

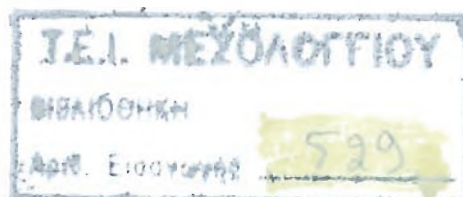
Τ.Ε.Ι. ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ ΣΔΟ ΣΣΟΕ

ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ



ΚΟΝΔΥΛΗΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ
ΔΙΑΜΑΝΤΙΔΗΣ ΔΙΑΜΑΝΤΗΣ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΥΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι αλληπάλληλες οικονομικές, κοινωνικές και τεχνολογικές μεταβολές της τελευταίας εικοσαετίας είχαν σοβαρές επιπτώσεις στις δομές και τον τρόπο λειτουργίας των συλλογικών σχέσεων στους χώρους εργασίας καθώς και στον ευρύτερο τομέα της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής. Φαινόμενα όπως η οικονομική κρίση και η αναδόμηση της οικονομίας, η παγκοσμιοποίηση των ανταλλαγών, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις παραγωγικές διαδικασίες, προκάλεσαν ριζικές αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο και τους μηχανισμούς των εργασιακών σχέσεων.

Σ' αυτή την μελέτη θα προσπαθήσουμε να μιλήσουμε για τις σύγχρονες μορφές των εργασιακών σχέσεων. Η εργασία μας θα χωριστεί σε τρία μέρη.

Στο **πρώτο** μέρος της εργασίας μας που θα έχει τίτλο “Διαχρονική – Κοινωνική εξέλιξη εργασιακών σχέσεων” θα μιλήσουμε για την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων διαχρονικά και για τις αλλαγές που έχουν επιφέρει στον κοινωνικό και οικονομικό τομέα.

Αυτό το μέρος θα περιλαμβάνει το 1^ο (πρώτο) κεφάλαιο της εργασίας μας, που θα ονομάζεται “Διαχρονική εξέλιξη εργασιακών σχέσεων”, και θα αναφέρουμε την έννοια και τα χαρακτηριστικά των εργασιακών σχέσεων μέσα στο κοινωνικό – οικονομικό σύστημα.

Στο **δεύτερο** μέρος της εργασίας μας που θα έχει τίτλο “Εργασιακό περιβάλλον – κοινωνικός ρόλος ” θα μιλήσουμε για τα χαρακτηριστικά του σύγχρονου επαγγελματικού εργασιακού χώρου.

Αυτό το μέρος θα το διασπάσουμε σε δύο κεφάλαια. Στο 2^ο (δεύτερο) κεφάλαιο που θα ονομάζεται “Το άτομο μέσα στο εργασιακό περιβάλλον” και θα αναφερθούμε στις ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία, τους όρους καλής λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων , τις μορφές απασχόλησης και τις σχέσεις ηγεσίας – εργαζομένων.

Στο 3^ο τρίτο κεφάλαιο που θα ονομάζεται “Κοινωνικές αλληλεπιδράσεις – σύγχρονες απαιτήσεις και ανάγκες εργαζομένων ” και θα αναφέρουμε τις σημερινές ανάγκες – απαιτήσεις των εργαζομένων όπως αυτές διαμορφώνονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον.

Στο **τρίτο** και τελευταίο μέρος της εργασίας μας που θα ονομάζεται “Εργασιακές σχέσεις και μελλοντικές προοπτικές” θα μιλήσουμε για την σύγχρονη συνεργασία – δράση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και θα προσπαθήσουμε να επιχειρήσουμε μια διεπιστημονική προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων αναφέροντας τις προοπτικές εξέλιξης.

Αυτό το μέρος θα περιλαμβάνει το 4^ο (τέταρτο) και 5^ο (πέμπτο) κεφάλαιο. Στο 4^ο (τέταρτο) κεφάλαιο που θα ονομάζεται “Κράτος και Εργασιακές σχέσεις” και θα αναφέρουμε τη σημασία του σύγχρονου κράτους, καθώς και τον σύγχρονο ρόλο

τον σύγχρονο ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των κοινωνικών εταίρων.

Στο 5^ο (πέμπτο) κεφάλαιο που θα ονομάζεται “Μελλοντικές προοπτικές εργασιακών σχέσεων” και θα αναφερθούμε στις προοπτικές εξέλιξης και την μελλοντική δράση για το χώρο της εργασίας. Η μη καλή οργάνωση στοιχειοθέτησης και ανάλυσης των στοιχείων που αφορούν τις σύγχρονες απαιτήσεις και ανάγκες των εργαζομένων μέσα στα πλαίσια των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων, θα είχε ως συνέπεια τη μη ανεύρεση και εφαρμογή λύσεων των προβλημάτων που θα προκύπτουν μέσα από τις σύγχρονες μορφές εργασιακών σχέσεων.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ



**ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ – ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

1.1. ΓΕΝΙΚΑ

Η ανάγκη του ανθρώπου για επιβίωση παλαιότερα και η ανάγκη για κοινωνική και οικονομική καταξίωσή του μεταγενέστερα τον οδηγεί, στην εύρεση εργασίας.

Η ανάπτυξη της τεχνολογίας απαιτεί αναθεώρηση όλων των παραγόντων όσον αφορά την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις. Επίσης η ανάπτυξη του πολιτιστικού και βιοτικού επιπέδου, απαιτεί άτομα με εξειδικευμένα πτυχία, ικανά στις δημόσιες σχέσεις, γνώση ξένων γλωσσών και γνώση θεσμών, όχι μόνο του τόπου που κατοικεί, αλλά και άλλων χώρων όπου υπάρχει οικονομική συνεργασία (π.χ. Ε.Ο.Κ.).

1.2. ΕΝΝΟΙΑ - ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Ο όρος εργασιακές σχέσεις εμφανίσθηκε στη χώρα μας στις αρχές της δεκαετίας του 1980, προκειμένου να καλύψει εννοιολογικές ανάγκες στο χώρο των κοινωνικών επιστημών.

Ο κλάδος που τον ανέδειξε ήταν το συλλογικό εργατικό δίκαιο. Σε μια πρώτη προσέγγιση ως εργασιακές σχέσεις, θα ορίζαμε τις σχέσεις που δημιουργούνται όπου υπάρχει εξαρτημένη εργασία, σχέσεις μεταξύ συνδικαλιστών οργανώσεων των

εργαζομένων, των επαγγελματικών οργανώσεων των εργοδοτών και του κράτους ως τρίτου κοινωνικού εταίρου *(ΑΛΕΞΟΠΟΥΛΟΥ, 1993, σελ. 5)

Ειδικότερα ο όρος εργασιακές σχέσεις αναφέρεται στο σύνολο των σχέσεων που διαμορφώνονται στο χώρο εργασίας, και τον ευρύτερο τομέα της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής και ιδιαίτερα στους κανόνες που καθορίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και στον τρόπο λήψης αποφάσεων που αφορούν την κατανομή των καρπών της παραγωγής μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων *(ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΣ, 1998, σελ. 21).

1.3. ΕΡΓΑΣΙΑ-ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ-ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Η εργασία αποτελεί μια πανάρχαια διαδικασία ένταξης και προσαρμογής μέσα στο κοινωνικό σύνολο, η οποία σε όλες τις φάσεις της παγκόσμιας ιστορίας του ανθρώπου συνάντησε δυσχέρειες και χάσματα ανάμεσα στο προσδοκούμενο από την κοινωνία και το πραγματούμενο από τα άτομα. Έτσι η εργασία σαν προσδιοριστικός παράγοντας και κυρίαρχη μεταβλητή της οικονομικής δραστηριότητας μιας κοινωνίας απασχόλησε από πολύ παλιά τους επιστήμονες και την επιστημονική σκέψη.

Στην προσπάθεια του ο άνθρωπος να επιβιώσει ανέπτυξε την κοινωνικότητά του, προκειμένου να αντισταθμίσει τη

μειονεκτική σε σχέση με τα άλλα ζώα, σωματική του διάπλαση. Καλλιέργησε τις ανώτερες βιολογικές και πνευματικές λειτουργίες και ανέπτυξε τη συνεργασία, απαραίτητη για την ομαδική εργασία, η οποία επέβαλε την ανάπτυξη του λόγου σαν την πλέον προχωρημένη μορφή επικοινωνίας μεταξύ των μελών της ανθρώπινης κοινότητας * (ΑΛΕΞΟΠΟΥΛΟΥ , 1993, σελ.4)

Στην πορεία των αιώνων, ουδέποτε ο άνθρωπος έπαψε, να αναζητά τρόπους και μεθόδους καλύτερης οργάνωσης της εργασίας για το άτομο, ουδέποτε έπαψε να αναζητά τρόπους και μεθόδους για επαγγελματική επιτυχία. Όμως παρ' όλα αυτά, τα ουσιώδη ζητήματα που αφορούν τον τομέα των εργασιακών σχέσεων, δεν θα είχαν προχωρήσει και δεν θα γνώριζαν τη σημερινή ανάπτυξη, αν δεν είχαμε την συμβολή τόσο της ψυχολογίας, όσο και της κοινωνιολογίας της εργασίας τα τελευταία χρόνια. Οι κατά καιρούς αντιλήψεις για την ανθρώπινη εργασία άλλαζαν σύμφωνα με τα διαφορετικά κοινωνικά και οικονομικά συστήματα. Αυτό αποτελεί θέμα πρωταρχικής σημασίας, αφού το θεσμικό και δομικό καθεστώς μιας κοινωνίας, αντανakλά – δείχνει σε μεγάλο βαθμό μπορούμε να πούμε τόσο στην ανάπτυξη όσο και στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων που διαμορφώνονται συνεχώς σε μια κοινωνία.

Η βιομηχανική επανάσταση καταξίωσε την έννοια της εργασίας. Ο Adam Smith, διαπίστωνε ότι ο πλούτος ενός έθνους παράγεται από την εργασία, η οποία παίζει βασικό ρόλο στην πολιτική οικονομία. *(το ίδιο, σελ.5).

Μέσα από την πορεία των τριών περιόδων της βιομηχανικής επανάστασης διαμορφώθηκαν συνθήκες που άλλαζαν τη μορφή της κοινωνίας, αφού την μετέτρεψαν σε βιομηχανική.

Από την επιβολή της βιομηχανίας στην κοινωνία, και από την ανάδειξή της σε κύριο οικονομικό παράγοντα της σύγχρονης κοινωνίας, προέκυψαν πολλές επιδράσεις στο κοινωνικό, πολιτικό, πολιτιστικό και διεθνολογικό επίπεδο. Βλέπουμε ότι η βιομηχανική επανάσταση, ενώ ξεκίνησε από το θέμα της κατοχής των μέσων παραγωγής (κεφαλαιοκρατισμός), με την παρουσία του ανθρώπινου δυναμικού μορφοποιήθηκε, για να καταλήξει στην ανάπτυξη της τεχνολογίας. Ο εργαζόμενος από απλός εκμισθωτής υπηρεσιών εξελίχθηκε σε συνεργάτη της βιομηχανικής παραγωγής, με ευρύτερους ρόλους και με καταξιωμένη θέση στην κοινωνία *(Λύτρας, 1992, σελ.32)

Φαίνεται δηλαδή, ότι τα διάφορα κοινωνικό – οικονομικά συστήματα της εποχής μας, που είναι προϊόν της βιομηχανικής επανάστασης, οριοθέτησαν σε αρκετά μεγάλο βαθμό την πορεία των εργασιακών σχέσεων, αφού φαίνεται καθαρά ότι ο άνθρωπος έγινε βασικός συντελεστής της εργασιακής πραγματικότητας. Τα κοινωνικό – οικονομικά συστήματα που επικρατούν έχουν λοιπόν επίδραση στις εργασιακές σχέσεις, αφού με βάση αυτά ο σημερινός άνθρωπος αντιμετωπίζει τη σχέση ζωής και εργασίας.

Τα τελευταία χρόνια παρατηρούμε μια επιτάχυνση, αλλά και εμβάθυνση των αλλαγών που επέρχονται στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων. Οι αλλαγές αυτές είναι πολύπλευρες και αφορούν το νομοθετικό πλαίσιο, τους θεσμούς και

θεσμούς και τους μηχανισμούς λήψης αποφάσεων στα διάφορα επίπεδα, τον ρόλο της πολιτείας στη διαμόρφωση της εργασιακής ζωής, τη στρατηγική των κοινωνικών συνομιλητών, το κλίμα των εργασιακών σχέσεων.

Οι παράγοντες που επιδρούν σ' αυτή την εξέλιξη είναι οικονομικοί (π.χ. οικονομική κρίση, διεθνοποίηση των ανταλλαγών, ευρωπαϊκή ενοποίηση), κοινωνικοί (π.χ. βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων, είσοδος γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον), πολιτικοί (π.χ. εξέλιξη των πολιτικών ιδεολογιών), θεσμικοί (π.χ. σύνδεση με την Ευρωπαϊκή Ένωση). *(Σπυρόπουλος, 1998, σελ.19).

Είναι φυσικό επόμενο λοιπόν, να εκσυγχρονίζονται και ιδίως να εξανθρωπίζονται συνεχώς τα διάφορα κοινωνικό – οικονομικά συστήματα, και μαζί με αυτά και τα συστήματα εργασιακών σχέσεων.

Κάθε σύστημα εργασιακών σχέσεων αποσκοπεί να επιλύσει τη ρύθμιση ορισμένων βασικών θεμάτων οργάνωσης της παραγωγής και ποιότητας της εργασιακής ζωής. Επίσης αποσκοπεί στην καλύτερη ένταξη των κοινωνικών παραγωγικών ομάδων μέσα στην κοινωνία, στη συμμετοχή των διαφόρων κοινωνικών στη λήψη των αποφάσεων, καθώς και στην αποδοχή από το κοινωνικό σύνολο της νομιμότητας των αποφάσεων που λαμβάνονται στα πλαίσια του συστήματος εργασιακών σχέσεων.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ



**ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ – ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ
ΡΟΛΟΣ**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΤΟ ΑΤΟΜΟ ΜΕΣΑ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

2.1. ΓΕΝΙΚΑ

Στην εποχή μας η θέση του ατόμου –εργαζόμενου μέσα στους χώρους δουλειάς αποτελεί καίριο έργο του κλάδου των εργασιακών σχέσεων, αλλάζοντας την μέχρι πρότινος επικρατούσα άποψη, που ήθελε του εργαζόμενους να “συμπιέζονται” και να “καταπιέζονται” για να ανταποκριθούν σε μια κατάσταση υποχρεωτικής προσαρμογής μέσα σ’ ένα τεχνικό όσο και ανιαρό περιβάλλον. Αποτελεί διαπίστωση ότι οι «στάσεις ή διαθέσεις» των εργαζομένων απέναντι στις επιχειρήσεις διαμορφώνουν ένα πολύπλοκο πλαίσιο σχέσεων, όπου τα άτομα χρησιμοποιούν τους οργανισμούς σαν μέσο για την επίτευξη των επιδιώξεών τους, κατά τον ίδιο τρόπο και κατά την ίδια αναλογία, όπως οι οργανισμοί χρησιμοποιούν τα άτομα για την επίτευξη των αντικειμενικών τους σκοπών, από το οποίο προκύπτουν μια σειρά νέων δεδομένων όπως: τα χαρακτηριστικά της σύγχρονης επαγγελματικής δραστηριότητας, - οι μορφές απασχόλησης, - οι ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία, - τα είδη της σύγχρονης διοίκησης των επιχειρήσεων, - οι σχέσεις της ηγεσίας με τους εργαζόμενους στη σύγχρονη εποχή *(Λύτρας, 1992, σελ. 75).

2.2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΣΥΓΧΡΟΝΗΣ ΕΠΑΓΓ/ΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

Η αναζήτηση της σωστής εργασίας και η αναζήτηση της σωστής επιχείρησης, για να εργαστεί σήμερα κάποιος, είναι μπορούμε να πούμε να πούμε δύο αρκετά διαφορετικά πράγματα.

Οι “διαθέσεις” των εργαζομένων απέναντι στις επιχειρήσεις διαμορφώνουν ένα πολύπλοκο πλαίσιο σχέσεων, και αυτό γιατί βλέπουμε ότι τα άτομα χρησιμοποιούν τις επιχειρήσεις-τους οργανισμούς σαν μέσα για την επίτευξη των στόχων και επιδιώξεων τους και παράλληλα οι επιχειρήσεις – οργανισμοί χρησιμοποιούν τα άτομα (εργαζομένους) για την επίτευξη των αντικειμενικών τους σκοπών. Επομένως όταν ο εργαζόμενος αναζητεί μια θέση εργασίας, ρίχνει το περισσότερο βάρος των κριτηρίων του, στην επιχείρηση ή τον οργανισμό στους οποίους απευθύνεται.

Χαρακτηριστικό της σημερινής πραγματικότητας είναι ότι η αναζήτηση της εργασίας είναι μια διανοητική διεργασία, με στόχο στην αποτελεσματική χρήση των επαγγελματικών προσόντων του υποψηφίου εργαζομένου και στην ικανοποίηση των φιλοδοξιών του.

Σήμερα επίσης πολλές επιχειρήσεις έχουν την δυνατότητα, μέσω της πολιτικής που ακολουθούν, να μπορούν να προσδιορίσουν σε μεγάλο αν ο νεοπροσλαμβανόμενος “θα

τους φανεί ” αντάξιος των στόχων τους, και αν θα προοδεύσει ή θα παραμείνει στάσιμος στο μέλλον, ένα στοιχείο ιδιαίτερα αξιόλογο για τον εργαζόμενο και την επιχείρηση.

Η επιλογή μιας επιχείρησης “ακατάλληλης” θα είναι ένα λάθος (τόσο για τους εργαζομένους ” όσο και για τη επιχείρηση ,και πολύ περισσότερο για την κοινωνία) σε ότι αφορά τον χρόνο , τα έξοδα την προσπάθεια, και την προσωπική ευτυχία , αφού η έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία υπονομεύει την αποδοτικότητα του εργαζομένου , και στην συνέχεια η υπονόμηση αυτή περνάει σε όλο το πλέγμα των δραστηριοτήτων της προσωπικής του ζωής. *(το ίδιο, σελ. 75-76-77).

2.3. ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ - ΟΡΟΙ ΚΑΛΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία είναι το σύνολο των ευσυνειδητών και συστηματικών ενεργειών της ηγεσίας και του προσωπικού συγκεκριμένης επιχείρησης για αμοιβαία δημιουργία και διατήρηση ομαλής επικοινωνίας, για κοινότητα ιδεών , αξιών και συμφερόντων, ακόμη για αξιοπρέπεια και σεβασμό της προσωπικότητας και των αναγκών κάθε ανθρώπου, μέσα και έξω απ’ την επιχείρηση , με στόχο την επίτευξη του σκοπού της οργανωτικής *(Μαγνήσαλη, 1992, σελ. 62).

Στόχοι των ανθρώπινων σχέσεων είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και ζωής του προσωπικού, η καλλιέργεια και εξέλιξη της προσωπικότητας κάθε μέλους του προσωπικού,

η συστηματική παρακολούθηση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ο αντικειμενικός υπολογισμός των κινδύνων που συνεπάγεται η εργασία.

Επίσης στόχοι των ανθρώπινων σχέσεων είναι η σύσφιξη των σχέσεων των μελών του προσωπικού μεταξύ τους, και με τη διοίκηση του προσωπικού, η αύξηση του ζήλου της απόδοσης και της παραγωγικότητας του προσωπικού, η δημιουργία συνειδητών φορέων και πρεσβευτών του πνεύματος, του κύρους και της εικόνας του οργανισμού προς τα έξω *(το ίδιο, σελ. 63).

Η εφαρμογή των ανθρώπινων σχέσεων σε κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα, και γενικότερα μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, θεωρείται κάτι αναγκαίο γιατί όχι μόνο δημιουργεί ένα καλύτερο μέλλον για τον εργαζόμενο, αλλά έχει και ευνοϊκά οικονομικά αποτελέσματα για την επιχείρηση.

Επομένως θα πρέπει να υπάρχουν όροι καλής λειτουργίας ανθρώπινων σχέσεων σε μια επιχείρηση ή οργανισμό. Έτσι πρώτα απ' όλα το οίκημα που στεγάζεται η επιχείρηση θα πρέπει να είναι κατάλληλα διαρρυθμισμένο, και αυτό γιατί θα πρέπει να υπάρχουν χώροι εξυπηρέτησης, να υπάρχουν σωστές συνθήκες εργασίας (υγιεινές), να υπάρχει ασφάλεια (εξασφάλιση ασφάλειας στους εργαζομένους). Επίσης σε μια επιχείρηση θα είναι αναγκαίο να υπάρχει συντονισμός (συντονισμός και εναρμόνιση της εργασίας), έλεγχος (ποιοτικός και ποσοτικός παραγόμενων αγαθών).

Ακόμη στον τομέα της διοίκησης του προσωπικού, θα είναι σωστό να υπάρχουν - κανονισμοί (κατάρτιση κανονισμών εργοστασίου και πειθαρχίας προσωπικού), - υπηρεσία προσωπικού (κατάλληλη λειτουργία), αποφάσεις (τρόπος λήψης αποφάσεων της διεύθυνσης που αφορούν το προσωπικό), - προαλήψεις (κατάρτιση προγράμματος, τρόπος πρόσληψης), προαγωγές (σύστημα προαγωγής - επαγγελματικά σεμινάρια), - μεταθέσεις (τρόπος μετάθεσης - γνώση τεχνολογίας) *(το ίδιο, σελ. 65).

Είναι ωφέλιμο επίσης να υπάρχουν του προσωπικού επαφές, οι οποίες συνίστανται στον τρόπο δημιουργίας σχέσεων ανωτέρων με κατώτερους, επιτροπές προσωπικού όπου θα εξυπηρετούν την συνεργατικότητα μεταξύ των εργαζομένων. Βλέπουμε λοιπόν ότι τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι επιχειρήσεις, πρέπει για να πετύχουν τις επιδιώξεις τους να στηρίζουν τις προσπάθειες τους στην καλή λειτουργία των ανθρώπινων σχέσεων στο εργασιακό περιβάλλον.

Βελτιώνοντας το γενικό “κλίμα” των ανθρώπινων σχέσεων, μαλακώνοντας την ορθολογική οργάνωση, αναπτύσσοντας την όσο δυνατό περισσότερο στο επίπεδο του προσωπικού των εργαστηρίων και σε συμφωνία μ’ αυτό, η διεύθυνση δημιουργεί μια ατμόσφαιρα πιο ευνοϊκή γύρω από τις εργασίες. Εδώ εμφανίζεται η μεγάλη σημασία των επαγγελματικών σεμιναρίων, που χαρίζουν στον εργαζόμενο στοιχειώδες γνώσεις.

Η σημασία της συμμετοχής του εργαζομένου στα κυριότερα μέτρα της επιστημονικής οργάνωσης και της προκαταρκτικής ενημέρωσης τους στα συμβούλια των επιχειρήσεων κρίνε-

ται απαραίτητη. Η σημασία της ενθάρρυνσης που δίνεται με τα πριμ, στις τεχνικές βελτιώσεις ή προτάσεις που αφορούν την θέση της εργασίας, μπορούν να συμβάλλουν στην καλή λειτουργία των ανθρώπινων σχέσεων σε μια επιχείρηση. *(Friedman, 1984 ,σελ. 246).

2.4. ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η σύγχρονη κοινωνία διακρίνει τα άτομα του ενεργού πληθυσμού της με βάση τη διάκριση “απασχολούμενοι”- “μη απασχολούμενοι”, έχοντας κατά νου ότι, στην βιομηχανική μορφή κατανόησης της απασχόλησης είναι η “μισθωτή” εργασία, η μορφή εργασίας που όλοι οι εργαζόμενοι στον κόσμο επιζητούν, είτε στον ιδιωτικό, είτε στο δημόσιο τομέα της οικονομίας.

Το πρόβλημα της απασχόλησης είναι ένα διεθνές φαινόμενο. Οι τεχνολογικές επαναστάσεις σε συνδυασμό με τον τρόπο αξιοποίησης τους , από το διεθνές κεφάλαιο έχουν ως αποτέλεσμα, να μην αξιοποιούνται, στον δυνάμενο βαθμό οι δυνατότητες της τρίτης βιομηχανικής επανάστασης προς όφελος του ανθρώπου- παραγωγού *(Rifkin, 1996, σελ. 14).

Ο συνδυασμός νέων τεχνολογιών και αλλαγής του πολιτικού κλίματος σε έναν κόσμο που διεθνοποιείται με επιταχυνόμενους ρυθμούς, έχει αρνητικές συνέπειες στην ίδια την απασχόληση και στην προστασία της κοινωνικής μισθωτής εργασίας. Σήμερα υπάρχει μια σαφής μετατόπιση από τον καπι-

ταλισμό της φορτικής οργάνωσης της παραγωγής, της συνεργασίας και της σ' ένα βαθμό κοινωνικής συναίνεσης, στον καπιταλισμό των ευέλικτων μορφών παραγωγής, και των νέων εργασιακών σχέσεων, στον καπιταλισμό που αίρει όλο και περισσότερο τις όποιες εγγυήσεις στην απασχόληση.

Σήμερα ο τομέας των εργασιακών σχέσεων προσαρμόζεται στις υπάρχουσες νέες τεχνολογίες, με αποτέλεσμα να έχουμε αύξηση των κερδών, ανάπτυξη αλλά και αύξηση της ανεργίας. Παρατηρείται μια ισχυρή αποσύνδεση ανάμεσα στην οικονομική ανάπτυξη και την απασχόληση. Παρά το γεγονός δηλαδή ότι η οικονομία παρουσιάζει θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης και τα κέρδη αυξάνονται, η περίοδος της πλήρους απασχόλησης φαίνεται πλέον να βαίνει προς το τέλος του.

Επίσης παρατηρείται ότι παρά τη συνεχιζόμενη πολύπλευρη κρίση πολλών οικονομιών, και ιδιαίτερα των αγορών εργασίας, τα συνδικάτα χάνουν μέλη, δεν ριζοσπαστικοποιούνται και αναζητούν, μια συχνά άνευ όρων συνθηκολόγηση με τις ηγεμονικές δυνάμεις του εκάστοτε συστήματος *(το ίδιο, σελ. 16-17).

Το ενεργό εργατικό δυναμικό μιας χώρας οδηγείται στην κατηγοριοποίηση της απασχόλησης με βάση ορισμένα κριτήρια όπως: α) διάκριση με βάση το φύλο των εργαζομένων, β) διάκριση με βάση το χώρο που επιτελείται μία παραγωγική δραστηριότητα και τον τόπο απασχόλησης των εργαζομένων (π.χ. αστικές, ημιαστικές, αγροτικές, βιομηχανικές περιοχές), γ) διάκριση με βάση το μορφωτικό επίπεδο ή το επίπεδο επαγγελματικής κατάρτισης, ε) διάκριση με βάση το χειρονακτικό ή

το πνευματικό πλαίσιο άσκησης της εργασίας (Λύτρας, 1992, σελ. 77).

Είναι γεγονός όμως ότι η σύγχρονη επαγγελματική δραστηριότητα δεν καλύπτει απλώς και μόνον την “μισθωτή” εργασία.

Αντιθέτως αφορά ολοένα και περισσότερο μια σειρά νέων μορφών απασχόλησης, που σίγουρα συναντούν κάποιες αντιδράσεις, όμως έχουν γίνει σήμερα καθεστώς στη διεθνή αναπτυγμένη κοινωνία. Έτσι μπορούμε συνοπτικά να αναφέρουμε ότι εκτός από την “μισθωτή” εργασία που όπως αναφέραμε την επιδιώκουν οι εργαζόμενοι σε όλους του τομείς της οικονομίας, συναντάμε σήμερα την μερική “μερική απασχόληση” δηλαδή με κριτήριο τον χρόνο τέλεσης μιας εργασίας, μια μορφή απασχόλησης που δέχεται σήμερα μια σωρεία επικρίσεων, αν και καλύπτει ευρείες επαγγελματικές ανάγκες στην σύγχρονη αναπτυγμένη κοινωνία, ενώ συντελεί αποφασιστικά στην καταπολέμηση της ανεργίας.

Η σύγχρονη επαγγελματική δραστηριότητα επιβάλλει την “οικιακή εργασία” αφού αποτελεί μια σημαντική εναλλακτική λύση στην μισθωτή εργασία για άτομα με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, καθώς και την “εργασία των ηλικιωμένων”

Αφενός γιατί η συνταξιοδότηση δεν είναι αρκετή για τους εργαζομένους, αφετέρου οι εθνικές νομοθεσίες αυξάνουν το ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης. Μια μορφή απασχόλησης είναι και η “παιδική απασχόληση” η οποία παρά τις όποιες

διατάξεις και κανονισμούς της “Διεθνούς οργάνωσης εργασίας” καταστρατηγείται διεθνώς ,ειδικά σε συνθήκες αγροτικής οικονομίας, ,με αποτέλεσμα σοβαρές επιπτώσεις για το εργασιακό μέλλον των ατόμων. *(το ίδιο, σελ. 79).

2.5. ΜΟΡΦΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ - ΕΙΔΗ

Σημαντικό θέμα της σύγχρονης και πολυσύνθετης κοινωνίας, που ενδιαφέρει εξίσου τον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα είναι το θέμα της διοίκησης των σύγχρονων οργανισμών - επιχειρήσεων, ενώ οι επιδράσεις της διοίκησης σε επιμέρους τομείς της οικονομίας είναι πρωταρχικής σημασίας.

Σύμφωνα με τις σύγχρονες αντιλήψεις η εργασία είναι κοινωνική λειτουργία και πρέπει να ρυθμίζεται με τέτοιο τρόπο ώστε να οφείλεται από αυτή το σύνολο της κοινωνίας. Η ανάγκη και η χρησιμότητα της εργασίας είναι αναμφισβήτητες. Κατ’ αρχήν η εργασία είναι ανάγκη του ανθρώπινου οργανισμού που χρειάζεται να αναπτυχθεί σωματικά και πνευματικά.

Από τότε που οι άνθρωποι άρχισαν να σχηματίζουν ομάδες για να εκπληρώσουν τους στόχους που δεν κατάφεραν να επιτύχουν σαν άτομα, η διοίκηση κατέστη αναγκαία για την εξασφάλιση συντονισμού των ατομικών προσπαθειών. Συνέπεια των παραπάνω ήταν η στροφή του ανθρώπινου ενδιαφέροντος στην αναζήτηση ενός τρόπου διεύθυνσης των επιχειρήσεων, του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα της οικονομίας. (Τάκαρη, 1984, σελ. 203).

Έτσι σε μια σύγχρονη επιχείρηση θα πρέπει η διοίκηση της, να στηριχθεί στη μελέτη των έξις αντικειμένων : α) στον προγραμματισμό, β) στην οργανωτική υπόσταση της επιχείρησης, γ) την στελέχωση με το απαιτούμενο(εξειδικευμένο) προσωπικό, δ) στην ύπαρξη - δημιουργία κατάλληλης υποδομής (υλικής - τεχνικής), ε) την διεύθυνση εργασιών, στ) στον έλεγχο (αντικειμενική και αξιοκρατική αξιολόγηση), ζ) στην επικοινωνία (συντονισμός ανθρωποδυναμικού - ανάπτυξη δραστηριοτήτων - κινητοποίηση προσωπικού προς την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης), η) στις ενδοεπιχειρησιακές σχέσεις (στενή συνεργασία των επιχειρήσεων - συντονισμός του έργου τους). *(Πατρώνης, 1995, σελ. 117).

Αυτή είναι μια μορφή σύγχρονης διοίκησης, και αναγκαία σε κάθε μορφή οργανωμένης συνεργασίας που παράγει έργο, σε όλους τους τομείς της επιχειρησιακής δραστηριότητας, με κύριο στόχο την δημιουργία ευνοϊκού εργασιακού περιβάλλοντος, για την όσο δυνατόν πιο αποτελεσματική προσπάθεια της ανθρώπινης ομάδας που έχει αναλάβει το έργο.

Στο πλαίσιο αυτό της διοίκησης των επιχειρήσεων εντάσσονται όλες οι επιχειρήσεις στο σύνολο τους, και ειδικά εκείνες του τριτογενούς τομέα, και ασφαλώς δευτερογενούς. Στο σημείο αυτό κρίνουμε σκόπιμο να αναφέρουμε την διάκριση ανάμεσα στην αυταρχική και συνεργατική (ή συμμετοχική) διοίκηση.

2.5.1. ΑΥΤΑΡΧΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Πρόκειται για το είδος εκείνο της διοίκησης όπου το διευθυντικό στέλεχος της επιχείρησης δεν έχει καθιερώσει σχέσεις συνεργασίας με τους υφιστάμενους του, και αποτελεί το μόνο παράγοντα για τη λήψη αποφάσεων που αφορούν τη διοίκηση.

Ως παράδειγμα μπορούμε να αναφέρουμε τη θεωρία X του Mc Gregor που στηρίζεται στο ότι το άτομο αποστρέφεται την εργασία, και μόνο με την απειλή της τιμωρίας την εκτελεί σωστά, ενώ ο μέσος πολίτης βρίσκεται πιο κοντά στην υπακοή παρά στην επιβολή.

Συνέπεια της αυταρχικής διοίκησης είναι: α) έλλειψη ενδιαφέροντος του εργαζομένου για αύξηση της απόδοσης, β) υποταγή του εργαζομένου στη διοίκηση, γ) έλλειψη αντιρρήσεων σχετικά με το παραγόμενο έργο, δ) αντιδράσεις (π.χ. απεργία - εμπορικός αποκλεισμός - δολιοφθορά), ε) δημιουργία ψυχολογικού κλίματος *(Λύτρας, 1992, σελ. 86).

2.5.2. ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΗ (ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ)

Πρόκειται για την κοινού (εργοδότη - εργαζομένου) λήψη αποφάσεων σε επιχειρησιακά θέματα. Στηρίζεται στη θεωρία Y του D Mc Gregor σύμφωνα με την οποία ο μέσος άνθρωπος όχι μόνο δέχεται ευθύνες, αλλά και τις επιδιώκει. Ο άνθρωπος αναπτύσσει αυτοέλεγχο και αυτοκυριαρχία στην υπηρεσία των σκοπών της επιχείρησης.

Αποτελέσματα της συμμετοχικής διοίκησης είναι : α) η άμεση επικοινωνία εργοδότη - προσωπικού, β) ευκαιρία ανάπτυξης πρωτοβουλίας εργαζομένου, γ) ανταλλαγή απόψεων - θέσεων, γνώμων προς όφελος της επιχείρησης και των στόχων της, δ) αξιοποίηση έμψυχου υλικού (με βάση τις γνώσεις του προσωπικού), ε) δημιουργία καλού ψυχολογικού κλίματος, στ) αισθήματα εμπιστοσύνης - ειλικρινείας, η) απαραίτητες προϋποθέσεις άσκησης ορθολογικής διοίκησης.

Είναι φανερό ότι οι σύγχρονες απαιτήσεις και ιδιομορφίες των επιχειρήσεων, επιβάλλουν την επιλογή της συνεργατικής διοίκησης *(το ίδιο, σελ. 87).

2.6. ΣΧΕΣΕΙΣ ΗΓΕΣΙΑΣ - ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η ποιότητα των εργασιακών σχέσεων, η δυνατότητα αύξησης της παραγωγικότητας, η κατανόηση των απαιτήσεων και των αναγκών των εργαζομένων, κρίνεται στις σχέσεις ηγεσίας - εργαζομένων. Είναι αναγκαίο ανάμεσα στον ηγέτη (εργοδότη) και σε θέματα της επιχείρησης με κοινό σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας. Οι εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση δεν είναι κατ' αρχήν ούτε αδιάφοροι, ούτε αρνητικοί απέναντι στις ανάγκες της επιχείρησης. Γίνονται αδιάφοροι και αρνητικοί συντελεστές όταν η ηγεσία αδυνατεί να τους κατευθύνει ορθολογικά, και αποτελεσματικά.

Ο ρόλος της ηγεσίας στη σημερινή επιχείρηση είναι ιδιαίτερα αυξημένος αν αναλογιστεί κανείς τη συμμετοχή των

εργαζομένων στη διοίκηση της επιχείρησης, την συνεχή επιμόρφωση του εργατικού δυναμικού, τη συνεχή τεχνολογική κατάρτιση του εργατικού δυναμικού.

Πρέπει κύριο μέλημα της ηγεσίας και καθήκον της να είναι η ανίχνευση και η αναγνώριση της προσωπικότητας του εργαζομένου, και αυτό γιατί θα ήταν λάθος αν οι εργοδότες πίστευαν ότι θα μπορούσαν οι ίδιοι να προσδώσουν στον εργαζόμενο χαρακτηριστικά προσωπικότητας που δεν τα διαθέτει.

Βασικό είναι ο επηρεασμός της συμπεριφοράς των εργαζομένων να μην απομακρύνεται από το βασικό στόχο, που θα είναι η βελτίωση των ορών εργασίας, και συνεπώς διαβίωσης του εργαζομένου, διαφορετικά οι προσπάθειες διεύθυνσης, καθοδήγησης, συντονισμού επηρεασμού και ελέγχου, είναι καταδικασμένες.

Ο προσδιορισμός της αποτελεσματικότητας του ηγέτη, στην σημερινή πραγματικότητα, που το επίπεδο των εργαζομένων έχει ανέβει σε σχέση με προηγούμενες δεκαετίες, είναι συνάρτηση του συναισθηματικού δυναμικού και του λογικού μέρους της προσωπικότητας. Ο προσδιορισμός των ατομικών χαρακτηριστικών του ηγέτη έχει σημασία μόνο όταν ο ηγέτης ειδωθεί σε σχέση με συγκεκριμένες ανάγκες μιας επιχείρησης. Είναι σκόπιμο να αναφέρουμε ότι τα προβλήματα του προγραμματισμού, της οργάνωσης, της στελέχωσης, της διευθύνσεις, του συντονισμού και του ελέγχου είναι κοινά για όλους τους ηγέτες (εργοδότες) κάθε επιχείρησης. Εκείνο που διαφέρει είναι το είδος της αντιμετώπισης από τον εργοδότη *(το ίδιο, σελ. 88-89).

Σήμερα το αίτημα των εργαζομένων για συνδιοίκηση έχει γίνει αποδεκτό από τα περισσότερα κράτη της Ευρώπης. Επομένως θα πρέπει να γίνει αποδεκτό και από τους ηγέτες δηλαδή τους εργοδότες, αφού αποτελεί πολιτική, νομική και κοινωνική πραγματικότητα σε όλες τις χώρες της ευρωπαϊκής κοινότητας. Οι εργαζόμενοι σε μεγάλες επιχειρήσεις συμμετέχουν στη διοίκηση κυρίως με εκπροσώπους σε εποπτικά συμβούλια, για να γίνεται ενημέρωση στον εργαζομένων των επιχειρήσεων πάνω στην πορεία της παραγωγικής διαδικασίας της επιχείρησης, και για να επηρεάζουν τις αποφάσεις της διοίκησης χωρίς να έχουν οι ίδιοι ευθύνη για την καλή και αποδοτική λειτουργία της επιχείρησης.

Ο ρόλος του ηγέτη στη σύγχρονη επιχείρηση, σε σχέση με τον εργαζόμενο θα πρέπει να είναι πολύ προσεκτικός και αυτό γιατί βλέπουμε ότι με πρωτοβουλία των εργοδοτών εφαρμόζεται και η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων. Η συμμετοχή του προσωπικού στα κέρδη των οργανισμών, έχει σκοπό να ενισχύσει την τάση τους για αποταμίευση, καθώς και το ενδιαφέρον τους για την ανάπτυξη, πρόοδο και απόδοση της επιχείρησης.

Σήμερα η συμμετοχή του προσωπικού στη διοίκηση ζητείται βασικά από τα εργατικά συνδικάτα, και ενώ εφαρμόζεται σε πολλές χώρες με επιτυχία, ωστόσο δεν μπορεί να επιλύσει, παρά τις προσδοκίες εργαζομένων και εργοδοτών, τα σοβαρά προβλήματα που προκύπτουν από τις εργασιακές σχέσεις ή από την προσπάθεια για μείωση της άνισης κατανομής του

πλούτου γιατί δημιούργησε συγχρόνως νέες καταστάσεις και προβλήματα *(Τάκαρη, 1984, σελ. 249).

Οι εργαζόμενοι κρίνουν τις ηγεσίες με βάση κάποια κριτήρια όπως, απ' το εάν οι ηγεσίες αναγνωρίζουν την προσωπικότητα των εργαζομένων, την συνταγματική προστασία και τα δικαιώματά τους. Επίσης κρίνουν αν η ηγετική συμπεριφορά διακατέχεται από βαθιά ανθρωπιστικά συναισθήματα, ανεξάρτητα αν ο εργοδότης οφείλει να ασκεί διεύθυνση και έλεγχο. Οι εργαζόμενοι κρίνουν τις ηγεσίες τους, από το αν ο εργοδότης ασκώντας τον ρόλο του ηγέτη έχει ευελιξία, διαθέτει ικανότητα αποφάσεων, ώστε να αξιοποιήσει τις δυνατότητες του προσωπικού. Βασικό είναι εξάλλου για τους εργαζομένους ο εργοδότης να αφήνει περιθώρια συμμετοχής, δυνατότητας να αναπτύξουν οι ίδιοι δραστηριότητα και συμμετοχή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ Α- ΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

3.1. ΓΕΝΙΚΑ

Είναι γεγονός αναμφισβήτητο, ότι την κεφαλαιώδη σημασία του κοινωνικού ρόλου της εργασίας για την ανθρώπινη κοινωνία, κανένας πλέον δεν μπορεί να την παραγνωρίσει.

Ο άνθρωπος προσαρμόζει τον κοινωνικό του ρόλο, μέσα στο πολιτικό, οικονομικό, πολιτιστικό περιβάλλον που ζει. Η αποδοχή του στο χώρο αυτό, είναι άμεσα συνυφασμένα από την επιλογή της εργασίας του.

Είναι απαραίτητο να στοιχειοθετηθεί η θεώρηση του αυξημένου κοινωνικού ρόλου της εργασίας, μέσα στο πλαίσιο των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων που οφείλονται σ' αυτήν σε συνάρτηση με την περιγραφή του πλέγματος των αναγκών και των απαιτήσεων του σύγχρονου ατόμου της κοινωνίας μας, που ικανοποιούνται από και μέσω της εργασίας *(Λύτρας, σελ. 34).

Οι ραγδαίες τεχνικές και τεχνολογικές μεταβολές των τελευταίων χρόνων οδήγησαν στην δημιουργία προβλημάτων, τα οποία οι σχετικοί κλάδοι των εργασιακών σχέσεων επιζητούν μέσω έρευνας να τα επιλύσουν.

Κανένας δεν μπορεί να παραγνωρίσει τη σπουδαιότητα της εργασίας, στην όλη κοινωνική δόμηση της ανθρώπινης υπόστασης. Η εργασία πέρα από τη “βιοποριστική” διάστασή της, έχει και αυξημένη κοινωνική συμβολή, οι επιμέρους παράμετροι της οποίας αναφέρονται στην οικονομική επιφάνεια του ατόμου, στις κοινωνικές του καταβολές, στις μορφωτικές - πνευματικές μεταβλητές, στις επιλογές του τρόπου ζωής και διασκέδασης, στην ένταξη του ατόμου σε κοινωνικές ομάδες και συντεχνίες (το ίδιο, σελ. 41).

3.2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ

Στη σύγχρονη τεχνοκρατούμενη κοινωνία παρουσιάζονται πολλά και ποικίλα προβλήματα, που το καθένα χωριστά έχει τη δική του αντιμετώπιση. Όλα όμως πρέπει να είναι εναρμονισμένα προς τη λειτουργία του κοινωνικού συστήματος και πάνω απ’ όλα στην αρχή της κοινωνικής του πολιτικής η οποία συνίσταται στην εξισορρόπηση των κοινωνικών αντιθέσεων που μπορούν να προκύψουν σε θέματα: νομικά, οικονομικά, συλλογικών και ανθρώπινων σχέσεων. Οι ενέργειες λοιπόν αυτές, με τις οποίες το άτομο συμβάλλει στην εξισορρόπηση των κοινωνικών αντιθέσεων εξαρτώνται από το ρόλο “που παίζει” στο κοινωνικό σύνολο (Τάκαρη, 1984, σελ. 219,220).

Βασική προϋπόθεση για την ύπαρξη και τη λειτουργία κάθε κοινωνίας ή κοινωνικής ομάδας είναι η κοινωνικοποίηση των μελών της, η αφομοίωση δηλαδή απ’ αυτά των πολιτιστι-

κών στοιχείων, αξιών και κανόνων που συνιστούν και εκφράζουν την δεδομένη κοινωνία ή ομάδα.

Στα πλαίσια των πολλών και διαφορετικής μορφής και σημασίας σχέσεων του, με τους άλλους ανθρώπους, και σε σχέση με τα πιστεύω τους, και τα μοντέλα ζωής τους, καθώς και με τις εμπειρίες τους, το άτομο δέχεται και προκαλεί μια σειρά επιδράσεων από τις οποίες προκύπτει η κοινωνική αλληλεπίδραση.

Στα πλαίσια της κοινωνικής αλληλεπίδρασης ο ρόλος του ατόμου είναι ένα πλέγμα από συμπεριφορές, που η κοινωνία αναμένει από αυτό, και το οποίο πλέγμα είναι συνυφασμένο με τη θέση του σε μια “δοσμένη κοινωνία”.

Ανάμεσα στο χώρο των εργασιακών σχέσεων και τον πολιτικό, οικονομικό χώρο υπάρχει στενή σχέση, η οποία πολλές φορές δημιουργεί πρόβλημα, αφού υπάρχει μια ανισότητα της κοινωνικής πραγματικότητας. Κατά την διάρκεια της ζωής του το άτομο, και μέσα στο πλαίσιο στο οποίο δρα, επηρεάζεται από εκείνους που υπάρχουν γύρω του, και συνθέτουν αυτό, που ονομάζουμε κοινωνικό περιβάλλον *(Λύτρας, 1992, σελ. 58).

Το άτομο άσχετα με το πως γίνεται δεκτό μέσα στην κοινωνική ομάδα του δίνει μια συγκεκριμένη κοινωνική θέση και κάποιον ρόλο. Στο πλαίσιο της κοινωνικής αλληλεπίδρασης και αλληλεξάρτησης των μελών μιας κοινωνίας, ο ρόλος του ατόμου αντιπροσωπεύει ένα σύνολο συμπεριφορών, που η κοι-

νωνία αναμένει από το άτομο με βάση τη συγκεκριμένη θέση του μέσα στο κοινωνικό ρόλο.

Στην σημερινή εποχή λοιπόν η μελέτη των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων αποτελεί απαίτηση για την ανάπτυξη οποιουδήποτε ενδιαφέροντος στην εργασία, που με την σειρά του, αποτελεί τον κινητήριο μοχλό για την κοινωνική πρόοδο και ευημερία.

Γι αυτό το λόγο όλες οι σύγχρονες αναπτυγμένες οικονομικά κοινωνίες κάνουν εκτεταμένη έρευνα, για την επισήμανση των σχετικών κοινωνικών αλληλεπιδράσεων *(το ίδιο, σελ. 45).

3.3. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Ο ανταγωνισμός στις εργασιακές σχέσεις παρουσιάζει μεγάλη όξυνση στην παρούσα φάση της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, και οι διάφορες όψεις αυτής της όξυνσης βρίσκονται συνεχώς στο προσκήνιο της επικαιρότητας.

Οι συνεχείς κινητοποιήσεις των εργατικών ενώσεων για την προστασία του εργατικού μισθού από τον πληθωρισμό είναι μερικές από τις πιο εντυπωσιακές όψεις μιας διαρκούς αντιπαράθεσης εργαζομένων και εργοδοτών σε διεθνές επίπεδο.

Είναι τέτοια η ένταση που υπάρχει σ' αυτήν την αντιπαράθεση ώστε πολλές φορές έχει πάρει τη μορφή βιαίας σύγκρουσης μεταξύ των δύο αντίπαλων μερών, παρά την πιο συ-

νήθη πρακτική της διαπραγμάτευσης και της συναλλαγής.
*(Πετρινιώτη, 1985, σελ. 11).

Οι εργασιακές σχέσεις, σήμερα αναπτύσσονται με βάση την αυξημένη αλληλεπίδραση και αλληλεξάρτηση των κρατών, ύστερα από την τάση που επικρατεί για διεθνοποίηση της οικονομικής και κοινωνικής ζωής των ανθρώπων. Έτσι μέσα στα εργασιακά πλαίσια οι εργαζόμενοι και μέσα από την εργατική και κοινωνική νομοθεσία αποσκοπούν στην συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση, στην σύνδεση αμοιβής και παραγωγικότητας, στην ισότητα των δύο φύλων στην εργασία, στην συμμετοχή των εργαζομένων στην τεχνολογική μεταβολή (Τάκαρη, 1984, σελ. 219).

3.3.1. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση ως σύγχρονος εργασιακός θεσμός παρουσιάζει, στα πλαίσια της εφαρμογής της, σημαντικές διαφοροποιήσεις από χώρα σε χώρα, ανάλογα με το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο, το οποίο ρυθμίζει τόσο τα δικαιώματα όσο και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων στην συμμετοχική διαδικασία λήψης των αποφάσεων στην ιδιοκτησία ή ακόμη και στα κέρδη.

Η συμμετοχή του εργαζομένου στη διοίκηση, περιλαμβάνει την από κοινού ανάληψη ευθύνης των συμμετοχόντων για υψηλότερη απόδοση της επιχείρησης. Οι ομαδικές συνεδριάσεις των εργαζομένων για την ανταλλαγή ιδεών, και στο να

παρέμβουν σε θέματα της διοίκησης είναι δυνατόν να προβλέπονται από συγκεκριμένη τυπική διαδικασία, ή να αποτελούν άσκηση ελέγχου σε θέματα εργασίας *(Λύτρας, 1992, σελ. 258).

Ο όρος “συμμετοχή” των εργαζομένων στις επιχειρήσεις παίρνει βασικά τέσσερις μορφές:

Α) Πρώτη βαθμίδα: η ενημέρωση ή πληροφόρηση των εργαζομένων, που είναι και η πιο συνήθης μορφή συμμετοχής.

Β) Δεύτερη βαθμίδα: οι διαβουλεύσεις, που επιτρέπουν στους εκπροσώπους των εργαζομένων να εκφράζουν γνώμη, να διατυπώνουν προτάσεις, αλλά που δεν υποχρεώνουν τους συμμετέχοντες να καταλήξουν σε συμφωνία.

Γ) Τρίτη βαθμίδα: οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, που σε περίπτωση συμφωνίας μπορούν να καταλήξουν σε υπογραφή δεσμευτικού για τους συμμετέχοντες κειμένου (συλλογική σύμβαση).

Δ) Τέταρτη βαθμίδα: η από κοινού λήψη αποφάσεων, η πιο δεσμευτική, αλλά και πιο σπάνια μορφή συμμετοχής. *(Σπυρόπουλος, 1998, σελ. 25,26).

Ανάμεσα στις κύριες δυνατότητες που φαίνεται να έχει η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση, οι πιο πιθανές από πλευράς ρεαλισμού και καταλληλότητας για την Ελλάδα είναι τέσσερις: α) μείωση της αποξένωσης και η προαγωγή της προσωπικής ικανοποίησης, β) η αποτελεσματική χρησιμοποίηση των ανθρώπινων πόρων της επιχείρησης, γ) η προώθηση των

συνεργατικών διαθέσεων και η μείωση της βιομηχανικής σύγκρουσης, και δ)η αύξηση της κοινωνικής υπευθυνότητας της επιχείρησης σαν κοινωνικής και οικονομικής μονάδας. Με απλά λόγια μπορεί να λεχθεί, ότι η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση πρέπει να αντιμετωπισθεί σαν ένα είδος “συμμετοχικής δημοκρατίας”, η οποία δίνει την ευκαιρία στους διοικούμενους να συμμετάσχουν σε όλες τις αποφάσεις, οι οποίες επηρεάζουν αυτούς και την κοινωνία στην οποία ζουν. *(Κανελλόπουλος, 1991, σελ. 426,427).

Στο μέλλον όλο και περισσότεροι άνθρωποι θα συμμετέχουν ενεργά στο επιχειρείν. Στο μέλλον όλο και λιγότεροι άνθρωποι θα δέχονται να αφιερώνουν σε μια εταιρεία τις δημιουργικές δυνατότητες τους με τόσο πενιχρά ανταλλάγματα, δηλαδή με σταθερούς μισθούς. Αντιθέτως, όλο και περισσότεροι άνθρωποι θα σέβονται τις ιδέες τους και θα τις αξιολογούν αναλόγως.

Η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων και φυσικά στα κέρδη αυξάνει την παραγωγικότητα και παράλληλα κάνει την κατανομή του πλούτου πολύ πιο δίκαιη. Το γεγονός ότι μας ανήκει ένα κομμάτι της εταιρείας στην οποία εργαζόμαστε ενδυναμώνει το κίνητρο μας για επιτυχία και μας γεμίζει με εντονότερη ικανοποίηση και μεγαλύτερη υπευθυνότητα.

Η συμμετοχή όλο και περισσότερων εργαζομένων στην οικονομική διαχείριση και στη λήψη αποφάσεων των επιχειρήσεων βοηθάει στην επιτυχία της οικονομίας, και καλλιεργεί ένα “συλλογικό δυναμικό ενδιαφέροντος”. *(Βήμα της Κυριακής, 30/05/1999, σελ. 17-18).

3.3.2. ΣΥΝΔΕΣΗ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Από την στιγμή που ο εργαζόμενος προσφέρει τις υπηρεσίες του σε μια επιχείρηση αναμένει την αμοιβή του για την παροχή της εργασιακής του δύναμης. Κυρίαρχο και ζωτικό πρόβλημα κάθε εργαζομένου είναι η αμοιβή της παροχής της εργασιακής του δύναμης. Από την άλλη πλευρά η αμοιβή των εργαζομένων διαδραματίζει σπουδαίο οικονομικό - λογιστικό και επενδυτικό ρόλο για κάθε επιχείρηση. Είναι φυσικό λοιπόν η σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα να αποτελεί καθοριστικό παράγοντα των επιρροών του εργασιακού χώρου στην εποχή μας. *(Λύτρας, 1992, σελ. 134).

Οι επιχειρήσεις συχνά επιδιώκουν για την μείωση του κόστους παραγωγής, να μειώσουν τους μισθούς των εργαζομένων. Δεν υπάρχει βιομηχανική - καπιταλιστική χώρα στην οποία να μην κατηγορούνται οι μισθωτοί ως αιτία του υψηλού κόστους παραγωγής που την καθιστούν όλο και λιγότερο ανταγωνιστική έναντι των άλλων. Στην πραγματικότητα βέβαια δεν υπάρχει αναπτυγμένη χώρα στην οποία οι επιχειρήσεις α) να μην παρουσιάζουν αύξηση της παραγωγικότητας, και ταυτόχρονα β) να μην προβάλλουν τα νεοφιλελεύθερα επιχειρήματα, προκειμένου να συμπίεσουν τους μισθούς και να μειώσουν τις θέσεις εργασίας. *(Rifkin, 1996, σελ. 21-22).

Ο σύγχρονος εργαζόμενος στην προσπάθεια του, για την καλύτερη ανταμοιβή της εργασιακής του δύναμης και στην προσπάθεια του να γίνει οικονομικά ανεξάρτητος απαιτεί, επιδιώκει την σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα, η οποία αναπόφευκτα περνάει μέσα από μια σειρά μεταβλητών,

οι οποίες δίνουν το στίγμα των προϋποθέσεων, κάτω από τις οποίες είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί.

Οι κυριότερες απ' αυτές τις προϋπόθεσης είναι οι ακόλουθες : **α)** Η επιλογή των συστημάτων μέτρησης της απόδοσης, η αναγκαιότητα της οποίας είναι προφανής, διότι βάσει αυτής της κατηγορίας, θα καταστεί δυνατή η “πρόσθετη” ή “υπερβάλλουσα” αμοιβή, που αναλογεί στον κάθε εργαζόμενο, που συντείνει στην αύξηση της παραγωγικότητας.

β) Η επιλογή του συστήματος αμοιβής: Η εξεύρεση ενός ορθολογικού και κατάλληλου συστήματος αμοιβής, περνάει μέσα από τις ιδιαιτερότητες κάθε επιχείρησης (τις εθνικές, τις τοπικές, τις κλαδικές). Οι κυριότερες μορφές τέτοιων συστημάτων είναι τα διάφορα πριμ- παραγωγικότητας.

γ) Η υποκίνηση - παρακίνηση των εργαζομένων: Η αύξηση της παραγωγικότητας δεν είναι μόνο θέμα επενδύσεων, τεχνολογίας και ποιότητας του μάνατζμεντ, αλλά και θέμα ικανότητας των εργαζομένων και της υποκίνησης τους για αποδοτικότητα, που εξαρτάται από την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος.

δ) Η αντίληψη της κοινωνικής ευημερίας : διότι για να είναι σε θέση ο εργαζόμενος να στηρίξει από την πλευρά του κάθε προσπάθεια σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα, θα πρέπει να αντιλαμβάνεται το ρόλο της τελευταίας στην αύξηση του κοινωνικού πλούτου, και στην κοινωνική ευημερία. Αυτή η αντίληψη στηρίζεται σε δύο βάθρα, όπου το πρώτο κάνει τον εργαζόμενο να κατανοήσει την τρέχουσα σπουδαιό-

τητα της παραγωγικότητας σαν παράγοντα οικονομικής ανάπτυξης, και το δεύτερο επιχειρεί να βγάλει τον εργαζόμενο από το πλαίσιο της συνδικαλιστικής αποκλειστικά λογικής, που τα έχει “επιβάλλει” ιδεολογικά μυθεύματα για την έννοια της παραγωγικότητας και στοχεύει στην κατανόηση ότι η σύνδεση αμοιβής και παραγωγικότητας, σημαίνει ορθολογική, προσεκτική και επιστημονικό - τεχνικά θεμελιωμένη εργασία (Λύτρας, 1992, σελ. 134,135,136).

3.3.3. ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ

Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της σημερινής αγοράς εργασίας είναι η διαφορετική αντιμετώπιση των εργαζομένων με βάση το φύλο. Μέχρι και τρεις - τέσσερις δεκαετίες πριν, οι γυναίκες ήταν εκείνες που αμείβονταν συγκριτικά λιγότερο από τους άνδρες στην εργασία. Δυσκολεύονταν περισσότερο για την εξεύρεση εργασίας απ’ ότι οι άνδρες, σε περιόδους οικονομικών κρίσεων, έχαναν πιο συχνά την εργασία τους, σε σχέση με τους άνδρες. Πολλές φορές μαστίζονταν εργασιακά τις περιόδους της μητρότητας χωρίς ανάλογη πάντοτε εργασιακή κατανόηση. Ο ρόλος της γυναίκας ήταν καθαρά υποβοηθητικός.

Στη σημερινή εργασιακή κοινωνία, η γυναίκα άρχισε να διεκδικεί ενεργά την ισότιμη θέση με τον άνδρα μέσα στο εργασιακό περιβάλλον. Παρατηρείται μια αλλαγή των εθνικών νομοθεσιών όσον αφορά την γυναικεία εργασία, αφού η κοινωνική πολιτική των κρατών είναι σαφώς προσανατολισμένη

στην προφύλαξη των έργων ισότητας ανδρών - γυναικών και με έμφαση στις ιδιαίτερες γυναικείες προϋπόθεσης (λ.χ. μητρότητα και προστασία της). *(το ίδιο, σελ. 90,91,92).

Σύγχρονη απαίτηση των γυναικών είναι η επαγγελματική ισότητα με τους άνδρες, ισότητα ευκαιριών στον εργασιακό χώρο. Οι γυναίκες επιζητούν ίση εργασία, ίσο μισθό, ίδιες μονάδες μέτρησης της εργασίας. Ζητούν ισότητα στην πρόσβαση στο επάγγελμα και στις συνθήκες εργασίας, δηλαδή ίση μεταχείριση στην κατάρτιση και στην επαγγελματική προαγωγή, καθώς και στις συνθήκες εργασίας.

Η διεθνής κοινότητα επιθυμεί να προωθήσει σε όσο το δυνατόν ευρύτερη κλίμακα την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και προτίθεται κυρίως να καταργήσει ορισμένα εθνικά ή διεθνή προστατευτικά μέτρα, τα οποία επινοήθηκαν αρχικά για να ληφθούν υπόψη τα χαρακτηριστικά των γυναικών ή οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Στοχεύει επίσης η κοινότητα στην απαγόρευση των διακρίσεων στο θέμα του υπολογισμού των εισφορών και των παροχών, καθώς και όσον αφορά την πρόσβαση στα συστήματα κοινωνικής ασφάλειας. Προτίθεται να συνεχίσει την δράση της, και σχεδιάζει να ρυθμίσει επίσης, και άλλους τομείς, όπως αυτόν που αφορά την προστασία γυναικών με μερική απασχόληση ή εργάζονται προσωρινά. Ακόμη η κοινότητα προβλέπει ενέργειες που αφορούν την επαγγελματική κατάρτιση, την ενημέρωση καθώς και την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης, την ενθάρρυνση στον επαγγελματικό προσανατολισμό, και την κατάρτιση στις νέες τεχνολογίες. *(το ίδιο, 1992, σελ. 271,272,273).

3.3.4.ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ.

Η εισαγωγή της τεχνολογίας στο εργασιακό περιβάλλον, για την αύξηση της παραγωγικότητας, όπως ήταν φυσικό επηρέασαν τον εργαζόμενο, και σήμερα τίθεται ζήτημα συμμετοχής ή όχι των εργαζομένων στην τεχνολογική μεταβολή που συντελείται διεθνώς, και της στάσης των εργαζόμενων απέναντι στην νέα αυτή πραγματικότητα, που προωθείται με γοργά βήματα.

Οι σύγχρονες εμπορικές επιχειρήσεις οφείλουν να εκμεταλλευτούν τις δυνατότητες της τεχνολογίας της πληροφορικής, ώστε αυξάνοντας την παραγωγικότητα τους, να παραμείνουν ανταγωνιστικές στην παγκόσμια αγορά. *(το ίδιο, 1992, σελ. 112).

Παλαιότερα η εισαγωγή νέας τεχνολογίας σε κάποιον τομέα της οικονομίας ή και σε ολόκληρους κλάδους, είχε μεν σαν αποτέλεσμα την κατάργηση θέσεων εργασίας στους “υπάρχοντες κλάδους της οικονομίας” αλλά ταυτόχρονα εξασφαλιζόταν η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας σε νεοεμφανιζόμενους τομείς της οικονομίας. Σήμερα ο μόνος νεοεμφανιζόμενος τομέας είναι αυτός των γνώσεων, ο οποίος κάθε άλλο παρά δημιουργεί επαρκές πλήθος νέων θέσεων. Η τεχνολογία εμπεριέχει δύο δρόμους, αυτόν της απελευθέρωσης του ανθρώπου από τα δεινά της εργασίας, κάτω από την καθοδήγηση του μεγάλου κεφαλαίου και εκείνον της “βαρβαρότητας”. *(Rifkin, 1996, σελ. 27,28,29).

Στο παρελθόν όταν οι νέες τεχνολογίες αντικαθιστούσαν εργαζομένους σε ένα δεδομένο τομέα, πάντα εμφανίζονταν νέοι τομείς για να απορροφήσουν όσα άτομα είχαν χάσει τις δουλειές τους. Σήμερα και οι τρεις βασικοί τομείς της οικονομίας γεωργία, βιομηχανία και υπηρεσίες, χάνουν θέσεις εργασίας εξαιτίας της τεχνολογίας, ωθώντας βίαια εκατομμύρια στους καταλόγους των ανέργων. Ο σημερινός εργαζόμενος πρέπει να παρακολουθεί τις τεχνολογικές εξελίξεις ώστε οι επιπτώσεις της σύγχρονης τεχνολογίας να είναι ελάχιστες. *(το ίδιο, 1996, σελ. 50,51).

Οι νέες τεχνολογίες πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών θα μπορούν να προσφέρουν στον εργαζόμενο την δυνατότητα για μια ζωή με μεγαλύτερες ανέσεις. Αυτό όμως θα γίνει με την συμμετοχή των εργαζομένων στην τεχνολογική μεταβολή, μέσω της επιμόρφωσης του εργατικού δυναμικού, ώστε οι εργαζόμενοι να μην αντιμετωπίσουν την προοπτική να περιθωριοποιηθούν από τις νέες δυνάμεις αυτοματοποίησης και πληροφορικής. Αυτό που πριν από λίγα χρόνια ήταν ένα θέμα το οποίο απασχολούσε μόνο διανοούμενους, και ένα μικρό αριθμό συγγραφέων, σχετικά με το ρόλο της τεχνολογίας στο εργασιακό περιβάλλον, σήμερα είναι καυτό ζήτημα και απαίτηση των εργαζομένων στην τεχνολογική μεταβολή.

Αφού η τεχνολογία συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ωφεληθούν, και αυτό θα γίνει με την δίκαιη διανομή των κερδών της παραγωγικότητας. Αν δεν μοιραστούν όμως τα σημαντικά οφέλη της παραγωγικότητας από την επανάσταση της υψηλής τεχνολογίας,

αλλά χρησιμοποιηθούν κυρίως για να αυξηθούν τα εταιρικά κέρδη, έτσι ώστε να καρπωθούν αποκλειστικά και μόνο οι μέτοχοι, τα ανώτερα διοικητικά στελέχη, το πιθανότερο είναι ότι το διευρυνόμενο χάσμα ανάμεσα στους έχοντες και τους μη έχοντες, θα φέρει σαν αποτέλεσμα κοινωνικές και πολιτικές αναταραχές σε παγκόσμια κλίμακα. *(το ίδιο, 1996, σελ. 73,74).

Περισσότερο από έναν αιώνα η οικονομική λογική έλεγε ότι οι νέες τεχνολογίες αυξάνουν την παραγωγικότητα, μειώνουν το κόστος παραγωγής, και συντείνουν στην πρόσφορα φτηνών αγαθών, γεγονότα που με τη σειρά τους ενισχύουν την αγοραστική δύναμη, επεκτείνουν αγορές και δημιουργούν περισσότερες θέσεις εργασίας. Η λογική αυτή τώρα οδηγεί σε ανεπανάληπτα επίπεδα τεχνολογικής ανεργίας, σε μία απότομη πτώση της αγοραστικής δύναμης των καταναλωτών. *(το ίδιο, 1996, σελ. 75).

3.4. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η εργασία αποτελεί την απαραίτητη προϋπόθεση για την δημιουργία και χρησιμοποίηση της δυνατότητας για την ικανοποίηση των αναγκών του ανθρώπου. Η εργασία είναι η ανάγκη ανθρώπινου οργανισμού που χρειάζεται να αναπτυχθεί σωματικά και πνευματικά. Συγκεκριμένα, ο άνθρωπος μέσα από την εργασία επιδιώκει τον βιοπορισμό του, την συμμετοχή του στην κοινωνική ζωή, την εκτόνωση της ενεργητικότητας του, είτε την αναρρίχηση σε ανώτερες κοινωνικά θέσεις. Η

γνώση των αναγκών και των κινήτρων των εργαζομένων, θα μπορούσαν να αποτελέσουν γνώμονα για την παρακίνηση και την καθοδήγηση τους, στα πλαίσια της συμμετοχής τους σε μία επιχείρηση.

Σύμφωνα με τον Abraham Maslow, ψυχολόγο που επηρέασε ιδιαίτερα τις σύγχρονες αντιλήψεις της διοίκησης προσωπικού, υπάρχουν στα άτομα πέντε κατηγορίες βασικών αναγκών σε σχέση ιεραρχική μεταξύ τους, με τρόπο τέτοιο ώστε το κατώτατο επίπεδο αναγκών ικανοποιηθεί να αναφύεται το δεύτερο το οποίο ενεργοποιείται και κυριαρχεί στην συνείδηση του ανθρώπου. (Αλεξοπούλου, 1993, σελ. 33).

Έτσι διακρίνουμε τις α) φυσιολογικές ανάγκες, οι οποίες περιλαμβάνουν ανάγκες όπως διατροφή, ζέστη, κατοικία, ύπνο, β) τις ανάγκες ασφάλειας (λ.χ. αίσθημα αυτοσυντήρησης, μονιμότητα εργασίας, εισοδήματος), γ) την ανάγκη του “ανήκειν” (λ.χ. συμμετοχή σε κάποια κοινωνική ομάδα), δ) ανάγκες εκτίμησης (λ.χ. γόητρο, δύναμη, φήμη), ε) ανάγκες αυτοεκπλήρωσης, δηλαδή την ικανοποίηση όλων αυτών τα οποία το άτομο έχει τη δυνατότητα να πραγματοποιήσει *(Αλεξοπούλου, 1993, σελ. 34).

Ο εργαζόμενος στη σύγχρονη επιχείρηση επιδιώκει την κάλυψη αυτών των αναγκών, για την βελτίωση των όρων διαβίωσης τους. Στο σημείο αυτό θα αναφέρουμε μερικές από τις σύγχρονες ανάγκες των εργαζομένων, όπως αυτές προκύπτουν στο χώρο εργασίας τους, την επιχείρηση.

3.4.1. ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ασφάλεια των εργαζομένων μέσα στις επιχειρήσεις αποτελεί κύρια ανάγκη για τους εργαζομένους. Το εργασιακό περιβάλλον πάντοτε υπήρξε και εξακολουθεί να είναι η αιτία ασθενείας, αναπηρίας και θανάτου για ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων στη διάρκεια της ιστορίας, που εντάθηκε με την άνοδο της διεθνούς βιομηχανίας τα τελευταία χρόνια. Οι εργασιακοί χώροι αποτελούν συχνά πυκνά, παγίδες ασθενειών και φυσικό είναι να καταβάλλονται προσπάθειες από εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς για την μείωση των εργασιακών απωλειών. *(Λύτρας, 1992, σελ. 283).

Το περιβάλλον και η ασφάλεια της εργασίας αποτελούν τμήμα της ανάλυσης της εργασίας, γιατί αυτό επηρεάζει την παραγωγικότητα του εργαζομένου, το επίπεδο ποιότητας του προϊόντος, γενικά την στάση του προσωπικού απέναντι στη διοίκηση. Οι συνθήκες ασφαλείας στο χώρο της εργασίας είναι βασική ανάγκη τόσο για το σύστημα της παραγωγής, όσο και τον ίδιο τον εργαζόμενο.

Πρέπει να υπάρχει κατάλληλη διαμόρφωση του περιβάλλοντος και των συνθηκών ασφαλείας της εργασίας. Το περιβάλλον της εργασίας το διακρίνουμε σε φυσικό και ψυχολογικόκοινωνικό. Έτσι οι κυριότεροι παράγοντες που περιλαμβάνει το φυσικό περιβάλλον είναι η θερμοκρασία, η υγρασία, ο φωτισμός, ο θόρυβος. Σύγχρονη ανάγκη λοιπόν του εργαζομένου είναι να υπάρχει μια σωστή και ασφαλής υποδομή εργασιακών χώρων, ώστε να μπορεί και ο ίδιος ο εργαζόμενος να συμβάλει στην αποτελεσματική λειτουργία του συστήματος παραγω-

γής και της παραγωγικότητας, και παράλληλη στην ικανοποίηση του ίδιου. *(Λιαρμακόπουλος, 1993, σελ. 203).

Το ψυχολογικό - κοινωνικό περιβάλλον “παίζει” σημαντικό ρόλο στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι θα στρέψουν το ενδιαφέρον τους για την εργασία. Και αυτό γιατί το ψυχολογικό, κοινωνικό περιβάλλον είναι εκείνο που θα δώσει στον εργαζόμενο την δυνατότητα να αναπτύξει πρωτοβουλία για την πρόταση νέων ή βελτίωση παλαιών μεθόδων εργασίας, την ευχέρεια επικοινωνίας και συνεργασίας του με την διοίκηση για υπηρεσιακά θέματα, την παροχή ενός ικανοποιητικού βασικού μισθού, ορισμένων οικονομικών και μη οικονομικών κινήτρων (π.χ. συμμετοχή στα κέρδη, επιδόματα, αγορά τίτλων με ευνοϊκούς όρους, ομαδική ασφάλιση ζωής, πρόσθετη περίθαλψη).

Πρέπει λοιπόν οι επιχειρήσεις και οι εργοδότες να συνειδητοποιήσουν ότι βασική ανάγκη του προσωπικού τους, είναι η ασφάλεια στο χώρο εργασίας. Πρέπει να δημιουργήσουν το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον (ένα σύγχρονο εργασιακό χώρο) που θα καλύπτει τις ανάγκες του προσωπικού τους.

3.4.2. ΥΓΙΕΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΧΩΡΟΥ.

Η εφαρμογή διαδοχικών κοινοτικών προγραμμάτων δράσης με στόχο τη βελτίωση της προστασίας των εργαζομένων κατά των ασθενειών, και των επαγγελματιών ατυχημάτων, επέτρεψαν την υιοθέτηση πολλών κειμένων που αφορούν κυρίως :

στην προστασία των εργαζομένων που εκτίθενται σε επικίνδυνες ουσίες ή χημικά, φυσικά και βιολογικά προϊόντα (κυρίως στον αμίαντο, μόλυβδο, θόρυβο). Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση την σύσταση και την λειτουργία υπηρεσιών πρόληψης, και την δημιουργία συνθηκών που να επιτρέπουν την υγιεινή του εργασιακού χώρου. *(Λύτρας, 1992, σελ. 276).

Ο άνθρωπος είναι μεν ο φορέας του συντελεστή παραγωγής εργασίας, η επιχείρηση όμως, αν το μεταχειριστεί σαν ένα άψυχο συντελεστή, όπως το κεφαλαίο, τις μηχανές ή την τεχνολογία που διαθέτει, τότε είναι εντελώς σίγουρο ότι δεν θα καταφέρει να πραγματοποιήσει τους στόχους της. Η ιδιαιτερότητα της ανθρώπινης φύσης εξαναγκάζει την επιχείρηση να επανοητήσει τρόπους και μεθόδους, ώστε να επιτύχει να αποσπάσει την εργασιακή του δύναμη, όσο πιο αποτελεσματικά γίνεται. Για να πετύχει αυτό όμως το αποτέλεσμα θα πρέπει να εξασφαλίσει την βελτίωση της υγειονομικής προστασίας των εργαζομένων, που αποτελεί άλλωστε σύγχρονη ανάγκη του. *(Πατρώνης, 1995, σελ. 65)

3.4.3. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Πολλοί ισχυρίζονται πως οι σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών σε σχέση με την κοινωνική ασφάλιση τους βαδίζουν κυριολεκτικά στην κόψη του ξυραφιού. Η κοινωνική ασφάλιση είναι εφικτή μόνον εφόσον διατηρούνται υψηλά ποσοστά απασχόλησης και συνεπώς φοροδοτικής ικανότητας εργαζομένων και εργοδοτών. Η ύφεση που έπληξε την παγκόσμια

οικονομία έβγαλε και κατά του κράτους - πρόνοιας. Οι περιορισμοί των κρατικών δαπανών για τις κοινωνικές ασφαλίσεις έγιναν λοιπόν ένα ακόμη αίτιο αντιπαράθεσης κράτους και εργαζομένων. *(Πετρινιώτη, 1985, σελ. 87).

Η ανάγκη των εργαζομένων για κοινωνική ασφάλιση εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις “διαθέσεις” και τις δυνατότητες του κράτους για παροχή κοινωνικής ασφάλισης στους εργαζομένους. Για τον λόγο αυτό οι εργαζόμενοι, μέσω των συνδικάτων τους, προσπαθούν να αποσπάσουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερο μέρος από τα κονδύλια του κράτους, για τον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης.

Η σημασία των κοινωνικών ασφαλίσεων στις επιδιώξεις του συνδικαλιστικού κινήματος είναι φανερή αν εξετάσει κανείς το περιεχόμενο των αιτημάτων των εργατικών ενώσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Καθώς όμως η δαπάνη για την κοινωνική ασφάλιση (η οποία περιλαμβάνει στην ευρεία της έννοιας της συντάξεις γήρατος, και αναπηρίας, την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και την ασφάλιση για την ανεργία και την απορία) αποδείχθηκε μεγαλύτερη από αυτή που μπορούσαν να αντέξουν οι εργαζόμενοι και που θα ήταν διαθέσιμοι να υποστούν οι μεμονωμένοι εργοδότες, το κράτος ανέλαβε τη μερική της χρηματοδότησης. *(το ίδιο, 1985, σελ. 85).

Σήμερα παρατηρείται η τάση να αντικαθίστανται τα συστήματα κοινωνικής προστασίας, με τις ιδιωτικές ασφαλίσεις και τα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά ταμεία (με την μετατροπή των

εισφορών και αποθεματικών σε κεφάλαια που διοχετεύονται στις χρηματοπιστωτικές αγορές). *(Gorz, 1999, σελ. 50).

Η απαίτηση των εργαζομένων για κοινωνική ασφάλιση, έχει σαν αποτέλεσμα να δημιουργηθούν σήμερα νέες μορφές κοινωνικής ασφάλισης. Έτσι μπορούμε να κάνουμε λόγο για την ασφάλιση εργατικού ατυχήματος. Οι εργαζόμενοι κατά μία μεγάλη μερίδα είναι επιρρεπείς στα ατυχήματα, ενώ περισσότερο επιρρεπείς είναι αυτοί που ασκούν βαριά επαγγέλματα, χειρωνακτικές εργασίες ή αναλαμβάνουν εξωτερικές δουλειές. Το γεγονός λοιπόν ότι είναι εκτεθειμένοι σε πολλούς και σοβαρούς κινδύνους, τους αναγκάζει να ασφαρίζονται για τις περιπτώσεις ατυχημάτων, καλύπτοντας τον θάνατο, τη μερική ή ολική ανικανότητα ή τον απλό τραυματισμό.

Τα συμβόλαια που υπογράφονται με τις ασφαλιστικές εταιρείες προβλέπουν την παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, την καταβολή απώλειας εισοδήματος. Μπορούμε επίσης να κάνουμε λόγο για τις ομαδικές ασφαλίσσεις. Είναι οι ασφάλειες που συνηθίζουν να κάνουν κυρίως οι μεγάλες εταιρείες στο προσωπικό που απασχολούν. Τα βασικά πλεονεκτήματα των προγραμμάτων αυτών, είναι ότι στις παροχές τους συνήθως περιλαμβάνουν εξωνοσοκομειακή περίθαλψη, και επισκέψεις ιατρών στο σπίτι, έστω και με κάποιους περιορισμούς, ενώ λόγω του ομαδικού τους χαρακτήρα το κόστος τους είναι δελεαστικό. Ακόμη κάνουμε λόγο για την αστική ευθύνη του εργοδότη. Πρόκειται για συμβόλαια που λειτουργούν υπέρ του εργοδότη, σε περίπτωση που με ευθύνη του, τραυματιστεί ο εργαζόμενος που απασχολεί. Τα συμβόλαια αυ-

τά ουσιαστικά καλύπτουν τον εργοδότη, αλλά την ίδια στιγμή εξυπηρετούν και τον εργαζόμενο, ο οποίος αν τραυματιστεί στο χώρο εργασίας, έχει αυτόματα κάλυψη από το συμβόλαιο του εργοδότη του. *(Έθνος της Κυριακής, 02/05/99, σελ. 20).

Οι παρατηρήσεις αυτές δεν σκοπεύουν να αμφισβητήσουν ότι τα συστήματα προστασίας και ασφάλισης έχουν ανάγκη να αναδιοργανωθούν, και να τοποθετηθούν σε νέες βάσεις. Είναι κοινωνικά, πολιτικά και ηθικά απαράδεκτες οι “μεταρρυθμίσεις” που διαλύουν τα συστήματα κοινωνικής προστασίας με το πρόσχημα ότι αποτελούν απαρχαιωμένα “κεκτημένα” τα οποία λόγω έλλειψης πόρων, δεν μπορούν πια να χρηματοδοτούνται. Αν δεν μπορούν πια να χρηματοδοτούνται αυτό δεν συμβαίνει επειδή λείπουν οι πόροι ή επειδή πρέπει να διαθέτουν κατά προτεραιότητα για επενδύσεις παραγωγικότητας. Αν δεν μπορούν πια να χρηματοδοτούνται αυτό συμβαίνει επειδή ένα αυξανόμενο μέρος του κεφαλαίου που διανέμεται για να αμείβεται η εργασία μειώνεται συνεχώς. Όμως σε αυτό ακριβώς βασίζεται κατά κύριο λόγο η χρηματοδότηση της κοινωνικής προστασίας. Ο επαναπροσδιορισμός της κοινωνικής προστασίας είναι απαράδεκτος μόνο με βάση την αναγνώριση της αρχής : ότι υπάρχουν απαράβατα όρια στην εξουσία του κεφαλαίου επί της πολιτικής, απαράβατα όρια στα δικαιώματα της οικονομίας επί της κοινωνίας. *(Gorz, 1999, σελ. 51,52)

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ



ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ

ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΚΡΑΤΟΣ & ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

4.1. ΓΕΝΙΚΑ

Το σύγχρονο κράτος σαν οργανισμός σχετίζεται άμεσα με τις εργασιακές σχέσεις, αφού από τους παλιούς και παραδοσιακούς ορισμούς των εργασιακών σχέσεων (σαν μορφές συνεργασίας μεταξύ εργοδοσίας - εργαζομένων), έγινε κατανοητό, ότι η τυπική σύμβαση εργασίας λόγω της ανεπάρκειας της παραπέμπει στο κράτος. Ο ρόλος του κράτους στις εργασιακές σχέσεις, και η εμπλοκή του στις διαδικασίες που αφορούν τους εργαζομένους καθιστούν τον ρόλο του αρκετά μεγάλο.

Το κράτος θέτει το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων, επιβάλλοντας ταυτόχρονα και το πλαίσιο των μηχανισμών καταστολής στις περιπτώσεις βίαιων συγκρούσεων. Οι συνεχείς κινητοποιήσεις των εργατικών ενώσεων για την προστασία του εργατικού μισθού από τον πληθωρισμό είναι μια διαρκής αντιπαράθεση εργαζομένων και εργοδοτών σε διεθνές επίπεδο.

Είναι τέτοια η ένταση που υπάρχει, σ' αυτήν την αντιπαράθεση ώστε πολλές φορές έχει πάρει τη μορφή βιαίας σύγκρουσης μεταξύ δύο αντιπάλων μερών παρά την πιο συνήθη πρακτική της διαπραγμάτευσης και της συνδιαλλαγής. Το κράτος με τους μηχανισμούς του δεν έχουν μείνει αμέτοχοι σε αυ-

τήν τη διαμάχη. Ο ενεργός ρόλος του κράτους στην εξασφάλιση των αναγκαίων συνθηκών για την κυκλοφορία και αναπαραγωγή του κεφαλαίου και στην διαχείριση της εργατικής δύναμης είναι αναγνωρισμένος. *(Πετρινιώτη, 1985, σελ. 11).

4.2. ΚΡΑΤΙΚΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ - ΣΗΜΑΣΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ

Το κράτος έπαιξε στο παρελθόν και παίζει ακόμα σήμερα αποφασιστικό ρόλο στη διαμόρφωση του συστήματος εργασιακών σχέσεων. Το κράτος, κατά παράδοση, έχει τάση να επεμβαίνει συγκεντρωτικά στις εργασιακές σχέσεις. Από την άλλη, η νοοτροπία και η συμπεριφορά των εργοδοτών και εργατικών φορέων των εργασιακών σχέσεων διέπονται συχνά από μια αμοιβαία δυσπιστία του δυσκολεύει τον διάλογο και την εξεύρεση, από κοινού, συμβιβαστικών λύσεων.

Ένα σημαντικό στοιχείο που συντέλεσε στην αναθεώρηση της κυρίαρχης προσέγγισης των εργασιακών σχέσεων ως μελέτη των διαβουλεύσεων και διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργατικών συνδικάτων είναι η ανάπτυξη του σύγχρονου παρεμβατικού κράτους. Το κράτος έχει αυξήσει εντυπωσιακά τις παρεμβάσεις του διαμορφώνοντας νέες πολιτικές, αντιλαμβάνοντας νέες δραστηριότητες, και εγκαινιάζοντας νέες πρακτικές στην άσκηση της εξουσίας. Οι κρατικές δραστηριότητες στην παραγωγή (με τις διάφορες επιχειρήσεις δημόσιας ωφέλειας αλλά και στην βιομηχανία) και σε πολλούς άλλους τομείς όπως φανερώνουν οι ονομασίες της επιμέρους

κρατικής πολιτικής : εισοδηματική, νομισματική, φορολογική ,επενδυτική ή πολιτική εργατικού δυναμικού, εμπορική κ.ο.κ. *(το ίδιο, 1985, σελ. 36).

Η παρέμβαση του κράτους στις εργασιακές σχέσεις, μέσω της εφαρμογής οικονομικής πολιτικής ή του οικονομικού σχεδιασμού, είναι ιδιαίτερα αισθητή. Ο ρόλος του σύγχρονου κράτους στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων δεν μπορεί παρά να είναι “διαιτητικός ” στο βαθμό και στο μετρό που αυτός βοηθάει και προάγει την κοινωνική ευημερία, που αποτελεί και την έσχατη και απώτερη κρατική προοπτική. Έτσι τα προβλήματα που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο, το κράτος προσπαθεί, μέσα από την συνεργασία και την επικοινωνία με τις οργανώσεις των εργαζομένων - εργοδοτών, στην καλύτερη διευθέτησή τους. Ο ρόλος του κράτους ως διαιτητής, συμβάλλει στην δημιουργία της κατάλληλης υποδομής (κανόνες, θεσμοί, εφαρμογή κανόνων). *(Λύτρας, 1992, σελ. 199).

Το κράτος δρα σε τέσσερα πεδία : (α) θεσπίζει ένα κανονιστικό πλαίσιο “συμπεριφοράς ” των δύο βασικών δρώντων (κανόνες δικαίου, συνδικαλιστικό δίκαιο, δίκαιο απεργίας κ.τ.λ.) (β) λειτουργεί ένα μηχανισμό καταστολής των άνομων ενεργειών (δικαστήριο, αστυνομία κ.τ.λ.) (γ) παρέχει υπηρεσίες διαμεσολάβησης και διαιτησίας σε ορισμένες περιπτώσεις αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, (δ) καθορίζει ορισμένα όρια που αφορούν τη διαδικασία της εργασίας (μέγιστα ωράρια, ελάχιστο όριο ηλικίας , ελάχιστα “στάνταρ” υγιεινής και ασφάλειας στον τόπο εργασίας, ελάχιστο νόμιμο

ημερομίσθιο ανειδίκευτης εργασίας κ.τ.λ), *(Πετρινιώτη, 1985, σελ. 88).

Ο συντονισμός και υποβοηθητικός ρόλος του κράτους στα πλαίσια των προσπαθειών που καταβάλλουν οι ενδιαφερόμενες πλευρές είναι η μόνη ασφαλής εμπλοκή τους στις εργασιακές σχέσεις. Ο κρατικός παρεμβατισμός στις εργασιακές σχέσεις έχει μηχανιστικό χαρακτήρα, θέτοντας το όλο θεσμικό πλαίσιο (νόμοι, διατάξεις, νέοι θεσμοί, όργανα τήρησης της νομοθεσίας κτλ) ώστε να εξασφαλιστεί η ορθολογική λειτουργία του εργασιακού ανταγωνισμού.

Ο μεσολαβητικός και καθαρά διαιτητικός χαρακτήρας του κράτους σε περιπτώσεις αποτυχίας συλλογικών διαπραγματεύσεων, θεωρείται σήμερα σαν δεδομένος . Ο ρόλος του κράτους σαν εγγυητή των μίνιμουμ προϋποθέσεων εξασφάλισης των εργαζομένων όπως (λ.χ ελάχιστο όριο ηλικίας για εργασία, ελάχιστος χρόνος εργασίας για συνταξιοδότηση, μίνιμουμ συνθηκών υγιεινής και ασφαλείας) αποτελεί στη σημερινή εποχή, καθήκον του σύγχρονου κράτους, πέρα και έξω από το ισχύον πολιτικό - οικονομικό και κοινωνικό σύστημα. *(Λύτρας , 1992, σελ. 199,200).

Σήμερα παρατηρούμε τη συνεχιζόμενη πολύπλευρη κρίση πολλών οικονομικών, και ιδιαίτερα των αγορών εργασίας. Παρά τη συνεχιζόμενη κρίση όμως τα συνδικάτα χάνουν μέλη, και αναζητούν μια συχνά άνευ όρων, συνθηκολόγηση με τις ηγεμονικές δυνάμεις τους συστήματος. Σ' αυτά τα πλαίσια παρουσιάζονται νέες δραστηριότητες του κράτους. Η υποτιθέμενη μείωση της παρουσία τους , στην διαμόρφωση και ρύθμιση

των κοινωνικών σχέσεων είναι στην πραγματικότητα μια μετατόπιση του από τις λειτουργίες που επιτελεί το κοινωνικό κράτος σε αυτές της ρύθμισης, της απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Το κράτος δραστηριοποιείται όχι τόσο στον τομέα της εξασφάλισης της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης, όσο στην απορύθμιση των όρων και συνθηκών αξιοποίησης της από το κεφάλαιο. *(Rifkin, 1996, σελ. 17).

Ο ρόλος όμως του σύγχρονου κράτους στις εργασιακές σχέσεις, δεν είναι ακριβώς να είναι ο κεντρικός ρυθμιστής, ώστε να σπάει η μαχητικότητα των μισθωτών, και η διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων, όπως συνέβαινε με τους ιδρυτές του κράτους - πρόνοιας, όπου το κράτος με την επέμβαση του, τη νομοθεσία του, την προστασία του, την διαιτησία του σε όλους τους τομείς είχε υποκαταστήσει ολόκληρες πλευρές της κοινωνίας των πολιτών. Είχε τοποθετήσει το ίδιο στην πρώτη γραμμή. Υπεύθυνο για τα πάντα ή σχεδόν κατηγορούμενο για τα πάντα, το κράτος είχε γίνει ευάλωτο, ακριβώς επειδή ήταν τόσο σημαντικά τα καθήκοντα του. *(Gorz, 1999, σελ. 32,33).

Γι αυτό το λόγο ο ρόλος του κράτους δεν μπορεί παρά να είναι αυστηρά ουδέτερος και συντονιστικός ή βοηθητικός στις προσπάθειες των ανταγωνιζόμενων ομάδων να προάγουν τα συμφέροντα τους. Η συμβολή του πρέπει να επιτυγχάνεται:

α) με την παροχή βοήθειας στις δύο πλευρές (εργαζόμενους - εργοδότες) με πληροφόρηση και υπηρεσίες έρευνας και εκπαίδευσης.

β) με την παροχή υπηρεσιών συμφιλίωσης και διαμεσολάβησης,

γ) διενέργεια ερευνών για να κάνει γνωστά στην κοινή γνώμη τα αίτια των διαφορών *(Πετρινιώτη, 1985, σελ. 97).

4.3. ΣΥΓΧΡΟΝΟΣ ΡΟΛΟΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Κοινός παρανομαστής σε όλες τις δυτικές χώρες είναι η ελευθερία του συνεταιρίζεστε και της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης, κατοχυρωμένη συνταγματικά στις περισσότερες από αυτές. Το συνδικάτο είναι μια ιδιωτική ένωση, την οποία δημιουργεί μια ομάδα προσώπων για να υπερασπίσει τα συμφέροντά της. Αντικείμενο δράσης των συνδικάτων είναι αποκλειστικά : η έρευνα και η υπεράσπιση των δικαιωμάτων και των συμφερόντων, τόσο υλικών όσο και ηθικών, συλλογικών και ατομικών, των προσώπων που αφορά το καταστατικό. *(Αλεξοπούλου, 1993, σελ. 55).

Η σημασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ότι αφορούν μόνο στους εγγεγραμμένους στο συνδικάτο, αλλά όλους όσους εργάζονται στους αντίστοιχα επαγγελματικούς χώρους. Η δημιουργία επαγγελματικών - συνδικαλιστικών σωματείων και η πορεία του συνδικαλιστικού κινήματος σε μια χώρα συνδέεται άμεσα με την οικονομικό-πολιτική εξέλιξη, καθώς τα συνδικάτα των εργαζομένων αποτελούν οργανώσεις με

βασικό σκοπό την προάσπιση των συμφερόντων των μελών τους .

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σήμερα και κυρίως σε τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (ΓΣΕΕ -ΑΔΕΔΥ) προσπαθούν να καλύψουν όσο το δυνατόν περισσότερο (λόγω της παγκοσμιοποίησης της αγοράς) όλο το φάσμα των συμφερόντων των μισθωτών στη σχέση τους τόσο με τον εργοδότη - επιχειρηματία όσο και με το κράτος .

Πρόκειται για τη διασφάλιση ενός ευρύτατου πεδίου δράσης, που αρχίζει από τη θέση εργασίας και φθάνει μέχρι το ανώτατο επίπεδο μακροοικονομικού σχεδιασμού και άσκηση οικονομικής πολιτικής. *(το ίδιο, 1993, σελ. 57).

Σήμερα τα συνδικάτα συμμετέχουν όλο και πιο ενεργά στη διαμόρφωση των οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών της χώρας όπου δρουν παράλληλα με άλλες οργανωμένες ομάδες, συμβάλλοντας έτσι στην πρόοδο και ανάπτυξη της κοινωνίας. Συνήθως έχουν μεγαλύτερη επιρροή στους εργαζόμενους , απ' ότι άλλες πολιτικές ή κοινωνικές οργανώσεις. Βοηθούν σημαντικά στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των γενικών όρων απασχόλησης και κατά κάποιο τρόπο , συμβάλλουν στην προσπάθεια για άνοδο της παραγωγικότητας, από την οποία εξαρτάται και η ευημερία των εργαζομένων.

Ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι ιδιαίτερα σημαντικός σε βασικούς παράγοντες της οικονομίας όπως :
α) προσφορά εργασίας β) ρυθμό εφαρμογής νέας τεχνολογίας ,
γ) άνοδο του γενικού επιπέδου των τιμών, δ) πραγματικές α-

μοιβές εργασίας ε) κατανομή εισοδήματος στ) διάρθρωση αμοιβών εργασίας . Επίσης οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σήμερα παίζουν σημαντικό και διαπραγματευτικό ρόλο σε θέματα όπως: α) στον καθορισμό του ωραρίου και των αδειών του προσωπικού μιας επιχείρησης , β) στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος γ) στην δυνατότητα συμμετοχής των συνδικαλιστών στην λήψη των αποφάσεων της διοίκησης, ειδικά σε εκείνες που αφορούν τους εργαζομένους , και την προστασία των δικαιωμάτων τους. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να δραστηριοποιηθούν πάνω σε αυτά τα θέματα.

Η μελλοντική εξέλιξη του ελληνικού συνδικαλισμού εξαρτάται κατά πρώτο λόγο από τους ίδιους τους εργαζόμενους (υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι το κράτος και οι εργοδότες είναι διατεθειμένοι να σεβαστούν την συνδικαλιστική ελευθερία και ανεξαρτησία. Τα συνδικάτα πρέπει να αποκτήσουν συναίσθηση της σοβαρότητας των προβλημάτων που αντιμετωπίζει το συνδικαλιστικό κίνημα, και να προετοιμάζουν το έδαφος για την απαραίτητη προσαρμογή του στα νέα δεδομένα).

*(Σπυρόπουλος, 1998, σελ. 65)

Πρέπει να υπερβούν επιτέλους στον στενό τους ορίζοντα, την φθορά στην καθημερινότητα και την άρνηση να μελετήσουν σε βάθος τα νέα φαινόμενα , καθώς και τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις που αυτά θα έχουν πάνω στους εργαζομένους . Είναι αναγκαίο τα συνδικάτα να προσανατολιστούν περισσότερο στην πολιτική της επανεκπαίδευσης, αντί σε αυτήν του ελέγχου της τεχνολογίας και του τρόπου πρακτικής εφαρμογής

της στους τόπους εργασίας . Χρειάζεται να διατυπώσουν μια επιθετική πολιτική σύνδεσης της αύξησης της παραγωγικότητας , και των νέων τεχνολογιών, με τις ώρες εργασίας και την εισοδηματική συμμετοχή στα οφέλη αυτής της αύξησης.
*(Rifkin, 1996, σελ. 30).

4.4. ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

Σήμερα η ποιότητα των εργασιακών σχέσεων μιας δοσμένης κοινωνίας αποτελεί συνάρτηση πολλών και διαφορετικών παραγόντων. Ένα όμως από τα θέματα που θα πρέπει να συζητηθεί είναι η συνεργασία των τριών συντελεστών της παραγωγής: της διοίκησης, των εργαζομένων, και του κράτους. Οι τρεις συντελεστές της παραγωγής μπορούν και πρέπει σήμερα να λειτουργούν σαν συνεργάτες. Είναι αναγκαίο για την λύση ορισμένων θεμάτων όπως λ.χ η ανεργία, η απασχόληση, η πολιτική μισθών και εισοδημάτων) να υπάρξει συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Η συνεργασία και ο διάλογος μεταξύ των τριών κοινωνικών συνομιλητών είναι το θεμέλιο και η προϋπόθεση για τη διαμόρφωση και εφαρμογή μιας εκσυγχρονισμένης κοινωνικής και εργατικής πολιτικής. Σ' αυτόν τον τομέα οι ευθύνες των τριών φορέων είναι αλληλένδετες, αλληλοεξαρτώμενες και συμπληρωματικές η μια της άλλης. Γι' αυτόν τον λόγο , η συνεργασία των τριών φορέων και ο συντονισμός των προσπαθειών τους για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των προ-

βλημάτων που παρουσιάζονται στους χώρους εργασίας.

*(Σπυρόπουλος, 1998, σελ. 92)

Στα πλαίσια της “τριμερούς αυτής συνεργασίας” ο κάθε ένας από τους τρεις συντελεστές έχει να διαδραματίσει σήμερα ένα ξεχωριστό ρόλο. Έτσι α) οι διοικήσεις των επιχειρήσεων σήμερα, λαμβάνουν υπόψη τους (τουλάχιστον οι περισσότερες) όλες τις νέες τάσεις που αναφέρονται στο θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων (τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, την εκπροσώπηση των εργαζομένων στη διοίκηση της επιχείρησης, και την ύπαρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην επίλυση εργασιακών διαφορών) με τρόπο που αφ’ ενός να είναι αποτελεσματικός και ικανοποιητικός για τους εργαζόμενους και αφ’ ενός αποτελεσματικός και ικανοποιητικός για τους εργαζόμενους και αφ’ ενός να συνάδει με τις ρυθμίσεις του κράτους στο νομικό επίπεδο.

β) οι εργαζόμενοι : πρέπει να είναι σε θέση να κατανοήσουν τα σημερινά τεχνικά και λειτουργικά θέματα των επιχειρήσεων, να συνεργαστούν με τα όργανα της διοίκησης, να παροτρύνουν τη συμμετοχή στην επαγγελματική κατάρτιση, δίχως να προσφεύγουν σε κινητοποιήσεις, ή χρησιμοποιώντας σαν πρώτο, το έσχατο όπλο τους, την απεργία.

γ) το κράτος : πρέπει να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα ώστε να μην υπάρχουν αντιπαραθέσεις μεταξύ επιχείρησης - εργαζομένων, κυρίως γιατί το κράτος μέσω των μηχανισμών του, ιδιαίτερα στη φάση του καθορισμού της “πολιτικής τιμών και εισοδημάτων επεμβαίνει ώστε να μην υπάρχουν αντιπαρα-

θέσεις των δύο ενδιαφερομένων μερών ” *(Λύτρας , 1992, σελ. 137,138)

Το κράτος πολλές φορές επεμβαίνει με τη διαιτησία του , στην κοινωνία και γενικότερα στον εργασιακό χώρο για την εξομάλυνση των αντιπαράθεσεων που παρουσιάζονται ανάμεσα στους εργοδότες, και τους εργαζομένους με αποτέλεσμα, να έχει υποκαταστήσει ολόκληρες πλευρές της κοινωνίας, και πολλές φορές ήταν υπεύθυνο για τα πάντα. Έπρεπε λοιπόν και αυτό ήταν το σχέδιο της “τριμερούς συνεργασίας ” να βρεθεί ένα ρυθμιστής, που οι άγραφοι νόμοι του θα επιβάλλονται σε όλους. Αυτός ο ρυθμιστής ήταν η αγορά. *(Rifkin, 1996, σελ. 32).

Σήμερα η κοινή συναίνεση και τριμερής συνεργασία αποσκοπεί στην επιτυχή πολιτική των τιμών και των εισοδημάτων, και συνεπώς στην ικανοποίηση των ενδιαφερόμενων μερών. Σε πολλές χώρες το παγιωμένο σύστημα των εργασιακών σχέσεων στο οποίο προεξάρχοντα ρόλο έπαιζαν η εργοδοσία από τη μια πλευρά και τα συνδικάτα από την άλλη ενώ το κράτος είχε ένα περιορισμένο ρόλο διαμεσολάβησης, έδωσε τη θέση του σε άλλα σχήματα, όπου η κρατική πρωτοβουλία έχει μεγάλη σημασία.

Το πιο “προχωρημένο” απ’ αυτά τα σχήματα είναι αυτό της “τριμερούς συνεργασίας” Στο οποίο το κράτος έχει ισότιμη συμμετοχή με τους εκπροσώπους της εργοδοσίας και των εργαζομένων και στο οποίο το “πεδίο” της συνεργασίας επεκτείνεται σε αρκετά θέματα της ευρύτερης οικονομικής πολιτικής. *(Πετρινιώτη, 1985, σελ. 86).

Αποτελέσματα της τριμερούς συνεργασίας θα είναι :α) η ειρηνική διευθέτηση διαφορών, β) η αύξηση της παραγωγικότητας, γ) η βελτίωση συνθηκών του εργασιακού περιβάλλοντος, δ) το κράτος συμμετέχει στο καθορισμό των τιμών και του εισοδήματος με βάση τα όσα έχουν συμφωνήσει τα δύο ενδιαφερόμενα μέρη, ε)η δικαιότερη κατανομή κερδών, στ)οδηγεί εργοδότες και προσωπικό στην δραστηριοποίηση όλων για τη μέγιστη δυνατή επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση προς αμοιβαίο όφελος. *(Λύτρας, 1992, σελ. 139).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

5.1. ΓΕΝΙΚΑ

Η επιτακτική ανάγκη για ένα επαρκές εισόδημα χρησιμοποιείται ως όχημα για να παρουσιάζεται ως επιτακτική ανάγκη η εργασία. Για να γίνει όμως αυτό, το φάρμακο δεν είναι να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας, αλλά να κατανεμηθεί καλύτερα όλη η κοινωνικά απαραίτητη εργασία και όλος ο κοινωνικά παραγόμενος πλούτος. *(Gorz, 1999, σελ. 161,162)

Η επιχείρηση οφείλει στην κοινωνία, ήδη από σήμερα να ανοίξει τις πύλες της απασχόλησης, επιτρέποντας στα άτομα να εισέλθουν προοδευτικά με το δικό τους ρυθμό. *(το ίδιο, 1999, σελ. 169)

Είναι αναγκαίο να γίνει επίπονη προσπάθεια από όλους τους φορείς της κοινωνίας ώστε να εξασφαλιστεί ένα επαρκές εισόδημα για όλους τους πολίτες, και να βοηθήσουν να αναπτυχθούν νέες κοινωνικότητες, νέοι τρόποι συνεργασίας και ανταλλαγών μέσα από τους οποίους θα δημιουργηθούν κοινωνικοί δεσμοί και κοινωνική συνοχή πέρα από την μισθωτή εργασία. *(το ίδιο, 1999, σελ. 177)

5.2. ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ-ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ

Βασικό πρόβλημα της κυβέρνησης κάθε χώρας είναι το πρόβλημα, που έχει σχέση με την απασχόληση και την ανεργία. Έτσι η κάθε κυβέρνηση πρέπει να διαδραματίσει στο μέλλον έναν ενεργό ρόλο, όπου θα προσπαθήσει στην εξεύρεση λύσεων που αφορούν το ζήτημα αυτό.

Η παγκοσμιοποίηση των ανταλλαγών, που περιορίζει την αυτονομία των εθνικών αρχών, καθιστά περισσότερο αναγκαία παρά ποτέ τη συντονισμένη δράση σε διεθνές επίπεδο. Αλλά ο συντονισμός της δράσης σ' αυτόν τον τομέα παρουσιάζει, μεγάλες αδυναμίες. Η βασικότερη απ' αυτές τις αδυναμίες είναι η απουσία πολιτικής βούλησης εκ μέρους της διεθνής κοινότητας να αναγνωρίσει τη ζωτική σημασία της εργασίας και της απασχόλησης.

Αυτό το βλέπουμε από το ότι οι διεθνείς οργανώσεις όπως η ΔΟΕ δεν δικαιούται να λαμβάνει μέρος στις συζητήσεις και τις αποφάσεις των οργανισμών (όπως το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, η Παγκόσμια Οργάνωση Εμπορίου) που διαδραματίζουν αποφασιστικό ρόλο στη διαχείριση της παγκόσμιας οικονομίας. Μια δεύτερη αδυναμία, είναι η τάση ορισμένων οικονομολόγων να παραβλέπουν ορισμένους κοινωνικούς παράγοντες που επιδρούν μαζί με τους οικονομικούς παράγοντες έτσι ώστε να μην είναι σε θέση να αναζητήσουν ρεαλιστικές λύσεις.

Είναι αναγκαίο οι εθνικές κυβερνήσεις όσο και οι περιφερειακοί και διεθνείς οργανισμοί να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά αυτές τις ριζικές μεταβολές που επιφέρει η διεθνοποίηση και η παγκοσμιοποίηση της αγοράς, έτσι ώστε να δώσουν νέα πνοή στα προγράμματα κοινωνικών μελετών και ερευνών, γιατί μόνο έτσι θα μπορέσουν να συμβάλλουν στην εξεύρεση λύσεων των προβλημάτων σχετικά με την απασχόληση, την οργάνωση της εργασίας και τους εργασιακούς θεσμούς.

*(Σπύροπουλος, 1998, σελ. 423).

Σήμερα η κρίση της ανθρώπινης εργασίας, επιβάλλει την αναθεώρηση εργασίας, επιβάλλει την αναθεώρηση της έννοιας της απασχόλησης και οδηγεί στο ερώτημα αν είναι δυνατόν να λυθούν τα προβλήματα της ανεργίας, της απασχόλησης, με αναφορά αποκλειστικά στις παραδοσιακές έννοιες της πλήρους απασχόλησης και της μισθωτής εργασίας. Η έννοια της εργασίας, δεν πρέπει πλέον να αντιμετωπίζεται μονομερώς, ως κάτι σταθερό και αμετακίνητο και αποκλειστικά κάτω από ένα οικονομικό πρίσμα. Διότι η διαθέσιμη μισθωτή εργασία, όπως την γνωρίζαμε μέχρι σήμερα δεν αρκεί πλέον για να ικανοποιηθούν όλοι όσοι επιθυμούν να εργασθούν, διερωτάται κανείς μήπως δεν θα έπρεπε να εξευρεθούν επειγόντως αντικαταστατά της, δηλαδή νέες μορφές ανεξάρτητης ή εξαρτημένης εργασίας. *(το ίδιο, 1998, σελ. 423).

Σήμερα χρειάζεται να διατυπωθεί και να υλοποιηθεί μια νέα στρατηγική για την απασχόληση εκτός της παραδοσιακής βιοποριστικής εργασίας. Η κρίση απασχόλησης δεν είναι σήμερα ούτε ένα απλό διαρθρωτικό πρόβλημα το οποίο θα μπορούσε

να το υπερβεί κανείς προωθώντας κάποιες συγκεκριμένες διαρθρωτικές - βιομηχανικές πολιτικές απασχόλησης. Το πρόβλημα δεν λύνεται μέσω της εντατικοποίησης της παραγωγής και της επανεκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού, προκειμένου το τελευταίο να ανταποκριθεί στις καινούργιες απαιτήσεις της σφαίρας της εργασίας. Αντίθετα το ζητούμενο είναι να δημιουργηθεί ένας νέος τομέας απασχόλησης. *(Rifkin, 1996, σελ. 19).

Η λύση των προβλημάτων στην αγορά εργασίας, θα μπορούσε να εντοπιστεί στη δημιουργία ενός τρίτου τομέα, πέραν της αγοράς και του δημοσίου, της κοινοτικής οικονομίας. Δηλαδή, η εναλλακτική λύση έγκειται στο να διατυπωθεί ένα νέο κοινωνικό μοντέλο ευμάρειας και κοινωνικών δραστηριοτήτων του κράτους, στα πλαίσια του οποίου η παραδοσιακή βιοποριστική εργασία θα χάσει το κεντρικό της ρόλο. Απαιτείται δηλαδή η αναζήτηση ενός νέου μοντέλου συσχέτισης της ίδιας της ζωής και της εργασίας του ανθρώπου. *(το ίδιο, 1996, σελ. 24).

Πρέπει να αντιμετωπίσουμε την ανεργία όχι ως επανάληψη ενός παραδοσιακού φαινομένου σε περιόδους κρίσης του συστήματος ή όξυνσης του διεθνούς ανταγωνισμού, αλλά ως ένα φαινόμενο που συνδέεται άμεσα με την αυτοματοποίηση, εξαιτίας της οποίας θα πραγματοποιείται στο μέλλον η οικονομική ανάκαμψη δίχως εργασία. *(το ίδιο, 1996, σελ. 26) Είναι αναγκαίο να υπάρξει ένας συντονισμός των πολιτικών απασχόλησης σε συνδυασμό με μια όλο και εντονότερα προωθούμενη ευελιξία των εργασιακών σχέσεων και μορφών μισθωτής εργασίας. Θα μπορούσαμε στο σημείο αυτό να αναφέρουμε τις θέσεις του

Ζ.Ντελόρ ο οποίος αντιμετωπίζοντας το μέλλον της εργασίας και τις προοπτικές καταπολέμησης της ανεργίας αναζήτησε την προώθηση των κοινοτικών προγραμμάτων απασχόλησης, με τα οποία θα συνδεόταν τόσο μέτρα απορύθμισης εθνικών ρυθμίσεων, όσο και προγράμματα κοινοτικής στήριξης της απασχόλησης, προκειμένου να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας. *(το ίδιο, 1996, σελ. 34).

Σήμερα μετατοπίζεται το κέντρο βάρους του αστικού κράτους από την πολιτική εξασφάλισης όρων απασχόλησης στην πολιτική απορύθμισης των υπαρχουσών νομικών και οικονομικών μορφών απασχόλησης, και στην προώθηση νέων ευέλικτων μορφών και σχέσεων εργασίας.

Προτεραιότητα αποκτούν πλέον οι ονομαστικοί στόχοι, οι στόχοι δηλαδή που προωθεί η νεοφιλελεύθερη οικονομική σκέψη, όπως η καταπολέμηση του πληθωρισμού και των δημόσιων ελλειμμάτων, αντί των πραγματικών στόχων οικονομικής ανάπτυξης, όπως ανάπτυξη, επενδύσεις, απασχόληση. *(το ίδιο, 1996, σελ. 17,18).

Ο στόχος για ένα ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο, όμως δεν μπορεί να επιτευχθεί στον βαθμό που κυριαρχεί η λογική της νομισματικής πολιτικής. Οι στόχοι της νομισματικής πολιτικής ή αλλιώς οι ονομαστικοί στόχοι προηγούνται σε σημασία των πραγματικών. Χρειάζεται μια κατ' αρχάς μελέτη σε βάθος ορισμένων πτυχών των συστημάτων φορολογίας και ενισχύσεων, καθώς και των επιπτώσεων που αυτά έχουν στη δημιουργία θέσεων εργασίας. *(το ίδιο, 1996, σελ. 36).

5.3. ΔΙΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι εργασιακές σχέσεις, δεν έχουν αποτελέσει, μέχρι σήμερα αντικείμενο πολυδιάστατης και διεπιστημονικής θεώρησης στην Ελλάδα .

Τα προβλήματα των εργασιακών σχέσεων αντιμετωπίζονταν μέχρι τα τελευταία χρόνια, με τη μονοδιάστατη προοπτική του εργατικού δικαίου. Όμως αρχίζει σήμερα και στη χώρα μας, να γίνεται δεκτό ότι το δίκαιο δεν πρέπει να έχει το μονοπώλιο της μελέτης των εργασιακών σχέσεων, και ότι θα πρέπει πολλοί άλλοι κλάδοι των κοινωνικών επιστημών να συμβάλουν στην απαιτούμενη επιστημονική προσέγγιση των προβλημάτων όπως η οικονομική της εργασίας, η κοινωνιολογία της εργασίας, οι πολιτικές επιστήμες, η ψυχολογία. Μια από κοινού προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων είναι απαραίτητη για την κατανόηση των πολυσύνθετων οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών παραγόντων που πρέπει να ληφθούν υπόψη στην προσπάθεια εξεύρεσης λύσεων, τόσο στο επίπεδο της επιχείρησης, όσο και στο εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο. *(Σπύροπουλος, 1998, σελ. 49).

Η ανάγκη μιας διεπιστημονικής προσέγγισης των εργασιακών σχέσεων θα έχει ως αποτέλεσμα, να δίνεται η δυνατότητα στον μελετητή, να συλλάβει πέραν από το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, και τις εκάστοτε πολιτικές διακηρύξεις, τη δυναμική της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας, και κατά πρώτο

λόγο θα λέγαμε τη δυναμική του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Πρέπει επομένως να γίνει μια συστηματική προσπάθεια για την προώθηση και την ανάπτυξη μιας διεπιστημονικής προσέγγισης. Χρειάζεται αυτή η προσπάθεια όμως, να είναι συλλογική, και να μην περιορίζεται σε μερικές μεμονωμένες ατομικές πρωτοβουλίες. Απαιτείται εκτός από τον στενό κύκλο των επιστημόνων που ειδικεύονται στη μελέτη των προβλημάτων της ανθρώπινης εργασίας (νομικοί, οικονομολόγοι, ψυχολόγοι κ.τ.λ.), να συνεργαστούν και να λάβουν ενεργό μέρος σ' αυτήν την προσπάθεια όλοι όσοι συμμετέχουν σε καθημερινή βάση στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων (εργοδότες, διευθυντικά στελέχη, εκπρόσωποι των εργαζομένων, επιθεωρητές εργασίας), και άλλα κυβερνητικά στελέχη με αρμοδιότητα στο χώρο της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής. *(το ίδιο, 1998, σελ. 50,51).

Η προσπάθεια αυτή για διεπιστημονική προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων, που ορίζεται ως αναγκαία θα ευνοηθεί από την σημερινή συγκυρία, διότι σήμερα επικρατεί ένα θετικό κλίμα σε επαφές εθνικού επιπέδου, μεταξύ κοινωνικών συνομιλητών. Επίσης η προσπάθεια αυτή θα ευνοηθεί από την παρουσία στη χώρα μας νέων ερευνητικών, εκπαιδευτικών και συμβουλευτικών θεσμών στο χώρο των εργασιακών σχέσεων, και της κοινωνικής πολιτικής. (π.χ Ινστιτούτο Εργασίας, ΓΣΕΕ,Εθνικό Κέντρο Ερευνών, Οικονομική και Κοινωνική επιτροπή).

Σήμερα εξάλλου η συμμετοχή Ελλήνων εκπροσώπων (κυβερνητικών, εργοδοτικών, συνδικαλιστικών) και ειδικών επι-

στημόνων είναι ιδιαίτερα σημαντική και αξιόλογη στις συναντήσεις που οργανώνονται στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και αφορούν την κοινωνική διάσταση της Ευρώπης και την ανάπτυξη του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου.

Βασικό στην προσπάθεια για διεπιστημονική προσέγγιση, είναι ότι θα πρέπει να υπάρξει ανάπτυξη και καλύτερος συντονισμός των μελετών και ερευνών με αντικείμενο τις εργασιακές σχέσεις, τόσο στα ανώτατα και ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα (ΑΕΙ, ΤΕΙ). Κρίνεται αναγκαίο επίσης να μπορέσουμε να χρησιμοποιήσουμε την πείρα που απέκτησαν οι άλλες ευρωπαϊκές χώρες, και να συνεργαστούν μαζί τους, στην μελέτη και την έρευνα των εργασιακών σχέσεων. Αυτό θα γίνει, με την διεξαγωγή σεμιναρίων, τη συμμετοχή σε αυτά, την χορήγηση υποτροφιών, την ανταλλαγή δημοσιευμάτων και πληροφοριών. *(το ίδιο, 1998, σελ. 51,52)

Με την διεπιστημονική προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων, θα δοθούν λύσεις σε κύρια ζητήματα που απασχολούν, και αποτελούν καίρια ζητήματα στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Η απασχόληση, η ανεργία, οι νέες μορφές – σχέσεις εργασίας, οι προτεραιότητες που θα πρέπει να δοθούν, οι στρατηγικές που θα ακολουθηθούν, όλα θα πρέπει να ξεκινήσουν από την διεπιστημονική προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων.

5.4. ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

Οι εργασιακές σχέσεις βρίσκονται σε καθυστέρηση στην Ελλάδα. Οι νομοθετικές και θεσμικές μεταβολές που επήλθαν στην Ελλάδα στον χώρο της κοινωνικής και εργατικής πολιτικής από τις αρχές της περασμένης δεκαετίας υπήρξαν σημαντικές και συνέβαλαν κατ' αρχήν, σε μια αποτελεσματικότερη λειτουργία του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Όμως παρ' όλο τις σημαντικές μεταβολές, δεν κατέστη δυνατό να δοθεί οριστική λύση σε ορισμένα από τα γνωστά σοβαρά προβλήματα που αντιμετωπίζει η χώρα μας, στον τομέα των εργασιακών σχέσεων: πληθωρικό νομοθετικό πλαίσιο, ελλιπώς εφαρμοζόμενο στην πράξη, υποτονικές συλλογικές διαπραγματεύσεις, κρατικός παρεμβατισμός, αστυνόμευση των εργασιακών σχέσεων, και του συνδικαλιστικού κινήματος, εργοδοσία χωρίς συμμετοχική συνείδηση, έλλειψη παράδοσης για ουσιαστικό διάλογο ανάμεσα στην πολιτεία και τις επαγγελματικές οργανώσεις, νέα πλαίσια απασχόλησης, οργανώσεις μισθωτών, στρατηγικής. *(το ίδιο, 1998, σελ. 57,58)

Όσον αφορά ειδικότερα τον κοινωνικό διάλογο, και την συνεργασία εργοδοτών –εργαζομένων και πολιτείας, θα πρέπει να γίνει επίπονη προσπάθεια και από τα τρία μέρη για να δοθεί ουσιαστικό περιεχόμενο σ' αυτή τη συνεργασία. Πρέπει οι ίδιες οι οργανώσεις των μισθωτών εργαζομένων, και οι εργοδότες να υπερβούν το στενό τους ορίζοντα, την φθορά στην καθημερινότητα και την άρνηση να μελετήσουν σε βάθος τα νέα φαινόμενα, καθώς και τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις που αυτά θα έ-

χουν πάνω στην εργασία. Για να γίνει αυτό χρειάζεται ο διάλογος και η συνεργασία μεταξύ των τριών κοινωνικών συνομιλητών, που θα είναι το θεμέλιο και η προϋπόθεση για την διαμόρφωση και επιτυχή εφαρμογή μιας εκσυγχρονισμένης εθνικής εργασιακής πολιτικής. *(Rifkin, 1996, σελ. 30).

Είναι αναμφισβήτητο ότι τον τελευταίο καιρό κάτι αρχίζει να αλλάζει σ' αυτόν το χώρο, και ότι σήμερα η ατμόσφαιρα είναι προσφορότερη για την ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου, καθώς ο κοινωνικός διάλογος και η συνεργασία εργοδοτών – εργαζομένων – πολιτείας έχει γίνει αναγκαίος. Υπάρχουν ενδείξεις για μια θετική εξέλιξη της συμπεριφοράς των ηγετικών στελεχών του εργοδοτικού και εργατικού συνδικαλισμού, αν όχι στο τοπικό και το επίπεδο της επιχείρησης, τουλάχιστον στο εθνικό επίπεδο. Ως παράδειγμα της θετικής αυτής εξέλιξης, είναι η προώθηση από τις αρχές της τρέχουσας δεκαετίας, της διμερούς συνεργασίας εργοδοτών και εργαζομένων, χωρίς τη συμμετοχή του κράτους. *(Σπυρόπουλος, 1998, σελ. 353)

Πρέπει να πιστέψουμε ότι αυτά τα δείγματα καλύτερης θα επεκταθούν στους χώρους εργασίας, και θα πολλαπλασιαστούν, και ότι η δύσκολη προσπάθεια εκσυγχρονισμού και προσαρμογής του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση, στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης και γενικότερα στα νέα θεσμικά κοινοτικά πλαίσια, θα ενισχυθεί από το πρόσφορο κλίμα. Γιατί μόνον έτσι θα μπορέσουν οι σχετικοί θεσμοί, μηχανισμοί και διαδικασίες να λειτουργήσουν ομαλά, δημοκρατικά, προς όφελος όλων, τό-

σο των επιχειρήσεων, όσο και της εθνικής οικονομίας στο σύνολο της. *(το ίδιο, 1998, σελ. 354)

Χρειάζεται όμως προσοχή, και θα ήταν επικίνδυνο να πιστέψει κανείς ότι η διμερής συνεργασία εργοδοτών –εργαζομένων, μπορεί από μόνη της, να λύσει όλα τα προβλήματα του παρουσιάζονται στις εργασιακές σχέσεις, χωρίς καμία απολύτως κρατική συμμετοχή. Για να υπάρξει κοινωνικός διάλογος, κοινωνική συνεργασία, απαιτείται μεταξύ άλλων, ανάπτυξη νέων θεσμών τριμερούς συνεργασίας, καθώς και ριζική αλλαγή στη νοοτροπία και τη συμπεριφορά αυτών που συμμετέχουν, ανάμεσα σ' αυτούς φυσικά και του κρατικού μηχανισμού.

Μιλώντας για προοπτικές εξέλιξης στις εργασιακές σχέσεις θα πρέπει να αναφερθούμε σε μερικές βασικές προϋποθέσεις επιτυχίας, στον χώρο των εργασιακών σχέσεων. **Πρώτον**, όσον αφορά τους φορείς των εργασιακών σχέσεων, θα απαιτηθεί περαιτέρω ανάπτυξη του αντιπροσωπευτικού χαρακτήρα, της οργανωτικής και οικονομικής ανεξαρτησίας των επαγγελματικών οργανώσεων, καθώς και πλήρης χειραφέτηση του συνδικαλιστικού κινήματος από τα πολιτικά κόμματα και τον κρατικό μηχανισμό. Βασική προϋπόθεση επιτυχίας είναι επίσης η πλήρης αναγνώριση εκ μέρους των εργοδοτών του δικαιώματος των εργαζομένων για εκπροσώπηση, ενημέρωση, συλλογική διαπραγματεύση, ιδιαίτερα στο επίπεδο της επιχείρησης. Θα χρειαστεί επίσης μια αναθεώρηση της παραδοσιακής μορφής δράσης των συνδικάτων και συρρίκνωση των παρεμβατικών τάσεων του κράτους.

συνδικάτων και συρρίκνωση των παρεμβατικών τάσεων του κράτους.

Δεύτερον, θα χρειαστεί μια ενίσχυση και ριζική αναθεώρηση της λειτουργίας του κυβερνητικού φορέα των εργασιακών σχέσεων, καθώς και η συνέχιση της προσπάθειας εκσυγχρονισμού της εργασιακής νομοθεσίας, ιδιαίτερα στον τομέα των συλλογικών σχέσεων εργασίας.

Τρίτον, όσον αφορά τους μηχανισμούς και τις διαδικασίες των εργασιακών σχέσεων, απαιτείται η ανάπτυξη των συμμετοχικών διαδικασιών στη λήψη αποφάσεων, σε όλα τα επίπεδα,

Τέταρτον, καμιά από τις προτεινόμενες μεταρρυθμίσεις δεν μπορεί να έχει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, αν δεν αλλάξει ριζικά η νοοτροπία και η συμπεριφορά των φορέων των εργασιακών σχέσεων, τόσο στο επίπεδο των ατόμων όσο και στο επίπεδο των οργανώσεων και των διαδικασιών. Πρέπει να ελείψει η δυσπιστία που χαρακτηρίζει ακόμα και σήμερα τις εργασιακές σχέσεις, να γίνει πλήρως αποδεκτή η νομιμότητα των συμφερόντων του άλλου, να υπάρξει πραγματική αποδοχή από τους κοινωνικούς εταίρους τόσο των διαφορών, που τους χωρίζουν, όσο και ορισμένων κοινών συμφερόντων που επιβάλλουν με συνεργασία και αλληλεγγύη την αντιμετώπιση των προβλημάτων.

Πέμπτον, απαραίτητη προϋπόθεση για εξέλιξη είναι η ανάπτυξη των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και των ερευνών στο χώρο των εργασιακών σχέσεων, καθώς και στο ότι πρέπει

να τεθούν οι βάσεις για μια καλύτερη τεκμηρίωση και κυκλοφορία των πληροφοριών. Χρειάζεται μια σοβαρή προσπάθεια στον τομέα της εκπαίδευσης και της επιμόρφωσης όλων όσων συμμετέχουν στη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων (κυβερνητικών στελεχών, εκπροσώπων εργοδοτών, διέποντων προσωπικού επιχειρήσεων, συνδικαλιστικών στελεχών)

Ένα βασικό σημείο είναι η επείγουσα ανάγκη ενίσχυσης των ερευνών στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Τόσο το πανεπιστήμιο, όσο και οι τρεις φορείς των εργασιακών σχέσεων (η κυβέρνηση, οι εργοδοτικές οργανώσεις και τα σωματεία των εργαζομένων) πρέπει να διαδραματίσουν σπουδαίο ρόλο. Η Ελλάδα έχει επείγουσα ανάγκη από μια πολυδιάστατη μελέτη, με συμμετοχή όλων των κλάδων των κοινωνικών επιστημών σε έρευνες ομαδικού χαρακτήρα. *(Σπυρόπουλος, 1998, σελ. 356,357,358)

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Είναι γεγονός ότι η σημερινή αναπτυγμένη κοινωνία, αντιμετωπίζει μια αυξημένη κρίση εργασίας, η οποία δεν μπορεί να περάσει απαρατήρητη εφόσον:

A) αμφισβητεί το όλο κοινωνικό- φιλοσοφικό σύστημα αξιών της,

B) αλλοτριώνει την προσωπικότητα του εργαζόμενου συχνά σε μεγάλο βαθμό και

Γ) στερεί την ελευθερία δράσης των ατομών, παρά τις όποιες σύγχρονες κατακτήσεις ελεύθερου χρόνου για τους εργαζομένους.

Σήμερα οι εξελίξεις στο χώρο της εργασίας είναι καταλυτικές σε θέματα όπως ραγδαίας ανάπτυξης της τεχνολογίας και του αυτοματισμού, του καταμερισμού εργασίας, της προώθησης των πολυεθνικών εταιριών, τις δημιουργίας στρατιών ανέργων ιδίως στην βιομηχανική κοινωνία.

Επίσης οι εξελίξεις είναι καταλυτικές σε θέματα που αφορούν την βελτίωση του βιοτικού επιπέδου στις αναπτυσσόμενες χώρες, της κατανόησης της σπουδαιότητας του ανθρώπινου παράγοντα στην εργασία, και στη διαδικασία εκσυγχρονισμού, της αξιοποίησης των δυνατοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων για την αύξηση της παραγωγικότητας.

Αν στα παραπάνω αναφέρουμε τις αλληπάλληλες οικονομικές, κοινωνικές και τεχνολογικές μεταβολές της τελευταίας εικοσαετίας, που είχαν επιδράσεις – επιπτώσεις στις δομές και τον τρόπο λειτουργίας των συλλογικών σχέσεων στους χώρους της εργασίας, τότε είναι προφανές ότι οι εργασιακές σχέσεις στην εποχή μας έχουν ένα λαμπρό πεδίο δράσης στα ερχόμενα χρόνια. Η σημερινή κοινωνία βρίσκεται ενώπιον πρωτόγνωρων προβλημάτων. Δεν πρέπει να γίνεται κατάχρηση των νέων παραγωγικών δυνατοτήτων που μας προσφέρει η τεχνολογική πρόοδος.

Απ' όσα αναφέραμε στα κεφάλαια που αναπτύξαμε γίνεται φανερό ότι είναι απαραίτητο να υπάρχει στενή συνεργασία όλων των φορέων των εργασιακών σχέσεων. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενώσουν τις δυνάμεις τους, να κατανοήσουν τις σημερινές συνθήκες που επικρατούν στον εργασιακό χώρο, και μέσα από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις τους να λάβουν ενεργό μέρος στις διοικήσεις των επιχειρήσεων. Η επιτάχυνση της ανάπτυξης των οικονομικών, τεχνολογικών και κοινωνικών αλλαγών, καθιστά ακόμα πιο επείγουσα την ανάγκη για συνεργασία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, για την αντιμετώπιση των προβλημάτων στον εργασιακό χώρο. Το θέμα δεν είναι να αγωνιζόμαστε ενάντια στην παγκοσμιοποίηση, προσπαθώντας να την αποφύγουμε. Το θέμα είναι να αγωνιστούμε μέσα στα πλαίσια της υπάρχουσας παγκοσμιοποίησης για μια διαφορετική παγκοσμιοποίηση.

Μια κοινωνία χωρίς εργαζόμενους δημιουργεί την εικόνα ενός σκοτεινού μέλλοντος μαζικής ανεργίας και παγκόσμιας

πενίας, που θα εντείνονται ακόμη περισσότερο από μια ολοένα και μεγαλύτερη κοινωνική αναστάτωση. Τι θα γίνει αν πάψουν πραγματικά να υπάρχουν εργασίες ; Η ιδέα μιας κοινωνίας που δεν βασίζεται στην εργασία είναι τόσο ξένη σε κάθε έννοια που έχουμε για το πώς μπορούν να οργανωθούν μεγάλοι αριθμοί ανθρώπων σε ένα κοινωνικό σύνολο, ώστε βρισκόμαστε αντιμέτωποι με την προοπτική αναθεώρησης της ίδιας της βάσης του κοινωνικού συμβολαίου.

Μπαίνουμε σε μια νέα εποχή παγκοσμίων αγορών και αυτοματοποιημένης παραγωγής. Ο δρόμος που οδηγεί σε μια οικονομία σχεδόν χωρίς καθόλου εργαζόμενους είναι ορατός. Το αν ο δρόμος θα καταλήξει σε έναν τόπο ηρεμίας και σιγουριάς ή σε μια σκοτεινή άβυσσο θα εξαρτηθεί από το πόσο θα ακολουθήσει την τρίτη βιομηχανική επανάσταση. Το τέλος της εργασίας μπορεί να σημαίνει την θανατική καταδίκη του πολιτισμού, όπως τον ξέρουμε. Το τέλος της εργασίας θα μπορούσε επίσης να σημαίνει την άρχη μιας μεγάλης κοινωνικής μεταμόρφωσης μιας αναγέννησης του ανθρώπινου πνεύματος.

Ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων έχει να αντιμετωπίσει έναν εξαιρετικά πολύπλοκο και πολυσήμαντο ρόλο στην κοινωνία καθώς είναι υποχρεωμένος να εξετάσει και να ερμηνεύσει σοβαρά ζητήματα όπως: την εναλλακτική εργασία, η οποία φαντάζει σαν το μοναδικό αποτελεσματικό μέσο για την καταπολέμηση της ανεργίας. Επίσης πρέπει να εξετάσει την εκπαίδευση στον τόπο δουλειάς η οποία με την μορφή της ενδο-επιχειρησιακής εκπαίδευσης προβλέπεται να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, και

συνακόλουθα στο θέμα σύνδεσης της αμοίβης με την παραγωγικότητα.

Το μέλλον της εργασίας εξαρτάται επίσης από το πόσο ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων θα εξετάσει προσεκτικά την προστασία των νέων μορφών εργασίας (μερική απασχόληση, αυτο-απασχόληση, εργασία αναπήρων και ατόμων με ειδικές ανάγκες, εργασία ηλικιωμένων, εργασία παιδιών και ανηλίκων, εργασία νέων και εργασία των πτυχιούχων). Είναι αναγκαίο ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων να αξιοποιήσει τον ανθρώπινο παράγοντα, αξιοποιώντας τις δυνατότητες των εργαζομένων προς όφελος δικό τους, της επιχείρησης και του κοινωνικού συνόλου.

Ο ρόλος του επαγγελματικού προσανατολισμού, η προσπάθεια και έρευνα για την μεγιστοποίηση των τεχνικών ικανοτήτων, αποτελούν απαραίτητα εφόδια για την περαιτέρω αξιοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα. Σκόπιμο κρίνεται επίσης η αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου, καθώς οι κοινωνικό-ψυχολογικές και περιβαντολλογικές συνθήκες μάλλον θα επιβαρυνθούν περισσότερο, καθώς ο ελεύθερος χρόνος, και η αξιοποίηση μέρους του ελεύθερου χρόνου κερδίζει ήδη έδαφος. Το μέλλον της εργασίας, εξαρτάται ακόμη από το πόσο ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων θα εξετάσει την βελτίωση των συνθηκών εργασίας : οι οποίες, ιδίως στους (τομείς της ασφάλειας, της κοινωνικής και εργασιακής υγιεινής και της εργονομικής βοήθειας , έχουν ήδη σημειώσει εντυπωσιακές προόδους), και στην εμπέδωση της ισότητας ανδρών-γυναικών στην

εργασία : η οποία, αν και θεωρείται δεδομένη θεωρητικά, στην πράξη παρουσιάζει ένα πλήθος προβλημάτων.

Επίσης ο ρόλος του κλάδου των εργασιακών σχέσεων θα πρέπει να εξετάσει τη δημιουργία νέων εργασιακών θεσμών : οι οποίοι θα μπορέσουν να καλύψουν τα κενά της σημερινής εργασιακής κοινωνίας , τις νέες εργασιακές ανακατατάξεις , ενώ θα μπορούν να επιλύσουν τα προβλήματα που προκύπτουν από την αυτοματοποίηση, το ωράριο εργασίας, το ύψος του εργατικού μισθού και την πρόνοια για τα γηρατειά.

Με το τέλος της συγγραφής της μελέτης αυτής καλύψαμε ένα ποσοστό για τις σύγχρονες μορφές εργασιακών σχέσεων. Σίγουρα είναι αποδεκτό ότι η μελέτη αυτή δεν μπορεί να καλύψει όλο το φάσμα των προβλημάτων που παρουσιάζονται στον σύγχρονο εργασιακό χώρο. Άλλωστε εμείς δεν θα πάψουμε να εργαζόμαστε, ούτε θα κλείσουμε τις επιχειρήσεις , θα προσπαθήσουμε και θα αγωνιστούμε για το καλύτερο, όσον αφορά την κοινωνική μας καταξίωση και τη βιοτική και πνευματική μας αναβάθμιση. Αυτό πετυχαίνεται με σωστή εκπαίδευση, συνεργασία και δράση των κοινωνικών εταίρων, μέσα από συνδικαλιστικούς αγώνες, για την επίτευξη δικαίων στόχων. Η αναζήτηση σύγχρονων μοντέλων , ευρωπαϊκών ή μη, πρέπει να γίνει σε συνδυασμό με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις του σύγχρονου Έλληνα.

Παρ' όλα αυτά η μελέτη αυτή ανέφερε αρκετά στοιχεία για το πεδίο δράσης των εργασιακών σχέσεων στα ερχόμενα χρόνια και πιστεύουμε ότι συνέβαλε και αυτή έστω και λίγο στον εκσυγχρονισμό των συλλογικών εργασιακών σχέσεων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΑΛΕΞΟΠΟΥΛΟΥ ΣΠΥΡΙΔΟΥΛΑ: (Εισαγωγή στις Εργασιακές Σχέσεις, ΤΕΙ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ, τμήμα Συνεταιριστών, 1993)

ΚΑΝΕΛΛΟΠΟΥΛΟΣ Κ. ΧΑΡ.: (Αποτελεσματική Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, ΑΘΗΝΑ 1991)

ΛΙΑΡΜΑΚΟΠΟΥΛΟΣ ΜΙΧ.: (Διοίκηση Παραγωγής, ΑΘΗΝΑ 1993)

ΠΑΤΡΩΝΗΣ ΒΑΣ.: (Διεύθυνση Συνεταιριστικών Οργανώσεων και Επιχειρήσεων, ΤΕΙ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ, τμήμα Συν/τών 1995)

ΠΕΤΡΙΝΙΩΤΗ Ξ.: (Κράτος και Εργασιακός Σχέσεις, ΑΘΗΝΑ 1985)

ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΣ Π. Γ.: (Εργασιακές Σχέσεις : εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον Διεθνή χώρο, ΑΘΗΝΑ 1998)

ΤΑΚΑΡΗ ΝΤΙΝΑ: (Κοινωνιολογία της Εργασίας, ΑΘΗΝΑ 1984)

ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΥΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ: (Στοιχεία Μεθοδολογίας, ΤΕΙ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ, τμήμα Συνεταιριστών, 1995)

GORZ ANDRE: (Η Αθλιότητα του σήμερα και η Προοπτική για το Αύριο, ΑΘΗΝΑ 1999)

RIFKIN JEREMY: (Το τέλος της εργασίας και το Μέλλον της, ΑΘΗΝΑ 1996)

FRIEDMANN G.: (Που τραβάει η ανθρώπινη εργασία, ΑΘΗΝΑ 1984)

ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ

ΕΘΝΟΣ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ: (ΠΛΑΤΩΝΑΣ ΤΣΟΥΛΟΣ, Συμβόλαια για εργάτες και εργοδότες ΝΕΑ Της αγοράς, 02/05/1999)

ΒΗΜΑ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ: (ΠΑΥΛΟΣ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ, Συμμετοχικός Καπιταλισμός, Το άλλο Βήμα, 30/05/1999)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	1
----------------	---

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ**ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ – ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

Κεφάλαιο 1 ^ο	5
Διαχρονική Εξέλιξη Εργασιακών Σχέσεων	5
1.1. Γενικά	5
1.2. Έννοια – Περιεχόμενο	5
1.3. Εργασία – Διαχρονική Εξέλιξη – Κοινωνικο-Οικονομικά Συστήματα & Εργασιακές Σχέσεις	6

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ**ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ – ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ**

Κεφάλαιο 2 ^ο	11
Το Άτομο Μέσα Στο Εργασιακό Περιβάλλον	11
2.1. Γενικά	11
2.2. Χαρακτηριστικά της Σύγχρονης Επαγ/κής Δραστηριότητας	12
2.3. Ανθρώπινες Σχέσεις στην Εργασία – Όροι Καλής Λειτουργίας	13
2.4. Μορφές Απασχόλησης	16
2.5. Μορφές Διοίκησης – Είδη	19
2.5.1. Αυταρχική Διοίκηση	21
2.5.2. Συνεργατική (συμμετοχική) Διοίκηση	21
2.6. Σχέσεις Ηγεσίας – Εργαζομένων	22
Κεφάλαιο 3 ^ο	26
Κοινωνικές Αλληλεπιδράσεις – Σύγχρονες Απαιτήσεις–Ανάγκες Εργαζομένων	26
3.1. Γενικά	26
3.2. Κοινωνικές Αλληλεπιδράσεις	27
3.3. Σύγχρονες Απαιτήσεις Εργαζομένων	29
3.3.1. Συμμετοχή Εργαζομένων στη Διοίκηση	30

3.3.2. Σύνδεση Αμοιβής & Παραγωγικότητας	33
3.3.3. Ισότητα των δύο Φύλων	35
3.3.4. Συμμετοχή στην Τεχνολογική Μεταβολή	37
3.4. Σύγχρονες Ανάγκες Εργαζομένων	39
3.4.1. Ασφάλεια Εργασίας	41
3.4.2. Υγιεινή Εργασιακού Χώρου	42
3.4.3. Κοινωνική Προστασία & Ασφάλιση	43

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

Κεφάλαιο 4°	48
Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις	48
4.1. Γενικά	48
4.2. Κρατική Παρέμβαση – Σημασία Σύγχρονου Κράτους	49
4.3. Σύγχρονος Ρόλος Συνδικαλιστικών Οργανώσεων	53
4.4. Σύγχρονη Συνεργασία Κοινωνικών Εταιρών	56
Κεφάλαιο 5°	60
Μελλοντικές Προοπτικές Εργασιακών Σχέσεων	60
5.1. Γενικά	60
5.2. Ανεργία και Απασχόληση – Μελλοντική Δράση	61
5.3. Διεπιστημονική Προσέγγιση Εργασιακών Σχέσεων	65
5.4. Προοπτικές Εξέλιξης	68
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	73
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	78