

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: Οι Νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και η εξέλιξη των εργατικών επαγγελμάτων.



**Σπουδάστριες : Μούτου Ελένη , Α.Μ : 6548
Τσάκα Γιαννούλα , Α.Μ : 6390**

Προτείνων και επιβλέπων εκπαιδευτικός : Κάρδαρη Ιωάννα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

- ✚ Παραδοσιακά Επαγγέλματα
- ✚ Επαγγέλματα του Σήμερα
- ✚ Επαγγέλματα του Μέλλοντος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

ΜΙΣΘΩΤΟΣ - ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ – ΕΡΓΑΣΙΑ

Εισαγωγή:

1. Εργοδότης - Μισθωτός

Σύμφωνα με το άρθρο 1 παραγρ. 3 του Ν. 3239/1955 «περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας κ.λ.π.» (ΦΕΚ 125/Α/20.5.1955). Εργοδότης θεωρείται κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο συμπεριλαμβανομένου και του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ, το οποίο χρησιμοποιεί την εργασία άλλων φυσικών προσώπων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και Μισθωτός ο παρέχων σε εργοδότη εξηρητημένη εργασία έναντι αμοιβής υπολογιζόμενης είτε κατά χρονική διάρκεια, είτε κατά μονάδα ή κατά αποκοπή ή ποσοστά (βλέπε και άρθρα ΑΚ 648-652 και Προσχέδιο Κώδικα Εργασίας άρθρα 8 και 9).

2. Διάκριση των μισθωτών

Οι μισθωτοί διακρίνονται σε υπάλληλους και εργάτες. Η διάκριση αυτή γίνεται είτε βάσει της διάκρισης της ανθρώπινης εργασίας σε πνευματικής και σωματικής είτε απ' ευθείας εκ του νόμου ή ΣΣΕ ή ΔΑ (ΔΕΝ 1991 σελ. 3 και 5).

Σύμφωνα με το άρθρο 1 εδ. 1 ΝΔ 2655/1953 «περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως» του Ν. 2112/1920 περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας (ΦΕΚ 299/Α/31.10.1953) Ιδιωτικός Υπάλληλος θεωρείται κάθε πρόσωπο κατά κύριο επάγγελμα ασχολούμενο με αντιμισθία, ανεξάρτητα τρόπου πληρωμής, σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή γενικά επιχείρησης ή οποιασδήποτε εργασίας και παρέχον εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα μη σωματική (βλέπε και άρθρο 1 παργ. 2 ΒΔ για τον εργάτη). Έτσι εις με τον υπάλληλο προέχει το

πνευματικό στοιχείο που προσδίδει σε αυτόν τον χαρακτήρα καθοδηγητή, εις δε τον εργάτη το σωματικό στοιχείο, που προσδίδει σ' αυτόν την ιδιότητα του εκτελεστή (ΑΠ 389/1950, 259/69, 370/69, 455/70, ΑΠ 734/73, ΑΠ 1353/77, ΑΠ 101/7.8, ΑΠ 507/81, ΑΠ 1445/82, ΑΠ 839/87, ΑΠ 1615/88, ΑΠ 335/89 και 347/89).

Συνεπώς ο χαρακτηρισμός της ιδιότητας του εργαζόμενου ως υπαλλήλου ή εργάτη δεν εξαρτάται από το χαρακτηρισμό που δίνει κατά τη κρίση του ο εργοδότης, ούτε από τον τρόπο αμοιβής του, αλλά μόνο από αντικειμενικά στοιχεία του είδους της εργασίας που προσφέρεται εάν είναι πνευματική ή σωματική (ΑΠ 1812/81, ΑΠ 826/82, ΑΠ 873/79, ΑΠ 950/82, Εφ. Θεσ. 2358/82, ΑΠ 1366/87, ΜΠ Αθ. 2298/87). Η πρακτική σημασία της διάκρισης των μισθωτών σε υπαλλήλους ή εργάτες σήμερα αφορά κυρίως α) την αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (αποζημίωση υπαλλήλου ή εργάτη), β) την καταβολή του κατώτερου μισθού ή ημερομίσθιου ΕΓΣΣΕ ή ΔΑ γ) το επίδομα ανεργίας του ΟΑΕΔ και δ) την αποζημίωση άρθρου 5 Ν. 435/76 λόγω συνταξιοδότησης γήρατος.

3. Έννοια εργασίας

Κατά το Προσχέδιο του Κώδικα Εργασίας (άρθρο 7), το οποίο συνετάγη βάσει του Ν. 4345/64 ως εργασία νοείται κάθε συνειδητή και ηθελημένη παραγωγική δραστηριότητα του ανθρώπου, η οποία θεωρείται ως τοιαύτη κατά την κρατούσα εις τας συναλλαγάς αντίληψη.

Πέραν του ανωτέρω ορισμού δεν υπάρχει άλλος νομοθετικός ορισμός της εργασίας και πολλές ερμηνείες δόθηκαν επί της έννοιας του όρου «εργασία». Ο Α.Π. με αριθμό 430/60 απόφαση του δέχθηκε ότι η έννομος σχέση της σύμβασης εργασίας υπάρχει σε κάθε περίπτωση που συμφωνείται ότι ο μισθωτός κατά την παροχή των υπηρεσιών του είτε εκδηλώσει θετικά τις πνευματικές και σωματικές του ικανότητες προς

όφελος του εργοδότη, είτε αντίθετα χωρίς ενεργοποίηση διατηρεί της ικανότητες του αυτές σε εγρήγορση στη διάθεση του εργοδότη να χρησιμοποιηθούν κάθε στιγμή και για το σκοπό αυτό. Η εργασία διακρίνεται σε πνευματική και σωματική και έχει συνέπειες στο χαρακτηρισμό της ιδιότητας του μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη.

ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

ΑΓΓΕΙΟΠΛΑΣΤΗΣ

Η αγγειοπλαστική είναι μια από τις αρχαιότερες τέχνες που αναπτύχθηκαν στη χώρα μας και ιδιαίτερα στην Κρήτη, το επάγγελμα δε του αγγειοπλάστη ασκούσαν κυρίως σε περιοχές, όπου υπήρχε το κατάλληλο χώμα αγγειοπλαστικής και όπου υπήρχε τεχνική αγγειοπλαστική παράδοση. Τέτοιες περιοχές ήταν ορισμένα χωριά της επαρχίας Ιεράπετρας και Πεδιάδας και προ πάντων στο χωριό Θραψανό Πεδιάδας Ηρακλείου, όπου όλοι οι κάτοικοι άντρες, γυναίκες και παιδιά ασχολούνταν με την αγγειοπλαστική από πάρα πολύ παλιά χρόνια. Ιδιαίτερα τα Κρητικά πιθάρια είναι γνωστά από τους Μινωικούς χρόνους η τεχνική των οποίων μεταβιβάζεται από τους γονείς στα παιδιά που παίζοντας από μικρά μαθαίνουν να πλάθουν και να σχεδιάζουν πιθάρια και κάθε άλλου είδους αγγεία ώστε να εξελίσσονται σε θαυμαστούς δεξιότητες της επεξεργασίας του πηλού.

Οι αγγειοπλάστες κατασκεύαζαν όλα εκείνα τα πήλινα χρηστικά αντικείμενα για την κάλυψη των αναγκών των κατοίκων της υπαίθρου και των πόλεων που απαιτούσε η οικιακή χρήση. Ενδεικτικά, μερικά από τα αντικείμενα αυτά ήταν τα πήλινα πιάτα, τα ταψιά, τα τσικάλια, η στάμνα, το σταμνί, το λαΐνι, ο κουνενός, το κουτούτο, ο μαστραπάς, το κιούπι, η λεκανίδα, το μίστατο, το λαδικό, τα πιθάρια (λαδοπίθαρο, κρασσοπίθαρο, πιθάρι σιτηρών, καρπών, ψωμιού, μελοπίθαρο κ.α.)

Τα αντικείμενα αυτά χρησιμοποιούνταν για τις ανάγκες εστίασης, για την

αποθήκευση προϊόντων όπως του κρασιού της τσικουδιάς, του λαδιού, του μελιού, του νερού, της γλίνας, του ντοματοπελτέ, των οσπρίων αλλά και για την ικανοποίηση άλλων αναγκών των νοικοκυριών

Ως πρώτη ύλη οι αγγειοπλάστες χρησιμοποιούν το «χώμα» δηλαδή όλα τα είδη των αργίλων μεμονωμένα ή σε μείγμα για τη δημιουργία των ειδών της Κεραμικής και Αγγειοπλαστικής τέχνης. Τα είδη των υλικών που χρησιμοποιούνται σήμερα με βασικές ιδιότητες την ελαστικότητα και την υδραυλική τους ιδιότητα, είναι η λεπίδα με γκρι-μπλε ή βαθύ καφεκόκκινο χρώμα, το κόκκινο χώμα που είναι κόκκινος άργιλος με λεπτούς κόκκους και που απορροφά εύκολα και ομοιόμορφα το νερό, το πιθαρόχωμα που χρησιμοποιείται μόνο στο θραψανό και έχει ανοιχτό κόκκινο χρώμα, και τέλος τον άργιλο που ονομάζουν στην Κρήτη Κουμουλιά που έχει συνήθως κιτρινωπό χρώμα και θεωρείται καλής ποιότητας.

Μετά την εξόρυξη του καταλλήλου χώματος ακολουθούν οι επόμενες εργασίες:

Το σπάσιμο των βόλων, το κοσκίνισμα, η υγροποίηση και η επεξεργασία του πηλού ο οποίος με την εμπειρία του αγγειοπλάστη και την συμβολή των χεριών και των ματιών του μετατρέπεται με την ίδια σχεδόν μέθοδο από την αρχαιότητα μέχρι σήμερα, σε όμορφα και χρήσιμα αντικείμενα.

Απαραίτητα εργαλεία για την κατασκευή των πιθαριών και των λοιπών σκευών είναι ο τροχός, το σφουγγάρι, και το χτένι. Ο παραδοσιακός ποδοκίνητος τροχός και το τροχί όπου κατασκευάζονται τα πιθάρια, αποτελούνται από ξύλο. Ο τροχός αποτελείται από το αρδάχτι, το πλιθί, το σκαμνί, τη κεφαλάρια, το διαζύλι, και το κολοσάνιδο. Το αρδάχτι είναι ο άξονας περιστροφής του τροχού, ενώ το πλιθί μια επίπεδη πέτρα στρωμένη στο έδαφος, στο κέντρο της οποίας δημιουργείται μια εσοχή όπου περιστρέφεται το ένα άκρο του αρδαχτιού. Το σκαμνί είναι ένας ξύλινος δίσκος που περιστρέφει ο αγγειοπλάστης με το πόδι του δίνοντας έτσι την κίνηση σ' όλον τον τροχό, ενώ κεφαλαρά είναι ο δίσκος τον τροχού πάνω

στον οποίο κατασκευάζονται τα αγγεία. Το διαζύλι, τέλος είναι μια σανίδα μέσα από την οποία περνά και στηρίζεται κάθετα το αρδάχτι, ενώ το κολοσάνιδο χρησιμεύει για να κάθετα ο δημιουργός αγγειοπλάστης την ώρα της εργασίας του.

ΑΓΩΓΙΑΤΗΣ

Ο αγωγιάτης ή κυρατζής πραγματοποιούσε μεταφορές διαφόρων εμπορευμάτων, κρασιών (σε ασκιά), από ένα τόπο σε άλλο, διακινούσε ταξιδιώτες, γιατρούς για επίσκεψη σε ασθενείς, καθώς και κρατικούς λειτουργούς για την εκτέλεση υπηρεσίας. Το επάγγελμα αυτό εξασκούσαν στις χερσαίες μεταφορές. Η μετακίνηση των ανθρώπων και η διακίνηση των προϊόντων με τα ζώα ήταν ο κυρίαρχος τρόπος μεταφοράς μέχρι τη δεκαετία του '30 και έως ότου γενικευτεί η χρήση του κάρου και του φορτηγού αυτοκινήτου.

Για τις υπηρεσίες του ο αγωγιάτης έπαιρνε μια πληρωμή, που λεγόταν αγώϊ. Το αγώϊ κανονιζόταν με συμφωνία άλλοτε κατά διαδρομή (οτραθιά) και άλλοτε κατά μονάδα βάρους του εμπορεύματος που μεταφερόταν. Η αμοιβή του αγωγιάτη ήταν σχετικά καλή για κείνα τα χρόνια, όμως η δουλειά ήταν δύσκολη και εξαντλητική.

Το επάγγελμα αυτό πρόσφερε πολύ καλές υπηρεσίες στην παραγωγή και στην κατανάλωση των γεωργικών προϊόντων, ενώ συγχρόνως εξασφάλιζε ένα πρόσθετο εισόδημα στον αγωγιάτη, που κατά κανόνα ήταν αγρότης.

ΓΑΝΩΤΗΣ Ή ΓΑΝΩΤΖΗΣ Ή ΓΑΝΩΜΑΤΗΣ

Γανωτής ή γανωτζής ή γανωματής είναι ο τεχνίτης που επικαλύπτει τα χάλκινα σκεύη με κασσίτερο και το επάγγελμα αυτό ανήκει σ' αυτά που απαιτούν χειρωνακτική εργασία. Το επάγγελμα του γανωτή είναι από τα πιο παλιά που υπάρχουν. Λένε ότι καθιερώθηκε στην εποχή του Βυζαντίου και ήταν χρήσιμη η δουλειά τους, γιατί έσωζαν τους ανθρώπους από το

θάνατο που προκαλούσαν τα αγάνωτα χάλκινα σκεύη. Τα παλιά χρόνια, τα περισσότερα σκεύη που χρησιμοποιούσαν οι άνθρωποι για τις καθημερινές τους δουλειές και ιδιαίτερα στη μαγειρική ήταν χάλκινα [μπακιρένια]. Αυτά με τον καιρό και με τη μεγάλη χρήση οξειδώνονταν και γινόταν επικίνδυνα για δηλητηριάσεις. Έπρεπε λοιπόν να γανωθούν, να περαστεί δηλαδή η επιφάνεια τους για προστασία με ένα ειδικό μέταλλο, το καλάι (κασσίτερος). Ο γανωματής αφού καθάριζε καλά τα σκεύη, άλειφε το εσωτερικό τους με σπύρτο (υδροχλωρικό οξύ) και το έτριβε με τριμμένο κεραμίδι ή άμμο. Ύστερα ζέσταινε καλά το χάλκινο σκεύος στη και έριχνε μέσα το χλωριούχο αμμώνιο για να στρώσει καλύτερα το καλάι. Στη συνέχεια, το σκούπιζε καλά και μετά άπλωνε το λιωμένο καλάι στην επιφάνεια του σκεύους με τη βοήθεια ενός χοντρού βαμβακερού υφάσματος. Στο τέλος το σκούπιζε με καθαρό βαμβάκι για να γυαλίσει. Τα τελευταία χρόνια το επάγγελμα του γανωτή τείνει να εξαφανιστεί αφού τα μαγειρικά σκεύη είναι πλέον ανοξειδωτα και δεν χρειάζονται γάνωμα (επικασσιτέρωση).

ΚΑΛΑΘΟΠΟΙΟΣ

Η καλαθοπλεκτική ως απλή τέχνη είναι ένας από τους παλαιότερους κλάδους της χειροτεχνίας.

Το επάγγελμα του καλαθοποιού ήταν διαδεδομένο σε χωριά και σε περιφέρειες όπου οι πρώτες ύλες για τις ανάγκες της παραγωγής ήταν άφθονες. Τα υλικά αυτά τα έπαιρναν από τις λυγαριές τις μυρθιές τις σφάκες και τα καλάμια

Από τις μυρθιές και από τις λυγαριές οι καλαθοποιοί έβγαζαν τις μακρές βίτσες, που αποτελούσαν ένα από τα βασικά υλικά της δουλειάς τους. Με τις βίτσες αυτές, εκτός που έπλεκαν, σχίζοντας τες στα δυο, εξασφάλιζαν και το πλέξιμο των καλαθιών και των άλλων κοφινιών. Με τις βίτσες πλέκονταν ο πάτος των καλαθιών και κοφινιών, από τον οποίο

ξεπετιούνταν προς τα πάνω κατά διαστήματα οι λυγαρένιες βίτσες σαν σκελετός, πάνω στον οποίο πλέκονταν με λουρίδες από σχισμένα καλάμια τα καλαμένια καλάθια και κοφίνια. Οι ίδιες βίτσες συνδέονταν στην κορφή του καλαμένιου καλάθιού ή κοφινιού με άλλες παρόμοιες και σχηματίζουν ένα κύλινδρο που στεφάνωνε το στόμιο του καλάθιού ή κοφινιού. Με τις ίδιες λιγαρένιες βίτσες περιτύλιγαν μια χοντρότερη, που τις δυο αιχμηρές άκρες της έμπηχναν κάθετα στο πλεγμένο καλάθι σχηματίζοντας καμάρα πάνω από τη μπούκα (στόμιο) του μικρού ή μεγάλου καλάθιού, για να πιάνεται ή να κρεμάται. Στα κοφίνια πλέκονταν κατά τον ίδιο τρόπο αντικρυστά πάνω στα χοντρά χείλια του κοφινιού δυο μικρότερες καμαρίτσες, τα αυθιά, απ όπου πιάνονταν το κοφίνι κατά τη μετατόπιση του και την κοντινή μεταφορά, γιατί οε μακρύτερες μεταφορές τα κοφίνια κουβαλούνταν στον ώμο.

Με τον τρόπο αυτό και με τα ίδια υλικά ο καλαθοποιός με τη βοήθεια του κοφτερού μαχαιριού του επεξεργαζόταν τις βίτσες της λυγαριάς και της μυρθιάς, έσκιζε τα καλάμια σε στενές λουρίδες και πλέκοντας κατασκεύαζε όλα τα μεγέθη των καλαμένιων καλάθιων με πάτο-σκελετό-χείλια και καμαρωτό χέρι από λυγαριά ή μυρθιά και τα διάφορα είδη και μεγέθη των καλαμένιων κοφινιών πάλι με πάτο, σκελετό, χείλια και αυτιά λυγαρένια, που χρησιμοποιούνταν σε διάφορες οικιακές και αγροτικές χρήσεις. Τα πετροκόφια κατασκευάζονταν ολόκληρα από λυγαριά ή μυρσίνη και απ αυτά χρησιμοποιούνταν και για τη μπουγάδα του νοικοκυριού, τα μπουγαδοκόφια. Με λεπτές βίτσες λυγαριάς ή μυρσίνης ο καλαθοποιός έπλεκε και τα τουπιά του τυριού και της μυζήθρας. Έπλεκε ακόμη με σκέτες καλαμένιες λουρίδες καλάθια και τουπιά μυζήθρας κυλινδρικά, σχεδόν βγαρτά (ίσα στο άνοιγμα) και μάλλον λίγο ανοικτότερα στην κορφή. Στην απασχόληση του καλαθοποιού υπαγόταν και η κατασκευή της κόφας με το ιδιότυπο κυλινδρικό σχήμα από τη μέση και πάνω και με το πεπλατυσμένο και ελαφρά τριγωνικό στο κάτω μέρος με

τον κυρτό πάτο. Και το πλέξιμο της κόφας στηριζόταν σε όρθιο σκελετό με λουρίδες από σχίσματα σφάκας ή λυγαριάς. Τα χείλια της κόφας δεν γινόταν από πλεγμένο ξύλινο κύλινδρο, όπως στα καλάθια και τα κοφίνια, αλλά σχηματίζονταν με τη διαδοχική χρησιμοποίηση των σχισμάτων του πλεξίματος, που γυρίζονταν καμαρωτά στη μέση και που οι αιχμηρές άκρες τους σπρώχνονταν μέσα στον πλεγμένο κορμό της κόφας. Αυτά τα καμαρωτά γυρίσματα, που δεν εξείχαν από το πλεκτό σύνολο της κόφας, εφάπτονταν διαδοχικά το ένα με ιό άλλο κι έτσι σχηματίζονταν τα χείλια της κόφας. Οι κόφες χρησιμοποιούνταν σε διάφορες οικιακές χρήσεις, κυρίως όμως χρησιμοποιούνταν στον τρυγητό, για τη μεταφορά των κρασοστάφυλων από το αμπέλι στο πατητήρι.

ΚΑΡΕΚΛΑΣ

Στα παλιότερα χρόνια οι περισσότεροι άνθρωποι χρησιμοποιούσαν για καθίσματα σκαμνιά από ξύλο και σκέτα κουτσούρια για τα μικρά παιδιά. Οι καρέκλες ήταν σπανιότερες και τις χρησιμοποιούσαν οι πλουσιότεροι «νοικοκύρηδες». Έτσι, με το επάγγελμα αυτό δεν ασχολούνταν πολλοί άνθρωποι.

Οι καρέκλες γίνονταν από άγριο ξύλο συνήθως πλάτανο και ήσαν διαφόρων ειδών. Άλλες με κάθισμα και πίσω πλάτη άλλες χωρίς πλάτη και άλλες, που το ένα από τα μπροστινά πόδια ήταν υπερυψωμένο και συνδέονταν με το πισινό πόδι με πλάγιο ξύλινο μπράτσο, που χρησίμευε για ακουμπιστήρι του καθήμενου (ραχατηλίδικες). Εκτός από τις καρέκλες για μεγάλους ο καρεκλάς έφτιαχνε και τα καθέγλια (ειδικά καρεκλάκια) για τα μωρά. Τα καθέγλια αυτά είχανε πισινό κουμπηστήρι και τα δυο μπροστινά πόδια ήταν υπερυψωμένα και συνδεδεμένα με τα πισινά με πλάγια μπράτσα. Σε κατάλληλο ύψος τα μπροστινά πόδια είχαν τρύπες, απ' όπου περνούσε ειδική περόνα, κατασκευαζόταν δε στο σύνολο της με τέτοιο τρόπο που να προστατεύει το μωρό από τα πεσίματα. Το κάθισμα του

καθεγλιού είχε στη μέση μια ευρύχωρη στρογγυλή τρύπα, που χρησίμευε για την αφόδευση του μωρού.

Στα ξύλινα μέρη ο καρεκλάς χρησιμοποιούσε άγρια ξύλα, ενώ τις ψάθες του καθίσματος έπλεκε με λεπτά σκοινιά βουρλιάς ή αφράτου των ποταμών. Τα εργαλεία του καρεκλά ήσαν ο σάρακας, το πριόνι, το σκεπάρνι, ο ξυλοφάς, το σκαρπέλο και τα

ΜΥΛΩΝΑΣ

Μυλωνάδες λέγονταν στα παλιά χρόνια αυτοί που εκμεταλλεύονταν τους μύλους και άλεθαν τα σιτηρά, για να παράγουν αλεύρι, με το οποίο παρασκεύαζε το ψωμί της οικογένεια.

Οι αλευρόμυλοι διακρίνονταν σε κείνους που κινούνταν με νερό τους νερόμυλους, και σε κείνους που κινούνταν με τον αέρα, που λέγονταν ανεμόμυλοι. Οι περισσότεροι νερόμυλοι λειτουργούσαν το χειμώνα και ελάχιστοι το καλοκαίρι και σε τόπους όπου υπήρχαν τρεχάμενα νερά. Η λειτουργία ενός νερόμυλου απαιτούσε εγκαταστάσεις, που εξασφάλιζαν τη μεταφορά και την αποθήκευση του νερού, για την κίνηση του μύλου και μηχανισμούς έξω και μέσα στο κτίσμα του μύλου, με τους οποίους γίνονταν η εκμετάλλευση της υδατόπτωσης του νερού και η μετάδοση της κίνησης στη μύλοπετρα για το άλεσμα των καρπών.

Οι ανεμόμυλοι κινούνταν με τη βοήθεια του ανέμου και γι' αυτό οι περισσότεροι λειτουργούσαν μόνο τους καλοκαιρινούς μήνες, που οι άνεμοι ήταν ήπιοι. Οι ανεμόμυλοι χτίζονταν τις πιο πολλές φορές ομαδικά στα λεγόμενα μυλοτόπια. Τα μυλοτόπια ήταν συνήθως τόποι με στρωτούς ανέμους όπως οι πλαγιές λόφων. Οι ανεμόμυλοι διακρίνονταν σε μονόκαιρους και σε στρογγυλούς. Οι μονόκαιροι ήταν προσανατολισμένοι αποκλειστικά προς βορρά και βορειοδυτικά, γιατί από την κατεύθυνση αυτή πνέουν συνήθως οι άνεμοι στην Κρήτη. Οι στρογγυλοί μύλοι μπορούσαν να κινούνται με όλους τους ανέμους, αφού μπορούσαν να

περιστραφούν και να προσανατολιστούν κάθε φορά στην κατεύθυνση απ' όπου έπνεε ο άνεμος. Το βασικό εξάρτημα του ανεμόμυλου, με το οποίο εξασφαλιζόνταν η κίνηση του με την επενέργεια του ανέμου, ήταν η φτερωτή, που βρισκόταν μπροστά και έξω από το κτίσμα του μύλου. Και στις δυο περιπτώσεις ο βασικός κορμός του μύλου ήταν η πέτρα. Δυο πέτρινοι δίσκοι κινούνταν αντίθετα και τρίβοντας τον καρπό τον μετέτρεπαν σε αλεύρι. Η κίνηση τους γινόταν μέσα από ένα σύστημα αξόνων από τη ρόδα του νερόμυλου ή του ανεμόμυλου στους πέτρινους δίσκους.

Η δουλειά του μυλωνά ήταν μοναχική, σκληρή, επίπονη αλλά προσοδοφόρα. Συνήθως δεν πληρωνόταν με χρήματα, αλλά με αλεύρι, ανάλογα με τη ποσότητα που άλεθε, (αλεστικά).

ΝΤΕΝΕΚΕΤΖΗΣ

Ντενεκετζής ήταν ο κατασκευαστής διαφόρων ντενεκεδέσιων (λαμαρινένιων) σκευών για οικιακή, αγροτική, κτηνοτροφική και βιομηχανική χρήση. Το επάγγελμα αυτό εξασκούσαν κυρίως στις πολιτείες και στα κεφαλοχώρια, απ' όπου εξυπηρετούνταν οι κάτοικοι των γύρω χωριών.

Τα κυριότερα σκεύη, που κατασκεύαζε ο ντενεκετζής, ήταν οι κουβάδες του νερού, οι αλουσουδιάστρες (λάντζες), τα τσιγκάκια, οι σταυροί και τα σκαφάκια για τον τρύγο, τα χωνιά, οι λύχνοι, τα κάρτα, τα φανάρια, τα ποτιστήρια, τα δοχεία μεταφοράς νερού και γάλατος, τα μαγκάλια, οι απυριάστρες (θειφιστήρες), οι κουτσουνάρες κ.α. Για την κατασκευή αυτών των σκευών ο ντενεκετζής μετρούσε και σημάδευε με το μέτρο και το κουμπάσο (διαβήτη) πάνω στο ντενεκεδέσιο φύλλο το κομμάτι που χρειαζόταν για το σκεύος, το έκοβε με ειδικό ψαλίδι και το έφερνε πάνω στο αμόνι, όπου το επεξεργάζονταν με ξύλινο σφυρί. Για τις κολλήσεις ο ντενεκετζής χρησιμοποιούσε καλάϊ.

Εκτός από τα παραπάνω είδη, ο ντενεκετζής κατασκεύαζε τα κόσκινα, τις βολιότρες και τις κνισάρες χοντρές και ψιλές. Για να κατασκευάσει αυτά τα σκεύη έπαιρνε έτοιμους ξύλινους γύρους, τους κοσκινόγυρους, τους οποίους εφάρμοζε και στερέωνε στο ένα τους άνοιγμα το ντενεκεδένιο πάτο. Τον πάτο αυτό τρυπούσε κατόπιν με κατάλληλους ζουμπάδες σε συμμετρικούς κύκλους μέχρι να γεμίσει ολόκληρη η επιφάνεια του πάτου. Στις βολιότρες οι τρύπες αυτές ήσαν μεγαλύτερες και στρογγυλές, ενώ στα κόσκινα ήσαν και μικρότερες και δύο ειδών, που εναλλάσσονταν στους εσωτερικούς κύκλους τότε με τις μικρές στρογγυλές τρύπες και τότε με τις μακρουλές. Στις κνισάρες χρησιμοποιούσαν για πάτους τα κνισαρόπανα, που στις χοντρές κνισάρες χρησιμοποιούνταν πολύ ψιλότρυπα μεταλλικά υφάσματα, ενώ στις ψιλές κνισάρες ο πάτος γινόταν με λεπτό μεταξωτό ύφασμα, που για επαύξηση της αντοχής του έμπαιναν εξωτερικά και στενές ισχυρότερες λουρίδες, που σχημάτιζαν σταυρό στην εξωτερική επιφάνεια του πάτου της κνισάρας.

ΠΕΤΑΛΩΤΗΣ - ΑΛΜΠΑΝΤΗΣ

Αλμπάντης ή πεταλωτής ήταν ο τεχνίτης που καλίκωνε (πετάλωνε) τα μπεγίρια (άλογα) τα μουλάρια και τους γαϊδάρους.

Το επάγγελμα εξασκούνταν κυρίως στα κεφαλοχώρια, όπου οι ιδιοκτήτες έφερναν από τα γύρω χωριά τα ζώα τους για πετάλωμα. Το καλίκωμα (πετάλωμα), που έκανε ο αλμπάντης ήτανε δυο ειδών: το καινούριο πετάλωμα και το καγιάρι.

Το καινούριο πετάλωμα γινόταν όταν τα πέταλα του ζώου είχαν φαγωθεί με τη χρήση. Στην περίπτωση αυτή ο αλμπάντης έδενε με το χαλιναρόσκοινο το ζώο σε ειδική δέστρα και έπαιρνε με τη σειρά το ένα μετά το άλλο τα πόδια του ζώου και αφού προσάρμοζε το καθένα πάνω στο γόνατο του με μια κυκλική δερμάτινη λουρίδα, αφαιρούσε με τη ντανάλια το φθαρμένο πέταλο. Κατόπιν έκοβε με το ειδικό δράπανο-

νυχοκόφτη το νύχι, του ζώου, που είχε αναπτυχθεί κι ύστερα εφάρμοζε στο κομμένο νύχι το καινούριο πέταλο και το κάρφωνε με τα ειδικά πεταλόκαρφα, με το χοντρό κεφάλι, με τέτοιο τρόπο, ώστε η αιχμή του καρφιού να βγαίνει από το πλάι μέσα του νυχιού χωρίς να πειράζει την από μέσα ζωντανή σάρκα του ποδιού του ζώου. Μετά το κάρφωμα του καινούριου πετάλου τοποθετούνταν το πόδι του ζώου πάνω στο ξύλινο στρογγυλό κουτσούρι και κόβονταν σύρριζα οι εξέχουσες αιχμές των πεταλόκαρφων. Ύστερα με ειδική ράσπα έξυνε το νύχι στο κάτω μέρος μέχρις ότου νύχι και πέταλο έρθουν στην ίδια επιφάνεια.

Τα καινούρια πέταλα, που χρησιμοποιούνταν στα μουλάρια και στα μικρόσωμα άλογα, ήσαν ολόγεμα, γιατί στα μεγαλόσωμα άλογα χρησιμοποιούνταν πέταλα, που κάλυβαν μόνο γύρω - γύρω το άκρο του πέλματος με κενό το μέσο και με δυο κάθετες εξοχές στα άκρα, για να προφυλάσσουν το άλογο από το γλύστριμα.

ΣΩΜΑΡΑΣ

Σωμαρά ήταν ο τεχνίτης που κατασκεύαζε σωμάρια για τα χοντρά και λιανά ζώα που χρησιμοποιούσαν οι αγρότες για τις μεταφορές τους (μουλάρια, άλογα και γαϊδάρους). Τα σωμάρια, ανάλογα με το ζώο και τον ιδιοκτήτη τους μπορούσαν να είναι από πολύ φτωχά στην κατασκευή και διακόσμηση τους, μέχρι πολύ ακριβά και φανταχτερά. Το σωμάρι αποτελούνταν από τρία μέρη δηλ. από τον ξύλινο σκελετό, από το εσωτερικό γέμισμα και από τα δερμάτινα εξαρτήματα.

Η κατασκευή του ξύλινου σκελετού ήταν η κύρια τέχνη του σωμαρά, που απαιτούσε μεγάλη επιδεξιότητα, γιατί όλα τα κομμάτια, που τον αποτελούσαν, πελεκούνταν από τον ίδιο με το κοφτερό σκεπάρνι και απαιτούνταν λεπτή δουλειά ώστε να μην διακρίνονται τα σκαψίματα στα ξύλα του σκελετού. Τον ξύλινο σκελετό του σωμαριού αποτελούσαν τα δυο πισινά και τα δυο μπροστινά μεριά, τα οποία συνέδεαν τρεις σπάθες

από την κάθε μεριά.

Το εσωτερικό γέμισμα ήταν ένα είδος στρώματος με εξωτερική επικάλυψη από ένα πολύ λεπτό δέρμα, το μεχίνι και από εσωτερική από ένα πύλημα λευκό μάλλινο, το στρασούρι, με ενδιάμεσο γέμισμα από το χόρτο αφράτο. Το στρώμα αυτό ραβόταν από το σωμαρά με τη σωμαροβελόνα, διπλώνονταν και έμπαινε μέσα στον ξύλινο σκελετό.

Η προσαρμογή και η στερέωση του σωμαριού πάνω στη ράχη του ζώου πραγματοποιείται με τα δερμάτινα εξαρτήματα, τα λεγόμενα μπιστοκαπλόδετα. Από τα μπιστοκαπλόδετα τα δυο είναι στερεωμένα στο πίσω μέρος του σωμαριού. Από αυτά το ένα ο καπλοδέτης, μια πλατειά δερμάτινη λουρίδα, περιβάλλει τα μεριά του ζώου, το άλλο η μπισθιά, είδος καπλοδέτη, αλλά στρογγυλεμένου στη μέση, μπαίνει κατά το σωμάριωμα κάτω από την ουρά του ζώου.

Στο μπροστινό μέρος του σωμαριού μπαίνει η μπροστελίνα, που αποτελείται από δυο δερμάτινες λουρίδες, τη μικρή και τη μεγάλη, που είναι στερεωμένες από τη μια και από την άλλη πλευρά του σωμαριού. Η μπροστελίνα περνά από το στήθος του ζώου και σφίγγεται μέχρι να τεντώσουν τα πισινά μπιστοκαπλόδετα. Για καλύτερο και ασφαλέστερο σωμάριωμα υπάρχει ακόμη η γίγλα, μια μακρά δερμάτινη λουρίδα που κατά το σαμάριωμα περνά λίγο πιο μπροστά από την κοιλιά του ζώου. Από τις πλαγιαστές σπάθες του σωμαριού κρέμονται σε κυκλικά αναδιπλωμένες δερμάτινες λουρίδες οι σκάλες (αναβολείς) του σωμαριού, όπου πατεί τα πόδια του ο αναβάτης για να καθαλικάψει το ζώο.

Το σωμάρι χρησιμοποιήθηκε για να γίνονται οι μεταφορές σε ανθρώπους και πράγματα με τα ζώα, που έπρεπε προηγουμένως να όνοι μερωμένα (πειθαρχικά-υπάκουα). Το όργανο για το πρώτο μέρος των φορτηγών ζώων και κυρίως των χοντρών, μπεγιργιών (αλόγων) και μουλαριών, ήταν το χαλινάρι, γιατί το ζωντανό πρώτα συνήθιζε το χαλινάρι κι ύστερα το σωμάρι. Το χαλινάρι αποτελούνταν από τρία μέρη, δηλ. το σιδερένιο

τμήμα, τα δερμάτινα εξαρτήματα και το χαλιναρόσκοινο. Ανάλογη με την διακόσμηση του σωμαριού ήταν και η διακόσμηση του χαλιναριού με φούντες, σχέδια, τρύπες κλπ.

ΤΖΑΓΚΑΡΗΣ

Σήμερα ο τζαγκάρης, είναι ο τεχνίτης που κατά κύριο λόγο επιδιορθώνει τα παπούτσια μας. Παλιότερα όμως, ο τζαγκάρης το έφτιαχνε ο ίδιος από την αρχή μετά από παραγγελία. Η κατασκευή ήταν χειροποίητη και τα παπούτσια ήταν πάντα ραφτά και καρφωτά και δερμάτινα πάνω - κάτω.

Το τζαγκαράδικο αποτελούνταν από τον πάγκο εργασίας και από τις καρέκλες που κάθιζαν ο τζαγκάρης, οι καρφάδες και τα τσιράκια. Πάνω ή κοντά στον πάγκο ήταν τα εργαλεία και τα υλικά που χρησιμοποιούσε ο τζαγκάρης, δηλαδή, τα σουβλιά οι τζαγκαροβελόνες, οι φαλτσέτες, τα σφυριά, οι κατσαμπρόκοι, οι σπόγγοι και τα καλαπάδια. Οι τζαγκάρηδες χρησιμοποιούσαν επίσης πεταλάκια και ειδικά καρφιά που τοποθετούσαν κάτω από τη σόλα για να κρατήσουν περισσότερο τα παπούτσια. Κοντά στον πάγκο υπήρχε το μαστέλο γεμάτο νερό, όπου έβαζαν τα πετσιά και τις χοντρές βακέτες να απαλύνουν (μαλακώσουν). Δίπλα στο μαστέλο ήταν μία τάβλα (σανίδα) την οποία έπαιρνε στα γόνατα του ο τζαγκάρης και κοπάνιζε τα μαλακωμένα δέρματα. Πάνω στην τάβλα κόβονταν επίσης τα δέρματα, που χρησιμοποιούνταν για όλα τα είδη καλίκωσης με το ειδικό τζαγκαρομάχαιρο, που είχε σχήμα μικρού γιαταγανιού με τη διαφορά ότι η κόψη ήταν από την εξωτερική μεριά.

Στην Κρήτη οι τζαγκάρηδες έδειχναν τη δεξιοτεχνία τους στην κατασκευή των στιβανιών αφού ήταν η κύρια καλίκωση των κατοίκων του νησιού. Μερακλίδικα στιβάνια μπορούσε κανείς να παραγγείλει σε τζαγκάρηδες των χωριών ή σε μικρές οικοτεχνίες τα λεγόμενα παραγγελίστικα. Τα έτοιμα στιβάνια τα λεγόμενα ζημπουλίτικα, που έβγαιναν στις περισσότερο οργανωμένες βιοτεχνίες κυρίως στις πολιτείες, γίνονταν με

φτηνά υλικά και με όχι πολύ μεγάλη τεχνική επιμέλεια όσο τα παραγγελίστικα και γι' αυτό τα περιφρονούσαν οι μερακλήδες πελάτες.

Σήμερα το επάγγελμα του παραδοσιακού τζαγκάρη είναι ένα από αυτά που χάνονται. Όσοι υπάρχουν ασχολούνται μόνο με επιδιορθώσεις, εκτός ορισμένων που φτιάχνουν και στιβάνια μετά από παραγγελία του πελάτη.

ΤΖΑΜΠΑΖΗΣ

Τζαμπάζης λεγόταν ο έμπορος ζωντανών μεγάλων ζώων κυρίως μουλαριών, αλόγων, γαϊδάρων αλλά και βοδινών. Τα ζώα αυτά τα αγόραζαν και ή τα μεταπουλούσαν ή τα αντάλλασσαν με άλλα καλύτερα ή υποδεέστερα με καταβολή διαφοράς σε χρήμα, με τελική κατάληξη τη μεταπώληση όταν εύρισκαν συμφέρουσα τιμή.

Το μεγαλύτερο μέρος των εμπορικών πράξεων πραγματοποιούνταν στις ζωοπανηγύρεις και στα παζάρια όπου ο τζαμπάζης οδηγούσε το αγορασμένα ή τραμπαρισμένα (ανταλλαγέντα) ζώα για τελική πώληση ή νέα τράμπα (ανταλλαγή).

Εκτός από τις αγοραπωλησίες και τις τράμπες οι τζαμπάζηδες έκαναν και την επιχείρηση των ξεχαρτζιστών. Κατά την επιχείρηση αυτή ο τζαμπάζης αγόραζε ένα χοντρό ζώο, συνήθως μια νέα αγελάδα, την οποία, ούτε μεταπουλούσε ούτε την αντάλλασσε, αλλά την παράδιδε σε κάποιο φτωχό άνθρωπο έναντι ενός προσυμφωνημένου ποσού, το οποίο όμως δεν καταβαλλόταν, υπό τον όρο όπως μελλοντικά διανεμηθούν εξ ίσου τα κέρδη από τα γεννήματα και η αγελάδα, αφού πρώτα ξεπεστεί υπέρ του τζαμπάζη η προσυμφωνηθείσα αξία της αγελάδας.

Το επάγγελμα του τζαμπάζη συνήθως ήταν πάρεργο, συμβάλλοντας στην συμπλήρωση του αγροτικού εισοδήματος, ενώ παράλληλα ήταν χρήσιμο για τους απλούς χωρικούς που ήθελαν να αγοράσουν ή να πουλήσουν το ζώο τους, αφού δεν ήταν εύκολο και συμφέρον να τρέχουν στα παζάρια για το σκοπό αυτό.

ΥΦΑΝΤΙΚΗ

Από τα αρχαία χρόνια οι άνθρωποι χρησιμοποίησαν τον αργαλειό για να κατασκευάσουν αντικείμενα καθημερινής χρήσης.

Οι πρώτοι αργαλειοί ήταν όρθιοι και αργότερα έγιναν οριζόντιοι. Από παραστάσεις σε ελληνικά αγγεία μαθαίνουμε πως χρησιμοποιούνταν στην Ελλάδα από το 600 π.Χ. Στην πατρίδα μας, μέχρι το τέλος του 19ου αιώνα και αρχές του 20ου, όλα τα μάλλινα και βαμβακερά είδη του σπιτιού γίνονταν στον ακόμα και σήμερα μπορεί να βρει κανείς τα περίφημα Κρητικά υφαντά μοναδικά δείγματα λαϊκής τέχνης με τους υπέροχους χρωματισμούς και τα πρωτότυπα σχέδια. υφασμένα στον αργαλειό. Υπήρχαν πολλές υφάντρες που δούλευαν επαγγελματικά στα σπίτια τους που ήταν στημένος ο αργαλειός και δεχόταν παραγγελίες.

Στην Κρήτη σε κάθε χωριάτικο σπίτι ο αργαλειός κατείχε ξεχωριστή θέση. Τα Κρητικά υφαντά διακρίνονται για τη σφιχτή ύφανση, την αρμονία των χρωμάτων και την καλαίσθητη διακόσμηση τους. Οι γυναίκες της Κρήτης είναι γνωστές για την ιδιαίτερη δεξιοτεχνία τους στη κατασκευή υφαντών. Στον αργαλειό έφτιαχναν τα ρούχα, τα καθημερινά είδη του σπιτιού και την προίκα των κοριτσιών, όπως πατανίες, πετσέτες, χιράμια, χαλιά, ποδιές βούργιες, τραπεζομάντιλα κ.α. Ολόκληρες οικογένειες απασχολούνται συχνά με την υφαντουργία, από την εκτροφή των προβάτων ως την τελική ύφανση του μαλλιού. Οι χρησιμοποιούμενες πρώτες ύλες ήταν βαμβάκι, μαλλί, λινάρι, μετάξι, ανάλογα με το είδος και τη χρήση του υφαντού. Τις πρώτες αυτές ύλες οι γυναίκες της Κρήτης τις κατεργάζονταν μόνες τους. Επίσης μόνες έβαφαν τα νήματα, χρησιμοποιώντας φυτικές βαφές, όπως ρίζες φυτών, φύλλα, λουλούδια, καρπούς, φλοιούς δέντρων κ.ά. Το χρώμα που επικρατούσε ήταν το κόκκινο ενώ τα πλουμιά και τα ξόμπλια ήταν πολύχρωμα.

Η σύγχρονη καταναλωτική κοινωνία έβαλε στο περιθώριο την

παραδοσιακή υφαντική. Σήμερα το επάγγελμα της υφάντρας και η τέχνη του αργαλειού έχουν αντικατασταθεί από σύγχρονες μηχανές. Απέμειναν μόνο λίγες υφάντρες που δουλεύουν ακόμη στον παραδοσιακό αργαλειό και έτσι ακόμα και σήμερα μπορεί να βρει κανείς τα περίφημα Κρητικά υφαντά, μοναδικά δείγματα λαϊκής τέχνης με τα πρωτότυπα σχέδια και τους υπέροχους χρωματισμούς.

Αλιείς (Ψαράδες)



Η αλιεία αποτελούσε πάντα μια σημαντική δραστηριότητα στη Λέσβο. Σε όλους τους παραθαλάσσιους οικισμούς υπήρχαν ψαράδες με μικρές βάρκες ή με μεγαλύτερα αλιευτικά σκάφη. Οι δύο μεγάλοι κόλποι του νησιού, ο κόλπος της Γέρας και ο κόλπος της Καλλονής ήταν πασίγνωστοι για την αφθονία των ψαριών, αλλά και των θαλασσιών (χτένια, κυδώνια κ.ά.), τα οποία μάλιστα εξήγαγαν στη Σμύρνη και την Κωνσταντινούπολη μέχρι το 1922. Περίφημη ήταν η σαρδέλα του κόλπου Καλλονής, που παραμένει μέχρι σήμερα ασυναγώνιστη και περιζήτητη στις ιχθυαγορές. Η αλιεία αναπτύχθηκε ακόμα περισσότερο με την έλευση των προσφύγων από τη Μικρά Ασία. Μετά το 1923 πολλοί εγκαταστάθηκαν στα επίνεια (Σκάλες) της Λέσβου και συνέχισαν να ασκούν την τέχνη του ψαρέματος, που γνώριζαν από τις Μικρασιατικές ακτές. Η αστάθεια των καιρικών συνθηκών και του θαλασσινού επαγγέλματος γενικότερα δεν επέτρεπε στους ψαράδες να συσσωρεύσουν μεγάλα κέρδη, ωστόσο τα φρέσκα ψάρια ήταν πάντα περιζήτητα στις ορεινές κωμοπόλεις και οι κάτοικοι τα προμηθεύονταν από τους πλανόδιους εμπόρους και από τους ιχθυοπώλες. Στη δύσκολη περίοδο του Β΄ Παγκοσμίου πολέμου, αλλά και γενικότερα σε όλες τις περιόδους κρίσης, ο μαύρος κοβιός, η μαρίδα, η ζαργάνα, που υπήρχαν σε αφθονία στο νησί αποτέλεσαν το βασικό είδος διατροφής του πληθυσμού. Πολύ

διαδεδομένο είδος διατροφής ήταν επίσης τα παστά ψάρια, που τα διατηρούσαν μέσα σε αλάτι (στην άρμη), οπότε μπορούσαν να καταναλωθούν όλο το χρόνο. Ψάρια πάστωναν στο πλαίσιο της οικιακής οικονομίας, αλλά και στο πλαίσιο των εμπορικών δραστηριοτήτων: οι μανάβηδες τα συντηρούσαν σε μεγάλα βαρέλια και τα διέθεταν στην κατανάλωση. Από τις αρχές μάλιστα του 20ού αιώνα αναπτύχθηκε στη Λέσβο η βιοτεχνία των "αλιπάστων", της συντήρησης δηλαδή διαφόρων αλιευμάτων στο αλάτι (κυρίως της περίφημης σαρδέλλας Καλλονής), που συνεχίζεται μέχρι σήμερα με σημαντικές εξαγωγές σε όλη την Ελλάδα.

Μέχρι τα μεταπολεμικά χρόνια στην περιφέρεια της Καλλονής ήταν επίσης διαδεδομένο το ψάρεμα κεφάλων στα ποτάμια "Βούβαρη" και "Ξυνόροδου" και ειδικά τα "Βουβαρίσια κεφάλια" ήταν πασίγνωστα και περιζήτητα, όχι μόνο στη Λέσβο, αλλά και στη Σμύρνη και στην Κωνσταντινούπολη, όπου γίνονταν εξαγωγές. Το ποταμίσιο ψάρεμα γινόταν με τη μέθοδο του γρίπου, από ειδικευμένους ψαράδες, τους "γριπάριδες". Σήμερα το ποταμίσιο ψάρεμα γίνεται μόνο ερασιτεχνικά και πολύ περιορισμένα.



Τεχνικές ψαρέματος υπήρχαν πολλές και κάποιες από αυτές συνεχίζουν να χρησιμοποιούνται μέχρι σήμερα. Οι πιο διαδεδομένες μέθοδοι ψαρέματος ήταν το "γρι-γρι", η ανεμότρατα, η πεζότρατα και ο "γρίπος", που χρειάζονταν πολλούς ψαράδες (τους επονομαζόμενους "τραταρούς") για τα κουπιά και για το καλάρισμα των δικτύων. Το ψάρεμα του γρίπου απαγορεύτηκε το 1954 γιατί κατέστρεφε το γόνιμο των ψαριών. Σήμερα υπάρχουν "γρι-γρι" και μηχανοκίνητες τράτες στη Μυτιλήνη, στη Θερμή, στο Πλωμάρι, στον Μόλυβο, στη Σκάλα Λουτρών κ.ο.κ., που τροφοδοτούν με τα ψάρια τους τις ιχθυαγορές της



Λέσβου, αλλά και του Πειραιά. Άλλες τεχνικές ψαρέματος, που συνηθίζονται μέχρι σήμερα είναι το παραγάδι, η συρτή και τα δίχτυα που τα ρίχνουν οι ψαράδες από μικρές βάρκες και καΐκια.

Αμαξάδες (Αραμπατζήδες) και Αυτοκινητιστές (Σωφέριδες)

Οι αραμπατζήδες ήταν ιδιόκτητες μικρών δίτροχων ή τετράτροχων αμαξών που τα έσερναν βόδια ή άλογα. Στα τελευταία συμπεριλαμβά-νονταν και μια γηγενής ράτσα, οι "Μυντιλήδες", μικρόσωμα άλογα με μεγάλη δύναμη και αντοχή, που εξαφανίστηκαν στις αρχές του 20ού αιώνα. Οι άμαξες (αραμπάδες) εξυπηρετούσαν τη μεταφορά προϊόντων και τη διακίνηση των κατοίκων από τις κωμοπόλεις της Λέσβου προς τη Μυτιλήνη και αντίστροφα. Οι αραμπάδες προϋπέθεταν την ύπαρξη ανοιχτών δρόμων, γι' αυτό και δεν μπορούσαν να κινηθούν οπουδήποτε στο νησί. Η χρήση τους ξεκίνησε το 1875, οπότε ολοκληρώθηκε το πρώτο χερσαίο οδικό δίκτυο που συνέδεσε τις μεγάλες κωμοπόλεις της Λέσβου με τη Μυτιλήνη. Όμως στις δύσβατες και απομονωμένες περιοχές τη μετακίνηση ανθρώπων και εμπορευμάτων συνέχισαν να εξυπηρετούν οι αγωγιάτες με τα μουλάρια.

Τους αραμπατζήδες διαδέχτηκαν οι **αυτοκινητιστές**, δηλαδή οι οδηγοί των πρώτων αυτοκινήτων που εμφανίστηκαν στη Λέσβο τη δεκαετία του 1930, συνδέοντας τη Μυτιλήνη με τους περισσότερους μεγάλους οικισμούς του νησιού. Τη δεκαετία του 1940 τα αυτοκίνητα περιορίστηκαν εξαιτίας του πολέμου, των επιτάξεων και της έλλειψης καυσίμων, για να εμφανιστούν και πάλι μετά το Β¹ παγκόσμιο πόλεμο, αντικαθιστώντας οριστικά πια τους αραμπάδες. Τα πρώτα αυτοκίνητα ήταν τα "φορτάκια" και οι "νταλίκες" που χρησίμευαν περισσότερο για τη διακίνηση επιβατών, παρά για τη μεταφορά φορτίων. Έπαιρναν 5-8 επιβάτες και η κίνηση τους ήταν ιδιαίτερα δύσκολη εξαιτίας της κακής ποιότητας των χωμάτινων δρόμων και της ορεινής μορφολογίας του νησιού. Τους αυτοκινητιστές διαδέχτηκαν οι σημερινοί επαγγελματίες οδηγοί λεωφορείων και ταξί.

Ανελύτρες

Μέχρι τα τέλη του 19ου αιώνα η παραγωγή μεταξιού ήταν εξαιρετικά διαδεδομένη και αποτελούσε κυρίως οικιακή απασχόληση των γυναικών. Τη μεταξωτή κλωστή τη χρησιμοποιούσαν στο κέντημα και σε διάφορα υφαντά ενδύματα. Το μετάξι το έφτιαχναν οι γυναίκες στα σπίτια τους εκτρέφοντας μεταξοσκώληκες με φύλλα μουριάς. Την παραγωγή όμως της μεταξωτής κλωστής από τα κουκούλια του μεταξοσκώληκα αναλάμβαναν ειδικευμένες επαγγελματίες, οι ανελύτρες. Αυτές έβραζαν τα «κουκούλια» σε καζάνια με νερό μέχρι να μαλακώσουν, να λιώσει η κόλλα τους και να ξεχωρίσουν οι μεταξωτές κλωστές. Στη συνέχεια έπαιρναν ένα φουντωτό κλαδί (αστιβιά) και γυρίζοντας το πάνω από τα κουκούλια μάζευαν το μετάξι, το οποίο άλλες γυναίκες τύλιγαν στην ανέμη. Από μια οκά κουκούλια έβγαινε μία οκά μετάξι, (βλ. Τραγέλλης Χρήστος, *Περασμένα αλλά όχι ξεχασμένα. Παλιά επαγγέλματα της Καλλονής Λέσβου*, Αθήνα, 1986, σσ. 71-73).

Το επάγγελμα της ανελύτρας εξέλιπε όταν περιορίστηκε η οικιακή παραγωγή μεταξιού, λόγω μιας ασθένειας του μεταξοσκώληκα, αλλά και εξαιτίας της εισαγωγής έτοιμου μεταξιού από την Ανατολή και την Ευρώπη.

Ασβεστοποιοί

Ο ασβέστης χρησιμοποιήθηκε κυρίως ως επίστρωμα στα σπίτια, στις αυλές, στα καλντερίμια και στις κρήνες. Οι ασβεστοποιοί έφτιαχναν τον ασβέστη στα ασβεστοκάμινο χρησιμοποιώντας ως καύσιμη ύλη τους πρίνους και τα κλαδιά της ελιάς, μετά την περίοδο του κλαδέματος. Τα ασβεστοκάμινο τα κατασκεύαζαν οι ίδιοι: άνοιγαν ένα μεγάλο λάκκο, έχτιζαν τα τοιχώματα του με "λιγδόπετρες" και συνέχιζαν προς τα πάνω με μαρμαρόπετρες και λάσπη. Τις μαρμαρόπετρες τις εξόρυσσαν από τα

νταμάρια με τη βοήθεια λοστού ή βαριοπούλας. Η καύση μετέτρεπε τις μαρμαρόπετρες σε ασβέστη. Η φωτιά στο ασβεστοκάμινο ξεκινούσε τα ξημερώματα, ενώ η καύση έπρεπε να είναι συνεχής για ένα εικοσιτετράωρο, ώστε να ασβεστοποιηθεί η πέτρα. Μετά την καύση χρειαζόταν ακόμα μία μέρα για να κρυώσει το καμίνι. Στη συνέχεια τη διανομή του ασβέστη αναλάμβαναν οι αγωγάτες, που κουβαλούσαν τον ασβέστη μέσα σε τρίχινα τσουβάλια. Ασβεστοποιοί υπήρχαν επιβεβαιωμένα στο Πλωμάρι και στην Αγιάσο, όπου είχαν και δικό τους σωματείο, το ισνάφι ή "ρουφέτι" των ασβεστάδων, με προστάτη Άγιο τον Προφήτη Ηλία. Σήμερα δεν υπάρχουν πια ασβεστοποιοί, εφόσον ο ασβέστης παράγεται μαζικά από ειδικευμένες βιομηχανίες.

Αχθοφόροι (Χαμάληδες)

Αχθοφόροι υπήρχαν στην Μυτιλήνη, αλλά και στις κωμοπόλεις και στα χωριά της Λέσβου. Αναλάμβαναν τη μεταφορά προϊόντων και εμπορευμάτων. Η εργασία τους ήταν ιδιαίτερα επίπονη και οι μισθοί τους χαμηλοί, γι' αυτό οι χαμάληδες ανήκαν συνήθως στα φτωχότερα στρώματα του πληθυσμού. Στη Μυτιλήνη οι χαμάληδες ήταν οργανωμένοι σε μια πολυμελή αλλά φτωχή συντεχνία, που είχε καθιερώσει ετήσιο εορτασμό στην εκκλησία της Ζωοδόχου Πηγής στη Λαγκάδα. Τα έξοδα κάλυπταν οι έρανοι των μελών της. Οι χαμάληδες διεκπεραίωναν όλες τις μεταφορές στη στεριά, γι' αυτό και ήταν απαραίτητοι στις αγορές, στα λιμάνια, στα εργοστάσια κ.ο.κ. Μία από τις κύριες ασχολίες τους ήταν η μεταφορά του λαδιού μέσα σε "τουλούμια" (σακιά από δέρμα προβάτου ή τράγου που κατασκεύαζαν οι "τουλουμτζήδες", από τα ελαιοτριβεία στις αποθήκες λαδιού ή στα σπίτια των παραγωγών.

Από τις αρχές του 20ού αιώνα, μια ιδιαίτερη κατηγορία αχθοφόρων αποτελούσαν οι "μεταφορείς" ή "φορτωτές ξηράς", που μετέφεραν τα βαρέλια με το ελαιόλαδο από τις αποθήκες λαδιού στα φορτηγά

αυτοκίνητα και στα καράβια, ή εργάζονταν γενικότερα στις μεταφορές στα λιμάνια και τις μικρές Σκάλες της Λέσβου. Οι "φορτωτές ξηράς" ήταν οργανωμένοι σε τοπικά σωματεία στη Μυτιλήνη, στο Πλωμάρι, στην Καλλονή, στα Πάμφιλα, στην Παναγιούδα κ.ο.κ.

Βαφείς υφασμάτων (Μπογιατζήδες)

«Μπογιατζήδες» ονομάζονταν οι τεχνίτες που έβαφαν τα βαμβακερά προϊόντα της οικιακής υφαντουργίας και ιδιαίτερα τις βράκες. Η βράκα ήταν το κυριότερο αγροτικό λεσβιακό ένδυμα όλο τον 19ο αιώνα και μέχρι το 1950. Τις ύφαιναν οι γυναίκες στους αργαλειούς (κρεβατές) και στη συνέχεια τις παρέδιδαν στους μπογιατζήδες για να τις βάψουν σε ποικίλους χρωματισμούς, χρησιμοποιώντας φυσικές ύλες όπως βαλανίδι, θειικό σίδηρο (καραμπογιά) ή λουλάκι. Η διαδικασία του βαψίματος απαιτούσε μεγάλη τέχνη και εξειδικευμένη γνώση και περιελάμβανε πολλά στάδια: αστάρωμα, βάψιμο, στέγνωμα, κοπάνισμα και στίλβωμα. Οι μπογιατζήδες εργάζονταν όλο το χρόνο, ωστόσο η δουλειά τους ήταν ιδιαίτερα εντατική την περίοδο της Μεγάλης Σαρακοστής, γιατί έπρεπε να βάψουν όλες τις νέες βράκες που, σύμφωνα με το έθιμο, επρόκειτο να φορεθούν για πρώτη φορά τη νύχτα του Μεγάλου Σαββάτου, στη Δευτεράνασταση.

Βυρσοδέψες (ταμπάκηδες)



Οι βυρσοδέψες είναι οι τεχνίτες κατεργασίας του δέρματος. Η βιοτεχνία της βυρσοδεψείας (ταμπακαριό) αναπτύχθηκε στα τέλη του 19ου αιώνα στη Λέσβο, χρησιμοποιώντας ως πρώτη ύλη λεσβιακά δέρματα ή δέρματα που εισάγονταν από την Ελλάδα, την Ευρώπη, τη Νότιο Αμερική ή την Αφρική. Τα μεγαλύτερα βυρσοδεψεία (ταμπακαριά) της Λέσβου ήταν στη Μυτιλήνη (στη θέση "Ταμπάκινα" στο Βόρειο λιμάνι), στο Πλωμάρι, καθώς και στο Πέραμα της Γέρας, όπου στα

τέλη του 19ου αιώνα χτίστηκε ένα από τα μεγαλύτερα βυρσοδεψεία των Βαλκανίων, το οποίο στη συνέχεια επεκτάθηκε και με την προσθήκη τμήματος παραγωγής δεψικών εκχυλισμάτων για ίδια χρήση, αλλά και για εξαγωγή. Τα βυρσοδεψεία χτίζονταν πάντα δίπλα στη θάλασσα απ' όπου προμηθεύονταν νερό και αλάτι που ήταν απαραίτητα για την επεξεργασία των δερμάτων. Επιπλέον η Λέσβος διέθετε σε αφθονία πευκοφλοιό και βελανίδι, που τα χρησιμοποιούσαν ως πρώτη ύλη στη βαφή των δερμάτων. Μεγάλες ποσότητες βελανιδιού - η παραγωγή του οποίου επικεντρωνόταν στο δυτικό ορεινό και άγονο τμήμα της Λέσβου - εξάγονταν προς την Ιταλία, την Αγγλία και άλλες χώρες της Δυτικής Ευρώπης, από το 18ο ήδη αιώνα.

Το 1913 λειτουργούσαν στη Λέσβο 20 μεγάλα βυρσοδεψεία, τα οποία το 1921 μειώθηκαν σε 14. Η φθίνουσα πορεία συνεχίστηκε τα μεταπολεμικά χρόνια μέχρι το 1990, οπότε σταμάτησε να λειτουργεί και το τελευταίο μεγάλο βυρσοδεψείο στο Πέραμα της Γέρας.

"Γουμαράδες" ονόμαζαν στη Λέσβο τους πλανόδιους εμπόρους που περιφέρονταν στα χωριά για να πουλήσουν «την πραμάτια» που κουβαλούσαν στους ώμους τους, ή τη φόρτωναν σε υποζύγια. Πολλοί ξυλοκόποι στο βόρειο μέρος του νησιού ήταν ταυτόχρονα και "γουμαράδες", φορτώνονταν δηλαδή το "γομάρι" (το φορτίο) στους ώμους και περιφέρονταν στις γειτονιές για να πουλήσουν ξύλα για τις σόμπες και τους φούρνους. Για τους "γουμαράδες" στην περιφέρεια του Μανταμάδου, οι Μ. Γιαννόπουλου και Σ. Δεμέστιχα αναφέρουν: "Οι αγγειοπλάστες του Μανταμάδου, προκειμένου να διαθέσουν τα προϊόντα τους στα γύρω χωριά του νησιού, τα προωθούσαν μέσω των "γουμαράδων" (γόμος = φόρτωμα ζώου). Οι «γουμαράδες» ήταν γυρολόγοι έμποροι ή και αγγειοπλάστες. Εκτός από τους κατοίκους του Μανταμάδου αυτή τη δουλειά έκαναν και έμποροι από τα γειτονικά χωριά Κάπη και Κλειού. Η μεταφορά γινόταν είτε με υποζύγια είτε στον ώμο του ίδιου του «γουμαρά». «Γουμάρι»

ονομαζόταν ένα φορτίο: ένα «γουμάρι» του ώμου απαρτιζόταν από 30 περίπου κουμάρια (πήλινες στάμνες), ενώ ένα «γουμάρι» του ζώου από 40. Από τη δεκαετία του 1960 το επάγγελμα του «γουμαρά» εξέλιπε, καθώς ή ίδια ή αγγειοπλαστική άρχισε να χάνει τον πρωταγωνιστικό της ρόλο στην καθημερινή ζωή των ανθρώπων. Οι αγγειοπλάστες πλέον διέθεταν οι ίδιοι την παραγωγή τους", (βλ. Γιαννόπουλου Μ. και Δεμέστιχα Σ., Τσκαλαριά. Τα εργαστήρια αγγειοπλαστικής της περιοχής Μανταμάδου Λέσβου, Κέντρο Μελέτης Νεώτερης Κεραμικής - Κοινότητα Μανταμάδου, Αθήνα 1998, σελ. 72-73).

Εργάτες Ελαιόμυλων και Ελαιοτριβείων Ελαιομυλωνάδες

Η καλλιέργεια της ελιάς στη Λέσβο εξελίχτηκε σε μονοκαλλιέργεια στο ανατολικό και κεντρικό τμήμα του νησιού από το 18ο αιώνα. Μέχρι τα τέλη του 19ου αιώνα, οπότε άρχισαν να χτίζονται τα πρώτα ατμοκίνητα ελαιοτριβεία, η επεξεργασία του ελαιοκάρπου για την παραγωγή λαδιού γινόταν στους ελαιόμυλους, που λειτουργούσαν χειροκίνητα ή με υποζύγια. Ελαιόμυλοι υπήρχαν πολλοί σε όλους τους οικισμούς των ελαιοπαραγωγικών περιοχών, αλλά η ποσότητα που μπορούσαν να επεξεργαστούν ήταν σχετικά μικρή. Αυτό είχε σαν συνέπεια την αποθήκευση του καρπού πριν από την επεξεργασία του και τη σχετική μείωση της ποιότητας του.

Οι **ελαιόμυλοι** ανήκαν σε έναν ή περισσότερους ιδιοκτήτες που συνεταιριζόνταν μεταξύ τους και απασχολούσαν αρκετό εργατικό δυναμικό. Το άλογο γύριζε με μάγκανο τα "βόλια" για την άλεση της ελιάς και την υπόλοιπη εργασία διεκπεραίωναν τα εργατικά χέρια, ενώ τα χειροκίνητα πιεστήρια δούλευαν με τη βοήθεια ενός αδραχτιού (κοχλία). Οι ελαιομυλωνάδες είχαν ισχυρές και πολυμελείς συντεχνίες στα χωριά και τις κωμοπόλεις της Λέσβου. Μέχρι το 1912 οι Τούρκοι φορολογούσαν τους ελαιοπαραγωγούς σε είδος με το σύστημα της δεκάτης (δηλαδή

έπαιρναν ως φόρο το 10% ή 12,5%) και ο έλεγχος της παραγωγής γινόταν στους ελαιόμυλους από τον φοροελεγκτή (μαμούρη). Πολλοί ελαιόμυλοι συνέχισαν να λειτουργούν παράλληλα με τα πρώτα βιομηχανικά ελαιοτριβεία και εγκαταλείφθηκαν οριστικά τις πρώτες δεκαετίες του 20ού αιώνα.



Τα πρώτα ατμοκίνητα **ελαιοτριβεία** ("μηχανές") χτίστηκαν τη δεκαετία του 1870 στη Λέσβο, ενώ ο αριθμός τους αυξανόταν συνεχώς μέχρι και τις αρχές του 20ού αιώνα. Η βιομηχανία του ατμού στον τομέα αυτό επέτρεπε την άλεση μεγάλης ποσότητας ελαιοκάρπου και την ταχύρρυθμη παραγωγή ελαιόλαδου πολύ καλής ποιότητας. Τα ελαιοτριβεία χτίστηκαν με κεφάλαια λεσβίων εμποροκτηματιών και γαιοκτημόνων και αποτελούσαν ιδιαίτερα προσοδοφόρες επιχειρήσεις. Από τη δεκαετία του 1920 άρχισαν να χτίζονται και πολλά συνεταιριστικά ελαιοτριβεία. Οι περισσότερες λεσβιακές βιομηχανίες προμηθεύονταν τα μηχανήματα των ελαιοτριβείων από την Αγγλία, ή, μέχρι το 1922, από το εργοστάσιο του Έλληνα Ισηγόνη, στη Σμύρνη.



Στα ατμοκίνητα ελαιοτριβεία απασχολούνταν αρκετοί ειδικευμένοι εργάτες (μηχανικοί, μπασκιτζήδες, θερμαστές, ζυγιστές, πετράδες για το σύστημα των ελαιόμυλων, δετές για τους σάκους, αχθοφόροι), ενώ άμεσα συνυφασμένη με τη βιομηχανία αυτή ήταν και η κατασκευή των ελαιοπάνων, που αναλάμβαναν οι "τσουρχανάδες" ή "κλωσταριά". Τα ατμοκίνητα ελαιοτριβεία περιορίστηκαν πολύ τα μεταπολεμικά χρόνια, εξαιτίας της παρακμής της αγροτικής οικονομίας, ενώ από τη δεκαετία του 1970, τα εναπομείναντα ελαιοτριβεία - τα περισσότερα εκ των οποίων είναι συνεταιριστικά - άρχισαν να

μετατρέπονται σε σύγχρονα ηλεκτροκίνητα και φυγοκεντρικά, που απασχολούν ελάχιστο εργατικό δυναμικό.

Εργάτες και Εργάτριες στους "Τσουρχανάδες" ή "Κλωσταριά»

Τα ελαιόπανα, που επονομάζονταν και "τουρβάδες", τα κατασκεύαζαν μικρές βιοτεχνίες, οι "τσουρχανάδες" ή "κλωσταριά", με πρώτη ύλη την κατσικίσια τρίχα. Στους "τσουρχανάδες" δούλευαν κυρίως εργάτριες, που έφτιαχαν με την τρίχα του κατσικιού - το "καζίλι" - τα ελαιόπανα στους αργαλειούς (κρεβατές). Οι "τσουρχανάδες" προμήθευαν με ελαιόπανα τόσο τους παλιούς ελαιόμυλους όσο και τα υδραυλικά πιεστήρια των ατμοκίνητων ελαιοτριβείων. Η βιοτεχνία των ελαιοπάνων άκμασε ιδιαίτερα στην Αγιάσο. Στη συνοικία Σταυρί υπήρχαν πολυάριθμοι "τσουρχανάδες", που απασχολούσαν σημαντικό εργατικό δυναμικό μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1960, οπότε η βιοτεχνία αυτή άρχισε να παρακμάζει λόγω της αντικατάστασης των ατμοκίνητων ελαιοτριβείων από σύγχρονα ηλεκτροκίνητα εργοστάσια.

Ο τέως Πρόεδρος του Αναγνωστηρίου Αγιάσου, Πάνος Πράτσος ασχολήθηκε για ένα διάστημα με το εμπόριο των ελαιοπάνων, για το οποίο αναφέρει: *«Στην Αγιάσο υπήρχε παλιά η βιοτεχνία των ελαιοπάνων, η οποία τροφοδοτούσε όλη την Ελλάδα. Τουρβάδες τα ονομάζαμε. Τα έδενε ο μάστορας με το σκοινί και τα στοίβαζε στο υδραυλικό πιεστήριο. Συνήθως 55-60 ελαιόπανα, ανάλογα με το μέγεθος του πιεστηρίου. Τα ελαιόπανα είναι από αιγότριχα Χαλκιδικής. Την έκανα κι εγώ ως επιχείρηση μια φορά, ο πατέρας μου ασχολείτο με το ελαιοεμπόριο κι έκανε κι αυτή τη δουλειά [...] Υπήρχε μεγάλη βιοτεχνία, αλλά δεν ήξερε ο ένας τους πελάτες του άλλου που τα έστελνε. Εδώ εμείς κάναμε μια χρονιά, ως εμπόριο τα κάναμε αυτά, κάναμε ένα στοκ, π.χ. διαθέσαμε ορισμένα κεφάλαια και κάναμε ελαιόπανα. Αυτά ήταν όπως είχες χρυσό τότε. Το 1948 κάναμε ένα στοκ μεγάλο και δεν μπορούσαμε, πού να τα πουλήσουμε; Αναγκαστήκαμε και βάλουμε ένα*

συνέταιρο από τους παλιούς με 35 % χωρίς κεφάλαια, να μας τα πουλήσει. Αυτός μπήκε στην εταιρεία για να πουλήσει το στοκ που είχαμε. Μπήκε μονάχα με τον όρο ότι δε θα δούμε εμείς τους πελάτες του. [...] Παίρνω το βαλιτσάκι μου και τραβάω στο κεντρικό που πουλούσαμε τις πυρήνες. Από εκεί μου δίνει τις συστάσεις της Θεσσαλίας, της Κρήτης. Ό, τι κάναν σε 40-50 χρόνια, το έκανα εγώ σε 15 μέρες. Τα πούλησα όλα και αυτός πήρε το μερίδιο του [...] Εγώ σταμάτησα το 1967 τα ελαιόπανα. Μόλις βγήκαν τα φυγοκεντρικά τα ελαιοτριβεία σταμάτησαν. Κατεστράφη μια μεγάλη βιοτεχνία»

Μαρτυρία του Μενέλαου Καμάτσου από την Αγιάσο.

Μενέλαος Καμάτσος - Κατασκευαστής ελαιοπάνων από την Αγιάσο Λέσβου

Ο Μενέλαος Καμάτσος γεννήθηκε το 1912 στην Αγιάσο της Λέσβου. Την περίοδο της Γερμανικής κατοχής συμμετείχε ενεργά στην απελευθερωτική δράση του Ε.Α.Μ. Το 1949 μετανάστευσε στην Αργεντινή όπου διέμεινε 2 χρόνια και στη συνέχεια επέστρεψε στην Αγιάσο. Για ένα χρονικό διάστημα απασχολήθηκε στη βιοτεχνία ελαιοπάνων, για την οποία αναφέρει:

"Είχα βιοτεχνία, βγάζαμε πανιά. Καμιά εικοσάδα βιοτεχνίες ήταν στην Αγιάσο, κάπου 400 άτομα δούλευαν. Τώρα δεν υπάρχει κανένας, βγάλαν τα αυτόματα τα εργοστάσια τώρα. Είχε δυο τρία κλωσταριά εδώ στο Σταυρί, άμα τραγουδούσαν οι γυναίκες ήταν!...

Επί ανταρτοπόλεμου πήγαινα μέχρι τα σύνορα, αγόραζα κατσικότριχες. Στη Δράμα, στα βουλγαρικά σύνορα. Με τα καϊκια. Φόρτωνα λάδια από δω, τα πουλούσα εκεί. Είχαμε μια παρέα, 4-5 νομάτοι ήμασταν, δεν ήμουν μοναχός μου κι επειδή ήμουν εγώ ο πιο νέος, είχα αναλάβει εγώ αυτή την υπηρεσία. Από τσελιγκάδες έπαιρνα την τρίχα, είχε και μαγαζιά που την κάναν, Εβραίοι, στη Δράμα, στην Καβάλα, στην Ξάνθη, Κομοτηνή το '30.

Ναυλώνουμε καράβια. Ένα φίλο Πλωμαρίτη είχα καλόν, καπετάνιο. Μ' αυτόν πήγαμε στο Πλωμάρι, είχαμε λάδια, σαπούνια φορτωμένα, πολλά πράγματα, τα πήγαμε στις Κυκλάδες. Λάδια πηγαίναμε παντού, όπου δεν είχε, Κυκλάδες, Θεσσαλονίκη, Καβάλα, Κομοτηνή, Αλεξανδρούπολη.

Μετά τον πόλεμο αρχίσαμε πάλι τα ταξίδια, από το '43-44. Δίναμε πανιά στα εργοστάσια με το λάδι, και το λάδι έπρεπε να το κάνουμε παράδες μετά για να το ανταλλάξουμε με άλλα πράγματα, κι ανάλαβα εγώ αυτή τη δουλειά. Τίποτα δεν είχε τότε εδώ, αφού ήταν κατοχή, μόλις φύγαν οι Γερμανοί. Τίποτα δεν είχε. Οι παράδες μέχρι το '49, ήταν αμφιταλαντευόμενοι, δεν τους παίρναν γιατί ήταν μια αστάθεια. Μέχρι το '50 κάναμε ανταλλαγή σε είδος. Αυτή ήταν η κατάσταση.

Πανιά δίναμε σε όλους, αλλά (κάναμε ανταλλαγή) με λάδια, παντού όπου είχε ελαιώνα: Παράκοιλα, Ερεσός, Σκαλοχώρι, Φίλια, Ανεμώτια, Πλωμαρία, παντού, όπου είχε ελιές δίναμε πανί με το λάδι, και το φορτώνουμε πάλι το λάδι και το πηγαίναμε απάνω και παίρναμε πάλι τρίχες. Στέλναμε ελαιόπανα και σ' όλη την Ελλάδα, μέχρι την Κέρκυρα, Κρήτη, Πελοπόννησο, Κύθηρα, Αιγαίο, παντού, όπου είχε ελιές".

(Η μαρτυρία του Μενέλαου Καμάτσου βασίστηκε σε συνέντευξη του ερευνητικού προγράμματος "Κιβωτός του Αιγαίου" τον Μάιο του 1996 στην Αγιάσο).

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΓΕΩΡΓΙΑΣ, ΔΑΣΟΠΟΝΙΑΣ, ΙΧΘΥΟΛΟΓΙΑΣ

- Γεωλόγος (ΠΕ)
Geologist
- Γεωπόνος (ΠΕ)
Agronomist / Agricultural
- Δασολόγος (ΠΕ)
Forester

- Ιχθυολόγος (ΠΕ)
Fisheries expert
- Τεχνολόγος Γεωπόνος (ΤΕ) - Γεωργικών Μηχανών και Αρδεύσεων
Agronomist technician of agricultural machinery
- Τεχνολόγος Γεωπόνος (ΤΕ) - Δασοπόνος
Agronomist & forest technician
- Τεχνολόγος Γεωπόνος (ΤΕ) - Διοίκησης Γεωργικών Εκμεταλλεύσεων
Agronomist technician
- Τεχνολόγος Γεωπόνος (ΤΕ) - Ζωικής Παραγωγής
Animal production agronomist technician
- Τεχνολόγος Γεωπόνος (ΤΕ) - θερμοκηπιακών Καλλιεργειών και
Ανθοκομίας
Flower agronomist technician
- Τεχνολόγος Γεωπόνος (ΤΕ) - Ιχθυοκομίας - Αλιείας
Agronomist & fishing technician
- Τεχνολόγος Γεωπόνος (ΤΕ) - Φυτικής Παραγωγής

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Crop/plant production technician, Agronomist technician

- Δάσκαλος
Primary school teacher
- Εκπαιδευτικός Αγγλικής Γλώσσας Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης
Primary school english teacher
- Εκπαιδευτικός Μουσικής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης
Primary school music teacher
- Εκπαιδευτικός Φυσικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης
Primary school sports teacher
- Καθηγητής Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Secondary school teacher

- Νηπιαγωγός
Nursery school teacher

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΥΓΕΙΑΣ



- Αισθητικός - Aesthetician
Beautician
- Βρεφονηπιοκόμος
Nursery Nurse
- Διαιτολόγος (ΠΕ)
Dietician
- Διαιτολόγος (ΤΕ)
Dietician
- Επισκέπτης Υγείας
Health inspector
- Επόπτης Δημόσιας Υγιεινής
Health inspector
- Εργοθεραπευτής
Occupational therapist
- Κοινωνικός Λειτουργός (ΠΕ)
Social worker
- Κοινωνικός Λειτουργός (ΤΕ)
Social worker
- Λογοθεραπευτής
Speech therapist
- Οδοντοτεχνίτης

- Dental technician
- Οπτικός
Optician
- Τεχνολόγος Ιατρικών Εργαστηρίων
Medical laboratory technician
- Τεχνολόγος Ραδιολογίας - Ακτινολογίας
Radiographer, radiotherapist
- Τεχνολόγος Τροφίμων
Food technologist
- Φυσικός Νοσοκομείων (ΠΕ) - Μη ιοντιζουσών ακτινοβολιών
Clinical physicist
- Φυσικός Νοσοκομείων (ΠΕ) - Ακτινοφυσικός Ιατρικής
Clinical physicist
- Φυσικοθεραπευτής
Physiotherapist
- Ψυχολόγος
Psychologist

ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ



- Αγρονόμος - Τοπογράφος Μηχανικός (ΠΕ)
Agronomist engineer
- Ηλεκτρολόγος Μηχανικός (ΠΕ)
Electrical Engineer
- Ηλεκτρολόγος Μηχανικός και Μηχανικός Ηλεκτρονικών Υπολογιστών
(ΠΕ) Electrical & Computer Engineer
- Ηλεκτρολόγος Μηχανικός και Τεχνολογίας Υπολογιστών (ΠΕ)

Electrical & Computer Engineer

- Ηλεκτρονικός Μηχανικός (ΤΕ)
Electronics technician
- Ηλεκτρονικός Μηχανικός και Μηχανικός Υπολογιστών (ΠΕ)
Electronic & Computer Engineer
- Μηχανικός Διαχείρισης Ενεργειακών Πόρων (ΠΕ)
Energy Engineer
- Μηχανικός Δομικών Έργων (ΤΕ)
Building Technician
- Μηχανικός Έργων Υποδομής (ΤΕ)
Technical Engineer
- Μηχανικός Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών Συστημάτων (ΤΕ)
Electronic & Computer Systems Technician
- Μηχανικός Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Πληροφορικής (ΠΕ)
Information Systems Engineer
- Μηχανικός Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, Τηλεπικοινωνιών και Δικτύων (ΠΕ) Telecommunication engineer
- Μηχανικός Μεταλλείων - Μεταλλουργός (ΠΕ)
Mining Engineer
- Μηχανικός Οικονομίας και Διοίκησης (ΠΕ)
Financial & Management Engineer
- Μηχανικός Ορυκτών Πόρων (ΠΕ)
Mining Engineer
- Μηχανικός Οχημάτων (ΤΕ)
Graduate of the Vehicle Technological Department
- Μηχανικός Παραγωγής και Διοίκησης (ΠΕ)
Production & Management Engineer
- Μηχανικός Περιβάλλοντος (ΠΕ)
Environment Engineer

- Μηχανικός Πληροφορικής (ΤΕ)
Informatics Technician
- Μηχανικός Τεχνολογίας Ιατρικών Οργάνων (ΤΕ)
Biomedical Technician
- Μηχανικός Χωροταξίας και Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΠΕ)
Planning & Regional Development Engineer
- Μηχανολόγος και Αεροναυπηγός Μηχανικός (ΠΕ)
Aeronautical Engineer
- Μηχανολόγος Μηχανικός (ΠΕ)
Mechanical Engineer
- Μηχανολόγος Μηχανικός Βιομηχανίας (ΠΕ)
Industrial Engineer
- Ναυπηγός Μηχανολόγος Μηχανικός (ΠΕ)
Marine Engineer
- Περιβαλλοντολόγος
Environmentalist
- Πολιτικός Μηχανικός (ΠΕ)
Civil Engineer
- Τοπογράφος Μηχανικός (ΤΕ)
Surveying Engineer
- Χημικός Μηχανικός (ΠΕ)
Chemical Engineer
- Χημικός (ΠΕ)
Chemist

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

- Λογιστής Φοροτεχνικός

Accountant

- Οικονομολόγος

Economist

- Πτυχιούχος Διοίκησης Μονάδων Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Local government administrator

- Πτυχιούχος Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας (ΤΕ) – Διοίκησης Επιχειρήσεων Business administrator

- Πτυχιούχος Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας (ΤΕ) – Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας

Health & care administrator

- Πτυχιούχος Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας (ΤΕ) - Εμπορίας και Διαφήμισης (Marketing) Marketing manager

- Πτυχιούχος Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας (ΤΕ) – Στελεχών Συνεταιριστικών Οργανώσεων και Εκμεταλλεύσεων

Cooperative manager

- Πτυχιούχος Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας (ΤΕ) – Τουριστικών Επιχειρήσεων Tourist industry officer

ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ

- Αρχαιολόγος (ΠΕ)

Archeologist

- Αρχειονόμος (ΠΕ)

Archivist

- Βιβλιοθηκονόμος (ΠΕ)

Librarian

- Διερμηνέας

Interpreter

- θεατρολόγος

Theatre expert

- Κοινωνικός Ανθρωπολόγος
Social anthropologist
- Μεταφραστής
Translator
- Γραφίστας (ΤΕ)
Graphic artist
- Τεχνολόγος Γραφικών Τεχνών
Graphic arts technician
- Φωτογράφος (ΤΕ)
Artist photograeher
- Συντηρητής Αρχαιοτήτων & Έργων Τέχνης (ΤΕ)
Conservator of antiquities & works of art
- Διευθυντής Γυμναστηρίου
Gym manager

ΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΤΟΥ ΜΕΛΛΟΝΤΟΣ

Τα επαγγέλματα του μέλλοντος είναι εκείνα που οι προοπτικές τους είναι θετικές ή πολύ θετικές στην αγορά εργασίας. Τα επαγγέλματα δηλαδή για τα οποία οι κενές θέσεις εργασίας στο άμεσο μέλλον, των επόμενων 5-10 ετών, προβλέπεται να είναι περισσότερες από τον αριθμό των «τόμων που επιθυμούν και έχουν τα προσόντα για να τις καταλάβουν (υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας).

Το κατάλληλο μέσο για μια επιτυχημένη καριέρα σήμερα θεωρείται η δια βίου μάθηση, η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση. Απαραίτητη είναι πλέον η γνώση ξένων γλωσσών και η δυνατότητα χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών και internet. Ένας ολοκληρωμένος επαγγελματίας και άνθρωπος είναι εκείνος που γηράσκει αεί διδασκόμενος, φροντίζει για την εγκυκλοπαιδική του μόρφωση και ενδιαφέρεται για ευρύτερες πτυχές της επιστήμης, της τέχνης, του περιβάλλοντος και του

πολιτισμού.

Καλά όλα αυτά... όμως η kathimerini.gr παρουσιάζει τα τρία επαγγέλματα του μέλλοντος (προφανώς εκτός Ελλάδας) με υψηλούς μισθούς και μεγάλη καινοτομία. Μη σας φανούν υπερβολικά... άλλωστε πριν από μια δεκαετία, ποιος θα φανταζόταν πως ο σχεδιαστής δικτύου θα ήταν το πιο δημοφιλές επάγγελμα του 2000;

Εγώ...είμαι εγώ



Χαρτογράφος νοσημάτων

Εύρος αμοιβής: 30.000€- 110.000 €

Πρόσθετες απολαβές: Ευέλικτο ωράριο και δυνατότητα ταξιδιών σε εξωτικά μέρη

Προσόντα/ικανότητες: Διδακτορικό ή μεταπτυχιακό τεχνολογικής κατεύθυνσης και ειδίκευση σε κάποια ασθένεια.

Ποιος προσλαμβάνει: Πανεπιστήμια, κυβερνήσεις, τα Ηνωμένα Έθνη και ορισμένες συμβουλευτικές εταιρείες.

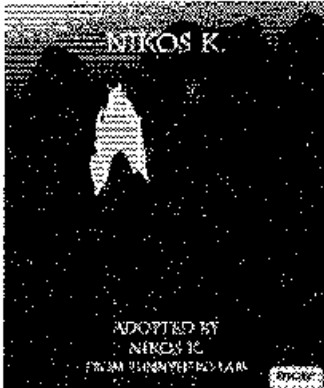
Προγραμματιστής ρομπότ

Εύρος αμοιβής: 30.000€- 75,000€

Πρόσθετες απολαβές: Συνεχή ταξίδια, παροχή βοήθειας ατούς πελάτες με την προσαρμογή της μηχανής στις ανάγκες του. Προσόντα/ικανότητες:

Πτυχίο τεχνολογικής κατεύθυνσης με εκτεταμένη εκπαίδευση Ποιος προσλαμβάνει: ABB, Fanuc, Motoman, Panasonic, Toyota

Μηχανικός πληροφοριών



Εύρος αμοιβής: 50.000€- 90.000€

Πρόσθετες απολαβές: Δικαιώματα προαίρεσης, δωρεάν φαγητό

Προσόντα/ικανότητες: Ανάλυση δεδομένων, προϋπηρεσία στη διαχείριση δικτύων, συντακτική ικανότητα

Ποιος προσλαμβάνει: PayPal, Slide, και άλλες

Web 2.0 εταιρείας οι οποίες δεν έχουν τη δυνατότητα να επεξεργάζονται τον ολοένα και αυξανόμενο όγκο δεδομένων.

Τα επαγγέλματα που ίσως εξαφανιστούν...

1. **Μεσάζων-Μεσολαβητής (κάθε είδους).** Το internet θα εξαφανίσει τα σχετικά επαγγέλματα. Λίγοι εκπρόσωποι τους θα διατηρηθούν για την εξυπηρέτηση των ηλεκτρονικά αναλφάβητων.

2. **Εκπαιδευτικός.** Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση (τηλεκπαίδευση) αναπτύσσεται ραγδαία.

3. **Τυπογράφος.** Στο μέλλον δεν θα τυπώνονται κείμενα σε χαρτί. Τα ηλεκτρονικά βιβλία και εφημερίδες είναι ήδη γεγονός.

4. **Στενογράφος.** Σύστημα αναγνώρισης φωνής θα επιτρέπει την καταγραφή της ομιλίας.

5. **Ανώτερο Στέλεχος Επιχειρήσεων.** Οι μεγάλες εταιρείες αναζητούν και εφαρμόζουν πρωτοποριακές μεθόδους αποφυγής του υπερβολικού συγκεντρωτισμού στη λήψη αποφάσεων.

6. **Ορθοδοντικός.** Ήδη πραγματοποιούνται κλινικές δοκιμές προγραμμάτων ορθοδοντικής με τη χρήση προσομοιωτών που θα εφαρμόζονται σε πλαστικά επιθέματα στα δόντια.

7. **Δεσμοφύλακας.** Διαρκής παρακολούθηση των εγκλείστων θα



επιτυγχάνεται μέσω μικροσκοπικών συσκευών.

8. **Οδηγός Φορτηγού.** Υπολογιστές θα "οδηγούν" τα φορτηγά σε "έξυπνες" λωρίδες κυκλοφορίας.

9. **Οικιακός Βοηθός.** Κεντρικός υπολογιστής θα ελέγχει συστήματα αυτόματου καθαρισμού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο



Οι νέες μορφές απασχόλησης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Εισαγωγή

Η συνεχής επέκταση, ιδιαίτερα τις δύο τελευταίες δεκαετίες, των νέων μορφών απασχόλησης (μερική απασχόληση, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προσωρινή απασχόληση μέσω γραφείων δανεισμού εργαζομένων κ.λ.π.) αποτελεί αποτέλεσμα και έκφραση των πιεστικών αναγκών προσαρμοστικότητας που συστηματικά παράγουν οι απαιτήσεις ανταγωνιστικότητας σε ένα τεχνολογικό και οικονομικό περιβάλλον διευρυμένης αβεβαιότητας.

Ενεργές κρατικές πολιτικές για την απασχόληση, την αναδιανομή των θέσεων εργασίας και την προώθηση της νέας οργάνωσης της εργασίας, επιχειρηματίες πρακτικές για τη συμπίεση του εργασιακού κόστους, την επίτευξη ευελιξίας και την επιτυχή προσαρμογή στις νέες ανταγωνιστικές συνθήκες, αλλά και (ατομικές ή συλλογικές) επιλογές εργαζομένων, αποτέλεσαν και αποτελούν τις κύριες προωθητικές δυνάμεις για τη μεγάλη εξάπλωση των νέων μορφών απασχόλησης. Η εξάπλωση αυτή τα τελευταία χρόνια έχει γίνει αντικείμενο συζήτησης επιστημονικού προβληματισμού, κοινωνικού διαλόγου και αντιπαράθεσης.

Κύριο χαρακτηριστικό της διαχρονικής και της διατοπικής εμφάνισης των δυνάμεων αυτών είναι η ανυπαρξία γραμμικότητας και τυποποίησης στην εφαρμογή τους, με την έννοια ότι τόσο ο εννοιολογικός καθορισμός όσο και η θεσμική διαχείριση και η φιλοσοφία εφαρμογής τους διαφέρει από χώρα σε χώρα αλλά και μέσα στην ίδια τη χώρα υπάρχει διαφορετική κλαδική και επιχειρηματική αντιμετώπιση. Η στάση δε των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των εργαζομένων ποικίλλει ανάλογα με τη δυναμική των οργανώσεων, το συναινετικό ή το συγκρουσιακό κλίμα μέσα στο οποίο λειτουργούν και κατ' επέκταση τον τρόπο διαμόρφωσης και εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων.

Η ανάπτυξη και η επέκταση των νέων μορφών απασχόλησης συνοδεύονται

από έναν αντίστοιχο προβληματισμό για τις επιπτώσεις που έχουν αυτές στην ποιότητα της εργασίας και της απασχόλησης. Ερωτήματα εγείρονται για τις συνθήκες υπό τις οποίες οι εργαζόμενοι –με το καθεστώς των παραπάνω συμβάσεων- εργάζονται, αμείβονται αλλά και εκπαιδεύονται, ενώ συναφής είναι και ο προβληματισμός για τη δυνατότητα των νέων μορφών απασχόλησης να λειτουργήσουν ως ενδιάμεσος δυναμικός και σταθερός μηχανισμός εισόδου στην αγορά εργασίας. Τέτοιου είδους ερωτήματα θέτουν επί τάπητος ένα άλλο σημαντικό αντικείμενο συζήτησης, την ποιότητα της απασχόλησης, καθώς η εμφάνιση και η επέκταση των νέων μορφών απασχόλησης, σε συνδυασμό με τα όποια προβλήματα δημιούργησαν, έδωσαν το έναυσμα για τη συστηματικότερη και την πιο δυναμική θεώρηση της έννοιας της ποιότητας, αλλά και την επανεξέταση των συστατικών της στοιχείων υπό το φως των ταχύτατων εξελίξεων στην αγορά εργασίας.

1.1. Ορισμοί και εννοιολογικές διευκρινίσεις

Ο όρος «νέες μορφές απασχόλησης» είναι μάλλον παραπλανητικός, καθότι οι μορφές απασχόλησης στις οποίες αναφέρεται (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προσωρινή απασχόληση, μερική απασχόληση κ.λπ.) δεν είναι απαραίτητα νέες (για παράδειγμα, μερική απασχόληση), θα μπορούσε να υποστηριχτεί όμως, ότι το νέο στοιχείο έχει να κάνει είτε με τη διευρυνόμενη παρουσία τους στο χώρο της εργασίας είτε με την (ιστορικά πρόσφατη) προσπάθεια να ρυθμισθούν θεσμικά, υπό το πρίσμα των νέων τεχνολογικών και οικονομικών δεδομένων που επιβάλλουν μια νέα οργάνωση της εργασίας.

Γενικά, οι νέες μορφές απασχόλησης ορίζονται και σηματοδοτούνται σε αντιδιαστολή με τον ορισμό και την έννοια της τυπικής μισθωτής απασχόλησης αορίστου χρόνου. Στην επιστημονική συζήτηση για το θέμα αυτό χρησιμοποιείται μια σειρά από εναλλακτικές ονομασίες, όπως άτυπες

(non standard), ειδικές, ευέλικτες, περιθωριακές, απρόοπτες (contingent) ή και επισφαλείς (precarious) μορφές απασχόλησης. Στην πραγματικότητα, δεν υπάρχει καθολικός ορισμός του φαινομένου αλλά επί μέρους ορισμοί που συνδέονται με την ιδιαίτερη οπτική κάθε προσέγγισης, δείγμα των διαφορετικών μεθοδολογιών και θεωρητικών επιλογών.

Τα χαρακτηριστικά της τυπικής εξαρτημένης μισθωτής εργασίας μορφοποιούνται σταδιακά μέχρι και τα πρώτα χρόνια μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο (με την ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας), ακολουθώντας την εξελικτική διαδρομή της βιομηχανικής παραγωγής, ενώ συγχρόνως υποκινούν την ανάπτυξη της συλλογικής δράσης και ενός προστατευτικού δικτύου κανόνων, το μεγαλύτερο μέρος των οποίων συμπεριελήφθη σε διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Το πρότυπο της τυπικής ή κανονικής εργασιακής σχέσης περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

α) Εξαρτημένη μισθωτική εργασία,, σύμφωνα με την οποία η μισθωτή σχέση προαπαιτεί την ύπαρξη εξάρτησης του εργαζομένου από τον εργοδότη. Το κριτήριο της εξαρτημένης μισθωτής εργασίας είναι η οικονομική εξάρτηση, δηλαδή ο προσδιορισμός του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη και η άσκηση εποπτείας και ελέγχου, στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος.

β) Σταθερή και πλήρης απασχόλησης, σύμφωνα με την οποία η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη και ο εργάσιμος χρόνος ανταποκρίνεται στα ισχύοντα συμβατικά ή νόμιμα πλαίσια ως προς το πλήρες ωράριο απασχόλησης.

γ) Σταθερότητα ωραρίου απασχόλησης ως προς την ημερήσια και την εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας.

• Οι νέες μορφές απασχόλησης διαφέρουν μεταξύ τους τόσο ως προς τα ποιοτικά χαρακτηριστικά τους όσο και ως προς τις ανάγκες που ικανοποιούν και - ως εκ τούτου - η συνολική κριτική και αξιολόγηση που

τους ασκείται είναι, μεθοδολογικά τουλάχιστον άστοχη και μη εποικοδομητική.

- Η εμπειρία εφαρμογής των διαφόρων νέων μορφών απασχόλησης στις διάφορες χώρες (αλλά και μέσα στην ίδια τη χώρα, από διαφορετικούς παραγωγικούς κλάδους και επιχειρήσεις) αντικατοπτρίζει διακριτές φιλοσοφίες διαχείρισης του εργαλειακού και του θεσμικού τους χαρακτήρα και αποτυπώνει διαφορετικές ποιοτικές και πολιτικές προτεραιότητες.
- Η εθελοντική προσφυγή σε αυτές τις μορφές και ο συναινετικός χαρακτήρας της θεσμικής ρύθμισης τους - όπου φυσικά αυτός επιτυγχάνεται - είναι προφανές ότι αποκαθιστούν τη συμβατότητα τους με κάποιες τουλάχιστον διαστάσεις της σύγχρονης προσέγγισης της ποιότητας εργασίας.

Οι νέες μορφές απασχόλησης παρουσιάζουν εξαιρετική ποικιλία τόσο ως προς τον τύπο της σύμβασης όσο ως προς το χρόνο, τον τρόπο και τον τόπο παροχής της εργασίας, με αποτέλεσμα σε αυτή γενική κατηγορία να υπάγονται πολλές διαφορετικές εκφράσεις ευέλικτης απασχόλησης. Στη μελέτη αυτή ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στην προσωρινή και στη μερική απασχόληση καθώς αποτελούν τις πλέον αντιπροσωπευτικές μορφές ευέλικτης απασχόλησης, ενώ ταυτόχρονα παρουσιάζουν αυξημένο ενδιαφέρον για διαφορετικούς λόγους η καθεμιά. Η πρώτη (προσωρινή απασχόληση) διότι φέρει κύριο βάρος των αρνητικών αιτιάσεων σχέση με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, η δεύτερη (μερική απασχόληση) γιατί αποτελεί - κατά τη γνώμη του γράφοντος προνομιακό πεδίο ανάπτυξης συναινετικών ρυθμίσεων και υλοποίησης προωθημένων αντιλήψεων για τη διαχείριση του χρόνου εργασίας.

1.2. Οι λόγοι εξάπλωσης των νέων μορφών απασχόλησης

Οι παραπάνω αναφορές στο οικονομικό και στο τεχνολογικό πλαίσιο διάδοσης των νέων μορφών απασχόλησης ουσιαστικά υποδηλώνουν και

τους σημαντικότερους λόγους εξάπλωσης αυτών των μορφών ή - διαφορετικά- τις κινητήριες δυνάμεις διάχυσης αυτών. Οι πλέον προφανείς και κυρίαρχοι λόγοι φαίνεται να είναι η επιτακτική ανάγκη διαρθρωτικής προσαρμογής των επιχειρήσεων στην ευέλικτη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και (αναπόφευκτα) στον εξορθολογισμό του εργασιακού κόστους.

Προεκτείνοντας την παραπάνω συλλογιστική, μπορούμε να αναζητήσουμε επί μέρους εκφράσεις των πλεονεκτημάτων που απολαμβάνουν οι επιχειρήσεις, χρησιμοποιώντας, σε μικρή ή μεγάλη έκταση, τις νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Συνοπτικά, οι νέες μορφές απασχόλησης συμβάλλουν στον εξορθολογισμό της παραγωγής, στη μείωση του εργατικού κόστους, στην άμεση ανταπόκριση και προσαρμογή στις ευμετάβλητες διακυμάνσεις της ζήτησης αλλά και στην παράκαμψη της προστατευτικής νομοθεσίας για τους «κανονικούς» εργαζομένους και στην αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, μέσω της μεγαλύτερης απόσπασης εργασίας. Επί μέρους προσδιοριστικοί παράγοντες της διευρυνόμενης ζήτησης νέων μορφών απασχόλησης από τις επιχειρήσεις αποτελούν οι ανάγκες προσέλκυσης ειδικών κατηγοριών προσωπικού, για παράδειγμα, εργαζομένων μεγάλης εξειδίκευσης και γυναικών με ιδιαίτερες απαιτήσεις ωραρίου, η αξιόπιστη επιλογή εργαζομένων για κανονικές θέσεις εργασίας ή και οι συνειδητά προωθημένες (σε σχέση με την υφιστάμενη νομοθεσία) πολιτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού που είναι φιλικές προς την οικογένεια.

Σε τελική ανάλυση, οι νέες μορφές απασχόλησης αποτελούν πολλαπλή έκφραση ευελιξίας των επιχειρήσεων, των κρατικών πολιτικών απασχόλησης και της αγοράς εργασίας, αλλά και των ίδιων των εργαζομένων, στο βαθμό, βέβαια, που η προσφυγή σε αυτές τις μορφές είναι εθελοντική. Αυτή ακριβώς η ικανοποίηση πραγματικών αναγκών

ερμηνεύει την εκτεταμένη διάχυση των νέων μορφών απασχόλησης, όχι μόνο στις απελευθερωμένες αγορές εργασίας των χωρών της αγγλοσαξονικής κατεύθυνσης, αλλά και σε οικονομίες.

1.3. Τυπολογία των νέων μορφών απασχόλησης

Η κατηγοριοποίηση των νέων μορφών απασχόλησης, σύμφωνα με τη διεθνή και την ευρωπαϊκή εμπειρία, είναι η εξής:

- **Συμβάσεις ορισμένου χρόνου (fixed-term employment)**

Η μορφή αυτή απασχόλησης διαφοροποιείται της τυπικής εργασιακής σχέσης ως προς το γεγονός ότι η διάρκειά της είναι προσωρινή και περιορισμένη, η λήξη της, δε, καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως η παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή η πραγματοποίηση ορισμένου γεγονότος. Η αιτιολογική βάση της έγκειται στην ύπαρξη έκτακτων και προσωρινών αναγκών της επιχείρησης. ενώ συνεπάγεται γενικά μειωμένο κόστος, καθώς οι ασυνέχειες στο εργασιακό ιστορικό του εργαζομένου απαλλάσσουν τον εργοδότη από την υποχρέωση χορήγησης επιδόματος προϋπηρεσίας ενώ η λήξη της σύμβασης δεν συνοδεύεται με καταβολή αποζημίωσης. Ο προβληματισμός που αναπτύσσεται γύρω από αυτή τη μορφή απασχόληση που αναπτύσσεται γύρω από αυτή τη μορφή απασχόλησης έγκειται στις πρακτικές κατάχρησης της ανανέωσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου προκειμένου να καλυφτούν πάγιες και διαρκείς ανάγκες των επιχειρήσεων από μη μόνιμο εργατικό δυναμικό.

Επί μέρους έκφραση της προσωρινής απασχόλησης, η οποία εκδηλώνεται συνήθως με τον τύπο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, θεωρείται και η εποχική απασχόληση.

- **Μερική απασχόληση (part time employment)**

Η μερική απασχόληση ορίζεται ως η εκδοχή της εξαρτημένης εργασίας – αόριστης ή ορισμένης διάρκειας – στην οποία ο εργάσιμος

χρόνος υπολείπεται του αντίστοιχου (για παράδειγμα, ημέρα, εβδομάδα, δεκαπενθήμερο, μήνας, έτος), ώστε μερικώς απασχολούμενος να θεωρείται εκείνος που απασχολείται με μειωμένο ωράριο, έναντι του πλήρως απασχολούμενου στη βάση του συγκεκριμένου χρονικού υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου της πλήρους απασχόλησης.

Η διεύρυνση του χρόνου υπολογισμού της μερικής απασχόλησης μάλιστα σε ευρύτερα της εβδομάδας χρονικά διαστήματα έχει ως αποτέλεσμα να εντάσσονται σε αυτή και άλλες ευέλικτες μορφές που παρουσιάζουν το γνώρισμα του συνολικά μειωμένου ωραρίου απασχόλησης, όπως η εκ περιτροπής και η διαλείπουσα εργασία. Η εκ περιτροπής εργασία (job rotation) ορίζεται ως η (ατομική ή ομαδική) εναλλαγή εργαζομένων στην παροχή εργασίας πλήρους ωραρίου για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους απασχόλησης, ενώ με τη διαλείπουσα εργασία εκδηλώνεται το φαινόμενο της περιοδικής απασχόλησης, χωρίς εκ των προτέρων καθορισμό των συγκεκριμένων περιόδων εργασίας.

- **Δανεισμός εργαζομένων**

Αυτή η μορφή απασχόλησης παρουσιάζει πολλές επί μέρους εκφράσεις με κύριο χαρακτηριστικό τη δημιουργία συμβατικής σχέσης μεταξύ τριών συμβαλλόμενων μερών και την παρουσία περισσοτέρων του ενός εργοδοτών. Πρόκειται για τις περιπτώσεις κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας.

Γνήσιος δανεισμός υπάρχει όταν ο εργαζόμενος, ενώ προσφέρει την εργασία του κανονικά στον αρχικό εργοδότη, παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα σε τρίτη επιχείρηση.

Πρόκειται για συνήθη πρακτική, ιδίως στο εσωτερικό ομίλων επιχειρήσεων. Το διευθυντικό δικαίωμα (δηλαδή το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίσει τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας από τον εργαζόμενο) κατά τη σύμβαση δανεισμού μεταβιβάζεται

στον τρίτο εργοδότη στον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του.

Ιδιαίτερη μορφή ευελιξίας αποτελεί ο κατ' επιχείρηση δανεισμός προσωπικού (temporary agency work), μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης, τα οποία ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα.

Κατά κανόνα, το προσωρινώς δανειζόμενο προσωπικό δεν συμβάλλεται με τη δανειζόμενη επιχείρηση, αν και η τελευταία ασκεί ουσιαστικά το διευθυντικό δικαίωμα απέναντι του, εφόσον για το διάστημα που απασχολείται σε αυτή αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της. Ως προς τον τύπο, εργοδότης θεωρείται πάντοτε η δανείζουσα επιχείρηση.

- **Παροχή έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη**

Η ευέλικτη αυτή μορφή απασχόλησης αναφέρεται στην παροχή εργασίας σε τόπο διάφορο εκείνου της εγκατάστασης της εργοδότης επιχείρησης. Αυτή η διαφοροποίηση του τόπου εργασίας αποστερεί από τον απασχολούμενο τη νομική ιδιότητα του μισθωτού, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζεται εν γένει ως αυτοαπασχολούμενος και να μην εντάσσεται στην εργατική νομοθεσία. Οι επί μέρους εκφράσεις αυτού του φαινομένου εντάσσονται στην «γκρίζα ζώνη» μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας. Έτσι αναπτύσσεται τελευταία η προβληματική για μια ευρύτερη αντιμετώπιση της έννοιας της εξάρτησης, όχι μόνο με νομικά αλλά και οικονομικά κριτήρια, δηλαδή με επαναπροσδιορισμό των ορίων ανάμεσα στην εξαρτημένη και στην ανεξάρτητη εργασία (για παράδειγμα, με την υπό όρους απεξάρτηση του τόπου παροχής της εργασίας ως θεμελιώδους στοιχείου της εξαρτημένης εργασιακής σχέσης) παράλληλα με τη δημιουργία πλαισίου προστασίας για τις ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων (οικονομικά εξαρτημένοι εργαζόμενοι) που ομοιάζουν με τους μισθωτούς.

Επί μέρους εκφράσεις του φαινομένου της ευέλικτης; αυτής μορφής απασχόλησης είναι:

α) Η απασχόληση με σύστημα φασόν (συχνό φαινόμενο σε συγκεκριμένους βιομηχανικούς κλάδους, όπως η κλωστοϋφαντουργία) είναι η μορφή εργασίας, στην οποία μέρος ή το σύνολο του προϊόντος παράγεται εκτός των εγκαταστάσεων της εργοδότης επιχείρησης με τη μορφή της εργολαβίας και, ειδικά, στο χώρο του εργολάβου αυτοαπασχολούμενου.

Βέβαια πρέπει να ειπωθεί ότι η τηλεεργασία, καλύπτοντας ευρύ φάσμα εργασιακών δραστηριοτήτων, αντιμετωπίζεται συχνά ως τρόπος οργάνωσης της εργασίας, παρά ως νέα μορφή απασχόλησης καθεαυτή.

Τέλος, ως ιδιαίτερες μορφές εξαρτημένης απασχόλησης θα μπορούσαν κατά μια έννοια να αναφερθούν ακόμη οι συμβάσεις έργου, η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, η επιδοτούμενη απασχόληση (δηλαδή η δημιουργία προσωρινών θέσεων εργασίας στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης) αλλά και η παράνομη ευελιξία, δηλαδή μορφές εργασίας που δεν λειτουργούν στο πλαίσιο των ρυθμίζων που προβλέπει νόμος (ως προς τις αμοιβές, τους όρους εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση κλπ.).

Οι νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα

Στατιστικά δεδομένα και κύρια χαρακτηριστικά της διάχυσης των νέων μορφών απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας.

Το ποσοστό μερικής απασχόλησης παραμένει πολύ χαμηλό, αν και αυξήθηκε οριακά σε 4,5% το 2002 από 4,1% το 2001, φτάνοντας τα 178.000 άτομα. Από τους μερικώς απασχολούμενους, το 31% προέβη στην επιλογή αυτή επειδή δεν επιθυμούσε πλήρη απασχόληση (το αντίστοιχο ποσοστό εθελοντικής προσφυγής στη μερική εργασία στην Ε.Ε. είναι 60%), το 44,2%, επειδή δεν κατάφερε να βρει πλήρη απασχόληση, ενώ πάνω από το 65% των μερικώς απασχολούμενων είναι γυναίκες (121.500 γυναίκες).

Όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση (συμπεριλαμβάνεται η εποχική) το ποσοστό της το δεύτερο εξάμηνο του 2002 ανερχόταν στο 11,3% ενώ το 1993 το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 10,4% και ο αριθμός των μερικώς απασχολουμένων αυξήθηκε κατά περίπου 60.700 άτομα (29,3%) φτάνοντας σήμερα τα 267.600 άτομα.

Γενικά η ελληνική πραγματικότητα όσον αφορά τις νέες μορφές απασχόλησης, χαρακτηρίζεται από εκτεταμένη παρουσία των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων έργου (ή ανεξάρτητης εργασίας), χρήση εργολαβικών-υπεργολαβικών υπηρεσιών και ποικίλων μορφών παραοικονομίας (παράνομη ευελιξία).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

- ✚ **Σύνδεση των νέων μορφών
απασχόλησης με την ποιότητα εργασίας.**

Κεφάλαιο 3^ο

3.1. Μια πρώτη (θεωρητική) προσέγγιση

Όσον αφορά τη διασύνδεση των νέων μορφών απασχόλησης με την ποιότητα εργασίας, έχουν αναπτυχθεί -σε θεωρητικό επίπεδο- διαφορετικές προσεγγίσεις, οι οποίες ερμηνεύουν με επιλεκτικό τρόπο την παραπάνω σχέση προβάλλοντας επί μέρους χαρακτηριστικά της.

Έτσι, μια πρώτη γενική εκτίμηση τονίζει την εξ ορισμού ανασφαλή φύση της προσωρινής απασχόλησης, τις αναπόφευκτα χαμηλές αποδοχές που επιφυλάσσει στους εργαζομένους η εργασία υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, την περιθωριοποίηση των εν λόγω εργαζομένων από δράσεις και διαδικασίες συλλογικής εκπροσώπησης. Η προβληματική αυτή, η οποία μάλιστα τροφοδοτεί και τις μεγαλύτερες (συντονισμένες) αντιδράσεις, εστιάζει στον αναγκαστικό χαρακτήρα της μερικής απασχόλησης και στο διαφαινόμενο σταδιακό εκφυλισμό των προστατευτικών κανόνων για τους ίδιους τους εργαζομένους με αυτές τις μορφές απασχόλησης όσο – κυρίως και για τους εργαζομένους με την τυπική μορφή της μισθωτής απασχόλησης αόριστος χρόνου και πλήρους ωραρίου.

Από την άλλη μεριά, άλλες - θεωρητικές επίσης - προσεγγίσεις διατείνονται ότι δεν φαίνεται να υπάρχει επαρκής δικαιολογητική βάση για να εκτιμήσουμε την επίδραση των νέων μορφών απασχόλησης στην ποιότητα της εργασίας a priori αρνητική ή θετική. Σύμφωνα με αυτές, γίνεται δεκτό ότι κάτι τέτοιο εξαρτάται από τις ατομικές προτιμήσεις του εργαζομένου, τις προσδοκίες του και, φυσικά, τους οικονομικούς περιορισμούς που αντιμετωπίζει, σε συνάρτηση με το πλουραλιστικό περιεχόμενο των διάφορων μέσων απασχόλησης, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά αυτών των μορφών, καθώς και τη θέση διαχείριση και φιλοσοφία εφαρμογής επιφυλάσσουν σε αυτές οι διάφορες κοινωνίες. Κάποια άτομα πιθανόν να προτιμούν σταθερή εργασία, η οποία να παρέχει

μια εισοδηματική ροή, αλλά ταυτόχρονα απαιτεί έντονη και απαιτητική πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Άλλοι εργαζόμενοι (όπως οι νέοι, οι εργαζόμενοι σε προχωρημένη ηλικία ή οι νέες εργαζόμενες μητέρες είναι πιθανόν να προτιμούν περισσότερο ευέλικτη εργασιακή απασχόληση, ακόμη και σε περίπτωση που αυτή η εργασία είναι λιγότερο αμειβόμενη ή πιο ασταθής. Στο μέτρο αυτό οι εργαζόμενοι προσφεύγουν εθελοντικά σ' αυτές τις «περιθωριακές» μορφές απασχόλησης, μπορούμε να υποθέσουμε ότι η άτυπη απασχόληση δεν έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην ποιότητα εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η διάχυση της μερικής απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς, σύμφωνα με κάποιες μελέτες οι περισσότεροι μερικά απασχολούμενοι (και κυρίως οι γυναίκες) προτιμούν να εργάζονται υπό αυτό το καθεστώς απασχόλησης παρά με πλήρες ωράριο.

Περισσότερο λογική φαίνεται η εκτίμηση ότι, σε θεωρητικό επίπεδο, δεν είμαστε σε θέση με απόλυτο τρόπο να ισχυριστούμε ότι οι επιδράσεις της άτυπης απασχόλησης στους εργαζομένους είναι αρνητική, θετική ή ουδέτερη. Κάτι τέτοιο θα ήταν ενδεχομένως δυνατόν εάν οι ισχυρισμοί μας εδράζονταν σε σοβαρές και έγκυρες εμπειρικές έρευνες, οι οποίες θα ελάμβαναν υπόψη τους τόσο τις πραγματικές συνθήκες εργασίας και απασχόλησης όσο και το πραγματικό θεσμικό κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον μέσα στο οποίο αναπτύσσονται και (συνεχώς) διαμορφώνονται οι νέες μορφές απασχόλησης.

3.2. Συμπεράσματα και προβληματισμοί για την ποιότητα των νέων μορφών απασχόλησης

Πλήθος μελετών και εμπειρικών ευρημάτων αποδεικνύουν - είναι αλήθεια - ότι οι εργαζόμενοι υπό καθεστώς μερικής ή προσωρινής απασχόλησης αντιμετωπίζουν δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας, ενώ απολαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές σε σχέση με τους «κανονικούς»

εργαζομένους. Καθώς δε, συμμετέχουν λιγότερο σε διαδικασίες εκπαίδευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους, διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο επαγγελματικής στασιμότητας και οπισθοχώρησης.

Αυτή είναι μια πρώτη ανάγνωση των διαφόρων μελετών και ερευνών. Χωρίς να αμφισβητείται η αξιοπιστία τους, είναι σκόπιμο και διαφωτιστικό να προχωρήσει κανείς σε δεύτερη αξιολόγηση της παραπάνω εικόνας υπό το πρίσμα των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών που διακρίνουν τόσο τις θέσεις εργασίας όσο και τους εργαζόμενους σε αυτές τις επαφές απασχόλησης.

Πρώτον, σε σχέση με το περιβάλλον εργασίας και τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλισης των εργαζομένων, οι μερικά απασχολούμενοι φαίνεται να μην αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα, ενώ σε πολλές περιπτώσεις απολαμβάνουν προνομιακές συνθήκες εργασίας. Επίσης – παρότι δεν υπάρχουν ουσιώδεις διαφορές όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας (στον τομέα της υγιεινής και ασφάλειας) των προσωρινά εργαζομένων έναντι των σταθερών και πλήρως απασχολουμένων- πρέπει να σημειωθεί ότι, και εάν εμφανίζονται τέτοιες διαφορές, αυτές οφείλονται περισσότερο στα δομικά χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας παρά σε συγκεκριμένο καθεστώς εργασίας.

Από την άλλη πλευρά, όμως, βασική εστία προβληματισμού πρέπει να αποτελέσει και γεγονός ότι, ενώ τα τελευταία χρόνια οι συνθήκες εργασίας (κυρίως σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας) στην Ευρωπαϊκή Ένωση δεν έχουν βελτιωθεί (και παρουσιάζουν μάλλον τάσεις επιδείνωσης), εν τούτοις ο αριθμός των προσωρινά απασχολουμένων δεν έχει αυξηθεί εντυπωσιακά.

Δεύτερον, όσον αφορά το εισόδημα των εργαζομένων στις νέες μορφές απασχόλησης –προτού υποθέσει κανείς ότι υφίσταται όντως μια καταφανής διάκριση έναντι αυτών των εργαζομένων τουλάχιστον στο πεδίο των χρηματικών αμοιβών- θα πρέπει να συνεκτιμηθούν και τα

ιδιαίτερα εργασιακά (δημογραφικά επαγγελματικά κλπ.) χαρακτηριστικά αυτών. Πράγματι, εάν συνυπολογιστεί το δεδομένο ότι οι εργαζόμενοι σε αυτά τα καθεστώτα απασχόλησης είναι κατά κύριο λόγο νέοι, γυναίκες με μειωμένο ωράριο εργασίας, άτομα με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων κ.ά. τότε η εικόνα παρουσιάζεται διαφορετική. Μάλλον το επαγγελματικό προφίλ και το απόθεμα δεξιοτήτων (και συνακόλουθα η κατανομή αυτών στα καθεστώτα απασχόλησης) πρέπει να θεωρηθούν υπεύθυνα για τις χαμηλές (ονομαστικές) αμοιβές και λιγότερο ο τύπος της εργασιακής σύμβασης καθαυτός. Μάλιστα σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως, για παράδειγμα, στην Ισπανία, η οποία διακρίνεται για το εξαιρετικά υψηλό ποσοστό προσωρινά απασχολουμένων, σχετικές μελέτες δείχνουν ότι η σταθμισμένη αμοιβή των εργαζομένων αυτών είναι υψηλότερη από την αντίστοιχη των εργαζομένων με τυπική μισθωτή απασχόληση. Γενικά, οι παρεχόμενες πληροφορίες για το ύψος των ονομαστικών αποδοχών δεν διαφωτίζουν ιδιαίτερα τη μελέτη της (υποτιθέμενης) συστηματικής σχέσης μεταξύ των νέων μορφών απασχόλησης και της ποιότητας εργασίας (συστατικό στοιχείο της οποίας αποτελεί η αμοιβή της). Σίγουρα, πάντως, δεν καταδεικνύουν σαφώς την υπαιτιότητα των νέων μορφών απασχόλησης για τις χαμηλές αποδοχές των εργαζομένων με αυτές τις μορφές.

Τρίτον, η σημαντικότερη διαπίστωση των διάφορων μελετών για τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων με τις νέες μορφές απασχόλησης είναι η μειονεκτική τους θέση όσον αφορά τη συμμετοχή τους σε διαδικασίες κατάρτισης και εκπαίδευση καθώς και η υποτυπώδης δραστηριότητά τους στο εγχείρημα της δια βίου μάθησης. τούτο αποτελεί προφανώς μείζον πρόβλημα, καθώς εάν ληφθεί υπόψη ο καταλυτικός ρόλος των δεξιοτήτων στις δυνατότητες προσαρμογής και εξέλιξης του εργατικού δυναμικού, τότε υπάρχει το ενδεχόμενο αυτές οι κατηγορίες εργαζομένων να βρεθούν στο πλέον ανασφαλές και περιθωριακό τμήμα της αγοράς εργασίας. Πρέπει και πάλι όμως να διευκρινιστεί ότι η

παραπάνω αποθαρρυντική εικόνα ερμηνεύεται κατά ένα σημαντικό βαθμό από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας και των εργαζομένων, καθώς η πλειονότητα των θέσεων αυτών χαρακτηρίζεται από μικρή παραγωγικότητα και κλαδική εστίαση σε τομείς έντασης εργασίας. Επιπλέον, υποδειγματικές εξαιρέσεις ανά τον κόσμο υποδηλώνουν μια άλλη πραγματικότητα και κυρίως υποδεικνύουν μια διαφορετική προοπτική. Φέρ' ειπείν, η περίπτωση της Σουηδίας - όπου οι εργαζόμενοι μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης απολαμβάνουν υψηλά επίπεδα εργασιακής ασφάλειας (συνάπτοντας σύμβαση αορίστου χρόνου με τη δανείζουσα εταιρεία) και επωφελούνται παροχών κατάρτισης και εκπαίδευσης (δικαίωμα κατοχυρωμένο από την εθνική νομοθεσία αλλά και από συλλογικές συμφωνίες) - αποτελεί ίσως το επιτυχέστερο παράδειγμα καλής πρακτικής και ορθολογικής αξιοποίησης μιας νέας μορφής απασχόλησης μέσα σε λογικό και κοινωνικά αποδεκτό πλαίσιο.

Πρέπει επίσης να γίνουν κατανοητές η διαφορετική ποιότητα της μερικής και της προσωρινής απασχόλησης και - συνεπακόλουθα - η ξεχωριστή και διακριτή διερεύνηση τους. Τούτο επιβάλλεται από το γεγονός ότι αποτελούν ουσιαστικά άλλου είδους μορφές απασχόλησης, με ανόμοια επί μέρους ποιοτικά στοιχεία και χαρακτηριστικά, όπως καταδεικνύεται από τα αποτελέσματα των εμπειρικών μελετών. Η πρώτη μορφή απασχόλησης (μερική) διακρίνεται για το υψηλό ποσοστό εθελοντικής προσφυγής σε αυτή και τις δυνατότητες ευελιξίας που προσφέρει (με μικρές ίσως ονομαστικές αποδοχές), ενώ η δεύτερη, για την ανασφάλεια (ως εκ της φύσης της) και τη χαμηλή πρόσδεση στην αγορά εργασίας φέρει συνήθως αναγκαστικό χαρακτήρα. Σε περιπτώσεις μάλιστα όπου η μερική απασχόληση από επιλογή εθελούσιας μείωσης του χρόνου εργασίας (με αναλογική μείωση απόδοσης στη συγκεκριμένη θέση εργασίας, συνέχουν οι προϋποθέσεις για πραγματική αναβάθμιση της ποιότητας της εργασίας. Η διαγωγή του θεσμού της γονικής άδειας τις

αρχές της 10ετίας του '90 και το πρόσφατα θεσμικά κατοχυρωμένο (σε πολλές χώρες) δικό της μείωσης του εργάσιμου χρόνου καθώς και η εθελούσια μετάβαση σε καθεστώς μερικής απασχόλησης είναι εξελίξεις που δίνουν το στίγμα των δυνατοτήτων του θεσμού μερικής απασχόλησης. Επιτυχημένα τα δείγματα τέτοιων πολιτικών συναντά κανείς στη Σουηδία (σύστημα γονικής άδειας εθελοντική και προσωρινή μετάβαση σε καθεστώς μερικής απασχόλησης) και στο δημόσιο τομέα της Γαλλίας.

Συμπερασματικά παρότι οι εργαζόμενοι σε άτυπες μορφές απασχόλησης φαίνεται ότι αντιμετωπίζουν δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας, να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους και να κινδυνεύουν περισσότερο από την απειλή της φτώχειας σε σχέση με τους εργαζόμενους υπό καθεστώς πλήρους και σταθερής απασχόλησης εν τούτοις, οι παρατηρούμενες διαφορετικές ορισμένες περιπτώσεις δεν είναι τόσο σημαντικές όσο θα ανέμενε κανείς από την ασφαλή φύση αυτών των μορφών απασχόλησης. Επίσης, το εργασιακό καθεστώς δεν είναι η μοναδική παράμετρος που μπορεί να οδηγήσει σε επιδείνωση των συνθηκών απασχόλησης και σίγουρα δεν οδηγεί ποτέ προς αυτή την κατεύθυνση. Τα δομικά χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας (κλαδικά χαρακτηριστικά αρμοδιότητες και ευθύνες της συγκεκριμένης θέσης εργασίας, μέγεθος και δυναμισμός της επιχείρησης), αλλά και τα ιδιαίτερα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση), είναι ίσως περισσότερο σημαντικά στην ερμηνεία των συνθηκών απασχόλησης.

Σε κάθε περίπτωση πάντως περισσότερο πιθανό είναι το ενδεχόμενο εγκλωβισμού των εργαζομένων σε αυτές τις θέσεις εργασίας και ανάδυσης του φαινομένου carousel δηλαδή παλίνδρομων κινήσεων από τέτοιες υποβαθμισμένες θέσεις εργασίας στην ανεργία-και αντίστροφα - με συχνές εξόδους από την αγορά εργασίας. Ιδιαίτερα σημαντικές καθίστανται έτσι, η δημόσια παρέμβαση και η προσαρμογή του θεσμικού πλαισίου της

κοινωνικής προστασίας, αλλά και το συνολικό πλέγμα ρυθμίσεων, κινήτρων και νοοτροπιών που επιταχύνει την κινητικότητα των εργαζομένων αυτών και μάλιστα σε ανοδικές κατευθύνσεις.

Νέες μορφές απασχόλησης, πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικό κράτος

• Νέες μορφές απασχόλησης, ανεργία και δημιουργία θέσεων εργασίας

Μεγάλο τμήμα του προβληματισμού, ο οποίος συνοδεύει την εμφάνιση και τη διάχυση των νέων μορφών απασχόλησης στις χώρες-μέλη του ΟΟΣΑ, καταλαμβάνει η διερεύνηση της θετικής συμβολής τους στην καταπολέμηση της ανεργίας και στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης.

Δεν μπορεί όμως με σιγουριά να διατυπωθεί ξεκάθαρη θετική συσχέτιση μεταξύ της προώθησης των νέων μορφών απασχόλησης και της μείωσης του ποσοστού ανεργίας. Και αυτό διότι σχετικές μελέτες σε άλλες χώρες του ΟΟΣΑ - για παράδειγμα στη Σουηδία - καταδεικνύουν μια αντίστροφη σχέση, με το λογικοφανές μάλιστα επιχείρημα ότι αύξηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου συνεπάγεται ταχύτερες (καταγεγραμμένες στο μεσοδιάστημα μεταξύ δύο συμβάσεων) ροές προς την ανεργία. Περισσότερο ισχυρή φαίνεται η άποψη ότι η διαχείριση του ποσοστού ανεργίας αφορά διαρθρωτικούς παράγοντες των επί μέρους αγορών εργασίας γι' αυτό και η συμβολή των νέων μορφών απασχόλησης σε αυτό το σκοπό είναι σε κάθε περίπτωση διαφορετική. Χαρακτηριστικό παράδειγμα (και αναπάντητο ερώτημα) αποτελεί η επίτευξη θετικών αποτελεσμάτων στην καταπολέμηση της ανεργίας, με τελείως διαφορετικά ποσοστά των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Φέρ' ειπείν, γιατί στην Ισπανία η οικονομία χρειάζεται ένα ποσοστό προσωρινής απασχόλησης περί το 30%, προκειμένου να αντιστραφεί η αυξητική πορεία της ανεργίας, ενώ στην Ιταλία μόνο 10%-12%.

Γενικά, ενώ η εκτεταμένη χρήση της μερικής απασχόλησης δεν έχει

αποδειχθεί ότι συμβάλλει στην αύξηση της συνολικής απασχόλησης, υπάρχουν εν τούτοις ευρήματα τα οποία συνδέουν την υπό προϋποθέσεις ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης (μέσα σε ένα γενικότερο πλαίσιο χαλάρωσης της προστατευτικής νομοθεσίας και αύξησης της κινητικότητας των εργαζομένων) με εντυπωσιακές επιδόσεις τόσο στην δημιουργία απασχόλησης όσο και στο ρυθμό ανάπτυξης συγκεκριμένων οικονομικών κλάδων.

Όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση, υπάρχει μια εξίσου θολή εικόνατόσο για την άμεση συσχέτιση της με τις πολιτικές απασχόλησης όσο και για τη σχέση της με την τυπική (μόνιμη) απασχόληση. Για παράδειγμα, με βάση συγκριτικά στοιχεία για την περίοδο 2000-2001 η προσωρινή απασχόληση έχει διαδραματίσει διαφορετικό ρόλο στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. Σε χώρες όπως η Ιρλανδία και η Φινλανδία η προσωρινή απασχόληση λειτουργεί ως υποκατάστατο, σε κάποιο βαθμό, της μόνιμης απασχόλησης, αφού στις χώρες αυτές κατά την κυκλική επιβράδυνση η απασχόληση γενικότερα μειώνεται ενώ η προσωρινή απασχόληση αυξάνεται. Αντίθετα, σε χώρες όπως η Γερμανία, το Λουξεμβούργο και η Βρετανία, αυξομειώνονται με το ίδιο πρόσημο κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου πράγμα που σημαίνει ότι η προσωρινή απασχόληση λειτουργεί συμπληρωματικά με τη μόνιμη.

Στην Ελλάδα, ο συσχετισμός ανάμεσα στην προσωρινή απασχόληση και στην απασχόληση γενικότερα είναι θετικός: δηλαδή η προσωρινή απασχόληση λειτουργεί συμπληρωματικά με την τακτική απασχόληση.

Διάφορα επιχειρήματα έχουν εγερθεί για τους εικαζόμενους μηχανικούς μέσω των οποίων εκδηλώνονται (πολλαπλές) έμμεσες ευεργετικές συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης στην καταπολέμηση της ανεργίας και στην δημιουργία απασχόλησης. Ενα πρώτο επιχειρήμα (προφανές μάλλον) διατείνεται ότι η θετική συνεισφορά τόσο της προσωρινής όσο και της μερικής απασχόλησης ανιχνεύεται στη

βελτίωση της ανταγωνιστικής θέσης των επιχειρήσεων (μέσω της συμπίεσης του εργασιακού κόστους και της αξιοποίησης τους ως εργαλεία νέας οργάνωσης της εργασίας) και στην εξ αυτού του λόγου αύξηση της συνολικής απασχόλησης τόσο στους ίδιους (υπό αναδιάρθρωση) όσο κυρίως στους διασυνδεδεμένους κλάδους. Εξίσου βαρύνουσα θεωρείται η συμβολή των νέων μορφών απασχόλησης στη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό σημαντικών ανενεργών τμημάτων του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (για παράδειγμα, γυναικών) και στη συνεπακόλουθη τόνωση της προσφοράς εργασίας. Αυτή, με της σειρά της, συμβάλλει στη μείωση της ανεργίας (και μάλιστα σε μακροοικονομικό πλαίσιο μη πληθωριστικής ανάπτυξης), υπό την προϋπόθεση ότι οι ενεργά αναζητούντες εργασία είναι απασχολήσιμοι.

ΑΛΛΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΛΛΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΛΛΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ

ΙΔΡΥΣΗΣ ΜΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

ΑΣΕΠ ΔΙΚΤΥΟ ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ

1. ΑΛΛΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

A. Δουλεύοντας από το σπίτι:

Θέλετε να εξασκήσετε κάποια επαγγελματική δραστηριότητα από το σπίτι σας; Χάρη στις νέες τεχνολογίες, αυτό αποδεικνύεται επιπλέον και εύκολο. Σιγά-σιγά, ολοένα και περισσότεροι εργαζόμενοι από το σπίτι έχουν επιφέρει πλήγμα στην ασφαλή αμοιβή του κλασικού μισθωτού. Κερδίζουν συχνά λιγότερα στη ζωή τους, αλλά έχουν σαν αντιστάθμισμα τις επιστροφές από έμμεσες δαπάνες που σχετίζονται με την μετακίνηση τους ή άλλους παράγοντες και επίσης άλλους χρόνους εργασίας.

Πως μπορεί να συμβεί αυτό; Ένας εργαζόμενος από το σπίτι ή τηλεεργαζόμενος μπορεί να είναι μισθωτός σε κάποια επιχείρηση ή για λογαριασμό πολλών επιχειρήσεων. Επίσης, ένας ανεξάρτητος πωλητής από

το σπίτι μπορεί να επωφεληθεί μιας σύμβασης έργου που ενδεχομένως θα του καλύπτει και ένα μέρος ή όλη την κοινωνική του ασφάλιση.

Όσο για τους νέους ελεύθερους επαγγελματίες, τα πρώτα χρόνια είναι δύσκολα και ιδιαίτερα ο δεύτερος χρόνος, όπου ο ενθουσιασμός και η υπομονή υποχωρούν και πρέπει να αρχίσει να πληρώνει κανείς τους φόρους του. Γι' αυτό είναι πολύ σημαντικό να θέσετε τους στόχους σας με τρόπο χειροπιαστό και να αποφύγετε τα πολύ φιλόδοξα σχέδια.

Ποια είναι όμως τα επαγγέλματα που μπορεί κανείς να ασκήσει εξ αποστάσεως;

Υπεύθυνος τηλεφωνικών παραγγελιών από το σαλόνι σας: έτσι δεν υπολογίζετε τις ώρες σας και η ζωή σας θα είναι ένα τηλέφωνο. Πλεονέκτημα όμως είναι ότι πληρώνεστε με βάση τις τηλεφωνικές κλήσεις και κατά συνέπεια, αν το θελήσετε μπορείτε να αυξήσετε τα έσοδα σας.

Εξωτερικός πωλητής με μερική ή πλήρη απασχόληση: οι επιχειρήσεις που εμπορεύονται προϊόντα ευρείας κατανάλωσης (εξοπλισμός σπιτιού, υγεία, καλλυντικά, διαιτητική) προτιμούν τέτοιου τύπου συνεργασία. Καλύτερα θα είναι να επιλέξετε ένα προϊόν που αντιστοιχεί και στις δικές σας προτιμήσεις και που κατά τη γνώμη σας θα μπορούσε να αφορά μεγάλο αριθμό πελατών.

Πλεονέκτημα : διαχειρίζεστε τον χρόνο σας όπως το επιθυμείτε.

Φύλαξη παιδιών από το σπίτι: καλό θα ήταν, αν και σχετικά ανέφικτο, να κάνετε συμφωνητικό με τον γονιό, για τα ωράρια εργασίας σας και την αμοιβή σας.

ΑΛΛΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πλεονέκτημα: το γεγονός ότι συναντάτε τον εργοδότη σας δύο φορές την ημέρα (όταν σας παραδίδουν τα παιδιά και όταν επιστρέφουν) όμως, ένα μειονέκτημα είναι ότι πλέον και οι φίλοι ή οι γνωστοί μπορεί να επωφεληθούν φορτώνοντας σας τις ευθύνες των δικών τους παιδιών

(μπορείς να μου το κρατήσεις για λίγο).

Επίσης, όταν ασκεί κανείς αγροτική δραστηριότητα, γιατί να μην επεκτείνει τις δραστηριότητες του, μετατρέποντας το αγρόκτημα του σε δωμάτια ξενοδοχείου ή αγροτικό κατάλυμα; Αυτή η συμπληρωματική δραστηριότητα, μπορεί στην συνέχεια να γίνει βασική πηγή εσόδων σας, χωρίς να αλλάξετε την κατάσταση απασχόλησης σας. Ωστόσο, μην ρίχνεστε στην περιπέτεια παρά μόνο αν είστε εξαιρετικά κοινωνικοί γιατί οι πελάτες σας έχουν ανάγκη της προσοχής σας. Η επένδυση μπορεί να είναι αποδειχθεί αρνητική αν δεν φροντίσετε να έχετε πάντα καθαρούς τους χώρους και ιδιαίτερα φροντισμένους.

Πολλοί ονειρεύονται την τηλεργασία. Αυτό απαιτεί να μπορείτε όμως να κάνετε συμφωνία με τον εργοδότη σας ή να είστε ικανοί να κλείσετε συμφωνία με πολλές επιχειρήσεις. Ρίξτε το βάρος σας σε επιχειρήσεις που αναπτύσσονται ραγδαία και που είναι εξοικειωμένες με τις νέες τεχνολογίες σε ό,τι αφορά την ανάπτυξη τους.(εκπαίδευση εξ αποστάσεως, τηλεϊατρική, κλπ.).

Σε κάθε περίπτωση πάντως, η επιλογή της εργασίας από μακριά σας στερεί ένα εργασιακό περιβάλλον με συναδέλφους και παραδοσιακές σχέσεις πλην όμως μπορεί να συμβαδίζει με άλλες επιλογές της προσωπικής σας ζωής.

**ΑΛΛΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΓΕΝΙΚΕΣ
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΙΔΡΥΣΗΣ ΜΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΑΣΕΠ ΔΙΚΤΥΟ ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ**

Τηλε-εργασία: Πλεονεκτήματα, κίνδυνοι, επιπτώσεις
(ΕΞΠΡΕΣ Νοέμβριος 2001
Του ΘΑΝΑΣΗ Κ. ΤΣΑΚΑΛΙΔΗ)

ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ χρόνια βρισκόμαστε συχνά αντιμέτωποι με τον όρο

«Κοινωνία της Πληροφορίας». Με αυτόν τον όρο εννοούμε το νέο περιβάλλον που αναπτύσσεται και έχει τρεις βασικές συνιστώσες. Πρώτη συνιστώσα είναι το ψηφιακό περιεχόμενο (τα δεδομένα), δεύτερη είναι οι επικοινωνίες και τρίτη η πληροφορική. Η πρώτη αναφέρεται στο τι, η δεύτερη στο πού και η τρίτη στο πώς.

Με λίγα λόγια, παράγεται πλέον ένα πλήθος πολυμορφικών ψηφιακών δεδομένων (κείμενο, εικόνα, ήχος), τα οποία πρέπει να σταλούν με ταχύτητες που εκμηδενίζουν τις αποστάσεις και να επεξεργασθούν με τεχνικές που προσομοιάζουν τις ανθρώπινες νοητικές διεργασίες. Αναπτύσσεται λοιπόν μία νέα τεχνολογική κοινωνία (Κοινωνία της Πληροφορίας), που χαρακτηρίζεται από την ποιότητα των πληροφοριών, την ταχύτητα ροής τους και από τον ρυθμό που μπορούν να επεξεργασθούν και να αξιοποιηθούν.

Η πληροφορική από απλό βοηθητικό εργαλείο έχει εξελιχθεί πλέον σε ένα ολοκληρωμένο περιβάλλον εργασίας, ενημέρωσης, επικοινωνίας και εκπαίδευσης. Η πληροφορική διανύει ακόμη τη φάση της επεξεργασίας και εκμετάλλευσης της πληροφορίας σε βαθμό «χαμηλού επιπέδου» νοητικών διεργασιών (επεξεργασία μόνο αριθμών και ονομάτων) και εισέρχεται σιγά σιγά στη φάση των πολύπλοκων συνδυασμών στοιχείων και εξειδικευμένων εφαρμογών για μεγάλους επιστημονικούς κλάδους, κάτι που αντιστοιχεί σε «υψηλού επιπέδου» νοητικές διεργασίες. Στο ενδιάμεσο της μετάβασης από τις χαμηλού επιπέδου νοητικές εργασίες στις υψηλού επιπέδου, εμφανίστηκε η μεγάλη επικοινωνιακή πλατφόρμα, το Internet (το Διαδίκτυο ή αλλιώς το Δίκτυο πολλών Δικτύων) επιφέροντας επανάσταση στη συνεργατικότητα των ανθρώπων, τόσο στον ελεύθερο χρόνο τους όσο και στις επαγγελματικές τους δραστηριότητες.

Στις μέρες μας μεγάλη ανάπτυξη γνωρίζουν τομείς όπως η τηλε-εκπαίδευση και η τηλε-εργασία. Η ανάπτυξη των τεχνολογιών της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στον χώρο της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, εκτός από την αυτοματοποίηση της εργασίας σήμερα δίνεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα να δουλεύει στο σπίτι του μακριά από το παραδοσιακό γραφείο, προσλαμβάνοντας τους απαραίτητους πόρους,

όταν τους χρειάζεται μέσω ενός επικοινωνιακού μέσου (τηλεφωνικό δίκτυο, ISDN δίκτυο, μισθωμένη γραμμή, Internet κ.ά.). Αυτό αποτελεί το αντικείμενο της τηλε-εργασίας, η οποία μπορεί να έχει μια από τις παρακάτω μορφές:

- Εργασία στο σπίτι: Αυτή σήμερα αποτελεί την πιο διαδεδομένη μορφή τηλε-εργασίας. Ο τηλε-εργαζόμενος έχει τον απαραίτητο εξοπλισμό (H/Y, modem, fax κ.ά.) στο σπίτι του και επικοινωνεί με τον χώρο εργασίας του, όταν χρειάζεται π.χ. να ρωτήσει κάτι, να συνεργαστεί με κάποιο συνάδελφο του, να πάρει κάποιο αρχείο. Ανάλογα με το είδος της επικοινωνίας που χρειάζεται ο εργαζόμενος με το γραφείο επιλέγεται και το είδος του επικοινωνιακού μέσου. Έτσι, όταν το μέγεθος της πληροφορίας που ανταλλάσσεται είναι μικρό, μπορεί να γίνει με τη χρήση ενός modem και μιας απλής τηλεφωνικής γραμμής, ενώ όταν το μέγεθος της πληροφορίας που εναλλάσσεται είναι μεγάλο και η επικοινωνία κρατά μερικές ώρες την ημέρα μπορεί να απαιτείται ISDN σύνδεση ή ακόμη και μισθωμένη γραμμή.
- Εργασία σε δορυφορικά γραφεία (Satellite Offices): Τα δορυφορικά γραφεία είναι εγκαταστάσεις που τις μοιράζονται εργαζόμενοι που ανήκουν στον ίδιο οργανισμό. Εγκαθίστανται σε περιοχές όπου υπάρχουν πολλοί εργαζόμενοι του οργανισμού, συνήθως στα προάστια των πόλεων, και έχουν ως αποτέλεσμα να μειώνονται σημαντικά τα οικονομικά (έξοδα μετακίνησης κ.ά.) και τα περιβαλλοντικά προβλήματα (μόλυνση του αέρα, κυκλοφοριακή συμφόρηση κ.ά.).
- Εργασία σε κέντρα τηλε-εργασίας: Τα κέντρα τηλε-εργασίας μπορούν να χαρακτηρισθούν ως εγκαταστάσεις τις οποίες μοιράζονται διαφορετικοί οργανισμοί ή αυτοαπασχολούμενοι με κάποια βασική μίσθωση. Εκεί οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε βασικό υπολογιστικό και τηλεπικοινωνιακό εξοπλισμό, ο οποίος τους παρέχεται συνήθως από τον οργανισμό στον οποίο ανήκουν.
- Κινητή τηλε-εργασία (Mobile tele working): Αναφέρεται σε επαγγέλματα τα οποία από τη φύση τους ήταν ήδη πλανόδια, όπως για παράδειγμα οι αντιπρόσωποι πωλήσεων, επιθεωρητές, μηχανικοί διοίκησης και τα οποία μπορούν να επωφεληθούν από την ανάπτυξη κινητού εξοπλισμού (όπως τα

κινητά τηλέφωνα, κινητές μηχανές, fax και φορητοί υπολογιστές) για να βρίσκονται σε συνεχή επικοινωνία με τα κεντρικά γραφεία, όσο αυτοί βρίσκονται «καθ' οδόν».

Ένας άλλος όρος σχετικός με την τηλε-εργασία είναι ο όρος telecommuting (τηλε-κοινωνισμός). Ο όρος αυτός αφορά τον εργαζόμενο, που άλλοτε τηλε-εργάζεται στο σπίτι του και άλλοτε στο φυσικό του γραφείο.

Μελετώντας την τηλε-εργασία μπορούμε να αναφέρουμε τα παρακάτω πλεονεκτήματα:

1. Αποκέντρωση, είτε από το κέντρο μιας πόλης (οι εργαζόμενοι εργάζονται στα προάστια) είτε από την πόλη γενικότερα (οι τηλε-εργαζόμενοι διαμένουν στην επαρχία). Με την αποκέντρωση ελαχιστοποιούνται οι μετακινήσεις, εξοικονομείται χρόνος, προστατεύεται το περιβάλλον.
2. Περισσότερες ευκαιρίες στην επαρχία. Με την τηλε-εργασία δίνεται η δυνατότητα στους κατοίκους της επαρχίας να δουλέψουν σε επαγγέλματα τα οποία απαιτούσαν την παραμονή στην πόλη, π.χ. του προγραμματιστή, ο οποίος ήταν αναγκασμένος να κατοικεί στην πόλη επειδή εκεί στεγάζονται οι περισσότερες εταιρείες πληροφορικής.
3. Μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση των εργαζομένων μέσα σε μια εταιρία.
4. Ευκαιρίες σε άτομα με κινησιακές δυσκολίες.
5. Περισσότερες ευκαιρίες στην εργαζόμενη μητέρα. Στις γυναίκες, παράλληλα με τη φροντίδα των παιδιών τους, δίνεται η δυνατότητα να συνεχίσουν να εργάζονται επιλέγοντας ακόμη και μεταξύ πλήρους και μερικής απασχόλησης. Εύκολες εργασίες για μία γυναίκα από το σπίτι είναι η γραμματειακή και λογιστική στήριξη μιας επιχείρησης, η παραγωγή γραφίστικου προϊόντος, η διεκπεραίωση παραγγελιών.

Η τηλε-εργασία (tele-working, telecommuting) συνδέεται άμεσα και με την τηλε-εκπαίδευση προσφέροντας την απαραίτητη σήμερα «δια βίου εκπαίδευση».

Έτσι, δημιουργούνται κέντρα τηλε-εκπαίδευσης και οι ενδιαφερόμενοι συνδέονται μέσω ενός δικτύου για να εκπαιδευτούν.

Η ολοκλήρωση της τηλε-εργασίας και της τηλε-εκπαίδευσης οδηγεί στη

δημιουργία ενός περιβάλλοντος, όπου ο εργαζόμενος εργάζεται και εκπαιδεύεται με τη χρήση των εργαλείων της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών, μακριά από τον φυσικό, παραδοσιακό χώρο εργασίας του. Όσον αφορά την τηλεσυνεργασία, αυτή αφορά τη συνεργασία ομάδων που βρίσκονται μακριά μεταξύ τους και επικοινωνούν με τη χρήση ενός τηλεπικοινωνιακού μέσου (ερευνητικές ομάδες, ιατρικά κέντρα [telemedicine], παραρτήματα μιας εταιρίας κ.ά.).

Πίσω όμως από αυτήν την επικοινωνιακή ελευθερία παραμονεύουν κίνδυνοι που έχουν σχέσεις με τις κοινωνικές μεταλλάξεις που φανταζόμαστε και ακόμη δεν έχουμε προβλέψει.

Υπάρχει ο κίνδυνος της μείξης του ελεύθερου και εργασιακού μας χρόνου με πιθανό νικητή την τεχνολογία, που ξέρει να σαγηνεύει και να μας αφαιρεί χρόνο από τον συνάνθρωπο προς όφελος της επεξεργασίας των bits. Υπάρχει ο κίνδυνος της ψηφιοποίησης των πάντων, που σημαίνει την πλήρη καταγραφή των διεργασιών του ανθρώπου με έλεγχο και από άλλους και πιθανόν να συνεπάγεται τη ρυθμιζόμενη εντατικοποίηση της εργασίας από την πλευρά του εργοδότη.

Υπάρχει γενικά ο κίνδυνος να ενισχυθούν τα ατομιστικά στοιχεία της προσωπικότητας του ανθρώπου, δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση στο ηλεκτρονικό του περιβάλλον σε βάρος του ανθρώπινου περιβάλλοντος του. Με λίγα λόγια, υπάρχει ο κίνδυνος ο ηλεκτρονικός χρόνος του ανθρώπου να υπερτερεί του φυσικού του χρόνου.

Η μοναδική ελπίδα για να αφομοιώσουμε σωστά τη νέα τεχνολογία είναι να την κατανοήσουμε πλήρως, να τη χρησιμοποιούμε σαν ένα εργαλείο χαμηλού επιπέδου σε σχέση με την ανθρώπινη διάσταση μας και πάντοτε μέσα στη διάρκεια του εργασιακού χρόνου.

ΑΡΧΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

Γενικά

Η σύγχρονη τεχνολογική εξέλιξη, αποτέλεσε σειρά των προσπαθειών του ανθρώπινου γένους και εδημιούργησε επιχειρηματικές μονάδες, των οποίων η καλή λειτουργία απαιτεί και καλή οργάνωση.

Στις σύγχρονες επιχειρήσεις δεν είναι; δυνατόν οι ποικίλες εργασίες να διεκπεραιωθούν από ένα άτομο, αλλά απαιτούν την συνεργασία πολλών ατόμων και πολλών άλλων παραγόντων (κεφαλαίου, μεσων, μηχανημάτων κ.,λ.π.). Η οργάνωση επομένως μιας επιχείρησης είναι, απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχία της.

Καταμερισμός της εργασίας.

Σε κάθε σχετικά μεγάλη εργασία, ο διαχωρισμός της σε μικρότερα τμήματα αποτελεί μια αρχή εκτέλεσης της εργασίας, ώστε να μπορούν να εργαστούν πολλά μαζί άτομα για να την αποπερατώσουν. Οπότε αναγκαίος φυσικός νόμος επεβλήθη, από την αρχή και σε κάθε βιομηχανία, όπου υπήρχε απαίτηση για πολύ εργασία και ποικίλων μορφών.

Επομένως, είναι. απαραίτητο με την έναρξη της οργάνωσης να γίνει μια πλήρης ανάλυση των εργασιών, οι οποίες θα χρειαστούν και να καθοριστεί στην συνέχεια μέχρι ποιου σημείου και πως θα γίνει ο καταμερισμός της όλης εργασίας.

Ο καταμερισμούς, της εργασίας; πρέπει; να γίνει. μέχρις ορισμένου σημείου, γιατί αν μας ξεφύγει από τα όρια μπορεί να προβεί επιζήμιος.

Σήμερα καταμερισμός της εργασίας γίνεται, σ' όλες τις επιχειρήσεις όπως π.χ η εξειδίκευση των επιστημόνων σ' ένα και μόνο κλάδο της επιστήμης.

Ο καταμερισμός λοιπόν της εργασίας έχει σαν αποτέλεσμα την δημιουργία πολλών ανεξάρτητων τμημάτων, όπου το καθένα εκτελεί και χωριστή εργασία, ενώ μέσα στο τμήμα ο κάθε εργαζόμενος εκτελεί μια ορισμένη εργασία..

Τα ανεξάρτητα αυτά τμήματα ή οι εργαζόμενοι ενός τμήματος πρέπει να κατευθύνονται ώστε οι επί μέρους εργασίες να είναι σύμφωνα με το γενικό πρόγραμμα της εργασίας και να γίνονται. στους καθορισμένους

χρόνους.

Επίσης, για όλα τα τμήματα της επιχείρησης πρέπει να υπάρχει κοινό πρόγραμμα, που θα καθορίζεται από την διεύθυνση και το οποίο θα αποβλέπει στην πραγματοποίηση του σκοπού της επιχείρησης. Δεν επιτρέπεται. κάθε τμήμα να έχει, ανεξάρτητη δραστηριότητα από τα άλλα τμήματα, γιατί τότε δεν υπάρχει συντονισμός και κοινή κατεύθυνση στην προσπάθεια.

Όπως, όλη η επιχείρηση πρέπει, να έχει, ένα Διευθυντή, έτσι και κάθε τμήμα της να έχει και ένα και μόνο προϊστάμενο.

Ο εργαζόμενος πρέπει να γνωρίζει ή παίρνει εντολές μόνο από τον προϊστάμενό του και για κάθε θέμα αναφέρει μόνο σ' αυτόν.

Μέσα παραγωγής – Εκσυγχρονισμός – Μηχανοποίηση

Η μελέτη μιας οργάνωσης εργασίας γίνεται με την προϋπόθεση, ότι είναι δυνατόν να διατεθούν όλα τα απαραίτητα μέσα. Εφόσον όμως δεν υπάρχουν θα προσαρμόσουμε την εργασία μας στα υπάρχοντα μέσα και με προοπτική πάντοτε να είναι δυνατόν η χρησιμοποίηση και εκείνων που θα διατεθούν και στο μέλλον.

Όταν λέμε μέσα παραγωγής εννοούμε όλα τα μέσα που συντελούν στην παραγωγή ενός προϊόντος όπως οι κτιριακές εγκαταστάσεις, ο ανθρώπινος παράγοντας, τα μηχανήματα και εργαλεία κ.ά.

Η συνεχής προσπάθεια μιας επιχείρησης πρέπει να είναι η βελτίωση και ο εκσυγχρονισμός των μέσων παραγωγής, ώστε να υπάρχει ποιότητα και ανταγωνιστικότητα των προϊόντων της.

Βέβαιο είναι ότι αν μια επιχείρηση δεν εκσυγχρονίζεται ως προς τα μέσα παραγωγής της, θα επέλθει πτώση των πωλήσεων με αποτέλεσμα τον μαρασμό της μέχρι της πτώχευσης.

Μεγάλη προσοχή πρέπει να δίνεται στον ανθρώπινο παράγοντα, γιατί προσωπικό χωρίς αναγνώριση, καλή αμοιβή και καλές συνθήκες εργασίας,

θα έχει ηθικό πεσμένο με αποτέλεσμα την κακή απόδοση στην εργασία ή την απομάκρυνσή του από την επιχείρηση με σοβαρές επιπτώσεις την παραγωγή.

Οι κτιριακές εγκαταστάσεις πρέπει να έχουν τη σωστή διαρρύθμιση σύμφωνα με το είδος της παραγωγής π.χ. τα γραφεία και χώροι εργασίας που απαιτούν μεγάλη προσοχή, να ευρίσκονται μακριά από χώρους εργασίας με θορύβους, να υπάρχουν επαρκείς διάδρομοι για την διακίνηση των υλικών και προσωπικού. Επίσης μεγάλη σημασία πρέπει να δίνουμε και στον σωστό φωτισμό και χρωματισμό των χώρων εργασίας. Αίθουσα κακώς φωτισμένη και με χρώματα σκοτεινά, επιδρούν στην απόδοση των εργαζομένων με αποτέλεσμα πτώση της παραγωγής και με κίνδυνο να συμβούν ατυχήματα.

Τέλος τα μηχανήματα και, τα εργαλεία πρέπει, να είναι καλώς συντηρημένα και στην σωστή διάταξη που απαιτείται, όπου γι'αυτό το θέμα θα μιλήσουμε πάρα κάτω. Τα μηχανήματα θα πρέπει όσο το δυνατόν να εκσυγχρονίζονται και χειρονακτικές εργασίες να μηχανοποιούνται, για την αύξηση της παραγωγής και βελτίωση της ποιότητας του προϊόντος.

Εξειδίκευση – Τυποποίηση - ενοποίηση

Η τυποποίηση άρχισε σε ορισμένα μεγάλα εργοστάσια κατασκευής προϊόντων σε σειρά. Εκεί έγινε φανερό ότι αντί να κατασκευάζονται διάφορα προϊόντα με οποιαδήποτε διαβάθμιση των χαρακτηριστικών τους μεγεθών, είναι συμφέρον να καθοριστούν *τύποι* αυτών. Π.χ. στα μεγάλα χαλυβουργεία καθορίστηκαν τύποι χαλύβων σύνεσης και αντοχής με ορισμένες μορφές και διαστάσεις.

Είναι λοιπόν φανερό ότι η τυποποίηση συνέλαβε σημαντικά στην βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων.

Τα αποτελέσματα της τυποποίησης ήταν τόσο σημαντικά, ώστε πρώτα στα μεγάλα βιομηχανικά κράτη έγιναν οργανισμοί τυποποίησης,

που καθιέρωσαν τύπους για κάθε κράτος. Στην συνέχεια έγινε ο Διεθνής Οργανισμός Τυποποίησης I.S.O, ο οποίος προβαίνει σε τυποποίηση σε διεθνή κλίμακα. Η διεθνής τυποποίηση δεν περιορίζεται σε τυποποίηση προϊόντων αλλά και σε τυποποίηση συμβόλων, όρων, τρόπων γραφής ή σχεδίασης και γενικότερα τεχνολογικών ενεργειών.

Κάθε τυποποίηση πρέπει να περιλαμβάνει ορισμό του προϊόντος και συγγραφή υποχρεώσεων.

Τα πλεονεκτήματα που παρέχει η τυποποίηση είναι:

- Με την ελάττωση των τύπων, αυξάνει ο αριθμός των παραγόμενων προϊόντων του ίδιου τύπου και επομένως ελαττώνεται το κόστος.
- Υπάρχουν ειδικευμένα εργοστάσια στην κατασκευή τυποποιημένων προϊόντων, π.χ. κατασκευής κουζινέτων, ώστε τα μηχανουργεία να μην κατασκευάζουν κουζινέτα αλλά να είναι συμφέρον να τα αγοράζουν έτοιμα.
- Είναι δυνατή η συνεργασία εργοστασίων, ευρισκόμενα σε οποιοδήποτε σημείο της γης, για την κατασκευή τμημάτων του ίδιου προϊόντος.
- Η ποιότητα των τυποποιημένων υλικών και προϊόντων είναι γνωστή και καθιερωμένη και αυτό, αυξάνει την εμπιστοσύνη των αγοραστών.
- Με την ελάττωση των τύπων, υπάρχει και ελάττωση της ποικιλίας υλικών που πρέπει να έχει ένα εργοστάσιο, άρα και ελάττωση των αναγκαίων αποθεμάτων που αυτό αποτελεί σημαντική οικονομία.

Στα σύνθετα προϊόντα μεγάλη επίδραση στο κόστος αλλά και στην ποιότητα, έχει η ενοποίηση και τυποποίηση των εξαρτημάτων από τα οποία, αποτελούνται, αυτά όπως π.χ. η κατασκευή ραδιοφώνων, με την χρησιμοποίηση όσο το δυνατό περισσότερων τυποποιημένων ίδιων εξαρτημάτων. Αυτό γιατί, με την παραγωγή των εξαρτημάτων αυτών σε ένα εργοστάσιο ή σ' άλλα ειδικευμένα θα έχουμε χαμηλότερο κόστος και ποιότητα καλύτερη.

Έλεγχος παραγωγής- Υπηρεσία ελέγχου.

Ο έλεγχος της παραγωγής συντονίζεται από την υπηρεσία ελέγχου ποιότητας και παραγωγής.

Η υπηρεσία αυτή ελέγχεται από τον διευθυντή της τεχνικής υπηρεσίας ή από τον διευθυντή του εργοστασίου. Συνεργάζεται όμως στενά με την υπηρεσία παραγωγής για την βελτίωση της παραγωγής και, του ελέγχου.

Η υπηρεσία ελέγχου έχει τις εξής αρμοδιότητες:

- Να ελέγχει όλα τα όργανα ελέγχου, ώστε να είναι, σίγουρο ότι οι ενδείξεις είναι ακριβείς.

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΓΙΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΝΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Γενικά

Η διάθεση για εργασία και η απόδοση του εργαζόμενου, επηρεάζεται σημαντικά από τις συνθήκες του περιβάλλοντος που επικρατούν στους χώρου εργασίας.

Στο κεφάλαιο αυτό θα ασχοληθούμε με τους φυσιολογικούς παράγοντες, οι οποίοι συνιστούν ευχάριστο κλίμα εργασίας, συντελούν σημαντικά στην πρόληψη των ατυχημάτων και στην καλή ποιοτική και ποσοτική απόδοση της εργασίας.

Διαρρύθμιση χώρων

Η διαρρύθμιση των χώρων σ' ένα εργοστάσιο χρειάζεται μελέτη, ώστε να προσαρμόζεται όσο το δυνατό στον προορισμό των χώρων. Για την μελέτη όμως αυτή απαιτούνται πολλές γνώσεις και πείρα.

Σ' ένα εργοστάσιο ή τμήμα του που λειτουργεί μπορεί ο εργοδηγός με απλά μέσα να βελτιώσει σημαντικά την διαρρύθμιση ένας χώρου εργασίας. Στην συνέχεια βλέπουμε μερικά μέτρα βελτιώσεων.

- α) Με την κατάλληλη μετακίνηση, μηχανημάτων ή των χώρων

καθαριότητας, ή της θέσης του εργαλειοδοτηρίου ή της διαρρύθμισης των αποδυτηρίων ή των διαδρόμων κίνησης, του προσωπικού και υλικού είναι δυνατό να οικονομηθούν άσκοπες προσπάθειες ή χρόνοι αναμονής και να αποφευχθούν δυσφορίες των εργαζομένων.

β) Η διαρρύθμιση της θέσης εργασίας κάθε τεχνίτη, ώστε να γίνεται η εργασία κατά το καλύτερο και άνετο τρόπο, για αυτό:

— Τα υλικά που είναι για κατεργασία πρέπει να είναι, προσιτά με ελάχιστες κινήσεις και, κόπο.

— Τα εργαλεία ή όργανα, που απαιτούνται, για την εκτέλεση της εργασίας, να είναι, τοποθετημένα με ορισμένη τάξη και σε θέση περισσότερο προσιτή όσο η συχνότητα χρήσης των είναι μεγαλύτερη.

— Τα κατεργασμένα προϊόντα ή γενικά, υλικά να τοποθετούνται σε ορισμένη θέση κατά τρόπο ώστε να μην είναι, δυνατά να γίνει σύγχυση μεταξύ των ακατέργαστων και κατεργασμένων και να μην είναι δυνατό να υποστούν βλάβες από τις συσκευασίες τους.

- Η θέση και η στάση του εργαζόμενου να ρυθμιστεί έτσι ώστε να κάνει την εργασία του κατά τον πιο άκοπο και άνετο τρόπο.

γ) Οι μεταφορές να γίνονται με κατάλληλα μέσα μεταφοράς και να χρησιμοποιούνται, κατάλληλα κιβώτια ή άλλα μέσα συσκευασίας, ώστε η μεταφορά, φόρτωση και εκφόρτωση να γίνεται, γρήγορα και, χωρίς, κόπο

δ) Οι διάδρομοι, να είναι ελεύθεροι για την κίνηση προσώπων και υλικών. Γι' αυτό πρέπει, να προβλέπονται θέσεις προσωρινής τοποθέτησης υλικών. Γενικά οι διάδρομοι δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται γι' άλλους σκοπούς.

ε) Οι διάφοροι αγωγοί του ηλεκτρικού ρεύματος, νερού, πεπιεσμένου αέρα κλπ να είναι τοποθετημένοι έτσι ώστε να μην είναι δυνατόν να πάθουν βλάβες και να είναι προσιτοί για επιθεώρηση ή επισκευή ή αντικατάσταση και, να έχουν παρθεί τα κατάλληλα μέτρα ασφάλειας για την περίπτωση βλάβης των και, να είναι χρωματισμένοι με ειδικούς

χρωματισμούς για κάθε είδος αγωγού, ώστε να διακρίνονται, εύκολα από όλους τους εργαζόμενους.

στ) Να μην υπάρχουν κραδασμοί, υπερβολικός θόρυβος, ελλειπής φωτισμός, υπερβολική θερμότητα ή κρύο και άμεση πρόπτωση ηλιακών ακτίνων, σε κάθε θέση εργασίας.

ζ) Μεγάλη επίδραση στην άνεση και στην ποιότητα της εργασίας έχει η τήρηση της καθαριότητας σ' όλους τους χώρους εργασίας και στους βοηθητικούς (αποχωρητήρια, αποδυτήρια, διαδρόμους, αποθήκες κλπ).

Θερμοκρασία-υγρασία χώρων.

Η θερμοκρασία που αισθανόμαστε σ' ένα χώρο δεν εξαρτάται μόνο από την θερμοκρασία του χώρου, αλλά και από την υγρασία και την θερμοκρασία των τοιχωμάτων στεγών ή πατωμάτων.

Ως προς την υγρασία σημασία έχει η σχετική υγρασία, δηλαδή ο λόγος του ποσού των υδρατμών που περιέχονται σ' ένα χώρο π.χ. 70% σχετική υγρασία σημαίνει ότι ο χώρος περιέχει 70% των υδρατμών του μέγιστου ποσοστού που θα ήταν δυνατό να περιέχει.

Για την μέτρηση της υγρασίας υπάρχουν διάφορα όργανα που δίνουν απ' ευθείας την σχετική υγρασία.

Η κατάλληλη υγρασία για χώρους εργασίας είναι 30% έως 60%. Πάνω απ' αυτό το όριο προκαλείται δυσφορία.

Η κατάλληλη θερμοκρασία εξαρτάται από το είδος της εργασίας και κυμαίνεται από 16° C για εργασίες που απαιτούν σωματικό κόπο έως 22° για εργασίες που δεν απαιτούν σωματικό κόπο.

Για την χώρα μας, σημαντικό πρόβλημα είναι, οι υψηλές θερμοκρασίες του καλοκαιριού. Λύση σ' αυτό το πρόβλημα είναι ο κλιματισμός των χώρων εργασίας με τον οποίο επιτυγχάνεται η τήρηση σταθερής θερμοκρασίας, υγρασίας και, αερισμού. Αλλά και με απλά μέσα όπως η θερμική μόνωση και ο κατάλληλος αερισμός, μπορούμε να

αποφύγουμε την υπερβολική θερμοκρασία.

Φωτισμός.

Το φως σ' ένα χώρο εργασίας προέρχεται ή από το φως του ήλιου (φυσικός φωτισμός) ή από ηλεκτρικούς λαμπτήρες (τεχνικός φωτισμός).

Ο φυσικός φωτισμός μεταβάλλεται, με τις εποχές του έτους, τις ώρες της ημέρας και; με τις καιρικές συνθήκες. Επομένως είναι αναγκαίο σ' ένα χώρο· εργασίας να υπάρχει φυσικός και τεχνικός φωτισμός.

Συνέπειες του ελαττωματικού φωτισμού είναι:

- Η κούραση των ματιών και η νευρική κούραση λόγω της έντασης της προσοχής.
- Η χειροτέρευση της ποσότητας της εργασίας.
- Η αύξηση των ατυχημάτων.
- Η απώλεια χρόνου για την ανάγνωση σχεδίων ή οδηγιών.

Αερισμός.

Ο αερισμός των χώρων εργασίας είναι απαραίτητος για την αντικατάσταση του μολυσμένου αέρα από την αναπνοή των εργαζομένων και από άλλες βλαβερές πηγές όπως είναι ουσίες που προέρχονται από χημικές επεξεργασίες από συσκευές συγκολλήσεων κ. ά.

Η σύνθεση του αέρα είναι 21% οξυγόνο, 78% άζωτο 0,04% διοξείδιο του άνθρακα και τα υπόλοιπα 0,96% υδρατμοί και ευγενή αέρια. Από τα πιο πάνω συστατικά το διοξείδιο του άνθρακα δεν είναι, δηλητηριώδες, όπως είναι το μονοξείδιο του άνθρακα, αλλά είναι βλαβερό. Η αύξηση του σε 3% προκαλεί έντονο αίσθημα δυσφορίας, ζάλη, ναυτία κλπ. Η οριακή τιμή περιεκτικότητας σε διοξείδιο του άνθρακα πρέπει να είναι, 0,1%.

Η ανανέωση του αέρα γίνεται και από τα διάκενα που υπάρχουν στις πόρτες και τα παράθυρα αλλά, μόνο αυτή δεν είναι αρκετή. Γι' αυτό πρέπει να υπάρχουν τρύπες αερισμού στο κάτω μέρος τον χώρου εργασίας για την είσοδο φρέσκου αέρα και στο επάνω μέρος για την έξοδο. Για πιο

γρήγορο εξαερισμό τοποθετούνται στις τρύπες εξόδου ηλεκτρικοί εξαεριστήρες. Επίσης ο αερισμός του χώρου εργασίας μπορεί να γίνει. κα«.
με δίκτυο αεραγωγών.

Η ταχύτητα ανανέωσης του αέρα εξαρτάται, από το είδος της εργασίας π.χ. περισσότερες εναλλαγές χρειάζεται ένας; χώρος συγκολλησεων από ένα χώρο συναρμολόγησης.

Μεγάλη προσοχή χρειάζεται ώστε να μην δημιουργείται ρεύμα αέρα ενοχλητικά για τους εργαζόμενους.

Η καλή θερμοκρασία, υγρασία και εξαερισμός εξασφαλίζεται με εγκατάσταση κλιματισμού. Με τις εγκαταστάσεις κλιματισμού απαγάγεται ο μολυσμένος αέρας με ειδικά μηχανήματα καθαρίζεται, θερμαίνεται ή ψύχεται στη κατάλληλη θερμοκρασία και ταν αφαιρείται ή δίδεται, υγρασία, ώστε ο αέρας που εισάγεται στους χώρους, εργασίας να έχει τα κατάλληλα χαρακτηριστικά.

Θόρυβοι

Ο θόρυβος είναι ο ενοχλητικός ήχος. Μονάδα μέτρησης του ήχου' στην φυσική είναι το μικρομπάρ (1MB).

Ο άνθρωπος ακούει ήχους από 0,0002 MB έως 200 MB και στα όρια αυτά βρίσκονται όλες οι ηχητικές πιέσεις.

Για την πράξη όμως υπάρχει άλλη μονάδα μέτρησης του ήχου, το ντεσιμπέλ (DB) το οποίο ορίζεται από την σχέση:

ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Γενικά

Η εξαιρετική συμβολή του ηθικού στην απόδοση των εργαζομένων και γενικότερα, στον αγώνα του ανθρώπου για την επιβίωση του επιβάλλεται να παίρνονται τα αναγκαία μέτρα για την ανύψωση του.

Τα μέτρα, αυτά είναι υλικής και ηθικής φύσεως.

Το χρήμα είναι, το κυριώτερο κίνητρο για την εργασία των ανθρώπων, αλλά επειδή δεν γίνεται να υπάρχει απεριόριστος αριθμός χρημάτων, ακολουθούνται, διάφορα συστήματα και. τρόποι πληρωμών που θα δούμε στην συνέχεια.

Τρόποι αμοιβής.

Οι βασικότεροι τρόποι αμοιβής είναι:

1) Αμοιβή κατ' απόδοση. Με τον τρόπο αυτό της αμοιβής μπορεί ο εργαζόμενος σε μεγάλο βαθμό να καθορίσει, μόνος του το ποσό των χρημάτων, που θα κερδίσει από την εργασία του, η δε επιχείρηση προσπαθεί να επιτύχει την συχνότερη τιμή απόδοσης προς μεγαλύτερες τιμές.

2) Αμοιβή με βραβεία. Ο προηγούμενος τρόπος αμοιβής κατ' απόδοση, συνοδεύεται και από χρηματικά δώρα και επιπρόσθετης αμοιβής, για την καλή απόδοση σε ποσότητα και ποιότητα μεγαλύτερη της μέσης ή κανονικής τιμής απόδοσης. Το βραβείο μπορεί να χορηγείται ή κατά τον χρόνο ή κατά την απόδοση της εργασίας. Έτσι λοιπόν τα βραβεία διακρίνονται. σε βραβεία χρόνου και σε βραβεία απόδοσης.

5) Ηθικές αμοιβές και η σημασία τους. Για την ανύψωση και διατήρηση του ηθικού των εργαζομένων χρησιμοποιούνται και κίνητρα ηθικής φύσεως, που τα σπουδαιότερα είναι:

α. Δ υ ν α τ ό τ η τ ε ς π ρ ο α γ ω γ ή ς. Οι εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση, σ' οποιαδήποτε κλίμακα της ιεραρχίας και αν ευρίσκονται, πρέπει. να αισθάνονται, ότι οι ικανότητάς τους, οι κόποι, τους και οι θυσίες τους εκτιμώνται με αντικειμενικότητα και δικαιοσύνη από την διοίκηση και λαμβάνονται υπ' όψη κατά τις προαγωγές και την εξέλιξη τους.

β. Τ ι μ η τ ι κ έ ς, δ ι α κ ρ ί σ ε ι ς.

Ένα άλλο είδος κινήτρου για την αύξηση της απόδοσης το οποίο δυστυχώς λαμβάνεται, πολύ λίγο υπ' όψη είναι, η αναγνώριση της αξίας

της εργασίας και του ήθους ενός εργαζόμενου, από τους συνεργάτες του και από τους ανωτέρους ή εργοδότες του.

Είναι αλήθεια ότι ένας επαίνους μπορεί συχνά να κάνει θαύματα.

Επίσης κοινωνικές παροχές, επιδόματα, επίδειξη πάσης φύσεως πρόνοιας και στοργής προς τους εργαζόμενους για την αντιμετώπιση των προβλημάτων της ατομικής και κοινωνικής τους ζωής, μπορούν να επιδράσουν σημαντικά στην ανθρώπινη απόδοση.

Συστήματα αμοιβής.

Ο TAYLOR πρώτος εφήρμοσε σύστημα αμοιβής των εργαζομένων μελετημένο επιστημονικά. Μετά τον TAYLOR εμελετήθηκαν και εφαρμόστηκαν διάφορα συστήματα αμοιβής της ατομικής απόδοσης του εργαζομένου.

Όλα τα συστήματα αυτά αποτελούν παραλλαγές της αμοιβής του εργαζόμενου με πρόσθετο επίδομα στο ωρομίσθιό του, εφόσον η απόδοσή του υπερβαίνει την κανονική. Τα εφαρμοσθέντα αυτά συστήματα διαφέρουν κατά το ύψος του επιδόματος.

Είναι φανερό ότι για να εφαρμοστεί αυτό το σύστημα αμοιβής πρέπει να έχει υπολογιστεί με αρκετή ακρίβεια ο απαιτούμενος χρόνος εκτέλεσης της μονάδας έργου της εκτελούμενης εργασίας ή το ποσό του έργου το οποίο μπορεί και πρέπει, να εκτελεί στην μονάδα του χρόνου ο εργαζόμενος μέσης ικανότητας χωρίς να πάθει υπερκόπωση.

Ο απολογισμός του κανονικού χρόνου εκτέλεσης, ενός έργου γίνεται, σε εργασίες επαναλαμβανόμενες επί αρκετό χρονικό διάστημα. Με την πρόοδο όμως της αυτοματοποίησης, έχει, ελαττωθεί πολύ ο αριθμός των ατόμων που εκτελούν εργασίες επαναλαμβανόμενες και έχει, αυξηθεί ο αριθμός των εργαζομένων σε επιτελικές ή βοηθητικές εργασίες, για τις οποίες δεν είναι δυνατό να εφαρμοστούν συστήματα αμοιβής ανάλογα με την ατομική απόδοση.

Μετά απ' αυτό γενικά εφαρμόζονται περισσότεροι επιδόματα

συνολικής απόδοσης όλου του προσωπικού ενός συνεργείου ή τμήματος εργοστασίου ή ολόκληρου του εργοστασίου. Το ολικό επίδομα είναι ανάλογο της αύξησης της απόδοσης των εργαζομένων σε κάθε τμήμα και κατανέμεται σε ολόκληρο το προσωπικό του τμήματος κατά το δικαιότερο τρόπο.

Εφαρμόστηκαν επίσης συστήματα προσθέτου αμοιβής των εργαζομένων με την συμμετοχή αυτών στα κέρδη της επιχείρησης. Η μεν διανομή από την επιχείρηση ωρισμένου ποσού από τα κέρδη στους εργαζόμενους.

Γνώσεις, δεξιότητες, πρωτοβουλία, υπευθυνότητα διαχείρισης ή υλικών, υπευθυνότητα για την ασφάλεια ανθρώπων, υπευθυνότητα για την διοίκηση εργαζομένων μυϊκή προσπάθεια, ακρίβεια και προσοχή, συνθήκες εργασίας.

Στη δεύτερη περίπτωση αξιολόγησης της απόδοσης η πληρωμή ανά κομμάτι είναι η πιο απλή μέθοδος.

Η μέθοδος αυτή έχει πολλές παραλλαγές που η κυριώτερη είναι ότι η αμοιβή ανά κομμάτι είναι μικρότερη όταν η ημερήσια απόδοση είναι μικρότερη της μέσης κανονικής ημερήσιας παραγωγής. Π.χ αν η μέση ημερήσια παραγωγή είναι 500 κομμάτια και η αμοιβή 5 δραχμές ανά κομμάτι, το μέσο ημερομίσθιο θα είναι, $3 \times 500 = 1.500$ δραχμές. Θα μειωθεί στην περίπτωση παραγωγής 400 κομματιών σε $2,80 \times 400 = 1120$ δραχμές. Αυτό αποτελεί ισχυρό κίνητρο για να επιτυγχάνει ο εργαζόμενος την μέση παραγωγή.

Επίσης τροποποίηση του προηγούμενου υπολογισμού πληρωμής είναι η πληρωμή βασικού ελάχιστου ημερομίσθιου για την περίπτωση ημερήσιας παραγωγής κάτω του ελάχιστου ορίου και την επί πλέον αμοιβή ανά κομμάτι, για τα επί πλέον του ορίου παραγόμενα κομμάτια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο



Το τέλος της εργασίας

Κεφάλαιο 4^ο

ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από την αρχή, ο πολιτισμός δομήθηκε κυρίως γύρω από την έννοια της εργασίας. Από τον παλαιολιθικό κυνηγό/συλλέκτη και τον νεολιθικό αγρότη ως τον μεσαιωνικό χειροτέχνη και τον εργάτη της γραμμής συναρμολόγησης του αιώνα μας, η εργασία αποτελούσε ένα αναπόσπαστο τμήμα της καθημερινής ύπαρξης. Τώρα, για πρώτη φορά, η ανθρώπινη εργασία εξαλείφεται συστηματικά από τη διαδικασία της παραγωγής. Μέσα σε λιγότερο από έναν αιώνα, η «μαζική» εργασία στον τομέα της αγοράς πρόκειται κατά πάσα πιθανότητα να εκλείψει σε όλα σχεδόν τα βιομηχανοποιημένα έθνη του κόσμου. Μια νέα γενεά υπερσύγχρονων τεχνολογιών πληροφοριών κι επικοινωνίας επεκτείνεται σε ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων εργασίας. Έξυπνες μηχανές αντικαθιστούν ανθρώπους στην εκτέλεση αμέτρητων καθηκόντων, αναγκάζοντας εκατομμύρια υπαλλήλους κι εργάτες να συνωστίζονται στα ταμεία ανεργίας ή, ακόμη χειρότερα, σε ουρές συσιτίων.

Εκατομμύρια εργαζόμενοι συνεχίζουν να έχουν τις αμφιβολίες τους. Κάθε βδομάδα όλο και περισσότεροι υπάλληλοι μαθαίνουν ότι πρόκειται να απολυθούν. Σε γραφεία κι εργοστάσια όλου του κόσμου, άνθρωποι περιμένουν φοβισμένοι, με την ελπίδα ότι ίσως κερδίσουν μια μέρα ακόμη. Σαν μια θανατηφόρα επιδημία που απλώνεται αδυσώπητα μέσα στην αγορά, αυτή η αλλόκοτη, φαινομενικά ανεξήγητη νεά οικονομική ασθένεια καταστράφει ζωές και αποσταθεροποιεί ολόκληρες κοινότητες στο διάβα της.

Αν και δημιουργούνται ορισμένες νέες θέσεις εργασίας στην αμερικανική οικονομία, προσφέρουν χαμηλές αποδοχές και προσωρινή συνήθως απασχόληση.

Η απώλεια εργασιών δεν αποτελεί αποκλειστικό φαινόμενο της αμερικανικής οικονομίας.

Αντικατάσταση εργαζομένων από προγράμματα ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Ενώ οι παλαιότερες βιομηχανικές τεχνολογίες αντικαθιστούσαν τη σωματική δύναμη του ανθρώπου, υποκαθιστώντας σώμα κι ευρωστία με μηχανές, οι καινούργιες τεχνολογίες με βάση τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές υπόσχονται την αντικατάσταση του ίδιου του ανθρώπινου, βάζοντας στη θέση των ανθρώπων σκεπτόμενες μηχανές σε ολόκληρο το φάσμα των οικονομικών δραστηριοτήτων.

Αυτοματοποιημένα μηχανήματα, ρομπότ και ολοένα πιο εκσυγχρονισμένοι ηλεκτρονικοί υπολογιστές μπορούν να εκτελέσουν πολλές, αν όχι τις περισσότερες, από αυτές τις εργασίες. «Ο ρόλος των ανθρώπων ως του σημαντικότερου παράγοντα στην παραγωγή επόμενο είναι να περιοριστεί με τον ίδιο τρόπο που μειώθηκε ο ρόλος των αλόγων στη γεωργική παραγωγή, για να εξαλειφθεί ολότελα στη συνέχεια με την εμφάνιση των τρακτέρ».

Πιασμένες στην ασφυκτική λαβή ενός όλο και μεγαλύτερου παγκόσμιου ανταγωνισμού και του αυξανόμενου εργατικού κόστους, οι υπερεθνικές επιχειρήσεις φαίνονται αποφασισμένες να επισπεύσουν τη μετάβαση από ανθρώπινα εργατικά χέρια σε μηχανικά υποκατάστατα. Το επαναστατικό τους πάθος έχει εξαφθεί τον τελευταίο καιρό από λεπτομερείς αναλύσεις δαπανών. Στην Ευρώπη, όπου ενοχοποιείται το αυξημένο εργατικό κόστος για τη στάσιμη οικονομία και την απώλεια ανταγωνιστικότητας στις παγκόσμιες αγορές, οι εταιρείες σπεύδουν να αντικαταστήσουν το εργατικό δυναμικό τους με τις νέες τεχνολογίες πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών. Ανυπόμονες να περικόψουν δαπάνες και να βελτιώσουν τα περιθώρια κερδών τους, οι εταιρείες αντικαθιστούν το ανθρώπινο δυναμικό με μηχανές ολοένα και πιο γρήγορα. «Προτιμούμε να κάνουμε μια κεφαλαιουχική επένδυση παρά να προσλάβουμε ένα νέο υπάλληλο».

Παρόλο που οι επιχειρήσεις ξόδεψαν πάνω από ένα τρισεκατομμύριο δολάρια τη δεκαετία του 1980 σε ηλεκτρονικούς υπολογιστές, ρομπότ και άλλα αυτοματοποιημένα μηχανήματα, μόνο τα τελευταία λίγα χρόνια άρχισαν να αποδίδουν αυτές οι υπέρογκες δαπάνες όσον αφορά την αύξηση της παραγωγικότητας, τη μείωση του εργατικού κόστους και τα μεγαλύτερα κέρδη. Το διάστημα που η διοίκηση επιχειρούσε να μεταμοσχεύσει τις νέες τεχνολογίες σε παραδοσιακές οργανωτικές δομές και διεργασίες, οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές και τα άλλα όργανα πληροφορικής δεν είχαν τα απαραίτητα πλαίσια για να λειτουργούν αποτελεσματικά και να αποδίδουν όσο έπρεπε. Τώρα τελευταία όμως, οι επιχειρήσεις έχουν αρχίσει να αναδιαρθρώνουν τους χώρους εργασίας κατά τρόπο ώστε να μπορούν να προσαρμοστούν στον μηχανικό πολιτισμό της υψηλής τεχνολογίας.

Επανασχεδιασμός

Ο «επανασχεδιασμός» είναι, η νέα μόδα σε όλη την κοινότητα των επιχειρήσεων και αποκτά φανατικούς οπαδούς ακόμη και μέσα από τις τάξεις των πλέον δύστροπων ανώτατων διευθυντών. Εταιρείες αναδιαρθρώνουν όσο πιο γρήγορα μπορούν την οργάνωση τους για να δημιουργήσουν μια συμβατή ατμόσφαιρα στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Στη διάρκεια αυτής της διαδικασίας, εξαλείφουν στρώματα παραδοσιακής διοίκησης, συμπιέζουν κατηγορίες εργασιών, δημιουργούν ομάδες εργασίας, εκπαιδεύουν υπαλλήλους σε πολλαπλά επίπεδα ικανοτήτων, συντομεύουν και απλοποιούν διαδικασίες εκσυγχρονίζουν τα συστήματα διεύθυνσης.

Ο Μάικλ Χάμερ, άλλοτε καθηγητής του Τεχνολογικού Ινστιτούτου της Μασαχουσέτης (MIT) και από τους πρωτοπόρους στην αναδιάρθρωση του χώρου εργασίας, λέει ότι ο επανασχεδιασμός έχει σαν βασικό του αποτέλεσμα την απώλεια τουλάχιστον ενός 40% των θέσεων εργασίας μιας

εταιρείας και μπορεί να οδηγήσει σε μια μείωση μέχρι και 75% του ανθρώπινου δυναμικού της.

Το σημείο στο οποίο πρέπει να δοθεί έμφαση είναι ότι, έστω και αν αναγνωρίσουμε βραχυχρόνιες μειώσεις στα ποσοστά ανεργίας, η μακροχρόνια τάση οδηγεί σε όλο και υψηλότερα επίπεδα. Η εμφάνιση υπερσύγχρονων τεχνολογιών, μαζί με τα οφέλη που τις συνοδεύουν στο χώρο της παραγωγικότητας, σημαίνει πως η παγκόσμια οικονομία μπορεί να παράγει όλο και περισσότερα αγαθά και να προσφέρει όλο και καλύτερες υπηρεσίες, χρησιμοποιώντας ένα ακόμη μικρότερο ποσοστό του εργατικού δυναμικού.

Ένας κόσμος χωρίς εργάτες

Για ορισμένους, ιδίως επιστήμονες, μηχανικούς κι εργοδότες ένας κόσμος δίχως εργασία θα σημαίνει την απαρχή μιας νέας εποχής στην ιστορία, όπου οι άνθρωποι θα απαλλαγούν επιτέλους από μια ζωή μόχθου κι επαναλαμβανόμενων καθηκόντων χωρίς νόημα. Για άλλους, μια κοινωνία χωρίς εργαζόμενους δημιουργεί την εικόνα ενός σκοτεινού μέλλοντος μαζικής ανεργίας και παγκόσμιας πενίας, που θα εντείνονται ακόμη περισσότερο από μια ολοένα και μεγαλύτερη κοινωνική αναστάτωση. Σε ένα σημείο συμφωνούν όλες σχεδόν οι αντικρουόμενες απόψεις. Μπαίνουμε πραγματικά σε μια νέα περίοδο της ιστορίας – μια εποχή όπου οι μηχανές αντικαθιστούν όλο και πιο πολύ τους ανθρώπους στην παραγωγή και διακίνηση αγαθών και στην παροχή υπηρεσιών.

«Τι θα γίνει αν πάψουν πραγματικά να υπάρχουν εργασίες;» ήταν η ερώτηση του περιοδικού. Η ιδέα μιας κοινωνίας που δεν βασίζεται στην εργασία είναι τόσο ξένη σε κάθε έννοια που έχουμε για το πώς μπορούν να οργανωθούν μεγάλοι αριθμοί ανθρώπων σε ένα κοινωνικό σύνολο, ώστε βρισκόμαστε αντιμέτωποι με την προοπτική μιας αναθεώρησης της ίδιας της βάσης του κοινωνικού συμβολαίου.

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι αισθάνονται τελείως ανέτοιμοι να τα βγάλουν πέρα, μπροστά στο τερατώδες αυτής της μετάβασης. Ο χείμαρρος των σημερινών τεχνολογικών επιτευγμάτων και των πρωτοβουλιών οικονομικής αναδιάρθρωσης δείχνει να μας παρασύρει χωρίς καμια σχεδόν προειδοποίηση. Ξαφνικά, σε όλο τον κόσμο, άντρες και γυναίκες διερωτώνται αν υπάρχει κάποιος ρόλος και γι' αυτούς μέσα στο νέο μέλλον που ξετυλίγει μπροστά τους η παγκόσμια οικονομία. Εργαζόμενοι με χρόνια εκπαίδευσης, με ικανότητες και πείρα αντιμετωπίζουν την προοπτική να περιθωριοποιηθούν από τις νέες δυνάμεις αυτοματοποίησης και πληροφορικής.

Παντού γύρω μας, σήμερα, βλέπουμε να παρουσιάζονται νέες τεχνολογίες ικανές για επιτεύγματα που προξενούν δέος. Ως τώρα μας είχαν κάνει να πιστέψουμε ότι τα θαύματα της σύγχρονης τεχνολογίας θα έφερναν μαζί τους και τη σωτηρία μας. Εκατομμύρια άνθρωποι είχαν εναποθέσει τις ελπίδες τους για ένα καλύτερο αύριο στις λυτρωτικές δυνατότητες της ηλεκτρονικής επανάστασης. Ωστόσο, η οικονομική κατάσταση των περισσότερων εργαζομένων συνεχίζει να επιδεινώνεται μέσα στην οικονομική δυσπραγία που δημιουργούν αυτοί που πλουτίζουν από την τεχνολογία. Σε κάθε βιομηχανοποιημένη' χώρα, ο κόσμος αρχίζει να ρωτάει για ποιο λόγο το παλιό όνειρο της αφθονίας και του ελεύθερου χρόνου, που με τόση λαχτάρα περίμεναν γενιές ολόκληρες εξαντλημένων από τη δουλειά ανθρώπων, φαίνεται πιο απόμακρο τώρα, στο χάραμα της Εποχής της Πληροφορικής, σε σχέση με οποιαδήποτε άλλη εποχή του περασμένου μισού αιώνα. Η απάντηση κρύβεται στην κατανόηση μιας ελάχιστα γνωστής αλλά σημαντικής οικονομικής έννοιας που εξουσιάζει από καιρό τη σκέψη ηγετών κυβερνήσεων κι επιχειρήσεων σε όλο τον κόσμο.

ΣΥΝΕΧΗΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ

Περισσότερο από έναν αιώνα, η συμβατική οικονομική λογική έλεγε ότι οι νέες τεχνολογίες αυξάνουν την παραγωγικότητα μειώνουν το κόστος παραγωγή και συντείνουν στην προσφορά φτηνών αγαθών, γεγονότα που με τη σειρά τους ενισχύουν την αγοραστική δύναμη, επεκτείνουν αγορές και δημιουργούν περισσότερες θέσεις εργασίας. Αυτή η κεντρική θέση αποτελούσε τη βασική αιτιολογία για την οικονομική πολιτική κάθε βιομηχανικού έθνους στον κόσμο. Η λογική αυτή οδηγεί τώρα σε ανεπανάληπτα επίπεδα τεχνολογικής ανεργίας, σε μια απότομη πτώση της αγοραστικής δύναμης των καταναλωτών και στο φάσμα μιας παγκόσμιας οικονομικής ύφεσης ανυπολόγιστου μεγέθους και διάρκειας.

Η ιδέα ότι τα σημαντικά οφέλη που συνοδεύουν την πρόοδο στην τεχνολογία και τις βελτιώσεις παραγωγικότητας διαχέονται κάποια στιγμή στις μάζες των εργαζομένων με τη **μορφή** φτηνότερων αγαθών, μεγαλύτερης αγοραστικής δύναμης και περισσότερων θέσεων εργασίας αποτελεί στην ουσία μια θεωρία περί συνεχούς εισαγωγής νέας τεχνολογίας. Αν και οι υπέρμαχοι της τεχνολογίας, **οι** οικονομολόγοι και οι μεγαλοεπιχειρηματίες σπάνια χρησιμοποιούν τον όρο trickle down για να περιγράψουν την επιρροή που ασκεί η τεχνολογία στις αγορές και την απασχόληση.

Ενώ εκατομμύρια άτομα ζουν στην επαρχία και στις πόλεις κάτω από συνθήκες φτώχειας και ολοένα περισσότεροι μεσοαστοί μισθωτοί των προαστίων γνωρίζουν τις συνέπειες του επανασχεδιασμού των διαδικασιών των επιχειρήσεων και εκτόπισης από τις εργασίες τους λόγω της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών, μια μικρή ομάδα από Αμερικανούς εργαζόμενους στον τομέα των γνώσεων, από επιχειρηματίες και διοικητικά στελέχη επιχειρήσεων δρέπουν τα οφέλη της νέας παγκόσμιας οικονομίας υψηλής

τεχνολογίας. Απολαμβάνουν τις ανέσεις της ζωής απομονωμένοι από την κοινωνική τρικυμία ολόγυρα τους, Αυτή η ανησυχητική νέα κατάσταση την οποία αντιμετωπίζουν οι Ηνωμένες Πολιτείες έκανε τον υπουργό Εργασίας Ρόμπερτ Ρέιτς να ρωτήσει: «Τι οφείλουμε ο ένας στον άλλο ως μέλη της ίδιας κοινωνίας που δεν ενοικούν όμως στην ίδια οικονομία;»

ΤΟ ΜΝΗΜΟΣΥΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΤΑΞΗΣ.

Ζούμε σε έναν κόσμο όλο και πιο μεγάλων αντιθέσεων. Μπροστά μας προβάλλει το φάσμα μιας αστραφτερής κοινωνίας υψηλής τεχνολογίας, με ηλεκτρονικούς υπολογιστές και ρομπότ να διοχετεύουν αβίαστα τα δώρα της φύσης σε έναν ποταμό υπερσύγχρονων νέων προϊόντων και υπηρεσιών. Καθαρές, αθόρυβες και αποτελεσματικές, οι νέες μηχανές της εποχής της Πληροφορικής φέρουν τον κόσμο στα ακροδάχτυλά μας και μας δίνουν την αίσθηση κάποιου ελέγχου πάνω στο περιβάλλον και τα στοιχεία της φύσης, που δεν θα μπορούσαμε ούτε να διανοηθούμε πριν από ένα μόλις αιώνα. Επιφανειακά, η σύγχρονη νέα κοινωνία της πληροφορικής δεν παρουσιάζει σχεδόν καμιά ομοιότητα με τις συνθήκες της παλιάς βιομηχανικής περιόδου που περιέγραψε ο Ντίκενς.

Με τις δυναμικές καινούριες σκεπτόμενες μηχανές του, ο αυτοματοποιημένος χώρος εργασίας δείχνει να είναι η απάντηση στο προαιώνιο όνειρο της ανθρωπότητας για μια ζωή δίχως βάσανα και μόχθο. Σε πολλές κοινότητες, τα κακοφωτισμένα εργοστάσια της Δεύτερης Βιομηχανικής Εποχής έχουν εξαφανιστεί. Η ατμόσφαιρα έχει απαλλαγεί από τους τύπους των βιομηχανικών καυσαερίων. Τα πατώματα, οι μηχανές και οι εργάτες δεν έχουν πια έμβλημά τους τη μουντζούρα. Το σφύριγμα των υψικαμίνων και ο αδιάκοπος θόρυβος γιγαντιαίων μηχανημάτων τώρα δεν είναι παρά ένας μακρινός απόηχος. Στη θέση τους, το μόνο που μπορεί να ακουστεί είναι ο σιγανός βόμβος ηλεκτρονικών υπολογιστών, καθώς διαβιβάζουν πληροφορίες κατά μήκος κυκλωμάτων και ατραπών και

μετατρέπουν πρώτες ύλες σε μια αφθονία αγαθών.

Αυτή είναι η πραγματικότητα για την οποία συζητούν τις περισσότερες φορές τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, οι ακαδημαϊκοί και οι μελλοντολόγοι, και τα διάφορα κυβερνητικά συμβούλια. Η άλλη πλευρά της νεοεμφανιζόμενης τεχνο-ουτοπίας-αυτή που είναι γεμάτη με τα θύματα της τεχνολογικής προόδου- αναφέρεται ελάχιστα στις επίσημες εκθέσεις, οι στατιστικές μελέτες και σε κάποιες μεμονωμένες ιστορίες για χαμένες ζωές και ναυαγισμένα όνειρα. Αυτός ο άλλος κόσμος βρίθεται από εκατομμύρια αποξενωμένους εργάτες, οι οποίοι αντιμετωπίζουν ένα όλο και πιο μεγάλο άγχος σε περιβάλλοντα εργασίας υψηλής τεχνολογίας και μια εντεινόμενη επαγγελματική ανασφάλεια, καθώς η τρίτη Βιομηχανική Επανάσταση εισβάλλει σε κάθε κλάδο και τομέα.

Το στρες της υψηλής τεχνολογίας

Πολλά έχουν ειπωθεί και γραφτεί για κύκλους ποιοτικού ελέγχου, ομαδική" εργασία και μεγαλύτερη συμμετοχή των υπαλλήλων στο χώρο που εργάζονται. Πολύ λίγα, ωστόσο, έχουν ειπωθεί ή γραφτεί για την αποειδίκευση της εργασίας, τον επιταχυνόμενο ρυθμό της παραγωγής, τον αυξημένο φόρτο εργασίας και τις νέες μορφές καταναγκασμού και διακριτικού εκφοβισμού που υποχρεώνουν τον εργαζόμενο να συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις των μεταφορντικών μεθόδων παραγωγής.

Οι νέες τεχνολογίες πληροφορικής σκοπό έχουν να αφαιρέσουν και τα τελευταία ίχνη ελέγχου που ασκούν ακόμη οι εργαζόμενοι στη διαδικασία της παραγωγής, με τον προγραμματισμό λεπτομερών οδηγιών απευθείας μέσα στη μηχανή, η οποία στη συνέχεια τις εκτελεί κατά γράμμα. Ο εργαζόμενος δεν έχει πλέον τη δύναμη να διαμορφώσει ανεξάρτητη κρίση, είτε στο εργοστάσιο είτε στο γραφείο, και δεν ελέγχει σχεδόν καθόλου αποτελέσματα που προϋπαγορεύονται από ειδικούς προγραμματιστές. Πριν από τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές, η διοίκηση έδινε λεπτομερείς

οδηγίες υπό τη μορφή «χρονοδιαγραμμάτων», τα οποία έπρεπε στη συνέχεια να τηρήσουν οι εργαζόμενοι. Επειδή η εκτέλεση ενός καθήκοντος ήταν θέμα των εργαζομένων, υπήρχε πάντα κάποιο υποκειμενικό στοιχείο στην όλη διαδικασία. Εφαρμόζοντας το πρόγραμμα εργασίας, ο κάθε υπάλληλος έβαζε την προσωπική του σφραγίδα στις διεργασίες της παραγωγής. Η μετάβαση από την παραγωγή με χρονοδιάγραμμα στην ηλεκτρονικά προγραμματισμένη παραγωγή έχει αλλοιώσει σε μεγάλο βαθμό τη σχέση εργαζόμενου κι εργασίας. Σήμερα, όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι λειτουργούν μόνο σαν παρατηρητές, ανήμποροι να συμμετάσχουν ή να επέμβουν στις διαδικασίες της παραγωγής. Αυτά που γίνονται στο εργοστάσιο ή το γραφείο έχουν προγραμματιστεί από κάποιον άλλο, που ο ίδιος μπορεί να μη λάβει ποτέ μέρος στην εξέλιξη του αυτοματοποιημένου μέλλοντος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

- ✚ Προσαρμογή του ανθρώπου στην εργασία.

Κεφάλαιο 5ο

ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

α. Έννοια της προσαρμογής

Ο άνθρωπος που προσλαμβάνεται για εργασία πρέπει να προσαρμοστεί σ' αυτή, στο περιβάλλον και στην επιχείρηση γενικότερα.

Η προσαρμογή αρχίζει από τη «θέση Εργασίας» που παίρνει ο εργαζόμενος και η οποία έχει συγκεκριμένη περιγραφή καθηκόντων (*job description*). Ο εργαζόμενος, με δική του προσπάθεια και με τη φροντίδα των προϊσταμένων του, πρέπει να προσαρμοσθεί: 1) στο υλικό περιεχόμενο του έργου που θα εκτελεί. 2) στο υλικό περιβάλλον (συνθήκες χώρων εργασίας) 3) στο κοινωνικό περιβάλλον (που το αποτελούν άλλοι εργαζόμενοι στον ίδιο χώρο και στην ίδια επιχείρηση) και 4) στην ιεραρχική κλίμακα της επιχείρησης.

Ιδιαίτερη προσαρμογή χρειάζεται στα μηχανήματα και τα εργαλεία που πρόκειται να χειρίζεται ο εργαζόμενος.

β. Παρακολούθηση του νέο-προσλαμβανομένου

Αυτή περιλαμβάνει τα εξής ειδικότερα: 1) την εισαγωγή του νέο - προσλαμβανομένου στην εργασία, την κατατόπιση του με γραπτές και προφορικές οδηγίες, την ενημέρωση του στη διάρθρωση, την ιεραρχία, τους σκοπούς κλπ της επιχείρησης και τη σύνδεση του με τους συναδέλφους του, 2) τις συνεντεύξεις παρακολούθησης για την εξακρίβωση των ικανοτήτων του, από τη μία και των ενδιαφερόντων του, από την άλλη, 3) τις συμβουλευτικές συνεντεύξεις για την ενθάρρυνση του εργαζόμενου, την εναρμόνιση του στην εργασία του και στο ανθρώπινο περιβάλλον.

Η παρακολούθηση των προσλαμβανομένων και όλων γενικά των εργαζομένων γίνεται συνήθως με την τήρηση Μητρώου, που αποτελείται

από «κινητές καρτέλες» στις οποίες καταχωρείται κάθε τι σχετικό με την απόδοση, τις ικανότητες, την πείρα κ.α. του κάθε εργαζόμενου.

γ. Ηθικό φρόνημα των εργαζομένων

Ο βαθμός προσαρμογής των εργαζομένων στην εργασία και στην επιχείρηση γενικότερα, φαίνεται και από το επίπεδο φρονήματος τους. Το ηθικό φρόνημα δείχνει τη διάθεση για συνεργασία των ανθρώπων που ανήκουν σε μια ομάδα, η οποία επιδιώκει κοινούς σκοπούς. Είναι μια πνευματική διάθεση που ωθεί τα άτομα να προσφέρουν όσα μπορούν περισσότερο και προϋποθέτει σύνδεσμο ανάμεσα στα μέλη της ομάδας, πειθαρχία, αγάπη και συνείδηση του ότι αποτελούν συνεργάτες.

δ. Πειθαρχία

Η πειθαρχία είναι η δύναμη που προτρέπει ένα άτομο ή μια ομάδα να συμμορφώνεται στους αναγκαίους κανόνες και τις απαιτούμενες διαδικασίες για την επίτευξη ενός αντικειμενικού σκοπού. Υπάρχουν δύο μορφές πειθαρχίας, η υποχρεωτική, η οποία προκαλεί συναισθηματικές αντιδράσεις και η εκούσια ή εσωτερική ή ευσυνείδητη ή θετική, που πηγάζει από τον εσωτερικό κόσμο του ανθρώπου και είναι η μόνη επιθυμητή.

ε. Κανονισμός εργασίας

Η προσαρμογή του ανθρώπου στην εργασία, στην ιεραρχία και στο περιβάλλον, η ανάπτυξη του ηθικού φρονήματος και η συνειδητή πειθαρχία υποβοηθούνται από τη θέσπιση κανονισμού; εργασίας ή Εσωτερικού Κανονισμού της επιχείρησης. Αυτός περιλαμβάνει ειδικότερα: 1) το αντικείμενο εργασίας 2) τη μορφή εργασίας για κάθε εργαζόμενο και για ορισμένη χρονική μονάδα, 3) τη διάρκεια της εργασίας, 4) το ρυθμό της εργασίας (δηλ. τη σχέση ανάμεσα στο χρόνο και την απόδοση

εργασίας), 5) τα μηχανικά και βοηθητικά μέσα που διαθέτονται στον εργαζόμενο, 6) τα καθήκοντα κάθε εργαζόμενου ή κάθε ομάδας εργαζόμενων, 7) την αμοιβή των εργαζόμενων με διάκριση κατά φύλο, ηλικία, ειδικότητα κλπ όπως και τον τρόπο και το χρόνο αμοιβής, 8) τη διαδικασία προσλήψεων, μεταθέσεων, προαγωγών και απολύσεων, 9) τον τρόπο πρόληψης των ατυχημάτων, 10) τους όρους παροχής αδειών και 1.1). τις ποινές σε περίπτωση παράβασης των όρων εργασίας.

Για να έχει περισσότερο κύρος ο Κανονισμός Εργασίας, εκτός από τη κρατική θεώρηση, πρέπει να καταρτίζεται σε συνεργασία με εκπροσώπους του προσωπικού, δηλ. να είναι κοινής αποδοχής εργοδοτών και εργατοϋπαλλήλων.

στ. Μεταθέσεις

Έχουν διατυπωθεί δύο αντίθετες απόψεις για τις μεταθέσεις. Σύμφωνα με τη μία πρέπει να αποφεύγονται για να αποκτήσει ειδικευση ο εργαζόμενος, με γνώσεις και πείρα σ' ορισμένη θέση εργασίας. Κατά την άλλη, είναι ορθό να γίνονται μεταθέσεις για να μη γίνεται μονόπλευρη η προσφορά του εργαζόμενου μέσα στην επιχείρηση και να μη καταλαμβάνεται αυτός από την ανία της συνήθειας. Οι μεταθέσεις είναι σκόπιμες: 1) όταν θεωρούνται απαραίτητες για την πληρέστερη κατάρτιση του εργαζόμενου, 2) όταν κριθεί ότι έγινε κακή τοποθέτηση του εργαζόμενου και χρειάζεται αλλαγή της θέσης εργασίας του, 3) όταν δημιουργηθεί κάπου κενό και πρέπει να πληρωθεί με μετακίνηση κάποιου από μια θέση σε άλλη θέση εργασίας και 4) όταν ένας επιτυχημένος εργαζόμενος μετακινείται για τη εκτέλεση μιας δυσκολότερης εργασίας.

ζ. Προαγωγές

Οι προαγωγές αποτελούν για την επιχείρηση ανάγκη για την κάλυψη ορισμένων ηγετικών θέσεων και για τον εργαζόμενο, επιβράβευση για το

παρελθόν και κίνητρο για το μέλλον. Τις προαγωγές πρέπει να διέπουν, αμεροληψία, δίκαιη κρίση και ορθή εκτίμηση προσόντων, απόδοσης, αναγκών και συνθηκών. Η προσδοκία της προαγωγής, είναι πολύ σοβαρό κίνητρο και οι αντικειμενικές προαγωγές, εκτός από τη βράβευση και την παρότρυνση των προαγόμενων, δημιουργούν γενικότερο ευνοϊκό κλίμα στην επιχείρηση, που επιδρά σε όλους τους εργαζόμενους.

η. Απολύσεις

Η απόλυση είναι και αυτή ένα φαινόμενο που παρατηρείται στις επιχειρήσεις και αντιμετωπίζεται από τον εργαζόμενο. Αυτή πρέπει να είναι δίκαιη ποινή για τους εργαζόμενους που προκαλούν ζημιά (θεληματικά ή και αθέλητα, από αμέλεια ή τρομερή ανικανότητα) στην επιχείρηση. Ποτέ όμως δεν πρέπει να χρησιμοποιείται σαν απειλή για εκφοβισμό. Εκείνο που πρέπει να αποκλείεται -και ορθά οι νομοθεσίες των διάφορων χωρών το αποκλείουν ή το περιορίζουν- είναι οι ομαδικές απολύσεις που έχουν κακό αντίκτυπο μέσα στην επιχείρηση και στο κοινωνικό σύνολο, γενικότερα. (Φυσικά, γίνονται και απολύσεις από ανάγκη και αδυναμία της επιχείρησης).

Στις ατομικές απολύσεις, πρέπει να καταβάλλεται προσπάθεια ώστε να εξηγούνται οι λόγοι στον απολυόμενο και να γίνεται με καλό πνεύμα και τρόπο, αν είναι δυνατό, η απομάκρυνση του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο



Συνδικαλισμός - Πατερναλισμός.

Κεφάλαιο 6^ο

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ - ΠΑΤΕΡΝΑΛΙΣΜΟΣ

Γενικά στοιχεία συνδικαλισμού

Ο όρος συνδικαλισμός απαντάται στα αγγλικά ως trade unionism στα γαλλικά ως syndicalism και στα ιταλικά ως sindacalismo.

Από τις λατινικές λέξεις syndicus και syndicatum διαμορφώθηκε ο όρος syndicate στα γαλλικά και syndicate στα αγγλικά που σημαίνει «σύνολο προσώπων ενωμένων για την πραγματοποίηση ενός σκοπού»

Έτσι από τον όρο αυτό η λέξη αυτή επανήλθε στα ελληνικά ως συνδικάτο - συνδικαλισμό. Γιατί καταρχήν ο όρος «συνδικαλισμός» προέρχεται από την αρχαία ελληνική λέξη «σύνδικος» που σημαίνει τρίτο πρόσωπο το οποίο βοηθά κατά τη δίκη.

Είναι γνωστό, ότι η ιστορία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, είναι προϊόν της οικονομικής και πολιτικής εξέλιξης της χώρας.

Η ιστορία του ξεκινά, βασικά, με την εμφάνιση των πρώτων εργοστασίων, στη Αθήνα, στον Πειραιά, στη Σύρο, στην Πάτρα, στο Βόλο και αλλού μετά το 1868.

Η ανεπάρκεια της βιομηχανικής υποδομής και η υπέρμετρη διόγκωση του τομέα των υπηρεσιών, το μικρό μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων και η περιορισμένες δυνατότητες απασχόλησης, παράγοντες που συνδέονται με την περιφερειοποίηση του ελληνικού οικονομικού συστήματος, της ελεύθερης οικονομίας, δεν ευνόησαν την ισχυρή ιστορική παρουσία του συνδικαλιστικού μας κινήματος στο σύνολο του, τουλάχιστον στο βαθμό που ήταν δυνατό.

Ο συνδικαλισμός των επαγγελματιών και ιδιαίτερα των εργατών και υπαλλήλων αποτελεί το πιο σπουδαίο κοινωνικό φαινόμενο του 19^{ου} και 20^{ου} αιώνα. Οι συντεχνίες στην αρχή όταν δεν υπήρχαν εργοστάσια, αλλά

μόνο μικρά εργαστήρια, είχαν σχεδόν μονοπωλήσει την οργάνωση και τον έλεγχο της παραγωγής και είχαν τη δύναμη να αποκλείουν άλλους από το επάγγελμα ώστε να εξασφαλίζουν μια διαρκή απασχόληση στα μέλη τους.

Ο εργάτης αποτελούσε μέλος της οικογένεια του μάστορα, ζούσε μαζί του και είχε περίθαλψη σε περίπτωση ασθένειας.

Κατά το μεσαίωνα οι συντεχνίες στο τέλος κατάντησαν τυραννικές γιατί εξασφάλιζαν ειδικά προνόμια στους απογόνους, τους υιούς και τους γαμπρούς των μαστόρων. Η κατάργηση αυτών των συντεχνιών ήρθε με τη γαλλική επανάσταση η οποία διακήρυξε την αρχή της ελευθερίας της εργασίας.

Ο συνδικαλισμός διαμορφώθηκε στη Γαλλία κατά τη πρώτη δεκαετία του 20^{ου} αιώνα με τη γενική συννομοσπονδία εργατών της Γαλλίας και ύστερα υπεξετάσθηκε σε διάφορες χώρες. Οι πρώτες τοπικές εργατικές ενώσεις, τα συνδικάτα ιδρύθηκαν στις αρχές του 19^{ου} αιώνα. Όμως για να αναγνωριστούν χρειάστηκε σκληρή προσπάθεια γιατί υπήρχε έντονη προκατάληψη εναντίον των συνδικάτων. Σκοπός των οργανώσεων αυτών στα πρώτα στάδια της λειτουργίας τους ήταν να προστατέψουν τα μέλη τους σε περίπτωση αρρώστιας ή ανεργίας και έτσι δημιουργήθηκαν ταμεία αλληλοβοήθειας, όμως η αρμοδιότητα τους γρήγορα απλώθηκε και σε πολλά άλλα θέματα, όπως π.χ. στις συμβάσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, οι οποίες καθορίζουν κατώτερα όρια ημερομισθίων, ώρες εργασίας, συνθήκες υγιεινής κλπ;

Στα βιομηχανικά κράτη έγινε αντιληπτό, ότι πρέπει να προστατευτούν τη συνδικαλιστική ελευθερία γιατί η εργασία η οποία παρέχεται από τους μισθωτούς δεν είναι ένας συντελεστής της παραγωγής, αλλά συντελείται με τα; άτομα ως ανθρώπους.

Με την εξέλιξη της τεχνικής και τη σύγχρονη οργάνωση της κοινωνίας στηρίζονται στα συνδικάτα και τα επαγγελματικά σωματεία. Τα συνδικάτα αποτελούν ενώσεις εργοδοτών ή εργατών που έχουν σκοπό την

εξυπηρέτηση κοινών οικονομικών και επαγγελματικών τους συμφερόντων.

Τα εργατικά συνδικάτα συγκροτήθηκαν το 19^ο αιώνα όταν η βιομηχανική επανάσταση δημιούργησε τις καπιταλιστικές κοινωνίες,

Μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο τα διεθνή εργατικά σωματεία οργανώθηκαν και αναπτύχθηκαν σε σημαντικό βαθμό. Έτσι υπάρχουν σήμερα στο παγκόσμιο χώρο: η Διεθνής Συνομοσπονδία Ελεύθερων Συνδικάτων η Παγκόσμια Συνδικαλιστική Ομοσπονδία, η Παγκόσμια Συνομοσπονδία Εργασίας. Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος υπάγεται και είναι μέλος της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Ελεύθερων Συνδικάτων. Αποτελεί τριτοβάθμια ένωση εργατικών σωματείων και για καλύτερη οργάνωση του επαγγελματικού τους αγώνα και εξυπηρέτηση των γενικότερων συμφερόντων τους, έχουν ενωθεί σε εργατικά κέντρα και κατά επαγγέλματα σε ομοσπονδίες που είναι δευτεροβάθμιες ενώσεις.

Τριτοβάθμια ένωση είναι η ομοσπονδία των ομοσπονδιών, οποία ονομάζεται Γενική Συνομοσπονδία, Αποτελεί ένα κεντρικό οργανισμό, ο οποίος διοικείται από επιτροπή η οποία εκλέγεται κάθε χρόνο από το ετήσιο συνέδριο. Η Γενική Συνομοσπονδία ιδρύθηκε το έτος 1918. περιλαμβάνει όλα τα σωματεία και κοντά στην επιτροπή που τη διοικεί λειτουργεί συμβόλαιο αντιπρόσωπων των ομοσπονδιών, των εργατικών κέντρων και των συνδικάτων.

Τα συνδικάτα συμμετέχουν όλο και πιο ενεργά στη διαμόρφωση των οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών της χώρας στην οποία δρουν. Έχουν μεγαλύτερη επιρροή στους εργαζόμενους και βοηθούν σημαντικά στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Παραλλήλως με τη δημιουργία και οργάνωση των εργατικών οργανώσεων, το συνδικαλιστικό κίνημα, δημιούργησε και τις εργοδοτικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν σκοπό την υποστήριξη των επαγγελματικών συμφερόντων των μελών τους. Τα πρωτοβάθμια σωματεία τα διακρίνουμε στις εξής βασικές κατηγορίες.

- α) Κλαδικά
- β) Επιχειρησιακά ή εργοστασιακά
- γ) Γενικά σωματεία ή συνδικάτα.

Η δραστηριότητα, η διοίκηση και η λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη χώρα μας ρυθμίζεται από ένα αρκετά πολύπλοκο νομικό πλαίσιο, που σήμερα έχει βελτιωθεί.

Σε πολλές περιπτώσεις διαπιστώνεται μια πιο μεγάλη ή πιο μικρή διάσταση ανάμεσα στο γράμμα του νόμου και την πρακτική εφαρμογή.

Κάθε σωματείο, σύμφωνα με το ισχύον νομικό καθεστώς είναι ανεξάρτητο ως προς τη διοίκηση και λειτουργία του και προστατεύεται από εξωτερικές παρεμβάσεις, δηλαδή βασικά από την εργοδοσία.

Η σύνθεση, οι αρμοδιότητες ο τρόπος εκλογής και λειτουργίας των οργάνων της διοίκησης αναφέρονται στο καταστατικό κάθε σωματείου. Η μόνη απαγόρευση που θέτει σχετικά η νομοθεσία είναι ότι οι ιδιότητες του προέδρου, του γενικού γραμματέα και του ταμιά, δεν πρέπει να συμπίπτουν στο ίδιο πρόσωπο. Με εξαίρεση, τα μικρά σωματεία, συνήθως υπάρχουν επιπλέον και αναπληρωτές των ατόμων που κατέχουν τις παραπάνω θέσεις, καθώς και ένας υπεύθυνος οργανωτικού με ή χωρίς αναπληρωτή.

Βασικό όργανο διοίκησης σε πολλά σωματεία., είναι η εκτελεστική επιτροπή, ή η κεντρική επιτροπή στην οποία μετέχουν εκτός από τα άτομα που κατέχουν τις παραπάνω θέσεις, και ορισμένα απλά μέλη. Ο αριθμός των μελών της εκτελεστικής επιτροπής ποικίλει ανάλογα με την περίπτωση.

Είναι δυνατόν να αποτελείται από 5, 7, 9, 11 ή και περισσότερα ακόμη άτομα. Για τις τρέχουσες διοικητικές λειτουργίες αρμόδιο όργανο είναι η Γραμματεία, δηλαδή ο πρόεδρος, γενικός, γραμματέας, ο ταμίας, ο υπεύθυνος οργανωτικού και οι αναπληρωτές τους.

Εκτός από την εκτελεστική επιτροπή συνήθως υπάρχει και η ελεγκτική επιτροπή που και αυτή, κατά κανόνα εκλέγεται από την γενική

συνέλευση με αρμοδιότητα τον έλεγχο των πράξεων της κεντρικής διοίκησης.. Στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις, ανάλογα με τις σχετικές ρυθμίσεις των επιμέρους καταστατικών, υπάρχουν και άλλα δυο το πολύ επιπλέον συλλογικά όργανα που μεσολαβούν ανάμεσα στη γενική συνέλευση και στη Διοίκηση. Για τη ΓΣΕΕ τέτοια επιπλέον συλλογικά όργανα είναι το γενικό συμβούλιο και 4ε μελής διοίκηση.

Στα διάφορα συλλογικά όργανα της διοίκησης για τη λήψη αποφάσεων, εκτός και αν το καταστατικό ορίζει αλλιώς, απαιτείται η απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων που συνήθως δεν πρέπει να είναι πιο λίγοι από το μισό αριθμό συν ένα των συνολικών μελών τους.

Σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του προέδρου. Ο πρόεδρος του αρμόδιου πρωτοδικείου, μπορεί μετά από αίτηση των ενδιαφερομένων να ορίσει προσωρινή διοίκηση. Η προσωρινή διοίκηση μέσα σε τέσσερις μήνες από την παραίτηση, ή αποπομπή της παλαιάς διοίκησης, πρέπει να συγκαλέσει γενική συνέλευση για τη διενέργεια εκλογών.

Η γενική συνέλευση, σύμφωνα με τα καθιερωμένα διεθνή πρότυπα, θεωρείται ότι αποτελεί το ανώτατο όργανο του σωματείου.

Ασκεί τον έλεγχο και την εποπτεία της διοίκησης την οποία εκλέγει και μπορεί οποτεδήποτε να απολύει. Αποφασίζει για την τροποποίηση του καταστατικού, για τη μεταβολή του σκοπού του σωματείου, ή για τη διάλυση του, καθώς και σε ιδιαίτερες περιπτώσεις για την εγγραφή, ή την αποβολή ενός μέλους. Η συνέλευση, επιπλέον παίρνει αποφάσεις σε συγκεκριμένα θέματα και καθορίζει τα πιο γενικά πλαίσια πολιτικής που θεωρητικά τουλάχιστον είναι υποχρεωμένη να ακολουθήσει η διοίκηση κατά τη διάρκεια της θητείας της.

Ο νόμος, ή το καταστατικό, ορίζουν τις περιπτώσεις που η διοίκηση συγκαλεί τη γενική συνέλευση.

Η όλη διαδικασία της συνέλευσης διευθύνεται από το προεδρείο που

συνήθως περιλαμβάνει έναν πρόεδρο, έναν αντιπρόεδρο και δύο γραμματείς. Δεν μπορούν να μετέχουν, ο πρόεδρος και ο γενικός γραμματέας της διοίκησης που απέρχεται και όσοι θα θέσουν υποψηφιότητα για τη νέα διοίκηση. Όπως είναι φυσικό η θέση του προέδρου μιας γενικής συνέλευσης είναι αρκετά σημαντική για την ομαλή διεκπεραίωση, των εργασιών της.

Οι γενικές συνελεύσεις, και ειδικότερα στην περίπτωση των ανωτέρων συνδικαλιστικών φορέων, διευθύνονται, συνήθως, αφ' υψηλού με τον ίδιο τρόπο που διευθύνονται και τα συνέδρια των πολιτικών κομμάτων.

Οι κοινές αποφάσεις, εφόσον δεν ορίζεται αλλιώς από το καταστατικό, λαμβάνονται συνήθως με απλή πλειοψηφία. Για ορισμένα θέματα απαιτείται μυστική ψηφοφορία, όπως π.χ. για εκλογές οργάνων διοίκησης και αντιπροσώπων σε ανώτερες οργανώσεις, για θέματα εμπιστοσύνης κ.λ.π. Για τη λήψη ειδικών αποφάσεων απαιτείται αυξημένη πλειοψηφία που ρυθμίζεται αναλόγως της περίπτωσης, από τη νομοθεσία και το καταστατικό.

Για να είναι έγκυρες οι αποφάσεις της συνέλευσης πρέπει να μην παραβαίνουν το νόμο και το καταστατικό. Για τη νομιμότητα της συνέλευσης και των αποφάσεων, της μπορεί να γίνει προσφυγή μέσα σε 30 ημέρες το ειρηνοδικείο που βρίσκεται η έδρα του σωματείου. Κατά της απόφασης αυτής μπορεί να ασκηθεί έφεση στο πολυμελές πρωτοδικείο εντός, 10 ημερών. Τέτοιο δικαίωμα για να υποβάλλουν ενστάσεις έχουν τα μέλη του σωματείου, εφόσον ανέρχονται στον αριθμό που η σχετική νομοθεσία και το καταστατικό ορίζουν.

Στις πολιτισμένες χώρες, οι εργαζόμενοι σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, απολαμβάνουν, νομοθετικής προστασίας από τυχόν αυθαιρεσίες των εργοδοτών, ή άλλων τάσεων.

Η προστασία αυτή αναφέρεται βασικά στους εξής πέντε τομείς:

α) Την καθιέρωση αντικειμενικών κριτηρίων αξιολογήσεως και αμοιβής της εργασίας που εκτελείται, αναλόγως των προσόντων, της πείρας και αποδόσεως των εργαζομένων καθώς και την παροχή αποζημιώσεως σε περίπτωση καταγγελίας, της συμβάσεως εργασίας των, τη λήψη κανονικών ή αναρρωτικών αδειών κ,λ.π.

β) Τον προσδιορισμό της διάρκειας του χρόνου εργασίας και των ωρών ανάπαυσης, των ημερών

γ) Την μεταχείριση των εργαζομένων, ως προς την επιλογή, την πρόληψη, τη μονιμοποίηση, την εξέλιξη, την επαγγελματική κατοχύρωση κ,λ.π.

δ) Την εξασφάλιση ευνοϊκών ωρών εργασίας.

ε) Την κοινωνική αντίληψη και ασφάλιση των εργαζόμενων και των οικογενειών αυτών, με την προληπτική υγιεινή, ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη και της κοινωνικής ασφαλίσεως αυτών έναντι κινδύνων και γήρατος.

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα υπήρξε προϊόν της οικονομίας, της γεωγραφίας και της πολιτικής ιστορίας της σύγχρονης Ελλάδας, όπως επίσης και της ιδιοσυγκρασίας του λαού της.

Η ενεργητικότητα και ικανότητα των σωματείων υπήρξε κατά πολύ σπουδαιότερη σε μικρές τοπικές εργατικές ενώσεις παρά σε εθνικής κλίμακας εργατικές οργανώσεις.

Τα εργατικά σωματεία, δεν έπαιξαν στο παρελθόν παρά μικρό μόνο ρόλο στη θέσπιση εργατικής και κοινωνικής νομοθεσίας. Οι νόμοι και οι κανονισμοί για την προστασία και κοινωνική πρόνοια των εργατών, ήταν δημιούργημα κυρίως των ηγετών της μεσαίας τάξεως, την οποία ακολούθησαν φιλελεύθερες πολιτικές δυνάμεις, πολύ πριν τα εργατικά σωματεία αποκτήσουν σημαντική κεντρική οργάνωση και αποτελεσματική ισχύ.

Είναι αλήθεια ότι τα εργατικά σωματεία, θα μπορούσαν να είχαν

πετύχει περισσότερο, αν σε ορισμένες περιπτώσεις είχαν ενδιαφερθεί λιγότερο για τις ιδεολογικές διαμάχες και περισσότερο για την πραγματική ανάπτυξη του συνδικαλισμού προς το άμεσο συμφέρον του βιοτικού επιπέδου του Έλληνα μισθοσυντήρητου.

Η μελέτη και ο προβληματισμός, μπορούν να μας βοηθήσουν ώστε να προβάλλουμε μερικούς από τους οικονομικούς και πολιτικούς παράγοντες, οι οποίοι θα αποδειχθούν κρίσιμοι στις εξελίξεις των επόμενων ετών. Φυσικά ένας απ' αυτούς είναι η εκβιομηχάνιση και οικονομική ανάπτυξη.

Η προσπάθεια για ανάπτυξη έχει ως αποτέλεσμα τη συγκέντρωση πιο μεγάλου αριθμού εργατών που ανήκουν στον ίδιο βιομηχανικό ή επαγγελματικό κλάδο. Έτσι είναι δυνατόν να υπερνικηθούν οι παλιές πολιτικές τάσεις και να στραφούν οι σκέψεις των εργατών προς το είδος TOP (Τ»νδικαλισμού, που μπορεί καλύτερα να ικανοποιήσει τις ανάγκες τους για ασφάλεια, καλύτερες συνθήκες εργασίας και πιο υψηλά ημερομίσθια. Αυτή η τάση, θα έχει τελικά και ανάλογη επίδραση στη νέα γενιά συνδικαλιστικών στελεχών, καλύτερα μορφωμένων και πληροφορημένων σχετικά με τα προβλήματα και τις ανάγκες μιας σύγχρονης βιομηχανικής κοινωνίας.

Μπορούμε να πούμε ότι το μέλλον του κινήματος θα εξαρτηθεί σε σημαντικό βαθμό από την ικανότητα αυτής της νεώτερης γενιάς να κάνει τα εργατικά σωματεία ουσιαστικούς κοινωνικούς στον προγραμματισμό και στην πραγματοποίηση κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης στην Ελλάδα με τρόπο που να μπορέσουν να πετύχουν πιο υψηλό βιοτικό επίπεδο και πιο δίκαιη κατανομή εισοδήματος.

Εκτός από τον παραπάνω παράγοντα, υπάρχουν και δυο άλλοι, οι οποίοι μπορούν να χαρακτηριστούν σαν κρίσιμοι.

Έτσι, ο ένας είναι, αν οποιαδήποτε διάθεση από τους συνδικαλιστές να σκέπτονται και να ενεργούν με κριτήρια εργασίας, θα συναντούσε

ανάλογη προθυμία και από τα πολιτικά κόμματα.

Ο δεύτερος είναι, αν στις εργατικές οργανώσεις και τη συνδικαλιστική ηγεσία, υπάρχουν διορατικοί άνθρωποι που να αντιλαμβάνονται τις μελλοντικές εξελίξεις κάθε προβλήματος.

Συνδικαλισμός εργοδοτών

Οι εργοδότες των μικρών επιχειρήσεων εκπροσωπούνται από ορισμένες ενώσεις για διάφορους κλάδους της βιομηχανίας όπως π.χ. του δέρματος, των ενδυμάτων κ.λ.π. Οι ενώσεις αυτές διαχωρίζονται από εκείνες που εκπροσωπούν εργοδότες μεγαλύτερων ακόμα και στους ίδιους κλάδους.

Σε επίπεδο υψηλότερο, οι εργοδότες μικρών επιχειρήσεων καθώς και οι ανεξάρτητοι επαγγελματίες, έχουν οργανωθεί στη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδας. Βιομήχανοι μεγαλύτερων επιχειρήσεων είναι οργανωμένοι σε υψηλότερο επίπεδο, στον ισχυρό Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών,

Είναι δυνατόν, εργοδότες μικρών επιχειρήσεων, να υπάγονται σε τοπικά βιοτεχνικά επιμελητήρια, όπως είναι π.χ. το Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Αθηνών κ.λ.π. Ακόμα υπάρχουν μικρά τοπικά επιμελητήρια βιοτεχνών και επαγγελματιών. Οι έμποροι εξ άλλου είναι οργανωμένοι σε δικές τους ξεχωριστές ενώσεις.

Η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδας, η Ένωση Εμπόρων Εργοδοτών της Αθήνας, Πειραιά και Θεσσαλονίκης και η Συνομοσπονδία των Ελληνικών Βιομηχανιών, συμμετέχουν από μέρους των εργοδοτών, στο σχηματισμό της Γενικής Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης ή στη σχετική απόφαση της υποχρεωτικής διαιτησίας, η οποία αναθεωρείται μια φορά το χρόνο και εφαρμόζεται σ' όλους τους εργαζόμενους, εκτός από τους δημόσιους υπαλλήλους.

Για το σχηματισμό των άλλων κατηγοριών των συλλογικών

συμβάσεων, ή τις σχετικές αποφάσεις της υποχρεωτικής διαιτησίας, συμμετέχουν επίσης, οι ενώσεις εργοδοτών μικρών επιχειρήσεων, τα επιμελητήρια των Βιοτεχνών και οι αντίστοιχες ενώσεις των εμπόρων. Κατά τη σύναψη αυτών των συμβάσεων συμμετέχουν, στις κατηγορίες τους και οι ενώσεις των εργοδοτών που εκπροσωπούν τους αντίστοιχους κλάδους της Βιομηχανίας.

Μπορούμε να πούμε ότι στο σύνολο τα διάφορα αντιπροσωπευτικά σώματα των μικρών επιχειρήσεων, συμμετέχουν, λίγο στο σχηματισμό των συλλογικών συμβάσεων, ενώ είναι αρκετά σημαντικότερες οι συμμετοχές, στη λήψη αποφάσεων, των ενώσεων των εργοδοτών που αντιπροσωπεύουν μεγάλες βιομηχανίες.

Πατερναλισμός

Η έννοια της λέξεως "πατερναλισμός" προέρχεται από το Λατινικό *Paternalismus*, που ταυτίζεται με την πατρική προστασία.

Ο όρος πατερναλισμός στον τομέα των εργασιακών σχέσεων έχει την έννοια, ότι ο εργοδότης γνωρίζει πιο καλά τις ανάγκες του προσωπικού και συνεπώς ενεργεί σύμφωνα με όσα πιστεύει ότι πρέπει να κάνει για το προσωπικό του.

Είναι δυνατόν, με μια ευρύτερη ερμηνεία ο όρος αυτός να ταυτισθεί με τη "μεγαλοψυχία" του εργοδότη ο οποίος όπως ο στοργικός πατέρας στην οικογένεια, φροντίζει να ικανοποιεί τις ανάγκες του προσωπικού του, όπως είναι π.χ. η ανάγκη για ψυχαγωγία, η ανάγκη για ανάπαυση κ.λ.π.

Έτσι μπορούμε να πούμε, ότι με το σύστημα αυτό, το προσωπικό εμφανίζεται ότι εξαρτάται από τη φιλανθρωπία και τη στοργή του εργοδότη, ενώ οι παροχές αυτές, είναι δικαιώματα του που μπορεί να τα λάβει, όταν τα διεκδικήσει με νομικά μέσα.

Με αυτόν τον τρόπο, σε πολλές περιπτώσεις, έχει διαπιστωθεί, ότι οι ηγέτες των επιχειρήσεων χρησιμοποιούν ύφος προστατευτικό για το

προσωπικό τους, στη χορήγηση δικαιωμάτων που του ανήκει και έτσι δημιουργείται η εντύπωση της πατερναλιστικής διοίκησης, η οποία ασκεί δυσμενείς εντυπώσεις και επιδράσεις πάνω στις σχέσεις της με το προσωπικό, διότι σήμερα ιδίως δεν υπάρχουν ασφαλείς εργαζόμενοι.

Έτσι το προσωπικό, δεν εκτιμά τις υπηρεσίες που του προσφέρει ο εργοδότης, με αυτόν τον τρόπο (πατερναλιστικό) αλλά θέλει να έχει την ικανοποίηση, Ότι τις υπηρεσίες; αυτές, ή τα δικαιώματα που του προσφέρονται, τα έχει κερδίσει με την εργατικότητα του και την αφομοίωση του στην επιχείρηση.

Για τους παραπάνω λόγους και για τον πρόσθετο λόγο, ότι στην περίπτωση της πατερναλιστικής διοίκησης το προσωπικό αποπροσανατολίζεται από την κύρια αποστολή του, που κάθε φορά ζητά την εύνοια του εργοδότη, το σύστημα αυτό αποκρούεται, τόσο από το προσωπικό, όσο και από την εργοδοσία που επιθυμεί τη δημιουργία ανθρώπινων σχέσεων που ν' ανταποκρίνονται στους πόθους και επιθυμίες όλων των μερών.

Επιμόρφωση

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σε συνεργασία με τη ΓΣΕΕ και το ΚΕΜΕΤΕ, θα πρέπει να πληροφορήσουν με έντυπα σε ευκολοδιάβαστη μορφή τα μέλη τους για τις γνωστές προδιαγραφές και τα πρότυπα επαγγελματικής υγιεινής και ασφάλειας.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να λάβουν υπόψη τους και παράγοντες άλλους από εκείνους που σχετίζονται άμεσα με την εργασία, τέτοιους όπως η τροφή, το κάπνισμα και αφού δημοσιευτούν αυτά τα ζητήματα να μοιραστούν στα μέλη του.

Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να επιζητούν να

υπογράψουν με τους εργοδότες συλλογικές συμβάσεις για την υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο δουλείας.

Στρατηγική πρόληψης

Μια τέτοια στρατηγική πρόληψης απαιτεί ανάπτυξη προδιαγραφών και κριτηρίων μέσω των οποίων οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα καθορίζουν ένα χώρο εργασίας που είναι χωρίς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια. Αυτές οι προδιαγραφές και τα κριτήρια θα θέσουν τους στόχους για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις όταν θα διαπραγματεύονται με τους εργοδότες για να πετύχουν βελτιώσει σ' ότι αφορά την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος.

Ειδικές προδιαγραφές και κριτήρια χρειάζεται να υπάρξουν για να καλύψουν τέτοια ζητήματα όπως:

- 1) Κινδύνους από φυσικούς παράγοντες π.χ. θόρυβος, δόνηση, ζέστη, κρύο, πίεση; ραδιενέργεια, σκόνη και ίνες.
- 2) Κινδύνους από χημικούς παράγοντες π.χ. εύφλεκτα και εκρηκτικά υλικά, τοξικές ουσίες.
- 3) Κινδύνους από βιολογικούς παράγοντες π.χ. μικρόβια, μύκητες.
- 4) Κινδύνους από ψυχολογικούς παράγοντες π.χ. συστήματα εντατικής εργασίας.
- 5) Νέες τεχνολογίες π.χ. εξοπλισμός βασισμένος σε οθόνη με πληκτρολόγιο.
- 6) Μηχανικούς κινδύνους π.χ. αφύλακτες μηχανές.
- 7) Πρόληψη έναντι κύριων επαγγελματικών ατυχημάτων π.χ. παθήσεις μέσης, επαναληπτικά ατυχήματα από ένταση στη δουλειά, καρδιοπάθειες, αλλεργίες, δυσμορφίες από τη γέννηση και άλλα αντίθετα αποτελέσματα της αναπαραγωγής και αρρώστιες που σχετίζονται με το αλκοόλ και τη χρήση ναρκωτικών.
- 8) Περιβαλλοντική εκτίμηση του χώρου εργασίας.

9) Ιατρική και βιολογική εκτίμηση των εργαζόμενων σ' ένα χώρο εργασίας.

10) Ιδιαίτερες επαγγελματικές ανάγκες υγείας των γυναικών των νέων εργαζόμενων και των μεταναστών.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να δώσουν προτεραιότητα στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος σύμφωνα με τις παραπάνω προδιαγραφές και τα κριτήρια, και να διαπραγματεύονται τέτοιες βελτιώσεις στο χώρο εργασίας, όπου ο κίνδυνος δεν μπορεί ν' αντιμετωπιστεί εύκολα, και ο ατομικός προστατευτικός εξοπλισμός του εργαζόμενου πρέπει να χρησιμοποιηθεί, τότε η έκθεση στον κίνδυνο θα πρέπει να μειωθεί στο χαμηλότερο δυνατό επίπεδο και να γίνουν διαπραγματεύσεις για βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Η οργάνωση του χώρου εργασίας

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να χρησιμοποιούν τον οργανωτικό σκελετό που έχει καθιερωθεί στο επίπεδο του χώρου εργασίας για να ζητήσουν σημαντικές βελτιώσεις στην ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος. Με το σκοπό αυτό θα πρέπει:

- 1) Να έχουν διαπιστευμένους αντιπροσώπους υγιεινής και ασφάλειας.
- 2) Να παρέχουν στους αντιπροσώπους εκπαίδευση.
- 3) Να συμβουλεύουν και να πληροφορούν τους αντιπροσώπους μέσω ειδικών γραφείων υγιεινής και ασφάλειας.

Η συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Στη βιομηχανία και αλλού οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα πρέπει να ζητούν με συλλογικές διαπραγματεύσεις να υιοθετηθούν προδιαγραφές και πρότυπα που πρέπει να βρίσκονται σε συμφωνία με τη πολιτική της ΓΣΕΕ. Για το σκοπό αυτό οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, θα πρέπει να συμμετέχουν όπου είναι δυνατόν σε φόρουμ, επιτροπές, συμπόσια,

συνέδρια κ.λ.π. για την απόκτηση της απαιτούμενης γνώσης. Οι εκλεγμένοι αντιπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να εισέρχονται στα κτίρια, στις εγκαταστάσεις κ.λ.π. να επιθεωρούν για πιθανούς κινδύνους, να παρευρίσκονται σε επιτροπές και να έχουν όμοια δικαιώματα όπως οι εκπρόσωποι της υγιεινής και ασφάλειας.

Οι εργαζόμενοι

Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να εργάζονται σ' ένα ασφαλές περιβάλλον και έτσι θα πρέπει να 'χουν όσο γίνεται πιο πρακτικά την ευκαιρία να εκπαιδευτούν στην ασφάλεια, τις πρώτες βοήθειες, σε ζητήματα προστασίας από πυρκαγιά κ.λ.π. Ο εργοδότης θα πρέπει να 'χει την ευθύνη να εξασφαλίζει διαθέσιμο χρόνο και πρόσβαση για την εκπαίδευση τους.

Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν:

- 1) Πληροφόρηση για όλα τα νομικά δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του εργοδότη σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας.
- 2) Πρόσβαση στις πρώτες βοήθειες και ταχεία πρόσβαση σε ικανούς γιατρούς εργασίας και νοσοκόμες.
- 3) Πρόσβαση σε ειδικούς για την επαγγελματική υγιεινή και ασφάλεια έξω από την επιχείρηση.
- 4) Το δικαίωμα να παραπονούνται, να μη γίνονται θύματα των διαμαρτυριών τους, ή να σταματούν τη δουλειά τους ενόψει κινδύνων υγείας.
- 5) Πλήρης πρόσβαση σε εγκεκριμένο εξοπλισμό και ρουχισμό.
- 6) Το δικαίωμα σε προσωπικές ιατρικές εξετάσεις, όπως επίσης δικαίωμα πρόσβασης σία δικά τους αρχεία για την υγεία και ένα επιπλέον δικαίωμα να κρατούνται αυτές οι πληροφορίες εμπιστευτικές από το προσωπικό επαγγελματικής υγιεινής, εκτός αν δώσουν γραπτή κατάθεση για το ότι

μπορούν να διατεθούν οι πληροφορίες αυτές.

Οι εργαζόμενοι έχουν την ευθύνη κατά την διάρκεια της εργασίας τους να προσέχουν για τη δική τους ασφάλεια και εκείνη των άλλων ατόμων, που μπορούν να επηρεαστούν από πράξεις τους και παραλείψεις τους.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από την αρχή, ο πολιτισμός δομήθηκε κυρίως γύρω από την έννοια της εργασίας. Από τον παλαιολιθικό κυνηγό /συλλέκτη και τον νεολιθικό αγρότη ως τον μεσαιωνικό χειροτέχνη και τον εργάτη της γραμμής συναρμολόγησης του αιώνα μας, η εργασία αποτελούσε ένα αναπόσπαστο τμήμα της καθημερινής ύπαρξης. Τώρα για πρώτη φορά, η ανθρώπινη εργασία εξαλείφεται συστηματικά από τη διαδικασία της παραγωγής. Μέσα σε λιγότερο από ένα αιώνα, η μαζική εργασία στον τομέα της αγοράς πρόκειται κατά πάσα πιθανότητα να εκλείψει σε όλα τα βιομηχανοποιημένα έθνη του κόσμου. Μια νέα γενιά υπερσύγχρονων τεχνολογιών πληροφοριών κι επικοινωνίας επεκτείνεται σε ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων εργασίας. Έξοπνες μηχανές αντικαθιστούν ανθρώπους στην εκτέλεση αμέτρητων καθηκόντων, αναγκάζοντας εκατομμύρια υπαλλήλους κι εργάτες να συνωστίζονται στα ταμεία ανεργίας.

Το όνειρο για τη δημιουργία μιας μηχανής που θα μπορούσε να υποκαταστήσει τον άνθρωπο χρονολογείται από την αρχαιότητα. Στο μέλλον οι επιστήμονες ελπίζουν ότι θα μπορέσουν να εξανθρωπίσουν τις μηχανές τους. Αρκετοί από τους πρωτοπόρους στον ταχύτατα εξελισσόμενο τομέα των ηλεκτρονικών υπολογιστών βλέπουν τα δημιουργήματά τους όχι τόσο σαν μηχανές με την παλαιά έννοια των μηχανικών προσαρτημάτων, όσο σαν πρόσφατα εξελγμένα νοήμονα όντα, άξια προσοχής και σεβασμού. Όλες οι ικανότητες, γνώσεις και η τέχνη που ως τώρα ήταν εντοπωμένες στο νου των εργαζομένων μεταγράφικαν με κάθε λεπτομέρεια σε μια ταινία επιτρέποντας τον εξ αποστάσεως έλεγχο των διαδικασιών κατασκευής, με πολύ λιγότερη ανάγκη άμεσης εποπτείας ή επέμβασης στο σημείο παραγωγής.

Η ιδέα μιας κοινωνίας που δεν βασίζεται στην εργασία είναι τόσο ξένη σε κάθε έννοια που έχουμε για το πώς μπορούν να οργανωθούν μεγάλοι αριθμοί ανθρώπων σε ένα κοινωνικό σύνολο, ώστε βρισκόμαστε αντιμέτωποι με την προοπτική μιας αναθεώρησης της ίδιας της βάσης του κοινωνικού συμβολαίου. Ξαφνικά, σε όλο τον κόσμο άντρες και γυναίκες διερρωτώνται αν υπάρχει κάποιος ρόλος και γι' αυτούς μέσα στο νέο μέλλον που ξετυλίγει μπροστά τους η παγκόσμια οικονομία. Εργαζόμενοι με χρόνια εκπαίδευσης, με ικανότητες και πείρα αντιμετωπίζουν την προοπτική να περιθωριοποιηθούν από τις νέες δυνάμεις αυτοματοποίησης και πληροφορικής.

Αυτό που πριν λίγα χρόνια ήταν θέμα το οποίο απασχολούσε μόνο για διανοούμενους και ένα μικρό αριθμό συγγραφέων σχετικά με το ρόλο της τεχνολογίας στην κοινωνία μας, σήμερα είναι ένα καυτό ζήτημα για εκατομμύρια εργαζομένους.

Παντού γύρω μας, σήμερα βλέπουμε να παρουσιάζονται νέες τεχνολογίες ικανές για επιτεύγματα που προξενούν δέος. Ως τώρα μας είχαν κάνει να πιστέψουμε ότι τα θαύματα της σύγχρονης τεχνολογίας θα έφερναν μαζί τους και τη σωτηρία μας.

Εκατομμύρια άνθρωποι είχαν εναποθέσει τις ελπίδες τους για καλύτερο αύριο στις λυτρωτικές δυνατότητες της ηλεκτρονικής επανάστασης. Ωστόσο, η οικονομική κατάσταση των περισσότερων εργαζομένων συνεχίζει να επιδεινώνεται μέσα στην οικονομική δυσπραγία που δημιουργούν αυτοί που πλουτίζουν από την τεχνολογία. Σε κάθε βιομηχανοποιημένη χώρα, ο κόσμος αρχίζει να ρωτάει για ποιο λόγο το παλιό όνειρο της αφθονίας και του ελεύθερου χρόνου, που με τόση λαχτάρα περίμεναν γενιές ολόκληρες εξαντλημένων από τη

δουλειά ανθρώπων , φαίνεται πιο απόμακρο τώρα, στο χάραμα της Εποχής της Πληροφορικής , σε σχέση με οποιαδήποτε άλλη εποχή του περασμένου μισού αιώνα. Η απάντηση βρίσκεται στην κατανόηση μιας ελάχιστα γνωστής αλλά σημαντικής οικονομικής έννοιας που εξουσιάζει από καιρό τη σκέψη ηγετών κυβερνήσεων και επιχειρήσεων σε όλο τον κόσμο.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΤΟΥ ΣΗΜΕΡΑ-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΤΟΥ ΜΕΛΛΟΝΤΟΣ

1. Μισθωτός-Εργοδότης-Εργασία	3
2. Παραδοσιακά Επαγγέλματα	5
3. Επαγγέλματα του Σήμερα	30
4. Επαγγέλματα του Μέλλοντος	37

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

1. Νέες μορφές απασχόλησης	43
2. Οι λόγοι εξάπλωσης των νέων μορφών απασχόλησης	45
3. Τυπολογία νέων μορφών απασχόλησης	47
4. Κύρια χαρακτηριστικά της διάχυσης των μορφών απασχόλησης	50

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

1. Συμπεράσματα και προβληματισμοί για την ποιότητα των νέων μορφών απασχόλησης	54
2. Πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικό κράτος	59
3. Άλλες μορφές εργασίας	61
4. Τηλεργασία	63
5. Καταμερισμός	68
6. Μέσα παραγωγής-Εκσυγχρονισμός	69
7. Εξειδίκευση-Τυποποίηση-Ενοποίηση	70
8. Συνθήκες περιβάλλοντος για αποδοτική εργασία	72
9. Αμοιβή εργασίας	76

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

1. Το τέλος της εργασίας	81
2. Αντικατάσταση εργαζομένων από Η/Υ	82
3. Ένας κόσμος χωρίς εργάτες	84
4. Συνεχής εισαγωγή τεχνολογίας	86
5. Μνημόσυνο της εργατικής τάξης	87
6. Στρες υψηλής τεχνολογίας	88

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

1. Προσαρμογή του ανθρώπου στην εργασία	91
---	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

1. Συνδικαλισμός	96
2. Συνδικαλισμός εργοδοτών	104
3. Πατερναλισμός	105

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

111

