ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΞΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Θεωρητική και εμπειρική ανάλυση

Επιστημονικός υπεύθυνος
Γιάννης Κουζής

Ερευνητική ομάδα
Άντα Σταμάτη
Ανδρέας Ματζουράνης
Κώστας Μπουκουβάλας
Χριστίνα Καρακιουλάφη

30 ΜΕΛΕΤΕΣ

ISBN: 978-960-7402-40-0

Copyright ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α
Τηλ.: 210 3327726, 210 3327710

Σελιδοποίηση - Εκτύπωση:
ΚΑΜΠΥΛΗ ADV.
Αντιγόνης 60 & Λένορμαν
Τηλ.: 210 5156820, Fax: 210 5156811
e-mail:info@kambili.gr

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ

ΕΞΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Θεωρητική και εμπειρική ανάλυση

Επιστημονικός υπεύθυνος
Γιάννης Κουζής

Ερευνητική ομάδα
Άντα Σταμάτη
Ανδρέας Ματζουράνης
Κώστας Μπουκουβάλας
Χριστίνα Καρακιουλάφη

ΑΘΗΝΑ 2008

30 ΜΕΛΕΤΕΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος 9

Εισαγωγή 11

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ:
Εξαγορές και Συγχωνεύσεις στον Διεθνή Χώρο

1. Γενικό Πλαίσιο 17

2. Το φαινόμενο στον ευρωπαϊκό χώρο και οι επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και στην απασχόληση 23

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ:
Εξαγορές και Συγχωνεύσεις στην Ελλάδα

1. Το Θεσμικό Πλαίσιο 47

2. Εξαγορές και Συγχωνεύσεις στην Ελλάδα κατά την τελευταία δεκαετία 63

2.1. Κατηγοριοποίηση κατά νομικό τύπο συγκέντρωσης 65

2.2. Εθνικότητα συγκεντρώσεων 67

2.3. Κλάδοι δραστηριότητας συγκεντρώσεων 69

2.4. Τα αποτελέσματα των επιμέρους κατηγοριοποιήσεων 70

2.4.1. Αριθμός και είδη συγκεντρώσεων 70

2.4.2. Εθνικότητα συγκεντρώσεων 72

2.4.3. Κλάδοι συγκεντρώσεων 75

3. Συμπεράσματα 80

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ:

Οι επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις στην ελλάδα: τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας

1. Στόχοι, Ταυτότητα και Μεθοδολογία της ΄Ερευνας 83

2. Ανάλυση των Αποτελεσμάτων της ΄Ερευνας 91

2.1. Μορφή και χρόνος τέλεσης 91

2.2. Οι εξελίξεις στην απασχόληση 94

2.2.1. Συνολική εξέλιξη στην απασχόληση 94

2.2.2. Μείωση της Απασχόλησης 96

2.2.2.1. Μείωση της απασχόλησης: κατηγορίες και ειδικότητες 96

2.2.2.2. Μείωση της απασχόλησης: ηλικίες 96

2.2.2.3. Μορφές μείωσης της απασχόλησης 97

2.2.3. Απολύσεις 105

2.2.4. Προσλήψεις 107

2.2.4.1. Προσλήψεις: κατηγορίες και ειδικότητες 107

2.2.4.2. Προσλήψεις: ηλικίες 109

2.2.4.3. Προσλήψεις: μορφή απασχόλησης 109

2.2.5. Σχέση προσλήψεων και απολύσεων 118

2.2.6. Η απασχόληση των στελεχών 120

2.3. Εξαγορές και συγχωνεύσεις και κοινωνικός διάλογος.....126

2.3.1. Πρακτικές ενημέρωσης και διαβούλευσης.....127

2.3.2. Συμφωνίες συνδικάτων και εργοδοσίας.....128

2.4. Αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις.....134

2.4.1. Πολιτική των επιχειρήσεων.....134

2.4.2. Διοίκηση του προσωπικού.....136

2.4.3. Πολιτικές κατάρτισης.....138

2.4.4. Εναρμόνιση διαφορετικών εργασιακών καθεστώτων.....140

2.4.5. Ειδικά πεδία εργασιακών σχέσεων.....141

2.4.6. Πρακτικές περιορισμού του εργασιακού κόστους.....144

2.4.7. Συστήματα αμοιβών.....146

2.4.8. Ευέλικτες εργασιακές σχέσεις.....148

2.4.9. Καθήκοντα στελεχών.....150

2.5. Αναδιαρθρώσεις, οικονομικά αποτελέσματα και νέες επιχειρηματικές πολιτικές.....154

2.5.1. Μερίδιο εξαγορών.....155

2.5.2. Πωλήσεις.....156

2.5.3. Επενδύσεις.....156

2.5.4. Τιμή μετοχής.....157

2.5.5. Καινοτομίες πολιτικών.....157

3. Γενικά συμπεράσματα της εμπειρικής έρευνας.....160

ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ.....165

Βιβλιογραφία.....169

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....173

Ερωτηματολόγιο της ΄Ερευνας.....175

Πίνακες απαντήσεων.....189

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η ένταση του φαινομένου των εξαγορών και των συγχωνεύσεων αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό των σύγχρονων αγορών σε μια περίοδο πρωτοφανούς έξαρσης των συγκεντρώσεων κεφαλαίου. Το φαινόμενο αυτό συνήθως συνδέεται με σοβαρές εξελίξεις στην απασχόληση και στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων του προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων.

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ επιχείρησε να διερευνήσει το εν λόγω φαινόμενο στην Ελλάδα, όπως αυτό εκδηλώνεται, κατά την τελευταία δεκαετία, αξιοποιώντας την διεθνή βιβλιογραφία και εμπειρία, καταγράφοντας τις συγκεντρώσεις που έλαβαν χώρα κατά το χρονικό αυτό διάστημα στον ελληνικό χώρο και εξετάζοντας τις συνέπειές τους στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων, με τη διεξαγωγή εμπειρικής επιτόπιας έρευνας της οποίας τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον τόμο αυτό.

Με την έρευνα αυτή το ΙΝΕ επιχειρεί να συμβάλλει στην ανάδειξη των κοινωνικών πτυχών των συγκεντρώσεων του κεφαλαίου μέσα από τις πρακτικές των εξαγορών και των συγχωνεύσεων των επιχειρήσεων, με την ελπίδα ότι η ερευνητική του αυτή προσπάθεια θα αποτελέσει εργαλείο για τα συνδικάτα προκειμένου να αναζητήσουν τρόπους αντιμετώπισης των αρνητικών παρενεργειών των αναδιαρθρώσεων. Παράλληλα το ΙΝΕ με την εργασία αυτή επιχειρεί να συμμετάσχει στον σχετικό με το εν λόγω αντικείμενο επιστημονικό διάλογο και να συμβάλλει στην ανάπτυξη και εμβάθυνση του επιστημονικού προβληματισμού για τις συνέπειες των συντελούμενων συγκεντρώσεων του κεφαλαίου.

Ελπίζοντας ότι το εγχείρημα αυτό θα επιτύχει το στόχο του, η διοίκηση του ΙΝΕ, το επιστημονικό του δυναμικό και ειδικότερα οι συντελεστές της εν λόγω έρευνας θα θεωρήσουν ως θετική συμβολή την κατάθεση παρατηρήσεων αλλά και διαφορετικών προσεγγίσεων στην ανάλυση των πτυχών εκείνων που άπτονται των επιπτώσεων των εξαγορών και των συγχωνεύσεων απέναντι στην εργασία, όπως αυτές αναδεικνύονται από το ερευνητικό αυτό εγχείρημα.

Γιάννης Παναγόπουλος

Πρόεδρος ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το φαινόμενο των εξαγορών και των συγχωνεύσεων αποτελεί βασική παράμετρο των σύγχρονων εξελίξεων στο πεδίο του οικονομικού ανταγωνισμού σε μια περίοδο, μάλιστα, έντασης των ποικίλων μορφών διεθνοποίησής του. Σύμφωνα με τη σχετική διεθνή βιβλιογραφία, στις μέρες μας συντελείται ιστορικά το πέμπτο κύμα των εν λόγω αναδιαρθρώσεων με χρονική αφετηρία τις αρχές της δεκαετίας του '90 και με κύρια χαρακτηριστικά την κατακόρυφη άνοδο του αριθμού των καταγεγραμμένων συγκεντρώσεων του κεφαλαίου σε εύρος διεθνούς και παγκόσμιας κλίμακας σε βαθμό που για πρώτη φορά να γίνεται λόγος για διεθνές κύμα συγχωνεύσεων. Στον ευρωπαϊκό χώρο το φαινόμενο λαμβάνει πρωτοφανείς διαστάσεις από τα έτη 1999-2000 και εφεξής ως αποτέλεσμα αφ' ενός μεν της διαγραφόμενης και εντεινόμενης πορείας προς την κατεύθυνση της παγκοσμιοποίησης των αγορών, αφ' ετέρου δε της λειτουργίας της ευρωπαϊκής κοινής αγοράς και των εξελίξεων αναφορικά με την δημιουργία του κοινού νομίσματος (ευρώ). Είναι ενδεικτικό άλλωστε ότι κατά την τελευταία δεκαπενταετία πολλαπλασιάζεται εντυπωσιακά η συνολική αξία των συγχωνεύσεων (πενταπλασιασμός), ο αριθμός τους (τριπλασιασμός) και το μέσο μέγεθός του (διπλασιασμός).

Οι εξελίξεις αυτές στο πλαίσιο των καπιταλιστικών αναδιαρθρώσεων με στόχο την συγκέντρωση και την συγκεντροποίηση του κεφαλαίου επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. Είναι ενδεικτικό άλλωστε ότι κατά την περίοδο 2002-07 οι απολύσεις που έλαβαν χώρα εντός της Ένωσης ανέρχονται σε 33.000 ενώ οι σχεδιασθείσες προσλήψεις αντιστοιχούν στο 1,6% του ως άνω αριθμού των απολυθέντων. Επιπλέον κατά το πρώτο τρίμηνο του έτους 2007 στον ευρωπαϊκό χώρο

χάθηκαν 11.000 θέσεις ως αποτέλεσμα εξαγορών και συγχωνεύσεων. Οι απολύσεις, η εθελούσια έξοδος και η πρόωρη συνταξιοδότηση αποτελούν τις συνηθέστερες πρακτικές που οδηγούν στην μείωση των θέσεων εργασίας. Ωστόσο, εκτός από τις συνέπειες στο μέγεθος της απασχόλησης οι εξαγορές και οι συγχωνεύσεις επιφέρουν σημαντικές αλλαγές και στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων για το προσωπικό των εμπλεκομένων επιχειρήσεων. Οι δυσμενείς αλλαγές στους όρους εργασίας για ένα σημαντικό τμήμα των εργαζομένων, οι αλλαγές στο περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων και των εσωτερικών κανονισμών, η ανάπτυξη πολλαπλών ταχυτήτων ανάμεσα στο προσωπικό σε συνδυασμό με την ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, η επιθετική διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού, η ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος, οι μεταβολές στον ρόλο και στα καθήκοντα των στελεχών, τα προβλήματα εναρμόνισης διαφορετικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων και, τέλος, τα προβλήματα αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων συνιστούν τις κυριότερες παρενέργειες των εν λόγω αναδιαρθρώσεων.

Οι νομικές παρεμβάσεις, που αποβλέπουν στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων που απειλούνται ενόψει των αναδιαρθρώσεων, είτε σε κοινοτικό, είτε σε εθνικό επίπεδο έχουν συμβάλλει κατ' αρχήν στην κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων κατά το στάδιο της μετάβασης στο νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς των εμπλεκόμενων επιχειρήσεων χωρίς ωστόσο να είναι σε θέση να αποτρέψουν τις αρνητικές εξελίξεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις που είτε προηγούνται, είτε, συνήθως, έπονται των αλλαγών στο ιδιοκτησιακό καθεστώς. Έτσι λοιπόν η κοινοτική οδηγία 77/187 διασφαλίζει τα εργασιακά δικαιώματα κατά τον κρίσιμο χρόνο της μετάβασης στη νέα κατάσταση που προκύπτει από την πράξη εξαγοράς και συγχώνευσης. Στο ίδιο πλαίσιο κινείται και το ελληνικό ΠΔ 178/2002 που επιχειρεί να ενσωματώσει την κοινοτική οδηγία στο εθνικό δίκαιο. Αντιθέτως, δεν υφίσταται νομική δέσμευση που θα επιβάλλει στον πρώην ιδιοκτήτη να διατηρήσει το μέγεθος και το περιεχόμενο της απασχόλησης πριν από την πράξη αναδιάρθρωσης ή στο νέο ιδιοκτήτη

μετά την ολοκλήρωση της πράξης. Έτσι λοιπόν, προκύπτει το ενδεχόμενο αλλαγών στα ως άνω πεδία χωρίς αυτό να συνεπάγεται παραβίαση νομικών διατάξεων, παρά τις δυσμενείς επιπτώσεις που καταγράφονται στο κοινωνικό πεδίο. Και τούτο διότι οι αλλαγές στο πεδίο της απασχόλησης που προηγούνται ή έπονται των πράξεων αναδιάρθρωσης απαιτούν τη λειτουργία νομικών κανόνων που ισχύουν για τις ομαδικές απολύσεις (οδηγία 129/75 και Ν. 1387/83) και αφορούν, μεταξύ των άλλων, σε διαδικασίες πληροφόρησης και διαβούλευσης της εργοδοσίας με εκπροσώπους των εργαζομένων χωρίς ωστόσο η συμμετοχική αυτή παρέμβαση των τελευταίων να έχει και αποφασιστικό, παρά μόνο συμβουλευτικό χαρακτήρα, αναφορικά με την προσφυγή στη λύση των απολύσεων. Οι αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, που και αυτές είτε προηγούνται, ως συνήθως, είτε έπονται των πράξεων εξαγοράς και συγχώνευσης οφείλονται στην διαμόρφωση νέων εσωτερικών κανονισμών στους οποίους οδηγεί το νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς των επιχειρήσεων, αλλά και στη διαπραγμάτευση, υπό νέους όρους, αναφορικά με το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων κυρίως ως προς το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό.

Στην Ελλάδα το φαινόμενο των εξαγορών και συγχωνεύσεων ακολουθεί την διεθνή τάση ανάπτυξής του με ιδιαίτερη ένταση, κυρίως κατά τα τέλη της δεκαετίας του ’90, και με κυριότερη έκφραση εκείνη της εξαγοράς υπό την μορφή απόκτησης μέρους ή και του συνόλου του μετοχικού κεφαλαίου. Στις αναδιαρθρώσεις αυτές φαίνεται να κυριαρχούν επιχειρήσεις που εδρεύουν στον ελληνικό χώρο παρουσιάζοντας την εικόνα ότι πρόκειται για συγκεντρώσεις κεφαλαίου που ανάγονται σε εσωτερική ελληνική υπόθεση. Ωστόσο μεγάλο τμήμα των ελληνικών επιχειρήσεων που εμπλέκονται στις εν λόγω διαδικασίες αποτελούν θυγατρικά μορφώματα αλλοδαπών εταιρειών.

Οι κλάδοι με την μεγαλύτερη δραστηριότητα στην Ελλάδα είναι εκείνοι των υπηρεσιών ακολουθώντας και την γενικότερη διεθνή τάση (τράπεζες, ασφάλειες, εμπόριο, πληροφορική), ενώ παράλληλα ιδιαίτερη δραστηριότητα, σε αντίθεση με τον διεθνή

χώρο, παρουσιάζει ο κλάδος των κατασκευών και της βιομηχανίας τροφίμων και ποτών. Σημαντική επίσης, είναι η παρουσία των πολυκλαδικών συγχωνεύσεων με κύριο χαρακτηριστικό την επικέντρωση στον κύριο κλάδο δραστηριότητας και την προσπάθεια απόκτησης πρόσβασης στην αγορά μέσω της εξαγοράς εταιρειών συναφών δραστηριοτήτων, όπως οι εταιρείες πληροφορικής που παρεμβαίνουν στον κλάδο του ηλεκτρονικού εμπορίου ή οι τράπεζες που ελέγχουν επιχειρήσεις από ποικιλία κλάδων του τομέα των υπηρεσιών.

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ επιχείρησε να καταγράψει το φαινόμενο των εξαγορών και των συγχωνεύσεων και να αποτυπώσει τις εξελίξεις που αυτό συνεπάγεται στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων, για πρώτη φορά στην Ελλάδα, διενεργώντας σχετική επιτόπια έρευνα με τη μέθοδο των συνεντεύξεων στις οποίες προέβη ειδικά ειδικευμένο προσωπικό που διέθεσε το Ινστιτούτο[1].

Η εν λόγω έρευνα καταλήγει σε ιδιαίτερα χρήσιμα και αποκαλυπτικά συμπεράσματα για τις επιπτώσεις των αναδιαρθρώσεων, που συνδέονται με την συγκέντρωση κεφαλαίων, απέναντι στο μέγεθος της απασχόλησης και στο περιεχόμενό της που μεταφράζεται με τις εξελίξεις και τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις.

Ο τόμος αυτός αποτελεί το προϊόν του ερευνητικού εγχειρήματος του ΙΝΕ που έλαβε χώρα σε δύο χρονικές φάσεις (Σεπτέμβριος 2004-Αύγουστος 2005 και Φεβρουάριος 2006-Φεβρουάριος 2007) υπό την επιστημονική ευθύνη του Γιάννη Κουζή, επιστημονικού συμβούλου του Ινστιτούτου και αναπληρωτή καθηγητή του Παντείου Πανεπιστημίου, περιλαμβάνει τρία κεφάλαια:

Στο πρώτο κεφάλαιο περιγράφεται η εξέλιξη του φαινομένου των εξαγορών και των συγχωνεύσεων στον ευρωπαϊκό χώρο με τις παρενέργειες που καταγράφονται στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων, παράλληλα με το ισχύον θεσμικό

1. Η μεθοδολογία της έρευνας παρουσιάζεται αναλυτικά στο ειδικό κεφάλαιο του τόμου.

πλαίσιο αναφορικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων κατά το στάδιο της μετάβασης στο ιδιοκτησιακό καθεστώς που απορρέει από τις πράξεις αναδιάρθρωσης. Συγγραφέας του κεφαλαίου αυτού είναι η επιστημονική συνεργάτις (Msc. εργατικού δικαίου) του ΙΝΕ Άντα Σταμάτη και ο Ανδρέας Ματζουράνης (Msc. οικονομικού δικαίου).

Στο δεύτερο κεφάλαιο περιγράφεται η ανάπτυξη του φαινομένου στην Ελλάδα με την παρουσία του σχετικού θεσμικού πλαισίου την καταγραφή των 183 πράξεων αναδιάρθρωσης της περιόδου 1995-2005, με βάση τα στοιχεία της Επιτροπής Ανταγωνισμού, την κατηγοριοποίησή τους μέσα από την επεξεργασία του πρωτογενούς υλικού, ανάλογα με την νομική μορφή των πράξεων, τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και την εθνικότητα των εμπλεκομένων σε αυτές επιχειρήσεων. Στην επεξεργασία των εν λόγω στοιχείων και στην συγγραφή του δευτέρου κεφαλαίου συμμετείχαν οι Άντα Σταμάτη και Ανδρέας Ματζουράνης. Η παραγωγή των διαγραμμάτων απεικόνισης των στοιχείων του κεφαλαίου αυτού ανήκουν στον Ανδρέα Ματζουράνη και στον επιστημονικό συνεργάτη του ΙΝΕ Γιώργο Κρητικίδη. Τέλος, το τρίτο κεφάλαιο του τόμου αναφέρεται στα αποτελέσματα της επιτόπιας έρευνας που διεξήχθη με δείγμα τις 93 πράξεις που αφορούν σε επιχειρήσεις που εμπλέκονται σε αυτές, και στις οποίες λειτουργεί σωματείο εργαζομένων προκειμένου να διακινηθεί σχετικό ερωτηματολόγιο στους εκπροσώπους κεφαλαίου και εργασίας. Την επιτόπια έρευνα σχεδίασε ο Γιάννης Κουζής που κατάρτισε και το σχετικό ερωτηματολόγιο, και προέβη τέλος στην ανάλυση και συγγραφή των αποτελεσμάτων της έρευνας. Την ερευνητική ομάδα πλαισίωσαν οι ερευνήτριες και συντονίστριες έργου Χριστίνα Καρακιουλάφη, δρ. εργασιακών σχέσεων και λέκτορας του Πανεπιστημίου Κρήτης, και η Άντα Σταμάτη επιστημονική συνεργάτις του ΙΝΕ. Ως βοηθοί έρευνας συμμετείχαν οι: Στάθης Τήκος υποψήφιος διδάκτωρ εργασιακών σχέσεων και οι φοιτήτριες του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου Έλενα Μιλό, Κατερίνα Ξανθού, Δάφνη Σαλβαρά και Σοφία Τσέλλου. Την δημιουργία του αρχείου της έρευνας,

τους λογικούς ελέγχους, την στατιστική επεξεργασία, ανάλυση και παρουσίαση ανέλαβε ο Κώστας Μπουκουβάλας, Msc. Στατιστικής και επιστημονικός συνεργάτης του ΙΝΕ. Τέλος, η καταχώρηση, ο έλεγχος και η κωδικοποίηση των ανοιχτών ερωτήσεων της έρευνας έγιναν από τον Σπύρο Αποστόλου, συνεργάτη του ΙΝΕ, ενώ τη γραμματειακή υποστήριξη είχε η Χριστίνα Τριβυζά μέλος της γραμματείας εργασιακών σχέσεων του ΙΝΕ.

Γιάννης Κουζής

Υ.Γ. Όταν ξεκίνησε αυτή η έρευνα ήταν κι οι δυο μαζί μας. Μιλούσαμε γι αυτήν και μοιραζόμαστε ό,τι δημιουργικό παραγόταν στον τέταρτο όροφο των γραφείων της οδού Μπενάκη. Τα γραφεία μας διπλανά. Ανταλλάσσαμε καθημερινά απόψεις και προβληματισμούς για το έργο μας. Μοιραζόμαστε τις κοινές μας ανησυχίες όπως και με όλους τους συναδέλφους, συντρόφους πια σε μια μακρά κοινή πορεία στο ΙΝΕ που κάθε του έργο το χαρακτηρίζει η συλλογικότητα και η συναντίληψη. Που κάθε «προσωπική» δουλειά έχει ενσωματώσει ένα πλούσιο «συλλογικό» υλικό. Τώρα που η έρευνα ολοκληρώθηκε και παίρνει το δρόμο της δημοσίευσης, μας έχουν και οι δυο τους αφήσει....

Στη μνήμη

Της Θεώνης Σπυροπούλου
και του Νίκου Παλαιολόγου

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Εξαγορές και Συγχωνεύσεις στον Διεθνή Χώρο

1. Γενικό πλαίσιο

Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας και ο διεθνής ανταγωνισμός έχουν οδηγήσει τα τελευταία χρόνια σε σημαντική αύξηση των αναδιαρθρώσεων, των εξαγορών και των συγχωνεύσεων επιχειρήσεων.

Βασικές αιτίες του φαινομένου, του λόγου δηλαδή για τον οποίο μια επιχείρηση αποφασίζει να εξαγοράσει ή να συγχωνευθεί με μια άλλη, είναι η εδραίωση της θέσης της στην παγκόσμια ή εγχώρια αγορά, η διαφοροποίηση των επιχειρήσεων σε νέα προϊόντα και αγορές με αποτέλεσμα την δημιουργία μεγάλων οικονομικών συγκροτημάτων[2].

Οι πρώτες τρεις περίοδοι εκδήλωσης του φαινομένου αφορούν αποκλειστικά στην αγορά των Ηνωμένων Πολιτειών. Η πρώτη (1898-1902) οδήγησε σε δημιουργία μονοπωλίων, η δεύτερη (1925-1930) σε δημιουργία ισχυρών ολιγοπωλίων, ενώ η τρίτη (1966-1968) είχε ως κύριο χαρακτηριστικό την επιθετική επέκταση και διαφοροποίηση των εταιριών σε νέα προϊόντα και αγορές, με αποτέλεσμα την δημιουργία μεγάλων οικονομικών συγκροτημάτων.

Το τέταρτο κύμα συγχωνεύσεων που εμφανίστηκε από το 1984 έως το 1989, αποτελεί την αρχή της εκδήλωσης αυτού του συσσωρευμένου εταιρικού πλούτου και πραγματοποιήθηκε μέσω επεκτατι-

2. *Nam-Hoon Kang-Sara Johansson, "Cross-Border Mergers and Acquisitions: Their role in industrial globalization", (2000), OECD, Paris.*

κής δράσης των μεγάλων αυτών συγκροτημάτων για την επίτευξη οικονομιών κλίμακας. Το οικονομικό μέγεθος των συγχωνεύσεων κατά την περίοδο αυτή αυξάνεται, ενώ ταυτόχρονα καταγράφεται το πρώτο κύμα διασυνοριακών συγχωνεύσεων, κυρίως μεταξύ Ηνωμένου Βασιλείου, Γαλλίας και Αμερικής.

Την ίδια περίοδο αρχίζει η έντονη διεξαγωγή μετασχηματισμών επιχειρήσεων στην Ευρώπη. Η δραστηριότητα αφορά ως επί το πλείστον στον τομέα της μεταποιητικής βιομηχανίας (63% επί του συνόλου), και αποδίδεται σε μεγάλο βαθμό στις οικονομικές εξελίξεις που δημιουργεί η επερχόμενη λειτουργία της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Αγοράς.

΄Υστερα από μια μικρή ύφεση, έκανε την εμφάνιση του, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, το πέμπτο κύμα συγχωνεύσεων (1993-2004)[3].

Το πέμπτο αυτό κύμα συγχωνεύσεων, ξεκινά το 1993 και συνεχίζεται έως σήμερα, με κύρια χαρακτηριστικά την κατακόρυφη άνοδο στον αριθμό και στην αξία των πραγματοποιούμενων συγκεντρώσεων, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο σε εθνικό επίπεδο, την διεύρυνση της δραστηριότητας σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες και την αυξανόμενη διεξαγωγή διασυνοριακών, είτε ευρωπαϊκής είτε παγκόσμιας κλίμακας συγχωνεύσεων, με αποτέλεσμα να χαρακτηρίζεται ως πρώτο «διεθνές» κύμα[4].

Τα έτη 1999-2000, η ευρωπαϊκή συγχωνευτική δραστηριότητα εισήλθε στην πιο ώριμη φάση της, μέσα στα πλαίσια λειτουργίας της Κοινής Αγοράς και της σταδιακής παγκοσμιοποίησης των οικονομικών αγορών, με συνέπεια την κατακόρυφη άνοδο της στις εγχώριες και στις διεθνείς συγχωνεύσεις.

---

3. Η επιστημονική ανάλυση εκτιμά ότι η ύφεση που παρουσιάστηκε το έτος 2001 (όπως και τα έτη 1993, 1996) οφείλονταν στη γενικότερη ύφεση της παγκόσμιας οικονομίας και ότι η δραστηριότητα συνεχίζεται ουσιαστικά ως και σήμερα, έχοντας επανέλθει σε υψηλά επίπεδα.

4. Leto-Gillies-Meschi-Simonetti, "CrossBorderMergersandAcquisitions:PatternsintheEUandEffects", (2000) TSERProgramme, European Commission, Brussels.

΄Ετσι, την παραπάνω περίοδο[5]:

- Η συνολική αξία των συγχωνεύσεων σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο πενταπλασιάστηκε, ο συνολικός αριθμός τους αυξήθηκε κατά τρεις φορές και το μέσο μέγεθος διπλασιάστηκε.

- Οι «κοινοτικές» συγχωνεύσεις, (δηλαδή οι συγχωνεύσεις που οι συμμετέχουσες εταιρείες έχουν έδρα σε διαφορετική χώρα εντός της Ε.Ε. των 15), ανήλθαν από 11,9% το 1991 επί του συνόλου των ευρωπαϊκών συγχωνεύσεων σε 14,9% το 2000, ενώ οι «διεθνείς» (δηλαδή οι συγχωνεύσεις που πραγματοποιούνται μεταξύ εταιριών με έδρα στην Ευρώπη και εκτός αυτής) από 14,5% σε 24,1%, αντίστοιχα.

- Από το 1994 και μετά, οι εξαγορές αλλοδαπών εταιριών από εταιρίες εγκατεστημένες στην Ε.Ε. αυξήθηκαν κατά τέσσερις φορές, καταδεικνύοντας πλέον την πλήρη προσαρμογή των Ευρωπαϊκών εταιριών στις νέες συνθήκες του διεθνούς ανταγωνισμού.

Στο διάστημα αυτό, η συμμετοχή της Ελλάδας στην συγχωνευτική δραστηριότητα ανέρχεται σε 1,12% επί του συνόλου, με το Ηνωμένο Βασίλειο να κρατάει την πρώτη θέση με ποσοστό 31,39% και να ακολουθούν με υψηλά επίσης ποσοστά η Γερμανία, η Γαλλία και η Ολλανδία.

Σε επίπεδο τομέα δραστηριότητας τόσο των «εγχωρίων» όσο και των «κοινοτικών» και «διεθνών» συγχωνεύσεων, είναι σαφές ότι το επίκεντρο τα τελευταία χρόνια μετατέθηκε στον τομέα των υπηρεσιών, με τον τομέα της μεταποίησης να περιορίζεται στο 35% (παρατηρείται έτσι πλήρης αντιστροφή των δεδομένων από τις αρχές του 1990), ενώ ο τομέας της πρωτογενούς βιομηχανίας παραμένει πάντα σε πολύ περιορισμένα επίπεδα.

---

5. *"European Economy - Mergers and acquisitions" Supplement A, Economy Trends, No 12, European Commission, December 2001.*

Πιο συγκεκριμένα σε επίπεδο κλάδων, σημαντικό προβάδισμα κατέχουν οι κλάδοι των υπηρεσιών βιομηχανίας (επιχειρηματικές, προσωπικές υπηρεσίες), ακολουθούν οι μεταποιητικοί κλάδοι της επεξεργασίας πλαστικών, της βιομηχανίας μετάλλου, των μηχανημάτων και ηλεκτρικών υπολογιστών, η χημική βιομηχανία και τέλος, σε επίσης υψηλή θέση βρίσκονται οι κλάδοι των οικονομικών και ασφαλιστικών υπηρεσιών[6].

Τα τελευταία χρόνια παρουσιάζεται παγκόσμια τάση για στρατηγική αναδίπλωση προς τον κύριο κλάδο δραστηριότητας των επιχειρήσεων. Η επιθετική εξάπλωση μέσω της ανάπτυξης της πολυκλαδικής δραστηριότητας στην οποία επιδόθηκαν κατά κόρον τις προηγούμενες δεκαετίες πολλές επιχειρήσεις παρουσιάζει ύφεση, με αποτέλεσμα την διενέργεια, ως επί το πλείστον, ομοκλαδικών συγχωνεύσεων[7].

Το πέμπτο κύμα συγχωνεύσεων χαρακτηρίζεται από την χρησιμοποίηση των συγχωνεύσεων ως μέσου επενδύσεων εξωτερικού, λόγω σημαντικών ευχερειών που αυτή παρέχει σε σχέση με την ίδρυση νέου νομικού προσώπου[8]. Η επενδυτική αυτή δραστηριότητα προκαλεί έντονο «μεταναστευτικό» κύμα επιχειρήσεων ("delocalisation"), ιδιαίτερα στον κλάδο της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών αλλά και σε κλάδους της μεταποιητικής βιομηχανίας, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, με κύριο στόχο τις αγορές της Ανατολικής Ευρώπης και του Νότιου Ημισφαιρίου[9]. Τα αίτια του φαινομένου αυτού εστιάζονται σε διάφορες οικονομικές και νομικές συνθήκες που παρουσιάζουν

---

6. *"European Economy - Mergers and acquisitions" Supplement A, Economy Trends, No 12, European Commission, December 2001.*

7. *Simon J. Evenett, "The Cross Border Mergers and Acquisitions Wave of the Late 1990's" World Trade Institute and CEPR, 2003.*

8. *Είναι χαρακτηριστικό ότι το 87% του συνόλου των επενδύσεων εξωτερικού συντελείται μέσω συγχωνεύσεων και εξαγορών, η συνολική αξία των οποίων ανέρχεται στο 8% του παγκόσμιου gdp.*

9. *"Globalisation and Labour Markets: a European Perspective" European Commission, 2004.*

οι αγορές αυτές και κυρίως, στην ύπαρξη εξειδικευμένης τεχνογνωσίας, στο επίπεδο της ποιότητας της εταιρικής νομοθεσίας, στο επίπεδο της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας, στο κόστος εργασίας[10] και παραγωγής, στο φορολογικό καθεστώς κλπ. Η δραστηριότητα της μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων συνδέεται με το φαινόμενο του "social dumping", προκαλεί σοβαρές επιπτώσεις στην απασχόληση, στις εργασιακές σχέσεις αλλά και στην οικονομία (ανησυχία για αποβιομηχάνιση της Ευρώπης) και αποτελεί αντικείμενο προβληματισμών τόσο σε επίπεδο Ε.Ε. όσο και στο πλαίσιο της αντιμετώπισης των συνεπειών της παγκοσμιοποίησης[11].Άλλωστε, τα αίτια της εντατικοποίησης των συγχωνεύσεων και εξαγορών συνδέονται και με τις σύγχρονες οικονομικές και πολιτικές αλλαγές που επιβάλλει η λειτουργία της παγκοσμιοποιημένης, ελεύθερης οικονομίας της αγοράς.

Η παγκοσμιοποίηση των οικονομικών αγορών επηρέασε βαθύτατα την διεξαγωγή συγχωνεύσεων καθώς διεύρυνε το πεδίο της επιχειρηματικής δραστηριότητας και δημιούργησε συνθήκες αυξημένου ανταγωνισμού. Η εταιρική αναδιάρθρωση με σκοπό την συνεχή επέκταση, την άμεση απόκτηση τεχνολογίας και πνευματικής ιδιοκτησίας, την μείωση του κόστους παραγωγής και εργασίας, την ιδανική αξιοποίηση - εντατικοποίηση της εργασίας, (με ταυτόχρονη εξειδίκευση και διαίρεση της εργασίας) ή τον αποκλεισμό ενδεχόμενου ανταγωνισμού, κρίνεται απαραίτητη για την ενίσχυση της ανταγωνιστικής θέσης και της κερδοφορίας των επιχειρήσεων[12].

Σημαντικό παράγοντα εντατικοποίησης των συγχωνεύσεων, στο πλαίσιο της λειτουργίας αυτών ως μέσο επενδύσεων εξωτερικού,

---

10. Το 2003, το 45% των Γερμανικών επιχειρήσεων που μετέφεραν μέσω εξαγορών ή συγχωνεύσεων τις δραστηριότητες τους στο εξωτερικό, το έπραξαν με στόχο τη μείωση του κόστους παραγωγής.

11. "Globalisation and Labour Markets: a European Perspective" European Commission, 2004.

12. Simon J. Evenett, "The Cross Border Mergers and Acquisitions Wave of the Late 1990's" World Trade Institute and CEPR, 2003.

διαδραματίζουν οι διαφορές σε νομικό και οικονομικό επίπεδο που παρουσιάζουν οι ανά τον κόσμο ενοποιημένες αγορές, δημιουργώντας έτσι μεταναστευτικά «κύματα» εισόδου στις αγορές αυτές, μέσω συγχωνεύσεων και εξαγορών.

Επιπλέον, έχει διαπιστωθεί ότι οι πολιτικές και οικονομικές διαδικασίες ενοποίησης, όπως η δημιουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και της "Mercosour" στην Λατινική Αμερική, επηρεάζουν την συγχωνευτική δραστηριότητα[13].

Θεμελιώδης προϋπόθεση για την ύπαρξη και εντατικοποίηση των συγχωνεύσεων, κρίνεται από την θεωρία, η ύπαρξη οικονομίας της αγοράς, η αποτελεσματική κεφαλαιαγορά, και οι αναπτυγμένοι χρηματοοικονομικοί θεσμοί καθώς δημιουργούν μεγάλες δυνατότητες χρηματοδότησης μέσω του χρηματιστηρίου, συσσώρευση εταιρικού πλούτου αλλά και απλοποιημένη, ευέλικτη διαδικασία απόκτησης του ελέγχου ή της εξαγοράς μιας εταιρίας μέσω των μετοχών της[14]. Οι προϋποθέσεις αυτές πραγματοποιήθηκαν σε μικρό ή μεγάλο βαθμό στο σύνολο των αναπτυγμένων και αναπτυσσομένων χωρών ανά τον κόσμο και σε συνδυασμό με την επικράτηση των φιλελεύθερων οικονομικών πολιτικών (με προεξάρχουσες τις Αγγλο-Σαξωνικές οικονομίες) έθεσαν τις συγχωνεύσεις σε κυρίαρχο ρυθμιστή του ανταγωνισμού της αγοράς. Η απελευθέρωση των οικονομικών αγορών και του εμπορίου, οι αποκρατικοποιήσεις, η σημαντική παροχή κεφαλαίων (μέσω τραπεζικών και κρατικών χρηματοδοτικών συστημάτων) για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας και των επενδύσεων, καθώς και η δημιουργία νομικών πλαισίων για την προστασία του ελεύθερου ανταγωνισμού και την διοικητική απλοποίηση των συγχωνεύσεων δημιούργησαν τις βάσεις για έντονη εταιρική δραστηριότητα[15].

---

13. J. Peter Neary, "Cross-Border Mergers as instruments of comparative change" University College Dublin-CEPR, 2004.

14. "Determinants of European Cross border and Mergers" European Commission, 2004.

15. Η σχέση μεταξύ απελευθερωμένης αγοράς και διεξαγωγής συγχωνεύσεων απεικονίζεται εύγλωττα στην μεγάλη διαφορά παρουσίας του φαινομένου μεταξύ Ην. Βασιλείου και λοιπών

Η θεαματική εξέλιξη της τεχνολογίας αναφέρεται ως σημαντικός παράγοντας διεξαγωγής συγχωνεύσεων και εξαγορών. Η εξέλιξη της τεχνολογίας στους τομείς των μεταφορών και της επικοινωνίας καθιστά εφικτή την ανάπτυξη της εταιρικής οργάνωσης χωρίς γεωγραφικά όρια, ευνοώντας έτσι την εταιρική επέκταση. Επιπλέον, οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις επιβάλλουν στις εταιρείες, προκειμένου να παραμείνουν ανταγωνιστικές, είτε την εξαγορά εταιρειών που διαθέτουν τεχνογνωσία, είτε την είσοδο, μέσω εξαγορών, σε αγορές που διαθέτουν τεχνογνωσία ή εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό[16].

Τέλος, ένα σημαντικό ποσοστό συγχωνεύσεων, (ιδιαίτερα εντός της Ε.Ε), αποδίδεται στην κρίση του βιομηχανικού τομέα από την εξελικτική πορεία της οικονομίας των αναπτυγμένων χωρών από την γεωργία στην βιομηχανία και τέλος στον τομέα των υπηρεσιών, προκαλώντας έτσι την στρατηγική αντίδραση των εταιρειών μέσω αναδιαρθρώσεων[17].

2. Το φαινόμενο στον ευρωπαϊκό χώρο και οι επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και στην απασχόληση[18]

Στις ευρωπαϊκές χώρες, ιδιαίτερα της «Δυτικής» Ευρώπης, λόγω των αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων και των νέων οικονομικών προσανατολισμών τα τελευταία χρόνια, πολλές επιχειρήσεις συγχωνεύτηκαν, περιόρισαν ή μετέβαλαν τους παραγωγικούς τους στόχους ή ακόμη μετέφεραν σε άλλες περιοχές ή χώρες τις πα-

---

χωρών της Ε.Ε.

16. *Nam-Hoon Kang-Sara Johansson, "Cross-Border Mergers and Acquisitions: Their role in industrial globalization", 2000.*

17. *Anticipating and managing change: a dynamic approach to the social aspects of globalization" European Commission, 2002.*

18. *Τα στοιχεία της ενότητας αυτής απορρέουν από μελέτες του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων και ειδικότερα από τις συγκριτικές μελέτες «Restructuring and employment in the EU: Concepts, measurement and evidence, EIRO, 2006» και «Industrial relations aspects of mergers and takeovers», EIRO, February 2001.*

ραγωγικές τους εγκαταστάσεις. Αποτέλεσμα ήταν να εμφανισθεί ένα κύμα ομαδικών απολύσεων, υποαπασχόλησης και γενικότερα προβλημάτων στις εργασιακές σχέσεις, και αντιδράσεων του συνδικαλιστικού κινήματος.

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία, ο αριθμός των μετασχηματισμών των επιχειρήσεων αυξήθηκε σημαντικά από τα τέλη της δεκαετίας του 1980, και ύστερα από μια μικρή κάμψη στις αρχές της δεκαετίας του 1990, παρουσιάζει όλο και μεγαλύτερη ανάκαμψη.

Οι συγχωνεύσεις και εξαγορές στο Ευρωπαϊκό χώρο, συνεχίζονται με έντονους ρυθμούς κατά την τελευταία δεκαετία, παρουσιάζονται δε άμεσα συνδεδεμένες με τις διαδικασίες αναδιαρθρώσεων και μετεγκαταστάσεων των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, αποτελώντας έτσι αναπόσπαστο κομμάτι τους. Η παγκοσμία εικόνα της οικονομίας καθώς και η άνοδος του ευρώ έναντι του δολαρίου, συνέβαλλαν στην αύξηση του Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος στο χώρο του ευρώ[19], και επέτειναν τις συνεχώς αυξανόμενες αναδιαρθρώσεις των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων.

Στο σημείο αυτό για την ορθότερη ανάλυση των στοιχείων παραθέτουμε μια συνοπτική προσέγγιση των βασικών ορισμών που αναφέρονται ως μετασχηματισμοί και «συνεργασίες» των επιχειρήσεων.

Καταρχήν, η έννοια της αναδιάρθρωσης (restructuring) μιας επιχείρησης, είναι ευρεία και περιλαμβάνει κάθε προσπάθεια, εσωτερική ή εξωτερική, της εταιρείας για εξυγίανση και αναδόμηση της παραγωγικής της δραστηριότητας. Στο πλαίσιο μιας αναδιάρθρωσης, η επιχείρηση, προσαρμοζόμενη σε νέα οικονομικά δεδομένα και σε νέες προκλήσεις και τεχνολογικές εξελίξεις, μπορεί να αλλάξει νομική μορφή ή έδρα, να επεκτείνει ή να μειώσει τις παραγωγικές της δραστηριότητες, να συνεργασθεί με κάποια άλλη κλπ..

19. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, σημειώθηκε αύξηση το ευρώ το 2007 (πρώτο τρίμηνο) κατά 0,7% έναντι της αντίστοιχης περιόδου έτους 2006 (πρώτο τρίμηνο).

Από την άλλη πλευρά, όταν δυο επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν συναφή μεγέθη, δραστηριοποιούνται στον ίδιο κλάδο επιχειρηματικής δραστηριότητας, αποφασίζουν να συνεργασθούν δημιουργώντας μια νέα επιχείρηση (νομικό πρόσωπο), την μορφή αυτή της συνεργασίας ορίζουμε ως «Συγχώνευση» (Merger)[20].

Ωστόσο, όταν μια επιχείρηση, σαφώς μεγαλύτερου μεγέθους από μια άλλη, προβαίνει στην εξαγορά του πλειοψηφικού ή του πακέτου «ελέγχου» της δεύτερης, τότε η συνεργασία αυτή καλείται «Εξαγορά» (Acquisition), εφόσον η κάθε μια διατηρεί την νομική της αυτοτέλεια, αλλά αλλάζει ιδιοκτησιακό καθεστώς. Αν η εξαγορά της δεύτερης επιχείρησης από την πρώτη οδηγήσει σε πλήρη απορρόφηση του νομικού προσώπου της δεύτερης, τότε θεωρούμε την συνεργασία αυτή ως «Απορρόφηση» (Takeover). Εξάλλου, εάν η εξαγορά της δεύτερης επιχείρησης πραγματοποιηθεί μέσω διαδικασιών εξαγοράς πακέτου μετοχών που συναντά την αντίσταση των λοιπών μετόχων και ολοκληρωθεί η απορρόφηση, η συνεργασία αυτή χαρακτηρίζεται ως «εχθρική εξαγορά» (Hostile Takeover).

Τέλος, μορφή αναδιάρθρωσης επιχείρησης αποτελεί και η μετεγκατάσταση. Μια προσέγγιση θεωρεί ως «μετεγκατάσταση της επιχείρησης» την συμπεριφορά της επιχείρησης, η οποία μεταφέρει το σύνολο ή μέρος των εγκαταστάσεων παραγωγής της από μία χώρα σε μία άλλη και διακρίνεται σε διακρατική μετακίνηση ('outshoring' -"off shoring") ή μετακίνηση σε άλλη θέση ('delocalisation'). Βέβαια, η διάκριση αυτή δεν περιγράφει το φαινόμενο στο σύνολο του, καθώς η μεταφορά της παραγωγής μιας επιχείρησης από ένα τόπο ή μια χώρα σε άλλη, συχνά αποτελεί μέρος μιας γενικότερης απόφασης της επιχείρησης για αναδιάρθρωση των παραγωγικών της δραστηριοτήτων, συνδυάζεται με αποφάσεις και στρατηγικές συγχωνεύσεων και εξαγορών, ενώ άλλες φορές κρίνεται αναγκαία για την επιβίωση και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων.

---

20. Δ. Καμπής, «Μια οικονομική θεώρηση της συνεργασίας επιχειρήσεων και των επιπτώσεων στις ομαδικές απολύσεις», στην συλλογική μελέτη «Συγχωνεύσεις - Εξαγορές -Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων και οι επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις» Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, 2000.

Σε κάθε περίπτωση, οι συγχωνεύσεις και οι εξαγορές επιχειρήσεων αποτελούν ένα σημαντικό μέρος περιπτώσεων αναδιάρθρωσης επιχειρήσεων (πίνακας 1).

Πίνακας 1.

Περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων στον ευρωπαϊκό χώρο ανάλογα με το είδος (2002-2005).

Τύπος αναδιάρθρωσης	**Απολύσεις**	**%**	**περιπτώσεις**	**%**
Εσωτερικές αναδιαρθρώσεις	1.191.215	74,95%	1.665	46,25%
Κλείσιμο επιχείρησης	215.203	13,54%	659	18,31%
Μετεγκατάσταση (εξωτερικό)	72.635	4,57%	208	5,78%
Συγχωνεύσεις	58.833	3,70%	125	4,47%
Μετεγκατάσταση (εσωτερικό)	22.052	1,39%	71	1,97%
Μεταφορά κλάδου	19.890	1,25%	22	0,61%
Άλλη	8.577	0,54%	17	0,47%
Επέκταση επιχείρησης	950	0,06%	833	23,14%
Σύνολο	1.589.355	100%	3.600	100%

Πηγή: *European Restructuring Monitor, 2006.*

Μία εικόνα του πρόσφατου παρελθόντος αλλά και των επερχόμενων εξελίξεων που επιφέρουν οι διαδικασίες των συγχωνεύσεων μας παρέχουν τα επίσημα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων[21]**.** Οι πραγματοποιηθείσες ή εξαγγελθείσες απολύσεις ως συνέπεια συγχωνεύσεων και εξαγορών εντός της Ε.Ε κατά τα έτη 2002-2007 ανέρχονται σε 32.511, ενώ οι σχεδιαζόμενες νέες θέσεις σε 520 (σε δείγμα εταιριών που απασχολούν άνω των 250 ατόμων[22]).

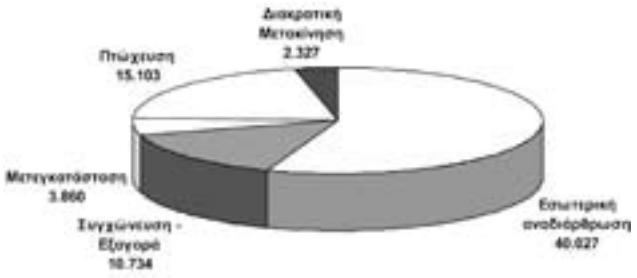
21. Στην έρευνα αυτή εξετάζονται περιπτώσεις που εμπίπτουν στην διαδικασία των ομαδικών απολύσεων.

22. Συνυπολογίζοντας και τις άλλες περιπτώσεις αναδιάρθρωσης (εσωτερική αναδιάρθρωση,

Σε τελευταία καταγραφή των περιπτώσεων μετασχηματισμών επιχειρήσεων στην ΕΕ- 25, αναφέρονται[23] 335 περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων επιχειρήσεων, οι οποίες είχαν ως αποτέλεσμα την αναγγελθείσα απώλεια 72.051 θέσεων εργασίας. Ένα σημαντικό ποσοστό αυτών καταλαμβάνουν οι εξαγορές και οι συγχωνεύσεις, με σημαντικές επιπτώσεις στην απασχόληση. Όπως προκύπτει από τον σχετικό πίνακα (διάγραμμα 1), 10.734 θέσεις εργασίας χάθηκαν, ως συνέπεια εξαγορών και συγχωνεύσεων μόνο στο πρώτο τρίμηνο του έτους 2007 στον Ευρωπαϊκό Χώρο. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση συγχώνευσης των εταιριών Unicredit-Capitalia, από την οποία προήλθε απώλεια 8.000 θέσεων εργασίας.

Διάγραμμα 1

Αριθμός χαμένων θέσεων εργασίας



Πηγή: *European Restructuring Monitor, 2007.*

Είναι αδιαμφισβήτητο ότι οι συγχωνεύσεις και οι εξαγορές επιχειρήσεων αποτελούν ένα σημαντικό κομμάτι της Ευρωπαϊκής Οικονομίας με δυσμενείς επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις

πτώχευση/παύση, μεταφορά επιχείρησης, εξαγωγή υπηρεσίας επέκταση επιχείρησης) οι αριθμοί διαμορφώνονται αντίστοιχα σε 1.000.000 απολύσεις έναντι 85.000 νέων θέσεων εργασίας.

23. *European restucturing monitor quarterly - Issue 3, autumn 2007.*

τόσο σε επίπεδο απασχόλησης όσο και στη διαμόρφωση των όρων και εργασιακών συνθηκών. Ο προβληματισμός επικεντρώνεται στον τρόπο με τον οποίο οι συγχωνεύσεις προγραμματίζονται και υλοποιούνται: έλλειψη συμμετοχής των εργαζομένων, σημαντικές απολύσεις, εντατικοποιημένες εργασιακές σχέσεις και ελλειπείς μηχανισμοί αποζημίωσης[24].

Οι οργανωτικές αλλαγές που επιφέρει η συγχώνευση κυρίως μέσω της δημιουργίας διπλών, ταυτόσημων θέσεων, επικάλυψης αρμοδιοτήτων και πλεονάζοντος προσωπικού, επιφέρουν μοιραία δραστική μείωση του εργατικού δυναμικού και αλλαγές επί το δυσμενέστερο στις εργασιακές σχέσεις. Καταγράφεται μάλιστα το φαινόμενο, αυτή ακριβώς η μείωση του κόστους εργασίας, να αποτελεί το κίνητρο της διαδικασίας των μετασχηματισμών των επιχειρήσεων (συγχωνευτικής διαδικασίας)[25].

Οι κλάδοι που πλήττονται περισσότερο στον Ευρωπαϊκό Χώρο εστιάζονται στη γεωργία, την αλιεία, τη βιομηχανία, τις κατασκευές και την παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας, ενώ παρατηρήθηκε σχετική αύξηση της απασχόλησης συνεπεία αναδιαρθρώσεων στον κλάδο του τουρισμού (ξενοδοχεία) και εν γένει στις υπηρεσίες[26]. Ακόμη, όμως, και όταν λόγω της συγχώνευσης, δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας, αυτές είναι δυσανάλογες συγκριτικά με αυτές που χάνονται, καθώς ο αριθμός των απωλειών πάντοτε υπερβαίνει τον αριθμό των θέσεων που δημιουργούνται.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα χαρακτηριστικά θέσεων εργασίας που χάνονται συνεπεία αναδιαρθρώσεων στην ΕΕ-25. (πίνακας 2).

---

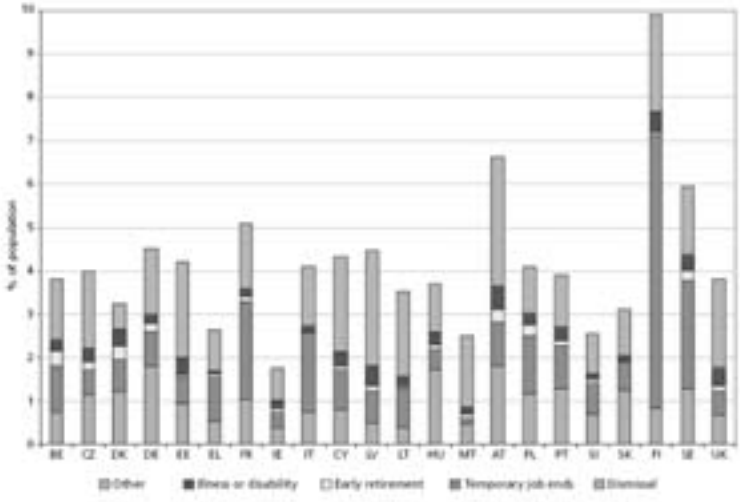
24. The employment effects of mergers and acquisitions in commerce" I.L.O, 2001.

25. Επιπλέον, οι αναδιαρθρώσεις στην Ευρώπη έχουν ως στόχο τη μείωση του εργατικού δυναμικού, με συνέπεια να μην δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας και να προκαλούν σημαντική μείωση της ζήτησης για εργασία. "The effects of mergers on company employment in the USA and Europe" Gugler-Yurtoglou, 2004.

26. Restructuring and employment in the EU:Concepts, measurement and evidence, 2006.

Πίνακας 2

Χαρακτηριστικά απώλειας θέσεων εργασίας λόγω αναδιαρθρώσεων



Πηγή: *Restructuring and employment in the EU:Concepts, measurement and evidence, 2006*

Ως βασικός λόγος απώλειας της θέσης εργασίας εμφανίζεται στις περισσότερες χώρες, η λήξη της προσωρινής απασχόλησης (συμβάσεις ορισμένου χρόνου που δεν ανανεώνονται μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας συγχώνευσης), ενώ ακολουθούν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας (απόλυση)[27] και η πρόωρη συνταξιοδότηση (η οποία εμφανίζεται συχνά με τη μορφή της εθελούσιας εξόδου)[28].

Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι, οι συνέπειες των εξαγορών και συγχωνεύσεων στην ΕΕ-25 με την μορφή της απώλειας της θέσης εργασίας είναι ιδιαίτερα έντονες για τις γυναίκες και τους

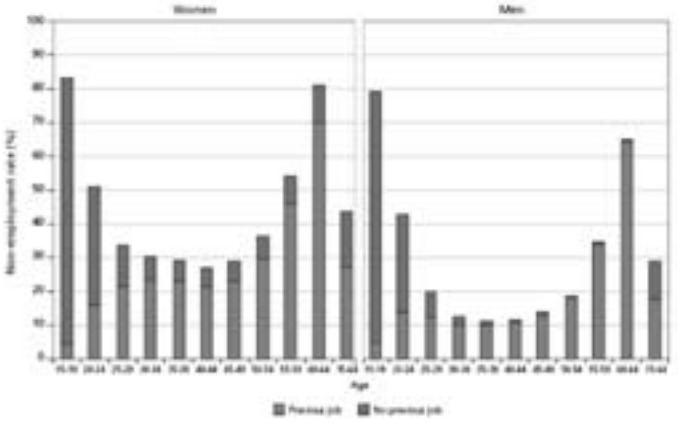
27. Τα στοιχεία αφορούν σε ομαδικές απολύσεις.

28. Παρατηρούνται ωστόσο διαφοροποιήσεις ανά χώρα. Υψηλότερα ποσοστά ομαδικών απολύσεων παρατηρούνται στην Αυστρία, την Γερμανία και την Ουγγαρία, ενώ χαμηλότερα στην Ιρλανδία.

εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας (άνω των 50 ετών), ως πιο ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού.

Πίνακας 3

Απώλεια θέσεων εργασίας ανά φύλο



Πηγή: *Restructuring and employment in the EU:Concepts, measurement and evidence, 2006*

Οι συγχωνεύσεις, σε κάθε περίπτωση έχουν αρνητικές συνέπειες και στους εργαζόμενους, (άνδρες και γυναίκες) που παραμένουν στην επιχείρηση, καθώς τους δημιουργείται έντονη ανασφάλεια για την θέση εργασίας που διατήρησαν στην επιχείρηση. Στο σημείο αυτό, θα πρέπει επίσης να σημειωθούν οι σημαντικές επιπτώσεις του φαινομένου του social dumping, το οποίο σε μεγάλο βαθμό εκδηλώνεται μέσω συγχωνεύσεων και εξαγορών, τόσο στην οικονομία, στην απασχόληση αλλά και στην δημιουργία πολιτικών πιέσεων για περαιτέρω απορύθμιση διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας[29] (οι οποίες έχουν ήδη συντελεσθεί σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, πχ Ιταλία, Ελβετία, Ολλανδία)[30].

---

29. Απορύθμιση του Εργατικού Δικαίου, των διατάξεων δηλαδή της «δύσκαμπτης» προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας Ως κύριοι παράγοντες «δυσκαμψίας» της αγοράς αναδείχθηκαν α) η πραγματική άνοδος των μισθών β) τα κοινωνικά επιδόματα γ) η εργατική νομοθεσία δ) οι εργασιακοί φόροι ε) η δύναμη των συνδικαλιστικών ενώσεων.

30. "The Social Dimension of Globalisation - the EU's policy contribution on extending the benefits

Με βάση την διεθνή εμπειρία οι συγχωνεύσεις και εξαγορές συνεπάγονται[31]:

- Μείωση της απασχόλησης, κυρίως στο χαμηλής ειδίκευσης δυναμικό σε συνδυασμό με προγράμματα εθελουσίας εξόδου και πρόωρης συνταξιοδότησης.
- Δυσμενείς αλλαγές στους όρους εργασίας και απόπειρες μονομερούς επιβολής κανονισμών εργασίας.
- Σημαντικές μεταβολές στο ρόλο και τα καθήκοντα των στελεχών με κατεύθυνση την ευελιξία και την πολυδυναμία (αξιολόγηση εργασίας, καθορισμός διαφορετικών αρμοδιοτήτων που μπορεί να επιφέρουν αλλαγές στον τόπο, τον χρόνο και τα καθήκοντα εργασίας, τρόπους αμοιβής).
- Σχετική αύξηση της απασχόλησης στο ειδικευμένο και νεότερο προσωπικό.
- Σοβαρά προβλήματα ενσωμάτωσης και εναρμόνισης των διαφορετικών συστημάτων διοίκησης, εργασιακών σχέσεων και οργάνωσης της εργασίας.
- Συστήματα εργασιακών σχέσεων πολλαπλών ταχυτήτων στην ίδια επιχείρηση.
- Επιθετική διοίκηση ανθρωπίνου δυναμικού.
- Μονομερείς ρυθμίσεις στην βάση του διευθυντικού δικαιώματος.
- Προβλήματα αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και δομής των φορέων εκπροσώπησης των εργαζομένων.

---

to all". European Commission, 2004.

31. *Γ. Κουζής, "Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;" , ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001, EIRO "The consequences of corporate restructuring for employees and unions", 2001.*

Έρευνες δείχνουν ότι μεγάλος αριθμός συγχωνεύσεων απέτυχε στους οικονομικούς στόχους καθώς διενεργήθηκαν με τρόπο βλαπτικό για το ηθικό, την δημιουργικότητα και την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Προς την κατεύθυνση αυτή, και για να αντιμετωπισθούν οι επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις, θεσπίστηκαν από το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων νομοθετικά κείμενα, στα οποία δίνονται κατευθυντήριες γραμμές και οδηγίες, για να επιτευχθεί η «χρυσή τομή» μεταξύ της εξασφάλισης της σταθερότητας της απασχόλησης και της άσκησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Η συγχώνευση και γενικότερα η μεταβίβαση επιχειρήσεων συνιστά μια από τις περιπτώσεις, στις οποίες η επιχειρηματική δράση δημιουργεί πεδίο έντονης διακινδύνευσης για τα συμφέροντα των εργαζομένων της συγχωνευόμενης ή μεταβιβαζόμενης επιχείρησης και μάλιστα στο ιδιαίτερα ευαίσθητο πεδίο της υπόστασης αλλά και του περιεχομένου της ατομικής σχέσης εργασίας.

Το συμφέρον και των δυο φορέων της επιχείρησης, του παλαιού και του νέου, να απαλλαγούν από τους εργαζομένους της επιχείρησης προβαίνοντας σε απολύσεις ή και να μειώσουν τις δαπάνες της επιχείρησης μεταβάλλοντας τους όρους εργασίας, αποτελεί σημαντικό κίνδυνο απέναντι στον οποίο πρέπει να θωρακισθούν οι εργαζόμενοι. Οι οδηγίες 77/187, 75/129/75 και 98/50 που αφορούν στις μεταβιβάσεις των επιχειρήσεων και στην αντιμετώπιση του προβλήματος των ομαδικών απολύσεων και η 94/45 για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχείρησης, συνιστούν αποτέλεσμα αυτών των προσπαθειών. Ωστόσο, παρά τη θεσμοθέτηση των κοινοτικών κειμένων, οι εργασιακές σχέσεις εξακολουθούν να πλήττονται από τους συνεχείς μετασχηματισμούς των επιχειρήσεων στον Ευρωπαϊκό Χώρο.

Σκοπός των οδηγιών είναι να εξασφαλίσουν τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβολής του εργοδότη, δίνοντας τους τη δυνατότητα να παραμείνουν εργαζόμε-

νοι υπό το «νέο» εργοδότη με τους όρους και τις συνθήκες που είχαν συμφωνήσει με τον «παλαιό» εργοδότη. Με την θέσπιση των κοινοτικών οδηγιών επιχειρήθηκε να διασφαλισθεί, ότι η ανασυγκρότηση των επιχειρήσεων στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής αγοράς δεν θα έχει αρνητικές επιπτώσεις σε βάρος των εργαζομένων των εμπλεκόμενων επιχειρήσεων. Η σύγχρονη διεθνής τάση για ολοένα και περισσότερη ευελιξία στους όρους εργασίας και η αύξηση της ανεργίας στο Ευρωπαϊκό χώρο, έχει δημιουργήσει έντονες αμφισβητήσεις για την αποτελεσματικότητα του ισχύοντος κοινοτικού θεσμικού πλαισίου.

Οι οδηγίες έχουν εφαρμογή σε μεταβιβάσεις επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων σε άλλο επιχειρηματία, ως αποτέλεσμα νομικής μεταβολής ή συγχώνευσης. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που δημιουργούνται για τον εκχωρητή (παλαιό εργοδότη), απορρέουν από την σύμβαση εργασίας ή την εργασιακή σχέση, (υφιστάμενη κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης), και μεταφέρονται αυτοδικαίως, εξαιτίας της μεταβίβασης αυτής, στον εκδοχέα (διάδοχο εργοδότη). Σύμφωνα με το περιεχόμενο των οδηγιών, μετά την μεταβίβαση, ο εκχωρητής παραμένει παράλληλα προς τον εκδοχέα, υπεύθυνος ως προς τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από την σύμβαση εργασίας ή την εργασιακή σχέση και θα πρέπει να τηρεί τους συμφωνηθέντες με συλλογική σύμβαση όρους εργασίας, όπως αυτοί εφαρμόζονταν και έναντι του εκχωρητή, έως την ημερομηνία της καταγγελίας ή τη λήξη της συλλογικής σύμβασης ή την έναρξη της ισχύος ή την εφαρμογή της άλλης συλλογικής σύμβασης. Η μεταβίβαση της επιχείρησης δεν συνιστά αυτή καθ' εαυτή λόγο απόλυσης για τον εκχωρητή ή τον εκδοχέα παρά μόνον εάν αυτή κρίνεται απαραίτητη για λόγους «οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανώσεως».

Κρίσιμος χρόνος, ωστόσο, για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων είναι αποκλειστικά ο χρόνος που συντελείται η μεταβίβαση (εξαγορά ή συγχώνευση), χωρίς να εξετάζεται η διατήρηση της απασχόλησης και το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης, σε στάδιο που προηγείται ή ακολουθεί τη συγχώνευση.

Έτσι, είναι σύνηθες το φαινόμενο, οι επιχειρήσεις που προτίθενται να συγχωνευθούν ή να εξαγορασθούν, να προβαίνουν σε απολύσεις, εφαρμόζουν προγράμματα εθελουσίας εξόδου ή αλλαγής του εργασιακού καθεστώτος των εργαζομένων, πριν από την αναγγελία του οποιουδήποτε σχεδιαζόμενου μετασχηματισμού, προκειμένου να «διευκολύνουν» τη μεταβίβαση, «απαλλάσσοντας» το νέο εργοδότη, από «πλεονάζον» προσωπικό ή «δυσμενείς» όρους εργασίας.

Αλλά και ο διάδοχος εργοδότης, δεν δεσμεύεται μακροπρόθεσμα από το θεσμικό πλαίσιο των οδηγιών, και ως εκ τούτου μπορεί σε βάθος χρόνου να μεταβάλλει τις εργασιακές σχέσεις στην επιχείρηση και να προβεί σε περικοπή θέσεων εργασίας.

Στα πλαίσια της γενικότερης διαδικασίας που προβλέπεται από τις κοινοτικές οδηγίες για την πραγματοποίηση των συγχωνεύσεων, των μεταβιβάσεων ή άλλων μετασχηματισμών των επιχειρήσεων και των ομαδικών απολύσεων, οι οποίες ενδεχομένως τις ακολουθούν, σημαντική θέση έχει η συμμετοχική παρέμβαση των εργαζομένων, με την καθιέρωση δυο υποχρεώσεων για τον εργοδότη, την υποχρέωση πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων και την υποχρέωση διαβουλεύσεων με αυτούς πριν από την πραγματοποίηση των αλλαγών και των απολύσεων. Τόσο ο εκχωρητής και όσο και ο εκδοχέας θα πρέπει να πληροφορούν τους εκπροσώπους των εργαζομένων που θίγονται από μια τέτοια μεταβίβαση ή συγχώνευση για την ημερομηνία, τους λόγους, τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της μεταβίβασης αλλά και τα σχεδιαζόμενα μέτρα, που θα επηρεάσουν τους εργαζόμενους στην επιχείρηση.

Ο «μεταβιβάζων» εργοδότης είναι υποχρεωμένος, να γνωστοποιεί αυτές τις πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων του, εγκαίρως πριν από την πραγματοποίηση της συγχώνευσης ή της μεταβίβασης. Αλλά και ο «διάδοχος» εργοδότης έχει υποχρέωση να πληροφορεί τους εκπροσώπους των εργαζομένων εγκαίρως, και οπωσδήποτε πριν οι εργαζόμενοι θιγούν άμεσα ως προς τις

συνθήκες απασχόλησης και εργασίας από την μεταβίβαση (εξαγορά ή συγχώνευση). Αν ο μεταβιβάζων ή ο διάδοχος προτίθενται να λάβουν μέτρα που θα πλήξουν τους εργαζομένους (απολύσεις, μεταβολή όρων εργασίας) είναι υποχρεωμένοι να προβαίνουν εγκαίρως σε διαβουλεύσεις για τα μέτρα αυτά με τους εκπροσώπους των αντίστοιχων εργαζομένων, με γνώμονα την αναζήτηση συμφωνίας.

Εν τούτοις τα κοινοτικά κείμενα, δεν περιγράφουν συγκεκριμένη διαδικασία για την υλοποίηση των διαβουλεύσεων, ούτε προσδιορίζουν συγκεκριμένο μοντέλο εργατικής εκπροσώπησης. Στην περίπτωση των ομαδικών απολύσεων περιορίζονται να καθορίζουν ένα ελάχιστο χρονικό διάστημα, το οποίο θα πρέπει να διανύεται υποχρεωτικώς από την έναρξη της διαδικασίας μέχρι την πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων, ενώ αφήνουν ανοικτό το θέμα εάν η εκπροσώπηση των εργαζομένων νοείται σε επίπεδο επιχείρησης ή όχι, επιτρέποντας στα κράτη μέλη να καθορίζουν με την εθνική τους νομοθεσία ή την πρακτική, τον τύπο των διαδικασιών και οργάνων εκπροσώπησης.

Σύμφωνα με συνδυασμό των διατάξεων, σκοπός των διαβουλεύσεων είναι η επίτευξη συμφωνίας με την οποία να εξευρίσκονται λύσεις για την αποφυγή ή τη μείωση των απολύσεων ή τουλάχιστον την άμβλυνση των συνεπειών στους εργαζόμενους που θα πληγούν από αυτές. Βέβαια, για να μπορέσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να διατυπώσουν εποικοδομητικές προτάσεις ο εργοδότης οφείλει, εγκαίρως, κατά την διάρκεια των διαβουλεύσεων, να τους παρέχει όλες τις χρήσιμες πληροφορίες και να τους ανακοινώνει εγγράφως τους λόγους του σχεδίου των απολύσεων, τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων, την περίοδο κατά την οποία πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις, τα προβλεπόμενα κριτήρια για την επιλογή των εργαζομένων που θα απολυθούν, και την προβλεπόμενη μέθοδο υπολογισμού οιασδήποτε ενδεχόμενης αποζημίωσης απόλυσης, εκτός από αυτή που προβλέπεται από τις εθνικές νομοθεσίες. Οι εργοδότες, εξάλλου, οφείλουν να

διαβιβάζουν στις Αρμόδιες Αρχές αντίγραφο των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων.

Σύμφωνα με τις διατάξεις των οδηγιών, δεν είναι απαραίτητη προϋπόθεση για το κύρος των απολύσεων η κατάληξη των διαβουλεύσεων σε συμφωνία του εργοδότη με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Με άλλα λόγια η υποχρέωση για διαβουλεύσεις συνιστά μια υποχρέωση μέσου και όχι σκοπού. Άλλωστε, οι οδηγίες δεν περιέχουν διάταξη με την οποία να επιβάλλεται η υποχρέωση στα μέρη να προσφεύγουν σε περίπτωση αποτυχίας σύναψης συμφωνίας σε διαδικασία ιδιωτικής ή κρατικής διαμεσολάβησης.

Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι στην οδηγία σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις, προκειμένου να εξασφαλιστεί η τήρηση των υποχρεώσεων που προβλέπονται από αυτή, προστίθεται διάταξη σύμφωνα με την οποία οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή και οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα προσφυγής σε διοικητικές ή και δικαστικές διαδικασίες.

Σε σχετική μελέτη που εκπονήθηκε σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, ερευνήθηκε η εναρμόνιση των κρατών μελών με τα κατευθυντήρια πλαίσια των οδηγιών, τόσο ως αναφορά στους μετασχηματισμούς επιχειρήσεων (εξαγορές, συγχωνεύσεις),όσο και αναφορικά με τις ομαδικές απολύσεις που τις ακολουθούν[32]. Ειδικές, σύμφωνα με τα πορίσματα της έρευνας, πιο ευνοϊκές, νομοθετικές ρυθμίσεις για τα δικαιώματα των εργαζομένων εμφανίζονται σπάνια, όπως ο σχετικός νόμος που ψηφίστηκε στην Γερμανία, και ο Ολλανδικός «Κώδικας Συγχωνεύσεων», που περιέχει ειδικές ρυθμίσεις για το θέμα.

Η εθνική νομοθεσία των κρατών μελών στις περισσότερες περιπτώσεις, δημιουργεί στους εργοδότες την υποχρέωση να ενημερώνουν τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε κάθε περίπτωση που σχεδιάζουν συγχώνευση, εξαγορά ή οποιοδήποτε μετασχηματισμό

32. EIRO, Industrial relations aspects of mergers and takeovers, - Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών σχέσεων 2001.

της νομικής μορφής της επιχείρησης τους, με εξαίρεση τη Φινλανδία όπου η υποχρέωση αυτή περιορίζεται στις περιπτώσεις που η επικείμενη μεταβολή θα έχει επιρροή στις εργασιακές σχέσεις.

Παρόλο που σύμφωνα με την Κοινοτική Οδηγία 98/50, η διοίκηση και των δύο εμπλεκομένων στην μεταβολή εταιρειών, έχει υποχρέωση για πληροφόρηση, στη Δανία, στη Γερμανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, σε περίπτωση συγχώνευσης μόνο η επιχείρηση που συγχωνεύεται έχει υποχρέωση να ενημερώνει τους εργαζομένους της.

Όπως προαναφέρθηκε, τα κείμενα των Κοινοτικών Οδηγιών αφήνουν στον Εθνικό Νομοθέτη να προσδιορίσει τους «εκπροσώπους των εργαζομένων ». Έτσι, σε χώρες όπως η Αυστρία, η Δανία, η Γερμανία και η Πορτογαλία η υποχρέωση πληροφόρησης αφορά στους εκλεγμένους εκπροσώπους των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης Στο Βέλγιο, την Ιρλανδία, την Ιταλία, την Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο η υποχρέωση αυτή αφορά στις συνδικαλιστικές οργανώσεις οποιαδήποτε μορφής, ενώ σε χώρες όπως, το Λουξεμβούργο, η Νορβηγία και η Ισπανία μπορούν να ενημερώνονται τόσο τα συμβούλια των εργαζομένων όσο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Η ενημέρωση των εργαζομένων θα πρέπει να είναι πλήρης και έγκαιρη και να αφορά στην πιθανή ημερομηνία συγχώνευσης, τους λόγους που οδήγησαν στην συγχώνευση, το νομικό, οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο που αυτή θα συντελεστεί καθώς και τα μέτρα που θα ληφθούν σχετικά με τους εργαζομένους.

Από συγκριτική μελέτη στα κράτη μέλη της ΕΕ για την ενσωμάτωση των κοινοτικών οδηγιών «για την μεταβολή του προσώπου του εργοδότη και τις ομαδικές απολύσεις», προκύπτουν ενδιαφέροντα στοιχεία για τον τρόπο και το περιεχόμενο που δίνουν στην εσωτερική νομοθεσία στην υποχρέωση πληροφόρησης και διαβούλευσης. Ξεκινώντας από την Γαλλία, σύμφωνα με τον Εργατικό Κώδικα, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται επαρκώς για κάθε πιθανή μεταβολή στην μορφή της επιχείρησης.

Όταν υφίσταται προοπτική συγχώνευσης ο εργοδότης έχει υποχρέωση ενημέρωσης του συμβουλίου των εργαζομένων τόσο για τους λόγους που οδήγησαν στην σχεδιαζόμενη αλλαγή αλλά και για τις επιπτώσεις που θα έχει στις εργασιακές σχέσεις της επιχείρησης. Οι διαβουλεύσεις θα πρέπει να προηγούνται οποιασδήποτε απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της επιχείρησης. Το συμβούλιο των εργαζομένων καταθέτει την πρόταση του, αλλά αυτή δεν είναι δεσμευτική. Ειδικά στις περιπτώσεις των συγχωνεύσεων, αδυναμία ή παράλειψη ενημέρωσης του συμβουλίου των εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει ακόμη και σε παρεμπόδιση των σχεδιαζόμενων αλλαγών.

Στη Γερμανία, προβλέπεται ότι, στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 εργαζόμενους, ο εργοδότης έχει υποχρέωση ενημέρωσης του συμβουλίου των εργαζομένων, επαρκώς και εγκαίρως για τις σχεδιαζόμενες αλλαγές που θα έχουν επιρροή στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις της επιχείρησης. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 100 εργαζόμενους, προβλέπεται η δημιουργία μιας «οικονομικής επιτροπής», στην οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων, (συνήθως μέλη του συμβουλίου των εργαζομένων), και η οποία έχει δικαίωμα να πληροφορείται επαρκώς και εγκαίρως από τον εργοδότη για την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και τις μεταβολές που σχεδιάζονται, όπως πιθανή συγχώνευση, μεταβολή στις εργασιακές σχέσεις κτλ.

Στην Ιταλία, η υποχρέωση ενημέρωσης και διαβουλεύσεων στην περίπτωση συγχώνευσης ή εξαγοράς, θα πρέπει σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία να γίνεται εγγράφως, τουλάχιστον 25 μέρες πριν από την σχεδιαζόμενη μεταβολή. Μέσα σε 7 ημέρες από την στιγμή που θα λάβουν γνώση του σχεδίου αλλαγών οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ζητούν έγγραφη παρουσίαση του σχεδίου συγχώνευσης. Τόσο ο «παλαιός» όσο και ο «διάδοχος» εργοδότης, πρέπει μέσα σε 7 ημέρες να συμμορφωθούν με το αίτημα των εργαζομένων και να ξεκινήσουν τις διαβουλεύσεις. Η διαδικασία των διαβουλεύσεων πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέσα σε 10 μέρες είτε επιτευχθεί, είτε όχι, συμφωνία.

Στην Ολλανδία, σύμφωνα με τον «Κώδικα Συγχωνεύσεων», οι επιχειρήσεις, έχουν υποχρέωση να ενημερώνουν σε εύλογο χρονικό διάστημα το συμβούλιο των εργαζομένων ή τις σχετικές συνδικαλιστικές οργανώσεις για τους λόγους που οδήγησαν στην απόφαση της συγχώνευσης και κατά πόσο αυτή θα έχει επιρροή στις εργασιακές σχέσεις. Οι διαβουλεύσεις με τα εργατικά σωματεία είναι υποχρεωτικές ακόμη και εάν δεν επιτευχθεί συμφωνία. Η πιο σημαντική ρύθμιση που προβλέπεται στον Ολλανδικό Κώδικα Συγχωνεύσεων αφορά στο δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων να προσφύγουν στην δικαιοσύνη, προκειμένου να αποτρέψουν μια συγχώνευση.

Στην Ισπανία, τέλος, σύμφωνα με τον Εργατικό Νόμο, θεσπίσθηκε δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων για την ίδια ακριβώς πληροφόρηση με τους μετόχους της επιχείρησης, δηλαδή μπορούν να ενημερώνονται εγγράφως τουλάχιστον ένα μήνα πριν από την Γενική Συνέλευση των μετόχων, που θα λάβει την απόφαση για την συγχώνευση. Επιπλέον, όταν μια συγχώνευση θα έχει επιπτώσεις και στις εργασιακές σχέσεις, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν έγγραφη αναφορά για τις επιπτώσεις αυτές. Η έγγραφη αυτή αναφορά θα πρέπει να γίνει γνωστή πριν από την τελική απόφαση για την συγχώνευση και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει να έχουν τουλάχιστον 15 ημέρες να την μελετήσουν.

Ιδιαίτερη υποχρέωση για ενημέρωση και διαβούλευση των εκπροσώπων των εργαζομένων προβλέπεται, όταν στα πλαίσια της συγχώνευσης ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση του Βελγίου, όπου το δικαίωμα στην πληροφόρηση και στις διαβουλεύσεις είναι ιδιαίτερα κατοχυρωμένο. Το 1998 θεσπίσθηκε ειδική νομοθετική ρύθμιση, η οποία εκτός των άλλων, είχε ως σκοπό να τονίσει την σπουδαιότητα της πληροφόρησης όταν ο εργοδότης πρόκειται να προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις. Σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού, ο εργοδότης θα πρέπει να ακολουθήσει συγκεκριμένη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης, η οποία δίνει

το δικαίωμα στους εκπροσώπους των εργαζομένων να εκφράσουν τις αντιρρήσεις τους και να καταθέσουν αντιπροτάσεις, τις οποίες ο εργοδότης θα πρέπει να λάβει σοβαρά υπόψη.

Παρά την υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων σχετικά με τις σχεδιαζόμενες αναδιαρθρώσεις, και τις προβλεπόμενες από τις Κοινοτικές Οδηγίες διαβουλεύσεις με τους εργοδότες, οι εθνικές νομοθεσίες αλλά και τα κοινοτικά κείμενα, δεν αφήνουν περιθώρια για αποτροπή τους, με εξαίρεση όπως αναφέρθηκε την περίπτωση της Ολλανδίας που οι εργαζόμενοι μπορούν να κινηθούν δικαστικά για να την εμποδίσουν. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να εκθέτουν τις απόψεις τους, να καταθέτουν τις προτάσεις τους, όμως αυτές δεν έχουν καμία δέσμευση και δεν μπορούν να αποτρέψουν ή να καθυστερήσουν πιθανές ομαδικές απολύσεις.

Οι οδηγίες δεν αφήνουν τις Δημόσιες Αρχές εντελώς αμέτοχες, στην διαδικασία των ομαδικών απολύσεων. Κατ' αρχήν όπως ήδη αναφέραμε, μια από τις βασικές υποχρεώσεις του εργοδότη, σύμφωνα με την Κοινοτική οδηγία, είναι η έγγραφη κοινοποίηση προς την Δημόσια Αρχή των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων. Το έγγραφο της κοινοποίησης πρέπει να περιέχει «κάθε χρήσιμη πληροφορία» σχετικά με τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις και να περιλαμβάνει τουλάχιστον το ίδιο περιεχόμενο με εκείνο που έχει η έγγραφη πληροφόρηση των εκπροσώπων των εργαζομένων. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δύνανται να υποβάλλουν τις τυχόν παρατηρήσεις τους στην Αρμόδια Δημόσια Αρχή.

Πολλές χώρες όπως η Ιταλία, η Φινλανδία, η Γαλλία, η Ολλανδία κ.ά., έχουν θεσπίσει Νομοθετικές Ρυθμίσεις ή Κανονισμούς που δίνουν το δικαίωμα στις κυβερνήσεις να αντιδράσουν ή και να αποτρέψουν συγχωνεύσεις, ωστόσο σπάνια γίνεται χρήση αυτής της δυνατότητας. Σε χώρες όπως η Δανία, η Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο το δικαίωμα αυτό είναι περιορισμένο και εξαρτάται από το μέγεθος και τη σημασία της συγχώνευσης. Κυβερνητική παρέμβαση σε απόφαση συγχώνευσης σημειώθηκε στη Γαλλία το 2002. Ο Γάλλος Υπουργός Οικονομικών εμπόδισε την απορρόφη-

ση της γαλλικής εταιρείας Orangina από την αμερικανική πολυεθνική Coca Cola με τη αιτιολογία ότι αυτή παραβίαζε τις διατάξεις περί αθέμιτου ανταγωνισμού ενώ έθεσε περιορισμούς στην συγχώνευση της Carrefour με την Promodes. Ανάλογες κυβερνητικές παρεμβάσεις σημειώθηκαν σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, (Ιρλανδία, Ισπανία, Ιταλία), με την αιτιολογία της παραβίασης των διατάξεων περί αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων.

Σε γενικότερα πλαίσια, φαίνεται ότι η εθνική νομοθεσία των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορά στις συγχωνεύσεις και τους μετασχηματισμούς των επιχειρήσεων κρίνεται ανεπιτυχής και ανεπαρκής, τόσο σε επίπεδο διαβούλευσης και ενημέρωσης αλλά και αναφορικά με προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σε κάποιες χώρες, η εθνική νομοθεσία που ρυθμίζει ζητήματα συγχωνεύσεων, με έμφαση στο πρόβλημα των ομαδικών απολύσεων, αποτέλεσε αντικείμενο διαβουλεύσεων ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές. Στην Ισπανία, για παράδειγμα, το πλαίσιο των απολύσεων και ειδικότερα των ομαδικών, το οποίο κρίνεται ιδιαίτερα φιλικό για την εργοδοτική πλευρά, έτυχε σκληρής κριτικής από τους εργαζομένους στα πλαίσια διαβουλεύσεων πριν από την υιοθέτηση σχετικής νομοθεσίας.

Παρόλα αυτά, οι απόψεις των κοινωνικών συνομιλητών για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων των εξαγορών και των συγχωνεύσεων δεν είναι πάντοτε αντίθετες. Στην Ολλανδία, το Τριμερές Κοινωνικό και Οικονομικό Συμβούλιο (SER), το οποίο αποτελείται από συνδικάτα, αντιπρόσωπους των εργοδοτικών οργανώσεων και ανεξάρτητα μέλη, κατέληξε σε ομόφωνη συμφωνία για τον Κώδικα Συγχωνεύσεων. Χαρακτηριστική ήταν η κοινή αντιμετώπιση απέναντι στους «εχθρικούς» μετασχηματισμούς των επιχειρήσεων, με στόχο τη μείωση της επιρροής των μετόχων και τη θεσμοθετημένη ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

Η ενημέρωση και διαβούλευση των εκπροσώπων των εργαζομένων σε περιπτώσεις εξαγορών και συγχωνεύσεων, αποτέλεσε ένα από τα θέματα που ρυθμίζει η Κοινοτική Οδηγία 94/45

για τα «Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχείρησης». Όταν συντελείται μεταβίβαση ή συγχώνευση εκτός εθνικών ορίων, τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια καλούνται να συμμετάσχουν στις διαβουλεύσεις και να πάρουν θέση. Ωστόσο, ελάχιστες περιπτώσεις έχουν αναφερθεί, στις οποίες ο ρόλος που έπαιξαν τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια των εργαζομένων ήταν σημαντικός. Αντιθέτως, ο ρόλος τους χαρακτηρίζεται περισσότερο ως τυπικός. Σε αυτό βέβαια ίσως να συντελεί και το γεγονός ότι η πληροφόρηση τους παρέχεται με μεγάλη καθυστέρηση. Χαρακτηριστικά είναι τα αποτελέσματα μιας βελγικής μελέτης για την παρεμβάσεις των συμβουλίων των εργαζομένων στις συγχωνεύσεις μεταξύ επιχειρήσεων ευρωπαϊκών χωρών, όπου αναφέρεται ότι τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια ενημερώθηκαν από τους εκπροσώπους των εργαζομένων κατά την διάρκεια ή ακόμη και μετά την απόφαση και την ολοκλήρωση της διαδικασίας για την συγχώνευση. Σε μια περίπτωση συγχώνευσης στο Βέλγιο, μάλιστα, η Διοίκηση της επιχείρησης ενημέρωσε την γραμματεία του ευρωπαϊκού συμβουλίου 12 ώρες πριν από την δημόσια ανακοίνωση της συγχώνευσης, ενώ σε άλλη επιχείρηση το ευρωπαϊκό συμβούλιο έλαβε εγγυήσεις ότι δεν θα πραγματοποιηθούν ομαδικές απολύσεις μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας συγχώνευσης.

Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο έχουν εκφρασθεί προτάσεις να ενισχυθεί ο ρόλος και οι αρμοδιότητες των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων σε επίπεδο διαβούλευσης και πληροφόρησης για θέματα συγχωνεύσεων και ομαδικών απολύσεων. Η πρόταση αυτή ωστόσο δεν τυγχάνει κοινής αποδοχής. Τα συνδικάτα της Δανίας επισημαίνουν σχετικά, ότι τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια δεν είναι αμιγώς συνδικαλιστικοί φορείς αλλά περιλαμβάνουν και εξωσυνδικαλιστικούς αντιπροσώπους Ορισμένοι συνδικαλιστικοί φορείς των εργαζομένων φαίνεται ότι συγκλίνουν στην άποψη, ότι τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια θα πρέπει να αποκτήσουν περισσότερη εμπειρία και ενημέρωση πριν αποκτήσουν περισσότερες και σημαντικότερες αρμοδιότητες.

Είναι εμφανές ότι, ιδιαίτερη βαρύτητα δίδεται από τα κοινοτικά κείμενα στις διαβουλεύσεις, μεταξύ των μερών, καθότι θεωρεί-

ται ότι συμβάλλουν σημαντικά στην προσπάθεια να μειωθούν οι απολύσεις ή να περιορισθούν οι δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζόμενους. Σχετικές έρευνες έχουν επισημάνει ότι όπου γίνεται ευρεία χρήση των διαβουλεύσεων, αυτές κατέληξαν σε λήψη σημαντικών μέτρων για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Οι διαβουλεύσεις, ωστόσο, για να μπορέσουν να έχουν ουσιαστική επιρροή στις διαδικασίες συγχώνευσης, θα πρέπει να πραγματοποιούνται έγκαιρα και με γνώμονα την πραγματική αναζήτηση λύσεων προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων.

Είναι ίσως, παράδοξο το φαινόμενο, που παρατηρείται στον Ευρωπαϊκό χώρο, όσον αφορά στις συγχωνεύσεις επιχειρήσεων και τις αντιδράσεις των εργαζομένων. Ενώ από την μια πλευρά είναι συνεχώς αυξανόμενη η τάση για μετασχηματισμούς επιχειρήσεων σε Κοινοτικό επίπεδο με σοβαρές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις, το φαινόμενο αυτό εξακολουθεί να αντιμετωπίζεται μεμονωμένα και όχι σε συλλογικό ευρωπαϊκό επίπεδο.

Οι ερμηνείες που θα μπορούσαν να δοθούν σχετικά ποικίλλουν. Θα μπορούσε να υποστηρίξει κανείς, ότι συχνά το φαινόμενο των συγχωνεύσεων αποτελεί αντικείμενο διαλόγου και συζητήσεων που εξαντλείται στις οικονομικές παραμέτρους και επιπτώσεις με έμφαση στο πρόβλημα του αθέμιτου ανταγωνισμού και της ελευθερίας των συναλλαγών. Άλλη προσέγγιση θα κατέληγε στο συμπέρασμα, ότι οι εθνικές ρυθμίσεις για την αντιμετώπιση των ομαδικών απολύσεων κρίνονται αποτελεσματικές και δεν αναζητούνται επιπλέον ρυθμίσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Οι συγχωνεύσεις είναι διαδικασίες αλλαγής οικονομικής φύσεως και στις περισσότερες περιπτώσεις προκαλούν ανησυχία και δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζόμενους. Όταν οι αναδιαρθρώσεις δεν μπορούν να αποφευχθούν, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο κοινωνικός διάλογος. Οι κανόνες περί ανταγωνισμού απειλούν να καταργήσουν τον κοινωνικό διάλογο, καθώς εξετάζουν το φαινόμενο μόνο από οικονομική σκοπιά. Είναι επιτακτικό, να εξετάζονται και οι κοινωνικές πτυχές, οι οποίες παρά τα υφιστάμενα θεσμικά

πλαίσια, είναι ιδιαίτερα σημαντικές. Έτσι, παρά την θέσπιση κοινοτικών κανόνων που προβλέπουν ενημέρωση και διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, τις περισσότερες φορές καθυστερούν να εφαρμοσθούν και να τεθούν σε ισχύ με αποτέλεσμα να πραγματοποιούνται αφότου έχει ήδη αποφασισθεί η συγχώνευση και έχουν ολοκληρωθεί οι διαδικασίες της.

Η επιρροή των εκπροσώπων των εργαζομένων και οι αντιδράσεις τους με γνώμονα την προστασία και την ασφάλεια των εργασιακών σχέσεων σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων επιχειρήσεων συνδέεται άμεσα από την ισχύ που έχουν από την Εθνική νομοθεσία. Κάτω από αυτό το πρίσμα, μπορεί κανείς να διακρίνει δυο κατηγορίες ευρωπαϊκών κρατών. Εκείνα που οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν από την εθνική νομοθεσία δυνατότητα ισχυρής παρέμβασης στις αποφάσεις για την διαδικασία των μετασχηματισμών των επιχειρήσεων όπως οι Σκανδιναβικές χώρες, η Γερμανία, η Αυστρία, η Ολλανδία και η Ισπανία, όπου βέβαια η δυνατότητα παρέμβασης ποικίλλει από κράτος σε κράτος, και οι χώρες στις οποίες η παρέμβαση περιορίζεται στην πληροφόρηση και την διαβούλευση.

Η έλλειψη νομοθεσίας που επιτρέπει την ισχυρή παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν θα πρέπει βέβαια να οδηγεί σε εξασθένηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ειδικά για πληροφόρηση και διαβουλεύσεις. Η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου, οπού την τελευταία δεκαετία σημειώθηκαν μαζικές απολύσεις σε πολλές επιχειρήσεις, τονίζει για άλλη μια φορά ότι η απουσία των νομοθετικών ρυθμίσεων καθιστά την παρέμβαση των συνδικάτων δύσκολη και αναποτελεσματική.

Οι κοινοτικές οδηγίες θεσπίζουν κανόνες με στόχο την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης και ομαδικών απολύσεων, κατά τρόπο περιοριστικό, εξαπλωμένες σε νομικά θέματα που προκύπτουν κατά το χρονικό διάστημα της μεταβολής του προσώπου του εργοδότη. Το θεσμικό πλαίσιο αποτελεί μία σημαντική προσπάθεια περιορισμού των δυσμενών συνε-

πειών των αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων στις εργασιακές σχέσεις και την απασχόληση.

Ωστόσο, στην πράξη εμφαίνεται ότι το θεσμικό πλαίσιο δεν αρκεί, είτε γιατί πολλές φορές παρακάμπτεται με διάφορες μεθοδεύσεις, πριν ή μετά τη διαδικασία συγχώνευσης, είτε γιατί είναι δυσχερής η ουσιαστική εφαρμογή του.

Οι συγχωνεύσεις έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην απασχόληση, ιδιαίτερα αν εξετασθούν μακροπρόθεσμα. Στην πράξη, όχι μόνο δεν δημιουργούν θέσεις εργασίας, αλλά οδηγούν σε ραγδαία μείωσή τους, λόγω συρρίκνωσης των αριθμών των επιχειρήσεων και των καταστημάτων τους και περικοπές θέσεων λόγω «επικάλυψης» αρμοδιοτήτων.

Παρά το κοινοτικό θεσμικό πλαίσιο, οι επιχειρηματικές αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο οδηγούν τελικά σε μείωση της απασχόλησης και σε απορύθμιση των υφιστάμενων (προς την αναδιάρθρωση) εργασιακών σχέσεων. Πολλές φορές, οι νέοι ιδιοκτήτες δεν μπορούν να χειρισθούν το εργασιακό καθεστώς της επιχείρησης που έχουν εξαγοράσει και αποφασίζουν περικοπές θέσεων εργασίας, εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας, ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας, απροθυμία σύναψης νέων συλλογικών συμβάσεων εργασίας στην επιχείρηση.

Οι συγχωνεύσεις οδηγούν συχνά σε υπεργολαβίες, οι οποίες κατά συνέπεια οδηγούν στη μείωση της απασχόλησης, καθώς συχνά οι αποχωρούντες από την επιχείρηση εργαζόμενοι, είτε με συνταξιοδότηση ή με λήξη συμβάσεων ορισμένου χρόνου, δεν αντικαθίστανται με νέους αλλά επιλέγονται σε αντικατάστασή τους άτυπες μορφές απασχόλησης (συμβάσεις έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, τηλεργασία κ.ά.). Αλλά και οι απασχολούμενοι με άτυπες σχέσεις εργασίας στον «παλαιό» εργοδότη, σπάνια συνεχίζουν την απασχόλησή τους στην συγχωνευόμενη επιχείρηση.

Οι συγχωνεύσεις και οι αναδιαρθρώσεις συντελούνται με ολοένα και αυξανόμενους ρυθμούς, προκειμένου οι επιχειρήσεις να

γίνουν περισσότερο αποτελεσματικές. Ο σχεδιασμός, όμως, και η υλοποίηση των συγχωνεύσεων δεν θα πρέπει να γίνονται μόνο με οικονομικά κριτήρια, αλλά θα πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψιν και οι κοινωνικές συνέπειες που την ακολουθούν τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε εθνικό επίπεδο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ
Εξαγορές και Συγχωνεύσεις στην Ελλάδα

1. Το θεσμικό πλαίσιο

Στην Ελλάδα, η διαδικασία συγχώνευσης - μετατροπής επιχειρήσεων (ανωνύμων εταιριών, ΕΠΕ, ή επιχειρήσεων άλλου νομικού τύπου), ρυθμίζεται κατά τρόπο αυστηρό (με γραφειοκρατικές διατυπώσεις) από τις διατάξεις των νόμων Κ.Ν. 2190/1920[33], όσον αφορά στις ανώνυμες εταιρείες, (όπως τροποποιηθείς με τον Ν3604 /2007, ισχύει σήμερα), σε συνδυασμό με τις διατάξεις ΝΔ 1297/1972 και 2166/1993, (όπου θεσπίζονται φορολογικά κίνητρα που ευνοούν την ανάπτυξη του φαινομένου των μετασχηματισμών επιχειρήσεων) αλλά και με την συνδρομή άλλων διατάξεων για εταιρείες άλλου νομικού τύπου.

Σύμφωνα με το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο, οι κύριοι τρόποι μετασχηματισμού επιχειρήσεων διακρίνονται σε συγχωνεύσεις, όπως αυτές διακρίνονται σε διάφορους τύπους ανάλογα με το είδος τους και σε εξαγορές επιχειρήσεων.

Συγχώνευση καλείται η συνένωση δύο ή περισσοτέρων επιχειρήσεων σε μια, και συντελείται όταν μια επιχείρηση αγοράζει μια άλλη και την απορροφά σε μια ενιαία επιχειρησιακή δομή, διατηρώντας την αρχική εταιρική ταυτότητα της συγχωνευόμενης επιχείρησης. Ειδικότερα, οι συγχωνεύσεις διακρίνονται στους κάτωθι τύπους:

Συγχώνευση με απορρόφηση

Συγχώνευση με απορρόφηση, όπως ρυθμίζεται από τα άρθρα 68-77 Κ.Ν 2190/1920, είναι η πράξη με την οποία μία ή δυο ανώνυμες εταιρείες (απορροφώμενες), οι οποίες λύονται χωρίς να προ-

33. Άρθρα 67 έως 89 Ν 2190/1920, όπως τροποποιήθηκε από τον Ν. 3604/2007.

ηγηθεί εκκαθάριση, μεταβιβάζουν σε άλλη υφιστάμενη εταιρεία (απορροφώσα) το σύνολο της περιουσίας τους (ενεργητικό και παθητικό), έναντι απόδοσης στους μετόχους τους μετοχών εκδιδομένων από την απορροφώσα εταιρεία και ενδεχόμενης καταβολής ενός χρηματικού ποσού προς συμψηφισμό μετοχών τις οποίες δικαιούνται. Το ποσό αυτό δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% της ονομαστικής αξίας των μετοχών που αποδίδονται στους μετόχους των απορροφώμενων εταιριών και, αθροιστικά με την αξία των μετοχών αυτών, την αξία της καθαρής θέσης της εισφερόμενης περιουσίας των εταιριών αυτών[34].

Εκτός από την απλή απορρόφηση, πρέπει να σημειωθεί και η ιδιαίτερη περίπτωση απορρόφησης ανώνυμης εταιρείας από άλλη ανώνυμη εταιρεία, η οποία κατέχει το σύνολο (100%) των μετοχών της πρώτης. (άρθρο 78 του ΚΝ 2190/1920).

Επίσης, η εξαγορά μιας ή περισσοτέρων ανωνύμων εταιριών από άλλη ανώνυμη εταιρεία εξομοιώνεται με απορρόφηση. (άρθρο 79 ΚΝ 2190/1920).

Συγχώνευση με σύσταση νέας εταιρείας

Συγχώνευση με σύσταση νέας εταιρείας είναι η πράξη με την οποία δυο ή περισσότερες ανώνυμες εταιρείες, οι οποίες λύονται χωρίς να ακολουθήσει εκκαθάριση, μεταβιβάζουν σε ανώνυμη εταιρεία, την οποία συνιστούν, το σύνολο της περιουσίας τους (ενεργητικό και παθητικό), έναντι απόδοσης στους μετόχους τους μετοχών εκδιδομένων από την νέα εταιρεία και ενδεχομένως καταβολής ενός χρηματικού ποσού προς συμψηφισμό μετοχών τις οποίες δικαιούνται. Το ποσό αυτό δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% της ονομαστικής αξίας των μετοχών που αποδίδονται στους μετόχους των εταιρειών που λύονται και, αθροιστικά με την αξία αυτών, την αξία της καθαρής θέσης της εισφερομένης περιουσίας αυτών των εταιριών[35].

---

34. Μ. Λεοντάρης, Μετατροπή - Συγχώνευση-Διάσπαση εταιριών Σάκκουλας, Αθήνα, 2002.

35. Παρ. 1 άρθρο 80 Κ.Ν. 2190/1920.

Διάσπαση ανωνύμων εταιριών

Διάσπαση ανωνύμων εταιριών συντελείται όταν μια ανώνυμη εταιρεία (διασπώμενη), χωρίς να περάσει στο στάδιο της εκκαθάρισης, και χωρίς να γίνει διανομή της περιουσίας της, λύεται και όλα τα περιουσιακά της στοιχεία (ενεργητικό και παθητικό), μεταβιβάζονται σε άλλες υφιστάμενες ή συνιστώμενες ανώνυμες εταιρείες (που καλούνται επωφελούμενες), ενώ μετά την ολοκλήρωση της διάσπασης η διασπώμενη εταιρεία παύει να υπάρχει[36].

Οι **εξαγορές**, από την άλλη πλευρά, αφορούν στην μεταβίβαση του συνόλου ή του πλειοψηφικού πακέτου της ιδιοκτησίας μιας επιχείρησης (εξαγοραζόμενη) σε μια άλλη (εξαγοράζουσα), που καταβάλλει το αντίστοιχο τίμημα. Η μεταβίβαση αυτή πραγματοποιείται συνήθως είτε με αγορά /ανταλλαγή μετοχών μέσω χρηματιστηρίου είτε με καταβολή μετρητών, ενώ είναι σε αρκετές περιπτώσεις ικανή και η εξαγορά μειοψηφικού πακέτου μετοχών να εξασφαλίσει στην εξαγοράσουσα επιχείρηση ουσιαστικό έλεγχο, εάν με την πράξη αυτή επηρεάζεται η Διοίκηση της επιχείρησης ή υφίσταται κατακερματισμός των υπολοίπων μεριδίων ιδιοκτησίας.

Ειδικότερα, η εξαγορά ανωνύμων εταιριών, όπως εξομοιώνεται με την μορφή συγχώνευσης με απορρόφηση, σπανίζει στην πράξη, ενώ πολύ συχνά, σε παγκόσμιο αλλά και σε εθνικό επίπεδο, χρησιμοποιείται η μέθοδος της εξαγοράς του χαρτοφυλακίου των μετοχών μια ανώνυμης εταιρείας, που σημαίνει ότι η εξαγοραζόμενη εταιρεία εξακολουθεί να υφίσταται ως ιδιαίτερο νομικό πρόσωπο και μετά την εξαγορά των μετοχών της, απλά με την εξαγορά αυτή «αλλάζει χέρια».

Για την εξαγορά των επιχειρήσεων με την μέθοδο αυτή της απόκτησης του χαρτοφυλακίου των μετοχών τους εφαρμόζονται κυρίως οι ακόλουθες πρακτικές:

---

36. Άρθρο 81 ΚΝ. 2190/1920.

Κατά την πρώτη, και συνήθως εφαρμοζόμενη, διαδικασία οι δυο ενδιαφερόμενες εταιρείες, μετά από μια προπαρασκευαστική περίοδο, συμφωνούν από κοινού στο αντίτιμο της εξαγοράς.

Κατά την δεύτερη διαδικασία, ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο δηλώνει δημόσια στους μετόχους της υπό αγορά ανώνυμης εταιρείας, ότι προτίθεται να αγοράσει τις μετοχές τους σε τιμή μεγαλύτερη εκείνης του χρηματιστηρίου, με σκοπό να θέσει υπό έλεγχο την εταιρεία (διαδικασία δημόσιας προσφοράς).

Τέλος, κατά τα τελευταία έτη εφαρμόζεται και η τακτική της εχθρικής εξαγοράς. Στην περίπτωση αυτή η διοίκηση της υπό αγορά εταιρείας δεν διαθέτει την πλειοψηφία των μετοχών της εταιρείας την οποία διοικεί. Έτσι, μια άλλη εταιρεία αγοράζει τμηματικά, μέσω χρηματιστηρίου, μετοχές της υπό αγορά εταιρείας σε τρόπο ώστε να ανατρέψει την διοίκηση της εταιρείας και να την αποκτήσει.

Οι εξαγορές και συγχωνεύσεις των επιχειρήσεων, εκτός από τις οικονομικές μεταβολές και επιπτώσεις που συνεπάγονται, ενέχουν σοβαρούς κινδύνους για τους εργαζόμενους στις μετασχηματιζόμενες επιχειρήσεις. Η τύχη των εργασιακών σχέσεων σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, και ειδικότερα αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων, με όποια μορφή και αν συντελείται, ανήκει στα θεμελιώδη ζητήματα του εργατικού δικαίου. Από την αντιμετώπιση του ζητήματος εξαρτώνται ύψιστα συμφέροντα των εργαζομένων, όπως η προστασία της θέσης εργασίας και η προστασία του περιεχομένου (των όρων) της σύμβασης εργασίας.

Μέχρι την έκδοση του ΠΔ 178/2002, όπως αυτό τροποποίησε το ΠΔ 572/1988, το πρόβλημα της τύχης των εργασιακών σχέσεων σε περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων, συγχωνεύσεων και εξαγορών επιχειρήσεων, αντιμετωπιζόταν με την ερμηνεία των ήδη υφιστάμενων αποσπασματικών διατάξεων του ελληνικού εργατικού δικαίου για το θέμα αυτό[37]. Με το ΠΔ 178/2002 ενσωματώθη-

37. Άρθρα 6 παρ. 1 Ν 2112/1920, 9 παρ. 1β της 16.7.1920, 8 π.δ 8.12.1928 και 6 παρ. 2 Ν.3239/1955.

κε στο ελληνικό δίκαιο η Κοινοτική Οδηγία 98/50/ΕΚ, η οποία συμπλήρωσε και τροποποίησε την Κοινοτική Οδηγία 77/187/ΕΚ σχετικά με την διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων, (η οποία είχε ενσωματωθεί στο Ελληνικό Δίκαιο με το ΠΔ 572/1988).

Με το ΠΔ 178/2002 επιδιώκεται μια συνολική ρύθμιση του ζητήματος των συνεπειών που απορρέουν από τις εξαγορές και τις συγχωνεύσεις για τους εργαζόμενους και ειδικότερα: α) Η προστασία της υπόστασης και του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων που υφίστανται στην εξαγοραζόμενη ή συγχωνευόμενη επιχείρηση (μεταβιβαζόμενη), β) η ρύθμιση της ευθύνης για τον παλαιό και νέο εργοδότη, γ) η συνέχιση της ισχύος των διατάξεων του συλλογικού δικαίου, που ρυθμίζουν τους όρους εργασίας, και δ) η διασφάλιση των συμμετοχικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και της εκπροσώπησης τους στην μετασχηματιζόμενη επιχείρηση. Παρά τη θεσμοθέτηση, ωστόσο, νομικού πλαισίου κατ' επιταγή της κοινοτικής νομοθεσίας, οι πιέσεις που συντελούνται στα κεκτημένα εργασιακά δικαιώματα, είναι σοβαρές και αδιαμφισβήτητες. Η συχνή έλλειψη ολοκληρωμένου επιχειρηματικού και κοινωνικού σχεδίου εξαγοράς και συγχώνευσης δημιουργεί σημαντικά προβλήματα στην ποιότητα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. Η ελληνική εμπειρία δείχνει ότι οι εξαγορές και συγχωνεύσεις οδήγησαν σε σαφή μείωση των θέσεων εργασίας αλλά και στην υποβάθμιση της ποιότητας των εργασιακών σχέσεων.

Στο σημείο αυτό θα επιχειρήσουμε μια σύντομη παράθεση του ελληνικού θεσμικού πλαισίου, όπως αυτό διαμορφώνεται με το ΠΔ 178/2002, αλλά και την επάρκειά του όσο αφορά στην κατοχύρωση δικαιωμάτων των εργαζομένων στις εμπλεκόμενες σε συγχωνεύσεις και εξαγορές επιχειρήσεις.

Το ΠΔ 178/2002, αναφέρεται σε μεταβιβάσεις επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων επιχειρήσεων, ανεξαρτήτως του

τρόπου που επέρχονται αυτές, όροι γενικότεροι στους οποίους περιέχονται και οι περιπτώσεις των συγχωνεύσεων και εξαγορών των επιχειρήσεων[38]. Στο ΠΔ 178/2002 δεν περιέχεται σαφής καθορισμός του χρονικού σημείου κατά το οποίο επέρχεται η μεταβίβαση της επιχείρησης, ωστόσο θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι αυτή επέρχεται όταν ο διάδοχος εργοδότης αποκτά την πραγματική και λειτουργική εξουσία διεύθυνσης της επιχείρησης, της εκμετάλλευσης ή του τμήματος της εκμετάλλευσης[39]. Με την ανάληψη του οργανωτικού ελέγχου της μετασχηματιζόμενης επιχείρησης, ο διάδοχος βρίσκεται κατά κανόνα σε θέση να ασκήσει το διευθυντικό δικαίωμα έναντι των εργαζομένων και με τον τρόπο αυτό να συγκεκριμενοποιήσει τις οργανωτικές του αρμοδιότητες και να διαμορφώσει την οργάνωση της επιχείρησης και της παραγωγικής εργασιακής διαδικασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 1 του ΠΔ178/2002, «Δια της μεταβιβάσεως και από την ημερομηνία αυτής, όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων από την σύμβαση ή την σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στον διάδοχο». Παράλληλα, όμως ως προς τον διάδοχο ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρο και ο αρχικός εργοδότης για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από την σχέση εργασίας μέχρι την ημερομηνία της μεταβίβασης. Επίσης, κατά το άρθρο 4 παρ. 2 του ως άνω ΠΔ, μετά την μεταβίβαση της επιχείρησης (εν προκειμένω την εξαγορά ή την συγχώνευση), ο διάδοχος (η εξαγορασθείσα ή η συγχωνευόμενη επιχείρηση), οφείλει να τηρεί όλους τους όρους εργασίας που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική απόφαση, κανονισμό εργασίας, ή ατομική σύμβαση εργασίας.

Με τη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, σύμφωνα με την Ελληνική Νομοθεσία, και γενικά τη μεταβίβαση της επιχείρη-

38. ΑΠ 198/1966, ΔΕΝ 1969.504, 650/1982 ΕΕργΔ 1982. 648, Εφ Πατρών 61/1988 ΔΕΝ 1988.1033.

39. Θωμάς Καμενόπουλος, «Οι έννομες συνέπειες της μεταβίβασης της επιχείρησης στις εργασιακές σχέσεις», ΕΕργΔ 1996,1045 επ.

σης, επιχειρείται η διατήρηση της σχέσης εργασίας, που υπήρχε ανάμεσα στον παλαιό εργοδότη και τον εργαζόμενο, επομένως η αλλαγή αυτή δεν θα πρέπει να έχει καμία επιρροή ούτε στην υπόσταση ούτε στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην μεταβιβαζόμενη επιχείρηση[40]. Στην πράξη, βέβαια, ούτε ο «παλαιός» ούτε ο «διάδοχος» εργοδότης εμποδίζονται να προχωρήσουν σε αλλαγή του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων σε χρονικό διάστημα προγενέστερο ή μεταγενέστερο της ανακοίνωσης για σχεδιασμό αναδιάρθρωσης της επιχείρησης. Συχνά, ο «παλαιός» εργοδότης, σχεδιάζοντας συγχώνευση ή εξαγορά των επιχειρηματικών του δραστηριοτήτων προετοιμάζει το πεδίο του εγχειρήματός του, δημιουργώντας κατάλληλες συνθήκες για την εξαγορά με ποικιλότροπες μεθοδεύσεις (διενέργεια απολύσεων πριν από την πράξη, μη αντικατάσταση των αποχωρούντων εργαζομένων με νέους, εντατικοποίηση ρυθμών εργασίας).

Η παρεχόμενη προστασία από το ΠΔ 178/2002 αναφέρεται στα δικαιώματα και τα εργασιακά εν γένει συμφέροντα των εργαζομένων. Οι διατάξεις εφαρμόζονται για δικαιώματα που απορρέουν από τη σχέση εργασίας ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας. Αυτό που ενδιαφέρει σε κάθε περίπτωση είναι η ιδιότητα του εργαζομένου ανεξαρτήτως της μορφής της απασχόλησης. Επομένως, στο πεδίο εφαρμογής του διατάγματος εμπίπτουν συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και πρόσκαιρες εργασιακές σχέσεις (δανεισμός εργαζομένων, εποχιακή εργασία)[41].

Η προστασία όμως αυτή αφορά μόνο σε συμβάσεις που υφίστανται κατά την ημερομηνία της εξαγοράς ή συγχώνευσης και δεν συνεπάγεται διατήρηση ή υποχρέωση ανανέωσής τους μετά τη λήξη τους, χωρίς να δημιουργούν στο νέο εργοδότη καμία υποχρέωση διατήρησής τους για μεταγενέστερο χρονικό διάστημα. Η εμπειρία μά-

40. Ενδεικτικά, ΑΠ 416/1989 ΕΕργΔ 49,339, ΑΠ469/1992, ΑΠ 891/1992, ΑΠ 889/1992 ΕεργΔ 52, 452 επ.

41. Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα Θεσσαλονίκη, 2006.

λιστα καταδεικνύει ότι ο «διάδοχος» εργοδότης, μακροπρόθεσμα, επιλέγει άτυπες μορφές απασχόλησης (εργολαβίες), σε αντικατάσταση της τυπικής εργασίας. Άλλωστε, θα πρέπει στο σημείο αυτό να επισημανθεί ότι η προστασία που παρέχεται στους εργαζομένους από το ΠΔ 178/2002 για την διατήρηση των δικαιωμάτων τους και των όρων εργασίας πριν από την μεταβίβαση της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή τμήματος εκμετάλλευσης, δεν επεκτείνεται και σε όσους προσληφθούν μετά την συγχώνευση ή την εξαγορά.

Η παρεχόμενη προστασία, σύμφωνα με το γράμμα του νόμου, σε ατομικό επίπεδο έχει τριπλή υπόσταση. Καταρχάς, με την προστασία κατά της απόλυσης διασφαλίζει την υπόσταση της εργασιακής σχέσης. Παράλληλα, με την διατήρηση κεκτημένων δικαιωμάτων κατοχυρώνει το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης, ενώ ταυτόχρονα εξασφαλίζει τις απαιτήσεις που έχουν ήδη γεννηθεί και έναντι του νέου εργοδότη.

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν αποτελεί από μόνη της λόγο που να δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, αν τα μέρη δεν είχαν αποβλέψει ρητά στο πρόσωπο του εργοδότη κατά την αρχική σύναψη της σύμβασης εργασίας. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι ο διάδοχος εργοδότης εμποδίζεται να πραγματοποιήσει απολύσεις μετά την ολοκλήρωση της μεταβίβασης, ακόμη και αμέσως μετά την συντέλεσή της, στο μέτρο που αυτές δικαιολογούνται από οικονομικοτεχνικούς λόγους και όχι στην μεταβίβαση αυτή καθ' εαυτή[42].

Όσον αφορά στην έκταση της παρεχόμενης προστασίας σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 και 2, δημιουργούνται ορισμένα ερμηνευτικά προβλήματα που προέρχονται από το γεγονός ότι στην Ελλάδα ισχύει το σύστημα αναιτιολόγητης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Εφόσον ο έλεγχος των απολύσεων γίνεται με την εφαρμογή της διάταξης για απαγόρευση στην κατάχρηση δικαιώματος, η σημασία της απαγόρευσης έγκειται στο ότι επιβεβαιώνεται ο

42. ΔΕΚ 7/3/1996 υπ' αριθμών C-171/1994 και 172/1994 ΕλλΔ 37,738.

αντικειμενικός έλεγχος στις καταχρηστικές απολύσεις[43], εξετάζεται δηλαδή εάν οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης είναι πραγματικοί ή απλώς ο εργοδότης τους επικαλείται προκειμένου να απαλλαγεί από το πλεονάζον προσωπικό της επιχείρησης.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, ο νομοθέτης επιχειρεί να διασφαλίζει το περιεχόμενο και τους όρους της εργασιακής σχέσης, καθώς το σύνολο των δικαιωμάτων των εργαζομένων μεταβιβάζονται στον διάδοχο εργοδότη[44]. Με άλλα λόγια, η μεταβίβαση της επιχείρησης δεν επιτρέπεται να έχει δυσμενείς συνέπειες για τον εργαζόμενο. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την σύμβαση εργασίας θα πρέπει να μεταβιβάζονται αυτοδικαίως στον διάδοχο εργοδότη στην έκταση και το περιεχόμενο που είχαν υπό τον αρχικό εργοδότη. Επομένως, η προϋπηρεσία και τα δικαιώματα που είχε ο εργαζόμενος κατά του αρχικού εργοδότη διατηρούνται και βαρύνουν στην ίδια έκταση και τον διάδοχο εργοδότη. Κατ΄ επέκταση το διευθυντικό δικαίωμα του διαδόχου ασκείται με τους ίδιους περιορισμούς, όπως αυτοί οριοθετούσαν το διευθυντικό δικαίωμα του αρχικού εργοδότη.

Δεδομένης, ωστόσο, της ανασφάλειας που δημιουργείται για τους εργαζομένους από την ανακοίνωση και το σχεδιασμό μιας εξαγοράς ή συγχώνευσης (ιδίως για τους απασχολούμενους στην «παλαιά» επιχείρηση) αλλά και της καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, παρατηρείται έντονα το φαινόμενο, πριν από την ολοκλήρωση του μετασχηματισμού, οι εργαζόμενοι να καλούνται σε υπογραφή λύσης της προηγούμενης εργασιακής σχέσης και, ταυτόχρονα, ανανέωσής της με άλλη, στην οποία έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι όροι εργασίας τους (π.χ. παραίτηση από δικαίωμα προϋπηρεσίας, αλλαγή ωραρίου, αποδοχών κ.λπ.).

---

43. Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα Θεσσαλονίκη, 2006.

44. Μεταβιβάζονται όχι μόνο τα ενοχικά αλλά και τα διαπλαστικά δικαιώματα, τα πλεονεκτήματα και οι προσδοκίες των εργαζομένων.(βλ. Θ. Καμενόπουλο, οι έννομες συνέπειες της μεταβίβασης επιχείρησης στις εργασιακές σχέσεις. ΕΕργΔ 1996, 1045 επ.).

Έτσι, ενώ σύμφωνα με το ΠΔ 178/2002, ο διάδοχος εργοδότης οφείλει να καταβάλλει τις ίδιες αποδοχές, που κατέβαλε ο αρχικός εργοδότης, να διατηρήσει τους ίδιους όρους καταβολής τους, να διατηρήσει σε ισχύ τους ήδη υφιστάμενους κανονισμούς εργασίας, ή τυχόν οικειοθελείς παροχές του αρχικού εργοδότη, να αναγνωρίσει την συνολική προϋπηρεσία που διανύθηκε στον αρχικό εργοδότη, να διατηρήσει δώρα και λοιπά επιδόματα κλπ, στην ουσία διατηρεί το εργασιακό καθεστώς που δημιουργήθηκε αμέσως πριν από τη συγχώνευση και υπό την πίεση της απώλειας των θέσεων εργασίας.

Ενόψει του γεγονότος ότι η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, (με εξαγορά ή συγχώνευση) δημιουργεί ανακατατάξεις, φαίνεται εξαιρετικά δύσκολη η απόλυτη διατήρηση του περιεχομένου των όρων εργασίας. Άλλωστε, ο νομοθέτης θέσπισε ότι ο εργαζόμενος μπορεί να θεωρήσει την μονομερή μεταβολή ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας, μόνον όταν είναι ουσιαστική, όρος που υποδηλώνει το επιτρεπτό ορισμένων αλλαγών, έστω και βλαπτικών[45].

Σύμφωνα με το ΠΔ 178/2002 (άρθρο 3 παρ.2), μετά την μεταβίβαση (κατ' επέκταση συγχώνευση, εξαγορά), ο διάδοχος θα πρέπει να εξακολουθήσει να τηρεί τους όρους εργασίας που προβλέπονται από συλλογική σύμβαση εργασίας ή απόφαση διαιτησίας. Η ρύθμιση αυτή υιοθετήθηκε με σκοπό τη δέσμευση του διαδόχου εργοδότη και ως προς τις συλλογικού εργατικού δικαίου ρυθμίσεις, που είχαν διαμορφωθεί πριν από την μεταβίβαση της επιχείρησης. Οι κανονιστικές διατάξεις της συλλογικής σύμβασης εργασίας ή της διαιτητικής απόφασης ισχύουν και μετά την μεταβίβαση της επιχείρησης έναντι του διάδοχου μέχρι την λήξη τους. Ωστόσο, μετά την λήξη της συλλογικής σύμβασης εργασίας ή της διαιτητικής απόφασης, οι κανονιστικοί αυτοί όροι μπορούν να τροποποιηθούν με κάθε νόμιμο τρόπο (συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας). Οι νέοι συλλογικοί κανόνες, εφόσον θεσπιστούν στη συγχωνευόμενη επιχείρηση, μετά τη λήξη των προηγούμενων, δεν

45. Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα Θεσσαλονίκη, 2006.

απαγορεύεται να είναι δυσμενέστεροι και να παρέχουν μειωμένη προστασία στους εργαζομένους. Συχνά, υπό το πρίσμα του νέου ιδιοκτησιακού καθεστώτος, οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να συναινούν σε συλλογικές ρυθμίσεις συγκράτησης αμοιβών και απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων.

Όταν η μεταβίβαση της επιχείρησης επέρχεται με συγχώνευση επιχειρήσεων ή απορρόφηση μιας επιχείρησης από μια άλλη, η δέσμευση που απορρέει για τον εργοδότη από το άρθρο 3 του ΠΔ 178/2002, έχει ως συνέπεια ότι, στη νέα επιχείρηση, που προκύπτει από την συγχώνευση, διατηρούνται οι κανόνες που ρύθμιζαν τους όρους εργασίας κάθε ομάδας εργαζομένων μέχρι την μεταβίβαση. Ισχύουν, δηλαδή, παράλληλα περισσότερα δίκαια για την ρύθμιση των όρων εργασίας, τόσα όσα οι συγχωνευόμενες επιχειρήσεις, καθένα από τα οποία «εισέρχεται» στην νέα επιχείρηση ως «παρακολουθήματα» των σχέσεων εργασίας που προέρχονται από κάθε συγχωνευόμενη επιχείρηση[46]. Αποτέλεσμα τούτου, είναι, να δημιουργούνται στο πλαίσιο της ίδιας επιχείρησης, περισσότερες ομάδες εργαζόμενων, οι οποίοι απασχολούνται με τις ίδιες συνθήκες εργασίας και έχουν τον ίδιο εργοδότη, υπόκεινται σε διαφορετικούς κανόνες αμοιβής, συνθηκών εργασίας, ιεραρχικής εξέλιξης κτλ.

Η πολυμορφία αυτή βρίσκει τη νομιμότητα της δημιουργίας και διατήρησης της στο άρθρο 3 του ΠΔ 178/2002 και ο νέος εργοδότης, σύμφωνα με την κρατούσα άποψη, δεν έχει καμία νομική υποχρέωση να την μεταβάλλει, ομογενοποιώντας τους όρους εργασίας για το σύνολο του προσωπικού, χωρίς να παραβιάζεται η αρχή της ισότητας ή η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση, όπου μετά από την συγχώνευση σε μια επιχείρηση εφαρμόζονται παράλληλα περισσότερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε μια επιχείρηση (πχ επιχειρησιακές, κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές).

---

46. Β. Δούκα, Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1997, σελ 441 επ.

Ο εργοδότης (η νέα συγχωνευόμενη επιχείρηση), λόγω των διαφόρων προβλημάτων που μπορεί να δημιουργηθούν από την ύπαρξη ουσιαστικά δύο ή περισσοτέρων κατηγοριών εργαζομένων (εργαζόμενοι δυο ταχυτήτων στην ίδια επιχείρηση), έχει την δυνατότητα, μέσω μιας αναδιοργάνωσης της επιχείρησης, προκειμένου να δημιουργήσει ενιαίο νομικό καθεστώς με την δημιουργία νέων κανόνων, που θα καλύπτουν το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης, είτε με την δημιουργία νέου κανονισμού της επιχείρησης, ή την κατάρτιση νέας επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, είτε τέλος με την κατάρτιση νέων συμφωνιών του Ν 1767/1988 κα.

Με τους νέους αυτούς κανόνες ρυθμίζονται οι όροι εργασίας για το σύνολο του προσωπικού, ήτοι σε αυτούς υπάγονται, τόσο οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων που συγχωνεύτηκαν, όσοι και όσοι προσληφθούν από την νέα (συγχωνευόμενη) επιχείρηση.

Το περιεχόμενο των νέων κανόνων δεν είναι αναγκαίο να υιοθετεί τους ευνοϊκότερους από τους ήδη υφιστάμενους όρους εργασίας[47]. Είναι δυνατές και δυσμενέστερες επιλογές, εφόσον αυτές είναι αναγκαίες για να διαμορφωθεί το καθεστώς που επιδιώκεται στην συγκεκριμένη επιχείρηση, εάν βέβαια αυτές κρίνονται νόμιμες. Με το πρόσχημα, λοιπόν, της ομοιογένειας του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων στη συγχωνευόμενη επιχείρηση, υιοθετούνται συχνά ρυθμίσεις επιβαρυντικές για τους εργαζόμενους με γνώμονα την αύξηση των κερδών της επιχείρησης.

Όσα αναφέρθηκαν, για τη σύγκλιση των εργασιακών δικαιωμάτων στη συγχωνευόμενη επιχείρηση, αποτελούν ευχέρεια του νέου εργοδότη και όχι νομική του υποχρέωση. Μπορεί, εάν θεωρήσει κάτι τέτοιο λειτουργικό, να διατηρήσει δυο διαφορετικά νομικά καθεστώτα ανάμεσα στις συγχωνευόμενες επιχειρήσεις. Σε κάθε περίπτωση, πάρα τις νομικές επιταγές του ΠΔ 178/2002, είναι ευδιάκριτο, ότι τα προβλήματα που ανακύπτουν στην πράξη από την

47. Β. Δούκα, Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1997, σελ 443.

εφαρμογή του, ελλοχεύουν σημαντικούς κινδύνους για τους εργαζομένους των εμπλεκομένων επιχειρήσεων, καθώς η προστασία αφορά στο κρίσιμο χρονικό διάστημα της μεταβίβασης αυτής καθ' εαυτής, και δεν επεκτείνεται εν γένει σε διαρθρωτικές αλλαγές της επιχείρησης.

Είναι συχνές οι περιπτώσεις, που οι αναδιοργανώσεις επιχειρήσεων, κατόπιν αποφάσεων συγχώνευσης ή εξαγοράς, έχουν ως αποτέλεσμα σε βάθος χρόνου, βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας για τους εργαζόμενους στην επιχείρηση. Είναι ευνόητο ότι ο εργαζόμενος δεν έχει λόγο να αποδεχθεί μια βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του, εκτός εάν από την αποδοχή της βλαπτικής μεταβολής εξαρτάται τελικά η συνέχιση της απασχόλησης του, εξαρτάται δηλαδή η θέση εργασίας του[48]. Στην πράξη, δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις, κατά τις οποίες ο εργαζόμενος υπό την απειλή της απώλειας θέσης εργασίας αποδέχεται μια βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του, πχ. αποδέχεται τοποθέτηση σε κατώτερη θέση, μεταβολή της προσφερόμενης εργασίας, κατάργηση επιδομάτων κα. Ο εργοδότης δηλαδή προτείνει στον εργαζόμενο την βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του (τροποποιητική καταγγελία) και συνδέει την απόρριψη της πρότασης του με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του.

Στο ΠΔ 178/2002 περιλαμβάνονται διατάξεις για την προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων καθώς και σχετικά με την πληροφόρηση και την διαβούλευσή τους σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος εγκατάστασης. Ειδικότερα καθιερώνεται υποχρέωση για έγκαιρη πληροφόρηση των εκπροσώπων των θιγόμενων από την μεταβίβαση εργαζομένων, αναφορικά με τους λόγους της μεταβίβασης και τις οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες για τους εργαζόμενους και τα προβλεπόμενα γι' αυτούς μέτρα. Καθιερώνεται επίσης, υποχρέωση για

---

48. Γ. Λεβέντης, «Μεταβολή των όρων εργασίας- Αναδιάρθρωση επιχειρήσεων-ομαδικές απολύσεις», Εισήγηση Συγχωνεύσεις, Εξαγορές, Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων και οι επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, 2000.

διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, αν πρόκειται να ληφθούν μέτρα αλλαγής του καθεστώτος των εργαζομένων, με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας.

Εκπρόσωποι των εργαζομένων, νοούνται σύμφωνα με το ΠΔ, αυτοί που ορίζονται από τα άρθρα 1 και 2 του Ν 1767/1988 για τα συμβούλια των εργαζομένων[49]. Η υποχρέωση για πληροφόρηση και διαβουλεύσεις βαρύνει χωριστά τον αρχικό και τον διάδοχο εργοδότη. Ο καθένας έχει την υποχρέωση να πληροφορεί και να διαβουλεύεται με τους αντίστοιχους εκπροσώπους των εργαζομένων και με συγκεκριμένο περιεχόμενο, όπως αυτό προσδιορίζεται στο ως άνω ΠΔ.

Σκοπός του δικαιώματος είναι να ενημερώνονται εγκαίρως οι εργαζόμενοι για τις συνέπειες που θα έχει η μεταβίβαση (εξαγορά -συγχώνευση) της επιχείρησης στις εργασιακές στους σχέσεις, ώστε να ασκούν τα νόμιμα δικαιώματα τους και να προστατεύουν τα συμφέροντα τους.

Η υποχρέωση για διαβούλευση πρέπει να γίνεται με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας και την σύνταξη του σχετικού πρακτικού. Βέβαια, ορθή εφαρμογή της διάταξης υφίσταται στις περιπτώσεις που διαπιστώνεται επιδίωξη συμφωνίας με γνώμονα τις αρχές της καλής πίστης. Οι διαβουλεύσεις και η ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων, προβλέπονται, προκειμένου να συμβάλλουν στην υιοθέτηση μιας «προστατευτικής» για τους εργαζόμενους συμφωνίας, κατά τη διαδικασία της συγχώνευσης (π.χ. καταβολή υψηλών αποζημιώσεων στους απολυόμενους, στη ρύθμιση σημαντικών όρων εργασίας, διατήρηση της απασχόλησης με την τοποθέτηση των εργαζομένων σε άλλες θέσεις κ.ά.). Προκειμένου, όμως, οι διαβουλεύσεις να είναι αποτελεσματικές θα πρέπει οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να ενημερώνονται εγκαίρως και ουσιαστικά για να παρουσιάζουν εποικοδομητικές προτάσεις. Στη χώρα μας, σε αντίθεση με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δεν γίνεται,

---

49. Για τις επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω από 50 εργαζόμενους προβλέπεται εκπροσώπηση από τριμελή επιτροπή.

κατά κανόνα, προσφυγή στη διαδικασία των διαβουλεύσεων, με αποτέλεσμα να χάνουν οι εργαζόμενοι την ευκαιρία συμμετοχής στη λήψη κρίσιμων αποφάσεων που αποβλέπουν στην αποφυγή ή μείωση των απολύσεων ή άμβλυνση των δυσμενών συνεπειών τους. Σε περίπτωση, βέβαια, υιοθέτησης κοινής συμφωνίας για την αλλαγή ουσιωδών όρων των εργασιακών σχέσεων από τον αρχικό εργοδότη, αυτή είναι δεσμευτική και για τον διάδοχο.

Παρά την ύπαρξη θεσμικού πλαισίου, είναι εμφανές ότι οι επιπτώσεις των συγχωνεύσεων στις εργασιακές σχέσεις και την απασχόληση είναι σημαντικές. Η διατήρηση της θέσης εργασίας, έστω και με δυσμενέστερους όρους δεν είναι πάντοτε εφικτή. Συχνά η αναδιοργάνωση μιας επιχείρησης και ο μετασχηματισμός της με την μορφή εξαγοράς και συγχώνευσης ή άλλοι οικονομικοτεχνικοί λόγοι οδηγούν στην κατάργηση θέσεων εργασίας και στη μείωση προσωπικού, η οποία τις περισσότερες φορές λαμβάνει ομαδικό χαρακτήρα.

Το ελληνικό δίκαιο, εναρμονιζόμενο με τις κοινοτικές οδηγίες[50], έχει θεσπίσει ειδικές διατάξεις για την προστασία των εργαζομένων σε περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων. Στον νόμο 1387/83 για τις ομαδικές απολύσεις, όπως τροποποιήθηκε με τους Νόμους 2736/1999 και 2874/2000, ως ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζομένους, για λόγους που δεν αφορούν στο πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια που ορίζει ο νόμος, δηλαδή τους 4 εργαζομένους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από 20 έως 199 άτομα και ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 200 εργαζομένους.

Ο εργοδότης που σκοπεύει να προβεί σε ομαδικές απολύσεις προσωπικού οφείλει να γνωστοποιήσει εγγράφως στους εκπροσώπους

50. Προσαρμογή του Ελληνικού Δικαίου στην υπ' αριθμόν 75/129 κοινοτική οδηγία περί ομαδικών απολύσεων.

των εργαζομένων τους λόγους που τον οδηγούν στην ενέργεια αυτή, να παρέχει στα πρόσωπα αυτά κάθε σχετική πληροφορία που μπορεί να διευκολύνει τη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων και να υποβάλει αντίγραφα όλων αυτών των εγγράφων στον αρμόδιο Νομάρχη και Επιθεωρητή εργασίας. Εφόσον ενεργήσει τα προαναφερθέντα ο εργοδότης δικαιούται να ενεργήσει ομαδικές απολύσεις του προσωπικού ως εξής:

α) Μετά από διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στην έκταση που προβλέπει η μεταξύ τους επιτευχθείσα συμφωνία, β) Με απόφαση του αρμοδίου Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας στην έκταση που αυτή ορίζει. Εάν δεν εκδοθεί τέτοια απόφαση μέσα στις προβλεπόμενες προθεσμίες ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει τις ομαδικές απολύσεις στην έκταση που δέχθηκε κατά τις διαβουλεύσεις.

Οι ομαδικές απολύσεις αποτελούν ένα φαινόμενο με σημαντικές κοινωνικές διαστάσεις. Γι' αυτό απαιτείται ιδιαίτερη μεταχείριση, καθώς προκαλείται αύξηση της ανεργίας σε ομάδες εργαζομένων, με συνακόλουθα κοινωνικά προβλήματα και αρνητικό επηρεασμό της αγοράς εργασίας. Ως εκ τούτου, θεωρείται ότι θα πρέπει να αποτελεί το έσχατο μέσο εξυγίανσης και οικονομικής επιβίωσης των επιχειρήσεων. Η επίκληση των οικονομικοτεχνικών λόγων, που οδηγούν στην διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, θα πρέπει να είναι ουσιαστική και να μην χρησιμοποιείται, όπως συχνά παρατηρείται σε εθνικό επίπεδο, κατ' επίφαση, προκειμένου οι επιχειρήσεις πριν ή μετά την εξαγορά ή την συγχώνευση, να απαλλαγούν, από το «πλεονάζον» κατ' αυτούς προσωπικό. Σημαντικό και ουσιαστικό σε αυτό ρόλο, θα πρέπει να έχουν τόσο η ενημέρωση και οι διαβουλεύσεις με τους εργαζομένους, όσο και η αποτελεσματικότητα των ελέγχων της Διοίκησης, για να αποφεύγεται η καταχρηστική επίκληση των διαδικασιών και να προστατεύονται οι εργαζόμενοι από την απώλεια της εργασιακής τους θέσης.

Το ΠΔ 178/2002 σε συνδυασμό με τον Ν. 1387/1983, όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 2874/2000 και ισχύει σήμερα, αποτελεί το

θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα, που επιχειρεί να διασφαλίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων σε περίπτωση συγχώνευσης, εξαγοράς, και γενικά μεταβίβασης επιχειρήσεων καθώς και σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Το θεσμικό πλαίσιο φαίνεται ωστόσο πως δεν αρκεί να προστατεύσει τις δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζόμενους από τους συνεχείς μετασχηματισμούς των επιχειρήσεων. Οι αναδιαρθρώσεις εξακολουθούν να θέτουν και στην Ελλάδα σε έντονη διακινδύνευση τα δικαιώματα των εργαζομένων και να τους δημιουργούν ανησυχία για την μορφή και την συνέχιση της απασχόλησης τους στην συγχωνευόμενη επιχείρηση. Η εμπειρία καταδεικνύει, ότι και στην χώρα μας, οι συγχωνεύσεις οδηγούν στη μείωση της απασχόλησης και σε απορύθμιση της εργατικής νομοθεσίας, η οποία εκδηλώνεται συνήθως με φαινόμενα όπως υποκατάσταση της μισθωτής απασχόλησης με ανεξάρτητη εργασία, ευελιξία των όρων εργασίας, ένταση των ρυθμών εργασίας, προβλήματα στον τρόπο εκπροσώπησης των εργαζομένων και γενικότερα ανασφάλεια για τους εργαζόμενους.

Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα, αναζητούν, με στόχο τη μείωση του κόστους και την αντιμετώπιση του διεθνούς ανταγωνισμού, ολοένα και περισσότερες συνεργασίες, βρίσκονται σε συνεχή ανταγωνισμό και αναδιαρθρώσεις, αγνοώντας τις περισσότερες φορές το επίπεδο ζωής, την προστασία και τους όρους εργασίας των εργαζομένων. Οι κοινωνικές συνέπειες για τους εργαζόμενους, ωστόσο, που εμπλέκονται σε αυτές, δεν θα πρέπει να παραβλέπονται. Αντίθετα, θα πρέπει να γίνει συνείδηση ότι η προσφυγή σε «αναδιαρθρώσεις» δεν είναι η εύκολη λύση για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας ή της οικονομικής ανάκαμψης, αλλά θα πρέπει οι επιχειρήσεις να συμπεριλαμβάνουν σε όποιο σχέδιο αναδιάρθρωσης το ζήτημα της διάσωσης των εργασιακών σχέσεων.

2. Το φαινόμενο των εξαγορών και συγχωνεύσεων στην Ελλάδα κατά την τελευταία δεκαετία

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ επιχείρησε την ανάλυση των ιδιαίτερων

χαρακτηριστικών και την ταξινόμηση σε αντίστοιχες κατηγορίες των συγχωνεύσεων και εξαγορών που πραγματοποιήθηκαν στην Ελληνική Επικράτεια κατά τα έτη 1995 ως 2005[51].

Η βάση δεδομένων αποτελείται από τις συγκεντρώσεις που περιέχονται στο αρχείο της Επιτροπής Ανταγωνισμού. Κατά συνέπεια το δείγμα δεν περιλαμβάνει όλες τις συγκεντρώσεις ανωνύμων εταιριών που πραγματοποιήθηκαν κατά το ερευνώμενο διάστημα, αλλά εκείνες που υπόκεινται σε υποχρεωτική γνωστοποίηση στην Επιτροπή Ανταγωνισμού και υπερβαίνουν τα όρια κύκλου εργασιών και μεριδίου αγοράς που προβλέπει ο νόμος[52]. Οι πράξεις αυτές ανέρχονται σε 183[53].

Μετά από ανάλυση των ποιοτικών στοιχείων επιχειρήθηκε η κατάταξη των πράξεων σε κατηγορίες:

1. κατά νομικό τύπο συγκέντρωσης
2. κατά εθνικότητα
3. κατά τομείς και κλάδους δραστηριότητας

---

51. Επιχειρήθηκε η καταγραφή των περιπτώσεων εξαγορών και συγχωνεύσεων μέσω της Επιτροπής Ανταγωνισμού μέχρι το έτος 2007. Ωστόσο η καθυστέρηση στην δημοσίευση των πρόσφατων αποφάσεων από την Επιτροπή Ανταγωνισμού δεν κατέστησε δυνατή την επικαιροποίηση αυτή.

52. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 4β του ν. 703/77 υποχρέωση γνωστοποίησης των επιχειρούμενων συγκεντρώσεων υφίσταται όταν α) αποκτάται μερίδιο αγοράς τουλάχιστον 35% των σχετικών προϊόντων ή υπηρεσιών και β) ο συνολικός κύκλος εργασιών των συμμετεχουσών εταιριών που συμμετέχουν στην συγκέντρωση ανέρχεται στην εθνική αγορά τουλάχιστον σε 150.000.000 Ευρώ και δύο συμμετέχουσες πραγματοποιούν, η κάθε μία, συνολικό κύκλο εργασιών άνω των 15.000.000 Ευρώ.

53. Δεν ελήφθησαν υπ' όψιν 22 συγχωνεύσεις που αφορούσαν σε συγχωνεύσεις και εξαγορές μεταξύ εταιριών οι οποίες δεν έχουν νομική οντότητα στην Ελληνική Επικράτεια (Η Επιτροπή Ανταγωνισμού επιλαμβάνεται επί διεθνών συγκεντρώσεων εταιριών οι οποίες πραγματοποιούν υψηλό κύκλο εργασιών στην Ελλάδα, είτε εισάγοντας τα προϊόντα τους κατευθείαν, είτε μέσω αντιπροσώπων).

2.1. Κατηγοριοποίηση κατά νομικό τύπο συγκέντρωσης

Το άρθρο 2 του Νόμου 703/77[54] περί Ανταγωνισμού, αναφέρει ότι συγκέντρωση πραγματοποιείται: α) όταν συγχωνεύονται με κάθε τρόπο δύο ή περισσότερες προηγουμένως ανεξάρτητες επιχειρήσεις και β) όταν ένα η περισσότερα πρόσωπα που ελέγχουν ήδη τουλάχιστον μια επιχείρηση αποκτούν άμεσα ή έμμεσα τον έλεγχο του συνόλου ή τμημάτων μιας ή περισσοτέρων άλλων επιχειρήσεων.

Επομένως, το δίκαιο του ανταγωνισμού αντιλαμβάνεται τις συγκεντρώσεις και εξαγορές:

α) ως συγχωνεύσεις και εξαγορές με τη «στενή» έννοια του όρου, όπου επέρχεται εξαφάνιση της νομικής προσωπικότητας μιας ή περισσοτέρων ή και του συνόλου των συμμετεχουσών εταιριών, είτε με απορρόφηση, είτε με σύσταση νέας εταιρίας.

β) ως συγκεντρώσεις υπό ευρεία έννοια. Το κύριο χαρακτηριστικό αυτών των περιπτώσεων είναι ότι δεν έχουμε πλέον εξαφάνιση της νομικής προσωπικότητας των συμμετεχουσών εταιριών αλλά απόκτηση καθοριστικής επίδρασης αποκλειστικού ή κοινού ελέγχου στην δραστηριότητα μιας επιχείρησης.

Η άσκηση ελέγχου, συνιστά πραγματικό γεγονός που αποδεικνύεται βάσει τεκμηρίων που αναφέρει τόσο ο ίδιος ο νόμος όσο και η πλούσια σχετική νομολογία, και δεν καθορίζεται αυστηρά από νομικά πλαίσια. Συνήθως πραγματοποιείται μέσω της εξαγοράς πλειοψηφικού πακέτου μετοχών, αλλά μπορεί να επιτευχθεί και με άλλα δικαιώματα επικαρπίας ή συμβάσεις που παρέχουν δικαίωμα καθοριστικής επίδρασης στην συμμετοχή και στις αποφάσεις των οργάνων μιας επιχείρησης, ακόμα δε και μέσω της απόκτησης μειοψηφικού πακέτου, σε περίπτωση κατά την οποία υπάρχει μεγάλη διασπορά μετοχών.

---

54. Όπως έχει τροποποιηθεί από το αρθρ. 2 παρ. 1 ν.2296/95.

Η κατηγοριοποίηση πραγματοποιήθηκε με την ένταξη των νομικών πράξεων, όπως προβλέπονται από το Εμπορικό και Αστικό Δίκαιο, στις κατηγορίες του ν. 703/77 περί Ανταγωνισμού.

Κατά αυτόν τον τρόπο, σύμφωνα με τους ορισμούς της παρ. α) του ν. 703/77, όπου γίνεται λόγος για συγχώνευση, με τη «στενή» νομική έννοια του όρου, προέκυψαν οι εξής κατηγορίες:

1) Συγχώνευση με απορρόφηση (αρθρ. 69 επ. ν. 2190/20[55])

2) Συγχώνευση με σύσταση νέας εταιρίας (άρθρ. 80 ν. 2190/20[56])

3) Συγχώνευση με εξαγορά (αρθρ. 79 ν. 2190)

Τα στοιχεία της Επιτροπής Ανταγωνισμού που συνοδεύουν τις πράξεις δεν ορίζουν σε κάθε περίπτωση λεπτομερώς τη νομική διαδικασία. Σε όσες συγκεντρώσεις αναφέρεται ότι πραγματοποιούνται με εξαγορά εταιρίας ή μέρους αυτής προκύπτει απορρόφηση της εταιρίας ή του τμήματος από την εξαγοράζουσα, χωρίς αναφορά σε διαδικασία ανταλλαγής μετοχών.

Σημειώνεται ότι οι προβλεπόμενες από τον εμπορικό νόμο μορφές της διάσπασης εταιριών και της απορρόφησης εταιρίας της οποίας η απορροφώμενη κατέχει το 100% των μετοχών της, δεν προέκυψαν κατά την ανάλυση των πράξεων, συνεπώς δεν αναφέρονται.

Στα πλαίσια της παρ β) αναγνωρίσαμε και εντάξαμε τις εξής περιπτώσεις:

4) Απόκτηση αποκλειστικού ελέγχου από άλλη Α.Ε (αποκλειστικός έλεγχος)[57].

---

55 Όπως τροποποιήθηκε από το Π.Δ 498/1987 που ενσωμάτωσε την Τρίτη Οδηγία Ε.Ο.Κ για τις εταιρίες 78/855 ΕΚ.

56 Όπως τροποποιήθηκε από το Π.Δ 498/1987 που ενσωμάτωσε την Τρίτη Οδηγία Ε.Ο.Κ για τις εταιρίες 78/855 ΕΚ.

57. Σύμφωνα και με τις διατάξεις της Οδηγίας περί Δημόσιας Προσφοράς Εξαγοράς 2004/25/ΕΚ.

5) Απόκτηση κοινού ελέγχου σε άλλη Α.Ε58.

6) Σύσταση κοινής επιχείρησης

Κατά την σύσταση κοινής επιχείρησης, οι συμμετέχουσες εταιρίες παραμένουν ανεξάρτητες, χωρίς καμία μεταβολή στην νομική τους προσωπικότητα, και η συγκέντρωση επιτυγχάνεται μέσω της σύστασης νέας, κοινώς ελεγχόμενης εταιρίας η οποία αντιμετωπίζεται άλλοτε ως συγκέντρωση (όταν η κοινή επιχείρηση αποτελεί ανεξάρτητη οικονομική μονάδα) και άλλοτε ως σύμπραξη εταιριών, σύμφωνα με το Δίκαιο του Ανταγωνισμού[59].

7) Απόσχιση κλάδου επιχείρησης.

(Η απόσχιση κλάδου διέπεται από τις διατάξεις των νόμων ν.2166/93, του φορολογικού νόμου 1297/72 καθώς και του άρθρ. 25 της ΄Εκτης Ευρωπαϊκής Οδηγίας για τη διάσπαση ανωνύμων εταιριών 82/891/ΕΚ).

2.2. Εθνικότητα

Εθνικές και Διεθνείς Συγκεντρώσεις

Ο προσδιορισμός της γεωγραφικής διάστασης αποτελεί βασική κατηγορία σε κάθε επίσημη καταγραφή συγκεντρώσεων από επιστημονικά ιδρύματα και Διεθνείς Οργανισμούς καθώς προσφέρει χρήσιμα πολιτικά και οικονομικά συμπεράσματα για την κίνηση, συμπεριφορά και λειτουργία της επιχειρηματικής δραστηριότητας του διεθνούς κεφαλαίου και των επενδύσεων.

---

58. Σύμφωνα με την Ανακοίνωση της Ε.Επιτροπής σχετικά με την έννοια της συγκέντρωσης βάσει του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 4064/89 του Συμβουλίου για τον έλεγχο των συγκεντρώσεων μεταξύ επιχειρήσεων (98/C 66/02, παρ. 19) καθώς και σχετικές αποφάσεις της Επιτροπής Ανταγωνισμού.

59. Παρ. 5 του άρθρου 4 του Ν.703/77.

Η «εθνικότητα» αποδίδεται στις συμμετέχουσες εταιρίες με βάση το Κράτος όπου διατηρούν την συστατική τους έδρα και όχι σύμφωνα με την εθνικότητα του ιδιοκτησιακού καθεστώτος[60].

Κατ' αυτόν τον τρόπο, μια εταιρία ιδρυθείσα υπό το Ελληνικό Δίκαιο θεωρείται Ελληνική ανεξάρτητα από το αν αποτελεί θυγατρική αλλοδαπής ή ελέγχεται, κατά τη μετοχική της σύνθεση, από αλλοδαπά φυσικά ή νομικά πρόσωπα. Το αντίστοιχο ισχύει και για τις υπεράκτιες επενδυτικές, εικονικές ή συμμετοχικές εταιρίες όπου κατά κανόνα παρατηρείται διάσταση στην εθνικότητα της έδρας και σε αυτήν των ιδιοκτησιακών συμφερόντων.

Ελληνικές Εταιρίες Αλλοδαπών Συμφερόντων

Επιχειρήθηκε η καταγραφή των ημεδαπών εταιριών που ελέγχονται από αλλοδαπά κεφάλαια.

Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται τόσο οι θυγατρικές εταιρίες ή τα υποκαταστήματα αλλοδαπών εταιριών που έχουν συσταθεί κατά το Ελληνικό Δίκαιο, όσο και οι Ελληνικές εταιρίες, των οποίων ο έλεγχος, με βάση τη μετοχική τους σύνθεση έχει περιέλθει σε αλλοδαπά νομικά ή φυσικά πρόσωπα.

Πολυεθνικοί Όμιλοι

Ο ορισμός του «ομίλου», η διαφαινόμενη λειτουργία, δηλαδή, περισσοτέρων εταιριών ή επιχειρήσεων υπό ενιαίο έλεγχο αποδίδεται μετά από την «πραγματική» διαπίστωση μετοχικής σύνδεσης των επιχειρήσεων, σύμφωνα με τα στοιχεία της Επιτροπής Ανταγωνισμού.

Η κατηγορία επιχειρεί να καταγράψει την συμμετοχή μεγάλων πολυεθνικών ομίλων και εταιριών στη συγχωνευτική δραστηριότητα της Ελληνικής αγοράς, είτε μέσω της παρουσίας

60. Σύμφωνα με τους ορισμούς της Πρότασης Οδηγίας για τις διασυνοριακές συγχωνεύσεις COM (2003) 703.

της μητρικής εταιρίας είτε μέσω της συμμετοχής ελεγχόμενων ή θυγατρικών εταιρειών.

2. 3. Κλάδοι δραστηριότητας

Κατηγοριοποίηση κατά κλάδο

Επιχειρείται η κατάταξη των πράξεων σε ομαδοποιημένους, ευρείς κλάδους, σε αναλογία με την ευρύτητα που παρουσιάζει πλέον η επιχειρηματική δράση, προκειμένου να αναδειχθεί σαφέστερα μια ενδεικτική εικόνα για τη γενικότερη δραστηριότητα της αγοράς, (π.χ. τραπεζικός κλάδος και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, πληροφορική και επικοινωνίες, χημική βιομηχανία-πλαστικά, βιομηχανία μετάλλου-μηχανήματα).

Η καταγεγραμμένη δραστηριότητα αναφέρεται στον κλάδο όπου θα δραστηριοποιηθεί κυρίως το νέο εταιρικό σχήμα (ανάλογα με το είδος της συγκέντρωσης) το οποίο προκύπτει από τον επιχειρούμενο εταιρικό μετασχηματισμό.

Πολυκλαδικότητα

Επιχειρείται η καταγραφή των πράξεων συγκέντρωσης μεταξύ εταιριών που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικούς κλάδους.

Πολυκλαδικοί Όμιλοι

Ως Πολυκλαδικός ορίζεται ο Όμιλος του οποίου οι επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται τόσο σε διαφορετικές αγορές προϊόντος όσο και σε διαφορετικά στάδια της παραγωγικής και εμπορικής διαδικασίας του ιδίου προϊόντος.

Καταγράφεται η συμμετοχή των πολυκλαδικών ομίλων μέσω θυγατρικών ή «ελεγχόμενων» εταιριών.

2. 4. Αποτελέσματα των επιμέρους κατηγοριοποιήσεων

2.4.1. Αριθμός και είδη συγκεντρώσεων

Δημοφιλέστερο μέσο στρατηγικής συγκέντρωσης επιχειρήσεων αναδεικνύεται η απόκτηση μέρους ή και του συνόλου των μετοχών σε άλλη Α.Ε. με σκοπό την απόκτηση του αποκλειστικού ελέγχου.

Η διαδικασία αυτή, πέραν του πλεονεκτήματος της ταχύτητας και νομικής απλότητας της διαδικασίας της απόκτησης ελέγχου με εξαγορά πλειοψηφικού πακέτου μετοχών, παρέχει στις επιχειρήσεις την δυνατότητα δημιουργίας «εν τοις πράγμασι» αποκεντρωμένων ομίλων και την δυνατότητα ελιγμών προς αποφυγήν των νομικών δεσμεύσεων του εργατικού, φορολογικού και οικονομικού ποινικού δικαίου.

Κατά το στάδιο της προέρευνας, διαπιστώθηκε το φαινόμενο της απορρόφησης των ελεγχόμενων εταιριών από την εταιρία που, σύμφωνα με την γνωστοποιούμενη στην Επιτροπή Ανταγωνισμού πράξη, είχε αποκτήσει τον έλεγχο αυτών. Διαπιστώθηκε δηλαδή η πρακτική της απόκτησης ελέγχου σε πρώτο στάδιο και της συγχώνευσης με απορρόφηση εν συνεχεία.

Σε 59 περιπτώσεις η ελεγχόμενη εταιρία δεν υφίσταται πλέον. Ύστερα από έρευνα, διαπιστώθηκε ότι σε 19 από αυτές έχει επακολουθήσει απορρόφηση, ενώ στις υπόλοιπες 40 δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

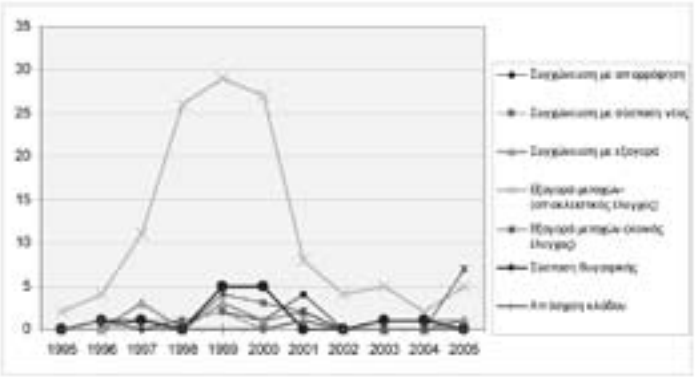
Ως προς τον συνολικό αριθμό των συγχωνεύσεων, παρατηρείται αντίστοιχη χρονική πορεία της έντασης του φαινομένου των συγχωνεύσεων και των εξαγορών με αυτή που επικρατεί σε παγκόσμιο επίπεδο. Διαπιστώνουμε, δηλαδή, και στην Ελλάδα, την κορύφωση της δραστηριότητας κατά τα τέλη της δεκαετίας του 90 και την αντίστοιχη ύφεση κατά το 2001. Η σταδιακή ανάκαμψη του φαινομένου σε παγκόσμιο επίπεδο τα επόμενα έτη (2002, 2003, 2004) καταγράφεται και στην Ελλάδα, η ποιοτική ανάλυση του δείγματος όμως δεν καθίσταται εφικτή λόγω των ελλιπών στοιχείων της Επιτροπής Ανταγωνισμού.

Πίνακας 4
Αριθμός και είδη συγκεντρώσεων (1995-2005)

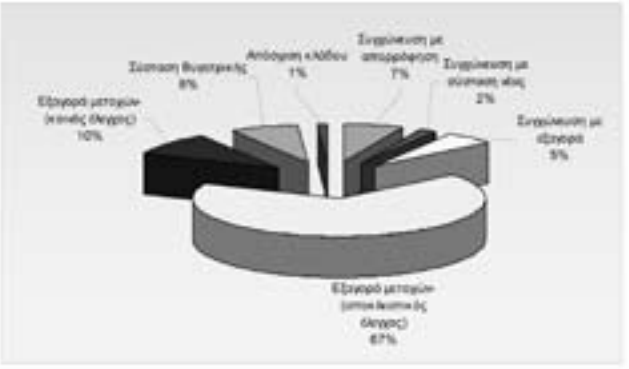
	Συγχώνευση με			Εξαγορά μετοχών		Σύσταση θυγατρικής	Απόσχιση κλάδου	Γενικό Σύνολο
	απορρόφηση	σύσταση νέας	εξαγορά	αποκλειστικός έλεγχος	κοινός έλεγχος			
1995	0			2				2
1996	1			4	1	1	1	8
1997	0	1	3	11	1	1		17
1998	1	1		26				28
1999	2	2	3	29	4	5		45
2000	1		1	27	3	5		37
2001	4		2	8	2		1	17
2002	0			4				4
2003	1			5		1		7
2004	1			2		1		4
2005	1		1	5	7	0		14
Σύνολο	12	4	10	123	18	14	2	183

Πηγή: *ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2006.*

Διάγραμμα 2
Είδη συγχωνεύσεων



Διάγραμμα 3
Σύνολο ειδών συγχωνεύσεων ετών 1995-2005



2.4.2. Εθνικότητα συγκεντρώσεων

Η διεξαγωγή διασυνοριακών συγκεντρώσεων στην Ελληνική αγορά (20%) παρουσιάζεται αρκετά χαμηλότερη από τον αντίστοιχο Ευρωπαϊκό μέσο όρο (54%), αποτέλεσμα που είναι σύμφωνο με τα στοιχεία των ερευνών που διενεργούνται σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Η συντριπτική πλειοψηφία των διεθνών συγχωνεύσεων αφορά στην εξαγορά Ελληνικών Εταιριών από αλλοδαπές.

Στη χαμηλή αυτή παρουσία των διεθνών συγχωνεύσεων, θα πρέπει να συνεκτιμηθεί το σημαντικό ποσοστό που παρουσιάζει η συμμετοχή των ελληνικών εταιριών που ελέγχονται από αλλοδαπά κεφάλαια. Το στοιχείο αυτό εξηγεί εν μέρει το χαμηλό ποσοστό των διεθνών συγχωνεύσεων καθώς παρατηρείται η διεξαγωγή συγχωνευτικής δραστηριότητας από αλλοδαπές εταιρίες που έχουν ήδη εισέλθει στην Ελληνική αγορά μέσω θυγατρικών ή ελεγχόμενων ημεδαπών εταιριών.

Ελληνικές συγκεντρώσεις: 147 συγκεντρώσεις διεξήχθησαν μεταξύ εταιριών με έδρα την Ελλάδα, συσταθείσες υπό το Ελληνικό Δίκαιο, ανεξάρτητα από το αν αποτελούν θυγατρικές ή ελέγχονται, κατά τη μετοχική τους σύνθεση, από αλλοδαπά φυσικά ή νομικά πρόσωπα.

Διεθνείς συγκεντρώσεις 36 συγκεντρώσεις αφορούν σε συγκέντρωση με συμμετοχή αλλοδαπής εταιρίας.

Πίνακας 5

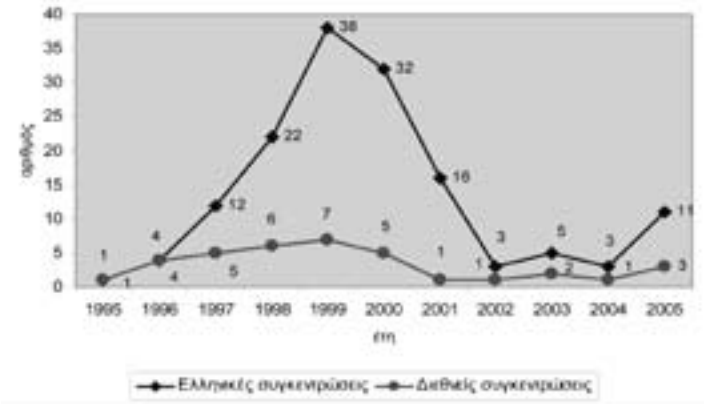
Εθνική ταυτότητα συγκεντρώσεων

	Συγχωνεύσεις		**Γενικό Σύνολο**
	Ελληνικές	**Διεθνείς**	
1995	1	1	2
1996	4	4	8
1997	12	5	17
1998	22	6	28
1999	38	7	45
2000	32	5	37
2001	16	1	17
2002	3	1	4
2003	5	2	7
2004	3	1	4
2005	11	3	14
Σύνολο	147	36	183

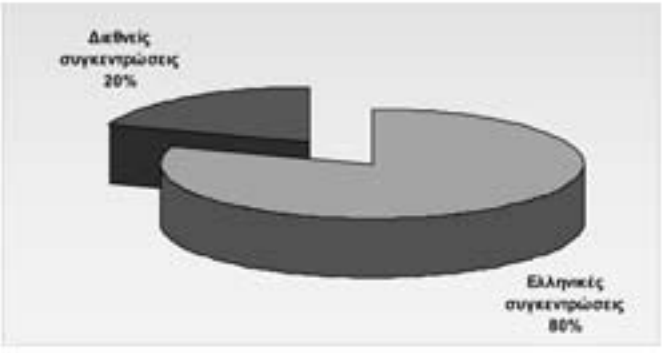
Πηγή: *ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2006.*

Διάγραμμα 4

Εθνική ταυτότητα συγκεντρώσεων



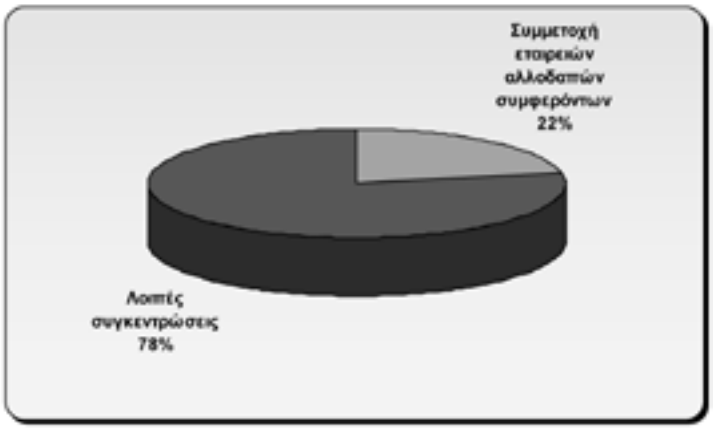
Διάγραμμα 5



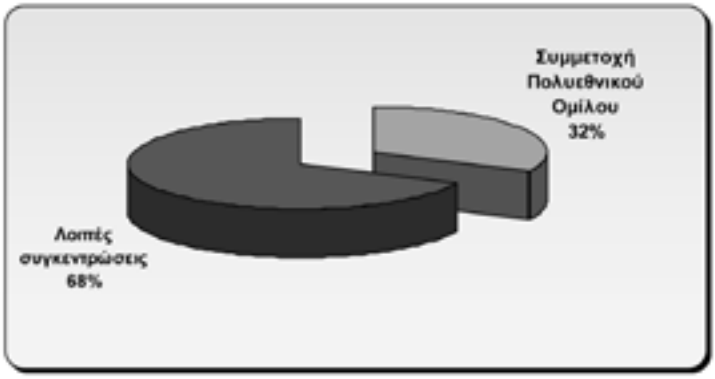
Προέλευση Αλλοδαπών Εταιριών:

Η Ολλανδία, ως συστατική έδρα, κατέχει την πρώτη θέση στις χώρες προέλευσης των αλλοδαπών που εξαγοράζουν Ελληνική εταιρία, ενώ άλλες χώρες που παρουσιάζουν δραστηριότητα στην Ελλάδα είναι η ΗΠΑ, η Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο.

Διάγραμμα 6
Συμμετοχή Ελληνικών εταιριών αλλοδαπών συμφερόντων



Διάγραμμα 7
Πολυεθνικοί Όμιλοι



2.4.3. Κλάδοι συγκεντρώσεων

Οι κλάδοι που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη δραστηριότητα είναι συμβατοί με τα δεδομένα σε διεθνές επίπεδο και τις τάσεις που παρουσιάζουν οι συγχωνεύσεις σε διεθνές επίπεδο.

Την πρώτη θέση, με σημαντική διαφορά, κατέχει ο τομέας των υπηρεσιών, με προεξάρχοντα κλάδο αυτό των τραπεζικών και χρηματοοικονομικών υπηρεσιών και ακολουθούν ο κλάδος του εμπορίου και της πληροφορικής, ο οποίος τα τελευταία χρόνια παρουσιάζει μεγάλη αύξηση.

Σημαντική θέση κατέχει ο τομέας των κατασκευών, σε αντίθεση με την δραστηριότητα του κλάδου σε διεθνές επίπεδο. Μία ακόμη Ελληνική «ιδιομορφία» αποτελεί ο μεταποιητικός κλάδος της βιομηχανίας ποτών και τροφίμων, ο οποίος παρουσιάζει σημαντική συγχωνευτική δραστηριότητα.

Πολυκλαδικές συγχωνεύσεις

Το φαινόμενο της πολυκλαδικής συχγώνευσης, δηλαδή της ένωσης περιουσιών ή της ανάληψης κοινής επιχειρηματικής δράσης από εταιρίες που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικούς κλάδους παρουσιάζεται σε πολύ περιορισμένη έκταση. Ως κυριότερος λόγος διαφαίνεται η επιχειρηματική στρατηγική -σύμφωνη και με ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά του πέμπτου διεθνούς κύματος των συγχωνεύσεων- περί αναδίπλωσης και επικέντρωσης στον κύριο κλάδο δραστηριότητας.

Τα σημαντικότερα συμπεράσματα που μπορούν να εξαχθούν από τα αποτελέσματα της έρευνας αναφέρονται αφ' ενός στην προσπάθεια των εταιριών πληροφορικής να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά με ανάλογες εξαγορές εταιριών που δραστηριοποιούνται στο χώρο του ηλεκτρονικού εμπορίου, και αφ' ετέρου στην συμμετοχή τραπεζικών ιδρυμάτων μέσω εξαγοράς μετοχών σε διαφορετικούς κλάδους υπηρεσιών.

Το ποσοστό αυτό έρχεται να συμπληρώσει την εξήγηση του χαμηλού ποσοστού πολυκλαδικών συγχωνεύσεων. Στην κατηγορία αυτή καταγράφεται η παρουσία εκείνων των Ομίλων που ενώ αναπτύσσουν πολυκλαδική δραστηριότητα, πραγματοποιούν συγχωνεύσεις στα πλαίσια ενός κλάδου μέσω μιας από τις ελεγχόμενες από αυτούς εταιρίες, με συνέπεια η συγχώνευση να καταγράφεται ως μονοκλαδική.

Το συμπέρασμα που συνάγεται από την ανάλυση αναδεικνύει ότι στην Ελληνική αγορά έχει ήδη συντελεσθεί σε σημαντικό βαθμό κάθετη ή συμπληρωματική συγκέντρωση πολλών επιχειρήσεων (π.χ. παραγωγή και εμπορία ηλεκτρικών ειδών και πληροφορικής, παραγωγή και εμπορία τροφίμων, συμμετοχή τραπεζών σε συμπληρωματικές υπηρεσίες), οι οποίες μέσω των θυγατρικών ή ελεγχόμενων επιχειρήσεων τους πραγματοποιούν έντονη συγχωνευτική δραστηριότητα σε επιμέρους κλάδους.

Πίνακας 6

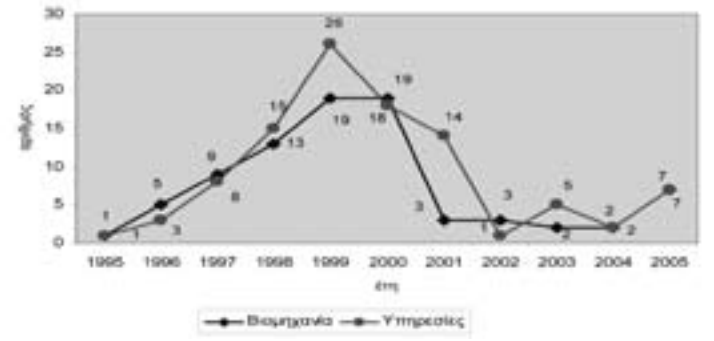
Βιομηχανία και υπηρεσίες

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Σύνολο
1	Βιομηχανία	1	5	9	13	19	19	3	3	2	2	7	83
2	Υπηρεσίες	1	3	8	15	26	18	14	1	5	2	7	100
Γενικό Σύνολο													183

Πηγή: *ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2006.*

Διάγραμμα 8

Βιομηχανία και Υπηρεσίες



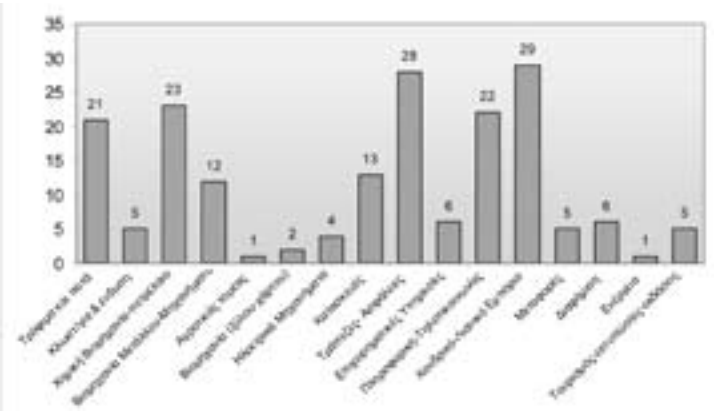
Πίνακας 7

Κλάδοι συγκεντρώσεων (δραστηριότητα ανά Κλάδο)

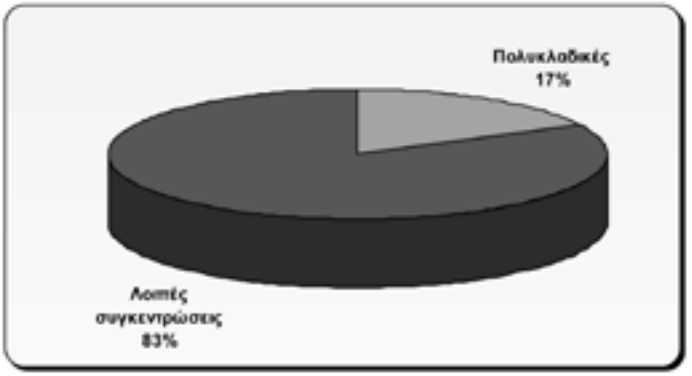
		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Σύνολο
1	Τρόφιμα και ποτά	1	2	3	2	8	2	0	0	1	0	2	21
2	Κλωστ/για & ένδυση	0	0	0	0	1	2	1	0	1	0	0	5
3	Χημική Βιομηχανία-πετρέλαιο	0	0	4	7	2	4	2	1	1	1	1	23
4	Βιομηχανία Μετάλλου-Μηχανήματα	0	1	1	2	2	3	0	1	0	1	1	11
5	Αγροτικός τομέας	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
6	Βιομηχανία (ξύλου-χάρτου)	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2
7	Ηλεκτρικά Μηχανήματα	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	4
8	Κατασκευές	0	1	0	0	4	6	1	1	0	0	0	13
9	Τράπεζες-Ασφάλειες	0	2	3	6	10	3	2	0	0	1	1	28
10	Επιχειρηματικές Υπηρεσίες	0	0	1	0	0	2	2	0	0	1	0	6
11	Πληροφορική-Τηλεπικοινωνίες	0	0	0	4	6	7	4	0	0	0	1	22
12	Χονδρικό-Λιανικό Εμπόριο	1	1	3	4	6	5	3	1	1	0	4	29
13	Μεταφορές	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	1	5
14	Διαφήμιση	0	0	1	2	2	0	0	0	1	0	0	6
15	Ενέργεια	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
16	Λοιπές (τουρισμός-εκτυπώσεις-εκδόσεις)	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	2	5
Γενικό σύνολο		2	8	17	28	45	37	17	4	7	4	4	183

Πηγή: *ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2006.*

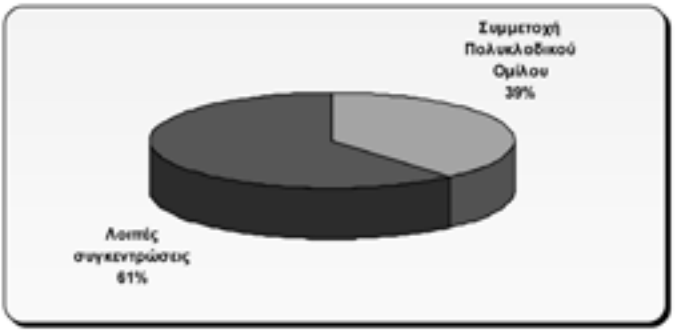
Διάγραμμα 9
Κλάδοι Συγκεντρώσεων



Διάγραμμα 10
Πολυκλαδικές Συγκεντρώσεις



Διάγραμμα 11
Πολυκλαδικοί Όμιλοι



3. Συμπεράσματα

Από την επεξεργασία των συγκεντρώσεων που καταγράφονται στην Επιτροπή Ανταγωνισμού, αναδεικνύεται ότι το φαινόμενο των εξαγορών και συγχωνεύσεων στην Ελλάδα καταλαμβάνει σημαντικές διαστάσεις την περίοδο 1995-2005, με ιδιαίτερη έξαρση τα έτη 1998,1999 και 2000, ενώ διατηρείται με την ίδια ένταση και τα επόμενα έτη (2002-2005). Ωστόσο, λόγω των ελλιπών στοιχείων της Επιτροπής Ανταγωνισμού, δεν καθίσταται δυνατή περαιτέρω ποιοτική τους ανάλυση.

Δημοφιλέστερο μέσο συγκέντρωσης επιχειρήσεων αναδεικνύεται η εξαγορά μέσω απόκτησης μέρους ή του συνόλου των μετοχών ανωνύμων εταιριών με σκοπό την απόκτηση του αποκλειστικού ελέγχου. Όσον αφορά στην εθνικότητα των εξεταζομένων επιχειρήσεων, προκύπτει ότι οι περισσότερες διεξήχθησαν μεταξύ ελληνικών επιχειρήσεων, ενώ η πραγματοποίηση διασυνοριακών συγκεντρώσεων στην ελληνική αγορά, όταν εμφανίζεται, αφορά κυρίως σε εταιρίες που έχουν εισέλθει στην ελληνική αγορά μέσω θυγατρικών πολυεθνικών ομίλων.

Σε σχέση με την κλαδική επεξεργασία, οι κλάδοι που παρουσιάζουν τη σημαντικότερη δραστηριότητα είναι ο τομέας των υπηρεσιών και ιδιαίτερα ο κλάδος των τραπεζικών και χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, ο κλάδος του εμπορίου και της πληροφορικής αλλά και οι κλάδοι των κατασκευών και της βιομηχανίας ποτών, σε αντίθεση με την αντίστοιχη διεθνή δραστηριότητα.

Ενδιαφέροντα συμπεράσματα, τέλος προκύπτουν από την ανάλυση των στοιχείων για τους πολυκλαδικούς ομίλους καθώς διαφαίνεται ότι στην ελληνική αγορά το φαινόμενο της πολυκλαδικής συγχώνευσης παρουσιάζεται σε πολύ περιορισμένη έκταση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Εξαγορές και συγχωνεύσεις Επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις Αποτελέσματα εμπειρικής έρευνας

1. Στόχοι και ταυτότητα της έρευνας

1.1. Στόχοι της έρευνας

Η έρευνα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ με αντικείμενο τις επιπτώσεις του φαινομένου των εξαγορών και των συγχωνεύσεων (ΕκΣ) στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων είχε ως στόχο να αποτυπώσει την διαμορφούμενη εικόνα ως προς τις ακόλουθες παραμέτρους στην ελληνική αγορά εργασίας:

- Ως προς τη μορφή και τον χαρακτήρα των εξαγορών και των συγχωνεύσεων.
- Ως προς τις εξελίξεις στο μέγεθος της απασχόλησης των εμπλεκομένων επιχειρήσεων και τους όρους επίτευξης των αλλαγών στο εν λόγω πεδίο.
- Ως προς τις επιπτώσεις στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων και στον χαρακτήρα των διαμορφούμενων αλλαγών.
- Ως προς τις γενικότερες επιπτώσεις των ΕκΣ στην πορεία των επιχειρήσεων.

1.2. Η ταυτότητα της έρευνας - Μεθοδολογία

1.2.1. Η έρευνα για τις επιπτώσεις των ΕκΣ στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις διενεργήθηκε από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ και εντάσσεται στο ευρύτερο ερευνητικό

πλαίσιο του Ινστιτούτου για την γενική αποτύπωση του φαινομένου των ΕκΣ στην Ελλάδα.

1.2.2. Το όλο ερευνητικό εγχείρημα πραγματοποιήθηκε σε δύο χρονικές φάσεις.

1.2.2.1. Κατά την πρώτη φάση (Σεπτέμβριος 2004 - Αύγουστος 2005), της οποίας τα αποτελέσματα αναπτύσσονται σε προηγούμενη ενότητα, διενεργήθηκαν τα εξής:

- Η μελέτη του φαινομένου των ΕκΣ μέσα από την αξιοποίηση της διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας.
- Η καταγραφή του συνόλου των πράξεων ΕκΣ που διενεργήθηκαν την περίοδο 1995-2005 στην Ελλάδα μέσα από την αξιοποίηση των πηγών της αρμόδιας για την καταγραφή των εν λόγω πράξεων Επιτροπής Ανταγωνισμού. Σε αυτό το πλαίσιο καταγράφηκαν 183 σχετικές πράξεις.
- Η κατηγοριοποίηση, κατόπιν σχετικής έρευνας επί του συνόλου των εν λόγω πράξεων, ως προς τον χαρακτήρα τους (π.χ. εξαγορά, συγχώνευση, απορρόφηση),την «εθνικότητα» των εμπλεκομένων επιχειρήσεων, και τον κλάδο δραστηριότητας.

1.2.2.2. Κατά τη δεύτερη φάση που διενεργήθηκε (Φεβρουάριος 2006-Φεβρουάριος 2007) έλαβε χώρα η εμπειρική επιτόπια έρευνα για τις επιπτώσεις των ΕκΣ στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων με την μέθοδο των συνεντεύξεων. Σε αυτή την φάση ειδικότερα έλαβαν χώρα τα ακόλουθα:

- Η σύνταξη ερωτηματολογίου (βλ. παράρτημα) 30 ερωτήσεων σχετικού με τις επιπτώσεις των ΕκΣ στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις προκειμένου να διακινηθεί με την μέθοδο των συνεντεύξεων στους εκπροσώπους των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων που εμπλέκονται στις εν λόγω πράξεις. Ειδικότερα το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει τις ακόλουθες 5 ενότητες. Στις πρώτες ερωτήσεις (1-3) περιλαμβάνεται η ταυτότητα των επιχειρήσεων και ο τύπος της πράξης

αναδιάρθρωσης. Οι επόμενες 11 ερωτήσεις (4-14) συνθέτουν την ενότητα την σχετική με την πορεία της απασχόλησης, ενώ οι επόμενες 4 (15-18) αφορούν στις συμμετοχικές διαδικασίες που προηγήθηκαν των πράξεων. Η ενότητα των επόμενων 8 ερωτήσεων (19-26) συνδέεται με τις συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Τέλος, οι 4 τελευταίες ερωτήσεις αναφέρονται σε αμιγώς οικονομικά στοιχεία των επιχειρήσεων και ως εκ τούτου κλήθηκαν να απαντήσουν σε αυτές μόνον οι εκπρόσωποί τους και όχι τα σωματεία. Θα πρέπει να σημειωθεί, επίσης, ότι οι εν λόγω ερωτήσεις προσδιορίζουν 83 μεταβλητές.

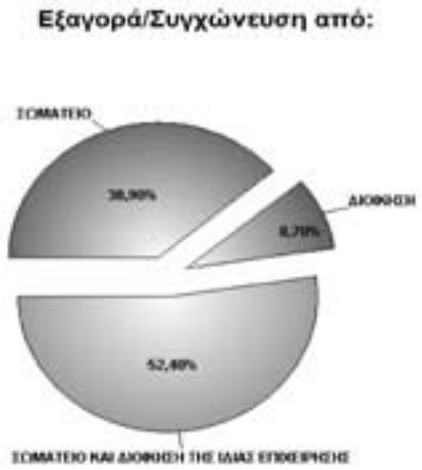
- Η αναζήτηση εκπροσώπησης των εργαζομένων μέσω σωματείου στις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις ως αναγκαίας προϋπόθεσης, προκειμένου να διακινηθεί το ερωτηματολόγιο στους εκπροσώπους της διοίκησης και των εργαζομένων και να αναζητηθεί ο βαθμός σύγκλισης και απόκλισης ως προς τις απόψεις που καταγράφονται.

- Το ως άνω εγχείρημα κατέληξε στην καταγραφή 93 πράξεων (από το σύνολο των 183) όπου υφίσταται η παρουσία εκπροσώπησης της εργασίας τουλάχιστον σε μια από τις εμπλεκόμενες σε ΕκΣ επιχειρήσεις. Για τις πράξεις αυτές η ομάδα έρευνας απευθύνθηκε με ερωτηματολόγιο σε 44 διοικήσεις επιχειρήσεων και σε 82 εργατικά σωματεία στο σύνολο της επικράτειας. Η απόκλιση αυτή ανάμεσα στους δύο αριθμούς οφείλεται στο γεγονός ότι πολλές επιχειρήσεις εμπλέκονταν σε περισσότερες από μία πράξεις ΕκΣ, φαινόμενο που σε ένα βαθμό συνέβη και στην περίπτωση των εργατικών σωματείων.

- Από το σύνολο των 93 πράξεων για τις οποίες διακινήθηκαν 186 (93x2) ερωτηματολόγια, σε 33 περιπτώσεις (στο 1/3), αυτά απαντήθηκαν και από τις δύο εκπροσωπούμενες πλευρές, διοίκησης και σωματείου (66 ερωτηματολόγια). Αντιθέτως, για τις υπόλοιπες 60 πράξεις οι απαντήσεις δόθηκαν μόνο από την μία πλευρά, είτε της διοίκησης είτε του σωματείου. Ειδικότε-

ρα, για τις 60 υπόλοιπες πράξεις υπήρξαν απαντήσεις μόνο από τα σωματεία σε 49 περιπτώσεις (82%), και μόνο από τις διοικήσεις σε 11 περιπτώσεις (18%). Ως εκ τούτου από το σύνολο των 186 ερωτηματολογίων που διακινήθηκαν για τις 93 πράξεις απαντήθηκαν τα 126. Από αυτά τα 66 αφορούν σε 33 πράξεις για τις οποίες δόθηκε ολοκληρωμένη απάντηση τόσο από την διοίκηση όσο και από το σωματείο, τα δε υπόλοιπα 60 αφορούν στις υπόλοιπες 60 πράξεις για τις οποίες οι απαντήσεις δόθηκαν μόνο από το ένα μέρος της εκπροσώπησης. Η διακίνηση των ερωτηματολογίων έλαβε χώρα κατά την περίοδο Μαΐου 2006-Φεβρουαρίου 2007.

Γράφημα 1



- Το πρόγραμμα που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα ήταν το SPSS 15.0, η δε βάση δεδομένων δημιουργήθηκε με το στατιστικό εργαλείο SPSS Builder 4.0.

- Η επιλογή των συνεντευκτών έγινε από υποψήφιους διδάκτορες, μεταπτυχιακούς φοιτητές και πτυχιούχους κοινωνικών επιστημών με σπουδές στο πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Την ομάδα των συνεντευκτών πλαισίωσαν και οι δύο επόπτριες της έρευνας. Των συνεντεύξεων

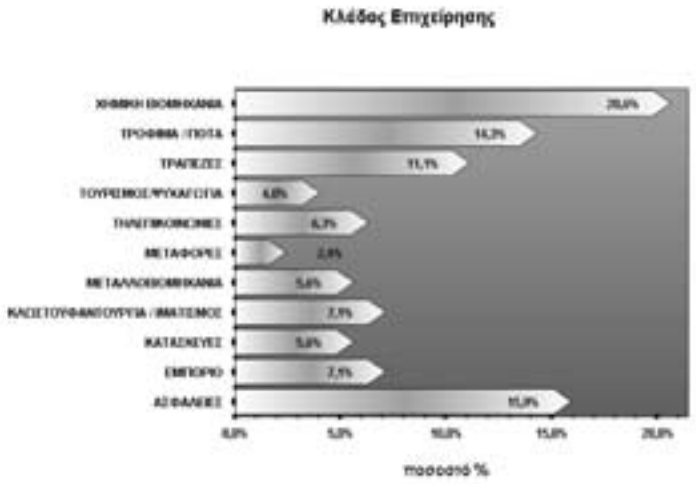
προηγήθηκαν 3 σεμινάρια εκπαίδευσης από τον επιστημονικό υπεύθυνο της έρευνας αναφορικά με την τεχνική των συνεντεύξεων και το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου.

1.2.2.3. Οι κλάδοι[61] που καταγράφονται στα 126 απαντηθέντα ερωτηματολόγια για τις πράξεις του συνολικού δείγματος (στην πρώτη στήλη) και για εκείνες που αφορούν στην ανταπόκριση τόσο της διοίκησης όσο και του σωματείου (στη δεύτερη στήλη) κατανέμονται ως εξής:

• Ασφάλειες	(20)	(10)
• Εμπόριο	(9)	(6)
• Κατασκευές	(7)	(4)
• Κλωστοϋφαντουργία/ιματισμός	(9)	(2)
• Μεταλλοβιομηχανία	(7)	(6)
• Μεταφορές	(3)	(2)
• Τηλεπικοινωνίες	(8)	(2)
• Τουρισμός/ ψυχαγωγία	(5)	-
• Τράπεζες	(14)	(8)
• Τρόφιμα /ποτά	(18)	(14)
• Χημική βιομηχανία	(26)	(12)
	126	66

61. Λόγω του μονοψήφιου αριθμού απαντήσεων που παρουσιάζουν ορισμένοι κλάδοι, οι κλαδικές αναλύσεις ως προς αυτούς που ακολουθούν στο κείμενο θα πρέπει να αντιμετωπίζονται από τον αναγνώστη ως ένδειξη και όχι ως γενική εικόνα.

Γράφημα 2


Κλάδος Επιχείρησης
ΤΡΑΠΕΖΕΣ
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ
ΕΜΠΟΡΙΟ
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ
ΤΡΟΦΙΜΑ / ΠΟΤΑ
ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΑ / ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΑ
ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΧΗΜΙΚΩΝ ΟΥΣΙΩΝ
ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΙΔΩΝ
ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΤΡΟΦΙΜΩΝ / ΠΟΤΩΝ
ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ
ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΕΠΙΠΛ

ες και επ' αόριστον αναβολές που υπερέβαιναν και την οκτάμηνη υπομονή των ερευνητών. Στις πρακτικές άρνησης των επιχειρήσεων συγκαταλέγονται ακόμη και τοποθετήσεις των εκπροσώπων τους περί της μη υποχρέωσής τους, από το νόμο, να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο ή περί της θέσπισης του απαραίτητου όρου της σύμφωνης άποψης του σωματείου ως προς το περιεχόμενο των απαντήσεων (κοινές απαντήσεις)! Άλλωστε, καταγράφηκαν και δύο περιπτώσεις όπου οι εκπρόσωποι του σωματείου και της διοίκησης συμπλήρωσαν από κοινού το ίδιο ερωτηματολόγιο. Στις δικαιολογίες άρνησης συμπεριλαμβάνονταν συχνά η επίκληση της άγνοιας των στοιχείων και το πολυάσχολο των αρμοδίων, λόγοι που προέκυψαν και από την στάση εκπροσώπων των σωματείων που σε μία περίπτωση μάλιστα έθεσαν ως προϋπόθεση της συμμετοχής τους στην έρευνα την σχετική έγκριση της διοίκησης!

Η επιμονή της ερευνητικής ομάδας είχε ως αποτέλεσμα την ολοκλήρωση της διαδικασίας για το σύνολο των επιχειρήσεων του δείγματος, παρά τις επιμέρους καθυστερήσεις, και ανεξάρτητα από το αν οι τελικές απαντήσεις δεν προέρχονταν πάντοτε και από τις δύο πλευρές. Ωστόσο η επιστημονική ομάδα οφείλει να εξάρει την στάση της πλειοψηφίας των εκπροσώπων με τους οποίους ήλθε σε επαφή και συνεργάσθηκε, κυρίως συνδικαλιστές αλλά και εκπροσώπους των διοικήσεων, και για τη συμβολή τους στη διενέργεια της έρευνας.

1.2.3. Οι συντελεστές της έρευνας η οποία διεξήχθη υπό την επιστημονική ευθύνη του Γιάννη Κουζή, πανεπιστημιακού και επιστημονικού συμβούλου του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ ήσαν οι ακόλουθοι:

1.2.3.1. Στην πρώτη φάση της έρευνας συμμετείχαν οι:

- Άντα Σταμάτη, MSc εργατικού δικαίου, επιστημονική συνεργάτις του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Ανδρέας Ματζουράνης, MSc οικονομικού δικαίου.

1.2.3.2. Στην δεύτερη φάση της έρευνας συμμετείχαν οι:

- Άντα Σταμάτη, συντονίστρια έργου, ερευνήτρια
- Χριστίνα Καρακιουλάφη, Δρ. Εργασιακών Σχέσεων συντονίστρια έργου, ερευνήτρια
- Κώστας Μπουκουβάλας, MSc Στατιστικής, επιστημονικός συνεργάτης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, υπεύθυνος για τη δημιουργία του αρχείου δεδομένων, τους λογικούς ελέγχους και την στατιστική επεξεργασία, ανάλυση και παρουσίαση των στοιχείων της έρευνας.

Επίσης την ερευνητική ομάδα συμπλήρωσαν ο:

- Σπύρος Αποστόλου, συνεργάτης του ΙΝΕ, υπεύθυνος για την καταχώρηση, τον έλεγχο των ερωτηματολογίων και την κωδικοποίηση των ανοιχτών ερωτήσεων

και οι βοηθοί έρευνας, ως συνεντευκτές:

- Έλενα Μίλο
- Κατερίνα Ξανθού
- Δάφνη Σαλβαρά
- Στάθης Τήκος
- Σοφία Τσέλλου

1.2.3.3. Τέλος, την ευθύνη για το μεθοδολογικό μέρος της έρευνας, την σύνταξη του ερωτηματολογίου, την ανάλυση και την συγγραφή των αποτελεσμάτων της ανέλαβε ο Γιάννης Κουζής. Ως προς δε τον συντονισμό της διακίνησης των ερωτηματολογίων η Άντα Σταμάτη και η Χριστίνα Καρακιουλάφη ανέλαβαν με ισομερή καταμερισμό την σχετική ευθύνη.

2. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας

2.1. Μορφή και χρόνος τέλεσης της ΕκΣ

Η μελέτη της βιβλιογραφίας αναφορικά με τις μορφές που εκδηλώνονται στο πεδίο των εξαγορών και των συγχωνεύσεων οδηγεί στην καταγραφή των ακόλουθων τύπων:

- Συγχώνευση με απορρόφηση
- Συγχώνευση με σύσταση νέας εταιρείας
- Συγχώνευση με εξαγορά
- Απόκτηση αποκλειστικού ελέγχου από άλλη Α.Ε
- Απόκτηση κοινού ελέγχου σε άλλη Α.Ε
- Σύσταση κοινής επιχείρησης
- Απόσχιση κλάδου επιχείρησης

Στο διακινηθέν ερωτηματολόγιο, η συγχώνευση με εξαγορά καταγράφεται ως «εξαγορά», η συγχώνευση με απορρόφηση καταγράφεται ως «απορρόφηση», η συγχώνευση με σύσταση νέας εταιρείας καταγράφεται ως «συγχώνευση». Οι λοιπές εκφράσεις που εκδηλώνονται σπανιότερα στην πράξη καταγράφονται σε ενιαία κατηγορία («άλλο»).

2.1.1. Οι απαντήσεις οι σχετικές με τον τύπο της ΕκΣ οδηγούν σε αισθητές διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε εκείνες των διοικήσεων και των σωματείων. Για μεν τα σωματεία η εξαγορά αποτελεί την βασική έκφραση των καταγεγραμμένων πράξεων σε βαθμό που τα 2/3 σχεδόν (67,1%) θεωρούν την εξαγορά ως κύρια επιλογή των εμπλεκόμενων εταιρειών. Ως δεύτερη επιλογή καταγράφεται η απορρόφηση (22%), η δε συγχώνευση αντιπροσωπεύει το 9,8% του σχετικού δείγματος.

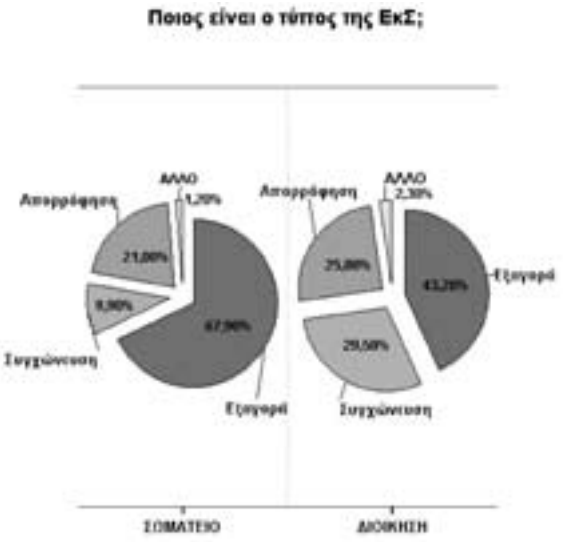
Αντιθέτως, οι διοικήσεις παρουσιάζουν διαφορετικές προσεγγίσεις ως προς το περιεχόμενο των πράξεων χωρίς να θεωρούν

καμία από αυτές ως απόλυτα πλειοψηφούσα επιλογή. Αν και καταγράφουν ως πρώτη επιλογή την εξαγορά, αυτή παρουσιάζει χαμηλότερα ποσοστά (43,2%) σε σχέση με την άποψη των συνδικάτων. Ως δεύτερη, μάλιστα, επιλογή δηλώνεται η συγχώνευση (29,5%) η οποία και υπερέχει της απορρόφησης (25%).

Η διαφοροποιημένη άποψη σωματείων και διοικήσεων για το περιεχόμενο των πράξεων και ο βαθμός της μεταξύ τους απόκλισης επιβεβαιώνεται πλήρως και από τις θέσεις των δύο πλευρών και στην κατηγορία των 33 πράξεων για τις οποίες υπάρχουν ολοκληρωμένες απαντήσεις και από τα δύο σκέλη της εκπροσώπησης (διοίκησης και σωματείου).

Ωστόσο, τα συνολικά ποσοστά που δηλώνουν οι δύο πλευρές για τις πράξεις εξαγοράς και απορρόφησης, τύπους που παραπέμπουν σε έλεγχο επί εταιρειών που εμπλέκονται σε αυτές, καταδεικνύουν ότι ο εν λόγω έλεγχος αφορά στο 87,12% των πράξεων για τα σωματεία, και στο αντίστοιχο 68,2% για τις διοικήσεις. Τέλος, το φαινόμενο της εξαγοράς είναι συχνότερο στις εταιρείες τροφίμων/ποτών, κατασκευών και χημικής βιομηχανίας του δείγματος, η απορρόφηση στις τηλεπικοινωνίες και στις μεταφορές ενώ η συγχώνευση στις ασφάλειες και στο εμπόριο.

Γράφημα 3



2.1.2. Ως χρονικό διάστημα κατά το οποίο έλαβε χώρα η πράξη, η μετά το 2000 εποχή παρουσιάζει την μεγαλύτερη συχνότητα πράξεων. Σε αυτό μάλιστα το ζήτημα οι τοποθετήσεις διοικήσεων και σωματείων είναι συγκλίνουσες με μερική απόκλιση των ποσοστών αφού για τις διοικήσεις οι μετά το 2000 πράξεις αντιπροσωπεύουν το 67,4% του συνόλου ενώ για τα σωματεία το αντίστοιχο 59,8%. Υψηλότερα ποσοστά πράξεων από το 2000 και εντεύθεν εντοπίζονται στις τηλεπικοινωνίες και στο εμπόριο, ενώ πριν από το 2000 υψηλότερο ποσοστό πράξεων καταγράφει ο κλάδος των ασφαλιστικών επιχειρήσεων σε βαθμό μάλιστα που η συγκεκριμένη χρονική περίοδος να συνδέεται με τα 2/3 των καταγεγραμμένων πράξεων στον εν λόγω κλάδο. Τέλος, στον κλάδο των τραπεζών καταγράφεται απόλυτη ισορροπία ανάμεσα στις πράξεις που προηγήθηκαν ή επακολούθησαν του έτους 2000. Όπως επομένως, προκύπτει τουλάχιστον έξι στις δέκα πράξεις έλαβαν χώρα μετά το 2000 ακολουθώντας το κύμα των γενικότερων εξελίξεων σε διεθνές επίπεδο, υπό την επήρεια και των αλλαγών

στις πολιτικές των επιχειρήσεων που συντελούνται στο πλαίσιο της εισαγωγής και της λειτουργίας του ευρώ.

2.1.3. Ως βασικό συμπέρασμα της εν λόγω ενότητας προκύπτει ότι το στοιχείο της εξαγοράς και της απορρόφησης κυριαρχεί στο σύνολο των καταγεγραμμένων πράξεων του δείγματος οι οποίες στην μεγάλη τους πλειοψηφία και με εντονότερους ρυθμούς εντοπίζονται από το έτος 2000 και εντεύθεν.

2.2. Οι εξελίξεις στην απασχόληση

Οι εξαγορές και οι συγχωνεύσεις των επιχειρήσεων συνδέονται με αλλαγές στο μέγεθος της απασχόλησης, συνήθως με την μείωση του προσωπικού, εξέλιξη που συντελείται με ποικιλία επί μέρους μορφών και πρακτικών και που αφορούν είτε σε μια από τις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις, είτε στο σύνολό τους. Ειδικότερα, οι εξελίξεις περί την απασχόληση, όπως αποτυπώθηκαν στα αποτελέσματα της έρευνας, έχουν ως εξής:

2.2.1. Συνολική εξέλιξη στην απασχόληση

2.2.1.1. Στο ερώτημα για το αν η ΕκΣ συνδυάσθηκε, με συνολική αύξηση, μείωση ή στασιμότητα του μεγέθους της απασχόλησης των εμπλεκόμενων επιχειρήσεων, οι απαντήσεις των δύο πλευρών παρουσιάζουν αποκλίσεις ως προς το σύνολο των πράξεων του δείγματος. Και τούτο διότι σύμφωνα με τα συνδικάτα σχετικώς πλειοψηφούσα άποψη (40,2%) είναι εκείνη της μείωσης του προσωπικού και ακολουθούν εκείνες της αύξησης (31,7%) και της στασιμότητάς του (28%). Αντιθέτως, για τους εκπροσώπους της διοίκησης πλειοψηφεί η άποψη ότι το μέγεθος της απασχόλησης παραμένει σταθερό (38,6%) και ακολουθούν η μείωση (31,8%) και η αύξηση του (29,5%). Ωστόσο, από το σύνολο των καταγεγραμμένων απαντήσεων η μείωση της απασχόλησης καταλαμβάνει την πρώτη θέση (37,6%) ενώ οι δύο άλλες μοιράζονται τα ίδια ποσοστά (31,2%). Ως προς τις 33 πράξεις για τις οποίες υπάρχουν ολοκληρωμένες απαντήσεις, και από τα δύο μέρη, καταγράφεται σχετική σύγκλιση απόψεων. Οι επιμέρους εξελίξεις στο μέγεθος

της απασχόλησης κατανέμονται ισομερώς σύμφωνα με τα συνδικάτα (33,3%), όπως περίπου συμβαίνει και για τις διοικήσεις (36,4% μείωση ή στασιμότητα και 27,3% αύξηση προσωπικού). Σε αυτή την κατηγορία των πράξεων αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι τα σωματεία εντοπίζουν την αύξηση του προσωπικού σε μεγαλύτερο βαθμό από τις διοικήσεις.

Γράφημα 4



Σε ότι, τέλος, αφορά στην συμμετοχή των κλάδων στις επιμέρους εξελίξεις της απασχόλησης, η αύξηση καταγράφεται, κυρίως, στις τηλεπικοινωνίες, στο εμπόριο και στις τράπεζες, η μείωση, κυρίως, στον τουριστικό κλάδο και στις ασφάλειες, ενώ η σταθερότητα εκδηλώνεται, συνήθως, στην μεταλλοβιομηχανία, στις κατασκευές και στις μεταφορές.

2.2.1.2. Η μείωση του προσωπικού συνδέεται κυρίως με τον τύπο της εξαγοράς και της συγχώνευσης, ενώ ο τύπος της απορρόφησης συνδυάζεται περισσότερο με την σταθερότητα του μεγέθους της απασχόλησης.

2.2.1.3. Ως γενικό συμπέρασμα αναφορικά με τις εξελίξεις στο πεδίο της απασχόλησης και με βάση το σύνολο των καταγε-

γραμμένων απαντήσεων προκύπτει ότι η μείωση της συνολικής απασχόλησης αποτελεί την συνηθέστερη εξέλιξη (37,3% των απαντήσεων) και ακολουθούν η σταθερότητα (31,7%) και η αύξησή της (30,9%) αντίστοιχα.

2.2.2. Μείωση της απασχόλησης

2.2.2.1. Για τις επιχειρήσεις που προβαίνουν σε μείωση του προσωπικού τους με αφορμή την ΕκΣ, (40,2% και 31,8% των σχετικών απαντήσεων), αυτή, κατά κανόνα, έπεται της εν λόγω πράξης, σύμφωνα με τις απόψεις και των δύο φορέων εκπροσώπησης και ανεξάρτητα από τις μεταξύ τους σχετικές αποκλίσεις ποσοστών. Έτσι, λοιπόν, για τα μεν σωματεία του συνόλου του δείγματος η άποψη ότι η μείωση ακολούθησε την ΕκΣ συγκεντρώνει το 68,8% των απαντήσεων, ότι συντελέσθηκε και στα δύο χρονικά στάδια (πριν και μετά την πράξη 18,8%),, και ότι προηγήθηκε αυτής (12,5%). Οι διοικήσεις, από την πλευρά τους, θεωρούν ότι το 57,1% των περιπτώσεων μείωσης του προσωπικού ακολούθησε την ΕκΣ, το 35,7% έλαβε χώρα κατά τα δύο στάδια, ενώ το 7,1% προηγήθηκε της πράξης.

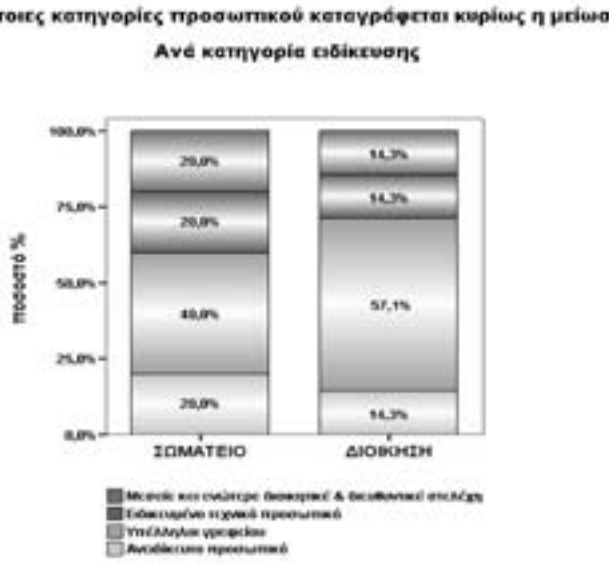
Από τις απαντήσεις αυτές προκύπτει ότι η μείωση του προσωπικού συναντάται, κυρίως, μετά την πράξη ΕκΣ, ενώ ακολουθούν σε συχνότητα η μείωση κατά τα δύο χρονικά στάδια (πριν και μετά την πράξη) και σπανιότερα προηγείται αυτής. Σχετικά με την κλαδική ταξινόμηση υψηλότερο ποσοστό μείωσης μετά την πράξη παρουσιάζουν οι τράπεζες, πριν από την ΕκΣ οι μεταλλοβιομηχανίες, ενώ και στα δύο στάδια συχνότερα αυτή εντοπίζεται στις ασφαλιστικές εταιρείες.

2.2.2.2. Στις περιπτώσεις που λαμβάνει χώρα η μείωση προσωπικού, όταν αυτή προηγείται της πράξης, συντελείται κυρίως κατά το 12μηνο που προηγήθηκε της ΕκΣ, σύμφωνα με τις απόψεις και των δύο μερών (90% για τα σωματεία 85% για τις διοικήσεις). Όταν αντιθέτως, η μείωση προσωπικού ακολουθεί την πράξη, αυτή προκύπτει, συνήθως, κατά το πρώτο 12μηνο που την ακολουθεί σύμφωνα με το 80% των απόψεων των διοικήσεων και το αντίστοιχο

83.3% των σωματείων. Τέλος, κατά κανόνα, η μείωση εμφανίζεται ως επακόλουθο των πράξεων, όπως παρατηρείται στα 2/3 των περιπτώσεων απώλειας θέσεων εργασίας.

2.2.2.3. Τα ποσοστά των επί μέρους κατηγοριών και ειδικοτήτων, που συνδέονται με την μείωση προσωπικού κατά τις συντελούμενες ΕκΣ, παρουσιάζουν την ακόλουθη εικόνα:

Γράφημα 5



2.2.2.3.1. Τα ποσοστά των επιμέρους κατηγοριών και ειδικοτήτων διασπείρονται, γεγονός που σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις του δείγματος μειώνουν το προσωπικό τους από ένα ευρύ φάσμα ειδικοτήτων, ανεξαρτήτως του μεγέθους μείωσης που συγκεντρώνει η κάθε ειδικότητα. Σύμφωνα με τις απαντήσεις των σωματείων το 27,7% των επιχειρήσεων μειώνει τον αριθμό των μεσαίων και ανώτερων στελεχών, το 27,6% του ειδικευμένου επιστημονικού και τεχνικού προσωπικού, το 26,6% των υπαλλήλων γραφείου και το 18,1% του ανειδίκευτου δυναμικού. Οι διοικήσεις δηλώνουν ότι το 34,3% των επιχειρήσεων μειώνει τον αριθμό των υπαλλήλων

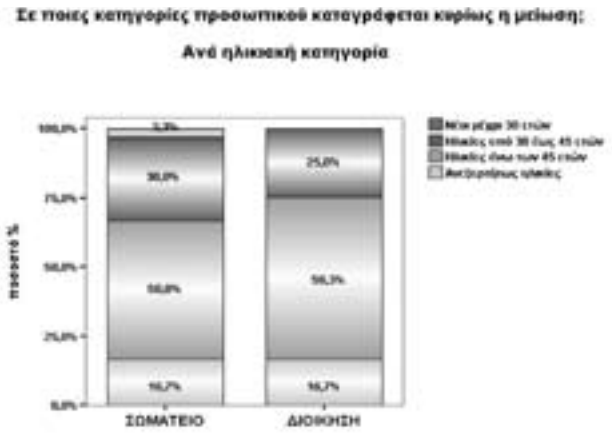
γραφείου, το 31,4% τον αριθμό των μεσαίων και ανώτερων στελεχών, το 20% τον αριθμό του ειδικευμένου προσωπικού και το 14,3% του ανειδίκευτου δυναμικού αντίστοιχα.

2.2.2.3.2. Μεγαλύτερο, ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις στο ερώτημα που αφορά στις κατηγορίες του προσωπικού που κατά κύριο λόγο πλήττονται από τη συντελούμενη συνολική μείωση του προσωπικού. Το ερώτημα, άλλωστε, αυτό επιδέχεται μια απάντηση ενώ το αντίστοιχο προηγούμενο πολλαπλές απαντήσεις. Στο ζήτημα αυτό καταγράφεται μια κατ' αρχήν συμφωνία μεταξύ των δύο μερών ως προς τις επιλογές ιεράρχησης των κατηγοριών που πλήττονται, ανεξάρτητα από τις αποκλίσεις ποσοστών που παρουσιάζουν οι καταγεγραμμένες απόψεις. Σύμφωνα με τις διοικήσεις οι υπάλληλοι γραφείου αποτελούν τον βασικό στόχο της μείωσης (57,1%), άποψη που συμμερίζονται και τα συνδικάτα με αισθητά μικρότερο ποσοστό (40%) αλλά με υπερδιπλάσια βάση απόκρισης στην σχετική ερώτηση. Οι άλλες κατηγορίες (στελέχη, ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό, ανειδίκευτο προσωπικό) έχουν ισόποσα διαμοιρασθεί, για μεν τους εργοδότες σε ποσοστό 14,3%, για δε τα σωματεία στο αντίστοιχο 20%. Αξιοσημείωτο, ωστόσο, στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι, πέραν της γενικής κατηγορίας των υπαλλήλων γραφείου που κυριαρχεί στις επιλογές των επιχειρήσεων αναφορικά με τις απώλειες θέσεων εργασίας, υπάρχει απόλυτη ισορροπία ανάμεσα στις κατηγορίες των στελεχών, του ειδικευμένου τεχνικού προσωπικού και των ανειδίκευτων. Συχνότερα το φαινόμενο αυτό για τα στελέχη εμφανίζεται στις τράπεζες, για το ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό στην κλωστοϋφαντουργία και στην χημική βιομηχανία, και για τους ανειδίκευτους στις κατασκευές και στην κλωστοϋφαντουργία.

2.2.2.3.3. Από την ανάλυση που προηγήθηκε προκύπτει ότι, αν και οι υπάλληλοι γραφείου, ως γενική κατηγορία, αποτελούν τα κύρια θύματα των αναδιαρθρώσεων, η μείωση προσωπικού δεν αφορά κατά προτεραιότητα στο ανειδίκευτο προσωπικό, αλλά επεκτείνεται σε ανάλογο βαθμό τόσο σε ειδικευμένους τεχνίτες όσο και σε στελέχη μέσης ή ανώτερης κλίμακας.

2.2.2.4. Οι ηλικίες που θίγονται από τη συνολική μείωση του προσωπικού παρουσιάζουν την ακόλουθη εικόνα:

Γράφημα 6



2.2.2.4.1. Ως προς την συχνότητα που απαντούν οι ερωτώμενοι (πολλαπλές απαντήσεις) θίγονται κατά σειράν οι άνω των 45 ετών (45,1% για τα συνδικάτα και 61,9% για τις διοικήσεις), οι μεταξύ 30-45 ετών (43,1% για τα συνδικάτα και 28,6% για τις διοικήσεις), και τέλος οι κάτω των 30 ετών (11,8% για τα συνδικάτα και 9,5% για τις διοικήσεις).

2.2.2.4.2. Οι ηλικίες που κατά κύριο λόγο πλήττονται, ως προς τις κατά προτεραιότητα επιλογές στο πλαίσιο των συντελούμενων ΕκΣ, είναι και σε αυτή την περίπτωση εκείνες που αναφέρονται στους ηλικιωμένους εργαζόμενους. Για τα συνδικάτα η μείωση για τους άνω των 45 ετών συγκεντρώνει ποσοστό 50%, για τους μεταξύ 30-45 ετών ποσοστό 30% και για τους νέους έως 30 ετών ποσοστό 3,3%. Οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων επιβεβαιώνουν τις ως άνω κύριες επιλογές απαντώντας στο αντίστοιχο ερώτημα και μάλιστα ενισχύοντας την εικόνα σε βάρος των ηλικιών των άνω των 45 ετών (58,3%) και καταγράφοντας μικρότερο ποσοστό για τους μεταξύ 30-45 ετών (25%).

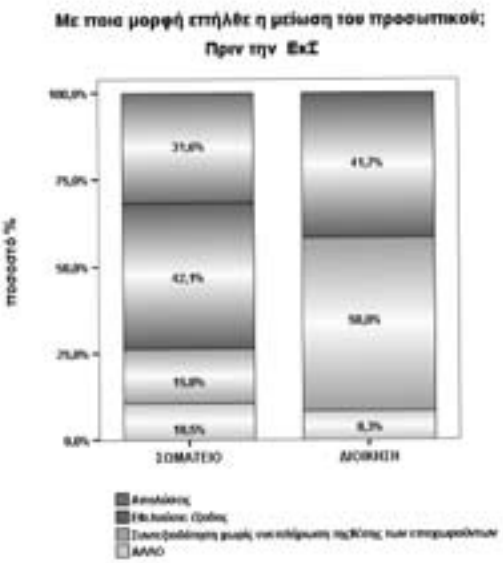
Από τις απαντήσεις και των δύο μερών προκύπτει ότι, από το σύνολο των πράξεων, το 75-80% των κύριων επιλογών μείωσης του προσωπικού αφορά στις άνω των 30 ετών ηλικίες. Τα αντίστοιχα μάλιστα ποσοστά ανέρχονται στο 90% για τις πράξεις εκείνες για τις οποίες υπάρχουν ολοκληρωμένες απαντήσεις και από τις δύο πλευρές εκπροσώπησης.

Η συχνότερη μείωση προσωπικού για τις ηλικίες άνω των 45 ετών εντοπίζεται στις ασφαλιστικές εταιρείες, στις κατασκευαστικές και στις επιχειρήσεις κλωστοϋφαντουργίας. Η μείωση στις ηλικίες μεταξύ 30-45 ετών καταγράφεται, κυρίως, στις επιχειρήσεις τροφίμων/ποτών.

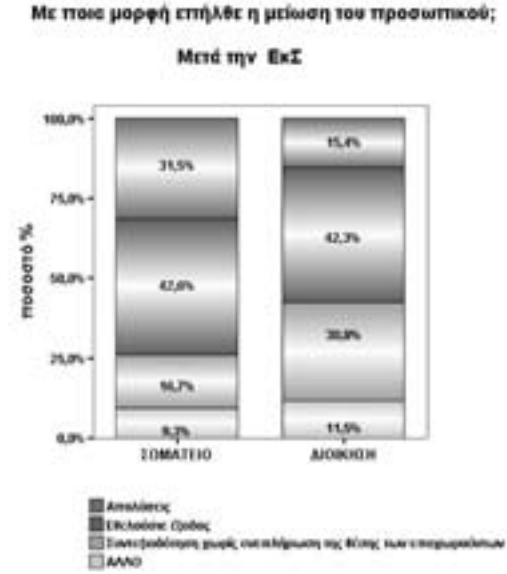
2.2.2.4.3. Εν κατακλείδι, στις πράξεις που συνοδεύονται από συνολική μείωση του προσωπικού, οι ηλικίες των άνω των 45 ετών αποτελούν τα κύρια θύματα, ακολουθούμενες από την ιδιαίτερα παραγωγική ηλικιακή κατηγορία των 30-45 ετών.

2.2.2.5. Η μορφή με την οποία επέρχεται η συνολική μείωση του προσωπικού αποτελεί μια ακόμη βασική παράμετρο των πολιτικών των επιχειρήσεων που εμπλέκονται στις ΕκΣ. Η διάσταση αυτή ερευνάται τόσο πριν από την συντελούμενη πράξη όσο και κατόπιν αυτής.

Γράφημα 7



Γράφημα 8



2.2.2.5.1. Κατά την χρονική περίοδο που προηγείται της ΕκΣ η συνολική μείωση του προσωπικού επιτυγχάνεται με ποικιλία μέτρων για τα οποία δεν υπάρχει ομοφωνία μεταξύ των δύο εκπροσωπούμενων πλευρών τα οποία ωστόσο παρουσιάζουν και χαμηλό ποσοστό απόκρισης στην εν λόγω ερώτηση. Για μεν τα σωματεία ως σχετικώς συχνότερη κύρια πρακτική κρίνεται η εθελούσια έξοδος (42,1%) και ακολουθούν οι απολύσεις (31,6%) και η μη αναπλήρωση της θέσης των συνταξιοδοτούμενων (15,8%). Για δε τις διοικήσεις συχνότερα συναντάται η λύση της συνταξιοδότησης χωρίς αναπλήρωση (50%) και ακολουθεί εκείνη της εθελούσιας εξόδου (41,7%) χωρίς να υπάρχει καμία αναφορά στις απολύσεις ως κύρια επιλογή. Κατά συνέπεια, υπάρχει σοβαρή απόκλιση ανάμεσα στις δύο πλευρές ως προς την πρόταξη των απολύσεων οι οποίες απουσιάζουν παντελώς από τις τοποθετήσεις των διοικήσεων. Τα στοιχεία αυτά επιβεβαιώνονται και στην κατηγορία των πράξεων με τις 33 ολοκληρωμένες απαντήσεις, με χαμηλό ποσοστό απόκρισης, όπου σε μια μόνο περίπτωση τα σωματεία επικαλούνται την ύπαρξη απολύσεων ως κύρια επιλογή. Έτσι, λοιπόν, οι διαφορές στις τοποθετήσεις των δύο πλευρών έγκεινται στο γεγονός ότι τα σωματεία κατανέμουν τις μορφές μείωσης του προσωπικού πριν από την ΕκΣ δίδοντας έμφαση στην εθελούσια έξοδο που την ακολουθούν οι απολύσεις, ενώ η μη αναπλήρωση των συνταξιοδοτούμενων κινείται σε σχετικά χαμηλά επίπεδα. Αντιθέτως οι διοικήσεις, έχοντας αποκλείσει την περίπτωση των απολύσεων, δηλώνουν ότι στο ήμισυ των περιπτώσεων προκύπτει η λύση της μη αναπλήρωσης όσων συνταξιοδοτούνται και κατά δεύτερο λόγο, σε αρκετά υψηλά επίπεδα και σε ποσοστά που συγκλίνουν απόλυτα με τα σωματεία, αναφέρονται στη λύση της εθελούσιας εξόδου. Από τις απαντήσεις, ωστόσο, επί του συνολικού δείγματος προκύπτει ότι η εθελούσια έξοδος συγκεντρώνει τα μεγαλύτερα ποσοστά (42%), και ακολουθούν η μη αναπλήρωση των συνταξιοδοτούμενων (29%) και οι απολύσεις (19%).

Αναφορικά με τους κλάδους που επιλέγουν τις επί μέρους λύσεις μείωσης του προσωπικού οι απολύσεις καταγράφονται συχνότερα

σε ασφαλιστικές εταιρείες και σε επιχειρήσεις της χημικής βιομηχανίας, η εθελούσια έξοδος στη χημική βιομηχανία και η συνταξιοδότηση χωρίς αναπλήρωση στις ασφαλιστικές εταιρείες.

Τέλος, ο υψηλότερος αριθμός απολύσεων (200-500 εργαζομένων) εντοπίζεται σε επιχειρήσεις της χημικής βιομηχανίας, εθελούσιας εξόδου (200-500) σε επιχείρηση μεταλλοβιομηχανίας στην οποία καταγράφεται, επίσης, ο υψηλότερος αριθμός μη αναπλήρωσης συνταξιοδοτούμενων (200-500). Επομένως, ο υψηλότερος αριθμός μείωσης προσωπικού (άνω των 500 εργαζομένων) πριν από την ΕκΣ συναντάται σε επιχείρηση μεταλλοβιομηχανίας.

Το συμπέρασμα που προκύπτει αναφορικά με τις μορφές μείωσης του προσωπικού πριν από την πράξη εξαγοράς ή συγχώνευσης είναι ότι η εθελούσια έξοδος συνιστά την κύρια επιλογή, με δεύτερη λύση την μη αναπλήρωση όσων συνταξιοδοτούνται και τρίτη εκείνη των απολύσεων.

2.2.2.5.2. Οι επιλογές μείωσης του προσωπικού μετά την ΕκΣ παρουσιάζουν και πάλι διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις απόψεις σωματείων και διοικήσεων. Οι δύο πλευρές, κατ' αρχήν, συγκλίνουν στην πρώτη λύση, εκείνη της εθελούσιας εξόδου με επίσης συγκλίνοντα ποσοστά (42,6% για τα σωματεία, 42,3% για τις διοικήσεις). Οι αποκλίσεις αφορούν στις υπόλοιπες επιλογές αφού τα συνδικάτα θεωρούν ως δεύτερη λύση τις απολύσεις (31,5%) και οι εργοδότες τις συνταξιοδοτήσεις χωρίς αναπληρώσεις (30,8%), ενώ ως τρίτη λύση τα σωματεία εντοπίζουν την συνταξιοδότηση χωρίς αναπλήρωση των θέσεων εργασίας (15,4%). Ως συμπέρασμα από τις απαντήσεις των δύο πλευρών προκύπτει ότι η εθελούσια έξοδος προκρίνεται ως κύρια επιλογή για τη μείωση του προσωπικού μετά την τέλεση της πράξης ΕκΣ. Επίσης, οι εργοδότες αποδέχονται στην περίπτωση αυτή την ύπαρξη απολύσεων τις οποίες, όμως, κατατάσσουν στην τρίτη θέση αντί της δεύτερης που αφορά στην άποψη των συνδικάτων. Ωστόσο, συγκλίνουν πλήρως τα ποσοστά της δεύτερης και της τρίτης επιλογής, όπως αυτά καταγράφονται στις απαντήσεις

σωματείων και διοικήσεων, με τη διαφορά ότι οι επιλογές αυτές αναφέρονται σε διαφορετικές θεματικές (απολύσεις, μη αναπλήρωση συνταξιοδοτούμενων). Από το σύνολο, όμως, των απαντήσεων προκύπτει ότι οι απολύσεις προηγούνται της μη αναπλήρωσης των συνταξιούχων (26% έναντι 21%) και ακολουθούν την λύση της εθελούσιας εξόδου που συγκεντρώνει την πλειοψηφία των σχετικών απαντήσεων (55%). Σε ότι αφορά στις 33 πράξεις με τις ολοκληρωμένες απαντήσεις, τα συνδικάτα κατανέμουν ισομερώς την δεύτερη επιλογή ανάμεσα στις απολύσεις και στη μη αναπλήρωση των συνταξιούχων (28,6%). Αντιθέτως, οι εργοδότες θεωρούν πάντοτε την λύση των απολύσεων ως τρίτη επιλογή (13%) έναντι 34,8% της αντίστοιχης δεύτερης που είναι η μη αναπλήρωση των συνταξιούχων.

Οι κλάδοι με τη μεγαλύτερη συχνότητα εθελούσιας εξόδου είναι εκείνοι των ασφαλιστικών εταιρειών και της βιομηχανίας τροφίμων/ποτών. Τη μεγαλύτερη συχνότητα απολύσεων παρουσιάζουν επιχειρήσεις της κλωστοϋφαντουργίας, της χημικής βιομηχανίας και ψυχαγωγίας/τουρισμού. Η υψηλότερη δε συχνότητα μη αναπλήρωσης των συνταξιοδοτούμενων εντοπίζεται στις κατασκευαστικές εταιρείες. Επίσης, ο υψηλότερος αριθμός απολύσεων (200-500 ατόμων) μετά την ΕκΣ εντοπίζεται σε τράπεζες και ασφαλιστικές εταιρείες, ο υψηλότερος αριθμός οικειοθελών αποχωρήσεων (200-500) καταγράφεται σε επιχείρηση τουρισμού, ενώ οι περισσότερες μη αναπληρώσεις προσωπικού λόγω συνταξιοδότησης (51-100 εργαζόμενοι) συναντώνται σε ασφαλιστική εταιρεία. Τέλος, ο υψηλότερος αριθμός της συνολικής μείωσης μετά την τέλεση της πράξης (άνω των 500 εργαζομένων)εντοπίζεται σε τράπεζα και σε επιχείρηση κλωστοϋφαντουργίας.

Από την ανάλυση, επομένως, προκύπτει ότι μετά την πράξη ΕκΣ η μείωση του προσωπικού επιτυγχάνεται, κυρίως, δια της εθελούσιας εξόδου και ακολουθεί ως δεύτερη λύση εκείνη των απολύσεων οδηγώντας στην τρίτη θέση την επιλογή της μη αναπλήρωσης όσων συνταξιοδοτούνται.

2.2.2.5.3. Το γενικό συμπέρασμα που απορρέει από την ανάλυση της εν λόγω ενότητας είναι ότι η εθελούσια έξοδος αποτελεί την συνηθέστερη πρακτική μείωσης της απασχόλησης είτε αυτή προηγείται της εξαγοράς και της συγχώνευσης, είτε έπεται αυτών. Ωστόσο, οι δεύτερες επιλογές διαφοροποιούνται ανάλογα με το χρόνο που επέρχεται η μείωση του προσωπικού. Πριν από την πράξη, η πρακτική της μη αναπλήρωσης των συνταξιούχων ακολουθεί την εθελούσια έξοδο. Αντιθέτως, μετά την πράξη, ως δεύτερη επιλογή καταγράφεται η προσφυγή στις απολύσεις, που εναλλάσσεται με εκείνη της μη αναπλήρωσης των συνταξιούχων στην δεύτερη και τρίτη θέση ανάλογα με την θέση των συνδικάτων και της εργοδοσίας αντίστοιχα.

2.2.3. Απολύσεις

2.2.3.1. Ο συνδυασμός των ΕκΣ με απολύσεις προσωπικού που προηγήθηκαν ή ακολούθησαν των επίμαχων πράξεων καταγράφεται μεν ως πρακτική, χωρίς ωστόσο να παρουσιάζει συγκλίσεις ανάμεσα στις τοποθετήσεις διοικήσεων και σωματείων. Σύμφωνα με την άποψη των συνδικάτων το 1/3 περίπου των πράξεων του δείγματος (31,7%) συνδυάσθηκε με απολύσεις εργαζομένων. Για τους εκπροσώπους των επιχειρήσεων, αντιθέτως, το σχετικό ποσοστό αποκλίνει αισθητά (18,6%).

Γράφημα 9



Στις πράξεις εκείνες για τις οποίες υπάρχουν ολοκληρωμένες απαντήσεις (και από τις δύο πλευρές), καταγράφεται μικρότερο ποσοστό απολύσεων αλλά και μικρότερες αποκλίσεις ανάμεσα στα εκπροσωπούμενα μέρη (18,2% για τα συνδικάτα και 12,5% για τις διοικήσεις). Η διαφορά ως προς τις απόψεις των δύο φορέων εκπροσώπησης στο σύνολο του δείγματος, ίσως, οφείλεται και στην ύπαρξη σημαντικά μεγαλύτερου ποσοστού αναπάντητων ερωτηματολογίων από πλευράς διοικήσεων που, ενδεχομένως, αφορούν σε πράξεις που συνοδεύθηκαν με το φαινόμενο των απολύσεων.

Οι κλάδοι που καταγράφουν τα μεγαλύτερα ποσοστά απολύσεων, επί των επιχειρήσεων του συνολικού δείγματος, είναι εκείνοι των τηλεπικοινωνιών, και του τουρισμού/ψυχαγωγίας, ενώ οι κλάδοι που στις επιχειρήσεις τους δεν εντοπίζεται, σύμφωνα με τις απαντήσεις, το στοιχείο των απολύσεων είναι εκείνοι του εμπορίου, των κατασκευών, της μεταλλοβιομηχανίας και των μεταφορών.

2.2.3.2. Στις πράξεις στις οποίες εντοπίζονται απολύσεις, αυτές αφορούν, κυρίως, στις επιχειρήσεις εκείνες που εξαγοράζονται ή απορροφώνται. Σε αυτό το σημείο καταγράφεται απόλυτη σύγκλιση ανάμεσα στα συνδικάτα και στις διοικήσεις (62,5%) ενώ στο 37,5% των πράξεων οι απολύσεις αφορούν στο σύνολο των εμπλεκομένων επιχειρήσεων. Το φαινόμενο των απολύσεων στις εξαγορασθείσες ή απορροφηθείσες επιχειρήσεις εντοπίζεται συχνότερα στις τηλεπικοινωνίες και στη χημική βιομηχανία, ενώ στον κλάδο των ασφαλειών καταγράφονται συχνότερα απολύσεις για το σύνολο των εμπλεκομένων επιχειρήσεων.

2.2.3.3. Η πρακτική των απολύσεων αφορά κυρίως στις πράξεις που συνδέονται με την συνολική μείωση της απασχόλησης εφ' όσον στο ήμισυ των περιπτώσεων που οδηγήθηκαν σε μείωση του προσωπικού υπήρξαν απολύσεις. Παράλληλα τα 2/3 των περιπτώσεων απόλυσης αφορούν σε πράξεις συνδεδεμένες με συνολική απώλεια θέσεων εργασίας. Αντιθέτως, οι απολύσεις συναντώνται στο 1/6 και 1/10 των πράξεων που συνδέονται με τη συνολική αύξηση και τη σταθερότητα του μεγέθους της απασχόλησης αντίστοιχα. Ο συν-

δυασμός της μείωσης της απασχόλησης και των απολύσεων αφορά, κατά το 29% των περιπτώσεων, στο ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό και κατά 24% στο ανειδίκευτο. Η εξέλιξη αυτή αναδεικνύει ως δεύτερο ιεραρχικά θύμα των απολύσεων, σε περίπτωση συνολικής μείωσης του προσωπικού, τους ειδικευμένους τεχνίτες μετά τους απλούς υπαλλήλους γραφείου (33%). Επίσης ο συνδυασμός της μείωσης προσωπικού και των απολύσεων αφορά κυρίως στις ηλικίες άνω των 45 ετών (45% των σχετικών πράξεων) και ακολουθεί η ηλικιακή κατηγορία των 30-45 ετών (32%). Τέλος, οι απολύσεις συνιστούν την κύρια επιλογή για τη μείωση του προσωπικού στο 20% των πράξεων πριν από την αναγγελία τους και στο αντίστοιχο 26% κατόπιν αυτής.

2.2.3.4. Εν κατακλείδι, οι απολύσεις αποτελούν ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική και συνδυάζονται κυρίως με τη συνολική μείωση του προσωπικού σε περίπτωση ΕκΣ. Συνήθως αφορούν στις εξαγοραζόμενες και απορροφώμενες επιχειρήσεις, ακολουθούν την αναγγελία των σχετικών πράξεων, ενώ τα θύματά τους εντοπίζονται, κυρίως, στις «ηλικιωμένες»κατηγορίες των μισθωτών, δεν περιορίζονται στο ανειδίκευτο προσωπικό καθότι σε ανάλογη συχνότητα καταγράφονται και απολύσεις ειδικευμένων τεχνιτών.

2.2.4. Προσλήψεις

Το φαινόμενο των ΕκΣ, ανεξάρτητα από τις επιπτώσεις στο συνολικό μέγεθος της απασχόλησης (μείωση, αύξηση, σταθερότητα), συνοδεύεται συνήθως και από προσλήψεις προσωπικού ο αριθμός των οποίων κυμαίνεται και ενδιαφέρει ιδιαίτερα προκειμένου να αποτιμηθούν οι συνολικές εξελίξεις στο πεδίο της απασχόλησης.

2.2.4.1. Σε αυτό το ζήτημα προκύπτει σύγκλιση απόψεων ανάμεσα στα σωματεία και στις διοικήσεις.

Γράφημα 10



Το 62,2% των πρώτων και το 63,6% των δεύτερων (60,6% και 63,6% αντίστοιχα για την κατηγορία των ολοκληρωμένων απαντήσεων) επιβεβαιώνουν την ύπαρξη προσλήψεων με αφορμή τις συντελούμενες πράξεις. Το φαινόμενο των προσλήψεων συναντάται κυρίως στις πράξεις εξαγοράς (62%) και δευτερευόντως στις πράξεις απορρόφησης (22%). Στο 60% των περιπτώσεων, μάλιστα, οι προσλήψεις, με αφορμή την ΕκΣ, λαμβάνουν χώρα μετά το έτος 2000.

Οι νέες προσλήψεις αφορούν κυρίως σε πράξεις που συνδέονται με τη συνολική αύξηση του προσωπικού στα 9/10 των σχετικών περιπτώσεων. Αντιθέτως, όταν καταγράφεται συνολική μείωση προσωπικού οι προσλήψεις αφορούν στο 55,3% του σχετικού δείγματος, ενώ όταν υπάρχει σταθερότητα στις θέσεις εργασίας οι προσλήψεις συναντώνται στο 45% των αντίστοιχων περιπτώσεων. Επιπλέον, από το σύνολο των πράξεων στις οποίες έγιναν προσλήψεις, το 44% αφορά σε εκείνες που συνδυάσθηκαν με αύξηση της απασχόλησης, το 33% με μείωση του προσωπικού και το 23% με διατήρηση των θέσεων εργασίας. Από τα παραπάνω στοιχεία προκύπτει ότι το φαινόμενο των προσλήψεων, πέραν του εύλογου συνδυασμού τους με την αύξηση της συνολικής απασχόλησης, συναντάται περισσότερο όταν μειώνεται το προσωπικό προκειμένου να καλυφθεί μέρος του αποχωρούντος δυναμικού

παρά στις περιπτώσεις όπου το μέγεθος της απασχόλησης παραμένει συνολικά στάσιμο.

Υψηλότερη συχνότητα προσλήψεων παρουσιάζουν οι επιχειρήσεις τηλεπικοινωνιών (στο σύνολό τους), οι αντίστοιχες εμπορικές, οι κατασκευαστικές εταιρείες και οι τράπεζες. Στον αντίποδα, την σχετικά χαμηλότερη συχνότητα προσλήψεων παρουσιάζουν οι επιχειρήσεις μεταφορών και κλωστοϋφαντουργίας/ιματισμού.

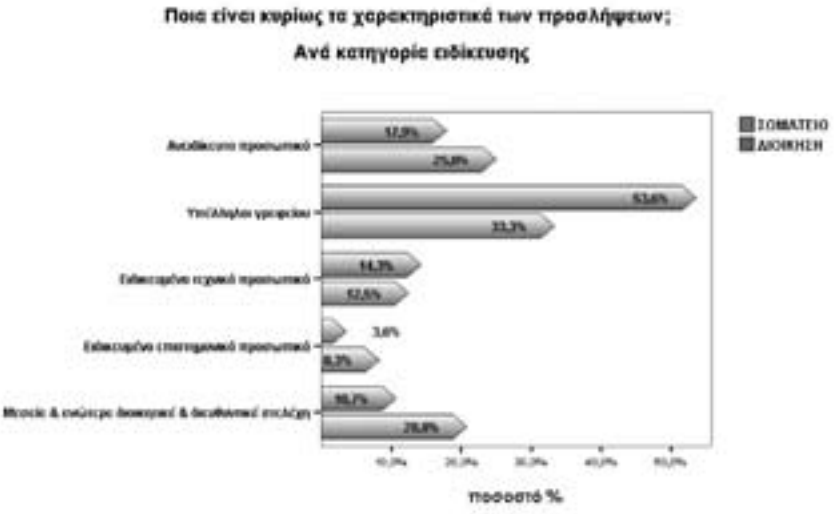
2.2.4.2. Ο χρόνος των προσλήψεων που λαμβάνουν χώρα με αφορμή την ΕκΣ προσδιορίζεται συνήθως κατά το πρώτο έτος από την τέλεση της πράξης. Αυτό άλλωστε, προκύπτει από το 85,4% των απαντήσεων των σωματείων και το αντίστοιχο 74,1% των διοικήσεων. Ωστόσο, σύμφωνα με τις διοικήσεις, καταγράφεται και ένα σημαντικό ποσοστό (22,2%) κατά το οποίο οι προσλήψεις γίνονται στον δεύτερο χρόνο από την τέλεση της πράξης (συνηθέστερα σε εταιρείες κατασκευαστικές, ασφαλιστικές και τροφίμων/ποτών).

2.2.4.3. Ως προς τις κατηγορίες προσωπικού που προσλαμβάνονται με αφορμή την ΕκΣ παρατηρούνται τα ακόλουθα:

2.2.4.3.1. Οι πολλαπλές απαντήσεις που δίδονται αποδίδουν επιλογές των επιχειρήσεων χωρίς κατ' ανάγκη οι επιλογές αυτές να είναι και οι κύριες: Οι πολλαπλές απαντήσεις παρουσιάζουν μοιρασμένες τις απόψεις τόσο των σωματείων όσο και των διοικήσεων. Σύμφωνα με τα πρώτα η σειρά έχει ως εξής: Στελέχη (25,5%), υπάλληλοι γραφείου (21,8%), ειδικευμένοι τεχνίτες (20%), ανειδίκευτοι (19,1%), ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό (13,6%). Για τις διοικήσεις η σειρά είναι ελαφρώς διαφορετική αν και παρουσιάζει αντίστοιχου μεγέθους κατανομές με εκείνες που καταγράφουν τα συνδικάτα. Ως συχνότερη (και όχι κατ' ανάγκη κύρια) πρακτική είναι οι προσλήψεις υπαλλήλων γραφείου (30,4%) και ακολουθούν εκείνες των στελεχών (27,5%), του ειδικευμένου τεχνικού προσωπικού (20,3%) και τέλος του ειδικευμένου επιστημονικού προσωπικού (8,7%). Από την σύγκριση ανάμεσα στις απαντήσεις των δύο μερών προκύπτει μια ευρεία κατανομή ανάμεσα στις κατηγορίες προσωπικού που προσλαμβάνονται.

2.2.4.3.2. Το βασικό, ωστόσο, ερώτημα αφορά στις κύριες επιλογές των επιχειρήσεων ως προς το προσλαμβανόμενο προσωπικό.

Γράφημα 11



Σύμφωνα με τις απαντήσεις των σωματείων οι υπάλληλοι γραφείου συνιστούν την κύρια επιλογή (33,3%)και ακολουθούν το ανειδίκευτο προσωπικό (25%), τα στελέχη (20,8%), το ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό (12,5%), και τέλος το ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό (8,3%). Αν, δε, προσθέσουμε τα δύο είδη ειδικευμένου προσωπικού (20,8%) αυτό ανάγεται σε τρίτη επιλογή μαζί με τα στελέχη, σύμφωνα πάντα με τις απόψεις των συνδικάτων. Από την άλλη πλευρά οι διοικήσεις δηλώνουν ως κύρια και απόλυτα πλειοψηφούσα επιλογή πρόσληψης τους υπαλλήλους γραφείου (53,6%) και ακολουθούν οι ανειδίκευτοι (17,9%), το ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό (14,3%), τα στελέχη (10,7%) και το ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό (3,6%). Αν, τέλος, προστεθούν οι δύο κατηγορίες ειδικευμένου προσωπικού αυτό ανάγεται σε δεύτερη επιλογή για τις διοικήσεις μαζί με το ανειδίκευτο προσωπικό (17,9%).

Αν και στο σύνολο του δείγματος παρουσιάζεται η εικόνα που μόλις καταγράφηκε, στο δείγμα των 33 πράξεων για τις οποίες υπάρχουν ολοκληρωμένες απαντήσεις, η καταγεγραμμένη κατάσταση, ως προς τις κύριες επιλογές των προσλήψεων, είναι αποκλίνουσα τόσο μεταξύ των δύο μερών εκπροσώπησης όσο και ως προς την εικόνα που παρουσιάζει η κάθε εκπροσώπηση στο συνολικό δείγμα. Έτσι, λοιπόν, για μεν τα συνδικάτα αυτής της κατηγορίας του δείγματος πρώτη επιλογή στις προσλήψεις είναι το ανειδίκευτο προσωπικό (35%) και ακολουθούν οι υπάλληλοι γραφείου και τα στελέχη (20%), το ανειδίκευτο τεχνικό (15%) και το επιστημονικό προσωπικό (10%). Αντιθέτως, για τις διοικήσεις στις μισές περίπου πράξεις (47,6%) επιλέγονται υπάλληλοι γραφείου στο πλαίσιο και της γενικότερης εικόνας αναφορικά με την πρώτη επιλογή, ακολουθούν το ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό και οι ανειδίκευτοι (19%), και τέλος τα στελέχη (14,3%). Από τις απαντήσεις αυτές προκύπτει ότι για μεν τα σωματεία το ειδικευμένο προσωπικό και των δύο κατηγοριών (35%) συμβαδίζει στην πρώτη θέση με τους ανειδίκευτους, ενώ για τις διοικήσεις συμβαδίζει με τους ανειδίκευτους (19%) στην δεύτερη και τρίτη θέση μακράν της πρώτης (υπάλληλοι γραφείου) που παρουσιάζει κατά 2 ½ φορές μεγαλύτερα ποσοστά.

2.2.4.3.3. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι πολιτικές προσλήψεων επί μέρους κατηγοριών προσωπικού αναφορικά με τις εξελίξεις που εκδηλώνονται στο συνολικό μέγεθος της απασχόλησης. Όταν ο συνολικός αριθμός των απασχολούμενων αυξάνεται, εκτός από τους υπαλλήλους γραφείου που αποτελούν την κύρια επιλογή, οι προσλήψεις αφορούν κατά το 1/3 περίπου των πράξεων στην ανειδίκευτη εργασία και μόλις κατά το 1/10 στην ειδικευμένη! Υψηλότερο ποσοστό προσλήψεων ειδικευμένου προσωπικού καταγράφεται στις πράξεις που συνδέονται με την σταθερότητα της απασχόλησης συνθέτοντας την πρώτη επιλογή (45%) ακολουθούμενη από την ανειδίκευτη εργασία (28%). Τέλος, στις πράξεις που εκδηλώνουν συνολική μείωση της απασχόλησης, εκτός από την κυριαρχία των υπαλλήλων γραφείου στις επιλογές πρόσληψης (50%), το ειδικευμένο προσωπικό καταλαμβάνει το 1/5 των επιλογών ενώ το ανειδίκευτο προσωπικό μόλις το 1/12.

Από την ανάλυση της παραγράφου αυτής προκύπτει ότι οι προσλήψεις σε ειδικευμένο προσωπικό αφορούν κυρίως στις πράξεις που καταγράφουν σταθερότητα στην απασχόληση οι οποίες, ωστόσο, αποτελούν την σπανιότερη εξέλιξη. Αντιθέτως, οι προσλήψεις ειδικευμένου προσωπικού είναι ιδιαίτερα περιορισμένες στις πράξεις στις οποίες αυξάνεται η απασχόληση, εξέλιξη που σε μεγάλο βαθμό στηρίζεται στην ανειδίκευτη εργασία (1 προς 3,5 η σχέση πρόσληψης ειδικευμένης και ανειδίκευτης εργασίας σε περίπτωση αύξησης της απασχόλησης)

2.2.4.3.4. Αναζητώντας, τις κύριες επιλογές στις πολιτικές προσλήψεων που καταγράφονται στους επί μέρους κλάδους η εικόνα έχει ως εξής:

Τα υψηλότερα ποσοστά προσλήψεων υπαλλήλων γραφείου συγκεντρώνουν οι ασφαλιστικές εταιρείες. Σε προσλήψεις στελεχών προβαίνουν κυρίως οι επιχειρήσεις της χημικής βιομηχανίας, ενώ σε ειδικευμένο τεχνικό και επιστημονικό προσωπικό προσφεύγουν κυρίως οι κατασκευαστικές εταιρείες. Τέλος, τα υψηλότερα ποσοστά πρόσληψης ανειδίκευτου προσωπικού παρουσιάζουν οι εμπορικές επιχειρήσεις (που στο σύνολό τους καταγράφεται ως κύρια επιλογή) και οι επιχειρήσεις τροφίμων/ποτών.

2.2.4.3.5. Το συμπέρασμα από τις απαντήσεις που προκύπτουν ως προς τις κατηγορίες προσωπικού που προσλαμβάνονται είναι ότι στο πλαίσιο των αναδιαρθρώσεων που λαμβάνουν χώρα, οι προσλήψεις σε ειδικευμένο προσωπικό καταλαμβάνουν την τρίτη θέση σύμφωνα με την άποψη των συνδικάτων και την δεύτερη (μαζί με τους ανειδίκευτους) σύμφωνα με την θέση των διοικήσεων. Αντιθέτως, ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απόψεις των μερών ως προς το προσλαμβανόμενο ανειδίκευτο προσωπικό το οποίο αποτελεί την δεύτερη επιλογή σύμφωνα με τα σωματεία αλλά και με τις διοικήσεις, οι οποίες δηλώνουν ότι η κατηγορία των ανειδίκευτων μοιράζεται τη δεύτερη θέση με το ειδικευμένο προσωπικό. Αξιοσημείωτο, ωστόσο, είναι το εύρημα σύμφωνα

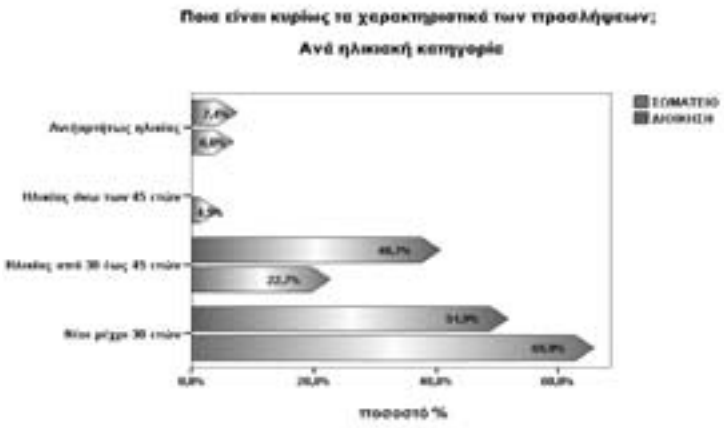
με το οποίο η ειδικευμένη εργασία, στο επίπεδο των προσλήψεων, κατέχει ιδιαίτερα σημαντική θέση στην περίπτωση διατήρησης του μεγέθους της απασχόλησης, ενώ καταγράφει ιδιαίτερα περιορισμένη παρουσία όταν ο αριθμός των εργαζομένων αυξάνεται, σε αντίθεση με την ανειδίκευτη εργασία η οποία διατηρεί υψηλή παρουσία στις προσλήψεις όταν αυξάνεται ή μένει σταθερή η συνολική απασχόληση.

2.2.4.4. Οι προσλήψεις προσωπικού ανά ηλικιακή κατηγορία ως πρακτική που συνοδεύει τις ΕκΣ παρουσιάζουν την ακόλουθη εικόνα:

2.2.4.4.1. Και οι δύο πλευρές στη σχετική ερώτηση με τις πολλαπλές απαντήσεις συμφωνούν πως η συχνότερη και κατ' απόλυτη πλειοψηφία πρακτική αφορά στις προσλήψεις νέων μέχρι 30 ετών (57,1% για τα συνδικάτα και 53,3% για τις επιχειρήσεις). Ως δεύτερη κατηγορία είναι εκείνη των ηλικιών 30-45 ετών (32,5% για τα σωματεία και 40% για τις διοικήσεις) και ακολουθεί η «ηλικιωμένη» κατηγορία των 45 ετών και άνω (10,4% για τα σωματεία και 6,7% για τις διοικήσεις).

2.2.4.4.2. Η προηγούμενη εικόνα επιβεβαιώνεται και στο κρισιμότερο ερώτημα της μιας απάντησης για την κύρια ηλικιακή επιλογή κατά τις προσλήψεις που λαμβάνουν χώρα με αφορμή την συντελούμενη πράξη.

Γράφημα 12



΄Ετσι λοιπόν, στο σύνολο του δείγματος τα σωματεία θεωρούν ότι η ηλικία των νέων μέχρι 30 ετών συγκεντρώνει το 65,9% των κύριων επιλογών στις προσλήψεις. Για τις διοικήσεις το αντίστοιχο ποσοστό βρίσκεται στο 51,9%. Ως δεύτερη επιλογή είναι πάντοτε η ηλικία μεταξύ 30 και 45 ετών (22,7% για τα συνδικάτα και 40,7% για τις διοικήσεις). Στην τελευταία θέση η ηλικία άνω των 45 ετών συγκεντρώνει το 4,5% ως κύρια επιλογή, σύμφωνα με τη θέση των σωματείων, ενώ οι εργοδότες δεν αναφέρονται στην ηλικιακή αυτή κατηγορία ως πρώτη επιλογή. Στις 33 ολοκληρωμένες πράξεις οι αποκλίσεις ποσοστών ανάμεσα στα δύο μέρη είναι πολύ μεγαλύτερες σε βαθμό που ανατρέπεται η πρώτη θέση της κύριας επιλογής των διοικήσεων σε σύγκριση με το συνολικό δείγμα. ΄Ετσι, λοιπόν, για τα σωματεία η ηλικιακή κατηγορία των νέων μέχρι 30 ετών συγκεντρώνει το 63,2% των κύριων επιλογών, η κατηγορία των 30-45 ετών το 26,3% και η ανεξαρτήτως ηλικίας το 12,1%. Αντιθέτως, οι διοικήσεις δηλώνουν ως πρώτη κύρια επιλογή την ηλικία των 30-45 ετών (47,6%) με δεύτερη εκείνη των νέων μέχρι 30 ετών (42,9%) και τρίτη επιλογή την ανεξαρτήτως ηλικίας (9,5%).

2.2.4.4.3. Οι νέοι μέχρι 30 ετών, που κυριαρχούν ως ηλικιακή κατηγορία στις προσλήψεις, αποτελούν την απόλυτη πλειοψηφία των

σχετικών επιλογών σε κάθε εξέλιξη αναφορικά με την πορεία της απασχόλησης. Ωστόσο στην περίπτωση συνδυασμού της ΕκΣ με την σταθερότητα της απασχόλησης οι νέες ηλικίες προκρίνονται στα ΄Υ των πράξεων, ενώ συνθέτουν το 59% και το 52% των επιλογών πρόσληψης σε περίπτωση αύξησης και μείωσης της απασχόλησης αντίστοιχα. Σε ότι τέλος, αφορά στις προσλήψεις των ηλικιών 30-45 ετών, αυτές παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά στις περιπτώσεις συνολικής μείωσης της απασχόλησης, όπου καταγράφεται και το σχετικά μικρότερο ποσοστό προσλήψεων νέων και το χαμηλότερο ποσοστό προσλήψεων ανειδίκευτου προσωπικού.

2.2.4.4.4. Αναφορικά με τις κύριες επιλογές προσλήψεων ανά ηλικιακή κατηγορία στους επί μέρους κλάδους του συνολικού δείγματος επισημαίνονται τα εξής: Τα υψηλότερα ποσοστά προσλήψεων στις νεότερες ηλικίες εντοπίζονται στις επιχειρήσεις κλωστοϋφαντουργίας, στις τράπεζες και στις τηλεπικοινωνίες ενώ τα χαμηλότερα καταγράφονται στον κλάδο των ασφαλειών. Ως προς την ηλικιακή κατηγορία των 30-45 ετών τα υψηλότερα ποσοστά προσλήψεων καταγράφονται στις ασφαλιστικές εταιρείες και τα χαμηλότερα στις τράπεζες. Τέλος, τα υψηλότερα ποσοστά προσλήψεων σε ηλικίες άνω των 45 ετών εντοπίζονται στις τηλεπικοινωνίες.

2.2.4.4.5. Συμπερασματικά, η ηλικιακή κατηγορία των νέων μέχρι 30 ετών αποτελεί, μακράν, την κύρια επιλογή των προσλήψεων. Οι προσλήψεις των νέων συναντώνται συχνότερα στις πράξεις που συνδυάζονται με την σταθερότητα της απασχόλησης. Αντιθέτως, οι προσλήψεις σε ηλικίες 30-45 ετών, που αποτελούν την δεύτερη επιλογή, εντοπίζονται συχνότερα στις πράξεις που συνδέονται με την συνολική μείωση της απασχόλησης.

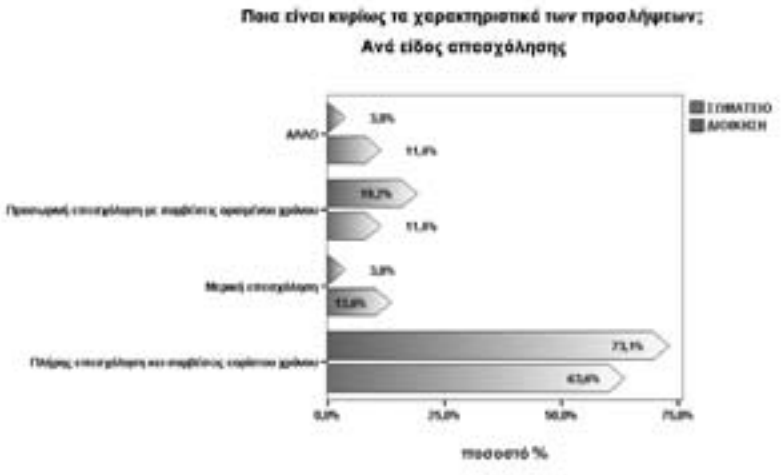
2.2.4.5. Το καθεστώς απασχόλησης του προσλαμβανόμενου προσωπικού με αφορμή την συντελούμενη πράξη ΕκΣ παρουσιάζει την ακόλουθη εικόνα:

2.2.4.5.1. Οι πολλαπλές απαντήσεις στο σχετικό ερώτημα καταδεικνύουν, σύμφωνα με τα σωματεία, ότι η σύμβαση πλήρους απασχό-

λησης αόριστου χρόνου συναντάται στο 50,7% των επιχειρήσεων που προβαίνουν σε προσλήψεις, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο 29,3% και η μερική απασχόληση στο 12%. Παρόμοια εικόνα απορρέει και από τις τοποθετήσεις των εκπροσώπων των διοικήσεων αφού η πλήρης απασχόληση με καθεστώς αόριστης διάρκειας εντοπίζεται στις προσλήψεις του 50% των επιχειρήσεων, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης στα αντίστοιχα 23,9% και 17,4% του συνολικού δείγματος.

2.2.4.5.2. Ως προς την κυρίως επιλεγόμενη μορφή εργασίας σχετικά με τις προσλήψεις προσωπικού προκύπτει σύγκλιση ανάμεσα στα δύο μέρη με αποκλίνοντα, όμως, ποσοστά.

Γράφημα 13



Ειδικότερα, για τα σωματεία η σύμβαση αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης κατέχει το προβάδισμα στο 63,6% των περιπτώσεων, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η μερική απασχόληση στα 11,4% και 13,6% αντίστοιχα. Σύμφωνα με τις διοικήσεις η σύμβαση πλήρους απασχόλησης αόριστης διάρκειας αποτελεί την κύρια μορφή πρόσληψης στο 73,1% των περιπτώσεων και την ακολουθούν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και μερικής απασχόλησης με ποσοστά 19,2% και 3,8% αντίστοιχα. Από τα ήδη εκτεθέντα αυτό

που προκύπτει είναι ότι, εκτός από την κυριαρχία της τυπικής απασχόλησης στις νέες προσλήψεις, η παρουσία της ευέλικτης εργασίας είναι ιδιαίτερα ισχυρή καταλαμβάνοντας σημαντικότατο μερίδιο στις νέες συμβάσεις εργασίας (κύρια επιλογή στο 27%-36% των πράξεων σύμφωνα με τις απόψεις των διοικήσεων και των σωματείων αντίστοιχα).

2.2.4.5.3. Το καθεστώς απασχόλησης των νέων προσλήψεων αναφορικά με την εξέλιξη του συνολικού μεγέθους του προσωπικού συνδέεται με τις ακόλουθες διαπιστώσεις. Η τυπική απασχόληση κυριαρχεί στα 2/3 των πράξεων όταν η συνολική απασχόληση μειώνεται, στα 3/4 όταν αυξάνεται, ενώ όταν παραμένει στάσιμη οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης αόριστης διάρκειας αποτελούν την κύρια επιλογή στο 53% των περιπτώσεων της σχετικής κατηγορίας.

Σε ότι, αφορά στους επιμέρους κλάδους του συνολικού δείγματος τα υψηλότερα ποσοστά προσλήψεων με συμβάσεις τυπικής απασχόλησης καταγράφονται στις ασφαλιστικές, κλωστοϋφαντουργικές εταιρείες και στις τράπεζες, ενώ τα χαμηλότερα σε επιχειρήσεις του εμπορίου και της χημικής βιομηχανίας (το 1/3 των προσλήψεων) που παρουσιάζουν και τον υψηλότερο δείκτη προσλήψεων με προσωρινή απασχόληση. Τέλος, σε ότι αφορά στις συμβάσεις μερικής απασχόλησης οι εμπορικές επιχειρήσεις διατηρούν μακράν το προβάδισμα αντιπροσωπεύοντας το 62,5% επί του συνόλου των προσλήψεων. Εκτός του εμπορίου, τέλος, οι διάφορες ευέλικτες μορφές απασχόλησης ως οι κύριες επιλογές στην πολιτική προσλήψεων καταγράφονται και στις επιχειρήσεις τουρισμού/ψυχαγωγίας.

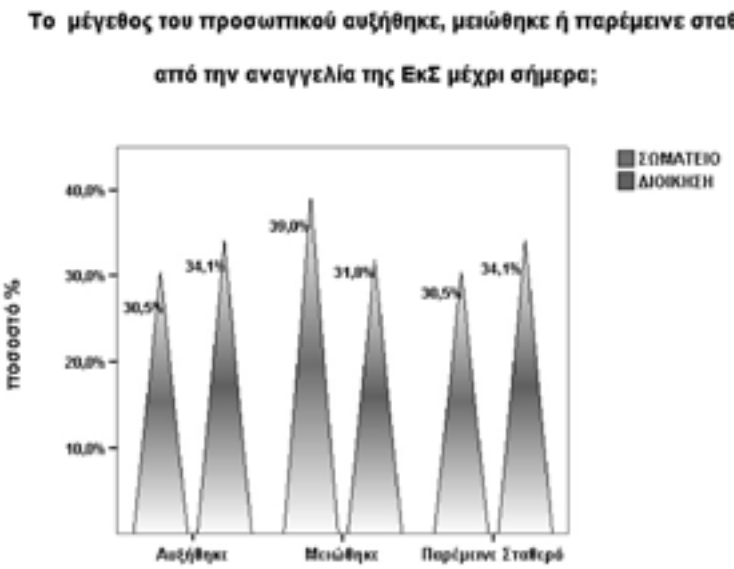
2.2.4.5.4. Εν κατακλείδι, η τυπική απασχόληση αποτελεί την κύρια μορφή των προσλήψεων που ωστόσο διαθέτουν σημαντικό χώρο στις ευέλικτες μορφές εργασίας που συνθέτουν τις κύριες επιλογές στο 1/3 περίπου των επιχειρήσεων, φαινόμενο που εκδηλώνεται συνήθως στις πράξεις που διατηρούν σταθερό το μέγεθος της απασχόλησης αντικαθιστώντας τις αποχωρήσεις προσωπικού με την ευέλικτη εργασία.

2.2.5. Η απασχόληση μετά την αναγγελία της ΕκΣ

2.2.5.1. Η πορεία της απασχόλησης μετά την αναγγελία της ΕκΣ είτε υπό την θετική της διάσταση (αύξηση), είτε υπό την αρνητική της (μείωση), είτε υπό την σταθερή της εξέλιξη αποτελεί κεντρικό ζήτημα για τα αποτελέσματα που επιφέρουν οι συγκεκριμένες αναδιαρθρώσεις στο πεδίο της απασχόλησης.

2.2.5.2. Οι απαντήσεις των δύο πλευρών κατ' αρχήν διίστανται ως προς το συγκεκριμένο ερώτημα.

Γράφημα 14



Για μεν τα συνδικάτα πλειοψηφεί σχετικά η άποψη της συνολικής μείωσης της απασχόλησης (39%), ενώ καταγράφονται ισομερώς οι άλλες δύο απόψεις (αύξηση, σταθερότητα απασχόλησης στο 30,5%). Αντιθέτως, για τους εργοδότες κατανέμονται ισομερώς οι θέσεις για την αύξηση και την σταθερότητα της απασχόλησης (34,1%), και ακολουθεί εκείνη της μείωσης (31,8%).

Αν και στο συνολικό δείγμα καταγράφεται απόκλιση ανάμεσα στις απόψεις των δύο μερών, στο δείγμα των 33 ολοκληρωμένων πράξεων επισημαίνεται η απόλυτη ταύτιση. Και οι δύο πλευρές θεωρούν ως πρώτη εξέλιξη την μείωση του προσωπικού (36,4%) ενώ ακολουθούν, στην δεύτερη και τρίτη θέση αντίστοιχα, η σταθερότητα (33,3%) και η αύξηση της απασχόλησης (30,3%).

Τα ποσοστά αύξησης της απασχόλησης συνήθως κινούνται μέχρι το 25% τόσο για τα σωματεία (64,3%) όσο και για τις διοικήσεις (54,5%) του όλου δείγματος. Ακολουθούν σε συχνότητα τα ποσοστά αύξησης μεταξύ 25% και 50% (21,4% για τα σωματεία και 27,3% για τις διοικήσεις).

Η συχνότερη ποσοστιαία μείωση της απασχόλησης είναι μέχρι το 25% (58,3% για τα συνδικάτα και 66,7% για τις διοικήσεις). Η μείωση από 25%-50% αφορά στο 33,3% των θέσεων των σωματείων και στο αντίστοιχο 25% των εργοδοτών. Τέλος, σε δύο περιπτώσεις σύμφωνα με τα συνδικάτα (επιχειρήσεις κλωστοϋφαντουργίας και χημικής βιομηχανίας), και σε μία περίπτωση σύμφωνα με την εργοδοσία (χημική βιομηχανία), τα ποσοστά μείωσης του προσωπικού κυμάνθηκαν ανάμεσα στο 50% και στο 75%.

Σε ότι αφορά στην εξέλιξη της απασχόλησης ως προς τους επιμέρους κλάδους του δείγματος παρατηρούνται τα εξής: Τα υψηλότερα ποσοστά αύξησης προσωπικού εντοπίζονται στις μεταφορές και στις τηλεπικοινωνίες, ενώ σε δύο τράπεζες και σε μία βιομηχανία τροφίμων το ποσοστό αύξησης προσωπικού υπερβαίνει και το 100% μετά την ΕκΣ. Τα υψηλότερα ποσοστά μείωσης της απασχόλησης καταγράφονται στις ασφαλιστικές εταιρείες, στην κλωστοϋφαντουργία/ιματισμό και στις επιχειρήσεις τουρισμού/ψυχαγωγίας. Επίσης σε δύο επιχειρήσεις της χημικής βιομηχανίας, όπως επίσης και σε μια επιχείρηση κλωστοϋφαντουργίας, το ποσοστό μείωσης της απασχόλησης κυμαίνεται από 51%-75%.

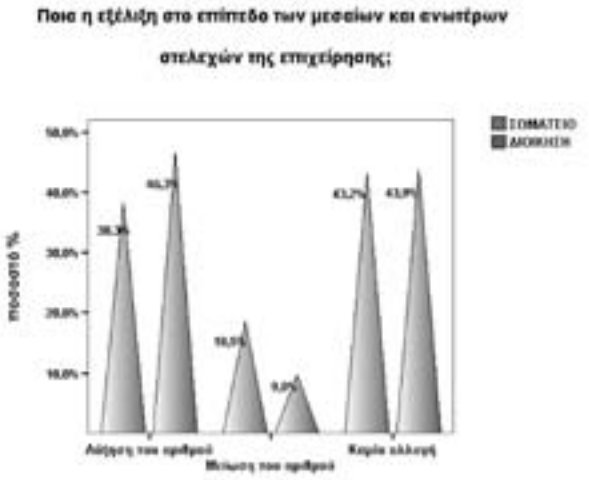
Τέλος, τα υψηλότερα ποσοστά σταθερότητας της απασχόλησης παρουσιάζονται στις βιομηχανίες τροφίμων/ποτών και στις κατασκευαστικές εταιρείες.

2.2.5.3. Το συμπέρασμα που συνάγεται από την ανάλυση της εξέλιξης της απασχόλησης ως επακόλουθο της πράξης ΕκΣ είναι ότι προκύπτει υψηλός δείκτης μείωσης του προσωπικού, όπως επισημαίνουν τα συνδικάτα τα οποία θεωρούν ως κύρια συνέπεια την απώλεια θέσεων εργασίας. Ανεξάρτητα από το γεγονός ότι στο συνολικό δείγμα οι εργοδότες ισχυρίζονται ότι οι ΕκΣ συνδέονται, κυρίως, με την σταθερότητα και την αύξηση της απασχόλησης, ο αρνητικός ο δείκτης είναι υψηλός σύμφωνα και με την δική τους άποψη. Ωστόσο, οι εργοδότες στις ολοκληρωμένες από απαντήσεις πράξεις (κατηγορία των 33), αναγνωρί-ζουν ως πρώτη συνέπεια τη μείωση των θέσεων εργασίας, στοιχείο που ισχυροποιεί και την άποψη των συνδικάτων οδηγώντας στην ουσιαστική σύγκλιση των απόψεων ως προς το κύριο αποτέλεσμα σχετικά με την εξέλιξη της απασχόλησης στις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις και ως συνέχεια της συντελούμενης πράξης αναδιάρθρωσης.

2.2.6. Η απασχόληση των στελεχών

2.2.6.1. Ως προς την εξέλιξη της απασχόλησης στο επίπεδο των μεσαίων και ανώτερων στελεχών επισημαίνεται η απόκλιση ανάμεσα στις απόψεις των δύο φορέων εκπροσώπησης.

Γράφημα 15



Για μεν τα συνδικάτα προηγείται η άποψη ότι το μέγεθος του στελεχικού δυναμικού δεν παρουσιάζει καμία αλλαγή (43,2%), ενώ ακολουθεί η αύξηση του σχετικού αριθμού (38,3%) και η αντίστοιχη μείωσή του (18,5%). Για τους εργοδότες προηγείται η άποψη της αύξησης του αριθμού των στελεχών (46,3%), και ακολουθούν η σταθερότητα του μεγέθους (43,9%) και η μείωσή τους (9,8%). Η αύξηση της απασχόλησης σε αυτή την κατηγορία του προσωπικού συνδέεται κυρίως με τη συνολική αύξηση της απασχόλησης καταγεγραμμένη στο 60% των σχετικών πράξεων. Αντιθέτως, όταν η συνολική απασχόληση μειώνεται ή παραμένει στάσιμη, η αύξηση του αριθμού των μεσαίων και ανώτερων στελεχών επισημαίνεται μόλις στο 1/3 των πράξεων που εντάσσονται στις εν λόγω κατηγορίες. Η συχνότερη αύξηση του αριθμού των στελεχών συναντάται στις μεταφορές και στις τράπεζες. Η μείωση του στελεχικού δυναμικού εντοπίζεται κυρίως στις ασφαλιστικές εταιρείες, ενώ η σταθερότητα του μεγέθους της απασχόλησης των στελεχών καταγράφεται κατά κύριο λόγο στην κλωστοϋφαντουργία, στη μεταλλοβιομηχανία και στο εμπόριο.

2.2.6.2. Από την προηγούμενη ανάλυση προκύπτει ότι ο αριθμός των μεσαίων και ανώτερων στελεχών στις περιπτώσεις των εξαγορών και των συγχωνεύσεων συνήθως παραμένει στάσιμος ή αυξάνεται, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι η μείωσή τους δεν είναι αξιοσημείωτη σε ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Η αύξηση του μεγέθους της εν λόγω κατηγορίας, συνήθως, συνοδεύεται από την συνολική αύξηση της απασχόλησης που συντελείται στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης. Αντιθέτως, η σταθερότητα του μεγέθους της κυριαρχεί στην περίπτωση διατήρησης του συνολικού αριθμού της απασχόλησης, εξέλιξη που συναντάται κυρίως και στην περίπτωση μείωσης του προσωπικού.

2.2.7. Σχέση προσλήψεων και απολύσεων

Η πρακτική των προσλήψεων και των απολύσεων πριν και μετά την πράξη αναδιάρθρωσης αποτελεί διαδεδομένο φαινόμενο ανεξάρτητα από την συνολική εξέλιξη στο πεδίο της απασχόλησης.

Από την επεξεργασία των απαντήσεων επί του συνόλου του δείγματος προκύπτουν τα ακόλουθα αποτελέσματα ως προς την σχέση προσλήψεων και απολύσεων.

2.2.7.1. Οι απολύσεις και οι προσλήψεις καταγράφονται κυρίως σε περιπτώσεις εξαγοράς επιχειρήσεων. Έτσι η πράξη εξαγοράς αφορά στο 59% των απολύσεων και στο 62% των προσλήψεων.

2.2.7.2. Η μεγάλη πλειοψηφία των πράξεων που συνδέονται με απολύσεις ή προσλήψεις αφορά στην μετά το έτος 2000 χρονική περίοδο. Ωστόσο το ποσοστό των πράξεων που οδήγησαν σε απολύσεις μετά το έτος 2000 είναι 73% έναντι του αντίστοιχου 63% που ισχύει για τις προσλήψεις. Το στοιχείο αυτό καταδεικνύει ότι κατά την εν λόγω περίοδο είναι συχνότερη η προσφυγή σε απολύσεις από τις προσλήψεις ανεξάρτητα από το πλήθος που συνθέτει την καθεμιά επιλογή.

2.2.7.3. Από το σύνολο των πράξεων που συνδέονται με απολύσεις το 59% προέβη παράλληλα και σε προσλήψεις. Αντιθέτως, από το σύνολο των πράξεων που οδηγήθηκαν σε προσλήψεις καταγράφονται απολύσεις σε ποσοστό 26%. Κατά συνέπεια οι πράξεις που παρουσιάζουν ταυτόχρονα προσλήψεις και απολύσεις εκδηλώνουν υπερδιπλάσια ποσοστά προσφυγών στις πρώτες από τις δευτέρες, ανεξάρτητα από το μέγεθος (των προσλήψεων και των απολύσεων) που οι πρακτικές αυτές συνθέτουν, στοιχείο που δεν απαντήθηκε ουσιαστικά από τους ερωτώμενους αν και υπήρξε σχετική ερώτηση.

2.2.7.4. Η πρακτική των απολύσεων συνδέεται κυρίως με την συνολική μείωση του προσωπικού (49%), εξέλιξη που αφορά στα 2/3 των περιπτώσεων απόλυσης. Επίσης οι απολύσεις συνοδεύονται και με περιπτώσεις αύξησης της συνολικής απασχόλησης (21%) όσο και της συνολικής σταθερότητας του προσωπικού (12%).

Αντιθέτως, οι προσλήψεις σχετίζονται κατά κύριο λόγο με την συνολική αύξηση του προσωπικού, χωρίς ωστόσο αυτή η εξέλιξη να καταλαμβάνει την απόλυτη πλειοψηφία των πράξεων που

αφορούν στις προσλήψεις (44%), εφ' όσον διατηρούν υψηλά ποσοστά πρόσληψης και οι άλλες επιλογές συνθέτοντας από κοινού την πλειοψηφία των προσλήψεων. Έτσι λοιπόν, το 33% και το 23% των προσλήψεων συνδέονται με την αντίστοιχη μείωση και σταθερότητα του συνολικού μεγέθους της απασχόλησης. Κατά συνέπεια το 1/3 των πράξεων που προέβη σε προσλήψεις συνδέθηκε με τη συνολική μείωση του απασχολούμενου δυναμικού, η μείωση δε αυτή στηρίχθηκε κυρίως σε πρακτικές απολύσεων σε ποσοστά 14%. Από την άλλη πλευρά, από το σύνολο των πράξεων που οδηγήθηκαν σε απολύσεις το 1/5 αυτών προέβη και σε προσλήψεις.

2.2.7.5. Από τις πράξεις εκείνες που καταλήγουν σε απολύσεις αλλά παράλληλα προβαίνουν και σε προσλήψεις, το 93% των περιπτώσεων αφορούν κυρίως σε προσλήψεις νέων μέχρι 30 ετών, έναντι του 61% που εκπροσωπεί η ηλικιακή αυτή κατηγορία στο σύνολο των πράξεων που συνδέονται με προσλήψεις προσωπικού. Επίσης στις πράξεις που καταγράφονται απολύσεις και συνολική μείωση του προσωπικού, οι ηλικίες που συνδέονται κυρίως με τη μείωση της απασχόλησης είναι οι άνω των 45 ετών σε ποσοστό 46%. Την ίδια περίοδο στην κατηγορία των πράξεων που καταγράφεται συνολική μείωση της απασχόλησης, τα υψηλότερα ποσοστά προσλήψεων (62%) εντοπίζονται σε επιχειρήσεις που μείωσαν τις θέσεις εργασίας του «ηλικιωμένου» εργατικού δυναμικού. Κατά συνέπεια, οι επιχειρήσεις που ωθούνται σε απολύσεις ανήκοντας στην κατηγορία της μείωσης της συνολικής απασχόλησης αποβάλλουν κυρίως το ηλικιωμένο εργατικό δυναμικό (όχι κατ' ανάγκη πάντοτε με την χρήση της απόλυσης), ενώ κάνοντας παράλληλα προσλήψεις, αυτές αφορούν, σε υψηλότατα ποσοστά, στις νεαρές ηλικίες.

2.2.7.6. Στις πράξεις στις οποίες καταγράφονται απολύσεις, παράλληλα με τις προσλήψεις, οι τελευταίες αφορούν κατά κύριο λόγο σε ποσοστό 50% στο ευέλικτο εργατικό δυναμικό (προσωρινή, μερική απασχόληση κλπ.) Το υψηλό αυτό ποσοστό της ευέλικτης απασχόλησης, που συναντάται στην κατηγορία σύμπτωσης απολύσεων και προσλήψεων, διαφοροποιείται αισθητά από το

33% που αφορά στο ποσοστό της ευέλικτης απασχόλησης επί του συνόλου των πράξεων που συνοδεύονται από προσλήψεις ανεξάρτητα από την σύμπτωσή τους με πρακτικές απόλυσης. Το στοιχείο αυτό αναδεικνύει την τάση ενίσχυσης της ευέλικτης εργασίας στη θέση του αποχωρούντος εργατικού δυναμικού.

2.2.8. Συμπυκνώνοντας τις διαπιστώσεις αναφορικά με το κεφάλαιο που αφορά στις επιπτώσεις των πράξεων εξαγοράς και συγχώνευσης απέναντι στην απασχόληση καταλήγουμε στα ακόλουθα συμπεράσματα:

2.2.8.1. Η συνολική μείωση της απασχόλησης συγκεντρώνει τις περισσότερες απαντήσεις (37,3%) και συνδέεται κυρίως με πράξεις εξαγοράς και συγχώνευσης. Η εθελούσια έξοδος αποτελεί την συνηθέστερη κύρια επιλογή για την επίτευξη αυτού του αποτελέσματος (42,3%), και ακολουθούν οι απολύσεις (24,3%) και η συνταξιοδότηση χωρίς την αναπλήρωση των αποχωρούντων (23,4%). Ωστόσο στις μισές περίπου πράξεις (49%) που συνοδεύθηκαν από συνολική μείωση της απασχόλησης έλαβαν χώρα απολύσεις, ενώ στο αντίστοιχο 55% έγιναν και προσλήψεις. Οι προσλήψεις ενίσχυσαν την παρουσία του ειδικευμένου προσωπικού, των απλών υπαλλήλων γραφείου και των μεσαίων στελεχών, ενώ μείωσαν τη θέση της ανειδίκευτης εργασίας. Αναφορικά με τις εξελίξεις στην απασχόληση ανά ηλικιακή κατηγορία παρατηρείται ότι κυρίως αποχωρούν οι μεγάλες ηλικίες του εργατικού δυναμικού (52% των πράξεων αφορούν κυρίως στην μείωση της ηλικιακής κατηγορίας άνω των 45 ετών). Ταυτόχρονα οι προσλήψεις στηρίζονται (52,4%) στην απασχόληση των νέων μέχρι 30 ετών (και το 38% στις ηλικίες 30-45 ετών). Τα ποσοστά αυτά ενισχύονται θεαματικά σε βάρος των «ηλικιωμένων» εργαζομένων και υπέρ των νέων ηλικιών στις περιπτώσεις εκείνες που οι προσλήψεις συνδυάζονται με απολύσεις (62% και 93% αντίστοιχα). Αναφορικά με το περιεχόμενο των συμβάσεων στις νέες προσλήψεις αυτής της κατηγορίας, το 68% αναφέρεται στην τυπική μορφή απασχόλησης, δηλαδή την σύμβαση αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης ακολουθώντας την γενικότερη εικόνα, ενώ το υπόλοιπο 32% παραπέμπει σε ποι-

κίλες μορφές ευελιξίας (κυρίως προσωρινή, μερική απασχόληση) οι οποίες στο σύνολό τους διατηρούν υψηλή παρουσία στις νέες συμβάσεις εργασίας. Τέλος, αυτή η κατηγορία δεν παρουσιάζει απόλυτα κυριαρχούσα εικόνα ως προς την εξέλιξη των μεσαίων και ανώτερων στελεχών, αφού προηγείται η σταθερότητα στο μέγεθος της απασχόλησής τους (48%) και ακολουθεί η σχετική αύξηση (33%). Οι κλάδοι, τέλος, με τα υψηλότερα ποσοστά συνολικής μείωσης της απασχόλησης είναι ο τουριστικός/ψυχαγωγικός, ο ασφαλιστικός και ο κλάδος της κλωστοϋφαντουργίας/ ιματισμού.

2.2.8.2. Η σταθερότητα στην απασχόληση αποτελεί την δεύτερη εξέλιξη σύμφωνα με τις καταγεγραμμένες απαντήσεις συγκεντρώνοντας το αντίστοιχο (31,7%). Η κατηγορία αυτή, αν και ακολουθεί τον γενικό κανόνα που συνδέεται με πράξεις εξαγοράς, παρουσιάζει τα σχετικά υψηλότερα ποσοστά πράξεων απορρόφησης. Συνδέεται με το σχετικά χαμηλότερο ποσοστό προσλήψεων (45%), όπως επίσης και με το αντίστοιχο χαμηλότερο των απολύσεων (10%). Οι προσλήψεις αναδεικνύουν ως κύρια επιλογή τις θέσεις ειδικευμένου προσωπικού (39%), αλλά στην δεύτερη θέση κατατάσσουν την ανειδίκευτη εργασία (28%) που προηγείται των υπολοίπων (π.χ. απλών υπαλλήλων γραφείου, στελεχών). Η ηλικιακή κατηγορία των νέων μέχρι 30 ετών συγκεντρώνει τα υψηλότερα ποσοστά προσλήψεων (75%) κυριαρχώντας απόλυτα στις νέες προσλήψεις. Σε ότι αφορά στο περιεχόμενο των νέων συμβάσεων απασχόλησης, η κατηγορία αυτή, αν και στην πλειοψηφία της παραπέμπει στην τυπική απασχόληση (53%), συγκεντρώνει μακράν το υψηλότερο ποσοστό ευέλικτης εργασίας (48%), γεγονός που σημαίνει ότι η σταθερότητα της απασχόλησης στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στην ανάπτυξη της ευελιξίας. Σε ότι αφορά στο μέγεθος του στελεχικού δυναμικού στη μεγάλη πλειοψηφία των σχετικών πράξεων καταγράφεται στασιμότητα (61%) και ακολουθεί με μεγάλη διαφορά η αύξησή του (33%). Τέλος, ως κλάδοι με τα υψηλότερα ποσοστά σταθερότητας στην απασχόληση αναδεικνύονται εκείνοι των μεταφορών, των κατασκευών και της μεταλλοβιομηχανίας.

2.2.8.3. Η συνολική αύξηση της απασχόλησης συγκεντρώνει τα χαμηλότερα ποσοστά (30,9%) με ελάχιστη διαφορά από την αμέσως προηγούμενη κατηγορία, ενώ παρουσιάζει και τα υψηλότερα ποσοστά πράξεων εξαγοράς (61,5%). Οι πράξεις ΕκΣ που παρουσιάζουν την εξέλιξη αυτή συνδέονται με τα μακράν υψηλότερα ποσοστά προσλήψεων (90%), ενώ επίσης καταγράφουν και χαμηλό ποσοστό απολύσεων (18%) το οποίο, ωστόσο, είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο της αμέσως προηγούμενης κατηγορίας. Η πολιτική προσλήψεων αφορά κυρίως τους απλούς υπαλλήλους γραφείου (44%) ενώ αναδεικνύει στην δεύτερη θέση την ανειδίκευτη εργασία (29%) η οποία παρουσιάζει τα υψηλότερα ποσοστά συγκριτικά με τις υπόλοιπες κατηγορίες. Αντιθέτως, τα ποσοστά προσλήψεων του ειδικευμένου προσωπικού είναι τα χαμηλότερα σε σχέση με τις υπόλοιπες κατηγορίες (19%).

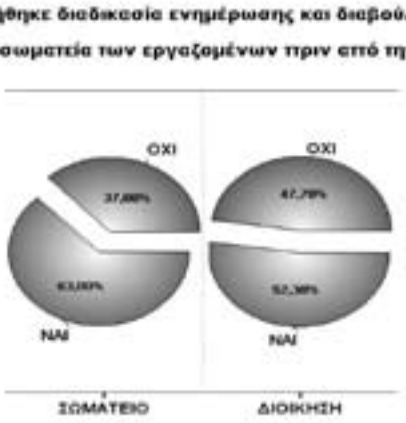
Τα στοιχεία αυτά οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η αύξηση της απασχόλησης στο πλαίσιο των αναδιαρθρώσεων δεν στηρίζεται στην ειδικευμένη εργασία, στην οποία επιφυλάσσει ιδιαίτερα περιορισμένο ρόλο, αισθητά υποδεέστερο από εκείνο της ανειδίκευτης εργασίας. Η ηλικιακή κατανομή των νέων προσλήψεων αφορά κατά πλειοψηφία στους νέους μέχρι 30 ετών (59%) ακολουθώντας τον γενικό κανόνα. Σε ότι αφορά στο περιεχόμενο των νέων συμβάσεων τα 3/4 αυτών παραπέμπουν στην τυπική απασχόληση παρουσιάζοντας και τα μικρότερα ποσοστά χρήσης της ευελιξίας. Τέλος, οι κλάδοι, με την σημαντικότερη αύξηση της συνολικής απασχόλησης, με αφορμή τις πράξεις εξαγοράς και συγχώνευσης είναι εκείνοι των τηλεπικοινωνιών και των τραπεζών.

2.3. ΕκΣ και κοινωνικός διάλογος

Συνήθη παράμετρο της διαδικασίας των πράξεων εξαγοράς και συγχώνευσης αποτελεί η ανάπτυξη πρακτικών κοινωνικού διαλόγου και συνακόλουθων συμφωνιών ενόψει των αναδιαρθρώσεων προκειμένου να περιορισθούν οι αρνητικές συνέπειες που αυτές δημιουργούν. Σε ότι αφορά στο δείγμα της εν λόγω έρευνας παρατηρούνται σχετικά τα εξής:

2.3.1. Πρακτικές ενημέρωσης και διαβούλευσης με τα σωματεία των εργαζομένων πριν από τις ΕκΣ καταγράφονται σύμφωνα με το 62,2% των εκπροσώπων των εργαζομένων και το 52,3% των εκπροσώπων των διοικήσεων.

Γράφημα 16



Αν και τα δύο μέρη θεωρούν, κατά πλειοψηφία, ότι διενεργήθηκαν διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης, οι απαντήσεις τους καταλήγουν σε αισθητές ποσοστιαίες διαφοροποιήσεις. Αξιοσημείωτο, δε, θεωρείται το γεγονός ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά ύπαρξης συμμετοχικών πρακτικών από τους εκπροσώπους των διοικήσεων. Το στοιχείο, δε, αυτό επιβεβαιώνεται και από τις ολοκληρωμένες απαντήσεις που αφορούν στην κατηγορία των 33 πράξεων, με μικρότερη, ωστόσο, ποσοστιαία απόκλιση ανάμεσα στις τοποθετήσεις των δύο πλευρών (72,7% έναντι 66,7%), παράλληλα με την καταγραφή υψηλότερων ποσοστών συμμετοχικών διαδικασιών. Η υπεροχή των θετικών απαντήσεων των σωματείων προκαλεί ενδιαφέρον εφ' όσον οι εργοδότες είναι εκείνοι που θα είχαν κατ' αρχήν λόγο να παρουσιάζουν μια καλύτερη εικόνα από εκείνη της πραγματικότητας. Αυτού του είδους η απόκλιση ανάμεσα στις απαντήσεις των δύο πλευρών ίσως σχετίζεται με διαφορετικές ερμηνείες ως προς τις έννοιες και το περιεχόμενο της συμμετοχής ή

και με την προσπάθεια τμήματος των εκπροσώπων των εργαζομένων να ενισχύσουν την εικόνα τους αναφορικά με την χρήση κεκτημένων δικαιωμάτων.

Η ανάπτυξη των απλών αυτών συμμετοχικών διαδικασιών της ενημέρωσης και της διαβούλευσης συναντάται κυρίως στις πράξεις που συνοδεύονται από τη συνολική μείωση της απασχόλησης. Η κατηγορία αυτή καταλαμβάνει το 43% επί του συνόλου των καταγεγραμμένων συμμετοχικών διαδικασιών και οι οποίες έλαβαν χώρα στα 2/3 των πράξεων που συνδέθηκαν με τη μείωση της συνολικής απασχόλησης. Στις πράξεις που συνδέθηκαν με τη σταθερότητα στην απασχόληση, η διαβούλευση καταγράφηκε στο 60% της σχετικής κατηγορίας εκπροσωπώντας το 33% των καταγεγραμμένων συμμετοχικών διαδικασιών. Όταν, τέλος, η απασχόληση αυξάνεται οι συμμετοχικές διαδικασίες περιορίζονται (47%) εκπροσωπώντας ως κατηγορία το 24% του συνόλου της. Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν την αυξημένη παρουσία διαδικασιών ενημέρωσης και διαβούλευσης όταν διακυβεύεται η απασχόληση από τις συντελούμενες πράξεις, χωρίς η ενημέρωση και η διαβούλευση να οδηγούν συνήθως στην διασφάλισή της, όταν μάλιστα στο 44% των περιπτώσεων απόλυσης προηγήθηκαν διαβουλεύσεις (και στο αντίστοιχο 56% δεν έγιναν). Αντιθέτως, στο 63% των πράξεων, όπου έλαβαν χώρα οι προσλήψεις, προηγήθηκαν διαβουλεύσεις.

Οι κλάδοι που παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά συμμετοχικών διαδικασιών είναι οι τηλεπικοινωνίες (σε απόλυτο βαθμό), οι επιχειρήσεις κλωστοϋφαντουργίας/ιματισμού, οι τράπεζες και οι ασφάλειες. Αντιθέτως, τα χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχικών πρακτικών καταγράφονται στο χώρο του τουρισμού/ψυχαγωγίας και του εμπορίου (1 τις 5 περιπτώσεις).

2.3.2. Οι συμμετοχικές διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης αφορούν συνήθως και τις δύο εμπλεκόμενες στην πράξη επιχειρήσεις, σύμφωνα με το 57% των απόψεων των εργαζομένων και 70% των εργοδοτών αντίστοιχα. Ως προς τις υπόλοιπες εκδοχές που αφορούν στην ύπαρξη συμμετοχικής διαδικασίας, δηλαδή σε

μια μόνο από τις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις, καταγράφονται τα εξής: Για μεν τα σωματεία το 22,4% των συμμετοχικών πρακτικών αφορά στην εξαγορασθείσα εταιρεία και το αντίστοιχο 20,4% στην εξαγοράζουσα. Αντιθέτως, η άποψη των εργοδοτών είναι απόλυτα μοιρασμένη ανάμεσα στις δύο αυτές εκδοχές (από 15%). Ως προς τις απόψεις που καταθέτουν τα δύο μέρη στις 33 πράξεις με τις ολοκληρωμένες απαντήσεις, ενώ κατ' αρχήν επαναδιατυπώνονται οι θέσεις που καταγράφονται στο συνολικό δείγμα, εντοπίζονται αποκλίσεις στις απαντήσεις των σωματείων τα οποία και δηλώνουν ως δεύτερη σε ποσοστά εκδοχή εκείνη της συμμετοχικής πρακτικής στην εξαγοράζουσα επιχείρηση αντί της εξαγορασθείσας. Τα υψηλότερα ποσοστά συμμετοχικών πρακτικών και στις δύο εμπλεκόμενες επιχειρήσεις συναντώνται στους κλάδους ασφαλειών, μεταλλοβιομηχανίας και χημικής βιομηχανίας, ενώ τα χαμηλότερα στις τράπεζες και στον κλάδο τροφίμων/ποτών.

Τα υψηλότερα ποσοστά συμμετοχικών διαδικασιών στην εξαγορασθείσα και μόνο επιχείρηση εντοπίζονται στις τράπεζες. Τέλος, τα υψηλότερα ποσοστά συμμετοχικών πρακτικών ως προς την εξαγοράζουσα και μόνο εταιρεία καταγράφονται στον κλάδο τροφίμων/ποτών.

2.3.3. Εκτός από τις διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης ενόψει των ΕκΣ ένα σημαντικό τμήμα των πράξεων αναδιάρθρωσης συνοδεύθηκε από συμφωνία ανάμεσα στα σωματεία και στους εργοδότες για το καθεστώς μετάβασης στη νέα κατάσταση.

Γράφημα 17



Τα δύο μέρη κατά κανόνα δεν καταλήγουν σε σχετική συμφωνία, κάτι που συνέβη μόνο στο 42,2% και 37,2% των περιπτώσεων σύμφωνα με τις αντίστοιχες τοποθετήσεις σωματείων και διοικήσεων. Στις ολοκληρωμένες απαντήσεις που αφορούν στις 33 πράξεις του δείγματος τα αντίστοιχα ποσοστά είναι (54,5% έναντι 48,5%). Τα αυξημένα ποσοστά συμφωνιών που καταγράφονται στην εν λόγω κατηγορία δικαιολογούνται και από το ίδιο το γεγονός των ολοκληρωμένων απαντήσεων στο ερωτηματολόγιο που παραπέμπει και σε ένα ίσως περισσότερο συναινετικό κλίμα ανάμεσα στα δύο μέρη εκπροσώπησης. Θα πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι στο 94% του συνόλου των πράξεων στις οποίες επήλθε συμφωνία προηγήθηκε ενημέρωση και διαβούλευση. Αντιθέτως, από το σύνολο των πράξεων για τις οποίες προηγήθηκαν συμμετοχικές διαδικασίες μόνο στο 64% προέκυψε και τελική συμφωνία. Τα ποσοστά των καταγεγραμμένων συμφωνιών δεν διαφοροποιούνται ανάλογα με την εξέλιξη της απασχόλησης αφού τόσο σε περίπτωση μείωσης όσο και αύξησης τα αντίστοιχα ποσοστά κινούνται στα επίπεδα του γενικού μέσου όρου (42%). Ωστόσο, μικρότερα ποσοστά συμφωνιών παρατηρούνται στις περιπτώσεις σταθερότητας της απασχόλησης. Τέλος, στο 78% των πράξεων που συνδέθηκαν με απολύσεις δεν προέκυψαν συμφωνίες ανεβάζοντας κατά 20 μονάδες

τα σχετικά ποσοστά συγκριτικά με τα μέσα επίπεδα ασυμφωνιών (57%). Αντιθέτως, εκεί όπου έλαβαν χώρα προσλήψεις, σε ποσοστό 58% δεν υπήρξε προηγούμενο συμφωνίας για μετάβαση στη νέα κατάσταση ακολουθώντας την γενική εικόνα. Αναφορικά με τους κλάδους που παρουσιάζουν τους υψηλότερους δείκτες αντίστοιχων συμφωνιών, αυτοί εντοπίζονται στη μεταλλοβιομηχανία, στις τράπεζες και στις ασφάλειες, ενώ δεν καταγράφηκε καμία σχετική συμφωνία στις κατασκευαστικές εταιρείες, στις τηλεπικοινωνίες και στην κλωστοϋφαντουργία. Από τα στοιχεία αυτά προκύπτει ότι η ύπαρξη συμμετοχικών διαδικασιών για την μετάβαση στη νέα κατάσταση δεν συνοδεύονται συχνά από συμφωνίες (συνήθως συμβαίνει στον τραπεζικό και ασφαλιστικό κλάδο), αλλά από πλήρη ασυμφωνία στις τηλεπικοινωνίες στις οποίες απλώς ανθούν οι πρακτικές ενημέρωσης και διαβούλευσης χωρίς περαιτέρω δεσμεύσεις από τις επιχειρήσεις.

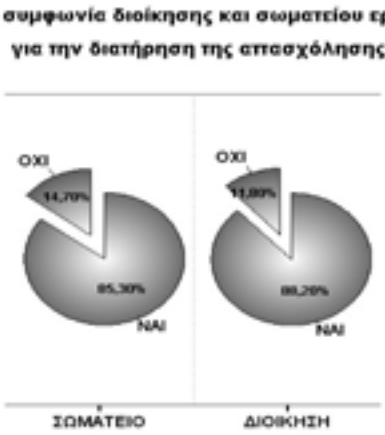
2.3.4. Οι επιτευχθείσες συμφωνίες σχετικά με το καθεστώς μετάβασης συνήθως αφορούν και τις δύο εμπλεκόμενες τις πράξεις επιχειρήσεις, σύμφωνα με το 68,8% των απόψεων των σωματείων και το 73,3% των απόψεων των εργοδοτών (83,3% και 73,3% αντίστοιχα για την ειδική κατηγορία των 33 πράξεων). Σε ότι αφορά στις συμφωνίες που επιτυγχάνονται για μια από τις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις, αυτές κατανέμονται από τα σωματεία ισομερώς ανάμεσα στην εξαγορασθείσα και εξαγοράζουσα εταιρεία, ενώ οι εργοδότες ισχυρίζονται ότι προηγούνται οι συμφωνίες για τις εξαγορασθείσες επιχειρήσεις (20%) έναντι των εξαγοραζουσών (6,7%).

Η σχετική κλαδική ανάλυση καταδεικνύει ότι, από τις συμφωνίες που καταγράφηκαν, τα υψηλότερα ποσοστά συναίνεσης, και ως προς τις δύο εμπλεκόμενες επιχειρήσεις, παρουσιάζονται στις ασφαλιστικές εταιρείες, στη μεταλλοβιομηχανία και στην χημική βιομηχανία, ως προς τη μόνη εξαγορασθείσα εταιρεία στις τράπεζες, και ως προς την μόνη εξαγοράζουσα στις επιχειρήσεις τροφίμων/ποτών.

2.3.5. Η διατήρηση τις απασχόλησης αποτελεί προνομιακό πεδίο των συμφωνιών που επιτυγχάνονται και αφορά στο 85% και

88,2% των απαντήσεων των σωματείων και των διοικήσεων αντίστοιχα που κατέληξαν σε συμφωνία για το καθεστώς της μετάβασης (94,1% και 93,8% αντίστοιχα για την ειδική κατηγορία των 33 πράξεων). Ωστόσο, οι συμφωνίες αυτές τηρήθηκαν στην πράξη στο σύνολο των περιπτώσεων που η απασχόληση παρέμεινε σταθερή και στο 72% των περιπτώσεων που το μέγεθος του προσωπικού αυξήθηκε. Αντιθέτως, στην κατηγορία μείωσης του προσωπικού το 90% των απαντήσεων (και στο 36% των πράξεων τις σχετικής κατηγορίας) επισημαίνεται ότι προηγήθηκε συμφωνία για τη διατήρηση της απασχόλησης.

Γράφημα 18



Από τα στοιχεία αυτά προκύπτει ότι οι δεσμεύσεις της εργοδοσίας δεν τηρήθηκαν και το φαινόμενο αυτό αφορά τουλάχιστον στο 1/3 των πράξεων οι οποίες κατέληξαν σε συνολική μείωση της απασχόλησης (κυρίως στους κλάδους της χημικής βιομηχανίας και της κλωστοϋφαντουργίας/ιματισμού). Επιπλέον στο 20% των πράξεων που συνδέθηκαν με απολύσεις υπήρξαν προηγούμενες συμφωνίες περί διατήρησης τις απασχόλησης γεγονός που σημαίνει ότι ένα μέρος των συμφωνιών δεν τηρήθηκε σχετικά με την αποτροπή απολύσεων (κυρίως στον κλάδο τις χημικής βιομηχανίας). Από την άλλη πλευρά στο 34% των πράξεων που προέβησαν σε προσλήψεις προσωπικού προηγήθηκε συμφωνία περί διατήρησης της

απασχόλησης. Σε κλαδικό επίπεδο, τέλος, τα υψηλότερα ποσοστά σχετικών συμφωνιών εντοπίζονται στις τράπεζες, στη μεταλλοβιομηχανία και στο εμπόριο.

Οι συμφωνίες για την διατήρηση της απασχόλησης συνήθως αφορούν και στις δύο επιχειρήσεις σύμφωνα με το 74,1% και το 80% των σωματείων και των διοικήσεων αντίστοιχα. Ο περιορισμός των σχετικών συμφωνιών σε μια και μόνο επιχείρηση που εμπλέκεται στην πράξη αφορά συνήθως στην εξαγορασθείσα (14,8% των σωματείων και 20% των διοικήσεων). Τέλος, τα σωματεία σε ποσοστό 11,1% θεωρούν ότι η σχετική συμφωνία αφορά μόνο στην εξαγοράζουσα εταιρεία.

Η κλαδική ανάλυση ως προς την επίτευξη των συμφωνιών για την διατήρηση της απασχόλησης καταδεικνύει ότι: Τα μεγαλύτερα ποσοστά συμφωνιών που αφορούν και στις δύο εμπλεκόμενες επιχειρήσεις συναντώνται στον ασφαλιστικό κλάδο και στο εμπόριο. Ως προς μόνη την εξαγορασθείσα, τα υψηλότερα ποσοστά καταγράφονται στον τραπεζικό κλάδο, και ως προς μόνη την εξαγοράζουσα σε επιχειρήσεις της χημικής βιομηχανίας.

Η διάρκεια των συμφωνιών διατήρησης της απασχόλησης αποτελεί σημείο σχετικής απόκλισης ανάμεσα στις απόψεις των δύο μερών. Και οι δύο πλευρές, για μεν τα σωματεία κατά μεγάλη πλειοψηφία (65,6%) για δε τις διοικήσεις κατά σχετική πλειοψηφία (40%), θεωρούν ότι η σχετική διάρκεια είναι αόριστη χωρίς χρονικούς περιορισμούς. Οι υπόλοιπες απαντήσεις (34,4% για τα συνδικάτα και 60% για τις διοικήσεις) αφορούν σε συμφωνίες διάρκειας από ένα έως τρία χρόνια. Τα υψηλότερα ποσοστά αόριστης διάρκειας συμφωνιών συναντώνται στη χημική βιομηχανία και στις ασφαλιστικές εταιρείες ενώ οι εταιρείες τροφίμων/ ποτών κατ' απόλυτο τρόπο παρουσιάζουν συμφωνίες διάρκειας 1-3 ετών.

2.3.6. Το συμπέρασμα που προκύπτει από την ανάλυση της συγκεκριμένης ενότητας είναι ότι οι ΕκΣ συνήθως συνοδεύονται από διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης μεταξύ συνδικάτων και εργοδοσίας που αφορούν κατά κανόνα και τις δύο εμπλεκόμε-

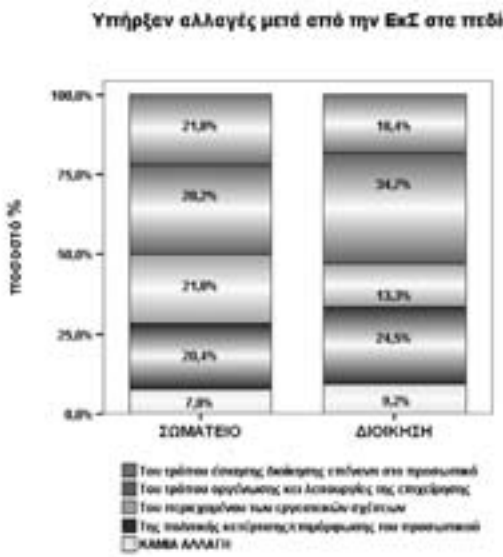
νες επιχειρήσεις. Ωστόσο, οι συμμετοχικές αυτές διαδικασίες δεν φαίνεται να καταλήγουν συνήθως σε συμφωνία σχετικά με το καθεστώς μετάβασης στη νέα ιδιοκτησιακή κατάσταση αφού η πλειοψηφία των πράξεων δεν συνοδεύεται από σχετική συμφωνία. Το αντικείμενο των συμφωνιών συνδέεται κυρίως με την διατήρηση της απασχόλησης, η δε διάρκειά τους συνήθως είναι αόριστη, χωρίς να αποφεύγεται πάντοτε το άμεσο αποτέλεσμα των απολύσεων και της μείωσης του προσωπικού, παρά τα περί του αντιθέτου συμφωνηθέντα που άλλωστε στερούνται δεσμευτικού νομικού περιεχομένου. Ο κλάδος, τέλος, που παρουσιάζει τον υψηλότερο βαθμό συμμετοχικών διαδικασιών και συναινέσεων ως προς τα ζητήματα της μετάβασης και κυρίως διατήρησης της απασχόλησης είναι εκείνος των ασφαλειών.

2.4. Αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις

Οι εξελίξεις στις πολιτικές του ανθρώπινου δυναμικού και των εργασιακών σχέσεων, ως απόρροια των συντελούμενων αναδιαρθρώσεων, αποτελούν βασική παράμετρο της διερεύνησης των συνεπειών των εξαγορών και συγχωνεύσεων.

2.4.1. Οι αλλαγές που συντελούνται με αφορμή τις εξαγορές και τις συγχωνεύσεις ως προς την πολιτική των επιχειρήσεων εστιάζονται στα ακόλουθα επί μέρους ζητήματα τα οποία και παρουσιάζονται ευρέως κατανεμημένα στις απόψεις των δύο μερών.

Γράφημα 19



Ως σχετικά συχνότερη εξέλιξη κρίνεται η αλλαγή του τρόπου οργάνωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων σύμφωνα με το 34,7% των απόψεων των διοικήσεων και το αντίστοιχο 28,2% των σωματείων. Οι εκπρόσωποι των εργοδοτών κρίνουν ως πρόσθετες αλλαγές εκείνες που αναφέρονται στα πεδία των πολιτικών κατάρτισης του προσωπικού (24,5%), του τρόπου άσκησης διοίκησης (18,4%) και των εργασιακών σχέσεων (13,3%). Τα σωματεία, από την πλευρά τους, κατατάσσουν ως δεύτερη πρακτική τις αλλαγές στον τρόπο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος μαζί με τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις (21,8%) και ακολουθούν οι πολιτικές κατάρτισης (20,4%).

Η μείωση του προσωπικού συνδέεται με το μεγαλύτερο φάσμα των αλλαγών της εν λόγω ενότητας συγκεντρώνοντας το 41% των αλλαγών σε θέματα άσκησης διοίκησης, το 40% των αλλαγών οργάνωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων και το 47% των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις. Αντιθέτως, οι πράξεις που διατηρούν σταθερή ή αυξάνουν την απασχόληση παρουσιάζουν

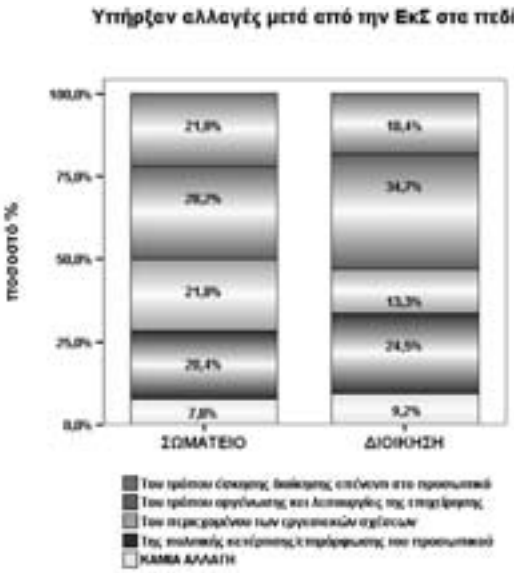
χαμηλότερα ποσοστά αλλαγών στα εν λόγω πεδία. Οι εξελίξεις σε θέματα κατάρτισης του προσωπικού παρουσιάζουν σχετική ισορροπία εφ' όσον η πολιτική αυτή αναπτύσσεται ανεξάρτητα από την πορεία της απασχόλησης. Ωστόσο, διαφαίνεται ένα προβάδισμα στην κατηγορία που αφορά στην συνολική αύξηση και τη σταθερότητα του προσωπικού. Την γενική, τέλος, εικόνα των πολιτικών των επιχειρήσεων στον εξεταζόμενο τομέα ακολουθούν τόσο οι πράξεις που οδηγούνται σε απολύσεις όσο και οι αντίστοιχες που συνοδεύονται από προσλήψεις (κυρίως έμφαση στον οργανωτικό και λειτουργικό εκσυγχρονισμό).

Η κλαδική ανάλυση των ως άνω απαντήσεων οδηγεί στις ακόλουθες διαπιστώσεις. Τα υψηλότερα ποσοστά αλλαγών στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων καταγράφονται στις τηλεπικοινωνίες και στις μεταφορές. Συχνότερες αλλαγές στην πολιτική κατάρτισης και επιμόρφωσης του προσωπικού εντοπίζονται στις τηλεπικοινωνίες. Συχνότερες αλλαγές στον τρόπο διοίκησης απέναντι στο προσωπικό καταγράφονται στις τράπεζες, ενώ αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις απαντώνται κυρίως στον τουρισμό/ψυχαγωγία και στις μεταφορές.

Συμπερασματικά, ο οργανωτικός και λειτουργικός εκσυγχρονισμός των επιχειρήσεων αποτελεί την συνηθέστερη πρακτική μιας ποικιλίας πολιτικών που ακολουθούν της ΕκΣ όπως η ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι αλλαγές στον τρόπο διοίκησης απέναντι στο προσωπικό, και στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Η συνολική, τέλος, μείωση, του προσωπικού συνιστά την εξέλιξη που συγκεντρώνει τον μεγαλύτερο βαθμό εφαρμογής των εν λόγω πολιτικών των επιχειρήσεων.

2.4.2. Πολιτικές κατάρτισης του προσωπικού: Οι εξαγορές και οι συγχωνεύσεις, κατά κανόνα, συνδυάζονται με την ανάπτυξη πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης του προσωπικού με στόχο την προσαρμογή του στις απαιτήσεις που διαμορφώνονται στο νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον και την περαιτέρω διατήρηση της απασχόλησης.

Γράφημα 20



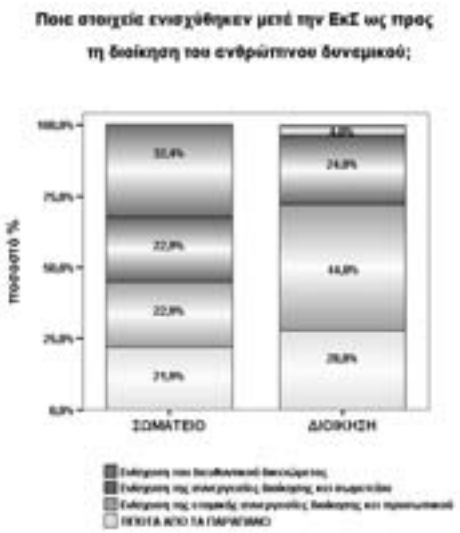
Σε αυτό το πλαίσιο το 73,2% των απαντήσεων των σωματείων και το 84,1% των απαντήσεων των διοικήσεων δηλώνει την ύπαρξη σχετικών προγραμμάτων μετά την συντελούμενη πράξη. Τα υψηλά αυτά ποσοστά επιβεβαιώνονται και στις 33 ολοκληρωμένες πράξεις με ακόμη υψηλότερους δείκτες (75,8% για τα σωματεία και 90,9% για τις διοικήσεις). Οι πρακτικές αυτές συναντώνται, κυρίως, στις περιπτώσεις συνολικής αύξησης ή σταθερότητας της απασχόλησης εκδηλούμενες στο 83% των σχετικών πράξεων, ενώ στις πράξεις που συνδέονται με συνολική μείωση προσωπικού εμφανίζονται μειωμένες (68%). Σε ότι αφορά στις πολιτικές κατάρτισης που αναπτύχθηκαν στους επί μέρους κλάδους του συνολικού δείγματος τα υψηλότερα ποσοστά εφαρμογής αντίστοιχων πρακτικών συγκεντρώνουν το εμπόριο, οι μεταφορές, οι τράπεζες και οι επιχειρήσεις τροφίμων/ ποτών. Τον χαμηλότερο, αντιθέτως, δείκτη παρουσιάζουν οι τουριστικές/ψυχαγωγικές δραστηριότητες.

Εν κατακλείδι, οι πολιτικές κατάρτισης του προσωπικού συνιστούν πρακτική που συναντάται στην συντριπτική πλειοψηφία των

πράξεων ΕκΣ με μεγαλύτερη ένταση σε εκείνες που συνδέονται με την αύξηση ή την σταθερότητα της απασχόλησης.

2.4.3. Τα στοιχεία τα οποία ενισχύθηκαν μετά την ΕκΣ ως προς την διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού δεν αποτελούν αντικείμενο συμφωνίας ανάμεσα στις απόψεις των δύο μερών.

Γράφημα 21



Για τα σωματεία, ως συχνότερη εξέλιξη κρίνεται η ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος (32,4%). Ακολουθούν η ενίσχυση της ατομικής συνεργασίας μεταξύ διοίκησης και εργαζόμενων στην κατεύθυνση της εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων (22,9%), και, τέλος, η ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ διοίκησης και σωματείου (22,9%). Αντιθέτως, οι εκπρόσωποι τις εργοδοσίας προτάσσουν την ενίσχυση της ατομικής συνεργασίας με το προσωπικό (44%). Ακολουθεί η ενίσχυση της συνεργασίας διοίκησης και σωματείου (24%), και, τέλος, η ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος (4%). Στις 33 πράξεις με τις ολοκληρωμένες απαντήσεις καταγράφεται σύγκλιση ως προς τις ιεραρχήσεις των απαντήσεων με αποκλίσεις στα καταγεγραμμένα ποσοστά. Στην ειδική αυτή κατηγορία του δείγματος τα δύο μέρη ιεραρχούν τις

αλλαγές ακολουθώντας την σειρά προτεραιότητας που προτάσσουν οι εκπρόσωποι των εργοδοτών στο συνολικό δείγμα. Η ατομική συνεργασία μεταξύ εργοδοσίας και εργαζομένων συνιστά την συχνότερη πρακτική, ως συνέπεια των αναδιαρθρώσεων, και εντοπίζεται κυρίως στις πράξεις που συνδέονται με τη μείωση της συνολικής απασχόλησης (39%). Η κατηγορία αυτή συγκεντρώνει και την πλειοψηφία των καταγεγραμμένων πρακτικών ως προς την ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος (50,2% των πράξεων) και τις συλλογικές συνεργασίες (52,7%). Η κατηγορία της αύξησης της απασχόλησης παρουσιάζει υψηλότερη συχνότητα στην ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος, ενώ η κατηγορία της σταθερής απασχόλησης εκδηλώνει εντονότερα το στοιχείο της ενίσχυσης της ατομικής συνεργασίας μακράν των υπολοίπων πρακτικών. Επίσης, θα πρέπει να τονισθεί ότι στο 66% των πράξεων που συνδέθηκαν με απολύσεις ενισχύθηκαν το διευθυντικό δικαίωμα (κυρίως) και οι ατομικές συνεργασίες. Η ατομική συνεργασία αποτελεί τη συνηθέστερη πρακτική και στις πράξεις που συνοδεύθηκαν από απολύσεις.

Σύμφωνα με την κλαδική ανάλυση η ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος κυριαρχεί στον κλάδο του τουρισμού/ψυχαγωγίας. Η ενίσχυση της ατομικής συνεργασίας μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων εντοπίζεται κατά κύριο λόγο στις τηλεπικοινωνίες, στις μεταφορές, και στην κλωστοϋφαντουργία/ιματισμό. Τέλος, η ενίσχυση της συνεργασίας διοίκησης και συνδικάτων συναντάται συχνότερα στις ασφαλιστικές εταιρείες.

Το βασικό συμπέρασμα που προκύπτει από τα όσα αναπτύχθηκαν στην παράγραφο αυτή είναι ότι οι συντελούμενες πράξεις συνοδεύονται κυρίως από την εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων σε βάρος των συλλογικών διαβουλεύσεων. Αυτό επιτυγχάνεται με τις πρώτες σε ιεράρχηση απαντήσεις των δύο εκπροσωπήσεων είτε αυτή είναι η ανάπτυξη τις ατομικής συνεργασίας εργοδότη και εργαζόμενου όπως προτάσσουν οι διοικήσεις, είτε είναι η ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος όπως ισχυρίζονται τα σωματεία, εξέλιξη που ουσιαστικά παραπέμπει στην επιβουλή των

συλλογικών διεργασιών και παρεμβάσεων και στην προσπάθεια αποκοπής των εργαζομένων από τη λογική των συλλογικών ρυθμίσεων.

2.4.4. Το περιεχόμενο των εργασιακών δικαιωμάτων ανάμεσα στο προσωπικό των διαφορετικών εταιρειών που οδηγούνται σε εξαγορά ή συγχώνευση, με τις επιμέρους διαφορές που το χαρακτηρίζουν, αποτελεί αντικείμενο ιδιαίτερης συζήτησης. Σε αυτό το πλαίσιο κρίσιμο είναι το ερώτημα που αφορά στην διατήρηση των διαφορετικών επιπέδων δικαιωμάτων ή στην εξομοίωσή τους υπό το νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς.

Γράφημα 22



Στο ζήτημα αυτό καταγράφεται απόκλιση στις απόψεις των ερωτώμενων μερών. Τα μεν σωματεία του συνολικού δείγματος κατανέμουν ισομερώς (ανά 50%) τις απόψεις τους ανάμεσα στην διατήρηση των διαφορών και στην εξομοίωσή τους. Αντιθέτως, οι διοικήσεις ισχυρίζονται σε ποσοστό 61% ότι επήλθε εξομοίωση των διαφορετικών επιπέδων δικαιωμάτων. Η άποψη των διοικήσεων του συνολικού δείγματος επιβεβαιώνεται και από την εκπροσώπησή τους στην επιμέρους κατηγορία των 33 πράξεων (58,1% η εξομοίωση των διαφορών), ενώ τα συνδικάτα στην ίδια κατηγορία επισημαίνουν το αντίθετο (53,1% η διατήρηση των διαφορών). Η διατήρηση των διαφορών συναντάται στην πλειο-

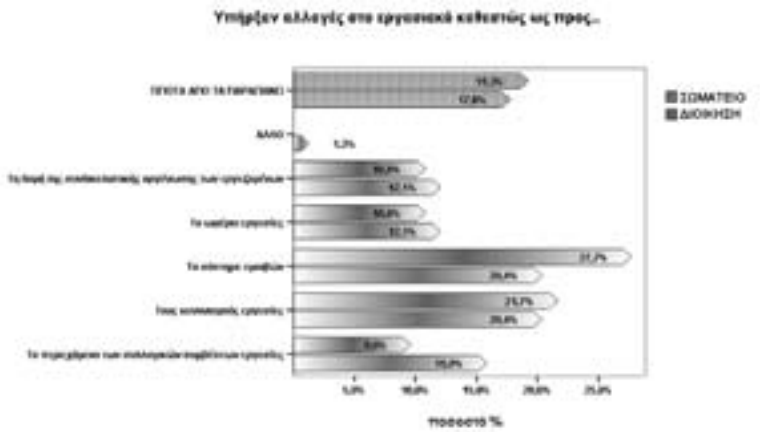
ψηφία των πράξεων (54%) που συνδυάσθηκαν με τη μείωση της συνολικής απασχόλησης. Ως προς το μέγεθος του προσωπικού που αυξάνεται ή παραμένει σταθερό επέρχεται συνήθως εξομοίωση (60% και 58% αντίστοιχα).

Οι κλάδοι με τα υψηλότερα ποσοστά διατήρησης των διαφορετικών επιπέδων δικαιωμάτων είναι ο κατασκευαστικός, ο τουριστικός/ ψυχαγωγικός, ο τραπεζικός, της μεταλλοβιομηχανίας και της χημικής βιομηχανίας. Αντιθέτως, ως κλάδοι με τα υψηλότερα ποσοστά εξομοίωσης δικαιωμάτων παρουσιάζονται το εμπόριο, οι ασφάλειες και οι τηλεπικοινωνίες. Τα επίμαχα, τέλος, δικαιώματα για τα οποία γίνεται λόγος αφορούν, κυρίως, στους μισθούς και στα επιδόματα και δευτερευόντως στα ωράρια, στα ασφαλιστικά δικαιώματα και στις διάφορες μορφές επιμέρους παροχών.

Συμπερασματικά, μόλις 5 στις 10 πράξεις καταγράφουν εξομοίωση των διαφορετικών εργασιακών ασφαλιστικών δικαιωμάτων ανάμεσα στις εμπλεκόμενες στις πράξεις επιχειρήσεις. Η διατήρηση των διαφορών αποτελεί τη συνηθέστερη πρακτική στις πράξεις που οδηγούν στη μείωση της απασχόλησης, ενώ η αύξηση και η σταθερότητά της οδηγούν συνήθως στην εξομοίωση των εργασιακών δικαιωμάτων.

2.4.5. Αναζητώντας τις αλλαγές που συντελέσθηκαν σε ειδικότερα πεδία των εργασιακών σχέσεων διαπιστώνεται ότι αυτές εντοπίζονται σε μια ευρεία θεματολογία με επιλογές που κατανέμονται ευρέως και που καλύπτουν το 82,2% και το 80,7% των περιπτώσεων σύμφωνα με τις απόψεις των συνδικάτων και των εργοδοτών αντίστοιχα.

Γράφημα 23



Ως συνηθέστερες πρακτικές για τις οποίες συγκλίνουν σχετικά εργοδότες και συνδικάτα είναι κατά σειράν οι εξής: Οι διοικήσεις θεωρούν ως συχνότερη εξέλιξη την αλλαγή στο σύστημα των αμοιβών (27,7%) και ακολουθούν οι διαφοροποιήσεις στους κανονισμούς εργασίας (21,7%) οι αλλαγές στο ωράριο και στη δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων (10,8%), και τέλος στο περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων (9,6%). Από την πλευρά τους τα σωματεία κατανέμουν, κατ' αρχήν, τις απόψεις τους ανάμεσα στις αλλαγές στο σύστημα των αμοιβών και τους κανονισμούς του προσωπικού (20,4%), και ακολουθούν οι αλλαγές στο περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων (15,9%) και στην δομή και οργάνωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων μαζί με τις αλλαγές στο ωράριο εργασίας (12,1%). Στην κατηγορία των 33 πράξεων επιβεβαιώνεται η γενική εικόνα με μικρές διαφοροποιήσεις αφού τα σωματεία θεωρούν ως πρώτη συνέπεια εκείνη της αλλαγής των κανονισμών εργασίας και κρίνουν ως συχνότερες τις αλλαγές στη δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων από εκείνες του ωραρίου. Οι διοικήσεις, από την πλευρά τους, επιβεβαιώνουν τις πρώτες δύο επιλογές που καταγράφονται στο συνολικό δείγμα, ενώ κρίνουν ως συχνότερες τις αλλαγές στην συνδικαλιστική δομή από τις αλλαγές στο ωράριο εργασίας.

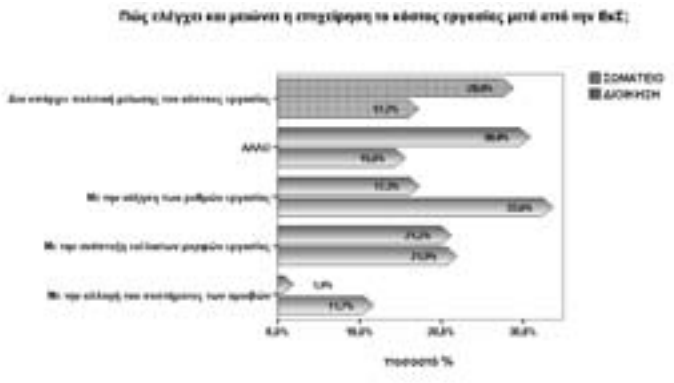
Επισημαίνεται, λοιπόν, ότι από το σύνολο των καταγεγραμμένων πρακτικών ως συχνότερες, συνολικά, καταγράφονται οι αλλαγές στον τρόπο διαμόρφωσης των αμοιβών και στους κανονισμούς εργασίας. Επιπλέον η συνολική μείωση προσωπικού ως εξέλιξη στο μέγεθος της απασχόλησης συγκεντρώνει μακράν τις περισσότερες αλλαγές στα εν λόγω πεδία. Η κατηγορία αυτή μάλιστα συγκεντρώνει και την απόλυτη πλειοψηφία των πρακτικών αναφορικά με τις αλλαγές στους κανονισμούς εργασίας και στις οργανωτικές δομές των συνδικάτων. Σε ότι δε αφορά τις υπόλοιπες κατηγορίες η αύξηση της απασχόλησης συνδέεται, κυρίως, με αλλαγές στο σύστημα αμοιβών, στο περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων και στο ωράριο, η δε σταθερότητα των θέσεων εργασίας με τις αλλαγές στους κανονισμούς προσωπικού και στο σύστημα αμοιβών. Τέλος, οι αλλαγές στο σύστημα αμοιβών, ακολουθώντας το γενικότερο κλίμα, αποτελούν την συνήθη πρακτική και στις πράξεις που συνοδεύονται από απολύσεις.

Αναφορικά με τις κλαδικές συμπεριφορές παρουσιάζεται η ακόλουθη κατάσταση: Οι αλλαγές στους κανονισμούς εργασίας απαντώνται συνήθως στις επιχειρήσεις κλωστοϋφαντουργίας, τροφίμων/ποτών, και στις τράπεζες. Οι αλλαγές στα συστήματα αμοιβών εντοπίζονται κυρίως στις τηλεπικοινωνίες και στο εμπόριο, ενώ εκείνες που αφορούν στο περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών. Οι αλλαγές στο πεδίο του ωραρίου εργασίας καταγράφονται συνήθως στον τουρισμό/ψυχαγωγία και στις τηλεπικοινωνίες, ενώ, τέλος, οι αλλαγές στην συνδικαλιστική δομή συναντώνται κυρίως στις ασφαλιστικές και εμπορικές επιχειρήσεις καθώς και στον τουρισμό. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι οι ΕκΣ στην συντριπτική τους πλειοψηφία (8 στις 10 περιπτώσεις) συνοδεύονται από αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις σε ένα ευρύ πεδίο επί μέρους θεμάτων. Ορισμένοι, μάλιστα, κλάδοι παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά αλλαγών με ποικιλία πρακτικών όπως οι τηλεπικοινωνίες. Αντιθέτως, ως κλάδος με τον χαμηλότερο δείκτη αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις αναδεικνύεται ο κατασκευαστικός (στο 1/3 των επιχειρήσεων).

Η ως άνω ανάλυση κατέδειξε ένα ευρύ φάσμα αλλαγών στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων με κυριότερες εκφράσεις τις αλλαγές στο σύστημα διαμόρφωσης των αμοιβών και στους κανονισμούς εργασίας. Οι εν λόγω αλλαγές εκδηλώνονται, κατά κανόνα, όταν επέρχεται και η συνολική μείωση της απασχόλησης.

2.4.6. Η αναζήτηση πρακτικών που στοχεύουν στον περιορισμό του «εργασιακού κόστους» ή των δαπανών για την εργασία αποτελεί βασική επιλογή που ακολουθείται από τις επιχειρήσεις μετά τις συντελούμενες εξαγορές και συγχωνεύσεις.

Γράφημα 24



Από τις απαντήσεις και των δύο μερών (82,8% των σωματείων και το 71,2% των εργοδοτών) προκύπτει ότι η πτυχή αυτή αναπτύσσεται από τις επιχειρήσεις με ποικιλία παρεμβάσεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, εκτός από τις ήδη καταγεγραμμένες πολιτικές απασχόλησης και τις πρακτικές μείωσης του προσωπικού είτε στο σύνολό του είτε σε επί μέρους κατηγορίες του. Σύμφωνα με τα συνδικάτα η συνηθέστερη επιλογή είναι εκείνη της έντασης των ρυθμών εργασίας (33,6%) και ακολουθούν η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης (21,9%) και η αλλαγή στο σύστημα των αμοιβών (11,7%). Αντιθέτως, για τις διοικήσεις προηγείται η ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας (21,2%) και ακολουθούν η ένταση των ρυθμών εργασίας (17,3%) και η αλλαγή του συστήματος των αμοιβών (1,9%). Οι ιεραρχήσεις των δύο μερών επιβεβαιώνον-

ται με μικρές ποσοστιαίες αποκλίσεις και στο δείγμα της ειδικής κατηγορίας των 33 πράξεων με τις ολοκληρωμένες απαντήσεις

Από το σύνολο των καταγεγραμμένων πρακτικών η ένταση των ρυθμών εργασίας συνιστά την πλέον διαδεδομένη εφαρμογή και ακολουθεί η χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

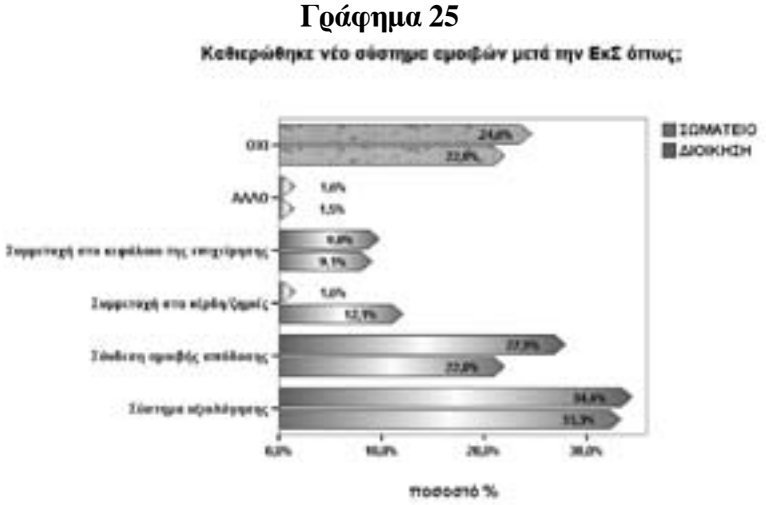
Ως προς τις επι μέρους κατηγορίες των πράξεων αναφορικά με την εξέλιξη στην απασχόληση, οι πρακτικές ελέγχου του κόστους παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά εφαρμογής στις πράξεις που επιλέγουν τη συνολική μείωση του προσωπικού. Η ένταση των ρυθμών εργασίας αποτελεί την συχνότερη λύση στην κατηγορία αυτή, η αλλαγή στο σύστημα αμοιβών στις περιπτώσεις αύξησης της απασχόλησης και η χρήση της ευέλικτης εργασίας εκεί όπου το μέγεθος του προσωπικού παραμένει σταθερό. Η τελευταία αυτή κατηγορία των πράξεων παρουσιάζει και τα αναλογικά μικρότερα ποσοστά χρήσης πρακτικών μείωσης των δαπανών εργασίας. Αναφορικά με τις πράξεις που οδηγήθηκαν σε απολύσεις, η ένταση των ρυθμών απαντάται στο 40% των περιπτώσεων, η χρήση ευελιξίας στο 1/5 και οι αλλαγές στο σύστημα αμοιβών στο αντίστοιχο 1/6. Στις πράξεις, τέλος, που έλαβαν χώρα προσλήψεις, η ένταση των ρυθμών εργασίας αφορά στο 1/3 των περιπτώσεων, οι ευέλικτες πρακτικές στο 1/5 και οι αλλαγές στις αμοιβές στο 1/10 αντίστοιχα.

Η κλαδική ανάλυση σχετικά με το εξεταζόμενο ζήτημα αναδεικνύει τα εξής: Τα υψηλότερα ποσοστά εντατικοποίησης της εργασίας εντοπίζονται στον τουρισμό, στις κατασκευές και στην κλωστοϋφαντουργία. Τα υψηλότερα ποσοστά χρήσης ευέλικτων μορφών της εργασίας συναντώνται στο εμπόριο και στον τουρισμό/ψυχαγωγία. Τέλος, η μείωση του κόστους εργασίας μέσα από την αλλαγή του συστήματος των αμοιβών εντοπίζεται κυρίως στις τράπεζες. Σε ότι, δε, αφορά στους κλάδους όπου δεν καταγράφονται πολιτικές μείωσης του «κόστους εργασίας» συχνότερα το φαινόμενο αυτό εντοπίζεται σε επιχειρήσεις τηλεπικοινωνιών, τροφίμων/ποτών και της χημικής βιομηχανίας.

Εν κατακλείδι, η αναζήτηση πρακτικών μείωσης του εργασιακού κόστους συναντάται, με ποικιλία μορφών, στη συντριπτική πλειοψηφία των πράξεων. Συνηθέστερη επιλογή αποτελεί η εντατικοποίηση της εργασίας, μέσω αύξησης των ρυθμών της, παράλληλα με την υψηλή χρήση των ευέλικτων μορφών εργασίας. Οι πρακτικές αυτές εκδηλώνονται κατά κύριο λόγο στις πράξεις που καταλήγουν σε μείωση της απασχόλησης.

2.4.7. Η καθιέρωση νέου συστήματος αμοιβών μετά την πράξη αποτελεί ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική, όπως προκύπτει από το 78% και το 75,4% των απαντήσεων των εκπροσώπων των συνδικάτων και των εργοδοτών αντίστοιχα.

Γράφημα 25



Από το σύνολο των επί μέρους αλλαγών στο σύστημα διαμόρφωσης των αμοιβών επιλέγονται οι ακόλουθες πρακτικές, ως προς την ιεράρχηση των οποίων υπάρχει σχετική σύγκλιση απόψεων ανάμεσα στις δύο πλευρές: Η πρώτη ιεραρχικά πρακτική και για τα δύο μέρη είναι η καθιέρωση συστήματος αξιολόγησης (33,3% για τα συνδικάτα και 34,4% για τις διοικήσεις). Η δεύτερη πρακτική σύμφωνα και με τις δύο εκπροσωπήσεις (22% για τα συνδικάτα και 27,9% για τις επιχειρήσεις) είναι η σύνδεση αμοιβής και απόδοσης. Η τρίτη και τέταρτη κατά σειρά πρακτική διαφοροποιείται

ανάμεσα στις δύο πλευρές. Για τα συνδικάτα υπερέχει η συμμετοχή στα κέρδη ή στις ζημιές (12,1%), και ακολουθεί η συμμετοχή στο κεφάλαιο της επιχείρησης με την αγορά μετοχών (9,1%). Για τις διοικήσεις η συμμετοχή στο κεφάλαιο της επιχείρησης βρίσκεται στην τρίτη θέση (9,8%), με τέταρτη την συμμετοχή στα κέρδη (3%). Οι απαντήσεις αυτές επιβεβαιώνονται με μικρές αποκλίσεις στις ποσοστώσεις και στην κατηγορία των 33 πράξεων.

Μακράν συνηθέστερες πρακτικές θεωρούνται η εισαγωγή συστήματος αξιολόγησης και η σύνδεση της αμοιβής με την απόδοση που συναντώνται και στο 60% των πράξεων που συνδέονται με προσλήψεις και απολύσεις. Ως προς την εφαρμογή νέων συστημάτων αμοιβής αναφορικά με τις εξελίξεις στην απασχόληση επισημαίνονται διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις επιμέρους κατηγορίες. Η μείωση προσωπικού παρουσιάζει συγκριτικά μεγαλύτερα ποσοστά στις εφαρμογές συστημάτων αξιολόγησης και συμμετοχής στα κέρδη των επιχειρήσεων. Η αύξηση προσωπικού συνδέεται με τα αναλογικά μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής στο κεφάλαιο των επιχειρήσεων και σύνδεσης αμοιβής και απόδοσης. Η σταθερότητα στην απασχόληση, τέλος, δεν παρουσιάζει ιδιαίτερες επιδόσεις παρά μόνο στην εφαρμογή της αξιολόγησης.

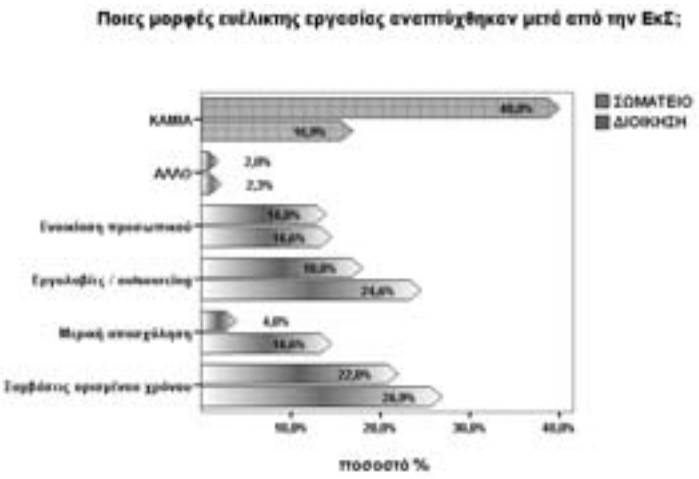
Η κλαδική ανάλυση σχετικά με την καθιέρωση νέων συστημάτων αμοιβής αναδεικνύει τα εξής: Υψηλότερος δείκτης εφαρμογής συστημάτων αξιολόγησης εντοπίζεται στις επιχειρήσεις κλωστοϋφαντουργίας, εμπορίου, τροφίμων/ποτών και μεταφορών. Υψηλότερα ποσοστά σύνδεσης αμοιβής και απόδοσης συναντώνται στις τηλεπικοινωνίες και τις τράπεζες. Συχνότερη εφαρμογή σύνδεσης των αμοιβών με τα κέρδη καταγράφεται στον τουρισμό, στη μεταλλοβιομηχανία και στις τηλεπικοινωνίες, ενώ, τέλος, η συμμετοχή στο κεφάλαιο των επιχειρήσεων εντοπίζεται κυρίως στη χημική βιομηχανία και στο εμπόριο.

Από την ανάλυση που προηγήθηκε αναδεικνύεται η καθιέρωση νέων συστημάτων αμοιβής του προσωπικού μετά τις συντελούμενες αναδιαρθρώσεις με επικρατέστερες μορφές την εισαγωγή συστημάτων αξιολόγησης και την σύνδεση αμοιβής με την από-

δοση των εργαζομένων. Οι δύο αυτές πρακτικές βρίσκονται, άλλωστε, σε στενή μεταξύ τους αλληλεξάρτηση από την στιγμή που η σύνδεση αμοιβής και απόδοσης συνδέεται με σύστημα αξιολόγησης και η καθιέρωση συστήματος αξιολόγησης παραπέμπει και στη μέτρηση της ατομικής απόδοσης του εργαζόμενου.

2.4.8. Η ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών εργασίας συνιστά μια ακόμη παράμετρο των εξελίξεων που ακολουθούν τις αναδιαρθρώσεις των εξαγορών και συγχωνεύσεων, αφού η μεγάλη πλειοψηφία των σχετικών πράξεων συνδέεται με το φαινόμενο αυτό ανεξάρτητα από τις ποσοστιαίες αποκλίσεις που παρουσιάζουν οι απαντήσεις των δύο μερών.

Γράφημα 26



Τα σωματεία κρίνουν ότι το 83,4% των πράξεων συνοδεύτηκε με αύξηση της ευέλικτης εργασίας γεγονός που συμμερίζεται το 60% των εκπροσώπων των διοικήσεων. Η ποικιλία μορφών ευέλικτης εργασίας διασπείρεται σε μεγάλο βαθμό στο σύστημα των πολλαπλών απαντήσεων σχετικά με το συγκεκριμένο ερώτημα. Ως πρακτική ευελιξίας φαίνεται να αναπτύσσεται κατά πρώτον αυτή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (26,9% για τα σωματεία και 22% για τις διοικήσεις). Ως δεύτερη επιλογή καταγράφεται εκείνη της χρήσης εργολαβιών και outsourcing (25% για τα σωματεία και

18% για τις εργοδότες). Ως τρίτη επιλογή καταγράφεται ο θεσμός της ενοικίασης ή δανεισμού προσωπικού (15,4% και 14% για τα σωματεία και τις διοικήσεις αντίστοιχα). Τέλος η μερική απασχόληση αποτελεί την τέταρτη κατά σειρά επιλογή (14,6% για τα σωματεία και 4% για τους εργοδότες). Στις ολοκληρωμένες απαντήσεις της κατηγορίας των 33 πράξεων επιβεβαιώνονται ουσιαστικά τα αποτελέσματα των απαντήσεων του συνολικού δείγματος.

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και οι εργολαβίες αποτελούν τις μακράν συχνότερες πρακτικές που συνολικά καταγράφονται. Η μείωση της συνολικής απασχόλησης συγκεντρώνει τα μεγαλύτερα ποσοστά εφαρμογής των επιμέρους πρακτικών ευελιξίας εκτός από τη μερική απασχόληση, η οποία παρουσιάζει τα μεγαλύτερα ποσοστά στις πράξεις εκείνες που σχετίζονται με την αύξηση του αριθμού του προσωπικού. Η κατηγορία η σχετική με την σταθερότητα της απασχόλησης παρουσιάζει στην χρήση του δανεισμού προσωπικού τα αναλογικά μεγαλύτερα ποσοστά. Οι πράξεις που συνδέονται με απολύσεις προκρίνουν ως κύρια πρακτική ευελιξίας τις εργολαβίες, ενώ εκείνες που προβαίνουν σε προσλήψεις προτάσσουν ως κύριες λύσεις ευελιξίας, τις εργολαβίες και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Η κλαδική, τέλος, ανάλυση ως προς το ζήτημα των ευέλικτων μορφών εργασίας αναδεικνύει τα ακόλουθα: Η προσωρινή απασχόληση μέσω των συμβάσεων ορισμένου χρόνου καταγράφεται κυρίως στις επιχειρήσεις μεταφορών, τουρισμού/ψυχαγωγίας, μεταλλοβιομηχανίας και κλωστοϋφαντουργίας/ιματισμού. Η χρήση των εργολαβιών ανθεί στις κατασκευές, στη χημική βιομηχανία και στη μεταλλοβιομηχανία. Ο δανεισμός προσωπικού συναντάται, κυρίως, τις ασφαλιστικές εταιρείες, ενώ, τέλος, η μερική απασχόληση στο εμπόριο και στις επιχειρήσεις τουρισμού και ψυχαγωγίας.

Συμπερασματικά, η ανάπτυξη τις ευελιξίας της εργασίας αποτελεί επιλογή την οποία ακολουθεί η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων με κυριότερες εκφράσεις, μιας ποικιλίας πρακτι-

κών, εκείνες των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και της χρήσης των εργολαβιών. Η μείωση, τέλος, της συνολικής απασχόλησης συγκεντρώνει, ως κατηγορία, το κύριο βάρος, της ανάπτυξης των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων.

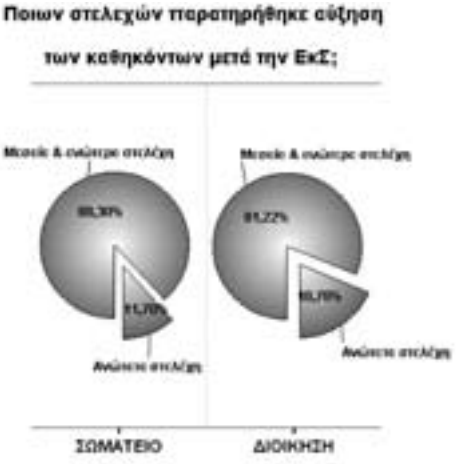
2.4.9. Μια ακόμη συνέπεια των ΕκΣ στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων αποτελεί η αύξηση των καθηκόντων του στελεχικού δυναμικού των επιχειρήσεων σύμφωνα με το 75,6% των απαντήσεων των σωματείων και το αντίστοιχο 77,3% των διοικήσεων.

Γράφημα 27



Η συνέπεια αυτή αφορά κυρίως στα μεσαία και ανώτερα στελέχη των εμπλεκομένων επιχειρήσεων, όπως δηλώνει το 85,5% και 76,5% των σωματείων και των διοικήσεων αντίστοιχα. Αντιθέτως, μόνο το 11,3% των συνδικάτων και το 17,6% των εκπροσώπων των διοικήσεων επισημαίνει την αύξηση των καθηκόντων των ανώτατων στελεχών.

Γράφημα 28



Μεγαλύτερα αναλογικά ποσοστά αύξησης των καθηκόντων των στελεχών εντοπίζονται στις πράξεις στις οποίες καταγράφεται συνολική αύξηση του προσωπικού, και την ακολουθεί η κατηγορία των πράξεων που συνδυάζεται με αντίστοιχη μείωση, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι λόγω του μεγέθους της κατηγορίας αυτής οι σχετικές περιπτώσεις υπερέχουν αριθμητικά. Επίσης, το φαινόμενο αυτό παρατηρείται σε ποσοστά άνω του 80% και στις πράξεις που προβαίνουν τόσο σε απολύσεις όσο και σε προσλήψεις.

Οι κλάδοι που παρουσιάζουν τον υψηλότερο δείκτη αύξησης των καθηκόντων στελεχών είναι οι τηλεπικοινωνίες, ο τουρισμός και οι μεταφορές, ενώ τον χαμηλότερο παρουσιάζουν οι επιχειρήσεις της μεταλλοβιομηχανίας, των τροφίμων/ποτών και της χημικής βιομηχανίας. Αναφορικά με το επίπεδο των στελεχών, των οποίων τα καθήκοντα αυξάνονται ως συνέπεια των αναδιαρθρώσεων, υψηλότερο δείκτη αύξησης των καθηκόντων των μεσαίων και ανώτερων στελεχών παρουσιάζουν οι τηλεπικοινωνίες, η κλωστοϋφαντουργία/ ιματισμός και η μεταλλοβιομηχανία. Η αύξηση, τέλος, των καθηκόντων των ανώτατων στελεχών είναι συχνότερη στις ασφαλιστικές εταιρείες.

Επομένως, η αύξηση των καθηκόντων των στελεχών συναντάται στα 3/4 των πράξεων και αφορά, σε ανάλογα μεγέθη και κατά κύριο λόγο, τα μεσαία και ανώτερα στελέχη και κατ' εξαίρεση το ανώτατο στελεχικό δυναμικό. Το φαινόμενο αυτό καταγράφεται, κυρίως, στις πράξεις τις οποίες αυξάνεται η απασχόληση.

2.4.10. Συνοψίζοντας το περιεχόμενο των αναλύσεων του κεφαλαίου αναφορικά με τις επιπτώσεις των εξαγορών και των συγχωνεύσεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων εξάγονται τα ακόλουθα συμπεράσματα:

2.4.10.1. Οι αλλαγές στις πολιτικές των επιχειρήσεων είναι εκτεταμένες, εκδηλώνονται τουλάχιστον στο 90% των πράξεων ΕκΣ και αφορούν, κυρίως, στις αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας τους υπό το νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς, αλλά και στον τρόπο άσκησης της διοίκησης απέναντι στους εργαζόμενους, στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και στην ενίσχυση των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

2.4.10.2. Αναφορικά με τις εξελίξεις στον τρόπο διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού, κυριαρχεί η ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος και των ατομικών συνεργασιών μεταξύ εργοδοσίας και εργαζομένων με κατεύθυνση την εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων σε βάρος των συλλογικών διαδικασιών.

2.4.10.3. Στο ήμισυ τουλάχιστον των πράξεων τα διαφορετικά επίπεδα εργασιακών δικαιωμάτων, που ίσχυαν πριν από την συντελεσθείσα ΕκΣ, διατηρήθηκαν και υπό το νέο καθεστώς χωρίς να επιτυγχάνεται η εξομοίωσή τους.

2.4.10.4. Οι αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς αφορούν στο 80% των πράξεων και εκδηλώνονται, συνήθως, με επιμέρους αλλαγές στο σύστημα διαμόρφωσης των αμοιβών και στους κανονισμούς προσωπικού.

2.4.10.5. Οι νέοι τρόποι διαμόρφωσης των αμοιβών εκφράζονται, συνήθως, με τις πρακτικές εισαγωγής συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού και σύνδεσης του μισθού με την απόδοση των εργαζομένων.

2.4.10.6. Η μείωση των δαπανών για την εργασία (μείωση του «εργασιακού κόστους») υπό το νέο καθεστώς αναπτύσσεται ως πρακτική στο 80% των πράξεων με κύριες εκφράσεις την ένταση των ρυθμών εργασίας και την χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

2.4.10.7. Η ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας εκδηλώνεται στο 80% των πράξεων με κυριότερες εκφράσεις τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (προσωρινή απασχόληση) και την χρήση εργολαβιών (outsourcing).

2.4.10.8. Η αύξηση των καθηκόντων των στελεχών με αφορμή των ΕκΣ καταγράφεται στα ¾ των πράξεων και αφορά κατά κύριο λόγο στο εργασιακό περιεχόμενο των μεσαίων και ανώτερων στελεχών και κατ' εξαίρεση (15% των πράξεων) του ανώτατου στελεχικού δυναμικού.

2.4.10.9. Ο συνδυασμός των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις με την εξέλιξη της συνολικής απασχόλησης στις επιχειρήσεις που εμπλέκονται επιτρέπει την εξαγωγή των ακόλουθων συμπερασμάτων. Οι πράξεις που παρουσιάζουν συνολική μείωση της απασχόλησης είναι εκείνες που συγκεντρώνουν τον κύριο όγκο των αλλαγών σε όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων και στις μέρους εκφράσεις τους. Καταγράφουν τον υψηλότερο δείκτη χρήσης νέων μορφών διοίκησης, ενίσχυσης του διευθυντικού δικαιώματος και εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων, αναπτύσσουν συχνότερα τις πολιτικές μείωσης του εργασιακού κόστους με ιδιαίτερη έμφαση στην εντατικοποίηση της εργασίας, τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (κυρίως προσωρινή απασχόληση και εργολαβίες), και τα ευέλικτα συστήματα διαμόρφωσης των αμοιβών (κυρίως συστήματα αξιολόγησης και σύνδεσης αμοιβής και απόδοσης). Τέλος καταγράφουν στην πλειοψηφία τους την διατήρηση των διαφορετικών εργασιακών καθεστώτων απέναντι στο προσωπικό των εμπλεκόμενων στις ΕκΣ επιχειρήσεων μη προβαίνοντας σε πολιτικές εξομοίωσής τους.

Από την άλλη πλευρά, οι πράξεις που συνδυάζουν την συνολική αύξηση και σταθερότητα στην απασχόληση αναπτύσσουν και αυ-

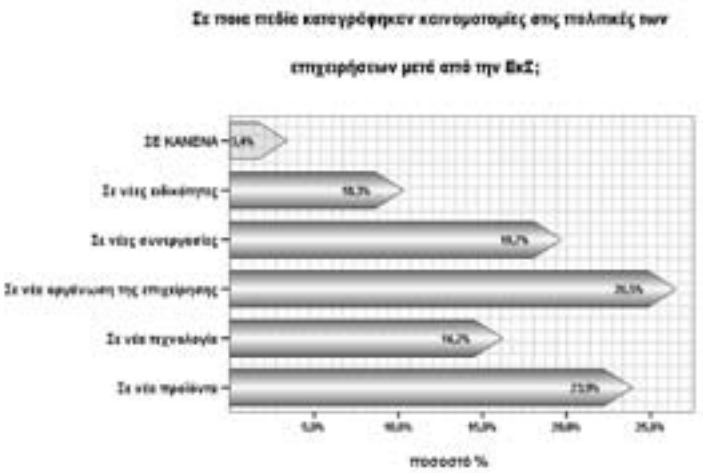
τές σε υψηλό βαθμό τις αλλαγές στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι ο δείκτης συχνότητας είναι χαμηλότερος από εκείνο που καταγράφει η προηγούμενη κατηγορία. Επίσης, τόσο η αύξηση όσο και η σταθερότητα στην απασχόληση συνοδεύονται με αναλογικά υψηλότερα επίπεδα ανάπτυξης πολιτικών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης του προσωπικού, ενώ στην πλειοψηφία των αντίστοιχων πράξεων καταγράφεται η εξομοίωση των εργασιακών καθεστώτων για το προσωπικό των εμπλεκομένων επιχειρήσεων στις ΕκΣ. Τέλος, η αύξηση της απασχόλησης συνδυάζει και τον μεγαλύτερο δείκτη αύξησης των καθηκόντων του στελεχικού δυναμικού.

2.5. Αναδιαρθρώσεις, οικονομικά αποτελέσματα και νέες επιχειρηματικές πολιτικές

Η διερεύνηση των οικονομικών αποτελεσμάτων και των νέων πολιτικών των επιχειρήσεων που ενεπλάκησαν στη διαδικασία των εξαγορών και των συγχωνεύσεων αποτελεί μια παράμετρο της έρευνας προκειμένου να εξετασθεί κατά πόσο οι συντελεσθείσες πράξεις συνέβαλαν στην βελτίωση της εικόνας των επιχειρήσεων. Παράλληλα διερευνάται και η συσχέτιση των οικονομικών αποτελεσμάτων με τις εξελίξεις στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις που αναλύθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια.

Η μέθοδος προσέγγισης των οικονομικών αποτελεσμάτων των επιχειρήσεων αφορά στη διακίνηση σχετικού ερωτηματολογίου μόνον στους εκπροσώπους των διοικήσεων οι οποίοι και έχουν την δυνατότητα να απαντήσουν με πληρότητα στις ερωτήσεις αυτές. Αν και οι επιχειρήσεις δεν απάντησαν στο σύνολό τους στα ερωτήματα που τέθηκαν, οι απαντήσεις τους αφορούν κατά κανόνα τουλάχιστον το 80% του δείγματος και σε μια και μόνο περίπτωση υποχώρησαν στο αντίστοιχο 60%. Με βάση αυτά τα δεδομένα οι επί μέρους απαντήσεις παρουσιάζουν ενδιαφέρον και οδηγούν σε ορισμένες χρήσιμες διαπιστώσεις.

Γράφημα 29



2.5.1. Η πορεία του μεριδίου εξαγορών των επιχειρήσεων, κατά την πρώτη τριετία από την ΕκΣ, για εκείνες που έχουν εξαγωγική δραστηριότητα, κυρίως αυξήθηκε (57,7% του δείγματος), παρέμεινε σταθερή στο 38,5% και μειώθηκε στο 3,8%. Συχνότερη αύξηση του σχετικού μεριδίου παρουσιάζουν οι πράξεις με συνολική μείωση της απασχόλησης (σύμφωνα με το 3/4 των αντίστοιχων απαντήσεων). Παρέμεινε σταθερό (83% των απαντήσεων) σε περίπτωση σταθερότητας της απασχόλησης, ενώ κατανέμονται ισομερώς οι απαντήσεις της κατηγορίας της συνολικής αύξησης της απασχόλησης μεταξύ αύξησης και σταθερότητας του μεριδίου εξαγωγών. Θα πρέπει, επίσης, να σημειωθεί ότι το 40% των επιχειρήσεων του δείγματος δεν απάντησαν στο σχετικό ερώτημα. Το μεγάλο αυτό ποσοστό της μη ανταπόκρισης πιθανόν οφείλεται, κυρίως, στο γεγονός ότι η εξαγωγική δραστηριότητα δεν υφίσταται για ένα μεγάλο τμήμα του ερευνώμενου πληθυσμού των επιχειρήσεων. Μεγαλύτερος αριθμός επιχειρήσεων με αύξηση του μεριδίου εξαγωγών εντοπίζεται στον τραπεζικό, και στον ασφαλιστικό κλάδο. Σημειωτέον ότι σε μια κατασκευαστική εταιρεία η σχετική αύξηση υπερέβη την πρότερη κατάσταση σε ποσοστό 50%.

2.5.2. Η πορεία των πωλήσεων κατά την πρώτη τριετία από την ΕκΣ παρουσιάζει αύξηση στο 73,7% των περιπτώσεων, ενώ καταγράφεται ισόποση μείωση και σταθερότητα στις πωλήσεις (13,2%). Στην σχετική ερώτηση δεν απάντησε το 13,6% των επιχειρήσεων. Η αύξηση των πωλήσεων εντοπίζεται κυρίως σε περίπτωση αύξησης της συνολικής απασχόλησης (στο σύνολο των πράξεων για τις οποίες δόθηκαν απαντήσεις). Στην κατηγορία μείωσης της απασχόλησης οι πωλήσεις αυξήθηκαν στα 2/3 των πράξεων και μειώθηκαν κατά το υπόλοιπο 1/3. Ωστόσο στην κατηγορία αυτή σημειώθηκαν τα μεγαλύτερα ποσοστά αύξησης των πωλήσεων (σε μια επιχείρηση καταγράφηκε ο διπλασιασμός τους). Στην κατηγορία της σταθερής απασχόλησης κυριαρχεί η αύξηση των πωλήσεων (57%), και ακολουθούν η σταθερή πορεία (36%) και η μείωσή τους (7%). Η συχνότερη αύξηση των πωλήσεων συναντάται σε εταιρείες τηλεπικοινωνιών, τραπεζών και μεταλλοβιομηχανίας ενώ σε 3 ασφαλιστικές εταιρείες το ποσοστό αύξησης κυμάνθηκε σε ποσοστά 25-50% συγκριτικά με την προηγούμενη, και σε μια επιχείρηση κατασκευών διπλασιάσθηκε.

2.5.3. Η πορεία των επενδύσεων κατά την πρώτη τριετία ήταν αυξητική στο 73,7% των περιπτώσεων, υπήρξε σταθερή στο αντίστοιχο 18,4%, μειώθηκε στο 7,9% ενώ αρνήθηκε να απαντήσει το 13,6% των επιχειρήσεων. Μεγαλύτερη συχνότητα επενδύσεων παρουσιάζουν οι εταιρείες τροφίμων/ποτών, τηλεπικοινωνιών και οι τράπεζες. Σε 3 επιχειρήσεις τροφίμων/ποτών το ποσοστό αύξησης των επενδύσεων υπερέβη κατά 50%-75% την προηγούμενη της ΕκΣ αντίστοιχη εικόνα. Τέλος, η αύξηση των επενδύσεων συμβαδίζει κυρίως με την παράλληλη αύξηση της συνολικής απασχόλησης (το σύνολο των απαντήσεων της κατηγορίας). Στην κατηγορία της μείωσης του προσωπικού η αύξηση των επενδύσεων αφορά στα ¾ των σχετικών απαντήσεων, ενώ μειώθηκαν στο αντίστοιχο 8%. Ως προς δε την κατηγορία της σταθερότητας της απασχόλησης, η αύξηση των επενδύσεων, αν και αποτελεί την συνηθέστερη πρακτική, δεν συγκεντρώνει το ήμισυ των σχετικών απαντήσεων (46% έναντι 38% της σταθερότητας των επενδύσεων).

2.5.4. Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων του δείγματος είναι, υπό το νέο καθεστώς, εισηγμένη στο χρηματιστήριο. Αυτό αφορά στο 51,2% του συνόλου σύμφωνα με τις σχετικές απαντήσεις των εκπροσώπων των διοικήσεων. Η χαμηλή ωστόσο βάση των απαντήσεων (21 επιχειρήσεις) καθιστά ενδεικτικά τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στην εν λόγω παράγραφο. Η μείωση της απασχόλησης παρουσιάζει μακράν τα υψηλότερα ποσοστά εισαγωγής επιχειρήσεων στο χρηματιστήριο (69%) έναντι της σταθερότητας (44%) και της αύξησης της απασχόλησης (42%). Οι τηλεπικοινωνίες και οι τράπεζες παρουσιάζουν τον υψηλότερο δείκτη εισαγωγής στο χρηματιστήριο.

Από το σύνολο των εισηγμένων, η τιμή της μετοχής πριν από την ανακοίνωση της ΕκΣ παρουσίασε την ακόλουθη εικόνα: Μειώθηκε στο 41,2% των περιπτώσεων ενώ αυξήθηκε ή παρέμεινε σταθερή στο 29,4% των επιχειρήσεων. Η πορεία της τιμής της μετοχής ακολουθεί απολύτως την εξέλιξη της συνολικής απασχόλησης. Το υψηλότερο δε ποσοστό αύξησης της τιμής εντοπίζεται σε επιχείρηση κατασκευών (σχεδόν διπλασιάσθηκε).

Αντιθέτως, η εξέλιξη της τιμής των μετοχών, αμέσως μετά την ανακοίνωση της ΕκΣ, παρουσιάζει διαφορετική εικόνα. Αυξάνεται στο 28,6%, παραμένει σταθερή στο 19% και μειώνεται στο 9,5%. Τα υψηλότερα ποσοστά αύξησης της μετοχής (σχεδόν διπλασιασμός) εντοπίζονται σε δύο κατασκευαστικές εταιρείες, σε μια εταιρεία τροφίμων και σε μια επιχείρηση κλωστοϋφαντουργίας. Αναφορικά με την εξέλιξη της απασχόλησης, η τιμή της μετοχής, μετά την αναγγελία της πράξης, παρουσιάζει διαφοροποιήσεις σε σύγκριση με την προ της αναγγελίας κατάσταση. Η αύξηση της τιμής εξακολουθεί να συμβαδίζει με την αύξηση της απασχόλησης αλλά και να συναντάται στο 60% των εισηγμένων εταιρειών που μείωσαν το προσωπικό της. Η σταθερότητα της τιμής της, τέλος, συμβαδίζει με την σταθερότητα της συνολικής απασχόλησης.

2.5.5. Τέλος, οι συντελούμενες εξαγορές και συγχωνεύσεις συνοδεύονται κατά κανόνα, από καινοτομίες στις πολιτικές των

επιχειρήσεων που εμπλέκονται σε αυτές. Οι καινοτομίες αυτές συνοψίζονται στα ακόλουθα: Σε ποσοστό 26,5% αφορούν στη νέα οργάνωση τις επιχείρησης, στο 23,9% συνδέονται με επενδύσεις νέων προϊόντων, στο 19,7% με νέες συνεργασίες, στο 16,2% με νέα τεχνολογία ενώ στο 10,3% με νέες ειδικότητες. Τα υψηλότερα_ποσοστά κλάδων με οργανωτική αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων παρουσιάζουν η μεταλλοβιομηχανία, η χημική βιομηχανία, οι ασφαλιστικές και οι τραπεζικές επιχειρήσεις. Υψηλότερη συχνότητα σε επενδύσεις νέων προϊόντων παρουσιάζουν η κλωστοϋφαντουργία, οι κατασκευαστικές εταιρείες και οι τράπεζες. Σε επενδύσεις της τεχνολογίας προβαίνουν κυρίως οι επιχειρήσεις της χημικής βιομηχανίας, των τραπεζών και τηλεπικοινωνιών, σε νέες συνεργασίες οι ασφαλιστικές εταιρείες, και σε νέες ειδικότητες οι εμπορικές εταιρείες και οι επιχειρήσεις τηλεπικοινωνιών.

Η συσχέτιση των καινοτομιών με την εξέλιξη στην απασχόληση οδηγεί στα ακόλουθα συμπεράσματα:

Η αύξηση της απασχόλησης συνδέεται κυρίως με την αναδιοργάνωση της επιχείρησης, την παραγωγή νέων προϊόντων και την εισαγωγή της τεχνολογίας (πλειοψηφία των πρακτικών εισαγωγής νέων τεχνολογιών). Παρουσιάζει την συχνότερη προσφυγή σε νέες συνεργασίες και ειδικότητες. Οι νέες ειδικότητες συναντώνται στην κατηγορία αυτή στα 2/3 του συνόλου των εκδοχών της.

Η σταθερότητα στην απασχόληση κατανέμει τις καινοτομίες των επιχειρήσεων κατ' αρχήν ανάμεσα στην αναδιοργάνωση και στις νέες συνεργασίες, και, εν συνεχεία, ανάμεσα σε νέα προϊόντα και τεχνολογία διατηρώντας σε χαμηλά ποσοστά τις νέες ειδικότητες.

Η μείωση του προσωπικού, τέλος, συνδυάζεται κυρίως με την αναδιοργάνωση της επιχείρησης, τα νέα προϊόντα και τις νέες συνεργασίες, οι οποίες συγκεντρώνουν τα μεγαλύτερα ποσοστά εφαρμογής του στην κατηγορία αυτή.

2.5.6. Συνοψίζοντας τα συμπεράσματα του κεφαλαίου σχετικά με τα οικονομικά αποτελέσματα και τις νέες επιχειρηματικές πολιτικές που επιφέρουν οι αναδιαρθρώσεις των εξαγορών και συγχωνεύσεων επισημαίνονται τα ακόλουθα:

2.5.6.1. Οι επιχειρήσεις που έχουν εξαγωγική δραστηριότητα παρουσιάζουν κυρίως αύξηση του μεριδίου εξαγωγών (6/10 περίπου) κατά την πρώτη τριετία από την πράξη ΕκΣ. Οι εξαγορές και συγχωνεύσεις συνοδεύονται, κυρίως, από αύξηση των πωλήσεων στα 2/3 των περιπτώσεων κατά το ίδιο χρονικό διάστημα. Στα ίδια ποσοστά κυμαίνεται και η αύξηση των επενδύσεων με αφορμή την ΕκΣ. Οι μισές τουλάχιστον επιχειρήσεις που εμπλέκονται στις σχετικές αναδιαρθρώσεις είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο, ενώ οι τιμές των μετοχών τους παρουσιάζουν συνηθέστερα πτωτική τάση πριν από την αναγγελία τις ΕκΣ, και αυξητική πορεία μετά την αναγγελία της πράξης. Τέλος, οι καινοτομίες τσις πολιτικές των επιχειρήσεων που συνοδεύουν τις εξαγορές και τις συγχωνεύσεις εκδηλώνονται, κυρίως, με την μορφή των οργανωτικών αλλαγών και τις επενδύσεις νέων προϊόντων, και λιγότερο συχνά με την μορφή των νέων συνεργασιών, της εισαγωγής της τεχνολογίας και της δημιουργίας νέων ειδικοτήτων.

2.5.6.2. Τα οικονομικά αποτελέσματα, τέλος, και οι νέες πολιτικές των επιχειρήσεων στο νέο ανταγωνιστικό πεδίο και η συσχέτισή τους με τις εξελίξεις στην απασχόληση συμπυκνώνονται στα ακόλουθα:

Οι πράξεις που συνδέονται με την συνολική μείωση της απασχόλησης παρουσιάζουν τον υψηλότερο δείκτη αύξησης του μεριδίου εξαγωγών, υψηλό δείκτη αύξησης των πωλήσεων και των επενδύσεων, την υψηλότερη παρουσία εισαγωγών στο χρηματιστήριο, την συχνότερη εκδήλωση μείωσης της τιμής της μετοχής πριν από την αναγγελία της πράξης (6/10 των περιπτώσεων) και την αύξηση της τιμής της, στα 2/3 των αντίστοιχων περιπτώσεων, μετά την αναγγελία της πράξης. Οι καινοτομίες στις οποίες προβαίνει η κατηγορία αυτή εστιάζονται, συνήθως, στις οργανωτικές

αλλαγές των επιχειρήσεων, στην παραγωγή νέων προϊόντων και στην ανάπτυξη νέων συνεργασιών, διατηρώντας στα χαμηλότερα επίπεδα την εισαγωγή της τεχνολογίας και την δημιουργία νέων ειδικοτήτων.

Η αύξηση της απασχόλησης συνδέεται, κυρίως, με οργανωτικές αλλαγές, με την παραγωγή νέων προϊόντων και την εισαγωγή της τεχνολογίας παρουσιάζοντας τα σχετικά υψηλότερα ποσοστά δημιουργίας νέων ειδικοτήτων.

Τέλος, η σταθερότητα της συνολικής απασχόλησης αναπτύσσει επαρκώς τις επιμέρους καινοτομίες εκτός από την δημιουργία νέων ειδικοτήτων.

3. Γενικά συμπεράσματα

Τα γενικά συμπεράσματα που προκύπτουν από την επεξεργασία και την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για τις επιπτώσεις των εξαγορών και των συγχωνεύσεων στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις έχουν ως εξής:

3.1. Οι αναδιαρθρώσεις που συντελούνται στον χώρο των επιχειρήσεων κατά την τελευταία δεκαετία και έχουν ως χαρακτηριστικό τις αλλαγές στο ιδιοκτησιακό τους καθεστώς, λαμβάνουν, κυρίως την μορφή της εξαγοράς και της απορρόφησης εταιρειών, εξελίξεις που παραπέμπουν στον οικονομικό έλεγχο επιχειρήσεων από έτερους οικονομικούς κύκλους, ενώ λιγότερο συχνά εκδηλώνονται με την μορφή των συγχωνεύσεων. Ωστόσο οι καταγεγραμμένες πράξεις ΕκΣ παρουσιάζουν εντονότερους ρυθμούς από το έτος 2000 και εντεύθεν, περίοδο που εντείνεται ο οικονομικός ανταγωνισμός και συνδέεται χρονικά με την λειτουργία του ευρώ που ενισχύει την εν λόγω εξέλιξη.

3.2. Οι πράξεις ΕκΣ συνοδεύονται συνήθως με αλλαγές στο συνολικό μέγεθος της απασχόλησης των εμπλεκομένων σε αυτές επιχειρήσεων (7 στις 10 περιπτώσεις). Συνηθέστερη εξέλιξη

αποτελεί η μείωση του συνολικού αριθμού των απασχολούμενων και ακολουθούν, με ελάχιστη μεταξύ τους απόκλιση, η σταθερότητα και η αύξηση της απασχόλησης.

3.3. Η μείωση του προσωπικού συναντάται κυρίως μετά την πράξη ΕκΣ, ενώ το 12μηνο που προηγείται ή έπεται αυτής συνιστά τον συνήθη κρίσιμο χρόνο κατά τον οποίο επέρχεται η μείωση του αριθμού της απασχόλησης.

3.4. Τα κύρια θύματα των αναδιαρθρώσεων αφορούν σε ένα ευρύτατο φάσμα κατηγοριών και ειδικοτήτων, με έμφαση στους υπαλλήλους γραφείου ενώ η μείωση του ανειδίκευτου προσωπικού δεν συνιστά προτεραιότητα, αλλά η κατηγορία αυτή παρουσιάζει ανάλογη αντιμετώπιση με εκείνη των ειδικευμένων τεχνιτών και των μεσαίων στελεχών. Η κατηγορία των «ηλικιωμένων» εργαζομένων (άνω των 45 ετών) παρουσιάζουν τον υψηλότερο δείκτη απωλειών σε θέσεις εργασίας ακολουθούμενη από την παραγωγική ηλικία των 30-45 ετών.

3.5. Η εθελούσια έξοδος καταγράφεται ως η συνηθέστερη μορφή μείωσης του προσωπικού. Την πρακτική αυτή ακολουθεί η μη αναπλήρωση των συνταξιούχων όταν η μείωση του προσωπικού προηγείται της πράξης ΕκΣ, και η πρακτική των απολύσεων όταν η μείωση του προσωπικού έπεται της αντίστοιχης πράξης.

3.6. Στις μισές περίπου πράξεις που συνδέονται με τη συνολική μείωση της απασχόλησης καταγράφονται απολύσεις, ενώ η πλειοψηφία των αντίστοιχων πράξεων συνδέεται και με προσλήψεις ενισχύοντας την παρουσία του ειδικευμένου προσωπικού και των νέων ηλικιών σε βάρος της ανειδίκευτης εργασίας και των «ηλικιωμένων» εργαζομένων. Τέλος, το περιεχόμενο των νέων συμβάσεων εκπροσωπεί κατά το 1/3 την ευέλικτη απασχόληση.

3.7. Οι πράξεις στις οποίες εντοπίζονται η σταθερότητα στην απασχόληση παρουσιάζουν τα χαμηλότερα επίπεδα προσλήψεων και απολύσεων και την σχετική ενίσχυση της παρουσίας του ειδικευμένου προσωπικού, αν και η ανειδίκευτη εργασία συγκεντρώνει υψηλά ποσοστά στις νέες προσλήψεις, οι δε ευέλικτα

εργαζόμενοι συνθέτουν το ήμισυ περίπου των νεοπροσλαμβανόμενων. Παράλληλα οι νέοι μέχρι 30 ετών συγκεντρώνουν στην κατηγορία αυτή τα υψηλότερα ποσοστά στις νέες συμβάσεις (3/4 των προσλήψεων).

3.8. Η συνολική αύξηση της απασχόλησης συγκεντρώνει ως εξέλιξη τα χαμηλότερα ποσοστά παράλληλα με την υψηλότερη χρήση των προσλήψεων και την χαμηλότερη των απολύσεων αντιστοίχως. Ωστόσο, το αποτέλεσμα αυτό στηρίζεται κυρίως στην ανειδίκευτη εργασία των νέων ηλικιών αλλά και στα σχετικά χαμηλότερα ποσοστά πρόσληψης ευέλικτου προσωπικού.

3.9. Το φαινόμενο των απολύσεων με αφορμή την πράξη ΕκΣ είναι συχνότερο μετά το 2000 από εκείνο των προσλήψεων. Συνδέεται κυρίως με τη συνολική μείωση του προσωπικού, εξέλιξη που αφορά στο ½ των σχετικών πράξεων, στα 2/3 των περιπτώσεων απόλυσης αλλά συναντάται και σε περίπτωση αύξησης της συνολικής απασχόλησης (1/5 των πράξεων) όσο και στις περιπτώσεις σταθερότητας του προσωπικού (1/10 περίπου των σχετικών πράξεων).

3.10. Οι προσλήψεις προσωπικού συνήθως εντοπίζονται στις πράξεις που αυξάνουν την συνολική απασχόληση, ενώ είναι συχνότερες σε περίπτωση μείωσης του προσωπικού συγκριτικά με τις περιπτώσεις όπου αυτό παραμένει σταθερό. Στις πράξεις δε εκείνες που οι προσλήψεις συνοδεύονται και από το φαινόμενο των απολύσεων καταγράφονται υψηλότερα ποσοστά προσλαμβανόμενου ευέλικτου και νεαρής ηλικίας εργατικού δυναμικού, ενώ παράλληλα αποβάλλονται σε υψηλό βαθμό οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι.

3.11. Οι πράξεις ΕκΣ συνοδεύονται συνήθως από τη σταθερότητα ή ,την αύξηση του αριθμού των μεσαίων και ανώτερων στελεχών, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι και η μείωσή του δεν είναι αξιοσημείωτη.

3.12. Οι πράξεις ΕκΣ συνδέονται κατά κανόνα με διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης ανάμεσα στους εκπροσώπους

των εργαζομένων και της εργοδοσίας χωρίς, ωστόσο, οι διαδικασίες αυτές να καταλήγουν, συνήθως, και σε συμφωνίες ως προς τους όρους μετάβασης στο νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς. Οι προκύπτουσες συμφωνίες, ως επί το πλείστον αόριστης διάρκειας, αφορούν κυρίως στην διατήρηση της απασχόλησης, χωρίς να αποφεύγονται οι απολύσεις και η μείωση του προσωπικού παρά το αντίθετο περιεχόμενο των συμφωνιών που, άλλωστε, δεν συνεπάγονται νομικές δεσμεύσεις.

3.13. Οι αλλαγές στις πολιτικές των επιχειρήσεων είναι εκτεταμένες και αφορούν τουλάχιστον στα 9/10 των πράξεων με έμφαση στον τρόπο οργάνωσης, λειτουργίας και άσκησης διοίκησης, στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων και στην ενίσχυση των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

3.14. Στις επί μέρους επιλογές απέναντι στο προσωπικό κυριαρχεί η ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος και των ατομικών συνεργασιών στην κατεύθυνση της εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων και σε βάρος των συλλογικών διαδικασιών.

3.15. Στις μισές τουλάχιστον των πράξεων διατηρούνται τα διαφορετικά επίπεδα εργασιακών δικαιωμάτων, που ισχύουν για το προσωπικό των εμπλεκομένων επιχειρήσεων υπό το παλαιό ιδιοκτησιακό καθεστώς, χωρίς να επέρχεται η εξομοίωσή τους.

3.16. Οι αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς που αφορά στο 80% των πράξεων εντοπίζονται κυρίως στον τρόπο διαμόρφωσης των αμοιβών με την εισαγωγή συστημάτων αξιολόγησης και σύνδεσης της αμοιβής με την απόδοση, παράλληλα με τις αλλαγές στους κανονισμούς του προσωπικού. Οι αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων καταγράφονται σε μεγαλύτερο βαθμό στις πράξεις που οδηγούνται σε συνολική μείωση της απασχόλησης.

3.17. Η μείωση του «εργασιακού κόστους» που αφορά στο 80% των σχετικών πράξεων επιτυγχάνεται κυρίως με την εντατικοποίηση της εργασίας και την αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, με κυριότερες εκφράσεις την χρήση των προσωρινών συμ-

βάσεων ορισμένου χρόνου και των εργολαβιών με το σύστημα του outsourcing.

3.18. Η αύξηση των καθηκόντων των μεσαίων και ανώτερων στελεχών συνιστά εξέλιξη όπως επισημαίνεται στα ¾ των πράξεων ΕκΣ.

3.19. Οι ΕκΣ συνοδεύονται συνήθως από την αύξηση του μεριδίου των εξαγωγών (για όσες επιχειρήσεις έχουν εξαγωγική δραστηριότητα), τη σημαντική αύξηση των πωλήσεων και των επενδύσεων κατά την πρώτη τριετία από την αναγγελία των πράξεων.

3.20. Οι μισές τουλάχιστον επιχειρήσεις που εμπλέκονται στις σχετικές αναδιαρθρώσεις είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο, η δε τιμή της μετοχής τους παρουσιάζει συνήθως πτωτική τάση πριν από την αναγγελία της πράξης και αυξητική κατόπιν αυτής.

3.21. Οι καινοτομίες στις πολιτικές και στις στρατηγικές των επιχειρήσεων που συνοδεύουν τις ΕκΣ εκδηλώνονται κυρίως με την μορφή των οργανωτικών αλλαγών και τις επενδύσεις σε νέα προϊόντα, και λιγότερο συχνά με νέες συνεργασίες, εισαγωγή νέας τεχνολογίας και δημιουργία νέων ειδικοτήτων.

3.22. Η κατηγορία των πράξεων που συνεπάγονται την συνολική μείωση της απασχόλησης παρουσιάζει τον υψηλότερο δείκτη εξαγωγών, επενδύσεων, εισαγωγών στο χρηματιστήριο και αύξησης της τιμής της μετοχής μετά την αναγγελία της ΕκΣ, ενώ οι καινοτομίες στις οποίες προβαίνει διατηρούν σε χαμηλά επίπεδα την εισαγωγή νέας τεχνολογίας και την δημιουργία νέων ειδικοτήτων, σε αντίθετη κατεύθυνση από τις πράξεις που συνδέονται με την συνολική αύξηση της απασχόλησης.

ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ

Το φαινόμενο των εξαγορών και των συγχωνεύσεων παρουσιάζει ιδιαίτερη έξαρση κατά την τελευταία δεκαετία στην Ελλάδα ενώ ενισχύεται περαιτέρω η ανάπτυξη του από τη λειτουργία της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης που ευνοεί επιπρόσθετα τις μορφές συγκέντρωσης του κεφαλαίου. Οι πραγματοποιούμενες αναδιαρθρώσεις με τον χαρακτήρα των εξαγορών και των συγχωνεύσεων εκδηλώνονται στον ελληνικό χώρο συνήθως μεταξύ ελληνικών επιχειρήσεων, ενώ η πραγματοποίηση διασυνοριακών συγκεντρώσεων εμφανίζεται κυρίως με εταιρείες που έχουν προηγουμένως εισέλθει στην ελληνική αγορά μέσω θυγατρικών πολυεθνικών ομίλων. Ο τομέας των υπηρεσιών, και κυρίως οι τραπεζικές και χρηματοοικονομικές δραστηριότητες, παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη συχνότητα συγκεντρώσεων όπως επίσης οι κλάδοι του εμπορίου και της πληροφορικής, ενώ σημαντική είναι και η παρουσία των κατασκευών και της βιομηχανίας τροφίμων / ποτών σε αντίθεση με τη διεθνή πρακτική.

Οι αναδιαρθρώσεις οδηγούν σε σημαντικές αλλαγές στο πεδίο της απασχόλησης με κύριο χαρακτηριστικό την απώλεια θέσεων εργασίας και τη μείωση της συνολικής απασχόλησης, που εκδηλώνεται συνηθέστερα μέσα από τη διαδικασία της εθελούσιας εξόδου, ενώ η πρακτική των απολύσεων βρίσκεται συχνότατα στην ημερήσια διάταξη. Το κοινωνικό κόστος αυτών των επιλογών αφορά ένα ευρύ φάσμα εργαζομένων με κύρια θέματα τους ηλικιωμένους μισθωτούς.

Το φαινόμενο των εξαγορών και των συγχωνεύσεων συνοδεύεται και από εκτεταμένες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις με έμφαση στο περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισ-

μών εργασίας, στην εισαγωγή νέων συστημάτων αμοιβής, στην ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας αλλά και στην ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος παράλληλα με τις πρακτικές εξατομίκευσης των σχέσεων εργασίας. Επιπλέον ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική αποτελεί η μη εναρμόνιση των διαφορετικών επιπέδων εργασιακών σχέσεων που χαρακτηρίζει συχνά τις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις με αποτέλεσμα να διατηρούνται διαφορετικές ταχύτητες εργασιακών δικαιωμάτων ανάμεσα στους εργαζομένους που εντάσσονται στο νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς.

Τέλος, οι εν λόγω συγκεντρώσεις του κεφαλαίου, αν και οδηγούν συνήθως σε βελτίωση των οικονομικών αποτελεσμάτων των επιχειρήσεων δεν φαίνεται ότι επενδύουν παράλληλα και σε ιδιαίτερο βαθμό σε νέες τεχνολογίες και ειδικότητες.

Το νομικό καθεστώς που ισχύει σχετικά με τη μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη, υπό το νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς δεν επαρκεί ώστε να αποφευχθούν οι αρνητικές συνέπειες των αναδιαρθρώσεων στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις. Και τούτο διότι οι σχετικές κοινοτικές οδηγίες και η εθνική νομοθεσία αναφέρονται μεν στη διατήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων κατά την κρίσιμη περίοδο της αλλαγής του ιδιοκτησιακού καθεστώτος, ωστόσο οι εξελίξεις στο μέγεθος της απασχόλησης και στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων είτε προηγούνται, είτε έπονται της νομικής πράξης της συγκέντρωσης. Έτσι λοιπόν, οι σχετικές διαπραγματεύσεις και διαβουλεύσεις, που σύμφωνα με τη νομοθεσία προηγούνται των αναδιαρθρώσεων, δεν συνοδεύονται από την υποχρέωση νομικής δέσμευσης για τους εργοδότες να αποδεχθούν τις απόψεις των εργαζομένων. Κατά συνέπεια το μέγεθος και το περιεχόμενο των αλλαγών εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ισχύ της συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας και την δυνατότητά της να επιβάλλει συμφωνίες που ακόμη και αν δεν παράγουν άμεσα νομικές δεσμεύσεις υποχρεώνουν τις επιχειρήσεις στην ανάληψη «πολιτικών» δεσμεύσεων και στην υλοποίησή τους.

Επίσης, αποτελεί ανοικτό ζήτημα για την ελληνική νομοθεσία η υποχρέωση εναρμόνισης των διαφορετικών εργασιακών καθεστώτων που κληρονομεί η νέα επιχείρηση υπό το νέο ιδιοκτησιακό καθεστώς που προκύπτει από εξαγορά ή συγχώνευση. Η νομοθεσία ως προς την διαμορφούμενη νέα κατάσταση θα πρέπει να υποχρεώνει το νέο εργοδότη να αποδέχεται όρους ίσης μεταχείρισης για τις σχέσεις ανάμεσα στο προσωπικό που προέρχεται από διαφορετικές επιχειρήσεις αντί αυτές να επωφελούνται από τα κενά του νόμου και να αρνούνται να προβούν στην εναρμόνιση των διαφορετικών δικαιωμάτων που διατηρούνται ανάμεσα στους εργαζόμενους. Πόσο μάλλον όταν οι στρατηγικές των επιχειρήσεων να προβαίνουν σε συγκεντρώσεις κεφαλαίων για την ικανοποίηση οικονομικών στόχων θα πρέπει να συνδέονται απαρέγκλιτα και από την υποχρέωσή τους, παράλληλα με τη διαδοχή των άψυχων περιουσιακών στοιχείων, να αποδέχονται την αρχή της ίσης μεταχείρισης για το έμψυχο δυναμικό τους. Και τούτο εφόσον η ύπαρξη των ανισοτήτων είναι μεν προϊόν της προηγούμενης κατάστασης δύο διαφορετικών επιχειρήσεων, αλλά η διατήρησή τους μετά από την πράξη συγχώνευσης αποτελεί πολιτική επιλογή που δεν πρέπει να επιβραβεύεται από το νομοθέτη.

Εν κατακλείδι, οι αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων πραγματοποιούνται με σοβαρό κοινωνικό κόστος το οποίο σε μεγάλο βαθμό οφείλεται και στο γεγονός ότι δεν υπάρχουν θεσμοθετημένοι διεθνείς και εθνικοί κανόνες αποτροπής του ως άνω κοινωνικού φαινομένου. Κατά συνέπεια, οι εξελίξεις στο πεδίο αυτό εξαρτώνται άμεσα από τη δύναμη των συνδικάτων να επιβάλλουν τους όρους τους στις νέες συνθήκες, έχοντας ακριβή και πλήρη γνώση των σημαντικών παραμέτρων που συνήθως τις συνοδεύουν.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

1. EIRO, (2001): The consequences of corporate restructuring for employees and unions"
2. EIRO, (2006): «Restructuring and employment in the EU: Concepts, measurement and evidence, »
3. EIRO, February (2001): « Industrial relations aspects of mergers and takeovers».
4. European Commission (2000): "Cross Border Mergers and Acquisitions: Patterns in the EU and Effects", TSER Programme, Brussels.
5. European Commission (2002): "Anticipating and managing change: a dynamic approach to the social aspects of globalization".
6. European Commission (2004): "Determinants of European Cross border and Mergers".
7. European Commission (2004):Globalisation and Labour Markets: a European Perspective
8. European Commission, (2004): The Social Dimension of Globalisation - the EU's policy contribution on extending the benefits to all".
9. European Commission, (December 2001): "European Economy - Mergers and acquisitions" Supplement A, Economy Trends, No 12.

10. Gugler-Yurtoglou, (2004):The effects of mergers on company employment in the USA and Europe"
11. I.L.O, (2001): The employment effects of mergers and acquisitions in commerce"
12. Johansson Nam-Hoon Kang-Sara (2000): "Cross-Border Mergers and Acquisitions: Their role in industrial globalization".
13. Neary J. Peter (2004): "Cross-Border Mergers as instruments of comparative change" University College Dublin-CEPR,.
14. Simon J. Evenett, (2003): "The Cross Border Mergers and Acquisitions Wave of the Late 1990's" World Trade Institute and CEPR,.

Ελληνική Βιβλιογραφία

1. Αγαλλοπούλου Π. επιμ. (2000): Συγχωνεύσεις- Εξαγορές- Αναδιαρθρώσεις Επιχειρήσεων και επιπτώσεις τους στις εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα.
2. Βλαστός Γ. (2002): Ατομικό εργατικό δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα.
3. Γεωργακοπούλου Β. (2000): Εξαγορά και συγχωνεύσεις: Έννοια, βασικές διαστάσεις και συνέπειες για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, Επιθ. Εργ. Σχέσεων, τευχ. 20
4. Δούκα Β, (1997): Μεταβίβαση επιχείρησης και ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα.
5. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ (2000):Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2000.

6. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2002):Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2002.
7. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2005): Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2005,
8. Καμενόπουλος Θ. (1996): Οι έννομες συνέπειες της μεταβίβασης της επιχείρησης στις εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ,1045 επ.
9. Καμπής Δ, (2000): Μια οικονομική θεώρηση της συνεργασίας επιχειρήσεων και των επιπτώσεων στις ομαδικές απολύσεις, στην συλλογική μελέτη «Συγχωνεύσεις - Εξαγορές - Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων και οι επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις» Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα.
10. Κουζής Γ. (2001) Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Μελέτες αρ. 14.
11. Κουκιάδης Ι. (2006): Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα Θεσσαλονίκη.
12. Λεβέντης Γ. (1995): Συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων, Τετράδια ΙΝΕ Τευχ. 3.
13. Λεβέντης Γ. (2000): «Μεταβολή των όρων εργασίας-Αναδιάρθρωση επιχειρήσεων-ομαδικές απολύσεις», Εισήγηση Συγχωνεύσεις, Εξαγορές, Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων και οι επιπτώσεις στης εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα.
14. Λεοντάρης Μ: (2002): Μετατροπή - Συγχώνευση-Διάσπαση εταιριών Εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα.
15. Σταμάτη Α. (2003): Οι επιδράσεις των συγχωνεύσεων των επιχειρήσεων στις εργασιακές σχέσεις, Ενημέρωση 101, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

16. Τόλιος Γ. (1998): Συγκέντρωση κεφαλαίου: Τραπεζικοί και ασφαλιστικοί όμιλοι στην Ελληνική κοινωνία, Σάκκουλα Αθήνα - Κομοτηνή.
17. Τόλιος Γ. (1998): Συγκέντρωση κεφαλαίου: Οικονομικοί όμιλοι και οικονομική ελίτ, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

ПАРАРТНМА

Ι . ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Α/Α Ερωτηματολογίου |_____|_____|_____|

Κωδικός Ερωτηματολογίου |_____|_____|_____|

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

Εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων

Επωνυμία Επιχείρησης: ……

Επωνυμία Σωματείου: ……

Αντικείμενο Συνέντευξης:

……

……

……

Όνομα Συνεντευκτή: …… ……

Χώρος καταχώρησης:……

Ημερομηνία: ……/……/…… Ώρα : ……

1. Απασχόληση

Α.

1. α) Ποιος είναι ο τύπος της ΕκΣ ;

ΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

Εξαγορά	
Συγχώνευση	
Απορρόφηση	
ΑΛΛΟ.....	

β) Πότε έγινε η ΕκΣ ; Έτος .....

2. Το χρονικό διάστημα που <u>ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ</u> συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ → **ΕΡΩΤΗΣΗ 4**

3. Οι απολύσεις προσωπικού αφορούν στην εξαγοράζουσα, στην εξαγορασθείσα ή και στις δύο επιχειρήσεις;

ΕΞΑΓΟΡΑΖΟΥΣΑ ☐

ΕΞΑΓΟΡΑΣΘΕΙΣΑ ☐ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΔΥΟ ☐

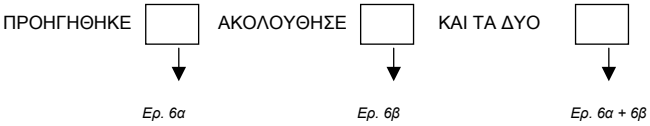
4. Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

ΜΕΙΩΣΗ ☐

ΑΥΞΗΣΗ ☐ → **ΕΡΩΤΗΣΗ 9**

ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ ☐ → **ΕΡΩΤΗΣΗ 9**

5. Η <u>συνολική μείωση προσωπικού</u> προηγήθηκε χρονικά της ΕκΣ ή την ακολούθησε;



6. Ποιο χρόνο προέκυψε η μείωση προσωπικού ;

α) ΠΡΟΗΓΗΘΗΚΕ

Ένα χρόνο πριν	
Δύο χρόνια πριν	
Τρία χρόνια πριν	
ΑΛΛΟ.....	

β) ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕ

Ένα χρόνο μετά	
Δύο χρόνια μετά	
Τρία χρόνια μετά	
ΑΛΛΟ.....	

7. Σε ποιες κατηγορίες προσωπικού καταγράφεται η μείωση;

α) Ανά κατηγορία ειδίκευσης

ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ

1. Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	
2 . Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	
3 . Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	
4 . Υπάλληλοι γραφείου	
5 . Ανειδίκευτο προσωπικό	

Κυρίως;

ΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

1. Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	
2 . Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	
3 . Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	
4 . Υπάλληλοι γραφείου	
5 . Ανειδίκευτο προσωπικό	

β) Ανά ηλικιακή κατηγορία

ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ

Νέοι μέχρι 30 ετών	☐
Ηλικίας από 30 έως 45 ετών	☐
Ηλικίας άνω των 45 ετών	☐

Κυρίως;

ΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

Νέοι μέχρι 30 ετών	☐
Ηλικίας από 30 έως 45 ετών	☐
Ηλικίας άνω των 45 ετών	☐
Ανεξαρτήτως ηλικίας	☐

8. Με ποια μορφή επήλθε η μείωση του προσωπικού ;
(Αναφέρατε και αριθμό ατόμων)

α) Πριν την ΕκΣ *(ΟΣΟΙ ΑΠΑΝΤΗΣΑΝ ΣΤΗΝ ΕΡ.6α ή 6α + 6β)*

ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ ***(κατά προσέγγιση)***

Απολύσεις	☐	Αριθμός ατόμων	.....
Εθελούσια έξοδος	☐	Αριθμός ατόμων	.....
Συνταξιοδότηση χωρίς αναπλήρωση της θέσης των αποχωρούντων	☐	Αριθμός ατόμων	.....
ΑΛΛΟ.....	☐	Αριθμός ατόμων	.....

ΣΥΝΟΛΟ **.....**

ΕΑΝ ΔΕΝ ΘΥΜΑΣΤΕ ΑΡΙΘΜΟ ΑΤΟΜΩΝ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ ΜΟΝΟ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ

β) Μετά την ΕκΣ *(ΟΣΟΙ ΑΠΑΝΤΗΣΑΝ ΣΤΗΝ ΕΡ.6β ή 6α + 6β)*

ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ ***(κατά προσέγγιση)***

Απολύσεις	☐	Αριθμός ατόμων	.....
Εθελούσια έξοδος	☐	Αριθμός ατόμων	.....
Συνταξιοδότηση χωρίς αναπλήρωση της θέσης των αποχωρούντων	☐	Αριθμός ατόμων	.....
ΑΛΛΟ.....	☐	Αριθμός ατόμων	.....

ΣΥΝΟΛΟ **.....**

Β.

9. Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ → **ΕΡΩΤΗΣΗ 12**

10. Πόσο χρόνο μετά την ΕκΣ έγιναν οι προσλήψεις προσωπικού;

Ένα χρόνο μετά	
Δύο χρόνια μετά	
Τρία χρόνια μετά	
ΑΛΛΟ.....	

11. Ποια τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων;

α) Ανά κατηγορία ειδίκευσης

ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ

1. Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	
2 . Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	
3 . Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	
4 . Υπάλληλοι γραφείου	
5 . Ανειδίκευτο προσωπικό	

Κυρίως;

ΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

1. Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	
2 . Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	
3 . Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	
4 . Υπάλληλοι γραφείου	
5 . Ανειδίκευτο προσωπικό	

β) Ανά ηλικιακή κατηγορία

ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ

Νέοι μέχρι 30 ετών	
Ηλικίας από 30 έως 45 ετών	
Ηλικίας άνω των 45 ετών	

Κυρίως;

ΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

Νέοι μέχρι 30 ετών	
Ηλικίας από 30 έως 45 ετών	
Ηλικίας άνω των 45 ετών	
Ανεξαρτήτως ηλικίας	

γ) Ανά είδος απασχόλησης

ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ

Πλήρης απασχόληση και συμβάσεις αορίστου χρόνου	
Μερική απασχόληση	
Προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου	
ΑΛΛΟ.....	

Κυρίως;

ΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

Πλήρης απασχόληση και συμβάσεις αορίστου χρόνου	
Μερική απασχόληση	
Προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου	
ΑΛΛΟ.....	

12. Μετά την ΕκΣ αναπτύχθηκαν πολιτικές κατάρτισης/επιμόρφωσης του προσωπικού;

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

13. Το μέγεθος του προσωπικού αυξήθηκε, μειώθηκε (και πόσο) ή παρέμεινε σταθερό από την αναγγελία της ΕκΣ μέχρι σήμερα;

		ποσοστό %
Αυξήθηκε		.....
Μειώθηκε		.....
Παρέμεινε Σταθερό		

Γ.

14. Ποια η εξέλιξη στα επίπεδο των μεσαίων και ανωτέρων στελεχών της επιχείρησης (όχι ανώτατων) :

Αύξηση του αριθμού ☐

Μείωση του αριθμού ☐ Καμία αλλαγή ☐

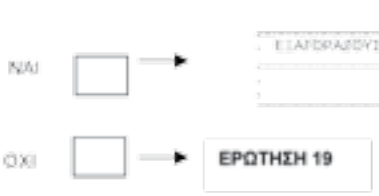
15. Προηγήθηκε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τα σωματεία των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ:

ΝΑΙ ☐ →

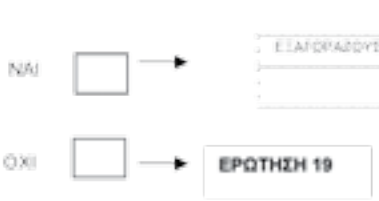
Για ποια επιχείρηση;		
ΕΞΑΓΟΡΑΖΟΥΣΑ	ΕΞΑΓΟΡΑΣΘΕΙΣΑ	ΚΑΙ ΤΙΣ ΔΥΟ

ΟΧΙ ☐

16. Προηγήθηκε συμφωνία μεταξύ διοικήσεων των εμπλεκομένων επιχειρήσεων και σωματείων των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ για το καθεστώς μετάβασης στη νέα κατάσταση;



17. Υπήρξε συμφωνία διοίκησης και σωματείου εργαζομένων για την διατήρηση της απασχόλησης;



18. Για πόσο χρονικό διάστημα υπήρξε συμφωνία μετά την ΕκΣ ;

Ένα χρόνο μετά	
Δύο χρόνια μετά	
Τρία χρόνια μετά	
ΑΛΛΟ.....	

2. Εργασιακές σχέσεις

A.

19. Υπήρξαν αλλαγές μετά από την ΕκΣ στα πεδία;

ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ

Του τρόπου άσκησης διοίκησης απέναντι στο προσωπικό	
Του τρόπου οργάνωσης και λειτουργίας της επιχείρησης	
Του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων	
Της πολιτικής κατάρτισης/επιμόρφωσης του προσωπικού	
ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	

20. Ποια στοιχεία ενισχύθηκαν μετά την ΕκΣ ως προς τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού;

ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ

Ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος	
Ενίσχυση της συνεργασίας διοίκησης και σωματείου	
Ενίσχυση της ατομικής συνεργασίας διοίκησης και προσωπικού	
ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ	

B.

21. Διατηρήθηκαν διαφορετικά επίπεδα εργασιακών δικαιωμάτων (ωράριο, παροχές κτλ) και αμοιβών ανάμεσα στις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις ή επήλθε σχετική εξομοίωση;

Διατηρήθηκαν διαφορετικά ☐ ↓

Εξομοιώθηκαν ☐ ↓

Τι διατηρήθηκε; .....
.....

Τι εξομοιώθηκε; .....
.....

22. Υπήρξαν αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς ως προς:

ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ

Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας	
Τους κανονισμούς εργασίας	
Το σύστημα αμοιβών	
Το ωράριο εργασίας	
Τη δομή της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων	
ΑΛΛΟ.....	
ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ	

23. Πώς ελέγχει και μειώνει η επιχείρηση το κόστος εργασίας μετά από την ΕκΣ;

ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ

Με την αλλαγή του συστήματος των αμοιβών	
Με την ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας (μερική, προσωρινή κτλ)	
Με την αύξηση των ρυθμών εργασίας	
ΑΛΛΟ.....	
Δεν υπάρχει πολιτική μείωσης του κόστους εργασίας	

24. Καθιερώθηκε νέο σύστημα αμοιβών μετά την ΕκΣ όπως;

ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ

Σύστημα αξιολόγησης	
Σύνδεση αμοιβής απόδοσης	
Συμμετοχή στα κέρδη /ζημιές	
Συμμετοχή στο κεφάλαιο της επιχείρησης (αγορά μετοχών)	
ΑΛΛΟ.....	
ΟΧΙ	

25. Ποιες μορφές ευέλικτης εργασίας αναπτύχθηκαν μετά από την ΕκΣ;

ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ

Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	
Μερική απασχόληση	
Εργολαβίες / outsourcing	
Ενοικίαση προσωπικού	
ΑΛΛΟ.....	
ΚΑΜΙΑ	

26. Παρατηρήθηκε αύξηση των καθηκόντων των στελεχών μετά την ΕκΣ;

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ → **ΕΡΩΤΗΣΗ 27**

↓

Ποιων στελεχών;

Μεσαία & ανώτερα στελέχη ☐ Ανώτατα στελέχη ☐

ΤΕΛΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ
ΓΙΑ ΤΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΠΟΛΥ

ΣΥΝΕΧΙΖΟΥΝ ΜΟΝΟ ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ **σελ 12**

*Οικονομικά στοιχεία (ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ)

** Πρόκειται για στοιχεία που κατά κανόνα δημοσιεύονται στους ετήσιους ισολογισμούς των επιχειρήσεων*

1. Η συγκεκριμένη ΕκΣ επηρέασε την πορεία της επιχείρησης (υπό το νέο καθεστώς) στα ακόλουθα πεδία κατά την **πρώτη τριετία**;

Το μερίδιο εξαγωγών ...

Αυξήθηκε		Ποσοστό	.....
Μειώθηκε		Ποσοστό	.....
Παρέμεινε σταθερό			

Οι πωλήσεις ...

Αυξήθηκαν		Ποσοστό	.....
Μειώθηκαν		Ποσοστό	.....
Παρέμειναν σταθερές			

Οι επενδύσεις...

Αυξήθηκαν		Ποσοστό	.....
Μειώθηκαν		Ποσοστό	.....
Παρέμειναν σταθερές			

2. Η επιχείρηση (υπό το νέο καθεστώς) είναι εισηγμένη στο χρηματιστήριο;

ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ → **ΕΡΩΤΗΣΗ 30**

3. Ποια η εξέλιξη της τιμής των μετοχών της εισηγμένης στο χρηματιστήριο επιχείρησης;

α) <u>Λίγο πριν</u> από την ανακοίνωση της ΕκΣ

		ποσοστό %
Αύξηση		.....
Μείωση		.....
Σταθερότητα		

β) <u>Αμέσως μετά</u> την ανακοίνωση της ΕκΣ

		ποσοστό %
Αύξηση		.....
Μείωση		.....
Σταθερότητα		

4. Σε ποια πεδία καταγράφηκαν καινοτομίες στις πολιτικές των επιχειρήσεων μετά από την ΕκΣ;

ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΔΥΝΑΤΕΣ

Σε νέα προϊόντα	
Σε νέα τεχνολογία	
Σε νέα οργάνωση της επιχείρησης	
Σε νέες συνεργασίες	
Σε νέες ειδικότητες	
ΣΕ ΚΑΝΕΝΑ	

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΠΟΛΥ

ΙΙ. ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ

ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ

&

ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΝ

Α. ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ

ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Πράξη από :

	(N=126) % των απαντήσεων
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	*65,1*
ΔΙΟΙΚΗΣΗ	*34,9*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

Απαντήσεις στα ερωτηματολόγια :

	N=126	*% των απαντήσεων*
ΜΟΝΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ	49	*38,9*
ΜΟΝΟ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	11	*8,7*
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΙΔΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	66	*52,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Κλάδος επιχείρησης :

	(N=126) % των απαντήσεων
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	*15,9*
ΕΜΠΟΡΙΟ	*7,1*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	*5,6*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ / ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	*7,1*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*5,6*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	*2,4*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	*6,3*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	*4,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	*11,1*
ΤΡΟΦΙΜΑ / ΠΟΤΑ	*14,3*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*20,6*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

Π1α. Ποιος είναι ο τύπος της ΕκΣ;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=82) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=44)* *% των αποκρινόμενων*
Εξαγορά	67,1	*43,2*
Συγχώνευση	9,8	*29,5*
Απορρόφηση	22,0	*25,0*
ΑΛΛΟ	1,2	*2,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π1β. Πότε έγινε η ΕκΣ;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=82) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=43)* *% των αποκρινόμενων*
ΠΡΙΝ ΤΟ ΕΤΟΣ 2000	40,2	*32,6*
ΜΕΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2000	59,8	*67,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π2.Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=82) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=43)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	31,7	*18,6*
ΟΧΙ	68,3	*81,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π3.Οι απολύσεις προσωπικού αφορούν στην εξαγοράζουσα,στην εξαγορασθείσα ή και στις δύο επιχειρήσεις;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=24) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=8)* *% των αποκρινόμενων*
ΕΞΑΓΟΡΑΣΘΕΙΣΑ	62,5	*62,5*
ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΔΥΟ	37,5	*37,5*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π4. Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=82) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=44)* *% των αποκρινόμενων*
ΜΕΙΩΣΗ	40,2	*31,8*
ΑΥΞΗΣΗ	31,7	*29,5*
ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ	28,0	*38,6*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π5.Η συνολική μείωση προσωπικού προηγήθηκε χρονικά της ΕκΣ ή την ακολούθησε;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=32) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=14)* *% των αποκρινόμενων*
ΠΡΟΗΓΗΘΗΚΕ	12,5	*7,1*
ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕ	68,8	*57,1*
ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ	18,8	*35,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π6α.Ποιο χρόνο προέκυψε η μείωση προσωπικού;
(Η συνολική μείωση προσωπικού προηγήθηκε χρονικά της ΕκΣ)

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=10) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=6)* *% των αποκρινόμενων*
Ένα χρόνο πριν	90,0	*83,3*
ΑΛΛΟ	10,0	*16,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π6β.Ποιο χρόνο προέκυψε η μείωση προσωπικού;
(Η συνολική μείωση προσωπικού ακολούθησε χρονικά της ΕκΣ)

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=6) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=5)* *% των αποκρινόμενων*
Ένα χρόνο μετά	83,3	*80,0*
ΑΛΛΟ	16,7	*20,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π7α1.Σε ποιες κατηγορίες προσωπικού καταγράφεται η μείωση*;
Ανά κατηγορία ειδίκευσης

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=94) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=35)* *% επί των απαντήσεων*
Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	27,7	*31,4*
Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	10,6	*5,7*
Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	17,0	*14,3*
Υπάλληλοι γραφείου	26,6	*34,3*
Ανειδίκευτο προσωπικό	18,1	*14,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Π7α2.Σε ποιες κατηγορίες προσωπικού καταγράφεται κυρίως η μείωση;
Ανά κατηγορία ειδίκευσης

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=30) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=14)* *% των αποκρινόμενων*
Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	20,0	*14,3*
Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	-	-
Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	20,0	*14,3*
Υπάλληλοι γραφείου	40,0	*57,1*
Ανειδίκευτο προσωπικό	20,0	*14,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π7β1. Σε ποιες κατηγορίες προσωπικού καταγράφεται η μείωση*;
Ανά ηλικιακή κατηγορία

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=51) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=21)* *% επί των απαντήσεων*
Νέοι μέχρι 30 ετών	11,8	*9,5*
Ηλικίας από 30 έως 45	43,1	*28,6*
Ηλικίας άνω των 45 ετών	45,1	*61,9*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

*ερώτηση πολλαπλών επιλογών

Π7β2.Σε ποιες κατηγορίες προσωπικού καταγράφεται κυρίως η μείωση;
Ανά ηλικιακή κατηγορία

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=30) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=12)* *% των αποκρινόμενων*
Νέοι μέχρι 30 ετών	3,3	-
Ηλικίας από 30 έως 45	30,0	*25,0*
Ηλικίας άνω των 45 ετών	50,0	*58,3*
Ανεξαρτήτως ηλικίας	16,7	*16,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π8α. Με ποια μορφή επήλθε η μείωση του προσωπικού; / Πριν την ΕκΣ *

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=19) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=12)* *% επί των απαντήσεων*
Απολύσεις	31,6	-
Εθελούσια έξοδος	42,1	*41,7*
Συνταξιοδότηση χωρίς αναπλήρωση της θέσης των αποχωρούντων	15,8%	*50,0*
Άλλο	10,5	*8,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Π8β1.Με ποια μορφή επήλθε η μείωση του προσωπικού; / Μετά την ΕκΣ *

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=54) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=26)* *% επί των απαντήσεων*
Απολύσεις	31,5	*15,4*
Εθελούσια έξοδος	42,6	*42,3*
Συνταξιοδότηση χωρίς αναπλήρωση της θέσης των αποχωρούντων	16,7	*30,8*
Άλλο	9,3	*11,5*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Π8β2.Συνολικός αριθμός ατόμων από μείωση του προσωπικού/Μετά την ΕκΣ

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=17) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=7)* *% των αποκρινόμενων*
1 ΕΩΣ 50 ΑΤΟΜΑ	35,3	*42,9*
51 ΕΩΣ 100 ΑΤΟΜΑ	5,9	-
101 ΕΩΣ 200 ΑΤΟΜΑ	35,3	*42,9*
201 ΕΩΣ 500 ΑΤΟΜΑ	11,8	*14,3*
500+ ΑΤΟΜΑ	11,8	-
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π9.Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=82) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=44)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	62,2	*63,6*
ΟΧΙ	37,8	*36,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π10.Πόσο χρόνο μετά την ΕκΣ έγιναν οι προσλήψεις προσωπικού;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=48) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=27)* *% των αποκρινόμενων*
Ένα χρόνο μετά	84,4	*74,1*
Δύο χρόνια μετά	12,5	*22,2*
Τρία χρόνια μετά	2,1	*3,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π11α1.Ποια τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων;*
Ανά κατηγορία ειδίκευσης

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=110) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=69)* *% επί των απαντήσεων*
Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	25,5	*27,5*
Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	13,6	*8,7*
Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	20,0	*20,3*
Υπάλληλοι γραφείου	21,8	*30,4*
Ανειδίκευτο προσωπικό	19,1	*13,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Π11α2.Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων;
Ανά κατηγορία ειδίκευσης

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=48) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=28)* *% των αποκρινόμενων*
Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	20,8	*10,7*
Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	8,3	*3,6*
Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	12,5	*14,3*
Υπάλληλοι γραφείου	33,3	*53,6*
Ανειδίκευτο προσωπικό	25,0	*17,9*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π11β1.Ποια τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων *;
Ανά ηλικιακή κατηγορία

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=77) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=45)* *% επί των απαντήσεων*
Νέοι μέχρι 30 ετών	57,1	*53,3*
Ηλικίας από 30 έως 45	32,5	*40,0*
Ηλικίας άνω των 45 ετών	10,4	*6,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Π11β2.Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων ;
Ανά ηλικιακή κατηγορία

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=44) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=27)* *% των αποκρινόμενων*
Νέοι μέχρι 30 ετών	65,9	*51,9*
Ηλικίας από 30 έως 45	22,7	*40,7*
Ηλικίας άνω των 45 ετών	4,5	–
Ανεξαρτήτως ηλικίας	6,8	*7,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π11γ1.Ποια τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων *;
Ανά είδος απασχόλησης

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=75) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=46)* *% επί των απαντήσεων*
Πλήρης απασχόληση και συμβάσεις αορίστου χρόνου	50,7	*50,0*
Μερική απασχόληση	12,0	*17,4*
Προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου	29,3	*23,9*
ΑΛΛΟ	8,0	*8,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Π11γ2.Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων ;
Ανά είδος απασχόλησης

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=44) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=26)* *% των αποκρινόμενων*
Πλήρης απασχόληση και συμβάσεις αορίστου χρόνου	63,6	*73,1*
Μερική απασχόληση	13,6	*3,8*
Προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου	11,4	*19,2*
ΑΛΛΟ	11,4	*3,8*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π12.Μετά την ΕκΣ αναπτύχθηκαν πολιτικές κατάρτισης/επιμόρφωσης του προσωπικού;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=82) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=43)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	73,2	*84,1*
ΟΧΙ	26,8	*15,9*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π13.1.Το μέγεθος του προσωπικού αυξήθηκε, μειώθηκε ή παρέμεινε σταθερό από την αναγγελία της ΕκΣ μέχρι σήμερα;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=82) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=44)* *% των αποκρινόμενων*
Αυξήθηκε	30,5	*34,1*
Μειώθηκε	39,0	*31,8*
Παρέμεινε Σταθερό	30,5	*34,1*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π13.2.Ποσοστό <u>αύξησης</u> μεγέθους προσωπικού από την αναγγελία της ΕκΣ μέχρι σήμερα

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=14) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=11)* *% των αποκρινόμενων*
1 ΕΩΣ 25 %	64,3	*54,5*
26 ΕΩΣ 50 %	21,4	*27,3*
51 ΕΩΣ 75 %	–	*9,1*
ΠΑΝΩ ΑΠΟ 100 %	14,3	*9,1*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π13.3.Ποσοστό <u>μείωσης</u> μεγέθους προσωπικού από την αναγγελία της ΕκΣ μέχρι σήμερα

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=24) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=12)* *% των αποκρινόμενων*
1 ΕΩΣ 25 %	58,3	*66,7*
26 ΕΩΣ 50 %	33,3	*25,0*
51 ΕΩΣ 75 %	8,3	*8,3*
ΠΑΝΩ ΑΠΟ 100 %	–	–
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π14.Ποια η εξέλιξη στο επίπεδο των μεσαίων και ανωτέρων στελεχών της επιχείρησης (όχι ανώτατων);

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=81) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=41)* *% των αποκρινόμενων*
Αύξηση του αριθμού	38,3	*46,3*
Μείωση του αριθμού	18,5	*9,8*
Καμία αλλαγή	43,2	*43,9*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π15.1.Προηγήθηκε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τα σωματεία των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=81) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=44)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	63,0	*52,3*
ΟΧΙ	37,0	*47,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π15.2.Για ποια επιχείρηση προηγήθηκε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τα σωματεία των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=49) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=20)* *% των αποκρινόμενων*
ΕΞΑΓΟΡΑΖΟΥΣΑ	20,4	*15,0*
ΕΞΑΓΟΡΑΣΘΕΙΣΑ	22,4	*15,0*
ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΔΥΟ	57,1	*70,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π16.1.Προηγήθηκε συμφωνία μεταξύ διοικήσεων των εμπλεκομένων επιχειρήσεων και σωματείων των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ για το καθεστώς μετάβασης στη νέα κατάσταση;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=81) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=43)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	42,0	*37,2*
ΟΧΙ	58,0	*62,8*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π16.2.Για ποια επιχείρηση προηγήθηκε συμφωνία μεταξύ διοικήσεων των εμπλεκομένων επιχειρήσεων και σωματείων των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ για το καθεστώς μετάβασης στη νέα κατάσταση;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=32) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=15)* *% των αποκρινόμενων*
ΕΞΑΓΟΡΑΖΟΥΣΑ	15,6	*6,7*
ΕΞΑΓΟΡΑΣΘΕΙΣΑ	15,6	*20,0*
ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΔΥΟ	68,8	*73,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π17.1.Υπήρξε συμφωνία διοίκησης και σωματείου εργαζομένων για την διατήρηση της απασχόλησης;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=34) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=17)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	85,3	*88,2*
ΟΧΙ	14,7	*11,8*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π17.2.Για ποια επιχείρηση υπήρξε συμφωνία διοίκησης και σωματείου εργαζομένων για την διατήρηση της απασχόλησης;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=27) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=15)* *% των αποκρινόμενων*
ΕΞΑΓΟΡΑΖΟΥΣΑ	11,1	-
ΕΞΑΓΟΡΑΣΘΕΙΣΑ	14,8	*20,0*
ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΔΥΟ	74,1	*80,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π18.Για πόσο χρονικό διάστημα υπήρξε συμφωνία μετά την ΕκΣ;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=32) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=15)* *% των αποκρινόμενων*
Ένα χρόνο μετά	9,4	*33,3*
Δύο χρόνια μετά	18,8	*6,7*
Τρία χρόνια μετά	6,3	*20,0*
ΑΛΛΟ	65,6	*40,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π19.Υπήρξαν αλλαγές μετά από την ΕκΣ στα πεδία*;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=206) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=98)* *% επί των απαντήσεων*
Του τρόπου άσκησης διοίκησης απέναντι στο προσωπικό	21,8	*18,4*
Του τρόπου οργάνωσης και λειτουργίας της επιχείρησης	28,2	*34,7*
Του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων	21,8	*13,3*
Της πολιτικής κατάρτισης/επιμόρφωσης του προσωπικού	20,4	*24,5*
ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	7,8	*9,2*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Π20.Ποια στοιχεία ενισχύθηκαν μετά την ΕκΣ ως προς τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού*;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=105) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=50)* *% επί των απαντήσεων*
Ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος	32,4	*4,0*
Ενίσχυση της συνεργασίας διοίκησης και σωματείου	22,9	*24,0*
Ενίσχυση της ατομικής συνεργασίας διοίκησης και προσωπικού	22,9	*44,0*
ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ	21,9	*28,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

21.Διατηρήθηκαν διαφορετικά επίπεδα εργασιακών δικαιωμάτων και αμοιβών ανάμεσα στις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις ή επήλθε σχετική εξομοίωση;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=80) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=41)* *% των αποκρινόμενων*
Διατηρήθηκαν διαφορετικά	50,0	*39,0*
Εξομοιώθηκαν	50,0	*61,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π22.Υπήρξαν αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς ως προς...*

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=157) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=83)* *% επί των απαντήσεων*
Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας	15,9	*9,6*
Τους κανονισμούς εργασίας	20,4	*21,7*
Το σύστημα αμοιβών	20,4	*27,7*
Το ωράριο εργασίας	12,1	*10,8*
Τη δομή της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων	12,1	*10,8*
ΑΛΛΟ	1,3	-
ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ	17,8	*19,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογώ**

Π23.Πώς ελέγχει και μειώνει η επιχείρηση το κόστος εργασίας μετά από την ΕκΣ;*

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=128) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=52)* *% επί των απαντήσεων*
Με την αλλαγή του συστήματος των αμοιβών	11,7	*1,9*
Με την ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας	21,9	*21,2*
Με την αύξηση των ρυθμών εργασίας	33,6	*17,3*
ΑΛΛΟ	15,6	*30,8*
Δεν υπάρχει πολιτική μείωσης του κόστους εργασίας	17,2	*28,8*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

*ερώτηση πολλαπλών επιλογών

Π24.Καθιερώθηκε νέο σύστημα αμοιβών μετά την ΕκΣ όπως : *

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=132) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=61)* *% επί των απαντήσεων*
Σύστημα αξιολόγησης	33,3	*34,4*
Σύνδεση αμοιβής-απόδοσης	22,0	*27,9*
Συμμετοχή στα κέρδη/ζημιές	12,1	*1,6*
Συμμετοχή στο κεφάλαιο της επιχείρησης	9,1	*9,8*
ΑΛΛΟ	1,5	*1,6*
ΟΧΙ	22,0	*24,6*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

*ερώτηση πολλαπλών επιλογών

Π25.Ποιες μορφές ευέλικτης εργασίας αναπτύχθηκαν μετά από την ΕκΣ;*

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=130) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=50)* *% επί των απαντήσεων*
Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	26,9	*22,0*
Μερική απασχόληση	14,6	*4,0*
Εργολαβίες / outsourcing	24,6	*18,0*
Ενοικίαση προσωπικού	14,6	*14,0*
ΑΛΛΟ	2,3	*2,0*
ΚΑΜΙΑ	16,9	*40,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

*ερώτηση πολλαπλών επιλογών

Π26.1.Παρατηρήθηκε αύξηση των καθηκόντων των στελεχών μετά την ΕκΣ;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=82) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=44)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	75,6	*77,3*
ΟΧΙ	24,4	*22,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π26.2.Ποιων στελεχών παρατηρήθηκε αύξηση των καθηκόντων μετά την ΕκΣ;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=60) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=32)* *% των αποκρινόμενων*
Μεσαία & ανώτερα στελέχη	88,3	*81,3*
Ανώτατα στελέχη	11,7	*18,8*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Π27α.Το μερίδιο εξαγωγών κατά την πρώτη τριετία...

	ΔΙΟΙΚΗΣΗ *(N=26)* *% των αποκρινόμενων*
Αυξήθηκε	*38,5*
Μειώθηκε	*3,8*
Παρέμεινε Σταθερό	*57,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

Π27β.Οι πωλήσεις κατά την πρώτη τριετία...

	ΔΙΟΙΚΗΣΗ *(N=38)* *% των αποκρινόμενων*
Αυξήθηκαν	*73,7*
Μειώθηκαν	*13,2*
Παρέμειναν σταθερές	*13,2*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

Π27β1.Ποσοστό αύξησης των πωλήσεων κατά την πρώτη τριετία

	ΔΙΟΙΚΗΣΗ *(N=13)* *% των αποκρινόμενων*
1 ΕΩΣ 25 %	*69,2*
26 ΕΩΣ 50 %	*23,1*
ΠΑΝΩ ΑΠΟ 100 %	*7,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

Π27γ.Οι επενδύσεις κατά την πρώτη τριετία...

	ΔΙΟΙΚΗΣΗ *(N=38)* *% των αποκρινόμενων*
Αυξήθηκαν	*73,7*
Μειώθηκαν	*7,9*
Παρέμειναν σταθερές	*18,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

Π28.Η επιχείρηση (υπό το νέο καθεστώς) είναι εισηγμένη στο χρηματιστήριο;

	ΔΙΟΙΚΗΣΗ *(N=41)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	*51,2*
ΟΧΙ	*48,8*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

Π29α.Ποια η εξέλιξη της τιμής των μετοχών λίγο πριν από την ανακοίνωση της ΕκΣ;

	ΔΙΟΙΚΗΣΗ *(N=17)* *% των αποκρινόμενων*
Αύξηση	*29,4*
Μείωση	*41,2*
Σταθερότητα	*29,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

Π29β.Ποια η εξέλιξη της τιμής των μετοχών αμέσως μετά την ανακοίνωση της ΕκΣ;

	ΔΙΟΙΚΗΣΗ *(N=12)* *% των αποκρινόμενων*
Αύξηση	*50,0*
Μείωση	*16,7*
Σταθερότητα	*33,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

Π30.Σε ποια πεδία καταγράφηκαν καινοτομίες στις πολιτικές των επιχειρήσεων μετά από την ΕκΣ ; *

	ΔΙΟΙΚΗΣΗ *(N=117)* *% επί των απαντήσεων*
Σε νέα προϊόντα	*23,9*
Σε νέα τεχνολογία	*16,2*
Σε νέα οργάνωση της επιχείρησης	*26,5*
Σε νέες συνεργασίες	*19,7*
Σε νέες ειδικότητες	*10,3*
ΣΕ ΚΑΝΕΝΑ	*3,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Β. ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ
ΣΤΙΣ 33 ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΠΡΑΞΕΙΣ

ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Πράξη από :

	(N=66) % των αποκρινόμενων
ΣΩΜΑΤΕΙΟ	*50,0*
ΔΙΟΙΚΗΣΗ	*50,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

Κλάδος επιχείρησης :

	(N=66) % των αποκρινόμενων
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	*15,9*
ΕΜΠΟΡΙΟ	*7,1*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	*5,6*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ / ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	*7,1*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*5,6*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	*2,4*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	*6,3*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	*4,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	*11,1*
ΤΡΟΦΙΜΑ / ΠΟΤΑ	*14,3*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*20,6*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

ΟΛ1α. Ποιος είναι ο τύπος της ΕκΣ;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=33) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=33) % των αποκρινόμενων*
Εξαγορά	63,6	*45,5*
Συγχώνευση	15,2	*33,3*
Απορρόφηση	21,2	*18,2*
ΑΛΛΟ	-	*3,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ1β. Πότε έγινε η ΕκΣ;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=33) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=33)* *% των αποκρινόμενων*
ΠΡΙΝ ΤΟ ΕΤΟΣ 2000	42,4	*42,4*
ΜΕΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2000	57,6	*57,6*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ2. Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=33) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=32)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	18,2	*12,5*
ΟΧΙ	81,8	*87,5*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ4. Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=33) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=33)* *% των αποκρινόμενων*
ΜΕΙΩΣΗ	33,3	*36,4*
ΑΥΞΗΣΗ	33,3	*27,3*
ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ	33,3	*36,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ5. Η συνολική μείωση προσωπικού προηγήθηκε χρονικά της ΕκΣ ή την ακολούθησε;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=10) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=12)* *% των αποκρινόμενων*
ΠΡΟΗΓΗΘΗΚΕ	20,0	*8,3*
ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕ	70,0	*50,0*
ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ	10,0	*41,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ7α1. Σε ποιες κατηγορίες προσωπικού καταγράφεται η μείωση*;
Ανά κατηγορία ειδίκευσης

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=33) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=26)* *% επί των απαντήσεων*
Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	27,3	*34,6*
Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	12,1	-
Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	15,2	*15,4*
Υπάλληλοι γραφείου	27,3	*38,5*
Ανειδίκευτο προσωπικό	18,2	*11,5*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

*ερώτηση πολλαπλών επιλογών

ΟΛ7α2. Σε ποιες κατηγορίες προσωπικού καταγράφεται κυρίως η μείωση;
Ανά κατηγορία ειδίκευσης

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=9) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=12)* *% των αποκρινόμενων*
Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	11,1	*8,3*
Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	-	-
Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	33,3	*16,7*
Υπάλληλοι γραφείου	33,3	*58,3*
Ανειδίκευτο προσωπικό	22,2	*16,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ7β1. Σε ποιες κατηγορίες προσωπικού καταγράφεται η μείωση*;
Ανά ηλικιακή κατηγορία

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=17) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=17)* *% επί των απαντήσεων*
Νέοι μέχρι 30 ετών	11,8	*11,8*
Ηλικίας από 30 έως 45	47,1	*23,5*
Ηλικίας άνω των 45 ετών	41,2	*64,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

*ερώτηση πολλαπλών επιλογών

ΟΛ7β2. Σε ποιες κατηγορίες προσωπικού καταγράφεται κυρίως η μείωση;
Ανά ηλικιακή κατηγορία

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=11) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=10)* *% των αποκρινόμενων*
Νέοι μέχρι 30 ετών	-	-
Ηλικίας από 30 έως 45	45,5	*30,0*
Ηλικίας άνω των 45 ετών	45,5	*60,0*
Ανεξαρτήτως ηλικίας	9,1	*10,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ8β. Με ποια μορφή επήλθε η μείωση του προσωπικού; / Μετά την ΕκΣ *

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=14) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=23)* *% επί των απαντήσεων*
Απολύσεις	28,6	*13,0*
Εθελούσια έξοδος	42,9	*39,1*
Συνταξιοδότηση χωρίς αναπλήρωση της θέσης των αποχωρούντων	28,6	*34,8*
Άλλο	-	*13,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

*ερώτηση πολλαπλών επιλογών

ΟΛ9. Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=33) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=33)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	60,6	*63,6*
ΟΧΙ	39,4	*36,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ10. Πόσο χρόνο μετά την ΕκΣ έγιναν οι προσλήψεις προσωπικού;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=20) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=21)* *% των αποκρινόμενων*
Ένα χρόνο μετά	70,0	*19,0*
Δύο χρόνια μετά	15,0	*23,8*
Τρία χρόνια μετά	5,0	*4,8*
ΑΛΛΟ	10,0	*52,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ11α1. Ποια τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων;*
Ανά κατηγορία ειδίκευσης

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=40) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=54)* *% επί των απαντήσεων*
Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	25,0	*31,5*
Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	12,5	*7,4*
Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	17,5	*18,5*
Υπάλληλοι γραφείου	20,0	*27,8*
Ανειδίκευτο προσωπικό	25,0	*14,8*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΟΛ11α2.Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων;
Ανά κατηγορία ειδίκευσης

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=20) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=21)* *% των αποκρινόμενων*
Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	20,0	*14,3*
Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	10,0	–
Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	15,0	*19,0*
Υπάλληλοι γραφείου	20,0	*47,6*
Ανειδίκευτο προσωπικό	35,0	*19,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ11β1.Ποια τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων *;
Ανά ηλικιακή κατηγορία

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=33) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=37)* *% επί των απαντήσεων*
Νέοι μέχρι 30 ετών	54,5	*48,6*
Ηλικίας από 30 έως 45	33,3	*43,2*
Ηλικίας άνω των 45 ετών	12,1	*8,1*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΟΛ11β2.Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων ;
Ανά ηλικιακή κατηγορία

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=19) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=21)* *% των αποκρινόμενων*
Νέοι μέχρι 30 ετών	63,2	*42,9*
Ηλικίας από 30 έως 45	26,3	*47,6*
Ηλικίας άνω των 45 ετών	–	–
Ανεξαρτήτως ηλικίας	10,5	*9,5*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ11γ1.Ποια τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων *;
Ανά είδος απασχόλησης

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=29) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=35)* *% επί των απαντήσεων*
Πλήρης απασχόληση και συμβάσεις αορίστου χρόνου	55,2	*48,6*
Μερική απασχόληση	13,8	*11,4*
Προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου	20,7	*31,4*
ΑΛΛΟ	10,3	*8,6*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΟΛ11γ2.Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων ;
Ανά είδος απασχόλησης

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=18) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=19)* *% των αποκρινόμενων*
Πλήρης απασχόληση και συμβάσεις αορίστου χρόνου	66,7	*68,4*
Μερική απασχόληση	16,7	*5,3*
Προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου	11,1	*26,3*
ΑΛΛΟ	5,6	-
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ12.Μετά την ΕκΣ αναπτύχθηκαν πολιτικές κατάρτισης/επιμόρφωσης του προσωπικού;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=33) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=33)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	75,8	*90,9*
ΟΧΙ	24,2	*9,1*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ13.Το μέγεθος του προσωπικού αυξήθηκε, μειώθηκε ή παρέμεινε σταθερό από την αναγγελία της ΕκΣ μέχρι σήμερα;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=33) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=33)* *% των αποκρινόμενων*
Αυξήθηκε	30,3	*30,3*
Μειώθηκε	36,4	*36,4*
Παρέμεινε Σταθερό	33,3	*33,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ14.Ποια η εξέλιξη στο επίπεδο των μεσαίων και ανωτέρων στελεχών της επιχείρησης όχι ανώτατων);

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=33) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=30)* *% των αποκρινόμενων*
Αύξηση του αριθμού	42,4	*46,7*
Μείωση του αριθμού	15,2	*13,3*
Καμία αλλαγή	42,4	*40,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ15.1.Προηγήθηκε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τα σωματεία των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=33) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=33)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	72,7	*66,7*
ΟΧΙ	27,3	*33,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ15.2.Για ποια επιχείρηση προηγήθηκε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τα σωματεία των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=22) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=19)* *% των αποκρινόμενων*
ΕΞΑΓΟΡΑΖΟΥΣΑ	27,3	*15,8*
ΕΞΑΓΟΡΑΣΘΕΙΣΑ	13,6	*15,8*
ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΔΥΟ	59,1	*68,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ16.1.Προηγήθηκε συμφωνία μεταξύ διοικήσεων των εμπλεκομένων επιχειρήσεων και σωματείων των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ για το καθεστώς μετάβασης στη νέα κατάσταση;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=33) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=33)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	54,5	*48,5*
ΟΧΙ	45,5	*51,5*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ16.2.Για ποια επιχείρηση προηγήθηκε συμφωνία μεταξύ διοικήσεων των εμπλεκομένων επιχειρήσεων και σωματείων των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ για το καθεστώς μετάβασης στη νέα κατάσταση;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=18) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=15)* *% των αποκρινόμενων*
ΕΞΑΓΟΡΑΖΟΥΣΑ	11,1	*6,7*
ΕΞΑΓΟΡΑΣΘΕΙΣΑ	5,6	*20,0*
ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΔΥΟ	83,3	*73,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ17.1.Υπήρξε συμφωνία διοίκησης και σωματείου εργαζομένων για την διατήρηση της απασχόλησης;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=17) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=16)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	94,1	*93,8*
ΟΧΙ	5,9	*6,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ17.2.Για ποια επιχείρηση υπήρξε συμφωνία διοίκησης και σωματείου εργαζομένων για την διατήρηση της απασχόλησης;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=15) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=15)* *% των αποκρινόμενων*
ΕΞΑΓΟΡΑΖΟΥΣΑ	6,7	-
ΕΞΑΓΟΡΑΣΘΕΙΣΑ	6,7	*20,0*
ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΔΥΟ	86,7	*80,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ18.Για πόσο χρονικό διάστημα υπήρξε συμφωνία μετά την ΕκΣ;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=17) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=15)* *% των αποκρινόμενων*
Ένα χρόνο μετά	5,9	*33,3*
Δύο χρόνια μετά	17,6	*6,7*
Τρία χρόνια μετά	11,8	*20,0*
ΑΛΛΟ	64,7	*40,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ19.Υπήρξαν αλλαγές μετά από την ΕκΣ στα πεδία*;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=76) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=77)* *% επί των απαντήσεων*
Του τρόπου άσκησης διοίκησης απέναντι στο προσωπικό	22,4	*18,2*
Του τρόπου οργάνωσης και λειτουργίας της επιχείρησης	26,3	*35,1*
Του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων	21,1	*15,6*
Της πολιτικής κατάρτισης/επιμόρφωσης του προσωπικού	19,7	*24,7*
ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	10,5	*6,5*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΟΛ20.Ποια στοιχεία ενισχύθηκαν μετά την ΕκΣ ως προς τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού*;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=41) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=39)* *% επί των απαντήσεων*
Ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος	19,5	*5,1*
Ενίσχυση της συνεργασίας διοίκησης και σωματείου	24,4	*30,8*
Ενίσχυση της ατομικής συνεργασίας διοίκησης και προσωπικού	29,3	*38,5*
ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ	26,8	*25,6*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

*ερώτηση πολλαπλών επιλογών

ΟΛ21.Διατηρήθηκαν διαφορετικά επίπεδα εργασιακών δικαιωμάτων και αμοιβών ανάμεσα στις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις ή επήλθε σχετική εξομοίωση;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=32) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=31)* *% των αποκρινόμενων*
Διατηρήθηκαν διαφορετικά	53,1	*41,9*
Εξομοιώθηκαν	46,9	*58,1*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ22.Υπήρξαν αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς ως προς...*

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=60) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=63)* *% επί των απαντήσεων*
Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας	15,0	*6,3*
Τους κανονισμούς εργασίας	25,0	*27,0*
Το σύστημα αμοιβών	20,0	*28,6*
Το ωράριο εργασίας	6,7	*6,3*
Τη δομή της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων	13,3	*14,3*
ΑΛΛΟ	-	-
ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ	20,0	*17,5*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

*ερώτηση πολλαπλών επιλογών

ΟΛ23.Πώς ελέγχει και μειώνει η επιχείρηση το κόστος εργασίας μετά από την ΕκΣ *;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=45) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=41)* *% επί των απαντήσεων*
Με την αλλαγή του συστήματος των αμοιβών	6,7	*2,4*
Με την ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας	17,8	*26,8*
Με την αύξηση των ρυθμών εργασίας	31,1	*9,8*
ΑΛΛΟ	26,7	*31,7*
Δεν υπάρχει πολιτική μείωσης του κόστους εργασίας	17,8	*29,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΟΛ24.Καθιερώθηκε νέο σύστημα αμοιβών μετά την ΕκΣ όπως *:

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=47) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=49)* *% επί των απαντήσεων*
Σύστημα αξιολόγησης	29,8	*34,7*
Σύνδεση αμοιβής-απόδοσης	19,1	*24,5*
Συμμετοχή στα κέρδη/ζημιές	14,9	*2,0*
Συμμετοχή στο κεφάλαιο της επιχείρησης	6,4	*12,2*
ΑΛΛΟ	-	*24,5*
ΟΧΙ	29,8	*2,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΟΛ25.Ποιες μορφές ευέλικτης εργασίας αναπτύχθηκαν μετά από την ΕκΣ *;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=46) % επί των απαντήσεων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=39)* *% επί των απαντήσεων*
Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	26,1	*28,2*
Μερική απασχόληση	10,9	*5,1*
Εργολαβίες / outsourcing	21,7	*12,8*
Ενοικίαση προσωπικού	21,7	*17,9*
ΑΛΛΟ	4,3	*2,6*
ΚΑΜΙΑ	15,2	*33,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΟΛ26.1.Παρατηρήθηκε αύξηση των καθηκόντων των στελεχών μετά την ΕκΣ;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=33) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=33)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	75,8	*72,7*
ΟΧΙ	24,2	*27,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ26.2.Ποιων στελεχών παρατηρήθηκε αύξηση των καθηκόντων μετά την ΕκΣ;

	ΣΩΜΑΤΕΙΟ (N=24) % των αποκρινόμενων	***ΔΙΟΙΚΗΣΗ*** *(N=23)* *% των αποκρινόμενων*
Μεσαία & ανώτερα στελέχη	87,5	*82,6*
Ανώτατα στελέχη	12,5	*17,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

ΟΛ27α.Το μερίδιο εξαγωγών κατά την πρώτη τριετία...

	ΔΙΟΙΚΗΣΗ *(N=21)* *% των αποκρινόμενων*
Αυξήθηκε	*42,9*
Μειώθηκε	*4,8*
Παρέμεινε Σταθερό	*52,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

ΟΛ27β. Οι πωλήσεις κατά την πρώτη τριετία...

	ΔΙΟΙΚΗΣΗ *(N=28)* *% των αποκρινόμενων*
Αυξήθηκαν	*75,0*
Μειώθηκαν	*10,7*
Παρέμειναν σταθερές	*14,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

ΟΛ27γ. Οι επενδύσεις κατά την πρώτη τριετία...

	ΔΙΟΙΚΗΣΗ *(N=28)* *% των αποκρινόμενων*
Αυξήθηκαν	*82,1*
Μειώθηκαν	*7,1*
Παρέμειναν σταθερές	*10,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

ΟΛ28. Η επιχείρηση (υπό το νέο καθεστώς) είναι εισηγμένη στο χρηματιστήριο;

	ΔΙΟΙΚΗΣΗ *(N=30)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	*60,0*
ΟΧΙ	*40,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

ΟΛ29α.Ποια η εξέλιξη της τιμής των μετοχών λίγο πριν από την ανακοίνωση της ΕκΣ;

	ΔΙΟΙΚΗΣΗ *(N=15)* *% των αποκρινόμενων*
Αύξηση	*33,3*
Μείωση	*40,0*
Σταθερότητα	*26,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

ΟΛ29β. Ποια η εξέλιξη της τιμής των μετοχών αμέσως μετά την ανακοίνωση της ΕκΣ;

	ΔΙΟΙΚΗΣΗ *(N=10)* *% των αποκρινόμενων*
Αύξηση	*60,0*
Μείωση	*10,0*
Σταθερότητα	*30,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

ΟΛ30.Σε ποια πεδία καταγράφηκαν καινοτομίες στις πολιτικές των επιχειρήσεων μετά από την ΕκΣ*;

	ΔΙΟΙΚΗΣΗ *(N=89)* *% επί των απαντήσεων*
Σε νέα προϊόντα	*23,6*
Σε νέα τεχνολογία	*15,7*
Σε νέα οργάνωση της επιχείρησης	*29,2*
Σε νέες συνεργασίες	*19,1*
Σε νέες ειδικότητες	*10,1*
ΣΕ ΚΑΝΕΝΑ	*2,2*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Γ. ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ

ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Πράξη από :

	N Αριθμός απαντήσεων	ΣΩΜΑΤΕΙΟ	ΔΙΟΙΚΗΣΗ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	*%*
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	20	65,0	35,0	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	9	66,7	33,3	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	7	28,6	71,4	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	9	77,8	22,2	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	7	57,1	42,9	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	3	66,7	33,3	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	8	50,0	50,0	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	5	100,0		*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	14	71,4	28,6	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	18	55,6	44,4	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*26*	*73,1*	*26,9*	*100,0*

ΚΛ1α. Ποιος είναι ο τύπος της ΕκΣ;

	Ν Αριθμός απαντήσεων	Εξαγορά	Συγχώνευση	Απορρόφηση	ΑΛΛΟ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	20	25,0	35,0	40,0	–	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	9	55,6	33,3	11,1	–	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	7	100,0	–	–	–	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ–	9	33,3	22,2	44,4	–	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	7	57,1	28,6	–	14,3	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	3	33,3	–	66,7	–	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	8	50,0	–	50,0	–	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	5	60,0	–	40,0	–	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	14	57,1	21,4	14,3	7,1	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	18	83,3	16,7	–	–	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*26*	*73,1*	*3,8*	*23,1*	–	*100,0*

ΚΛ1β. Πότε έγινε η ΕκΣ;

	Ν Αριθμός απαντήσεων	ΠΡΙΝ ΤΟ ΕΤΟΣ 2000	ΜΕΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2000	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	19	68,4	31,6	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	9	11,1	88,9	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	7	28,6	71,4	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ–ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	9	22,2	77,8	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	7	57,1	42,9	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	3	33,3	66,7	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	8	–	100,0	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	5	–	100,0	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	14	50,0	50,0	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	18	38,9	61,1	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*26*	*38,5*	*61,5*	*100,0*

ΚΛ2. Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	N Αριθμός απαντήσεων	ΝΑΙ	ΟΧΙ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	*%*
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	20	25,0	75,0	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	9	-	100,0	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	7	-	100,0	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	9	44,4	55,6	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	7	-	100,0	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	3	-	100,0	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	8	75,0	25,0	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	5	80,0	20,0	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	14	14,3	85,7	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	18	22,2	77,8	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*25*	*36,0*	*64,0*	*100,0*

ΚΛ4. Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	N Αριθμός απαντήσεων	ΜΕΙΩΣΗ	ΑΥΞΗΣΗ	ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	*%*
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	20	60,0	30,0	10,0	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	9	-	66,7	33,3	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	7	42,9	-	57,1	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	9	55,6	-	44,4	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	7	28,6	14,3	57,1	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	3	33,3	-	66,7	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	8	-	87,5	12,5	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	5	100,0	-	-	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	14	28,6	64,3	7,1	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	18	27,8	33,3	38,9	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*26*	*38,5*	*15,4*	*46,2*	*100,0*

ΚΛ7α1. Σε ποιες κατηγορίες προσωπικού καταγράφεται η μείωση;*
Ανά κατηγορία ειδίκευσης

	N Αριθμός απαντήσεων	Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	Υπάλληλοι γραφείου	Ανειδίκευτο προσωπικό	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	%	*%*
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	29	41,4	6,9	3,4	37,9	10,3	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	–	–	–	–	–	–	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	5	40,0	–	–	20,0	40,0	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	18	16,7	11,1	27,8	16,7	27,8	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	7	28,6	14,3	28,6	14,3	14,3	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	1	100,0	–	–	–	–	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	–	–	–	–	–	–	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	13	38,5	7,7	15,4	23,1	15,4	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	12	33,3	16,7	8,3	33,3	8,3	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	12	25,0	8,3	16,7	33,3	16,7	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*32*	*15,6*	*9,4*	*25,0*	*31,3*	*18,8*	*100,0*

*ερώτηση πολλαπλών επιλογών

ΚΛ9. Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;

	N Αριθμός απαντήσεων	ΝΑΙ	ΟΧΙ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	*%*
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	20	60,0	40,0	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	9	88,9	11,1	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	7	71,4	28,6	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	9	33,3	66,7	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	7	71,4	28,6	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	3	33,3	66,7	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	8	100,0	–	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	5	60,0	40,0	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	14	78,6	21,4	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	18	55,6	44,4	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*26*	*50,0*	*50,0*	*100,0*

ΚΛ10. Πόσο χρόνο μετά την ΕκΣ έγιναν οι προσλήψεις προσωπικού;

	Ν Αριθμός απαντήσεων	Ένα χρόνο μετά	Δύο χρόνια μετά	Τρία χρόνια μετά	ΑΛΛΟ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	*%*
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	12	58,3	33,3	-	8,3	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	8	50,0	12,5	-	37,5	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	4	25,0	50,0	-	25,0	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	-	-	-	-	-	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	5	60,0	20,0		20,0	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	1	100,0	-	-	-	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	8	25,0	-	-	75,0	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	3	33,3	-	-	66,7	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	11	54,5	-	-	45,5	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	10	30,0	30,0	-	40,0	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*13*	*53,8*	*7,7*	*15,4*	*23,1*	*100,0*

ΚΛ10β.1. Με ποια μορφή επήλθε η μείωση του προσωπικού; / Πριν την ΕκΣ

	Ν Αριθμός απαντήσεων	Απολύσεις	Εθελούσια έξοδος	Συνταξιοδότηση χωρίς αναπλήρωση της θέσης των αποχωρούντων	ΑΛΛΟ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	*%*
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	9	22,2	33,3	44,4	-	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	-	-	-	-	-	-
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	-	-	-	-	-	-
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	2	50,0	50,0	-	-	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	6	-	33,3	33,3	33,3	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	-	-	-	-	-	-
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	-	-	-	-	-	-
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	2	50,0	50,0	-	-	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	-	-	-	-	-	-
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	1	-	33,3	33,3	33,3	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*9*	*22,2*	*55,6*	*22,2*	-	*100,0*

ΚΛ10β.2. Με ποια μορφή επήλθε η μείωση του προσωπικού; / Μετά την ΕκΣ

	N Αριθμός απαντήσεων	Απολύσεις	Εθελούσια έξοδος	Συνταξιοδότηση χωρίς αναπλήρωση της θέσης των αποχωρούντων	ΑΛΛΟ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	22	13,6	50,0	27,3	9,1	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	–	–	–	–	–	–
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	7	28,6	28,6	42,9	–	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ–ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	6	50,0	33,3	16,7	–	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	–	–	–	–	–	–
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	1	–	–	–	100,0	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	–	–	–	–	–	–
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	10	40,0	40,0	–	20,0	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	7	14,3	42,9	14,3	28,6	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	7	28,6	57,1	14,3	–	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*20*	*30,0*	*40,0*	*25,0*	*5,0*	*100,0*

ΚΛ11α.1. Ποια τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων;*
Ανά κατηγορία ειδίκευσης

	N Αριθμός απαντήσεων	Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	Υπάλληλοι γραφείου	Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	Ανειδίκευτο προσωπικό	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	18	38,9	5,6	55,6	–	–	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	16	31,3	–	12,5	6,3	50,0	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	16	25,0	25,0	12,5	25,0	12,5	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ–ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	6	–	50,0	–	50,0	–	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	11	18,2	27,3	9,1	27,3	18,2	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	1	–	–	100,0	–	–	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	18	11,1	–	38,9	44,4	5,6	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	7	14,3	14,3	14,3	–	42,9	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	26	38,5	7,7	42,3	3,8	7,7	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	27	22,2	14,8	11,1	25,9	25,9	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*33*	*30,3*	*9,1*	*21,2*	*24,2*	*15,2*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΚΛ11α.2. Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων;
Ανά κατηγορία ειδίκευσης

	N Αριθμός απαντήσεων	Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	Υπάλληλοι γραφείου	Ανειδίκευτο προσωπικό	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	12	16,7	–	–	83,3	–	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	8	–	–	–	–	100,0	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	5	40,0	20,0	20,0	–	20,0	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	3	–	66,7	33,3	–	–	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	5	–	20,0	60,0	–	20,0	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	1	–	–	–	100,0	–	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	8	25,0	–	12,5	50,0	12,5	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	2	–	–	–	50,0	50,0	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	11	9,1	–	–	90,9	–	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	9	22,2	–	22,2	11,1	44,4	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*12*	*33,3*	*8,3*	*16,7*	*33,3*	*8,3*	*100,0*

ΚΛ11β.1.Ποια είναι τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων; */Ανά ηλικιακή κατηγορία

	N Αριθμός απαντήσεων	Νέοι μέχρι 30 ετών	Ηλικίας από 30 έως 45 ετών	Ηλικίας άνω των 45 ετών	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	21	42,9	47,6	9,5	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	13	61,5	23,1	15,4	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	6	66,7	33,3	–	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	6	50,0	50,0	–	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	11	36,4	45,5	18,2	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	1	100,0	–	–	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	10	60,0	20,0	20,0	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	4	75,0	25,0	–	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	17	58,8	41,2	–	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	18	55,6	27,8	16,7	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*15*	*66,7*	*33,3*	–	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΚΛ11β.2.Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων; /Ανά ηλικιακή κατηγορία

	N Αριθμός απαντήσεων	Νέοι μέχρι 30 ετών	Ηλικίας από 30 έως 45 ετών	Ηλικίας άνω των 45 ετών	Ανεξαρτήτως ηλικίας	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	11	9,1	90,9	–	–	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	7	71,4	–	–	28,6	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	5	60,0	40,0	–	–	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	3	100,0	–	–	–	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	4	25,0	25,0	–	50,0	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	1	100,0	–	–	–	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	7	71,4	–	28,6	–	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	1	100,0	–	–	–	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	11	81,8	18,2	–	–	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	9	66,7	22,2	–	11,1	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*12*	*66,7*	*33,3*	–	–	*100,0*

ΚΛ11γ.1.Ποια είναι τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων;* /Ανά είδος απασχόλησης

	N Αριθμός απαντήσεων	Πλήρης απασχόληση και συμβάσεις αορίστου χρόνου	Μερική απασχόληση	Προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου	ΑΛΛΟ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	20	60,0	5,0	35,0	–	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	13	30,8	53,8	15,4	–	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	5	40,0	–	–	60,0	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	6	50,0	–	50,0	–	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	8	50,0	–	50,0	–	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	1	10,0	–	–	–	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	16	43,8	31,3	18,8	6,3	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	3	33,3	–	66,7	–	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	17	52,9	5,9	23,5	17,6	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	13	69,2	7,7	23,1	–	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*19*	*47,4*	*10,5*	*26,3*	*15,8*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΚΛ11γ.2.Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων; /Ανά είδος απασχόλησης

	N Αριθμός απαντήσεων	Πλήρης απασχόληση και συμβάσεις αορίστου χρόνου	Μερική απασχόληση	Προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου	ΑΛΛΟ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	*%*
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	12	100,0	-	-	-	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	8	25,0	62,5	12,5	-	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	5	60,0	-	-	40,0	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	3	100,0	-	-	-	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	5	80,0	-	20,0	-	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	1	100,0	-	-	-	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	8	62,5	-	25,0	12,5	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	1	-	-	100,0	-	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	8	87,5	-	-	12,5	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	8	75,0	-	25,0	-	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*11*	*36,4*	*18,2*	*27,3*	*18,2*	*100,0*

ΚΛ12. Μετά την ΕκΣ αναπτύχθηκαν πολιτικές κατάρτισης/επιμόρφωσης του προσωπικού;

	N Αριθμός απαντήσεων	ΝΑΙ	ΟΧΙ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	*%*
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	20	70,0	30,0	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	9	100,0	-	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	7	71,4	28,6	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	9	55,6	44,4	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	7	57,1	42,9	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	3	100,0	-	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	8	75,0	25,0	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	5	40,0	60,0	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	14	92,9	7,1	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	18	88,9	11,1	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*26*	*76,9*	*23,1*	*100,0*

ΚΛ13. Το μέγεθος του προσωπικού αυξήθηκε, μειώθηκε ή παρέμεινε σταθερό από την αναγγελία της ΕκΣ μέχρι σήμερα;

	N Αριθμός απαντήσεων	Αυξήθηκε	Μειώθηκε	Παρέμεινε Σταθερό	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	20	10,0	90,0	-	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	9	66,7	-	33,3	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	7	14,3	28,6	57,1	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	9	-	55,6	44,4	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	7	28,6	42,9	28,6	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	3	100,0	-	-	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	8	62,5	25,0	12,5	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	5	-	60,0	40,0	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	14	71,4	21,4	7,1	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	18	38,9	5,6	55,6	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*26*	*15,4*	*34,6*	*50,0*	*100,0*

ΚΛ15. Προηγήθηκε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τα σωματεία των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ;

	N Αριθμός απαντήσεων	ΝΑΙ	ΟΧΙ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	20	70,0	30,0	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	9	22,2	77,8	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	7	42,9	57,1	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	9	88,9	11,1	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	7	100,0	-	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	3	66,7	33,3	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	8	-	100,0	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	5	20,0	80,0	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	14	71,4	28,6	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	18	64,7	35,3	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*26*	*61,5*	*38,5*	*100,0*

ΚΛ15.2.Για ποια επιχείρηση προηγήθηκε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τα σωματεία των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ;

	N Αριθμός απαντήσεων	ΕΞΑΓΟΡΑΖΟΥΣΑ	ΕΞΑΓΟΡΑΣΘΕΙΣΑ	ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΔΥΟ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	*%*
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	14	14,3	–	85,7	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	2	50,0	–	50,0	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	2	–	50,0	50,0	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	6	–	33,3	66,7	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	7	14,3	–	85,7	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	2	50,0	50,0	–	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	–	62,5	–	25,0	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	1	–	–	100,0	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	10	10,0	60,0	30,0	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	9	44,4	22,2	33,3	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*16*	*18,8*	*12,5*	*68,8*	*100,0*

ΚΛ16. Προηγήθηκε συμφωνία μεταξύ διοικήσεων των εμπλεκομένων επιχειρήσεων και σωματείων των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ για το καθεστώς μετάβασης στη νέα κατάσταση;

	N Αριθμός απαντήσεων	ΝΑΙ	ΟΧΙ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	*%*
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	20	65,0	35,0	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	9	44,4	55,6	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	7	–	100,0	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	9	–	100,0	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	7	85,7	14,3	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	3	33,3	66,7	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	7	–	100,0	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	5	20,0	80,0	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	14	64,3	35,7	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	18	38,9	61,1	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*25*	*36,0*	*64,0*	*100,0*

ΚΛ16.2.Για ποια επιχείρηση προηγήθηκε συμφωνία μεταξύ διοικήσεων των εμπλεκομένων επιχειρήσεων και σωματείων των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ για το καθεστώς μετάβασης στη νέα κατάσταση;

	N Αριθμός απαντήσεων	ΕΞΑΓΟΡΑΖΟΥΣΑ	ΕΞΑΓΟΡΑΣΘΕΙΣΑ	ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΔΥΟ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	*%*
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	12	8,3	-	91,7	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	4	25,0	-	75,0	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	-	-	-	-	-
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	-	-	-	-	-
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	5	-	20,0	80,0	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	1	-	100,0	-	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	-	-	-	-	-
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	1	-	-	100,0	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	9	11,1	55,6	33,3	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	7	28,6	14,3	57,1	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*8*	*12,5*	-	*87,5*	*100,0*

ΚΛ17.1. Υπήρξε συμφωνία διοίκησης και σωματείου εργαζομένων για την διατήρηση της απασχόλησης;

	N Αριθμός απαντήσεων	ΝΑΙ	ΟΧΙ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	*%*
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	13	84,6	15,4	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	3	100,0	-	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	-	-	-	-
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	-	-	-	-
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	6	100,0	-	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	1	100,0	-	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	1	-	100,0	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	1	100,0	-	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	9	100,0	-	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	7	71,4	28,6	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*10*	*80,0*	*20,0*	*100,0*

ΚΛ17.2.Για ποια επιχείρηση υπήρξε συμφωνία διοίκησης και σωματείου εργαζομένων για την διατήρηση της απασχόλησης;

	N Αριθμός απαντήσεων	ΕΞΑΓΟΡΑΖΟΥΣΑ	ΕΞΑΓΟΡΑΣΘΕΙΣΑ	ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΔΥΟ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	11	–	–	100,0	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	3	–	–	100,0	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	–	–	–	–	–
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	–	–	–	–	–
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	6	–	16,7	83,3	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	1	–	100,0	–	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	–	–	–	–	–
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	1	–	–	100,0	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	9	11,1	44,4	44,4	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	4	–	25,0	75,0	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*7*	*28,6*	–	*71,4*	*100,0*

ΚΛ19.Υπήρξαν αλλαγές μετά από την ΕκΣ στα παρακάτω πεδία;*

	N Αριθμός απαντήσεων	Του τρόπου άσκησης διοίκησης απέναντι στο προσωπικό	Του τρόπου οργάνωσης και λειτουργίας της επιχείρησης	Του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων	Της πολιτικής κατάρτισης/ επιμόρφωσης του προσωπικού	ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΑΓΗ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	46	19,6	37,0	15,2	23,9	4,3	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	26	19,2	26,9	19,2	26,9	7,7	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	9	22,2	22,2	–	–	55,6	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	22	22,7	36,4	13,6	22,7	4,5	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	13	23,1	30,8	15,4	15,4	15,4	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	7	14,3	42,9	28,6	14,3	–	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	13	15,4	46,2	7,7	30,8	–	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	14	14,3	35,7	35,7	14,3	–	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	41	26,8	26,8	22,0	24,4	–	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	49	20,4	26,5	20,4	22,4	10,2	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*64*	*20,3*	*25,0*	*21,9*	*20,3*	*12,5*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΚΛ20.Ποια στοιχεία ενισχύθηκαν μετά την ΕκΣ ως προς τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού;*

	N Αριθμός απαντήσεων	Ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος	Ενίσχυση της συνεργασίας διοίκησης και σωματείου	Ενίσχυση της ατομικής συνεργασίας διοίκησης και προσωπικού	ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	22	31,8	40,9	9,1	18,2	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	12	-	25,0	41,7	33,3	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	7	-	-	42,9	57,1	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	14	21,4	28,6	50,0	-	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	9	22,2	33,3	22,2	22,2	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	3	-	-	66,7	33,3	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	8	25,0	-	50,0	25,0	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	6	83,3	-	16,7	-	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	20	40,0	25,0	20,0	15,0	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	22	9,1	13,6	40,9	36,4	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*32*	*21,9*	*28,1*	*21,9*	*28,1*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΚΛ21.1. Διατηρήθηκαν διαφορετικά επίπεδα εργασιακών δικαιωμάτων και αμοιβών ανάμεσα στις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις ή επήλθε σχετική εξομοίωση;*

	N Αριθμός απαντήσεων	Διατηρήθηκαν διαφορετικά	Εξομοιώθηκαν	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	19	21,1	78,9	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	9	11,1	88,9	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	7	100,0	-	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	9	33,3	66,7	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	7	71,4	28,6	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	3	33,3	66,7	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	8	25,0	75,0	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	5	80,0	20,0	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	12	66,7	33,3	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	16	31,3	68,8	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*26*	*61,5*	*38,5*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΚΛ22.Υπήρξαν αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς ως προς τα κάτωθι;*

	N Αριθμός απαντήσεων	Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας	Τους κανονισμούς εργασίας	Το σύστημα αμοιβών	Το ωράριο εργασίας	Τη δομή της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων	ΑΛΛΟ	ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	%	%	%	*%*
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	46	10,9	23,9	19,6	10,9	23,9	2,2	8,7	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	18	11,1	22,2	38,9	-	22,2	–	5,6	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	9	11,1	22,2	11,1	–	–	–	55,6	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	14	7,1	28,6	21,4	7,1	–	–	35,7	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	9	11,1	22,2	11,1	11,1	–	–	44,4	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	7	14,3	28,6	28,6	14,3	–	–	14,3	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	18	33,3	–	33,3	33,3	–	–	–	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	8	–	12,5	25,0	37,5	25,0	–	–	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	27	14,8	25,9	18,5	7,4	18,5	3,7	11,1	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	30	6,7	26,7	26,7	6,7	3,3	–	30,0	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*54*	*18,5*	*16,7*	*20,4*	*13,0*	*9,3*	–	*22,2*	*100,0*

*ερώτηση πολλαπλών επιλογών

ΚΛ23.Πώς ελέγχει και μειώνει η επιχείρηση το κόστος εργασίας μετά από την ΕκΣ;*

	N Αριθμός απαντήσεων	Με την αλλαγή του συστήματος των αμοιβών	Με την ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας	Με την αύξηση των ρυθμών εργασίας	ΑΛΛΟ	Δεν υπάρχει πολιτική μείωσης του κόστους εργασίας	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	%	*%*
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	30	10,0	26,7	13,3	33,3	16,7	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	13	–	46,2	38,5	7,7	7,7	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	10	–	–	50,0	50,0	–	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	11	9,1	-	45,5	18,2	27,3	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	8	–	25,0	12,5	50,0	12,5	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	3	–	33,3	33,3	–	33,3	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	14	14,3	28,6	28,6	–	28,6	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	9	–	44,4	55,6	–	–	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	27	22,2	11,1	37,0	22,2	7,4	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	22	–	27,3	18,2	18,2	36,4	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*33*	*12,1*	*15,2*	*24,2*	*12,1*	*36,4*	*100,0*

*ερώτηση πολλαπλών επιλογών

ΚΛ24.Καθιερώθηκε νέο σύστημα αμοιβών μετά την ΕκΣ όπως : *

	Ν Αριθμός απαντήσεων	Σύστημα αξιολόγησης	Σύνδεση αμοιβής απόδοσης	Συμμετοχή στα κέρδη / ζημιές	Συμμετοχή στο κεφάλαιο της επιχείρησης	ΑΛΛΟ	ΟΧΙ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	26	34,6	19,2	3,8	11,5	3,8	26,9	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	15	46,7	33,3	–	13,3	–	6,7	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	9	22,2	44,4	–	–	–	33,3	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	9	55,6	–	–	–	–	44,4	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	11	9,1	18,2	27,3	9,1	18,2	18,2	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	4	50,0	25,0	–	–	–	25,0	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	18	22,2	44,4	22,2	11,1	–	–	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	7	28,6	–	28,6	–	–	42,9	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	26	26,9	30,8	11,5	11,5	–	19,2	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	30	40,0	23,3	10,0	6,7	–	20,0	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*38*	*36,8*	*15,8*	*2,6*	*13,2*	–	*31,6*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΚΛ25.Ποιες μορφές ευέλικτης εργασίας αναπτύχθηκαν μετά από την ΕκΣ;*

	Ν Αριθμός απαντήσεων	Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	Μερική απασχόληση	Εργολαβίες / outsourcing	Ενοικίαση προσωπικού	ΚΑΜΙΑ	ΑΛΛΟ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	21	14,3	9,5	9,5	38,1	28,6	_	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	12	–	50,0	25,0	16,7	8,3	_	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	9	22,2	–	44,4	_	33,3	_	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	16	25,0	–	25,0	18,8	31,3	_	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	11	27,3	9,1	27,3	9,1	27,3	_	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	3	66,7	–	_	_	33,3	_	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	14	21,4	21,4	21,4	14,3	21,4	_	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	11	45,5	36,4	18,2	_	_	_	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	22	22,7	4,5	22,7	18,2	22,7	9,1	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	25	52,0	4,0	8,0	8,0	20,0	8,0	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*36*	*16,7*	*8,3*	*36,1*	*11,1*	*27,8*	_	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΚΛ26.1. Παρατηρήθηκε αύξηση των καθηκόντων των στελεχών μετά την ΕκΣ;

	N Αριθμός απαντήσεων	ΝΑΙ	ΟΧΙ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	20	80,0	20,0	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	9	88,9	11,1	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	7	71,4	28,6	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	9	77,8	22,2	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	7	57,1	42,9	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	3	100,0	-	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	8	100,0	-	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	5	100,0	-	-
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	14	78,6	21,4	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	18	66,7	33,3	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*26*	*65,4*	*34,6*	*100,0*

ΚΛ26.2.Ποιων στελεχών παρατηρήθηκε αύξηση των καθηκόντων μετά την ΕκΣ;

	N Αριθμός απαντήσεων	Μεσαία & ανώτερα στελέχη	Ανώτατα στελέχη	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	13	69,2	30,8	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	8	75,0	25,0	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	5	60,0	40,0	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	6	100,0	-	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	4	100,0	-	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	3	66,7	33,3	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	8	100,0	-	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	5	80,0	20,0	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	11	90,9	9,1	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	12	100,0	-	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*17*	*88,2*	*11,8*	*100,0*

ΚΛ30.Σε ποια πεδία καταγράφηκαν καινοτομίες στις πολιτικές των επιχειρήσεων μετά από την ΕκΣ;*

	Ν Αριθμός απαντήσεων	Σε νέα προϊόντα	Σε νέα οργάνωση της επιχείρησης	Σε νέες συνεργασίες	Σε νέες ειδικότητες	Σε νέα τεχνολογία	ΣΕ ΚΑΝΕΝΑ	*ΣΥΝΟΛΟ*
		%	%	%	%	%	%	%
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ	16	25,0	31,3	31,3	–	–	12,5	*100,0*
ΕΜΠΟΡΙΟ	8	25,0	25,0	25,0	25,0	–	–	*100,0*
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	9	33,3	11,1	22,2	–	22,2	11,1	*100,0*
ΚΛΩΣΤΟΫΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΙΜΑΤΙΣΜΟΣ	4	50,0	–	50,0	–	–	–	*100,0*
ΜΕΤΑΛΛΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	4	–	50,0	–	–	25,0	25,0	*100,0*
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	1	–	100,0	–	–	–	–	*100,0*
ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	20	20,0	25,0	15,0	20,0	20,0	–	*100,0*
ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ/ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	–	–	–	–	–	–	–	*100,0*
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	13	30,8	30,8	7,7	7,7	23,1	–	*100,0*
ΤΡΟΦΙΜΑ/ΠΟΤΑ	29	20,7	24,1	20,7	13,8	20,7	–	*100,0*
ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	*13*	*23,1*	*30,8*	*15,4*	*7,7*	*23,1*	–	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Δ. ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΜΕ ΒΑΣΗ
ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΤΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ
ΤΙΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

ΕΞΕΛΙΞΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Δ1.Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;* Ποιος είναι ο τύπος της ΕκΣ;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Ποιος είναι ο τύπος της ΕκΣ;	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=47) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=39) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=40)* *% των αποκρινόμενων*
Εξαγορά	59,6	61,5	*55,0*
Συγχώνευση	19,1	17,9	*12,5*
Απορρόφηση	21,3	17,9	*30,0*
ΑΛΛΟ	-	2,6	*2,5*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ2.Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;* Ποιος είναι ο τύπος της ΕκΣ;

	Ποιος είναι ο τύπος της ΕκΣ;		
Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;	**Εξαγορά** (N=74) % των αποκρινόμενων	**Συγχώνευση** (N=21) % των αποκρινόμενων	***Απορρόφηση*** *(N=29)* *% των αποκρινόμενων*
ΜΕΙΩΣΗ	37,8	42,9	*34,5*
ΑΥΞΗΣΗ	32,4	33,3	*24,1*
ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ	29,7	23,8	*41,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ3.Σε ποιες κατηγορίες προσωπικού καταγράφεται κυρίως η μείωση;
Ανά ηλικιακή κατηγορία * Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;
Σε ποιες κατηγορίες προσωπικού καταγράφεται κυρίως η μείωση; Ανά ηλικιακή κατηγορία	***ΜΕΙΩΣΗ*** *(N=42)* *% των αποκρινόμενων*
Νέοι μέχρι 30 ετών	*2,4*
Ηλικίας από 30 έως 45 ετών	*28,6*
Ηλικίας άνω των 45 ετών	*52,4*
Ανεξαρτήτως ηλικίας	*16,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*

Δ4.Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων;
*** Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;**

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων; Ανά κατηγορία ειδίκευσης	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=24) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=34) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=18)* *% των αποκρινόμενων*
Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	20,8	17,6	*11,1*
Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	-	2,9	*22,2*
Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	20,8	5,9	*16,7*
Υπάλληλοι γραφείου	50,0	44,1	*22,2*
Ανειδίκευτο προσωπικό	8,3	29,4	*27,8*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ5.Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων;
Ανά ηλικιακή κατηγορία *Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων; Ανά ηλικιακή κατηγορία	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=21) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=34) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=16) % των αποκρινόμενων*
Νέοι μέχρι 30 ετών	52,4	58,8	*75,0*
Ηλικίας από 30 έως 45	38,1	26,5	*25,0*
Ηλικίας άνω των 45 ετών	-	5,9	-
Ανεξαρτήτως ηλικίας	9,5	8,8	-
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ6.Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων; Ανά είδος απασχόλησης_ * Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων; Ανά είδος απασχόλησης	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=22) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=31) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=17) % των αποκρινόμενων*
Πλήρης απασχόληση και συμβάσεις αορίστου χρόνου	68,2	74,2	*52,9*
Μερική απασχόληση	9,1	9,7	*11,8*
Προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου	9,1	12,9	*23,5*
ΑΛΛΟ	13,6	3,2	*11,8*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ7.Μετά την ΕκΣ αναπτύχθηκαν πολιτικές κατάρτισης/ επιμόρφωσης του προσωπικού;* Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Μετά την ΕκΣ αναπτύχθηκαν πολιτικές κατάρτισης/ επιμόρφωσης του προσωπικού;	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=47) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=39) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=40)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	68,1	82,1	*82,5*
ΟΧΙ	31,9	17,9	*17,5*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ8.Ποια η εξέλιξη στο επίπεδο των μεσαίων και ανωτέρων στελεχών της επιχείρησης (όχι ανώτατων);*Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Ποια η εξέλιξη στο επίπεδο των μεσαίων και ανωτέρων στελεχών της επιχείρησης (όχι ανώτατων);	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=46) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=37) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=39)* *% των αποκρινόμενων*
Αύξηση του αριθμού	32,6	59,5	*33,3*
Μείωση του αριθμού	19,6	21,6	*5,1*
Καμία αλλαγή	47,8	18,9	*61,5*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ9.Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;* Το μέγεθος του προσωπικού αυξήθηκε, μειώθηκε ή παρέμεινε σταθερό από την αναγγελία της ΕκΣ μέχρι σήμερα;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Το μέγεθος του προσωπικού αυξήθηκε, μειώθηκε ή παρέμεινε σταθερό από την αναγγελία της ΕκΣ μέχρι σήμερα;	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=47) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=39) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=40)* *% των αποκρινόμενων*
Αυξήθηκε	12,8	71,8	*15,0*
Μειώθηκε	68,1	20,5	*15,0*
Παρέμεινε Σταθερό	19,1	7,7	*70,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ10.Προηγήθηκε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τα σωματεία των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ;* Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Προηγήθηκε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τα σωματεία των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ;	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=47) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=38) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=40)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	68,1	47,4	*60,0*
ΟΧΙ	31,9	52,6	*40,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ11.Προηγήθηκε συμφωνία μεταξύ διοικήσεων των εμπλεκομένων επιχειρήσεων και σωματείων των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ για το καθεστώς μετάβασης στη νέα κατάσταση;* Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Προηγήθηκε συμφωνία μεταξύ διοικήσεων των εμπλεκομένων επιχειρήσεων και σωματείων των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ για το καθεστώς μετάβασης στη νέα κατάσταση;	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=47) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=38) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=39)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	42,6	42,1	*35,9*
ΟΧΙ	57,4	57,9	*64,1*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ12.Υπήρξε συμφωνία διοίκησης και σωματείου εργαζομένων για την διατήρηση της απασχόλησης;* Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Υπήρξε συμφωνία διοίκησης και σωματείου εργαζομένων για την διατήρηση της απασχόλησης;	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=19) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=18) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=14)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	89,5	72,2	*100,0*
ΟΧΙ	10,5	27,8	–
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ13.Ποια στοιχεία ενισχύθηκαν μετά την ΕκΣ ως προς τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού* Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Ποια στοιχεία ενισχύθηκαν μετά την ΕκΣ ως προς τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού*;	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=62) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=48) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=45)* *% των αποκρινόμενων*
Ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος	29,0	29,2	*8,9*
Ενίσχυση της συνεργασίας διοίκησης και σωματείου	30,6	22,9	*13,3*
Ενίσχυση της ατομικής συνεργασίας διοίκησης και προσωπικού	29,0	29,2	*31,1*
ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ	11,3	18,8	*46,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Δ14.Διατηρήθηκαν διαφορετικά επίπεδα εργασιακών δικαιωμάτων και αμοιβών ανάμεσα στις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις ή επήλθε σχετική εξομοίωση;* Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Διατηρήθηκαν διαφορετικά επίπεδα εργασιακών δικαιωμάτων και αμοιβών ανάμεσα στις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις ή επήλθε σχετική εξομοίωση;	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=46) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=37) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=38)* *% των αποκρινόμενων*
Διατηρήθηκαν διαφορετικά	54,3	40,5	*42,1*
Εξομοιώθηκαν	45,7	59,5	*57,9*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ15.Υπήρξαν αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς ως προς...* Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Υπήρξαν αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς ως προς...*	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=101) % των απαντήσεων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=71) % των απαντήσεων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=68)* *% των απαντήσεων*
Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας	13,9	18,3	*8,8*
Τους κανονισμούς εργασίας	25,7	12,7	*22,1*
Το σύστημα αμοιβών	23,8	21,1	*23,5*
Το ωράριο εργασίας	11,9	15,5	*7,4*
Τη δομή της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων	13,9	12,7	*7,4*
ΑΛΛΟ	-	2,8	-
ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ	10,9	16,9	*30,9*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Δ16.Πώς ελέγχει και μειώνει η επιχείρηση το κόστος εργασίας μετά από την ΕκΣ;* Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Πώς ελέγχει και μειώνει η επιχείρηση το κόστος εργασίας μετά από την ΕκΣ;*	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=73) % των απαντήσεων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=60) % των απαντήσεων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=47)* *% των απαντήσεων*
Με την αλλαγή του συστήματος των αμοιβών	9,6	10,0	*6,4*
Με την ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας	21,9	21,7	*21,3*
Με την αύξηση των ρυθμών εργασίας	32,9	31,7	*19,1*
ΑΛΛΟ	24,7	16,7	*17,0*
Δεν υπάρχει πολιτική μείωσης του κόστους εργασίας	11,0	20,0	*36,2*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Δ17.Καθιερώθηκε νέο σύστημα αμοιβών μετά την ΕκΣ όπως :* Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Καθιερώθηκε νέο σύστημα αμοιβών μετά την ΕκΣ όπως :	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=74) % των απαντήσεων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=69) % των απαντήσεων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=50)* *% των απαντήσεων*
Σύστημα αξιολόγησης	31,1	31,9	*40,0*
Σύνδεση αμοιβής-απόδοσης	23,0	29,0	*18,0*
Συμμετοχή στα κέρδη/ζημιές	10,8	10,1	*4,0*
Συμμετοχή στο κεφάλαιο της επιχείρησης	9,5	13,0	*4,0*
ΑΛΛΟ	-	1,4	*4,0*
ΟΧΙ	25,7	14,5	*30,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

*ερώτηση πολλαπλών επιλογών

Δ18.Ποιες μορφές ευέλικτης εργασίας αναπτύχθηκαν μετά από την ΕκΣ;
*** Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;**

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Ποιες μορφές ευέλικτης εργασίας αναπτύχθηκαν μετά από την ΕκΣ;	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=70) % των απαντήσεων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=60) % των απαντήσεων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=50)* *% των απαντήσεων*
Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	28,6	23,3	*24,0*
Μερική απασχόληση	11,4	18,3	*4,0*
Εργολαβίες / outsourcing	25,7	18,3	*24,0*
Ενοικίαση προσωπικού	14,3	11,7	*18,0*
ΑΛΛΟ	2,9	1,7	*2,0*
ΚΑΜΙΑ	17,1	26,7	*28,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

*ερώτηση πολλαπλών επιλογών

Δ19.Ποιων στελεχών παρατηρήθηκε αύξηση των καθηκόντων μετά την ΕκΣ;
*** Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;**

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Ποιων στελεχών παρατηρήθηκε αύξηση των καθηκόντων μετά την ΕκΣ;	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=31) % των απαντήσεων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=33) % των απαντήσεων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=28)* *% των απαντήσεων*
Μεσαία & ανώτερα στελέχη	83,9	84,8	*89,3*
Ανώτατα στελέχη	16,1	15,2	*10,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Δ20.Το μερίδιο εξαγωγών κατά την πρώτη τριετία...
*** Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;**

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Το μερίδιο εξαγωγών κατά την πρώτη τριετία...	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=8) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=6) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=12)* *% των αποκρινόμενων*
Αυξήθηκε	75,0	50,0	*8,3*
Μειώθηκε	-		*8,3*
Παρέμεινε Σταθερό	25	50,0	*83,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ21.Οι πωλήσεις κατά την πρώτη τριετία...* Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Οι πωλήσεις κατά την πρώτη τριετία...	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=12) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=12) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=14)* *% των αποκρινόμενων*
Αυξήθηκαν	66,7	100,0	*57,1*
Μειώθηκαν	33,3	-	*7,1*
Παρέμειναν σταθερές	-	-	*35,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ22.Οι επενδύσεις κατά την πρώτη τριετία...
*** Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;**

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Οι επενδύσεις κατά την πρώτη τριετία...	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=13) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=12) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=13)* *% των αποκρινόμενων*
Αυξήθηκαν	76,9	100,0	*46,2*
Μειώθηκαν	7,7	-	*15,4*
Παρέμειναν σταθερές	15,4	-	*38,5*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ23.Η επιχείρηση (υπό το νέο καθεστώς) είναι εισηγμένη στο χρηματιστήριο;
*** Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;**

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Η επιχείρηση (υπό το νέο καθεστώς) είναι εισηγμένη στο χρηματιστήριο;	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=13) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=12) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=16)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	69,2	41,7	*43,8*
ΟΧΙ	30,8	58,3	*56,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ24.Σε ποια πεδία καταγράφηκαν καινοτομίες στις πολιτικές των επιχειρήσεων μετά από την ΕκΣ ;
*** Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;**

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Σε ποια πεδία καταγράφηκαν καινοτομίες στις πολιτικές των επιχειρήσεων μετά από την ΕκΣ ;	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=70) % των απαντήσεων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=60) % των απαντήσεων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=50)* *% των απαντήσεων*
Σε νέα προϊόντα	27,0	24,0	*20,0*
Σε νέα τεχνολογία	8,1	20,0	*20,0*
Σε νέα οργάνωση της επιχείρησης	29,7	26,0	*23,3*
Σε νέες συνεργασίες	24,3	14,0	*23,3*
Σε νέες ειδικότητες	5,4	16,0	*6,7*
ΣΕ ΚΑΝΕΝΑ	5,4	-	*6,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ

Δ25. Ποιος είναι ο τύπος της ΕκΣ * Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;	
Ποιος είναι ο τύπος της ΕκΣ;	**ΝΑΙ** (N=79) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=47)* *% των αποκρινόμενων*
Εξαγορά	62,0	*53,2*
Συγχώνευση	15,2	*19,1*
Απορρόφηση	21,5	*25,5*
ΑΛΛΟ	1,3	*2,1*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Δ26.Πότε έγινε η ΕκΣ;* Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;	
Πότε έγινε η ΕκΣ;	**ΝΑΙ** (N=78) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=47)* *% των αποκρινόμενων*
ΠΡΙΝ ΤΟ ΕΤΟΣ 2000	37,2	*38,3*
ΜΕΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2000	62,8	*61,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Δ27.Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων; * Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;

	Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	
Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;	**ΝΑΙ** (N=34) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=91)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	58,8	*63,7*
ΟΧΙ	41,2	*36,3*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Δ28.Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού; * Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;	
Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;	**ΝΑΙ** (N=79) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=47)* *% των αποκρινόμενων*
ΜΕΙΩΣΗ	32,9	*44,7*
ΑΥΞΗΣΗ	44,3	*8,5*
ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ	22,8	*46,8*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Δ29.Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;* Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=47) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=39) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=40)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	55,3	89,7	*45,0*
ΟΧΙ	44,7	10,3	*55,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ30.Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού; *Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;	
Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	**ΝΑΙ** (N=78) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=47)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	25,6	*29,8*
ΟΧΙ	74,4	*70,2*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Δ31.Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού; * Το μέγεθος του προσωπικού αυξήθηκε, μειώθηκε ή παρέμεινε σταθερό από την αναγγελία της ΕκΣ μέχρι σήμερα;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;	
Το μέγεθος του προσωπικού αυξήθηκε, μειώθηκε ή παρέμεινε σταθερό από την αναγγελία της ΕκΣ μέχρι σήμερα;	**ΝΑΙ** (N=79) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=22)* *% των αποκρινόμενων*
Αυξήθηκε	45,6	*8,5*
Μειώθηκε	31,6	*44,7*
Παρέμεινε Σταθερό	22,8	*46,8*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Δ32.Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού; * Το μέγεθος του προσωπικού αυξήθηκε, μειώθηκε ή παρέμεινε σταθερό από την αναγγελία της ΕκΣ μέχρι σήμερα;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;	
Προηγήθηκε συμφωνία μεταξύ διοικήσεων των εμπλεκομένων επιχειρήσεων και σωματείων των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ για το καθεστώς μετάβασης στη νέα κατάσταση;	**ΝΑΙ** (N=77) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=47)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	41,6	*38,3*
ΟΧΙ	58,4	*61,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Δ33. Καθιερώθηκε νέο σύστημα αμοιβών μετά την ΕκΣ όπως: *Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;	
Καθιερώθηκε νέο σύστημα αμοιβών μετά την ΕκΣ όπως *:	**ΝΑΙ** (N=133) % των απαντήσεων	***ΟΧΙ*** *(N=60)* *% των απαντήσεων*
Σύστημα αξιολόγησης	32,3	*36,7*
Σύνδεση αμοιβής-απόδοσης	27,8	*15,0*
Συμμετοχή στα κέρδη/ζημιές	9,0	*8,3*
Συμμετοχή στο κεφάλαιο της επιχείρησης	11,3	*5,0*
ΑΛΛΟ	0,8	*3,3*
ΟΧΙ	18,8	*31,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Δ34.Ποιες μορφές ευέλικτης εργασίας αναπτύχθηκαν μετά από την ΕκΣ; * Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;	
Ποιες μορφές ευέλικτης εργασίας αναπτύχθηκαν μετά από την ΕκΣ;*	**ΝΑΙ** (N=123) % των απαντήσεων	***ΟΧΙ*** *(N=57)* *% των απαντήσεων*
Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	24,4	*28,1*
Μερική απασχόληση	13,0	*8,8*
Εργολαβίες / outsourcing	25,2	*17,5*
Ενοικίαση προσωπικού	14,6	*14,0*
ΑΛΛΟ	3,3	-
ΚΑΜΙΑ	19,5	*31,6*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Δ35. Ποιων στελεχών παρατηρήθηκε αύξηση των καθηκόντων μετά την ΕκΣ; * Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με προσλήψεις προσωπικού;	
Ποιων στελεχών παρατηρήθηκε αύξηση των καθηκόντων μετά την ΕκΣ*;	**ΝΑΙ** (N=65 % των απαντήσεων	***ΟΧΙ*** *(N=27)* *% των απαντήσεων*
Μεσαία & ανώτερα στελέχη	81,5	*96,3*
Ανώτατα στελέχη	18,5	*3,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Δ36. Ποιος είναι ο τύπος της ΕκΣ * Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	
Ποιος είναι ο τύπος της ΕκΣ;	**ΝΑΙ** (N=34) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=91)* *% των αποκρινόμενων*
Εξαγορά	58,8	*59,3*
Συγχώνευση	14,7	*17,6*
Απορρόφηση	26,5	*20,9*
ΑΛΛΟ	-	*2,2*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Δ37.Πότε έγινε η ΕκΣ;* Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	
Πότε έγινε η ΕκΣ;	**ΝΑΙ** (N=33) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=91)* *% των αποκρινόμενων*
ΠΡΙΝ ΤΟ ΕΤΟΣ 2000	27,3	*41,8*
ΜΕΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2000	72,7	*58,2*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Δ38.Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;* Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	
Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;	**ΝΑΙ** (N=34) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=91)* *% των αποκρινόμενων*
ΜΕΙΩΣΗ	67,6	*26,4*
ΑΥΞΗΣΗ	20,6	*35,2*
ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ	11,8	*38,5*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Δ39.Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;* Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣσυνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;;

	Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;		
Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	**ΜΕΙΩΣΗ** (N=47) % των αποκρινόμενων	**ΑΥΞΗΣΗ** (N=39) % των αποκρινόμενων	***ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΔΥΟ*** *(N=39)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	48,9	17,9	*10,3*
ΟΧΙ	51,1	82,1	*89,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Δ40.Σε ποιες κατηγορίες προσωπικού καταγράφεται η μείωση* Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	
Σε ποιες κατηγορίες προσωπικού καταγράφεται η μείωση*;	**ΝΑΙ** (N=21) % επί των απαντήσεων	***ΟΧΙ*** *(N=23)* *% επί των απαντήσεων*
Μεσαία και ανώτερα διοικητικά & διευθυντικά στελέχη	14,3	*21,7*
Ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό	28,6	*8,7*
Ειδικευμένο τεχνικό προσωπικό	33,3	*56,5*
Υπάλληλοι γραφείου	23,8	*13,0*
Ανειδίκευτο προσωπικό	14,3	*21,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Δ41. Σε ποιες κατηγορίες προσωπικού καταγράφεται κυρίως η μείωση;Ανά ηλικιακή κατηγορία * Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	
Σε ποιες κατηγορίες προσωπικού καταγράφεται κυρίως η μείωση;	**ΝΑΙ** (N=22) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=20)* *% των αποκρινόμενων*
Νέοι μέχρι 30 ετών	4,5	-
Ηλικίας από 30 έως 45	31,8	*25,0*
Ηλικίας άνω των 45 ετών	45,5	*60,0*
Ανεξαρτήτως ηλικίας	18,2	*15,0*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Δ42.Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων;Ανά ηλικιακή κατηγορία *Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	
Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων; Ανά ηλικιακή κατηγορία	**ΝΑΙ** (N=15) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=55)* *% των αποκρινόμενων*
Νέοι μέχρι 30 ετών	93,3	*52,7*
Ηλικίας από 30 έως 45	6,7	*34,5*
Ηλικίας άνω των 45 ετών	–	*3,6*
Ανεξαρτήτως ηλικίας	.	*9,1*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Δ43.Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων; Ανά ηλικιακή κατηγορία *Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	
Ποια είναι κυρίως τα χαρακτηριστικά των προσλήψεων; Ανά είδος απασχόλησης	**ΝΑΙ** (N=18) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=51)* *% των αποκρινόμενων*
Πλήρης απασχόληση και συμβάσεις αορίστου χρόνου	50,0	*74,5*
Μερική απασχόληση	11,1	*9,8*
Προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου	16,7	*11,8*
ΑΛΛΟ	22,2	*3,9*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Δ44.Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;* Το μέγεθος του προσωπικού αυξήθηκε, μειώθηκε ή παρέμεινε σταθερό από την αναγγελία της ΕκΣ μέχρι σήμερα;

	Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	
Το μέγεθος του προσωπικού αυξήθηκε, μειώθηκε ή παρέμεινε σταθερό από την αναγγελία της ΕκΣ μέχρι σήμερα;	**ΝΑΙ** (N=34) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=91)* *% των αποκρινόμενων*
Αυξήθηκε	26,5	*34,1*
Μειώθηκε	55,9	*28,6*
Παρέμεινε Σταθερό	17,6	*37,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Δ45.Προηγήθηκε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τα σωματεία των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ ; *Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	
Προηγήθηκε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τα σωματεία των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ;	**ΝΑΙ** (N=34) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=90)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	44,1	*64,4*
ΟΧΙ	55,9	*35,6*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Δ46.Προηγήθηκε συμφωνία μεταξύ διοικήσεων των εμπλεκομένων επιχειρήσεων και σωματείων των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ για το καθεστώς μετάβασης στη νέα κατάσταση; *Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	
Προηγήθηκε συμφωνία μεταξύ διοικήσεων των εμπλεκομένων επιχειρήσεων και σωματείων των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ για το καθεστώς μετάβασης στη νέα κατάσταση;	**ΝΑΙ** (N=32) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=91)* *% των αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	21,9	*47,3*
ΟΧΙ	78,1	*52,7*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

Δ47.Υπήρξαν αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς ως προς...* Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	
Υπήρξαν αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς ως προς...*	**ΝΑΙ** (N=72) % των απαντήσεων	***ΟΧΙ*** *(N=167)* *% των απαντήσεων*
Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας	19,4	*11,4*
Τους κανονισμούς εργασίας	16,7	*22,8*
Το σύστημα αμοιβών	25,0	*22,2*
Το ωράριο εργασίας	18,1	*9,0*
Τη δομή της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων	6,9	*13,8*
ΑΛΛΟ	-	*1,2*
ΤΙΠΟΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ	13,9	*19,8*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Δ48. Πώς ελέγχει και μειώνει η επιχείρηση το κόστος εργασίας μετά από την ΕκΣ;* Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	
Πώς ελέγχει και μειώνει η επιχείρηση το κόστος εργασίας μετά από την ΕκΣ;*	**ΝΑΙ** (N=56) % των απαντήσεων	***ΟΧΙ*** *(N=123)* *% των απαντήσεων*
Με την αλλαγή του συστήματος των αμοιβών	17,9	*4,9*
Με την ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας	25,0	*20,3*
Με την αύξηση των ρυθμών εργασίας	39,3	*24,4*
ΑΛΛΟ	7,1	*26,0*
Δεν υπάρχει πολιτική μείωσης του κόστους εργασίας	10,7	*24,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Δ49.Καθιερώθηκε νέο σύστημα αμοιβών μετά την ΕκΣ όπως :* Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	
Καθιερώθηκε νέο σύστημα αμοιβών μετά την ΕκΣ όπως *:	**ΝΑΙ** (N=59) % των απαντήσεων	***ΟΧΙ*** *(N=133)* *% των απαντήσεων*
Σύστημα αξιολόγησης	30,5	*35,3*
Σύνδεση αμοιβής-απόδοσης	25,4	*23,3*
Συμμετοχή στα κέρδη/ζημιές	10,2	*8,3*
Συμμετοχή στο κεφάλαιο της επιχείρησης	13,6	*7,5*
ΑΛΛΟ	1,7	*1,5*
ΟΧΙ	18,6	*24,1*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Δ50. Ποιες μορφές ευέλικτης εργασίας αναπτύχθηκαν μετά από την ΕκΣ;
*** Η ΕκΣ συνδυάσθηκε με συνολική αύξηση ή μείωση προσωπικού;**

	Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	
Ποιες μορφές ευέλικτης εργασίας αναπτύχθηκαν μετά από την ΕκΣ*;	**ΝΑΙ** (N=56) % των απαντήσεων	***ΟΧΙ*** *(N=123)* *% των απαντήσεων*
Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	25,0	*26,0*
Μερική απασχόληση	16,1	*9,8*
Εργολαβίες / outsourcing	32,1	*18,7*
Ενοικίαση προσωπικού	10,7	*16,3*
ΑΛΛΟ	1,8	*2,4*
ΚΑΜΙΑ	14,3	*26,8*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Δ51.Ποιων στελεχών παρατηρήθηκε αύξηση των καθηκόντων μετά την ΕκΣ;* Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;

	Το χρονικό διάστημα που ακολούθησε ή προηγήθηκε της ΕκΣ συνδυάσθηκε με απολύσεις προσωπικού των εμπλεκομένων επιχειρήσεων;	
Ποιων στελεχών παρατηρήθηκε αύξηση των καθηκόντων μετά την ΕκΣ*;	**ΝΑΙ** (N=26) % των απαντήσεων	***ΟΧΙ*** *(N=65)* *% των απαντήσεων*
Μεσαία & ανώτερα στελέχη	96,2	*81,5*
Ανώτατα στελέχη	3,8	*18,5*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*

***ερώτηση πολλαπλών επιλογών**

Ε. ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΔΙΑΛΟΓΟΥ ΚΑΙ ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΟΥΣ

Δ52.Προηγήθηκε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τα σωματεία των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ ; * Προηγήθηκε συμφωνία μεταξύ διοικήσεων των εμπλεκομένων επιχειρήσεων και σωματείων των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ για το καθεστώς μετάβασης στη νέα κατάσταση;

	Προηγήθηκε συμφωνία μεταξύ διοικήσεων των εμπλεκομένων επιχειρήσεων και σωματείων των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ για το καθεστώς μετάβασης στη νέα κατάσταση;	
Προηγήθηκε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης με τα σωματεία των εργαζομένων πριν από την ΕκΣ	**ΝΑΙ** (N=50) % των αποκρινόμενων	***ΟΧΙ*** *(N=73)* *% των* *αποκρινόμενων*
ΝΑΙ	94,0	*35,6*
ΟΧΙ	6,0	*64,4*
ΣΥΝΟΛΟ	*100,0*	*100,0*



ISBN: 978-960-7402-40-0