

ΤΕΙ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ: ΣΤΕΛΕΧΩΝ

ΣΥΝ/ΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΕΥΣΕΩΝ

ΘΕΜΑ: ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΧΡΗΣΤΟΣ ΤΖΙΝΑΣ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: ΙΩΑΝΝΑ ΣΑΡΓΕΝΤΗ

ΦΩΤΕΙΝΗ ΠΛΥΤΑ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ ΓΑΒΡΗΛΙΑΔΗ

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 1998



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΜΕΡΟΣ 1

Συνθήκες εργασίας, εργασιακό περιβάλλον και εκσυγχρονισμός.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Φυσικές συνθήκες και εργασιακό περιβάλλον

1.1 Το εργασιακό σύστημα.

1.2 Το περιβάλλον του πόστου εργασίας.

1.3 Συνθήκες εργασίας, αποδοτικότητα και νέες τεχνολογίες.

1.4 Συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας.

1.5 Σχολή Μαγο και φυσικές συνθήκες.

1.6 Το αίτημα της διαρκούς εκπαίδευσης.

1.7 Κίνητρα και αντικίνητρα καινοτομιών στο εργασιακό περιβάλλον.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Χρονικές συνθήκες.

2.1 Ο χώρος και ο χρόνος εργασίας .

2.2 Οι ελαστικές μορφές διαχείρισης του χρόνου εργασίας.

2.3 Οι ώρες εργασίας και απασχόλησης.

2.4 Πρόσθετη εργασία εκτός του συμβατικού ωραρίου.

2.5 Υπερεργασία.

2.6 Υπερωρία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Κοινωνικές συνθήκες

3.1 Είδη συστημάτων αμοιβών σαν κίνητρα.

3.2 Κίνητρα βασισμένα στην συνεργασία.

3.3 Ο βασικός μισθός και η επιρροή του στη συνολική διαμόρφωση των μισθών.

3.4 Ωφελήματα, πρόσθετες παροχές και εξυπηρετήσεις των εργαζομένων.

3.5 Από το κατακερματισμένο στο ιεραρχημένο σύστημα αργάνωσης των εργασιακών σχέσεων.

3.6. Τάση ή οργή για επιβολή ή υπεροχή.

ΜΕΡΟΣ II

Εργασιακό περιβάλλον και παραγωγικότητα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Δημιουργία Εργασιακών Σχέσεων

1.1 Το Νομικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

1.2 Οι Εργοδοτικές Οργανώσεις.

1.3 Οι Εργατικές Οργανώσεις.

1.4 Η συμμετοχή των εργαζομένων στην Διοίκηση.

1.5 Εργασιακές σχέσεις και μισθωτή σχέση.

1.6 Ανταγωνιστικότητα- Αναπαραγωγή μιας κοινωνικής σχέσης και θεσμικές μορφές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Αναγκαιότητα Ανθρωπίνων σχέσεων στον εργασιακό χώρο.

2.1 Δημιουργία ενδοϋπηρεσιακού κλίματος συνεργασίας.

2.2 Συνεργασία των Εργοδοτικών Οργανώσεων στη Διαμόρφωση της Εθνικής Κοινωνικής και Οικονομικής Πολιτικής.

2.3 Το Κοινωνικό Συναίσθημα.

2.4 Το Συναίσθημα Μειονεκτικότητας ή Κατωτερότητας.

2.5 Ανάγκες και κίνητρα Εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Επαγγελματικός κίνδυνος και αδιαφάνειες.

3.1 Εργατικά ατυχήματα και επαγγελματική ασθένεια.

3.2 Υγιεινό περιβάλλον εργασίας.

3.3 Ατυχήματα και περιβάλλον.

3.4 Προσδιορισμός Ευθύνης για ασφάλεια.

3.5 Οι στατιστικές ανασφάλειες.

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

Οικονομική κρίση και κρίση στις εργασιακές σχέσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Κρίση στις εργασιακές σχέσεις και παράγοντες διαμόρφωσής τους.

1.1. Πολυδιάσπαση των εργασιακών σχέσεων.

1.2 Εξωτερικό χρέος, οικονομική κρίση και εργασιακές σχέσεις.

1.3 Παράγοντες διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων.

1.4 Η αγορά εργασίας (μαύρη εργασία, υποαπασχόληση, πολυθεσία).

1.5 Οι κακοδαιμονίες του συστήματος των εργασιακών σχέσεων.

α) Ο κρατικός παρεμβατισμός.

β) Η κομματική εξάρτηση.

γ) Η έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η Συνδικαλιστική αγωνιστική δράση.

2.1 Συνδικαλιστικές οργανώσεις.

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις.

β) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις.

2.2. Μορφές συλλογικής αγωνιστικής δράσης.

2.3 Αντικειμενικοί σκοποί και συμπεριφορά των Συνδικάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Απεργίες .

3.1 Το αντικείμενο του δικαιώματος της απεργίας.

3.3. Προσωπικό ασφαλείας.

3.4 Ειδική απαγόρευση για τους εργοτότες.

3.5 Συνέπειες της απεργίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Μια μαρξιστική ανάλυση.

4.1 Παραγωγική και μη παραγωγική, αναπαραγωγική και μη αναπαραγωγική εργασία.

4.2 Οι εσωτερικές αντιφάσεις της αναπαραγωγής και η δυνατότητα της κρίσης αναπαραγωγής.

4.3 Η πιθανότητα της κρίσης αναπαραγωγής.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασία αυτή αναφέρεται σε μια σφαιρική αντίληψη του Εργασιακού Περιβάλλοντος. Ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται και βιώνει τις συνθήκες και το περιβάλλον εργασίας σαν ένα σύνολο, σαν συνάρθρωση και συμπύκνωση μιας σειράς παραγόντων τους οποίους διακρίνει σε επιμέρους κατηγορίες και οι οποίοι τελικά σχηματίζουν ενιαία εργασιακή περιβαλλοντική οντότητα. Εάν πάρουμε την υγιεινή και ασφάλεια για παράδειγμα, διαπιστώνουμε ότι δίπλα στους κινδύνους που εμφανίζουν οι επικίνδυνες εγκαταστάσεις και το φυσικό περιβάλλον, οι άσχημες συνθήκες εργασίας, τα υπερφορτωμένα ωράρια, ο άσχημος τρόπος εναλλαγής και οργάνωσης των βαρδιών, οι υπερβολικοί ρυθμοί εργασίας, οι τρόποι αμοιβής, όπως με το κομμάτι, τα πριμ αυξημένου κινδύνου, συνιστούν επίσης αιτίες ατυχημάτων, ασθενειών ή κόπωσης. Στη χώρα μας η αξιοποίηση του ευνοϊκού θεσμικού πλαισίου που υπάρχει σε επίπεδο νομικών ρυθμίσεων, απαιτεί συντονισμένες άμεσες ενέργειες απόκτησης μιάς στοιχειώδους οικολογικής κουλτούρας από τους εργαζόμενους, απόκτησης μιας περιβαλλοντικής συνείδησης, ιδιαίτερα για το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο καταναλώνουν το ένα τρίτο του χρόνου τους κατά τον ενεργό τους βίο, με συνέπειες καθοριστικές για τα άλλα δύο τρίτα.

Για να καλυφθούν όλες οι πτυχίες του θέματος αναπτύχθηκαν σε θεωρητικό πλαίσιο και εν συνεχεία επιλέχθηκαν τα βιβλία και τα κομμάτια που θα βοηθούσαν την καταγραφή του θεωρητικού πλαισίου.

Σκοπός της εργασίας μέσα από μία εκτενή έρευνα σε μια πλούσια βιβλιογραφία είναι η ανάγκη επέκτασης της περιβαλλοντικής

προβληματικής σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και γενικότερα με το εργασιακό περιβάλλον. Θα κοιτάξουμε από όλες τις σκοπιές τα προβλήματα που παρουσιάζονται μέσα στο ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον, προβλήματα που όπως θα δούμε στη συνέχεια μπορούν να περιοριστούν ή ακόμα και να εξαλειφθούν. Θα υποστηρίξουμε όλες τις ενέργειες που γίνονται και θα παρακολουθήσουμε από κοντά την προσπάθεια που γίνεται για προστασία και βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, για ποιότητα ζωής.

Στόχος είναι να ερευνηθούν οι τρόποι ώστε να αντιμετωπισθούν οι δυσλειτουργίες κατά την παροχή εργασίας. Για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο πρέπει η οργάνωση εργασίας να υποστεί αλλαγές σε τρία επίπεδα.

- Αλλαγή στον τύπο εργασίας, που σημαίνει εισαγωγή των τεχνολογικών νεωτερισμών που θα επιτρέψουν την αλλαγή της στάσης του εργαζόμενου απέναντι στην Μηχανή του, αλλά ίσως και μία μείωση των ευκαιριών απασχόλησης .

- Αλλαγή του κόστους εργασίας δηλαδή, εκπλήρωση του ίδιου έργου που θα έχει το ίδιο περιεχόμενο το οποίο όμως θα εξελίσσεται με διαφορετικές πρακτικές μεθόδους καλύτερα. Προσαρμοσμένες στην ανθρώπινη φυσιολογία.

- Αλλαγή του τρόπου εργασίας δηλαδή του περιεχομένου της εργασίας με την απασχόληση σε κύκλους εργασίας με παράλληλη διεύρυνση και εμπλουτισμό του έργου και επιτελεί κάθε εργαζόμενος, καθώς και την εργασία σε οργανωμένες ομάδες.

Η εργασία αποτελείται από τρία μέρη.

Το πρώτο μέρος αναφέρεται στις συνθήκες εργασίας (φυσικές, χρονικές, κοινωνικές) το σύνολο των σχέσεων μεταξύ εργαζομένων και της εργασίας τους, ασφάλεια, περιβάλλον εργασίας, φυσική και ψυχική καταπόνηση, διάρκεια και διευθέτηση του χρόνου εργασίας, συστήματα αμοιβής. Θα εξετάσουμε εν συντομία την πλέον στενή έννοια των συνθηκών εργασίας δηλαδή τις φυσικές εκείνες συνθήκες που απορρέουν από την εκτέλεση της εργασίας και τις οποίες ένας εργαζόμενος υφίσταται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον του.

Στο δεύτερο μέρος γίνεται αναφορά στον τρόπο που το εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει την παραγωγικότητα. Το βασικό πρόβλημα είναι να συνειδητοποιήσουν οι διευθύνσεις των επιχειρήσεων ότι πρέπει να μελετούν την συμπεριφορά του προσωπικού που απασχολούν, διότι εάν το άτομο έχει την εντύπωση ότι οι στόχοι της επιχείρησης αντιτίθενται στους δικούς του, τότε η ψυχολογική του στάση μετατρέπεται σε δυσαρέσκεια, απάθεια, συγκρουσιακή διάθεση και απορρίπτει τους στόχους της οργάνωσης.

Το τρίτο μέρος αναφέρεται στην κρίση των εργασιακών σχέσεων και τους παράγοντες διαμόρφωσής τους. Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων φέρει τη σφραγίδα μεθόδων και πρακτικών του παρελθόντος:

Έντονος κρατικός παρεμβατισμός, κομματική εξάρτηση και έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας.

Αποτέλεσμα της κρίσης λόγω των προβλημάτων στον εργασιακό χώρο είναι οι απεργίες και η συνδικαλιστική αγωνιστική δράση.

Επίσης γίνεται αναφορά στην Μαρξιστική ανάλυση για την σφαιρική αντίληψη του εργασιακού περιβάλλοντος από οικονομική άποψη.

ΜΕΡΟΣ Ι

Συνθήκες εργασίας, εργασιακό περιβάλλον και εκσυγχρονισμός.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Φυσικές συνθήκες και εργασιακό περιβάλλον.

1.1 Το εργασιακό οικοσύστημα.

Οι περιβαλλοντολόγοι, οι οικολόγοι και γενικά οι "ειδικοί" αναφέρονται συνήθως στους βιότοπους, στα δάση, στη ρύπανση της θάλασσας, στα τοπία, στα ιστορικά μνημεία, στους παραδοσιακούς ή διατηρητέους οικισμούς στη σύγχρονη αρχιτεκτονική ή στην πολεοδομική αναρχία, στη συγκοινωνιακή ή βιομηχανική ρύπανση κ.ο.κ. ενώ από τα στοιχεία του ανθρωπογενούς τουλάχιστον περιβάλλοντος "ξεχνούν" τους χώρους - γιατί όχι οικοσυστήματα - εκείνους όπου ο άνθρωπος κατά τον οικονομικά ενεργό βίο του περνά το ένα τρίτο περίπου του χρόνου του σαν εργαζόμενος.

Είναι έντονη σήμερα η ανάγκη επέκτασης της περιβαλλοντικής προβληματικής σε σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και γενικότερα με το εργασιακό περιβάλλον ζητήματα. Αυτή η ανάγκη, η οποία δείχνει εμπειρικά τόσο προφανής δεν έχει καταξιωθεί σε επίπεδο θεωρητικού και επιστημονικού προβληματισμού, δεν έχει ενταχθεί στις πολιτικές προστασίας του περιβάλλοντος, δεν έχει ενσωματωθεί στην φιλοσοφία των κοινωνικών ομάδων που διεκδικούν και αγωνίζονται για την

προστασία και βελτίωση του περιβάλλοντος για ποιότητα ζωής. Το ξάφνιασμα συνδικαλιστών ή διοικήσεων εργατικών κέντρων και ομοσπονδιών που ετοίμαζαν προγράμματα συμμετοχής στις εκδηλώσεις του Ευρωπαϊκού Έτους Περιβάλλοντος όταν τους προτεινόταν ενασχόληση με το εργασιακό περιβάλλον, ήταν χαρακτηριστικό. ανακάλυπταν ότι και οι ίδιοι ήταν θύματα μιας τυποποίησης του περιβαλλοντικού λόγου, η οποία απέκλειε μια άμεσα απ' αυτούς βιωόμενη διάσταση του περιβάλλοντος.

Χωρίς να επιχειρούμε κάποια ανάλυση ή επανεξέταση της πορείας σχηματισμού των βασικών αρχών της περιβαλλοντολογίας και της οικολογίας, ή ακόμα περισσότερο κάποια επιστημολογική κριτική τοποθέτηση απέναντί τους, πιστεύουμε ότι το φάσμα των τομέων που αγκαλιάζουν οι προβληματισμοί τους ταυτίζεται λίγο πολύ με τους τομείς εκείνους στους οποίους αναπτύσσονται οι διαδικασίες αναπαραγωγής της εργατικής διανομής και εκπίπτουν της θεματολογίας τους οι χώροι εκείνοι στους οποίους καταναλώνεται η εργατική δύναμη τουλάχιστον η μη αγροτική, δηλαδή της δευτερογενούς και τριτογενούς παραγωγής, οι χώροι εργασίας.

Όπως ο χρόνος του εργαζόμενου διακρίνεται σε εργάσιμο και ελεύθερο έτσι και η θεματολογία της οικολογίας και της περιβαλλοντολογίας δείχνει να αφοσιώνεται ως επί το πλείστον σ' αυτά που ο εργαζόμενος βλέπει, αισθάνεται, βιώνει γενικά κατά την διάρκεια του μη εργάσιμου χρόνου του. Ακόμα και αυτές οι επιπτώσεις των παραγωγικών δομών την απασχολούν σαν επιπτώσεις κυρίως στην ποιότητα του ελεύθερου χρόνου.

Ας μην ξεχνάμε, ότι, αν σήμερα η οικολογία και η περιβαλλοντολογία έχουν εμβέλεια επιστημονικού, πανεπιστημιακά κατοχυρωμένου κλάδου, αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στα κοινωνικά κινήματα της μεταπολεμικής περιόδου που γνώρισαν ιδιαίτερη ακμή στην προηγούμενη αλλά και στην τρέχουσα δεκαετία και που έδειξαν, εναντιωνόμενα στην ισοπεδωτική και ακραία εμπορευματοποίηση της μονοδιάστατης καταναλωτικής κοινωνίας, ότο το πρόβλημα που τίθεται σήμερα είναι αυτό ενός κυρίαρχου είδους που λόγω ακριβώς της κυριαρχίας του, υποσκάπτει την αναπαραγωγή του περιβάλλοντος που το φέρει και του οποίου η πλαστικότητα δεν είναι άπειρη. Πρόκειται για τα κινήματα που γενικά ζητούν καλύτερες συνθήκες και νέους τρόπους ζωής.

Σχεδόν ταυτόχρονα μ' αυτά τα κινήματα και ειδικότερα με την έναρξη της οικονομικής κρίσης, στο τέλος της δεκαετίας του '60, αρχές της δεκαετίας του '70, δημιουργείται στις χώρες της δυτικής Ευρώπης ένα ενδοεργασιακό κίνημα αμφισβήτησης και αντίστασης στο ταιπλοριστικό μοντέλο οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας το οποίο χαρακτηριζόταν από απόλυτη καθήλωση του εργαζόμενου σ' ένα πόστο αποειδικευμένης και μονότονα στανταροποιημένης απασχόλησης. Αμφισβήτηση που πήρε ποικίλες μορφές: είτε ατομικές με σαμποτάρισμα της παραγωγής, άνοδο του βαθμού αδιαφορίας για την ποιότητα της παραγωγής, αύξηση των απουσιών και γενικά αλλαγές στο "εργασιακό ήθος" είτε συλλογικές με απεργιακά ξεσπάσματα και μαζικές διαδηλώσεις σαφώς αποτυπωμένα στους δείκτες εξέλιξης της παραγωγικότητας.

Ανάμεσα στα δύο παράλληλα κινήματα υπήρξαν πολλά σημεία επαφής με τη μορφή αιτημάτων, όπως αυτό για παράδειγμα της μείωσης

του χρόνου εργασίας. Παρόλο όμως που ξαναθέτουν από κοινού επί τάπητος το διαχωρισμό του βιολογικού και κοινωνικού χρόνου σε εργάσιμο όπου καταναλώνεται η εργατική δύναμη και σε "ελεύθερο" όπου αναπαράγεται η εργατική δύναμη, παρ' όλο που από κοινού αμφισβητούν τους κανόνες της αποτελεσματικότητας και τον ολοκληρωτισμό του οικονομικού λογισμού αντιπαραθέτοντας την αναζήτηση μιας κοσμικής συνείδησης, την αναζήτηση τρόπων συλλογικής οργάνωσης της ζωής έτσι ώστε "να μην τη χάνουν προσπαθώντας να την κερδίσουν". Το κοινωνικό μαζικό κίνημα δεν έφθασε ποτέ σε "ικανοποιητικά επίπεδα συνένωσης των στρατηγικών και της πρακτικής του.

Σ' αυτό έπαιζαν σημαντικό ρόλο οι θεωρίες της μεταβιομηχανικής κοινωνίας και η επιρροή που ασκούσαν στους κόλπους των κινημάτων οι προβλέψεις ή οι διεκδικήσεις για μια μελλοντική κοινωνία όπου ο χρόνος εργασίας θα είχε περιοριστεί ελάχιστα. Έτσι όλη η προσοχή στράφηκε τόσο στην ποιότητα του ελεύθερου χρόνου (για ν' ανθίσει επίσης μια βιομηχανία ελεύθερου χρόνου) όσο και στα περιβαλλοντικά και οικολογικά προβλήματα έξω από τον χώρο εργασίας κάτω από την πίεση της αστικοποίησης, της κρίσης πρώτων υλών και των επανειλημμένων πυρηνικών ατυχημάτων. Εκτός αυτού, η οικονομική κρίση, με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και την επαγγελματική ανασφάλεια που δημιούργησε, έθεσε σε υποδεέστερη μοίρα τις συνθήκες απασχόλησης μπροστά στην αναζήτηση μέσων επέκτασης της απασχόλησης εν γένει.

1.2 Το περιβάλλον του κόστου εργασίας

Με μία ευρεία διάσταση του όρου "συνθήκες εργασίας θεωρούμε ότι είναι το σύνολο των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων και της εργασίας τους" ασφάλεια, περιβάλλον εργασίας.

Η ζωή σε μία βιομηχανική κοινωνία εξαναγκάζει ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού να περνά αρκετές ώρες σε ένα περιβάλλον κλειστό και σε ένα κλίμα τεχνητό, εξ ου και το ενδιαφέρον μελέτης των επιρροών του κλειστού χώρου (μικροκλίμα) στον άνθρωπο. Σύμφωνα με αμερικάνικα standards η καλή θερμική κατάσταση ενός εργαζομένου προσδιορίζεται από την αίσθηση ευχαρίστησης που νοιώθει ο εργαζόμενος. Κανένα μέρος του ανθρώπινου σώματος δεν θα πρέπει να δυσφορεί από κρύο ή ζέστη. Η θερμική ουδετερότητα του ανθρώπου εξαρτάται από τον ιματισμό, την δραστηριότητα και την γνώση των παρακάτω παραμέτρων: την θερμοκρασία, την υγρασία και την κυκλοφορία του αέρα ή τον αερισμό του χώρου. Η υγρασία και ο αερισμός του χώρου είναι ιδιαίτερα σημαντικά στοιχεία γιατί επηρεάζουν την ταχύτητα με την οποία το ανθρώπινο σώμα χάνει θερμότητα.

-Το ηχητικό περιβάλλον

Ο ήχος προσδιορίζεται σαν μία μεταβολή της πίεσης που το ανθρώπινο αυτί συλλαμβάνει μέσα στον αέρα ή το νερό.

Ο όρος θόρυβος υποδηλώνει ένα ήχο κατά κύριο λόγο ενοχλητικό ή ακατάλληλο. Διακρίνουμε συνήθως σε θορύβους ισχυρούς ή αδύνατους, βαρείς ή οξείς, ευχάριστους ή δυσάρεστους. Η ένταση του ήχου μετράται σε desibels (dB) από ειδικά ηχόμετρα η δε κλίμακα των dB είναι

λογαριθμική ενώ η συχνότητα (διάκριση μεταξύ οξύ και βαρύ ήχου) μετράται σε hertz.

Ο τρόπος καθορισμού τιμών ανεκτών σε περιβάλλον βιομηχανικό λαμβάνει υπ' όψιν τον χρόνο έκθεσης σε συγκεκριμένο θόρυβο και την φύση της εργασίας (κινητική ή σταθερή). Σύμφωνα με ορισμένες εκτιμήσεις θόρυβος που υπερβαίνει τα 80 dB προκαλεί βλάβες στο ακουστικό νεύρο, το οποίο όταν πληγεί δεν δύναται να μεταφέρει μηνύματα στον εγκέφαλο, γεγονός που οδηγεί σε μείωση της ακουστικής δυνατότητας. Σήμερα γνωρίζουμε ότι σε βιομηχανικό περιβάλλον ένας εργαζόμενος απειλείται με κώφωση εάν εργάζεται επί έξι μήνες, οκτώ ώρες την ημέρα σε περιβάλλον με 80 dB.

- Το οπτικό περιβάλλον.

Ο ρόλος του οπτικού οργάνου στην εργασία είναι πρωταρχικός. Η υπερβολική ένταση του βλέμματος κατά την διάρκεια εργασίας μπορεί να μεταφράζεται είτε σε οπτική κούραση, είτε στην υποχρέωση χρησιμοποίησης ορισμένης θέσης για να δείς κάποια αντικείμενα απαραίτητα στην εργασία ή στην υποχρέωση πραγματοποίησης ορισμένων κινήσεων, (γύρισμα του κεφαλιού ή ολόκληρου του κορμού για να γίνει ορατό κάποιο αντικείμενο). Ο φωτισμός μετράται με την μονάδα LUX ενώ πολλά ατυχήματα οφείλονται στην ανεπάρκεια ή στην υπερβολή του φωτισμού γεγονός που υπογραμμίζει την σπουδαιότητά του σαν κυρίαρχο παράγοντα στο περιβάλλον εργασίας.

- Οι δονήσεις

Παράγονται από τα περισσότερα μηχανήματα και εργαλεία που χρησιμοποιούνται σήμερα. Η βλαβερότητά τους εξαρτάται από την συχνότητα στην οποία εκμπέπουν και από την διάρκεια έκθεσης σ' αυτές.

Στο περιβάλλον εργασίας περιλαμβάνονται επίσης οι συνθήκες ατμοσφαιρικής υγιεινής (τοξικότητα υλικών , καπνός, ατμός, σκόνη κ.λ.π.) καθώς και οι χώροι εργασίας αυτοί καθεαυτοί.

1.3 Συνθήκες εργασίας αποδοτικότητα και νέες τεχνολογίες

Η επιβολή από την μηχανή των ρυθμών εργασίας στους εργαζόμενους η έντονη αποειδίκευση της εργασίας, η μονότονη επανάληψη των κινήσεων, δημιουργούν στους εργαζόμενους κούραση, βιολογική φθορά, ενίσχυση των πιθανοτήτων ατυχήματος, αδιαφορία για την ποιότητα και το αποτέλεσμα της παραγωγής, stress και αμφιθυμικές αντιδράσεις, από κρυφή παραποίηση της προδιαγραφής για το προϊόν ή την διαδικασία εργασίας, μέχρι ανοικτό σαμποτάρισμα της παραγωγής και απουσία από την εργασία. Δημιουργεί ανταγωνισμό στις εργασιακές σχέσεις, άρνηση ουσιαστικής εμπλοκής στην διαδικασία παραγωγής και διάθεσης της πρακτικής εμπειρίας για βελτίωσή της. Σημειώνουμε ότι η αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους δεν περιορίζονται στον χώρο εργασίας αλλά επηρεάζουν σημαντικά την συμπεριφορά τους στην ιδιωτική και οικογενειακή τους ζωή, των εξωεργασιακό κοινωνικό τους περίγυρο και γενικά το μη εργάσιμο χρόνο τους τόσο τον καθημερινό όσο και το χρόνο συνταξιοδότησης.

Στα πλαίσια των επιστημονικών κλάδων που ασχολούνται με την εργασία και την οργάνωση της παραγωγής, αναπτύσσονται ρεύματα που δεν στοχεύουν μόνο στην ανάλυση της εργασίας αλλά και στην βελτίωσή της. Ταυτόχρονα συναντάμε όλο και πιο συχνά την υπόθεση ότι μια βελτίωση των συνθηκών εργασίας αυξάνει τις πιθανότητες βελτίωσης της παραγωγής. Αυτή η υπόθεση έχει παραλλαγές, από πιά απλοϊκές, π.χ. η ασφάλεια της εργασίας δεν αντιτίθεται στην παραγωγικότητα εφόσον ένα ατύχημα καθυστερεί την παραγωγή και απαιτεί αποζημιώσεις μέχρι πιο σύνθετες. Οι δεύτερες παίρνουν σοβαρά υπόψη τους την πολυπλοκότητα των αντιθέσεων στις βιομηχανικές κοινωνίες, στους σύγχρονους εργασιακούς χώρους και μάλιστα σε μια εποχή οικονομικής κρίσης, βιομηχανικής αναδιάρθρωσης, σε μια εποχή όπου οι κλασσικές συνταγές τεπλοριστικής και φορντιστικής οργάνωσης της εργασίας εξάντλησαν τα περιθώριά τους.

Το ενδιαφέρον είναι ότι σήμερα παράλληλα με τον απόηχο της ουμανιστικής διαμαρτυρίας για το μέλλον της "ανθρώπινης δραστηριότητας" δυναμώνουν οι οικονομικές λογικές βελτίωσης των συνθηκών εργασίας π.χ. οι οπαδοί των "νέων μορφών οργάνωσης", του συμμετοχικού μάνατζεμντ, του εμπλουτισμού των καθηκόντων, της εναλλαγής στα πόστα εργασίας, της ανάπτυξης των ομάδων εργασίας, των κύκλων ποιότητας κ.ο.κ.

Οι ίδιες διοικήσεις των επιχειρήσεων σε Αμερική, Ιαπωνία και Ευρώπη θέτουν εδώ και μερικά χρόνια στο ζήτημα της παραγωγικότητας, το βάρος της εργατικής συμβολής στην αύξηση της συνολικής επιχειρησιακής αποδοτικότητας "των αποθεμάτων" παραγωγικότητας που

διαθέτουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι. Επιχειρούνται κάποιες σημαντικές αλλαγές στους εργασιακούς θεσμούς προκειμένου να επιτευχθεί μια αλλαγή στις επαγγελματικές νοοτροπίες οι οποίες σήμερα ανταποκρίνονται περισσότερο στις στατικές τεχνικές του τεπλορισμού και λιγότερο στις ανάγκες που επιβάλλει η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην παραγωγή.

Η εισαγωγή της ηλεκτρονικής και ρομποτικής, η αυτοματοποίηση της διαδικασίας παραγωγής απαιτεί ταυτόχρονες αλλαγές στις κοινωνικές και οργανωτικές δομές του χώρου εργασίας. Απαιτεί προπάντων διαφάνεια. Όλη η υπόγεια δραστηριότητα που αναπτύσσεται από τους εργαζόμενους ενάντια ή παράλληλα με τις προδιαγραφές, οι άτυπες παρεκκλήσεις, ζητιέται να βγαίνουν στην επιφάνεια να καταγράφονται οι παρατηρήσεις που αφορούν τις δυσλειτουργίες και συνολικά τα συπτώματα των σύγχρονων μηχανολογικών εξοπλισμών. Μπροστά στην αυτοματοποίηση και γενικά τις πανάκριβες εγκαταστάσεις που συνθέτουν τις νέες τεχνολογίες, ζητιέται από τους εργαζόμενους να συνεργασθούν και να δεχθούν την ακριβή εφαρμογή των προδιαγραφών, ενώ η εμπειρία τους πρέπει να δηλώνεται στους ειδικούς, προκειμένου να επιταχυνθεί η απρόσκοπτη και αποδοτική εφαρμογή των νέων τεχνολογιών σε ευρύτερα φάσματα της εφαρμογής.

Ενώ σαν κεντρικός στόχος παραμένει και σήμερα η μείωση του νεκρού χρόνου της παραγωγής, η χρησιμοποίηση της αυτοματοποίησης αποσκοπεί κυρίως σε οικονομίες χρόνου απ' την πλευρά του κεφαλαίου και όχι του εργαζομένου όπως ίσχυε μέχρι σήμερα. Η παραγωγικότητα παίρνει ένα νέο περιεχόμενο όπου οι χρόνοι των μηχανών, τα ποσοστά

αξιοποίησης του εργοστασιακού εξοπλισμού γίνονται παράμετροι ουσιαστικοί της οργάνωσης της εργασίας. Ενώ το κέντρο βάρους έχει μετατοπιστεί και το αντικείμενο της οικονομίας χρόνου δεν είναι η εντατικοποίηση της ζωντανής εργασίας με την κλασική έννοια του όρου, αλλά η διαχείριση του πραγματικού παραγωγικού χρόνου των μηχανών, οι συνέπειες στην άσκηση της ανθρώπινης εργασιακής δραστηριότητας δεν είναι αμελητέες.

Η αυτοματοποίηση προχωρά παράλληλα με ένα μηχανισμό αυστηρής επιλογής - ενσωμάτωσης ή αποκλεισμού - της χειρονακτικής εργασίας, θίγει κυρίως τους εργαζομένους με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, τους νέους και κυρίως αυτούς με χαμηλό επίπεδο τεχνικής εκπαίδευσης και του χαμηλού επιπέδου τεχνίτες. Επιπλέον, επειδή δεν αυτοματοποιούνται όλες οι διαδικασίες της παραγωγής, η αναζήτηση μιας πιο μεγάλης απασχόλησης των μηχανών συνοδεύεται αρκετά συχνά από εντατικοποίηση της ζωντανής εργασίας ... αρκετά κλασικού χαρακτήρα.

Η παραπάνω περιγραφή αφορά κυρίως τις αναπτυγμένες βιομηχανικά χώρες ενώ στην Ελλάδα οι διαδικασίες βιομηχανικής αναδιάρθρωσης είχαν και έχουν ένα διαφορετικό χαρακτήρα. Η περιοδολόγηση: τεπλορισμός, φορντισμός, αυτοματοποίηση δεν ισχύει για την χώρα μας όπου αναπτύχθηκε ένας ιδιόμορφος συγκερασμός μορφών οργάνωσης της εργασίας από τις πιο σύγχρονες κάθε φορά μέχρι τις πιο κλασικές και απαρχαιωμένες. Σήμερα όμως που παραβρισκόμαστε σε μια γενικευμένη προσπάθεια ορθολογισμού και εκσυγχρονισμού της παραγωγικής διαδικασίας και της οργάνωσης της εργασίας οι εμπειρίες των ανεπτυγμένων χωρών, τα αδιέξοδά τους και οι τάσεις που

διαγράφονται είναι χρήσιμες παρ' όλες τις εθνικές μας ιδιομορφίες. Πολύ περισσότερο τώρα που θεσμοθετείται από 1-1-88, η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων μεταξύ Ελλάδας και χωρών της Ε.Ο.Κ.

1.4 Συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας

Κάθε χρόνο καταμετρούνται στον κόσμο και μόνο για την βιομηχανία περίπου 50 εκατομμύρια εργατικά ατυχήματα κατά μέσο όρο 160.000 την ημέρα από τα οποία περίπου είναι ατυχήματα θανατηφόρα (πρόκειται για εκτιμήσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που, όπως η ίδια δηλώνει μάλλον υποτιμούν την παραγωγικότητα). Πρόκειται για ατύχημα που αφήνουν κάθε χρόνο ενάμισυ εκατομμύριο εργαζομένους ανάπηρους για το υπόλοιπο της ζωής τους. Ο μέσος ετήσιος όρος των εργατικών ατυχημάτων στην βιομηχανία των αναπτυγμένων χωρών αφορά ένα στους δέκα εργαζομένους και σε παγκόσμιο επίπεδο υπολογίζεται ότι αυτός ο δείκτης αφορά έναν στους τρεις. Με άλλα λόγια στο δευτερογενή τομέα αναλογεί ένας τραυματισμός σε κάθε εργάτη ανά τρία χρόνια. Πιο ειδικά για τις αναπτυσσόμενες χώρες, τα θανατηφόρα ατυχήματα, η μόνη κατηγορία για την οποία υπάρχουν σίγουρες στατιστικές υποδείξεις, βρίσκονται σε σαφή άνοδο. Στις περισσότερες απ' αυτές τις χώρες τα ποσοστά διπλασιάζονται ή τριπλασιάζονται κατά τα τελευταία δέκα ή δεκαπέντε χρόνια .

Παρουσιάσαμε αυτά τα στατιστικά στοιχεία για τα εργατικά ατυχήματα γιατί σκιαγραφούν μια υπάρχουσα κατάσταση στους χώρους δουλειάς. Δεν σημαίνει όμως ότι η έννοια "Εργασιακό Περιβάλλον"

περιορίζεται στις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας όπως αυτές έχουν χαρακτηριστεί στην τρέχουσα ορολογία, σαν προδιαγραφές κανονισμοί και τεχνικές προστασίας από τους κινδύνους σωματικών βλαβών. Η προσπάθεια που κάναμε για να υπενθυμίσουμε τις αντικειμενικά υπαρκτές γέφυρες μεταξύ πειβαλλοντολογίας και ανθρώπινης οικολογίας - χώρου εργασίας και εργαζόμενου, προτάσσοντας την έννοια "εργασιακό περιβάλλον", έγινε για να βοηθήσουμε προς μια συνολική, σφαιρική, μακροσκοπική θεώρηση της κατάστασης που βιώνει ο εργαζόμενος στον εργάσιμο χρόνο του.

Ο νόμος 1568/85 για την "υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων" - που καθιερώνει στο επίπεδο της επιχείρησης τους θεσμούς του Τεχνικού Ασφαλείας, του Γιατρού Εργασίας και της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας η οποία αποτελείται από εκπροσώπους των εργαζομένων - από σημαντική καινοτομία στα ελληνικά εργασιακά δεδομένα κινδυνεύει να παραμείνει ημιτελής διαδικασία αν δεν ευαισθητοποιηθούν οι άμεσα ενδιαφερόμενοι, οι εργαζόμενοι, έτσι ώστε να συσταθούν με πρωτοβουλίες τους οι επιτροπές Υγιεινής κι Ασφάλειας, οι οποίες θα ασκούν καθημερινή εποπτεία των συνθηκών εργασίας και θα μπορούν να αποτελέσουν δυναμικό παράγοντα καθοριστικών καινοτομιών στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτή η ευαισθητοποίηση και δραστηριοποίηση των εργαζομένων σε συνθήκες οικονομικής και βιομηχανικής κρίσης έχει ελάχιστες αν όχι μηδενικές, πιθανότητες να συντελεσθεί αυθόρμητα.

1.5 Σχολή Mayo και φυσικές συνθήκες

Στα εργοστάσια Hawthorne της αμερικανικής εταιρείας Western Electric co από το 1927 μέχρι το 1932 έγιναν διαδοχικά μελέτες από μία ομάδα ερευνητών του πανεπιστημίου Harvard υπό την διεύθυνση του Elton Mayo που είχαν σαν αφετηρία τις απόψεις Taylor σχετικά με τους παράγοντες του φυσικού περιβάλλοντος και την απόδοση των εργαζομένων. Το πρώτο πείραμα αφορούσε τον φωτισμό. Η βελτίωση του φωτισμού είχε, όπως άλλωστε αναμενόταν, αυξήσει την απόδοση των εργαζομένων σε μια ομάδα εργαζομένων στο τμήμα συναρμολόγησης τηλεφώνων. Αλλά περίεργος καταγράφηκε αύξηση σε μια ομάδα όπου ο φωτισμός δεν είχε αλλάξει ανώ σε μία τρίτη στην οποία ο φωτισμός μειωνόταν σταδιακά η απόδοση συνέχιζε να αυξάνεται. Δημιουργήθηκε έτσι η υποψία ύπαρξης ενός αγνοημένου "παράγοντα". Συνεχίζοντας οι ερευνητές με μία άλλη πειραματική ομάδα εξ εθελοντριών εργατριών διαφοροποίησαν παραμέτρους όπως ο αριθμός και η διάρκεια των διαλλειμάτων, μείωση της ημερήσιας και εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας αλλά η απόδοση συνέχισε να αυξάνεται και όταν ακόμα οι συνθήκες εργασίας επανέρχονταν στα αρχικά επίπεδα. Οι εργαζόμενες ήταν εξ ίσου έκπληκτες με τους ερευνητές και το απέδωσαν στην φιλική και ευχάριστη ατμόσφαιρα που επικρατούσε στο πειραματικό εργαστήριο. Μόνο λογικό συμπέρασμα: στην προσπάθεια των ερευνητών να ελέγξουν όλους τους παράγοντες δημιούργησαν ένα νέο, μια κατάσταση που άλλαξε τις αντιλήψεις αλλά και τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων. Αυτές οι αλλαγές και όχι οι υλικές συνθήκες εξηγούν την αύξηση της

απόδοσης. Με το να τις διαλέξουν και να τις συμβουλευονται από καιρό, οι εργαζόμενες αυτές ένοιωσαν ένα αίσθημα συμμετοχής στο έργο, ένα αίσθημα κύρους και αύξησης της υπόληψής τους. Αποδείχθηκε ότι η μικρή αυτή ομάδα εκτός από τις υλικές ανάγκες που είχε να καλύψει, είχε και άλλες ανάγκες κοινωνικής και πνευματικής φύσης. Με άλλα λόγια, το άτομο δεν αντιδρά στις φυσικές συνθήκες όπως αυτές υφίστανται αλλά όπως αυτό τις αντιλαμβάνεται.

Ο MAYO διατύπωσε την άποψη ότι ο άνθρωπος δεν δρα σαν μεμονωμένο άτομο μέσα στην επιχείρηση και συμπεριφέρεται σαν μέλος μιας μικροομάδας και η σχέση του με την επιχείρηση είναι η σχέση της ομάδας με την επιχείρηση. Με αυτόν τον τρόπο στην μελέτη του ατόμου προσετέθη και η μελέτη του κοινωνικού παράγοντα με την έννοια της κοινωνικής ομάδας. Η μικρή ομάδα αποτελεί ένα συγκεκριμένο γεγονός μέσα σε μια επιχείρηση που καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την συμπεριφορά και την στάση των ατόμων απέναντι στην κοινωνία και στην οργάνωση.

Ενώ ο Taylor υποστήριξε ότι η επιχείρηση πρέπει να είναι οργανωμένη κατά ένα ορθολογικό τρόπο, στην διαμόρφωση του οποίου ουδόλως διαλαμβάνονται υπόψη οι εργαζόμενοι οι οποίοι υπακούουν τυφλά στις επιταγές των προϊσταμένων μόνον εκτελούν αντιθέτως ο Mayo θεωρούσε ότι αν η επιχείρηση κατορθώσει να ικανοποιήσει την κοινωνική ανάγκη των εργαζομένων και να ευνοήσει την ανάπτυξη ομάδων, τότε κατά ένα φυσικό τρόπο θα πραγματοποιήσει τους αντικειμενικούς της σκοπούς και η άσκηση εξουσίας αποβαίνει σχεδόν άχρηστη.

Συνοψίζοντας θα επισημαίναμε την σπουδαιότητα: της "ομάδας" εργασίας, που έχει τους κανόνες της και ασκεί ένα έλεγχο κοινωνικό στα μέλη της προκειμένου αυτοί να γίνονται σεβαστοί του παράγοντα "ηθικό" με τα συνθετικά του όπως την ανάγκη αναγνώρισης ασφάλειας κ.λ.π. του οποίου η επιρροή αναδεικνύεται μεγαλύτερη από τους φυσικούς παράγοντες, και του χαρακτήρα της επιχείρησης ως σύστημα κοινωνικό, το οποίο επιτελεί δύο ρόλους αφενός οικονομικό (παραγωγή ενός αγαθού) και κοινωνικό (να δίνει ικανοποίηση σ' αυτούς οι οποίοι συμμετέχουν).

Το μοντέλλο λοιπόν που γεννήθηκε στα χρόνια του '20 από τις έρευνες του ELTON MAYO και των συνεργατών του, καθιερώνει την βαρύτητα της ομάδας μέσα στην εργασία και βασίζει στην ψυχολογία της ομάδας μια φιλοσοφία σχέσεων ικανών να ελαχιστοποιήσουν τις συγκρούσεις και ενστάσεις στους χώρους εργασίας.

1.6 Το αίτημα της διαρκούς εκπαίδευσης

Στις αρχές της δεκαετίας του 1970 άρχισε να διαδίδεται στις δυτικές βιομηχανικές χώρες, η ιδέα της διαρκούς εκπαίδευσης και επιμόρφωσης σαν ένα πρόγραμμα μεταβολών στην εκπαιδευτική διαδικασία προς την κατεύθυνση μιας διπλής ενσωμάτωσης.

Η εκπαίδευση δεν πρέπει να περιορίζεται στα πρώτα χρόνια της ζωής αλλά να επεκτείνεται σε όλη της τη διάρκεια και στις διάφορες φάσεις της.

Η εκπαίδευση δεν πρέπει να είναι το μονοπώλιο μιας εξειδικευμένης δραστηριότητας και ενός μόνο μηχανισμού, αλλά να

εναρμονίζεται με την εργασία την οικογενειακή και κοινωνική ζωή, την πληροφόρηση, και διασκέδαση.

Αναπτύχθηκαν ταυτόχρονα δύο διαφορετικές τάσεις για το περιεχόμενο της διαρκούς εκπαίδευσης, γύρω από το εξής δίλημμα: πρόκειται για την παροχή σύγχρονων συμπληρωματικών γνώσεων που ανταποκρίνονται στην τεχνικοοικονομική εξέλιξη ή στην αναγκαία εκείνη μόρφωση που "ολοκληρώνει" την προσωπικότητα και ενισχύει τις ελπίδες "για μια καλύτερη ζωή και κοινωνία".

Σ' αυτούς που πιστεύουν στην επέκταση του τυπικού σχολικού συστήματος αλλά και στο σύστημα της "διαρκούς εκπαίδευσης" σαν "δεύτερη ευκαιρία" των μη προνομούχων ή σαν μοχλό εκδημοκρατισμού του σχολικού συστήματος και σε εκείνους για τους οποίους η διαρκής εκπαίδευση μαζί με την κατάρτιση του Σχολείου σήμαινε προϋπόθεση δημιουργίας μιας "αυτοδιατιθέμενης" κοινωνίας, προστέθηκαν τα επιχειρήματα των οικονομολόγων που τόνιζαν το ρόλο της διαρκούς εκπαίδευσης σαν διαδικασίας λιγότερο δαπανηρής και περισσότερο ευέλικτης για την αναπροσαρμογή του επιπέδου ειδίκευσης του εργατικού δυναμικού στις ανάγκες του παραγωγικού συστήματος και στην τεχνολογική ανασυγκρότηση.

Η σημερινή πραγματικότητα δείχνει ότι σε όλες τις βιομηχανικές χώρες από τις αρχές της δεκαετίας του 1970 και μέσα σε δεκαπέντε περίπου χρόνια δημιουργήθηκε ένας νέος ιδιόμορφος εκπαιδευτικός θεσμός αυτός της επιμόρφωσης - επανιδείκευσης. Με βάση την ευρωπαϊκή εμπειρία διαπιστώνουμε ότι:

1. Πουθενά το σχολικό σύστημα δεν εντοπίζεται σαν γεννεσιουργός δύναμη του κινήματος προς την διαρκή εκπαίδευση επιμόρφωση.

2. Η ανάπτυξη της διαρκούς εκπαίδευσης ελάχιστα επηρέασε της δομές του σχολικού συστήματος. Η ίδια προσπέλαση του ατόμου στην διαρκή εκπαίδευση καθορίζεται αποφασιστικά από το επίπεδο σχολικής εκπαίδευσής του.

3. Το μεγαλύτερο μέρος των μέσων που διατίθενται για την διαρκή Εκπαίδευση - Επιμόρφωση αφορούν την τεχνικοεπαγγελματική.

4. Αντίθετα από το σχολικό μηχανισμό, ο θεσμός της διαρκούς ή συνεχούς τεχνικοεπαγγελματικής επιμόρφωσης αποτελεί παντού - αλλού λιγότερο αλλού περισσότερο μια κατακερματισμένη δραστηριότητα, στενά δεμένη με την επαγγελματική πραγματικότητα και εξαρτημένη από την εξέλιξη της απασχόλησης.

5. Οι ιδιομορφίες του κάθε συστήματος τεχνικοεπαγγελματικής επιμόρφωσης στις διάφορες ευρωπαϊκές χώρες εξαρτώνται κύρια από την μορφή συμμετοχής των διαφόρων κοινωνικών φορέων, από τις εργοδοτικές, συνδικαλιστικές οι κρατικές παρεμβάσεις. Παντού όμως η βιωσιμότητα και επέκτασή του συνδέονται με τον τρόπο εφαρμογής της πληρωμένης εκπαιδευτικής άδειας.

1.7 Κίνητρα και αντικίνητρα καινοτομών στο εργασιακό περιβάλλον

Υπάρχουν συγκρουόμενοι παράγοντες στις παραγωγικές δομές που λειτουργούν, ανάλογα με την περίπτωση, στην συγκεκριμένη

επιχειρησιακή μονάδα ή οικονομικό κλάδο, σαν κίνητρο ή αντικίνητρο καινοτομίας στο εργασιακό περιβάλλον. Σε γενικές γραμμές εκεί που ακολουθείται από τις διοικήσεις των επιχειρήσεων μια αμυντική πολιτική απάντησης στην κρίση, με προσπάθειες συστολής του εργασιακού κόστους, προκειμένου να ξεπεραστούν χρηματιστικές δυσπραγίες ή προκειμένου να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα των τιμών των προϊόντων στην εσωτερική και εξωτερική αγορά, οι δαπάνες για βελτίωση εργασιακού περιβάλλοντος καταχωρούνται σαν επιπρόσθετο στοιχείο επιβάρυνσης του εργασιακού κόστους και αναβάλλονται για το απώτερο μέλλον όπου τα αποτελέσματα χρήσεως θα αφήνουν μεγαλύτερα περιθώρια για "δαπάνες πολυτελείας". Σε άλλες επιχειρήσεις που ακολουθείται μια επιθετική πολιτική ανασυγκρότησης, με πρόθεση ενσωμάτωσης σ' αυτή τη διαδικασία του εργατικού δυναμικού, έτσι ώστε εκούσια να συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας, να διαθέσει τις γνώσεις, τις παρατηρήσεις του και τις δυνατότητες που έχει για καλύτερη ποιότητα και για βελτίωση του αποτελέσματος της παραγωγής, οι αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον που θα προωθήσει η διοίκηση έχουν ένα χαρακτήρα "αντισταθμιστικών" ανταλλαγών με τους εργαζόμενους.

Και στις δύο περιπτώσεις όμως οι στρατηγικές και οι πρακτικές αλλαγών στο εργασιακό περιβάλλον διαφέρουν απ' αυτές των εργαζομένων, εφόσον από εντελώς διαφορετική οπτική γωνία βλέπουν τα πράγματα οι διοικήσεις και οι εργαζόμενοι. Η διοίκηση στην πρώτη περίπτωση θα υπολογίσει το κόστος των σωματικών βλαβών μέσα από τις αιτήσεις αποζημιώσεων, τις απουσίες ή τις καθυστερήσεις στην παραγωγή. Στη δεύτερη περίπτωση επίσης θα υποτάξει την πολιτική βελτίωσης του

εργασιακού περιβάλλοντος στην προσπάθεια εσωτερίκευσης από τους εργαζόμενους του οικονομικού στόχου της επιχείρησης, δηλαδή στην περίπτωση της συναινετικής πολιτικής η κοινωνική πολιτική έχει ενταχθεί σαν παράμετρος του οικονομικού λογισμού. Είναι παραστατικός από αυτή την άποψη ο κύκλος ελέγχου των κινδύνων που διατυπώνουν οι θεωρίες του risk management, οι οποίες αρθρώνονται σ' ένα άξονα εντελώς διαφορετικό από τον κύκλο αναζήτησης των παραγόντων που επιδρούν και διαμορφώνουν την κατάσταση που βιώνει ο εργαζόμενος στο χώρο εργασίας όπως διατυπώνονται από τις ομάδες του προγράμματος PIACT. Στην δεύτερη περίπτωση επίκεντρο είναι ο ίδιος ο εργαζόμενος και το περιβάλλον του ενώ στην πρώτη όλες οι ακτίνες του κύκλου προσπαθούν να ελαχιστοποιήσουν τις συνέπειες των κινδύνων στον ισολογισμό.

Ο νόμος 1568/85 για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων καθορίζει με το άρθρο στις "συμβουλευτικές" προς τον εργοδότη αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας και με το άρθρο 9 τις "συμβουλευτικές" προς τον εργοδότη αρμοδιότητες του γιατρού εργασίας. Με βάση τα όσα εκθέσαμε παραπάνω για τις διαφορετικές οπτικές γωνίες των συνθηκών εργασίας η ασφαλιστική δικλείδα για μια ισόρροπη λειτουργία του νέου θεσμού στο χώρο δουλειάς είναι η σύσταση της επιτροπής υγιεινής και ασφαλείας της εργασίας.

Κεφάλαιο 2ο

Χρονικές Συνθήκες

2.1 Ο χώρος και ο χρόνος εργασίας

Στην διαδικασία παραγωγής προϊόντων και υπηρεσιών, μπορούμε να διακρίνουμε μια εργασιακή παράμετρο και μια δεύτερη αξιοποίηση του κεφαλαίου, του χρήματος που επενδύθηκε. Αυτή η δεύτερη παράμετρος της παραγωγής είναι ο απαραίκλιτος στόχος που επιβάλλεται σε κάθε εργασιακό ή παραγωγικό χώρο από τον εμπορευματικό ανταγωνισμό, επιβάλλεται σε όλους τους παράγοντες - με τη νεοκλασική οικονομική έννοια του όρου - που συνδυάζονται στην επιχείρηση.

Ταυτόχρονα, η επιχείρηση σαν εργασιακή και παραγωγική οντότητα αποτελεί τον ένα πόλο της κυκλοφορίας των εμπορευμάτων. Το προϊόν της παραγωγής πρέπει να πουληθεί, να "επικυρωθεί κοινωνικά" η πράξη της παραγωγής.

Ανάμεσα στην στιγμή έναρξης του κύκλου παραγωγής, τη στιγμή της επένδυσης όπου μετατρέπεται ένα χρηματικό ποσό σε επενδυτικές αξίες, σε σταθερό και μεταβλητό κεφάλαιο, μέχρι τη στιγμή της επιτυχούς λήξης του κύκλου με την πώληση των προϊόντων, ο χρόνος που κυλάει είναι στην κυριολεξία χρήμα. Κατά την διαδικασία της παραγωγής υπάρχει μετέωρο χρήμα και η αξιοποίησή του συνδέεται καθοριστικά με την μείωση του χρόνου ολοκλήρωσης του κύκλου. Η αναζήτησης μείωσης του χρόνου συνιστά σιδηρούν νόμο της διαχείρισης, των μεθόδων

οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας και προσδιορίζει τη χωρική διάταξη και τις κινήσεις τόσο των εργαζομένων όσο και των αντικειμένων.

Ο χώρος και ο χρόνος αποτελούν δύο βασικές διαστάσεις του εργασιακού περιβάλλοντος, καθορίζουν την μορφολογία του, τις δομές τις επιχείρησης και τα βιώματα του εργαζομένου στο χώρο της παραγωγής.

Η σύμβαση εργασίας, οι αρχές οργάνωσης της εργασίας, τα ωράρια εργασίας τα συστήματα καθορισμού των αμοιβών, η εσωτερική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, οι μορφές συσχετισμού εσωτερικής και εξωτερικής αγοράς εργασίας, προσπαθούν να επιτύχουν οικονομίες χρόνου μέσα από έναν άριστο σχεδιασμό του χώρου και του χρόνου των μηχανών.

Η παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών για την ικανοποίηση των ανθρωπίνων αναγκών, η εργασία σαν ανθρώπινη δραστηριότητα, τα χαρακτηριστικά της εργασιακής ζωής σαν παράγοντας ενίσχυσης της ποιότητας ζωής δεν υπεισέρχονται στα εργασιακά μορφώματα παρά μόνο υπό την πίεση των κοινωνικών ανταγωνισμών. Ο κοινωνικός "ουμανιστικός" θα λέγαμε προσδιορισμός του εργασιακού περιβάλλοντος είναι οριακός εφόσον ο γνώμονας του κέρδους, το ανταγωνιστικό εμπορικό περιβάλλον, δίνουν την πρωτοκαθεδρία στον οικονομικό λογισμό.

2.2 Οι ελαστικές μορφές διαχείρισης του χρόνου εργασίας

Πέρα από το προσωρινό της σύμβασης εργασίας και την μερική απασχόληση που αποτελούν το πρώτο χαρακτηριστικό της ελαστικότητας

στην αγορά εργασίας, υπάρχει η ελαστική διαχείριση του χρόνου εργασίας στην παραγωγή που συνδέεται αρκετά στενά με την μορφή σύμβασης εργασίας. Συνιστά συνήθως σημείο άμεσης επαφής της "εξωτερικής" και της "εσωτερικής" εργασίας.

Ο χρόνος εργασίας έχει συγκεκριμένα όρια που προβλέπονται από την νομοθεσία ή από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Ο πιο διαδεδομένος διακανονισμός στις χώρες του ΟΟΣΑ είναι το ημερήσιο οκτάωρο και το εβδομαδιαίο σαρανταοκτάωρο. Αυτό είναι το όριο που βάζει η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αρ. 1 του 1914, και επανέλαβε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αρ. 1 του 1962. Στην Ελλάδα από το 1983 άρχισε να ισχύει το εβδομαδιαίο 40ωρο. Η εβδομάδα των σαράντα ωρών εργασίας τέθηκε σαν στόχος στη Δ.Σ.Ε. αρ. 47 και υπάρχει επίσης. Υπάρχουν περιπτώσεις όπου τα όρια του εβδομαδιαίου ή ημερήσιου χρόνου εργασίας μειώνονται ακόμα περισσότερο όπως σε ειδικά ανθυγιεινές εργασίες για τους νέους ή ηλικιωμένους εργαζομένους.

Αυτός ο σταθερός διακανονισμός του ημερησίου και εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας είναι αντικείμενο επαναδιαπραγμάτευσης στις μέρες μας. Σε πολλές χώρες άρχισαν να εφαρμόζονται συστήματα μεταβλητών ωραρίων συνολικού διακανονισμού σε μηνιαία, τριμηνιαία, εξαμηνιαία ή ετήσια βάση. Επανεξετάζετε επίσης το ζήτημα των περιορισμών στην ρύθμιση των εναλλασσόμενων ομάδων. Αποτέλεσμα των νέων ρυθμίσεων η αποσταθεροποίηση - έστω και για ένα συγκεκριμένο διάστημα - τόσο του εβδομαδιαίου 48ωρου όσο και του ημερησίου 8ωρου.

Οι νέοι διακανονισμοί του χρόνου εργασίας που εγγράφονται στην γνωστή μας πορεία ελαχιστοποίησης των νεκρών χρόνων τόσο του

εργαζομένου όσο και των μηχανών συνδυάζονται συστήματα σύνδεσης των αμοιβών με το παραγωγικό αποτέλεσμα σε γενικότερο ρεύμα, που διαπιστώνουμε σήμερα επανασύνδεσης των μηχανισμών σχηματισμού των μισθών με τις συνθήκες παραγωγής και σχετικής αποδέσμευσης από τις συνθήκες κατανάλωσης, όπως ίσχυε πριν τις αρχές της τρέχουσας δεκαετίας.

Η ελαστική ρύθμιση του ατομικού και συλλογικού εργάσιμου χρόνου έχει σαν συνέπεια την απορύθμιση του συνολικού ελεύθερου και εργάσιμου χρόνου, ειδικά στις εναλλασσόμενες βάρδευες σε περιπτώσεις συνεχούς λειτουργίας, επί 24ωρου και επταήμερου βάσεως. Στις νυκτερινές βάρδευες δημιουργούνται διαταραχές στους βιολογικούς ρυθμούς - με την έννοια των διακυμάνσεων στις διάφορες λειτουργίες και αντιδράσεις του οργανισμού, που απορρέουν από την εναλλαγή μέρας και νύκτας - ενώ οι ομάδες του Σαββατοκύριακού επιβαρύνονται επί πλέον με επιπτώσεις στην οργάνωση του κοινωνικού χρόνου.

Φυσικά οι επιπτώσεις ποικίλλουν ανάλογα με την κατηγορία στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος. Μπορούμε να φανταστούμε όμως ότι για τους νέους η απορρύθμιση του βιολογικού και κοινωνικού χρόνου έχει έντονα ιδιόμορφες συνέπειες κυρίως στην ψυχική υγεία. Σ' αυτή την περίπτωση η ένταξη του νέου σε ελαστικούς και μεταβαλλόμενους εργασικούς χρόνους έχει στον αντίποδά της την ενίσχυση της κοινωνικής περιθωριοποίησής του, εφόσον παρεμποδίζεται η ανάπτυξη επικοινωνίας, επαφών, ανθρώπινων σχέσεων τόσο στον εργασιακό όσο και στον εξωεργασιακό χώρο. Παράλληλα η καταστροφή των ισορροπιών και των ρυθμών στη ζωή του ατόμου επιδρά αναμφισβήτητα στις πιθανότητες

ατυχήματος στο χώρο εργασίας. Είναι ενδεικτικό απ' αυτή την άποψη, ότι η διακυμάνσεις των ατυχημάτων κατανέμονται με σχετικά σταθερά ποσοστά στην διάρκεια του εικοσιτετραώρου και της εβδομάδας.

Σχετικά με την επιμερισμό των ατυχημάτων στις ημέρες της εβδομάδας, η Δευτέρα είναι η πιο επιβαρυνόμενη μέρα ενώ η Πέμπτη και η Παρασκευή οι λιγότερο.

2.3 Οι ώρες εργασίας και απασχόλησης

Η μείωση του χρόνου εργασίας αποτελεί μέρος της γενικής οικονομικής ανάπτυξης του αιώνα και τα πλεονεκτήματα από την αύξηση της παραγωγικότητας συντελούν στην αύξηση του ελεύθερου χρόνου και στην αύξηση του εισοδήματος. Πρόσφατα, με την έντονη αύξηση της ανεργίας και τις μικρές προοπτικές απασχόλησης μεσοπρόθεσμα, τίθεται το ερώτημα εάν η επίσπευση της διαδικασίας της μείωσης του χρόνου εργασίας, ειδικά όταν συνοδεύεται από την αναδιοργάνωση των ωρών εργασίας.

Σε επίπεδο ΕΟΚ η συζήτηση για την μείωση και αναδιοργάνωση των ωρών εργασίας και η επέκταση της κατανομής της εργασίας προωθήθηκε σε διάφορες κατευθύνσεις το 1978 και 1979, με Απόφαση του Συμβουλίου στις 18 Δεκεμβρίου 1979, με την οποία καθορίζονται μερικές γενικές κοινοτικές αρχές στον τομέα αυτό. Με τις κοινωνικές εξελίξεις, εν τω μεταξύ, το Συμβούλιο στις 27 Μαΐου 1982, ζήτησε από την επιτροπή να παρουσιάσει πριν το τέλος του χρόνου μνημόνιο για την προσαρμογή του χρόνου εργασίας. Σαν μέρος της προπαρασκευαστικής

εργασίας, η επιτροπή οργάνωσε σεμινάρια 5 - 7 Οκτωβρίου 1983 για να παρουσιάσει στις εξελίξεις στα κράτη μέλη τις πρόσφατες αντιλήψεις για την αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας. Παρατηρήθηκε μεταξύ άλλων ότι η δημιουργία και διατήρηση των θέσεων εργασίας που επιτυγχάνεται με την μείωση του χρόνου εργασίας, γίνεται χαρακτηριστικό στοιχείο, μαζί με τους μισθούς τις συνθήκες εργασίας και ρυθμίσεις στην παραγωγικότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η αποτελεσματικότερη οργάνωση της εργασίας που προέρχεται από την αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας, σε συνδυασμό, πιθανόν, με την μείωση των ωρών εργασίας, μπορεί να οδηγήσει στην αύξηση της απασχόλησης. Η συμβολή όμως αυτή στη μείωση της ανεργίας εξαρτάται από την εκπλήρωση ορισμένων προϋποθέσεων:

- Πρώτον, δεν πρέπει να κλονισθεί η ανταγωνιστική θέση των επιχειρήσεων (δηλαδή να μην αυξηθούν οι δαπάνες ανά μονάδα παραγωγής).
- Δεύτερον, πρέπει να υπάρχει επαρκής ευκαμψία στις αγορές εργασίας ώστε να αποφεύγονται τα αδιέξοδα που δημιουργούνται στην προσφορά ειδικών τύπων απασχόλησης.
- Τρίτον, τα προγράμματα για την αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους περιορισμό από τις διαφορές στις μεθόδους παραγωγής ή της κλίμακας λειτουργίας.

Γενικά οι αναγκαίες αυτές προϋποθέσεις σημαίνουν ότι κάθε προσπάθεια για αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας, πρέπει να προγραμματισθεί και να συζητηθεί στο καταλληλότερο επίπεδο για να

εκτιμηθούν έτσι ικανοποιητικά οι δυσκολίες, οι συγκρουόμενοι κανονισμοί και οι δυνατές προσαρμογές στους συντελεστές παραγωγής.

Η ανάγκη για την διατήρηση ή την μείωση του κόστους κατά μονάδα παραγωγής αποκλείει την πλήρη αποζημίωση των ημερομισθίων για την μείωση του συνολικού εισοδήματος που προέρχεται από την μείωση των ωρών εργασίας και πρέπει να διευκρινισθεί ότι όσο μεγαλύτερη είναι η αποζημίωση των ημερομισθίων τόσο μικρότερες είναι οι προοπτικές για την δημιουργία θέσεων εργασίας.

Η υπερωριακή απασχόληση αποτελεί για ορισμένους τύπους επιχειρήσεων, συμπεριλαμβανομένων και των μικρομεσαίων, ουσιαστικό στοιχείο ευελιξίας για να ανταπεξέλθουν για παράδειγμα στις διακυμάνσεις της παραγωγής ή της δραστηριότητας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

Κοινωνικές Συνθήκες

3.1 Είδη συστημάτων αμοιβών σαν κίνητρα

Υπάρχει διαφορά από επιχείρηση σε επιχείρηση σχετικά με το ποσοστό των εργαζομένων με κίνητρο την αμοιβή. Στη χώρα μας δεν υπάρχουν στοιχεία για την έκταση του συστήματος, η υιοθέτηση του οποίου εξαρτάται από έναν αριθμό παραγόντων, όπως:

1. Η παραγωγή των εργαζομένων είτε ατομικά είτε ομαδικά πρέπει να προσφέρεται προς μέτρηση και κανονισμό, που σημαίνει ότι οι μέθοδοι, το υλικό, τα εργαλεία και η λειτουργία έχουν ομοιομορφία από τη μια μονάδα στην άλλη. Όπου υπάρχει μεγάλη ποικιλία στις απαιτήσεις της εργασίας, ή στις συνθήκες από μονάδα σε μονάδα, μπορεί η μέτρηση να γίνει με βάση το χρόνο, ή την εκτέλεση, αλλά οι μέσοι όροι, ή οι νορμές έχουν λίγη αξία σαν πρότυπα μέτρα.

2. Πρέπει να υπάρχει μια σταθερή σχέση ανάμεσα στο ποσό της δεξιότητας και προσπάθειας που καταβάλλεται από την υπάλληλο, και της παραγωγής. Μερικές διαδικασίες ελέγχονται εξ' ολοκλήρου μηχανικά, έτσι, ώστε η μεγαλύτερη φιλοπονία του υπαλλήλου μπορεί να έχει λίγη, ή καθόλου επίδραση πάνω στην παραγωγή. Όμως, και στις περιπτώσεις αυτές μερικές επιχειρήσεις ακολουθούν ένα σχέδιο κινήτρων ή δώρων, έτσι που οι υπάλληλοι να είναι επιμελείς στην τροφοδότηση της μηχανής για να αποφύγουν αναστολές εργασίας.

3. Η εργασία μπορεί εύκολα να υπολογιστεί και ν' ανατεθεί στο κατάλληλο άτομο. Αν το κόστος του καθορισμού της ποσότητας της παραγωγής του κάθε υπαλλήλου σε κάθε φάση της παραγωγικής διαδικασίας είναι υπερβολικό, μπορεί τότε να χρησιμοποιηθεί η εργασία της ημέρας, η σύστημα κινήτρου για ομάδες, ή όλη την επιχείρηση.

4. Πρέπει να υπάρχει μια ευκαιρία για μείωση του κόστους κατά μονάδα παραγωγής, ή υπηρεσίας, ή αύξησεως της παραγωγικότητας. Πραγματικά, ο πρωταρχικός λόγος για ένα πρόγραμμα κινήτρων είναι η προσδοκία για αυξημένη παραγωγικότητα, βελτιωμένη εκτέλεση κι επάρκεια και χαμηλότερο κατά μονάδα κόστος.

5. Οι υπάλληλοι πρέπει να δέχονται, να υποστηρίζουν και να συνεργάζονται σ' αυτή τη μέθοδο αμοιβών, γιατί έτσι μπορούν να περιμένουν υψηλότερα κέρδη.

Οι πέντε πιο πάνω συνθήκες δείχνουν πότε η υιοθέτηση της μεθόδου των κινήτρων αμοιβής είναι πρακτική και επιθυμητή. Στις άλλες περιπτώσεις, όπως σ' επαγγέλματα υπαλληλικά, τεχνικά, και επιστημονικά, προτιμότερη είναι η πληρωμή με μισθό. Όμως οι πωλητές πληρώνονται με ποσοστά, ή τουλάχιστον μ' ένα βασικό μισθό, κι επιπλέον ποσοστό. Πολλοί οργανισμοί, πληρώνουν τ' ανώτερα στελέχη μ' ένα μισθό, μ' ένα επιπλέον δώρο σαν κίνητρο, γιατί υπάρχει στενή σχέση ανάμεσα στην εκτέλεση ενός προέδρου, π.χ. και των κερδών μιας επιχειρήσεως.

Έτσι, όπου η εργασία είναι στην φύση της ποικίλη όπου δεν μπορεί ακριβώς να μετρηθεί και υπολογιστεί, όπου η παραγωγικότητα δεν σχετίζεται στενά με την δεξιότητα και την προσπάθεια του υπαλλήλου,

όπου οι υπάλληλοι και οι ενώσεις τους αντιτίθεται προς το σύστημα κινήτρων, είναι προτιμότερη η αμοιβή με το χρόνο, που έχει το πρόσθετο πλεονέκτημα του απλού υπολογισμού. Επίσης, οι υπάλληλοι μπορούν με βεβαιότητα να έχουν το εισόδημά τους για μια περίοδο χρόνου. το μειονέκτημα, ωστόσο, βρίσκεται στο κόστος της εργασίας κατά μονάδα, που ποικίλει. Ο εργοδότης δεν μπορεί εύκολα να το ελέγξει, ή να το υπολογίσει ακριβώς, αφού διάφοροι εργάτες στην ίδια δουλειά παίρνουν την ίδια αμοιβή, ανεξάρτητα από το πόσο παράγουν.

Εργασία με βάση τη μονάδα χρόνου

Το σύστημα αυτό βρίσκεται μεταξύ ενός αμγούς κατ' ευθείαν συστήματος κινήτρων και μιας πληρωμής κατά κανονικό χρόνο, ή ημερομίσθιο. Σύμφωνα μ' αυτό καθορίζεται ένα μέτρο εργασίας ο δε εργάτης αναμένεται να φτάσει αυτό το μέτρο. Αν συμβεί να το ξεπεράσει ή να υπολειφθεί, εξακολουθεί, να παίρνει την κανονική με την ώρα αμοιβή. Από την άποψη της διοικήσεως, το σύστημα έχει το πλεονέκτημα ότι το κόστος κατά μονάδα εργασίας μπορεί καλύτερα να προβλεφθεί, παρόλα με το κανονικό μεροκάματο, γιατί πολλή έμφαση τοποθετείται πάνω στην προσπάθεια να επιτευχθεί το πρότυπο. Σε μερικές επιχειρήσεις χρησιμοποιείται ένας οργανωμένος και μεθοδικός τρόπος για την μέτρηση της αποδόσεως του καθενός που αποτελεί κλασσικό τρόπο μετρήσεως της καθημερινής εργασίας. Κάθε τρεις μήνες, κάθε άτομο μετριέται με βάση τέσσερεις παράγοντες: ποσότητα εργασίας, ποιότητα, αξιοπιστία και ευελιξία. Ένας υψηλός βαθμός οδηγεί σ' αύξηση στην πληρωμή με την ώρα για τους ακόλουθους τρεις μήνες, ενώ μά χαμηλή βαθμολογία καταλήγει σε μείωση της αμοιβής. Το ποσοστό πληρωμής του υπαλλήλου

αποτελείται από δύο μέρη: ένα βασικό ή εγγυημένο μέρος, το οποίο κανονικά εγγίζει το 75% του όλου ποσοστού και το προσωπικό μέρος το οποίο υπόκειται σε διακύμανση κάθε τρεις μήνες.

Σαν σχέδιο κινήτρων, αυτό το ιδιαίτερο είδος της μετρούμενης ημερήσιας εργασίας, έχει το μειονέκτημα ότι η αμοιβή για βελτιωμένη εκτέλεση δεν είναι ανάλογη προς αυτή τη συμπεριφορά. Η προσαρμογή της πληρωμής απέχει πολύ σε χρόνο. Επίσης, η κρίση του επόπτη στη στάθμιση της ίδιας της αξίας του υπαλλήλου είναι υποκειμενική, μ' όλο που η θετική πλευρά εδώ είναι το γεγονός ότι το σύστημα ενθαρρύνει τον επόπτη να γνωριστεί καλά με τον κάθε υπάλληλο για να εκτιμήσει την αξία του. ακόμη η διοίκηση έτσι έχει μεγαλύτερο έλεγχο πάνω στο εργατικό κόστος παρά όταν πληρώνεται στον εργαζόμενο το κανονικό του ημερομίσθιο.

Ένα άλλο πρόγραμμα της μετρούμενης ημερήσιας εργασίας που τείνει να υποκαταστήσει το προηγούμενο στη βιομηχανία, είναι η πληρωμή με την ώρα που συνοδεύεται από τον έλεγχο της επάρκειάς του εργαζόμενου με το μέσο του προτύπου, έτσι που ο εργάτης πιέζεται να τη φτάσει σταθερά. Σε περίπτωση που δεν το καταφέρει εξετάζονται οι αιτίες από τον βιομηχανικό μηχανικό (υλικό, μηχανήματα) κ.λ.π. οι οποίες και αντιμετωπίζονται, ενώ όταν το λάθος βρίσκεται στον εργάτη λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα (μετεκπαίδευση, αλλαγή θέσεως). Σ' αυτό το σύστημα υπάρχει λιγότερη αντίδραση παρά στο προηγούμενο.

Εργασία με το κομμάτι. Είναι το πιο απλό και συνηθισμένο σύστημα κατά το οποίο το πρότυπο εκφράζεται με μέτρο το κομμάτι, τη μονάδα, τη δωδεκάδα, κ.λ.π. οπότε τα κέρδη του εργαζομένου είναι

ανάλογα με την παραγωγή του. Παλιότερα δεν υπήρχε ένα εγγυημένο μίνιμουμ. Στη σύγχρονη όμως πρακτική υπάρχει, όπως, π.χ. 60 δρχ, αν παράγει 60 κομμάτια. Έτσι οι κίνδυνοι πέφτουν στους ώμους του εργοδότη, όπως σε περιπτώσεις καθυστερήσεων του υλικού, βλάβης των μηχανών κ.λ.π.

Το πλεονέκτημα της εργασίας με το κομμάτι είναι: η απλοποίηση κι η ευκολία στην κατανόηση του από τον εργαζόμενο, η δικαιοσύνη στην αμοιβή που είναι ανάλογη με την απόδοση πέρα από το πρότυπο, το εγγυημένο μίνιμουμ προστατεύει το βασικό εισόδημα του υπαλλήλου σε περίπτωση που η απόδοσή του είναι κάτω από τη νόρμα εξαιτίας καθυστερήσεως του υλικού, βλάβης των μηχανών, απειρίας του εργαζομένου, κ.λ.π. και ο υπολογισμός κι ο έλεγχος από μέρους της διοικήσεως του εργατικού κόστους αφού είναι σταθερό για παραγωγή πέρα από το πρότυπο.

Έχει ωστόσο, το σύστημα και σοβαρά μειονεκτήματα, όπως: δυσκολία στους λογαριασμούς σε περίπτωση γενικών αυξήσεων κι όταν μάλιστα υπάρχουν διαφορετικές αμοιβές κατά υπάλληλο και ώρα εργασίας, σύγχυση στο μυαλό τόσο της διοικήσεως όσο και του εργαζομένου, αφού η μελέτη του χρόνου συνδέεται απευθείας με αμοιβή σε χρήμα, κάτι δηλ. που δεν μπορεί να γίνει με αντικειμενικότητα.

Εργασία με βάση τη πρότυπη ώρα . Ουσιαστικά, το σύστημα είναι το ίδιο με εκείνο το κομμάτι, μ' ένα εγγυημένο ελάχιστο και με τη διαφορά ότι το πρότυπο εκφράζεται σε χρόνο παρά σε χρήμα, πχ αν ο βασικός συντελεστής για ένα έργο είναι 200 δρχ την ώρα και το πρότυπο του χρόνου 1/4 της ώρας για κάθε μονάδα, αν σε μια ημέρα παραχθούν 40

μονάδες, ο υπάλληλος θα κερδίσει 10 ωρών πληρωμή δηλ. 2.000 δρχ. Έτσι, αν εργάστηκε 8 ώρες θα έχει πληρωμή 10 ωρών, οπότε η απόδοσή του είναι 125%. Εξάλλου, αν για κάποιο λόγο η απόδοσή του ήταν 24 μονάδες θα πληρωθεί τη βασική του αμοιβή των 8 ωρών που εργάστηκε.

Πλεονεκτήματα κι αυτής της μεθόδου είναι η ευκολία στην κατανόησή της και το κέρδος ανάλογο με την παραγωγή πάνω από το πρότυπο. Εξάλλου, μεταβολή στην ωριαία αμοιβή για όλους τους υπαλλήλους δεν επηρεάζει τα πρότυπα, γιατί εκφράζονται σε μονάδες χρόνου κι όχι χρήματος, όπως στο σύστημα με το κομμάτι. Κι επειδή δε φαίνονται μεινεκτήματα εδώ, το σύστημα χρησιμοποιείται ευρύτατα στη βιομηχανία.

Σύστημα συμμετοχής στα κέρδη. Το σύστημα τούτο συνιστάται στο ότι τα χρήματα που δίνονται σαν αμοιβή για το αυξημένο αποτέλεσμα πάνω από το πρότυπο δεν είναι σ' απευθείας ποσοστό προς την αυξημένη παραγωγή. Ο εργάτης παίρνει λιγότερο από 1/100 αύξηση σ' αμοιβή για κάθε 1/100 αύξηση στην παραγωγή. Τα "κέρδη" μοιράζονται με τον εργοδότη και τα μέτρα εκφράζονται με βάση το χρόνο.

3.2 Κίνητρα βασισμένα στη Συνεργασία

Η εισαγωγή των κινήτρων δημιουργεί πολλά προβλήματα διοικητικά κι ανθρωπίνων σχέσεων. Πρώτα, χρειάζεται ένα επιτελείο βιομηχανικών μηχανικών για να συλλάβουν την μέθοδο κινήτρων, για να θέσουν μέτρα και να εξελίξουν μεθόδους ελέγχου. Σοβαρότερα, όμως, είναι τα προβλήματα ανθρωπίνων σχέσεων που εκδηλώνονται με

παράπονα και διαπληκτισμούς γύρω από τα πρότυπα της εργασίας, τη μελέτη του χρόνου και τα κίνητρα αμοιβών, τα οποία μπορούν να οδηγήσουν σ' απώλειες χρόνου και σταμάτημα ακόμα της δουλειάς (έπειτα, δεν αναζητούν όλοι οι εργαζόμενοι κίνητρα, οι αντιδράσεις προς τον συναγωνισμό είναι διαφορετικές, οι τεχνικές για μετρήσεις έχουν το στοιχείο του λάθους, και υπάρχει το πρόβλημα της ανισότητας μεταξύ του ειδικευμένου και του ημειδικευμένου).

Τα κίνητρα που συζητήθηκαν αναφέρονται στο άτομο δηλαδή υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ της παραγόμενης ποσότητας από το άτομο και της αμοιβής του. Τα προβλήματα από τα συστήματα αυτά φαίνεται να μειώνονται όταν τα κίνητρα βασίζονται στην συνεργασία μεταξύ των υπαλλήλων, της διοικήσεως και της συνδικαλιστικής οργανώσεως. Στην περίπτωση αυτή, οι αντικειμενικοί σκοποί είναι πολλοί: μείωση του εργατικού κόστους ή του γενικού κόστους, μείωση του κόστους σε υλικό, ανάπτυξη μεγαλύτερης αφοσιώσεως προς την επιχείρηση, βελτιωμένη εργασία μεταξύ εργαζομένων και διοικήσεως και λιγότερες αποχωρήσεις και απουσίες.

Τα τρία σπουδαιότερα τέτοια συστήματα είναι: 1. Το Σχέδιο Σκάνλον. Το όνομα οφείλεται στον Scalton που κατά το 1930 - 40 ήταν αξιωματούχος των εργατών χαλυβουργίας της Αμερικής κι αργότερα καθηγητής στο ινστιτούτο Τεχνολογίας της Μασσαχουσέτης.

Το σχέδιο απαρτίζεται από δύο μέρη:

1) Τα κίνητρα αμοιβών περιλαμβάνουν όλοι την επιχείρηση και το πρότυπο καθορίζεται με λογιστικές μεθόδους και όχι με την μελέτη του χρόνου.

2) Ένα πρόγραμμα συνεργασίας για τη λύση προβλημάτων παραγωγής κι επάρκειας, που πετυχαίνεται μ' ενιαίο σύστημα υποδείξεων. Στις λεπτομέρειες μπορούν να υπάρχουν διαφορές από επιχείρηση σ' επιχείρηση όχι όμως στα βασικά χαρακτηριστικά.

Στην αρχή με κοστολόγηση βρίσκεται ένα πρότυπο του συνολικού εργατικού κόστους που εκφράζεται σαν ποσοστό επί της αξίας των όλων πωλήσεων του προϊόντος. Στο κόστος αυτό περιλαμβάνονται όλοι οι εργαζόμενοι. Π.χ. αν μετά από προσεκτική ανάλυση, το πρότυπο του εργατικού κόστους είναι 40% της αξίας των πωλήσεων, τότε αυτό το ποσοστό γίνεται το πρότυπο για υπολογισμούς με βάση το μήνα κι έτσι, όταν με τις συνεργατικές προσπάθειες το κόστος πέσει κάτω από το 40% για ένα μήνα, τότε οι υπάλληλοι θα παίρνουν ένα δώρο. Ένα μέρος βέβαια της μηνιαίας οικονομίας (25% συνήθως) κρατιέται για εξισορρόπηση των μηνών που το κόστος περνάει το πρότυπο. Ένα μικρό ποσοστό επίσης μένει στην επιχείρηση. Μια επανεξέταση όλων γίνεται όταν επέλθουν μεταβολές όπως επενδύσεις για τεχνολογικό εξοπλισμό κ.λ.π.

Με το σύστημα υποδείξεων χρησιμοποιούνται ιδέες που κάνουν δυνατή τη βελτίωση των μεθόδων εργασίας, τον ανασχεδιασμό των προϊόντων, τη μείωση, ή την απλοποίηση της γραφειοκρατίας και τη βελτίωση της χρήσεως των μηχανών. Κάθε τομέας έχει την επιτροπή του παραγωγής (από διοικητικά στελέχη κι υπαλλήλους) για την αξιολόγηση των υποδείξεων και την παραπομπή στην ανώτερη διοίκηση για τελική απόφαση η οποία καταλήγει στην ωφέλεια όλης της επιχειρήσεως κι επομένως σε μεγαλύτερο για όλους δώρο. Ωφέλειες του συστήματος είναι:

α) έμφαση στη συνεργασία μεταξύ εργαζομένων και διοικήσεως.

β) Λύση προβλημάτων με τη συμμετοχή της ομάδας και

γ) Μείωση της πιθανότητας να περιοριστεί η παραγωγή και να προβληθούν αντιρρήσεις σ' αλλαγές, αφού οι εργαζόμενοι οι ίδιοι τις προτείνουν.

Κι είν' όλα αυτά τόσο διαφορετικά από το πατροπαράδοτο σύστημα υποδείξεων (το άτομο υποδεικνύει, αμείβεται, δεν υπάρχει κοινωνική αλληλεπίδραση και συζήτηση κ.λ.π.).

2) Το σχέδιο των εργατών χαλυβουργίας Kaiser. Μετά μία πολύμηνη απεργία το 1959, ένα σχέδιο έγινε αποδεκτό με σκοπό: την ασφάλεια των εργαζομένων από ύψωση του κόστους διαβιώσεως, τη σιγουριά της απασχολήσεως, τη διανομή των καρπών μιας αυξημένης παραγωγικότητας και την πρόοδο της επιχειρήσεως και των υπαλλήλων.

Κατά το 1963, το σχέδιο εγκρίθηκε από τους εργάτες με ποσοστό 3 προς 1 και με τις εξής προϋποθέσεις:

α) Εγγύηση για προστασία των εργαζομένων από απεργία για λόγους τεχνολογικών μεταβολών, όχι όμως και εξαιτίας κάμψεως των εργασιών της εταιρείας.

β) "Συμμετοχή στα κέρδη" κατά 32,5% για τους εργάτες και 67,5% για την επιχείρηση από την μείωση του κόστους εξαιτίας αυξημένης επάρκειας.

γ) Αύξηση στις αμοιβές και τα διάφορα επιπλέον ωφελήματα σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις των άλλων βιομηχανιών. Το κόστος των αυξήσεων αυτών παίρνεται από το μερίδιο των υπαλλήλων, από τις

οικονομίες που προκύπτουν εξαιτίας των βελτιώσεων σε παραγωγική ικανότητα.

δ) Συμμετοχή στα κέρδη. Δεν αποτελεί κάτι το νέο η διανομή στους εργαζομένους ενός μέρους από τα κέρδη της επιχειρήσεως. Συμμετοχή δε στα κέρδη κατά ένα ορισμό είναι η οποιαδήποτε διαδικασία, σύμφωνα με την οποία ένας εργοδότης παραχωρεί στους κανονικούς υπαλλήλους του, πέρα από τις αμοιβές τους, ειδικά ποσά χρημάτων, ανάλογα με τα κέρδη της επιχειρήσεως".

Μ' όλο που υπάρχουν πολλά κίνητρα για την καθιέρωση ενός τέτοιου συστήματος, ένας βασικός σκοπός είναι να δημιουργηθεί ένα είδος ενδιαφέροντος ιδιοκτήτη από μέρος των υπαλλήλων με την πίστη ότι έτσι θα γίνουν περισσότερο αφοσιωμένοι κι ότι θα εργαστούν σκληρότερα για να δημιουργήσουν κέρδη για την επιχείρηση με το να μειώσουν το κόστος και να προσπαθούν ακόμα για την μείωση των απωλειών και των σκάρτων.

Άλλοι αντικειμενικοί σκοποί του συστήματος είναι: η βελτίωση του ηθικού των υπαλλήλων, η ανάπτυξη καλύτερων σχέσεων μεταξύ εργοδότη και υπαλλήλων και η βοήθεια για την δημιουργία καλύτερης εικόνας δημοσίων σχέσεων.

Κι υπάρχουν τρεις κατηγορίες συστημάτων:

α) Τρέχουσα διανομή: Αυτή είναι η παλιότερη μέθοδος ιστορικά κι ακόμα πολύ δημοφιλής. Μ' αυτό το σύστημα τα κέρδη πληρώνονται κατά μήνα, κάθε τρεις μήνες, κάθε εξάμηνο ή κάθε χρόνο.

β) Αναβαλλόμενη διανομή: Γίνεται όλο και περισσότερο δημοφιλής κατά τα πρόσφατα χρόνια με την δημιουργία κεφαλαίων που θα

πληρωθούν σε περιπτώσεις όπως: συνταξιοδοτήσεις οριστική ανικανότητα, θάνατο και διακοπή της απασχολήσεως. Υπάρχει κι ευχέρεια αναλήψεως μέρους του δικαιούμενου ποσού ύστερα από ορισμένα χρόνια υπηρεσίας που καθορίζονται.

γ) Συνδυασμένο σύστημα. Σύμφωνα μ' αυτό, μέρος πληρώνεται στο τέλος χρόνου και το υπόλοιπο παραμένει σαν κεφάλαιο να πλήρωθεί σε κάποια μελλοντική ημερομηνία, όπως έχει καθοριστεί.

Κατά μία στατιστική έρευνα στην Αμερική, σε περίπτωση δέκα εκατομμυρίων εργαζομένων 12% εργατών βιομηχανίας και 22% υπαλλήλων γραφείου ήταν κάτω από κάποια είδος συμμετοχής σε κέρδη.

3.3 Ο βασικός μισθός και η επιρροή του στη συνολική διαμόρφωση των μισθών.

Όταν λέμε ότι ο βασικός μισθός ήταν το πρωταρχικό αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, για να καταλάβουμε το βάρος των δευτέρων στις οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις πρέπει να δούμε ποιό ήταν το βάρος του πρώτου στην κλίμακα των μισθών.

Στη Γαλλία για παράδειγμα, εάν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας περιορίζονταν στον καθορισμό του SMIG δεν θα άγγιζαν παρά το 1,4% των εργατών του 1967. Στην Ελλάδα αυτή την εποχή έχουμε μια εντελώς διαφορετική κατάσταση όπου ο βασικός μισθός επηρεάζει άμεσα τουλάχιστον το 30 % των μισθωτών .

Μια μελέτη του ΣΕΒ μας δείχνει ότι στο τέλος της δεκαετίας του '60 αρχές της δεκαετίας του '70 στους μισθωτούς της βιομηχανίας το 24,3%

των ανδρών και το 90,9% των γυναικών, έπαιρναν ανδρικό βασικό ημερομίσθιο (100 δρχ).

Η έρευνα αναφερόταν στα βιομηχανικά καταστήματα που απασχολούσαν πάνω από 10 εργαζομένους πράγμα που κρύβει μια ολόκληρη κατάσταση με μισθούς κάτω από το βασικό. Όταν στην Αττική το ποσοστό των ανδρών και των γυναικών που έπαιρναν το βασικό μισθό ήταν 23% , ενώ στη Θεσσαλία και την Ήπειρο έφθανε το 40% και το 80% αντίστοιχα καταλαβαίνουμε τις διαφοροποιήσεις δημιουργούνταν ανάλογα με την περιφερειακή κατανομή των επιχειρήσεων, το μέγεθος τους, τον τομέα της οικονομίας που δραστηριοποιούνται κ.λ.π.

Ο βασικός μισθός επηρέαζε ένα τεράστιο κομμάτι του στρώματος των μισθωτών και ουσιαστικά ήταν ο άξονας γύρω από τον οποίον κινούνταν διαχρονικά ο κύριος όγκος της μάζας των μισθωτών.

Ο καθορισμός λοιπόν του βασικού μισθού απ' τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ήταν ένα σύστημα ρύθμισης του επιπέδου των μισθών στη μεταπολεμική Ελλάδα με κύριο στόχο το επίπεδο αμοιβής της "ανειδίκευτης" εργατικής δύναμης. Η θωράκιση του θεσμού της συλλογικής διαπραγμάτευσης με την υποχρεωτική διαιτησία ερχόταν να δώσει μια βασική αντίθεση γύρω από το ημερομίσθιο της ανειδίκευτης εργατικής δύναμης. Ήταν θεσμοθετημένη και "κοινωνικά αναγνωρισμένη" σαν ανιδείκευτη, ενώ στην παραγωγική και εργασιακή διαδικασία η γνώση και η πρωτόβουλη παρέμβασή της έπαιζαν ένα καθοριστικό ρόλο ο οποίος κοινωνικά "διαγραφόταν". Η Ελλάδα εξάλλου με την εξωστρέφεια που χαρακτήριζε την οικονομία της είχε ενταχθεί αποφασιστικά στις χώρες εκείνες που εφομούσαν στο χώρο του διεθνούς ανταγωνισμού

κραδαίνοντας το "συγκριτικό πλεονέκτημα" της φθηνής εργατικής δύναμης. Ταυτόχρονα ο καθορισμός από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας διαφορετικού ημερομισθίου για τους άνδρες και τις γυναίκες με δεδομένο το υψηλό σχετικά ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην παραγωγή ήταν ένας επιπλέον μηχανισμός υποτίμησης της αξίας της εργατικής δύναμης.

3.4 Ωφελήματα, πρόσθετες παροχές κι εξυπηρετήσεις των εργαζομένων.

Σχεδόν κάθε οργανισμός, επιχείρηση, η υπηρεσία παρέχει στους υπαλλήλους μερικά από τα ωφελήματα, πέρα από το βασικό μισθό, ή ημερομίσθιο. Αυτά τα ωφελήματα είναι δυνατό να εξασφαλίσουν οικονομική προστασία κατά κινδύνων όπως είναι η αρρώστεια, το ατύχημα, η απεργία κι η απώλεια εισοδήματος που οφείλεται στη συνταξιοδότηση. Είναι δυνατόν ακόμα να παρέχουν ένα επιπλέον εισόδημα κι ένα καλύτερο περιβάλλον εργασίας. Μερικά ωφελήματα βοηθούν στην ικανοποίηση των κοινωνικών και ψυχαγωγικών αναγκών των εργαζομένων. Μολονότι δεν ήταν ωφελήματα κι οι εξυπηρετήσεις δεν έχουν άμεση σχέση με την παραγωγική προσπάθεια των εργαζομένων, το μάνατζμεντ συχνά αναμένει να βοηθήσουν τις προσπάθειές του στρατολογήσεως, να υψώσουν το ηθικό, να δημιουργήσουν μεγαλύτερη αφοσίωση στην επιχείρηση, να μειώσουν τις αποχωρήσεις η κινητικότητα και τις απουσίες και γενικά να βελτιώσουν

τη δύναμη του οργανισμού με την κατάστροφη ενός κατανοητού προγράμματος σ' αυτά τα θέματα.

Αν και ο όρος οφέλη κι εξυπηρετήσεις χρησιμοποιείται ευρύτατα για να διαγράψει αυτήν την περιοχή ασκήσεως της διοικήσεως προσωπικού, άλλος όρος όπως πρόσθετες παροχές, υπαλληλικές εξυπηρετήσεις, συμπληρωματικές αποζημιώσεις, έμμεσες αμοιβές, και συμπληρωματικές αμοιβές χρησιμοποιούνται επίσης. Ο πιο συχνά χρησιμοποιούμενος όρος προσθέτει παροχές, έχει την αρχή του κατά την διάρκεια του Δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου. Πολλοί πρακτικοί του μάνατζμεντ είναι αντίθετοι τώρα προς αυτή την έκφραση με το επιχείρημα πως αυτά τα οφέλη σήμερα αντιπροσωπεύουν ένα πολύ ουσιαστικό μέρος του συνολικού εργατικού κόστους μιας επιχειρήσεως. Δεν είναι πλέον απλώς πρόσθετα οφέλη, αλλά κάτι σπουδαίο για το μάνατζμεντ, τους υπαλλήλους και τα σωματεία.

Οι όροι οφέλη και εξυπηρετήσεις συχνά χρησιμοποιούνται εναλλακτικά και θεωρούνται από μερικούς συγγραφείς συνώνυμοι. Γι' άλλους η λέξη όφελος αναφέρεται σ' εκείνα τα πράγματα για τα οποία μπορεί μάλλον εύκολα να προσδιοριστεί μια άμεση χρηματική αξία στον εργαζόμενο, όπως στην περίπτωση μιας συντάξεως, αποζημιώσεως κατά την αποχώρηση από την εργασία, κυρίας ιατρικής ασφαλίσεως, ή πληρωμής αργιών. Η λέξη εξυπηρέτηση αναφέρεται σε τέτοια πράγματα όπως είναι η εφημερίδα της επιχειρήσεως, αθλητικό γήπεδο, Χριστουγενιάτικο πάρτυ, η διευκόλυνση αγοράς αντικειμένων από την επιχείρηση, για τα οποία δεν μπορεί ν' αποδοθεί εύκολα μια άμεση χρηματική αξία για τον εργαζόμενο.

Η θεμελιώδης αρχή προγραμμάτων προς τους υπαλλήλους είναι αυτή που αναφέρθηκε ήδη δηλ. ότι η εξυπηρέτηση πρέπει να συμβάλλει στον οργανισμό τουλάχιστον όσο και το ποσό του κόστους. Πέρα από αυτή τη βασική αρχή, υπάρχουν και διάφορες άλλες γενικεύσεις που μπορούν να εφαρμοστούν. Ανάμεσα σ' αυτές τις αρχές είναι τα ακόλουθα:

Η πρόσθετη παροχή πρέπει να ικανοποιεί μια πραγματική ανάγκη. Ωστόσο, πολλές φορές τα ωφελήματα παρέχονται έτσι ώστε να αντιμετωπίζονται με απάθεια, η μ' ανοιχτή αντίσταση από μέρους των υπαλλήλων.

Ο εγωϊσμός μερικών μάνατζερ τους έχει κάνει να πιστεύουν ότι γνωρίζουν τι είναι καλύτερο για τους υπαλλήλους τους. Σε μια περίπτωση, ένας μάνατζερ κάποιας επιχειρήσεως ο οποίος νόμιζε πως οι υπάλληλοι χρειάζονται ένα πρόγραμμα αθλημάτων διέθεσε χρήματα για την αγορά των απαιτούμενων γι' αυτά εξοπλισμών και προσέλαβε ένα αθλητικό διευθυντή. Όταν όμως σφύριξε για να παίξουν μπάλα κανείς δεν ήθελε να παίξει. Η απάθεια του εργαζομένου μερικές φορές μετατρέπεται σ' αξίωση όπως τα χρήματα που ξοδεύονται για ωφελήματα προς τους υπαλλήλους, ενσωματωθούν στην αμοιβή τους. Και σε μια έρευνα διαπιστώθηκε πως οι πιο δυσαρεστημένοι τείνουν να προτιμούν αμοιβή αντί των οφελημάτων όλων των ειδών.

Ο μάνατζερ κάνει ένα βήμα εμπρός όταν διαπιστώνει ότι κάποιος πρέπει να πάει στον υπάλληλο για να καθορίσει τις πραγματικές ανάγκες του. Αλλά κι εδώ υπάρχει κίνδυνος. Όταν οι υπάλληλοι ερωτώνται για κάποιες προτινόμενες παροχές σχεδόν πάντοτε δείχνουν μια ευνοϊκή αντίδραση. Οι μάνατζερ ερμηνεύουν αυτή την αντίδραση σαν ένδειξη μιας

πραγματικής ανάγκης, όταν συχνά ο υπάλληλος εννοούσε πως θα ήταν "ωραίο" να έχουν μια τέτοια παροχή. Πολλή προσοχή και σοβαρή έρευνα πρέπει να γίνει για την απόφαση του αν ή όχι να προσφέρει κανείς μια ιδιαίτερη εξυπηρέτηση προς τον υπάλληλο. Περισσότερη ένδειξη απαιτείται, παρά μια χωρίς βάση προκατάληψη του μάντζερ, ή μια τυχαία ερώτηση του υπαλλήλου.

Τα ωφελήματα πρέπει να περιορίζονται σε δραστηριότητες στις οποίες η ομάδα είναι πιο αποτελεσματική από το άτομο. Τα ωφελήματα που επιλέγονται πρέπει να είναι κείνα που μπορούν καλύτερα να γίνουν αντικείμενο χειρισμού από μια ομαδική προσέγγιση. Παραδείγματος χάρη, η ομαδική ασφάλεια ζωής μπορεί να γίνει σε μια σημαντικά χαμηλότερη τιμή από την ίδια ασφάλεια που αγοράζεται από το άτομο. Έτσι η ομαδική ασφάλεια ζωής ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της αρχής 1. Εξάλλου, υπάρχει μια σοβαρή αμφιβολία σχετικά με το αν οι ανάγκες των υπαλλήλων στο χώρο της ψυχαγωγίας θα μπορούσαν καλύτερα να αφεθούν στα άτομα. Αυτό είναι ιδιαίτερα αληθές, αν η επιχείρηση βρίσκεται σε μια αστική περιοχή όπου υπάρχουν διαθέσιμες πολλές ιδιωτικές διευκολύνσεις. Η φιλοσοφία πίσω από την αρχή αυτή είναι μια επιθυμία να διατηρηθεί μερικώς από τον ατομικισμό και την ελευθερία της κοινωνίας μας. Στην αναφερθείσα παραπάνω μελέτη αποκαλύφθηκε ότι υπάρχουν μεγάλες διαφορές στις αξίες που τοποθετούνται πάνω σε μια ειδική εξυπηρέτηση από διαφορετικά είδη υπαλλήλων. Αυτές οι αξίες εποικίλλαν με βάση το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τον αριθμό των παιδιών, το είδος της θέσεως, και το επίπεδο εισοδήματος.

Το όφελος πρέπει να εκτείνεται σε όσο το δυνατό ευρύτερη βάση. Αν πρόκειται να προκύψει μεγάλο όφελος από την εξυπηρέτηση του υπαλλήλου, πρέπει να συμμετέχουν όσο το δυνατό περισσότεροι από τους υπαλλήλους. Μια συμμετοχή σε ψυχαγωγικό πρόγραμμα από λιγότερο το 10% του ολικού αριθμού των υπαλλήλων θα παράγει λίγη από την πραγματική, ή την αναμενόμενη απόδοση τέτοιων προγραμμάτων. Αν τα ωφελήματα των υπαλλήλων είναι να συμβάλλουν οτιδήποτε στον οργανισμό, πρέπει να είναι διαθέσιμα και να χρησιμοποιούνται από ένα σημαντικό μέρος του οργανισμού.

Πρέπει να καταβάλλεται προσπάθεια ν' αποφευχθεί η έννοια του φιλανθρώπου πατερλατισμού κατά την παροχή αυτών των εξυπηρετήσεων. Έχουμε μιλήσει συχνά περί πατερλατισμού τόσο του παλιού όσο και του νέου. Ο παλιός πατερναλισμός έχει ξεπεραστεί. Η εκτεταμένη χρήση προγραμμάτων παροχών προς τους υπαλλήλους σήμερα ξεκινάει κατά μεγάλο μέρος από απαιτήσεις που γίνονται από τους υπαλλήλους, σωματεία, ανταγωνισμό, ή την πολιτεία. Ωστόσο, το πρόβλημα παραμένει της κατάλληλης σχέσεως συμβολής των υπαλλήλων προς τον οργανισμό και τις πρόσθετες παροχές. Πολλοί αισθάνονται ότι δεν υπάρχει ανταπόδοση προς τον οργανισμό με την μορφή παραγωγικότητας, ή ηθικού, γιατί ο υπάλληλος εκλαμβάνει την εξυπηρέτηση σαν κάτι που του οφείλεται, ή δε έχει καθόλου συνείδηση του κόστους της. Για να κάνει κανείς τον υπάλληλο ενήμερο και ικανό να εκτιμήσει την εξυπηρέτηση, διάφορες επιχειρήσεις έχουν εφαρμόσει την αρχή της ουσίας. Από τον υπάλληλο απαιτείται να πληρώσει για ένα μέρος της πρόσθετης παροχής που λαμβάνει. Μερικοί φτάνουν ακόμα στο

σημείο να συνηγορούν ένα 50-50 μοίρασμα των εξόδων μ' όλο που οι περισσότεροι απαιτούν μόνο μια ενδεικτική πληρωμή. Η τάση όπως εμφανίζεται σε πολλές συλλογικές διαπραγματεύσεις, πηγαίνει προς την αντίθετη κατεύθυνση. Όλο και περισσότερες συμφωνίες καλούν όπως ο εργοδότης πληρώνει εξολοκλήρου τις πρόσθετες παροχές. Έτσι, η ιδιαίτερη εξυπηρέτηση θα εκτιμάται όλο και λιγότερο από τον εργαζόμενο. Όταν ο υπάλληλος την εκλαμβάνει σαν κάτι δεδομένο, το ηθικό οφείλεται μόνο με την εύνοια ότι η εξυπηρέτηση εμποδίζει μια χειροτέρευση ηθικού που θα μπορούσε να συμβεί, αν δεν προσφέρονταν αυτή η εξυπηρέτηση. Υπάρχει ελάχιστο, ή καθόλου κέρδος. Και καθώς όλο και περισσότερες εξυπηρετήσεις χρηματοδοτούνται εξολοκλήρου από την επιχείρηση, ο μάνατζερ οφείλει ν' αναλάβει ένα μεγαλύτερο βάρος εκπαίδευσως του υπαλλήλου για να κάνει σαφές αυτό το γεγονός.

Το κόστος των ωφελημάτων πρέπει να μπορεί να υπολογιστεί και να λαμβάνεται πρόνοια για τη σωστή χρηματοδότησή τους. Αυτή η τελευταία αρχή σημαίνει πως η πρόσθετη παροχή πρέπει να υπολογίζεται κι η χρηματοδότησή της να χτίζεται πάνω σε μια ορθή βάση. Αυτές οι εξυπηρετήσεις έχουν μεγάλο κόστος. Πολύ συχνά μια επιχείρηση εξετάζει την πρόταση για μια ιδιαίτερη παροχή στους υπαλλήλους με βάση την αντιμετώπιση του ανταγωνισμού, για να διαπιστώσει αργότερο πως θα ζημιωθεί σοβαρά, εκτός αν εγκαταλείψει το πρόγραμμα παροχών, το κόστος των οποίων δύσκολα μπορεί να ονομαστεί πρόσθετο κόστος.

3.5 Από το κατακεραματισμένο σύστημα οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων .

Το διάστημα 1981-85 μια σειρά καινοτομιών στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, σε συνδυασμό με κάποιες αργές αλλά υπαρκτές αλλαγές στον τρόπο παραγωγής κατανάλωσης της εργατικής δύναμης, θα μπορούσαν να δημιουργήσουν μια αντιστρέψιμη κατάσταση, παρ' όλη την αποσπασματικότητά τους.

Η αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή στο δημόσιο τομέα, παρά τους ετεροχρονισμούς, ήταν μια σημαντική αλλαγή εφόσον οι μισθοί ακολουθούν το κόστος ζωής και σταθεροποιούν τη νορμα κατανάλωσης.

Η θεσμοθέτη του "κοινωνικού μισθού" σκόπευε να συμπληρώσει το κενό που αφήνει η σταδιακή καταστροφή των οικογενειακών ισορροπιών και ταυτόχρονα να ξαλαφρώσει σιγά σιγά το μεγάλο βάρος των επιχειρήσεων από έξοδα που δεν σχετίζονται άμεσα με "παρασχεθείσα εργασία". Εάν δούμε τις πηγές χρηματοδότησης του κοινωνικού μισθού, όπως εξελίσσονται τα πράγματα μέχρι σήμερα με τις κλίμακες της ΑΤΑ και την πάγια υψηλή συμμετοχή των μισθωτών στα φορολογικά έσοδα καταλαβαίνουμε πως πρόκειται για ένα κλειστό κύκλωμα όπου το κράτος διαχειρίζεται την αναδιανομή της συνολικής μάζας των μισθών. Αυτή η κοινωνικοποίηση του μισθού γίνεται πιο αναγκαίο στο μέτρο που αυξάνει σταθερά ο αριθμός των οικονομικά αδρανών και ανεργία.

Για πρώτη φορά το κράτος δείχνει διατεθειμένο να ενισχύσει την καθολικοποίηση του συνδικαλισμού με το νόμο 1264/82. Οι εργασιακές σχέσεις απαιτούν μια ιεραρχημένη δομή όπου το κράτος εμφανίζεται σαν

διατητής, ο συνδικαλισμός κορυφής ενσωματώνει τον εργοστασιακό και η εργοδοσία αναπτύσσει τη συνδικαλιστική της παρουσία. Πρόκειται για μια εξέλιξη που υποκινείται από σημαντικές αλλαγές στην νοοτροπία όλων των κοινωνικών εταίρων.

Ο ΣΕΒ δείχνει σχετικά αποφασισμένος να ταχθεί υπέρ των συναινεσιακών διαδικασιών, της βιομηχανικής δημοκρατίας και του συμμετοχικού μάνατζμεντ. Θεωρεί "αναγκαία την παρουσία του εργοστασιακού συνδικαλισμού, στην επιχείρηση αλλά και σε πανελλήνια κλίμακα, ώστε ...να κατοχυρώνεται... η μείωση των φυγοκέντρων τάσεων της βάσης απέναντι στην κορυφή". Διαφαίνεται η πρόθεση για ανάδειξη της επιχείρησης σε αυτοδύναμο οργανισμό ρύθμισης και προπάντων πρόληψης των εργασιακών αντιδικιών στο εσωτερικό της. Αυτές οι θέσεις του ΣΕΒ, που είναι αποτέλεσμα εσωτερικών ανταγωνισμών και που το γενικότερο χρώμα τους καθορίζεται από τους διαφορετικούς προσανατολισμούς μεταξύ αποδοτικών και παθητικών βιομηχανιών, υιοθετήθηκαν μέσα από σημαντικές αλλαγές στη νοοτροπία του εργοστασιακού συνδικαλισμού: "Υπάρχει ποιοτική διαφορά μεταξύ παλιάς μορφής επιχειρησιακού συνδικαλισμού και της σημερινής. Σήμερα έχουμε περισσότερη οργάνωση των εργαζομένων στην επιχείρηση και αποδοχή του συνδικαλιστή από την επιχείρηση σαν ισότιμου κοινωνικού εταίρου που η δραστηριότητά του συμβιβάζεται με την ιδιότητά του σαν "υφισταμένου" και δεν θίγει το διευθυντικό δικαίωμα. Ο παλιός αυθορμητισμός που χαρακτηρίζει την περίοδο 1974-77 τείνει να υποκατασταθεί από διαδικασίες που επιτρέπουν την μονιμότερη και πιο

υπεύθυνη παρουσία των συνδικαλιστών στην καθημερινή πορεία της επιχείρησης.

Οι γενικότερες νέες ρυθμίσεις, είτε αναφέρονται στην κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων του δημοσίου (με τις Συνελεύσεις Κοινωνικού Ελέγχου τα Συμμετοχικά Συμβούλια και τα Εργασιακά Συμβούλια), είτε στα Εποπτικά Συμβούλια ή στην ανασυγκρότηση των προβληματικών δημιουργούν ένα οργανωτικό υπόβαθρο συνδιαλλαγής αλλά σε καμία περίπτωση δεν συνιστούν θεσμούς μεταβίβασης διευθυντικών δικαιωμάτων στους άμεσους παραγωγούς.

Στις σημερινές συνθήκες η επικρατέστερη τάση στις ενδοεπιχειρησιακές εργασιακές σχέσεις είναι το ενδιαφέρον των διοικήσεων να μεταβιβάζουν "συνυπευθυνότητες" στους εργαζόμενους ως προς το παραγωγικό αποτέλεσμα, στα πλαίσια ενός καταμερισμού εργασίας του οποίου τις ιεραρχίες, τη μορφολογία, την τελικότητα καθορίζουν μονόπλευρα οι πρώτες. Η αντιπαράθεση της έννοιας του "Κοινωνικού ελέγχου" με αυτήν του "Εργατικού Ελέγχου" διευρύνει τις "συνυπευθυνότητες" από τον μικροεπιχειρησιακό στον μακροοικονομικό ή μακροκοινωνικό χώρο .

Το αίτημα της εργατικής συμμετοχής έχει υιοθετηθεί σαν στρατηγική διεθνώς, από τα πιο προωθημένα και δυναμικά τμήματα του εργοδοτικού κόσμου, σαν αναγκαίος δίαυλος απόσπασης και ιδιοποίησης της πρακτικής γνώσης του εργαζομένου, σαν παράγοντας κοινωνικής ειρήνης και σαν κίνητρο αφοσίωσης στην εργασιακή διαδικασία. Από την άλλη στη σημερινή συγκυρία της οικονομικής πολιτικής στη χώρα μας ο εργατικός έλεγχος δεν έχει άλλο πεδίο εφαρμογής από τον περιορισμό

των ατασθαλιών με την μέθοδο του διαρκούς διαχειριστικού ελέγχου, με την μορφή δηλαδή της συνδικαλιστικής "επαγρύπνησης" για μια αγαθή διαχείριση από τις διοικήσεις των "νομοτελειών" του μικροοικονομικού συστήματος. Η οποία λοιπόν διαδικασία επαναδιατύπωσης από το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα "θεσμικών διεκδικήσεων" με αναφορές στη "συμμετοχή" και τον "εργατικό έλεγχο" περνάει μέσα από την κριτική αντιπαράθεση με την εργοδοτική στρατηγική του "συμμετοχικού μάνατζμεντ" και την απόκτηση συνείδησης του βαθμού προσδιορισμού των "θεσμικών" αλλαγών από τις κατευθύνσεις της οικονομικής πολιτικής.

Η "συνυπευθυνότητα" συναντιέται σαν όρος προπάντων στους κανονισμούς εργασίας των προβληματικών και γενικά στις επιχειρήσεις που ανήκουν στο δημόσιο ή συνδέονται με αυτό. Το πραγματικό όμως κίνητρο που έχουν οι διοικήσεις των επιχειρήσεων για να προωθήσουν τη "συνυπευθυνότητα" διαφαίνεται στην εκτίμηση του προέδρου του ΣΕΒ, ότι δεν υπάρχει "ανάγκη κινήτρων για περισσότερη εργασία, αλλά για πιο αποτελεσματική εργασία".

Το ζητούμενο είναι λοιπόν μια νέα διάθεση του εργαζομένου σε μια νέα βιοχανική πειθαρχία, η οποία έχει σαν βασικά χαρακτηριστικά την επιστημονική οργάνωση και συναισιακή ενσωμάτωση.

3.6 Τάση ή Ορμή για επιβολή ή υπεροχή

Σύμφωνα με τον Adler η ζωή είναι μια συνειδητή πάλη για να επιτύχει υπεροχή. Θεμελιώδης ορμή της ανθρώπινης ψυχής είναι η τάση της υπεροχής, η αρχή για απόκτηση δυνάμεως.

Αρνείται ο Adler την σημασία των σεξουαλικών ενστίκτων υποκαθιστά στην θέση τις επιθετικές τάσεις. Η ορμή για διάκριση και υπεροχή, για αναγνώριση της αξίας αποτελεί το κλειδί της ψυχικής ζωής. Κάθε άλλη εκδήλωση, σκέψη ή ενέργεια εκφράζει δευτερεύουσας σημασίας σκοπούς, οι οποίοι υπηρετούν τον γενικό σκοπό να υπερέχει. Η υπεροχή είναι η οδηγητική εικόνα κάθε άλλου φαινομένου.

Ο ίδιος ο Adler γράφει, ότι η επιδίωξη για προσωπική δύναμη είναι η μοιραία τάση, που δηλητηριάζει την συμβίωση των ανθρώπων. Οποιος επιθυμεί την συμβίωση με τους άλλους ανθρώπους πρέπει να παραιτηθεί από την άσκηση βίας επάνω στους άλλους ανθρώπους. Η επιβολή φαίνεται σε πολλούς ως μια αυτονόητη σκέψη.

Ο σκοπός της υπεροχής είναι η απάντηση στο αίσθημα κατωτερότητας. Αλλά επιδίωξη των ανθρώπων πρέπει να είναι η επικράτηση των δημοκρατικών ιδεών και η διεκδίκηση των δικαιωμάτων καθενός με επιδίωξη, όσο δύσκολο και αν είναι, την επικράτηση του κοινωνικού συναισθήματος. Όπως τονίζει και ο F.G. Crookshank πάντοτε θα υπάρχει περιθώριο για την άμλλα με αληθινά δημιουργικά ιδεώδη. Πάντοτε θα μπορεί ο καθένας να αγωνίζεται για την όσο το δυνατόν καλύτερη εκτέλεση του έργου του. Η άμλλα πρέπει να γίνεται για την κοινωνική πρόοδο την ασφάλεια και την τελειοποίηση του ατόμου. Ολόκληρο το μυστικό της κοινωνικής προσαρμογής και της ευτυχίας έγκειται στην συνεργασία, η οποία για να εξασφαλισθεί πρέπει να γίνει αντικείμενο εκπαιδεύσεως.

ΜΕΡΟΣ ΙΙ

Εργασιακό περιβάλλον και παραγωγικότητα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Δημιουργία Εργασιακών Σχέσεων

1.1 Το Νομικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων

Τα εργατικά σωματεία, οι εργοδοτικές ενώσεις και οι κρατικοί φορείς, που λειτουργούν στην σφαίρα των εργασιακών σχέσεων, λειτουργούν εντός των νομικών πλαισίων που αποτελούν το προϊόν των κοινωνικών πιέσεων και ιδεολογιών. Τα νομικά πλαίσια των εργασιακών σχέσεων κατά συνέπεια, δεν θα έπρεπε να θεωρούνται σαν ομάδες μονίμων κανόνων. Κάθε πλαίσιο μπορεί μόνο να γίνει αντιληπτό όταν εξετασθεί σε σχέση με ένα εξελισσόμενο κοινωνικό υπόβαθρο. Κάνοντας συγκρίσεις μεταξύ νομικών πλαισίων είναι δυνατόν να αναγνωρισθούν ορισμένα κοινά προβλήματα στα οποία αναφέρονται, καθώς επίσης και οι πολύ διαφορετικές περιστάσεις εντός των οποίων τα προβλήματα αυτά θα πρέπει να λυθούν. Πιο συγκεκριμένα τα νομικά πλαίσια των εργασιακών σχέσεων επιδρούν:

- α) στην ελευθερία του συνέρχεσθαι
- β) στους όρους και τις συνθήκες εργασίας
- γ) τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και την επίλυση των διενέξεων - διαφορών.

δ) την εκπροσώπηση των εργαζομένων στο επίπεδο της επιχείρησης .

Ελευθερία του συνέρχεσθαι

Την πρώτη περίοδο της εκβιομηχάνισης "οποιαδήποτε μόνιμη ένωση, είτε των εργατών είτε των εργοδοτών, απαγορευόταν σ' όλες τις χώρες. Αυτή η εχθρότητα προς τις οργανώσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων αντανακλά την κυρίαρχη οικονομική φιλοσοφία του οικονομικού ατομικισμού, ο οποίος θεωρούσε εχθρική προς το κοινό συμφέρον οποιαδήποτε ένωση της οποίας στόχος ήταν η προώθηση των συμφερόντων της και γι' αυτό την απαγόρευε.

Στην πορεία της βιομηχανικής ανάπτυξης, όμως και με την εμφάνιση των νέων κοινωνικών και οικονομικών προβλημάτων, η σχέση εργαζομένου - εργοδότη αντιμετωπίστηκε κάτω από ένα νέο πνεύμα και οι οργανώσεις των εργατών και των εργοδοτών εντάχθηκαν σε μία τροποποιημένη οικονομική φιλοσοφία. Ένας σημαντικός λόγος για την αλλαγή αυτή, ήταν η εμμονή στη δημιουργία τέτοιων οργανώσεων παρ' όλες τις νομικές απαγορεύσεις. Ένας άλλος λόγος ήταν η αναγνώριση του γεγονότος ότι οι εργαζόμενοι βρίσκονταν σε μειονεκτική θέση στις διαπραγματεύσεις σχέσεις και χρειαζόταν κάποιο αντίβαρο για να ισοσταθμίσουν την ισχύ των εργοδοτών.

Όροι και συνθήκες εργασίας.

1. Νομικές διατάξεις, που αφορούν την υγεία, την Ασφάλεια, και κοινωνική πρόνοια των εργαζομένων.

Είναι συνηθισμένο, αν όχι γενικός κανόνας, το κράτος να καθορίζει ορισμένες βασικές συνθήκες εργασίας προς όφελος της υγείας,

ασφάλειας και ευημερίας των πολιτών του. Εντούτοις μερικές χώρες προχωρούν πολύ περισσότερο και ρυθμίζουν νομικά σχεδόν όλη την κλίμακα των συνθηκών απασχόλησης των εργαζομένων.

Οι κρατικές ρυθμίσεις έχουν χρησιμοποιηθεί με τρεις τρόπους:

α) προς όφελος της ασφάλειας, μέσω κανονισμών σχεδιασμένων για να μειώνουν τους φυσικούς κινδύνους της εργασίας κυρίως των χειρονακτικά εργαζομένων.

β) Προς όφελος της κοινωνικής πρόνοιας για τις γυναίκες και τους νέους, περιορίζοντας τις ώρες και τους χρόνους εργασίας και

γ) μειώνοντας την πιθανότητα κατάχρησης κατά την πληρωμή των μισθών.

Οι κρατικοί κανονισμοί αυτού του είδους συναντιώνται σε τρία τύπους νομοθεσίας. Μπορεί να είναι νομοθεσία που αφορά τους εργοδότες και εργαζομένους γενικά ή εκείνους που απασχολούνται σε εργασίες στα εργοστάσια όλων των ειδών, ή μπορεί ακόμα να εφαρμόζεται σε μια βιομηχανία ή υπηρεσία όπως η εξορυκτική, η ναυτιλιακή, η γεωργία ή το λιανικό εμπόριο.

2. Νομικός καθορισμός των μισθών και ημερομισθίων.

Το κράτος μπορεί να ενδιαφέρεται για τον καθορισμό των μισθών για ορισμένους λόγους. Πρώτον, ο νομοθετικός καθορισμός μπορεί να είναι αναγκαίος για την πληρωμή των δημοσίων υπαλλήλων. Δεύτερον, μπορεί να θεωρεί τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ακατάλληλες και τον κρατικό καθορισμό του γενικού επιπέδου αποδοχών, αναγκαίο για την επιτυχία της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Τρίτον, λόγω του ενδιαφέροντος της πολιτείας για την ευημερία των πολιτών, μπορεί να

θέσει ελάχιστα όρια αποδοχών για να μειώσει έτσι την αναπόφευκτη εκμετάλλευση των εργαζομένων με χαμηλή ή καθόλου διαπραγματευτική ισχύ. Οι κύριες μέθοδοι που χρησιμοποιούνται είναι:

α) κρατικός καθορισμός των αποδοχών μέσω νομοθετικών ή διοικητικών μέτρων,

β) η χρησιμοποίηση μιας επιτροπής ή συμβουλίου καθορισμού μισθών ή ημερομισθίων ως φορέα λήψης αποφάσεων για μια βιομηχανία ή μια ομάδα βιομηχανιών,

γ) στις συλλογικές συμβάσεις διαπραγματευόμενες μεταξύ των εργατικών σωματείων και των εργοδοτικών ενώσεων μπορεί να δοθεί το ίδιο κύρος που έχουν οι νόμοι της πολιτείας, και

δ) τέτοιες συμβάσεις μπορεί να "επεκταθούν" από την κυβέρνηση και να τύχουν εφαρμογής σ' όλους τους εργοδότες και τους εργαζομένους μιας συγκεκριμένης βιομηχανίας ακόμη και αν δεν ήταν εκ των συμβαλλομένων μερών.

Αξίζει να αναφερθούν τα διακριτικά χαρακτηριστικά αυτών των συστημάτων. Κρατικός καθορισμός σημαίνει ότι το νομοθετικό σώμα ή η κυβέρνηση αποφασίζει που θα είναι οι μισθοί για συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες (π.χ. δημόσιοι υπάλληλοι ή οποιαδήποτε άλλη κατηγορία εργαζομένων) ή ποιές θα είναι οι ελάχιστες αποδοχές γενικά, ή ότι ένας Υπουργός ή Κυβερνητικό στέλεχος εξουσιοδοτείται να λαμβάνει αποφάσεις αυτού του είδους. Η χρησιμοποίηση μιας Επιτροπής ή Συμβουλίου καθορισμού μισθών συνήθως σημαίνει ότι η εξουσία για τον καθορισμό των κατωτέρων αποδοχών των εργαζομένων σε ορισμένες βιομηχανίες έχει εκχωρηθεί στις επιτροπές οι οποίες συνήθως

αποτελούνται από αντιπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών προερχομένους από τη συναφή βιομηχανία από κοινού με ένα ανεξάρτητο ή ουδέτερο πρόεδρο και συχνά δύο άλλα μέλη .

1.2 Οι εργοδοτικές οργανώσεις

Οι εθνικές εργοδοτικές ενώσεις, υπεύθυνες για "κοινωνικά θέματα" είναι ένα φορέας που καλύπτει όλους τους κλάδους ή διαφορετικοί φορείς που καλύπτουν διαφορετικούς κλάδους.

"Κλάδοι" θεωρούνται οι διάφοροι τομείς οικονομικής δραστηριότητας, όπως η γεωργία, η βιομηχανία, οι μεταφορές, το εμπόριο, οι τράπεζες κ.λ.π. - δηλαδή οι κάθετες υποδιαιρέσεις της εθνικής οικονομίας. Ο όρος δεν εφαρμόζεται για μικρού και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις και επιχειρήσεις του δημοσίου, δηλαδή τις οριζόντιες υποδιαιρέσεις της οικονομίας (παρ' όλο που τέτοιες επιχειρήσεις, σε μερικές περιπτώσεις, μπορεί να αντιπροσωπεύθουν αυτές καθ' αυτές έναν κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, ειδικά όταν το κράτος έχει το μονοπώλιο της δραστηριότητας).

Οι όροι "πρωτογενής τομέας", "δευτερογενής τομέας" και "τρίτογενής τομέας" που χρησιμοποιούνται σ' αυτή την επισκόπηση αναφέρονται

- α) στη γεωργία,
- β) τη βιομηχανία και τα ορυχεία, τις κατασκευές και τις μεταφορές,
- γ) τις υπηρεσίες (χονδρικά και λιανικό εμπόριο, τράπεζες και ασφάλειες.

Διάφορες Μορφές Εργοδοτικών Οργανώσεων

Το συνολικό σύστημα εργοδοτικών οργανώσεων διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα. Έτσι αποκλείεται εξ' αρχής οποιαδήποτε απόπειρα ταξινόμησης των χωρών με τέτοια κριτήρια όπως η γλώσσα ή το επίπεδο ανάπτυξης. Η ακόλουθη ταξινόμηση, η οποία έχει υιοθετηθεί διεθνώς σκοπεύει να παρουσιάσει τις διαθέσιμες πληροφορίες όσο το δυνατό πιο προσεκτικά για τον αναγνώστη. Όπως αντιλαμβάνεται κανείς είναι μόνο προσεγγιστική, και ότι άλλα συστήματα ταξινόμησης εξ ίσου έγκυρα θα μπορούσαν ασφαλώς να επινοηθούν.

A. Πρώτη κατηγορία

Αυτή καλύπτει τις χώρες τις οποίες μια κεντρική οργάνωση αντιπροσωπεύει όλους τους τομείς της οικονομίας. Περιλαμβάνει έναν αριθμό ευρωπαϊκών χωρών - την Κύπρο, την ομοσπονδιακή δημοκρατία της Γερμανίας, την Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο - σχεδόν όλες τις Αφρικανικές χώρες, (οι κύριες εξαιρέσεις είναι η Τυνησία και η Αίγυπτος), της χώρες της Καραϊβικής και μερικές χώρες στην Ασία - Ιαπωνία, Νέα Ζηλανδία και Σιγκαπούρη.

B. Δεύτερη κατηγορία

Αυτή καλύπτει χώρες, όπου υπάρχουν περισσότερες από μία οργάνωση, η κάθε μία υπεύθυνη για ένα συγκεκριμένο μέρος της συνολικής αντιπροσώπευσης χωρίς αλληλοεπικάλυψη μεταξύ των διαφόρων τομέων. Ο διαχωρισμός μεταξύ των τομέων διαφέρει κατά περίπτωση.

Γ. Τρίτη κατηγορία

Οι χώρες αυτής της κατηγορίας είναι εκείνες στις οποίες υπάρχουν περισσότερες από μία εργοδοτικές ενώσεις με κάποια αλληλοκάλυψη μεταξύ τους. Η Ινδία, η Ολλανδία, οι Ηνωμένες Πολιτείες, ο Καναδάς, η Αυστραλία, η Αυστρία και η Ιρλανδία είναι παραδείγματα.

Τα τελευταία χρόνια οι εργοδοτικές οργανώσεις ιδιαίτερα της Δυτικής Ευρώπης αντιμετωπίζουν τα προβλήματα της διεθνούς οικονομικής κρίσης και των κοινωνικών προκλήσεων με αρκετά προοδευτικές πολιτικές. Οι πολιτικές αυτές περιλαμβάνουν το διάλογο με τους άλλους κοινωνικούς εταίρους και τη συνεργασία με τις κυβερνήσεις για τη λύση προβλημάτων κοινού ενδιαφέροντος, όπως την αύξηση της παραγωγικότητας. Γι' αυτό το λόγο συμβάλλουν στην εκπαίδευση και επιμόρφωση όχι μόνο των στελεχών μανάτζμεντ, αλλά και όλων των εργαζομένων.

1.3 Οι εργατικές οργανώσεις

Σε κάθε χώρα που υφίσταται την διεργασία της εκβιομηχάνησης υπάρχει επίσης και η ανάπτυξη των εργατικών οργανώσεων οι οποίες ασχολούνται κατά τον ένα ή τον άλλο τρόπο με τη ρύθμιση και καλυτέρευση των συνθηκών εργασίας και την παροχή κάποιου μηχανισμού προστασίας απέναντι στις αβεβαιότητες της αγοράς εργασίας και την εξουσία του εργοδότη. Υπάρχει λοιπόν , ένας κοινός <<raison d'être>> για την εμφάνιση των εργατικών σωματείων. Αλλά παρότι τα βασικά προβλήματα με τα οποία ασχολούνται τα εργατικά σωματεία είναι κοινά, οι εργατικές οργανώσεις, διαφέρουν ακόμη σημαντικά από χώρα σε χώρα

όσον αφορά την δομή και τις λειτουργίες τους. Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι παρ' όλες αυτές τις διαφορές με την βιομηχανική ανάπτυξη, το συνδικαλιστικό κίνημα βασίζεται σήμερα στις πιο πολλές χώρες στα βιομηχανικά σωματεία και λιγότερο στις συντεχνίες.

Εργατικά Σωματεία και παραγωγικότητα

Οι καθηγητές James Medoif και Charles Brown του πανεπιστημίου Maryland ανέλαβαν μια μελέτη του τομέα μεταποίησης στις Η.Π.Α. (1978) και συμπέραναν ότι "η συμμετοχή σε εργατικά Σωματεία έχει μια ουσιαστικά θετική επίδραση στην παραγωγικότητα ανά εργαζόμενο".

Ο λόγος γι' αυτό το συμπέρασμα ήταν η χαμηλότερη κινητικότητα του προσωπικού.

Ένας αριθμός και άλλων μελετών στις Η.Π.Α. συνηγορούν υπέρ της άποψης ότι τα εργατικά σωματεία επηρεάζουν την παραγωγικότητα κατά θετικό τρόπο. Σύμφωνα με αυτές τις μελέτες τα σωματεία αποτελούν μια συλλογική φωνή, που λειτουργεί εντός της δομημένης εσωτερικής αγοράς και μπορούν να μεταβιβάσουν άμεσα τις προτιμήσεις και επιθυμίες των εργαζομένων στην διοίκηση. Με αυτό τον τρόπο μπορούν να βοηθήσουν στην καθιέρωση κανόνων εργασίας και διατάξεων αρχαιότητας με τέτοιο τρόπο, ώστε να αυξάνεται η παραγωγικότητα.

Κατ' αρχήν επικοινωνώντας με την διοίκηση, παρέχουν, μια φωνή, μέσω της οποίας, οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράσουν την δυσαρέσκειά τους προς την διοίκηση και με την καθιέρωση κανόνων αρχαιότητας (ήτοι εργασιακών δικαιωμάτων βασισμένων στην αρχαιότητα) μειώνουν την δυσαρέσκεια και τελικά την κινητικότητα του προσωπικού. Έτσι, με την μείωση της κινητικότητας, αυξάνονται οι δυνατότητες των εργοδοτών για

να παρέχουν στους υπαλλήλους - εργάτες τους εκπαίδευση στον τόπο της δουλείας και μετεκπαίδευση που οδηγούν σε αυξημένη παραγωγικότητα. Ακόμη τα καθιερωμένα συστήματα αρχαιότητας βοηθούν να μειωθούν οι προστριβές μεταξύ των εργαζομένων (ήτοι: των πεπειραμένων και των απείρων) και οι πρώτοι είναι πιο πρόθυμοι να βοηθήσουν στην εκπαίδευση των δεύτερων (απείρων).

Ένας άλλος λόγος, που εξηγεί τις θετικές επιδράσεις των σωματείων στην παραγωγικότητα, είναι ότι εξασφαλίζοντας μηχανισμούς επίλυσης διαφορών, τα σωματεία εξυψώνουν το ηθικό των εργαζομένων, αυξάνουν τα κίνητρα και την προσπάθεια. Ακόμη μπορούν να βοηθήσουν την διοίκηση, παρέχοντας μηχανισμούς μέσω των οποίων οι αλλαγές στους κανόνες εργασίας ή τις τεχνικές παραγωγής οφελούν την επιχείρηση και τους εργαζόμενους.

Γενικά, η πείρα δείχνει ότι τα εργασιακά σωματεία στην βόρεια Αμερική όντως βοηθούν να αυξηθεί η παραγωγικότητα. Ειδικότερα στην μεταποίηση οι συνδικαλισμένοι εργάτες, είναι παραγωγικότεροι από τους μη συνδικαλισμένους. Αυτή η αύξηση της παραγωγικότητας είναι αρκετά μεγάλη για να αντισταθμίσει την διαφορά μισθών μεταξύ των οργανωμένων σε συνδικάτα εργατών και των μη οργανωμένων καθιστώντας το μοναδικό κόστος εργασίας των συνδικαλισμένων εργατών του μεταποιητικού κλάδου πολύ παραπλήσιο με το μοναδιαίο κόστος εργασίας των μη συνδικαλισμένων εργαζομένων. Αυτό μπορεί να χρησιμεύσει σαν εξήγηση του γιατί οι επιχειρήσεις με υψηλόμισθους συνδικαλισμένους μπορούν να συνυπάρχουν και να συναγωνίζονται με τις

επιχειρήσεις με χαμηλόμισθους, μη συνδικαλισμένους εργαζόμενους του ίδιου βιομηχανικού κλάδου.

1.4 Η Συμμετοχή των Εργαζομένων στη Διοίκηση

Τα μέσα με τα οποία μπορεί να εξασφαλιστεί το δικαίωμα των εργαζομένων για συμμετοχή στο πλαίσιο της βιομηχανικής δημοκρατίας, αποτελούν ένα ευρύ φάσμα, που θα μπορούσε όμως να χαρακτηριστεί με τέσσερεις όρους: επικοινωνία, διαβουλεύσεις, συλλογικές διαπραγματεύσεις και κοινή λήψη αποφάσεων ή συναπόφαση.

"Επικοινωνία" στο πλαίσιο αυτό, σημαίνει μιας διπλής κατεύθυνσης πληροφορίες και ιδέες μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης, όπου όμως η τελική λήψη αποφάσεων γίνεται από την διοίκηση.

Ο όρος "διαβουλεύσεις" σημαίνει την ανάμιξη των εκπροσώπων των εργαζομένων σε συζητήσεις για την λήψη μιας απόφασης από την διοίκηση, αφού ακούσει τις απόψεις των πρώτων.

Η διαδικασία των "συλλογικών διαπραγματεύσεων" έχει ως στόχο την επίτευξη αμοιβαίας συμφωνίας μέσα σε παραδοσιακά περιορισμένα πλαίσια και η τελική απόφαση εξαρτάται πάλι από την διοίκηση. Αν δεν επιτευχθεί οι εργαζόμενοι μπορούν να ασκούν την διαπρατευτική τους επιρροή, με τελικό όπλο τις απεργιακές δραστηριότητες. Αυτή η τελευταία μαχητική στάση χαρακτηρίζει τις "συλλογικές διαπραγματεύσεις" από τις άλλες μορφές της βιομηχανικής δημοκρατίας.

"Κοινή λήψη αποφάσεων" ή "συναπόφαση" είναι όχι μόνο μια εξελιγμένη μορφή βιομηχανικής δημοκρατίας αφού εξυψώνει τα

δικαιώματα των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων από την διοίκηση αλλά και μια διαδικασία που περιορίζει τις συγκρούσεις, γιατί απαιτεί σημαντική συνεργασία εργαζομένων - διοίκησης για την επιτυχία της. Θα πρέπει όμως να τονιστεί ότι η καθιέρωση διαδικασιών κοινής λήψης αποφάσεων δεν αποκλείει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με βάση τις παραδοσιακές πλευρές των σχέσεων εργαζομένων - διοίκησης. Η πείρα δείχνει ότι οι εξελιγμένες μορφές της βιομηχανικής δημοκρατίας, δεν εξαλείφουν αλλά συμπληρώνουν την διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την βελτιώνουν στο βαθμό που επιτυγχάνει την μείωση των εμφύτων αιτιών της σύγκρουσης. Επί πλέον οι ρυθμίσεις συμμετοχής διευκολύνουν την συνεργασία εργαζομένων - διοίκησης στις επιχειρήσεις, έχουν διευρυνθεί σε βιομηχανικό και εθνικό επίπεδο.

Με θεσμικές ή αμοιβαίες ρυθμίσεις, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εξασφαλίζουν το δικαίωμα να συμμετέχουν σε τριτομερή όργανα σε επίπεδο βιομηχανικό και εθνικό. Σκοπός των οργάνων αυτών είναι να επηρεάσουν με συμβουλές την κυβερνητική πολιτική, σχετικά με προβλήματα που αντιμετωπίζουν επιμέρους βιομηχανίες ή άλλα μεγαλύτερα εθνικής σημασίας.

Πολλές ανεπτυγμένες, καθώς και αναπτυσσόμενες χώρες έχουν καθιερώσει ή σχεδιάζουν να εισαγάγουν νομοθετικά ή και με συλλογικές συμφωνίες, προγράμματα έμμεσης συμμετοχής των εργαζομένων. Αλλά ο βαθμός, ο στόχος της συμμετοχής και ο τύπος των θεσμών που αναπτύχθηκαν στην συνέχεια ποικίλλουν από χώρα σε χώρα. Σε μερικές περιπτώσεις μάλιστα και από βιομηχανία σε βιομηχανία. Παρά τις διαφορές αυτές, υπάρχουν ορισμένες θεσμικές και λειτουργικές

ομοιότητες, τις οποίες μπορεί κανείς να διακρίνει στις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες και σε μερικές από τις αναπτυσσόμενες. Τις ομοιότητες αυτές τις βρίσκει κανείς σε χαμηλότερου βαθμού θεσμούς της έμμεσης συμμετοχής, καθώς και της επιρροής εργαζομένων που σχετίζονται με τους τρεις κύριους τομείς της συνεργασίας εργαζομένων - διοίκησης, δηλαδή: την πληροφόρηση, την διαβούλευση και την έγκριση.

1.5 Εργασιακές σχέσεις και μισθωτή σχέση

Οι μεταμορφώσεις της μισθωτικής σχέσης στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων. Το βάρος της μισθωτής σχέσης στην διαμόρφωση του συνόλου των βασικών σχέσεων που διαρθρώνουν έναν κοινωνικό σχηματισμό (εργασιακές σχέσεις, χαρακτήρας του ανταγωνισμού και της συγκέντρωσης του κεφαλαίου εμπορευματική σχέση και νομισματικό σύστημα, τρόπος κρατικής παρέμβασης, τρόπος ένταξης στον διεθνή καταμερισμό εργασίας) επηρεάζει αποφασιστικά τον προσανατολισμό των κοινωνικών συγκρούσεων και το βάθος αυτό των μετασχηματισμών.

Η Σχέση Κεφαλαίο - Εργασία εξειδικεύει τη διαδικασία υποταγής ενός συνόλου ατόμων σε ένα άλλο, όπως σε κάθε ταξική κοινωνία. Στην καπιταλιστική εμπορευματική κοινωνία η υποταγή παίρνει ειδικές μορφές. Συγκεκριμενοποιείται από την ανταλλαγή ενός χρηματικού ποσού, του μισθού, με μια δαπάνη εργασίας και την απάρνηση από τους εργαζομένους της ιδιοκτησίας των εμπορευμάτων που παράγουν. Διαχωρισμός δηλαδή του παραγωγού από τα μέσα παραγωγής που στηρίζεται σε ένα καθεστώς ιδιοκτησίας καταγράφει τη "σχηματική" με την οργάνωση αυτού του

διαχωρισμού στην βάση μιας συγκεκριμένης εργασιακής διαδικασίας. Αυτό το χωρισμό στην διπλή του διάσταση καταγράφη η μισθωτική σχέση, χωρισμό που αναπαράγεται με ποικίλους τρόπους στην πορεία του χρόνου και ο μετασχηματισμός του συνδέεται στενά με τις κρίσεις.

Πάνω από μια δεκαετία ζούμε μια τέτοια κρίση που στην χώρα μας εκφράζει σε μεγάλο βαθμό πιέσεις για επαναπροσδιορισμό του τρόπου ένταξης των μισθωτών στην κοινωνία και το οικονομικό κύκλωμα. Πιέσεις για μετασχηματισμό της μισθωτής σχέσης σε όλες της τις πτυχές:

- την οργάνωση της εργασιακής διαδικασίας,
- την κινητικότητα των εργαζομένων μέσα και έξω από την επιχείρηση και ανάμεσα σε ετερογενής μορφές οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,
- την οργάνωση της επαγγελματικής κατάρτισης και των ειδικοτήτων,
- τον τρόπο χρησιμοποίησης του μισθού και το βάρος του στην διαμόρφωση ενός εθνικού οικονομικού κυκλώματος και ενός καταναλωτικού προτύπου.

Η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων και της μισθωτής σχέσης ειδικότερα στις διασυνδέσεις τους με το μοντέλο ανάπτυξης που ακολούθησε μεταπολεμικά η Ελλάδα, είναι αναπόσπαστα από ένα χαρακτηρισμό της κρίσης. Επίσης υπάρχουν στενές διασυνδέσεις ανάμεσα στις δυνατότητες και τον τρόπο εξόδου απ' την κρίση απ' την μια και τον χαρακτήρα των μετασχηματισμών που συντελούνται στην οργάνωση της μισθωτής σχέσης απ' την άλλη. Έτσι η κοινωνική δυναμική που διαπιστώνουμε σήμερα και οι πιθανότητες για ανάδειξη και

σταθεροποίηση ενός νέου μοντέλου αυτοδύναμης ανάπτυξης, προσδιορίζονται σημαντικά από τους κοινωνικούς αγώνες στο γενικότερο χώρο των επαγγελματικών σχέσεων και στον ειδικότερο της μισθωτής σχέσης.

Από τον προβληματισμό που διατυπώσαμε στο προηγούμενο τμήμα με άξονα την έννοια εργασιακές σχέσεις από την συνοπτική παρουσίαση της μεθοδολογικής προσέγγισης που έχει επιχειρηθεί και από την απόπειρά μας να εκθέσουμε ορισμένα σημεία που υποδηλώνουν την ανάγκη να αρθρωθεί μια νέα λογική, βγαίνουν ήδη μια σειρά από ερεθίσματα για τη μελέτη των εργασιακών σχέσεων. Ερεθίσματα που θα μπορούσαμε να πούμε πως πηγάζουν από την συγκεκριμένη θεωρητική συγκυρία στον χώρο των κοινωνικών επιστημών. Η συγκυρία στο χώρο των κοινωνικών επιστημών έχει και μια άλλη όψη, αυτή της ρητής ή άδηλης κρίσης των θεωρητικών πεποιθήσεων και σχημάτων που χρησιμοποιήθηκαν από δεκαετίες τώρα για να αναληθί η ελληνική πραγματικότητα. Βρισκόμαστε σε μία κατάσταση περισυλλογής όπου το κάθε ρεύμα, αφού αναμετρήθηκε με την νέα πραγματικότητα, προσπαθεί να μελετήσει τα αδιέξοδά του, να κάνει του απολογισμούς του, να επαναπροσδιορισθεί μεθοδολογικά. Αυτή είναι η "παθητική" αντίδραση που συνδιάζεται με μια "επιθετική" αυτή της τροφής σε μια εμπειρική εξιδικευμένη μελέτη της ελληνικής πραγματικότητας όπου ο ερευνητής επιστρατεύει το οπτικοακουστικό του σύστημα και απαγγιστρώνεται σχετικά από το αφηρημένο θεωρητικό σχήμα. Δεν θα καταλήξουμε τώρα σε κρίσεις γι' αυτή τη στροφή αλλά απλώς τη διαπιστώνουμε για να προχωρήσουμε σε μια δική μας ερμηνεία. Εκφράζει ανάμεσα στα άλλα

την προσπάθεια να εντοπιστούν οι εστίες εκείνες που προσδίδουν στον ελληνικό κοινωνικό σχηματισμό τα δικά του χαρακτηριστικά την δική του δυναμική. Η προκατάληψη του αποκαρδιωτικά υποταγμένου περιφερειακού ή εξαρτημένου σχηματισμού στις "λειτουργικές απαιτήσεις" του Κέντρου του Διεθνούς Καταμερισμού Εργασίας ή του Παγκόσμιου Ιμπεριαλιστικού Συστήματος, διατηρεί κάποιες βάσεις κύρια στον πολιτικό λόγο, λιγότερες στον ιδεολογικό, υποχώρησε αισθητά στον επιστημονικό. Είμαστε σε μια νέα φάση όπου αναζητείται ένα νέο πλαίσιο σύνδεσης των "εσωτερικών" και "εξωτερικών" παραγόντων που καθορίζουν την πορεία της χώρας μας και πιστεύουμε ότι αυτή η αναζήτηση αποτελεί ένα ακόμα ουσιαστικό ερέθισμα για την διεξαγωγή της έρευνα χωρίς να προσδιορίζει άμεσα το αντικείμενό μας. Αλλά μια μελέτη των εργασιακών σχέσεων και της μισθωτής σχέσης με τις διαστάσεις που βάζει ο προβληματισμός που εκθέσαμε στο προηγούμενο μέρος σχετίζεται εκ των πραγμάτων με αυτή την πτυχή της συγκυρίας στον επιστημονικό χώρο. Μ' άλλα λόγια έχει άμεση σχέση με τα χαρακτηριστικά του περιφερειακού μοντέλου ανάπτυξης της χώρας μας και τις τάσεις μετεξέλιξής του.

Στα παραπάνω ερεθίσματα έρχονται να προστεθούν αποφασιστικά και καθοριστικά αυτά που γεννιούνται στην καθημερινή πρακτική, αυτά που αναφέρονται στην κοινωνική και οικονομική συγκυρία. Συνοψίζοντας δε από τις λέξεις "κρίση", "Διέξοδος" απ' την κρίση, "Μετασχηματισμός", "Εκσυγχρονισμός".

Σ' αυτή την πολύπλοκη συγκυρία που δημιουργεί η κρίση, οι συνθήκες δουλειάς και ζωής των εργαζομένων βρίσκονται σε συνεχή

μετασχηματισμό. Αυτόν ακριβώς τον μετασχηματισμό του τρόπου κοινωνικής και οικονομικής ένταξης μέσα από τις σχέσεις εργασίας χρειάζεται να διερευνήσουμε, καθώς επίσης και το πως αυτός ο μετασχηματισμός των εργασιακών σχέσεων διαμορφώνει ουσιαστικά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στην κρίση και στην πορεία εξόδου απ' αυτήν.

1.6 Ανταγωνιστικότητα - Αναπαραγωγή μιας κοινωνικής σχέσης και θεσμικές μορφές.

Έχουν δοθεί σε διάφορες εποχές πολλαπλές απαντήσεις στο ερώτημα πως αναπαράγεται μια εξ ορισμού ανταγωνιστική σχέση τόσες όσες και οι προβλέψεις για επικείμενη κατάργησή της μέσα από την "όξυνση και το βάθεμα των εσωτερικών της αντιθέσεων", τόσες όσες και οι απογοητεύσεις (ή εκστάσεις) από την ανανεωμένη αναπαραγωγή της ίδιας βασικής κοινωνικής σχέσης μετά από μια κρίση της. Ανάλογα με την συγκυρία και την έκβασή της έχουμε μια πόλωση της σκέψης γύρω από την ανταγωνιστικότητα ή την "αναπαραγωγή".

Χωρίς να'χουμε αυτή τη στιγμή περιθώρια να επεκταθούμε περιοριζόμεστε στο να διατυπώσουμε την οπτική κάτω από την οποία θα προσπαθήσουμε να το αντιμετωπίσουμε. Συνοπτικά λέμε πως μια βασική κοινωνική σχέση αναπαράγεται παρά και μέσω των αντιθέσεων, ανταγωνισμών και συγκρούσεων που την διαπερνούν.

Θα μπορούσε να διευκολυνθεί η φαντασία μας εάν παρομοιάζαμε την εξέλιξη μιας σχέσης όχι σαν μία κυκλική πανομοιότυπα επαναλαμβανόμενη κίνηση αλλά σαν το σχήμα ενός πηνίου δηλαδή

αναπαραγωγή μέσω μεταμορφώσεων ή εάν υπενθυμίζαμε τη ρήση "πως όλα αλλάζουν για να μην αλλάξει τίποτα".

Συνοπτικά αναφέρουμε μερικούς βασικούς άξονες που πρέπει να επιμένει η ανάλυση των κοινωνικοοικονομικών σχέσεων. Στο έργο του Μάρξ βρίσκουμε αρκετά συχνά ωστόσο τον διαχωρισμό ανάμεσα σε "σύμφυτους νόμους ή τάσεις" και σε "εξαναγκαστικές" δυνάμεις όσο και ένα τρίτο στοιχείο, αυτό "των κινήτρων που κατευθύνουν τις ατομικές και συλλογικές πρακτικές οι οποίες εντάσσονται στο προτσές διαμόρφωσης και λειτουργίας της κοινωνικής συνείδησης.

- Έτσι από την θεωρητική ανάλυση της αναπαραγωγής των βασικών κοινωνικών σχέσεων (έμφυτοι νόμοι ή τάσεις) περνάμε

- στην μελέτη των κοινωνικών μεθοδεύσεων που αναγκάζουν τα άτομα και τις ομάδες να κινηθούν στην λογική των υπάρχουσών σχέσεων (δυνάμεις εξαναγκασμού) και από εκεί

- στην εξέταση του τρόπου εξωτερίκευσης και αμφισβήτησης από τα άτομα και τις ομάδες μιας εικόνας για την πραγματικότητα τέτοιων κινήτρων, προδιαγραφών, που οδηγούν σε πρακτικές προβλέψεις κι επιλογές που συμβαδίζουν με τις ανάγκες τις συνολικής αναπαραγωγής ή την αναγκάζουν σε επαναπροσδιορισμό.

Αυτοί οι άξονες υποδηλώνουν μια προεξέχουσα σημασία στο θεσμικό, συνάρτηση του δικαϊκού και του κοινωνικού, σαν ρυθμιστή των "κανόνων του παιχνιδιού" των συμβιβασμών και συμβάσεων που εντάσσονται οι ατομικές και συλλογικές συμπεριφορές. Αυτές οι θεσμικές μορφές παίζουν ένα σημαντικό ρόλο στο βαθμό που κατορθώνουν να

μετασχηματίζουν τις προδιαγραφές εξασφαλίζοντας μέσα στην τρικυμώδη πορεία μας κοινωνικής σχέσης της αναπαραγωγής της.

Στο παραπάνω πλαίσιο καθοριστική θέση για την εξέλιξη των θεσμικών μορφών που οργανώνουν την μισθωτή σχέση έχουν οι εργατικοί αγώνες. Είναι σημαντικό πάντως όταν μελετάμε τις συνέπειες των εργατικών αγώνων στο θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις εργασιακές σχέσεις, να διευκρινίσουμε εάν οι πρώτοι εξελίσσονται στα πλαίσια ενός συγκεκριμένου τύπου εργασιακής ή μισθωτής σχέσης ή την αμφισβητούν συνολικά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Αναγκαιότητα Ανθρωπίνων σχέσεων στον εργασιακό χώρο

2.1 Δημιουργία ενδοεπιχειρησιακού κλίματος συνεργασίας

Τα τελευταία χρόνια εξετάζεται περισσότερο το θέμα των καλών σχέσεων μεταξύ των ανθρώπων. Οι άνθρωποι στο μεγαλύτερο ποσοστό τους, δεν εργάζονται πλέον μόνοι τους, αλλά με αυξανόμενο ρυθμό προχωρούν προς τις ομαδικές εργασίες. Μέσα στους νεώτερους, ομαδικούς τόπους εργασίας λιγότεροι ή περισσότεροι εργαζόμενοι συμβιούν το μεγαλύτερο μέρος της ενεργής ημέρας και κατ' επέκταση της ζωής τους.

Η συμβίωση αυτή δημιουργεί σχέσεις, επαφές, που εξελίσσονται ανθρώπινα, σε φιλιές, ή μίση, σε συνεργασία ή σύγκρουση, κ.λ.π. Προέκυπτε ανάγκη, τα μίση που εκδηλώνονται στους εργασιακούς χώρους οι συγκρούσεις των εργαζομένων κατά την διάρκεια της εργασίας τους να διευθετούνται και να λύνονται οι διαφορές για να μην προκαλούντο δυσκολίες στην παραγωγική διαδικασία και την αποδοτικότητα. Η ανάγκη αυτή προκάλεσε πίεση λόγω οικονομικών επιπτώσεων, τουλάχιστον.

Στη συνέχεια η οργάνωση της κοινωνίας, με τις διάφορες δομές της, την κατανομή των κοινωτικών ρόλων μεταξύ των ανθρώπων που διαβιούν σε κάθε κοινωνία, οι κοινωνικές προδιαγραφές (νόρμες) κ.λ.π. οδήγησαν βαθμιαία στη δημιουργία κοινωνικού Κράτους, που χαράσσει την κοινωνική πολιτική κάθε κοινωνίας .

Η χάραξη των κοινωνικών πολιτικών, ανάλογα με την κοινωνία και τους ανθρώπους - μέλη της, δεν αρκεί για την επίλυση των ανθρωπίνων προβλημάτων που προκύπτουν από την ομαδική εργασία στους χώρους εργασίας.

Οι επιχειρήσεις από την άλλη πλευρά έδωσαν σημασία στην οργάνωσή τους και εφάρμοσαν της Αρχές της Οργανωτικής και Διοικητικής. Αλλά ο ανθρώπινος παράγων, όπως προεξετέθη, δεν έχει την πρέπουσα θέση, παρ' όλο, όπως είναι γνωστό, ότι οι βάσεις για τις σχέσεις των ανθρώπων υπήρχαν, τουλάχιστο από τη πρώτη χριστιανική εποχή.

Ακόμη και τώρα, σε πολλές περιπτώσεις δεν δίνουμε την πρέπουσα σημασία στον άνθρωπο.

Τόσο οι επιχειρήσεις κ.λ.π. οργανισμοί, όσο και τα εργαζόμενα άτομα έχουν ανάγκη από την ύπαρξη καλού κλίματος εργασίας, η πραγματοποίηση του οποίου εξαρτάται και από τις δύο πλευρές, διότι διαφορετικά κάποια από τις δύο θα έχει παράπονα.

Η ανάγκη αναγνώρισεων της σημασίας του ανθρώπου ώθησε τις επιχειρήσεις, όπως προαναφέρθηκε, να εξετάσουν τις διάφορες στάσεις των εργαζομένων και τους μελετητές να ασχοληθούν συστηματικά με τον άνθρωπο. Ο άνθρωπος παίρνει την αξία, που επιβάλλεται να του αναγνωρίζεται και παρατηρείται σημαντική πρόοδος ως προς το παρελθόν, αλλά με μεγάλα περιθώρια βελτιώσεων ακόμη.

Έχουν παρουσιασθεί οι Ανθρώπινες Σχέσεις, ως σύνολο γνώσεων και προσπαθειών μελέτης του ανθρώπου και εφαρμογής των γνώσεων αυτών για την βελτίωση της θέσεως και της καταστάσεως τους. Οι άνθρωποι αναγνωρίζουμε την αξία και τη σημασία των Ανθρωπίνων

Σχέσεων. Επιθυμούμε οι άλλοι να μας αναγνωρίζουν, να μας κάνουν να αισθανόμαστε σπουδαίοι να προσέχουν πως θα μας μιλήσουν ή πως θα συμπεριφερθούν οι άλλοι σε μας. Εμείς όμως τι κάνουμε για τους άλλους. Ένα μεγάλο ερώτημα που πολλές φορές δεν έχει απαίτηση.

Η εφαρμογή των ανθρωπίνων Σχέσεων απαιτεί την αμοιβαιότητα ανεξάρτητα αν ο σοφός Λαός μας διετύπωσε το γνωμικό "καν' το καλό και ριζ' το στο γιαλό". Η αρνητική στάση προς τον άνθρωπο είναι σχεδόν βέβαιο ότι θα προξενήσει πολλαπλασιαστικά αρνητικά φαινόμενα μέσα στον εργασιακό χώρο, αλλά και στο οικογενειακό περιβάλλον και γενικότερα στο κοινωνικό σύνολο. Ο εργαζόμενος που τον κακομεταχειρίζεται ο προϊστάμενός του πιθανότατα θα ξεσπάσει στους συναδέλφους του, θα κακομεταχειριστεί με τη σειρά του τους νεότερους συναδέλφους, θα είναι απότομος στα μέλη της οικογένειάς του κ.λ.π.

Ενώ η αρνητική θέση στον άνθρωπο μεταδοτικά μπορούμε να πούμε, έχει αρνητικά αποτελέσματα, η θετική στάση πιθανόν να επαληθεύσει της απόψεις του Elton Mayo, ότι "εργαζόμενοι, που αισθάνονται ότι τους μεταχειρίζονται ως ανθρώπινα πλάσματα, ότι δείχνουν κατανόηση για τις ανάγκες και τα προβλήματά τους, εργάζονται καλύτερα και αποδίδουν περισσότερο". Η ψυχολογική ατμόσφαιρα των χωρών εργασίας, αποτελεί μια πραγματικότητα εξ ίσου σημαντική, όπως και η φυσική ατμόσφαιρα, η οποία όταν είναι καλή προδιαθέτει ευνοϊκά τον άνθρωπο.

Έχει παρατηρηθεί, ότι οι ανθρώπινες διαθέσεις, το ηθικό των εργαζομένων και το ψυχο-κοινωνικό κλίμα έχουν εξαιρετική σημασία για όλες τις οικονομικές μονάδες.

Πως είναι δυνατό υπάλληλος, που αισθάνεται αδικημένος από την υπηρεσία του να εξυπηρετήσει τον συνάδελφό του ή κάποιον συναλλασσόμενο μαζί του;

Προκύπτει έτσι σαν αβίαστο αποτέλεσμα, ότι η σωστή εφαρμογή των Αρχών των Ανθρωπίνων Σχέσεων είναι αναγκαία για τις επιχειρήσεις τους εργαζομένους και την κοινωνία και μάλιστα όταν εφαρμόζονται από όλες τις πλευρές του κοινωνικού συνόλου. Οι σωστές και αποδοτικές Ανθρώπινες Σχέσεις στηρίζονται σε κάποιες απαιτήσεις μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και οι εξής περιληπτικά:

i. Να μεταχειρίζεται η επιχείρηση κ.λ.π. τον εργαζόμενο, ανεξάρτητα από βαθμό, θέση ή μόρφωση, ως συνάνθρωπο και συνεργάτη.

ii. Τα διοικητικά μέτρα να προσαρμόζονται, όπου είναι δυνατό, ανάλογα με την περίπτωση, παρά τις φαινομενικές δυσκολίες.

iii. Να δείχνεται σεβασμός στην αξιοπρέπεια του εργαζομένου.

iv. Να αισθάνονται οι προϊστάμενοι ως ευθύνη την ανύψωση όχι μόνον της αποδόσεως, αλλά και των ανθρώπων που εργάζονται μαζί τους ή κοντά τους.

v. Να προσφέρουν ευκαιρίες για επιτεύγματα και κυρίως να μην παραλείπουν να τα επαινούν και

vi. Οι εργαζόμενοι να εκτιμούν τις καλές προσπάθειες των επιχειρήσεων και να ανταποκρίνονται θετικά σ' αυτές.

Τα ανωτέρω χωρίς να αποτελούν το μόνο καλό στοιχείο των καλών ανθρωπίνων Σχέσεων αποτελούν κάποια έστω βοηθητικά όργανα καλλίτερης πλεύσεως του "πλοίου" που λέγεται επιχείρηση ή οργανισμός κ.λ.π. Δεν πρέπει δε να ξεχνούμε, ότι η εφαρμογή τους είναι δύσκολη, γιατί απαιτεί ανωτερότητα αυτοπεποίθηση γνώση, εθισμό κ.λ.π., εκείνων που θα τα εφαρμόσουν. Πλην όμως παρά τις δυσκολίες πρέπει να εφαρμόζονται σωστά οι Ανθρώπινες Σχέσεις.

Συνεργασία όπως είναι γνωστό, καλείται η κοινή εργασία με άλλον ή άλλους ή η συμμετοχή σε κοινή εργασία. Η σύγχρονη μορφή εργασίας απαιτεί τη συμμετοχή και τη συνεργασία τις περισσότερες φορές, πολλών ατόμων. Η ομαδική εργασία όμως είναι ένα μεγάλο "καμίνι", μέσα στο οποίο πρέπει να σφυρηλατούνται οι ανώρινοι χαρακτήρες, να γίνονται αμοιβαίες υποχωρήσεις, να θυσιάζονται οι ψευτοεγωισμοί, να δημιουργούνται συννενοήσεις για κοινές επιτυχίες.

Η θεωρητική εξέταση της συνεργασίας είναι σχετικά εύκολη, ενώ η πρακτική αντιμετώπισή της είναι αρκετά δύσκολη, διότι οι άνθρωποι έχουν τους δικούς τους χαρακτήρες, τα προβλήματα τους, τις δυσκολίες και τις αδυναμίες τους, που πρέπει να συνδυασθούν με τα θετικά στοιχεία τους, για να ξεπερασθούν τα αρνητικά συστατικά τους και να προχωρήσουμε προς την πρόοδο.

Η συνεργασία και η δημιουργία του ενδοϋπηρεσιακού κλίματος συνεργασίας απαιτεί πολλά στοιχεία. Απαιτεί:

i. Γνώση των ανθρώπων και των Ανθρωπίνων Σχέσεων.

ii. Σοφή γνώση των Αρχών Οργανώσεων και Διοικήσεως ως και ψυχολογίας.

iii. Δικαιοσύνη

iv. Διορατικότητα από την πλευρά των οργανωτών και της επιχειρήσεως κ.λ.π.

Αλλά ορισμένα από το προαπαιτούμενα στοιχεία της καλής συνεργασίας πρέπει να υπάρχουν και στους εργαζόμενους, ώστε να αποφεύγονται οι συγκρούσεις ή οι προστριβές ή οι ψυχοσωγικές μειώσεις των συναδέλφων κ.α.

2.2 Συνεργασία των Εργοδοτικών Οργανώσεων στη Διαμόρφωση της Εθνικής Κοινωνικής και Οικονομικής Πολιτικής.

Το παγκόσμιο ενδιαφέρον για την οικονομική ανάπτυξη έχει σχολιασθεί αρκετά και έχουν προταθεί μία σειρά λόγοι για το ενδιαφέρον αυτό.

Δεν υπάρχει μεγάλη πεποίθηση ότι η οικονομική ανάπτυξη θα επέλθει μέσω της ελεύθερης λειτουργίας των δυνάμεων της αγοράς. "Το αόρατο χέρι" με το οποίο ο Adam Smith έγραφε στα 1776, έχει χάσει την θέση του στην κοινωνική μυθολογία και στις υποανάπτυκτες όσο και στις

εκβιομηχανισθείσες κοινωνίες υπάρχει μια αυξημένη συνειδητοποίηση της ανάγκης για σαφώς καθορισμένους κοινωνικούς και οικονομικούς στόχους και για συγκεκριμένες πολιτικές για την επίτευξή τους.

Η θεραπεία και για τις υποανάπτυκτες και βιομηχανικές χώρες αναγνωρίζεται ότι συνδέεται άρρηκτα με το πρόβλημα της οικονομικής ανάπτυξης. Όχι γιατί οι οικονομική ανάπτυξη θα λύσει αυτόματα αυτά τα προβλήματα, αλλά γιατί είναι ένα απαραίτητο μέσο για την επίλυσή τους. Οικονομική ανάπτυξη σημαίνει αυξανόμενη συνολικά παραγωγή. Αυτή ανεβάζει το επίπεδο του κατά κεφαλήν εισοδήματος και δίνει την δυνατότητα στις κοινωνίες να "θρέψουν", να ενδύσουν και να "στεγάσουν" τους πληθυσμούς με μεγαλύτερη επάρκεια. Η οικονομική ανάπτυξη επίσης καθιστά δυνατή τη συσσώρευση κεφαλαίου που είναι απαραίτητη για την αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης, κρίσιμης σημασίας σε πολλές οικονομίες για τον περιορισμό μερικών από τις πλέον εμφανείς διαφορές εισοδημάτων. Η οικονομική ανάπτυξη, επίσης, δίνει την δυνατότητα στις πλουσιότερες χώρες να βοηθούν τις αναπτυσσόμενες όπως μέσω του αυξημένου εμπορίου, το οποίο χρειάζεται οικονομική ανάπτυξη και μέσω της βοήθειας που τότε μπορούν καλύτερα να διαθέτουν.

Η Αναγκαιότητα του Κοινωνικού Διαλόγου

Έτσι φαίνεται ότι μια κυβέρνηση που ανυπομονεί να προωθήσει την οικονομική ανάπτυξη και να σεβαστεί τις διεθνείς δεσμεύσεις της στο πεδίο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της κοινωνικής πολιτικής, δεν μπορεί να αγνοεί την ύπαρξη συμφερόντων των κοινωνικών ομάδων όπως αντιπροσωπεύονται από τις εργοδοτικές ενώσεις και τα εργατικά σωματεία. Εάν πρόκειται να αντλήσει την υποστήριξη αυτών των ομάδων

για την εθνική, οικονομική και κοινωνική πολιτική, πρέπει να εγκαθιδρύσει έναν μηχανισμό για την επεξήγηση των επιπτώσεων αυτών των πολιτικών σ' αυτούς αλλά η επεξήγηση μόνη της δεν επαρκεί. Εάν μια κυβέρνηση πρόκειται να κερδίσει ολόψυχη υποστήριξη για την πολιτική της θα πρέπει να υπάρξουν κάποια πειστήρια ότι η πολιτική αυτή είναι προς το συμφέρον των ομάδων από τις οποίες ζητείται η υποστήριξη. Και είναι πιθανόν ότι τέτοιες ομάδες θα πεισθούν για τις καλές προθέσεις της κυβέρνησης μόνο εάν αυτή είναι έτοιμη να λάβει υπόψη, αν όχι να αποδεχθεί εξ ολοκλήρου την συμβουλή των εκπροσώπων κατά την διαμόρφωση της πολιτικής. Προφανώς, η κυβέρνηση δεν μπορεί να αποδεχθεί πλήρως τη συμβουλή όλων των ενδιαφερομένων ομάδων, διότι είναι πιθανόν ότι συγκρουόμενα συμφέροντα θα οδηγού συχνά σε συγκρουόμενες συμβουλές. Ως εκ τούτου και η ανάγκη για την ανάπτυξη ενός "μηχανισμού δημιουργίας συναίνεσης" μέσω του οποίου κάποια έννοια του κοινού συμφέροντος σφυρηλατείται από τις ανταγωνιστικές αξιώσεις των κοινωνικών ομάδων.

Διάλογος και Οικονομική Σταθερότητα

Ακόμα, πέρα από οποιεσδήποτε βελτιώσεις στο σύστημα εργασιακών σχέσεων μπορεί να γίνουν με τα διορθωτικά μέτρα και με την συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων, η σημερινή διεθνής κρίση που χαρακτηρίζεται από υψηλό πληθωρισμό, μεγάλη ανεργία, χαμηλό ρυθμό παραγωγικότητας και σε ορισμένες περιπτώσεις ανεπιθύμητες ανισότητα στην κατανομή του εισοδήματος απαιτεί τριμερή συνεργασία σε εθνικό επίπεδο. Μόνο έτσι θα υλοποιηθεί μια πολιτική εισοδημάτων, η οποία συμπληρούμενη από κάποιον ενδεικτικό

προγραμματισμό πόρων και ενισχυμένη με την κατάλληλη φορολογική και νομισματική πολιτική, θα μπορεί να ελαττώσει σημαντικά το στάσιμο πληθωρισμό, την ανεπάρκεια και τις ανισότητες, για να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις ανάπτυξης μιας καλύτερης και πιο δίκαιης κοινωνίας.

Οι ευρωπαϊκές εμπειρίες δείχνουν ότι η επιτυχία μιας φιλόδοξης πολιτικής εισοδημάτων και στην πραγματικότητα, η επιτυχία κάθε αποτελεσματικής πολιτικής εισοδημάτων, απαιτεί σημαντικό προγραμματισμό και εκτεταμένες διαβουλεύσεις μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών.

Επιπλέον, η υλοποίηση αυτή πρέπει να βασισθεί σε συνεχή τριμερή διάλογο και κοινή συναίνεση. Πιστεύεται σχετικά ότι οι εμπειρίες :

- α. της πολιτικής που εφαρμόστηκε στην Φιλανδία, κατά την περίοδο 1968-1972 για σταθεροποίηση, μέσω περιοδικών τριμερών συμφωνιών.
- β. του έργου της Επιτροπής Ισοτιμίας Μισθών και τιμών στην Αυστρία που συνέβαλε στην επιτυχία της συμβουλευτικής Τριμερούς Επιτροπής Οικονομικών και Κοινωνικών Ζητημάτων,
- γ. της επίδρασης, την οποία ασκούν οι εξιδικευμένες επιτροπές, που έχουν συσταθεί και η "εναρμονισμένη τριμερής δράση" στη Γερμανία και
- δ. της επίθεσης κατά του πληθωρισμού στη Βρεταννία το 1975-78 με εθελοντική συνεργασία της Ομοσπονδίας Βρετανικών Εργατικών Συνδικάτων, του Συνδέσμου Βρετανικών Βιομηχανιών και της Βρετανικής Κυβέρνησης που πέτυχε το

"κοινωνικό συμβόλαιο" και συνέβαλε στη σχετική επιτυχία του Εθνικού Συμβουλίου Οικονομικής Ανάπτυξης.

Οι εμπειρίες αυτές δείχνουν ότι οι στόχοι μιας δίκαιης πολιτικής εισοδημάτων επιτυγχάνονται με την κοινή συναίνεση και τη συνεργασία που εφαρμόστηκε. Οι τέσσερις αυτές χώρες μπορεί να υιοθέτησαν διαφορετικές θεσμικές ρυθμίσεις, αλλά είχαν κοινό χαρακτηριστικό τη συνεργασία και συναίνεση όλων των ενδιαφερομένων μερών.

Η χώρα που συνεχίζει την οικονομική σταθερότητα είναι η Αυστρία, που σε όλη σχεδόν την μεταπολεμική περίοδο το ποσοστό της ανεργίας στη χώρα αυτή δεν ξεπέρασε τα 2,4%. Παρ' όλο δε ότι η οικονομική δραστηριότητα της Αυστρίας εξαρτάται από την εισαγωγή πετρελαίου (τα δύο τρίτα των αναγκών της) κι άλλων πρώτων υλών, η Αυστριακή οικονομία αντιμετώπισε με επιτυχία την διεθνή οικονομική κρίση. Πέτυχε ποσοστό 4% ετήσιας μεγέθυνσης του προϊόντος, ακόμα και στα δύσκολα χρόνια, και κατόρθωσε επίσης να επενδύσει το 30% του ακαθάριστου εθνικού προϊόντος στην δεκαετία του '70. Παρ' όλη δε την μεγάλη αύξηση της ανεργίας, γενικώς, και της ανεργίας των νέων ιδιαιτέρως στις άλλες δυτικές χώρες, στην Αυστρία το ποσοστό της ανεργίας των νέων δεν ξεπέρασε το εθνικό ποσοστό. Συγχρόνως δε το ποσοστό αύξησης του πληθωρισμού είναι ένα από τα χαμηλότερα της Δυτικής Ευρώπης.

Όχι μόνο οι αντιπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων, αλλά και όλοι σχεδόν οι ξένοι παρατηρητές της αυστριακής εμπειρίας συμφωνούν ότι οι οικονομικοκοινωνική της επιτυχία οφείλεται στον τριμερή διάλογο, τη συναίνεση και τη συνεργασία που υπάρχει και η οποία πέτυχε συνεχή

οικονομική σταθερότητα χωρίς τον περιορισμό των κοινωνικών υπηρεσιών του κράτους πρόνοιας.

Τα ευρύτερα συμπεράσματα που μπορούν να συναχθούν από την μελέτη των παραπάνω Ευρωπαϊκών εμπειριών είναι ότι η πολιτική των εισοδημάτων της μιας ή της άλλης μορφής έχει αποβεί παράγοντας που συντελεί στην κοινωνικοοικονομική σταθερότητα. Ακόμα ότι η επιτυχία της εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από το βαθμό συνεργασίας και κοινής συναίνεσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθώς και από την ικανότητα της κυβέρνησης να συντονίσει αποτελεσματικά την πολιτική εισοδημάτων με άλλες συγγενείς μορφές οικονομικής πολιτικής.

Φαίνεται, όμως, ότι υπάρχουν και άλλες δύο σημαντικές προϋποθέσεις επιτυχίας:

α. Οι περιστολές (συγκρατήσεις) στις τιμές, όταν επιβάλλονται με το ίδιο σθένος, όπως εκείνες που επιβάλλονται στα ημερομίσθια και τους μισθούς.

β. Η πολιτική εισοδημάτων πρέπει να δείξει, μεταξύ των άλλων, ότι επιχειρεί να περιορίσει, τουλάχιστον, μερικές ανεπιθύμητες ανισότητες στην κατανομή εισοδήματος, για να γίνει έτσι περισσότερο αποδεκτή από τις ομάδες που έχουν χαμηλό εισόδημα και από τις αντιπροσωπευτικές τους οργανώσεις.

Όμως, οι κυβερνητικές προσπάθειες να ασχοληθούν οι αρμόδιοι με τα ημερομίσθια χωρίς σύνεση, μπορεί να δημιουργήσουν σοβαρά προβλήματα κατά την υλοποίηση της πολιτικής και να συντελέσουν στην τελική της αποτυχία όταν π.χ. σε περίοδο υψηλού πληθωρισμού και

χαμηλής παραγωγικότητας η κυβέρνηση ενδώσει σε μεγάλες και συνεχείς συντεχνιακές απαιτήσεις.

Αν και η επιθυμία επίτευξης απ' όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, είναι περισσότερη σημαντικά από τις ιδιαίτερες μορφές το μηχανισμό και τις διοικητικές ρυθμίσεις, ωστόσο, θεσμικά πλαίσια που περιορίζουν την γραφειοκρατεία και την αυταρχική άσκηση εξουσίας και βελτιώνουν την πληροφόρηση και την επικοινωνία, συντελούν στην εξασφάλιση μεγαλύτερης αποδοχής και συνεργασίας, διευκολύντας έτσι την ομαλότερη υλοποίηση της οικονομικής πολιτικής. Ακόμη, η βιομηχανική δημοκρατία με κάποια μορφή της συμμετοχής των εργαζομένων στην διοίκηση των επιχειρήσεων προωθεί την συνεργασία εργαζομένων - διοίκησης και την εναρμονισμένη δράση σε εθνικό επίπεδο για την λύση προβλημάτων κοινού ενδιαφέροντος.

Πιό συγκεκριμένα η επιτυχία του Γερμανικού συστήματος της από κοινού λήψης απόφασης και η ευεργητική συμβολή του στην κοινωνική και οικονομική σταθερότητα, αποτελεί όχι μόνο απλή απόδειξη βιωσιμότητας του συστήματος συμμετοχής των εργαζομένων σε πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια όργανα συναποφάσεων, αλλά και μαρτυρία της συμβολής του στην επίτευξη λογικών μισθολογικών ρυθμίσεων και αποτελεσματικής συνεργασίας στην εθνική οικονομική πολιτική. Είναι επίσης, πολύ ενδιαφέρον το γεγονός ότι στη Βρετανία το Εργατικό Κόμμα ξανασυζητάει με τα εργατικά σωματεία την αναθέρμανση του "κοινωνικού συμβολαίου" και της τριμερούς συνεργασίας στο Εθνικό Συμβούλιο Ανάπτυξης.

Σε ένα τεύχος του *Observer* του ΟΟΣΑ αναφέρεται ότι η ομάδα McCracken, που διορίστηκε από το Συμβούλιο των Υπουργών του ΟΟΣΑ υποστηρίζει την ιδέα ότι οι κυβερνήσεις θα έπρεπε να συζητούν τακτικά με τις οργανώσεις, οι οποίες εκπροσωπούν τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους για την γενική εξέλιξη τιμών και ημερομισθίων, που θα αποτελέσει τον επιδιώκομενο στόχο για τον επόμενο χρόνο ή για πιο μεγάλο χρονικό διάστημα και ότι θα έπρεπε να είναι διατεθειμένες αυτές οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργατών και εργοδοτών να υποδείξουν στους υπεύθυνους, που καθορίζουν τα ημερομίσθια και τις τιμές, ποιά στάση εκ μέρους τους θα ήταν συνεπής για την νομισματική και φορολογική πολιτική που προτίθεται να ακολουθήσει η κυβέρνηση. Αυτό που αποτελεί κάτι καινούργιο, παρατηρεί επίσης η ομάδα McCracken είναι ότι: "υπάρχουν σημεία που βεβαιώνουν πως η στάση απέναντι στα προβλήματα έχει αλλάξει μορφή στην αφύπνιση μιας νέας διεθνούς ύφεσης και οι κυβερνήσεις θα πρέπει να καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια για να διατηρηθούν αυτά που έχει διδάξει η πείρα". Στο δε τελευταίο Συνέδριο της Διεθνούς Οργάνωσης τον Ιούνιο του 1985, υπήρξε συμφωνία μεταξύ των Κυβερνήσεων, των Εργοδοτικών και Εργατικών Οργανώσεων για την ανάγκη της τριμερούς συνεργασίας και προσυμφωνημένης δράσης εναντίον του στασιμοπληθωρισμού.

2.3 Το κοινωνικό συναίσθημα

Υπάρχουν διάφορα εργατήματα που αφορούν τον άνθρωπο, τον χαρακτήρα του, τις δυνάμεις που κυβερνούν τις δραστηριότητες της

ανθρώπινης ψυχής κ.α. Αντιστοίχως έχουν παρουσιασθεί πολλές θεωρίες που προσπαθούν να δώσουν απάντηση στα ερωτήματα αυτά χωρίς να είναι εύκολη η τελική επίλυσή τους.

Η Ατομική Ψυχολογία του Adler έχει σαν κυρίαρχη ιδέα την αναγνώριση της σημασίας της ανθρώπινης κοινωνίας, όχι μόνο για την ανάπτυξη του ανθρώπινου χαρακτήρα, αλλά και για τον προσανατολισμό κάθε μεμονωμένης πράξεως και συγκινήσεως στην ανθρώπινη ζωή.

Ο άνθρωπος είναι δυνατόν να υπάρξει χωρίς στενή επαφή, επικοινωνία και συνεργασία με άλλους ανθρώπους. Για να κατασκευασθούν τα είδη που χρησιμοποιούμε για να επιζήσουμε απαιτούν την συνεργασία χιλιάδων ανθρώπων. Προκύπτει τώρα το ερώτημα: μέχρι ποιού βαθμού είναι δυνατόν η στενή επικοινωνία με το κοινωνικό περιβάλλον να διαμορφώσει τον χαρακτήρα του ατόμου;

Έχουν παρουσιασθεί πολλές απόψεις από τον Φρόντ μέχρι τον Watson και άλλους, οι οποίοι προσπαθούν να απαντήσουν και αυτό το ερώτημα. Ο άνθρωπος δεν είναι απλό δημιούργημα του περιβάλλοντός του, αλλά υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που πρέπει να εξετασθούν. Διάφοροι άνθρωποι απαντούν κατά διαφορετικό τρόπο στην ίδια πείρα και επίδραση. Ο άνθρωπος δεν αντιδρά απλώς. Υιοθετεί μια ατομική στάση. Η στάση που υιοθετεί εξαρτάται από τις εντυπώσεις, που σχηματίζει το άτομο κατά την παιδική του ηλικία.

Η στάση την οποία λαμβάνει το άτομο απέναντι στο περιβάλλον του, είναι ο αποφασιστικός παράγοντας για την ανάπτυξη του χαρακτήρα του και όχι αυτή καθ' αυτή η επίδραση του περιβάλλοντος. Το άτομο αναπτύσσει τον χαρακτήρα του, μόνο με την αντίθεση ή την υποστήριξη

την άρνηση ή την κατάφαση κ.ο.κ. Η τάση του ανθρώπου να προσαρμόζεται στους αυθαίρετους όρους του περιβάλλοντός του εκφράζεται με το κοινωνικό συναίσθημα, που είναι έμφυτο στον καθένα και βαθιά ριζωμένο, δια μέσου των αιώνων. Το έμφυτο αυτο χαρακτηριστικό, που είναι κοινό σε όλους, πρέπει να αναπτυχθεί, για να γίνει ικανό το άτομο να εκπληρώσει τις πολύπλοκες απαιτήσεις της κοινωνίας, μέσα στην οποία ζεί ο πολιτισμένος, ώριμος άνθρωπος.

Η ανθρώπινη κοινωνία θέτει εμπρός σε κάθε άνθρωπο τρία καθήκοντα: 1) την εργασία, που σημαίνει την εκτέλεση χρήσιμου έργου, 2) την φιλία, που περιλαμβάνει τις κοινωνικές σχέσεις με φίλους και συγγενείς και 3) τον έρωτα, που είναι η ποιό στενή ένωση με κάποιο ετερόφυλο άτομο και αντιπροσωπεύει την πιο ισχυρή συναισθηματική σχέση που είναι δυνατόν να υπάρξει μεταξύ δύο ανθρώπων.

Τα τρία αυτά καθήκοντα σύμφωνα με τον Adler, περιλαμβάνουν την ανθρώπινη ζωή με όλους τους πόθους της και τις δράσεις της. Η δυνατότητα να εκπληρωθούν εξαρτώνται από το κοινωνικό συναίσθημα. Όσο καλύτερα αναπτύσσεται αυτό το συναίσθημα τόσο πιο ευτυχής γίνεται η σχέση μεταξύ του ατόμου και της κοινωνίας και τόσο με περισσότερη επιτυχία το άτομο εκπληρώνει τα καθήκοντα της ζωής αλλά και τόσο ποίο ισορροπημένα φαίνονται, ο χαρακτήρας και η φύση του.

Η ικανότητα του ανθρώπου για συνεργασία πρέπει να θεωρηθεί ως μέτρο της ανάπτυξεως του Κοινωνικού τους Συναισθήματος.

Ο Adler διακρίνει το Υποκειμενικό Κοινωνικό Συναίσθημα και το Αντικειμενικό Κοινωνικό Συναίσθημα. Το υποκειμενικό κοινωνικό συναίσθημα εκφράζεται με την συνείδηση του ατόμου, ότι έχει κάτι το

κοινό με τους άλλους ανθρώπους . Το αντικειμενικό κοινωνικό συναίσθημα εκφράζεται από το κατά πόσο είναι ικανό το άτομο να συνεργασθεί στην ζωή και απλό αυτό εξαρτάται ταχύτητα με την οποία δημιουργεί σχέσεις με τα άλλα άτομα και μέχρι ποιό βαθμό μπορεί να προσαρμοσθεί με τα άλλα άτομα.

Η προθυμία για συνεργασία, που είναι ένα από τα χαρακτηριστικά του καλού συνεργάτου, δοκιμάζεται ασφαλέστερα στις δύσκολες καταστάσεις και περιστάσεις. Ο τρόπος με τον οποίον το άτομο συμπεριφέρεται στις δύσκολες καταστάσεις φανερώνει αν έχει την κοινωνική νοοτροπία ή όχι.

Ένα άλλο βασικό στοιχείο του καλού συνεργάτου είναι να απαιτεί λιγότερα απ' όσα δίνει. Οι δυσκολίες ή και οι ατυχίες δεν πρέπει να αποτελούν αφορμή αποδοκιμασίας, αλλά δοκιμασίες, που αποδεικνύουν κατά πόσο οι άνθρωποι είναι πρόθυμοι να συνεργασθούν.

Το Κοινωνικό Συναίσθημα δημιουργεί μία στάση απέναντι της ζωής εάν πόθο για συνεργασία με τους άλλους, με οποιονδήποτε τρόπο και την ικανότητα να χειρίζονται σωστά οι άνθρωποι τις καταστάσεις που παρουσιάζει η ζωή.

Σύμφωνα με τον Adler, η θέση του ανθρώπου απέναντι στα προβλήματα της ζωής, δίνει αλάνθαστο συμπέρασμα για το κατά πόσο ο άνθρωπος αυτός είναι πρόθυμος να ζήσει μαζί με τους άλλους ανθρώπους, και κατά πόσο έχει ανεπτυγμένο κοινωνικό συναίσθημα:

Σύμφωνα με τον Wexberg η γνήσια κοινωνικότητα εκφράζεται με:

Αντικειμενικότητα: Μόνο ο συνάνθρωπος είναι σε θέση να μείνει αντικειμενικός και να τοποθετήσει το πρόσωπο απέναντι στο αντικείμενο.

Λοιγική σκέψη: Η συνέπεια προέρχεται μόνο από το θάρρος για αμερόληπτη παρατήρηση των καταστάσεων, ανεξάρτητα από προσωπικές προκαταλήψεις και επιθυμίες που περιορίζουν.

Προθυμία για απόδοση: Ο συνάνθρωπος είναι πρόθυμος να συμβάλλει στην γενική ευημερία και στην περαιτέρω ανάπτυξη του συνόλου.

Προθυμία για αφοσίωση: Στην φύση και στην τέχνη

Ευθύνη για πράξη: παράσταση, αίσθηση κ.λ.π.

Το να βλέπουμε και να αναγνωρίζουμε τον άνθρωπο με την δική μας έννοια, σημαίνει να τον βγάζουμε από τις πλάνες του και να τον οδηγούμε στην αδιάσειστη λογική της ανθρώπινης συμβίωσης, στο αίσθημα κοινωνικότητας.

2.4 Το Συναίσθημα Μειονεκτικότητας ή Κατωτερότητας

Συναίσθημα ή αίσθημα ή σύμπλεγμα μειονεκτικότητας ή κατωτερότητας είναι οι δημοφιλέστερες έννοιες της Ατομικής Ψυχολογίας, που έχουν περάσει στην καθημερινή χρήση του ευρύτερου κοινού. Το συναίσθημα κατωτερότητα, κατά τον Adler, είναι ένα από τα σπουδαιότερα γεγονότα της ψυχικής ζωής και βρίσκεται ριζωμένο στην ανθρώπινη φύση.

Τα χάδια ή η παραμέληση μπορούν να παρεμποδίσουν το παιδί να γίνει χρήσιμο μέλος της κοινωνίας. Πρέπει να ανακαλύψουμε ποιοί παράγοντες επενεργούν στην ψυχή του χαϊδεμένου αλλά και του παραμελημένου παιδιού, που διαταράσσουν το έμφυτο συναίσθημα.

Το χαϊδεμένο και το παραμελημένο παιδί αναπτύσσει ένα συναίσθημα μειονεκτικότητας, που το κάνει να ανθίσταται στους κοινωνικούς κανόνες και να υιοθετεί μια εχθρική στάση προς την κοινωνία. Το φυσικό κοινωνικό συναίσθημα κάθε άνθρωπο εγγίζει τα όριά του, όταν δημιουργούνται συναισθήματα μειονεκτικότητας. Στην ψυχή των παιδιών και αργότερα των ωρίμων, όλες οι ιδέες της αποστροφής συνδέονται αναπόφευκτα με το υπόκειμενικό συναίσθημα, ότι είναι κάτι λιγότερο από τους άλλους. Το παιδί φαντάζεται, ότι η αντίθεση μεταξύ της δυνάμεώς του και της δυνάμεως των άλλων, ότι οι άλλοι αξίζουν περισσότερο από αυτόν.

Το παιδί και αργότερα ο ενήλικος αισθάνονται αδιάκοπα το κέντρισμα των ατελειών του και προσπαθεί να βελτιωθεί και να γίνει αποδεκτό οπωσδήποτε από την κοινωνία. Αλλά καθώς παραδέχεται, ότι η αξία του είναι πολύ μικρή ή η δύναμή του ανεπαρκής, φαντάζεται, ότι είναι δυνατόν να πλησιάσει την κοινωνία, μόνον αν αναρριχηθεί προηγουμένως σε μια ανωτέρα θέση, να αποκτήσει κάποια δύναμη για να περιορίσει την υποτιθέμενη υπεροχή των άλλων. Το συναίσθημα της μειονεκτικότητάς του τον αναγκάζει να αγωνισθεί για ανάδειξη. Όσο, μάλιστα, εντονότερο και βαθύτερο είναι το συναίσθημα αυτό, τόσο μεγαλύτερη και εντονότερη εκδηλώνεται η προσπάθειά του αυτή, η οποία ονομάζεται τάση ή ορμή για επιβολή. Παράλληλα όμως, όσο μεγαλύτερη είναι η καταπίεση όσο δυσκολότερο είναι το εμπόδιο, που υπάρχει και δυσκολεύει την ικανοποίηση της ορμής αυτής, τόσο βαθύτερη είναι και βαρύτερη πιθανόν να είναι η τραυματική κατάσταση που τυχόν δημιουργείται.

Το αίσθημα η σύμπλεγμα κατωτερότητας έχει δύο τρόπος εκδηλώσεως:

- i. Διοχετεύεται σε άλλο πεδίο δράσεως ή
- ii. Απωθείται στην υποσυνείδητη περιοχή.

Στην περίπτωση διοχετεύσεως του αισθήματος κατωτερότητας ο άνθρωπος είναι δυνατόν να επιδοθεί σε άλλα έργα και να επιτύχει πολύ καλά εκεί.

Τα θαυμάσια πολιτιστικά επιτεύγματα είναι αποτελέσματα αυτής της διοχετεύσεως. Ο Adler αποδίδει επίσης την εκπαιδευτικότητα του ατόμου στο αίσθημα της κατωτερότητάς του και διοχετεύει την αδυναμία του στην προθυμία για μάθηση. Υπάρχει όμως πιθανότητα από παιδαγωγική αδεξιότητα να απωθήσει το αίσθημά του αυτό και να το συμψηφίσει με πείσμα και δυσκολία στην εκπαίδευση.

Στην περίπτωση απωθήσεως στην υποσυνείδητη περιοχή το αίσθημα κατωτερότητας γίνεται εμπόδιο στην ανάπτυξη του ανθρώπου και μπορεί να εμφανισθεί νεύρωση, αλλά και ψύχωση ακόμα. Νεύρωση και ψύχωση κατά τον Adler είναι μορφές εκφράσεως που έχουν αποθαρρυνθεί. Ο άνθρωπος με τέτοια μορφή αισθήματος κατωτερότητας δεν βρίσκει διέξοδο από την κατάστασή του. Τότε η απαισιοδοξία του και ο φόβος συμπυκνώνεται στο σύμπλεγμα κατωτερότητας το οποίο ανήκει στον τομέα της ψυχικής παθολογίας.

Το ίδιο το κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον των ανθρώπων μπορεί να αναπτύξει το προϋπάρχον σύμπλεγμα κατωτερότητας ή να βοηθήσει στην υπερπήδηση των εμποδίων και την δημιουργία συνθηκών ομαλής ψυχικής αναπτύξεως, χωρίς άγχος και ψυχικά προβλήματα έστω

και στους αδυνάτους. Δεν θα πρέπει όσο αδύνατος ή ελαττωματικός και αν είναι να εγκαταλείπεται στις αδυναμίες του, χωρίς πίστη, χωρίς ελπίδα, χωρίς διάθεση για πάλη, για αγώνα με ειρηνικά μέσα για να υπερπηδήσει τις αδυναμίες του ή τις δυσκολίες που του παρουσιάζονται. Πρέπει και μπορεί να νικήσει τα "ζιζάνια" του ψυχικού του τραύματος για να αποκτήσει εμπιστοσύνη και αυτοπεποίθηση.

Ο Adler με τις σκέψεις του και τις θεωρίες του ενδιαφέρεται για την ψυχική ζωή του κάθε ατόμου χωριστά και προσπαθεί με αυτές να βοηθάει στην ενθάρρυνση των ανθρώπων, που πάσχουν από το Σύμπλεγμα ή Συναίσθημα Κατωτερότητας.

2.5 Ανάγκες και κίνητρα εργαζομένων

Οι ανάγκες, δηλαδή αυτά που επιβάλλονται στους ανθρώπους από τα πραγματικά γεγονότα, λειτουργούν σαν δύναμη που ωθεί προς τον αντικειμενικό σκοπό.

Για να καταλαβαίνουμε, αλλά και να επηρεάζουμε, την ανθρώπινη συμπεριφορά πρέπει να γνωρίζουμε τις ανθρώπινες ανάγκες.

Ο F. Roethlisberger, αναφέρει επίσης χαρακτηριστικά, ο εργαζόμενος είναι κοινωνικό ον καθώς και οικονομικός άνθρωπος, έχει ανάγκες ατομικές, κοινωνικές και οικονομικές. Το έργο του αποτελεί γι' αυτόν τρόπο ζωής και μέσο εξασφάλισης των "προς το ζήν". Για να κατανοήσουμε το κοινωνικό, φυσικό και το οικονομικό πλαίσιο μέσα στο οποίο πραγματοποιεί το έργο του. Οι ανθρώπινες ανάγκες είναι δυνατό να ταξινομηθούν σε φυσιολογικές, κοινωνικές και ανάγκες του εγώ. Οι

φυσιολογικές, καλούνται επίσης βιολογικές, πρωτογενείς ή βασικές ανάγκες, προέρχονται από την αναγκαιότητα υπάρξεως της ζωής και περιλαμβάνουν τις ανάγκες για τροφή, αναπνοή, κατοικία, ένδυση - υπόδυση, πόση κ.λ.π. Το μοντέλο του "οικονομικού ανθρώπου" υποθέτει, ότι οι ανάγκες αυτής της κατηγορίας είναι οι μόνες ανθρώπινες ανάγκες. Πρέπει να υπογραμμιστεί, ότι δεν αρκεί η ικανοποίηση αυτών των βασικών και θεμελιωδών μα φθόρα. αντίθετα είναι απαραίτητο να εξασφαλίζονται οι άνθρωποι ότι θα ικανοποιούνται συνέχεια οι ανάγκες τους. Η ασφάλεια είναι ζωτική ανάγκη μεγάλης σπουδαιότητας για πολλούς ανθρώπους. Όταν απειλείται όπως συμβαίνει κατά την εκμηχάνιση, τον αυτοματισμό ή τις οικονομικές υφέσεις, τότε αναπτύσσεται πολύ έντονα παρακεινούμενη δραστηριότητα.

Οι βασικές αυτές ανάγκες συνιστώνται σε όλους τους ανθρώπους, αλλά με διαφορετική ένταση π.χ. ο ενήλικος και το βρέφος έχουν ανάγκη από ύπνο, αλλά το βρέφος έχει ανάγκη περισσότερων ωρών από τον ενήλικο.

Ποικίλλει επίσης η έκταση των αναγκών αυτών ανάλογα με τις υφιστάμενες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες. Όσοι έχουν συνηθίσει να τρών τρεις φορές την ημέρα, ο οργανισμός τους αντιδρά διαφορετικά από τον οργανισμό εκείνων που έχουν άλλες συνήθειες.

Οι άλλες δύο κατηγορίες αναγκών ονομάζονται συχνά δευτερεύουσες επειδή είναι περισσότερο νεφελώδεις και μη απτές. Ποικίλλουν και πάλι σε ένταση από άτομο σε άτομο, αλλά περισσότερο από τις φυσιολογικές ή βασικές ανάγκες. Στην κατηγορία των κοινωνικών ανήκουν οι ανάγκες της φυσικής επικοινωνίας και επαφής . β. Αγάπη και

στοργή και γ. Παραδοχή . Οι περισσότεροι άνθρωποι είναι κοινωνικοί και επιθυμούν να ζούν με άλλους ανθρώπους.

Τα σύγχρονα κράτη πολύ γρήγορα έγιναν έθνη με κατοίκους πόλεων. Η φυσική επαφή όμως δεν είναι αρκετή. Οι άνθρωποι αισθάνονται ανάγκη για αγάπη και παραδοχή τουλάχιστο από άλλους λίγους ανθρώπους. Έτσι σχηματίζονται και διατηρούνται δεσμοί οικογένειας και φιλίας, σχέσεις που επηρεάζονται ενεργά από τις πολιτικές και τις πρακτικές των οργανισμών που απασχολούν ανθρώπους.

Εκτός από την φυσική επαφή και την στοργή οι ανθρώπινες υπάρξεις αισθάνονται ανάγκη για παραδοχή και σύνδεση με κάποια ομάδα ή ομάδες. Η ανάγκη αυτής της επαφής και της συνδέσεως βρίσκει την έκφρασή της με την δημιουργία ανεπίσημων ομάδων και εργαζομένων στις επιχειρήσεις και τις υπηρεσίες ή με την δημιουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες μπορούν να συμβάλλουν στην ικανοποίηση και άλλων αναγκών των εργαζομένων εκτός από οικονομικές διεκδικήσεις, όπως είναι τα θέματα της εξασφαλίσεως σταθερής απασχολήσεως, εκπαιδεύσεως, προλήψεως ατυχημάτων κ.λ.π.

Ένα πρόγραμμα συνεργασίας διοικήσεως και εργαζομένων είναι δυνατό να βοηθήσει στην αύξηση της παραγωγικότητας, την ελάττωση προστριβών κ.α. Η ανάγκη για παραδοχή και κοινωνική έγκριση εκδηλώνεται σε παράγοντες όπως τα ήθη, οι παραδόσεις κ.λ.π. Είναι μία πολύ ισχυρή ανάγκη που αποτελεί ένα ακρογωνιαίο λίθο των οργανωμένων κοινωνιών. Οι ανάγκες του εγώ παράγονται από την αναγκαιότητα επισκοπήσεως του εαυτού μας με κάποιο συγκεκριμένο

τρόπο. Μεταξύ των αναγκών του εγώ που είναι δυνατόν να εξακριβωθούν περιλαμβάνονται και οι ακόλουθες:

Αναγνώριση

Κυριαρχία

Ανεξαρτησία

Επιτυχία

Μολονότι τα άτομα χρειάζονται την λογική αποδοχή τους από την ομάδα, συνήθως δεν επιθυμούν να βοηθούνται απ' αυτήν σε σημείο που να χάνουν την προσωπική τους ταυτότητα. Συχνά βρισκόμαστε μεταξύ δύο αναγκών, που κατά κάποιο τρόπο συγκρούονται δηλ. μιας που αναζητεί απορροφώνται από αυτήν σε σημείο που να χάνουν την προσωπική τους ταυτότητα. Συχνά βρισκόμαστε μεταξύ δύο αναγκών που κατά κάποιο τρόπο συγκρούονται, δηλ. μιας που αναζητεί απορρόφηση και της άλλης που ζητάει αποχωρισμό, απομόνωση. Εάν κάποιος αποδέχεται την προαγωγή του σε προϊστάμενο ικανοποιώντας έτσι μια ανάγκη του εγώ, είναι πιθανόν να ξεχάσει τον σύνδεσμο με κάποιους παλιούς, καλούς φίλους και να εξουδετερώσει έτσι μια κοινωνική ανάγκη.

Καθώς αναπτύσσονται οι άνθρωποι, συχνά γίνεται προφανής η ανάγκη για κυριαρχία. Η κυριαρχία είναι πιθανό να αποτελεί συνέχεια της ανάγκης για αναγνώριση με τελικό σκοπό να αποκτηθεί αυτονομία και ανεξαρτησία. Όπως παρατηρεί ο E. Flippo η προσπάθειες π.χ. για την σύσταση εργατικών σωματείων δεν προέρχονται μόνο από οικονομικές ανάγκες. Σε πολλές περιπτώσεις καλοπληρωμένοι εργαζόμενοι προσπαθούν να πάρουν την πλειοψηφία στις αρχαιρεσίες του Σωματείου,

έχοντας πρόθεση να το χρησιμοποιήσουν για να τους εφοδιάσει με την αξιοπρέπεια της ανεξαρτησίας, που είναι αναγκαία για την αυτοεκτίμηση.

Πολλοί ψυχολόγοι υποστηρίζουν, ότι η πιο μεγάλη ανάγκη των ανθρωπίνων υπάρξεων είναι της επιτεύξεως ή αυτοπραγματούσεως ή αυτοδημιουργίας. Περικλείει όχι μόνο την ικανότητα, αλλά και την ανάγκη για το πραγματικό κατόρθωμα κάποιου έργου στην ζωή. Το επάγγελμα ή η εργασία είναι η μεγαλύτερη πηγή της ικανοποίησης αυτής της ανάγκης, χωρίς βέβαια να είναι και η μοναδική πηγή. Αλλά χρειάζεται προσοχή κατά την επιλογή της εργασίας, ώστε να είναι πιθανή και η τέτοια ικανοποίηση. Αν απογοητευθεί εσωτερικά το εργαζόμενο άτομο, τότε είναι πιθανό να επιχειρήσει να βρεί ικανοποίηση από έξω-εργασιακές δραστηριότητες όπως η εθελοντική προσφορά σε κοινοφελή ιδρύματα και Οργανισμούς ή η ενασχόληση με ευχάριστες ασχολίες ή η ανάπτυξη των παιδιών του.

Οι H.G. Hicks και G. Gullet παρατηρούν, ότι οι ανάγκες του ατόμου πηγάζουν από το εσωτερικό του κόσμο και έχουν καθοριστική επιρροή στις σκέψεις και την συμπεριφορά του. Η εσωτερική δραστηριοποίηση έχει διάφορα χαρακτηριστικά μεταξύ των οποίων είναι και τα ακόλουθα:

Οι ανάγκες και επιθυμίες κάθε ατόμου είναι αποκλειστικά δικές του. Άλλα άτομα είναι πιθανό να προσπαθούν και να το επηρεάζουν, αλλά στο τέλος, η απόφαση για το τι θέλει ο ίδιος βασίζεται μόνο σ' αυτό.

Οι ανάγκες και επιθυμίες καθενός είναι μοναδικές, διότι καθορίζονται από τους παράγοντες και σχηματίζουν την προσωπικότητά του, τον βιολογικό και ψυχολογικό του κόσμο και τις εμπειρίες.

Ένα άτομο μπορεί να αντιλαμβάνεται διαφορετικά τις ανάγκες και τις επιθυμίες του σε διαφορετικούς χρόνους.

Παρά την μοναδικότητα και αποκλειστικότητα των αναγκών και επιθυμιών των ανθρώπων, μερικές από αυτές είναι αρκετά ίδιες, ώστε να επιτρέπουν στους ανθρώπους να χρησιμοποιούν και να σχηματίζουν κοινές οργανώσεις για να επιτύχουν ικανοποίηση των αναγκών τους. Υπάρχουν διάφορες θεωρίες που ασχολούνται με τις κοινές αυτές ανάγκες όλων των ατόμων όπως προαναφέρθηκε και θα αναφερθεί και στην συνέχεια. Αν τα ηγετικά στελέχη γνωρίζουν τις ανάγκες των υφισταμένων τους είναι πιθανό να μπορέσουν να τους δραστηριοποιήσουν για την επιτυχία των στόχων της εργασιακής μονάδας τους που επίσης είναι πιθανό, παρά τις υφιστάμενες δυσκολίες ή και αντίθετες γνώμες να γίνουν κοινοί στόχοι και των εργαζομένων. Έτσι είναι και πάλι πιθανό από την δράση και την επιτυχία των κοινών στόχων και σκοπών να προκύψει ικανοποίηση αναγκών των εργαζομένων, φυσιολογικών και ψυχολογικών και να ωφεληθεί παράλληλα και η εργασιακή μονάδα.

Αναφορικά με τις ανθρώπινες ανάγκες έχουν διατυπωθεί και οι ακόλουθες σκέψεις, που έχουν εφαρμογή για όλες τις σχετικές θεωρίες:

Καμιά ανάγκη δεν μπορεί ποτέ να ικανοποιηθεί πλήρως.

Γι' αυτό απαιτείται μερική μόνο ικανοποίηση μια ανάγκης, πριν ο άνθρωπος επιδιώξει την ικανοποίηση της επόμενης.

Οι ανάγκες αλλάζουν διαρκώς σε κάθε άτομο και συνήθως είναι πολύ - λίγο συνειδητές.

Επειδή οι ανάγκες έχουν συχνά σχέση με την ομάδα, συχνά αλληλεξαρτώνται. Ο τρόπος π.χ. με τον οποίο ένα άτομο ικανοποιεί την βιολογική ανάγκη του για φαγητό, εξαρτάται από τις κοινωνικές του ανάγκες που καθορίζονται από την κοινωνικο - οικονομική του θέση .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Επαγγελματικός κίνδυνος και αδιαφάνειες

3.1 Εργατικά ατυχήματα και επαγγελματική ασθένεια.

Σύμφωνα με την ειδική εργατική νομοθεσία "εργατικό ατύχημα" είναι αυτό που επέρχεται από βίαιο συμβάν σε εργάτη ή υπάλληλο κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή εξ αφορμής της, εάν από αυτό προκλήθηκε στο μισθωτό ανικανότητα για εργασία που διαρκή περισσότερο από τέσσερις (4) ημέρες.

Για να υπάρχει σύμφωνα με τον Νόμο εργατικό ατύχημα απαιτείται:

"Σύνδεση του βίαιου συμβάντος με την εργασία" (τοπικός σύνδεσμος).

Επέλευση κάποιου εξωτερικού γεγονότος ή αιτίου (εξωτερικές βλάβες και εσωτερική επενέργεια).

Η επίδραση του εξωτερικού γεγονότος πρέπει να είναι αιφνίδια και βίαιη (χρονικώς περιορισμένη).

Το εξωτερικό γεγονός πρέπει να είναι γεννεσιουργό ζημιάς ή βλάβης για τον ανθρώπινο οργανισμό. Μεταξύ του βίαιου συμβάντος και της σωματικής ή πνευματικής βλάβης του παθόντος πρέπει να υπάρχει αιτιώδεις σύνδεσμος (αρχές της "προσφόρου αιτιώτητος").

Το βίαιο εξωτερικό συμβάν δεν πρέπει να οφείλεται σε σκόπιμη (ηθελημένη ενέργεια του παθόντα).

Η πρακτική των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης και κυρίως η νομολογία των δικαστηρίων έχουν προσδιορίσει τις περιπτώσεις όπου οι νόμοι δεν ορίζουν ρητά ποιά από τα ατυχήματα είναι εργατικά. Το πνεύμα αντιμετώπισης ή η κρατούσα (νομικά τουλάχιστον) αντίληψη για το περιεχόμενο του εργατικού ατυχήματος της επαγγελματικής ασθένειας ή και ακόμα περισσότερο του επαγγελματικού κινδύνου ή των συνθηκών εργασίας υποδεικνύεται κυρίως από τις περιπτώσεις που δεν υπάρχει υποχρέωση αναγγελίας προς τις κρατικές υπηρεσίες πρόληψης, είτε προς τους οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης ή και σε κανέναν από τους δύο.

Οι παραπάνω έννοιες είναι εξαιρετικά περιοριστικές και το περίγραμμα (νομικό ή δικαιοκώ) το οποίο διαθέτουν οι αρμόδιες υπηρεσίες για τον προσδιορισμό του ατυχήματος είναι τουλάχιστον αναχρονιστικό. Επειδή βρισκόμαστε συνήθως, όπως ήδη τονίσαμε, μπροστά σε ένα πλέγμα φυσιολογικών και ψυχολογικών συμπτωμάτων, με σχετική αδυναμία διάκρισης μεταξύ "προϋπάρχοντος" και "αιφνιδίου", αιτίου και αιτιατού, οι διατάξεις των σχετικών νόμων και της νομολογίας αντιμετώπισαν την ασάφεια με ασφυκτικά περιοριστικό τρόπο. Αυτού του τύπου η αντιμετώπιση μπορεί να αμβλύνει το πνευματικό κόστος των διαφορών "αποκαταστάσεων", αλλά τελικά παρεμποδίζει την ανανέωση και διεύρυνση του έργου πρόληψης και προστασίας από τους επαγγελματικούς κινδύνους.

Η επαγγελματική ασθένεια εξωμειώνεται, από την άποψη των συνεπειών και της παρεχόμενης ασφαλιστικής προστασίας με το εργατικό ατύχημα. "Σαν επαγγελματική ασθένεια" νοείται η νοσηρή κατάσταση - νόσος η δηλητηρίαση - που δημιουργείται στον οργανισμό του

εργαζομένου, εξαιτίας βλαβερής επίδρασης από την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας.

Συνήθως η αποκατάσταση των επαγγελματικών ασθενειών κοστίζει 4 φορές περισσότερο από τα εργατικά ατυχήματα. Επίσης οι επαγγελματικές ασθένειες για τις οποίες αναγνωρίζεται ασφαλιστική αποκατάσταση είναι περιορισμένες στον αριθμό: 19 ομάδες και 119 ασθένειες στην Σουηδία (1977) - 4 ομάδες και 52 επαγγελματικές ασθένειες στην Ελλάδα.

3.2 Υγιεινό περιβάλλον εργασίας

Το μάνατζμεντ δεν έχει μόνο την υποχρέωση να δημιουργήσει ένα ασφαλές εργοστάσιο για να παρεμποδίσει τραυματισμούς που συμβαίνουν κατά ένα συγκεκριμένο σημείο χρόνο και τόπου - δηλ. ατυχήματα - αλλά οφείλει επίσης να δημιουργήσει ένα υγιεινό περιβάλλον στο εργοστάσιο για να εμποδίσει τις επαγγελματικές αρρώστιες. Τούτο σημαίνει, π.χ. ότι ο αέρας, πρέπει να είναι ελεύθερος μολύνσεων, η θερμοκρασία πρέπει να είναι σύμφωνη με την ανθρώπινη ύπαρξη, κι οι τοξικές ουσίες πρέπει να κρατηθούν μακριά από το σώμα. Συνοπτικά το περιβάλλον της επιχειρήσεως πρέπει να ρυθμίζεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να είναι ωφέλιμο για την υγεία του υπαλλήλου την ευημερία και το ηθικό του.

Κάθε επιχείρηση, μικρή ή μεγάλη αδιάφορα, οφείλει να έχει αρκετές ευκολίες και εξασκημένο προσωπικό για προσφορά πρώτων βοηθειών σε τραυματισμένους υπαλλήλους. Η μικρή επιχείρηση, πρέπει

να έχει ένα καθαρό και κατάλληλο εξοπλισμένο δωμάτιο πρώτων βοηθειών. Το εποπτικό της προσωπικό καθώς και μερικοί από τους υπαλλήλους πρέπει να υφίστανται μια εκπαίδευση σε πρώτες βοήθειες έτσι που να είναι επιδέξιοι στο να προσφέρουν βοήθεια στον τραυματισμένο. Οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν ανάγκη από μια νοσοκόμα και ένα γιατρό πλήρους απασχολήσεως. Η παροχή πρώτων βοηθειών δεν είναι παρά ένα καταληπτό βιομηχανικό πρόγραμμα υγείας.

Αν ένας υπάλληλος έχει πάθει ένα σοβαρό τραυματισμό που του δημιουργεί μια προσωρινή ανικανότητα, ή μια οριστική τέτοια, ταιριάζει στον εργοδότη και την ασφαλιστική εταιρεία για αποζημίωση του εργαζομένου, να καταβάλουν κάθε προσπάθεια να αποκαταστήσουν το δυστυχημένο αυτό άτομο. Αυτή η προσπάθεια περιλαμβάνει βοήθεια προς αυτό να μάθει πως να φροντίζει για τις καθημερινές ανάγκες της ζωής του, να μάθει πως ν' αποκτήσει και να ξαναποκτήσει χρήσιμες δεξιότητες εργασίας, να κάνει μια θετική ψυχική προσαρμογή στη νέα του κατάσταση κι ύστερα να βρεί μια νέα θέση στην επιχείρηση (αν δεν μπορεί να γυρίσει στην παλιά θέση).

3.3 Ατυχήματα και περιβάλλον

Το φυσικό, ψυχολογικό και οργανωτικό περιβάλλον μέσα σε μία επιχείρηση έχει μια ισχυρή επίδραση πάνω στις αναλογίες τραυματισμών. Ο Keenan, Kett k' Sletman, συσχέτισαν τις αναλογίες ατυχημάτων 7.100 ατόμων σε ένα μεγάλο εργοστάσιο κατασκευής τρακτέρ σε μια περίοδο πέντε ετών. Βρήκαν πως ένα άνετο περιβάλλον (καλές συνθήκες

εργασίας) ήταν ο μοναδικός και πιο σπουδαίος παράγοντας που είχε σχέση με ένα χαμηλό ποσοστό ατυχημάτων. Αυτοί οι ερευνητές πιστεύουν πως κακές συνθήκες εργασίας (θόρυφος, σκόνη, θερμότητα κ.λ.π.), μολονότι δεν προκαλούν αμέσως ατυχήματα δημιουργούν στον εργάτη ένταση και απογοήτευση. Αυτή η φυσική απογοήτευση αποσπά την προσοχή των εργατών κάνοντάς τους να έχουν περισσότερα ατυχήματα. Πολλοί μηχανικοί, ασχολούμενοι με την ασφάλεια, έχουν επί πολλά χρόνια διαπιστώσει με βάση την πείρα, πως ευπρέπεια στο εργοστάσιο και τάξη αποτελούν μια θετική ενθάρυνση γι' ασφάλεια. Έτσι η ένδειξη των ερευνών υποστηρίζει αυτή την πίστη.

Σημαντικές ενδείξεις υπάρχουν που αποδεικνύουν ότι το σύνολο των πιέσεων (εσωτερικών και εξωτερικών), που ασκούνται πάνω σ' ένα εργάτη, έχει μια ισχυρή επίδραση πάνω στην πιθανότητα να έχει ατυχήματα. Η εσωτερική ένταση απαρτίζεται από τέτοιες συνθήκες όπως είναι η αρρώστια, το αλκοόλ, η ανησυχία, η στεναχώρια, ενώ η εξωτερική συνδέεται με το θόρυβο - τη θερμότητα, το σκόνη, τους καπνούς, και την υπερβολική σωματική προσπάθεια. Οι θετικές ενέργειες από μέρος του μάνατζμεντ να διατηρήσει, όχι μόνο καλές συνθήκες εργασίας, αλλά επίσης καλή υγεία, του υπαλλήλου (σωματική και ψυχική) συνεπάγονται ωφέληματα με βάση τα λιγότερα ατυχήματα και λιγότερες επιβαρύνσεις γι' αποζημιώσεις. Το αρχικό κόστος της θεμελιώσεως ενός καλού περιβάλλοντος εργασίας κι ενός προγράμματος επαγγελματικής υγείας συχνά αποθαρρύνει το μάνατζμεντ να κάνει αυτή την επένδυση. Μολονότι μπορεί κάποιος ν' αποτύχει στο να πείσει το ανώτατο μάνατζμεντ να κάνει επενδύσεις σε τέτοια προγράμματα με βάση τη

συμβολή τους στο ηθικό των υπαλλήλων και στον ανθρωπιστικό στόχο, πολύ συχνά η προσδοκία μιας μακροχρόνιας μείωσης του κόστους των ατυχημάτων είναι δυνατό να δώσει ώθηση σ' αυτό να υιοθετήσει ένα τέτοιο κατανοητό πρόγραμμα.

Δραστηριότητα του μάνατζμεντ σε μια άλλη ευρεία περιοχή μπορεί να έχει μια πολύ ωφέλιμη επίδραση πάνω στην ασφάλεια. Όταν το μάνατζμεντ κατευθύνει τον οργανισμό κατά ένα τέτοιο τρόπο, ώστε οι υπάλληλοι να έχουν πραγματικές ευκαιρίες να προοδεύσουν, να προαχθούν, να εξασκήσουν κάποια πρωτοβουλία κι ευθύνη, να συμμετέχουν στον έλεγχο του ίδιου τους του έργου και να αποκτήσουν καλή φήμη εργασίας και άλλες αμοιβές, τότε τ' ατυχήματα τείνουν να είναι λιγότερα. Έτσι μπορεί να καταλήξει κανείς στο συμπέρασμα, ότι ηγεσία που θεωρείται θετική, υποστηρικτική, που ικανοποιεί τις ανάγκες, και εξυψώνει την αυτονομία, για την οποία πολύ συνηγορούν γενικά σύγχρονοι ερευνητές και συγγραφείς στον τομέα των ανθρωπίνων σχέσεων στη βιομηχανία, είναι ακριβώς τόσο πετυχημένη για την προαγωγή της ασφάλειας, όσο είναι για την προαγωγή της παραγωγικότητας, της αφοσιώσεως και του υψηλού ηθικού. Με άλλα λόγια, τα στοιχεία που απαρτίζουν το καλό μάνατζμεντ σε άλλες σφαίρες μιας επιχειρήσεως, επίσης απαρτίζουν το υγιές μάνατζμεντ προλήψεως ατυχημάτων.

3.4 Προσδιορισμός ευθύνης γι' ασφάλεια

Μερικοί βιομήχανοι νομίζουν πως με το διορισμό ενός διευθυντή ασφάλειας μπορούν να "νίψουν τας χείρας" τους από κάθε ευθύνη γι' ασφάλεια και να συνεχίσουν με το κύριο καθήκον τους, να πετύχουν δηλ. υψηλή παραγωγή, χαμηλό κόστος και σημαντική ποιότητα. Τίποτα δεν μπορεί ν' απέχει τόσο από την αλήθεια. Ο μόνος τρόπος για να πετύχουν και να διατηρήσουν ένα ασφαλές εργοστάσιο είναι να τοποθετήσουν την ευθύνη γι' ασφάλεια σ' ένα ίσο επίπεδο με την ευθύνη για παραγωγή, έλεγχο κόστους, ποσότητα και δημιουργία κέρδους. Οποτεδήποτε η ευθύνη για διατήρηση ενός ασφαλούς εργοστασίου υποβιβάζεται σε μια θέση διακοσμητική, που μπορεί να προσεχθεί μόνο αφού επιτευχθούν οι πιο σπουδαίοι στόχοι παραγωγής, κόστους και επάρκειας, τότε οι αναλογίες τραυματισμών θα είναι υπερβολικές και θα παραμένουν έτσι μέχρις ότου το γραμμικό μάνατζμεντ σ'όλα τα επίπεδα αφιερώσει αρκετή προσοχή στην παρεμπόδιση των ατυχημάτων. Αν μερικοί εργοδηγοί, η εργάτες δεν απελευθερώνονται για να παρακολουθήσουν μια σύσκεψη ασφάλειας, γιατί δεν μπορούν να φύγουν από τον τόπο της παραγωγής, τότε η προσπάθεια ασφάλειας θα υποφέρει. Αν αφήσεις για σχεδιασμό και τοποθέτηση μηχανικών φυλακών παραμερίζονται αόριστα, γιατί οι μηχανικοί του εργοστασίου έχουν πιο "σπουδαία" εργασία να κάνουν, τότε πάλι το πρόγραμμα ασφάλειας θα χειροτερεύσει. Με λίγα λόγια, η βασική ευθύνη για παρεμπόδιση ατυχημάτων βρίσκεται στο γραμμικό μάνατζμεντ. Αρχίζει από τον πρόεδρο της εταιρείας και πηγαίνει κάθετα μέσα απ' όλη την ιεραρχία μέχρι και του τελευταίου εργάτη.

Τότε, τι κάνει ο διευθυντής ασφάλειας (κι οι υφισταμενοί του); Δεν είναι υπεύθυνοι για την ασφάλεια; Ναι, ο διευθυντής ασφάλειας επωμίζεται πολύ σπουδαίες ευθύνες για πρόληψη τραυματισμών. Αλλά υπηρετεί με μια επιτελική κι όχι γραμμική αρμοδιότητα. Βασικά, εργάζεται σαν ένας ανακαινιστής, οργανωτής, δημιουργός, σύμβουλος, δάσκολος, αναλυτής, ερευνητής, και σαν ένας υποκινητής. Οφείλει να οργανώνει το πρόγραμμα ασφάλειας απ' άκρη σ' άκρη στο εργοστάσιο, να συγκεντρώνει δεδομένα ατυχημάτων, να ερευνά τ' ατυχήματα, να βοηθάει για την ανάπτυξη μηχανισμών εφαρμογών (φυλάκων) να διενεργεί εκπαίδευση σ' ασφάλεια και να συγκαλεί συσκέψη προσωπικό του μάνατζμεντ ν' αναλύει τα έργα και ν' αναπτύσσει ασφαλείς διαδικασίες εργασίας και να προπαρασκευάζει υλικό διδασκαλίας για χρήση από εργοδηγούς κατά τις συσκέψεις τους με τους υφισταμένους τους.

Ο επιτελικός διευθυντής ασφαλείας σπάνια έχει γραμμική εξουσία για να διατάσσει τους επόπτες και τους εργάτες για ν' αναλάβουν μια ιδιαίτερη δράση σχετικά με την ασφάλεια. Αλλά συχνά αποκτάει σημαντική επίδραση στην καθιέρωση πολιτικής ασφάλειας στο εργοστάσιο διαδικασιών κι αναπτύξεως μηχανικών προτύπων γι' ασφάλεια. Εργάζεται στενά σ' αυτούς τους τομείς μ' άλλους γραμμικούς κι επιτελικούς αξιωματούχους. Αλλ' επειδή αναγνωρίζουν την ικανότητα και την εξειδικευμένοι καταλληλότητα του στον τομέα της ασφάλειας, οι απόψεις του διευθυντή ασφαλείας αποκτούν σημαντικό βάρος.

3.5 Οι στατικές ανασφάλειες

Είναι γνωστό ότι οι στατικές εργατικών ατυχημάτων είναι ακριβές μονον ως προς τα θανατηφόρα ατυχήματα. Οι δηλώσεις των υπολοίπων ατυχημάτων και η στατική τους καταγραφή σε καμιά περίπτωση δεν επεικονίζουν την πραγματικότητα γιατί είτε ο εργαζόμενος για διάφορους κρύβει το ατύχημά του, είτε ο εργοδότης δεν το δηλώνει στις αρμόδιες υπηρεσίες, ή ακοκρύπτεται πολλές φορές το μέγεθος ή και η αιτία του ατυχήματος.

Εντούτοις οι στατιστικές που υπάρχουν στη χώρα μας δείχνουν μια υψηλή συμμετοχή των νέων στα εργατικά ατυχήματα. Το 1985 το υψηλότερο ποσοστό εργατικών ατυχημάτων συγκεντρώνονταν στην ομάδα 25-29 χρόνων - 15,5% - ενώ αυτή συμμετέχει στο εργατικό δυναμικό μόνο κατά 11,4%.

Επίσης τα ατυχήματα στους νέους μέχρι 25 ετών το 1971 αποτελούσαν του 26,5% του συνόλου των ατυχημάτων και το 1985 το 15,3%, ενώ παράλληλα οι νέοι μέχρι 25 ετών από 18,4% του εργατικού δυναμικού μειώθηκαν στο 11,5%.

Πρόκειται για παγκόσμιο χαρακτηριστικό των εργατικών ατυχημάτων τα οποία διαχωρίζουν τα ατυχήματα σε δύο κατηγορίες:

A: Ατυχήματα που δημιουργούν προσωρινή ανικανότητα προς εργασία.

B: Ατυχήματα θανατηφόρα ή ατυχήματα που δημιουργούν νόμιμη ανικανότητα.

Η συνολική, μακροσκοπική θεώρηση των παραγόντων που συνθέτουν τις συνθήκες εργασίας, αποτέλεσε έναν από τους βασικούς στόχους αυτής της ενότητας.

Το ζητούμενο δεν ήταν απλώς η αντιπαράθεση ή η υποκατάσταση ορισμένων εννοιών αλλά κυρίως, η διεύρυνση του ενδιαφέροντος και ο τονισμός της μικρής εμβέλειας του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου. Και εδώ, στον τομέα των συνθηκών εργασίας και τους εργασιακού περιβάλλοντος, η ίδια η διαδικασία κατασκευής εννοιών και κατηγοριών "αποτελεί κοινωνική πρακτική", "υπακούει σε ιδεολογικές και πολιτικές προδιαγραφές", "το ταξινομητικό πλέγμα εισέρχεται βαθμιαία στην καθημερινή κοινωνική εμπειρία και γλώσσα, εσωτερικεύεται ως "αντικειμενικό" κοινωνικό φαινόμενο και εμφανίζεται σαν να προκύπτει άμεσα από τα ίδια τα πράγματα".

Επιμείναμε στις σημασιολογικές και κοινωνικές προϋποθέσεις ή προεκτάσεις της αποκόλλησης του "εργασιακού περιβάλλοντος" από τη γενικότερη περιβαλλοντική προβληματική. Συνδέοντας το τέλος της ενότητας με το πρώτο της μέρος αναφέρουμε ένα πρόσφατο παράδειγμα των πρακτικών επιπτώσεων αυτής της διάκρισης: το πρόγραμμα NETT, μια πρωτοβουλία της ΕΟΚ για το Ευρωπαϊκό έτος περιβάλλοντος.

Το NETT είναι ένα προτεινόμενο ευρωπαϊκό δίκτυο ανάπτυξης και μεταφοράς περιβαλλοντικής τεχνολογίας. Το δίκτυο ενισχύει την ανταλλαγή τεχνογνωσίας μεταξύ επιχειρήσεων και οργανώσεων στον εξελισσόμενο τομέα των, από σύλληψη και σχεδιασμό, "καθαρών" και μικρού ρυπαντικού φορτίου τεχνολογιών. Ενώ μέχρι σήμερα, η κλασική πολιτική προστασίας του περιβάλλοντος χαρακτηρίζεται από παρεμβάσεις

"at the end of the pipeline" , η εισχώρηση του στόχου προστασίας του περιβάλλοντος στη διαδικασία σύλληψης και σχεδιασμού των παραγωγικών μηχανών και εγκαταστάσεων είναι αναμφισβήτητα σημαντική καινοτομία.

Σ' αυτό όμως το τόσο ουσιαστικό πρόγραμμα δεν εντάσσεται το εργασιακό περιβάλλον. Εξακολουθεί δηλαδή από αυτή την άποψη να ενδιαφέρει μόνον το περιβάλλον που θίγεται "at the end of the pipeline" και εκείθεν....

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

Οικονομική κρίση και κρίση στις εργασιακές σχέσεις

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

Κρίση των εργασιακών σχέσεων

1.1 Πολυδιάσπαση των εργασιακών σχέσεων

Μέχρι το τέλος του Μεσοπολέμου η κωδικοποίηση των εργασιακών αντιδικιών στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από μια πρόωρη κατοχύρωση γενικών εργατικών δικαιωμάτων στα βασικά νομοθετικά κείμενα, συνδυασμένη με την απροκάλυπτη καταπάτησή τους σε επίπεδο νομοθετικής συγκεκριμενοποίησης, νομολογίας, ερμηνείας και προπάντων καθημερινής εφαρμογής.

Στην μεταπολεμική περίοδο, στο βαθμό που αυξάνει το βάρος των μισθωτών στη ζωή της χώρας και η μισθωτή σχέση αποκτά καθοριστική θέση στη συνολική αναπαραγωγή, η εργατική νομοθεσία γίνεται όλο και πιο αντισυνιδκαλιστική και αντιδημοκρατική εξασφαλίζοντας την κρατική παρέμβαση σε κάθε εργασιακή αντίθεση.

Ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων προσαρμοζόμενος στα ελληνικά μεταπολεμικά δεδομένα, από μηχανισμός μικροοικονομικής ρύθμισης της κοινωνικής ζήτησης, μοιράσματος των καρπών της ανάπτυξης, μετατρέπεται σε μακιαβελικό απεργοσπαστικό μηχανισμό με μονόδρομη κατεύθυνση στην αντιμετώπιση του μισθού ως κόστος.

Η πολυδιάσπαση του παραγωγικού ιστού και η έντονη κινητικότητα της εργατικής δύναμης εμποδίζουν την ενοποίηση της νοοτροπίας των μισθωτών, την πορεία συσσώρευσης της εργατικής μνήμης και τα περιθώρια οργάνωσης. Οι μορφές οργάνωσης του συνδικαλιστικού κινήματος - σε επαγγελματικό, κλαδικό, τοπικό ή ομοσπονδικό επίπεδο - ευνοούσαν την μεταφορά του κέντρου βάρους του συνδικαλιστικού αγώνα έξω από τους χώρους δουλειάς. Οι διάφορες κατηγορίες εργαζομένων για να αντιμετωπίσουν τον κοινό εργοδότη, αναγκάζονταν να καταφύγουν σε δύσκολους συντονισμούς διαφορετικών και απομακρυσμένων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η απόσπαση του κέντρου βάρους από την άμεση παραγωγική διαδικασία ενίσχυε τον καταμερισμό του σώματος των εργαζομένων μιας παραγωγικής μονάδας, ενώ ο εξειδικευμένος κομματικός πυρήνας αποτελούσε τον ιμάντα σύνδεσης του συνδικάτου μ' ένα μικρό συνήθως τμήμα των εργαζομένων. Τα παραπάνω συμπληρώνονταν από μία διάσπαση της κάθετης οργάνωσης της εργατικής μάζας με τον έλεγχο της Γ.Σ.Ε.Ε. και κάποιων εργατικών κέντρων από τους αυλικούς του Υπουργού Εργασίας από την μια και κάποιων ομοσπονδιών και κλαδικών συνδικάτων από την αντιπολίτευση, για να προστεθούν οι ειδικές παρτεναλιστικές σχέσεις του εργοδότη με τους μισθωτούς του στον απέραντο γαλαξία των μικροσκοπικών επιχειρήσεων.

Αυτός ο κατακερματισμός και ο αυταρχικός τρόπος ρύθμισης της μισθωτής εργασίας εκφραζόταν και στο αντικείμενο των εργατικών αντιδικιών: στο επίκεντρο οι αυξήσεις μισθών, ο περιορισμός των απολύσεων, η συνδικαλιστική δημοκρατία και προπάντων η εφ' όλης της

ύλης αντικυβερνητική και αντιμπεριαλιστική πάλη. Ο συγκεκριμένος εργοδότης και η συγκεκριμένη μορφή κατανάλωσης της εργατικής δύναμης καλύπτονταν, επισκιάζονταν από τον "εξωστρεφή" προσανατολισμό του συνδικαλιστικού αγώνα.

Η δυναμική και ο προσανατολισμός της εκβιομηχάνισης προσβλήθηκαν καίρια απ' αυτή την οργάνωση και ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, όχι μόνο εξαιτίας της σταθερής κατεύθυνσης μείωσης του κόστους εργασίας μέσω συμπίεσης των μισθών αλλά και από το "πάγωμα" της ταξικής πάλης στο επίπεδο της άμεσης διαδικασίας παραγωγής τούτη η "εξωστρέφεια" του κεφαλαίου - μετατόπιση των προσπαθειών αξιοποίησης του κεφαλαίου από την άμεση διαδικασία παραγωγής σε άλλους τομείς - συνέβαλε στο να μην αποτελεί "η επιχείρηση, μαζί με την οικογένεια σημαντικό θεσμό της κοινωνίας".

Από την άποψη της θέσης των μισθών στο μακροοικονομικό κύκλωμα έχουμε να παρατηρήσουμε τα εξής:

Ο βασικός μισθός ήταν το πρωταρχικό (ή μάλλον αποκλειστικό) αντικείμενο των Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων ενώ στις ευρωπαϊκές χώρες αφορούσαν όλες τις κλίμακες των μισθών και ένα ευρύτερο φάσμα θεμάτων συνδιαλλαγής.

Η παραγωγικότητα και οι μισθοί δεν συνδέονται αλλά εξελίσσονται αυτόνομα και δημιουργείται μεταξύ τους ένα χάσμα. Η διαφοροποίηση στην εξέλιξη της παραγωγικότητας και των πραγματικών μισθών εκφράζεται και στον τρόπο διανομής της προστιθέμενης αξίας μεταξύ μισθών και κερδών.

Διαμορφώνεται με αυτόν τον τρόπο ένα μοντέλο ανάπτυξης το οποίο στηρίζεται αποφασιστικά στην άνοδο του ποσοστού εκμετάλλευσης.

1.2 Εξωτερικό χρέος, οικονομική κρίση και εργασιακές σχέσεις.

Η συζήτηση των προοπτικών του εξωτερικού χρέους οδηγεί στην αναζήτηση των διαθρωτικών χαρακτηριστικών του ισοζυγίου πληρωμών και από εκεί στην ανάλυση του ελλείμματος του εμπορικού ισοζυγίου, για να τεθούν όλα τα κεντρικά ζητήματα που σχετίζονται με την κρίση του Ελληνικού μεταπολεμικού καθεστώτος συσσώρευσης, τη φυσιογνωμία ενός νέου προτύπου ανάπτυξης και παράλληλα τα προβλήματα που θέτει η προοπτική ενοποίησης της ευρωπαϊκής αγοράς: κλαδική διάρθρωση, ανταγωνιστικότητα, προστατευτισμός, παραγωγικότητα, κόστος εργασίας, αμοιβές και εργασιακές σχέσεις, νομισματικά, αποταμίευση, χρηματοδότηση, εσωτερικός δανεισμός κ.ο.κ. Η πορεία του εξωτερικού χρέους προσδιορίζεται από πολλούς εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες, οικονομικούς και κοινωνικούς.

Μία παθητική πολιτική εξισσορόπησης των ελλειμάτων θα μπορούσε, πιθανόν, να εξασφαλίσει μια πίστωση χρόνου με την υπόθεση συγκέντρωσης των βασικών προϋποθέσεων μιας επικείμενης δυναμικής πολιτικής εξόδου απ' την κρίση. Η προοπτική όμως ενοποίησης της ευρωπαϊκής αγοράς, η ενίσχυση της διεθνοποίησης της ελληνικής οικονομίας δεν αφήνει περιθώρια για τέτοιου είδους πολυτέλειες το άνοιγμα της αγοράς είναι χρονικά προσδιορισμένο. Στην διάρκεια

εφαρμογής του σταθεροποιητικού προγράμματος διαπιστώσαμε μια ταυτόχρονη διαδικασία "διολίσθησης" της σκέψης και του προβληματισμού σχετικά με τα ζητήματα οικονομικής ανάπτυξης του τόπου από το χώρο του διαρθρωτικού στο χώρο της συγκυρίας και της προσαρμογής. Πιστεύουμε ότι η οικονομική πραγματικότητα της χώρας μας διαφέρει ουσιαστικά από αυτή των αναπτυγμένων βιομηχανικών χωρών και οι συγκυριακές ή διαρθρωτικές παρεμβάσεις απαιτούν στενό και ιδιόμορφο συγκερασμό. Έτσι η κλασική, ηθελημένη ή αθέλητη διάκριση πολιτικών εξισορρόπησης και σταθεροποίησης και πολιτικών ανάπτυξης σε ανεξαρτοποιημένα επάλληλα στάδια έχει πρόσθετους λόγους να κληθεί μη δόκιμη για την χώρα μας.

Από το φάσμα των θεμάτων που ανακύπτουν μέσα απ' τη συζήτηση για τους προσδιορισμούς και την αναπτυξιακή αντιμετώπιση των ελλειμμάτων και του εξωτερικού χρέους πιστεύουμε ότι επιβάλλεται να ξεχωρίσουμε ένα τομέα και συγκεκριμένα αυτόν των εργασιακών σχέσεων.

Τα μείζονα διαρθρωτικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας σχετίζονται, όπως έχει γίνει προφανές την τελευταία τριετία, με την εργασία και τον εργαζόμενο. Οι αμοιβές, η εργατικότητα ο χρόνος και ο τρόπος δουλείας δείχνουν να αποτελούν κλειδιά για το οικονομικό μέλλον του τόπου και η θεματολογία των εργασιακών σχέσεων, της αγοράς εργασίας, των σχέσεων των αμοιβών με τις συνθήκες παραγωγής ή κατανάλωσης, έχουν κατακλείσει την οικονομική αρθρογραφία και την οικονομική ανάλυση.

Στη μελέτη της κρίσης ενός μοντέλου ανάπτυξης ενός καθεστώτος συσσώρευσης, γενικά, έχει παραγνωριστεί, για μάλλον ευνόητους λόγους, απ' την οικονομία της ανάπτυξης, η εξέταση των προσδιορισμών της κρίσης και των προϋποθέσεων εξόδου απ' αυτή από τη σκοπιά των εργασιακών σχέσεων.

Βασικός παράγοντας εξομάλυνσης της κατάστασης στα εξωτερικά ελλείμματα, και μακροπρόθεσμα ο δέον πειστικός, είναι η επέκταση των εξαγωγών πράγμα που προϋποθέτει βελτίωση της ανταγωνιστικότητας εφόσον το "συγκριτικό πλεονέκτημα της φθηνής εργατικής δύναμης" αποτελούσε βασικό χαρακτηριστικό του σήμερα ανεπιθύμητου και ανέφικτου μεταπολεμικού καθεστώτος συσσώρευσης. Η αναπτυξιακή πολιτική δεν εξαντλείται στους κεντρικούς μακροοικονομικούς χειρισμούς η οικονομική πολιτική δεν ταυτίζεται με την εισοδηματική και η εισοδηματική πολιτική δεν περιορίζεται στην μισθολογική. Η μείωση του κόστους εργασίας και η άμεση βελτίωση της ανταγωνιστικότητας εξαρτάται και από την ανάπτυξη της παραγωγικότητας. Και εδώ έρχεται ο παράγοντας εργασιακές σχέσεις να συμβάλλει καθοριστικά, αρκεί να δημιουργηθούν το συντομότερο δυνατό, όχι μόνο τεχνικές αλλά και κοινωνικές προϋποθέσεις.

1.3 Παράγοντες διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων

Η διαμόρφωση του συστήματος των εργασιακών σχέσεων μιας χώρας επηρεάζεται από τις εκάστοτε υπάρχουσες πολιτικές - οικονομικές και κοινωνικές δομές.

Οι παράγοντες που διαμορφώνουν από το σύστημα είναι κυρίως η εκβιομηχάνιση μιας χώρας, δηλαδή το στάδιο βιομηχανικής ανάπτυξης στο οποίο βρίσκεται αλλά και το πότε άρχισε αυτή η περίοδος εκβιομηχάνισης. Για παράδειγμα η Αγγλία, όπου γεννήθηκε η βιομηχανική επανάσταση είχε από το 19ο αιώνα οργανωμένες ομάδες, επαγγελματικών συμφερόντων. Η μαζικότητα (οργανωτική πυκνότητα) επίσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων καθορίζει το πόσο επιτυχημένα μπορούν τα συνδικάτα να λειτουργήσουν σαν μοχλός πίεσης και προώθησης των σχετικών αιτημάτων τους. Το πολιτικό πλαίσιο στο οποίο κινείται και αναπτύσσεται ο διάλογος ή οι συγκρούσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, επιδρά στις μεταξύ τους σχέσεις, είτε παραχωρώντας τους αυτονομία είτε παρεμβαίνοντας στις συλλογικές διαφορές. Σε ακραίες βεβαίως περιπτώσεις έλλειψεις δημοκρατικών λειτουργιών, αναστέλλεται η συνδικαλιστική δράση και είναι ανύπαρκτες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις άρα και ο κοινωνικός διάλογος .

Το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων είναι άμεσα συνδεδεμένο με την ιστορική, οικονομική και πολιτική εξέλιξη της χώρας. Το μοντέλο ανάπτυξης ήταν έντονα διαφορετικό από το αντίστοιχο του δυτικού κόσμου στο βαθμό που ήταν πολύ διαφορετικές οι οικονομικές και κοινωνικές δομές. Κύριοι παράγοντες της διαμόρφωσής του αποτελούν τα οργανωμένα επαγγελματικά συμφέροντα τόσο των εργαζομένων όσο και του κεφαλαίου αλλά και τα δομικά χαρακτηριστικά της ελληνικής κοινωνίας (πολιτική αστάθεια , πόλεμοι και καταστροφές, ιδιότυπη οικονομική ανάπτυξη εξαιτίας της εξάρτησης και των μεταπρατικών κυρίως δραστηριοτήτων του ελληνικού κεφαλαίου).

1.4 Η αγορά εργασίας

Η διαμόρφωση της ελληνικής οικονομίας, η καθυστερημένη και άنيση ανάπτυξη του καπιταλισμού καθώς και οι ιδιαιτερότητες της αγοράς εργασίας δεν ευνόησαν την ανάπτυξη ενός ισχυρού και υγιούς συνδικαλιστικού κινήματος. Στην Ελλάδα έχουμε ένα εξωστρεφές και αποδιάρθρωμένο μοντέλο ανάπτυξης. Απουσιάζουν ολοκληρωτικά οι κλάδοι παραγωγής - μέσον παραγωγής (π.χ. εργαλειομηχανές - ηλεκτρονικοί προγραμματιστές). Η εκβιομηχάνιση εξαρτάται αποκλειστικά από την μεταφορά ξένης τεχνολογίας ενώ οι προσπάθειες αξιοποίησης του κεφαλαίου στρέφονται σε δραστηριότητες εισοδηματικές (κερδοσκοπία, τραπεζικές πιστώσεις, σύστημα κινήτρων, επιδοτήσεις κ.λ.π.).

Ο επίσημα ενεργός πληθυσμός (στον οποίο περιλαμβάνονται τα άτομα από ηλικία 15 ετών και άνω ικανά να εργασθούν και μέχρι τα 65) όπως αυτός παρουσιάζεται μέσα από στατιστικές του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) θα διαπιστώσουμε ότι είναι εξαιρετικά χαμηλός. Μόλις το 48% του ελληνικού ενεργού πληθυσμού φέρεται ως εργαζόμενο, ενώ στη Γαλλία καταγράφεται ως εργαζόμενος πληθυσμός το 69% του ενεργού πληθυσμού, στην Ιαπωνία το 72% , ενώ στη Σουηδία το 83% . Άμεσα τίθεται το ερώτημα: Το υπόλοιπο 52% του ελληνικού πληθυσμού είναι πράγματι ανενεργό;

Παρ' όλη την άνοδο της συμμετοχής των μισθωτών στο σύνολο του ενεργού πληθυσμού, η μισθωτή απασχόληση είναι πολύ μικρή, δεν

καλύπτει παρά το μισό του συνολικού ενεργού πληθυσμού, γεγονός που οφείλεται στην ανώμαλη εξέλιξη της βιομηχανοποίησης στη χώρα μας. Ο δευτερογενής τομέας - μεταποίηση - είναι περιορισμένος και αναιμικός ενώ συναντάται μεγάλος αριθμός μικρών εκμεταλλεύσεων οικογενειακού χαρακτήρα, γεγονός που δεν ευνοεί την οργάνωση των εργαζομένων. Ιδιαίτερος μεγάλος είναι και ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων (π.χ. ελεύθεροι επαγγελματίες). Η ανεξάρτητη εργασία απαντάται κυρίως στον πρωτογενή και τριτογενή τομέα παραγωγής, ευνοήθηκε δε από το δίκτυο μετανάστευσης - παλινόστησης που δημιούργησε τις προϋποθέσεις για πλήθος μικρών προσωπικών εκμεταλλεύσεων και από τα άδηλα κεφάλαια με κύρια προέλευση τον τουρισμό και την ναυτιλία, καθώς και από τις φορολογικές "διευκολύνσεις" που κυριαρχούν σ' αυτούς τους τομείς.

Παράλληλα διογκωμένος εμφανίζεται και ο τομέας των κυβερνητικών και κοινωνικών υπηρεσιών, χώρος που παραδοσιακά θεωρείται προνομιούχος και στελεχώνεται από μικρομεσαία αστικά στρώματα, τα οποία δεν χαρακτηρίζονται από ιδιαίτερη συνδικαλιστική ενεργοποίηση. Η σταθερότητα του μισθού και οι κοινωνικές παροχές - πρόνομα εξακολουθούν να αποτελούν ακόμα και σήμερα ισχυρό πόλο έλξης προς το δημόσιο τομέα.

Από δημογραφική πλευρά υπάρχουν δύο κατηγορίες εργαζομένων, οι νέοι και οι γυναίκες, που μπεινοβγαίνουν στην αγορά εργασίας, φαινόμενο που δεν ευνοεί την συνδικαλιστική συνειδητοποίηση, πόσο μάλλον την συνδικαλιστική δραστηριότητα. Οι νέοι και μεγάλη κατηγορία γυναικών θεωρούνται "περιθωριακός" ενεργός πληθυσμός που δεν έχει σταθερή απασχόληση ή πλήρες ωράριο.

Κυρίως σε ότι αφορά τις γυναίκες μεγάλο ποσοστό απασχολούνται στο σπίτι (π.χ. δουλεύοντας με το κομμάτι) δίχως στοιχειώδη κοινωνική ασφάλιση και ανύπαρκτη εργατική και συνδικαλιστική κατοχύρωση.

Φαινόμενα αντιφατικά μεταξύ τους η υποαπασχόληση, η μαύρη εργασία (λαθροεργασία, κρυφή απασχόληση) και η πολυθεσία χαρακτηρίζουν την αγορά εργασίας στην Ελλάδα . Η υποαπασχόληση συναντάται κυρίως στον αγροτικό τομέα και πολλές φορές συγκαλύπτει την ανεργία των αγροτικών περιοχών. Συχνά αποτελεί συμπλήρωμα της εποχιακής απασχόλησης φαινόμενο που συναντάται κυρίως στον τουρισμό, στη γεωργία και στις οικοδομές. Η μαύρη εργασία είναι απασχόληση όχι αυτή καθεαυτή παράνομη αλλά αυτή που διαφεύγει από τις φορολογικές και ασφαλιστικές υποχρεώσεις. Όταν αναφερόμαστε στη μαύρη εργασία συνήθως υπονοούμε αλλοδαπούς ή λαθρομετανάστες, οι οποίοι δεν έχουν επίσημη άδεια εργασίας αλλά και ο δημόσιος υπάλληλος που κρατά λογιστικά βιβλία το απόγευμα πολλές φορές θεωρείται ότι κάνει μαύρη εργασία.

Τα άτομα που υποαπασχολούνται ή εργάζονται κρυφά ενώ αποτελούν μέρος του παραγωγικού δυναμικού, λόγω της οικονομικής και ψυχολογικής ανασφάλειας σπάνια μετέχουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Νέο διαρθρωτικό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας ή μερική απασχόληση, που παίρνει τη μορφή νέου τύπου προσωρινών εργασιακών συμβάσεων, δεν αποτελεί χώρο στον οποίο να ευδοκιμεί ο συνδικαλισμός κυρίως λόγω νομικών κωλυμάτων. Η πολυθεσία, άλλο κλασσικό χαρακτηριστικό της οικονομικής ζωής της

χώρας, είναι δεμένο με φαινόμενα πελατειακών σχέσεων, νεποτισμού και ρουσφετιού, που με την τοποθέτηση των εκάστοτε "ημετέρων" στις αντίστοιχες θέσεις εργασίας, βοηθά στον έλεγχο και την αναπροσαρμογή της καθεστηκυίας τάξης .

Συνοπτικά θα λέγαμε ότι ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα αναπτύχθηκε παράλληλα με την αργή εκβιομηχάνιση της χώρας κυρίως σε μεγάλο μέγεθος εκμετάλλευσής που συνήθως βρίσκονταν σε αστικές περιοχές. Η ευδοκίμηση του συνδικαλισμού συντελείται είτε κάτω από αντίξοες αλλά μεστές από αγωνιστική και διεκδικητική διάθεση συνθήκες είτε σε ομαλό πολιτικό - κοινωνικό κλίμα, το οποίο εγγυάται την οικονομική και ψυχολογική ασφάλεια των εργαζομένων. Η έλλειψη αυτών των δύο συνθηκών, καθώς και η ιδιαιτερότητες της αγοράς εργασίας δεν ευνόησαν την εξέλιξη ενός ισχυρού συνδικαλιστικού κινήματος στη χώρα μας.

1.5 Η κακοδαιμονίες του συστήματος των εργασιακών σχέσεων

Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων φέρει την σφραγίδα μεθόδων και πρακτικών του παρελθόντος: έντονος κρατικός παρεμβατισμός, για τον οποίον εκφράζονται ελπίδες ότι θα μειωθεί με το νέο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων από τις παρατάξεις και τα κόμματα και έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας των συνδικάτων, γεγονός που συντελεί στην χειραγώγησή τους.

α) Ο κρατικός παρεμβατισμός

Το σύγχρονο αστικό κράτος, το κοινωνικό κράτος δικαίου παρεμβαίνει στο χώρο του "κοινωνικού" με τα κοινωνικά δικαιώματα π.χ. την εξασφάλιση κατωτάτων ορίων, όρων και συνθηκών εργασίας και με το να κατοχυρώνει στο Σύνταγμα και στους νόμους τα πλαίσια, μέσα στα οποία πραγματώνεται η ελεύθερη ανάπτυξη των κοινωνικών δυνάμεων π.χ. για τους εργαζόμενους κατοχυρώνει την συνδικαλιστική ελευθερία, την συνδικαλιστική δράση και την απεργία ως δικαιώματα. Έτσι οι εργαζόμενοι με τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις καθορίζουν όρους και συνθήκες εργασίας, αποτέλεσμα παραδεκτής συμφωνίας - συλλογικής σύμβασης με τους εργοδότες χωρίς την παρέμβαση του κράτους (συλλογική αυτονομία άρθρα 22 και 23 του Συντάγματος) . Παρόλη τη συνταγματική κατοχύρωση, στην πράξη το κράτος παρεμβαίνει άμεσα με νόμους, πράξεις νομοθετικού περιεχομένου κ.λ.π και έμμεσα με το θεσμό της υποχρεωτικής διαιτησίας με αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα ασφυκτικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων όπου αναιρείται η αυτονομία των λοιπών κοινωνικών εταίρων.

Το ελληνικό κράτος είναι παντοδύναμο και πανταχού παρόν στις εργασιακές σχέσεις. Παρεμβαίνει είτε άμεσα είτε έμμεσα με ποικιλότροπους μηχανισμούς και με τις πρακτικές που εφευρίσκει.

Παρόλο που η Ελλάδα έχει κυρώσει - άρα έχει ισχύ ανώτερη από τον κοινό νόμο - την με αριθμό 98/1949 διεθνή σύμβαση ήδη από το 1961, περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγμάτευσης, κύρια πηγή ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων είναι η νομοθετική, άλλοτε με τη μορφή νόμων, άλλοτε με πράξεις νομοθετικού

περιεχομένου (πράξεις της εκτελεστικής εξουσίας) και άλλοτε με απλές υπουργικές αποφάσεις. Η περίφημη συλλογική αυτονομία κατοχυρωμένη από το Σύνταγμα του 1975 περιορίζεται από τον ίδιο. Ο Ν. 3239/55 σχετικός με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, που αντικαταστάθηκε πρόσφατα, επέβαλε ένα συγκεντρωτικό και αυστηρά ιεραρχημένο μοντέλο διαπραγματεύσεων. Αποτέλεσμα της αυστηρής ιεραρχίας, του περιορισμένου αντικειμένου και της καταρχήν απαγόρευσης στα κατώτατα επίπεδα θεμάτων που είχαν ρυθμιστεί στα ανώτερα ήταν η αποψίλωση των συλλογικών συμβάσεων, που στην πλειονότητα τους αντέγραφαν η μία την άλλη. Ο Ν. 3139/55 προέβλεπε ένα κρατικό υποκατάστατο της συλλογικής διαπραγμάτευσης την περίφημη υποχρεωτική διαιτησία, όργανο διοικητικό δια μέσου του οποίου για δεκαετίες πέρασε η κοινωνική πολιτική της εκάστοτε κυβέρνησης.

Η νομολογία - σύνολο των δικαστηριακών αποφάσεων συνετέλεσε από την πλευρά της στον περιορισμό του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων. Το Συμβούλιο της Επικρατείας απέκλεισε από τις συλλογικές συμβάσεις θέματα θεσμικά (ετήσιες άδειες, ωράριο, εκπαίδευση συνδικαλιστικών στελεχών κ.λ.π)

Αυτό το νομικό πλαίσιο εξακολουθούσε να ισχύει μέχρι 1990 παρά τις συνταγματικές επιταγές περί συλλογικής αυτονομίας, είχε δε επικριθεί από όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα πολιτικά κόμματα.

Οι νόμοι που απαγόρευαν τις αυξήσεις των μισθών (σχεδόν μοναδικό αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων) ήταν επεξεργασμένοι αποκλειστικά σε κυβερνητικό επίπεδο, χωρίς να έχει

προηγηθεί ούτε διάλογος, πόσο μάλλον έγκριση από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ο Ν. 1320/83, του οποίου το κύριο αντικείμενο ήταν άλλο, απαγόρευσε για μερικούς μήνες οποιαδήποτε αύξηση των μισθών. Οι αντιδράσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων ήταν περιορισμένες εάν συγκριθούν με αυτές του 1985 όταν επαναλήφθηκε η ίδια διαδικασία. Χρησιμοποιώντας την ασυνήθιστη διαδικασία της πράξης νομοθετικού περιεχομένου, χωρίς καμία προηγούμενη επαφή με τη ΓΣΕΕ, η κυβέρνηση απαγόρευσε εκ νέου κάθε αύξηση μισθών καθώς και την ΑΤΑ, με όποιο τρόπο και αν δινόταν αυτή από άλλο νόμο, συλλογική σύμβαση ή σύμβαση εργασίας. Η απαγόρευση συνοδευόταν από βαριά διοικητικά πρόστιμα και ποινικές κυρώσεις. Η κίνηση αυτή είχε βεβαίως υπαγορευθεί από την ακμάζουσα οικονομική κρίση, αλλά το πλήγμα για το σύστημα των εργασιακών σχέσεων ήταν βαρύτατο. Αποτέλεσμα ήταν διάσπαση στην κορυφή της ηγεσίας της ΓΣΕΕ, όπου για κάποιο χρονικό διάστημα συνυπήρχαν δύο ηγεσίες, η μία υποστηριζόμενη από το κυβερνών κόμμα και την αντίστοιχη συνδικαλιστική παράταξη και η άλλη από την αριστερά και τους διαφωνούντες.

Επελήφθησαν τα δικαστήρια και ακολούθησε διορισμός προσωρινής διοίκησης στη ΓΣΕΕ, φίλα προσκείμενη προς την κυβέρνηση. Η συνδικαλιστική δημοκρατία και ο επιζητούμενος εκδημοκρατισμός του συνδικαλιστικού κινήματος καθώς και το κύρος των οργανώσεων επλήγησαν ανεπανόρθωτα απ' αυτές τις κυβερνητικές παρεμβάσεις, καθώς οι έννοιες εργαζόμενοι, μολονότι δεν απορρίπτουν την πρακτική της κοινωνικής συνένωσης, απομακρύνθηκαν από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

β. Η κομματική εξάρτηση

Ιδιαίτερα αδύνατο σημείο του Ελληνικού συνδικαλισμού, που συντελεί στην αναποτελεσματικότητά του, είναι οι στενοί δεσμοί που διατηρεί με τα πολιτικά κόμματα. Ο Ελληνικός συνδικαλισμός μη έχοντας για πολλά χρόνια μια δική του συνδικαλιστική ιδεολογία ταυτίζει τους στόχους του με τους στόχους των κομμάτων, οι οποίοι παίρνουν την πρώτη θέση στη δράση του και υποσκελίζουν τις κοινωνικές και εργατικές διεκδικήσεις. Αποτέλεσμα είναι η διττή λειτουργία του συνδικαλισμού: Το μεν τμήμα που ελέγχεται από την εκάστοτε κυβέρνηση βρίσκεται στην υπηρεσία της κυβερνητικής πολιτικής, το δε άλλο τμήμα του, που το αποτελούν τα σωματεία τα επηρεαζόμενα από την αριστερά, διατηρεί στενότετους δεσμούς με τους αντίστοιχους κομματικούς χώρους.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. υπήρξε ανέκαθεν το μήλο της έριδος για τα πολιτικά κόμματα. Η παράταξη - άρα το κόμμα - που κατορθώνει να ελέγχει την Γ.Σ.Ε.Ε. επηρεάζει όλο το σύστημα των εργασιακών σχέσεων διότι ο νόμος δίνει στην Γ.Σ.Ε.Ε. προνόμια μοναδικά, υπογράφει τις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. , καθορίζει τους αντιπροσώπους στα διάφορα συμβούλια και επιτροπές σε εθνικό επίπεδο καθώς και στα όργανα συμμετοχής στις δημόσιες επιχειρήσεις κ.λ.π. Η Γ.Σ.Ε.Ε. , και αντίστοιχα η παράταξη που την ελέγχει, είναι ο επίσημος συνομιλητής της κυβέρνησης, αποτελεί στην πράξη την μοναδική οργάνωση που μονοπωλεί την εκπροσώπηση των μισθωτών. Τυπικά ενιαία, η Γ.Σ.Ε.Ε. γνώρισε βαθιές πολιτικές και μάλιστα κομματικές διαιρέσεις. Η εκάστοτε αντιπολίτευση στην επίσημη ηγεσία

της Γ.Σ.Ε.Ε. έπαιρνε την μορφή ενός περιστασιακού συνασπισμού εργατικών κέντρων και ομοσπονδιών.

Το 25ο συνέδριο της Γ.Σ.Ε.Ε. (Απρίλιος του 1989) χαρακτηρίστηκε ως ιστορικό διότι μετά από δεκαετίες καθιέρωνε την ενιαία εκπροσώπηση της συνομοσπονδίας τη συμμετοχή δηλαδή όλων των ιδεολογικών και συνδικαλιστικών πράξεων στα ανώτατα όργανα της Γ.Σ.Ε.Ε. Πράγματι, παρόλο που οι τρεις πρόσφατες εκλογικές αναμετρήσεις "δοκίμασαν την αντοχή" του ενιαίου σχήματος φαίνεται ότι σταθεροποιείται η νέα κατάσταση των πραγμάτων καθώς αρχίζει πλέον να επικρατεί η αντίληψη της παράταξης των συνδικαλιστικών συμφερόντων παρά των στενά κομματικών σκοπιμοτήτων της κάθε παράταξης ξεχωριστά. Στην επαπειλούμενη περιθωριοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος, η Γ.Σ.Ε.Ε. άρχισε να "αντεπιτίθεται" με την διατύπωση πια επεξεργασμένων προτάσεων και θέσεων. Η Γ.Σ.Ε.Ε. διέρχεται σήμερα τη φάση του ανοίγματος προς την κοινωνία διεκδικώντας και αναλαμβάνοντας ευθύνες με ενιαίο ως επί το πλείστον τρόπο λειτουργίας και όχι ως άθροισμα παρατάξεων.

γ. Η έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας

Ένα από τα κύρια κριτήρια που χαρακτηρίζουν μια συνδικαλιστική οργάνωση σαν αυθεντική οργάνωση των εργαζομένων είναι η ανεξαρτησία της από το κράτος και τους εργοδότες. Η έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας των ελληνικών συνδικάτων έχει πολλές φορές επισημανθεί από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (Διοικητικό Όργανο της

Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, Οργανισμού στα πλαίσια του Ο.Η.Ε.) σαν εξάρτηση τόσο από το κράτος όσο και από πολιτικά πρόσωπα.

Ελάχιστα σωματεία και ακόμα λιγότερες ομοσπονδίες έχουν οικονομική αυτάρκεια χάρις στις τακτικές συνδρομές των μελών τους, που είτε παρακρατούνται από τις αποδοχές (ιδίως στην ναυτιλία, στις τράπεζες και στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας) είτε εισπράττονται από τα ίδια τα μέλη όπως στις οργανώσεις που ελέγχει ή επηρεάζει η αριστερά). Οι άλλες εργατικές οργανώσεις εξαρτώνται από τις επιχορηγήσεις της Εργατικής Εστίας κρατικού οργανισμού που ιδρύθηκε το 1931. Οι πόροι της Εργατικής Εστίας προέρχονται κυρίως από υποχρεωτικές εισφορές τόσο των εργοδοτών όσο και των μισθωτών (είτε είναι μέλη συνδικάτων είτε όχι) και οι επιχειρήσεις της μέχρι πρόσφατα, διανέμοντο υπό μορφή βοηθήματος σε μικρές οργανώσεις και οργανώσεις - σφραγίδες ενώ απέκλειαν μεγάλες και υπαρκτές (συνήθως οργανώσεις ελεγχόμενες από την αριστερά που διέθεταν μεγάλη οργανωτική πυκνότητα). Επί πλέον ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να διαθέτει κατά την κρίση του σημαντικά κονδύλια, 8% των εσόδων της Εργατικής Εστίας.

Παρόλο που ο Ν. 1264/82 κατήργησε τον ΟΔΕΠΕΣ (Οργανισμός Διαχειρίσεως Ειδικών Πόρων Εργασιακών Σωματείων, θεσμός που καθιερώθηκε το 1971) επειδή δεν ρυθμίστηκε το θέμα με Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση ούτε με προεδρικό διάταγμα, όπως προέβλεπε το άρθρο 27 του ν. 1264/82, το καθεστώς της εργατικής εστίας και ο τρόπος χρηματοδότησης των οργανώσεων από οργανισμό κρατικά εξαρτημένο, παρέμενε σε ισχύ.

Από την εργατική εστία χρηματοδοτείται επίσης και το Συνταξιοδοτικό Ταμείο των Συνδικαλιστών (ΤΑΕΥΒΕΟ) που ιδρύθηκε το 1937, το οποίο συνταξιοδοτεί όλους τους συνδικαλιστές - ανεξάρτητα από την σύνταξη που θα εισπράξουν ως εργαζόμενοι - όχι ανάλογα με την ηλικία τους ή τα χρόνια υπηρεσία τους αλλά ανάλογα με το αξίωμά τους και την θητεία τους στα όργανα των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η χρηματοδότηση αυτού του ταμείου και οι όροι συνταξιοδότησης συντελούν στη συγκρότηση και αναπαραγωγή ενός ηγετικού στρώματος "εργατοπατέρων".

Η ανάμειξη του κράτους στη χρηματοδότηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η επιβολή υποχρεωτικής εισφοράς σε όλους τους εργαζόμενους καθώς και η συμμετοχή των εργοδοτών στη χρηματοδότηση γεννούν πολλές αμφιβολίες για την ανεξαρτησία και αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Παρόλες τις διεθνείς πιέσεις (Διεθνές Γραφείο Εργασίας, Διεθνής Συνομοσπονδία Ελευθέρων Συνδικάτων) και τις κατά καιρούς κυβερνητικές εξαγγελίες για αλλαγή του νομοθετικού πλαισίου η οικονομική εξάρτηση των συνδικάτων παραμένει πάντα ισχυρή και αποτελεί την μαύρη πλευρά του συστήματος των εργασιακών σχέσεων.

Η κρίση διαρκείας που υφίστανται ο ελληνικός συνδικαλισμός λόγω της εξασθένησης της συνδικαλιστικής συνείδησης των εργαζομένων, γεγονός δίνει την προτεραιότητα στους στόχους των πολιτικών κομμάτων, καθώς και η μόνη τάση χειραγώγησης από το κράτος, είναι οι κύριες αιτίες για την έλλειψη διαπραγματευτικής δύναμης των συνδικάτων και για την αδυναμία (τουλάχιστον μέχρι πρότινος)

ουσιαστικής λειτουργίας του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της συλλογικής αυτονομίας στη χώρα μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο

Η Συνδικαλιστική αγωνιστική δράση

2.1 Συνδικαλιστικές οργανώσεις

Σχέσεις εργασίας είναι μια συνεχής σχέση μεταξύ μιας ορισμένης ομάδας εργαζομένων (που αντιπροσωπεύονται από ένα σωματείο ή ένωση) και ενός εργοδότη. Η σχέση περιλαμβάνει τη διαπραγμάτευση μιας γραπτής συμβάσεως που αναφέρεται σε αμοιβές ώρες και άλλες συνθήκες απασχολήσεως και την ερμηνεία κι εφαρμογή αυτής της συμβάσεως κατά τη χρονική περίοδο που καλύπτει.

Σε μια επιχείρηση που δεν υπάρχει συνδικαλισμός, το μάνατζμεντ διαθέτει ευελιξία για αμοιβές και προαγωγές των εργαζομένων, για καθιέρωση κανόνων εργασίας, για χειρισμό πειθαρχικών καταστάσεων και για άλλα προβλήματα προσωπικού. Όσο αυτά μπορούν να αλλάξουν όταν οι εργαζόμενοι συνδεθούν μ' ένα σωματείο. Τότε, το σωματείο και η επιχείρηση συντάσσουν μια συμφωνία στην οποία διατυπώνεται πως θα γίνονται τα πράγματα. Είναι δυνατόν η επιχείρηση να αντιμετωπίσει απεργίες, επιβραδύνσεις, μποϊκοτάζ και άλλες πιέσεις για να δεχθεί απαιτήσεις του σωματείου.

Οι σχέσεις εργασίας είναι μια συναισθηματικά φορτισμένη ενέργεια προσωπικού. Λίγοι εργοδότες και υπάλληλοι εμπλέκονται συναισθηματικά τόσο για μεθόδους στρατολογήσεως, ή σχέδια επαγγελματικής αναπτύξεως π.χ. όσο για αυτή την άποψη λειτουργίας προσωπικού. Η αιτία βρίσκεται στο ότι η συλλογική διαπραγμάτευση

πηγαίνει στην καρδιά των προβλημάτων των υπαλληλικών σχέσεων: τη δύναμη. Οποιοσδήποτε έχει τη δύναμη να απολύει έναν εργαζόμενο έχει τη δύναμη πάνω στο αν εκείνος ο εργαζόμενος και η οικογένειά του μπορούν να επιβιώσουν. Οποιοσδήποτε έχει τη δύναμη να τιμωρεί έναν εργαζόμενο κατά την αξιολόγηση αποδόσεως έχει τη δύναμη να επηρεάζει αρνητικά σημαντικές ανθρώπινες ανάγκες όπως ειπώθηκε. Κάτω από την έννοια της ηγεσίας στο μάνατζμεντ είναι η ανάγκη για δύναμη και οι άνθρωποι διψούν για δύναμη για να επηρεάσουν τα πεπρωμένα των άλλων.

Οι πλείστοι από τους εργοδότες έχουν χρησιμοποιήσει τη δύναμή τους αμερόληπτα. Έχουν προσλάβει υπαλλήλους, τους έχουν αναθέσει λογικές εργασίες, τους έχουν πληρώσει καλά, έχουν σεβαστεί την αξιοπρέπειά τους και τους έχουν συνταξιοδοτήσει μετά το τέλος της σταδιοδρομίας τους. Άλλοι δεν έχουν χειριστεί τους υπαλλήλους τους τόσο καλά. Τους έχουν εκμεταλλευτεί οικονομικά και έχουν καταφέρει πολλά κτυπήματα στην ανθρώπινη αξιοπρέπειά τους.

Όταν οι εργοδότες έχουν συμπεριφερθεί άνισα προς τους υπαλλήλους τους, μερικοί υπάλληλοι έχουν αντιδράσει με σύνδεσή τους με πολιτικές διαδικασίες. Σε εξαιρετικές περιστάσεις, έχουν ξεσπάσει επαναστάσεις και έχουν εκλεγεί εργατικές και σοσιαλιστικές κυβερνήσεις που έχουν διακηρύξει να προστατεύουν τα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων, οι οποίοι έχουν επιδιώξει και έχουν λάβει ακόμα και την ευλογία οργανωμένων Θρησκειών για τα συμφέροντα τους.

Στις Ηνωμένες Πολιτείες συνθήκες που έχουν θεωρηθεί αδικίες ή εκμεταλλευτικές έχουν οδηγήσει στην ανάπτυξη της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι εργαζόμενοι έχουν συσπυρωθεί έτσι που να μπορούν να αντιμετωπίσουν τη δύναμη των γιγαντιαίων επιχειρήσεων. Γενικά, όμως, τα συνδικάτα δεν έχουν προσπαθήσει, στην Αμερική όπως και στον Καναδά, να δημιουργήσουν ένα εργατικό κόμμα ή να αλλάξουν σημαντικά την πολιτική δομή των χωρών αυτών.

Το κεφάλαιο τούτο αναφέρεται στο πως η διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων επηρεάζει τις καθημερινές λειτουργίες ενός εργοδότη, και των υπαλλήλων του. Τόσο οι λειτουργικοί μάνατζερ όσο και οι ειδικοί προσωπικού περιλαμβάνονται στις εργασιακές σχέσεις. Οι δεύτεροι είναι αναγκαστικά η τεχνική ειδήμονες σχετικά με τις σχέσεις εργασίας οι οποίοι έχουν ως έργο την εκπαίδευση και ενημέρωση των γραμμικών στελεχών περί των προβλέψεων των συλλογικών συμβάσεων. Επίσης διαπραγματεύονται σχετικά με το σωματείο κι υπηρετούν ως ενδιάμεσοι σε θέματα παραπόνων. Τα στελέχη όμως είναι τα πρόσωπα που εφαρμόζουν μια συλλογική σύμβαση κι ενημερώνουν τους ειδικούς γραφείου προσωπικού επί αναφουρόμενων προβλημάτων έτσι που να προσπαθήσουν για την βελτίωση των όρων της συμβάσεως κατά τις προσεχείς διαπραγματεύσεις.

Ωστόσο, μια γενική και ζωτική επίδραση στις σχέσεις εργασίας ασκείται από το ανώτερο μάνατζμεντ, οι στάσεις του οποίου προς τα σωματεία επιδρούν ισχυρά στις στάσεις των στελεχών και των προσωπαρχών και βοηθούν στον καθορισμό του αν οι σχέσεις συνδικαλισμού - μάνατζμεντ θα είναι φιλικές ή μαχητικές. Τα ανώτατα

στελέχη επίσης ισχυρά επηρεάζουν τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων. Η φιλοσοφία του παζαρέματος και η στρατηγική που ακολουθούν κατά το χρόνο των διαπραγματεύσεων θα βοηθήσει να καθοριστεί αν θα υπογραφεί η συμφωνία και πόσο γρήγορα, ή αν ακολουθήσουν αδιέξοδα όπως απεργίες, ανταπεργίες και διαιτησία. Μ' άλλα λόγια οι στάσεις του συνδικαλισμού προς το μάνατζμεντ και του μάνατζμεντ προς το συνδικαλισμό επηρεάζουν το βαθμό ειρήνης και αποτελεσματικότητας που μπορεί να υπάρχει στις εργασιακές σχέσεις.

Δύο άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν τη φύση των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι :

α) Οι συνθήκες της αγοράς εργασίας. Αν η αγορά εργασίας έχει στενότητα κι η ζήτηση αγαθών είναι μεγάλη, το σωματείο μπορεί να βλάψει το μάνατζμεντ με την απεργία. Αν εξάλλου η ζήτηση αγαθών είναι χαλαρή κι η αγορά εργασίας παρουσιάζει πλεόνασμα σε εργατικό δυναμικό, το μάνατζμεντ βρίσκεται σε πλεονεκτική θέση. Μπορεί να αντέξει σε μια απεργία κι ίσως ακόμη μπορεί τότε να ωφεληθεί οικονομικά.

β) Η πολιτεία. Η πολιτεία δημιουργεί το νομικό πλαίσιο μέσα στο οποίο λαμβάνουν χώρα οι σχέσεις εργασίας. Κυβερνητικές επιτροπές επιδικάζουν νομικές διαφορές και κυβερνητικοί μεσολαβητές και συμφιλιοτές συχνά βοηθούν στη διευθέτηση διενέξεων.

α) Πρωτοβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις

Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι τα σωματεία, τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης και οι ενώσεις προσώπων.

α) Εργατικά σωματεία:

Βασική προϋπόθεση για την σύστασή τους είναι η ύπαρξη 20 τουλάχιστον προσώπων και χαρακτηριστικό τους στοιχείο η ύπαρξη νομικής προσωπικότητας.

Πρέπει να σημειωθεί ότι ο νόμος δεν επιβάλλει την ίδρυση ενός μόνο σωματείου με τον ίδιο σκοπό, ή στο ίδιο επάγγελμα ή κλάδο, της οικονομίας στην ίδια πόλη. Κατά συνέπεια μπορεί να ιδρυθεί και δεύτερο.

β) Τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας:

Τα τοπικά αυτά παραρτήματα πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων που εδρεύουν σε μια πόλη, συνήθως στην Αθήνα, αλλά έχουν μέλη εργαζόμενους σε άλλες πόλεις, για πρώτη φορά αγωνίζονται από την νομοθεσία μας ως αυτοτελείς συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η αυτοτέλειά τους όμως αυτή περιορίζεται μόνον όσον αφορά το δικαίωμα να γίνουν μέλη του τοπικού εργατικού κέντρου. Σε αντίθεση με τα σωματεία, τα τοπικά παραρτήματα δεν έχουν νομική προσωπικότητα.

γ) Ενώσεις προσώπων

Όπως τα τοπικά παραρτήματα έτσι και οι ενώσεις προσώπων αναγνωρίζονται για πρώτη φορά από την νομοθεσία μας ως συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Οι ενώσεις προσώπων δεν έχουν νομική προσωπικότητα. Η σύστασή τους γίνεται με κατάθεση ιδρυτικής πράξης στον γραμματέα του

αρμοδίου Ειρηνοδικείου από 10 τουλάχιστον εργαζόμενους και κοινοποίησή της στον εργοδότη. Η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων πρέπει να αναφέρει απαραίτητα τον σκοπό της δύο εκπροσώπων της και την διάρκειά της που δεν πρέπει να υπερβαίνει το 6μηνο.

Προϋπόθεση είναι να μην υπερβαίνει ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων τους 40. Σε κάθε εκμετάλλευση μπορεί να υπάρχει μόνον μία ένωση προσώπων.

Εάν μετά την σύσταση της ένωσης προσώπων πάψει να συντρέχει μια από της παραπάνω προϋποθέσεις, αυτή διαλύεται χωρίς άλλη διατύπωση.

Εάν όμως ο σκοπός της δεν εκπληρωθεί μέσα στους 6 μήνες, θεωρείται ως λογικό και θεμιτό να παραταθεί η ζωή της μέχρις ότου πραγματοποιηθεί ο σκοπός της. Σε καμιά όμως περίπτωση δεν επιτρέπεται να παραταθεί τόσο ώστε να μετατραπεί η ένωση προσώπων σε μόνιμη συνδικαλιστική οργάνωση.

Ανώτατο όργανο της ένωσης είναι η γενική συνέλευση των μελών της η οποία συγκαλείται και λειτουργεί όπως η Γενική Συνέλευση κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης.

β) Δευτεροβάθμιες και Τριτοβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις

Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η οργάνωση των συνδικαλιστικών σωματείων και κατά συνέπεια και των ομοσπονδιών, γίνεται με κριτήριο

τόσο την επιχείρηση ή τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο ανήκει η επιχείρηση, όσο και το επάγγελμα που ασκεί ο μισθωτός.

Όσον αφορά την έννοια των μορφών των δευτεροβάθμιων οργανώσεων :

Ομοσπονδίες είναι ενώσεις δύο τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελμάτων, ενώ

Εργατικά κέντρα είναι ενώσεις δύο τουλάχιστον σωματείων και λοιπών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησης των μελών τους. Καθοριστικό στοιχείο δηλαδή για την υπαγωγή σωματείου σε εργατικό κέντρο είναι η έδρα τους και όχι ο τόπος απασχόλησης των μελών του.

Συνομοσπονδίες: Πρόκειται για τις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις τις οποίες ειδικότερα αποτελούν οι Ενώσεις Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων. Για την σύστασή τους απαιτείται η ύπαρξη δύο τουλάχιστον δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

2.2 Μορφές συλλογικής αγωνιστικής δράσης

Αγωνιστική συνδικαλιστική δράση, σημαίνει αμφισβήτηση των κανόνων που διέπουν την εργασιακή σχέση και προσπάθεια για την δημιουργία καινούργιων. Επομένως, κανόνες που να διέπουν αυτή την αγωνιστική δράση δύσκολα μπορούν να προβλεφθούν. Αγώνας σημαίνει κατάλυση των κανόνων που ισχύουν. Εκείνο όμως που πρέπει, από τώρα,

να προσδιορισθεί εδώ είναι τι δεν αποτελεί "συλλογική αγωνιστική δράση". Όχι πότε ένας εργατικός αγώνας είναι νόμιμος ή παράνομος, αυτό θα το δούμε αργότερα, αλλά πότε υπάρχει βασικά συλλογικός εργατικός αγώνας. Μονάχα αρνητικά μπορούμε να το προσδιορίσουμε.

Καταρχήν συλλογικό εργατικό αγώνα δεν αποτελεί η άρνηση πρόσφοράς εργασίας από μεμονωμένους μισθωτούς, ή η άρνηση αποδοχής εργασίας από μεμονωμένους εργοδότες. Ο εργατικός αγώνας προϋποθέτει συλλογικότητα. Πρέπει να αφορά ομάδα εργαζομένων ή εργοδοτών.

Ο εργατικός αγώνας στοχεύει σε μια αλλαγή των κανόνων που διέπουν την εργασιακή σχέση. Κατά συνέπεια, αντιδικίες για την ερμηνεία κανόνων που διέπουν την εργασιακή σχέση δεν εντάσσονται στην έννοια των εργατικών αγώνων.

Κλασσικός στόχος ενός εργατικού αγώνα είναι μια νέα συμβατική ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Και τίθεται ήδη το ερώτημα: Ποιές μορφές μπορεί να πάρει ένα συνδικαλιστικός αγώνας; Η απάντηση είναι απλή. Τα αντίπαλα μέρη δεν δεσμεύονται από κάποιον κανόνα. Οποιοδήποτε τρόπο κρίνουν αυτά ότι εξυπηρετεί καλύτερα την προώθηση των συμφερόντων τους, μπορούν να τον ακολουθήσουν. Εδώ πρέπει να γίνει μια διασαφήνιση. Ο κοινός νομοθέτης μπορεί να περιορίσει ή να απαγορεύσει κάποιες μορφές αγωνιστικής συνδικαλιστικής δράσης, εκτός βέβαια από εκείνες που προβλέπονται και ρυθμίζονται από συνταγματικές διατάξεις.

Ποικίλλες είναι οι μορφές του εργατικού αγώνα με τις οποίες αυτός έχει ασκηθεί μέχρι σήμερα, και τίποτα δεν αποκλείει στο μέλλον να παρουσιαστούν και νέες. Θα μπορούσαν να αναφερθούν εδώ για την

πλευρά των εργαζομένων: Η ομαδική έλλειψη ενδιαφέροντος για την εργασία, η προσφυγή στην "καταγράμμα" των κανονισμών άσκηση της εργασίας που μπορεί να επιφέρει τεράστιες επιβραδύνσεις ή άλλες δεισλειουργίες ή έλλειψη πρωτοβουλίας, ή ομαδική καταγγελία των ομαδικών συμβάσεων εργασίας, ή ομαδική άσκηση του δικαιώματος επισχέσεων κ.α.

Για την εργοδοτική πλευρά, παραδείγματα αγωνιστικής δράσης θα μπορούσαν να αναφερθούν οι καλυμμένες απολύσεις που στόχο έχουν να αποτρέψουν τους εργαζομένους από τη διεκδίκηση κάποιων αιτημάτων, η παροχή επιλεκτικά οικονομικών και εργασιακών διευκολύνσεων, η παροχή έννοιας και πλεονεκτημάτων σε συγκεκριμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Οι μορφές εργατικού αγώνα που αναφέρθηκαν παραπάνω, θα μπορούσαν να νοηθούν ως μέσα πάλης για την προώθηση κάποιων αιτημάτων. Δεν αποτελούν όμως τα μέσα που υπόσχονται την αποτελεσματική άσκηση πίεσης. Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο οι μορφές αυτές πάλης δεν προσέλκυσαν το ενδιαφέρον γενικότερα τόσο των αντιμαχόμενων πλευρών, όσο και της θεωρίας αλλά και της νομοθετικής πολιτικής. Αντίθετα, το ενδιαφέρον στράφηκε κυρίως προς την απεργία με όλες τις μορφές της.

2.3 Γιατί είναι επιτρεπτή η αγωνιστική συνδικαλιστική δράση;

Η πορεία για την αυτόνομη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και κατά συνέπεια, για την διαφύλαξη

της κοινωνικής ειρήνης, είναι διασφαλισμένη. Στα αντίπαλα μέρη προσφέρεται ένα πλαίσιο ελεύθερης αυτοοργάνωσης και ελευθέρου διαλόγου και διαπραγμάτευσης, που αν έχει θετικό αποτέλεσμα, καταλήγει στη σύναψη σύμβασης. Αν δεν έχει, καλείται ένας τρίτος, που αντικειμενικά, θα λύσει την διαφορά. Με βάση λοιπόν αυτό το πλαίσιο, θα μπορούσε κανείς να διερωτηθεί: υπάρχει, αλήθεια, περιθώριο για οποιαδήποτε αγωνιστική δράση εκ μέρους των αντιμαχομένων πλευρών; Με την πρώτη ματιά, αρνητική, μάλλον, ταιριάζει η απάντηση στο ερώτημα αυτό. Άλλωστε γενικότερος στόχος του εργατικού δικαίου δεν είναι η διαφύλαξη της κοινωνικής ειρήνης; Και δεν διαταράσσει την κοινωνική ειρήνη η οποιαδήποτε αγωνιστική κινητοποίηση των δύο μερών;

Και όμως. Ας θυμηθούμε την παράγραφο 2 του άρθρου 23 του Συντάγματος: "Η απεργία αποτελεί δικαίωμα ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων".

Τι μας λέει όμως αυτή η παράγραφος; Μας λέει απλά πως: όχι μόνο ότι είναι επιτρεπτή η αγωνιστική συνδικαλιστική δράση, αλλά και ότι η σημαντικότερη μορφή εκδήλωσης της αγωνιστικής συνδικαλιστικής δράσης, η απεργία, αποτελεί δικαίωμα και μάλιστα, συνταγματικά καθιερωμένο.

Τι σημαίνει όμως η κήρυξη μας απεργιακής κινητοποίησης; Ποιες οι συνέπειές της; Δεν είναι δύσκολο να τις φανταστούμε. Απεργιακή κινητοποίηση έχει πρώτα απ' όλα άμεσες συνέπειες, τόσο για τον εργαζόμενο, όσο και για τον εργοδότη. Οι συνέπειες όμως δεν

σταματάνε εδώ. Μπορεί να είναι καταστρεπτικές, τόσο για τη συνολική οικονομία μιας χώρας, όσο και για τα διάφορα ασφαλιστικά ταμεία. Συχνές και μακρόχρονες απεργιακές κινητοποιήσεις μπορούν να καταλήξουν και σε ανατροπή του πολιτικού συστήματος.

Πως λοιπόν οι σύγχρονες νομοθεσίες επιτρέπουν αυτή την αγωνιστική δραστηριοποίηση, παραγνωρίζοντας τους κινδύνους και μερικές από αυτές, όπως και η δική μας, προσδίδουν στην αγωνιστική διεκδίκηση συνταγματική προστασία;

Η απάντηση φαίνεται απλή. Πρώτα απ' όλα η αναγνώριση της αγωνιστικής δράσης, δεν προήλθε από την καλή διάθεση και προαίρεση της Πολιτείας, αλλά από τους ίδιους τους σκληρούς συνδικαλιστικούς αγώνες των εργαζομένων.

Η ουσία όμως για την αναγνώριση της αγωνιστικής συνδικαλιστικής δράσης και ο εξαναγκασμός της Πολιτείας να την αναγνωρίσει, βρίσκεται σε τούτο δεν μπορεί να αφηθεί και να εξαρτηθεί από την καλή διάθεση του εργοδότη αν και πότε και σε ποια έκταση θα καλυτερέψουν οι συνθήκες εργασίας του εργαζομένου. Δεν είναι δίκαιο ο εργαζόμενος να δεσμεύεται από την ατομική σύμβαση εργασίας που υπέγραφε με τον εργοδότη του εφ' όρου ζωής. Και δεν είναι δίκαιο γιατί η ζωή αλλάζει, οι οικονομικές συνθήκες αλλάζουν, η υποτίμηση ή ανατίμηση του χρήματος δεν μπορεί εκ των προτέρων να προβλεφθεί. Ο δρόμος για μια αναθεώρηση, για μια νέα διαπραγμάτευση πρέπει να 'ναι διασφαλισμένος.

Αυτό, γίνεται, θα μπορούσε ν' αντιτάξει κάποιος. Στα πλαίσια της ατομικής σύμβασης εργασίας υπάρχει ο δρόμος της καταγγελίας. Ο

μισθωτός θα μπορούσε να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας που υπέγραψε με τον εργοδότη του και να ζητήσει τη διαπραγμάτευση μιας νέας, που ν' ανταποκρίνεται στα νέα δεδομένα του κόσμου της εργασίας. Μια τέτοια πορεία, μπορεί να είναι δυνατή, δεν έχει όμως παρά ελάχιστες προοπτικές για θετική κατάληξη.

Προοπτική επιτυχίας έχει μονάχα η συλλογική δράση και η άσκηση πίεσης. Και η πίεση ασκείται με συλλογική αγωνιστική δράση. Αν αποκλείσουμε την αγωνιστική δράση από την συνδικαλιστική δραστηριότητα, τότε πρέπει να θυμηθούμε τον παραλληλισμό που έκανε ο Jhering για το δίκαιο χωρίς την ικανότητα καταναγκαστικής εφαρμογής του. Είναι, είπε ο Jhering, "φωτιά που δεν καίει φως που δεν φωτίζει"!

Και βέβαια η αγωνιστική συνδικαλιστική δράση δεν μπορεί να περιορίζεται σε ορισμένο μόνο στάδιο της συνδικαλιστικής διεκδίκησης. Πρέπει να είναι δεδομένο και να διασφαλίζεται σε όλη την πορεία των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων. Ακόμα και σ' αυτό το στάδιο της διαιτητικής επίλυσης μια διαφοράς, η αγωνιστική συνδικαλιστική δράση δεν πρέπει να περιορίζεται.

Όμως, η αγωνιστική δράση που μπορεί, όπως είδαμε, να φτάσει μέχρι την οικονομική εκμηδένιση και καταστροφή του αντιπάλου μέρους, προϋποθέτει ένα ελάχιστο όριο κατανόησης της θέσης της άλλης πλευράς. Χωρίς την ύπαρξη αυτού του ελαχίστου ορίου κατανόησης, οι κίνδυνοι που αναλαμβάνονται δεν είναι μικροί. Χαρακτηριστικός είναι ο αφορισμός του Ruthers σε μια συνέντευξη στο γερμανικό περιοδικό Spiegel: "Λέγω λοιπόν και στις δύο πλευρές: στο βαθμό που εσείς σέβεστε

τα θεμελιώδη ενδιαφέροντα του αντιπάλου σας, διατηρείται επίσης και τη δική σας ελευθερία".

Στόχος των εργατικών αγώνων δεν μπορεί να είναι η καταστροφή του αντιπάλου, αλλά η αλλαγή των όρων συνύπαρξης και συνεργασίας των δύο μερών.

2.4 Αντικειμενικοί σκοποί και συμπεριφορά των Συνδικάτων.

Τα Συνδικάτα βασικά επιδιώκουν την προαγωγή των συμφερόντων των μελών τους και απ' αυτήν την άποψη δε διαφέρουν από οποιονδήποτε αλλά εθελοντικό οργανισμό τέτοιον όπως το Εμπορικό Επιμελητήριο, η Συνομοσπονδία Αγροτικών Συνεταιρισμών κ.λ.π. Τα συνδικάτα εργάζονται για να πετύχουν μια καλύτερη ζωή για το μέλλον τους. Τούτο σημαίνει μια συνεχή άνοδο του βιοτικού επιπέδου, περισσότερο ελεύθερο χρόνο και οικονομική προστασία εναντίον πολλών κινδύνων της ζωής δηλ. ανεργία, ατυχήματα στην εργασία, αρρώστια, κι ανεπαρκές εισόδημα στα γηρατειά. Μια άλλη και ειδικότερη σειρά στόχων των συνδικάτων είναι η σιγουριά στην εργασία, τα δικαιώματα εργασίας κι η ευκαιρία για πρόοδο. Πρακτικά όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν όλ' αυτά σαν στόχους τους. Επιπλέον αυτών, μερικά τμήματα του εργατικού κινήματος έχουν ευρύτερους κοινωνικούς στόχους. Συνηγορούν για κρατική νομοθεσία που θα επηρεάσει βελτιώσεις σ' ευκαιρίες εκπαίδευσεως, για να πετύχουν καλύτερη κατοικία και για να εξασφαλιστούν ίσες ευκαιρίες σε απασχόληση, μόρφωση και κατοικία

ανεξάρτητα φυλής, χρώματος ή εθνικότητας. Σπρώχνουν συνεχώς για βελτιώσεις των προστατευτικών εργατικών νόμων.

Υπάρχουν δύο κύριοι τρόποι δια των οποίων οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επιδιώκουν την πραγμάτωση των στόχων τους. Ο πρώτος κι ο καλύτερος είναι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις κατά τις οποίες το σωματείο ενεργεί ως αντιπρόσωπος των εργαζομένων στη διαπραγμάτευση μιας επίσημης γραπτής συμφωνίας με το μάνατζμεντ, το οποίο με τη σειρά του αντιπροσωπεύει τον εργοδότη. Η συλλογική διαπραγμάτευση περιλαμβάνει επίσης μέσα στα όριά της την μέρα - με - την - μέρα εφαρμογή, της συμφωνίας, την επιβολή της συμφωνίας και την προσφυγή σε συλλογική ενέργεια. Ο δεύτερος κύριος τρόπος με τον οποίο τα σωματεία προωθούν τους στόχους τους είναι η προσπάθεια να επηρεάσουν την κρατική νομοθεσία. Τούτο παίρνει το σχήμα εκστρατείας για εκλογή φίλων των εργαζομένων σε πολιτικές θέσεις για εξασφάλιση παρασκηνίων και διασποράς μαζικών πληροφοριών για διαμόρφωση της κοινής γνώμης.

Έχουμε μέχρι τώρα μιλήσει για τους αντικειμενικούς σκοπούς του συνδικαλισμού για προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής θέσεως των ανηκόντων σ' αυτόν. Αυτό αποτελεί τον κύριο στόχο του. Αλλά επιπλέον, πολλές συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν κοινωνικούς κι αδελφικούς στόχους. Παρέχουν ένα αίσθημα του ανήκει για τα μέλη το οποίο τους δίνει την αίσθηση της ταυτόσεως και του σκοπού.

Σωματειακές συναντήσεις, εκδρομές, συνεστιάσεις και το αίσθημα αλληλεγγύης που φαίνεται κατά μια διαμαρτυρία δίνουν έμφαση στις κοινωνικές κι αδελφικές απόψεις του συνδικαλισμού. Για μερικά

άτομα ο συνδικαλισμός αποτελεί σχεδόν ένα τρόπο ζωής με την ίδια έννοια που τ' ανώτατα στελέχη στη βιομηχανία τείνουν να εναρμονίζουν τη ζωή τους με την επιχείρηση. Ωστόσο αυτή η στάση είναι αληθινή μόνο για ένα μικρό ποσοστό των μελών του σωματείου - οι πλείστοι απ' αυτούς είναι επίτροποι και αξιωματούχοι.

α) Στόχοι του Επαγγελματικού Σωματείου και Συμπεριφορά Επαγγελματικά σωματεία, όπως εκείνα στις οικοδομές, στην τυπογραφία ή στα καλλιτεχνικά επαγγέλματα τείνουν να είναι η επιτομή του επιχειρηματικού συνδικαλισμού. Συγκεντρώνονται σε σκοπούς σχετιζόμενους με την απασχόληση. Πρωταρχικά επιδιώκουν έλεγχο πάνω στην εργασία και τα δικαιώματά της. Έχουν μια πίστη ότι οι ευκαιρίες εργασίας είναι σπάνιες τόσο βραχυχρονίως όσο και μακροχρονίως. Επιδιώκουν να προστατεύσουν με οποιοδήποτε δυνατό τρόπο όχι μόνο τα δικαιώματα εργασίας των μελών τους, αλλά επίσης τα δικαιώματα της επιδεξιότητάς τους. Αντιπροσωπεύοντας κυρίως επιδέξιους τεχνίτες τα σωματεία τείνουν να αντιτίθενται στις τεχνολογικές προόδους που θα μειώσουν ή θα αδυνατίσουν το επίπεδο της αναγκαίας δεξιότητας. Φοβούνται πως μια μείωση στην αμοιβή μπορεί να ακολουθήσει.

Περιορίζοντας την προσφορά εργατικού δυναμικού τα επαγγελματικά σωματεία ελπίζουν να κρατήσουν την τιμή, δηλ. την αμοιβή γι' αυτή την εργασία υψηλά. Λίγη αμφιβολία υπάρχει πως πολλά απ' αυτά τάχουν αρκετά πετύχει. Υπάρχουν πολλές επινοήσεις για των οποίων αυτά τα σωματεία περιορίζουν την προσφορά εργασίας. Μία είναι ο έλεγχος του αριθμού της μαθητείας, όπως η απαίτηση άδειας σε πόλεις έτσι που μόνο ο αδειούχος υδραυλικός ή ηλεκτρολόγος θα μπορεί να

κάνει μια εργασία. Το κλειστό επάγγελμα ακόμα αποτελεί ένα επί πλέον τρόπο για να κρατά τους ανθρώπους έξω από ένα επάγγελμα. Πρέπει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι η πλειοψηφία των επαγγελματικών σωματείων δεν έχουν κλειστό επάγγελμα.

Τα περισσότερα επαγγελματικά σωματεία είναι τυχερά εξαιτίας του γεγονότος ότι τα μέλη τους κατά το πλείστον είναι επιδέξιοι εργάτες για τους οποίους υπάρχει ζήτηση στην αγορά εργασίας και οι οποίοι δύσκολα αντικαθίστανται σε περίπτωση απεργίας. Π.χ (σε οικοδομικές εργασίες ο εργοδότης συνήθως δεν μπορεί να προμηθευτεί κάποιο σημαντικό αριθμό ανθρώπων γι' αντικατάσταση εξαιτίας, συνήθως, της ελλείψεως επιδέξιων εργατών). Έτσι η επιχείρηση σταματά μέχρις ότου επιτευχθεί μια συμφωνία με το σωματείο. Οι απεργίες από τα περισσότερα επαγγελματικά σωματεία τείνουν να είναι ειρηνικές γιατί οι εργοδότες γνωρίζουν πως θα ήταν εξαιρετικά δύσκολο να προσλάβουν ανθρώπους σ' αντικατάσταση και να λειτουργήσει η επιχείρηση.

β) Στόχοι και Συμπεριφορά Βιομηχανικού Σωματείου

Ενώ τα επαγγελματικά σωματεία αποκτούν τη δύναμή τους με τεχνικό περιορισμό του αριθμού των ατόμων σ' ένα επάγγελμα - δηλ. κρατώντας τους έξω - τα βιομηχανικά σωματεία αποκτούν δύναμη ενεργώντας ακριβώς αντίθετα.

Ένα βιομηχανικό σωματείο, το οποίο έχει αναγνωρισθεί από μία επιχείρηση σαν ο διαπραγματευτικός παράγοντας για τους εργαζομένους, επιδιώκει να ενθαρρύνει όλους τους εργάτες - ανειδίκευτες, ημειδίκευμένους, ειδικευμένους και μερικές φορές, ακόμα κι υπαλλήλους - να μπουν στο σωματείο. Το σωματείο ελπίζει να αναπτύξει ένα αίσθημα

αλληλεγγύης μεταξύ αυτών που εργάζονται σ' αυτή την επιχείρηση και σ' αυτή τη βιομηχανία. Σ' αντίθεση με τα επαγγελματικά σωματεία, οι μηνιαίες συνδρομές είναι χαμηλές.

Η συμπεριφορά κατά την απεργία ενός βιομηχανικού σωματείου συνήθως είναι εντελώς διαφορετική από εκείνη ενός επαγγελματικού σωματείου. Το σωματείο του εργοστασίου επιδιώκει ολοκληρωτική και σύγχρονη ενέργεια από όλους τους εργαζομένους. Επειδή οι ειδικευμένοι εργάτες επικρατούν στα περισσότερα εργοστάσια, εύκολα μπορούν να στρατολογηθούν από το μάνατζμεντ αντικαταστάτες, αν αποφασιστεί να λειτουργήσει το εργοστάσιο κατά τη διάρκεια της απεργίας. Η επιχείρηση, για να οδηγήσει το σωματείο σε συμφωνία, μπορεί να ακολουθήσει μια από τις δύο στρατηγικές. Είναι δυνατόν να διαλέξει απλώς τη λύση του κλεισίματος του εργοστασίου. Σ' αυτή τη περίπτωση υπολογίζει το γεγονός ότι η οικονομική δύναμή της είναι μεγαλύτερη από εκείνη των εργαζομένων και του σωματείου. Από την άλλη μεριά, το μάνατζμεντ μπορεί να δοκιμάσει επιθετικά να σπάσει την απεργία προσλαμβάνοντας αντικαταστάτες που δεν είναι συνδικαλισμένοι. Επειδή ένας απεργός που έχει αντικατασταθεί μόνιμα χάνει όλες τις απαιτήσεις του για τη θέση του, η κατάστασή του και εκείνη του σωματείου γίνεται απελπιστική σ' αυτό το σημείο. Το σωματείο συνήθως καταφεύγει σε μαζικές διαδηλώσεις μπροστά στην πύλη του εργοστασίου για να εμποδίσει τους μη ανήκοντες στο σωματείο και τους απεργοσπάστες από του να πιάσουν δουλειά. Τούτο συνήθως οδηγεί σε βιαιότητες που θεωρούνται παράνομες μ' αποτέλεσμα την επέμβαση της αστυνομίας. Έτσι, ένα βιομηχανικό σωματείο συχνά αντιμετωπίζει ένα δίλημμα. Αν η

επιχείρησή του προσλάβει μη συνδικαλισμένους εργάτες για την λειτουργία της, το σωματείο μπορεί να καταφύγει σε μαζική διαδήλωση παραβαίνοντας το νόμο ή να διακινδυνεύσει και να χάσει την απεργία τοποθετώντας μόνο δείγμα φυλακών και επιτρέποντας σε μη συνδικαλισμένους εργάτες να περνούν μέσα. Αυτή η περιγραφή της απεργιακής συμπεριφοράς ενός βιομηχανικού σωματείου δείχνει για τι τούτο πρέπει να έχει την υποστήριξη της μεγάλης πλειοψηφίας των εργαζομένων για να κερδίσει την απεργία. Μια σχεδιασμένη αποχή από την εργασία πρέπει να είναι, για όλους τους πρακτικούς σκοπούς μια 100% αποχή.

Τα βασικά θέματα διαπραγματεύσεως σ' ένα εργοστάσιο, επιπλέον των συνηθισμένων αμοιβών και ωρών, είναι η σιγουριά του σωματείου, η σιγουριά της εργασίας κι ο έλεγχος του ρυθμού εργασίας. Το σωματείο επιδιώκει κάποιο είδος υποχρεωτικού συνδικαλισμού για να εξασφαλίσει μια σίγουρη θέση. Απαιτώντας όπως όλοι οι εργαζόμενοι στη διαπραγματευτική μονάδα ανήκουν τουλάχιστο τριάντα μέρες μετά την πρόσληψή τους στο σωματείο, τούτο έτσι εξασφαλίζει οικονομική σιγουριά και 100% συμμετοχή. Δεδομένου ότι οι αποχωρήσεις σε πολλές επιχειρήσεις είναι μάλλον υψηλές, τα σωματεία αισθάνονται πως συνεχώς θα βρίσκονται μπροστά στο πρόβλημα να πείθουν τους νέους εργαζόμενους να συνδεθούν, αν δεν θα είχαν σχετική πρόβλεψη στη σύμβαση για το σωματείο της μονάδας.

Ενώ οι εργαζόμενοι που ανήκουν στις επαγγελματικές ενώσεις εξασφαλίζουν την σιγουριά και τα δικαιώματά τους σε μια εργασία κυρίως μέσω της ενώσεως, η βιομηχανική εργάτες ζητούν την σιγουριά τους από

την επιχείρηση. Αυτό εξηγεί γιατί το σωματείο τοποθετεί τόσο μεγάλη έμφαση στο χειρισμό αλλαγών στην εργασία - προαγωγές, μεταθέσεις, απολύσεις - με βάση την αρχαιότητα. Τούτο εξαφανίζει τη δυνατότητα οποιουδήποτε φαβοριτισμού ή διακρίσεως. Είναι μια αντικειμενική μέθοδος, και πολλοί εργαζόμενοι τείνουν να την παραδέχονται σαν δίκαιη.

Το ποσό της εργασίας που πρέπει να κάνει ένας εργάτης σε μία μέρα -ν ο ρυθμός με τον οποίο οφείλει να δουλέψει - αποτελεί συχνά ένα σημείο συγκρούσεως μεταξύ εργατών και του σωματείου από το ένα μέρος και μάνατζμεντ από το άλλο. Για να εργαστεί η επιχείρηση επαρκώς και να ελεγχθεί το κόστος της εργασίας, το μάνατζμεντ πιστεύει πως πρέπει να έχει πλήρη έλεγχο πάνω στη δουλειά που βγάζει ο κάθε εργαζόμενος. Μπορεί να χρησιμοποιεί μελέτες εργασίας και χρόνου κι άλλες τεχνικές για να τοποθετήσει πρότυπα εργασίας. Αλλά τα σωματεία κραυγάζουν "επιτάχυνση" ή "επέκταση". Η επιτάχυνση των γραμμών συναρμολογήσεως και το ποσό του χρόνου αναπαύσεως αποτελεί ένα αιώνιο διαπραγματευτικό θέμα στην βιομηχανία αυτοκινήτων. Τα βιομηχανικά σωματεία ανακινούν διενέξεις πάνω σε πρότυπα εργασίας και αυτό συχνά γίνεται ένα θέμα θερμού αγώνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

Απεργίες

3.1 Το αντικείμενο του δικαιώματος της απεργίας

Η αναγνώριση της απεργίας στοχεύει στη "διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων".

Η διάκριση των συμφερόντων των εργαζομένων σε "οικονομικά" και "εργασιακά" δημιουργεί την εντύπωση ότι πρόκειται για δύο διαφορετικές κατηγορίες συμφερόντων που μπορούν να υποστηριχθούν με απεργία. Κάτι τέτοιο όμως δύσκολα ανταποκρίνεται στο συνήθως περιεχόμενο των δύο αυτών εννοιών. Τα οικονομικά συμφέροντα των εργαζομένων αποτελούν προφανώς μια έκφραση των εργασιακών συμφερόντων, που αποτελεί την γενικότερη έννοια. Θα μπορούσαμε να φανταστούμε τις δύο έννοιες ως δύο κύκλους, όπου ο ένας (τα οικονομικά συμφέροντα) περιέχεται ολοκληρωτικά στον άλλον (τα εργασιακά συμφέροντα).

Τα οικονομικά και εργασιακά συμφέροντα των εργαζομένων για τα οποία το Σύνταγμα επιτρέπει την απεργία, το άρθρο του Ν. 1264/82 πρόσθεσε και τα συνδικαλιστικά και ασφαλιστικά συμφέροντα. Έτσι, στο σημείο αυτό η ρύθμιση ευθυγραμμίστηκε εκείνη του ίδιου νόμου του άρθρου 4 που αναφέρεται στους σκοπούς των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Το άρθρο 19 του ν.1264/82 πρόσθεσε και τη δυνατότητα κήρυξης απεργίας ως εκδήλωση αλληλεγγύης. Η απεργία αλληλεγγύης γίνεται για συμπαράσταση στον αγώνα των εργαζομένων μιας άλλης επιχείρησης ή ενός άλλου κλάδου ή και συμπαράσταση στον αγώνα μεμονωμένου εργαζομένου της ίδιας ή άλλης επιχείρησης (π.χ. για την επαναπρόσληψη συνδικαλιστικού στελέχους που απολύθηκε λόγω της συνδικαλιστικής του δράσης).

Πέρα από αυτού του είδους την απεργία αλληλεγγύης το άρθρο 19 επιτρέπει την απεργία ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων σε επιχειρήσεις που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρίες προς τους εργαζομένους σε πολυεθνικές επιχειρήσεις σε άλλες χώρες ή και στη χώρα που έχει την έδρα της η πολυεθνική εταιρεία και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά και εργασιακά συμφέροντα των πρώτων. Στην περίπτωση αυτή η απεργία μπορεί να κηρυχθεί από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.

3.2 Η προστασία της απεργίας

Η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, όπως αυτό προσδιορίζεται στην συνταγματική διάταξη και στο νόμο 1262/82, θα μπορούσε εύκολα να νοθευτεί ή τουλάχιστον να αποδυναμωθεί, αν επιτρεπόταν κάποια μέτρα που έχει γνωρίσει μέχρι σήμερα η ελληνική νομική τάξη.

Για να διασφαλίσει ακόμα περισσότερο το απεργιακό δικαίωμα, ο νομοθέτης προχώρησε στην κατάργηση αυτών των μέτρων που αποτελούσαν σίγουρα ανασταλτικό παράγοντα.

Έτσι ο νόμος 1264/82 προβλέπει:

- την κατάργηση όλων των ειδικών διατάξεων που ποινικοποιούσαν παραβάσεις, διαφόρων άρθρων. Ποινική ευθύνη μπορεί να ζητηθεί τώρα, μόνο αν πληρούνται οι προϋποθέσεις των γενικών διατάξεων

- την απαγόρευση της ανταπεργίας

- την κατάργηση της ειδικής ρήτρας που προβλέπει η διάταξη του ν. 330/76 για την απαγόρευση της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος και που είχε σαν συνέπεια την κήρυξη πολλών απεργιών ως καταχρηστικών

- την κατάργηση της δυνατότητας να απαγορευθεί μια απεργία με την διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Οι διατάξεις του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας είναι τελείως απρόσφορες για μια τέτοια διαδικασία, η οποία σαν τελικό αποτέλεσμα θα είχε την απαγόρευση κάθε ανεπιθύμητης απεργίας

- την απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών κατά την διάρκεια της νόμμης απεργίας. Ειδικά κατά την διάρκεια απεργίας δημοσίων υπαλλήλων το άρθρ. 30 απαγορεύει την πρόσληψη εκτάκτων υπαλλήλων.

Απεργοσπάστες με την κοινή έννοια του όρου θεωρείται τόσο εκείνος που συνδέεται με εργασιακή σχέση με τον εργοδότη, διαφωνεί με την κήρυξη της απεργίας και συνεχίζει να εργάζεται, όσο και εκείνος που προσλαμβάνεται ειδικά από τον εργοδότη για να καλύψει τα κενά που

δημιουργεί η απεργία των εργαζομένων. Στην πρώτη περίπτωση μιλάμε για εσωτερικό απεργοσπάστη ενώ στη δεύτερη για εξωτερικό απεργοσπάστη.

Αν επιτρεπόταν στην εργοδοτική πλευρά να προσλαμβάνει απεργοσπάστες, μπορούμε να φανταστούμε πόσο εύκολα θα μπορούσε να εξουδετερωθεί η πίεση που μπορεί να ασκεί η απεργιακή κινητοποίηση. Με την απαγόρευση της πρόσληψης τέτοιου είδους εργαζομένων, ισχυροποιείται το όπλο της απεργίας και γίνεται πιο αποτελεσματικό.

Η απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών αναφέρεται προφανώς στους εξωτερικούς απεργοσπάστες, αφού ο εσωτερικός απεργοσπάστης έχει ήδη σύμβαση εργασίας και δεν μπορεί να γίνει λόγος για "πρόσληψη" όπως απαιτεί το άρθρο 22 του ν.1264/82.

Η απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών κατά τη διάρκεια μιας νόμιμης απεργίας σημαίνει, ειδικότερα, απαγόρευση πρόσληψης προσωπικού για τις ειδικότητες εκείνων των εργαζομένων που απεργούν. Κατά συνέπεια, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να προσλαμβάνει προσωπικό κατά τη διάρκεια της απεργίας σε ειδικότητες όμως που δεν έχουν σχέση με την απεργία. Σε καμιά βέβαια περίπτωση δεν επιτρέπεται στον εργοδότη να χρησιμοποιήσει αυτό το προσωπικό για να αντικαταστήσει τους απεργούς. Σε μια τέτοια περίπτωση παραβιάζεται άμεσα το γράμμα της παραπάνω διάταξης. Οι συμβάσεις εργασίας που τυχόν υπογράφει ο εργοδότης με απεργοσπάστες είναι άκυρες.

3.3 Προσωπικό ασφαλείας

Η αποχή των εργαζομένων από την εργασία τους μπορεί σε ορισμένες περιπτώσεις να έχει ως συνέπεια τη ζημιά ή και την καταστροφή της επιχείρησης ή την πρόκληση ατυχημάτων. Δεδομένου ότι αυτά βέβαια δεν συμπεριλαμβάνονται ούτε στις προθέσεις, ούτε ασφαλώς στα συμφέροντα των εργαζομένων, πρέπει να λαμβάνεται πρόνοια για την αποφυγή τους.

Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με το προσωπικό ασφαλείας. Πράγματι η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία κηρύσσει απεργία, φροντίζει να υπάρχει, κατά τη διάρκεια της απεργίας, το απαραίτητο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών ή ατυχημάτων.

Το προσωπικό ασφαλείας ακολουθεί τις οδηγίες και υποδείξεις του εργοδότη και όχι της συνδικαλιστικής οργάνωσης όσον αφορά τα καθήκοντά του κατά τη διάρκεια της απεργίας και δικαιούται του μισθού του ακόμη και αν απλώς ευρίσκεται σε ετοιμότητα και δεν εκτελεί συγκεκριμένα καθήκοντα.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις γνωστοποιούν μέσα στο α΄ δεκαπενθήμερο του μηνός Ιανουαρίου κάθε χρόνο στον εργοδότη και στο Υπουργείο Εργασίας, τον αριθμό του προσωπικού που θα διαθέτουν κατά την ενδεχόμενη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας κατά τη διάρκεια του χρόνου.

3.4 Ειδικά απαγόρευση για τους εργοδότες

A. Απαγόρευση πρόσληψεων απεργοσπαστών

Κατά τη διάρκεια της νόμιμης απεργίας απαγορεύονται οι προσλήψεις απεργοσπαστών. Οι απεργοσπαστές χαρακτηρίζονται τόσο οι εργαζόμενοι που ήδη απασχολούνται στη συγκεκριμένη επιχείρηση αλλά δε συμμετέχουν στην απεργία, όσο και εκείνοι που προσλαμβάνονται για να καλύψουν τις θέσεις των απεργών. Ως έμμεσοι πρόσληψη απεργοσπαστών μπορεί να θεωρηθεί και η μετακίνηση εργαζομένων που δεν απεργούν στις θέσεις απεργών με παράλληλη πρόσληψη νέων στις δικές τους θέσεις. Στην περίπτωση όμως αυτή δεν εμπίπτει η μετακίνηση μόνη των εργαζομένων που δεν απεργούν στις θέσεις των απεργών, ώστε να διασφαλίσει κατά το δυνατόν η λειτουργία της επιχείρησής του. Αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι η μετακίνηση αυτή απλά στοχεύει στην πρόσθετη ικανοποίηση και των δικών του συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων, χωρίς όμως να περιορίζει ή να εμποδίζει την άσκηση του νόμιμου δικαιώματος της απεργίας.

B. Απαγόρευση της ανταπεργίας

Εκτός από τις προσλήψεις απεργοσπαστών απαγορεύει ο νόμος και ένα άλλο μέσον που θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει ο εργοδότης για να εκμηδενίσει τα αποτελέσματα της απεργίας. Πρόκειται συγκεκριμένα για την ανταπεργία.

Ανταπεργία είναι η άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία των μισθωτών. Η άρνηση όμως αυτή θα πρέπει να έχει χαρακτήρα συλλογικό, να αφορά δηλ. όλους τους μισθωτούς ή μια

κατηγορία μισθωτών. Επίσης θα πρέπει να έχει χαρακτήρα αγωνιστικό, να στοχεύει δηλ. στην άσκηση πίεσης, με τον τρόπο αυτό, στους εργαζομένους.

3.5 Συνέπειες της απεργίας

Είναι αυτονόητο ότι η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, έχει σοβαρές συνέπειες για τους απεργούς είτε η απεργία είναι νόμιμη , είτε είναι παράνομη.

Οι συνέπειες της νόμιμης απεργίας. Πρώτη και βασική συνέπεια της κήρυξης μιας νόμιμης απεργίας είναι η αναστολή της υποχρέωσης του μισθωτού για προσφορά εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι η ατομική σύμβαση εργασία παραμένει σε ισχύ, αφού η απεργία αποτελεί νόμιμο δικαίωμα των εργαζομένων συνταγματικά καθιερωμένο.

Επειδή η σύμβαση εργασίας αποτελεί αμφοτεροβαρή σύμβαση, σύμβαση δηλαδή που βαρύνει με δικαιώματα και υποχρεώσεις και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη, η άρνηση παροχής εργασίας από τη μεριά του μισθωτού δικαιολογεί και την άρνηση του εργοδότη να καταβάλλει τους μισθούς που αναλογούν στο χρονικό διάστημα της απεργιακής κινητοποίησης. Μια απεργία λοιπόν των μισθωτών που αίτημα θα είχε αποκλειστικά και μόνο την καταβολή μισθών μια προηγούμενης απεργίας δεν θα ήταν νόμιμη. Τίποτα όμως δεν εμποδίζει τον εργοδότη αν το θέλει, να καταβάλλει τους μισθούς των εργαζομένων που απεργούν.

Η υποχρέωση πάντως του εργοδότη για καταβολή των μισθών εκείνων των εργαζομένων που απεργούν.

Η υποχρέωση παντός του εργοδότη για καταβολή των μισθών εκείνων των εργαζομένων που δεν απεργούν παραμένει ισχυρή. Πρόβλημα γεννιέται στις περιπτώσεις εκείνες όπου ο εργοδότης αδυνατεί να δεχθεί την προσφορά εργασίας από ένα μέρος των εργαζομένων που δεν απεργεί για λόγους που δεν αφορούν τον ίδιο αλλά την φύση της εργασίας.

Τέτοιες είναι οι περιπτώσεις όπου η εργασία κάποιου άλλου ο οποίος όμως απεργεί. απεργούν π.χ. οι εργαζόμενοι στην παραγωγή φαρμάκου και κατά συνέπεια δεν υπάρχει υλικό προς διανομή. Ο εργοδότης βρίσκεται σε φυσική αδυναμία να απασχολήσει τους διανομείς φαρμάκων. Απεργούν 7 ποδοσφαιριστές μιας ποδοσφαιρικής ομάδας οπότε ο εργοδότης αδυνατεί να χρησιμοποιήσει τους υπόλοιπους 4. Στις περιπτώσεις αυτές ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωσή του να καταβάλλει μισθό σ' εκείνους που δεν απεργούν, αφού οι λόγοι της αδυναμίας εκπλήρωσης της υποχρέωσης του δεν αφορούν αυτόν τον ίδιο.

Οι υπόλοιπες υποχρεώσεις που προκύπτουν από την συλλογική σύμβαση εργασίας παραμένουν ισχυρές και δεν αναστέλλονται. Ο εργοδότης υποχρεούται στην παροχή πρόνοιας απέναντι στον εργαζόμενο και ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση πίστης προς τον εργοδότη.

Ο χρόνος της νόμιμης απεργίας θεωρείται χρόνος υπηρεσίας κάτι που έχει σημαντικές συνέπειες σε θέματα καθορισμού του βασικού χρόνου άδειας, σε θέματα παραγωγών, σε συνταξιοδοτικά θέματα κ.α. Ούτε συμψηφίζεται επίσης ο χρόνος μιας νόμιμης απεργίας με τις ημέρες κανονικής άδειας που δικαιούται ο εργαζόμενος.

Αν ο εργαζόμενος κατά το χρονικό σημείο που κηρύσσεται απεργία βρίσκεται σε κανονική άδεια, τότε θεωρείται ότι συνεχίζει την άδειά του και δικαιούται όλα τα πλεονεκτήματα που πηγάζουν από αυτή. Η κήρυξη της απεργίας δεν επηρεάζει την χρήση της κανονικής του άδειας.

Κατά τη διάρκεια μιας νόμιμης απεργίας απαγορεύεται στον εργοδότη η πρόσληψη απεργοσπαστών, ενώ η καταγγελία μιας ατομικής σύμβασης εργασίας για το λόγο ότι ο εργαζόμενος έλαβε μέρος σε νόμιμη απεργία είναι άκυρη.

Σε ότι αφορά, τέλος, το προσωπικό ασφαλείας, αυτό είναι υποχρεωμένο να τηρεί την υποχρέωσή του προς παροχή εργασίας στον εργοδότη του και να υπακούει στις σχετικές εντολές του.

Η συνέπειες της παράνομης απεργίας. Η συμμετοχή του εργαζομένου σε παράνομη απεργία πληροί όλες τις προϋποθέσεις μιας αδικαιολόγητης άρνησης της υποχρεωσής του προς παροχή εργασίας που δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να καταγγείλει την ατομική σύμβαση εργασίας. Κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις η αυθαίρετη αυτή απουσία του εργαζομένου μπορεί να θεωρηθεί και ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον ίδιο εργαζόμενο.

Κατά το χρονικό διάστημα της παράνομης απεργίας ο εργαζόμενος δεν δικαιούται να ζητήσει την καταβολή μισθού, ενώ είναι αντίθετα δυνατόν να κληθεί να καταβάλλει ορισμένη αποζημίωση στον εργοδότη αν με την συμπεριφορά του προκάλεσε κάποια συγκεκριμένη ζημιά.

Ο χρόνος της παράνομης απεργίας δεν προσμετράται ως πραγματικός χρόνος υπηρεσίας με όλες τις αρνητικές συνέπειες που έχει το γεγονός αυτό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο

Μια μαρξιστική ανάλυση

4.1 Παραγωγική και μη παραγωγική αναπαραγωγική και μη αναπαραγωγική εργασία

Η εργασία που χρησιμοποιήθηκε για την παραγωγή μιας ορισμένης χρήσης είναι ανάλογα αν υπόκειται στο κεφάλαιο ή όχι, παραγωγική ή μη παραγωγική εργασία - και μάλιστα ανεξάρτητα αν η αξία χρήσης για την παραγωγή της οποίας χρησιμοποιήθηκε, είναι μια αναπαραγωγική ή μη αναπαραγωγική αξία χρήσης. Συνεπώς δύναται μια μη αναπαραγωγική αξία χρήσης να είναι καπιταλιστικό εμπόρευμα, δηλαδή ένα εμπόρευμα, για την παραγωγή του οποίου χρησιμοποιήθηκε παραγωγική εργασία, και μια αναπαραγωγική αξία χρήσης να είναι απλό εμπόρευμα, δηλαδή ένα εμπόρευμα, για την παραγωγή του οποίου χρησιμοποιήθηκε μη παραγωγική εργασία, ή να μην είναι καν εμπόρευμα. Έτσι π.χ. το σιτάρι, το οποίο παράγεται από ένα αυτόνομο γεωργό [που είναι ιδιοκτήτης της γης του και δεν χρησιμοποιεί ξένη εργασιακή δύναμη, είναι μια αναπαραγωγική αξία χρήσης, όχι όμως και καπιταλιστικό εμπόρευμα, αλλά αποτελεί, εάν πουλιέται, ένα απλό εμπόρευμα εάν εισέρχεται στην κατανάλωση του παραγωγού του, ούτε καν εμπόρευμα αλλά μόνον αξία χρήσης. Η εργασία, η οποία χρησιμοποιήθηκε για την παραγωγή του είναι παραγωγική, χωρίς όμως γι' αυτό το λόγο να είναι και παραγωγική εργασία. Είναι επειδή δεν υπόκειται στο κεφάλαιο, μη παραγωγική εργασία. Αντιθέτως, το άλογο

που παράγεται από ένα καπιταλιστικό ιπποφορβείο για τον ιππόδρομο είναι ένα μη αναπαραγωγικό και συγχρόνως καπιταλιστικό εμπόρευμα, δηλαδή ένα εμπόρευμα στην παραγωγή του οποίου χρησιμοποιήθηκε μη παραγωγική και συγχρόνως παραγωγική εργασία.

Τέλος υπάρχουν αναπαραγωγικά εμπορεύματα, για την παραγωγή των οποίων χρησιμοποιήθηκε παραγωγική εργασία καθώς και μη αναπαραγωγικές αξίες χρήσης ή μη αναπαραγωγικά εμπορεύματα, για την παραγωγή των οποίων χρησιμοποιήθηκε μη παραγωγική εργασία, όπως π.χ. οι υπηρεσίες των οικιακών υπαλλήλων και τα πολυτελή εμπορεύματα απλών παραγωγών.

Ένα αναπαραγωγικό εμπόρευμα, όπως και ένα μη αναπαραγωγικό εμπόρευμα, δύναται να είναι καπιταλιστικό ή απλό εμπόρευμα και η αναπαραγωγική - εργασία που χρησιμοποιήθηκε για την παραγωγή ενός αναπαραγωγικού εμπορεύματος δύναται, όπως ακριβώς - και η μη αναπαραγωγική εργασία, που χρησιμοποιήθηκε για την παραγωγή ενός μη αναπαραγωγικού εμπορεύματος να είναι παραγωγική ή μη παραγωγική εργασία. Αυτό δεν εκπλήσσει, διότι το "αναπαραγωγικόν" ή το "μη αναπαραγωγικόν" είναι ένας προσδιορισμός, ο οποίος αφορά το υλικό περιεχόμενο της εργασίας και ο οποίος συνεπώς προσήκει στη συγκεκριμένη εργασία και στο προϊόν της, στην αξία χρήσης.

Το "παραγωγικόν" ή "μη παραγωγικόν" αντιθέτως είναι ένας προσδιορισμός που αφορά τον τρόπο παραγωγής, υπό τις συνθήκες του οποίου χρησιμοποιήθηκε η εργασία και προσήκει συνεπώς στην αφηρημένη εργασία και στο προϊόν της, δηλαδή στο εμπόρευμα.

Τέλος και οι δαπάνες δύνανται να είναι, ανεξάρτητα αν είναι αναπαραγωγικές ή μη αναπαραγωγικές, παραγωγικές ή παραγωγικές δυνάμεις. Έτσι κι εδώ οι κεφαλαιακές δαπάνες είναι, επειδή, σύμφωνα με την προϋπόθεση που κάνουμε, όλα τα μέσα παραγωγής κι όλα τα μισθιακά εμπορεύματα παράγονται υπό καπιταλιστικές συνθήκες, πάντα παραγωγικές δαπάνες. Έτσι κι εδώ οι κεφαλαιακές δαπάνες είναι επειδή, σύμφωνα με την προϋπόθεση που κάνουμε, όλα τα μέσα παραγωγής και όλα τα μισθιακά εμπορεύματα παράγονται υπό καπιταλιστικές συνθήκες, πάντα παραγωγικές δαπάνες. Συγχρόνως είναι στο σύνολό τους αναπαραγωγικές δαπάνες, καίτοι εν μέρει δυνητικά μόνον αναπαραγωγικές δαπάνες. Το ίδιο ακριβώς ισχύει επίσης και για τις δαπάνες των παραγωγικών μισθωτών εργατών για την αγορά μισθιακών εμπορευμάτων.

Οι εισοδηματικές δαπάνες των καπιταλιστικών αντιθέτως είναι στο σύνολό τους μη αναπαραγωγικές, ωστόσο μόνο εν μέρει μη παραγωγικές δαπάνες. Όταν εκτελούνται για την αγορά καπιταλιστικά παραχθέντων εμπορευμάτων, αποτελούν παραγωγικές όταν εκτελούνται για να πληρωθούν οι μισθοί των οικιακών υπαλλήλων τους ή για την αγορά μη καπιταλιστικά παραχθέντων εμπορευμάτων, αποτελούν μη παραγωγικές δαπάνες.

Οι δαπάνες των οικιακών υπαλλήλων για την αγορά μισθιακών εμπορευμάτων, οι οποίοι είναι ίσες με τους μισθούς των υπαλλήλων αυτών και τις κρατικές παροχές τους είναι παραγωγικές και συγχρόνως μη αναπαραγωγικές δαπάνες.

Οι δαπάνες των απασχολούμενων στους μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς είναι παραγωγικές, και συγχρόνως, ανάλογα σε ποιό μέτρο οι αγοραζόμενες αξίες χρήσης είναι αναπαραγωγικές ή μη αναπαραγωγικές δαπάνες. Το ίδιο ισχύει επίσης και για τις δαπάνες των απασχολούμενων στον κρατικό τομέα.

4.2 Οι εσωτερικές αντιφάσεις της αναπαραγωγής και η δυνατότητα της κρίσης αναπαραγωγής.

Δεν χρειάζεται βέβαια να εξηγήσουμε ιδιαίτερος, ότι μία υπερβολική αύξηση του ποσοστού των δαπάνων για μη αναπαραγωγικές αξίες χρήσης, στο κοινωνικό αξιακό προϊόν, μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την αναπαραγωγή των συνθηκών της πραγματικής διαδικασίας παραγωγής κι έτσι και την αναπαραγωγή του καπιταλιστικού συστήματος στο σύνολό του.

Ότι γράφει ο Μαρξ για ένα μέρος της παραγωγής μη αναπαραγωγικών αξιών χρήσης, για την παραγωγή ειδών πολυτελείας, ισχύει επίσης και για τα υπόλοιπα μέρη αυτής της παραγωγής, : η διεύρυνση του μη αναπαραγωγικού σε βάρος του αναπαραγωγικού τομέα μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την αναπαραγωγή του αναπαραγωγικού τομέα κι έτσι τη βάση της αναπαραγωγής του συστήματος στο σύνολό του.

Αφ' ετέρου όμως οι συνεχείς αύξηση του ποσοστού των μη αναπαραγωγικών δαπανών καθώς και στο βαθμό που αυτές αποτελούνται από μη παραγωγικές δαπάνες, των κρατικών δαπανών στο κοινωνικό αξιακό προϊόν είναι αναγκαία προϋπόθεση για την αναπαραγωγή της

κεφαλαιακής σχέσης σε όλα τα πεδία ύπαρξής της εκτός αυτού της άμεσης παραγωγής.

Εδώ φαίνεται λοιπόν, ότι η αναπαραγωγή της ανεπτυγμένης κεφαλαιακής σχέσης στην ολότητά της κρύβει μια λανθάνουσα αντίθεση. Η αναπαραγωγή της στο επίπεδο της πραγματοποίησης της υπεράξιας καθώς και το γενικό κοινωνικό επίπεδο απαιτεί μια συνεχή αύξηση του ποσοστού των μη αναπαραγωγικών δαπανών . Αυτή η αύξηση όμως μπορεί να θέσει σε σοβαρό κίνδυνο την -στο κάθε φορά αναγκαίο βαθμό - αναπαραγωγή του συστήματος στο επίπεδο της πραγματικής παραγωγής, η οποία αποτελεί την βασική προϋπόθεση για την αναπαραγωγή του στο επίπεδο της πραγματικής παραγωγής, η οποία αποτελεί τη βασική προϋπόθεση για την αναπαραγωγή του στο επίπεδο της πραγματοποίησης της υπεραξίας και στο γενικό κοινωνικό επίπεδο. Διότι η αύξηση του ποσοστού των μη αναπαραγωγικών δαπανών είναι ταυτόσημη με μια διεύρυνση του μη αναπαραγωγικού τομέα σε βάρος του αναπαραγωγικού τομέα. Ο μη αναπαραγωγικός τομέας όμως δεν αναπαράγεται ο ίδιος, αλλά αναπαράγεται από τον αναπαραγωγικό τομέα. Η ανάπτυξη του περιορίζεται από την ανάπτυξη του αναπαραγωγικού τομέα, επειδή παίρνει τα μέσα αναπαραγωγής από τον αναπαραγωγικό τομέα. Κατ' αυτόν τον τρόπο ο αναπαραγωγικός τομέας προσφέρει τελικά και τα μέσα για την αναπαραγωγή της κεφαλαιακής σχέσης στα επίπεδα της πραγματοποίησης της υπεραξίας καθώς και στο γενικό κοινωνικό επίπεδο.

Ωστόσο το μέτρο της διεύρυνσης του μη αναπαραγωγικού τομέα καθορίζεται από τις απαιτήσεις της αναπαραγωγής της κεφαλαιακής σχέσης στα δύο επίπεδα που προαναφέραμε, ανεξάρτητα από τις

πραγματικές δυνατότητες του αναπαραγωγικού τομέα να διαθέσει τα απαραίτητα μέσα με μια τέτοια διεύρυνση . Ως εκ τούτου είναι απόλυτα δυνατό, αυτή η αναπαραγωγή να απαιτεί κατά καιρούς μια τέτοια διεύρυνση του μη αναπαραγωγικού τομέα, η οποία να καθιστά με τις απαιτήσεις της δυνατή την - στο επίπεδο που είναι αναγκαίο στη δεδομένη περίπτωση - αναπαραγωγή του ίδιου του παραγωγικού τομέα, αδύνατη δηλαδή τη διασφάλισή της προϋπόθεσης της εν γένει αναπαραγωγής της κεφαλαιακής σχέσης, με συνέπεια να ξεσπάσει μια γενική κρίση αναπαραγωγής του συστήματος στο σύνολό του.

Εάν όμως η αύξηση των μη αναπαραγωγικών δαπανών και η διεύρυνση του μη αναπαραγωγικού τομέα περιορίζονται από την διεύρυνση του αναπαραγωγικού τομέα κατά τρόπο, ώστε, για να μη ξεσπάσει κρίση αναπαραγωγής του συστήματος, να πρέπει και τα δύο είδη δαπανών να αυξάνονται και αντιστοίχως οι δύο τομείς να διευρύνονται, τηρώντας μια ορισμένη αναλογία

- εάν έτσι έχει το πράγμα, τότε δεν μπορεί κανείς να εξηγήσει το φαινόμενο της αύξησης των μη αναπαραγωγικών δαπανών απλώς και μόνον με την παραπομπή στις αντίστοιχες απαιτήσεις της αναπαραγωγής της κεφαλαιακής σχέσης σε ορισμένα πεδία της ύπαρξής της. Θα πρέπει επίσης να καταδειχθούν οι παράγοντες, οι οποίοι καθιστούν δυνατή αυτή την αύξηση, χωρίς το σύστημα να καταρρεύσει συνεπεία συνεχώς επανερχομένων κρίσεων αναπαραγωγής.

Ο πρώτος απ' αυτούς τους παράγοντες είναι η συνεχής αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Ήδη μια διευρυμένη αναπαραγωγή, κατά την οποία δεν παράγονται μη αναπαραγωγικές αξίες χρήσης, προϋποθέτει

μα ορισμένη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας: οι εργάτες πρέπει να είναι σε θέση να παράγουν περισσότερα από αυτά, τα οποία απαιτούνται για την ίδια τους την αναπαραγωγή και για την αντικατάσταση των φθαρέντων μέσων παραγωγής. Εάν στη συνέχεια ζητείται - χωρίς αυτό να χαμηλώνει το δεδομένο επίπεδο της διευρυμένης αναπαραγωγής - ένα μέρος της κοινωνικής αναπαραγωγής να παράγεται υπό τη μορφή αγαθών πολυτελείας για κατανάλωση από τους καπιταλιστές, τότε απαιτείται μια ακόμη μεγαλύτερη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Ανάλογα ισχύουν τέλος, όταν ζητείται - διατηρώντας ένα ορισμένο επίπεδο της διευρυμένης αναπαραγωγής του αναπαραγωγικού τομέα και του τομέα παραγωγής πολυτελών ειδών - να παράγονται και άλλα μέρη του κοινωνικού προϊόντος πέραν του μέρους, το οποίο ήδη παράγεται υπό τη μορφή ειδών πολυτελείας υπό τη μορφή μη αναπαραγωγικών ειδών, π.χ. υπό τη μορφή πολεμικού υλικού.

Μια τέτοια εξέλιξη είναι τότε μόνον δυνατή, όταν η παραγωγικότητα της εργασίας, πριν απ' όλα η παραγωγικότητα της εργασίας που χρησιμοποιείται στον αναπαραγωγικό τομέα, αυξάνει με αντίστοιχα γοργό ρυθμό. Στο μέτρο λοιπόν στο οποίο η παραγωγικότητα της εργασίας αυξάνει, μπορεί το καπιταλιστικό σύστημα να παράγει ένα αυξανόμενο μέρος του κοινωνικού προϊόντος υπό τη μορφή μη αναπαραγωγικών αξιών χρήσης και συγχρόνως και εκχωρεί ένα αυξανόμενο μέρος αυτού του προϊόντος στο κράτος.

Μια ακόμη μεγαλύτερη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας απαιτείται προφανώς, όταν ζητείται να αυξάνονται με διευρυνόμενη αναπαραγωγή οι μη αναπαραγωγικές καθώς και οι κρατικές

δαπάνες και μάλιστα όχι μόνον απόλυτα, αλλά και σχετικά, σε σχέση με το κοινωνικό προϊόν.

4.3. Η πιθανότητα της κρίσης αναπαραγωγής

Πιθανόν κάποιοι να είχαν την διάθεση να συμπεράνουν από τα παραπάνω, ότι αυτό το αποτέλεσμα της ανάλυσής μας είναι ταυτόσημο με την επαγγελία ενός χρυσού αιώνα για τον καπιταλισμό. Ωστόσο το συμπέρασμα αυτό θα ήταν για τους εξής δύο λόγους αδικαιολόγητο. Αφενός η πτώση του ποσοστού κέρδους δεν είναι η μοναδική κι ούτε βέβαια η σοβαρότερη ή μια από της σοβαρότερες αιτίες των καπιταλιστικών κρίσεων. Ως εκ τούτου η μεταβολή της τοπικής τάσης του ποσοστού κέρδους, αλλά ακόμη και της πτωτικής τάσης του ποσοστού του καθαρού κέρδους, σε ανοδική δεν σημαίνει ότι ο καπιταλισμός τώρα ποια μπορεί να εξελιχθεί χωρίς τις κρίσεις. Διότι ακόμη κι εκείνες από τις κρίσεις που αναλύει ο Μαρξ οι οποίες είναι συνέπειες όχι πλέον πτωτικής τάσεις του ποσοστού κέρδους, δεν θα εξαφανισθούν συνεπεία μας τώρα όχι πλέον πτωτικής τάσης του ποσοστού του ακαθαρίστου ή ακόμη και του καθαρού κέρδους, για τον λόγο ότι μια μακροπρόθεσμα ανοδική τάση του ποσοστού κέρδους δεν σημαίνει κατά κανένα τρόπο, ότι το ποσοστό κέρδους δεν μπορεί βραχυπρόθεσμα αλλά ακόμη και μεσοπρόθεσμα να πέσει. Μόνον που τώρα αυτή η συνεχώς επανερχόμενη βραχυπρόθεσμη και μεσοπρόθεσμη πτώση του ποσοστού κέρδους δεν είναι, όπως παλιά αιτία μόνον, αλλά και συνεπεία των κρίσεων.

Αφετέρου μέχρι τώρα προϋποθέσαμε, ότι η αύξηση των ποσοστών των μη αναπαραγωγικών και των κρατικών δαπανών στο κοινωνικό αξιακό προϊόν την οποία θα καθιστούν δυνατή η αύξηση της παραγωγικότητας και η οικονομία στην χρησιμοποίηση του σταθερού κεφαλαίου, πρώτον ικανοποιεί τις απαιτήσεις της αναπαραγωγής της κεφαλαιακής σχέσης στο επίπεδο της πραγματοποίησης της υπεραξίας καθώς και στο γενικά κοινωνικό επίπεδο και δεύτερον δεν θέτει σε κίνδυνο την αναπαραγωγή του αναπαραγωγικού τομέα, δηλαδή την αναπαραγωγή των συνθηκών της άμεσης διαδικασίας παραγωγής. Δεν αφήσαμε όμως καμία αμφιβολία ότι αυτές οι προϋποθέσεις δεν μπορούν να θεωρηθούν ως δεδομένες. Έτσι αναφέραμε ήδη, ότι η αύξηση των ποσοστών των μη αναπαραγωγικών και των κρατικών δαπανών στο κοινωνικό αξιακό προϊόν ενέχει την δυνατότητα κρίσεων, οι οποίες θίγουν την αναπαραγωγή της κεφαλαιακής σχέσης σε όλα τα επίπεδα της ύπαρξής της.

Μια, ακόμη και μακροπρόθεσμη, ανοδική τάση του ποσοστού κέρδους δεν μπορεί λοιπό να ερμηνευθεί ως έκφραση της δυνατότητας μιας καπιταλιστικής εξέλιξης χωρίς κρίσης.

Η τεχνολογική εξέλιξη καθιστά βέβαια στο μέτρο που αυξάνει την παραγωγικότητα της εργασίας και την οικονομία στη χρησιμοποίηση του σταθερού κεφαλαίου, δηλαδή τη λεγόμενη "παραγωγικότητα του κεφαλαίου", δυνατή μια ανάλογη αύξηση των ποσοστών των μη αναπαραγωγικών και των κρατικών δαπανών στο κοινωνικό αξιακό προϊόν. Η κάθε φορά αναγκαία αύξηση αυτών των ποσοστών καθορίζεται όμως πριν απ' όλα από τις απαιτήσεις της αναπαραγωγής της κεφαλαιακής σχέσης στο επίπεδο της πραγματοποίησης της υπεραξίας καθώς και στο

πολιτικό , διοικητικό, ιδεολογικό κ.λ.π. επίπεδο, δηλαδή ανεξάρτητα από την κάθε φορά - αναφορικά με την αναπαραγωγή του αναπαραγωγικού τομέα - επιτρεπτή αύξηση. Η τελική πραγματοποίηση αύξηση αυτών των ποσοστών μπορεί να είναι :

1) μικρότερη από αυτήν, την οποία απαιτεί η αναπαραγωγή του μη αναπαραγωγικού τομέα, και συνεπώς μικρότερη από αυτήν την οποία απαιτεί η αναπαραγωγή του κεφαλαίου στα αντίστοιχα επίπεδα ύπαρξής του ή

2) μεγαλύτερη από αυτή , η οποία είναι επιτρεπτή αναφορικά με την αναπαραγωγή του αναπαραγωγικού τομέα και συνεπώς αναφορικά με την αναπαραγωγή των συνθηκών της πραγματικής διαδικασίας παραγωγής του κεφαλαίου.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Το γεγονός ότι υπάρχουν εργασιακές διαφορές μεταξύ εργοδοτών και των εργαζομένων είναι αναμφισβήτητο. Πλατιά διαδεδομένες στον τύπο πολλών χωρών είναι οι αναφορές σχετικά με τις διαφορές αυτές. Συχνά συμβαίνουν μετά από μια αποτυχία επίτευξης συμφωνίας σχετικά με τους όρους μιας νέας σύμβασης, μια αποτυχία τήρησης των όρων μιας υπάρχουσας σύμβασης ή λόγω διαφώνιας σχετικά με την ερμηνεία αυτής. Άλλες διαφορές ανακύπτουν από ζητήματα που δεν καλύπτονται καθόλου από συμβάσεις.

Είναι δυνατόν να εκλείψουν εντελώς οι εργασιακές διαφορές; Πολλοί ενδιαφερόμενοι μιλούν σαν να ήταν δυνατόν να εξαλειφθούν εντελώς οι διαφορές και δεν είναι καθόλου ασυνήθιστη η έκφραση "δεν υπάρχουν δύο πλευρές στη βιομηχανία αλλά μόνο μία και είμαστε όλοι από αυτή την πλευρά".

Η πίστη στην πιθανότητα εξάλειψης των διαφορών προϋποθέτει μια αρμονία συμφερόντων μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων που δεν υπάρχει πάντα. Ενώ είναι αλήθεια ότι υπάρχει μια μεγάλη περιοχή στην οποία συμπίπτουν τα συμφέροντα της διοίκησης και των εργαζομένων, είναι ακόμη αλήθεια ότι υπάρχουν συγκρούσεις συμφερόντων μεταξύ τους. Οι μισθοί για παράδειγμα αποτελούν κόστος για ένα εργοδότη ο οποίος θα θέλει να τους περιορίσει όσο το δυνατόν περισσότερο για να συμβιβάζεται το κόστος με τα συμφέροντα της επιχείρησης. Αλλά οι μισθοί για τους εργαζόμενους αποτελούν εισόδημα, το οποίο θα θέλουν να αυξήσουν. Μια σύγκρουση συμφερόντων, μάλλον παρά αρμονίας, είναι πιθανόν να εμφανισθεί ακόμη όταν ένας εργοδότης

θεωρήσει απαραίτητο να απολύσει εργαζομένους, οι οποίοι βλέπουν τα συμφέροντα της επιχείρησης να θέτουν σε κίνδυνο τους πόρους ζωής τους. Συνεπώς, έχει χρησιμοποιηθεί σαν επιχείρημα ότι μια πολιτική που σκοπεύει να συμπιέσει ή να περιορίσει τη διένεξη σε όλες σχεδόν τις περιπτώσεις είναι μη ρεαλιστική.

Οι εργασιακές σχέσεις αναγνωρίζοντας την ύπαρξη συγκρούσεων και διαφορών εξετάζουν τον τρόπο με τον οποίο αυτές λύνονται μέσα από ένα θεσμικό σύστημα. Η αλλοτρίωση του ανθρώπου από την εργασιακή διαδικασία όπως την περιέγραψε ο Μαρξ ισχύει και σήμερα δεδομένου ότι ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται την εργασία σαν καταναγκασμό, όχι σαν ικανοποίηση της ανάγκης για δημιουργία αλλά σαν μέσο για την ικανοποίηση άλλων αναγκών. Ο εργαζόμενος μέσα στη μονότονη επαναλαμβανόμενη εργασία δεν επιβεβαιώνει τον εαυτό του, δεν μπορεί να αναπτύξει την φυσική και πνευματική του ενεργητικότητα. Ο αλλοτριωμένος άνθρωπος επιδιώκει να ξεφύγει από μια πραγματικότητα εκμηδενισμού και καταπίεσης.

Το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον είναι εκείνο το περιβάλλον το οποίο ικανοποιεί τις ανάγκες και των δύο μερών το οποίο συνήθως πετυχαίνεται με μια απεργία ή μια ανταπεργία, όπου τα δύο μέρη φθάνουν σε μια συμφωνία σαν αποτέλεσμα του ότι η μια πλευρά υφίσταται οικονομική βλάβη. Η συνταγματική προστατευμένη συνδικαλιστική δράση καλύπτει όλο το φάσμα των συμφερόντων των μισθωτών στη σχέση τους τόσο με τον εργοδότη - επιχειρηματία όσο και με το κράτος. Πρόκειται για την διασφάλιση ενός ευρύτατου πεδίου δράσης, που αρχίζει

από τη θέση εργασίας και φθάνει μέχρι το ανώτατο επίπεδο
μακροοικονομικού σχεδιασμού και άσκησης οικονομικής πολιτικής.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1) Επιχειρήσεις και ανθρώπινα προβλήματα

Paul Albou 2. Εργασιακή ζωή

Εκδοτικός οίκος <<ΠΑΜΙΣΟΣ>> Αθήνα

2) Εργασιακές σχέσεις - Εργασιακό περιβάλλον και

παραγωγικότητα. Μια διεθνής επισκόπηση

Χρήστου Τζεκίνη Αθήνα 1988

3) Διοίκηση προσωπικού

Χαράλαμπος κ. Κανελλόπουλος

Αθήνα 1991

4) Ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία

Ευαγ. Φ. Θεοδωράτος

Πάτρα 1993

Copyright Πρώτη έκδοση

5) Οι εργασιακοί θεσμοί στην Ελλάδα

Αλέξης Μητρόπουλος

Νομικές εκδόσεις Αντ. Ν. Σακκούλα

Αθήνα - Κομοτηνή 1985

6) Εισαγωγή στις εργασιακές σχέσεις

Σπυριδούλα Αλεξοπούλου

ΤΕΙ Μεσολογγίου

Σχολή Διοίκησης κ' Οικονομίας 1993

7) Επιτομή Σύγχρονου Εργατικού Δικαίου

Φώτης Θ. Παπαγιάννη

Δονάτου Ι. Παπαγιάννη 1990