

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

Π Τ Υ Χ Ι Α Κ Η Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α

ΘΕΜΑ: "ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΕ ΤΕΣΣΕΡΙΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ"

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ:
ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΘΕΟΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:
ΛΥΡΗ ΜΑΡΙΝΑ
ΛΥΡΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ

ΠΑΤΡΑ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 1993



AFIS/AGE AFIS/AGE EIA/OTHE	1050
----------------------------------	------

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

	Σελ.
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	
ΓΕΝΙΚΑ.....	4
ΕΝΝΟΙΑ.....	4
Η ΣΗΜΑΣΙΑ.....	6
ΣΤΟΧΟΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	6
ΟΡΟΙ ΚΑΛΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	
ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ ΚΑΙ ΚΙΝΗΤΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	13
1. ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΚΙΝΗΤΡΑ.....	15
2. ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΑΝΑΓΚΗ.....	15
3. ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ.....	16
Η ΙΕΡΑΡΧΙΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ.....	17
α) Οι φυσιολογικές ανάγκες.....	19
β) Οι ανάγκες ασφάλειας.....	19
γ) Οι κοινωνικές ανάγκες ή οι ανάγκες κοινωνικής συμμετοχής.....	19
δ) Η ανάγκη για εκτίμηση και αξιοπρέπεια.....	20
ε) Οι ανάγκες αυτοολοκλήρωσης ή αυτοκαταξίωσης.....	20
4. ΣΧΕΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΙ ΚΙΝΗΤΡΩΝ.....	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	
ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΑΝ ΚΙΝΗΤΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	23
1. Η ΗΓΕΣΙΑ.....	23
α. ΓΕΝΙΚΑ.....	23
β. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΓΝΩΡΙΣΜΑΤΑ ΤΟΥ ΗΓΕΤΗ.....	23
γ. ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΗΓΕΣΙΑΣ.....	24
2. ΦΥΣΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ.....	29
3. ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ.....	31
α) Ανία.....	31
β) Κόπωση.....	32

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ - ΕΡΕΥΝΑ.....	33
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	34
1. ΔΟΥΡΟΣ Α.Ε.....	36
2. ΑΧΑΙΑ CLAUSS Α.Ε.....	45
3. ΚΛΩΣΤΟΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΚΗ - ΚΡΗΤΙΚΟΣ Α.Ε.....	56
4. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΖΥΜΑΡΙΚΩΝ ΜΙΣΚΟ Α.Ε.....	64
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΚΡΙΤΙΚΗ.....	75
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	80
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	83

Ευχαριστούμε θερμά τον Καθηγητή κύριο Βασίλειο Θεοφανόπουλο, καθώς και τους εκπροσώπους των εταιρειών της έρευνάς μας, για την πολύπλευρη, συστηματική και πάντα πρόθυμη προσφορά και βοήθεια που μας προσέφεραν, στην διεκπεραίωση του θέματος της πτυχιακής μας εργασίας.

Ειδικότερα τους κυρίους:

Νικόλαο Δούρο, Πρόεδρο της εταιρείας παραγωγής "ΔΟΥΡΟΣ Α.Ε."

Αγγελο Ασωνίτη, Διευθυντή της βιομηχανίας Ζυμαρικών "ΜΙΣΚΟ Α.Ε."

Ντόρα Τσαφαλοπούλου, Υπεύθυνο των Δημοσίων Σχέσεων της Οινοποιίας "ΑΧΑΙΑ CLAUSS"

κ. Μπελέκο, Προσωπάρχη της Οινοποιίας "ΑΧΑΙΑ CLAUSS"

κ. Βαρνακιώτη, Πρόσωπάρχη της βιομηχανίας παραγωγής κλωστών της Πάτρας "ΚΡΗΤΙΚΟΣ Α.Ε."

Π Ρ Ο Λ Ο Γ Ο Σ

Το θέμα της πτυχιακής μας εργασίας είναι: "Οι ανθρώπινες σχέσεις και τα κίνητρα εργασίας σε τέσσερις βιομηχανικές επιχειρήσεις".

Διάλεξα το θέμα αυτό γιατί πιστεύω στην σπουδαιότητα των ανθρώπινων σχέσεων και των κινήτρων εργασίας, σαν μέσα για την σωστή οργάνωση, λειτουργία και ανάπτυξη των συγχρόνων επιχειρήσεων. Η ανάπτυξη του θέματος στηρίχθηκε στην υπάρχουσα θεωρία και στην προσωπική μας έρευνα.

Η εργασία μας αυτή χωρίζεται σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος, αναφέρεται στην ανάλυση των ανθρώπινων σχέσεων σαν έννοια και ορισμός, στους όρους λειτουργίας των ανθρώπινων σχέσεων, τί επιτυγχάνεται με την ύπαρξη αυτών μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, ποιές είναι οι ανθρώπινες ανάγκες, πώς ιεραρχούνται και πώς ικανοποιούνται.

Στη συνέχεια, αποδεικνύεται θεωρητικά το μέγεθος της σημασίας που έχει το φυσικό περιβάλλον στο οποίο εργάζεται ο εργαζόμενος, οι σωστές σχέσεις του εργαζόμενου και του εργοδότη, τα κίνητρα εργασίας που προσφέρει η επιχείρηση και πώς όλα αυτά μπορούν να επιδράσουν αρνητικά στην ίδια την εταιρεία εάν δεν υπάρχουν, αλλά κυρίως στον εργαζόμενο.

Το δεύτερο μέρος αναφέρεται στην πρακτική προσέγγιση του θέματος. Η διαπίστωση δηλαδή της ύπαρξης ανθρώπινων σχέσεων και κινήτρων εργασίας στην πραγματικότητα, σε τέσσερις βιομηχανικές επιχειρήσεις.

Τέλος αναπτύσσουμε διεξοδικά τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήσαμε και επισημαίνουμε τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την έρευνα αυτή.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μέχρι σήμερα πολλοί θεωρούσαν ότι η επιχείρηση έχει να παίξει μόνο τον οικονομικό της ρόλο. Σύμφωνα με την σύγχρονη θεωρία όμως, οι επιχειρήσεις είναι συστήματα που αποτελούνται από ανθρώπινες υπάρξεις και φυσικούς παράγοντες. Οι σύγχρονοι θεωρητικοί της διοικητικής και οργανωτικής των επιχειρήσεων, αντιμετωπίζουν την επιχείρηση σαν ένα οικονομικό, κοινωνικό και τεχνολογικό οργανισμό που εξυπηρετεί σκοπούς μέσα και έξω από αυτόν.

Η επιχείρηση, σαν οργανισμός είναι υπεύθυνη για την διατήρηση και την διασφάλιση: α) των φυσικών πόρων και β) των ανθρώπινων πηγών.

Στον πρώτο ρόλο έχει να προστατεύσει τον αέρα, την γη και τα ύδατα από τις απειλές της τεχνολογικής εξέλιξης.

Στον δεύτερο ρόλο της έχει την υποχρέωση να μην αγνοήσει τα δικαιώματα των εργαζομένων, την ασφάλιση και την ασφάλεια στην εργασία, τις αμοιβές, την εκπαίδευση.

Η επιχείρηση παράγει χρησιμοποιώντας τους παράγοντες παραγωγής, το έδαφος, το κεφάλαιο και την εργασία. Και οι τρεις αυτοί παράγοντες είναι εξίσου σημαντικοί και απαραίτητοι στην διαδικασία παραγωγής αλλά ο βασικότερος συντελεστής είναι η εργασία. Γιατί με την εργασία τα άτομα δραστηριοποιούνται στους οργανισμούς, εκτελούν καθήκοντα και ασκούν ενέργειες που τείνουν στην πραγμάτωση καθορισμένων στόχων. Η εργασία αποτελεί τον άξονα, την κινητήρια δύναμη για την εφαρμογή των στόχων του οργανισμού, χρησιμοποιώντας και συνδυάζοντας παράλληλα και τους άλλους δύο συντελεστές.

Είναι καιρός λοιπόν κάθε οργανισμός να κατανοήσει τη σπουδαιότητα του συντελεστή εργασία, δηλαδή τον ίδιο τον άνθρωπο και να ενδιαφερθεί για την "ψυχική του υγεία" και να στραφεί σε αυτό το σημείο η μέριμνά του, ώστε να αξιοποιηθεί καλύτερα και αποδοτικότερα το υλικό του.

Το πρώτο κλειδί για την επιτυχία του σκοπού αυτού είναι ο προϊστάμενος. Αυτός θα διαμορφώσει το κλίμα και θα βοηθήσει την ομάδα του να ανέβει, εξυψώνοντας το ηθικό της. Είναι ο πρώτος που πρέπει να συνειδητοποιήσει και να αναγνωρίσει την σημαντική αξία της ύπαρξης ανθρώπινων σχέσεων στο εργατικό περιβάλλον.

Τα τρία στοιχεία, άνθρωπος - ανθρώπινες σχέσεις - παραγωγική διαδικασία, συνδέονται μεταξύ τους αλυσιδωτά και επιφέρουν την ισορροπία στον χώρο εργασίας. Οι τρόποι λοιπόν αντιμετώπισης του εργαζόμενου - ανθρώπου έχουν άμεσο αντίκτυπο στα επίπεδα παραγωγής.

ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ - ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΣΗΜΑΣΙΑ**ΓΕΝΙΚΑ**

Η ενέργεια που καταβάλλει ο άνθρωπος για ένα οικονομικό αποτέλεσμα, δηλαδή η εργασία, είναι ένας από τους κυριώτερους συντελεστές της παραγωγής.

Η συμβολή του παράγοντα "ανθρώπινη ενέργεια" που πρέπει να σημειωθεί ότι δεν υποτάσσεται απόλυτα στις μηχανικές επενέργειες, τελευταία άρχισε να εκτιμάται ιδιαίτερα και να αποκαθίσταται στην μελέτη των γενικών προϋποθέσεων που επηρεάζουν την παραγωγική διαδικασία.

Η εκτίμηση αυτής της ανθρώπινης εργασίας στην παραγωγική διαδικασία έδωσε την αφορμή συχνά να αναφερόμαστε στον όρο "ανθρώπινος παράγοντας".

Ο όρος "ανθρώπινος παράγοντας" είναι δυνατό να έχει δύο θεωρήσεις: α) μια ευρεία και β) μια στενή.

Με την ευρεία θεώρηση, ο όρος "ανθρώπινος παράγοντας" αναφέρεται σε όλα τα προβλήματα μιας κοινωνίας και μάλιστα σε όλα εκείνα που αφορούν τα κοινωνικά και οικονομικά προβλήματά της.

Με την στενή θεώρηση, ο όρος "ανθρώπινος παράγοντας" αναφέρεται στο σύνολο των προϋποθέσεων που πρέπει να εγκαθιδρυσουν ώστε ο εργαζόμενος κυρίως να αναπτύξει το μέγιστο των ικανοτήτων του.

Οι προϋποθέσεις αυτές αναφέρονται στην ψυχοδιανοητική, κοινωνική και βιολογική κατάσταση των εργαζομένων.

Έτσι, ο "ανθρώπινος παράγοντας" συνδέεται με την ομαδική απόδοση της εργασίας, δηλαδή με όλα τα θέματα τα οποία χειρίζονται οι ανθρώπινες σχέσεις.

ΕΝΝΟΙΑ

Έχουν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί προκειμένου να αποδώσουν την έννοια των ανθρώπινων σχέσεων. Αυτοί είναι:

1. Γενικοί και
2. Ειδικοί.

Οι πρώτοι αναφέρονται σε γενικούς προσδιορισμούς της

έννοιας των ανθρώπινων σχέσεων, όπως π.χ. ότι οι ανθρώπινες σχέσεις είναι το κοινό μυαλό, η καλή θέληση, ένα πλατύ χαμόγελο, μια θερμή χειραψεία, ένα χτύπημα στον ώμο του συνεργάτη κ.λ.π.

Οι ορισμοί αυτοί έχουν μια βάση αλήθειας, αλλά δεν εκφράζουν πλήρως την έννοια των ανθρώπινων σχέσεων.

Οι δεύτεροι προσδιορίζουν ακριβώς το πλαίσιο, όπου κινούνται και δρουν οι ανθρώπινες σχέσεις. Μεταξύ αυτών αναφέρουμε τους εξής:

1. Ανθρώπινες σχέσεις είναι οι σχέσεις που αναφέρονται στο χειρισμό ειδικών ψυχολογικών θεμάτων των εργαζομένων μέσα σε μια επιχείρηση (όπως π.χ. θέματα πρωτοβουλίας, ευθύνης, φιλοδοξίας κ.λ.π.).

2. Ανθρώπινες σχέσεις είναι το σύνολο των ενσυνείδητων και συστηματικών ενεργειών της ηγεσίας και του προσωπικού συγκεκριμένης επιχείρησης, για αμοιβαία δημιουργία και διατήρηση ομαλής επικοινωνίας, για κοινότητα ιδεών, αξιών και συμφερόντων, ακόμη για αξιοπρέπεια και σεβασμό της προσωπικότητας και των αναγκών κάθε ανθρώπου, μέσα και έξω από την επιχείρηση, με στόχο την επίτευξη του σκοπού της οργανωτικής.

3. Ανθρώπινες σχέσεις είναι το σύνολο των διοικητικών ενεργειών και των ενεργειών του προσωπικού μιας επιχείρησης ή υπηρεσίας, που απορρέει από την γνώση της νοοτροπίας των εργαζομένων και των παραγόντων οι οποίοι την διαμορφώνουν. Σκοπός των ανθρώπινων σχέσεων είναι η ικανοποίηση των ψυχικών αναγκών των εργαζομένων για την δική τους ωφέλεια, αλλά και την απόδοσή τους.

4. Ανθρώπινες σχέσεις είναι ένας τρόπος συμπεριφοράς προς τα ανθρώπινα όντα, σύμφωνα προς τα ιδεώδη και τις αξίες της δημοκρατικής κοινωνίας. Είναι ένας τρόπος αντίδρασης προς τις κοινωνικές καταστάσεις και προς τα άτομα και προς τις ομάδες που δημιουργούν αυτές τις καταστάσεις. Είναι σχεδόν διεπόμενες από τον σεβασμό προς την ατομική προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια και την αξία των ανθρώπινων όντων. Με βάση τα παραπάνω μπορούμε να αναφέρουμε ότι ανθρώπινες σχέσεις είναι οι σχέσεις που διαμορφώνονται μέσα σε μια κοινωνική ομάδα (μικρή ή μεγάλη) από το χειρισμό θεμάτων που ανάγονται στον "ανθρώπινο παράγοντα".

Η ΣΗΜΑΣΙΑ

Ο Πρωταγόρας (480-410 π.Χ.) ήταν ο πρώτος που υπογράμμισε την σημασία των ανθρώπινων σχέσεων με το γνωστό αξίωμά του "πάντων χρημάτων μέτρον άνθρωπος". Εκείνος όμως που θεμελίωσε και καθιέρωσε τον θεσμό ήταν ο Elton Mayo (1930), που με πειράματα απέδειξε την σημαντική επίδραση που έχουν οι ανθρώπινες σχέσεις που διαμορφώνονται σε μια επιχείρηση και που συντελούν στην πρόοδο αυτής αλλά και γενικά στην κοινωνική και οικονομική πρόοδο της κοινωνίας. Και αυτό γιατί η εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου προγράμματος ανθρώπινων σχέσεων σε μια επιχείρηση συμβάλλει αποφασιστικά στον εξανθρωπισμό των οικονομικών και όλων των άλλων σχέσεων των ανθρώπων που συνδέονται με την επιχείρηση.

Η εφαρμογή των ανθρώπινων σχέσεων σε κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα θεωρείται κάτι αναγκαίο, γιατί όχι μόνο δημιουργεί ένα καλύτερο μέλλον για τον εργαζόμενο, αλλά έχει και ευνοϊκά οικονομικά αποτελέσματα γι' αυτήν.

Βέβαια, η εφαρμογή των ανθρώπινων σχέσεων διαφέρει από χώρα σε χώρα, από οργανισμό σε οργανισμό και απ την επιχείρηση σε επιχείρηση, ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες και τις ιδιομορφίες που επικρατούν.

Σε όλες όμως τις περιπτώσεις βασίζονται σε τέσσερα σημεία:

1. Την αναγνώριση της αξιοπρέπειας του ατόμου.
2. Την ύπαρξη φαντασίας και πρωτοτυπίας στον χειρισμό των ανθρώπινων προβλημάτων.
3. Την αναγνώριση της ανάγκης του ατομικισμού, δηλαδή το άτομο να αναγνωρίζεται ως άτομο.
4. Την ανάγκη της ύπαρξης "αυτοελέγχου" σε όλα τα επίπεδα της διοίκησης ενός οργανισμού, στις σχέσεις διοίκησης με τους εργαζόμενους.

Θα μπορούσε λοιπόν να υποστηριχθεί ότι οι ανθρώπινες σχέσεις αποτελούν μια "κοινωνική" πολιτική που ασκείται από κάθε οργανισμό ή επιχείρηση.

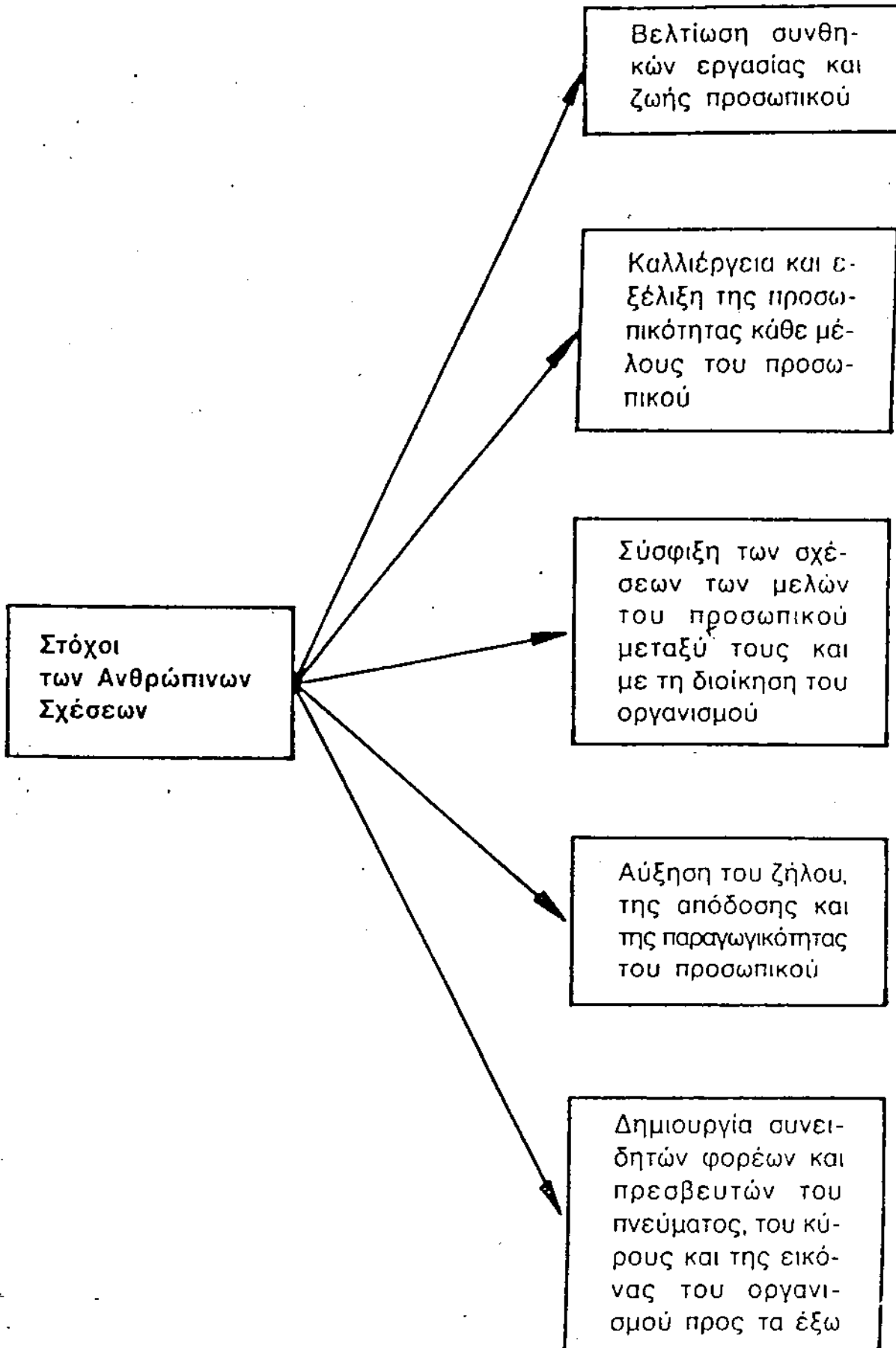
ΣΤΟΧΟΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι ανθρώπινες σχέσεις γενικά, αλλά και ειδικότερα στο χώρο της εργασίας, στοχεύουν στη δημιουργία όσο δυνατόν είναι, καλύτερων συνθηκών εργασίας για τον εργαζόμενο.

7

Πιο συγκεκριμένα, οι στόχοι των ανθρώπινων σχέσεων σχηματικά είναι ως εξής:

ΣΧΗΜΑ Νο 3: Στόχοι ανθρώπινων σχέσεων



ΟΡΟΙ ΚΑΛΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Η ικανοποίηση του ανθρώπου από την εργασία του αλλά και η παραγωγικότητά του επηρεάζονται άμεσα από το εργασιακό περιβάλλον και το κλίμα που επικρατεί μέσα σε αυτό.

Όταν ο άνθρωπος εισέρχεται σε ένα εργασιακό περιβάλλον, η πρώτη εμπειρία του ατόμου είναι η επαφή του με τους συναδέλφους του, με την διοίκηση της επιχείρησης ή του οργανισμού και με τις συνθήκες που επικρατούν στο φυσικό περιβάλλον της εργασίας. Όπως η κατασκευή των κτιρίων και ο τρόπος διαρρύθμισης αυτών. Ο φωτισμός, ασκεί έντονη ψυχολογική επίδραση και δημιουργεί στον εργαζόμενο ευχάριστα συναισθήματα ή δυσάρεστες καταστάσεις (ατονία, δυσθυμία, κατάθλιψη).

Ο κατάλληλος φωτισμός των χώρων εργασίας αποτελεί βασικό παράγοντα καταπολέμησης της κοπώσεως και αύξησης της επιδόσεως.

Σχετικές έρευνες αναφέρουν ότι με τη βελτίωση του φωτισμού αυξάνεται η παραγωγή ενός προϊόντος, μειώνοντας το κόστος επιδορθώσεων.

Η θερμοκρασία, ο σωστός εξαερισμός των χώρων εργασίας πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη, γιατί ο καθαρός αέρας δημιουργεί ευχάριστη διάθεση στους εργαζόμενους.

Ο θύρυβοι είναι γενικά ένας ανεπιθύμητος ήχος που έχει δυσάρεστα αποτελέσματα.

Τα αποτελέσματα της επιδράσεως των θορύβων στην ακουστική οξύτητα, το νευρικό σύστημα, καθώς επίσης και οι πνευματικές και ψυχικές αντιδράσεις του ανθρώπου στην εργασία με θόρυβο, έχουν μελετηθεί τόσο στους χώρους εργασίας όσο και σε συνθήκες εργαστηρίου.

Στα πορίσματα των ερευνών αυτών βρέθηκε πως ο περιορισμός των θορύβων βελτίωσε το ηθικό των εργαζομένων, την ποιότητα της εργασίας και γενικά την αποδοτική συμπεριφορά των εργαζομένων. Οι χώροι εξυπηρέτησης πρέπει να διέπονται από κατάλληλες υγιεινές συνθήκες, για να προλαμβάνονται οι δυσαρέσκειες.

Η ασφάλεια που εξασφαλίζεται για τον τόπο εργασίας περιορίζει τα συναισθήματα φόβου απέναντι στους φυσικούς κινδύνους.

Ακόμα, εκτός από τους παράγοντες υγιεινής και ασφάλειας που ικανοποιούν τις φυσιολογικές ανάγκες, υπάρχουν και οι παράγοντες που συνδέονται με τις κοινωνικές και ψυχολογικές

ανάγκες. Εδώ περιλαμβάνονται η αναγνώριση, το αίσθημα της ολοκληρώσεως, ευκαιρία προόδου και προσωπικής αναπτύξεως, η ευθύνη, το αίσθημα της σπουδαιότητας της εργασίας του ατόμου, νέες εμπειρίες και μια ενδιαφέρουσα εργασία. Οσο καλύτερη θα είναι η προσαρμογή του εργαζόμενου στο περιβάλλον της εργασίας του, τόσο μεγαλύτερη θα είναι η ικανοποίησή του από την εργασία και τόσο μεγαλύτερη θα είναι η παραγωγικότητα της επιχείρησης.

Πιο συγκεκριμένα, οι όροι καλής λειτουργίας των ανθρώινων σχέσεων σε μια επιχείρηση, διαδραματίζονται ως εξής:

ΣΧΗΜΑ Νο 4: Όροι καλής λειτουργίας ανθρώπινων σχέσεων σε μια επιχείρηση

Όροι
λειτουργίας
Ανθρώπινων
Σχέσεων

1. ΓΕΝΙΚΟΙ ΟΡΟΙ

ΟΙΚΗΜΑ (κατάλληλα διαρρυθμισμένο)
ΧΩΡΟΙ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ (λουτρό, τουαλέτα, ατομικά ερμάρια κ.λπ.)
ΥΓΙΕΙΝΗ (κατάλληλες υγιεινές συνθήκες κ.λπ.)
ΑΣΦΑΛΕΙΑ (εξασφάλιση ασφάλειας στους εργαζόμενους κ.λπ.)

2. ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗ (καθορισμός αποκεντρωμένων αρμοδιοτήτων και ευθυνών)
ΕΥΘΥΝΗ (καθορισμός αρμοδιοτήτων και ευθυνών)
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ (συντονισμός και εναρμόνιση της εργασίας)
ΕΛΕΓΧΟΣ (ποιοτικός και ποσοτικός των παραγόμενων αγαθών)

3. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ (κατάρτιση κανονισμών εργοστάσιου και πειθαρχίας προσωπικού)
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (κατάλληλη λειτουργία)
ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ (τρόπος λήψης αποφάσεων διεύθυνσης που αφορούν το προσωπικό)
ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ (κατάρτιση προγράμματος, τρόπος πρόσληψης νέων υπαλλήλων, τρόπος επιλογής)
ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ (σύστημα προαγωγής)
ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ (τρόπος μετάθεσης)

4. ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

ΕΠΑΦΕΣ (τρόπος δημιουργίας σχέσεων ανωτέρων με κατώτερους)
ΥΠΟΔΕΙΞΕΙΣ, ΚΡΙΤΙΚΗ, ΠΑΡΑΠΟΝΑ (λαμβάνονται υπόψη)
ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (υπάρχουν και εξυπηρετούν τη συνεργατικότητα)

5. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΝΟΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΨΥΧΗ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΝΟΙΑ (υπάρχει Υπηρεσία Κοινωνικής Πρόνοιας στην Επιχείρηση, κοινωνικός λειτουργός)
ΑΝΑΨΥΧΗ (υπάρχει οργανωμένη προσπάθεια για την αναψυχή του προσωπικού)

Μερικές από τις τεχνικές εφαρμογής των ανθρώπινων σχέσεων είναι :

1. Περιοδικό προσωπικού.

Είναι ένα θαυμάσιο όργανο επικοινωνίας από και προς όλες τις κατευθύνσεις.

2. Εμβλήματα μακρόχρονης ή ευδόκιμης υπηρεσίας

Εμβλήματα που δίνονται για ορισμένα χρόνια υπηρεσίας (5ετία μεταλλικό, 10ετία χάλκινο, 15ετία ασημένιο, 20ετία χρυσό κ.τ.λ.). Ενισχύουν τους δεσμούς με την επιχείρηση και ικανοποιούν την ανάγκη εκτίμησης του ατόμου.

3. Εκπαίδευση

Ειδίκευση ή επιμόρφωση σε ειδικά και γενικά θέματα, εκμάθηση ξένων γλωσσών κ.λ.π. Βελτιώνουν και αναπτύσσουν το μορφωτικό επίπεδο του προσωπικού και επιτρέπουν την επίτευξη υψηλότερων στόχων.

4. Επιβράβευση

Θέσπιση βραβείων για νέες ιδέες και προτάσεις του προσωπικού για ανάπτυξη και βελτίωση της εργασίας.

5. Γιορτές, εκδρομές, συγκεντρώσεις

Επιδιώκουν την ανταλλαγή απόψεων, την διασκέδαση, την καλύτερη γνωριμία. Μέσα σ' αυτές περιλαμβάνονται τακτικές συγκεντρώσεις (γιορτές Χριστουγέννων, Πάσχα, επετείων κ.λ.π.) και έκτακτες (για ειδικές περιπτώσεις).

6. Ενδιαφέροντα

Δημιουργία ομίλων ενδιαφερόντων μεταξύ των μελών του προσωπικού. Αυτοί πρέπει να έχουν την υλική και την ηθική βοήθεια της επιχείρησης.

ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ ΚΑΙ ΚΙΝΗΤΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τί είναι υποκίνηση και τί κίνητρα εργαίας και πώς δένονται με τις ανθρώπινες ανάγκες.

Πολλές πράξεις που κάνει ένα άτομο είναι αποτέλεσμα μιας υποκίνησης. Αυτό σημαίνει ότι γίνονται από ένα κίνητρο που επενργεί πάνω στο άτομο με κάποιο τρόπο.

Έτσι η γνώση και ανάλυση της συμπεριφοράς του ατόμου ή της ομάδας οδηγεί στην έρευνα των "γιατί", των λόγων, των κινήτρων, των αναγκών, των επιθυμιών κ.λ.π. που την δημιούργησαν.

Υπάρχουν διάφοροι ορισμοί που εκφράζουν την έννοια της υποκίνησης. Μεταξύ αυτών αναφέρονται οι εξής:

1. Υποκίνηση είναι μια διαδικασία με την οποία η συμπεριφορά ενεργοποιείται και κατευθύνεται.
2. Υποκίνηση είναι ο κεντρικός άξονας συμπεριφοράς ενός ατόμου σε ορισμένες δεδομένες καταστάσεις.
3. Υποκίνηση είναι μια διαδικασία παρακίνησης των δυνάμεων του ατόμου να κάνει μια πράξη ή μια εκλογή ή συνέχιση της ετοιμότητάς του για ενέργεια.

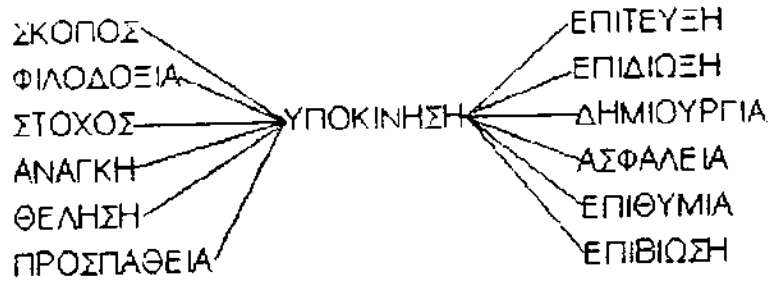
Όλοι οι παραπάνω ορισμοί αρχικά δείχνουν μια πλήρη εννοιολογική εικόνα. Παρ' όλα αυτά όμως η υποκίνηση δεν είναι δυνατόν να παρατηρηθεί άμεσα.

Είναι μια υποθετική διαδικασία που μπορεί να προσδιοριστεί από την παρατήρηση της συμπεριφοράς των ανθρώπων, την απεικόνιση των αναγκών και των σκοπών τους.

Η συμπεριφορά των ατόμων δημιουργείται από πολλά και ποικίλα κίνητρα. Κι αυτή η θέση όμως είναι σχετική.

Ο C. Morgan υποστηρίζει ότι η υποκίνηση είναι ένα θέμα που "συναρπάζει αλλά και διαψεύδει". Το καλύτερο που μπορεί να γίνει προσθέτει ο C. Morgan, είναι να εντοπίσουμε ποιά κίνητρο βρίσκεται πίσω από αυτό που κάνει κάθε άτομο.

Αν αναλύσουμε με ένα ευρύ πρίσμα την έννοια της υποκίνησης θα παρατηρήσουμε ότι υπάρχουν πολλές λέξεις που αναφέρονται σε αυτήν. Όπως:

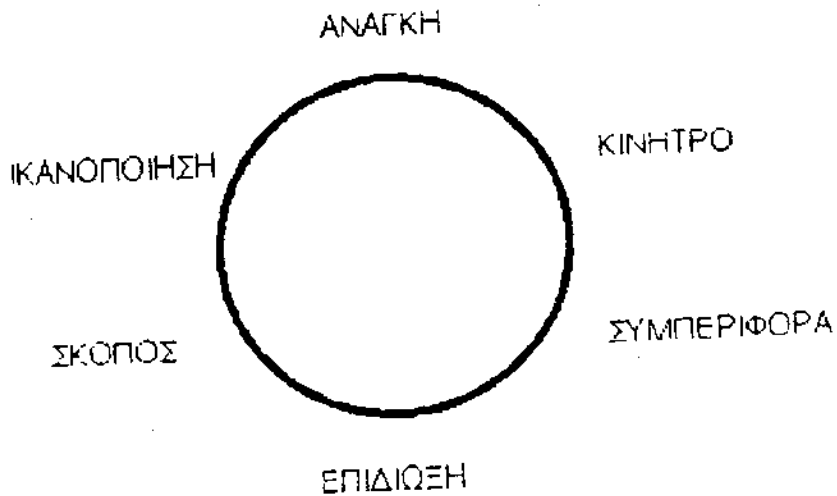


Η υποκίνηση όμως σαν μια διαδικασία έχει μια πολυπλοκότητα που προσδιορίζεται σε τρεις βασικές ενέργειες:

1. Στην κατάσταση υποκίνησης μέσα σε άτομο που το σπρώχνει σε κάποιο σκοπό.
2. Στην συμπεριφορά που εκδηλώνει το άτομο προσπαθώντας να επιτύχει τον σκοπό και
3. Στην πραγματοποίηση του σκοπού.

Αυτές οι τρεις ενέργειες εκδηλώνονται κανονικά σε έναν κύκλο που λέγεται υποκινητικός κύκλος και αποτελείται από τρία μέρη:

1. Την κατάσταση υποκίνησης (κίνητρο) που οδηγεί σε συμπεριφορά.
2. Την συμπεριφορά που οδηγεί σε σκοπό και
3. Στην πραγματοποίηση του σκοπού.



1. ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΚΙΝΗΤΡΑ

Ένας από τους βασικούς παράγοντες στην διαδικασία της παραγωγής είναι τα κίνητρα.

Κίνητρα είναι οι καταστάσεις εκείνες που ενεργοποιούν και κινούν τα άτομα προς την εκπλήρωση ορισμένων σκοπών ή επιδιώξεων. Η λειτουργία των ανθρώπινων κινήτρων προκαλείται από ανάγκες. Η διαπίστωση μιας ανάγκης προκαλεί το άτομο να συμπεριφερθεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να την ικανοποιήσει.

Υπάρχει μια στενή σύνδεση των αναγκών και των κινήτρων. Μάλιστα η σχέση αυτή μερικές φορές είναι τόσο στενή που είναι δύσκολο να προσδιοριστούν με ακρίβεια οι διαφορές που τις χωρίζουν.

Τα κίνητρα με τις παρουσιαζόμενες ανάγκες προσδιορίζουν την συμπεριφορά του ατόμου και το οδηγούν προς ένα ειδικό τύπο δραστηριότητας.

Σχετικά, ο E. Ballachey διακρίνει τη "θετική κατευθυντήριο δύναμη" που οδηγεί τις επιθυμίες προς τους σκοπούς και την "αρνητική κατευθυντήριο δύναμη" που οδηγεί τις επιθυμίες μακριά από τους σκοπούς.

2. ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΑΝΑΓΚΗ

Ανάγκη είναι μια κατάσταση στερήσεως. Μόλις δημιουργηθεί αυτή η κατάσταση ο άνθρωπος προσπαθεί να καλύψει τη στέρηση αυτή. Ολόκληρη η ζωή του ανθρώπου δεν είναι τίποτα άλλο παρά ένας συνεχής αγώνας για την ικανοποίηση διαφόρων αναγκών. Αυτό γιατί, η ανθρώπινη φύση είναι τέτοια, ώστε αμέσως μόλις ικανοποιηθεί μια ανάγκη να παρουσιάζονται και άλλες.

Υπάρχουν οι βιολογικές ανάγκες και οι ψυχολογικές. Έως πρόσφατα ίσχυε η εντύπωση ότι αν καλύπτονταν οι βιολογικές ανάγκες του εργαζόμενου, τότε θα ήταν απόλυτα ικανοποιημένος. Υποστηριζόταν η άποψη ότι η καλή αμοιβή έλυne όλα τα προβλήματα.

Σήμερα, σε όλες τις προηγμένες χώρες ο καλός μισθός είναι πραγματικότητα. Αποδείχθηκε όμως ότι αυτό δεν αρκεί για να είναι ο άνθρωπος ικανοποιημένος και να μπορεί να εργάζεται περισσότερο παραγωγικά.

Το μέσο για την ικανοποίηση όλων των αναγκών του ανθρώπου είναι η εργασία.

Άλλος μπορεί να εργάζεται για να ικανοποιήσει τις βασικές βιολογικές του ανάγκες, άλλος για να αποκτήσει κύρος ή γιατί πράγματι του αρέσει η συγκεκριμένη εργασία.

3. ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ

Οι ανάγκες μπορούν να ταξινομηθούν σε ορισμένες κατηγορίες. Μ' ένα γενικό κριτήριο οι ανάγκες διακρίνονται σε δύο κύριες κατηγορίες:

- α) Βασικές φυσιολογικές ή κύριες ανάγκες
- β) Κοινωνικές - ψυχολογικές ανάγκες

Στις φυσιολογικές ανάγκες ανήκουν οι ανάγκες που συσχετίζονται με τις διάφορες λειτουργίες του σώματος, π.χ. πείνα, δίψα, ύπνος, στέγη, ενδυμασία, αέρα κ.τ.λ.

Οι περισσότερες απ' αυτές τις ανάγκες πρέπει να ικανοποιηθούν χωρίς υπερβολική καθυστέρηση ή πριν το άτομο αρχίσει να υποφέρει από στέρηση.

Η ικανοποίηση αυτών των αναγκών είναι απαραίτητη για τη συνέχιση της ζωής.

Οι φυσιολογικές ανάγκες έχουν τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

1. Είναι σχετικά ανεξάρτητες μεταξύ τους.
2. Σε μια καταναλωτική κοινωνία της αφθονίας σπάνια αποτελούν την κινητήρια δύναμη στον καθορισμό της συμπεριφοράς.
3. Απαιτούν συνεχή ικανοποίηση σε μικρά χρονικά διαστήματα.
4. Χρειάζεται συνειδητή πρόνοια για τη μελλοντική ικανοποίησή τους.

Οι ψυχολογικές ανάγκες είναι οι ανάγκες που δημιουργούνται από την πολυπλοκότητα της ανθρώπινης συμπεριφοράς.

Οι ανάγκες αυτές συσχετίζονται με τα κοινωνικά, πολιτιστικά, συναισθηματικά, οικονομικά και λοιπά ενδιαφέροντα του ατόμου και τα οποία επηρεάζουν τη συμπεριφορά του.

Σύμφωνα με τον A. Asch και άλλους, οι βασικές ανάγκες μπορούν να τροποποιηθούν από τις ψυχολογικές. Η πείνα π.χ. είναι μια βασική ανάγκη που μπορεί να επηρεασθεί από κοινωνικούς, πολιτιστικούς ή άλλους παράγοντες.

Οι ψυχολογικές ανάγκες έχουν τα εξής χαρακτηριστικά:

1. Επηρεάζονται παρα πολύ από την εμπειρία.
2. Διαφέρουν μεταξύ των ανθρώπων ως προς την μορφή και την έκταση.

3. Έχουν κυρίως χαρακτήρα απροδιοριστων αισθημάτων.
4. Επηρεάζουν σημαντικά τη συμπεριφορά του ανθρώπου.

Η μελέτη των ανθρώπινων αναγκών έχει μεγάλη σημασία για την διοίκηση μιας επιχείρησης.

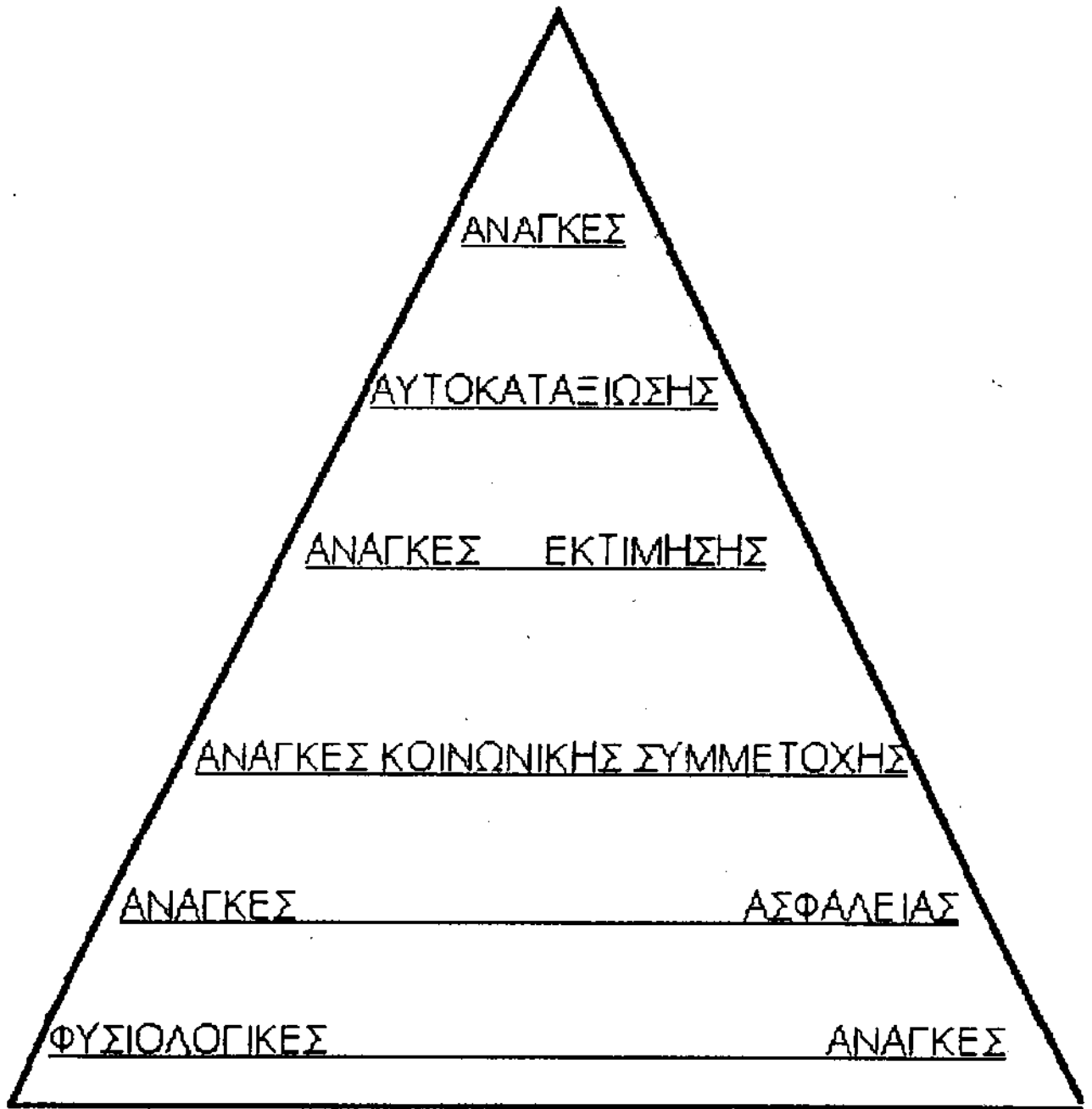
Γιατί η δημιουργία εκ μέρους της επιχείρησης των προϋποθέσεων για την ικανοποίηση όσο το δυνατόν περισσότερων αναγκών του προσωπικού, συμβάλλει σε τελική ανάλυση στην αύξηση της παραγωγικότητας και στην άνοδο του επιπέδου ζωής των εργαζομένων.

Η ΙΕΡΑΡΧΙΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ (ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ Α. MASLOW)

Οι ανάγκες του ατόμου έχουν ταξινομηθεί ιεραρχικά σε ορισμένες κατηγορίες. Μία από τις γνωστότερες ταξινομήσεις είναι εκείνη του Α. Maslow. Ο Α. Maslow έκανε την ιεραρχική ταξινόμηση των αναγκών ως εξής:

1. Βασικές φυσιολογικές ανάγκες
2. Ανάγκη για ασφάλεια
3. Κοινωνική ανάγκη ή ανάγκη να ανήκει κανείς σαν ισότιμο μέλος σε μια ομάδα.
4. Ανάγκη για εκτίμηση και αξιοπρέπεια.
5. Ανάγκη για αυτοπραγμάτωση ή αυτοολοκλήρωση.

Η παραστατική απεικόνιση της ιεραρχήσεως των αναγκών φαίνεται στο παρακάτω σχήμα:



A) Οι φυσιολογικές ανάγκες

Οι φυσιολογικές ανάγκες είναι οι βασικές ή πρωταρχικές ανάγκες του ατόμου, που δημιουργούνται από τη βασική ή φυσιολογική του ζωή και είναι απαραίτητες για την επιβίωση και διαίωσή του. Μεταξύ των αναγκών αυτών συγκαταλέγονται η τροφή, ο αέρας, το νερό, ο ύπνος, η ενδυμασία, η κατοικία κ.λ.π. Οι φυσιολογικές ανάγκες σε κάθε άτομο είναι ανάλογες με την προσωπικότητά του, την ηλικία του, το κοινωνικό του περιβάλλον κ.λ.π. Βασικά τα άτομα για να μπορέσουν να δημιουργήσουν και να εξελιχθούν σε ανώτερα επίπεδα πολιτισμού θα πρέπει να έχουν λύσει το πρόβλημα των βασικών τους αναγκών.

B) Οι ανάγκες ασφάλειας

Οι ανάγκες ασφάλειας είναι ανάλογες του ατόμου και αναφέρονται στην επιθυμία του για προστασία έναντι φυσικών και ψυχολογικών κινήτρων.

Οι ανάγκες ασφάλειας έτσι, αναφέρονται στην εξασφάλιση της ικανοποίησης των βασικών αναγκών για το μέλλον.

Η ανάγκη για ασφάλεια και βεβαιότητα για το μέλλον είναι έντονη στο σύγχρονο άνθρωπο. Ο εργαζόμενος για να νοιώσει ασφάλεια χρειάζεται μια μόνιμη απασχόληση και γενικά εξασφάλιση για το μέλλον και σταθερότητα στην εργασία.

Η ικανοποίηση της ανάγκης για μόνιμη απασχόληση έχει σαν αποτέλεσμα την μεγαλύτερη ευχαρίστηση του ανθρώπου από την εργασία του.

Μέσω της ευχαρίστησης αυτής, υπάρχει μια συνεχής προσπάθεια για την ποιοτική και ποσοτική βελτίωση της παραγωγικότητας. Το αίσθημα της ασφάλειας, δημιουργείται στον εργαζόμενο και από τα λαμβανόμενα μέτρα στον τόπο της εργασίας για την προστασία της σωματικής του υγείας και ακεραιότητας.

Η ικανοποίηση της ανάγκης ασφάλειας του εργαζόμενου είναι απαραίτητη για την ψυχική του υγεία και ισορροπία.

Κάθε άτομο έχοντας εξασφαλίσει το σήμερα και το αύριο της εργασίας του μπορεί να εργασθεί αποδοτικότερα.

Γ) Οι κοινωνικές ανάγκες ή οι ανάγκες κοινωνικής συμμετοχής

Οι ανάγκες κοινωνικής συμμετοχής και δράσης είναι οι ανάγκες του ατόμου για τη συμμετοχή του στην κοινωνική οργάνωση και δράση.

Μεταξύ των αναγκών αυτών συγκαταλέγονται η ανάγκη του να

ανήκει το άτομο σε μια ομάδα, η ανάγκη της δημιουργίας φιλίας και κοινωνικών σχέσεων κ.λ.π.

Οι ανάγκες κοινωνικής συμμετοχής και δράσης σε κάθε άτομο διαφοροποιούνται από ορισμένους παράγοντες, όπως την προσωπικότητά του, την δομή της κοινωνικής οργάνωσης, το βαθμό της συμμετοχής του στην ομάδα κ.λ.π.

Οι ανάγκες κοινωνικής συμμετοχής και δράσης βρίσκουν την έκφρασή τους σε διάφορες εκδηλώσεις του ατόμου, όπως π.χ. στη συμμετοχή σε πολιτιστικές εκδηλώσεις, στην αγορά δώρων κ.ά.

Δ) Η ανάγκη για εκτίμηση και αξιοπρέπεια

Οι ανάγκες εκτίμησης είναι οι ανάγκες του ατόμου για εκτίμηση και αναγνώριση από το ευρύτερο ή στενότερο κοινωνικό περιβάλλον. Ο άνθρωπος έχει ανάγκη να τον αντιμετωπίζουν σαν προσωπικότητα με το σεβασμό που του ταιριάζει.

Η ανάγκη αυτή είναι ανθρώπινη και χρειάζεται για να διαπιστώσει εάν η δουλειά του γίνεται σωστά, εάν χρειάζεται διορθώσεις έστω ανάλογα να παίρνει δυνάμεις και να συνεχίζει.

Όταν ο άνθρωπος ξέρει πως επιδοκιμάζεται προσωράει. Στον τόπο της εργασίας, η διοίκηση πρέπει να λαμβάνει υπ' όψη τις γνώμες, τις εισηγήσεις και τις υποδείξεις των εργαζομένων. Έτσι η ανάγκη του εργαζόμενου για εκτίμηση και αξιοπρέπεια ικανοποιείται και η επιχείρηση επωφελείται από τις ιδέες και τις εμπνεύσεις του προσωπικού της για την βελτίωση της παραγωγής.

Ε) Οι ανάγκες αυτοολοκλήρωσης ή αυτοκαταξίωσης

Οι ανάγκες αυτοκαταξίωσης είναι οι ανάγκες του ατόμου για εσωτερική πληρότητα και ψυχική άνθιση.

Οι ανάγκες αυτοκαταξίωσης πραγματώνονται με την ικανοποίηση των προηγούμενων τεσσάρων αναγκών. Σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση της ανάγκης αυτής παίζει και ο βαθμός δημιουργικότητας ενός ατόμου.

Η ιεραρχία των αναγκών που περιγράφηκε, είναι δυνατόν σαν ιεραρχία, σε μερικές περιπτώσεις να πάρει μια τελείως διάφορη μορφή, ανάλογα με τις προσωπικές αξιολογήσεις και εκτιμήσεις, με το κοινωνικό περιβάλλον και με άλλους εξωτερικούς και υποκειμενικούς παράγοντες.

Θεωρητικά, το άτομο θα επιδιώξει την ικανοποίηση του αμέσως επόμενου επιπέδου, όταν έχει ικανοποιήσει σε αρκετό

βαθμό τις ανάγκες του προηγούμενου επιπέδου.

4) Σχέση ανθρώπινων αναγκών και κινήτρων

Υπάρχει μια στενή σύνδεση των αναγκών και των κινήτρων. Τα κίνητρα με βάση τις εκάστοτε παρουσιαζόμενες ανάγκες προσδιορίζουν την συμπεριφορά του ατόμου και το οδηγούν προς ένα συγκεκριμένο τρόπο δραστηριότητας.

Η συμπεριφορά έχει σαν στόχο την ικανοποίηση των αναγκών. Για το σκοπό αυτό, έχει στρατηγική σημασία και είναι γνωστό τι επιδιώκει ο εργαζόμενος από την εργασία του.

Με άλλα λόγια, αν μια επιχείρηση επιθυμεί να εξασφαλίσει την πρόθυμη συμμετοχή των εργαζομένων της στην επίτευξη των αντικειμενικών της στόχων, θα πρέπει να ικανοποιήσει τις ανάγκες τους, προσφέροντάς τους κατάλληλα ερεθίσματα, δηλαδή τα κατάλληλα κίνητρα.

Στον παρακάτω πίνακα, φαίνεται πόσο στενά συνδεδεμένα είναι μεταξύ τους οι ανάγκες και τα κίνητρα και πώς μπορεί να υπάρχει θετική ή αρνητική επηρέαση, ανάλογα.

ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΙ ΚΙΝΗΤΡΑ

Ανθρώπινες ανάγκες.	παραδείγματα θετικών κινήτρων.	παραδείγματα αρνητικών κινήτρων
<p>Ανάγκες φυσικές και ασφάλειας.</p>	<ul style="list-style-type: none"> .Επαρκής αμοιβή και άλλες χρηματικές παροχές. .Προαγωγές στην ιεραρχία της επιχείρησης. .Σταθερότητα στους όρους εργασίας. .Σωστή συμπεριφορά. .Βεβαιότητα για την εκτίμηση της εργασίας που προσφέρεται. .Ασφαλείς συνθήκες εργασίας. .Αναγκαίος και σύγχρονος εξοπλισμός. .Επαρκής θέρμανση και εξαερισμός. .Επαρκή διαλείμματα εργασίας. 	<ul style="list-style-type: none"> .Ανεπαρκής αμοιβή και μη ή άλλη χρηματική παροχή, φόβος μήπως ο εργαζόμενος χάσει την δουλειά του. .Υποβιβασμός, αυταπεινή συμπεριφορά. .Άβεβαιότητα για την εκτίμηση της εργασίας που προσφέρεται. .Επικίνδυνες συνθήκες εργασίας. .Ανεπαρκής εξοπλισμός. .Ακατάλληλο περιβάλλον εργασίας.
<p>Ανάγκες κοινωνικές.</p>	<ul style="list-style-type: none"> .Αρμονική συνεργασία με την ομάδα εργασίας και καλές σχέσεις με όλους τους συναδέλφους. .Ανταμοιβές και αναγνώριση για την επιτυχή επίδοση. 	<ul style="list-style-type: none"> .Δυσαρμονία στις σχέσεις με την ομάδα και τους συναδέλφους. .Παραγνώριση της προσφοράς του εργαζόμενου.
<p>Ανάγκες για αυτοσεβασμό και αυτοεκπλήρωση.</p>	<ul style="list-style-type: none"> .Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων. .Ευκαιρίες για πρωτοβουλία και δημιουργικότητα. .Εμπιστοσύνη προς το πρόσωπο του εργαζόμενου και συμπεριφορά προς αυτόν σαν να ήταν μια ολοκληρωμένη προσωπικότητα. 	<ul style="list-style-type: none"> .Κατάλυση εξουσιοδότηση και ανάθεση μονότονης και τυποποιημένης εργασίας. .Δυσπιστία προς το πρόσωπο του εργαζόμενου.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο 3

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται αναφορά στον ηγέτη, στα χαρακτηριστικά γνωρίσματα του ηγέτη, αλλά και στα συστήματα ηγεσίας, γιατί ο ηγέτης είναι εκείνος που ασκεί άμεση επιρροή (επίδραση) στο πώς θα διαμορφωθεί η ομάδα των εργαζομένων, για το αν θα υπάρχουν ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας και εάν τέλος το ηθικό των εργαζομένων του είναι σε υψηλό επίπεδο.

ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΑΝ ΚΙΝΗΤΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1) Η ΗΓΕΣΙΑ

α. ΓΕΝΙΚΑ

Ηγεσία και ηγέτης είναι από τα πιο δύσκολα θέματα της κοινωνικής ψυχολογίας και από τα μεγαλύτερα προβλήματα της οικονομίας.

Πολλές επιχειρήσεις καταστράφηκαν γιατί η διοίκησή τους φάνηκε ανάξια στην ικανότητα να ανταποκριθεί στις ευθύνες που ανέλαβε.

Γύρω από την έννοια της ηγεσίας έχουν δοθεί πολλοί ορισμοί. Ένας από αυτούς, ο οποίος βρίσκεται πιο κοντά στην σύγχρονη πραγματικότητα είναι ο εξής:

Ηγεσία είναι η ικανότητα που έχει ένας άνθρωπος να παρακινεί άλλους ανθρώπους να τον ακολουθούν και να πράττουν με την θέλησή τους ότι ο ηγέτης επιθυμεί να πράττουν.

Υπάρχουν δύο μορφές ηγεσίας. Η έμμεση και η άμεση.

1) Έμμεση είναι η πνευματική ηγεσία των σοφών, των λογοτεχνών, των καλλιτεχνών κ.λ.π.

2) Άμεση είναι η ηγεσία που ασκείται στην επαφή προσώπου με πρόσωπο.

Η ικανότητα που έχει ο ηγέτης να κερδίζει την εκτίμηση και την αποδοχή των εργαζομένων του είναι το κυριώτερο στοιχείο.

β. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΓΝΩΡΙΣΜΑΤΑ ΤΟΥ ΗΓΕΤΗ

Μέχρι και τα τελευταία χρόνια επικρατούσε η άποψη ότι ο ηγέτης γεννιέται και δεν δημιουργείται. Σ' αυτό συντελούσε ίσως η κοινωνικοοικονομική θέση και η καταγωγή των περισσότερων

ηγετών, η οποία είχε επίδραση στην ανάδειξή τους.

Υπάρχουν όμως και άνθρωποι ταπεινής καταγωγής, που κατέλαβαν ηγετικές θέσεις και αναδείχθηκαν μέσα από δύσκολες συνθήκες.

Μαζί με τα προσόντα όμως, παίζουν ρόλο οι συνθήκες και το περιβάλλον. Συνθήκες οι οποίες δημιουργούν έναν ηγέτη ανάλογα με τις ανάγκες.

Ενας επιτυχημένος ηγέτης πρέπει να έχει τις εξής ιδιότητες:

α) Ευφυΐα: Για να έχει την ικανότητα και τη δυνατότητα να διαβλέπει έγκαιρα τα προβλήματα και να παίρνει τις κατάλληλες σε κάθε περίπτωση αποφάσεις.

β) Ικανότητα επικοινωνίας: Για να μπορεί να παρακινεί τους υφισταμένους του και να τους καθοδηγεί να ενεργούν σύμφωνα με τις αποφάσεις του.

γ) Αίσθημα ευθύνης: Που σημαίνει την συνείδηση του πόσο υπεύθυνο είναι το λειτούργημά του απέναντι στα συμφέροντα του οργανισμού και στα συμφέροντα των εργαζομένων.

δ) Αυταπάρνηση: Που σημαίνει να αντέχει θελημένα σε σωματικές και ψυχικές κοπώσεις που προκαλεί η εργασία του, προς όφελος της επιχείρησης και των υφισταμένων του.

ε) Γνώση της εργασίας: Γνώση δηλαδή όχι μόνο των δικών του καθηκόντων αλλά και γνώση όλου του κύκλου εργασίας και ξεχωριστού έργου που ανήκει σε κάθε εργαζόμενο.

στ) Ανωτερότητα χαρακτήρα: Για να συμπεριφερθεί και να αντιμετωπίσει τα προβλήματα και τις δυσκολες καταστάσεις που δημιουργούνται στα πλαίσια του εργασιακού περιβάλλοντος με ειλικρίνεια και τιμιότητα.

ζ) Ορθή κρίση, για να είναι ικανός να διαχωρίζει το σημαντικό από το ασήμαντο, της πρόβλεψης μελλοντικών εξελίξεων και την δυνατότητα αντιμετώπισής τους και στην κοινή λογική.

η) Ενεργητικότητα: Το έργο της ηγεσίας και η ιδιότητα του ηγέτη, αποκτούνται με σκληρή εργασία και διατηρούνται με ακόμη σκληρότερη εργασία.

Η ηγετική θέση χρειάζεται γερά νεύρα, ενεργητικότητα και υγεία.

γ. ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΗΓΕΣΙΑΣ

Υπάρχουν τρία συστήματα ηγεσίας:

- 1) Το αυταρχικό σύστημα
- 2) Το δημοκρατικό σύστημα
- 3) Το σύστημα της ελεύθερης επιλογής

ΤΟ ΑΥΤΑΡΧΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

Στο αυταρχικό σύστημα ηγεσίας, ο ηγέτης είναι εκείνος που έχει όλες τις ευθύνες και τις εξουσίες. Δεν δίνει καμιά ευκαιρία συμμετοχής στους υφισταμένους του για τον τρόπο διοίκησης και λήψης αποφάσεων. Ο ίδιος αποφασίζει και απλά γνωστοποιεί τις αποφάσεις στους εργαζόμενους.

Για τον αυταρχικό ηγέτη, η ποινή θεωρείται κίνητρο υποκινησης. Το πλεονέκτημα του αυταρχικού συστήματος είναι πως λαμβάνονται αποφάσεις σε γρήγορο χρόνο και έτσι μπορεί η επιχείρηση να αντιμετωπίσει δυσχερείς καταστάσεις, όταν παρουσιάζονται.

Το μειονέκτημα όμως αυτού του συστήματος είναι πως αποξενώνει τον όρο "ανθρώπινος παράγοντας". Ο εργαζόμενος δεν έχει την δυνατότητα να συμμετέχει στη διοίκηση της επιχείρησης. Αισθάνεται πως δεν αναγνωρίζεται η προσωπικότητά του, η ανάγκη που νιώθει για εκτίμηση, αξιοπρέπεια και σεβασμό.

η δημιουργικότητά του μένει ανεκμετάλλευτη με διπλό αρνητικό αποτέλεσμα. Απογοήτευση του ίδιου και μείωση του ηθικού του με συνέπεια την μείωση του ενδιαφέροντος για εργασία, πτώση της αποδοτικότητας και οπωσδήποτε περισσότερο γόνιμο έδαφος κάτω από τέτοιες συνθήκες για τη δημιουργία συγκρούσεων.

Αλλά και η επιχείρηση δεν μπορεί να εκμεταλλευτεί τις ιδέες και απόψεις των εργαζομένων για την καλύτερη διεξαγωγή του προϊόντος και των συνθηκών εργασίας.

ΤΟ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

Στο δημοκρατικό σύστημα υπάρχει συνεργασία προϊσταμένου και υφισταμένου. Ο προϊστάμενος αντλεί ιδέες από τους εργαζομένους αλλά και οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να συμβάλουν στον καθορισμό της πολιτικής του οργανισμού. Αισθάνεται ικανοποίηση με το να παίρνει μέρος στην ύπαρξη και

λύση ενός προβλήματος.

Το δημοκρατικό σύστημα καλύπτει την ανάγκη αναπτύξεως σχέσεων με τους συνανθρώπους, την ανάγκη συμμετοχής.

Όταν η δημοκρατική ηγεσία επιτρέπει και ενθαρρύνει την έκφραση των εργαζομένων περιορίζει τους φόβους και τις εχθρότητες αλλά και εκτενέστερα αξιοποιούνται οι γνώσεις και οι εμπειρίες των εργαζομένων.

Καλλιεργεί μέσα στο εργασιακό περιβάλλον το αίσθημα της ευθύνης. Πιο εύκολα αναλαμβάνονται ευθύνες από τους εργαζόμενους, όταν οι ίδιοι το αισθάνονται παρά όταν πρέπει να εκτελέσουν τις αποφάσεις άλλων. Πράγμα το οποίο αφύνει να διαφαίνονται στον προοιτάμενο οι ικανότητες των υφισταμένων τους.

Ο δημοκρατικός ηγέτης πρέπει να αποβλέπει στην αύξηση της προθυμίας των εργαζομένων για την ανάληψη υποχρεώσεων και στην βελτίωση του επιπέδου των συνθηκών εργασίας τους.

Έτσι δημιουργείται ένα συναισθηματικό δέσιμο ανάμεσά τους με αποτέλεσμα την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους, αλλά και την αύξηση της παραγωγικότητας.

ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Στο σύστημα της ελεύθερης επιλογής δεν υπάρχει συγκεκριμένη μέθοδος. Μπορούν να υπάρχουν και στοιχεία του δημοκρατικού συστήματος, κ αλλά και στοιχεία του αυταρχικού συστήματος.

Ο εργαζόμενος κάνει ό,τι νομίζει σωστότερο.

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΓΙΑ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ

Οι ψυχολόγοι μας λένε ότι οι άνθρωποι έχουν ορισμένους τρόπους συμπεριφοράς και αναζητούν ορισμένους δρόμους για να ικανοποιούν τις ανάγκες τους. Η συμπεριφορά έχει σαν στόχο την ικανοποίηση των αναγκών.

Έτσι, προκειμένου να διοικηθούν οι άνθρωποι, πρέπει να γνωρίζεται τί επιδιώκουν από την εργασία τους.

Υπό μορφή μια εξισώσεως υποκινήσεως, η όλη διαδικασία συμπεριφοράς θα μπορούσε να εμφανισθεί ως εξής:

$$\text{ΑΝΑΓΚΕΣ} + \text{ΚΙΝΗΤΡΑ} = \text{ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ}$$

Το πρόβλημα της υποκίνησης είναι διπλο. Από την μια έχουμε

τους παράγοντες εκείνους που προλαμβάνουν την δυσαρέσκεια και από την άλλη τους παράγοντες εκείνους που όταν υπάρχουν, οδηγούν σε πιο θετική στάση και υποκίνηση.

Τους πρώτους ο Herzberg τους ονομάζει παράγοντες υγιεινής, ενώ τους δεύτερους υποκινητικούς παράγοντες.

Ο καθηγητής Frederick Herzberg είναι ο πρώτος ο οποίος κατόρθωσε να προσδιορίσει τους παράγοντες εκείνους, οι οποίοι προκαλούν ευνοϊκή στάση προς την εργασία και να τους διακρίνει από εκείνους οι οποίοι προκαλούν δυσμενή στάση, αυξάνοντας ή μειώνοντας αντίστοιχα την ικανοποίηση του ατόμου από την εργασία του.

α) Υποκινητικοί παράγοντες

αα) Το επίτευγμα, δηλαδή το να εκτελεί ο εργαζόμενος το έργο του με επιτυχία, να βρίσκει τις σωστές λύσεις στα προβλήματα που προκύπτουν, καθώς και να έχει την αίσθηση της δημιουργίας.

αβ) Η αναγνώριση των υπηρεσιών που προσφέρει ο εργαζόμενος. Η αναγνώριση αυτή μπορεί να είναι υλική (αύξηση μισθού) ή ηθική (δημόσιος έπαινος, επιδοκιμασία των ενεργειών του, επαινετικά λόγια) ή και τα δύο (προαγωγή).

Είναι πάλι δυνατόν η αναγνώριση να προέρχεται από οποιονδήποτε (πελάτη, προϊστάμενο, συναδέλφους κ.λ.π.). Γενικά σαν αναγνώριση εννοείται ο,τιδήποτε θεωρείται από τον εργαζόμενο ότι αποτελεί επιβράβευση των προσπαθειών που καταβάλλει.

αγ) Η εργασία αυτή καθαυτή, δηλαδή τα καθήκοντα που έχει αναλάβει να εκτελέσει ο εργαζόμενος.

αδ) Η υπευθυνότητα, δηλαδή περισσότερη ευθύνη και εξουσία για την εκτέλεση της εργασίας του.

αε) Η πρόοδος, δηλαδή η προώθηση και η άνοδος του εργαζόμενου στην ιεραρχική κλίμακα της επιχειρήσεως.

Οι παράγοντες αυτοί υποκινούν το άτομο προς υψηλές επιδόσεις, προκαλώντας του υψηλό βαθμό ικανοποίησης.

β) Παράγοντες δυσαρέσκειας

Υπάρχουν και ορισμένοι άλλοι παράγοντες οι οποίοι προκαλούν στον εργαζόμενο δυσαρέσκεια.

βα) Η πολιτική και η διοίκηση της επιχειρήσεως, δηλαδή ο τρόπος με τον οποίο είναι οργανωμένη και διευθύνεται η

επιχείρηση (π.χ. αρνητικό παράγοντα αποτελεί η κακή οργάνωση των επικοινωνιών μέσα στην επιχείρηση, ώστε κανείς να μην γνωρίζει από ποιόν παίρνει εντολές, ή ανεπαρκής εξουσιοδότηση κ.λ.π.), καθώς και η πολιτική την οποία εφαρμόζει η επιχείρηση, τόσο προς το προσωπικό της όσο και σχετικά με άλλα θέματα.

ββ) Οι συνθήκες εργασίας, δηλαδή οι συνθήκες του περιβάλλοντος.

βγ) Οι διαπροσωπικές σχέσεις, δηλαδή οι σχέσεις με τον προϊστάμενο, τους συναδέλφους, τους υφισταμένους.

βδ) Ο μισθός, σε περιπτώσεις που δεν έγινε η αύξηση που περίμενε ο εργαζόμενος.

βε) Η ηγεσία, δηλαδή η ικανότητα ή η ανικανότητα του προϊσταμένου, η δίκαιη ή άδικη συμπεριφορά του, η διάθεση του να διδάξει ή όχι τους υφισταμένους του, καθώς και η διάθεσή του να εξουσιοδοτήσει ή όχι.

βστ) Η εξασφάλιση (μονιμότητα) της απασχολήσεως.

Οι παράγοντες υγιεινής, στους οποίους περιλαμβάνονται οι έμμεσες παροχές, οι φυσικές συνθήκες εργασίας, όταν υπάρχουν σε επαρκή βαθμό, εξαφανίζουν την δυσχέρεια.

Το σπουδαιότερο όμως είναι ότι αυτοί οι παράγοντες δεν έχουν σαν αποτέλεσμα τη θετική στάση και την υποκίνηση. Μπορούν να προλάβουν τη δυσχέρεια αλλά δεν ενεργούν σαν προσωπικά κίνητρα για την υποκίνηση των εργαζομένων σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας.

Οι υποκινητικοί παράγοντες είναι εκείνοι που οδηγούν στην ανάπτυξη θετικής στάσεως και ενεργούν σαν ατομικά κίνητρα.

Εδώ περιλαμβάνονται η αναγνώριση, το αίσθημα της ολοκλήρωσεως, η ευκαιρία προόδου και προσωπικής αναπτύξεως, η ευθύνη, το αίσθημα της σπουδαιότητας της εργασίας και του ατόμου, νέες εμπειρίες και μια ενδιαφερούσα εργασία.

Εδώ λοιπόν θα πρέπει να στοχεύσει η εργοδοσία, ώστε να καλύψει τις κοινωνικές, ψυχολογικές και αναγκες για αυτεκπλήρωση του εργαζόμενου, υλοποιώντας τους υποκινητικούς παράγοντες.

δ. ΣΧΕΣΕΙΣ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΩΝ - ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ

Σε κάθε επιχείρηση, οι καλές σχέσεις προϊσταμένου και υφισταμένου, στηρίζονται στη μεταχείρηση του ανθρώπινου

παράγοντα.

Η πραγματοποίηση των αντικειμενικών σκοπών, κατά τις φάσεις εργασίας, θα πρέπει να περιστρέφεται γύρω από την εκπλήρωση των ανθρώπινων αναγκών, την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων του ανθρώπου και την επιτυχία για καλή και εγκάρδια συνεργασία.

Βασικός παράγοντας για την δημιουργία καλών σχέσεων, είναι η ορθή επικοινωνία και η προσπάθεια από κοινού, που θα αποτρέψει εχθρότητες και έλλειψη εκτιμήσεως.

Οι θετικές σχέσεις, προϊσταμένων - υφισταμένων και αντίστροφα, θα πρέπει να βασίζονται στην αμοιβαία εκτίμηση και εμπιστοσύνη. Οι σχέσεις αυτές αποτελούν το θεμέλιο της εργασιακής ειρήνης και συνεργασίας.

Η αλληλοβοήθεια, η κοινή δράση, η άμιλλα, η αμοιβαία προσπάθεια, συμβάλλουν στη σχέση της συνεργασίας. Η σχέση αυτή της συνεργασίας θα εξαρτηθεί από την ψυχολογική στάση του εργαζόμενου έναντι του προϊσταμένου του και των συναδέλφων του, αλλά και από την στάση του προϊσταμένου έναντι των υφισταμένων του.

Μπορούμε να πούμε ότι η διαμόρφωση καλών εργασιακών σχέσεων εξαρτάται πολύ από τον υπεύθυνο της επιχειρήσεως, ο οποίος πρέπει να γνωρίζει να χειρίζεται τον ανθρώπινο παράγοντα, οφείλει να γνωρίζει να διοικεί, να προβλέπει, να προγραμματίζει, να καλλιεργεί το αίσθημα της αγάπης, της ευθύνης, της αλληλεγγύης.

Επηρεάζει πολύ ο προϊστάμενος την στάση του υφισταμένου, αλλά θα πρέπει να υπάρχει ανταπόκριση και από τον υφιστάμενο.

Η επιτυχία του κοινού συμφέροντος εξυπηρετεί την εκπλήρωση των σκοπών και των δύο μερών.

2) ΦΥΣΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Εκτός από τον κατάλληλο σχεδιασμό του έργου, επίδραση στην αποδοτική συμπεριφορά ασκούν και οι συνθήκες εργασίας. Σαν τέτοιες εννοούνται το περιβάλλον μέσα στο οποίο εργάζεται το άτομο. Το περιβάλλον αυτό πρέπει να είναι προσαρμοσμένο προς τις φυσιολογικές, ανατομικές και ψυχολογικές ιδιότητες των εργαζομένων, γιατί στην αντίθετη περίπτωση το άτομο κουράζεται ψυχικά όσο και σωματικά, με αποτέλεσμα να μειώνεται η επίδοσή του.

Ο φωτισμός, ασκεί έντονη ψυχολογική επίδραση και δημιουργεί στον εργαζόμενο ευχάριστα συναισθήματα ή δυσάρεστες καταστάσεις. Υπάρχει σχέση μεταξύ επιδόσεως και ποιότητας φωτισμού, πράγμα που πρέπει να προσέξουν ιδιαίτερα οι επιχειρήσεις, γιατί πολύ συχνά, ο παράγοντας αυτός δεν λαμβάνεται σοβαρά υπόψη.

Ο θόρυβος, που είναι το αποτέλεσμα που παράγει ένα σύμπλεγμα από δονείς που δε βρίσκεται σε αρμονική αναλογία, προκαλεί ανεπιθύμητες αντιδράσεις.

Ο θόρυβος διασπά την προσοχή του εργαζομένου, επηρεάζει αρνητικά την επίδοση, επιτείνει την κόπωση, γιατί το άτομο καταβάλλει μεγαλύτερη προσπάθεια για να συγκεντρωθεί.

Με την λήψη κατάλληλων μέτρων, είναι σε θέση οι επιχειρήσεις να περιορίσουν σημαντικά τους θορύβους, ώστε να αποφευχθούν όλα τα δυσμενή αποτελέσματα.

Η μετάδοση μουσικών προγραμμάτων, εφόσον βέβαια το επιτρέπει η φύση του έργου που εκτελείται, δημιουργεί ευχάριστη διάθεση στον εργαζόμενο και επηρεάζει θετικά την επίδοσή του.

Ο φωτισμός μπορεί να είναι φυσικός, δηλαδή να προέρχεται από το φως της ημέρας, ή τεχνικός, δηλαδή να προέρχεται από τις ηλεκτρικές λάμπες.

Είναι αυτονόητο πως οι αίθουσες εργασίας πρέπει να φωτίζονται καλά, τη μεν ημέρα από μεγάλα παράθυρα με καθαρά τζάμια, τη δε νύχτα από κατάλληλα φώτα, που να μη ρίχνουν το φως στα μάτια του εργαζομένου.

Σε κάθε χώρο πρέπει να υπάρχει τέτοιος φωτισμός, ώστε και η εργασία να γίνεται εύκολα και η όραση να προστατεύεται. Έχει αποδειχθεί με πειράματα και από την πείρα, ότι οι εργασίες που γίνονται σε χώρους κατάλληλα φωτισμένους, γίνονται πιο γρήγορα και με μεγάλη ακρίβεια. Και φυσικά ο καλός φωτισμός συντελεί στην πρόληψη των ατυχημάτων.

Ο καλός και κατάλληλος αερισμός στους χώρους εργασίας είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την υγεία των εργαζομένων. Φυσικός π.χ. είναι ο αερισμός που γίνεται ανοίγοντας τις πόρτες και τα παράθυρα μιας αίθουσας εργασίας.

Οι χώροι εργασίας το μεσημέρι, με τη διακοπή της δουλειάς, πρέπει να αερίζονται.

Όταν ο φυσικός αερισμός δεν είναι αρκετός για να καθαρίσει

η ατμόσφαιρα, τότε πρέπει να χρησιμοποιείται και τεχνητός (π.χ. ανεμιστήρες, εξαεριστήρες).

Σε χώρους όπου δημιουργούνται αναθυμιάσεις ή σκόνες, πρέπει να υπάρχουν απορροφητήρες για να καθαρίζουν την ατμόσφαιρα της αίθουσας.

Η καθαριότητα, όχι μόνο εξασφαλίζει υγεία, αλλά συγχρόνως γλυτώνει από ένα πλήθος ατυχημάτων. Όλες οι αίθουσες των χώρων εργασίας, οι διάδρομοι, οι σκάλες κ.λ.π. πρέπει να διατηρούνται καθαρές.

Τα πτυελοδοχεία πρέπει να πλένονται καθημερινά με απολυμαντική διάλυση. Τα ντουλάπια ιματισμού, οι νιπτήρες, τα αποχωρητήρια πρέπει να διατηρούνται καθαρά από όλους και συχνά να απολυμαίνονται με πρόχειρα απολυμαντικά.

3) ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ

α) Ανία

Στις σύγχρονες επιχειρήσεις, στα ανώτερα επίπεδα της ιεραρχίας η εργασία είναι λιγότερο εργασία ρουτίνας. Αντίθετα οι εργαζόμενοι που βρίσκονται στα κατώτερα κλιμάκια της ιεραρχίας, δύσκολα απολαμβάνουν την εσωτερική πληρότητα από την εργασία τους, γιατί είναι υποχρεωμένοι να ασχολούνται με πολύ απλές και επαναλαμβανόμενες εργασίες, οι οποίες ενισχύουν το αίσθημα της μονοτομίας.

Ανία είναι η μείωση του ενδιαφέροντος για εργασία χωρίς καμία φυσιολογική βάση.

Τα αίτια που προκαλούν ανία δεν οφείλονται μόνο στην μονότονη εργασία, αλλά και σε άλλους παράγοντες όπως:

1. Η ένταση της προσοχής που χρειάζεται για την πραγματοποίηση της εργασίας.
2. Οι ικανότητες που απαιτούνται.
3. Το φυσικό περιβάλλον.
4. Ο βαθμός συμμετοχής στην εργασία.

Η έλλειψη ενδιαφέροντος για εργασία έχει σαν αποτέλεσμα την μείωση του ηθικού των εργαζομένων, συνέπεια του οποίου είναι η χαμηλή παραγωγικότητα όλης της επιχειρήσεως.

Μερικοί τρόποι που μπορεί να χρησιμοποιήσει ο προϊστάμενος για να εξαφανίσει ή να περιορίσει τη δημιουργία της ανίας είναι:

1. Να αναλύσει στο προσωπικό του το περιεχόμενο της εργασίας και το αντίκτυπο αυτής στο γενικότερο σύνολο.
2. Να ενδιαφερθεί για την βελτίωση του επιπέδου ζωής των υφισταμένων του, οργανώνοντας εκδηλώσεις, εκδρομές κ.λ.π.
3. Να γίνεται περιοδική αλλαγή εργασίας των εργαζομένων εφόσον βέβαια η νέα εργασία είναι διαφορετική από την προηγούμενη και έχει ο εργαζόμενος τις απαιτούμενες γνώσεις της καινούργιας θέσεως.
4. Τα άτομα πρέπει να έχουν έντονο το αίσθημα ότι αποτελούν μέλη μιας υπεύθυνης και συντονισμένης ομάδας. Η απομόνωση προκαλεί την ανία και την πτώση του ηθικού.

Ένα από τα κυριότερα λοιπόν καθήκοντα ενός ικανού προϊσταμένου είναι ο περιορισμός στο ελάχιστο όλων των συνθηκών που προκαλούν ανία.

Η ανία και η έλλειψη κινήτρων είναι οι κυριότερες αιτίες που προκαλούν ψυχική φθορά στον εργαζόμενο, μείωση της αποδοτικότητάς του και μείωση της παραγωγικότητας.

β) Κόπωση

Κόπωση είναι η ελάττωση της ικανότητας για εργασία που έχει σαν αποτέλεσμα τη μείωση της αποδόσεως του προσωπικού.

Η κόπωση οφείλεται κυρίως σε:

1. Αγχος, το οποίο έχει δημιουργήσει ο σύγχρονος τρόπος ζωής.
2. Συνθήκες του οικογενειακού περιβάλλοντος.
3. Εισπνοή του οξυγόνου, η οποία έχει σαν συνέπεια την καύση πολλών χρήσιμων ουσιών στη λειτουργία του ανθρώπινου οργανισμού.

Ολιγόλεπτα διαλλείματα κατά τη διάρκεια της εργασίας συμβάλλουν στη μείωση της κοπώσεως και αυξάνουν την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Μ Ε Ρ Ο Σ Δ Ε Υ Τ Ε Ρ Ο

ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ - ΕΡΕΥΝΑ

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας έγινε πρακτική προσέγγιση του θέματος. Έρευνα δηλαδή σε τέσσερις βιομηχανικές επιχειρήσεις για την διαπίστωση του αν και κατά πόσον υπάρχουν ανθρώπινες σχέσεις μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και αν και ποιά κίνητρα εργασίας προσφέρουν οι επιχειρήσεις και η εργοδοσία ειδικότερα στους εργαζόμενους.

Για το σκοπό αυτό συντάχθηκε ένα ερωτηματολόγιο για να απευθυνθεί στους εργοδότες ή τους εκπροσώπους των επιχειρήσεων αυτών.

Τα εικοσιτέσσερα ερωτήματα του ερωτηματολογίου στοχεύουν στην αποκάλυψη της ποιότητας των σχέσεων εργοδοσίας και εργαζομένων.

Η ανταπόκριση των υπευθύνων στις επιχειρήσεις που επελάξαμε για την έρευνά μας ήταν θετική, εξαιτίας του ενδιαφέροντος του θέματος. Αξίζει να σημειωθεί πως οι περισσότεροι εκπρόσωποι των εταιρειών προσφέρθηκαν να μας δώσουν και επιμέρους πληροφορίες αν αυτές ήταν αναγκαίες.

Οι επιλεγθείσες επιχειρήσεις είναι:

1. ΔΟΥΡΟΣ Α.Ε.
2. ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΖΗΜΑΡΙΚΩΝ ΜΙΣΚΟ Α.Ε.
3. ΚΡΗΤΙΚΟΣ Α.Ε. - ΚΛΩΣΤΟΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΚΗ
4. ΟΙΝΟΠΟΙΑ ΑΧΑΙΑ CLAUSS Α.Ε.

Για τη συγκέντρωση των στοιχείων της έρευνας επιλέξαμε την προσωπική συνέντευξη γιατί, προσφέρεται η δυνατότητα της ευκαμψίας και της μεγαλύτερης ακρίβειας και η άρνηση για συνέντευξη μπορεί να ξεπεραστεί με την ικανότητα του ερευνητή.

Η προσωπική παρουσίαση λειτούργησε θετικά και ήταν αυτή πιστεύουμε που έκανε τους ερωτώμενους να αφιερώσουν λίγο από τον πολύτιμο χρόνο τους.

Το ερωτηματολόγιο βάση του οποίου έγινε η πρακτική προσέγγιση του θέματος, είναι το παρακάτω:

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1. Χρονολογία ίδρυσης της εταιρείας και μορφή της. Αρχικό σύνολο απασχόλησης των εργαζομένων και σημερινό. Τεχνολογική πρόοδος της επιχείρησης και ανάπτυξη της από την ημερομηνία ίδρυσης έως σήμερα (π.χ. πρόσθεση μηχανικού εξοπλισμού, μεγαλύτερες από τις αρχικές εργασιακές εγκαταστάσεις ή πρόσθεση κάποιου οικοδομήματος, αύξηση της ημερήσιας ή μηνιαίας παραγωγής και αύξηση της εξαγωγής των προϊόντων).

2. Υπάρχει καθορισμός του ελάχιστου ορίου ημερομισθίου;

3. Υπάρχει πιστεύετε, ικανοποίηση των φυσιολογικών αναγκών του ανθρώπου με τα προσφερόμενα ημερομίσθια της εταιρείας;

4. Υπάρχει ενημέρωση σε θέματα επιχειρησιακά και εργασιακά;

5. Συμμετέχει ο εργαζόμενος στη λήψη αποφάσεων που αφορούν τον ίδιο αλλά και τους στόχους της επιχείρησης;

6. Πόσο αποδεκτές γίνονται οι προτάσεις, οι συμβουλές ή και οι αντιρρήσεις (με αιτιολόγηση του εργαζόμενου) των εργαζομένων για διάφορα θέματα; Όπως οργάνωση της παραγωγής, μεταχείριση του εργαζόμενου, συνδικαλιστική ελευθερία κ.τ.λ..

7. Καθορισμός των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.

8. Προστασία των ανήλικων εργατών και εργατριών.

9. Καθορισμός της ευθύνης των εργοδοτών στα εργατικά ατυχήματα.

10. Ασφάλεια κατά ασθενειών και ανικανότητας για εργασία.

11. Υπάρχουν σύγχρονες και ασφαλείς εργασιακές εγκαταστάσεις;

12. Γίνεται έλεγχος της σωστής λειτουργίας αυτών στα απαραίτητα χρονικά διαστήματα;

13. Διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων.

14. Έκδοση περιοδικού για τον εργαζόμενο.

15. Υπάρχει ικανοποίηση του εργαζόμενου από τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στην εταιρεία, όσον αφορά τις σύγχρονες ή όχι εγκαταστάσεις, την προσωπική του ανταμοιβή και αναγνώριση και τη συμπεριφορά του εργοδότη;

16. Με ποιόν τρόπο εκδηλώνεται η ικανοποίησή του;

17. Ποιούς τρόπους χρησιμοποιεί η εταιρεία για να

ευχαριστήσει με τη σειρά της τον εργαζόμενο ή απλά να προσπαθήσει να τον πλησιάσει περισσότερο;

α) Υπάρχει προσφορά βραβείων όταν κάποιος καταβάλει μεγαλύτερες προσπάθειες για τα αποτελέσματα της εργασίας του;

β) Κατά τις εορταστικές ημερομηνίες (Χριστούγεννα, Πάσχα) η εταιρεία προσφέρει δώρα στους εργαζόμενους;

γ) Διοργανώνει ψυχαγωγικές εκδηλώσεις για το προσωπικό της με έξοδα της εταιρείας (διοργάνωση εκδηλώσεων ή εκδρομών); Αν ναι πόσο συχνά;

δ) Πόσο συχνά ο εργοδότης επιβραβεύει τη σωστή εργασία;

ε) Διαθέτει μεταφορικό μέσο για την προσέλευση και αποχώρηση των εργαζομένων από τον τόπο εργασίας, για όσους πιθανόν δεν έχουν μεταφορικό μέσο;

στ) Υπάρχουν αθλητικές ασχολίες σε εγκαταστάσεις μέσα στον χώρο της εργασίας;

18. Πόσο ελεύθερα και εύκολα μπορεί ο εργαζόμενος να πλησιάσει τον εργοδότη για να συζητήσει θέματα που τον απασχολούν (π.χ. κάποια παράπονα που έχει ή ασυμφωνία με τον συνεργάτη του, ανικανότητα πραγματοποίησης της συγκεκριμένης δουλειάς για διάφορους λόγους και πρόταση για τοποθέτησή του σε άλλη θέση);

19. Πόσο συχνά ο εργοδότης πλησιάζει τον εργαζόμενο (έλεγχος όχι μόνο για την εφαρμογή συνειδητής εργασίας, αλλά και ικανοποίησης του εργαζόμενου τόσο από ψυχολογική άποψη όσο και από χρηματική);

20. Υπάρχουν κατά διαστήματα συγκρούσεις ή διαφωνίες απόψεων για κάποιο θέμα με τον εργαζόμενο;

21. Πιστεύετε ότι ο εργαζόμενος θα εκτελέσει σωστά την εργασία του μόνο με την απειλή της τιμωρίας ή με την επισήμανση από την εταιρεία των ευθυνών της θέσεώς του και την αρνητική επίδραση στο συνολικό κύκλωμα εργασίας, σε περίπτωση μη εκτελέσεως αυτών;

22. Ποιά πολιτική ακολουθείτε στις προαγωγές και μεταθέσεις;

23. Πώς αντιμετωπίζονται από την εταιρεία οι ασυμφωνίες ή διαμάχες των εργαζομένων;

ΙΔΡΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΚΕΒΑΙΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ "ΔΟΥΡΟΣ Α.Ε."

Η εταιρεία ΔΟΥΡΟΣ Α.Ε. ιδρύθηκε το 1960 στην Πάτρα υπό μορφή ομορρύθμου εταιρείας και με την επωνυμία Νίκος Δούρος και Αφοί Ο.Ε.

Το αντικείμενο της ήταν η κατασκευή και η πώληση ανδρικών εσωρούχων. Στη συνέχεια το αντικείμενο αυτό διευρύνθηκε, όπως να κατασκευάζει πουκάμισα και μπλούζες. Δέκα χρόνια μετά από την ίδρυσή της, το 1970, έγινε ανώνυμη εταιρεία, υπό την επωνυμία ΔΟΥΡΟΣ Α.Ε., με την οποία νομική μορφή λειτουργεί μέχρι σήμερα.

Οι εγκαταστάσεις βρίσκονται στην οδό Μαραγκοπούλου 80 στην Πάτρα και οι κτιριακές εγκαταστάσεις στις οποίες στεγάζεται σήμερα η εταιρεία ανέρχονται σε δέκα χιλιάδες τ.μ. περίπου.

Μέσα σε αυτές τις εγκαταστάσεις είναι εγκατεστημένα σύγχρονα μηχανήματα παραγωγής αλλά και μηχανογράφησης με την οποία παρακολουθείται η παραγωγή, η πώληση, το μάρκετινγκ και γενικά όλες οι υπηρεσίες μέσω των οποίων μπορούν να παίρνονται πληροφορίες πιο γρήγορα.

Σήμερα στο εργοστάσιο απασχολούνται περίπου 200 εργατοϋπάλληλοι. Τα προϊόντα που παράγονται είναι υψηλής ποιότητας, πάντα είδη ενδύσεως και οπωσδήποτε της ίδιας κατηγορίας, διότι δεν μπορούν να παραχθούν και άλλα είδη μέσα στον ίδιο χώρο. Αυτό γιατί μια τέτοια διαδικασία θα χρειαζόταν μια πολύ μεγαλύτερη τεχνολογία για να είναι ικανή η εταιρεία να παράγει και άλλα, επιπλέον είδη, όπως παπούτσια, γραβάτες, κοστούμια, παλτό. Χρειάζεται άλλου είδους τεχνολογία, την οποία όχι πως δεν θέλει η επιχείρηση να φτιάξει, αλλά δεν μπορεί να φτιαχτεί σύμφωνα με την γνώμη της εταιρείας. Γιατί η Ελλάδα, στην οποία απευθυνόμεθα σαν αγορά, μέχρι αυτή τη στιγμή, πριν ενταχθούμε στην ΕΟΚ, δεν μπορεί να απορροφήσει μεγάλες ποσότητες. Σήμερα δεν χρειάζονται πια στην Ελλάδα αφ' ενός αλλά και στην Ευρώπη, όπου οι καταναλωτές έχουν ανάγκη να προμηθεύονται είδη υψηλής ποιότητας και λίγα και εκλεκτά αλλά και επώνυμα και όχι είδη με χαμηλό στάνταρ ποιότητας, αλλά και ονόματος. Για το λόγο αυτό, περιορίζεται η εταιρεία στην παραγωγή των συγκεκριμένων ειδών, τα παραδοσιακά είδη που παρήγαγε από την ίδρυσή της και μετά στη συνέχεια, χωρίς να

διευρύνεται η ποικιλία της παραγωγής για να μην πέσει ο βαθμός της ποιότητας.

Με αυτή την τακτική πιστεύεται ότι έχει καταφέρει η επιχείρηση, σε συνδυασμό με την έντονη διαφήμιση, την ποιότητα των προϊόντων που παράγει, τη συνέπεια με τους πελάτες της, τη γρήγορη φόρτωση των παραγγελιών και τη συνέπεια όσον αφορά τη μόδα και τις τάσεις της, να βρίσκεται σε μια από τις πρώτες εταιρείες παραγωγής ενδύματος. Εδώ και δέκα χρόνια μάλιστα, έχει καταφέρει τη συμμετοχή της σε διεθνείς εκθέσεις ετοίμου ενδύματος στο Σεμ της Γαλλίας. Οι εκθέσεις αυτές οργανώνονται δύο φορές το χρόνο στη Γαλλία και άλλες δύο φορές στην Κολωνία, εποχιακές πάντα, Άνοιξη και Φθινόπωρο, παρουσιάζοντας έγκαιρα τη συλλογή της.

Μέχρι σήμερα λοιπόν, μπορεί να λέγεται με περηφάνεια, πως η μικρή DUR που ξεκίνησε το 1960, από τα Σύνορα της Πάτρας, μια επαρχιακή πόλη της Ελλάδας, να είναι στη θέση να σηκώνει τη σημαία της Ελλάδας σε αυτές τις διεθνείς εκθέσεις. Πολλές φορές είναι η μόνη εταιρεία που σε τέτοιου είδους συμμετοχές παρευρίσκεται ανελλιπώς.

Ιστορικά κάπως έτσι είναι η εξέλιξη της εταιρείας από το 1960 μέχρι σήμερα, τριάντα χρόνια, που είχαν την ευκαιρία να εορταστούν στο μεγάλο ξενοδοχείο της Μεγάλης Βρετανίας, της Αθήνας, παρουσία των πολλών πελατών της εταιρείας, στην Ελλάδα και του εξωτερικού, των αντιπροσώπων του εξωτερικού, επιμελητηρίων, συνδέσμων, προέδρων, υπουργών, με επικεφαλής τον πρωθυπουργό της Ελλάδας κ. Κωνσταντίνο Μητσοτάκη. Μια εκδήλωση η οποία γράφτηκε στην ιστορία, κάνοντας εντύπωση στα μέσα ενημέρωσης, με πρωτοσέλιδες παρουσιάσεις που έδιναν πράγματι μια πολύ μεγάλη ενημέρωση για την εορταστική αυτή εκδήλωση της εταιρείας.

Η DUR μπορεί να μην έχει τόσο μεγάλο όνομα, όπως έχουν άλλες διεθνείς επιχειρήσεις, αλλά τα προϊόντα της στέκονται θαυμάσια απέναντι σε εκείνα, γιατί εάν δεν υπερέχουν στο όνομα, υπερέχουν σε άλλα σημεία όπως είναι η πώληση, η συνέπεια, η μόδα, ο σχεδιασμός, η ποικιλία των ειδών της.

Σήμερα, η εταιρεία έχει κάνει και ένα άλλο μεγάλο βήμα διευρύνσεώς της. Έκανε μια προσπάθεια δημιουργίας καταστημάτων σε πολλά σημεία της χώρας, έτσι ώστε μέσα από αυτές τις

butique, τα σημεία πώλησης, να παρουσιάζονται όλα τα προϊόντα της εταιρείας οργανωμένα. Έτσι, έχει τη δυνατότητα ο καταναλωτής να θαυμάσει τις δημιουργίες της εταιρείας και να σχηματίσει μια ολοκληρωμένη εικόνα για το τί είναι, τί σημαίνει "DUR". Οι boutiques αυτές έδωσαν μεγάλη έμφαση και κατάφεραν έτσι να εδραιώσουν την πίστη του καταναλωτή απέναντι στα προϊόντα της.

Κάθε χρόνο η εταιρεία προσθέτει νέα μηχανήματα, περισσότερο σύγχρονα. Αντικαθιστά δηλαδή τα παλιά με πιο σύγχρονα, έτσι ώστε τα παραγόμενα είδη να έχουν καλύτερη και γρηγορότερη απόδοση. Γιατί το ημερομίσθιο του εργαζόμενου Ευρωπαϊού πλέον, είναι όμοιο με του Γάλλου και Γερμανού και αν δεν υπάρχουν σύγχρονα μηχανήματα, σύγχρονοι χώροι παραγωγής, υγιείς και μοντέρνοι, η παραγωγή πλέον δεν θα είναι ανάλογη με εκείνη των Ευρωπαίων και τα προϊόντα επιπλέον δεν θα είναι ανταγωνιστικά.

ΕΡΕΥΝΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΔΟΥΡΟΣ Α.Ε.

Ο κ. Νικόλαος Δούρος, πρόεδρος της εταιρείας ΔΟΥΡΟΣ Α.Ε., σχολίασε τα εξής, σύμφωνα με το ερωτηματολόγιο περί ανθρωπίνων σχέσεων και κινήτρων εργασίας, το οποίο του απευθύνθηκε:

Ξεκινώντας από την αμοιβή των εργαζομένων, στην επιχείρηση υπάρχει καθορισμός του ελαχίστου ορίου ημερομισθίου. Το ημερομίσθιο και γενικά οι αμοιβές των εργαζομένων είναι καθορισμένες από το Υπουργείο Εργασίας. Σε οποιαδήποτε όμως περίπτωση αυτά τα ημερομίσθια δεν ισχύουν για την εταιρεία DUR, διότι από την εταιρεία εκτιμάται η απόδοση των εργαζομένων.

Πιστεύεται επιπλέον ότι πρέπει η εταιρεία να κάνει πρώτη ένα βήμα προς τον εργαζόμενο. Γι' αυτό δίνονται πριμ παραγωγής, πριμ προσελεύσεως, πριμ τακτικής ρποσελεύσεως, πριμ γάμου κ.ά., τα οποία προστιθέμενα αυξάνουν κατά πολύ το βασικό ημερομίσθιο ή το μισθό των εργαζομένων.

Παρόλα αυτά όμως, δημιουργείται το ερώτημα, αν ο μισθός του σημερινού εργαζόμενου είναι αρκετός για να ικανοποιηθούν οι βασικές του ανάγκες. Είναι πραγματικότητα ότι με τις ανάγκες που έχει σήμερα ένας άνθρωπος, με την καταναλωτική ταχύτητα που υπάρχει, για να ικανοποιηθούν οπωσδήποτε όλες οι ανάγκες, δεν φθάνει το ημερομίσθιο. Γι' αυτό και πολλοί εργαζόμενοι

καταφεύγουν σε δεύτερη εργασία.

Περνώντας σε ένα σημαντικό θέμα, την σωστή και ακριβή ενημέρωση των εργαζομένων σε θέματα επιχειρησιακά και εργασιακά, η επιχείρηση από παλιά έχει καθιερώσει εργοστασιακά συμβούλια, όπου εκεί μια φορά το μήνα συγκεντρώνονται οι επικεφαλείς τμημάτων. Στα συμβούλια αυτά συζητούνται διάφορα εργασιακά θέματα και γίνεται ανταλλαγή απόψεων. Συζητούνται γενικά, τα ιδιαίτερα προβλήματα που αντιμετωπίζονται στα διάφορα τμήματα και κατ' αυτή την έννοια βρίσκονται λύσεις ειρηνικές μέσα στον εργασιακό χώρο. Συμμετέχει στα συμβούλια και το εργοστασιακό σωματείο και εκεί ικανοποιούνται με διάφορους τρόπους τα αιτήματα του σωματείου, το οποίο οπωσδήποτε έχει σαν σκοπό να προστατεύει τα συμφέροντα των εργαζομένων. Αιτήματα όσον αφορά το ωράριο εργασίας, τη χρηματική αμοιβή τους, τον τρόπο αντιμετώπισης τους από τους προϊσταμένους της εταιρείας ή διάφορα προβλήματα που έχουν μεταξύ τους οι εργαζόμενοι.

Η εταιρεία έχει προλάβει πάρα πολλά από αυτά τα αιτήματα και έτσι οι σχέσεις εργοδοσίας και σωματείου είναι άριστες και σαν ανθρώπινες αλλά και σαν εργασιακές σχέσεις. Στη λήψη των αποφάσεων, δε συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολεί η εταιρεία, το οποίο θα ήταν και αδύνατο. Αλλά μέσω του σωματείου τους βεβαίως συμμετέχουν και βεβαίως εκπροσωπούνται.

Το οποίο ερώτημα που γεννάται είναι, εάν και κατά πόσον γίνονται δεκτές κάποιες προτάσεις, αντιπροτάσεις ή και συμβουλές - ιδέες για θέματα όπως μεταχείριση και αναγνώριση του εργαζόμενου, συνθήκες εργασίας, μέθοδος παραγωγής κ.ά. Οι προτάσεις πάντα των εργαζομένων είτε γίνονται απ' ευθείας, είτε μέσω του εργοστασιακού σωματείου. επεξεργάζονται με πάρα πολύ προσοχή και με πάρα πολύ λεπτιότητα και δίνονται οι πιο σωστές και οι πιο δίκαιες λύσεις. Γι' αυτό μέχρι σήμερα δεν έχει σημειωθεί ούτε μια εργασιακή ανωμαλία. Τουλάχιστον τα τελευταία δέκα χρόνια που υπήρχε αποκορύφωση των συνδικαλιστικών απαιτήσεων, η εταιρεία δεν είχε καμία τέτοια εκδήλωση, πράγμα το οποίο σημαίνει ότι δεν υπήρχαν διαφορές μεταξύ των εργαζομένων και της εργοδοσίας.

Όσο προσεκτική είναι η επιχείρηση για τις σωστές σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενου, το ίδιο προσεκτική είναι για την

ύπαρξη των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας. Εάν έπρεπε να γίνει ένας διαγωνισμός, όσον αφορά τους χώρους εργασίας, η εταιρεία DUR έπρεπε να πάρει βραβείο. Από την ίδρυσή της και λίγο μετά μέχρι σήμερα λειτουργούν μέσα στο εργοστάσιο ειδικοί χώροι εστίασεως, αποδυτηρίων, οι οποίοι λάμπουν από άποψη καθαριότητας. Μπορούμε να πούμε δε, ότι οι χώροι αυτοί σε συνδυασμό με τους χώρους εργασίας στους οποίους λειτουργεί και air condition, είναι ιδεώδεις και θα τους ζήλευε και η καλύτερη Ευρωπαϊκή επιχείρηση.

Εξ άλλου τα είδη που παράγει η εταιρεία, δεν επιδέχονται άλλες επιλογές. Πρέπει να είναι όλα τέλεια. Από τα γραφεία της διοίκησης μέχρι και τις αποθήκες των εμπορευμάτων και των πρώτων υλών επικρατεί τάξη και υγιεινή.

Το κτίριο επί πλέον ελέγχεται ανά δίμηνο, για τις συνθήκες της υγιεινής και της ασφάλειας που υπάρχουν. Σε όλους αυτούς τους ελέγχους δεν έγινε ποτέ η παραμικρή παρατήρηση. Αλλά απεναντίας, οι υπηρεσίες που κάνουν τον έλεγχο δίνουν συγχαρητήρια.

Μέχρι σήμερα η εταιρεία εργατικά ατυχήματα δεν είχε και δεν έχει, λόγω άλλωστε και της φύσεως της εργασίας. Υπάρχουν βέβαια πρέσες, πριόνια που κόβουν υφάσματα και θα μπορούσαν να είχαν προξενήσει ατυχήματα, αλλά ακριβώς επειδή έχουν ληφθεί όλα τα μέτρα ασφαλείας, δεν γίνονται ατυχήματα. Γίνονται οπωσδήποτε και σχετικές ενημερώσεις των εργαζομένων, ώστε και οι ίδιοι να εντείνουν την προσοχή τους σε κάθε ενδεχόμενο κίνδυνο. Εάν γίνει κάποιο ατύχημα και η ευθύνη είναι του εργοδότη είναι φυσικό και επόμενο να αντιμετωπίσει το ατύχημα. Υπάρχει πρόληψη ατυχημάτων αλλά και ο ίδιος ο εργοδότης ενδιαφέρεται προσωπικά για την αποκατάσταση της υγείας του τραυματισθέντος και την καταβολή χρηματικών παροχών, λόγω του ατυχήματος.

Για θέματα όσον αφορά την εκπαίδευση, τη μεγαλύτερη ενημέρωση των εργαζομένων, γίνονται κατ' επανάληψη εκπαιδευτικά σεμινάρια μέσα στο εργοστάσιο τα οποία πριμοδοτούνται μέσα από την ΒΟΚ και ήδη τώρα ετοιμάζεται ένα άλλο εκπαιδευτικό σεμινάριο. Αυτά τα σεμινάρια, γίνονται με σκοπό την ευρύτερη αλλά και πληρέστερη πληροφόρηση των εργαζομένων για θέματα τόσο επιχειρησιακά όσο και εργασιακά.

Για το θέμα της ικανοποίησης των εργαζομένων από τις συνθήκες εργασίας, πιστεύεται τόσο από μέρος της επιχείρησης όσο και από πλευράς των εργαζομένων ότι υπάρχει. Γι' αυτό και δεν υπάρχουν παράπονα εκ μέρους του εργοστασιακού σωματείου. αλλωστε το εργοστασιακό σωματείο, οπωσδήποτε και θα ανέφερε στα συμβούλια τα παράπονά τους. Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι εκδηλώνουν την ικανοποίησή τους με την απόδοση της εργασίας τους. Από τη δική μεριά βέβαια η επιχείρηση χρησιμοποιεί άμεσους τρόπους για να τους ευχαριστήσει. Κάθε φορά που γιορτάζει κάποιος εργαζόμενος, η εταιρεία του δίνει κάποιο δώρο και τον καλεί για να του ευχηθεί και από κοντά τα χρόνια πολλά. Επίσης, δύο φορές το χρόνο, η εταιρεία συγκεντρώνει τους εργαζόμενους σε συνεστιάσεις. Μια από αυτές είναι στην κοπή της πίττας την Πρωτοχρονιά. Καλούνται οι εργαζόμενοι σε έναν χώρο εκδηλώσεων του εργοστασίου, όπου γίνεται η κοπή της βασιλόπιττας, μοιράζονται τα δώρα στα παιδιά των εργαζομένων και έτσι οι σχέσεις εργαζομένων και εργοδοτών ζεσταίνονται. Επίσης, πριν ξεκινήσουν οι θερινές διακοπές, στις 30 Ιουλίου, η εταιρεία δίνει σ' ένα κέντρο της πόλεως μια δεξίωση προς τιμή των εργαζομένων. Σε πολλές περιπτώσεις καλούνται και οι αρχές - παράγοντες της πόλεως, για να δώσει μια καλύτερη εικόνα των σχέσεων της εταιρείας με τους εργαζόμενους. Χριστούγεννα και Πάσχα μοιράζονται γαλοπούλες και αρνιά σε όλο το προσωπικό και δίνεται και ένα μικρό δώρο. Ένα είδος από την παραγωγή των ειδών της εταιρείας, το οποίο δίνεται και κατά την αναχώρησή τους για τις θερινές διακοπές, εκτός βέβαια από τα προβλεπόμενα δώρα από το νόμο.

Κατά καιρούς διοργανώνει εκδρομές σε μακρινά σημεία, όπως Πελοπόννησο, Κυστρά, Ολύμπια, Δελφούς, Χαλκίδα, με έξοδα πάντα της επιχείρησης.

Μεταφορικό μέσο η εταιρεία δε διαθέτει για την μεταφορά των εργαζομένων. Γι' αυτό το λόγο, στους εργαζόμενους που μένουν έξω από την πόλη των Πατρών, τους καταβάλλει ένα πριμ για εισητήρια που θα χρειαστούν.

Επίσης πληρώνεται και το πρωινό breakfast από την εταιρεία. Παλαιότερα μοιραζόταν φαγητό, αλλά επειδή υπήρχαν διαφορές ως προς την προτίμηση, αποφασίστηκε να τους δίνεται σε χρήμα.

Επίσης για τα ανήλικα παιδιά των εργαζομένων, κατά τις ώρες εργασίας των γονιών τους, πληρώνονται οι βρεφονηπιακοί σταθμοί.

Το διάλλειμα του προγεύματος, που διαρκεί είκοσι λεπτά, χαρίζεται από την εταιρεία στους εργαζόμενους. Ενώ κανονικά έπρεπε μετά το τέλος του οκταώρου, οι εργαζόμενοι να εργάζονται 20' παραπάνω.

Όσον αφορά την επικοινωνία ανάμεσα στον εργαζόμενο και στον εργοδότη, οι προϊστάμενοι των τμημάτων παίρνουν οποιεσδήποτε παρατηρήσεις αν υπάρχουν, παράπονα ή αιτήματα από τους εργαζόμενους και τα φέρνουν στους εργοδότες. Πράγματι, εάν είναι επικτά, συζητούνται και ικανοποιούνται. Επίσης γίνεται διάλογος μέσα στα εργοστασιακά συμβούλια και εκεί οι ενδιαφερόμενοι θέτουν ερωτήματά τους και συζητούνται ανοικτά. Εάν βέβαια είναι κάποιο θέμα προσωπικό και θέλει ο εργαζόμενος να το συζητήσει με τον προϊστάμενο ή τον γενικό διευθυντή της εταιρείας ή τον πρόεδρο, και αυτό γίνεται και πολλές φορές έχουν ισακουστεί πολλά αιτήματα των εργαζομένων και έχουν δοθεί κατάλληλες λύσεις ή οδηγίες.

Στο ερώτημα εάν αναπτύσσονται κατά διαστήματα συγκρούσεις απόψεων για διάφορα θέματα, η απάντηση είναι πως συγκρούσεις δεν έγιναν ποτέ. Βέβαια μέσα στη δουλειά είναι αυτονόητο πως υπάρχουν πάντα διαφωνίες. Εδώ ακριβώς εφαρμόζεται το δημοκρατικό σύστημα των σύγχρονων κοινωνιών. Δεν μπορεί άρα και η εταιρεία DUR να διαφέρει και να ξεφεύγει από τις δημοκρατικές αυτές διαδικασίες. Υπάρχει λοιπόν "Τράπεζα" των συζητήσεων και υπάρχουν και λύσεις.

Γενικά μπορεί να ειπωθεί ότι σ' αυτό το σημείο η εταιρεία DUR είναι από τις πλέον προοδευτικές επιχειρήσεις, όσον αφορά τις ανθρώπινες σχέσεις, όσον αφορά τον διάλογο και τις συζητήσεις. Όταν υπάρχουν διαμάχες ανάμεσα στους ίδιους τους εργαζόμενους και εδώ η εταιρεία εφαρμόζει την πολιτική της. Είναι λογικό μέσα σε μια πορεία τριάντα χρόνων της εταιρείας, να υπήρχαν και να υπάρχουν διαφωνίες στις οποίες δόθηκαν και δίνονται λύσεις. Πάντα υπάρχει η πρόθεση να βρεθεί μια λύση συμβιβάσεως και συμφιλίωσης. Αν αυτό δεν υπάρξει, το οποίο είναι αντιπαραγωγικό για το εργοστάσιο, καλούνται αμέσως οι εργαζόμενοι εκείνοι που προκαλούν επεισόδια από τη διεύθυνση

για να τους δοθούν συμφιλίωτικές συμβουλές. Κι αν αυτό δεν γίνει, παρά την προειδοποιητική παρατήρηση, τους τίθενται όροι. Γιατί δεν επιτρέπεται μέσα σε μια επιχείρηση, μέσα στον ίδιο χώρο εργασίας να υπάρχουν άνθρωποι που να μην μιλούν μεταξύ τους ή να σπέρνονται τα αισθήματα της εχθρότητας και του μίσους.

Σε θέματα που αφορούν το κατά πόσον εκτελεί σωστά ο εργαζόμενος την εργασία του και αν επιβάλλονται τιμωρίες σε αντίθετη περίπτωση, σε μη δηλαδή αντιμετώπιση των ευθυνών τους, η τακτική που ακολουθεί η εταιρεία είναι η παθητική τακτική. Πιστεύει δηλαδή ότι θα αποσπάσει την απόδοση της παραγωγής μόνο με την καλό τρόπο. Θα αποσπάσει δηλαδή μεγαλύτερη παραγωγή δίνοντας αντιπαροχές πριμ και καλές επικοινωνίες. Πάντα όμως η τιμωρία είναι μια λέξη που ισχύει στο λεξιλόγιο όλου του κόσμου. Εάν με τον τρόπο που προβλέπεται από τις δημοκρατικές διαδικασίες δεν διορθώνεται και δεν συμμορφώνεται κατ' επανάληψη ο εργαζόμενος, τότε τιμωρείται. Η τιμωρία αυτή μπορεί να γίνει είτε με χρηματικό ποσό, ή με απειλή ή με επίπληξη ή τελικά μπορεί να τιμωρηθεί με την απόλυση. Όμως αυτή είναι η τελευταία και η ακραία λύση που μπορεί να δοθεί σε έναν εργαζόμενο. Η εταιρεία δεν επιθυμεί ποτέ να φτάσει στην εσχάτη των ποινών, όπως μπορεί να χαρακτηριστεί από έναν εργαζόμενο, την απόλυση, και να του κοπεί η εργασία του.

Σχολιάζοντας το τελευταίο θέμα, αυτό των προαγωγών και των μεταθέσεων, μέσα στο εργοστάσιο μεταθέσεις γίνονται με την έννοια της μεταφοράς του εργαζόμενου σε άλλο τμήμα. Εάν δηλαδή κάποιος εργαζόμενος ή μια εργαζόμενη, δεν μπορεί να εργαστεί σωστά και αποδοτικά στο πόστο εκείνο που έχει αναλάβει, είτε αυτό οφείλεται σε έλλειψη γνώσεων είτε δεν μπορεί να εργαστεί τόσο γρήγορα όσο απαιτεί το πόστο αυτό, τότε γίνεται μεταφορά του εργαζόμενου σ' ένα άλλο τμήμα. Για τις προαγωγές, μια γαζώτρια μπορεί να γίνει προϊσταμένη τμήματος. Ή ένας λαδωτής μπορεί να γίνει πλέκτης στο πλεκτήριο. Αυτές είναι οι προαγωγές τις οποίες τις αποκτά ο ίδιος ο εργαζόμενος μέσα στους χώρους της παραγωγής, δείχνοντας το κατάλληλο ενδιαφέρον. Όλες οι προαγωγές δεν γίνονται αλλά κατακτώνται.

ΕΞΑΓΩΓΕΣ ΤΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΔΟΥΡΟΣ Α.Ε.

Το 25% της παραγωγής της εταιρείας εξάγεται σε χώρες της Ευρώπης και σε άλλες όπως την Ιαπωνία, τη Μέση Ανατολή, Το Γιοχάνεσμπουργκ, το Καμερούν, την Αυστρία, Τις Η.Π.Α., το Χονγκ Κονγκ, στις οποίες για κάθε μία υπάρχει μόνιμος αντιπρόσωπος. Γίνεται συνεχής προσπάθεια διεισδυσης στις ξένες αγορές, γιατί πιστεύεται πως μόνο έτσι θα μπορέσει η εταιρεία να αναπτυχθεί περισσότερο, γιατί η Ελληνική αγορά είναι πολύ μικρή πια και δέχεται αφ' ετέρου τα πυρά των ξένων μεγάλων εταιρειών που έρχονται πλέον μετά την απελευθέρωση των συνόρων και των τελωνείων από τις χώρες - μέλη της Ε.Ο.Κ. χωρίς κανέναν δασμολογικό περιορισμό, με αποτέλεσμα να έχουν γεμίσει τα Ελληνικά μαγαζιά με ξένα προϊόντα, πανάκριβα βέβαια μπροστά στα ελληνικά, αλλά με την επιθυμία που είχε ο Έλληνας καταναλωτής, απογοητευμένος πάντα από την προχειρότητα των Ελλήνων παραγωγών, ήθελε πάντα να αγοράσει ένα ξένο προϊόν, με αποτέλεσμα από το 1988 που άρχισε η σταδιακή μείωση των δασμών, μέχρι σήμερα η αγορά της Ελλάδας είναι κατακλεισμένη από ξένα προϊόντα, έτσι ώστε τα Ελληνικά προϊόντα να μη βρίσκουν χώρους για να πουλήσουν, απόρροια του οποίου είναι ότι πολλές Ελληνικές επιχειρήσεις έχουν μειώσει το 50% της παραγωγής τους τουλάχιστον.

Τέλος, η διαφήμιση είναι ένα από τα σημαντικότερα όπλα μιας επιχείρησης και από τα πλέον απαραίτητα μέσα για την αύξηση πώλησης των προϊόντων. Το έξοδο της διαφήμισης δεν πρέπει να θεωρείται σαν έξοδο αλλά σαν επένδυση. Είναι προτιμότερο να υπάρχουν λιγότερες μηχανές με περισσότερη διαφήμιση, παρά περισσότερες μηχανές με λιγότερη ή και καθόλου διαφήμιση.

ΓΙΔΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΟΙΝΟΠΟΙΑΣ ΑΧΑΙΑ CLAUSS A.E.

Ιδρυτής της Οινοποιίας ΑΧΑΙΑ CLAUSS A.E., υπήρξε ο Βαυαρός Gustav Clauss. Ο Gustav Clauss ήρθε στην Πάτρα το 1854 με σκοπό να εργαστεί σε μια γερμανική εταιρεία εξαγωγής σταφίδας. Έτσι και έκανε, για λίγο όμως, γιατί η αγορά ενός μικρού αμπελιού στους λόγους του Παναχαϊκού, ήταν η αρχή μιας νέας σελίδας της ζωής του. με τον καιρό ο δραστήριος αυτός Βαυαρός βλέποντας πόσο υπέροχο κρασί βγάζουν τα σταφύλια του αμπελιού του, αγόρασε και άλλα αμπέλια γύρω από το δικό του. Είναι γνωστό ότι η Πάτρα φημίζεται για το καλό της κρασί από την Αρχαία Ελλάδα. Η παραγωγή καλού κρασιού συνεχίστηκε και στους Ρωμαϊκούς χρόνους κατόπιν στους Βυζαντινούς και εξακολουθεί αμείωτα μέχρι σήμερα. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με την νευραλγική θέση του λιμανιού της πόλης και όλα τα άλλα στοιχεία που συνθέτουν μια ζωντανή και οικονομικά εύρωστη πόλη, οδήγησαν τον Gustav Clauss να στήσει το οινοποιείο του στον ομώνυμο λόφο, δημιουργώντας μια μικρή κοινότητα που περιλαμβάνει μια Ορθόδοξη και μια Καθολική Εκκλησία.

Το 1861 ιδρύει την οινοποιητική εταιρεία ΑΧΑΙΑ CLAUSS. Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλά από τα μέλη των 5 οικογενειών που κατοικούν σήμερα στην ΑΧΑΙΑ CLAUSS, είναι απόγονοι των πρώτων εργατών που είχε προσλάβει ο Gustav Clauss. Στην ειδυλλιακή αυτή θέση, που θεωρείται ακρόπολη της Πάτρας, υπήρχαν από παλιά, αμπέλια με κόκκινο σταφύλι, που ονομάστηκε από τον Gustav Clauss "Μαυροδάφνη" για να τιμήσει την αρραβωνιαστικιά του Δάφνη, μια όμορφη μελαχροινή Ελληνίδα με μαύρα μάτια, που πέθανε σε νεαρή ηλικία.

Ο Gustav Clauss ανέπτυξε επιτυχείς δραστηριότητες ακόμα και στην εξωτερική αγορά. Μετά τον θάνατό του η εταιρεία συνεχίζει την ανοδική της πορεία υπό την διεύθυνση των συνεργατών του Clauss, μέχρι και τον Α' Παγκόσμιο πόλεμο. Τότε μεσολάβησε το Ελληνικό Δημόσιο που εξέθεσε το 1919 τις μετοχές της εταιρείας σε διεθνή πλειστηριασμό. Με την αγορά των μετοχών από τον Πατρινό επιχειρηματία και εξαγωγέα σταφίδας Βλάσση Αντωνόπουλο, το 1920, η ΑΧΑΙΑ CLAUSS περιήλθε 100% σε Ελληνικά χέρια. Χάρης στις ικανότητες του Βλάσση Αντωνόπουλου στον τεχνικό και εμπορικό τομέα, η εταιρεία αναπτύχθηκε ραγδαία και

οι εξαγωγές διευρύνθηκαν σε όλη την Ευρώπη. Μετά την διακοπή της λειτουργίας της λόγω του Β' Παγκοσμίου πολέμου, ο Βλάσσης Αντωνόπουλος συνέχισε και πάλι το έργο του.

Το 1955, μετά το θάνατό του ανέλαβε τη διεύθυνση της εταιρείας ο υιός του Κωνσταντίνος. με οργανωτικό πνεύμα και διορατικότητα ο Κωνσταντίνος Βλ. Αντωνόπουλος, έδωσε νέα ώθηση στην εταιρεία: προσέλαβε άξιους συνεργάτες και επιστήμονες, έφερε καινούργια τελειότερα μηχανήματα και έκτισε νέες εγκαταστάσεις, έτσι που να δώσει στην ΑΧΑΙΑ CLAUSS την μορφή μιας σύγχρονης δυναμικής επιχείρησης.

Το σπουδαιότερο όμως δεν έχει αλλάξει, είναι η Παράδοση, που διατηρήθηκε για την δημιουργία του καλού κρασιού. Η φήμη της ΑΧΑΙΑ CLAUSS στην Ελλάδα και σε 27 άλλες χώρες του κόσμου, στηρίζεται στην έμφαση που δίνει η εταιρεία στην σταθερή ποιότητα και γεύση των κρασιών της. Το 1983 η ΑΧΑΙΑ CLAUSS έθεσε σε λειτουργία το νέο της εμφιαλωτήριο, που καλύπτει επιφάνεια μεγαλύτερη από 5000 μ. Ενώ οι χώροι που έχουν δημιουργηθεί σε τρία διαφορετικά επίπεδα, ξεπερνούν τα 11.000 μ. και είναι προσαρμοσμένοι στις λειτουργικές ανάγκες μιας σύγχρονης, μεγάλης επιχείρησης. με τις τρεις νέες γραμμές εμφιάλωσης, μπορούν συγχρόνως να εμφιαλώνονται ανά ώρα 20.000 φιάλες των 0,75 L και 3.000 φιάλες των 2 L. Η εμφιαλωτική αυτή ικανότητα ισοδυναμεί με αύξηση της παραγωγής κατά 150% στην πρώτη περίπτωση και 100% στην δεύτερη.

Το άρτια εξοπλισμένο χημικό εργαστήριο ελέγχου της παραγωγής εξασφαλίζει την διατήρηση ης ποιότητας σε υψηλά επίπεδα. Μετά την εγκατάσταση του νέου εμφιαλωτηρίου εγκαινιάστηκε και η λειτουργία της Μονάδας Βιολογικού Καθαρισμού, που επεξεργάζεται πλήρως τα απόβλητα πριν οδηγηθούν στον παραπόταμο Φίλιουρα, ώστε να μην υπάρχει κίνδυνος ρύπανσης.

Η ΑΧΑΙΑ CLAUSS με το σύγχρονο εξοπλισμό επιτυγχάνει θεαματική αύξηση της παραγωγής, ενίσχυση της ποιότητας και μείωση του κόστους. Όλα αυτά της επιτρέπουν να αντιμετωπίζει σαν ίσος προς ίσον τον σκληρό ανταγωνισμό των Ευρωπαϊκών κρασιών, που σε λίγο θα μεταφερθεί και στην Ελληνική αγορά. Και αυτό προς όφελος της Εθνικής Οικονομίας.

Γύρω στους 100.000 επισκέπτες έρχονται κάθε χρόνο στα

βορεινά υψώματα της Πάτρας, για να θαυμάσουν το τοπίο και τις εγκαταστάσεις της ΑΧΑΙΑ CLAUSS. Μια και αρχή της εταιρείας είναι ο σεβασμός στο περιβάλλον και στην παράδοση, διατήρησε όλα τα στοιχεία της παραδοσιακής αρχιτεκτονικής στην κατασκευή των νέων πτερύγων αποθηκών, γραφείων, χημείων και άλλων σύγχρονων εγκαταστάσεων, που συνδυάστηκαν αρμονικά με τα παλαιά κτίσματα, τους ρομαντικούς πύργους και τις μεσαιωνικές επάλξεις. Οι θαυμάσιοι κήποι με τις αναμνηστικές πλάκες υψηλών επισκεπτών, τα παλαιά βαρέλια από εποχής του Gustav Clauss και πολλά άλλα ιστορικά στοιχεία, όλα αυτά υπάρχουν και θα εξακολουθούν να υπάρχουν.

Η ΑΧΑΙΑ CLAUSS μέχρι σήμερα έχει στην πλάτη της 136 Διεθνείς τιμητικές διακρίσεις, 15 μεγάλα βραβεία, 51 χρυσά μετάλλια, 38 αργυρά μετάλλια και 32 διπλώματα. Τα τελευταία χρόνια η εταιρεία απασχολεί περίπου 250 εργαζόμενους κατανεμημένους σε τρεις γεωγραφικές τοποθεσίες, στην Πάτρα, την Αθήνα και την Θεσσαλονίκη. Το μεγαλύτερο μέρος αυτών, βρίσκεται στην Πάτρα, το δεύτερο κατά σειρά σε αριθμό στην Αθήνα. Η τεχνολογική πρόοδος είναι τεράστια και οι επενδύσεις που έχουν γίνει τόσο σε μηχανολογικό εξοπλισμό, όσο και σε κτιριακό εξοπλισμό, την τελευταία δεκαετία, έχουν υπερβεί τα δύο δισεκατομμύρια.

Τη στιγμή αυτή δεν υπάρχει πρόθεση για πρόσθεση κάποιου οικοδομήματος. Ένας από τους κύριους στόχους της εταιρείας είναι η αύξηση της εξαγωγής των προϊόντων της. Έχει προοπτική να αυξήσει τις εξαγωγές στις ήδη υπάρχουσες ανοικτές αγορές που μέχρι τώρα δεν υπήρχε επαφή, όπως στην Ιαπωνία.

ΕΡΕΥΝΑ ΤΗΣ ΟΙΝΟΠΟΙΙΑΣ ΑΧΑΙΑ CLAUSS Α.Ε.

Ο κύριος Γιάννης Ηπελέκος, προσωπάρχης της οινοποιίας ΑΧΑΙΑ CLAUSS Α.Ε. απάντησε τα εξής βάση του ερωτηματολογίου:

Η εταιρεία προβλέπει καθορισμό του κατώτερου ημερομισθίου. Εξαρτάται όμως και από την ειδικότητα του κάθε εργαζόμενου. Η "Α" και η "Ω" ειδικότητα, κατατάσσεται σε κάποια ομάδα, π.χ. άλλη η ειδικότητα του λογιστή, άλλη του μηχανολόγου, του ηλεκτρολόγου μηχανολόγου, του ανειδίκευτου ή ειδικευμένου εργάτη κ.ά.

Για κάθε μια απ' αυτές τις ειδικότητες λοιπόν, υπάρχουν

πάντα οι συλλογικές συμβάσεις που υπογράφονται από δύο μέρη. Από τον εκπρόσωπο της ομάδας των εργαζομένων, από το συνδικάτο και από τον εκπρόσωπο του εργοδότη. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορεί να είναι επιχειρησιακού επιπέδου, πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση όπως λέγεται, οι οποίες είναι μέσα στην ίδια την επιχείρηση. Μπορεί πάλι να είναι σε επίπεδο νομού, κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση και σε επίπεδο χώρας, όπως είναι οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι εκπρόσωποι αυτοί, μπορούν να κάνουν μια συλλογική σύμβαση στην οποία να καθορίζουν ποιές πρέπει να είναι οι αμοιβές των εργαζομένων στην ΑΧΑΙΑ CLAUSS ανά ειδικότητα. Σαν πολιτική στην εταιρεία ΑΧΑΙΑ CLAUSS υπάρχει καθορισμός του ελάχιστου ημερομισθίου βάση του οποίου προσλαμβάνονται οι εργαζόμενοι. Οι τυχόν αυξήσεις, οι οποίες δίνονται στο ημερομίσθιό τους, εξαρτώνται από την απόδοσή τους στην εργασία.

Για το αν υπάρχει ικανοποίηση των βασικών αναγκών των εργαζομένων με τα προσφερόμενα ημερομίσθια, αυτό εξαρτάται απ' το πώς βλέπει κανείς τις φυσιολογικές ανάγκες. Σε ποιό δηλαδή σημείο επιζητά την ικανοποίηση αυτών. Γιατί κατά άνθρωπο διαφέρουν. Εκείνο όμως που προσπαθεί να κάνει η ΑΧΑΙΑ CLAUSS (μέσα στα πλαίσια βέβαια και της γενικότερης οικονομικής της κατάστασης), είναι να ικανοποιήσει όσο μπορεί τους εργαζόμενους της, παρέχοντας τους όσο το δυνατό ένα αξιοπρεπές επίπεδο αποδοχών για να μπορούν να επιβιώσουν και να παράγουν έργο.

Όσον αφορά την ενημέρωση των εργαζομένων σε θέματα επιχειρησιακά και εργασιακά, εξαρτάται και πάλι από το επίπεδο που βρίσκεται ο εργαζόμενος. Ανάλογα με τα θέματα εκείνα που δικαιούται να γνωρίζει, υπάρχει και η αντίστοιχη ενημέρωση. Εννοείται βέβαια ότι δεν υπάρχει ενημέρωση σε θέματα τα οποία δεν είναι ανακινώσιμα. Γιατί σε κάποιο σημείο υπάρχει και το απόρρητο. Συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων που αφορούν τους ίδιους, αλλά και τους στόχους της επιχείρησης γίνεται και πάλι ανάλογα με τα επίπεδα. Η πρώτη γραμμή γνωρίζει τα περισσότερα θέματα και συμμετέχει στη λήψη των αποφάσεων. Υπάρχουν τα διοικητικά συμβούλια και τα meeting, τα οποία γίνονται κατά τακτά χρονικά διαστήματα. Εκτός από τις προτάσεις που δικαιούνται όλοι εκείνοι που παίρνουν μέρος να προτείνουν, εν συνεχεία χρεώνονται και την υλοποίηση αυτών των αποφάσεων.

Δεν είναι δηλαδή μόνο θέμα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων.

Το management στην AXAIA CLAUSS δεν είναι συγκεντρωτικό. Είναι αντιθέτως αποκεντρωτικό και όλοι, ανάλογα με το πόστο εργασίας τους, έχουν και το ανάλογο μερίδιο στη λήψη αποφάσεων και στην υλοποίηση αυτών. Τα meeting γίνονται κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα. Εάν στο ενδιάμεσο χρειαστεί να παρεμβληθούν και έκτακτα συμβούλια, φυσικά και θα γίνουν. Το ότι υπάρχουν καθορισμένες ημερομηνίες για τα συμβούλια αυτά, δεν σημαίνει πως σταματάει η εταιρεία εκεί, περιμένοντας τις συγκεκριμένες ημερομηνίες για να λυθεί κάποιο πρόβλημα ή να παρθούν κάποιες αποφάσεις.

Η ιδιωτική επιχείρηση σ' αυτό διαφέρει από το δημόσιο τομέα άλλωστε. Πρέπει να είναι ευέλικτη, γρήγορη στις αποφάσεις για να μπορεί να λειτουργεί. Διαφορετικά, τα προβλήματα διαιωνίζονται, ανακυκλώνονται και παραμένουν άλυτα. Τα meeting αυτά χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες. Υπάρχουν τα γενικά ειδικευμένα meeting και εκείνα που γίνονται μεταξύ δύο ανθρώπων που θέλουν να συνεργαστούν για να πάρουν κάποια απόφαση ή να αντιμετωπίσουν ένα πρόβλημα.

Μέσα στο χώρο εργασίας, είναι λογικό, να αναπτύσσονται αντιρρήσεις, προτάσεις, αντιπροτάσεις από μέρους των εργαζομένων. Στην πρακτική, στην AXAIA CLAUSS, οι προτάσεις των εργαζομένων γίνονται σε μεγάλο βαθμό αποδεκτές με την έννοια βέβαια ότι την επιχείρηση δεν μπορεί να την κινήσει ένας εργαζόμενος. Ακόμα και το πιο αυτόματο εργοστάσιο δεν μπορεί να κινηθεί από έναν. Οι αντιρρήσεις γίνονται δεκτές μέχρι ενός ορισμένου ορίου. Γιατί εκείνος ή εκείνοι που έχουν αντιρρήσεις, για κάποιο λόγο, μπορεί να μη δικαιούνται να γνωρίζουν σε έκταση το όλο θέμα, οπότε οι αντιρρήσεις δημιουργούνται εκ μη γνώσεως.

Αναγκαστικά σ' αυτό το σημείο δεν θα γίνουν δεκτές χωρίς να μπορέσει η εταιρεία να δικαιολογήσει τους λόγους που δεν γίνονται δεκτές. Εάν λοιπόν για κάποιους λόγους δεν υπάρχει η δυνατότητα ενημέρωσης σε όλους τους εργαζόμενους, εκεί βέβαια δημιουργούνται κάποιες αντιρρήσεις εκ μέρους τους, χωρίς να γνωρίζουν ότι πράγματι δεν μπορεί να γίνει αλλιώς.

Σε θέματα υγιεινής, η εταιρεία AXAIA CLAUSS έχει κάθε συμφέρον να προσέχει ιδιαίτερα την καθαριότητα. Γιατί αφ' ενός

παράγει προϊόν το οποίο πίνεται από τους καταναλωτές της και αφ' ετέρου η εταιρεία δέχεται χιλιάδες επισκέπτες κάθε χρόνο.

Όταν μια εταιρεία δεν διατηρεί καθαρούς τους κοινόχρηστους χώρους της, είναι λογικό και επόμενο να μην καταναλωθεί το προϊόν ή τα προϊόντα της. Ελεγχτοι για τις συνθήκες υγιεινής γίνονται τακτικά και συνεχώς.

Όσον αφορά την ασφάλεια των εργαζομένων, είναι οι ίδιοι που δεν πειθαρχούν στους κανόνες ασφαλείας. Ο εργαζόμενος δηλαδή, δύσκολα πιστεύει πως ο ίδιος μπορεί να πάθει ατύχημα. Οι κίνδυνοι επισημαίνονται και αυτοί εξακολουθούν να απειθαρχούν.

Η εταιρεία έχει λάβει όλα τα μέτρα για να περιορίζονται τα εργατικά ατυχήματα σε ένα βαθμό αρκετά ικανοποιητικό για τα ελληνικά δεδομένα. Το πρόβλημα εντοπίζεται στην απροσεξία των εργαζομένων και στην έλλειψη λήψης μέτρων εκ μέρους τους για να μη συμβαίνουν ατυχήματα.

Από την εταιρεία παρέχονται όλα τα ατομικά μέτρα προστασίας, όπως ειδικά γάντια που προστατεύουν από το κόψιμο με γυαλιά, τα παπούτσια με την ειδική σόλα για τους κινδύνους του ρεύματος, τα ανάλογα ρούχα κ.ά.

Εάν παρ' όλα αυτά προκληθεί κάποιο ατύχημα, ο εργοδότης θεωρείται ότι φέρει ευθύνη με την έννοια ότι δεν είναι όσο πρέπει αυστηρός στην τήρηση των μέτρων ασφαλείας από τους εργαζόμενους.

Η επιχείρηση όμως είναι περισσότερο οικογενειακή. Υπάρχουν δηλαδή αρκετοί εργαζόμενοι μέσα στην εταιρεία, οι οποίοι δουλεύουν είκοσι και εικοσιπέντε χρόνια. Μ' αυτούς τους εργαζόμενους είναι επόμενο να μην είναι η εταιρεία τόσο αυστηρή όσο θα έπρεπε. Υπάρχει αυτή η εξεικίωση που είναι πάνω απ' όλα ανθρώπινη.

Η εταιρεία προσφέρει στους εργαζόμενους της και ιδιωτική ασφάλεια, εκτός από το Ι.Κ.Α. Είναι όλοι ασφαλισμένοι μ' ένα ομαδικό ασφαλιστήριο για ζωή και ατύχημα σε μια ασφαλιστική εταιρεία εδώ και πολλά χρόνια. Το 1993 γίνεται σκέψη το ασφαλιστήριο αυτό να καλύπτει και τη νοσοκομειακή περίθαλψη.

Μέχρι στιγμής ο εργαζόμενος είναι καλυμένος για οτιδήποτε του συμβεί και σε οποιοδήποτε μέρος του κόσμου, είτε οφείλεται σε φυσική αιτία είτε σε ατύχημα, για μερική ή ολική ανικανότητα

μέχρι θάνατο. Αποζημιώνεται δε με ένα συγκεκριμένο για την κάθε περίπτωση ποσό.

Τα ατυχήματα τα οποία γίνονται είναι λίγα σε αριθμό και όχι σοβαρά. Είναι περισσότερο δηλαδή ατυχήματα στα οποία αποκαθίσταται η υγεία του εργαζόμενου σε σύντομο χρονικό διάστημα, σε δύο, τρεις ή τέσσερις ημέρες το πολύ. Τα περισσότερα έχουν γίνει έξω από την εργασία τους. Με αιτίες δηλαδή που προκαλέθηκαν έξω από το περιβάλλον της εργασίας τους. Γι' αυτά τα ατυχήματα ο εργοδότης δεν φέρει καμμία ευθύνη. Αποζημιώνονται όμως από την πρόσθετη ασφάλειά τους.

Η εταιρεία φροντίζει να έχει και σύγχρονες και ασφαλείας εργασιακές εγκαταστάσεις. Η τελευταία πρόσθετη κτιριακή εγκατάσταση έγινε το 1983. Μεγάλο μέρος των μηχανολογικών εγκαταστάσεων είναι επίσης, πρόσφατα εκσυγχρονισμένο.

Στην εταιρεία ΑΧΑΙΑ CLAUSS επειδή η παραγωγή είναι αυτοματοποιημένη, δηλαδή όλα σχεδόν γίνονται αυτόματα και σε λίγα σημεία επεμβαίνει το ανθρώπινο χέρι στη γραμμή παραγωγής, εάν δεν λειτουργούν σωστά δεν βγαίνει παραγωγή. Αυτόματως δηλαδή πρέπει να γίνει και η προβλεπτική συντήρηση, αλλά και όταν υπάρχει βλάβη, να αποκατασταθεί γρήγορα και στο ακέραιο. Οι συντηρήσεις είναι καθημερινές. Είναι οι λεγόμενες "προβλεπτικές" συντηρήσεις και οι "αποκαταστάσεις βλαβών".

Όταν κάποια ομάδα δεν λειτουργεί και δεν μπορεί να βρεθεί η αιτία βλάβης ενεργοποιείται αμέσως η ομάδα επιδιορθώσεως βλαβών και συντηρήσεων των μηχανικών εγκαταστάσεων. Οι συντηρήσεις λοιπόν είναι απαραίτητες.

Περνώντας στο θέμα της εκπαίδευσης των εργαζομένων, είναι γνωστό πως για να προχωρήσει και να προσδεύσει μια επιχείρηση σήμερα πρέπει να επιμορφώσει τους ανθρώπους της.

Στην εταιρεία ΑΧΑΙΑ CLAUSS η επιμόρφωση αυτή γίνεται με τρεις τρόπους. Ο ένας είναι η συνεχής ενημέρωση, το στενό δηλαδή μαρκάρισμα. Το δεύτερο είναι να διακόπτεται η παραγωγική διαδικασία και να γίνεται ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, μέσα δηλαδή στην ίδια την επιχείρηση. Εδώ σπάει σε δύο κλάδους. Ο ένας είναι η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση με εκπαιδευτές - ανθρώπους της εταιρείας και ο δεύτερος με εξωτερικούς εκπαιδευτές.

Η τρίτη μορφή είναι να κάνεις εκπαίδευση στα κέντρα

σπουδών, έξω από την επιχείρηση, όπως στην ΕΛΛΕ όπου στέλνονται οι εργαζόμενοι της εταιρείας με σκοπό να ενημερώνονται.

Η εταιρεία ΑΧΑΙΑ CLAUSS εφαρμόζει και τις τρεις μορφές γιατί πιστεύει πως η εκπαίδευση είναι πρωταρχικός παράγοντας.

Η εταιρεία ΑΧΑΙΑ CLAUSS, εφαρμόζει και τις τρεις μορφές γιατί πιστεύει πως η εκπαίδευση είναι πρωταρχικός παράγοντας.

Οι εργαζόμενοι της εταιρείας, πιστεύεται από την εργοδοσία, πως είναι ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στην εταιρεία. Εάν μάλιστα υποθέσουμε ότι κριτήριο ικανοποίησης των εργαζομένων είναι και η μακροχρόνια παραμονή του στην ίδια εργασία, μπορεί να ειπωθεί πως ο εργαζόμενος της ΑΧΑΙΑ CLAUSS παραμένει πολλά χρόνια στην εταιρεία. Μπορεί να ισχυριστεί βέβαια κάποιος πως δεν είναι μόνο αυτός ο λόγος αλλά απλά να μη βρίσκει αλλού δουλειά.

Θα ήταν έτσι, αλλά οι εργαζόμενοι της ΑΧΑΙΑ CLAUSS δεν εκδηλώνουν με κάποιο τρόπο την δυσαρέσκεια τους. Θα μπορούσαν δηλαδή να συμμετέχουν σε εργατικές κινητοποιήσεις σαν ένδειξη διαμαρτυρίας.

Η ΑΧΑΙΑ CLAUSS σαν εταιρεία, κάνει ότι μπορεί για να κρατάει τους εργαζόμενους της ευχαριστημένους. Μέσα βέβαια πάντα στα πλαίσια δυνατοτήτων που υπάρχουν. Γιατί για μια μεγάλη επιχείρηση μ' ένα εξίσου μεγάλο αριθμό εργαζομένων, είναι δύσκολο να γνωρίζεται η σκέψη καθ' ενός ξεχωριστά και να αντιμετωπίζεται επομένως με διαφορετικό τρόπο. Θα υπάρχουν και ορισμένοι που μένουν ανικανοποίητοι.

Η ΑΧΑΙΑ CLAUSS απασχολεί στην Πάτρα 170 εργαζόμενους, ενώ σαν σύνολο εργαζομένων είναι 240, γιατί έχει καταστήματα στην Αθήνα και στην Θεσσαλονίκη.

Η εταιρεία προσπαθεί να ικανοποιήσει τον εργαζόμενο ηθικά και υλικά. Από ηθική άποψη είναι προσωπικό θέμα του προϊσταμένου να εξωτερικεύσει την επιβράβευση της εργασίας του. Μέσω δηλαδή του επαίνου. Η σωστή και αποδοτική εργασία επιβραβεύεται. Βέβαια δεν γίνεται κάποια ανακοίνωση στους συναδέλφους του αλλά έμμεσα γνωστοποιείται με την διαφοροποίηση της αμοιβής.

Πέρα απ' αυτό υπάρχουν οι υλικές αμοιβές ανάλογα με την απόδοσή του ή την επιμέρους προσπάθεια που καταβάλλει για να διακριθεί και να προχωρήσει.

Στις γιορτές, Χριστούγεννα δηλαδή, Πρωτοχρονιά και Πάσχα προσφέρει σ' όλους δώρα ανεξαιρέτως.

Μία ή και δύο φορές το χρόνο οργανώνει ψυχαγωγικές εκδηλώσεις είτε εντός της επιχείρησης σε ειδικούς χώρους που παρέχει για ανάλογες εκδηλώσεις είτε σε κάποιο κέντρο διασκέδασης της πόλεως.

Είτε έχουν, είτε δενέχουν οι εργαζόμενοι δικό τους μεταφορικό μέσο, η εταιρεία διαθέτει λεωφορεία για την προσέλευσή τους και την αποχώρησή τους από την εργασία. Εάν υπάρχουν ανώμαλα ωράρια, ωράριο δηλαδή το οποίο δεν ταυτίζεται με το πλήθος των εργαζομένων, η εταιρεία τότε καλύπτει τα έξοδα μεταφοράς τους. Στους πωλητές της διαθέτει όχημα της εταιρείας το οποίο χρησιμοποιούν και για επαγγελματικούς λόγους και για προσωπικούς. Ο εργαζόμενος της ΑΧΑΙΑ CLAUSS δεν επιβαρύνεται για τις μετακινήσεις του, από και προς την εργασία του.

Στο παρελθόν γίνονταν και αθλητικές εκδηλώσεις στο χώρο της ίδιας της επιχείρησης. Υπήρχε μια ομάδα basket που σήμερα όμως δεν υπάρχει. Ίσως γιατί οι παίκτες είναι ηλικιωμένοι πλέον. Η εταιρεία επέτρεπε και επιτρέπει ακόμα τέτοιες εκδηλώσεις στον ίδιο τον χώρο της. Περιοδικό μέχρι στιγμής αποκλειστικά για τον εργαζόμενο δεν έχει εκδόσει. Μέχρι όμως το 1978-88 υπήρχε κάποιο περιοδικό της εταιρείας που μοιραζόταν και στους εργαζόμενους.

Για θέματα καθαρής επαφής, άμεσης επικοινωνίας του εργαζόμενου με τον εργοδότη, η ΑΧΑΙΑ CLAUSS κρατάει την "πόρτα" ανοικτή ώστε να μπορέσει ο κάθε εργαζόμενος ξεχωριστά να πλησιάσει ελεύθερα τον εργοδότη ή τον προϊστάμενό του. Από τον απλό προϊστάμενο μέχρι και το γενικό διευθυντή της εταιρείας υπάρχει άμεση, ελεύθερη επικοινωνία για κάθε μορφής πρόβλημα που θέλει να συζητήσει ο εργαζόμενος.

Η επαφή δεν είναι μονόπλευρη. Καθήκον είναι να πλησιάζει και αυτός με τη σειρά του τον εργαζόμενο για να διαπιστωθεί το πού βρίσκεται και το αν ικανοποιείται, αλλά και από ανάγκη επικοινωνίας. Εάν δεν υπάρχει επικοινωνίας με τον άνθρωπο που έχει συνεργασία, με τον άνθρωπο που παράγει για την ίδια την εταιρεία, τον ίδιο του εργοδότη, δεν θα ξέρεις αν αισθάνεται ικανοποιημένος ή όχι και το σημαντικότερο ακόμα που είναι το αν αισθάνεται πως προσφέρει ή όχι.

Η ανάγκη λοιπόν επικοινωνίας που έχει η ίδια η επιχείρηση, την αναγκάζει εκ των πραγμάτων να είναι κοντά στους εργαζόμενους. Για το αν μένουν ευχαριστημένοι ή όχι από άποψη αμοιβής, η αλήθεια είναι πως κανένας εργαζόμενος δεν ικανοποιείται με όσα παίρνει. Οποιος και να ρωτηθεί, θα απαντήσει πάντα πως προσφέρει "συν ένα" από εκείνο που πραγματικά προσφέρει και ο κάθε εργοδότης τον βαθμολογεί με "μείον ένα" από εκείνο που πραγματικά αξίζει.

Μερικές φορές ίσως να έχουν δίκιο, άλλες πάλι παραπονιούνται με την ελπίδα ότι θα πάρουν περισσότερα.

Στις περιπτώσεις εκείνες που υπάρχει χαμηλή χρηματική ανταμοιβή στην πραγματικότητα η επιχείρηση προσπαθεί και πάλι να τον ικανοποιήσει. Λαμβάνοντας όμως υπ' όψη ότι μια τέτοια απόφαση θα πρέπει να παρθεί από ολόκληρο το διοικητικό φάσμα της επιχείρησης. Γιατί ακόμα κι αν ένας, μέσα από αυτό το φάσμα συμφωνήσει με το δίκαιο παράπονο του εργαζομένου, δε φθάνει για να διορθώσει την κατάσταση. Πρέπει να υπάρχει ομόφωνη απόφαση.

Μέσα στο χώρο εργασίας κατά διαστήματα υπάρχουν διαφωνίες. Το οποίο είναι και λογικό και επόμενο, γιατί ακόμα και μέσα σε μια οικογένεια υπάρχουν κάποιες στιγμές διαφωνίες για διάφορα θέματα. Οι διαφωνίες λοιπόν γίνονται. Εάν φθάσουν σε απροχώρητο σημείο και δεν παίρνουν διόρθωση, αναγκάζεται πλέον και η εταιρεία να οδηγηθεί στην ακραία λύση, τη λύση δηλαδή της εργασίας.

Πριν γίνει όμως αυτό, εξαντλείται οποιαδήποτε άλλη λύση μπορεί να βρεθεί για να ισορροπηθεί η κατάσταση.

Η εταιρεία θα ήθελε όλοι οι εργαζόμενοι της να είναι συνειδητοί στην εργασία τους. Όπως θα το ήθελε και κάθε άνθρωπος που καλείται να παράγει έργο με την εργασία τρίτων.

Το ιδανικό θα ήταν να υπήρχε συνείδηση στους εργαζόμενους. Η εργοδοσία προσπαθεί να τους επισημάνει ότι εκείνος τελικά που θα υποστεί και τα βαρύτερα αποτελέσματα, θα είναι ο ίδιος εάν δεν ακολουθήσει την πολιτική εργασία. Ευτυχώς, αυτοί είναι ελάχιστοι μέσα στο σύνολο του προσωπικού της AXAIA CLAUSS και εκτός αυτού απομονώνονται από τους υπόλοιπους εργαζόμενους ή αν χρειαστεί και από την ίδια την επιχείρηση.

Οι διαμάχες ανάμεσα στους ίδιους τους εργαζόμενους αντιμετωπίζεται αυστηρά. Γιατί δεν είναι δυνατόν δύο άνθρωποι

που δουλεύουν στην ίδια γραμμή παραγωγής, που βρίσκονται δίπλα - δίπλα, να έχει αντιπάθεια ο ένας για τον άλλο. Γιατί κατ' αρχήν δεν θα συνεργαστούν και κατά δεύτερον ο ένας θα προσπαθεί να εκθέσει τον άλλον με αποτέλεσμα βέβαια να βλαφτεί η ίδια η επιχείρηση.

Στην εταιρεία υπάρχει κάποιο πειθαρχικό δίκαιο που προβλέπεται από τον εσωτερικό της κανονισμό. Εάν οι εργαζόμενοι λοιπόν κάποια στιγμή φθάσουν στο σημείο να εξωτερικεύσουν μια ανάρμοστη συμπεριφορά, τότε εφαρμόζεται το δίκαιο αυτό. Το πειθαρχικό αυτό δίκαιο περιλαμβάνει ποινές ανάλογα με τη συχνότητα και την ένταση της ασυμφωνίας και γνωστοποιείται στους εργαζόμενους από την στιγμή προσλήψεώς τους.

Στην εταιρεία έχει παραχωρηθεί από το νόμο τί δικαίωμα να επιβάλλει στους εργαζόμενους τις ποινές αυτές. Αρχίζουν από την επίπληξη μέχρι την απόλυση.

Για το ποιά πολιτική ακολουθείται στις προαγωγές η εταιρεία πιστεύει πως το να μη γίνονται οι προαγωγές μέσα από τους ίδιους τους εργαζόμενους της είναι σίγουρη αποτυχία.

Πρέπει όμως και ο ίδιος ο εργαζόμενος να έχει την φιλοδοξία να προωθηθεί. Εάν αρκείται με τα αρχικά του καθήκοντα και τον ανάλογο μισθό, σίγουρα μια μέρα θα πέσει στα δίκτυα της μονοτονίας και της ανίας και φυσικά αυτό θα οδηγήσει σε απόδοση όχι αποτελεσματική.

Υπάρχει μια πολιτική προαγωγών, η οποία εφαρμόζεται σε μεγάλο βαθμό και γίνονται προσπάθειες τα νέα στελέχη της εταιρείας να είναι οι υποδομές στους αντίστοιχους εργαζόμενους να καλύψουν τις θέσεις αυτές.

Εννοείται πως το να ανατεθεί μια εργασία σε κάποιον που είναι ήδη γνωστό πως δεν μπορεί να ανταπεξέλθει στις υπευθυνότητές της, είναι ανώφελο. Οση πίεση και να υπάρχει, δεν θα οδηγήσει πουθενά.

Εάν λοιπόν δεν υπάρχει δυνατότητα να καλυφθεί μια κενή θέση μέσα από την ίδια την επιχείρηση, τότε αναγκαστικά γίνεται νέα πρόσληψη από το εξωτερικό περιβάλλον. Κάτι το οποίο δεν είναι παράλογο, γιατί εκτός του ότι απαιτείται να καλυφθεί αυτή η θέση, θα γίνει και παράλληλα αιτία να μπει μέσα στην επιχείρηση ένας άνθρωπος με καινούργιες ιδέες και επιρροές.

ΚΛΩΣΤΟΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΚΗ - ΚΡΗΤΙΚΟΣ Α.Ε.**ΙΔΡΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ**

Ιδρύθηκε το 1859 στην Πάτρα από τον προπάππου κ. Κρητικό, ο οποίος έφερε και την επωνυμία. Μετατράπηκε σε Α.Ε. το 1929 από τον υιό του Περικλή Κρητικό και πατέρα του σημερινού προέδρου.

Συνεχίζει τις εργασίες με το αυτό αντικείμενο εργασιών, δηλαδή την παραγωγή βαμβακερών νημάτων. Έχει τρία εργοστάσια. Ένα από αυτά βρίσκεται μέσα στην Πάτρα και το οποίο φτιάχνει τα βαμβακερά. Το δεύτερο εργοστάσιο είναι στην Οβρυά Πατρών, όπου υπάρχει και το στιπτήριο νημάτων. Το λογιστήριο βρίσκεται στο κέντρο της Πάτρας οδός Ερμού 42. Το 1988 προστέθηκαν κτιριακές εγκαταστάσεις με σκοπό την διεύρυνση των εγκαταστάσεων που ήδη υπήρχαν.

Η λειτουργία της επιχείρησης αρχικά, απαιτούσε την απασχόληση 75 εργαζομένων για δύο βάρδιες. Όταν ανοίχτηκε το καινούργιο εργοστάσιο στην Οβρυά, απασχολούσε 24 εργαζομένους για τρεις βάρδιες και με λιγότερες μηχανές από εκείνες που αρχικά είχε, επειδή την εποχή εκείνη υπήρξε εξέλιξη των μηχανών.

Στις εγκαταστάσεις της βιομηχανικής αυτής επιχείρησής, γίνεται συνεχώς πρόσθετη μηχανικού εξοπλισμού. Γι' αυτό εξ' άλλου βρίσκεται και στην πρώτη θέση σ' όλη την Ελλάδα σαν βιομηχανία παραγωγής κλωστών.

ΕΡΕΥΝΑ ΤΗΣ ΚΛΩΣΤΟΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Ο κύριος Βαρνακιώτης εκπρόσωπος της εταιρείας απάντησε τα εξής βάση του ερωτηματολογίου:

Η εταιρεία δεν προβλέπει καθορισμό του ελάχιστου ορίου ημερομισθίου. Το ελάχιστο όριο είναι οι συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες μέχρι στιγμής ανέρχονται σε υψηλότερα επίπεδα από τα κανονικά. Πέρα απ' αυτό το επιπλέον, υπάρχουν και πρόσθετα πριμ παραγωγής, επιδότηση μη απουσίας για τις ημέρες του μήνα και για το τρίμηνο όπως και ένα πριμ κάθε τέλος του χρόνου.

Μ' όλα αυτά τα πρόσθετα το βασικό ημερομίσθιο του εργαζόμενου ή ο μισθός του υπαλλήλου, αυξάνεται σημαντικά.

Για το αν ο εργαζόμενος μένει ευχαριστημένος ή μπορεί να

εξασφαλίσει σε ικανοποιητικό επίπεδο τις βασικές - φυσιολογικές του ανάγκες, από τα προσφερόμενα ημερομίσθια της εταιρείας, αυτό εξαρτάται. Εξαρτάται δηλαδή από τον σωστό καταμερισμό των αναγκών που κάνει ο καθένας, αλλά γενικότερα και σημαντικότερα από τις ακρίβειες και τη συνεχή τάση αύξησης των τιμών όλων των ειδών, που μαστίζουν την κοινωνία μας, αλλά περισσότερο τον ίδιο τον πολίτη και πόσο μάλλον τον εργαζόμενο.

Η εταιρεία όμως, προσφέρει βάση των συλλογικών συμβάσεων ένα ποσοστό 20% παραπάνω απ' αυτές. Εξ' άλλου είναι και ένας από τους λόγους που ζητείται συνεχώς εργασία από το έξω περιβάλλον προς την επιχείρηση.

Όσον αφορά το αν ενημερώνεται ο εργαζόμενος σε θέματα επιχειρησιακά και εργασιακά, ναι φυσικά υπάρχει και στα δύο η ανάλογη ενημέρωση. Γιατί, το έργο μιας επιχείρησης είναι απόρροια της κοινής συμμετοχής. Συμμετοχή εργοδότη αλλά και συμμετοχή εργαζομένου. Δεν υπάρχουν περιθώρια διαφορετικής συμπεριφοράς. Ο εργαζόμενος είναι ο πρώτος που θα πρέπει να ενημερωθεί για θέματα που αφορούν τον ίδιο, αλλά και στα επιχειρησιακά θέματα εφ' όσον καλείται με την ανταμοιβόμενη προσφορά της εργασίας του να συμμετάσχει στην πραγματοποίηση ενός κοινού έργου, δεν νοείται να είναι ανημέρωτος για τους επιχειρησιακούς αυτούς στόχους. Δεν νοείται συμμετοχή με μονόπλευρη ενημέρωση. Ο εργαζόμενος λοιπόν συμμετέχει στην λήψη αποφάσεων που αφορούν τον ίδιο αλλά και τους ευρύτερους στόχους της επιχείρησης.

Αυτό φυσικά, γίνεται μέσω του σωματείου τους, μέσω των εκπροσώπων που το εργατικό προσωπικό έχει επιλέξει. Εκπρόσωποι οι οποίοι και σωστά αλλά και δίκαια είναι εξουσιοδοτημένοι να προστατεύσουν τα συμφέροντα και τα δικαιώματα του εργαζομένου. Προτάσεις ή και συμβουλές που αφορούν την οργάνωση της παραγωγής ή την μεταχείριση του εργαζομένου ή κάποιες αιτιολογημένες βέβαια αντιρρήσεις των εργαζομένων για διάφορα άλλα θέματα που φθάνουν στην εργοδοσία μέσω του σωματείου τους, σίγουρα γίνονται δεκτές για να συζητηθούν. Μέσω αυτών των συζητήσεων η εταιρεία είναι πάντα διατεθειμένη και βρίσκονται πάντα οι λύσεις εκείνες μέσω των οποίων ο εργαζόμενος βρίσκει ανταπόκριση και μένει ευχαριστημένος από τον χειρισμό από μέρους της επιχείρησης, των ζητημάτων αυτών που τον απασχολούν

και τις λύσεις που προτείνονται. Ένα από τα σοβαρότερα θέματα που απασχολεί τον εργαζόμενο είναι οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας.

Στην εταιρεία αυτή όμως λόγω της φύσης των εργασιών της, δεν παρατηρούνται ατυχήματα. Υπάρχει βέβαια καθορισμός των συνθηκών ασφάλειας για πρόληψη των ατυχημάτων, γιατί πρώτα απ' όλα είναι ανθρωπιστικό καθήκον.

Κανείς δεν έχει κέρδος από ένα ατύχημα. Η ασφάλεια είναι μεγάλο αγαθό το οποίο όταν επιτυγχάνεται τηρώντας τους σωστούς κανόνες, τις ενέργειες και γενικά ακολουθείται ο συστηματικός τρόπος εργασίας αποφεύγονται τα ατυχήματα, οι τραυματισμοί, ίσως ακόμα και οι υλικές ζημιές, αλλά υπάρχει και μεγαλύτερη άνεση στην εργασία του εργαζομένου.

Βέβαια ένα ατύχημα μπορεί να προκληθεί με υπαιτιότητα του ίδιου του εργαζομένου. Η απροσεξία είναι μια σοβαρή αιτία ατυχημάτων.

Εάν κάποιος γνωρίζει ότι δεν πρέπει ν' ανέβει σε μια ετοιμόρροπη σκάλα για να κάνει τη δουλειά του και παρ' όλα αυτά ανεβαίνει, έχει ευθύνη της πράξεώς του. Η ακόμα η αφηρημάδα του εργαζομένου μπορεί να προκαλέσει ατύχημα. Τα αστεία την ώρα της δουλειάς είναι περιττά και συχνά πολύ επικίνδυνα.

Υπάρχουν λοιπόν αιτίες που γίνονται αφορμές ατυχημάτων χωρίς να φταίνε οι μηχανικές εγκαταστάσεις, ο κακός φωτισμός, τα κακοφτιαγμένα δάπεδα ή μια ελαττωματική ηλεκτρική συσκευή. Οσον αφορά τις συνθήκες υγιεινής που σημαίνει καθαριότητα και τάξη στην εργασία, είναι ένα μέτρο πρόληψης πολλών ατυχημάτων απ' ενός και απ' ετέρου εξασφαλίζει υγεία και ευχαρίστηση στους εργαζομένους κατά τις ώρες εργασίας τους.

Το ίδιο το κράτος έχει φροντίσει με σχετικούς νόμους να επιβάλλει διάφορα μέτρα για τις υγιεινές και ασφαλείς συνθήκες της εργασίας. Τα μέτρα αυτά πρέπει και τηρούνται αυστηρά από την εταιρεία, όχι μόνο για λόγους ανθρωπιστικούς αλλά και οικονομικούς.

Η συχνή και καλή συντήρηση των μηχανημάτων εξασφαλίζει την ήρεμη ροή της παραγωγικότητας της εταιρείας. Οι εγκαταστάσεις της επιχείρησης είναι και σύγχρονες και ασφαλείς αλλά και διεξάγεται συχνά έλεγχος από τις αρμόδιες υπηρεσίες για τη διαπίστωση της ύπαρξης ή όχι αυτών.

Καθορισμός της ευθύνης του εργοδότη για τα εργατικά ατυχήματα δεν υπάρχει γιατί δεν προβλέπεται κάτι τέτοιο στη σύμβαση εργασίας. Εάν όμως χρειαστεί, ο εργοδότης είναι πανέτοιμος για την αποκατάσταση της υγείας των τραυματισθέντων από τα ατυχήματα, την επαγγελματική αναπροσαρμογή εφ' όσον προκύψει τέτοιο θέμα και την καταβολή χρηματικών παροχών συντάξεων ή αποζημιώσεων λόγω της μείωσης της βιοποριστικής ικανότητας του εργαζομένου, συνέπεια των ατυχημάτων.

Περνώντας σε μεγαλύτερες και βαθύτερες λεπτομέρειες των σχέσεων εργοδοσίας και υφισταμένων, παρατηρείται ότι η εφαρμογή της πολιτικής της συμμετοχής, προϋποθέτει κατ' αρχήν μια προσπάθεια εκπαίδευσης, προορισμένη να συμβάλλει στην ομαδική προαγωγή του συνόλου των μελών της επιχείρησης.

Η εκπαίδευση αυτή πραγματοποιείται στο επίπεδο της επιχειρήσεως, μέσα από την διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων που διοργανώνονται στα πλαίσια της επιχειρήσεως εδώ και τέσσερα χρόνια. Γίνονται δε κάθε χρόνο.

Μια καλή ιδέα ή και πρόταση που θα μπορούσε να χαρακτηριστεί σαν κίνητρο εργασίας για τους εργαζόμενους, είναι η έκδοση περιοδικού για τον εργαζόμενο. Μέχρι σήμερα όμως δεν έχει πραγματοποιηθεί. Βέβαια η επιχείρηση αφήνει πάντοτε αρκετά περιθώρια και υπάρχει η επιθυμία για καλύτερευση του χειρισμού του εργατικού προσωπικού και γενικά οτιδήποτε είναι δυνατόν να τους προσφερθεί για να τους δώσει μεγαλύτερη ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας τους.

Η εταιρεία έχει την καλύτερη φήμη στο χώρο της, για τις σχέσεις εργοδότη - υπαλλήλου. Γι' αυτό πιστεύει πως υπάρχει ικανοποίηση του εργαζομένου από τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στην εταιρεία, όσον αφορά τις σύγχρονες εγκαταστάσεις, την προσωπική του ανταμοιβή αλλά και την προσωπική του αναγνώριση και την συμπεριφορά του εργοδότη.

Οι σχέσεις μέσα στην εταιρεία είναι περισσότερο σχέσεις φιλικές και όχι σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενου. Ο εργοδότης σέβεται τον εργαζόμενο. Αλλά και ο εργαζόμενος σέβεται τον εργοδότη. Εκτίμηση και σεβασμός είναι αμοιβαία αισθήματα.

Φυσικά την ικανοποίησή του αυτή ο εργαζόμενος την εκδηλώνει με την δική του συμπεριφορά απέναντι στον εργοδότη. Δεν ενδιαφέρονται μόνο για την ποσότητα της παραγωγής αλλά και

για την ποιότητα. Δείχουν συμμετοχή όχι μόνο στα ευχάριστα γεγονότα αλλά και σε διάφορα προβλήματα της επιχείρησης. Αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, αξιοποιώντας έτσι κάποιες δικές τους ικανότητες αλλά και αποδεικνύονται πως μπορούν να κάνουν παραπάνω από σωστά, μόνο, τη δουλειά τους. Η εταιρεία βέβαια με την σiera της, προσπαθεί να ευχαριστήσει τον εργαζόμενο και να τον πλησιάσει περισσότερο.

Στις εορταστικές ημερομηνίες, όπως Χριστούγεννα, Πάσχα προσφέρει δώρα στους εργαζόμενους της. Με την έναρξη της καινούργιας χρονιάς, γίνεται κοπή της παραδοσιακής πίττας μέσα σε αίθουσα εκδηλώσεων της επιχείρησης και γιορτάζεται έτσι ο καινούργιος χρόνος φέρνοντας κοντά τον εργοδότη και τους εργαζόμενους με την ανταλλαγή ευχών για μια καλύτερη και ευπορότερη για όλους χρόνια.

Κατά διαστήματα οργανώνονται διάφορες εορταστικές εκδηλώσεις με έξοδα της επιχείρησης, γιατί είναι μια προσφορά αυτής για το εργατικό της προσωπικό. Μια φορά το χρόνο γίνονται και εκδρομές σε μακρινά σημεία της Ελλάδας. Οσοι εργαζόμενοι παίρνουν μέρος σε αυτές τις εκδρομές, η εταιρεία τους προσφέρει ένα πριμ - ημερομίσθιο, δίνοντάς τους παράλληλα την ευκαιρία να φέρουν μαζί τους και τους φίλους τους ή συγγενικά τους πρόσωπα.

Τα έξοδα για τις εκδρομές είναι με επιβάρυνση της εταιρείας σαν μια προσφορά και πάλι αυτής προς τους εργαζόμενους της. Η καταβολή μεγαλύτερης προσπάθειας από τον εργαζόμενο για καλύτερηση της εργασίας του, ή και αύξηση της παραγωγής του επιβραβεύεται παρέχοντας του ένα πριμ παραγωγής. Η σωστή εργασία του εργαζόμενου μπορεί να εκτιμηθεί από τον εργοδότη, ο οποίος βρίσκεται συνεχώς μέσα στην παραγωγική διαδικασία και μπορεί έτσι να παρακολουθεί από κοντά την εργασία τους.

Είναι πολύ σωστή η ερώτηση για το αν και πόσο συχνά γίνεται η επιράβευση της καλής δουλειάς. Είναι από όλους γνωστό αλλά και παραδεκτό πως ο άνθρωπος και ειδικότερα ο εργαζόμενος, έχει ανάγκη να του αναγνωρίζουν την προσπάθειά του. Είναι μια ανάγκη ανθρώπινη, την οποία την χρειάζεται για να βλέπει που βαδίζει και αν ακολουθεί σωστή τακτική ή όχι.

Αλλωστε και η ίδια η επιχείρηση έχει πολλά να επωφεληθεί από τις ιδέες και τις εμπνεύσεις των εργαζομένων για την βελτίωση των μεθόδων παραγωγής.

Ο εργαζόμενος εξ' άλλου, αισθάνεται ότι υπολογίζεται η γνώμη του και η συνεισφορά του, και αναπτύσσει όλο και μεγαλύτερο ζήλο για τη δουλειά του και δένεται όλο και περισσότερο με την επιχείρηση.

Η επιχείρηση λοιπόν σαφώς και επιβραβεύει τον εργαζόμενο έχοντας προβλέψει το αμοιβαίο αυτό συμφέρον. Γι' αυτό και έχει εισάγει το σύστημα παροχής ειδικών αμοιβών, για να παρακινήσει ακόμη περισσότερο τους εργαζόμενους στο να αναπτύξουν πρωτοβουλία γύρω από τα θέματα της εργασίας τους. Μέσα από την συνεχή προσπάθεια των εργαζομένων και την καταβολή όλο και μεγαλύτερου ενδιαφέροντος, αγγίζεται και το θέμα προαγωγές. Οι προαγωγές δηλαδή γίνονται αξιοκρατικά.

Καθ' ένας ανάλογα με το ενδιαφέρον που δείχνει, αναλαμβάνει ένα ανωτερο πόστο - μια ανώτερη θέση μέσα στην επιχείρηση. Οι ανώτερες θέσεις δηλαδή καταλαμβάνουν από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Στη μέθοδο των προαγωγών, ακολουθείται η φυσική εξέλιξη. Που είναι και η συμφερότερη για την επιχείρηση γιατί ο εργαζόμενος που είχε μια κατώτερη θέση μέσα στην επιχείρηση και της παλαιότερης αλλά και εκείνης της πιο νέας. Μεταθέσεις δεν υπάρχουν.

Στην ερώτηση εάν η εταιρεία έχει στην διάθεση των εργαζομένων της κάποιο όχημα για την διευκόλυνση αυτών, της προσελευσής τους και της αναχώρησής τους από το χώρο εργασίας τους, η απάντηση είναι αρνητική. Δεν υπάρχει, δεν έχει διαθέσει η εταιρεία μέχρι σήμερα όχημα για την μεταφορά εκείνων που δεν έχουν δικό τους μεταφορικό μέσο. Προσφέρεται όμως κάποια πριμοδότηση, το αντίτυπο δηλαδή των εισιτηρίων τους για την μεταφορά τους. Ούτε οργανώνονται αθλητικές ασχολίες μέσα στο χώρο της επιχείρησης.

Μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη υπάρχει άμεση επικοινωνία. Ο εργοδότης είναι αρκετά προσιτός και δέχεται κάθε στιγμή τον εργαζόμενο για να συζητήσει μαζί του, ο,τιδήποτε ζήτημα τον απασχολεί.

Πολλές φορές έχει δεχτεί στο γραφείο του, εργαζόμενους για παράπονα όπως ασυμφωνία με κάποιους συνεργάτες τους. Στην περίπτωση αυτή χρησιμοποιεί κάθε τρόπο για να τους δώσει να καταλάβουν πως εφ' όσον βρίσκονται στον ίδιο χώρο εργασίας και εκτελούν κάποια εργασία με τον ίδιο στόχο, δεν είναι σωστό αλλά

και λογικό να γυρνάει ο ένας την πλάτη στον άλλο. Ούτε η ίδια η επιχείρηση εγκρίνει και δέχεται αυτές τις καταστάσεις. Μέσα στο χώρο της εργασίας πρέπει να επικρατεί πνεύμα ηρεμίας και συνεργασίας.

Αν παρ' όλα αυτά όμως, δεν γίνει κατανοητό από τους εργαζόμενους, και εξακολουθούν να τηρούν την παλιά τους τακτική, θα αναγκαστεί η επιχείρηση να τους χωρίσει. Με την έννοια ότι κάποιος από τους δύο ή και οι δύο θ' αλλάξουν τα καθήκοντά τους. Έχει συμβεί επίσης να ζητηθεί από κάποιον εργαζόμενο να τοποθετηθεί σ' ένα άλλο πόστο. Ακόμα και τέτοιου είδους εκκλίσεις γίνονται δεκτές από την εργοδοσία. Φυσικά θα πρέπει να υπάρχουν φανεροί λόγοι για να γίνει αυτή η αλλαγή. Γιατί προσωρινά, θα δημιουργηθεί οπωσδήποτε μια μικρή ανακαταστούρα.

Έχουν γίνει και γίνονται όμως δεκτά σχετικά ζητήματα. Ο εργοδότης συζητάει με κάθε εργαζόμενο. Δεν ελέγχει μόνο την σωστή εργασία. Φυσικά εννοείται πόσο πολύ τον ενδιαφέρει η συνειδητή εργασία. Γνωρίζει όμως, πως ο εργαζόμενος θέλει να έχει και χρηματική ικανοποίηση και ακόμα περισσότερο, μια και η ικανοποιητική χρηματική ανταμοιβή δεν είναι το μοναδικό κίνητρο, να νοιώθει ευχαριστημένος και από τις συνθήκες εργασίας και από τις σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενου.

Η επιχείρηση στο χώρο της, έχει την καλύτερη φήμη για τις σχέσεις ανάμεσα στην εργοδοσία και στους υφισταμένους της. Δεν έχει στηρίξει ποτέ και δεν στηρίζει τις σχέσεις της με την απειλή και την επιβολή ακόμα της τιμωρίας. Μια τέτοια συμπεριφορά, σύμφωνα με τη γνώμη της εταιρείας, θα είχε αρνητικά αποτελέσματα. Υπάρχουν πολλοί άλλοι τρόποι για να κατανοήσει ο εργαζόμενος την ευθύνη των καθηκόντων του. Δεν υπάρχει επιβολή τιμωρίας. Για να γίνει κάτι τέτοιο, θα πρέπει να έχει δοθεί πολύ μεγάλη αιτία.

Αλλά και σε αυτό ακόμα το σημείο, δεν προβαίνει η εταιρεία σε ακραίες λύσεις. Με την επικοινωνία και το διάλογο βρίσκονται οι σωστές κατευθύνσεις. Συγκρούσεις δεν γίνονται. Διαφωνίες όμως από το ένα ή το άλλο μέρος υπάρχουν, γιατί πρώτον είναι ανθρώπινο και δεύτερον οι σχέσεις είναι ανοικτές, ώστε κάθε στιγμή, ο ένας ή ο άλλος να έχει αντιρρήσεις. Πάλι όμως με τη λύση "κλειδί" την συζήτηση δηλαδή, στηρίζονται οι διάφορες

ασυμφωνίες - διαφωνίες. Στην περίπτωση τέλος που κάποια εντολή μείνει απραγματοποίητη, και εδώ αντιμετωπίζεται το εγινός. Η αλήθεια είναι πως όταν μια συγκεκριμένη εντολή δεν υλοποιηθεί, αυτό έχει αντίκτυπο γενικώτερα στην επιχείρηση και σε όλο το κύκλωμα εργασιών της.

Μέσα σε μια επιχείρηση η κάθε ενέργεια είναι άμεση συνέπεια της προηγούμενης, δεδομένου ότι όλες οι εργασίες είναι αλυσιδωτές. Να παραπέσει όμως μια εντολή είναι ανθρώπινο. Είτε από την ένταση της δουλειάς ή τη μη σωστή κατανόησή της. Το να επαναληφθεί λοιπόν και να ξαναζητηθεί η υλοποίησή της θεωρείται μαι γρήγορη λύση χωρίς χάσιμο χρόνου για την αναζήτηση των αιτιών.

Βέβαια, όταν αυτό γίνεται επανειλημμένα και από τον ίδιο εργαζόμενο, σίγουρα τότε και οι αιτίες θα αναζητηθούν αλλά και το λάθος του θα επισημανθεί στον ίδιο σαν μια προειδοποίηση.

ΜΙΣΚΟ ΙΔΡΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Η ιστορία της βιομηχανίας ζυμαρικών "ΜΙΣΚΟ" ξεκίνησε ποπολεμικά γύρω στα 1927 στην Αθήνα, όπου δύο συνεταιίροι οι κύριοι Μισαηλίδου και Κωνσταντίνης ιδρύουν ένα εργοστάσιο ζυμαρικών και το ονομάζουν "ΜΙΣΚΟ" από τα αρχικά των ονομάτων τους.

Είναι αξιόλογο να πούμε ότι ήταν οι πρώτοι, που έφεραν στην Ελλάδα την μηχανική ξήρανση του μακαρονιού με την βοήθεια ενός ξηραντηρίου, που εισήγαγαν από την Ιταλία, γιατί ως τότε τα μακαρόνια ξηραίνονταν στον φυσικό αέρα.

Μεσολάβησε ο πόλεμος και μεταπολεμικά οι συνεταιίροι πέθαναν αλλά οι κληρονόμοι δεν έδειξαν κανένα ενδιαφέρον για τη συνέχεια της βιομηχανίας. Τότε το γένος Θεοδωράκη, που είχαν ένα εργοστάσιο ζυμαρικών ονομαζόμενο "θριάμβος" στην πλατεία Ελευθερίας Αττικής, αγόρασαν την φίρμα "ΜΙΣΚΟ" στο ποσό περίπου των εκατό λιρών τότε.

Χρονικά φτάνουμε στα 1950 όπου εδώ στην Πάτρα υπάρχουν διάφορες βιομηχανίες ζυμαρικών, μεταξύ αυτών και η βιομηχανία "Παπαχρυσάνθου και Καμπέρου" στην τοποθεσία Μέση Αγυιά Πατρών, δηλαδή εκεί ακριβώς που βρίσκεται το εργοστάσιο ΜΙΣΚΟ σήμερα. Ήταν μια βιομηχανία με τεχνολογία ημιαυτόματη όμως λειτουργούσε σωστά και έφτασε στο όρια της πτώχευσης.

Τότε, ο κύριος Παπαχρυσάνθου αποφάσισε να συνεταιριστεί με τους κύριους Θεοδωράκη (πατέρα και υιό) και με τον κύριο Παπαναστασίου. Και οι δύο νέοι συνεταιίροι ήταν βιομήχανοι ζυμαρικών. Οι κύριοι Θεοδωράκη είχαν το εργοστάσιο "ΘΡΙΑΜΒΟΣ" που επαψε να λειτουργεί και ο κύριος Παπαναστασίου ήταν ο συνέταιρος με τον κύριο Μαντζίκας, οι οποίοι είχαν το εργοστάσιο "ΡΕΚΟΡ" στην περιοχή της Ν. Ιωνίας Αττικής, το οποίο συνέχισε να λειτουργεί και είχε στην διάθεσή του δύο ελληνικές πρέσσες.

Το 1953 οι συνεταιίροι: Θεοδωράκης, Παπαχρυσάνθου και Παπαναστασίου, ιδρύουν την βιομηχανία ζυμαρικών ΜΙΣΚΟ ως ομόρρυθμο εταιρεία. Σε μικρό χρονικό διάστημα ο κύριος Παπαχρυσάνθου αποχωρεί και το μεριδιό του παίρνει ο κύριος Μαντζίκας.

Το 1953-54 το εργοστάσιο λειτούργησε με τα ήδη υπάρχοντα μηχανήματα και είχε παραγωγική ικανότητα 3-4 οκάδες ανά 24ωρο.

Το 1954 κάνουν εισαγωγή από την Ιταλία δύο καινούργιες μηχανές τελειότατης τεχνολογίας για την εποχή εκείνη: το αυτόματο απλωτήριο και το τούνελ (ξηραντήριο) και αυξάνεται η παραγωγή σε 8 χιλιάδες οκάδες ανά 24ωρο.

Μέχρι το 1966 η παραγωγική ικανότητα του εργοστασίου ήταν 23 χιλιάδες οκάδες ανά 24ωρο. Η πορεία της βιομηχανίας ΜΙΣΚΟ ήταν ανοδική και το 1967 στον ίδιο χώρο του εργοστασίου οικοδομήθηκε μια καινούργια μονάδα με την πιο σύγχρονη τεχνολογία της εποχής εκείνης. Αυτή η επένδυση είχε σαν αποτέλεσμα να αυξηθεί η παραγωγή σε τόνους ανά 24ωρο.

Εκτός του ότι αυξήθηκε η παραγωγή έχουμε και βελτίωση της ποιότητας του μακαρονιού. Αξιοσημείωτο είναι ότι τα μηχανήματα, που λειτούργησαν στην καινούργια μονάδα της Βιομηχανίας ΜΙΣΚΟ ήταν τα πιο σύγχρονης Ιταλικής τεχνολογίας.

Η πορεία της ΜΙΣΚΟ συνεχίζει να είναι ανοδική και το 1972 η βιομηχανία ΜΙΣΚΟ γίνεται εταιρεία περιορισμένης ευθύνης. Τότε οικοδομείται ένα καινούργιο εργοστάσιο ακριβώς δίπλα στο πρώτο οικοδόμημα και τοποθετούνται μηχανήματα τελειότατης ιταλικής τεχνολογίας. Έτσι η παραγωγική ικανότητα του εργοστασίου φτάνει στους 90 τόνους ανά 24ωρο.

Το 1976 λειτουργεί πλήρως και η καινούργια πτέρυγα με τα καινούργια μηχανήματα και η παραγωγική ικανότητα του εργοστασίου φτάνει τους 150-160 τόνους ανά 25ωρο. Αυτή είναι και η σημερινή παραγωγικότητα του εργοστασίου εφόσον από τότε δεν έχουν γίνει άλλες επενδύσεις σε μηχανολογικό εξοπλισμό.

Το 1986 η ΜΙΣΚΟ βρίσκεται πια στην κορυφή του κλάδου των μακαρονοβιομηχανιών στην Ελλάδα. Τότε γίνεται ανώνυμος εταιρεία. Η πορεία της συνεχίζει να είναι ανοδική με γρήγορους ρυθμούς και το 1991 μεταβιβάζονται οι μετοχές της στην βιομηχανία BARILLA spa, ένα από τα πρώτα ονόματα στον παγκόσμιο βιομηχανικό κλάδο.

Η βιομηχανία ζυμαρικών ΜΙΣΚΟ έχει μεγάλη γκάμα προϊόντων, η οποία περιλαμβάνει όλων των ειδών τα ζυμαρικά, δηλαδή του τύπου μακρύ μακαρόνι σε διάφορα νούμερα, καθώς και πάστες όπως πενάκι, τριβελάκι κ.ά. Επίσης παράγει τη νέα σειρά μακαρονιών με σπανάκι, τομάτα και αυγά.

Εκτός από τα ζυμαρικά έχει και μια σειρά προϊόντων από τομάτα δηλαδή ελφρά συμπυκνωμένο χυμό τομάτας, τοματάκια

κονσέρβα, κέτσαπ και έτοιμες σάλτσες.

Τα προϊόντα αυτά κατασκευάζονται για λογαριασμό της ΜΙΣΚΟ από Ιταλικές εταιρείες.

Σε όλα τα στάδια: παραλαβή - αποθήκευση πρώτων υλών, παραγωγή - συσκευασία - αποθήκευση έτοιμου προϊόντος αλλά και στα υποκαταστήματα ΜΙΣΚΟ υπάρχει αυστηρός και τακτικός ποιοτικός έλεγχος.

Κατά την παραγωγή υπάρχει ομάδα επιστημονικού προσωπικού που αποτελείται από χημικό και τεχνολόγο τροφίμων, που ασχολούνται με αναλύσεις από την παραλαβή σιμιγδαλιού, την καταλληλότητα του νερού έως την παραγωγή του έτοιμου προϊόντος.

Η ΜΙΣΚΟ σαν επιχείρηση έχει μια θυγατρική επιχείρηση ονομαζόμενη ΒΑΝΤΑ ΕΠΕ η οποία έχει αναλάβει την διανομή των προϊόντων της ΜΙΣΚΟ. Η ΒΑΝΤΑ έχει 6 υποκαταστήματα σ' όλη την Ελλάδα. Το κεντρικό υποκατάστημα της ΒΑΝΤΑ βρίσκεται στην Αθήνα όπου και εκεί συγκεντρώνεται το 50% του τζίρου.

Τα υπόλοιπα υποκαταστήματα υπάρχουν στην Θεσσαλονίκη, στην Πάτρα, στην Λάρισα στα Γιάννενα και στο Ηράκλειο Κρήτης.

Εκτός από την εγχώρια κατανάλωση η ΜΙΣΚΟ πραγματοποιεί εξαγωγές περίπου το 6% του τζίρου σε χώρες της Ε.Ο.Κ. στις ΗΠΑ και στην Αυστραλία, Σαουδική Αραβία.

Η βιομηχανία ΜΙΣΚΟ απασχολεί περίπου 500 άτομα σε όλη την Ελλάδα. Στο εργοστάσιο της ΜΙΣΚΟ απασχολούνται 270 άτομα. Υπάρχουν διευθυντικά στελέχη του εργοστασίου, το υπαλληλικό προσωπικό, το τεχνικό μέρος, οι εργατοτεχνίτες που είναι στην παραγωγή, οι γυναίκες στην συσκευασία, άτομα γενικότερων καθηκόντων.

ΕΡΕΥΝΑ ΤΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΖΥΜΑΡΙΚΩΝ ΜΙΣΚΟ Α.Ε.

Καθορισμός ελάχιστου ορίου ημερομισθίου δεν υπάρχει. Τα ημερομίσθια όμως της εταιρείας δεν φθάνουν τα ελάχιστα όρια. Είναι μάλιστα πολύ μεγαλύτερα απ' αυτά μια και οι καθαρές μηνιαίες καταβολές ανέρχονται στις διακόσιες και διακόσιες τριάντα χιλιάδες. Στην αμοιβή του προσωπικού της η ΜΙΣΚΟ ακολουθεί μια πολιτική αμοιβών σε υπέργαση περίπου 25% και 35% των εκάστοτε Συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Για το αν υπάρχει, ικανοποίηση των φυσικών αναγκών του ανθρώπου, η πραγματικότητα είναι πως η σημερινή κοινωνία μέσα

στην οποία ζει ο άνθρωπος είναι μια κοινωνία με συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις και υποχρεώσεις.

Ο κάθε εργαζόμενος ή τουλάχιστον το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών έχει να θρέψει όχι μόνο τον εαυτό του αλλά και μια ολόκληρη οικογένεια. Οι ανάγκες του λοιπόν αυξάνονται και για να τις ικανοποιήσει χρειάζεται όλο και περισσότερα χρήματα.

Η εταιρεία πιστεύει πως προσφέρει ικανοποιητικά ημερομίσθια μια και το σύνολο των αποδοχών, των καθαρών μηνιαίων αποδοχών της, φθάνει τις διακόσιες και διακόσιες τριάντα χιλιάδες.

Τα ημερομίσθια που προσφέρει η εταιρεία στους εργαζόμενους της βρίσκονται σε 25% και 30% υψηλότερα από τις νόμιμες αποδοχές. Πιστεύεται λοιπόν πως μπορεί μ' αυτά τα προσφερόμενα ημερομίσθια να ικανοποιήσει τις βασικές - φυσιολογικές του ανάγκες.

Πέρα απ' αυτό, σε τακτά χρονικά διαστήματα, δίνονται στους εργαζόμενους όλα τα είδη της παραγωγής της εταιρείας, με αποτέλεσμα να μην επισκέπτονται τα Super Market για μεγάλα χρονικά διαστήματα ή τουλάχιστον για τα είδη αυτά. Μια τέτοια προσφορά, είναι όχι μόνο για διευκόλυνση αλλά και οπωσδήποτε μια οικονομία του εισοδήματός τους.

Μια καλή βέβαια ανταμοιβή δεν είναι και το μοναδικό κίνητρο εργασίας για τον εργαζόμενο. Χρειάζεται να επιζητά μια ουσιαστικότερη συμμετοχή στην επιχείρηση.

Πρώτα απ' όλα, τη συμμετοχή του στη λήψη των επιχειρησιακών αλλά και εργασιακών αποφάσεων.

Μόνο έτσι θα γνωρίζει τους στόχους αλλά και τους προβληματισμούς της επιχείρησης και οποιαδήποτε στιγμή θα είναι σε θέση έτοιμη να βοηθήσει στην αντιμετώπιση ενός προβλήματος αλλά και ακόμα καλύτερα, να πάρει μέρος στην αντιμετώπιση των στόχων της επιχείρησης, αποφεύγοντας έτσι, την τυπική και μόνο παρουσία του. Πράγμα το οποίο ούτε για τον ίδιο είναι ευχάριστο, γιατί νιώθει σαν αν καταναγκάζεται να εργασθεί, αλλά ούτε και για την ίδια την επιχείρηση που θέλει και επιδιώκει οι εργαζόμενοι της να εργάζονται κατά τις ώρες εργασίας σωματικά αλλά και ψυχικά.

Η ενημέρωση αυτή πρέπει πάνω απ' όλα να είναι και είναι ακριβής και ηθική.

Ο εργαζόμενος αναγνωρίζει την ηθική αντιμετώπιση την οποία εξ' άλλου και πρέπει να έχει, μια και αποτελεί μέρος ενός γενικότερου παραγωγικού συνόλου.

Υπάρχει ενημέρωση και σε θέματα επιχειρησιακά αλλά και σε εργασιακά. Φυσικά αυτή η διαρκής ενημέρωση στους εργαζόμενους έχει στόχο την καλύτερευση. Η καλύτερευση αυτή και πάλι αποσκοπεί στην όσο το δυνατόν πληρέστερη ενημέρωση του εργαζόμενου.

Τότε πλέον εννοείται φυσικά και η ουσιαστική συμμετοχή στην λειτουργία της επιχείρησης. Γνωρίζω για να μπορώ να συμμετέχω. Δεν γνωρίζω σημαίνει πως το αμέσως επόμενο, είναι το όρι δεν μπορώ να συμμετέχω.

Τα πάντα σήμερα αντιμετωπίζονται με δημοκρατικότητα και για τα πάντα ισχύει το δημοκρατικό σύστημα. Πέρα απ' αυτό, ο εργαζόμενος ίσως να μη βρίσκεται στην ανώτατη βαθμίδα μέσα στα κλιμάκια μιας επιχειρήσεως, αποτελεί όμως ένα μέρος των κλιμακίων αυτών και η εργασία του, είναι σημαντική για την επίτευξη των στόχων της επιχειρήσεως.

Πρέπει να υπάρχει, αλλά και υπάρχει το απαραίτητο δέσιμο ανάμεσα σ' αυτά τα κλιμάκια. Δεν θα μπορούσε λοιπόν η επιχείρηση να αφήνει ανημέρωτο το εργατικό της δυναμικό, ούτε να προβεί στη λήψη μιας αποφάσεως ή μερικών αποφάσεων που αφορούν τον εργαζόμενο χωρίς τη δική του συμμετοχή.

Στο θέμα βέβαια της λήψης των αποφάσεων, η εταιρεία δεν παραβλέπει μεν τη συμμετοχή τους σε θέματα που τους αφορούν αλλά δεν θα δεχθεί και οποιεσδήποτε κατευθύνσεις που τυχόν βγάζουν την επιχείρηση από τους στόχους της.

Εργοδότης και εργαζόμενος χαρακτηρίζονται σαν "ένα" κι όσο υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης για τις σχέσεις αυτών των δύο, γίνονται πάντα δεκτά από την επιχείρηση.

Μέσα στην επιχείρηση, με την καθημερινή επαφή των εργαζομένων μεταξύ τους αλλά και με τον ίδιο τον εργοδότη, είναι φυσικό να υπάρχουν αντιρρήσεις για κάποια θέματα, προτάσεις προς καλύτερευση ή ακόμα και κάποιες συμβουλές.

Για πολλά θέματα, όπως ο τρόπος οργάνωσης της παραγωγής, ο τρόπος αντιμετώπισης και μεταχείρισης του εργαζόμενου. Ακόμα θέματα που αφορούν την συνδικαλιστική τους ελευθερία και τις υποχρεώσεις και τις απαιτήσεις που απορρέουν απ' αυτή. Κάθε

είδους πρόταση ή αντιπρόταση γίνεται δεκτή. Με τον όρο όμως ότι δεν θα απειλούνται ή δεν θα μειώνονται τα συμφέροντα της επιχείρησης.

Η επιχείρηση σέβεται και τον εργαζόμενο σαν προσωπικότητα αλλά και τα δικαιώματά του. Ζητάει όμως, και περιμένει την ανάλογη συμπεριφορά αυτών απέναντι στην υπευθυνότητα του έργου τους αλλά και στις προσδοκίες και απαιτήσεις της εργοδοσίας.

Εκτός από την ικανοποιητική αμοιβή που προσφέρει η εταιρεία στους εργαζόμενους της, ενδιαφέρεται και για την ποιότητα των σχέσεών της, αλλά ακόμα και για τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας.

Μέσα σ' ένα εργασιακό περιβάλλον η πρώτη και βασική συνθήκη είναι η καλή ψυχική διάθεση του εργαζόμενου. Αν λείπει αυτή, τότε ακολουθεί απροσεξία και παραμέληση του έργου του. Στην καλή ψυχική διάθεση των εργαζομένων συντελεί πάρα πολύ η καλή συμπεριφορά, η καλωσύνη και το ενδιαφέρον του εργοδότη και του προϊσταμένου για τους υφισταμένους του.

Αντίθετα, σ' ένα περιβάλλον δύσκολο χωρίς αρμονική συνεργασία και η εργασία δεν είναι ευχάριστη αλλά και συχνά επικρατεί εκνευρισμός, έλλειψη προσοχής και ενδιαφέροντος και κατά συνέπεια προκαλούνται ατυχήματα και πολλές φορές αρρώστιες.

Όσο χρειάζονται οι καλές ψυχικές συνθήκες μιας εργασίας, τόσο υγιεινές πρέπει να είναι και οι φυσικές συνθήκες για να υπάρξει ασφάλεια και απόδοση στη δουλειά.

Η εταιρεία φροντίζει να ενημερώνει τους εργαζόμενους της σχετικά με τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας μια και η σωστή ενημέρωση είναι πρόληψη ατυχημάτων και για ανθρωπιστικούς λόγους αλλά και για οικονομικούς λόγους.

Οποιαδήποτε προτάσεις και εισηγήσεις για αύξηση της ασφάλειας της εργασίας, δέχεται από τα εργοστασιακά σωματεία και υπάρχει και η συνεργασία του εργοδότη με τον εργαζόμενο στα θέματα αυτά.

Το επόμενο ερώτημα αναφέρεται στον αρχικό καθορισμό της ευθύνης του εργοδότη για τα οποιαδήποτε εργατικά ατυχήματα. Πρώτα απ' όλα, η εταιρεία παραγωγής ζυμαρικών ΜΙΣΚΟ, δεν είναι μια βιομηχανία υψηλού κινδύνου. Παρ' όλα αυτά όμως και ανάλογες συστάσεις γίνονται στους εργαζόμενους και μελετώνται όλοι οι

πιθανοί κίνδυνοι της εργασίας και καθορίζονται οι τρόποι αποφυγής αυτών αλλά και διάφορες σχετικές αφίσες τοιχοκολλούνται μέσα στο χώρο του εργοστασίου με σκοπό να εντείνουν την προσοχή των εργαζομένων.

Τα ατυχήματα συμβαίνουν όταν δεν υπολογίζονται τα πιθανά αποτελέσματα κάθε ενέργειας και κινήσεως που γίνεται.

Έτσι για να προβλέπονται οι κίνδυνοι και για να προλαμβάνονται τα ατυχήματα, ώστε η εργασία να είναι ασφαλής, υπάρχει η μέθοδος εργασίας. Αν πάλι βέβαια, συμβεί κάποιο ατύχημα, το οποίο όχι με αιτία του εργαζόμενου, αλλά για λόγους για τους οποίους ευθύνεται ο εργοδότης όπως η μη σωστή λειτουργία των μηχανικών εγκαταστάσεων, τότε βέβαια και είναι έτοιμος ν' αντιμετωπίσει το γεγονός.

Οι εργασιακές εγκαταστάσεις είναι ασφαλείς γιατί κατά τακτά χρονικά διαστήματα ελέγχονται για τη σωστή λειτουργία τους αλλά και για την ικανοποιητική απόδοσή τους.

Κάποια βλάβη, είναι σίγουρο πως θα μπορούσε να προκαλέσει ένα ατύχημα, είτε μικρό είτε μεγάλο.

Κάτι τέτοιο όμως είναι γνωστό, και γι' αυτό με τους συχνούς εξωνυχιστικούς ελέγχους περιορίζονται στο ελάχιστο, τουλάχιστο από τέτοιες αιτίες. Για το αν οι μηχανικές εγκαταστάσεις είναι σύγχρονες ή όχι, η αλήθεια είναι πως τα τελευταία εξι - επτά χρόνια, η εταιρεία δεν έκανε επενδύσεις για την απόκτηση τελειότερων τεχνολογικά μηχανημάτων. Αυτή όμως την περίοδο, δουλεύεται ένα επενδυτικό πρόγραμμα εξέλιξης, το οποίο πιστεύεται ότι το πολύ σε τρία ή τέσσερα χρόνια θα αναδείξει την εταιρεία σε μια από τις πρώτες βιομηχανίες κατοχής συγχρονότατου εξοπλισμού.

Για την ευρύτερη αλλά και πληρέστερη κατάρτιση και ενημέρωση των μελών της επιχείρησης σε θέματα τόσο επιχειρησιακά αλλά και εργασιακά, γίνονται εκπαιδευτικά σεμινάρια τα οποία και διοργανώνονται συνεχώς. Συγκεκριμένα την περίοδο αυτή, γίνονται σεμινάρια για το εργατικό προσωπικό, τους υπαλλήλους και τους προϊσταμένους.

Με αυτά τα εκπαιδευτικά προγράμματα, επιτρέπεται στον καθένα να αποκτήσει ή να συμπληρώσει τις απαραίτητες βασικές γνώσεις για να καταλαβαίνει και να παρακολουθεί τη ζωή της επιχείρησης.

Μια ενδιαφέρουσα ερώτηση είναι το αν υπάρχει ικανοποίηση των εργαζομένων από τις υπάρχουσες συνθήκες εργασίας της εταιρείας. Ο όρος συνθήκες εργασίας περιλαμβάνει πολλά. Ξεκινάει από τις φυσικές συνθήκες και κορυφώνεται με τις ψυχικές συνθήκες εργασίας.

Τόσο ο εξοπλισμός της επιχειρήσεως με σύγχρονες μηχανικές εγκαταστάσεις όσο και η κατάρτιση προγραμμάτων υγιεινής και ασφάλειας είναι εξίσου σημαντικές και υπάρχουν. Επιπλέον η ανταμοιβή θεωρείται ικανοποιητική μια και οι καθарές μηνιαίες καταβολές φθάνουν τις διακόσιες και διακόσιες τριάντα χιλιάδες δραχμές. Χωρίς να σημαίνει πως η καλή αμοιβή είναι και το μοναδικό και το αποτελεσματικότερο κίνητρο εργασίας.

Ο εργαζόμενος σαν προσωπικότητα αναγνωρίζεται και είναι σεβαστός από την εργοδοσία όπως όμως και ο εργοδότης περιμένει μια ανάλογη συμπεριφορά του πρώτου.

Η εργοδοσία προσπαθεί με διάφορους τρόπους να τον κάνει να νοιώσει άνετα πάνω στην εργασία του και να τον ικανοποιήσει όσο το δυνατόν. Περιμένοντας βέβαια και πάλι την εκδήλωση της ικανοποίησης του εργαζόμενου.

Μέχρι σήμερα, η εταιρεία ΜΙΣΚΟ έχει λόγους να πιστεύει πως ο εργαζόμενος, ο κάθε εργαζόμενος ξεχωριστά, είναι ευχαριστημένος από τις συνθήκες εργασίας του περιβάλλοντος μέσα στο οποίο εργάζεται και που κατά συνέπεια αφιερώνει αρκετές ώρες της ημέρας του.

Την ευχαρίστησή τους την ανταποδίδουν με την απόδοση της εργασίας τους. Αυτή η αμοιβαία ανταμοιβή πρέπει να υπάρχει γιατί και τωνδ ύο οι δρόμοι (εργοδότη και εργαζόμενου) είναι ταυτιζόμενοι, ο στόχος είναι κοινός αλλά η μοιρασιά τέλος είναι ισομερής.

Εάν υπάρχουν κάποιες δυσανασχετήσεις σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, οι λύσεις βρίσκονται μια και η επιχείρηση υιοθετεί και εφαρμόζει το δημοκρατικό σύστημα, δηλαδή τον διάλογο.

Η επιχείρηση στοχεύοντας να παρέχει στους εργαζόμενους της, ένα περιβάλλον όσο το δυνατότερο γίνεται ικανοποιητικό και να τον πλησιάσει περισσότερο, προβαίνει σε ενέργειες που θα πετύχουν το στόχο της αυτό.

Κατά τις εορταστικές ημερομηνίες όπως Χριστούγεννα,

Πρωτοχρονιά, Πάσχα, 15 Αυγούστου προσφέρει δώρα στους εργαζόμενους, διοργανώνονται παράλληλα εορταστικές εκδηλώσεις. Μια φορά τον χρόνο, με έξοδα της επιχείρησης οργανώνεται μια ψυχαγωγική εκδήλωση προς τιμή των εργαζομένων. Κάθε χρόνο μοιράζονται όλα τα παραγόμενα είδη του εργοστασίου. Είναι διάφορα είδη ζυμαρικών, από μακαρόνι, χυμό τομάτας, κέτσαπ, μπισκότα, φρυγανιές κ.ά.

Υπάρχει προσφορά βραβείων για την προσπάθεια αύξησης και καλιτέρευσης της παραγόμενης ποσότητας αλλά και της ποιότητας της εργασίας. Τα οποία βέβαια δίνονται αξιοκρατικά.

Σε εκείνα τα παιδιά των εργαζομένων που θα αριστεύσουν στο σχολείο τους παίρνοντας πολύ καλές βαθμολογίες, δίνονται υποτροφίες.

Υπάρχει επίσης μεταφορικό μέσο για τη διευκόλυνση της μεταφοράς των εργαζομένων εκείνων που δεν έχουν δικό τους αυτοκίνητο. Σε εκείνους πάλι που έχουν εντελώς διαφορετικό ωράριο εργασίας (π.χ. απογευματινή εργασία) τους καταβάλλεται σε χρήμα το αντίτιμο της μεταφοράς τους.

Μια πολύ καλή ιδέα αλλά και πρωτότυπη που θα έδινε αρκετή ικανοποίηση στον εργαζόμενο είναι η έκδοση περιοδικού γι' αυτόν. Μέχρι στιγμής δεν έχει προχωρήσει στην πραγματοποίηση μιας τέτοιας ιδέας. Όπως όμως έχει αναφερθεί, η επιχείρηση έχει συνέχεια "ανοικτές πόρτες" για προτάσεις καλιτέρευσης της ικανοποίησης του εργατικού προσωπικού αλλά και των σχέσεων εργοδοσίας και υφισταμένων.

Μέχρι και πρόσφατα, οργανώνονται αθλητικές ασχολίες, μέσα στον χώρο της ίδιας της επιχείρησης. Έγινε όμως κάποιο ατύχημα και αποφασίστηκε με τους εργαζόμενους της, να μην συνεχιστούν οι αθλητικές αυτές εκδηλώσεις.

Στα θέματα διοίκησης του προσωπικού η εταιρεία προσπαθεί να ακολουθεί συγχρονους τρόπους επικοινωνίας με στόχο την ικανοποίηση των αναγκών και την επίλυση προβλημάτων για την εξασφάλιση ενός δημοκρατικού κλίματος. Οι σχέσεις της διοίκησης του εργοστασίου με το προσωπικό, βρισκονται σ' ένα αρκετά καλό επίπεδο.

Ανέκαθεν η επιχείρηση εφαρμοζε την πολιτική των "ανοικτών θυρών". Ο εργαζόμενος μπορούσε και μπορεί να πλησάσει άνετα τον διευθυντή του προσωπικού ή και τον εργοδότη αν ο ίδιος το

ζητήσει, για θέματα που τον απασχολούν.

Υπάρχει εύκολη πρόσβαση και μέσω του διαλόγου και της συζητήσεως των προβλημάτων και των αντιρρήσεων, βρίσκονται λύσεις χωρίς βέβαια οι επιθυμίες ή οι επιδιώξεις του εργαζόμενου να βγάζουν την εταιρεία από τους ρυθμούς παραγωγής της αλλά και από την κατεύθυνση των αναπτυξιακών στόχων της.

Και εδώ υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης, με σκοπό την προώθηση των κοινών στόχων της επιχείρησης.

Ο ίδιος ο εργοδότης προσπαθεί όσο είναι δυνατόν να βρίσκεται κοντά στους εργαζόμενους συζητώντας τα τυχόν προβλήματα είτε ενδοεπιχειρησιακά είτε εξωεπιχειρησιακά.

Ελέγχεται η ποιότητα και η ποσότητα της παραγωγής, αλλά και κατά πόσον υπάρχει ψυχολογική ικανοποίηση του εργαζόμενου από το εργασιακό του περιβάλλον.

Αλλωστε καθημερινά η εργαδοσία δεν παύει να μεριμνά για την ευχαρίστηση των εργαζομένων αλλά και την ενεύρεση των τρόπων εκείνων που θα συντελέσουν στην καλιτέρευση των σχέσεων μεταξύ εργατικού προσωπικού και διεύθυνσης.

Είναι γνωστό ότι σε όλες τις Ελληνικές επιχειρήσεις υπάρχουν προβλήματα επικοινωνίας και από μια τέτοια κατάσταση δεν εξαιρείται και η συγκεκριμένη επιχείρηση, χωρίς όμως την ύπαρξη σημαντικών προβλημάτων.

Μέσα στο χώρο της εργασίας συγκρούσεις δεν γίνονται. Βεβαίως διαφωνίες υπάρχουν για διάφορα θέματα και από τις δύο μεριές. Κάτι το οποίο είναι και φυσικό.

Η ισορροπία όμως των σχέσεων δεν σπάει, γιατί μέσω του διαλόγου προλαμβάνονται οι καταστάσεις εκείνες που θα απειλήσουν την αρμονική συνύπαρξη στον ίδιο, αλλά και δίνονται οι ανάλογες για κάθε περίπτωση λύσεις.

Τονίζεται βέβαια ότι σε καμιά περίπτωση οι λύσεις αυτές δεν θα πρέπει να εξυπηρετούν τη μία μόνο πλευρά, ή να μειώνονται τα συμφέροντα της επιχείρησης. Λύσεις λοιπόν μέσω των οποίων θα βρίσκεται κάθε φορά η "χρυσή τομή".

Σε θέματα που αφορούν την σωστή και υπεύθυνη εκτέλεση της εργασίας, η εργοδοσία πιστεύει πως όπως η ίδια φροντίζει αλλά και γνωρίζει ποιά πρέπει να είναι η συμπεριφορά της, οι υποχρεώσεις και απαιτήσεις της απέναντι στους εργαζόμενους της, πρέπει κι οι ίδιοι να αναλαμβάνουν τις ευθύνες τους. Σε

περιπτώσεις που αγνοούν τη σπουδαιότητα της σωστής εργασίας και δεν εκτελούν το έργο τους όπως θα 'πρεπε, η εταιρεία προσπαθεί να στοχεύσει στη φιλοτιμία τους για να τους υπενθυμίσουν και να επισημάνουν την ευθύνη των θέσεών τους.

Εάν μ' αυτή τη συμπεριφορά δεν υπάρχει αποτέλεσμα, τότε θα χρησιμοποιήσει τρόπους με τους οποίους θα αντιμετωπιστούν οι καταστάσεις εκείνες οι οποίες φαίνονται δύσκολες ή και αδύνατες να χειρισθούν διαφορετικά. Αυτοί είναι η απειλή της τιμωρίας αλλά και η επιβολή της ακόμα. Ποτέ όμως η εταιρεία δεν φθάνει στην ακραία αυτή λύση μη έχοντας εξαντλήσει κάθε άλλη περίπτωση.

Στις προαγωγές, η εταιρεία ακολουθεί την φυσική εξέλιξη. Οι ίδιοι δηλαδή οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν και τις ανώτερες θέσεις. Όπως για παράδειγμα, οι εργοδηγοί γίνονται υπάλληλοι. Βέβαια για τις θέσεις εκείνες οι οποίες δεν απαιτείται μόνο εμπειρία αλλά και μια εξειδικευμένη μόρφωση, αναγκαστικά γίνονται προσλήψεις από το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης. Για θέσεις δηλαδή όπως του χημικού τροφίμων που ασχολούνται με τις αναλύσεις, την καταλληλότητα του νερού κ.ά.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΚΡΙΤΙΚΗ

Μέσα στην επιχείρηση όπου ο εργαζόμενος καταναλώνει πολλές ώρες ημερησίως, οι σχέσεις με το περιβάλλον της εργασίας του πρέπει να είναι ομαλές για την ψυχοπνευματική του ηρεμία και την σωματική του φυσική κατάσταση.

Ένα ευχάριστο περιβάλλον και χωρίς προβλήματα δημιουργεί προϋποθέσεις για μεγαλύτερη απόδοση στην εργασία και διάθεση για προσφορά.

Το πραγματικό ενδιαφέρον του προϊσταμένου προς τον εργαζόμενο συντελεί στην αμοιβαία κατανόηση και την σύσφιξη των σχέσεων, με άμεσο αποτέλεσμα στην ψυχική ισορροπία του εργαζομένου και στην απόδοσή του.

Για την ανάπτυξη των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων, αλλά και μεταξύ των εργαζομένων και προϊσταμένων, στόχος είναι η δυνατότητα να παρέχεται μία εργασία στους εργαζομένους με καλύτερες συνθήκες, δημιουργία κατάλληλου ψυχολογικού κλίματος, σεβασμός της προσωπικότητάς τους, κατανόηση προσωπικών προβλημάτων και συνθηκών περιβάλλοντος.

Μέσα από την έρευνα που έγινε σε τέσσερις βιομηχανικές επιχειρήσεις έγιναν ορισμένες διαπιστώσεις. Χωρίς όμως να θέσω μέσω αυτής της δειγματοληπτικής έρευνας γενικεύσεις για τις συνθήκες εργασίας σε όλες τις βιομηχανίες του Ελληνικού χώρου.

Οι επιχειρήσεις με τις οποίες ασχολήθηκα έχουν μια μακρόχρονη πορεία ζωής. Είναι επιχειρήσεις που σιγά-σιγά μέσα στο πέρασμα των χρόνων με συνεχή προσπάθεια για ανάπτυξη και προσφορά ολοένα καλύτερων υπηρεσιών στο κοινό, έφθασαν στο επίπεδο αξιόλογων και ονομαστικών επιχειρήσεων.

Όσον αφορά την ποιότητα των σχέσεων με το προσωπικό τους, έχουν κάθε μια από αυτές υιοθετήσει το δημοκρατικό σύστημα.

Πιστεύουν στην αναγνώριση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και στη δίκαιη ανταμοιβή τους και είναι διατεθειμένοι να τους παρέχουν και τους παρέχουν μια εργασία όσο το δυνατόν πιο ευχάριστη, αλλά μέχρι εκείνου του σημείου που δεν θα απειλείται η ισορροπία της λειτουργίας της επιχείρησης και τα συμφέροντα αυτής.

Πιο συγκεκριμένα, στις βιομηχανίες αυτές, δεν υπάρχουν σοβαρά προβλήματα στις σχέσεις επικοινωνίας του εργοδότη με

τους εργαζόμενους και το αντίστροφο.

Βέβαια, περνώντας τόσες ώρες μαζί κάθε μέρα, είναι οπωσδήποτε λογικό να δημιουργούνται διαφωνίες. Οι διαφωνίες αυτές πότε αναπτύσσονται ανάμεσα στους ίδιους τους εργαζόμενους και πότε ανάμεσα στον προϊστάμενο και τους υφισταμένους του. Οσον αφορά τους πρώτους, η επιχείρηση προσπαθεί και πετυχαίνει κάθε φορά να τους συμφιλιώνει, ώστε να μην υπάρχουν αντιπάθειες μέσα στο χώρο εργασίας που σίγουρα τα αποτελέσματα θα αποβούν σε βάρος της εταιρείας.

Στην δεύτερη περίπτωση, προσπαθούν μέσω των συζητήσεων να εντοπίσουν τα αδύνατα σημεία και στη συνέχεια να βρουν τις λύσεις εκείνες που θα βοηθήσουν να βγουν από το πρόβλημα, αλλά και να μείνουν παράλληλα και οι δύο ικανοποιημένοι.

Στο σημείο αυτό, από όλες τις επιχειρήσεις επισημάνθηκε ότι ο εργοδότης σέβεται τα δικαιώματα των εργαζομένων μέχρι του σημείου εκείνου όμως που δεν θα βλάψουν τα συμφέροντα της επιχείρησης.

Ας μην ξεχνάμε ότι η ύπαρξη καλών και ανθρώπινων σχέσεων προϋποθέτει και απαιτεί την συνειδητή προσπάθεια και των μεν, αλλά και των δε. Αυτό σημαίνει πως ζητείται να αναμένεται από τον εργοδότη η αναγνώριση της προσωπικότητας και των δικαιωμάτων των εργαζομένων, αλλά και ο κάθε εργαζόμενος δεν τραβάει συνεχώς τα άκρα εκμεταλλευόμενος την υποχρέωση αυτή του εργοδότη.

Κάθε εταιρεία έχει ορίσει ημερομηνίες συγκεκριμένες, στις οποίες γίνονται συμβούλια με σκοπό να γίνουν γνωστά όποια παράπονα έχουν οι εργαζόμενοι και να βρεθούν οι ανάλογες για κάθε περίπτωση λύσεις. Όλες οι εταιρείες έχουν συνεχή και συνεπή επαφή με τους εκπροσώπους των εργοστασιακών σωματείων.

Αναγνωρίζουν εξάλλου, πως το να είναι οι σχέσεις καλές με τους εργαζόμενους, είναι όφελος της ίδιας της επιχείρησης πρώτα από όλα.

Κάθε εταιρεία χρησιμοποιεί διάφορους τρόπους για να παρέχει στο εργατικό της προσωπικό μία εργασία όσο το δυνατό πιο ευχάριστη, αλλά και να τους πλησιάσει όσο περισσότερο γίνεται, αποκτώντας την εμπιστοσύνη και την εκτίμησή τους.

Διοργανώνουν μέσα στον χρόνο και κάθε χρόνο εκδηλώσεις προς τιμήν των εργαζομένων, αποσκοπώντας στην ψυχαγωγία τους

και στο συναισθηματικό τους δέσιμο με την ίδια την εταιρεία. Τις εορταστικές ημερομηνίες, δηλαδή Χριστούγεννα, Πρωτοχρονιά, Πάσχα και 15 Αυγούστου, χαρίζουν διάφορα δώρα στους εργαζομένους, επιπλέον βέβαια εκείνων που προβλέπει ο νόμος. Προσφέρουν δώρα στα παιδιά του εργατικού προσωπικού. Μοιράζουν πάλι μέσα στο χρόνο, προϊόντα ή είδη που παράγει η ίδια η εταιρεία.

Διαθέτουν μεταφορικό μέσο για τους εργαζόμενους εκείνους που έχουν πρόβλημα μεταφοράς στην εργασία τους ή καταβάλλουν σε αυτούς το αντίτιμο των εισιτηρίων τους σε χρήματα.

Δίνουν υποτροφίες στα παιδιά εκείνων που αριστεύουν.

Μέχρι πρόσφατα, στα πλαίσια δύο βιομηχανικών επιχειρήσεων γίνονταν και αθλητικές εκδηλώσεις.

Οργανώνονται επίσης εκδρομές σε διάφορα σημεία της Ελλάδας, όπως Ολύμπια, Δελφοί, Χαλκιδική, Πελοπόννησο, Μυστρά κ.α. Τα έξοδα για αυτά τα ταξιδιωτικά προγράμματα, όπως και για κάθε ψυχαγωγική εκδήλωση, είναι των επιχειρήσεων. Πολλές φορές προσκαλούνται και οι τοπικές αρχές.

Κρίνοντας την στενή και καθημερινή επαφή του εργοδότη και του εργαζόμενου, διαπιστώθηκε ένα σημείο στο οποίο φάνηκε όλες οι εταιρείες να υστερούν είναι ο έπαινος. Υπάρχουν βέβαια βραβεία για την προσπάθεια καλύτερης ποιότητας και ποσοτικά παραγωγής, αλλά η καθημερινή επιβράβευση του έργου δεν γίνεται συχνά.

Χωρίς να σημαίνει πως έχουν μία τέτοια συμπεριφορά αποσκοπώντας κάπου ή προσπαθώντας να κρατούν το ηθικό των εργαζομένων σε χαμηλό επίπεδο. Αντίθετα, αναγνωρίζουν πόσο σημαντική είναι και πόσο επηρεάζει την συμπεριφορά των εργαζομένων η ψυχική τους υγεία.

Ο εργοδότης σε κάθε μία από αυτές τις τέσσερις επιχειρήσεις βρίσκεται μέσα στον ίδιο χώρο εργασίας, μαζί με τους εργαζομένους. Είναι σε θέση έτσι να γνωρίζει και την παραμικρή λεπτομέρεια της λειτουργίας της επιχειρήσεως και να μπορεί να διαγνώσει εγκαίρως το πρόβλημα, ώστε να προβεί και στην άμεση αντιμετώπισή του.

Το ότι βρίσκεται όμως τόσο κοντά στους εργαζομένους και καθημερινά του επιτρέπει να βλέπει και ποιοι από αυτούς είναι ευχαριστημένοι ή αν είναι δυσαρεστημένοι, να αναζητήσει τις

αιτίες της δυσαρέσκειάς τους προτού να μεταβληθεί σε μια περισσότερο παθητική κατάσταση, προκαλώντας και ανάλογα αποτελέσματα.

Τα παράπονα, τα αιτήματα, οι απόψεις, αλλά και οι συμβουλές των εργαζομένων γίνονται πάντα δεκτά προς συζήτηση. Οι αποφάσεις που παίρνονται για διάφορα θέματα έχουν στόχο να ευχαριστήσουν τον εργαζόμενο και τον ευχαριστούν και τον προλαμβάνουν πολλές φορές, χωρίς βέβαια να δυσαρεστηθεί ο εργοδότης. Αναζητούνται λύσεις προς όφελος και ευχαρίστηση και των δύο μερών. Κάτι το οποίο τονίστηκε από όλες τις επιχειρήσεις.

Κάθε εταιρεία επισήμανε την αξία της ενημέρωσης των εργαζομένων σε θέματα εργασιακά και επιχειρησιακά. Προσπαθούν να επιτύχουν μία όσο το δυνατόν πληρέστερη ενημέρωση και με την διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων, αλλά και με την καθημερινή και προσωπική πληροφόρηση από τον εργοδότη.

Όλοι οι εργαζόμενοι μέσα στην επιχείρηση είναι υπεύθυνοι για το έργο τους. Δεν χρειάζονται τη συνεχή υπενθύμιση από τον εργοδότη τους, ούτε απειλές για να εργασθούν.

Όταν δοθεί όμως κάποια σοβαρή αιτία από το μέρος των εργαζομένων, ο εργοδότης προβαίνει στην χρήση της τιμωρίας εις βάρος κάποιου ή κάποιων εργαζομένων. Αυτό βέβαια δεν γίνεται συχνά. Ακόμα όμως και αν φθάσουν σε ένα τέτοιο σημείο, ο εργοδότης προσπαθεί πριν εφαρμόσει την ακραία λύση, να χρησιμοποιήσει όποιο άλλο τρόπο υπάρχει για να λυθεί το πρόβλημα.

Κάθε βιομηχανία κάνει προσπάθειες για μια καλύτερη και αποτελεσματικότερη επικοινωνία με τους εργαζομένους της.

Όσον αφορά τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, από όλες τις επιχειρήσεις παρέχονται όλα τα μέσα εκείνα που θα προσφέρουν στους εργαζομένους μία υγιή και ασφαλή εργασία.

Κάθε χρόνο γίνονται αυστηροί έλεγχοι για την ακαθαρσία της εταιρείας. Όλοι οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τη σωστή χρήση των μηχανημάτων, ώστε να αποφεύγονται τα ατυχήματα.

Στους χώρους εργασίας των βιομηχανικών επιχειρήσεων βρίσκονται τοιχοκολλημένες διάφορες αφίσες, προσπαθώντας να επισημάνουν στους εργαζομένους τους κινδύνους, αλλά και πόσο καταστρεπτικό μπορεί να αποδειχθεί ένα ατύχημα.

Στις περιπτώσεις εκείνες που φέρει ο εργοδότης ευθύνη για την πρόκληση ενός ατυχήματος, υπάρχει αποζημίωση για την αποκατάσταση της υγείας εκείνου ή εκείνων που τραυματίσθηκαν.

Από μέρους της εργοδοσίας παρέχονται ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας. Στα θέματα επαφής, όπως και σε όλες τις επιχειρήσεις σήμερα, υπάρχουν αδύνατα σημεία, τα οποία όμως έχουν επισημανθεί και γίνονται προσπάθειες καλυτέρευσής τους με συνεργασία των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Π Ρ Ο Τ Α Σ Ε Ι Σ

Οι ανθρώπινες σχέσεις μέσα στον εργασιακό χώρο παίζουν πρωτεύοντα και καθοριστικό ρόλο στους ρυθμούς παραγωγικότητας στην επίτευξη των στόχων της επιχειρήσεως, αλλά και στην ευχαρίστηση ή όχι των εργαζομένων.

Οι σχέσεις προϊσταμένων και υφισταμένων μπορούν να βελτιωθούν έτσι ώστε και να επικρατεί μέσα στον εργασιακό χώρο κλίμα συνεργασίας και αλληλοσεβασμού, αλλά και η ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους να αυξηθεί.

Οι τρόποι, τα μέσα αυτά που προτείνουμε, δεν αποτελούν επανάσταση στις σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενου, αλλά ούτε και είναι αδύνατα στην εφαρμογή τους. Προϋποθέτουν μόνο την καλή θέληση και των δύο μερών, αλλά κυρίως του εργοδότη.

Κάθε προϊστάμενος ενδιαφέρεται να αποσπάσει από τους υπαλλήλους του μια όσο το δυνατόν μεγαλύτερη απόδοση της παραγωγής τους. Οι εργαζόμενοι στη συνέχεια ενδιαφέρονται να δοκιμάσουν μια όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ικανοποίηση.

Δυστυχώς, η ηθική ικανοποίηση από την εργασία των περισσότερων ανθρώπων είναι πολύ περιορισμένη. Εκείνο που συναντάται συχνότερα είναι η εργασία που κάνουν να ανταποκρίνεται σε βιοποριστικούς σκοπούς και να γίνεται από ανάγκη και όχι γιατί αισθάνονται έλξη για αυτήν. Ένα μέσο που θα εξασφάλιζε την αύξηση της ηθικής ικανοποίησης είναι η ελάττωση των εντάσεων μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων κατά τις ώρες εργασίας.

Οι διαμάχες και οι λογομαχίες εκείνες που θα μπορούσαν να αποφευχθούν, είναι θετικό στοιχείο που θα βοηθήσει στον περιορισμό της δυσαρέσκειας των εργαζομένων.

Να τοποθετηθεί ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη εργασία για την οποία να κατέχει και ικανότητες και κλίσεις. Τότε μόνο η δραστηριότητα του ανθρώπου θα του δώσει τη χαρά της εργασίας που εκφράζεται με ένα δέσιμο δυνατό στο έργο του ακόμα κάτω και από δύσκολες συνθήκες.

Η αλήθεια είναι πως το συνηθέστερο σήμερα είναι, ότι δεν αγαπά την εργασία που κάνει, για την οποία όμως είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει και να καταναλώσει όλες του τις δυνάμεις.

Υπάρχουν όμως αρκετοί τρόποι οι οποίοι τελικά αποδεικνύονται ψυχολογικά μέσα για την αύξηση της χαράς, της εργασίας, την υποκίνηση του ενδιαφέροντος, το κίνητρο που θα κάνει τον εργαζόμενο να δώσει τον καλύτερο εαυτό του. Όπως να μπει στο φάκελλο πληρωμής του μία επιστολή που να περιέχει είτε τον έπαινο, είτε παροτρυντικά λόγια ή ακόμα και μία συμβουλή.

Εάν ο εργοδότης επιθυμεί να εργαστεί ο εργαζόμενος ταχύτερα ή καλύτερα, πρέπει να τον παροτρύνει με έμμεσο τρόπο, ώστε να αποφευχθούν τα δυσάρεστα αποτελέσματα από μια συνηθισμένη σύσταση, όπως "κάνε πιο γρήγορα", "πάρε τα πόδια σου".

Ποιοι είναι αυτοί οι έμμεσοι τρόποι με τους οποίους θα πραγματοποιηθεί η επιθυμία του εργοδότη, αλλά και θα εμπνεύσει στον ίδιο τον εργαζόμενο την εντύπωση, ότι είναι αυτός που αυξάνει το ρυθμό του ή καλύτερεύει την εργασία του;

Να ενθαρρύνει ο προϊστάμενος τους εργαζομένους, υπογραμμίζοντας τις προσωπικές του ιδιότητες και εμπνέοντάς του έτσι μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στις ικανότητές του.

Να χρησιμοποιεί τον έπαινο και την ευεργετική αξία αυτού για να βοηθά στην εναρμόνιση των ανθρωπίνων σχέσεων μέσα στην επιχείρηση. Ο εργαζόμενος, όπως και κάθε άνθρωπος, επιζητά την επιδοκιμασία για να βεβαιωθεί ότι αξίζει. Με την πράξη του επαίνου η επίδοση αυξάνει, γιατί αισθάνεται χαρούμενος, χαλαρώνει και αυξάνει και η ενεργητικότητά του.

Να επιτρέπει η επιχείρηση στους υπαλλήλους της να κάνουν παρατηρήσεις και να τις θέτουν υπ' όψη της διοικήσεως. Σήμερα πράγματι, γίνεται προσπάθεια να εννοηθεί η ανάπτυξη πρωτοβουλίας στον εργαζόμενο.

Ο έλεγχος της εργασίας να μη γίνεται με σκοπό να βρεθούν αιτίες για να ταπεινωθεί ο εργαζόμενος ή να καταστεί έμμεσα ανίκανος για να μπορέσει να πραγματοποιήσει επιτυχή αποτελέσματα, αλλά να έχει δημιουργική αποστολή.

Η αποστολή αυτή έχει σκοπό να αποφύγει ή να θεραπεύσει κάποιες δυσμενείς καταστάσεις ανάμεσα στον προϊστάμενο και τους υφισταμένους. Ο έλεγχος λοιπόν, να γίνεται με σκοπό να αξιολογηθεί το προσωπικό σύμφωνα με τις γνώσεις του και τις δυνατότητές του και να τοποθετηθεί εκεί που μπορεί να αποδώσει καλύτερα. Να το παρακινήσει για μεγαλύτερη δραστηριότητα, να

επηρεάσει ευνοϊκά την ανάπτυξη των ανθρωπίνων σχέσεων, να φροντίσει για την παροχή υλικών κινήτρων (καλύτερο μισθό, πριμ κ.λ.π.), να προσπαθεί να βελτιώνει τη σωστή χρήση των μέσων και των μεθόδων παραγωγής.

Να γίνεται αξιολόγηση του προσωπικού. Να γίνεται δηλαδή εκτίμηση του εργαζομένου, η οποία αναφέρεται στην εκτέλεση της εργασίας του και στις δυνατότητές του για εξέλιξη.

Με την αξιολόγηση διαπιστώνεται γιατί ο εργαζόμενος αποδίδει έτσι και πως θα μπορούσε να αποδώσει αποτελεσματικότερα ακόμα στο μέλλον.

Ο ίδιος ο εργοδότης βοηθάται με την αξιολόγηση στο να πάρει αποφάσεις για θέματα όπως μεταχείριση του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας του που αποσκοπεί στην επιτυχία των στόχων του οργανισμού, αλλά και σε έναν υψηλό βαθμό ικανοποίησης των προσωπικών αναγκών και στόχων του εργαζομένου, την εκπαίδευση, την αμοιβή και άλλα.

Όσο περισσότερο αντικειμενικά γίνεται η αξιολόγηση, τόσο πιο πολύ συμβάλλει στην επιτυχία των αντικειμενικών στόχων του οργανισμού και στην ικανοποίηση των εργαζομένων.

Ένα άλλο εξάλλου σημαντικό μέσο για την αποφυγή δυσμενών αποτελεσμάτων, αλλά και την καλύτερη ερμηνεία και εφαρμογή των ανθρωπίνων σχέσεων, των ευνοϊκών συνθηκών στο περιβάλλον της εργασίας είναι η τέχνη του να μπορεί κανείς να βάζει σε αρμονία το περιεχόμενο της μορφής με τον τόνο της φωνής.

Οι υφιστάμενοι, όπως εξάλλου και όλοι οι άνθρωποι, ερμηνεύουν το σκληρό τόνο σαν έκφραση εχθρικών συναισθημάτων.

Ακόμα και μια βραχνή φωνή από τη φύση της μπορεί να προκαλέσει δυσάρεστα αποτελέσματα. Γι' αυτό και τα πιο βαριά λόγια μπορούν να γίνουν αποδεκτά εάν ο τόνος της φωνής είναι καλοσυνάτος. Η παρατήρηση πρέπει να γίνεται με ήρεμο τρόπο και όχι να πάρει ένα τόνο σκληρό ή αυστηρό.

Επικρατεί η γνώμη και δύσκολα μπορεί να αλλαχτεί, να κρίνεται η στάση του ανθρώπου από τον τόνο που εκφράζεται.

Αυτοί είναι οι τρόποι, με τους οποίους πιστεύω ότι αν εφαρμοσθούν συνειδητά και από τα δύο μέρη, αλλά κυρίως από τον εργοδότη, θα καλύτερεύσουν τις επικρατούσες σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων.

Β Ι Β Λ Ι Ο Γ Ρ Α Φ Ι Α

ΒΑΣΙΛΗΣ ΘΕΟΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ: Σημειώσεις - Εργασιακές Σχέσεις

ΚΟΡΝΗΛΙΑ ΚΑΛΟΓΗΡΟΥ: Ανθρώπινες Σχέσεις στο χώρο της εργασίας,
Εκδόσεις Καραμπελόπουλος

ΣΠΥΡΟΣ ΖΕΥΓΑΡΙΔΗΣ - ΣΤΥΛΙΑΝΗ ΞΥΡΟΥΤΥΡΗ ΚΟΥΦΙΔΟΥ: Οργάνωση και
Διοίκηση - Διοίκηση και Αποδοτική Συμπεριφορά Στελεχών,
Εκδόσεις Αφοι Κυριακίδη - Θεσσαλονίκη 1985.

ΣΠΥΡΟΣ ΖΕΥΓΑΡΙΔΗΣ: Διοίκηση και Εποπτεία Προσωπικού, Εκδόσεις
ORGANOPUBBLICA, Αθήνα 1987.

ΜΙΧΑΛΗΣ ΠΑΠΑΒΑΣΙΛΕΙΟΥ - ΧΡΗΣΤΟΣ ΤΖΕΚΙΔΗΣ: Πρακτικά θέματα στη
Διοίκηση Προσωπικού, Εκδόσεις ΓΑΛΕΩΣ 1988.

ΚΩΣΤΑΣ Γ. ΜΑΓΝΗΣΑΛΗΣ: Δημόσιες Σχέσεις - Μια Λειτουργία
Επικοινωνίας για τον καθένα.

ΑΝΑΡΓΥΡΟΥ - ΜΠΕΡΟΥ: Πρόληψη ατυχημάτων και Υγιεινή στην
εργασία.

