ΣΤΥΛΙΑΝΗΣ ΞΗΡΟΤΥΡΗ-ΚΟΥΦΙΔΟΥ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ

Περίληψη
Εισαγωγή
Σκοπός και μεθοδολογία της έρευνας
1. Η ύπαρξη και σύνθεση του εργοστασιακού σωματείου
2. Η διαδικασία και τα αντικείμενα διαπραγμάτευσης
3. Τα αίτια και η πολιτική διευθέτησης παραπόνων και διενέξεων
4. Τα αίτια και η διάρκεια απεργιών
Συμπεράσματα
Βιβλιογραφία

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Υποστηρίζεται ότι οι πολυεθνικές επιχειρήσεις ευνοούν την εφαρμογή σύγχρονων πολιτικών στη διοίκηση ανθρώπινων πόρων. Δεδομένου όμως ότι το κοινωνικό περιβάλλον, μέσα στο οποίο λειτουργούν, επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τον τομέα των εργασιακών σχέσεων, παρατηρείται μια τάση αποκέντρωσης της πολιτικής των πολυεθνικών, σε ό,τι αφορά τις εργασιακές σχέσεις, αλλά και ταυτόχρονα μια τάση προσαρμογής της πολιτικής τους προς την πρακτική και το κλίμα που κυριαρχεί στη χώρα υποδοχής, με σκοπό την επίτευξη εργασιακής ειρήνης.

Η παρούσα μελέτη αποτελεί μια προσπάθεια διερεύνησης των εργασιακών σχέσεων σε πολυεθνικές επιχειρήσεις που λειτουργούν στην Ελλάδα, καθώς και του βαθμού διαφοροποίησής τους από τις ελληνικές. Σε κανένα από τα αντικείμενα που διερευνήθηκαν δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ πολυεθνικών και εθνικών επιχειρήσεων.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων θεωρείται άμεσα συνδεδεμένο με το κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό περιβάλλον, μέσα στο οποίο αναπτύσσεται. Το περιβάλλον αυτό επηρεάζει τους στόχους, τη δομή και τη δραστηριότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς επίσης και τις σχέσεις εργοδοσίας - εργαζομένων.

Έτσι, είναι επόμενο οι εργασιακές σχέσεις να διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Το γεγονός αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν να αντιμετωπίσουν ένα ήδη διαμορφωμένο σύστημα εργασιακών σχέσεων, που συχνά ενδέχεται να διαφέρει σημαντικά από εκείνο της χώρας όπου λειτουργεί η μητρική επιχείρηση. Επιπλέον, είναι ενδεχόμενο οι επιχειρήσεις αυτές να βρεθούν αντιμέτωπες με εχθρικά διακείμενα εργατικά συνδικάτα, τα οποία, λόγω ιδεολογικών ή άλλων διαφορών, αντιτίθενται στην εγκατάσταση πολυεθνικών επιχειρήσεων[1] (Παπαγεωργίου, 1990, Τριπιδάκη, 1987, Gennard - Steuer, 1971, Buckley - Enderwick, 1985, Bean, 1985).

Έχει υποστηριχθεί βέβαια η άποψη ότι οι πολυεθνικές επιχειρήσεις ευνοούν την εφαρμογή σύγχρονων πολιτικών στη διοίκηση ανθρώπινων πόρων (Purcell et al., 1987, Hitrop, 1991). Το κοινωνικό όμως περιβάλλον, μέσα στο οποίο λειτουργούν, θεωρείται ότι επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τον τομέα των εργασιακών σχέσεων (Bean, 1985, Chruden -

1. Παπαγεωργίου Π. (1990, σελ. 34-35), όπου αναλύονται τα προβλήματα που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι πολυεθνικές στον τομέα του προσωπικού και των εργασιακών σχέσεων, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις όπου οι διαφορές μεταξύ των κοινωνικών τάξεων είναι μεγάλες και υπάρχει τάση συσπείρωσης των κατοίκων σε δύο βασικές κοινωνικές ομάδες.

Sherman, 1972, Negandhi - Prasad, 1975, Desatnick - Bennett, 1977, Townsend-Scott-Markham, 1990). Συνέπεια αυτού του γεγονότος αποτελεί η εμφάνιση μιας τάσης αποκέντρωσης της πολιτικής των πολυεθνικών σε ό,τι αφορά τις εργασιακές σχέσεις (Enderwick, 1985, Bean, 1985, Flanagan - Weber, 1974, Warner - Peccei, 1977), αλλά ταυτόχρονα και μιας τάσης προσαρμογής της πολιτικής τους προς την πρακτική και το κλίμα που κυριαρχεί στη χώρα υποδοχής, με σκοπό την επίτευξη εργασιακής ειρήνης (ILO, 1976).

ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η παρούσα μελέτη αποτελεί μια προσπάθεια που έγινε για να διερευνηθούν οι εργασιακές σχέσεις σε πολυεθνικές επιχειρήσεις που λειτουργούν στην Ελλάδα, καθώς επίσης και ο βαθμός διαφοροποίησής τους από τις ελληνικές.

Στην παρούσα φάση η μελέτη περιορίστηκε στις βιομηχανικές επιχειρήσεις διαφορετικών κλάδων, οι οποίες λειτουργούν στην περιοχή Θεσσαλονίκης και απασχολούσαν περισσότερα από 250 άτομα. Ο αριθμός των επιχειρήσεων αυτών ήταν είκοσι δύο και κατανέμεται ισόποσα μεταξύ επιχειρήσεων αλλοδαπής και αποκλειστικά ελληνικής ιδιοκτησίας. Οι αλλοδαπής ιδιοκτησίας επιχειρήσεις δέχθηκαν όλες να συμμετάσχουν στην έρευνα, ενώ από τις ελληνικές συμμετείχαν οι οκτώ από τις ένδεκα.

Η συλλογή των στοιχείων πραγματοποιήθηκε με προσωπικές συνεντεύξεις. Σε κάθε επιχείρηση απευθυνθήκαμε για τις συνεντεύξεις αυτές στο διευθυντή προσωπικού καθώς και

στον πρόεδρο ή εκπρόσωπο του εργοστασιακού σωματείου[2].

Τα αντικείμενα τα οποία διερευνήθηκαν ήταν:

- η ύπαρξη και σύνθεση του εργοστασιακού σωματείου,
- η διαδικασία και τα αντικείμενα διαπραγμάτευσης,
- τα αίτια και η πολιτική διευθέτησης παραπόνων και διενέξεων, καθώς και
- τα αίτια και η διάρκεια των απεργιών.

Για τον έλεγχο του βαθμού διαφοροποίησης εφαρμόσθηκε το X^2-κριτήριο.

1. Η ύπαρξη και σύνθεση του εργοστασιακού σωματείου

Η ισχύς και η λειτουργικότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων αποτελούν ουσιώδεις παράγοντες επηρεασμού του όλου συστήματος των εργασιακών σχέσεων.

2. Ο περιορισμός των 250 ατόμων τέθηκε με κριτήριο το μέγεθος της επιχείρησης, από άποψη απασχολούμενου προσωπικού, δεδομένου ότι, όπως γίνεται γενικά αποδεκτό, όσο μεγαλύτερος ο αριθμός των απασχολουμένων τόσο περισσότερα και πολυπλοκότερα προβλήματα προσωπικού είναι δυνατόν να προκύψουν, ιδιαίτερα δε στον τόσο ευαίσθητο για την Ελλάδα χώρο των εργασιακών σχέσεων. Άλλωστε, δεδομένου ότι σκοπεύουμε να επεκτείνουμε την έρευνα αυτή και σε μικρότερου μεγέθους επιχειρήσεις, ευελπιστούμε να παρουσιάσουμε στο μέλλον μια ολοκληρωμένη εικόνα της προβληματικής των εργασιακών σχέσεων σε όλες τις πολυεθνικές επιχειρήσεις της περιοχής Θεσσαλονίκης. Στο σημείο αυτό θα θέλαμε επίσης να επισημάνουμε ότι, ενώ όλοι οι διευθυντές προσωπικού δέχθηκαν πρόθυμα να πάρουν μέρος στην έρευνά μας, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν ανταποκρίθηκαν με την ίδια προθυμία. Από τους δεκαεννιά εκπροσώπους στις αντίστοιχες επιχειρήσεις, μόνο οι επτά απάντησαν πρόθυμα στις ερωτήσεις μας. Η ίδια απροθυμία επισημαίνεται και σε μια έρευνα του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδος (ΤΕΕ, 1981, σελ. 220), γεγονός που κατά τη γνώμη μας εκφράζει αδιαφορία και ίσως αδυναμία υποστήριξης γνώμης, χωρίς βέβαια να αποκλείεται και κάποια δυσπιστία. Είναι γνωστό ότι τα θέματα αυτά δεν έχουν διερευνηθεί στο παρελθόν σε επίπεδο επιχείρησης, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να μην είναι εξοικειωμένοι με τη διεξαγωγή παρόμοιων ερευνών.

Σε ό,τι αφορά τη χώρα μας, είναι γεγονός ότι η ίδρυση και ανάπτυξη συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν ευνοήθηκαν ούτε από τη δομή και εξέλιξη της ελληνικής οικονομίας ούτε από την πολιτική ιστορία της Ελλάδας. Προκειμένου μάλιστα για το θεσμό των εργοστασιακών σωματείων, αυτός δεν προωθήθηκε ούτε από το νομοθέτη ούτε από τα συνδικάτα, παρά μόνο το 1982 με την ψήφιση του νόμου 1264[3] (Κραβαρίτου-Μανιτάκη, 1986, Κατσανέβας, 1981, Κουκιάδης, 1981).

Όλη η προηγούμενη νομοθεσία, χωρίς να απαγορεύει το συνδικαλισμό στην επιχείρηση, ευνοούσε τη μορφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης με βάση το επάγγελμα και όχι τον εργασιακό χώρο, στερώντας έτσι τις εργασιακές σχέσεις από την ευκαιρία εκσυγχρονισμού (Μητρόπουλος, 1985). Επιπροσθέτως, το συγκεντρωτικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, που ίσχυε μέχρι το 1990 (ν. 3239/55), δεν επέτρεπε τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων στις επιχειρήσεις, γεγονός βέβαια που αποδυνάμωνε ακόμη περισσότερο τη διαπραγματευτική δύναμη των εργοστασιακών σωματείων.

Στις επιχειρήσεις που διερευνήθηκαν υπήρχαν εργοστασιακά σωματεία, τα οποία αριθμούσαν αρκετά χρόνια λειτουργίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Σύνθεση εργοστασιακού σωματείου

Μέλη σωματείου	*Αριθμός επιχειρήσεων*	
	Αλλοδαπής ιδιοκτησίας	*Ελληνικής ιδιοκτησίας*
- Εργατοτεχνίτες	4	0
- Εργατοτεχνίτες και διοικητικοί υπάλληλοι	7	8

χ^2 = 1,82173, μη σημαντική διαφορά.

3. Κραβαρίτου-Μανιτάκη Γ. (1986, 73), όπου υποστηρίζεται ότι "τα εργοστασιακά σωματεία δεν είχαν καταρχήν καλή υποδοχή όχι μόνο από την εργοδοσία αλλά και από την ίδια τη ΓΣΕΕ, καθώς και από ορισμένες – και μάλιστα ισχυρές – συνδικαλιστικές παρατάξεις". Επίσης Κατσανέβας, 1981, 42, Κουκιάδης, 1981, 145-146.

Όπως δείχνει ο παραπάνω πίνακας, σε 4 επιχειρήσεις αλλοδαπής ιδιοκτησίας, το σωματείο περιλάμβανε ως μέλη αποκλειστικά εργατοτεχνίτες, ενώ στις υπόλοιπες επιχειρήσεις εργατοτεχνίτες και διοικητικούς υπαλλήλους. Στους τελευταίους βέβαια δεν περιλαμβάνονταν οι προϊστάμενοι και τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη.

Αν και γενικά από την πλευρά των εργατικών συνδικάτων έχουν εκφρασθεί επιφυλάξεις ως προς τη διάθεση των πολυεθνικών επιχειρήσεων να αναγνωρίσουν τα εργοστασιακά σωματεία των θυγατρικών τους επιχειρήσεων, που λειτουργούν σε ξένες χώρες (Buckley - Enderwick, 1985, Gennard - Steuer, 1971, Jacobs, 1973, ILO, 1976), καμιά παρόμοια επιφύλαξη δεν αναφέρθηκε από την πλευρά των επιχειρήσεων που διερευνήθηκαν[4].

Μολονότι όμως η τυπική αναγνώριση του εργοστασιακού σωματείου δεν αποτελεί τίποτε περισσότερο από μια γραφειοκρατική διαδικασία (ιδιαίτερα μετά την ψήφιση του ν. 1264/82), η ουσιαστική αναγνώρισή του από την πλευρά των διευθυντικών στελεχών φαίνεται να συναντά ακόμη προσκόμματα σε ορισμένες τουλάχιστον περιπτώσεις.

Σύμφωνα με τα στοιχεία μας, σε δύο από τις ένδεκα αλλοδαπής ιδιοκτησίας επιχειρήσεις, οι διευθυντές προσωπικού επισήμαναν τα εξής:

> "Δυστυχώς στην επιχείρησή μας υπάρχει μια αντισωματειακή νοοτροπία. Υπάρχουν στελέχη εδώ μέσα που θεωρούν αδιανόητη την ύπαρξη σωματείου. Προσπαθώ να αλλάξω αυτή τη νοοτροπία, γιατί μου δημιουργεί

4. Το πρόβλημα εμφανίζεται ιδιαίτερα στη Μ. Βρετανία, όπου η αναγνώριση του εργοστασιακού σωματείου εξαρτάται και από τη θέληση του εργοδότη. Αν και στη βρετανική πρακτική δεν δημιουργούνται πλέον σοβαρά προβλήματα, γιατί σχεδόν πάντα ο εργοδότης συγκατατίθεται στην ίδρυση ενός σωματείου, εντούτοις ορισμένες πολυεθνικές, που αντιδρούσαν σε μια τέτοια αναγνώριση, συνάντησαν σοβαρά προβλήματα στις σχέσεις τους με τα συνδικάτα.

πολλά προβλήματα και δυσκολεύει τη λύση των συγκρούσεων. Νομίζω πως τα καταφέρνω κατά κάποιο τρόπο".

ή πάλι:

"Υπήρχε εδώ μια νοοτροπία "οι πάνω και οι κάτω". Προσπάθησα να την αλλάξω. Προσπαθώ ακόμα να τους πείσω ότι ο ένας πρέπει να ανέχεται τον άλλο. Βέβαια όλα αυτά γίνονται με γκρίνια από την πλευρά της διοίκησης. Π.χ. προσπαθώ να δώσω οντότητα στο εργοστασιακό σωματείο, κοινοποιώντας του τα έγγραφα και όχι αναρτώντας τα στον πίνακα ανακοινώσεων. Αυτό δεν άρεσε στο Γ. Διευθυντή, αλλά τον έπεισα σιγά - σιγά ότι έτσι πρέπει να γίνεται.... Βέβαια και από την άλλη πλευρά, το σωματείο δεν καταλαβαίνει ότι δεν πρέπει να έρχεται σε μένα για προσωπικά ρουσφέτια".

Η αντισωματειακή αυτή νοοτροπία θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι εμφανίζεται σε πολύ μικρό ποσοστό επιχειρήσεων, αν ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι μέχρι το 1974 οι εργαζόμενοι δεν εκπροσωπούνταν σε επίπεδο επιχείρησης, αλλά ούτε προβλέπονταν διαδικασίες, που να υποβοηθούν την επικοινωνία και την ανταλλαγή απόψεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδότη.

2. Η διαδικασία και τα αντικείμενα διαπραγμάτευσης

Η δομή και το πλαίσιο του συλλογικού διαπραγματευτικού συστήματος αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό των εργασιακών σχέσεων, ιδιαίτερα βέβαια για τις χώρες στις οποίες το σύστημα αυτό είναι απαλλαγμένο κρατικών παρεμβάσεων.

Στην Ελλάδα, μέχρι που ψηφίστηκε ο νόμος 1876/90 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, το σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης θεωρούνταν από τους μελετητές ότι διαπνεόταν από πλήρη δυσπιστία για τις ελεύθερες διαπραγματεύσεις, ενώ επέτρεπε και επεμβάσεις της πολιτείας (Κουκιάδης, 1981).

Συγκεκριμένα, η δυνατότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης ανήκε μόνο στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, ενώ αγνοούνταν πλήρως η επιχείρηση ως βασική μονάδα διαπραγμάτευσης. Σύμβαση η οποία αφορούσε μεμονωμένο εργοδότη ή επιχείρηση (εκτός από την περίπτωση των τραπεζών και επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας) δεν νομιμοποιούνταν (Κουκιάδης, 1981, Κατσανέβας, 1983). Η αντιμετώπιση όμως αυτή, η οποία αποτρέπει τη διαπραγμάτευση σε εκείνο ακριβώς το χώρο που είναι περισσότερο αναγκαία και ενδεχομένως αποτελεσματική, δημιούργησε πολλά προβλήματα[5].

Εξάλλου, το περιεχόμενο αυτών των συλλογικών συμβάσεων αναφερόταν περιοριστικά στους όρους, στις συνθήκες και στην αμοιβή της εργασίας, δυσκολεύοντας έτσι την εισαγωγή θεσμών κοινωνικής πολιτικής στον εργασιακό χώρο μέσω των συλλογικών συμβάσεων (Κουκιάδης, 1981, 168).

Σε ό,τι αφορά την επίλυση των συλλογικών διαφορών, μέχρι το 1990 ίσχυε ο θεσμός της υποχρεωτικής διαιτησίας. Σύμφωνα με τους μελετητές, αντί ο θεσμός αυτός να λειτουργήσει ως "λύση ανάγκης" για τις περιπτώσεις εκείνες, για τις οποίες χάθηκε κάθε δυνατότητα συμφωνίας, μετατράπηκε σε κύριο μέσο επίλυσης των διαφορών, δηλαδή μέσο

5. Για παράδειγμα, σε περίπτωση κήρυξης απεργίας σε μια επιχείρηση για θέματα που αφορούν αποκλειστικά το προσωπικό της, για να παραπεμφθεί η διαφορά στη διαιτησία απαιτούνταν η παρέμβαση της εργοδοτικής οργάνωσης, στην οποία ανήκε ο εργοδότης. Έτσι η παραπομπή δεν ήταν δυνατή, εάν ο εργοδότης δεν ανήκε σε συνδικαλιστική οργάνωση (Κουκιάδης, 1981, 166).

εξουδετέρωσης του διαλόγου (Κουκιάδης, 1981, 168, Σπυρόπουλος, 1983, 50-56). Έτσι στην πράξη η παραπομπή γινόταν μετά από σύντομη τυπική ανταλλαγή προτάσεων από τα ενδιαφερόμενα μέρη, μεταβιβάζοντας με τον τρόπο αυτό την ευθύνη επίλυσης της διαφοράς τους από τους αντισυμβαλλομένους σε άλλο σημείο αναφοράς. Αποτέλεσμα όμως μιας τέτοιας τακτικής ήταν η δημιουργία ενός κλίματος όπου κυριαρχούσε η μειωμένη υπευθυνότητα τόσο των εκπροσώπων των μισθωτών όσο και των εκπροσώπων των εργοδοτών.

Οι δεσμεύσεις αυτές του επίσημου συστήματος διαπραγμάτευσης παρακάμφθηκαν στην πράξη και πολλά σωματεία βιομηχανικών επιχειρήσεων προχώρησαν στη σύναψη ειδικών συλλογικών συμβάσεων, οι οποίες, με τη μορφή των ιδιωτικών συμφωνητικών, υπογράφηκαν μεταξύ των διοικήσεων των επιχειρήσεων και των εργοστασιακών σωματείων (Κουκιάδης, 1981, Κατσανέβας, 1983). Οι συμφωνίες αυτές ήταν επίσης γνωστές ως "άτυπες" ή "εργοστασιακές" συμφωνίες (Κατσανέβας, 1983).

Ο ν. 1876/1990 για ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις επέλυσε αρκετά από τα παραπάνω προβλήματα, αναγνωρίζοντας πλέον την εργοστασιακή συλλογική σύμβαση και θεσμοθετώντας την εθελοντική διαιτησία.

Οι πολυεθνικές επιχειρήσεις έχουν μια τάση να ακολουθούν ανεξάρτητη πολιτική στις εργασιακές σχέσεις, γεγονός το οποίο θεωρείται ότι εξασφαλίζει τη διατήρηση του ελέγχου τόσο στο επίπεδο των αμοιβών όσο και στα προνόμια των διοικητικών στελεχών. Το γεγονός αυτό έχει ως αποτέλεσμα να παρατηρείται κάποια διστακτικότητα στη συμμετοχή τους σε εργοδοτικές οργανώσεις και μια προτίμηση στη σύναψη εργοστασιακών συλλογικών συμβάσεων (Buckley - Enderwick, 1985).

Όσον αφορά το πρώτο, δηλαδή στη διστακτικότητα συμμετοχής σε εργοδοτικές οργανώσεις, αυτό δε φαίνεται να επιβεβαιώνεται στις επιχειρήσεις που μελετήθηκαν. Όλες οι επιχειρήσεις της έρευνας αποτελούσαν μέλη του Συνδέσμου

Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδας. Το γεγονός αυτό θα μπορούσε να ερμηνευθεί, αν λάβουμε υπόψη μας την ισχύουσα μέχρι πρόσφατα νομοθεσία, η οποία, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, στην ουσία αναγνώριζε μόνο τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ως αρμόδιες τόσο για διαπραγμάτευση όσο και για μεσολάβηση στην επίλυση συλλογικών διαφορών (βλέπε υποσημείωση 5).

Όσον αφορά το δεύτερο, δηλαδή στη σύναψη εργοστασιακών συλλογικών συμβάσεων, τα στοιχεία μας φαίνονται να συμφωνούν. Πραγματικά, σε όλες τις επιχειρήσεις που ερευνήθηκαν το εργοστασιακό σωματείο, που υφίστατο από χρόνια, διαπραγματευόταν μία φορά το χρόνο τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, με σκοπό να επιτύχει περισσότερα ωφελήματα από αυτά που προβλέπονταν τόσο από την εθνική συλλογική σύμβαση όσο και από τις τοπικές κλαδικές συλλογικές συμβάσεις.

Επιπροσθέτως, σε τρεις από τις ένδεκα αλλοδαπής ιδιοκτησίας επιχειρήσεις, εκτός από την ετήσια διαπραγμάτευση, πραγματοποιούνταν κάθε μήνα συναντήσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, με σκοπό να συζητηθούν και να συμφωνηθούν δυνατές βελτιώσεις των όρων απασχόλησης. Όπως χαρακτηριστικά εκφράστηκε ένας διευθυντής προσωπικού: "... εφόσον κανείς δε μας προστατεύει, προσπαθούμε να τα βρούμε μαζί τους ...".

Το περιεχόμενο των συμφωνιών ήταν αρκετά ευρύ και περιλάμβανε: αυξήσεις αμοιβών (αποτελεί το σημαντικότερο θέμα), πρόσθετες παροχές, συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, προσλήψεις και επαναπροσλήψεις, απολύσεις, εξέλιξη προσωπικού, μεταθέσεις, περίθαλψη, υπερωρίες, ωράριο.

Θα πρέπει ίσως να επισημανθεί ότι σε καμιά περίπτωση δεν έγινε λόγος για διαπραγμάτευση σε θέματα αξιολόγησης έργου. Ούτε βέβαια διαπιστώθηκε η ύπαρξη μικτών επιτροπών, που αποτελούμενες από εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων θα διαπραγματεύονταν κάποια μορφή διαβάθμισης των έργων.

Το γεγονός αυτό θα μπορούσε να θεωρηθεί ως αναμενόμενο, για τις ελληνικές επιχειρήσεις, δεδομένου ότι η χρησιμοποίηση και εφαρμογή τέτοιων μεθόδων, οι οποίες θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη βάση για τον καθορισμό των αμοιβών, δε φαίνεται να παρουσιάζει ενδιαφέρον (Κανελλόπουλος, 1990, 100-102). Για τις αλλοδαπής ιδιοκτησίας όμως επιχειρήσεις, όπου η τεχνική αυτή χρησιμοποιείται ευρύτατα (Enderwick, 1985, Purcell et al., 1987, Bucckley-Enderwick, 1985, Marginson et al., 1988), η ένδειξη αυτή θα μπορούσε να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι η πολιτική των επιχειρήσεων αυτών τείνει μάλλον να προσαρμόζεται στις συνθήκες του περιβάλλοντος, όπου αυτές λειτουργούν.

Ο αριθμός των επιχειρήσεων που είχαν κάποιο σύστημα αξιολόγησης έργου ήταν πολύ μικρός (3 στις 11 αλλοδαπής ιδιοκτησίας και 2 στις 8 αποκλειστικά ελληνικής) και οι λόγοι που αναφέρθηκαν ήταν κυρίως η αντίδραση των σωματείων ή η άγνοια.

Η επίδραση του περιβάλλοντος (όπως π.χ. ανεπαρκής εκπαίδευση συνδικαλιστών και χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, υποκειμενικά κριτήρια κ.ά.) αντικατοπτρίζεται στις απαντήσεις και στα σχόλια ορισμένων διευθυντών προσωπικού, όπως:

> "Βέβαια, συζητάμε με το σωματείο τις μεταθέσεις, αλλά δεν έχουν τις απαραίτητες γνώσεις για να αποδείξουν ποιος πρέπει να πάει σε μια συγκεκριμένη θέση. Παίρνουν παράδειγμα τον εαυτό τους και κρίνουν με υποκειμενικά κριτήρια ... ζητούν προσωπικά ρουσφέτια ...".

ή πάλι:

> "Το σωματείο θέλει να τα γνωρίζει όλα και να αποφασίζει για όλα, δε θέλει όμως και την ανάλογη ευθύνη ...".

ή:

> "Ξεκινήσαμε συζητήσεις με το σωματείο για την εισαγωγή ενός συστήματος αξιολόγησης έργου. Όταν όμως προχώρησαν οι συζητήσεις και είδαν ότι πολλοί φίλοι τους αμείβονταν περισσότερο από όσο έπρεπε,

σταμάτησαν τις συζητήσεις και αρνήθηκαν την εφαρμογή του συστήματος ...".

Στο σημείο αυτό θα θέλαμε να αναφερθούμε στο θέμα των επενδύσεων, το οποίο θεωρείται γενικά ότι αποτελεί ένα από τα κυριότερα ενδιαφέροντα των συνδικάτων. Το θέμα όμως αυτό οι πολυεθνικές επιχειρήσεις είναι απρόθυμες, ή και αρνούνται συνήθως, ακόμη και να το συζητήσουν (Buckley - Enderwick, 1985, Enderwick, 1985).

Σύμφωνα με τα δικά μας όμως στοιχεία, το πρόβλημα των επενδύσεων δε φαίνεται να συγκεντρώνει το ενδιαφέρον των συνδικαλιστικών στελεχών, δεδομένου ότι μόνο σε δύο από τις ένδεκα αλλοδαπής ιδιοκτησίας επιχειρήσεις το θέμα αυτό αποτελούσε αίτημα του σωματείου και αντικείμενο συζήτησης.

3. Τα αίτια και η πολιτική διευθέτησης παραπόνων και διενέξεων

Η πολιτική διευθέτησης παραπόνων αποτελεί το πλαίσιο μέσα στο οποίο καθοδηγούνται οι εργασιακές σχέσεις. Η πολιτική αυτή εκφράζεται με γραπτές συνήθως διαδικασίες, που καθορίζουν τόσο τον τρόπο υποβολής των παραπόνων όσο και τα πρόσωπα που θα αναμειχθούν στη διευθέτησή τους.

Αν και η παράκαμψη της τυπικής διαδικασίας αποτελεί μια σοβαρή αιτία δημιουργίας συγκρούσεων, εντούτοις αυτή αποτελεί συνήθη πρακτική (Brown, 1981, Thomson - Murray, 1976). Βεβαίως, η ύπαρξη μιας γραπτής διαδικασίας δεν σημαίνει ότι ο χειρισμός των παραπόνων γίνεται κατά τον καλύτερο τρόπο, υποβοηθά όμως στο να ακολουθηθεί μια συνεπής πολιτική για όλους και να αποφευχθούν προσωπικές εύνοιες.

Οι πολυεθνικές επιχειρήσεις ακολουθούν γενικά την πολιτική του γραπτού καθορισμού των διαδικασιών, οι οποίες συμφωνούνται και εφαρμόζονται σε κάθε εργοστάσιό τους

(Buckley - Enderwick, 1985). Με τον τρόπο αυτό εξασφαλίζεται, ως ένα βαθμό, η ομοιόμορφη αντιμετώπιση των παραπόνων και των διενέξεων.

Το γεγονός όμως αυτό δε φαίνεται να επιβεβαιώνεται από τα δικά μας στοιχεία. Σύμφωνα με αυτά, μόνο δύο επιχειρήσεις διέθεταν γραπτή πολιτική αντιμετώπισης παραπόνων, την οποία είχε επεξεργασθεί επιτροπή προϊσταμένων. Όλες οι άλλες επαφίονταν σε αυτά που προέβλεπαν οι κανονισμοί εργασίας, στον προϊστάμενο και στο σωματείο, ενώ οι περισσότερες ενθάρρυναν την πολιτική της "ανοικτής θύρας" του διευθυντή προσωπικού.

Αναφορικά τώρα με τις αιτίες των παραπόνων, αυτές εμφανίζονται ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Αιτίες παραπόνων

Αιτίες παραπόνων	*Αριθμός επιχειρήσεων*	
	Αλλοδαπής ιδιοκτησίας	*Ελληνικής ιδιοκτησίας*
α) Συμπεριφορά προϊσταμένου	8	4
β) Οικονομικά	1	3
γ) Εξέλιξη προσωπικού	2	1

X^2 = 2,24905, μη σημαντική διαφορά[6].

6. Θα μπορούσε να παρατηρήσει κανείς ότι, επειδή οι περισσότερες συχνότητες είναι μικρότερες του 5 και ο αριθμός των επιχειρήσεων μικρός, θα έπρεπε να εφαρμοσθεί το test ακριβείας του Fisher (Fisher's exact test) (Maxwell, 1961, 23, Blalock, 1972, 287-291, Ζαχαροπούλου, 1989, 483, Κάτος, 1984, 273-276). Δεδομένου όμως ότι στην περίπτωσή μας ο έλεγχος του X^2 αποδεικνύει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά, θεωρήσαμε ότι δεν είναι σκόπιμο να προχωρήσουμε και στον έλεγχο του Fisher, γιατί αυτός θα έδινε μικρές διαφοροποιήσεις, οπωσδήποτε όμως όχι μεγαλύτερες τιμές από αυτές που ήδη έδωσε ο X^2. Βλ. σχ. Maxwell, 1961, 46-50. Η παραπάνω διαδικασία ισχύει για όλους τους πίνακες της εργασίας αυτής, εκτός του πίνακα 3, γιατί σε καμιά άλλη περίπτωση ο X^2 δεν παρουσίασε στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Όπως παρατηρούμε στον πίνακα 2, ο παράγοντας "συμπεριφορά" αποτελεί τη βασική αιτία παραπόνων ανεξάρτητα από την προέλευση της ιδιοκτησίας των επιχειρήσεων. Οι προϊστάμενοι χαρακτηρίστηκαν ως αυταρχικοί, επιθετικοί, προσανατολισμένοι μόνο προς την παραγωγή, ενώ δεν λείπουν οι περιπτώσεις άδικης συμπεριφοράς και παρατήρησης.

Χαρακτηριστικές είναι οι απαντήσεις ορισμένων διευθυντών προσωπικού:

> "... έχω πολλά προβλήματα, ιδιαίτερα με τους εργοδηγούς. Πολλοί από αυτούς έχουν παλιά νοοτροπία και δυσπιστούν ιδιαίτερα προς τους συνδικαλιστές. Προσπαθώ να τους μάθω να χρησιμοποιούν την πειθώ και όχι το βέτο... συζητάμε τα παράπονα με το σωματείο και συντάξαμε ένα πρωτόκολλο συμπεριφοράς ....".

ή:

> "... συνήθως έχουμε προβλήματα συμπεριφοράς υφισταμένων προς προϊσταμένους, γιατί πολλοί προϊστάμενοι λόγω έλλειψης προσόντων δεν είναι αποδεκτοί από τους υφισταμένους τους ...".

ή πάλι:

> "... και οι δύο πλευρές (προϊστάμενοι / υφιστάμενοι) προσβάλλουν η μια την άλλη ....".

Ένας συνδικαλιστής παρατηρεί:

> "Από πλευράς μας έχουμε συστήσει στους εργαζόμενους να μη δημιουργούν διαφορές με προϊσταμένους, ακόμη και αν αυτοί οι τελευταίοι το επιδιώκουν. Να προσπαθούν η θέση που παίρνουν να είναι κόσμια, ώστε η επέμβαση του σωματείου να είναι αποτελεσματική για ειρηνική λύση και συμβιβασμό ...".

Θα θέλαμε να παρατηρήσουμε στο σημείο αυτό ότι και σε μια άλλη έρευνα, που είχε πραγματοποιηθεί παλαιότερα στις ίδιες επιχειρήσεις, το πρόβλημα των σχέσεων προϊσταμέ-

νων/υφισταμένων ήταν, και όπως φαίνεται εξακολουθεί να είναι, κυρίαρχο (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 1975, 152 και 1978, 496).

Η δυσαρμονία στις σχέσεις προϊσταμένων/υφισταμένων αντικατοπτρίζεται και στις περιπτώσεις υποβολής πειθαρχικών ποινών. Έτσι, κυρίαρχες αιτίες είναι η "πλημμελής εκτέλεση καθηκόντων" και η "απειθαρχία", αλλά και το "λάθος στην παραγωγή", όπως φαίνεται στον πίνακα 3.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

Αιτίες πειθαρχικών ποινών

Αιτίες πειθαρχικών ποινών	*Αριθμός επιχειρήσεων*	
	Αλλοδαπής ιδιοκτησίας	*Ελληνικής ιδιοκτησίας*
α) Λάθος στην παραγωγή	5	1
β) Κλεψιά υλικών κλπ.	3	2
γ) Πλημμελής εκτέλεση καθηκόντων και απειθαρχία	10	5

X^2 = 7,38719, p=0,025.

Τεστ ακριβείας Fisher two tail prod. = 1,00000, άρα απορρίπτεται η υπόθεση ότι υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ αλλοδαπής και ελληνικής ιδιοκτησίας επιχειρήσεων.

Η απάντηση ενός συνδικαλιστή πιστεύουμε ότι επισημαίνει ακραίες καταστάσεις, που μπορούν να δημιουργηθούν, όταν αυτή η δυσαρμονία μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων παρατείνεται, αλλά και όταν δεν συνειδητοποιείται η έννοια των συνεπειών για πράξεις που θεωρούνται παραπτώματα:

> "... ένας εργαζόμενος επιτέθηκε και γρονθοκόπησε εργοδηγό, μέλος του σωματείου. Απολύθηκε. Δεν τον υπερασπιστήκαμε. Μια εργαζόμενη τιμωρήθηκε για σφάλμα στην παραγωγή, με δυσμενή μετάθεση, η οποία κοινοποιήθηκε στο σωματείο. Πετύχαμε τη στα-

διακή επάνοδό της στη θέση που κατείχε. Η ίδια απάντησε: Εγώ θέλω τώρα, μπορείτε; και ζήτησε την απόλυσή της ...".

Αλλά και οι γνώμες των διευθυντών προσωπικού επιβεβαιώνουν τα παραπάνω:

> "... εδώ κανείς δε νοιάζεται για πειθαρχικές ποινές. Κανείς δε φοβάται ότι θα απολυθεί, ιδιαίτερα για απουσίες. Διαπιστώσαμε ότι δεν ήξεραν πως έπρεπε να ειδοποιούν όταν είναι να λείψουν. Μέσω διαλόγου τις μειώσαμε κατά 50%... Παραδέχομαι ότι παλιά υπήρχε καταπίεση. Τώρα όμως έγινε το αντίθετο. Η ανοχή, τους κάνει επιθετικούς ...".

ή πάλι:

> "... πολλές φορές οι προϊστάμενοι δεν έχουν το θάρρος να επιβάλλουν κυρώσεις και τα φορτώνουν σε μας... πολλές φορές οι τεχνικοί επιπλήττουν άδικα τους εργάτες. Δεν θέλουν να παραδεχθούν ότι μπορεί να φταίνε και οι μηχανές για τα σφάλματα στην παραγωγή....".

Σύμφωνα με τα στοιχεία μας, ο ρόλος του άμεσου προϊσταμένου θεωρείται κυρίαρχος στο χειρισμό διενέξεων και παραπόνων, έστω και αν στις περισσότερες από τις επιχειρήσεις που διερευνήθηκαν ενθαρρύνεται η πολιτική της "ανοικτής θύρας" του διευθυντή προσωπικού.

Εάν λάβουμε υπόψη μας το γεγονός ότι υπάρχει πρόβλημα συμπεριφοράς στις σχέσεις προϊσταμένων / υφισταμένων και αντίστροφα, τότε προκύπτει εύλογα το ερώτημα, εάν και τι είδους βοήθεια και συμβουλές δέχονται οι προϊστάμενοι γραμμής από τους επιτελικούς διευθυντές προσωπικού.

Θα περίμενε λοιπόν κανείς ότι, εφόσον έχει επισημανθεί ένα τόσο βασικό πρόβλημα μέσα στις επιχειρήσεις που διερευνήθηκαν, ανάλογη να είναι και η αντιμετώπισή του. Τα στοιχεία μας όμως δεν επιβεβαιώνουν κάτι τέτοιο. Ειδικότερα:

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

Παροχή συμβουλών

Παροχή συμβουλών στα στελέχη γραμμής από τους διευθυντές προσωπικού	*Αριθμός επιχειρήσεων*	
	Αλλοδαπής ιδιοκτησίας	*Ελληνικής ιδιοκτησίας*
Τα στελέχη γραμμής:		
α) δε δέχονται συμβουλές	4	7
β) παίρνουν οδηγίες και υφίστανται εκπαίδευση από τους διευθυντές προσωπικού	4	0
γ) απλά συζητούν άτυπα με τους διευθυντές προσωπικού	3	1

X^2 = 1,55167, μη σημαντική διαφορά.

Όπως φαίνεται στον πίνακα 4, στην πλειοψηφία των επιχειρήσεων τα στελέχη γραμμής δεν δέχονται συμβουλές ούτε εκπαίδευση ή οδηγίες από τους διευθυντές προσωπικού και περιορίζονται βασικά σε άτυπες συζητήσεις. Το γεγονός αυτό θα μπορούσε ίσως να ερμηνευθεί αφενός μεν από τον υποβαθμισμένο γενικά ρόλο, που φαίνεται ακόμη να έχουν οι διευθύνσεις προσωπικού στην ελληνική πραγματικότητα, αφετέρου δε από την ανεπαρκή συνειδητοποίηση της σημασίας του ορθού χειρισμού του ανθρώπινου παράγοντα.

Αποτέλεσμα της όλης πολιτικής διευθέτησης παραπόνων και διενέξεων, η οποία διαπνέεται από έντονο πνεύμα ασάφειας και άτυπων διαδικασιών, είναι ότι:

> "... οι προϊστάμενοι δεν τηρούν τις διαδικασίες και αντιμετωπίζουν τα ίδια προβλήματα με διαφορετικό τρόπο προκαλώντας αδικίες ...".

ή

> "... πολλές φορές και οι δύο πλευρές σπάζουν τις συμφωνίες και δεν τηρούν το λόγο τους, υπαναχωρούν ...".

ή πάλι:

"... η υπερπροστασία των συνδικαλιστών από το νόμο, τους έχει κάνει να νομίζουν ότι αυτοί κυβερνούν τα πάντα ...".

4. Τα αίτια και η διάρκεια απεργιών

Η απεργία κατέχει κεντρική θέση στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων, ως μέσο δε πίεσης προς τον εργοδότη, αποτελεί θεμελιώδη δύναμη ανάπτυξης της συνδικαλιστικής δραστηριότητας. Δεδομένου ότι στην Ελλάδα καθυστέρησε η ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος, ανάλογη καθυστέρηση παρατηρήθηκε και στη συστηματική ανάλυση και μελέτη της απεργιακής συμπεριφοράς των μισθωτών. Οι σχετικές μελέτες είναι ελάχιστες (Φακιολάς, 1978, Κατσανέβας, 1983 και 1981, Ιωάννου, 1989), ενώ τα σχετικά στοιχεία δεν κάνουν διάκριση μεταξύ εθνικών και πολυεθνικών επιχειρήσεων.

Έχει υποστηριχθεί ότι οι πολυεθνικές επιχειρήσεις πλήττονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τις εθνικές από άποψη απεργιών[7]. Οι λόγοι που αναφέρονται συνήθως, είναι μεταξύ άλλων: η έλλειψη εξοικείωσης με το σύστημα εργασιακών σχέσεων της φιλοξενούσας χώρας, η τάση εισαγωγής πολιτικών και διαδικασιών της μητρικής επιχείρησης, η ιδεολογική αντιπαράθεση με τα συνδικάτα της φιλοξενούσας χώρας, η έλλειψη προσαρμογής στις κοινωνικές συνθήκες (ILO, 1976, Bean, 1985).

Στις περισσότερες από τις επιχειρήσεις που διερευνήθηκαν,

7. Αν και το θέμα αυτό έχει διερευνηθεί από πολλούς ερευνητές, εντούτοις, λόγω κυρίως της χρησιμοποιούμενης μεθοδολογίας, τα αποτελέσματα είναι πολλές φορές αντιφατικά (Enderwick - Buckley, 1982, 308-321, Bean, 1985, 198-200, Buckley - Enderwick, 1985, 89-94).

οι στάσεις εργασίας ή οι απεργιακές κινητοποιήσεις που εκδηλώθηκαν τα τελευταία τέσσερα χρόνια ήταν μικρής διάρκειας[8].

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

Μορφές απεργιακής δραστηριότητας

Μορφές απεργιακής δραστηριότητας	*Αριθμός επιχειρήσεων*	
	Αλλοδαπής ιδιοκτησίας	*Ελληνικής ιδιοκτησίας*
α) Στάσεις εργασίας και απεργιακή κινητοποίηση διάρκειας 1-10 ημερών	8	3
β) Απεργιακή κινητοποίηση διάρκειας μεγαλύτερης των 10 ημερών	0	3
γ) Ουδεμία απεργιακή κινητοποίηση	3	2

X^2 = 3,89618, μη σημαντική διαφορά.

Στις επιχειρήσεις όπου υπήρξε απεργιακή δραστηριότητα, οι αιτίες που αναφέρθηκαν αναλύονται ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 6

Αιτίες απεργιακής δραστηριότητας

Αιτίες απεργιακής δραστηριότητας	*Αριθμός επιχειρήσεων*	
	Αλλοδαπής ιδιοκτησίας	*Ελληνικής ιδιοκτησίας*
α) Οικονομικά αιτήματα	3	3
β) Απολύσεις	2	3
γ) Συνθήκες εργασίας	5	0

X^2 = 2,5, μη σημαντική διαφορά.

8. Στις απεργίες αυτές δεν συμπεριλαμβάνονται οι γενικές απεργίες που κηρύσσει η ΓΣΕΕ ή το εργατικό κέντρο και αφορούν σε γενικότερα θέματα. Η απεργιακή συμπεριφορά που εξετάζεται αφορά μόνο προβλήματα που προκύπτουν μέσα στις συγκεκριμένες επιχειρήσεις που κηρύσσει το εργοστασιακό σωματείο.

Οι μικρής διάρκειας απεργιακές κινητοποιήσεις, που χαρακτηρίζουν τις επιχειρήσεις που διερευνήθηκαν, αποτελούν κυρίαρχο φαινόμενο στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, διαπίστωση που αφορά τις περισσότερες αναπτυσσόμενες χώρες (Ιωάννου, 1989, Κατσανέβας, 1983), αλλά και βασικό χαρακτηριστικό του δυτικοευρωπαϊκού τύπου απεργιακής δραστηριότητας κατά την τυπολογία του Von Beyme (Von Beyme, 1980, 168).

Είναι γεγονός ότι παράγοντες όπως έλλειψη οικονομικής αυτοτέλειας και ισχύος για διεξαγωγή μακροχρόνιων απεργιών, η απουσία συνδικαλιστικών στελεχών, που να είναι σε θέση να αντιληφθούν και να αναλύσουν τα ευρύτερα κοινωνικο-οικονομικά προβλήματα, αλλά και την οικονομική πορεία των επιχειρήσεων, ο κομματικός επηρεασμός και προσανατολισμός του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος κ.ά. αναστέλλουν την ανάπτυξη συνδικαλιστικών σωματείων με διαπραγματευτική ισχύ και επιρροή, που να είναι ικανά να διεξάγουν διεκδικητικούς αγώνες (Ιωάννου, 1989, Κατσανέβας, 1983, Κουκιάδης, 1981).

Στους παραπάνω ανασταλτικούς παράγοντες θα πρέπει να προστεθεί επίσης και ο θεσμός της αναγκαστικής διαιτησίας, ο οποίος μεταβίβαζε την ευθύνη επίλυσης των διαφορών από τους αντισυμβαλλομένους σε άλλο σημείο αναφοράς (υπουργείο, διαιτητικά δικαστήρια). Έτσι, αν τηρούνταν οι σχετικές προθεσμίες, η απεργία ήταν επόμενο να διαρκέσει λιγότερο από δέκα μέρες (Κουκιάδης, 1981), ενώ τα αιτήματα δεν επιλύονταν με κοινή συναίνεση, παρά με δικαστική απόφαση. Ο θεσμός αυτός, που σφράγισε για αρκετές δεκαετίες το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων, αντικαταστάθηκε από τον ν. 1876/90, ο οποίος εισάγει το θεσμό της εθελοντικής διαιτησίας. Οι επιδράσεις του νόμου αυτού στην απεργιακή συμπεριφορά των συνδικαλιστικών σωματείων είναι ακόμη πολύ νωρίς για να διερευνηθούν.

Η δυνατότητα επίσης προσφυγής στα ασφαλιστικά μέτρα, που στην ουσία αποτελεί περιορισμό του δικαιώματος της απεργίας και αναστολή άσκησής του (Κουκιάδης, 1981, 506-507), συνεπικουρεί την εκδήλωση απεργιών μικρής διάρκειας. Χαρακτηριστική είναι η απάντηση ενός συνδικαλιστή:

> "... αρχίσαμε κλιμακωτά φέτος, μέρα παρά μέρα. Μέσα από δικαστικές αποφάσεις μας βγάλανε την απεργία μας παράνομη και σταματήσαμε αναγκαστικά ...".

Άρα, η μικρή διάρκεια των απεργιών δε σημαίνει και ότι δεν υπάρχουν προβλήματα ή ότι επιλύονται σύντομα[9]. Γι' αυτό ακριβώς το λόγο κρίναμε σκόπιμο να στρέψουμε το ενδιαφέρον μας σε δύο κυρίαρχα, κατά τη γνώμη μας, προβλήματα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, τα οποία, πέρα από το νομοθετικό πλαίσιο, ασκούν μεγάλη επίδραση στο χειρισμό των εργατικών διεκδικήσεων. Τα προβλήματα αυτά είναι: ο κομματικός προσανατολισμός των σωματείων και η έλλειψη συστηματικής εκπαίδευσης των συνδικαλιστικών στελεχών.

Σύμφωνα με τα στοιχεία μας, οι απαντήσεις των διευθυντών προσωπικού, αλλά και των συνδικαλιστών, αφήνουν να διαφανεί έντονα τόσο ο κομματικός επηρεασμός των σωματείων όσο και η έλλειψη εκπαίδευσης και γνώσης, γεγονός όμως που συμβάλλει στην αποδυνάμωση των οποιωνδήποτε διεκδικήσεων.

9. Ακριβώς λόγω του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου, το θέμα της διάρκειας των απεργιακών κινητοποιήσεων δεν είναι δυνατόν να αποτελέσει παράγοντα ερμηνείας των απεργιακών κινητοποιήσεων. Έστω και αν ως προς το σκέλος της υποχρεωτικής διαιτησίας η νομοθεσία έχει πρόσφατα αλλάξει, παραμένει η διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Απαιτείται έρευνα σε βάθος αναφορικά τόσο για τα αιτήματα όσο και για το βαθμό ικανοποίησής τους αλλά και το βαθμό ενεργοποίησης της σχετικής νομοθεσίας, πριν εκφρασθεί οποιοδήποτε συμπέρασμα πάνω στο θέμα αυτό.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7

Χαρακτηριστικά των εργοστασιακών σωματείων

Παράγοντες που χαρακτηρίζουν τα εργοστασιακά σωματεία των επιχειρήσεων κατά τη γνώμη των διευθυντών προσωπικού	Αριθμός επιχειρήσεων	
	Αλλοδαπής ιδιοκτησίας	Ελληνικής ιδιοκτησίας
α) Έλλειψη εκπαίδευσης	4	5
β) Επιδίωξη συμφερόντων των εργαζομένων	3	1
γ) Κομματικοποίηση και αδιαφορία για τα μέλη τους	4	6

X^2 = 2,87306, μη σημαντική διαφορά.

Όλοι οι συνδικαλιστές, που έλαβαν μέρος στην έρευνά μας, ήταν απόφοιτοι γυμνασίου και τεχνικής σχολής και οι περισσότεροι από αυτούς είχαν παρακολουθήσει σεμινάρια σε θέματα εργατικής νομοθεσίας. Επισήμαναν όμως ιδιαίτερα την ανυπαρξία αλλά και την ανάγκη συστηματικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των συνδικαλιστών, ώστε να μπορέσουν να διεκδικήσουν σωστά τα συμφέροντα αυτών που εκπροσωπούν.

Χαρακτηριστικές είναι οι απαντήσεις ορισμένων διευθυντών προσωπικού:

> "... η προηγούμενη διοίκηση (του σωματείου) είχε κάνει πολλά, αλλά κουράστηκε γρήγορα. Οι καινούργιοι είναι ενταγμένοι σε κομματικές οργανώσεις, προσπαθούν βέβαια να είναι αποδεσμευμένοι, δείχνουν ενθουσιασμό, θέλουν να κάνουν συνελεύσεις, σεμινάρια, αλλά η κομματική γραμμή πολλές φορές τους δεσμεύει να παραδεχθούν πράγματα που όντως και αυτοί καταλαβαίνουν ότι πρέπει να γίνουν. Π.χ. μου λεν πολλές

φορές: ναι, δίκιο έχεις, κ. προσωπάρχη, το βλέπω αλλά τι θες να κάνω; ...".

ή

"... το σωματείο στην επιχείρησή μας είναι κομματικό, ...έτσι ευνοούμαστε ως προς τις απεργίες ...".

ή πάλι:

"... είναι σαφώς κομματικοποιημένο και νομίζω πως αδιαφορεί για τα επαγγελματικά και τα παραμελεί. Σήμερα κάποιος ενδιαφέρεται να μπει στο σωματείο, για να παίρνει άδειες, να μην μπορεί να απολυθεί. Συνδικαλίζονται για προβολή του εαυτού τους. Τους λείπουν οι ειδικές γνώσεις ...".

Αλλά και οι απόψεις των συνδικαλιστών επιβεβαιώνουν επίσης τα παραπάνω προβλήματα:

"... δυστυχώς κάθε φορά η κυβέρνηση θέλει τους εκπροσώπους κομματικούς, τους θέλει δικούς της για να μην αντιδρούν σε αυτή ...".

ή

"... να γίνονται σεμινάρια για να μάθει ο εργαζόμενος να διεκδικεί σωστά με το μέτωπο καθαρό και το δίλημμα να είναι για άλλον ...".

ή πάλι:

"... η κομματικοποίηση του συνδικαλισμού αποτελεί εχθρό των συμφερόντων των εργαζομένων. Χρειάζεται συνεχής εκπαίδευση, γνώση, μόρφωση, θάρρος, για να μπορείς να πάρεις όταν χρειάζεται τις σωστές αποφάσεις, καθοδηγώντας. Όταν δεν ξέρεις, αναγκάζεσαι να τηρείς αμυντική στάση ή και άρνηση ...".

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην εργασία αυτή προσπαθήσαμε να διερευνήσουμε το κλίμα που επικρατεί στις εργασιακές σχέσεις των μεγαλυτέρων πολυεθνικών επιχειρήσεων στην περιοχή Θεσσαλονίκης.

Δεδομένου ότι οι πολυεθνικές επιχειρήσεις ακολουθούν σύγχρονες τεχνικές, όσον αφορά το χειρισμό του ανθρώπινου παράγοντα, έχει υποστηριχθεί ότι είναι σε θέση να επηρεάζουν θετικά το σύστημα των εργασιακών σχέσεων της φιλοξενούσας χώρας, συμπαρασύροντας και τις τοπικές επιχειρήσεις. Επειδή όμως το κοινωνικό περιβάλλον επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τον τομέα των εργασιακών σχέσεων, παρατηρείται γενικά μια τάση προσαρμογής της πολιτικής των πολυεθνικών επιχειρήσεων προς την πρακτική και το κλίμα που κυριαρχεί στη χώρα υποδοχής, με σκοπό την επίτευξη εργασιακής ειρήνης.

Στις επιχειρήσεις που διερευνήθηκαν θεωρούμε ότι υπάρχουν σαφείς ενδείξεις, που επιβεβαιώνουν την παραπάνω άποψη, δεδομένου ότι σε κανένα από τα αντικείμενα που διερευνήθηκαν δεν παρατηρήθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ πολυεθνικών και εθνικών επιχειρήσεων. Η ανυπαρξία στοιχείων για συστηματική ποιοτική και ποσοτική περιγραφή της συνδικαλιστικής δραστηριότητας, στον ελληνικό χώρο γενικά και ειδικότερα σε επίπεδο επιχείρησης, δε διευκολύνει τη σε βάθος ανάλυση, ενώ αποκλείει τις συγκρίσεις. Ειδικότερα:

1. Οι περισσότερες επιχειρήσεις που διερευνήθηκαν απασχολούσαν διευθυντή προσωπικού, γεγονός που αποδεικνύει, κατά τη γνώμη μας, την ιδιαίτερη σημασία που αυτές αποδίδουν στο χειρισμό του ανθρώπινου δυναμικού. Σε όλες επίσης τις επιχειρήσεις υπήρχε εργοστασιακό σωματείο, το οποίο είχε συσταθεί από χρόνια.

Θεωρούμε ότι η ύπαρξη διευθυντή προσωπικού ασκεί, κα-

τά τεκμήριο, θετική επίδραση στις σχέσεις εργοδοσίας - εργαζομένων και ιδιαίτερα στην απάλειψη της αντισωματειακής νοοτροπίας, που εμφανίστηκε σε ορισμένες περιπτώσεις. Δεδομένης της καθυστερημένης ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος, αλλά και του έντονου πολιτικού ελέγχου που αυτό δέχθηκε, η ανάπτυξη μιας τέτοιας νοοτροπίας δε θα πρέπει να εκπλήσσει.

Άλλωστε, σύμφωνα με τις απόψεις μελετητών (Ιωάννου, 1989, 187-188, Κραβαρίτου-Μανιτάκη, 1986, 66-76), ο εργοστασιακός συνδικαλισμός, παρά τη φάση ακμής που γνώρισε αμέσως μετά το 1974 και την προσπάθεια προώθησης (παρά το ν. 3239/55) των ατύπων εργοστασιακών συμβάσεων, δεν κατάφερε να αποφύγει την παραδοσιακή κομματικοποίηση και να ανανεωθεί.

Πώς όμως θα μπορούσε, όταν πέρα από την εργοδοσία, που δεν είχε καμιά νομική ή άλλη υποχρέωση, να αποδεχθεί διάλογο με επίσημους εκπροσώπους των εργαζομένων, ούτε η ΓΣΕΕ, αλλά ούτε και οι συνδικαλιστικές παρατάξεις είχαν ευνοήσει μια τέτοια ανάπτυξη σε εργοστασιακό επίπεδο (Κραβαρίτου-Μανιτάκη, 1986, 67, 73, Κατσανέβας, 1981, 42, Κουκιάδης, 1981, 145, 146).

2. Όλες οι επιχειρήσεις που διερευνήθηκαν ήταν μέλη του Συνδέσμου Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδας, γεγονός βέβαια που έδινε το δικαίωμα παραπομπής των διαφωνιών στη διαιτησία. Διαπιστώθηκε η ύπαρξη του θεσμού των ατύπων συμφωνιών μεταξύ εργοδοσίας και εργοστασιακού σωματείου, ενώ μεταξύ των θεμάτων που αποτελούσαν αντικείμενο διαπραγμάτευσης, το "οικονομικό" φαίνεται να κατέχει κυρίαρχο ρόλο. Το θέμα των επενδύσεων δεν προσελκύει το ενδιαφέρον των περισσότερων τουλάχιστον συνδικαλιστικών σωματείων, ούτε και αυτό της αξιολόγησης έργου, η οποία θα επέτρεπε μια κατά τεκμήριο δικαιότερη κατανομή των αμοιβών.

3. Η ανυπαρξία γραπτών κανόνων και διαδικασιών στο χειρισμό των παραπόνων (πέρα βέβαια από τους κανονισμούς εργασίας, που ήταν κοινοί και υποχρεωτικοί για όλες τις επιχειρήσεις), που παρατηρήθηκε στην πλειοψηφία των επιχειρήσεων, υποβοηθά νομίζουμε την άνιση μεταχείριση του προσωπικού, γεγονός που επισημάνθηκε και από τους διευθυντές προσωπικού, που πήραν μέρος στην παρούσα έρευνα.

Κυρίαρχο πρόβλημα στις σχέσεις υφισταμένων - προϊσταμένων, τόσο στις αλλοδαπής όσο και στις ελληνικής ιδιοκτησίας επιχειρήσεις, εξακολουθεί να εμφανίζεται ο παράγοντας "συμπεριφορά". Αφορά κυρίως τη συμπεριφορά των προϊσταμένων, ενώ επισημαίνεται σε ορισμένες περιπτώσεις έλλειψη προσόντων των τελευταίων, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα αδυναμία επιβολής τους στους υφισταμένους.

Η διαπίστωση αυτή θέτει το πρόβλημα της αξιολόγησης του προσωπικού και των κριτηρίων, σύμφωνα με τα οποία γίνονται οι προαγωγές, σε συνδυασμό δε με τις αιτίες επιβολής πειθαρχικών ποινών, όπου ο παράγοντας "απειθαρχία" συγκεντρώνει υψηλό ποσοστό, νομίζουμε ότι απαιτεί βαθύτερη διερεύνηση.

4. Αναφορικά με τις απεργιακές κινητοποιήσεις, αυτές εμφανίζονται συνήθως με μικρή διάρκεια και με αιτήματα που είναι κυρίως οικονομικά. Η συμπεριφορά των εργοστασιακών σωματείων χαρακτηρίζεται από όλες τις αδυναμίες του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, όπως απουσία συνδικαλιστικής επιμόρφωσης και κομματικοποίηση. Τα χαρακτηριστικά αυτά αποπροσανατολίζουν τις διεκδικήσεις των εργοστασιακών σωματείων και στρέφονται εναντίον των επαγγελματικών συμφερόντων των εργαζομένων.

Θα πρέπει όμως να επισημάνουμε το γεγονός ότι οι αδυναμίες αυτές έχουν συνειδητοποιηθεί από πολλούς συνδικαλιστές, οι οποίοι τονίζουν την ανάγκη για αποκομματικοποίηση των συνδικάτων και εκπαίδευση των συνδικαλιστών.

Σύμφωνα με τα στοιχεία μας, η συνδικαλιστική συμπεριφορά των εργοστασιακών σωματείων των επιχειρήσεων που διερευνήθηκαν, νομίζουμε ότι βρίσκεται σε πλήρη αρμονία με το ευρύτερο συνδικαλιστικό σύστημα, ενώ όπως φαίνεται δεν μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι, για τις επιχειρήσεις τουλάχιστον που διερευνήθηκαν, υπήρξε διαφοροποίηση μεταξύ επιχειρήσεων αλλοδαπής και ελληνικής ιδιοκτησίας. Η δυνατότητα αντιμετώπισης της συμπεριφοράς των σωματείων από την πλευρά των επιχειρήσεων με τη χρήση όλων των νομικών μέσων που υπάρχουν στην ελληνική νομοθεσία, αλλά και η έντονη κομματικοποίηση των σωματείων είναι μεταξύ των βασικών παραγόντων που βοήθησαν στην αναστολή της επίλυσης των εργασιακών διαφορών στο επιχειρησιακό επίπεδο, αλλά και της διαμόρφωσης του ρόλου του εργοστασιακού σωματείου σε διεκδικητή επαγγελματικών συμφερόντων.

Η έλλειψη πάλι διαφοροποίησης στα αίτια απεργιακών κινητοποιήσεων ή στα αίτια των παραπόνων δημιουργεί ερωτηματικά και αμφιβολίες ως προς την υποστηριζόμενη άποψη ότι οι πολυεθνικές επιχειρήσεις ευνοούν την εφαρμογή σύγχρονων πολιτικών στη διοίκηση ανθρωπίνων πόρων. Αντίθετα, μας επιτρέπει να οδηγηθούμε στο συμπέρασμα ότι μάλλον επιβεβαιώνεται η άποψη που υποστηρίζεται ότι γενικά υπάρχει μια τάση προσαρμογής της πολιτικής των πολυεθνικών επιχειρήσεων προς την πρακτική και το κλίμα που κυριαρχεί στη χώρα υποδοχής, με σκοπό την επίτευξη εργασιακής ειρήνης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Ελληνική

Ζαχαροπούλου Χρ. (1989), *Στατιστική: Μέθοδοι, εφαρμογές*, τόμ. Α', Θεσσαλονίκη.

Ιωάννου Χρ. (1989), *Μισθωτή απασχόληση και συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών, Αθήνα.

Κανελλόπουλου Χ. (1990), *Διοίκηση Προσωπικού και διευθυντικά στελέχη διοίκησης προσωπικού στην Ελλάδα*, ΕΛΚΕΠΑ, Αθήνα.

Κάτου Αν. (1984), *Στατιστική*, Εγνατία, Θεσσαλονίκη.

Κατσανέβα Θ. (1981), *Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα*, Νέα Σύνορα, Αθήνα.

Κατσανέβα Θ. (1983), *Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα*, ΚΕΠΕ, Αθήνα.

Κουκιάδη Ι. (1981), *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Παρατηρητής.

Κουκιάδη Ι. (1982), "Βασικοί προσανατολισμοί του νομοσχεδίου για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών", *Αρμενόπουλος*, 36, 7.

Κουκουλέ Γ. (1985), *Ελληνικά Συνδικάτα: Οικονομική αυτοδυναμία και εξάρτηση 1938-1984*, Οδυσσέας, Αθήνα.

Κουκουλέ Γ. - Τζαννετάκου Β. (1986), *Συνδικαλιστικό Κίνημα 1981-1986 η μεγάλη ευκαιρία που χάθηκε*, Οδυσσέας, Αθήνα.

Κουκουλέ Γ. (1989), "Νόμος 3239/1955: Τροποποίηση ή κατάργηση;", *Συνδικαλιστική Επιθεώρηση*, 57/58.

Κραβαρίτου-Μανιτάκη Γ. (1986), *Η συμμετοχή των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις*, Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.

Μητρόπουλου Α. (1985), *Οι εργασιακοί θεσμοί στην Ελλάδα*, Σάκκουλα, Αθήνα.

Νικολάου-Σμοκοβίτη Λ. (1989), *Νέοι θεσμοί στις εργασιακές σχέσεις*, Παπαζήση, Αθήνα.

Νικολόπουλου Α. (1987), *Ο συνδικαλισμός στις ελληνικές επιχειρήσεις*, Παπαζήση, Αθήνα.

Ξηροτύρη-Κουφίδου Σ. (1975), *Αξιολόγηση προσδιοριστικών παραγόντων αποδοτικής συμπεριφοράς εις την τυπικήν οργάνωσιν*, Θεσσαλονίκη.

Ξηροτύρη-Κουφίδου Σ. (1978), "Διερεύνηση της επιδράσεως ψυχολογικών παραγόντων στην αποδοτική συμπεριφορά των εργαζομένων", *Επιστημονική Επετηρίδα ΑΒΣΘ*, Θεσσαλονίκη.

Παπαγεωργίου Π. (1990), *Εισαγωγή στο Διεθνές Management*, Σταμούλης, Πειραιάς.

Σπυρόπουλου Γ. (1988), "Για τη μελλοντική εξέλιξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα υπό το φως της διεθνούς εμπειρίας", *Συνδικαλιστική Επιθεώρηση*, 39.

ΤΕΕ (1981), *Μόνιμη Επιτροπή Θεμάτων προστασίας περιβάλλοντος, Μελέτη του εργασιακού περιβάλλοντος στον τομέα της βιομηχανίας*, Αθήνα.

Τζεκίνη Χ. (1987), *1870-1987. Το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα*, Γαλαίος.

Τριπιδάκη Γ. (1987), "Πολυεθνικές επιχειρήσεις και πολυεθνικά εργατικά σωματεία", *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 46, 12.

Φακιολά Ρ. (1978), *Ο εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Παπαζήση, Αθήνα.

2. Ξένη

Anshour A. (1981), "Self-Servising Practices of Multinational Corporations in less Developed Countries", *Management International Review*, 21, 3.

Bean R. (1985), *Comparative Industrial Relations, An Introduction to Crossnational Perspectives*, Croom Helm.

Blalock H. (1972), *Social Statistics*, McGraw Hill.

Brown W. (ed) (1981), *The Changing Contours of British Industrial Relations*, Basil Blackwell, Oxford.

Buckley P. - Enderwick P. (1985), *The Industrial Relations Practices of Foreign-owned Firms*, MacMillan.

Chruden H. - Sherman A. (1972), *Personnel Practices of American Companies in Europe*, AMA, N.Y.

Desatnick R. - Bennett M. (1977), *Human Resource Management in the Multinational Company*, Gower Press.

Duerr M. - Greene, *Foreign Nationals in International Management*, The Conference Board.

Enderwick P. - Buckley P. (1982), "Strike Activity and Foreign Ownership: An Analysis of British Manufacturing 1971-1973", *British Journal of Industrial Relations*, XX, 3.

Enderwick P. (1983), "Productivity and Labour Utilisation: The Experience of Foreign - Owned firms", *Journal of General Management*, 9, 1.

Enderwick P. (1985), *Multinational Business and Labour*, Croom Helm.

Gennard J. - Steuer M.D. (1971), "The Industrial Relations of Foreign-Owned Subsidiaries in the United Kingdom", *British Journal of Industrial Relations*, IX, 2.

Hiltrop J. (1991), "Human Resource Practices of Multinational Organizations in Belgium", *European Management Journal*, 9, 4, 404-411.

ILO (1976), *Multinationals in Western Europe*, Geneva.

Jacobs E. (1973), *European Trade Unionism*, Holms and Meier.

Marginson P. - Edwards P. - Martin R. - Purcell J. - Sisson K. (1988), *Beyond the Workplace*, Basil Blackwell.

Maxwell A. (1975), *Analysing Qualitative Data*, Chapman and Hall, London.

Negandhi A. - Prasad S.B. (1975), *The Frightening Angels, A study of US Multinationals in Developing Nations*, The Kent State University Press.

Negandhi A. - Baliga B.R. (1981), *Tables Are Turning: German and Japanese Multinational Companies in the US*, Oelgeschlager Gunn and Hain Publ.

Purcell J. - Marginson P. - Edwards P. - Sisson K. (1987), "The Industrial Relations Practices of Multiplant Foreign Owned Firms", *Industrial Relations Journal*, 18, 2, 130-137.

Thompson A.W. - Murray V.V. (1976), *Grievance Procedures*, Saxon House.

Townsead A. - Scott K. - Markham S. (1990), "An examination of country and culture based differences in compensation practices", *Journal of International Business Studies*, 21, 4, 667-678.

Von Beyme K. (1980), *Challenge to Power: Trade Unions and Industrial Relations in Capitalist Countries*, Sage, London.

Warner M. - Peccei R. (1977), "Problems of Management Autonomy and worker Participation in Multinational Companies", *Personnel Review*, 6, 4, 7-13.

Weber A. (1974), "Bargaining without Boundaries: Industrial Relations and the Multinational Firms", στο βιβλίο των Flanagan R. - Weber A. (ed), *Bargaining without Boundaries*, The University of Chicago Press.