

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

ΣΙΟΥΛΗ ΑΘΑΝΑΣΙΑ  
ΦΡΑΓΚΟΥ ΦΩΤΕΙΝΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ:  
κ. ΚΑΤΣΙΚΟΒΟΡΔΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ  
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

---

---

ΠΡΕΒΕΖΑ 2006

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε  
τον κ. Κατσικοβόρδο Δημήτριο,  
για την πολύτιμη βοήθειά του  
και την συνεχή υποστήριξή του  
στην εκπόνηση και διεκπεραίωση αυτής  
της πτυχιακής εργασίας.

## Περιεχόμενα

Περιεχόμενα.....	i
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	iii
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> .....	1
<b>1. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΕΝΝΟΙΕΣ – ΟΡΙΣΜΟΙ</b> .....	<b>1</b>
1.1 Τα οικονομικά της ανάπτυξης ως γνωστικό αντικείμενο .....	1
1.2. Το ακαδημαϊκό ενδιαφέρον για την ανάπτυξη.....	1
1.3. Η νέα διεθνής οικονομική τάξη.....	2
1.4. Adam Smith και αύξουσες αποδόσεις .....	3
1.5. Η τεχνολογική πρόοδος .....	4
1.6. Πληθυσμός και οικονομική ανάπτυξη.....	7
1.7. Η διαχείριση της αναπτυξιακής πολιτικής και η επιρροή από αυτή της οικονομικής ανάπτυξης .....	8
1.8. Διεθνή εμπόδια στην ανάπτυξη.....	8
1.9. Η οικονομική πολιτική ως παρέμβαση στις εργασιακές σχέσεις.....	9
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup></b> .....	<b>10</b>
2.1. Η φύση της οικονομικής θεωρίας.....	10
2.2. Η έννοια της ανάπτυξης.....	10
2.3. Οι τρεις θεμελιακές αξίες της ανάπτυξης .....	11
2.4. Οι τρεις αντικειμενικοί στόχοι της ανάπτυξης.....	12
2.5. Το διεθνές εμπόριο ως κίνητρο της οικονομικής μεγέθυνσης και ανάπτυξης. ....	13
2.6. Η αγορά εργασίας και το οικονομικό σύστημα .....	14
2.7. Σχέση της αγοράς εργασίας με την οικονομία .....	14
2.8. Ο ρόλος της εργασίας στην οικονομική ανάπτυξη.....	15
2.9. Διεύρυνση της εργασίας.....	17
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3</b> .....	<b>20</b>
<b>ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ</b> .....	<b>20</b>
3.1. Εργασία .....	20
3.2. Εξαρτημένη εργασία.....	20
3.2.1. Έννοια εξαρτημένης εργασίας.....	20
3.3. Συμβαλλόμενα πρόσωπα στη σύμβαση εργασίας .....	21
3.4. Διακρίσεις της συμβάσεως εργασίας.....	21
3.4.1. Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου .....	22
3.4.2. Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου .....	22
3.5. Επιθεώρηση Εργασίας .....	22
3.6. Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.....	24
3.7. Η οριζόντια και η κάθετη εξειδίκευση της θέσεως εργασίας .....	25
3.8. Το κοινωνικό φαινόμενο της εργασίας.....	30
3.8.1. Η αξιολόγηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς ως εργασία.....	30
3.8.2. Η θέση της εργασίας στο σύστημα των κοινωνικών αξιών .....	30
3.9. Η πνευματική ή μη πνευματική εργασία και η διαφορά μεταξύ τους. Βάναυσες και μη βάναυσες εργασίες.....	31
3.10. Παραγωγική και μη παραγωγική εργασία και απασχόληση.....	32
3.10.1. Παραγωγική και μη παραγωγική εργασία.....	32
3.10.2. Απασχόληση και ημί-απασχόληση .....	32

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 <sup>ο</sup> .....	33
4.1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.....	33
Έννοια των εργασιακών σχέσεων και η εξέλιξή τους.....	33
4.1.1. Ιστορική Εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων.....	33
4.1.2. Οι πολιτισμοί της χειρωνακτικής και πνευματικής εργασίας.....	34
4.1.3. Οι εργασιακές σχέσεις μέχρι την εποχή της Βιομηχανικής επανάστασης ...	35
4.1.4. Η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος.....	36
4.2. Το άτομο μέσα στο εργασιακό περιβάλλον .....	36
4.3. Η ψυχολογία της προσωπικότητας των εργαζομένων.....	37
4.3.1. Χρησιμότητα της μελέτης της προσωπικότητας .....	37
4.4. Ψυχολογικές επιδράσεις του εργασιακού περιβάλλοντος στον άνθρωπο .....	38
4.5. Εξωτερικοί, υλικοί παράγοντες που επηρεάζουν ψυχολογικά το εργασιακό περιβάλλον.....	38
4.6. Υποχρέωση των εργαζομένων για την ύπαρξη κλίματος συνεργασίας.....	40
4.6.1. Οι υποχρεώσεις των εργαζομένων προς την εργασιακή τους μονάδα .....	40
4.6.2. Οι υποχρεώσεις των εργαζομένων προς τους άλλους εργαζόμενους.....	42
4.7. Υποχρεώσεις επιχειρήσεων και εργαζομένων ως προς τις εργασιακές σχέσεις .....	43
4.7.1. Γενικές υποχρεώσεις των εργασιακών μονάδων.....	44
4.7.2. Νομικές υποχρεώσεις επιχειρήσεων για την προστασία των εργαζόμενων με μειωμένες ικανότητες.....	45
4.7.3. Πρόγραμμα μελέτης συνεργασίας σε άτυπες ομάδες .....	45
4.8. Οι σχέσεις μεταξύ της ηγεσίας και των εργαζομένων.....	46
4.9. Οι παλιές και οι σύγχρονες απαιτήσεις των εργαζομένων .....	47
4.10. Ισότητα των δυο φύλων στις εργασιακές σχέσεις .....	49
4.11. Εργασιακές σχέσεις, μισθωτή σχέση και κοινωνικοοικονομική άποψη .....	50
4.12. Νέες μορφές εργασίας και υπο-απασχόλησης .....	51
4.13. Οι εργασιακές σχέσεις μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο αλλά και πριν την έλευση του 21ου αιώνα.....	53
4.14. Η αύξηση της παραγωγικότητας και η σύνδεσή της με την αμοιβή .....	54
4.15. Η αμοιβή σε σχέση με την αύξηση της παραγωγικότητας .....	55
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 <sup>ο</sup> .....	57
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ .....	57
5.1. Η οικονομική της εκπαίδευσης .....	57
5.2. Η σημασία της εκπαίδευση στην ανάπτυξη.....	57
5.3. Η εκπαίδευση ως επένδυση.....	58
5.4. Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός – Συνεχής Επαγγελματική Κατάρτιση και Επιμόρφωση.....	59
5.5. Εκπαιδευτική προσφορά και ζήτηση. Η σχέση μεταξύ των ευκαιριών απασχόλησης και εκπαιδευτικής ζήτησης .....	60
5.6. Κοινωνικό έναντι ιδιωτικού κόστους και οφέλους .....	62
5.7. Προσφορά και ζήτηση της εκπαίδευσης.....	65
5.8. Βασικές επιλογές εκπαιδευτικής πολιτικής.....	66
5.9. Εξωτερικά μέτρα προς τα εκπαιδευτικά συστήματα .....	66
5.10. Μέτρα εσωτερικά προς τα εκπαιδευτικά συστήματα .....	67
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ.....	71
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	73

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα της ποιότητας εργασίας και της οικονομικής ανάπτυξης είναι πολυσύνθετο και πολυδιάστατο. Οικονομική ανάπτυξη είναι η διαδικασία κατά την οποία επιτυγχάνεται η ευημερία στις σχέσεις των ανθρώπων και στις μεταξύ τους εργασιακές σχέσεις. Τα οικονομικά της ανάπτυξης (και ιδιαίτερα η οικονομική της ανάπτυξης) ασχολούνται με τις μεθόδους επιτάχυνσης της οικονομικής διαδικασίας. Η δυνατότητα πρόσβασης στην εργασία της τεχνολογικής προόδου υπήρξε ραγδαία.

Οι τρεις βασικοί παράγοντες της ανάπτυξης είναι η εργασία, το κεφάλαιο και το έδαφος. Βασική διαφορά της εργασίας από τους άλλους συντελεστές είναι ότι αποτελείται και συγχρόνως πραγματοποιείται από ανθρώπους. Εμείς στη συνέχεια θα ασχοληθούμε με έναν από αυτούς τους συντελεστές που συμβάλλει και στην οικονομική ανάπτυξη, που είναι η εργασία. Η εργασία είναι η καταβολή ανθρώπινης προσπάθειας, σωματικής και πνευματικής, για την παραγωγή κάποιου έργου καθώς επίσης είναι η σωματική ή πνευματική δύναμη που καταβάλλεται για την παραγωγή έργου.

Βέβαια υπάρχουν πολλοί ορισμοί που μπορούμε να δώσουμε για την εργασία, οι οποίοι αναφέρονται εκτενέστερα στα παρακάτω κεφάλαια.

Υπάρχουν διάφορα είδη εργασιών που θα αναλυθούν εκτενέστερα στα επόμενα κεφάλαια, όπως είναι: 1. Η εξαρτημένη εργασία, όπου ο μισθωτός παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο εργασία και γι' αυτό αμείβεται με μισθό. 2. Η σύμβαση εργασίας που τα δυο συμβαλλόμενα άτομα είναι ο εργοδότης και ο εργαζόμενος και η διάκριση αυτής σε σύμβαση εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου. 3. Συλλογική σύμβαση εργασίας, που λέγεται η σύμβαση μεταξύ αντιπροσωπευτικών επαγγελματικών οργανώσεων και εργοδοτών που ρυθμίζουν διάφορα εργασιακά ζητήματα, θα αναφερθούμε στην παραγωγική και μη παραγωγική απασχόληση και στις εξελίξεις στο χώρο της εργασίας, αλλά και με το χώρο της επιθεώρησης εργασίας που αποτελεί ένα πολύ βασικό κομμάτι στη σωστή ρύθμιση των σχέσεων εργοδοτών και εργαζομένων όσον αφορά το θέμα της εργασίας, της αμοιβής, του ωραρίου κ.α. αλλά θα αναλύσουμε και το κοινωνικό φαινόμενα της εργασίας και της θέσης της εργασίας μέσα στην κοινωνία.

Επίσης, θα αναφερθούμε και στις εργασιακές σχέσεις, τις σχέσεις δηλαδή των εργαζομένων μεταξύ τους και τις σχέσεις των εργαζομένων με τους εργοδότες τους από τα παλιά χρόνια μέχρι και την σημερινή εποχή, τις σχέσεις μεταξύ ανδρών και

γυναικών στο χώρο της εργασίας, τις νέες μορφές εργασίας και υποαπασχόλησης, τα προβλήματα που υπάρχουν μέσα στις εργασιακές σχέσεις αλλά και οι εργασιακές σχέσεις μετά τον Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο. Ακόμη οι εργασιακές σχέσεις στο κατώφλι του 21<sup>ου</sup> αιώνα σε σχέση με τα παλιά χρόνια, πόσο άλλαξε αλλά και πόσο θα εξακολουθεί να αλλάζει από τη στιγμή που θα συνεχίσουν να υπάρχουν άνθρωποι, εργαζόμενοι και εργασία αλλά και εργοδοσία που θα έχουν ως στόχο τους την παραγωγικότητα με την ανάλογη βέβαια αμοιβή των εργαζομένων.

Είναι σημαντικό επίσης να αναφερθούμε στο πως συμβάλλουν οι εργασιακές σχέσεις στην οικονομική ανάπτυξη καθώς και ποιο ρόλο παίζει η εκπαίδευση και η τεχνολογική πρόοδος σε αυτή τη διαδικασία. Θα ασχοληθούμε δηλαδή και θα αναλύσουμε το μεγάλο και σοβαρό ζήτημα της οικονομικής της εκπαίδευσης που ακόμα και στις μέρες μας είναι ένα μείζον ζήτημα. Οι απαιτήσεις της σημερινής ζωής στο εργασιακό χώρο απαιτεί περισσότερη εκπαίδευση, περισσότερους απόφοιτους πτυχιούχους, λίγες θέσεις εργασίας αντάξιες των προσόντων των αποφοίτων και μεγάλη ανεργία.

Επίσης, αναφέροντας τους αντικειμενικούς στόχους της ανάπτυξης και τις θεμελιώδεις αξίες που τις διέπουν θα κατανοήσουμε σημαντικά πράγματα για τη σχέση της ανάπτυξης και την εργασία.

Οι νόμοι και οι διατάξεις που διέπουν εργατικό δίκαιο είναι αρκετοί. Εμείς θα αναφερθούμε σε κάποιους από αυτούς. Εργασιακές σχέσεις μπορούν να χαρακτηριστούν οι σχέσεις ανάμεσα στους εργαζομένους και ανάμεσα στους εργαζομένους και την εργασιακή τους μονάδα. Η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος είναι σημαντική και επιτυγχάνει και συντελεί στην ευημερία και την οικονομική ανάπτυξη.

Σημαντικός είναι και ο ρόλος της εκπαίδευσης στην ανάπτυξη. Η εκπαίδευση βοηθά στη σωστή λειτουργία και διεκπεραίωση της εκάστοτε εργασίας. Σίγουρα σημαντικός είναι και ο κοινωνικός ρόλος της εργασίας και πώς συμβάλει η κοινωνία στην οικονομική ανάπτυξη και στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις. Συνεπώς ένας άλλος παράγοντας που είναι η διεύρυνση της εργασίας που προκαλεί παράγει νέους τρόπους εργασίας. Όσον αφορά την οικονομική ανάπτυξη θα αναφερθούμε σε κάποια εμπόδια που εμποδίζουν την αναπτυξιακή διαδικασία, τη διαχείριση της αναπτυξιακής πολιτικής και τι ρόλο παίζει ο πληθυσμός και η τεχνολογική πρόοδος στην οικονομική ανάπτυξη.

Σε αυτή την προσπάθεια θα βοηθηθούμε και θα στηριχθούμε στην ανάλυση κάποιων διαγραμμαμάτων και σχημάτων τα οποία θα παραστήσουν πολλές πτυχές του θέματος και θα μας βοηθήσουν να καταλάβουμε το «σχηματικό» τμήμα του θέματός μας. Με την αύξηση της τεχνολογικής προόδου προωθήθηκε η οικονομική ανάπτυξη και οι νέοι τρόποι τεχνολογίας εισχώρησαν στην εργασία και τους εργασιακούς χώρους.

Επίσης αναφέροντας τους αντικειμενικούς στόχους της ανάπτυξης και τις θεμελιώδεις αξίες που τις διέπουν θα κατανοήσουμε σημαντικά πράγματα για τη σχέση της ανάπτυξης και την εργασία.

Οι νόμοι και οι διατάξεις που διέπουν το εργατικό δίκαιο είναι αρκετοί. Εμείς θα αναφερθούμε σε κάποιους από αυτούς. Εργασιακές σχέσεις μπορούν να χαρακτηριστούν οι σχέσεις ανάμεσα στους εργαζομένους και ανάμεσα στους εργαζομένους και την εργασιακή του μονάδα.

Η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος είναι σημαντική και επιτυγχάνει και συντελεί στην ευημερία και την οικονομική ανάπτυξη.

Σημαντικός είναι και ο ρόλος της εκπαίδευσης στην ανάπτυξη. Η εκπαίδευση βοηθά στην σωστή λειτουργία και διεκπεραίωση της εκάστοτε εργασίας. Σίγουρα σημαντικός είναι και ο κοινωνικός ρόλος της εργασίας και πώς συμβάλει η κοινωνία στην οικονομική ανάπτυξη και στην εργασία και τις εργασιακές σχέσεις. Συνεπώς ένας άλλος παράγοντας που είναι η διεύρυνση της εργασίας που προκαλεί, παράγει νέους τρόπους εργασίας. Όσον αφορά την οικονομική ανάπτυξη θα αναφερθούμε σε κάποια εμπόδια που εμποδίζουν την αναπτυξιακή διαδικασία, τη διαχείριση της αναπτυξιακής πολιτικής και τι ρόλο παίζει ο πληθυσμός και η τεχνολογική πρόοδος στην οικονομική ανάπτυξη.

Σε αυτή την προσπάθεια θα βοηθηθούμε και θα στηριχθούμε στην ανάλυση κάποιων διαγραμμαμάτων και σχημάτων τα οποία θα παραστήσουν πολλές πτυχές του θέματος και θα μας βοηθήσουν να καταλάβουμε το «σχηματικό» τμήμα του θέματός μας. Με την αύξηση της τεχνολογικής προόδου προωθήθηκε η οικονομική ανάπτυξη και οι νέοι τρόποι τεχνολογίας εισχώρησαν στην εργασία και στους εργασιακούς χώρους.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>

### 1. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΕΝΝΟΙΕΣ – ΟΡΙΣΜΟΙ

#### *1.1 Τα οικονομικά της ανάπτυξης ως γνωστικό αντικείμενο*

Η μετεξέλιξη των οικονομικών ανάπτυξης σε ξεχωριστό γνωστικό αντικείμενο είναι σχετικά πρόσφατη: Μόλις πριν από 30 χρόνια όσο κι αν είναι δύσκολο στο φοιτητή της εποχής μας να το πιστέψει, το μάθημα των οικονομικών της ανάπτυξης δεν περιλαμβανόταν στα προγράμματα των τμημάτων οικονομικών επιστημών. Σήμερα κάθε τμήμα οικονομικών επιστημών διαθέτει το μάθημα των οικονομικών της ανάπτυξης. Επιπλέον υπάρχει μια γενικότερη αναγνώριση της ανάγκης για οικονομική ανάπτυξη.

#### *1.2. Το ακαδημαϊκό ενδιαφέρον για την ανάπτυξη*

Το μεγάλο, πρόσφατο ενδιαφέρον για την μεθοδολογία, τις διαδικασίες και τους μηχανισμούς της μεγέθυνσης και της ανάπτυξης είναι μάλλον ένα ανανεωμένο ενδιαφέρον και όχι μια καινούρια ενασχόληση των οικονομολόγων. Ο κατάλογος των οικονομολόγων του 20<sup>ου</sup> αιώνα οι οποίοι διέθεσαν το γόνιμο πνεύμα τους στη μελέτη της οικονομικής ανάπτυξης, μοιάζει με το Πάνθεον των Οικονομικών. Ονόματα διακεκριμένων οικονομολόγων τα οποία ανασύρονται αμέσως από τη μνήμη είναι τα κάτωθι: Pranab Bardhan, Jagdish Bhagwati, Hollis Chenery, Partha Dasgupta, Albert Hirschman και πολλοί άλλοι<sup>1</sup>.

Ωστόσο, η πρόκληση της ανάπτυξης είναι πολύ διαφορετική. Δεν υπάρχει καμιά διάσταση ανάμεσα στη θεωρία και στα πραγματικά δεδομένα. Οι βασικοί τροφοδότες της μεγέθυνσης και της ανάπτυξης είναι πασίγνωστοι: πώληση της ποσότητας και βελτίωση της ποιότητας των παραγωγικών συντελεστών κάθε είδους.

---

<sup>1</sup> A. P. Thirlwall, Μεγέθυνση και ανάπτυξη, στ' αγγλική έκδοση, Θεοδ. Πελαγίδης, Εκδόσεις Παπαζήση, Τόμος Α', Αθήνα 2001.



Επίσης είναι σημαντικό να επισημάνουμε ότι η ανάπτυξη ενώ μπορεί να θεωρηθεί φυσικό φαινόμενο είναι μία μακρόχρονη διαδικασία ειδικά αν αφεθεί να εξελιχθεί μόνη της. Τα οικονομικά της ανάπτυξης ασχολούνται ιδιαίτερα με τη χρονική διάσταση της ανάπτυξης, όπως επίσης, και με τις δυνατότητες και τις μεθόδους εκμετάλλευσης της αναπτυξιακής διαδικασίας. Η δυνατότητα πρόσβασης στην υψηλή τεχνολογία, οι δυνατότητες εκμετάλλευσης και οι ευκαιρίες αφομοίωσης της πληθώρας των τεχνολογικών επιτευγμάτων, αλλά και ο ρόλος του διεθνούς εμπορίου οδηγούν στην ανάπτυξη και στη μεγέθυνση της ανάπτυξης.

Σημαντικό είναι να ξεχωρίσουμε αν υπάρχει αυτόνομη οικονομική θεωρία της ανάπτυξης. Οι περισσότεροι μελετητές εμμένανε στο επιχείρημα ότι οι φτωχές χώρες έχουν τέτοιες διαφορές από τις πλούσιες ώστε να απαιτούνται διαφορετικές θεωρίες, διαφορετικά υποδείγματα και έννοιες για την κατανόηση πολλών πλευρών της λειτουργίας των οικονομιών τους. Ωστόσο, ακόμη και στην περίπτωση που δεν στοιχειοθετείται η ανάγκη για μια ξεχωριστή οικονομική θεωρία της ανάπτυξης, θα διακυβούνταν η αίγλη και η εγκυρότητα αυτού του γνωστικού αντικειμένου. Τελικά, σε ποιο σημείο βρισκόμαστε σήμερα; Επί του παρόντος παρατηρήσαμε μια αναγέννηση του ακαδημαϊκού ενδιαφέροντος για τη διαδικασία μεγέθυνσης και ανάπτυξης, η οποία εμπνέεται από τη «νέα» θεωρία ενδογενούς ανάπτυξης και υποστηρίζεται από την αυξανόμενη διαθεσιμότητα των στατιστικών δεδομένων. Τα τελευταία διευκολύνουν, όσο ποτέ πριν, την εκπόνηση σημαντικών και εμπειριστωμένων οικονομετρικών μελετών για τους βασικούς προσδιοριστικούς παράγοντες της οικονομικής απόδοσης των επιμέρους χωρών κατά την πορεία μεγέθυνση<sup>2</sup>.

### ***1.3. Η νέα διεθνής οικονομική τάξη***

Ένας άλλος βασικός παράγοντας ο οποίος συμβάλει στην άνοδο του ενδιαφέροντος για τις διαδικασίες μεγέθυνσης και ανάπτυξης είναι ότι οι φτωχές χώρες συνειδητοποιούν διαρκώς την κατώτερη οικονομική και πολιτική θέση τους

---

<sup>2</sup> A. P. Thirlawall, Μεγέθυνση και ανάπτυξη, στ' αγγλική έκδοση, Θεοδ. Πελαγίδης, Εκδόσεις Παπαζήση, Τόμος Α', σελ. 3-16, Αθήνα 2001.

στον κόσμο. Η επίσημη έκκληση για μια νέα διεθνή οικονομική τάξη έγινε στη διάρκεια της ετήσιας Ειδικής Συνόδου της Γενικής Συνέλευσης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, το 1974<sup>3</sup>.

Τα Ηνωμένα Έθνη δεσμεύτηκαν να εργαστούν χωρίς αναβολή για την εγκαθίδρυση μιας νέας διεθνούς οικονομικής τάξης που να βασίζεται στις αρχές της δικαιοσύνης, του σεβασμού της ανεξαρτησίας και της κυριαρχίας, της εξυπηρέτησης του κοινού συμφέροντος και της συνεργασίας μεταξύ όλων των κρατών ανεξάρτητα από τα οικονομικά και κοινωνικά συστήματά τους, η οποία (νέα διεθνής οικονομική τάξη) θα αμβλύνει τις ανισότητες και θα επανορθώσει τις υπάρχουσες αδικίες, θα καταστήσει δυνατή την εξάλειψη του διευρυνόμενου χάσματος μεταξύ των αναπτυγμένων και των αναπτυσσόμενων χωρών και θα εξασφαλίσει την σταθερά επιταχυνόμενη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, την ειρήνη και τη δικαιοσύνη για τις παρούσες και τις μελλοντικές γενιές<sup>4</sup>.

Έτσι συνεπώς, η ανάπτυξη λειτουργεί προς όφελος των ανθρώπων αυτών και αναμένεται να τους προσφέρει τα αναγκαία μέσα διαβίωσης.

#### ***1.4. Adam Smith και αύξουσες αποδόσεις***

Μία από τις σπουδαιότερες συνεισφορές του Adam Smith στην οικονομική θεωρία υπήρξε η εισαγωγή από αυτόν στην ανάλυση της εύνοιας των αυξουσών αποδόσεων οι οποίες βασίζονται στον καταμερισμό της εργασίας. Ο Smith αντιλαμβανόταν τον καταμερισμό της εργασίας (ή τα οφέλη της εξειδίκευσης) ως τον ακρογωνιαίο λίθο της «κοινωνικής οικονομίας». Η έννοια ακριβώς των αυξουσών αποδόσεων οι οποίες βασίζονται στον καταμερισμό της εργασίας είναι εκείνη που τροφοδοτούσε την αισιοδοξία της άποψης του Smith για την οικονομική πρόοδο την οποία αντιλαμβανόταν ως αυτό-αναπαραγόμενη διαδικασία.

---

<sup>3</sup> A. P. Thirlawall, Μεγέθυνση και ανάπτυξη, στ' αγγλική έκδοση, Θεοδ. Πελαγίδης, Εκδόσεις Παπαζήση, Τόμος Α', σελ. 14, Αθήνα 2001.

<sup>4</sup> A. P. Thirlawall, Μεγέθυνση και ανάπτυξη, στ' αγγλική έκδοση, Θεοδ. Πελαγίδης, Εκδόσεις Παπαζήση, Τόμος Α', σελ. 14, Αθήνα 2001.

Ο καταμερισμός της εργασίας προσδιορίζει το επίπεδο παραγωγικότητας της εργασίας. Ωστόσο ο καταμερισμός της εργασίας περιορίζεται από το μέγεθος και την ένταση της αγοράς. Από την άλλη πλευρά και η ένταση της αγοράς εξαρτάται κατά ένα μέρος από τον καταμερισμό της εργασίας επειδή ο τελευταίος είναι προσδιοριστικός παράγοντας του κατά κεφαλήν εισοδήματος. Αναφέροντας προηγουμένως για τις αύξουσες αποδόσεις να επισημάνουμε ότι οι αύξουσες αποδόσεις συνεπάγονται ανερχόμενη παραγωγικότητα της εργασίας και υψηλότερα επίπεδα κατά κεφαλήν εισοδήματος τα οποία επιτυγχάνονται με την αύξηση του συνολικού προϊόντος και της απασχόλησης. Αντίθετα οι φθίνουσες αποδόσεις οδηγούν στην πτώση της παραγωγικότητας της εργασίας και στην μείωση του κατά κεφαλήν εισοδήματος. Επίσης οδηγούν στον περιορισμό της απασχόλησης στο επίπεδο εκείνο που προσδιορίζεται από το σημείο στο οποίο το οριακό προϊόν της εργασίας που έχει μειωθεί πολύ φτάνει στο χαμηλό ύψος του μισθού στοιχειώδους συντήρησης<sup>5</sup>.

Ας επιστρέψουμε όμως στον Adam Smith και κλείνοντας να κρατήσουμε το διάσημο θεώρημα του Smith ότι ο καταμερισμός της εργασίας εξαρτάται από την έκταση της αγοράς και η έκταση της αγοράς εξαρτάται από τον καταμερισμό της εργασίας που ισοδυναμεί με την πρόταση ότι ο καταμερισμός της εργασίας εξαρτάται κατά μεγάλο μέρος από τον καταμερισμό της εργασίας.

### ***1.5. Η τεχνολογική πρόοδος***

Ο όρος «τεχνολογική πρόοδος» χρησιμοποιείται με διάφορες έννοιες για την περιγραφή μιας ποικιλίας φαινομένων. Μια από αυτές είναι καταρχάς ότι οι οικονομολόγοι χρησιμοποιούν τον όρο για να αναφερθούν στις επιδράσεις των μεταβολών της τεχνολογίας στην διαδικασία της οικονομικής μεγέθυνσης.

Στην περίπτωση της τεχνολογικής προόδου εξοικονόμησης εργασίας (Διάγραμμα 1), ο λόγος του οριακού προϊόντος του κεφαλαίου προς το οριακό προϊόν

<sup>5</sup> A. P. Thirlawall, Μεγέθυνση και ανάπτυξη, στ' αγγλική έκδοση, Θεοδ. Πελαγίδης, Εκδόσεις Παπαζήση, Τόμος Α', Αθήνα 2001.

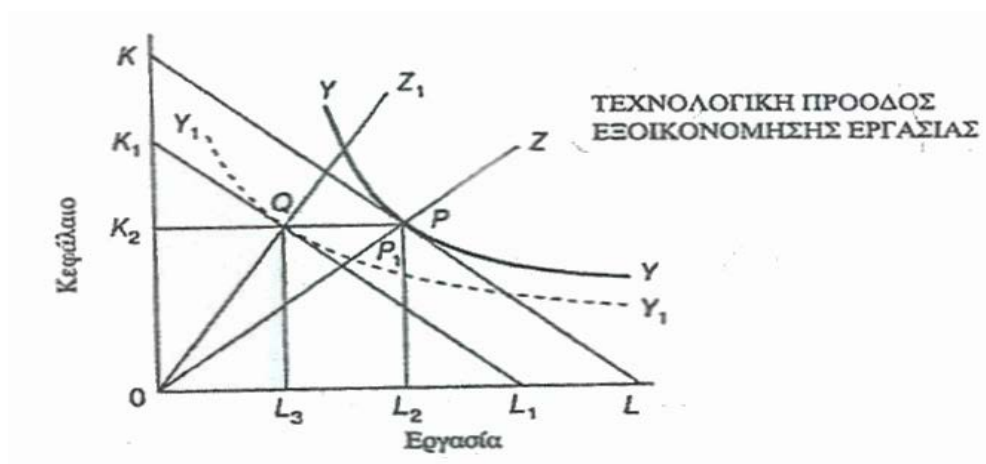
της εργασίας αυξάνεται. Το νέο σημείο ελάχιστου κόστους  $Q$  δεν βρίσκεται πάνω στην ακτίνα  $OZ$ , αλλά πάνω στη νέα ακτίνα  $OZ1$ . Στο σημείο  $P1$ , όπου η νέα καμπύλη ίσου προϊόντος  $Y1Y1$  τέμνει την παλιά ακτίνα  $OZ$ , ο λόγος των οριακών προϊόντων των δυο εισροών είναι μικρότερος από όσο ήταν το σημείο  $P1$ . Το  $P1$  δεν είναι σημείο ισορροπίας (σημείο ελάχιστου κόστους) και οι παραγωγοί έχουν το κίνητρο να αλλάξουν την αναλογία χρήσης των συντελεστών παραγωγής, υποκαθιστώντας εργασία με κεφάλαιο και μετακινώντας το σημείο ισορροπίας  $Q$ . Ο λόγος των οριακών προϊόντων των δυο εισροών μεταβάλλεται και εξοικονομούνται  $L2L3$  μονάδων εργασίας. Παρακάτω το βλέπουμε και στο σχεδιάγραμμα της τεχνολογικής προόδου εξοικονόμησης εργασίας και την ουδέτερη τεχνολογική πρόοδο. Διάγραμμα (1) και (2). Η ουδέτερη τεχνολογική πρόοδος αφήνει αμετάβλητο το λόγο των οριακών προϊόντων των δύο συντελεστών. Επίσης στο διάγραμμα 3 όπου απεικονίζεται ο νόμος των φθινουσών αποδόσεων βλέπουμε τη σχέση του οριακού προϊόντος εργασίας σε σχέση με την εργασία και σε σχέση με το μισθό στοιχειώδους συντήρησης.

Στην περίπτωση της τεχνολογικής προόδου εξοικονόμησης εργασίας (Διάγραμμα 1), ο λόγος του οριακού προϊόντος του κεφαλαίου προς το οριακό προϊόν της εργασίας αυξάνεται. Το νέο σημείο ελάχιστου κόστους  $Q$  δεν βρίσκεται πάνω στην ακτίνα  $OZ$ , αλλά πάνω στη νέα ακτίνα  $OZ1$ . Στο σημείο  $P1$ , όπου η νέα καμπύλη ίσου προϊόντος  $Y1Y1$  τέμνει την παλιά ακτίνα  $OZ$ , ο λόγος των οριακών προϊόντων των δυο εισροών είναι μικρότερος από όσο ήταν το σημείο  $P1$ . Το  $P1$  δεν είναι σημείο ισορροπίας (σημείο ελάχιστου κόστους) και οι παραγωγοί έχουν το κίνητρο να αλλάξουν την αναλογία χρήσης των συντελεστών παραγωγής, υποκαθιστώντας εργασία με κεφάλαιο και μετακινώντας το σημείο ισορροπίας  $Q$ . Ο λόγος των οριακών προϊόντων των δυο εισροών μεταβάλλεται και εξοικονομούνται  $L2L3$  μονάδων εργασίας. Παρακάτω το βλέπουμε και στο σχεδιάγραμμα της τεχνολογικής προόδου εξοικονόμησης εργασίας και την ουδέτερη τεχνολογική πρόοδο. Διάγραμμα (1) και (2). Η ουδέτερη τεχνολογική πρόοδος αφήνει αμετάβλητο το λόγο των οριακών προϊόντων των δύο συντελεστών. Επίσης στο διάγραμμα 3 όπου απεικονίζεται ο νόμος των φθινουσών αποδόσεων βλέπουμε τη σχέση του οριακού προϊόντος εργασίας σε σχέση με την εργασία και σε σχέση με το μισθό στοιχειώδους συντήρησης.

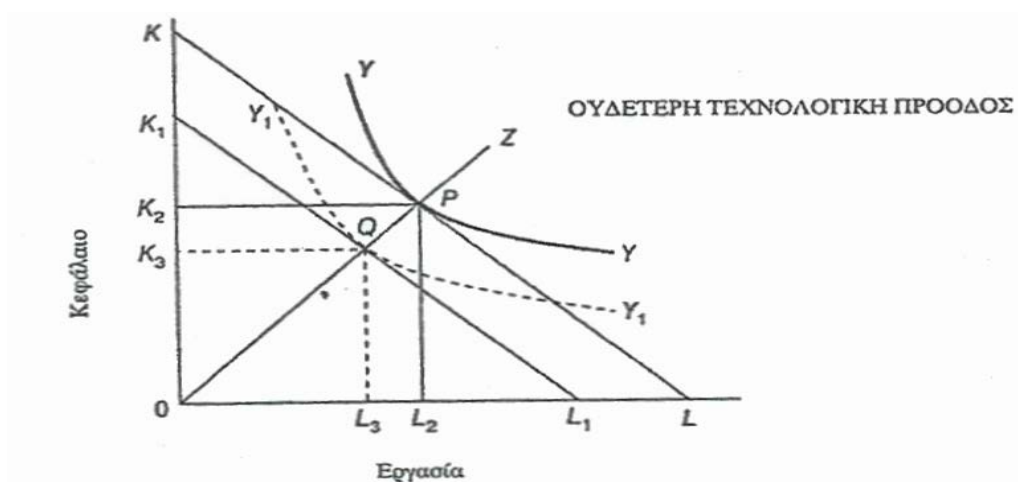
Η διάκριση της τεχνολογικής προόδου στις κατηγορίες ανάλογα με τη δυνατότητα της να εξοικονομεί κεφάλαιο, να εξοικονομεί εργασία ή να είναι

ουδέτερη, άρχισε να γίνεται κυρίως στις μελέτες του Harrod (1948) και του Hockel (1932). Εμείς θα ασχοληθούμε με τη διάκριση της τεχνολογικής προόδου, ανάλογα με τη δυνατότητά της να εξοικονομεί εργασία. Με δεδομένο το ποσοστό κέρδους η τεχνολογική πρόοδος λέγεται «Εξοικονόμησης Εργασίας» όταν αυξάνει το λόγο του κεφαλαίου προς το προϊόν.

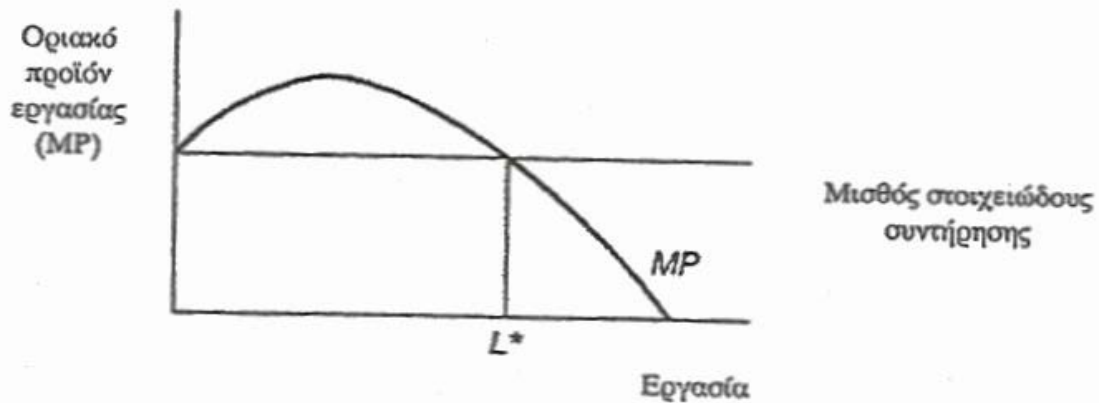
Στην περίπτωση της τεχνολογικής προόδου εξοικονόμησης εργασίας ο λόγος του οριακού προϊόντος του κεφαλαίου προς το οριακό προϊόν της εργασίας, αυξάνεται<sup>6</sup>.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3

Πηγή: A. P. Thirlawall, *Μεγέθυνση και ανάπτυξη, στ' αγγλική έκδοση, Θεοδ. Πελαγίδης, Εκδόσεις Παπαζήση, Τόμος Α', Αθήνα 2001*

### ***1.6. Πληθυσμός και οικονομική ανάπτυξη***

Η σχέση της αύξησης του πληθυσμού με την οικονομική ανάπτυξη είναι περίπλοκη και τα ιστορικά ποσοτικά δεδομένα δεν την αποσαφηνίζουν ειδικά προς το ποια είναι η αιτία και ποιο το αποτέλεσμα. Η αύξηση του πληθυσμού παίζει αντιφατικό ρόλο στην αναπτυξιακή διαδικασία γιατί μπορεί να αποτελέσει τόσο κίνητρο όσο και εμπόδιο στην οικονομική μεγέθυνση και ανάπτυξη. Σύμφωνα με την παραδοσιακή και επικρατούσα άποψη το υψηλό επίπεδο και οι γρήγοροι ρυθμοί αύξησης του πληθυσμού συνιστούν πρόβλημα για ολόκληρο τον κόσμο και για την ανάπτυξη γενικά. Συνεπώς δημιουργείται και πρόβλημα στην εργασία γιατί χρειάζεται εργατικό δυναμικό ώστε να προχωρήσει μια επιχείρηση και να αναπτυχθεί.

### ***1.7. Η διαχείριση της αναπτυξιακής πολιτικής και η επιρροή από αυτή της οικονομικής ανάπτυξης***

Η κακή οικονομική πολιτική μπορεί να εμποδίσει την οικονομική μεγέθυνση και να της επιφέρει μια παύση, αφού έχει ήδη ξεκινήσει. Η έννοια της απογείωσης κάνει την εμφάνισή της συχνά στα συγγράμματα για την ανάπτυξη και βρίσκεται στο κέντρο της ανάπτυξης του οικονομολόγου – ιστορικού Walt Rostow για τα στάδια της οικονομικής μεγέθυνσης<sup>7</sup>.

Η οικονομική ανάπτυξη από μόνη της ειδικά στα πρώτα της στάδια μπορεί να προκαλέσει μεγάλες κοινωνικές και οικονομικές εντάσεις, οι οποίες είναι δυνατό να υπονομεύσουν τη σταθερότητα που είναι απαραίτητη για την οικονομική μεγέθυνση. Σαφώς από την κακή οικονομική πολιτική επηρεάζεται η οικονομική ανάπτυξη και αναστέλλεται.

### ***1.8. Διεθνή εμπόδια στην ανάπτυξη***

Μέχρι τώρα η ανάλυσή μας για τα εμπόδια της ανάπτυξης είχε επικεντρωθεί στα πολιτικά εμπόδια που είναι εσωτερικά στον λιγότερο αναπτυγμένο κόσμο. Ωστόσο, ορισμένοι οικονομολόγοι αλλά και άλλοι ισχυρίζονται ότι τα κύρια εμπόδια στην ανάπτυξη σήμερα είναι οι συνθήκες που επικρατούν έξω από τον αναπτυσσόμενο κόσμο. Βέβαια τα εμπόδια στην ανάπτυξη αποφέρουν και δυσκολίες στην ποιότητα της εργασίας και εμποδίζουν την εξέλιξή της.

Οι συζητήσεις των οικονομολόγων για την ισόρροπη και ανισόρροπη ανάπτυξη προηγήθηκαν χρονικά της ποσοτικής εργασίας για τα πρότυπα της ανάπτυξης. Οι υπέρμαχοι της ισόρροπης ανάπτυξης όπως ο Ragnar Nurkse ή ο Paul Rosenstein – Robon, ισχυρίζονται ότι οι χώρες πρέπει να αναπτύξουν ταυτόχρονα ένα

---

<sup>7</sup> W. W. ROSTOW, Stages of Economic Growth, 2d ed. New York Cambridge University Press. 1971. 1<sup>η</sup> Έκδοση 1960.

μεγάλο φάσμα βιομηχανιών εάν θέλουν να επιτύχουν κάποια διατηρήσιμη οικονομική μεγέθυνση<sup>8</sup>.

### ***1.9. Η οικονομική πολιτική ως παρέμβαση στις εργασιακές σχέσεις***

Η παρέμβαση του κρατικού μηχανισμού στην οικονομία είχε πραγματοποιηθεί από πολύ νωρίς στην πορεία της ανάπτυξης και της οικονομικής πολιτικής. Αυτή η παρέμβαση είναι αναγκαία για να εξασφαλίσει τους όρους της συσσώρευσης. Αυτού του είδους όμως οι παρεμβάσεις, δεν στοιχειοθετούν οικονομική πολιτική. Αυτή διαμορφώθηκε με την εφαρμογή των Κευνσιανών αντιλήψεων κυρίως μετά το τέλος του Β΄ Παγκοσμίου πολέμου.

Στις συνθήκες που επέτρεψαν τη συγκρότηση μιας εθνικής οικονομικής πολιτικής, σημαντική θέση καταλαμβάνει η αδυναμία του μηχανισμού των τιμών να επαναφέρει την ισορροπία στην αγορά εργασίας. Το επίπεδο των ονομαστικών μισθών, που κατά τους μαρτζίναλιστές, έπρεπε να ρυθμίζει τη ζήτηση και την προσφορά εργασίας όταν ταυτίζονταν με την οριακή παραγωγικότητα των εργατών, πέφτει χωρίς να μπορεί να λειτουργήσει ενισχυτικά στην τόνωση της ζήτησης για το εργατικό δυναμικό.

Είναι επίσης σκόπιμο να αναφερθεί ότι η οικονομική πολιτική δεν είναι μόνο μια μορφή παρέμβασης στις σχέσεις κεφαλαίου και εργατικής δύναμης (εισοδηματική πολιτική) αλλά και παρέμβαση στις σχέσεις μεταξύ κεφαλαίων.

Είναι φανερό ότι εξαιτίας της γενικής διαχείρισης της οικονομίας και ειδικότερα της κρατικής παρέμβασης στον καθορισμό της αξίας της εργατικής δύναμης, ο κλασικός διαχωρισμός μεταξύ του κράτους ως πολιτικού υποκείμενου και της οικονομίας γίνεται πιο συγκεχυμένος.

Η διαχείριση της οικονομίας απαιτεί τεχνικό διακανονισμό, δηλαδή την ενότητα δράσης και σκοπού όλων των φορέων για να είναι επιτυχής<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> RAGNAR NURKSE, Problems of Capital Formation in Underdeveloped Countries.

<sup>9</sup> ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ, GILLIS – PERKINS – ROEMER – SNODGRASS, Αθήνα 2000, ΤΗΠΩΘΗΤΟ: Γιώργος Δαρδάνος.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>

### *2.1. Η φύση της οικονομικής θεωρίας*

Η οικονομική θεωρία εκφράζει τον τρόπο με τον οποίο οι οικονομολόγοι οργανώνουν τα αλληλένδετα γεγονότα της οικονομικής ζωής περιλαμβανομένης της παραγωγής, της κατανάλωσης, των εισοδημάτων, των τιμών, της ενασχόλησης, των εξαγωγών, των εισαγωγών, της αποταμίευσης και των επενδύσεων. Επίσης η οικονομική θεωρία αποτελεί τον γενικά αποδεκτό κορμό των εννοιών και αρχών που αφορούν την οικονομική συμπεριφορά. Αν οι έννοιες και αρχές αυτές διατυπωθούν με σαφήνεια και αναπτυχθούν με την κατάλληλη σειρά, μπορούν να μας βοηθήσουν να κατανοήσουμε και να εξηγήσουμε τη λειτουργία του οικονομικού συστήματος.

Το πρώτο ουσιαστικό στοιχείο κάθε οικονομικής θεωρίας ή υποδείγματος είναι ότι πρέπει να έχει την ικανότητα να ερμηνεύσει τα ουσιαστικά χαρακτηριστικά της οικονομικής διαδικασίας.

### *2.2. Η έννοια της ανάπτυξης*

Η ανάπτυξη θα πρέπει να κατανοηθεί σαν μια πολυδιάστατη διαδικασία που συνεπάγεται την αναδιοργάνωση και τον επαναπροσανατολισμό των οικονομικών και των κοινωνικών συστημάτων. Μια ουσιαστική συνιστώσα της ανάπτυξης είναι η οικονομική πρόοδος.

Δύο σημαντικές προσεγγίσεις στην μελέτη της οικονομικής ανάπτυξης είναι<sup>10</sup>:

- i. Οι θεωρίες των σταδίων της «Οικονομικής μεγέθυνσης».
- ii. Οι διεθνείς διαρθρωτικές θεωρίες.

---

<sup>10</sup> MICHAEL P. TODARO, Οικονομική του αναπτυσσόμενου κόσμου, Α΄ και Β΄ Τόμος, Εκδόσεις GUTENBERG, 95-96, 270-273.

### 2.3. Οι τρεις θεμελιακές αξίες της ανάπτυξης

Σύμφωνα με τον καθηγητή Goulet για την κατανόηση του βαθύτερου νοήματος της ανάπτυξης απαιτούνται τουλάχιστον τρεις σημαντικές συνιστώσες ή θεμελιακές αξίες: Οι αξίες εαυτές είναι η *συντήρηση της ζωής*, ο *αυτοσεβασμός* και η *ελευθερία*. Ας δούμε όμως καθεμιά από τις αξίες αυτές με τη σειρά τους:

**i. Συντήρηση της ζωής.** Η ικανότητα κάλυψης των βασικών ανθρωπίνων αναγκών.

Βασική λειτουργία όλης της οικονομικής δραστηριότητας είναι να προσφερθούν σε όσο το δυνατό περισσότερους ανθρώπους τα μέσα για την υπερνίκηση της απόγνωσης και της αθλιότητας που πηγάζουν από την έλλειψη τροφής, στέγης, υγείας και προστασίας. Στο βαθμό αυτό μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι η οικονομική ανάπτυξη είναι αναγκαίος όρος για τη βελτίωση στην ποιότητα ζωής που συνιστά «ανάπτυξη».

**ii. Αυτοσεβασμός.** Η δυνατότητα να είναι άνθρωπος.

Ας παραθέσουμε ένα χωρίο από τον καθηγητή Goulet.

«Η ανάπτυξη νομιμοποιείται. Επομένως ως στόχος επειδή είναι ένας σημαντικός και ίσως απολύτως αναγκαίος τρόπος για να ανακτήσει κανείς τον αυτοσεβασμό του»<sup>11</sup>.

**iii. Ελευθερία από καταναγκασμούς.** Η δυνατότητα επιλογής.

Ο W. Arthur Lewis, υπογραμμίζει τη σχέση ανάμεσα στην οικονομική μεγέθυνση και την ελευθερία από τους καταναγκασμούς, όταν συμπεραίνει ότι το «πλεονέκτημα της οικονομικής μεγέθυνσης δεν είναι ότι ο πλούτος αυξάνει την ευτυχία, αλλά το ότι διευρύνει την κλίμακα των ανθρωπίνων επιλογών»<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Οπ. π., σελ. 89, 90.

<sup>12</sup> W. ARTHUR LEWIS, 'Is economic Growth Desirable? The Theory of Economic Growth' Allen and Unwin, 1963. σ. 420.

## 2.4. Οι τρεις αντικειμενικοί στόχοι της ανάπτυξης

Η ανάπτυξη πρέπει να έχει τουλάχιστον τους πιο κάτω στόχους:

- ▼ Να αυξάνει τη διαθεσιμότητα και να διευρύνει την κατανομή των βασικών για την συντήρηση της ζωής αγαθών, όπως η τροφή, η στέγη, η υγεία και η προστασία όλων των μελών της κοινωνίας.
- ▼ Να υψώνει το βιοτικό επίπεδο περιλαμβανόμενης της δημιουργίας περισσότερων ευκαιριών απασχόλησης, καλύτερης εκπαίδευσης και μεγαλύτερης προσοχής στις πολιτιστικές και ουμανιστικές αξίες.
- ▼ Να διευρύνει την κλίμακα των οικονομικών και κοινωνικών επιλογών που ανοίγονται στα άτομα και τα έθνη.

Με την οικονομική ανάπτυξη πρέπει να γίνεται πιο σωστή κατανομή των βασικών αγαθών στους ανθρώπους. Επίσης σημαντικό είναι να αυξάνεται η ευημερία των εθνών και η απασχόληση των ανθρώπων. Αφού με την ανάπτυξη δημιουργούνται νέες προοπτικές και νέες θέσεις εργασίας αυτό συντελεί στην καλή οργάνωση της κοινωνίας και στη δημιουργία εργασιακών σχέσεων και ενός κλίματος ευημερίας. Με την ανάπτυξη έχει υψωθεί το βιοτικό επίπεδο της κάθε χώρας σε βαθμό που να βελτιώνεται η απόλυτη φτώχεια (δηλ. η στέρηση βασικών ειδών συντήρησης), ο βαθμός ανισότητας στη διανομή του εισοδήματος, το επίπεδο απασχόλησης, ο χαρακτήρας και η ποιότητα της εκπαίδευσης, της υγείας και των άλλων κοινωνικών και πολιτιστικών υπηρεσιών<sup>13</sup>.

Επίσης, έχει ενισχύσει η οικονομική πρόοδος τον ατομικό και συλλογικό σεβασμό τόσο εσωτερικά δηλαδή μεταξύ ατόμων όσο και εξωτερικά, δηλ. μεταξύ εθνών και περιοχών. Τέλος, η οικονομική πρόοδος έχει διευρύνει την κλίμακα των ανθρώπινων επιλογών, απελευθερώνοντας τους ανθρώπους από την εξωτερική εξάρτηση και την εσωτερική υποταγή σε άλλους ανθρώπους και θεσμούς. Μπορούμε λοιπόν να συμπεράνουμε ότι η «ανάπτυξη» είναι και μια φυσική πραγματικότητα και μια ψυχική διάθεση που χαρακτηρίζουν κάθε κοινωνία η οποία έχει εξασφαλίσει με

<sup>13</sup> ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΟΥ ΑΝΑΠΤΥΣΣΟΜΕΝΟΥ ΚΟΣΜΟΥ, MICHAEL P. TODARO, επιμ. Γιάννης Τσέκουρας, Εκδόσεις Gutenberg, Α' τόμος, σελ. 274-276.

κάθε συνδυασμό κοινωνικών, οικονομικών και θεσμικών διαδικασιών, τα μέσα για μια καλύτερη ζωή.

### ***2.5. Το διεθνές εμπόριο ως κίνητρο της οικονομικής μεγέθυνσης και ανάπτυξης***

Το διεθνές εμπόριο αναφέρεται συχνά σαν η ατμομηχανή της οικονομικής μεγέθυνσης. Η ανάπτυξή του βοηθάει στην ευημερία και την προοπτική μιας χώρας.

Το διεθνές εμπόριο σαν η «ατμομηχανή της οικονομικής μεγέθυνσης, έσυρε προς τα εμπρός τις οικονομικά αναπτυγμένες σήμερα χώρες στη διάρκεια του 19<sup>ου</sup> και στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα. Οι γρήγορα διευρυνόμενες εξαγωγικές αγορές έδωσαν πρόσθετη ώθηση στις ολοένα και πιο ισχυρές ντόπιες απαιτήσεις για τη δημιουργία βιομηχανιών μεγάλης κλίμακας. Τα αυξημένα κέρδη από τις εξαγωγές επέτρεψαν την ανάπτυξη κάποιων χωρών. Η συσσώρευση κεφαλαίου με τη σειρά της, έδωσε παραπέρα ώθηση στην παραγωγή. Επέτρεψε την αύξηση των εισαγωγών και οδήγησε σε μια περισσότερο διαφοροποιημένη βιομηχανική δομή. Όλες οι χώρες κατά τον 19<sup>ο</sup> αιώνα μπορούσαν να μετέχουν σ' αυτή τη δυναμική επέκταση των διεθνών συναλλαγών κυρίως στη βάση ενός σχετικά ελεύθερου εμπορίου, ελεύθερης μετακίνησης κεφαλαίων και ανεμπόδιστης μετανάστευσης της πλεονάζουσας ανειδίκευτης εργασίας. Επιπλέον οι αναπτυγμένες χώρες ήταν τόσο πολύ μπροστά από τις λιγότερο αναπτυγμένες, που μπορούσαν χάρη στην επιστήμη και τεχνολογία τους να παραμείνουν πιο ανταγωνιστικές, να αναπτύσσουν περισσότερα νέα προϊόντα και να εξασφαλίζουν διεθνή χρηματοδοτικά μέσα με τους καλύτερους όρους. Επίσης με τη μορφή δασμών αυξήθηκαν τα κέρδη του εμπορίου και αυξήθηκε και η οικονομική ανάπτυξη<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΟΥ ΑΝΑΠΤΥΣΣΟΜΕΝΟΥ ΚΟΣΜΟΥ, MICHAEL P. TODARO, επιμ. Γιάννης Τσέκουρας, Εκδόσεις Gutenberg, Α' και Β' τόμος.

## ***2.6. Η αγορά εργασίας και το οικονομικό σύστημα***

Κεντρικό σημείο της οικονομικής της εργασίας είναι η αγορά εργασίας<sup>15</sup>.

Τρία είναι τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας:

- \* Το πρώτο και το πιο σημαντικό ίσως χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας είναι ότι η εργασία ως εμπορεύσιμο αγαθό ανήκει σ' ένα ανθρώπινο κλάσμα που μπορεί να λειτουργεί και με μη οικονομικά κριτήρια.
- \* Το δεύτερο χαρακτηριστικό, είναι η μακρόχρονη επαγγελματική εργασιακή σχέση, με έναν ή λίγους στον αριθμό εργοδότες.
- \* Ένα τρίτο χαρακτηριστικό είναι ότι οι μισθωτοί παρουσιάζουν διαφορετικές ιδιότητες όσον αφορά το φύλο, την ηλικία, την εκπαίδευση, την εμπειρία, τις προτιμήσεις, την εργατικότητα, το ενδιαφέρον, και την προσωπικότητα.

Η θεωρία της οικονομικής της εργασίας πορεύτηκε υπό την σκιά της πορείας της οικονομικής, ενώ αλληλοσυνδέεται με την αντίστοιχη εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων που επηρεάζονται από άλλους κλάδους των κοινωνικών επιστημών και ιδιαίτερα από την κοινωνιολογία. Υπάρχουν πολλές διαφορετικές απόψεις που έχουν επηρεάσει και καταγραφεί στην θεωρία οι οποίες δίνουν έμφαση σε διαφορετικά ζητήματα και προσεγγίσεις<sup>16</sup>.

## ***2.7. Σχέση της αγοράς εργασίας με την οικονομία***

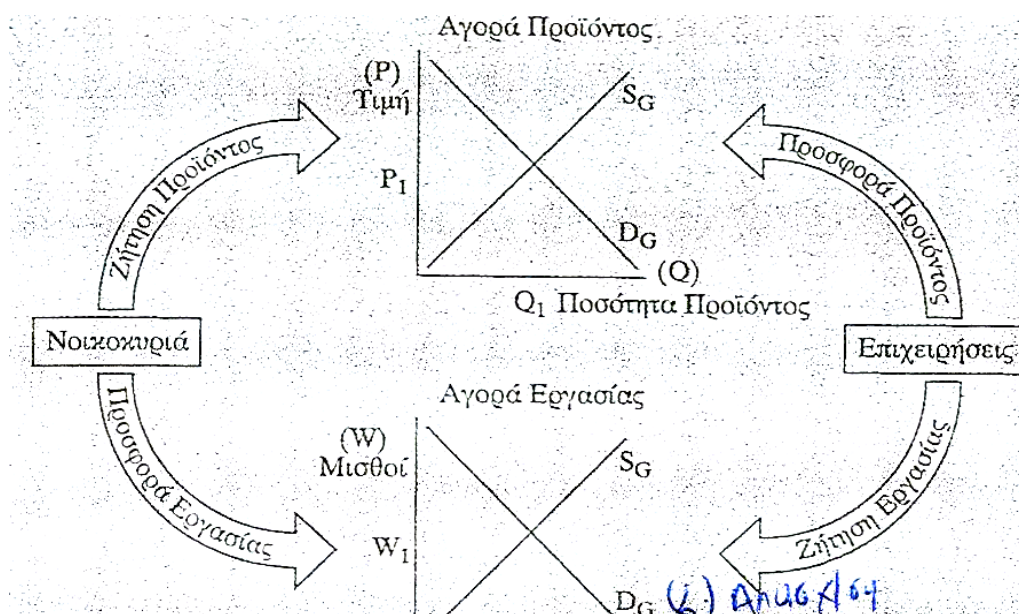
Η σχέση της αγοράς εργασίας με την οικονομία και με τις αγορές προϊόντων απεικονίζεται στο σχήμα (1). Στο διάγραμμα αυτό απεικονίζεται ο τρόπος με τον

---

<sup>15</sup> Ορισμένα διδακτικά εγχειρίδια της οικονομικής της εργασίας φέρουν τον τίτλο: «Οικονομική των αγορών εργασίας», βλ. το βιβλίο του Kufman B. (1944) «The economics of Labor Marke as the Druden Press”.

<sup>16</sup> McNulty. P., (1980), The Origins and Development of Labor Economics. Cambridge. Mass. MIT PRESS. / KATZ, H., McKersir R. (1986), The Transformation of industrial Relations. N.Y. IRL Press / Hyman R. (March 1995). European Journal of Industrial, Vol 1 No 1.

οποίο οι δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης συνδέουν την αγορά εργασίας στο κάτω μέρος και ενισχύουν την οικονομική ανάπτυξη. Στο κάτω μέρος του σχήματος φαίνεται πως η αγορά εργασιακής δύναμης από τις επιχειρήσεις και η αντίστοιχη πώληση της από τα νοικοκυριά προσδιορίζουν το επίπεδο μισθών και απασχόλησης στην οικονομία. Η οικονομική της εργασίας και η γενική οικονομική ανάλυση συνδέονται επίσης και στο επίπεδο θεωρητικών παραδοχών, όπως φαίνεται στο σχήμα (1), παρόλο που οι αγορές εργασίας και προϊόντων είναι διαφορετικού χαρακτήρα, οι οικονομολόγοι τις χρησιμοποιούν ως ίδια θεωρητικά εργαλεία για να αναλύσουν την κάθε αγορά.



ΣΧΗΜΑ 1. Μοντέλο κυκλικής ροής της Οικονομίας<sup>17</sup>

## 2.8. Ο ρόλος της εργασίας στην οικονομική ανάπτυξη

Ο διττός ρόλος των ανθρώπων ως εκείνων που ωφελούνται από την οικονομική ανάπτυξη και ως σημαντικού παραγωγικού πόρου είναι ιδιαίτερα ευδιάκριτος στη συζήτηση για την εργασία και την απασχόληση. Η εργασία που χρησιμοποιείται σε μια οικονομική δραστηριότητα είναι πιθανό να κοστίζει με τον

<sup>17</sup> Οικονομική της εργασίας και εργασιακές σχέσεις, Θεόδ. ΚΑΤΣΑΝΕΒΑΣ, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα, σελ. 23.

ίδιο τρόπο που κοστίζει η χρησιμοποίηση άλλων σπανιζόντων πόρων. Η χρησιμοποίηση της διαθέσιμης προσφοράς εργασίας παρέχει σημαντικά οφέλη: Πρώτον είναι δυνατό να αυξηθεί η παραγωγή μέσω πολιτικών που ενθαρρύνουν την καλύτερη χρήση της διαθέσιμης εργασίας και δεύτερον να μετριαστεί η φτώχεια και η ανισότητα στη διανομή του εισοδήματος. Ένα πολύπλοκο πρόβλημα είναι με ποιο τρόπο μπορούμε να μετρήσουμε καλύτερα την ποιότητα της εργασίας που χρησιμοποιείται στη παραγωγή. Είναι λοιπόν προφανές ότι η ανάπτυξη μέσω της ανακατανομής της χαμηλής παραγωγικότητας εργασίας είναι πολύ πιο περίπλοκη από ότι είχαν φανταστεί οι Nyrkse και Lewis. Λιγότερο παραγωγικοί τύποι απασχόλησης όπου το κοινωνικό κόστος εργασίας υπερβαίνει το οριακό της προϊόν μπορεί να είναι αποδεκτοί ως αναδιανεμητικά μέτρα εφόσον επιθυμείται η διανομή του εισοδήματος και άλλοι τρόποι για την επίτευξη του σκοπού αυτού δεν υπάρχουν. Οι τύποι όμως αυτοί επιτυγχάνουν περισσότερη ισότητα με τίμημα τη θυσία της οικονομικής μεγέθυνσης. Συνεχίζοντας γεννιέται το εύλογο ερώτημα, «Τι είναι η ποσότητα διαθέσιμης εργασίας;». Θα μπορούσαμε απλώς να μετρήσουμε τον αριθμό των ατόμων που είναι δυνητικά διαθέσιμα για την εργασία – τον αριθμό των ατόμων που δεν είναι ανήλικοι, ηλικιωμένοι ή ανάπηροι. Η ποιότητα της εργασίας εξαρτάται από διάφορους παράγοντες. Ένας από τους οποίους είναι οι στάσεις και οι αξίες των ανθρώπων. Πόσο υψηλά αποτιμούν τα αγαθά και τις υπηρεσίες που κερδίζουν δουλεύοντας; Ένα δεύτερο σύνολο επιρροών στην παραγωγικότητα της εργασίας αποτελείται από τις ικανότητες που κατέχει ο πληθυσμός. Τέλος, η παραγωγικότητα της εργασίας επηρεάζεται από την υγεία και τη διατροφή του εργατικού πληθυσμού. Οι άνθρωποι πρέπει να διαθέτουν τη σωματική και πνευματική αντοχή που χρειάζεται πρώτον για να καλλιεργήσουν οικονομικά χρήσιμες ικανότητες και στη συνέχεια να τις εφαρμόσουν στο χώρο εργασίας.

Οι οικονομικές θεωρίες συχνά κάνουν αφαίρεση των επιπτώσεων που οι αξίες και οι στάσεις έχουν στην παραγωγικότητα. Η παραγωγικότητα της εργασίας επιδέχεται μεγάλο σύνολο επιρροών. Ένα σύνολο επιρροών αποτελείται από τις ικανότητες που έχει ο πληθυσμός. Αν οι αξίες και οι στάσεις αναφέρονται στον τρόπο που οι άνθρωποι βλέπουν τον κόσμο, ικανότητες είναι εκείνο που οι άνθρωποι γνωρίζουν και κάνουν. Επίσης, η παραγωγικότητα της εργασίας επηρεάζεται από την υγεία και τη διατροφή του εργατικού πληθυσμού. Αλλάζοντας τελείως κλίμα πρέπει να αναφέρουμε ότι μια μεγάλη διαφορά ανάμεσα την αναπτυξιακή πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι αναπτυσσόμενες χώρες σήμερα και σε εκείνη που ξεπέρασαν οι

βιομηχανικές χώρες στη πρώτη φάση της ανάπτυξης τους, είναι ότι ο ρυθμός αύξησης της προσφοράς εργασίας είναι πολύ πιο γρήγορος στις αναπτυσσόμενες χώρες<sup>18</sup>.

## 2.9. Διεύρυνση της εργασίας

Ένας από τους τρόπους που χρησιμοποιούνται για την αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων και την αύξηση της οικονομικής ανάπτυξης στο χώρο της εργασίας είναι η διεύρυνση της εργασίας και η αύξηση του αριθμού των εργασιών που εκτελεί κάθε εργαζόμενος. Η διεύρυνση της εργασίας αποτελεί προσπάθεια για να μειωθούν οι μικροί κύκλοι των εργασιών που προκαλούν ανία και πλήξη στους εργαζομένους. Έτσι, τα προγράμματα «διευρύνσεως της εργασίας αλλάζουν τις μεθόδους εργασίας χωρίς να αυξάνουν τη δυσκολία των καθηκόντων που εκτελούνται. Με βάση αυτά τα προγράμματα επιτυγχάνεται η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και επιτυγχάνεται η οικονομική ανάπτυξη στην εκάστοτε εργασιακή μονάδα. Στον παρακάτω Πίνακα (1) απεικονίζεται και η κατανομή της εργασίας ανά οικονομικούς τομείς (1990)(%), όπου βλέπουμε χώρες με χαμηλό, μέσο και υψηλό εισόδημα ανά τομείς όπως είναι: ο αγροτικός, η βιομηχανία και οι υπηρεσίες<sup>19</sup>.

**Πίνακας 1. Κατανομή εργασίας ανά οικονομικούς τομείς, 1990 (%)**

Χώρες	Αγροτικός τομέας	Βιομηχανία	Υπηρεσίες
Χαμηλού εισοδήματος	69	15	16
Μέσου εισοδήματος	32	27	41
Υψηλού εισοδήματος	5	31	64

**Πηγή:** Παγκόσμια Τράπεζα «Εκθεση Παγκόσμιας Ανάπτυξης (Washington DC: (World Bank, 1997)

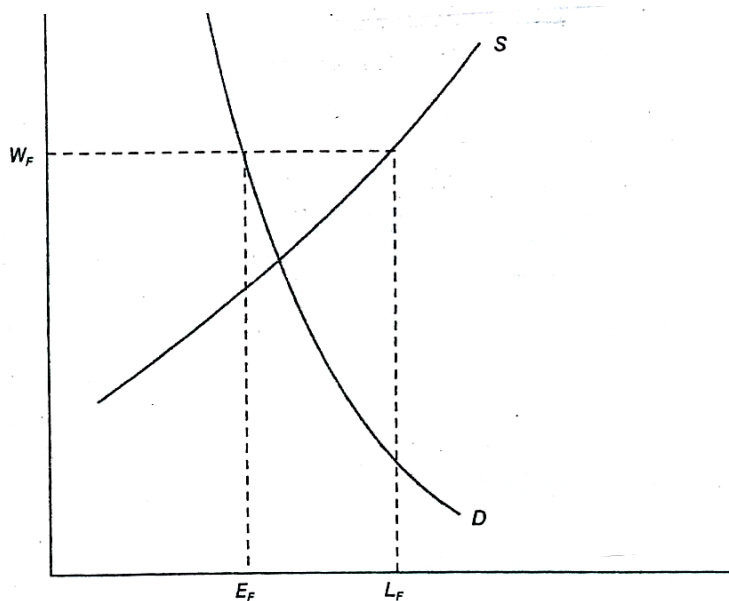
<sup>18</sup> Οικονομική της εργασίας και εργασιακές σχέσεις, Θεόδ. ΚΑΤΣΑΝΕΒΑΣ, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα.

<sup>19</sup> Εργασιακές σχέσεις, Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, Εκδόσεις Σταμούλης.

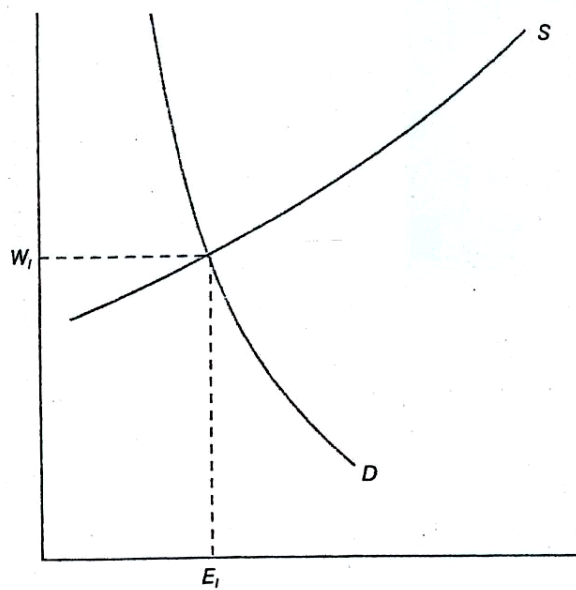


Συνεχίζοντας θα αναφέρουμε και την διάρθρωση των τριών τομέων της απασχόλησης [Σχήμα (2)], όπου είναι η τυπική αγορά (1Α), ο άτυπος αστικός τομέας (1Β) και η αγροτική αγορά εργασίας (1Γ).

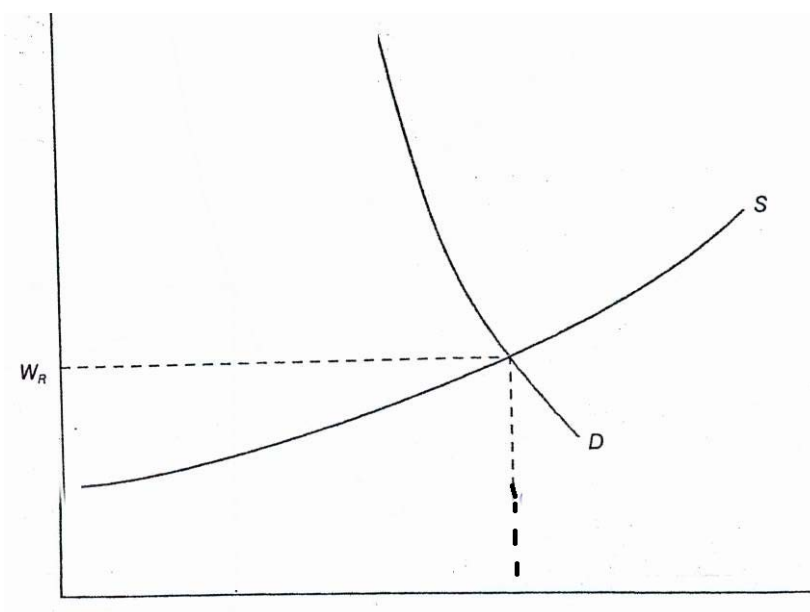
Στην τυπική αγορά (Α), ο μισθός εργασίας ( $F$ ) είναι πολύ υψηλός για να απορροφηθεί ολόκληρη η προσφορά εργασίας. Δεν μπορούν όλοι να βρουν απασχόληση και υπάρχει ουρά αναμονής ( $L_F - E_F$ ) ανθρώπων που ζητούν δουλειά. Στον άτυπο τομέα (Β) ο μισθός εργασίας ( $W1$ ) επιτρέπει την απορρόφηση όλης της προσφοράς εργασίας, αλλά είναι μικρότερος από το μισθό εργασίας του τυπικού τομέα ( $WF$ ). Τέλος, στην αγροτική αγορά εργασίας (Γ), ο μισθός  $WR1$  επίσης επιτρέπει την απορρόφηση της προσφοράς αλλά είναι ακόμη χαμηλότερος. Η προσφορά εργασίας σε αυτόν τον τομέα είναι πολύ ελαστική.



**ΣΧΗΜΑ 2. Διάρθρωση τριών τομέων της απασχόλησης  
Α. ΤΥΠΙΚΗ ΑΓΟΡΑ**



### Β. ΑΤΥΠΟΣ ΑΣΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ



### Γ. ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πηγή: Οικονομική της ανάπτυξης, Gillis – Perkins – Roemer – Snoderass, Αθήνα 2000.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

#### *3.1. Εργασία*

Εργασία είναι η ανάλωση σωματικής ή πνευματικής δύναμης για την παραγωγή έργου.

Συνεπώς, στοιχεία της έννοιας της εργασίας<sup>20</sup> είναι:

**α) Η θετική ενέργεια**, με την οποία αναλώνεται δύναμη ανεξαρτήτως του αν αυτή είναι σωματική ή πνευματική, και

**β) Η παραγωγή έργου** για την ικανοποίηση αναγκών άλλου προσώπου όπως του εργοδότη και όχι του εργαζόμενου.

Η εργασία έχει αρκετές έννοιες που την περικλείουν. Μερικές από αυτές που εμπεριέχονται στο εργατικό δίκαιο είναι: η εξαρτημένη εργασία, το επάγγελμα, ο εργοδότης, ο εργαζόμενος, η σύμβαση εργασίας, η σχέση εργασίας, ο μισθός, ο μισθωτός κ.α. που θα αναλυθούν στη συνέχεια του κεφαλαίου αυτού.

#### *3.2. Εξαρτημένη εργασία*

##### **3.2.1. Έννοια εξαρτημένης εργασίας**

Εξαρτημένη εργασία υπάρχει όταν ο μισθωτός που παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του με μισθό, ανεξάρτητα από τον τρόπο που αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στην εργασία που του παρέχει ο μισθωτός και να του δίνει οδηγίες σχετικά με τον χρόνο, τόπο και τρόπο παροχής της εργασίας του.

Βασική προϋπόθεση για το χαρακτηρισμό μιας εργασίας ως εξαρτημένης είναι η εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη. Για την διάγνωση της υπάρξεως ή

---

<sup>20</sup> Γρηγόρης Σπ. Μεντής, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 1998.

μη, εξαρτήσεως, η θεωρία έχει αναπτύξει διάφορα κριτήρια, όπως τα κριτήρια οικονομικής, νομικής, προσωπικής ή τεχνικής εξαρτήσεως.

Δεν αποτελεί κριτήριο για τη διάγνωση της υπάρξεως ή μη εξαρτημένης εργασίας:

- i. Ο τρόπος καθορισμού και καταβολής της αμοιβής.
- ii. Ο τόπος παροχής της εργασίας.
- iii. Η ανάπτυξη πρωτοβουλίας από τον εργαζόμενο.
- iv. Η κατά κύριο επάγγελμα παροχή εργασίας και
- v. Το είδος της εργασίας.

### ***3.3. Συμβαλλόμενα πρόσωπα στη σύμβαση εργασίας***

Στη **σύμβαση εργασίας** τα συμβαλλόμενα πρόσωπα είναι ο **εργαζόμενος** και ο **εργοδότης**.

Για τους απασχολούμενους, εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας χρησιμοποιείται ο όρος «**μισθωτός**» γιατί ο εργαζόμενος για την εργασία που προσφέρει αμείβεται με ένα ορισμένο χρηματικό ποσό, που ονομάζεται μισθός.

Σύμφωνα με το άρθρο 1§3 εδ. β' του ν.3239/55 μισθωτός είναι εκείνος που παρέχει στον εργοδότη εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής που υπολογίζετε είτε κατά χρονική διάρκεια είτε κατά μονάδα ή ποσοστά.

**Μισθωτοί** μπορεί να είναι μόνο φυσικά πρόσωπα ενώ τα νομικά πρόσωπα δεν είναι δυνατό να παρέχουν εξαρτημένη εργασία.

**Εργοδότης**, είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που απασχολεί με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας εργαζόμενο.

### ***3.4. Διακρίσεις της συμβάσεως εργασίας***

Η σύμβαση εργασίας με κριτήριο τη χρονική της διάρκεια διακρίνεται σε:

- Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου,

- σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

#### **3.4.1. Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου**

Η σύμβαση εργασίας λέγεται ορισμένου χρόνου όταν τα μέρη συμφώνησαν ρητώς συγκεκριμένη χρονική διάρκεια ή όταν αυτή εξαρτάται από τις περιστάσεις, δηλαδή από τη φύση και το σκοπό της συμβάσεως εργασίας για τη συγκεκριμένη επιχείρηση, π.χ. σύμβαση εργασίας που τα μέρη συμφώνησαν ότι διαρκεί η σύμβαση αυτή μέχρι 31/12/00 ή σύμβαση εργασίας που συνδέεται με την κατασκευή συγκεκριμένου έργου.

#### **3.4.2. Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου**

Η σύμβαση εργασίας λέγεται αορίστου χρόνου όταν τα μέρη δεν συμφώνησαν ορισμένη χρονική διάρκεια, ούτε αυτή συνάγεται από τις περιστάσεις.

Η βασική συνέπεια του χαρακτηρισμού της συμβάσεως εργασίας ως ορισμένη ή αορίστου χρόνου είναι η εφαρμογή των διατάξεων για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Η *σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται χωρίς να απαιτείται η τήρηση καμιάς άλλης προϋπόθεσης και χωρίς να υπάρχει υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης με την επέλευση του χρονικού σημείου του τέλους της διάρκειας.*

Το αντίθετο ισχύει για τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, η έγκυρη καταγγελία της οποίας προϋποθέτει την τήρηση ορισμένων προϋποθέσεων και την καταβολή αποζημίωσης.

### **3.5. Επιθεώρηση Εργασίας**

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και η εφαρμογή των διατάξεων που τη διέπουν ελέγχεται από τις αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας.

Υπάρχουν ορισμένες υποχρεώσεις για τους εργοδότες, που θεσπίζουν αρκετές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Συγκεκριμένα κάθε εργοδότης υποχρεούται, δυο φορές το χρόνο, κατά τους μήνες Μάιο και Οκτώβριο να υποβάλλει στην Επιθεώρηση Εργασίας, για θεώρηση, πίνακες – καταστάσεις προσωπικού που εμφανίζουν:

**α)** Το ονοματεπώνυμο των απασχολούμενων μισθωτών και την ειδικότητά τους,

**β)** Το χρόνο προσλήψεώς τους, την ομοειδή προϋπηρεσία σε άλλους εργοδότες, την ηλικία και την οικογενειακή τους κατάσταση,

**γ)** Τις πάσης φύσεως καταβαλλόμενες αποδοχές,

**δ)** Τις ώρες ενάρξεως, διαλείμματος, διακοπής και λήξεως της ημερήσιας εργασίας.

Το ένα έντυπο του πίνακα αυτού αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας.

Σε περίπτωση αλλαγής των ωρών εργασίας ή μεταβολής του προσωπικού, ο εργοδότης υποχρεούται να θεωρήσει συμπληρωματικό πίνακα μέσα σε δεκαπέντε ημέρες.

Η επίβλεψη της εφαρμογής των διατάξεων, περί χρονικών ορίων εργασίας ανατίθεται στα όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας και της Αστυνομίας. Τα όργανα αυτά, εφοδιασμένα με έγγραφα που αποδεικνύουν την ιδιότητά τους, μπορούν να εισέρχονται ελεύθερα, κάθε ώρα της ημέρας και την νύχτας, χωρίς προηγούμενη ειδοποίηση, σε κάθε επιχείρηση ή εργασία και σε κάθε τόπο ή χώρο εργασίας και να προβαίνουν σε όλες τις εξετάσεις, ελέγχους ή έρευνες που κρίνουν ως αναγκαίους προκειμένου να βεβαιωθούν ότι εφαρμόζονται αποτελεσματικά οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Ο έλεγχος εφαρμογής των διατάξεων του νόμου για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων έχει ανατεθεί στα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Εργασίας.

### 3.6. Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

#### Η έννοια της Συλλογικής Σύμβασης

Συλλογική σύμβαση εργασίας<sup>21</sup> καλείται η σύμβαση που γίνεται μεταξύ των αντιπροσωπευτικών επαγγελματικών οργανώσεων των μισθωτών και των εργοδοτών ή των μεμονωμένων εργοδοτών, η οποία ρυθμίζει τις ατομικές εργασιακές σχέσεις των μελών των οργανώσεων αυτών και ακόμη τα οικονομικά συνδικαλιστικά και ασφαλιστικά ζητήματα.

Η σύμβαση αυτή παρέχει το δικαίωμα στους άμεσα συμβαλλόμενους, εργάτες και εργοδότες, να διαπραγματευθούν. Έτσι, σύμφωνα με το άρθρο 2 του νόμου 1876/1990 της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ρυθμίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών της ατομικής σύμβασης όπως είναι το αντικείμενο της εργασίας, το ωράριο, οι μισθολογικές και άλλες παροχές, η παροχή των αδειών και ο χρόνος που θα χορηγείται, οι υπερωρίες, η νυχτερινή εργασία, η εργασία της Κυριακής και η αποζημίωση για προσαυξήσεις μεγαλύτερες από τις νόμιμες. Πιο κάτω αναφέρονται μερικές κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων.

#### Οι κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων είναι πέντε:

- i. Οι εθνικές γενικές,
- ii. Οι κλαδικές,
- iii. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές,
- iv. Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, και
- v. Οι επιχειρηματικές.

Αναλυτικότερα,

- i. **Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις** αφορούν τους μισθωτούς όλης της χώρας και συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων, όπως είναι η Γ.Σ.Ε.Ε. και από την πλευρά των εργοδοτών από τις οργανώσεις όπως είναι ο Σ.Ε.Β. (Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων), οι Εμπορικοί Σύλλογοι Αθηνών, Πειραιά και Θεσσαλονίκης, οι οποίοι εκπροσωπούνται με

<sup>21</sup> Σφακιανός Γρηγόριος, Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα 1995.

κοινό εκπρόσωπο και η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδας.

- ii. **Οι Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις**, αφορούν τους μισθωτούς ομοειδών επιχειρήσεων ή συναφών κλάδων, ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή όλης της χώρας.
- iii. **Οι Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις**, αφορούν τους μισθωτούς ορισμένου επαγγέλματος ή ειδικότητας ολόκληρης της χώρας.
- iv. **Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας**, δεσμεύουν μισθωτούς με το ίδιο επάγγελμα ή ειδικότητα ή συναφείς ειδικότητες ορισμένης περιοχής ή πόλης και
- v. **Οι Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας**, αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης ή μιας εκμετάλλευσης.

### 3.7. Η οριζόντια και η κάθετη εξειδίκευση της θέσεως εργασίας<sup>22</sup>

Οριζόντια εξειδίκευση, ονομάζεται η ποικιλία των καθηκόντων της θέσης εργασίας, τα οποία καθήκοντα είναι σε περιορισμένο αριθμό και επαναλαμβάνονται συχνά.

Κάθετη εξειδίκευση, ονομάζεται ο βαθμός στον οποίο η θέση εργασίας περιλαμβάνει τόσο την εκτέλεση κάποιου έργου όσο και το σχεδιασμό και τον έλεγχο του. όποιος κατέχει αυτή τη θέση έχει αναλάβει την εκτέλεση ορισμένων καθηκόντων χωρίς να έχει το δικαίωμα να αποφασίσει για τον τρόπο με τον οποίο θα εκτελέσει τα καθήκοντα αυτά.

Ως **πλεονεκτήματα** της εξειδίκευσης αναφέρονται:

- ✓ Η εύκολη εκμάθηση της εργασίας .
- ✓ Το χαμηλό κόστος της εργασίας, διότι μπορούν να χρησιμοποιηθούν άτομα χωρίς προηγούμενη γνώση ή εμπειρία.

<sup>22</sup> Χατζηπαντελή Σ. Παναγιώτα. Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Αθήνα, 1999.



✓ Ο εύκολος έλεγχος, τόσο με την άμεση εποπτεία πάνω στους εργαζόμενους, όσο και έμμεσα, αφού η συμβολή κάθε εργαζομένου στο τελικό προϊόν είναι γνωστή.

Ως το πιο σημαντικό **μειονέκτημα** της εξειδίκευσης αναφέρεται η αρνητική ικανοποίηση των εργαζομένων από μια εργασία συνεχώς επαναλαμβανόμενη, στην οποία εργασία ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αξιοποιήσει τις πνευματικές του ικανότητες ή τη δεξιοτεχνία του και αυτό τον οδηγεί γρήγορα σε ανία και αλλοτρίωση.

### ***Ο κοινωνικός ρόλος της εργασίας***

Η εργασία είναι αναπόφευκτη και έμφυτη στον άνθρωπο. Αποτελεί παγκόσμιο φαινόμενο που παρατηρείται σε όλες τις εποχές και σε όλες τις χώρες. Στην οικονομική επιστήμη ως εργασία θεωρείται ένας συντελεστής της παραγωγής που αφορά τις προσπάθειες του ανθρώπου οι οποίες αποβλέπουν σε παραγωγικό σκοπό. Είναι ο σπουδαιότερος παραγωγικός συντελεστής ο οποίος μαζί με τη γη και το κεφάλαιο δημιουργούν αγαθά. Παρά το γεγονός ότι πολλές φορές η εργασία μπορεί να θεωρηθεί ως αναγκαίο κακό ή απλώς ως μέσο για την κάλυψη των βιοτικών αναγκών, εν τούτοις όμως η συμβολή της είναι ιδιαίτερα σημαντική σε όλη την κοινωνική υπόσταση του ανθρώπου.

Έτσι, η εργασία αποτελεί μέσον με τον οποίο διαπιστώνεται το πνευματικό επίπεδο στο οποίο βρίσκεται ένα άτομο και την οικονομική και κοινωνική κατάσταση του ανθρώπου που εκτελεί μια συγκεκριμένη εργασία, καθώς και τις μελλοντικές του προοπτικές.

Επίσης η εργασία:

- Συμβάλλει στην ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών του ατόμου.
- Δημιουργεί δυνατότητες για χρησιμοποίηση των προϊόντων εκείνων της τεχνολογίας.
- Δημιουργεί το απαραίτητο πλαίσιο επαφής των ανθρώπων καθώς και τις προϋποθέσεις για την εργασιακή ανάπτυξη των συναδελφικών σχέσεων.

- Αποτελεί το συνδετικό στοιχείο του παρελθόντος και του μέλλοντος μέσα στο συγκεκριμένο περιβάλλον.

Η εργασία έχει σπουδαίο κοινωνικό ρόλο. Η εργασία αποτελεί τον θεμελιακό προορισμό του ανθρώπου. («Αργία μήτηρ πάσης κακίας», «Αργία τέχνας κατεργάζεται»)<sup>23</sup>.

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 οποίο μπορούμε να διαπιστώσουμε:

- Το πνευματικό επίπεδο στο οποίο βρίσκεται ένα άτομο.

- Την οικονομική και κοινωνική κατάσταση του ανθρώπου που εκτελεί μια συγκεκριμένη εργασία καθώς και τις μελλοντικές του προοπτικές. Από την άλλη πλευρά όταν ξέρουμε την εργασία με την οποία ασχολείται κάποιος είναι δυνατόν να κάνουμε ορισμένες υποθέσεις για την εν γένει συμπεριφορά του. οι δυνατότητες δε που έχουμε για την πρόβλεψη της συμπεριφοράς ενός ατόμου αποτελούν βασικό στοιχείο για την διαμόρφωση του πλαισίου της κοινωνικής αλληλεπίδρασης<sup>24</sup>.

Οι άνθρωποι είναι υποχρεωμένοι να συνεισφέρουν τις προσπάθειές τους για την πραγματοποίηση της κοινής ευδαιμονίας. Η εργασία είναι συνυφασμένη με τη θετική δραστηριότητα και ανάπτυξη των ανθρώπων στην δραστηριότητα και ανάπτυξη των ανθρώπων. Η εργασία είναι κοινωνικό λειτούργημα και συγχρόνως καθήκον κάθε ανθρώπου. είναι σημαντικό να πούμε ότι με την εργασία όλοι οι άνθρωποι εντάσσονται στην κοινωνία και προσφέρουν στο κοινωνικό σύνολο.

Η εργασία απασχολεί το διεθνές ενδιαφέρον και αποτελεί αντικείμενο διεθνούς προστασίας. Στην Ελλάδα υπάρχει συνταγματική προστασία της εργασίας.

Από το Σύνταγμα του 1927 μέχρι σήμερα το άρθρο 22<sup>25</sup> αναφέρεται στην εργασία. Περιέχει μεταξύ άλλων και τα εξής:

- (1) Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και τελεί υπό την προστασία του κράτους, το οποίο μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξήγηση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού.

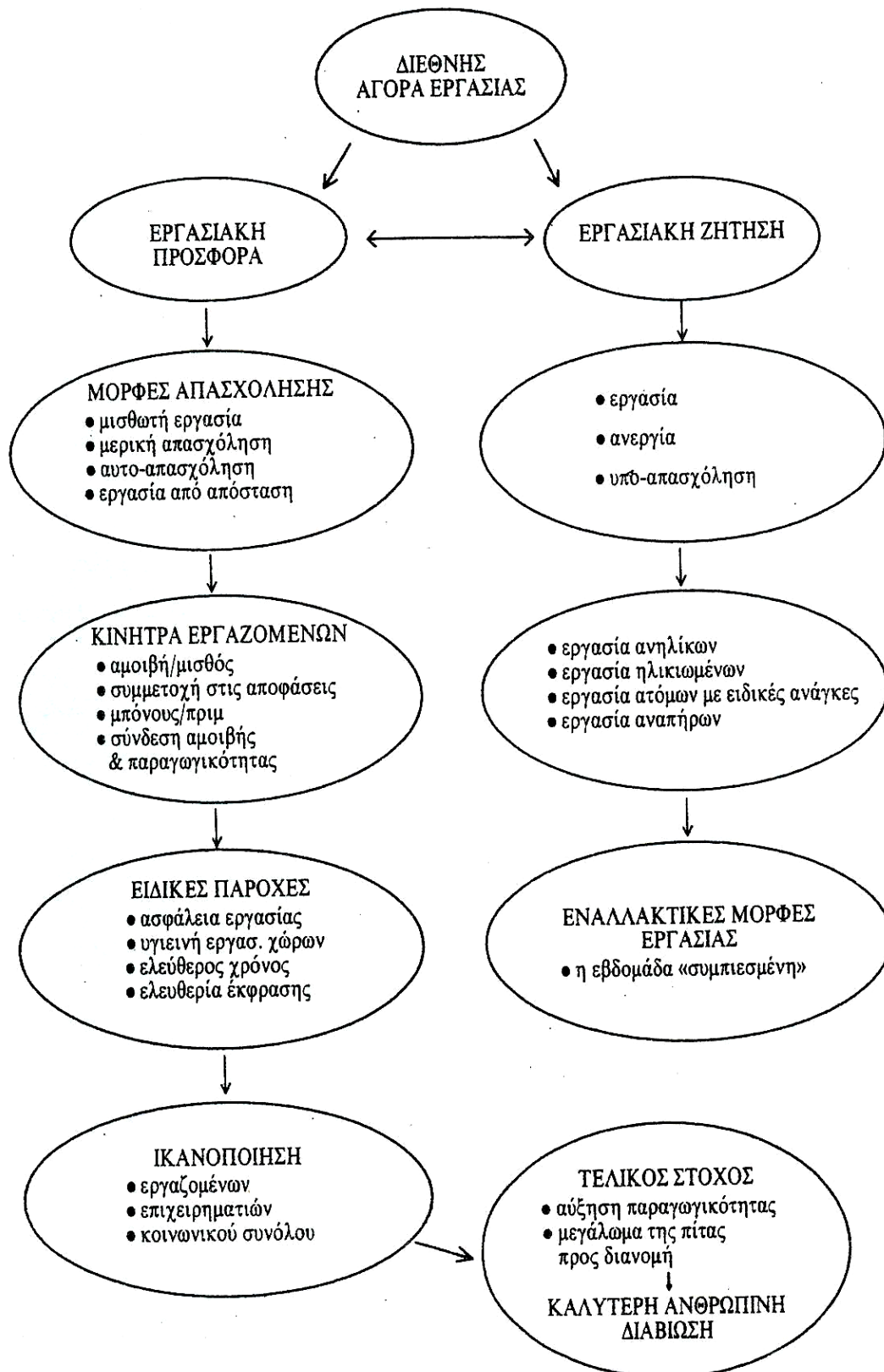
<sup>23</sup> Σύντομο κοινωνικοπολιτικό λεξικό, Σύγχρονη Εποχή, και Φρομ Ε. Αναλυτική Κοινωνική Ψυχολογία, εκδ. ΑΡΙΩΝ Αθήνα.

<sup>24</sup> Εργασιακές σχέσεις, Π. Φαναριώτη, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα – Πειραιάς, 1996.

<sup>25</sup> Εργασιακές σχέσεις, Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, Εκδόσεις Σταμούλης.

- Όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διάκρισης δικαιούνται ίσης αμοιβής για εργασία που παρέχουν ίσης αξίας.
- (2) Νόμος θα καθορίζει τους γενικούς όρους της εργασίας οι οποίοι συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
  - (3) Απαγορεύεται κάθε μορφή αναγκαστικής εργασίας.

## Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



### **3.8. Το κοινωνικό φαινόμενο της εργασίας**

#### **3.8.1. Η αξιολόγηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς ως εργασία**

Ο όρος εργασία<sup>26</sup> δεν καλύπτει όλες τις ανθρώπινες δραστηριότητες παρά μόνο ένα μέρος αυτών, αλλά και όταν μιλάμε για εργασία και αναφερόμαστε σε εποχές και χώρες δεν ισχύει το ίδιο πράγμα. Ο όρος εργασία έχει κάθε φορά διαφορετική σημασία.

Ο χαρακτηρισμός των διαφόρων δραστηριοτήτων ως εργασία έγινε σταδιακά. Και έγινε κυρίως μετά την συνειδητοποίηση της εργασίας ως οικονομικού φαινομένου, που είχε ως σκοπό την εξασφάλιση και μελλοντικών αναγκών. Και ως σχέση του ανθρώπου με το περιβάλλον και με τον συνάνθρωπο η εργασία αποτέλεσε αυτοτελές κοινωνικο-οικονομικό φαινόμενο.

Δυο στοιχεία που χαρακτηρίζουν μια ανθρώπινη δραστηριότητα, ως εργασία, κοινωνικο-οικονομική, είναι:

1. Η ύπαρξη κάποιας εξωτερικής πίεσης (constraint) στοιχείο που κάνει τη δραστηριότητα να παύει να είναι απλή ελευθερία, και
2. Η αναγνώριση της οικονομικής ωφέλειας για τους τρίτους με τη μορφή αμοιβής δηλαδή η εμπορευματική αξία (valeur marchande) που καλύπτει κάθε αμειβόμενη δραστηριότητα και του μισθωτού και ατομικά του εργαζόμενου και του εργοδότη.

#### **3.8.2. Η θέση της εργασίας στο σύστημα των κοινωνικών αξιών<sup>27</sup>**

Κύρια βάση για τη διαμόρφωση των κοινωνικών σχέσεων αποτελεί ο συγκεκριμένος τρόπος οργάνωσης της εργασίας αλλά και ο βαθμός ανάπτυξης των διαφόρων ειδών εργασίας τον κύριο παράγοντα στις πολιτικές εξελίξεις.

Έτσι, στις σημερινές κοινωνίες η εργασία αναγνωρίζεται ως:

- α) Η κύρια πηγή παραγωγής. Είναι ο καθοριστικός παράγοντας της οικονομικής ανάπτυξης,
- β) Η κύρια πηγή εισοδήματος για την πλειοψηφία του πληθυσμού,
- γ) Ο κύριος διαμορφωτικός παράγοντας τρόπου ζωής και,

<sup>26</sup> Κουκιάδης Ιωάννης. Εργατικό δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Θεσσαλονίκη 1995.

<sup>27</sup> Α. ΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ, Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνικός Μετασχηματισμός, Αθήνα 1988.

δ) Ο καθοριστικός παράγοντας της δόμησης των κοινωνικών ομάδων.

### **3.9. Η πνευματική ή μη πνευματική εργασία και η διαφορά μεταξύ τους. Βάναυσες και μη βάναυσες εργασίες**

Στη σημερινή κοινωνία οι κοινωνικές σχέσεις εξακολουθούν να επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από την κοινωνική αξιολόγηση της εργασίας με βάση το πνευματικό ή μη στοιχείο, με τη διαφορά ότι ο όρος «πνευματική εργασία» έχει υποστεί σημαντική διεύρυνση.

Η αντιπαράθεση όμως ανάμεσα σε βάναυσες και μη βάναυσες εργασίες που κοινωνικά υποδείκνυε την υποαξιολόγηση των δευτέρων, έχει βαθιά τις ρίζες της και συγκεκριμένα στις βάναυσες εργασίες το πιο σημαντικό χαρακτηριστικό ήταν η έλλειψη του πνευματικού στοιχείου. Η έλλειψη όμως αυτή δεν κυριαρχεί μόνο στην καθαρά σωματική εργασία, αλλά σε κάθε εργασία που προϋποθέτει επαφή με την ύλη. Η σύνδεση της εργασίας όμως με την ύλη υποδηλώνει την κατωτερότητά της απέναντι στην πνευματική δραστηριότητα και δεν επέτρεπε σε εκείνον που την πρόσφερε, την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του.

Η διάκριση όμως αυτή σε βάναυσες και μη βάναυσες εργασίες, επιβίωσε κατά τη ρωμαϊκή εποχή αφού κατά την εποχή αυτή παρατηρείται να εργάζεται ένας μικρός αριθμός προσώπων από μεγάλη ανάγκη.

Μέσα από τις αντιλήψεις που επικρατούσαν, αντιλαμβανόμαστε την αδυναμία των κοινωνιών να συλλάβουν το φαινόμενο της εργασίας στην καθολικότητά τους<sup>28</sup>, δηλ. την εργασία στο σύνολό της ως μέσο λειτουργίας κάθε πολιτισμού, το κάθε είδος εργασίας ως αναγκαία συμβολή του καθενός στην κοινωνική ευημερία και ως στοιχείο αλληλεξάρτησης του ενός από τον άλλο.

Τους διάφορους ορισμούς για την εργασία κατατάσσουν σε τρεις κατηγορίες: στη μία ανήκουν αυτοί που εκλαμβάνουν την εργασία σαν τεχνική, στην άλλη αυτοί που ξεκινούν από τη θεώρησή της ως κοινωνικού φαινομένου και στην Τρίτη αυτοί που θεωρούν την εργασία ως πρακτική.

<sup>28</sup> G. FRIEDMANN – P. NAVILLE, Traite de Sociologie du travail, σελ. 63.

### ***3.10. Παραγωγική και μη παραγωγική εργασία και απασχόληση***

#### **3.10.1. Παραγωγική και μη παραγωγική εργασία**

Για τη σωστή διάκριση της παραγωγικής εργασίας σε παραγωγική και μη παραγωγική, απαιτούμενο κριτήριο είναι ο διαχωρισμός του πληθυσμού σε ενεργό ή αλλιώς παραγωγικό πληθυσμό. Έτσι, ως παραγωγική εργασία ορίζεται κάθε δραστηριότητα που «δημιουργεί αξία, αγαθά δηλαδή ή υπηρεσίες», ενώ μη παραγωγική εργασία θεωρείται εκείνη «που δεν παράγει αξία ή δεν χρησιμεύει στην παραγωγή της.

#### **3.10.2. Απασχόληση και ημί-απασχόληση**

Η σύγχρονη κοινωνία διακρίνει τα άτομα του ενεργού πληθυσμού της σε απασχολούμενους και ημι-απασχολούμενους, εξαιτίας της επιρροής που προϋπήρχε από τη βιομηχανική κοινωνία ότι απασχόληση είναι ό,τι αφορά μισθωτή εργασία.

Έτσι λοιπόν, κάθε μισθωτή εργασία είναι απασχόληση ενώ στη συνέχεια απασχόληση θεωρούνταν και κάθε δραστηριότητα που παράγει κέρδος.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>

### 4.1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

#### Έννοια των εργασιακών σχέσεων και η εξέλιξή τους

Στον όρο εργασιακές σχέσεις έχουν δοθεί πολλές και διάφορες ερμηνείες. Ο όρος αυτός καλύπτει πολλών ειδών σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας και υφισταμένων αλλά και εργαζομένων μέσα στους χώρους εργασίας<sup>29</sup>.

Δύο παράλληλες απόψεις:

Η μία αναφέρεται στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων από το νόμιμο πρίσμα. Συνήθως περιλαμβάνει:

- Τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, δηλαδή, τις διαπραγματεύσεις που ορίζει το εργατικό δίκαιο.
- Τις διαδικασίες προσλήψεως, προαγωγών ή επιβολής ποινών, καταγγελίας συμβάσεως και απολύσεως.
- Η μεσολάβηση του Υπουργείου εργασίας και των διοικητικών δικαστηρίων.

Η άλλη αναφέρεται στις εργασιακές σχέσεις που δημιουργούνται ανάμεσα στους εργαζόμενους και δεν αφορά τις διαδικασίες προσλήψεων, προαγωγών κ.τλ.

#### 4.1.1. Ιστορική Εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων

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

---

<sup>29</sup> Εργασιακές σχέσεις, Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, Εκδόσεις Σταμούλης



διαμορφώθηκαν ως συστηματική διαδικασία στο εργασιακό περιβάλλον κυρίως κατά την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης.

Η ιστορική εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων ξεκινά από την καλή κατανόηση των ανθρώπινων σχέσεων και πιο συγκεκριμένα των ανθρώπινων σχέσεων μέσα στους εργασιακούς χώρους, αλλά και των εξειδικευμένων γνώσεων που αποκτούνται για την κάλυψη ορισμένων θέσεων εργασίας που χρησιμοποιούν ως βασικά στοιχεία τα εργαλεία και τις μηχανές.

Δυο μεγάλες επιστήμες, η Κοινωνιολογία και η Ψυχολογία, ασχολήθηκαν από την αρχή του αιώνα και στη συνέχεια ως το 1950 και ως σήμερα την ερμηνεία της ανθρώπινης συμπεριφοράς μέσα στην εργασία, με την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, αλλά και με το είδος της εργασίας που ήταν είτε χειρωνακτική είτε πνευματική.

#### ***4.1.2. Οι πολιτισμοί της χειρωνακτικής και πνευματικής εργασίας***

Στη σημερινή εποχή υπάρχει ολοένα και μεγαλύτερη απομάκρυνση από την εργασία που έχει καθαρά χειρωνακτικό χαρακτήρα αφού βρισκόμαστε στην εποχή της υψηλής και σύγχρονης τεχνολογίας, στην εποχή των μηχανών.

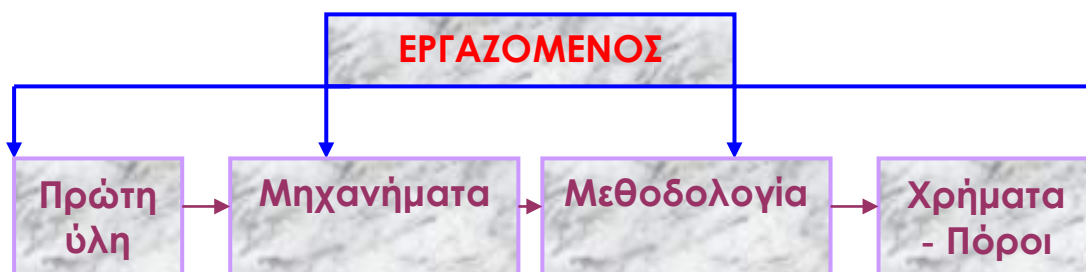
Σύμφωνα με κοινωνιολογικές μελέτες και έρευνες, πάνω στα ιστορικο-κοινωνικό-εργασιακά<sup>30</sup> των πολιτισμών διέκριναν δυο κατηγορίες πολιτισμών: 1) Τους πολιτισμούς του χεριού, που ξεκινά από τον πρωτόγονο πολιτισμό, την αρχαία Αίγυπτο και Ελλάδα, το Μεσαίωνα και την Αναγέννηση, την Ακαδημία του 17<sup>ου</sup> αιώνα και την Εγκυκλοπαίδεια του 10<sup>ου</sup> αιώνα, και 2. «Τους πολιτισμούς της μηχανής», που αφορά τους πολιτισμούς των δυο τελευταίων αιώνων, του 19<sup>ου</sup> αιώνα και του 20<sup>ου</sup> αιώνα.

Σήμερα όμως παρατηρείται μια πολύ σημαντική αλληλεπίδραση ανάμεσα στην χειρωνακτική και πνευματική εργασία αφού σε εργασίες πνευματικού περιεχομένου απαιτείται η χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή η οποία απαιτεί την χειρωνακτική εργασία και σε εργασίες χειρωνακτικές σε μεγάλο ποσοστό απαιτείται η πνευματική δραστηριοποίηση του ανθρώπου πάνω στην εργασία.

---

<sup>30</sup> Λύτρας Πεικλής, Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα 1992.

Στην παρακάτω σχηματική παράσταση<sup>31</sup> φαίνονται τα απαιτούμενα μέσα που χρειάζεται να έχει ένας εργαζόμενος στη διάθεσή του, έτσι ώστε η εργασία του να είναι αποδοτική, τα οποία μέσα αλλάζουν από εποχή σε εποχή και από εργασιακό πόστο σε εργασιακό πόστο και ανάλογη εμπειρία πάνω στην εργασία.



Έτσι, σύμφωνα με την σχηματική παράσταση παρατηρείται η μακρόχρονη εργασιακή πορεία του ανθρώπινου είδους, ο άνθρωπος άλλοτε δεν είχε πρώτες ύλες ή δεν τις γνώριζε ή δεν είχε τρόπους προμήθειάς τους, άλλοτε τα μηχανήματα ή τα εργαλεία δεν υπήρχαν ενώ η μεθοδολογία οργάνωσης της εργασίας είναι φαινόμενο του 20<sup>ου</sup> αιώνα και όχι των προηγούμενων όπως άλλωστε και τα θέματα των οικονομικών πόρων, των αυξημένων επενδύσεων και ιδίως των παγίων κεφαλαίων και της πελατείας είναι θέματα οικονομικά του αιώνα μας με έμφαση στην μεταπολεμική περίοδο.

#### **4.1.3. Οι εργασιακές σχέσεις μέχρι την εποχή της Βιομηχανικής επανάστασης**

Η ανάγκη για βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της αμοιβής είναι ένα στοιχείο που συνοδεύει τον άνθρωπο από αρχαιοτάτων χρόνων, διότι η εργασία συνδέθηκε με τη ζωή του ανθρώπου, εφόσον αποτελούσε βασικό παράγοντα για την εξασφάλιση των αναγκαίων μέσων διαβίωσής του. στους οικισμούς που ζούσανε παλιότερα οι άνθρωποι άρχισαν να αναπτύσσονται σε πρωτόγονη μορφή οι πρώτες μορφές των εργασιακών σχέσεων αφού η κοινή συμβίωση επέβαλε την ύπαρξη κανόνων που ξεκινούν από μια στοιχειώδη κατανομή της εργασίας.

<sup>31</sup> Λύτρας Περικλής, Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα 1992

#### ***4.1.4. Η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος***

Ο όρος και η φιλοσοφία της Ποιότητας του Εργασιακού Περιβάλλοντος (Quality of Work Life), παρουσιάστηκε πριν λίγα χρόνια. Με τον όρο αυτό θα εννοήσουμε: κάθε βελτίωση που είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί στο γενικό οργανωτικό κλίμα των εργασιακών μονάδων, ώστε να παρουσιασθεί μεγαλύτερη αποτελεσματικότητά τους με σεβασμό στην αξιοπρέπεια και την ανάπτυξη των ανθρώπων. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν στο μυαλό τους τα ακόλουθα στοιχεία:

- \* Την προώθηση της αξιοπρέπειας των εργαζομένων και η ανάπτυξή της.
- \* Την πραγματοποίηση της εργασίας με συνεργατικό πνεύμα.
- \* Τον προσδιορισμός των εργασιακών αλλαγών με συμμετοχή των ενδιαφερομένων, την ύπαρξη συμβιβαστικού πνεύματος των εργαζομένων και ο καθορισμός των σκοπών της επιχείρησης.
- \* Την Ποιότητα του Εργασιακού Κλίματος (ΠΕΚ)<sup>32</sup>.

Είναι πιθανόν να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα των εργαζομένων με βελτίωση της ΠΕΚ, ο εμπλουτισμός και διεύρυνση της εργασίας. Οι ενοποιημένες ενέργειες επιχειρήσεων και σωματείων που αποβλέπουν στον καθορισμό ενεργειών για την μείωση των ατυχημάτων και τη βελτίωση των συνθηκών υγιεινής του εργασιακού περιβάλλοντος ανήκουν στη βελτίωση της ΠΕΚ (Ποιότητα Εργασιακού Κλίματος).

#### ***4.2. Το άτομο μέσα στο εργασιακό περιβάλλον***

Οι εργασιακές μονάδες αποτελούνται από το εργατικό δυναμικό, τις μηχανές, τα χρηματικά κεφάλαια, τις πρώτες και βοηθητικές ύλες και βεβαίως τη Διοίκηση και τα Διοικητικά της στελέχη. Οι άνθρωποι αποτελούν το ουσιαστικότερο μέρος των εργασιακών μονάδων. Είναι το σημαντικό στοιχείο τους. ο Α. Carnegie<sup>33</sup>, ένας από τους πρωτεργάτες της Αμερικανικής Βιομηχανίας έλεγε ότι «αν έχανα την περιουσία

<sup>32</sup> Εργασιακές σχέσεις, Π. Φαναριώτη, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα – Πειραιάς 1996.

<sup>33</sup> Εργασιακές σχέσεις, Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, Εκδόσεις Σταμούλης, σελ. 41

μου αλλά είχα το προσωπικό μου δεν θα με πείραζε πολύ. Με το εκλεκτό προσωπικό μου, το καλά εκπαιδευόμενο, το προσανατολισμένο στην κατεύθυνση που μπορεί να παρέχει τις καλύτερες υπηρεσίες και γνωρίζει να συνεργάζεται με τα άλλα επίπεδα διοικήσεως και τους συναδέλφους του, μπορεί να μπορούσα να τα δημιουργήσω πάλι».

Οι K. Blanchard και Sp. Johnson<sup>34</sup>, υποστηρίζουν ότι, «οι προϊστάμενοι πρέπει να συνειδητοποιούν ότι οι άνθρωποι που διοικούν είναι οι πιο σημαντικοί τους πόροι». Υποστηρίζουν επίσης ότι «οι προϊστάμενοι πρέπει να ενδιαφέρονται για τα αποτελέσματα, να είναι πιο παραγωγικοί. Αλλά δεν είναι δυνατόν να έχουν αποτελέσματα παρά μέσω των ανθρώπων. Πρέπει να ενδιαφέρονται για τα αποτελέσματα αλλά και για τους ανθρώπους. Αυτά τα δύο συνεχίζουν, πάνε μαζί».

### ***4.3. Η ψυχολογία της προσωπικότητας των εργαζομένων***

#### ***4.3.1. Χρησιμότητα της μελέτης της προσωπικότητας***

Έχει γίνει δεκτό από πολλούς μελετητές ότι ο προϊστάμενος είναι χρήσιμο να είναι ενημερωμένος σε θέματα σχετικά και με την προσωπικότητα των ανθρώπων, ώστε να μπορεί να παρεμβαίνει και είτε να προλαβαίνει τη δημιουργία προβλημάτων στους εργαζομένους, είτε αν παρουσιασθούν να είναι σε θέση να τα επιλύει.

Παράλληλα όπως υποστηρίζεται όσοι μελετούν την προσωπικότητα των ανθρώπων με ενδιαφέρον και προσοχή είναι σε θέση να προσδιορίσουν σαφείς μορφές και πρότυπα σκέψης συμπεριφοράς και πείρας που χαρακτηρίζουν την προσαρμογή των ατόμων στη ζωή. επίσης, αποκτούν περισσότερες δυνατότητες για τον προσδιορισμό των ψυχολογικών επιδράσεων που ασκεί το εργασιακό περιβάλλον στους εργαζόμενους.

Το εργασιακό περιβάλλον είναι πολύπλοκο γιατί αποτελείται από πολλές και μεταβαλλόμενες παραμέτρους με βασική μεταβλητή τους άνθρωπος.

---

<sup>34</sup> Blanchard Ken Johnson. Spen. O. προηγ.

#### ***4.4. Ψυχολογικές επιδράσεις του εργασιακού περιβάλλοντος στον άνθρωπο***

Το «εργασιακό περιβάλλον» είναι μία από τις πολλές υποδιαιρέσεις της μεγάλης έννοιας «περιβάλλον». Το περιβάλλον αποτελεί τα τελευταία χρόνια αντικείμενο μελέτης διαφόρων επιστημονικών κλάδων διότι μέσα σ' αυτό οι άνθρωποι από την γέννησή τους μέχρι το θάνατό τους ζουν και δραστηριοποιούνται. Το ευρύτερο περιβάλλον μέσα στο οποίο δραστηριοποιούνται επαγγελματικά οι εργαζόμενοι, επιδρά όπως είναι ευνόητο στην υγεία και την ψυχολογική κατάσταση των ανθρώπων. Ο εργαζόμενος άνθρωπος ως μέλος της συγκεκριμένης κοινωνίας στην οποία ζει δέχεται και όλα τα στοιχεία τα οποία ενυπάρχουν σ' αυτή από διάφορα αίτια. Όταν λοιπόν το εξωτερικό περιβάλλον της εργασιακής μονάδας φορτίζει συναισθηματικά και ψυχολογικά τους εργαζομένους ή επιβαρύνει την υγεία τους είναι επόμενο ότι οι άνθρωποι θα προσέρχονται στην εργασία τους με τις κάθε είδους και μορφής δυνάμεις τους μειωμένες σε σχέση με όσες θα είχαν υπό κανονικές συνθήκες<sup>35</sup>. Οι ασχολούμενοι με τη σωστή εφαρμογή των εργασιακών σχέσεων για τη δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος με ικανοποιητικές συνθήκες έχουν στρέψει την προσοχή στον άνθρωπο και τη μελέτη της προσωπικότητάς του. μελετούν επίσης τους υλικούς παράγοντες οι οποίοι προκαλούν αντιδράσεις, θετικές ή αρνητικές στους εργαζομένους.

#### ***4.5. Εξωτερικοί, υλικοί παράγοντες που επηρεάζουν ψυχολογικά το εργασιακό περιβάλλον***

Το εργασιακό περιβάλλον είτε στον τεχνικό τομέα ή στους χώρους γραφείων πρέπει να είναι διαμορφωμένο με τρόπους που οι εργαζόμενοι να ενεργοποιούνται θετικά και τους προκαλείται η διάθεση για να χρησιμοποιήσουν, όσο το δυνατόν περισσότερο και καλύτερα τις ικανότητες και τα προσόντα τους για να συνεισφέρουν ενεργά στην πραγματοποίηση των στόχων της εργασιακής μονάδας. Το εργασιακό περιβάλλον όπως υποστηρίζεται μπορεί να συμβάλει θετικά και ουσιαστικά στην

---

<sup>35</sup> Εργασιακές σχέσεις. Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, Εκδόσεις Σταμούλης, σελ. 53

αύξηση της παραγωγικότητας. Στη συνέχεια θα εξετασθούν οι ακόλουθοι εξωτερικοί παράγοντες:

(α) *Ασφάλεια*: Το κτίριο του εργασιακού περιβάλλοντος πρέπει απαραίτητως να εξασφαλίζει την υγιεινή διαβίωση των εργαζομένων, και την ικανοποιητική προστασία από πλημμύρες, πυρκαγιές, κατολισθήσεις κ.α. Για την αντιμετώπιση κάθε αρνητικού περιστατικού πρέπει να υπάρχει υλικό παροχής πρώτων βοηθειών και εκπαιδευμένο προσωπικό για την παροχή βοήθειας όποιου έχει ανάγκη περίθαλψης.

(β) *Φωτισμός*: Ένας άλλος παράγων που πρέπει να προσεχθεί είναι ο φωτισμός των χώρων εργασίας. Ο φωτισμός των χώρων εργασίας πρέπει να είναι καλός, επαρκής, και κατάλληλος για τις εργασίες που ενεργούνται κάθε περίπτωση. Χρειάζεται ομοιόμορφος φωτισμός και πάνω από 80%. Ο φυσικός ηλιακός φωτισμός βοηθάει στην ψυχική ευεξία και την όραση των εργαζομένων<sup>36</sup>.

(γ) *Εξαερισμός – Θέρμανση*: Ο καθαρός αέρας είναι ένας ακόμη σημαντικός παράγων και η θέρμανση παίζει σπουδαίο ρόλο για το ηθικό και την αποδοτικότητα των εργαζομένων. Είναι λάθος να υπάρχει αέρας με μυρωδιές, αναθυμιάσεις, άσχημες ή ανθυγιεινές ή αέρας μολυσμένος. Πρέπει να υπάρχει ο κατάλληλος και ο σωστός εξαερισμός. Συγχρόνως πρέπει να υπάρχει και η σωστή θερμοκρασία ώστε οι εργαζόμενοι ούτε να κυρώνουν το χειμώνα, ούτε να ζεσταίνονται υπερβολικά και να ιδρώνουν το καλοκαίρι. Οι άνθρωποι πρέπει να εργάζονται με σωστές συνθήκες θερμοκρασίας τόσο από ανθρωπιστική άποψη όσο και από άποψη αποδοτικότητας.

(δ) *Θόρυβος*: Με τη λέξη «θόρυβος» εννοούμε την ανάμικτη βοή από φωνές, τους κρότους από την κίνηση των οχημάτων ή τη λειτουργία μηχανών, τη φασαρία κ.τ.λ. Οι μεγάλοι θόρυβοι προκαλούν μείωση της δύναμης, αντιστάσεώς τους, της προσοχής και της απόδοσής τους. οι απότομοι θόρυβοι επιδρούν αρνητικά σε ολόκληρη τη φυσιολογία και τη συμπεριφορά των ανθρώπων. Επίσης ο θόρυβος προκαλεί αρνητικά συναισθήματα ψυχολογικές ενοχλήσεις που εκτείνονται μέχρι πονοκεφάλους και εκνευρισμούς<sup>37</sup>.

<sup>36</sup> Εργασιακές σχέσεις. Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, Εκδόσεις Σταμούλης.

<sup>37</sup> Εργασιακές σχέσεις. Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, Εκδόσεις Σταμούλης

#### **4.6. Υποχρέωση των εργαζομένων για την ύπαρξη κλίματος συνεργασίας**

Αναλύοντας το θέμα προβάλλεται και η ανάγκη για τη δημιουργία και τη διατήρηση κλίματος συνεργασίας. Συνεργασία όπως είναι ευνόητο ονομάζεται η κοινή εργασία με άλλον ή άλλους ή η συμμετοχή των εργαζομένων σε κοινή εργασία. Η ύπαρξη της συνεργασίας είναι αναγκαία, επιθυμητή αλλά απαιτεί προσπάθειες και γνώσεις του αντικειμένου με το οποίο θα πρέπει να ασχοληθεί στον τομέα αρμοδιοτήτων του. Η συνεργασία χρειάζεται ειλικρινή και προσωπική προσπάθεια από όλες τις πλευρές. Παράλληλα πρέπει κάθε άνθρωπος και συνεπώς κάθε εργαζόμενος να γνωρίζει τον εαυτό του, να έχει το «γνώθι σ' αυτόν»<sup>38</sup>.

Η αμοιβαία εμπιστοσύνη είναι πολύ δύσκολο να δημιουργηθεί και να υπάρχει μεταξύ ανθρώπων ανεξαρτήτως ιδιότητας. Είναι απαραίτητη όμως μέσα στο εργασιακό περιβάλλον. Με τη φιλοσοφία των Εργασιακών Σχέσεων και τη σωστή εφαρμογή τους από τους εργαζόμενους επιδιώκεται να αποκατασταθεί η συνεργασία και η αρμονία, να μειωθούν οι προστριβές, οι διενέξεις και οι συγκρούσεις με δημοκρατικές διαδικασίες, οι αντίθετες αλλά και οι συνεργαζόμενες γνώμες πρέπει να προκαλούν ένα νέο πλαίσιο κοινής δράσης και βελτιωμένης συνεργασίας για την πραγματοποίηση των κοινών στόχων. Επίσης η σωστή συνεργασία είναι ένας απαραίτητος όρος για την ψυχική υγεία των εργαζομένων. Στην περίπτωση που δημιουργηθούν συγκρούσεις με τα δημιουργικά στοιχεία που περιέχουν οι εργασιακές σχέσεις οδηγούνται σε θετικά αποτελέσματα.

##### **4.6.1. Οι υποχρεώσεις των εργαζομένων προς την εργασιακή τους μονάδα**

Βασική υποχρέωση των εργαζομένων προς την εργασιακή τους μονάδα είναι η παροχή σωστής εργασίας. Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμβάσεως που υπέγραψαν να διαθέτουν συγκεκριμένο είδος της δυνάμεώς τους.

Επίσης, να είναι σε ικανοποιητικό βαθμό επιμελείς και να είναι πρόθυμος, να διαθέσει φιλότιμο, προθυμία και να προσφέρει τις υπηρεσίες του για την πραγματοποίηση της εργασίας που συμφωνήθηκε και ανέλαβε.

Υποστηρίζεται ότι πρέπει ο εργαζόμενος να εκτελεί χωρίς πρόσθετη αμοιβή και τις συναφείς, τις παρεμφερείς ως και τις προκαταρκτικές εργασίες που συνδέονται

<sup>38</sup> Εργασιακές σχέσεις, Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, Εκδόσεις Σταμούλης.

με τη βασική του εργασία. Μια βασική προϋπόθεση είναι η συνεργασία και η υποχρέωση μιας καλόπιστης συμπεριφοράς. Κατά συνέπεια οι εργαζόμενοι πρέπει να δείχνουν τη χριστιανική διάθεση να «διακονούν», να έχουν δηλαδή ευγένεια, υπομονή και κατανόηση μέσα στο πνεύμα και την διάθεση συνεργασίας, τόσο με τους άλλους εργαζόμενους όσο και με τους εκπροσώπους της εργασιακής μονάδας.

Ο Νόμος καθορίζει ότι εάν από την συμφωνία ή τις περιστάσεις δεν προκύπτει κάτι άλλο, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει την υποχρέωση παροχής εργασίας αυτοπροσώπως. Από τις κείμενες διατάξεις προκύπτει ακόμη ότι ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να εκτελέσει την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημιά που προκαλείται στην εργασιακή μονάδα από δόλο ή αμέλεια. Ο βαθμός της επιμέλειας για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος κρίνεται από την σύμβαση λαμβανομένων υπ' όψη της μορφώσεώς του ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία όπως επίσης και των ικανοτήτων και ιδιοτήτων του, τις οποίες γνώριζε ή έπρεπε να γνωρίζει η εργασιακή μονάδα<sup>39</sup>. Οι υπάρχουσες διατάξεις απαγορεύουν στον εργοδότη να αναθέσει κατώτερες εργασίες ή να απαιτήσει εργασίες που του συμφωνήθηκαν με τον εργαζόμενο. Παλαιότερα υπήρχαν διάφοροι οι οποίοι υποστήριζαν ότι υπάρχει κίνδυνος να υποχρεώνονται οι εργαζόμενοι να αλλοτριώνονται από τις ελευθερίες και τα δικαιώματά τους γιατί θα υποχρεώνονταν από τα διευθυντικά στελέχη και την εργοδοσία προς όφελος της επιχειρήσεως. Τέτοιος κίνδυνος σήμερα δεν υπάρχει και στην Ελλάδα.

Οι υπερβολές δικαιοδοσίας και από τις δύο πλευρές δεν πρέπει να υπάρχουν. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι η οργάνωση της κοινωνίας, η αλλαγή νοοτροπιών, η συσπείρωση των εργαζομένων περί τα εργατικά σωματεία έχει απομακρύνει πολύ τον κίνδυνο εκμετάλλευσης εργαζομένων από την εργασιακή μονάδα.

Παρουσιάζονται όμως άλλα προβλήματα από τις υπερβολικές δραστηριότητες των συνδικάτων που δεν ενεργούν μόνο σε βάρος των εργασιακών μονάδων, αλλά κυρίως θίγονται από τις ενέργειες αυτές και οι εργαζόμενοι. Συνήθως από τις υπερβολικές απαιτήσεις των εργατικών σωματίων την πληρώνουν οι εργαζόμενοι όπως για παράδειγμα το εργοστάσιο της PIRELLI στην Πάτρα, όπου από τις υπερβολικές απαιτήσεις των εργατικών σωματείων απολύθηκαν όλοι οι εργαζόμενοι<sup>40</sup>.

---

<sup>39</sup> Αστικός Κώδικας 648 και επόμ.

<sup>40</sup> Εργασιακές σχέσεις. Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, Εκδόσεις Σταμούλη.



#### 4.6.2. Οι υποχρεώσεις των εργαζομένων προς τους άλλους εργαζόμενους

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν υποχρεώσεις προς την εργασιακή τους μονάδα. Οι υποχρεώσεις τους όμως δεν σταματάνε εκεί. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν και υποχρεώσεις προς τους άλλους εργαζόμενους. Το κάθε άτομο μέσα στην εκάστοτε εργασιακή μονάδα θα πρέπει να σέβεται και να εκτιμά τους συναδέλφους του. Επίσης είναι σημαντικό να υπάρχει βοήθεια, αλληλοστήριξη και αλληλοεκτίμηση ανάμεσα στα άτομα. Ένα καλό εργασιακό κλίμα και περιβάλλον βοηθά στην καλή δημιουργία των εργασιακών σχέσεων, και συνεπώς στην διεκπεραίωση των εκκρεμοτήτων του γραφείου. Σοβαρή υποχρέωση έχουν να διατηρούν αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ τους και ονομάζεται «υποχρέωση πίστωσης». Η υποχρέωση αυτή θεωρείται όπως υποστηρίζεται<sup>41</sup>, φυσιολογική συνέπεια της εφαρμογής της αρχής της συναλλακτικής καλής πίστωσης, που πρέπει να κυριαρχεί στις σχέσεις όλων όσων μετέχουν στην εργασιακή μονάδα. Ψυχολογική και ηθική στήριξη πρέπει να υπάρχει μεταξύ τους και να υπάρχει κατανόηση, βοήθεια και συνεννόηση.

Η σωστή λειτουργία μιας εργασιακής μονάδας επιτυγχάνεται με ένα ήπιο κλίμα (και όλα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω) στην εργασιακή μονάδα.

Οι εργαζόμενοι και οι συνάδελφοί τους είναι άνθρωποι και έχουν αξία, όχι μόνο γιατί βοηθούν στην πραγματοποίηση της παραγωγής, αλλά κυρίως διότι είναι εικόνα Θεού και πλάσματα Θεού. Η επέκταση αυτής της αξίας των εργαζομένων, προϊσταμένων και υφισταμένων, αυξάνει οπωσδήποτε και την ανάγκη για περισσότερη προσοχή από όλους και προς όλους.

Συγχρόνως, προβάλλεται εντονότερα και πιο πιεστική η ανάγκη για σωστότερη συμπεριφορά, προσπάθεια να αυξήσουν τα πλεονεκτήματα και να μειώσουν τα μειονεκτήματά τους. να γίνουν σωστότεροι άνθρωποι.

Η κοινωνία και οι εργασιακές μονάδες επιθυμούν οι εργαζόμενοι να είναι σωστοί άνθρωποι, επειδή τότε είναι πιθανότερο να επικοινωνούν καλύτερα με τους άλλους (είτε μέσα είτε έξω από την επιχείρηση) και να παράγουν καλύτερα αποτελέσματα. Επίσης, τότε είναι πιθανότερο να μπορούν να αντιμετωπίζουν σωστότερα διάφορα θέματα ανεξαρτήτως βαθμού δυσκολίας<sup>42</sup>.

Σημαντική υποχρέωση των εργαζομένων είναι να επικοινωνούν σωστά με τους συναδέλφους και συνεργάτες τους χωρίς παρεξηγήσεις ή παρανοήσεις που

<sup>41</sup> Κουκιάδης Δ. Γιάννης. Ό. Πρ.

<sup>42</sup> Hofsfatter Pef, Εισαγωγή στην Κοινωνική Ψυχολογία, Ελλ. Έκδοση Νέα Σύνορα, Αθήνα Χ.Χ.Ε.

οδηγούν, να επαναλαμβάνονται σε ρήξη ή αντιδικία ή άλλα πιο δυσάρεστα αποτελέσματα.

Άλλη σημαντική υποχρέωση, παράλληλη με όλες τις προηγούμενες, είναι η συνεργασία με τους άλλους συναδέλφους. Το εργαζόμενο άτομο δεν είναι μεμονωμένος άνθρωπος. Οι πράξεις και οι ενέργειές του δεν έχουν μόνο σημασία για τον ίδιο. Αντίθετα, επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά και όσους άλλους βρίσκονται στην ίδια εργασιακή ενότητα (π.χ. στο ίδιο τμήμα) αλλά και όλη την επιχείρηση. Βέβαια απαραίτητη είναι και η μεταξύ εσωτερική επαφή και επικοινωνία, παράλληλα με τον τυπικά σαφή προσδιορισμό των ρόλων τους. οι εργαζόμενοι πρέπει να συμπεριφέρονται σωστά και ανθρώπινα στους συναδέλφους τους. Πρέπει να έχουν ειρήνη, πραότητα, μακροθυμία, αυτοκυριαρχία. Επειδή συναναστρέφονται με άλλους ανθρώπους και όλοι πρέπει να είναι αποτελεσματικοί για την πραγματοποίηση των κοινών στόχων πρέπει να έχουν τη συνείδηση ότι είναι πραγματικά μέλη του συγκεκριμένου τμήματος της εργασιακής μονάδας<sup>43</sup>. Πρέπει να παραδέχεται τους άλλους συναδέλφους του αλλά και οι άλλοι να τον παραδέχονται και να συνυπάρχουν με ευχαρίστηση στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον. Είναι χρήσιμο να θεωρούν ότι μετέχουν στο δυναμικό σύνολο που είναι το τμήμα, η βάρδια, η παραγωγική μηχανή κ.τλ. Δυστυχώς όμως έχει μειωθεί πολύ η υπομονή και η προσοχή στον τρόπο που συμπεριφέρονται οι άνθρωποι. Πολλοί είναι έτοιμοι για ασήμαντες αιτίες να συμπλακούν με τους συναδέλφους τους και συναθρώπους τους.

#### ***4.7. Υποχρεώσεις επιχειρήσεων και εργαζομένων ως προς τις εργασιακές σχέσεις***

Τόσο οι επιχειρήσεις όσο και οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν κάποιες υποχρεώσεις για να μπορούν να επιβιώνουν.

Οι υποχρεώσεις των επιχειρήσεων προς τους εργαζόμενους

---

<sup>43</sup> Εργασιακές σχέσεις. Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, Εκδόσεις Σταμούλης.

#### 4.7.1. Γενικές υποχρεώσεις των εργασιακών μονάδων

Οι επιχειρήσεις αποτελούν υποσύνολα του συστήματος κοινωνία. Από το γεγονός αυτό προκύπτουν διάφορες υποχρεώσεις τόσο προς το κράτος, την κοινωνία, το κοινωνικό σύνολο γενικώς αλλά και προς τους εργαζόμενους. Οι επιχειρήσεις διαδραματίζουν όλο και περισσότερο ρόλο κοινωνικό και ανθρωπιστικό. Η επιχείρηση και το προσωπικό της έχουν υποχρέωση να ενεργούν σύμφωνα με τα ήθη και τα έθιμα της εποχής και της περιοχής τους, να μην προκαλούν το δημόσιο αίσθημα. Να ενισχύουν σύμφωνα με την οικονομική τους δύναμη τους εκπολιτιστικούς και αθλητικούς συλλόγους της περιοχής τους, οι επιχειρήσεις έχουν ακόμη ουσιαστική υποχρέωση να μεταχειρίζονται τον εργαζόμενο ως συνάνθρωπο και συνεργάτη, ανεξάρτητα από το βαθμό, τη θέση και την μόρφωση. Τα διοικητικά μέτρα των επιχειρήσεων πρέπει να τα προσαρμόζουν ανάλογα με την περίπτωση και παρουσιάζεται όπου είναι δυνατόν γιατί υπάρχουν και πολύ δύσκολες περιπτώσεις. Πρέπει ακόμη να δείχνουν σεβασμό προς το φιλότιμο και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων<sup>44</sup>.

Ακόμη οι επιχειρήσεις και οι προϊστάμενοι έχουν υποχρέωση να βοηθούν τους εργαζόμενους να αναπτύσσουν σωστά και θετικά την προσωπικότητά τους, να τους οδηγούν προς την ολοκλήρωσή τους, να τους υποδείξουν μεθόδους αναπτύξεως της υπευθυνότητάς τους αλλά και των εν γένει θετικών προσόντων τους, οι επιχειρήσεις όσο δύσκολο και να είναι πρέπει να βοηθούν στην εγκαθίδρυση κλίματος συνεργασίας, δικαιοσύνης με συνέπεια και με συστηματικές προσπάθειες για την πραγματοποίηση σωστού εργασιακού κλίματος. Αυτά είναι πιθανό να συνυπάρχουν με καλύτερα και σωστότερα αποτελέσματα για το καλό και των εργαζομένων. Η επιχείρηση και κάθε εργασιακή μονάδα έχει επίσης ηθική υποχρέωση (αλλά και σε αρκετές περιπτώσεις και νομική) να συμπεριφέρεται σωστά και ανθρώπινα σε άτομα που έχουν κάποια αυξημένη δυσκολία όπως π.χ. τυφλοί ή βαρήκοοι, ή κωφάλαλοι ή ανάπηροι σε χέρι ή πόδι κ.λπ.).

Η Βρετανία έχει προηγηθεί στην θέσπιση πολύ προστατευτικών διατάξεων για άτομα των ανωτέρω κατηγοριών. Πάντως και το ελληνικό κράτος και ολόκληρη η Ευρωπαϊκή Ένωση έχουν θεσπίσει διατάξεις προστασίας και υποβοηθήσεως τέτοιων ατόμων. Οι οποιεσδήποτε διατάξεις είναι ελλιπείς αν δεν συνοδεύονται από

<sup>44</sup> Εργασιακές Σχέσεις. Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, Εκδόσεις Σταμούλης.

αισθήματα σεβασμού προς τον συνάνθρωπο, που μάλιστα δεν έχει και τα ίδια πλεονεκτήματα με τους άλλους<sup>45</sup>.

Έχοντας υπόψη και τις οδηγίες του «Manager του ενός λεπτού» να προσπαθούν οι προϊστάμενοι να πιάνουν τους υφιστάμενους τους «να κάνουν κάτι σωστό», να τους επαινούν γι' αυτό και να οδηγούν τους εργαζόμενους να πραγματοποιούν περισσότερες σωστές εργασίες. Κλείνοντας το θέμα αυτό πρέπει να σταθούμε και να θυμηθούμε την εντολή του Αποστόλου Παύλου, «εσείς οι δυνατοί να σηκώνετε τις αδυναμίες των άλλων», με βασική προϋπόθεση ότι υπάρχει ο αμοιβαίος σεβασμός και δεν καταλήγει σε εκμετάλλευση κάποιου από κάποιον άλλο άνθρωπο.

#### **4.7.2. Νομικές υποχρεώσεις επιχειρήσεων για την προστασία των εργαζόμενων με μειωμένες ικανότητες**

Το εργατικό δίκαιο με διάφορες διατάξεις π.χ. Ευρωπαϊκός Κοινοτικός Χάρτης<sup>46</sup>, Άρθρο 7-8, προστατεύει τους εργαζόμενους ανηλίκους και μητέρες. Επίσης έχουν θεσπιστεί διάφορες διατάξεις για τα άτομα που έχουν περιορισμένες ικανότητες από διάφορες αιτίες. Οι εργοδότες υποβοηθούν χρηματικά για να καλύψουν την (οπωσδήποτε) μειωμένη απόδοση των ατόμων αυτών.

#### **4.7.3. Πρόγραμμα μελέτης συνεργασίας σε άτυπες ομάδες**

Οι Miller και Form<sup>47</sup> έδωσαν με συντομία μια άλλη τεχνική, ένα πλήρες πρόγραμμα μελέτης και συνεργασίας που παρατηρείται σε άτυπες ομάδες, το οποίο περιλαμβάνει τα εξής:

- (1) Προσέξτε πρωτίστως τους ανθρώπους και δευτερευόντως την εργασία που εκτελούν.
- (2) Παρατηρείστε τον τρόπο που συμπεριφέρονται μεταξύ τους.
- (3) Ακούστε τι λένε και τι δε λένε και παρατηρήστε τι κάνουν και τι δεν κάνουν για τον συνάδελφό τους.
- (4) Σημειώστε το βαθμό στον οποίο συμπίπτουν όσα κάνουν με όσα λένε.

<sup>45</sup> Εργασιακές Σχέσεις. Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, Εκδόσεις Σταμούλης, σελ. 42-43

<sup>46</sup> Εργασιακές Σχέσεις. Δρ. Ευαγγέλου Φ. Θεοδωράτου, Εκδόσεις Σταμούλης, σελ. 44

<sup>47</sup> Miller Dalbert C. Form William. H. Industrial Sociology. The Sociology of work organization 2nd ed. N. York, Harper Row 1964, p. 228/229.

- (5) Βρείτε τις ιδέες, τα πιστεύω και τις στάσεις στις οποίες συμφωνούν γενικά.
- (6) Εξακριβώστε πόσο σταθερά ή μεταβλητά είναι τα συμπεράσματα σας, όταν αλλάζουν οι καταστάσεις.

Μην ανακατεύσετε στην κατάσταση που παρατηρείται. Εάν αυτό δεν είναι δυνατό, τότε προσπαθήστε να αναλύσετε τις σχέσεις σας προς την ομάδα όπως θα κάνατε για κάθε άλλο πρόσωπο.

#### **4.8. Οι σχέσεις μεταξύ της ηγεσίας και των εργαζομένων**

Στις εργασιακές σχέσεις μεταξύ της ηγεσίας και των εργαζομένων αρχικά κρίνεται η ποιότητα των εργασιακών σχέσεων, η δυνατότητα αύξησης της παραγωγικότητας και μετ' έπειτα η κατανόηση των αναγκών των εργαζομένων ώστε να μπορέσουν να επιλύσουν τα προβλήματα της διαβίωσής τους.

Για τις σχέσεις αυτές υπάρχουν μερικά βασικά θέματα που αναφέρονται στο καθορισμό των σχέσεων ηγετών – εργαζομένων<sup>48</sup>, όπως είναι:

- i.** Η ηγεσία ενός οργανισμού είναι υπεύθυνη για την οργάνωση των όρων της παραγωγής δηλαδή τους ανθρώπους, τα χρήματα, το μηχανολογικό εξοπλισμό, τις πρακτικές τεχνικές και τους πόρους που απαιτούνται για την παραγωγική διαδικασία.
- ii.** Οι εργαζόμενοι δεν είναι ούτε αρνητικοί ούτε αδιάφοροι απέναντι στις ανάγκες του οργανισμού, αλλά μπορούν να γίνουν όταν η ηγεσία τους αντιμετωπίζει αρνητικά ή δεν μπορεί να τους κατευθύνει σωστά.
- iii.** Η ηγεσία δεν θα πρέπει να πιστεύει ότι μπορεί να προσδώσει χαρακτηριστικά προσωπικότητας στον εργαζόμενο, που δεν τα διαθέτει ο ίδιος αλλά να ανιχνεύσουν τα ήδη υπάρχοντα χαρακτηριστικά του.
- iv.** Η συμπεριφορά των εργαζομένων έχει άμεση σχέση με την συμπεριφορά και την αντιμετώπιση από την ηγεσία.

<sup>48</sup> Λύτρας Περικλής, Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα 1992

- v. Οι βαθμίδες της ηγεσίας (ανωτάτης, μέσης, κατώτερης) δεν είναι τίποτα άλλο παρά η ικανοποίηση των συγκεκριμένων αναγκών της διοικητικής ιεραρχίας ενός οργανισμού ειδικά όταν γίνεται λόγος για «business plan».
- vi. Τα προβλήματα της οργάνωσης, της στελέχωσης, της διεύθυνσης, του προγραμματισμού, του συντονισμού και του ελέγχου είναι κοινά για τους 5 ηγέτες κάθε οργανισμού και επιχείρησης. Η διαφορά βρίσκεται στον τρόπο αντιμετώπισή τους από τον κάθε ηγέτη, και
- vii. Τα χαρακτηριστικά των ηγετών δεν θα πρέπει να είναι συγκεκριμένα και τυποποιημένα αφού οι εργαζόμενοι κρίνουν τους ηγέτες με βάση τρία στοιχεία:
  - √ Η ηγετική συμπεριφορά θα πρέπει να διαπνέεται από ανθρωπιστικά συναισθήματα απέναντι στους εργαζόμενους.
  - √ Η ηγετική φυσιογνωμία θα πρέπει να διαθέτει ικανότητα αποφάσεων, ευελιξία και δημιουργικότητα, αξιοποιώντας στο μέγιστο τις δυνατότητες των εργαζομένων. Και
  - √ Ο ηγέτης δεν θα πρέπει να είναι συγκεντρωτικός, από το βαθμό της δημιουργικότητας και της διορατικότητας αλλά να αφήνει και τους εργαζομένους να αναπτύξουν τις δραστηριότητές τους οι ίδιοι και να συμμετέχουν στα κοινά.

#### ***4.9. Οι παλιές και οι σύγχρονες απαιτήσεις των εργαζομένων***

Αρχικά ο άνθρωπος ξεκίνησε να εργάζεται με στόχο την ατομική και οικογενειακή επιβίωση, αποβλέποντας κατ' αρχήν και κατ' ανάγκη στην απόκτηση μέσων προς το ζειν.

Έπειτα ο άνθρωπος προχωρεί στην κοινωνική οργάνωση, εκτός δηλαδή από την επιβίωση επιζητά και ανθρωπινότερες συνθήκες εργασίας με μείωση στο

εργασιακό του ωράριο, αφού από 16 ώρες εργασίες περνά σε 12 ώρες εργασίας και αλλάζοντας σε μεγάλο βαθμό τις απαιτήσεις του.

Σήμερα όμως, ο εργαζόμενος προκειμένου να έχει ένα καλύτερο επίπεδο διαβίωσης αγωνίζεται για την κάλυψη των απαιτήσεών του στον εργασιακό χώρο αλλά και ταυτόχρονα βελτίωση όλων των όρων εργασίας του όπως είναι η μείωση του ωραρίου, η ελεύθερη έκφραση, ο σεβασμός της προσωπικότητας του κάθε εργαζόμενου, ανθρώπινες συνθήκες εργασίας και ανταμοιβής για την εργασία που παρέχει ο κάθε εργαζόμενος από την θέση στην οποία βρίσκεται και όλα αυτά μαζί συγκλίνουν στο μεγάλο στόχο που είναι η ποιοτική διαβίωση του ατόμου.

Στη συνέχεια αναφέρονται δυο διαπιστώσεις<sup>49</sup> που προκαθορίζουν το ποιόν των εργασιακών σχέσεων κάθε περιόδου μέσω των «συστημάτων παραγωγής».

Η πρώτη είναι αυτή του A. Cu villier, που κάνει λόγο για μερικά διαφορετικά συστήματα παραγωγής: α) της δουλείας, β) της δουλοπαροικίας, γ) των συντεχνιών, δ) της μισθωτής εργασίας, ε) του καπιταλισμού, στ) της δημόσιας επιχείρησης και ζ) της βιομηχανικής δημοκρατίας.

Η δεύτερη είναι αυτή του Karl Marx, ο οποίος προβαίνει σ' ένα τριφυλή διαχωρισμό των συστημάτων παραγωγής ως εξής: α) της δουλείας, που αφορά τον αρχαίο και τον ασιατικό τρόπο παραγωγής, β) της δουλοπαροικίας, που αφορά τον φεουδαρχικό τρόπο παραγωγής και τη μισθωτή εργασία και γ) του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής.

Μέσα όμως από αυτά τα συστήματα παραγωγής επήλθαν και κάποιες συγκρούσεις οι οποίες γενικεύτηκαν από το μέρος των εργαζομένων στα τέλη του 18<sup>ου</sup>, του 19<sup>ου</sup> και του 20<sup>ου</sup> αιώνα και μαζικοποιήθηκαν και ήρθαν αντιμέτωποι με την εργοδοσία, με την κοινωνία και κατ' επέκταση με το κράτος.

Το αποτέλεσμα αυτών όμως των συγκρούσεων ήταν να βαφτούν με ανθρώπινο αίμα οι εργασιακές διεκδικήσεις και απαιτήσεις ακόμη και μέχρι σήμερα.

---

<sup>49</sup> Λύτρας Περικλής, Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα 1992

#### **4.10. Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις<sup>50</sup>**

Ο Ν.1414/1984 για την ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, (ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία).

Ο Ελληνικός Νόμος που ψηφίστηκε στα πλαίσια της εφαρμογής της οδηγίας 207/1976 είναι ο ν. 1414/1984<sup>51</sup>:

Κατοχυρώνει ίσα δικαιώματα ανδρών και γυναικών και ίσες ευκαιρίες για τα δύο φύλα στην εργασία. Συγκεκριμένα παρέχει μέτρα, θετικά προγράμματα και ενέργειες, που στοχεύουν στην κατάργηση όλων των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, όπως κοινωνικές προκαταλήψεις για τη γυναικεία εργασία, διαχωρισμό των επαγγελματιών σε γυναικεία και ανδρικά. Δημιουργεί ίσες ευκαιρίες για την ένταξη των γυναικών στην εργασία όπως π.χ. επαγγελματικό προσανατολισμό, πρόσβαση στην απασχόληση.

Πιο ειδικά, οι ίσες ευκαιρίες αφορούν τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Τα μέτρα που παίρνονται από το ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ. (Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας), τον Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ. (Ελληνικός Οργανισμός Μικρομεσαίων Μεταποιητικών Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας), την Γ.Γ.Ι. (Γενική Γραμματεία Ισότητας), τον Ο.Α.Ε.Δ. (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού), έχουν ως σκοπό τους να ενθαρρύνουν ψυχολογικά τις γυναίκες σε μη παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα, να τις προετοιμάσουν σε εκπαίδευση επαγγελματιών νέας τεχνολογίας ή να επιδοτήσουν τους / τις εργοδότες /τριες στην πρόσληψη γυναικών σε μη παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα.

Ίσες ευκαιρίες στην επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση, με τη λήψη μέτρων που έχουν σκοπό να προωθήσουν και τις γυναίκες σ' όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής εκπαίδευσης, να τις ενθαρρύνουν να συμμετέχουν σε εξετάσεις όλων των Σχολών της επαγγελματικής εκπαίδευσης, να τους χορηγούν υποτροφίες ή εκπαιδευτικές άδειες.

Ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στην απασχόληση, η οποία πρέπει να γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια και όχι με κριτήρια που βασίζονται στο φύλο. Στις συνεντεύξεις που δίνουν οι υποψήφιες εργαζόμενες για να προσληφθούν δεν

<sup>50</sup> Δουλκέρη Τέσσα, Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Αθήνα 1991.

<sup>51</sup> Ο ν.1414/1984 έχει αρχίσει να ισχύει από τις 2/2/1984 (ΦΕΚ Α'10). Σύμφωνα με την εισηγητική έκθεση του σχετικού νομοσχεδίου, ο νόμος αυτός επιδιώκει κυρίως δυο πρωταρχικούς στόχους: α) Να δώσει συγκεκριμένο περιεχόμενο στην συνταγματική επιταγή για ισότητα μεταξύ των δύο φύλων στο χώρο των εργασιακών σχέσεων παρέχοντας τα απαραίτητα μέσα για την υλοποίηση της επιταγής αυτής, β) να καλύψει την υποχρέωση για προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς την κοινοτική.



*επιτρέπεται να γίνονται ερωτήσεις που να αφορούν την οικογενειακή κατάστασή τους και συγκεκριμένα να γίνεται αναφορά στο φύλο, στις δημοσιεύσεις, τις αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, όταν πρόκειται για επιλογή προσώπων.*

Επιτρέπονται θετικά μέτρα υπέρ του ενός φύλου, ανδρικού ή γυναικείου, με σκοπό να εξαλειφθεί κάθε διάκριση στα πλαίσια της αποκατάστασης της ισότητας των ευκαιριών, των δυο φύλων, στην αγορά εργασίας.

Προβλέπεται επίσης, η απαγόρευση των διακρίσεων σε βάρος της εγκύου. Στην έγκυο δίνεται το δικαίωμα να προσκομίσει ιατρικό πιστοποιητικό για την πρόσληψή της και μετά τη λήξη της λοχείας, αν οι αντίστοιχες ιατρικές εξετάσεις κρίνονται ως επικίνδυνες για την υγεία της ίδιας ή του εμβρύου.

Επίσης, με τον ν.1414/1984, όχι μόνο προστατεύεται το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση, σχετικά με τα ζητήματα που αφορούν την ισότητα στην εργασία, αλλά και δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για να γίνουν εκστρατείες ενημέρωσης, που θα βοηθήσουν τις γυναίκες να συνειδητοποιήσουν τα δικαιώματά τους και θα ενθαρρύνουν την αλλαγή των παραδοσιακών αντιλήψεων και τη διάλυση των κοινωνικών προκαταλήψεων απέναντι στο ρόλο της γυναίκας εργαζόμενης.

Προστατεύεται επίσης και το δικαίωμα των εργαζομένων να απαιτήσουν και να διεκδικήσουν, την εφαρμογή των νέων δικαιωμάτων, στον τόπο της δουλειάς τους. Έτσι απαγορεύεται η απόλυση εργαζομένης, όχι μόνο όταν αυτή γίνεται με βάση το φύλο, αλλά και όταν γίνεται ως αντίδραση σε συγκεκριμένες ενέργειές της που έχουν ως σκοπό την εφαρμογή της ισότητας στον τόπο της εργασίας, ή όταν γίνεται για λόγους εκδίκησης επειδή η εργαζόμενη κατέφυγε στο δικαστήριο για να διεκδικήσει με δικαστική απόφαση, την εφαρμογή της ισότητας στην εργασία.

#### ***4.11. Εργασιακές σχέσεις, μισθωτή σχέση και κοινωνικοοικονομική άποψη***

Το βάρος της μισθωτής σχέσης στη διαμόρφωση του συνόλου των βασικών σχέσεων, που διαμορφώνουν έναν κοινωνικό σχηματισμό, όπως είναι οι εργασιακές σχέσεις, η εμπορευματική σχέση και το νομισματικό σύστημα και ο τρόπος της κρατικής παρέμβασης επηρεάζουν καταλυτικά τον προσανατολισμό των κοινωνικών

συγκρούσεων και το βάθος των μετασχηματισμών που χαρακτηρίζουν τις σύγχρονες κοινωνίες.

Στη χώρα μας πάνω από μια δεκαετία προσπαθούν να επαναπροσδιορίσουν τον τρόπο ένταξης των μισθωτών στην κοινωνία μας και το οικονομικό κύκλωμα ασκώντας κάποιες πιέσεις για μετασχηματισμό της μισθωτής σχέσης σε όλες τις πτυχές:

- την οργάνωση της επαγγελματικής κατάρτισης και των ειδικοτήτων,
- την οργάνωση της εργασιακής διαδικασίας,
- τη διαδικασία και τη βασική αρχή σχηματισμού του μισθού,
- την κινητικότητα των εργαζομένων μέσα και έξω από την επιχείρηση αλλά και όσον αφορά την παραγωγική διαδικασία,
- τον τρόπο χρησιμοποίησης του μισθού και το βάρος του στη διαμόρφωση ενός εθνικού οικονομικού κυκλώματος και ενός καταναλωτικού προτύπου.

Η κοινωνική δυναμική που διαπιστώνουμε σήμερα και οι πιθανότητες για ανάδειξη και σταθεροποίηση ενός νέου μοντέλου αυτοδύναμης ανάπτυξης, προσδιορίζονται σημαντικά από τους κοινωνικούς αγώνες στο γενικότερο χώρο των επαγγελματικών σχέσεων και στον ειδικότερο της μισθωτής σχέσης.

#### ***4.12. Νέες μορφές εργασίας και υπο-απασχόλησης***

Το θέμα της υπο-απασχόλησης έχει πάρει μεγάλες διαστάσεις στη σύγχρονη κοινωνία. Στο παρακάτω πίνακα (3) υπάρχει μια σχετική έρευνα που έγινε στην Αθήνα το 1990<sup>52</sup>.

---

<sup>52</sup> Λύτρας Περικλής, Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα 1992

**Πίνακας 3. Η απασχόλησή σας είναι:**

	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Μόνιμη απασχόληση	83	82	84
Μερική απασχόληση	5	6	4
Εποχιακή απασχόληση	6	7	5
Ευκαιριακή απασχόληση	4	4	5
Δ.Ξ./Δ.Α.	1	1	1

Η μόνιμη και σταθερή απασχόληση αποτελεί την κύρια μορφή απασχόλησης (83% στον ιδιωτικό τομέα). Η μερική απασχόληση καλύπτει μόνο το 5%. Η μερική απασχόληση έχει μεγάλη παρουσία στην οικοδόμηση και τις κατασκευές. Τόσο η μερική (12%) αλλά ιδιαίτερα η εποχιακή και ευκαιριακή απασχόληση (16%) συνδυάζονται περισσότερο με τη δεύτερη εργασία. Αυτό οφείλεται στην επιδίωξη κάλυψης αναγκών που μένουν ανικανοποίητες λόγω της χαμηλής αμοιβής αλλά και προσφέρονται σαν εναλλακτική λύση μπροστά στην αβεβαιότητα του πρόσκαιρου και ευκαιριακού.

Έτσι, τα θέματα της υπο-απασχόλησης ενδιαφέρουν πολύ τις εργασιακές σχέσεις, αφού:

- i.** έχουν σχέση με τα θέματα της ποιότητας της εργασίας και της αμοιβής,
- ii.** κάνουν αναφορά στα θέματα ασφαλείας στην εργασία και «κοινωνικής ασφάλισης» των εργαζομένων,
- iii.** οι προσπάθειες για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας εξασθενούν,
- iv.** εμποδίζουν τον έλεγχο της παραγωγικότητας σαν στοιχείο κοινωνικής ευημερίας,
- v.** ειδικά σε σχέση με τη «μερική απασχόληση», επισύρουν τις διαμαρτυρίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε κάποιες χώρες, και τέλος
- vi.** δεν αφήνουν την κοινωνία να μελετήσει ολοκληρωμένες μορφές «εναλλακτικής εργασίας».

#### **4.13. Οι εργασιακές σχέσεις μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο αλλά και πριν την έλευση του 21ου αιώνα**

Οι διεθνείς εξελίξεις μετά τη λήξη του Β΄ παγκοσμίου πολέμου στο χώρο της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων υπήρξαν καταλυτικές τα εξής ουσιώδη θέματα όπως είναι:

- τον καταμερισμό της εργασίας,
- τη μεγάλη ανάπτυξη της περιφέρειας
- τη ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας,
- τη σπουδαιότητα του ανθρώπινου παράγοντα στην εργασία και την αξιοποίηση των ικανοτήτων των εργαζομένων για την αύξηση της παραγωγικότητας,
- τη σημαντική άνοδο του κόστους εργασίας και
- την προώθηση των πολυεθνικών εταιρειών που επηρεάζουν ποιοτικά τη δομή των αναπτυσσόμενων χωρών όπου επενδύουν.

Λίγο πριν την είσοδό μας στον 21<sup>ο</sup> αιώνα<sup>53</sup>, οι εργασιακές σχέσεις κατείχαν έναν εξαιρετικά πολύπλοκο και ιδιαίτερο ρόλο στην κοινωνία, αφού είχαν να ερμηνεύσουν τα εξής σοβαρά ζητήματα:

1. Την εναλλακτική εργασία προκειμένου να καταπολεμήσουν την ανεργία στην Ελλάδα.
2. Την προστασία των νέων μορφών εργασίας όπως είναι η μερική απασχόληση, η εργασία ηλικιωμένων, η εργασία παιδιών και ανηλίκων κ.α. που ήταν πολύ απροστάτευτες σε σχέση με τις άλλες εργασίες.
3. Η αξιοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα, ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η προσπάθεια για μεγιστοποίηση των τεχνικών ικανοτήτων,
4. Η εκπαίδευση στον τόπο εργασίας, που οδηγεί στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων, της αμοιβής αλλά και ολόκληρης της ζωής τους.
5. η βελτίωση των συνθηκών εργασίας,
6. Η αναγνώριση της ισότητας ανδρών – γυναικών στην εργασία,
7. Η ορθολογική αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου,

<sup>53</sup> Λύτρας Περικλής, Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα 1992

8. Η συμμετοχή των εργαζομένων στα γεγονότα που αφορούν την εξέλιξη της εργοδοσίας και των διοικητικών οργανώσεων αλλά και το συμφέρον του κοινού εργαζομένου από κάθε εργασία του.

Παρ' όλα όμως τα ζητήματα αυτά που είχαν οι εργασιακές σχέσεις να επιλύσουν ως κλάδος φαίνεται αναβαθμισμένος την νέα αυτή περίοδο αν και βέβαια τα προβλήματα στο χώρο εργασίας δεν παύουν ποτέ να υπάρχουν.

#### ***4.14. Η αύξηση της παραγωγικότητας και η σύνδεσή της με την αμοιβή***

Στην Ελλάδα την τελευταία εικοσαετία καταβάλλεται μια μεγάλη προσπάθεια από τις αρχές του τόπου, όπως ο πρωθυπουργός, ο υπουργός εργασίας, εμπειρογνώμονες και επιστημονικούς αναλυτές του χώρου για την αύξηση της παραγωγικότητας και παράλληλα ανάπτυξη στο χώρο, αφού ο 21<sup>ος</sup> αιώνας απαιτεί εγρήγορση και εισαγωγή σε νέα τεχνολογία αλλά και καλύτερη ποιότητα της εργασιακής ζωής. Οι παράμετροι αύξησης της παραγωγικότητας:

Μερικοί από τις παραμέτρους για την αύξηση της παραγωγικότητας είναι<sup>54</sup>:

1. Το εργασιακό περιβάλλον: θα πρέπει να διασφαλίσει τα δεδομένα της σύγχρονης έρευνας και επιστήμης που θα οδηγήσουν στην αύξηση της παραγωγικότητας.
2. Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση: η εισαγωγή νέας συνεχώς τεχνολογίας και ταχύτατος ρυθμός αλλαγής της τεχνολογίας απαιτεί τη συνεχή ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση η οποία θα οδηγήσει στην αύξηση της παραγωγικότητας και στην περαιτέρω ανάπτυξη της επιχείρησης.
3. Οι συμμετοχικές διαδικασίες: το ενδιαφέρον και η διασφάλιση της συμμετοχικής διαδικασίας των εργαζομένων για την επιχείρηση θα οδηγήσει την επιχείρηση σε μεγάλη εξέλιξη και αύξηση της παραγωγικότητας.
4. Η τριμερής συνεργασία; Εάν δεν ομονοούν το κράτος, οι διοικήσεις και οι εργαζόμενοι που είναι οι τρεις «κοινωνικοί εταίροι», σε

<sup>54</sup> Ντούντης Λάζαρος Δουκάκης, Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα, 1988.

βασικά εργασιακά θέματα, όπως είναι αυτά της ανεργίας, της εισαγωγής της νέας τεχνολογίας και δεν μπορεί να υπάρξει αύξηση της παραγωγικότητας.

5. Η ελεύθερη βούληση και όχι ο νομικός εξαναγκασμός γιατί μόνο με την ελεύθερη βούληση και συναίνεση των εργαζομένων μπορεί να επιτευχθεί αύξηση της παραγωγικότητας και όχι με τον εξαναγκασμό των εργαζομένων από την εργοδοσία.

#### ***4.15. Η αμοιβή σε σχέση με την αύξηση της παραγωγικότητας***

Στην αύξηση της παραγωγικότητας<sup>55</sup> σημαντικό ρόλο παίζει και η αμοιβή που θα αποκομίσει ο εργαζόμενος από την εργασία την οποία παρείχε, αφού η αμοιβή είναι το κυρίαρχο και ζωτικό πρόβλημα κάθε εργαζομένου, εφ' όσον μέσα από αυτή καλύπτει κάθε άτομο το σύνολο των βασικών αναγκών. Η αμοιβή όμως των εργαζομένων παίζει σημαντικό οικονομικό-λογιστικό και επενδυτικό ρόλο για την κάθε επιχείρηση αφού ανάλογα με τις υπηρεσίες που παρέχονται και τις εργασίες που γίνονται μπορεί να ξεπεραστεί και το ήμισυ των τιμών των υπηρεσιών που προσφέρονται, ιδιαίτερα στον τριτογενή τομέα παραγωγής.

Μερικές προϋποθέσεις από τις οποίες εξαρτάται η σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα είναι<sup>56</sup>:

1. Η επιλογή του συστήματος αμοιβής: η επιλογή ενός κατάλληλου και ορθολογικού συστήματος αμοιβής περνάει μέσα από κάποιες ιδιαιτερότητες της κάθε επιχείρησης όπως είναι οι εθνικές, οι τοπικές, οι κλαδικές κ.α. Τέτοιες μορφές συστημάτων όπως είναι: α) διάφορα μόνους, β) διάφορα πριμ παραγωγικότητας και γ) η συμμετοχή των εργαζομένων μ' ένα καθορισμένο ποσοστό στα κέρδη της επιχείρησης, εφαρμόστηκαν σε χώρες όπως οι Η.Π.Α. και η Ιαπωνία.
2. Η επιλογή των συστημάτων μέτρησης της απόδοσης: ανάλογα με την απόδοση του κάθε εργαζομένου θα αποδοθεί πρόσθετη η μεγαλύτερη αμοιβή από την ορισμένη.

<sup>55</sup> Λύτρας Περικλής, Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα 1992

<sup>56</sup> Λύτρας Περικλής, Εργασιακές Σχέσεις, Αθήνα 1992

3. Η παρακίνηση – υποκίνηση των εργαζόμενων: ανάλογα με τις ικανότητες των εργαζομένων και της υποκίνησής τους για αποδοτικότητα επηρεάζεται και η αύξηση της παραγωγικότητας σε μεγάλο βαθμό αφού εξαρτάται κατά πολύ από την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος.
4. Η αξιοποίηση των δυνατοτήτων και των ικανοτήτων: ανάλογα με την αξιοποίηση των δυνατοτήτων και ικανοτήτων του εργαζομένου, μέσα στην επιχείρηση υπάρχει και ανάλογη αμοιβή που συνδέεται με την αύξηση της παραγωγικότητας.
5. Η κοινωνική ευημερία: κάθε εργαζόμενος πρέπει να καταλάβει τη σπουδαιότητα της παραγωγικότητας σαν παράγοντα: μείωσης της οικονομικής ανάπτυξης, μείωσης των πληθωριστικών τάσεων και του κόστους αλλά και ως παράγοντα βελτίωσης και τελειοποίησης της ποιότητας των υπηρεσιών και προϊόντων που παράγονται.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>**

### **ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ**

#### ***5.1. Η οικονομική της εκπαίδευσης***

##### **Έννοιες της οικονομικής της εκπαίδευσης**

Δύο κεντρικές έννοιες της οικονομικής εκπαίδευσης είναι:

1. Η αλληλεπίδραση της οικονομικά καθορισμένης ζήτησης με την πολιτικά καθοριζόμενη προσφορά στον προσδιορισμό του αριθμού των προσφερόμενων σχολικών θέσεων, της διδασκαλίας και των υποκειμένων που καταλαμβάνουν τις θέσεις αυτές και
2. Η σημαντική διάκριση μεταξύ «κοινωνικού» έναντι «ιδιωτικού» οφέλους και κόστους των διαφόρων επιπέδων εκπαίδευσης και τις συνέπειες που έχουν οι διαφορές αυτές για τη στρατηγική των επενδύσεων στην εκπαίδευση.

#### ***5.2. Η σημασία της εκπαίδευση στην ανάπτυξη***

Ως ανάπτυξη θεωρείται η επέμβαση στην εξέλιξη ή κατ' άλλους μια σχεδιασμένη πρόοδος. Για να υπάρξει όμως κάποια ανάπτυξη πρέπει να γίνουν επενδύσεις στο αρχικό κεφάλαιο. Οι επενδύσεις αυτές προωθούνται με βάση την οργανωμένη αξιοποίηση των άυλων πόρων δηλαδή του ανθρώπου και του χρόνου κατά συνέπεια η ανάπτυξη αποβλέπει στη βελτίωση της θέσης του ανθρώπου.

Η εκπαίδευση είναι το κατ' εξοχήν εργαλείο με το οποίο ο άνθρωπος γνωρίζει τη φύση, την κοινωνία και τον εαυτό του. μια σωστή εκπαίδευση είναι αυτή που δίνει τη δυνατότητα για ανάπτυξη των δεξιοτήτων και τη δημιουργία ενός τέτοιου κλίματος από το οποίο και απορρέει η ολοκλήρωση του ανθρώπου.



Η ανάπτυξη έχει άμεση σχέση με την εκπαίδευση γι' αυτό και η εκπαίδευση δεν θα πρέπει να είναι στατική διαδικασία αλλά θα πρέπει να συνεχίζεται δια βίου, σ' αυτή την περίπτωση υπάγεται και η κατάρτιση.

Με την κατάρτιση επιτυγχάνεται τόσο η ενημέρωση του εργατικού δυναμικού, όσο και η δυνατότητα να αλλάξουμε επαγγέλματα με στόχο την απολαβή μεγαλύτερης ικανοποίησης.

Για την οικονομική επιστήμη όλες οι μορφές εκπαίδευσης θεωρούνται πηγή πλούτου διότι για κάθε κράτος το ανθρώπινο δυναμικό ως πηγή εργασίας είναι ο μεγαλύτερος πλουτοπαραγωγικός τομέας. Ο βαθμός της εκπαίδευσης και της εξειδίκευσης του ανθρώπινου δυναμικού αποκαλείται «ανθρώπινο κεφάλαιο». Αυτό ακριβώς είναι και η επένδυση στον ανθρώπινο παράγοντα και πρέπει να αποτελεί μέρος του εθνικού πλούτου, για τον οποίο για να έχουμε μια πλήρη άποψή του πρέπει να συμπεριλάβουμε και τις δαπάνες για την παιδεία στην έννοιά του.

Με την εκπαίδευση τα άτομα προσφέρουν στην οικονομία τόσο μετρήσιμες όσο και μη μετρήσιμες ωφέλειες. Στις πρώτες υπάγεται η βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων και στις δεύτερες η αυξημένη κινητικότητα, η καλύτερη κοινωνική συμπεριφορά, η αξιοποίηση της τεχνογνωσίας, προσαρμογή στις δυσχέρειες, θετικότερη συμμετοχή στο κοινωνικό γίγνεσθαι.

Η εκπαίδευση πρέπει να προσφέρεται δια βίου με δύο μορφές:

(α) Ως συνεχής κατάρτιση.

(β) Ως συνεχής αξιολόγηση τόσο των εκπαιδευτικών δομών όσο και των αποφοίτων των σχολών. Αυτό επιτυγχάνεται όταν προσφέρεται εναλλακτική εργασία στους αποφοίτους και έχει ως αποτέλεσμα να ικανοποιούνται οι ικανότεροι. Για να γίνουν όλα αυτά πρέπει να υπάρξει πλήρης αξιολόγηση των αποφοίτων και ικανοποίηση των ευρύτερων κοινωνικών αναγκών, με συστηματική καταπολέμηση της ανεργίας, με αναδιάρθρωση και ανακατανομή του ανθρώπινου δυναμικού και με έγκαιρο επαγγελματικό προσανατολισμό.

### ***5.3. Η εκπαίδευση ως επένδυση***

Η εκπαίδευση ως επένδυση είναι καταναλωτικό και επενδυτικό αγαθό γιατί έχει και ανθρωπιστικό ρόλο και οικονομικά αποτελέσματα.

Όμως είναι επενδυτικό αγαθό γιατί α) επενδύει στις θέσεις εργασίας που θα προκύψουν και β) Δαπανώνται χρήματα και περιμένουμε χρόνο μέχρι να δούμε αποτελέσματα.

Καταναλωτικό αγαθό επίσης είναι γιατί:

(α) Ταυτίζεται με την παιδεία, εξανθρωπίζει και έχει ανθρωπιστικό χαρακτήρα.

(β) Απαιτεί δαπάνες και καθυστερεί την είσοδο των νέων στην παραγωγική διαδικασία και

(γ) Για την κοινωνιολογία παραμένει πάντα καθαρή κατανάλωση.

Υπάρχει πάντως μια σύνδεση των δαπανών της εκπαίδευσης με τον κοινωνικό – οικονομικό σχεδιασμό μιας κοινότητας γιατί αυτός αποβαίνει σημαντικός παράγοντας και επιβαρύνει τον προϋπολογισμό.

#### ***5.4. Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός – Συνεχής Επαγγελματική Κατάρτιση και Επιμόρφωση***

Από τα πρώτα χρόνια της σχολικής ηλικίας ένας σημαντικός αριθμός ατόμων με βάση τα προσόντα που πιστεύει ότι διαθέτει ή που πραγματικά έχει, διαμορφώνει τις απόψεις του πάνω στο μεμονωμένο επάγγελμα ή κάποια επαγγέλματα σχετικά που θέλει να ακολουθήσει και αρχίζει να συλλέγει τις απαραίτητες πληροφορίες που θα του είναι πολύ σημαντικές για την επιλογή του επαγγέλματος αυτού.

Σιγά – σιγά, το κάθε άτομο, εισάγεται στην έννοια του «σχολικού – επαγγελματικού προσανατολισμού» που έχει ως τριπλό στόχο:

- Με βάση τις ατομικές του προθέσεις, ικανότητες και δεξιότητες του κάθε ατόμου, να το κατευθύνει σε κάποιον συγκεκριμένο επαγγελματικό χώρο.
- Να κατευθύνει σωστά τα άτομα ώστε να καλύψουν τις πραγματικές ανάγκες της κοινωνίας σε ορισμένα εργασιακά πόστα και να συμβάλλουν και αυτά τα άτομα στην κοινωνική ανάπτυξη και ευημερία.
- Να διαγνώσει αφ' ενός τις προδιαθέσεις διάφορων κατηγοριών ατόμων και αφετέρου να μπορεί να σχεδιάσει αποτελεσματικά την πορεία της κοινωνίας για το μέλλον.

Η επιλογή του επαγγέλματος είναι μια πολυσύνθετη διαδικασία η οποία απαιτεί τη συγκέντρωση ορισμένων προϋποθέσεων, παραγόντων όπως:

- Το ενδιαφέρον του ατόμου για κάποιο συγκεκριμένο επάγγελμα,
- Ο τόπος και η απόσταση από τη συγκεκριμένη εργασία.
- Οι φιλοδοξίες ανόδου του ατόμου για επαγγελματική ανέλιξη.
- Το ύψος των χρηματικών απολαβών του κάθε εργασιακού πόστου.
- Οι επιρροές που δέχεται το κάθε άτομο από το άμεσο οικογενειακό περιβάλλον.
- Η καλή γνώση συγκριτικά των διαφόρων δεδομένων που απαιτούνται για κάθε επάγγελμα, με βάση τον επαγγελματικό προσανατολισμό.

Στην Ελλάδα όμως σήμερα, αυτός που έχει πάρει απολυτήριο Λυκείου και έχει δώσει εξετάσεις για να εισαχθεί στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι.), μπορεί να έχει επιλέξει άλλη σχολή και να βρεθεί βάση της βαθμολογίας που έχει συγκεντρώσει, σε τελείως διαφορετική σχολή ή τμήμα από το οποίο είχε επιλέξει να ακολουθήσει επαγγελματικά στο μέλλον του.

### ***5.5. Εκπαιδευτική προσφορά και ζήτηση. Η σχέση μεταξύ των ευκαιριών απασχόλησης και εκπαιδευτικής ζήτησης***

Η εκπαίδευση κάθε ατόμου επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες εκτός αγοράς εργασίας αλλά και από την προσφορά και ζήτηση που υπάρχει κάθε φορά.

Δύο είναι οι βασικές επιρροές<sup>57</sup>, από την πλευρά της ζήτησης και καθορίζουν κατά κάποιο τρόπο τη ζήτηση της εκπαίδευσης.

1. Οι προσδοκίες ενός μαθητή με υψηλότερη εκπαίδευση να κερδίσει περισσότερο εισόδημα από μελλοντική εργασία στο σύγχρονο τομέα, δηλαδή τα «ιδιωτικά οφέλη» της εκπαίδευσης για την οικογένειά του αλλά και για τον ίδιο τον εαυτό του και
2. Το άμεσο και έμμεσο εκπαιδευτικό κόστος που πρέπει να καταβάλλει ο κάθε μαθητής και η οικογένειά του προκειμένου να τελειοποιήσει και ολοκληρώσει τις σπουδές του. άρα η ζήτηση για

<sup>57</sup> MICHAEL D. TODARO, Οικονομική του Αναπτυσσόμενου Κόσμου, Αθήνα, 1987.

εκπαίδευση είναι «παράγωγος ζήτηση» για ευκαιρίες απασχόλησης υψηλού εισοδήματος στο σύγχρονο τομέα. Οι περισσότεροι φτωχοί άνθρωποι σήμερα ζητούν εκπαίδευση όχι απλά για να μάθουν αλλά έχουν ως στόχο τους να αποκτήσουν την όσο το δυνατόν υψηλότερη αμοιβή από την απασχόλησή τους.

Από την πλευρά της προσφοράς, ο αριθμός των σχολικών θέσεων στο πρωτοβάθμιο, δευτεροβάθμιο και πανεπιστημιακό επίπεδο καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τις ποιοτικές διαδικασίες που συχνά είναι άσχετες με τα οικονομικά κριτήρια. Εξαιτίας της αυξανόμενης πολιτικής πίεσης για μεγαλύτερο αριθμό σχολικών θέσεων σε όλες τις χώρες του Τρίτου Κόσμου, μπορούμε να υποθέσουμε ότι για λόγους ευκολίας η δημόσια προσφορά αυτών των θέσεων καθορίζεται από το επίπεδο των δημοσίων δαπανών για την εκπαίδευση που αυτό με τη σειρά του επηρεάζεται από το επίπεδο της συνολικής ιδιωτικής ζήτησης.

Η ζήτηση λοιπόν για μια επαρκή εκπαίδευση, ικανή να εξοπλίζει ένα άτομο για ένταξη στο σύγχρονο τομέα της οικονομίας, φαίνεται να σχετίζεται με επιρροή που δέχεται από τις 4 μεταβλητές που ακολουθούν<sup>58</sup>:

1. Οι μισθολογικές ή και εισοδηματικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις απασχολήσεις του «σύγχρονου» τομέα και στις απασχολήσεις που βρίσκονται έξω από τον τομέα αυτό (οικογενειακή αγροτική εκμετάλλευση, αγροτική και αστική αυτοαπασχόληση κ.α.) που για λόγους απλότητας μπορούμε να τον αποκαλούμε παραδοσιακό τομέα. Ο παραδοσιακός όμως τομέας σαν απασχόληση δεν έχει εκπαιδευτικές απαντήσεις ενώ στα σύγχρονα επαγγέλματα με τις νέες προδιαγραφές και τεχνολογίες εξαρτώνται από το επίπεδο της εκπαίδευσης που βρίσκεται κάποιος.

Έτσι, όσο μεγαλύτερη είναι η εισοδηματική διαφοροποίηση του σύγχρονου τομέα από τον παραδοσιακό τομέα, τόσο μεγαλύτερη θα είναι η ζήτηση για εκπαίδευση.

2. Η πιθανότητα επιτυχίας στην εξεύρεση απασχόλησης στον σύγχρονο τομέα. Όταν ένα άτομο συμπληρώνει με επιτυχία την αναγκαία εκπαίδευση για να εισαχθεί στην αγορά εργασίας του σύγχρονου τομέα πιθανόν να καταλάβει μια υψηλότερη θέση στον αστικό τομέα. Όμως η πιθανότητα επιτυχίας συσχετίζεται αντίστροφα με το ποσοστό της ανεργίας, δηλαδή, όσο περισσότεροι είναι οι άνθρωποι με τα κατάλληλα προσόντα οι οποίοι ζητούν μια ιδιαίτερη απασχόληση, τόσο μικρότερη θα

<sup>58</sup> MICHAEL D. TODARO, Οικονομική του Αναπτυσσόμενου Κόσμου, Αθήνα, 1987

είναι η πιθανότητα για καθένα από αυτούς να «πετύχει». Έτσι βγαίνει το εξής συμπέρασμα, ότι η ζήτηση για εκπαίδευση διαμέσου της δεύτερης βαθμίδας για παράδειγμα, θα συνδέεται αντίστροφα με το ποσοστό ανεργίας μεταξύ των αποφοίτων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

3. Το άμεσο ιδιωτικό κόστος της εκπαίδευσης. Οι δαπάνες που χρηματοδοτούνται ενός παιδιού όπως είναι τα δίδακτρα, βιβλία, ρουχισμό και διάφορα άλλα στοιχεία δαπανών που αφορούν την εκπαίδευση.

4. Τα έμμεσα στοιχεία κόστους ή το «κόστος ευκαιρίας» της εκπαίδευσης. Ένα παιδί που συνεχίζει τις σπουδές στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ενώ έχει τελειώσει την στοιχειώδη εκπαίδευση, αυτός στην πραγματικότητα χάνει το χρηματικό εισόδημα που θα μπορούσε να κερδίσει ή το προϊόν που θα παρήγαγε για το οικογενειακό περιβάλλον στην διάρκεια των χρόνων αυτών που αναλώνει στο δευτεροβάθμιο κύκλο της εκπαίδευσης. Έτσι εδώ βγαίνει η εξής αντίστροφη σχέση, δηλαδή όσο μεγαλύτερο είναι το κόστος ευκαιρίας τόσο μικρότερη θα είναι η ζήτηση για εκπαίδευση.

### ***5.6. Κοινωνικό έναντι ιδιωτικού κόστους και οφέλους***

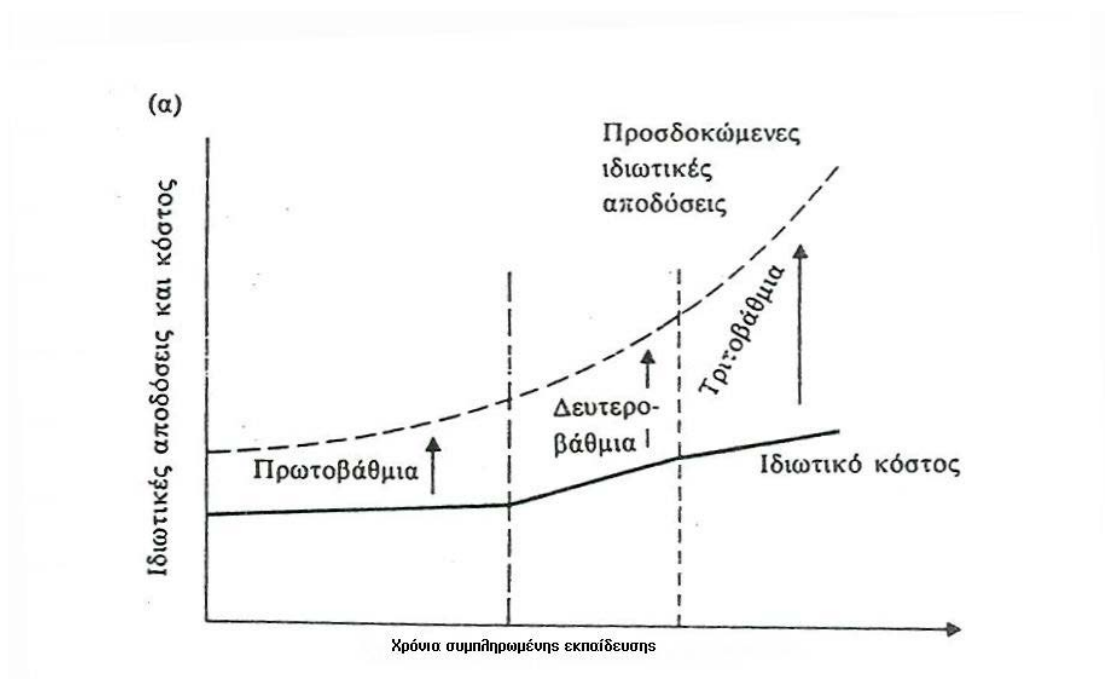
Η επιδίωξη ολοένα και υψηλότερων επιπέδων εκπαίδευση είναι ακόμα περισσότερο δαπανηρή από ότι υποδηλώνει η απλή αυτή εικόνα.

Το «κοινωνικό κόστος» της εκπαίδευσης<sup>59</sup> είναι το κόστος ευκαιρίας για την κοινωνία συνολικά, που προκύπτει από την ανάγκη για χρηματοδότηση δαπανηρής εκπαιδευτικής επέκτασης σε υψηλότερα επίπεδα, το κόστος αυτό αυξάνει πιο γρήγορα καθώς οι μαθητές ανέρχονται στην εκπαιδευτική κλίμακα. Το ιδιωτικό κόστος είναι εκείνο το κόστος που φέρει ο ίδιος ο μαθητής το οποίο αυξάνει με βραδύτερο ρυθμό ή μπορεί και να μειώνεται κιόλας.

Το αυξανόμενο χάσμα που υπάρχει μεταξύ κοινωνικού και ιδιωτικού κόστους προσφέρει ένα ακόμη μεγαλύτερο κίνητρο στη ζήτηση για υψηλότερη εκπαίδευση από ότι για τα χαμηλότερα επίπεδα. Οι ευκαιρίες εκπαίδευση όμως μπορούν να ανταποκριθούν σ' αυτή τη ζήτηση είναι μόνο με πλήρες κοινωνικό κόστος ενώ

<sup>59</sup> MICHAEL D. TODARO, Οικονομική του Αναπτυσσόμενου Κόσμου, Αθήνα, 1987

δυνατότητα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας θα μειώνεται εξαιτίας της έλλειψης δημοσίων χρηματικών πόρων.

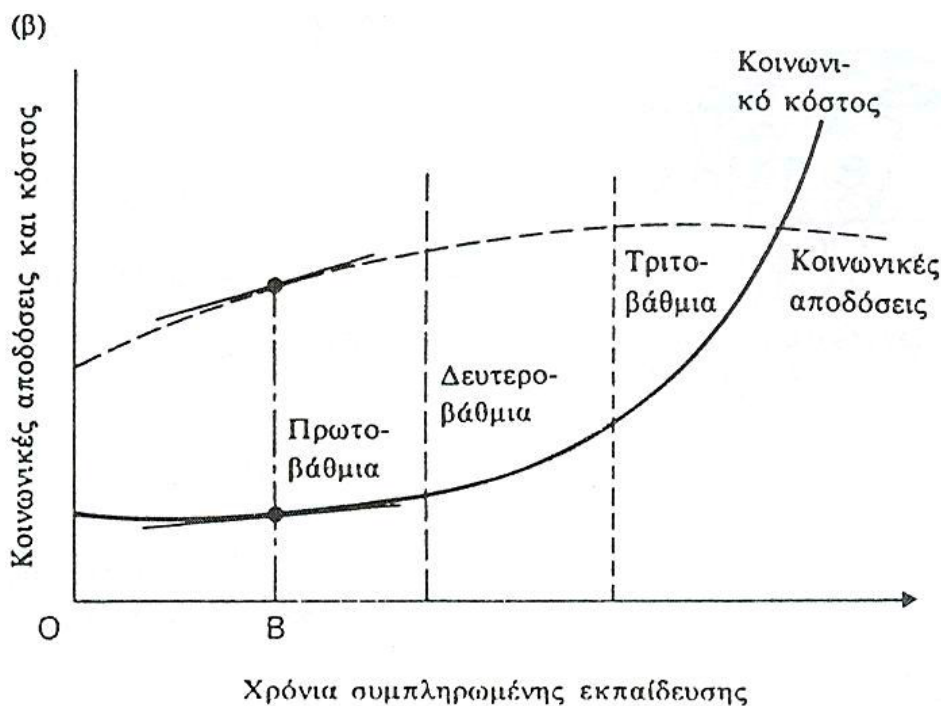


**ΣΧΗΜΑ 3α. Ιδιωτικό έναντι κοινωνικού κόστους και οφέλους στην εκπαίδευση: ένα παράδειγμα**

Στο σχήμα 3α<sup>60</sup> βλέπουμε την απόκλιση που υπάρχει μεταξύ του ιδιωτικού κόστους και οφέλους έναντι του κοινωνικού. Επίσης, η απόκλιση αυτή μπορεί να οδηγήσει σε κακή κατανομή των πόρων όταν τα ιδιωτικά συμφέροντα εκτοπίζουν τα κριτήρια της κοινωνικής επένδυσης.

Πιο συγκεκριμένα στο σχήμα 3α φαίνονται οι προσδοκώμενες ιδιωτικές αποδόσεις ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης έναντι του πραγματικού ιδιωτικού κόστους. Για να μεγιστοποιήσει τη διαφορά ένας μαθητής μεταξύ προσδοκώμενου οφέλους και κόστους (το ιδιωτικό «ποσοστό απόδοσης» της επένδυσης στην εκπαίδευση), η άριστη στρατηγική για ένα μαθητή θα ήταν να διασφαλίσει όσο περισσότερη εκπαίδευση μπορεί.

<sup>60</sup> MICHAEL D. TODARO, Οικονομική του Αναπτυσσόμενου Κόσμου, Αθήνα, 1987



Στο σχήμα 3β<sup>61</sup> αποτυπώνονται το κοινωνικό κόστος και η κοινωνική απόδοση έναντι της εκπαίδευσης. Παρατηρούμε ότι η καμπύλη του κοινωνικού οφέλους αρχικά αυξάνει απότομα ενώ στα επίπεδα παραγωγικότητας βλέπουμε βελτιώσεις. Το «οριακό» κοινωνικό όφελος πρόσθετων χρόνων εκπαίδευσης αυξάνει αλλά κατά φθίνοντα τρόπο. Αυτός είναι άλλωστε και ο μοναδικός λόγος που η καμπύλη κοινωνικής απόδοσης έχει φθίνουσα κλίμακα. Η καμπύλη κοινωνικού κόστους στα πρώτα χρόνια της σχολικής μόρφωσης δείχνει ένα βραδύ ρυθμό αύξησης ενώ πιο μετά υπάρχει πολύ γρηγορότερη αύξηση στις ανώτερες βαθμίδες εκπαίδευσης. Η γρήγορη αύξηση στο οριακό κοινωνικό κόστος της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης οφείλεται στο ακριβότερο κεφάλαιο και στο επαναλαμβανόμενο κόστος της υψηλότερης εκπαίδευσης αλλά και σ' ένα πιο σημαντικό παράγοντα: στο γεγονός ότι μεγάλο μέρος της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, στις αναπτυσσόμενες χώρες, επιδοτείται σε σημαντικό ποσοστό.

Έτσι από το σχήμα 3β προκύπτει η άριστη στρατηγική που μεγιστοποιεί το κοινωνικό ποσοστό της απόδοσης της εκπαιδευτικής επένδυσης θα ήταν εκείνη που θα έχει σαν σκοπό να προσφέρει σε όλους τους μαθητές τουλάχιστον OB χρόνια εκπαίδευσης, ενώ πέρα από τα OB χρόνια, το οριακό κοινωνικό κόστος υπερβαίνει

<sup>61</sup> MICHAEL D. TODARO, Οικονομική του Αναπτυσσόμενου Κόσμου, Αθήνα, 1987

το οριακό κοινωνικό όφελος και έτσι κάθε πρόσθετη εκπαιδευτική επένδυση θα δημιουργεί αρνητικό κοινωνικό ποσοστό απόδοσης και μεγάλη αύξηση της ανεργίας.

Γι' αυτό για να μην υπάρξει τόσο μεγάλο πρόβλημα θα πρέπει να απαιτείται η κατάλληλη δομή αμοιβών και κόστους ώστε οι ανθρώπινοι πόροι να αναπτύσσονται και να κατανέμονται σύμφωνα με τις απαιτήσεις και ευκαιρίες στους διάφορους τομείς της οικονομίας.

Η παραγωγή εκπαιδευτικού συστήματος δεν θα πρέπει να υπερβαίνει κατά μεγάλο ποσοστό την ποσότητα που μπορεί να απορροφήσει η οικονομία γιατί έτσι:

Πρώτον, δεν θα υπάρχουν πια τόσοι πολλοί άνεργοι απόφοιτοι και δεύτερον, οι άνεργοι απόφοιτοι, πτυχιούχοι με πολλά προσόντα να μπορούν επιτέλους να ασκούν επαγγέλματα βασισμένα στις σπουδές και την ανάλογη εκπαίδευση που έχουν αποκτήσει και όχι να απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που απαιτούν λιγότερα προσόντα από όσα διαθέτουν οι ίδιοι ή να απασχολούνται σε θέσεις εργασίας εντελώς διαφορετικά από το επάγγελμα που έχουν ακολουθήσει και σπουδάσει.

### ***5.7. Προσφορά και ζήτηση της εκπαίδευσης.***

Ο χειρισμός της εκπαιδευτικής προσφοράς αλλάζει την ορατή φύση του προβλήματος που αναφέρθηκε στην προηγούμενη παράγραφο για την επιδοτούμενη ή ελεύθερη εκπαίδευση από τη μια πλευρά και τις μη ρεαλιστικές εισοδηματικές διαφορές μεταξύ σύγχρονου και παραδοσιακού τομέα από την άλλη. Είναι αναπόφευκτο το σημαντικό χάσμα που παρατηρείται ανάμεσα στη ζήτηση για εκπαίδευση και στην προσφορά ευκαιριών απασχόλησης. Αυτό το πρόβλημα προσπαθούν να αντιμετωπίσουν οι Κυβερνήσεις γι' αυτό επιλέγουν μια πολιτική παιδείας που σκοπεύει στην ικανοποίηση της ζήτησης.

Η λύση αυτού του προβλήματος μπορεί να φαίνεται εύκολη όμως δεν είναι αφού το μέσο επίπεδο μόρφωσης μεταξύ των ανέργων ανέρχεται και οι θέσεις εργασίας στο σύγχρονο τομέα κατανέμονται σ' εκείνους που έχουν τους καλύτερους τίτλους σπουδών και έτσι το πρόβλημα αυτό αυξάνεται καθώς και η ανεργία.



### **5.8. Βασικές επιλογές εκπαιδευτικής πολιτικής**

Τα εκπαιδευτικά συστήματα επειδή αντανακλούν σε μεγάλο βαθμό και αναπαράγουν, παρά μεταβάλλουν, τις οικονομικές και κοινωνικές δομές των κοινωνιών στις οποίες υπάρχουν, κάθε πρόγραμμα που έχει σχεδιαστεί για να φέρει μια ισορροπία μεταξύ της εκπαίδευσης και των αναπτυξιακών αναγκών, πρέπει να λειτουργεί βασισμένο σε δύο επίπεδα:

1. Να τροποποιεί τα βασικά οικονομικά και κοινωνικά κίνητρα που βρίσκονται **έξω** από το εκπαιδευτικό σύστημα και τα οποία καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό το μέγεθος και τον προσανατολισμό της συνολικής ζήτησης ιδιωτικής για εκπαίδευση σε σχέση με τη δημόσια προσφορά σχολικών θέσεων.

2. Να τροποποιεί την **εσωτερική** αποτελεσματικότητα και ισότητα των εκπαιδευτικών συστημάτων με κατάλληλες μεταβολές στο περιεχόμενο σπουδών κυρίως των περιοχών της υπαίθρου τις δομές της δημόσιας έναντι της ιδιωτικής χρηματοδότησης αλλά και στις μεθόδους επιλογής και απόκτησης των επαγγελματικών τίτλων για κάθε εκπαιδευτική βαθμίδα. Μόνο μέτρα κυβερνητικής πολιτικής που στηρίζονταν σ' αυτούς τους δυο στόχους, επίπεδα μπορούν να οδηγήσουν στη σωστή εκπαίδευση και ανάπτυξη.

### **5.9. Εξωτερικά μέτρα προς τα εκπαιδευτικά συστήματα**

Τρία εξωτερικά μέτρα που αφορούν το εκπαιδευτικό σύστημα είναι<sup>62</sup>:

1. Κοινωνικο-πολιτικοί περιορισμοί, ελαχιστοποίηση των ανισοροπιών και οι στρεβλώσεις των κινήτρων. Τα μέτρα αυτά προσπαθούν να εξομαλύνουν τις οικονομικές ανισοροπίες και κίνητρα που τυχόν υπάρχουν και να αμβλύνουν τους κοινωνικο-πολιτικούς περιορισμούς για ανοδική πορεία με τριπλό στόχο:
  - i. Να συμβάλλουν στην αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης.
  - ii. Να τροποποιήσουν τον επιταχυνόμενο ρυθμό της μετανάστευσης από τις αγροτικές στις αστικές περιοχές και

<sup>62</sup> MICHAEL D. TODARO, Οικονομική του Αναπτυσσόμενου Κόσμου, Αθήνα, 1987

- iii. Να διευκολύνουν τις αναπτυξιακού χαρακτήρα τροποποιήσεις των εκπαιδευτικών συστημάτων.
2. Τροποποίηση της κατανομής των θέσεων εργασίας με κριτήριο τους τίτλους σπουδών.

Για να εκλείψουν οι υπερβολικές προδιαγραφές μια θέσεως εργασίας θα πρέπει να ζητούνται λογικά προσόντα, έστω και αν το έργο της κατανομής των θέσεων εργασίας από τους εργοδότες γίνεται πιο δύσκολο.

### 3. **Η διεθνής μετανάστευση**

Ο έλεγχος ή η φορολόγηση της διεθνούς μετανάστευσης του εγχώριου επαγγελματικού δυναμικού με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης κατά κάποιο τρόπο υπονομεύει το βασικό ανθρώπινο δικαίωμα και την ελευθερία επιλογής του ατόμου να επιλέγει τη φύση και τον τόπο της εργασίας του. η εκπαίδευση και η ειδίκευση των ατόμων απαιτεί χρηματοοικονομικούς πόρους που δεν διαθέτει εύκολα ένα κράτος με αποτέλεσμα την διεθνή μετανάστευση και τα εισοδήματα από τους εξωτερικούς μετανάστες μας να παραμένει στο εξωτερικό, αυτά τα εισοδήματα θα μπορούσαν αν ήταν δυνατόν να φορολογηθούν και να οδηγήσουν στην επανεπένδυση των εσόδων αυτών σε προγράμματα εθνικής ανάπτυξης.

## ***5.10. Μέτρα εσωτερικά προς τα εκπαιδευτικά συστήματα***

Τρία βασικά μέτρα εσωτερικά που αφορούν εκπαιδευτικά συστήματα: αποτελεσματικότητα, αποτελεσματικότητα κόστους και αντιστοιχία με την πραγματικότητα, είναι:

### 1. **Δαπάνες για την παιδεία.**

Οι δαπάνες για την παιδεία θα έπρεπε να αυξάνονται με βραδύτερο ρυθμό και να είναι περισσότερο προσανατολισμένες προς την πρωτοβάθμια εκπαίδευση στην ύπαιθρο και κυρίως εκπαίδευση που να αφορά κατά πολύ περισσότερο τις αγροτικές εργασίες.

### 2. **Επιδότησεις.**

Οι επιδοτήσεις για την ανώτερη βαθμίδα εκπαίδευσης θα έπρεπε να μειωθούν αφού η συνολική ιδιωτική ζήτηση ενθαρρύνεται μ' αυτό τον τρόπο από τις υπερβολικές επιδοτήσεις. Ενώ θα μπορούσαν με μια σχετική μείωση των επιδοτήσεων της ανώτερης βαθμίδας της ιδιωτικής ζήτησης να χρηματοδοτήσουν, επιδοτήσουν κάποιες χαμηλότερες εισοδηματικές ομάδες ώστε να μπορούν αυτές με τη σειρά τους να αντιμετωπίσουν το υψηλό ιδιωτικό κόστος της εκπαίδευσης.

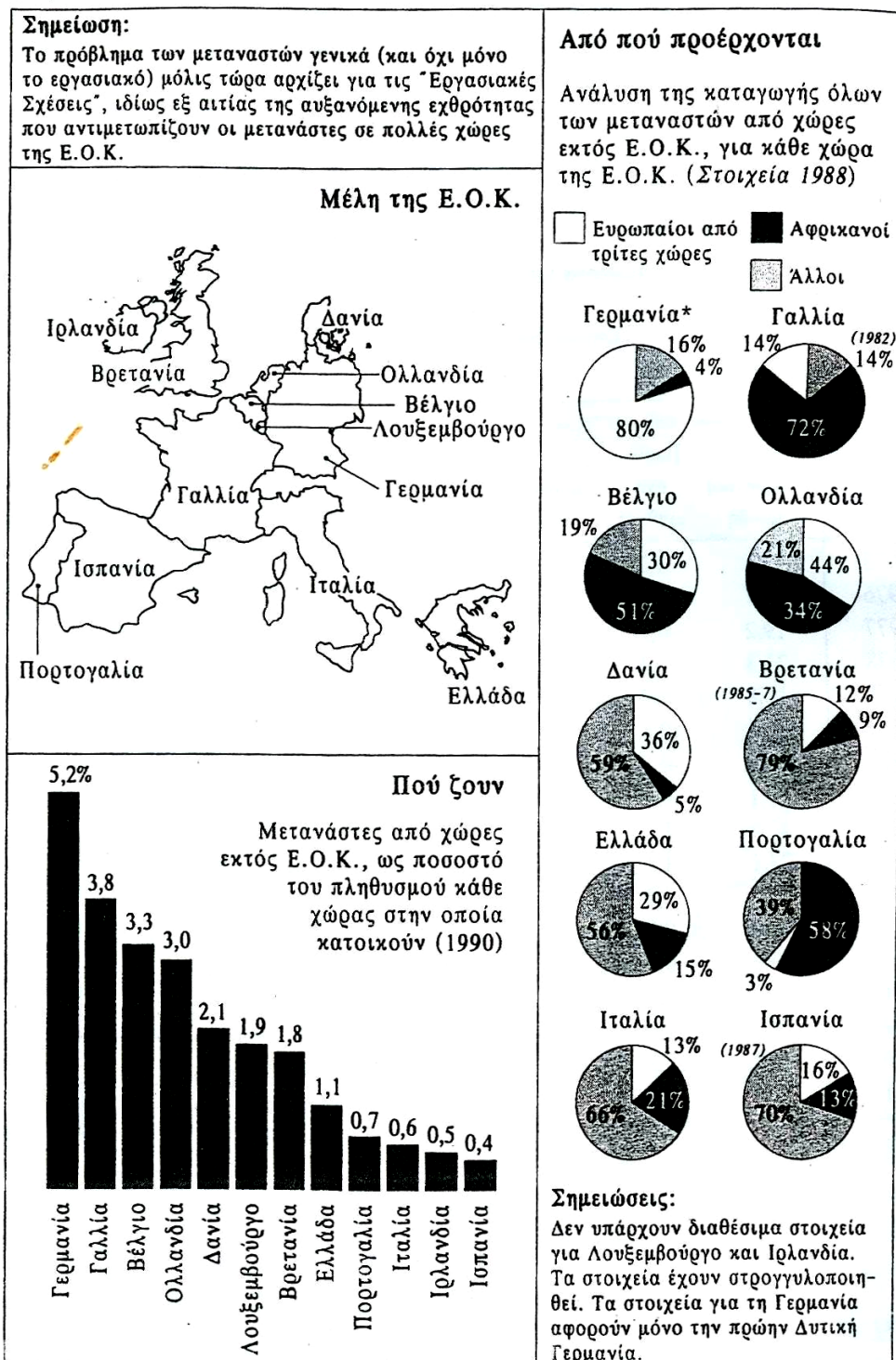
3. Το δημοτικό σχολείο σε σχέση με τις ανάγκες της υπαίθρου και τα εφόδια που αυτό παρέχει

Η διδακτέα ύλη του δημοτικού σχολείου στην ύπαιθρο θα έπρεπε να είναι προσανατολισμένη στις απαιτήσεις των κατοίκων και της κοινωνίας της υπαίθρου όσον αφορά την απασχόλησή τους σε αγροτικές καλλιέργειες μικρής κλίμακας και επιχειρηματικές και χειρονακτικές δραστηριότητες, όπως ίσχυε τα παλιά χρόνια στην ύπαιθρο ή σε δημόσιες και εμπορικές υπηρεσίες στην ύπαιθρο. Αυτός όμως ο τρόπος διδασκαλίας ίσως να μην ήταν και τόσο αποτελεσματικός αφού όλοι θα επεδίωκαν να πάρουν το τοπικό σχολικό απολυτήριο και βάση αυτού να αναζητήσουν εργασία στον αστικό τομέα.

Έτη	Σύνολο αστικού τομέα				Στη μεγάλη βιομηχανία		
	Μέση ονομαστική αμοιβή	Προϊόν ανά μισθωτό	Κόστος εργασίας	Ονομαστικό ωρομίσθιο	Προϊόν ανά ώρα	Κόστος εργασίας	Τιμές βιομηχανικών προϊόντων
1975	22,6	4,7	17,1	24,7	6,2	17,4	8,1
1976	22,7	3,6	18,5	28,6	6,3	21,0	10,8
1977	19,2	-0,1	19,3	20,9	-1,2	22,4	12,5
1978	21,8	3,3	17,6	23,6	3,9	19,0	9,7
1979	18,8	2,7	15,7	20,6	3,5	16,5	20,2
1980	20,6	-0,6	21,3	27,2	1,0	25,9	30,4
1981	24,0	-0,5	24,6	27,2	2,5	24,2	24,2
1982	26,1	0,3	25,8	33,5	0,1	33,3	16,8
1983	17,2	1,0	16,1	19,4	-0,1	19,5	20,8
1984	23,1	1,1	21,8	26,3	1,8	24,1	18,3
1985	21,1	2,2	18,5	19,8	1,0	18,7	19,8
1986	12,3	0,7	11,5	12,7	-0,5	13,3	21,2
1987	10,9	0,2	10,7	9,6	-0,8	10,5	7,1
1988	20,3	3,5	16,2	18,4	-0,8	19,5	10,3
1989	20,0	1,8	18,0	20,5	2,1	18,0	12,5
1990	21,8	2,2	19,2	19,4	-1,1	20,5	18,4
1991 *	15,0	1,0	16,0	16,5	2,0	14,0	18,0

\*Εκτιμήσεις

Πηγή: Μεσημβρινή, 11/5/1992



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4. Το προφίλ των μεταναστών στην Ευρώπη / Νέο εργασιακό πρόβλημα

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Κάνοντας μια εκτενή και αναλυτική αναφορά στο θέμα της ποιότητας εργασίας και την οικονομική ανάπτυξη διαπιστώσαμε ότι η οικονομική ανάπτυξη είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την ευημερία των εργασιακών μονάδων. Σαν απόρροια της οικονομικής ανάπτυξης είναι ο συντελεστής της παραγωγής, η εργασία.

Η εργασία αποτελούσε και συνεχίζει να αποτελεί το βασικό στοιχείο για τη διαβίωση του ανθρώπινου είδους αφού παρέχοντας ο εργαζόμενος εργασία μπορεί να αμείβεται από τον εργοδότη του με αμοιβή που να του είναι επαρκής για να επιβιώσει ο ίδιος και η οικογένειά του, παρ' όλα τα τυχόν προβλήματα που μπορεί να υπάρχουν στο εργασιακό χώρο και την οικονομική πολιτική που μπορεί να ακολουθηθεί στον εργασιακό τομέα.

Η εργασία συμβάλλει στην κοινωνικοποίηση του ατόμου και στην ένταξή του στις εργασιακές μονάδες. Με τον κοινωνικό ρόλο της εργασίας επιτυγχάνεται η ανάπτυξη και το άτομο γίνεται πιο εργατικό και ακολουθεί τους κανόνες της εργασιακής του μονάδας. Παρόλο που εξελίσσεται η εργασία, η ποιότητα στην εκάστοτε εργασία στη σημερινή εποχή αρχίζει και ευνοεί την οικονομική ανάπτυξη.

Ένα στοιχείο που απορρέει από την εργασία είναι οι εργασιακές σχέσεις των ανθρώπων.

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν το θεμέλιο λίθο στο χώρο της εργασίας αφού χωρίς το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον και τις εργασιακές σχέσεις αυτές δεν μπορεί να υπάρξει ανάλογη απόδοση και παραγωγή έργου. Άρα, βασικό και σημαντικό ρόλο «παίζουν» οι σχέσεις εργαζομένων – εργοδοτών, αλλά εργαζομένων μετά εργαζομένων ανεξαρτήτου φύλου και οποιαδήποτε άλλη διάκριση στον εργασιακό τομέα ή οποιαδήποτε κοινωνική καταξίωση, μόρφωση και εκπαίδευση που μπορεί να υπάρχει στο χώρο εργασίας.

Τελικά οι εργασιακές σχέσεις είναι ένα σημαντικό κομμάτι το οποίο αναλύοντάς το διαπιστώσαμε ότι συμβάλλουν στην ευημερία και ανάπτυξη του εργασιακού χώρου. Η ποιότητα του εργασιακού χώρου συνιστά τη βελτίωση που πραγματοποιείται στο οργανωτικό κλίμα των εργασιακών μονάδων ώστε να παρουσιασθεί μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στην αξιοπρέπεια και την ανάπτυξη των ανθρώπων. Είναι σημαντικό σε αυτό το σημείο να πούμε πως η εργασία είναι

αναπόφευκτη και ήτανε πάντα έμφυτη στον άνθρωπο ώστε να μπορεί ο καθένας να κάνει τη ζωή του καλύτερη, δουλεύοντας. Βέβαια κάνοντας μια εκτενή αναφορά στην οικονομική ανάπτυξη διαπιστώσαμε ότι δεν υπάρχει αυτόνομη οικονομική ανάπτυξη. Κάθε τομέας και εργασιακή μονάδα έχει τη δική του ανάπτυξη. Στις σημερινές μέρες βρισκόμαστε σε πολύ ικανοποιητική κατάσταση σε σχέση με την οικονομία στις παραγωγικές μονάδες. Αναφερθήκαμε βέβαια και στον καταμερισμό της εργασίας, ο οποίος προσδιορίζει το επίπεδο παραγωγικότητας της εργασίας και συντελεί στην οικονομική ανάπτυξη. Βεβαίως υπάρχουν και αρκετά προβλήματα στην ανάπτυξη όπως είναι ο κρατικός παρεμβατισμός που εμποδίζει την αύξηση της ανάπτυξης.

Με την οικονομική ανάπτυξη αυξάνεται η διαθεσιμότητα και διευρύνεται η κατανομή των βασικών αγαθών της ζωής, ανεβαίνει το βιοτικό επίπεδο και διευρύνει την κλίμακα των οικονομικών και κοινωνικών επιλογών.

Επίσης στην ποιότητα της εργασίας και την οικονομική ανάπτυξη το κύριο στοιχείο που αναφέρθηκε και είναι αρκετά σημαντικό είναι οι 3 θεμελιώδεις αξίες της ανάπτυξης: η συντήρηση της ζωής, ο αυτοσεβασμός και κυρίως η δυνατότητα επιλογής της εργασίας, του εργασιακού χώρου και της εργασιακής μονάδας. Το κάθε άτομο για να είναι παραγωγικό στο χώρο εργασίας του πρέπει να έχει καλές σχέσεις με τους άλλους εργαζόμενους, να τηρεί την σύμβασή του. Ο εργοδότης βέβαια πρέπει να του καταβάλει και το μισθό του κανονικά. Όσον αφορά τη σχέση της εκπαίδευσης με την εργασία αναφέρθηκαν αρκετά στοιχεία, διότι η εκπαίδευση είναι ένας βασικός παράγοντας που προωθεί και συμβάλει στην ανάπτυξη της εργασίας, όπως και η τεχνολογική πρόοδος με την οποία εισήχθησαν νέοι τρόποι τεχνολογίας στην εργασία.

Η συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωση με κατάλληλα προγράμματα είναι σημεία των καιρών που διανύουμε αλλά δυστυχώς είναι χωρίς αποτέλεσμα αφού στην Ελλάδα το κόστος εκπαίδευσης αυξάνει χρόνο με το χρόνο, η ιδιωτική εκπαίδευση επίσης, υπάρχει έξαρση της ανεργίας αφού οι θέσεις εργασίας που προσφέρονται στους απόφοιτους με τα πολλά προσόντα που διαθέτουν είναι θέσεις εργασίας λιγότερων προσόντων, μικρότερης αμοιβής, περισσότερων ωρών εργασίας με μικρότερο κόστος όσο το δυνατόν παραγωγής έργου αλλά και με τη σύγχρονη τεχνολογία που απαιτεί περισσότερο έργο λιγότερο χρόνο και με μικρότερο κόστος παραγωγής αφού τα εργατικά χέρια αντικαθίστανται από μηχανές.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. **MICHAEL P. TODARO**, *Οικονομική του αναπτυσσόμενου κόσμου, Εισαγωγή στις αρχές, τα προβλήματα και την πολιτική της ανάπτυξης*. Επιμέλεια: Γιάννης Τσεκούρας, Εκδόσεις Gutenberg, Α΄ και Β΄ τόμος.
2. **ΘΕΟΔΩΡΑΤΟΣ Φ. ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ**, Δρ., *Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Α. Σταμούλης.
3. **GILLIS – PERKINS – ROEMER – SNODGRASS**, *Οικονομική της Ανάπτυξης*, Επιμέλεια: Γιάννης Τσεκούρας, ΤΥΠΩΘΗΤΩ: Γιώργος Δαρδάνος, ΑΘΗΝΑ 2000.
4. **THIRLAWALL A. P.**, *Μεγέθυνση και Ανάπτυξη*, 6<sup>η</sup> Αγγλική Έκδοση, Θεόδωρος Πελαγίδης, Εκδόσεις Παπαζήση, ΑΘΗΝΑ 2001, τόμος Α΄.
5. **ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ Π.**, *Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Σταμούλης, ΑΘΗΝΑ – ΠΕΙΡΑΙΑΣ 1996.
6. **ΑΝΤΩΝΙΑ ΕΥΘΥΜΙΑΤΟΥ – ΠΟΥΛΑΚΟΥ**, *Εργατικό Δίκαιο*, Εκδοτικός οίκος «INTERBOOKS», Αθήνα.
7. **ΚΑΤΣΑΝΕΒΑΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ**, *Οικονομική της Εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Α. Σταμούλης, Αθήνα.
8. **ΑΛΕΞΟΠΟΥΛΟΣ Κ.**, *Στοιχεία Εργατικού Δικαίου*, INTERBOOKS.
9. **ΛΥΤΡΑΣ Π. ΠΕΡΙΚΛΗΣ**, *Εργασιακές σχέσεις*, Εκδόσεις INTERBOOKS, Αθήνα, 1992.
10. **TODARO P. MICAHEL**, *Εισαγωγή στις αρχές, τα προβλήματα και την πολιτική της ανάπτυξης*, Β΄ - Γ΄ Τόμος, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 1987.
11. **ΣΦΑΚΙΑΝΟΣ Κ. ΓΡΗΓΟΡΙΟΣ**, *Εργατικό Δίκαιο*, Έκδοση Δεύτερη, Εκδόσεις INTERBOOKS, Αθήνα 1995.
12. **ΜΕΝΤΗΣ ΣΠ. ΓΡΗΓΟΡΗΣ**, *Στοιχεία Εργατικού Δικαίου*, Εκδόσεις «ΕΛΛΗΝ», Αθήνα 1998.
13. **ΧΑΤΖΗΠΑΝΤΕΛΗΣ Σ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ**, *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*, Εκδόσεις Μεταίχμιο, Αθήνα 1999.



14. **ΔΟΥΛΚΕΡΗ ΤΕΣΣΑ**, *Ισότητα των δύο Φύλων στις Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1981,
15. **ΠΕΤΡΙΝΙΩΤΗ ΞΑΝΘΙΠΠΗ**, *Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις. Η πολιτική οικονομία των εργασιακών σχέσεων*. Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1985.
16. **ΔΟΥΚΑΚΗΣ ΝΤΑΝΤΗΣ – ΛΑΖΑΡΟΣ**, *Εργασιακές Σχέσεις: Οικονομία και Θεσμοί*, Εκδόσεις Οδυσσέας, Α' έκδοση, Αθήνα, Απρίλιος 1988.
17. **ΤΣΕΚΙΚΗΣ ΧΡΗΣΤΟΣ**, *Εργασιακές Σχέσεις και ανάπτυξη. 3 μελέτες σχετικών προβλημάτων*, Αθήνα 1984.
18. **ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ**, *Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλας, Θεσσαλονίκη 1995.
19. **ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΥ Χ. ΔΗΜΗΤΡΗΣ**, *Πολιτική Οικονομία της Μεταπολεμικής Ελλάδας*, Εκδόσεις «Παρατηρητής» Α.Ε., Θεσσαλονίκη 1989.
20. **ΤΖΑΝΝΕΤΑΚΗΣ Π. ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ**, *Οικονομική Πολιτική 1983-1986*. Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1988.
21. **ΤΖΑΝΗΣ Μ & ΠΑΜΑΚΕΖΟΓΛΟΥ Ξ.**, *Κοινωνιολογία και Εκπαίδευση*, Αθήνα 1999.