΡΚΟΒΙΤΣ, 2002 : 92

να ανταπεξέλθουν σε δυσκολότερα καθήκοντα και συνεπώς έχουν άλλου είδους μεταχείριση και εύνοια και μεγαλύτερες ανταμοιβές.

Θεωρείται ότι οι ανταμοιβές, η απόκτηση κύρους και η δυνατότητες προαγωγής θα πρέπει να σχετίζονται με την προσφορά των εργαζομένων στην επιχείρηση, με τις γνώσεις και τις ικανότητες τους, την εκπαίδευση, την προϋπηρεσία και άλλους παράγοντες που συμβάλουν στην επιτυχή εκπλήρωση των καθηκόντων που του αναθέτει η επιχείρηση. *« Η δικαιοσύνη παραμένει μια πολύ σημαντική μεταβλητή στον εργασιακό χώρο και σε συνθήκες κράτους δικαίου, θα πρέπει να σχετίζεται με το τι παράγει ή προσφέρει ένας εργαζόμενος. »*¹¹⁵

Με την προϋπόθεση ότι υπάρχει ένα σύστημα σύμφωνα με το οποίο οι εργαζόμενοι έχουν απολαβές ανάλογα με την εργασία που προσφέρουν, τίθενται ζητήματα ισότητας και δικαιοσύνης μεταξύ των εργαζομένων. Για τον λόγο ότι οι εργαζόμενοι υπόκεινται συνεχώς σε μία διαδικασία σύγκρισης με αυτούς που κατέχουν την ίδια θέση ή και κάποιες ανώτερες θέσεις, η διαμόρφωση των ρυθμίσεων για τις ανταμοιβές από την εξουσία θα πρέπει να γίνεται με βάση τις γνώσεις, τα προσόντα και τις ικανότητες των εργαζομένων, αν και στην περίπτωση αυτή αμφισβητείται η εφαρμογή αυτών των ρυθμίσεων καθώς η εκάστοτε εξουσία είναι σε θέση να αποφασίζει σύμφωνα με τα δικά της κριτήρια για το ποιοι εργαζόμενοι θα είναι ευνοημένοι σε σχέση με τις ανταμοιβές, τις δυνατότητες προαγωγής, την αναγνώριση και την απόκτηση κύρους κ.α.

Ο τρόπος άσκησης εξουσίας είναι παράγοντας που επηρεάζει, σε πολύ μεγάλο βαθμό, την οργάνωση της εργασίας, εφόσον από την έλλογη χρήση εξουσίας εξαρτάται η εκτέλεση κάθε εργασίας καθώς και η ανάπτυξη εργασιακών σχέσεων και κατ' επέκταση η διευκόλυνση της συνεργασίας και η επίτευξη των στόχων των επιχειρήσεων. Παρά το γεγονός αυτό, οι νέες τάσεις, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και η συνεχής προώθηση των συμφερόντων των επιχειρήσεων οδηγούν στην υιοθέτηση πρακτικών οι οποίες βασίζονται κυρίως στην αύξηση της παραγωγικότητας με όσο το δυνατό χαμηλότερο κόστος, γεγονός που συνεπάγεται ότι δεν στηρίζονται ιδιαίτερα στις αξίες όπως είναι η ισότητα και η δικαιοσύνη, αφού προτεραιότητα αποτελεί περισσότερο το συμφέρον των επιχειρήσεων παρά η ύπαρξη ενός δίκαιου συστήματος που θα διασφαλίζει ευνοϊκούς και δίκαιους όρους για τους εργαζομένους. Η χρήση εξουσίας, συνεπώς, αποτελεί ένα τρόπο επιβολής ρυθμίσεων

¹¹⁵Βλ. Γ. ΜΑΡΚΟΒΙΤΣ, 2002 : 143

και πρακτικών οι οποίες κύριο στόχο έχουν την προώθηση των συμφερόντων των επιχειρήσεων, με αποτέλεσμα οι ανάγκες των εργαζομένων να έρχονται στο προσκήνιο μόνο στην περίπτωση που δεν επηρεάζονται οι στόχοι της εκάστοτε διοίκησης που κατέχει την εξουσία.

Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να προσαρμόζονται κάθε φορά στις εκάστοτε αλλαγές, εφόσον δεν έχουν άλλη επιλογή. Οι ρυθμίσεις για την εργασία, εκτός από τα διάφορα καθήκοντα και την εκπλήρωση συγκεκριμένων υποχρεώσεων, σχετίζονται επίσης με τις ανταμοιβές, τα ωράρια εργασίας και άλλα ζητήματα τα οποία επηρεάζουν, σε μεγάλο βαθμό, την ποιότητα εργασίας. Σαν αποτέλεσμα, η αύξηση των καθηκόντων, όταν δεν σχετίζεται με την αναγνώριση στην εργασία, την απόκτηση κύρους και με ικανοποιητικές αμοιβές, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και οι νέες τάσεις για την ρύθμιση της εργασίας αναγκάζουν τους εργαζομένους να ανταπεξέλθουν σε συνθήκες οι οποίες δημιουργούν πίεση και άγχος, υπερβολική κόπωση κ.α. και έχουν σημαντικές αρνητικές συνέπειες όσον αφορά την ποιότητα στην εργασία αλλά και την ανάπτυξη εργασιακών σχέσεων και κατ' επέκταση έχουν επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων.

Οι εργασιακές σχέσεις φθείρονται και δημιουργούνται προβλήματα, αντιπαραθέσεις και υπάρχουν συνεχώς συγκρούσεις ανάμεσα στην διοίκηση, που ασκεί την εξουσία και στους εργαζομένους καθώς επίσης και μεταξύ των εργαζομένων. Τα ζητήματα αυτά που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο οδηγούν στην έλλειψη επικοινωνίας, την φθορά του εργασιακού κλίματος και της ποιότητας εργασίας.

3.5 Συμπεράσματα

Στο κεφάλαιο αυτό, παρουσιάστηκε ο τρόπος αντιμετώπισης των εργαζομένων από τις σύγχρονες οργανώσεις και η σημασία του ρόλου τους για την εκτέλεση κάθε εργασίας. Ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας, ο τρόπος αντιμετώπισης των εργαζομένων από την εκάστοτε διοίκηση και ο τρόπος χρήσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης επηρεάζουν ουσιαστικά τις εργασιακές συνθήκες και την ποιότητα στην εργασία.

Όσον αφορά τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως έχει ήδη επισημανθεί, σε πολλές περιπτώσεις, ταυτίζονται με την μείωση του κόστους εργασίας και προωθούν πρακτικές όπως η σύναψη συμβάσεων μερικής ή προσωρινής απασχόλησης, η μείωση μισθών κ.α. γεγονός που σημαίνει ότι οδηγούν στην υποβάθμιση και στην φθορά της ποιότητας της εργασίας, για τον λόγο ότι οι πρακτικές αυτές σχετίζονται με την ασταθή και αβέβαιη και χαμηλά αμειβόμενη εργασία, την υποαπασχόληση, την ανασφάλεια και την ελλιπή κοινωνική προστασία. Το γεγονός αυτό, εκτός του ότι συνεπάγεται την φθορά της ποιότητας της εργασίας, είναι πιθανό να έχει πολύ σημαντικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους όσον αφορά τον προσωπικό και κοινωνικό τους βίο αλλά και την ψυχική και σωματική τους υγεία.

Αναφέρθηκα στον τρόπο αντιμετώπισης των εργαζομένων από το τμήμα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού για τον λόγο ότι θεωρείται βασικό στοιχείο της σύγχρονης οργάνωσης. Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού και ο ρόλος της, όπως επισημάνθηκε στο κεφάλαιο αυτό, είναι ιδιαίτερης σημασίας για τον λόγο ότι αντιλαμβάνεται τους ανθρώπους ως αλληλεξαρτώμενα και αλληλοσυμπληρούμενα σύνολα, αναγνωρίζει την συνεργασία ως βασικό παράγοντα για την αποτελεσματικότητα και αναλαμβάνει την παρακίνηση των εργαζομένων, που αποτελεί τον πιο διαδεδομένο τρόπο για την επίτευξη της αύξησης της αποδοτικότητας τους και την διαπραγμάτευση για τα διάφορα ζητήματα που προκύπτουν όσον αφορά την σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων καθώς και τα ζητήματα που αφορούν την χρήση εξουσίας από την πλευρά της διοίκησης.

Η παρακίνηση των εργαζομένων μέσω κινήτρων, έχει ως στόχο την αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων, που αποτελεί τον σημαντικότερο παράγοντα ανάπτυξης των επιχειρήσεων, αλλά ουσιαστικά αποτελεί ένα μέσο για την εκμετάλλευση των εργαζομένων στην πράξη, ώστε να είναι όσο το δυνατό πιο

παραγωγικοί χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ιδιαίτερα η ικανοποίηση στην εργασία. Η σχέση ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο είναι μια σχέση εξάρτησης, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι, σε πολλές περιπτώσεις, συμβιβάζονται και δέχονται όρους κατ' ανάγκη, ιδιαιτέρως σε περιόδους κρίσης όπου η ανεργία αυξάνεται και οι επιλογές είναι περιορισμένες.

Οι εργασιακές ρυθμίσεις και οι όροι εργασίας εξαρτώνται από την χρήση της εξουσίας από την πλευρά της διοικήσεως και λειτουργούν, συνήθως, κατά των εργαζομένων οι οποίοι αποδέχονται αναγκαστικά την υπάρχουσα κατάσταση, μη μπορώντας να κάνουν διαφορετικά εφόσον δεν έχουν άλλη επιλογή.

Σε πολλές περιπτώσεις η οργάνωση της εργασίας και η πίεση που ασκείται στους εργαζομένους οδηγεί στην φθορά των εργασιακών σχέσεων και στην εκδήλωση αρνητικών, ανεπιθύμητων συμπεριφορών ή ακόμα και σε παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, που είναι ένα φαινόμενο το οποίο εμφανίζεται σε μεγάλο βαθμό στις σύγχρονες οργανώσεις και έχει σημαντικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους.

Κεφάλαιο 4

4 Οι εργασιακές σχέσεις ως σχέσεις εξουσίας – Το φαινόμενο της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας

Οι σχέσεις στον εργασιακό χώρο βασίζονται στην ιεραρχία και εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τις επικρατούσες αντιλήψεις για την εργασία καθώς και για την θέση των ατόμων στον εργασιακό χώρο, από το εκάστοτε κοινωνικό σύστημα. Η θέσπιση διατάξεων για την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την προστασία τους είναι επιβεβλημένη, σε κάθε περίπτωση. Παρατηρείται όμως, παρά το γεγονός αυτό, μια ελλιπής προσπάθεια για την διευθέτηση των ζητημάτων που αφορούν την κατάχρηση της εξουσίας και την διαχείριση της δύναμης των ιεραρχικά ανωτέρων στον εργασιακό χώρο. Όπως έχει ήδη επισημανθεί, η παρακίνηση των εργαζομένων μέσω κινήτρων, για παράδειγμα, που θεωρείται ότι λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων, ουσιαστικά αποτελεί ένα μέσο για την εκμετάλλευση των εργαζομένων στην πράξη, ώστε να είναι όσο το δυνατό πιο παραγωγικοί χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ιδιαίτερα η ικανοποίηση στην εργασία.

Όπως έχει ήδη επισημανθεί, η σχέση ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο είναι μια σχέση εξάρτησης. Οι εργαζόμενοι, σε πολλές περιπτώσεις, συμβιβάζονται και δέχονται όρους και εργασιακές μεταρρυθμίσεις, κατ' ανάγκη, για να αποκτήσουν κάποια εργασιακή θέση ή να διασφαλίσουν την ήδη υπάρχουσα εργασία. Ιδιαίτερα σε περιόδους κρίσης οι εργασιακές ρυθμίσεις και οι όροι εργασίας λειτουργούν κατά των εργαζομένων οι οποίοι αποδέχονται αναγκαστικά την υπάρχουσα κατάσταση, μη μπορώντας να κάνουν διαφορετικά εφόσον δεν έχουν άλλη επιλογή. Αυτή είναι μια μορφή κατάχρησης εξουσίας και αποτελεί απειλή για τους εργαζόμενους καθώς η εργασία αποτελεί, όπως προαναφέρθηκε, το μέσο για την επιβίωση, την αυτοπραγμάτωση και την κοινωνική ένταξη των ατόμων και συνεπώς η απώλεια της οδηγεί στην δημιουργία σημαντικών προβλημάτων.

Από την άλλη πλευρά η εμφάνιση και ανάπτυξη αρνητικών συμπεριφορών μέσα στην επιχείρηση δημιουργεί κρίση στην εργασία, κλίμα ανασφάλειας, φθείρεται η ποιότητα εργασίας και το εργασιακό κλίμα, υπάρχει ρήξη στις εργασιακές σχέσεις, πολύ πίεση και δυσμενείς συνθήκες στις οποίες οι εργαζόμενοι οφείλουν να προσαρμοστούν και να υπομένουν εις βάρος τους, καθώς βρίσκονται υπό την απειλή της ανεργίας.

Η ανεργία ωθεί συστηματικά στην αποδιοργάνωση της συμπεριφοράς, των στάσεων ακόμα και των ιδεολογιών των ανέργων, καθώς βρίσκονται αντιμέτωποι με ένα φαινόμενο το οποίο δεν έχουν την ικανότητα να αντιμετωπίσουν. Εφόσον τα άτομα αυτά είναι ανενεργά μέσα σε μια κοινωνία, αισθάνονται μονίμως παθητικοί δέκτες και ασήμαντοι μέσα στον κοινωνικό χώρο. Δεν τους δίνεται η δυνατότητα να συμμετάσχουν στα κοινά ή σε συγκεκριμένες κοινωνικές και επαγγελματικές ομάδες, στην οικονομική και κοινωνική ζωή και βιώνουν έντονα το αίσθημα της υποτίμησης και του στιγματισμού, γεγονός που σημαίνει την αδυναμία τους να ασκήσουν τα κοινωνικά τους δικαιώματα, να εκφράσουν απόψεις, αντιλήψεις και αντιθέσεις. Αναφερόμαστε, λοιπόν, σε ένα σύνθετο κοινωνικό πρόβλημα που συντελεί στην υποβάθμιση των ατόμων που δεν εργάζονται, τον στιγματισμό και την μη αποδοχή τους από τον ευρύτερο κοινωνικό κύκλο. Άμεση συνέπεια είναι το ότι καταλήγουν σε κοινωνικό αποκλεισμό, περιθωριοποίηση.

Η κοινωνία όπως και τα ίδια τα άτομα που βιώνουν την ανεργία, συνεχώς προσπαθούν να καταπολεμήσουν ή έστω να διαχειριστούν το φαινόμενο αυτό με διάφορα μέσα και ποικίλους τρόπους, παρά το γεγονός όμως αυτό υπάρχουν παράγοντες οι οποίοι έχουν σαν αποτέλεσμα την συνέχιση του, όπως η αυξημένη ζήτηση εργασίας και ο ανταγωνισμός που καθιστούν πολύ δύσκολη την εύρεση εργασίας. Το γεγονός αυτό έχει ως αποτέλεσμα να είναι τα άτομα ανενεργά, έτοιμα να δεχθούν οτιδήποτε τους προτείνουν, προκειμένου να καταφέρουν να συμμετέχουν στην παραγωγική διαδικασία, να εξασφαλίσουν οικονομική ανεξαρτησία και να αισθανθούν δημιουργικά και ικανά, με αποτέλεσμα συχνά να συναινούν με άδικους όρους ή να δέχονται την εκμετάλλευση, χωρίς να μπορούν να αντιδράσουν.

4.1 Σχέσεις εξουσίας

Το φαινόμενο της σύγκρουσης, όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, εμφανίζεται με μεγάλη συχνότητα στον εργασιακό χώρο και συνδέεται με αρνητικά συναισθήματα όπως απογοήτευση, πικρίες, πάθη κ.α. Τα συναισθήματα αυτά εκδηλώνονται με διάφορους τρόπους, όπως για παράδειγμα, αντιπαραθέσεις, ίντριγκες, αρνητικές συμπεριφορές και σε πολλές περιπτώσεις παίρνουν την μορφή βίας λεκτικής, μη λεκτικής, σωματικής.

Οι συγκρούσεις μπορεί να αφορούν οποιοδήποτε ζήτημα προκύπτει στον εργασιακό χώρο, είτε αφορά την πολιτική της διοίκησης, το εργασιακό κλίμα και τις συνθήκες εργασίας, είτε τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και εντείνονται σε περιπτώσεις όπου οι συμπεριφορές βασίζονται σε προκαταλήψεις ή όταν υπάρχει κακή επικοινωνία και παρερμηνεύσεις στην αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων ή ακόμα και στην περίπτωση που η ηγεσία κρίνεται ακατάλληλη και επικρατεί κλίμα δυσαρέσκειας. Η κατάργηση κάθε είδους προκαταλήψεων και διακρίσεων, ακόμα και αν υπάρχουν διαφορές λόγω του φύλου, της καταγωγής, της θρησκείας, της σεξουαλικής προτίμησης κ.α. είναι βασικός κανόνας για την εξασφάλιση του σεβασμού, της αξιοπρέπειας και της προστασίας της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων, που αποτελούν ουσιαστικά τα πιο βασικά ζητήματα που τίθενται από την πλευρά τους.

Οι εργασιακές σχέσεις είναι σχέσεις εξουσίας και ανταγωνισμού είτε αναφερόμαστε στην συνεργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών, με τις γυναίκες σε κατώτερη θέση, είτε σε σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων γενικότερα, καθώς η τήρηση της ιεραρχίας σε πολλές περιπτώσεις συνεπάγεται την υπακοή και την ανοχή σε ρυθμίσεις οι οποίες είναι πιθανό να οδηγήσουν στην δημιουργία αρνητικού εργασιακού κλίματος, στην εξουθένωση των εργαζομένων ή ακόμα και σε σοβαρά προβλήματα για την υγεία τους, όπως στις περιπτώσεις παρενόχλησης.

Η συμπεριφορά και οι αντιδράσεις των μελών μιας επιχείρησης συνδέονται άμεσα με την προσωπικότητα καθώς επίσης και με τις διάφορες καταστάσεις και συγκυρίες. Η εκδήλωση ακραίων συμπεριφορών, οι οποίες είναι συνειδητές και συνήθως επαναλαμβανόμενες και αφορούν διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων ή προσβάλουν την αξιοπρέπεια τους, χαρακτηρίζονται ως παρενόχληση και έχουν πολύ σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις. Η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο αποτελεί ένα φαινόμενο το οποίο εκφράζει τις σχέσεις εξουσίας και την φθορά των εργασιακών σχέσεων και της συνεργασίας, με αποτέλεσμα την επιβίωση του ιεραρχικά ανώτερου, λόγω της δύναμης και των μέσων που κατέχει για την δημιουργία εκφοβιστικού κλίματος που θα αναγκάσει τελικά τα θύματα σε συμβιβασμό.

Άλλη μια μορφή κατάχρησης εξουσίας και έκφρασης των σχέσεων εξουσίας στον εργασιακό χώρο αποτελεί η εκδήλωση αρνητικών και ανεπιθύμητων συμπεριφορών. Στο κεφάλαιο αυτό θα αναφερθώ στην εκδήλωση τέτοιου είδους συμπεριφορών, όπως είναι η ηθική και η σεξουαλική παρενόχληση.

4.2 Παρενόχληση στον εργασιακό χώρο

Η ενασχόληση με την εκδήλωση αρνητικών συμπεριφορών και την κατάχρηση εξουσίας στον εργασιακό χώρο, εκτός από την καταπάτηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την σωματική βία, αφορά επίσης και συμπεριφορές που σχετίζονται με την κακομεταχείριση των εργαζομένων ή την εκδήλωση επιθετικότητας και άλλες συμπεριφορές, οι οποίες μπορεί να είναι επαναλαμβανόμενες και επηρεάζουν σημαντικά την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων.

Η έννοια της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο ως κοινωνικό φαινόμενο αναφέρεται σε εργασιακές σχέσεις οι οποίες διακρίνονται από καταστάσεις κακομεταχείρισης, εκφοβισμού και επιθετικότητας και μπορεί να σχετίζεται με μια σειρά από ανεπιθύμητες ενέργειες που έχουν αρνητικές επιπτώσεις για τους αποδέκτες.¹¹⁶ Η εμφάνιση τέτοιου είδους συμπεριφορών έχει συνέπειες για την επιχείρηση καθώς διαταράσσει την εύρυθμη και ομαλή λειτουργία της και μειώνεται η αποδοτικότητα και η ανάπτυξη της αλλά και για τους εργαζόμενους, εφόσον δημιουργείται κλίμα ανασφάλειας και δυσαρέσκειας και φθείρεται η ποιότητα της εργασίας, γεγονός που σημαίνει ότι επηρεάζεται σημαντικά η ψυχική και σωματική τους υγεία.

Ένας ορισμός της παρενόχλησης είναι ο εξής : « *Ως παρενόχληση, στην γενική της έννοια και μέσα από τις διάφορες διαδικασίες της, νοούνται μια σειρά από ανεπιθύμητες συμπεριφορές που έχουν ως εμπρόθετο στόχο να πλήξουν την προσωπικότητα του/της εργαζομένου/νης καθώς και να υποβαθμίσουν το περιβάλλον εργασίας του/της εκβάλλοντας σε ιδιαίτερα σοβαρές επενέργειες αναφορικά με τις συνθήκες υγείας, ασφάλειας και ευεξίας στο χώρο εργασίας. Οι συμπεριφορές αυτές έχουν καταχρηστικό χαρακτήρα, δημιουργούν ένα πλαίσιο εκφοβισμού και απειλών διευκολύνοντας την εκδήλωση εχθρικών ενεργειών.* »¹¹⁷

Η παρενόχληση εκδηλώνεται είτε με την μορφή ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σεξουαλικού περιεχομένου (σεξουαλική παρενόχληση) είτε με την εμφάνιση αρνητικής συμπεριφοράς σε βάρος των εργαζομένων με διάφορους τρόπους, στοχεύοντας στην προσβολή της αξιοπρέπειας τους (ηθική, ψυχολογική παρενόχληση). Το φαινόμενο της παρενόχλησης αναφέρεται σε μία διαδικασία κατά την οποία οι εργαζόμενοι γίνονται θύματα ένσκόπων, ανεπιθύμητων ενεργειών και

¹¹⁶ Μ. ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ, Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία, Αθήνα : ΔΙΟΝΙΚΟΣ, 2009, σελ. 36

¹¹⁷ Βλ. Μ. ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ, 2009 : 13-14

συμπεριφορών και άσκησης βίας, για κάποιο χρονικό διάστημα, διαμέσου της καταχρηστικής χρήσης δύναμης, χωρίς να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν την κατάσταση αυτή¹¹⁸ και ιδιαίτερα στις περιπτώσεις άσκησης ψυχολογικής βίας.

*« Ψυχολογική βία ορίζεται ως η ηθελημένη χρήση εξουσίας κατά ενός ατόμου ή ομάδας ατόμων που μπορεί να προκαλέσει βλάβη στην φυσική, πνευματική, διανοητική, ηθική και κοινωνική ανάπτυξη του εν λόγω ατόμου ή ομάδας ατόμων. Κύριο χαρακτηριστικό της συμπεριφοράς αυτής είναι η διάρκεια, η συχνότητα και ο επαναλαμβανόμενος χαρακτήρας. Με άλλα λόγια, αυτή είναι το αποτέλεσμα συσσωρευμένων και επαναλαμβανόμενων συμπεριφορών και περιστατικών. »*¹¹⁹

Τα θύματα της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο σπάνια αντιδρούν ή προβαίνουν σε ενεργητικές πράξεις καθώς από την συμπεριφορά τους κρίνεται σε μεγάλο βαθμό η παραμονή τους στην επιχείρηση καθώς επίσης και οι όροι με τους οποίους θα παραμείνουν.

Η αντιμετώπιση του φαινομένου της παρενόχλησης απασχολεί σε μεγάλο βαθμό τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους και η ρύθμιση για την πρόληψη του φαινομένου αυτού θεωρείται επιβεβλημένη. Ο τρόπος αντιμετώπισης του φαινομένου της παρενόχλησης εξαρτάται από το κοινωνικό σύστημα και διαφέρει ανάλογα με την χρονική στιγμή και τις διάφορες καταστάσεις και συγκυρίες. Τα όρια της επιτρεπτής συμπεριφοράς τίθενται με βάση τις κοινωνικές δομές και σύμφωνα με τις αξίες και τα πρότυπα που υποδεικνύει το εκάστοτε κοινωνικό σύστημα και ορίζεται ποια συμπεριφορά είναι αποδεκτή και ποια είναι ανεπιθύμητη συμπεριφορά για τον αποδέκτη της καθώς και ποια συμπεριφορά είναι ενοχλητική και προσβλητική.

¹¹⁸Βλ. Μ. ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ, 2009 : 43

¹¹⁹Χ. ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ «Βία και παρενόχληση στους χώρους εργασίας» στο Παπαγεωργίου, Γ.(επιμ.) *Έμφυλοι μετασχηματισμοί, Πανεπιστήμιο Κρήτης*, 2007, σελ. 235-248

4.3 Ηθική παρενόχληση

Ο προσδιορισμός της έννοιας της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας θεωρείται πολύ δύσκολο ζήτημα καθώς αναφέρεται σε κοινωνικές σχέσεις και σε καταστάσεις που είναι δύσκολο να διευκρινιστούν τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τους και να οριστεί ακριβώς το τι θεωρείται επιτρεπτό και τι μη επιτρεπτό στις σχέσεις αυτές. Στο χώρο εργασίας μη επιτρεπτές και ανεπιθύμητες ενέργειες θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν για παράδειγμα η επιθετική συμπεριφορά, ο εκφοβισμός, η κακομεταχείριση από ιεραρχικά ανώτερους και επιφέρουν αρνητικές συνέπειες.

Η ηθική, ψυχολογική παρενόχληση στον χώρο εργασίας είναι ένα φαινόμενο το οποίο στις αρχές της δεκαετίας του 90 άρχισε να εμφανίζεται και να παρατηρείται έντονα και να αντιμετωπίζεται ως συμπεριφορά που έχει αρνητικές επιπτώσεις στην εργασία και οδηγεί στην μείωση της παραγωγικότητας και προκαλεί αρνητικές συνέπειες για τους ίδιους τους εργαζόμενους όσον αφορά την ψυχική και σωματική τους υγεία.

Η έννοια της παρενόχλησης αφορά την μη επιτρεπτή, καταχρηστική συμπεριφορά προς κάποιο άτομο στον χώρο εργασίας. Η έννοια καταχρηστική συμπεριφορά θεωρείται ότι αναφέρεται σε οποιαδήποτε συμπεριφορά ή στάση απέναντι σε κάποιο άτομο που είναι δυνατό να το επηρεάσει ώστε να διαταραχθεί το εργασιακό κλίμα ή να κινδυνεύσει η εργασία του ατόμου προς το οποίο απευθύνεται η συγκεκριμένη συμπεριφορά ή να επηρεαστεί και να ζημιωθεί το ίδιο το άτομο ως προσωπικότητα για παράδειγμα να προσβληθεί η αξιοπρέπεια του. Ως καταχρηστική θεωρείται οποιαδήποτε συμπεριφορά ή στάση είναι δυνατό να επηρεάσει και να θέσει σε κίνδυνο την ψυχική και σωματική υγεία ενός ατόμου. Ωστόσο στις ανεπτυγμένες κοινωνίες, είτε λόγω της αναδιοργάνωσης και αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων είτε λόγω των νέων μεθόδων διαχείρισης της εργασίας, των αλλαγών και της νέας οργάνωσης και διαχείρισης των εργασιακών ζητημάτων, οι συγκρούσεις και οι αντιπαραθέσεις στο εργασιακό περιβάλλον είναι ένα φαινόμενο που θεωρείται φυσιολογικό, ως ένα βαθμό, καθώς είναι δύσκολη η ένταξη και η προσαρμογή στις νέες συνθήκες χωρίς διαμάχες λόγω του ανταγωνισμού, με αποτέλεσμα να είναι αναπόφευκτο το γεγονός ότι το εργασιακό κλίμα θα επηρεαστεί αρνητικά και τα άτομα θα οδηγηθούν σε σύγχυση και πιθανό σε διαφωνίες και έντονες αντιπαραθέσεις και κατά συνέπεια σε εκνευρισμούς και κακή διάθεση που επηρεάζει

άμεσα την εργασία άρα μειώνεται η παραγωγικότητα και ζημιώνονται ακόμα και τα ίδια τα άτομα.

Οι παρεξηγήσεις και η ανοχή όσον αφορά στις εργασιακές διαμάχες και την ανάρμοστη συμπεριφορά, το άγχος, η αγωνία για εργασιακά θέματα και η υποταγή στους ανωτέρους δεν θεωρούνται καταστάσεις οι οποίες συνιστούν από μόνες τους ηθική παρενόχληση. Ωστόσο είναι φάσεις από τις οποίες περνά το άτομο που παρενοχλείται και είναι καταστάσεις που μπορεί να μετατραπούν σε ηθική παρενόχληση εφόσον εκδηλώνονται έντονα και είναι συνειδητές συμπεριφορές που γίνονται στοχευμένα και επαναλαμβάνονται. Για παράδειγμα η ανοχή και υποταγή στους ανωτέρους δεν συνιστά διαδικασία ηθικής παρενόχλησης όσο πειστικοί και αν γίνονται εφόσον δίνουν έλλογες διαταγές και σωστές κατευθύνσεις σχετικά με τα εργασιακά θέματα.

Παρά το γεγονός αυτό, θεωρείται πως η αιτία της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας είναι η άρνηση κάποιου εργαζομένου να υπακούσει χωρίς να αντιστέκεται σε διαταγές των ανωτέρων και των συναδέλφων του ανεξάρτητα από το αν τις θεωρεί λογικές ή όχι καθώς επίσης και η δυνατότητα του να αντιδράσει ανεξάρτητα από τις πιέσεις που είναι πιθανό να δέχεται από αυτούς που ασκούν την εξουσία με κάποιου είδους αρνητικές και ανεπιθύμητες συμπεριφορές που υποτιμούν το ίδιο το άτομο. Τέτοιου είδους συμπεριφορές, ακόμα και όταν πρόκειται για συναδέλφους ανεξάρτητα της εργασιακής κυριαρχίας και των σχέσεων ανάμεσα στους εργαζομένους και τους ανώτερους τους οδηγούν το άτομο που δέχεται την αρνητική συμπεριφορά να υιοθετεί στάση αμυντική η ακόμα και αρνητική. Κάτι το οποίο προκαλεί νέες επιθέσεις και κατά συνέπεια εξέλιξη της διαμάχης και των συγκρούσεων και υπάρχει μεγάλη πιθανότητα εκδήλωσης φόβου ή αδυναμίας στο να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις του το άτομο που δέχεται καταχρηστική συμπεριφορά δηλαδή για παράδειγμα επιθετική συμπεριφορά, εκφοβισμό, κακομεταχείριση και γενικότερα ανεπιθύμητες ενέργειες οι οποίες έχουν αρνητικές επιπτώσεις στους αποδέκτες. Το γεγονός αυτό επιφέρει συνέπειες όσον αφορά το εργασιακό κλίμα, την ποιότητα της εργασίας με αποτέλεσμα, όπως προαναφέρθηκε, την μείωση της παραγωγικότητας και άλλες αρνητικές επιπτώσεις στις οποίες θα αναφερθώ αναλυτικότερα παρακάτω.

Ένας ορισμός της ηθικής παρενόχλησης σύμφωνα με την Γαλλίδα ψυχίατρο Marie France Hirigoyen είναι ο εξής : « *Ως ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας ορίζεται κάθε καταχρηστική συμπεριφορά (χειρονομία, λόγος, συμπεριφορά, στάση...) που*

προσβάλλει με την επανάληψη ή τη συστηματοποίηση της, την αξιοπρέπεια ή την ψυχική ή σωματική ακεραιότητα ενός ατόμου, βάζοντας σε κίνδυνο την εργασία του ή υποβιβάζοντας το εργασιακό κλίμα. »¹²⁰

Οι επιθέσεις, οι συγκρούσεις και οι διαμάχες καθώς επίσης και οι εντάσεις στο χώρο εργασίας δεν συνιστούν απαραίτητα ηθική παρενόχληση καθώς, όπως προαναφέρθηκε, θεωρούνται φυσιολογικό φαινόμενο ως ένα βαθμό λόγω της νέας μορφής διαχείρισης της εργασίας. Επιπρόσθετα, το άγχος λόγω φόρτου εργασίας και οι πιεστικοί ρυθμοί που είναι δυνατό να έχουν αρνητικές συνέπειες για τους εργαζομένους δεν θεωρείται ότι συνιστούν ηθική παρενόχληση αν και για να χαρακτηριστεί μια συμπεριφορά ηθική παρενόχληση θεωρείται ότι ο αποδέκτης της συμπεριφοράς αυτής περνάει από την φάση του άγχους. Επίσης οι συνθήκες και η ποιότητα εργασίας δεν είναι απαραίτητα το κύριο κριτήριο για να χαρακτηριστεί κάποια συμπεριφορά ως καταχρηστική και να αποτελέσει ηθική παρενόχληση παρά μόνο στην περίπτωση που είναι απόρροια επαναλαμβανόμενης καταχρηστικής διαχείρισης της εργασίας. Εκτός από τις πιεστικές συνθήκες ή το άγχος λόγω φόρτου εργασίας θεωρούνται φυσιολογικές ενέργειες στον χώρο εργασίας και οι μεταθέσεις και οι αλλαγές θέσεων καθώς επίσης και η αξιολόγηση των εργαζομένων που είναι ζητήματα που μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά τους εργαζομένους και το εργασιακό κλίμα. Παρά το γεγονός όμως αυτό δεν χαρακτηρίζουν την ηθική παρενόχληση εφόσον αποτελούν απαραίτητες ενέργειες για την ομαλή λειτουργία μιας επιχείρησης. Για το λόγο αυτό όταν αναφερόμαστε σε δυσμενείς εργασιακές συνθήκες, φθορά της ποιότητας εργασίας και επαγγελματικές δυσκολίες είναι απαραίτητο να διευκρινίζεται ποια ακριβώς είναι τα στοιχεία που κάνουν μια συμπεριφορά να χαρακτηρίζεται ως ηθική παρενόχληση.

Το γεγονός που καθιστά υπαρκτή την ηθική παρενόχληση είναι η καταχρηστική και ανεπιθύμητη συμπεριφορά που είναι συστηματοποιημένη και επαναλαμβάνεται και ενώ δεν εντοπίζεται αμέσως είναι δυνατό να αποδειχθεί καταστροφική για τους αποδέκτες. Η συμπεριφορά που χαρακτηρίζεται ως ηθική παρενόχληση περιλαμβάνει στοχευμένη δράση και επαναλαμβανόμενη καταχρηστική συμπεριφορά καθώς επίσης και την πρόθεση της πρόκλησης βλάβης με στόχο την ταπείνωση, την προσβολή της αξιοπρέπειας του αποδέκτη κ.α. Η κατάχρηση εξουσίας που έχει ως στόχο την υποβάθμιση του εργασιακού κλίματος και της ποιότητας εργασίας οδηγεί στην

¹²⁰MARIE FRANCE HIRIGOYEN, Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, Αθήνα : ΠΑΤΑΚΗ, 2002, σελ. 19

υποτίμηση του εργαζομένου που δέχεται τέτοιου είδους αρνητικές, καταχρηστικές συμπεριφορές. Η επιθέσεις είναι συνειδητές και συνεπώς αποτελούν σημαντικό ηθικό ζήτημα.

Όπως προαναφέρθηκε, ο ορισμός της έννοιας της ηθικής παρενόχλησης θεωρείται δύσκολο ζήτημα λόγω των πολιτισμικών και γλωσσικών ιδιαιτεροτήτων των κρατών και είναι πολύ σημαντικό να προσδιορίζεται με ακρίβεια και να διευκρινίζεται τι ακριβώς εννοείται από την κάθε κοινωνία όταν γίνεται αναφορά σε ηθική παρενόχληση, καταχρηστική ή ανεπιθύμητη συμπεριφορά προς ένα άτομο ή μια ομάδα. Οι όροι, οι έννοιες και οι ορισμοί που χρησιμοποιούνται για το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης διαφέρουν. Για παράδειγμα το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας χρησιμοποιεί τον όρο ψυχολογική παρενόχληση και βία ενώ στην Γαλλία επικρατεί η έννοια της ηθικής παρενόχλησης και στον Αγγλοσαξονικό χώρο χρησιμοποιούνται περισσότερο οι έννοιες mobbing και bullying.

Ο όρος mobbing χρησιμοποιήθηκε αρχικά με σκοπό να περιγραφούν επιθετικές συμπεριφορές που είχαν αγέλες ζώων αλλά αργότερα χρησιμοποιήθηκε για να χαρακτηρίσει την επιθετική και εχθρική συμπεριφορά κάποιων παιδιών στα σχολεία και στην συνέχεια το γεγονός ότι πρόκειται για ένα φαινόμενο ομαδικό που οι διαδικασίες που το χαρακτηρίζουν δεν είναι πάντα εμφανείς οδήγησε στο να χρησιμοποιηθεί ο όρος αυτός για να περιγράψει επιθετικές, εχθρικές συμπεριφορές που είναι συνειδητές και επαναλαμβανόμενες μέσα στον χώρο εργασίας.

Η έννοια του mobbing αναφέρεται σε καταστάσεις συλλογικής παρενόχλησης επειδή χαρακτηρίζεται από επαναλαμβανόμενες επιθετικές πράξεις και αρνητική επιθετική συμπεριφορά μιας ομάδας ατόμων που απευθύνεται προς ένα μεμονωμένο άτομο και το θέτει ως στόχο στον εργασιακό χώρο με σκοπό την αποδυνάμωση, απομόνωση και περιθωριοποίηση του ή ακόμα και την πρόκληση βλάβης.

« Όπως χρησιμοποιείται ο όρος mobbing αρχικά αντιστοιχεί σε μαζικές ενοχλήσεις και στη βία που προέρχεται από την προϊστάμενη αρχή. Μπορεί όμως να ξεφεύγει απ' αυτά τα πλαίσια και να φτάσει μέχρι την σωματική βία. »¹²¹

Ο όρος bullying χρησιμοποιείται επίσης για να περιγράψει αρνητικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας και θεωρείται ότι διέφερε αρχικά από τον όρο mobbing ως προς το ότι αναφερόταν σε καταστάσεις ατομικής παρενόχλησης.

¹²¹Βλ. MARIE FRANCE HIRIGOYEN, 2002 : 84

Ωστόσο η διάκριση αυτή δεν υφίσταται πλέον καθώς οι διαδικασίες και οι συμπεριφορές τις οποίες χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν είναι ίδιες.

Με τον όρο bullying που θεωρείται ευρύτερα διαδεδομένος εννοείται η επαναλαμβανόμενη και συνειδητή αρνητική και επιθετική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας όπως ο εκφοβισμός, ο χλευασμός και οποιαδήποτε καταχρηστική συμπεριφορά που μπορεί να οδηγήσει ακόμα και στο να ασκηθεί βία με σκοπό την πρόκληση βλάβης.

Υπάρχουν και άλλες έννοιες που χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν το ίδιο φαινόμενο και σχετίζονται με την ανεπιθύμητη και αρνητική, επιθετική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας αλλά ο προσδιορισμός του φαινομένου εξαρτάται από τα γλωσσικά και πολιτισμικά χαρακτηριστικά των κρατών και για τον λόγο αυτό είναι επιβεβλημένη η διευκρίνιση της έννοιας ανεπιθύμητη συμπεριφορά και αρνητισμός από την κάθε κοινωνία. Το χαρακτηριστικό στοιχείο του φαινομένου ωστόσο είναι ότι πρόκειται για καταχρηστικές, παράλογες και άδικες συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο.

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής ένωσης, σύμφωνα με έκθεση του Ευρωπαϊκού κοινοβουλίου η παρενόχληση στον χώρο εργασίας αφορά σαράντα πέντε ενέργειες οι οποίες επαναλαμβάνονται μια φορά την εβδομάδα τουλάχιστον για το χρονικό διάστημα των έξι μηνών από ένα ή περισσότερα άτομα.¹²²

Αξίζει να σημειωθεί ότι το 2007 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανακοίνωσε προς το ευρωπαϊκό κοινοβούλιο και το συμβούλιο Ευρωπαϊκής ένωσης την Ευρωπαϊκή συμφωνία πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση στο χώρο εργασίας όπου όλες οι μορφές παρενόχλησης καταδικάζονται και η προστασία των εργαζομένων από αυτές θεωρείται καθήκον του εργοδότη.

« Στις 8.11.2007 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανακοινώνει προς το ευρωπαϊκό κοινοβούλιο και το συμβούλιο Ευρωπαϊκής ένωσης την Ευρωπαϊκή συμφωνία πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση στην εργασία, η οποία υπεγράφη μεταξύ των διακλαδικών εταίρων της Ευρωπαϊκής ένωσης κατόπιν διαβούλευσης της Επιτροπής με αυτούς, διαδικασία η οποία είχε ξεκινήσει από τον Δεκέμβριο του 2004 στο πλαίσιο της ατζέντας της Επιτροπής στον τομέα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, η οποία είχε οριστεί στην Κοινοτική στρατηγική για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία για την περίοδο 2002-2006. Στη συμφωνία αυτή καταδικάζονται όλες οι μορφές παρενόχλησης

¹²²Παράρτημα σελ. 128

και επιβεβαιώνεται το καθήκον του εργοδότη να προστατεύει τους εργαζομένους από αυτές. Ζητείται από τις εταιρίες να υιοθετήσουν στάση μηδενικής ανοχής απέναντι στο πρόβλημα και να καθιερώσουν διαδικασίες αντιμετώπισης του. »¹²³

Επιπρόσθετα, το 2007, σύμφωνα με νέα ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ως γενικός στόχος τίθεται η πρόσβαση στην αγορά εργασίας και η παραμονή στην απασχόληση καθώς επίσης και η ενίσχυση της προσωπικής υγείας και ευημερίας των εργαζομένων. Σκοπός είναι η μείωση των επαγγελματικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών νόσων, η αντιμετώπιση των κινδύνων και η ενίσχυση της εφαρμογής της Κοινοτικής νομοθεσίας και η ανάπτυξη και εφαρμογή Εθνικών στρατηγικών σε σχέση με τα θέματα αυτά.

Οι αιτίες που μπορεί να προκαλέσουν την ηθική παρενόχληση δεν αφορούν συγκεκριμένα γεγονότα αλλά περισσότερο συναισθήματα που είναι δυνατό να προκύψουν και καταστάσεις που είναι πιθανό να δημιουργηθούν στο χώρο εργασίας λόγω του ανταγωνισμού, της διαφορετικότητας ή του φόβου για την ίδια την εργασία κάτι το οποίο είναι απόλυτα φυσιολογικό μέσα σ' ένα πλαίσιο οργανωμένης εργασίας λόγω των νέων συνθηκών στις οποίες, όπως προαναφέρθηκε, τα άτομα οφείλουν να προσαρμοστούν.

Η εκδήλωση τέτοιου είδους συμπεριφορών που χαρακτηρίζονται ως ηθική παρενόχληση μπορεί να ξεκινά από την άρνηση μιας διαφοράς και να σχετίζεται με την μη αποδοχή κάποιου ατόμου που τα χαρακτηριστικά του διαφέρουν από τα κοινά χαρακτηριστικά στοιχεία της ομάδας. Οι κοινωνικές διακρίσεις, η άρνηση της διαφορετικότητας αποτελούν αιτία ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Για παράδειγμα ένας ομοφυλόφιλος που είναι διαφορετικός ή ένα άτομο που σκέπτεται και δρα διαφορετικά από την ομάδα όπως επίσης και μία γυναίκα η οποία εργάζεται σε υπηρεσία που είναι ανδροκρατούμενη ή ένα άτομο το οποίο είναι δυνατό να διαθέτει λιγότερες ικανότητες από την ομάδα και υπάρχει πιθανότητα καθυστέρησης του ρυθμού εργασίας ή ακόμα και δημιουργίας κακής εικόνας για την επιχείρηση στην οποία εργάζεται είναι άτομα που τα χαρακτηριστικά τους διαφέρουν από αυτά της ομάδας και κατά συνέπεια γίνονται θύματα κοινωνικών διακρίσεων. Τα διαφορετικά χαρακτηριστικά είναι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την συμπεριφορά της ομάδας και των ανωτέρων σε μια επιχείρηση με αποτέλεσμα την αρνητική αντιμετώπιση των ατόμων αυτών που μπορεί να οδηγήσει σε εκδήλωση

¹²³Βλ. Μ. ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ, 2009 : 215

ακραίων συμπεριφορών και κατά συνέπεια στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης.

Άλλοι παράγοντες που είναι πιθανό να επηρεάσουν την ομαλή συνεργασία σε μία επιχείρηση μπορεί να είναι το μορφωτικό επίπεδο, το φύλο, η ηλικία ή ακόμα και η κοινωνική τάξη από την οποία προέρχονται τα άτομα καθώς επίσης και ο τρόπος συμπεριφοράς, οι αντιδράσεις των ατόμων, ο τρόπος ντυσίματος ή ομιλίας και γενικά οποιαδήποτε διαφορετική συμπεριφορά ή χαρακτηριστικό κάποιου ατόμου. Το γεγονός ότι κάποιο άτομο διαφέρει από την ομάδα είναι αυτό που επηρεάζει το αν θα γίνει αποδεκτό ή όχι και η μη αποδοχή του οδηγεί σε ηθική παρενόχληση και κατά συνέπεια στην αποθάρρυνση και περιθωριοποίηση του ατόμου.

Εκτός από την άρνηση της διαφορετικότητας, τις κοινωνικές διακρίσεις αποτελούν αιτίες ηθικής παρενόχλησης ο ανταγωνισμός και η ζήλια μεταξύ των εργαζόμενων λόγω της θέσης τους στην επιχείρηση ή λόγω των ικανοτήτων τους ή της προσωπικότητας τους κ.α.

Ο ανταγωνισμός είναι κύριο χαρακτηριστικό στις νέες οργανωμένες επιχειρήσεις καθώς ο στόχος είναι η βελτίωση, η ανανέωση και η παρουσίαση όσο το δυνατό καλύτερης εικόνας για την επιχείρηση. Το γεγονός αυτό έχει ως αποτέλεσμα την μείωση της επικοινωνίας μεταξύ των εργαζόμενων καθώς επίσης και την φθορά των συνεργασιών. Σε πολλές περιπτώσεις ο ανταγωνισμός χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις ως δικαιολογία για να απαλλαγούν από κάποιους εργαζόμενους. Για παράδειγμα, μέσω του ανταγωνισμού κάποιο άτομο εξαναγκάζεται να παραιτηθεί καθώς οι εργαζόμενοι για να ανταποκριθούν στις νέες απαιτήσεις και λόγω της επιθυμίας απόκτησης εξουσίας στρέφονται ο ένας εναντίων του άλλου με αποτέλεσμα να παραμένει αυτός που θεωρείται πιο ικανός.

Η ηθική παρενόχληση μπορεί να εκδηλωθεί επίσης λόγω του φόβου για την εργασία. Επειδή, όπως προαναφέρθηκε, στις νέες επιχειρήσεις η στρατηγική διαχείρισης της εργασίας και του προσωπικού στηρίζεται στις ικανότητες και κατά συνέπεια ευνοείται ο ανταγωνισμός. Τα άτομα οδηγούνται σε αρνητικές συμπεριφορές απέναντι στους συναδέλφους με στόχο να προστατευθούν από τον κίνδυνο να υποβαθμιστούν ή να χάσουν την εργασία τους.

« Η εφαρμογή των 35 ωρών εργασίας την εβδομάδα οπωσδήποτε αύξησε την εντατικότητα της εργασίας. Ζητούν από τους εργαζόμενους να είναι πιο παραγωγικοί, ενώ δουλεύουν λιγότερες ώρες. Άρα όλα πρέπει να γίνονται ταχύτερα και να υπολογίζεται ο χρόνος που ξοδεύεται για την κάθε εργασία. Στο εξής, οι νεκροί χρόνοι

πρέπει να εξαλειφθούν : προσδιορίζονται οι ρυθμοί εργασίας, περιστέλλονται τα διαλείμματα, η επικοινωνία περιορίζεται στα απολύτως απαραίτητα. Η ταχύτατη εξέλιξη της νέας τεχνολογίας υποχρεώνει τους εργαζόμενους να αναπροσαρμόζονται διαρκώς και να γίνουν πολυπράγμονες. Πρέπει να αφομοιώνουν γρήγορα τις διαδικαστικές αλλαγές χωρίς την παραμικρή λογική, τις συνεχείς αναδιαρθρώσεις, τα ασταμάτητα υπηρεσιακά σημειώματα. Αυτό που μετράει είναι η επίτευξη των στόχων. Αυτός που δεν ακολουθεί κρίνεται ακατάλληλος. »¹²⁴

Η ηθική παρενόχληση επιτυγχάνεται μέσω της αποθάρρυνσης ή του χλευασμού ή ακόμα και της παρεμπόδισης του ατόμου να εργαστεί είτε μέσω της δημιουργίας αρνητικού κλίματος είτε μέσω της στέρησης των δικαιωμάτων του αν αυτό είναι εφικτό και έχει ως στόχο την απομόνωση, περιθωριοποίηση του και την πρόκληση βλάβης ώστε να μην μπορεί να αντιδράσει με αποτέλεσμα να αποδυναμωθεί, να υποβαθμιστεί ή ακόμα και να παραιτηθεί.

Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν είναι προφανές το γεγονός ότι οι αιτίες της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας σχετίζονται άμεσα με τις νέες συνθήκες εργασίας και τις καταστάσεις στις οποίες τα άτομα είναι αναγκασμένα να προσαρμοστούν. Ο ανταγωνισμός, το άγχος, η έλλειψη επικοινωνίας, οι ευθύνες και γενικότερα οι συνθήκες που επικρατούν στο νέο σύστημα εργασίας αν και δεν αποτελούν καθαυτά ηθική παρενόχληση ωστόσο ευνοούν την αρνητική συμπεριφορά και υποβαθμίζουν το εργασιακό κλίμα με αποτέλεσμα την εκδήλωση επαναλαμβανόμενων ακραίων συμπεριφορών που είναι στοχευμένες και συνειδητές και χαρακτηρίζουν την ηθική παρενόχληση.

Η Γαλλίδα ψυχίατρος Marie France Hirigoyen χαρακτηρίζει την εκδήλωση τέτοιου είδους ακραίων συμπεριφορών, την ηθική παρενόχληση ως διαστροφή και τις επιχειρήσεις όπου παρουσιάζεται το φαινόμενο αυτό και υπάρχει αδυναμία αντιμετώπισης του, διαστροφικές επιχειρήσεις. Θεωρεί ότι οι επιχειρήσεις που προτρέπουν σε διαστροφικές συμπεριφορές τους εργαζομένους, δηλαδή αντί να τους παρακινούν να δείξουν τον καλύτερο εαυτό τους εντείνουν τους ανταγωνισμούς και οδηγούν τα άτομα να χρησιμοποιούν ανέντιμους τρόπους, τότε είναι διαστροφικές επιχειρήσεις.¹²⁵ Σύμφωνα με την Marie France Hirigoyen το φαινόμενο αυτό υπάρχει για τον λόγο ότι πιστεύεται πως αν τα άτομα παραμερίσουν το προσωπικό τους συμφέρον θα είναι πιο αποδοτικά για το αποκλειστικό συμφέρον της επιχείρησης και

¹²⁴Βλ. MARIE FRANCE HIRIGOYEN, 2002 : 200-201

¹²⁵Βλ. MARIE FRANCE HIRIGOYEN, 2002 : 223

επειδή επικρατεί η άποψη πως αντί να προβούν σε απολύσεις οι επιχειρήσεις, με κίνδυνο τις πιθανές απεργίες, είναι καλύτερα να ωθήσουν τους εργαζομένους να φύγουν από μόνοι τους.¹²⁶

Η αποδοχή και η προσαρμογή στο νέο σύστημα όπου επικρατεί ουσιαστικά το ατομικό συμφέρον και η επιθυμία επίτευξης προσωπικών στόχων και ικανοποίηση ατομικών συμφερόντων οδηγεί τα άτομα να υιοθετούν αρνητικές συμπεριφορές ο ένας απέναντι στον άλλο, χάνεται η επικοινωνία και η εμπιστοσύνη και κατά συνέπεια φθείρεται η συνεργασία.

Όσο αφορά τα χαρακτηριστικά των θυμάτων ηθικής παρενόχλησης δεν θεωρείται ότι υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο προφίλ που να καθορίζει ποια άτομα θα μπορούσαν να γίνουν θύματα ηθικής παρενόχλησης. Από την άλλη πλευρά οι συμπεριφορές που χαρακτηρίζονται ως ηθική παρενόχληση ευνοούνται όταν τα άτομα είναι αδύναμα, ευαίσθητα, άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση, άτομα που είναι πιθανό να μην έχουν καλή συνεργασία με τους συναδέλφους και δεν είναι ικανά να διαχειριστούν αποτελεσματικά τις συγκρούσεις και τις διαμάχες πριν αυτές οδηγήσουν σε ηθική παρενόχληση.

Όσον αφορά τους θύτες δεν υπάρχουν συγκεκριμένα στοιχεία τα οποία να τους χαρακτηρίζουν αλλά θεωρείται ότι η ανάγκη για αναγνώριση και η επιθυμία για άσκηση εξουσίας είναι παράγοντες που επηρεάζουν στην εκδήλωση του φαινομένου ηθικής παρενόχλησης και ειδικότερα όταν οι θύτες έχουν δυναμική προσωπικότητα και είναι οι ίδιοι προστατευμένοι από ανώτερους ή βρίσκονται σε πλεονεκτική θέση.

Όπως προαναφέρθηκε, είναι αρκετά δύσκολο να οριστούν και να περιγραφούν οι διαδικασίες ηθικής παρενόχλησης καθώς δεν στηρίζονται σε συγκεκριμένα γεγονότα και επειδή οι κινήσεις και οι συμπεριφορές των θυτών δεν είναι πάντα ξεκάθαρες και εμφανείς αλλά ουσιαστικά αυτό που έχει σημασία είναι το τι ακριβώς προκαλείται στο θύμα όσον αφορά την ψυχική και σωματική του υγεία. Το αν θα χαρακτηριστεί μια συμπεριφορά ως ηθική παρενόχληση δεν εξαρτάται μόνο από τα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης συμπεριφοράς αλλά περισσότερο εξαρτάται από το αν υπάρχει σχέδιο και δόλος καθώς επίσης και από το πώς αντιλαμβάνεται την συμπεριφορά αυτή το θύμα. Σε κάθε περίπτωση, όπου υπάρχει σύγκρουση και διαμάχες μεταξύ των εργαζομένων ο καθένας υπερασπίζεται τον εαυτό του και την άποψη του και συνεπώς είναι δύσκολο να διευκρινιστεί αν πρόκειται για ηθική παρενόχληση ή όχι.

¹²⁶Βλ. MARIE FRANCE HIRIGOYEN, 2002 : 223

Ανεξάρτητα από το γεγονός ότι τα άτομα αντιλαμβάνονται διαφορετικά τις καταστάσεις και πάντα ελλοχεύει ο κίνδυνος να επηρεάσει η υποκειμενικότητα θεωρείται ότι η ηθική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο που επιφέρει αρνητικές συνέπειες στα ίδια τα άτομα, τις επιχειρήσεις αλλά και την ευρύτερη κοινωνία.

Οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τα άτομα καθώς επίσης και τις επιχειρήσεις εφόσον οδηγούν σε κακή εικόνα, φθορά της ποιότητας εργασίας και μείωση της παραγωγικότητας αλλά και την ευρύτερη κοινωνία και σχετίζονται με την ένταση της επίθεσης και την διάρκεια της.

Η αγωνία και το άγχος είναι φάσεις από τις οποίες περνούν τα άτομα που είναι θύματα της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Λόγω του άγχους και επειδή οδηγεί σε υπερδιέγερση τα άτομα είναι δυνατό να εμφανίσουν λειτουργικές διαταραχές όπως, για παράδειγμα, νευρικότητα, ημικρανίες, αϋπνία, κόπωση, στομαχικές διαταραχές, οσφυϊκούς πόνους και άλλες διαταραχές στον οργανισμό και στην ψυχική υγεία των ατόμων. Το αίσθημα ταπείνωσης, αποδυνάμωσης, δηλαδή αδυναμίας αντιμετώπισης μιας κατάστασης από το άτομο και η ανικανότητα προσαρμογής στις νέες συνθήκες αποδεικνύουν ότι αυτό που συμβαίνει δεν είναι φυσιολογικό.

Στην περίπτωση που η παρενόχληση έχει διάρκεια και οι αρνητικές, επιθετικές συμπεριφορές προς το άτομο είναι έντονες και υπερβολικές, είναι πολύ πιθανό το άτομο να οδηγηθεί σε κατάθλιψη και να εμφανίσει ψυχοσωματικές ασθένειες όπου μέσω τους σώματος και των διαταραχών εμφανίζεται η ψυχική κατάσταση των θυμάτων, η ένταση και η σύγχυση. Για παράδειγμα γρήγορη απώλεια ή αύξηση βάρους, ορμονικές διαταραχές, αδιαθεσίες, ίλιγγοι, δερματικές παθήσεις, αρτηριακή υπέρταση λόγω της υπερβολικής έντασης και πίεσης κ.α.

Όσο οι διαδικασίες της ηθικής παρενόχλησης αυξάνονται και εξελίσσονται, όσο μεγαλύτερη διάρκεια έχουν και όσο πιο έντονα και υπερβολικά εμφανίζονται τόσο αυξάνεται η πιθανότητα διαταραχής της σωματικής και ψυχικής υγείας των ατόμων που θεωρούνται θύματα ηθικής παρενόχλησης.

Σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης οι λύσεις είναι οι εξής : η αποδοχή, υποταγή της καταχρηστικής συμπεριφοράς και κυριαρχία του θήτη ή αγώνας για να αναγνωρισθεί το δίκιο του θύματος, να αποκατασταθεί η ταυτότητα του και κατά συνέπεια να υπάρξει μία επανόρθωση της βλάβης που έχει προκληθεί στο θύμα είτε να φύγει το θύμα ώστε να μην υφίσταται ηθική παρενόχληση.

Η ανοχή και η υποταγή από το θύμα σε έμμεσες και μικρές επιθέσεις προκειμένου να μην υπάρξει σύγκρουση και να μην οδηγήσει η αρνητική συμπεριφορά σε ρήξη είτε επειδή το θύμα δεν έχει την δυνατότητα να αντιδράσει είτε για το λόγο ότι η σύγκρουση και η ρήξη θα φέρει το θύμα σε πιο δύσκολη κατάσταση λόγω της θέσης του ατόμου που έχει εχθρική συμπεριφορά, δίνει το έναυσμα για περαιτέρω επιθέσεις με μεγαλύτερη ένταση οι οποίες έχουν διάρκεια. Η στάση αυτή ωστόσο αποτρέπει την εμφάνιση ακραίων μορφών ηθικής παρενόχλησης και την εκδήλωση βίας αλλά παρά το γεγονός αυτό, αν το θύμα αποδεχθεί τις επιθέσεις, καταπιέζεται δίνοντας στον θήτη μεγαλύτερη δύναμη και κάνοντας τον κυρίαρχο και ταυτόχρονα πιο εξουσιαστικό.

Το θύμα αν και αντιλαμβάνεται την αδικία συνήθως δεν αντιδρά για τον λόγο ότι η αντίδραση και η σύγκρουση στο χώρο εργασίας είναι πιθανό να του δημιουργήσουν εκ νέου προβλήματα είτε λόγω του ότι δεν θα βρει το δίκιο του είτε επειδή δεν είναι ικανό να αντιδράσει όπως προαναφέρθηκε. Κατά συνέπεια υποτάσσεται και απομονώνεται. Η στάση αυτή της υποταγής δημιουργεί σύγχυση στο θύμα καθώς αντιλαμβάνεται ότι γίνεται αντικείμενο χειραγώγησης και δημιουργείται σε αυτό άγχος, αβεβαιότητα, φόβος, κούραση, αδιαθεσία, έλλειψη ενδιαφέροντος για την εργασία. Το άτομο δεν έχει ενέργεια, δεν παίρνει πρωτοβουλίες και δημιουργείται ένα αίσθημα ευθύνης και ακόμα και ενοχής για το λόγο ότι δέχεται επιθέσεις επειδή ακριβώς λειτουργεί με αυτό τον τρόπο.

« Το θύμα γνωρίζει ότι έχει μερίδιο στην ευθύνη για την βία, ξέρει όμως ακόμα ότι, επειδή είναι αυτό που είναι προκαλεί την μανία του θήτη. Η ενοχή του ανήκει αποκλειστικά, ο θήτης είναι μονίμως αθώος. Είναι δύσκολο να απεμπλακεί κανείς από αυτή τη σχέση, γιατί τα πρώτα πλήγματα δημιουργούν μία ενοχή που αλλοτριώνει. Εφόσον αισθανθεί ένοχο, το θύμα νιώθει υπεύθυνο για την σχέση. Η ενοχή δεν έχει σχέση με την πραγματικότητα. Το θύμα εσωτερικεύει την επίθεση. Η ενοχή ενισχύεται συχνά από το περιβάλλον, το οποίο λόγω σύγχυσης σπάνια υποστηρίζει χωρίς να κρίνει. Αντίθετα κάνει αβασάνιστα σχόλια και δίνει ερμηνείες : Πρέπει να είσαι λιγότερο έτσι.. ή αλλιώς... Η κοινωνία αντιμετωπίζει την ενοχή αρνητικά : Δεν πρέπει να έχει κανείς αισθήματα, πρέπει να είναι δυνατός. Όπως ο λαός λέει ότι δεν υπάρχει καπνός χωρίς φωτιά, η κοινωνία έχει την τάση να λέει ότι δεν υπάρχουν ενοχές χωρίς σφάλμα. »¹²⁷

¹²⁷MARIE FRANCE HIRIGOYEN, Η ηθική παρενόχληση. Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή, Αθήνα : ΠΑΤΑΚΗ, 2005 σελ. 180

Ωστόσο κάθε άτομο που αντιλαμβάνεται ότι είναι αντικείμενο χειραγώγησης έχει ανάμεικτα συναισθήματα, σοκάρεται, φοβάται και έχει αγωνία. Για το λόγο ότι σπάνια υπάρχουν αντιδράσεις από τα θύματα και δεν εκφράζεται το άδικο δηλαδή τα θύματα δεν εκδηλώνουν οργή και σπάνια υπάρχουν εξεγέρσεις παρά την αδικία, η κατάσταση αυτή μπορεί να δημιουργήσει στα θύματα αίσθημα κατάρρευσης, σύγχυσης, χαμηλής αυτοεκτίμησης, άγχος, κρίση ταυτότητας κ.α. Σε κάθε περίπτωση ο οργή που είναι ελεγχόμενη και δεν εκδηλώνεται από τα θύματα είναι αναποτελεσματική και δημιουργεί προβλήματα μόνο στο ίδιο το θύμα. Για να υπάρξει ανακούφιση και λύτρωση για το θύμα πρέπει όπως προαναφέρθηκε να αποκατασταθεί η αδικία ή να παραιτηθεί και να φύγει.

Στόχος της ηθικής παρενόχλησης είναι η αποδυνάμωση και περιθωριοποίηση του ατόμου που στην περίπτωση διαρκούς ηθικής παρενόχλησης είναι πιθανό να οδηγήσει σε πλήρη αποσταθεροποίηση και να δημιουργηθούν οδυνηρές αλλαγές στην συμπεριφορά και την προσωπικότητα του ατόμου που σε πολλές περιπτώσεις είναι μόνιμες. Η ταπείνωση και η ντροπή που αισθάνεται το θύμα καθώς και η έλλειψη αυτοπεποίθησης οδηγούν στην αλλοίωση της προσωπικότητας, κρίση ταυτότητας, κατάθλιψη.

« Σύμφωνα με τα κριτήρια της διεθνούς κατάταξης ψυχικών ασθενειών (DSM IV) -69% που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο παρουσιάζουν ή παρουσίασαν μια βαριά μορφή κατάθλιψης, που σημαίνει ότι χρειάζονται ιατρική παρακολούθηση. Σημαίνει επίσης ότι υπάρχει κίνδυνος αυτοκτονίας, που δεν πρέπει να αγνοηθεί. Αυτοί οι αριθμοί είναι άλλωστε σχετικοί με τα άτομα που ζήτησαν βοήθεια και επισκέφθηκαν τον γιατρό τους στο 65% των περιπτώσεων και ένα ψυχίατρο στο 52% των περιπτώσεων.

-7% των ατόμων παρουσίασαν μια μεσαία μορφή κατάθλιψης

-24% μια ελαφρά μορφή κατάθλιψης. Πολύ συχνά ο καταθλιπτικός υπάλληλος κρύβει τα συμπτώματα από το περιβάλλον του ακόμα και από τον γιατρό του γιατί αισθάνεται ένοχος που δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις των ανωτέρων του. »¹²⁸

Το άτομο που γίνεται θύμα ηθικής παρενόχλησης μέσω των επιθέσεων χάνει την αυτοεκτίμηση του και αδυνατεί να αντιμετωπίσει τις καταστάσεις αυτές με αποτέλεσμα να οδηγείται όλο και περισσότερο σε ψυχικές αλλοιώσεις και διαταραχές και σε πολλές περιπτώσεις το άτομο δεν θεραπεύεται. Θεωρείται ότι η ηθική παρενόχληση είναι δυνατό να προκαλέσει καταστροφή της ταυτότητας και να

¹²⁸Βλ. MARIE FRANCE HIRIGOYEN, 2002 : 170-171

αλλάξει τον χαρακτήρα του ατόμου, καθώς όταν ένα άτομο είναι θύμα μιας επίθεσης εναντίων της οποίας δεν έχει τα ψυχικά μέσα για να την αντιμετωπίσει, είναι πιθανό να εμφανιστούν ψυχιατρικές διαταραχές και αλλοίωση του χαρακτήρα του ατόμου, εφόσον χάνει τον εαυτό του και γίνεται ξένο προς αυτόν.¹²⁹

Όπως προαναφέρθηκε, τα χαρακτηριστικά των ατόμων που γίνονται θύματα ηθικής παρενόχλησης δεν είναι συγκεκριμένα. Ωστόσο, οι ευαίσθητοι χαρακτήρες, τα άτομα που δεν είναι αρκετά δυναμικά, έχουν χαμηλή αυτοπεποίθηση ή έχουν διαφορές από την ομάδα και δεν έχουν την ικανότητα να αντιμετωπίσουν χωρίς φόβο αλλά με αποφασιστικότητα τις επιθετικές και εχθρικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας γίνονται πιο εύκολα θύματα και οι επιπτώσεις σε αυτά είναι οδυνηρές.

Μέσω των επαναλαμβανόμενων επιθέσεων το άγχος μπορεί να οδηγήσει σε ταχυπαλμίες, εκνευρισμό, ευερέθιστοτητα, κεφαλαλγίες, νευροφυτικές δυσλειτουργίες κ.α. Το χρόνιο άγχος εμφανίζει διαρκή φόβο για τις αντιδράσεις των άλλων, υπερβολική αγωνία, μόνιμη ένταση, νευρική κρίση και κατά συνέπεια μεγάλη φθορά στην υγεία του θύματος. Δημιουργείται στο θύμα ένα αίσθημα αδυναμίας, ήττας και αισθάνεται ότι είναι άχρηστο. Το γεγονός αυτό μπορεί να οδηγήσει σε παραίτηση ή ακόμα και σε αυτοκτονία αν το θύμα αδυνατεί να αντιμετωπίσει αυτό που του συμβαίνει.

« Με το άγχος, ο οργανισμός αντιδρά, τίθεται σε κατάσταση συναγερμού, παράγει ορμόνες, καταβάλλεται το ανοσοποιητικό του σύστημα και μεταβάλλονται οι νευροδιαβιβαστές του εγκεφάλου. Στην αρχή πρόκειται για προσαρμογή προκειμένου να αντιμετωπιστεί κάθε επίθεση. Όταν το άγχος έχει συγκεκριμένη αιτία και το άτομο καταφέρνει να το διαχειριστεί τακτοποιούνται όλα γρήγορα. Αν η κατάσταση παρατείνεται ή επαναλαμβάνεται σε τακτικά διαστήματα, υπερβαίνει τις ικανότητες προσαρμογής του ατόμου και οι μεταβολές στο νευρικό και ορμονικό σύστημα συνεχίζονται. Η παρατεταμένη παραγωγή ορμονών προσαρμογής σε υψηλά ποσοστά προκαλεί διαταραχές που μπορεί να αποβούν χρόνιες. »¹³⁰

Η κακομεταχείριση και η κατάχρηση εξουσίας μπορεί να οδηγήσει σε ψυχικές διαταραχές όπως νευρώσεις, ψυχώσεις που αντιστοιχούν σε μια κατάσταση μετατραυματικού άγχους. Το άτομο έχει βιώσει μία τραυματική εμπειρία όπου την έχει απωθήσει ώστε να μην την σκέφτεται και υπάρχει πάντα ο φόβος εμφάνισης διαταραχών όταν οι συνθήκες ευνοούν την υπενθύμιση της εμπειρίας αυτής στο

¹²⁹Βλ. MARIE FRANCE HIRIGOYEN, 2002 : 186

¹³⁰Βλ. MARIE FRANCE HIRIGOYEN, 2005 : 181

άτομο. Η υπενθύμιση της τραυματικής εμπειρίας στα άτομα είναι ένας τρόπος επίθεσης που τους δημιουργεί φοβίες που είναι μόνιμες και τα σημάδια που αφήνει στα άτομα συνεχίζουν να υπάρχουν με αποτέλεσμα τα άτομα να μην αντιλαμβάνονται την πραγματικότητα λόγω της εμπειρίας τους και της φοβίας. Κατά συνέπεια δεν μπορούν να προσαρμοστούν και να αντιμετωπίσουν τις καταστάσεις που προκύπτουν. Η τραυματική εμπειρία μπορεί να αφορά την προσωπική ζωή του ατόμου ή κάποιο γεγονός που συνέβη στο χώρο εργασίας στο παρελθόν και η υπενθύμιση της στο άτομο μπορεί να προκαλέσει διαταραχές στην σωματική και ψυχική του υγεία με συνέπεια την αποσταθεροποίηση του και την αλλοίωση της προσωπικότητάς του.

Πιστεύεται ότι οι επιθέσεις και οι ταπεινώσεις εγγράφονται στην μνήμη των ατόμων και αναβιώνουν υπό συγκεκριμένες συνθήκες, είτε με εικόνες, σκέψεις και έντονες συγκινησιακές καταστάσεις, είτε με απότομη αίσθηση μιας επικείμενης παρόμοιας κατάστασης, είτε στην διάρκεια του ύπνου με αϋπνίες και εφιάλτες. Η ανάκληση του παρελθόντος προκαλεί ψυχοσωματικές εκδηλώσεις και παρουσιάζονται διαταραχές μνήμης και συγκέντρωσης. Σε πολλές περιπτώσεις, τα θύματα εμφανίζουν ανορεξία ή αντίθετα βουλιμική συμπεριφορά, καπνίζουν και πίνουν περισσότερο.¹³¹

Ως άμυνα στην κατάσταση αυτή το θύμα προσπαθεί να αποστασιοποιηθεί από οτιδήποτε του δημιουργεί άγχος και του θυμίζει κάποιο τραυματικό γεγονός ή βιώματα που είχε στο παρελθόν με αποτέλεσμα την μείωση ενδιαφέροντος για την εργασία και τις νέες δραστηριότητες και δημιουργείται αίσθημα ανασφάλειας, φόβου και σύγχυσης. Με την πάροδο του χρόνου οι αναμνήσεις ίσως να μην παρουσιάζονται πάρα πολύ έντονα ωστόσο, τα γεγονότα δεν ξεχνιούνται και συνεπώς ο φόβος και η ανασφάλεια να εξακολουθούν να υπάρχουν.

Σε πολλές περιπτώσεις τα θύματα ζητούν την συμβουλή ψυχιάτρου που συνήθως είναι η ψυχοθεραπεία αλλά ταυτόχρονα αρνούνται τις θεμελιώδεις αλλαγές στην προσωπική τους ζωή και την φυγή από την εργασία. Συνήθως τα άτομα επιλέγουν να αντέξουν τις αρνητικές καταστάσεις και να διατηρήσουν μια καλή εικόνα για τον εαυτό τους, γεγονός που δεν επιτυγχάνεται με αποτέλεσμα να οδηγούνται σε κατάχρηση αλκοολικών ή τοξικών ουσιών.

¹³¹Βλ. MARIE FRANCE HIRIGOYEN, 2005 : 192-193

Υπάρχει η πιθανότητα επανένταξης και προσαρμογής των θυμάτων αλλά η παραμικρή ανάμνηση ή εμφάνιση όμοιας κατάστασης είναι πολύ πιθανό να κάνει τα άτομα να υποτροπιάσουν και σε πολλές περιπτώσεις τα άτομα δεν κατορθώνουν να επανενταχθούν και να προσαρμοστούν. Δεν ενδιαφέρονται για την εργασία, δεν έχουν ενέργεια και δεν αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες με αποτέλεσμα να είναι συνεχώς καταβεβλημένα και ψυχικά εξουθενωμένα. Σε άλλες περιπτώσεις τα άτομα γίνονται καχύποπτα και ευερέθιστα και πολλές φορές γίνονται ανεξέλεγκτα επιθετικά καθώς υπάρχει πιθανότητα μεταβίβασης της βιωμένης κατάστασης και βίας. Το γεγονός αυτό οδηγεί σε πλήρη απορύθμιση της προσωπικότητας και κατά συνέπεια στην απομόνωση.

Οι διαδικασίες ηθικής παρενόχλησης δεν είναι πάντα εμφανείς αλλά αποτελούν τραυματική εμπειρία για τα άτομα στα οποία υφίστανται. Σε κάθε περίπτωση όποιος κι αν είναι ο τρόπος εκδήλωσης της, η ηθική παρενόχληση είναι πιθανό να προκαλέσει πολύ σημαντικές φθορές στα άτομα ειδικά αν δεν εντοπιστεί νωρίς ώστε να αντιμετωπιστεί πριν οδηγήσει το άτομο που παρενοχλείται σε ακραίες και ανεπανόρθωτες καταστάσεις όσον αφορά την ψυχική και σωματική του υγεία.

Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν, η προσέγγιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης είναι ένα πολύ δύσκολο ζήτημα καθώς εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την υποκειμενική αντίληψη των εμπλεκομένων και περιλαμβάνει πολύπλοκες διαδικασίες που δεν είναι πάντα εμφανείς. Κατά συνέπεια υπάρχει μεγάλη δυσκολία στην διαμόρφωση μιας στρατηγικής αντιμετώπισης εφόσον η έννοια της κακομεταχείρισης και καταχρηστικής συμπεριφοράς δεν προσδιορίζονται ξεκάθαρα με αποτέλεσμα να είναι επιβεβλημένη η εφαρμογή διαφορετικών στρατηγικών αντιμετώπισης ανάλογα με την περίπτωση την διάρκεια και την ένταση της ηθικής παρενόχλησης.

Στο εσωτερικό της επιχείρησης για την εξομάλυνση και επίλυση των συγκρούσεων είναι απαραίτητη η ύπαρξη ενός διαμεσολαβητή που θα ζητηθεί η βοήθεια του από τους εμπλεκομένους (θύτης και θύμα) όταν υπάρξει ανάγκη. Ο διαμεσολαβητής οφείλει να είναι αντικειμενικός και να μην παραβιάζει τα όρια της παρέμβασής του. Ο ρόλος του διαμεσολαβητή είναι να εξομαλύνει ή να επιλύσει την σύγκρουση αν είναι δυνατό, χωρίς να πάρει θέση για το ζήτημα βοηθώντας στην επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκομένων στην σύγκρουση και αποκαθιστώντας την αδικία.

Ένας τρόπος αντιμετώπισης της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι να απευθυνθούν τα ίδια τα θύματα στα συνδικάτα με σκοπό την αποκατάσταση της αδικίας. Τα συνδικάτα παρεμβαίνουν κατόπιν αιτήματος του ατόμου που δέχεται την ηθική παρενόχληση ειδικά στην περίπτωση όπου παραβιάζονται οι κανόνες, περιορίζεται η ελευθερία δράσης και θίγεται η αξιοπρέπεια του ατόμου. Στις περιπτώσεις αυτές οφείλουν να απαιτήσουν από την διεύθυνση να αποκαταστήσει την αδικία.

*« Ο ρόλος των συνδικαλιστών είναι να εντοπίζει τις περιπτώσεις όπου στη διαχείριση κυριαρχεί το άγχος, που μπορεί να προμηνύει την παρενόχληση. Μπορούν τα συζητούν τους στόχους παραγωγικότητας με την διεύθυνση μέσω επιτροπής εργαζομένων. Αλλά πρέπει, κυρίως να αντιδρούν σε περιπτώσεις κακομεταχείρισης από διευθυντικά στελέχη βάρβαρης διαχείρισης. Πρέπει τότε, να καλέσουν την διεύθυνση και να την υποχρεώσουν να αλλάξει τις μεθόδους της. »*¹³²

Οι παρεμβάσεις των συνδικάτων πρέπει να είναι διακριτικές και η δράση τους οφείλει να είναι εχέμυθη από σεβασμό στους εμπλεκόμενους για να μην εκτεθεί το θύμα αλλά και σε περίπτωση πιθανής αθωότητας του θύτη.

Εκτός από τα συνδικάτα τον ρόλο της διαμεσολάβησης μπορεί να αναλάβουν οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού (DRH). Ωστόσο η παρατήρηση του φαινομένου ηθικής παρενόχλησης από τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού δεν συνεπάγεται αμέσως και την δράση τους. Ο ρόλος τους είναι να εντοπίσουν το φαινόμενο και να κατανοήσουν τι ακριβώς συμβαίνει αποφεύγοντας να πάρουν θέση άμεσα. Οφείλουν να κατανοήσουν την στάση των εμπλεκόμενων χωρίς να παρασυρθούν από υποκειμενικά στοιχεία και τις εντυπώσεις των εμπλεκόμενων και το πώς αντιλαμβάνονται οι ίδιοι τα γεγονότα, λαμβάνοντας υπόψη τον χαρακτήρα και τα κίνητρα του καθενός από τους εμπλεκόμενους και στην συνέχεια να προσπαθήσουν να επιλύσουν τις συγκρούσεις και τις διαμάχες και να διορθώσουν την κατάσταση. Στην περίπτωση που υπάρχουν αποδείξεις και διαπιστωθεί ότι εμφανίζεται καταχρηστική συμπεριφορά που έχει ένταση και διάρκεια τότε για την προστασία του θύματος πρέπει είτε να χωρίσουν τους υπαλλήλους (μετάθεση) είτε να αποδοθούν ευθύνες και να επιβληθούν κυρώσεις στους θύτες.

Μια άλλη περίπτωση διαμεσολάβησης για την εξομάλυνση των συγκρούσεων είναι η παρέμβαση των συμβούλων των εργαζομένων οι οποίοι εκπροσωπούν τα

¹³²Βλ. MARIE FRANCE HIRIGOYEN, 2002 : 310

θύματα. Ο ρόλος τους είναι να συμβουλευούν τα θύματα και βοηθούν επίσης ώστε να τα καθησυχάζουν. Είναι άτομα που προσφέρουν αφιλοκερδώς τις υπηρεσίες τους, συνήθως είναι συνδικαλιστές.

Επιπρόσθετα, η διαμεσολάβηση για την εξομάλυνση των συγκρούσεων γίνεται κατόπιν αιτήσεως του εργοδότη για να αναλάβουν δράση κάποιοι σύμβουλοι με συμβάσεις έργου. Οι σύμβουλοι αυτοί πληρώνονται από τον εργοδότη αλλά θεωρείται ότι είναι αυτόνομοι από την επιχείρηση. Ο ρόλος τους είναι να ακούσουν τους εργαζόμενους και να κατανοήσουν την συμπεριφορά τους με σκοπό την αποκατάσταση της αδικίας προωθώντας την εικόνα της επιχείρησης καθώς η εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης βλάπτει τα άτομα και δημιουργεί φθορά στην εικόνα της επιχείρησης.

Επίσης, το εθνικό γραφείο για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας (περιφερειακά γραφεία) μπορεί να αναλάβει δράση για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Συνήθως παρεμβαίνουν μετά από αίτημα των εμπλεκομένων και των επιχειρήσεων, με μια σύμφωνη αίτηση και έχουν ως στόχο την βελτίωση της οργάνωσης και των συνθηκών εργασίας, την βελτίωση της αποτελεσματικότητας της επιχείρησης. Συνήθως αναλαμβάνουν δράση για την πρόληψη ή την εξομάλυνση των συγκρούσεων σε θέματα οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας και όχι για ζητήματα ηθικής παρενόχλησης που προκαλούν ψυχικές και σωματικές βλάβες στα άτομα.

Στην περίπτωση που η διαμεσολάβηση για την εξομάλυνση των συγκρούσεων στο εσωτερικό της επιχείρησης δεν επιφέρει αποτελεσματική λύση, το επόμενο βήμα είναι η καταγγελία στην επιθεώρηση εργασίας όπου σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης ο υπεύθυνος θεωρείται πάντα ο εργοδότης και η παρέμβαση της επιθεώρησης εργασίας συνίσταται στην βελτίωση της ποιότητας και των συνθηκών εργασίας.

Στην περίπτωση που υπάρξει νομικό ζήτημα για παράδειγμα, σπάσιμο συμβολαίου εργασίας παρεμβαίνει ο δικηγόρος. Τα θύματα συνήθως αποφεύγουν να ζητήσουν την συμβουλή κάποιου δικηγόρου πριν τεθεί κάποιο νομικό ζήτημα καθώς θεωρούν ότι μπορεί να διακινδυνεύσουν την θέση τους στην επιχείρηση. Κατά συνέπεια η παρέμβαση του δικηγόρου γίνεται εκ των υστέρων όχι τόσο για την επίλυση των συγκρούσεων όσο για την αποκατάσταση της αδικίας και την αποζημίωση του θύματος.

Τέλος, σημαντικός είναι ο ρόλος των γιατρών εργασίας. Οι γιατροί εργασίας στο εσωτερικό της επιχείρησης όπως επίσης και οι ψυχίατροι παρεμβαίνουν με σκοπό να ακούσουν τα άτομα και να κατανοήσουν τις συμπεριφορές των εμπλεκόμενων και να κάνουν συστάσεις όπου χρειάζεται. Μπορούν να συμβουλευθούν τα θύματα ή ακόμα και να δώσουν δικαιολογητικά απουσίας, εάν αυτό κριθεί απαραίτητο καθώς επίσης και να αναλάβουν την θεραπεία των θυμάτων.

Η ηθική παρενόχληση αναφέρεται σε διαδικασίες κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι έχουν γίνει στόχος από άλλους εργαζομένους και εκδηλώνεται μέσω ανεπιθύμητων ενεργειών και εχθρικών συμπεριφορών. Τα θύματα δεν είναι πάντα σε θέση να αντιμετωπίσουν την κατάσταση αυτή και να υπερασπιστούν τον εαυτό τους με αποτέλεσμα αρνητικές συνέπειες στην σωματική, ψυχική, νοητική, πνευματική, ηθική ατομική και κοινωνική τους υπόσταση.

Η διαπίστωση ότι το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης αποτελεί ένα πρόβλημα το οποίο επηρεάζει όλο και περισσότερους εργαζομένους και επιφέρει αρνητικές συνέπειες στα άτομα, τις επιχειρήσεις και την ευρύτερη κοινωνία οδήγησε σε προσπάθειες ρύθμισης του φαινομένου αυτού σχετικά με την πρόληψη αλλά και την αντιμετώπιση του. Βασικός στόχος είναι η εξασφάλιση της παρέμβασης των φορέων που μπορούν να εκπροσωπήσουν τους εργαζομένους με σκοπό την πρόληψη, την διαμεσολάβηση και την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Σε ορισμένες χώρες, όπως για παράδειγμα η Γερμανία, ο τρόπος ρύθμισης του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης για την πρόληψη αλλά και την αντιμετώπιση του επιτυγχάνεται μέσω της υπογραφής συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στην Γαλλία η ρύθμιση αυτή επιτυγχάνεται μέσω της νομοθεσίας. Τέλος όσον αφορά την περίπτωση της Ελλάδας, η ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας δεν αντιμετωπίζεται νομοθετικά ως αυτοτελές ζήτημα αλλά με γενικούς κανόνες και ρυθμίσεις καλύπτονται ζητήματα που αφορούν την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια των ατόμων και κατά συνέπεια των εργαζομένων.

Η έννοια της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας βρίσκεται μόνιμα σε διαπραγμάτευση και αλλάζει περιεχόμενο ανάλογα με τις γλωσσικές και πολιτισμικές ιδιαιτερότητες των κρατών και όπως προαναφέρθηκε, είναι πολύ σημαντικό να προσδιορίζεται με ακρίβεια και να διευκρινίζεται τι ακριβώς εννοείται από την κάθε κοινωνία όταν γίνεται αναφορά σε ηθική παρενόχληση, καταχρηστική ή ανεπιθύμητη συμπεριφορά προς ένα άτομο ή μια ομάδα.

4.4 Σεξουαλική παρενόχληση

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων είναι ένα θέμα το οποίο απασχόλησε από πολύ παλιά και εξακολουθεί μέχρι και σήμερα να απασχολεί τους εργαζομένους, όχι μόνο σε εθνικό αλλά και σε διεθνές επίπεδο.

Η είσοδος της γυναίκας στην αγορά εργασίας σήμαινε αυτόματα την χειραφέτηση της και την απόκτηση οικονομικής δύναμης, κύρους και αυτοδυναμίας κάτι το οποίο ερχόταν σε αντίθεση με τα δεδομένα που ίσχυαν μέχρι τότε, καθώς ο εργασιακός χώρος θεωρούνταν ανδροκρατούμενος. Οι άνδρες αναλάμβαναν ρόλους οι οποίοι αντιπροσώπευαν τον δημόσιο χώρο, συνεπώς και τον χώρο της εργασίας, ενώ οι γυναίκες ταυτίζονταν με ρόλους του ιδιωτικού, οικιακού χώρου. Επικρατούσε η άποψη πως η εργασία αποτελούσε μια μορφή ελέγχου στην φύση και για τον λόγο ότι η γυναίκες συνδεόταν με την αναπαραγωγή και θεωρούνταν μέρος της φύσης, ήταν κυριαρχούμενες και δεν αναλάμβαναν εργασιακούς ρόλους. Ο έλεγχος, η κυριαρχία, η δύναμη, η εξουσία ταυτίζονταν με τους άνδρες με βάση τα διαμορφωμένα κοινωνικά πρότυπα, γεγονός που ενίσχυε την προκατάληψη προς το γυναικείο φύλο και ταυτόχρονα οδηγούσε στην ενίσχυση του φαινομένου αυτού, λόγω της κοινωνικής δομής.

Για τον λόγο ότι η πλήρης ενσωμάτωση του γυναικείου φύλου στον εργασιακό χώρο συνεπάγεται την διεκδίκηση της ισότητας, ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, δημιουργήθηκε η ανάγκη για νέους κανόνες και ρυθμίσεις που θα διασφάλιζαν την αρμονική συνύπαρξη μεταξύ των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο. Βασικά ζητήματα αποτελούσαν η ισότητα των δύο φύλων, η διασφάλιση ατομικών δικαιωμάτων και ελευθεριών, ο σεβασμός της αξιοπρέπειας και η κατάργηση κάθε είδους διάκρισης ή προκατάληψης σε σχέση με την ταυτότητα καθώς επίσης και τους ρόλους ανδρών και γυναικών.

« Η ανάγκη για την υπέρβαση αυτών των στερεοτύπων, προκύπτει όχι μόνο σε κοινωνικό αλλά και πολιτικό, αλλά και σε συμβολικό επίπεδο. Τα στενά ανδροκρατικά κριτήρια δεν απομονώνουν μονάχα το γυναικείο φύλο αλλά του αποδίδουν ιδιότητες ως το αποτέλεσμα του κυρίαρχου λόγου που επιδιώκει την επιβολή του έμφυλου ελέγχου στο δικαίωμα για την αυτοδιάθεση της προσωπικότητας αλλά και του σώματος. Έτσι, το δικαίωμα για την αυτοδιάθεση του γυναικείου σώματος στο μέτρο που δεν προορίζεται για αναπαραγωγικές λειτουργίες, νοείται από ορισμένους ως παράβαση του κανόνα, ως απόκλιση από τον ηθικό κώδικα της κοινωνίας και εξοβελίζεται στην σφαίρα της

σεξουαλικής ηδονής. Κινητοποιείται, με αυτό τον τρόπο, ένας ιεραρχικός μηχανισμός ελέγχου της σεξουαλικής ελευθερίας του γυναικείου φύλου, ο οποίος επιχειρώντας να υποτάξει το δικαίωμα στην αυτοδιάθεση του γυναικείου σώματος το μετατρέπει σε σύμβολο κοινωνικής αταξίας και διατάραξης του ανδρικού γοήτρου. Όσο μεγαλύτερες είναι οι διεκδικήσεις, τόσο περισσότερο επεκτείνεται ο χώρος της συμβολικής απαξίας και το πεδίο δημιουργίας εξαρτημένων σχέσεων. »¹³³

Οι γυναίκες μπαίνοντας στον εργασιακό χώρο όφειλαν να ανταποκριθούν σε ένα ρόλο στον οποίο έπρεπε να διαχειριστούν την σεξουαλικότητα διαφορετικά, εφόσον στο πλαίσιο της οικείας και των οικογενειακών σχέσεων η εκδήλωση συναισθημάτων και σεξουαλικότητας είναι επιτρεπτή ενώ αντιθέτως στον εργασιακό χώρο κάθε τέτοιου είδους εκδήλωση είναι μη επιτρεπτή και απαγορευμένη. Σίγουρα αναγνωρίζεται το γεγονός πως είναι απαραίτητο στον εργασιακό χώρο τα άτομα να επικοινωνούν και να αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και είναι πολύ πιθανό το ενδεχόμενο, πέρα από τις τυπικές εργασιακές σχέσεις να αναπτύξουν περισσότερο τις κοινωνικές τους σχέσεις. Παρά το γεγονός αυτό, η συνύπαρξη αντρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο απαιτεί την τήρηση κάποιων κανόνων και την υιοθέτηση συγκεκριμένων προτύπων συμπεριφοράς καθώς και την διαμόρφωση τέτοιου είδους αλληλεπίδρασης, ώστε να υπάρχει σωστή διαχείριση του συναισθήματος και να μπορούν να περιορίσουν και να καταστείλουν την σεξουαλικότητα και να βρίσκονται μέσα στα όρια επιτρεπτής συμπεριφοράς.

Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο αναφέρεται στην συμπεριφορά ή πράξη που εκδηλώνεται ως μια μορφή διάκρισης με βάση το φύλο, παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης και κατά κύριο λόγο πλήττει τις γυναίκες. Αναφέρεται σε κάθε μορφή ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα (λεκτική, μη λεκτική ή σωματική) με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου κυρίως με την δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού και ταπεινωτικού περιβάλλοντος. Το φαινόμενο αυτό μπορεί μεν να συνιστά μια προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, αλλά τροφοδοτείται από μια ιδιότυπη κοινωνική ανοχή συντηρούμενη από τις κυρίαρχες αντιλήψεις για τη θέση της γυναίκας στην κοινωνική δομή.¹³⁴

¹³³Β. ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ, Θ. ΠΑΠΑΘΕΟΔΩΡΟΥ, Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, Αθήνα : ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2006 σελ. 52

¹³⁴Χ. ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ «Βία και παρενόχληση στους χώρους εργασίας» στο Παπαγεωργίου, Γ.(επιμ.) *Έμφυλοι μετασχηματισμοί, Πανεπιστήμιο Κρήτης*, 2007, σελ. 235-248

Τα άρια ανάμεσα στην επιτρεπτή και μη επιτρεπτή ή ανεπιθύμητη και προσβλητική συμπεριφορά καθώς και το περιεχόμενο της έννοιας της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και οι τρόποι προστασίας των ατόμων από το φαινόμενο αυτό εξαρτώνται από το εκάστοτε κοινωνικό σύστημα, τις αξίες και τα πρότυπα συμπεριφοράς που επιβάλλονται για την αρμονική συνύπαρξη μεταξύ των εργαζομένων.

« Παρά την δυσκολία διευκρίνησης των ορίων ανάμεσα σε επιτρεπτή και μη επιτρεπτή συμπεριφορά υπάρχουν τρεις κατηγορίες συμπεριφορών που θεωρούνται ως σεξουαλική παρενόχληση και είναι οι εξής :

- 1. Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης εκφραζόμενη με λόγια: λ.χ. ερωτικές και ανήθικες προτάσεις, πίεση για σεξουαλική επαφή, ενοχλητικό φλερτάρισμα, άσεμνες παρατηρήσεις, υπονοούμενα, αστεϊσμοί σεξουαλικής φύσεως.*
- 2. Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης μη εκφραζόμενη με λόγια: λ.χ. επίδειξη πορνογραφικών περιοδικών ή άσεμνων εικόνων, πονηρά βλέμματα, σφύριγμα, πρόστυχες χειρονομίες.*
- 3. Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης εκφραζόμενη με πράξεις: λ.χ. αγγίγματα, χάρδια ή τσιμπήματα, σεξουαλικές επιθέσεις και βιασμός. »¹³⁵*

Από την κοινωνική δομή εξαρτάται ο βαθμός κατανόησης και αποδοχής της διαφοράς καθώς και ο τρόπος με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται την έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης, όπως επίσης και τον εαυτό τους σε σχέση με τους άλλους και συγκεκριμένα σε σχέση με το άλλο φύλο στον χώρο εργασίας.

Ο σεβασμός της αξιοπρέπειας και της σεξουαλικής ελευθερίας θεωρείται επιβεβλημένος, αλλά τα όρια της ελευθερίας καθώς και οι ρυθμίσεις για το ποιες συμπεριφορές θεωρούνται προσβλητικές εξαρτάται ουσιαστικά από το κοινωνικό σύστημα, τη δομή της κοινωνίας και τις εδραιωμένες αξίες και πεποιθήσεις των μελών της. Οι δράσεις ή οι συμπεριφορές που χαρακτηρίζονται ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζονται από το κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο καθώς και από τις νομικές και εργασιακές ρυθμίσεις του εκάστοτε κοινωνικού συστήματος.

Η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, όπως προαναφέρθηκε, παραβιάζει τα θεμελιώδη δικαιώματα του ατόμου, την αρχή της ίσης μεταχείρισης και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Αποτελεί κοινωνικό πρόβλημα, καθώς μέσω του φαινομένου αυτού εκφράζονται ιδιαίτερες μορφές ιεραρχίας και κυριαρχίας και

¹³⁵Βλ. Χ. ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ, 2007 : 235-248

εκβάλλει σε προσβολή της ανθρώπινης προσωπικότητας, σε επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών και σχέσεων, σε ψυχολογικές πιέσεις και τέλος στην έμφυλη ασυμμετρία στα εργασιακά δικαιώματα στο μέτρο που, κατά κανόνα, οι περισσότεροι και άμεσα πληττόμενες είναι οι γυναίκες.¹³⁶

Προκύπτει το ζήτημα του έμφυλου καταμερισμού εργασίας καθώς υπάρχουν συμπεριφορές, που βάση της κοινωνικής δομής, θεωρούνται αποκλειστικά αντρικές ή γυναικείες. Το γεγονός αυτό αποτελεί διάκριση κατά των γυναικών καθώς η εξουσία, η οικονομική δύναμη, ανεξαρτησία, ανταγωνιστικότητα, επιθετικότητα κ.α. θεωρούνται καθαρά αντρικά χαρακτηριστικά, εφόσον ο εργασιακός χώρος ήταν κατά βάση ανδροκρατούμενος. Από την άλλη πλευρά, οι γυναίκες λόγω του ρόλου τους στην οικογένεια ο οποίος στηρίζεται στην φροντίδα για τους άλλους, θεωρούνται από την κοινωνία πιο συναινετικές και υποχωρητικές και κατά συνέπεια έχουν περιορισμένη συμμετοχή στην πολιτική και κοινωνική ζωή και κατ' επέκταση στην εργασία.

Το αποτέλεσμα της επικρατούσας άποψης για την θέση της γυναίκας οδήγησε στην οργάνωση και τον καταμερισμό εργασίας με βάση δύο αρχές. Αυτές είναι : α) η αρχή του διαχωρισμού, που αφορά τον διαχωρισμό ανάμεσα σε ανδρικές και γυναικείες εργασίες και β) η αρχή της ιεράρχησης, που έχει ως δεδομένο ότι η ανδρική εργασία αξίζει περισσότερο από την γυναικεία.¹³⁷ Σύμφωνα με την αντίληψη αυτή οι γυναίκες αναλαμβάνουν υποδεέστερες εργασιακές θέσεις και το γεγονός αυτό τις ωθεί στο να στραφούν προς την διεκδίκηση της ισότητας, ίσων ευκαιριών και την απαίτηση κατάργησης των διακρίσεων χωρίς υποχωρήσεις και συναισθηματισμούς.

Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν, προκύπτει το συμπέρασμα πως οι σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο είναι σχέσεις εξουσίας, δύναμης και ανταγωνισμού και χαρακτηρίζονται από συνεχείς συγκρούσεις και αντιπαραθέσεις, εφόσον οι γυναίκες διεκδικούν ισότιμη θέση και ίσες ευκαιρίες με τους άνδρες και συνεχώς διαπραγματεύονται τις συνθήκες και τους όρους εργασίας τους, μέσα σε ένα χώρο που επικρατεί ανισότητα και προκαταλήψεις, ειδικά με βάση το φύλο.

Στην Ελλάδα εμφανίζεται έντονα το φαινόμενο του έμφυλου καταμερισμού εργασίας καθώς και η τάση των γυναικών να διατηρούν την απασχόληση μέχρι ένα

¹³⁶ Βλ. Β. ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ, Θ. ΠΑΠΑΘΕΟΔΩΡΟΥ, 2006 : 39

¹³⁷ DANIELE KERGOAT, Κοινωνικές σχέσεις και έμφυλος καταμερισμός εργασίας, MARGARET MARUANI (επιμ.) Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες Αθήνα : ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ, 2006 σελ. 132

συγκεκριμένο σημείο της ζωής τους, για παράδειγμα μέχρι τον γάμο ή την γέννηση του πρώτου παιδιού. Θεωρείται ότι ο γάμος, όπως και ο αριθμός των παιδιών συνδέονται αρνητικά με την εύρεση εργασίας και με την διατήρηση της για τις γυναίκες. Γενικότερα, στην Ελλάδα παρατηρείται υποεκπροσώπηση των γυναικών σε σημαντικούς τομείς της επιστήμης, της έρευνας, των κέντρων λήψης αποφάσεων και στις υψηλές βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας.¹³⁸

Διακρίσεις κατά των γυναικών παρατηρούνται σε όλους τους τομείς που αφορούν την εργασία όπως κατά την πρόσληψη ή κατά την λήξη της συνεργασίας, όσον αφορά τις αμοιβές, την επαγγελματική εξέλιξη και επιμόρφωση ή την προαγωγή, τις εργασιακές σχέσεις, τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, όπως επίσης και τον σεβασμό της προσωπικότητας. Για το λόγο ότι θεωρούνται ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό αναλαμβάνουν θέσεις εργασίας με χαμηλό κύρος, είναι χαμηλά αμειβόμενες και πολύ πιθανό να εργάζονται σε υποβαθμισμένες συνθήκες. Για παράδειγμα αναλαμβάνουν βοηθητικές εργασιακές θέσεις, χαμηλόβαθμες, με περιορισμένες εργασιακές προοπτικές, όπως η θέση της γραμματέως σε μία επιχείρηση κ.α.

« Σύμφωνα με την C. McKinnon μερικές από τις γυναικείες εργασίες αποδεικνύονται αυτές της γραμματέως, της ερευνητικής βοηθού, της πωλήτριας, της νοσοκόμας, της παρουσιάστριας, της τηλεφωνήτριας, κλπ. Σε τέτοιες εργασίες η γυναίκα εργάζεται ως γυναίκα. Επιπλέον, αντιμετωπίζει προφανώς συμπεριφορές που απευθύνονται σε γυναίκα. Ειδικότερα, αν ένας από τους λόγους που η γυναίκα προσλήφθηκε είναι να ανταποκρίνεται στα κριτήρια του άντρα-εργοδότη της, του οποίου η αντίληψη για τον ικανό υπάλληλο συνδυάζεται με την αντίληψη για τον πρόπονα ρόλο της γυναίκας, δεν είναι παράξενο, η αυθαίρετη ερωτική του διάθεση, επιβαλλόμενη ακόμα και βιαίως όταν χρειάζεται, να θεωρείται συνυφασμένη με την θέση της και να αποτελεί μέρος των προνομίων του. »¹³⁹

Λόγω του έμφυλου καταμερισμού εργασίας, οι άνδρες αναλαμβάνουν εργασιακές θέσεις ιεραρχικά ανώτερες, με περισσότερο κύρος με αποτέλεσμα να υπάρχουν προκαταλήψεις ως προς την αντίληψη για τους ιεραρχικά κατώτερους τους, δηλαδή τις γυναίκες. Παρατηρείται ότι, στις περιπτώσεις που αναφερόμαστε σε σεξουαλική παρενόχληση, οι δράστες είναι συνήθως άνδρες και κατέχουν υψηλόβαθμες θέσεις,

¹³⁸Θ. ΑΔΑΜΑΚΗ, Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα, ΛΙΜΠΥ ΤΑΤΑ ΑΡΣΕΛ-ΜΙΚΑ ΧΑΡΙΤΟΥ ΦΑΤΟΥΡΟΥ-ΘΕΟΔΩΡΑ ΑΔΑΜΑΚΗ (επιμ.) *Καταργώντας τα εμπόδια*. Αθήνα : ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ, 2008 σελ. 240-241

¹³⁹Βλ. Β. ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ, Θ. ΠΑΠΑΘΕΟΔΩΡΟΥ, 2006 : 60

υψηλά αμειβόμενες, με περισσότερο κύρος, εξουσία και δύναμη γεγονός που σημαίνει ότι το φαινόμενο αυτό ουσιαστικά ενισχύεται από την ίδια την εργασιακή δομή και την ιεραρχία. Θεωρείται ότι οι άντρες γίνονται θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης και επικρατεί κλίμα εκφοβισμού μόνο στην περίπτωση που οι γυναίκες είναι ιεραρχικά ανώτερες στον εργασιακό χώρο. Τα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι κυρίως γυναίκες και οι πιθανότητες εμφάνισης τους φαινομένου αυτού αυξάνονται όταν τα θύματα υιοθετούν παραδοσιακά πρότυπα συμπεριφοράς ή έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση.

Συχνότεροι δράστες σεξουαλικής παρενόχλησης είναι οι ομόβαθμοι συνάδελφοι της γυναίκας, ενώ έπεται ο προϊστάμενος της. Τα σοβαρότερα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης έχουν στην πλειοψηφία τους δράστες σε ιεραρχικά ανώτερη θέση από τα θύματα οι οποίοι είναι συνήθως έγγαμοι και μεγαλύτεροι σε ηλικία από τα θύματα. Οι συχνότερες εμπειρίες παρενόχλησης αφορούν σε ανεπιθύμητα σεξουαλικά πειράγματα, αστεία, σχόλια, ανεπιθύμητες χειρονομίες και προτάσεις. Όσον αφορά στα χαρακτηριστικά των γυναικών-θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, από τα ερευνητικά ευρήματα προκύπτει ότι οι γυναίκες, οι οποίες είναι πιθανότεροι στόχοι σεξουαλικής παρενόχλησης είναι οι ηλικιακά νέες, οι άγαμες ή διαζευγμένες και όσες απασχολούνται σε λιγότερο παραδοσιακούς τομείς της αγοράς εργασίας. Εντούτοις, επισημαίνεται ερευνητικά ότι όλες οι εργαζόμενες γυναίκες είναι πιθανοί στόχοι σεξουαλικής παρενόχλησης.¹⁴⁰

Σε περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι δεν υποκύπτουν σε απαιτήσεις που θεωρούν άδικες ή δεν ανέχονται αρνητικές και ανεπιθύμητες συμπεριφορές υφίστανται πιέσεις και καλούνται να προσαρμοστούν σε ένα δυσάρεστο κλίμα εκφοβισμού. Η παθητικότητα και υποχωρητικότητα σε σχέση με αρνητικές, ανεπιθύμητες συμπεριφορές αυξάνουν και ενισχύουν το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Οι προϊστάμενοι κατέχουν την δύναμη και την εξουσία και συνεπώς έχουν τα μέσα και μπορούν μέσω πιέσεων και απειλών να διατηρήσουν την σιωπή.

Στις περισσότερες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, οι γυναίκες-θύματα δεν δημοσιοποιούν το πρόβλημα που αντιμετωπίζουν για τον λόγο ότι φοβούνται πως δεν θα γίνουν πιστευτές ή πως θα χλευαστούν από το κοινωνικό και εργασιακό τους περιβάλλον και προσπαθούν να αντιμετωπίσουν μόνες τους το

¹⁴⁰Βλ. Β. ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ, Θ. ΠΑΠΑΘΕΟΔΩΡΟΥ, 2006 : 69-70

πρόβλημα, με αποτέλεσμα να έχουν επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική τους υγεία. Επιπρόσθετα, επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό η κοινωνική τους εικόνα αλλά και η οικονομική τους θέση, εφόσον σε πολλές περιπτώσεις αναγκάζονται να εγκαταλείψουν την εργασία τους εξαιτίας της παρενόχλησης που υφίστανται.¹⁴¹

Η επιστημονική έρευνα για την σεξουαλική παρενόχληση στην Ελλάδα ξεκίνησε με δεδομένο τον διαχωρισμό ανάμεσα στα δύο φύλα λόγω, της διαφορετικής φύσης του άνδρα και της γυναίκας. Κατά συνέπεια τα δύο φύλα εξετάζονται ως συνυπάρχουσες οντότητες και όχι με όρους αλληλοσυσχέτισης.¹⁴² Παρατηρείται ότι οι επικρατούσες αντιλήψεις του κοινωνικού συστήματος επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό ακόμα και την έρευνα σχετικά με τα δύο φύλα. Για οποιαδήποτε εξέταση και ερμηνεία όσον αφορά το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης καθίσταται απαραίτητη η κατανόηση της κοινωνικής δομής και η θέση που κατέχουν τα δύο φύλα, ιδιαίτερα η γυναίκες, μέσα στο κοινωνικό σύστημα.

Στην Ελλάδα δεν υπάρχουν πολλές έρευνες για την σεξουαλική παρενόχληση. Ωστόσο παρατηρείται ότι οι δράστες, όπως προαναφέρθηκε, είναι κυρίως άνδρες και ότι από τα περιστατικά που αναφέρονται προκύπτει ότι αυτού του είδους οι συμπεριφορές έχουν επαναλαμβανόμενο χαρακτήρα. Επιπρόσθετα, εμφανίζεται έντονα το φαινόμενο της αποσιώπησης περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και της αδυναμίας αντίδρασης από την πλευρά των γυναικών με αποτέλεσμα την συνέχιση και την επιδείνωση της κατάστασης αυτής.

« Αν και ο αριθμός των αναφορών από τις γυναίκες στις έρευνες για σεξουαλική παρενόχληση είναι ιδιαίτερα ψηλός, ένα πολύ μικρό ποσοστό αναφέρει το περιστατικό δημόσια ή προχωρά σε επίσημη καταγγελία. Από σχετικές έρευνες, υπολογίζεται ότι 51% έως 76% των γυναικών αναφέρουν σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία, ενώ μόλις το 3% των γυναικών καταγγέλλουν σε επίσημες αρχές ανάλογα περιστατικά. »¹⁴³

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο το οποίο έχει σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις για τα άτομα, όπως αναφέρθηκε και στην περίπτωση της ηθικής παρενόχλησης, επηρεάζει την ψυχική και σωματική υγεία των θυμάτων. Όσον αφορά τον ρόλο τους, οι εργαζόμενοι είναι αναγκασμένοι να υπομένουν πειστικές, επιθετικές συμπεριφορές και καλούνται να είναι παραγωγικοί μέσα σε αρνητικό εργασιακό κλίμα, με δυσάρεστες εργασιακές συνθήκες. Το γεγονός αυτό επηρεάζει

¹⁴¹Βλ. Β. ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ, Θ. ΠΑΠΑΘΕΟΔΩΡΟΥ, 2006 : 72

¹⁴²Βλ. Β. ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ, Θ. ΠΑΠΑΘΕΟΔΩΡΟΥ, 2006 : 45

¹⁴³Βλ. Β. ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ, Θ. ΠΑΠΑΘΕΟΔΩΡΟΥ, 2006 : 68

όχι μόνο τα άτομα αλλά και τις επιχειρήσεις, εφόσον φθείρονται οι εργασιακές σχέσεις και η συνεργασία με άμεση συνέπεια την μείωση της παραγωγικότητας.

Πέρα από τι συνέπειες στον εργασιακό χώρο η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την πρόκληση ψυχολογικών προβλημάτων στα θύματα, ιδιαίτερα στις γυναίκες, ή ακόμα και την πρόκληση σωματικών βλαβών σε κάποιες περιπτώσεις.

Στην παρουσίαση της ψυχολόγου Π. Φίτσιου, για την βία ενάντια στις γυναίκες στην εργασία, στο 13ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας (ΕΛ.Ψ.Ε) αναφέρεται ότι τα τελευταία χρόνια, οι μελέτες πάνω στις διεθνείς εργασιακές συνθήκες δείχνουν ότι ένας αυξανόμενος αριθμός προβλημάτων υγείας σχετιζόμενων με την εργασία δημιουργείται εξαιτίας περισσότερο ψυχολογικών αιτιών παρά σωματικών. Ένα ποσοστό μεταξύ 40% και 50% των γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση αναφέρουν κάποιας μορφής σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους, δηλαδή σε παραπάνω από τριπλάσια συχνότητα από ότι οι άνδρες. Σε κάθε περίπτωση, η βία κατά των γυναικών στο χώρο εργασίας είναι πολύ πιθανό να έχει μακροπρόθεσμες αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική τους υγεία όπως άγχος, κατάθλιψη, προσωπική απόσυρση, επικίνδυνες συμπεριφορές, ροπή σε ατυχήματα, κατάχρηση ουσιών, ψυχοσωματικά νοσήματα κ.α. Το γεγονός αυτό μπορεί να οδηγήσει σε πιθανή μακροχρόνια ανεργία και εν τέλει στη φτώχεια και στον κοινωνικό αποκλεισμό. Στις πιο σοβαρές περιπτώσεις, έχει διαγνωστεί στα θύματα μετατραυματικό στρες ή μετατραυματική νευρώση.¹⁴⁴

Οι προκαταλήψεις και οι διακρίσεις μέσα σε μια κοινωνία υποβαθμίζουν το επίπεδο της καθώς η εμφάνιση οποιασδήποτε παρεκκλίνουσας συμπεριφοράς με βάση την άρνηση της διαφορετικότητας, οδηγεί τα θύματα σε κοινωνικό αποκλεισμό και διαταράσσει την κοινωνική συνοχή. Κατά συνέπεια η ανάπτυξη δράσεων και πολιτικών διασφάλισης της ισότητας, πέρα του ότι προστατεύουν τα μέλη της κοινωνίας, είναι ο πιο βασικός παράγοντας για την κοινωνική ευημερία και την ανάπτυξη της ίδιας της κοινωνίας.

Οι νομοθετικές ρυθμίσεις και η διευθέτηση του ζητήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι αναγκαία και επιβεβλημένη για την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων των ατόμων και τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Η υπακοή

¹⁴⁴Π. ΦΙΤΣΙΟΥ, 25-29/5/2011 Βία ενάντια στις γυναίκες στην εργασία. Ας μιλήσουμε για αυτό! Οι συνέπειες στην ψυχική υγεία των γυναικών εξαιτίας της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία www.ekpse.gr (τελευταία πρόσβαση 26/5/12)

στους νόμους και τις ρυθμίσεις που κατοχυρώνουν το δίκαιο και το ηθικό είναι δεδομένη σε κάθε κοινωνικό σύστημα. Οι νόμοι βέβαια, για τον λόγο ότι δεν λειτουργούν ανεξάρτητα αλλά διαμορφώνονται μέσα στο κοινωνικό σύστημα και αποτελούν εργαλεία του, είναι κατά βάση ένας τρόπος έκφρασης των κυρίαρχων αντιλήψεων του συστήματος που επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την διαμόρφωση των ρυθμίσεων αλλά και την εφαρμογή τους. Ακόμα και σε αυτή την περίπτωση, όταν υπάρχει αναγνωρισμένο κοινωνικό πρόβλημα και παρουσιάζεται ζήτημα αδικίας, χρειάζεται η διασφάλιση της προστασίας των θυμάτων και η κατοχύρωση των ατομικών δικαιωμάτων και της ασφάλειας τους για την ομαλή λειτουργία του ίδιου του συστήματος. Ο νόμος λειτουργεί ως εγγύηση για την προστασία και την εξασφάλιση του ηθικού και του δίκαιου μέσα σε μια κοινωνία. Η εφαρμογή των νόμων έχει ως στόχο την μείωση της εργασιακής ανισότητας καθώς και την βελτίωση της θέσης της γυναίκας στον εργασιακό χώρο. Το αποτέλεσμα στην πράξη, αν και παρατηρείται κάποια αλλαγή ως προς την βελτίωση των εργασιακών σχέσεων, της συμμετοχής και των όρων απασχόλησης, είναι ότι τα στερεότυπα και η προκαταλήψεις παραμένουν με άμεση συνέπεια την συνέχιση των διακρίσεων.

Από την Ευρωπαϊκή Ένωση σχεδιάζονται και χρηματοδοτούνται δράσεις και πολιτικές ισότητας σε κάθε τομέα, κάθε πρόγραμμα και πολιτική με στόχο να μπορέσουν τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν την ισότητα και να καταργηθούν, όσο είναι δυνατό, οι διακρίσεις που βασίζονται σε στερεότυπα της κοινωνικής δομής. Ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών που εξέδωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέτει κάποια ζητήματα για την διευθέτηση σοβαρών κοινωνικών και οικονομικών ανισοτήτων, που παρατηρούνται σε Ευρωπαϊκό επίπεδο για την θέση των γυναικών.¹⁴⁵

« Ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών προτείνει έξι τομείς προτεραιότητας :

- 1. Επίτευξη οικονομικής ανεξαρτησίας επί ίσους όρους για τις γυναίκες και τους άνδρες*
- 2. Ενίσχυση της συμφιλίωσης της εργασίας, της ιδιωτικής και της οικογενειακής ζωής*
- 3. Προώθηση της ίσης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στην λήψη αποφάσεων*
- 4. Εξάλειψη της βίας και του εμπορίου ανθρώπων με βάση το φύλο*
- 5. Εξάλειψη των στερεοτύπων σχετικά με τα φύλα στην κοινωνία*

¹⁴⁵Βλ. Θ. ΑΔΑΜΑΚΗ, 2008 : 237

6. *Προώθηση της ισότητας των φύλων σε χώρες εκτός της Ε. Ε.* »¹⁴⁶

Στο Ελληνικό ποινικό δίκαιο υπάρχουν διατάξεις για την σεξουαλική παρενόχληση που αφορούν την προσβολή της τιμής, την βάνουση προσβολή της αξιοπρέπειας στον τομέα της γενετήσιας ζωής, την τέλεση ασελών πράξεων με κατάχρηση μιας υπηρεσιακής σχέσης εξάρτησης και την παράνομη βία.

Οι ρυθμίσεις για το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο Ελληνικό ποινικό δίκαιο ψηφίστηκαν ουσιαστικά το καλοκαίρι του 2006, όπου η διάταξη για την σεξουαλική παρενόχληση περιλάμβανε τον ορισμό της και όριζε ξεκάθαρα ότι αποτελεί ποινικό αδίκημα. Ωστόσο, θεωρήθηκε ότι η διάταξη αυτή είναι ασαφής και αόριστη σε κάποιο βαθμό, για τον λόγο ότι αποτελούσε ένα ευρύ ορισμό για την σεξουαλική παρενόχληση χωρίς να παρέχει συγκεκριμένες διευκρινήσεις, οι οποίες καθίσταντο απαραίτητες. Από την Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής διευκρινίστηκε ότι οι Οδηγίες διατυπώνονται με ευρύτητα γιατί απευθύνονται σε χώρες με διαφορετικά νομικά συστήματα και αποσκοπούν στην κάλυψη και τη δημιουργία σημείων αναφοράς και επαφής με επιμέρους εθνικές νομοθεσίες. Παρέχουν απλώς κατευθυντήριες γραμμές στον εθνικό νομοθέτη και κατά συνέπεια δεν επιβάλλεται η κατά λέξη μεταφορά τους.¹⁴⁷ Σε κάθε περίπτωση, επιτάσσεται η θέσπιση σαφών ποινικών διατάξεων στις οποίες θα πρέπει να περιγράφεται λεπτομερώς το ποια συμπεριφορά ή πράξη θεωρείται αξιόποινη καθώς επίσης και το ποιες συμπεριφορές αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση.

Στην Ελλάδα το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης καλύπτεται από διατάξεις οι οποίες, θεωρείται ότι, δεν καλύπτουν το φαινόμενο σε όλη την έκταση του. Παρά το γεγονός αυτό η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο θεωρείται η διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύεται από τον νόμο (ν.3896/2010)¹⁴⁸ είτε προέρχεται από προϊστάμενο ή υπεύθυνο επαγγελματικής εκπαίδευσης, είτε προέρχεται από υφιστάμενο, συνάδελφο, άλλο εκπαιδευόμενο ή ακόμα και από

¹⁴⁶ Βλ. Θ. ΑΔΑΜΑΚΗ, 2008 : 237

¹⁴⁷ Ε. Συμεωνίδου – Καστανίδου, Η Σεξουαλική Παρενόχληση στο Ελληνικό Ποινικό Δίκαιο, https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:8dJaOIXy0GwJ:www.intellectum.org/articles/issues/intellectum3/ITL03P015025_Seksoualiki_parenoxlisi.pdf+&hl=el&gl=gr&pid=bl&srcid=ADGEESi77AwmnomiEqCJEMbW5DJYTvnpMPjQhdPB83kpw0YySIOh8HNNHfGINGPYkz3PWn5AQpAOpCF5bpTWgpEwR8Ej3zVYUoYeoL94EYi33ZcEjLwIGdEgN0tdKZvMApE_CMGHn2h8I&sig=AHIEtbS35t201RqooIzNYZG52UMyBdes8g (τελευταία πρόσβαση 26/5/12)

¹⁴⁸ Παράρτημα σελ. 130

πελάτη. Γίνεται σαφές ότι οποιοσδήποτε πέσει θύμα ανάλογης συμπεριφοράς πρέπει να το καταγγέλλει.¹⁴⁹

Το ζήτημα πρόληψης και αντιμετώπισης δεν αφορά μόνο την θεσμοθέτηση και την ποινικοποίηση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο από την πολιτεία, αλλά είναι σε μεγάλο βαθμό θέμα των επιχειρήσεων και των εργοδοτών και αφορά την χρήση εξουσίας από αυτούς που την κατέχουν μέσα σε μια επιχείρηση. Οι εργοδότες είναι αυτοί που καλούνται να ακολουθήσουν τέτοιου είδους πολιτική και να εφαρμόσουν τέτοιες πρακτικές διοίκησης, ώστε να διασφαλίζεται η προστασία των εργαζομένων και να υπάρχει έλεγχος και πειθαρχία για να μην εμφανίζονται αρνητικές συμπεριφορές, που παραβιάζουν τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, την ισότητα και προσβάλλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

« Οι προτάσεις που αφορούν στην πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον επικεντρώνονται στους εξής άξονες :

- 1. Καθιέρωση μιας εταιρικής πολιτικής κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης*
- 2. Ορισμός της παρενόχλησης και καθιέρωση επανορθωτικής πολιτικής*
- 3. Διαδικασίες πρόληψης – εκπαίδευσης ανθρώπινου δυναμικού*
- 4. Σύστημα διερεύνησης – εξέταση υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης*
- 5. Σύστημα αναφορών περιστατικών παρενοχλητικής συμπεριφοράς*
- 6. Διορισμός επιτροπής εξέτασης των αναφορών*
- 7. Μηχανισμοί άτυπης αναφοράς – παροχής πληροφόρησης και συμβουλών*
- 8. Πειθαρχικές διαδικασίες*
- 9. Επανορθωτικά, της βλάβης που προκάλεσε η παρενόχληση, μέτρα.*

Η διαμόρφωση μιας προληπτικής πολιτικής θα πρέπει να :

- 1. διερευνά τα αίτια εκδήλωσης βίαιης συμπεριφοράς και όχι μόνο τις συνέπειες αυτής της συμπεριφοράς*
- 2. είναι στοχευμένη διότι δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί με τον ίδιο τρόπο κάθε μορφή βίας*
- 3. περιλαμβάνει πολλαπλούς τύπους αντίδρασης*
- 4. είναι άμεση και ενεργοποιεί τους μηχανισμούς της αντανακλαστικά*

¹⁴⁹Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας
<http://woman.pathfinder.gr/relations/1467555.html> (τελευταία πρόσβαση 26/5/12)

5. *είναι μακροχρόνια και περιλαμβάνει σύστημα μεταπαρακολούθησης (follow up), καθώς οι ίδιες οι συνέπειες της βίας έχουν μακροχρόνιο χαρακτήρα.* »¹⁵⁰

Οι ρυθμίσεις για την πρόληψη του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι περισσότερο αναγκαίες στο εσωτερικό των επιχειρήσεων, καθώς είναι σαφώς προτιμότερη η πρόληψη από τέτοιου είδους συμπεριφορές για την προστασία των εργαζομένων, σε σχέση με την αντιμετώπιση η οποία σε, κάθε περίπτωση, θα έχει σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις.

Η υιοθέτηση πολιτικών για την πρόληψη του φαινομένου είναι αναγκαία διότι με αυτό τον τρόπο διασφαλίζεται η ομαλή συνεργασία, όσο είναι δυνατό και αποφεύγεται, ως ένα βαθμό, η κατάχρηση εξουσίας που είναι σύνηθες φαινόμενο στον εργασιακό χώρο. Κατά συνέπεια, πέρα από την πολιτεία, οι επιχειρήσεις έχουν σημαντική ευθύνη για την ρύθμιση και την διασφάλιση της ομαλής συνεργασίας και την ανάπτυξη υγιών εργασιακών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων, είτε αναφερόμαστε σε σχέσεις μεταξύ συναδέλφων, είτε σε σχέσεις με τους ιεραρχικά ανωτέρους, οι οποίοι διαχειρίζονται την δύναμη και την εξουσία και είναι υπεύθυνοι για την οργάνωση και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Ωστόσο, οι εργασιακές σχέσεις εξακολουθούν να βασίζονται στην εξουσία και στον ανταγωνισμό αλλά τα μέτρα για την πρόληψη ανεπιθύμητων συμπεριφορών συμβάλουν στην αποφυγή της κατάχρησης της εξουσίας και της εκμετάλλευσης εκείνων που κατέχουν υποδεέστερες θέσεις στην εργασιακή ιεραρχία, είτε αναφερόμαστε στις γυναίκες, είτε σε εργαζόμενους που δεν κατέχουν θέσεις ισχύος μέσα στην επιχείρηση, αλλά η διατήρηση της θέσεως τους εξαρτάται, σε μεγάλο βαθμό, από την ικανότητα προσαρμογής στις απαιτήσεις κάποιου ιεραρχικά ανωτέρου.

¹⁵⁰ Βλ. Β. ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ, Θ. ΠΑΠΑΘΕΟΔΩΡΟΥ, 2006 : 98-99

4.5 Συμπεράσματα

Η σχέση ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους, όπως προκύπτει από όσα προαναφέρθηκαν, είναι μια σχέση εξάρτησης και οι εργαζόμενοι δέχονται όρους και εργασιακές μεταρρυθμίσεις, κατ' ανάγκη, με αποτέλεσμα, η πίεση που ασκείται σε αυτούς και η εκδήλωση αρνητικών, ανεπιθύμητων συμπεριφορών, όπως στις περιπτώσεις της παρενόχλησης, να οδηγεί στην δημιουργία αρνητικού εργασιακού κλίματος και σε σοβαρές συνέπειες και προβλήματα για την ψυχική και σωματική τους υγεία.

Η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο αποτελεί ένα φαινόμενο το οποίο εκφράζει τις σχέσεις εξουσίας και την φθορά του εργασιακού κλίματος και των εργασιακών σχέσεων. Τα θύματα της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, όπως έχει ήδη επισημανθεί, σπάνια αντιδρούν για τον λόγο ότι από την συμπεριφορά τους κρίνεται η παραμονή τους στην επιχείρηση καθώς επίσης και οι όροι με τους οποίους θα παραμείνουν. Αυτή είναι μια μορφή κατάχρησης εξουσίας και αποτελεί απειλή για τους εργαζόμενους. Η εμφάνιση και ανάπτυξη αρνητικών συμπεριφορών μέσα στην επιχείρηση δημιουργεί, όπως προαναφέρθηκε, κρίση στην εργασία, κλίμα ανασφάλειας, φθείρεται η ποιότητα εργασίας και το εργασιακό κλίμα, υπάρχει ρήξη στις εργασιακές σχέσεις και δυσμενείς συνθήκες στις οποίες οι εργαζόμενοι οφείλουν να προσαρμοστούν και να υπομένουν εις βάρος τους.

Ενώ θεωρείται ότι υπάρχουν τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου αυτού, ουσιαστικά παρατηρείται η ελλιπής κάλυψη και η συνέχιση του, λόγω των συνεπειών που επιφέρει η ανεργία, η οποία αποτελεί ένα από τους κυριότερους φόβους για τους εργαζόμενους. Συνεπώς, παρατηρείται ότι η διασφάλιση της ποιότητας στην εργασία και οι σχέσεις που διαμορφώνονται στον εργασιακό χώρο εξαρτώνται κυρίως από την έλλογη χρήση της εξουσίας από όσους την κατέχουν.

Επίλογος

Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν, στόχος της κάθε διοίκησης είναι η ανάπτυξη της επιχείρησης και η προώθηση των συμφερόντων της με αποτέλεσμα, στις περισσότερες περιπτώσεις, να χρησιμοποιούνται ευέλικτες μορφές απασχόλησης με στόχο την μείωση του κόστους, να εστιάζουν στον έλεγχο και την αξιολόγηση, στην πίεση για την επίτευξη του καλύτερου δυνατού αποτελέσματος και να δημιουργούνται δυσμενείς συνθήκες για τους εργαζομένους, οι οποίοι είναι αναγκασμένοι να προσαρμόζονται συνεχώς σε νέες εργασιακές ρυθμίσεις και να ανταπεξέρχονται σε πρόσθετες εργασιακές υποχρεώσεις. Κατά συνέπεια, όπως έχει ήδη επισημανθεί, θα πρέπει να βελτιώνουν, όσο είναι δυνατό, τις γνώσεις και τις ικανότητες τους για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις νέες εργασιακές απαιτήσεις και τον αυξανόμενο ανταγωνισμό.

Στην πραγματικότητα, η επίτευξη της εργασιακής ικανοποίησης εξαρτάται, σε μεγάλο βαθμό, από την εξέταση της προσωπικότητας και των προσωπικών επιδιώξεων των εργαζομένων, αλλά, παρά το γεγονός αυτό, όπως προαναφέρθηκε, παρατηρείται ότι οι ανάγκες των εργαζομένων και οι προσωπικές τους επιθυμίες και επιδιώξεις σχετικά με την εργασία, άρα και η χρήση των κινήτρων για την παρακίνηση, έρχονται στο προσκήνιο και αποκτούν σημασία μόνο στην περίπτωση που εξυπηρετούν τελικά τις ανάγκες και τους στόχους της επιχείρησης. Όπως προκύπτει από όσα προαναφέρθηκαν η παρακίνηση των εργαζομένων μέσω κινήτρων, αποτελεί ένα μέσο για την εκμετάλλευση των εργαζομένων στην πράξη, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ιδιαίτερα η ικανοποίηση στην εργασία.

Για τον λόγο ότι, η σχέση ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο είναι μια σχέση εξάρτησης και βασίζεται στην ιεραρχία, οι εργαζόμενοι, σε πολλές περιπτώσεις, συμβιβάζονται και δέχονται όρους οι οποίοι δεν είναι ιδιαίτερα ευνοϊκοί για τους ίδιους, εφόσον δεν έχουν άλλη επιλογή. Όπως προαναφέρθηκε, σε πολλές περιπτώσεις, η οργάνωση της εργασίας και η πίεση που ασκείται στους εργαζομένους οδηγεί στην φθορά των εργασιακών σχέσεων και στην εκδήλωση αρνητικών, ανεπιθύμητων συμπεριφορών ή ακόμα και σε παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, που αποτελεί ένα φαινόμενο το οποίο εκφράζει τις σχέσεις εξουσίας και την φθορά των εργασιακών σχέσεων και της συνεργασίας.

Όπως επισημάνθηκε στο κεφάλαιο για την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, το αποτέλεσμα της εκδήλωσης ανεπιθύμητων συμπεριφορών και των συγκρούσεων

είναι η υπερίσχυση του ιεραρχικά ανώτερου, λόγω της δύναμης και των μέσων που κατέχει για την δημιουργία εκφοβιστικού κλίματος που θα οδηγήσει τους εργαζομένους σε συμβιβασμό.

Παρά την θέσπιση διατάξεων για την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την προσπάθεια για την προστασία τους, παρατηρείται η συνέχιση τέτοιου είδους φαινομένων κατάχρησης εξουσίας στον εργασιακό χώρο. Συνεπώς, η ποιότητα στην εργασία, η εργασιακή ικανοποίηση και η διαμόρφωση σχέσεων στον εργασιακό χώρο εξαρτώνται κυρίως από την έλλογη χρήση της δύναμης και της εξουσίας από όσους την κατέχουν.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ :

Βιβλία :

1. ΑΝΤΩΝΟΠΟΥΛΟΥ Μ. Ν. *Θεωρία και ιδεολογία στην σκέψη των κλασικών της κοινωνιολογίας*, Αθήνα : ΠΑΠΑΖΗΣΗ, 1991
2. ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ Β. ΠΑΠΑΘΕΟΔΩΡΟΥ Θ. *Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία*, Αθήνα : ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, 2006
3. ΓΙΑΝΝΟΥΛΕΑΣ Μ. Π. *Συμπεριφορά και διαπροσωπική επικοινωνία στον εργασιακό χώρο*, Αθήνα : ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ, 1998
4. ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ Κ. ΑΘ. *Μέθοδοι και τεχνικές παρακίνησης των εργαζομένων στην πράξη*, Αθήνα : ΓΑΛΑΙΟΣ, 1991
5. ΕΥΓΑΓΓΕΛΟΥ ΔΡ. ΘΕΟΔΩΡΑΤΟΥ Φ. *Εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα : ΑΘ. ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ, 1999
6. ΙΟΡΔΑΝΟΓΛΟΥ Δ. *Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις, Νέες τάσεις και πρακτικές*, Αθήνα: ΚΡΙΤΙΚΗ, 2008
7. ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ Α. ΔΕΝΔΡΙΝΟΣ Γ. *Ενέλικτη εργασία : Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, Αθήνα : ΚΕΡΚΥΡΑ, 2004
8. ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ Α. ΜΟΥΡΙΚΗ Α. *Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*, Αθήνα : GUTENBERG 1996
9. ΜΑΡΚΟΒΙΤΣ Γ. *Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, Παρακίνηση, Εξουσία, Θεσσαλονίκη:UNIVERSITY STUDIO PRESS, 2002*
10. MARIE FRANCE HIRIGOYEN, *Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*, Αθήνα : ΠΑΤΑΚΗ, 2002
11. MARIE FRANCE HIRIGOYEN, *Η ηθική παρενόχληση. Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή*, Αθήνα : ΠΑΤΑΚΗ, 2005
12. MIKE LEAT, ΚΟΥΖΗΣ Γ. ΚΟΥΤΡΟΥΚΗΣ Θ. *Εργασιακές σχέσεις - Μια επιστημονική προσέγγιση*, ΣΑΛΙΜΠΑ Ζ. (μετάφραση) Αθήνα : Κριτική, 2009
13. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ Ρ. *Η επικοινωνία στις οργανώσεις*, Αθήνα : ΚΡΙΤΙΚΗ, 1997
14. ΠΕΤΡΑΚΗ Γ. *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*, Αθήνα : GUTENBERG, 2007
15. ΡΑΪΜΟΝ ΑΡΟΝ, *Η εξέλιξη της κοινωνιολογικής σκέψης*, Τόμος Α' (ΜΟΝΤΕΣΚΙΕ, ΚΟΝΤ, ΜΑΡΧ, ΤΟΚΒΙΛ) Μ. ΛΥΚΟΥΔΗΣ (μετάφραση), Αθήνα : ΓΝΩΣΗ, 1994

16. ΡΑΪΜΟΝ ΑΡΟΝ, Η εξέλιξη της κοινωνιολογικής σκέψης, Τόμος Β' (ΝΤΥΡΚΕΜ, ΠΑΡΕΤΟ, ΒΕΜΠΕΡ) Μ. ΛΥΚΟΥΔΗΣ (μετάφραση), Αθήνα : ΓΝΩΣΗ, 1991
17. ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ Μ. *Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία*, Αθήνα : ΔΙΟΝΙΚΟΣ, 2009
18. ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ Π. *Ανθρώπινες σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον, Εισαγωγή στη σύγχρονη επιχειρησιακή ψυχολογία*, Αθήνα : Α. ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ, 1996
19. Τ. J. WATSON, *Κοινωνιολογία εργασία και βιομηχανία*, Ι. ΨΗΜΕΝΟΣ (επιμ.) Αθήνα : ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΑ 2005

Άρθρα σε συλλογικό τόμο :

1. ΑΔΑΜΑΚΗ Θ. *Γυναίκες και εργασία στην Ελλάδα*, ΛΙΜΠΥ ΤΑΤΑ ΑΡΣΕΛ-ΜΙΚΑ ΧΑΡΙΤΟΥ ΦΑΤΟΥΡΟΥ-ΘΕΟΔΩΡΑ ΑΔΑΜΑΚΗ (επιμ.) *Καταργώντας τα εμπόδια*. Αθήνα : ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ 2008
2. ΓΑΒΡΟΓΛΟΥ Σ. Π. *Ενεργητικότητα, Γνώση και Ποιότητα της εργασίας*, ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ Χ. ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ Μ. (επιμ.), *Εργασία και κοινωνία-Διεπιστημονικές προσεγγίσεις* Αθήνα : ΔΙΟΝΙΚΟΣ 2010
3. ΓΑΒΡΟΓΛΟΥ Σ. Π. *Εργασία και ενεργητικότητα : Τάσεις της αγοράς και αποτιμήσεις των εργαζομένων*, ΝΑΞΑΚΗΣ Χ. ΧΛΕΤΣΟΣ Μ. (επιμ.) *Το μέλλον της εργασίας*, Αθήνα : Πατάκη, 2005
4. DANIELE KERGOAT, *Κοινωνικές σχέσεις και έμφυλος καταμερισμός εργασίας*, MARGARET MARUANI (επιμ.) *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, Τι γνωρίζουμε σήμερα*, Αθήνα : ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ, 2006
5. DANIELE MEULDERS - MARGARET MARUANI, *Ανεργία, υποαπασχόληση και επισφαλής εργασία*, MARGARET MARUANI (επιμ.) *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, Τι γνωρίζουμε σήμερα*, Αθήνα : ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ, 2006
6. JACQUELINE LAUFER, *Η επαγγελματική ισότητα*, MARGARET MARUANI (επιμ.) *Γυναίκες, Φύλο, Κοινωνίες, Τι γνωρίζουμε σήμερα*, Αθήνα : ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ, 2006
7. ΖΑΜΠΑΡΛΟΥΚΟΥ Σ. *Σύγχρονοι μετασχηματισμοί στη δομή της απασχόλησης και στην οργάνωση της εργασίας. Μια συγκριτική προσέγγιση*, ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ Χ.

- ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ Μ. (επιμ.), *Εργασία και κοινωνία-Διεπιστημονικές προσεγγίσεις*, Αθήνα : ΔΙΟΝΙΚΟΣ 2010
8. ΚΑΛΛΙΝΙΚΟΣ Γ. *Εργασία, Ανθρώπινος παράγων και οργανωσιακές μορφές : Μια ανατομία των σύγχρονων εξελίξεων*, ΝΑΞΑΚΗΣ Χ. ΧΛΕΤΣΟΣ Μ. (επιμ.) *Το μέλλον της εργασίας* Αθήνα : Πατάκη, 2005
 9. ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ Χ. «*Βία και παρενόχληση στους χώρους εργασίας*» στο Παπαγεωργίου Γ.(επιμ.) *Έμφυλοι μετασχηματισμοί, Πανεπιστήμιο Κρήτης*, 2007
 10. ΛΥΜΠΕΡΑΚΗ Α. *Τεχνολογία και Εργασία: Μια δύσκολη αμφίδρομη σχέση*, ΝΑΞΑΚΗΣ Χ. ΧΛΕΤΣΟΣ Μ. (επιμ.) *Το μέλλον της εργασίας*, Αθήνα : Πατάκη, 2005
 11. MARK LORIOU, *Νόημα και αναγνώριση στον εργασιακό τομέα*, ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ Χ. ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ Μ. (επιμ.), *Εργασία και κοινωνία-Διεπιστημονικές προσεγγίσεις* Αθήνα : ΔΙΟΝΙΚΟΣ 2010
 12. ΡΩΜΑΝΟΣ Β. *Εργασία και χειραφέτηση : Marx και Arendt*, ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ Χ. ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ Μ. (επιμ.), *Εργασία και κοινωνία-Διεπιστημονικές προσεγγίσεις* Αθήνα : ΔΙΟΝΙΚΟΣ 2010
 13. ΧΛΕΤΣΟΣ Μ. *Κοινωνική προστασία και εργασία : Παρελθόν-Παρόν και Μέλλον*, ΝΑΞΑΚΗΣ Χ. ΧΛΕΤΣΟΣ Μ. (επιμ.) *Το μέλλον της εργασίας* Αθήνα : Πατάκη, 2005

Ιστοσελίδες :

1. *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης*, <http://wiki.eurobalance-wlb.eu/tiki-index.php?page=%CE%95%CF%85%CE%AD%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CF%84%CE%B5%CF%82%20%CE%9C%CE%BF%CF%81%CF%86%CE%AD%CF%82%20%CE%91%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82> (τελευταία πρόσβαση 9/7/12)
2. *Θεωρία του Maslow*, <http://marketing-lexicon.pblogs.gr/2007/01/thewria-toy-maslow.html> (τελευταία πρόσβαση 10/6/12)
3. *Θεωρία χ και Θεωρία γ* http://www.aueb.gr/users/ladopoulos/Download/Down_B_etos/theory%20x%20y.pdf (τελευταία πρόσβαση 10/6/12)

4. ΜΑΡΙΑ ΠΛΑΤΣΙΔΟΥ & ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΓΩΝΙΔΑ, *Θεωρίες κινήτρων στον εργασιακό χώρο*,
<http://users.uom.gr/~platsidu/%C8%E5%F9%F1%DF%E5%F2%20%EA%E9%ED%DE%F4%F1%F9%ED%20%F3%F4%EF%ED%20%E5%F1%E3%E1%F3%E9%E1%EA%FC%20%F7%FE%F1%EF.pdf> (τελευταία πρόσβαση 20/5/12)
5. ΠΑΠΑΝΗΣ Ε. 24/8/11, *Συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο- Επικοινωνία στο χώρο εργασίας* http://epapanis.blogspot.com/2011/08/blog-post_24.html(τελευταία πρόσβαση 4/5/12)
6. Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας
<http://woman.pathfinder.gr/relations/1467555.html> (τελευταία πρόσβαση 26/5/12)
7. Συμεωνίδου Ε. – Καστανίδου, *Η Σεξουαλική Παρενόχληση στο Ελληνικό Ποινικό Δίκαιο*,
https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:8dJaQlXy0GwJ:www.intellectum.org/articles/issues/intellectum3/ITL03P015025_Seksoualiki_parenoxlisi.pdf+&hl=el&gl=gr&pid=bl&srcid=ADGEESi77AwmnomiEqCJEMbW5DJYTvnMPjQhdPB83kpw0YySIO8HNHfGINGPYkz3PWn5AQpAOpCF5bpTWgpEwR8Ej3zVYUoYeoL94EYi33ZcEjLwIGdEgN0tdKZvMApE_CMGHn2h8I&sig=AHIEtbS35t201RqoolzNYZG52UMyBdes8g (τελευταία πρόσβαση 26/5/12)
8. Π. ΦΙΤΣΙΟΥ, 25-29/5/2011 *Βία ενάντια στις γυναίκες στην εργασία. Ας μιλήσουμε για αυτό! Οι συνέπειες στην ψυχική υγεία των γυναικών εξαιτίας της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία* www.ekpse.gr (τελευταία πρόσβαση 26/5/12)

П А Р А П Т Н М А Т А

Συμπεριφορές που αποτελούν παρενόχληση στον εργασιακό χώρο

A) Προσβολές στην δυνατότητα έκφρασης

- περιορισμός της δυνατότητας έκφρασης
- διαρκής διακοπή κατά την ομιλία
- η δυνατότητα έκφρασης εμποδίζεται από τους συναδέλφους
- γιουχάισμα ή κατσάδιασμα
- διαρκής κριτική για την δουλειά κάποιου
- διαρκής κριτική για την ιδιωτική ζωή κάποιου
- απειλητικά τηλεφωνήματα
- λεκτικές απειλές
- απειλητικά μηνύματα
- άρνηση επαφής μέσω απαξιωτικών βαμμάτων ή κινήσεων
- άρνηση επαφής μέσω εισηγήσεων χωρίς να διατυπωθεί τίποτα άμεσα

B) Προσβολές των κοινωνικών σχέσεων

- το εμπλεκόμενο άτομο αγνοείται
- δεν επιτρέπεται στο εμπλεκόμενο άτομο να εκφρασθεί
- μεταφορά σε δωμάτιο απομονωμένο από συναδέλφους
- δεν επιτρέπεται στους συναδέλφους να ομιλούν στο εμπλεκόμενο άτομο
- αδιαφορία από τους συναδέλφους

Γ) Επενέργειες στην κοινωνική φήμη

- διασπορά κακόφημων σχολίων για το εμπλεκόμενο άτομο
- διάδοση φημών για τον/την εμπλεκόμενο/νη
- το εμπλεκόμενο άτομο παρουσιάζεται ως γελοίο
- διατύπωση υποψιών ότι κάποιος είναι ψυχολογικά ασθενής
- προσπάθεια εξαναγκασμού προς κάποιον να εξετασθεί ψυχιατρικά
- χλευασμός για ένα μειονέκτημα
- μίμηση βαδίσματος, φωνής ή κινήσεων ώστε κάποιος να φαίνεται γελοίος
- προσβολές κατά των πολιτικών ή θρησκευτικών απόψεων του ατόμου
- λοιδορία της προσωπικής ζωής του ατόμου
- λοιδορία της εθνικότητας κάποιου
- το εμπλεκόμενο άτομο εξαναγκάζεται να επιτελέσει έργο που προσβάλλει την αυτοπεποίθησή του
- η προσφορά εργασίας κρίνεται με επίπλαστο ή προσβλητικό τρόπο
- οι αποφάσεις αμφισβητούνται

- το εμπλεκόμενο άτομο υπόκειται σε ανήθικη κακομεταχείριση ή άλλες υποτιμητικές εκφράσεις
- το εμπλεκόμενο άτομο υπόκειται σε σεξουαλικές προσεγγίσεις ή προτάσεις

Δ) Προσβολές στην ποιότητα της απασχόλησης και της ζωής

- δεν ανατίθενται καθήκοντα
- αφαιρούνται καθήκοντα από το άτομο ώστε να μην μπορεί να έχει στοχοθεσία
- ανάθεση άχρηστων λειτουργικά εργασιών
- ανάθεση καθηκόντων που δεν αντιστοιχούν στα προσόντα του/της
- το εμπλεκόμενο άτομο αναλαμβάνει διαρκώς νέα καθήκοντα
- το εμπλεκόμενο άτομο αναλαμβάνει προσβλητικά εργασιακά καθήκοντα
- ανάθεση καθηκόντων στο εμπλεκόμενο άτομο που υπερβαίνουν τα προσόντα του με σκοπό να συναινέσει για την φήμη του

Ε) Σωματικές προσβολές με συνέπειες στην υγεία

- εξαναγκασμός πραγματοποίησης ανθυγιεινών εργασιών
- απειλή χρήσης φυσικής δύναμης
- εφαρμογή άμεσης πίεσης ώστε το εμπλεκόμενο άτομο ``να πάρει ένα μάθημα``
- σωματική κακομεταχείριση
- πρόκληση ζημιών με σκοπό την βλάβη του εμπλεκόμενου ατόμου
- πρόκληση βλάβης στο σπίτι ή στο μέρος εργασίας
- σεξουαλικά αγγίγματα

ΝΟΜΟΣ 3896/2010 (ΦΕΚ Α΄ 207/08.12.2010)

Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Άρθρο 1

Σκοπός

(Άρθρο 1 της Οδηγίας)

Σκοπός του παρόντος νόμου είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση («vocational training»), β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

Άρθρο 2

Ορισμοί

(Άρθρο 2 παράγραφος 1 της Οδηγίας)

Για την εφαρμογή του παρόντος νόμου, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α. «άμεση διάκριση»: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,

β. «έμμεση διάκριση»: όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία,

γ. «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

δ. «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

ε. «αμοιβή»: οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου,

στ. «επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης»: συστήματα που δεν διέπονται από την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης (ΕΕΛ 6 της 10.1.1979), και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή

αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως του αν η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική.

Άρθρο 3

Αρχή ίσης μεταχείρισης – Απαγόρευση διακρίσεων

(Άρθρο 2 παρ. 2 της Οδηγίας)

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις.
2. α) Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται.
β) Διάκριση λόγω φύλου συνιστά, επίσης, οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου.
3. Η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου.
4. Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των προεδρικών διαταγμάτων 176/1997 (ΦΕΚ 150 Α'), 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α') και του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α').

ΤΙΤΛΟΣ ΙΙ

ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ

Άρθρο 4

Απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις αμοιβές

(Άρθρο 4 της Οδηγίας)

1. Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.
2. α) Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.
β) Κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού που συνδέονται με τη μισθολογική εξέλιξή του, πρέπει να τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να μην επιτρέπεται διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Άρθρο 5

Πεδίο εφαρμογής

(Άρθρα 6, 7 και 8 της Οδηγίας)

1. Πρόσωπα

Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου εφαρμόζονται στον ενεργό πληθυσμό, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολούμενων, των εργαζόμενων των οποίων η δραστηριότητα διακόπτεται λόγω ασθένειας, μητρότητας, ατυχήματος ή μη ηθελμένης ανεργίας και των προσώπων που αναζητούν εργασία, στους συνταξιούχους και στους αναπήρους εργαζομένους, καθώς και στους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα, σύμφωνα με το εσωτερικό δίκαιο ή/και την πρακτική.

2. Καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής

α) Στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που εξασφαλίζουν προστασία κατά των κινδύνων ασθένειας, αναπηρίας, γήρατος, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης πρόωρης συνταξιοδότησης, εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας, καθώς και ανεργίας.

β) Στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που προβλέπουν άλλες κοινωνικές παροχές σε είδος ή σε χρήμα και ιδίως παροχές επιζώντων και οικογενειακές παροχές, εφόσον οι παροχές αυτές προορίζονται για μισθωτούς και επομένως αποτελούν οφέλη που παρέχονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχόλησης αυτού.

3. Εξαιρέσεις από το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής

3.1. Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου δεν εφαρμόζονται:

α. στις ατομικές συμβάσεις των αυτοαπασχολούμενων,

β. στα συστήματα των αυτοαπασχολούμενων που έχουν μόνο ένα μέλος,

γ. στις ασφαλιστήριες συμβάσεις στις οποίες δεν μετέχει ο εργοδότης, στην περίπτωση των μισθωτών,

δ. στις προαιρετικές διατάξεις επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης που προσφέρονται ατομικά στους μετέχοντες για να εξασφαλίσουν:

- είτε συμπληρωματικές παροχές

- είτε την επιλογή ημερομηνίας έναρξης των κανονικών παροχών των αυτοαπασχολούμενων ή την επιλογή μεταξύ πολλών παροχών,

ε. στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης στα οποία οι παροχές χρηματοδοτούνται από εισφορές που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι σε εθελοντική βάση.

3.2. Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου δεν εμποδίζουν τον εργοδότη να χορηγήσει συμπληρωματικό ποσό σύνταξης σε άτομα τα οποία έχουν ήδη συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης όσον αφορά τη χορήγηση σύνταξης δυνάμει επαγγελματικού συστήματος, αλλά τα οποία δεν έχουν ακόμη συμπληρώσει το προβλεπόμενο όριο ηλικίας για τη χορήγηση σύνταξης από το εκ του νόμου σύστημα, με σκοπό την εξίσωση ή την προσέγγιση του ποσού των συνολικών παροχών που καταβάλλεται στα άτομα αυτά με το ποσό που καταβάλλεται σε ετερόφυλα άτομα τα οποία βρίσκονται στην ίδια κατάσταση και έχουν ήδη συμπληρώσει την ηλικία για συνταξιοδότηση από το εκ του νόμου σύστημα, έως ότου οι δικαιούχοι του συμπληρωματικού ποσού συμπληρώσουν το προβλεπόμενο από το εκ του νόμου σύστημα όριο ηλικίας.

Άρθρο 6

Έκταση της απαγόρευσης

(Άρθρο 5 της Οδηγίας)

Υπό τους όρους που καθορίζονται στις ακόλουθες διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου, απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ιδίως σε συσχετισμό με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση, όσον αφορά:

- το πεδίο εφαρμογής των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και τους όρους της υπαγωγής στα συστήματα αυτά,
- την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών,
- τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευόμενων προσώπων, καθώς και τις προϋποθέσεις διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος παροχών.

Άρθρο 7

Περιπτώσεις διακρίσεων

(Άρθρο 9 της Οδηγίας)

1. Αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης διατάξεις που βασίζονται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, ιδίως σε σχέση με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση, προκειμένου:

α) να προσδιορίσουν τα πρόσωπα που δικαιούνται να συμμετέχουν σε επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης,

β) να καθορίσουν τον υποχρεωτικό ή προαιρετικό χαρακτήρα της συμμετοχής σε ένα επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης,

γ) να διαμορφώσουν διαφορετικούς κανόνες σχετικά με την ηλικία εισόδου στο επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ή με την ελάχιστη διάρκεια της απασχόλησης ή της υπαγωγής στο επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, για τη λήψη παροχών από το σύστημα αυτό,

δ) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στα στοιχεία η) και θ)ββ, για την απόδοση των εισφορών όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από το επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης χωρίς να έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις που θα του εξασφάλιζαν μεταγενέστερο δικαίωμα για τις μακροπρόθεσμες παροχές,

ε) να καθορίσουν διαφορετικές προϋποθέσεις για τη χορήγηση παροχών ή να τις περιορίσουν μόνο στους εργαζόμενους του ενός ή του άλλου φύλου,

στ) να επιβάλουν διαφορετικά όρια ηλικίας για τη συνταξιοδότηση,

ζ) να διακόψουν τη διατήρηση ή την απόκτηση δικαιωμάτων κατά τη διάρκεια των αδειών λόγω μητρότητας ή για οικογενειακούς λόγους, οι οποίες ορίζονται με νόμο ή με σύμβαση και κατά τις οποίες καταβάλλονται αποδοχές από τον εργοδότη,

η) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις παροχές, εκτός εάν αυτό είναι αναγκαίο προκειμένου να ληφθούν υπόψη αναλογιστικά στοιχεία υπολογισμού, τα οποία είναι διαφορετικά για τα δύο φύλα, στην περίπτωση συστημάτων καθορισμένων εισφορών.

Στην περίπτωση επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης καθορισμένων παροχών τα οποία χρηματοδοτούνται με κεφαλαιοποίηση, ορισμένα στοιχεία μπορεί να είναι άνισα, στο βαθμό που η ανισότητα των ποσών οφείλεται στις συνέπειες της χρησιμοποίησης διαφορετικών αναλογιστικών συντελεστών σύμφωνα με το φύλο κατά την εφαρμογή της χρηματοδότησης του επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης,

θ) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα:

αα. για τις εισφορές των εργαζόμενων,

ββ. για τις εισφορές των εργοδοτών εκτός από:

- την περίπτωση επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης καθορισμένων εισφορών εάν στόχος είναι η εξίσωση ή η προσέγγιση των τελικών παροχών των δύο φύλων,

- την περίπτωση επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης καθορισμένων παροχών, χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση, εφόσον οι εργοδοτικές εισφορές προορίζονται να συμπληρώσουν το χρηματικό ποσό το οποίο είναι απαραίτητο για να καλυφθεί το κόστος των καθορισμένων αυτών παροχών,

ι) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες ή κανόνες που εφαρμόζονται μόνο για τους εργαζόμενους συγκεκριμένου φύλου, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στα στοιχεία η) και θ)ββ όσον αφορά την εξασφάλιση ή τη διατήρηση του δικαιώματος για μεταγενέστερες παροχές, όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από το επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

2. Στις περιπτώσεις που η χορήγηση των παροχών που απορρέουν από το παρόν κεφάλαιο επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια των οργάνων διαχείρισης του επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, τα όργανα αυτά πρέπει να τηρούν την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 8

Εφαρμογή ως προς τους αυτοαπασχολούμενους

(Άρθρα 10 και 11 της Οδηγίας)

1. Από 1.1.1993 παύουν να ισχύουν διατάξεις των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης των αυτοαπασχολούμενων οι οποίες αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

2. Δικαιώματα και υποχρεώσεις που συνδέονται με περίοδο υπαγωγής σε επαγγελματικό σύστημα αυτοαπασχολούμενων χρονικώς προγενέστερη της 1.1.1993, εξακολουθούν να διέπονται από τις διατάξεις του συστήματος που ίσχυε κατά την περίοδο εκείνη.

3. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης των αυτοαπασχολούμενων ως προς τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησης για τη χορήγηση συντάξεων γήρατος ή αποχώρησης, καθώς και τις συνέπειες που είναι δυνατόν να προκύψουν για άλλες παροχές, αναβάλλεται μέχρι την ημερομηνία κατά την οποία η ίση μεταχείριση θα επιτευχθεί στα εκ του νόμου συστήματα.

4. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης των αυτοαπασχολούμενων ως προς τη σύνταξη επιζώντων ισχύει από 5.1.1999.

5. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης των αυτοαπασχολούμενων στις περιπτώσεις εφαρμογής του στοιχείου θ)ββ του άρθρου 8 ισχύει από 1.1.1999.

Άρθρο 9

Αναδρομική εφαρμογή ως προς τους μισθωτούς

(Άρθρο 12 της Οδηγίας)

Οι διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου όσον αφορά τους μισθωτούς εφαρμόζονται σε όλες τις παροχές που οφείλονται σε σχέση με περιόδους απασχόλησης μεταγενέστερες της 17ης Μαΐου 1990 και ισχύουν αναδρομικά από την ημερομηνία αυτή, με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των εργαζομένων ή των εξ αυτών ελκόντων δικαιώματα, οι οποίοι πριν από την ημερομηνία αυτή είχαν ασκήσει τα προβλεπόμενα στην ισχύουσα νομοθεσία ένδικα μέσα. Στην περίπτωση αυτή, οι διατάξεις του

παρόντος νόμου ισχύουν αναδρομικά από 1.1.1981 και καλύπτουν όλες τις παροχές που οφείλονται σε σχέση με περιόδους απασχόλησης μεταγενέστερες της ημερομηνίας αυτής.

Άρθρο 10

Μεταβλητή ηλικία συνταξιοδότησης

(Άρθρο 13 της Οδηγίας)

Οι περιπτώσεις όπου άνδρες και γυναίκες έχουν τη δυνατότητα μεταβλητής ηλικίας συνταξιοδότησης υπό τους ίδιους όρους, δεν θεωρούνται ασύμβατες με τον παρόντα νόμο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 11

Πρόσβαση στην απασχόληση – Όροι πρόσληψης

(Άρθρο 14 παρ. 1 περ. α΄ της Οδηγίας)

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας.

2. Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών.

Άρθρο 12

Συνθήκες και όροι απασχόλησης Επαγγελματική εξέλιξη

(Άρθρο 14 παρ. 1 περ. γ΄ της Οδηγίας)

Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού.

Άρθρο 13

Επαγγελματικός προσανατολισμός και επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση

(Άρθρο 14 παρ. 1 περ. β΄ της Οδηγίας)

Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά:

α) στην πρόσβαση στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και επαναπροσανατολισμού κάθε τύπου και βαθμίδας, επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, μαθητείας, μετεκπαίδευσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, λαϊκής επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων που συντελούν στην πνευματική, οικονομική και κοινωνική τους εξέλιξη και ανάπτυξη, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής ή εργασιακής εμπειρίας και της δοκιμαστικής υπηρεσίας,

β) στον καθορισμό των προϋποθέσεων και στη συμμετοχή σε εξετάσεις απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων τίτλων ή αδειών ασκήσεως επαγγέλματος, καθώς και στη χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή σπουδαστικών ή άλλων συναφών ευεργετημάτων.

Άρθρο 14

Λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως – Προστασία έναντι αντιποίνων

(Άρθρο 14 παρ. 1 περ. γ' και άρθρο 24 της Οδηγίας)

Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση: α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 2, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη, ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση, σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά καταρτιζόμενου, ή εκπροσώπου του, στο χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του παρόντος νόμου.

Άρθρο 15

Συμμετοχή σε σωματεία και ενώσεις

(Άρθρο 14 παρ. 1 περ. δ' της Οδηγίας)

Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης όσον αφορά στην ιδιότητα του μέλους ή στη συμμετοχή σε σωματεία ή ενώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιοδήποτε επαγγελματικό σωματείο, περιλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοια σωματεία ή ενώσεις. Επιτρέπεται η διατήρηση ή ίδρυση οργανώσεων προσώπων του ενός μόνο φύλου, εφόσον κύριος σκοπός τους είναι η προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 16

Επιστροφή στην εργασία μετά από άδεια μητρότητας

(Άρθρο 15 της Οδηγίας)

Η εργαζόμενη που έχει λάβει την εκάστοτε ισχύουσα άδεια μητρότητας ή την ειδική άδεια του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α') δικαιούται, μετά το πέρας των αδειών αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΜΕΤΡΑ ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΝΟΜΟΘΕΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΩΝ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Άρθρο 17

Πεδίο εφαρμογής

Οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, καθώς και στον ιδιωτικό τομέα, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της σύμβασης έργου και της έμμισθης εντολής, και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών, στα άτομα που ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα, καθώς και στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση. Οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται επίσης στα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιοδήποτε είδους και μορφής.

Άρθρο 18

Διάκριση λόγω γονικής άδειας ανατροφής και υιοθεσίας

Πέρα από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 3 παράγραφοι 2 έως 4 του παρόντος νόμου, συνιστά διάκριση και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γονέων λόγω άδειας ανατροφής, φροντίδας, υιοθεσίας ή αναδοχής παιδιού.

Άρθρο 19

Θετικά μέτρα

(Άρθρο 3 της Οδηγίας)

Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών ή θετικών μέτρων με σκοπό την εξάλειψη τυχόν υφιστάμενων διακρίσεων εις βάρος του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου και την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας στους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις διατάξεις του πρώτου μέρους.

Άρθρο 20

Προστασία μητρότητας, πατρότητας και οικογενειακής ζωής

1. Δεν θίγονται με τον παρόντα νόμο ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας ή την προστασία της πατρότητας ή την προστασία της οικογενειακής ζωής.
2. Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Σε εργασίες όπου για την πρόσληψη απαιτείται η προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, η έγκυος προσλαμβάνεται χωρίς την ιατρική αυτή βεβαίωση, εφόσον οι ιατρικές εξετάσεις που απαιτούνται είναι επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου. Στην περίπτωση αυτή, η προσκόμιση της ιατρικής βεβαίωσης γίνεται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, με την επιφύλαξη των διατάξεων του π.δ. 176/1997 (ΦΕΚ 150 Α΄) και του π.δ. 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α΄).
3. Η προστασία του άρθρου 16 του παρόντος νόμου ισχύει και για τους εργαζόμενους που κάνουν χρήση οποιασδήποτε αδειάς, η οποία προβλέπεται για τη γέννηση, ανατροφή ή υιοθεσία παιδιού.
4. Οι ρυθμίσεις του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α΄), επεκτείνονται και ισχύουν για τρεις επιπλέον μήνες στην περίπτωση χρήσης της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α΄).
5. Τα άρθρα 7 και 9 του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α΄), όπως ισχύουν, έχουν εφαρμογή και στους μερικώς απασχολούμενους.

Άρθρο 21

Δικαιούχοι επιδόματος γάμου και παιδιών

1. α) Δικαιούχος του επιδόματος γάμου είναι κάθε εργαζόμενος σύζυγος, χήρος ή διαζευγμένος, καθώς και ο άγαμος γονέας, ανεξαρτήτως φύλου.

β) Δικαιούχος του επιδόματος παιδιών είναι κάθε εργαζόμενος γονέας, φυσικός ή θετός, ή εκείνος στον οποίο έχει ανατεθεί η επιμέλεια του παιδιού με δικαστική απόφαση.

γ) Οι ρυθμίσεις της παρούσας παραγράφου δεν θίγουν τις προϋποθέσεις χορήγησης των ανωτέρω επιδομάτων που δεν συνδέονται με το φύλο του εργαζόμενου, τα οποία κατά τα λοιπά χορηγούνται με βάση τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις. Επίσης, οι ρυθμίσεις της παρούσας παραγράφου δεν επεκτείνονται επί των προϋποθέσεων χορήγησης της οικογενειακής παροχής των υπαλλήλων του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α., η οποία εξακολουθεί να χορηγείται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 11 του ν. 3205/2003 (ΦΕΚ 297 Α'), όπως κάθε φορά ισχύουν.

2. Το εδάφιο δ' της παρ. 4 του άρθρου 3 του από 20/23.12.1959 β.δ. (ΦΕΚ 279 Α'), όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής:

«δ) Αν η επιμέλεια των παιδιών έχει ανατεθεί με δικαστική απόφαση σε τρίτο πρόσωπο, το επίδομα καταβάλλεται στο τρίτο αυτό πρόσωπο, έστω και αν δεν εργάζεται.»

Άρθρο 22

Έννομη προστασία

(Άρθρο 17 της Οδηγίας)

1. Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μη τήρηση των διατάξεων του παρόντος νόμου, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι σημειώθηκε η διάκριση, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας, καθώς και δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών διαμεσολάβησης από το φορέα του άρθρου 25 του παρόντος νόμου. Η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών δεν επηρεάζει τις προβλεπόμενες προθεσμίες δικαστικής και διοικητικής προσφυγής.

2. Νομικά πρόσωπα και ενώσεις προσώπων που δικαιολογούν σχετικό έννομο συμφέρον μπορούν, κατόπιν συναίνεσης του θιγόμενου από παραβάσεις του παρόντος νόμου, να ασκούν στο όνομά του προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών ή δικαστικών αρχών. Μπορούν επίσης να παρεμβαίνουν προς υπεράσπισή του ενώπιον των διοικητικών ή δικαστικών αρχών.

Άρθρο 23

Αστικές, διοικητικές και ποινικές κυρώσεις

(Άρθρα 18 και 25 της Οδηγίας)

1. Η παραβίαση της κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου γεννά, εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη.

Στο άρθρο 663 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας προστίθεται περίπτωση β ως εξής:

«β) όλες οι διαφορές μεταξύ ιδιωτών από την παραβίαση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όπως αυτή κατοχυρώνεται στην κείμενη νομοθεσία που ενσωμάτωσε την οδηγία 2006/54/EK στην ελληνική έννομη τάξη.»

2. Η παραβίαση της κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης ή από τον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπρόσωπο ή προστηθέντα υπ' αυτών, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή κατά τη διάρκεια, λειτουργία,

εξέλιξη ή λύση αυτής, συνιστά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και κατά την έννοια του άρθρου 16 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α'), για την οποία επιβάλλονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο αυτό διοικητικές κυρώσεις σύμφωνα με τα κριτήρια της παραγράφου 3 αυτού, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

3. Στην παράγραφο 1 του άρθρου 107 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. που κυρώθηκε με το ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26 Α') προστίθεται περίπτωση κδ' ως εξής:

«κδ) η παραβίαση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία που ενσωμάτωσε την οδηγία 2006/54/ΕΚ στην ελληνική έννομη τάξη.»

4. Στο άρθρο 337 του Ποινικού Κώδικα προστίθεται παράγραφος 5 ως εξής:

«5. Όποιος τελεί την πράξη της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού, εκμεταλλευόμενος την εργασιακή θέση του παθόντος ή τη θέση προσώπου που έχει ενταχθεί σε διαδικασία αναζήτησης θέσης εργασίας διώκεται κατ' έγκληση και τιμωρείται με φυλάκιση από έξι (6) μήνες μέχρι τρία (3) έτη και με χρηματική ποινή τουλάχιστον χιλίων (1.000) ευρώ.»

Άρθρο 24

Βάρος απόδειξης

(Άρθρο 19 της Οδηγίας)

1. Όταν ένα πρόσωπο που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, κατά τις ανωτέρω διατάξεις, και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, γεγονότα ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση κατά την έννοια του παρόντος νόμου, ο καθ' ου φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή, ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η ανωτέρω ρύθμιση δεν ισχύει στην ποινική διαδικασία.

2. Η παράγραφος 1 εφαρμόζεται επίσης στις περιπτώσεις που τίθεται ζήτημα άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου, οι οποίες εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, όπως ενσωματώθηκε ιδίως με τα προεδρικά διατάγματα 176/1997 (ΦΕΚ 50 Α') και 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α'), καθώς και της οδηγίας 96/34/ΕΚ, όπως ενσωματώθηκε ιδίως με τα άρθρα 5 και 6 του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153 Α'), 25 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α'), 53 παρ. 2 του ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26 Α'), 6 του π.δ. 193/1988 (ΦΕΚ 84 Α') και 8 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έτους 2003.

Άρθρο 25

Φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών

(Άρθρο 20 της Οδηγίας)

1. Φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος νόμου ορίζεται ο Συνήγορος του Πολίτη.

2. Στην παρ. 1 του άρθρου 1 του ν. 3094/2003 (ΦΕΚ 10 Α') προστίθεται τελευταίο εδάφιο ως εξής: «Ο Συνήγορος του Πολίτη ορίζεται φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής,

στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση, β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, κατ' εφαρμογή του άρθρου 20 της Οδηγίας 2006/54/EK.»

3. Το πρώτο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 3094/2003 αντικαθίσταται ως εξής:

«2. Ο Συνήγορος του Πολίτη επικουρείται από έξι Βοηθούς Συνηγόρους. Ο Συνήγορος του Πολίτη αναθέτει σε Βοηθούς Συνηγόρους την εκτέλεση των καθηκόντων του Συνηγόρου για το Παιδί, καθώς και την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, κατά την πρώτη παράγραφο του άρθρου αυτού.»

4. Στην παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003, προστίθεται προτελευταίο εδάφιο ως εξής:

«Φυσικά ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των τραπεζών, υπάγονται στην αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη για την εκπλήρωση της κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 1 αποστολής αυτού ως φορέα για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει της οδηγίας 2006/54/EK, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη.»

5. Όπου στα άρθρα 1 έως και 4 του ν. 3094/2003 αναφέρονται οι όροι «δημόσιες υπηρεσίες» ή «υπάλληλος», προστίθεται «και ιδιώτες/ιδιώτης, για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει της Οδηγίας 2006/54/EK, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη».

6. Το τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 αντικαθίσταται ως εξής:

«Δεν υπάγονται επίσης στην αρμοδιότητά του θέματα που αφορούν την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, καθώς και τις περιπτώσεις όπου ενεργεί ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, βάσει της Οδηγίας 2006/54/EK, όπως ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη.»

7. Στην παρ. 4 του άρθρου 3 του ν. 3094/2003 προστίθεται δεύτερο εδάφιο ως εξής:

«Όταν ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 1 του νόμου αυτού, επιλαμβάνεται υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων, δικαστικών ή εισαγγελικών αρχών, έως τη διεξαγωγή της πρώτης συζήτησης στο ακροατήριο ή την άσκηση ποινικής δίωξης ή έως ότου το αρμόδιο δικαστήριο ή η αρμόδια δικαστική αρχή αποφανθεί επί αιτήσεως παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας.»

8. Στο άρθρο 3 του ν. 3094/2003 προστίθεται παράγραφος 6 ως εξής:

«6. Στο πλαίσιο της κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 1 αποστολής του ως φορέα για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης

μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και πέραν των λοιπών κατά τον παρόντα νόμο αρμοδιοτήτων του, ο Συνήγορος του Πολίτη,

α) παρέχει συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων λόγω φύλου, διαμεσολαβώντας με κάθε πρόσφορο τρόπο για την αποκατάσταση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Εφόσον η διαμεσολάβηση αυτή δεν επιφέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα, ο Συνήγορος του Πολίτη διαβιβάζει το πόρισμά του στον καθ' ύλην αρμόδιο φορέα για την άσκηση της πειθαρχικής ή και κυρωτικής αρμοδιότητας, ο οποίος οφείλει να ενημερώσει περί αυτού τον Συνήγορο του Πολίτη.

β) διενεργεί έρευνα σύμφωνα με το άρθρο 4,

γ) δημοσιεύει ειδικές εκθέσεις για την εφαρμογή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, οι οποίες περιλαμβάνουν και εισηγήσεις μέτρων για την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου. Οι εκθέσεις αυτές κοινοποιούνται, πέραν των οριζομένων στο τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 5 του άρθρου 3 του παρόντος νόμου, στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και στη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης,

δ) διατυπώνει γνώμη, αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν ερωτήματος άλλης δημόσιας αρχής, ως προς την ερμηνεία διατάξεων του παρόντος νόμου,

ε) ανταλλάσσει πληροφορίες με ομόλογους φορείς των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και με αρμόδιους ευρωπαϊκούς οργανισμούς, όπως το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων που έχει συσταθεί με τον Κανονισμό (ΕΚ) 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Δεκεμβρίου 2006 (ΕΕ L 403) και

στ) συνεργάζεται με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις και τις μη κυβερνητικές οργανώσεις προς ενημέρωση και διάδοση των καλών πρακτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες στην απασχόληση, την εργασία και την εν γένει επαγγελματική δραστηριότητα και για τη διοργάνωση σχετικών επιμορφωτικών εκδηλώσεων.»

9. Τα εδάφια 6 έως 9 της παρ. 5 του άρθρου 4 του ν. 3094/2003 αντικαθίστανται ως εξής:

«Για την προάσπιση των δικαιωμάτων του παιδιού και για την παρακολούθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 1 του παρόντος, ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να ζητεί, με ειδικά αιτιολογημένο έγγραφό του, από ιδιώτη που κατονομάζεται στην αναφορά, έγγραφα ή άλλα στοιχεία για την υπόθεση. Τα στοιχεία αυτά παρέχονται εφόσον δεν παραβιάζεται η νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Στο πλαίσιο έρευνας για την προάσπιση των δικαιωμάτων του παιδιού, δεν μπορεί να αντιταχθεί στον Συνήγορο ο χαρακτηρισμός των αιτούμενων στοιχείων ως απορρήτων. Ο Συνήγορος του Πολίτη υποχρεούται να διασφαλίζει το προσωπικό και επαγγελματικό απόρρητο των ιδιωτών και να μη δημοσιοποιεί στοιχεία που μπορεί να καταστήσουν δυνατό τον προσδιορισμό τους. Αν ο ιδιώτης αρνείται να παράσχει τα παραπάνω στοιχεία, ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να ζητήσει τη συνδρομή δημόσιας υπηρεσίας ή επαγγελματικού συλλόγου κατά περίπτωση, καθώς και της εισαγγελικής αρχής.»

10. Καταγγελίες ή πληροφορίες που περιέρχονται σε δημόσια αρχή σχετικά με την εφαρμογή του παρόντος νόμου διαβιβάζονται από αυτήν στο Συνήγορο του Πολίτη. Όσον αφορά το πεδίο αρμοδιότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.), οι κατά τόπο Επιθεωρήσεις Εργασίας επιλαμβάνονται των παραπάνω καταγγελιών και ενημερώνουν άμεσα το Συνήγορο του Πολίτη, έχουν δε την υποχρέωση να του υποβάλουν τα αποτελέσματα των ενεργειών αρμοδιότητάς τους, επιφυλασσομένης, σε κάθε περίπτωση, της αρμοδιότητας του Συνηγόρου του Πολίτη προς ιδίαν έρευνα και διαμόρφωση του τελικού πορίσματος επί της καταγγελίας.

Άρθρο 26

Υποχρέωση πληροφόρησης και παροχής στοιχείων

(Άρθρα 26 και 30 της Οδηγίας)

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να ενημερώνουν τα μέλη τους για το περιεχόμενο του παρόντος νόμου και για τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή του και για την εξασφάλιση της αρχής της ισότητας αμοιβής και ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων.

2. Οι εργοδότες υποχρεούνται να διευκολύνουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στην ενημέρωση αυτή, που γίνεται είτε εγγράφως, σε πίνακες ανακοινώσεων που βρίσκονται στην επιχείρηση, είτε προφορικά είτε με διανομή εντύπων στους χώρους εργασίας, εκτός του χρόνου απασχόλησης, ή με άλλο πρόσφορο τρόπο.

3. Οι εργοδότες, καθώς και οι υπεύθυνοι για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, οφείλουν να προάγουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό. Για το σκοπό αυτόν λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής διάκρισης λόγω φύλου, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος και ιδίως για την πρόληψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά και ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και στην επαγγελματική, μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξη.

Οι εργοδότες οφείλουν να παρέχουν, σε τακτά χρονικά διαστήματα, τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζόμενους και στους εκπροσώπους τους, καθώς και στους αρμόδιους φορείς των άρθρων 25 και 28 του παρόντος νόμου, όταν οι πληροφορίες αυτές τους ζητούνται. Οι πληροφορίες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν στοιχεία για την αναλογία ανδρών και γυναικών στα διάφορα επίπεδα οργάνωσης του φορέα απασχόλησης, καθώς και για τα μέτρα που ενδεχομένως προτίθενται να λάβουν για τη βελτίωση της κατάστασης, σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

4. Οι υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης υποχρεούνται να παρέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στους εργαζομένους, ατομικά, κάθε πληροφορία και στοιχείο που αναφέρεται στα θέματα που ρυθμίζονται με τον παρόντα νόμο.

Άρθρο 27

Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας

1. Στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης λειτουργεί από 2.2.1984 Ειδικό Τμήμα «Ισότητας των Φύλων». Η λειτουργία του Τμήματος «Ισότητας των Φύλων» στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, η απαρτία και η θητεία των μελών διέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 25 του π.δ. 368/1989 (ΦΕΚ 163 Α') όπως ισχύουν.

Τα μέλη του Τμήματος, τακτικά και αναπληρωματικά, και ο γραμματέας του ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

2. Η παράγραφος 6 του άρθρου 25 του π.δ. 368/1989 αντικαθίσταται ως εξής:

«6. Το Τμήμα Ισότητας των Φύλων συγκροτείται από:

- α) τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ως Πρόεδρο, ο οποίος σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος αναπληρώνεται από τον Γενικό Διευθυντή Εργασίας,
 - β) έναν εκπρόσωπο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, με τον αναπληρωτή του,
 - γ) έναν ανώτερο υπάλληλο της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με τον αναπληρωτή του,
 - δ) έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων με τον αναπληρωτή του, όπως υποδεικνύεται από τους φορείς τους και
 - ε) έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών με τον αναπληρωτή του, όπως υποδεικνύεται από τους φορείς τους.
- Εισηγητής είναι ο κατά περίπτωση αρμόδιος υπάλληλος της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας, Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.»

3. Η παράγραφος 14 του άρθρου 25 του π.δ. 368/1989 αντικαθίσταται ως εξής:

«14. Στην αρμοδιότητα του Τμήματος Ισότητας των Φύλων ανήκει η γνωμοδότηση για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σε αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες.»

Άρθρο 28

Θέματα Υπηρεσιών Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και αρμοδιότητες αυτών

1. Τμήμα Ισότητας των Φύλων

α. Στη Διεύθυνση Όρων Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης λειτουργεί από 2.2.1984 Τμήμα «Ισότητας των Φύλων».

β. Η περίπτωση δ' της παρ. 2 του άρθρου 4 του π.δ. 368/1989 αντικαθίσταται ως εξής:

«δ) Τμήμα Ισότητας των Φύλων, στο οποίο ανήκουν:

αα) Η νομοθετική πρωτοβουλία και η επεξεργασία σχεδίων νόμων και κανονιστικών διοικητικών πράξεων που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και στην ισότητα ευκαιριών ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, στην προστασία της μητρότητας και στη συμφιλίωση επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου, σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

ββ) Η παρακολούθηση του διεθνούς και κοινοτικού δικαίου σχετικά με τα θέματα της ανωτέρω παραγράφου, σε συνεργασία με τους συναρμόδιους κάθε φορά φορείς.

Εκπρόσωπος του Τμήματος Ισότητας των Φύλων μετέχει στις ελληνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς επιτροπές και ομάδες εργασίας, σχετικά με τα αντικείμενα αρμοδιότητάς του.

γγ) Η παρακολούθηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, των διαιτητικών αποφάσεων, των εσωτερικών κανονισμών προσωπικού και των εν γένει πρακτικών στο χώρο εργασίας ως προς την

τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και την υιοθέτηση θετικών δράσεων στο πλαίσιο αυτής. Για το σκοπό αυτόν συνεργάζεται με κάθε αρμόδια Υπηρεσία συμπεριλαμβανομένων του Σ.Ε.Π.Ε. και του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), οι οποίες υποχρεούνται να αποστέλλουν σε αυτό όλα τα σχετικά στοιχεία, λαμβάνει δε υπόψη σχετικές απόψεις, πληροφορίες ή στοιχεία των κοινωνικών εταίρων.

δδ) Η συλλογή στοιχείων και στατιστικών δεδομένων για τη θέση των εργαζομένων και των δύο φύλων στην Ελλάδα και η παρακολούθηση της εφαρμογής ειδικών θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τα δύο φύλα και την εξάλειψη των ανισοτήτων στις εργασιακές σχέσεις.

εε) Η ενημέρωση σχετικά με τις «καλές πρακτικές» στα θέματα που ρυθμίζει ο παρών νόμος. Για το σκοπό αυτόν ζητούνται σχετικές πληροφορίες και στοιχεία από Δημόσιες Υπηρεσίες, Ανεξάρτητες Αρχές, Διαχειριστικές Αρχές κοινοτικών και άλλων πόρων ή από άλλον αρμόδιο φορέα.

στστ) Η ενημέρωση των εργοδοτών, των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών και των μη κυβερνητικών οργανώσεων που ασχολούνται με την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.»

2. Γραφεία Ισότητας των Φύλων

α. Σε όλες τις Επιθεωρήσεις Εργασίας (Διευθύνσεις, Τμήματα και Γραφεία) λειτουργούν από 2.2.1984 «Γραφεία Ισότητας των Φύλων».

β. Στο άρθρο 9 του π.δ. 136/1999 (ΦΕΚ 134 Α') προστίθεται παράγραφος 3 ως εξής:

«3. Γραφείο Ισότητας των Φύλων: (μη αυτοτελές)

α) Ενημέρωση και συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη, σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 8 περ. α' και 11 του άρθρου 25.

β) Ενημέρωση του Τμήματος Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για θέματα του παρόντος νόμου.

γ) Συνεργασία με το Τμήμα Ισότητας των Φύλων της Διεύθυνσης Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, τον Συνήγορο του Πολίτη και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, για την ενημέρωση και για την εφαρμογή από τους Κοινωνικούς Επιθεωρητές Εργασίας των ρυθμίσεων του παρόντος. Για το σκοπό αυτόν τα σχετικά στατιστικά στοιχεία τηρούνται ανά φύλο.

Ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης ορίζει τον υπεύθυνο του Γραφείου Ισότητας των Φύλων.»

3. Μονάδα Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης Το εδάφιο β' της παρ. 4 του άρθρου 2 του ν. 2874/ 2000 (ΦΕΚ 286 Α') αντικαθίσταται ως ακολούθως: «Η Μονάδα Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης έχει ως έργο την παρακολούθηση των πολιτικών απασχόλησης, κοινωνικής ασφάλισης και ισότητας των φύλων και την κατάρτιση μελετών και εκθέσεων για τα θέματα αυτά και γενικώς την επιστημονική και γραμματειακή υποστήριξη του Συμβουλίου Εμπειρογνομόνων για την προώθηση του έργου του.»

4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορούν να ρυθμίζονται ειδικότερα θέματα οργάνωσης και λειτουργίας των υπηρεσιών του Υπουργείου που αναφέρονται στο παρόν άρθρο.

Άρθρο 29

Κοινωνικός διάλογος

(Άρθρα 21, 22 και 29 της Οδηγίας)

1. Το Κράτος ενθαρρύνει το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθώς και το διάλογο με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες προωθούν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, με στόχο την προαγωγή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία ως και τη συμφιλίωση επαγγελματικού, οικογενειακού και ιδιωτικού βίου.

2. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τη γενική πολιτική της χώρας και ειδικότερα για θέματα κοινωνικής πολιτικής, ενθαρρύνει το διάλογο με τις οργανώσεις – μέλη της, με σκοπό την ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και ενεργό συμμετοχή τους στην προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με τους σκοπούς και κατά τις διατάξεις του παρόντος νόμου.

3. Κατά τη σύνταξη και εφαρμογή κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων ή πράξεων, καθώς και κάθε μορφής προγραμμάτων για την εργασία, την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, πρέπει να λαμβάνεται ιδιαίτερος υπόψη η αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.