

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΣΣΟΛΟΓΓΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ: Σ.Σ.Ο.Ε.

Εξέλιξη ΤΕΙ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ & ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ & Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ

ΠΑΡΟΙΚΑΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΣΤΑΜΑΤΟΠΟΥΛΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ

ΠΑΝΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΤΕΙ ΜΕΣΣΟΛΟΓΓΙΟΥ 2004

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	1
----------	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

1. Θεωρίες για την παραγωγικότητα	3
2. Η Παραγωγικότητα: Έννοιες - τεχνικές μέτρησης	6
2.1. Το μικροοικονομικό επίπεδο (επιχείρηση)	6
2.1.1. Τρόποι μέτρησης της παραγωγικότητας σε ενδοεπιχειρηματικό επίπεδο	8
2.1.2. Η μέτρηση της παραγωγικότητας στο επίπεδο της επιχείρησης	9
2.2. Το μακροοικονομικό επίπεδο (κλάδος ή τομέας)	11
3. Παράγοντες που προσδιορίζουν την παραγωγικότητα	13
4. Η παραγωγικότητα στην Ελλάδα	14
5. Συμπεράσματα	16

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Η ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Εισαγωγή	20
2. Θεωρίες περί μισθού	21
2.1. Νεοκλασική θεωρία για την αγορά εργασίας	22
2.2. Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου	24
2.3. Η θεωρία των εξισωτικών διαφορών	27
2.4. Θεωρίες της κατατημημένης αγοράς εργασίας	29
3. Σύνοψη των θεωρητικών προσεγγίσεων	33
4. Εργασιακές σχέσεις	34
4.1. Δομή και λειτουργία εργατικών και εργοδοτικών σωματείων	35
4.2. Εξέλιξη του Θεσμικού πλαισίου	38
5. Ανάλυση του θεσμικού πλαισίου: Ν. 3239/55 και Ν. 1876/1990	41
5.1. Ο νόμος 3239/1955	42

5.2. Ο νόμος 1876/1990	45
5.3. Οι θέσεις των κοινωνικών εταίρων	47
5.4. Ο ρόλος του κράτους στις εργασιακές σχέσεις	50
6. Συμπεράσματα	53

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑ & Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1. Εισαγωγή	55
2. Η διεθνής εμπειρία	56
2.1. Η αγορά εργασίας στην Ε.Ε, στις Η.Π.Α. και στην Ιαπωνία	57
2.2. Συστήματα αμοιβής εργασίας	64
3. Η Ελληνική πρακτική	73
3.1. Συλλογικές Συμβάσεις και άλλα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας	73
3.1.1. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας	74
3.1.2. Εργασιακές σχέσεις	76
3.1.3. Άλλα χαρακτηριστικά στοιχεία της ελληνικής αγοράς εργασίας	78
3.2. Συστήματα Αμοιβής Εργασίας	80
4. Διαφορές στα συστήματα αμοιβής εργασίας στην Ελλάδα με άλλες χώρες	83
5. Συμπεράσματα	85
Συμπεράσματα	88
Βιβλιογραφία	94

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στα πλαίσια της πτυχιακής μας εργασίας αναλάβαμε να συγγράψουμε το θέμα «Παραγωγικότητα και αμοιβή εργασίας. Η πρακτική στην Ελλάδα και η διεθνής εμπειρία», με εισηγητή της εργασίας μας τον κ. Γεώργιο Πάνου.

Η εργασία μας αυτή έχει τριπλό σκοπό:

Πρώτο θέλησε να απεικονίσει, την εξέλιξη της παραγωγικότητας στην Ελλάδα, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην ανάλυση των παραγόντων, που προσδιορίζουν την παραγωγικότητα.

Δεύτερο προσπάθησε να εξετάσει το θεσμικό καθεστώς, που καθορίζει την αμοιβή εργασίας καθώς και την εξέλιξη που αυτό εμφάνισε και να διερευνήσει τον τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας.

Τρίτο επιδίωξε να ανιχνεύσει την σύνδεση που υπάρχει, στο βαθμό που υπάρχει, μεταξύ παραγωγικότητας και αμοιβής εργασίας στη χώρα. Η σύγκριση των ελληνικών δεδομένων με τα ισχύοντα στο εξωτερικό ολοκληρώνει το ψηφιδωτό της σχέσης μεταξύ παραγωγικότητας και αμοιβής εργασίας.

Η εργασία απαρτίζεται από τρία μέρη.

Στο πρώτο μέρος αποτυπώνονται τα βασικά χαρακτηριστικά της παραγωγικότητας. Ειδικότερα εξετάζονται οι διάφορες απόψεις, οι οποίες έχουν διατυπωθεί, περί παραγωγικότητας και αναλύονται οι προσδιοριστικοί παράγοντες, οι οποίοι διαμορφώνουν την παραγωγικότητα.

Στο δεύτερο μέρος διερευνώνται τα σχετιζόμενα με την αμοιβή εργασίας και συγκεκριμένα παρουσιάζονται συνοπτικά οι διάφορες θεωρίες περί μισθού και οι παράγοντες, που επιδρούν στη διαμόρφωση του ύψους της αμοιβής εργασίας, εκτίθεται το υφιστάμενο θεσμικό καθεστώς και παρουσιάζεται συνοπτικώς η εξέλιξη του και αναλύεται η μορφολογία της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και συγκεκριμένα οι επιπτώσεις των ολιγοπωλιακών και ολιγοψωνιακών επιπτώσεων στη διαμόρφωση της αμοιβής εργασίας και τέλος, συνθέτονται οι παράγοντες εκείνοι, οι οποίοι επηρεάζουν την αμοιβή εργασίας

Στο τρίτο μέρος προσεγγίζεται η σχέση μεταξύ παραγωγικότητας και αμοιβής και εξετάζεται η πρακτική, που εφαρμόζεται τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς. Αρχικά αποτυπώνεται η μορφολογία της ελληνικής οικονομίας και παρουσιάζεται η αγορά εργασίας στην Ε.Ε., Η.Π.Α. και Ιαπωνία. Εν συνέχεια εξετάζεται η ελληνική πρακτική και οι παρατηρούμενες διαφορές στα συστήματα αμοιβής εργασίας, που εφαρμόζονται στην Ελλάδα και διεθνώς.

Η εργασία τέλος ολοκληρώνεται με την παρουσίαση των βασικών συμπερασμάτων.

Στην ολοκλήρωση της εργασίας μας αυτής αποφασιστική ήταν η συμβολή και καθοδήγηση του υπεύθυνου καθηγητή και εισηγητή του θέματός μας κ. Γεώργιου Πάνου, τον οποίον ευχαριστούμε για την πολύτιμη βοήθειά του.

Παρουκάκης Γεώργιος
Σταματόπουλος Παναγιώτης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

1. Θεωρίες για την παραγωγικότητα

Θέλοντας να κάνουμε μια θεωρητική προσέγγιση της παραγωγικότητας και σύμφωνα πάντα με τη διεθνή βιβλιογραφία, θα λέγαμε ότι η παραγωγικότητα εντοπίζεται στη σχέση μεταξύ της ποσότητας των παραχθέντων προϊόντων και της ποσότητας των συντελεστών παραγωγής που χρησιμοποιήθηκαν σε μία δεδομένη χρονική στιγμή. Δηλαδή ο λόγος των φυσικών εκροών προς τις φυσικές εισροές προϋποθέτει την ύπαρξη μιας συγκεκριμένης συνάρτησης παραγωγής σε δεδομένο χρόνο.

Πολλοί συγχέουν την παραγωγικότητα με τον συνδυασμό της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας. Θα πρέπει εδώ να τονίσουμε ότι στην μεν αποδοτικότητα κριτήριο είναι κάποιος στόχος που θέτει η επιχείρηση όπως αύξηση των πωλήσεων, προϊόντων, κερδών ή μεριδίου αγοράς, στη δε αποτελεσματικότητα δίνεται έμφαση στην σωστή αξιοποίηση των μέσων που διατίθενται για την υλοποίηση των στόχων όπως εξοπλισμός, τεχνογνωσία, διοικητική και οργανωτική υποστήριξη κ.λ.π. Επομένως μία τέτοια τοποθέτηση και εξέταση της έννοιας της παραγωγικότητας θα μας οδηγήσει σε αδιέξοδο.

Άλλοι πάλι υποστηρίζουν ότι παραγωγικότητα είναι ο συνδυασμός μεγιστοποίησης του αποτελέσματος και ελαχιστοποίησης των δαπανών. Το βασικό μειονέκτημα της θεώρησης αυτής επικεντρώνεται στον όρο «δαπάνη» και αυτό γιατί αφ' ενός δεν προσδιορίζεται ο χρόνος μεγιστοποίησης αποτελέσματος και ελαχιστοποίησης των δαπανών και αφ' ετέρου η δαπάνη συνδέεται και με αποσβέσεις και με φθορές και απώλειες, στοιχεία τα οποία διαφοροποιούνται ανάλογα με τον χρονικό ορίζοντα της επιχείρησης και τους στόχους, που έχει θέσει. Επομένως και ο ορισμός αυτός δεν θα ήταν εύστοχος.

Τέλος πολλοί συνδυάζουν τον όρο παραγωγικότητα με τη βελτίωση του τεχνολογικού επιπέδου.

Το μειονέκτημα του ορισμού αυτού, έγκειται στο γεγονός ότι η αύξηση της παραγωγικότητας οφείλεται αποκλειστικά στον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό, ενώ αυτός στην ουσία αποτελεί ένα από τους παράγοντες προσδιορισμού της παραγωγικότητας. Η εισαγωγή και εφαρμογή νέων τεχνικών και μεθόδων δεν αποτελεί από μόνη της αναγκαία και ικανή συνθήκη για την αύξηση της παραγωγικότητας. Οι προκύπτουσες επιπτώσεις και παρενέργειες του τεχνολογικού εκσυγχρονισμού δε συνδέονται απαραίτητως με επιθυμητά αποτελέσματα για τα εμπλεκόμενα μέρη ούτε εγγυώνται την σωστή χρήση των συντελεστών παραγωγής. Καθώς επιταχύνεται ο ρυθμός της τεχνολογικής εξέλιξης, οι μη αξιοποιούμενες ικανότητες των εργαζομένων αποτελούν μία σπατάλη πόρων μη ανεκτή από οικονομική άποψη.

Η εξέλιξη της παραγωγικότητας διαφέρει από την εξέλιξη της παραγωγής, και αυτό γιατί η παραγωγή δίνει το αποτέλεσμα της παραγωγικής διαδικασίας, χωρίς να παρέχει κάποια πληροφόρηση για το είδος, το κόστος και τον τρόπο αξιοποίησης των μέσων, που χρησιμοποιήθηκαν. Υπό αυτή την έννοια υπάρχει σαφής διαφορά μεταξύ της αύξησης της παραγωγικότητας και της περισσότερο εντατικής χρήσης των μέσων, η οποία στην ουσία αποτελεί αύξηση της παρεχόμενης εργασίας (π.χ. εντατικοποίηση της εργασίας).

Σύμφωνα λοιπόν με τον αρχικό ορισμό της παραγωγικότητας που δώσαμε, αύξηση της παραγωγικότητας σημαίνει ότι με τις ίδιες παραγωγικές εισροές (εργασία κ.τ.λ.) παράγονται περισσότερα προϊόντα (υπηρεσίες), ή εναλλακτικά, παράγεται η ίδια ποσότητα προϊόντων (υπηρεσιών) με τη χρησιμοποίηση λιγότερων παραγωγικών εισροών.

Η εξέλιξη της παραγωγικότητας όλων των εισροών επηρεάζουν άμεσα το κόστος παραγωγής ανά μονάδα προϊόντος της επιχείρησης και κατά συνέπεια τα περιθώρια κέρδους της, *ceteris paribus*.

Το γεγονός αυτό δίνει την ευκαιρία στις επιχειρήσεις, με την αύξηση της παραγωγικότητας, να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά τους, να διαθέσουν κονδύλια και να χορηγούν αυξήσεις στους πραγματικούς μισθούς των εργαζομένων αναλογικές με την αύξηση της παραγωγικότητας, χωρίς να μειώνονται τα περιθώρια κέρδους τους.

Για τους εργαζόμενους αντίστοιχα η αύξηση της παραγωγικότητας έχει την αρνητική και τη θετική της πλευρά. Η αρνητική πλευρά εντοπίζεται στην κατάρ-

γηση θέσεων εργασίας, εφ' όσον η αύξηση της παραγωγικότητας δεν συνδυάζεται με αντιστοιχη αύξηση της ζήτησης για τα προϊόντα της επιχείρησης. Η θετική πλευρά δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να καρπωθούν μέρος ή και το σύνολο της αύξησης αυτής, είτε με τη μορφή της αύξησης της πραγματικής αμοιβής, είτε με τη μορφή μειωμένου χρόνου εργασίας χωρίς αντιστοιχη μείωση των αποδοχών. Συγχρόνως η αμφίδρομη σχέση, που υπάρχει μεταξύ της αύξησης της παραγωγικότητας και της βελτίωσης του σχεδιασμού της εργασίας, παρέχει το πλαίσιο για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων στον τόπο εργασίας τους.

Είναι γνωστό ότι τα τελευταία χρόνια η έννοια της παραγωγικότητας δεν περιορίζεται μόνο στην «παραγωγικότητα της εργασίας» αλλά θεωρείται ότι κάθε παραγωγική εισροή (εργασία, γη, έδαφος, ή φυσικοί πόροι, κεφάλαιο, επιχειρηματικότητα, τεχνολογία κ.τ.λ.) συνεισφέρει στη μεταβολή (εξέλιξη) της παραγωγικότητας. Όμως το πλήθος των παραγόντων που προσδιορίζουν την παραγωγικότητα, οι ιδιαιτερότητες ή τα ποιοτικά χαρακτηριστικά τους και οι αλληλεπιδράσεις τους καθιστούν σχεδόν αδύνατη στην πράξη την εκτίμηση της συνεισφοράς μιας μεμονωμένης παραγωγικής εισροής.

Δεδομένου ότι η έννοια παραγωγικότητα είναι σχετική, πολυδιάστατη και με χρονικό σημείο αναφοράς, δημιουργούνται σοβαρά προβλήματα μέτρησης και συγκρισιμότητας στις περιπτώσεις που επιχειρείται η εμπειρική διερεύνηση. Πιο συγκεκριμένα διαφοροποιείται και η οπτική γωνία από την οποία θεωρείται σε κάθε περίπτωση η παραγωγικότητα και η διαμόρφωση των τρόπων ποσοτικής της έκφρασης και διαδικασιών εκτίμησης της. Με βάση τα παραπάνω οι εμπειρικές προσεγγίσεις για τη μέτρηση της παραγωγικότητας ταξινομούνται ως ακολούθως:

Μέτρηση Παραγωγικότητας

Επίπεδο Μέτρησης	Μέθοδος Μέτρησης
Τμήμα ή παραγωγική δραστηριότητα της επιχείρησης	Δείκτες παραγωγικότητας
Επιχείρηση	Στατιστικές μέθοδοι
Κλάδος	Οικονομετρικές μέθοδοι
Τομέας	Γραμμικός προγραμματισμός
Σύνολο οικονομίας	

Είναι σαφές ότι η επιλογή του επιπέδου μέτρησης προσδιορίζει αντιστοιχα και τη μέθοδο μέτρησης της παραγωγικότητας. Έτσι στο μικροοικονομικό

επίπεδο (επιχείρηση) είναι δυνατόν να χρησιμοποιηθούν και οι τέσσερις κατηγορίες μεθόδων ενώ στο μακροοικονομικό (κλάδος, τομέας, σύνολο οικονομίας) η διαδικασία εκτίμησης βασίζεται στους δείκτες και τα οικονομετρικά υποδείγματα (παραμετρικά). Πάντως ανεξαρτήτως επιλογής επιπέδου ή μεθόδου μέτρησης η εκτίμηση της παραγωγικότητας παρουσιάζει σημαντικά προβλήματα, τα οποία αναφέρονται:

α) Στον εντοπισμό και την ποσοτική έκφραση των παραγωγικών εισροών με ιδιαίτερη έμφαση στα ποιοτικά τους χαρακτηριστικά,

β) Στην ποσοτική έκφραση των εκροών (π.χ. υπηρεσίες), ιδιαίτερα δε όταν η ποιότητα της εκροής παίζει σημαντικό ρόλο.

γ) Στην επιλογή της σχέσης που συνδέει τις εισροές με τις εκροές. (Παπαηλίας, 2002, σ.11-14)

2. Η παραγωγικότητα: έννοιες - τεχνικές μέτρησης

2.1. Το μικροοικονομικό επίπεδο (επιχείρηση)

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η έννοια της παραγωγικότητας εστιάζεται στη σχέση της φυσικής εκροής με τη φυσική εισροή. Όταν εξετάζεται ένα ομοιογενές και μετρήσιμο προϊόν, μία ομοιογενής και μετρήσιμη παραγωγική εισροή και μία συγκεκριμένη περίοδος αναφοράς, ο γενικός δείκτης της παραγωγικότητας είναι ο λόγος

$$\frac{\text{προϊόν (εκροή) σε φυσικές μονάδες}}{\text{εισροή σε φυσικές μονάδες ή μονάδες χρόνου απασχόλησης}}$$

Ο παραπάνω λόγος δεν επιτρέπει τη σύγκριση μεταξύ διαφορετικών προϊόντων ή τον υπολογισμό της συνολικής παραγωγικότητας μιας επιχείρησης, που παράγει ανομοιογενή προϊόντα.

Επίσης αγνοείται παντελώς η ποιότητα των εκροών και εισροών, ούτε είναι αξιόπιστος όταν μεταβάλλονται δύο ή περισσότερες παραγωγικές εισροές.

Η διεθνής βιβλιογραφία δεν έχει ασχοληθεί επαρκώς με τους προσδιοριστικούς παράγοντες της παραγωγικότητας είτε σε επίπεδο επιχειρήσεων είτε σε ενδο-επιχειρησιακό επίπεδο. Τούτο πιθανώς να οφείλεται στο ότι οι επιχειρήσεις, ιδιαίτερα οι μεγάλες, είναι σύνθετοι οργανισμοί, οι οποίοι διαφοροποιούνται σημαντικά όσον αφορά είτε στις συνθήκες του εξωτερικού τους περιβάλλοντος είτε στους παράγοντες, που διαμορφώνουν το εσωτερικό τους περιβάλλον και δομή.

Πιο συγκεκριμένα οι συνθήκες αγοράς, ο διαφορετικός τρόπος διοίκησης και οργάνωσης, ο τρόπος με τον οποίο συνεργάζονται τα διάφορα τμήματα της επιχείρησης, η εκπαίδευση του προσωπικού, η εισαγωγή νέας τεχνολογίας, οι επιδράσεις συμπεριφοράς στα διάφορα επίπεδα οργάνωσης και, τέλος, οι συνδικαλιστικές πρακτικές και πολιτική αποτελούν τους βασικούς παράγοντες, που διαμορφώνουν το απόλυτο μέγεθος και την εξέλιξη της παραγωγικότητας μιας επιχείρησης.

Οι σύγχρονες απόψεις για την αύξηση της παραγωγικότητας, τη μείωση του κόστους και την εργασιακή δημιουργικότητα και ικανοποίηση δίνουν μεγάλη έμφαση στην υιοθέτηση συστημάτων ποιοτικής διασφάλισης, τα οποία προϋποθέτουν την αξιοποίηση των εργασιακών ομάδων κατά τμήμα, τη διαρκή επιμόρφωση των εργαζομένων, τη μεγαλύτερη δυνατή ενημέρωση τους γύρω από τους στόχους της επιχείρησης και την ενεργό συμμετοχή τους στους κύκλους ποιότητας της παραγωγικής διαδικασίας.

Στο πλαίσιο των συστημάτων ποιοτικής διασφάλισης (ολική ποιότητα) αναφέρεται η ανάγκη μέτρησης της παραγωγικότητας μιας ομάδας εργαζομένων ή ενός τμήματος της επιχείρησης.

Πέραν αυτών, η μέτρηση της παραγωγικότητας ενός τμήματος μιας επιχείρησης δικαιολογείται και από την έννοια της αναποτελεσματικότητας ή την ύπαρξη οργανωτικής χαλαρότητας.

Όπως είναι γνωστό η παραδοσιακή θεωρία της προσφοράς, υποθέτει ότι οι επιχειρήσεις λειτουργούν πάντα στο ανώτατο όριο, που καθορίζουν οι εφικτές καμπύλες του κόστους.

Αντίθετα η αναποτελεσματικότητα αναφέρεται στις μεγάλες επιχειρήσεις μονοπωλιακού ή ολιγοπωλιακού χαρακτήρος, οι οποίες λειτουργούν πέραν του ορίου αυτού. Τούτο οφείλεται κυρίως στην αναποτελεσματική οργάνωση της εργασίας (υπεράριθμοι εργαζόμενοι σε ένα τμήμα, περιοριστικοί κανόνες κατανομής εργασιών) και στον κακό συντονισμό των διαφόρων παραγωγικών δραστηριοτήτων, που προκαλείται από γραφειοκρατικές δυσκαμψίες, όπως κακή ανάπτυξη και διαχείριση των υφιστάμενων πόρων. Οι προϋποθέσεις για την εμφάνιση της αναποτελεσματικότητας έχουν σχέση με την έλλειψη ανταγωνισμού στην αγορά και συγκεκριμένες περιοριστικές συνδικαλιστικές πρακτικές, που αντιμετωπίζει η οικονομική μονάδα. Οι τελευταίες έχουν διάφορες μορφές όπως:

- Η επιμονή να απασχολούνται περισσότερα άτομα σε ένα τμήμα της επιχείρησης από αυτά που πράγματι χρειάζονται.

- Η ύπαρξη διαφορετικών συνδικαλιστικών ενώσεων (ομάδων) στο ίδιο εργοστάσιο οι οποίες πιέζουν για τη θέσπιση κανόνων κατανομής των εργασιών προσδιορίζοντας τις εργασίες, που επιτρέπεται να αναλάβουν τα μέλη τους, με αποτέλεσμα τον περιορισμό της κινητικότητας των εργαζομένων στο εργοστάσιο.
- Η αντίδραση των συνδικάτων στην υιοθέτηση νέου τεχνολογικού εξοπλισμού ειδικά όταν αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση των θέσεων εργασίας.

Μία έννοια, η οποία είναι από πολλές πλευρές ταυτόσημη με την αναποτελεσματικότητα και αποτελεί χαρακτηριστικό της θεωρίας της συμπεριφοράς της επιχείρησης, είναι η οργανωτική χαλαρότητα ή αδράνεια. Αναφέρεται στην περίπτωση όπου οι εισροές που χρησιμοποιούνται από ένα τμήμα της επιχείρησης είναι περισσότερες από αυτές που απαιτούνται για την ολοκλήρωση της συγκεκριμένης δραστηριότητας.

Οι μεγάλες οικονομικές μονάδες τείνουν να έχουν ένα βαθμό οργανωτικής χαλαρότητας όταν η διάρθρωση της αγοράς είναι ολιγοπωλιακή. Η έννοια της οργανωτικής χαλαρότητας επικεντρώνεται στην ύπαρξη υπεράριθμου προσωπικού στα τμήματα της επιχείρησης, ώστε σε περιόδους ευνοϊκής συγκυρίας να υπάρχει η δυνατότητα άντλησης εισροών εργασίας. Αντίθετα όταν οι οικονομικές συνθήκες χειροτερεύσουν, η επιχείρηση ασκεί πίεση στα διάφορα τμήματα να περιορίσουν το βαθμό της οργανωτικής χαλαρότητας, ώστε να συνεχισθεί η προσπάθεια για την υλοποίηση των στόχων της. Όσο αυξάνεται ο ανταγωνισμός στην αγορά, τόσο μειώνεται ο βαθμός της οργανωτικής χαλαρότητας μέχρι το οριακό σημείο του τέλει ανταγωνισμού, όπου μηδενίζεται και αποκαθίσταται ο κανόνας της μεγιστοποίησης του κέρδους. (Παπαηλίας, 2002, σ.14-16)

2.1.1. Τρόποι μέτρησης της παραγωγικότητας σε ενδοεπιχειρηματικό επίπεδο

Ήδη από τα προαναφερθέντα συνάγεται ότι οι τρόποι μέτρησης της παραγωγικότητας στο επίπεδο του τμήματος μιας επιχείρησης είναι οι ακόλουθοι:

$$1) \text{ Δείκτες } \frac{\text{εκροών}}{\text{εισροών}}$$

2) Συστήματα ποιοτικού ελέγχου και διασφάλισης: Σε αυτά υπάγονται οι τεχνικές επισκόπησης της ποιότητας και οι στατιστικοί έλεγχοι της ποιότητας. Ιδιαίτερα όταν η ποιότητα του παραγόμενου προϊόντος παίζει σημαντικό ρόλο για μία επιχείρηση, τότε αύξηση της παραγωγικότητας στην περίπτωση αυτή μπορεί να σημαίνει μείωση του αριθμού των ελαττωματικών προϊόντων ή μείωση των προβλημά-

των, που έχουν σχέση με τη λειτουργία του εξοπλισμού της επιχείρησης. Επομένως ο στατιστικός δειγματοληπτικός έλεγχος θα μπορούσε να αποτελέσει και ένα μέτρο αξιολόγησης της παραγωγικότητας μιας ομάδας εργαζομένων.

3) Συστήματα σχεδιασμού της εργασίας: Τα τελευταία χρόνια η χρήση της έννοιας «παραγωγικότητα» δεν περιορίζεται μόνο στην παραγωγικότητα εργασίας αλλά στο συνδυασμό και άλλων εισροών. Παρ' όλα αυτά δίνεται μεγάλη έμφαση, όσον αφορά στην αύξηση της παραγωγικότητας, στη βελτίωση της ποιότητας του εργατικού δυναμικού και στον καλύτερο σχεδιασμό της εργασίας, ώστε η εργασία να συνδυάζεται με τις άλλες παραγωγικές εισροές κατά τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο. Στο πλαίσιο του σχεδιασμού αυτού εξετάζονται ο χρόνος και η προσπάθεια, που καταβάλλει ο εργαζόμενος ή μία ομάδα εργαζομένων, για την περάτωση μιας εργασίας και κατόπιν διερευνάται η δυνατότητα αναδιάρθρωσης των εισροών, ώστε να επιτευχθεί η μείωση του χρόνου ή της προσπάθειας κρατώντας σταθερή ή αυξάνοντας την εκροή. Επομένως ο σχεδιασμός της εργασίας αποτελείται από δύο επιμέρους αντικείμενα: α) Την ανάλυση της βελτίωσης των μεθόδων που χρησιμοποιούνται για τις διάφορες εργασίες και β) Τη μελέτη της μέτρησης του χρόνου που απαιτείται για κάθε συγκεκριμένη εργασία. (Παπαηλίας, 2002, σ.17)

2.1.2. Η μέτρηση της παραγωγικότητας στο επίπεδο της επιχείρησης

Στο επίπεδο της επιχείρησης οι κύριες μέθοδοι μέτρησης της παραγωγικότητας είναι, πέραν των προαναφερθέντων στατιστικών ελέγχων οι οποίοι αφορούν κυρίως στην ποιότητα του προϊόντος, οι δείκτες, η οικονομετρική ανάλυση και ο γραμμικός προγραμματισμός (περιβάλλουσα ανάλυση δεδομένων).

1) Δείκτες μέτρησης της παραγωγικότητας

Συνήθως παρουσιάζονται τρεις δείκτες παρακολούθησης της αποτελεσματικότητας μίας μονάδας σε σχέση με τις εισροές που χρησιμοποιεί με την προϋπόθεση ότι όλα τα μεγέθη είναι επαρκή, ακριβή, διαθέσιμα και ποσοτικώς μετρήσιμα. Επομένως στο επίπεδο της επιχείρησης καθίσταται επιτακτική η ανάγκη του σαφούς και οριστικού προσδιορισμού των εισροών και εκροών. Θα πρέπει να τονισθεί ότι η προϋπόθεση αυτή ισχύει και για τις άλλες μεθόδους μέτρησης της παραγωγικότητας. Οι κλασικοί δείκτες που χρησιμοποιούνται ευρέως είναι:

α) *Ο φαινομενικός ή μερικός δείκτης παραγωγικότητας της εργασίας.* Αυτός ορίζεται ως η σχέση του προϊόντος ανά απασχολούμενο ή ανά ώρα απασχόλησης. Σαν προσέγγιση του προϊόντος μπορεί να λαμβάνεται ο όγκος της παραγωγής σε φυσικές

μονάδες, η συνολική αξία της παραγωγής σε σταθερές τιμές έτους βάσης ή έτους αναφοράς, η αξία των πωλήσεων σε σταθερές τιμές, τα μικτά κέρδη σε σταθερές τιμές και τέλος η προστιθέμενη αξία, η οποία ισούται με την ακαθάριστη αξία παραγωγής μείον την αξία των ενδιάμεσων προϊόντων και αναλώσεων. Η προστιθέμενη αξία θεωρείται το καταλληλότερο μέγεθος για τη εκτίμηση του παραγωγικού αποτελέσματος σε οποιοδήποτε επίπεδο αναφοράς (επιχείρηση, κλάδος, τομέας). Όμως το βασικό μειονέκτημα της είναι ότι, ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών, αναφέρονται σοβαρά προβλήματα υπολογισμού των ενδιάμεσων εισροών.

β) *Η φαινομενική ή μερική παραγωγικότητα του κεφαλαίου.* Όπως και προηγουμένως ο αριθμητής του δείκτη είναι ένα από τα προσεγγιστικά μεγέθη του προϊόντος, κυρίως η προστιθέμενη αξία, ενώ ως παρανομαστής λαμβάνεται κάποια μεταβλητή, η οποία αποτυπώνει όσο το δυνατόν πιο αξιόπιστα το μέγεθος ή την αξία του απασχολούμενου κεφαλαίου. Η εκτίμηση του κεφαλαίου σαν προσδιοριστικού παράγοντα της παραγωγικότητας, παρουσιάζει σοβαρά προβλήματα ως προς τον ορισμό του, τα στοιχεία που θα πρέπει να περιλαμβάνονται και τον τρόπο ενσωμάτωσης της τεχνολογίας στον κεφαλαιουχικό εξοπλισμό (π.χ. αποσβέσεις, αποθέματα, αναλώσεις κ.τ.λ.)

Για την εκτίμηση της παραγωγικότητας του κεφαλαίου σε επίπεδο επιχείρησης, η επικρατούσα άποψη είναι ότι θα πρέπει να υπολογίζεται εκείνο το κεφάλαιο που χρησιμοποιείται για την παραγωγή των υπηρεσιών που είναι απαραίτητες στην παραγωγική διαδικασία.

γ) *Ο πολυπαραγοντικός δείκτης.* Είναι γνωστό ότι το βασικό μειονέκτημα των μερικών δεικτών παραγωγικότητας είναι ότι αποδίδουν την εξέλιξη του παραγωγικού αποτελέσματος σε μία μόνο παραγωγική εισροή, εργασία ή κεφάλαιο. Έτσι μεταβολές των μερικών δεικτών παραγωγικότητας είναι μεν ενδεικτικές των μεταβολών της παραγωγικότητας της εργασίας ή του κεφαλαίου αλλά αγνοούν τις αντίστοιχες μεταβολές και επιδράσεις των άλλων παραγωγικών εισροών. Συγχρόνως δεν λαμβάνουν υπόψη ούτε μπορούν να σταθμίσουν τις επιμέρους ποιοτικές διαφοροποιήσεις του παραγωγικού αποτελέσματος ή και κάθε παραγωγικής εισροής. Ο πολυπαραγοντικός δείκτης ο οποίος συνδέει τις εκροές με τις εισροές κεφαλαίου και εργασίας συνήθως προϋποθέτει τον προσδιορισμό (ταυτοποίηση) μίας συνάρτησης παραγωγής. Στην εκτίμηση της συνάρτησης αυτής, η αύξηση της παραγωγικότητας εκφράζεται ως υπόλοιπο και αποδίδεται στην τεχνολογική πρόοδο.

2) Η οικονομετρική προσέγγιση

Με αυτή τη μεθοδολογία εκτιμώνται είτε γενικές συναρτήσεις παραγωγής είτε περισσότερο ολοκληρωμένα οικονομετρικά υποδείγματα τα οποία αποτυπώνουν τη σχέση μεταξύ εκροών και εισροών. Στο πλαίσιο αυτών των οικονομετρικών συναρτήσεων ή υποδειγμάτων είναι δυνατόν να εκτιμηθεί η επίδραση διαφόρων εξωγενών μεταβλητών στην αύξηση της παραγωγικότητας, πιο συγκεκριμένα είτε διερευνάται ο ρόλος κάποιων παραγόντων που πιθανόν την προσδιορίζουν, είτε εξετάζεται η δυνατότητα της ποιοτικής διαφοροποίησης κάποιων εισροών (εργασία).

3) Γραμμικός προγραμματισμός. Η μέθοδος αυτή, η οποία βασίζεται στο γραμμικό προγραμματισμό, έχει σαν βασική προϋπόθεση της για την εφαρμογή της τον καθορισμό των εισροών και εκροών ώστε να μπορούν να καταμετρηθούν ποσοτικά σε μία δεδομένη χρονική περίοδο. Η μέθοδος χρησιμοποιείται κυρίως για τον προσδιορισμό της σχετικής παραγωγικότητας και αποδοτικότητας των μονάδων ενός οργανισμού, ο οποίος ανήκει συνήθως στον τομέα των υπηρεσιών, και με το βασικό χαρακτηριστικό ότι οι μονάδες αυτές χρησιμοποιούν πολλές αλλά ίδιες παραγωγικές εισροές για την παραγωγή πολλών και ίδιων εκροών.

Το βασικό πλεονέκτημα της μεθόδου αυτούς είναι ότι αφ' ενός λαμβάνει υπόψη πολλές εισροές και εκροές ταυτόχρονα και αφ' ετέρου εκτιμά τη σχετική παραγωγικότητα μιας μονάδας χωρίς να χρειάζεται να επιλύσει κάθε φορά διαφορετικό πρόβλημα γραμμικού προγραμματισμού. (Παπαηλίας, 2002, σ.18-23)

2.2. Το μακροοικονομικό επίπεδο (κλάδος ή τομέας)

Η άθροιση των εισροών και εκροών για τη μέτρηση της παραγωγικότητας στο επίπεδο του κλάδου ή του τομέα καθιστά ακόμη περισσότερο έντονα τα προβλήματα ποσοτικού προσδιορισμού και μέτρησης των εισροών και εκροών. Συνήθως για τη μέτρηση της παραγωγικότητας στο επίπεδο αυτό χρησιμοποιούνται: 1) Η μέθοδος των δεικτών (μερικοί δείκτες ή ο πολυπαραγοντικός). 2) Μία συνάρτηση παραγωγής του κλάδου ή του τομέα η οποία συνοδεύεται από τις αναγκαίες συνθήκες, που αφορούν στο ρυθμό της τεχνολογικής προόδου και τη ισορροπία σε σχέση με τους παραγωγούς. Πέραν των γνωστών προβλημάτων που αφορούν στη μέτρηση της εργασίας και του κεφαλαίου στην περίπτωση του τομέα ή του κλάδου αναφέρεται το πρόβλημα της μέτρησης των ενδιάμεσων εισροών προς τον κλάδο (τομέα) και αυτό της μέτρησης του «προϊόντος», το οποίο στις περισσότερες των εμπειρικών αναλύσεων επιλύεται με τη υιοθέτηση της έννοιας της προστιθέμενης αξίας, συνήθως εκπεφρασμένης σε

σταθερές τιμές και η οποία ορίζεται ως το άθροισμα της αξίας των δύο εισροών, κεφαλαίου και εργασίας.

1) Δείκτες

Ειδικότερα ο φαινομενικός δείκτης της παραγωγικότητας της εργασίας, σε κλαδικό ή τομεακό επίπεδο, υπολογίζεται από το λόγο της προστιθέμενης αξίας του κλάδου δια του μέσου αριθμού των απασχολουμένων στον κλάδο, εκπεφρασμένο σε αριθμό ατόμων (πλήρη απασχόληση).

Προστιθέμενη αξία κλάδου

Αριθμός απασχολουμένων

Ιδιαίτερους περιορισμούς στην αξιοπιστία του δείκτη αποτελούν η παραοικονομία, η ύπαρξη μικρομεσαίων επιχειρήσεων για τις οποίες δεν υπάρχουν συνήθως πλήρη και αξιόπιστα στοιχεία καθώς και η συνύπαρξη μισθωτών με αυτοαπασχολούμενους και άλλους με απροσδιόριστο βαθμό απασχόλησης και παραγωγικής συμβολής.

Η αξιοπιστία του δείκτη σε τομεακό επίπεδο εμφανίζει σημαντικά προβλήματα διότι δε λαμβάνει υπόψη:

- Τις ιδιομορφίες του τομέα όσον αφορά στην εποχικότητα της απασχόλησης, όπως ο αγροτικός ή ο τομέας των υπηρεσιών (τουρισμός). Ακόμη και στη μεταποίηση υπάρχουν διαφορές στη διάρκεια και στο βαθμό απασχόλησης των εργαζομένων στους διάφορους κλάδους.
- Τις αυξομειώσεις της παραγωγικότητας του κεφαλαίου και των ενδιάμεσων παραγωγικών εισροών.
- Τις διακυμάνσεις των σχετικών τιμών της παραγωγής των κλάδων που ανήκουν στον τομέα.
- Τις υποτιμολογήσεις - υπερτιμολογήσεις στις διεπιχειρησιακές συναλλαγές.
- Την ύπαρξη και το μέγεθος της παραοικονομίας.

2) Τα οικονομετρικά υποδείγματα

Τα οικονομετρικά υποδείγματα βασίζονται στις γνωστές συναρτήσεις παραγωγής του κλάδου ή του τομέα στις οποίες ενσωματώνεται η τεχνολογική πρόοδος και επιβάλλονται ορισμένες περιοριστικές συνθήκες οι οποίες ως επί το πλείστον αφορούν στις σταθερές αποδόσεις κλίμακας, στην υποκατάσταση των εισροών και στην ισορροπία του κλάδου ή του τομέα στην παραγωγή η οποία εκφράζεται με την

ταυτότητα «προστιθέμενη αξία ισούται με το σύνολο της αξίας των εισροών». (Παπαλιάς, 2002, σ.24-27)

3. Παράγοντες που προσδιορίζουν την παραγωγικότητα

Η συνήθης ταξινόμηση των παραγόντων που προσδιορίζουν την παραγωγικότητα της επιχείρησης αναφέρεται στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον της.

α) Παράγοντες που αναφέρονται στο εξωτερικό περιβάλλον.

- Θετικές ή αρνητικές οικονομίες από αξιοποίηση υπηρεσιών και υποδομών σε τοπικό, εθνικό ή διεθνές επίπεδο.
- Θετικές ή αρνητικές οικονομίες από την εκμετάλλευση του φυσικού και θεσμικού περιβάλλοντος.
- Κατάσταση αγοράς προϊόντων (υπηρεσιών) και παραγωγικών εισροών και η θέση της επιχείρησης σε σχέση με τον υφιστάμενο ανταγωνισμό.
- Εξάρτηση από επιχειρήσεις με μεγαλύτερη ή μικρότερη παραγωγικότητα.
- Επιχειρηματικές διασυνδέσεις και συνεργασίες.
- Συνδικαλιστικές οργανώσεις και πρακτικές.

β) Παράγοντες που αφορούν στο εσωτερικό περιβάλλον.

Η οργάνωση της επιχείρησης, ο τρόπος άσκησης της εξουσίας, ο τρόπος συνεργασίας των διαφόρων τμημάτων, οι παρεχόμενες δυνατότητες εκπαίδευσης του προσωπικού και η εισαγωγή νέας τεχνολογίας αποτελούν τους βασικούς παράγοντες, που διαμορφώνουν την παραγωγικότητα της επιχείρησης. Πιο συγκεκριμένα οι παραπάνω παράγοντες, εξειδικεύονται στους ακόλουθους:

- Στρατηγικές επιλογές, χρονικός ορίζοντας, είδος και ιεράρχηση στόχων.
- Μέγεθος της επιχείρησης.
- Marketing, Πολιτική αγοράς.
- Πολιτική επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό, είτε αυτές στρέφονται στην εκπαίδευση είτε στις συνθήκες εργασίας, στον εξοπλισμό (υποδομή) και στην εισαγωγή νέας τεχνολογίας. Θα πρέπει να σημειωθεί η αλληλεξάρτηση του μεγέθους της επιχείρησης με την πολιτική επενδύσεων, διότι κυρίως οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν τουλάχιστον τη δυνατότητα (αν όχι και το κίνητρο) για την ανάληψη και υλοποίηση τέτοιων πρωτοβουλιών.
- Είδος, ποιότητα και βαθμός τυποποίησης του προϊόντος.

- Βαθμός ολοκλήρωσης ή εξειδίκευσης της παραγωγής, οριζόντια ή κάθετη ολοκλήρωση, δυνατότητες παραγωγής διαφορετικών προϊόντων.
- Κατάσταση εργασιακών σχέσεων στο βαθμό που μπορούν να ελεγχθούν από την επιχείρηση.
- Αποτελεσματική οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας.
- Τρόπος και ποιοτικά χαρακτηριστικά της οργάνωσης και της διοίκησης της επιχείρησης.

Όσον αφορά το μακροοικονομικό επίπεδο οι βασικοί παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν το μέγεθος της παραγωγικότητας στο επίπεδο αυτό είναι:

- Η ύπαρξη και το μέγεθος της παραοικονομίας.
- Η κατανομή των επιχειρήσεων του κλάδου ή του τομέα ανάλογα με το μέγεθος τους.
- Ολιγοπωλιακές πολώσεις και πρακτική.
- Δημοσιονομική πολιτική (Δημόσιες επενδύσεις).
- Εισοδηματική πολιτική της κυβέρνησης.
- Συνδικαλιστικές πολώσεις και πρακτική.
- Επιλογή δεικτών αποπληθωρισμού όταν γίνεται αναφορά σε αξίες των εισροών και εκροών.
- Τρόπος προσδιορισμού των μονάδων εργασίας, κεφαλαίου και ενδιάμεσων εισροών στο τομέα ή τον κλάδο. (Παπαηλίας, 2002, σ.28)

4. Η παραγωγικότητα στην Ελλάδα

Η σημασία μέτρησης της παραγωγικότητας στη χώρα μας τόσο από την άποψη της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων όσο και από την άποψη της σύνδεσης της με συστήματα αμοιβής εργασίας είναι πασιφανής. Δυστυχώς όμως στο θέμα αυτό η Ελλάδα υστερεί σημαντικά έναντι των άλλων χωρών της Ε.Ε. και των ανεπτυγμένων χωρών του ΟΟΣΑ. Ο βασικός λόγος για το γεγονός αυτό εντοπίζεται στην έλλειψη επαρκών στατιστικών στοιχείων διαχρονικής διάρκειας απαραίτητων για τον υπολογισμό των εισροών εργασίας και κεφαλαίου αλλά και των εκροών με όποια μορφή εμφανίζονται. Το πρόβλημα αυτό παρουσιάζεται ιδιαίτερα οξύ, αν ληφθεί υπόψη, ότι τα τηρούμενα στατιστικά στοιχεία, δεν έχουν συνέχεια και συνέπεια, ούτε βασίζονται σε κοινά παραδεκτούς ορισμούς.

Η έλλειψη στατιστικών στοιχείων και η ανυπαρξία αποδεκτών θεομοθετημένων διαδικασιών για την εκτίμηση αξιόπιστων δεικτών παραγωγικότητας είχαν

ως επακόλουθο τον περιορισμό της τήρησης των δεικτών παραγωγικότητας στα ακόλουθα:

1) Εκτίμηση μόνο του δείκτη φαινομενικής παραγωγικότητας της εργασίας.

2) Η εκτίμηση των παραπάνω δεικτών έγινε είτε για το σύνολο της οικονομίας, είτε για ένα σχετικά μικρό τμήμα οικονομικής δραστηριότητας (μέρος της βιομηχανίας). Επομένως σε σχέση με τις άλλες ανεπτυγμένες περιοχές στη χώρα μας δεν εκτιμώνται σε μικρό ή μακρό-επίπεδο ο μερικός δείκτης παραγωγικότητας του κεφαλαίου, ο πολυπαραγοντικός δείκτης μέτρησης της παραγωγικότητας, οικονομικά υποδείγματα τα οποία θα μπορούσαν να αποτυπώσουν κάποια εκτίμηση της συνολικής παραγωγικότητας, που αποδίδεται στη τεχνολογική πρόοδο. Επί πλέον στο επίπεδο της επιχείρησης δεν υφίσταται κάποιος αποδεκτός τρόπος εκτίμησης της παραγωγικότητας ώστε να διερευνηθεί η δυνατότητα σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα.

Οι προσπάθειες προσέγγισης της εκτίμησης της παραγωγικότητας στην Ελλάδα βασίζονται κυρίως στις εργασίες που μελετούν είτε σε ένα τμήμα του τομέα της βιομηχανικής μεταποίησης, όσον αφορά στο μερικό δείκτη παραγωγικότητας της εργασίας, είτε σε υποκαταστήματα τραπεζικών οργανισμών, όσον αφορά στην εφαρμογή της μη παραμετρικής μεθόδου.

Επιπλέον θα πρέπει να υπογραμμισθεί ότι η εκτίμηση της παραγωγικότητας στην Ελλάδα έχει περιορισθεί στις παρακάτω μεθοδολογικές προσεγγίσεις και επίπεδα:

- Στην εκτίμηση μερικών δεικτών της παραγωγικότητας της εργασίας και του κεφαλαίου (επενδύσεις παγίου κεφαλαίου) στο σύνολο της οικονομίας.
- Στον υπολογισμό μερικών δεικτών παραγωγικότητας της εργασίας στο επίπεδο κλάδων της βιομηχανίας.
- Στην προσπάθεια ποσοτικού προσδιορισμού του πολυπαραγοντικού δείκτη παραγωγικότητας πάλι στη βιομηχανία. Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι, πέραν των προβλημάτων μέτρησης των εισροών της εργασίας και κυρίως του κεφαλαίου ή της οριοθέτησης των ποιοτικών τους χαρακτηριστικών, ο πολυπαραγοντικός δείκτης δίνει μία μη αξιόπιστη εικόνα της παραγωγικότητας, διότι δεν είναι δυνατόν να λάβει υπόψη τα ακόλουθα: i) Την επίδραση των ενδιάμεσων εισροών του κλάδου. ii) Τις αλληλοεπιδράσεις των ενδιάμεσων εισροών, της

εργασίας και του κεφαλαίου και iii) Τις επιπτώσεις της τεχνολογικής προόδου στην παραγωγικότητα.

Θα θέλαμε τέλος να πούμε ότι, εάν οι επιχειρήσεις στη χώρα μας προσαπθήσουν να διασφαλίσουν υψηλότερη παραγωγικότητα μέσα από επενδύσεις και εκσυγχρονισμό παρά μέσα από μεθόδους εντατικοποίησης της εργασίας είναι λογικό να αναμένει κανείς ότι η συλλογική διαπραγμάτευση θα στοχεύει στη διασφάλιση, τουλάχιστον εν μέρει, της κατανομής των κερδών παραγωγικότητας στο εργατικό δυναμικό. Επομένως στην περίπτωση αυτή αναφέρεται η ανάγκη σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα, είτε σε επίπεδο επιχείρησης είτε σε κλαδικό επίπεδο, εάν ο εκσυγχρονισμός και η συλλογική διαπραγμάτευση υλοποιούνται σε κλαδικά πλαίσια. Όμως στην Ελληνική πραγματικότητα ανακύπτουν δύο σοβαρά εμπόδια, που δεν ευνοούν τη κίνηση προς την κατεύθυνση αυτή.

Το πρώτο βασικό εμπόδιο εφαρμογής ενός τέτοιου συστήματος αμοιβής στο επίπεδο της επιχείρησης είναι η έλλειψη κοινά αποδεκτού τρόπου εκτίμησης της παραγωγικότητας, τόσο από την πλευρά των επιχειρήσεων όσο και από την πλευρά του συνδικαλιστικού κινήματος. Το δεύτερο εμπόδιο συνδέεται με τη μέτρηση της παραγωγικότητας σε επίπεδο κλάδου και αναφέρεται στην επιλογή του δείγματος των επιχειρήσεων του κλάδου, στο οποίο θα βασισθεί η όποια μέθοδος μέτρησης της παραγωγικότητας. Το θέμα αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία στα πλαίσια της Ελληνικής οικονομίας δεδομένου ότι στους περισσότερους κλάδους επικρατούν οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις με μεγέθη που συνήθως δεν ανταποκρίνονται στις όποιες σοβαρές προσπάθειες για αξιόπιστες μετρήσεις της παραγωγικότητας. (Παπαηλίας, 2002, σ.29-33)

5. Συμπεράσματα

Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι η παραγωγικότητα είναι απαραίτητο και κρίσιμο μέγεθος για την ανταγωνιστικότητα τόσο των επιχειρήσεων όσο και των επιμέρους κλάδων ή του συνόλου της οικονομίας.

Επομένως η ποσοτική έκφραση και ανάλυση της παραγωγικότητας θεωρείται επιβεβλημένη. Συγχρόνως η ορθή εκτίμηση της παραγωγικότητας είναι η αναγκαία συνθήκη για την υιοθέτηση συστημάτων που συνδέουν την παραγωγικότητα με την αμοιβή.

Προτού γίνει αναφορά σε κάποιες συγκεκριμένες προτάσεις για την εκτίμηση της παραγωγικότητας στο πλαίσιο της Ελληνικής οικονομίας, κρίνεται σκόπιμο

να γίνει αναφορά στο παράδειγμα της Ιρλανδίας από την διεθνή εμπειρία και πρακτική. Το πρώτο αναφέρεται στην περίπτωση της Ιρλανδίας, όπου έγινε προσπάθεια σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα μέσω συμφωνιών των εργοδοτών με τους εργαζόμενους, στη βάση ότι η παραγωγικότητα της οικονομίας είναι το σωρευτικό αποτέλεσμα της εργασίας, που οφείλεται σε κάθε οικονομική μονάδα. Οι συμφωνίες αυτές περιλαμβάνουν την υιοθέτηση μέτρων εκτίμησης της παραγωγικότητας, τις συγκεκριμένες σχέσεις μεταξύ της παραγωγικότητας με τις αποδοχές των εργαζομένων και το πλαίσιο αναθεώρησης του όλου συστήματος σε τακτικά χρονικά διαστήματα, ώστε το τελευταίο να προσαρμόζεται στις μεταβολές των συνθηκών τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης.

Για να μπορέσει ένα τέτοιο σύστημα να γίνει κατανοητό και αποδεκτό από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη θα πρέπει, όσο το δυνατόν, να αποδίδει μια αξιόπιστη και ολοκληρωμένη εικόνα της παραγωγικότητας της εργασίας της επιχείρησης. Για το λόγο αυτό, αντί να χρησιμοποιείται ένας μόνον δείκτης, θεωρείται απαραίτητη η χρήση σειράς μέτρων εκτίμησης της παραγωγικότητας. Ενδεικτικά τα μέτρα αυτά στηρίζονται στα παρακάτω:

- Ώρες πραγματικής εργασίας συγκρινόμενες με τις απαιτούμενες ώρες παραγωγής υπό συνθήκες πρότυπου τρόπου παραγωγής.
- Το ποσοστό της κακής ποιότητας προϊόντων σε σύγκριση με το ελάχιστο, που θα έπρεπε να υπάρχει.
- Το πραγματοποιηθέν όφελος σε σύγκριση με το όφελος που θεωρείται κανονικό.
- Το πραγματοποιηθέν κόστος εργασίας ανά μονάδα παραγόμενου προϊόντος σε σύγκριση με το αντίστοιχο πρότυπο ή a priori καθορισμένο.

Όλα τα παραπάνω αναφέρονται στους στόχους της επιχείρησης και στη συμβολή της παραγωγικότητας της εργασίας στην επίτευξη αυτών των στόχων. Απαραίτητη προϋπόθεση για την εκτίμηση των δεικτών παραγωγικότητας της εργασίας είναι αφ' ενός η χρησιμοποίηση τεχνικών μέτρησης της εργασίας και ποιοτικών ελέγχων, και αφ' ετέρου, στην περίπτωση συνεκτίμησης δύο ή περισσότερων δεικτών, ο πρόσδιορισμός κοινά αποδεκτών συντελεστών στάθμισης.

Το παραπάνω παράδειγμα είναι ενδεικτικό της εκτίμησης της παραγωγικότητας της εργασίας και των προϋποθέσεων σύνδεσης της παραγωγικότητας με κάποιο σύστημα αμοιβής. Πάντως απαραίτητη προϋπόθεση για τη σύνδεση αυτή είναι η σαφήνεια και η αμοιβαία αποδοχή από τα ενδιαφερόμενα μέρη των κριτηρίων και των αρχών υπολογισμού και σύγκρισης της παραγωγικότητας καθώς και του τρόπου

καταμερισμού της πραγματικής συμβολής των επιμέρους συντελεστών στο παραγωγικό αποτέλεσμα.

Τέλος θα πρέπει να τονίσουμε για άλλη μια φορά ότι η παραγωγικότητα είναι ένα σύνθετο και πολυδιάστατο μέγεθος και ως εκ τούτου εξακολουθούν να υπάρχουν οι αναζητήσεις και ο προβληματισμός για μία κοινά αποδεκτή μεθοδολογική προσέγγιση της μέτρησης της τόσο από τους επιστήμονες όσο και από τους ενδιαφερόμενους φορείς. Οι ενδιαφερόμενοι φορείς (εργοδότες και εργαζόμενοι ή συνδικαλιστικές ενώσεις), αν πρόκειται να εφαρμοσθεί ένα σύστημα σύνδεσης της αμοιβής της εργασίας με την παραγωγικότητα, θα πρέπει να καταλήξουν σε μια συμφωνία για τους τρόπους μέτρησης του μεγέθους, γιατί χωρίς αυτή οποιοδήποτε τέτοιο σύστημα αμοιβής είναι αδύνατο να εφαρμοσθεί.

Θα πρέπει λοιπόν να γίνουν ορισμένες ενέργειες, τόσο από το μέρος των εργοδοτών όσο και από το μέρος των εργαζομένων ή συνδικαλιστικών οργανώσεων, που θα μπορούσαν να συμβάλουν στη μέτρηση της παραγωγικότητας, ώστε να μπορεί να χρησιμοποιηθεί το μέγεθος αυτό σε ένα τέτοιο σύστημα αμοιβής ενταγμένο στα πλαίσια της ελληνικής πραγματικότητας.

Πρώτον οι όποιες συμφωνίες για την ενσωμάτωση της παραγωγικότητας σε ένα σύστημα αμοιβής θα πρέπει να επικεντρωθούν στο επίπεδο της επιχείρησης ή και του κλάδου. Στην αρχική φάση κρίνεται απολύτως απαραίτητη η συλλογή αξιόπιστων διαχρονικών στατιστικών στοιχείων. Προς τούτο θα πρέπει να επιλεγούν ορισμένοι κλάδοι - πλότοι στους τομείς της μεταποίησης και των υπηρεσιών και, από τους κλάδους αυτούς, να επιλεγεί ένα δείγμα επιχειρήσεων, αντιπροσωπευτικό της κατανομής του μεγέθους των επιχειρήσεων, που λειτουργούν στον κλάδο. Όμως θα πρέπει να τεθεί κάποιο κατώτατο όριο στο μέγεθος της επιχείρησης με βάση τον αριθμό των απασχολούμενων.

Δεύτερον στο επίπεδο της επιχείρησης απαιτείται η τήρηση και η λεπτομερής καταγραφή των στοιχείων εκείνων, που αφορούν στα ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά των εκροών και εισροών της επιχείρησης, αλλά και τους συγκεκριμένους στόχους, που έχει θέσει. Ενδεικτικά τα στοιχεία αυτά είναι:

- Προστιθέμενη αξία του προϊόντος
- Συνολικά έσοδα
- Συνολικές παραγόμενες μονάδες του προϊόντος σε σχέση με ένα μέγεθος - στόχο.
- Ποσοστό παραγόμενων προϊόντων κακής ποιότητας.

- Αριθμός απασχολουμένων στην επιχείρηση κατά φύλο, ηλικία, εκπαίδευση και ειδίκευση.
- Συνολικό κόστος εργασίας. Στην έννοια αυτή περιλαμβάνεται ο μισθός, ο φόρος εισοδήματος, που καταβάλλεται στην πηγή και το σύνολο των υποχρεωτικών εισφορών, που καταβάλλει ο εργοδότης.
- Αξία κεφαλαιουχικού εξοπλισμού και χρόνος απαξίωσης με δεδομένα και γενικά αποδεκτό πλαίσιο κριτηρίων απόσβεσης των παγίων.

Με βάση τα ανωτέρω είναι δυνατόν να εκτιμηθούν ετησίως ένας πολυπαραγοντικός δείκτης παραγωγικότητας και ορισμένοι μερικοί δείκτες παραγωγικότητας της εργασίας, οι οποίοι σταθμιζόμενοι καταλλήλως (ανάλογα και με τους στόχους της επιχείρησης) θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα ενιαίο δείκτη. Οι συντελεστές στάθμισης αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης από τα ενδιαφερόμενα μέρη. Επομένως ο πολυπαραγοντικός δείκτης και ο ενιαίος δείκτης παραγωγικότητας της εργασίας μπορούν να αποτελέσουν τα δύο σημεία αναφοράς σε ένα σύστημα σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα στο επίπεδο της επιχείρησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Η ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Εισαγωγή

Αν θέλαμε να ορίσουμε τον εργατικό μισθό, θα λέγαμε ότι είναι το εισόδημα που έχει ως μοναδική πηγή προέλευσης την εξαρτημένη απασχόληση. Ο εργατικός μισθός, ανάλογα με τον χρόνο που εκτελείται η εργασία, αναφέρεται ως ωρομίσθιο, ημερομίσθιο ή μηνιαίος και ετήσιος μισθός.

Ο μισθός επίσης διακρίνεται σε ονομαστικό, ο οποίος αναφέρεται σε τρέχουσες τιμές, και πραγματικό, ο οποίος αναφέρεται στο γενικό επίπεδο των τιμών που κυριαρχούν σε μια κοινωνία, δηλαδή στη συγκεκριμένη περίπτωση ισχύει η σχέση:

$$\text{Πραγματικός μισθός} = \frac{\text{Ονομαστικός μισθός}}{\text{επίπεδο τιμών}}$$

Συνήθως ο μισθός έχει ως μονάδα αναφοράς το άτομο (ατομικός μισθός). Το άθροισμα όλων των ατομικών μισθών-ημερομισθίων σε μία οικογένεια δημιουργεί το συνολικό οικογενειακό εισόδημα.

Σε αντιστοιχία με τους μισθούς οι εισοδηματικές πολιτικές, οι οποίες αποσκοπούν στη συγκράτηση του πληθωρισμού, χωρίς να περιορίζουν τους πραγματικούς μισθούς ή τους δείκτες ανεργίας, αναφέρονται ως ονομαστικές. Αντίθετα όταν η εισοδηματική πολιτική στοχεύει σε περιορισμό π.χ. των πραγματικών μισθών, σε βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, στην αύξηση των κερδών των επιχειρήσεων και στη μείωση της ανεργίας ονομάζεται ως πραγματική. (Παπαηλίας, 2002, σ.41-42)

2. Θεωρίες περί μισθού

Στην προσπάθειά μας να αναλύσουμε την έννοια του μισθού μας απασχόλησαν διάφορα ερωτήματα του τύπου: Ποιοι και πόσοι είναι εκείνοι οι παράγοντες που επηρεάζουν το ύψος του; Γιατί οι μισθοί διαφέρουν από άτομο σε άτομο;

Στις ερωτήσεις αυτές έρχονται να απαντήσουν πλειάδα θεωριών που έχουν διατυπωθεί κατά καιρούς από διάφορους οικονομολόγους, μέσα από πλούσια βιβλιογραφία. Κάθε μια όμως από αυτές τις θεωρίες είναι διαφορετική και μάλιστα, σύμφωνα πάντα με τους ειδικούς αναλυτές, καμμία δεν θεωρείται ως αντιπροσωπευτική ή γενικά αποδεκτή. Υπάρχουν μεταξύ τους συμπληρώσεις, επικαλύψεις και αντιθέσεις.

Για τον λόγο αυτό στο κεφάλαιο αυτό θα προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε τις κυριότερες θεωρίες περί μισθού, οι οποίες προσπαθούν να απαντήσουν στα παραπάνω ερωτήματα.

Θα πρέπει εδώ να πούμε ότι ο τρόπος της διανομής του συνολικού εθνικού εισοδήματος μεταξύ των διαφόρων κοινωνικών τάξεων, όπως αυτές συγκροτούνται στο πλαίσιο της παραγωγικής διαδικασίας, εξετάζεται από τη λειτουργική θεωρία της διανομής του εισοδήματος.

Ενδιαφέρον όμως παρουσιάζει και η έρευνα που εξετάζει τον τρόπο διανομής του εισοδήματος ανάμεσα στα άτομα. Στο εισόδημα αυτό μεγαλύτερο μερίδιο (πάνω από το 70%) καταλαμβάνουν τα εισοδήματα από απασχόληση και ως εκ τούτου η αναζήτηση των παραγόντων, που το προσδιορίζουν, έχει μεγάλη σημαντικότητα, μεταξύ άλλων, για την άσκηση εισοδηματικής πολιτικής.

Αρχικά παρουσιάζονται οι θεωρίες περί μισθού, οι οποίες έχουν ως βάση το άτομο και διαχωρίζονται σε δύο εναλλακτικές κατηγορίες:

(α) Θεωρίες που προσδιορίζουν το ύψος της αμοιβής με βάση τα προσωπικά (έμφυτα ή επίκτητα) χαρακτηριστικά και τις επιλογές του ατόμου.

(β) Θεωρίες που δέχονται και άλλους παράγοντες (ιστορικούς, κοινωνικούς) ως προσδιοριστικούς του ύψους των αμοιβών.

Ως κυρίαρχη ή η πλέον αντιπροσωπευτική τάση της πρώτης κατηγορίας θεωρείται η νεοκλασική θεωρία. Με διαμετρικά αντίθετες υποθέσεις και ερμηνείες στην δεύτερη κατηγορία εντάσσονται οι θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας. (Λαζαρίδης, 1998, σ. 31-33)

2.1. Νεοκλασική θεωρία για την αγορά εργασίας

Βασικό χαρακτηριστικό της νεοκλασικής θεωρίας είναι η παντοδυναμία που αποδίδεται στο άτομο, στις ατομικές επιλογές και αποφάσεις, οι οποίες αποφάσεις και επιλογές βασίζονται στη σχέση σύγκρισης κόστους με το όφελος. Αρνητικοί παράγοντες που πιθανά να υπάρχουν στην αγορά εργασίας ή άλλοι εξωτερικοί κοινωνικοοικονομικοί περιοριστικοί παράγοντες αγνοούνται ολοκληρωτικά.

Υποτίθεται ότι ο μισθός αποτελεί την τιμή ισορροπίας της προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Δηλαδή η εργασία θεωρείται ως αγαθό, όπου την τιμή πώλησης (μισθός) διαπραγματεύεται ο ιδιοκτήτης (εργαζόμενος) με τον εργοδότη και αντιπροσωπεύει την πλευρά της ζήτησης.

Επιπλέον η προσφορά εργασίας έρχεται σε συνάρτηση με το χρόνο και σε σχέση με το συνολικό της μέγεθος ως π.χ. ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό.

Με βάση τη θεωρία αυτή, η προσφορά εργασίας ερμηνεύεται αφ' ενός ως διαδικασία επιλογής μεταξύ ελεύθερου χρόνου και εργασίας με άξονα αναφοράς το ύψος του μισθού και αφ' ετέρου ως επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο και μάλιστα σε άτομα που βρίσκονται στην ηλικία προσφοράς εργασίας

Η πλευρά της ζήτησης εργασίας αναλύεται με βάση τη παραγωγικότητα. Υποτίθεται σε γενικές γραμμές ότι σε μία επιχείρηση, ο επιχειρηματίας είναι αυτός που αποφασίζει πόσο και πώς θα παραχθεί ένα ή περισσότερα αγαθά ή υπηρεσίες, με απώτερο σκοπό τη μεγιστοποίηση του κέρδους, το οποίο αποτελεί τη διαφορά μεταξύ κόστους παραγωγής και τιμής πώλησης του αγαθού. Η μεγιστοποίηση επιτυγχάνεται όταν η τιμή που αμείβεται ο κάθε συντελεστής παραγωγής (κεφάλαιο, εργασία κ.τ.λ.) είναι ίση με την οριακή του παραγωγικότητα, και ως εκ τούτου κάθε συντελεστής αμείβεται ανάλογα με τη συμμετοχή που έχει. Επίσης, σημαντικότητα έχει η διάρθρωση και οι συνθήκες ανταγωνισμού που επικρατούν στην αγορά εργασίας.

Ο μισθός, σε συνάρτηση με τα παραπάνω, ερμηνεύεται και αναλύεται από τη λειτουργική σχέση ανάμεσα στην προσφορά και ζήτηση εργασίας και προσδιορίζεται:

- α) από την ποσότητα των διαθέσιμων υπηρεσιών, που έχει το άτομο,
- β) από την τιμή που επιτυγχάνεται μετά την πώληση των υπηρεσιών αυτών.

Αρχικά η νεοκλασική θεωρία δέχονταν ότι η εργασία είναι ομοιογενής, δηλαδή ο καθένας αμείβεται με βάση την οριακή παραγωγικότητα. Η υπόθεση αυτή

στη συνέχεια αμφισβητήθηκε και συμπληρώθηκε με άλλες υποθέσεις περισσότερο ρεαλιστικές. Θεωρήθηκε δηλαδή ότι το ύψος του μισθού διαμορφώνεται από τα χαρακτηριστικά του εργαζομένου και πιο συγκεκριμένα από τις ικανότητές του, τις ατομικές επιλογές, τις εκπαιδευτικές ανισότητες και την ηλικία.

Σύμφωνα λοιπόν με τη θεωρία των ικανοτήτων, υποτίθεται ότι οι διαφορές στην παραγωγικότητα και κατ' επέκταση οι διαφορές στο εισόδημα από εργασία προκαλούνται από τις υφιστάμενες διαφορές στις ικανότητες (φυσικές και πνευματικές) των εργαζομένων.

Ως ικανότητες ορίζονται τα σωματικά χαρακτηριστικά (χειρονακτική δύναμη, επιδεξιότητα), η αντίληψη, η ευφυΐα, η ενεργητικότητα, η πρωτοβουλία, η αυτοπειθαρχία κ.λ.π. Γενικά όμως οι εμπειρικές έρευνες έχουν στραφεί στο επίπεδο νοημοσύνης (I.Q.) και στο επίπεδο μόρφωσης.

Οι παράγοντες που διαμορφώνουν τις ικανότητες είναι κληρονομικοί-γενετικοί ή επίκτητοι. Υποτίθεται ότι η σχέση ικανοτήτων και εισοδήματος είναι άμεση, δηλαδή ο πιο ικανός αμείβεται καλύτερα ή έμμεση, όπου μέσω της εκπαίδευσης οι αμοιβές βελτιώνονται.

Ένας άλλος παράγοντας προσδιορισμού του ύψους του μισθού είναι η θεωρία των ατομικών επιλογών, η οποία στηρίζεται στην άποψη ότι οι δραστηριότητες των ατόμων έχουν ως στόχο τη μεγιστοποίηση της χρησιμότητας, η οποία εξαρτάται από το διαθέσιμο εισόδημα, τις συνθήκες εργασίας, τον τόπο διαμονής κ.λ.π.

Το μέγεθος του εισοδήματος αποτελεί συνισταμένη δυο επιλογών:

α) Της επιλογής μεταξύ υψηλού χρηματικού εισοδήματος και χαμηλότερου μη χρηματικού (διάφορα οφέλη από εργασία).

β) Της επιλογής ανάμεσα από διάφορες επαγγελματικές ευκαιρίες οι οποίες περικλείουν κίνδυνο ως προς την απόκτηση εισοδήματος.

Ένας τρίτος παράγοντας προσδιορισμού του ύψους του μισθού είναι το επίπεδο εκπαίδευσης. Η εκπαίδευση είναι αυτή που βοηθά στην αύξηση της παραγωγικότητας και του εισοδήματος.

Το επίπεδο εκπαίδευσης των ατόμων όμως έρχεται σε συνάρτηση και με το οικογενειακό εισόδημα με έναν άλλο διαφορετικό τρόπο, απ' αυτόν που προσεγγίζουμε εδώ, αλλά που κατά τη γνώμη μας έχει άμεση σχέση.

Παρατηρούμε γύρω μας πολλές εκπαιδευτικές ανισότητες (γιατρός-οικοδόμος) και θα μπορούσαμε να εικάσουμε ότι το επίπεδο εκπαίδευσης που αποκτούν τα νεαρά άτομα είναι συνάρτηση του οικογενειακού εισοδήματος. Συγκεκριμένα αν

το οικογενειακό εισόδημα είναι χαμηλό, η εκπαίδευση που αποκτούν τα παιδιά είναι κατ' αντιστοιχία χαμηλού επιπέδου. Το αντίθετο συμβαίνει στις περιπτώσεις όπου το οικογενειακό εισόδημα είναι υψηλό.

Βασιζόμενοι πάνω σε αυτή τη σκέψη θα μπορούσαμε να πούμε ότι η φτώχεια και οι εισοδηματικές ανισότητες μπορεί να μειωθούν μέσω της αύξησης του επιπέδου εκπαίδευσης (από μέρους τουλάχιστον της πολιτείας) ή της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο (εκπαίδευση μέσα στις επιχειρήσεις). Και επομένως η αύξηση του επιπέδου της εκπαίδευσης θα βοηθήσει τόσο στην αύξηση της παραγωγικότητας, όσο και του εισοδήματος των εργαζομένων.

Τέλος ένας τέταρτος παράγοντας προσδιορισμού του ύψους του μισθού είναι η ηλικία των εργαζομένων ή καλύτερα ο κύκλος ζωής τους.

Όλοι γνωρίζουμε ότι τα εισοδήματα των ατόμων είναι χαμηλότερα στα πρώτα και τα τελευταία χρόνια του κύκλου της ζωής τους, απ' ότι στο ενδιάμεσο διάστημα. Αν πολλές φορές υπάρχει άνιση διανομή του εισοδήματος σε μία δεδομένη χρονική στιγμή (ενδιάμεσο διάστημα της ζωής του ατόμου), εν τούτοις δεν δείχνει την κατάσταση που πραγματικά επικρατεί, αν δεν ληφθεί υπόψη η ηλικία του ατόμου. Πιο ακριβή εικόνα δείχνει το εισόδημα κύκλου ζωής του ατόμου, δηλαδή το εισόδημα που αποκτά το άτομο σε όλη τη διάρκεια του κύκλου της ζωής του. (Λαζαρίδης, 1998, σ. 35-40)

2.2. Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου αποδέχεται ότι η παραγωγικότητα, και κατ' επέκταση οι μισθοί, επηρεάζεται καθοριστικά από τον παράγοντα της εκπαίδευσης, η οποία αποτιμάται ως ένα είδος επένδυσης μέσω της οποίας αυξάνονται οι δεξιότητες και οι ικανότητες του εργατικού δυναμικού.

Βελτιώσεις στην παραγωγικότητα επέρχονται φυσικά και με την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων τεχνολογιών. Το εργατικό δυναμικό πρέπει λοιπόν να έχει τις ικανότητες εκείνες, που θα του επιτρέψουν να προσαρμοστεί στις νέες μεθόδους παραγωγής. Δηλαδή το «ανθρώπινο κεφάλαιο» σχετίζεται με τις ικανότητες-δεξιότητες του ατόμου ή του εργατικού δυναμικού και με την δυνατότητα προσαρμογής σε νέες τεχνικές παραγωγής.

Δύο είναι οι θεμελιώδεις αρχές της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου:

α) Η ζήτηση εργασίας προσδιορίζεται με βάση τη θεωρία της οριακής παραγωγικότητας - βασισμένη στη συμπεριφορά μεγιστοποίησης των κερδών των εργοδοτών.

β) Η θεωρία της προσφοράς εργασίας βασίζεται στη μεγιστοποίηση της χρησιμότητας των εργαζομένων.

Επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο εννοείται όταν δαπανηθούν σωστά πόροι, με στόχο τη μελλοντική αύξηση του μισθού. Το κόστος επένδυσης είναι σύνθετο και ορίζεται από τις (άμεσες) δαπάνες εκπαίδευσης και από (έμμεσες) εκτιμήσεις για το εισόδημα που «χάνεται» στο χρονικό διάστημα, που διαρκεί η εκπαίδευση.

Η χρηματοδότηση της επένδυσης καλύπτεται από το κράτος, το άτομο ή τις επιχειρήσεις. Ορισμένες γενικές ικανότητες-δεξιότητες μπορούν να αποκτηθούν με την εκμάθηση ή την παρακολούθηση τυπικών και άτυπων προγραμμάτων εκπαίδευσης-κατάρτισης στο δημόσιο, ή και στον ιδιωτικό τομέα. Αντίθετα ειδικές ικανότητες-δεξιότητες αποκτώνται είτε μέσα στην επιχείρηση είτε μέσω του συστήματος συνεχιζόμενης ή εναλλακτικής επιμόρφωσης και κατάρτισης.

Επομένως θα μπορούσαμε να πούμε ότι η διάρκεια της εκπαίδευσης αποτελεί βασική πηγή ετερογένειας των εργατικών εισοδημάτων. Με την εκπαίδευση αυξάνει η παραγωγικότητα, αλλά ο χρόνος που διαρκεί αναβάλλει την απολαβή εισοδήματος. Όπως όμως έχει προκύψει από εμπειρικές έρευνες, τα άτομα με κάποια εκπαίδευση εργάζονται περισσότερο, εξελίσσονται (επαγγελματικά) πιο γρήγορα, αναζητούν καλύτερη θέση εργασίας και εκμεταλλεύονται καλύτερα την πληροφόρηση, που υπάρχει για την κάλυψη των θέσεων εργασίας.

Αν από την πλευρά των εργαζομένων η επένδυση γίνεται σε όρους χαμένου εισοδήματος, από την πλευρά των εργοδοτών εξακριβώνεται πόση αύξηση της παραγωγής μπορεί να προκύψει από ένα άτομο με επιπλέον εκπαίδευση ή εξειδίκευση. Ο ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας σε συνδυασμό με την επιθυμία των εργοδοτών να μεγιστοποιήσουν το κέρδος τους λειτουργεί ως κινητήρια δύναμη στην πρόσληψη ατόμων με αμοιβή, η οποία θα έχει ως όριο την αμοιβή του ανειδίκευτου εργάτη, αλλά θα επαυξάνεται ανάλογα με την εκπαίδευση που κατέχει το άτομο.

Παλαιότερες έρευνες υποστήριζαν ότι τα χρόνια σχολικής εκπαίδευσης έχουν καθοριστική σημασία για τις εισοδηματικές διαφοροποιήσεις και ότι οι ποσοστιαίες αυξήσεις στις αμοιβές είναι ανάλογες των ετών σχολικής εκπαίδευσης. Επομένως όσο μεγαλύτερες είναι οι αποδόσεις εκπαίδευσης τόσο μεγαλύτερες οι διαφορές στις αμοιβές. Στο σημείο αυτό όμως δεν περιλαμβάνεται η μετασχολική επιμόρ-

φωση ή την ενδοεπιχειρησιακή εξάσκηση και εμπειρία, αλλά δεν λαμβάνεται και υπόψη το γεγονός ότι από μόνη της η εκπαίδευση δεν αποτελεί συνθήκη εισοδηματικής διαφοροποίησης για όλα τα επαγγέλματα (οδηγοί λεωφορείων, φορτηγών κ.τ.λ.)

Υποτίθεται ότι όλα τα άτομα μπορεί να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες εκπαίδευσης, απασχόλησης και επίγνωση για τις μελλοντικές εκβάσεις των αποφάσεων που λαμβάνουν. Δηλαδή η αγορά εργασίας θεωρείται ότι είναι ομοιογενής και όχι κατατημένη και ως εκ τούτου άτομα από διαφορετικές κοινωνικές τάξεις έχουν ίδιες ευκαιρίες εκπαίδευσης και απασχόλησης. Επίσης, η νεοκλασική αυτή θεώρηση προϋποθέτει ότι υπάρχει πλήρη γνώση για τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας και μακροχρόνια ισορροπία, έτσι ώστε μπορεί κανείς να εκτιμήσει το ύψος των μελλοντικών εισοδημάτων του, κάτι που φυσικά είναι εξωπραγματικό.

Σήμερα νεότερες τάσεις του ανθρώπινου κεφαλαίου δίνουν μεγάλη έμφαση στην μετασχολική ή ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση. Υποτίθεται ότι η συνάρτηση των αποδοχών προσδιορίζεται από την άθροιση δύο παραγόντων: το μόνιμο ή το εισόδημα του κύκλου της ζωής και τις καθαρές επενδύσεις.

Τα άτομα που αποφασίζουν την συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό ή την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, εμφανίζουν αρχικά υψηλότερα εισοδήματα από άτομα που έχουν ακολουθήσει κάποια ανώτερη ή ανώτατη βαθμίδα εκπαίδευσης και έχουν καθυστερήσει την είσοδο τους στην αγορά εργασίας. Αργότερα όμως και εφ' όσον οι μισθοί διαμορφώνονται με βάση το ανθρώπινο κεφάλαιο η κατάσταση μπορεί να αντιστραφεί.

Ωστόσο η εκπαίδευση δεν έχει πάντα ουσιαστική συνεισφορά στην παραγωγικότητα, διότι η επένδυση ωφελεί στο να έχει το άτομο σταθερή και υψηλά αμειβόμενη απασχόληση, δίχως αναγκαστικά να σχετίζεται με τον τρόπο που εκτελούνται τα καθήκοντα της απασχόλησης, οπότε και δεν είναι σίγουρο ότι αυξάνει το συνολικό απόθεμα παραγωγικών πόρων. Βέβαια δεν μπορεί κανείς να υποστηρίξει ότι η εκπαίδευση δεν συνεισφέρει στην ικανότητα των εργαζομένων να παράγουν αγαθά και υπηρεσίες, που ωφελούν τους εργοδότες. Για παράδειγμα συχνά έχει παρατηρηθεί ότι η απόδοση από ένα επιπρόσθετο έτος σπουδών είναι μεγαλύτερη όταν το έτος αυτό είναι σε μεταπτυχιακές σπουδές. Επίσης σε πολλές χώρες υπάρχει μακροχρόνια αύξηση της ζήτησης σε εργαζομένους με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης.

Τέλος δεν θα πρέπει να ξεχνάμε ότι πολλές φορές οι επιχειρηματίες προσπαθούν με αυξήσεις στους μισθούς (πριμ) πάνω από ότι είναι νόμιμο, να δελεάσουν και να παροτρύνουν τους εργαζόμενους, έτσι ώστε να αριστοποιήσουν την αποδοτι-

κότητα τους. Έτσι οι υψηλοί μισθοί εκπληρώνουν την λειτουργία ερεθίσματος της άριστης απόδοσης και ουσιαστικά έχουν στόχο να προσελκύσουν αξιόλογο εργατικό δυναμικό, με καλούς κανόνες εργασιακής ηθικής, υποταγή στα συμφέροντα της επιχείρησης και καλή ή άριστη αποδοτικότητα. (Λαζαρίδης, 1998, σ. 41-48)

2.3. Η θεωρία των εξισωτικών διαφορών

Η θεωρία των εξισωτικών διαφορών, αναφέρεται στις διαφορές, που εντοπίζονται στους μισθούς με βάση τις οποίες μπορεί να εξισωθούν τα συνολικά χρηματικά και μη χρηματικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα ανάμεσα στα επαγγέλματα ή τους εργαζόμενους.

Άνετες συνθήκες απασχόλησης προσελκύουν εργαζόμενους, οι οποίοι ίσως αποδέχονται και χαμηλότερους μισθούς, ενώ όταν οι συνθήκες δεν είναι ευνοϊκές, τότε η προσέλκυση εργαζομένων μπορεί να επιτευχθεί με κάποιο πριμ ή κάποιου είδους αποζημίωση.

Στην πράξη κάτι τέτοιο φαίνεται να επαληθεύεται σε επαγγέλματα (βαρέα) χειρωνακτικά, με υψηλό κίνδυνο ατυχήματος, με επιπτώσεις στην υγεία, με πιθανότητες να προκαλέσουν μόλυνση κ.λ.π. Επίσης έχουν παρατηρηθεί διαφορές στους μισθούς λόγω διαφορετικών συνθηκών κλίματος, εγκληματικότητας, μόλυνσης της ατμόσφαιρας και συγκέντρωσης του πληθυσμού. Διαφορές στους μισθούς έχουν όμως εντοπισθεί και σε θέσεις με βάρδιες π.χ. υψηλότερες αμοιβές έχει η βραδινή βάρδια, σε θέσεις με ανελαστικό και ακατάστατο ωράριο καθώς και σε επαγγέλματα, τα οποία εμφανίζουν μεγάλη ανεργία. Γενικά οι διαφοροποιήσεις στους μισθούς, που διαπιστώνονται, είναι σε επίπεδο επιχείρησης, βιομηχανίας ή ευρύτερης γεωγραφικής μονάδας.

Ένα άλλο σημαντικό σημείο διαφοροποίησης είναι η ζήτηση που παρουσιάζεται σε ορισμένα επαγγέλματα για άτομα με ειδικές δεξιότητες, οι οποίες προέρχονται είτε μέσω της τυπικής είτε μέσω της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης.

Σε γενικές γραμμές υποτίθεται ότι ο εργάτης με τις υπηρεσίες που έχει στη διάθεση του και μπορεί να προσφέρει, εξαγοράζει χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, που τελικά καταλαμβάνει. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι δεδομένα αλλά διαφοροποιούνται από απασχόληση σε απασχόληση. Ως εκ τούτου ο εργαζόμενος επιλέγει τον τύπο της απασχόλησης καθώς επίσης και τον εργοδότη, σύμφωνα με τις προτιμήσεις του. Ταυτόχρονα όμως και οι εργοδότες αγοράζουν υπηρεσίες και χαρακτη-

ριστικά, που παρέχονται από τους εργαζόμενους, ενώ προσφέρουν στην αγορά χαρακτηριστικά των θέσεων απασχόλησης.

Κάτω από τις προϋποθέσεις αυτές ο μισθός που τελικά πληρώνεται στον εργαζόμενο αποτελεί συνισταμένη των δύο αυτών διαφορετικών δοσοληψιών: μία που αφορά στις υπηρεσίες εργασίας και στα χαρακτηριστικά του εργαζομένου και μία άλλη η οποία αφορά στα χαρακτηριστικά της απασχόλησης.

Η τιμή που πληρώνει ο εργαζόμενος όταν επιλέγει χαρακτηριστικά της τα οποία έχουν υψηλή ζήτηση αφαιρείται από τον μισθό του. Η τιμή που πληρώνει ο εργοδότης για να προσλάβει άτομα σε επικίνδυνες κ.λ.π. εργασίες, μπορεί να έχει τη μορφή κάποιου πριμ, που γνωρίζει φυσικά ο εργαζόμενος, ο οποίος καταλαμβάνει τη θέση.

Η θεωρία των εξισωτικών διαφορών, στην σύγχρονη του εκδοχή έχει μεγάλη απήχηση στις θεωρίες περί διακρίσεων στην αγορά εργασίας, οι οποίες εξετάζουν πώς εργαζόμενοι με ίδια παραγωγικότητα, δεν απολαμβάνουν ίδιες αμοιβές. Και έτσι παρατηρείται το φαινόμενο ότι σε μία ανταγωνιστική αγορά, το ίδιο αγαθό (εργασία) δεν εμφανίζεται πάντα στην ίδια τιμή.

Η διάκριση πολλές φορές από την πλευρά της ζήτησης ορίζεται ως η προθυμία που εκφράζει ο εργοδότης να πληρώσει παραπάνω μισθό, ώστε να μην προσλάβει εργαζόμενους, που δεν επιθυμεί. Βέβαια σε συνθήκες ανταγωνισμού αυτοί που λειτουργούν δίχως διακρίσεις θα έχουν περισσότερα οφέλη, εφ' όσον προσλάβουν εργαζόμενους σε χαμηλότερη (πιο ανταγωνιστική) τιμή.

Βέβαια υπάρχουν και οι περιπτώσεις που απασχολούμενοι π.χ. στο δημόσιο τομέα (αν και έχουν μεγάλες ικανότητες), αποδέχονται χαμηλότερες αμοιβές για να έχουν μεγαλύτερη ασφάλεια απασχόλησης.

Τέλος θα πρέπει να επισημάνουμε και το εξής γεγονός. Δειγματοληπτικά δεδομένα δείχνουν σήμερα, ότι ανάμεσα σε εργαζόμενους με παρόμοια ατομικά χαρακτηριστικά (ηλικία, εκπαίδευση και εμπειρία), οι μισθοί διαφοροποιούνται σημαντικά (περίπου 30%) ανάμεσα σε εργαζόμενους οι οποίοι είναι μέλη σε συνδικαλιστική οργάνωση, σε σύγκριση με τους υπόλοιπους οι οποίοι δεν είναι μέλη. (Λαζαρίδης, 1998, σ. 50-54)

2.4. Θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας

Οι παραδοσιακές νεοκλασικές θεωρίες της αγοράς εργασίας υποθέτουν ότι μέσα από ένα σύνολο θέσεων απασχόλησης, ο αυτόματος μηχανισμός προσφοράς και ζήτησης διαμορφώνει μια ενιαία αμοιβή.

Στον αντίποδα των θεωρήσεων αυτών βρίσκονται οι θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας, που έχουν ως βασικό σημείο αναφοράς την ανομοιογένεια (κατάτμηση) της αγοράς εργασίας.

Γενικά εξετάζουν το σύνθετο ερώτημα: Είναι κατατμημένη η αγορά εργασίας και αν είναι τι μπορούμε να κάνουμε για την κατάσταση αυτή;

Κατ' αρχήν θα πρέπει να πούμε ότι όλες οι θεωρίες δέχονται την παραδοχή ότι η διανομή του εισοδήματος «μεροληπτεί άδικα» σε βάρος των φτωχών πληθυσμιακών ομάδων και η κρατική παρέμβαση είναι αναγκαία για την βελτίωση της κατάστασης.

Στις θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας ως βασική μονάδα ανάλυσης δεν θεωρείται το άτομο και η ελεύθερη επιλογή του, αντίθετα από τη νεοκλασική θεωρία, αλλά ευρύτερες πληθυσμιακές ομάδες ή κοινωνικές τάξεις, οι οποίες εξ' ορισμού αντιμετωπίζουν διαφορετικές καταστάσεις, οι οποίες συστηματικά περιορίζουν το πεδίο των ελεύθερων επιλογών.

Η νεοκλασική θεωρία βασίζεται στην υπόθεση της μεγιστοποίησης της ωφελιμότητας των ατόμων και των κερδών της επιχείρησης. Αντίθετα οι θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας τονίζουν την ανάπτυξη και την επίδραση θεσμικών περιορισμών και προσδιοριστικών παραγόντων στη διαμόρφωση του ύψους των αμοιβών απασχόλησης.

Η κεντρική υπόθεση εργασίας των εναλλακτικών αυτών προσεγγίσεων είναι ότι η κατάτμηση που πραγματικά υφίσταται, δεν προέρχεται από διαφοροποίηση των ατομικών χαρακτηριστικών ή δεξιοτήτων, αλλά από διαφοροποίηση της δομής της ίδιας της αγοράς εργασίας, η οποία πιστεύεται ότι αποτελείται από έναν πρωτεύοντα τομέα με υψηλές αμοιβές και εσωτερικές αγορές εργασίας και έναν δευτερεύοντα με χαμηλές αμοιβές και επιχειρήσεις, που μισθώνουν από εξωτερικές αγορές εργασίας. Δηλαδή, η κατάτμηση πραγματοποιείται με την διάσπαση της αγοράς σε υποσύνολα, τα οποία διαχωρίζονται από τα διαφορετικά χαρακτηριστικά, τους κανόνες συμπεριφοράς και τις συνθήκες εργασίας. Ως εκ τούτου κάθε υποαγορά λειτουργεί για μη όμοιες κατηγορίες εργατικού δυναμικού.

Από εμπειρικές παρατηρήσεις προκύπτει και πιστοποιείται ότι οι ελεύθεροι επαγγελματίες έχουν υψηλότερες αμοιβές από τους εργάτες, οι μορφωμένοι απολαμβάνουν περισσότερα από τους μη μορφωμένους, τα αστικά εισοδήματα είναι υψηλότερα των μη αστικών, συνήθως οι άνδρες αμείβονται καλύτερα από τις γυναίκες κ.λ.π. Δεν απομένει παρά να βρεθούν οι θεσμικοί εκείνοι παράγοντες, οι οποίοι εμποδίζουν τον ανταγωνισμό να λειτουργήσει, με αποτέλεσμα να αποδυναμωθεί η παραγωγικότητα ως ο καθοριστικότερος παράγοντας των αμοιβών.

Σε γενικές γραμμές οι εναλλακτικές θεωρίες υποστηρίζουν ότι:

α) Η εσωτερική αγορά εργασίας δεν λειτουργεί με βάση την μεγιστοποίηση των κερδών. Θεσμικοί παράγοντες μάλλον ρυθμίζουν τη λειτουργία της.

β) Τα εργατικά συνδικάτα επιδρούν στον πρωτεύοντα τομέα αλλά αντί για αύξηση των αμοιβών και περιορισμό της ανεργίας, επιτυγχάνουν μία καλύτερευση της κατάστασης, που ήδη είναι διαμορφωμένη, με αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας.

γ) Ο μηχανισμός των αμοιβών μεταξύ τομέων διαφέρει, με αποτέλεσμα άτομα με συγκρίσιμα χαρακτηριστικά-προσόντα να αμείβονται (να παράγουν) διαφορετικά και να δημιουργείται υποαπασχόληση.

δ) Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση της δευτερεύουσας αγοράς δεν είναι «καλή» και ισοδυναμεί με γενική κατάρτιση, η οποία δημιουργεί τις προϋποθέσεις της αβεβαιότητας στην επαγγελματική εξέλιξη.

Οι θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας δεν αποτελούν τμήματα μιας καλά διαρθρωμένης θεώρησης. Ουσιαστικά έχουν ξεκινήσει ως κριτική στην νεοκλασική προσέγγιση. Κατά τα τελευταία χρόνια, έχουν έρθει ξανά στην επικαιρότητα και προσπαθούν να αποτελέσουν την αυτόνομη διαφορετική ερμηνεία των εισοδηματικών διαφοροποιήσεων με αφετηρία την κριτική, που έχει ασκηθεί.

Οι κυριότερες τάσεις της κατατμημένης αγοράς εργασίας είναι οι εξής:

α) *Η θεωρία του εργασιακού ανταγωνισμού:* Η θεωρητική αυτή προσέγγιση ασκεί έντονη κριτική στη θεωρία του ανταγωνισμού των μισθών. Βασίζεται στις παραδοχές ότι α) ο αριθμός και το είδος των θέσεων εργασίας επηρεάζονται από την τεχνολογία, β) οι ικανότητες των ατόμων και οι προσφερόμενες αμοιβές δεν προσδιορίζουν την κάλυψη των θέσεων εργασίας, γ) η σειρά αναμονής για εργασία, σε δεδομένες αμοιβές, αποτελεί την προσφορά εργασίας και δ) οι διακυμάνσεις που προκαλούνται από την άσκηση μακρο-πολιτικής, έχουν τη τάση να προκαλούν μεταβολές στη ζήτηση εργασίας και κατ' επέκταση στη σειρά αναμονής.

Κάτω από τις προϋποθέσεις αυτές οι μισθοί εξαρτώνται από θεσμικούς και κοινωνικούς παράγοντες όπως είναι τα χαρακτηριστικά της εργασίας, ενώ οι εργαζόμενοι κατανέμονται κατά μήκος των ευκαιριών απασχόλησης. Υποτίθεται ότι οι υψηλά προτιμώμενοι εργάτες παίρνουν τις καλύτερες θέσεις, ενώ οι δεξιότητες δεν υφίστανται ή δεν λαμβάνονται αρχικά υπόψη, αλλά μπορούν να αποκτηθούν με ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.

Η ποσότητα και το είδος των θέσεων εργασίας βρίσκονται σε συνάρτηση με την τεχνολογική εξέλιξη. Η ζήτηση και οι μισθοί είναι δεδομένοι, οπότε οι εργαζόμενοι ανταγωνίζονται ως προς την κάλυψη των θέσεων εργασίας. Τα βασικά τους χαρακτηριστικά, ακόμη και αν δεν συνιστούν επιδεξιότητες που αφορούν στην παραγωγική διαδικασία, αποτελούν ένδειξη για το κόστος της εκπαίδευσής τους. Η επιδίωξη των εργοδοτών συνίσταται στην επίτευξη της επιθυμητής παραγωγικότητας με ελαχιστοποίηση του κόστους εκπαίδευσής. Οι μηχανισμοί επιλογής των εργοδοτών βασίζονται όμως και σε άλλα δεδομένα, ιδίως για άτομα που δεν εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, όπως είναι π.χ. η βιομηχανική πειθαρχία, η συνέπεια κ.ά. Δύο συγκρίσιμα άτομα μπορεί να έχουν διαφορετικούς μισθούς λόγω της διαφορετικής εκπαίδευσής που επιδέχονται. Η εκπαίδευση αυτή προκαθορίζεται από τον εργοδότη και ως εκ τούτου δεν είναι διαπραγματεύσιμη ούτε και μπορεί να εξαγοραστεί. Κάτω από τις συνθήκες αυτές η αγορά εργασίας δεν είναι αγορά πώλησης υπηρεσιών, γνώσεων, εμπειρίας και δεξιοτήτων, αλλά μια αγορά στην οποία ρυθμίζεται η κατανομή των θέσεων εργασίας ανάμεσα στους ενδιαφερόμενους.

Η θεωρία δίνει έμφαση στην εσωτερική αγορά εργασίας, δηλαδή στην αγορά που βρίσκεται μέσα στην επιχείρηση, η οποία διέπεται από έναν αριθμό κανόνων με βάση τους οποίους λαμβάνονται αποφάσεις για την κάλυψη των θέσεων εργασίας, τις προαγωγές, την εκπαίδευση, τους μισθούς κ.λ.π. Στις αγορές αυτές υποτίθεται ότι υπάρχουν κλίμακες ιεραρχίας, τις οποίες μπορεί να περάσει ο εργαζόμενος εφ' όσον δεν έχει παραβεί τον εσωτερικό κανονισμό. Τα άτομα, επιδιώκουν να καλύψουν κάποια (άλλη) θέση εργασίας, με δεδομένο το ύψος του μισθού, το οποίο φυσικά δεν μπορούν να διαπραγματευθούν. Οι εκτός της εσωτερικής αγοράς εργασίας, αποκλείονται από τον εσωτερικό ανταγωνισμό και αυτό επιτυγχάνεται με την θεσμοθέτηση βαθμίδων εισόδου.

Η θεωρία του εργασιακού ανταγωνισμού με την επικέντρωση που έχει στην σειρά αναμονής για εργασία, επεξηγεί ικανοποιητικά γιατί άτομα με τα ίδια

βασικά χαρακτηριστικά λαμβάνουν διαφορετικά εισοδήματα από την εργασία τους, κάτι που δεν λαμβάνεται υπόψη στη νεοκλασική θεωρία.

β) *Οι θεωρίες της δυαδικής αγοράς εργασίας*: Με βάση τη θεώρηση αυτή η αγορά διασπάται σε μία πρωτεύουσα ή βασική και μία δευτερεύουσα αγορά. Η βασική αγορά περιέχει τις θέσεις εργασίας των μεγάλων ή των επικερδών επιχειρήσεων. Οι θέσεις αυτές είναι συνήθως μόνιμες, με καλές εργασιακές συνθήκες, παρέχουν ευνοϊκές προοπτικές προαγωγής και εξέλιξης και είναι υψηλά αμειβόμενες. Όταν το άτομο εργάζεται για πρώτη φορά σε μία επιχείρηση του τομέα αυτού, ξεκινά από θέσεις που βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχία, διότι οι άλλες είναι ήδη καλυμμένες από προαγωγές των ατόμων που έχουν ξεκινήσει πιο πριν. Οι μισθοί υποτίθεται ότι καθορίζονται με βάση τις αρχές του εθίμου, δηλαδή από την θέση εργασίας και όχι την παραγωγικότητα. Οι απασχολήσεις στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας λειτουργούν με κανόνες και αποτελούν τις εσωτερικές αγορές εργασίας, οι οποίες θεωρούνται ως αυτόνομα υποσύνολα της ευρύτερης αγοράς εργασίας.

Η δευτερεύουσα αγορά εργασίας, περιέχει τις χαμηλά αμειβόμενες και τις αδόμητες ή ασταθείς θέσεις εργασίας, που τις καταλαμβάνουν άτομα τα οποία έχουν γίνει δέκτες διάκρισης. Η εκπαίδευση που παρέχουν οι επιχειρήσεις στους εργαζόμενους, οι οποίοι συνήθως έχουν χαμηλή εξειδίκευση, είναι περιορισμένη, η δυνατότητα προαγωγής ασήμαντη, επικρατεί εργασιακή ανασφάλεια και η εισοδος για την κάλυψη θέσεων στην επιχείρηση είναι πολλαπλή. Δηλαδή οι απασχολήσεις που ταξινομούνται στη δευτερεύουσα αγορά δεν διέπονται από κανόνες, ενώ σε περιόδους κρίσης (ανεργίας) πλήττονται πρώτα τα άτομα που είναι ενταγμένα σε αυτή. Κάτω από τις συνθήκες αυτές η σύνδεση των δυο αγορών είναι ουσιαστικά ανύπαρκτη όπως ακριβώς είναι και η μεταξύ τους κινητικότητα.

Όπως προκύπτει από την παραπάνω περιγραφή, ο μηχανισμός της αγοράς αποτυγχάνει να μεταχειρίζεται τα άτομα με ίσους όρους και παρέχει διαφορετικές ευκαιρίες και αμοιβές και είναι συνυφασμένος με διακρίσεις και μισθολογικές διαφοροποιήσεις. Πολλές από τις θεωρητικές υποθέσεις της προσέγγισης αυτής μοιάζουν με τη θεωρία του εργασιακού ανταγωνισμού. Για παράδειγμα: ο προσδιορισμός της ζήτησης εργασίας και η μείωση της σπουδαιότητας του ανθρώπινου κεφαλαίου ως προσδιοριστικού παράγοντα του μεγέθους των αμοιβών εργασίας. Μέγιστη βαρύτητα έχει δοθεί σε άτομα τα οποία έχουν υποστεί διακρίσεις από τους εργοδότες, με κριτήρια όπως οι εργασιακές συνθήκες, το φύλο, η φυλή κ.ά.

Η προσέγγιση της δυαδικής αγοράς εργασίας, έχει «δανειστεί» πολλά σημεία από τη θεωρία του διεθνούς εμπορίου, όπου οι μη αναπτυγμένες χώρες ή ακόμη και οι αποικίες δέχονται εκμετάλλευση από μία ιμπεριαλιστική (κύρια) χώρα ή οικονομία. Επίσης έχει δανειστεί πολλά από την άνιση ανάπτυξη των τομέων της οικονομίας.

γ) *Προτάσεις πολιτικής από τις εναλλακτικές θεωρίες και κριτικές:* Οι προτάσεις πολιτικής που πρέπει να εφαρμοστούν, σύμφωνα με τους θεωρητικούς της κατατημένης αγοράς εργασίας, διαχωρίζονται σε προτάσεις που επικεντρώνονται αποκλειστικά στην αγορά εργασίας και σε αυτές που επικεντρώνονται σε έννοιες μεγαλύτερης δύναμης και αφορούν στις σχέσεις που επικρατούν στους εκτός αγοράς ισχύοντες κοινωνικούς θεσμούς.

Συγκεκριμένα προτείνεται την δημόσια απασχόληση, μισθολογικές επιχορηγήσεις και προγράμματα κατά των διακρίσεων, θεωρώντας ότι η πολιτική που κατευθύνεται προς την πλευρά της προσφοράς, για παράδειγμα επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο (εκπαίδευση) ή βοήθεια για την εξεύρεση εργασίας δεν θα έχει κάποια σημαντική επίδραση στους μισθούς. Με τον τρόπο αυτό τονίζεται η σημασία της εσωτερικής αγοράς εργασίας και οι μακροοικονομικές πολιτικές, που στοχεύουν σε πλήρη απασχόληση. (Λαζαρίδης, 1998, σ. 57-64)

3. Σύνοψη των θεωρητικών προσεγγίσεων

Οι νεοκλασικές θεωρίες βασισμένες σε ένα σύνολο υποθέσεων για τις ατομικές αντικειμενικές συναρτήσεις, τα έμφυτα ή επίκτητα χαρακτηριστικά και τις σχετικές τιμές λειτουργούν καταλυτικά στη διαμόρφωση του ύψους των μισθών.

Από όλες τις νεοκλασικές προσεγγίσεις, το ανθρώπινο κεφάλαιο εμφανίζεται ως η κυρίαρχη τάση λόγω της εμπειρικής ευχρηστίας που παρέχει και την σύζευξη του με άλλες προσεγγίσεις, όπως για παράδειγμα είναι η θεωρία του κύκλου ζωής (ηλικίας), η επίδραση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη διαμόρφωση των αμοιβών κ.ά.

Από εμπειρικές έρευνες που έχουν διεξαχθεί στη χώρα μας προκύπτει ότι, η εκπαίδευση πράγματι έχει μία καθοριστική επίδραση στους μισθούς, καθώς επίσης η επαγγελματική εμπειρία και άλλοι παράγοντες (π.χ. δημογραφικοί, συνθήκες απασχόλησης) που προβάλλονται από τις νεοκλασικές θεωρίες.

Ωστόσο υφίστανται και άλλες συνιστώσες οι οποίες αν και αναφέρονται στο θεωρητικό υπόβαθρο δεν έχουν αναλυθεί διεξοδικά και εμπειρικά (π.χ. η επί-

δραση του συνδικαλιστικού κινήματος στη διαμόρφωση των αμοιβών, τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης) και πιθανόν να μην ερμηνεύονται από τη νεοκλασική θεωρία, αλλά από τις (εναλλακτικές) θεωρίες της καταταμημένης αγοράς εργασίας.

Διατυπώνονται αρκετές αντιρρήσεις σχετικά με τους παράγοντες εκείνους οι οποίοι διαμορφώνουν το ύψος των αμοιβών απασχόλησης. Υποστηρίζεται ότι οι νεοκλασικές ανταγωνιστικές ερμηνείες, δεν έχουν κάποια ουσιαστική και ρεαλιστική ισχύ, εφ' όσον οι μισθοί καθορίζονται μακροοικονομικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και κυρίως μέσω της συνολικής ζήτησης και προσφοράς εργασίας. Κάθε επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να αμείβει τους εργαζόμενους στο ύψος που είναι προκαθορισμένο από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Σε περίπτωση που πράξει διαφορετικά, π.χ. αν ο προσφερόμενος μισθός δεν θεωρηθεί ως επαρκής, θα μειωθεί η προσφορά, ενώ αντίθετα αν αυξηθούν οι μισθοί σε κάποια δεδομένη άξηση της παραγωγικότητας, θα σημειωθεί έντονη ζήτηση εργασίας ή υπερπροσφορά.

Ένας πιθανός τρόπος ανάλυσης των μισθών είναι μέσα από το σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Υποτίθεται άλλωστε ότι με τη διαδικασία των συλλογικών συμβάσεων διαμορφώνονται τα ανώτατα και κατώτατα επίπεδα των μισθών και αυτό λειτουργεί καταλυτικά για τις μισθολογικές εξελίξεις των εργαζομένων του ιδιωτικού κυρίως αλλά και του δημόσιου τομέα. Τα ατομικά χαρακτηριστικά και οι συνθήκες, που επικρατούν στην αγορά εργασίας, έχουν σημαντικότητα για άτομα που πρωτοξεκινούν στον τομέα της μισθωτής απασχόλησης και για τις περιπτώσεις εκείνων οι οποίοι εκτιμούν ότι θα έχουν καλύτερες μισθολογικές απολαβές από την αλλαγή της θέσης ή και του επαγγέλματος, που ήδη ασκούν.

4. Εργασιακές σχέσεις

Η εξέλιξη και η μελέτη των εργασιακών σχέσεων με επίκεντρο τη θεσμική διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων προϋποθέτει την ύπαρξη εργατικών και εργοδοτικών σωματείων, τα οποία λειτουργούν σε μία ανταγωνιστική βάση, με άξονα αναφοράς τον καθορισμό του ύψους του μισθού και τις συνθήκες ή τους όρους εργασίας. Ο ανταγωνισμός υφίσταται μέσα από τη διαρκή προσπάθεια, που καταβάλλουν οι μισθωτοί να βελτιώσουν τη θέση τους, διεκδικώντας συνεχώς καλύτερους όρους και συνθήκες απασχόλησης και μεγαλύτερο μερίδιο από τη διανομή του εθνικού εισοδήματος, καλώντας τους εργοδότες να πάρουν θέση στα αιτήματα αυτά. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες καταλήγουν σε συμφωνία (σύμβαση), ισχύουν για περιορισμένο χρονικό διάστημα, ενώ ανάλογα με τις συγκυρίες, τους συσχε-

τισμούς και το γενικότερο κλίμα οικονομικής και πολιτικής κατάστασης η διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταβάλλεται και αναπροσαρμόζεται.

Όπως υποστηρίζεται: «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι ένας από τους παλαιότερους και σημαντικότερους θεσμούς στις εργασιακές σχέσεις, που εμφανίστηκαν από τον 19ο αιώνα, που ακολούθησαν την πορεία ανάπτυξης του μαζικού συνδικαλιστικού κινήματος, ιδίως κατά την πρώτη και δεύτερη βιομηχανική επανάσταση. Αποτελεί έκφραση του δικαιώματος συλλογικής αυτονομίας και συνδέεται με το δικαίωμα συνδικαλισμού, που είναι συνήθως κατοχυρωμένο στα συντάγματα των Ευρωπαϊκών Κρατών». (Δασκαλάκης 1994, σ. 60)

Η Ελλάδα ανήκει στην κατηγορία των χωρών όπου η νομοθεσία έχει καθοριστικό ρόλο στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και τον καθορισμό των μισθών (Ιωάννου 1998, σ. 69, Κιουλάφας και Ζάραγκας 1996, σ. 86). Με βάση το θεσμικό πλαίσιο μπορεί να προστατευθεί ο εργατικός μισθός και να δημιουργηθούν όλες οι απαραίτητες προϋποθέσεις σύνδεσης του με την παραγωγικότητα. Μπορεί όμως να λειτουργεί και ως μέσο για την υλοποίηση της κυβερνητικής εισοδηματικής πολιτικής, η οποία δεν είναι πάντοτε ευνοϊκή για τους εργαζόμενους αλλά και τους εργοδότες.

Σκοπός των επόμενων σελίδων αυτού του κεφαλαίου είναι η περιγραφή και ανάλυση του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα. Από την παρουσίαση θα προκύψουν οι θέσεις, οι προσδοκίες και οι σχέσεις ανάμεσα στα εμπλεκόμενα μέρη (εργαζόμενοι, εργοδότες και κράτος).

4.1. Δομή και λειτουργία εργατικών και εργοδοτικών σωματείων

Ως συλλογικές διαπραγματεύσεις εννοείται κάθε είδους επικοινωνία μεταξύ αντιπροσώπων των εργοδοτών και των εργατών. Ένας περισσότερο εξειδικευμένος ορισμός, που έχει υιοθετηθεί από την 154 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας (άρθρο 2), περιλαμβάνει όλες τις διαπραγματεύσεις, που διεξάγονται με σκοπό τον καθορισμό των όρων και συνθηκών εργασίας και ή τη ρύθμιση των σχέσεων ανάμεσα σε έναν ή περισσότερους εργοδότες και σε μία ομάδα μισθωτών (Δασκαλάκης, 1994, σ. 60)

Τα δεδομένα που πλαισιώνουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι η σχετική νομοθεσία, οι συλλογικές συμβάσεις μεταξύ εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων και οι διαιτητικές αποφάσεις, οι άτυπες συμφωνίες που πραγματοποιούνται στις επιχειρήσεις ή σε ένα ευρύτερο πεδίο και ένα πλαίσιο ανταγωνισμού μέσα στο οποίο εμπλέκονται οι αρμόδιοι φορείς. Το σύνολο από τους κανόνες, που ρυθμί-

ζουν τα ζητήματα αυτά, αποτελεί το συλλογικό εργατικό δίκαιο ή το δίκαιο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων και βασικά περιέχει κανόνες «διαδικασίας» (Κουκιάδης 2001, σ. 164).

Τα εργατικά σωματεία στη χώρα μας διακρίνονται σε:

- Πρωτοβάθμια σωματεία που εκπροσωπούν τους εργαζομένους μιας επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων ή συναφών επαγγελμάτων σε έναν συγκεκριμένο τόπο (κλαδικά σωματεία).
- Δευτεροβάθμια σωματεία, τα οποία αποτελούνται από τουλάχιστον δύο πρωτοβάθμια ή από ομοιοεπαγγελματικές ομοσπονδίες (σε πανελλαδικό επίπεδο) ή ακόμη και από εργατικά κέντρα (σε επίπεδο νομού ή άλλου ευρύτερου επιπέδου).
- Τριτοβάθμια σωματεία, τα οποία αποτελούνται από τουλάχιστον δύο δευτεροβάθμια και ουσιαστικά εκπροσωπούν όλους τους εργαζομένους σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες. Εδώ πρωταγωνιστικό ρόλο έχει η ΓΣΕΕ, η οποία έχει ιδρυθεί το 1918.

Από τις αντίστοιχες εργοδοτικές οργανώσεις, (δεν υπάρχουν διαθέσιμα και πλήρη στοιχεία), ξεχωρίζει ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), που ιδρύθηκε το 1907, με μέλη τους περιφερειακούς βιομηχανικούς συνδέσμους, τις κλαδικές οργανώσεις (κλωστοϋφαντουργοί, βαμβακουργοί κ.ά.) και διάφορες άλλες επιχειρήσεις. Επίσης σημαντική οργάνωση έχει ο Σύνδεσμος Ανωνύμων Εταιριών και ΕΠΕ που καλύπτουν τον εμπορικό και βιομηχανικό κλάδο, ενώ σημαντικοί είναι και οι διάφοροι εμπορικοί σύλλογοι, η Γενική Συνομοσπονδία Βιοτεχνών Ελλάδος κ.ά. (Ι. Κουκιάδης, 2001, σ. 200).

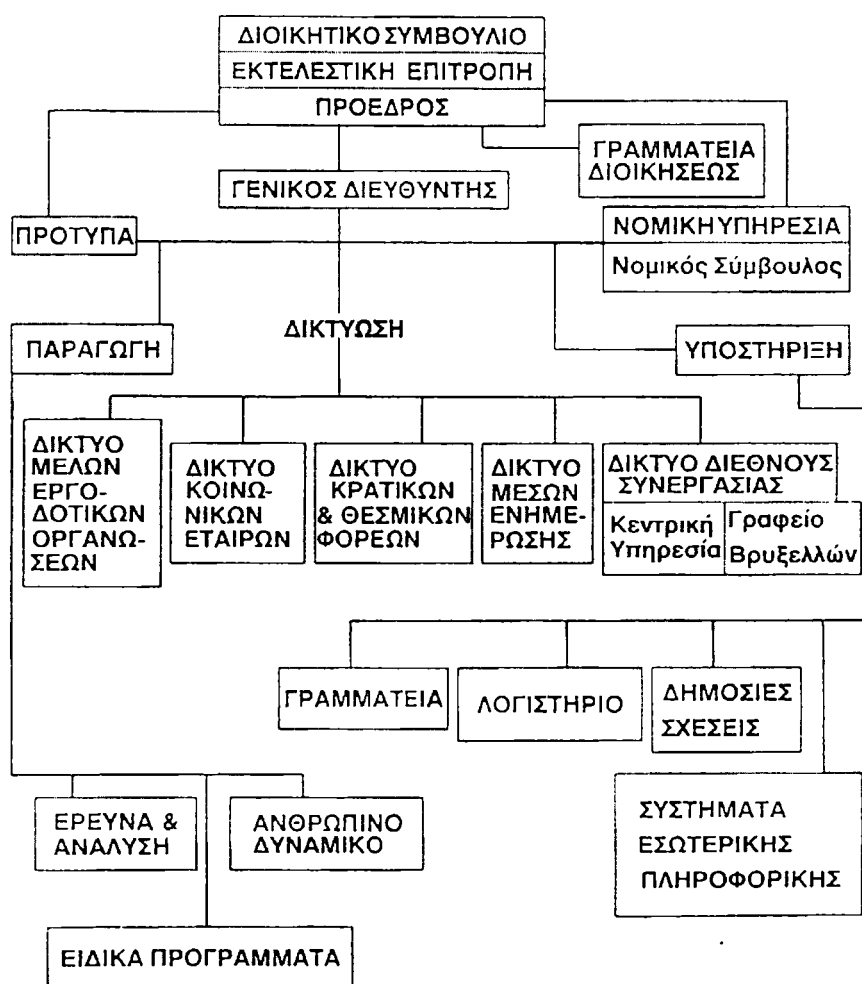
Ο ΣΕΒ εκπροσωπεί συλλογικά την ελληνική βιομηχανία προς τους εταίρους της και προς το κράτος. Λειτουργεί στην ελληνική κοινωνία ως θεσμικό όργανο, οι βασικές αρχές-στόχοι, που έχει, είναι:

- Η οικονομική ανάπτυξη, δηλαδή η αύξηση του εισοδήματος των μελών της ελληνικής κοινωνίας.
- Η ανάπτυξη να μην έρχεται σε αντίθεση με την προστασία του περιβάλλοντος και την ορθολογική χρήση της ενέργειας και των πρώτων υλών.
- Ως πρωταγωνιστές της οικονομικής δραστηριότητας και της ανάπτυξης της χώρας θεωρούνται οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και οι εργαζόμενοι σε αυτές.

- Οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε σχέση αλληλοεξάρτησης μεταξύ τους και με το κράτος, με τους θεσμούς της κοινωνίας και με τη διεθνή κοινότητα.
- Η επιχειρηματική δραστηριότητα οφείλει να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του ανθρώπου και να προάγει την ποιότητα ζωής.

Η οργανωτική δομή και η λειτουργία του ΣΕΒ, απεικονίζεται στο Διάγραμμα 1.

Διάγραμμα 1
Η οργανωτική δομή του ΣΕΒ



Όπως φαίνεται, υπάρχουν τέσσερα όργανα, που λειτουργούν παράλληλα: η Διοίκηση, η Υπηρεσία, οι Επιτροπές και οι Εκπρόσωποι του ΣΕΒ. Η Διοίκηση, αποτελείται από 20 μέλη του Δ.Σ. τα οποία εκλέγονται από τη Συνέλευση των μελών (για 2 έτη). Η Υπηρεσία, δηλαδή το έμμισθο προσωπικό του ΣΕΒ, είναι διαρθρωμένη σε τρεις βασικές κατηγορίες. Ανάλογα με το αντικείμενο απασχόλησης υπάρχουν ομάδες που απασχολούνται με την παραγωγή (έρευνα, ανάλυση και τεκμηρίωση των θέσεων του ΣΕΒ), ομάδες που ασχολούνται με τη δικτύωση (επικοινωνία και διάλογο με άλλους κύριους συνομιλητές-που είναι συνολικά 5) και ομάδες που ασχολούνται με τη διοίκηση και την οικονομία του ΣΕΒ. Επίσης υπάρχουν τα Πρότυπα, δηλαδή η ομάδα στρατηγικού σχεδιασμού και η Νομική Υπηρεσία καθώς και τα Ειδικά Προγράμματα ή οι αυτοχρηματοδοτούμενες (από Προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή από εταιρείες) δραστηριότητες του ΣΕΒ.

Όταν οι διαπραγματεύσεις δεν καταλήξουν σε συμφωνία, τότε υπάρχει η διαδικασία της υποχρεωτικής διαιτησίας, η οποία διακρίνεται σε ελεύθερη, όταν ούτε οι διαιτητές ούτε τα αποτελέσματα της υπόκεινται σε περιορισμούς, που επιβάλλονται από τον νόμο και σε συνδεδεμένη όταν ο νόμος επεμβαίνει για να περιορίσει ή να ελέγχει τα αποτελέσματα της διαιτησίας.

Η μεσολάβηση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ξεχωρίζει από τη διαιτησία, διότι δεν λειτουργεί εξουσιαστικά παρά μόνον ως μέσον συστάσεως και με συγκεκριμένο πεδίο εφαρμογής (π.χ. μισθοί). (Ι. Κουκιάδη, 2001, σ. 203-210).

4.2. Εξέλιξη του Θεσμικού πλαισίου

Την περίοδο μετά τον πόλεμο και μέχρι το έτος 1954 ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας λειτουργούσε κάτω από μία αυστηρή εξουσιαστική κυβερνητική ρύθμιση. Στην ουσία επρόκειτο για ένα πλαίσιο πάνω στο οποίο στηρίζονταν η εισοδηματική πολιτική, δηλαδή προσδιορίζονταν το ύψος των ημερομισθίων και οι συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων.

Με βάση το Ν.Δ. 2053/1952 οποιαδήποτε συλλογική σύμβαση μπορούσε να γίνει αποδεκτή, να τροποποιηθεί ή και να απορριφθεί από τον υπεύθυνο του (κρατικού) συμβουλίου ελέγχου, ενώ το Ν.Δ. 3086/1954 θέσπιζε τις συλλογικές διαπραγματεύσεις υπό την εποπτεία ανώτερων κρατικών υπαλλήλων.

Από το 1955 και μετά, το θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων ρυθμιζόταν με βάση τον Ν. 3239/1955. Ο νόμος αυτός, ο οποίος αποτέλεσε τη βάση της

σχετικής νομοθεσίας που ίσχυσε για πολλές δεκαετίες στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, χαρακτηριζόταν μεταξύ άλλων από συγκεντρωτισμό και έντονο κρατικό παρεμβατισμό, ο οποίος εκδηλωνόταν με την υποχρεωτική διαίτησία. Λόγω του δικαιώματος της εκάστοτε κυβέρνησης να παρεμβαίνει στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, ο Ν. 3239 διατηρήθηκε επί 35 χρόνια δίχως κάποιες ουσιαστικές τροποποιήσεις. (Ι. Κουκιάδη, 2001, σ. 222-223).

Κατά τη διάρκεια της δικτατορίας ολόκληρο το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων περιέρχεται στην απόλυτη εξουσία του κράτους. Ωστόσο ο Ν. 3239 υπέστη ορισμένες τροποποιήσεις, οι οποίες αφορούσαν στη διαδικασία επίλυσης των διαφορών. Για παράδειγμα με το Ν.Δ, 186/1969 σε περίπτωση διαφορών εμπλέκεται αποκλειστικά το Υπουργείο Εργασίας και σε περίπτωση που εξακολουθήσει να υφίσταται η διαφορά, τότε οδηγείται το θέμα σε υποχρεωτική διαίτησία. Μετά τη μεταπολίτευση με το Ν. 73/1974 επαναλειτουργεί η σχετική νομοθεσία για τις συλλογικές συμβάσεις και ταυτόχρονα καταργείται το επίμαχο άρθρο 20 του βασικού Ν. 3239/1955, με βάση το οποίο είχε τη δυνατότητα το Υπουργείο Εργασίας να τροποποιεί ή να μην εγκρίνει τη συλλογική σύμβαση ή ακόμη και αποφάσεις διαίτησίας (Κατσανέβας 1999, σ. 86). Επίσης με το Ν.Δ. 42/1974 για τον εργατικό συνδικαλισμό, επιτρέπεται ο διορισμός διοικήσεων στις επαγγελματικές εργατικές οργανώσεις με εισήγηση του εκάστοτε Νομάρχη, ύστερα από έγκριση του υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης.

Το 1976 ψηφίζεται ο Ν. 330 «περί επαγγελματικών σωματείων και ενώσεων διασφάλισης της συνδικαλιστικής ελευθερίας», ο οποίος προκάλεσε αντιδικίες και απεργιακές κινητοποιήσεις επειδή επηρεαζόταν ο εργοστασιακός συνδικαλισμός, ενώ στις αρχές της δεκαετίας του 1980, ψηφίζεται ο Ν. 1264/1982 με βάση τον οποίο κατοχυρώνεται η επιχειρησιακή συνδικαλιστική δράση, με δυνατότητες οι οποίες επεκτείνονται περισσότερο από τις άτυπες «διμερείς συμφωνίες».

Η συλλογική παρέμβαση των εργαζομένων, σε μέτρα και θεσμούς που σχετίζονται με την παραγωγικότητα, εμφανίζεται στη χώρα μας τη δεκαετία του 1980, λόγω αρμοδιοτήτων που αναγνωρίστηκαν στους εκπροσώπους των εργατικών σωματείων (Γεωργακοπούλου και Κουζής 1999, σ. 242).

Με τον Ν. 1365/1983 περί «κοινωνικοποίησης των επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας», προβλέπονται μορφές εργατικής συμμετοχής σε διάφορα όργανα. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της συμμετοχής στις Αντιπρο-

σωπευτικές Συνελεύσεις Κοινωνικού Ελέγχου¹ και στις Περιφερειακές Συνελεύσεις Κοινωνικού Ελέγχου, μαζί με εκπροσώπους του Κράτους, της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των άλλων κοινωνικών φορέων. Επίσης, σημαντικές είναι οι περιπτώσεις της συμμετοχής εκπροσώπων των εργαζομένων στα ανώτατα όργανα της επιχείρησης (Δ.Σ., Συμβούλιο Διεύθυνσης), αν και οι θεσμοί αυτοί δεν αντιμετωπίστηκαν σοβαρά από την κρατική εξουσία. (Γεωργακοπούλου και Κουζής 1999, σ. 244).

Ο Ν. 1586/1985 για την «υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων», θέτει τα πλαίσια μιας σοβαρής προσπάθειας αντιμετώπισης του επαγγελματικού κινδύνου. Προβλέπει τη σύσταση Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΥΑΕ) για επιχειρήσεις με περισσότερους από 50 εργαζόμενους (κατά μέσο όρο, σε ετήσια βάση)², με συμμετοχή των εργαζομένων, τεχνικό ασφαλείας και γιατρό εργασίας της επιχείρησης, οι οποίοι επιτελούν χρέη συμβούλου για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες, σε θέματα που άπτονται της πρόληψης εργατικών ατυχημάτων, τον κίνδυνο από επαγγελματικές ασθένειες, την ενημέρωση για την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων παραγωγικών διαδικασιών και γενικότερα της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας μέσα στην επιχείρηση.

Με τον ίδιο νόμο, προβλέπεται η ίδρυση Κεντρικού Συμβουλίου υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στο Υπουργείο Εργασίας, καθώς και αντίστοιχες Νομαρχιακές Επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας. Επιπλέον γίνονται ρυθμίσεις οι οποίες αφορούν στον έλεγχο της συντήρησης των κτιριακών εγκαταστάσεων και του εξοπλισμού.

Ο Ν. 1767/1988, για τα συμβούλια των εργαζομένων στις επιχειρήσεις³, αποτελεί την εισαγωγή ενός θεσμού ο οποίος ήταν ήδη δοκιμασμένος σε πολλές άλλες Δυτικοευρωπαϊκές χώρες. Σκοπός του είναι η συμμετοχή των εργαζομένων, η οποία έχει χαρακτήρα συμβουλευτικό, στην προοπτική ανάπτυξης της επιχείρησης. Στα συμβούλια (ή τα σωματεία) συμμετέχουν μόνον εκπρόσωποι των εργαζομένων και ως κύρια ενασχόληση τους είναι η ανάδειξη κινήτρων για αύξηση της παραγωγικότητας όλων των συντελεστών παράγωγης⁴. Οι αρμοδιότητες (συμβουλευτικού χαρακτήρα) επεκτείνονται και σε μία σειρά από θέματα, τα οποία έχουν σχέση με τους

¹ Οι οποίες εξετάζουν σημαντικά θέματα της επιχείρησης, όπως το πρόγραμμα επενδύσεων, τη χρηματοδότηση, το εργατικό δυναμικό κ.λ.π.

² Για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 50 άτομα παρέχεται η δυνατότητα να εκλέγονται αντιπρόσωποι από τους εργαζόμενους. Για τα εργοτάξια οικοδομών το όριο των εργαζομένων για τη σύσταση ΕΥΑΕ μειώθηκε από 159 σε 100 άτομα, ενώ για τις ναυπηγοεπισκευαστικές εργασίες τεχνικό ασφαλείας είναι υποχρεωμένες να έχουν επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 15 εργαζόμενους.

³ Οι οποίες απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους

⁴ Με την αξιοποίηση και εκμετάλλευση εμπειρογνομώνων

όρους και τις συνθήκες εργασίας, την υγιεινή και ασφάλεια, τον προγραμματισμό των επενδύσεων κ.λ.π. Σύμφωνα με εκτιμήσεις, ο θεσμός των συμβουλίων δεν είχε το αναμενόμενο αποτέλεσμα, ούτε και αντιμετωπίστηκε ιδιαίτερα ευνοϊκά από ένα μεγάλο κομμάτι της εργοδοσίας⁵ (Γεωργακοπούλου και Κουζής 1999, σ. 245-246).

Μέχρι και το 1990, οι βασικές διατάξεις του Ν. 3239/1955 εξακολουθούσαν να αποτελούν τη βάση της ισχύουσας νομοθεσίας για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, την επίλυση των διαφορών και τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων. Ο Ν. 1876/1990, ο οποίος χαρακτηρίζεται ως «οικουμενικός» (Κουζής 1999, σ. 75) έρχεται να αναθεωρήσει και να εκσυγχρονίσει ουσιαστικά και ριζικά τον Ν. 3239, όπως θα προκύψει στο τμήμα που ακολουθεί.

Την ίδια περίοδο, παρατηρείται η θεσμοθετημένη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στα όργανα διοίκησης (Δ.Σ. και Συμβούλιο της Διεύθυνσης), με βάση τον Ν. 1892/1990 «για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη», ο οποίος συμπληρώνει και αναθεωρεί σε ορισμένα σημεία τον Ν. 1876/1990. Ο νόμος αυτός όμως μεταξύ άλλων, αναφέρεται και στο θέμα των εργασιακών σχέσεων σε ειδικές μορφές απασχόλησης οι οποίες ίσχυαν άτυπα επί σειρά ετών στη χώρα μας. Για παράδειγμα θεσμοθετείται η μερική απασχόληση με συμφωνία, η οποία πραγματοποιείται ανάμεσα στον εργοδότη και τον μισθωτό, ενώ παρέχεται η δυνατότητα ευελιξίας του χρόνου εργασίας (με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση). Επίσης εισάγεται και η συμμετοχή στα κέρδη των επιχειρήσεων καθώς και η σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα, αν και αυτό θεσμοθετείται κάπως αόριστα και συνδυάζεται με διατάξεις του Ν. 1731/1987 (άρθρο 18/1). Με άλλα λόγια ο Ν. 1892/1990 στρέφεται κύρια γύρω από θέματα που αφορούν στην ευελιξία και στην κινητικότητα της απασχόλησης, των ωραρίων και των αποδοχών. (Γεωργακοπούλου και Κουζής 1999, σ. 248-249).

5. Ανάλυση του θεσμικού πλαισίου: Ν. 3239/55 και Ν. 1876/1990

Το πλαίσιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης όπως καθοριζόταν από τον Ν. 3239/1955, συγκέντρωνε επί σειρά ετών έντονες κριτικές και διαμαρτυρίες. Στο τμήμα αυτό εξετάζονται ορισμένα σημεία, τα οποία είναι χαρακτηριστικά του νόμου αυτού και κατόπιν περιγράφονται ορισμένες σημαντικές βελτιώσεις και μεταβολές

⁵ Σύμφωνα με τους υπολογισμούς του Υπουργείου Εργασίας, μόνο 100 συμβούλια έχουν συνολικά συσταθεί, τα οποία στην πράξη υπολειπονται

που εισάγονται με τον Ν. 1876/1990, ο οποίος διαφοροποιείται σημαντικά από τον προκάτοχο του Ν. 3239.

5.1. Ο νόμος 3239/1955

Ο νόμος 3239/1955, έδινε μεγάλη βαρύτητα, στο αντικείμενο, τα επίπεδα και τη διαδικασία διαπραγματεύσεων και σύναψης συλλογικής σύμβασης (ΣΣ). Το περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης είναι σαφώς προκαθορισμένο και επικεντρώνεται στους όρους, στις συνθήκες και στην αμοιβή της εργασίας, ενώ τα πιθανά στάδια σύμφωνα με τα οποία η διαδικασία ολοκληρώνεται είναι έξι. Αρχικά διαπιστώνεται η ανάγκη για αναπροσαρμογή των μισθών, αφού έχει περάσει κάποιο σχετικό διάστημα από την σύναψη της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης (1ο στάδιο). Ακολουθεί το στάδιο κατά το οποίο καταγγέλλεται η ισχύουσα σύμβαση και κοινοποιείται στους αρμόδιους φορείς. Στο τρίτο στάδιο πραγματοποιούνται οι επαφές και οι διαπραγματεύσεις ανάμεσα στα συλλογικά όργανα, σε εθελοντική βάση, οι οποίες μπορεί να καταλήξουν σε σύναψη συλλογικής σύμβασης. Στο επόμενο στάδιο εμπλέκεται ανεπίσημα το Υπουργείο Εργασίας και πραγματοποιείται τριμερής ανταλλαγή απόψεων. Σε περίπτωση που προκύψει αδιέξοδο εκδηλώνεται απεργία. Στο πέμπτο στάδιο γίνεται επίσημη μεσολάβηση του αρμόδιου Υπουργείου και αν παρά ταύτα δεν επιτευχθεί συμφωνία, τότε η υπόθεση φεύγει από το Υπουργείο Εργασίας και ακολουθεί η παραπομπή σε υποχρεωτική διαιτησία (Κατοσανέβας 1999, σ. 85-86).

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3239, οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη που εμπλέκονται στη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης (συνδικαλιστικές οργανώσεις των μισθωτών, οργανώσεις των εργοδοτών, Υπουργείο Εργασίας) έχει το δικαίωμα να ζητήσει την παραπομπή της συλλογικής διαφοράς στην υποχρεωτική διαιτησία. Τα διαιτητικά δικαστήρια συγκροτούνται ύστερα από απόφαση του αρμόδιου Υπουργού (Εργασίας) και απαρτίζονται από έναν δικαστή, εκπροσώπους των επαγγελματικών εργατικών και εργοδοτικών σωματείων και από εκπροσώπους του κράτους. Συνήθως, όπως έχει διαπιστωθεί, οι αποφάσεις τους δεν εμφανίζουν κάποια σημαντική διαφοροποίηση από τις κατευθύνσεις της εισοδηματικής πολιτικής. Καθ' όλη τη διάρκεια της υποχρεωτικής διαιτησίας οι απεργίες ήταν απαγορευμένες ενώ οι αποφάσεις του Διαιτητικού Δικαστηρίου είναι τελικές και υποχρεωτικές, δηλαδή δεν υπήρχαν πλέον περιθώρια για συνέχιση της απεργίας.

Κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων

Οι τύποι των (ετήσιων) συλλογικών συμβάσεων που είναι δυνατόν να συναφθούν καθορίζονται με σαφήνεια από τον Ν. 3239/1955 και είναι οι κάτωθι:

Α. Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση, με βάση την οποία ορίζονται οι κατώτεροι μισθοί-ημερομίσθια για τα δύο φύλα και τους μαθητευόμενους μισθωτούς σε εθνικό επίπεδο καθώς και ο καθορισμός των γενικών όρων και συνθηκών εργασίας.

Τέτοιες συμβάσεις επισυνάπτονται συνήθως μεταξύ της ΓΣΕΕ., η οποία αντιπροσωπεύει την πλευρά των μισθωτών και του ΣΕΒ, της ΓΣΕΒΕ (Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος) και των Εμπορικών Συλλόγων Αθήνας, Πειραιά, Θεσσαλονίκης ως εκπροσώπων της εργοδοσίας.

Β. Οι Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις, καλύπτουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας στους κλάδους ή την ειδικότητα της επαγγελματικής δραστηριότητας και συνάπτονται από τις αντιπροσωπευτικές επαγγελματικές ομοσπονδίες των μισθωτών και τις αντίστοιχες των εργοδοτών. Η χρήση της υποχρεωτικής διατησίας είναι ιδιαίτερα συχνή και σε αυτή την κατηγορία των συλλογικών συμβάσεων, με αποκορύφωμα το έτος 1984, όπου καλύπτει το 72% του συνόλου.

Γ. Οι Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις, καλύπτουν μισθωτούς του ίδιου επαγγέλματος ή συναφών κλάδων σε περιφερειακό και επίπεδο πόλης ή νομού, σε περίπτωση που δεν υπάγονται σε κάποια άλλη εθνική ομοιοεπαγγελματική σύμβαση.

Οι συμβάσεις αυτού του είδους δεν έχουν την ίδια ισχύ με τις αντίστοιχες που πραγματοποιούνται σε εθνικό επίπεδο. Αφορούν περιπτώσεις πολύ ειδικές και είναι σχετικά λιγότερες από τις Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές και τις Ειδικές Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας.

Δ. Οι Ειδικές Συλλογικές Συμβάσεις (ΕΣΣ), καλύπτουν τις ειδικές περιπτώσεις μισθωτών μιας μεμονωμένης ή ομάδας επιχειρήσεων σε περίπτωση που δεν υφίσταται αντίστοιχη Εθνική Ομοιοεπαγγελματική Σύμβαση. Εδώ καλύπτονται περιπτώσεις όπως το Δημόσιο, τα ΝΠΙΔ, οι ΟΤΑ, οι Τράπεζες και εξειδικευμένοι οργανισμοί και επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας κ.ά. Είναι προφανές ότι οι Ειδικές Συλλογικές Συμβάσεις δεν καλύπτουν τις περιπτώσεις εκείνες, που υπάγονται στον ιδιωτικό τομέα.

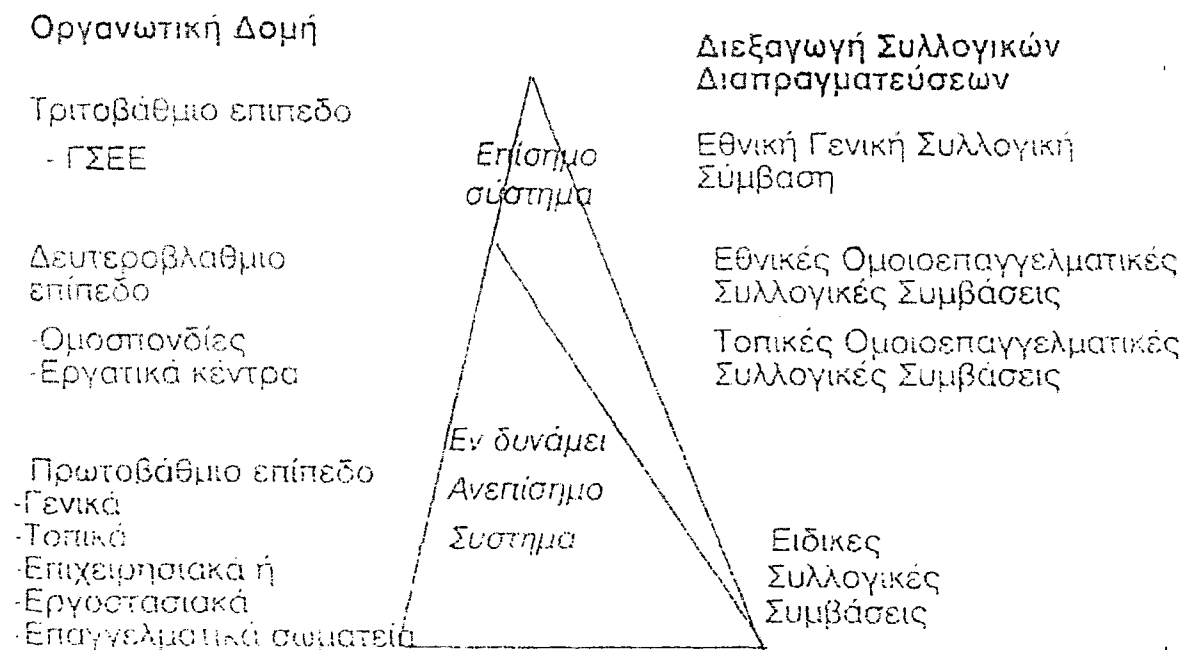
Από τους τέσσερις τύπους των συλλογικών συμβάσεων η (ετήσια) Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση είναι ισχυρότερη και επηρεάζει τα κατώτερα επίπεδα της ιεραρχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η υπογραφή των συλλογικών συμ-

βάσεων γίνεται παρουσία του Υπουργού Εργασίας ή των οργάνων που έχει εξουσιοδοτήσει και κατά κανόνα είναι δεσμευτικές.

Με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και τους τύπους των συλλογικών συμβάσεων διαμορφώθηκε και η αντίστοιχη οργανωτική δομή των εργατικών οργανώσεων. Το Διάγραμμα 2, απεικονίζει τη μεταξύ τους σχέση.

Διάγραμμα 2

Πυραμίδα οργανωτικής δομής των εργατικών σωματείων και αντίστοιχα επίπεδα συλλογικών συμβάσεων



Όπως φαίνεται σε όλα τα επίπεδα των επίσημων συλλογικών διαπραγματεύσεων κυρίαρχη θέση καταλαμβάνει η ΓΣΕ.Ε. Από τα δευτεροβάθμια σωματεία μόνον οι ομοσπονδίες έχουν το δικαίωμα σύναψης συλλογικής σύμβασης, ενώ τα πρωτοβάθμια εργατικά σωματεία δεν έχουν, με βάση τον Ν. 3239, το δικαίωμα αυτό. Για τον λόγο αυτό άλλωστε εκτός των συμβάσεων που εμπλέκεται η ΓΣΕ.Ε., οι υπόλοιπες δεν είναι πάντα νομικά έγκυρες. Για παράδειγμα οι άτυπες ή εργοστασιακές συμφωνίες (Πρακτικό Τριμερούς Συνεργασίας), οι οποίες επουνάπτονται σε επίπεδο επι-

χείρησης με συμμετοχή κρατικών οργάνων, δεν έχουν κάποια ουσιαστική θεσμική κατοχύρωση (Κατσανέβας 1999, σ. 103).

Με άλλα λόγια σύμφωνα με το Ν. 3239, δεν υπάρχει δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας στο επίπεδο μεμονωμένης επιχείρησης ή ενός επιχειρηματία και εργαζομένων που απασχολεί. Οι ΕΣΣ ήταν η μοναδική εξαίρεση, αλλά για ορισμένες μόνον περιπτώσεις, που αφορούσαν στο δημόσιο τομέα.

5.2. Ο νόμος 1876/1990

Ο Ν. 1876/1990 «Περί Ελεύτερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων», αποτελεί συνέχεια του Ν. 3239/1955 και συμβάλλει καθοριστικά στον εκσυγχρονισμό του. Καταργεί ορισμένα επίμαχα σημεία του και εισάγει μία σειρά από σημαντικές καινοτομίες. Συχνά συναντάται και ως «οικουμενικός νόμος 1876/1990», λόγω του γεγονότος ότι ψηφίστηκε το Μάρτιο του 1990 επί Οικουμενικής Κυβέρνησης (Κουζής 2001, σ. 75).

Ως κύρια χαρακτηριστικά του μπορεί να θεωρηθούν;

(α) Η επέκταση του πεδίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων έτσι ώστε πέραν της κατηγορίας των μισθωτών (με σχέση εξαρτημένης εργασίας) να συμπεριλαμβάνονται και περιπτώσεις (που έχουν στοιχεία εξάρτησης) όπως οι «κατ' οίκον εργαζόμενοι» και οι εργάτες γης⁶.

(β) Η ουσιαστική αναθεώρηση και διεύρυνση του στενού οικονομικού χαρακτήρα των προηγούμενων νομοθετικών διατάξεων. Δηλαδή πέραν της ρύθμισης των μισθών και των επιδομάτων, επιπλέον καθίσταται δυνατή η διαπραγμάτευση σε θέματα που αφορούν στην κοινωνική ασφάλιση (εκτός από το συνταξιοδοτικό), τις επενδύσεις για την αύξηση των θέσεων απασχόλησης, την εισαγωγή νέας τεχνολογίας, την οργάνωση του χρόνου απασχόλησης, την εισαγωγή ευέλικτων μορφών απασχόλησης, θέματα αρμοδιότητας συμβουλίων όπως ο εσωτερικός κανονισμός και θέματα υγιεινής και ασφάλισης της επιχείρησης, η κατάρτιση και επιμόρφωση των εργαζομένων, θέματα παραγωγικότητας, η βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας κ.λ.π.

Όπως επιγραμματικά αναφέρεται στο άρθρο 2, η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει:

⁶ Από την περίπτωση εξαιρούνται οι ναυτεργάτες, οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι απασχολούμενοι σε όμιλο επιχειρήσεων

1. Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας, που εμπίπτουν στο πεδίο της ισχύος της.
2. Ζητήματα που αφορούν στην άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσης τους στις δικαιούχες οργανώσεις.
3. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφ' όσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημοσίων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.
4. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.
5. Ζητήματα που αφορούν στην ερμηνεία των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας.
6. Ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 του Ν. 1767/1988 με επιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των επιχειρήσεων.
7. Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.
8. Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.
9. Την επιβολή ρήτρας ειρήνης σχετικά με τα θέματα που άπτεται.

(γ) Προβλέπονται τέσσερις κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εκ των οποίων οι δύο είναι νέες:

- κλάδου οικονομίας, η οποία περιλαμβάνει τους εργαζόμενους δύο ή περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ορισμένης πόλης, ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας.
- επιχειρησιακές, οι οποίες περιλαμβάνουν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης ανεξάρτητα από κατηγορία ή ειδικότητα.

Διατηρούνται οι Εθνικές Γενικές και οι Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις και καταργούνται οι Ειδικές Συλλογικές Συμβάσεις. Δυνατότητα σύναψης σύμβασης έχουν τα πρωτοβάθμια επιχειρησιακά σωματεία ή τα πρωτοβάθμια κλαδικά για λογαριασμό εργαζομένων επιχείρησης (με προσωπικό άνω των 50 ατόμων) . Με βάση τις καινοτομίες αυτές το ειδικό βάρος που απέδιδε ο προηγούμενος νόμος, μετατοπίζεται από τις ομοιοεπαγγελματικές διαπραγματεύσεις στις συμβάσεις κατά κλάδο οικονομίας ή κατά επιχείρηση, ευνοώντας έτσι την αποπείρωση του συνδικαλιστικού κινήματος και όχι την πολυδιάσπαση του.

(δ) Η κατάργηση της υποχρεωτικής διαιτησίας, καθιέρωση του θεσμού της μεσολάβησης και διατήρηση του θεσμού της προαιρετικής διαιτησίας. Σύμφωνα με το άρθρο 15, ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από ειδικό κατάλογο με ονόματα μεσολαβητών.

Σε περίπτωση ασυμφωνίας τους ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Επίσης προβλέπεται ίδρυση του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ν.Π.Ι.Δ.), το οποίο διοικείται από ενδεκαμελές διοικητικό συμβούλιο, με τετραετή θητεία (άρθρο 17) και δυνατότητα χρηματοδότησης από τον κρατικό προϋπολογισμό, από εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών και από την Εργατική Εστία (άρθρο 18).

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), ουσιαστικά ιδρύεται το έτος 1992. Αν και το χρονικό διάστημα που έχει περάσει είναι ελάχιστο, εντούτοις αξίζει να αναφερθεί ότι πριν τη σύσταση του το στάδιο της διαμεσολάβησης ήταν καθαρά τυπικό και η τελική κατάληξη επίλυσης των διαφορών ήταν η υποχρεωτική διαιτησία. Από το 1992 και μετά έχουν σημειωθεί περιπτώσεις «υπογραφών» στη φάση της μεσολάβησης και της διαιτησίας (πριν δηλαδή τη δικαστική απόφαση). (Κουζής 2001, σ. 78-89).

5.3. Οι θέσεις των κοινωνικών εταίρων

Μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1990, όλες σχεδόν οι εισοδηματικές πολιτικές της εκάστοτε κυβέρνησης είχαν τη στήριξη του επίσημου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η ανάγκη ενός αποκεντρωμένου συστήματος, περισσότερο ευέλικτου, και προσαρμοσμένου στις σύγχρονες ανάγκες της οικονομίας είχε διατυπωθεί επανειλημμένα από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς κατά το παρελθόν. Δεδομένου ότι στη χώρα μας δεν έχει διενεργηθεί κάποια συστηματική έρευνα με αντικείμενο τις εργασιακές σχέσεις, η ανάλυση και τα οποιαδήποτε πορίσματα θα εμφανίζουν αδυναμίες ή ακόμη και μεροληψία υπέρ του ενός ή του άλλου μέρους του συστήματος των εργασιακών σχέσεων.

Μία από τις βασικές διεκδικήσεις των μαζικών συνδικαλιστικών οργανώσεων ήταν η κατάργηση του θεσμού της υποχρεωτικής διαιτησίας και η αντικατάσταση του με τις ελεύθερες διαπραγματεύσεις και την προαιρετική διαιτησία (κάτι το οποίο περιλαμβάνεται στις διατάξεις του Ν. 1879/1990). Διότι με τη διαδικασία αυτή, το κράτος μπορούσε να ελέγχει το αποτέλεσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να διαμορφώσει τους μισθούς και τα ημερομίσθια στο επίπεδο, που επιθυμούσε. Επιπροσθέτως κατόρθωνε να αναστείλει τις απεργιακές κινητοποιήσεις, για διά-

στημα 45 και 60 ημερών από την προσφυγή στο πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο διαιτητικό δικαστήριο (Δασκαλάκης 1994, σ. 61-63).

Την περίοδο 1976-1984 και πάντοτε με φιλικές προς την κυβέρνηση διοικήσεις της ΓΣΕ.Ε., οι Εθνικές Συλλογικές Συμβάσεις κατέληγαν στην υποχρεωτική διαιτησία, με αντιστροφή της τάσης αυτής για τα επόμενα χρόνια (με εξαίρεση το 1987, όπου είχαμε ξανά υποχρεωτική διαιτησία).

Επίσης το πλαίσιο, που καθόριζε ο νόμος για τις ομοιοεπαγγελματικές (κατά κλάδο και επάγγελμα) συλλογικές συμβάσεις, βοήθησε την πολυδιάσπαση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος και τον μονόπλευρο προσανατολισμό του σε διεκδικήσεις καθαρά οικονομικού χαρακτήρα (κυρίως σε αυξήσεις μισθών και επιδομάτων), δυσκολεύοντας παράλληλα τη σύνδεση του μισθού με την παραγωγικότητα (Γεωργακοπούλου και Κουζής 1999, σ. 240-241). Προς την κατεύθυνση αυτή βοήθησε η έλλειψη αποκέντρωσης και ο γραφειοκρατικός κυβερνητικός συγκεντρωτισμός.

Άλλο σημείο, που έχει αναφερθεί ως αρνητικό του Ν. 3239, είναι η στενότητα εφαρμογής με περιορισμό στην τυπική έννοια της εξαρτημένης εργασίας, έτσι ώστε πολλοί μισθωτοί, οι οποίοι ασκούσαν ουσιαστικά εξαρτημένη εργασία, δεν είχαν κάλυψη.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, τα αιτήματα τα οποία οδηγούσαν σε απεργιακή δραστηριότητα και κατ' επέκταση σε υποχρεωτική διαιτησία, αφορούσαν κυρίως αυξήσεις στους μισθούς-ημερομίσθια. Ωστόσο υπήρχε και μία σειρά άλλων αιτημάτων, οι οποίες αφορούσαν ρυθμίσεις του χρόνου και των συνθηκών εργασίας και διάφορα άλλα («λοιπά») αιτήματα. Αθροιστικά τα αιτήματα αυτά συνήθως ήταν παρά πολλά, είχαν ασαφή προσδιορισμό (με εξαίρεση τις αυξήσεις στα εισοδήματα), στόχευαν προς πολλές κατευθύνσεις και δεν είχαν ομοιόμορφη κατανομή ανάμεσα στους κλάδους και τα επαγγέλματα των μισθωτών.

Μάλιστα με τα μέχρι σήμερα δεδομένα, οι απεργιακές δραστηριότητες των μισθωτών επεκτείνονται σε θέματα που τοποθετούνται πέρα από τις στενές οικονομικές διεκδικήσεις.

Τα σημεία τα οποία αναφέρονται ως αρνητικά δεν έχουν κατά κανόνα συμπεριληφθεί στον Ν. 1876/1990. Ο νόμος αυτός, ο οποίος έχει διαμορφωθεί σύμφωνα με τα πρότυπα αντίστοιχων νόμων σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, στηρίζεται στην καλόπιστη διαπραγμάτευση και πιστεύεται ότι έχει εισάγει σημαντικές καινοτομίες στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Δασκαλάκης 1994, σ. 63).

Οι προοπτικές οι οποίες ανοίγονται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις σχετίζονται με τη δυνατότητα και την αναγνώριση νέων ειδών ΣΣΕ (κλαδικών και επιχειρησιακών), οι οποίες επιπλέον έχουν διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το κέντρο βάρους των εργασιακών σχέσεων μεταφέρεται στο επίπεδο της επιχείρησης και δημιουργούνται καλύτερες προοπτικές για την άσκηση πολιτικής σε επίπεδο κλάδου. Σημαντικό ρόλο αναμένεται να διαδραματίσουν και οι επιχειρησιακές ΣΣΕ, διότι μπορούν να υιοθετηθούν ευέλικτες πολιτικές: μερική απασχόληση, ευέλικτο ωράριο, σύνδεση αμοιβής με παραγωγικότητα κ.λ.π., οι οποίες ενισχύονται από τις νομοθετικές διατάξεις.

Επίσης με τις κλαδικές συμβάσεις δημιουργούνται οι προοπτικές άσκησης εναλλακτικής πολιτικής και συνεργασία με αντίστοιχες οργανώσεις σε διεθνές επίπεδο. Οι προοπτικές αυτές ενισχύονται με την οργανωτική αναδιάρθρωση, που σχεδιάζεται από τα εργατικά σωματεία.

Εκτός από τα πολλά θετικά στοιχεία που έχει ο νόμος, κατά διαστήματα έχουν διατυπωθεί και κριτικές, οι οποίες όμως δεν είναι ιδιαίτερα έντονες. Ως παράδειγμα μπορεί να αναφερθεί η μη επέκταση του στην κατηγορία των ναυτεργατών, στο επίπεδο ομίλων επιχειρήσεων και στην ειδική περίπτωση των δημοσίων υπαλλήλων. Αμφιβολίες έχουν επίσης διατυπωθεί στην όχι ολοκληρωτική κατάργηση της υποχρεωτικής διαιτησίας, εφ' όσον μπορεί να λειτουργήσει ο θεσμός έμμεσα, αν ύστερα από τη διαπίστωση διαφορών το ένα μέρος δεν αποδεχτεί τις προτάσεις του μεσολαβητή⁷. Επιφυλάξεις έχουν επίσης υπάρξει σχετικές με το διορισμό του ΔΣ του Ο.ΜΕ.Δ. από το αρμόδιο Υπουργείο (Εργασίας). (Κουζής 2001, σ. 97).

Από την πλευρά της εργοδοσίας έχουν επίσης εκφραστεί απόψεις για τον Ν. 3239/1995. Συγκεκριμένα ο ΣΕΒ, που κατέχει κεντρικό ρόλο στις διαπραγματεύσεις και την υπογραφή Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, είχε τονίσει την ανάγκη για τροποποίηση και εκσυγχρονισμό του νομικού πλαισίου και μετάβαση στο θεσμό των ελεύθερων διαπραγματεύσεων και της εκούσιας διαιτησίας. Επιπλέον ο ΣΕΒ αναφερόταν εκτεταμένα σε περιορισμό της κρατικής παρέμβασης σε θέματα καθορισμού των μισθών και ενθάρρυνση σε διαδικασίες, οι οποίες συνδέουν την αμοιβή με την παραγωγικότητα. (ΣΕΒ δελτίο τχ. 514: 1999, σ. 2-3).

Επίσης ο ΣΕΒ, είχε υποβάλει ολοκληρωμένη πρόταση νομοσχεδίου για τις ελεύθερες διαπραγματεύσεις, την οποία είχε απευθύνει σε όλα τα εμπλεκόμενα και ενδιαφερόμενα μέρη (ΓΣΕ.Ε., κυβέρνηση), καθώς και υπόμνημα με εναλλακτικές

⁷ Σε επίπεδο επιχειρησιακό ή σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας

προτάσεις και εκτεταμένες παρατηρήσεις και κριτικές στο προσχέδιο με τις επικείμενες τροποποιήσεις του Ν. 3239. Η κριτική που ασκήθηκε ήταν επικεντρωμένη στον κρατικό παρεμβατισμό, στο θέμα της σύνθεσης που θα είχε το διαιτητικό όργανο σε περίπτωση διαφωνίας, στις κυρώσεις για παράβαση συλλογικών συμβάσεων, όπου γίνεται αναφορά μόνον για τις επιχειρήσεις, στην επέκταση κάλυψης της συλλογικής σύμβασης σε όλες τις επιχειρήσεις και τους κλάδους και στην πρόβλεψη επέμβασης των εργαζομένων στη διοίκηση, την οργάνωση και τη λειτουργία των επιχειρήσεων (ΣΕΒ δελτίο τχ. 514: 1999, σ. 3).

Στα πλαίσια τροποποίησης του Ν. 3239, ο ΣΕΒ αντιτάχθηκε σθεναρά στην πρόταση νομοθέτησης της ΑΤΑ στον ιδιωτικό τομέα. Μεταξύ των ουσιαστικών επιχειρημάτων προέβαλε τις δυσκολίες σύνδεσης μισθών και παραγωγικότητας, τον κρατικό (άνισο) παρεμβατισμό και τον περιορισμό του κύρους των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων, εφ' όσον δεν θα μπορούν να διαπραγματεύονται για τα εισοδήματα των μελών τους.

Επίσης στο Πανελλήνιο Βιομηχανικό Συνέδριο το 1999, διατυπώθηκε η άποψη ότι οι αλλαγές, που έχουν εκδηλωθεί, στα θέματα διαμόρφωσης των μισθών, συμφωνιών αύξησης και συμβάσεων εργασίας δεν είναι ιδιαίτερα τολμηρές, εφ' όσον εξακολουθεί να υφίσταται η ομοιοεπαγγελματική μορφή συμβάσεων και η απαξιωμένη αντίληψη των ειδικοτήτων. (ΣΕΒ δελτίο τχ. 514: 1999, σ. 3).

5.4. Ο ρόλος του κράτους στις εργασιακές σχέσεις

Οι εργασιακές σχέσεις εκτός από τους εργαζόμενους και τους εργοδότες πλαισιώνονται και από ένα τρίτο μέρος, το κράτος. Πράγματι το κράτος εκτός από το ότι είναι το ίδιο εργοδότης, είτε μεσολαβεί στις συλλογικές διαπραγματεύσεις για να επιτευχθεί συμφωνία είτε έχει τον ρόλο του διαιτητή. Επιπλέον, παρεμβαίνει με διάφορα μέτρα πολιτικής, τα οποία επηρεάζουν τους εργαζομένους και τους εργοδότες.

A. Ο ρόλος του κράτους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Σε σχέση με τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το κράτος ευθύνεται:

α) Για το νομικό καθεστώς των κοινωνικών εταίρων (δίκαιο φορέων συλλογικής εκπροσώπησης).

β) Για την κατοχύρωση του δικαιώματος δράσης σε περιπτώσεις σύγκρουσης (δικαίωμα απεργίας).

γ) Για τη διαδικασία διαμεσολάβησης και διαιτησίας σε όλα τα επίπεδα των διαφορών.

δ) Τις σχέσεις συνεργασίας ανάμεσα στο ίδιο το κράτος και τους υπόλοιπους κοινωνικούς εταίρους. (Πετρινώτη 2001, σ. 88):

Ο κρατικός παρεμβατισμός, στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, γίνεται ιδιαίτερα αισθητός και έντονος κατά την μεταπολεμική περίοδο. Εκτός από το ρόλο της διαμεσολάβησης, αποτελεί έναν ισότιμο εταίρο σε σχέση με τους εκπροσώπους της εργοδοσίας και των εργαζομένων στα δρώμενα της αγοράς εργασίας.

Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως είχε προσδιοριστεί από τον Ν. 3239/1955, προέβλεπε τη διαιτητική επίλυση σε περίπτωση αποτυχίας σύναψης συλλογικής σύμβασης. Οι διαφορές αυτές αναφέρονται στους όρους, τις συνθήκες και τις αμοιβές εργασίας. Πριν από την παραπομπή στη διαιτησία προβλεπόταν ένα στάδιο συνδιαλλαγής και σε περίπτωση που υπήρχε αποτυχία, γινόταν η παραπομπή. Επίσης όπως έχει ήδη αναφερθεί στην Ελλάδα η υποχρεωτική διαιτησία δεν έχει λειτουργήσει ως αναγκαστική και έσχατη λύση, αλλά είχε την τάση να υποκαθιστά τις συλλογικές συμβάσεις.

Με βάση τις παρατηρήσεις αυτές προκύπτει ότι ο ρόλος του κράτους, δεν αποσκοπούσε μόνο στην εφαρμογή μιας περιοριστικής νομοθεσίας, αλλά ταυτόχρονα με βάση τη νομοθεσία αυτή κατοχύρωνε την δική του παρέμβαση (μέσω της παραπομπής στην υποχρεωτική διαιτησία). Όπως συγκεκριμένα αναφέρεται, ενώ οι δικαστές είναι κυρίως υπεύθυνοι για το νομικό μέρος της διαδικασίας, ο ανώτερος υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας «επηρεάζει αποφασιστικά, ή ακόμη και υπαγορεύει την έκβαση της διαιτητικής διαδικασίας». (Ιωάννου 1998, σ. 74).

Είναι ξεκάθαρο ότι η υποχρεωτική διαιτησία, αποτελεί ένα αυστηρό μέτρο επίλυσης των συλλογικών διαφορών και δεν εφαρμόζεται πλέον στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης και τις Η.Π.Α. Αντίθετα στη χώρα μας, μέχρι πρόσφατα διαδραμάτιζε κυρίαρχο ρόλο.

Μάλιστα σε μεγαλύτερη κλίμακα έχει χρησιμοποιηθεί κατά την περίοδο 1978-1982, με αποκορύφωμα το έτος 1981 όπου σημειώνονται 330 διαιτητικές αποφάσεις. Πρόκειται για την περίοδο όπου οι απεργοί μισθωτοί διεκδικούν κυρίως αυξήσεις στους μισθούς-ημερομίσθια, σε σχέση με τη ραγδαία άνοδο των τιμών και την επικείμενη αυστηρή εισοδηματική πολιτική, η οποία αποτελεί μία άλλη δραστηριό-

τητα του κράτους και η οποία συσχετίζεται με τον ρόλο του διαιτητή που είχε στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

B. Η άσκηση οικονομικής πολιτικής

Το κράτος υποτίθεται ότι συμπληρώνει ή διορθώνει ατέλειες της αγοράς. Έτσι η εισοδηματική πολιτική των τιμών και των εισοδημάτων (μισθών) αποσκοπεί στην συγκράτηση του πληθωρισμού είτε με τον έλεγχο των ονομαστικών μισθών είτε με έλεγχο στον τιμάριθμο.

Στη Ελλάδα η εισοδηματική πολιτική είναι κάτι «καινούριο», το οποίο εμφανίζεται έντονα την περίοδο μετά τη μεταπολίτευση.

Στη χώρα μας τη δεκαετία του 1960, η μεγάλη μαζική έξοδος του αγροτικού πληθυσμού προς τα μεγάλα αστικά κέντρα και οι γρήγοροι ρυθμοί ανάπτυξης καθυστέρησαν την εκδήλωση των πληθωριστικών τάσεων και της ανεργίας. Η οικονομική πολιτική που ασκήθηκε τουλάχιστον μέχρι το ήμισυ της δεκαετίας του 1970, στόχευε στην οικονομική ανάπτυξη μέσω της ενίσχυσης της βιομηχανίας. Όπως πιστευόταν, η πολιτική αύξησης της ζήτησης, θα επιδρούσε σημαντικά στην αύξηση της παραγωγής και της απασχόλησης. Ως επακόλουθο η κατανομή του συνόλου των απασχολουμένων ως προς τη θέση στο επάγγελμα μεταβάλλεται ραγδαία.

Όμως η ανοδική πορεία που είχαν πολλοί από τους δείκτες της οικονομίας ανακόπτεται μετά το 1974 και η οικονομία περιέρχεται σε κατάσταση ύφεσης με κύριο γνώρισμα της τον στάσιμο πληθωρισμό (Ιωάννου 1998, σ. 87).

Την περίοδο 1974-1975 παρατηρείται αύξηση των μισθών και ημερομισθίων κατά 20%. Την ίδια περίοδο εμφανίζεται και ο πληθωρισμός, ο οποίος είχε διατηρηθεί σε επίπεδα κάτω του 3% την προηγούμενη δεκαετία, με αποτέλεσμα να μειώνεται η πραγματική αύξηση των αποδοχών των εργαζομένων.

Για να διατηρηθεί ο πληθωρισμός σε επίπεδα χαμηλά (κάτω του 10%), οι αυξήσεις που προτάθηκαν για τους μισθωτούς ήταν σχετικά χαμηλές τα έτη 1976 και 1977 (αυξήσεις 17% και 15% αντίστοιχα). Το έτος 1978 προτείνεται η ενίσχυση των χαμηλόμισθων, ενώ το επόμενο έτος λόγω ανόδου του πληθωρισμού η εισοδηματική πολιτική γίνεται περισσότερο συγκρατημένη και οι αυξήσεις δεν ξεπερνούν το 15%.

Οι μεταβολές στους μισθούς καθώς και οι προτεινόμενες πολιτικές δεν βασίζονται σε αντίστοιχες αυξήσεις της παραγωγικότητας, αλλά σε εξομάλυνση των υφιστάμενων διαφορών μεταξύ μισθωτών με διαφορετικά χαρακτηριστικά ή προσόντα.

Από το 1981 άρχισαν να δίδονται προοδευτικές χορηγήσεις που αποσκοπούσαν στην άμβλυση της οικονομικής ανισότητας. Με τον τρόπο αυτόν όμως οι μισθοί εξελίσσονται σε σχέση με τον πληθωρισμό, αποδυναμώνοντας την προοπτική σύνδεσης τους με την παραγωγικότητα.

Μετά το 1985 στα πλαίσια του σταθεροποιητικού προγράμματος, επιβραδύνεται ο ρυθμός ανόδου της ονομαστικής αμοιβής εργασίας (Ιωάννου 1998, σ. 89).

Σήμερα αν και οι ονομαστικοί μισθοί-ημερομίσθια έχουν σημειώσει άνοδο (προτεινόμενη αύξηση 2004 της τάξεως 2,7 έως 3,5%), ο ρυθμός ανόδου φθίνει. Μάλιστα ο Δείκτης Τιμών Καταναλωτή εμφανίζει αυξήσεις που κυμαίνονται σε επίπεδα υψηλότερα από τις αυξήσεις των ονομαστικών μισθών-ημερομισθίων, με απόρροια οι πραγματικές αυξήσεις να εμφανίζουν σε αρκετές περιπτώσεις αρνητικό πρόσημο και να λειτουργούν αντιπληθωριστικά, κατά κάποιο τρόπο.

6. Συμπεράσματα

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν καθοριστικό ρόλο στην εξέλιξη των μισθών-ημερομισθίων στην Ελλάδα. Οι απαρχαιωμένες νομοθετικές διατάξεις και ο έντονος κρατικός παρεμβατισμός όμως φαίνεται να παραμερίζονται με την ψήφιση του Ν. 1876/1990. Το σύστημα καθορισμού της αμοιβής εργασίας, μπορεί με βάση τον ισχύοντα νόμο να συνδεθεί με την παραγωγικότητα, αλλά ακόμη είναι νωρίς για να γίνει η οποιαδήποτε αξιολόγηση.

Τα τελευταία χρόνια, οι ελαστικές, οι ασταθείς μορφές εργασίας αναγνωρίζονται από την εργατική νομοθεσία. Αυτό κυρίως οφείλεται στις ανάγκες που έχουν δημιουργηθεί στις επιχειρήσεις, ενώ υποστηρίζεται ότι συνεισφέρουν κατά ένα βαθμό στην αντιμετώπιση της ανεργίας, η οποία εξακολουθεί να παραμένει ως ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στη χώρα ο σχετικά νέος Ν. 1892/1990, αναφέρεται σε καινοτομίες οι οποίες σχετίζονται με τις εργασιακές σχέσεις, π.χ. με ρυθμίσεις οι οποίες αφορούν τον χρόνο εργασίας (με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας), την μερική απασχόληση η οποία αποτελεί μέρος της συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και μισθωτού κ.λ.π. Γενικότερα ο νόμος αυτός αναφέρεται σε θέματα που σχετίζονται με την ευελιξία της απασχόλησης και των αποδοχών, κάτι το οποίο προτείνεται για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (με βάση το Λευκό Βιβλίο). Ως επακόλουθο, σε συνδυασμό με τη θεσμοθέτηση μορφών ευελιξίας της απασχόλησης, οι συλλογικές συμβάσεις επεκτείνονται σε επίπεδο επιχειρησιακό και κλαδικό.

Επιπλέον θετική είναι η παρέμβαση των μισθωτών του δημόσιου τομέα σε θέματα που αφορούν στην ασφάλιση και το συνταξιοδοτικό, την πολιτική των μισθών και τις συνθήκες εργασίας. Ως εκ τούτου, η διαφοροποίηση των αμοιβών πέραν της αρχαιότητας και του μορφωτικού επιπέδου αποτελεί ένα πρώτο βήμα προσέγγισης των αμοιβών του τομέα αυτού με την παραγωγικότητα. Το σύστημα παροχών προς τους μισθωτούς είναι ιδιαίτερα πολύπλοκο, αν συνοπολογιστούν και άλλοι παράγοντες, οι οποίοι διαμορφώνουν το τελικό ύψος των αποδοχών. Η κοινωνική ασφάλιση, τα επιδόματα ασθενείας, οι παροχές από εργατικά ατυχήματα, τα επιδόματα μητρότητας και τα οικογενειακά επιδόματα είναι ορισμένοι από τους παράγοντες αυτούς. Όπως έχει διαπιστωθεί στη χώρα μας, οι παροχές αυτές κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα, εφ' όσον οι συντάξεις καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο μερίδιο μην αφήνοντας περιθώριο για ευρύτερη κατανομή των κοινωνικών παροχών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑ & Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1. Εισαγωγή

Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι η καταγραφή της πρακτικής που ακολουθείται σε διεθνές πεδίο αναφορικά με τα συστήματα αμοιβής εργασίας, όπως αυτά προσδιορίζονται μέσα από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και άλλα χαρακτηριστικά στοιχεία των κατ' ιδίαν εθνικών αγορών εργασίας, μέσω της οποίας θα οδηγηθούμε στην εξακρίβωση των υπάρχουσών διαφορών από χώρα σε χώρα. Η εξακρίβωση αυτή οδηγεί με τη σειρά της στην αναζήτηση των παραγόντων, που δραματίζουν μείζονα ρόλο στις διαπιστωμένες διαφορές, που εμφανίζονται ως προς τα σχήματα αμοιβής εργασίας.

Δεδομένου του σκοπού του κεφαλαίου αυτού, στο δεύτερο τμήμα καταγράφεται η σχετική εμπειρία των Χωρών - Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, των Η.Π.Α και της Ιαπωνίας ως προς τα εφαρμοζόμενα συστήματα αμοιβής εργασίας στις χώρες αυτές. Η καταγραφή αυτή γίνεται, αφού πρώτα αναφερθούν οι προσδιοριστικοί παράγοντες γένεσης και λειτουργίας των διάφορων σχημάτων αμοιβής εργασίας, που συναντώνται στις χώρες αυτές. Παράγοντες, όπως η οικονομική ευρωστία, η ανταγωνιστικότητα της βιομηχανίας, η συγκεκριμένη αγορά εργασίας όπως προσδιορίζεται από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, τις υπάρχουσες εργασιακές σχέσεις, την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και διάφορα άλλα χαρακτηριστικά, κρίνονται αποφασιστικοί, όχι μόνο για να δικαιολογηθούν τα διάφορα συστήματα αμοιβής εργασίας, που ακολουθούνται στις χώρες αυτές, αλλά για να υπερ-

τονισθεί η απουσία τους από την ελληνική πρακτική. Μετά την περιγραφή των συστημάτων αμοιβής εργασίας αναφέρονται επίσης οι προβληματισμοί που αντιμετωπίζουν οι χώρες αυτές, οι αναφορικοί με τα σχήματα αμοιβής που εφαρμόζονται χάρη της επιδιωκόμενης αύξησης της παραγωγικότητας.

Στο τρίτο τμήμα παρουσιάζεται η ελληνική πρακτική, η αναφορική με τα συστήματα αμοιβής εργασίας, που εφαρμόζονται. Χάρη της κατανόησης της πραγματικότητας των συστημάτων αυτών προηγείται η σχετική αντιπαράθεση και η περιγραφή των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, που υιοθετήθηκαν από την αρχή της δεκαετίας του '90 καθώς επίσης οι υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις και άλλα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας. Η περιγραφή των συστημάτων αμοιβής μαζί με την παράθεση των ιδιαιτεροτήτων της ελληνικής αγοράς εργασίας βοηθά στην ερμηνεία των προκυπτουσών διαφορών στα συστήματα αυτά στη χώρα και στις άλλες υπό σύγκριση.

Στο τέταρτο τμήμα καταγράφονται οι παρατηρούμενες διαφορές που προκύπτουν από την παράθεση και περιγραφή των κατ' ιδίαν συστημάτων αμοιβής εργασίας στη διεθνή και ελληνική πρακτική, ενώ στο πέμπτο τμήμα αναφέρονται οι παράγοντες, που κατά τη γνώμη μας συμβάλλουν στην εμφάνιση των διαφορών αυτών. Η σύνοψη των βασικών συμπερασμάτων στο πέμπτο τμήμα του κεφαλαίου φέρνει κάθε υπεύθυνο επιχειρηματία, εργαζόμενο και κυβερνητικό όργανο να αναλογισθεί τι μέλλει γενέσθαι αναφορικά με τα επιδιωκόμενα της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας.

2. Η διεθνής εμπειρία

Η Ελλάδα ως αναπόσπαστο μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης δέχεται κάθε είδους επίδραση σχετική με τους υφιστάμενους θεσμούς και τους προσδιοριστικούς παράγοντες οικονομικής ανάπτυξης. Ειδικά στη δεκαετία του '90 οι διάφορες πρακτικές, που χαράσσονται με απώτερο στόχο την Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, προϋποθέτουν σύγκλιση στους θεσμούς και στις κατ' ιδίαν εθνικές οικονομίες. Αν και αναγνωρίζεται το γεγονός ότι οι ευρωπαϊκές χώρες έχουν η κάθε μία τις ιδιαιτερότητες τους, την κληρονομιά τους, η ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων, η δημιουργία διακρατικών επιχειρήσεων και πλείονες άλλοι στόχοι που προωθούνται από την Ενιαία Ευρωπαϊκή πράξη προϋποθέτουν, χάρη της πραγματοποίησής τους, κοινό επίπεδο ανταγωνιστικότητας, σύγκλιση των θεσμών και στην αγορά εργασίας.

2.1. Η αγορά εργασίας στην Ε.Ε. στις Η.Π.Α. και στην Ιαπωνία

Ο τύπος Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στις χώρες της Ε.Ε., στις Η.Π.Α. και στην Ιαπωνία προσδιορίσθηκε σε σημαντικό βαθμό από το υπόδειγμα οικονομικής ανάπτυξης, που ακολούθησαν οι χώρες αυτές.

Συγκεκριμένα:

α. Οικονομική ανάπτυξη και σταθερότητα στο επίπεδο των τιμών

Ομολογουμένως από την αρχή της δεκαετίας του '90 η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει να αντιμετωπίσει οξυμένα προβλήματα, που παρουσιάσθηκαν λόγω των εξελίξεων στις χώρες της πρώην ΕΣΣΔ, του πολέμου στον Περσικό κόλπο αλλά και λόγω των εξελίξεων της παγκόσμιας οικονομίας γενικότερα. Παρόλα αυτά, το κλίμα αισιοδοξίας, που υπήρχε στη δεκαετία του '80, δεν εξέλειπε παντελώς στη τρέχουσα περίοδο. Παρήγορο είναι το γεγονός ότι χώρες-μέλη, που χαρακτηρίζονται ως λιγότερο ανεπτυγμένες, κατάφεραν να παρουσιάσουν ρυθμούς ανάπτυξης υψηλότερους από εκείνους των περισσότερο αναπτυγμένων Χωρών-Μελών.

Πράγματι, σύμφωνα με στοιχεία του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, η Ισπανία, η Ιρλανδία και η Πορτογαλία παρουσίασαν κατά την περίοδο αυτή αλλά και μετέπειτα έως το 2002 ετήσιες πραγματικές αυξήσεις στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν της τάξης του 3,2%, 3,9% και 2,7% έναντι αύξησης 2,9%, 2,2% και 2,3% του ΑΕΠ της Γερμανίας και της Γαλλίας αντίστοιχα. Οι ρυθμοί αυτοί αύξησης των λιγότερο ανεπτυγμένων χωρών-μελών της Ένωσης ήταν αρκετά υψηλοί σε τρέχουσες τιμές, δοθέντος ότι ο πληθωρισμός στις χώρες αυτές στην ίδια περίοδο έτρεχε με μέσο ετήσιο ρυθμό της τάξης του 7,6%, 4,7% και 14,8% για την Ισπανία, την Ιρλανδία και την Πορτογαλία, αντίστοιχα.

β. Ανταγωνιστικότητα βιομηχανίας

Η ανταγωνιστικότητα της Κοινοτικής βιομηχανίας, δεδομένων των προβλημάτων που ενέσκηψαν από την αρχή της δεκαετίας του '90, δεν μπορεί να χαρακτηριστεί από ουσιώδεις βελτιώσεις. Μάλιστα, σε ορισμένες χώρες-μέλη, όπως η Ισπανία, η Πορτογαλία και η Ιταλία, το μοναδιαίο κόστος εργασίας κυμάνθηκε σε επίπεδα ανώτερα του δείκτη βάσης. Αντίθετα, στις περισσότερες «ηγέτιδες» χώρες της Ε.Ε., τόσο το ποιοτικό στοιχείο της παραγωγής όσο και η στρατηγική που ακολουθήθηκε από τις μεγάλες βιομηχανίες, είχε ως συνέπεια τη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας στον κυρίαρχο τομέα της μεταποίησης. Οι παράγοντες οι οποίοι συνετέλεσαν στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας των βιομηχανικών προϊόντων στις ηγέτιδες χώρες της Ε.Ε. (Γερμανία, Γαλλία, Ηνωμένο Βασίλειο), καθώς και στις «μι-

κρές» σε έκταση και πληθυσμό χώρες (Δανία, Βέλγιο, Ολλανδία) επιγραμματικά είναι:

- Μεγάλο μέσο μέγεθος βιομηχανικής μονάδας
- Ανταγωνιστικότητα στο κόστος παραγωγής
- Ποιότητα προσφερόμενου προϊόντος
- Σύγχρονες μέθοδοι marketing προϊόντος
- Κατάλληλη νομοθεσία
- Δίκτυα διανομής προϊόντος
- Δυναμική σύνθεση παραγωγής (νέα προϊόντα)
- Διαρκής έρευνα
- Υποδομές κατάλληλα στηριζόμενες από το πλαίσιο ανάπτυξης της οικονομίας
- Εξαντλητική χρησιμοποίηση διαιρετού και αδιαίρετου κεφαλαίου
- Πλήρης αξιοποίηση του υπάρχοντος κεφαλαίου και ανθρώπινου δυναμικού σε άριστους συνδυασμούς
- Αξιοποίηση των οικονομικών κλίμακας
- Ανάπτυξη με σταθερότητα στις εισπράξεις από εξαγωγές .

γ. Αγορά εργασίας

Πέρα από την αγορά προϊόντος της επιχείρησης, την αγορά των αναγκαίων πρώτων υλών και λοιπών αναλωσίμων απαραίτητων για την παραγωγική διαδικασία, τις αποσβέσεις, σημαντικό συνθετικό στοιχείο της ακαθάριστης αξίας παραγωγής της βιομηχανίας στις χώρες-μέλη της Ε.Ε. αποτελεί και η αμοιβή εργασίας.

Η αμοιβή εργασίας, αλλά και ο προσδιορισμός του πλεονάζοντος εργατικού δυναμικού στις χώρες-μέλη της Ε.Ε. προσδιορίζονται ανάμεσα σε άλλες, συναφείς με την αγορά εργασίας, μεταβλητές από τις εκάστοτε επικρατούσες συνθήκες στην αγορά αυτή από τα συνδικάτα, τους εργοδότες ενώ η κρατική συμμετοχή στους προσδιορισμούς αυτούς είναι έμμεση και διακριτική. Συγκεκριμένα:

(i) Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ)

Κατ' αρχήν θα πρέπει να πούμε ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στις χώρες-μέλη της Ε.Ε. έχουν κατά κανόνα ετήσια διάρκεια. Λόγω όμως της οικονομικής δυσπραγίας που διακρίνει ορισμένες χώρες, οι χώρες αυτές κοινή συναινέσει των ενδιαφερομένων μερών έχουν υιοθετήσει συλλογικές συμβάσεις εργασίας με διάρκεια ισχύος μεγαλύτερη του έτους και ανάλογες της περιόδου εφαρμογής αντίστοιχων προγραμμάτων σταθεροποίησης της οικονομίας.

Παραδείγματα χωρών-μελών της Ε.Ε. όπου η διάρκεια των συμφωνηθέντων στην συλλογική σύμβαση εργασίας ακολουθεί την διάρκεια σταθεροποιητικού προγράμματος αποτελούν η Ιταλία, η Ισπανία, η Δανία, η Ιρλανδία αλλά και οι Σκανδιναβικές Χώρες. Αντίθετα, σε χώρες-μέλη της Ε.Ε. όπως η Ολλανδία, και το Λουξεμβούργο, όπου η εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης εργασίας επεκτάθηκε στα δύο χρόνια δεν υπήρχε κατ' ανάγκη παράλληλη εφαρμογή σταθεροποιητικού προγράμματος.

Το ίδιο ισχύει και για την περίπτωση των Η.Π.Α. ενώ η παράδοση και μόνο θέλει την Ιαπωνική αγορά εργασίας να προσφεύγει κάθε άνοιξη στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Στο σύνολο των χωρών, η αβεβαιότητα των μελλοντικών κινήσεων ορισμένων από τις καθοριστικές μεταβλητές της οικονομίας όπως ο δείκτης τιμών καταναλωτή, η προσφορά χρήματος και το επίπεδο των επιτοκίων, καθώς επίσης η διακύμανση των εθνικών νομισμάτων στο διεθνές εμπόριο, αποτελούν τους κύριους παράγοντες οι οποίοι καθορίζουν το τι θα συμφωνηθεί μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Επιπλέον στις περισσότερες των χωρών-μελών της Ε.Ε., αλλά και στις Η.Π.Α. και Ιαπωνία, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και τα συννομολογούμενα στον ιδιωτικό τομέα προσδιορίζουν σε σημαντικό βαθμό το τι θα συμφωνηθεί στην αντίστοιχη περίπτωση του Δημόσιου τομέα.

Το περιεχόμενο των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας σε όλες τις χώρες-μέλη της Ε.Ε., της Ιαπωνίας και των Η.Π.Α. είναι ευρύ. Στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων υπεισέρχονται θέματα σχετικά με την πορεία των πραγματικών μισθών κατά το χρόνο ισχύος της συμφωνίας, η πορεία του άμεσου μισθού καθώς επίσης οι βασικές προσαρμογές κάθε συνθετικού στοιχείου του έμμεσου μισθού (επιδόματα άδειας, ασθένειας, επαγγελματικής κατάρτισης, κ.λ.π.). Πρόσθετα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συχνά διαπραγματεύονται το αμετάβλητο της απασχόλησης ή την αποζημίωση για τους απολυόμενους καθώς επίσης και ειδικότερα θέματα μισθολογίας των παλαιότερων εργατών.

Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων προσαρμόζεται ανάλογα με τη συγκεκριμένη κατάσταση της εθνικής οικονομίας, του κλάδου, της επιχείρησης, του εργοστασίου. Στις περισσότερες των αναπτυγμένων χωρών-μελών της Ε.Ε. αλλά και στην Ιαπωνία και στις Η.Π.Α. στο περιεχόμενο των συμβάσεων εργασίας συχνά αναφέρεται η υιοθέτηση συγκεκριμένων συστημάτων αμοιβής εργασίας, ο προβλη-

ματισμός που υπάρχει με τα παλαιότερα και η ανάγκη της προσαρμογής στις νέες ανταγωνιστικές συνθήκες. Ανάλογα με το υιοθετούμενο σύστημα αμοιβής εργασίας προσαρμόζεται κατάλληλα και το περιεχόμενο των συμφωνιών (πραγματικός άμεσος και έμμεσος μισθός, απολύσεις, υγιεινή του χώρου εργασίας).

(ii) Εργασιακές σχέσεις - Εργασιακό περιβάλλον

Ανάμεσα στα κύρια χαρακτηριστικά μιας αποτελεσματικής από την άποψη των εργαζομένων, των εργοδοτών αλλά και της εθνικής οικονομίας αγοράς εργασίας είναι οι διάφορες μορφές διαχείρισης του εργατικού δυναμικού στη παραγωγική διαδικασία, το εργασιακό ήθος και η κοινή ευθύνη ως προς τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα των υφισταμένων και προϊσταμένων, των εργαζομένων και εργοδοτών.

Οι εργασιακές σχέσεις στις διάφορες χώρες κατά περίπτωση. Οι σχέσεις αυτές προσδιορίστηκαν μέσα από την άγραφή επικράτηση της κουλτούρας, το «κτίσιμο» των κοινωνικοοικονομικών ομάδων του πληθυσμού, τη δημιουργία των τάξεων, την ομοιογένεια ή ανομοιογένεια μεταξύ ομάδων, από τον σεβασμό προς τις απόψεις κάθε συμβαλλόμενου μέρους καθώς επίσης και από τη μακροχρόνια χρήση των διάφορων συστημάτων αμοιβής εργασίας, που κατά την εφαρμογή των προαπαιτούν διαφάνεια, συναδελφικότητα και υπευθυνότητα. Οι εργασιακές σχέσεις, η πολιτική των επιχειρήσεων απέναντι στους εργαζόμενους, η σύγκρουση των κοινωνικών τάξεων αποτελούν παράγοντες που μπορούν να προσδιορίσουν την εφικτότητα της ικανοποίησης του τρίπτυχου, ικανοποίηση της - αποτελεσματικότητα σε επίπεδο επιχείρησης - αποτελεσματικότητα σε επίπεδο εθνικής οικονομίας.

Η Ιαπωνία που συνήθως προβάλλεται ως η περιοχή όπου οι εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίζονται ως άριστες. Οι εργαζόμενοι στις μεγάλες επιχειρήσεις έχουν αποδειχθεί άκρως συνεργάσιμοι με την τεχνολογική αλλαγή, που υιοθετείται στην επιχείρηση τους μιας και συνδυάζουν ευρύτερη γνώση στο τομέα εργασίας τους και όχι κάθετη και αποκλειστική. Μάλιστα, πολλές φορές οι εργαζόμενοι στις μεγάλες επιχειρήσεις στην Ιαπωνία, έχουν τις ικανότητες αλλά και την άδεια των εργοδοτών τους να διορθώνουν τις τυχόν ατέλειες στο μηχανολογικό εξοπλισμό της επιχείρησης, αφού η εναλλαγή από τομέα σε τομέα εργασίας τους επιτρέπει να έχουν σφαιρική την εικόνα της παραγωγικής διαδικασίας και οργάνωσης. Ας μη λησμονεί κανείς όμως, ότι παράγοντες όπως ο μισθός σύμφωνα με τα χρόνια υπηρεσίας στην επιχείρηση, η διαρκής απασχόληση του Ιάπωνα στην επιχείρηση, καθώς και η εναλλαγή αποτελούν κύριους προσδιοριστικούς παράγοντες της συνεργασίας του με την τε-

χνολογική αλλαγή. Υπάρχουν όμως και διάφοροι άλλοι πολιτισμικοί παράγοντες, που έκτισαν και εξακολουθούν να κτίζουν το «άριστο» του εργασιακού περιβάλλοντος στην Ιαπωνία. Υφίσταται το ομαδικό πνεύμα σε κάθε ενέργεια των εργαζομένων. Παρά το αυστηρό σύστημα ιεραρχίας και αρχαιότητας των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι δεν διακρίνονται ούτε από την διαφορετική ένδυση τους, ούτε από τυπικότητα στις συνομιλίες τους, ούτε από διαφορετικούς χώρους αναψυχής, ούτε από διαφορετική ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Διατηρούν την ιεραρχία μέσα από τον αλληλοσεβασμό.

Ο ευρωπαϊκός χώρος, λόγω της οικονομικής και πολιτισμικής παράδοσης του, διακατέχεται από διαφορετική υφή στις εργασιακές σχέσεις. Κλασικό παράδειγμα της αντιπέρασ όχθης από εκείνη της Ιαπωνίας αποτελεί το Ηνωμένο Βασίλειο. Στη χώρα αυτή η αντίθεση των τάξεων αλλά και των διάφορων ομάδων οχρωμένων σε διάφορα σχήματα έχει οδηγήσει σε επιθετικές σχέσεις εργαζομένων και εργοδοτών. Τις υπάρχουσες σχέσεις επιχειρήσαν να βελτιώσουν πολλές εκ των εργατικών και συντηρητικών κυβερνήσεων και στην έκταση που μπορούσαν τα κατάφεραν (κυβέρνηση Θάτσερ). Οι εργασιακές σχέσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο θεμελιώνονται από το σχολείο αφού ακόμη και σήμερα υπάρχει σχετικός διαχωρισμός μεταξύ δημοσίων και ιδιωτικών συστημάτων εκπαίδευσης, δεύτερης ποιότητας εκπαίδευσης. Ως αποτέλεσμα, οι εργασιακές σχέσεις εξακολουθούν να αναφέρονται σε εργαζόμενους με λευκό και μπλε πουκάμισο.

Στον ευρωπαϊκό χώρο υπάρχουν οι ανεπτυγμένες χώρες του Βορρά της Ε.Ε., ο Νότος αλλά και οι Σκανδιναβικές χώρες. Οι εργασιακές σχέσεις στους χώρους αυτούς της Ευρώπης ποικίλλουν ευρισκόμενες στο ενδιάμεσο των εργασιακών σχέσεων που αναφέρθηκαν παραπάνω, για την περίπτωση της Ιαπωνίας και του Ηνωμένου Βασιλείου. Η Γερμανία, το Βέλγιο και η Ολλανδία παρότι δεν εφαρμόζουν αποκλειστικά συστήματα ισόβιας απασχόλησης στις μεγάλες επιχειρήσεις, μπορούν να χαρακτηρισθούν από εργασιακές σχέσεις παραπλήσιες εκείνων της Ιαπωνίας, χωρίς βέβαια να ταυτίζονται. Αντίθετα ο Ευρωπαϊκός Νότος, συμπεριλαμβανόμενης της Γαλλίας, δεν φημίζεται για τις άριστες εργασιακές του σχέσεις. Οι υπάρχουσες κοινωνικές διαφορές των ομάδων συχνά οδηγούν σε οξύ ανταγωνισμό μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων με αποτέλεσμα ο αριθμός των ημερών απεργίας στον Ευρωπαϊκό Νότο να υπερβαίνει σημαντικά τον αντίστοιχο αριθμό του Βορρά. Η ιεραρχία, η παλαιότητα στην απασχόληση και οι κατοχυρωμένα, αμφισβητείται έντονα στην περιοχή του Νότου ενώ η λέξη ισότητα μεταξύ εργαζομένων αποτελεί μια παρεξή-

γηση. Η ιεραρχία, η παλαιότητα και η κάθετη εξειδίκευση των εργαζομένων στις χώρες του Βορρά, τα κοινώς αποδεκτά συστήματα αξιολόγησης τους, η αυστηρότητα στο παραγωγικό αποτέλεσμα (νόρμες, ποιότητα), αλλά και οι απρόσωπες σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων διαφορετικής βαθμίδας είναι στοιχεία, που μαζί με τα υπάρχοντα σε λειτουργία συστήματα αμοιβής εργασίας προσδιορίζουν τις εργασιακές σχέσεις. Από τις Σκανδιναβικές χώρες αξίζει κανείς να αναφερθεί στην Σουηδία. Ομολογουμένως ελήφθησαν σοβαρά μέτρα κοινωνικής συμπεριφοράς των εργαζομένων στις διάφορες βαθμίδες παραγωγής, ενώ το σύστημα της οικονομικής δημοκρατίας (συμμετοχή των εργαζομένων στα θετικά αποτελέσματα της επιχείρησης) δημιούργησε «θερμές» σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Όμως τα διάφορα συστήματα αμοιβής εργασίας, οι κατάλληλες εργασιακές σχέσεις, για να διαωρίζονται απαιτούν την οικονομική αποτελεσματικότητα των επιχειρήσεων. Η αποτελεσματικότητα αυτή εξαρτάται από το ανταγωνιστικό της επιχείρησης περιβάλλον, από την εξωστρέφεια στην ανάπτυξη της, από τη συμμετοχή των μισθών στα έσοδα της, από τον τρόπο που δανείζεται (χρηματιστήριο ή εξωτερικός δανεισμός), από την ευχέρεια στην υιοθέτηση της νέας τεχνολογίας, από την δυναμικότητα των προϊόντων της. Η αποτελεσματικότητα αυτή είναι που διαιώνίζει τις άριστες εργασιακές σχέσεις στην Ιαπωνία.

Οι εργασιακές σχέσεις στις Η.Π.Α. είναι τόσες όσο και η ανομοιογένεια του εργατικού δυναμικού της από την άποψη της φωνής, γλώσσας, κουλτούρας. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι υπάρχουν γραπτά συμφωνητικά εργασίας για κάθε εργαζόμενο. Οι σχέσεις αυτές προσδιορίζονται θετικά (σε αντίθεση με την Ιαπωνία) από την κατάρτηση της αρχαιότητας και τα διάφορα συστήματα αμοιβής εργασίας στη βάση της παραγωγής και της παραγωγικότητας. Οι εργασιακές σχέσεις στις Η.Π.Α. προσδιορίζονται από το ατομικό ταλέντο, την αυξημένη ειδικότητα του εργαζομένου και από το γεγονός ότι άπαξ ο υποψήφιος προσληφθεί κάνει ότι το πρέπει για να ικανοποιήσει τις ανάγκες της επιχείρησης.

(iii) Κινητικότητα εργατικού δυναμικού

Η αναντιστοιχία μεταξύ των δυνάμεων προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας οδηγεί είτε στην υπεραπασχόληση είτε στην ανεργία του εργατικού δυναμικού. Ως παράγοντας που μπορεί να επιδράσει μειωτικά στην ανεργία, θεωρείται από πολλούς ενασχοληθέντες με το θέμα η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού. Η τελευταία, ανάλογα με τη γενεσιουργό αιτία της διακρίνεται σε διεπαγγελματική (προαιρετική και υποχρεωτική), γεωγραφική, ενδοκλαδική και διακλαδική κι-

νητικότητα. Ανάμεσα στους κατ' ιδίαν προσδιοριστικούς παράγοντες της κινητικότητας (κατάλληλα προσόντα που εκτιμώνται στην αγορά εργασίας, βαθμός εκπαίδευσης και εξειδίκευσης, ηλικία, χρόνος παραμονής σε συγκεκριμένη απασχόληση, ύπαρξη προβληματικών επιχειρήσεων, μεταβολές στις απαιτήσεις της αγοράς ενός κλάδου ή στην χρησιμοποιούμενη τεχνολογία του) τα συστήματα απασχόλησης και αμοιβής εργασίας διαδραματίζουν το δικό τους ρόλο.

Η κινητικότητα των εργαζομένων προσδιορίζεται από τις διαφορές που υπάρχουν στις κατ' ιδίαν εθνικές αγορές εργασίας. Η κινητικότητα εργατικού δυναμικού στην Ιαπωνία είναι η μικρότερη μεταξύ των άλλων χωρών λόγω του συστήματος της διαρκούς απασχόλησης και της «ενσωμάτωσης» του εργαζομένου στην επιχείρηση. Το «δέσιμο» αυτό σχετίζεται επίσης άμεσα με το σύστημα αμοιβής εργασίας που ακολουθείται στη χώρα αυτή και από τη μικρή διαφορά μισθών σε ενδοκλαδικό και διακλαδικό επίπεδο. Βέβαια το συμπέρασμα αυτό ισχύει για τις μεγάλες επιχειρήσεις. Ας μη λησμονείται όμως ότι στην περίπτωση των μικρών επιχειρήσεων στην Ιαπωνία (αριθμός απασχολούμενων μικρότερος των 50 ατόμων) τα φαινόμενα της αναντιστοιχίας προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας και η σχετική κινητικότητα των εργαζομένων επίσης εμφανίζονται.

Στον αντίποδα της Ιαπωνικής αγοράς εργασίας ευρίσκονται οι Η.Π.Α. Στις Η.Π.Α., η εξειδίκευση των εργαζομένων σε συνδυασμό με την υιοθέτηση μιας ραγδαίας τεχνολογικής εξέλιξης, το ιδιόρρυθμο σύστημα της διαρκούς απασχόλησης που εφαρμόζεται, τα διαφορετικά συστήματα αμοιβής εργασίας και ο διαφορετικός τρόπος προσδιορισμού του άμεσου μισθού από κοινού με τη μεγάλη διαφορά μισθών σε ενδοκλαδικό, διακλαδικό και γεωγραφικό επίπεδο συντελούν ώστε η κινητικότητα των εργαζομένων να είναι η πρώτη σε σχέση με άλλες χώρες της Ε.Ε.

Ο ευρωπαϊκός χώρος ευρίσκεται κάπου στο μέσον της ως άνω θεώρησης υποκείμενος και αυτός στους ίδιους προσδιοριστικούς παράγοντες της κινητικότητας των εργαζομένων. Λόγω δε του μεταβαλλόμενου χαρακτήρα των οικονομικών διαρθρώσεων σε ορισμένες χώρες της Ευρώπης (χώρες του Νότου και πρώην Ανατολικές) υπάρχουν πρόσθετες αιτίες αύξησης του υπάρχοντος βαθμού κινητικότητας εργαζομένων στο σύνολο της ηπείρου. Σε αυτό συντείνει και η ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων στις χώρες-μέλη της Ε.Ε. Χώρες με υψηλό ποσοστό συνδικαλισμένων μισθωτών και μεγάλη σχετική δύναμη των συνδικαλιστικών οργάνων (Δανία, Σουηδία, Φινλανδία) παρουσιάζουν μικρό ποσοστό κινητικότητας. Μικρό ποσοστό κινητικότητας εργαζομένων παρουσιάζουν επίσης άλλες περιοχές της Ε.Ε. με μικρό ποσοστό

συνδικαλισμένων μισθωτών, με μικρή σχετικά έκταση παραγωγικών αναδιαρθρώσεων, με συστήματα αμοιβής εργασίας και διαφορές μισθών που από κοινού με άλλους θεσμικούς γεωγραφικούς παράγοντες εμποδίζουν την κινητικότητα αυτή (Ολλανδία, Λουξεμβούργο). Η Γερμανία, αν και εντοπίζεται να έχει παρόμοια διάρθρωση μισθών μεταξύ κλάδων της οικονομίας με εκείνη της Σουηδίας, εν τούτοις ο αυστηρός καταμερισμός εργασίας και η συχνή τεχνολογική αλλαγή ωθούν τους εργαζομένους σε αέναη κινητικότητα μεταξύ θέσεων απασχόλησης σε ενδοκλαδικό επίπεδο. Η κινητικότητα των εργαζομένων στο Ηνωμένο Βασίλειο μπορεί να θεωρηθεί ως η υψηλότερη των χωρών-μελών της Ε.Ε. Βασικά προσδιορίζεται από τον θεσμό της μερικής απασχόλησης των εργαζομένων, από την αυστηρή ατομική εξειδίκευση των εργαζομένων, από την ευχέρεια υιοθέτησης νέας τεχνολογίας, από τις έστω μικρές διαφορές στο επίπεδο του πραγματικού μισθού, από τα συστήματα αμοιβής εργασίας και τα οφέλη του ύψους του έμμεσου μισθού (ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, επιδόματα συνταξιοδότησης, κ.λ.π.). (Παπαηλίας, 2002, σ.103-131)

2.2. Συστήματα αμοιβής εργασίας

Πριν παρατεθεί η παρουσίαση των συστημάτων αμοιβής εργασίας στις διάφορες χώρες, αξίζει να γίνει μνεία γενικότερων διαπιστώσεων αναφορικά με τα συστήματα αυτά.

Κατ' αρχήν θα πρέπει να πούμε ότι στις χώρες-μέλη της Ε.Ε., στις Η.Π.Α. και Ιαπωνία δεν υπάρχει αμιγές σύστημα σύνδεσης αμοιβής εργασίας με την παραγωγικότητα, με όποιο τρόπο μετράται η παραγωγικότητα. Με άλλα λόγια, πάντοτε υπάρχει κάποιο μίνιμουμ επίπεδο άμεσου μισθού, στον οποίο προστίθεται το μέρος που αντιστοιχεί στον εργαζόμενο, με βάση την προκαθορισμένη συμβολή του στους κοινούς στόχους της επιχείρησης. Υπάρχουν όμως μερικές εξαιρέσεις τόσο στο επίπεδο της μεγάλης επιχείρησης, όσο και στο αντίστοιχο της μικρής επιχείρησης.

Δεύτερον, τα χαρακτηριστικά που διακρίνουν τις μεγάλες από τις μικρές επιχειρήσεις (μέγεθος πωλήσεων, εσόδων, κερδών, απασχόλησης, κεφαλαιουχικός εξοπλισμός, σύγχρονη τεχνολογία, εξωστρέφεια στην ανάπτυξη με κυριαρχία στην εσωτερική αγορά, ευκολότερος δανεισμός, διακρατικές συνεργασίες, εργασιακές σχέσεις, εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό, κ.α.) είναι εκείνα, που βασικά προσδιορίζουν τα διαφορετικά συστήματα αμοιβής εργασίας σε μια εκάστη εκ των κατηγοριών αυτών των επιχειρήσεων. Έτσι, συστήματα αμοιβής εργασίας που σχετίζουν τις αποδο-

χές των εργαζομένων με κάποιο δείκτη παραγωγικότητας συναντώνται κατά κανόνα στις μεγάλες επιχειρήσεις.

Τρίτον, χαρακτηριστικό γνώρισμα των μεγάλων επιχειρήσεων είναι ότι έχουν την ευχέρεια να εφαρμόζουν συστήματα αμοιβής εργασίας πέραν του ενός, ανάλογα με το τμήμα της παραγωγικής διαδικασίας, που διέρχεται το προϊόν και μέχρι της τελικής διάθεσης του. Έτσι, μια μεγάλη επιχείρηση μπορεί να ακολουθεί διάφορο σύστημα αμοιβής εργασίας για τους εργάτες του παραγωγικού σταδίου Α, απ' ό,τι για τους εργάτες του παραγωγικού σταδίου Β. Διαφορετικό σύστημα αμοιβής εργασίας για το διοικητικό τμήμα, το τμήμα πωλήσεων, των μάντζερ της επιχείρησης κ.λ.π.

Τέταρτον, στις επιχειρήσεις που συνδέουν την αμοιβή εργασίας με ένα ή περισσότερους στόχους, η κατανομή της αμοιβής αυτής πραγματοποιείται ανάλογα με τα συμπεφωνημένα μεταξύ συνδικαλιστικού οργάνου και εργοδοσίας. Δηλαδή, καιτοι υπάρχουν κοινές συντεταγμένες προσδιορισμού της κατανομής της αμοιβής μεταξύ εργαζομένων στις διάφορες επιχειρήσεις, εν τούτοις κάθε επιχείρηση εμφανίζεται με δικά της κριτήρια και συστήματα αξιολόγησης. Το κράτος σπάνια, πλην ελαχίστων περιπτώσεων, παρεμβαίνει στον οποιοδήποτε καθορισμό κριτηρίων κατανομής της πρόσθετης αμοιβής λόγω βελτίωσης της παραγωγικότητας.

Πέμπτον, τα συστήματα αμοιβής εργασίας είναι διαφορετικά και δεν μπορούν λόγω της φιλοσοφίας τους να εφαρμοσθούν τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Μερικά εξ' αυτών προϋποθέτουν την ύπαρξη, ενώ άλλα δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας.

Έκτον, τα περισσότερα εκ των συστημάτων αμοιβής εργασίας αφορούν στις μεγάλες επιχειρήσεις στις χώρες-μέλη της Ε.Ε., Η.Π.Α. και Ιαπωνία. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) στις χώρες αυτές δεν μπορούν να συγκριθούν με τις αντίστοιχες στην Ελλάδα. Πολλά από τα συστήματα αυτά λειτουργούν από καιρό και έχουν υποστεί σημαντικές αλλαγές και βελτιώσεις.

Τέλος, εξυπακούεται ότι τα συστήματα αμοιβής εργασίας σύμφωνα και με κάποιο δείκτη παραγωγικότητας, υιοθετήθηκαν στην προσπάθεια της επιχείρησης να αυξήσει την παραγωγικότητα της (συνολική και κατ' είδος παραγωγικού συντελεστή), ώστε να ανταπεξέλθει τον κατά καιρούς εμφανιζόμενο οξύ ανταγωνισμό. Τα συστήματα αυτά αμοιβής εργασίας υιοθετήθηκαν, ώστε να διατηρήσουν και να προάγουν τις εργασιακές σχέσεις και να καταστήσουν τον εργαζόμενο ενεργό στην εκδηλούμενη ζήτηση του προϊόντος.

Τα διάφορα σχήματα αμοιβής εργασίας είναι τα εξής:

α. Αμοιβή εργασίας σύμφωνα με τη παραγόμενη ποσότητα προϊόντος

Το σύστημα αυτό αμοιβής εργασίας είναι το αρχαιότερο μεταξύ συστημάτων αμοιβής. Υιοθετήθηκε για να εξυπηρετήσει την ανάγκη για αυξημένη παραγωγή. Η μέτρηση της συμβολής ενός εκάστου εκ των εργαζομένων είναι σχετικά εύκολη. Σύμφωνα με το σύστημα αυτό κάθε εργαζόμενος αμείβεται ανάλογα με τη μονάδα προϊόντος, που παράγει ανά ώρα, ημέρα, εβδομάδα, 15νθήμερο. Σε περίπτωση ομαδικής παραγωγής η αμοιβή αυτή αφορά συλλογικά στην ομάδα εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι αμείβονται ανάλογα με τον αριθμό των παραγόμενων μονάδων προϊόντος, οι οποίες έχουν ένα προκαθορισμένο μέγιστο χρόνο παραγωγής (10 λεπτά, 20 λεπτά, μισή, μία ώρα). Ο χρόνος αυτός παραγωγής συνήθως προσδιορίζεται από τους εργοδότες με τη συμφωνία των εργαζομένων και τυπικά αποτελεί το χρόνο παραγωγής της συγκεκριμένης μονάδας προϊόντος σε μέσο επίπεδο δεξιοτήτων των εργαζομένων, λαμβανομένου υπόψη του νεκρού χρόνου που μπορεί να προκύψει από βλάβη στο μηχανολογικό εξοπλισμό της επιχείρησης, των διαλειμμάτων των εργαζομένων, της ώρας προέλευσης τους. Για την αποφυγή δε παραγωγής χαμηλής ποιότητας συνήθως υπάρχει ανώτατο πλαφόν. Το πλαφόν αυτό είτε απαγορευτικό (δεν επιτρέπεται να ξεπερασθεί ο αριθμός των μονάδων) ή προαιρετικό. Στην τελευταία περίπτωση, η πρόσθετη αμοιβή του εργαζόμενου συναρτάται άμεσα από την προκύπτουσα (έλεγχος) ποιότητα της παραγόμενης μονάδος.

Η αμοιβή εργασίας ανάλογα με τη παραγόμενη ποσότητα προϊόντος συνήθως συνδυάζεται με την ύπαρξη κάποιου επιπέδου άμεσου και έμμεσου μισθού, ο οποίος μπορεί σε ορισμένες περιπτώσεις (ανάλογα με την επιχείρηση) να είναι εκείνος της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή και μικρότερος. Δεδομένου του μεγέθους της επιχείρησης και της οικονομικής ευρωστίας της, σπάνια υπάρχουν παραδείγματα χωρών, στις οποίες η αμοιβή εργασίας σύμφωνα με τη παραγόμενη ποσότητα λειτουργεί ανεξάρτητα από την ύπαρξη κάποιου βασικού άμεσου και έμμεσου μισθού. Βέβαια στον κυκλώνα των μικρών επιχειρήσεων (ιδιαίτερα του Ευρωπαϊκού Νότου, αλλά και της Ιαπωνίας και εν μέρει των Η.Π.Α.) το σύστημα αυτό αμοιβής εργασίας μπορεί να υπάρξει και χωρίς την ύπαρξη βασικού μισθού. Ο αριθμός των εργατών στις επιχειρήσεις αυτές είναι αρκετά μικρός (μικρότερος των 10 ατόμων).

Το σύστημα αμοιβής εργασίας ανάλογα με τη παραγόμενη ποσότητα προϊόντος συναντάται σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ε.Ε., Η.Π.Α. και Ιαπωνία και για την περίπτωση των ΜΜΕ του μεταποιητικού κλάδου και του κλάδου της γεωργίας.

Συνήθως το σύστημα αυτό εφαρμόζεται σε προϊόντα μαζικής παραγωγής και απορρόφησης στο λιανικό αλλά και στο χονδρικό στάδιο παραγωγής.

Η αμοιβή ανάλογα με τη παραγόμενη μονάδα προϊόντος εξυπηρετήσε και εξακολουθεί να εξυπηρετεί τον αυστηρό καταμερισμό εργασίας και τη μαζικότητα της παραγωγής αντίστοιχη της μαζικότητας στην κατανάλωση. Δεδομένης της καθετοποίησης στις αγορές προϊόντων, του αυξανόμενου μεγέθους των επιχειρήσεων, του νέου ανταγωνιστικού περιβάλλοντος που αναπτύσσεται προς το 2005, το σύστημα αυτό αμοιβής εργασίας εμφανίζει μάλλον σημάδια υποχώρησης. Παραμένει όμως σε χώρες με πλήθος μικρών επιχειρήσεων και με σχετικά μεγάλο μέγεθος αγροτικού τομέα.

β. Αμοιβή εργασίας ανάλογη τον όγκου πωλήσεων της επιχείρησης

Η διαφορετική διάρθρωση των σύγχρονων επιχειρήσεων στις χώρες-μέλη της Ε.Ε., της Ιαπωνίας και των Η.Π.Α. από την άποψη των διάφορων τμημάτων παραγωγής αλλά και από την άποψη του καθεστώτος της ιδιοκτησίας (Α.Ε. με μετοχικά συμφέροντα διαφορετικά, ύπαρξη μάντζερ και ιδιοκτητών με διαφορετικά καθήκοντα και διαφορετική δύναμη) συντέιναν ώστε ο όγκος των πωλήσεων να αποτελεί προσδιοριστική μεταβλητή της αμοιβής εργασίας.

Σύμφωνα με το σύστημα αυτό κάθε εργαζόμενος (πωλητής ή *group manager*) λαμβάνει μια προκαθορισμένη αμοιβή εργασίας, ανάλογα με τον όγκο των πωλήσεων της συγκεκριμένης επιχείρησης. Η αμοιβή αυτή συνήθως συναρτάται άμεσα, και είναι αναλογική ως προς το ύψος της, από την προκαθορισμένη αγορά στην οποία επιχειρείται η διείσδυση του προϊόντος, δεδομένου του κύκλου ζωής του. Συνήθως, η πρόσθετη (ή αποκλειστική) αμοιβή εργασίας, σύμφωνα με τις πωλούμενες ποσότητες προϊόντος, είναι υψηλή κατά το στάδιο εισαγωγής ή υπερβολικής ωριμάνσης του συγκεκριμένου προϊόντος στην αγορά. Σύμφωνα με τα εκάστοτε επικρατούμενα σενάρια διείσδυσης στην αγορά προϊόντος, οι πωλητές αμείβονται για αντίστοιχες πωλήσεις τους το 15νήμερο ή τον μήνα. Οι μάντζερς (συνήθως αρχαιότεροι στην υπηρεσία) αμείβονται για την επιτελική υπηρεσία, που προσφέρουν στην επιχείρηση (μάρκετινγκ, επιδεξιότητες στον τομέα των μαζικών πωλήσεων στις καλύτερες τιμές και στις συγκεκριμένες αγορές), ενώ οι κατ' ιδίαν πωλητές αποκλειστικά και μόνο από τον επιτελούμενο όγκο των πωλήσεων.

Ο προσδιορισμός της απόδοσης του κάθε εργαζομένου συντελείται από το Τμήμα Πωλήσεων της συγκεκριμένης επιχείρησης, λαμβανόμενης υπόψη της ποσοτικής απόδοσης του.

Η αμοιβή της εργασίας αναλόγως του όγκου των πωλήσεων στις περισσότερες χώρες συνδυάζεται με την ύπαρξη κάποιου επιπέδου βασικού - άμεσου και έμμεσου μισθού.

Το σύστημα αυτό αμοιβής εργασίας συναντάται σε όλες τις χώρες, τόσο στις ΜΜΕ όσο και στις μεγάλες επιχειρήσεις με θυγατρικές ανά τον κόσμο, στους κλάδους του δευτερογενή τομέα (όλους σχεδόν) καθώς και του τομέα των υπηρεσιών (ασφάλειες) ενδιάμεσων ή τελικών προϊόντων και υπηρεσιών.

Η αμοιβή ανάλογα με τον όγκο των πωλήσεων των εργαζομένων σε μόνιμη (Ιαπωνία, και αλλού) ή πρόσκαιρη βάση (εμπόριο στις χώρες-μέλη της Ε.Ε. κυρίως του Νότου) υιοθετήθηκε από τις χώρες, δεδομένων των στόχων της επιχείρησης στην προσπάθεια της να ανταποκριθεί στις δυσκολίες, που παρουσιάζονται είτε από τη φθίνουσα σημασία της μαζικότητας της παραγωγής είτε λόγω του αυξανόμενου ρεύματος της αναζήτησης της ποιότητας στη κατανάλωση. Τα σύγχρονα δίκτυα πωλήσεων των μεγάλων επιχειρήσεων της Γερμανίας, της Ιαπωνίας και των Η.Π.Α. στην προσπάθεια τους να διεισδύσουν σε συγκεκριμένες αγορές του εξωτερικού, χρησιμοποιούν κατά κόρο το σύστημα αυτό και μέσω των θυγατρικών τους επιχειρήσεων στο εξωτερικό.

γ. Αμοιβή εργασίας σύμφωνα με την εξέλιξη της προστιθέμενης αξίας

Όσο μετακινείται κανείς προς τις πρακτικές που ακολουθούνται από τις μεγάλες σύγχρονες επιχειρήσεις, τόσο οι πρακτικές αυτές συχνά προσδένονται σε δείκτες απόδοσης των εργαζομένων, που χαρακτηρίζουν τη συνολική απόδοση της επιχείρησης. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι θεωρούν τους εαυτούς τους αναπόσπαστο μέρος της καθημερινότητας στη ζωή της επιχείρησης.

Σύμφωνα με το σύστημα αυτό η αμοιβή εργασίας προσδένεται στην καθαρή προστιθέμενη αξία της συγκεκριμένης επιχείρησης, όπως προκύπτει από το αποτέλεσμα της παραγωγής και διάθεσης του προϊόντος της. Το σύστημα αυτό υπό ορισμένες προϋποθέσεις ταυτίζεται με το σύστημα αμοιβής εργασίας σύμφωνα με τα κέρδη ή τα έσοδα της επιχείρησης, που εξετάζεται παρακάτω.

Ο προσδιορισμός των δεικτών συμβολής ενός εκάστου εκ των εργαζομένων στην επιχείρηση, που υιοθετεί το σύστημα αυτό είναι πράγματι δύσκολος στην πράξη. Οι εργασιακές όμως σχέσεις καθώς και η δοκιμασμένη πρακτική είναι αυτές που βασικά προσδιορίζουν την κοινώς αποδεκτή κατανομή της προκύπτουσας (σε μηνιαία, εξαμηνιαία, ή ετήσια βάση, μεταχρονολογημένη ή όχι) προστιθέμενης αξίας. Έτσι, μετά τον προσδιορισμό από το λογιστήριο της αξίας αυτής, ο επιμερι-

σμός της (αναλογικός, πάγιος, προοδευτικός σε μέρος ή στο σύνολο της αξίας) επιτυγχάνεται είτε κατά κεφαλήν είτε ανάλογα με τη συμβολή ενός εκάστου των τμημάτων της επιχείρησης στη δημιουργία της αξίας αυτής. Για τους εργαζόμενους σε κάθε τμήμα της επιχείρησης ο επιμερισμός της προστιθέμενης αξίας, που αναλογεί στο τμήμα, γίνεται είτε επίσης κατά κεφαλήν είτε ως σταθμισμένος μέσος όρος, με σταθμίσεις που λαμβάνουν υπόψη τους τις επιδεξιότητες, την αρχαιότητα, τις γενικότερες αρχές που πρέπει να ικανοποιούνται στο τμήμα, τη συνέπεια, το ήθος, τη συναδελφικότητα του εργαζομένου, τη προθυμία του, τις ημέρες απουσίας και ασθένειας του.

Το σύστημα αμοιβής εργασίας ανάλογα με την προστιθέμενη αξία της επιχείρησης συναντάται, με τη μορφή που αναφέρθηκε παραπάνω, ως δείκτης προσέγγισης και των κερδών της επιχείρησης στις αναπτυγμένες χώρες - μέλη της Ε.Ε., στην Ιαπωνία και στις Η.Π.Α. Αποτελεί δε πρόσθετη αμοιβή (bonus) στο μίνιμουμ καθοριζόμενο βασικό - άμεσο και έμμεσο μισθό του εργαζομένου. Συναντάται κυρίως στους κλάδους της μεταποιητικής μεγάλης μονάδας με χαρακτηριστικά εργασιακών σχέσεων παρόμοια εκείνων της Ιαπωνίας.

δ. Αμοιβή εργασίας ανάλογη της εξέλιξης των εσόδων

Το σύστημα αυτό από κοινού με το σύστημα σύνδεσης της αμοιβής εργασίας με τη προστιθέμενη αξία ή τα κέρδη της αποτελεί κλασική περίπτωση «οικονομικής Δημοκρατίας» στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Και στις τρεις αυτές μορφές συμμετοχής των εργαζομένων στα θετικά αποτελέσματα (καθαρή προστιθέμενη αξία, έσοδα, κέρδη) της επιχείρησης το ζητούμενο είναι η βελτίωση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των μεγάλων επιχειρήσεων, δεδομένων των σημαντικών οικονομικών κλίμακας παραγωγής, που ο σύγχρονος τεχνολογικός εξοπλισμός εγγυάται.

Σύμφωνα με το σύστημα αυτό σύνδεσης της αμοιβής εργασίας κάθε εργαζόμενος στην συγκεκριμένη επιχείρηση αμείβεται ανάλογα με τη διακύμανση, που παρουσιάζουν τα έσοδα της. Τα έσοδα προσδιορίζουν βασικά και τα κέρδη της δεδομένου του κοστολογίου, που για πολλούς εκ των εργαζομένων θεωρείται σταθερή ή φθίνουσα μεταβλητή, δεδομένης της εξάντλησης των οικονομιών κλίμακας στη παραγωγή.

Η κατανομή των εσόδων της επιχείρησης επιτυγχάνεται με αναλογικό συντελεστή για το μέρος εκείνο που προαποφασίζεται (κοινή συναινέσει βάσει ατομικών συμβολαίων) να διανεμηθεί μεταξύ των εργαζομένων στα διάφορα τμήματα. Η διανομή των εσόδων μεταξύ εργαζομένων πραγματοποιείται είτε κατά κεφαλήν

στο συγκεκριμένο τμήμα, είτε σύμφωνα με τη συμβολή ενός εκάστου στη διαμόρφωσή τους. Η συμβολή αυτή λαμβάνει υπόψη της τόσο τις επιδεξιότητες των εργαζομένων, πολλές φορές συνυφασμένες με την αρχαιότητα, όσο και άλλα κριτήρια αξιολόγησης. Σε χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, αλλά και σε άλλες χώρες που υιοθέτησαν το σύστημα αυτό, στην αξιολόγηση των εργαζομένων υπάρχει κάποιο Ινστιτούτο, το οποίο έχει ήδη προκαθορίσει, αν όχι τους ειδικότερους τρόπους, άλλους κοινώς αποδεκτούς τρόπους αξιολόγησης.

Ο δείκτης κατανομής των εσόδων ανά εργαζόμενο και τμήμα της επιχείρησης καθορίζεται σε μηνιαία ή εξαμηνιαία βάση και χρησιμοποιεί ως δεδομένα -τα διάφορα κριτήρια αξιολόγησης, που ισχύουν στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό χώρο της επιχείρησης (κλάδος δεδομένου βαθμού οργάνωσης της αγοράς). Τα προς διανομή έσοδα προκύπτουν μετά από σχετικό έλεγχο συγκεκριμένων Επιτροπών εργαζομένων και διοικούντων (εποπτικά συμβούλια με διευρυμένες αρμοδιότητες) στο τμήμα λογιστηρίου.

Οι προϋποθέσεις εφαρμογής του συστήματος αμοιβής εργασίας σύμφωνα με τα έσοδα της επιχείρησης είναι αρκετά αυστηρές για τους εργαζόμενους, κυρίως λόγω της κυριαρχίας της συνολικής παραγωγικότητας των συντελεστών στο αποτέλεσμα των εσόδων της επιχείρησης. Για το λόγο αυτό εκεί όπου εφαρμόζεται το σύστημα, δεν υπάρχει συνήθως βασικός άμεσος ή έμμεσος μισθός, ή η ύπαρξη του είναι υποτυπώδης. Συνέπεια τούτου είναι ότι η συμμετοχή των εργαζομένων στο σύστημα αυτό περικλείει κινδύνους, μιας και οι αποδοχές τους συναρτώνται άμεσα από τη διακύμανση. Σε πολλές επιχειρήσεις (στις Η.Π.Α. κυρίως) το μέγεθος του υπάρχοντος βασικού μισθού συναρτάται αρνητικά με τη συμμετοχή του εργαζομένου στη διανομή των εσόδων της επιχείρησης. Γενικά το μέγεθος του βασικού μισθού στο σύστημα αυτό αμοιβής εργασίας είναι κατά πολύ μικρότερο (έως και ανύπαρκτο) απ' ό,τι στα άλλα συστήματα αμοιβής εργασίας, που εξετάζονται στο τμήμα αυτό.

Το σύστημα αυτό συναντάται στις μεγάλες επιχειρήσεις του δευτερογενή και τριτογενή τομέα στις Η.Π.Α., Αγγλία, Γερμανία και στις Σκανδιναβικές χώρες, όπου ο συνήθης στόχος που τίθεται εκ μέρους της επιχείρησης δεν είναι μόνο η μεγιστοποίηση των κερδών, αλλά συγχρόνως η μεγιστοποίηση της προσδοκώμενης χρησιμότητας των εργαζομένων έναντι των απολύσεων τους και της απώλειας των αποδοχών των.

Τέλος κατά κοινή ομολογία, όπου το σύστημα αυτό αμοιβής εργασίας συνδυάζεται με απουσία βασικού μισθού, η επιδιωκόμενη αύξηση της παραγωγικό-

τητας της επιχείρησης επιτυγχάνεται σε μεγάλο βαθμό. Αυτό συμβαίνει γιατί μια υποχώρηση της ανταγωνιστικής θέσης της επιχείρησης στην αγορά (αύξηση της τιμής του προϊόντος) επηρεάζοντας άμεσα τη μελλοντική προοπτική των κατά κεφαλήν αποδοχών των εργαζομένων, οδηγεί άμεσα σε αυξημένη προσπάθεια και συντονισμένες διορθωτικές ενέργειες των ίδιων εργαζομένων.

ε. Αμοιβή εργασίας σύμφωνα με τα κέρδη

Το σύστημα σύνδεσης της αμοιβής εργασίας με τα κέρδη της επιχείρησης (bonus, κ.α.) υιοθετήθηκε από τις μεγάλες επιχειρήσεις, στο σύνολο των όλων των χωρών, στην προσπάθεια να τονωθεί η ανταγωνιστικότητα στο πεδίο της διεθνούς αγοράς μέσα από πρακτικές αμοιβής εργασίας, που τονώνουν την παραγωγικότητα και οδηγούν στην αποτελεσματική κατανομή των πόρων εντός της επιχείρησης. Οι προσπάθειες αυτές υποβοηθήθηκαν σημαντικά και από τις εθνικές κυβερνήσεις των χωρών, μιας και η σχετική νομοθετική ρύθμιση προέβλεπε φορολογικές απαλλαγές για το μέρος αυτό των κερδών της επιχείρησης, που διανέμεται στους εργαζόμενους υπό τη μορφή των bonus.

Στο σύστημα αυτό η συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης είναι καθοριστικός προσδιοριστικός παράγοντας παραγωγικότητας των εργαζομένων, η δε κατανομή στα επί μέρους τμήματα της επιχείρησης και μεταξύ των εργαζομένων ποικίλλει ανάλογα με την συμβολή ενός εκάστου εξ' αυτών. Τα προς διανομή κέρδη ορίζονται από το τμήμα λογιστηρίου της επιχείρησης δεδομένων των αποσβέσεων, του μετοχικού αδιανέμητου μέρους τους, του μέρους που απαλλάσσεται της φορολογίας και δεδομένης της γνώμης των εποπτικών συμβουλίων των εργαζομένων. Μετά τον προσδιορισμό των διανεμητέων κερδών, ακολουθεί ο επιμερισμός των μεταξύ εργαζομένων και τμημάτων της επιχείρησης είτε σε κατά κεφαλήν όρους ή ανάλογα με τη συμβολή τους στο στόχο της αύξησης της παραγωγικότητας της. Επομένως και στο σύστημα αυτό τα ατομικά ή συλλογικά κριτήρια παραγωγικότητας προϋποθέτουν την ύπαρξη ενός κοινά αποδεκτού συστήματος αξιολόγησης των εργαζομένων. Η αξιολόγηση αυτή προκύπτει εκεί όπου το εργατικό δυναμικό θεωρείται ανομοιογενές με διαφορετικά καθήκοντα και επιδεξιότητες. Αντίθετα, εκεί όπου υπάρχει ομοιογένεια (Ιαπωνικές επιχειρήσεις) τα διάφορα κριτήρια παραγωγικότητας βάσει κερδών επιχείρησης, μπορούν να δοθούν και σε κατά κεφαλήν όρους.

Σε χώρες όπου υπάρχει κάποιο Ινστιτούτο ή Οργανισμός επίλυσης των διαφορών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, αναφορικά με τα συστήματα αξιολόγησης των εργαζομένων, δίδονται κάποιες κατευθυντήριες γραμμές κοινής αποδο-

χής. Εκεί όπου δεν υπάρχουν τέτοιοι Οργανισμοί, η κατανομή των bonus με βάση τα κέρδη της επιχείρησης γίνεται ανάλογα με τα συμφωνηθέντα από το συνδικαλιστικό όργανο και τους εργοδότες. Οι συμφωνίες αυτές λαμβάνουν υπόψη τους τη διαφορετική προσπάθεια, που καταβάλλεται μεταξύ των εργαζομένων των διάφορων τμημάτων της επιχείρησης, καθώς επίσης τον βασικό μισθό και ενίοτε την αρχαιότητα του εργαζόμενου.

Οι ουσιαστικές προϋποθέσεις εφαρμογής του συστήματος αυτού στην επιχείρηση είναι φυσικά η ύπαρξη κερδών εκ μέρους της. Η ύπαρξη κερδών εξαρτάται από το σχετικό μέγεθος της (εξάντληση οικονομικών κλίμακας), από τη μορφή οργάνωσης της αγοράς, από τις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις που τελικά προσδιορίζουν τη κοινή προσπάθεια. Υπάρχουν φυσικά και οι τυπικές προϋποθέσεις εφαρμογής του τρόπου αυτού αμοιβής εργασίας, οι οποίες προκύπτουν από τη σχετική εθνική νομοθεσία των χωρών-μελών της Ε.Ε., των Η.Π.Α. και της Ιαπωνίας. Οι προϋποθέσεις αυτές αναφέρουν την ύπαρξη βασικού - άμεσου και έμμεσου μισθού των εργαζομένων και όχι την υποκατάστασή τους από τα bonus λόγω κερδών της επιχείρησης. Τα διάφορα bonus δεν μπορούν να υπερβαίνουν κάποιο τμήμα του βασικού μισθού. Το διανεμητέο απόθεμα είτε καθορίζεται ως σταθερό ποσοστό επί των κερδών, είτε συνδέεται με την ετήσια εξέλιξη των κερδών σε σχέση με κάποιο κατάλληλο μέγεθος βάσης. Το προς διανομή ποσό πρέπει να κατανέμεται σε όλο το προσωπικό, που καλύπτεται από το σύστημα και μάλιστα με βάση τους ίδιους όρους.

Το σύστημα αυτό πρόσδεσης της αμοιβής εργασίας (πρόσθετο bonus) συναντάται σχεδόν σε όλες τις χώρες, σε όλους τους κλάδους του δευτερογενή και τριτογενή τομέα και σε επίπεδο χονδρικής και λιανικής διάθεσης του προϊόντος. Είναι ιδιαίτερα προσφιλές στη Μ. Βρετανία, στη Γερμανία, στις Σκανδιναβικές χώρες, στην Ιαπωνία και στις Η.Π.Α.

Τα κέρδη μπορούν να προέρχονται και από επιχειρηματικές αποφάσεις αναφορικές με την επένδυση των κεφαλαίων της επιχείρησης, ενώ κατά κανόνα η προστιθέμενη αξία εγκλείει τις συνέπειες των αποφάσεων αυτών σε μακροχρόνιο επίπεδο. Στο σύστημα αμοιβής της εργασίας ανάλογα με τα έσοδα της επιχείρησης μπορεί να μην υπάρχει (έτσι συνήθως είναι) βασικός άμεσος ή έμμεσος μισθός. (Παπαηλίας, 2002, σ.131-151)

3. Η Ελληνική πρακτική

Μετά την επικύρωση της Συμφωνίας του Μάαστριχτ από όλα τα μέλη της Ε.Ε. ένας νέος γύρος νέων κατευθύνσεων έχει τεθεί σε κάθε χώρα-μέλος της Ε.Ε., χάρη της εναρμόνισης τόσο των θεσμικών όσο και των οικονομικών αλληλοσυνδέσεων στο εσωτερικό της Ένωσης.

Αναφορικά με την αγορά εργασίας η Λευκή βίβλος προβλέπει ανάμεσα σε άλλα την υιοθέτηση εκ μέρους των χωρών-μελών της Ε.Ε. συστημάτων αμοιβής εργασίας, που προάγουν την παραγωγικότητα και κατ' επέκταση την ανταγωνιστικότητα τόσο εντός της Ε.Ε. όσο και στις διεθνείς αγορές. Πέραν από τις γενικές κατευθύνσεις που επιβάλλονται χάρη της ανταγωνιστικότητας, η ελληνική οικονομία αντιμετωπίζει στη τρέχουσα δεκαετία τις «προκλήσεις» για διείσδυση στις Βαλκανικές χώρες. Το πρόβλημα επομένως της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας της ενώ περί τα μέσα της δεκαετίας του '80 υπερτονίστηκε, λόγω της επερχόμενης ευρωπαϊκής ενιαίας αγοράς, στη τρέχουσα δεκαετία υπερτονίζεται λόγω των ευχερειών, που παρουσιάζονται αναφορικά με την διείσδυση των ελληνικών αγροτικών προϊόντων στις αγορές των Βαλκανικών χωρών και των άλλων πρώην Ανατολικών χωρών.

Οι ανάγκες αυτές της ελληνικής οικονομίας οδηγούν στην εξέταση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου της αγοράς εργασίας, αναφορικά με τα κύρια χαρακτηριστικά του κατά τρόπο αντίστοιχο με εκείνο της καταγραφής των χαρακτηριστικών αυτών σε διεθνές επίπεδο που εξετάσαμε προηγουμένως.

3.1. Συλλογικές Συμβάσεις και άλλα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας

Το μοντέλο οικονομικής ανάπτυξης, που άλλοτε άμεσα προγραμματίστηκε και άλλοτε αφέθηκε να λειτουργήσει από μόνο του, μέσα από τις δυνάμεις του εξωτερικού εμπορίου, τις πολιτικές που ακολουθήθηκαν και τη σημειούμενη συσσώρευση κεφαλαίου στους συγκεκριμένους τομείς, προσδιόρισε τον μετασχηματισμό της ελληνικής οικονομίας. Η διαφορετική συσσώρευση πλούτου και δύναμης απαίτησε τη συγκεντρωτική παρουσία των μισθωτών κύρια στο δευτερογενή τομέα της οικονομίας και ειδικότερα στους παλαιούς κυρίως αλλά και στους νέους κλάδους της μεταποίησης. Η παρουσία των εργατών στην ελληνική μεταποίηση, δεδομένου των άλλων παραγωγικών εισροών, οδήγησε αναμφισβήτητα σε υψηλά ποσοστά παραγωγής και κερδών. Η επιτυχία αυτή απαίτησε με τη σειρά της την ύπαρξη της διαρκούς ζήτησης εκ μέρους των καταναλωτών, ώστε να υπάρχει συνεχής ροή μεταξύ παραγωγής και κατανάλωσης. Η επιτυχία αυτή απαίτησε την ενσωμάτωση του μισθού στην οικο-

νομία της χώρας, μιας και ο αριθμός των μισθωτών αντιπροσωπεύει ένα ολοένα και αυξανόμενο μέγεθος. Οι απαιτήσεις του μοντέλου ανάπτυξης από την μια αλλά και η πραγματοποίηση των καθημερινών αυξανόμενων αναγκών των εργαζομένων από την άλλη είχαν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία του θεσμού της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και στη χώρα.

Παρακάτω θα παρουσιάσουμε τη μορφολογία των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας στην Ελλάδα, αλλά και τα άλλα χαρακτηριστικά, που παρουσιάζει η ελληνική αγορά εργασίας καθώς επίσης και τα συστήματα αμοιβής εργασίας. (Παπαηλίας, 2002, σ.158)

3.1.1. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Ο Ν. 1876/1990 αναμφισβήτητα, σε αντίθεση με τον προκάτοχο του Ν. 3239/1955, εγκαινίασε ένα σύγχρονο πλαίσιο διαπραγματεύσεων διευρύνοντας τους ορίζοντες των συλλογικών παρεμβάσεων. Βασικό χαρακτηριστικό του είναι ότι ενισχύει τους προληπτικούς μηχανισμούς για την άμβλυνση των συλλογικών συγκρούσεων μέσα από την ικανοποίηση των προαπαιτούμενων της διαπραγμάτευσης - συμφιλίωσης - μεσολάβησης - διαιτησίας. Αναφορικά με τη διαιτησία σημειώνεται ότι οι μεσολαβητές - διαιτητές, που αντικαθιστούν τα διαιτητικά δικαστήρια, κατευθύνονται από ένα νέο Οργανισμό Μεσολάβησης - Διαιτησίας, εκπροσωπούμενο από 11μελές συμβούλιο το οποίο συμμετέχει ο ΣΕΒ (1 αντιπρόσωπος), η ΓΣΕ.Ε. (τρεις εκπρόσωποι), το υπουργείο Εργασίας (1 αντιπρόσωπος), δύο καθηγητές οικονομικών και εργατικού δικαίου, ένας επιστήμονας ειδικευμένος στις εργασιακές σχέσεις, κ. α.

Κατά κανόνα, η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στην Ελλάδα είχε ετήσια ισχύ. Η εφαρμογή όμως του σταθεροποιητικού προγράμματος, που τυπικά άρχισε από την αρχή της νέας δεκαετίας, επέτρεψε συμβάσεις διετούς διάρκειας και σε εθνικό επίπεδο. Υπήρξαν όμως και ετήσιες συλλογικές συμβάσεις, που υπογράφηκαν στις αρχές του 1992 για την περίπτωση του ιδιωτικού τομέα. Το κόστος της συχνής διαπραγμάτευσης αφ' ενός, αλλά και το σταθεροποιητικό πρόγραμμα της οικονομίας σε αμφότερους εργοδότες και εργαζόμενους αφ' ετέρου, επιτρέπουν την πέραν του έτους Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τουλάχιστον σε εθνικό επίπεδο.

Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται χωριστά για τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα σε χρονικά διαστήματα, που σπάνια ξεπερνούν το τέλος της άνοιξης. Συνήθως οι διεκδικήσεις των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα συμπαρασύρουν τις αντίστοιχες των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα. Μια σειρά όμως από νο-

μοθετικούς περιορισμούς άρχισαν να αδυνατούν τους συσχετισμούς αυτούς. Ειδικότερα, ο Ν. 2025/92 απαγόρευσε για το 1992 τη χορήγηση αυξήσεων στους μισθωτούς του δημόσιου τομέα, με εξαίρεση τις αυξήσεις που προέκυπταν λόγω μεταβολών οικογενειακής κατάστασης ή υπηρεσιακής εξέλιξης (ωρίμανση) των εργαζόμενων.

Ο ρόλος του Κράτους και της διαίτησίας στην επίτευξη συμφωνιών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1876/90, είναι προαιρετικός σε αντίθεση με τον Ν. 3239/55, όπου οι διαδικασίες υπόκειντο σε έντονο κρατικό παρεμβατισμό και κηδεμονία με υποχρεωτική διαίτησία, που κάθε άλλο παρά ευνοούσε το διάλογο μεταξύ των παραγωγικών εταιρών.

Το περιεχόμενο των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας στην Ελλάδα μετά τη θέσπιση του Ν. 1876/90 διευρύνεται σημαντικά. Μάλιστα, αντικείμενο διαπραγμάτευσης αποτελούν ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρησιακής πολιτικής, στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις. Η διεύρυνση αυτή του περιεχομένου των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας μπορεί να καλύψει όλα τα θέματα, που ενδιαφέρουν τις σχέσεις εργασίας του κεφαλαίου, από την θέσπιση του επιπέδου του άμεσου και έμμεσου βασικού μισθού μέχρι και την υιοθέτηση συστημάτων αμοιβής εργασίας, που την συνδέουν με συγκεκριμένους κοινώς αποδεκτούς δείκτες παραγωγικότητας.

Ο ρόλος των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας στα πλαίσια του Ν. 1876/90 είναι καθοριστικός. Ας μη λησμονείται ότι ως αποτέλεσμα του αναχρονιστικού Ν. 3239/55 θεωρούνται ένα πλήθος φαινομένων, που χαρακτήρισαν τη μεταπολεμική αγορά εργασίας στην Ελλάδα. Τα φαινόμενα αυτά ήταν: 1) χαμηλή διασπορά στη διάρθρωση των αμοιβών, μιας και οι αμοιβές ήταν διαφορετικές από εκείνες που προσδιορίζονταν από τις συνθήκες ανταγωνισμού της αγοράς, 2) υστέρηση των αυξήσεων στις αποδοχές των εργαζομένων που μπορούσαν να τυχουν πρόσθετων επιδομάτων, λόγω του ότι μερικοί εκ των εργαζομένων περιόριζαν τον βασικό μισθό, 3) μείωση της διαφοράς των αμοιβών των εργαζομένων με διαφορετικά προσόντα, 4) μικρή κινητικότητα του εξειδικευμένου προσωπικού λόγω εισοδηματικής ισοπέδωσης.

Σύμφωνα με το Ν. 1876/90 μία σύμβαση μπορεί να επεκταθεί σε όλους τους εργαζόμενους του κλάδου, αρκεί να δεσμεύει ήδη εργοδότες, που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Με τη ρύθμιση αυτή ενισχύεται και νομοθετικά το ποσοστό συνδικαλισμού στη χώρα, μιας και η επέκταση της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας σε επί μέρους κλάδους και επιχειρήσεις πραγ-

ματοποιείται αυτόματα και δεν χρειάζεται όπως παλιά κάθε φορά να γίνει ειδικός νόμος για να επιτραπεί η επέκταση αυτή. Θα πρέπει να σημειωθεί τέλος, ότι δυνατότητα για υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έχει με βάση τον Ν. 1876/90 και ο μεμονωμένος εργοδότης, που απασχολεί τουλάχιστον 50 εργαζομένους, ενώ για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις καθιερώνεται ο ρόλος της πλέον αντιπροσωπευτικής οργάνωσης (Παπαηλίας, 2002, σ.158-160).

3.1.2. Εργασιακές σχέσεις

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα στη τρέχουσα δεκαετία μπορούν να προσδιορισθούν μέσα από τη μελέτη βασικών παραμέτρων του οικονομικού, κοινωνικού, νομικού αλλά και πολιτισμικού χώρου. Στους χώρους αυτούς οι εργασιακές σχέσεις μπορούν να περιγραφούν μέσα από την εξέλιξη του μισθού και των παραγόντων εκείνων, που προσδιορίζουν την αγορά εργασίας, από το νομικό πλαίσιο της εργατικής ρύθμισης που ορίζει τις σχέσεις εργαζομένων και εργοδοτών, από τη βιομηχανική δημοκρατία ή το καθεστώς του αυταρχισμού στον εργασιακό χώρο, από την πολιτισμική ενσωμάτωση του εργαζομένου στην καθημερινότητα των οικονομικών δραστηριοτήτων του.

Ο κοινωνικός μετασχηματισμός του ελληνικού χώρου προσδιορίζεται κατά μεγάλο μέρος από τον οικονομικό, ενώ οι πολιτισμικές παραδόσεις ακολουθούν έστω με κάποια σχετική βραδύτητα τις οικονομικές εξελίξεις. Η ενσωμάτωση της χώρας στην Ε.Ε. θεωρείται ένας από τους κύριους προσδιοριστικούς παράγοντες αλλαγής των εργασιακών σχέσεων τόσο από την άποψη του οικονομικού μετασχηματισμού, όσο και από την άποψη άλλων μετασχηματισμών που έπονται.

Το εργασιακό περιβάλλον, αλλά και αυτές καθ' αυτές οι συνθήκες εργασίας στη Ελλάδα δεν φαίνονται να έχουν αλλάξει δραματικά στη δεκαετία του '90. Η αμφισβήτηση ως προς τις συνθήκες εργασίας παραμένει, παρά τη σημαντική βελτίωση της υγιεινής και ασφάλειας.

Η ελληνική επιχείρηση, ιδιαίτερα η ΜΜΕ, εξακολουθεί να θεωρεί τις δαπάνες για βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος ως επιπρόσθετο στοιχείο επιβάρυνσης. Υπάρχουν όμως άλλες, ιδίως οι μεγάλες επιχειρήσεις, που το εργασιακό περιβάλλον, αλλά και οι συνθήκες εργασίας, λαμβάνονται ρητά υπόψη σε κάθε μελλοντικό σχεδιασμό. Και αυτές ορθώς πράττουν μιας και αναγνωρίζουν ότι οι συνθήκες εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον αποτελούν τις συνιστώσες, εντός των οποίων

ο εργαζόμενος πρόκειται να ενσωματωθεί ανταποκρινόμενος στους κοινούς επιδιωκόμενους σκοπούς.

Ο Έλληνας εργαζόμενος σπάνια συνδέεται με τον εργασιακό του χώρο, ενώ όπου υπάρχουν τέτοιες συνδέσεις αυτές συναρτώνται άμεσα από τις υψηλές αποδοχές. Βέβαια στην απόσταση αυτή του εργαζόμενου από τον χώρο εργασίας του καταλογίζονται ευθύνες στη Διοίκηση (ανώτερα στελέχη) άσκηση «διευθυντικού» δικαιώματος που εξακολουθεί να βασανίζει την καθημερινότητα της εργασιακής σχέσης.

Ο θεσμός των αντιπροσώπων των εργαζομένων στις επιχειρήσεις (από 20 - 25 μισθωτούς) και των Συμβουλίων εργαζομένων (από 50 εργαζόμενους και πάνω) ενώ ξεκίνησε με ευοίωνες προοπτικές, υπολειτούργησε στις περισσότερες επιχειρήσεις.

Έρευνες που διεξήχθησαν τα τελευταία χρόνια έδειξαν ότι:

- Το εργασιακό περιβάλλον φαίνεται να ταλαιπωρεί το 33% των Ελλήνων και μόλις το 9% των συναδέλφων τους στις χώρες-μέλη της Ε.Ε.
- Ο Έλληνας εργαζόμενος υποφέρει τέσσερις φορές περισσότερο σε σχέση με τους Ευρωπαίους συναδέλφους του από κόπωση ματιών και από προβλήματα στα χέρια και στους καρπούς
- Το 57% των Ελλήνων παραπονιέται για υπερβολικό φόρτο εργασίας, το 14% για κακοδιοίκηση, ενώ ποσοστό 16% αντιμετωπίζει σοβαρό πρόβλημα στις σχέσεις του με τους συναδέλφους του.
- Ποσοστό 29% του δείγματος αισθάνεται ότι δεν συμμετέχει στις αποφάσεις, που αφορούν την εργασία του, ενώ ένας στους πέντε δεν εμπιστεύεται το management της εταιρίας.
- Ποσοστό 37% πιστεύει ότι δεν απολαμβάνει στον εργασιακό του χώρο την εκτίμηση, που του αξίζει.
- Ποσοστό 31% διαμαρτύρεται για το σύστημα αμοιβής εργασίας, που ακολουθεί η επιχείρηση έναντι ποσοστού 13% των συναδέλφων του στην Ευρώπη.

Οι συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα της δεκαετίας του '90 εμπλουτίζονται σταθερά ως έννοια, αφού πέρα από τις κοινωνικές συνθήκες (αποδοχές, ειδικότητα, ιεραρχία, κοινωνική ασφάλιση κ.λ.π.), τις υποκειμενικές (υγεία, ηλικία, κατάρτιση, κ.λ.π.), τις χρονικές (χρόνος, υπερωρίες, κ.λ.π.) και οργανωτικές συνθήκες προστίθενται και οι φυσικές συνθήκες του χώρου εργασίας, όπως προσδιορίζονται κυρίως από την εγκατάσταση σύγχρονου τεχνολογικού εξοπλισμού στην επιχείρηση.

Αν και η δεκαετία του '90 διακρίνεται από την υιοθέτηση της σύγχρονης τεχνολογίας σε ορισμένες μεγάλες επιχειρηματικές μονάδες στη χώρα, εν τούτοις η γενική εικόνα που αναδύεται είναι εκείνη της έλλειψης κεφαλαιουχικού εξοπλισμού, της τεχνολογικής υστέρησης, παράλληλα δε της ύπαρξης χαμηλού επιπέδου εξειδίκευσης των εργαζομένων.

Από την άλλη μεριά, οι Έλληνες εργαζόμενοι δεν φαίνεται να αντιδρούν στην εγκατάσταση της νέας τεχνολογίας στην επιχείρηση στην έκταση που αντιδρά ο Βρετανός συνάδελφος των. Στην περίπτωση του Έλληνα εργαζόμενου η αντίδραση περιορίζεται μόνο στην επιβολή, από τη μηχανή, των ρυθμών εργασίας ενώ για το Βρετανό εργάτη η αντίδραση οφείλεται στην απώλεια της κεκτημένης κάθετης εξειδίκευσης του λόγω της εισαγωγής της νέας τεχνολογίας.

Τέλος, σημειώνεται ότι οι υπάρχουσες εργασιακές σχέσεις στη δεκαετία του '90 στη χώρα έχουν ως πρόσθετο προσδιοριστικό παράγοντα το εκπαιδευτικό σύστημα, που ίσχυσε στις περασμένες δεκαετίες. Το σύστημα αυτό δεν προγραμματίστηκε για να αντιμετωπίσει τις ανάγκες της σημερινής παραγωγικής πραγματικότητας. Το φαινόμενο της συνόπαρξης της αυξημένης ζήτησης για εξειδικευμένο προσωπικό και της αυξημένης ανεργίας στη χώρα μπορεί να ερμηνευθεί ανάλογα. Τα κρίσιμα προβλήματα της επαγγελματικής κατάρτισης - επιμόρφωσης έχουν ήδη αρχίσει να εμφανίζονται στο πακέτο των συμφωνιών εργαζομένων και εργοδοτών (Παπαηλίας, 2002, σ.161-163).

3.1.3. Άλλα χαρακτηριστικά στοιχεία της ελληνικής αγοράς εργασίας

Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας εμφανιζόμενα και στην δεκαετία του '90 είναι τα εξής:

Κατ' αρχήν αναφορικά με την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, αυτή εμφανίζεται περιορισμένη. Κάποια αυξημένη κινητικότητα εμφανίζεται μόνο στους εξειδικευμένους αλλά και στους ανειδίκευτους και νέους σε ηλικία εργάτες της μεταποίησης. Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από υψηλό ποσοστό κινητικότητας μεταξύ ανειδίκευτων νέων σε ηλικία εργαζομένων δεδομένης της υψηλής μέσης αρχαιότητας, που παρουσιάζει στο σύνολο των εργαζομένων. Ανάμεσα σε άλλους παράγοντες που προσδιορίζουν την κινητικότητα των εργαζομένων το θεσμικό πλαίσιο της ελληνικής αγοράς εργασίας, φαίνεται να επηρεάζει αρνητικά την κινητικότητα αυτή. Το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο διατηρεί την αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Δεύτερον, από την άποψη του ποσοστού των συνδικαλισμένων στην ελληνική αγορά εργασίας το ποσοστό αυτό (24,9%) είναι υψηλότερο απ' ό,τι στην Τουρκία, Η.Π.Α., Ισπανία και Γαλλία, αλλά σαφώς χαμηλότερο απ' ό,τι στη Δανία, τη Σουηδία, την Ιταλία. Ας μη λησμονείται ότι η συγκεντρωτική αντιπροσώπευση των εργαζομένων είναι αυτό το οποίο επιζητείται για την ομαλή υιοθέτηση συστημάτων αμοιβής εργασίας καθώς και για τη μετάβαση από ένα σύστημα αμοιβής σε άλλο. Ο Ν. 1876/90 παρέχει κίνητρα για αυτή τη συλλογική αντιπροσώπευση.

Τρίτον, το ποσοστό ανεργίας στην ελληνική αγορά εργασίας έχει λάβει ανησυχητικές διαστάσεις στη δεκαετία του '90. Σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής η ανεργία τα επόμενα χρόνια θα φθάσει ή και θα ξεπεράσει το 9% στις μισές χώρες-μέλη (Ιρλανδία, Ισπανία, Βρετανία, Ιταλία, Γαλλία) καθώς και στην Ελλάδα. Το ποσοστό των ανέργων νέων είναι επίσης ιδιαίτερα ανησυχητικό, ενώ η συνολική ανεργία είναι ιδιαίτερα ανομοιογενής κατά φύλο και γεωγραφική περιοχή. Το ανερχόμενο ποσοστό ανεργίας πρόκειται να προσδιορίσει αποφασιστικά την υιοθέτηση συστημάτων αμοιβής εργασίας προσδεμένης στη παραγωγικότητα καθώς επίσης και την υιοθέτηση των επονομαζόμενων «εύκαμπτων» μορφών απασχόλησης (μερική απασχόληση, μείωση υπερωριών, συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου πλήρους απασχόλησης, συμβάσεις μερικής απασχόλησης αόριστης και περιορισμένης διάρκειας, συμβάσεις έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, εντολής, υπεργολαβίες, εποχιακή απασχόληση).

Τέταρτον, αναφορικά με τις αμοιβές και το κόστος εργασίας, οι αυξήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα (βασικοί κατώτατοι μισθοί καθώς και συμβατικές αποδοχές) κυμαίνονται σε επίπεδα γύρω από το προβλεπόμενο επίπεδο πληθωρισμού. Το διαθέσιμο εισόδημα των εργαζομένων στο ιδιωτικό τομέα και το συνολικό κόστος εργασίας για τους εργοδότες επιβαρύνεται και από αυξήσεις στις ασφαλιστικές εισφορές.

Τέλος, οι διεθνείς οργανισμοί καθώς και διάφορα άλλα Ινστιτούτα στο εξωτερικό και στο εσωτερικό έχουν δημοσιεύσει διάφορα κείμενα, που θέλουν τη χώρα μας να παρουσιάζεται με αυξημένο ωράριο ανά εργαζόμενο στη μεταποίηση έναντι πτώσης του ωρομισθίου, των εβδομαδιαίων αποδοχών καθώς και του μέσου μισθού των εργαζομένων στη μεταποίηση (Παπαηλίας, 2002, σ.163-165).

3.2. Συστήματα Αμοιβής Εργασίας

Τα συστήματα αμοιβής που παρουσιάζουμε παρακάτω αναφέρονται τόσο στην περίπτωση των μεγάλων όσο και των μικρών επιχειρήσεων (αριθμός εργαζομένων μεγαλύτερος ή μικρότερος των 50 ατόμων) και παρατηρούμε τα εξής:

1.- Η ύπαρξη άμεσου και έμμεσου μισθού υπάρχει σε όλους τους κλάδους, με λιγοστές τις εξαιρέσεις. Οι εξαιρέσεις αυτές αφορούν τις μικρές επιχειρήσεις υποδηματοποιίας, ιματισμού (αμοιβή με το κομμάτι, «φασόν») και των περιοδεούντων πωλητών του εμπορίου (μικροκαταστήματα, ασφαλιστικές επιχειρήσεις). Στις εξαιρετικές αυτές περιπτώσεις δεν υπάρχει άμεσος (βασικός) μισθός, αλλά η αμοιβή προσδένεται σε πριμ παραγωγής, πριμ όγκου ή αξίας των πωλήσεων, πριμ τζίρου σε ημερήσια, εβδομαδιαία ή σε 15νθήμερο και μηνιαία βάση.

2.- Σύμφωνα με τα κοινώς αποδεκτά και ευρέως διαδεδομένα, ο βασικός μισθός στον ιδιωτικό τομέα βρίσκεται κατά κανόνα στο επίπεδο του συμφωνηθέντος μισθού στις συλλογικές συμβάσεις. Το ίδιο συμβαίνει και στη περίπτωση επιχειρήσεων και τραπεζών του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Κατά κανόνα όμως, ο συνολικός μισθός (άμεσος και έμμεσος) στον ιδιωτικό τομέα είτε λόγω συστημάτων αμοιβής εργασίας είτε χάρη άλλων κινήτρων, υπερκαλύπτει το επίπεδο του μισθού που ορίζεται στην Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του κλάδου. Ίσως δεν θα πρέπει να παραγνωρίζεται το γεγονός ότι μερικές επιχειρήσεις (πολυκαταστήματα του εμπορίου, ασφαλιστικές επιχειρήσεις) στη προσπάθειά τους να διεισδύσουν στην αγορά ενός νέου ή ώριμου προϊόντος ακολουθούν την πολιτική του πραγματικού αποτελεσματικού μισθού, χάρη της προσέλκυσης εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού από άλλες επιχειρήσεις του ανταγωνιστικού χώρου. Το φαινόμενο αυτό παρουσιάζεται στη περίπτωση των ιδιωτικών (ελληνικών και ξένων) τραπεζών ιδιαίτερα κατά τα πρόσφατα έτη, δεδομένης της μισθολογικής εξέλιξης που παρουσιάζεται στους εργαζόμενους των κρατικών τραπεζών. Το ίδιο συμβαίνει στην περίπτωση των αεροπορικών εταιρειών και κατά την εγκατάσταση νέων ξένων (πολυεθνικών) εταιριών. Οι εταιρείες αυτές εφαρμόζουν συστήματα αμοιβής εργασίας σύμφωνα με εκείνα που κατά κανόνα ισχύουν στη χώρα προέλευσης και σύμφωνα με τη πολιτική διείσδυσης των στην ελληνική αγορά.

3.- Ο έμμεσος μισθός όπως αυτός προσδιορίζεται από τα οικογενειακά επιδόματα (γάμου, παιδιών), τα επιδόματα αδειών, εορτών, την ασφαλιστική κάλυψη του εργαζομένου είναι κοινός για όλες τις περιπτώσεις κλάδων, δεδομένης βέβαια της ύπαρξης του βασικού μισθού. Οι προκύπτουσες διαφορές, όπου προκύ-

πτουν, στο επίπεδο του έμμεσου μισθού αφορούν στη διαφορετική «ωρίμανση» (χρονοεπίδομα), κυρίως δε στις περιπτώσεις εκείνες (εμπόριο) όπου ο έμμεσος μισθός μπορεί να προσμετρήσει επίσης δαπάνες της επιχείρησης σχετικές με την εκπαίδευση προσωπικού, με τα έξοδα θέσης και παράστασης, τις δαπάνες για τις διάφορες αμοιβές σε είδος και κοινωνικής παρουσίας και ολοκληρωμένης υπόστασης του εργαζομένου. Επομένως το επίπεδο του έμμεσου μισθού μπορεί να είναι μεγαλύτερο, μικρότερο ή μηδενικό ανάλογα με την επιχείρηση του και τον κλάδο.

4.- Η αρχαιότητα του έλληνα εργαζόμενου αποτελεί τη βάση στην οποία στηρίζονται τα περισσότερα συστήματα αμοιβής. Από την άποψη αυτή η αρχαιότητα π.χ. του αρχιεργάτη προσδιορίζει το χρονοεπίδομα, αλλά και τα διάφορα πριμ παραγωγής. Από την άποψη του τομέα των υπηρεσιών, η αρχαιότητα αποτελεί έναν από τους βασικούς προσδιοριστικούς παράγοντες των υπαρχόντων κλιμακίων μισθολογικής εξέλιξης. Επιπλέον η αρχαιότητα λαμβάνεται σοβαρά υπόψη στις διάφορες αξιολογήσεις του προσωπικού. Η αρχαιότητα των εργαζομένων σε επιχειρήσεις, όπως οι ελληνικές, με υστέρηση στην υιοθέτηση του εξοπλισμού νέας τεχνολογίας, συνήθως και παρεξηγημένα συνδέεται με την έννοια της εξειδικευμένης εργασίας.

5.- Συστήματα αμοιβής εργασίας τα οποία είναι προσοδεδεμένα σε στόχους της επιχείρησης, που αφορούν στην προστιθέμενη αξία της, τα έσοδα της, ή τα κέρδη της δεν υπάρχουν ή συναντώνται σπανίως στην ελληνική πραγματικότητα. Όπου τα συστήματα αυτά εντοπίζονται αποτελούν πρακτικές που υιοθετούνται από τις θυγατρικές εταιρείες ξένων επιχειρήσεων, πρακτικές βέβαια κατάλληλα προσαρμοσμένες στις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας.

6.- Κάθε σύστημα αμοιβής εργασίας είναι προσαρμοσμένο στις ιδιαιτερότητες του τομέα και του κλάδου. Λόγω της πληθώρας των ΜΜΕ στην Ελλάδα, δεν υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να βρεθεί επιχείρηση, που να εφαρμόζει πέραν του ενός ή δύο μορφών συστημάτων αμοιβής και ανάλογα των υφιστάμενων τμημάτων της.

7.- Αναφορικά με τις απολύσεις εργαζομένων, η ελληνική αγορά εργασίας φαίνεται ότι δεν παρουσιάζει ευλυγισία μιας και το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο δεν επιτρέπει τις ομαδικές απολύσεις, αλλά τις επιλεκτικές και δικαιολογημένες. Το κόστος της απόλυσης είναι μάλλον «απαγορευτικό» στη χώρα.

8.- Η σύνδεση της αμοιβής εργασίας με τον όγκο των πωλήσεων της συγκεκριμένης επιχείρησης συναντάται στο χώρο του εμπορίου, στα Super markets αλλά και στους πωλητές (περιοδεύοντες και μη των καταστημάτων). Στην περίπτωση των Super markets, πέρα από την ύπαρξη του βασικού μισθού συνυπολογίζεται επι-

λεκτικά σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο κάποιο bonus στις πωλήσεις του συγκεκριμένου τμήματος. Το bonus αυτό υλοποιείται είτε αποκλειστικά από την ιδιοκτησία του super market, είτε υπάρχει σχετική αρωγή από την παραγωγό των προϊόντων επιχείρηση. Το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση των πωλητών σε διάφορα άλλα καταστήματα πολυεθνικών εταιρειών (οικιακός εξοπλισμός, είδη καλλωπισμού).

9.- Στις μικρές επιχειρήσεις του εμπορίου, αλλά και στα μεγάλα πολυκαταστήματα, στα Super Markets, στις ασφαλιστικές εταιρείες καθώς και στις αερομεταφορές, συναντάται κάποια μορφή σύνδεσης της αμοιβής εργασίας σύμφωνα με την αξία των πωλήσεων ενός συγκεκριμένου τμήματος ή πωλητή (όχι βέβαια σύμφωνα με τα έσοδα της επιχείρησης). Το πριμ αυτό απευθύνεται κατά κανόνα στο έμμισθο μόνιμο προσωπικό.

10.- Αμοιβή εργασίας και μάλιστα με την ύπαρξη βασικού μισθού συνδεδεμένη με τα κέρδη της επιχείρησης συναντά κανείς στο εμπόριο, στις τράπεζες, στις αεροπορικές εταιρείες καθώς και στις ασφαλιστικές εταιρείες. Το πριμ αυτό, που σημειωτέον καταβάλλεται σε εξαμηνιαία ή ετήσια βάση, συναντάται ως πριμ μικτών κερδών (Super markets), ως επίδομα ισολογισμού (κρατικές τράπεζες), ως bonus κερδών (αερομεταφορές). Η απόδοση του πριμ μπορεί να είναι επιλεκτική σε συγκεκριμένα τμήματα, ή ανάλογη της αρχαιότητας του εργαζομένου. Το πριμ μπορεί να αφορά μετρητά ή ακόμη και μετοχές της εταιρείας (ξένες εταιρείες αερομεταφοράς).

11.- Ο συνδυασμός βασικού μισθού και προαγωγής σε άλλη θέση εντός της συγκεκριμένης επιχείρησης, με το συνεπακόλουθο του υψηλότερου βασικού μισθού ή της πρόσθετης απολαβής, που υπόσχεται η εργασία αυτή (διαφορετική νόρμα παραγωγής, διαφορετικό πριμ μονάδας και τμήματος κ.λ.π.) φαίνεται να αποτελεί τον κανόνα στις περισσότερες επιχειρήσεις. Δεδομένων των προδιαγραφών που απαιτεί η νέα αυτή θέση των εργαζομένων (ειδικότερα προσόντα, υγιεινή εργαζομένων, ρίσκο της επιχείρησης κ.λ.π.) τα κριτήρια αξιολόγησης τους είναι αρκετά αυστηρά (επιλεκτικές - μεροληπτικές αξιολογήσεις βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων).

Τέλος, στην ελληνική πραγματικότητα συναντώνται επίσης και συστήματα αξιολογικής αμοιβής των εργαζομένων. Σύμφωνα με τα συστήματα αυτά, ο βασικός μισθός των εργαζομένων κατά κανόνα συνδυάζεται με κάποια ετήσια αύξηση του, η οποία προκύπτει με βάση τα υπάρχοντα ιδιαίτερα συστήματα αξιολόγησης σε κάθε επιχείρηση.

Στα συστήματα αυτά λαμβάνεται υπόψη ένα πλήθος μεταβλητών, που αναφέρεται στη γενικότερη και ειδικότερη συμπεριφορά του εργαζομένου απέναντι

στην επιχείρηση (τήρηση ωραρίου, ρυθμός εργασίας, φθορές και ζημιές που προκαλούνται, ειδικευση και επιδεξιότητες, ταμειακές ατασθαλίες, συναδελφικότητα, συμπεριφορά προς τους πελάτες, προθυμία στην εκτέλεση εργασίας, συμβολή στη μείωση του κόστους της επιχείρησης, σεβασμός στην περιουσία της, ηγετικές ικανότητες, ήθος, εμφάνιση κ.α.). Ανάλογα με την ικανοποίηση του καταλόγου αυτού των καθοριστικών μεταβλητών προσδιορίζονται και οι ετήσιες αυξήσεις του βασικού μισθού στους εργαζόμενους. (Παπαηλίας, 2002, σ.169-173).

4. Διαφορές στα συστήματα αμοιβής εργασίας στην Ελλάδα με άλλες χώρες

Κατ' αρχήν, ομοιότητες παρουσιάζονται ως προς το σύστημα αμοιβής εργασίας όπου προσμετράται, το πριμ παραγωγής. Το πριμ αυτό φαίνεται να κυριαρχεί σε όλες τις μικρές επιχειρήσεις διεθνώς. Μάλιστα το φασόν φαίνεται να υπάρχει σε όλες τις χώρες.

Ομοιότητες σημειώνονται και ως προς τον τρόπο για τον προσδιορισμό του πριμ παραγωγής. Μάλιστα το πριμ παραγωγής εφαρμόζεται αναγκαστικά στην Ελλάδα, λόγω της εγκατάστασης των θυγατρικών ξένων επιχειρήσεων.

Αν και χώρα με μεγάλο μέγεθος εμπορίου η Ελλάδα δεν εφαρμόζει συστήματα αμοιβής εργασίας προσδεδεμένα σε πρόσθετο πριμ, λόγω προώθησης του επιδιωκόμενου στόχου της επιχείρησης συναφούς με τον όγκο πωλήσεων της. Το σύστημα αυτό αμοιβής εργασίας συναντάται κατά κανόνα μόνο στις μικρές επιχειρήσεις (σε αυτό το πλήθος των ΜΜΕ) και δεν αφορά στον συνολικό όγκο των πωλήσεων, αλλά στο μέρος που αντιστοιχεί σε κάθε πωλητή. Το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση που η πρόσθετη αμοιβή εργασίας προσδένεται στα έσοδα από τις πωλήσεις.

Η σύνδεση της αμοιβής εργασίας με τα κέρδη ή την προστιθέμενη αξία της επιχείρησης δεν φαίνεται να ισχύει για την ελληνική μεταποίηση. Αντίθετα, κάποια μορφή σύνδεσης της αμοιβής με τα κέρδη φαίνεται να ισχύει στον τομέα των υπηρεσιών (εμπόριο, τράπεζες, αερομεταφορές). Με λιγοστές τις εξαιρέσεις, η πρόσθετη αυτή αμοιβή εργασίας φαίνεται να είναι επιλεκτική. Το σύστημα αμοιβής εργασίας σύμφωνα με τα κέρδη της επιχείρησης, σπανίως δοκιμάζεται στη πράξη.

Ο θεσμός των απολύσεων, ως προσδιοριστικού παράγοντα παραγωγικότητας στις δεδομένες συνθήκες διαμόρφωσης μισθού, δεν έχει την έκταση εφαρμογής όπως σε άλλες χώρες. Ο θεσμός αυτός, όπου χρησιμοποιείται στον ελληνικό χώρο,

χρησιμοποιείται ως προσδιοριστικός παράγοντας στόχων παραγωγής και όχι αντίστοιχων παραγωγικότητας.

Η πρόσδεση αμοιβής εργασίας στα ευρύτερα καθήκοντα που μπορεί να επιτελέσει ο εργαζόμενος συναντάται στις ελληνικές επιχειρήσεις, και ενσωματώνεται στην εμπειρία εξειδίκευσής του και την ευρύτερη γνώση του αρχαιότερου.

Μια σημαντική διαφορά που συναντάει κανείς αναφορικά με τον προσδιορισμό της αμοιβής εργασίας, είναι ότι συστήματα μικτού τύπου αξιολογικής αμοιβής απουσιάζουν συστηματικά από την ελληνική πρακτική.

Από την ελληνική πρακτική απουσιάζουν επίσης συστήματα αμοιβής εργασίας, που συνδέουν τη πρόσθετη ή αποκλειστική αμοιβή από την εξέλιξη που σημειώνεται στη σχέση μισθών / συνολικών πωλήσεων και στην αντίστοιχη μισθών / προστιθέμενης αξίας. Αντίθετα, η πολιτική υψηλών αμοιβών εργασίας συναντάται και στην ελληνική πραγματικότητα σε επιχειρήσεις, που στη προσπάθειά τους να απασχολήσουν ειδικευμένο εργατικό δυναμικό (ασφαλιστικές επιχειρήσεις, ιδιωτικές τράπεζες και αερομεταφορές) συναντούν ισχυρό ανταγωνισμό από ομοειδείς επιχειρήσεις.

Η Ελλάδα παρουσιάζει ομοιότητες με το σύνολο των χωρών, αναφορικά με τη βασική σχέση προσδιορισμού του μισθού και ειδικότερα σε σχέση με τα δύο από τα συνθετικά στοιχεία της, τον άμεσο και έμμεσο μισθό. Ο άμεσος μισθός προσδιορίζεται από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας όπως και εν μέρει ο έμμεσος. Υπάρχουν όμως διαφορές στη σύναψη των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας από χώρα σε χώρα καθώς και διαφορετικά συνθετικά στοιχεία του έμμεσου μισθού (δαπάνες που υπεισέρχονται στον υπολογισμό του τελευταίου και αφορούν τη διαρκή εκπαίδευση των εργαζομένων). Έτσι, μπορεί μεν ο έμμεσος μισθός του έλληνα εργαζομένου να αποτελεί υψηλότερο ποσοστό του βασικού μισθού, απ' ότι στη περίπτωση του εργαζόμενου στη Γερμανία εν τούτοις το συνθετικό στοιχείο του έμμεσου μισθού, που αναφέρεται στη διαρκή εκπαίδευση απουσιάζει από την ελληνική επιχείρηση.

Από την παραπάνω καταγραφή των διαφορών στα συστήματα αμοιβής εργασίας που εφαρμόζονται στην Ελλάδα και στο εξωτερικό προκύπτει το βασικό συμπέρασμα ότι στη χώρα η αμοιβή εργασίας απέχει πολύ από το να συσχετισθεί σύμφωνα με κάποιο δείκτη παραγωγικότητας. Η αλήθεια είναι ότι στην Ελλάδα μπορεί να συναντήσει κανείς από τα πιο αρχαιότερα έως και τα πιο σύγχρονα συστήματα αμοιβής εργασίας, όπως αυτά εφαρμόζονται από τις θυγατρικές επιχειρήσεις στην ελληνική πραγματικότητα. Η ελληνική πραγματικότητα διαφέρει από την

αντίστοιχη διεθνή, αφού κυριαρχείται από τα ατομικά πριμ παραγωγής. Η όποια πρόοδος και αν έχει σημειωθεί δεν είναι σημαντική, αφού οι διαφορές παραμένουν (Παπαηλίας, 2002, σ.174-177).

5. Συμπεράσματα

Το ζήτημα της σύνδεσης της παραγωγικότητας με την αμοιβή εργασίας εξετάστηκε και αναλύθηκε μέσα στα πλαίσια των ακολουθούμενων συστημάτων αμοιβής εργασίας στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), στις Η.Π.Α. και στην Ιαπωνία. Στη σημερινή διαμόρφωση των συστημάτων αυτών διαπιστώθηκε ότι συνέβαλλαν διάφοροι οικονομικοί, κοινωνικοί αλλά και ιστορικοί παράγοντες. Η περιγραφή των συστημάτων αμοιβής εργασίας στις υπό εξέταση χώρες αποκάλυψε και έφερε σε φως τον δυναμισμό των κατ' ιδίαν οικονομιών, τα ειδικότερα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας και στις διαφορετικές μορφές οργάνωσης της οικονομίας.

Η παράθεση της διεθνούς πρακτικής αποκάλυψε συστήματα αμοιβής εργασίας, προσαρμοσμένα ανάλογα με τον οικονομικό μετασχηματισμό κάθε μιάς χώρας που εξετάστηκαν. Συστήματα αμοιβής εργασίας ανάλογα του μεγέθους των επιχειρήσεων και των επιδιωκόμενων στόχων της, συστήματα ανάλογα των «δεδομένων» του συντελεστή της εργασίας. Η παράθεση αποκάλυψε την υποδομή που υπάρχει από την άποψη του αναγκαίου θεσμικού πλαισίου, αναγκαίου για την υιοθέτηση των συστημάτων αυτών. Βασικό συμπέρασμα της παράθεσης της διεθνούς πρακτικής είναι ότι στις περισσότερες των χωρών-μελών της Ε.Ε., στις Η.Π.Α. και στην Ιαπωνία τα ισχύοντα συστήματα αμοιβής εργασίας είναι άμεσα προσδεδεμένα με κάποιο δείκτη παραγωγικότητας, που αντανακλά τα προκύπτοντα οικονομικά αποτελέσματα των επιχειρήσεων. Το συμπέρασμα αυτό ισχύει τουλάχιστον για τις μεγάλες επιχειρήσεις στις χώρες αυτές. Μια πρόσθετη διαπίστωση ήταν ότι ενώ οι εξετασθείσες χώρες έχουν να επιδείξουν σημαντικά επιτεύγματα στην αύξηση της παραγωγικότητας, εν τούτοις δεν έπαψαν να ασχολούνται με το θέμα αυτό, άλλοτε κρίνοντας και άλλοτε βελτιώνοντας τους προσδιοριστικούς παράγοντες, μεταξύ των οποίων και τα συστήματα αμοιβής εργασίας που ιστορικά λειτουργούν.

Όταν ακόμη και εύπορες χώρες προβληματίζονται ως προς τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας τους θεωρώντας τα συστήματα αμοιβής εργασίας ως μια σημαντική προσδιοριστική της ανταγωνιστικότητας μεταβλητή, καθίσταται φανερό πόσο σημαντικό είναι το θέμα αυτό για την Ελλάδα. Τα ελληνικά συστήματα αμοι-

βής εργασίας φαίνονται να επικεντρώνονται σε πρόσθετη αμοιβή εργασίας, ανάλογα με το παραγωγικό αποτέλεσμα σε ατομικό μάλλον παρά συλλογικό επίπεδο εργαζομένων. Δεν υπάρχουν συστήματα αμοιβής εργασίας στη χώρα, που η πρόσθετη αμοιβή να εξαρτάται από συγγενείς της παραγωγικότητας δείκτες και που να αφορούν στα ευρύτερα αποτελέσματα της επιχείρησης, όπως προσδιορίζονται από τα έσοδα της, την προστιθέμενη αξία της, από τον όγκο των πωλήσεων και από τα κέρδη της. Όπου εντοπίστηκαν να εφαρμόζονται τέτοιου είδους συστήματα αμοιβής παρουσιάζονται προβλήματα, τόσο ως προς το τελικό προσδιορισμό του διανεμητέου όσο και ως προς τον τρόπο κατανομής του μεταξύ των εργαζομένων. Προβλήματα εντοπίστηκαν και στα εφαρμοζόμενα συστήματα αμοιβής, που υιοθετούν το πριμ παραγωγής. Ίδια κατάσταση επικρατεί και στα συστήματα αμοιβής με βάση την αξιολογική απόδοση. Αφού εκλείπουν βασικοί παράμετροι σε συλλογικό επίπεδο εργαζομένων (συμμετοχή στα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης), απουσιάζουν και τα μικτά συστήματα αξιολογικής αμοιβής, που συναντώνται σε άλλες χώρες.

Μέσα από την σύνθετη αντιπαράθεση των συστημάτων αμοιβής εργασίας αλλά και των προσδιοριστικών παραγόντων τους στις χώρες που εξετάστηκαν και στην Ελλάδα οι προκύπτουσες οφθαλμοφανείς διαφορές τους οδήγησαν στην καταγραφή των υπάρχοντων γενεσιουργών αιτιών. Η εξέταση των αιτιών αυτών σε επίπεδο επιχειρηματικών μονάδων, εργαζομένων, νομοθετικού και ευρύτερου θεσμικού πλαισίου κατέδειξε το πρόβλημα. Από την μια ένα πλήθος ΜΜΕ με αμφισβητούμενη δυναμικότητα, όπως αυτή προσδιορίζεται από την τεχνολογία παραγωγής και τις προκύπτουσες οικονομίες κλίμακος. Ένα πλήθος επιχειρήσεων με παράπονα για το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο στην αγορά χρήματος, στην αντίστοιχη της εργασίας και για το υπάρχον νομικό πλαίσιο λειτουργίας τους. Από την άλλη μια κατακερματισμένη αγορά εργασίας, χωρίς εξειδικευμένο δυναμικό, με έντονο το στοιχείο της ατομικότητας και της ισοπέδωσης ικανοτήτων και αμοιβών, το στοιχείο της υπέρμετρης αμφισβήτησης λόγω των κακών συνθηκών του παρελθόντος. Μέσα από μια τρίτη θέση ο παράγοντας νομοθετική εξουσία, έστω και αργά, αρχίζει να θέτει τις προϋποθέσεις εκείνες, που κρίνονται απαραίτητες για την υιοθέτηση συστημάτων αμοιβής εργασίας, που προάγουν τους κοινούς επιδιωκόμενους στόχους, με κυρίαρχο εκείνο από τον οποίο τίθενται τα θεμέλια για να προκύψουν και οι άλλοι στόχοι, την ανταγωνιστικότητα.

Οι αντικρουόμενοι στόχοι μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων οδηγούν σε διαφορετικές προτάσεις για το τι μέλλει γενέσθαι, αναφορικά με τα σχήματα αμοιβής εργασίας. Οι αντιθέσεις αυτές καλό είναι να μετριασθούν και να ευρεθεί κάποια λύση στο πρόβλημα της μείωσης της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων. Η λύση υπάρχει και εντοπίζεται στη σύνδεση της αμοιβής εργασίας με την παραγωγικότητα. Με βάση την καταγραφή των αιτιών που συντελούν στις διαφορές των συστημάτων αμοιβής μεταξύ της χώρας και των άλλων εξετασθέντων χωρών, ο στόχος αυτός της σύνδεσης αμοιβής και παραγωγικότητας μπορεί να επιτευχθεί:

Πρώτον, μέσω συμφωνιών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών σε επίπεδο επιχείρησης.

Δεύτερον, μέσω της ύπαρξης και καταβολής ενός πριμ συνδεδεμένου με την ικανοποίηση των επιδιωκόμενων στόχων της επιχείρησης (πωλήσεις, κέρδη). Είναι αυτονόητο ότι για να υπάρξει διανομή, χρειάζεται οι πραγματοποιούμενοι στόχοι, να ξεπερνούν κάποια εκ των προτέρων οριζόμενη βάση.

Τρίτον, μέσω της κατά κόρον εφαρμοζόμενης μισθολογικής κλίμακας, όπου όμως οι μισθοί κλιμακίου προσδιορίζονται και διατηρούνται διαχρονικά με βάση τις απαιτήσεις που τίθενται αναφορικά από τους όρους ειδίκευσης, προσπάθειας, υπευθυνότητας, εκπαιδευτικού επιπέδου.

Τέταρτον, μέσω της συμμετοχής των εργαζομένων στο κεφάλαιο της επιχείρησης. Εν τω μεταξύ θα πρέπει να καταβληθεί κάθε προσπάθεια εκ μέρους όλων των εμπλεκόμενων (επιχειρήσεις, εργαζόμενοι, νομοθεσία) για να απαλειφθούν τα παραμένοντα αίτια των διαφορών στα συστήματα αμοιβής εργασίας στην Ελλάδα και στις υπό σύγκριση χώρες, ειδικότερα εκείνες της Ε.Ε.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παραγωγικότητα είναι ένα απαραίτητο μέγεθος για τον προσδιορισμό της ανταγωνιστικότητας τόσο των επιχειρήσεων, όσο και των επιμέρους κλάδων ή του συνόλου της οικονομίας.

Η «ορθή» εκτίμηση της παραγωγικότητας αποτελεί προϋπόθεση για την υιοθέτηση συστημάτων, τα οποία τη συνδέουν με την αμοιβή εργασίας.

Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύθηκαν θεωρίες που αφορούν την παραγωγικότητα, τον τρόπο μέτρησης αυτής και οι παράγοντες που την προσδιορίζουν.

Από την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε στο κεφάλαιο αυτό προέκυψαν τα μεθοδολογικά προβλήματα εκτίμησης της παραγωγικότητας και σύνδεσης της με την αμοιβή. Κατέστη σαφές ότι θα πρέπει αρχικά να συμφωνήσουν τα ενδιαφερόμενα μέρη σε μια ενιαία μεθοδολογική προσέγγιση, εάν πρόκειται να εφαρμοσθεί σύστημα σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα.

Επιπλέον καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι πρωτίστως η σχετική επιχειρηματολογία θα πρέπει να επικεντρωθεί στο επίπεδο της επιχείρησης ή το πολύ του κλάδου.

Ακολούθως, σε επίπεδο επιχείρησης, απαιτείται η λεπτομερής καταχώρηση δεδομένων, τα οποία αφορούν τόσο στα ποιοτικά και κυρίως ποσοτικά χαρακτηριστικά των εισροών και εκροών των μονάδων, όσο και των στόχων που έχουν θέσει.

Παράλληλα με τα παραπάνω θα μπορούσε να εκτιμηθεί ένας συνολικός δείκτης παραγωγικότητας στο επίπεδο του κλάδου.

Οι δείκτες αυτοί θα ήταν δυνατόν να αποτελέσουν σημεία αναφοράς για μια συλλογική διαπραγμάτευση σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα είτε στο επίπεδο της επιχείρησης, είτε στο αντίστοιχο του κλάδου.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάστηκε ο καθοριστικός ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην εξέλιξη των μισθών - ημερομισθίων στην Ελλάδα.

Το σύστημα καθορισμού της αμοιβής εργασίας μπορεί με βάση την ισχύουσα νομοθεσία να συνδεθεί με την παραγωγικότητα.

Τα τελευταία χρόνια οι ελαστικές μορφές εργασίας αναγνωρίζονται από τον νομοθέτη, λόγω ίσως της προσπάθειας αντιμετώπισης της ανεργίας.

Ο νόμος 1892/90 παρέχει ρυθμίσεις, οι οποίες αφορούν στο χρόνο εργασίας (επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση), στη μερική απασχόληση κ.λ.π. Γενικότερα ο νόμος αυτός κινείται στα πλαίσια, τα οποία αργότερα προτάθηκαν από την «Λευκή Βίβλο» της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Με σημαντικές επιπτώσεις κρίνεται η παρέμβαση των μισθωτών του δημοσίου τομέα σε θέματα που αφορούν στην ασφάλιση, στο συνταξιοδοτικό, στην πολιτική των μισθών και στις συνθήκες εργασίας. Ως εκ τούτου η διαφοροποίηση των αμοιβών πέραν της «αρχαιότητας» και του «μορφωτικού επιπέδου» αποτελεί ένα πρώτο βήμα προσέγγισης σύνδεσης με την παραγωγικότητα. Πάντως το σύστημα παροχών προς τους μισθωτούς είναι ιδιαίτερα πολύπλοκο, αν συνυπολογισθούν και άλλοι παράγοντες, οι οποίοι διαμορφώνουν το τελικό ύψος των αποδοχών, όπως η κοινωνική ασφάλιση, τα οικογενειακά επιδόματα, τα επιδόματα μητρότητας κ.λ.π. Ωστόσο οι παροχές αυτές κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύθηκαν τα υπάρχοντα συστήματα αμοιβής εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.), στις Η.Π.Α. και την Ιαπωνία.

Διαπιστώθηκαν οι ιδιαιτερότητες των χωρών αυτών, αφού στη διαμόρφωση των συστημάτων συνέβαλαν διάφοροι οικονομικοί, κοινωνικοί και ιστορικοί λόγοι.

Το βασικό συμπέρασμα της παράθεσης της διεθνούς πρακτικής είναι ότι στο μεγαλύτερο μέρος της Ε.Ε., στις Η.Π.Α. και Ιαπωνία τα ισχύοντα συστήματα αμοιβής εργασίας είναι άμεσα προσδεδεμένα με κάποιο δείκτη παραγωγικότητας (ο οποίος αντανακλά τα οικονομικά αποτελέσματα των επιχειρήσεων).

Μολονότι οι χώρες αυτές είναι οι πλέον ανεπτυγμένες, εντούτοις ο προβληματισμός παραμένει έντονος, ιδιαίτερα όσο αφορά στη συσχέτιση αμοιβής και παραγωγικότητας (και της επιβάρυνσης, που η πρώτη συνεπάγεται επί της δεύτερης).

Στην Ελλάδα δεν υπάρχουν συστήματα αμοιβής, τέτοια ώστε η πρόσθετη αμοιβή να συναρτάται από βελτίωση κάποιων δεκτών παραγωγικότητας της επιχείρησης, όπως αυτοί προσδιορίζονται από τα έσοδα, την προστιθέμενη αξία, τα κέρδη κ.λ.π. Όπου εντοπίστηκαν να εφαρμόζονται παρόμοια συστήματα, εμφανίστηκαν ζητήματα σχετιζόμενα με τον προσδιορισμό του τι και σε ποιους διανέμεται.

Προβλήματα δημιουργήθηκαν και στα συστήματα αμοιβής, που υιοθετούν το «πριμ» παραγωγής, μιας και τα πρότυπα, που εφαρμόζονται, θεωρούνται

άδικα από τμήμα των απασχολουμένων. Αντίστοιχα προβλήματα εγείρονται από την εφαρμογή της αμοιβής, με βάση της αξιολογική απόδοση του εργαζομένου.

Παράλληλα θα πρέπει να τονισθεί ότι, αφού οι υπάλληλοι της επιχείρησης δεν συμμετέχουν στα οικονομικά της αποτελέσματα, το μικτό σύστημα αξιολογικής αμοιβής απουσιάζει από την Ελλάδα.

Πρωτίστως το πρόβλημα στην χώρα σχετίζεται με τη μορφολογία των τομέων (μεταποίησης και υπηρεσιών). Ένα πλήθος ΜΜΕ με χαμηλή συχνά δυναμικότητα (είτε δεν επιτυγχάνει οικονομίες κλίμακος, είτε βρίσκεται στο όριο του οικονομικώς ελαχίστου αδιαιρέτου, με συνέπεια το αίτημα της χρηματοδοτικής προστασίας από το κράτος) από το ένα μέρος, μια κατακερματισμένη αγορά εργασίας από το άλλο (ένα συνοθύλευμα ανειδίκευτου και υπερειδικευμένου εργατικού δυναμικού, με ισοπέδωση των ικανοτήτων, κ.λ.π.) συνθέτουν μεγάλο μέρος από το ψηφιδωτό των φορέων στην χώρα.

Η νομοθετική παρέμβαση μιας συνεχώς αλληλοαναιρούμενης πολιτείας τείνει, έστω και καθυστερημένα, να θέσει τις βάσεις προκειμένου να υιοθετηθούν συστήματα αμοιβής εργασίας, που προάγουν τους στόχους της ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας.

Ο στόχος της σύνδεσης αμοιβής και παραγωγικότητας στην Ελλάδα είναι δυνατόν να ευοδωθεί εφ' όσον:

Πρώτον, υπάρξουν συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης (ή έστω κλάδου).

Δεύτερον μέσω καταβολής «πριμ» συνδεδεμένου με τους στόχους της επιχείρησης, οι οποίοι έχουν τεθεί προηγουμένως υπόψη των απασχολούμενων.

Τρίτον μέσω μισθολογικής κλίμακας, όπου όμως οι μισθοί κλιμακίου προσδιορίζονται και διατηρούνται διαχρονικά με βάση τις απαιτήσεις που τίθενται, σχετιζόμενες με όρους ειδίκευσης, εκπαιδευτικού επιπέδου, προσπάθειας κ.λ.π.

Τέταρτο μέσω της συμμετοχής των εργαζομένων στο κεφάλαιο της επιχείρησης.

Η ελληνική οικονομία στην πενταετία 1995 - 99 κινήθηκε με μέτριους - κατά μέσο όρο - ρυθμούς ανάπτυξης. Τα συσσωρευμένα προβλήματα - τεράστιο χρέος της δημόσιας διοίκησης - δεν επέτρεψαν παρά, κατά βάση, σταθεροποίηση της κατάστασης και μετά το 1996 - 97 αναπτυξιακή τροχιά. Ο 21ος αιώνας ξεκίνησε με ευνοϊκότερους όρους και εξ' αιτίας του γεγονότος της ανάληψης των Ολυμπιακών Αγώνων από τη χώρα μας (2004) και οι ρυθμοί ανάπτυξη ήσαν ικανοποιητικοί. Βέ-

βια δεν γνωρίζουμε ακόμη τι θα γίνει την εποχή μετά Ολυμπιακών αγώνων που για ορισμένους αναλυτές οι προοπτικές είναι δυσσιώνες, ενώ για άλλους πνέει αέρας αισιοδοξίας.

Το εργατικό δυναμικό αυξήθηκε την τελευταία πενταετία. Σε αυτό συντείνει κατά μεγάλο μέρος η αύξηση του αριθμού των ανδρών, που συμμετέχει στο εργατικό δυναμικό.

Ωστόσο με την υπόθεση ότι οι τάσεις που κυριαρχούν διεθνώς - φιλελευθεροποίηση, αυτοματισμός κ.λ.π. - θα επικρατήσουν και στη χώρα, υπολογίζεται ότι ο αριθμός των ανέργων θα αυξηθεί κατά 7,3% ετησίως. Στο τέλος 2005 υπολογίζεται οι άνεργοι στη χώρα θα αγγίξουν τις 300.000 άτομα και αν λάβουμε υπόψη μας πόσοι θα απολυθούν από τα Ολυμπιακά έργα.

Το νομοθετικό πλαίσιο της ελληνικής αγοράς εργασίας γνώρισε πρόσφατα αξιοσημείωτες αλλαγές. Μια σειρά από νομοθετικές ρυθμίσεις (Ν. 1473/84, Ν. 1731/87, Ν. 1892/90, Ν. 1876/90 και Ν. 2224/94) επιτρέπει τη δυνατότητα προαιρετικής διαιτησίας, τη σύναψη επιχειρησιακών συμβάσεων και τη θέσπιση συμβουλίων εργαζομένων.

Οι προοπτικές, που θα εμφανισθούν στο θεσμικό πλαίσιο, εκτιμάται ότι θα προσδιορισθούν από την εξέλιξη της ανεργίας και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων. Προβλέπονται νομοθετήματα για την αντιμετώπιση των επιδομάτων, διατάξεις που θα αφορούν τόσο στη μερική απασχόληση όσο και άλλων μορφών απασχόλησης, στην πιθανή ανακατανομή του κόστους ανεργίας μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και κράτους, ρυθμίσεις σχετικές με την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Προβλέπεται ευνοϊκότερη φορολογική μεταχείριση των κερδών και των μερισμάτων των επιχειρήσεων.

Σημαντικό ρόλο αναμένεται να έχει στην αγορά εργασίας η βαθμιαία αποχώρηση του κράτους (αποκρατικοποιήσεις), η ελαχιστοποίηση της διαιτησίας και η εν γένει ευελιξία των μισθολογικών εξελίξεων, δεδομένης της τάσης για απεγκλωβισμό του δημοσίου από τον επί δεκαετίες ρυθμιστικό - παρεμβατικό του ρόλο.

Οι προοπτικές που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις, αναφορικά με τους μισθούς, σχετίζονται με την προσπάθειά τους να εκσυγχρονισθούν και να αντιμετωπίσουν την αυξανόμενη πίεση των ξένων μονάδων.

Συνεπώς οι επιχειρήσεις αναμένεται να πιέσουν τους κοινωνικούς εταίρους για υιοθέτηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης και «εκλογίκευση» μισθών.

Σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες οι ιδιωτικές επενδύσεις στην Ελλάδα θα μειωθούν. Η δραστηριοποίηση όμως του δημοσίου μέσω των «μεγάλων έργων» που έγινε και συνεχίζεται ακόμη και σήμερα πιστεύεται ότι θα έχει πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα στη λειτουργία των ιδιωτικών επιχειρήσεων και ως εκ τούτου στα αμέσως επόμενα έτη θα μεγεθυνθεί ο όγκος των ιδιωτικών επενδύσεων.

Η συρρίκνωση των πληθωριστικών πιέσεων θα μειώσει το κόστος του χρήματος και άρα θα στηρίξει την προσπάθεια των μονάδων.

Συνεπώς από τα παραπάνω τεκμαίρεται ότι οι επιχειρήσεις θα βρεθούν σε ισχυρότερη θέση από τη σημερινή, ενώ σε αντίθετη κατεύθυνση θα κινηθεί η διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων.

Συνθέτοντας τις προβλέψεις για τους επί μέρους εταίρους προκύπτει ότι ο υπό εξέλιξη οικονομικός μετασχηματισμός, δηλαδή η προβλεπόμενη συρρίκνωση του δημόσιου τομέα, η μείωση του αγροτικού και μερικώς του βιομηχανικού τομέα, η περαιτέρω άνοδος του τριτογενούς, αντανάκλαση ως ένα βαθμό του εξωτερικού περιβάλλοντος, θα επιφέρει αλλαγές στη μορφολογία της τυπικής επιχείρησης (μέγεθος, ιδιοκτησία κ.λ.π.).

Η απομάκρυνση από το σύστημα αμοιβής εργασίας, σύμφωνα με το παραγόμενο ή πωλούμενο όγκο προϊόντος και η υιοθέτηση συστημάτων αμοιβής σύμφωνα με τα κέρδη, τα έσοδα και τους στόχους της επιχείρησης θα είναι μια πιθανή κατάληξη των τάσεων, που τείνουν να επικρατήσουν.

Ανάλογα με την ταχύτητα πραγματοποίησης των αλλαγών αναμένεται να εκλείψουν οι διαφορές των εφαρμοζομένων συστημάτων αμοιβής στην Ελλάδα και τις χώρες της Ε.Ε. και Η.Π.Α.

Τα προβλεπόμενα νέα δεδομένα κατευθύνονται προς τον προσδιορισμό της αμοιβής από το παραγωγικό κατά εργαζόμενο αποτέλεσμα, με επαπειλούμενες μάλιστα εξάρσεις εντατικοποίησης της εργασίας και αναγκαστικής ενσωμάτωσης των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Η αντίδραση των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν φαίνεται να μπορεί να αποτρέψει τις εξελίξεις. Αυτό που πρόκειται να προβληθεί έντονα εκ μέρους των συνδικάτων είναι η νέα προκείμενη πραγματικότητα να οδηγήσει μεν σε συστήματα αμοιβής εργασίας σχετιζόμενα με την παραγωγικότητα, αλλά με μετρήσεις που να υπόκεινται σε διαφανείς μεθόδους και να είναι αποδεκτές από τους εργαζόμενους.

Εν κατακλείδι οι αλλαγές, λόγω της πολυπλοκότητας των ιδεολογιών, δεν φαίνεται να επιβάλλονται προς το παρόν, μεταθέτοντας κατ' ουσίαν την οριστική τους επίλυση στο μέλλον.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Γεωργακοπούλου Β. και Κουζή Γ. (1999), «Σύνδεση αμοιβής παραγωγικότητας προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής, ο ρόλος της συλλογικής διαπραγματεύσεως», ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ
2. Δασκαλάκης Δ. (1994), «Η εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων», ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ
3. Ιωάννου Χ. (1998), «Μισθωτή απασχόληση και συνδικαλισμός στην Ελλάδα», Αθήνα, Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών
4. Κατοανέβας Θ. (1999), «Τα αναπτόγματα μισθών στην Ελλάδα», ΠΑΜΙΣΟΣ
5. Κιουλάφας Κ., Ζάραγκας Λ (1996), «Ευρωπαϊκή ενοποίηση και αγορά εργασίας», Αθήνα ΙΟΒΕ
6. Κουζής Γ. (1999), «Το νέο πλαίσιο των συλλογική διαπραγματεύσεων», ΙΝΕ/ΓΣΣΕ, ενημερωτικό δελτίο τεύχος 12-13
7. Κουζής Γ. (2001), «Οι νέες εργασιακές σχέσεις στο επίκεντρο των πολιτικών ευελιξίας», ΠΑΜΙΣΟΣ
8. Κουκιάδης Ι. (2001), «Εργατικό δίκαιο, συλλογικές εργασιακές σχέσεις», ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ
9. Λαζαρίδης Π. (1998), «Η διανομή του εισοδήματος στην Ελλάδα», Αθήνα ΑΤΕ
10. Παπαηλίας Θ. (2002), «Παραγωγικότητα στην Ελλάδα», εκδόσεις ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ
11. Πετρινιώτη Ξ. (2001), «Κράτος και εργασιακές σχέσεις: η πολιτική οικονομία των εργασιακών σχέσεων», ΠΑΠΑΖΗΣΗ