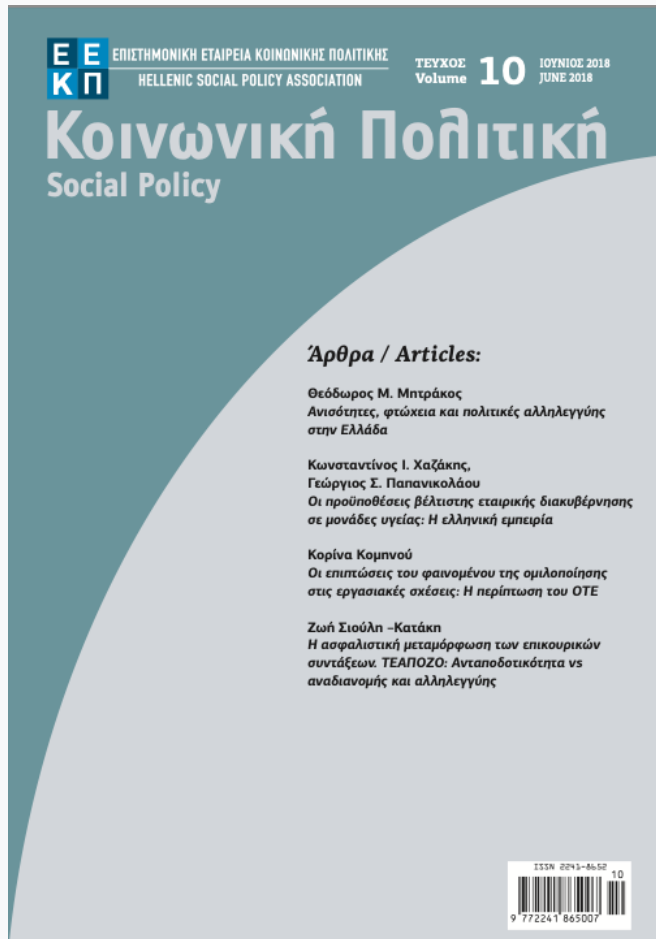


Κοινωνική Πολιτική

Τόμ. 10 (2018)



Οι επιπτώσεις του φαινομένου της ομιλοποίησης στις εργασιακές σχέσεις: Η περίπτωση του ΟΤΕ

Κορίνα Κορηνού

doi: [10.12681/sp.29009](https://doi.org/10.12681/sp.29009)

Copyright © 2021, Κορίνα Κορηνού



Άδεια χρήσης [Creative Commons Αναφορά 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Βιβλιογραφική αναφορά:

Κορηνού Κ. (2021). Οι επιπτώσεις του φαινομένου της ομιλοποίησης στις εργασιακές σχέσεις: Η περίπτωση του ΟΤΕ. *Κοινωνική Πολιτική*, 10, 40–60. <https://doi.org/10.12681/sp.29009>

Κοινωνική Πολιτική

Social Policy

Άρθρα / Articles:

Θεόδωρος Μ. Μπτράκος
*Ανισότητες, φτώχεια και πολιτικές αλληλεγγύης
στην Ελλάδα*

Κωνσταντίνος Ι. Χαζάκης,
Γεώργιος Σ. Παπανικολάου
*Οι προϋποθέσεις βέλτιστης εταιρικής διακυβέρνησης
σε μονάδες υγείας: Η ελληνική εμπειρία*

Κορίνα Κομνηού
*Οι επιπτώσεις του φαινομένου της ομιλοποίησης
στις εργασιακές σχέσεις: Η περίπτωση του ΟΤΕ*

Ζωή Σιούλη –Κατάκη
*Η ασφαλιστική μεταμόρφωση των επικουρικών
συντάξεων. ΤΕΑΠΟΖΟ: Ανταποδοτικότητα vs
αναδιανομής και αλληλεγγύης*

Οι επιπτώσεις του φαινομένου της ομιλοποίησης στις εργασιακές σχέσεις: Η περίπτωση του ΟΤΕ

Κορίνα Κορνού

Υποψήφια Διδάκτωρ Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Περίληψη

Σε μία περίοδο όπου το «παραδοσιακό» εργατικό δίκαιο βρίσκεται σε τροχιά «δομικής απορρύθμισης» οι εργαζόμενοι στους Ομίλους Επιχειρήσεων φαίνεται να αντιμετωπίζουν πρόσθετους κινδύνους στην εργασιακή τους σχέση λόγω της ιδιαίτερης δομής των ομιλικών σχηματισμών. Το άρθρο αυτό στοχεύει να αναδείξει τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στους ομίλους επιχειρήσεων στην περίοδο της οικονομικής ύφεσης μέσα από την μελέτη περίπτωσης του ΟΤΕ. Ο ΟΤΕ είναι ένα ιδιαίτερο παράδειγμα ομίλου επιχειρήσεων καθώς πρόκειται για μία πρόσφατα αποκρατικοποιημένη επιχείρηση. Ο μέχρι πρότινος κρατικός της χαρακτήρας έχει αφήσει στην γερμανική πλέον ιδιοκτησία ένα ισχυρό επιχειρησιακό σωματείο όπου μπορεί να διαπραγματεύεται με συλλογικούς όρους χωρίς όμως να έχει το δικαίωμα υπογραφής συλλογικής σύμβασης εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων στον όμιλο. Μέσα από την καταγραφή των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις στον ΟΤΕ σκοπός της εργασίας αυτής τίθεται να αναδείξει εάν τελικά η ύπαρξη θυγατρικών εταιριών λειτουργεί απορρυθμιστικά για ένα ενιαίο εργασιακό καθεστώς σε ομιλικό επίπεδο. Επιπλέον απώτερος στόχος τίθεται να διευκρινιστεί εάν τελικά βοηθούν με την ύπαρξή τους στην υπέρβαση της δύσκολης οικονομικής συγκυρίας με την ενδεχόμενη μείωση του εργατικού κόστους που μπορεί να προσφέρουν στην εργοδοσία και συνεπώς εάν η ύπαρξή τους φέρει θετικό πρόσημο για την επιβίωση της ομιλικής επιχείρησης.

Abstract

During an era where the “traditional” labour law is in a deregulatory trajectory, the employees of corporate groups are facing additional risks at their employment relationship, primarily due to the unique structure of corporate group enterprises. This paper aims to pinpoint the changes in labour relations within group enterprises, under the influence of economic recession, using as case study the Greek Telecommunication Organization (OTE in Greek).

OTE is a specific example of a former public firm, which recently has been privatised.

The German public company (Deutsche Telekom) that now owns OTE, has also ‘inherited’ the powerful enterprise federation of OTE. Even though, the enterprise trade union has the authority to negotiate with collective terms, simultaneously does not have the power to sign a collective agreement on behalf of the employees that work for the subsidiaries.

Considering the effect of economic recession on the work force (labour relations and working conditions) of OTE, this research aims to discover if the existence of affiliate companies, works towards deregulation and against a unified labour status within inter-group companies.

Finally, the main objective of the research is to indicate if the existence of affiliate companies could attribute to the recovery of economic recession by reducing labour costs, thus contributing to the salvation and economic security of the parent company.

1. Εισαγωγή

Την περίοδο της οικονομικής κρίσης που εξακολουθούμε να διανύουμε, συντελέσθηκαν αναμφισβήτητα πολύ μεγάλες ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις γεγονός που έχει επηρεάσει τα εισοδήματα αλλά και τη ζωή των εργαζομένων σε καθοριστικό βαθμό. Είναι γεγονός ότι η πλευρά της εργασίας ως βασικός συντελεστής και παραγωγός του πλούτου έχει θυσιάσει δικαιώματα αλλά και οικονομικές απολαβές προκειμένου να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας, αφού σύμφωνα με τους εμπνευστές των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής, οι μισθοί και τα δικαιώματα των εργαζομένων –το εργασιακό κόστος στο σύνολό του- είναι αυτά που προκαλούν αγκυλώσεις στην αγορά και δεν της επιτρέπουν να ανακάμψει.

Δεδομένης της οικονομικής δυσκολίας αλλά και με διεθνοποιημένους τους όρους ανταγωνισμού οι ελληνικές - στα πρότυπα και των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων -συγκεντρώνονται κάτω από μία ενιαία διοίκηση και αποκτούν κοινά συμφέροντα προκειμένου να μπορέσουν να καταστούν βιώσιμες. Απότοκο αυτής της εξέλιξης είναι η δημιουργία Ομίλων Επιχειρήσεων κυρίως εξουσιαστικής δομής στους οποίους η μητρική επιχείρηση ασκεί κατ’ ουσίαν το εργοδοτικό δικαίωμα και θέτει κατευθύνσεις ως προς την πολιτική των εργασιακών σχέσεων που θα ακολουθήσει συνολικά ο Όμιλος. *Στην πρώτη ενότητα θα παρουσιαστούν πιο αναλυτικά οι αποκλίσεις που υπάρχουν στις εργασιακές σχέσεις στους Ομίλους Επιχειρήσεων από τις «τυπικές» επιχειρήσεις.*

Ο μετασχηματισμός αυτός του κεφαλαίου σε Όμιλο Επιχειρήσεων, εξασφαλίζει την βιωσιμότητά του και αντιστοίχως διογκώνει τα κέρδη και την διαπραγματευτική του ισχύ, καθώς ενισχύει το εκ φύσεως συγκριτικό πλεονέκτημα που έχει η πλευρά της εργασίας στον κοινωνικό διάλογο. Παρεπόμενα δημιουργεί και πολλαπλές αρνητικές επιπτώσεις στις μικρές επιχειρήσεις, καθώς οδηγεί πολλές από αυτές σε οικονομικής ασφυξία και τελικά σε κλείσιμο. *Αναφορικά με τις επιπτώσεις που προκαλεί η ομιλοποίηση των επιχειρήσεων στην μισθωτή εργασία, θέμα που θα απασχολήσει κεντρικά το άρθρο αυτό, δημιουργεί στην πλευρά της εργασίας σοβαρό έλλειμμα εκπροσώπησης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις των μερών με παρεπόμενες συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις των επιχειρήσεων, *συνέπειες που θα αναλυθούν στην δεύτερη ενότητα, λαμβάνοντας ως μελέτη περίπτωσης τον Όμιλο του ΟΤΕ λαμβάνοντας υπ’ όψιν την πρόσφατη αποκρατικοποίησή του.**

Στην τρίτη ενότητα θα γίνει μια προσπάθεια αποτίμησης των αλλαγών που συντελέστηκαν στον ΟΤΕ κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης αναφορικά με την πολιτική εργασιακών σχέσεων που ακολουθήθηκε και λαμβάνοντας υπ' όψιν τις ιδιαιτερότητες που του προσδίδει η ομιλική συγκρότησή του. Καταλήγοντας στόχος τίθεται ακόμη να αναδειχθεί και κάτι πέρα από τα όσα έχουν ήδη καταγραφεί- δηλαδή να καταδειχθεί εάν και πως ύπαρξη συγκεντρωμένων επιχειρήσεων έναντι των τυπικών επηρεάζουν τη συνολικότερη ζωή των εργαζομένων και ειδικότερα εάν λειτούργησαν προστατευτικά ή όχι αναφορικά με τη θέση εργασίας τους.

2. Εργασιακές σχέσεις στους Ομίλους Επιχειρήσεων: Το πέρασμα σε ένα νεώτερο μοντέλο εργασιακών σχέσεων, ρύθμισης ή απορρύθμισης;

Ο λόγος για το «νεώτερο» μοντέλο εργασιακών σχέσεων προκύπτει από τις αλλαγές στον σχηματισμό του κεφαλαίου οι οποίες έχουν συντελεσθεί τα τελευταία χρόνια. Κυριότερη κατά την γνώμη μας από αυτές τις αλλαγές είναι η εμφάνιση του φαινομένου της ομιλοποίησης των επιχειρήσεων, η οποία λαμβάνει πλέον την μορφή ενός νέου κυρίαρχου γνωρίσματος στο σύγχρονο οικονομικό γίγνεσθαι (G. Lyon-Caen 1980:53). Καθοριστικής σημασίας είναι η αντιμετώπιση του φαινομένου ως την βασικότερη πρόκληση που θέτει η πλευρά του κεφαλαίου στον 21^ο αιώνα στην πλευρά της εργασίας (Δερμιτζάκη 2001:2, Τραυλός 2000:87, 2014:229) και παρεπόμενα η αντίληψη πως ένα νέο μοντέλο εργασίας δημιουργείται, το οποίο θα πρέπει να μελετηθεί και να θεωρηθεί ως ένα σύγχρονο μοντέλο εργασίας με αρκετές διαφοροποιήσεις από αυτό που γνωρίζουμε έως σήμερα. Στην παρούσα ενότητα θα προσπαθήσουμε να καταγράψουμε τις ιδιαιτερότητες που υπάρχουν στις εργασιακές σχέσεις στους Ομίλους Επιχειρήσεων και να καταλήξουμε σε ένα πρώτο συμπέρασμα εάν το νέο μοντέλο εργασίας, όπως δημιουργείται, οδεύει προς την πλευρά της ρύθμισης ή της απορρύθμισης των όρων εργασίας.

Ο Όμιλος Επιχειρήσεων (ΟΕ στο εξής) αποτελεί την πιο διαδεδομένη και δυναμική ίσως μορφή συνδεδεμένων, νομικά αυτοτελών, επιχειρήσεων. Εκφράζει δε μία από τις πιο σύγχρονες μεθόδους οργάνωσης και συγκέντρωσης του κεφαλαίου τόσο σε εθνικό όσο και σε υπερεθνικό επίπεδο, οργάνωση που είναι ευέλικτη, αποδοτική και ευπροσάρμοστη (Τραυλός 1990:88). Πρόκειται για μια μορφή συνεργασίας των επιχειρήσεων που ανήκει σε μία από τις τρεις κατηγορίες συμπράξεων του κεφαλαίου η οποία χαρακτηρίζεται βασικά από τη σχέση μητρικής επιχείρησης προς θυγατρική και αποτελεί σε διεθνές επίπεδο το κυρίαρχο πρότυπο νομικής οργάνωσης των συνδεδεμένων επιχειρήσεων (Τραυλός 1997:15, Avgitidis, 1996:2, Γεωργακόπουλος 1972:49,378, Μούζουλας, 1991).

Ανεξάρτητα από την ποικιλία των νομοθετικών ορισμών που έχουν δοθεί στους ΟΕ¹ (Δερμιτζάκη 2001:9, Κουκιάδης 2008:11, 2007:9, Γιαννακούρου 1993:390, Σπυρόπουλος 1998-2008:34, Παμπούκης 1999:1637, Τραυλός 1997:33) τη δυσκολία διάγνωσής τους στην χώρα

1. Η έννοια προσδιορίζεται κάθε φορά για τις ανάγκες του κάθε νομοθετήματος καθώς δεν μπορεί το οικονομικό φαινόμενο να οριοθετηθεί σαφώς. Μια προσπάθεια οριοθέτησής του θα κατέληγε απομακρυσμένη από την οικονομική πραγματικότητα, ακόμη και αν σε δεδομένη στιγμή μπορούσε να συλλάβει όλες τις μορφές εμφάνισής του αφού πρόκειται για ένα φαινόμενο διαρκώς εξελισσόμενο.

μας και των διαφορετικών τρόπων σύνδεσής τους, ως κεντρικά εννοιολογικά γνωρίσματα αναφέρονται η άσκηση κυριαρχικής επιρροής από μια επιχείρηση στις υπόλοιπες και η εξάρτηση ή ο έλεγχος των σχετικών επιχειρήσεων, που μπορεί να οφείλεται σε άμεση ή έμμεση συμμετοχή στο κεφάλαιο ή έλεγχο των δικαιωμάτων ψήφου ή στο δικαίωμα διορισμού ή ανάκλησης των μελών ενός των οργάνων μιας άλλης ή άλλων εταιριών (Τέλλης 1994:319, Ληξουριώτης 1992:254, Τραυλός 1997:25)

Η προβληματική της επίδρασης των ΟΕ στις εργασιακές σχέσεις ουσιαστικά εκκινεί από αυτό το σημείο στο οποίο διαπιστώνεται νομική πολλαπλότητα και η εταιρική πολυπροσωπία σε ένα επιχειρηματικά και οικονομικά ενιαίο σχήμα με ίδιες στοχεύσεις και κοινή διοίκηση. Η υφιστάμενη αναντιστοιχία μεταξύ οικονομικής-επιχειρηματικής δομής και νομικής-λειτουργικής απεικόνισης (Λιακόπουλος 1993:125, Μούζουλας 1991:712, Τραυλός 1991:88, 1995:17) γίνεται εμφανέστερη στους ΟΕ εξουσιαστικής δομής που κυριαρχούν και στην ελληνική οικονομία, ιδίως δε όταν υπάρχει μηδαμινή ή ανύπαρκτη αυτοτέλεια των θυγατρικών επιχειρήσεων.

Η διάσπαση αυτή δικαίου και πραγματικότητας που προκαλεί το φαινόμενο της ομιλοποίησης αποτελεί παράγοντα απορρύθμισης για όλους σχεδόν τους δικαιοκούς χώρους ειδικά δε για το δίκαιο των εταιριών και για το εργατικό δίκαιο. Το εργατικό δίκαιο έχει δομηθεί πάνω σε ένα πρότυπο στο οποίο κάθε αυτοτελές υποκείμενο δικαίου είναι παράλληλα και ένα αυτοτελές οικονομικό υποκείμενο (Τραυλός 1990:89-90, 1988, 1991:17, 1995:23, Λιακόπουλος 1993:146, Λεβέντης 1995:12, Κουκιάδης 1995:310). Συνεπώς στην περίπτωση των ΟΕ που η παραπάνω αρχή παύει να ισχύει, ο προστατευτικός ρόλος του εργατικού δικαίου φαλκιδεύεται και οι ευμενείς του διατάξεις για την προστασία της πλευράς της εργασίας αποσοβούνται εάν όχι εξουδετερώνονται.

Στους ΟΕ καθοριστικής σημασίας αναδεικνύεται ο ρόλος του εργοδότη και η άσκηση της εργοδοτικής ιδιότητας. Για την μελέτη των εργασιακών σχέσεων στους ΟΕ θα πρέπει να αποσαφηνιστούν θέματα όπως: ποιος ακριβώς ασκεί την εργοδοτική ιδιότητα, από ποιους επηρεάζεται, ποιες οικονομικές συνθήκες λαμβάνει υπ' όψιν του, τα συμφέροντα ποιός διοίκησης εξυπηρετεί, τί επίδραση έχουν τα γενικότερα επιχειρηματοοικονομικά δεδομένα και στοχεύσεις του ΟΕ στις αποφάσεις του και ποιος ο ρόλος της μητρικής επιχείρησης στις αποφάσεις της θυγατρικής. Είναι δε ευνόητο ότι η άτυπη αυτή διάσπαση μεταξύ ενός άμεσου ή εμφανούς (θυγατρική) και ενός έμμεσου ή αφανούς εργοδότη (μητρική) κλονίζει συθέμελα ολόκληρο το θεσμικό σύστημα οργάνωσης και προστασίας των σχέσεων εργασίας (Λιακόπουλος 1993:162, Τραυλός 1990:89, Τραυλός 1991:17, Τραυλος 1997: 23, Κουκιάδης 1995:310, Λεβέντης 1995:12).

Η αποσταθεροποιητική δυναμική της ομιλοποίησης των επιχειρήσεων θέτει σε αμφισβήτηση πρωτίστως την ίδια την έννοια του εργοδότη, βασικό αποδέκτη όλων των εργοδοτικών αιτημάτων, ρυθμιστή - βασικό πόλο της ατομικής σχέσης εργασίας, κοινωνικό συνομιλητή και συλλογικό αντισυμβαλλόμενο στις συλλογικές διαφορές. Δεν θα ήταν υπερβολή να υποστηρίξουμε ότι σε ορισμένες περιπτώσεις ομίλων υπερεθνικού μεγέθους, είναι δυνατόν οι εργαζόμενοι να μην γνωρίζουν το πραγματικό εργοδοτικό κέντρο, έτσι ο ένας πόλος της εργασιακής σχέσης παραμένει αφανής και απροσδιόριστος με ότι αυτό συνεπάγεται για τον εργαζόμενο. Η απορρύθμιση της έννοιας του εργοδότη δεν είναι μια τυχαία επιλογή καθώς μέσω αυτής διαχέεται η ενιαία επιχειρηματική ευθύνη στις επιμέρους επιχειρήσεις, περιορίζονται οι κίνδυνοι και αυξάνεται η αποδοτικότητα του κεφαλαίου (Τραυλός 1990:89).

Στην ομιλοποίηση των επιχειρήσεων βάλλεται και *οχειοποιείται και η έννοια της παραδοσιακής δομής της επιχείρησης και η ενιαία επιχειρησιακή δράση σε μια αδιάσπαστη οικονομική μονάδα* (Ληξουριώτης 1992: 252, Τραυλός 1992:47, 1990:106). Το πρότυπο της επιχείρησης με ξεκάθαρα στοιχεία συνοχής βρίσκεται σε αποσύνθεση και από ολιστικό σύστημα οργάνωσης-παραγωγής μετουσιώνεται σε σύστημα αυτόνομων δραστηριοτήτων διεσπαρμένων σε κυμαινόμενο αριθμό φορέων. Έτσι περνάμε από την επιχείρηση κλειστό σύστημα στο δίκτυο επιχειρήσεων, τη δικτυωτή επιχείρηση (Κουκιάδης 2008:11, 2007:5-20, 2006:11) και σε μία κοινότητα επιχειρήσεων ή κοινότητα κερδών (Κουκιάδης 2006: 385). Παύει να υπάρχει κάθετη παραγωγή και οργάνωση, εμφανίζεται μια παραγωγική αποκέντρωση με νέα παραγωγικά σχήματα στις δικτυωτές επιχειρήσεις οι οποίες υποβοηθούνται ιδιαίτερα σε αυτές τις αλλαγές από τους όρους της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, της ραγδαίας τεχνολογικής προόδου και καινοτομίας αλλά κυριότερα από την ανάγκη για επιβίωση σε μια εποχή βαθιάς οικονομικής ύφεσης (Σπυρόπουλος 1998:15, 2000:1). Τα νέα δίκτυα επωφελούνται επιπροσθέτως από τη φιλελευθεροποίηση του διεθνούς εμπορίου, την κινητικότητα διεθνών κεφαλαίων, τη διεθνοποίηση των ανταλλαγών και έτσι διογκώνονται σε ομίλους πολυεθνικών διαστάσεων.

Οι συγχωνεύσεις και εξαγορές μικρότερων επιχειρηματικών μονάδων αποτελούν τις συνηθέστερες πρακτικές για τη διάδοση και επιβολή των πολυεθνικών ομίλων στο διεθνές στερέωμα, πρακτικές που έχουν επιστημονικά διαπιστωθεί πώς συχνότερα επιφέρουν δυσμενείς επιπτώσεις στον όγκο της απασχόλησης, στις εργασιακές σχέσεις αλλά και ιδιαίτερα στη θέση των εργαζομένων με χαμηλή επαγγελματική ειδικευση (Κουζής 2008:59, Γεωργακοπούλου 2000:18, Βλαστος 2001:963)

Έτσι εμφανίζονται ΟΕ, που αποτελούν κατ' ουσία ένα υπερεθνικό κυρίως δίκτυο ενωμένων συμφερόντων (Δούκα 2008:85) και μέσα στους κόλπους τους μπορεί να περιέχουν υπεργολαβίες, συμβάσεις προμήθειας, συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών, συμφωνίες με εταιρίες προσωρινής απασχόλησης, συμφωνίες τύπου δικαιώχρησης (franchising) κυρίως στο εμπόριο και στις επιχειρήσεις υπηρεσιών, προσφυγή σε εξωτερικές πηγές (outsourcing), παραχωρήσεις σε πλείστους άλλους νομικούς τύπους. Η μεγάλη ευελιξία των πολυεθνικών ομίλων επιχειρήσεων στις οικονομικές τους κινήσεις από τη μία χώρα στην άλλη κάνει πολλές φορές τις κινήσεις αυτές να είναι αδιαφανείς (Σπυρόπουλος 2001:1) να εντείνουν την αναντιστοιχία δύναμης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας και να διογκώνουν την ανασφάλεια και την αβεβαιότητα των εργαζομένων για το εργασιακό τους μέλλον.

Χωρίς να μπορεί να υποστηριχθεί (κατά κανόνα τουλάχιστον) ότι στους (πρωταρχικούς πάντως) στόχους της ομιλοποίησης εντάσσεται η συρρίκνωση της προστασίας του εργατικού δικαίου και των εργασιακών δικαιωμάτων, οι όμιλοι επιχειρήσεων δεν παύουν να αποτελούν μηχανισμό de facto απορρύθμισης τόσο του συλλογικού όσο και του ατομικού εργατικού δικαίου (Δερμιτζάκη 2007:1137 όπου και παραπέρα σημειώσεις).

Αναφορικά με τις επιπτώσεις στο ατομικό εργατικό δίκαιο και στις ατομικές εργασιακές σχέσεις το φαινόμενο της ομιλοποίησης των επιχειρήσεων, και ειδικά σε ομίλους εξουσιαστικής και συγκεντρωτικής δομής, θέτει σε *αμφισβήτηση πρώτα και κύρια την προστασία της ίδιας της θέσης εργασίας* (Δερμιτζάκη 2008: 53, 2007:1137, 2001:248, Τραυλός 1990:89). Οι εργαζόμενοι κυρίως σε θυγατρικές επιχειρήσεις ΟΕ όπως είναι αντιληπτό και από τα παραπάνω βρίσκονται σε μια εγγενώς δυσχερέστερη από τους υπόλοιπους εργαζόμενους καθώς η ίδια η δομή και η λειτουργία

γία του ΟΕ τους καθιστά πιο αδύναμους. Η αδυναμία αυτή εκφράζεται είτε στην περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για οικονομοτεχνικούς λόγους (Βλασσόπουλος 1999:129) είτε στην περίπτωση μισθολογικών ή άλλων αξιώσεων των εργαζομένων.

Η απόλυση για οικονομοτεχνικούς λόγους σε έναν ΟΕ εγείρει πολλά και σοβαρά ερωτήματα. Μερικά από αυτά είναι: (η αρίθμηση βασίζεται σε Δερμιτζάκη 2008: 45,415 όπου και παραπέρα παραπομπές σε γερμανική κυρίως βιβλιογραφία) ποια οικονομικά κριτήρια ποιών επιχειρήσεων του ΟΕ έχουν ληφθεί πριν αποφασιστεί η κατάργηση της θέσης εργασίας (Κουτρούκης 1996: 80, Δερμιτζάκη 1998:46,47) εάν κρίνεται δικαιολογημένη η απόλυση του εργαζόμενου εάν και για οποιονδήποτε λόγο έχει καταργηθεί η θέση εργασίας, ποιες οι περαιτέρω εναλλακτικές και πώς θα εξασφαλιστούν ώστε να απασχοληθεί ο εργαζόμενος σε άλλη θέση της ίδιας επιχείρησης ή σε άλλη επιχείρηση του ΟΕ, αν και με ποιο μηχανισμό μπορεί να συνυπολογισθεί ο χρόνος εργασίας του εργαζόμενου στον ΟΕ, σε περίπτωση διαδοχικής απασχόλησης του εργαζόμενου σε περισσότερες επιχειρήσεις του ΟΕ, (υπολογισμός που αλλάζει τον χρόνο προειδοποίησης και αποζημίωσης του εργαζόμενου). Η κυριότερη δε παράμετρος του ως άνω προβληματισμού είναι σε ποιόν εργοδότη θα απευθυνθούν τα παραπάνω ερωτήματα και θα ζητηθούν οι ανάλογες ευθύνες καθ' ότι παραμένει απροσδιόριστος ο ακριβής αποδέκτης των εργατικών αιτημάτων στις θυγατρικές επιχειρήσεις του ΟΕ.

Άμεσα συνδεδεμένο με το παραπάνω ζήτημα της πολιτικής απολύσεων είναι αυτό της γενικότερης μείωσης των θέσεων εργασίας και της συρρίκνωση του μεγέθους της μισθωτής απασχόλησης. Οι ΟΕ διατηρούν σε πολλές περιπτώσεις έναν σκληρό πυρήνα εργαζομένων και στην συνέχεια αναπτύσσουν ένα ευρύ δίκτυο εμπορικών συμβάσεων που αφορά διαφορετικούς τομείς της παραγωγικής της δραστηριότητας (Παπαδημητρίου 2009:1376). Συμβάσεις εργολαβίας, παροχής υπηρεσιών ή πωλήσεως, outsourcing ή μεταβίβαση τμήματος επιχείρησης αποτελούν μερικές εκφράσεις αυτής της πρακτικής (Δούκα 2008:1, 2001:997, Λεβέντης 2004:1193, 1998:81, Ζερδελής 1996:238, Τραυλός 1997:769, 2002:129, Μηλιαρά 2002:769, Γιαννακούρου 1995:1051, Χαχλαμάνη-Γαβανά 1979:385, Καμενόπουλος 1996:1045) που επηρεάζουν τον αριθμό των σταθερών εργαζομένων στον ΟΕ αλλά και αυτών που εργάζονται στις δορυφορικές επιχειρήσεις. Καθ' ότι σε περιόδους οικονομικής δυστοκίας εάν δεν εκτελεστούν οι συμβάσεις με τους εξωτερικούς συντελεστές, οι μεν εργαζόμενοι των ΟΕ μπορεί να βρεθούν μπροστά σε μια πρωτόγνωρη εντατικοποίηση της εργασίας, οι δε εργαζόμενοι στις εργολαβικές επιχειρήσεις μπορεί να βρεθούν με λυμένες συμβάσεις εργασίας.

Πολλές φορές δε, αυτές οι πρακτικές συμβάσεων έργου μπορεί να είναι ψευδεπίγραφες και να υποκρύπτουν παράνομη παραχώρηση προσωπικού καθώς έχει φανεί πως συχνά η δραστηριότητα της εργολαβικής επιχείρησης εξαντλείται στην εκτέλεση συμβάσεων με μία και μόνη εταιρία για παροχή προσωπικού και το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται αποκλειστικά από την εταιρία για λογαριασμό της οποίας εκτελείται το έργο. Δεν είναι σπάνιες οι περιπτώσεις που το ρόλο του εργολάβου αναλαμβάνει θυγατρική επιχείρηση του ΟΕ για λογαριασμό της μητρικής εκτελώντας μια αμφισβητούμενη ενδοομιλική συμφωνία αμφιβόλου νομιμότητας.

Η θυγατρική εταιρία μετατρέπεται σε Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) μέσα στον ίδιο όμιλο, χωρίς βέβαια τις εγγυήσεις της ΕΠΑ, και το ρυθμισμένο νομικό πλαίσιο του γνήσιου δανεισμού (Ν. 2956/2001). Έτσι εργαζόμενοι πολλών ταχυτήτων μπορεί να εκτελούν το ίδιο έργο στα ίδια γραφεία και να αμείβονται με εντελώς διαφορετικό μισθό, να έχουν άνισα δικαι-

ώματα ενώ εξυπηρετούν τον ίδιο εργοδότη με ίδιο συμφέρον, επειδή τυπικά συμβάλλονται με διαφορετικές εταιρίες που δεν καλύπτονται από την ίδια συλλογική σύμβαση εργασίας (Κομνού 2012).

Και το ζήτημα του δανεισμού εργαζομένων στους ΟΕ εντάσσεται στην αναζήτηση εργατικού δυναμικού από εξωτερικές πηγές, αυτή τη φορά όχι μαζικά όπως στις υπεργολαβίες αλλά μεμονωμένα. Ο δανεισμός εργαζομένων μεταξύ επιχειρήσεων που ανήκουν σε όμιλο, ο γνήσιος δανεισμός (Τραυλός 1991:33, Κουκιάδης 1974:216, Μαρκόπουλος 1976:993, Καποδίστριας 1964:1, Ληξουριώτης 1990:30, Δελληγιάννη 1972:128, Λεβέντης 1998:1392 2008:109, Βλαστός 2003:146) καθώς δεν παρεμβάλλεται οικονομικό αντάλλαγμα, (όπως στην περίπτωση του κατ' επάγγελμα δανεισμού) και αποτελεί έκφραση για να περιγραφεί η συμφωνημένη μετακίνηση των εργαζομένων μεταξύ του ΟΕ οι οποίοι δανείζονται για ορισμένο διάστημα, και θα επιστρέψουν στην αρχική επιχείρηση από όπου έφυγαν.

Σε αντίθετη περίπτωση εάν δεν υπάρχει η προοπτική επανόδου του μισθωτού στον αρχικό εργοδότη τότε μιλάμε για μεταβίβαση της σχέσης εργασίας (μεταβολή προσώπου του εργοδότη) και όχι για δανεισμό (Μετζιτάκος 1998:433, Κουκιάδης 2005:305). Οι μετακινήσεις αυτές αποτελούν συνηθισμένες και όχι συμπτωματικές πρακτικές εντάσσονται σε μια σχεδιασμένη δυναμική εκλογίκευσης και αποτελεσματικοποίησης των εργατικών δυνάμεων στο εσωτερικό του ΟΕ καθώς προσφέρουν πολλαπλά οφέλη στο εργοδοτικό κέντρο. *Δεδομένων τούτων μπορεί η πρακτική του δανεισμού να λειτουργήσει ως υποκατάστατο ενός διαφορετικά αναγκαίου και πάντως νομικά αμφιλεγόμενου «μη γνήσιου δανεισμού» (Τραυλός 1991:26).*

Ο δανεισμός εργαζομένων αποτελεί βεβαίως μία νόμιμη πρακτική τριμερούς σχέσεως εργασίας όπως προκύπτει από τη θεωρία (Κουκιάδης 1974:301) και από τη νομολογία όμως στην πράξη δημιουργεί επιπλοκές στους εργαζόμενους και εγείρει μια σειρά από ζητήματα. Ο εργαζόμενος κατ' ουσίαν βρίσκεται με συν-εργοδότηδες όλες τις επιχειρήσεις του ΟΕ και η θέση εργασίας του μπορεί να μετατραπεί σε μια εξαρτημένη μεταβλητή μιας απροσδιόριστης πολιτικής απασχόλησης της μητρικής εταιρίας.

Στην πράξη ο δανεισμός εργαζομένων στους ΟΕ εγκυμονεί κινδύνους για τα εργασιακά δικαιώματα και δημιουργεί τάσεις ελαστικοποίησης και αποσταθεροποίησης του προσωπικού των επιχειρήσεων εφόσον το διασπούν σε «αυτόχθονες» και «ετερόχθονες» εργαζόμενους (Τραυλός 1991:15) καθώς οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι δεν υπάγονται σε επίπεδο μισθών και δικαιωμάτων στην νέα επιχείρηση. Επίσης εμπλέκονται σε μία καινούρια σχέση εργασίας χωρίς να υπάρχουν οι εγγυήσεις ότι θα εκπληρώνει τους προσυμφωνημένους όρους και αντιμετωπίζουν μια γενικότερη αβεβαιότητα καθώς η σχέση εργασίας μπορεί να «διπλασιάζεται» αλλά δεν «διπλασιάζεται» και η νομική προστασία, απλώς ανακατανέμεται (Κουκιάδης 1974:232). Τίθενται επίσης ζητήματα συνυπολογισμού του διαστήματος που ο μισθωτός απασχολήθηκε στην δανειζόμενη επιχείρηση στην προϋπηρεσία και στην προαγωγή (Τραυλός 1991: 45).

Η ομιλοποίηση των επιχειρήσεων επηρεάζει ζητήματα που αγκαλιάζουν και το φάσμα των συλλογικών εργασιακών σχέσεων όπως είναι η συλλογική διαπραγμάτευση, η απεργία και η συμμετοχή των εργαζομένων αφού η οργανωτική δομή του ομίλου εμπεριέχει εγγενώς τον κίνδυνο ενός «λειτουργικού εκφυλισμού» του όλου συστήματος ρύθμισης του συλλογικού εργατικού δικαίου (Τραυλός 1995:45, 1997:30) λόγω κυρίως της διάστασης του ουσιαστικού από τον επίπλαστο εργοδότη.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ΟΕ, που εάν ήταν ισχυρές θα μπορούσαν να «ανακουφίσουν» όλα τα προαναφερόμενα προβλήματα που αναλύθηκαν στο πεδίο των ατομικών σχέσεων εργασίας, παραμένουν αδύναμες και αναποτελεσματικές. Η αρνητική ρύθμιση του νόμου (Ν. 1876/1990) να συμπεριλάβει στα προβλεπόμενα είδη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας εκείνο των ΟΕ (Τραυλός 1997:22:100, 1900:90, 1995:19, Γιαννακούρου 1993:390, Λεβέντης 1995:11, 1998:147, Αυδής 1995:28, Κουκιάδης 1999:117, Ληξουριώτης 1992:255) υποχρεώνει τα επιμέρους συνδικαλιστικά όργανα –εφ’ όσον υπάρχουν- των επιχειρήσεων του ομίλου σε αποκεντρωμένες διαπραγματεύσεις με τις διοικήσεις των θυγατρικών. Η απορρυθμιστική λειτουργία της ομιλοποίησης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν καθιστά τις θυγατρικές εταιρίες σοβαρό και ειλικρινή αντισυμβαλλόμενο και τα διευθυντικά στελέχη τους δεν μπορούν ουσιαστικά να διευθετήσουν βαρυσήμαντες εργασιακές διαφορές (Κουτρούκης 1996:77, 2010:41)

Η αποσταθεροποίηση της συλλογικής διεκδίκησης στους ΟΕ αποτελεί παγιωμένη κατάσταση και παρ’ όλες τις προσφερόμενες εναλλακτικές λύσεις που μπορεί να έχουν διατυπωθεί για την αντιμετώπιση του σημαντικού νομικού κενού δεν έχει δοθεί κάποια ολοκληρωμένη λύση στο θέμα, δεδομένης της επιφυλακτικότητας της νομολογίας, της έλλειψης επαναπροσδιορισμού των σχετικών εννοιών (επιχείρησης/κλάδου δραστηριότητας και των εκπροσώπων τους), και της εξαιρετικά κακής οικονομικής συγκυρίας. Οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις στους ΟΕ βρίσκονται σε ένα επόμενο στάδιο μπροστά σε ένα δίπτυχο «ελαστικοποίησης και «αποσυνδικαλιστικοποίησης» (Τραυλός 1990:118) αφού καλλιεργείται μια κουλτούρα προσωπικής συνδιαλλαγής με την εργοδοσία η οποία με την σειρά της φροντίζει να τροφοδοτεί αυτό το ατομοκεντρικό μοντέλο δράσης με ανεπτυγμένα συστήματα διαπροσωπικών σχέσεων και επικοινωνίας στελεχών, αξιολόγησης του προσωπικού, εξατομίκευσης των αμοιβών μέσω ατομικών συμβάσεων εργασίας, σύνδεσης αμοιβής με παραγωγικότητα ή απόδοση και παροχής πρόσθετων αποδοχών (bonus) (Κουτρούκης 1996:77).

Καθώς οι παραγωγικές δραστηριότητες του ομίλου διαθέτουν μεγάλη ευελιξία (Σπυρόπουλος 1998:252) εάν υπάρχει απειλή απεργίας ή μεγάλων παραχωρήσεων προς τους εργαζόμενους μπορούν να μεταφέρουν την δραστηριότητα σε κάποια άλλη μονάδα. Οι διευθύνοντες ενός ΟΕ με πολυεθνική δραστηριότητα γνωρίζουν τις διαφορές στις δομές των εργασιακών σχέσεων στις διάφορες χώρες δραστηριοποίησης των πολυεθνικών ΟΕ αλλά και τις διαφορετικές προσεγγίσεις των εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων στα ζητήματα αμοιβής και συνθηκών εργασίας, καθώς και σε εκείνα των εργασιακών θεσμών και μπορούν να πάρουν αποδοτικές αποφάσεις για να διαχειρισθούν τυχόν επιπλοκές με το εργατικό τους δυναμικό (Κουτρούκης 1996,2004,2005). Οι απεργίες αλλά και οι επισχέσεις εργασίας σε πολυεθνικούς ομίλους εξ’ άλλου δεν αποτελούν μια εύκολη υπόθεση για του εργαζόμενους λόγω της μεγάλης ανισορροπίας δυνάμεων κεφαλαίου-εργασίας. Ο όμιλος διαθέτει τα μέσα για την ακρήστευση της θέσης εργασίας των απεργών αλλά ακόμη και για να προκαλέσει επιβράδυνση παραγωγής στην επιχείρηση διεξαγωγής της απεργίας και εντατικοποίηση σε άλλες επιχειρήσεις, επιβάλλοντας υπερωρίες ή προσλαμβάνοντας πρόσθετο προσωπικό (Τραυλός 1995:46, 1998:197).

Σε περιπτώσεις πολυεθνικής διεκδίκησης μια σχετική νομική κάλυψη (που προσφέρει η ρύθμιση του άρθρου 19 του Ν. 1264/1982 για τις απεργίες αλληλεγγύης) (Τραυλός 1995:46, Λεβέντης 1996:517) που αναγνωρίζει την δυνατότητα διεξαγωγής απεργίας από Έλληνες εργαζόμενους πολυεθνικών επιχειρήσεων για να υποστηρίξουν τα αιτήματα των συναδέλφων απεργών

τους σε μια άλλη χώρα όπου δραστηριοποιείται ο ίδιος πολυεθνικός όμιλος εφ' όσον επηρεάζονται έτσι και τα δικά τους συμφέροντα. Η αναγνώριση αυτού του δικαιώματος αν και αποτελεί μια καινοτόμο σύλληψη που εκφράζει ως ένα βαθμό την διασφάλιση των όρων λειτουργίας του εθνικού συλλογικού εργατικού δικαίου από τυχόν υπονομευτική δράση των πολυεθνικών ΟΕ στην πράξη συνοδεύτηκε από πολύ αυστηρές ρυθμίσεις εφαρμογής (Τραυλός 1992:289).

Ελπιδοφόρα μηνύματα έρχονται έως τώρα μόνο από τις σχετικές ρυθμίσεις για τη συμμετοχή των εργαζομένων (συμβούλια εργαζομένων) στους ΟΕ που όμως αποτελούν θεσμούς οι οποίοι δεν έχουν αποφασιστικής σημασίας αρμοδιότητες και στην καθημερινή πρακτική παραμένουν ανενεργοί. Έτσι ο Ν. 1767/1988 που εισήγαγε τους συμμετοχικούς θεσμούς στις επιχειρήσεις, αναγνώρισε στο άρθρο 16 την δυνατότητα να συγκροτούνται ομιλικά συμβούλια εργαζομένων για την διευθέτηση κοινών ζητημάτων, ενώ όρισε ότι εάν σε μία επιχείρηση του ομίλου υπάρχει συμβούλιο εργαζομένων και στην άλλη δεν υπάρχει τότε αυτό μπορεί να εκπροσωπεί και τους υπόλοιπους εργαζομένους στην ενιαία διοίκηση (Λεβέντης 1995:13).

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο για τους πολυεθνικούς ΟΕ τα ζητήματα αυτά ρυθμίστηκαν από την ευρωπαϊκή οδηγία 94/45/ΕΚ που μεταφέρθηκε στην ελληνική νομοθεσία με το ΠΔ 40/1997 και ρυθμίζονται θέματα ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε επιχειρήσεις κοινοτικής κλίμακας και Ομίλους Επιχειρήσεων με την καθιέρωση των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων (Παμπούκης 1996:1, Ληξουριώτης 1998:1056, 1999:22, Γαβαλάς 1995:161, Δελληγιάννη-Δημητράκου 1993:111, 1997:1151, Τραυλός 1999:44). Μολαταύτα αφού ο θεσμός αποτελεί εξωγενές αποτέλεσμα μιας καινοτομίας στην ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική και δεν είναι δημιούργημα εγχώριων εξελίξεων και ζυμώσεων στις εργασιακές σχέσεις, τα οφέλη που έφερε στους εργαζόμενους περιορίζονται σε ζητήματα δευτερευούσης σημασίας.

Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων είναι θεσμοί που δεν έχουν ακόμη κριθεί οριστικά, ως προς τη συμβολή τους στον αναπροσανατολισμό των εργασιακών σχέσεων (Κουτρούκης-Τερζίδης 2013:62). Καθ' ότι τα συμβούλια αυτά δεν έχουν δικαιοδοσίες ουσιαστικής διαπραγμάτευσης και συναπόφασης για σοβαρά ζητήματα του ομίλου (θέματα που αφορούν ομαδικές απολύσεις, μεταφορά ή διακοπή λειτουργίας εγκαταστάσεων, εξαγορές-συγχωνεύσεις) οι συζητήσεις που γίνονται ανταποκρίνονται περισσότερο σε ένα πρότυπο «παθητικής συναίνεσης» των εργαζομένων ή «ψευδο-συμμετοχής» στο πλαίσιο του οποίου οι εργαζόμενοι καλούνται να αποδεχτούν, με μια επίφαση διαβούλευσης αποφάσεις οι οποίες είναι ήδη ειλημμένες από την κεντρική διοίκηση (Κουτρούκης 2010:41).

Απ' όσα εκτέθηκαν διαπιστώνεται μια οχετική νομοθετική πρόοδος αναφορικά με την αντιμετώπιση του ΟΕ ως ενιαίο εργοδότη σε οχετικές με το συλλογικό εργατικό δίκαιο ρυθμίσεις και καμιά προωθημένη εξέλιξη στο ατομικό εργατικό δίκαιο. Εάν δε λάβουμε υπ' όψιν μας ότι αφορούν θεσμούς αναχρονιστικούς, όπως τα συμβούλια εργαζομένων, ότι η ενιαία συλλογική διαπραγμάτευση απουσιάζει και ότι οι ατομικές σχέσεις εργασίας που κυριαρχούν στους ΟΕ αποτελούν εξαρτημένη μεταβλητή της διεθνοποιημένης οικονομίας, της οικονομικής κρίσης αλλά και των απροσδιόριστων-για τους εργαζόμενους- στοχεύσεων της διοίκησης τότε αντιλαμβάνεται έντονα κανείς γιατί είναι επιβεβλημένη η μελέτη των εργασιακών σχέσεων στους ομιλικούς σχηματισμούς αλλά και η θεσμοθέτηση νέων προστασιών για το «νέωτερο», σαφώς πιο απορυθμισμένο μοντέλο εργασιακών σχέσεων όπως εκτέθηκε.

Εν κατακλείδι, σαφώς και η ύπαρξη ΟΕ στην ελληνική οικονομία δεν μπορεί να υποστηρι-

πεί πως είναι καταστροφική για τους εργαζόμενους-ισχυρισμός που θα αποτελούσε αυθαίρετο και ανυπόστατο συμπέρασμα. Το άρθρο αυτό δεν στοχεύει στον αφορισμό της συγκέντρωσης του κεφαλαίου, αλλά στην καταγραφή των προβλημάτων που εμφανίζονται για τους εργαζόμενους με σκοπό την θεσμοθέτηση νέων ρυθμιστικών όρων. Αντίληψη καθόλου ουτοπική για τη σημερινή εποχή καθώς η βιωσιμότητα των επιχειρήσεων -ανεξαρτήτως του μεγέθους τους- κρίνεται σε καθοριστικό βαθμό από το επίπεδο προστασίας και ρύθμισης των εργατικών δικαιωμάτων αλλά και από την εξασφάλιση ικανοποιητικών αμοιβών.

3. Εργασιακές σχέσεις στον ΟΤΕ: Ποιες αλλαγές συντελούνται λόγω ομιλοποίησης και ποιός ο ρόλος της ιδιωτικοποίησης σε αυτές.

Ο Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος (ΟΤΕ) ιδρύθηκε με νόμο το 1949 και έως τα μέσα του 1990 λειτούργησε ως μια αμιγώς δημόσια επιχείρηση η οποία παρείχε με μονοπωλιακούς όρους στην ελληνική κοινωνία το δημόσιο αγαθό των τηλεπικοινωνιών. Αποτελέσε και αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις της χώρας, ενώ παρέχει σημαντικού χαρακτήρα υπηρεσίες για την οικονομική ανάπτυξη, την έρευνα και την εθνική άμυνα. Σήμερα ύστερα από συνεχόμενες πωλήσεις, το πλειοψηφικό πακέτο μετοχών διαθέτει η γερμανική κρατική εταιρεία τηλεπικοινωνιών Deutsche Telekom σε ποσοστό 45%, το ελληνικό δημόσιο 5% και το εναπομείναν ποσοστό διαθέτουν διεθνείς, εγχώριοι θεσμικοί επενδυτές αλλά και άλλοι μέτοχοι. Οι αλλαγές και οι παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις και στη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης στον χώρο του ΟΤΕ, οι οποίες θα αναλυθούν στις επόμενες γραμμές, μπορούν να χαρακτηρισθούν ως πρόκριμα μελλοντικών και αντίστοιχων παρεμβάσεων σε ευρύτερους τομείς και κάδους της χώρας μας (Κρέτσος:2006).

Ο μέχρι πρότινος δημόσιος χαρακτήρας της επιχείρησης, αλλά και ο νευραλγικός τομέας των υπηρεσιών που κάλυπτε ο ΟΤΕ είχαν δημιουργήσει ένα ισχυρό επιχειρησιακό σωματείο, και μία από τις σημαντικότερες ομοσπονδίες του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας (ΟΜΕ-ΟΤΕ) η οποία είχε εξασφαλίσει σημαντικά προνόμια για τους εργαζόμενους. Οι παραχωρήσεις στις διεκδικήσεις της ομοσπονδίας γίνονταν με την συναίνεση της κυβερνητικής εξουσίας και με την ύπαρξη ενός οικονομικά ανθηρού περιβάλλοντος που επικρατούσε τα προηγούμενα έτη.

Αποτέλεσμα όλων των παραπάνω είναι οι εργαζόμενοι στον ΟΤΕ να απολάμβαναν διαχρονικά πολύ ικανοποιητικές, συνεχώς αυξανόμενες αμοιβές, μία σειρά από πρόσθετα επιδόματα επί του μισθού τους, υψηλές συντάξεις και εφ' άπαξ αποδοχές, ρυθμισμένο εργασιακό περιβάλλον με σταθερά ωράρια και σχέσεις εργασίας αποκλειστικά πλήρους απασχόλησης, παροχές για τα τέκνα τους μέσω του Λογαριασμού Νεότητας, και φυσικά μονιμότητα στη σχέση εργασίας τους.

Ήδη από τα πρώτα χρόνια ιδιωτικοποίησής του, δημιουργούνται οι πρώτες θυγατρικές εταιρείες οι οποίες δρομολογούν τη λειτουργία της επιχείρησης με αμιγώς ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια. Σήμερα ο ΟΤΕ διαθέτει περίπου 10 θυγατρικές εταιρείες σε Ελλάδα, Ρουμανία, Αλβανία, με σημαντικότερες την Cosmote, την ΟΤΕplus, τον Γερμανό, την e-value (θυγατρική της Cosmote).

Η ομιλοποίηση της επιχείρησης αλλά και οι συνεχόμενες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις του Οργανισμού προς την πλευρά της ευελιξίας και η υιοθέτηση πλέον ενός λιγότερο προστατευ-

μένου εργασιακού προτύπου τέθηκαν ως προαπαιτούμενα προκειμένου να συντελεσθεί η εξαγορά του. Ενδεικτικά οι αλλαγές που συντελέστηκαν λόγω της ιδιωτικοποίησης είναι:

- Διαχρονική τάση συρρίκνωσης του απασχολούμενου προσωπικού με την απώλεια περίπου 20.000 θέσεων εργασίας. Βασικός παράγοντας για τη μείωση του προσωπικού ήταν τα συνεχή προγράμματα εθελουσίας εξόδου των εργαζομένων που υιοθετήθηκαν όλα τα χρόνια αλλά και η σταδιακή αποχώρηση λόγω συνταξιοδότησης, οι θέσεις του οποίου δεν αναπληρώθηκαν στο πλαίσιο των αποφάσεων της διοίκησης περί ορθολογικοποίησης του προγραμματισμού των προσλήψεων (Κρέτσος 2006). Η εξέλιξη αυτή επέφερε αρνητικά αποτελέσματα όχι μόνο στο ταμείο ασφάλισης των εργαζομένων αλλά και στη συνδικαλιστική πυκνότητα και την εκπροσώπηση των εργαζομένων στον διάλογο με την εργοδοσία.
- Υιοθέτηση όλων των μορφών ευελιξίας στην εργασία. Συμβάσεις ενοικίασης εργαζομένων, μερικής ή προσωρινής απασχόλησης, εργαζόμενοι με καθεστώς υπεργολαβίας. Στα τέλη του 2003 στον ΟΤΕ απασχολούνταν 4000 εργαζόμενοι με καθεστώς ενοικίασης ή υπεργολαβίας και περίπου 2.000-3.000 με συμβάσεις μερικής και προσωρινής απασχόλησης. Σε πολλές περιπτώσεις η φύση της εργασίας δεν δικαιολογούσε την χρήση ευέλικτης πρακτικής δεδομένου ότι καλύπτονταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του ΟΤΕ όπως στην περίπτωση της στελέχωσης τηλεφωνικών κέντρων.
- Αύξηση των θέσεων ευθύνης και των θέσεων των «συμβούλων» και των «στελεχών της αγοράς». Ενδεικτικά οι θέσεις ευθύνης αυξήθηκαν από 1200 το 2004 σε 2250 το 2010. Από 12 Γενικές Διευθύνσεις και μηδενικό αριθμό Βοηθών Γενικών Διευθυντών το 2010 υπάρχουν 17 Γενικές διευθύνσεις με πλήθος Βοηθών Γενικών Διευθυντών με υψηλές αμοιβές και πλήθος άλλων παροχών.
- Κατάργηση της μονιμότητας της θέσης εργασίας για τους προσληφθέντες από το 2005 και έπειτα και εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που διέπει τον ιδιωτικό τομέα (Σταμάτη EIRO)
- Αλλαγή Γενικού Κανονισμού Προσωπικού στην κατεύθυνση της ισχυροποίησης του διευθυντικού δικαιώματος σε θέματα μεταθέσεων και αξιολόγησης προσωπικού, ωραρίου και είδους εργασίας, επιλογής προϊσταμένων. Επίσης δόθηκε ο πλήρης έλεγχος των αρμόδιων οργάνων για τις απολύσεις προσωπικού στην πλευρά της εργοδοσίας ενώ αντίστοιχα δόθηκε η δυνατότητα ελεύθερων προσλήψεων στελεχών της αγοράς για θέσεις ευθύνης κατόπιν εισηγήσεως της διοίκησης.
- Μείωση της εκπροσώπησης των εργαζομένων στο Δ/Σ της επιχείρησης από τρεις σε δύο (Στρατούλης 2005).
- Κατάργηση η ΑΣΚΕ (Αντιπροσωπευτική Συνέλευση Κοινωνικού Ελέγχου) που ασκούσε κοινωνικό έλεγχο στις αποφάσεις της Διοίκησης του ΟΤΕ (Στρατούλης 2005).

Δεδομένων των παραπάνω αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις του Οργανισμού η επιχείρηση μπόρεσε να εισέλθει σε μία περίοδο μεγάλου ανταγωνισμού στην αγορά των τηλεπικοινωνιών και των νέων δικτύων αφήνοντας πίσω την περίοδο του κρατικού μονοπωλίου. Το πέρασμα σε μια επιχείρηση της αγοράς συνοδεύτηκε-εκτός από τις ανατροπές στα εργασιακά- και με την εμφάνιση πολλών θυγατρικών εταιρειών σε Ελλάδα και εξωτερικό. *Παρακάτω θα αναλυθεί εάν η*

ύπαρξη θυγατρικών εταιρειών συνέβαλε σε νέες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και προς ποια κατεύθυνση-βάση και με την ανάλυση που έχει γίνει στην προηγούμενη ενότητα.

Η ύπαρξη αποσταθεροποιητικών δυνάμεων στο πεδίο των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων από την ομιλοποίηση των επιχειρήσεων στον ΟΤΕ θα απασχολήσει επί του παρόντος την ανάλυση, με σκοπό να αναδειχθεί η θέση της εργασίας σε αυτόν τον οικονομικό μετασχηματισμό.

Ο ΟΤΕ αποτελεί ένα γνήσιο παράδειγμα Ομίλου Επιχειρήσεων εξουσιαστικής δομής, όπου οι θυγατρικές του επιχειρήσεις έχουν πλήρη οικονομική και διοικητική εξάρτηση από τη μητρική παρ' όλο που διαθέτουν διαφορετική νομική προσωπικότητα. Ουσιαστικά, ο εργοδότης είναι ένας, αλλά οι εκφράσεις του περισσοτέρως.

Στο πεδίο των ατομικών εργασιακών σχέσεων και αναφορικά με την *προστασία των θέσεων εργασίας* θα διαπιστώσει κανείς ότι τα τελευταία χρόνια έχει ενταθεί μια διαδικασία αναδιοργάνωσης στο εσωτερικό του ΟΤΕ γεγονός που δημιουργεί εύλογα ερωτήματα ως προς την διατήρηση των θέσεων εργασίας. Η αλλαγή λειτουργικού μοντέλου, όπως αποκαλείται από τους διοικούντες, σκοπό έχει να αποκόψει συγκεκριμένο έργο με τη μορφή απόσχισης κλάδου, με σκοπό να μεταφερθεί σε θυγατρικές εταιρείες ή παρεμφερές έργο που ασκείται και από τον ΟΤΕ και από κάποια θυγατρική να μεταφερθεί σε μία νέα εταιρεία μαζί με το προσωπικό που εργάζεται στο έργο αυτό. Αντίστοιχη πρακτική σε μεγάλες εταιρείες του τηλεπικοινωνιακού κλάδου (Vodafone-Wind) καταγράφηκε πρόσφατα όταν ίδρυσαν από κοινού μια τρίτη (Victus) η οποία παρέχει υπηρεσίες δικτύου και στις δύο. Σχέδιο που προσπάθησε να εφαρμόσει η Deutsche Telekom και στη Γερμανία το 2008 όπου βρήκε την σθεναρή απεργιακή κινητοποίηση 11 εβδομάδων των εργαζομένων.

Η διοίκηση του ΟΤΕ είχε θέσει το μοντέλο της Transfer Company από το 2010 στους εργαζόμενους ως λύση υπέρβασης του προβλήματος του μισθολογικού κόστους με συγκεκριμένες προτάσεις ως προς τα έργα που θα αναλάμβανε (όπως υπηρεσίες Call Center, υποστηρικτικές υπηρεσίες, υπηρεσίες εκπαίδευσης) με σκοπό τη δημιουργία μιας εσωτερικής αγοράς εργασίας τόσο για την κάλυψη κενών θέσεων του Ομίλου, όσο και για τον δανεισμό προσωπικού ή ανάθεση έργου σε «τρίτους».² Αυτή τη στιγμή έργο των οικονομικών υπηρεσιών της ΟΤΕ-Cosmote έχει μεταφερθεί σε θυγατρική στην Μπρατισλάβα, μέρος της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού οδεύει προς νέα θυγατρική στη Ρουμανία ενώ σχεδιάζεται να μεταφερθεί η διαχείριση δικτύου στα Σκόπια. Επιπλέον εδώ και αρκετά χρόνια έχει τεθεί ως στρατηγική στόχευση η συγχώνευση των εταιρειών ΟΤΕ-Cosmote με σκοπό τη μείωση του λειτουργικού κόστους του Ομίλου. Για τους σκοπούς της συγχώνευσης ήδη έχουν γίνει ενέργειες λειτουργικής ενοποίησης κάποιων διευθύνσεων (διεύθυνση επικοινωνίας, πληροφορικής, προμήθειες, customer finance) πιλοτικά με συμβάσεις αμοιβαίου δανεισμού.

Η αναδιοργάνωση όμως τίθεται ευρύτερα σε επίπεδο διεθνές και λαμβάνει χαρακτηριστικά *ενδοομιλικού καταμερισμού εντός Ομίλου Deutsche Telekom* με τον ίδιο τον Όμιλο ΟΤΕ να λειτουργεί ως θυγατρική ενός διεθνούς σχήματος. *Σκοπός είναι είτε η προκήρυξη κάποιου έργου μεταξύ των εταιρειών του ομίλου διεθνώς είτε η ίδρυση νέων θυγατρικών στις οποίες μεταφέρει έργο από όλες τις εταιρείες του ομίλου. Κατά περίπτωση κάποια εταιρεία παίρνει έργο ενώ όλες οι*

2. Περιοδικό «Οθόνη» της ΕΕΤΕ-ΟΤΕ (Ένωση Εργαζομένων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ομίλου ΟΤΕ), 82, 2010

υπόλοιπες χάνουν. Συνολικά η Deutsche Telekom μειώνει το κόστος εργασίας και στο σύνολο του διεθνούς ομίλου οι θέσεις εργασίας μειώνονται χωρίς κάποια εγγύηση για μελλοντικές κινήσεις. Σε αντιστάθμισμα έργο πληροφορικής ήρθε στην Ελλάδα από την Ολλανδία και την Ουγγαρία.

Στο πεδίο της προστασίας των θέσεων εργασίας εμπίπτει και η ραγδαία αύξηση των υπερβολικών σε έργα τηλεπικοινωνιακής και μη φύσης (καθαρισμός, φύλαξη, εκτυπώσεις λογαριασμών, καλωδιακές βλάβες, συντήρηση ασυρματικών κλπ.) που έχει υιοθετήσει τα τελευταία χρόνια ο ΟΤΕ αλλά και οι ευρύτερες στοχεύσεις για πωλήσεις μετοχών σε σειρά τηλεπικοινωνιακών επιχειρήσεων στο εξωτερικό (Telekomserbia, Globul, Hellas Sat) και στο εσωτερικό (εξαγορά πακέτου μετοχών της Γερμανός 1,6 δις, πακέτου Cosmote 3 δις) που έχουν ήδη πραγματοποιηθεί. Η συρρίκνωση του τηλεπικοινωνιακού έργου του ΟΤΕ, η αποεπένδυση και η εκχώρηση outsourcing σαφώς επιφέρει δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζόμενους και σε πολλές περιπτώσεις θέτει και ζητήματα ποιότητας παρεχόμενων υπηρεσιών.

Αναφορικά με το πεδίο του δανεισμού εργαζομένων μεταξύ των θυγατρικών εταιρειών στον ΟΤΕ θα διαπιστώσει κανείς ότι είναι μια πρακτική σχεδιασμένη και καθόλου συμπτωματική για κάλυψη έκτακτων αναγκών. Κύρια στόχευση είναι η παράκαμψη του προστατευμένου εργασιακού καθεστώτος της μητρικής εταιρείας (σε μισθούς και σε δικαιώματα) μέσω της παροχής έργου από τις θυγατρικές. Η γενικότερη πολιτική ανθρώπινου δυναμικού που ακολουθεί ο ΟΤΕ τα τελευταία χρόνια επιβάλλει καμία νέα πρόσληψη στη μητρική εταιρεία (ενώ πραγματοποιεί συνεχώς εθελούσιες εξόδους) και κάλυψη των αναγκών της αποκλειστικά από προσλήψεις εργαζομένων των θυγατρικών. Η αφαίμαξη της μητρικής από ακριβό αλλά και ειδικευμένο προσωπικό και η αντικατάστασή του από νέο, φθινό μέσω θυγατρικών είναι ο κανόνας στη διαχείριση του προσωπικού της εταιρείας. Στο σημείο αυτό ο δανεισμός εργαζομένων από τη θυγατρική στη μητρική λαμβάνει διαστάσεις ζητήματος βαρύνουσας σημασίας για την πολιτική εργασιακών σχέσεων παγιώνοντας εργαζόμενους πολλών ταχυτήτων για την ίδια εργασία.

Πιο συγκεκριμένα στην περίπτωση του Ομίλου ΟΤΕ η θυγατρική ΟΤΕplus η οποία απασχολεί περίπου 3000 εργαζόμενους έχοντας ενσωματώσει και αυτούς της παλιάς θυγατρικής HellasCom η οποία έκλεισε, παρείχε μέχρι το τέλος του 2014 διοικητικό και τεχνικό προσωπικό αλλά και υπαλλήλους τηλεφωνικών κέντρων στον ΟΤΕ. Από τις αρχές του έτους οι διοικητικοί και τεχνικοί υπάλληλοι της ΟΤΕplus μεταφέρθηκαν στον ΟΤΕ με ΣΣΕ διαφορετική από των συναδέλφων τους στη μητρική ενώ όσοι προσέφεραν υπηρεσίες στα τηλεφωνικά κέντρα μεταφέρθηκαν στη θυγατρική της Cosmote e-value. Το μισθολόγιο, τα δικαιώματα και οι παροχές τόσο των εργαζομένων που μεταφέρθηκαν στον ΟΤΕ όσο και αυτών στην e-value παρουσιάζει σημαντικές αποκλίσεις από αυτό της μητρικής ΟΤΕ ακόμα και εάν το έργο παράγεται αποκλειστικά για αυτήν. Συνεπώς συντελείται μια αμφιλεγόμενη ενδοομιλική εργολαβία που διασπά το προσωπικό, παγιώνει τις διακρίσεις και αλλάζει προοδευτικά όλο το χάρτη δικαιωμάτων και αμοιβών στον ΟΤΕ μέσω των πιέσεων που ασκεί ο εφεδρικός στρατός χαμηλώς αμειβόμενων εργαζομένων των θυγατρικών στις διεκδικήσεις και τους μισθούς της μητρικής.

Η πρακτική δανεισμού εργαζομένων μέσω θυγατρικών εταιρειών αποτελεί μια ιδιόμορφη συμφωνία σύμβασης έργου μεταξύ εταιρειών του Ομίλου (Cosmote-e-value), μια ενδοομιλική εργολαβία. Αποτελεί δε μια πρακτική που κινείται στο όριο νομιμότητας και παρανομίας, διότι ο νόμος προβλέπει την επιβολή διοικητικών κυρώσεων όταν μια επιχείρηση ομίλου λειτουργεί με

κύριο σκοπό τη διάθεση εργαζομένων σε άλλη επιχείρηση του ίδιου ομίλου.³ Το θέμα αποκαλύπτει τα βαθύτερα και πιο ουσιαστικά πρόβλημα που υπάρχει εδώ και πολλά χρόνια σε σχέση με την *σοβαρή αναντιστοιχία στον διάλογο των μερών και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο Ομίλου Επιχειρήσεων* λόγω της διάσπασης του προσώπου του εργοδότη αλλά και της έννοιας της επιχείρησης.

Στο επίπεδο της συλλογικής εκπροσώπησης θα πρέπει να τεθεί κατά τη γνώμη μας, η όλη προβληματική των εργασιακών σχέσεων στους ΟΕ. Με δεδομένο το είδος της ΣΣΕ ΟΕ δεν προβλέπεται, η ΟΜΕ-ΟΤΕ δικαιούται να υπογράφει ΣΣΕ και να ρυθμίζει τις συλλογικές διαφορές μόνο για τους εργαζόμενους της μητρικής-γεγονός που αποκλείει τους συναδέλφους στις θυγατρικές και υποχρεώνονται σε ξεχωριστές διαπραγματεύσεις με τη διοίκηση των θυγατρικών. Οι εργαζόμενοι όμως εγγράφονται στα πρωτοβάθμια σωματεία της Ομοσπονδίας για λόγους τακτικής κυρίως των συνδικαλιστών, δίχως εκείνοι να μπορούν να εκπροσωπήσουν τα συμφέροντά τους και αναστέλλοντας τη δημιουργία δικού τους σωματείου.

Σε ότι αφορά τη νομική πλευρά θα πρέπει να πούμε ότι η διοίκηση του ομίλου ΟΤΕ έχει αποδεχθεί ότι η ΟΜΕ – ΟΤΕ έχει το δικαίωμα υπογραφής συλλογικής σύμβασης για τις θυγατρικές αφού έχει υπογράψει στο παρελθόν σχετικές συλλογικές συμβάσεις. Η πρώτη έρχεται από το 2003 όταν η διοίκηση του ΟΤΕ υπέγραψε με την ΟΜΕ – ΟΤΕ συλλογική σύμβαση για την ίδρυση επαγγελματικού ταμείου και που αφορούσε όχι μόνο τους εργαζόμενους στον ΟΤΕ αλλά και τους εργαζόμενους στις θυγατρικές του. Η τελευταία είναι η συμφωνία που υπεγράφη το 2011 με τη διοίκηση της Hellas Sat για τον καθορισμό των ποσοστών ασφαλείας. Παρ' όλα αυτά επειδή το ζήτημα του καθορισμού μισθολογικών ζητημάτων ανήκει σε αυτά που τεχνητά δεν έχουν ρυθμιστεί η διοίκηση διαχρονικά δεν δεχόταν να υπογράψει συμφωνία για τους εργαζόμενους αυτούς. Άλλωστε η ίδια η δημιουργία θυγατρικών επιχειρήσεων και ο λειτουργικός σχεδιασμός του ΟΤΕ στοχεύει στην ύπαρξη πολλών μισθολογικών καθεστώτων προκειμένου ο Όμιλος να μπορεί να εξοικονομεί πόρους κατά περίπτωση και να καθίσταται ευέλικτος στον εγχώριο και διεθνή ανταγωνισμό.

Συνοψίζοντας τις αλλαγές που εντοπίζονται στον ΟΤΕ λόγω της ομιλοποίησης θα λέγαμε πως επιβεβαιώνει σαν επιχείρηση πολλά από τα στοιχεία της θεωρίας αναφορικά με τις επιπτώσεις στις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Η θέση εργασίας παραμένει περισσότερο απροστάτευτη καθώς ο Όμιλος βρίσκεται σε μία ευρύτερη διαδικασία αναδιοργάνωσης-συγκώνευσης υπηρεσιών επηρεαζόμενος και από το διεθνές περιβάλλον της γερμανικής εταιρείας. Ταυτόχρονα το συνολικό μέγεθος του προσωπικού συρρικνώνεται και εισάγεται νέο προσωπικό με μειωμένους μισθούς που προσφέρει υπηρεσίες με τη μορφή εσωτερικού δανεισμού. Την ίδια ώρα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δε μπορούν να δώσουν λύση στα παραπάνω ζητήματα λόγω έλλειψης εξουσιοδότησης της Ομοσπονδίας να υπογράφει για όλο τον Όμιλο.

3. Ν.4052/2012 (Αρθρο128)

4. Η περίοδος της οικονομικής κρίσης στον ΟΤΕ: Προστασία των εργαζομένων λόγω ύπαρξης θυγατρικών ή έκθεσή τους σε μεγαλύτερο κίνδυνο;

Η περίοδος της οικονομικής κρίσης έφερε αλλαγές στο εσωτερικό του Ομίλου οι οποίες καταγράφονται κυρίως από το 2011 και έπειτα. Αλλαγές οι οποίες εντοπίζονται *στη δραστική μείωση του άμεσου μισθολογικού κόστους της επιχείρησης, στην εισαγωγή νέων τεχνολογιών στη διαχείριση του εργασίμου χρόνου, στην αλλαγή του τρόπου αξιολόγησης των υπαλλήλων, στη συρρίκνωση του δικτύου καταστημάτων του ΟΤΕ.*

Αναφορικά με τη μείωση του άμεσου μισθολογικού κόστους ο ΟΤΕ με τις δύο τελευταίες συλλογικές συμβάσεις εργασίας (2011-2015) πραγματοποιούνται μεσοσταθμικές μειώσεις 11% στους μισθούς με ταυτόχρονη μείωση του εβδομαδιαίου ωραρίου στις 35 ώρες (ενώ πάγωσαν και οι ωριμάνσεις επί των μισθών-μισθολογικό κλίμακιο και χρονοεπίδομα-λόγω μνημονιακών ρυθμίσεων). Επιπλέον καταργούνται μια σειρά από επιδόματα, μειώνονται δραστικά οι υπερωρίες και η εργασία τις εξαιρέσιμες ημέρες, οι αποζημιώσεις, καταργούνται διευκολύνσεις όπως τα δρομολόγια λεωφορείων προς το διοικητικό μέγαρο, μειώνονται παροχές εξόδων κίνησης. Στην κατεύθυνση της μείωσης των παροχών προς τους εργαζόμενους κινείται και η περικοπή της εισφοράς του ΟΤΕ στον Λογαριασμό Νεότητας (αποταμιευτικός λογαριασμός για τα παιδιά των εργαζομένων αποτελούμενος από κρατήσεις στους μισθούς και ποσού χορηγούμενου από τον ΟΤΕ) από 10 μισθούς σε 3 κατ' ανώτερο όριο.

Το 2011 πραγματοποιούνται απολύσεις στην Cosmote για 260 άτομα λόγω κατάργησης της θέσης όπως αιτιολογήθηκε που όμως πήραν τη μορφή εθελούσιας εξόδου (με πρόσθετη αποζημίωση-δώρα) προκειμένου να μην υπαχθούν στο καθεστώς των ομαδικών απολύσεων. Αντίστοιχη πρακτική σημειώθηκε στην ΟΤΕplus αλλά και στον ΟΤΕ όπου αφορούσε θέσεις καθαριστριών. Η εξέλιξη αυτή αποτέλεσε μια κίνηση ισχύος από την πλευρά της εργοδοσίας και συντέλεσε στην εμπέδωση της αντίληψης πως παρά την υπογραφή σχετικών όρων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για την διαφύλαξη των θέσεων εργασίας τον τελικό λόγο τον έχει πάντα η διοίκηση χωρίς να υπόκειται σε άλλους περιορισμούς.

Ένα βασικό μέσο μείωσης του άμεσου μισθολογικού κόστους είναι τα μεγάλα προγράμματα κινήτρων για αποχώρηση εργαζομένων (εθελούσιες εξοδοί) που βρίσκονται κοντά σε συνταξιοδότηση-και όχι μόνο-καθώς τα τελευταία χρόνια εντοπίζονται και τα λεγόμενα «στοχευμένα» προγράμματα. Τα στοχευμένα προγράμματα απευθύνονται συγκεκριμένα σε κατηγορίες εργαζομένων που η διοίκηση επιθυμεί να κάνουν χρήση των κινήτρων όπως είναι οι καθαρίστριες, οι φύλακες, οι γραμματείς, οι εργαζόμενοι στην συνδρομητική τηλεόραση, στα καταστήματα, στα call centers. Τα προγράμματα ξεκίνησαν στον ΟΤΕ από το 1996, κορυφώθηκαν το 2005 με την μαζική έξοδο 5.500 εργαζομένων και συνεχίστηκαν εντεινόμενα μέσα στην περίοδο της οικονομικής κρίσης με τα προγράμματα του 2012, 2013 οπότε και αποχώρησαν περίπου άλλοι 3.350 εργαζόμενοι. Την χρονιά που διανύουμε υλοποιείται ένα ακόμη πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου με στόχευση την έξοδο ακόμη 1300 εργαζομένων.

Πρόκειται για πρακτική η οποία με τους όρους που υλοποιείται παραπέμπει σε έναν ολοκληρωμένο και συστηματικό επιχειρηματικό σχεδιασμό της διοίκησης για τη συνεχόμενη μείωση

προσωπικού και την εξοικονόμηση πόρων. Οι εργαζόμενοι που φεύγουν προέρχονται στη συντριπτική τους πλειοψηφία από τις δύο μεγάλες εταιρείες του Ομίλου (ΟΤΕ-Cosmote) και συγκαταλέγονται στο πλέον έμπειρο και καταρτισμένο εργατικό δυναμικό του, με υψηλές απολαβές και δικαιώματα. Σε πολλές περιπτώσεις οι πίεςεις που ασκούνται για τη συμμετοχή του προσωπικού στα προγράμματα κινήτρων διαφαίνεται έντονη καθώς οι εργαζόμενοι στέκονται επιφυλακτικοί σε αυτά λόγω του ρευστού συνταξιοδοτικού και οικονομικού περιβάλλοντος. Οι συνέπειες της μαζικής αποχώρησης εργαζομένων τα τελευταία χρόνια επιφέρει μαζί με τις δυσλειτουργίες στην παραγωγική διαδικασία και μια σειρά από αρνητικές συνέπειες στην κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Οι αναπληρώσεις που γίνονται για να στελεχωθεί ο Οργανισμός πραγματοποιούνται αποκλειστικά από θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου και όχι από την μητρική υπονομεύοντας την συλλογική σύμβαση της ΟΜΕ-ΟΤΕ και θέτοντας ευθέως ζητήματα κατάρτησης της στα επόμενα χρόνια εάν δεν ανατραπεί κάτι στον σχεδιασμό. Η «νέα εταιρική κουλτούρα» επιβάλλει επιπλέον την αντικατάσταση των θέσεων ευθύνης είτε μέσω άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος με απ' ευθείας ανάθεση είτε μέσω προκηρύξεων οι οποίες απευθύνονται σε στελέχη της αγοράς δίνοντας τους προβάδισμα έναντι του τακτικού προσωπικού που θα μπορούσε να πληρώσει μια τέτοια θέση.

Το κλείσιμο 137 εμπορικών καταστημάτων το 2011 και 22 το 2014 σε όλη την ελληνική επικράτεια χωρίς καμία προηγούμενη διαβούλευση με τους εκπροσώπους της επιχείρησης επιβεβαίωσε τη νέα αντίληψη στη διαχείριση του προσωπικού. Ύστερα από στοιχεία που δείχνουν την οικονομική βιωσιμότητα των καταστημάτων που κλείνουν αποδεικνύεται πως η συρρίκνωση των υπηρεσιών δεν επιβάλλεται μόνο από την αύξηση των ηλεκτρονικών πωλήσεων αλλά και από την ανάγκη για κάλυψη θέσεων λόγω των κενών που έχουν δημιουργήσει τα συνεχή προγράμματα εθελούσιων εξόδων του προσωπικού που υλοποιεί ο Οργανισμός. Σε κάθε περίπτωση η επιλογή του κλεισίματος εμπορικών καταστημάτων αλλά και η επιλογή της πώλησης θυγατρικών εταιρειών στα Βαλκάνια και του δορυφόρου Hellas Sat δημιουργεί μία σειρά από ζητήματα για το προσωπικό που είτε χάνει την εργασία του είτε μετακινείται αρκετά χιλιόμετρα μακριά είτε εντατικοποιεί τους ρυθμούς του. Την ίδια στιγμή η θυγατρική Oteglobes δημιουργεί τηλεπικοινωνιακό δίκτυο ανταγωνιστικό προς τα συμφέροντα του ΟΤΕ το οποίο σημαίνει πρακτικά μεγάλη απώλεια έργου και εσόδων παρουσιάζοντας μια αυτονόμηση προς τα συμφέροντα του Ομίλου.

Στις τεχνικές υπηρεσίες του Ομίλου πραγματοποιείται αναδιοργάνωση λόγω της εισαγωγής του συστήματος WFM (Workforce Management) το οποίο αυτοματοποιεί όλες τις κινήσεις των τεχνικών πεδίου κατά την διαχείριση και την επισκευή των βλαβών. Το σύστημα αναθέτει τις εργασίες, υπολογίζει τον χρόνο μετακίνησής των τεχνικών, καταγράφει το ιστορικό της βλάβης, ενημερώνεται για επιδιόρθωσή της. Με τον τρόπο αυτό οι τεχνικοί χρονομετρούνται πλήρως για την εκτέλεση της κάθε εργασίας και δίνουν αναλυτική αναφορά για τις κινήσεις τους. Με το νέο αυτοματοποιημένο σύστημα διαχείρισης βλαβών επιτυγχάνεται καλύτερη κατανομή των τεχνικών στις περιοχές που χρειάζονται περισσότερη επάνδρωση, αλλά επίσης θέτει και θέμα πλεονάζοντος προσωπικού μέσα από την εντατικοποίηση της εργασίας που δημιουργεί.

Τέλος αναφορικά με το σύστημα αξιολόγησης προσωπικού, το οποίο εφαρμόζεται από την αλλαγή Γενικού Κανονισμού Προσωπικού το 2007 εμφανίζει στοιχεία αυστηροποίησης καθώς η κλίμακα μειώθηκε από το 1-100 στο 1-5. Συνέπεια είναι οι λιγότερες δυνατότητες επιλογών στην βαθμολόγηση των επιδόσεων των εργαζομένων. Επίσης τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, με

τους νέους όρους, συνδέονται με bonus παραγωγικότητας για το προσωπικό που αξιολογήθηκε από 3 και πάνω. Το ποσό της επιβράβευσης που δίνεται κλιμακώνεται ανάλογα με τον βαθμό που έχει λάβει ο εργαζόμενος αλλά και τη θέση του στην ιεραρχία. Το σύστημα αξιολόγησης μπορεί να συνδεθεί με αρνητικά αποτελέσματα για τον εργαζόμενο όπως η δυσμενής μετάθεση ή η πίεση για συμμετοχή σε κάποιο επόμενο πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου.

5. Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τα όσα εκτέθηκαν μπορεί να παρατηρηθεί ευκρινώς η διαμόρφωση του ΟΤΕ σε έναν Όμιλο έντονα εξουσιαστικής δομής με στοιχεία «πίεσης» των θυγατρικών και πιο μικρών εταιρειών στις μεγάλες εταιρείες ΟΤΕ-Cosmote. Στις παραπάνω γραμμές διαφάνηκε έντονα η ισχυροποίηση των συμφερόντων του Ομίλου στον διάλογο με τους εργαζόμενους αλλά και η προβολή ενός ενιαίου επιχειρηματικού σχεδιασμού για όλες τις επιχειρήσεις την ώρα που οι εργαζόμενοι φαίνονται να αντιμετωπίζουν τα επιμέρους ζητήματα που προκύπτουν μεμονωμένα και περιστασιακά δίχως να μπορούν να αντιπαρατεθούν και να απαντήσουν αποφασιστικά.

Μια σειρά στρατηγικών επιλογών *αναφορικά με τις θέσεις εργασίας* αποκαλύπτουν την πρόθεση της συνεχόμενης μείωσης των θέσεων εργασίας σε συνολικό αριθμό για τις επιχειρήσεις του Ομίλου και την μερική αντικατάστασή τους από θέσεις φθηνότερης και πιο ευέλικτης εργασίας. Προς επίρρωση του ισχυρισμού για μικρότερη προστασία της θέσης εργασίας παραθέτουμε τα εξής: Η πρακτική των επαναλαμβανόμενων στοχευμένων εθελουσιών εξόδων, των συνεχόμενων και επεκτεινόμενων εργολαβιών, η κατάργηση των θέσεων εργασίας στην Cosmote, η πώληση θυγατρικών εταιρειών, το κλείσιμο των καταστημάτων, η υιοθέτηση μοντέλων συγχωνευμένων διευθύνσεων εντός του Ομίλου, αλλά και ο διεθνής ενδοομιλικός καταμερισμός εργασιών της Deutsche Telekom οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η θέση εργασίας εντός του ΟΤΕ *αποιεί ένα απροσδιόριστο μέγεθος και μια εξαρτημένη μεταβλητή πολλών και άγνωστων παραγόντων και επιλογών προς τους εργαζόμενους*. Στρατηγικών επιλογών σε εθνικό και διεθνές επίπεδο που οι εργαζόμενοι τις περισσότερες περιπτώσεις απλώς τις πληροφορούνται όταν είναι ήδη εληνημένες χωρίς να υπάρχει καν η υποχρέωση της ενημέρωσης και διαβούλευσης όταν αυτές προετοιμάζονται. Επιλογές που σε κάθε περίπτωση δείχνουν πως το συμφέρον του Ομίλου είναι ενιαίο και αδιαίρετο σε αντίθεση με τη στρατηγική διαίρεσης των επιχειρήσεων που ακολουθείται για την αποτελεσματικότερη διαχείριση του εργατικού δυναμικού.

Η λειτουργία των θυγατρικών εταιρειών εξασφαλίζει την ευελιξία της εταιρείας στα θέματα του κόστους του προσωπικού καθώς μπορεί να παρακάμπτονται μέσα από αυτές η συλλογική σύμβαση ΟΤΕ-Cosmote και να θεσπίζονται χαμηλότεροι μισθοί δίνοντας το γενικότερο σίγμα της συμπίεσης του κόστους εργασίας. Η απουσία ενιαίας συλλογικής διαπραγμάτευσης για το σύνολο των εργαζομένων κάνει τις όποιες παρεμβάσεις αποσπασματικές και πρόχειρες και δεν αντιμετωπίζει το πρόβλημα στην ουσία του. Η ουσία η οποία κρύβεται και στην γενεσιουργό αιτία των Ομίλων Επιχειρήσεων: *μία επιχείρηση και ένας εργοδότης-πολλές πολιτικές εργασιακών σχέσεων για καλύτερη διαχείριση*.

Η οικονομική κρίση και το πολιτικό κλίμα λειτούργησε ανασταλτικά στην διαπραγματευτική

ισχύ των εργαζομένων, στις διεκδικήσεις και τις στοχεύσεις τους για ένα ενιαίο εργασιακό καθεστώς στον Όμιλο, καθώς συμπίεσε συνολικά προς τα κάτω μισθούς και δικαιώματα. Η ανάγκη για εξοικονόμηση πόρων οδήγησε στην επιβολή συγκεκριμένων αρχών στους όρους εργασίας μέσω του εξορθολογισμού του εργάσιμου χρόνου με νέα τεχνολογικά συστήματα αλλά και μέσω της εδραίωσης ενός αυστηρού συστήματος αξιολόγησης.

Τέλος αναφορικά με το ερώτημα που τέθηκε στην αρχή σχετικά με τον ρόλο της ομιλοποίησης στην επιβίωση συνολικά της επιχείρησης (σε συνθήκες έντονου διεθνούς αλλά και εγχώριου ανταγωνισμού με συνεχώς μειωμένη ζήτηση) *αποκρυσταλλώθηκε η άποψη της προσηταιευτικής επίδρασης της ομιλοποίησης για τα συμφέροντα κυρίως του εργοδότη. Σύμφωνα με αυτή την άποψη η λειτουργία της επιχείρησης με όρους Ομίλου Επιχειρήσεων λειτουργεί ως όχημα υπέρβασης της οικονομικής κρίσης και των συνεχώς μειούμενων οικονομικών μεγεθών με σκοπό τη βιωσιμότητα. Σημείο-πρόκληση των καιρών για την πλευρά της εργασίας είναι η αντιμετώπιση του Ομίλου Επιχειρήσεων ως ενιαίο εργοδότη για όλους τους εργαζόμενους από τον νομοθέτη αλλά και από το ίδιο το κεφάλαιο.*

Ενδεικτική Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- Αυδής Λ.(1995) Σ.Σ.Ε. στους ομίλους επιχειρήσεων, Τετράδια του ΙΝΕ, τ.3
- Βλασσόπουλος (1999) Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και η τροποποιητική καταγγελία, Αντ.Ν.Σάκκουλας
- Βλαστός Σ.(2001) Συγχώνευση επιχειρήσεων και κατάλυση εργασιακών δικαιωμάτων, ΕΕργΔ, 60, (963)
- Βλαστός Σ. (2003) Δανεισμός εργαζομένου-Παραχώρηση εργαζομένου σε θυγατρική εταιρία- Δανεισμός εργαζομένου σε τρίτο συνεργάτη αρχικού εργοδότη με σχέση δικαιόχρησης, ΕΕργΔ, 146
- Βλαστός Γ. (1998) Μεταφορά επιχείρησης σε άλλο τόπο και διακοπή λειτουργίας της, ΕΕργΔ 58 586
- Γαβαλάς Ν. (1995) Η Οδηγία 94/45/ΕΚ για τα Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια, ΔΕΕ, 3
- Γαβαλάς Ν.(1995) Το πρωτόκολλο για την κοινωνική πολιτική της Συνθήκης του Μάαστριχτ και ο κοινωνικός διάλογος: προς την Ευρωπαϊκή Συλλογική Σύμβαση ΔΕΕ, 6
- Γεωργακοπούλου Β. (2000) Εξαγορές και συγχωνεύσεις: Έννοια, βασικές διαστάσεις και συνέπειες για τη απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 20
- Γιαννακούρου Σ.(1993) Η συλλογική διαπραγμάτευση στους Ομίλους Επιχειρήσεων, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 52
- Γιαννακούρου Σ. (1995) Η παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαδικασία μεταβίβασης επιχειρήσεων και μείωσης προσωπικού, ΔΕΕ, 1051
- Δελληγιάννη Ι. (1972), Εργασία τρίτων ως εταιρική εισφορά, ΕΕΔ, 31

- Δεληγιάννη-Δημητράκου Χ. (1993) Η συμμετοχή των εργαζομένων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις και η κοινοτική εναρμόνισή της, ΕΝΟΒΕ
- Δεληγιάννη-Δημητράκου Χ. (1997) Ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και στους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, ΔΕΕ, 34
- Δερμιτζάκη Φ. (2001) Προβλήματα ευθύνης στους Ομίλους Επιχειρήσεων, Σάκκουλας
- Δερμιτζάκη Φ. (2007) Η προστασία έναντι της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στους ομίλους επιχειρήσεων, ΕΕργΔ, 1595
- Δερμιτζάκη Φ. (2008) Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στους ομίλους επιχειρήσεων, Σάκκουλας
- Δούκα Β. (2008) Εργολαβία, outsourcing και οι επιπτώσεις τους στις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ, σελ.1 επ.
- Ζερδελής Δ. (1996) Μεταβίβαση επιχείρησης και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΕ 3, 238
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (2008) Εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων, επιπτώσεις στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις
- Καποδίστριας Ι. (1964) Δανεισμός εργαζομένων, ΕΕργΔ, 23
- Καρακιουλάφη Χ. & Μοσχονάς Α. (2006), Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Μεταξύ «συγκεντρωτισμού» και «αποκέντρωσης», Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη
- Καρακιουλάφη (2011) Οι εργασιακές σχέσεις στην Ε.Ε.: Κοινωνικός διάλογος και συλλογικές διαπραγματεύσεις, στο Θ.Σακελλαρόπουλος (επιμ), Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Διόνικος
- Καραμεσίνη Μ, Κουζής Γ.(2006) Πολιτική απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, Gutenberg
- Καραμεσίνη Μ. (2011) Η πολιτική Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο Η κοινωνική πολιτική της Ε.Ε. (επιμ) Θ. Σακελλαρόπουλος, Διόνικος
- Κουζής Γ.(2008) Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Προτάσεις αναβάθμισης, Περιοδικό Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Δεκέμβριος
- Κομνηνού Κ. (2012) Η πορεία της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στον ΟΤΕ: Ο ρόλος της ιδιωτικοποίησης και της οικονομικής κρίσης, Διπλωματική Εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο
- Κουκιάδης Ι.(1974) Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας, Θεσσαλονίκη
- Κουκιάδης Ι. (1999) Εργατικό δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις
- Κουκιάδης Ι.(2005) Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού Συντάγματος. ΕΕργΔ, 64, 385 επ
- Κουτρούκης Θ.(1996) Η δύναμη των πολυεθνικών επιχειρήσεων και η απάντηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τεύχος 3, Ιούλιος
- Κουτρούκης Θ.(2004) Εργασιακές Σχέσεις στις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις: Η εμπειρία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργασίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο (διδακτορική διατριβή)
- Κουτρούκης Θ.(2005) Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση: Ο κοινωνικός διάλογος στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, Σάκκουλας
- Κουτρούκης Θ.(2006) Ο κοινωνικός διάλογος στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας: σύγχρονες εξελίξεις και προοπτικές, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τ.42

- Κουτρούκης Θ.(2010) Παράγοντες επίδρασης στην αποτελεσματική λειτουργία των οργάνων διεθνικής συμμετοχής σε πολυεθνικές επιχειρήσεις: Πραγματολογικό υλικό από τις στάσεις των αντιπροσώπων των εργαζομένων, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, 5 (1), 41-59
- Κουτρούκης Θ. & Τερζίδης Κ.(2013) Η συμμετοχή των Εργαζομένων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις: Αποτίμηση της λειτουργίας του θεσμού από τη σκοπιά της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων, Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών, 62
- Κρέτσος Λ. (2006) Το παρόν και το μέλλον του ΟΤΕ, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 134
- Λεβέντης Γ.(1995) Συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων, Τετράδια του ΙΝΕ, τ.3
- Λεβέντης Γ. (1998) Δανεισμός εργαζομένων, Άρθρα-Μελέτες,τ.54, ΔΕΝ
- Λεβέντης Γ. (2004) «Μεταβίβαση λειτουργίας ή δραστηριότητας (Outsourcing)», ΔΕΝ 1197
- Ληξουριώτης Ι. (1990) Σύμβαση Δανεισμού εργασίας ΕΕργΔ, 49
- Ληξουριώτης Ι. (1992) Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, Σάκκουλας
- Ληξουριώτης Ι.(1998) Επιχειρήσεις ή όμιλοι επιχειρήσεων κοινοτικής έκτασης: Τόπος πληροφόρησης και διαλόγου των κοινωνικών συνομιλητών (η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις επιταγές της Οδηγίας 94/45/ΕΚ), ΔΕΕ, 1056
- Λιακόπουλος Θ. (1993) Η άρση της αυτοτέλειας των νομικού προσώπου στη νομολογία, Σάκκουλας, β' έκδοση
- Μαρκόπουλος Κ. (1976) Ο δανεισμός του μισθωτού, ΔΕΝ 32
- Μετζητάκος Α. (1998) Συνέπειες από μεταβίβαση εργασιακής σχέσης χωρίς σύμβαση δανεισμού ΕΕργΔ 57, 433 επ.
- Μηλιαρά Ε.(2002) Προστασία εργαζομένων κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, ΕΕργΔ 61, 769 επ.
- Μούζουλας Α. (1991) Η ευθύνη της μητρικής επιχείρησης για τις υποχρεώσεις της θυγατρικής της, ΕΕμπΔ, 404
- Μούζουλας Α. (1991) Η έννοια των συνδεδεμένων επιχειρήσεων κατά το ελληνικό εταιρικό δίκαιο στο: Το δίκαιο της ανώνυμης εταιρείας, Νομική Βιβλιοθήκη, 1991
- Μούζουλας Α. (1991) Η έννοια των συνδεδεμένων επιχειρήσεων κατά το ελληνικό εταιρικό δίκαιο στο: Δίκαιο της Ανώνυμης Εταιρείας, τομ II
- Παμπούκης Κ. (1996) Επιχείρηση και όμιλος επιχειρήσεων με κοινοτική διάσταση στο δίκαιο της Κοινότητας για την ενημέρωση των εργαζομένων (οδηγία94/45/ΕΚ), ΕΕυρΔ,1
- Παμπούκης Κ.(1999) Οι όμιλοι εταιριών και η διάγνυσή τους, Γνωμοδότηση, Αρμ, 1637
- Παμπούκης Κ. (1999) Οικονομική ενότητα του ομίλου εταιριών και νομικές συνέπειές της, ΕπισκεΔ
- Παπαδημητρίου Κ. (2009) Εργοδοτικές αποφάσεις εν όψει της οικονομικής κρίσεως, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 65 (1549)
- Σπυρόπουλος Γ. (1998) Διεθνής διάσταση μιας ευέλικτης αλλά κοινωνικά αποδεκτής πολιτικής απασχόλησης, ΕΕργΔ 57, (9)
- Σπυρόπουλος Γ. (2000) Οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, ΕΕργΔ 59, 1
- Σταμάτη Α. (2005), Συμφωνία για άρση της μονιμότητας και πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου

στον ΟΤΕ, ΕΙΡΟ

- Σταμάτη Α. (2009) Πρόβλεψη και διαχείριση αναδιάρθρωσης στην Ελλάδα, Εθνικό Σεμινάριο-Ελλάδα Σχέδιο Έκθεσης Εθνικού Κειμένου, Ευρωπαϊκή Επιτροπή
- Στρατούλης Δ, (2005) Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα, Ελληνικά Γράμματα
- Στρατούλης Δ. (2005) Οι συντελούμενες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και οι επιπτώσεις τους στους εργαζόμενους και στο εργατικό κίνημα της χώρας μας, Διδακτορική Διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο
- Τέλλης Ν. (1994) Η έννοια της επιχείρησης στις διατάξεις περί συνδεδεμένων επιχειρήσεων του νόμου περί ΑΕ, ΕΕμπΔ,
- Τραυλός – Τζανετάτος Δ. (1990) Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, Οδυσσέας
- Τραυλός Τζανετάτος Δ.(1991) Ο δανεισμός εργαζομένων στους Ομίλους Επιχειρήσεων, Αντ.Ν.Σάκκουλας
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ. (1992) Απεργίες με στοιχεία αλλοδαπότητας-Μια επίκαιρη εργατικοδιεθνολογική προσέγγιση, ΕΕΔ, 51
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ. (1995) Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους Ομίλους Επιχειρήσεων, τετράδια του ΙΝΕ, τ. 3
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ. (1995) Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, εκδόσεις, Σάκκουλας
- Τραυλός Τζανετάτος Δ. (1997) Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους Ομίλους Επιχειρήσεων, Αντ.Ν.Σάκκουλας
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ. (1997) Μεταβίβαση επιχείρησης και μεταφορά προσωπικού της σε τρίτο, ΕΕργΔ, 56, 1353
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ. (1999) Κριτικές παρατηρήσεις για τον θεσμό των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων στις επιχειρήσεις και στους Ομίλους Επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας στο: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων στην Ελλάδα

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Avgitidis D. (1996) The Liability of the Parent Company for the Debts of its Subsidiary, 1996
- ΕΙΡΟ (2006) Restructuring and employment in the EUQ Concepts measurement and evidence
- Gallie D. (2006) Η ποιότητα της εργασιακής ζωής στη στρατηγική ευημερίας, G. Esping-Andersen, D. Gallie, A. Hemerijck, J.Myles, Γιατί χρειαζόμαστε ένα κοινωνικό κράτος, Διόνικος
- G. Lyon-Caen et J. Pelissier, *Les grands arrêts de droit du travail*, 2e éd.



ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
HELLENIC SOCIAL POLICY ASSOCIATION