

**Τ.Ε.Ι ΠΑΤΡΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**Π Τ Υ Χ Ι Α Κ Η**

**Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΣ: ΓΕΡΟΓΙΑΝΝΗΣ ΠΕΤΡΟΣ**

**ΘΕΜΑ: ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ**

**ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ.**

**ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ: ΝΑΣΙΑΡΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ**



**Π Α Τ Ρ Α 1988**

ΑΡΙΘΜΟΣ  
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

1185

# Περιεχόμενα



ΕΙΣΑΓΩΓΗ	Σελίδα	1
Λίγα λόγια για το θέμα	Σελίδα	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ		
ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Σελίδες	2-11
1. Περί αμοιβής εργασίας	Σελίδα	2
2. Ο εργαζόμενος και τα κίνητρό του	Σελίδα	3
3. Ο άνθρωπος και η εργασία του	Σελίδα	4
4. Ο άνθρωπος και το περιβάλλον του στην εργασία	Σελίδα	5
5. Ο άνθρωπος και η οργάνωση	Σελίδα	6
6. Γιατί δίνονται οικονομικές αμοιβές	Σελίδα	8
7. Κριτήρια καθορισμού αμοιβών	Σελίδα	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ		
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ		
I/ Συστήματα Αμοιβών για μεμονομένους εργαζόμενους	Σελίδες	12-28
1. Χρονική Αμοιβή	Σελίδα	12
2. Αμοιβή κατά τεμάχιο	Σελίδα	15
3. Αμοιβή κατά απόδοση	Σελίδα	19
4. Άλλες οικειοθελείς παροχές	Σελίδα	22
II/ Συστήματα αμοιβής για ομάδες εργαζομένων		
1. Συστήματα αμοιβής κατ' απόδοση για ομάδες	Σελίδα	22
2. Συστήματα συμμετοχής στα κέρδη	Σελίδα	23
3. Η στάση των συνδικαλιστικών οργανώσεων	Σελίδα	26
4. Συμπεράσματα	Σελίδα	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ		
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ	Σελίδες	29-32
1. Καταχρήσεις με πληρωμή σε είδος	Σελίδα	29
2. Κρατήσεις από τις αποδοχές για πλημμελή εργασία	Σελίδα	30
3. Εγγυημένες κατώτατες αμοιβές	Σελίδα	30
4. Κυρώσεις	Σελίδα	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ		
ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΜΙΑΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ	Σελίδες	33-44
1. Λόγοι που δημιουργούν τις διαφορές στις αμοιβές	Σελίδα	33
2. Εργατικές αμοιβές και οικονομική ανάπτυξη	Σελίδα	37
3. Βάσεις μίας εθνικής πολιτικής αμοιβών	Σελίδα	38
4. Τάσεις για υιοθέτηση εθνικής πολιτικής αμοιβών	Σελίδα	39
5. Το σύστημα καθορισμού αμοιβών στην Σουηδία	Σελίδα	40
6. Ρύθμιση των αμοιβών στην Μεγάλη Βρεταννία	Σελίδα	41
7. Οι αμοιβές στις σοσιαλιστικές χώρες	Σελίδα	43

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ	Σελίδες	45-55
1. Η έννοια της δίκαιης αμοιβής	Σελίδα	45
2. Το πρόβλημα της δίκαιης αμοιβής στον επιχειρησιακό χώρο	Σελίδα	46
3. Η δίκαιη αμοιβή σαν στόχος της επιχείρησης	Σελίδα	47
4. Προσδιοριστικοί παράγοντες της δίκαιης αμοιβής	Σελίδα	47
5. Ανάλυση των παραγόντων	Σελίδα	49
ΕΣΩΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	Σελίδα	49
1. Η φύση και οι απαιτήσεις της εργασίας	Σελίδα	49
2. Η απόδοση του εργαζόμενου	Σελίδα	51
3. Η κοινωνική συμπεριφορά του εργαζόμενου στον επιχειρησιακό χώρο	Σελίδα	52
4. Η θέση του εργαζόμενου στην διοικητική πυραμίδα	Σελίδα	53
ΕΞΩΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	Σελίδα	54

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

ΔΙΕΘΝΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ	Σελίδες	56-63
1. Διαφορές αμοιβών σε όλο τον κόσμο	Σελίδα	56
2. Αιτίες των διαφορών	Σελίδα	56
3. Τεχνική συνεργασία προσφερόμενη από την διεθνή οργάνωση εργασίας	Σελίδα	59
4. Διεθνή επίπεδα αμοιβών	Σελίδα	61

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	Σελίδες	64-71
1. Η κατάσταση της εργατικής τάξης	Σελίδα	64
2. Η εργατική δυσαρέσκεια	Σελίδα	69
3. Τα στοιχεία των αγώνων	Σελίδα	70

# Εισαγωγή

ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΘΕΜΑ:

Η αμοιβή της εργασίας, την οποία παίρνει ο εργαζόμενος για την εργασία που προσφέρει, αποτελεί από πάντα, ένα καθολικό φαινόμενο, που ενδιαφέρει όλες σχεδόν τις κοινωνικές ομάδες. Αυτό το γεγονός, δίνει ώθηση σε πάρα πολλούς κλάδους της επιστημονικής σκέψης, να μελετήσουν τα διάφορα θέματα, που σχετίζονται με την αμοιβή, τα οποία αναμφισβήτητα στοιχειοθετούν ένα πολυδιάστατο πρόβλημα.

Στον επιχειρησιακό χώρο, το πρόβλημα της αμοιβής της εργασίας παρουσιάζεται ιδιαίτερα έντονο και η μελέτη του, έχει ζωτική σημασία για δύο κατά κανόνα ομάδες, οι οποίες καθορίζουν τις δύο κυριώτερες σκοπιές θεώρησης-ενδιαφέροντος.

Η πρώτη ομάδα είναι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι ενδιαφέρονται για το πρόβλημα κάτω από το πρίσμα της εξασφάλισης μίας αμοιβής, η οποία θα επιτρέψει την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ικανοποίηση των αναγκών τους.

Η δεύτερη ομάδα είναι η επιχείρηση (οι Διοικητές), η οποία μελετά το πρόβλημα με πρίσμα την εξασφάλιση όσο το δυνατόν μεγαλύτερης υποκίνησης των εργαζόμενων προς απόδοση, μέσω της αμοιβής.

Σε αυτήν την εργασία γίνεται μιά προσπάθεια να παρακολουθήσουμε το πρόβλημα της αμοιβής από την σκοπιά της επιστήμης της Διοίκησης. Βέβαια, το πρόβλημα της αμοιβής της εργασίας, θα μπορούσαμε να το παρακολουθήσουμε και απο κοινωνική άποψη, αλλά αυτό θα επιβάρυνε την εργασία μας, θα την έκανε πολύ μεγάλη και θα έπρεπε να αντιμετωπίσουμε διάφορα κοινωνικά ερωτηματικά, στα οποία δεν θα είναι δυνατόν να δοθούν απαντήσεις, μέσα στα πλαίσια μίας μικρής εργασίας.

Παρ'όλα αυτά, γίνεται μιά προσπάθεια να σκιαγραφήσουμε τις κοινωνικές επιπτώσεις και προεκτάσεις από την εφαρμογή διαφόρων συστημάτων αμοιβής.

Στην εργασία αυτή, γίνεται μιά αναφορά στην αμοιβή και στα συστήματα αμοιβής, που υπάρχουν, ακόμα αναφέρεται τί χρειάζεται να γίνει για να προστατευτεί η αμοιβή και να μην έχουμε αυθαιρεσίες, εξάλλου αναφερόμαστε στην δίκαιη αμοιβή και καταλήγουμε σε μερικά συμπεράσματα σχετικά με την αμοιβή, τί γίνεται στην πράξη, τι ζητάνε οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζόμενων.

Πιστεύουμε, ότι πολλά ακόμα θα μπορούσαμε να αναφέρουμε για την αμοιβή της εργασίας, κάναμε όμως μιά προσπάθεια να παρουσιάσουμε μερικά ζητήματα και να επικεντρώσουμε σε αυτά, γιατί το θέμα της αμοιβής εργασίας στο επιχειρησιακό περιβάλλον, είναι πολύ μεγάλο και χρειάζεται πολύ μελέτη.

**Κεφάλαιο**

**Πρώτο**



## ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### 1.- ΠΕΡΙ ΑΜΟΙΒΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η αμοιβή της εργασίας, βρίσκεται στο επίκεντρο των σχέσεων που υπάρχουν ανάμεσα στον άνθρωπο και την επιχείρηση. Αν προσφέρει ένα συνεχές θέμα για μελέτη και ανάλυση στους οικονομολόγους και τους κοινωνιολόγους, αυτό οφείλεται στο γεγονός, ότι από την ίδια την φύση της, η αμοιβή της εργασίας βρίσκεται σε μιά συνεχή εξέλιξη.

Εξελίσσεται από την μιά, επειδή και η επιχείρηση εξελίσσεται στις δομές της,στις τεχνικές της,στις αγορές της.

Από την άλλη εξελίσσεται ακόμα και γιατί ο άνθρωπος και το περιβάλλον στο οποίο ζεί, μεταβάλλονται όλο και με ταχύτερο ρυθμό.

Η αμοιβή της εργασίαςείναι ένα πρόβλημα δύσκολο και πολύπλοκο. Από την μιά,γιατί εμφανίζει πολλές και διαφορετικές πλευρές,από την άλλη, επειδή παρασέρνει σε διαγωγές αντίθετες, ως επί το πλείστον μεταξύ τους για τον λόγο ότι είναι υποκειμενικές.

Και πρώτα απ'όλα, μπαίνει το ερώτημα "περί τίνος πρόκειται".Αυτός καθαυτός ο όρος "αμοιβή της εργασίας" μπορεί να νοηθεί:

- Αφενός σαν το αντίτιμο της υπηρεσίας,που παρέχεται,
- Αφετέρου σαν ο τρόπος με τον οποίο αυτό το αντίτιμο υπολογίζεται και κατανέμεται.

Τα δύο όμως αυτά στοιχεία έχουν ίση σπουδαιότητα:

Μεγάλοι μισθοί, δεν σημαίνουν οπωσδήποτε και καλή αμοιβή εργασίας. Υπάρχουν επιχειρήσεις με τέλειο επίπεδο μισθών, οι οποίες όμως μαστίζονται από ένα κακό κοινωνικό κλίμα.

Δεν αρκεί απλώς το να δίνεις.

Σχετικά με τις αμοιβές εργασίας,πρέπει να σημειώσουμε, ότι παλιότερα οι επιχειρήσεις αντιμετώπιζαν το θέμα αυτό, κατά έναν τυχαίο τρόπο. Μετά όμως τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο και ιδιαίτερα μετά το 1950, υιοθετήθηκαν γενικά ορισμένες σωστές αρχές για τον καθορισμό των αμοιβών των εργαζομένων.Οι εργοδότες σαν κόστος της επιχείρησης θεωρούν τις αμοιβές των εργαζομένων,που αν το εξετάσουμε ευρύτερα,είναι πραγματικά το μεγαλύτερο,σε σύγκριση με τις τόσες άλλες δαπάνες για κάποια προσαρμογή των αμοιβών,δεν μπορούν να αποφύγουν τον συσχετισμό τους με το γενικό κόστος.

Όμως εμπειρικά, έχουν μάθει πως για να προσελκύσουν και να κρατήσουν στην υπηρεσία τους ικανούς υπάλληλους,πρέπει να πληρώνουν επαρκείς μισθούς και ακόμη σε μερικούς, μεγαλύτερους σε σχέση με άλλους, μέσα στην ίδια επιχείρηση.

Εξάλλου, οι υπάλληλοι θεωρούν τις αμοιβές σαν ένα μέσο για να αντιμετωπίσουν τις ανάγκες τους, σύμφωνα προς μερικά γενικά μέτρα. Π.χ., είναι δυνατόν να πιστεύουν πως πρέπει να πληρώνονται τόσα, όσα παίρνουν οι άλλοι, που κάνουν την ίδια δουλειά μέσα στην επιχείρηση, ή σ' άλλες της περιοχής τους, καθώς και περισσότερα, από εκείνους, που κάνουν εργασία η οποία απαιτεί λιγότερες δεξιότητες, πείρα και μόρφωση.

Και ακόμα, άλλα από τα ανεπίσημα κριτήρια, που οι υπάλληλοι επικαλούνται, όταν έχουν να κρίνουν για την επάρκεια των μισθών, είναι το κατά πόσο είναι αρκετά για την συντήρηση των οικογενειών τους, σε σύγκριση με εκείνα των φίλων τους, για την αποταμίευση ενός μέρους των αμοιβών τους και για την αντιμετώπιση της αύξησης του κόστους της ζωής.

Πρέπει όμως, να παρατηρηθεί, ότι σε περίπτωση έλλειψης εργατικών χεριών, οι εργοδότες συνηθίζουν να αυξάνουν τις αμοιβές, με αποτέλεσμα την αύξηση του κόστους, χωρίς πάντοτε να έχουν και αύξηση της παραγωγικότητας, η οποία μπορεί να το εξισσοροπήσει και η οποία, αν υπάρξει, θα οφείλεται σε άλλους παράγοντες, όπως π.χ., τον τεχνολογικό εξοπλισμό, την καλύτερη διοίκηση, τους ικανότερους υπαλλήλους, κ.λ.π.

Αλλά και αντίθετα, πρέπει να πούμε, πως όταν ένας οργανισμός πληρώνει χαμηλότερες αμοιβές στους υπαλλήλους του, δεν σημαίνει ότι έτσι θα έχει και μικρότερο εργατικό κόστος.

## 2.- Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΚΑΙ ΤΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΤΟΥ

Το χρήμα ικανοποιεί πολλές ανάγκες, ευτυχώς όμως δεν τις ικανοποιεί όλες. Ανάμεσα στις ανάγκες που χρειάζονται, κάτι άλλο είναι ο πόθος και η προσδοκία, για ασφάλεια, αξιοπρέπεια, εκτίμηση, για δικαιοσύνη, για συμμετοχή σε κάποιο συλλογικό έργο, για κοινωνική προώθηση.

Είναι φανερό, ότι η συμπεριφορά του ανθρώπου απέναντι στην εργασία του μπορεί να επηρεαστεί βαθειά, ανάλογα με τον βαθμό που ικανοποιούνται οι διάφορες αυτές ανάγκες. Αλλά η αμοιβή για τον καθένα από πόθους και προσδοκίες, που αναφέρθηκαν παραπάνω, μπορεί να είναι η αιτία, είτε για ικανοποίηση είτε για κάποια ψυχική ματαίωση. Μπορεί λοιπόν, να έχει μία βαθειά απήχηση πάνω στην στάση του εργαζόμενου, μπορεί να μεταβάλλει αυτήν την στάση, οδηγώντας την προς μία κατεύθυνση, όπου ο εργαζόμενος θα ξεπεράσει τον ίδιο τον εαυτό του, μπορεί όμως αντίστροφα και να τον οδηγήσει σε αρνητικές αντιδράσεις.

### 3.- Ο ΑΝΘΡΩΠΟΣ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ

Εξαρτάται από τον άνθρωπο, το να αναπτύξει περισσότερη, ή λιγότερη δραστηριότητα, η ελαστικότητα όμως της ατομικής δραστηριότητας, είναι σχετική. Ο καθένας γεννιέται πράγματι με ένα ρυθμό πνευματικής και σωματικής δραστηριότητας, ο οποίος χαρακτηρίζει ειδικά τον συγκεκριμένο αυτό άνθρωπο και είναι καθορισμένος εκ γενετής.

Άρα, είναι μάταιο να πιστεύουμε ότι κάποια παρόρμηση (π.χ., η παρόρμηση του χρήματος), θα μπορεί να αυξάνει πάντοτε σε σημαντικό βαθμό και με τρόπο οριστικό, τον ρυθμό αυτό του ανθρώπου για εργασία.

Αντίστροφα, και πάλι από τον άνθρωπο εξαρτάται το να χάνει λιγότερο ή περισσότερο χρόνο, το να περιδιαβάσει άσκοπα σε μεγαλύτερο, ή σε μικρότερο βαθμό. Σ' αυτό εδώ το σημείο, το κίνητρο του μισθού μπορεί να ασκήσει μιά επίδραση, αλλά η επίδραση αυτή μπορεί να στραφεί προς δύο κατευθύνσεις:

- α) Η μία κατεύθυνση είναι, ότι μπορεί να εξαναγκάσει τον άνθρωπο να τηρήσει κάποιον ορισμένο ρυθμό, ασκώντας πάνω του διάφορες λίγο-πολύ οργανωμένες πιέσεις.
- β) Η άλλη κατεύθυνση είναι, ότι μπορεί επίσης να προκαλέσει κάποιο φρενάρισμα (άλλωστε οι δύο συνέπειες επέρχονται διαδοχικά).

Το φρενάρισμα αυτό οφείλεται στο συχνά δικαιολογημένο φόβο, ότι η εμφάνιση αποδόσεων μη συνηθισμένων και πολύ υψηλών, θα μπορούσε να προκαλέσει είτε μιά περικοπή του ύψους των βραβείων και δώρων (αυτά που ονομάζουμε γενικά "πριμ"), είτε μιά αναθεώρηση των μέτρων παραγωγικότητας. Αυτός ο θεληματικός περιορισμός της δραστηριότητας εκφράζεται σε μιά σταθερότητα ως προς τις αποδόσεις και οδηγεί στην φθορά του συστήματος χορήγησης βραβείων και δώρων, το οποίο, από παράγοντας παρορμήσεως μετατρέπεται σε ένα παράγοντα περιορισμού και καθήλωσης της δραστηριότητας. Υπάρχει και μιά άλλη συνέπεια την οποία μπορεί να έχει η αμοιβή πάνω στην στάση του ανθρώπου απέναντι στην εργασία του. Πρόκειται, για την ποιότητας της εργασίας την οποία παρέχει αυτός ο άνθρωπος, ή του προϊόντος, στο οποίο αυτός δουλεύει. Και εδώ επίσης, η συνέπεια μπορεί να είναι προς δύο (2) κατευθύνσεις.

Από την μιά μεριά έχουν διαπιστωθεί πτώσεις της ποιότητας, σαν επακόλουθο της εφαρμογής ορισμένων απλών συστημάτων, παροτρύνσεων του υλικού ενδιαφέροντος των εργαζομένων για μεγαλύτερη απόδοση στην παραγωγή, από την άλλη αντίστροφα, διάφορα πιά μελετημένα συστήματα επέτρεψαν να βελτιωθεί το ζεύγος "απόδοση-ποιότητα".

Είναι πάντως αδιαμφισβήτητο, ότι αν δεν ληφθούν μέτρα, ο εργαζόμενος κινδυνεύει να οδηγηθεί κάτω από την πίεση της προοπτικής διαφόρων βραβείων και δώρων, σε ένα τρόπο δουλειάς, λιγότερο προσεκτικό, ή στην παραμέληση ορισμένων μέτρων προφύλαξης ή τεχνικών οδηγιών.

Επανειλλημένα έχουν επισημανθεί τέτοιες συνέπειες πάνω στην ποιότητα της εργασίας, ή στην χρησιμοποίηση μηχανημάτων, τα οποία ο εργάτης τα έχει στα χέρια του και τα χειρίζεται και του είναι ίσως δύσκολο ν'αντισταθεί στον πειρασμό του να ξεπεράσει τα μέτρα και τους κανόνες της χρησιμοποίησής τους.

Επίσης, σε ότι αφορά την δική του ασφάλεια, ή ακόμα και την ασφάλεια των άλλων, ο εργάτης μπορεί να εξωθηθεί, λίγο-πολύ ενσυνείδητα, στο να αναλάβει κινδύνους, στο να μην χρησιμοποιεί ορισμένα μέσα προστασίας, επειδή αυτά μπορεί να τον ενοχλούν στην εργασία του, ή να περιορίζουν την απόδοσή του.

Οι αλληλεπιδράσεις, ανάμεσα στην αμοιβή της εργασίας και την στάση του ανθρώπου στην εργασία του, μπορούν να είναι πάρα πολλές, ποσότητα και ποιότητα της εργασίας, συντήρηση των εργαλείων, ασφάλεια, σπατάλη, οικονομία στην χρησιμοποίηση υλών και υλικών κ.ά.

#### 4.- Ο ΑΝΘΡΩΠΟΣ ΚΑΙ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Υπάρχει και μιά άλλη επίπτωση του τρόπου αμοιβής της εργασίας, και αφορά την συμπεριφορά του ανθρώπου μέσα στο περιβάλλον του, μέσα στην ομάδα όπου αυτός ανήκει και εργάζεται.

Τα συστήματα χορήγησης ατομικών βραβείων και δώρων, αναπτύσσουν και ευνοούν τον ατομικισμό, τις αντιζηλίες και δημιουργεί εντάσεις ανάμεσα στους συνάδελφους της δουλειάς, απέναντι στους εργοδηγούς, τον χρονομέτρη ή τον προπαρασκευαστή, απέναντι στον ελεγκτή, ο οποίος ενδέχεται να βγάλει ελλατωματικό το κομμάτι, που το είχε δουλέψει ο ενδιαφερόμενος εργάτης.

Φτάνει στο σημείο, να μην ενδιαφέρεται παρά μόνο για την δική του εργασία και να μην ασχολείται με τον διπλανό του.

Παράδειγμα, εκείνος, που φτιάχνει ή που δουλεύει ένα εξάρτημα πάνω σε κάποιο μηχάνημα, το αφήνει ατέλειωτο, ώστε να υποχρεωθεί ο εργάτης της συναρμολόγησης να κάνει μιά σειρά από τις απαιτούμενες συμπληρωματικές προσαρμογές.

Τα συστήματα συλλογικής αμοιβής, μπορούν από την πλευρά τους, να συμβάλλουν στην ενίσχυση της συνοχής των ομάδων εργασίας, γι' αυτό τον λόγο, μπορούμε μεν να τα επιδιώκουμε, αλλά θα πρέπει να τα φοβόμαστε.

Συχνά βλέπουμε τα συλλογικά βραβεία "πριμ" να προκαλούν τον αποκλεισμό από την ομάδα εργασίας ατόμων που είναι υποπαραγωγικά. Αλλά βλέπουμε επίσης και εργαζόμενους, οι οποίοι, ενώ είναι πολύ γρήγοροι στην δουλειά τους, ωστόσο ελλατώνουν τον ρυθμό τους για να μην εργάζονται για τους άλλους.

Είναι πάντως βέβαιο, ότι η τάση προς κάποια μορφή συλλογικής αμοιβής ανταποκρίνεται σε μία διατυπωμένη επιθυμία των εργαζόμενων.

Πράγματι στην περίπτωση ατομικών συστημάτων, η ομάδα εργασίας (η οποία υπάρχει πάντοτε, άσχετα από το αν είναι οργανική ή όχι), αντιδρά φυσιολογικά για να εξαλείψει τις ατομικές εντάσεις και να παραποιήσει τον αρχικό μηχανισμό.

#### 5.- Ο ΑΝΘΡΩΠΟΣ ΚΑΙ Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ

Ανάλογα με τον τρόπο αμοιβής, ο άνθρωπος αντιδρά όπως είδαμε κατά διαφοροποιημένο τρόπο απέναντι στους συναδέλφους του.

Απέναντι στους προϊσταμένους του, μπορεί επίσης να συμπεριφέρεται κατά τρόπο διαφοροποιημένο, ανάλογα με την περίπτωση. Η εξουσία του να μπορείς να επιδράς πάνω στους μισθούς, είναι ένα χαρακτηριστικό της Διοίκησης. Το σύστημα που τείνει να αφαιρέσει την επίδραση του ιεραρχικού υπευθύνου σε αυτό το πεδίο, δεν υποβοηθεί την άσκηση της διοίκησης, η δε στάση του υφιστάμενου, μπορεί να είναι διαφορετική, ανάλογα με το αν ο προϊστάμενός του έχει εξουσία πάνω στον μισθό του. Αλλά και του προϊστάμενου η στάση θα είναι διαφορετική.

Μία άλλη πλευρά, σχετική με την επίδραση που ασκούν οι μηχανισμοί της αμοιβής πάνω στην πειθαρχία και την λειτουργία της διοίκησης, εμφανίζεται αν εξετάσουμε τον τρόπο με τον οποίο ο εργαζόμενος λογοδοτεί για την εργασία του. Ο εκτελεστής-στον τόπο και την θέση της δουλειάς του- είναι ένας προνομιούχος παρατηρητής, διότι είναι ακριβώς στο δικό του επίπεδο, που αποκαλύπτονται οι μικρές μεν, αλλά πολυάριθμες συνέπειες του τρόπου με τον οποίο λειτουργεί η διαχείριση. Επομένως, έχει αρκετά πράγματα να πει για τις δυσκολίες, που εμφανίζονται, για τα αίτια της απώλειας χρόνου και σφαλμάτων, για τις ελλείψεις σε μηχανήματα, εργαλεία, υλικά, τεχνικά σχέδια, προπαρασκευή της εργασίας, για την ανεπάρκεια των οδηγιών, για τους νεκρούς χρόνους, τις αδυναμίες στον εφοδιασμό κ.ά.

Με δυό λόγια, εξαρτάται πολύ από τον εκτελεστή, το να διαβιβάσει ή όχι μιά μάζα από πληροφορίες, οι οποίες έχουν τεράστια σημασία

για κείνον που θα θελήσει να τις εκμεταλλευτεί αντικειμενικά.

Ο τρόπος της αμοιβής της εργασίας, μπορεί να ευνοήσει, ή όχι την διαβίβαση όλων αυτών των πληροφοριών προς τα όργανα που θα είναι ικανά να τις αναλύσουν και να τις εκμεταλλευτούν.

Η σημασία των παραπάνω είναι ακόμη μεγαλύτερη, διότι η διαβίβαση των πληροφοριών για τις οποίες μιλήσαμε προηγούμενα, έχει στο κάτω-κάτω ένα προαιρετικό χαρακτήρα, εφόσον αυτές δεν συνιστούν, τουλάχιστον στην πρώτη βαθμίδα, τον αναλογισμό για την εκτέλεση μιάς εντολής, αλλά απλώς έναν σχολιασμό της.

Στην πράξη, υπάρχει μιά άλλη κατηγορία από πληροφορίες, που η διαβίβασή τους, προς τα πάνω έχει χαρακτήρα πιο επιτακτικό και πιο επείγοντα, είναι οι πληροφορίες οι οποίες σχετίζονται με την εκτέλεση των εντολών που δόθηκαν.

Για να πλαισιώσουμε την παραπάνω ιδέα με κάποιο παράδειγμα, θα αναφερθούμε σε ένα πολύ γνωστό έντυπο, το δελτίο εργασίας, δηλαδή το έγγραφο πάνω στο οποίο εμφανίζονται, μεταξύ άλλων, η εντολή για την εκτέλεση της εργασίας και η νόρμα της παραγωγής. Συνοπτικά αυτό το δελτίο εργασίας είναι μιά εντολή εκτελέσεως. Προορίζεται επίσης, στο να καταγράφει τον απολογισμό σχετικά με αυτή την εκτέλεση (χρόνος που αναλώθηκε, εκτελέστης, ποσότητες καλές ή κακές, κ.ά.)

Από δω και πέρα, η χρήση του μπορεί να είναι πολλαπλής φύσης, μπορεί να αποτελέσει μιά ένδειξη για το γεγονός, ότι περατώθηκε η εργασία σε σχέση με το χρονοδιάγραμμα της παραγωγής, μπορεί να χρησιμοποιηθεί σαν βασικό έγγραφο για την πληρωμή της αμοιβής, μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην βιομηχανική λογιστική και στην κοστολόγηση, στην προπαρασκευή της εργασίας και για την παρακολούθηση των φακέλων των προϊόντων ή των φακέλων των μηχανών, στην Διαχείριση του προσωπικού, κ.ά. Επομένως, το έγγραφο αυτό περιέχει βασικές πληροφορίες, αναγκαίες για την διαχείριση. Ωστόσο, αυτό το δελτίο εργασίας, μπορεί να έχει συμπληρωθεί σωστά ή λαθεμένα, μπορεί να διαβιβάστηκε ακριβώς όταν έπρεπε, ή με κάποια καθυστέρηση, μπορεί και να χάθηκε, και όλα αυτά μπορούν να έχουν μεγάλη σπουδαιότητα.

Αν το δελτίο παίζει άσχημα το ρόλο του, αυτό οφείλεται συχνά στο γεγονός, ότι οι κανόνες της αμοιβής μέσα στο εργοστάσιο, είτε δεν έχουν νοηθεί σωστά, σαν ιδέα, είτε εφαρμόζονται άσχημα, ο εργάτης λ.χ., δημιουργεί κάτι σαν "αποθέματα", ένα είδος προσωπικού "κουμπαρά", όπου μαζεύει δελτία εργασίας και τα παρουσιάζει όταν αυτός

το κρίνει σκόπιμο, για να ρυθμίσει το ύψος των "πριμ" που θα πάρει. "Χτυπάει" με καθυστέρηση εκείνα τα δελτία πάνω στα οποία έχει πραγματοποιήσει ένα ποσοστό του "πριμ" που ξεπερνά τα κανονικά όρια. Τον χρόνο που εξοικονόμησε, τον μεταφέρει σε άλλα, λιγότερο συμφέροντα δελτία εργασίας, ή αφήνει συστηματικά τον χρόνο να κυλάει, για να επιτύχει μία αναπροσαρμογή και να πληρώνεται με την ώρα.

#### 6.- ΓΙΑΤΙ ΔΙΝΟΝΤΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

Η κατάσταση ενός προγράμματος οικονομικών αμοιβών, απαιτεί μία αιτιολογία, δηλ. ένα σύνολο σκοπών και αρχών σχετικών με τις αμοιβές και τον τρόπο λειτουργίας τους. Τα προγράμματα αυτά, στους περισσότερους οργανισμούς έχουν αναπτυχθεί με τον χρόνο, με προσθήκες και με την μέθοδο της δοκιμής λάθους χωρίς κάποιο σχέδιο.

Ανεξάρτητα όμως από όλα αυτά, τα προγράμματα που υπάρχουν σήμερα, φαίνονται να έχουν καταστρωθεί με βάση τους εξής σκοπούς:

- α) Την προσέλκυση υποψηφίων με λογικά συναγωνιστικές αμοιβές, που σημαίνει πως τα επίπεδα των μισθών και ημερομισθίων είναι κάτι συνακόλουθο της στρατολόγησης υπαλλήλων,
- β) Τον έλεγχο εκ μέρους της διοίκησης των μισθών και ημερομισθίων και του εργατικού κόστους με την αξιολόγηση του έργου, τις κλίμακες αμοιβών και την κατάταξη υπαλλήλων, έτσι ώστε, κάθε τμήμα να μην μπορεί να έχει περισσότερους υπαλλήλους, από όσους χρειάζονται,
- γ) Την ικανοποίηση των εργαζομένων, έτσι ώστε να μειωθούν στο ελάχιστο οι αποχωρήσεις και τα παράπονα εξαιτίας άνισων μισθολογικών μέτρων. Αμοιβές δίκαιες επαρκείς και απαλλαγμένες από εύνοιες και διακρίσεις, παίζουν ρόλο των παραγόντων υγιεινής κατά Herzberg, καθώς και τον ρόλο κινήτρων.
- δ) Την προτροπή και αμοιβή για καλύτερη εκτέλεση της εργασίας, οπότε οι μισθοί και τα ημερομίσθια αποτελούν κίνητρο, με την υπόθεση δηλαδή ότι αυτός που παράγει περισσότερο, πρέπει να πληρώνεται καλύτερα.

Από έρευνες, γύρω από τους τέσσερις (4) αυτούς σκοπούς, συμπεραίνεται, πως οι τρεις πρώτοι σκοποί πετυχαίνονται αρκετά στους καλά διοικούμενους οργανισμούς, ενώ ο τέταρτος-σαν κίνητρο-πολύ λίγη εφαρμογή έχει.

Από άλλες έρευνες επίσης, έχουν διαπιστωθεί τα εξής:

- α) Δίγνη σχέση υπάρχει μεταξύ αμοιβής και απόδοσης

β) Ο χρόνος υπηρεσίας και η ηλικία παίζουν μεγαλύτερο ρόλο στην αμοιβή, παρά η επάρκεια στην εργασία (οι αμοιβές αυτές, βρίσκονται συνήθως στο επάνω τέταρτο της κλίμακας των μισθών), παρ'όλο που η διοίκηση ισχυρίζεται πως οι αμοιβές δίνονται σαν κίνητρο

γ) Η αμοιβή με το κομμάτι κι άλλες όμοιες μέθοδοι χρησιμοποιούνται ευρύτατα στην βιομηχανία, για να προτρέψουν σε υψηλότερη απόδοση. Παρ'όλα αυτά, υπάρχει ευρύτατα περιορισμός σε παραγωγή.

δ) Κατά τον TAYLOR, η πληρωμή θεωρήθηκε σαν κίνητρο και καθιερώθηκε με βάση την φιλοσοφία του "οικονομικού ανθρώπου". Όμως κατά τον ELTON MAYO και τις πρόσφατες έρευνες της επιστήμης, η σιγουριά στην δουλειά, η συναισθηματική ασφάλεια, η εκτίμηση, η κοινωνική παραδοχή του ατόμου, η δύναμη, το επίτευμα κ.λ.π., αποτελούν βάσεις για υποκίνηση.

Το χρήμα, που εθεωρείτο πρωταρχικό κίνητρο στο παρελθόν, έχασε αυτήν την θέση, αλλά δεν εξαφανίστηκε. Έτσι κατά καιρούς, μη οικονομικά κίνητρα, έχουν μεγάλη σπουδαιότητα για το άτομο, ενώ άλλοτε τα οικονομικά κίνητρα κατείχαν πρώτη θέση. Παραδείγματος χάριν, για τον νεοεισελθόντα στην εργασία που συντηρεί οικογένεια, η ανάγκη για περισσότερα χρήματα, ώστε να ανταποκριθεί στις δόσεις του σπιτιού του και να θεραπεύσει τις υλικές ανάγκες της οικογένειάς του, μπορεί να αποτελεί κάτι πολύ πειστικό ενώ σ'άλλη περίπτωση της ζωής του, περισσότερη σπουδαιότητα έχουν το γόητρο, η αναγνώριση και η επίτευξη.

ε) Η πληρωμή έχει σπουδαιότητα για την ικανοποίηση των υλικών αναγκών της ζωής, αλλά και γι'αυτό που συμβολίζει όπως π.χ., σιγουριά για μερικούς, γι'άλλους επιτυχία και ακόμα γι'άλλους αναγνώριση εκ μέρους του προϊστάμενου.

στ) Παρ'όλο που δεν υπάρχει ειδική έρευνα, για το πόση πληρωμή έχει την μεγαλύτερη επίδραση σαν κίνητρο, είναι πιθανό, πως το μέγεθος της αύξησης της αμοιβής ενός ατόμου, πρέπει να είναι μεγάλο σε σχέση με την βασική αμοιβή, ότι η αύξηση πρέπει να καθορίζεται από ένα σχέδιο αξιολόγησης, που να θεωρείται δίκαιο απ'όλους, ότι η αύξηση πρέπει να είναι σε μιά λογική σχέση προς την αξία της συμβολής του ατόμου, τόσο σε μέγεθος, όσο και σε χρόνο, και τελικά, ότι ολόκληρο το σχέδιο "πληρωμή γι'απόδοση" να έχει την πλήρη έγκριση της Διοίκησης και των ενδιαφερόμενων υπαλλήλων.



## 7.- ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΩΝ

Το πάρε-δώσε στην αγορά εργασίας, όπως και οι δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης, εμποδίζουν ν' αναπτυχθεί σε επιστήμη ο καθορισμός των μισθών και των ημερομισθίων, μολονότι έχει φτάσει σε ένα επίπεδο που το χαρακτηρίζει η λογική, η συνέπεια και το σύστημα.

Οι παράγοντες δε που βοηθούν σ' έναν οργανισμό τον καθορισμό των αμοιβών (διαβαθμίσεις, επίπεδα, αυξήσεις), είναι οι παρακάτω:

α) Οι επικρατούσες αμοιβές: Οι περισσότερες επιχειρήσεις δίνουν αμοιβές όμοιες με εκείνες των άλλων επιχειρήσεων, για το ίδιο είδος της εργασίας. Φυσικά, επιδρά και ο νόμος της προσφοράς και ζήτησης. Αν η προσφορά μιάς ειδικότητας, π.χ., ενός μηχανολόγου, γίνεται σπάνια, οι αγοραστές προσφέρουν μεγαλύτερη αμοιβή και έτσι οι επικρατούντες μισθοί αυξάνουν. Συμβαίνει όμως και το αντίθετο:

Αν κάποια επιχείρηση δεν καταφέρνει να προσελκύει και να συγκρατεί το εργατικό δυναμικό, που χρειάζεται, ίσως αυτό οφείλεται στο ότι οι αμοιβές είναι πολύ χαμηλές.

β) Η ικανότητα πληρωμής εκ μέρους του εργοδότη: Επηρεάζει το γενικό επίπεδο των αμοιβών σε σχέση μ' εκείνο, που επικρατεί στην αγορά της εργασίας, ή στις επιχειρήσεις. Έτσι, μέσα στο ίδιο είδος των επιχειρήσεων, οι οργανισμοί, οι οποίοι πετυχαίνουν καλές πωλήσεις και κέρδη, σε τελική ανάλυση τείνουν να πληρώνουν υψηλότερες αμοιβές, παρά εκείνοι, που δυσκολεύονται να τα βγάλουν πέρα.

Οι επιχειρήσεις που πουλάνε τα προϊόντα τους στα υπάρχοντα επίπεδα των τιμών και μετά βίας, καλύπτουν το κόστος της παραγωγής, συνήθως πληρώνουν μισθούς χαμηλότερους του μέσου όρου από αυτούς, που πληρώνονται στην αγορά εργασίας.

Και είναι αυτός ένας από τους σπουδαιότερους παράγοντες, που τα φιλανθρωπικά και τα εκπ/κά ιδρύματα πληρώνουν σχετικά χαμηλούς μισθούς.

γ) Το κόστος της ζωής: Παρόλο που δεν υπάρχει μιά αυτόματη φόρμουλα για την διατήρηση σε σταθερότητα της αγοραστικής δύναμης του υπαλλήλου και ανεφάρτητα από την ύψωση, ή πτώση των τιμών, οι επιχειρήσεις και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, λαμβάνουν υπόψη το κόστος της ζωής κατά τις συζητήσεις των συλλογικών συμβάσεων, με βάση τις ανάγκες, μιάς π.χ., τετραμελούς οικογένειας, μέσα σ' έναν προϋπολογισμό, που δεν περιορίζεται σε ένα μίνιμουμ διαβίωσης, αλλά ούτε και απαιτεί πολυτέλεια.

Γενικά όμως, οι επιχειρήσεις δεν εννοούν τα παραπάνω σαν οδηγούς καθορισμού των αμοιβών, γιατί προτιμούν να τις βασίζουν πάνω στην συμβολή του υπαλλήλου στην εργασία, παρά στις ανάγκες του.

δ) Η παραγωγικότητα: Το υψηλό επίπεδο παραγωγικότητας, καθώς μπορεί να μετρηθεί με βάση τ' αγαθά κι υπηρεσίες κατά ωριαία εργασία του ανθρώπου, είναι το κλειδί για το υψηλό βιοτικό επίπεδο μιάς χώρας. Βέβαια, η παραγωγικότητα δεν οφείλεται μόνο στην εργασία, αλλά και σ' άλλους παράγοντες, όπως οι τεχνολογικές βελτιώσεις, η καλύτερη οργάνωση και διοίκηση, οι βελτιωμένες μέθοδοι και δεξιότητες των εργαζόμενων κ.λ.π. Όμως το κέρδος από την παραγωγικότητα, μπορεί να περάσει στους εργαζόμενους με τον τύπο των υψηλότερων αμοιβών, στους μετόχους με τα υψηλότερα μερίσματα, στον οργανισμό τον ίδιο, με τα καθαρά κέρδη, ή στον καταναλωτή στον τύπο της καλύτερης ποιότητας και των χαμηλότερων τιμών. Όπου όμως δεν υπάρχει μηχανοποίηση της εργασίας, δεν είναι δυνατή η πληρωμή τόσο καλών αμοιβών, όσο εκεί όπου χρησιμοποιείται το σύστημα των αμοιβών σαν κίνητρο, οπότε η αυξημένη δεξιότητα και προσπάθεια συντελεί στην υψηλότερη παραγωγικότητα και, επομένως, σε υψηλότερα κέρδη.

ε) Η διαπραγματευτική δύναμη μερικών εργατικών ενώσεων, πετυχαίνει γρηγορότερη ύψωση των αμοιβών από την παραγωγικότητα, παρ'όλο που, όπως από πολλούς πιστεύεται, κάτι τέτοιο οδηγεί σε ανεργία, η ύψωση των τιμών και πληθωρισμό.

στ) Οι απαιτήσεις του έργου, σύμφωνα με τις οποίες καθορίζεται η αξία του. Με την ανάλυση του έργου οι εργασίες κατατάσσονται ανάλογα με το ποσό της δεξιότητας, της προσπάθειας, της ευθύνης και των συνθηκών.

Οι παραπάνω παράγοντες δεν επενεργούν κατά μεμονωμένο και διακριτικό τρόπο ο καθένας, αλλά συνήθως σε συνδιασμό και σύγχρονα επηρεάζουν τον καθορισμό των αμοιβών.

Πάντως έργα, που απαιτούν υψηλότερες δεξιότητες, πληρώνονται περισσότερο παρά αυτά, που απαιτούν χαμηλότερες δεξιότητες και εφόσον φυσικά υπάρχουν λιγότεροι άνθρωποι μ' αυτές τις δεξιότητες (νόμος προσφοράς και ζήτησης).

**Κεφάλαιο**

**Δεύτερο**

Σ Υ Σ Τ Η Μ Α Τ Α Α Μ Ο Ι Β Ω Ν

I/ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΓΙΑ ΜΕΜΟΝΩΜΕΝΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Στην κατηγορία αμοιβών για μεμονωμένους εργαζόμενους που εξετάζουμε, ανήκουν τρεις μεγάλες υποκατηγορίες, όπως παρακάτω:

1.- Χρονική αμοιβή:

Η μορφή αυτή αποτελεί, ίσως, το παλαιότερο και οπωσδήποτε, το πιο συνηθισμένο σύστημα αμοιβής.

Συνίσταται στην αμοιβή του εργαζόμενου, ανάλογα με τον χρόνο που δαπανήθηκε για την εκτέλεση του έργου, το οποίο του ανατέθηκε. Το σύστημα αυτό παρουσιάζει ευχέρεια υπολογισμού του ύψους της αμοιβής του καθενός.

Ακόμη συνίσταται στην αμοιβή του εργαζόμενου, ανάλογα με τον χρόνο που δαπανήθηκε για την εκτέλεση του έργου, το οποίο του ανατέθηκε. Το σύστημα αυτό, παρουσιάζει ευχέρεια υπολογισμού του ύψους της αμοιβής του καθένα, γίνεται εύκολα αντιληπτό από τους εργαζόμενους και επιτρέπει την διατήρηση σταθερού εισοδήματος σ'αυτούς.

Παράλληλα το σύστημα αυτό προκαλεί ορισμένα προβλήματα από πλευράς κοστολόγησης, γιατί, εφόσον δεν υπάρχει άμεση σύνδεση μεταξύ ποσότητας παραγωγής και ύψους αμοιβής, το κατά μονάδα κόστος εργασίας τείνει να μεταβάλλεται μ' οποιαδήποτε αύξηση ή μείωση της παραγωγής, του σταθερού ύψους της αμοιβής, διαιρούμενο με διαφορετικό, κάθε φορά, αριθμό μονάδων προϊόντος.

Ακόμα, η αξία του συστήματος σαν κίνητρο είναι συνήθως μικρή. Ο εργαζόμενος ξέρει, ότι η αμοιβή του δεν εξαρτάται άμεσα από την απόδοσή του και φυσικό είναι, να μην αισθάνεται την ανάγκη καταβολής υπερβολικής προσπάθειας. Η στάση αυτή, φυσικά, δεν μπορεί να υπερβεί ορισμένα όρια. Η παρουσία ενός επόπτη, λύνει πιθανά, εν μέρει, το πρόβλημα και η διαπίστωση της ανεπάρκειας του εργαζόμενου, μπορεί να οδηγήσει στην απόλυσή του από την εργασία.

Βέβαια, οι αυξήσεις αμοιβών (συνδεδεμένες ή όχι με προαγωγές), και η χρησιμοποίηση μίας τεχνικής μέτρησης της γενικής επίδοσης του εργαζόμενου (όπως η αξιολόγηση προσωπικού, που εξετάσαμε) αποτελούν τρόπους ανταμοιβής της αυξημένης παραγωγικότητας.

Τό δυστύχημα, όμως, είναι ότι οι αμοιβές αυτές καταβάλλονται συνήθως, πολύ αργότερα από την στιγμή της επίτευξης των υψηλών επιδόσεων, δεν είναι σαφώς γνωστές και καθορισμένες εκ των προτέρων, στον εργαζόμενο και οπωσδήποτε, δεν είναι βέβαιο ότι θα ληφθούν

Αλλ' ακριβώς, η έλλειψη των στοιχείων αυτών στερεί από τον εργαζόμενο την παρόρμηση την οποία πρέπει να παρέχει ένα αποτελεσματικό σύστημα οικονομικών κινήτρων.

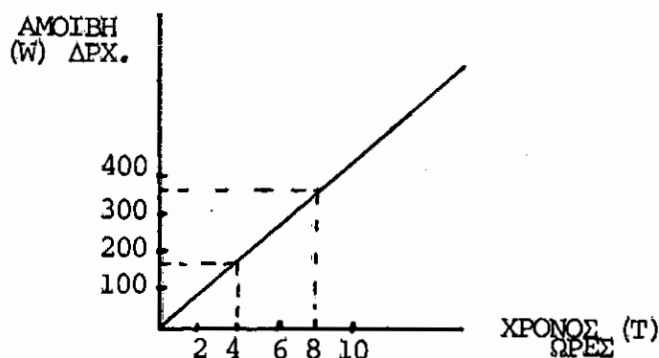
Παρά τις οποιεσδήποτε ατέλειές του, το σύστημα της χρονικής αμοιβής εφαρμόζεται ευρύτατα κατά τα τελευταία μάλιστα χρόνια, η χρησιμοποίησή του, τείνει ν' αυξάνει σε βάρος των συστημάτων αμοιβής "κατ' απόδοση". Το παράδοξο αυτό φαινόμενο, μπορεί να εξηγηθεί ως εξής:

- Όπως προαναφέραμε ήδη, το σύστημα αυτό διακρίνεται για την απλότητά του και για αυτόν τον λόγο πολλές επιχειρήσεις και εργαζόμενοι όμως το προτιμούν.
- Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αμοιβή οποιουδήποτε εργαζόμενου, είτε το εκτελούμενο από αυτόν έργο συνδέεται άμεσα με την παραγωγή, είτε συνδέεται έμμεσα, ενώ τα συστήματα αμοιβής-βάση απόδοσης-εφαρμόζονται βασικά μονάχα στην πρώτη περίπτωση.

Πράγματι, η απόδοση π.χ., του θυρωρού, ή του συντηρητή μηχανών, δεν είναι εύκολο να υπολογιστεί και η χρησιμοποίησή συστήματος αμοιβής "κατ' απόδοσιν" παρουσιάζει, σ' αυτές τις περιπτώσεις, πολλά και δυσεπίλυτα προβλήματα.

- Χρησιμοποιείται στις περιπτώσεις εκείνες, όπου ότι ενδιαφέρει κυρίως, είναι η ποιότητα και όχι η ποσότητα παραγωγής
- Η χρησιμοποίηση αυτόματων μηχανών, οι οποίες προσδιορίζουν σε πολλά τον ρυθμό του εργαζόμενου, και δεν επιτρέπουν την επίτευξη αποδόσεων διαφορετικών από εκείνες, που καθορίζονται από την ταχύτητα της μηχανής, επιβάλλουν την χρησιμοποίηση συστήματος χρονικής αμοιβής και καθιστούν άχρηστο ένα σύστημα "αμοιβής κατά απόδοση".

Όπως φαίνεται και στο σχήμα 1, για άλφα χρόνο απασχόλησης, δίνεται βήτα(β) αμοιβή. Αν ο χρόνος γίνει 2α και η αμοιβή θα γίνει 2β.



Σχήμα 1: Σύστημα αμοιβής ανάλογα του χρόνου

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

α) Από την σκοπιά των εργαζόμενων.

Παρέχει στον εργαζόμενο ένα σταθερό εισόδημα με βάση το οποίο είναι σε θέση να προγραμματίσει την ζωή του και να καλύψει τις ανάγκες του, στο βαθμό που του επιτρέπει το ύψος αυτού του εισοδήματος.

Η αμοιβή δίνεται ανεξάρτητα από το ύψος της παραγωγής που θα πραγματοποιηθεί (απόδοση). Έτσι ο εργαζόμενος δεν εξαντλείται σωματικά ή πνευματικά και δεν αισθάνεται να καταπιέζεται από την εργασία του.

β) Από την σκοπιά της επιχείρησης

Η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να πληρώσει σταθερό ποσό χρημάτων για σταθερές ώρες παραγωγής και δεν καλείται να πληρώσει την υπερπαραγωγή, που ενδέχεται να πραγματοποιήσει ο εργαζόμενος. Παρατηρείται ότι όσο και να αυξηθεί η παραγωγή, η παρεχόμενη αμοιβή μένει σταθερή. Σε περίπτωση αυξημένης απόδοσης του εργατικού δυναμικού και κατά συνέπεια αυξημένης παραγωγής, αν και το κόστος παραγωγής μειώνεται, η επιχείρηση δεν καταβάλλει καμμία επιπλέον αμοιβή στο εργατικό δυναμικό. Βασικό τέλος πλεονέκτημα του συστήματος αμοιβής ανάλογα του χρόνου, είναι η απλότητα στην εφαρμογή. Έτσι δεν απαιτούνται υψηλά κόστη για να εφαρμοστεί αυτό σε σχέση με τα άλλα συστήματα.

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

α) Από την σκοπιά του εργαζόμενου

Δεν αμείβεται ο εργαζόμενος για υπερπαραγωγή που μπορεί να πραγματοποιήσει στον καθορισμένο χρόνο εργασίας.

Εξομοιώνει τους εργαζόμενους μεταξύ τους από πλευράς αμοιβής και δεν υπάρχει καμμία πρόσθετη αμοιβή στους πιο εργατικούς και αυτό, γιατί δεν παίρνεται υπόψη η απόδοση του κανένα αλλά οι ώρες απασχόλησής του.

Το γεγονός αυτό, επιδρά αρνητικά στην συμπεριφορά τους και γίνεται αιτία ισχυρών συγκρούσεων στον επιχειρησιακό χώρο μεταξύ των εργαζομένων.

β) Από την σκοπιά της επιχείρησης

Όπως προκύπτει το σύστημα δεν παρουσιάζει ιδιαίτερη υποκινητική δύναμη. Και αυτό επειδή θεωρείται από τους εργαζόμενους "κεκτημένο δικαίωμα" η αμοιβή τους για τον χρόνο που παραμένουν στην επιχείρηση και δεν καταβάλλουν καμμία προσπάθεια για αύξηση της παραγωγής, αφού

ξέρουν καλά ότι το θετικό αποτέλεσμα της προσπάθειας αυτής δεν θα αμειφθή πρόσθετα. Λόγω της έλλειψης υποκινητικής δύναμης από το σύστημα, και κατά συνέπεια της μειωμένης απόδοσης των εργαζομένων η επιχείρηση αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα χαμηλής παραγωγικότητας.

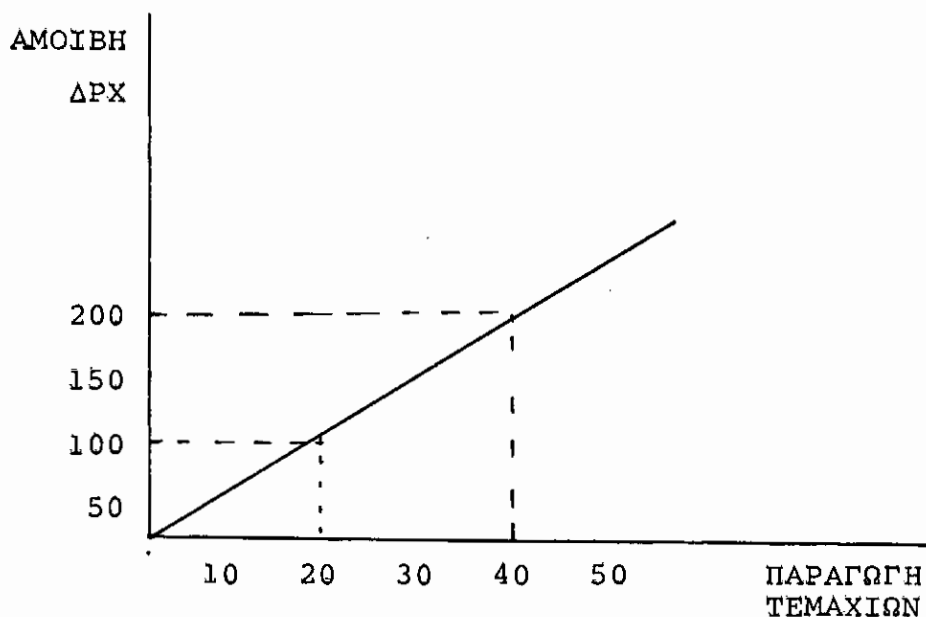
Το γεγονός αυτό την αναγκάζει να εφαρμόζει συστηματική παρακολούθηση του εργατικού δυναμικού, πράγμα που συνεπάγεται υψηλότερο κόστος, σε σχέση με τα άλλα συστήματα.

## 2.- Αμοιβή κατά τεμάχιο

Η βασική μορφή του συστήματος "αμοιβής κατά τεμάχιο" συνίσταται στην αμοιβή του εργαζόμενου ανάλογα με την απόδοση που πέτυχε, ή ανάλογα με τον αριθμό των μονάδων του παραγόμενου προϊόντος.

Συνεπώς, η συνολική αμοιβή του εργαζόμενου, βρίσκεται με τον πολλαπλασιασμό του αριθμού των παραγόμενων κομματιών, επί την αμοιβή που καταβάλλεται για κάθε κομμάτι, χωρίς κανένα περιορισμό προς το ψηλότερο ή το χαμηλότερο όριο παραγωγής.

Η αμοιβή κατά κανόνα είναι απόλυτα ανάλογη με την ποσότητα που θα παραχθεί, πράγμα που φαίνεται στο σχήμα 2, από την κλίση της καμπύλης, η οποία ισούται με ένα.



Σχήμα 2.: Σύστημα αμοιβής κατά τεμάχιο

### ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

#### α) Από την σκοπιά του εργαζόμενου

Βασικό πλεονέκτημα για τον εργαζόμενο, ο οποίος αμείβεται με βάση το σύστημα αμοιβής κατά τεμάχιο, είναι ότι η αμοιβή του είναι ανάλογη, με την απόδοσή του. Δηλαδή διαφορετικά επίπεδα προσπάθειας και απόδοσης των εργαζόμενων, αμείβονται με διαφορετικά επίπεδα αμοιβών κατά τρόπο ανάλογο.

#### β) Από την σκοπιά της επιχείρησης.

Αυξάνεται η παραγωγικότητα της επιχείρησης, συνεπώς και η παραγωγή, γεγονός το οποίο συνοδεύεται από ανάλογη πτώση του κόστους παραγωγής, λόγω επιμερισμού των σταθερών εξόδων σε μεγαλύτερη ποσότητα.

Θα πρέπει να σημειωθεί όμως, ότι το ανά μονάδα κόστος αμοιβής (εργατικών) στην περίπτωση αμοιβών κατά τεμάχιο, παραμένει σταθερό σε όλη την έκταση της παραγωγής, αντίθετα με το σύστημα αμοιβής, ανάλογα του χρόνου όπου το ανά μονάδα κόστος μειώνεται όταν αυξηθεί η παραγωγή.

Παρέχεται μεγάλη δυνατότητα υποκίνησης του εργατικού δυναμικού. Πράγματι ο εργαζόμενος γνωρίζοντας ότι το θετικό αποτέλεσμα της προσπάθειάς του για την αύξηση παραγωγής θα αμειφθεί, έχει λόγο να επιδιώκει αυτήν την αύξηση.

### ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Τα μειονεκτήματα που παρουσιάζει το σύστημα αμοιβής κατά τεμάχιο, είναι δυνατόν να θεωρηθούν από δύο όψεις. Την τεχνική και την κοινωνική.

Τα τεχνικής φύσεως μειονεκτήματα έχουν επιπτώσεις στην επιχείρηση ενώ τα κοινωνικής φύσεως έχουν επιπτώσεις στους εργαζόμενους.

#### α) Από την σκοπιά του εργαζόμενου

Αν και το σύστημα αμοιβής κατά τεμάχιο θεωρείται εκ πρώτης όψεως δίκαιο, επειδή αμείβει την απόδοση, παρ' όλα αυτά, η δυσαρέσκεια των εργαζόμενων, προς αυτό, είναι ιδιαίτερα έντονη, γιατί.

- Παρουσιάζονται μεγάλες διαφορές στις αμοιβές των εργαζομένων
- Φέρνει σε μειονεκτική θέση αυτούς οι οποίοι δεν έχουν την μυϊκή ή πνευματική ικανότητα να αποδόσουν ιδιαίτερα. Π.χ., λόγω προχωρημένης ηλικίας, σημαντικής αδυναμίας κ.λ.π.
- Δεν παρέχει σταθερό εισόδημα και έτσι αφαιρεί από τα άτομα την δυνατότητα προγραμματισμού κάλυψης των αναγκών τους.



- Εξαντλούνται σωματικά και πνευματικά οι εργαζόμενοι καταβάλλοντας συνεχή προσπάθεια για αύξηση της παραγωγής, γεγονός που πολλές φορές γίνεται αιτία ατυχημάτων στον επιχειρησιακό χώρο.
- Υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες, αυτοί που βρίσκονται σε κατώτερες βαθμίδες της διοικητικής ιεραρχίας (υφιστάμενοι) αμείβονται ψηλότερα από ανώτερους τους (προϊσταμένους), γεγονός που οδηγεί σε συγκρούσεις δυσμενείς για το περιβάλλον εργασίας. π.χ., πλασιέ αμειβόμενος περισσότερο από προϊστάμενο πωλήσεων.

### β) Από την σκοπιά της επιχείρησης

Κύριο μειονέκτημα του συστήματος αμοιβής κατά τεμάχιο είναι τα βάρη τα οποία καλείται να υποστεί η επιχείρηση, λόγω της μειωμένης προσοχής, που επιδεικνύεται από τους εργαζόμενους, στις διάφορες φάσεις της παραγωγικής δραστηριότητας. Αυτές οι συνέπειες οι οποίες είναι πολλές φορές σημαντικές είναι:

- Αβλεψίες στην παραγωγή που συνεπάγεται πτώση στην ποιότητα των παραγόμενων προϊόντων. Π.χ., εσφαλμένη εφαρμογή της σύνθεσης των προϊόντων.
  - Φθορές στον πάσης φύσεων μηχανολογικό εξοπλισμό, πέρα από τις φυσιολογικές.
- Θα πρέπει επίσης να τονισθεί ότι σε ορισμένες περιπτώσεις αντιμετωπίζονται προβλήματα στην εφαρμογή του, λόγω δυσκολίας εξατομίκευσης της απόδοσης του εργατικού δυναμικού.

Το σύστημα αυτό σήμερα θεωρείται εξοντωτικό για τους εργαζόμενους, γιατί αυτοί παροτρύνονται στην παραγωγή, όσο το δυνατόν μεγαλύτερης ποσότητας προϊόντων, για να εισπράξουν ανάλογα αυξημένη αμοιβή. Γι' αυτόν τον λόγο οι εργαζόμενοι αντιτίθενται στην εφαρμογή αυτού του συστήματος. Αλλά και για τους εργοδότες (παρά τα οποιαδήποτε πλεονεκτήματα, που εξασφαλίζονται με την εφαρμογή του), εμφανίζει το μειονέκτημα της γρήγορης καταπόνησης του εργαζόμενου, και της εξάντλησης του νευρικού συστήματος, συνθήκες που δημιουργούν προβλήματα "Ανθρώπινων σχέσεων" στην επιχείρηση και συντελούν στην πρόκληση εργατικών ατυχημάτων και οδηγούν σε παραμέληση της ποιότητας και σπατάλη υλικών και ενέργειας από τους εργαζόμενους.

Παρ' όλα αυτά η εμφάνιση της τεχνικής της "μέτρησης της εργασίας" έκανε δυνατή την εξάλειψη των παραπάνω μειονεκτημάτων του συστήματος.

Έτσι, με την βελτιωμένη μορφή του συστήματος αμοιβής κατά τεμάχιο, καθορίζεται η "πρότυπη" ποσότητα προϊόντος, που πρέπει να παραχθεί, καθώς επίσης προσδιορίζεται κάποια βασική αμοιβή, η οποία λαμβάνεται από οποιονδήποτε εργαζόμενο που πετυχαίνει απόδοση ίση ή μικρότερη από αυτή της "πρότυπης".

Με αυτόν τον τρόπο, εξασφαλίζεται κάποιο ελάχιστο εισόδημα στον εργαζόμενο - ανεξάρτητα από το ύψος της παραγωγής - ώστε αυτός δεν υποχρεώνεται να καταβάλλει σημαντική προσπάθεια εκτός αν επιθυμεί κάποια υψηλή αμοιβή.

Οποσδήποτε η εξασφάλιση κάποιας βασικής αμοιβής στον εργαζόμενο αλλοιώνει την μορφή του συστήματος, κάνει όμως, δυνατή την αποφυγή των μειονεκτημάτων του και την παράλληλη εκμετάλλευση πολλών από τα πλεονεκτήματά του.

Ο αντικειμενικός σκοπός του συστήματος -εξασφάλιση υψηλών αποδόσεων-επιτυγχάνεται με την παροχή πρόσθετων αμοιβών σ' εκείνους, που παράγουν ποσότητες μεγαλύτερες από την "πρότυπη".

Στην συνηθέστερη μορφή του συστήματος, η πρόσθετη αμοιβή υπολογίζεται με βάση τον αριθμό των τεμαχίων, που παράχθηκαν παραπάνω από την "πρότυπη" απόδοση, αυτόν τον αριθμό αν τον πολλαπλασιάσουμε επί το πηλίκον της διαίρεσης της βασικής αμοιβής δια του πρότυπου αριθμού τεμαχίων κατά ώρα.

Αυτή η πρόσθετη αμοιβή όταν προστεθεί στην βασική, αποτελεί την συνολική αμοιβή του εργαζόμενου, που πετυχαίνει απόδοση υψηλότερη από την πρότυπη.

Για να κατανοήσουμε πως λειτουργεί το σύστημα της "αμοιβής κατά τεμάχιο" χρησιμοποιούμε το παρακάτω παράδειγμα.

Με την μέτρηση της εργασίας, διαπιστώθηκε ότι η πρότυπο απόδοση σε συγκεκριμένη εργασία είναι 15 τεμάχια προϊόντος ανά ώρα. Αντίστοιχα, η καταβαλλόμενη ανά ώρα βασική αμοιβή ανέρχεται σε 300δρχ. Αν ένας εργαζόμενος παρήγαγε σε μία ώρα λιγότερα από 15 κομμάτια, θα πάρει σαν αμοιβή αυτήν την βασική, δηλαδή 300 δρχ. Αν όμως παρήγαγε περισσότερα τεμάχια, έστω συνολικά 20 η αμοιβή του υπολογίζεται

Βασική αμοιβή	300 δρχ.
Παραχθέντα από την πρότυπη	
15 τεμάχια (20-15)= 5	
Αμοιβή ανά τεμάχιο (300 δρχ./15 τεμάχια)=20 δρχ.	
Πρόσθετη αμοιβή = 5 τεμάχια x 20 δρχ.	100 δρχ.
Σύνολο αμοιβής για την παραγωγή 20 τεμαχίων	400 δρχ.

### 3.- ΑΜΟΙΒΗ ΚΑΤΑ ΑΠΟΔΟΣΗ

Η χρησιμοποίηση των συστημάτων αμοιβής κατά τεμάχιο, έστω και με την βελτιωμένη τους μορφή, εμφανίζει ορισμένες δυσχέρειες κατά τον υπολογισμό των αμοιβών των διαφόρων εργαζόμενων. Αυτές, βασικά, ανήκουν σε δύο (2) κατηγορίες.

1) Διαφορές αμοιβών μεταξύ εργαζομένων, που εκτελούν το ίδιο έργο.

Είναι δυνατόν, για διάφορους λόγους, δύο εργαζόμενοι να παίρνουν διαφορετική ημερήσια, ή ωριαία αμοιβή και άρα, η αμοιβή κατά τεμάχιο, νά'ναι, φυσικά, διαφορετική. Αυτό, όπως είναι φανερό, δημιουργεί περιπλοκές κατά τον υπολογισμό των αμοιβών και απαιτεί αυξημένο προσωπικό για την εκτέλεση της εργασίας αυτής.

2) Μεταβολές του επίπεδου βασικών αμοιβών:

Τέτοιες μεταβολές, συνήθως αυξήσεις, είναι συνηθισμένες και γι' αυτό ανατρέπουν την βάση υπολογισμών, που ισχύει και απαιτούν αντιμετώπιση από πλευράς διοικητικού προσωπικού, ανάλογη με αυτήν που αναφέρθηκε παραπάνω.

Τα συστήματα αμοιβών κατ' απόδοση επιτρέπουν τον πιο εύκολο και γρήγορο υπολογισμό των αμοιβών. Ξεκινάνε από την ίδια βάση, όπως και τα συστήματα αμοιβής κατά τεμάχιο, αλλά χρησιμοποιούν διαφορετική τεχνική. Διακρίνουμε δύο (2) βασικές κατηγορίες τέτοιων συστημάτων.

#### α) Αναλογικά συστήματα αμοιβής κατ' απόδοση.

Τα συστήματα αυτά, αποτελούν βελτίωση των συστημάτων της προηγούμενης κατηγορίας. Κατά την τεχνική αυτών των συστημάτων, η απόδοση του εργαζόμενου μετριέται με βάση τον χρόνο, που εξοικονομήθηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας.

Ειδικότερα, όπως και στα συστήματα κατά τεμάχιο, καθορίζεται με την εφαρμογή της μεθόδου της μελέτης των κινήσεων και του χρόνου η πρότυπη ποσότητα παραγωγής στην μονάδα του χρόνου, ενώ η βασική αμοιβή καθορίζεται με την αξιολόγηση του έργου, ή οπωσδήποτε αλλιώς. Ακολούθως, η απόδοση που επιτυγχάνεται κάθε φορά, συγκρίνεται με αυτήν της πρότυπης και η αμοιβή καθορίζεται με βάση το ποσοστό που έχει επιτευχθεί παραπάνω από την πρότυπη απόδοση. Το πηλίκο της διαίρεσης:

$$\frac{\text{Απόδοση που πραγματοποιήθηκε}}{\text{πρότυπη απόδοση}}$$

αποτελεί τον "συντελεστή της αποδοτικότητας".

Εάν η πρότυπη απόδοση για δεδομένο έργο ανέρχεται σε 16 τεμάχια

την ώρα, και συγκεκριμένο άτομο πέτυχε παραγωγή 20 τεμαχίων τότε ο συντελεστής αποδοτικότητας ανέρχεται σε  $20/16=1,25$  αυτός πέτυχε απόδοση 25% ανώτερη από την πρότυπη. Κατά συνέπεια και η αμοιβή του εργαζόμενου, θα είναι ανώτερη από την πρότυπη κατά ανάλογο ποσοστό, έτσι αν η βασική αμοιβή είναι 300 δρχ., την ώρα, αυτός τελικά θα πάρει  $300 \times 125/100=375$  δρχ.

Η υπεροχή αυτών των συστημάτων απέναντι σε εκείνα της προηγούμενης κατηγορίας, βρίσκεται στο εξής:

Στα συστήματα αμοιβής κατά απόδοση, δεν είναι αναγκαίο να υπολογίζουμε και την αμοιβή κατά τεμάχιο, που αντιστοιχεί για το καθένα συγκεκριμένο άτομο, ούτε να διενεργούμε νέο υπολογισμό της, όταν οι αμοιβές αυξάνονται. Οποσδήποτε, όμως, πρέπει να υπολογισθεί εδώ ο συντελεστής αποδοτικότητας για κάθε άτομο, υπολογισμός που δεν έγινε στα συστήματα αμοιβής κατά τεμάχιο. Γενικότερα, επίσης, απαιτείται νέος υπολογισμός σε περίπτωση αλλαγής του περιεχόμενου του έργου, όταν π.χ., με την χρησιμοποίηση βελτιωμένου τύπου μηχανών, μειώνεται ο απαιτούμενος χρόνος για την επίτευξη της πρότυπης απόδοσης. Οποσδήποτε, όμως, οι αλλαγές αφορούν στον επανυπολογισμό του συντελεστή αποδοτικότητας και όχι στον υπολογισμό των αμοιβών κατά τεμάχιο, σε περίπτωση εφαρμογής συστήματος αμοιβής κατά τεμάχιο απόδοσης.

#### β) Διαφορικά συστήματα αμοιβής κατ' απόδοση.

Τα συστήματα της κατηγορίας αυτής, διαφέρουν από τα προηγούμενα μόνο στο ότι οι καταβαλλόμενες πρόσθετες αμοιβές σε περίπτωση επίτευξης απόδοσης υψηλότερης από την πρότυπη, δεν είναι ανάλογες με τις πρόσθετες αποδόσεις, αλλά διαφοροποιούνται στα διάφορα ύψη απόδοσης ύστερα από προηγούμενη συμφωνία εργαζόμενων και επιχείρησης.

Μπορεί π.χ., να καθοριστεί ότι γι' απόδοση ανώτερη από την πρότυπη κατά 10%, η αμοιβή θα ανέρχεται, κατά 17%, για απόδοση αυξημένη κατά 20% η αμοιβή θα αυξάνεται κατά 28%, κ.ο.κ.

Συνήθως, τα καθοριζόμενα ποσοστά είναι υψηλότερα για τις λίγο υψηλότερες, από την πρότυπη απόδοση και χαμηλότερα για τις πολύ υψηλότερες, για να μην εξωθούνται οι εργαζόμενοι στην επίτευξη υπέρμετρα υψηλών αποδόσεων και να αποφεύγονται οι δυσμενείς συνέπειες εξαιτίας αυτής της τάσης.

Όπως είναι φανερό, τα συστήματα αυτά, γίνονται αίτια για πρόκληση δυσχερειών στον υπολογισμό των αμοιβών, χρησιμοποιούνται όμως, όταν η επιχείρηση επιθυμεί να ενθαρρύνει ιδιαίτερα την επίτευξη υψηλών αποδόσεων σε ένα ορισμένο όριο, αποθαρρύνοντας

την αύξηση της παραγωγής πέρα από αυτό.

Στο σημείο αυτό, είναι, ίσως, χρησιμη μιά παρένθεση:

Από τις πρώτες δεκαετίες του αιώνα μας, εμφανίστηκαν ποικίλα συστήματα αμοιβών κατ'απόδοση, μεταξύ των οποίων τα γνωστότερα είναι αυτά που εκπονήθηκαν από τους Hasley, Cant, Rowan, Emerson, Bedaux κ.ά.

Τα πιά πολλά από αυτά εκπονήθηκαν για να εφαρμοστούν στην συγκεκριμένη επιχείρηση όπου εργάζονταν αυτοί που τα διαμόρφωσαν και για αυτό, είναι προσαρμοσμένα στις συνθήκες που επικρατούσαν στις αντίστοιχες επιχειρήσεις, αλλά και γενικότερα, στις συνθήκες της εποχής τους. Σήμερα, ελάχιστα από αυτά βρίσκονται σε ισχύ και κυρίως σ'αμερικάνικες επιχειρήσεις. Εγώ, πάντως, πιστεύω, ότι στην μελέτη αυτή, θα ήταν περιτή η ενασχόλησή μας με αυτά τα συστήματα.

#### ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΤ'ΑΠΟΔΟΣΗ

Από όσα είπαμε μέχρι τώρα, μπορούμε να συμπεράνουμε τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα αυτών των συστημάτων. Ειδικότερα από πλευράς πλεονεκτημάτων πιστεύεται γενικά, ότι με τις αμοιβές κατ'απόδοση επιτυγχάνεται:

- Αύξηση της παραγόμενης ποότητας κατ' άτομο. (Αυξήσεις μέχρι 30%, είναι συνηθισμένες).
- Αύξηση των αποδοχών των εργαζομένων (ανάλογα περίπου προς την αύξηση των αποδόσεων).
- Μείωση του ολικού κατ'α μονάδα κόστους των παραγόμενων προϊόντων.

#### ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΤ'ΑΠΟΔΟΣΗ

Σαν τέτοια μπορούν να θεωρηθούν τα παρακάτω:

- Η τάση παραμέλησης, εκ μέρους των εργαζομένων, των προτύπων ποιότητας, με αποτέλεσμα την ανάγκη ύπαρξης αυξημένου προσωπικού για έλεγχο της παραγωγής και, κατ'α συνέπεια, αύξηση των γενικών εξόδων της επιχείρησης.
- Η τάση παραμέλησης των μέτρων ασφαλείας και, για αυτό, ο αυξημένος αριθμός ατυχημάτων. Αυτό βέβαια, προκαλεί δυσάρεστες καταστάσεις για τους εργαζόμενους και την επιχείρηση.
- Η αύξηση των δαπανών διοίκησης ένεκα της ανάγκης ύπαρξης αυξημένου προσωπικού για τον υπολογισμό των αμοιβών.
- Η πιθανή όξυνση των σχέσεων επιχείρησης-εργαζομένων κατ'α τον καθορισμό των πρόσθετων αμοιβών. Πραγματικά αν αυτές δεν θεωρούνται επαρκείς από τους εργαζόμενους, προκαλείται αναταραχή μεταξύ τους και, κάποτε, οι ελπίδες της επιχείρησης διαψεύδονται και οι δαπάνες της για την εγκαθίδρυση και λειτουργία του συστήματος δεν αναφέρουν την αναμενόμενη ωφέλεια.

#### 4.- ΑΛΛΕΣ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΕΙΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

Δεν έχει τον χαρακτήρα μισθού, η πρόσθετη παροχή σε χρήμα (και σε είδος) που δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς προς τον μισθωτό και όχι γιατί ο εργοδότης έχει νόμιμη υποχρέωση.

Σε αυτήν την τελευταία περίπτωση, όπως επίσης και στην περίπτωση που από τα δύο (2) μέρη εκδηλώνεται πρόθεση, να αποτελεσεί αυτή η παροχή αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, η παροχή έχει χαρακτήρα μισθού.

Με την καταβολή της πρόσθετης παροχής, δεν δημιουργείται υποχρέωση και αντίστοιχο δικαίωμα για αυτήν την παροχή, αλλά μπορεί ο εργοδότης, οποτεδήποτε να ανακαλέσει την παροχή.

Η οικειοθελής παροχή εκ μέρους του εργοδότη, η οποία επαναλαμβάνεται για μακρύ χρονικό διάστημα και μάλιστα σε τακτά χρονικά διαστήματα μπορεί να καταλήξει σε σύμβαση για τακτική παροχή και να παίρνεται υποχρεωτικά υπόψη κατά τον υπολογισμό των οφειλομένων στον μισθωτό πρόσθετων δώρων Χριστουγέννων-νέου έτους, Πάσχα, επίδομα αδείας, αποζημιώσεις άδειας και αποζημιώσεις λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του μισθωτού.

Έτσι ο εργοδότης, που χορηγεί σε ορισμένους μισθωτούς πρόσθετη παροχή σε χρήμα (και σε είδος) πρέπει να χορηγεί την ίδια παροχή και στους υπόλοιπους μισθωτούς, οι οποίοι παρέχουν την ίδια εργασία, κάτω από τις ίδιες συνθήκες.

Στις οικειοθελείς παροχές, εφόσον δεν αποτελούν αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, ή μισθό, δεν οφείλονται κρατήσεις όπως π.χ. ασφαλιστικές εισφορές στο ΙΚΑ, φόρος μισθωτών υπηρεσιών, υπέρ Δημοσίου Ταμείου.

Παρόλα αυτά, η νομολογία για τις ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του ΙΚΑ διαφωνεί και υποστηρίζει ότι ακόμα και στις οικειοθελείς παροχές που δίνονται με αφορμή των εργασιακή σχέση, ακόμα και αν ο εργοδότης επιφυλάχθηκε να τις περιχώσει (και άρα δεν θεωρούνται αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, ή μισθός) οφείλονται ασφαλιστικές εισφορές.

Στην πράξη όμως παρουσιάζονται διάφορες παραλλαγές των οικειοθελών παροχών, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται προβλήματα εργασιακών σχέσεων.

#### II.-ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ ΓΙΑ ΟΜΑΔΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

##### 1.- Συστήματα αμοιβής κατ'απόδοση για ομάδες.

Υπάρχουν μερικές περιπτώσεις εργασιών, που διεξάγονται ομαδικά, στις οποίες το παραγόμενο αποτέλεσμα προκύπτει από την συμβολή όλων των εργαζομένων και η συμβολή του καθένα ξεχωριστά δεν μπορεί

να υπολογιστεί. Ομάδες π.χ., που απασχολούνται σε ένα ναυπηγείο αποτελούν μιά τυπική περίπτωση της παραπάνω μορφής.

Βέβαια, όλα τα μέλη της ομάδας μπορούν να αμείβονται χρονικά, οπότε δεν εμφανίζεται κανένα πρόβλημα. Εάν όμως, η επιχείρηση, θέλει να εφαρμόσει σύστημα αμοιβής κατά απόδοση για ομάδες εργαζομένων, μπορεί να το κάνει εφαρμόζοντας τις ίδιες βασικές αρχές όπως και στο ατομικό σύστημα αμοιβής κατά απόδοση. Πρακτικά όμως υπάρχουν ορισμένα προβλήματα που κάνουν πολλές φορές, πολύ δύσκολη την υλοποίηση ενός τέτοιου συστήματος. Συγκεκριμένα:

- Απαιτεί πολύ επίπονη προσπάθεια για την εξισορρόπηση των φάσεων εργασίας ανάμεσα στους εργαζόμενους, ώστε να μην υπάρχουν χρόνοι αργίας για ορισμένα μονάχα από τα μέλη της ομάδας.

Μιά τέτοια κατάσταση θα προκαλούσε τις αντιδράσεις όλων εκείνων που θα θεωρούσαν τους εαυτούς εργαζόμενους για την αύξηση της αμοιβής των υπολοίπων.

- Απαιτείται ιδιαίτερος χειρισμός για τα προβλήματα που παρουσιάζονται, εξαιτίας της εισόδου νέων μελών στην ομάδα.

Μέχρις ότου τα νέα μέλη να συντονισθούν απόλυτα με τα υπόλοιπα και να δημιουργήσουν το αναγκαίο επίπεδο καλών σχέσεων θα είναι, ίσως, απαραίτητο να καταβάλεται μιά πρόσθετη αμοιβή στα υπόλοιπα μέλη της ομάδας, ανεξάρτητα από την πραγματική τους απόδοση.

- Απαιτείται η διαμόρφωση ομοιογενών ομάδων από πλευράς ικανοτήτων, απόδοσης και σχέσεων μεταξύ των μελών.

## 2.- Συστήματα συμμετοχής στα κέρδη

Τέτοια συστήματα γοητεύουν πολλούς, που ασχολούνται θεωρητικά με το θέμα των αμοιβών και όλων όσων προσπαθούν να βρουν το πιο δίκαιο σύστημα αμοιβής.

Ακόμη κρίνονται πολύ αποτελεσματικά από ορισμένους επιχειρηματίες, που θεωρούν ότι με αυτά, τονώνεται το ενδιαφέρον των εργαζομένων για την επιχείρηση και πιστεύουν ότι αποτέλεσμα αυτού του ενδιαφέροντος θα είναι όχι μόνο η αύξηση της ποσότητας παραγωγής, αλλά ακόμα η βελτίωση της ποιότητας, η οικονομία σε ύλες και υλικά, η επιμελής φροντίδα για εργαλεία και μηχανές κ.ο.κ.

Βέβαια, με ένα τέτοιο σύστημα υπάρχει ο κίνδυνος εικονικού περιορισμού των κερδών εκ μέρους της επιχείρησης, η διενέργεια δαπανών μικρής ή και καμμιάς απόδοσης και γενικά, η διαμόρφωση των κερδών σε χαμηλό ύψος για αιτίες, που δεν μπορούν να ελεγχθούν

από τους εργαζόμενους και για τα αποτελέσματα των οποίων, δεν πρέπει να θεωρούνται υπεύθυνοι.

Υπάρχουν όμως και άλλα ερωτήματα στα οποία θα πρέπει να δοθούν απαντήσεις όπως π.χ. τα ακόλουθα.

- Η συμμετοχή κάθε εργαζόμενου στα κέρδη θα είναι ανάλογη με το ύψος της αμοιβής του, ή απλώς το σύνολο των κερδών θα κατανέμεται ισομερώς μεταξύ όλων των εργαζόμενων;
- Όπως είναι γνωστό τα κέρδη μιάς περιόδου αποτελούν αποτέλεσμα μακρόχρονων προσπαθειών και όχι μόνο των προσπαθειών εκείνης της περιόδου. Μήπως λοιπόν, όσο περισσότερο χρόνο προϋπηρεσίας έχει ένα άτομο στην επιχείρηση τόσο μεγαλύτερο πρέπει να είναι το μερίδιό του πάνω στα κέρδη;

Αυτές οι δυσχέρειες, το αβέβαιο και απομακρυσμένο της ωφέλειας και η αντικατάσταση του ατομικού ενδιαφέροντος, με ένα τέτοιο συλλογικό δεν φαίνεται να καθιστούν για πολύ χρόνο, αποδοτικά τέτοια συστήματα. Πραγματικά η εμπειρία που υπάρχει, δείχνει ικανοποιητικά αποτελέσματα στις πρώτες περιόδους εφαρμογής τέτοιων σχεδίων, τα οποία όμως δεν συνεχίζονται για πολύ.

Παρά αυτές τις δυσχέρειες τα συστήματα συμμετοχής στα κέρδη που πρωτοεισήχθηκαν από τον γάλλο επιχειρηματία Jean Leclaire (1842), εφαρμόζονται από πολλές επιχειρήσεις σε ολόκληρο τον κόσμο, όπως και στην χώρα μας. Κατά τις τελευταίες δεκαετίες όμως, εμφανίστηκαν ορισμένα συστήματα, βάσει των οποίων οι εργαζόμενοι παίρνουν ποσοστό επί της αξίας της παραγωγής, ή της μείωσης του κόστους παραγωγής. Τα συστήματα αυτά, που "πρόδρομό" τους θα μπορούσε να θεωρηθεί το σύστημα του "αναλογικού μισθού" του Γάλλου βιομήχανου M. Shueller (1940), κέρδισαν την εμπιστοσύνη εργοδοτών και εργαζομένων, εφόσον με αυτά εξουδετερώνονται πολλά από τα μειονεκτήματα των συστημάτων συμμετοχής στα κέρδη, ενώ παράλληλα διατηρούνται τα πλεονεκτήματά τους.

Από τα συστήματα αυτά, το σύστημα Scanlon έγινε ιδιαίτερα δημοφιλές. Η ιδέα του συστήματος αυτού συνίσταται στο εξής: Οι καταβαλλόμενες αμοιβές στους εργαζόμενους, αποτελούν συνήθως, ένα σταθερό ποσοστό της αξίας της παραγωγής της επιχείρησης.

Εάν λοιπόν, γίνει μιά συστηματική έρευνα, σε μιά σειρά περασμένων ετών, μπορεί να βρεθεί ένας συντελεστής που αντιπροσωπεύει, κατά μέσο όρο, αναλογία των αμοιβών προς την αξία της παραγωγής.

Αν ο συντελεστής αυτός γίνει δεκτός από όλους τους ενδιαφερόμενους,



τότε συμφωνείται ότι κάθε χρόνο θα παρίνουν οι εργαζόμενοι αμοιβές, που ανέρχονται στο ποσοστό αυτό της αξίας της παραγωγής.

Άρα κάθε αύξηση της παραγόμενης από αυτούς ποσότητας, συνιστά αύξηση της συνολικής αξίας της παραγωγής και επομένως επιτρέπει την χορήγηση πρόσθετων αμοιβών.

Έτσι, για παράδειγμα ας πούμε ότι συμφωνήθηκε ότι το ποσοστό των αμοιβών ανέρχεται σε 38% της αξίας της παραγωγής.

Η παραχθείσα σε ένα (1) έτος (ή μήνα) αξία, ανέρχεται σε 1.000.000 δρχ. Στο ίδιο έτος οι αμοιβές των εργαζομένων, ανήλθαν σε 300.000 δρχ. Αλλά, εφόσον το σύστημα προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι θα παίρνουν το 38% της αξίας της παραγωγής (380.000 στην προκειμένη περίπτωση) χορηγούνται από την επιχείρηση, άλλες 80.000.-δρχ και μοιράζονται στους εργαζόμενους ή ένα ποσοστό από αυτά παραμένει για τον σχηματισμό κεφαλαίου και την διάθεση πρόσθετων αμοιβών, σε περιόδους κατά τις οποίες δεν παρουσιάζεται αύξηση της παραγωγικότητας και δεν γίνεται δυνατή η λήψη πρόσθετων αμοιβών.

Τέλος, θα πρέπει να πούμε, ότι εκτός από τις αμιγείς εφαρμογές του ενός, ή του άλλου συστήματος αμοιβής, είναι δυνατόν να βρεθεί, ένας αποδοτικός συνδυασμός τους, θα αναφέρουμε το σύστημα που εφάρμοσε η αμερικάνικη "LINCOLN ELECTRIC COMPANY". Το σύστημα αυτό, που αποδείχτηκε πολύ αποτελεσματικό-τουλάχιστον στην συγκεκριμένη εταιρεία-λειτουργεί ως εξής:

Κατ' αρχήν, ο εκτελεστής οποιουδήποτε έργου, που μπορεί να μετρηθεί και να προτυποποιηθεί, αμείβεται με ένα σύστημα αμοιβής κατά απόδοση. Παράλληλα, όμως, εφαρμόζεται και ένα ομαδικό σύστημα. Συγκεκριμένα, βάσει ορισμένης διαδικασίας, χορηγούνται μετοχές της εταιρείας και ποσοστό στα ετήσια κέρδη. Ακόμη, υπάρχει μία διαδικασία ανταμοιβής υποδείξεων των εργαζομένων, που αφορούν σε προτάσεις για την βελτίωση της υπάρχουσας διαδικασίας παραγωγής και ένα συμβουλευτικό όργανο στο οποίο συμμετέχουν εκπρόσωποι του προσωπικού, το οποίο βοηθάει στον σχεδιασμό της πολιτικής της εταιρείας, γενικά.

Ειδικά, ως προς την κατανομή των κερδών, αυτή γίνεται βάσει ενός συστήματος αξιολόγησης προσωπικού (παράγοντες που παίρνονται υπόψη: γνώση έργου, ποιότητα και ποσότητα εργασίας, συνεργασία) ώστε να πάρουν μερίδιο μεγαλύτερο όλοι όσοι συνεισφέρουν αποτελεσματικότερα στην πραγματοποίηση των στόχων της εταιρείας.

### 3. - Η ΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Το συνδικαλιστικό κίνημα κράτησε εχθρική στάση απέναντι στο σύστημα της συμμετοχής στα κέρδη γιατί στα πρώτα στάδια της εκβιομηχάνισης υπήρξαν εργοδότες, που μεταχειρίστηκαν το σύστημα αυτό για να εμποδίσουν την ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος και του συνδικαλισμού μεταξύ των εργατών.

Τους έλεγαν, ότι θα κέρδιζαν περισσότερα με την συμμετοχή τους στα κέρδη, από,τι θα κέρδιζαν με συνδικαλιστικούς αγώνες για να αυξήσουν τις αποδοχές τους.Μερικοί από τους εργοδότες διέκοψαν την διανομή των κερδών στο προσωπικό τους,επειδή οι εργάτες τους πήραν μέρος σε απεργίες,για νέες αυξήσεις.

Ακόμα και σε επιχειρήσεις,που οι εργοδότες δεν είχαν την συμμετοχή στα κέρδη σαν όπλο εναντίον του συνδικαλιστικού κινήματος,επικράτησε στα συνδικάτα ο φόβος ότι η συμμετοχή θα εξασθένιζε την θέση τους στις διαπραγματεύσεις για την αύξηση των αποδοχών τους. Είχαν επίσης την υποψία, ότι οι εργοδότες προβάλλουν την συμμετοχή στα κέρδη για να κρατήσουν χαμηλά τα ημερομίσθια.Σε πολλές χώρες τα συνδικάτα, προσπαθούν να εξασφαλίσουν με τις συλλογικές συμβάσεις τα κατώτατα όρια ημερομισθίων, για όλους τους εργάτες της ίδιας απασχόλησης και τους εργαζόμενους σε διάφορες επιχειρήσεις.Αυτό όμως δεν είναι δυνατόν να συμβαδίσει με το σύστημα της διανομής των κερδών,γιατί θα έσπαζε η ισότητα των αποδοχών,εφόσον σε ορισμένες επιχειρήσεις οι εργάτες θα έπαιρναν περισσότερα κέρδη και σε άλλες λιγότερα.

Τα τελευταία χρόνια η εχθρική στάση των συνδικάτων απέναντι στην συμμετοχή των εργατών στα κέρδη, έχει κάπως καμφθεί.Αυτό οφείλεται στο ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν σε πολλές χώρες ισχυροποιηθεί σημαντικά και αναγνωρίζονται πλήρως από τους εργοδότες.

Σήμερα, οι εργοδότες μεταχειρίζονται πολύ σπάνια το σύστημα της συμμετοχής στα κέρδη σαν μέσο για την καταπολέμηση της επιρροής των συνδικάτων.Πολλοί εργοδότες, μάλιστα πριν αρχίσουν να εφαρμόζουν αυτό το σύστημα στην επιχείρησή τους, συμβουλευονται τους συνδικαλιστικούς ηγέτες για τις μεθόδους,που πρέπει να εφαρμόσουν.Επίσης, μεταξύ των συνδικαλιστικών στελεχών, εκείνοι που απασχολούνται στις εταιρείες όπου τα προγράμματα συμμετοχής στα κέρδη είχαν επιτυχία, είναι ευχαριστήμενοι όταν εισπράτουν τα σημαντικά μερίσματα που συχνά προκύπτουν και αλλάζουν γνώμη ως προς την χρησιμότητα του συστήματος.

Για την συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης, οι εργάτες αισθάνονται ότι έχουν δίκαιη μεταχείριση. Πράγματι, η θέση τους ανεβαίνει, η στάση τους απέναντι στην διεύθυνση γίνεται πλέον πρόθυμη για συνεργασία και τέλος οδηγούνται προς μία καλύτερη κατανόηση των οικονομικών προβλημάτων, όχι μόνο της εταιρείας, αλλά και ολόκληρου του κλάδου της βιομηχανίας, στον οποίο ανήκουν.

Υπάρχουν μερικές ενδείξεις ότι οι εταιρείες που εφαρμόζουν αυτό το σύστημα έχουν λιγότερες εργατικές διαφορές σε σχέση με άλλες εταιρείες.

Γενικά το σύστημα της συμμετοχής στα κέρδη είναι ένα μεγάλο μέσο καμουφλαρίσματος της εκμετάλλευσης των εργατών.

Πρώτα απ' όλα, δεν ελέγχουν οι εργάτες την διανομή των κερδών. Το μέρος των κερδών που προσφέρεται στους μισθωτούς είναι πάντα πολύ μικρό. Επιπλέον οι μισθοί στις εταιρείες, που ισχυρίζονται συμμετοχή στα κέρδη, είναι πάντα χαμηλότερος από ό,τι στις άλλες εταιρείες, έτσι ο εργάτης κερδίζει από την μιά μεριά, ό,τι χάνει από την άλλη.

Αυτό το είδος αμοιβής έχει το πλεονέκτημα να δένει στενότερα τον εργάτη με την επιχείρηση, γιατί γενικά η συμμετοχή στα κέρδη επιτυγχάνεται μετά από ένα ορισμένο χρονικό διάστημα υπηρεσίας και πολλές φορές αυξάνει ανάλογα με την αρχαιότητα.

#### 4. - Συμπεράσματα

Από όσα είπαμε προηγούμενα, φάνηκε καθαρά ότι ο συγκεκριμένος τρόπος με τον οποίο αμείβεται (πληρώνεται) ένας εργάτης έχει σοβαρές οικονομικές επιπτώσεις για τον ίδιο όπως και για τον εργοδότη και το μεγάλο κεφάλαιο και ακόμα επιπτώσεις στους όρους της ταξικής πάλης, που δεν πρέπει να υποτιμιάται. Από όσες πλευρές αναφέρθηκαν ήδη, πρέπει να επισημανθούν ξανά τα εξής:

α) Οι εργαζόμενοι και οι οργανώσεις τους, δεν μπορούν να αδιαφορούν στον καθορισμό του συγκεκριμένου συστήματος πληρωμής. Το καθένα από τα συστήματα αυτά να μην περιορίζεται στο άμεσο οικονομικό αποτέλεσμα από την εφαρμογή του ενός, ή του άλλου συστήματος, αλλά να επεκτείνεται στις συνέπειες πάνω στην συνδικαλιστική συνείδηση των εργατών και γενικότερα στους όρους της ταξικής πάλης. Από αυτήν την άποψη, πολλά ταξικά συνδικάτα, σωστά τάσσονται ενάντια σε τέτοια πριμ, που διασπούν τους εργάτες και διαβρώνουν την ταξική τους συνείδηση (π.χ., πριμ παρουσίας, πριμ καλής διαγωγής, κ.λ.π) και απαιτούν την ενσωμάτωση όλων αυτών των πριμ στον "βασικό μισθό".

β) Η δεύτερη σημαντική πλευρά αφορά τον καθορισμό του στάνταρ στην περίπτωση του πριμ παραγωγής. Το κύριο εδώ είναι να κτυπηθεί η ασυδοσία και η αυθαιρεσία της εργοδοσίας στον καθορισμό του στάνταρ και φυσικά να σπάσει η μυστικότητα γύρω από τους υπολογισμούς.

γ) Σε ό,τι αφορά τους εργαζόμενους σε υπερβολική βάση, σωστά οι εργαζόμενοι αντιστάθηκαν σε πολλές επιχειρήσεις (π.χ. στη Λάρκο και αλλού) στην επέκταση του θεσμού αυτού, εφόσον διαπίστωναν ότι οι υπερβολικά εργαζόμενοι, προορίζονταν κυρίως να παίξουν ρόλο απεργοσπαστικού και γενικά μηχανισμού άσκησης πίεσης προς το "μόνιμο" προσωπικό της επιχείρησης. Φυσικά και αν ακόμη πετύχουν την εξάλειψη της υπεργολαβίας αυτής της μορφής, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να ελπίζουν σε εξάλειψη στις συνθήκες του καπιταλισμού της υπεργολαβίας γενικά. Γι αυτό και γενικά απαιτείται συνεννόηση και συντονισμός της δράσης ανάμεσα στους εργαζόμενους μιάς επιχείρησης και σε εκείνους που δουλεύουν σε επιχειρήσεις που δρουν σαν υπεργολάβοι της πρώτης.

δ) Τέλος όσες δυσκολίες και αν παρουσιάζει η οργάνωση των εργαζόμενων "στο σπίτι" ή άλλων κατηγοριών εργαζόμενων, που πληρώνονται "με το κομμάτι", αυτή πρέπει να επιδιώκεται πάντα και να θεωρείται σοβαρό καθήκον πριν απ' όλα των ίδιων των μισθωτών που δουλεύουν στην επιχείρηση, που χρησιμοποιεί αυτόν τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας.

**Κεφάλαιο**

**Τρίτο**

## ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ

Εκτός από την ανάγκη να καθορίζεται η αμοιβή σε λογικά επίπεδα, είναι ουσιαστικό οι εργάτες να πληρώνονται τακτικά τα ποσά, που τους οφείλονται. Υπάρχουν όμως ασυνείδητοι εργοδότες που αποφεύγουν τις υποχρεώσεις τους. Γι' αυτό αναγκαίο γεγονός, έγινε οι εργάτες να προστατευθούν από αυτές τις καταχρησεις. Τα μέτρα της προστασίας της αμοιβής έχουν αξία και για τους καλούς εργοδότες γιατί διαφορετικά θα υπέφεραν από τον συναγωνισμό των επιχειρήσεων που δίνουν αμοιβές κάτω από το καθορισμένο κατώτατο όριο.

### 1.-ΚΑΤΑΧΡΗΣΕΙΣ ΜΕ ΠΛΗΡΩΜΗ ΣΕ ΕΙΔΟΣ.

Μιά από τις πρώτες καταχρήσεις στο ζήτημα των αμοιβών ήταν η εισαγωγή του συστήματος, κατά το οποίο ένα μεγάλο μέρος των αποδοχών καταβάλλεται σε είδος. Όταν έπαιρναν μόνο ελάχιστο μέρος σε μετρητά, οι εργάτες δεν είχαν σχεδόν καθόλου την ελευθερία να αγοράσουν τα είδη που θα ήθελαν. Τα είδη που τους έδιναν οι εργοδότες, αντί για πληρωμή ήταν κακής ποιότητας και μικρής αξίας. Αυτό συνήθως συνέβαινε με τα τρόφιμα, που αλλοιώνονται.

Σε ομαλές συνθήκες δεν υπάρχει αντίρρηση και υπάρχουν ακόμα και ορισμένα προτερήματα, όταν οι εργοδότες αγοράζουν τρόφιμα και άλλα είδη, που είναι καλής ποιότητας και τα διανέμουν στους εργάτες σε τιμές χονδρικής πώλησης ή ακόμα και σε επιδοτούμενες τιμές.

Παρ' όλα αυτά, πρέπει και οι εργάτες να προστατεύονται ενάντια στον εξαναγκασμό στο να δέχονται ένα μέρος τους μισθού τους σε είδος ή να αγοράζουν τα είδη από καταστήματα του εργοδότη, τα οποία διαχειρίζεται ο ίδιος με ατομικό του κέρδος.

Μερικοί εργάτες πληρώνονταν εν μέρει με τα είδη που παρήγαγαν οι ίδιοι, π.χ., οι ανθρακωρύχοι έπαιρναν μερικούς τόννους ανθρακίτου ή οι εργάτες που καλλιεργούσαν πατάτες, ή άλλα τρόφιμα έπαιρναν τρόφιμα σαν μέρος της αμοιβής τους. Όλες αυτές οι ποικίλες μορφές πληρωμής πήραν την ονομασία του "τρακ" και γινόταν τέτοια κατάχρηση του συστήματος αυτού, ώστε αρκετές χώρες να ψηφίσουν ειδικούς νόμους, για να ρυθμίσουν ή ακόμα και να απαγορέψουν την πληρωμή των αμοιβών σε είδος. Μερικοί νόμοι ορίζουν ότι το σύνολο των αμοιβών θα καταβάλλεται σε χρήμα. Άλλοι προβλέπουν την καταβολή ενός πολύ μικρού ποσοστού σε είδη, τα οποία αποτιμώνται κατά τέτοιο τρόπο, ώστε οι εργάτες να παίρνουν την πλήρη αξία των αποδοχών τους ή ακόμα και να ωφελούνται από την πληρωμή σε είδος, όπως π.χ., με την παροχή επαρκών γευμάτων στην καντίνα του εργοστασίου με τιμές κόστους ή και κάτω από το κόστος. Σε ορισμένες υπό ανάπτυξη χώρες, οι πληρωμές σε είδος αποτελούν ακόμα ουσιαστικό μέρος των αμοιβών των

εργατών, ιδίως στις αγροτικές περιοχές, η δε εφαρμογή μέτρων ενάντια στο σύστημα "τρακ", δεν είναι πάντα αποτελεσματική.

## 2.-ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΠΛΗΜΜΕΛΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ένα άλλο είδος κατάχρησης είναι οι κρατήσεις, τις οποίες κάνει ο εργοδότης από τις αποδοχές των μισθωτών, λόγω πλημμελής εκτέλεσης της εργασίας τους, βλάβη των μηχανών, απώλεια εργαλείων κ.λ.π.

Αυθαίρετες κρατήσεις μεγάλων ποσών κατά την κρίση του εργοδότη ή των οργάνων του, προϊσταμένων τμημάτων, ή εργαστηρίων, μπορούν να είναι άδίκες τέτοιες κρατήσεις για τους εργάτες και να μειώνουν σημαντικά τις αποδοχές τους.

Είναι μάλιστα δυνατόν να επιβαρυνθούν οι εργάτες και με ζημιές που δεν έγιναν από αυτούς. Τέτοιες κρατήσεις ή πρόστιμα καθρίζονται συχνά από τις συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες συνήθως τα απαγορεύουν εντελώς ή τα περιορίζουν σε ελάχιστα ποσά π.χ., 5% της βδομαδιατικής αμοιβής σαν ανώτατο όριο-και αφήνουν τους εργοδότες ελεύθερους να απολύσουν τους εργάτες οι οποίοι συνέχεια είναι απρόσεκτοι και δημιουργούν ζημιές ή πλημμελή παραγωγή.

Έτσι π.χ., στις επιχειρήσεις ξενοδοχείου και εστιατορίων συνεχή σπασίματα πιάτων από απροσεξία του εργάτη είναι δυνατόν, με ορισμένες συλλογικές συμβάσεις, να καταλογιστούν σε βάρος του εργάτη, αλλά συνήθως προβλέπεται ότι οι κρατήσεις από τις αμοιβές θα είναι τόσο περιορισμένες, ώστε να μην καλύπτουν παρά ένα πολύ μικρό ποσοστό την αξία των σπασμένων αντικειμένων.

Επίσης και τα πρόστιμα για έλλειψη πειθαρχίας απαγορεύονται σε ορισμένες χώρες, με βάση συλλογικές συμβάσεις. Εκεί όπου επιτρέπονται τα πρόστιμα γίνονται συνήθως αντικείμενο αυστηρών ρυθμίσεων με περιορισμούς, ως προς το ύψος τους και με αναγνώριση του δικαιώματος του εργάτη να υποβάλλει ένσταση εναντίον της επιβολής πρόστιμου ενώπιον μικτής επιτροπής.

## 3.- ΕΓΓΥΗΜΕΝΕΣ ΚΑΤΩΤΑΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

Οι αμειβόμενοι κατ'αποκοπή εργάτες είναι δυνατόν να ζητήσουν να τους εξασφαλιστεί η πληρωμή των ελάχιστων ορίων χρονικών αμοιβών, όπως έχουν καθοριστεί από τις συλλογικές συμβάσεις, ή αποφάσεις επιτροπών αμοιβών.

Εφόσον οι αποδοχές των εργατών αυτών εξαρτώνται από την απόδοση και επομένως την πληρωμή τους. Ένας υφαντής που εργάζεται ολόκληρη την βδομάδα χωρίς καμιά διακοπή, μπορεί π.χ., να κερδίζει 10.000 δραχ

Αν όμως η εργασία του διακοπεί χωρίς δικό του φταίξιμο, η απόδοσή του θα μειωθεί και η αμοιβή του μπορεί να μην ξεπεράσει

τις 8.000.- δραχμές.

Οι διακοπές είναι δυνατόν να προκληθούν από ελάττωμα της μηχανής ή από έλλειψη πρώτων υλών. Θα ήταν άδικο να ζημειωθεί ο εργάτης από σφάλματα της διεύθυνσης.

Για να προστατευθεί από αυτές τις σημαντικές μειώσεις των αποδοχών του, μπορεί να ζητήσει να του καταβάλλονται σαν κατώτατο όριο αποδοχών 9.000 δραχμές την βδομάδα.

Τέτοιες εγγυήσεις συντελούν ακόμα, ώστε οι εργοδότες που απασχολούν εργάτες με πληρωμή κατ'αποκοπή να φροντίζουν εγκαίρως να προλαμβάνουν τις διακοπές της εργασίας, ή να τις περιορίζουν στο ελάχιστο για να μην είναι υποχρεωμένοι να καταβάλλουν αμοιβές και για τις ώρες, που δεν εκτελείται καμμιά εργασία.

Σε μερικές απασχολήσεις υπάρχει αβεβαιότητα ως προς το ποσό της εργασίας, που θα πρέπει να γίνει και θεωρείται αναγκαίο να υπάρχουν διαθέσιμοι εργάτες. Είναι δυνατόν να προβλέπεται από συλλογικές συμβάσεις ότι οι εργάτες οικοδομούν που παρουσιάζονται το πρωί για να πιάσουν δουλειά θα πληρωθούν π.χ., το μισό της αμοιβής τους, ακόμα και όταν η κακοκαιρία τους εμποδίζει να εκτελέσουν την εργασία τους.

Ανάλογες διατάξεις υπάρχουν και σε πολλά λιμάνια για την εργασία των φορτοεκφορτωτών.

Σε ορισμένους κλάδους βιομηχανίας, π.χ., στις βιομηχανίες αυτοκινήτων ή ετοιμών ενδυμάτων, η εργασία είναι εποχιακή, υπάρχουν δε χρονικές περίοδοι που η εργασία ελαττώνεται και ορισμένοι εργάτες απολύονται, ενώ άλλοι εργάζονται λιγότερο. Σε άλλες πάλι περιόδους οι εργασίες είναι πολλές και οι εργάτες απασχολούνται υπερωριακά.

Ετσι γεννήθηκε το πρόβλημα, αν είναι δυνατόν να γίνουν διαπραγματεύσεις για την παροχή εγγύησης ενός κατώτατου ορίου αποδοχών. Το σχήμα αυτό εφαρμόστηκε στις ΗΠΑ για την βιομηχανία αυτοκινήτων, βάση συλλογικής σύμβασης.

Συμφωνήθηκε ένα εγγυημένο κατώτατο όριο ετήσιων αποδοχών με την έννοια ότι, εάν οι αποδοχές ενός εργάτη κατά την διάρκεια του χρόνου αυτού, συμπεριλαμβανομένων και των τυχόν επιδομάτων ανεργίας, τα οποία παίρνει, είναι κατώτερες από το εγγυημένο κατώτατο όριο, η επιχείρηση θα καταβάλλει την επιπλέον διαφορά.

#### 4.- ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Οι παραπάνω τρόποι προστασίας των αμοιβών δεν θα είχαν καμμιά αξία, αν δεν προβλέπονταν κυρώσεις για αυτούς που δεν συμμορφώνονται στις σχετικές διατάξεις. Οι εργατικές οργανώσεις, μπορούν να βοηθήσουν στην καλή εφαρμογή τους, καταγγέλοντας τους εργοδότες, που το παραβαίνουν και επιμένοντας να τηρηθούν οι διατάξεις των νόμων και των συλλογικών



συμβάσεων.

Όταν η ευθύνη της καλής εφαρμογής βαρύνει την κυβέρνηση, τότε τα συνδικάτα μπορούν να την ειδοποιούν, πού υπάρχουν παραβάσεις και να ζητούν την εφαρμογή των κυρώσεων. Η κρατική αυτή ευθύνη, υπάρχει σε εκείνες τις χώρες που η προστασία των εργατών προβλέπεται από τον νόμο, τις αποφάσεις των επιτροπών μισθών, ή των διαιτητικών δικαστηρίων, ή τέλος, από συλλογικές συμβάσεις, τις οποίες όμως, το κράτος περιβάλλει με ισχύ νόμου.

Οι κρατικές υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας έχουν τότε την υποχρέωση να εξασφαλίζουν την τήρηση των νόμων με συχνές επισκέψεις στους τόπους εργασίας και ανακρίσεις για τυχόν υποβληθέντα παράπονα εκ μέρους των εργατών, ή εκ μέρους συνδικαλιστικών οργανώσεων, που ενεργούν για λογαριασμό των εργατών. Σε ορισμένες χώρες, υπάρχουν και ειδικοί επόπτες εργασίας, με αρμοδιότητα να επιβλέπουν την εφαρμογή των νόμων για τα κατώτατα όρια των αμοιβών, σε άλλες χώρες η προστασία των αμοιβών είναι στην αρμοδιότητα της γενικής επιθεώρησης εργασίας, η οποία αναλαμβάνει αυτά τα καθήκοντα, μαζί με τις υπόλοιπες υποχρεώσεις.

Η τήρηση των διαφόρων διατάξεων για την προστασία των αμοιβών, εξαρτάται κατά πρώτο λόγο από την καλή θέληση των εργοδοτών. Σε πολλές χώρες παρατηρείται η ομαλή λειτουργία των θεσμών σε μεγάλο βαθμό, από την μιά γιατί υπάρχει η καλή θέληση των εργοδοτών, από την άλλη γιατί ενισχύεται η επαγρύπνηση των συνδικάτων και της κρατικής επιθεώρησης εργασίας. Σε ορισμένες όμως, υπό ανάπτυξη χώρες, τα συνδικάτα είναι συνήθως πολύ αδύνατα, ώστε να επεμβαίνουν αποτελεσματικά, ο δε αριθμός των κρατικών επιθεωρητών εργασίας είναι πολύ μικρός, ώστε να εξασφαλίζεται η τήρηση των σχετικών διατάξεων.

Στις χώρες αυτές υπάρχει μεγάλη ανάγκη ενίσχυσης της επιθεώρησης της εργασίας, με αριθμό νέων προσώπων με ποιότητα και με κύρος.

**Κεφάλαιο**

**Τέταρτο**

## ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΜΙΑΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ

Μιά εξέταση των εργατικών αμοιβών σε όλες σχεδόν τις χώρες, θα δείξει ότι υπάρχουν μεγάλες διαφορές στις αμοιβές, που καταβάλλονται από τις διάφορες βιομηχανίες, και για διάφορες απασχολήσεις.

Συχνά αυτές οι διαφορές αποδεικνύουν ασυνέπεια και μπορούν να γίνουν αφορμή ανωμαλιών, γιατί οδηγούν σε δυσαρέσκεια. Οι εργάτες ορισμένων κλάδων βιομηχανίας, ή σε άλλες απασχολήσεις, έχουν την εντύπωση ότι οι αμοιβές τους είναι πολύ χαμηλές, σε σχέση με εκείνα που κερδίζουν άλλοι εργάτες. Επιπλέον, αυτές οι διαφορές, όταν είναι παράλογες και προκαλούν δυσαρέσκεια, και διενέξεις στις βιομηχανικές σχέσεις, βλάπτουν ακόμα και την οικονομία της χώρας, γιατί το εργατικό δυναμικό δεν κατανέμεται κατά τον καλύτερο τρόπο, ώστε να καλύπτει τις ανάγκες του τόπου.

Αιτίες αυτών των ανωμαλιών και ασυνεπειών, μπορούν να είναι πολλές. Η μεγαλύτερη ποικιλία στις καταβαλλόμενες αμοιβές συναντιέται εκεί που οι μισθοί ορίζονται χωριστά από κάθε εργοδότη, ή από συλλογικές συμβάσεις, που δημιουργούνται χωριστά για κάθε επιχείρηση. Όταν οι διαπραγματεύσεις γίνονται μεταξύ των εργοδοτών και μίας συνδικαλιστικής οργάνωσης, που εκπροσωπεί τους εργάτες ενός βιομηχανικού κλάδου, τους απασχολούμενους σε περισσότερα εργοστάσια, ή επιχειρήσεις μίας πόλης ή μίας περιοχής, οι αμοιβές θα εμφανίζουν μικρότερη ποικιλία, είναι όμως πιθανό να υπάρχουν ακόμα διαφορές από την μιά περιοχή στην άλλη. Εάν πάλι - όπως γίνεται σε ορισμένες χώρες - οι αμοιβές ρυθμίζονται από κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, τότε θα υπάρχουν μεγάλες και συχνές ανεπιθύμητες διαφορές μεταξύ των αμοιβών διάφορων βιομηχανιών.

### 1/ ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΔΗΜΙΟΥΡΓΟΥΝ ΤΙΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

Ποιοί είναι οι κυριώτεροι λόγοι των διαφορών στις αμοιβές και ιδίως της παρατάσεως των διαφορών αυτών επί χρόνια;

Εδώ θα πρέπει να γίνει διαχωρισμός ανάμεσα στις διαφορές οι οποίες είναι δίκαιες και σε εκείνες που δεν είναι.

Θα θεωρήσουμε γενικά σαν δίκαιη την αρχή, ότι οι ειδικευμένοι εργάτες θα πληρώνονται καλύτερα από τους μισο-ειδικευμένους και τους ανειδίκευτους, αν και για το πόσο περισσότερη αμοιβή θα πάρουν είναι πολύ δύσκολο να παρθούν αποφάσεις.

Συνήθως όμως, έχουν περάσει από περίοδο μαθητείας, ή άλλης επαγ-

γελματικής εκπαίδευσης, για να αποκτήσουν την ειδίκευση και πολλοί βέβαια δεν την κέρδισαν, παρά μόνο ελάχιστα κατά τον χρόνο της μαθητείας τους, για να είναι σε θέση να κερδίζουν περισσότερα αργότερα. Είναι δίκαιο, οι εργάτες, που εκτελούν βαρειές εργασίες σε δυσάρεστες, ή επικίνδυνες συνθήκες, να πληρώνονται καλύτερα από άλλους σε ελαφριές βιομηχανίες, όπου οι συνθήκες είναι πιο ευχάριστες και υπάρχει πλήρης ασφάλεια. Οι ανθρακωρύχοι, που εργάζονται στις υπόγειες στοές με κίνδυνο της ζωής τους, πρέπει κανονικά να πληρώνονται καλύτερα από τους εργάτες, που καταβάλλουν την ίδια ενέργεια και επιδεξιότητα σε συνθήκες πιο ευχάριστες.

Παρ'όλα αυτά, υπάρχουν οικονομικοί και άλλοι παράγοντες, οι οποίοι παρεμποδίζουν, ώστε να αυξηθούν ανάλογα οι αμοιβές των εργατών που εκτελούν δυσάρεστη και επικίνδυνη εργασία, ώστε να είναι δίκαια σε σχέση με την πληρωμή των άλλων εργατών. Οι ανθρακωρύχοι π.χ., έπρεπε να είναι στα ανώτερα επίπεδα της μισθολογικής κλίμακας. Παρ'όλα αυτά, στην Αγγλία κατά την δεκαετία 1925-1935, με την γρήγορη επέκταση της χρήσης του πετρελαίου σαν καύσιμη ύλη και με άλλες εξελίξεις, έπεσαν τόσο πολύ οι τιμές των ανθράκων, ώστε ολόκληρος ο κλάδος των ανθρακωρυχείων να πληγεί από σοβαρή ανεργία και οι αμοιβές να πέσουν σε πολύ χαμηλά επίπεδα, σε σχέση με άλλες βιομηχανίες. Μόνο όταν ολόκληρος ο κλάδος αυτός της παραγωγής και ο αριθμός των ανθρακωρύχων μειώθηκαν σε επίπεδα συναγωνισμού με τις άλλες καύσιμες ύλες και η γενική βιομηχανική ευημερία είχε αποκατασταθεί, παρατηρήθηκε και πάλι κάποια αύξηση των αμοιβών σε ένα ανεκτό επίπεδο της όλης διάρθρωσης των αποδοχών. Και άλλες ευρωπαϊκές χώρες αντιμετώπισαν στα ανθρακωρυχεία τους, στα χρόνια του μεσοπολέμου, όπως αυτά τα προβλήματα στην Αγγλία.

Αν γενικεύσουμε τα παραπάνω, θα πούμε ότι οι εργατικές αμοιβές στους διάφορους βιομηχανικούς κλάδους επηρεάζονται γενικότερα, από την ευημερία ή την ύφεση σε κάθε βιομηχανία. Όταν η ζήτηση για τα προϊόντα ορισμένης βιομηχανίας είναι ζωηρή, οι εργοδότες θέλουν να προσλάβουν περισσότερους εργάτες, και ιδίως όταν οι ειδικευμένοι εργάτες σπανίζουν, θα συναγωνιστούν για να τους εξασφαλίσουν προσφέροντας ψηλότερες αμοιβές και άλλες παροχές. Γι'αυτό και οι αμοιβές στις βιομηχανίες αυτές, ανεβαίνουν πάνω από το γενικό μέσο όρο αμοιβών. Το αντίθετο συμβαίνει στις βιομηχανίες, που παρουσιάζουν κρίση, οι οποίες υποφέρουν γιατί είναι σε θέση να παράγουν είδη περισσότερα από όσα μπορεί να απορροφήσει η αγορά.

Υπάρχουν ορισμένα οικονομικά οφέλη στις βιομηχανίες που ευημερούν, όπου οι αμοιβές είναι λίγο ανώτεροι από το γενικό μέσο

όρο, ενώ στις βιομηχανίες, που περνούν κρίση οι μισθοί είναι λίγο κατώτεροι από το γενικό επίπεδο. Όταν η ευημερία, ή η ύφεση παραταθούν για πολύ και επέλθει μιά μόνιμη αλλαγή στις ποσότητες των προϊόντων, που απορροφάει η αγορά, τότε οι διαφορές στις αμοιβές θα κάνουν τους εργάτες να μετακινηθούν από τις βιομηχανίες που έχουν κρίση στις βιομηχανίες που ευημερούν ή θα προσελκύσουν νέους εργάτες στο εργατικό δυναμικό, που θα μπουν στις βιομηχανίες, που παρουσιάζουν ευημερία και όχι στις βιομηχανίες, που έχουν κρίση, οι δε αμοιβές σε αυτές τις βιομηχανίες, θα τείνουν γρήγορα ή αργά, σε μεγαλύτερη ισότητα, γιατί θα αποκατασταθεί κάποια ισορροπία.

Στις περιόδους όμως, που οι βιομηχανίες έχουν χάσει την ισορροπία τους, θα έπρεπε να αποφεύγονται, όσο το δυνατόν, οι δυσανάλογες μεγάλες διαφορές στις εργατικές αμοιβές.

Τότε θα γίνει το εξής, οι εργάτες των βιομηχανιών, που παρουσιάζουν κρίση που εκτελούν εργασίες, που έχουν την ίδια επιτηδειότητα, ειδίκευση και ενεργητικότητα, όπως οι εργασίες στις βιομηχανίες, που παρουσιάζουν ευημερία, να κρατούνται σε πολύ κατώτερα επίπεδα αμοιβών. Αυτό βέβαια θα οδηγήσει αναπόφευκτα σε δυσαρέσκεια.

Γεννιέται επίσης το ερώτημα κατά πόσο οι επιχειρήσεις, που παρουσιάζουν ευημερία σε ορισμένους κλάδους, π.χ., επιχειρήσεις ζυθοποιίας, ή καπνοβιομηχανίας, πρέπει επειδή έχουν κέρδη και δυνατότητες πολύ μεγαλύτερες από τις κλωστοϋφαντουργίες, τις επιχειρήσεις ενδυμάτων ή τις επιπλοποιίες, να καταβάλλουν ψηλότερες αμοιβές από αυτές τις τελευταίες.

Μερικές από τις διαφορές των εργατικών αμοιβών οφείλονται στην δύναμη ή την αδυναμία των συνδικαλιστικών ενώσεων. Στους κλάδους βιομηχανίας, που υπάρχει ισχυρό συνδικαλιστικό κίνημα είναι δυνατόν τα συνδικάτα να επιβληθούν και να πετύχουν αμοιβές ανώτερες από ό,τι πληρώνουν οι βιομηχανίες που τα συνδικάτα είναι αδύνατα. Οι εργάτες βιομηχανίας, οι οποίοι λόγω της αδυναμίας των συνδικάτων ή λόγω οικονομικής ύφεσης δεν μπορούν να πετύχουν ανώτερες αμοιβές σε χρήμα, διαπιστώνουν ότι το βιοτικό επίπεδό τους καθυστερεί απέναντι στις ψηλές τιμές των ειδών και ότι οι θέσεις τους χειροτερεύει λόγω του πληθωρισμού. Θα μπορούσε κάποιος να προτείνει να ισχυροποιηθούν τα συνδικάτα, ώστε να προστατεύουν το βιοτικό επίπεδο των εργατών. Είναι όμως γνωστό από την πείρα, ότι σε πολλές χώρες ο σχηματισμός ισχυρών συνδικαλιστικών ενώσεων σε ορισμένες απασχολήσεις είναι συχνά δύσκολος.

Ακόμα και αν τα συνδικάτα ήταν εξ'ίσου ισχυρά στους διάφορους κλάδους βιομηχανίας, υπάρχει ο κίνδυνος να δημιουργηθεί αυτό που ονομάζεται "το πήδημα του βάτραχου", δηλαδή όταν ένα συνδικάτο πετύχει να ανεβάσει τις αμοιβές των μελών του πάνω από το μέσο όρο των καταβαλλόμενων στους άλλους κλάδους βιομηχανίας, τα συνδικάτα των άλλων κλάδων προσπαθούν να υπερθεματίσουν και αρχίζουν οι διαδοχικές διαπραγματεύσεις με όρια συνεχώς ψηλότερα.

Η συνήθεια ή οι παραδόσεις είναι επίσης παράγοντας ο οποίος μπορεί να διατηρήσει τις διαφορές στις αμοιβές για μεγάλο χρονικό διάστημα. Σε πολλές χώρες και ιδίως σε εκείνες που αναπτύσσονται τώρα, οι αποδοχές των αγροτών και το βιοτικό επίπεδο των αυτοκαλλιεργητών γεωργών είναι συνήθως πολύ κατώτερες από τις αμοιβές και το επίπεδο των εργατών βιομηχανίας στις πόλεις. Αυτό οφείλεται στο γεγονός, ότι οι αγρότες έχουν συνηθίσει στην ζωή του χωριού και προσκολούνται στην γη που τους ανήκει.

Συνήθως αγνοούν ότι θα μπορούσαν να κερδίζουν περισσότερα σαν εργάτες βιομηχανίας, καθώς επίσης αγνοούν και τις συνθήκες ζωής στα εργοστάσια. Επίσης σε πολύ πυκνοκατοικημένες αγροτικές χώρες, ο μεγάλος αριθμός των προσφερόμενων εργατών κρατά τις αμοιβές χαμηλά στην γεωργία. Στις ίδιες αυτές τις χώρες, οι αγρότες πάσχουν από υποαπασχόληση, γιατί οι ευκαιρίες εργασίας στην βιομηχανία είναι ελάχιστες. Παρ'όλα αυτά οι ευκαιρίες αυτές αυξάνουν όσο προχωράει η οικονομική ανάπτυξη. Με την βελτίωση των συγκοινωνιών και επικοινωνιών, οι αγρότες πληροφορούνται τις συνθήκες ζωής και εργασίας των πόλεων και το ύψος των αμοιβών. Και τότε, αυξάνει, ιδίως μεταξύ των νεότερων ή μετακίνηση προς τις πόλεις. Αυτό τείνει να εξαληφθεί το χάσμα μεταξύ αγροτικών και αστικών αποδοχών. Το ίδιο συμβαίνει όταν εισαχθούν καλύτερης απόδοσης μέθοδοι και μηχανική εκμετάλλευση στην γεωργία. Εν όψει όλων αυτών των διαφορετικών ανωμαλιών, οι οποίες προκαλούν αδικία για πολλούς κακοπληρωμένους εργάτες, που δεν μπορούν να βελτιώσουν τις αποδοχές τους με τις δυνάμεις τους, ώστε να πλησιάσουν προς το γενικό επίπεδο των αμοιβών και οι οποίες οφείλονται στην αντιοικονομική κατανομή του εργατικού δυναμικού της χώρας, συζητιέται πλατιά η ανάγκη υιοθέτησης εθνικής πολιτικής αμοιβών. Η πολιτική των αμοιβών εξετάστηκε κι εφαρμόστηκε πολύ περισσότερο στις αναπτυγμένες από ό,τι στις υπό ανάπτυξη χώρες. Οι μέθοδοι που προτείνονται αποσκοπούν στην εξομάλυνση των ανωμαλιών ή τον περιορισμό των άδικων διαφορών μεταξύ των αμοιβών. Είναι αλήθεια, ότι οι οικονομικές δυνάμεις ενεργούν

για να κλείνουν κατά το δυνατόν τα χάσματα, αλλά οι δυνάμεις αυτές επενεργούν πολύ αργά, κάποτε χρειάζονται μιά δεκαετία και περισσότερο για να φτάσουν σε ικανοποιητικά αποτελέσματα. Εξάλλου στις δυναμικές κοινωνίες, εμφανίζονται συνέχεια νέοι παράγοντες προσφοράς και ζήτησης και τεχνικών μεθόδων παραγωγής, που δημιουργούν νέες διαταραχές στις αναλογίες των αμοιβών.

Είναι αυτονόητο, ότι οι πραγματικές αμοιβές είναι στενά συνδεδεμένες με την παραγωγή. Ένα μεγάλο μέρος της αξίας της παραγωγής, διανέμεται σε αμοιβές των απασχολουμένων στην βιομηχανία προτύπων. Στις αναπτυγμένες κοινωνίες, το ποσό αυτό υπερβαίνει κάποτε το 60% της όλης αξίας της παραγωγής. Το μεγαλύτερο μέρος του υπόλοιπου, καλύπτει την απόσβεση των μηχανημάτων και άλλων κεφαλαιουχικών αγαθών, τους τόκους των δανείων, χρήματα για νέες επενδύσεις και τους φόρους, που καταβάλλει η επιχείρηση στο Δημόσιο. Οι αποδοχές των μισθωτών θα μειωθούν, αν τα ποσοστά των τόκων και αποσβέσεων είναι πολύ ψηλά, αν η φορολογία είναι βαρειά και αν ο ρυθμός των νέων επενδύσεων, είναι υπερβολικά γρήγορα.

Είναι επομένως έργο των συνδικάτων να φροντίζουν, ώστε η διανομή του προϊόντος της παραγωγής να είναι ισορροπημένη. Ο καλύτερος όμως τρόπος για να αυξηθούν οι πραγματικές αμοιβές, είναι η αύξηση της εθνικής παραγωγικότητας.

## 2/ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Η οικονομική ανάπτυξη είναι η κύρια πηγή αύξησης του γενικού επίπεδου των αμοιβών. Μερικές αυξήσεις, μπορούν να εξασφαλιστούν σε βάρος των κερδών, θα είναι όμως μικρές και μετά από λίγο θα αυτοκαταδικαστούν, γιατί επιβραδύνουν τον ρυθμό των επενδύσεων κεφαλαίων για τον σκοπό της ανάπτυξης.

Με άλλα λόγια, ο ρυθμός της οικονομικής ανάπτυξης και μαζί με αυτόν ο ρυθμός της βαθμιαίας αύξησης των πραγματικών αμοιβών, εξαρτώνται κατά μέρος από την σωστή χρησιμοποίηση των φυσικών πόρων για νέες παραγωγικές επενδύσεις.

Ένα από τα κυριώτερα προβλήματα είναι πως να εξασφαλιστεί η πλήρης απασχόληση την οποία μπορούν να προάγουν οι νέες επενδύσεις, ενώ συγχρόνως να αποφευχθεί ο πληθωρισμός, ο οποίος οδηγεί στον φαύλο κύκλο της ανόδου των τιμών και στον περιορισμό του ρυθμού της οικονομικής προόδου. Σε εποχές πλήρης απασχόλησης, τα συνδικάτα είναι σε ενισχυμένη θέση, ώστε να μπορούν να εξασφαλίσουν αυξήσεις στις αμοιβές και πολλοί εργοδότες είναι πρό-

θυμοι να συμφωνήσουν σε σοβαρές αυξήσεις, όταν υπάρχει η δυνατότητα να αυξήσουν αντίστοιχα και τις τιμές των προϊόντων, έτσι ώστε, να επιβαρυνθούν οι καταναλωτές με τις αυξημένες αμοιβές.

Σε μερικές χώρες, η οικονομική ανάπτυξη αυξάνεται με ρυθμό 5% και παραπάνω τον χρόνο. Κατά μέσο όρο όμως, το ποσοστό είναι περίπου 3% στις χώρες, που έφθασαν σε ψηλά επίπεδα βιομηχανικής ωριμότητας, γιατί οι χώρες αυτές δυσκολεύονται να διατηρήσουν τον ρυθμό γρήγορης ανάπτυξης, που οι ίδιες είχαν σε προηγούμενες φάσεις της οικονομίας τους και να συμβαδίσουν με τα ποσοστά αύξησης των νέων χωρών, οι οποίες στα πρώτα στάδιά τους αναπτύσσονται με ταχύτερο ρυθμό. Σε ορισμένες υπό ανάπτυξη χώρες, ο ρυθμός της οικονομικής ανάπτυξης είναι πολύ αργότερος, λόγω της στασιμότητας των οικονομικών συνθηκών. Εκεί υπάρχει φραγμός της αποτελεσματικής δημιουργείας από τις πρωτόγονες μεθόδους της παραγωγής, από τις πεπαλαιωμένες οικονομικές και κοινωνικές συνήθειες και μορφές της αγροτικής ιδιοκτησίας, ένας φραγμός, που πρέπει να σπασει, για να προχωρήσει η χώρα αυτή σε γρήγορη ανάπτυξη της παραγωγικότητας και αύξηση των αμοιβών.

### 3/ ΒΑΣΕΙΣ ΜΙΑΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ

Η αφετηρία μίας εθνικής πολιτικής αμοιβών είναι το ποσοστό αύξησης του εθνικού εισοδήματος και η εξασφάλιση ότι οι αυξήσεις στα γενικά επίπεδα των αμοιβών θα συμβαδίσουν περίπου με τον ίδιο ρυθμό με το εθνικό εισόδημα.

Αυτό αποτελεί μία εύκαμπτη μορφή της θεωρίας του "ταμείου αμοιβών", σύμφωνα με την οποία το συνολικό ποσό των αμοιβών δεν είναι σταθερό, αλλά αυξάνει προοδευτικά, εφόσον προχωράει η ανάπτυξη της οικονομίας. Αυτό το σύστημα μπορεί να οδηγήσει σε σταθερές αυξήσεις των πραγματικών αμοιβών.

Ακόμα και όταν το ετήσιο ποσοστό αύξησης του εθνικού εισοδήματος είναι 2,5, ή 3% πάλι είναι δυνατόν να αυξηθεί ουσιαστικά το γενικό επίπεδο των αμοιβών μετά από λίγα χρόνια. Αυτό έγινε στις περισσότερες από τις αναπτυγμένες χώρες και βρίσκεται σε κραυγαλέα αντίθεση με τις απαισιόδοξες προβλέψεις αυτών που υποστήριζαν την θεωρία της αμοιβής απλής επιβίωσης.

Η δεύτερη ουσιαστική προϋπόθεση μίας εθνικής πολιτικής αμοιβών είναι, να κάνει προσαρμογές στις αποδοχές στις διάφορες απασχολήσεις και κλάδους βιομηχανίας, για να εξομαλύνει τις υπάρχουσες διαφορές. Αυτό συνεπάγεται αύξηση των αμοιβών στις απασχολήσεις όπου οι εργάτες παίρνουν λιγότερα από την δίκαιη αμοιβή των κόπων τους.



Για τους εργάτες, που υπεραμείβονται σε σχέση με άλλους, η πολιτική θα επιβάλλει περιορισμούς στις περαιτέρω αυξήσεις έστω και με αύξηση της εθνικής παραγωγικότητας, μέχρις ότου οι αποδοχές τους να φθάσουν στα πρόποντα επίπεδα για την διάρθρωση των αμοιβών.

Το περίπλοκο των παραγόντων, που επηρεάζουν τις αμοιβές και η συχνότητα των οικονομικών και βιομηχανικών αλλαγών, δεν επιτρέπει την σύνθεση μιάς επιστημονικής καταστρωμένης διάρθρωσης αμοιβών στην πρακτική. Παρ' όλα αυτά όμως, η συστηματικότερη χρησιμοποίηση της αποτίμησης των εργασιών και η ολοένα μεγαλύτερη επίδραση της φωτισμένης κοινής γνώμης μπορούν να οδηγήσουν πρώτη βαθμιαία κατάργηση των ασυνεπειών εκείνων, που προκαλούν σοβαρές αδικίες στις σχετικές αμοιβές.

Υπάρχουν χώρες, που συναντούν δυσκολίες στην χάραξη ενιαίας εθνικής πολιτικής αμοιβών με ταυτόχρονη διατήρηση της ελευθερίας των εργοδοτών να αποφασίζουν οι ίδιοι πιά είδη και ποσότητες ειδών θα παράγουν, την ελευθερία των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων να καθορίζουν τις αμοιβές με συλλογικές συμβάσεις. Στις συνθήκες αυτές συχνά αγνοούνται τα εθνικά συμφέροντα και παραμελείται η φροντίδα για τους λιγότερο ευνοούμενους παράγοντες της κοινωνίας, συμπεριλαμβανομένων και πολλών εργατών. Παρ' όλα αυτά και με αυτές τις συνθήκες είναι δυνατόν για τις κυβερνήσεις να επιδράσουν με φορολογική πολιτική στις συνθήκες, με τις οποίες θα γίνουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, και με αυτόν τον τρόπο να επηρεάσουν έμμεσα τα αποτελέσματα αυτών των διαπραγματεύσεων.

#### 4/ ΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΥΠΟΘΕΤΗΣΗ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ

Στις χώρες, που οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν μεγάλη ανάπτυξη, τόσο οι εργατικές, όσο και οι εργοδοτικές οργανώσεις διοικούνται συνήθως από ανθρώπους εξαιρετικής πείρας, οι οποίοι παρ' όλο ότι προσπαθούν να εξασφαλίσουν τους καλύτερους όρους για τα μέλη τους, αναγνωρίζουν παρόλα αυτά, ότι τα ειδικά συμφέροντά τους είναι στενά συνδεδεμένα με τα γενικότερα συμφέροντα της κοινότητας.

Στις περισσότερες χώρες, οι εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις των διαφόρων κλάδων βιομηχανίας συγκρατούν ενώσεις σωματείων, ομοσπονδίας και συνομοσπονδίας.

Συνήθως οι σκοποί αυτών των ενώσεων, είναι στενά περιορισμένοι για το κάθε σωματείο. Σε μερικές όμως χώρες, οι κεντρικές ομοσπονδίες, έχουν ευρύτερες αρμοδιότητες και ελέγχουν ή επηρεάζουν τα σωματεία μέλη τους.

Αυτό διευκολύνει την χάραξη μισθολογικής πολιτικής στις ευρύτερες βάσεις και την επιβολή της πολιτικής αυτής σε στενότερα, ή τοπικά συμφέροντα.

Οι εκπρόσωποι των κεντρικών οργανώσεων, των εργατών και εργοδοτών συναντούνται και προσπαθούν να συμφωνήσουν στο γενικό επίπεδο των αμοιβών για τον επόμενο χρόνο, ή διετία και στην γενική δομή του μισθολογικού συστήματος, αφήνουν δε στην κάθε μιά οργάνωση την δυνατότητα να επεξεργαστούν τις λεπτομέρειες της εφαρμογής των γενικών γραμμών στον κλάδο τους.

Συνήθως συμμετέχει στις συζητήσεις αυτές και το κράτος, με ειδικούς εκπροσώπους του, οι οποίοι μεταφέρουν στην συγκέντρωση την κυβερνητική οικονομική πολιτική και την εκτίμηση για την μελλοντική οικονομική προοπτική της χώρας, καθώς και την καθοδήγηση της κυβέρνησης για τα επίπεδα των αμοιβών, που μπορεί να δεχθεί η οικονομία της χώρας, καθώς και την καθοδήγηση της κυβέρνησης για τα επίπεδα των αμοιβών, που μπορεί να δεχθεί η οικονομία της χώρας, χωρίς να υποστεί σοβαρή διατάραξη.

#### 5/ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΤΗΝ ΣΟΥΗΔΙΑ

Στην Σουηδία οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις, που αφορούν τις αμοιβές και τους όρους εργασίας στον κάθε κλάδο της βιομηχανίας, βασίζονται στις συστάσεις, που επεξεργάζονται από κοινού η Σουηδική Γενική Συνομοσπονδία των εργατών και η Συνομοσπονδία εργοδοτών Σουηδίας. Οι δύο αυτές συνομοσπονδίες εκπροσωπούν σχεδόν το σύνολο της Σουηδικής βιομηχανίας και εργατικής δύναμης και ασκούν τόσο ισχυρή επιρροή στα σωματεία-μέλη τους, ώστε στην πρακτική να εφαρμόζονται οι κεντρικές υποδείξεις.

Οι συστάσεις αυτές καθορίζουν το ποσοστό κατά το οποίο θα αυξηθεί το μέσο επίπεδο αποδοχών στις συλλογικές συμβάσεις, που θα ρυθμίσουν τους όρους εργασίας των προσεχών ενός, ή δύο χρόνων. Οι ειδικές συμβάσεις μεταξύ των εργατικών και των εργοδοτικών οργανώσεων, συνομολογούνται μέσα στα όρια αυτά, αφού πάρουμε υπ' όψη μας, ποιό θα είναι το σύνολο της επιβάρυνσης. Αν δεν επέλθει μέσα σε ορισμένο χρόνο συμφωνία στον κλάδο βιομηχανίας, τότε η διένεξη έρχεται ενώπιον των δύο Συνομοσπονδιών και λύνεται από κοινού από αυτές. Η λειτουργία αυτού του σχήματος εξαρτάται από την ικανότητα των δύο κεντρικών σωμάτων να συμφωνήσουν στις υποδείξεις τους, και από την επιρροή που ασκούν στα μέλη τους. Στις συζητήσεις τους, οι συνομοσπονδίες παίρνουν υπόψη τους τις μεταβολές στο κόστος ζωής, την οικονομική κατάσταση της χώρας και την αύξηση της εθνικής παραγωγικότητας. Δίνουν προσοχή στην οικονομική και κοινωνική πολιτική της κυβέρνησης

και κάνουν χρήση πληροφοριών από την κυβερνητική πηγή. Η ίδια η κυβέρνηση όμως, δεν παίρνει ενεργό μέρος στον προσδιορισμό των αμοιβών για τις ιδιωτικές βιομηχανίες επιχειρήσεις της Σουηδίας.

#### 6/ ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΤΗΝ ΜΕΓΑΛΗ ΒΡΕΤΤΑΝΙΑ

Το παράδειγμα της Μεγάλης Βρετανίας, φωτίζει μερικά από τα προβλήματα, που δημιουργούνται στο θέμα της ρύθμισης των αμοιβών. Μιά σειρά διαδοχικών οικονομικών κρίσεων από το 1948, μέχρι το 1961, δημιούργησαν στην Αγγλία το αίτημα για ρύθμιση των αμοιβών σε εθνική κλίμακα. Η κοινή γνώμη πίεζε να παρθούν μέτρα για να παρεμποδιστούν οι αμοιβές να ανέβουν περισσότερο από την εθνική παραγωγικότητα, έτσι ώστε να προληφθεί ο πληθωρισμός και άλλες μετατοπίσεις. Οι κυβερνήσεις των χρόνων εκείνων προσπάθησαν και τα κατάφεραν να συγκρατήσουν τις αυξήσεις των αμοιβών, τονίζοντας την κρίσιμη κατάσταση της εθνικής οικονομίας. Μερικά συνδικάτα έδειξαν από την αρχή την εχθρική τους στάση για αυτήν την πολιτική, ενώ άλλα την υποστήριξαν με τρόπο σπασμωδικό. Τα συνδικάτα ισχυρίστηκαν επίμονα, ότι οι εργατικές αμοιβές είναι μόνο ένα μέρος της εθνικής οικονομίας και ότι αν υιοθετηθεί περιορισμός των αμοιβών, θα πρέπει να συνδεθεί και με διατιμήσεις στα είδη πρώτης ανάγκης, και τέλος ότι και τα μερίσματα και τα υπόλοιπα εισοδήματα, θα πρέπει επίσης, να περιορισθούν.

Οι εργατικές αμοιβές στην Μεγάλη Βρετανία, ορίζονται συνήθως με συλλογικές συμβάσεις για κάθε κλάδο βιομηχανίας χωριστά, ενώ οι αποδοχές τεσσάρων και περισσότερων εκατομμυρίων εργατών, καθορίζονται από τριμελή Συμβούλια αμοιβών, ή από την επιτροπή Γεωργικών αμοιβών. Κάθε μιά από τις εκατό και πλέον συνδικαλιστικές οργανώσεις υποβάλλει χωριστό αίτημα για την αύξηση των αμοιβών και κάθε μιά προσπαθεί να εξασφαλίσει όσο το δυνατόν μεγαλύτερες αυξήσεις για τα μέλη της. Και όλα τα μεταπολεμικά χρόνια οι αμοιβές προσαρμόστηκαν χωρίς συντονισμένο σχέδιο, ή ενδιαφέρον για το ευρύτερο καλό της εθνικής οικονομίας. Το αποτέλεσμα ήταν να επέλθει πληθωρισμός, συχνές οικονομικές κρίσεις και δυσχέρειες για μεγάλα τμήματα του πληθυσμού.

Σε μιά σοβαρή οικονομική κρίση, το καλοκαίρι του 1961, η κυβέρνηση αποφάσισε να πάρει δρακόντεια μέτρα.

Μεγάλωσε τα επιτόκια στο επίπεδο του 7% επέβαλλε άλλους σοβαρούς περιορισμούς στις πιστώσεις και σταμάτησε τις αυξήσεις των αποδοχών.

Σαν απευθείας εργοδότης ενός εκατομμυρίου και περισσότερων μισθωτών στις δημόσιες υπηρεσίες και τις εθνικοποιημένες βιομηχανίες, η κυβέρνηση είχε την δυνατότητα να επιβάλλει το σταμάτημα των αυξήσεων σε ένα σημαντικό τομέα της οικονομίας. Όταν οι επιτροπές αμοιβών επέβαλλαν προτάσεις για νέες αυξήσεις, ο υπουργός εργασίας χρησιμοποίησε την δυναμική του για να καθορίσει όσο το δυνατόν αργότερα τις ημερομηνίες τις οποίες θα άρχιζαν να ισχύουν οι αυξήσεις των αμοιβών. Η κυβέρνηση δεν είχε το δικαίωμα να απαγορεύσει τον καθορισμό αυξημένων αμοιβών από συλλογικές συμβάσεις, αλλά η επιρροή της είχε σημαντικό αποτέλεσμα στην παράκλυση και την αργοπορία στην εφαρμογή αυτών των συμβάσεων.

Το γενικότερο αποτέλεσμα ήταν, ότι για το διάστημα εννιά (9) και περισσότερων μηνών, το γενικό επίπεδο των αμοιβών, ανέβηκε λιγότερα από το μέσο όρο των αυξήσεων των προηγούμενων χρόνων.

Συγχρόνως έγινε και κυβερνητική σύσταση προς τις εταιρείες, να μην αυξήσουν τις καταβολές μερισμάτων προς τους μετόχους τους, και σε αυτήν την σύσταση συνεμορφώθηκαν οι εταιρείες.

Αναγνωρίστηκε βέβαια, ότι τα μέτρα του 1961 ήταν μόνο προσωρινά και ότι θα έπρεπε να αντικατασταθούν με μέτρα μακράς πνοής.

Αυτό αφορά κύρια, το "πάγωμα" των αμοιβών, το οποίο προκάλεσε ανωμαλίες και δυσαρέσκεια, γιατί μερικοί κλάδοι βιομηχανίας, κέρδισαν αυξήσεις ενώ άλλοι κλάδοι, όχι. Στις αρχές του 1962, η Αγγλική κυβέρνηση, ανήγγειλε ότι το "πάγωμα" των αμοιβών θα αντικατασταθεί σύντομα από πολιτική που θα καταστρωθεί από κοινή συζήτηση με τους εργατές και τους εργοδότες και θα προσπαθήσει, ώστε οι αυξήσεις τους σε χρήμα αποδοχών των μισθωτών να συμβαδίζουν με τις αυξήσεις του εθνικού εισοδήματος. Η κυβέρνηση τόνισε, ότι θα ήταν προς το συμφέρον της εθνικής οικονομίας, οι αυξήσεις των αμοιβών να μειωθούν κατά 2,5% για το χρόνο 1962, αν και όπως δήλωσε, το όριο αυτό δεν ήταν ούτε άκαμπτο, ούτε διαρκές.

Θέλοντας να συντονίσει ένα οικονομικό πρόγραμμα μακράς πνοής, η κυβέρνηση είδε την ανάγκη μιάς στενότερης συνεργασίας των εργοδοτών και των εργατών, με το κράτος.

Για τον σκοπό αυτό, δημιούργησε την εθνική επιτροπή οικονομικής Ανάπτυξης, στην οποία θα εκπροσωπούνταν το Δημόσιο, οι εθνικοποιημένες βιομηχανίες, οι εργοδότες των ιδιωτικών βιομηχανικών επιχειρήσεων και η Γενική Συνομοσπονδία των Ιδιωτικών επιχειρήσεων και η Γενική Συνομοσπονδία των εργατών.

Μετά από μερικούς δισταγμούς, η Γενική Συνομοσπονδία εργατών, αποφάσισε να στείλει αντιπροσώπους της σε αυτήν την επιτροπή, για

να παρακολουθήσουν ειδικότερα το πρόβλημα της οικονομικής ανάπτυξης την εθνική απόδοση και τα ποσοστά αύξησης αυτής. Λίγο μετά την ίδρυση της Εθνικής Επιτροπής Οικονομικής Ανάπτυξης, η Αγγλική κυβέρνηση δημιούργησε μια επιτροπή Εθνικού εισοδήματος, στην οποία όμως, αρνήθηκε να πάρει μέρος η Γενική Συνομοσπονδία εργατών.

Υπάρχει η πρόθεση να εφαρμοστεί μιά υγιής πολιτική προσωπικών εισοδημάτων, αυξανόμενων κατ'αναλογία για την αύξηση της εθνικής παραγωγής, η οποία πολιτική να ενισχυθεί από φορολογικά και νομισματικά μέτρα, περιορίζοντας την ζήτηση στην εσωτερική αγορά, που θα ανέβαζε τις τιμές, θα μείωνε τις εξαγωγές και θα προσέκλυε περισσότερες εισαγωγές απ'ό,τι αντέχει η οικονομία της χώρας.

Το σύστημα αυτό, μπορεί να οδηγήσει σε μια καλύτερη κατανόηση της ανάγκης να μην ξεχνιέται το εθνικό συμφέρον, όταν γίνονται διαπραγματεύσεις για αυξήσεις των αμοιβών και στην πλήρη αναγνώριση του γεγονότος ότι οι γενικές αυξήσεις, των πραγματικών αμοιβών, οφείλονται κατά κύριο λόγο στην γενική αύξηση της παραγωγικότητας και μόνο κατά ένα ελάχιστο ποσοστό κατακτιούνται σε βάρος των κερδών. Αξίζει να σημειωθεί, ότι οι Σκανδιναβικές χώρες και η Ολανδία, αν και έχουν πλέον συγκεντρωτική πολιτική στο θέμα των αμοιβών, δεν πέτυχαν να ελέγξουν κατά τον καλύτερο τρόπο τις γενικές τάσεις των αμοιβών και τιμών από την Αγγλία, όπου μέχρι τότε ίσχυε το ασυντόνιστο σύστημα.

Φαίνεται ότι κατόρθωσαν ιδίως στην Ολανδία, να επιβάλλουν μόνο ώστε οι σχετικές αμοιβές στους διάφορους κλάδους βιομηχανίας και τις υπόλοιπες απασχολήσεις να είναι δικαιότερες.

#### 7/ ΟΙ ΑΜΟΙΒΕΣ ΣΤΙΣ ΣΟΣΙΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΧΩΡΕΣ

Τέλος, χρειάζεται να πούμε δυό λόγια για τον χαρακτήρα της αμοιβής στις σοσιαλιστικές χώρες. Είτε είναι ανώτερες, είτε κατώτερες, από τις αμοιβές που παίρνει ο εργάτης σε μιά καπιταλιστική κοινωνία, οι αμοιβές σε σοσιαλιστικό καθεστώς, είναι από την φύση τους διαφορετικές και δεν μπορούν να συγκριθούν, χωρίς κίνδυνο σοβαρών λαθών.

Η θεμελιώδης διαφορά είναι: Οι αμοιβές στο σοσιαλιστικό καθεστώς δεν είναι η τιμή της εργατικής δύναμης, αλλά ένα μέσον κατανομής των καταναλωτικών αγαθών, ανάλογα με την ποσότητα και την ποιότητα της εργασίας, που προσφέρεται. Αυτό είναι η βάση της ανισότητας των αμοιβών στην σοσιαλιστική οικονομία.

Στο σοσιαλιστικό καθεστώς, η εργασία δημιουργεί έναν ορισμένο αριθμό καταναλωτικών αγαθών, που αποτελούν τον διαθέσιμο κοινωνικό πλούτο. Αφού κρατηθούν τα απαραίτητα για την ανανέωση και την ανά-

πτυξη της παραγωγής προϊόντα, για τις κοινωνικές υπηρεσίες και την εθνική άμυνα, απομένει μιά ορισμένη ποσότητα καταναλωτικών ειδών.

Οι αμοιβές είναι το μέσο της συνειδητής κατανομής αυτών των προϊόντων, έτσι που κατά πρώτο λόγο, να μην υπάρχει πιά φτώχεια, και στην συνέχεια έτσι, που οι πιο χρήσιμοι στην κοινωνία παραγωγοί να παίρνουν τόσο μερίδιο από τα προϊόντα, ώστε να εξασφαλιστεί η καλύτερη δυνατή ανάπτυξη της κοινωνικής ζωής. Μόνο όταν υπάρχουν αρκετά καταναλωτικά αγαθά για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες όλων, εξαφανίζεται η ίδια η έννοια της αμοιβής. Είναι το στάδιο του κομμουνισμού. Απ' αυτόν τον νέο χαρακτήρα της αμοιβής στο σοσιαλιστικό καθεστώς απορρέει μιά βασική συνέπεια. Η αύξηση της αμοιβής στο σοσιαλιστικό καθεστώς γίνεται αυτόματα εφόσον αυξάνει ο όγκος των καταναλωτικών αγαθών που έχουν χαραχθεί και είναι διαθέσιμα. Με άλλα λόγια, δεν υπάρχουν όρια στην αύξηση της αμοιβής, έτσι που, ακόμα και αν σαν συνέπεια ιδιαίτερων δυσκολιών, οι αμοιβές είναι χαμηλές στην αρχή, οι εργαζόμενοι ξέρουν ότι κάθε αύξηση της παραγωγής θα σημαίνει για αυτούς αύξηση των αξιών χρήσης, που τους επιτρέπουν οι αμοιβές τους να αποκτήσουν. Δεν υπάρχει συστηματική μονοπώληση της υπεραξίας, που προσφέρει το σύνολο των εργαζομένων από την τάξη των καπιταλιστών.

**Κεφάλαιο**

**Πέμπτο**

ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ

1.- Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ

Μετά από αιώνες προόδου και εξέλιξης του ανθρώπου πάνω στην γή, φτάσαμε σήμερα σε μιά ανώτερη μορφή οργάνωσης της κοινωνίας. Δεν κατορθώσαμε όμως, παρόλη την πρόοδο, να περιορίσουμε τις κοινωνικές συγκρούσεις. Τα έντονα κοινωνικά προβλήματα, που χαρακτηρίζουν τις σημερινές κοινωνίες αποτελούν τις βασικές αιτίες αυτών των συγκρούσεων. Στο χώρο των κοινωνικών προβλημάτων τοποθετείται και το πρόβλημα της δίκαιης αμοιβής των εργαζόμενων, που πιά έντονο κυρίως εμφανίζεται μέσα στον επιχειρησιακό χώρο.

Για να καθοριστεί η έννοια της δίκαιης αμοιβής, θα πρέπει πρώτα να καθοριστεί το περιεχόμενο της "δίκαιης". Η έννοια της "δίκαιης" όμως, είναι μιά έννοια εντελώς υποκειμενική, καθώς επίσης και ρευστή, που κάνει το πρόβλημα της δίκαιης αμοιβής πολύπλοκο και δυσχερές. Πράγματι δεν είναι δυνατόν κατά κανένα τρόπο, να λεχθεί τι είναι δίκαιο και τι όχι. Ο υποκειμενικός παράγοντας στο πρόβλημα αυτό είναι εκείνος, που το κάνει πολύ δυσχερές. Διαφορετικό είναι το περιεχόμενο του "δίκαιου" για κάθε άτομο, ή ομάδα ατόμων, που δρουν μέσα στον επιχειρησιακό και γενικότερα στον κοινωνικό χώρο. Αυτό οφείλεται στο ότι κάθε άτομο, ή ομάδα, βλέπει το "δίκαιο" από την δική του σκοπιά. Από την δική της σκοπιά λοιπόν, το βλέπει και η επιχείρηση. Επίσης, το αίσθημα του "δίκαιου" διαφέρει τόσο διαχρονικά, όσο και τοπικά. Έτσι, αυτό που σήμερα θεωρείται δίκαιο, αύριο ίσως είναι άδικο ή λιγότερο δίκαιο. Επίσης, άλλη η έννοια του "δίκαιου" στις κοινωνίες της Αφρικής και άλλη στις κοινωνίες της Δύσης.

Μετά από όλα αυτά, γίνεται σαφέστατο ότι ανάλογη δυσκολία υπάρχει και στον καθορισμό της έννοιας της δίκαιης αμοιβής. Το αίσθημα της δίκαιης αμοιβής βασικά δεν διαμορφώνεται με αυτό καθ'αυτό το μέγεθος της αμοιβής αλλά με το είδος και το μέγεθος των αναγκών που ικανοποιούνται με αυτή. Το γεγονός αυτό ενισχύει την υποκειμενικότητα της έννοιας αφού οι ανθρώπινες ανάγκες διαφορίζονται έντονα και εξαρτώνται από υποκειμενικά, κατά βάση, κριτήρια. Οι αποκλίσεις λοιπόν που υπάρχουν στις απόψεις κατά τον χαρακτηρισμό μιάς αμοιβής σαν δίκαιη ή άδικη, προκύπτουν από τον αριθμό των αναγκών που θεωρεί το κάθε άτομο ότι θα πρέπει να ικανοποιήσει η δεδομένη αμοιβή. Ένα άλλο στοιχείο, που διαμορφώνει το αίσθημα της δίκαιης αμοιβής είναι η αξία της εργασίας, που προσφέρει ο κάθε εργαζόμενος. Αυτό εκφράζεται με την αρχή "ίση αμοιβή" για εργασία ίσης αξίας".



Αλλά και στον προσδιορισμό της αξίας της προσφερόμενης εργασίας, τις περισσότερες φορές, μπαίνει ο υποκειμενικός παράγοντας, γεγονός που κάνει το πρόβλημα δυσκολότερο.

Παράλληλα επειδή η αμοιβή αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα, αν όχι το μοναδικό μέσο επιχειρησιακής πολιτικής, για την υποκίνηση του εργατικού δυναμικού προς μεγαλύτερη απόδοση, η επιχείρηση επιδιώκει την συμπίεσή του σε χαμηλά επίπεδα, που να της παρέχεται η ευχέρεια, προσφέροντας οικονομικές παροχές, να επιτυγχάνει μεγαλύτερη υποκίνηση, καθώς επίσης και να μειώνει το κόστος της, μιά και η αμοιβή εργασίας εκφράζει ένα βασικό μέγεθος κοστολογικής επιβάρυνσης.

Όσα προαναφέρθηκαν κάνουν φανερή την πολυπλοκότητα του προβλήματος που άλλωστε δεν αποτελεί αντικείμενο μόνο της διοίκησης των επιχειρήσεων, αλλά και της οικονομίας, της κοινωνιολογίας, της πολιτικής, κ.λ.π., που οπωσδήποτε εξετάζουν το ίδιο πρόβλημα από διαφορετική σκοπιά και του δίνουν διαφορετικό νόημα και βαρύτητα.

Όπως προκύπτει από τα προηγούμενα, είναι πολύ δύσκολο για την επιχείρηση να πάρει υπόψη της όλους τους διαφορισμούς μεταξύ των εργαζόμενων και να καθορίσει ανάλογη αμοιβή, που να ικανοποιεί τις ανάγκες τους. Με αυτόν τον τρόπο θα έπρεπε να υπάρχουν τόσα μεγέθη αμοιβών, όσοι και οι εργαζόμενοι, αφού αποτελεί φυσικό νόμο το να μην υπάρχει απόλυτη ταυτότητα απόψεων μεταξύ των εργαζόμενων, όσο αφορά τις ανάγκες τους και την αξιολόγηση της εργασίας τους.

## 12.- ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΣΤΟΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Αμοιβή είναι η παροχή χρημάτων, που παίρνει κάθε εργαζόμενος σαν αποζημίωση της παρεχόμενης μυϊκής, ή πνευματικής εργασίας του στην επιχείρηση.

Η δίκαιη αμοιβή του εργατικού δυναμικού αποτελεί ένα από τα πιο πολύπλοκα και δυσεπίλυτα προβλήματα, που εμφανίζονται στον επιχειρησιακό χώρο. Και αυτό γιατί, η αμοιβή, ανάλογα με το πόσο θεωρείται δίκαιη προσδιορίζει την συμπεριφορά του εργαζόμενου και επηρεάζει το κλίμα εργασίας και τις σχέσεις μεταξύ εργατικού δυναμικού και εργοδοσίας στο επιχειρησιακό χώρο. Είναι δε ένα από τα κυριότερα μέσα επηρεασμού της συμπεριφοράς του ανθρώπινου παράγοντας, χωρίς φυσικά και να αποτελεί το αποκλειστικό.

Όταν όμως, το αίσθημα του άδικου είναι έντονο ανάμεσα στους εργαζόμενους, τότε οι κοινωνικές συγκρούσεις στον επιχειρησιακό χώρο είναι αναπόφευκτες.

Οι τεράστιες δυσκολίες, που συσχετίζονται με τον καθορισμό της δίκαιης αμοιβής στον επιχειρησιακό χώρο προέρχονται από το γεγονός ότι είναι δύσκολο να γίνουν αντικειμενικές εκτιμήσεις, ως προς την αξιολόγηση της προσφερόμενης εργασίας των εργαζόμενων.

Το μέγεθος του προβλήματος της δίκαιης αμοιβής στον επιχειρησιακό χώρο, δείχνει και η όλη μέχρι τώρα προσπάθεια, που έχει γίνει από πλευράς διοίκησης των επιχειρήσεων για την αποτελεσματικότερη συλληψή του. Αποτέλεσμα της παραπάνω προσπάθειας είναι το πλήθος των συστημάτων αμοιβής που έχουν επινοηθεί και εφαρμόζονται, για να ικανοποιήσουν όσο το δυνατόν περισσότερο το αίσθημα του δίκαιου αλλά και να θέσουν το σύστημα αμοιβής εργασίας στην προσπάθεια υποκίνησης του ανθρώπου μέσα στον επιχειρησιακό χώρο, με προσδιοριστικούς στόχους την προαγωγή των επιχειρησιακών στόχων και συγχρόνως της ολοκλήρωσης του ανθρώπινου δυναμικού μέσα στην επιχείρηση.

### 3.- Η ΔΙΚΑΙΗ ΑΜΟΙΒΗ ΣΑΝ ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Είναι γενικότερα αποδεκτό στον χώρο της διοίκησης των επιχειρήσεων, ότι η αμοιβή αποτελεί ένα από τα κυριώτερα μέσα επηρεασμού της συμπεριφοράς των εργαζόμενων. Όσο δικαιότερη θεωρούν οι εργαζόμενοι την αμοιβή που παίρνουν, τόσο λιγότερες συγκρούσεις θα δημιουργούνται και είναι βέβαιο, ότι θα υπάρχει μεγαλύτερη ολοκλήρωση μεταξύ της επιχείρησης και του εργατικού δυναμικού της.

Μετά από όλα αυτά, είναι σίγουρο ότι το πρόβλημα της δίκαιης αμοιβής αποτελεί στόχο της επιχείρησης και κατατάσσεται μεταξύ των πρώτων στον χώρο της πολιτικής της αμοιβής προσωπικού.

Οι μεγάλες όμως δυσκολίες, που αντιμετωπίζει η επιχείρηση κατά την πραγματοποίηση αυτού του στόχου, απορρέουν από το γεγονός ότι είναι εντελώς υποκειμενικός και πολύ δύσκολο να συλληφθεί ποσοτικά.

Σαν στόχος η δίκαιη αμοιβή, θα πρέπει να είναι λειτουργικός. Για την καλύτερη πραγματοποίησή του θα πρέπει να αναλυθεί σε επιμέρους στόχους και να εξεταστεί κάθε παράγοντας, που το προσδιορίζει χωριστά.

### 4.- ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ

Οι παράγοντες, που προσδιορίζουν, σε διαφορετικό βαθμό ο καθένας, την δίκαιη αμοιβή είναι δυνατόν να χωριστούν σε δυο (2) κατηγορίες.

α) Εσωεπιχειρησιακοί παράγοντες. Αυτοί είναι οι παράγοντες, που διαμορφώνονται μέσα στον επιχειρησιακό χώρο. Βασικά αυτοί, παίρνονται σε μεγάλο βαθμό, υπόψη από την επιχείρηση, όταν πρόκειται να καθορίσει το μέγεθος της αμοιβής κάθε εργαζόμενου.

Αναφέρονται κυρίως σε επιχειρησιακά μεγέθη και δεν παίρνουν υπόψη τα ιδιαίτερα κοινωνικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων στον εξωεπιχειρησιακό χώρο, π.χ., οικογενειακή κατάσταση, ηλικία, κόστος ζωής κ.λ.π.

β) Εξωεπιχειρησιακοί παράγοντες. Αυτοί διαμορφώνονται στον εξωεπιχειρησιακό χώρο και προβληματίζουν πάρα πολύ την επιχείρηση, με το αν θα τους πάρει υπόψη της στον προσδιορισμό της αμοιβής, γιατί αντιπροσωπεύουν εξωεπιχειρησιακά μεγέθη και στερούνται υπόκλισης, γιατί δεν στηρίζονται στην προσωπική απόδοση των εργαζόμενων.

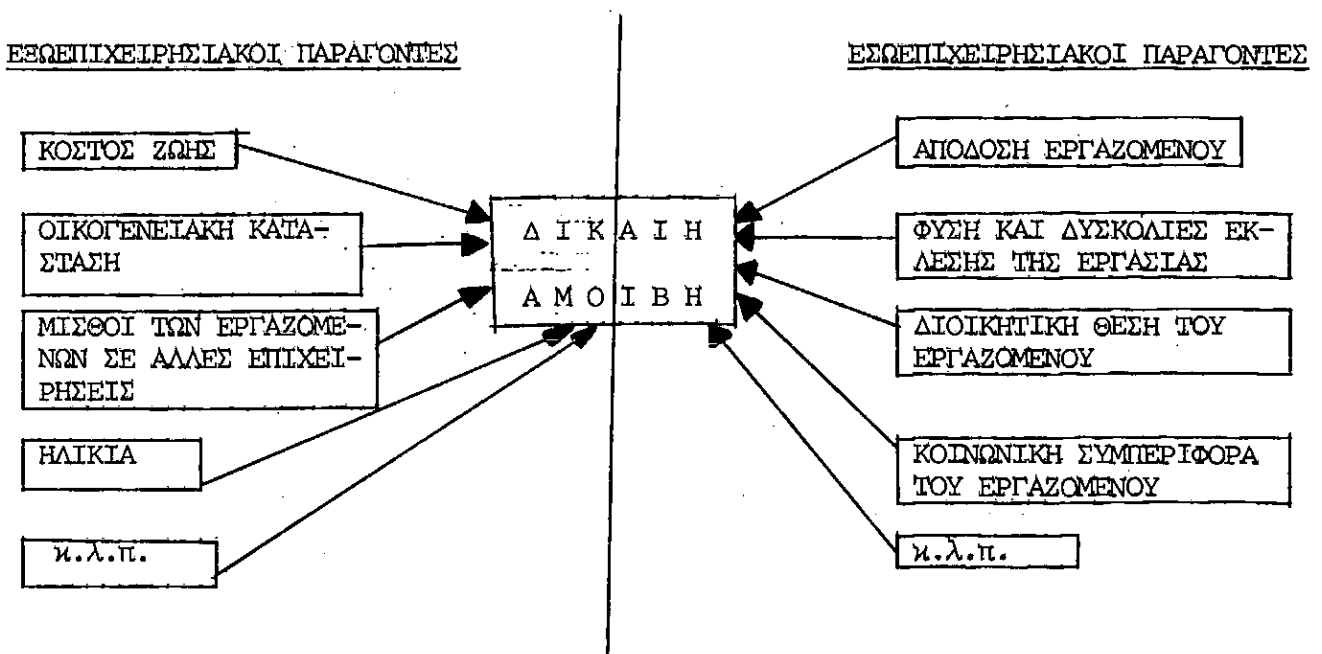
Οι κυριότεροι από τους εσωεπιχειρησιακούς παράγοντες είναι:

- α) Η φύση και οι απαιτήσεις της εργασίας-δυσκολίες εκτέλεσης.
- β) Η απόδοση του εργαζόμενου
- γ) Η κοινωνική συμπεριφορά του εργαζόμενου στον επιχειρησιακό χώρο
- δ) Η θέση του εργαζόμενου στην διοικητική πυραμίδα της επιχείρησης

Οι κυριώτεροι από τους εξωεπιχειρησιακούς παράγοντες είναι:

- α) Η οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου
- β) Το κόστος ζωής
- γ) Η αμοιβή των εργαζόμενων της ίδιας εργασίας, σε άλλες επιχειρήσεις
- δ) Τα γενικότερα κοινωνικά χαρακτηριστικά (ηλικία, φύλο κ.λ.π.)

Αυτοί οι παράγοντες φαίνονται στο παρακάτω σχήμα.



## 5.- ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ

### ΕΣΩΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι εσωεπιχειρησιακοί παράγοντες είναι αυτοί, που διαμορφώνονται μέσα στον επιχειρησιακό χώρο και θεωρούνται σαν το σπουδαιότερο κριτήριο για τον προσδιορισμό των αμοιβών από την διοίκηση.

Η επιχείρηση με την κατάλληλη χρησιμοποίηση των εσωεπιχειρησιακών παραγόντων προσπαθεί να υποκινήσει την απόδοση του εργατικού δυναμικού της και να την εντάξει σε χώρο με συγκεκριμένη κατεύθυνση προς τους στόχους, που επιδιώκει.

Η καλή, ή κακή απόδοση του εργατικού δυναμικού μπορεί να επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό την επιτευξη των επιχειρησιακών στόχων.

Εδώ θα πρέπει να τονιστεί ότι οι εσωεπιχειρησιακοί παράγοντες έχουν άμεση σχέση με την απόδοση των εργαζόμενων και αυτό κάνει την επιχείρηση να ενδιαφέρεται σε μεγάλο βαθμό για αυτούς, αφού αυτοί προσδιορίζουν κατ'εξοχή την προσφορά έργου.

Από,τι ήδη έχει αναφερθεί, γίνεται αντιληπτό ότι οι επιχειρησιακοί παράγοντες πρέπει να αναλύονται προσεκτικά από την επιχείρηση πριν αυτή καθορίσει τις παρεχόμενες αμοιβές στο προσωπικό της.

### 1/ Η ΦΥΣΗ ΚΑΙ ΟΙ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η φύση και οι απαιτήσεις για την εκτέλεση μιάς εργασίας, θα πρέπει να παίρνονται σοβαρά υπ'όψη και να αξιολογούνται με προσοχή από την επιχείρηση, όταν πρόκειται να καθορίσει μιά αμοιβή. Μιά μεγαλύτερη προσέγγιση της δίκαιης αμοιβής, απαιτεί τον εντοπισμό και την αξιολόγηση των ιδιομορφιών, των χαρακτηριστικών, καθώς επίσης και των απαιτήσεων της εργασίας, ώστε να είναι δυνατόν να καταλήξει σε μιά ιεράρχηση όλων των εργασιών ανάλογα με την ποιότητά τους.

Η εργασία που απαιτεί πολλά και ιδιαίτερα προσόντα, δηλαδή μεγάλη επιστημονική κατάρτιση, ενεργητικότητα, υπευθυνότητα, πρωτοβουλία, πείρα κ.λ.π., θα πρέπει να αμείβεται με μεγαλύτερη αμοιβή, από μιά άλλη, που δεν απαιτεί κανένα ή απαιτεί ελάχιστα προσόντα.

Όπως επίσης και δύο εργασίες με τις ίδιες απαιτήσεις πρέπει να αμείβονται με την ίδια αμοιβή.

Παράλληλα οι συνθήκες εργασίας και οι κίνδυνοι που εγκυμονεί η εκτέλεσή της αποτελούν μέτρο προσδιορισμού της ποιότητάς της. Και αυτό, γιατί επιδρούν στην σωματική, καθώς και στην ψυχολογική υγεία των εργαζόμενων, όπως και σε αυτή την ίδια την ζωή τους.

Έτσι, οι εργαζόμενοι σε ψηλές θερμοκρασίες, μέσα σε σκόνες, σε

θόρυβους, σε καπνούς, και γενικά σε ανθυγιεινό περιβάλλον, θα πρέπει να αμείβονται καλύτερα από αυτούς, που εργάζονται μέσα σε κλιματιζόμενο άνετο, φωτεινό περιβάλλον, εκτελώντας την ίδια εργασία.

Μιά ακόμα σημαντική διάκριση, πρέπει να γίνεται μεταξύ βαριάς και ελαφριάς εργασίας.

Το όλο πρόβλημα, που παρουσιάζεται όμως στον προσδιορισμό της ποιότητας της εργασίας, ανάλογα με τα παραπάνω χαρακτηριστικά, βρίσκεται στην ποσοτική συλληψή τους. Ποια είναι η διαφορά της ειδίκευσης που απαιτούν δύο εργασίες, πόση ενεργητικότητα και πόση πρωτοβουλία χρειάζεται για την εκτέλεσή της και πόσο διαφέρουν αυτές από μία άλλη, πως είναι δυνατόν να μετρηθεί και να δοθεί ανάλογη αμοιβή, όλα αυτά είναι προβλήματα, που φανερώνουν το πόσο δύσκολο είναι να συλληφθούν τα χαρακτηριστικά μιάς εργασίας, ποσοτικά και να προσδιορισθεί η φύση και από αυτά η αμοιβή της.

Το πρόβλημα αυτό, έχει τραβήξει την προσοχή πολλών ερευνητών και θεωρητικών, οι οποίοι διατύπωσαν διάφορες μεθόδους αξιολόγησης της εργασίας. Δύο από αυτές είναι οι εξής:

α) Η μέθοδος των κατηγοριών.

Κατά την μέθοδο αυτή, οι εργασίες μιάς επιχείρησης κατατάσσονται σε ένα αριθμό κατηγοριών, που καθορίζει η διοίκηση, π.χ., ειδικευμένη-ημιειδικευμένη-ανειδίκευτη-βαριά-ελαφριά, κ.λ.π. Τα χαρακτηριστικά, που κατατάσσουν μιά εργασία στην μία, ή στην άλλη κατηγορία, θα πρέπει να κρίνονται αντικειμενικά, όσο είναι δυνατόν. Με αυτόν τον τρόπο, η εργασία ενός λογιστή, που απαιτεί πείρα, νοημοσύνη, επιστημονική κατάρτιση κ.λ.π., θα πρέπει να παίρνει μεγαλύτερη αμοιβή από αυτή ενός κλητήρα, που δεν απαιτεί τις παραπάνω ικανότητες και προσόντα του λογιστή.

Με αυτή την μέθοδο όμως, δεν γίνεται τίποτα άλλο, παρά ένας χοντρικός προσδιορισμός της φύσης της εργασίας, γιατί στην κάθε κατηγορία υπάρχει ένα ανώτατο και ένα κατώτατο όριο. Οι εργασίες που βρίσκονται στο πάνω όριο, θα αδικούνται απέναντι σε αυτές, που βρίσκονται στο κάτω όριο, όταν φυσικά όλη η κατηγορία αμείβεται εξ' ίσου.

β) Η μέθοδος των βαθμών.

Η μέθοδος αυτή, που εξετάζει περισσότερο λεπτομερέστερα τα χαρακτηριστικά μιάς εργασίας, συνίσταται στην βαθμολόγηση του κάθε χαρακτηριστικού της, δηλαδή το κάθε χαρακτηριστικό παίρνει ένα ορισμένο αριθμό βαθμών. Παραδείγματός χάρη, η μυϊκή δύναμη του εργαζόμενου, μπορεί να βαθμολογηθεί από ένα (1), έως είκοσι (20). Το ένα (1), παίρνει μιά εργασία που δεν απαιτεί καθόλου μυϊκή δύναμη, ενώ το

είκοσι (20), μιά εργασία, που απαιτεί όλη την μυϊκή δύναμή του. Το ίδιο γίνεται και με όλα τα χαρακτηριστικά της εργασίας, δηλαδή πείρα, συνθήκες εργασίας, κινδύνους, μόρφωση, πρωτοβουλία, κ.λ.π.

Δίνουμε ένα ευτελώς υποθετικό παράδειγμα για την καλύτερη κατανόηση αυτής της μεθόδου.

ΕΡΓΑΣΙΑ ΧΑΡΑΚΗΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΛΟΓΙΣΤΗΣ	ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΣ	ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΜΗΧΑΝΩΝ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΦΟΡΤΩΣΕΩΝ
ΓΝΩΣΗ	18	10	18	6	4
ΠΕΙΡΑ	16	8	15	8	2
ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ	19	10	16	4	2
ΜΥΪΚΗ ΔΥΝΑΜΗ	1	1	5	10	16
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓ.	1	1	10	10	12
ΚΙΝΔΥΝΟΙ	1	2	10	12	10
Σ Υ Ν Ο Λ Ο	56	33	74	50	43

Ο πίνακας αυτός, δείχνει χοντρικά πως μπορεί να εφαρμοστεί η μέθοδος αυτή. Αλλά υπάρχουν όμως, πάρα πολλές δυσκολίες στην εφαρμογή της. Δηλαδή, πόσο ο βαθμός για ένα χαρακτηριστικό που θα δοθεί, θα είναι αντικειμενικός, ή όλα τα χαρακτηριστικά θα πρέπει να έχουν τον ίδιο συντελεστή στάθμισης κ.λ.π.

Παρόλα αυτά χρησιμοποιείται πολύ με τις διάφορες παραλλαγές της στον επιχειρησιακό χώρο. Πλεονέκτημά της είναι ότι αξιολογεί μιά εργασία, χωρίς να επηρεάζεται από συναισθηματισμούς και προκαταλήψεις, γιατί αποσκοπεί στην αξιολόγησή της, χωρίς να παίρνει υπόψη το πρόσωπο του εργαζόμενου, που απασχολείται σ' αυτήν.

Πρέπει να διευκρινιστεί, ότι αυτή η μέθοδος, δεν προσδιορίζει την δίκαιη αμοιβή, αλλά μόνο την φύση και την δυσκολία της εκτέλεσης ενός έργου, ένα παράγοντα, που πρέπει να υπολογίζεται κατά τον καθορισμό της δίκαιης αμοιβής.

## 2/ Η ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Η απόδοση κάθε εργαζόμενου, πρέπει να αποτελεί κριτήριο, ίσως το κυριώτερο, προκειμένου να καθοριστεί το ύψος της αμοιβής του.

Πάνω στον παράγοντα αυτό, δηλαδή την απόδοση του εργαζόμενου, που πρώτα διατυπώθηκε από τον TAYLOR, με την αρχή του τεχνικού ορθολογισμού, υπάρχουν πολλές διαφωνίες.

Τα σημαντικότερα από τα επιχειρήματα υπέρ του κριτηρίου αυτού, είναι:

α) Οι εργαζόμενοι, που αποδίδουν περισσότερο καταναλώνουν μεγαλύτερες δυνάμεις, αγωνίζονται περισσότερο, και παίρνουν την ίδια αμοιβή με αυτούς της ίδιας εργασίας, που δεν καταβάλλουν τόσο μεγάλη προσπάθεια και η απόδοσή τους είναι μικρή. Μιά αναγνώριση όλων αυτών και μία καλύτερη αμοιβή, θα ήταν κατ' αρχήν, μία ηθική ικανοποίηση

β) Εξάλλου, η μεγαλύτερη απόδοση του εργαζόμενου αυξάνει το αποτέλεσμα της επιχείρησης και σαν συνέπεια αυτού, θα πρέπει να αυξηθεί και η αμοιβή του.

Από την άλλη πλευρά όμως, υπάρχουν εργαζόμενοι οι οποίοι δεν αποδίδουν σε μεγάλο βαθμό, όχι γιατί δεν προσπαθούν, αλλά λόγω του ότι δεν μπορούν για λόγους ηλικίας, σωματικής διάπλασης κ.λ.π.

Κατ' αυτόν τον τρόπο εφαρμόζοντας το κριτήριο της απόδοσης για τον καθορισμό της αμοιβής, θα επικρατούσε κακό κλίμα μεταξύ των εργαζόμενων και οι συγκρούσεις, θα ήταν αναπόφευκτες.

Σαν μέσο επίλυσης, κατά κάποιο τρόπο, αυτού του προβλήματος, σήμερα χρησιμοποιούνται τα βραβεία απόδοσης. Δηλαδή, υπάρχει η ίδια αμοιβή για όλους τους εργαζόμενους, στην ίδια εργασία, για μία ορισμένη βασική απόδοση και οι αποδίδοντες από το σημείο αυτό και πάνω παίρνουν βραβεία απόδοσης.

Ενα άλλο σοβαρό πρόβλημα, που εμφανίζεται κατά την εφαρμογή αυτού του κριτηρίου, είναι η μέτρηση της απόδοσης κάθε εργαζόμενου, που γίνεται ιδιαίτερα έντονο, όταν πρόκειται να μετρήσουμε την απόδοση μίας πνευματικής εργασίας. Αλλά και σε παρα πολλές χειρωνακτικές εργασίες, είναι δύσκολο να μετρηθεί η απόδοση των εργαζόμενων. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα, να επινοηθούν ορισμένες επιστημονικές μέθοδοι μέτρησης της απόδοσης.

### 3/ Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΤΟΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Η αμοιβή θα πρέπει επίσης να είναι ανάλογη με την κοινωνική συμπεριφορά του εργαζόμενου μέσα στον επιχειρησιακό χώρο, γιατί η συμπεριφορά του είναι αυτή, που δημιουργεί το κλίμα εργασίας.

Είναι γνωστό ότι για μία επιχείρηση, αποτελεί προϋπόθεση και στόχο το ευνοϊκό κλίμα εργασίας, για να μπορέσει να επιβιώσει και να αναπτυχθεί, αφού το κλίμα έχει γενικά θετική επίδραση στην υλοποίηση των επιχειρησιακών στόχων και την μεγαλύτερη ολοκλήρωση του εργατικού δυναμικού στον επιχειρησιακό χώρο.

Έτσι κάθε τι που συνθέτει την συμπεριφορά του εργατικού δυναμικού, θα πρέπει να παίρνεται υπόψη στον καθορισμό της αμοιβής.

Ο βαθμός προσαρμογής, η συνεργατικότητα, η προσοχή προς τα ατυχήματα, η επίμελεια, η ευσυνειδησία, κ.λ.π., επηρεάζουν σε μεγάλο

βαθμό το περιβάλλον της επιχείρησης αλλά και επιπλέον την φήμη της και την εν γένει ικανότητα της.

Όσο αποδοτικός και δραστήριος και αν είναι ένας εργαζόμενος, αν δεν μπορεί να συνεργασθεί με τους άλλους, ή προξενεί συχνά ατυχήματα λόγω απροσεξίας, ή απουσιάζει συχνά, τότε δεν προσφέρει παρά ελάχιστα στο έργο της επιχείρησης. Αυτό οπωσδήποτε, θα πρέπει να διαφορίζει το ύψος της αμοιβής του, σε σχέση με τους συνάδελφούς του, που η συμπεριφορά τους προάγει τις διανθρώπινες σχέσεις στον επιχειρησιακό χώρο.

Επόμενο είναι λοιπόν, η επιχείρηση να παίρνει υπόψη της τα παραπάνω κατά τον προσδιορισμό της αμοιβής.

Μετά από όσα αναφέραμε, βγαίνει το συμπέρασμα ότι η συμπεριφορά κάθε εργαζόμενου, θα πρέπει να αποτελεί κριτήριο προσδιορισμού της αμοιβής για να τείνει προς το δίκαιο.

Υπάρχει όμως και εδώ το πρόβλημα της ποσοτικής σύλληψης της κοινωνικής συμπεριφοράς και των χαρακτηριστικών αυτής.

Δηλαδή, πως θα καθοριστεί ποσοτικά και αντικειμενικά η συμπεριφορά ενός εργαζόμενου μακριά από μεροληψίες και συναισθηματισμούς.

#### 4/ Η ΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΠΥΡΑΜΙΔΑ

Αποτελεί αρχή, ότι τα άτομα μίας ομάδας δεν βρίσκονται ποτέ όλα στην ίδια θέση, από την άποψη της κοινωνικής τοποθέτησης.

Έτσι και μέσα στον επιχειρησιακό χώρο, οι εργαζόμενοι κατέχουν μία ανάλογη θέση στην κλίμακα της διοικητικής ιεραρχίας και συμβάλλουν ανάλογα στην υλοποίηση των επιχειρησιακών στόχων.

Για να μπορέσει ένα άτομο να ασκήσει εξουσία πάνω στους υφιστάμενους του και να εκτελέσει τα καθήκοντά του, θα πρέπει οπωσδήποτε να αμείβεται με μεγαλύτερη αμοιβή από αυτούς. Αυτό αποτελεί λογική συνέπεια, αφού οι βρισκόμενοι ιεραρχικά σε ανώτερες βαθμίδες της διοικητικής πυραμίδας, συμβάλλουν περισσότερο και φέρουν μεγαλύτερη ευθύνη για την επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων.

Συμπεραίνουμε λοιπόν, ότι η αμοιβή θα πρέπει να είναι ανάλογη της θέσης που κατέχει κάθε εργαζόμενος στην κλίμακα της διοικητικής ιεραρχίας. Ο διαφορισμός αυτός των αμοιβών έχει επίσης και σαν σκοπό την υποκίνηση των ατόμων για μεγαλύτερη προσπάθεια και ολοκλήρωση μέσα στον επιχειρησιακό χώρο.

Σημαντικό πρόβλημα δημιουργείται εδώ με τα μέλη της άτυπης οργάνωσης. Αυτή επειδή δεν είναι φανερό και πολλές φορές παραδεκτό από την διοίκηση, τα μέλη της δεν διαφορίζονται στο θέμα της αμοιβής, ανάλογα με την θέση που κατέχουν σε αυτήν.



Τελειώνοντάς με τους εσωεπιχειρησιακούς παραγοντες, θα πρέπει να αναφερθούν με συντομία και ορισμένοι άλλοι, που αν και δεν συσχετίζονται με την απόδοση των εργαζόμενων και με την συμβολή αυτών στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων, επηρεάζουν όμως το αίσθημα της δίκαιης αμοιβής. Αυτού του είδους παράγοντες είναι η οικονομική κατάρτιση της επιχείρησης, η προϋπηρεσία των εργαζόμενων κ.λ.π.

Είναι γεγονός, ότι το αίσθημα της δίκαιης αμοιβής επηρεάζεται από την οικονομική κατάσταση, που βρίσκεται η επιχείρηση. Επίσης οι αμοιβές αυξάνονται συνήθως ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας, που έχει ο κάθε εργαζόμενος στην ίδια εργασία. Αυτό φυσικά συμβαίνει πολλές φορές, επειδή ο απασχολούμενος στην ίδια εργασία συνεχώς, με την πάροδο του χρόνου αποκτά πείρα, ευχέρεια, κ.λ.π., που συντελούν στην αύξηση της αποδοτικότητάς του.

#### ΕΞΩΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Οι εξωεπιχειρησιακοί παράγοντες, που είναι κατά βάση οικολογικής φύσεως, έχουν κανονιστικό χαρακτήρα πάνω στην συμπεριφορά των εργαζόμενων, καθώς και στην πολιτική της αμοιβής της εργασίας της επιχείρησης.

Οι εργαζόμενοι απαιτούν αμοιβή σύμφωνα με αυτούς τους παράγοντες, οι οποίοι καθορίζονται από τις ειδικότερες συνθήκες, διαβίωσής τους, στον εξωεπιχειρησιακό χώρο, στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο.

Η επιχείρηση όμως, αδυνατεί να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις αυτής της φύσης, γιατί επιδιώκει, κατά βάση, να στηρίζει μιά πολιτική αμοιβής σε καθαρή βάση απόδοσης και όχι σε κοινωνικά μεγέθη που δεν έχουν καμμία επίδραση στην αποδοσή τους.

Οι κυριώτεροι εξωεπιχειρησιακοί παράγοντες, που είναι και παράγοντες ψυχολογικής κατά την θεωρία του Herzberg, είναι οι εξής:

- α) Η οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου. Η οικογενειακή κατάσταση εκφράζει ορισμένες ανάγκες του εργαζόμενου, που επιθυμεί να ικανοποιηθεί, με αποτέλεσμα να επηρεάζει την αποψή του περί δίκαιης αμοιβής
- β) Το κόστος ζωής. Η αμοιβή, που παίρνει το εργατικό δυναμικό, είναι το μοναδικό μέσο ικανοποίησης των αναγκών του. Ο βαθμός ικανοποίησης αυτών των αναγκών έχει άμεση σχέση με το ύψος της λαμβανόμενης αμοιβής, σε συνάρτηση με το κόστος ζωής. Έτσι, μιά άνοδος του τιμαριθμού μειώνει την πραγματική αμοιβή, με αποτέλεσμα να επηρεάζει την συμπεριφορά των εργαζόμενων και να δημιουργήσει απαιτήσεις για μεγαλύτερη αμοιβή της εργασίας.

γ) Οι αμοιβές των εργαζόμενων σε άλλες επιχειρήσεις. Οι αμοιβές των εργαζόμενων σε άλλες επιχειρήσεις επηρεάζουν σημαντικά το αίσ-

θημα και τις αντιλήψεις περί δίκαιης αμοιβής. Διαφορές αμοιβών της ίδιας εργασίας, μεταξύ επιχειρήσεων, γίνονται πολλές φορές αιτίες κοινωνικών συγκρούσεων στον επιχειρησιακό χώρο.

Σήμερα στην σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία, όλο και περισσότερο έντονος εμφανίζεται ο κρατικός παρεμβατισμός στο πρόβλημα του καθορισμού της αμοιβής της εργασίας, με σκοπό να ασκείται μιά αποτελεσματικότερη πολιτική της αμοιβής εργασίας στον ευρύτερο κοινωνικό χώρο και να πετυχαίνεται μιά "δίκαιη" διανομή του.

Ο ρόλος όμως αυτός της κρατικής εξουσίας, μέσα στον χώρο αυτό, είναι κατεξοχήν ρόλος διαιτητή.

Η ύπαρξη του παράγοντα αυτού, δεν εξαφανίζει τις κοινωνικές συγκρούσεις μεταξύ του εργατικού δυναμικού της της εργοδοσίας σε ότι αφορά την διανομή του οικονομικού αποτελέσματος της επιχείρησης.

Και αυτό, γιατίίτο πρόβλημα δεν βρίσκεται στην εξαφάνιση των κοινωνικών συγκρούσεων αλλά στην αποφυγή πολώσεων και την εύρεση της χρυσής τομής στις απαιτήσεις των διαδίκων. Έτσι οι κάθε λογής κοινωνικές συγκρούσεις και σύμβιβασμοί, θα συνεχίσουν, και στο μέλλον, όπως και στο παρελθόν, να εκφράζουν μιά αδιαφιλονίκητη επιχειρησιακή πραγματικότητα.

**Κεφάλαιο**

**Ἑκτο**

ΔΙΕΘΝΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ

1/ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΕ ΟΛΟ ΤΟΝ ΚΟΣΜΟ

Είναι γνωστό, ότι οι εργατικές αμοιβές και το βιοτικό επίπεδο διαφέρουν πολύ από την μία χώρα στην άλλη. Είναι πολύ υψηλές οι αμοιβές στις ΗΠΑ, την Δυτική Ευρώπη, τον Καναδά, την Αυστραλία και την Νέα Ζηλανδία. Είναι πολύ κατώτερες στις Ασιατικές χώρες, την Αφρική και στα μεγάλα τμήματα της Λατινικής Αμερικής. Οι μεγάλες αυτές διαφορές φαίνονται στις στατιστικές για το κατά κεφαλήν εισόδημα των Ηνωμένων Εθνών και στην διεθνή σύγκριση των εργατικών αμοιβών, που επεξεργάζεται το Διεθνές γραφείο εργασίας. Έτσι π.χ., το κατά κεφαλήν εθνικό εισόδημα στις ΗΠΑ είναι δεκαπλάσιο της Ινδίας, του Πακιστάν και πολλών χωρών της Αφρικής και της Λατινικής Αμερικής, αν μετρηθεί σε τιμές μονάδων συναλλάγματος.

Πρέπει να τονισθεί όμως, ότι η μέθοδος αυτή του υπολογισμού υπερβάλλει τις διαφορές και ότι, αν παρθεί υπόψιν το κόστος της ζωής, που είναι σημαντικά ακριβότερο στις αναπτυγμένες χώρες, οι διαφορές δεν είναι τόσο τεράστιες.

Παρ' όλα αυτά και με την επιφύλαξη αυτή, πάλι οι διαφορές είναι μεγάλες και το βιοτικό επίπεδο στις περισσότερες από τις ανεπτυγμένες χώρες είναι τουλάχιστον πέντε φορές μεγαλύτερο από το επίπεδο μεγάλων μαζών στην Ασία, Αφρική, ή Λατινική Αμερική. Οι διαφορές αυτές γίνονται πλέον αισθητές, όταν παρθεί υπόψη το γεγονός, ότι οι λαοί της Ευρώπης, των ΗΠΑ, του Καναδά, της Αυστραλίας και της Νέας Ζηλανδίας αποτελούν όλοι μαζί λιγότερο από το ένα τρίτο του πληθυσμού της γης και όμως παράγουν περισσότερο από το 80% του παγκόσμιου εισοδήματος και ότι πάνω από τα δύο τρίτα του πληθυσμού της γης, που ζουν σε όλες τις άλλες ηπείρους παράγουν λιγότερο από το 20% του παγκόσμιου εισοδήματος. Περισσότεροι από τους μισούς λαούς όλου του κόσμου είναι άποροι και ζουν σε διάφορους βαθμούς ενδείας.

2/ ΑΙΤΙΕΣ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

Ποιές είναι οι κυριώτερες αιτίες των μεγάλων διαφορών; Οι εργατικές αμοιβές και το βιοτικό επίπεδο εξαρτώνται κύρια από την παραγωγή.

Όταν το κατά κεφαλή προϊόν της εθνικής οικονομίας είναι χαμηλό θα είναι και οι αμοιβές χαμηλές. Μερικές χώρες, όπως η Ινδία, το Πακιστάν, η Κίνα και η Ινδονησία, έχουν πυκνούς και ταχύτατα αυξανόμενους πληθυσμούς. Εξαρτώνται κύρια από την γεωργία και τα 80% των λαών τους εργάζονται στους αγρούς, ή σε συνεφείς απασχολήσεις.

Εκεί όπου υπάρχει υπερπληθυσμός, είναι ανάγκη να εισαχθούν το ταχύτερο καλύτερες μέθοδοι καλλιέργειας, αλλιώς η αύξηση των τροφών και των πρώτων υλών θα καθυστερήσει απέναντι στις αυξήσεις του πληθυσμού και θα επέλθει αναπόφευκτα πτώση του βιοτικού επιπέδου. Αντίθετα στις ΗΠΑ, τον Καναδά, την Αυστραλία και Νέα Ζηλανδία, δεν υπάρχει τόσο πυκνότητα πληθυσμού, η δε παραγωγή τροφίμων, μπορεί να αυξηθεί εύκολα, ώστε να καλύψει τις ανάγκες του αυξανόμενου πληθυσμού. Επί πλέον οι χώρες αυτές, όπως και άλλες χώρες στην Ευρώπη, έχουν εκβιομηχανιστεί.

Σε μερικές από αυτές μόνο το 10-15% του πληθυσμού είναι αγρότες. Μπορούν όμως, με την μηχανική καλλιέργεια να παράγουν όλα ή τα περισσότερα τρόφιμα, που χρειάζεται τόσο ο αγροτικός, όσο και ο αστικός πληθυσμός.

Το βιοτικό επίπεδο εξαρτάται κυρίως από την σχέση μεταξύ του πληθυσμού και των φυσικών πόρων μιάς χώρας, ή περιοχής. Αν η γη είναι φτωχή, το κλίμα σκληρό, η χώρα δεν μπορεί να παράγει αρκετά για να συντηρήσει μεγάλο πληθυσμό σε ένα ανεκτό βιοτικό επίπεδο. Επίσης, αν τα μεταλλεία, ή ορυχεία είναι φτωχά ή εξαντλούνται, οι εργάτες θα εργάζονται σκληρά, αλλά η απόδοσή τους θα είναι χαμηλή.

Από την άλλη μεριά, εύφορη γη, καλό κλίμα, πλούσιο υπέδαφος, παρέχουν τις βάσεις για ψηλότερα βιοτικά επίπεδα, εκτός αν οι πληθυσμιακές πιέσεις αυξηθούν πάρα πολύ.

Η παραγωγή όμως και το βιοτικό επίπεδο στις διάφορες χώρες, εξαρτώνται επίσης από την υγεία, απόδοση, βαθμός εκπαίδευσης και ειδίκευση των εργατών, από την ικανότητα των ηγετικών στελεχών και από τους πόρους σε κεφάλαια, που θα επιτρέψουν την εισαγωγή σύγχρονων μηχανών και μεθόδων παραγωγής. Όλα αυτά, είναι εύκολο να βρεθούν στις ανεπτυγμένες χώρες ενώ υπάρχει αίσθητη έλλειψη τους στις χώρες υπό ανάπτυξη. Παρ' όλα αυτά, πριν από την βιομηχανική επανάσταση, οι μεγάλες αυτές διαφορές δεν υπήρχαν. Τα τελευταία 200 χρόνια οι ανεπτυγμένες χώρες έκαναν τεράστιες προόδους, ενώ μέχρι πριν λίγο οι υπόλοιπες χώρες έμεναν στάσιμοι και οι διαφορές μεταξύ της παραγωγικότητας και του βιοτικού επιπέδου των δύο αυτών κόσμων μεγάλωναν συνέχεια.

Μετά τον Β' Παγκόσμιο πόλεμο όμως, οι χώρες που είναι υπό ανάπτυξη κατέστρωσαν σχέδια ανάπτυξης της παραγωγικότητας, τόσο στην γεωργία όσο και στην βιομηχανία, με σκοπό βελτίωσης του βιοτικού επιπέδου των λαών τους. Κατασκευάστηκαν φράγματα για να διευκολυνθεί η άρδρευση των αγρών και η παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας,

υιοθετήθηκαν σύγχρονες μέθοδοι καλλιέργειας και ιδρύθηκαν βιομηχανίες, βάση της πείρας των ανεπτυγμένων χωρών.

Η ανάπτυξη όμως αυτή, απαιτεί χρόνο. Και στις προηγμένες σήμερα χώρες, η πρόοδος ήταν επίσης βραδεία κατά τα πρώτα στάδια της ανάπτυξής τους. Στις χώρες με υπερπληθυσμό υπάρχει επιπλέον και ο φάυλος κύκλος του υποσιτισμού, της κακής υγιείας και της χαμηλής παραγωγικότητας των εργατών. Ο κύκλος αυτός είναι δύσκολο να διασπαστεί. Στις χώρες αυτές το μορφωτικό επίπεδο είναι χαμηλό και το ποσοστό των αναλόγων πολύ μεγάλο. Αυτό εμποδίζει την χρήση όλων των νεότερων επιστημονικών και τεχνικών μεθόδων παραγωγής. Ο αριθμός των προσώπων, που μπορούν να αναλάβουν ικανοποιητικά την διεύθυνση εργοστασίων είναι πολύ μικρός και η απόκτηση της απαιτούμενης πείρας απαιτεί μακριά διαδικασία. Το κεφάλαιο για τις επενδύσεις στην βιομηχανία είναι ανεπαρκές για γρήγορο ρυθμό ανάπτυξης, εν μέρει γιατί είναι δύσκολη η αποταμίευση στους λαούς με χαμηλό βιοτικό επίπεδο και εν μέρει γιατί δεν έχουν αναπτυχθεί ακόμη τα πιστωτικά ιδρύματα που θα διευκολύνουν τις επενδύσεις.

Θα ήταν δυνατόν να προβληθεί ο ισχυρισμός, ότι οι σημερινές μεγάλες διαφορές αμοιβών και βιοτικού επιπέδου μεταξύ των χωρών μπορούν να αμβλυνθούν με την λειτουργία του διεθνούς εμπορίου, της διακίνησης κεφαλαίων και της μετανάστευσης εργατών. Μέσα στα σύνορα μίας χώρας μειώνονται, χωρίς να εξαφανίζονται τελείως, οι διαφορές μεταξύ των διάφορων περιοχών, με την μετακίνηση των εργατών στις περιοχές που πληρώνονται καλύτερα και με την ίδρυση βιομηχανιών στις περιοχές, όπου οι αμοιβές είναι σχετικά χαμηλές.

Οι διακινήσεις αυτές παρατηρούνται σε κάποια έκταση και μεταξύ χωρών, η διακίνηση όμως της εργασίας δεν είναι τόσο εύκολη, όσο εντός της ίδιας της χώρας. Διαφορές γλώσσας, κλίματος, συνηθειών και όρων εργασίας είναι φραγμός για την διακίνηση. Ικανός αριθμός εργατών διστάζουν να εγκαταλείψουν την χώρα τους και να ζήσουν σαν ξένοι σε ένα ξένο μέρος, πολλές δε χώρες περιορίζουν αυστηρά την εισδοχή μεταναστών.

Κάθε χώρα πρέπει να συμμετέχει στο διεθνές εμπόριο, για να παίρνει από αυτό το μέγιστο κέρδος για τους παραγωγικούς της πόρους.

Αυτό σημαίνει, ότι πρέπει να είναι σε θέση να εξαγάγει αρκετά για να εξασφαλίσει την ισοσκελίση του ισοζυγίου πληρωμών, με άλλες λέξεις, να έχει αρκετές εξαγωγές, για να πληρώσει τις εισαγωγές της, παίρνοντας υπόψη και τους δύο όρους με την ευρύτερη έννοια τους. Συχνά όμως οι ξένες χώρες, περιορίζουν το εμπόριο με τελωνειακούς

φραγμούς και εισαγωγικούς περιορισμούς, γιατί οι εργοδοτικοί κύκλοι και οι εργάτες ζητούν τους δασμούς αυτούς, για να προστατευθεί η εγχώρια παραγωγή από το ξένο συναγωνισμό της εργασίας των άλλων χωρών.

Τα κεφάλαια των ανεπτυγμένων χωρών επενδύονται ήδη σε μεγάλη κλίμακα σε ορυχεία, φυτείες, ή βιομηχανίες των υπό ανάπτυξη χωρών.

Νέες μηχανές και μέθοδοι εισάγονται και διευθυντές ή τεχνικοί από τις προηγμένες χώρες έρχονται για να επιβλέψουν την καλή λειτουργία των νέων επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις αυτές, που χρησιμοποιούν ξένα κεφάλαια και διεύθυνση και ντόπιους εργάτες, βοηθούν κατά κάποιον τρόπο στην αύξηση των αμοιβών.

Επίσης παρέχουν τα μέσα εκπαίδευσης του ντόπιου προσωπικού, για να καταλάβει αργότερα τις θέσεις τεχνικής και διοικητικής διεύθυνσης.

Παρ' όλα αυτά, τα παγκόσμια εφόδια σε κεφάλαια και τεχνικούς δεν είναι απεριόριστα. Οι προηγμένες χώρες έχουν και οι ίδιες ανάγκη κεφαλαίων για τις δικές επενδύσεις και δεν κάνουν εξαγωγή των κεφαλαίων τους, αν δεν έχουν προοπτική ελκυστικού κέρδους και λογική ασφάλεια από πολιτικούς κινδύνους. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι ιδιωτικές εταιρείες των προηγμένων χωρών ίδρυσαν σύγχρονες βιομηχανίες σε πολλές υπανάπτυκτες χώρες υπό μορφή "μικτών επιχειρήσεων", δηλαδή σχημάτων συνεργασίας με τις κυβερνήσεις αυτών των χωρών, οι οποίες παρέχουν εγγυήσεις για την τύχη των ξένων κεφαλαίων και συμμετέχουν στην επένδυση και στα κέρδη της επιχείρησης συχνά κατά το μισό.

### 3/ ΤΕΧΝΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΣΦΕΡΟΜΕΝΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΔΙΕΘΝΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η οικονομική καθυστέρηση και το θλιβερό επιστέγασμά της, η φτώχεια εκατομμυρίων ανθρώπων σε όλο τον κόσμο, οδήγησαν τις προσπάθειες των λαών στην εξασφάλιση διεθνούς τεχνικής συνεργασίας.

Η συνεργασία αυτή, με όλες τις μορφές της, αποτελεί μία χαρακτηριστική όψη των διεθνών σχέσεων στο σημερινό κόσμο, είναι δε ουσιώδης παράγοντας στην κοινωνική και οικονομική πρόοδο των χωρών υπό ανάπτυξη.

Τα Ενωμένα Έθνη και οι ειδικευμένες οργανώσεις τους, ανέπτυξαν από κοινού, με τις κυβερνήσεις των χωρών υπό ανάπτυξη, σχέδια τεχνικής συνεργασίας.

Δάνεια για ανάπτυξη κεφαλαίων παραχωρούνται από την Διεθνή Τράπεζα Ανασυγκρότησης και Ανάπτυξης και από άλλα πιστωτικά ιδρύματα. Οι κυβερνήσεις των αναπτυγμένων χωρών έδωσαν κεφάλαια για την ανάπτυξη και την τεχνική βοήθεια. Η βοήθεια αυτή, αυξήθηκε σημαντικά, ιδίως από το 1950 και μετά, χρειάζεται όμως να επεκταθεί ακόμα πολύ, αν θέλουμε να ανταποκριθεί στις ανάγκες της οικονομικής προόδου και των ανώτερων

επιπέδων αμοιβών των υπανάπτυκτων χωρών. Αν αυτά τα μέτρα αυξήσουν την ευημερία αυτών των χωρών, τότε τα κέρδη δεν θα περιοριστούν μόνο στις χώρες τους αλλά θα επεκταθούν και σε όλο τον κόσμο.

Η Διεθνής οργάνωση εργασίας, παίρνει μέρος σε αυτήν την διεθνή εκστρατεία εναντίον της οικονομικής καθυστέρησης. Βοηθώντας στην αύξηση της παραγωγικότητας και την ειδίκευση των εργατών, ή Δ.Ο.Ε. κάνει το χρέος της για να αυξηθούν οι αμοιβές και να βελτιωθούν η ζωή και οι όροι εργασίας των εργατών.

Εμπειρογνώμονες της παραγωγικότητας δίνουν οδηγίες για τις καλύτερες μεθόδους παραγωγής στους διάφορους κλάδους βιομηχανίας, όπως π.χ. μηχανές πλοίων, κλωστοϋφαντουργία, κεραμική και εξηπρέτηση τροχοφόρων.

Εκπαιδεύουν διευθυντές και επόπτες αυτών των μεθόδων. Δίνουν πρακτικές συμβουλές, για τις σχέσεις εργατών με την διεύθυνση των εργοστασίων, την χρησιμοποίηση του εργατικού δυναμικού, τα συστήματα κινήτρων στις αμοιβές και για άλλες μεθόδους, που αυξάνουν την παραγωγικότητα και εκπαιδεύουν τους μαθητευόμενους σε ειδικούς τεχνίτες. Επίσης βοηθούν στην έρευνα του χρόνου και των κινήσεων κάθε παραγωγικής ενότητας και στην εφαρμογή μέτρων για την βελτίωση της υγιεινής, της ασφάλειας και της πρόνοιας των εργατών. Πρέπει να τονιστεί ότι η συνεργασία για την επαγγελματική εκπαίδευση αποτελεί τον μεγαλύτερο τομέα στο όλο έργο της τεχνικής βοήθειας της Δ.Ο.Ε.

Η συνεργασία αυτή παρέχεται επί τόπου, βάσει ειδικών μεθόδων και συστημάτων, που μπορεί να διαιρεθούν σε τέσσερεις (4) κατηγορίες: Εκπαίδευση νέων, εκπαίδευση ενήλικων, εκπαίδευση διδακτικού προσωπικού, και εκπαίδευση εποπτών.

Οι μεθοδοι που συνίστανται βασίζονται στα μέτρα τα οποία η πρακτική και η πείρα απέδειξαν σαν επιτυχή, αλλά προσαρμόζονται προς τις ειδικές ανάγκες και συνθήκες της βοηθούμενης χώρας.

Η Δ.Ο.Ε. βοηθάει επίσης τις κυβερνήσεις, που το ζητούν στην ανάπτυξη των συστημάτων εργατικής νομοθεσίας και διοίκησης της χώρας. Τα προγράμματα της βοήθειας αυτής, περιλαμβάνουν την οργάνωση διευθύνσεων εργασίας, την επεξεργασία εργατικών νομοσχεδίων, στα οποία συμπεριλαμβάνονται και οι γενικοί κώδικες εργασίας, οι κανονισμοί εργοστασίων, οι νόμοι περί επαγγελματικών οργανώσεων, νόμοι για τις συλλογικές συμβάσεις, επιτροπές διαιτησίας και την λύση των εργατικών διαφορών.

Νόμοι για συστήματα κοινωνικών ασφαλίσεων, μαζί με μέτρα εποπτείας και κυρώσεων, που θα εξασφαλίσουν την αποτελεσματική εφαρμογή της νομοθεσίας. Μεταξύ των θεμάτων που δόθηκαν συμβουλές σε πολλές χώρες



είναι και το θέμα της νομοθεσίας, περί καθορισμού ορίων αμοιβών, στο οποίο πρέπει να στραφεί τώρα η προσοχή μας.

#### 4/ ΔΙΕΘΝΗ ΕΠΙΠΕΔΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

Όταν παρέχεται βοήθεια στις διάφορες χώρες για την επεξεργασία εργατικών νομοσχεδίων και την εφαρμογή εργατικών νόμων, παίρνονται υπόψη οι γενικές οδηγίες, που παρέχονται από τις Διεθνείς Συμβάσεις και συστάσεις και βασίζονται στην πρακτική πείρα από όλον τον κόσμο.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, από την εποχή της ίδρυσής της το 1919, μέχρι σήμερα, στρέφει συνέχεια την προσοχή της στον καθορισμό επαρκών επιπέδων αμοιβών. Στο προοίμιό του Καταστατικού της, τονίζεται η ανάγκη για την παροχή μιάς επαρκούς αμοιβής διαβίωσης και στην διακήρυξη της φιλαδέλφειας του 1944 η Διεθνής οργάνωση εργασίας επανέλαβε την σημασία της εξασφάλισης ενός κατώτατου ορίου αμοιβής διαβίωσης σε όλους τους μισθωτούς. Η γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών του 1948, περιέλαβε στην Παγκόσμια Διακήρυξη των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου σε δίκαιη και επαρκή αμοιβή, που να εξασφαλίζει για αυτόν και την οικογενειά του, μιά ζωή άξια της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Η διεθνής φροντίδα για το πρόβλημα των κατώτατων ορίων αποδοχών, απέδειξε ότι κάθε προσπάθεια καθορισμού ελάχιστων αποδοχών με σκοπό την εφαρμογή τους σε όλο τον κόσμο θα ήταν ανεφάρμοστη πρακτικά λόγω των μεγάλων διαφορών στα επίπεδα των αμοιβών, που επικρατούν από την μιά χώρα στην άλλη. Εάν τα διεθνή ελάχιστα όρια καθορίζονταν βάσει των αποδοχών που ισχύουν στις χώρες με χαμηλά επίπεδα, δεν θα είχαν ενδιαφέρον για τις χώρες, που έχουν καθοριστεί ήδη πολύ ψηλότερα επίπεδα αμοιβών, αν δε πάλι καθορίζονταν βάσει των αποδοχών των χωρών, που έχουν υψηλό επίπεδο, θα ήταν μακριά από την πραγματικότητα για τις χώρες, που έχουν μέσο ή κατώτερο επίπεδο αμοιβών.

Η διεθνής συνδιάσκεψη εργασίας, αποφάσισε μετά από αυτό, να καταστρώσει τις γενικές αρχές και τις μεθόδους ρύθμισης των κατώτατων ορίων αμοιβών, των δυνάμενων να εφαρμοστούν με αρκετή ευκαμψία σε κάθε χώρα, προσαρμοσμένες ανάλογα με τις τοπικές συνθήκες.

Η κύρια αρχή της Σύμβασης είναι, ότι τα κράτη πρέπει να υιοθετήσουν συστήματα καθορισμού των αμοιβών στους βιομηχανικούς κλάδους, όπου οι αμοιβές είναι εξαιρετικά χαμηλές σε σχέση με τα γενικά επίπεδα της χώρας και όπου καμμία αποτελεσματική προαιρετική μέθοδος ρύθμισης των αμοιβών, όπως οι συλλογικές συμβάσεις, δεν έχει μέχρι τώρα αναπτυχθεί. Οι κυβερνήσεις κάθε χώρας, μένουν ελεύθερες να αποφασίσουν σε ποιές βιομηχανίες θα εφαρμοστούν αυτοί οι όροι και ποιές τιμές των αμοιβών θα καθοριστούν. Ειδική μεταχείριση γίνεται για την κατ'οίκο βιοτεχνία,

κατά την οποία ο εργοδότης δίνει την εργασία έξω και οι εργάτες την εκτελούν κατ'οίκον χωρίς άμεση επίβλεψη.

Στις χώρες που συνάπτονται συλλογικές συμβάσεις για τους περισσότερους βιομηχανικούς κλάδους, η ρύθμιση των ελάχιστων ορίων με κυβερνητική απόφαση δεν θα είχε εφαρμογή στους κλάδους αυτούς, αλλά θα περιορίζονταν μόνο στην μειονότητα, η οποία έμεινε έξω από τις συλλογικές συμβάσεις και αμείβεται με δυσανάλογα χαμηλές αμοιβές. Από την άλλη πλευρά, σε πολλές υπό ανάπτυξη χώρες, όπου το συνδικαλιστικό κίνημα είναι αδύνατο και οι συλλογικές συμβάσεις ανεπαρκείς, η επέμβαση της κυβέρνησης δυνατόν να χρειάζεται για μεγάλο μέρος της οικονομία, αν πρόκειται να προληφθούν υπερβολικά χαμηλές αμοιβές και η εκμετάλλευση των εργατών στις περισσότερες επιχειρήσεις. Η πείρα έδειξε ότι σε πολλές υπανάπτυκτες χώρες, οι κυβερνήσεις παίζουν πολύ μεγάλο ρόλο στην ρύθμιση των εργατικών αμοιβών, απ'ό,τι παίζουν στις ανεπτυγμένες.

Οι διεθνείς εργατικές συμβάσεις, που αφορούν τον μηχανισμό του καθορισμού των αμοιβών, αφήνουν κάθε κράτος ελεύθερο να αποφασίσει το είδος του μηχανισμού που θεωρεί καταλληλότερο για τις ανάγκες της χώρας του, ορίζουν όμως ότι οι εκπρόσωποι των εργοδοτών και των εργατών στους κλάδους βιομηχανίας, που πρόκειται να ρυθμιστούν, θα πάρουν μέρος σε ίσο αριθμό κατά τις διαπραγματεύσεις, ή γενικά στην λειτουργία του συστήματος.

Παρ'όλο ότι η Σύμβαση δεν υποδεικνύει την βάση στην οποία θα γίνει η ρύθμιση των ελάχιστων ορίων αμοιβών, η σύσταση υπ'αριθμ 30 του ίδιου έτους ορίζει ότι τα ελάχιστα όρια αμοιβών, μπορούν να παρέχουν στους εργάτες την δυνατότητα να έχουν ένα ανάλογο επίπεδο ζωής.

Για αυτό το λόγο θα πρέπει να εξεταστούν και οι τιμές των αμοιβών που δίνονται για αντίστοιχη εργασία σε άλλους κλάδους βιομηχανίας, που οι εργάτες είναι επαρκώς οργανωμένοι και έχουν πετύχει αποδοτικές συλλογικές συμβάσεις. Αν δεν υπάρχουν τέτοιες τιμές, τότε θα έπρεπε να χρησιμεύσει σαν οδηγός για την ρύθμιση των αμοιβών το γενικό επίπεδο των αμοιβών της χώρας, ή της συγκεκριμένης περιοχής.

Η Σύσταση υπ'αριθμ.30 αναφέρει τις επιτροπές επαγγελματιών για το καθένα επάγγελμα, γενικές επιτροπές για τις ομάδες επαγγελματιών και προαιρετικά-διαιτητικά δικαστήρια, σε μερικούς από τους μηχανισμούς που μπορούν να χρησιμοποιηθούν.

Συνήθως οι επιτροπές προβλέπονται τριμερείς και αποτελούνται από εκπροσώπους των εργοδοτών, των εργατών και ενός, ή περισσότερων

ουδέτερων μερών. Τόσο οι εργάτες όσο και οι εργοδότες παίρνουν μέρος στις διαπραγματεύσεις και σε όλη την λειτουργία του μηχανισμού ρύθμισης των αμοιβών, δίνει στους εκπροσώπους των συνδικάτων την ευκαιρία να ασκήσουν πίεση για λογικές αμοιβές.

Σε ορισμένες χώρες παρουσιάστηκαν δυσκολίες για τον καθορισμό των αμοιβών των εργατών γεωργίας.

Μεταξύ αυτών υπάρχουν μεγάλες διαφορές στους όρους απασχόλησης, λόγω της χρησιμοποίησης μελών της οικογενείας, εποχιακής εργασίας και του ισχύοντος συστήματος ιδιοκτησίας της γής. Άλλες δυσκολίες προέρχονται από τις διαφορές, που υπάρχουν ως προς το ποσοστό των αμοιβών που καταβάλλεται σε είδος και της καταβολής στους εργάτες γεωργίας ενός μέρους της σοδειάς. Η σύμβαση περί κατώτατων ορίων αποδοχών των εργατών γεωργίας υπ'αρ.99 του 1951, προβλέπει ότι είναι δυνατόν να καταβληθεί στους εργάτες αυτούς ένα μέρος των αποδοχών σε είδος, εἴη που τέτοιου είδους πληρωμές αποτελούν συνήθεια και τις ζητούν οι εργάτες.

Η Σύμβαση ορίζει ότι οι πληρωμές σε είδος πρέπει να είναι κατάλληλες για την προσωπική χρήση και προς όφελος του εργάτη και της οικογένειάς του και ότι η αξία τους σαν στοιχείο του ελάχιστου ορίου αμοιβών, πρέπει να είναι δίκαιη και λογική.

Σε μερικές χώρες οι αγρότες αυτοκαλλιεργητές βρίσκονται σχεδόν στο ίδιο βιοτικό επίπεδο με τους εργάτες, που απασχολούν, μικροί δε ιδιοκτήτες ζητάνε να εργαστούν σαν εργάτες σε μεγάλα κτήματα κατά την εποχή της εσοδείας. Υπάρχει ακόμα το πρόβλημα πως θα εξασφαλιστεί η εφαρμογή των συμβάσεων, ή των νόμων περί κατώτατων ορίων αμοιβών, όταν η γη είναι χωρισμένη σε μικρά τμήματα διασκορπισμένα σε μεγάλες αποστάσεις.

**Κεφάλαιο**

**Έβδομο**

## Σ Υ Μ Π Ε Ρ Α Σ Μ Α Τ Α . :

Θα θέλαμε να σταθούμε εδώ, σε μερικά ερωτήματα, που μας δημιουργούνται.

- Αραγε οι αμοιβές των εργαζόμενων είναι αρκετές;
- Είναι υψηλές οι αμοιβές που παίρνουν οι εργαζόμενοι;
- Φτάνουν οι αμοιβές στους εργαζόμενους για να μπορούν να ζήσουν άνετα;
- Σήμερα εκμεταλλεύονται οι εργαζόμενοι;
- Πιό είναι το βιοτικό επίπεδό τους;

Θα θέλαμε να σταθούμε σε αυτά τα ερωτήματα και να καταλήξουμε σε συμπεράσματα σχετικά με τις αμοιβές των εργαζόμενων.

Είναι γνωστό, ότι σε όλους τους κοινωνικοοικονομικούς σχηματισμούς, ο εργαζόμενος άνθρωπος είναι η κύρια πηγή του υλικού πλούτου που υπάρχει με την μορφή των αξιών χρήσης για παραγωγική και ατομική κατανάλωση. Η ανθρώπινη εργατική δύναμη λειτουργεί σαν η κύρια παραγωγική δύναμη και είναι μιά ιστορικά αναπτυσσόμενη ενότητα φυσικών και πνευματικών ικανοτήτων του ανθρώπου.

Ετσι, μέσα στο σύστημα των παραγωγικών δυνάμεων, η εργατική δύναμη αποτελεί την κύρια παραγωγική δύναμη. Αυτήν είναι η μιά διάσταση της θέσης της εργατικής τάξης. Η δεύτερη διάσταση αναφέρεται στην θέση της στο σύστημα των παραγωγικών σχέσεων. Ο παραγωγός αποτελεί παραγωγική δύναμη μέσα σ' ένα δοσμένο σύστημα παραγωγικών σχέσεων. Ο δούλος, για παράδειγμα, ανήκει στον δουλοχτήτη και έτσι τα προϊόντα που παράγει ανήκουν και αυτά στον δουλοχτήτη.

Καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα, πως η θέση της εργατικής τάξης στον καπιταλισμό, παρουσιάζει δύο (2) όψεις. Από την μιά αποτελεί την κύρια παραγωγική δύναμη, το δημιουργό του υλικού πλούτου της κοινωνίας. Από την άλλη, είναι υποταγμένη στο κεφάλαιο, γίνεται αντικείμενο εκμετάλλευσης απ' αυτό. Το πλαίσιο αυτό, αποτελεί την αντικειμενική βάση, πάνω στην οποία αναπαράγεται η εργατική τάξη στον καπιταλισμό και αναπτύσει την ταξική πάλη της.

### 1.- Η κατάσταση της εργατικής τάξης

Η κατάσταση της εργατικής τάξης εξαρτάται από πολλούς και σύνθετους παράγοντες, οικονομικούς, κοινωνικούς, ηθικούς, θεσμικούς κ.λ.π., που προσδιορίζουν τις συνθήκες ζωής και αναπαραγωγή της.

Η θέση της εργατικής τάξης στο σύστημα των καπιταλιστικών σχέσεων καθορίζει και την κατάστασή της. Όποια και αν είναι αυτή η κατάσταση, ο εργάτης στον καπιταλισμό είναι αποξενωμένος από τα μέσα παραγωγής, υποταγμένος στο κεφάλαιο, αντικείμενο εκμετάλλ-

λευσης.

Είναι ένας μοντέρνος δούλος. Αν η υλική του κατάσταση είναι "καλή", ή "κακή", αυτό δεν μεταβάλλει την ουσία του ζητήματος.

Στην καλύτερη περίπτωση είναι ένας καλοπληρωμένος δούλος, που πάντα το μέλλον και οι όροι της ζωής του, καθορίζονται τελικά όχι από τον ίδιο, αλλά από την κυρίαρχη αστική τάξη.

Το γεγονός αυτό, εκφράζεται και στην οικονομική της κατάσταση. Αυτό μπορούμε να το δούμε, εξετάζοντας το ζήτημα από τρεις (3) πλευρές.

Πρώτο: Η κατάσταση της εργατικής τάξης χειροτερεύει σε σχέση με την κατάσταση της αστικής τάξης.

Η χειροτέρευση αυτή, εκδηλώνεται για παράδειγμα με την πτώση του ποσοστού συμμετοχής των εργατών στο κοινωνικό προϊόν, που οι ίδιοι δημιουργούν και την αύξησή του αντίστοιχου μερίδιου των κεφαλαιοκρατών σ' αυτό.

Η αύξηση του ποσοστού υπεραξίας, αντανακλά αυτή την χειροτέρευση. Ας το εξηγήσουμε σύντομα αυτό. Οι εργάτες στην διάρκεια της παραγωγής δημιουργούν νέα αξία, όμως απ' αυτή, παίρνουν μόνο ένα τμήμα με την μορφή της αμοιβής. Το υπόλοιπο, η υπεραξία, πηγαίνει στον κεφαλαιοκράτη. Η υπεραξία δημιουργείται από την απλήρωτη εργασία των εργατών.

Ο λόγος της υπεραξίας προς το μεταβλητό κεφάλαιο, είναι το ποσοστό της υπεραξίας. Αυτό το ποσοστό εκφράζει τη σχέση ανάμεσα στην αξία που δημιούργησαν οι εργάτες στον χρόνο, που δεν πληρώθηκαν (πρόσθετος χρόνος) και στην αξία που δημιούργησαν στον χρόνο, που τον πληρώθηκαν (αναγκαίος χρόνος). Έτσι το ποσοστό αυτό, δείχνει την κατανομή που έγινε στο προϊόν της δουλειάς των εργατών. Ανάμεσα σ' αυτό που πήρε το κεφάλαιο (υπεραξία) και σ' αυτό, που άφησε στους εργάτες για να ζήσουν (μεταβλητό κεφάλαιο). Με την έννοια λοιπόν αυτή, το ποσοστό υπεραξίας, αντανακλά την συμμετοχή των εργατών στο προϊόν, που δημιουργούν και εκφράζει το βαθμό εκμετάλλευσής τους.

Το ποσοστό υπεραξίας στην χώρα μας για την περίοδο 1958-1981, ήταν κατά μέσο όρο 150%.

Αυτό σημαίνει, πως για να πάρουν 100 δραχμές οι εργάτες σαν μεροκάματο, έπρεπε να δημιουργήσουν νέα αξία 250 δραχμές, από τις οποίες τις 150 τις άφηναν στο κεφάλαιο σαν υπεραξία. Δηλαδή, οι εργάτες έπαιρναν μόνο 40% της νέας αξίας που δημιουργούσαν. Οι κεφαλαιοκράτες ιδιοποιούνταν το υπόλοιπο 60%. Ένα άλλο συμπέρασμα που βγαίνει από τα ίδια στοιχεία είναι, η ανοδική τάση του

ποσοστού της υπεραξίας, πράγμα που σημαίνει, πως η συμμετοχη των εργατών στη νέα αξία πέφτει, παρά την αύξηση του εισοδήματός τους σε ορισμένες περιόδους. Δεν είναι λοιπόν περίεργο, που σύμφωνα με υπολογισμούς, που δημοσιεύτηκαν το 1977, το 46% του πληθυσμού της χώρας μας παίρνει το 15% του εθνικού εισοδήματος, ενώ το 10% (μεγαλέμποροι-βιομήχανοι και πολλοί τεχνοκράτες) νέμεται το 30% του εθνικού εισοδήματος.

Δεύτερο: Η κατάσταση της εργατικής τάξης χειροτερεύει επίσης, από την άποψη του βαθμού ικανοποίησης των υλικών, κοινωνικών και πολιτιστικών αναγκών, που επιβάλλει η ίδια η κοινωνική εξέλιξη, η ίδια η ανάπτυξη του καπιταλισμού και η τάξική πάλη. Οι ανάγκες του πληθυσμού πολλαπλασιάζονται καθημερινά. Ας δούμε μερικά παραδείγματα από την Ελληνική πραγματικότητα. Η μόλυνση του περιβάλλοντος, με αποκορύφωμα την εμφάνιση του διαβόητου νέφους, η ηχητική ρύπανση, η μόλυνση της θάλασσας έχουν κανει σχεδόν ακατοίκητους τους χώρους όπου ζουν οι εργαζόμενοι. Η κατάσταση στους χώρους εργασίας, είναι πολύ χειρότερη. Η έλλειψη συστημάτων εξαερισμού και κλιματισμού, χαρακτηρίζει την συντριπτική πλειοψηφία των εργοστασίων στην χώρα μας. Αυξάνουν συνεχώς οι επαγγελματικές ασθένειες, ενώ άνοδο παρουσιάζουν οι νευρο-ψυχολογικές παθήσεις, που προέρχονται από τις συνθήκες παραγωγής. Το 45% των εργατών, δουλεύει κάτω από ανυπόφορες συνθήκες εργασίας, διαπιστώνει η έκθεση Μπλανσάρ που έγινε για λογαριασμό του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Δεν είναι έτσι ανεξήγητος ο μεγάλος αριθμός εργατικών ατυχημάτων στην χώρα μας. Στο διάστημα 1971-1978, πάνω από 320.000 εργαζόμενοι (το 9% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού), έλειψαν κατά μέσο όρο ένα μήνα τον χρόνο από την δουλειά τους, λόγω τραυματισμού στην διάρκεια της δουλειας.

Κάτω από τις συνθήκες αυτές, πολλαπλασιάζονται οι ανάγκες των εργαζομένων, για νοσοκομειακή και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Σε ποιό βαθμό ικανοποιούνται; Είναι γνωστή σε όλους τους εργαζόμενους η κατάσταση στον τομέα της υγείας. Οι ουρές του ΙΚΑ, τα κρεβάτια στους διαδρόμους των νοσοκομείων, τα φακελάκια στους μεγαλογιατρούς είναι η αντιπροσωπευτική εικόνα του είδους της περίθαλψης, που παρέχεται. Μόλις το 3% (1977) του συνολικού ακαθάριστου εθνικού εισοδήματος, παιει στην υγεία και την περίθαλψη.

Ανάλογα, μόλις το 1,6% (1977) των τρεχουσών δημοσίων δαπανών, παιει για κοινωνική πρόνοια. Το ίδιο το κέντρο προγραμματισμού και ερευνών (ΚΕΠΕ), ομολογεί, πως για τους εργαζόμενους "η προ-

ληπτική προστασία και η ανοιχτή περίθαλψη είναι σχεδόν ανεπαρκές", οι δε υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας "δεν είναι προσιτές στο μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού". Η κατάσταση στην κοινωνική ασφάλιση δεν είναι καλύτερη. Σύμφωνα με το ΚΕΠΕ, η ασφαλιστική κάλυψη των εργαζόμενων "παρουσιάζει σοβαρές αδυναμίες", ιδιαίτερα σε βάρος των χαμηλών εισοδηματικών ομάδων, που εμφανίζονται "σοβαρές ανεπάρκειες, ως προς τον τρόπο πραγμάτωσης της προστασίας".

Η μαζική είσοδος των γυναικών στην παραγωγική διαδικασία, δημιουργεί την ανάγκη για ένα ευρύ δίκτυο βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών. Στην χώρα μας, οι δημόσιοι βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, είναι ελάχιστοι για να καλύψουν τις ανάγκες που υπάρχουν, οι δε ιδιωτικοί είναι απλησίαστοι για την συντριπτική πλειοψηφία των εργαζόμενων.

Ένα άλλο στοιχείο, που δείχνει το βαθμό ικανοποίησης των αναγκών είναι τα εισοδήματα των εργαζόμενων. Το ποσοστό των εργατών, που παίρνει το κατώτατο ημερομίσθιο, είναι το 10% περίπου. Το κατώτατο ημερομίσθιο είναι πάντα χαμηλότερο από το ελάχιστο όριο διαβίωσης, που έχει οριστεί από το Υπουργείο Κοινωνικών Υπηρεσιών και φτάνει μόλις το 44% του ορίου αυτού. Αλλά και για αυτούς, που πληρώνονται παραπάνω από το κατώτατο μεροκάματο, τα πράγματα δεν είναι πολύ καλύτερα. Συγκεκριμένα, οι μηνιαίες αποδοχές μίας εργατικής οικογένειας, στην περίπτωση δύο απασχολούμενων κάλυπταν το 1938 το 53-98%, το 1955-1961, το 63-103% και το 1978, το 98% των αναγκαίων δαπανών. Στην περίπτωση ενός απασχολούμενου οι μηνιαίες αποδοχές των εργατών κάλυπταν το 1938, το 49%, στην περίοδο 1955-1961, το 49-59%, και το 1978, το 59% των αναγκαίων δαπανών. Ας σημειωθεί, πως σαν βάση για τους παραπάνω υπολογισμούς, πάρθηκε ο μηνιαίος προϋπολογισμός μιας τετραμελούς οικογένειας, που κατάρτισε η ΓΣΕΕ και που συμπεριλάμβανε ποσότητες, που κυμαίνονταν μεταξύ στοιχειωδών και κανονικών αναγκών.

Κάτω από τις συνθήκες αυτές, δεν είναι περίεργο, που η πλειοψηφία των εργαζομένων, παρατείνει τον χρόνο εργασίας, είτε με την μέθοδο των υπερωριών, είτε με δεύτερη, η και τρίτη απασχόληση. Έτσι, ενώ αυξάνεται η ανάγκη ελεύθερου χρόνου για ανάπαυση, ψυχαγωγία και μόρφωση, οι πραγματικός ελεύθερος χρόνος μειώνεται. Έχει αποδειχτεί, πως ο δημιουργικός ελεύθερος χρόνος των στρωμάτων της ελληνικής κοινωνίας με χαμηλό εισόδημα, μόλις φτάνει το 42% εκείνου, που διαθέτουν τα τμήματα του πληθυσμού με υψηλό εισόδημα.

Τα παραπάνω στοιχεία, παρόλο που κάθε άλλο παρά καλύπτουν όλο το φάσμα των όρων, που συνθέτουν την κατάσταση της εργατικής τάξης,



είναι αρκετά ενδεικτικά για την διαφορά που υπάρχει ανάμεσα στην διεύρυνση των αναγκών και στην ικανοποίησή τους.

Τρίτο: Σε ορισμένες περιόδους, κύρια οικονομικής κρίσης, η κατάσταση της εργατικής τάξης χειροτερεύει απόλυτα, δηλαδή, χειροτερεύει σε σύγκριση με μιά προηγούμενη περίοδο. Είναι η περίπτωση όπου ο εργατής, γίνεται πραγματικά φτωχότερος, είναι υποχρεωμένος να ζει χειρότερα.

Στην χώρα μας, μετά την κρίση του 1973-1974, και ιδιαίτερα μετά το 1979, είναι έκδηλη η τάση απόλυτης χειροτέρευσης της κατάστασης των εργαζόμενων, που εκδηλώνεται κυρίως με την ακρίβεια και την ανεργία.

Σε όλους τους εργαζόμενους, είναι γνωστό, ότι τα τελευταία χρόνια η άνοδος του τιμαρίθμου εξανέμισε τις αυξήσεις των μισθών και ημερομισθών. Αποτέλεσμα είναι η απόλυτη μείωση της αγοραστικής δύναμης των εργαζόμενων, που εκδηλώθηκε με μείωση των λιανικών πωλήσεων. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας (ΕΣΥΕ), η μείωση των λιανικών πωλήσεων, που αποτελεί ένα δείκτη του βιοτικού επιπέδου του λαού, ήταν συνεχής τα τελευταία χρόνια.

Συγκεκριμένα, ο όγκος λιανικών πωλήσεων, παρουσίασε σε σύγκριση με τον προηγούμενο χρόνο, μείωση: το 1979, κατά 1,7%, το 1980, κατά 2,4%, το 1981, κατά 2,6% και το πρώτο τετράμηνο του 1982, η μείωση σε σύγκριση με το αντίστοιχο τετράμηνο του προηγούμενου χρόνου, ήταν 4,3%.

Παράλληλα με την μείωση της αγοραστικής δύναμης, το αγχος και η αβεβαιότητα των εργαζόμενων, επιτείνεται από την ανεργία και τις απολύσεις. Η ανεργία, έχει γίνει ο εφιάλτης για χιλιάδες εργαζόμενους, ιδίως νέους. Το 1982, το ποσοστό της ανεργίας, ήταν περίπου 7% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, ή 250.000 άτομα περίπου, ενώ οι προοπτικές είναι να αυξηθεί παρά να μειωθεί. Έξαρση επίσης, παρουσιάζει η υποαπασχόληση και ετεροαπασχόληση όλο και πιά μεγαλύτερων τμημάτων των ειδικευμένων εργατών και της διανοήσης. Λείπει εξάλλου η προστασία των εργαζόμενων από τις αυθαίρετες απολύσεις, με αποτέλεσμα μόνο το 1979 να απολυθεί (τουλάχιστο μιά φορά) το 10% όλων των εργαζόμενων.

Ένα σημαντικό μέρος τους, απολύεται για συνδικαλιστικούς λόγους.

Στα χρόνια 1975-1978, απολύθηκαν 9.553 εργαζόμενοι με μοναδική αιτία την συνδικαλιστική τους δράση. Σημειώνουμε τέλος, ότι ο αριθμός των επιδοτούμενων ανέργων, είναι γενικά μικρότερος από τον αριθμό των ανέργων. Το επιδομα ανεργίας είναι πολύ μικρότερο από το ελά-

χίστο όριο διαβίωσης και κυμαίνεται μεταξύ 40-70% των αμοιβών.

Επιπλέον είναι περιορισμένης χρονικής διάρκειας και δίνεται υπό όρους.

Ενώ η χειροτέρευση της κατάστασης της εργατικής τάξης σε σχέση με την κατάσταση της αστικής τάξης, είναι συνεχής, όπως αποδείχεται από την ανοδική τάση του ποσοστού της υπεραξίας, η απόλυτη χειροτέρευση είναι ασυνεχής και παρατηρείται κυρίως, σε περιόδους κρίσης.

## 2.- Η εργατική δυσαρέσκεια

Πραγματικά, κάθε εργάτης και εργάτρια, κάνει ή μπορεί εύκολα να κάνει απλές συσχετίσεις. Η εργοδοσία διακηρύσσει, ότι "όλοι είμαστε μιά οικογένεια". Πώς συμβιβάζεται όμως, αυτό το γεγονός, ότι ποτέ εργοδότης δεν έπαθε εργατικό ατύχημα, ποτέ δεν απολύθηκε από τους εργάτες, ποτέ δεν χρειάστηκε να συμπλέσει βασικές βιοτικές του ανάγκες;

Η εργοδοσία, ζητά από τους εργάτες "υπευθυνότητα", "πρωτοβουλία", "ζήλο" και "ετοιμότητα". Αν όμως οι εργάτες είναι ικανοί για όλα αυτά, τότε πως γίνεται να αποκλείονται οι ίδιοι από την διαχείριση κάθε ουσιαστικής οικονομικής και κοινωνικής υπόθεσης;

Η εργοδοσία ζητά από τους εργάτες "επιχειρηματικό πνεύμα", πίστη στην "επιχείρηση", σεβασμό των συμφερόντων της εργοδοσίας. Πώς συμβιβάζεται όμως αυτό, με τον αποκλεισμό των εργατών από τα αποτελέσματα της εργασίας τους; Πως γίνεται, βασικά αυτοί να πληρώνουν τις συνέπειες των οικονομικών κρίσεων; Η εργοδοσία, λέει, πως ο εργάτης σήμερα δεν είναι αντικείμενο εκμετάλλευσης, δεν είναι εργάτης, αλλά "συνεργάτης" της επιχείρησης.

Πώς συμβιβάζεται όμως, αυτό με το γεγονός, ότι η εκμετάλλευσή του γίνεται όλο και εντονότερη και τα κέρδη των ιδιοκτητών όλο και μεγαλύτερα;

Η εργοδοσία διακηρύσσει, ότι ο εργάτης είναι και πρέπει να συμπεριφέρεται σαν "μέτοχος" της επιχείρησης. Πώς συμβιβάζεται αυτό με το ότι μόνη ιδιοκτησία του εργάτη είναι η εργατική του δύναμη και κανένα από τα μέσα παραγωγής;

Ασφαλώς τα ερωτηματικά αυτά, είναι τόσο απλά, όσο απλές είναι και οι αλήθειες, που εκφράζουν.

Αντανακλούν την ίδια την εκμεταλευτική ουσία του κεφαλαιοκρατικού συστήματος και αποκαλύπτουν την βασική τους αντίθεση, ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία. Τη αντίθεση αυτή κανένα ψυχολογικό ή άλλο τρυκ, κανένα σύστημα οργάνωσης της εργασίας δεν

μπορεί να την ξεπεράσει, εφόσον η εργασία είναι καπιταλιστική.

Μ'αυτήν την ευρύτερη έννοια η εργατική δυσaréσκεια εξωτερικεύεται με πολλές μορφές. Μπορεί να εκφράζεται για παράδειγμα, με αδιαφορία στην δουλειά με την λεγόμενη "λούφα", με σκάρτεμα της δουλειας, με αδικαιολόγητες απουσίες, με την ανυπακοή στις εργοδοτικές εντολές κ.λ.π.

Σοβαρότερη μορφή εκδήλωσης της δυσaréσκειας, είναι η αποδυνάμωση των κινήτρων, που δίνει ο εργοδότης για την αύξηση της παραγωγής.

Επίσης σοβαρή εκδήλωση της δυσaréσκειας είναι το "σπάσιμο" παραδοσιακών δεσμών του εργαζόμενου με την εργοδοτική ιεραρχία, είτε πρόκειται για το ίδιο, "το αφεντικό", είτε τον διευθυντή, είτε τον επιστάτη. Χαρακτηριστικό από την άποψη αυτήν είναι το γεγονός, ότι τα τελευταία χρόνια, πραγματοποιήθηκαν μαχητικές απεργίες για πρώτη φορά στην ιστορία τέτοιων μεγάλων επιχειρήσεων, όπως η "Πειραιϊκή-Πατραϊϊκή", τα Ναυπηγεία του Νιάρχου και άλλα μονοπώλια, που συνήθιζαν να αυτοδιαφημίζονται σαν οι "επιχειρήσεις που δεν ξέρουν τι θα πει απεργία".

Η κυριότερη όμως μορφή εκφρασης της εργατικής δυσaréσκειας και αντίστασης, που εκφράζει τελικά και όλες τις άλλες μορφές, είναι η ανάπτυξη της απεργιακής πάλης. Η αγωνιστική δραστηριότητα της εργατικής τάξης, βρίσκεται σε ραγδαία άνοδο.

### 3. - Τα στοιχεία των αγώνων.

Τα απεργιακά στοιχεία είναι:

<u>ΕΤΟΣ</u>	<u>ΑΠΕΡΓΟΙ</u>	<u>ΧΑΜΕΝΕΣ ΩΡΕΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ</u>
1975	360.000	11.000.000
1976	1.290.000	21.000.000
1977	1.606.000	29.000.000
1978	3.020.000	37.220.000
1979	2.821.000	35.570.000
1980	3.243.291	54.318.000
1981	1.252.500	14.395.000
1982	800.000	20.000.000
1983	1.737.505	21.165.000
1984	3.078.620	35.738.000
1985	3.922.000	40.174.300
1986	5.000.000	60.000.000

Μπορούμε λοιπόν, με όλα αυτά, που αναφέραμε παραπάνω να καταλήξουμε, στο συμπέρασμα, ότι σήμερα η εργατική τάξη δεν ζει σε

έναν παράδεισο, πολλά προβλήματα αντιμετωπίζει, η εκμετάλλευσή της μεγαλώνει με της υπεραξία της σήμερα κερδίζουν οι εργοδότες, οι αμοιβές, που παίρνει σήμερα ο εργάτης και ο εργαζόμενος δεν του φτάνουν για να μπορεί να ζει μιά άνετη ζωή, το βιοτικό του επίπεδο δυσχεραίνει, η ακρίβεια και η οικονομική κρίση πλήττει άμεσα τους εργαζόμενους.

Οι εργαζόμενοι, απέναντι σε όλα αυτά, απαντούν με αγώνες, αυτό το δείχνουν και τα απεργιακά στοιχεία παραπάνω. Οι απεργιακές κινητοποιήσεις των εργαζόμενων μεγαλώνουν αυτό τον ρόλο. του συντονισμού αυτών των αγώνων πρέπει να παίξουν τα συνδικάτα και το συνδικαλιστικό κίνημα των εργαζόμενων, ώστε οι εργαζόμενοι να κερδίσουν μεγαλύτερες και πιο δίκαιες αμοιβές.

## **Βιβλιογραφία**

- |  |                                    |
|--|------------------------------------|
| 1.- Διοίκηση προσωπικού  | Χαρ.Κανελλόπουλου                  |
| 2.- Διοίκηση & εποπτεία προσωπικού                                   | Σπύρου Ζευγαρίδη                   |
| 3.- Προβλήματα Διοίκησης προσωπικού                                  | Ιορδάνης Λαδόπουλος                |
| 4.- Στοιχεία εργατικής Νομοθεσίας                                    | Κων/νου Λαναρά                     |
| 5.- Μισθοί και ημερομίσθια   | Διεθνές Γραφείο Εργασίας           |
| 6.- Η αμοιβή της εργασίας  | Emile Krebs and Pierre<br>Faduilhe |
| 7.- Οι θεμελιώδεις νόμοι της καπι-<br>ταλιστικής οικονομίας-Τόμος Α' | Ζαν Μπαμπύ                         |
| 8.- Η καπιταλιστική εκμετάλλευση<br>στην Ελλάδα                      | Μελέτες Κ.Μ.Ε.                     |
| 9.- Κομμουνιστική επιθεώρηση   | Τεύχος Γενάρης 1987                |
| 10.- Λεξικό Διοίκησης επιχειρήσεων                                   |                                    |
| 11.- Οικονομική και Λογιστική<br>Εγκυκλοπαίδεια                      |                                    |
| 12.- Πάπυρος Λαρούς Μπριτάννικα                                      |                                    |
| 13.- Το περιβάλλον και η εργασία<br>στις επιχειρήσεις                | Ζευγαρίδη-Παππά                    |

