



Μελέτη Κλαδικού Ινστιτούτου ΟΙΕΛΕ: Οι ανεξέλεγκτες απολύσεις βλάπτουν ακόμη και τις πιο ισχυρές επιχειρήσεις - Οι προτάσεις της Ομοσπονδίας για τις απολύσεις στο χώρο της ιδιωτικής εκπαίδευσης

Η λήξη του διδακτικού έτους φέρνει και φέτος **σημαντικό αριθμό απολύσεων στα ιδιωτικά σχολεία**. Πολλές από τις απολύσεις αυτές είναι **άσκοπες και αναιτιολόγητες**, σε κάποιες περιπτώσεις **ακόμη και εκδικητικές**. Η απαρχαιωμένη και βαθιά συντηρητική λογική που διέπει τις εργασιακές μας σχέσεις δεν πλήττει μόνο τους συναδέλφους. Πλήττει την εικόνα των σχολείων, φέρνει αναστάτωση στα παιδιά και στις οικογένειές τους, σκορπίζει απογοήτευση, θυμό και ανησυχία στους εναπομείναντες εκπαιδευτικούς. **Τελικά, με όλα αυτά, υπονομεύει την ποιότητα των παρεχόμενων εκπαιδευτικών υπηρεσιών.**

Η ΟΙΕΛΕ έχει καταθέσει στο δημόσιο διάλογο **δίκαιες, καθαρές και ορθολογικές προτάσεις για το καθεστώς των απολύσεων στην ιδιωτική εκπαίδευση** (τις οποίες μπορεί κανείς να διαβάσει στο τέλος του κειμένου). Το Κλαδικό Ινστιτούτο της ΟΙΕΛΕ παρουσιάζει σήμερα μια μικρή μελέτη για τις απολύσεις που πραγματοποιούνται χωρίς έλεγχο και αιτιολόγηση, βάσει διεθνών μελετών και ερευνών.

Κλαδικό Ινστιτούτο ΟΙΕΛΕ: Αναγκαία η αναθεώρηση του συστήματος των απολύσεων για να ενδυναμωθούν εργαζόμενοι και επιχειρήσεις, για να ενισχυθεί η οικονομία και η παραγωγικότητα

Οι διαδοχικές κρίσεις (οικονομική και υγειονομική) που συντάραξαν τον πλανήτη τα τελευταία 15 χρόνια ανέδειξαν, μεταξύ άλλων, **τα βαθιά προβλήματα που έχει προκαλέσει στο χώρο της εργασίας η εφαρμογή πολιτικών που είχαν ως στόχο τη συρρίκνωση των εργασιακών δικαιωμάτων και των αμοιβών**, την εντατικοποίηση της δουλειάς, τον περιορισμό της δράσης των συνδικάτων. Ένα από τα αποτελέσματα της επιδείνωσης των εργασιακών συνθηκών είναι **το φαινόμενο της μεγάλης παραίτησης (Big Quit)**, ιδίως των νεότερων σε ηλικία εργαζόμενων, που αντιμετωπίζουν ζητήματα επιβίωσης, ποιοτικής κοινωνικής ζωής, στέγασης, δημιουργίας οικογένειας λόγω των πενιχρών, ιδίως σε σχέση με το παρελθόν, αποδοχών και των εξαντλητικών ωραρίων εργασίας. **Το εργασιακό bullying, οι χαμηλές αμοιβές, η εργασιακή εκμετάλλευση, η ανάγκη για καλύτερη ποιότητα ζωής** προβάλλονται ως οι κύριοι λόγοι αποχώρησης όσων παραιτούνται. Για τη Μεγάλη Παραίτηση στην εγχώρια ιδιωτική εκπαίδευση και τις σημαντικότερες αιτίες πίσω από αυτήν [η ΟΙΕΛΕ πραγματοποίησε μεγάλη έρευνα](#) σε περίπου 800 ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς.

Το Big Quit είναι ιδιαίτερα έντονο σε χώρες όπου οι εργασιακές σχέσεις είναι απορρυθμισμένες. Για παράδειγμα, **η απόλυση χωρίς βάσιμο λόγο οδηγεί σε κατάχρηση εξουσίας από τη μεριά του εργοδότη** και σε δραματική επιδείνωση των εργασιακών σχέσεων. Η Ελλάδα είναι μία από αυτές τις χώρες και για το λόγο αυτό **ήδη είναι πολύ έντονα τα φαινόμενα δυσκολίας εύρεσης εργαζόμενων σε κρίσιμους τομείς** (παροχή υπηρεσιών, αγροδιατροφικός τομέας, εστίαση και τουρισμός).

Οι αρνητικές επιπτώσεις των κρίσεων σε συνδυασμό με τις κακές εργασιακές σχέσεις έχουν προβληματίσει τους επιστήμονες που μελετούν το χώρο της εργασίας αλλά και τις επιχειρήσεις. Στις ΗΠΑ, που το εργασιακό καθεστώς είναι ιδιαίτερα «χαλαρό» με βασική αρχή το “easy come – easy go”, εκδίδονται πολλές αναλύσεις σχετικά με την ανάγκη βελτίωσης των σχέσεων εργασίας, ώστε να είναι ικανοποιημένοι οι εργαζόμενοι και να μην πλήττεται η εικόνα και η αποδοτικότητα των επιχειρήσεων.

Μια από τις πιο σημαντικές προσεγγίσεις στο θέμα των απολύσεων έγινε από την περιοδική έκδοση του παγκόσμιας φήμης Πανεπιστημίου του Harvard, το **Harvard Business Review**. Σύμφωνα με την ανάλυση με τίτλο «Πού σφάλλουν οι επιχειρήσεις στο θέμα των απολύσεων» που υπογράφουν οι **Sandra J. Sucher** και **Marilyn Morgan Westner**, στον σημερινό ταραχώδη κόσμο της εργασίας **οι εργοδότες θα πρέπει να επανεξετάσουν σοβαρά το πώς διαχειρίζονται το ανθρώπινο δυναμικό**



τους και ιδιαίτερα το θέμα των απολύσεων. Η έρευνα θέτει κάποια ερωτήματα και επιχειρεί να τα απαντήσει:

Τι έχει αλλάξει σήμερα σε σχέση με τις απολύσεις:

- **Πλέον η είδηση μιας απόλυσης ταξιδεύει παντού.** Πριν από μερικά χρόνια, τα νέα μιας απόλυσης μαθαίνονταν στο εργασιακό περιβάλλον του/των απολυμένων και στις οικογένειές τους. Σήμερα, με τη βοήθεια της τεχνολογίας και των social media, η μείωση του προσωπικού μιας επιχείρησης, ιδίως αν είναι δραστική, **μπορεί με αστραπιαία ταχύτητα να διαδοθεί σε χιλιάδες ανθρώπους, καταφέροντας σημαντικό πλήγμα στην εικόνα μιας εταιρείας.**
- **Οι ενέργειες των επιχειρήσεων είναι στο μικροσκόπιο της κοινωνίας.** Στη σημερινή εποχή οι εταιρικές ενέργειες υπόκεινται σε ευρύτερο έλεγχο τόσο στα παραδοσιακά μέσα όσο και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Οι ερευνητές αναφέρουν ότι στην εποχή μας **η κακή μεταχείριση των εργαζομένων (απολύσεις) φαίνεται ως μια κοντόφθαλμη στρατηγική που αντίκειται στα συμφέροντα των ίδιων των εταιρειών.** Στο παρελθόν, η απόφαση μιας εταιρείας να προχωρήσει σε απολύσεις μπορεί απλώς να κινητοποιούσε ένα συνδικάτο. Σήμερα, χάρη στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, **ο καθένας μπορεί να αμφισβητήσει τις αποφάσεις μείωσης του εργατικού δυναμικού μιας επιχείρησης και να αναρωτηθεί δημόσια:** «Δεν μπορούν να καταλάβουν ότι κανείς δεν θα θέλει να εργαστεί σε μια εταιρεία που φέρεται με αυτό τον τρόπο στους εργαζόμενους;». Η περίπτωση των εργαζόμενων στην e-food ήταν ιδιαίτερα αποκαλυπτική.
- **Η πανδημία έδειξε ότι υπάρχουν κι άλλες λύσεις.** Αντί να προχωρήσουν σε μαζικές απολύσεις, πολλές μεγάλες εταιρείες αποφάσισαν να αντιμετωπίσουν τις συνέπειες της πανδημίας κατοχυρώνοντας τα συμβόλαια του προσωπικού και μειώνοντας το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους χρυσοπληρωμένους CEO και στους κακοπληρωμένους εργαζόμενους.

Τι παραμένει ίδιο με τις απολύσεις;

- **Οι απολύσεις καταστρέφουν τις σχέσεις εμπιστοσύνης στο χώρο της εργασίας.** Το 85% των ερωτηθέντων αξιολόγησαν την απώλεια εργασίας ως την κύρια ανησυχία τους στην έρευνα του Edelman Barometer Trust του 2022. **Οι απολύσεις διαρρηγνύουν την εμπιστοσύνη κόβοντας τη σύνδεση μεταξύ προσπάθειας και ανταμοιβής.** Σε ένα φυσιολογικό εργασιακό περιβάλλον ισχύει η αρχή που λέει πως, **αν δεν υπάρχουν οικονομικές δυσκολίες σε μια επιχείρηση, οι εργαζόμενοι θα διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας τους, αν αποδίδουν καλά.** Όμως σε πολλές περιπτώσεις, αυτό δεν ισχύει, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι, που θα επιθυμούσαν η επιχείρησή τους να μην ενεργήσει με τρόπους που θα πρόδιδε την εμπιστοσύνη τους, να αισθάνονται ιδιαίτερα ευάλωτοι. Η έρευνα διαπιστώνει ότι, αφού αυτή η εμπιστοσύνη προδοθεί, είναι δύσκολο να ανακτηθεί.
- **Οι απολύσεις μειώνουν δραματικά την παραγωγικότητα των εργαζομένων που παραμένουν.** Ακόμη πιο σημαντικές είναι οι επιδράσεις της μαστίγας των απολύσεων στους «επιζώντες». Οι απολύσεις μπορούν να κάνουν τους εργαζόμενους να αισθάνονται ότι έχουν χάσει τον έλεγχο: Η μοίρα των πρώην πλέον συναδέλφων τους στέλνει ένα μήνυμα **ότι η σκληρή εργασία και η καλή απόδοση δεν εγγυώνται τη δουλειά τους.** Μια μελέτη του 2002 από τους Magnus Sverke και Johnny Hellgren από το Πανεπιστήμιο της Στοκχόλμης και από την Katharina Näswall του Πανεπιστημίου του Canterbury διαπίστωσε ότι μετά από μια απόλυση, οι «επιζώντες» παρουσίασαν μείωση 41% στην ικανοποίηση από την εργασία τους, μείωση 36% στην οργανωτική δέσμευση και 20% μείωση στην απόδοσή τους.

- **Οι απολύσεις έχουν σοβαρές μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στην οικονομική κατάσταση και στην υγεία των απολυμένων.** Σε σειρά μελετών διαπιστώθηκε ότι η απόλυση κατείχε πολύ υψηλή θέση μεταξύ των πιο αγχωτικών εμπειριών ζωής - πάνω από το διαζύγιο, από μια ξαφνική και σοβαρή βλάβη της ακοής ή της όρασης ή από τον θάνατο ενός στενού προσώπου. Οι ειδικοί συμβουλεύουν ότι **χρειάζονται, κατά μέσο όρο, δύο χρόνια για να ανακάμψει κανείς από το ψυχολογικό τραύμα της απώλειας εργασίας.**

Για υγιείς εργαζόμενους χωρίς προϋπάρχουσες παθήσεις, **οι πιθανότητες εμφάνισης μιας ασθένειας αυξάνονται κατά 83% τους πρώτους 15 έως 18 μήνες μετά την απόλυση**, με τις πιο συνηθισμένες καταστάσεις να είναι ασθένειες που σχετίζονται με το άγχος, όπως υπέρταση, καρδιακές παθήσεις και αρθρίτιδα. Η ψυχολογική και οικονομική πίεση της απόλυσης **μπορεί να αυξήσει τον κίνδυνο αυτοκτονίας κατά 1,3 έως 3 φορές**. Οι απολυμένοι **έχουν διπλάσιο κίνδυνο εμφάνισης κατάθλιψης, τετραπλάσιο κίνδυνο κατάχρησης ουσιών και εξαπλάσιο κίνδυνο να διαπράξουν βίαιες πράξεις**, συμπεριλαμβανομένης της κακοποίησης συντρόφων και παιδιών.

Οι απολυμένοι, ως ομάδα, αντιμετωπίζουν απώλειες εισοδήματος που μπορεί να διαρκέσουν για το υπόλοιπο της σταδιοδρομίας τους: Πολλοί εργαζόμενοι που έχασαν τη δουλειά τους **εξακολουθούν να κερδίζουν 20% λιγότερα από τους εργαζομένους που διατήρησαν τις θέσεις εργασίας τους**. Αυτό είναι το σωρευτικό αποτέλεσμα της ανεργίας, της υποαπασχόλησης και της αδυναμίας να βρουν εργασία ανάλογη με τις δεξιότητές τους.

- **Οι απολύσεις επηρεάζουν αρνητικά τις εταιρείες με πραγματικούς αλλά δύσκολους τρόπους μέτρησης.**

Σύμφωνα με κάποιες μελέτες, η πλειονότητα των εταιρειών που πραγματοποιούν απολύσεις **δεν βλέπουν βελτιωμένη κερδοφορία**. Η ανταπόκριση της αγοράς στις απολύσεις ήταν επίσης λιγότερο θετική από ό,τι αναμενόταν. Οι απολύσεις που πραγματοποιήθηκαν μόνο με σκοπό τη μείωση του κόστους έτειναν να οδηγούν σε πτώση της τιμής της μετοχής μιας εταιρείας.

Επίσης, άλλες έρευνες δείχνουν ότι το άγχος για την ασφάλεια της εργασίας, η θλίψη για τους συναδέλφους που απολύθηκαν και η υπερβολική εργασία **μπορούν να μειώσουν την καινοτομία**. Η ποιότητα μπορεί να μειωθεί καθώς οι εργαζόμενοι επικεντρώνονται απλώς στην αύξηση της παραγωγικότητας για να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας τους. Η διαχείριση ταλέντων γίνεται πιο δύσκολη καθώς το υπάρχον προσωπικό παραιτείται. Η ζημιά στη φήμη μιας εταιρείας μπορεί να κάνει πιο δύσκολη την προσέλκυση νέων προσλήψεων υψηλής ποιότητας.

- **Οι απολύσεις βλάπτουν τελικά τις επιχειρήσεις.** Τα ερευνητικά στοιχεία για τις απολύσεις θα έπρεπε να βάλουν τους εργοδότες σε σκέψεις. Μια έρευνα του Πανεπιστημίου του Texas σε 20 εταιρείες διαπίστωσε ότι μετά τις απολύσεις **η πλειονότητα των εταιρειών υπέστη μείωση της κερδοφορίας για τουλάχιστον τρία χρόνια**. Επίσης, μια ομάδα ερευνητών από το Πανεπιστήμιο Auburn, το Πανεπιστήμιο Baylor και το Πανεπιστήμιο του Tennessee διαπίστωσε ότι **οι εταιρείες που κάνουν απολύσεις έχουν διπλάσιες πιθανότητες να υποβάλουν αίτηση πτώχευσης από τις εταιρείες που διατηρούν το προσωπικό τους**.

Οι ερευνητές προτείνουν την αλλαγή στον τρόπο που οι επιχειρήσεις διαχειρίζονται το προσωπικό τους και θέτουν ως παράδειγμα το νομικό καθεστώς που ισχύει σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, αναφέροντας χαρακτηριστικά:

«Πολλές κυβερνήσεις, αναγνωρίζοντας τις τεράστιες ζημιές που προκαλούν οι απολύσεις, **έχουν ψηφίσει νόμους που προστατεύουν τους εργαζόμενους από αυτές**. Για παράδειγμα, ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες **απαιτούν από τις εταιρείες να παρέχουν μια κοινωνική ή οικονομική αιτιολόγηση πριν μπορέσουν να προβούν σε απολύσεις**. (...) Ωστόσο, στις Ηνωμένες

Πολιτείες οι εταιρείες μπορούν να προβούν σε απολύσεις κατά βούληση. Ανεξάρτητα από το πόσο εύκολο μπορεί να είναι η απόλυση, οι εργοδότες θα πρέπει να θυμούνται ότι κάτι τέτοιο θα έχει αργά ή γρήγορα αρνητικές συνέπειες.»

Οι προτάσεις της ΟΙΕΛΕ για τις απολύσεις

Στην μελέτη μας για το Big Quit αναφέραμε ότι τα ιδιωτικά σχολεία, κυρίως μετά την ψήφιση του Νόμου Κεραμέως που απορρύθμισε τις εργασιακές μας σχέσεις, **δεν είναι ελκυστικός προορισμός εργασίας για τους εκπαιδευτικούς**. Όλα αυτά, με βάση τα ποιοτικά στοιχεία που συλλέξαμε, οφείλονται κυρίως στην εργασιακή ανασφάλεια και εκμετάλλευση, στην στασιμότητα στους μισθούς και στην υπερντατικοποίηση της δουλειάς.

Η ΟΙΕΛΕ έχει ως επιδίωξη οι εκπαιδευτικοί να είναι ικανοποιημένοι στο χώρο τους και να παραμένουν στα ιδιωτικά σχολεία κι όχι να αποχωρούν για το δημόσιο ή να φεύγουν τελείως από το χώρο της εκπαίδευσης. **Θεωρούμε πως αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την εκλογίκευση του νομοθετικού πλαισίου** που θα ενισχύσει το ρόλο του εκπαιδευτικού και θα βοηθήσει ταυτόχρονα τα ιδιωτικά σχολεία να είναι ελκυστικοί προορισμοί εργασίας. Μεταξύ των προτάσεων της ΟΙΕΛΕ είναι :

1. Η δημιουργία μιας ανεξάρτητης αρχής που θα ελέγχει, **αν ο εκπαιδευτικός το επιθυμεί**, τη νομιμότητα και την καταχρηστικότητα της καταγγελίας μιας σύμβασης
2. Η επίκληση σοβαρού λόγου **για απολύσεις στη διάρκεια του διδακτικού έτους**.
3. Η ενισχυμένη αποζημίωση απόλυσης, **ως μέτρου αποτροπής «εύκολων» απολύσεων**, κυρίως αυτών που γίνονται για μείωση του εργασιακού κόστους.

Αυτή τη στιγμή, δυστυχώς, **δεν υπάρχει απολύτως κανένας έλεγχος στη διαδικασία των καταγγελιών σύμβασης**, παρά μόνο αυτή των αστικών δικαστηρίων που είναι εξαιρετικά χρονοβόρα και κοστοβόρα για τους εκπαιδευτικούς. Να τονιστεί εδώ πως στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης, αλλά και στις ΗΠΑ (με βάση το Education Act του 1964) **κάθε εκπαιδευτικός που απολύεται, αν θεωρεί ότι αδικήθηκε, έχει τη δυνατότητα προσφυγής σε μια ανεξάρτητη αρχή που άμεσα (και συνήθως δωρεάν) εξετάζει την περίπτωσή του.**