



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ
ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ

ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ
ΚΑΙ ΑΛΛΟΤΡΙΩΣΗ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ»

ΔΟΥΛΦΗ Χ. ΕΛΕΝΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ: Κ. ΜΑΝΤΟΥΣΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

ΠΡΕΒΕΖΑ 2006

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή

ΠΡΕΒΕΖΑ / / 2006

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1.....

Υπογραφή

2.....

Υπογραφή

3.....

Υπογραφή

Ο Προϊστάμενος του Τμήματος

Ευχαριστώ θερμά τον κ. Μαντούση Νικόλαο που με βοήθησε στην επιλογή του θέματος της εργασίας, με καθοδήγησε να βρω το κατάλληλο υλικό που χρειαζόταν γι' αυτήν και γενικά συνέβαλε στην συγκεκριμένη προσπάθειά μου με την αγάπη του δασκάλου που θέλει να βλέπει τα «παιδιά» του να βελτιώνονται σαν άτομα και σαν πολίτες.

Στον κ. Μαντούση που αποτελεί την πηγή και το κίνητρο για συνεχή βελτίωση, μάθηση και προβληματισμό.

Φιλολογική επιμέλεια: Γεροκώστα Βαρβάρα

**“Coming together is a beginning
Keeping together is a progress
Working together is a success”**

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Είναι γνωστό ότι ζούμε σε μια εποχή ραγδαίων τεχνολογικών, οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων, οι οποίες συνεπάγονται και ραγδαίες μεταβολές στους τρόπους εργασίας και στην γενικότερη διαβίωση των ανθρώπων. Οι εξελίξεις αυτές όπως, η εκπληκτική ανάπτυξη της τεχνολογίας της πληροφορικής με την ταυτόχρονη ανάπτυξη της τεχνολογίας των δικτύων, η σε παγκόσμια κλίμακα επικράτηση της αγοράς, οι νέες μέθοδοι προώθησης των προϊόντων και των υπηρεσιών και τέλος οι ραγδαίες μεταβολές στα συστήματα επικοινωνίας, αποτελούν συνέπειες των επαναστατικών αυτών εξελίξεων, οι οποίες πρόκειται να επιφέρουν και επαναστατικές αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης Διοίκησης και λειτουργίας των σύγχρονων επιχειρήσεων και των οργανισμών γενικότερα.

Τα αποτελέσματα των εξελίξεων αυτών, άρχισαν ήδη να εκδηλώνονται από πολλές πλευρές, στην οργάνωση και λειτουργία των οργανισμών, με κύριο χαρακτηριστικό την ανάδειξη της γνώσης ως βασικού παραγωγικού συντελεστή (intellectual capital) σε αντίθεση με τις μέχρι σήμερα κρατούσες αντιλήψεις, ως προς τους παραδοσιακούς συντελεστές της παραγωγής (έδαφος, κεφάλαιο, εργασία), πράγμα που αναδεικνύει τον ανθρώπινο παράγοντα (φορέα της γνώσης), ως κυρίαρχο στοιχείο, μέσα στην δομή και λειτουργία των σύγχρονων οργανισμών.

Η ριζική αναθεώρηση των οργανωτικών διαρθρώσεων και ο ουσιαστικός περιορισμός της Ιεραρχικής Κλίμακας μέσα στο νέο οργανωτικό περιβάλλον της «καλωδιωμένης» οργανώσεως (wired organization), αποτελεί τις πλέον χαρακτηριστικές επιπτώσεις των εξελίξεων αυτών, οι οποίες όπως είναι φυσικό, επηρεάζουν αποφασιστικά και το γενικότερο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Όπως είναι γνωστό, οι εργασιακές σχέσεις συνδυαζόμενες με την εργασία, τα πρόσωπα και το περιβάλλον, διαμορφώνουν το οργανωτικό πλαίσιο, μέσα στο οποίο αναπτύσσεται η επιχειρηματική δράση. Από την πλευρά αυτή ο ρόλος των εργασιακών σχέσεων, ως αποτέλεσμα των τυπικών συσχετισμών που διαμορφώνονται μέσα στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, αποδεικνύεται κρίσιμος διότι αποτελεί, κατά βάση, την κινητήρια δύναμη που θέτει σε λειτουργία τους οργανισμούς, ενώ ταυτόχρονα δημιουργούν τα πλαίσια και τους διαύλους μέσα από τους οποίους υλοποιούνται οι σχετικές αποφάσεις και εντολές και αναπτύσσεται η γενικότερη αλληλεπίδραση μέσα στα πλαίσια των οργανισμών. Με δεδομένο ότι οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν στοιχείο, το οποίο ταυτίζεται με την ύπαρξη του ανθρώπινου παράγοντα στο χώρο της εργασίας, είναι φυσικό να επηρεάζονται από το πλήθος

των παραγόντων που διαμορφώνουν τις διαθέσεις, τη συμπεριφορά και σε τελευταία ανάλυση την απόδοση των ανθρώπων.

Για τους λόγους αυτούς και με δεδομένο ότι οι εργασιακές σχέσεις, αποτελούν ένα ευαίσθητο παράγοντα μέσα στο γενικότερο εργασιακό περιβάλλον, επιβάλλουν στη διοίκηση την υποχρέωση να δίνει ιδιαίτερη έμφαση στο πλαίσιο των σχέσεων αυτών και στις ανάγκες και απαιτήσεις που προκύπτουν από τις σύγχρονες εξελίξεις.

Ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων αποτελεί απόρροια της αναγκαιότητας του ατόμου να συμβιώσει σε ένα δεδομένο χώρο με άλλα άτομα, μέσα και από την εργασία.

Επειδή η εργασία αποτελεί μια πανάρχαια διαδικασία ένταξης και προσαρμογής μέσα στο κοινωνικό σύνολο, σε όλες τις φάσεις της παγκόσμιας ιστορίας του ανθρώπου συνάντησε δυσχέρειες και χάσματα ανάμεσα στο προσδοκώμενο από την κοινωνία και το πραγματοποιούμενο από τα άτομα. Και με την έννοια αυτή, η εργασία σαν προσδιοριστικός παράγοντας και κυρίαρχη μεταβλητή της οικονομικής δραστηριότητας μιας κοινωνίας απασχόλησε από παλιά την επιστημονική σκέψη.

Στην πορεία των αιώνων ουδέποτε ο άνθρωπος έπαψε να αναζητά τρόπους και μεθόδους καλύτερης οργάνωσης της εργασίας, βελτίωση των όρων εργασίας για το άτομο, δημιουργίας πλαισίων θεσμοθέτησης των εργασιακών σχέσεων και ακόμη, τεχνικές στην εργασία για επαγγελματική επιτυχία. Παρ' όλα αυτά, όλα τα ουσιώδη ζητήματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις δεν θα είχαν προχωρήσει και δεν θα γνώριζαν την σημερινή ανάπτυξη, αν δεν είχαν συνδράμει με το δικό τους – ιδιαίτερα καθοριστικό και αναλυτικό τρόπο – τόσο η ψυχολογία όσο και η κοινωνιολογία της εργασίας τα τελευταία σαράντα περίπου χρόνια.

Ωστόσο πρέπει να λεχθεί εκ των προτέρων, ότι η ψυχολογία και η κοινωνιολογία της εργασίας δεν είναι οι μόνοι επιστημονικοί κλάδοι, που συνέβαλαν αποφασιστικά στη σημερινή ανάπτυξη των εργασιακών σχέσεων, μιας και πολλοί άλλοι διαφορετικοί κλάδοι και τεχνικές προδιαγράφουν το επίπεδο της πολυεπιστημονικής ανάλυσης που απαιτεί το θέμα.

Μεταπολεμικά έγινε ιδιαίτερα κατανοητό ότι παρά τις πολλαπλές βελτιώσεις που επήλθαν, παρά την ανάπτυξη του τεχνικού πολιτισμού, παρά την εισβολή της μηχανής σε κάθε επίπεδο, δεν εξέλειψαν οι συγκρούσεις μεταξύ των εργαζομένων, ούτε δημιουργήθηκε μια κοινωνία από την οποία να απουσιάζουν τα αντιτιθέμενα συμφέροντα και οι διενέξεις μεταξύ των διάφορων επαγγελματικών ομάδων ή να έλυνε το σημερινό μείζον ζήτημα της ανεργίας και των πολλαπλών επιπτώσεών της στον κόσμο.

Με τον τρόπο αυτόν, ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων έρχεται σήμερα να δώσει το πραγματικό εννοιολογικό περιεχόμενο στο σύγχρονο εργαζόμενο, μέσα από τη δημιουργία ορθολογικών ανθρώπινων σχέσεων μέσα στη διαδικασία της εργασίας, να ρυθμίσει τα θέματα καλών σχέσεων προϊσταμένων – υφισταμένων, να οριοθετήσει το πλαίσιο ικανοποιητικής απόδοσης, να αντιμετωπίσει τα προβλήματα και τις δυσχέρειες την ώρα της δουλειάς και να συμβάλει τελικά στην αύξηση της παραγωγικότητας μιας κοινωνίας και στην καλύτερη ανθρώπινη διαβίωση και την κοινωνική ευημερία με ανθρώπους λιγότερο αλλοτριωμένους.

Η διαχρονική εξέλιξη των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων περνά αναμφισβήτητα μέσα από την καλή κατανόηση των ανθρώπινων σχέσεων γενικά και των ανθρώπινων σχέσεων μέσα στους χώρους εργασίας ειδικότερα. Για αυτό η πορεία ανάλυσης κάθε ανθρώπινης δραστηριότητας εξετάζεται με βάση την ατομική και ομαδική συμπεριφορά. Η σπουδαιότητα της ανάλυσης της ανθρώπινης συμπεριφοράς είναι μια πανάρχαια υπόθεση του ανθρώπινου φιλοσοφικού στοχασμού. Στην προσπάθεια αυτή η συμμετοχή της Κοινωνιολογίας, της Ψυχολογίας, της Κοινωνικής Ψυχολογίας, της Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, της Βιολογίας κτλ., υπήρξε κεφαλαιώδης, στο βαθμό και στο μέτρο που οι σύγχρονες επιχειρήσεις δεν μπορούν πλέον να αγνοήσουν τα πορίσματά τους σχετικά με το άτομο. Κατά συνέπεια, γίνεται πλέον ολοφάνερο, ότι ο σημερινός επιστημονικός κλάδος των εργασιακών σχέσεων περνά μέσα από την ανάπτυξη των Κοινωνικών Επιστημών, που μπορεί συνολικά να μην έχουν φθάσει ακόμα στην απόλυτη εξειδικευμένη ανάλυση, εργάζονται όμως συστηματικά και κυρίως ερευνητικά για τη γενίκευση των πορισμάτων τους στο χώρο της εργασίας.

Ολοκληρώνοντας, τα διάφορα κοινωνικο-οικονομικά συστήματα της εποχής μας, οριοθέτησαν και σηματοδότησαν την πορεία των εργασιακών σχέσεων σε μεγάλο βαθμό, αφού ανήγαγαν τον άνθρωπο σε βασικό συντελεστή της εργασιακής πραγματικότητας. Είναι φυσικό επόμενο λοιπόν, να εκσυγχρονίζονται και ιδίως να εξανθρωπίζονται συνεχώς τα διάφορα κοινωνικο-οικονομικά συστήματα, που παρά την ευρεία πρακτική των «κατασκευαζόμενων» και «κατευθυνόμενων» αναγκών του ατόμου, δεν μπορεί κανένας να αρνηθεί ότι, η κοινωνία προχωρά ολοένα και περισσότερο σε πιο ουμανιστικές θεωρήσεις και αντιμετώπισεις των προβλημάτων του σημερινού εργαζόμενου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	V
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	VIII
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	XII

Μέρος Πρώτο : ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Κεφάλαιο 1^ο

ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΣ ΣΚΟΠΟΣ ΤΩΝ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

1.1 Γενικά	2
1.2 Ορισμός	2
1.3 Αντικειμενικός σκοπός.....	3

Κεφάλαιο 2^ο

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ – ΣΩΜΑΤΕΙΑ – ΕΝΩΣΕΙΣ

2.1 Γενικά	7
2.2 Συνδικαλιστικές Ενώσεις	7
2.3 Ο ρόλος των εργατικών ενώσεων και οι παράγοντες που τον επηρεάζουν.....	10
2.4 Οι προσδοκίες των εργαζομένων και οι Στόχοι των εργατικών ενώσεων	11
2.4.1 Οι ειδικότεροι σκοποί των εργασιακών ενώσεων	12
2.5 Οι σκοποί των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων	12

Κεφάλαιο 3^ο

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ

3.1 Γενικά	15
3.2 Εργασιακές Συγκρούσεις.....	15
3.3 Αποχή από την εργασία – Απεργία	18
3.4 Ειδικότερες διακρίσεις της Απεργίας	19
3.4.1 Λευκή Απεργία	19
3.4.2 Πολιτική Απεργία	19
3.5 Προστασία του δικαιώματος της απεργίας.....	19
3.6 Άλλες μορφές εργασιακών συγκρούσεων	20

Κεφάλαιο 4^ο

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΓΚΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

4.1 Γενικά	23
4.2 Ο κοινωνικός ρόλος της εργασίας.....	23
4.3 Ανάγκες.....	25
4.3.1 Ιεράρχηση Αναγκών	25
4.4 Υποκίνηση	28
4.4.1 Έννοια της υποκίνησης.....	28
4.4.2 Η διαδικασία της υποκίνησης	29

Κεφάλαιο 5^ο

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ

5.1 Γενικά	32
5.2 Εργασιακό περιβάλλον.....	32
5.2.1 Το φυσικό περιβάλλον	32

5.2.2 Το ανθρώπινο περιβάλλον	33
5.3 Η προσωπικότητα και η αντίληψη στην εργασία.....	34
5.4 Ψυχολογικές επιδράσεις στην εργασία.....	35
5.4.1 Το άγχος	36
5.4.2 Η εντατικοποίηση στην εργασία	36
5.4.3 Η ψυχολογική κόπωση	37
5.4.4 Η ανία και η πλήξη	38
5.5 Ψυχολογικές επιδράσεις των ενδο-επιχειρησιακών διενέξεων.....	39
5.5.1 Η α-πειθαρχία και η ανυπακοή	40
5.5.2 Από τη μομφή στην απόλυση	40

Κεφάλαιο 6^ο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ 21^ο ΑΙΩΝΑ

6.1 Συμπέρασμα.....	43
6.2 Οι εργασιακές σχέσεις στον 21 ^ο αιώνα	45

Μέρος Δεύτερο : ΑΛΛΟΤΡΙΩΣΗ

Κεφάλαιο 7^ο

ΑΛΛΟΤΡΙΩΣΗ

7.1 Γενικά	49
7.2 Ορισμός	49

Κεφάλαιο 8°

ΑΙΤΙΕΣ ΑΛΛΟΤΡΙΩΣΗΣ

8.1 Γενικά	53
8.2 Αιτίες	53
8.2.1 Παραγωγικές σχέσεις και αλλοτρίωση	56
8.2.2 Τυποποίηση και αλλοτρίωση	57
8.2.3 Ατομικισμός και αλλοτρίωση	57

Κεφάλαιο 9°

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΛΛΟΤΡΙΩΣΗΣ

9.1 Γενικά	61
9.2 Σύνδρομο στρες.....	61
9.3 Οι κοινωνικές επιπτώσεις της αλλοτρίωσης.....	62

Κεφάλαιο 10°

ΛΥΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

10.1 Γενικά	68
10.2 Η άμεση αντιμετώπιση του προβλήματος.....	68
10.3 Ο ρόλος της παιδείας.....	69
10.4 Συμπέρασμα.....	71

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	73
--------------------	----

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έννοια των εργασιακών σχέσεων, ως εκδήλωση των αλληλοσυσχετίσεων και αλληλεπιδράσεων που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, είναι σχετικά νέα, διότι αναπτύχθηκε κάτω από τις πιεστικές ανάγκες για βελτίωση των συνθηκών εργασίας και για αύξηση της παραγωγής και της παραγωγικότητας, μέσα στους σύγχρονους οργανισμούς.

Οι ανάγκες αυτές κατέστησαν έντονες και διαμορφώθηκαν ως συστηματική διαδικασία στο εργασιακό περιβάλλον, κυρίως κατά την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης, κατά την οποία διαπιστώθηκε από τους επιχειρηματίες, ότι για να ανταποκριθούν στο σκληρό ανταγωνισμό ήταν ανάγκη, μαζί με την βελτίωση των οργανωτικών πλευρών της εργασίας, με σκοπό τον περιορισμό του κόστους παραγωγής, να βελτιωθεί και το γενικότερο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων μέσα στο χώρο της εργασίας.

Η ανάγκη για βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της αμοιβής, είναι ένα στοιχείο που συνοδεύει τον άνθρωπο από των αρχαιοτάτων χρόνων, διότι ανέκαθεν η εργασία συνδέθηκε με τη ζωή του ανθρώπου, εφόσον αποτελούσε βασικό παράγοντα για την εξασφάλιση των αναγκών μέσω διαβίωσής του. Ιστορικά ευρήματα μαρτυρούν, ότι ο άνθρωπος από τη νεολιθική ακόμα εποχή, δηλαδή δεκάδες χιλιάδες χρόνια πριν, συνειδητοποίησε την ανάγκη να οργανώσει τον τρόπο διαβίωσής του και να εφεύρει νέους τρόπους απόκτησης των μέσων διατροφής του, ξεφεύγοντας από την αρχική μονομέρεια της αποκλειστικής απασχόλησής του με το κυνήγι. Άρχισε λοιπόν να δημιουργεί τους πρώτους οργανωμένους οικισμούς, οι οποίοι ως συγκροτημένες κοινωνικές μονάδες ήταν υποχρεωμένοι να υπακούουν σε ορισμένους κανόνες συνύπαρξης. Μέσα στους οικισμούς αυτούς αναπτύχθηκαν σιγά – σιγά οι πρώτες μορφές εργασιακών σχέσεων, αφού η κοινή συμβίωση επέβαλε την ύπαρξη κανόνων, που ξεκινούν από μια στοιχειώδη κατανομή της εργασίας, δηλαδή με το ποιος θα ασχοληθεί με το κυνήγι, ποιος με τις καλλιέργειες, ποιος με την εκτροφή των ζώων κτλ, και όλα αυτά βέβαια μέσα στα πλαίσια της πατριαρχικής οικογένειας καταρχήν και αργότερα μέσα στα πλαίσια της κοινότητας.

Μια από τις πρώτες ανάγκες των οργανωμένων αυτών κοινοτήτων, υπήρξε η εξεύρεση χώρων αποθήκευσης των ειδών διατροφής για περιόδους ανάγκης. Ως εκ τούτου άρχισαν να εμφανίζονται πολλοί τεχνίτες, οι οποίοι προσφέρθηκαν για την κατασκευή αποθηκευτικών χώρων με διάφορα μέσα και εργαλεία, όπως ξύλα, λίθοι και αργότερα ανακαλύφθηκε η κεραμική για την αποθήκευση υγρών. Σπουδαία ανακάλυψη υπήρξε η κατασκευή υφαντών, εργαλείων και κοσμημάτων. Η αύξηση των μέσων, τα οποία χρησιμοποιούσε ο άνθρωπος,

οδήγησαν σε περαιτέρω καταμερισμό της εργασίας με περαιτέρω εξειδίκευση και βέβαια σε νέους κανόνες εργασιακών σχέσεων, διότι σε κάθε πόλη υπήρχαν χειροτέχνες, με δικά τους εργαστήρια, κρεοπωλεία και αρτοποιεία.

Η διερεύνηση των δραστηριοτήτων αυτών οδήγησε στην έντονη αναζήτηση νέων πρώτων υλών, ενώ τα χωριά μεταξύ τους άρχισαν να αναπτύσσουν μια έντονη εμπορική συναλλαγή. Η φάση αυτής της δραστηριότητας αποτέλεσε μια απαρχή της συστηματοποίησης των εργασιακών σχέσεων, δοθέντος ότι η εξειδίκευση και η συγκέντρωση των δραστηριοτήτων σε συγκεκριμένα εργαστήρια συνέβαλε σε μια πρώτη διάκριση μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Η ουσιαστική θεμελίωση της επιστήμης των εργασιακών σχέσεων, άρχισε περί τα τέλη του 19^{ου} αιώνα, όπου εμφανίστηκαν επιστήμονες, όπως ο Taylor, ο Masterberg και ο Μαρξ, οι οποίοι τοποθέτησαν σε νέα βάση το θέμα αυτό, κάτω από την πίεση των εξελίξεων στον τομέα της παραγωγής, όσο και της ανάγκης για αύξηση της παραγωγικότητας, η οποία στα πλαίσια του σκληρού ανταγωνισμού απέκτησε ιδιαίτερη σημασία.

Θεμελιωτής της επιστημονικής αντιμετώπισης των οργανωτικών και εργασιακών προβλημάτων στο χώρο των επιχειρήσεων υπήρξε ο Taylor, ο οποίος προσπάθησε και πέτυχε να δώσει επιστημονική κατεύθυνση στις μέχρι την εποχή εκείνη συγκεχυμένες μεθόδους, σχετικά με την οργάνωση της εργασίας, τη μέτρηση των χρόνων, καθώς και στο πλαίσιο των σχέσεων στο εργασιακό περιβάλλον. Οι απόψεις του Taylor, διατυπώθηκαν καταρχήν στο πρώτο βιβλίο του με τίτλο «Shop Management» (1903) και διευρύνθηκαν περισσότερο στο δεύτερο βιβλίο του με τίτλο «Principles of Scientific Management» (1911).

Ως αποτέλεσμα των θεωριών του Taylor και κάτω από την πιεστική ανάγκη για εξασφάλιση ικανού εργατικού δυναμικού, κυρίως κατά την διάρκεια και μετά τον 1^ο παγκόσμιο Πόλεμο, δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στον παράγοντα άνθρωπο και καθιερώθηκαν τα πρώτα συστήματα επιστημονικής επιλογής και τοποθέτησης των εργαζομένων. Στα πλαίσια των αντιλήψεων αυτών, οι εργασιακές σχέσεις εμπλουτίστηκαν με τα διδάγματα και τις εμπειρίες της κοινωνικής ψυχολογίας, τα οποία ενσωματώθηκαν στη θεωρία των εργασιακών σχέσεων και αποτέλεσαν μέρος της πρακτικής τους.

Πρωτοπόρος στον τομέα αυτό υπήρξε ο Masterberg, ο οποίος το 1913 δημοσίευσε το βιβλίο του με τίτλο «Psychology and Industrial efficiency», στο οποίο απέδειξε αυτό που ο Πλάτωνας είχε υποστηρίξει πριν από 2.500 χρόνια, ότι δηλαδή όλοι οι άνθρωποι δεν είναι

κατάλληλοι για όλων των ειδών τις εργασίες και ότι υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα άτομα, ανάλογα με την ικανότητα προσαρμογής τους σε διάφορες εργασίες.

Τέλος η **μαρξιστική θεωρία**, διδάσκει ότι, η αμοιβή της εργασίας προσδιορίζεται βασικά από το κόστος αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης, δηλαδή από την αξία των αγαθών που χρειάζονται οι μισθωτοί για να επιβιώσουν και να αναπαραχθούν, ενώ το κέρδος αποτελεί τη διαφορά ανάμεσα στην αμοιβή της εργασίας και την αξία που δημιουργεί η εργασία κατά τη διάρκεια της παραγωγής.

Σήμερα κάτω από την επίδραση των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων, αναπτύσσονται νέες απόψεις, ως προς τη συμβολή του ανθρώπου στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων, με κύρια χαρακτηριστικά τη γνώση και την εξειδίκευση, τα οποία με τη μορφή του διανοητικού κεφαλαίου, τείνουν να υποκαταστήσουν την εργασία και το κεφάλαιο ως βασικούς παραγωγικούς συντελεστές. Εδώ αρχίζει η έννοια της αλλοτρίωσης, η οποία βέβαια είναι πολύ παλαιότερη.

Οι προφήτες της Παλαιάς Διαθήκης την ανέφεραν ως *ειδωλολατρία*. Ο άνθρωπος δαπανούσε την ενέργειά του, τις καλλιτεχνικές του ικανότητες για να οικοδομήσει ένα είδωλο και κατόπιν να λατρεύει το είδωλο αυτό, που δεν είναι τίποτε άλλο από το αποτέλεσμα των δικών του προσπαθειών. Ο ειδωλολατρικός άνθρωπος σκύβει μπροστά στο έργο των χεριών του. Το ίδιο φαινόμενο παρατηρείται και στην λατρευτική υποταγή σε έναν πολιτικό ηγέτη ή στο κράτος. Ο ηγέτης και το κράτος γίνονται είδωλα όταν το άτομο προβάλλει πάνω τους όλες του τις δυνάμεις και τα λατρεύει ελπίζοντας να κερδίσει πάλι μερικές από τις δυνάμεις του με την υποταγή και τη λατρεία. Το άτομο παραιτείται από τα δικαιώματά του και τα αναθέτει στο κράτος ως το μόνο διαιτητή. Το άτομο είναι αποκομμένο από την εξουσία, δεν καθορίζει ο ίδιος τις βουλήσεις και τη δράση της. Έτσι το κράτος αλλοτριώνεται από τον πολίτη και το αντίστροφο.

Μια άλλη μορφή αλλοτρίωσης συναντάμε στους κατοίκους των πόλεων, οι οποίοι εγκλωβισμένοι στο μπετόν, αντιμετωπίζουν την παγερή αδιαφορία των συνανθρώπων τους. Πάσχουν από έλλειψη προσανατολισμού, είναι ανύπαρκτοι οι ουσιαστικοί δεσμοί στις μεταξύ τους σχέσεις, αναζητούν την χαμένη κοινωνικότητά τους. Έγιναν ατομιστές σε ότι αφορά το υλικό συμφέρον και φυσικά εσωστρεφείς. Ο τεχνοκρατικός πολιτισμός τους επέβαλλε μια τεχνοκρατική αντίληψη, η οποία θεωρεί το άτομο φορέα παραγωγικών και καταναλωτικών ιδιοτήτων μόνο. Για αυτόν το λόγο οδηγήθηκε στην απώλεια της πνευματικότητας που συνοδεύεται από ηθική διαφοροποίηση. Ο παραδοσιακός πολιτισμός

αποτελεί μια μακρινή θύμηση και ταυτίζεται με τη συντήρηση. Όλα αυτά συντελούν στον χαρακτηρισμό του ανθρώπου ως εγωιστικού όντος, που αδιαφορεί για ο,τιδήποτε συμβαίνει πέρα από το άτομό του και δέχεται παθητικά τη μοίρα του, αποξενωμένος και πιο μόνος από ποτέ. Παράλληλα με την αποξένωσή του από τους συνανθρώπους του έχουμε και το φαινόμενο της απομάκρυνσης του ανθρώπου από τον ίδιο του τον εαυτό. Τραγικό παράδειγμα αποτελεί η υποταγή του ατόμου σε παράλογα πάθη, όπως είναι η επιθυμία του για χρήμα. Ο κεφαλαιοκρατικός τρόπος παραγωγής χαρακτηρίζεται από την εμπορευματοποίηση των πάντων και την κυριαρχία του χρήματος. Αγαθά ανταλλάσσονται με χρήμα και χρήμα ανταλλάσσεται με αγαθά. Κατά συνέπεια κάθε αγαθό που ανταλλάσσεται με χρήμα να γίνεται εμπόρευμα. Έτσι λοιπόν ο άνθρωπος για να ικανοποιήσει τις ανάγκες του αναγκάζεται να πουλήσει την εργασία του στον εργοδότη του για το χρήμα, με το οποίο θα πορισθεί τα μέσα της συντήρησής του.

Τέλος η κρίση του τρόπου παραγωγής που οδηγεί στην αλλοτρίωση του χώρου εργασίας, γίνεται κρίση και του πνευματικού πολιτισμού που και αυτή με τη σειρά της οδηγεί στην αλλοτρίωση που σχετίζεται με την ψυχαγωγία. Ο χώρος της ψυχαγωγίας έχει βιομηχανοποιηθεί και με τα πρότυπα και τους τρόπους ζωής και διασκέδασης που επιβάλλει, επιτείνει το εσωτερικό κενό, την εσωτερική μοναξιά. Το κοινό σε όλα αυτά είναι το γεγονός ότι ο άνθρωπος δεν αισθάνεται τον εαυτό του ως τον ενεργό φορέα των δυνατοτήτων του, αλλά σαν ένα αδύναμο «πράγμα» που εξαρτάται από εξωτερικές δυνάμεις στις οποίες έχει προβάλλει τη ζωτική του ουσία.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω η ιδέα της αλλοτρίωσης ή της αποξένωσης εκφράζει την απώλεια κάποιου βασικού συστατικού του ανθρώπου, το οποίο έχει ως αποτέλεσμα τον εκφυλισμό, και κατ' επέκταση, την υποβάθμιση της οντότητάς του ως προσώπου. Ειδικά στην κοινωνία του 20^{ου} αιώνα η αλλοτρίωση ή η αποξένωση του ανθρώπου σημαίνει την απομάκρυνσή του από τον ίδιο τον εαυτό του και, πιο συγκεκριμένα, από τις ίδιες τις ιδιότητές του, τις ενέργειές του και τις σχέσεις του οι οποίες πλέον του παρουσιάζονται σαν να πρόκειται για ιδιότητες και ενέργειες πραγμάτων ανεξάρτητων από αυτόν και τον καταδυναστεύουν.

Ο Ρουσσώ μεταχειρίστηκε την ιδέα της αλλοτρίωσης για να εκφράσει την εκ μέρους του ανθρώπου ως μέλους της κοινωνίας παραχώρηση προς την κοινότητα τμήματος των δικαιωμάτων του, τα οποία ανήκαν στη δικαιοδοσία του εκ φύσεως. Εκείνοι ωστόσο που καθιέρωσαν την ιδέα της αλλοτρίωσης ήταν ο Χέγκελ, ο Φόουερμπαχ και ο Μαρξ τονίζοντας την απόσταση μεταξύ δημιουργού και δημιουργήματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΣ ΣΚΟΠΟΣ

ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

1.1 ΓΕΝΙΚΑ

Η αποτελεσματική εφαρμογή ενός ικανοποιητικού συστήματος ανθρωπίνων σχέσεων, αποτελεί βασική προϋπόθεση, για την ομαλή λειτουργία και πρόοδο του οργανισμού, εφ' όσον εστιάζει το ενδιαφέρον του στη μελέτη και αποτελεσματική αντιμετώπιση των ανθρωπίνων προβλημάτων μέσα σε αυτόν.

1.2 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Ο τομέας των ανθρωπίνων σχέσεων αποτελεί έναν από τους βασικούς τομείς ειδίκευσης του σύγχρονου management και ταυτίζεται με το σύνολο των σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στο χώρο των επιχειρήσεων. Από τον ίδιο τον όρο συνάγεται ότι οι ανθρώπινες¹ σχέσεις προκύπτουν από το σύνολο των επαφών και αλληλεπιδράσεων που ασκούνται μεταξύ των ανθρώπων. Με την έννοια αυτή ο όρος ανθρώπινες σχέσεις είναι ευρύτετος και καλύπτει όλες τις μεταξύ των ανθρώπων σχέσεις, μέσα σε ορισμένα κοινωνικά σύνολα.

Επειδή ο κάθε οργανισμός αποτελεί και αυτός ένα κοινωνικό σύνολο, είναι φυσικό να αντιμετωπίζει τα ίδια προβλήματα που αντιμετωπίζουν και τα άλλα κοινωνικά σύνολα. Το χαρακτηριστικό στοιχείο που διαφοροποιεί τις ανθρώπινες σχέσεις στο χώρο της εργασίας από τις ανθρώπινες σχέσεις σε οποιοδήποτε άλλο κοινωνικό χώρο, είναι ότι οι σχέσεις αυτές αναπτύσσονται σε συνδυασμό με την εργασία και έχουν άμεση επίδραση στην αποδοτικότητα των οργανισμών. Με την έννοια αυτή, όταν λέμε ανθρώπινες σχέσεις, εννοούμε το σύνολο των τυπικών ή άτυπων σχέσεων οι οποίες αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον δημιουργώντας θετικές ή αρνητικές συνθήκες εργασίας, οι οποίες επηρεάζουν ανάλογα την απόδοση του οργανισμού.

Με τον όρο συνθήκες εργασίας, εννοούμε τις συνθήκες που δημιουργούνται μέσα στο εργασιακό πλαίσιο ως συνέπεια των αλληλεπιδράσεων που αναπτύσσονται μεταξύ των ανθρώπων που δραστηριοποιούνται στα πλαίσια των οργανισμών. Οι συνθήκες οι οποίες προκύπτουν ως συνέπεια της ανθρώπινης συμπεριφοράς, δημιουργούν μια ανάλογη κατάσταση μέσα στον οργανισμό, η οποία είναι γνωστή με τον όρο **εργασιακό κλίμα** ή **κλίμα συμπεριφοράς**. Κατά συνέπεια, όταν μιλούμε για **εργασιακό κλίμα**, εννοούμε τις

συνθήκες εκείνες που δημιουργούνται μέσα σε κάθε οργανισμό ως αποτέλεσμα της ανθρώπινης συμπεριφοράς που αναπτύσσεται μέσα σε αυτόν. Το εργασιακό αυτό κλίμα, συνδέεται πάντοτε με την εργασία και ταυτίζεται με αυτήν. Το κλίμα συμπεριφοράς που αναπτύσσεται μέσα στους οργανισμούς, σε αντίθεση με τις απαιτήσεις και τους περιορισμούς της εργασίας, είναι επικίνδυνο και μπορεί να προκαλέσει προβλήματα και αναστολές στη γενικότερη λειτουργία και απόδοση του οργανισμού.

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται στα πλαίσια της τυπικής οργανώσεως είναι γνωστές ως **τυπικές σχέσεις** και διαμορφώνουν σε μεγάλο βαθμό το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, αφού η μορφή αυτή της οργανώσεως επιβάλλεται από την προφανή ανάγκη ύπαρξης κανόνων (γραπτών ή εθιμικών), οι οποίοι θα προσδιορίζουν σαφώς τη συμπεριφορά και τις σχέσεις μεταξύ των μελών του οργανισμού. Αντίθετα οι σχέσεις που αναπτύσσονται στα πλαίσια της άτυπης οργανώσεως είναι γνωστές ως **άτυπες σχέσεις** και επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό το εν λόγω εργασιακό κλίμα, αφού συναρτώνται περισσότερο με την ανθρώπινη φύση των εργαζομένων και είναι αποτέλεσμα της καθημερινής επαφής των ατόμων και του συνδέσμου που αναπτύσσουν στο πλαίσιο της εργασίας πάνω και πέρα από τους κανόνες της τυπικής οργάνωσης.

1.3 ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΣ ΣΚΟΠΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Αντικείμενο λοιπόν των εργασιακών σχέσεων αποτελεί η μελέτη των επίσημων και ανεπίσημων σχέσεων μισθωτών, εργοδοτών και κράτους. Στην «τριγωνική» αυτή σχέση μετέχουν οι **εργαζόμενοι** ως οργανωμένα σύνολα (συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενώσεις ή αντιπροσωπευτικά όργανα), οι **εργοδότες** με τις επαγγελματικές οργανώσεις και το **κράτος**, το οποίο είναι δυνατόν να μετέχει με τους εξής τρεις ρόλους :

- ❖ Του διαιτητή, όταν ως φορέας της κρατικής εξουσίας εκφράζει τα συμφέροντα της οργανωμένης κοινωνίας,
- ❖ Του εργοδότη, όταν προσδιορίζει, ως άμεσα ενδιαφερόμενος τις εργασιακές σχέσεις ενός αριθμού εργαζομένων,
- ❖ Του διαπραγματευτή, όταν ως άμεσα ενδιαφερόμενος, διαμορφώνει και προσδιορίζει το περιεχόμενό τους.

Η φυσιογνωμία των εργασιακών σχέσεων επηρεάζεται από το περιβάλλον μέσα στο οποίο αναπτύσσονται. Μελετητές θεωρούν τις εργασιακές σχέσεις σαν υποσύστημα του κοινωνικού

συστήματος. Σαν τέτοιο βρίσκεται σε αλληλεξάρτηση με το οικονομικό και πολιτικό υποσύστημα, ενώ υφίσταται την επίδραση του κοινωνικού συστήματος μέσα στο οποίο λειτουργεί. Είναι επόμενο λοιπόν οι επιδράσεις αυτές και οι αλληλεξαρτήσεις να προσδιορίζουν και την ιδεολογία των εργασιακών σχέσεων καθώς επίσης και τον βαθμό υποταγής ή εξάρτησής τους από την πολιτική εξουσία.

Το γεγονός αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την ανάπτυξη διαφορετικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων στις διάφορες χώρες. Τα συστήματα αυτά αποτέλεσαν αντικείμενο έρευνας και συγκριτικής μελέτης από τους ερευνητές. Έτσι σήμερα γίνεται αποδεκτό ότι οι βασικοί παράγοντες² που διαμορφώνουν διαχρονικά και αποτελούν τα βασικά χαρακτηριστικά ενός εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, είναι οι εξής:

1. **Η ιστορική περίοδος κατά την οποία αρχίζει η εκβιομηχάνιση μιας χώρας :** Η περίοδος αυτή έχει μεγάλη σημασία για τη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων γιατί τότε σχηματοποιούνται για πρώτη φορά οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Δεδομένου ότι το σύστημα των εργασιακών σχέσεων επηρεάζεται άμεσα από το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, είναι επόμενο να δέχεται επιρροές και επιδράσεις από εθνικές και διεθνείς πολιτικές και ιδεολογικές εξελίξεις οι οποίες είναι καθοριστικές για την ανάπτυξη και εξέλιξή του.
2. **Η πορεία της οικονομικής ανάπτυξης :** Η εκβιομηχάνιση μιας χώρας έχει σαν αποτέλεσμα τη συγκέντρωση μεγάλου αριθμού μισθωτών σε βιομηχανικά κέντρα με ταυτόχρονη μείωση των αυτοαπασχολουμένων. Το γεγονός αυτό ασκεί θετική επίδραση στην ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος. Πιο συγκεκριμένα θα μπορούσαμε να πούμε ότι στην **πρώτη φάση** της βιομηχανικής εξέλιξης, η συνδικαλιστική οργάνωση γίνεται κυρίως με κριτήριο το επάγγελμα, το δικαίωμα της απεργίας είναι αρκετά περιορισμένο ενώ η διοίκηση της επιχείρησης ασκείται αποκλειστικά από τον εργοδότη. Στη φάση αυτή η συνδικαλιστική οργάνωση μάλλον προσπαθεί να υποβοηθήσει την οικονομική προσπάθεια παρά να προάγει τα συμφέροντα των μελών της. Κατά την διάρκεια της **βιομηχανικής ανάπτυξης** η διάσπαση των παραδοσιακών επαγγελματιών και η εξειδίκευση, επιβάλλουν νέες μορφές συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η συνδικαλιστική δράση περιβάλλεται πολλές φορές με πολιτικό χαρακτήρα ενώ οι διεκδικήσεις αφορούν στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου. Στη φάση της **χρησιμοποίησης της προηγμένης τεχνολογίας** και της πλειοψηφίας των μισθωτών, βασική μονάδα όπου οργανώνονται οι μισθωτοί και διεξάγονται οι διαπραγματεύσεις, γίνεται η επιχείρηση. Οι

διεκδικήσεις προσανατολίζονται στον έλεγχο των κέντρων λήψης αποφάσεων και στην ανάπτυξη μεθόδων συμμετοχής στη διοίκηση των επιχειρήσεων.

- 3. Οι πολιτικές εξελίξεις :** Το πολιτικό πλαίσιο μέσα στο οποίο αναπτύσσονται οι εργασιακές σχέσεις θεωρείται ως παράγοντας πρωταρχικής σημασίας για την εξέλιξή τους. Εξωγενείς επιδράσεις που αφορούν κυβερνήσεις, πολιτικά κόμματα, θρησκευτικές οργανώσεις, είναι δυνατό να επηρεάσουν πολλές φορές τις αποφάσεις των εργατικών οργανώσεων, απομακρύνοντάς τες από την αμιγή διεκδίκηση των συμφερόντων των μελών τους. Στις αναπτυγμένες ευρωπαϊκές χώρες, όπως στη Γερμανία και τη Σουηδία, οι εργατικές ενώσεις αν και διατηρούν στενούς δεσμούς με τα σοσιαλιστικά συνήθως πολιτικά κόμματα, θεωρείται ότι δεν υπόκεινται σε ιδιαίτερες δεσμεύσεις όσον αφορά τις διεκδικήσεις τους, ενώ η συλλογική διαπραγμάτευση και η απεργιακή δραστηριότητα λειτουργούν ανεξάρτητα από τον κυβερνητικό παρεμβατισμό. Το γεγονός αυτό ερμηνεύεται από το ότι τόσο η εκπροσώπηση των μισθωτών όσο και η εκπροσώπηση των εργοδοτών είναι ιδιαίτερα ισχυροποιημένες λόγω της επίδρασης θετικών οικονομοπολιτικών εξελίξεων. Αντίθετα, στις αναπτυσσόμενες χώρες θεωρείται ότι οι εργατικές ενώσεις εξαρτώνται άμεσα από τα πολιτικά κόμματα και τις κυβερνήσεις με αποτέλεσμα την ανάπτυξη ενός αδύναμου συνδικαλιστικού κινήματος όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι η εξαίρεση και όχι ο κανόνας για τη ρύθμιση μισθών και άλλων όρων εργασίας. Όσον αφορά τη χώρα μας δυστυχώς για πολλά χρόνια τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων θεωρούνταν η τάση για αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ο περιορισμός του αντικειμένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η μετατροπή των συλλογικών διαφορών σε γραφειοκρατικές και η προσπάθεια καταστολής των κοινωνικών συγκρούσεων παρά η θεραπεία τους με συστηματική διερεύνηση των αιτιών τους.

1 Π. Φαναριώτη ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, εκδόσεις Α. ΣΤΑΜΑΤΟΥΛΗΣ Αθήνα 1996

2 Σ. Ξ. Κουφίδου ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ, εκδόσεις ΑΝΙΚΟΥΛΑ Θεσσαλονίκη

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ , ΣΩΜΑΤΕΙΑ

ΚΑΙ ΕΝΩΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

2.1 ΓΕΝΙΚΑ

Τα εργατικά συνδικάτα στην Ευρώπη έχουν σαφή ιδεολογικό και πολιτικό προσανατολισμό, δεδομένου ότι θεωρούνται ως εκπρόσωποι της εργατικής τάξης. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες τα πολιτικά κόμματα εκπροσωπούνται από τα εργατικά συνδικάτα με κύριο χαρακτηριστικό την διεκδίκηση της συμμετοχής των εργαζομένων στη Διοίκηση την επιχειρήσεων. Δυστυχώς όμως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στην Ελλάδα είναι γενικά αδύναμες.

2.2 ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΝΩΣΕΙΣ¹

Ο συνδικαλισμός ταυτίζεται κυρίως με τις εργατικές διεκδικήσεις. Σήμερα όμως, υπάρχει και ο εργοδοτικός συνδικαλισμός, ο οποίος έχει ως αποστολή τη συλλογική προστασία των συμφερόντων των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας τους οποίους αντιπροσωπεύουν.

Ο εργατικός συνδικαλισμός αποτελείται από τις εργατικές ενώσεις, οι οποίες αποτελούν σωματεία μισθωτών, τα οποία επιδιώκουν κυρίως την προαγωγή των κοινών συμφερόντων των μελών τους, με συλλογική δράση.

Μέσα από τα συνδικάτα οι εργαζόμενοι επιδιώκουν τη συμμετοχή τους στον καθορισμό των προϋποθέσεων και των όρων παροχής της εργασίας τους.

Η λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων διέπεται από τον Ν. 1264 του έτους 1982 (ΦΕΚ 79 Α), με τον οποίο κατοχυρώνονται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν στην ίδρυση, οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους.

Οι εργαζόμενοι οργανώνουν και οργανώνονται σε συνδικάτα για να αυξήσουν τη δύναμή τους κατά τις διαπραγματεύσεις με τους εργοδότες. Η αρχή των συνδικάτων είναι απλή. Αν κάθε εργαζόμενος διαπραγματεύεται ατομικά με τον εργοδότη του, τότε ο κάθε εργαζόμενος ανταγωνίζεται τον άλλον εργαζόμενο. Υποχρεωτικά το αποτέλεσμα θα υπαγορευτεί από τους εργαζόμενους εκείνους που, για οποιουσδήποτε λόγους, θέλουν να δεχτούν τους χαμηλότερους μισθούς, τον ταχύτερο ρυθμό εργασίας και τις ελάχιστες ευνοϊκές άλλες συνθήκες εργασίας. Ο εργοδότης απλώς θα διαλέξει να συμφωνήσει με τους εργαζόμενους

αυτούς και να αντικαταστήσει ή να μην προσλάβει οποιονδήποτε αγωνίζεται για καλύτερους όρους. Αν, ωστόσο, όλοι ή οι περισσότεροι εργαζόμενοι συμφωνήσουν να διαπραγματευτούν συλλογικά μέσω ενός εργατικού συνδικάτου, το συνδικάτο μπορεί να είναι σε θέση να πετύχει για όλους, ή για τους περισσότερους, καλύτερες συνθήκες από εκείνες που θα μπορούσαν να έχουν διαφορετικά.

Επομένως, το εργατικό συνδικάτο είναι ένα μέσο μείωσης του ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων. Αν είναι επιτυχές, παρέχει στα μέλη του μονοπωλιακή ισχύ στην αγορά εργασίας. Για το λόγο ακριβώς αυτόν οι εργοδότες έχουν αντισταθεί σκληρά στο σχηματισμό εργατικών συνδικάτων. Η σημερινή δομή των εργατικών συνδικάτων είναι προϊόν σκληρού αγώνα για πάνω από έναν αιώνα, καθώς οι εργαζόμενοι αγωνίζονταν για νομικά δικαιώματα και την οικονομική πραγματικότητα των συνδικάτων, και οι εργοδότες πάλεψαν πρώτα να εμποδίσουν το σχηματισμό εργατικών συνδικάτων και αργότερα να τα καταστήσουν όσο το δυνατό λιγότερο απειλητικά για τα κέρδη.

Ο όρος «συνδικαλισμός», που προέρχεται από την αρχαία Ελληνική λέξη «σύνδικος» προδίδει τη «σύμπτωση συμφερόντων» μιας ομάδας ατόμων.

Η δημιουργία επαγγελματικών – συνδικαλιστικών σωματείων και συνακόλουθα, η πορεία του συνδικαλιστικού κινήματος σε μία χώρα, συνδέεται άμεσα με την όλη πολιτικο-οικονομική εξέλιξη, φανερώνοντας ιστορικο-φιλοσοφικά το ποιόν της, καθώς *τα συνδικάτα των εργαζομένων* αποτελούν οργανώσεις με βασικό σκοπό την προάσπιση των συμφερόντων των μελών τους. Έτσι τα εργατικά συνδικάτα εμπλέκονται σε δύο διαφορετικούς τύπους δραστηριοτήτων. Πρώτον, ενεργούν ως εκπρόσωποι των μελών τους στις διαπραγματεύσεις με τους εργοδότες. Για τους εργαζόμενους σ' έναν οργανωμένο συνδικαλιστικά χώρο εργασίας, το συνδικάτο διαπραγματεύεται μια σύμβαση σχετικά με τους μισθούς και τα θέματα της ανεργίας για την περίοδο ισχύος της σύμβασης. Ανάλογα με τον κλάδο και τη δύναμη του συνδικάτου, η σύμβαση μπορεί να επιδιώξει να καθορίσει το επίπεδο της γενικής εργασιακής προσπάθειας που απαιτεί η συγκεκριμένη εργασία, τις μεθόδους εισαγωγής νέας τεχνολογίας και τις νέες (διαφορετικές) εργασίες που δημιουργούνται, καθώς και τη μέθοδο που θα χρησιμοποιηθεί για την ανάθεση των διαφορετικών αυτών εργασιών στους εργαζόμενους. Επίσης, συνήθως η ίδια σύμβαση προβλέπει τρόπους για ρύθμιση περιπτώσεων όταν οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι ο εργοδότης την παραβιάζει. Με τους τρόπους αυτούς, η σύμβαση του συνδικάτου δίνει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να ξεφύγει από τις ανελαστικές εντολές του εργοδότη. Φυσικά, το εάν το συνδικάτο μπορεί να προσφέρει αποτελεσματικό καταφύγιο για τον εργαζόμενο, εξαρτάται από την ισχύ του τόσο

κατά το χρόνο ανανέωσης της σύμβασης, ώστε να υποχρεώσει τον καπιταλιστή να συμφωνήσει σε μια ευνοϊκή σύμβαση, όσο και κατά τη διάρκειά της, ώστε να υποχρεώσει τον εργοδότη να σέβεται τους όρους της.

Μια δεύτερη δραστηριότητα στην οποία εμπλέκονται τα εργατικά συνδικάτα είναι να προωθήσουν γενικές κοινωνικές αλλαγές που προσδοκούν ότι θα ωφελήσουν τους εργαζόμενους συνολικά, συμπεριλαμβανομένων των μελών τους και όχι μόνο. Τα συνδικάτα, για παράδειγμα, έχουν συχνά πρωτοστατήσει στην πίεση της ομοσπονδιακής κυβέρνησης να αποδεχτεί νομοθεσία για ελάχιστη αμοιβή, νόμους για την ασφάλεια του χώρου εργασίας, κοινωνικές ασφαλίσεις, αστικά δικαιώματα και νόμους κατά των διακρίσεων.

Όπως είναι γνωστό, το άτομο που εντάσσεται μέσα σε ένα οποιοδήποτε εργασιακό πλαίσιο, βρίσκεται αδύναμο και ανυπεράσπιστο μπροστά στις πιέσεις και τις προκαταλήψεις και πολλές φορές στις αδικίες της διοικήσεως του οργανισμού, μη μπορώντας ως μονάδα να προστατεύσει τον εαυτό του και ακόμα περισσότερο τις διεκδικήσεις του, οποιεσδήποτε και αν είναι αυτές. Το γεγονός αυτό δημιουργεί με τη σειρά του μια κατάσταση αναγκαστικής εξάρτησης και υποταγής του ατόμου από τη διοίκηση, χωρίς να του δίνεται η δυνατότητα επιλογής ή συζήτησης του τρόπου εργασίας του και ακόμη περισσότερο η δυνατότητα συμμετοχής του στη διαμόρφωση των στόχων και των προγραμμάτων και στη λήψη των επιχειρηματικών αποφάσεων.

Η κατάσταση αυτή εκφράζει το μοντέλο της αυταρχικής διοικήσεως, η οποία καθορίζει από μόνη της τη μορφή της οργανωτικής διαρθρώσεως, τον τρόπο λειτουργίας του οργανισμού, το σύνολο των συνθηκών εργασίας και σε μεγάλο βαθμό το πλαίσιο των αμοιβών. Η μορφή αυτής της διοικήσεως, όπως είναι φυσικό, προκαλεί στα άτομα απογοητεύσεις, ανασφάλειες, οργή και πολλές φορές αγανάκτηση εναντίον της διοικήσεως, τα οποία δεν εκδηλώνονται ευθέως στους προϊσταμένους αλλά μέσα στην εργασιακή ομάδα που ανήκει ο εργαζόμενος ή στον κοινωνικό περίγυρο, έξω από το εργασιακό του περιβάλλον.

Πολλές φορές η διοίκηση αντιλαμβάνεται τις επιπτώσεις της τακτικής, που ακολουθεί την άρνηση του διευθυντικού της έργου και προσπαθεί με διάφορα μέτρα να αμβλύνει τις απογοητεύσεις του προσωπικού εκδηλώνοντας για παράδειγμα ενδιαφέρον για την οικογένεια του εργαζομένου, φροντίζοντας για την οργάνωση ορισμένων εκδηλώσεων για το προσωπικό και λαμβάνοντας μέτρα για την ασφάλεια της εργασίας χωρίς όμως να μεταβάλλεται η βασική αντίληψη ως προς τον τρόπο άσκησης της διοικήσεως. Η μορφή αυτή γνωστή ως **πατεernalιστική διοίκηση**, γίνεται γρήγορα αντιληπτή από τους εργαζόμενους, οι οποίοι

θεωρούν ότι δεν ανταποκρίνεται στις βασικές τους ανάγκες και για το λόγο αυτό την απορρίπτουν.

2.3 Ο ρόλος των εργατικών ενώσεων και οι παράγοντες που τον επηρεάζουν²

Η αδυναμία του ατόμου μπροστά στην παντοδυναμία του οργανισμού, αποτέλεσε αφορμή για ένταξή του σε ευρύτερες ενώσεις προσωπικού, οι οποίες πέρα από το ότι παρέχουν στήριξη στα μέλη τους, μπροστά στην αυταρχική συμπεριφορά των οργανισμών, αποκτούν ταυτόχρονα και μεγάλη διαπραγματευτική δύναμη, την οποία χρησιμοποιούν για την προστασία των συμφερόντων των μελών τους, πράγμα που τους δίνει τη δυνατότητα να προβάλλουν διεκδικήσεις, με πολύ μεγαλύτερη πιθανότητα επιτυχίας. Ανεξάρτητα όμως από τις επιτυχίες που προσφέρουν στα μέλη τους, η ύπαρξη και η λειτουργία των εργατικών ενώσεων ως ομάδων, είναι χρήσιμη και για τις ίδιες τις επιχειρήσεις, διότι έτσι δίνεται η δυνατότητα στο προσωπικό να εξετάσει από τη δική του σκοπιά τα οργανωτικά και λειτουργικά προβλήματα της επιχειρήσεως και να υποβάλλει εποικοδομητικές προτάσεις, οι οποίες πολλές φορές βοηθούν στη γενικότερη ανάπτυξη της επιχειρήσεως, αλλά και στη βελτίωση των σχέσεων μεταξύ του προσωπικού και της διοικήσεως.

Οι ειδικότεροι παράγοντες οι οποίοι προσδιορίζουν το βαθμό επίδρασης των εργατικών ενώσεων πάνω στο γενικότερο πλαίσιο συμπεριφοράς μέσα στους οργανισμούς είναι :

- ❖ Οι προσδοκίες των εργαζομένων από τη συμμετοχή τους στις ενώσεις,
- ❖ Η φιλοσοφία και οι στόχοι των ενώσεων και της ηγεσίας τους και
- ❖ Ο τρόπος με τον οποίο λειτουργούν και εκτελούν την αποστολή τους οι ενώσεις αυτές.

Πάντως, επειδή οι εργατικές ενώσεις αποβλέπουν κυρίως στην προστασία του προσωπικού, η οποία μεταφράζεται σε προβολή διεκδικήσεων, οι επιχειρήσεις δεν αισθάνονται ιδιαίτερα επιτυχείς με την ανάπτυξη των ενώσεων αυτών.

2.4 Οι προσδοκίες των εργαζομένων και οι Στόχοι των Εργατικών Ενώσεων

Όπως προαναφέρθηκε, τα μέλη συμμετέχουν στις εργατικές ενώσεις³, διότι προσδοκούν μέσα από συνένωση των προσπαθειών τους να εξασφαλίσουν ορισμένους σκοπούς τους οποίους ατομικά είναι αδύνατο να επιτύχουν. Οι λόγοι οι οποίοι κάνουν τα άτομα να ενταχθούν στις ενώσεις είναι γνωστοί ως **κίνητρα**. Δοθέντος ότι η εργατική ένωση είναι ένας κοινωνικός θεσμός, επηρεάζει ολόκληρο το εύρος των αναγκών του εργαζόμενου, είτε αυτές είναι οικονομικές, ψυχολογικές ή κοινωνικές. Συνήθως το οικονομικό κίνητρο με τη μορφή του επηρεασμού του ύψους των αμοιβών, προβάλλεται ως ο κύριος λόγος ένταξης του ατόμου μέσα στην ένωση.

Όμως τόσο το ψυχολογικό όσο και το κοινωνικό κίνητρο, είναι εξ' ίσου ισχυρά. Μερικές από τις ψυχολογικές επιθυμίες που επιδιώκει να επιτύχει το άτομο μέσα από τη συμμετοχή του στις ενώσεις, είναι η μεγαλύτερη ελευθερία έκφρασης, οι δυνατότητες άσκησης ηγεσίας και φυσικά η εξασφάλισή του από τις καθημερινές αυθαιρεσίες της διοικήσεως.

Οι κοινωνικές ανάγκες καλύπτονται από το πλαίσιο αλληλεπιδράσεως και τη μορφή των θεσμών που αναπτύσσονται μεταξύ των μελών, λόγω χάρη η αλληλεγγύη μεταξύ των μελών και ακόμη περισσότερο η δυνατότητα άσκησης πίεσης μέσα από την ομάδα, αποτελούν πολύ ισχυρά κίνητρα.

Σύμφωνα με τα παραπάνω η ένωση αναζητεί την εξασφάλιση ορισμένων κατακτήσεων για τα μέλη της. Κατά το μέρος που η ένωση εξασφαλίζει τις ωφέλειες αυτές, μπορεί να θεωρηθεί ως **οργανισμός ειδικού ενδιαφέροντος** (special – interest organization). Αν και πολλές φορές η ένωση ενεργεί στα πλαίσια του γενικότερου δημοσίου συμφέροντος, εν τούτοις η αποστολή της αποβλέπει στην εξυπηρέτηση του συμφέροντος των μελών της, ενώ υπάρχουν περιπτώσεις όπου οι εργατικές ενώσεις ενεργούν εναντίον μιας καθορισμένης κυβερνητικής πολιτικής. Από την πλευρά αυτή οι εργατικές ενώσεις, δεν διαφέρουν από άλλες ενώσεις ειδικού ενδιαφέροντος όπως είναι οι Αγροτικές Ενώσεις, οι Ενώσεις Βιομηχάνων και οι Ενώσεις Καταναλωτών. Πρέπει πάντως να σημειωθεί, ότι καμιά από τις οργανώσεις αυτές δεν στρέφεται εναντίον της γενικής ευημερίας του λαού, ενώ συνήθως οι δραστηριότητές τους εξυπηρετούν το γενικό καλό, αν και κατά βάση εξυπηρετούν τα δικά τους συμφέροντα.

1-3 Π. Φαναριώτη ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, εκδόσεις Α. ΣΤΑΜΑΤΟΥΛΗΣ Αθήνα – Πειραιάς 1996

2.4.1 Οι ειδικότεροι σκοποί που επιδιώκουν οι ενώσεις είναι :

1. **Ατομικοί σκοποί** που αποβλέπουν στην εξασφάλιση αλληλεγγύης μεταξύ των μελών τους.
2. **Κοινωνικοί σκοποί**, οι οποίοι αποβλέπουν στην απόκτηση κοινωνικής δύναμης και άσκησης πίεσης για την εξασφάλιση ωφελειών προς τα μέλη τους. Η κοινωνική δύναμη κινείται προς δύο κατευθύνσεις, αφ' ενός μεν προς το εσωτερικό του οργανισμού και της εργασίας καθ' εαυτής και αφ' ετέρου προς τα έξω, δηλαδή προς τις κοινωνικές και πολιτικές δυνάμεις, οι οποίες έμμεσα επηρεάζουν την εργασία.
3. **Θεσμικοί σκοποί**. Οι θεσμικοί σκοποί αναπτύσσονται κατά δύο τρόπους :
 - i. Αποβλέπουν στην προστασία και ισχυροποίηση κάθε μιας εργατικής ένωσης χωριστά και
 - ii. Στην ισχυροποίηση του εργατικού κινήματος καθ' εαυτό.

Αν εξετάσουμε κάθε μια εργατική ένωση χωριστά, θα διαπιστώσουμε ότι αυτή υπάρχει ως θεσμός, ανεξάρτητα από τα μέλη της, κατά τον ίδιο τρόπο που μια Ανώνυμη Εταιρεία είναι διαφορετική από τους μετόχους. Ως θεσμός, μια εργατική ένωση τείνει να αναπτύξει συστήματα κεντρικού ελέγχου και ομοιομορφία ενεργειών. Οι θεσμικοί σκοποί δίνουν έμφαση σε δραστηριότητες που αποβλέπουν μάλλον στο καλό του οργανισμού παρά στο καλό των μελών της, τουλάχιστον άμεσα. **Ο ισχυρότερος θεσμικός σκοπός είναι η επιβίωση**, διότι η εργασιακή ένωση όπως και κάθε άλλος οργανισμός ή πρόσωπο, επιθυμεί να διατηρηθεί στη ζωή και να δραστηριοποιηθεί.

2.5 Σκοποί των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων

Τα θέματα που αφορούν στη σύσταση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ρυθμίζονται από τις διατάξεις του Ν 1264/30.6/1-7-1982 (ΦΕΚ 79 Α). Εκτός από την οικονομική αυτοτέλεια, την οργάνωση, λειτουργία, διοίκηση, τις εκλογικές διαδικασίες, περιλαμβάνει και διατάξεις που αφορούν στην προστασία και διευκόλυνση της συνδικαλιστικής δράσης. Οι τελευταίες απαγορεύουν στον εργοδότη να παρακωλύει ή να επεμβαίνει στην άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των μισθωτών.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ως σκοπό¹ τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργατικών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων. Απαγορεύεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να ασκούν κερδοσκοπική

δραστηριότητα. Μπορούν όμως να συνιστούν χωρίς επιδίωξη κέρδους καταναλωτικούς ή πιστωτικούς συνεταιρισμούς ή να διατηρούν εντευκτήρια και βιβλιοθήκες και να παρέχουν μαθήματα επιμόρφωσης των μελών τους. Μπορούν επίσης να δημιουργούν ειδικά κεφάλαια για την εξυπηρέτηση ορισμένων εκτάκτων σκοπών αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας των μελών τους.

Για την πραγματοποίηση των σκοπών τους οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται :

- i.** να αναφέρονται στις διοικήσεις και άλλες αρχές για κάθε ζήτημα που αφορά τους σκοπούς τους, τα μέλη τους, τις εργατικές και γενικότερα τις επαγγελματικές σχέσεις και τα συμφέροντα των μελών τους και
- ii.** να καταγγέλλουν και να εγκαλούν στις διοικητικές και δικαστικές αρχές τις παραβιάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και των κανονισμών ή οργανισμών που αφορούν τις ίδιες ή τα μέλη τους.

Συνοψίζοντας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συνιστώνται για τη διεκδίκηση των αιτημάτων των μελών τους. Το σπουδαιότερο μέσο για τον σκοπό αυτό είναι η **απεργία** και ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις

1. ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους ίδιους σκοπούς και
2. ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων, επιχειρήσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες, προς άλλους εργαζόμενους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας και εφ' όσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

3.1 ΓΕΝΙΚΑ

Εργαζόμενοι και εργοδότες κατέχουν διαφορετικές θέσεις στη διαδικασία της παραγωγής. Οι εργαζόμενοι εκτελούν την εργασία που απαιτείται για να παραχθεί κάτι, και για τον χρόνο εργασίας τους παίρνουν αμοιβή. Οι εργοδότες μισθώνουν εργαζόμενους, και παίρνουν το προϊόν τους για να το πουλήσουν. Οι διαφορετικές αυτές θέσεις έχουν και διαφορετικά ή ακόμα καλύτερα αντικρουόμενα συμφέροντα ως προς τον τρόπο οργάνωσης και εκτέλεσης της παραγωγής.

3.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ¹

Είναι γεγονός αναμφισβήτητο, ότι μέσα σε μία κοινωνία δεν λείπουν οι κάθε μορφής συγκρούσεις και μέσα σ' αυτές ξεχωριστό ρόλο διαδραματίζουν οι *εργασιακές συγκρούσεις*, οι οποίες, εξ αιτίας αυτού του λόγου και μόνον, παρουσιάζουν αυξημένο *κοινωνιολογικό* και *ψυχολογικό* ενδιαφέρον.

Οι συγκρούσεις είναι φυσική απόρροια της αδυναμίας του εργαζόμενου να προβάλλει σαν άτομο τις διεκδικήσεις του απέναντι στην εργοδοσία και στη Διοίκηση με πιθανότητες επιτυχίας. Οι διεκδικήσεις – εργασιακές σχέσεις μπορεί να αναφέρονται στα ακόλουθα θέματα :

1. Η ηγεσία ενός οποιουδήποτε οργανισμού είναι υπεύθυνη για την *οργάνωση των όρων παραγωγής*, δηλαδή για τους ανθρώπους, τα χρήματα, τον μηχανολογικό εξοπλισμό και την μεθοδολογία.
2. Οι εργαζόμενοι με οποιοδήποτε τρόπο σε έναν οργανισμό δεν είναι ούτε αδιάφοροι ούτε αρνητικοί απέναντι στις ανάγκες του οργανισμού. Γίνονται αδιάφοροι και αρνητικοί κάθε φορά που οι εμπειρίες τους στον εργασιακό χώρο τους αναγκάζουν ή κάθε φορά που η ηγεσία αδυνατεί να τους κατευθύνει ορθολογικά.
3. Η ηγεσία – η καλύτερη υπάρχουσα – δεν μπορεί να προσδώσει χαρακτηριστικά προσωπικότητας στον εργαζόμενο, που δεν τα διαθέτει. Αντίθετα κύριο μέλημα και καθήκον της είναι η ανίχνευση και η αναγνώριση αυτών των χαρακτηριστικών, που στη συνέχεια θα αναπτυχθούν στη λειτουργία της επιχείρησης.

4. Ο επηρεασμός της συμπεριφοράς των εργαζομένων – βασική προϋπόθεση των ηγετικών στελεχών – δεν θα πρέπει να απομακρύνεται από τον βασικό *ουμανιστικό στόχο*, τη βελτίωση των όρων εργασίας και συνεπώς διαβίωσης του εργαζόμενου.
5. Η εμφάνιση πετυχημένων ηγετών προϋποθέτει μία ειδική προσοντολογία, όχι προσιτή ή εφικτή στη μεγάλη πλειοψηφία των ατόμων.
6. Οι βαθμίδες της ηγεσίας είναι κατασκεύασμα του ανθρώπινου νου και συνεπώς αποτελούν την ικανοποίηση των συγκεκριμένων αναγκών της διοικητικής ιεραρχίας ενός οργανισμού.
7. Η τήρηση των βασικών αρχών από την ηγεσία για την εξασφάλιση της προσαρμογής των υφισταμένων, είναι προϊόν της μορφής διοίκησης, που ασκεί η κάθε συγκεκριμένη ηγεσία, με σχεδόν προκαθορισμένα αποτελέσματα.
8. Ο προσδιορισμός της αποτελεσματικότητας του ηγέτη είναι συνάρτηση και σωστή αναλογία του δυναμικού, του συναισθηματικού και του λογικού μέρους της προσωπικότητας.
9. Τα προβλήματα του προγραμματισμού, της οργάνωσης, της στελέχωσης, της διεύθυνσης και του ελέγχου είναι κοινά για όλους τους ηγέτες.
10. Οι εργαζόμενοι να μπορούν να κρίνουν τις ηγεσίες με βάση τρία στοιχεία:
 - i. από το αν η ηγετική συμπεριφορά διαπνέεται από ανθρωπιστικά συναισθήματα, άσχετα αν ο ηγέτης οφείλει να ασκεί έλεγχο
 - ii. από το αν η ηγετική φυσιογνωμία διαθέτει ευελιξία, ικανότητα αποφάσεων και δημιουργικότητα αξιοποιώντας στο μεγαλύτερο βαθμό τις δυνατότητες των εργαζομένων και
 - iii. από το βαθμό δημιουργικότητας, διορατικότητας και δυνατότητας να μην είναι υπερβολικά συγκεντρωτικός ο ηγέτης, αφήνοντας τους εργαζόμενους να αναπτύξουν οι ίδιοι δραστηριότητα και συμμετοχή.

Συνακόλουθη όλων των παραπάνω ανάγκη είναι αυτή της ένταξης των εργαζομένων σε «επαγγελματικές ενώσεις» μέσω των οποίων οποιαδήποτε διεκδίκηση αποκτά μαζικό χαρακτήρα.

Με την έννοια αυτή, συγκροτείται η «εργασιακή κοινωνία», το ένα μέρος της οποίας αποτελείται από την εργοδοσία και τις διεκδικήσεις των επιχειρήσεων και το άλλο από τους εργαζόμενους και τις επαγγελματικές τους ενώσεις. Κάθε φορά που οι δύο πλευρές συμφωνούν και συνεργάζονται αρμονικά έχουμε εργασιακή ειρήνη και έλλειψη συγκρούσεων στην εργασία. Κάθε φορά που δεν συμφωνούν και αδυνατούν να συνεργαστούν προκαλούνται συγκρούσεις εργασίας.

Οι μορφές των εργασιακών συγκρούσεων είναι πολλές και διαφορετικές σε κάθε κοινωνία, μπορούν όμως να σχηματοποιηθούν σε ορισμένες κατηγορίες που είναι άλλωστε κοινές στα σύγχρονα εργασιακά πλαίσια και σε παγκόσμια κλίμακα. Αυτές οι μορφές εργασιακών συγκρούσεων εκκινούν από την κύρια υποχρέωση του εργαζόμενου να παρέχει τη συμφωνηθείσα εργασία στον εργοδότη. Αν η παροχή της συμφωνηθείσας εργασίας δεν επιτελείται λόγω εργασιακών διαφορών προκύπτουν κάποιες μορφές σύγκρουσης στην εργασία όπως είναι:

1. Η **λανθάνουσα** σύγκρουση : είναι εκείνη που, έτσι ή αλλιώς, υπάρχει στο χώρο της εργασίας από αυτήν καθαυτή τη φύση της (στη βάση της διαφοράς των προσδοκιών της εργοδοσίας και των εργαζομένων) και η οποία συχνά παραμένει λανθάνουσα χωρίς ποτέ να εξελιχθεί σε ανοικτή σύγκρουση.
2. Η **ανοικτή** σύγκρουση : είναι ο αντίποδας της προηγούμενης, όπου υπάρχει η εξωτερίκευση της σύγκρουσης με την παρουσία ενός συγκεκριμένου διεκδικητικού πλαισίου, το οποίο συνήθως έχει χρόνο και μεθοδολογία εκτέλεσης.
3. Η **διαπραγμάτευση** : είναι η μεθοδολογία αντιπαράθεσης απόψεων στα σημεία διάστασης των θέσεων εργοδοσίας και εργαζομένων, με στόχο την αποφυγή της μετωπικής σύγκρουσης μεταξύ των δύο πλευρών. Μέσα από τα στάδια της διαπραγματευτικής διαδικασίας
 - i. σύγκρουση
 - ii. αναμονή
 - iii. αναγνώριση
 - iv. συνεργασία

συχνά βρίσκεται η επιθυμητή και για τα δύο μέρη λύση και αποφεύγονται συγκρούσεις, οι οποίες θα βλάψουν και την επιχείρηση και τους εργαζομένους.

3.3 Η ΑΠΟΧΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ – Η ΑΠΕΡΓΙΑ¹

Από τη στιγμή της εξάπλωσης της *μισθωτής εργασίας* τον 18^ο αιώνα και της θεσμοθέτησης των εργατικών μισθών, έγινε κατανοητό ότι οι μορφές διαμαρτυρίας και συγκρούσεων οδηγούσαν στη «συμφωνημένη διακοπή εργασίας», που στην τρέχουσα ορολογία αντικατοπτρίζει την κυριότερη σύγκρουση, την **απεργία**.

Η απεργία αποτελεί το βασικότερο και το έσχατο όπλο διαμαρτυρίας των εργαζομένων απέναντι στην εργοδοσία και τους μηχανισμούς της διότι η αποχή του εργαζομένου από την εργασία διακόπτει την παροχή εργασίας και την υποταγή του στην εργοδοσία. Από την διακοπή της παροχής της εργασίας από τον εργαζόμενο προκύπτει η στέρηση της αξίωσής του έναντι του εργοδότη για την απόληψη του μισθού.

Το ζήτημα της απεργίας απασχόλησε σε μεγάλο βαθμό τον κλάδο των Εργασιακών Σχέσεων ιδιαίτερα με την καταγραφή μιας σειράς δεδομένων όπως :

- ❖ ο υπολογισμός χαμένων εργατοωρών ανά επιχείρηση, κλάδο, τομέα παραγωγής και εθνικής οικονομίας συνολικά
- ❖ ο υπολογισμός και συσχετισμός απωλειών εργατοωρών με οικονομικά δεδομένα
- ❖ ο εντοπισμός των κοινωνικών χαρακτηριστικών των απεργούντων για τον καθορισμό της τυπικής μορφής της απεργίας
- ❖ η έρευνα των ψυχολογικών δεδομένων στην κοινωνική ζωή των απεργούντων

¹ Ν. Λύτρα ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, εκδόσεις INTERBOOKS Αθήνα 1992

3.4 ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ¹

3.4.1 ΛΕΥΚΗ ΑΠΕΡΓΙΑ

Η λευκή απεργία δεν συνεπάγεται την αποχή από την εργασία, Πρόκειται στην ουσία για μια μορφή αντίδρασης του προσωπικού μέσα στο χώρο της εργασίας και στην πράξη αποτελεί μια ιδιότυπη μορφή απεργίας η οποία εκδηλώνεται:

- ❖ Με επιβράδυνση της εργασίας
- ❖ Με σχολαστική εφαρμογή των κανόνων της εργασίας και
- ❖ Με τη μείωση των ποιοτικών standards στον τομέα των αποδόσεων

3.4.2 ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΕΡΓΙΑ

Πολιτική θεωρείται η απεργία, η οποία μέσα από την προβολή ορισμένων διεκδικήσεων στρέφεται κατά της πολιτικής εξουσίας με το επιχείρημα ότι ορισμένες πολιτικές πράξεις θίγουν ζωτικά συμφέροντα των εργαζομένων. Η πολιτική απεργία βρίσκεται έξω από τα στενά πλαίσια της λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και υπεισέρχεται στα όρια των πολιτικών αγώνων για τα οποία η νομολογία προβλέπει και την περίπτωση της κατάχρησης του δικαιώματος της απεργίας, όταν η άσκηση του δικαιώματος αυτού, υπερβαίνει τα όρια που προβλέπονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή τον κοινωνικό ή τον οικονομικό σκοπό του δικαιώματος.

3.5 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ²

Με ειδικές διατάξεις λαμβάνουν χώρα ορισμένες απαγορεύσεις όπως:

- ❖ Η απαγόρευση της ανταπεργίας
- ❖ Η απαγόρευση να λαμβάνονται ασφαλιστικά μέτρα σε απεργία, με δικαστική απόφαση και
- ❖ Η απαγόρευση στον εργοδότη να προσλαμβάνει εργάτες στην επιχείρηση, κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας του προσωπικού.

1 Π. Φαναριώτη ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, εκδόσεις Α. ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ Αθήνα – Πειραιάς 1996

Ως βασική προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας τίθεται η προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης 24 τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίησή της. Για τις επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, η απεργία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί:

1. πριν περάσουν τέσσερις πλήρεις ημέρες από την ημέρα γνωστοποίησης των αιτημάτων και των λόγων που θεμελιώνουν τα σχετικά αιτήματα και
2. χωρίς τη διάθεση του αναγκαίου προσωπικού για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών ή ατυχημάτων και του αναγκαίου προσωπικού για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.

3.6 ΑΛΛΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ³

Πέρα από το έσχατο όπλο των εργαζομένων – την απεργία – υπάρχει μια ακόμη σειρά μορφών συγκρούσεων των εργαζομένων με την εργοδοσία που μπορούν να συνοψιστούν στις ακόλουθες:

1. ΣΤΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: η οποία είναι η πρόσκαιρη χρονικά διακοπή εργασίας μέσα στο ωράριο εργασίας που δεν επιφέρει ανάλογες επιπτώσεις επί του μισθού και έχει τον ρόλο του διεκδικητικού όπλου πριν από την απεργία.
2. ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: όπου ο εργαζόμενος – για να εξασφαλίσει τις αξιώσεις του έναντι της αδικαιολόγητης μη εκπλήρωσης των συμβατικών υποχρεώσεων της εργοδοσίας – παύει να παρέχει εργασία παραμένων όμως παρών και εφόσον συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις επίσχεσης, δικαιούται το μισθό του παρότι δεν εργάζεται.
3. Η ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑ: όπου τον κύριο λόγο έχει εδώ η εργοδοσία, η οποία κηρύσσοντας ανταπεργία (δηλαδή απεργώντας ουσιαστικά η ίδια στην απεργία σαν μέσο αντεπίθεσης στη διεκδικητική προοπτική των εργαζομένων) επιχειρεί να φέρει σε δύσκολη θέση τους εργαζόμενους, συνδυάζοντας συνήθως αυτό το μέσο με σειρά αλλαγών, για παράδειγμα αλλαγή προσωπικού.

2-3 Ν. Λύτρα ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, εκδόσεις INTERBOOKS Αθήνα 1992

Πέρα όμως από τις κλασσικές αυτές μορφές εργασιακών συγκρούσεων, υπάρχει και μία άλλη σειρά συνδικαλιστικών πρακτικών (η κοινή γνώμη κρίνει και συνάγει συμπεράσματα από τις πρακτικές που χρησιμοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια της απεργίας) οι οποίες στην πλειοψηφία των περιπτώσεων – αν και εκκινούν από τη σωστή διεκδικητική αφετηρία – καταλήγουν σε κατάχρηση δικαιώματος ή σε έντονες κοινωνικές συγκρούσεις όπου δεν λείπουν τα επεισόδια. Τέτοιας μορφής πρακτικές οι οποίες μπορούν συχνά να χαρακτηρισθούν και ως αθέμιτες είναι οι ακόλουθες:

- ❖ η καταστροφή των εγκαταστάσεων, εργαλείων και προϊόντων που ανήκουν στην εργοδοσία (ιδιωτική ή κρατική)
- ❖ η κατάληψη κτηρίων, εγκαταστάσεων, οργανισμών, επιχειρήσεων αλλά και δημόσιων χώρων όπως οδόστρωμα εθνικών αρτηριών
- ❖ η δια καταναγκασμού και σωματικής βίας επιβολή στους επιθυμούντες να εργαστούν αποχή από την εργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ

ΑΝΑΓΚΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

4.1 ΓΕΝΙΚΑ

Η διαχρονική πορεία¹ του δυτικού πολιτισμού, που οι ρίζες του βρίσκονται στον αρχαίο ελληνικό και ρωμαϊκό στη συνέχεια πολιτισμό, φανερώνει ότι η εργασία θεωρείτο εξευτελιστική ή ατιμωτική πράξη για τους ελεύθερους πολίτες και τις άρχουσες κοινωνικές τάξεις για πάρα πολύ μεγάλη χρονική περίοδο. Παρά τις αλλαγές στα πλαίσια της καλλιέργειας της γης, εργασία που διατηρήθηκε σε όλον τον Μεσαίωνα και την Αναγέννηση, η εργασία εξακολουθούσε να μην έχει σημαντικό περιεχόμενο, μέχρι την εποχή της Γαλλικής Επανάστασης του 1789, όταν για πρώτη φορά μεταβάλλεται η ηθική της κοινωνίας και η εργασία αποκτά σημαντική κοινωνική προοπτική.

4.2 ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ²

Παρά το γεγονός ότι πολλές φορές η εργασία μπορεί να θεωρηθεί ως αναγκαίο κακό ή απλώς ως μέσο για την κάλυψη βιοτικών αναγκών, εν τούτοις η συμβολή της στην όλη κοινωνική υπόσταση του ανθρώπου είναι ιδιαίτερα σημαντική.

Κατά τη διάρκεια σχετικής έρευνας που έγινε στις ΗΠΑ, δόθηκε σε ένα μεγάλο αριθμό ατόμων με διαφορετικό πλαίσιο απασχόλησης το παρακάτω ερώτημα: «Αν υποθέσουμε ότι τελείως ξαφνικά και απροσδόκητα κερδίζετε ή γίνεστε κληρονόμος μιας μεγάλης περιουσίας, θα εγκαταλείπατε την εργασία σας ;» Από τις απαντήσεις που δόθηκαν, αποδείχθηκε πως η μεγάλη πλειοψηφία όλων όσοι ρωτήθηκαν, ανάμεσα στους οποίους ήταν νεαρά άτομα αλλά και άτομα που βρίσκονταν κοντά στη σύνταξη, απάντησαν αρνητικά.

Η απάντηση αυτή συναρτάται άμεσα με το γεγονός ότι η εργασία εκτός από την καθαρά βιοποριστική αποστολή που έχει ασκεί και σημαντικό κοινωνικό ρόλο, διότι αποτελεί στοιχείο που συνδέει τον άνθρωπο με την κοινωνία. Έτσι η εργασία αποτελεί το μέσον με το

1 Π. Φαναριώτη ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, εκδόσεις Α. ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ Αθήνα – Πειραιάς 1996

2 Ν. Λύτρα ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, εκδόσεις INTERBOOKS Αθήνα 1992

οποίο μπορούμε να διαπιστώσουμε:

1. την οικονομική επιφάνεια του ατόμου
2. τις κοινωνικές του καταβολές
3. τις μορφωτικές – πνευματικές μεταβολές και
4. τις επιλογές του τρόπου ζωής και διασκέδασης

Από την άλλη πλευρά όταν ξέρουμε την εργασία με την οποία ασχολείται κάποιος, είναι δυνατό να κάνουμε ορισμένες υποθέσεις για τη γενικότερη συμπεριφορά του. Οι δυνατότητες που έχουμε για την πρόβλεψη συμπεριφοράς ενός ατόμου, αποτελούν βασικό στοιχείο για την ένταξή του σε κοινωνικές ομάδες και τη διαμόρφωση του πλαισίου της κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Επομένως τα βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας είναι:

1. αποτελεί μια ουσιώδη ανθρώπινη δραστηριότητα που ενέχει πρακτική χρησιμότητα
2. προωθεί πέρα από την ικανοποίηση των βιοποριστικών αναγκών και άλλες ευρύτερες κοινωνικές ανάγκες και συμβάλλει στην ικανοποίηση και των τελευταίων
3. αναφέρεται ταυτόχρονα και στο δικαίωμα του ελεύθερου χρόνου, γεγονός που συνδέεται άμεσα με τη μείζονα ανθρώπινη επιδίωξη – την ελευθερία – που αφορά όλα τα επίπεδα ατομικής συμβίωσης και ιδίως την εργασία
4. δημιουργεί το απαραίτητο πλαίσιο επαφής των ανθρώπων καθώς και τις προϋποθέσεις για την εργασιακή ανάπτυξη των συναδελφικών και των φιλικών σχέσεων μέσα στην εργασία που αποτελούν τα βασικά στοιχεία για τη δημιουργία αποδοτικών εργασιακών ομάδων και συμβάλλει στις προθέσεις ανάπτυξης της διεθνούς κοινότητας, πέρα από την επίδρασή της στην ψυχολογία των εργαζομένων
5. δημιουργεί δυνατότητες χρησιμοποίησης των προϊόντων εκείνων της τεχνολογίας (αυτοκίνητο, τηλεόραση, ιδιόκτητη κατοικία, ακριβά ενδύματα) τα οποία θεωρούνται γενικά ως σύμβολα ευημερίας και ασκούν μια σοβαρή επίδραση στην κοινωνική διαφοροποίηση
6. δίνει τη δυνατότητα πραγμάτωσης στον εργαζόμενο και των πλέον « ισχυρών » ανθρώπινων φιλοδοξιών, γεγονός που, πέρα από το προσωπικό στοιχείο, έχει και

διαστάσεις παγκοσμιότητας που οδηγούν στην ανάπτυξη της ίδιας της κοινωνίας και

7. η εργασία πρέπει να συνδέεται άμεσα με την προσωπικότητα και ψυχοσύνθεση του εργαζομένου γιατί διαφορετικά γίνεται στοιχείο αλλοτρίωσης της προσωπικότητάς του.

4.3 ΑΝΑΓΚΕΣ¹

Όταν παρατηρούμε τη συμπεριφορά που αναπτύσσεται γύρω μας, διαπιστώνουμε ότι ο άνθρωπος άμεσα ή έμμεσα αποβλέπει στην ικανοποίηση κάποιων αναγκών του. Ολόκληρη η ζωή του ανθρώπου δεν αποτελεί παρά ένα συνεχή και αδιάκοπο αγώνα για την ικανοποίηση όσο το δυνατόν περισσότερων αναγκών και τούτο γιατί η φύση του ανθρώπου είναι τέτοια, ώστε αμέσως μόλις ικανοποιήσει μία, ή δύο ή περισσότερες ανάγκες, εμφανίζονται άλλες, οι οποίες αρχίζουν να πιέζουν και να διεκδικούν την προσοχή του. Δοθέντος ότι ολόκληρη η ζωή του ανθρώπου αναλύεται στην προσπάθεια ικανοποίησης αναγκών, συνάγεται ότι και η συμπεριφορά την οποία αναπτύσσει κάθε φορά, προσδιορίζεται από τη μορφή και την έκταση των αναγκών. Συνοψίζοντας ανάγκη είναι η κατάσταση ενός ατόμου σε σχέση με κάτι το οποίο του είναι απαραίτητο. Η δυσαρμονία, που προκύπτει από αυτή τη σχέση, οδηγεί το υποκείμενο (το άτομο) στη διάπραξη ενεργειών, που αποσκοπούν στην ικανοποίησή του. Η σημερινή κοινωνία όμως είναι τέτοια που το κάθε άτομο είναι μερικά ικανοποιημένο και μερικά ανικανοποίητο.

4.3.1 ΙΕΡΑΡΧΗΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ²

Οι ανθρώπινες ανάγκες δεν είναι δυνατό να υπάρξουν μέσα στην απομόνωση, αλλά ακόμη δεν είναι δυνατό το όλο σύστημα των ανθρωπίνων αναγκών να υπάρξει χωρίς την εξάρτηση της μιας ανάγκης από κάποια άλλη. Κάθε άτομο ενεργεί χρησιμοποιώντας ένα συνδυασμό όλων των αναγκών του ταυτόχρονα, ενώ συχνά μια από όλες τις ανάγκες του κατέχει τον κυρίαρχο ρόλο.

Οι ψυχολόγοι μιλούν για τις ανθρώπινες ανάγκες με κριτήριο κάποιο τύπο ιεραρχίας αναγκών. Μολονότι ο αριθμός των επιπέδων που περιλαμβάνει μια ιεραρχική κλίμακα των αναγκών, καθώς επίσης και η ορολογία που χρησιμοποιείται για την περιγραφή τους μπορεί

να διαφέρουν, εν τούτοις η κλίμακα ιεράρχησης των αναγκών που αναπτύχθηκε από τον καθηγητή Αβραάμ Maslow θεωρείται ως αντιπροσωπευτική:

Αυτοεκπληρώσεως ή Αυτοπραγμάτωσης

Αυτοεκτιμήσεως ή Ψυχολογικές

Κοινωνικές

Ασφαλείας

Φυσιολογικές

Φυσιολογικές ανάγκες: είναι οι ανάγκες που συνδέονται άμεσα με την επιβίωση του ατόμου και αποτελούν τις βασικές ανθρώπινες ανάγκες, οι οποίες καλύπτουν κυρίως τη στέγη, την τροφή και το νερό. Οι βιογενετικές αυτές ανάγκες βρίσκονται στη βάση της ιεραρχίας γιατί είναι οι πιο επείγουσες και προηγούνται σε σημασία όλων των άλλων. Όσο μένουν ανικανοποίητες οι ανάγκες αυτές, το άτομο δεν αισθάνεται την ύπαρξη αναγκών υψηλότερου επιπέδου γιατί αναβολή της ικανοποίησης των αναγκών αυτών κάνει προβληματική την επιβίωση.

Ανάγκες για ασφάλεια: είναι δημιουργήματα των συναισθημάτων αυτοσυντηρήσεως, Αναφέρονται σε συναισθήματα φόβου απέναντι στους φυσικούς κινδύνους και στην αδυναμία ικανοποίησης των φυσικών αναγκών. Η ασφάλεια στην προκειμένη περίπτωση νοείται με δύο βασικές μορφές, δηλαδή τη φυσική ασφάλεια, που αφορά στην κάλυψη του ατόμου από ένα πλήθος κινδύνων και απειλών και αποτελεί βασική υποχρέωση μιας ευνομούμενης πολιτείας και την οικονομική, η οποία είναι γνωστή με την έννοια της ασφάλισης.

1 Ν. Λύτρα ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, εκδόσεις INTERBOOKS Αθήνα 1992

2 Σ. Ξ Κουφίδου ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ, εκδόσεις ΑΝΙΚΟΥΛΑ Θεσσαλονίκη

Η έννοια της ασφάλισης περιλαμβάνει:

1. τη δυνατότητα διατήρησης της οικονομικής κατάστασης του ατόμου σε ένα δεδομένο οικονομικό επίπεδο, ξεκινά δε από την επιθυμία του ανθρώπου όπως αυτό που κατέχει σήμερα να το εξασφαλίσει και για το αύριο και
2. την ασφάλιση από την ασθένεια.

Κοινωνικές ανάγκες : είναι εκείνες που καλύπτουν τη θεμελιώδη και εξαιρετικά σπουδαία εξάρτηση του ατόμου από την αγάπη των άλλων. Ο άνθρωπος είναι κοινωνικό ον και έχει ανάγκη να συναναστρέφεται με άλλους ανθρώπους, να δημιουργεί κοινωνικές σχέσεις, να προσφέρει, αλλά και να απολαμβάνει εκτίμηση, κατανόηση, αγάπη και παραδοχή. Επιθυμεί δηλαδή να αισθάνεται ότι ανήκει σε μια ομάδα και ότι γίνεται αποδεκτός από την ομάδα αυτή ως ισότιμο μέλος.

Ανάγκες αυτοεκτίμησης ή Ψυχολογικές ανάγκες: αντιπροσωπεύουν τις ανάγκες του εγώ. Στο επίπεδο αυτό προβάλλει επιτακτική η ανάγκη για εκτίμηση τόσο από το ίδιο το άτομο προς τον εαυτό του όσο και από το περιβάλλον του. Αυτό σημαίνει ότι στο επίπεδο αυτό το άτομο επιθυμεί να αποκτήσει αυτοπεποίθηση, γόητρο, φήμη, αναγνώριση, δύναμη. Αν δεν καταφέρει να ικανοποιήσει τις ανάγκες αυτές τότε είναι πολύ πιθανό να οδηγηθεί σε απογοήτευση.

Ανάγκες για αυτοεκπλήρωση ή Αυτοπραγμάτωση: Ο Maslow υποστηρίζει ότι, ακόμα και αν ικανοποιηθούν οι παραπάνω ανάγκες, το άτομο είναι πιθανό να μείνει ανικανοποίητο και ίσως δυσαρεστημένο, εκτός αν πετύχει τους στόχους που έθεσε και αν εκπληρώσει τα ιδανικά του και συμπληρώνει πως ,ένα άτομο πρέπει να είναι αυτό που έχει τη δυνατότητα να είναι. Αυτό σημαίνει πως ικανοποιώντας και αυτό το επίπεδο αναγκών, το άτομο έχει πετύχει την ανάπτυξη όλων των δυνατοτήτων, έχει ολοκληρώσει τους στόχους του και τις φιλοδοξίες του καθώς και την προσωπικότητά του. Το τελευταίο επίπεδο στην ιεραρχία των αναγκών είναι η ανάγκη για απόκτηση του αισθήματος της εσωτερικής πληρότητας. Τέλος ο άνθρωπος επιθυμεί να κάνει αυτό για το οποίο είναι φτιαγμένος με βάση τα προσόντα και τις ικανότητές του, όπως αυτά σχετίζονται με το είδος και το επίπεδο της εργασίας με την οποία ασχολείται.

Υπάρχουν βέβαια πολλοί που υποστηρίζουν πως οι ανάγκες χωρίζονται σε τρεις ομάδες :

1. τη διατήρηση της υλικής υπάρξεως (περιλαμβάνει τις φυσικές και τις ανάγκες για ασφάλεια)

2. τη διατήρηση των διαπροσωπικών σχέσεων με ανθρώπους που είναι σημαντικοί για το άτομο (περιλαμβάνει ανάγκες κοινωνικές και αυτοσεβασμού) και
3. την ανάγκη για εξεύρεση ευκαιριών για ανάπτυξη και προσωπική εξέλιξη (ανάγκες για αυτοσεβασμό και αυτοεκπλήρωση)

Η ιεραρχία των αναγκών μπορεί να πάρει μια τελείως διαφορετική μορφή, ανάλογα με τις προσωπικές αξιολογήσεις και εκτιμήσεις, με το κοινωνικό και οικογενειακό περιβάλλον.

4.4 ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ

Η υποκίνηση αναφέρεται κατά βάση στα αίτια που προσδιορίζουν τη συμπεριφορά των ανθρώπων μέσα στο πλαίσιο της κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Όταν ρωτάμε ένα γιατί, επιδιώκουμε να βρούμε τα αίτια τα οποία οδήγησαν ένα άτομο ή μια ομάδα στην Α ή Β συμπεριφορά. Αν σκεφτούμε ότι κάθε συμπεριφορά του ανθρώπου περικλείει μέσα της ένα γιατί, τότε είναι εύκολο να φανταστούμε την έκταση και τη σπουδαιότητα που περικλείει για τη διοίκηση των ανθρώπων η μελέτη των αιτίων, τα οποία ωθούν κάθε φορά τον άνθρωπο σε ορισμένη συμπεριφορά.

4.4.1 ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ¹

Θα μπορούσαμε να ορίσουμε ως υποκίνηση **τη συναισθηματική εκείνη κατάσταση η οποία κινεί ή παρακινεί ένα άτομο να ενεργήσει κατά ένα ορισμένο τρόπο**. Δηλαδή οι άνθρωποι αναπτύσσουν σχέδια ενεργειών και προσδιορίζουν κανόνες και πλαίσια σχετικών ρόλων πριν προβούν στην εκδήλωση κάποιας συμπεριφοράς. Κατά συνέπεια όταν αναφερόμαστε στην υποκίνηση εννοούμε την **εξήγηση** των λόγων που συνήθως προβάλλονται από το άτομο με τη μορφή των σκοπών, των επιδιώξεων ή των αιτίων που το οδηγούν σε συγκεκριμένο τρόπο συμπεριφοράς. Η κάθε συμπεριφορά προκύπτει από το κοινωνικό περιβάλλον και αναπτύσσεται στα πλαίσια της κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Αυτό σημαίνει ότι οποιαδήποτε

¹ Σ. Ξ. Κουφίδου ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ, εκδόσεις ΑΝΙΚΟΥΛΑ Θεσσαλονίκη

ανθρώπινη πράξη μπορεί να λάβει χώρα για οποιονδήποτε αριθμό διαφορετικών λόγων, όπως επίσης και οποιαδήποτε απόφαση μπορεί να συσχετίζεται με ένα πλήθος διαφορετικών ενεργειών. Κάθε ενέργεια του ανθρώπου αποτελεί μίαν ανταπόκριση σε εξωτερικούς ερεθισμούς ή σε εσωτερικές παρορμήσεις. Ερέθισμα μπορούμε να ορίσουμε καθετί το οποίο προκαλεί μια αντίδραση του ανθρώπινου οργανισμού και ανταπόκριση την αντίδραση του οργανισμού στα διάφορα ερεθίσματα. Η ανταπόκριση, λοιπόν, του ανθρώπου στους ερεθισμούς συνίσταται στην αντίδρασή του, σ' αυτό που ονομάζεται συμπεριφορά.

4.4.2 Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ²

Η ανάλυση της υποκίνησης παρουσιάζει αρκετές δυσκολίες, γιατί η διαδικασία αυτή αποτελεί μία εσωτερική διαδικασία, ξεχωριστή για κάθε άτομο, αφού συγκεκριμένο στοιχείο είναι μόνο η συμπεριφορά του ατόμου για την οποία μας είναι άγνωστα και η «διεύθυνσή» της, δηλαδή ποια ακριβώς θα είναι η αντίδραση του ατόμου, αλλά και η «ένταση», ο βαθμός δηλαδή μέχρι τον οποίο θα ακολουθήσει το άτομο τη συγκεκριμένη συμπεριφορά του.

Μια πολύ σημαντική βοήθεια στο θέμα αυτό της πρόβλεψης της συμπεριφοράς προσφέρει η **θεωρία των προσδοκιών**. Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία ένας εργαζόμενος ωθείται προς αποδοτική συμπεριφορά όταν :

1. υπάρχει μεγάλη πιθανότητα ότι οι προσπάθειές του θα οδηγήσουν σε υψηλές επιδόσεις
2. υπάρχει μεγάλη πιθανότητα ότι η υψηλή αυτή επίδοση θα οδηγήσει σε αποτελέσματα και
3. υπάρχουν ενδείξεις ότι τα αποτελέσματα αυτά θα είναι ελκυστικά για τον εργαζόμενο.

2 Π. Φαναριώτη ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, εκδόσεις Α. ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ Αθήνα 1996

Τα αποτελέσματα αυτά μπορεί να είναι εσωτερικά ή εξωτερικά. Τα εσωτερικά αναφέρονται σε συναισθήματα ικανοποίησης που αισθάνεται το άτομο όταν αποδίδει με επιτυχία στο έργο του. Τα εξωτερικά αποτελέσματα είναι οι ανταμοιβές τις οποίες θα πάρει το άτομο από την επιχείρηση. Συνεπώς η υποκίνηση αποτελεί τον καθοριστικό παράγοντα στην ανθρώπινη συμπεριφορά. Έργο της διοικήσεως είναι να προσπαθήσει να υποκινήσει τους εργαζόμενους της να **θελήσουν** να προσφέρουν όλες τις δυνάμεις τους για την επίτευξη ενός συγκεκριμένου έργου. Έτσι λοιπόν αν μια επιχείρηση επιθυμεί να εξασφαλίσει την πρόθυμη συμμετοχή των εργαζομένων της στην επίτευξη των αντικειμενικών της στόχων, θα πρέπει να προσφέρει σ' αυτούς κατάλληλα ερεθίσματα, δηλαδή τα κατάλληλα **κίνητρα**.

Κίνητρο είναι μια εσωτερική παρότρυνση, που οδηγεί το άτομο στην εκδήλωση μιας ορισμένης συμπεριφοράς. Τα κίνητρα είναι αφανή στοιχεία τα οποία καταλήγουν σε εμφανή αποτελέσματα. Τα αποτελέσματα των κινήτρων είναι οι διάφορες μορφές συμπεριφοράς. Αιτίες των κινήτρων είναι οι ανάγκες η ικανοποίηση των οποίων αποτελεί για το άτομο ένα σκοπό προς τον οποίο κατευθύνεται η συμπεριφορά του. Χαρακτηριστική στη διαδικασία της υποκίνησης είναι η εξίσωση:

$$\underline{\text{Ανάγκες} + \text{Κίνητρα} = \text{Ενέργειες}}$$

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ

ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

5.1 ΓΕΝΙΚΑ

Με τον όρο περιβάλλον εννοούμε το σύνολο των συνθηκών που επικρατούν μέσα σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό πλαίσιο και οι οποίες διαμορφώνουν σε σημαντικό βαθμό, πέρα από την απόδοση του οργανισμού, τις διαθέσεις καθώς και την εν γένει συμπεριφορά του προσωπικού.

5.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ¹

Το εργασιακό περιβάλλον εμπεριέχει ένα σημαντικό αριθμό αλληλεπιδράσεων, η κατανόηση των οποίων και η λειτουργικότητα στην εργασιακή συμπεριφορά μπορεί να εξηγήσει τη σύγχρονη μορφή εργασιακών σχέσεων της τεχνολογικά αναπτυγμένης κοινωνίας.

Το εργασιακό περιβάλλον διακρίνεται σε **φυσικό** και **ανθρώπινο**. Το φυσικό περιβάλλον αποτελείται από το σύνολο των φυσικών ή τεχνικών στοιχείων που συνθέτουν την οργανωτική πλευρά του οργανισμού, ενώ το ανθρώπινο ταυτίζεται με το γενικότερο «υπηρεσιακό κλίμα» που επικρατεί μέσα στο χώρο των επιχειρήσεων, το οποίο σε τελευταία ανάλυση διαμορφώνει τις σχέσεις και την εν γένει συμπεριφορά μέσα στον εργασιακό χώρο. Και οι δύο αυτές πλευρές του εργασιακού περιβάλλοντος είναι αλληλένδετες και αλληλοεξαρτώμενες.

5.2.1 ΤΟ ΦΥΣΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Το φυσικό περιβάλλον χωρίζεται στο **εσωτερικό** και το **εξωτερικό** περιβάλλον. Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν όλα τα στοιχεία εκείνα που εξασφαλίζουν τη λειτουργικότητα του οργανισμού, όπως είναι :

1 Π. Φαναριώτη ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, εκδόσεις Α. ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ Αθήνα – Πειραιάς 1996

- ❖ οι κτιριακές εγκαταστάσεις
- ❖ τα μηχανήματα
- ❖ τα έπιπλα
- ❖ οι διάφορες παροχές (φως, νερά, θέρμανση, εξαερισμός) καθώς και τα στοιχεία που έχουν άμεση επίδραση στο άτομο όπως είναι ο θόρυβος, τα χρώματα και η μουσική.

Στο εξωτερικό περιβάλλον εντάσσεται το σύνολο των συνθηκών οι οποίες προσδιορίζουν σε μεγάλο βαθμό τη λειτουργικότητα του οργανισμού και την απόδοσή του. Τέτοιες συνθήκες είναι οι συγκοινωνιακές συνθήκες, η θέση του κτηρίου, οι επικρατούσες περιβαλλοντικές συνθήκες (μόλυνση της ατμόσφαιρας, θόρυβος, κλιματολογικές συνθήκες) καθώς και το πλαίσιο των διευκολύνσεων που παρέχονται από το σύστημα οργάνωσης του περιβάλλοντος χώρου όπως θέσεις parking και ταχυδρομικές υπηρεσίες. Όλα αυτά τα στοιχεία του φυσικού περιβάλλοντος συμβάλλουν συσσωρευτικά στη διαμόρφωση του κλίματος που επικρατεί μέσα στο χώρο των επιχειρήσεων το οποίο ανάλογα με τα ευνοϊκά ή δυσμενή χαρακτηριστικά του θα επηρεάσει την ψυχολογία των εργαζομένων. Κατά συνέπεια οι επιδράσεις των παραγόντων του φυσικού περιβάλλοντος πλάθουν τις διαθέσεις του προσωπικού και το υποκινούν για την ανάπτυξη θετικής στάσης και συμπεριφοράς μέσα στον οργανισμό.

5.2.2 ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Το εργασιακό περιβάλλον ολοκληρώνεται με τη συμμετοχή του ανθρώπου μέσα στις διεργασίες, οι οποίες αναπτύσσονται στο πλαίσιο της λειτουργίας του οργανισμού. Στην πράξη το φυσικό περιβάλλον αποτελεί το περιβάλλον μέσα στο οποίο δραστηριοποιείται ο ανθρώπινος παράγοντας. Ο ρόλος του ανθρώπου είναι κυρίαρχος γι' αυτό και πρέπει το εργασιακό περιβάλλον στο σύνολό του να τον υπηρετεί και να δημιουργεί συνθήκες, μέσα στις οποίες ο άνθρωπος θα εξασφαλίζει την ικανοποίηση των οικονομικών, κοινωνικών και ψυχολογικών αναγκών του. Έτσι λοιπόν με τον όρο ανθρώπινο περιβάλλον εννοούμε το σύνολο των διαθέσεων και συμπεριφορών που αναπτύσσονται μέσα στο πλαίσιο της εργασίας και οι οποίες στο σύνολό τους δημιουργούν το επιχειρησιακό κλίμα, μέσα στο οποίο αναπτύσσεται ολόκληρη η δραστηριότητα του οργανισμού. Όταν το επιχειρησιακό κλίμα αναπτύσσεται ευνοϊκά, τότε το προσωπικό θα είναι ικανοποιημένο με φυσικό επακόλουθο την αύξηση της αφοσίωσής του στον οργανισμό και την αύξηση της ποιοτικής και ποσοτικής απόδοσής του μέσα στην εργασία.

Το ανθρώπινο περιβάλλον, ως στοιχείο λειτουργίας των οργανισμών, αναπτύσσεται και διαμορφώνεται από τους ανθρώπους και τις συμπεριφορές τους που αναπτύσσονται μέσα στο εργασιακό πλαίσιο. Η συμπεριφορά όμως που αναπτύσσεται μέσα στην εργασία επηρεάζει άμεσα και το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

5.3 Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η προσωπικότητα είναι ένας από τους ουσιωδέστερους παράγοντες της ανθρώπινης συμπεριφοράς στο σύνολό της και κατ' επέκταση και της εργασιακής συμπεριφοράς. Η έννοια βασίζεται στην **ατομικότητα** που αποτελείται από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε ατόμου, τα οποία τον κάνουν να διαφέρει από τα άλλα άτομα. Είναι επομένως εκείνη η δυναμική οργάνωση των ψυχο-φυσιολογικών συστημάτων του ατόμου, η οποία και καθορίζει τον ξεχωριστό τρόπο προσαρμογής του μέσα στο φυσικό και κοινωνικό περιβάλλον και οργανώνεται μέσα από την ανάπτυξη της λειτουργίας τεσσάρων τομέων :

- ❖ του γνωστικού (ευφυΐα)
- ❖ του συστατικού (χαρακτήρας)
- ❖ του συναισθηματικού (ιδιοσυγκρασία) και
- ❖ του σωματικού (υπόσταση)

Κυρίαρχο συστατικό της προσωπικότητας ενός ατόμου αποτελεί η αντίληψη που συνδέεται άμεσα με την αφετηρία των ορθολογικών ή λανθασμένων ατομικών επιλογών. Αντίληψη είναι η σύνθετη εκείνη ψυχολογική διαδικασία με την οποία το άτομο οργανώνει (ταξινομεί) τις αισθήσεις του και λαμβάνει γνώση του πραγματικού. Ο όρος αντίληψη σχετίζεται με την όλη πνευματική διαδικασία της γνώμης, της νόησης και της κρίσης, στο βαθμό που η διαδικασία αυτή βοηθάει το άτομο στην ερμηνεία τόσο του εαυτού του όσο και του κόσμου. Κάθε αντίληψη είναι μια διαδικασία που συνάγεται από ολόκληρη την προσωπικότητα του ατόμου. Η διαμόρφωση – σχηματισμός της είναι που δεν συμβαίνει αμέσως, αλλά επιτυγχάνεται σιγά – σιγά με την πάροδο της ηλικίας, τη συλλογή προσωπικών εμπειριών και την ένταξη του ατόμου στο κοινωνικό σύνολο. Συνεπώς το χτίσιμο της προσωπικότητας και της αντίληψης ενός ατόμου αποτελεί καθοριστικό στοιχείο της όλης εργασιακής συμπεριφοράς και χαρακτηρίζεται από τη σπουδαιότητά του στην επιρροή της ψυχολογίας των εργαζομένων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον.

5.4 ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ²

Η εισαγωγή του αυτοματισμού, που είναι αποτέλεσμα της εισαγωγής πολλών μηχανικών συσκευών στην εργασία, αποτελεί μια αναπόφευκτη εξέλιξη η οποία διευκολύνει σε μεγάλο βαθμό την οικονομική και κοινωνική ζωή. Άλλωστε η τεχνολογική πρόοδος και η συνακόλουθη αύξηση της παραγωγικότητας είναι αναγκαίες για να γίνει δυνατή η βελτίωση του επιπέδου διαβίωσης. Για τον λόγο αυτόν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αντιμετωπίζουν με ευνοϊκό πνεύμα την εισαγωγή του αυτοματισμού τόσο στον τομέα των ιδιωτικών επιχειρήσεων, όσο και στον τομέα του δημοσίου. Οι άνθρωποι, όμως, αισθάνονται πάντοτε ένα δέος έναντι των αλλαγών διότι υποχρεώνονται να κάνουν ανάλογες προσαρμογές τόσο στο επίπεδο των προσόντων τους όσο, ενδεχομένως, και στο πλαίσιο της κοινωνικής και οικογενειακής τους ζωής. Όπως είναι φυσικό η ραγδαία εισαγωγή του αυτοματισμού στην παραγωγή και τις υπηρεσίες έχει ως άμεση συνέπεια τη συνεχή εκτόπιση των ανθρώπων από την εργασία και την απομάκρυνσή τους από άλλους ανθρώπους, με αποτέλεσμα τη δημιουργία πλήθους ανθρωπίνων προβλημάτων. Το μέγεθος της αποστάσεως έχει ως συνέπεια τον περιορισμό της δυνατότητας συνομιλίας των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Γενικότερα οι εργαζόμενοι στο αυτοματοποιημένο περιβάλλον έχουν πολύ περιορισμένες ευκαιρίες για δημιουργία φίλων μέσα στην εργασία και αισθάνονται ότι βρίσκονται σε κατάσταση κοινωνικής απομόνωσης. Πολλοί από τους εργαζόμενους αισθάνονται μεγαλύτερη πίεση για την αποφυγή διακοπής της λειτουργίας της μηχανής.

Ένα πιο σοβαρό πρόβλημα για τους απασχολούμενους σε μια αυτοματοποιημένη εργασία είναι η ανάγκη προσαρμογής στη νυχτερινή εργασία από τη δημιουργούμενη ανάγκη πλήρους εκμετάλλευσης του εγκατεστημένου μηχανικού εξοπλισμού και την αξιοποίηση των πολυδάπανων επενδύσεων στον εξοπλισμό αυτόν. Ο αυτοματισμός απαιτεί μεγάλη κεφαλαιουχική επένδυση ανά εργαζόμενο. Δεν υπάρχει όμως αμφιβολία ότι η νυχτερινή εργασία είναι δύσκολη και δεν την προτιμούν οι εργαζόμενοι, ενώ φθείρει την υγεία και περιορίζει την απόδοση του προσωπικού.

Ανάμεσα στις πολλές και διαφορετικές, όσο και πολυσήμαντες, ψυχολογικές επιδράσεις που αναφέρονται στην ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων προκύπτουν και εκείνες που πηγάζουν από την ίδια την εργασία, όπως είναι το άγχος, η εντατικοποίηση στην εργασία, η ψυχολογική κόπωση, η ανία και η πλήξη.

5.4.1 ΤΟ ΑΓΧΟΣ

Το άγχος ή αλλιώς το στρες αποτελεί μια μόνιμη απειλή για τη σωματική και παράλληλα την ψυχική υγεία του ατόμου, αλλά και ευρύτερη απειλή για την όλη ποιότητα της ζωής. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο σήμερα το στρες έχει μελετηθεί κάτω από πολλές και διαφορετικές πλευρές: αυτή της ατομικής και κοινωνικής υγείας, της απόδοσης στην εργασία, της ικανοποίησης από την καθημερινή απασχόληση, της βιολογικής εξέλιξης των πασχόντων και της επενέργειας των ψυχοσωματικών μηχανισμών. Μέσα σε μια κοινωνική πραγματικότητα που σηματοδοτείται από το χαρακτηριστικό γνώρισμα της αντίφασης ανάμεσα στις κοινωνικές ανάγκες του ατόμου και στις κοινωνικές απαιτήσεις θα πρέπει να τονισθεί ότι το άγχος είναι αυτό που όλο και συχνότερα επικαλείται ο εργαζόμενος. Αυτό το εργασιακό άγχος μπορεί να διακριθεί :

- ❖ σε άγχος «καλής εκτέλεσης» του έργου
- ❖ σε άγχος «χρονικής επάρκειας» του εργαζόμενου
- ❖ σε άγχος «μείωσης της εργασιακής του προσωπικότητας» και
- ❖ σε άγχος «παραγνώρισης των ατομικών διαφορών»

Γεγονός πάντως παραμένει ότι το άγχος μαστιάζει τη σύγχρονη εργασία στον ανεπτυγμένο κόσμο και η αντιμετώπισή του θα πρέπει να απασχολεί τις διοικήσεις των σημερινών επιχειρήσεων. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει πως θα πρέπει να παραγνωρίζεται το λεγόμενο «δημιουργικό» άγχος, που αποτελεί *κινητήριο μοχλό* κάθε ανθρώπινης ή εργασιακής δραστηριότητας, δίχως την οποία η κοινωνία θα βρισκόταν ακόμη σε αρχέγονη μορφή.

5.4.2 Η ΕΝΤΑΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η δεύτερη αυτή έννοια αναφέρεται ιδιαίτερα στην εποχιακή εργασία, η οποία σε χώρες σαν την Ελλάδα, με σωρεία διαρθρωτικών προβλημάτων στην οικονομία τους, ενέχει μεγάλη σπουδαιότητα για τον εργαζόμενο. Η εντατικοποίηση αυτή, που ειδικά στον τομέα παροχής υπηρεσιών, αφορά τον χώρο εκείνο, όπου επικρατεί η εποχικότητα, αποτελεί σοβαρό πρόβλημα για τους εργαζόμενους, διότι :

1. ένας μεγάλος όγκος δουλειάς συγκεντρώνεται σε μια πολύ μικρή χρονική περίοδο (τη λεγόμενη «περίοδο αιχμής»), όπως συμβαίνει με τον τουρισμό
2. η συχνά υπάρχουσα εξωεργασιακή ψυχική επιβάρυνση του εργαζόμενου αντανακλά στον ρυθμό εργασίας του, μειώνοντας συχνά την απόδοση
3. η βιολογική κόπωση, που συσσωρεύεται σε μικρό χρονικό διάστημα – ειδικά εκεί που υπάρχει ομοιόμορφη εργασία – αποτελεί τροχοπέδη για οποιαδήποτε προσπάθεια υψηλής εργασιακής απόδοσης.

Βέβαια η άποψη αυτή, αφορά τον τριτογενή τομέα της παραγωγής και ιδίως τα επαγγέλματα που έχουν σαν κύριο χαρακτηριστικό την εποχικότητα, ενώ η εντατικοποίηση στην κανονική της διάσταση απαιτεί από την επιχείρηση έναν προγραμματισμό δεδομένο από την αρχή, ώστε να παρέχονται ορθολογικά οι εργασιακές υπηρεσίες.

5.4.3 Η ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΚΟΠΩΣΗ

Εξαιρετικά σημαντική από ψυχολογική άποψη είναι η φυσιολογική (βιολογική) αλλά και η ψυχολογική κόπωση, διότι επιδρά με ιδιάζοντα τρόπο στην αποδοτικότητα των εργαζομένων.

Είναι γνωστή και δεδομένη η έννοια της κόπωσης από απλή φυσιολογική, δηλαδή βιολογική πλευρά, που την ορίζει « σαν ελάττωση της ικανότητας για εργασία εξαιτίας προηγούμενης εργασίας » και της οποίας τα αίτια αναφέρονται σε καθαρά σωματικούς λόγους.

Στον αντίποδα αυτής της βιολογικής κόπωσης βρίσκεται η ψυχική ή ψυχολογική κόπωση του εργαζόμενου, της οποίας τα αίτια αναφέρονται σε ψυχικούς λόγους, όπως λόγου χάρη η χαλάρωση της ισχύος των αισθητηρίων οργάνων, η χαλάρωση – μείωση της αντιληπτικής ικανότητας και η αστάθεια των πνευματικών – νοητικών λειτουργιών.

Η προέλευση των αιτιών που προκαλούν την κόπωση είναι πολύμορφη, κατά βάση όμως οφείλεται :

1. στα δηλητήρια που εισέρχονται στο αίμα και προκαλούν αλλοιώσεις του,
2. στην εισπνοή του οξυγόνου, η οποία οδηγεί στην καύση πολλών ουσιών, χρήσιμων για τον ανθρώπινο οργανισμό,
3. στην κληρονομικότητα, από την οποία προέρχονται οι προδιαθέσεις φυματίωσης, αλκοολισμού κτλ,

4. στο οικογενειακό περιβάλλον και τα προβλήματά του και
5. στο άγχος που έχει δημιουργήσει ο σύγχρονος τρόπος ζωής και διαβίωσης

Αποτέλεσμα όλων αυτών, είναι, η ψυχολογική διάσταση της κόπωσης, να ενέχει μεγάλη σημασία για τις διοικήσεις των επιχειρήσεων, διότι η ελάττωση – μείωση της απόδοσης στα μέσα της πρωινής, όπως και της απογευματινής βάρδιας, καθώς και κατά τη διάρκεια της βραδινής, αποτελεί ουσιώδες εργασιακό πρόβλημα (τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις).

Τελικός στόχος μας πρέπει να είναι η εξάλειψη αυτής της κόπωσης μέσω της παρεμβολής μικρών διαλειμμάτων, για την επαναφορά στις συνθήκες ορθολογικής απόδοσης.

5.4.4 Η ΑΝΙΑ ΚΑΙ Η ΠΛΗΞΗ

Η έννοια της ανίας και της πλήξης των εργαζομένων αποτελεί σήμερα βασικό πρόβλημα για τη Διοίκηση Επιχειρήσεων, διότι επιφέρει μείωση της αποδοτικότητας. Η έννοια της ανίας αποτελεί και τον βασικότερο λόγο αποχώρησης και εγκατάλειψης της εργασίας από τους εργαζόμενους.

Η ανία και συνακόλουθα και η πλήξη, δεν σχετίζονται σε καμία περίπτωση με την κόπωση από την εργασία (η οποία αποτελεί μια συνειδητή αδυναμία παροχής εργασίας) και αντιμετωπίζονται ως αδικαιολόγητη αδυναμία ή μείωση της παροχής της εργασίας. Συνεπώς οφείλονται:

1. στη συνεχώς επαναλαμβανόμενη εργασία που οδηγεί στη μονοτονία
2. στο βαθμό της προσοχής που απαιτείται για την εκτέλεση μιας εργασίας
3. στο επίπεδο των ικανοτήτων που απαιτείται για την εκτέλεση της εργασίας
4. στην ποικιλία των διαφόρων πράξεων
5. στο φυσικό περιβάλλον και
6. στο βαθμό με τον οποίο το άτομο ή η ομάδα συμμετέχει στην εργασία

Γεγονός αναμφισβήτητο πάντως παραμένει ότι η σημερινή Διοίκηση Επιχειρήσεων δεν μπορεί πλέον να αγνοήσει τις επιπτώσεις της ανίας, διότι εξαιτίας της προκαλείται μειωμένη απόδοση του εργαζόμενου, η οποία μπορεί να επεκταθεί σε όλη την επιχείρηση. Τα σημεία

που αναφέρονται στην έννοια της ανίας και ενδιαφέρουν τις εργασιακές σχέσεις μέσα στις επιχειρήσεις μπορούν να συνοψιστούν στα ακόλουθα:

1. ότι συχνά, η προσωπική και οικογενειακή ζωή και τα προβλήματά τους που οδηγούν στην έλλειψη ικανοποίησης, συντείνουν στη δημιουργία της ανίας
2. ότι ο βαθμός νοημοσύνης και το μορφωτικό επίπεδο του εργαζόμενου έχει σχέση με την ύπαρξη ή όχι της ανίας, και κυρίως με το βαθμό της
3. ότι πολλές φορές, η ανία συντελεί στην πτώση του ηθικού του εργαζόμενου, με αποτέλεσμα τη μείωση της αποδοτικότητας
4. ότι καλό είναι – όπου και πρακτικά είναι δυνατό – να υπάρχει μια κάποια εναλλαγή της εργασίας περιοδικά (από ημέρα σε ημέρα, από πόστο σε πόστο ή και στη διάρκεια της ημέρας)
5. ότι η θεραπεία της εργασιακής ανίας μπορεί να επιτευχθεί και με την ανάπτυξη και προώθηση και εξωεργασιακών δραστηριοτήτων ή ακόμη και με την πληρέστερη ενημέρωση για τη φύση και το περιεχόμενο της εργασίας και
6. ότι η κατευθυντήρια πολιτική των διευθυντικών στελεχών σχετικά με τη σύνδεση αμοιβής και παραγωγικότητας και τα επιπλέον πλεονεκτήματά της, μπορεί να συμβάλλει στην εξάλειψη της ανίας.

5.5 ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΩΝ ΕΝΔΟ - ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΔΙΕΝΕΞΕΩΝ³

Υπάρχουν ορισμένες ενδο – εργασιακές διενέξεις μέσα στις επιχειρήσεις που συνήθως άπτονται των σχέσεων ατόμων και οργανισμών με σοβαρές ψυχολογικές συνέπειες. Συνέπειες που αναφέρονται στον ψυχολογικό τομέα, διότι, από το είδος της αντιμετώπισης των διενέξεων αυτών μέσα στην επιχείρηση εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό η γενική παραγωγικότητα και αποδοτικότητα των εργαζομένων.

3 Ν. Λύτρα ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, εκδόσεις INTERBOOKS Αθήνα 1992

5.5.1 Η Α-ΠΕΙΘΑΡΧΙΑ ΚΑΙ Η ΑΝΥΠΑΚΟΗ

Αντιπροσωπεύει την εργασιακή διένεξη μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης όταν διαταράσσεται το πρότυπο συμπεριφοράς κάθε επιχείρησης. Πρότυπο συμπεριφοράς που προϋποθέτει την προσαρμογή του προσωπικού στις διαταγές της διοίκησης μέσω της πειθαρχίας και της υπακοής, γεγονός που οδηγεί στον καθορισμό εργασιακών προτύπων σαν απαραίτητη προϋπόθεση λειτουργίας της επιχείρησης, ώστε και ενημερωμένοι να είναι οι εργαζόμενοι και αιτιολόγηση των κανόνων της διοίκησης να υπάρχει και θεσμοθέτηση πειθαρχικών μέτρων να έχει καθοριστεί.

Κάθε φορά που η σχέση διοίκησης εργαζομένων διαταράσσεται από πράξεις ή παραλείψεις, που σχετίζονται με την έλλειψη πειθαρχίας και υπακοής, οδηγούμαστε στην επιβολή κυρώσεων και ποινών. Αυτές μπορεί να λύνουν τα θέματα παραγωγής ενός συγκεκριμένου έργου, δεν σημαίνει όμως ότι αφήνουν ανέγγιχτο ψυχολογικά το άτομο, διότι η επέκταση της επιβολής πειθαρχικών ποινών στους εργαζόμενους είναι αντιστρόφως ανάλογη της παραγωγικότητάς τους.

5.5.2 ΑΠΟ ΤΗ ΜΟΜΦΗ ΣΤΗΝ ΑΠΟΛΥΣΗ

Οι, από το μέρος της Διοικήσεως, επιβαλλόμενες πειθαρχικές ποινές στους εργαζόμενους, όταν αυτοί δεν συμμορφώνονται στα πρότυπα συμπεριφοράς που έχει θέσει η επιχείρηση, παρουσιάζουν μια μεγάλη ποικιλία και διαφορετικότητα από επιχείρηση σε επιχείρηση, από χώρα σε χώρα και από χρόνο σε χρόνο ανάλογα με τον βαθμό προσαρμοστικότητας της διοίκησης στις συγκεκριμένες απαιτήσεις κάθε περίπτωσης.

Από αυτήν την μεγάλη ποικιλία, οι σχηματοποιημένες μορφές επιβολής ποινών παρουσιάζουν την ακόλουθη κλιμάκωση:

1. η μομφή, που συνήθως εμπεριέχει τη διατύπωση της δυσαρέσκειας της διεύθυνσης προς τον εργαζόμενο – στην πλειοψηφία των περιπτώσεων προφορικής μορφής – δίχως άλλες παρενέργειες
2. η επίπληξη, που τις περισσότερες φορές έχει και έγγραφη μορφή, στην οποία υπενθυμίζεται το όλο πλαίσιο εργασιακής δράσης και τονίζεται στον εργαζόμενο ότι η επανάληψη ανάλογης συμπεριφοράς θα οδηγήσει σε σοβαρότερες συνέπειες και

3. η απόλυση, που είναι η τελευταία και αυστηρότερη πειθαρχική ποινή για τον εργαζόμενο, και συνήθως αποτελεί επίδειξη ισχύος της διοίκησης και παράλληλα, ποινή παραδειγματισμού των υπολοίπων εργαζομένων.

Βέβαια, ενδιάμεσα σε αυτές τις πειθαρχικές ποινές συχνά μεσολαβούν και άλλες ανάλογες, όπως η διαθεσιμότητα και ο αποκλεισμός από πρόσθετες οικονομικές απολαβές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ

ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ 21^ο ΑΙΩΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

6.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Στα πλαίσια της συνοπτικής αυτής εργασίας γίνεται προφανής ο λόγος για τον οποίο κρίνεται αναγκαία η ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού συστήματος ανθρωπίνων σχέσεων. Άλλωστε και από την ίδια την έννοια του όρου συνάγεται ότι οι ανθρώπινες σχέσεις έχουν ως στόχο τον άνθρωπο ως βασικό συντελεστή της ανάπτυξης των οργανισμών. Από αυτήν την πλευρά και κάτω από την επίδραση των ανθρωπίνων σχέσεων, το σύστημα διοικήσεως γίνεται **ανθρωποκεντρικό** και επιδιώκει μέσα από την ικανοποίηση των αναγκών του ανθρώπου, να καταστήσει το περιβάλλον της εργασίας πιο ανθρώπινο, μέσα από την ανάπτυξη των αναγκαίων κινήτρων και την αποκατάσταση των απαραίτητων συνθηκών, οι οποίες ως σύνολο συμβάλλουν στη δημιουργία του κατάλληλου εργασιακού κλίματος στα πλαίσια του οποίου το προσωπικό μπορεί να αναπτύξει ολόκληρο το δυναμικό του, επ' ωφελεία τόσο του ίδιου, όσο και του οργανισμού. Μέσα λοιπόν στο κατάλληλο εργασιακό κλίμα αναπτύσσονται τα χαρακτηριστικά¹ του «αυτό – πραγματοποιούμενου ανθρώπου» από τα οποία προκύπτει πως τα άτομα αυτά :

1. είναι ρεαλιστικά προσανατολισμένα
2. αποδέχονται τον εαυτό τους, τους άλλους ανθρώπους και τον φυσικό κόσμο γι' αυτό που είναι
3. διακρίνονται για τον αυθορμητισμό τους
4. κέντρο της προσοχής τους είναι τα προβλήματα και όχι ο εαυτός τους
5. χαρακτηρίζονται από μια ανάγκη για απομόνωση
6. είναι αυτόνομα και ανεξάρτητα
7. η εκτίμησή τους για τους ανθρώπους και τα πράγματα δεν είναι στερεότυπη
8. πολλοί από αυτούς έχουν προφανώς μυστικιστικές ή πνευματιστικές εμπειρίες, χωρίς αναγκαστικά να είναι και θρησκόληπτοι

1 Π. Φαναριώτη ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, εκδόσεις Α. ΣΤΑΜΟΥΛΗ
Αθήνα 1996

9. ταυτίζουν τον εαυτό τους με την ανθρωπότητα
10. η στενή φιλική σχέση τους με μερικούς ανθρώπους τείνει να είναι προφανής και κατά βάθος συναισθηματική μάλλον παρά ψεύτικη
11. οι αξίες και οι στάσεις τους είναι δημοκρατικές
12. δεν συγχέουν τα μέσα και τους σκοπούς
13. το χιούμορ τους είναι φιλοσοφικό μάλλον παρά εχθρικό
14. έχουν ένα μεγάλο απόθεμα δημιουργικότητας
15. αντιτίθεται στον συμβιβασμό με την κουλτούρα
16. βρίσκονται σε πλήρη αρμονία με το περιβάλλον

Σύμφωνα με όλα τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι η προσωπικότητα² και το χτίσιμό της αποτελεί καθοριστικό στοιχείο της όλης εργασιακής συμπεριφοράς και σαν τέτοιο αφορά τις εργασιακές σχέσεις. Με άλλα λόγια ο σύγχρονος εργαζόμενος φθάνει στην εργασιακή διεργασία έχοντας διαμορφώσει κάποια συγκεκριμένα μοντέλα – πρότυπα συμπεριφοράς, η βάση των οποίων ανευρίσκεται στο χτίσιμο της προσωπικότητάς του. Επομένως σε περίπτωση άσχημης συμπεριφοράς ενός εργαζομένου, η Διοίκηση είναι υποχρεωμένη να καταφύγει σε επιβολή πειθαρχικών ποινών, που ούτε ευχάριστο έργο αποτελεί, ούτε συμβάλλει στην ανάπτυξη της επιχείρησης. Τότε η Διοίκηση είναι υποχρεωμένη να ακολουθήσει μια πειθαρχική διαδικασία η οποία θα ελαχιστοποιήσει τις ψυχολογικές παρενέργειες στους εργαζόμενους ενός οργανισμού, και ιδίως την επέκταση αυτών των παρενεργειών στους υπόλοιπους εργαζόμενους και το ηθικό τους, γεγονός που μπορεί να αποβεί καταστροφικό για όλους. Οι ενδο – επιχειρησιακές διενέξεις αναμφίβολα δημιουργούν πλήθος ψυχολογικών επιρροών στους εργαζόμενους, με σημαντικό αντίκτυπο στην κάθε επιχείρηση, γεγονός που θα πρέπει να αντιμετωπίζεται με εξαιρετική σοβαρότητα και φειδώ από τις σύγχρονες διοικήσεις των επιχειρήσεων. Και ασφαλώς όσο πιο δημοκρατική και συμμετοχική είναι μία διοίκηση τόσο περισσότερο η επιβολή πειθαρχικών ποινών ελαχιστοποιείται.

2 Ν. Λύτρα ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, εκδόσεις INTERBOOKS Αθήνα 1992

6.2 ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ 21^Ο ΑΙΩΝΑ³

Ο επιστημονικός κλάδος των Εργασιακών Σχέσεων έχει διαδραματίσει έναν εξαιρετικά πολύπλοκο και πολυσήμαντο ρόλο στην κοινωνία, καθόσον έχει εξετάσει και ερμηνεύσει τα ακόλουθα σοβαρά ζητήματα :

1. την εναλλακτική εργασία: η οποία φαντάζει σαν το μοναδικό αποτελεσματικό μέσο καταπολέμησης της αυξημένης ανεργίας και παράλληλα, είναι σε θέση να επιλύσει τα πολλά και σημαντικά κοινωνικο – ψυχολογικά προβλήματα των κατοίκων των αστικών κέντρων και των βιομηχανικών περιοχών, τα οποία έχουν σαν αποτέλεσμα τις πολλαπλές βιολογικές επιβαρύνσεις
2. την εκπαίδευση στον τόπο δουλειάς: η οποία, με τη μορφή της ενδο – επιχειρησιακής εκπαίδευσης (on - the job - training), προβλέπεται να διαδραματίσει σημαντικότατο ρόλο στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων και συνακόλουθα στο θέμα σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα, σαν κύριο αιτούμενο της σημερινής εργασιακής κοινωνίας
3. την προστασία των νέων μορφών εργασίας: η οποία αποτελεί ήδη κρίσιμο θέμα της διεθνούς εργασιακής κοινότητας, καθώς όλες αυτές οι μορφές (μερική απασχόληση, αυτο – απασχόληση, εργασία αναπήρων και ατόμων με ειδικές ανάγκες, εργασία ηλικιωμένων, εργασία παιδιών και ανηλίκων) εργασίας, παραμένουν εν πολλοίς απροστάτευτες σε σχέση με τις παραδοσιακές μορφές εργασίας
4. στην αξιοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα: η οποία απέχει πολύ από το σημείο πλήρους αξιοποίησης των δυνατοτήτων του εργαζόμενου, προς όφελος δικό του, της επιχείρησης, αλλά και της κοινωνίας στο σύνολό της, που είναι το τελικό ζητούμενο. Ο ρόλος του επαγγελματικού προσανατολισμού, η προσπάθεια και έρευνα για τη μεγιστοποίηση των τεχνικών ικανοτήτων και οι εφαρμογές της ψυχολογικής επιστήμης και της εφαρμοσμένης ψυχολογίας στο χώρο των επιχειρήσεων, αποτελούν απαραίτητα εφόδια για την περαιτέρω αξιοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα στο όλο πλαίσιο των Εργασιακών Σχέσεων
5. στην αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων στα δρώμενα: η οποία προϋποθέτει σημαντικά βήματα ευελιξίας και κατανόησης από την πλευρά της εργοδοσίας ή των διοικήσεων των σύγχρονων επιχειρήσεων, αλλά ταυτόχρονα και μια διαφορετική αντίληψη για τις πρακτικές των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες οφείλουν να δουν το θέμα της συμμετοχής στις πραγματικές του διαστάσεις (που καλύπτουν από

- τη συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων έως και τη συμμετοχή στα επιχειρησιακά κέρδη), με βάση την έννοια του κοινού καλού και του γενικού συμφέροντος
6. στην ορθολογική αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου: η οποία αναμένεται να αποκτήσει ιδιαίτερη σημασία τα αμέσως επόμενα χρόνια, καθώς οι κοινωνικο – ψυχολογικές και περιβαλλοντικές συνθήκες μάλλον θα επιβαρυνθούν κι άλλο, καθώς ο ελεύθερος χρόνος και η διάρκεια των διακοπών επεκτείνονται και καθώς η πολιτισμική αξιοποίηση μέρους του ελεύθερου χρόνου κερδίζει ήδη έδαφος
 7. στην έρευνα και στο σχεδιασμό των δημογραφικών αλλαγών : οι οποίες έχουν ήδη πάρει εκρηκτικές διαστάσεις, καθώς αναμένεται υπερδιπλασιασμός του παγκόσμιου πληθυσμού και εάν δεν ληφθούν σοβαρά και υπεύθυνα μέτρα, θα έχουν σημαντικότερες επιπτώσεις όχι μόνο στα θέματα εξάντλησης των φυσικών πόρων, στη διατροφή και στην καταστροφή του περιβάλλοντος, αλλά και στον τομέα εργασίας
 8. στη 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, αλλά που τα προσεχή χρόνια αναμένεται να ενταθούν προς όφελος των σύγχρονων εργαζομένων και της κοινωνίας συνολικά, μιας και η έρευνα στα θέματα αυτά προχωρά με ταχύτατους ρυθμούς
 9. στην εμπέδωση της ισότητας ανδρών – γυναικών στην εργασία : η οποία αν και θεωρείται δεδομένη θεωρητικά στην πράξη παρουσιάζει ένα πλήθος προβλημάτων σε βάρος πάντα των γυναικών, οι οποίες με τον έναν ή τον άλλον τρόπο – και παρά με τις όποιες κατακτήσεις τους – εξακολουθούν να πέφτουν θύματα διακρίσεων, που ανάλογα με το επίπεδο ανάπτυξης της χώρας μπορούν να αποτελούν σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα και
 10. στη δημιουργία νέων εργασιακών θεσμών : οι οποίοι θα μπορούσαν να καλύψουν τα κενά της σημερινής εργασιακής κοινωνίας, τις νέες εργασιακές ανακατατάξεις και την κινητικότητα που παρουσιάζουν οι προαναφερόμενες νέες μορφές εργασίας που έχουν ήδη δρομολογηθεί, 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.

Είναι λοιπόν προφανές πως οι εργασιακές σχέσεις έχουν ένα λαμπρό πεδίο δράσης. Παράλληλα όμως η σημερινή αναπτυγμένη κοινωνία αντιμετωπίζει μια αυξημένη κρίση εργασίας, η οποία δεν μπορεί να περάσει απαρατήρητη εφόσον :

1. αμφισβητεί το όλο κοινωνικό – φιλοσοφικό σύστημα αξιών της
2. απομυθοποιεί τη συμβολή της στην κοινωνική ευημερία των εργαζομένων
3. προβληματίζει ως προς την ποιότητά της
4. στερεί την ελευθερία δράσης από το άτομο, παρά τις όποιες σύγχρονες κατακτήσεις ελεύθερου χρόνου για τους εργαζόμενους
5. δημιουργεί συνθήκες συγκρούσεων και αντιπαραθέσεων μεταξύ των μελών μιας κοινωνίας και
6. αλλοτριώνει την προσωπικότητα του εργαζόμενου συχνά σε μεγάλο βαθμό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

ΟΡΙΣΜΟΣ ΑΛΛΟΤΡΙΩΣΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^Ο

7.1 ΓΕΝΙΚΑ

Ένα από τα μεγαλύτερα κοινωνικά προβλήματα που προκαλούν διατάραξη της κοινωνικής συνοχής και εμφάνιση της κοινωνικής αποδιοργάνωσης, καθώς η εργασία προσφέρεται ήδη ως εμπόρευμα στη σύγχρονη κοινωνία, είναι η αλλοτρίωση. Η αλλοτρίωση εμφανίζεται όχι μόνο στο γεγονός ότι τα μέσα της ζωής ενός ατόμου ανήκουν σε κάποιον άλλον και ότι η δική του επιθυμία είναι το απρόσιτο κτήμα κάποιου άλλου, αλλά και στο γεγονός ότι όλα τα πράγματα είναι άλλα από τον εαυτό τους και ότι η δραστηριότητα του ατόμου είναι άλλη από τον εαυτό της και ότι τέλος μια απάνθρωπη δύναμη κυβερνάει τα πάντα.

7.2 ΟΡΙΣΜΟΣ¹

Η εργασία είναι θεμέλιο της οικονομίας, γιατί μας εξασφαλίζει την επιβίωση. Είναι ρυθμιστής της κοινωνικής πραγματικότητας, γιατί μας φέρνει σε επικοινωνία με τους άλλους ανθρώπους. Είναι ηθική αξία, γιατί προσδιορίζει την ποιότητα στις σχέσεις μας κατά την αβίαστη έκφραση του εσωτερικού μας κόσμου. Η εργασία μπορεί να είναι η χαρά, τα όνειρα, οι προσδοκίες κι οι φιλοδοξίες μας ή ακόμα και το άγχος, το μαρτύριο κι ο γολγοθάς μας.

Αυτή η ποικιλία των μορφών, μέσα στις οποίες η εργασία αποκτά κάθε φορά και άλλο νόημα, επηρεάζει βαθιά την πνευματική μας υπόσταση, το ανθρώπινο πρόσωπο. Όχι σπάνια, κυριαρχεί στη σφαίρα των επιδιώξεων και καταφέρνει να μεταβάλλεται σε μοναδικό μέλημα, σε αυτοσκοπό της ανθρώπινης ζωής.

Αυτή η δυναστική κυριαρχία στην ανθρώπινη ζωή είναι ένα περίεργο φαινόμενο *αλλοτρίωσης*, που εξαφανίζει σταδιακά τις ποιότητες της προσωπικότητας, καταπνίγει τις συγκινησιακές της αντιδράσεις, μαραίνει το συναίσθημα και μεταβάλλει τον άνθρωπο σε μια αξιοθρήνητη μηχανή.

Στην σημερινή κεφαλαιοκρατική κοινωνία η εργατική δύναμη είναι εμπόρευμα. Ένα εμπόρευμα όπως όλα τα άλλα και όμως ένα ολότελα ξεχωριστό εμπόρευμα. Έχει δηλαδή την ιδιαίτερη δυνατότητα να είναι μια δύναμη που δημιουργεί αξία, πηγή αξίας και μάλιστα όταν χρησιμοποιηθεί κατάλληλα, πηγή περισσότερης αξίας από ότι έχει η ίδια. Αυτή είναι η οικονομική συγκρότηση όλης της σημερινής μας κοινωνίας. Μέσα σε τούτη την κοινωνία οι

αξίες που δημιουργούνται από τους εργάτες ανήκουν στους ιδιοκτήτες των μέσων παραγωγής. Η ιδιοκτησία αυτή μεγαλώνει με κάθε νέα εφεύρεση και ανακάλυψη που έρχεται σε σύγκρουση με την αυξανόμενη αποδοτικότητα της ανθρώπινης εργασίας. Έχει παρατηρηθεί ότι όσο προχωρά η τεχνολογική ανάπτυξη, τόσο ο τεχνίτης που δενόταν με την δουλειά του (την έκανε από την αρχή μέχρι το τέλος με όρεξη, τη χαιρότανε) εξαφανίζεται και στη θέση του μπαίνει ένας άλλος τύπος εργαζόμενου ανθρώπου που έχει με το έργο μια εντελώς διαφορετική σχέση: δεν τον ενδιαφέρει το έργο ως έργο, γιατί ξέρει ότι σήμερα απασχολείται σ' αυτό αλλά αν η επιχείρηση δεν ευδοκιμήσει ή αν ο εργοδότης ανακαλύψει ότι μπορεί να κάνει το ίδιο έργο με φτηνότερα χέρια θα απολυθεί και θα αναγκαστεί να δουλέψει σε άλλη επιχείρηση όπου θα του ζητηθεί ίσως άλλου είδους δουλειά.

Έτσι γίνεται η αποσύνδεση που έχει ως συνέπεια ο εργαζόμενος να μην αποκτά επαγγελματική συνείδηση, αφού βλέπει ότι δεν είναι απαραίτητος σε ορισμένο τύπο έργου, ούτε μπορεί να έχει κοινωνική αναγνώριση, ηθική καταξίωση η δουλειά του. Αποκλειστική του πια επιδίωξη γίνεται το μεροκάματο που μάλιστα προσδιορίζεται από διάφορους άλλους όρους της αγοράς εργασίας και όχι από την ποιότητα ούτε από την κοινωνική σημασία της δουλειάς του. Στο πλαίσιο τούτο δημιουργείται μια παράδοξη σχέση του εργαζόμενου προς την οικονομία, του πολίτη προς το κράτος.

Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται αλλοτρίωση. Λέγοντας αλλοτρίωση εννοούμε έναν τρόπο με τον οποίο το πρόσωπο αισθάνεται τον εαυτό του σαν ξένο. Έχει, μπορεί να πει κανείς, αποξενωθεί από τον εαυτό του. Δεν αισθάνεται τον εαυτό του σαν το κέντρο του κόσμου, σαν δημιουργό των πράξεών του – αλλά οι πράξεις και οι συνέπειές τους γίνονται εξουσιαστές του, στις οποίες υπακούει, ή τις οποίες μπορεί ακόμη και να λατρεύει. Το αλλοτριωμένο πρόσωπο βρίσκεται εκτός επαφής με τον εαυτό του όπως βρίσκεται και εκτός επαφής με οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο. Αυτό γίνεται αισθητό όπως νοιώθουμε τα πράγματα. Με τις αισθήσεις και με κοινή λογική, αλλά ταυτόχρονα χωρίς να συνδέεται με κανένα και με τον εξωτερικό κόσμο παραγωγικά.

Τον περασμένο αιώνα η λέξη *αλλοτρίωση* χρησιμοποιήθηκε από τον Χέγκελ και τον Μαρξ για την έκφραση όχι μιας κατάστασης ψυχασθένειας, αλλά για μια λιγότερο ριζική μορφή αυτοαποξένωσης, που επιτρέπει στο άτομο να ενεργεί λογικά σε πρακτικές υποθέσεις, αλλά που όμως αποτελεί μια από τις πιο σοβαρές κοινωνικές μορφές ανεπάρκειας. Στο μαρξιστικό σύστημα, αλλοτρίωση καλείται η κατάσταση του ανθρώπου που οι πράξεις του καταντούν σ' αυτόν μια ξένη δύναμη που τον κυριαρχεί και στρέφεται εναντίον του αντί να τις εξουσιάζει ο ίδιος. Έτσι αλλοτριώνεται, αποξενώνεται ο άνθρωπος από το έργο του. Το έργο και ο

άνθρωπος δεν δένονται πια μαζί μέσα σ' έναν κλοιό οικειότητας. Έχουν ξεκολλήσει. Συγχρόνως όμως ξεκολλάει και ψυχικά ο άνθρωπος από την κοινωνία.

Η αλλοτρίωση όπως την συναντάμε στην σύγχρονη κοινωνία είναι σχεδόν ολοκληρωτική. Διαποτίζει τη σχέση του ανθρώπου προς την εργασία, προς τα πράγματα που καταναλώνει, προς το κράτος, τους συνανθρώπους του και προς τον εαυτό του. Ο άνθρωπος έχει δημιουργήσει έναν κόσμο από δημιουργημένα από αυτόν πράγματα που δεν υπήρχε πριν. Έχει συγκροτήσει μια πολύπλοκη κοινωνική μηχανή για να διαχειρίζεται την τεχνική μηχανή που έχει κατασκευάσει. Όμως ολόκληρο αυτό το δημιούργημά του τον δεσπόζει και τον κυριαρχεί. Δεν αισθάνεται τον εαυτό του ως δημιουργό και ως επίκεντρο, αλλά ως υπηρετεί σ' αυτό που έφτιαξε με τα χέρια του. Όσο πιο ισχυρές και γιγαντιαίες είναι οι δυνάμεις που απελευθερώνει, τόσο περισσότερο ανίσχυρο νοιώθει τον εαυτό του ως ανθρώπινο ον. Βρίσκει αντιμέτωπο τον εαυτό του με τις ίδιες δυνάμεις που είναι ενσωματωμένες στα πράγματα που δημιουργεί, αλλοτριωμένες από τον ίδιο. Διακατέχεται από τα δημιουργήματά του και έχει χάσει την ιδιοκτησία του εαυτού του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

ΑΙΤΙΕΣ ΑΛΛΟΤΡΙΩΣΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

8.1 ΓΕΝΙΚΑ

Ο εργάτης όσο περισσότερα αγαθά παράγει τόσο φθηνότερο εμπόρευμα γίνεται. Η υποτίμηση του ανθρώπινου κόσμου αυξάνεται σε άμεση αναλογία με την αύξηση της αξίας του κόσμου των πραγμάτων. Το γεγονός αυτό σημαίνει πως το αντικείμενο που παράγει η εργασία, το προϊόν της, αντιστρατεύεται την εργασία σαν κάτι αλλότριο, σαν μια δύναμη ανεξάρτητη από τον παραγωγό. Η σχέση του εργάτη προς το προϊόν της εργασίας του είναι σχέση προς ένα ξένο αντικείμενο.

8.2 ΑΙΤΙΕΣ¹

Στην εποχή μας καθετί θεωρείται εμπόρευμα και γίνεται αντικείμενο συναλλαγής, πολύ περισσότερο η εργασία. Καθώς ο άνθρωπος προσπαθεί να παράγει εμπορεύματα, αδιαφορεί ή αναγκαστικά απομακρύνεται από τις κλίσεις, τα ενδιαφέροντα και τις επιθυμίες του, ουσιαστικά από τον ίδιο του τον εαυτό και τις βαθύτερες ανάγκες του. Αυτό που τελικά παράγει ο εργαζόμενος δεν τον εκφράζει, δεν το αισθάνεται σαν κάτι δικό του, δημιούργημά του. Αποξενώνεται λοιπόν από το προϊόν της εργασίας του, το βλέπει μόνο ως μέσο βιοπορισμού. Έτσι απομακρύνεται από την εργασία του και αντί να την θεωρεί πηγή ευχαρίστησης και δημιουργίας, την αντιμετωπίζει ως φορέα άγχους και ανίας. Ο άνθρωπος σ' αυτές τις συνθήκες δεν επιβεβαιώνει τον εαυτό του, δε νοιώθει ευτυχισμένος και δημιουργικός, δεν αναπτύσσει ελεύθερα τις φυσικές και πνευματικές του ικανότητες, αλλά αντίθετα ισοπεδώνονται τα ανθρώπινα χαρακτηριστικά του, απλοποιείται η προσωπικότητά του. Η εργασία γίνεται ένα ατελείωτο βάσανο, αποκλειστικά μέσο επιβίωσης.

Σ' ολόκληρο τον κόσμο πλάι στα εκατομμύρια των ανέργων υπάρχουν εκατομμύρια εργαζομένων που καθημερινά αντιμετωπίζουν το φθόνο και την εχθρότητα συναδέλφων, την βαναυσότητα και την σκληρότητα προϊσταμένων, την μοχθηρία και αυταρχικότητα διευθυντών. Στις περιπτώσεις αυτές η αλλοτρίωση του προσώπου είναι αφάνταστα οδυνηρή, γιατί υποβάλλει τον εργαζόμενο σε φοβερούς εκβιασμούς, σε πλήθος εξευτελισμών. Ο ρόλος του διευθυντή είναι επίσης ρόλος αλλοτρίωσης. Ο διευθυντής είναι αλήθεια πως διαχειρίζεται το σύνολο και όχι ένα μέρος, είναι όμως και αυτός αλλοτριωμένος από το προϊόν του σαν κάτι το συγκεκριμένο και το χρήσιμο. Σκοπός του δεν είναι μόνο να

απασχολήσει επικερδώς το κεφάλαιο που έχουν επενδύσει άλλοι, αλλά και η όσο πιο αποτελεσματική λειτουργία και επέκταση της επιχείρησης. Ο διευθυντής μιας επιχείρησης έχει να αντιμετωπίσει απρόσωπους γίγαντες: τον γίγαντα ανταγωνιστή της επιχείρησης, την εθνική και παγκόσμια αγορά, τον καταναλωτή που πρέπει να τον κολακέψει και να τον φέρει στα νερά του, τις εργατικές ενώσεις και την κυβέρνηση. Όλοι αυτοί οι γίγαντες έχουν ο καθένας τη δική του ζωή. Καθορίζουν τη δραστηριότητα του διευθυντή και κατευθύνουν τη δραστηριότητα του εργάτη ή του υπαλλήλου. Το πρόβλημα αυτό σ' ένα από τα πιο σημαντικά φαινόμενα ενός αλλοτριωμένου πολιτισμού, της γραφειοκρατικοποίησης. Οι γραφειοκράτες είναι ειδικοί στη διαχείριση πραγμάτων και ανθρώπων. Η σχέση των γραφειοκρατών με το λαό είναι σχέση πλήρους αλλοτρίωσης. Οι διοικούμενοι είναι αντικείμενα τα οποία οι γραφειοκράτες βλέπουν χωρίς αγάπη, ούτε μίσος, αλλά εντελώς απρόσωπα. Καθώς το απέραντο της οργάνωσης και ο άκρος καταμερισμός της εργασίας δεν επιτρέπουν σε κανένα άτομο να δει το σύνολο, καθώς δεν υπάρχει καμιά οργανική, αυθόρμητη συνεργασία μεταξύ των διαφόρων ατόμων ή ομάδων μέσα στον εργασιακό χώρο, οι διευθυντές γραφειοκράτες προβάλλονται ως απαραίτητοι. Η αλλοτρίωση όμως που επιβάλλει η εργασία δεν ξεκινά μόνο έξω από τον άνθρωπο. Η εργασία είναι γεγονός ότι αποτελεί μέσο για την εξασφάλιση αγαθών. Αν θεωρήσουμε ότι όλα τα αγαθά είναι εξίσου αναγκαία τότε μπαίνουμε σε έναν κύκλο αγωνιώδους προσπάθειας για την εξασφάλισή τους. Έτσι η εργασία γίνεται δουλειά μιας αλυσίδας αναγκών που κι όταν ικανοποιηθούν, δίνουν την σειρά τους σε άλλες, για να συνεχιστεί το άγχος. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η απόκτηση χρήματος. Η αλλοτριωτική λειτουργία του χρήματος στο προτσές της απόκτησης και της κατανάλωσης μπορεί να περιγραφεί με τα ακόλουθα λόγια: Το χρήμα μεταμορφώνει από το ένα μέρος τις πραγματικές ανθρώπινες και φυσικές δυνάμεις σε εντελώς αφηρημένες ιδέες, δηλαδή σε ατελείς καταστάσεις και από το άλλο μέρος μεταμορφώνει τις πραγματικές ατελείς καταστάσεις και τις δυνάμεις που υπάρχουν μόνο στη φαντασία του ανθρώπου σε πραγματικές δυνάμεις.

Άλλοτε πάλι η έλλειψη αισιοδοξίας κι η αβεβαιότητα για το μέλλον καλλιεργούν ένα αίσθημα φοβίας που με τη σειρά του επιβάλλει έναν πυρετό εργασίας για την εξασφάλιση περισσότερων αγαθών, περισσότερου πλούτου. Τότε η εργασία μεταβάλλεται σε αθεράπευτο πάθος κι ο άνθρωπος σε αιχμάλωτο αυτού του πάθους. Αγωνία, εφιαλτική εξοικονόμηση χρόνου, μισανθρωπισμός, παραξενιές, φιλαργυρία είναι τα κυριότερα χαρακτηριστικά αυτού του πάθους.

Στις περιπτώσεις αυτές μπορεί να προστεθεί και η φρενίτιδα της επαγγελματικής ή της επιστημονικής ανόδου που χωρίς να είναι μια φυσιολογική τάση για εξέλιξη εκδηλώνεται ως ένα είδος παραλογισμού. Η εργασία τότε γίνεται κέντρο της ύπαρξης και εκμηδενίζει τις άλλες ανάγκες, τα άλλα ενδιαφέροντα ακόμα και τις ευθύνες. Γίνεται στόχος και αυτοσκοπός της ζωής για να παραγκωνίσει οικογένεια, σπίτι, οικείους, φίλους και να φτιάξει έναν πύργο που θα χωρά μέσα μόνο αυτήν και τον δούλο της. Επομένως ο άνθρωπος μόνος του εξαφανίζει από τον εαυτό του την ποιότητα και την ομορφιά της ζωής και γίνεται δούλος μιας ανικανοποίητης αναγκαιότητας. Το πνεύμα του ατομοκρατισμού που κάνει σκληρό τον συναγωνισμό, η πληθώρα των καταναλωτικών αγαθών που μας επιβάλλουν την ζήτηση, η αβεβαιότητα του αύριο που μας απειλεί με στέρηση κάνουν την εργασία μοναδική διέξοδο αλλά και μόνιμο άγχος. Ταυτόχρονα μας στερούν τον ανθρωπισμό, μας αφαιρούν το συναίσθημα, μας δουλώνουν το πνεύμα και μας μεταβάλλουν σε ζωντανές μηχανές.

Μια άλλη άποψη της αλλοτρίωσης είναι εκείνη της κατανάλωσης. Περιβαλλόμαστε από πράγματα για των οποίων την τύχη και την προέλευση δεν γνωρίζουμε τίποτα. Το τηλέφωνο, το ραδιόφωνο και άλλες πολύπλοκες συσκευές γνωρίζουμε πώς να τις χρησιμοποιούμε χωρίς να ξέρουμε με βάση ποια αρχή λειτουργούν. Καταναλώνουμε όπως και παράγουμε χωρίς μια κάποια συγκεκριμένη σχέση προς τα αντικείμενα τα οποία πραγματευόμαστε. Ζούμε σε έναν κόσμο πραγμάτων και η μόνη μας σύνδεση με αυτόν είναι ότι γνωρίζουμε πώς να τα χειριζόμαστε ή να τα καταναλώνουμε. Ως κύριες όμως αιτίες της αλλοτρίωσης που παρατηρούνται στην εργασία προβάλλονται :

1. οι παραγωγικές σχέσεις που υφίστανται στον καπιταλισμό. Το ότι δηλαδή άλλοι εργάζονται και άλλοι κατέχουν τα μέσα παραγωγής.
2. η εξειδίκευση και ο καταμερισμός της εργασίας καθώς και η τυποποίηση που προκύπτει από αυτά, στοιχείο ασφαλώς που οδηγεί στην μονοτονία.
3. Ο βιοπορισμός και ως εκ τούτου καταναγκαστικός χαρακτήρας της εργασίας καθώς επίσης και ο ατομικισμός.

8.2.1 Παραγωγικές σχέσεις και αλλοτρίωση²

Από τους πρώτους κιάλας κοινωνικούς καταμερισμούς της εργασίας η γη, τα εργαλεία, οι μηχανές παύουν να κατέχονται από εκείνους που τα δουλεύουν και αρχίζει η αλλοτρίωση της εργασίας: ο δούλος, ο δουλοπάροικος ή ο εργάτης, εκείνος που εργάζεται χωρίς να κατέχει τα εργαλεία της εργασίας του, έχει απογυμνωθεί και ακρωτηριαστεί, στερημένος από την ειδικά ανθρώπινη διάσταση της εργασίας: δεν καθορίζει πια ο ίδιος τους σκοπούς της. Αυτό είναι προνόμιο του αφεντικού. Ο εργάτης δεν οργανώνει πια τα μέσα της εργασίας. Δεν αντλεί πια τον καρπό της. Όλα αυτά βρίσκονται στα χέρια του εργοδότη. Ο εργάτης γίνεται όργανο μέσο, αντικείμενο. Συμβαίνει αυτό που ο Μαρξ, στο «Κεφάλαιο», ονόμαζε «αντιστροφή των σχέσεων του υποκειμένου και του αντικειμένου». Αυτό που χαρακτηρίζει την κοινωνία του 19^{ου} αιώνα είναι η κυρίαρχη θέση του κεφαλαίου. Η παραγωγή είναι κεφαλαιοκρατική. Στον τρίτο τόμο του Κεφαλαίου ο Μαρξ επισημαίνει τα ακόλουθα τρία γνωρίσματα του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής :

1. τη συγκέντρωση των μέσων της παραγωγής σε λίγα χέρια, με αποτέλεσμα να μην αποτελούν πια ιδιοκτησία των άμεσων παραγωγών αλλά να μετατρέπονται σε κοινωνικές παραγωγικές δυνάμεις
2. την οργάνωση της ίδιας της εργασίας με τις φυσικές επιστήμες. Ο κεφαλαιοκρατικός ή καπιταλιστικός τρόπος παραγωγής οδηγεί έτσι σε συγκέντρωση των παραγωγικών μέσων από την μια και της εργασίας από την άλλη. Η συγκέντρωση όμως αυτή πραγματοποιείται με μορφή ανταγωνιστική.
3. τη δημιουργία μιας παγκόσμιας αγοράς. Για τον Μαρξ το κεφάλαιο είναι μια κοινωνική σχέση παραγωγής που προκύπτει μόνο όταν συναντηθούν στην αγορά ο ιδιοκτήτης των μέσων παραγωγής με τον ελεύθερο εργάτη που πουλάει την εργατική του δύναμη.

Με αυτή την αλλοτρίωση της εργασίας η ενότητα του ανθρώπου κομματιάστηκε: η πνευματική εργασία (η σύλληψη των σκοπών και η οργάνωση των μέσων) χωρίστηκε από την χειρωνακτική εργασία (που έγινε παθητική εκτέλεση) και η δημιουργική στιγμή της εργασίας, η τέχνη χωρίστηκε από την αλλοτριωμένη εργασία.

1-2 Ροζέ Γκαρωντό Η ΕΡΓΑΣΙΑ που περιλαμβάνεται στο βιβλίο Ο ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΛΟΓΟΣ

8.2.2 Τυποποίηση και αλλοτρίωση³

Σ' έναν κόσμο όπου οι πληθυσμοί ασταμάτητα μεγαλώνουν, είναι αναπόφευκτος ο γοργός και ομοιότροπος ρυθμός της παραγωγής. Ο θρίαμβος της επιστήμης και της τεχνικής συνοδεύτηκε από μια εντυπωσιακή ανάπτυξη του υλικού πολιτισμού. Σιγά – σιγά η ιδέα μιας πνευματικής, ηθικής και αισθητικής προόδου έμπαινε σε δεύτερη μοίρα. Έτσι λοιπόν η μηχανή τυποποιεί και την παραγωγή και τον άνθρωπο. Ο άνθρωπος που είναι υποχρεωμένος οχτώ ώρες την ημέρα να προσθέτει την ίδια βίδα στο ίδιο έλασμα, στο ίδιο μέταλλο, γίνεται εξάρτημα της μηχανής, μια βίδα και εκείνος. Χάνει την ελευθερία της εκλογής. Η βίδα μεταμορφώνεται σ' ένα φοβερό πεπρωμένο. Αλλά είναι σωστό να γίνεται διαφορετικά; Ένα εργοστάσιο που παράγει ένα εκατομμύριο αυτοκίνητα τη χρονιά δεν έχει το δικαίωμα να πειραματίζεται και να διακινδυνεύει χρόνο, δαπάνη και φήμη. Δεν έχει το δικαίωμα να εμπιστεύεται την κατασκευή ενός ολόκληρου αυτοκινήτου σ' ένα και μόνο άνθρωπο. Το να κατασκευάζεις βέβαια ένα ολόκληρο αυτοκίνητο είναι ποικιλότερο από το να δοκιμάζεις την αντοχή μιας σιδερένιας βέργας μολονότι και το ποικιλότερο γίνεται, με τον καιρό, εξίσου τυποποιημένο όσο και η δοκιμασία της σιδερένιας βέργας. Όταν όμως είσαι υποχρεωμένος να παράγεις ένα εκατομμύριο αυτοκίνητα την χρονιά, πόσους τύπους μπορείς να επινοήσεις και κάθε πόσο να τους ανανεώσεις;

Αισθανόμαστε στοργή και σεβασμό προς τον παλιό τεχνίτη με την προαιώνια παράδοση που συνέχιζε έργο προγόνων και που δούλευε με ολόκληρη την ψυχή του, με ολόκληρο το πνεύμα του, για να δημιουργήσει μια σειρά μοναδικές παρουσίες σε μια ζωή αφοσιωμένη, με πίστη στην αποστολή του. Δεν μπορούμε όμως να απαιτήσουμε από τον σύγχρονο άνθρωπο ανάλογο έργο. Γι' αυτό προσπαθούμε να αναπτύξουμε την αισθητική αγωγή, ώστε να μπορεί ο άνθρωπος να συμπληρώνει την καθημερινή του ζωή με την παρουσία αντικειμένων που, κατά κάποιο ποσοστό, διατηρούν την σφραγίδα της προσωπικής μαστοριάς.

8.2.3 Ατομικισμός και αλλοτρίωση⁴

Στην κοινωνία που μόλις βγήκε από τα σπλάχνα του καπιταλισμού, διατηρούνται για μεγάλο χρονικό διάστημα οι ατομικιστικές παραδόσεις. Όσο περισσότερο αυξάνει το παραγωγικό κεφάλαιο, τόσο περισσότερο επεκτείνεται η χρησιμοποίηση μηχανών και επομένως τόσο

3-4 Ι. Μ. Παναγιωτόπουλου Ο ΣΥΓΧΡΟΝΟΣ ΑΝΘΡΩΠΟΣ, εκδόσεις των φίλων Αθήνα 1977

περισσότερο επεκτείνεται μέσα στους εργάτες ο ανταγωνισμός και ο συναγωνισμός του μεγαλύτερου μισθού. Συμβαίνει ο εργάτης να εργάζεται μόνο για το μισθό. Δεν ενδιαφέρεται για την επιχείρηση γενικά, δεν συνδέει την εργασία του με τη εργασία της ομάδας, με την γενική εργασία της χώρας. Μπορεί να είναι τέλειος μάστορας ,όμως δεν είναι αλτρουιστής, δεν θέλει να βοηθήσει κανέναν, να μεταδώσει την πείρα του κτλ. Αυτό σημαίνει ότι δεν έχει συλλογικότητα.

Όχι σπάνια μπορεί να συναντήσει κανείς έναν επιστήμονα ή καλλιτέχνη που ενώ παίρνει αρκετό μισθό, δεν πάει σε μια διάλεξη ή κονσέρτο για το κοινό, αν δεν τον πληρώσουν και για τον καθορισμό της πληρωμής διαπραγματεύεται σαν μεταπράτης. Βέβαια οι τέτοιοι φορείς των παραδόσεων του καπιταλισμού αποτελούν εξαιρέσεις, όμως αυτές οι εξαιρέσεις όλο και πιο πολύ γίνονται αξιοπρόσεκτες από το κοινό.

Συμβαίνει κάποτε ένας άνθρωπος, ενώ εργάζεται ευσυνείδητα στην παραγωγή και είναι πρωτοπόρο μέλος της ομάδας, έξω από τον τόπο της δουλειάς να συμπεριφέρεται σαν πραγματικός ατομικιστής. Όλο τον ελεύθερο χρόνο του τον αφιερώνει για να φτιάξει καλύτερο το διαμέρισμά του ή το εξοχικό του. Το πάθος του για να αποκτήσει διάφορα πράγματα εκτοπίζει όλες τις άλλες ανάγκες του και επειδή αυτό το πάθος θέλει χρήματα, τότε καταφεύγει σε ανέντιμα μέσα για να τα αποκτήσει. Ο άνθρωπος που « αναπτύσσεται » προς αυτήν την κατεύθυνση θα πάψει να είναι και καλός παραγωγός. Αυτός γίνεται ρηχός και μικρός στην σκέψη και σαν άνθρωπος και σαν εργάτης. Έτσι λοιπόν η εργασία θεωρείται γέννημα ανάγκης και περικλείει ένα στοιχείο καταναγκασμού. Η υπερνίκηση της ενστικτώδους αποστροφής για την εργασία αποτελεί την βάση του ανθρώπινου πολιτισμού, το εναρκτήριο σημείο της εξημέρωσης του ανθρώπου, την απαρχή της Ιστορίας. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η εργασία λειτουργεί σαν πρωταρχικό και αποφασιστικό παιδαγωγικό μέσον στις ανθρώπινες κοινωνίες. Ένα μέσον. όμως, το οποίο στην υπερβολή του, που εκδηλώθηκε με την άνοδο του καπιταλισμού, οδήγησε σε παθολογικά φαινόμενα, σε ατομικό και κοινωνικό επίπεδο, που χαρακτηρίζει την σύγχρονη εποχή και αποτελεί το επίκεντρο του ενδιαφέροντος στις κοινωνικές επιστήμες.

Πέρα από όλα αυτά η αποξένωση φανερώνει τον εαυτό της όχι μόνο στο αποτέλεσμα, αλλά επίσης στην πράξη της παραγωγής, μέσα δηλαδή στην δραστηριότητα της παραγωγής. Αυτό συμβαίνει γιατί η εργασία είναι εξωτερική προς τον άνθρωπο, δεν ανήκει στη βαθύτερη ύπαρξή του και τον κάνει να νοιώθει μίζερος και καθόλου ευτυχημένος από τη στιγμή που δεν του επιτρέπει να αναπτύξει ελεύθερα την πνευματική του ενεργητικότητα. Για τον λόγο αυτόν η εργασία χαρακτηρίζεται ως καταναγκαστική διαδικασία από την οποία το άτομο

επιθυμεί την ικανοποίηση κάποιων αναγκών μέσα ή έξω από αυτήν. Ο αλλότριος χαρακτήρας της φαίνεται καθαρά από το γεγονός πως μόλις πάψει να υπάρχει φυσικός ή άλλος εξαναγκασμός η εργασία αποφεύγεται σαν μάλιστα.

Η σχέση του εργαζόμενου προς την πράξη της παραγωγής είναι μια σχέση του εργαζόμενου προς την δική του δραστηριότητα σαν κάτι ξένο, κάτι που δεν του ανήκει, μια δραστηριότητα που πάσχει από αδράνεια. Η προσωπική πνευματική ενεργητικότητα του εργαζόμενου γίνεται μια ανεξάρτητη δραστηριότητα που στρέφεται εναντίον του. Αυτή είναι η αυτο – αλλοτρίωση που προβάλλει απέναντι στην αλλοτρίωση του πράγματος.

Είναι βέβαια συνετό να προσθέσουμε πως τα αίτια της αλλοτρίωσης αναζητούνται σε μια ποικιλία παραγόντων όπως :

- στον ορθολογισμό και την γραφειοκρατία
- στην τεχνική ανάπτυξη και την κοινωνική καταπίεση
- στον καταμερισμό, τη μηχανοποίηση, τον αυτοματισμό και τη ρουτίνα της εργασίας στα πλαίσια της βιομηχανικής οργάνωσης της παραγωγής
- στον απρόσωπο χαρακτήρα της διαβίωσης στα σύγχρονα αστικά κέντρα
- στον καταναλωτικό τρόπο ζωής και στον γρήγορο μέχρι εξοντωτικό ρυθμό της
- στην απομάκρυνση από το φυσικό τρόπο ζωής και το περιβάλλον
- στην απώλεια της εθνικής ταυτότητας (από την οποία κινδυνεύουν οι μετανάστες, οι πρόσφυγες κτλ.)

Θα ανέμενε κανείς με την εξειδίκευση και τη βελτίωση της τεχνολογίας η εργασία να είχε εξανθρωπιστεί. Όμως παρά τις σημαντικές βελτιώσεις που επήλθαν στο χώρο της εργασίας η εργασία εξακολουθεί ακόμα να αποτελεί μια – λίγο ή πολύ – βαναυσότητα. Έτσι η αλλοτρίωση του εργαζόμενου από την εργασία οδηγεί στην αλλοτρίωσή του από την κοινωνία, δημιουργεί συνθλιπτικές συνθήκες για το άτομο, κάτι που ασφαλώς έχει και κοινωνικές προεκτάσεις. Πέρα λοιπόν από τις ψυχολογικές επιπτώσεις της σύγχρονης εργασίας που αφορούν την ψυχοσωματική υπόσταση του ατόμου, έχουμε και κοινωνικές – ευρύτερα – παρενέργειες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9^ο

ΕΠΗΤΩΣΕΙΣ ΑΛΛΟΤΡΙΩΣΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9^ο

9.1 ΓΕΝΙΚΑ

Το παράδοξο είναι ότι η αλλοτρίωση μπορεί να ξεκινά από τον ίδιο τον άνθρωπο αλλά και έξω από αυτόν, από την κοινωνία. Στην πρώτη περίπτωση ο άνθρωπος γίνεται δούλος της εργασίας του και στη δεύτερη δούλος της εργασίας των άλλων. Στην πρώτη περίπτωση έχουμε ένα φαινόμενο ατομικό που εκφράζει την κατάπτωση του προσώπου, ενώ στη δεύτερη, έχουμε ένα φαινόμενο συλλογικό, που αποκαλύπτει την κατάπτωση και την εξαχρείωση της κοινωνίας. Και στις δύο περιπτώσεις κύριο χαρακτηριστικό είναι το άγχος.

9.2 Σύνδρομο του «στρες» εργασίας

Η θέση του ανθρώπου στην εργασία είναι χειρότερη από της μηχανής. Οι Σουηδοί επιστήμονες του εργαστηρίου κλινικής μελέτης του « στρες » διακηρύσσουν ότι πρέπει να κάνουμε την εργασία πολύ πιο ανθρώπινη, πιο ουσιαστική. Αντί να προσαρμόζεται ο άνθρωπος στην εργασία να προσαρμόζεται αυτή στον άνθρωπο. Ο άνθρωπος δεν είναι μηχανή. Σε μια επιχείρηση οι άνθρωποι και οι μηχανές είναι το ίδιο απαραίτητα. Για να αντικαταστήσουμε μια μηχανή που χάλασε, πρέπει να αγοράσουμε άλλη. Για να αντικαταστήσουμε έναν άνθρωπο που παύει για κάποιο λόγο να μας προσφέρει την εργασία του δεν έχουμε παρά να προσλάβουμε άλλον. Στην πρώτη περίπτωση πληρώνουμε ένα ποσό μικρό ή μεγάλο, και όσο πιο μεγάλο θα είναι τόσο πιο πολύ προσέχουμε την μηχανή. Στη δεύτερη περίπτωση δεν πληρώνουμε τίποτα για την αντικατάσταση, ίσως μόνο μια ασήμαντη αναλογικά αποζημίωση. Για να ακριβολογήσουμε κάθε μηχανή χρειάζεται όχι μόνο προσοχή στο χειρισμό, στο ρυθμό και στην ένταση λειτουργίας αλλά και στην συντήρηση και απόσβεση. Δεν την καταργούμε, της εξασφαλίζουμε τις καλύτερες δυνατές προϋποθέσεις για την λειτουργία και την απόδοσή της. Με τους εργαζόμενους συμβαίνουν διαφορετικά πράγματα. Ανεξάρτητα από τη συνδικαλιστική πλευρά του ζητήματος υπάρχει η πλατύτερη κοινωνική του πλευρά που κανέναν δεν μπορεί να αφήσει αδιάφορο. Πρόκειται για το γενικό φαινόμενο του «στρες», αυτή την καταπόνηση του ανθρώπου της εποχής μας από υπερένταση και ψυχοσωματική φθορά, ένα φαινόμενο που συνδέεται άμεσα με τον τρόπο εργασίας κυρίως.

Το αντίθετο από ότι συμβαίνει στη σχέση μηχανή – απόδοση, η *ανθρώπινη μηχανή* πιέζεται να λειτουργεί ως τα όρια της αντοχής της και συχνά πέρα από αυτά προκειμένου να εισπράξει την επιδοκιμασία των άλλων. Συνεπώς το αλλοτριωμένο αυτό άτομο δεν μπορεί να είναι υγιές. Η προσπάθεια συνέχεια να αρέσω στους άλλους δημιουργεί έντονο άγχος. Το αλλοτριωμένο πρόσωπο αισθάνεται κατώτερο, καθώς η αίσθηση της αξίας του βασίζεται στην επιδοκιμασία σαν ανταμοιβή για τον κομπορμισμό του. Αποτέλεσμα είναι η κατάρρευση του νευρικού συστήματος, οι καρδιαγγειακές παθήσεις, τα έλκη, οι γαστροεντερικές διαταραχές, η κατάθλιψη, ο αλκοολισμός και άλλες νοσηρές ή οπωσδήποτε μη φυσιολογικές καταστάσεις. Αυτές είναι μόνο οι άμεσες σωματικές συνέπειες. Έμμεσα σαν προέκταση αυτών των καταστάσεων το στρες προκαλεί και ένα αίσθημα ενοχής. Ενοχή ότι δεν δούλεψε πολύ σκληρά για να αποκτήσει άνεση και ευκολία στη ζωή του. Κυνηγώντας όμως την μεγαλύτερη άνεση η ζωή του περνά μονότονα και έχοντας χάσει τι αντικειμενικό της νόημα οδηγώντας το άτομο συχνά σε συζυγική και οικογενειακή δυσαρμονία, ακόμα και στην αυτοκτονία.

9.3 ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΛΛΟΤΡΙΩΣΗΣ¹

Κοινωνικά η εργασία είναι μια ενέργεια που προσφέρεται από τους ανθρώπους στο σύνολο. Αν το σύνολο είναι οργανωμένο πρέπει και η εργασία να οργανωθεί. Έτσι στις οργανωμένες κοινωνίες από πολύ παλιά θεωρήθηκε απαραίτητος ο *καταμερισμός της εργασίας* και ο *συντονισμός* της ανάλογα με τις ενεργειακές, οικονομικές ή υλικές ανάγκες του συνόλου. Αυτό σημαίνει πως η εργασία αντιμετωπίστηκε πάντοτε ως οικονομικό ή κοινωνικό μέγεθος και φυσικά γνώρισε ως τέτοιο τις οικονομικές και κοινωνικές μεταπτώσεις της κάθε εποχής. Η αλήθεια αυτή κρύβει όλη τη δραματικότητα του γεγονότος κατά το οποίο η αμοιβή της προσφερόμενης εργασίας ρυθμίζεται και εξαρτάται από τη ζήτηση. Έτσι όμως μεταβάλλεται ο εργαζόμενος σε εξάρτημα των οικονομικών και κοινωνικών νόμων ή μεταπτώσεων με αποτέλεσμα το πρόβλημα της εργασίας να παρουσιάζεται ιδιαίτερα ηθικό. Έτσι γίνεται αλλότριος ο άνθρωπος προς το επάγγελμά του, αλλότριος ο εργαζόμενος προς την εργασία του και επειδή η εργασία και το επάγγελμα είναι οι διαστάσεις της ατομικής και της συλλογικής ζωής αποκολλιέται ο άνθρωπος από την κοινωνία. Η αποξενωμένη εργασία όχι μόνο αποξενώνει τη φύση από τον άνθρωπο και τον άνθρωπο από τον εαυτό του, από τη δική του δραστήρια λειτουργία, αλλά εξαιτίας αυτού αποξενώνει επίσης τον άνθρωπο από το είδος του. Μεταστρέφει την ειδολογική του ζωή σε μέσο για την ατομική του ζωή. Αρχίζει λοιπόν να εμφανίζεται και να πληθαίνει ένας τύπος

εργαζόμενου ανθρώπου που δεν ανήκει ψυχικά ούτε στο επάγγελμά του, ούτε στην οικογένειά του, ούτε στην πατρίδα του. Ένα ον χωρίς αγάπη, χωρίς δεσμούς, χωρίς ρίζες. Άμεση συνέπεια αυτού είναι η αποξένωση του ανθρώπου από τον άνθρωπο. Εύκολα μαντεύει κανείς τι τεράστια και περίπλοκα προβλήματα δημιουργούνται από αυτή την κατάσταση, ψυχολογικά και ηθικά. Από την ώρα που η εργασία χάνει τον βαθύτερο κοινωνικό προορισμό της και γίνεται εμπόρευμα, ο εργοδότης θεωρεί δικαίωμά του να προσπαθεί να την αγοράσει όσο το δυνατόν φθηνότερα.

Με την εξέλιξη επομένως σε νέες μορφές παραγωγικής εργασίας φοβούμαι πως όχι μόνο δεν καταλύσαμε τον αρχαίο θεσμό της δουλείας, αλλά ιδρύσαμε νέες μορφές του μέσα στην «προχωρημένη» και εξαιτίας της «προχωρημένης» οικονομίας μας. Μορφές που είναι πολύ επικίνδυνες για την ηθική υγεία της κοινωνίας. Κατά τους διορατικότερους οικονομολόγους και κοινωνιολόγους μας, οι βαθιές οικονομικοπολιτικές κρίσεις της εποχής μας μian από τις κύριες αιτίες έχουν τούτο ακριβώς το γεγονός.

Με την κερδοσκοπία από το ένα μέρος (αγοράζω την εργασία όσο μπορώ πιο φθηνά), με την εκμετάλλευση του εργαζόμενου από την άλλη (του ζητώ τόσες ώρες μόχθου, τον πληρώνω όσο η αγορά ορίζει και, εάν δεν τον χρειάζομαι πια, τον απολύω και τον στέλνω στο ταμείο ανεργίας) εκφυλίζεται η ιερή και οργανικά δεμένη με την κοινωνική μας υπόσταση βιοποριστική απασχόληση που λέγεται επάγγελμα και τον εκφυλισμό της τον ακολουθεί αναπότρεπτα η ηθική κατάρρευση του ατόμου και της κοινωνίας. Το «έμψυχο όργανο» δεν αγαπάει, δεν πονάει την δουλειά που κάνει. Δεν ενδιαφέρεται να στερεωθεί και να ευδοκιμήσει η επιχείρηση που του εξασφαλίζει τη ζωή. Δεν χαίρεται το έργο που εκτελεί. Αισθάνεται ότι ο εργοδότης τον εκμεταλλεύεται και πως όταν θα πάψει να τον χρειάζεται θα τον απολύσει. Κοιτάζει πώς να εργάζεται λιγότερο και να αμείβεται περισσότερο, πώς να κάνει ευκολότερη δουλειά. Και τότε αρχίζει μια συναισθηματικά αρνητική, εχθρική σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, που μεταφέρεται από το ένα επίπεδο στο άλλο, με συνέπεια από τα «έμψυχα όργανα» να δημιουργούνται εχθροί της κοινωνίας, αντίπαλοι του κράτους, άνθρωποι που όχι μόνο δεν πονούν τον τόπο τους αλλά εύχονται να γίνει μια αναστάτωση (ανατροπή, στάση, πόλεμος) για να αρπάξουν με τη βία εκείνο που πιστεύουν ότι τους ανήκει, αλλά το έχουν στερηθεί από την απληστία των κυρίων τους.

Πολλοί εργαζόμενοι, σε σχέση με το είδος εργασίας που κάνουν, είναι και αισθάνονται έξω από το στοιχείο τους. Μπορεί λόγω χάρη ένας υπάλληλος να αμείβεται καλά αλλά βλέπει ότι το είδος της εργασίας του ή ο τρόπος ή οι ιδιαίτερες συνθήκες με τις οποίες εργάζεται, τον απομονώνουν από το υπόλοιπο προσωπικό. Δεν του επιτρέπουν επαφή με το ίδιο το αποτέλεσμα του μόχθου του. Δεν έχει τη δυνατότητα να αντικρίσει τον εαυτό του μέσα στο γενικό πλαίσιο της όλης δραστηριότητας στην επιχείρηση, να δει την συμβολή του σαν ένα μέρος της όλης προσπάθειας. Αισθάνεται ξένος, αδιαφορεί. Η προσωπική εργασία του καταντάει γι' αυτόν μια ρουτίνα χωρίς νόημα. Δεν βλέπει ποια είναι η θέση του και η αξία του στην κοινωνία. Χάνει την αυτοεκτίμηση και τον αυτοσεβασμό του, στοιχεία που έχουν τη θέση τους και το ρόλο τους σε μια ολοκληρωμένη προσωπικότητα. Η πιεστική αυτή πραγματικότητα της βιομηχανικής εποχής μας εμποδίζει τη φυσική σωματική και ψυχική συμπεριφορά του εργαζόμενου, στενεύει την αντίληψή του για τον κόσμο. Η στάση του απέναντι στην εργασία του, στην οικογένειά του και στον κοινωνικό του κύκλο γίνεται αρνητική, αφύσικη.

Το άτομο που μπορεί να νοιώσει τον εξωτερικό κόσμο φωτογραφικά αλλά βρίσκεται εκτός επαφής με τον εσωτερικό του κόσμο, τον εαυτό του, είναι αλλοτριωμένο πρόσωπο. Ο σημερινός άνθρωπος μαθαίνει να ψάχνει γύρω του και όχι μέσα του για να βρει το λόγο της ύπαρξής του και το νόημα της ζωής του. Εκείνο που δυστυχώς δεν έχουμε συνειδητοποιήσει, είναι η ανάγκη για την κατάκτηση μιας υψηλής ποιότητας ζωής επειδή μπήκαμε αργά στον κόσμο της τεχνικής κι αποκτήσαμε καθυστερημένα ό,τι αγαθά αυτός εξασφαλίζει γι' αυτό και είναι αναπόφευκτο και δικαιολογημένο να πέφτουμε σε μια σειρά από συγχύσεις. Η βασικότερη σύγχυση είναι ότι πιστεύουμε ότι το αυτοκίνητο, η τηλεόραση οι χίλιες δυο ηλεκτρικές συσκευές μας εξασφαλίζουν ποιότητα ζωής.

Τα αντικείμενα, οι επιτεύξεις της τεχνολογίας αποτελούν προϋποθέσεις για μια ανώτερη ποιότητα ζωής όταν και εφ' όσον χρησιμοποιούνται ορθολογικά και προς την κατεύθυνση της βελτίωσης των όρων ζωής ώστε να μένει στον άνθρωπο και περισσότερος χρόνος και καλύτερη διάθεση για ν' ασχοληθεί με κάτι ουσιαστικότερο. Από τη στιγμή όμως που χωρίς να το καταλάβουμε υποδουλωνόμαστε στα αντικείμενα κι υπάρχουμε γι' αυτά, η ζωή μας φτωχαίνει, δεν πλουτίζει. Καταντάμε να ζούμε με το άγχος της απόκτησης πραγμάτων και φυραίνουν οι ανθρώπινες σχέσεις μας, εξαφανίζονται σιγά – σιγά πολύτιμες ανθρώπινες αξίες, εκφράσεις και εκδηλώσεις, που αυτές και μόνο αυτές, δίνουν τη βάση και το θεμέλιο για την ανάπτυξη μιας ανώτερης ποιότητας ζωής. Ακριβώς γι' αυτό συμβαίνει η ευημερία μας να μην συνοδεύεται με αντίστοιχη πνευματική ανάπτυξη και ψυχική ολοκλήρωση.

Ακριβώς γι' αυτό συμβαίνει να αποδυναμώνεται και φθείρεται ό,τι δεν είναι στενά ατομικό και κάθε μορφή γνήσιας και αυθόρμητης συλλογικότητας έχει σχεδόν εξαφανιστεί.

Στεκόμαστε βουβοί και παθητικοί μπροστά στην τηλεόραση και δεχόμαστε κάθε ανόητη φαντασμαγορία και κάθε ασυνάρτητο φιλμ ή σόου σαν ευχαρίστηση. Η σιωπή, η έλλειψη επικοινωνίας απλώνεται ανάμεσά μας όλο και περισσότερο. Όταν ο άνθρωπος έρχεται σε σύγκρουση με τον εαυτό του συγκρούεται και με τους άλλους ανθρώπους έτσι ώστε να αποξενώνεται από τους συνανθρώπους του. Η αποξένωση όμως του ανθρώπου από τους συνανθρώπους του επέρχεται και από την έλλειψη ενδιαφέροντος για σύναψη σχέσεων αλλά και από τη σύναψη σχέσεων σε καθαρά ωφελμιστική βάση. Ακόλουθο της αποξένωσης του ανθρώπου από τους συνανθρώπους του είναι η αποξένωση όλων από την ουσία του ανθρώπου, αφού αυτή έγκειται στη δημιουργία κοινωνικών σχέσεων. Το κενό που δημιουργείται προσπαθούμε να το καλύψουμε μ' έναν ανταγωνισμό καταναλωτικής επίδειξης κι απλοχεριάς εκεί όπου η πραγματική αρχοντιά και ο ουσιαστικός σεβασμός του άλλου έχουν πια χαθεί. Η ομορφιά της ζωής πρέπει να περιοριστεί στην ακόρεστη καταβόθρα ενός καταναλωτικού και αποκτητικού «πάθους». Όχι το «είναι» αλλά το «έχειν» είναι ο νόμος της ύπαρξής μας στο σύγχρονο κόσμο. Όσο διογκώνεται το «έχειν» τόσο συρρικνώνεται το «είναι», τόσο λιγότερο ικανοί γινόμαστε να ολοκληρώσουμε την προσωπικότητά μας και να βιώσουμε πολυδιάστατα τη ζωή μας. Ο τρόπος της κατανάλωσής μας έχει υποχρεωτικά σαν αποτέλεσμα το γεγονός ότι ποτέ δεν είμαστε ικανοποιημένοι, αφού δεν είναι το δικό μας πραγματικό, συγκεκριμένο πρόσωπο που καταναλώνει ένα πραγματικό, συγκεκριμένο πράγμα. Έτσι αναπτύσσουμε μια ολοένα μεγαλύτερη ανάγκη για περισσότερα πράγματα, για περισσότερη κατανάλωση. Αρχικά η ιδέα της κατανάλωσης περισσότερων και καλύτερων αγαθών είχε τη σημασία πως ένας άνθρωπος θα περνούσε καλύτερη ζωή. Η κατανάλωση ήταν μέσο για έναν σκοπό, αυτόν της ευτυχίας. Τώρα έχει γίνει αυτοσκοπός. Η αλλοτριωμένη στάση προς την κατανάλωση δεν υπάρχει μόνο στην απόκτηση και κατανάλωση από μέρους μας εμπορευμάτων, αλλά καθορίζει πολύ πέρα από αυτό την απασχόληση του χρόνου ανάπαυσής μας. Αν ένας άνθρωπος εργάζεται χωρίς να σχετίζεται αληθινά με αυτό που κάνει, αν αγοράζει και καταναλώνει εμπορεύματα με αφηρημένο και αλλοτριωμένο τρόπο, πως είναι δυνατό να χρησιμοποιήσει το χρόνο ανάπαυσής του κατά τρόπο ενεργητικό και αξιόλογο. Εξακολουθεί να παραμένει πάντα ο παθητικός και αλλοτριωμένος καταναλωτής. Η αλλοτριωμένη προσωπικότητά του χάνει μια μεγάλη ποσότητα της αίσθησης της αξιοπρέπειας. Χάνεται κάθε αίσθηση του εγώ η οποία πηγάζει από τις εμπειρίες του, την σκέψη του, την κρίση του και την δράση του. Ναρκωτικά,

εκχυδαϊστικά πρότυπα «επιτυχίας», διαφημιστική ακολασία, παθητικοποιητική τηλεόραση, η αποθέωση της βίας, της αποκτήνωσης και της συναισθηματικής ψυχρότητας σ' όλους τους τόνους και τις αποχρώσεις, που έχουμε το τεράστιο προνόμιο να απολαμβάνουμε, είναι ενδεικτικά μιας γιγάντιας πολιτιστικής κρίσης κι ενός γενικευμένου κλίματος παρακμής.

Έπεται ότι η ευτυχία δεν μπορεί να βρεθεί στην κατάσταση της εσωτερικής παθητικότητας και στη στάση του καταναλωτή που διαποτίζει τη ζωή του αλλοτριωμένου ανθρώπου. Ευτυχία είναι να νοιώθει κανείς την πληρότητα και όχι το κενό που πρέπει να καλύψει. Είναι μια κατάσταση έντονης εσωτερικής δραστηριότητας και το βίωμα μιας αυξανόμενης ζωτικής ενέργειας που παρατηρείται στην παραγωγική μας σχέση με τον κόσμο γενικότερα και με τους συναδέλφους ειδικότερα. Εδώ ο εργαζόμενος έχει να αντιμετωπίσει το πρόβλημα της ανίας η οποία ταυτίζεται με την έλλειψη ενδιαφέροντος για την εργασία και που οδηγεί στη ρουτινοποίηση της σύγχρονης ζωής και κατά συνέπεια στην απόθεση της επίγνωσης των βασικών προβλημάτων της ανθρώπινης ύπαρξης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10^ο

ΛΥΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10^ο

10.1 ΓΕΝΙΚΑ

Ανάλογα με το πώς τοποθετείται καθένας απέναντι στο πρόβλημα της αλλοτρίωσης προτείνει και λύσεις. Για τους μαρξιστές η λύση βρίσκεται στην ανατροπή του καπιταλιστικού συστήματος, πράγμα που θα οδηγήσει στην κοινωνικοποίηση των μέσων παραγωγής, έτσι που ο εργαζόμενος να είναι ταυτόχρονα εργοδότης και εργαζόμενος. Τούτο μπορεί να επιτευχθεί, εφόσον τα μέσα παραγωγής περιέλθουν στους εργάτες ή τους δημιουργούς. Τότε θα αποκατασταθεί η σχέση του δημιουργού προς το προϊόν του μόχθου του και θα εκλείψει το φαινόμενο της εκμετάλλευσής του από τους ήδη κατόχους των μέσων παραγωγής. Επειδή όμως οι κατέχοντες ήδη τα μέσα παραγωγής δεν είναι διατεθειμένοι να συναινέσουν στη μεταφορά των προϊόντων ή των αγαθών στους φυσικούς φορείς τους η αλλαγή αυτή θα πρέπει να γίνει με βίαιο τρόπο, μέσω μιας επανάστασης. Άλλοι πάλι αναζητούν λύση μέσα από μια σωστή διαπαιδαγώγηση, ενώ δεν λείπουν κι εκείνοι που απλώς πιστεύουν ότι εκτός από τους άλλους όρους οι συμβάσεις εργασίας θα πρέπει να περιλαμβάνουν και τον εξής: Η εργασία πρέπει να σέβεται τη ζωή και την υγεία του εργαζόμενου. Να του δίνει τη δυνατότητα, με το περιεχόμενό της και την οργάνωσή της, να υπηρετεί την κοινωνία και να πραγματοποιεί την αυτοεκπλήρωσή του και να του αφήνει αρκετές ελεύθερες ώρες για ανάπαυση και αναψυχή.

10.2 Η άμεση αντιμετώπιση του προβλήματος¹

Αν η εργασία φθείρει το άτομο με τον κατακερματισμό των κινήσεων, την επανάληψή τους και τον ρυθμό τους ο ελεύθερος χρόνος αυτού του ατόμου, που, έχει γίνει πλάσμα παθητικό από τη βιομηχανική κούραση και τη νευρική κατάθλιψη, θα είναι και αυτός ο χρόνος φθοράς και απανθρωπισμού εξαιτίας της χειραγώγησης και της εξάρτησης: ο ελεύθερος χρόνος δεν θα είναι πια δημιουργία, αλλά απλή ανάκτηση δυνάμεων ή φυγή.

¹ Ροζέ Γκαρφοντύ Ο ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΛΟΓΟΣ

Υπάρχουν φθορές της ποιότητας της ζωής από την εργασία που δεν μπορούν να αντισταθμιστούν ούτε με τον μισθό ούτε με τον ελεύθερο χρόνο. Το πραγματικό πρόβλημα αντιμετωπίστηκε όταν άρχισαν να μελετούν τη σχέση του ανθρώπου με αυτό που φτιάχνει και όχι μόνο με το περιβάλλον μέσα στο οποίο το φτιάχνει.

Αφετηρία της προσπάθειας αυτής είναι η *διεύρυνση των καθηκόντων*: για να καταφέρουν ώστε η εργασία να δίνει στο άτομο τη δυνατότητα να αναπτύσσεται, αναθέτουν στον ειδικευμένο εργάτη καθήκοντα συντήρησης, ρύθμισης και ελέγχου, οργανώνουν μια διαδοχική αλλαγή θέσεων ώστε η εργασία να εξασφαλίζει μιαν αδιάκοπη μαθητεία και συνδέουν τους εργαζόμενους, που πρώτα περιορίζονταν σε μια επιμέρους δουλειά με τη βελτίωση των μεθόδων.

Το δεύτερο στάδιο, ύστερα από την διεύρυνση των καθηκόντων είναι ο *πλουτισμός των καθηκόντων*. Αυτό συνεπάγεται δύο ριζικές αλλαγές: πρώτα μια αδιάκοπη κατάρτιση του εργάτη που μαθαίνει, λόγου χάρη, τη χρήση των οργάνων μετρήσεως και την ανάγνωση των προγραμμάτων, και έπειτα έναν καινούριο ρόλο του στελεχικού πλαισίου. Από τη στιγμή που αυτόνομες ομάδες κατασκευάζουν, με δική τους ευθύνη, μια πραγματική μονάδα (π.χ. το μοντάρισμα μιας συσκευής τηλεόρασης) ο μηχανικός ή ο αρχιεργάτης παύουν τότε να διευθύνουν προσωπικά την εργασία και γίνονται σύμβουλοι ή εκπαιδευτές, ενώ ταυτόχρονα χάνουν τη χρησιμότητά τους τα ρολόγια ελέγχου, τα χρονόμετρα και οι επόπτες.

Το επόμενο στάδιο είναι η εφαρμογή ενός συστήματος πληροφόρησης των εργατών για τους σκοπούς της επιχείρησης και αδιάκοπης κατάρτισής τους, μέσα στο εργοστάσιο, στη χρήση των νέων τεχνικών μεθόδων.

10.3 Ο ρόλος της παιδείας²

Μια άλλη λύση είναι να ξανασυνδεθεί ψυχικά ο εργαζόμενος άνθρωπος με το έργο του, να το αγαπήσει και πάλι, να τιμηθεί κοινωνικά για την αφοσίωσή του σ' αυτό. Και ως πρώτο βήμα προς αυτήν την κατεύθυνση θεωρείται η συμμετοχή των εργαζομένων στις ευθύνες και στα κέρδη των επιχειρήσεων που τους απασχολούν με τον άγρυπνο έλεγχο ενός Κράτους Δικαίου που θέλει και ξέρει και μπορεί να επιβάλλει την ισονομία, όχι τη «φιλανθρωπία» που πληγώνει, αλλά τη «δικαιοσύνη» που καταξιώνει τον άνθρωπο.

Του προβλήματος η λύση θα αναζητηθεί σε δύο επίπεδα: πρώτα στο επίπεδο της αντικειμενικής κοινωνικής πραγματικότητας και έπειτα στο επίπεδο της υποκειμενικής ψυχολογικής πραγματικότητας. Το πρώτο είναι ο στίβος, ο κοινωνικός και ο πολιτικός. Η ίδια η οικονομία θα επιβάλλει στην πολιτική ηγεσία μορφές εργασίας πολύ πιο ανθρώπινες από όσες έχουν δημιουργηθεί ως τώρα. Άλλωστε αν παρακολουθήσουμε την εργατική νομοθεσία των περισσότερων κρατών του κόσμου, όπως έχει διαμορφωθεί μέσα στα τελευταία 50 χρόνια, θα δούμε μια σταθερή τάση προς την κοινωνική προστασία της εργασίας: ασφάλιση του εργαζομένου πρόνοια για την υγεία του, φροντίδα για τα γηρατειά του κτλ. Παράλληλα γίνεται από τους εργοδότες και τα όργανα του κράτους προσπάθεια να διαπαιδαγωγηθεί ο εργαζόμενος άνθρωπος, να του προσφέρεται τακτικά ψυχαγωγία, να εξασφαλίζεται η εβδομαδιαία του ανάπαυση και να του δίνονται ευκαιρίες να χρησιμοποιεί θετικά, με ευπρέπεια τον ελεύθερο χρόνο του. Επίσης: να συνδεθεί με τη μοίρα της χώρας του και με το γενικότερο καλό της ανθρωπότητας. Να διδαχθεί και να παραδεχτεί ότι η «μηχανή» που τον «παραμερίζει» μπορεί και αυτή να βοηθήσει να συντελεστεί με γοργότερο ρυθμό η πρόοδος του κόσμου, η μεγαλύτερη εξανθρώπιση του ανθρώπου.

Στο επίπεδο της υποκειμενικής ψυχολογικής πραγματικότητας εκείνο που θα μας επιβληθεί είναι να αξιοποιήσουμε καλύτερα τον παράγοντα αγωγή. Να στραφούμε προς την οικογένεια, το σχολείο, τα όργανα της πολιτείας που διαπαιδαγωγούν τον άνθρωπο (τη δικαιοσύνη, τη διοίκηση, την εκκλησία κτλ) και να αξιώσουμε να διαφωτίσουν τους νέους, να κατανοήσουν τι θα πει επάγγελμα, ποιο είναι το ηθικό νόημα και ο κοινωνικός προορισμός του. Σημασία όμως δεν έχει τι θα γίνεις. Σημασία έχει αυτό που θα γίνεις να το αποκτήσεις με την ικανότητα και την αρετή σου. Να το αγαπάς, να το τιμάς, να σου γεμίζει τη ζωή, να το χαίρεσαι με αυτή την εσωτερική χαρά που δίνει η σωστή σχέση του ανθρώπου με την κοινωνία. Εάν το επάγγελμα που θα κάνεις ικανοποιεί μόνο τη ματαιοδοξία σου ή υπηρετεί μόνο το στενό υλικό συμφέρον σου, θα είσαι ένας άνθρωπος αποτυχημένος και δυστυχής.

Για να αλλάξουμε την εργασία όχι μόνο στην οργάνωσή της αλλά και στον σκοπό της και στην ανθρώπινη σημασία της, δεν αρκεί μόνο να αναδιαρθρώσουμε τις μεθόδους και τα μέσα, να θέσουμε τέρμα στους εξωτερικούς και ταπεινωτικούς καταναγκασμούς – όπως είναι οι χρονομετρήσεις, οι έλεγχοι και τα κατώτατα όρια απόδοσης – να μετατρέψουμε τους επόπτες και τα στελέχη σε εκπαιδευτές και συμβούλους, να αναπροσαρμόσουμε τα μεροκάματα και να ελαττώσουμε τη διάρκεια της εργασίας. Όλα αυτά είναι απολύτως αναγκαία, αλλά όχι επαρκή.

Το πρόβλημα είναι να βρεθεί ένα άλλο πρότυπο εργασίας που να εγγυάται στην πράξη το «feed back» (επανατροφοδότηση) των πρωτοβουλιών και να δημιουργεί με τις αποφάσεις και τις ευθύνες των βασικών μονάδων εργασίας, χειρωνακτικής και πνευματικής, μεγάλα αυτορυθμιζόμενα σύνολα, καταλήγοντας στην εθνική ενοποίηση με βάση την αυτοδιαχείριση. Αυτό απαιτεί αγώνα ενάντια σε κάθε είδος εξωτερικής εξουσίας ή υπέρβασης της ιδιοκτησίας ή της γραφειοκρατίας πάνω στην εργασία. Αυτό προϋποθέτει αγώνα ενάντια σε όλες τις μορφές αλλοτρίωσης της εργασίας που αφαιρεί από τον άνθρωπο τον ειδικά ανθρώπινο χαρακτήρα του. Τότε μόνο η εργασία θα κατακτήσει την ανθρώπινη πληρότητά της. Όταν η εργασία δεν θα είναι χωρισμένη από τη συνείδηση, την εκλογή και την πραγμάτωση των σκοπών της, θα περάσει από την αλλοτρίωση στο αντίθετό της την δημιουργία.

10.4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Ο άνθρωπος από πρόσωπο γίνεται αντικείμενο, όργανο, πράγμα. Αντικείμενο εκμετάλλευσης οργανωμένων κοινωνικών δυνάμεων, όργανο παραγωγής και κατανάλωσης, πράγμα ηδονής και εργασίας. Ο άνθρωπος χάνει τον εαυτό του και γίνεται στοιχείο μέσα σε μια κοινωνία που έχει χάσει την ψυχή της και την ελευθερία της.

Ωστόσο μέσα σ' αυτήν την κοινωνία που αυτά τα φαινόμενα στις ανθρώπινες σχέσεις δημιουργούν απαισιοδοξία, μπορεί να υπάρξει μια κοινωνία που θα έχει ηθικές αξίες, που ο άνθρωπος θα αποκτά και θα καλλιεργεί όλες τις ιδιότητές του, που η απελευθέρωση από την αλλοτρίωση δεν θα είναι ένα φαινόμενο ατομικό αλλά κοινωνικό, αρκεί ο άνθρωπος να κατακτήσει την ελευθερία. Απαλλοτριωμένος από την αλλοτρίωση άνθρωπος σημαίνει ελεύθερος άνθρωπος, γιατί μόνο τότε ο άνθρωπος είναι εξοπλισμένος ή αγωνίζεται να κατακτήσει μια ουμανιστική παιδεία με ανεπτυγμένη την κοινωνική της διάσταση να αναπτύξει την πολιτική του ιδιότητα, να συμμετάσχει στη δημιουργία ενός νέου πολιτισμού, μιας κοινωνίας απαλλαγμένης από την εκμετάλλευση ανθρώπου από άνθρωπο, άρα και από τα αλλοτριωτικά φαινόμενα. Αν εννοήσουμε πως ο άνθρωπος δεν είναι μόνο αποδοχή, αλλά και άρνηση, δεν είναι μόνο συγκατάθεση, αλλά και αντίσταση, και πως σε πολλές περιπτώσεις, περισσότερο τον εκφράζει η άρνηση και η αντίσταση, θα συνομολογήσουμε πως το χρέος είναι δικό του να διατηρήσει την εξουσία του και να υπάρξει σαν πρόσωπο και όχι σαν παθητικό όργανο των δυνάμεων που ο ίδιος φρόντισε να γεννηθούν. Σαφώς θα ήταν λάθος να αντιμετωπισθεί το ζήτημα της αλλοτρίωσης σε στενή κλίμακα, δηλαδή σε

συνάρτηση μόνο με την εργασία. Και βεβαίως ούτε η αναζήτηση διεξόδου έξω από την εργασία, όπως για παράδειγμα στην ψυχαγωγία ούτε οι παραινήσεις μπορούν να λύσουν το πρόβλημα. Και τούτο γιατί μια διεξόδος σαν την πρώτη (καταφυγή στην ψυχαγωγία) οδηγεί στον αποπροσανατολισμό, ενώ η καταφυγή στη συνδρομή της παιδείας φαίνεται αναποτελεσματική και ελάχιστα πειστική όταν κυριαρχεί η εκμετάλλευση και η ανεργία. Αν οι κοινωνικές συνθήκες και οι όροι της ζωής μέσα και έξω από την εργασία δεν μεταβληθούν επί το ανθρωπινότερο, δεν πρέπει να αναμένουμε βελτιώσεις, τουλάχιστον στο άμεσο μέλλον. Το αποτέλεσμα είναι ότι ο άνθρωπος νοιώθει πως ενεργεί ελεύθερα μόνο στο φαγητό, το ποτό και στο ζήτημα της κατοικίας του τα οποία αποτελούν τις καθαρά ανθρώπινες ανάγκες. Ωστόσο όταν αποσπαστούν από άλλες πλευρές τις ανθρώπινης δραστηριότητας και μεταστραφούν σε τελικούς και αποκλειστικούς σκοπούς είναι ζώδεις λειτουργίες. Επειδή λοιπόν η εργασία δεν ανταποκρίνεται σε μια έμφυτη έφεση, αλλά είναι γέννημα της ανάγκης περικλείει αντικειμενικά ένα στοιχείο καταναγκασμού. Η υπερνίκηση της ενστικτώδους αποστροφής για την εργασία αποτελεί τη βάση του ανθρώπινου πολιτισμού, το εναρκτήριο σημείο της εξημέρωσης του ανθρώπου, την απαρχή της Ιστορίας. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η εργασία λειτουργεί σαν πρωταρχικό και αποφασιστικό παιδαγωγικό μέσον στις ανθρώπινες κοινωνίες. Ένα μέσον όμως το οποίο στην υπερβολή του, που εκδηλώθηκε με την άνοδο του καπιταλισμού, οδήγησε σε παθολογικά φαινόμενα που χαρακτηρίζουν τη σύγχρονη εποχή και σε ατομικό και σε κοινωνικό επίπεδο.

Δεν είναι βέβαια δυνατό να εκτιμήσει κανείς πλήρως την φύση της αλλοτρίωσης χωρίς να θεωρήσει μια ειδική πλευρά της σύγχρονης ζωής: τη ρουτινοποίηση και κατά συνέπεια την απώθηση της επίγνωσης των βασικών προβλημάτων της ανθρώπινης ύπαρξης όπως είναι η σχιζοφρένεια η οποία συμπληρώνει την αλλοτρίωση. Υπάρχουν δείγματα πως οι άνθρωποι νοιώθουν συνεχώς σε μεγαλύτερο βαθμό δυσαρεστημένοι και απογοητευμένοι με τον τρόπο ζωής τους και προσπαθούν να ξανακερδίσουν κάποιο μέρος από τον χαμένο εαυτό τους και από την παραγωγικότητά τους. Άλλοι πάλι πιστεύουν πως έχει ήδη ξεπεραστεί το αποκορύφωμα της αλλοτρίωσης και βρισκόμαστε στον δρόμο για ένα καλύτερο κόσμο. Μπορεί ο τύπος αυτός αισιοδοξίας να φαίνεται παρήγορος δεν παύει όμως να είναι μια ερμηνεία της εξήγησης του αμερικανικού τρόπου ζωής με τις αντιλήψεις μιας πολιτιστικής ανθρωπολογίας που διαβεβαιώνει τον άνθρωπο ότι δεν υπάρχει λόγος να ανησυχεί σοβαρά. Μοιάζει σαν να έχει ο καθένας μας ριχτεί τυχαία σε έναν ξένο, αφιλόξενο κόσμο όπου πρέπει μόνος του, αποκομμένος από τις καθιερωμένες αξίες και αποξενωμένος από άλλους γύρω του και τον Θεό, να προσπαθήσει να δημιουργήσει τον εαυτό του.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

Κιτσάκη Κ. Αθ., *Προβλήματα της εποχής μας*, Αθήνα

Κουφίδου – Ξηροτύρη Στέλλα, *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*, εκδόσεις ΑΝΙΚΟΥΛΑ, Θεσσαλονίκη

Λύτρας Ν. Περικλής, *Εργασιακές Σχέσεις*, εκδόσεις INTERBOOKS, Αθήνα 1992

Μπαχαράκης Μ.Ι., *Θεμέλιο στην έκθεση ιδεών*, τόμος 3^{ος}, εκδόσεις Μπαχαράκης Μ.Ι., Θεσσαλονίκη 1985

Πελεγρίνης Θ., *Λεξικό της Φιλοσοφίας*, εκδόσεις Ελληνικά γράμματα, Αθήνα 2000 σελ. 44 – 45

Τσαούση Δ. Γ., *Η κοινωνία του ανθρώπου*, εκδόσεις GUTENBERG, Αθήνα 2002

Φαναριώτης Π., *Ανθρώπινες Σχέσεις στο Εργασιακό Περιβάλλον*, εκδόσεις Α. ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ, Αθήνα 1996

Φαναριώτης Π., *Εργασιακές Σχέσεις*, εκδόσεις Α. ΣΤΑΜΟΥΛΗ, Αθήνα – Πειραιάς 1996

Φίλλια Β., *Κοινωνιολογικές Προσεγγίσεις*, εκδόσεις Σύγχρονη εποχή, Αθήνα 1986

Bowles Samuel και Edwards Richard, *Κατανοώντας τον Καπιταλισμό*, εκδόσεις GUTENBERG, Γ` έκδοση, Αθήνα 1999

Έριχ Φρομ, *Η υγιής κοινωνία*, εκδόσεις Μπουκουμάνη, μετάφραση Θεοδωρακάτου Δ., Αθήνα 1973, σελ. 155 – 261

