

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

Αυτή η έκθεση αποτελεί μέρος του Προγράμματος Direct II (Επέκταση και Επαύξηση της Δημοκρατίας στον Εργασιακό Χώρο ως Προαπαιτούμενο για Εξανθρωπισμό της Εργασίας και του Εργασιακού Περιβάλλοντος DIRECT II VS/2020/0101) και συνιστά προσπάθεια κοινοποίησης πλήρους άποψης σε εθνικό επίπεδο. Οι συγγράφοι έχουν διερευνήσει το πεδίο της απευθείας συμμετοχής από κοινού με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών αναφορικά με το εθνικό αφήγημα, παρόλο που πρέπει να γίνει μνεία στους περιορισμούς σε σχέση με ειδικές αναφορές στην απευθείας συμμετοχή των απασχολουμένων. Παρά την αξιολόγηση του αφηγήματος, για την έκθεση λαμβάνονται υπόψη οι γνώμες των κοινωνικών εταίρων (Συνδικάτων και Ομοσπονδίας Εργοδοτών), καθώς και οι περιπτωσιολογικές μελέτες. Μέσα στην έκθεση, αναλύονται για σκοπούς περιπτωσιολογικών μελετών, οι γνώμες της Συνομοσπονδίας Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ), της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου (ΟΕΒ) εκ μέρους των κοινωνικών εταίρων, αλλά και της Φαρμακοβιομηχανίας Medochemie και του Οργανισμού Ασφάλισης Υγείας (ΟΑΥ).

Οι συγγράφοι την έκθεση προσπάθησαν να εκπονήσουν την έρευνά τους, να διενεργήσουν ανάλυση και να εξαγάγουν συμπεράσματα βασιζόμενοι τον ορισμό της απευθείας συμμετοχής ως έχει ορισθεί εφόσον έχουν συμφωνήσει επ' αυτού άπαντες οι εταίροι στο πρόγραμμα. Ως εκ τούτου, για διευκρινιστικούς σκοπούς, ο ορισμός αναφορικά με την απευθείας συμμετοχή, στον οποίο γίνεται παραπομπή είναι ο ακόλουθος: 'Ευκαιρίες που

παρέχονται από τη Διοίκηση ή πρωτοβουλίες που η Διοίκηση στηρίζει στον εργασιακό χώρο για διαβούλευση ή/και ανάθεση ευθυνών αλλά και εξουσιών για λήψη αποφάσεων, στο υφιστάμενο προσωπικό είτε σε ατομικό είτε σε ομαδικό επίπεδο, αναφορικά με τα καθήκοντα, την οργάνωση ή /και τις συνθήκες εργασίας.'

Η έκθεση χωρίζεται σε ενότητες, προσφέροντας μια γενική επισκόπηση της κυπριακής οικονομίας και του ισχύοντος συστήματος Εργασιακών Σχέσεων, μια γενική θεώρηση της πρακτικής της απευθείας συμμετοχής σε εθνικό επίπεδο και της κείμενης εθνικής νομοθεσίας, μια κλαδική ανάλυση της απευθείας συμμετοχής, ανάλυση περιπτώσιολογικών μελετών και τα τελικά συμπεράσματα.

Εκ των ευρημάτων της έκθεσης διαφαίνεται σαφώς ότι η απευθείας συμμετοχή ως ορίζεται δεν είναι υπαρκτή πρακτική. Αυτό δεν σημαίνει ότι η απευθείας συμμετοχή δεν είναι καθόλου υπαρκτή. Άλλωστε, υπάρχουν περιπτώσεις που ορίζονται και παραπέμπουν σε γνωμοδοτική απευθείας συμμετοχή. Είναι πρόδηλο μέσα από την ανάλυση ότι στους τομείς που εξετάζονται, δεν φαίνεται να εφαρμόζεται οποιαδήποτε μορφή εκπροσωπευτικής απευθείας συμμετοχής. Εξάλλου, ανατρέχοντας στην έκθεση, επισημαίνονται εισαγωγικά στοιχεία στις νέες τεχνολογίες και διαφαίνεται ότι έχουν εφαρμοστεί στην αγορά χωρίς αρνητικές συνέπειες για τους καταναλωτές. Επιπλέον, είναι προφανές ότι τα εργασιακά περιβάλλοντα που έχουν επισημανθεί είναι μάλλον ευχάριστα για να εργαστεί κάποιος σε αυτά και το τεχνολογικό στοιχείο διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο αναφορικά με την πανδημία του κορωνοϊού - Covid-19.

Χρίστος Πελεκάνος, Χρίστος Καρύδης και Ευάγγελος Ευαγγέλου
(Λευκωσία 2022)

ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Τι σημαίνει Εθνική Δομή της Οικονομίας;

Η κυπριακή οικονομία είναι μια μικρή μικτή οικονομία. Ωστόσο, είναι πασίγνωστο ότι η οικονομική κρίση του 2009 την επηρέασε παρά την ανθεκτικότητά της, ούσα σε συνεχιζόμενη εξελικτική πορεία τα τελευταία 30 χρόνια. Το 2021, το ΑΕΠ ήταν €23.5 δισεκατομμύρια.

Ως αποτέλεσμα αυτής της κρίσης, η οικονομία και η μετέπειτα υλοποίηση της συμφωνίας για το μεταρρυθμιστικό πρόγραμμα της Κύπρου υπό την εποπτεία του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, η Κύπρος υπερβαίνει τις προσδοκίες και κατορθώνει να επαναφέρει την οικονομία της σε ρυθμούς ανάπτυξης, κατατάσσοντας την ανάμεσα στις γοργά αναπτυσσόμενες οικονομίες στην ΕΕ. Ταυτόχρονα, ο τραπεζικός τομέας μεταρρυθμίστηκε πλήρως, ενισχύοντας και διαφοροποιώντας την κεφαλαιουχική βάση τους, μειώνοντας δε τα μη εξυπηρετούμενα δάνειά τους κατά 65%. Επιπρόσθετα, μια από τις μεγάλες τράπεζες κήρυξε πτώχευση. Παράλληλα, η Κυπριακή Κυβέρνηση μείωσε το χρέος κάτω του 100% του ΑΕΠ προβαίνοντας σε μεταρρύθμιση των δημοσίων οικονομικών. Το γεγονός ότι το κυπριακό χρέος προς το ΔΝΤ αποπληρώθηκε πέντε χρόνια νωρίτερα από τη συμφωνηθείσα ημερομηνία είναι εκπληκτικό.

Μεσοπρόθεσμα η προσοχή εστιάζει στις συνεχιζόμενες διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που θα δώσουν ώθηση στις επενδύσεις, θα αυξήσουν την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και μοχλεύει τον πληθυσμό υψηλού μορφωτικού επιπέδου υπέρ της οικονομίας της ευρωζώνης.

Κυρίαρχη συνιστώσα της κυπριακής οικονομίας είναι οι υπηρεσίες που το 2019 αντικατόπτριζαν το 82.7%, ενώ ο κλάδος μεταποίησης το 8%, ο οικοδομικός κλάδος το 7% και η γεωργία, δασοπονία και αλιεία το 2.3%. Κατά τα τελευταία είκοσι χρόνια η οικονομία έκανε στροφή προς τον τομέα των υπηρεσιών. Ο τουρισμός παραμένει ένας εκ των σημαντικότερων κλάδων, λόγω της ευρείας επιρροής του στο λιανικό εμπόριο, στις μεταφορές, στον οικοδομικό κλάδο και στην απασχόληση. Η πρόσθετη αξία του συνεισφέρει στην οικονομία έχει τώρα ξεπεραστεί και τη θέση της καταλαμβάνουν οι επαγγελματικές, οικονομικές και κτηματομεσητικές υπηρεσίες.

Η διαφοροποίηση κατέστη εφικτή λόγω του ότι η Κύπρος έχει καθιερωθεί ως διεθνές εμπορικό κέντρο. Άλλες υπηρεσίες, οι οποίες αντιπροσωπεύουν χαμηλά ποσοστά ανάπτυξης που όμως αναπτύσσονται ραγδαία τα τελευταία 10 χρόνια είναι ο κλάδος της πληροφόρησης και αυτός των επικοινωνιών. Επιπλέον, οι διοικητικές υπηρεσίες αναπτύσσονται εν τάχει, ως αποτέλεσμα της αναπτυσσόμενης κλαδικής συμμόρφωσης.

Παρά την οικονομική κρίση στον τραπεζικό κλάδο, σημειώθηκε ταχεία ανάκαμψη της οικονομίας, επιστρέφοντας στην ανάπτυξη το 2015 με ετήσιο ποσοστό αύξησης του ΑΕΠ της τάξης του 5.4%. Σε αντιδιαστολή αυτής της εκπληκτικής ανάπτυξης, η πανδημία του

κορωνοϊού έχει εγείρει νέα απειλή. Η νέα δυσκολία για την κυβέρνηση είναι να περιορίσει τον αρνητικό αντίκτυπο αυτής της πανδημίας. Για να στηρίξει τις επιχειρήσεις, η κυβέρνηση έχει συνεισφέρει €1.3 δισεκατομμύριο (ήτοι 6.4% του ΑΕΠ), για να καλύψει κυρίως μισθούς και άλλα €1.9 δισεκατομμύρια για να διασφαλίσει τη ρευστότητα των τραπεζών.

Ρύθμιση Εργασιακών Σχέσεων

Η Κύπρος έχει ένα σχετικά ψηλό επίπεδο συνδικαλιστικής οργάνωσης – παρόλο που κυμαίνεται σε ενεστωτικό χρόνο κάτω του 50%. Δραστηριοποιούνται δυο μείζονες συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες, η ΣΕΚ και η ΠΕΟ, μια μικρότερη η ΔΕΟΚ και μια άρδην μικρή, η ΠΟΑΣ, καθώς και σημαντικός αριθμός αυτόνομων συνδικάτων που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα, τους τραπεζοϋπαλλήλους και τους εκπαιδευτικούς.

Στην Κύπρο μετρούμε περί τις 170,000 συνδικαλιζόμενους. Αυτό αντιπροσωπεύει το 54% όλων των απασχολούμενων, αλλά το ποσοστό συμμετοχής σε συνδικάτα ενδέχεται να είναι χαμηλότερο αυτού, επειδή κάποια μέλη συνδικάτων έχουν συνταξιοδοτηθεί ή δεν είναι πλέον απασχολούμενοι. Σύμφωνα με τους αριθμούς από την τράπεζα δεδομένων - Θεσμικά Χαρακτηριστικά Συνδικάτων, Μισθολογική Ρύθμιση, Κρατικός Παρεμβατισμός και Κοινωνικά Σύμφωνα - ICTWSS των μελών συνδικάτων, το 2016 το ποσοστό συμμετοχής σε συνδικάτα είναι της τάξης του 43.7%.

Οι Κύπριοι συνδικαλιζόμενοι έχουν οργανωθεί εντασόμενοι σε δυο μείζονες συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες, σε μια μικρότερη

αλλά και μια άρδην μικρότερη συνομοσπονδία, καθώς και σε αριθμό σημαντικών αυτόνομων συνδικάτων.

Οι δυο μείζονες συνομοσπονδίες ΣΕΚ και ΠΕΟ είναι γενικά του ίδιου μεγέθους. Η μικρότερη συνομοσπονδία είναι η ΔΕΟΚ και η μικρότερη όλων είναι η ΠΟΑΣ, η οποία συγκεντρώνει κάποια ανεξάρτητα συνδικάτα.

Οι δυο βασικές συνομοσπονδίες έχουν, γενικά, συσταθεί, επί παραδείγματι, στους διάφορους κλάδους, με ομοσπονδίες εργαζομένων στον οικοδομικό κλάδο, εργαζόμενους στον ξενοδοχειακό κλάδο και κρατικούς απασχολούμενους. Τη ΣΕΚ απαρτίζουν επτά και την ΠΕΟ εννέα ομοσπονδίες.

Επιπλέον, δραστηριοποιούνται εκτός των τάξεων των συνομοσπονδιών, σημαντικά συνδικάτα, κυρίως η ΠΑΣΥΔΥ που συγκεντρώνει στις τάξεις της κρατικούς λειτουργούς, η ΕΤΥΚ, της οποίας μέλη είναι προσωπικό τραπεζών, η ΟΕΛΜΕΚ, της οποίας μέλη είναι εκπαιδευτικοί Μέσης Εκπαίδευσης και η ΠΟΕΔ που είναι άλλο ένα συνδικάτο εκπαιδευτικών.

Παρά αυτή τη συνδικαλιστική διασπορά σε επίπεδο συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, οι σχέσεις ανάμεσα στις διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι γενικά καλές. Ανεξάρτητα από κάποιες διαφορές πολιτικής, κατόρθωσαν να ακολουθούν ενιαία γραμμή για μισθολογικές διεκδικήσεις και λοιπές δραστηριότητες.

Το βασικό διαπραγματευτικό πλαίσιο ορίζεται από τον κώδικα εργασιακών σχέσεων, ο οποίος συμφωνήθηκε από τους εκπροσώπους των εργοδοτών, των συνδικάτων και της κυβέρνησης το 1977. Αυτός περιλαμβάνει μια διαδικασία για διευθέτηση

διενέξεων και κάποιες βασικές αμοιβαίες δεσμεύσεις, όπως η αποδοχή του δικαιώματος της οργάνωσης και του δικαιώματος της διαπραγμάτευσης. Το έγγραφο δεν είναι νομικά δεσμευτικό, όμως οι όροι του τηρούνται αποτελεσματικά από αμφότερες τις πλευρές.

Η συλλογική διαπραγμάτευση στην Κύπρο γίνεται τόσο σε κλαδικό όσο και σε εταιρικό επίπεδο. Οι βασικές συλλογικές συμβάσεις σε κλαδικό επίπεδο στον ιδιωτικό τομέα καλύπτουν τα ξενοδοχεία, τις μεταλλουργικές βιομηχανίες, τον πετρελαϊκό και τον οικοδομικό κλάδο.

Ωστόσο, παρόλο που η διαπραγμάτευση παραμένει σημαντική τακτική σε κλαδικό επίπεδο, πολλές εταιρείες διαπραγματεύονται και σε εταιρικό επίπεδο.

Τα συνδικάτα έχουν από το 2012, νομοθετικά κατοχυρωμένο δικαίωμα, υπό κάποιες προϋποθέσεις, να υποχρεώνουν εργοδότες, μεμονωμένα, να διαπραγματευθούν, δυνάμει του Νόμου (Νόμος 55 (I)/2012) περί αναγνώρισης συνδικάτων. Εάν κάποιος εργοδότης αρνηθεί να διαπραγματευθεί με το συνδικάτο, το συνδικάτο έχει τη δυνατότητα να ζητήσει από τον Έφορο Συνδικάτων να διερευνήσει το θέμα, νοουμένου ότι η διαπραγματευτική μονάδα αριθμεί τουλάχιστον 30 απασχολούμενους – ο τομέας, στον οποίο το συνδικάτο επιδιώκει να διαπραγματευτεί – και τουλάχιστον 25% του εργατικού δυναμικού είναι ήδη ενταγμένο στο συνδικάτο. Υπό αυτές τις συνθήκες, ο Έφορος Συνδικάτων θα διεξάγει μυστική ψηφοφορία και εάν η πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού ψηφίσει υπέρ, ο εργοδότης υποχρεούται να διαπραγματευθεί με το

συνδικάτο, με άλλα λόγια υποχρεούται να αναγνωρίσει αυτό το συνδικάτο. Αναγνώριση παραχωρείται επίσης χωρίς ψηφοφορία, στις περιπτώσεις όπου το συνδικάτο δύναται να καταδείξει ότι έχει ήδη στις τάξεις του, περισσότερο του 50% του εργατικού δυναμικού.

Ένα σημαντικό στοιχείο στις εργασιακές σχέσεις στην Κύπρο είναι το σύστημα διαμεσολάβησης και προαιρετικής διαιτησίας. Σύμφωνα με τον προαιρετικό κώδικα εργασιακών σχέσεων και τις υπηρεσίες που προσφέρει το Υπουργείο Εργασίας, αυτό το σύστημα χρησιμοποιείται ως εξεύρεση λύσης σε αδιέξοδο, στη συλλογική διαπραγμάτευση και στη διευθέτηση διαφορών.

Οι διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο διεξάγονται μεταξύ των αρμόδιων ομοσπονδιών των διαφόρων κλάδων ή σε κάποιες κλάδους όπως ο τραπεζικός, μεταξύ του αυτόνομου συνδικάτου και του αρμόδιου εργοδοτικού οργανισμού. Σε εταιρικό επίπεδο, τα μέρη είναι ο εργοδότης και το τοπικό συνδικάτο, γενικά δια του έμμισθου συνδικαλιστή, με τη συμμετοχή τους συνδικαλιστικών εκπροσώπων στην εταιρεία.

Στην Κύπρο, η εκπροσώπηση στον εργασιακό χώρο διασφαλίζεται δια της συνδικαλιστικής διάρθρωσης. Εκτός από τον τομέα της υγείας και της ασφάλειας, όπου όλοι οι απασχολούμενοι στους αντίστοιχους εργασιακούς χώρους, στους οποίους απασχολούνται περισσότερα από 10 πρόσωπα, πρέπει να εκλέξουν επιτροπή, δεν υπάρχει κάποιο άλλο σώμα εκπροσώπησης υπαλλήλων.

Η εκπροσώπηση στον εργασιακό χώρο ευθυγραμμίζεται, επίσης με το λοιπό κυπριακό σύστημα εργασιακών σχέσεων, το οποίο δεν ρυθμίζεται αυστηρώς με νομοθεσία. Ωστόσο, στον κώδικα εργασιακών σχέσεων γίνεται ειδική μνεία στη διαβούλευση, δηλώνοντας ότι ο εργοδότης οφείλει να “συμμετέχει σε κοινή διαβούλευση” σε κάθε περίπτωση, όπου το συνδικάτο ή οι απασχολούμενοι εκτιμά/ούν ότι “μια απόφαση ... ενδέχεται να τους [τους απασχολούμενους] επηρεάσει δυσμενώς ή να ίσως έχει επιπτώσεις στις σχέσεις τους με τον εργοδότη αυτών”. Επιπρόσθετα, η νομοθεσία που θεσπίστηκε το 2005 για να υλοποιηθεί η ευρωπαϊκή οδηγία για την πληροφόρηση και τη διαβούλευση έχει ενισχύσει το νομικό πλαίσιο αναφορικά με την εκπροσώπηση στον εργασιακό χώρο.

Στην πράξη, τα συνδικαλιστικά σώματα διαχειρίζονται παράπονα/καταγγελίες που καταθέτουν ενώπιον αυτών οι απασχολούμενοι, με τις προτάσεις του εργοδότη, αλλά και τα καθημερινά προβλήματα που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο.

Επισκόπηση της πρακτικής της Απευθείας Συμμετοχής σε εθνικό επίπεδο:

Εθνική Νομοθεσία για την Απευθείας Συμμετοχή

Ο όρος «Απευθείας Συμμετοχή» που δεν είναι ιδιαίτερα προφανής στην οικονομία. Εδράζει τουλάχιστον στον ορισμό που δίνει το πρόγραμμα. Είναι μάλλον πρόδηλο και από το προηγούμενο πρόγραμμα DIRECT, αλλά και μέσα από την τεκμηριωμένη έρευνα αναφορικά με αυτό το πρόγραμμα.

Ο τρόπος με τον οποίο έχει εξελιχθεί η οικονομία αλλά και ο τρόπος με τον οποίο έχουν αναπτυχθεί οι εργασιακές σχέσεις, ως έχει εν συντομία περιγραφεί στην προηγούμενη ενότητα, έχει οδηγήσει στην ευνοιοκρατία για τους απασχολούμενους, αναφορικά με την έμμεση συμμετοχή αυτών. Μέσα από την εξέλιξη του μοντέλου απασχόλησης που άγεται από την κυπριακή οικονομία, η συμμετοχή των απασχολουμένων είναι προφανής δια της εκπροσώπησης των Συνδικάτων. Το σύστημα διαχείρισης εργασιακών σχέσεων αναφορικά με την εργασία και την κοινωνική ασφάλιση, είναι σαφέστατα τριμερές και η εν λόγω τριμερής συνεργασία επιτυγχάνεται μέσα από ένα δίκτυο συμβουλευτικών σωμάτων, επιτροπών και συμβουλίων, τόσο μονίμων όσο και εκτάκτων. Αυτό το δίκτυο ασχολείται με διάφορα εργασιακά και κοινωνικά θέματα, ως επί παραδείγματι, την απασχόληση, τις εργασιακές συνθήκες, την επαγγελματική κατάρτιση, την υγεία και την ασφάλεια στον εργασιακό χώρο, αλλά και την κοινωνική ασφάλιση και ευημερία. Εξάλλου, οι διμερείς σχέσεις είναι πολύ σημαντικές στην Κύπρο και η συλλογική διαπραγμάτευση (σε κλαδικό και εταιρικό επίπεδο) αποτελεί τη ραχοκοκαλιά του συστήματος εργασιακών σχέσεων, εφόσον η πλειάδα των όρων απασχόλησης καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις. Ο κοινωνικός διάλογος στην Κύπρο αποτελεί μια μακροχρόνια και καλά εδραιωμένη πρακτική με εμπλεκόμενους την κυβέρνηση, τους εργοδότες και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που έχουν θέσει το πλαίσιο και τη βάση των εθνικών, κοινωνικών και εργασιακών πολιτικών. Ο κοινωνικός διάλογος έχει γίνει αποδεκτός από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, από τις αρχές της δεκαετίας του '60 οπότε και

υιοθετήθηκε. Διάφορα συμβουλευτικά σώματα ορίζονται να συμμετάσχουν στον τριμερή κοινωνικό διάλογο:

- Το Εργασιακό Συμβουλευτικό Συμβούλιο
- Η Οικονομική Συμβουλευτική Επιτροπή
- Η Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης

Εν κατακλείδι, κάποιες έκτακτες επιτροπές συγκροτούνται ανάλογα με τις εξελίξεις και τις ειδικές ανάγκες, ώστε να καταστεί εφικτή η συζήτηση και η επεξεργασία διαφόρων θεμάτων, μέσα στο πλαίσιο της τριμερούς συνεργασίας. Η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων – στο πώς εφαρμόζεται το γερμανικό μοντέλο συμμετοχής, ως έχει υιοθετηθεί στον κλάδο άνθρακα και χάλυβα – δεν υλοποιείται στην Κύπρο. Ωστόσο, συγκροτούνται εργασιακά συμβούλια και είναι άρδην λειτουργικά. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που τις τάξεις αυτών, συμμετέχουν υπό κανονικές συνθήκες, στα εργασιακά συμβούλια με τους εκπροσώπους της Διοίκησης. Τα βασικά θέματα με τα οποία ασχολούνται τα εργασιακά συμβούλια είναι η ασφάλεια και η υγεία, τα συστήματα παραγωγής, το πρόγραμμα εργασιακού χρόνου, πειθαρχεία και προσωπικά παράπονα. Διαφαίνεται από τα ευρήματα της έρευνας και σύμφωνα με το ισχύον σύστημα από τη δεκαετία του '60 αλλά και από την ανωτέρω ανάλυση, ότι η μορφή της έμμεσης συμμετοχής των απασχολούμενων αποτελεί, εν γένει, την πρακτική εκπροσώπησής αυτών. Εξάλλου, αναφορικά με την εκπροσώπηση εργαζομένων στην Ευρώπη, ο L. Fulton αναφέρει στη μελέτη του, του 2015, ότι «οι εργαζόμενοι στην Κύπρο εκπροσωπούνται στους εργασιακούς χώρους τους χάριν στη συνδικαλιστική διάρθρωση».

Εκτός από τον τομέα της υγείας και της ασφάλειας, όπου πρέπει να εκλέγεται μια επιτροπή από όλους τους απασχολούμενους σε εργασιακούς χώρους με περισσότερους των 10 υπαλλήλων, δεν υπάρχει κάποιο άλλο σώμα εκπροσώπησης υπαλλήλων”. Αυτό θα πρέπει να σημειωθεί, εφόσον θα ενδιατρίψουμε σε αυτή την άποψη περαιτέρω στις συζητήσεις μας. Επιπλέον και σύμφωνα με την έκδοση του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας – Eurofound του 2017, αναφέρεται ανάμεσα σ’ άλλα και το εξής: “η Κύπρος δεν έχει μακρά παράδοση στις υπάρχουσες δομές σε σχέση με την εκπροσώπηση των υπαλλήλων σε επιχειρήσεις. Σε αυτό το πλαίσιο, οι βασικές δομές εκπροσώπησης μέχρι σήμερα παραπέμπουν στη συνδικαλιστική εκπροσώπηση και στις επιτροπές για την ασφάλεια, ενώ πρόσφατα καθιερωμένες δομές όπως τα Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια δεν φαίνεται να είναι ιδιαίτερα βιώσιμες. Επίσης, στην Ευρωπαϊκή Εταιρική Έρευνα που εκπόνησε το 2019 το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα – Eurofound, εντοπίζουμε κάποια πρόσθετα ενδιαφέροντα στοιχεία, τα οποία αποκαθιστούν την περίπτωση της Κύπρου, όπου ακολουθείται η πρακτική της έμμεσης εκπροσώπησης απασχολούμενων. 40% των εταιρειών τάσσονται υπέρ των δομών διοίκησης και ελέγχου και περίπου 55% προσφέρουν επιλεκτική αυτονομία. Επιπλέον, 53% των διευθυντών που έχουν ερωτηθεί διατύπωσαν την πεποίθηση ότι η απευθείας συμμετοχή των απασχολούμενων αποτελούσε αιτία καθυστερήσεων. Η εκπροσώπηση των υπαλλήλων κατατάσσεται ανάμεσα τις πιο χαμηλές σε ευρωπαϊκό επίπεδο και η βασική μορφή εκπροσώπησης των απασχολούμενων είναι δια του Συνδικαλισμού. Σύμφωνα με την 3^η Ευρωπαϊκή Εταιρική Έρευνα που δημοσίευσε το Eurofound,

λιγότερο του 9% των εταιρειών έχουν αυτόνομες ομάδες και σύμφωνα με την ίδια έρευνα, η συχνότητα προσεγγίσεων της διαδικασίας λήψης αποφάσεων στο πλαίσιο καθημερινών διεργασιών είναι μάλλον περιορισμένη σε επιχειρήσεις στην Κύπρο. Στην 5^η Ευρωπαϊκή Έρευνα Εργασιακών Συνθηκών επιχειρείται η επισήμανση αυτονομία εργασίας που προσφέρεται στους απασχολούμενους σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, αναφορικά με το επίπεδο ελέγχου, τον οποίο θα μπορούσαν οι απασχολούμενοι να ασκήσουν επί των άμεσων εργασιών και καθηκόντων τους και σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι αριθμοί είναι μάλλον μικροί στην περίπτωση της Κύπρου. Επίσης, σύμφωνα με την ίδια έρευνα, η δυνατότητα του ανθρώπινου δυναμικού στην Κύπρο δεν σχετιζόταν πολύ με την παρουσία συμμετοχικών οργανώσεων.

Σύμφωνα με την ανάλυσή μας, είναι πρόδηλο ότι δεν υπάρχει σαφής συσχετισμός μεταξύ της καθαυτό απευθείας συμμετοχής και των χαρακτηριστικών της οικονομίας σε εθνικό επίπεδο. Αφενός, διαφαινόταν πάντοτε ότι ο τρόπος με τον οποίο έχει οικοδομηθεί η οικονομία και ο τρόπος με τον οποίο έχει συγκροτηθεί το σύστημα Εργασιακών Σχέσεων συνηγορούσε υπέρ της έμμεσης συμμετοχής. Εξάλλου, δεν υπάρχει ευκρινής ένδειξη απορρέουσα της έρευνάς μας σύμφωνα με την οποία να τεκμαίρεται ότι υπάρχει συσχετισμός μεταξύ της απευθείας συμμετοχής και του θεσμικού περιεχομένου. Ο συντονισμός των μισθολογικών διεκδικήσεων παραμένει στα χέρια των συνδικάτων, υπό την ομπρέλα των οποίων συνδικαλίζονται οι απασχολούμενοι και στις περιπτώσεις όπου οι απασχολούμενοι δεν συνδικαλίζονται,

επαφίεται εντελώς στους εργοδότες. Φαίνεται ότι όλοι οι κοινωνικοί εταίροι υποστηρίζουν την έμμεση συμμετοχή. Από προηγηθείσες έρευνες (Πρόγραμμα DIRECT) και παρά το γεγονός ότι τα συνδικάτα δεν θα διεκδικήσουν απευθείας συμμετοχή, δεν θα διαφωνήσουν για την εφαρμογή της, αλλά θα την υποστηρίξουν μέχρι να νιώσουν ότι δεν αποτελεί απειλή γι' αυτούς. Επίσης, δεν υπάρχει ένδειξη ότι οι κυβερνήσεις έχουν, διαχρονικά δώσει κίνητρα σε όλους τους κοινωνικούς εταίρους, ώστε να προωθήσουν την απευθείας συμμετοχή.

Όλα τα συζητούμενα θέματα π.χ. η στήριξη ή μάλλον η επεξεργασία ενός συστήματος απασχόλησης που να εδράζει στην έμμεση συμμετοχή, δεν δημιούργησαν ή δεν παρακίνησαν την ανάγκη για μια μορφή κοινωνικού διαλόγου αναφορικά με την εφαρμογή νομοθεσίας, η οποία να σχετίζεται άμεσα με την Απευθείας Συμμετοχή. Είναι μάλλον προφανές ότι βάσει του ορισμού του προγράμματος, ο όρος «απευθείας συμμετοχή» γενικά, δεν υπάρχει στην Κύπρο. Υπάρχουν περιπτώσεις όπου έχουμε επισημάνει σημεία αναφοράς τόσο πρακτικά όσο και από την έρευνά μας, τα οποία συνδέονται κάπως με την απευθείας συμμετοχή, όμως όπως θα προκύψει από την ανάλυσή μας, καλύπτουν μόνο μέρος αυτής και σχετίζονται κυρίως με τη διαβουλευτική πτυχή της. Ένα από τα θέματα που επισύρουν την προσοχή και αποτελούν σημείο αναφοράς των κοινωνικών εταίρων σχετίζεται με τις επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας, οι οποίες ρυθμίζονται από τη νομοθεσία και στις πλείστες των περιπτώσεων, όπως έχουμε ήδη αναφέρει, θεωρούνται μια μορφή απευθείας συμμετοχής. Η νομοθεσία προβλέπει ότι σε επιχειρήσεις με

περισσότερους των 10 απασχολουμένων, πρέπει να συγκροτείται επιτροπή και να απαρτίζεται και από υπαλλήλους που θα επιτηρούσαν τις εργασιακές συνθήκες αναφορικά με την Υγεία και την Ασφάλεια. Παρόλο που ο όρος «εργασιακές συνθήκες» θα μπορούσε να σχετίζεται κάπως με συγκεκριμένες παραμέτρους, οι οποίες απαντώνται στον ορισμό του όρου «Απευθείας Συμμετοχή», εκτιμούμε ότι αυτό δεν θα μπορούσε να ισχύει και ότι η απευθείας συμμετοχή γενικά, δεν είναι προφανής στους τομείς της οικονομίας, τουλάχιστον αναφορικά με το φάσμα της ανάλυσής μας.

Εθνικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις και Γνώμες Εργοδοτών

Από την ανάλυση που εκπόνησαν οι κοινωνικοί εταίροι σε εθνικό επίπεδο, ενισχύονται περαιτέρω όλα τα ανωτέρω. Γίνεται, ιδιαίτερα προσπάθεια και σε σχέση με τη νομοθεσία που διέπει τις Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας, αλλά και Πληροφόρησης και Διαβούλευσης, ώστε όλα αυτά να θεωρούνται απευθείας συμμετοχή. Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, αυτό δεν μπορεί να αποτελεί τη βάση για συζήτηση ότι η Απευθείας Συμμετοχής είναι πρόδηλη γενικά, στην Κύπρο. Ενδέχεται να υπάρχουν περιπτώσεις όπου διαπιστώνουμε ή είναι εύκολο να συσχετίσουμε την ανάλυσή μας ή την αντίληψη των συμμετεχόντων στην έρευνα με την απευθείας συμμετοχή. Όμως αυτή γενικά βάσει του ορισμού μας δεν είναι υπαρκτή. Μια σημαντική άποψη που υποστηρίζει αυτή τη θέση, κείται στο ότι η εκπρόσωπος της Κυβέρνησης έχει δηλώσει σαφέστατα πώς δεν υφίσταται κυβερνητική πολιτική αναφορικά με την Απευθείας Συμμετοχή. Έχοντας υπόψη ότι ο κοινωνικός διάλογος και η

τριμερής συνεργασία τοποθετούνται σε ψηλό επίπεδο στην Κύπρο, εάν η Απευθείας Συμμετοχή ήταν ψηλά στην ατζέντα από κυβερνητικής πλευράς, τότε η Απευθείας Συμμετοχή θα είχε θέσει τη βάση για την έναρξη του κοινωνικού διαλόγου ανάμεσα σε όλα τα μέρη, κατά τρόπο ώστε να ρυθμίζεται και να εισαχθεί, πράγμα που φυσικά δεν έχει ποτέ πραγματοποιηθεί. Γίνεται αναφορά από τόσο τα Συνδικάτα όσο και τους εργοδότες και μάλιστα στο ύψιστο επίπεδο, ότι δεν έχουν Πολική Απευθείας Συμμετοχής, η οποία να εφαρμόζεται και ότι αυτό, βέβαια, ευθυγραμμίζεται με την κυβερνητική θέση. Ωστόσο, συνδικάτα και εργοδότες αναφέρονται στο ότι υπάρχουν επιχειρήσεις που συνδέονται εντός των οργανισμών τους και ότι έχουν εφαρμόσει την πρακτική της Απευθείας Συμμετοχής, η δε εργοδοτική πλευρά δηλώνει ότι η χρήση αυτής της πρακτικής αποτέλεσε απόφαση της Διοίκησης κατά 50%, πρωτοβουλία των Συνδικάτων κατά 30% και παράκληση του εργατικού δυναμικού κατά 20%. Δεν γίνεται τόση μνεία από τα Συνδικάτα, ιδιαίτερα αναφορικά με την Απευθείας Συμμετοχή που έχει εφαρμοστεί ως αποτέλεσμα πρωτοβουλίας των Συνδικάτων, πράγμα που επίσης αποτελεί ένδειξη του ότι τα Συνδικάτα δεν επιθυμούν να τη διεκδικήσουν, τουλάχιστον σε ενεστωτικό χρόνο. Θα αποτελούσε κατά κάποιο τρόπο έκπληξη για μας, εάν αυτό ίσχυε, εφόσον είμαστε άψογα ενήμεροι από το πρόγραμμα DIRECT ότι τα Συνδικάτα, αν και δεν αντιτίθενται στην πρακτική της απευθείας συμμετοχής, την αντιμετωπίζουν μάλλον με σκεπτικισμό, διότι η Διοίκηση κάνει κατάχρηση της και θα ήταν διστακτικά να αναλάβουν πρωτοβουλία ώστε να εφαρμοστεί. Η γενική εικόνα της παρανόησης του πως εν γένει καταδεικνύεται η απευθείας συμμετοχή σε ολόκληρη την ανάλυσή μας και παρά το τι δηλώνουν

εργοδότες και Συνδικάτα, έχουν επίγνωση της εφαρμογής της πρακτικής της Απευθείας Συμμετοχής από επιχειρήσεις. Αφ' ης στιγμής ενδιατρίψουμε σε αυτό το θέμα, διαφαίνεται ότι η μνεία που κάνουν περιστρέφεται κυρίως γύρω από τις επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας, αλλά και τις παραμέτρους της Πληροφόρησης και Διαβούλευσης, επομένως η απευθείας συμμετοχή εφαρμόζεται ως μέρος του γενικού ορισμού της απευθείας συμμετοχής που προβλέπει το πρόγραμμα. Παρόλο που οι παράμετροι, στις οποίες κάνουν μνεία τα εθνικά συνδικάτα και οι εργοδότες δεν πρέπει να παραγνωρίζονται και παρόλο που σχετίζονται με την απευθείας συμμετοχή με κάποιο τρόπο, ιδιαίτερα όσο αφορά στη διαβουλευτική συνιστώσα αυτής, πρέπει να εμμένουμε στον ορισμό μας, γενικά, και να δηλώνουμε ότι η απευθείας συμμετοχή σύμφωνα με τον ορισμό της δεν είναι καταφανής από την ανάλυσή μας. Οι παραπομπές του Συνδικάτου αναφέρονται σαφώς στις επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας και στις έκτακτες επιτροπές για θέματα προσωπικού στον ημικρατικό κλάδο και βέβαια, όπως έχουμε ήδη συζητήσει, αυτά τα θέματα δεν μπορούν να αποτελούν τη βάση για απευθείας συμμετοχή, γενικά και ιδιαίτερα σε σχέση με την ανάθεση εξουσιών και αυτονομίας στους απασχολούμενους για την καθημερινή εκτέλεση των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων τους που απορρέουν της θέσης τους. Αφετέρου, παρόλο που η μορφή της απευθείας συμμετοχής που εφαρμόζεται σε επίπεδο εταιρικό και στην οποία γίνεται μνεία στις απαντήσεις της Ομοσπονδίας Εργοδοτών δεν προσδιορίζεται, ώστε να καθίσταται γνωστό κατά πόσο η απευθείας συμμετοχή είναι υπαρκτή γενικά, όταν αναλύονται περαιτέρω οι απαντήσεις της Ομοσπονδίας Εργοδοτών ανά κλάδο, αυτή η μνεία σχετίζεται άρρηκτα κυρίως

με την Πληροφόρηση και τη Διαβούλευση και βέβαια με τις Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας. Τόσο τα Συνδικάτα όσο και η Ομοσπονδία Εργοδοτών εκτιμούν ότι η Απευθείας Συμμετοχή θα οδηγούσαν σε θετικές θέσεις, όπως η βελτίωση της οργάνωσης στην εργασία, η βελτίωση της κατάστασης αναφορικά με την υγεία / ασφάλεια, η βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και της ευεξίας του εργαζομένου, καλύτερες εργασιακές ρυθμίσεις, καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, αυξημένο βαθμό ικανοποίησης στην εργασία και αύξηση των αποδοχών (με γνώμονα πάντοτε την εργοδοτική πλευρά). Η κυβερνητική πλευρά είναι της άποψης ότι η Απευθείας Συμμετοχή θα οδηγούσε σε καλύτερη οργάνωση της εργασίας. Φαίνεται ότι όλοι οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να κατανοήσουν τη σημασία της Απευθείας Συμμετοχής και τα οφέλη που έχει να προσφέρει, τα οποία ενδέχεται να αποτελούν ένδειξη για μια μελλοντική συζήτηση με αντικείμενο την πραγματοποίησή αυτής. Ωστόσο, τα πράγματα κινούνται μάλλον στην αντίθετη κατεύθυνση αναφορικά με τα αποτελέσματα της Απευθείας Συμμετοχής, όπου τα Συνδικάτα δηλώνουν πως η Απευθείας Συμμετοχή οδηγεί σε υψηλή ένταση εργασίας, αυξημένο άγχος στον εργασιακό χώρο, αλλαγές στις ρυθμίσεις του ωραρίου εργασίας, περισσότερες ευθύνες χωρίς να βελτιώνονται ταυτόχρονα και οι εργασιακές συνθήκες, περισσότερες ευθύνες χωρίς αύξηση αποδοχών, λιγότερη συλλογική δράση και μειωμένες αποδοχές. Οι εργοδότες διαφωνούν πλήρως με τα Συνδικάτα και είναι της άποψης ότι ουδεμία αυτών των δυσμενών επιπτώσεων είναι αποτέλεσμα της Απευθείας Συμμετοχής. Βέβαια, εάν εμμέναμε στον ορισμό μας αναφορικά με την Απευθείας Συμμετοχή, στη γενική ανάλυσή μας

της διάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων μας σε εθνικό επίπεδο, στο γεγονός ότι στην Κύπρο έχουμε Έμμεση Συμμετοχή και μηδενική νομική βάση Απευθείας Συμμετοχής, αλλά ούτε και αδιάσειστα παραδείγματα εφαρμογής αυτής της πρακτικής στους χώρους εργασίας, οι εν λόγω απαντήσεις τόσο των Συνδικάτων όσο και των Εργοδοτών είναι πολύ υποθετικές. Όμως, πρέπει να αναφέρουμε ότι βάσει των απαντήσεων, έχουμε, υπάρχουν ενδείξεις μιας μορφής απευθείας συμμετοχής στην οικονομία. Βέβαια, αυτή η συμμετοχή απορρέει κυρίως της νομοθεσίας και διαφαίνεται ότι περιορίζεται, εν γένει, στις επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας, στη γενική λειτουργία της οικονομίας και ιδιαίτερα στις επιτροπές για θέματα προσωπικού που απαντώνται στις κρατικές και ημικρατικές επιτροπές. Οι κοινωνικοί εταίροι σε εθνικό επίπεδο δηλώνουν ότι η απευθείας συμμετοχή είναι υπαρκτή στην αγορά και αυτό πρέπει να ισχύει, όμως δεν γνωρίζουν τα συγκεκριμένα παραδείγματα αυτών των περιστάσεων. Προφανώς οι απαντήσεις τους κατευθύνονται κατά κάποιο τρόπο από τον τρόπο αντίληψης της λειτουργίας των επιτροπών που προαναφέρονται και γνωρίζουμε ότι αυτές οι επιτροπές ανταποκρίνονται μόνο μερικώς στον ορισμό της απευθείας συμμετοχής, σε σχέση με τη διαβουλευτική απευθείας συμμετοχή. Εφόσον αγνοούμε το εξουσιοδοτικό μέρος της απευθείας συμμετοχής αλλά και τα απορρέοντα αποτελέσματα, είναι πρόδηλο ότι κάποιες απαντήσεις θα βασίζονταν σε κάποιο πιο υποθετικό λόγο και συνεπώς διατυπώνουν το ανωτέρω σχόλιο. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ότι η απόφαση των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό επίπεδο είναι λανθασμένη με οποιονδήποτε τρόπο, αλλά εξακολουθεί να πρέπει να το αναφέρουμε.

Από τις απαντήσεις των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό επίπεδο, είναι μάλλον πρόδηλο ότι η πανδημία του κορωνοϊού covid-19 ανά το παγκόσμιο, έχει καταλήξει σε αύξηση της χρήσης των Τεχνολογιών Πληροφόρησης και Διαβούλευσης. Οι βασικές μορφές των τεχνολογιών που έχουν αναγνωριστεί παραπέμπουν στο διαδίκτυο / ενδοδίκτυο, στην κινητή τηλεφωνία, στην αποστολή μηνυμάτων, στα ηλεκτρονικά μηνύματα, στις πύλες κοινωνικών μέσων και πάνω απ' όλα οι τηλεδιασκέψεις. Εξάλλου, η έναρξη της πανδημίας επηρέασε τον τρόπο με τον οποίο αμφότεροι οι οργανισμοί επικοινωνούσαν με τα μέλη τους, χρησιμοποιώντας κυρίως τις πύλες κοινωνικών μέσων, ηλεκτρονικά μηνύματα και πάνω απ' όλα τις τηλεδιασκέψεις. Αμφότεροι οι οργανισμοί συνέχιζαν τις εργασίες τους εξ αποστάσεως, ως αποτέλεσμα της πανδημίας. Τέλος, αμφότεροι οι οργανισμοί εκτιμούν ότι οι επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας είχαν διαδραματίσει μείζονα ρόλο στην εφαρμογή των κανονισμών για τον κορωνοϊό covid-19 με το Συνδικάτο να δηλώνει ότι ο τρόπος με τον οποίο οι επιτροπές έχουν εμπλακεί και ενεργούν δίνει τη δυνατότητα να διεξάγεται συζήτηση σε σχέση με περαιτέρω ενίσχυση του ρόλου τους στο μέλλον. Από τις απαντήσεις, δεν καθίσταται σαφές ότι καθ' όλη τη διάρκεια της πανδημίας του κορωνοϊού covid 19, οι απασχολούμενοι συμμετείχαν απευθείας στην επίτευξη αλλαγών και στη λήψη μέτρων που πραγματοποιήθηκαν και εφαρμόστηκαν, αλλά μάλλον ότι οι απασχολούμενοι κλήθηκαν να τηρήσουν τις οδηγίες και τους κανονισμούς που καθόρισε η Διοίκηση.

Απευθείας Συμμετοχή στους Στοχευμένους Επιχειρηματικούς Κλάδους

EXPANDING AND IMPROVING WORKPLACE DEMOCRACY AS A PREREQUISITE FOR HUMANISING LABOUR AND THE WORK ENVIRONMENT – DIRECT II

Partners in the project:



Associated organizations:



Ανάλυση Διακλαδικών Εκπροσώπων

Η κλαδική προοπτική δεν διαφοροποιείται από τη γενική εικόνα που έχει ήδη ταυτοποιηθεί. Για άλλη μια φορά, επισημαίνεται ότι καταβάλλονται προσπάθειες για να συνδεθούν άλλες μορφές συμμετοχικών πρακτικών και πολιτικών, παρόλο που πρέπει να είμαστε σταθεροί στην ανάλυσή μας και να εμμείνουμε στον ορισμό της απευθείας συμμετοχής. Σε αυτή την ενότητα, γίνεται μνεία σε συνεντεύξεις που έγιναν με τον Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και 3 Γενικούς Γραμματείς από τις Ομοσπονδίες Υπαλλήλων του κλάδου Μεταποίησης, Μεταφορών και Ημικρατικών Οργανισμών της ΣΕΚ. Για άλλη μια φορά είναι πρόδηλο ότι η βασική αναφορά σε απευθείας συμμετοχή περιστρέφεται γύρω από την εξαιρετικά εκπροσωπευτική παράμετρο των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας με αναφορές σε άλλες μορφές διαβουλευτικής Απευθείας Συμμετοχής, όπως αυτές που απαντώνται στην περίπτωση των Επιτροπών Προσωπικού στον ημικρατικό τομέα. Υπάρχει ομοιογένεια σε σχέση με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών εκ μέρους όλων των ερωτηθέντων στην έρευνα και επίσης συμβατική σύγκλιση από όλους τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους για το ότι η εισαγωγή νέων τεχνολογιών έγινε υπό μορφή αυτοματοποίησης, επικοινωνιών, υλισμικού και λογισμικού. Ο εκπρόσωπος της Ομοσπονδίας Εργοδοτών ανέφερε ότι οι νέες μορφές τεχνολογιών εστίαζαν κυρίως στην αυτοματοποίηση, στο λογισμικό και στο ενδοδίκτυο με τις δυο τελευταίες να εισάγονται πρωτίστως λόγω του Covid-19. Όλοι οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι ανέφεραν ότι η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών έχει

οδηγήσει σε αλλαγές στα επίπεδα απασχόλησης (γίνεται μηδενική αναφορά στο ότι τα επίπεδα απασχόλησης έχουν μειωθεί με οποιονδήποτε τρόπο, σε κάθε περίπτωση), σε αλλαγές στα απαιτούμενα προσόντα, αλλαγές στις διαδικασίες και στους κανόνες περί υγείας και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο και αλλαγές στις ρυθμίσεις του εργασιακού ωραρίου (γίνεται μηδενική αναφορά στην αύξηση των ωρών εργασίας, αλλά μάλλον γίνεται μνεία στην ανάγκη να αυξηθεί ο αριθμός βαρδιών, κυρίως λόγω της εισαγωγής τεχνικών αυτοματοποίησης). Αφετέρου, ο εκπρόσωπος της Ομοσπονδίας Εργοδοτών δηλώνει ότι η εισαγωγή σε αυτές τις νέες τεχνολογίες έχει οδηγήσει σε αλλαγές στα απαιτούμενα προσόντα και σε αλλαγές στις διαδικασίες και στους κανόνες περί υγείας και ασφάλειας. Φαίνεται ότι αναφορικά με αυτή τη σφαιρική θεώρηση της εισαγωγής νέων τεχνολογιών, υπάρχει μια συμβασιακή σύγκλιση ανάμεσα στους εμπλεκόμενους φορείς, όμως εμβριθώντας στις απαντήσεις, είναι πρόδηλο ότι αυτές έχουν κατά κάποιο τρόπο επηρεαστεί από το είδος της εκπροσώπησης, εφόσον είναι προφανές ότι η πλευρά των απασχολουμένων διστάζει να αγγίξει ζητήματα όπως οι ώρες εργασίας κλπ., τα οποία θα μπορούσαν να είναι αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων και γίνεται μνεία μόνο σε ζητήματα που κατά κάποιο τρόπο ρυθμίζονται ήδη. Ωστόσο, αυτό θα μπορούσε να μην ισχύει, αλλά εκτιμούμε ότι αξίζει τον κόπο να σημειωθεί. Άπαντες οι ερωτηθέντες δηλώνουν ότι η εισαγωγή νέων τεχνολογιών έχει οδηγήσει σε αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, σε σχέση με την εισαγωγή συστημάτων βελτιστοποιημένης παραγωγής: «Έγκαιρη Παραγωγή - Just in Time» και «Διοίκηση Ολικής Ποιότητας -TQM», καθώς επίσης με

την εφαρμογή του συστήματος της ομαδικής εργασίας, της ενίσχυσης των θέσεων απασχόλησης και την εναλλαγής σε θέσεις απασχόλησης. Είναι σημαντικό να σημειωθεί εδώ ότι παρά το γεγονός ότι άπαντες οι ερωτηθέντες αναφέρονται στην ομαδική εργασία σε σχέση με την οργάνωση της εργασίας, λόγω της εισαγωγής τεχνολογιών, γίνεται μηδενική αναφορά σε οποιαδήποτε ομάδα εκπροσώπησης, έτσι για άλλη μια φορά δεν υπάρχει ένδειξη ομαδικής εκπροσωπευτικής απευθείας συμμετοχής. Είναι σημαντικό να σημειωθεί από τις απαντήσεις ότι η εισαγωγή νέων τεχνολογιών δεν έχει οδηγήσει σε οποιαδήποτε αλλαγή όσο αφορά στην απασχόληση που τουλάχιστον γνωρίζουμε ότι δεν έχει καταλήξει σε οποιαδήποτε αρνητική αλλαγή. Είναι προφανές από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων ότι το επίπεδο των εργασιακών σχέσεων είναι πάρα πολύ ψηλό, με ένα ψηλό ποσοστό εταιρειών, των οποίων οι απασχολούμενοι είναι συνδικαλιζόμενοι και οι οποίες ευθυγραμμίζονται με όλες αυτές τις κλαδικές ενώσεις των απασχολουμένων και οι εργοδότες αναφέρουν ότι η κλαδική μορφή κοινωνικού διαλόγου βασίζεται στις διαβουλεύσεις με τα συνδικάτα, παραπέμπει στην τριμερή διαβούλευση, εδράζει στις συλλογικές συμβάσεις, αλλά και στους μηχανισμούς επίλυσης διαφορών. Σύμφωνα με τις απαντήσεις που έχουν δοθεί, η μορφή εκπροσώπησης των απασχολουμένων βασίζεται στους εκπροσώπους των υπαλλήλων, αλλά και στις Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας και επιπλέον μια εσωτερική επιτροπή απασχολουμένων που συγκροτείται από τη Διοίκηση μόνο στις περιπτώσεις της ομοσπονδίας υπαλλήλων ημικρατικών οργανισμών. Ωστόσο, αυτό δεν μπορεί να θεωρηθεί, σε καμία περίπτωση, απευθείας συμμετοχή, εφόσον οι απασχολούμενοι θα πρέπει να ανήκουν σε

αυτές τις επιτροπές, παρόλο που ευθυγραμμίζονται με αυστηρές κατευθυντήριες γραμμές ως ορίζει η νομοθεσία και εντός περιορισμένου πεδίου εφαρμογής αναφορικά με τη συμμετοχή σε ζητήματα όπως οι προαγωγές υπαλλήλων κλπ. Επομένως, αυτό δεν θεωρείται απευθείας συμμετοχή κατ' εξουσιοδότηση, αλλά μάλλον μια λεπτή μορφή διαβουλευτικής απευθείας συμμετοχής. Η επικοινωνία μεταξύ Διοίκησης και απασχολουμένων είναι αρκετά ικανοποιητική και οι ερωτηθέντες δηλώνουν ότι εντός της εταιρείας κυκλοφορούν τακτικά, περιοδικά, φυλλάδια και μπροσούρες, αποστέλλονται ανακοινώσεις με ηλεκτρονικά μηνύματα και μηνύματα με κινητή τηλεφωνία, δια των συνδικαλιστικών διαύλων και στο πλαίσιο συνεδριάσεων της Διοίκησης σε όλα τα επίπεδα.

Οι απαντήσεις αναφορικά με την απευθείας συμμετοχή είναι λίγο μπερδεμένες, εφόσον οι εν λόγω απαντήσεις δεν είναι σαφείς αναφορικά με το συνδικάτο, το οποίο αφορούν. Όσο αφορά στους εργοδότες, αυτές οι απαντήσεις έχουν μια κάπως μεγαλύτερη συνοχή και δηλώνουν ότι υφίσταται μια πολιτική απευθείας συμμετοχής, η οποία είναι τόσο αποτέλεσμα απόφασης της Διοίκησης όσο και αίτημα των απασχολουμένων. Η μορφή απευθείας συμμετοχής, η οποία ταυτοποιείται από τον ερωτηθέντα εργοδότη, παραπέμπει σε ατομική και ομαδική διαβούλευση, η οποία φαίνεται να αποτελεί τη δέουσα μορφή απευθείας συμμετοχής που προσδοκούμε να βρούμε στην κυπριακή αγορά εργασίας. Τα συνδικάτα δεν έχουν προσεγγιστεί για διαβούλευση, αναφορικά με την εφαρμογή της πρακτικής της απευθείας συμμετοχής, πράγμα που θα μπορούσε να είναι έτσι, εφόσον

ακόμη και στη συχνότερη μορφή απευθείας συμμετοχής (αυτή των επιτροπών υγείας και ασφάλειας, συγκρότηση των οποίων βασίζεται στις αυστηρές κατευθυντήριες γραμμές ως ορίζει η νομοθεσία). Επιπλέον, σύμφωνα με τις απαντήσεις, οι εργαζόμενοι έχουν πληροφορηθεί για την εφαρμογή της πρακτικής της απευθείας συμμετοχής και πριν από την εφαρμογή της δεν έλαβε χώρα ουδεμία διαβούλευση ούτε και επικοινωνία. Εφόσον το όφελος από την έναρξη ισχύος της πρακτικής της απευθείας συμμετοχής δεν εποπτεύεται και εφόσον ουδέν στοιχείο υφίσταται, οι ερωτηθέντες από τους εργοδότες δήλωσαν ότι η μόνη σαφής ένδειξη προκύπτουσα από την εφαρμογή της πρακτικής της απευθείας συμμετοχής συνδέεται με τη βελτίωση των συνθηκών ασφάλειας στον χώρο εργασίας που για άλλη μια φορά αποτελεί μια πρόσθετη ένδειξη ότι η συνηθέστερη μορφή απευθείας συμμετοχής, την οποία έχουν υπόψη οι ερωτηθέντες είναι αυτή που εφαρμόζουν οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας. Οι εργοδότες απάντησαν ότι δεν αναφέρθηκαν σε οποιονδήποτε αρνητικό αντίκτυπο της απευθείας συμμετοχής, δηλώνοντας για άλλη μια φορά ότι δεν υπάρχουν σχετικά διαθέσιμα δεδομένα. Η εισαγωγή της διαβουλευτικής απευθείας συμμετοχής έχει οδηγήσει σε επαυξημένη χρήση καινοτομικών πρακτικών, μεγιστοποίηση της ποιότητας των προϊόντων και των υπηρεσιών και βελτίωση των συστημάτων παραγωγής, όμως δεν υπάρχουν δεδομένα σχετικά με τις αλλαγές στο σύστημα αμοιβών. Οι ερωτηθέντες εργοδότες έχουν την άποψη ότι η απευθείας συμμετοχή επηρεάζει κάπως τις εργασιακές σχέσεις, εφόσον τα συνδικάτα φαίνεται να διστάζουν να την αποδεχτούν και υπάρχει φόβος ότι ο ρόλος τους θα μπορούσε κάπως να συρρικνωθεί κατά κάποιο τρόπο από τη

στιγμή της έναρξης ισχύος της πρακτικής της απευθείας συμμετοχής. Οι συμβάσεις απασχόλησης δεν έχουν επηρεαστεί με οποιονδήποτε τρόπο. Οι εργοδότες αναφέρθηκαν σε συγκεκριμένη περίπτωση σε πραγματικό χρόνο, αναφορικά με την απευθείας συμμετοχή, με σκοπό να ενισχυθεί περαιτέρω η άποψη ότι η απευθείας συμμετοχή είναι υπαρκτή πέραν των επιτροπών υγείας και ασφάλειας. Η αναφερθείσα περίπτωση ήταν για μια μεταποιητική εταιρεία στον τομέα των αναλώσιμων υδροδότησης όπου υπάρχουν ενδείξεις διαβουλευτικής απευθείας συμμετοχής, εφόσον η εταιρεία ευθυγραμμίζεται με τη νομοθεσία περί πληροφόρησης και διαβούλευσης. Σε αυτή γίνεται χρήση του ενδοδικτύου για τους απασχολούμενους, ώστε να εκφράζουν τις απόψεις τους. Οι απασχολούμενοι έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν την εταιρεία, αλλά και σε ισχύοντα σχέδια υποβολής εισηγήσεων. Ο ερωτηθείς εργοδότης δήλωσε επίσης ότι πρέπει να έχουμε υπόψη το μέγεθος της κυπριακής οικονομίας αλλά και το μέγεθος των εταιρειών όταν εκπονούμε τη δική μας ανάλυση, εφόσον θα μπορούσε να αποδειχθεί δύσκολο και σπάνιο να ταυτοποιηθεί η απευθείας συμμετοχή σύμφωνα με τον ακριβή ορισμό που διατυπώνεται μέσα στους σκοπούς του προγράμματός μας, σε σχέση με εταιρείες, οι οποίες έχουν μέχρι 9 απασχολούμενους, πράγμα βέβαια που πρέπει να σημειώσουμε.

Τα συνδικάτα απάντησαν δηλώνοντας ότι δεν έχουν πολιτική απευθείας συμμετοχής ήδη εν ισχύ και παρόλο που δηλώνουν ότι δεν υπάρχει ουδεμία αναφορά σε οποιαδήποτε επιχείρηση, η οποία να έχει εφαρμόσει την πρακτική της απευθείας συμμετοχής, είναι της άποψης ότι η απευθείας συμμετοχή είναι το αποτέλεσμα

πρωτοβουλίας του συνδικάτου. Αυτό φαίνεται να επηρεάζεται εκ νέου από την ενεργοποίηση επιτροπών υγείας και ασφάλειας, στις οποίες τα συνδικάτα συμμετέχουν κατά τη διάρκεια των συζητήσεων με αντικείμενο τη νομοθεσία. Οι βασικές μορφές απευθείας συμμετοχής είναι κάπως αντιφατικές, στην περίπτωση που μια ομοσπονδία δεν κάνει μνεία σε καμία εξ αυτών καθόλου, ενώ σε κάποια άλλη περίπτωση γίνεται μνεία σε όλες τις εν λόγω μορφές απευθείας συμμετοχής και σε μια τρίτη περίπτωση δηλώθηκε ότι η μόνη μορφή απευθείας συμμετοχής είναι αυτή της ατομικής εκπροσώπησης. Και πάλι, αυτό προκαλεί μεγάλο μπέρδεμα και έχοντας υπόψη τη γενική αντίληψη για την απευθείας συμμετοχή, αυτό θα μπορούσε να δεχτεί επιρροή από παραμέτρους που σχετίζονται με τα ειδικά θέματα, τα οποία άπτονται της αντικειμένου έκαστης ομοσπονδίας και ίσως να παρερμηνεύεται κάπως. Είναι σαφές ότι οι ερωτηθέντες έχουν υπόψη τις επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας και κάποιες άλλες επιτροπές που ενδεχομένως να απορρέουν από τη νομοθεσία π.χ. οι επιτροπές για το Προσωπικό της ομοσπονδίας απασχολουμένων σε ημικρατικούς οργανισμούς. Μια από τις βασικές παραμέτρους που αξίζει να σημειωθεί σχετίζεται με τις απαντήσεις, οι οποίες αναφέρονται στις αλλαγές που έχει επιφέρει η απευθείας συμμετοχή στην οργάνωση της εργασίας, εφόσον άπαντες οι ερωτηθέντες έχουν δηλώσει ότι έχει οδηγήσει σε βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας, σε βελτίωση των υγειονομικών συνθηκών και των συνθηκών ασφάλειας στον εργασιακό χώρο, σε βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, στην ευημερία των εργαζομένων και στην αύξηση του βαθμού ικανοποίησης στην εργασία αλλά και στην επαύξηση του κινήτρου. Η περαιτέρω

διερεύνηση των απαντήσεων, ζητώντας πρόσθετες πληροφορίες από τους ερωτηθέντες, καταδεικνύει επίσης ότι οι απαντήσεις τους έχουν επηρεαστεί πάρα πολύ από τις επιτροπές υγείας και ασφάλειας, από τον τρόπο που αυτές θα πρέπει να λειτουργούν και από τα αναμενόμενα θετικά αποτελέσματα της πρακτικής της απευθείας συμμετοχής και από τη θέσπιση του θεσμού. Επίσης, είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι ουδείς των ερωτηθέντων αναφέρεται σε οποιοδήποτε αρνητικό αποτέλεσμα από την εφαρμογή της πρακτικής της απευθείας συμμετοχής. Εξάλλου, η εφαρμογή της πρακτικής της απευθείας συμμετοχής δεν έχει οδηγήσει σε αλλαγές στην αμοιβή των απασχολουμένων και δεν έχει επηρεάσει τις εργασιακές σχέσεις, πράγμα αντιφατικό σε ό,τι πιστεύουν οι εργοδότες αναφορικά με το πώς επηρεάζονται οι εργασιακές σχέσεις.

Όλοι οι ερωτηθέντες, τόσο τα συνδικάτα όσο και οι εργοδότες, δήλωσαν ότι η πανδημία του κορωνοϊού Covid-19 έχει επηρεάσει τον τρόπο επικοινωνίας τους με τα μέλη τους, καθώς και τον τρόπο διεξαγωγής των εργασιών τους. Εξάλλου, η έναρξη της πανδημίας οδήγησε σε αυξημένη χρήση των Τεχνολογιών των Πληροφοριών και των Επικοινωνιών σε μορφή διαδικτύου/ενδοδικτύου, κινητής τηλεφωνίας, ηλεκτρονικών μηνυμάτων, μηνυμάτων κινητής τηλεφωνίας, πυλών μέσω κοινωνικής δικτύωσης και πρωτίστως στη χρήση της τηλεδιάσκεψης. Παρόλο που οι ερωτηθέντες δεν έχουν δεδομένα στα οποία να βασίζεται η γνώμη τους, είναι της άποψης ότι μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων / απασχολουμένων που είναι μέλη τους υιοθετούν την εργασία εξ αποστάσεως ως αποτέλεσμα της

πανδημίας του κορωνοϊού covid-19. Οι ερωτηθέντες έχουν σύγκλιση απόψεων, κατά κάποιο τρόπο, αναφορικά με τον ρόλο των επιτροπών υγείας και ασφάλειας κατά τη διάρκεια της πανδημίας και το ότι δεν είχε επεκταθεί και τόσο, αλλά ότι ήταν μάλλον διαβουλευτικός, ώστε να διασφαλιστεί η επικοινωνία με τον χώρο εργασίας και για να κοινοποιούνται οι κατευθυντήριες γραμμές και οι προϋποθέσεις που πρέπει να ακολουθούνται και να τηρούνται, καθότι απορρέουν κυρίως των κυβερνητικών διαταγμάτων. Παρόλο που η εκτενής χρήση των Τεχνολογιών των Πληροφοριών και των Επικοινωνιών λόγω της πανδημίας, δεν καταδεικνύεται από τις απαντήσεις ότι οι απασχολούμενοι συμμετείχαν ή ενεπλάκησαν με οποιονδήποτε τρόπο σε αυτή την αλλαγή αλλά ότι μάλλον οι απασχολούμενοι είχαν κληθεί να τηρήσουν τις αποφάσεις της Διοίκησης.

ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΚΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ

Medochemie

Η Medochemie είναι μια από τις κορυφαίες κατασκευάστριες βιομηχανίες (φαρμακευτική βιομηχανία) στην Κύπρο και επελέγη για να συμμετάσχει στην έρευνά μας, εφόσον είναι μια εταιρεία διαμετρήματος που ακολουθεί δόκιμες διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού υψηλού επιπέδου και θεωρείται ένας από τους μεγαλύτερους εργοδότες στο νησί.

Το 1976, ο Δρ Ανδρέας Πίττας ξεκίνησε με μόνο οκτώ υπαλλήλους (οι πλείστοι εκ των οποίων συνεχίζουν να απασχολούνται στην εταιρεία μέχρι σήμερα) και τρεις μηχανές: για την κατασκευή δισκίων, την πλήρωση καψουλών και τη συσκευασία. Σε 40 χρόνια

η Medochemie έχει εξελιχθεί σε μια από τις κορυφαίες γενικές φαρμακευτικές βιομηχανίες στον κόσμο.

Στα ενδιαφέροντα ιστορικά δεδομένα της εταιρείας περιλαμβάνονται και τα κάτωθι:

- 13 υπερσύγχρονες βιομηχανικές εγκαταστάσεις
- 28% των κυπριακών εξαγωγών προέρχονται από τη Medochemie
- 1880 απασχολούμενους παγκοσμίως
- Γραφεία σε 21 χώρες
- Πωλήσεις σε 107 χώρες

Αναφορικά με την περιπτωσιολογική μελέτη, εκπονήθηκαν έρευνες με τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και με 5 συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, από διάφορα τμήματα της εταιρείας, όπως η Παραγωγή, η Συσκευασία, το Εργαστήριο, οι Εργασίες και η Διοίκηση.

Στην Κύπρο η εταιρεία απασχολεί 950 υπαλλήλους. Υφίσταται συλλογική σύμβαση και σύμφωνα με τις πληροφορίες που έχουν συγκεντρωθεί, γύρω στο 50% των υπαλλήλων είναι μέλη κάποιου συνδικάτου. Αυτό είναι ένα μέσο ποσοστό της ένταξης σε συνδικάτο που διαφέρει κάπως από τμήμα σε τμήμα.

Εργασιακές Σχέσεις

Αναφορικά με τον υπάρχον κοινωνικό διάλογο εντός της εταιρείας, οι υφιστάμενες μορφές του παραπέμπουν σε διαβουλεύσεις με τα συνδικάτα και τις δομές συλλογικής διαπραγμάτευσης, πράγμα που έχει αναφερθεί τόσο από τη Διοίκηση όσο και από τους

συνδικαλιστικούς εκπροσώπους. Παρόλο που δεν υπάρχει επίσημος μηχανισμός για εργασιακές διαφορές, ο ρόλος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να διαδραματίσει ρόλο στη διευθέτηση τέτοιων εργασιακών διαφορών. Παρά την αποτελεσματικότητα του αρμόδιου τμήματος της εταιρείας για διευθέτηση εργασιακών διαφορών, υπάρχουν περιπτώσεις όπου οι υπάλληλοι επιλέγουν να αναθέτουν τέτοια ζητήματα άμεσα στο συνδικάτο μάλλον παρά να απευθύνονται κατά πρώτον στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας προτού παραπέμψουν το ζήτημα στο συνδικάτο τους και αυτό ενδεχομένως να οφείλεται στο γεγονός ότι κάποιοι υπάλληλοι δεν είναι απόλυτα συνηθισμένοι στον ρόλο που διαδραματίζει το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και επομένως επιλέγουν να ακολουθήσουν την παραδοσιακή οδό όπως είναι συνηθισμένοι. Αυτό είναι σαφέστατα μια ένδειξη των κακών εργασιακών σχέσεων εντός της εταιρείας. Εξάλλου, σύμφωνα με τις απαντήσεις που έχουμε συγκεντρώσει και η εκπροσώπηση των υπαλλήλων επιτυγχάνεται δια των αιρετών εκπροσώπων στον εργασιακό χώρο που είναι μέλη Συνδικάτου. Η επικοινωνία μεταξύ της Διοίκησης και των υπαλλήλων φαίνεται να αξιολογείται σε υψηλό επίπεδο εντός της εταιρείας και διευκολύνει, κατά κάποιο τρόπο, την ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων. Ως αποτέλεσμα, όλες οι προσπάθειες για επικοινωνία υλοποιούνται με διάφορα μέσα όπως το περιοδικό της εταιρείας, τακτικής έκδοσης και διανομής ενδοϋπηρεσιακά, φυλλάδια / υπομνήματα κλπ., απευθείας σύνδεση, δια των συνδικαλιστικών διαύλων, μέσω των εκπροσώπων των εργαζομένων και από τις ενημερωτικές συνεδρίες της Διοίκησης, από ανώτερα και μεσαία στελέχη, αλλά και σε επίπεδο στελεχών εποπτικής αρμοδιότητας. Εξάλλου, στελέχη του

τμήματος ανθρώπινου δυναμικού επισκέπτονται όλους τους χώρους και τα τμήματα της εταιρείας, όπου απασχολούνται, δια της αμφίδρομης επικοινωνίας μεταξύ απασχολουμένων και Διοίκησης και επιπλέον, υπάρχει και μια διαδικτυακή πύλη της κοινότητας, στην οποία όλοι οι υπάλληλοι έχουν πρόσβαση και στην οποία όλες οι ανακοινώσεις της εταιρείας αναρτώνται. Το εύρος της ενημέρωσης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι περιστρέφεται γύρω από την παραγωγή και αλλαγές σε σχέση με την τεχνολογία και την οργάνωση. Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού έχει επίσης τονίσει ότι υπάρχει απευθείας ενημέρωση με αποδέκτη το εργατικό δυναμικό για ό,τι αφορά σε Υγεία, Ασφάλεια και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, ενημερώνοντας για όλες τις ενέργειες κοινωνικού χαρακτήρα που αναλαμβάνει η εταιρεία, ώστε οι υπάλληλοι να έχουν την ευκαιρία να συσπειρωθούν και να αναπτύξουν περαιτέρω το αίσθημά τους του ανήκειν, αλλά και το αίσθημα της ομαδικότητας, το οποίο είναι κάτι που επιδρά υπέρ της μείωσης του αριθμού διαφορών εντός της εταιρείας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που έχουν καταγραφεί, καθίσταται σαφέστατο ότι οι εργασιακές σχέσεις αξιολογούνται σε ψηλό επίπεδο εντός της εταιρείας και η Διοίκηση προβαίνει σε όλα τα διαβήματα, αφενός πληροφορώντας τους απασχολούμενους και αφετέρου λαμβάνοντας υπόψη την ύπαρξη ενός συνδικάτου που ασχολείται με τα θέματα των υπαλλήλων. Οι υπάλληλοι έχουν την επιλογή να εναποθέτουν την ενασχόληση κάποιων θεμάτων και στο συνδικάτο τους.

Εφαρμογή της πρακτικής της Απευθείας Συμμετοχής

Μετά από θεώρηση της γενικής αντίληψης της τεκμηριωμένης έρευνας και κατόπιν μελέτης των απαντήσεων που έχουν ληφθεί, τόσο από τη Διοίκηση όσο και από τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, είναι σαφές ότι δεν υφίσταται Απευθείας Συμμετοχή που να ευθυγραμμίζεται με τον ορισμό των προγραμμάτων και επομένως δεν υφίσταται πολιτική και ουδεμία ρύθμιση έχει θεσπιστεί που να ευθυγραμμίζεται με την πρακτική της Απευθείας Συμμετοχής, πράγμα που αξίζει να σημειωθεί εδώ. Είναι κάτι που έχει εγερθεί από αριθμό υπαλλήλων αλλά και από τη Διοίκηση, καθώς και το ότι το είδος της εταιρείας περιορίζει, κατά κάποιο τρόπο, την ευελιξία που προβλέπει η πρακτική της Απευθείας Συμμετοχής. Αναφερόμαστε σε μια εταιρεία, η οποία παρασκευάζει προϊόντα, τα οποία δεν επιτρέπουν περιθώριο για αποκλίσεις, εφόσον ασχολούνται με την ανθρώπινη υγεία. Ως εκ τούτου, είναι अपαρέγκλιτο το ότι όλες οι οδηγίες και οι διαδικασίες πρέπει να ακολουθούνται από άπαντες τους υπαλλήλους και κατά συνέπεια, είναι αδύνατο να εφαρμοστεί η απευθείας συμμετοχή στις βασικές λειτουργικές διαδικασίες της εταιρείας, πράγμα που είναι απόλυτα κατανοητό και αποδεκτό. Η εταιρεία διαθέτει ήδη την Ορθή Παρασκευαστική Πρακτική, η οποία αποτελεί ένα πολύ σταθερό πρότυπο που πρέπει να ακολουθείται και κατ' ουδένα λόγο με τα πρότυπα της Ορθής Προπαρασκευαστικής Πρακτικής θα παρέχεται ευελιξία στους απασχολούμενους αναφορικά με την Απευθείας Συμμετοχή. Ωστόσο, παρόλα αυτά, διαφαίνεται από τις υπάρχουσες απόψεις ότι ενδέχεται να οδηγήσουν κάπως σε ένα είδος Απευθείας Συμμετοχής των απασχολούμενων. Αν και όχι άμεσα ευθυγραμμιζόμενες με τον ορισμό της Απευθείας Συμμετοχής, έχουν καταβληθεί προσπάθειες για να δοθεί η

δυνατότητα στους απασχολούμενους να συμμετάσχουν για θέματα που άπτονται κάποιων παραμέτρων σε σχέση με διεργασίες του οργανισμού. Στη συνέχεια παρατίθενται κάποια παραδείγματα που καταδεικνύουν τα όσα σημειούνται:

Σύστημα Διαχείρισης της Απόδοσης

Είναι ένα σύστημα αξιολόγησης απόδοσης, το οποίο εφαρμόζεται σε ενεστωτικό χρόνο και πρόκειται για ένα σύστημα που δεν θα επανεξεταστεί, ένα σύστημα αξιολόγησης απασχολουμένων αναφορικά με την κατάταξη, όμως μάλλον ένα σύστημα που θα κατέληγε στη βελτίωση και σε περαιτέρω ανάπτυξη των απασχολουμένων. Το σύστημα θα τεθεί σε ισχύ σε πιλοτική φάση και θα λαμβάνεται ανατροφοδότηση από τους συμμετέχοντες απασχολούμενους, επομένως μπορεί να θεωρηθεί μια μορφή συμμετοχής απασχολουμένων αναφορικά με την εισαγωγή και εφαρμογή νέας τεχνολογίας. Εξάλλου, μέσα στο πλαίσιο της λειτουργίας του Συστήματος Διαχείρισης Απόδοσης, δίδεται στον απασχολούμενο το δικαίωμα να θέσει τους στόχους του και θα έχει το δικαίωμα να ξεκινά τις συνεδριάσεις με τους άμεσα προϊσταμένους με δικό του χρονισμό και έτσι θα πράττει. Επιπλέον, θα δοθεί στους απασχολούμενους η επιλογή να αξιολογούν τους προϊσταμένους / διευθυντές τους ανώνυμα δια αυτού του συστήματος. Παρόλο που οι πρακτικές που αναφέρονται εδώ δεν εμπίπτουν στην απευθείας συμμετοχή και έχοντας υπόψη και το είδος του οργανισμού, θεωρείται ως προσπάθεια το ότι επιτρέπεται στους απασχολούμενους πληροφόρηση αναφορικά με την χρήση νέας τεχνολογίας και κατά συνέπεια, μπορεί να θεωρηθεί και ως μορφή απευθείας συμμετοχής.

Πλατφόρμα Καινοτομίας

Ιδέες από υπαλλήλους σε ευθυγράμμιση με το τμήμα, είναι ιδιοκτησία της εταιρείας ως σύνολο ή ακόμη και ολόκληρης της οικονομίας και μπορούν να καταχωρηθούν σε ένα σύστημα με πλατφόρμα. Μια επιτροπή που απαρτίζεται από μια ομάδα, στην οποία συμμετέχει και ο Διευθυντής της εταιρείας, κάνει ανασκόπηση αυτών των εισηγήσεων και εάν η πρόταση θεωρηθεί ωφέλιμη για τον οργανισμό, η επιτροπή προβαίνει στα απαραίτητα διαβήματα, ώστε να παρέχονται στους απασχολούμενους τα μέσα για προώθηση των εισηγήσεων με στόχο την υλοποίηση των ιδεών και εισηγήσεών τους. Επίσης, αυτό μπορεί να θεωρηθεί και ως άλλη μορφή απευθείας συμμετοχής, παρόλο δε που δεν ακολουθεί τον αυστηρό ορισμό σύμφωνα με το πρόγραμμά μας, συνεχίζει να αποτελεί άλλη μια προσπάθεια, ώστε να επιτραπεί μια κάποια ευελιξία στους απασχολούμενους εντός της εταιρείας και επίσης μια προσπάθεια να επιτραπεί στους απασχολούμενους να δίνουν πληροφορίες που άπτονται ή επηρεάζουν τις τα θέματα της εταιρείας.

Επιτροπή Συμμετοχής

Δίνεται η δυνατότητα στους απασχολούμενους να συμμετέχουν σε επιτροπές όπως οι περιβαλλοντικές επιτροπές, στις οποίες οι απασχολούμενοι θα ενεργούν ως περιβαλλοντικοί σύμβουλοι. Με αυτό τον τρόπο, οι απασχολούμενοι θα έχουν ένα δραστήριο ρόλο να διαδραματίσουν στη λειτουργία αυτών των επιτροπών και

έμμεσα οι ενέργειές τους θα έχουν αντίκτυπο στην εικόνα της εταιρείας, πράγμα που σχετίζεται πάρα πολύ με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη της εταιρείας. Επίσης, αυτό αποτελεί άλλη μια προσπάθεια της Διοίκησης να προωθήσει τη συμμετοχή των απασχολουμένων σε μια κάποια απευθείας συμμετοχή.

Εσωτερικοί Διαγωνισμοί Οργάνωσης

Η εταιρεία αποσπά τους υπαλλήλους για να λαμβάνουν μέρος σε διαγωνισμούς ώστε να προαχθούν οι αξίες της εταιρείας. Αυτές οι πρακτικές είναι συνήθειες εντός της εταιρείας, κατά τις οποίες δίδεται στους απασχολούμενους η επιλογή να ενδιατρίβουν σε ιδέες υπέρ της προώθησης και της παρουσίας της εταιρείας. Και πάλι, αυτό θα μπορούσε να μην καλύπτεται από τον ακριβή ορισμό της απευθείας συμμετοχής όμως είναι ένας τρόπος απευθείας ενασχόλησης των απασχολουμένων.

Θα πρέπει να σημειώσουμε για άλλη μια φορά ότι η εταιρεία ελέγχεται αυστηρά και ότι δεν υπάρχει περιθώριο απόκλισης, φαίνεται δε ότι παρόλο που δεν υφίσταται επίσημη πολιτική απευθείας συμμετοχής, διαπιστώνουμε ότι η Διοίκηση προβαίνει σε διαβήματα, ώστε να εμπλέκει απευθείας τους απασχολούμενους με άλλους δυνατούς τρόπους και να επιτρέπει κατά κάποιο τρόπο την απευθείας συμμετοχή τους.

Νέες Τεχνολογίες

Ασχολούμαστε με ένα πάρα πολύ ευαίσθητο προϊόν, το οποίο επηρεάζεται πάρα πολύ και ευθυγραμμίζεται με τεχνολογίες. Φαίνεται ότι ο αυτοματισμός, το υλισμικό, οι επικοινωνίες και το λογισμικό παραπέμπουν άπαντα σε τεχνολογίες που έχουν

χρησιμοποιηθεί. Σύμφωνα με την ανατροφοδότηση που λαμβάνεται από τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, η εν λόγω εισαγωγή στην τεχνολογία έχει οδηγήσει σε αλλαγές αναφορικά με τα προσόντα, την Υγεία και την Ασφάλεια. Εκτιμάται ότι αυτές οι αλλαγές έχουν οδηγήσει σε κάποιες θετικές μεταβολές για τους απασχολούμενους όσο αφορά στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων των απασχολούμενων, ώστε να καταστεί εφικτό γι' αυτούς να αποκτήσουν πρόσθετα προσόντα καθώς και να βελτιωθεί η ευημερία των απασχολούμενων ως απορρέει από τις αλλαγές που άπτονται των προτύπων Υγείας και Ασφάλειας. Ως εκ τούτου και σύμφωνα με την ανατροφοδότηση των απασχολούμενων, προκύπτει όντως θετικός αντίκτυπος από την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην εταιρεία. Η Διοίκηση συναινεί υπέρ της εισροής πληροφοριών για τους απασχολούμενους και λαμβάνοντας υπόψη και τα διαθέσιμα δεδομένα ως έχουν αναφερθεί, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών έχει οδηγήσει, ακόμη, σε αύξηση του ποσοστού απασχόλησης και επίσης δεν έχει επηρεάσει ούτε το εργασιακό ωράριο ούτε τις εργασιακές συνθήκες. Όταν συσχετίζουμε την ανατροφοδότηση προερχόμενη από τη Διοίκηση, αλλά και από τους απασχολούμενους, καθίσταται σαφές ότι η εισαγωγή των εν λόγω νέων τεχνολογιών δεν εκλαμβάνεται ως αίτιο αρνητικού αντίκτυπου στην ευημερία των απασχολούμενων εντός της εταιρείας. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών έχει εγκαινιάσει τη χρήση βελτιστοποιημένης παραγωγής, η οποία επίσης αναμένεται να έχει θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία γενικά, στοχεύοντας στην ελαχιστοποίηση των αποβλήτων. Από όλες τις πληροφορίες τόσο των συνδικαλιστικών εκπροσώπων όσο και της Διοίκησης δεν έχει

προκύψει αλλαγή αναφορικά με θέματα απασχόλησης ως αποτέλεσμα της εισαγωγής νέων τεχνολογιών.

Εξανθρωπισμός Εργασιακού Χώρου

Η εταιρεία θεωρείται από τους μεγαλύτερους εργοδοτικούς οργανισμούς στο νησί και δεν αποτελεί έκπληξη το ότι οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι θεωρούν ότι το εργασιακό περιβάλλον είναι ευεργετικό για τη ψυχική υγεία. Οι απασχολούμενοι βιώνουν φιλική και υποστηρικτική ατμόσφαιρα μέσα σε ένα πνεύμα ενσυναίσθησης με τους συναδέλφους τους, υπάρχει κλίμα εμπιστοσύνης και οι σχέσεις ανάμεσα στους απασχολούμενους είναι εποικοδομητικές. Αυτό το θέμα προσεγγίζεται και από την πλευρά της Διοίκησης, η οποία ενημερώνει για το ότι η εταιρεία έχει κουλτούρα, οι θέσεις εργασίας των υπαλλήλων είναι εξασφαλισμένες και εγγυημένες, ότι η εταιρεία προσφέρει ένα πρόγραμμα ευεξίας στους υπαλλήλους και ότι διαθέτει ταμείο ευημερίας για τους υπαλλήλους που βρίσκονται σε ανάγκη. Η παράμετρος της ενσυναίσθησης προσεγγίζεται επίσης από την πλευρά της Διοίκησης και τονίζεται ότι αυτή η πτυχή προείχε εξαιρετικά κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων αποχώρησης που διεξάγονταν με υπαλλήλους που εγκατέλειπαν την εταιρεία. Συνεπώς, η Διοίκηση έχει την έντονη άποψη, εφόσον και η ίδια εκτιμά σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, ότι όντως το εργασιακό περιβάλλον εντός της εταιρείας είναι φιλικό, υποστηρικτικό και ενσυναίσθητικό. Το γεγονός ότι ο βαθμός εμπιστοσύνης είναι πολύ ψηλός και πηγάζει από την εποικοδομητική σχέση ανάμεσα στους υπαλλήλους, ανεξάρτητα από τη θέση τους, είναι κάτι που είναι πρόδηλο, όταν η εταιρεία εκπονεί ανώνυμες έρευνες κάθε δυο

χρόνια. Οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι έχουν δηλώσει ότι τα προσωπικά πρότυπα των υπαλλήλων δεν αμφισβητούνται με οποιονδήποτε τρόπο από τα πρότυπα της εταιρείας. Επιπλέον, ο βαθμός εμπιστοσύνης χαρακτηρίζεται εξαιρετος σε όλα τα επίπεδα στην εταιρεία, από αμφότερα τα εμπλεκόμενα μέρη, συνδικαλιστικούς εκπροσώπους και Διοίκηση. Σε αυτή την ενότητα της έρευνας μάς είναι αρκετά εμφανές ότι όλες οι απαντήσεις από τα εμπλεκόμενα μέρη, συνδικαλιστικούς εκπροσώπους και Διοίκηση ευθυγραμμίζονται απόλυτα μεταξύ τους και μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι εργασιακές σχέσεις στην εν λόγω εταιρεία είναι γενικά, εξαιρετες.

Covid 19

Παρόλο που η παραγωγή δεν ανεστάλη κατά τη διάρκεια της πανδημίας του κορωνοϊού covid-19, κάποια τμήματα επηρεάστηκαν, εν γένει, από αυτή. Εισήχθη η εργασία εξ αποστάσεως που μπορούσε να εφαρμοστεί σε τμήματα όπως αυτό που ασχολείτο με διοικητικά ζητήματα για παράδειγμα το οικονομικό τμήμα, το τμήμα του μάρκετινγκ, το τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού κλπ. Η εταιρεία, έχοντας υπόψη το πρόγραμμά της για την ευεξία, έχει προβεί σε όλα τα δέοντα διαβήματα, με σκοπό να προσφέρει στους απασχολούμενους αυτής γραφείο στην οικία τους, στην περίπτωση που αυτό θα ήταν εφικτό. Έκαναν ρυθμίσεις με γονείς που έπρεπε να φροντίσουν τα παιδιά τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας και διενέργησαν αλλαγές με τις βάρδιες των υπαλλήλων, ώστε να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Εξάλλου, η εταιρεία, ακολουθώντας την πολιτική ευεξίας που διαθέτει και

παρά τον οικονομικό αντίκτυπο που η εν λόγω πολιτική είχε πάνω στην εταιρεία, δεν παρέλειψε να βεβαιωθεί ότι δεν υπήρχε επικάλυψη μεταξύ των βαρδιών παραγωγής και των βαρδιών των απασχολούμενων στο ίδιο κτήριο, την ίδια ώρα. Επιπλέον, πρώτη η εταιρεία έκανε με δικά της έξοδα εισαγωγή τεστ ταχείας ανίχνευσης αντιγόνου, τα οποία παραχώρησε δωρεάν στους υπαλλήλους της πολύ πριν αυτά παραχωρηθούν από το κράτος. Επίσης, υπηρεσιακοί γιατροί παραμένουν εφημερεύοντες, στους οποίους άπαντες οι απασχολούμενοι είχαν το δικαίωμα να παραπεμφθούν και να αναφέρουν συμπτώματα, τα οποία κατά τη γνώμη τους σχετίζονταν με covid-19 και ζητούσαν περαιτέρω ιατρική βοήθεια. Φαίνεται ότι η εταιρεία είχε λάβει μέτρα, ώστε να διασφαλίσει την ευημερία των υπαλλήλων με οποιονδήποτε τρόπο, παρά το πρόσθετο κόστος που προέκυψε. Κατά την έναρξη της πανδημίας, σημειώθηκε αύξηση στη χρήση των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών στους τομείς κυρίως της τηλεδιάσκεψης, στη χρήση του διαδικτύου, στη χρήση των ηλεκτρονικών μηνυμάτων και στην αποστολή μηνυμάτων με την κινητή τηλεφωνία. Οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι εκτιμούν ότι οι κίνδυνοι λοιμώξεων θα οδηγήσουν στην επιτάχυνση της χρήσης των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών και έχοντας υπόψη το εργασιακό περιβάλλον, εκτιμούν ότι αυτό δεν θα οδηγούσε σε επιτάχυνση της χρήσης της Απευθείας Συμμετοχής στο μέλλον. Ο Λειτουργός Υγείας και Ασφάλειας σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού συμμετείχαν στην εφαρμογή κανονισμών για covid-19 και η εταιρεία έκανε χρήση της εταιρικής πύλης για να προωθεί άμεσα πληροφορίες με αποδέκτες τους απασχολούμενούς της.

Οργανισμός Ασφάλισης Υγείας

Ο Οργανισμός Ασφάλισης Υγείας ιδρύθηκε δυνάμει του Νόμου 89(Ι) 2001 ως νομική οντότητα δημοσίου δικαίου για την υλοποίηση του Γενικού Σχεδίου Υγείας (ΓΕΣΥ) στη Δημοκρατία.

Διοικείται από Διοικητικό Συμβούλιο, στο οποίο εκπροσωπούνται: η κυβέρνηση, οι εργοδότες, οι απασχολούμενοι και οι ασθενείς. Σύμφωνα με τους Νόμους από το 2001 μέχρι το 2017 περί Γενικού Συστήματος Υγείας, ο Οργανισμός είναι η εκτελεστική εξουσία για την υλοποίηση του ΓΕΣΥ. Ο Νόμος προβλέπει τη φιλοσοφία, την αρχιτεκτονική του συστήματος και τα βασικά χαρακτηριστικά του ΓΕΣΥ. Ο οργανισμός απασχολεί αυτή τη στιγμή, 100-150 υπαλλήλους και 90% αυτών είναι μέλη συνδικάτων.

Εργασιακές Σχέσεις

Η εκπροσώπηση των εργαζομένων γίνεται σε εταιρικό επίπεδο. Αναφορικά με τον κοινωνικό διάλογο, γίνονται διαβουλεύσεις και διεξάγονται συλλογικές διαπραγματεύσεις με τα συνδικάτα, όπως δε έχει αναφερθεί, διεξάγονται συζητήσεις και διαβουλεύσεις από την εργοδοτική πλευρά, μεταξύ του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού και συνδικαλιστικών εκπροσώπων, για να συζητούνται καθημερινά θέματα που εγείρονται στον οργανισμό. Οι συλλογικές συμβάσεις καθορίζουν τις εργασιακές συνθήκες και τα οφέλη του προσωπικού. Η εκπροσώπηση των απασχολούμενων διασφαλίζεται πάνω σε συναδελφική βάση, π.χ. εκπρόσωποι εργαζομένων.

Επικοινωνία

Η επικοινωνία αναφορικά με θέματα απασχόλησης επιτυγχάνεται δια των κάτωθι διαύλων:

- Εσωτερικών υπομνημάτων, φυλλαδίων και βιβλιαρίων
- Σε απευθείας σύνδεση στο ενδοδίκτυο, με κείμενα και ηλεκτρονικά μηνύματα
- Δια των συνδικαλιστικών εκπροσώπων αναφορικά με θέματα που άπτονται του προσωπικού
- Ενημερωτικές συναντήσεις της Διοίκησης, κυρίως σε επίπεδο ανωτέρων και μεσαίων στελεχών, στο πλαίσιο συναντήσεων των τμημάτων τους.

Ο προϊστάμενος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού ανέφερε ότι ο οργανισμός δίνει έμφαση και παρέχει σχετική πληροφόρηση επί όλων των θεμάτων όπως:

1. Δημοσιονομικά και οικονομικά ζητήματα,
2. Σχέδια ανάπτυξης της επιχείρησης,
3. Τάσεις απασχόλησης και σχέδια παροχής κινήτρων,
4. Επιμόρφωση και ανάπτυξη του προσωπικού, ώστε να μπορεί να εργάζεται μέσα σε ένα ραγδαία μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον και
5. Οργανωτικές και τεχνολογικές αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στον οργανισμό.

Οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι επεσήμαναν ότι η επικοινωνία μεταξύ της Διοίκησης και του προσωπικού είναι μάλλον άτυπη και περιστρέφεται κυρίως γύρω από τα μεσαία στελέχη. Επιπλέον, επεσήμαναν ότι οι επίσημες συνεδριάσεις λαμβάνουν χώρα σπάνια

σε επίπεδο ανώτερων στελεχών. Οι εκπρόσωποι των υπαλλήλων έχουν αναφέρει ότι η επικοινωνία περιστρέφεται κυρίως, γύρω από τις τάσεις απασχόλησης, την επιμόρφωση του εργατικού δυναμικού και τις αναπτυξιακές και οργανωτικές αλλαγές.

Ρύθμιση της Απευθείας Συμμετοχής

Σύμφωνα με την ανάλυση των αποτελεσμάτων, είναι πρόδηλο ότι:

- Ουδεμία μορφή απευθείας συμμετοχής γενικά, σύμφωνα με τον ορισμό στο πλαίσιο του προγράμματος, δεν λαμβάνει χώρα στον οργανισμό
- Αμφότερα τα μέρη (Διοίκηση και συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι) δεν έχουν συγκεκριμένη πολιτική για την Απευθείας Συμμετοχή, ως αυτό ορίζεται για τους σκοπούς του προγράμματος.

Ωστόσο, και πάλι διαπιστώνουμε καταφανείς μορφές απευθείας συμμετοχής και για άλλη μια φορά στο πλαίσιο της διαβουλευτικής πτυχής των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας που είναι εμφανέστατες στην οργάνωση και στις απαντήσεις, αποτελώντας τη βάση.

Η Απευθείας Συμμετοχή έχει εφαρμοστεί με γνώμονα τις απαντήσεις, βάσει μιας απόφασης της Διοίκησης και περιστρέφεται κυρίως, γύρω από την ομαδική διαβουλευτική εργασία, έχοντας υπόψη τις Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας. Δεν είχε γίνει διαβούλευση ούτε διαπραγμάτευση με τα συνδικάτα αλλά μάλλον είχαν πληροφορηθεί για την εφαρμογή αυτής της μορφής απευθείας συμμετοχής. Έχοντας υπόψη τον τρόπο με τον οποίο οι

Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας, οι ομάδες εργασίας / σύνολα εμπλεκομένων προσεγγίζονται για διαβούλευση επί καθημερινών θεμάτων που άπτονται της υγείας και της ασφάλειας και αυτές οι ομάδες προσεγγίζονται μόνο για διαβούλευση, μη έχοντας καθόλου εξουσία για λήψη αποφάσεων. Είναι για άλλη μια φορά προφανές ότι η απευθείας διαβούλευση γενικά δεν είναι υπαρκτή. Από την ημερομηνία που είναι διαθέσιμη, δεν υπάρχει η παραμικρή ένδειξη ότι η απευθείας συμμετοχή στη μορφή και στο εύρος που εφαρμόζεται, έχει επηρεάσει με οποιονδήποτε τρόπο τις παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις. Η μορφή απευθείας συμμετοχής που έχει ήδη προαναφερθεί, έχει οδηγήσει σε βελτίωση του πλαισίου ασφάλειας και υγείας στον χώρο εργασίας, σε βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και της ευεξίας των εργαζομένων και σε αύξηση του βαθμού ικανοποίησης για την εργασία αλλά και αύξηση κινήτρων. Εξάλλου, δεν έχουν αναφερθεί αρνητικές επιπτώσεις από την εφαρμογή της πρακτικής της απευθείας συμμετοχής, καθώς επίσης και ούτε αλλαγές αναφορικά με την αμοιβή των υπαλλήλων αλλά και των συμβάσεων των απασχολουμένων.

Νέες Τεχνολογίες

Καθώς ο οργανισμός διαχειρίζεται το σύστημα υγείας, η Διοίκηση ανέφερε ότι η χρήση νέων τεχνολογιών αποτελεί μια συνεχή και αέναη διαδικασία. Αυτό είναι επιτακτικό, ώστε να εξυπηρετούνται οι πολίτες κατά τρόπο φιλικό προς τον χρήστη, δια του υλισμικού, του ενδοδικτύου, του λογισμικού και της αυτοματοποίησης. Ειδικότερα, ο Οργανισμός Ασφάλισης Υγείας είχε δημιουργήσει μια

πλατφόρμα για να έχουν οι πολίτες πρόσβαση σε όλες τις υπηρεσίες που προσφέρει το Εθνικό Σχέδιο Υγείας και επίσης μέσω αυτής της πλατφόρμας έτρεξε το εμβολιαστικό πρόγραμμα κατά τη διάρκεια της πανδημίας του κορωνοϊού COVID 19, σε συνεργασία με το Υφυπουργείο Καινοτομίας.

Σε συνέχεια της εισαγωγής νέων τεχνολογιών, τα προσόντα και οι απαιτούμενες δεξιότητες του προσωπικού έπρεπε να αναβαθμιστούν. Ωστόσο, αυτό δεν ήταν απαραίτητο για όλα τα επίπεδα προσωπικού, π.χ. σε χαμηλότερο επίπεδο (προσωπικό υποστήριξης) δεν επισημάνθηκαν αλλαγές αναφορικά με τις απαιτούμενες δεξιότητές του και τα προσόντα αυτού, ώστε να είναι σε θέση να διαχειρίζεται τα καθημερινά καθήκοντα και αρμοδιότητές του. Εξάλλου, ο οργανισμός είχε εφαρμόσει νέες μορφές εργασιακών συστημάτων κατά τα 2 τελευταία χρόνια, ως αποτέλεσμα της εισαγωγής νέων τεχνολογιών. Αυτό επηρεάζει, πρωτίστως, την οργάνωση της εργασίας και έπειτα προάγει τη χρήση ομαδικής εργασίας, την ενίσχυση των θέσεων απασχόλησης και την εναλλαγή σε θέσεις απασχόλησης.

Από τις απαντήσεις που έχουν ληφθεί, η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών έχει οδηγήσει στην εφαρμογή νέων μορφών παραγωγικών συστημάτων, όμως έχει μάλλον εισαγάγει νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας ως προς την ομαδική εργασία ή την εναλλαγή σε θέσεις απασχόλησης. Από την ανάλυση προκύπτει ότι σε σχέση με την εργασιακή παράμετρο της ομάδας, δεν γίνεται καθόλου αναφορά στο κατά πόσο αυτή η νέα μορφή οργάνωσης

της εργασίας έχει να κάνει με την αρμοδιότητα της ομάδας εργασίας ή τη διαβούλευση με οποιονδήποτε τρόπο.

Εξανθρωπισμός του Εργασιακού Χώρου

Ο προϊστάμενος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού ανέφερε ότι το εργασιακό περιβάλλον είναι υποστηρικτικό και ευνοϊκό προς την κοινωνική και ψυχολογική υγεία των απασχολουμένων. Η επιχειρηματολογία τους αναφορικά με την υποστήριξη του βασίζεται στους ευνοϊκούς μισθολογικούς όρους και τις εργασιακές συνθήκες, την ασφάλεια της εργασιακής θέσης, τη δημιουργία φιλικής ατμόσφαιρας στον εργασιακό χώρο, καθώς και κάποια πρόσθετα οφέλη για το προσωπικό π.χ. σχέδιο ασφάλειας ζωής, ταμείο ευημερίας κλπ. Επιπλέον, ο προϊστάμενος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού έχει δηλώσει ότι ο οργανισμός κατάφερε να λειτουργήσει κατά τη διάρκεια της περιόδου της πανδημίας Covid 19 χάριν στην εισαγωγή νέων τεχνολογιών. Οι απασχολούμενοι ανέφεραν ότι η ομαδική εργασία και η εναλλαγή σε θέσεις απασχόλησης δεν λαμβάνουν χώρα σε όλους τους κλάδους και τα στρώματα του οργανισμού.

Παρά το γεγονός ότι αμφότερες οι πλευρές συμφώνησαν ότι το εργασιακό περιβάλλον γενικά είναι φιλικό, κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων προκύπτουν διαφορετικές γνώμες για θέματα εξανθρωπισμού του εργασιακού χώρου. Ένα άλλο σημαντικό ζήτημα είναι ότι δεν υπάρχουν διενέξεις μεταξύ απασχολουμένων και Διοίκησης, όμως κάποιοι υπάλληλοι έθεσαν το θέμα της πίεσης στην εργασία και της κακής επικοινωνίας με τα μεσαία και ανώτερα στελέχη.

Γενικά, μπορούμε να υποθέσουμε ότι τα επίπεδα εμπιστοσύνης μεταξύ Διοίκησης και υπαλλήλων είναι σε καλό επίπεδο, πράγμα που δεν επηρεάζει τις εργασίες των οργανισμών. Κάποια ζητήματα ανάμεσα σε συναδέλφους επιλύονται έμμεσα και ως εκ τούτου δεν επηρεάζουν δυσμενώς τη γενική λειτουργία της επιχείρησης.

Covid 19

Η έναρξη της πανδημίας του κορωνοϊού Covid -19 επηρέασε τους οργανισμούς, τους απασχολούμενους αλλά και την οργάνωση της εργασίας. Έχει εγκαινιαστεί η εργασία εξ αποστάσεως για να διασφαλιστεί η διεκπεραίωση των εργασιών του οργανισμού και επίσης να παραμείνει λειτουργικό το εθνικό σχέδιο υγείας. Για να γίνει αυτό και να διασφαλιστεί η λειτουργικότητα του συστήματος (της πλατφόρμας), εγκαινιάστηκε η χρήση προηγμένης τεχνολογίας και λογισμικού (έξυπνα κινητά, τηλεδιασκέψεις, ενδοδίκτυο, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο κλπ.) για σκοπούς υποστήριξης στην εργασία εξ αποστάσεως.

Ένα άλλο σημαντικό θέμα, το οποίο υπέδειξε η Διοίκηση είναι ότι η εργασία από το σπίτι ήταν μια ανάγκη για να προστατεύσει την υγεία του προσωπικού αλλά και τον εργασιακό χώρο από τη διασπορά κρουσμάτων και γι' αυτό την έχουν εγκαινιάσει. Εφόσον αμφότερα τα μέρη αποδέχτηκαν αυτή την ανάγκη, συμφώνησαν ότι έπρεπε να τη ρυθμίσουν και νομοθετικά.

Όλες οι ρυθμίσεις και οι οδηγίες για Covid ήταν σύμφωνα με τα κυβερνητικά διατάγματα που εκδόθηκαν και τη νομοθεσία που θεσπίστηκε. Η πανδημία του κορωνοϊού Covid-19 θα μπορούσε να

οδηγήσει σε διάλογο σε εταιρικό επίπεδο, μεταξύ των συνδικάτων και του Διοικητικού Συμβουλίου του οργανισμού, ώστε να συζητηθούν θέματα που άπτονται των νέων μορφών εργασίας και την έναρξη χρήσης νέων τεχνολογιών. Η Διοίκηση εκτιμά ότι αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε εφαρμογή της πρακτικής της Απευθείας Συμμετοχής, όμως τα συνδικάτα δεν είναι της άποψης ότι αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει στην εφαρμογή της πρακτικής της απευθείας συμμετοχής, παρόλο που δεν αντιτίθενται στην έναρξη του κοινωνικού διαλόγου για να συζητηθεί το θέμα.

Συμπεράσματα

Η απευθείας συμμετοχή δεν πρέπει να παύσει ποτέ να αποτελεί τον στόχο για τους οργανισμούς και την οικονομική της εργασίας. Γνωρίζουμε αμφότερα τα μέρη τόσο από τη θεωρία όσο και από τις αναλύσεις μας υπό το τρέχον πρόγραμμα αλλά και από το προηγθέν αυτού ότι πρέπει να προταχθούν κάποια θετικά στοιχεία αναφορικά με τον εργασιακό χώρο και ότι δεν έχει γίνει μνεία σε προηγθέντα αρνητικά στοιχεία. Όλα τα μέρη οφείλουν να υπερβούν τους δισταγμούς τους και να προωθήσουν την εφαρμογή της πρακτικής της απευθείας συμμετοχής, εφόσον όλα τα εμπλεκόμενα μέρη θα ωφεληθούν από κάτι τέτοιο.

Έχουμε επισημάνει κάποια θετικά στοιχεία, τα οποία προκύπτουν από την εφαρμογή της απευθείας συμμετοχής. Έχοντας υπόψη ότι

δια της ανάλυσής μας κατορθώσαμε να αναγνωρίσουμε μόνο απευθείας συμμετοχή διαβουλευτικής μορφής, κυρίως στις Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας και σε μερικές περιπτώσεις στην Πληροφόρηση και στη Διαβούλευση, εκτιμούμε ότι εάν καταστεί δυνατή η εφαρμογή της πρακτικής της απευθείας συμμετοχής σε μια πλήρη προοπτική π.χ. εφαρμόζοντας την εκπροσωπευτική πτυχή της απευθείας συμμετοχής, εις δε τη συνέχεια οφείλουμε να αναμένουμε ακόμη περισσότερα θετικά στοιχεία και οφέλη για τους απασχολούμενους αλλά και τους οργανισμούς.

Σε συνέχεια της ανάλυσής μας, εισηγούμαστε τα κάτωθι:

- Νομοθεσία περί Απευθείας Συμμετοχής
 - ο Η απευθείας συμμετοχή γενικά, όπως την έχουμε ορίσει για τους σκοπούς του προγράμματος δεν είναι υπαρκτή πρακτική εντός τουλάχιστον του πεδίου εφαρμογής της έρευνας και της ανάλυσής μας. Ωστόσο, υπάρχουν περιπτώσεις απευθείας συμμετοχής, οι οποίες προκύπτουν από τις προϋποθέσεις που θέτει η νομοθεσία περί Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία και περί Πληροφόρησης και Διαβούλευσης που ανακύπτουν μόνο ως πρωτοβουλία της Διοίκησης μέσα από μια παρακινητική προοπτική ανθρώπινου δυναμικού, αφενός. Αφετέρου, όμως, για τα συνδικάτα που προφανώς διακατέχονται από κάποια απροθυμία να δώσουν συνέχεια στην πρακτική της Απευθείας Συμμετοχής, είναι πρόδηλο ότι αυτό δεν θα αποτελεί κώλυμα στην εφαρμογή της εν λόγω πρακτικής. Διαφαίνεται ότι είναι πρόθυμα να στηρίξουν την εφαρμογή της πρακτικής της απευθείας συμμετοχής μέχρις ότου αυτή δεν επηρεάζει τον ρόλο τους με οποιονδήποτε

τρόπο. Ως εκ τούτου, εκτιμούμε ότι η απευθείας συμμετοχή είναι σημαντική πρακτική σε σχέση με τον εργασιακό χώρο και επομένως θα πρέπει να εφαρμοστεί κατά κάποιο τρόπο, σε εθνικό επίπεδο. Διαφαίνεται δε ότι ένας αποτελεσματικός τρόπος να πραγματοποιηθεί αυτό είναι με τη θέσπιση νομοθεσίας περί απευθείας συμμετοχής.

- Χαρακτηριστικά της οικονομίας
 - ο Ενώ είναι προφανές ότι η απευθείας συμμετοχή είναι πολύ σημαντική, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη τα χαρακτηριστικά της κυπριακής οικονομίας σύμφωνα με τα οποία, 95% των εταιρειών απασχολούν 0-9 υπαλλήλους, 4% των εταιρειών απασχολούν 10-49 υπαλλήλους και λιγότερο του 1% απασχολούν 50-249 υπαλλήλους. Αυτή η παράμετρος πρέπει να ληφθεί υπόψη, εφόσον θα μπορούσε να μην είναι δυνατή η εφαρμογή της πρακτικής της απευθείας συμμετοχής πλήρως, λαμβάνοντας υπόψη τα μεγέθη, στα οποία έχει γίνει μνεία ανωτέρω. Ίσως χρειάζεται να διερευνήσουμε τις δυνατότητες που απορρέουν του μεγέθους των επιχειρήσεων και να αναπροσαρμόσουμε την απευθείας συμμετοχή ανάλογα με το πόσο ευκολότερα θα μπορούσε να εφαρμοστεί.
- Αυτή η εφαρμογή θα μπορούσε να παρεμποδιστεί λόγω της φύσης της εταιρείας
 - ο Η απευθείας συμμετοχή αφήνει μεγάλο περιθώριο για ευελιξία, πράγμα που φυσικά αποτελεί το μέγιστο θετικό στοιχείο εφαρμογής της, εφόσον η παρέχει κίνητρο στους απασχολούμενους. Παρόλα αυτά τα θετικά στοιχεία που είναι προφανή τουλάχιστον για τις περιπτωσιολογικές μελέτες και τα

οποία είναι πολύ αποδεκτά και κατανοητά και διατυπώνει η πλευρά της Διοίκησης, όμως συνεχίζει να μην είναι εφικτή η εφαρμογή της πρακτικής της απευθείας συμμετοχής. Στις δικές μας περιπτώσεις, είχαμε κάποια μεταποιητική βιομηχανία, η οποία έπρεπε να τηρεί ένα από τα πιο απαιτητικά πρότυπα μεταποιητικής βιομηχανίας ήτοι η Ορθή παρασκευαστική πρακτική, η οποία δεν αφήνει καθόλου χώρο για την παραμικρή απόκλιση, επομένως είναι αδύνατο να επιτραπεί η εκπροσωπευτική απευθείας συμμετοχή. Αφετέρου, το νομοθετικό πλαίσιο σύμφωνα με το οποίο η επιχείρηση λειτουργεί, ενδεχομένως να μην αφήνει περιθώριο για μεγάλη εκπροσώπηση. Στη δεύτερη περιπτωσιολογική μελέτη μας, ο Οργανισμός Ασφάλισης Υγείας, ο οποίος είναι ημικρατικός οργανισμός που έχει ιδρυθεί και διοικείται δυνάμει της νομοθεσίας και επομένως πρέπει να τηρηθούν αυστηρά οι προϋποθέσεις της νομοθεσίας, δυσχεραίνοντας ή καθιστώντας αδύνατη την απόκλιση και επιτρέποντας την ευελιξία στους απασχολούμενους. Αυτά σε συνδυασμό με το γεγονός ότι η προσφερόμενη υπηρεσία, το γενικό σύστημα υγείας, είναι ύψιστης σημασίας για την κοινωνία, γενικά, πράγμα που καθιστά περισσότερο από πρόδηλο το γιατί θα μπορούσε να είναι εφικτή η εφαρμογή της εκπροσωπευτικής απευθείας συμμετοχής των απασχολούμενων.

- Η απευθείας συμμετοχή θα μπορούσε να εφαρμοστεί σε άλλους τομείς της οικονομίας
 - Σε αμφότερα τα προγράμματά μας, έχουμε προσπαθήσει να αναγνωρίσουμε την απευθείας συμμετοχή σε κλάδους της οικονομίας όπου τα συνδικάτα είναι παρόντα. Μέσα από ολόκληρη την έρευνά μας μέχρι σήμερα, δεν μπορέσαμε να προσδιορίσουμε

εταιρείες που εφαρμόζουμε πλήρως της απευθείας συμμετοχή και αυτό ισχύει για όλους τους κλάδους της οικονομίας. Ωστόσο, εκτιμούμε ότι υπάρχει μεγάλη πιθανότητα η απευθείας συμμετοχή να εφαρμόζεται στους κλάδους της οικονομίας, επομένως με μελλοντικές έρευνες θα πρέπει να επιχειρηθεί να οριστεί η απευθείας συμμετοχή σε εταιρείες, των οποίων το προσωπικό δεν είναι συνδικαλιζόμενο και κατά συνέπεια μπορεί να γίνει σύγκριση μεταξύ εταιρειών με συνδικαλιζόμενο προσωπικό και εκείνων, των οποίων το προσωπικό δεν είναι συνδικαλιζόμενο. Βέβαια, εάν στο τέλος της ημέρας, οι εταιρείες, των οποίων το προσωπικό δεν είναι συνδικαλιζόμενο εφαρμόζουν την πρακτική της απευθείας συμμετοχής, τα συνδικάτα θα πρέπει να διερευνήσουν περαιτέρω, ώστε να προσδιορίζουν τους λόγους πίσω από μια τέτοια διαφοροποίηση και τα διαβήματα που πρέπει να αναπροσαρμολογούν ανάλογα.

Υποστηρίζουμε της απευθείας συμμετοχή. Εκτιμούμε ότι η εφαρμογή αυτής της πρακτικής θα προσφέρει πολλά. Αν και φαίνεται ότι δεν είναι τόσο διαδεδομένη, ως θα το επιθυμούσαμε, αλλά και πάλι, αυτό δεν σημαίνει ότι οι προσπάθειες να πεισθούν τα ενδιαφερόμενα μέρη για το πόσο σημαντική είναι θα έπαυαν. Πρέπει να στοχεύουμε να φτάσουμε σε κάποιο σημείο, όπου να μπορεί να εφαρμοστεί ελεύθερα η απευθείας συμμετοχή και να αποτελεί μέρος της καθημερινότητας ενός οργανισμού. Εκτιμούμε ότι μέσα από αυτά τα προγράμματα, παρέχουμε πολλές πληροφορίες στα ενδιαφερόμενα μέρη για να σχηματίσουν μια ιδέα της κατάστασης σε ολόκληρη την Ευρώπη, αλλά και να λαμβάνουν περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με τις καλές

πρακτικές, ούτως ώστε να δοθεί κίνητρο για να εφαρμοστεί και αλλού. Έχουμε την πεποίθηση ότι ειδικά μέσα από το συγκριτικό πρόγραμμά μας, θα παρέχουμε μεγάλη πληροφόρηση προς τα ενδιαφερόμενα μέρη για να εφαρμοστεί η απευθείας συμμετοχή πλήρως και ευρέως.