

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ  
Σ.Δ.Ο. Τμ. Λογιστικής

## **ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

ΘΕΜΑ: "Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Ο ΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ  
ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΣΚΕΨΗ"

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΝΑΣΙΑΡΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ



ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ: ΜΟΥΜΠΑΪΤΖΗΣ ΜΙΧΑΛΗΣ  
ΚΟΝΤΟΓΙΑΝΝΗΣ ΧΡΗΣΤΟΣ

ΠΑΤΡΑ 1994

ΑΡΙΘΜΟΣ  
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

1744

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	
1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	3
1.2 Η ΕΡΓΑΣΙΑ Η ΠΡΩΤΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	5
1.3 Η ΔΙΠΤΗ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	7
1.4 Η ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	9
1.5 ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	11
1.6 ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΚΑΠΙΤΑΛΙΣΜΟ	17
1.7 ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	19
1.8 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	21
1.9 ΜΕΛΕΤΗ ΜΕΘΟΔΩΝ	22
1.10 ΠΡΟΤΥΠΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	23
1.11 ΕΠΙΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΑΠΛΟΠΟΙΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΩΤΥΠΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	24
1.12 ΟΙ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΩΝ ΤΗΣ ΑΠΛΟΠΟΙΗΣΕΩΣ	26
1.13 ΝΕΟΤΕΡΕΣ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΠΕΡΙ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	27
1.14 Ο ΕΜΠΛΟΥΤΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	29
1.15 ΠΩΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΖΕΤΑΙ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ "ΕΜΠΛΟΥΤΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ"	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	
2.1 ΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	33
2.2 ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΕΡΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	37
2.3 ΑΛΛΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΩΝ	39
2.4 ΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	41
2.5 ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	41
2.6 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟ- ΜΙΣΘΙΩΝ	43
2.7 ΕΞΙΣΩΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟ- ΜΙΣΘΙΩΝ	44

2.8 ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	
3.1 Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	51
3.2 Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΩΝ	55
3.3 Ο “ΔΙΚΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ”	65
3.4 ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΕΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	69
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	
4.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	71
4.2 ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΥΡΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	75
4.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ Ο.Α.Ε.Δ. ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	76
4.4 ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	79
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	81
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΠΗΓΕΣ	83

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην εργασία στην οποία έχετε στα χέρια σας επιχειρήθηκε να εξεταστεί η εύνοια και σημασία της εργασίας αλλά και του εργατικού μισθού στην σύγχρονη οικονομική πραγματικότητα.

Εξετάσαμε λοιπόν στην αρχή το ποιά είναι η έννοια της εργασίας σαν όρος αλλά και σαν πρώτη ανθρώπινη δραστηριότητα.

Πως δηλαδή ο άνθρωπος πέρασε από τη ζώωδη κατάσταση στην κοινωνική χάρη στην εργασία του.

Μελετώντας το ρόλο και τη σημασία της εργασίας συμπεράναμε πως στηρίζεται η θεωρία της αξίας.

Στη συνέχεια θα δούμε τη διάρθρωση και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας στην ανταγωνιστική κοινωνία και φυσικά τους προσδιοριστικούς παράγοντες της συνολικής προσφοράς αλλά και της ζήτησης εργασίας. Τους παράγοντες από τους οποίους εξαρτώνται η προσφορά και η αγορά εργασίας τόσο θεωρητικά όσο και γραφικά.

Αναφερόμαστε επίσης στο δικαίωμα της εργασίας στον καπιταλισμό δηλαδή αν είναι κατοχυρωμένο στο σύγχρονο κόσμο το δικαίωμα της εργασίας.

Περνώντας στο εργατικό μισθό βλέπουμε την έννοια του εργατικού μισθού καθώς και τα είδη του εργατικού μισθού, οι διακρίσεις του οποίου μπορούν να γίνουν ποικιλοτρόπως.

Ακόμη μελετάμε τις διάφορες θεωρίες περί εργατικών μισθών, όπως αυτές των κλασικών, του Τζον Κλαρκ κ.λ.π.

Αναφερόμαστε στο σχηματισμό του εργατικού μισθού, καθώς και τη σχέση προσφοράς και ζήτησης εργασίας και εργατικού μισθού.

Επίσης αναλύουμε τις διαφορές στο επίπεδο μισθών και ημερομισθίων, τις σχέσεις μισθών και ανεργίας, αναλύοντας την περίφημη καμπύλη Φιλίπς,

αλλά και αυτή του Λιπσεϋ και τις προσδοκίες που προκύπτουν για την επιδίωξη χαμηλότερης ανεργίας σε βάρος του πληθωρισμού καθώς και τι εναλλακτικές λύσεις έχουν τυπωθεί για καμπύλη Φιλίπς. Τέλος, όσον αφορά το μισθό δίνουμε την έννοια του "Δικαιου Μισθού", το πρόβλημα του καθορισμού του και ποιοί παράγοντες τον καθορίζουν.

Ένα άλλο κεφάλαιο που υπάρχει είναι αυτό της πολιτικής τιμών και εισοδημάτων στην Ελλάδα. Τις Γενικές Κατευθύνσεις της πολιτικής, τα ελάχιστα όρια μισθών και ημερομισθίων, την εξέλιξή τους ανα τις δεκαετίες καθώς και το μερίδιο της εργασίας στο εθνικό εισόδημα. Τα κριτήρια του καθορισμού αμοιβών και τους παράγοντες που βοηθούν σε ένα οργανισμό τον καθορισμό αυτών.

Τελειώνοντας την εργασία αυτή στο τελευταίο της κεφάλαιο παρουσιάσαμε τις προσωπικές εμπειρίες αλλά και έρευνες που έγιναν μέσα σε διάφορους χώρους εργασίας.

Αναφερόμαστε δηλαδή για την εύρεση εργασίας, τα γραφεία ευρέσεως εργασίας (ιδιωτικά και μη) τον ρόλο του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), στον τομέα αυτό. Επίσης στις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, το κατά πόσο δηλαδή αυτές είναι αξιοκρατικές και κατά πόσο όχι και το ρόλο που παίζουν τα διάφορα "υπόγεια" μέσα στην εύρεση εργασίας. Έτσι λοιπόν νομίζουμε ότι στο σύγγραμμα αυτό παρατίθεται όσο πιο απλά και κατανοητά το νόημα της εργασίας και του εργατικού μισθού στην σύγχρονη σκέψη.

Μια εργασία που όπως έχει χιλιοαποδειχθεί -όχι μόνο από μας- ποτέ δε συμβαδίζει με τις πραγματικές απολαβές των εργαζομένων.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

#### 1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από την καθημερινή τους πείρα οι άνθρωποι έχουν την αίσθηση της έννοιας της εργασίας και των συστατικών της στοιχείων. Ένας επιστημονικός ορισμός αποδίδει πιο συγκροτημένα αυτή την έννοια: "Η εργασία είναι η σκόπιμη δραστηριότητα των ανθρώπων για την δημιουργία υλικών και πνευματικών αγαθών, απαραίτητων για την ικανοποίηση των ατομικών αναγκών και των αναγκών της κοινωνίας". Είναι δηλαδή μια δραστηριότητα του ανθρώπου, ο οποίος επενεργώντας πάνω στην ύλη και χρησιμοποιώντας διάφορα εργαλεία παράγει ένα χρήσιμο προϊόν.

Είναι λοιπόν, μια διαδικασία μετασχηματισμού αντικειμένων π.χ. πρώτων υλών, στο προϊόν το οποίο προορίζεται να ικανοποιήσει ανάγκες είτε του ίδιου του ατόμου που το έφτιαξε είτε άλλων ατόμων.

Ο άνθρωπος στην εργασία καταναλώνει την εργατική του δύναμη, τις φυσικοπνευματικές του δυνάμεις για κάποιους συγκεκριμένους σκοπούς. Η εργασία του - σε αντίθεση με τις εκδηλώσεις της βιοτικής δραστηριότητας των ζώων - είναι πάντα λογική, συνειδητή, σκόπιμη δραστηριότητα, και όχι ενστικτώδης.

Για να παραχθεί ένα προϊόν από τον άνθρωπο πρέπει πρώτα να συλλάβει διανοητικά τα χαρακτηριστικά του, τις απαιτήσεις της κατασκευής του, να σχεδιάσει το προϊόν, να προγραμματίσει τα στάδια κατασκευής του, να προβλέψει τα υλικά και τα εργαλεία που θα του χρειαστούν.

Κατόπιν πρέπει να υλοποιήσει τη διανοητική του σύλληψη, δηλαδή να προχωρήσει στην εκτέλεση ενεργειών και στη χρησιμοποίηση των κατάλληλων

υλικών και εργαλείων, ώστε να φτάσει στο αποτέλεσμα που είναι το ζητούμενο αγαθό.

Ο άνθρωπος επενεργεί στη φύση, στα αντικείμενα εργασίας με τα μέσα εργασίας.

Από τα μέσα εργασίας - στα οποία περιλαμβάνονται τα κτίρια για τη παραγωγή, η γή, οι κάθε λογής πηγές ενέργειας κ.τ.λ. - ιδιαίτερη σημασία έχουν τα μηχανικά (σήμερα πλέον τα ηλεκρομηχανικά, ηλεκτρονικά ψηφιακά κ.τ.λ.) μέσα εργασίας.

Οι ιδιομορφίες τους αποτελούν σπουδαιότατο διακριτικό γνώρισμα κάθε ιστορικής εποχής γιατί δεν είναι μόνο το βαθμόμετρο της ανάπτυξης της εργατικής δύναμης του ανθρώπου αλλά επίσης και ο δείκτης των κοινωνικών σχέσεων μέσα στις οποίες συντελείται η εργασία.



## 1.2 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΩΤΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Η εργασία είναι ο πρώτος και βασικός όρος της ανθρώπινης ύπαρξης. Χάρη στην εργασία ο άνθρωπος ξεχώρισε από το κόσμο των ζώων, άρχισε να κατασκευάζει εργαλεία παραγωγής, να αναπτύσει την παραγωγική του πείρα. Ο άνθρωπος με την εργασία του, δεν μετασχηματίζει μόνο τη φύση, παίρνοντας από αυτή τα αναγκαία μέσα αλλά δημιουργεί και τον ίδιο τον εαυτό του. Μόνο χάρη στην εργασία το χέρι του ανθρώπου έφτασε σε ένα τόσο μεγάλο βαθμό τελειότητας ώστε μπόρεσε να δημιουργήσει τα αθάνατα δημιουργήματα της τέχνης.

Με τις πρωτόγονες, εμβρυώδεις μορφές εργασίας άρχισε να ξεχωρίζει ο άνθρωπος από τα ζώα, άρχισε να εξουσιάζει τη φύση, ενώ εκείνα απλά τη χρησιμοποιούν. Στην εποχή μας με την ταχύτατη εξέλιξη των παραγωγικών δυνάμεων, με το ολοένα και πιο σύνθετο και πιο πνευματικό χαρακτήρα της εργασίας, η τελευταία αποκαλύπτει καθαρότερα το ρόλο της σαν πρώτος και βασικός όρος ύπαρξης του ανθρώπου που με ταχύτατους ρυθμούς μαθαίνει, όχι μόνο τις φυσικές μα και τις κοινωνικές συνέπειες της εργασιακής του δραστηριότητας.

Η εργασία δημιούργησε την ανθρώπινη κοινωνία. Το πέρασμα του ανθρώπου από τη ζώδη κατάσταση στη κοινωνική άρχισε από τη συλλογική ανάπτυξη και χρησιμοποίηση των οργάνων εργασίας.

Ακόμα και στη πρωτόγονη κοινωνία, οι άνθρωποι κυνηγούσαν όλοι μαζί καλλιεργούσαν τη γη από κοινού. Φυσικά κύλησαν δεκάδες χιλιάδες χρόνια προτού φτάσουμε από τους αρχέγονους πρόγονούς μας στην ανθρώπινη κοινωνία. Η ανάπτυξη της εργασίας οδήγησε αντικειμενικά στη σύσφιξη των δεσμών ανάμεσα στα μέλη της κοινωνίας ενισχύοντας τις εκδηλώσεις αμοιβαίας βοήθειας, κοινής δραστηριότητας και έκανε πιο ξεκάθαρη σε κάθε άτομο τη συνείδηση της χρησιμότητας αυτής της συνεργασίας.

Για να παράγουν οι άνθρωποι δημιουργούν μεταξύ τους καθορισμένους δεσμούς και σχέσεις, και μόνο μέσα στα πλαίσια αυτών των δεσμών και σχέσεων υπάρχει η σχέση τους με τη φύση, και συντελείται η παραγωγή. Δημιουργούνται έτσι αναπόφευκτα και ανεξάρτητα από τη θέληση και τη συνείδηση τους καθορισμένες κοινωνικές σχέσεις.

Αυτές ως γνωστόν ονομάζονται οικονομικές ή παραγωγικές σχέσεις και αποτελούν την κάθε φορά οικονομική βάση της κοινωνίας.

### 1.3 Η ΔΙΠΤΗ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μελετώντας σε βάθος το ρόλο και τη σημασία της εργασίας στον καπιταλισμό μπορούμε να συμπεράνουμε πώς στηρίζεται η θεωρία για το νόμο της αξίας που δρά όταν τα προϊόντα παίρνουν εμπορευματική μορφή. Ο νόμος της αξίας συνίσταται στο ότι οι αναλογίες στις οποίες ανταλλάσσονται τα εμπορεύματα καθορίζονται σε τελευταία ανάλυση από κοινωνικά αναγκαία αφηρημένη εργασία που καταναλώνεται για την παραγωγή τους. Ερευνώντας τα χαρακτηριστικά του εμπορεύματος σαν οικονομικό κύτταρο του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής ανακαλύπτουμε τη διπτή φύση της εργασίας που περιέρχεται στο εμπόρευμα ως συγκεκριμένης και αφηρημένης και έτσι μπορούμε να διατυπώσουμε επιστημονικά το νόμο της αξίας.

Καταρχήν, να πούμε ότι κάθε εργασία είναι από τη μία ξόδεμα ανθρώπινης εργατικής δύναμης με φωτολογική έννοια, και με αυτή την ιδιότητα της όμοιας ανθρώπινης ή αφηρημένης εργασίας αποτελεί την αξία του εμπορεύματος.

Κάθε εργασία είναι από την άλλη ξόδεμα ανθρώπινης εργατικής δύναμης με την ιδιαίτερη καθορισμένη σκόπιμη μορφή, με την ιδιότητα αυτή της συγκεκριμένης ωφέλιμης εργασίας παράγει αξίες χρήσης.

Το εμπόρευμα λοιπόν έχει δύο αντίθετες ιδιότητες, την αξία χρήσης που δημιουργείται από τη συγκεκριμένη εργασία και την αξία που δημιουργείται από την αφηρημένη εργασία. Στους ταξικούς κοινωνικοοικονομικούς σχηματισμούς (δουλοκτητικούς, φεουδαρχικούς, καπιταλιστικούς) η εργασία του ανθρώπου ήταν πάντα αντικείμενο εκμετάλευσης από τις κυρίαρχες τάξεις των δουλοκτητών, των φεουδαρχών και καπιταλιστών.

Στους πρώτους δύο η εκμετάλευση βασιζόταν στη προσωπική εξάρτηση των παραγωγών ενώ στον καπιταλισμό στην οικονομική εξάρτηση. Για να γίνει αυτό απαραίτητη προϋπόθεση είναι ο άμεσος παραγωγός (εργαζόμενος) να μη κατέχει τα μέσα παραγωγής και να έχει τη προσωπική του ελευθερία, ώστε να έχει την απόλυτη ανάγκη αλλά και τη δυνατότητα να "πουλάει" έναντι μισθού ή μεροκάματου την εργατική του δύναμη.

Σε συνθήκες αυτοματοποιημένης ηλεκτρονικής εκμηχανισμένης κ.τ.λ. διαδικασίας της παραγωγής, ο εργάτης μετατρέπεται σε εξάρτημά της. Κάτω από την καπιταλιστική διεύθυνση με τις μηχανές να καθορίζουν συχνά το ρυθμό δουλειάς και τον τρόπο εκδήλωσής της, ο εργαζόμενος υποβάλλεται σε σωματική, πνευματική και ψυχική δοκιμασία που συχνά φτάνει στην εξάντληση και την αναπηρία.

Στο τελευταίο συντελεί καθοριστικά και το ότι ο εργάτης δουλεύει μέσα σε συνθήκες με τη μόνιμη απειλή να μένει άνεργος και να στερηθεί τα μέσα επιβίωσής του.

Η εργασία λοιπόν προβάλλει σαν μια εξωτερική ανάγκη, σαν ένα "αναγκαίο κακό". Έτσι, δημιουργείται ένα αίσθημα απέχθειας προς την εργασία, αποτέλεσμα αυτής της ολόπλευρης αποξένωσης του εργάτη από αυτήν και τα αποτελέσματά της.

Είναι χαρακτηριστικό ότι, το Ινστιτούτο Δημοσκοπικών Ερευνών (ΙΔΕ) του Αλενομπάχ σε έρευνες τα τελευταία 20 χρόνια ανάμεσα στους δυτικογερμανούς εργάτες διαπίστωσε ότι αυτοί έγιναν σχετικά αδιάφοροι σ'ότι αφορά την εργασία τους.

Στο ερώτημα που υποβλήθηκε το 1985 αν προτιμούν τις ώρες εργασίας ή τις ώρες ανάπαυσης μόνο το 42% των ανδρών και το 51% των γυναικών απάντησαν θετικά ως προς τις ώρες εργασίας, ενώ μεταξύ των νέων το ποσοστό αυτό ήταν μόνο 42% και μεταξύ των ανειδίκευτων εργατών 34%. Και αυτά σε μια χώρα που η εργασία σαν κοινωνική δραστηριότητα από παράδοση βρίσκεται σε περίοπη θέση.

Η εργασία ως συνειδητή και σκόπιμη δραστηριότητα δεν αποτελεί η ίδια εμπόρευμα, και αυτό που πουλάνε οι εργάτες δεν είναι η εργασία αλλά η εργατική τους δύναμη, δηλαδή το σύνολο των φυσικών και πνευματικών ικανοτήτων που υπάρχουν στο σώμα, στη ζωντανή προσωπικότητα του ανθρώπου και που τις βάζει σε κίνηση καθε φορά που παράγει οποιουδήποτε είδους αξίες χρήσης.

#### 1.4 Η ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΚΑΙ Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

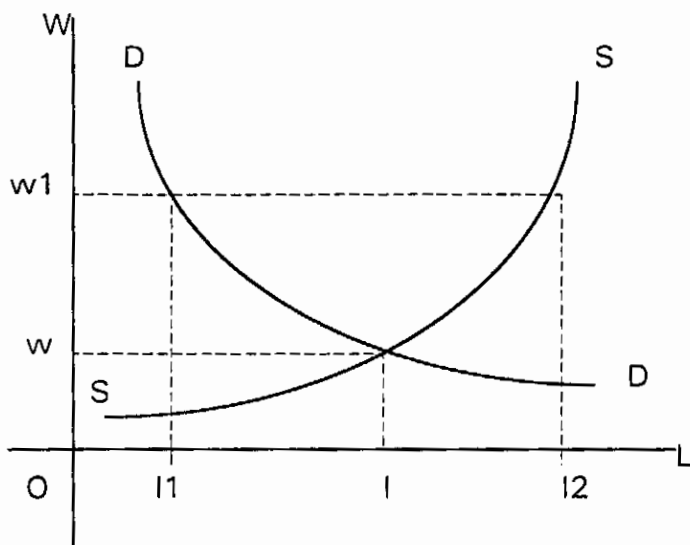
Αγορά εργασίας θεωρείται ο χώρος στον οποίο συναντώνται οι πωλητές και οι αγοραστές της εργατικής δύναμης και κατανέμεται η εργασία στις διάφορες παραγωγικές δραστηριότητες.

Η κατανομή των ποικίλων υπηρεσιών που ονομάζονται ανθρώπινη εργασία στις διάφορες θέσεις εξαρτάται κυρίως από το ύψος του μισθού.

Σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας όπου υπάρχει πλήρης πληροφόρηση, δυνατότητα μετακίνησης και κανείς αγοραστής ή πωλητής εργασίας δεν μπορεί να επηρεάσει μόνος του τις τιμές, οι διαφορές των μισθών σημαίνουν εργασίες διαφορετικού βαθμού ειδίκευσης και απαντήσεων.

Ο υψηλότερος μισθός αντανακλά την σπανιότητα ή την συνθετότητα μιας ειδίκευσης. Ο κάτοχος αυτής της ειδικότητας θα μετακινηθεί από τη θέση που έχει στην ειδικευμένη θέση παροτρυνόμενος προς τούτο από την υψηλότερη αμοιβή που προσφέρει η τελευταία. Κατ'αυτόν τον τρόπο δηλαδή με τις διαφορετικές αμοιβές, την πλήρη πληροφόρηση και την ελευθερία μετακίνησης των εργαζομένων μεταξύ θέσεων εργασίας επιχειρήσεων και περιοχών, εξασφαλίζεται από την αγορά η πλέον αποδοτική κατανομή του παραγωγικού συντελεστή εργασίας στην παραγωγή. Ιδανική γραμμή υπάρχει όταν καμιά πλέον μετακίνηση έστω και ενός εργαζόμενου δεν θα αύξανε την κοινωνική παραγωγικότητα.

Το επίπεδο του μισθού που διαμορφώνεται για κάθε ειδικότητα στο σημείο ισορροπίας της ζητούμενης και προσφερόμενης ποσότητας εργασίας, επιτελεί μια άλλη σημαντική λειτουργία: εξασφαλίζει την εκκαθάριση του εργατικού δυναμικού στην αγορά όπως μας δείχνει το παρακάτω διάγραμμα:



όπου  $W$  = επίπεδο μισθού                       $DD$  = καμπύλη ζήτησης εργασίας  
 $L$  = επίπεδο απασχόλησης                       $SS$  = καμπύλη προσφοράς  
 εργασίας

Στο επίπεδο μισθού  $OW_1$  υπάρχει ανεργία γιατί η ζητούμενη ποσότητα εργατικού δυναμικού είναι  $OL_1$  ενώ η προσφερόμενη είναι ίση με  $OL_2$ . Η ανεργία ισούται με την απόσταση  $L_1L_2$ . Στο επίπεδο μισθού  $OW$  οι καμπύλες προσφοράς και ζήτησης τέμνονται και η απασχόληση εργατικού δυναμικού είναι  $OL$ . Ο μισθός ισορροπίας  $OW$  "εκκαθάρισε" την αγορά εργασίας.

## 1.5 ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### α) Προσδιοριστικοί παράγοντες της συνολικής προσφοράς εργασίας.

Με τον όρο συνολική προσφορά εργασίας εννοούμε τον αριθμό απασχολήσεως οι οποίες είναι δυνατόν να τεθούν στη διάθεση της παραγωγής. Η συνολική προσφορά εργασίας στην βραχυχρόνια και την μακροχρόνια περίοδο επηρεάζεται απο πολλούς παράγοντες οικονομικούς και μη. Απο αυτόν τον λόγο δημιουργούνται δύο ξεχωριστά προβλήματα που πρέπει να μελετηθούν δηλαδή πρώτον τη συνολική προσφορά εργασίας και δεύτερον η προσφορά εργασίας σε μια συγκεκριμένη απασχόληση.

Η συνολική προσφορά εργασίας εξαρτάται απο πολλούς παράγοντες.

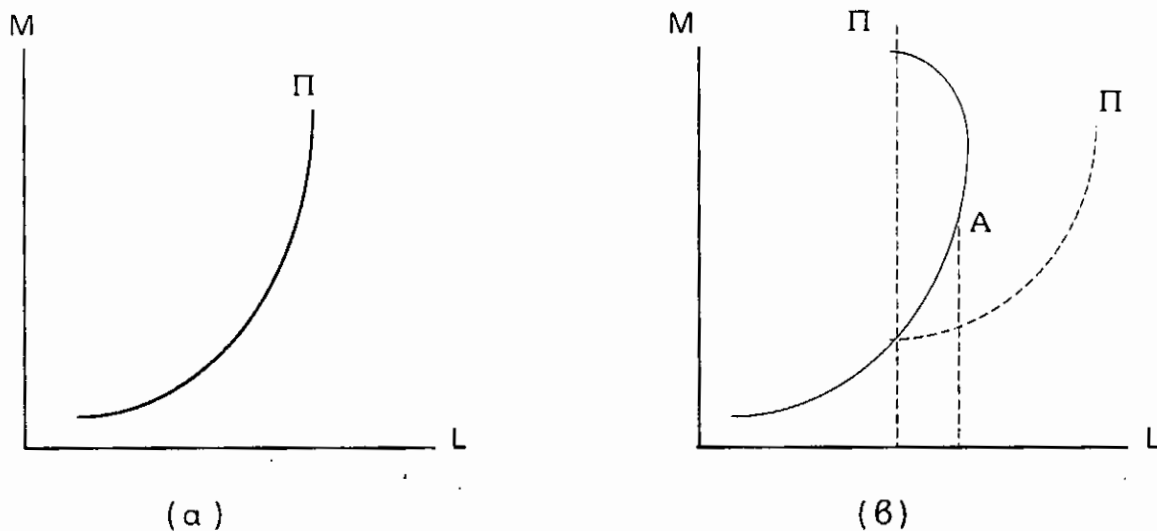
Πρώτος παράγοντας είναι το μέγεθος του πληθυσμού μιάς χώρας. Το μέγεθος αυτό θέτει ανώτατο όριο στον αριθμό των ατόμων που μπορούν να απασχοληθούν στην παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών. Το μέγεθος του πληθυσμού μεταβάλλεται απο τις γεννήσεις και τους θανάτους και από την είσοδο και την έξοδο ατόμων μέσω της μετανάστευσης.

Άλλος παράγοντας που επηρεάζει τη προσφορά εργασίας είναι η διάρθρωση του πληθυσμού σε ενεργό και μη ενεργό. Οσο μεγαλύτερο είναι το ποσοστό του ενεργού πληθυσμού τόσο μεγαλύτερο είναι το τμήμα του πληθυσμού που μπορεί να συμμετάσχει στη παραγωγή και τόσο μεγαλύτερη είναι προσφορά εργασίας. Η διάρθρωση του πληθυσμού κατά ηλικία και φύλο αποτελεί βασικό προσδιοριστικό παραγοντα μεγέθους του εργατικού δυναμικού μίας χώρας. Άλλος παράγοντας είναι ο χρόνος κατά τον οποίο κάθε εργαζόμενος είναι διατεθειμένος να απασχοληθεί στην παραγωγή. Έτσι οι ώρες εργασίας ημερησίως είναι δυνατόν να αρχίζουν από έξι και ν αυπερωαίνουν τις δέκα. Οι μέρες εργασίας επηρεαζονται απο τον αριθμό των εορτών και άλλων ημερών αναπάυσεως. Αποφασιστικό ρόλο στην διάρθρωση της χρονικής διάρκειας της απασχόλησης παίζει το ύψος του μισθού. Είναι λογικό να υποθέσουμε ότι όταν αυξάνει ο εργατικός μισθός αυξάνει ο χρόνος εργασίας τον οποίο κάθε εργαζόμενος δεν είναι διατεθειμένος να εργασθεί περισσότερες ώρες. Οι υψηλότεροι μισθοί καθιστούν δυνατή τη διατήρηση ενός ικανοποιητικού

επιπέδου διαβίωσης με λιγότερη εργασία. Συνεπώς ο εργαζόμενος προτιμά την ανάπαυση από τον υψηλότερο μισθό.

Άλλος παράγοντας ο οποίος μπορεί να επηρεάσει τη προσφορά εργασίας είναι η φορολογία. Θα έπρεπε να αναμένεται ότι επιβολή φορολογίας η οποία μειώνει το ύψος του εργατικού μισθού θα έχει σαν αποτέλεσμα τον περιορισμό της προσφερόμενης ποσότητας εργασίας. Παρατηρήθηκε όμως ότι σε πολλά επαγγέλματα η επιβολή φορολογίας υποχρεώνει του εργαζόμενους να εργάζονται περισσότερο για να συμψηφίσουν την προκαλούμενη μείωση του εισοδήματος.

Γραφικά οι προσφερόμενες ώρες εργασίας σε σχέση με το ύψος του εργατικού μισθού εμφανίζονται στο παρακάτω διάγραμμα.



Το πρώτο μέρος του διαγράμματος δείχνει μια κανονική συνάρτηση προσφοράς εργασίας. Οι ώρες εργασίας  $L$  που είναι διατεθειμένος να προσφέρει κάθε απασχολούμενος αυξάνουν, όταν αυξανουν οι μισθοί και τα ημερομίσθια  $M$ .

Το δεύτερο μέρος του διαγράμματος δείχνει μια ανίστροφη καμπύλη προσφοράς.

Αρχικά αυτή έχει θετική κλίση. Το τμήμα  $OA$  αυτής δείχνει ότι με την αύξηση των μισθών αυξάνει η διάρκεια του χρόνου κατά την οποία ο κάθε εργαζόμενος είναι διατεθειμένος να εργασθεί. Το τμήμα όμως  $AP$  δείχνει ότι



όταν το ημερομίσθιο αυξάνει πέρα από ένα σημείο ο απασχολούμενος προτιμά την ανάπαυση από την εργασία γιατί ο υψηλός μισθός έχει ήδη εξασφαλισθεί σ' αυτόν ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης. Η προσφορά εργασίας επηρεάζεται ακόμη από την ικανότητα με την οποία κάθε απασχολούμενος εκτελεί το έργο που του ανατίθεται. Η ικανότητα αυτή εξαρτάται από τις φυσικές και πνευματικές του ιδιότητες αλλά και από την έμφυτη επιδεξιότητα που μπορεί να έχει. Επίσης εξαρτάται από την υγεία που έχει στις συνθήκες εργασίας κ.τ.λ.

## β) Ζήτηση εργασίας

Όταν μιλάμε για ζήτηση εργασίας εννοούμε τη ζήτηση που προέρχεται εκ μέρους των παραγωγικών μονάδων για την ανεύρεση και πρόσληψη των διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων οι οποίοι θα λάβουν μέρος στη διαδικασία της παραγωγής. Δεν πρέπει συνεπώς να γίνεται σύγχυση του όρου με τη συνήθη έκφραση που αναφέρεται σε ανέργους οι οποίοι "ζητούν εργασία".

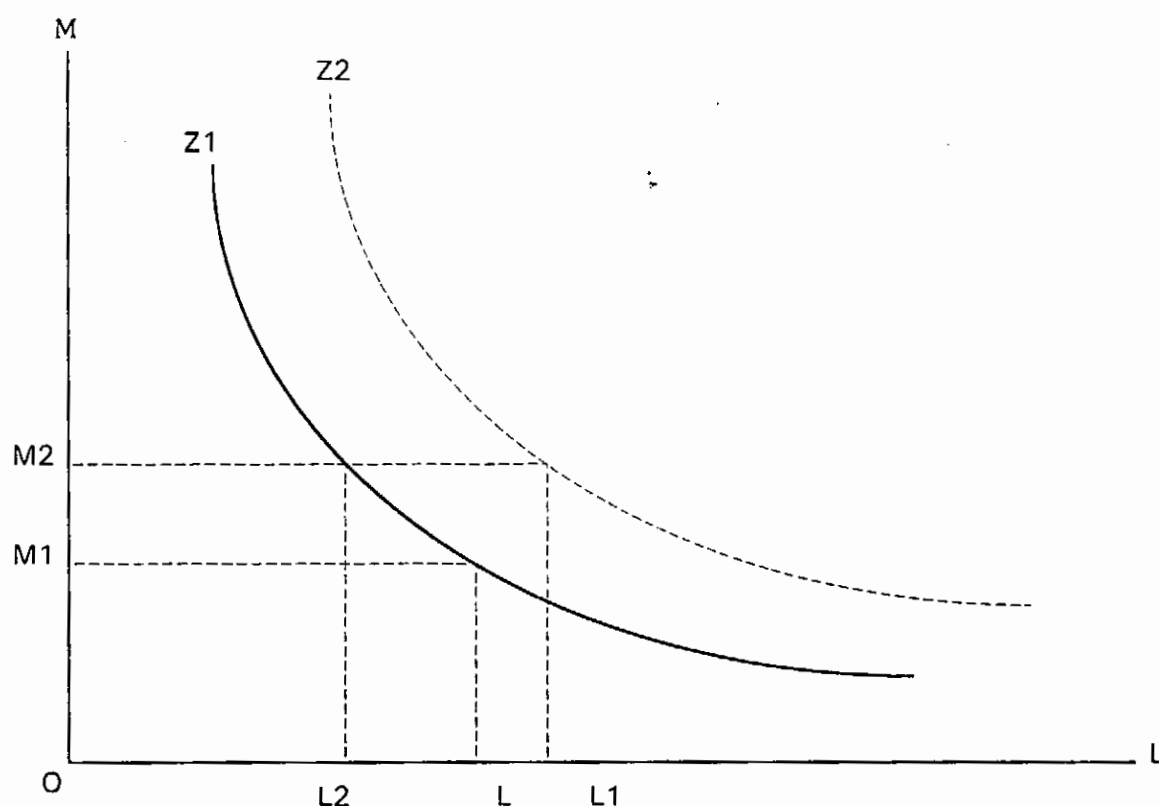
Στη περίπτωση αυτή οι άνεργοι προσφέρουν την εργασία που διαθέτουν ζητώντας απασχόληση. Είναι γνωστό ότι η ζήτηση εργασίας είναι παράγωγος ζήτηση. Επίσης γνωρίζουμε ότι η ζήτηση εργασίας εξαρτάται και επηρεάζεται από τη ζήτηση άλλων παραγωγικών συντελεστών. Ως παράγωγος ζήτηση επηρεάζεται από τη ζήτηση του αγαθού που πρόκειται να παραχθεί με τη συμμετοχή του συντελεστή εργασία, στην αντίστοιχη διαδικασία της παραγωγής.

Ως συνεξαρτώμενη ζήτηση επηρεάζεται από το βαθμό με τον οποίο ο συντελεστής αυτός συνεργάζεται, συμπληρώνει ή αποκαθιστά τους άλλους συντελεστές της παραγωγής. Ακόμη είναι γνωστό ότι πίσω από την ζήτηση ενός συντελεστή κρύβεται η οπιακή παραγωγικότητα του συντελεστή αυτού. Πίσω συνεπώς της ζήτησης του συντελεστή εργασίας βρίσκεται η οριακή παραγωγικότητα της εργασίας. Η εργασία ζητείται για τη συμβολή της στην παραγωγή των αγαθών. Η χρησιμότητα μιας μονάδας εργασίας που παίρνει μέρος στη παραγωγή αντιπροσωπεύεται από την οριακή παραγωγικότητα της

εργασίας ή από την αξία του οριακού προϊόντος ή από το έσοδο από το οριακό προϊόν.

Συνεπώς κάθε επιχειρηματίας θα ζητά πρόσθετες μονάδες εργασίας μέχρι που η αμοιβή που καταβάλλει για την πρόσθετη αυτή μονάδα εργασίας γίνει ίση με το έσοδο από το οριακό προϊόν που παράγει αυτή.

Γραφικά η καμπύλη της ζήτησης απεικονίζεται στο παρακάτω σχήμα:

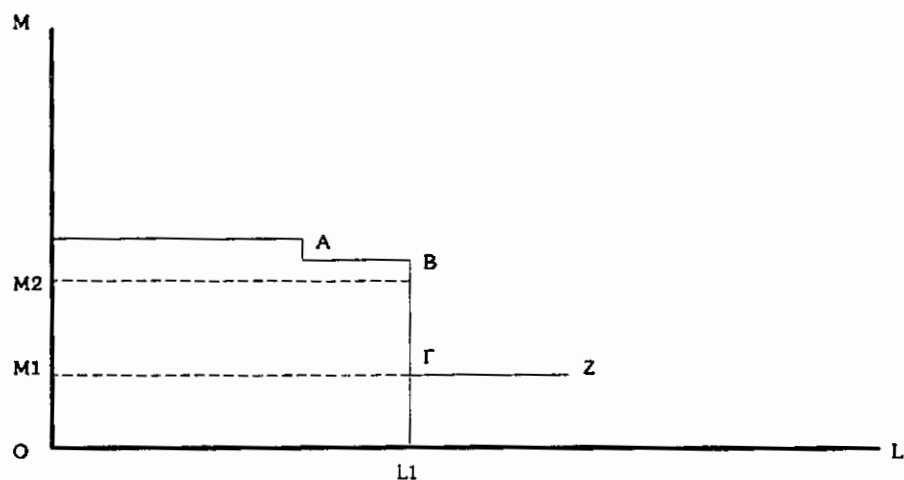


Στον οριζόντιο άξονα του διαγράμματος δίνεται ο αριθμός απασχολουμένων  $L$  και στον κατακόρυφο το επίπεδο των μισθών και ημερομισθίων  $M$ . Η καμπύλη  $Z1$  αντιπροσωπεύει το έσοδο από το οριακό προϊόν και συνεπώς και τη ζήτηση εργασίας. Όταν οι μισθοί είναι  $M1$  ζητείται  $OL1$  αριθμός απασχολουμένων. Όταν οι μισθοί έλθουν στο  $M2$  ζητείται  $OL2$  αριθμός απασχολουμένων. Η αύξηση όμως των μισθών και ημερομισθίων σε  $M2$  θα έχει σαν συνέπεια τη βελτίωση του επιπέδου διαβίωσης των εργαζομένων. Οι καλύτερες συνθήκες διαβίωσης συντελούν στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας η οποία απεικονίζεται γραφικά με τη μετατόπιση της καμπύλης της ζήτησης από τη θέση  $Z1$  στη θέση  $Z2$ . Η

μετατόπιση αυτή δείχνει ότι στο επίπεδο μισθών και ημερομισθίων είχε σαν αποτέλεσμα την αύξηση της απασχόλησης και όχι τη μείωση αυτής.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η ζήτηση εργασίας προσδιορίζεται από πολλούς παράγοντες οικονομικούς και μη. Η συσχέτιση μεταξύ μισθών και όγκου απασχόλησης βασίζεται στην υπόθεση ότι οι άλλοι παράγοντες παραμένουν αμετάβλητοι.

Αν ένας από τους παράγοντες αυτούς μεταβληθεί μεταβάλλεται η παραγωγικότητα της εργασίας. Αρα μεταβάλλεται η κλίση και η θέση της καμπύλης της ζήτησης που απεικονίζει τις μεταβολές αυτές. Η ελαστικότητα της ζήτησης εργασίας επηρεάζεται από την ελαστικότητα της ζήτησης του προϊόντος το οποίο παράγει, από το ποσοστό με το οποίο ο συντελεστής εργασίας επιβαρύνει το κόστος παραγωγής, και από τη δυνατότητα υποκατάστασης του συντελεστή εργασία με άλλους συντελεστές παραγωγής. Συνήθως στη βραχυχρόνια περίοδο η καμπύλη της ζήτησης είναι λιγότερο ελαστική. Και αυτό γιατί η αλλαγή στους τεχνικούς συνδυασμούς της παραγωγής δεν είναι εύκολο να πραγματοποιηθεί στη βραχυχρόνια περίοδο. Η ζήτηση εργασίας από μία επιχείρηση βασίζεται στην υπόθεση της ορθολογικής συμπεριφοράς του επιχειρηματία. Η συμπεριφορά του αυτή δεν έχει μόνο σκοπό τη μεγιστοποίηση του κέρδους. Άλλοι παράγοντες επηρεάζουν κατά διάφορους τρόπους την συμπεριφορά του επιχειρηματία. Αποτέλεσμα των επιδράσεων αυτών είναι ότι η καμπύλη ζήτησης είναι ασυνεχής όπως φαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα:



(Ασυνεχής συνάρτηση της ζήτησης εργασίας)

Είναι προφανές ότι το τμήμα της ζήτησης ΒΓ είναι τελείως ανελαστικό. Συνεπώς αύξηση των μισθών από  $M1$  σε  $M2$  καμία επίδραση δεν ασκεί στον όγκο της απασχόλησης ο οποίος παραμένει πάντα ίσος με  $OL1$ . Το άθροισμα πάντως των διαφόρων καμπυλών ζήτησης εργασίας των επί μέρους παραγωγικών μονάδων δίνει την ζήτηση η οποία είναι συνεχής.

## 1.6 ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΚΑΠΙΤΑΛΙΣΜΟ

Το δικαίωμα της εργασίας στον σύγχρονο καπιταλισμό παρά τις διακηρύξεις οικονομολόγων και πολιτικών για "πλήρη απασχόληση" δεν είναι ουσιαστικά κατοχυρωμένο για την εργατική τάξη. Και δεν θα μπορούσε βέβαια να συμβεί αλλιώς γιατί ένα μέρος των εργαζομένων μένει πάντα χωρίς δουλειά.

Βέβαια το δικαίωμα της εργασίας κατοχυρώνεται "τυπικά", αφού και οι διεθνείς οργανισμοί αλλά και ορισμένα αστικά συντάγματα με τις διακηρύξεις τους και τις νομικές διατάξεις τους προστατεύουν αυτό το βασικό ανθρώπινο δικαίωμα. Ο χαρακτήρας αυτής της κατοχύρωσης φαίνεται αν παρθεί υπόψη πρώτον ο αριθμός των ανέργων και το δεύτερο ότι το δικαίωμα της εργασίας είναι αντικείμενο ταξικής πάλης και η εργατική τάξη καταφέρνει να επιβάλει να κατοχυρώνουν αυτό το δικαίωμα έστω και τυπικά στους νόμους και τα συντάγματα.

Για παράδειγμα ο ΟΗΕ με το άρθρο 23 της " Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου" που ψηφίστηκε από τη Γενική Συνέλευση του Οργανισμού στις 10/12/48 διακήρυξε ότι:

"Κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα στην εργασία, στην ελεύθερη εκλογή της εργασίας, σε δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας και στη προστασία από την ανεργία"

Τι γίνεται όμως στην πραγματικότητα

Είναι κατοχυρωμένο στο σύγχρονο κόσμο το δικαίωμα της εργασίας; Οχι βέβαια και οι αριθμοί είναι αποκαλυπτικοί. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ΔΟΕ) στα τέλη του 1982 στον καπιταλιστικό κόσμο στερούνταν εντελώς εργασίας 75 εκατομύρια άτομα και μερικώς 426 εκατομύρια. Δηλαδή το ένα τρίτο (1/3) του συνόλου του ικανού για εργασία πληθυσμού. Αν πάλι κοιτάξουμε μία-μία τις χώρες μερικές φορές βρίσκουμε στα άρθρα των συνταγμάτων τις διατάξεις που να κατοχυρώνουν το δικαίωμα των ανθρώπων να βρουν δουλειά.

Ομως και αν ακόμα υπάρχουν διατάξεις στην πράξη δεν εφαρμόζονται ποτέ.

Στο Σύνταγμα των ΗΠΑ δεν γίνεται καμμία αναφορά στο δικαίωμα της εργασίας. Μετά τον πόλεμο ίσχυσαν τρεις νόμοι ( του 1946, του 1970 και του 1978) που είχαν στόχο τον περιορισμό της ανεργίας. Επίσης στη συνθήκη ίδρυσης της ΕΟΚ κανένα άρθρο της δεν αναφέρεται στη προστασία του δικαιώματος της εργασίας. Βέβαια κάτω απο την πίεση των πραγμάτων,

εκδόθηκαν από την ΕΟΚ ορισμένες οδηγίες που αφορούν την πολιτική της απασχόλησης των κρατών μελών της όπως οι 1975/129 1977/187 κ.τ.λ. Παρ'όλα αυτά η ανεργία στις χώρες της ΕΟΚ σύμφωνα με επίσημα στοιχεία κυμαινόταν το 1989 από 6,6 μέχρι 18,5% του ενεργού πληθυσμού.

Στο άρθρο 4 του Συντάγματος της Ιταλίας του 1949 καθορίζεται ότι: "Η Δημοκρατία αναγνωρίζει σε όλους τους πολίτες τι δικαίωμα εργασίας και συμβάλλει στη δημιουργία συνθηκών ώστε το δικαίωμα αυτό της εργασίας να μπορεί να υλοποιηθεί" Σαράντα χρόνια μετά τη ψήφιση αυτού του άρθρου δηλαδή το 1989 το ποσοστό της ανεργίας προς τον ενεργό πληθυσμό στην Ιταλία ανερχόταν σε 14%.

Στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας στο άρθρο 33 παρ.2 του Συντάγματος του 1949 ορίζεται : "Κάθε Γερμανός έχει την ίδια πρόσβαση σε οποιαδήποτε κρατική θέση, ανάλογα με την κλίση του τις ικανότητές του και την επαγγελματική του ειδικευση." Όμως το ποσοστό των ανέργων Γερμανών είναι της τάξης του 10%.

Στο άρθρο 35 του Συντάγματος της Ισπανίας το 1980 ορίζεται:"" Ολοι οι κάτοικοι της χώρας είναι υποχρεωμένοι να εργάζονται και έχουν δικαίωμα στην εργασία και στην εκλογή του επαγγέλματος." Σύμφωνα όμως με επίσημα στοιχεία οι Ισπανοί άνεργοι το 1989 έφτασαν το 18,5% του ενεργού πληθυσμού.

Στην Ελλάδα στο Σύνταγμα του 1975 το άρθρο 22 παρ1 ορίζει ότι: "Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και τελεί υπό την προστασία του κράτους που πρέπει να μεριμνά για την δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών." Ο αριθμός των ανέργων στην Ελλάδα όμως διατηρείται σε πολύ υψηλά επίπεδα.

Γίνεται επομένως φανερό πως το δικαίωμα στην εργασία στον καπιταλισμό δεν μπορεί να ικανοποιηθεί καθολικά πως όσοι έχουν εργασία -σε αδιαφορετικό βαθμό ανάλογα με τη θέση τον κλάδο κ.τ.λ.- βρίσκονται μόνιμα κάτω από την απειλή να την στερηθούν πως η υλοποίηση αυτού του δικαιώματος για όλα τα ικανά για εργασία μέλη της κοινωνίας σε μόνιμη βάση βρίσκεται έξω από τα πλαίσια της λογικής του καπιταλισμού σαν κοινωνικοοικονομικού συστήματος.

Από την αλληλεξάρτηση προσφοράς και ζήτησης εργασίας αλλά και από το δικαίωμα του ανθρώπου για εργασία, διαμορφώνεται το επίπεδο των μισθών και ημερομισθίων και συντελείται η διανομή του εισοδήματος. Πριν προχωρήσουμε όμως στην ανάλυση του μηχανισμού με το οποίο σχηματίζεται ο εργατικός μισθός πρέπει να γίνουν ορισμένες παρατηρήσεις οι οποίες θα αναφέρονται στην έννοια και τα είδη του.

## **1.7 ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ωθούμενος άλλοτε από ένστικτο και συνήθως από ανάγκη ο άνθρωπος επιζητεί συνεχώς μεθόδους απλοποιήσεως της εκτελούμενης εργασίας, επιθυμώντας την αύξηση αποδόσεώς του αλλά και ταυτοχρόνως την ελάττωση της καταβαλλόμενης προσπάθειας.

Συνεπώς ο παράγων εργασία ήταν αναπόφευκτο να αποτελέσει το πρώτο σημείο ενδιαφέροντος της επιστήμης της οργανώσεως, από την αρχή της εμφάνισής της ως επιστημονικός κλάδος, από την εποχή των Taylor, Gilbreth, Fayol, Gantt, κ.τ.λ.

Το θέμα εργασία είχε αποασχολήσει την επιστημονική σκέψη πολύ πριν τον 20αι. Παρόλη όμως τη μακρά σειρά των μελετητών, μόνο από την εποχή του Taylor, η εργασία κατέστη αντικείμενο μελέτης. Αυτό σημαίνει ότι ο Taylor κατανόησε πρώτος τη τεράστια σημασία του παράγοντος "εργασία" για τη βελτίωση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων και του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων. Απλώς ο Taylor αποτέλεσε τον πρώτο οξυδερκή παρατηρητή ο οποίος συνέλαβε τον σφυγμό της εποχής του: Η δημιουργία μεγάλων επιχειρήσεων, τα τεράστια κεφάλαια των οποίων μόνο η εργασία του ανθρώπου ήταν δυνατό να τα αξιοποιήσει αποδοτικά, η σχετική σπανιότητα εργατικού δυναμικού και το υψηλό κόστος της εργασίας ήταν φαινόμενα τα οποία για πρώτη φορά εμφανίσθηκαν σε αυτή την έκταση στην ιστορία της ανθρωπότητας, την εποχή εκείνη.

Οι μέθοδοι, οι τεχνικές και γενικότερα, η φιλοσοφία που διαμορφώθηκε κατά του 20αι, για τον σκοπό του επιτυχή χειρισμού του ανθρώπινου παράγοντα στην εργασία, θα αποτελέσουν το αντικείμενο του παρόντος κεφαλαίου.

Ο Jean Chevalier δίδει έναν επιγραμματικό ορισμό της εργασίας περιγράφοντας αυτή την προσπάθεια κοπιώδη. Μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η εκτέλεση της εργασίας δεν γίνεται κατά κανόνα τουλάχιστον αυθορμήτως και ότι ο άνθρωπος αισθάνεται συνήθως αποστροφή για αυτήν. Για τους παραπάνω λόγους εάν επιθυμούμε την ελάττωση της αποστροφής αυτής και κατά συνέπεια την αποδοτικότερη χρησιμοποίηση των εργαζομένων είναι απαραίτητα να μεριμνήσουμε:

- α) για την παροχή αμοιβών αναλόγως προς την καταβαλλόμενη προσπάθεια και το επιτυγχανόμενο αποτέλεσμα.
- β) για την τοποθέτηση του κατάλληλου ανθρώπου για την κατάλληλη θέση.
- γ) για την διαμόρφωση συνθηκών περιβάλλοντος και σχέσεων οι οποίες θα συμβάλλουν στην πλέον ευχάριστη εκτέλεση της εργασίας.
- δ) για την προστασία της υγείας και την διατήρηση της ικανότητας του εργαζόμενου για την παρειαίρω αποδοτική εργασία.

Αναλόγως του χρησιμοποιημένου κριτηρίου μπορούμε να διακρίνουμε την εργασία στις παρακάτω κατηγορίες:

α) Στην εξαρτημένη και αυτοτελή: Η εξαρτημένη εργασία είναι η προσφερόμενη εργασία σε ένα οργανισμό οικονομικώς ξένο ενώ αυτοτελής εργασία είναι η εργασία για λογαριασμό του ιδίου του εργαζομένου.

β) Στην σωματική και πνευματική: Ως σωματική εργασία χαρακτηρίζεται η προσπάθεια του μίικου συστήματος ενώ ως πνευματική η ικανοποίηση συνολικών μέσω διανοητικής προσπάθειας. Η διάκριση αυτή δεν μπορεί να κριθεί ως απολύτως σαφής εφόσον ουδεμία εργασία μπορεί να χαρακτηριστεί αποκλειστικά σωματική ή αποκλειστικά πνευματική εντούτοις η χρησιμοποίησης αυτής της διάκρισης επιτρέπει τον καθορισμό του προέχοντος στοιχείου δεδομένης εργασίας.

γ) Σε ηγετική διευθυντική και εκτελεστική:

Ηγετική εργασία είναι η παρεχόμενη εργασία απο τον ηγέτη της επιχειρήσεως είτε αυτός είναι ένα άτομο είτε ένα συλλογικό όργανο που ασκεί την διοίκηση της επιχειρήσεως.

Η διευθυντική εργασία αποτελεί το σύνδεσμο μεταξύ ηγετικής και εκτελεστικής εργασίας ασχολούμενη με την προετοιμασία της υλοποιήσεως των κατευθυντηριων γραμμών της ηγετικής εργασίας και την παρακολούθηση και



έλεγχο των αποτελεσμάτων της εκτελεστικής εργασίας Τέλος η εκτελεστική είναι η εργασία που εκτελείται βάση οδηγιών και κατευθύνσεων της διευθυντικής εργασίας με την καταβολή βασικά σωματικής δυναμής.

δ) Σε ειδικευμένη, ημειδικευμένη και ανιδίκευτη εργασία.

ε) Σε εργασία παρεχόμενη απο υπαλλήλους και εργασία παρεχόμενη απο εργάτες. Καταρχήν αυτή η διάκριση αφορά όχι την μορφή και το είδος της εργασίας αλλά την νομική και μισθοδοτική σχέση του εργαζόμενου με την εργοδότη επιχείρηση, η εργασία που παρέχεται απο υπαλλήλους χαρακτηρίζεται συνήθως απο μεγαλύτερη ή μικρότερη εξειδίκευση πνευματική προσπάθεια και μόρφωση.

Οι παραπάνω μορφές εργασίες αποτελούν λοιπόν με άλλα λόγια την εργασία του χώρου παραγωγής.

### 1.8 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ανάλυση της εργασίας αναφέρεται στο ότι ο εργοδότης απαιτεί απο τον εργαζόμενο και ότι ο εργαζόμενος απαιτεί απο μέρους του εργοδότη υπο μορφή αμοιβής. Αυτό αποτελεί πάντοτε ένα πρόβλημα στο οποίο η σύμπτωση των αποψεων των ενδιαφερομένων είναι δυσχερής.

Ο θέσμός των διαπραγματεύσεων αποτελεί οπωσδήποτε κάποια λύση πλην όμως αυτή η λύση δεν είναι οριστική αποδεικνύεται απο το γεγονός ότι οι οποιαδήποτε διαπραγματεύσεις ακολουθούνται συνήθως μετά απο λίγο απο αιτήσεις αναδιαπραγματεύσεων εκ μέρους της μίας ή της άλλης πλευράς.

Ευτυχώς για την επιλυση του προβλήματος υπάρχει σήμερα μια σειρά μεθόδων και τεχνικών με την χρησιμοποίησή των οποίων επιτυγχάνεται ο ακριβής καθορισμός τόσο του περιεχομένου της παρεχόμενης εργασίας όσο και το ύψος της αμοιβής. Το σύνολο των μεθόδων και των τεχνικών αυτών ονομάζεται ανάλυση της εργασίας.

Η συμβολή κάθε εργαζομένου για την επίτευξη των στόχων καθε οργανισμού που απασχολείται μπορεί να διακριθεί σε δύο μέρη το ποσοτικό και το ποιοτικό. Τι και

πόσο παράγει ή μπορεί να παράγει ο καθένας αποτελεί το αντικείμενο της Μετρήσεως της Εργασίας.

Ποιά μέθοδος δράσεως θα χρησιμοποιηθεί ώστε η ποσοτική και ποιοτική αποδοχή του εργαζομένου να είναι η κατά το δυνατόν υψηλότερη αποτελεί το αντικείμενο της Μελέτης των Μεθόδων.

Η μέτρηση της Εργασίας και η μελέτη των μεθόδων ονομάζεται Μελέτη της Εργασίας. Τα αποτελέσματα της διερευνήσεως της κάθε εκτελουμένης εργασίας βάση των ανωτέρω μεθόδων καθιστούν δυνατή την Απλοποίηση και Προτυποποίηση της Εργασίας.

Για τον καθορισμό του περιεχομένου κάθε εκτελουμένης εργασίας απαιτείται η διερεύνηση του ποιοτικού μέρους αυτής. Δεν αρκεί δηλαδή να γνωρίζουμε τί και πώς παράγει ένα άτομο αλλά επιπλέον ποιά γνώση, πείρα, ευθύνη, πρωτοβουλία απαιτείται για κάθε εργασία αλλά και οι συνθήκες υπο τις οποίες εκτελείται αυτή.

### 1.9 ΜΕΛΕΤΗ ΜΕΘΟΔΩΝ

Ο άνθρωπος ως γνωστό αποτελεί σημαντικό αλλά ταυτοχρόνως πολύ δαπανηρό συντελεστή της παραγωγής. Αναγκαία επομένως είναι η όσον το δυνατό αποτελεσματικότερη χρησιμοποίησή του.

Η μελέτη μεθόδων αποσκοπεί στην καλλύτερη εξεύρεση μεθόδου δράσεως για το καλλύτερο δυνατό αποτέλεσμα απλούστευσης και οικονομικότερης εκτελέσεως δεδομένης εργασίας.

Η μελέτη μεθόδων αποτελεί την συστηματική καταγραφή και κριτική εξέταση των υφισταμένων και προτεινόμενων τρόπων εκτελέσεως μιας εργασίας προς το σκοπό της αναπτύξεως και εφαρμογής ευκολότερων και αποτελεσματικότερων μεθόδων δράσεως και προς το σκοπό της μειώσεως του κόστους αυτών.

Η Μελέτη μεθόδων είναι δυνατόν να αφορά:

- Στην αποτελεσματικότερη διάταξη του χώρου εργασίας.
- Στην αποτελεσματικότερη διαμόρφωση της ροής των υλικών και ενεργειών.
- Στην βελτίωση της διατάξεως των θέσεων εργασίας (τοποθέτηση υλικών, εργαλείων, οργάνων χειρισμού κ.τ.λ.)
- Στη βελτίωση του τρόπου διενέργειας των κινήσεων για κάθε εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασίας του.

Προφανώς είναι ότι κάθε συγκεκριμένη μελέτη είναι δυνατόν να καλύπτει ωρισμένους ή και όλους τους αναφερθέντες ανωτέρω τομείς. Το βάθος της μελέτης θα εξαρτηθεί από πολλούς παράγοντες μεταξύ των οποίων είναι το σύστημα και ο όγκος παραγωγής αφενός και ο διαθέσιμος χρόνος και χρήματα για τη μελέτη αφετέρου. Π.χ. Η μελέτη των κινήσεων θα είναι αναγκαία σε μία επιχείρηση μαζικής παραγωγής ενώ η μελέτη που αποσκοπεί στην βελτίωση της ροής υλικών και ενεργειών θα είναι ίσως αρκετή σε μία βιομηχανία εργαζόμενη βάση παραγγελιών.

#### 1.10 ΠΡΟΤΥΠΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πέρα των οποιαδήποτε δυσχερειών οι οποίες έχουν σχέση με τον τρόπο επιβολής της νέας μεθόδου, την πώληση της νέας ιδέας στους εργαζομένους η διατήρηση αυτής της νέας ιδέας είναι εξίσου περισσότερο δυσχερής. Αυτό εξηγείται το ότι οι άνθρωποι επιθυμούν να γνωρίσουν το νέο αλλά συχνά επανέρχονται στις παλιές συνήθειες μην μπορώντας να αποβάλλουν μια ισχυρή συνήθεια. Ορθώς λέγεται ότι το μεγαλύτερο εμπόδιο εις την υιοθέτηση στην εφαρμογή των νέων ιδεών αποτέλεσε η προσηλώνση στις παλαιές.

Η προτυποποίηση της εργασίας η καθιέρωση πρότυπων εκτελέσεως κάθε εργασίας αποτελεί το ισχυρότερο απλό στην προσπάθεια της διατηρήσεως των νέων βελτιωμένων μεθόδων. Αυτό συμβαίνει διότι τα πρότυπα αποτελούν τον συνδετικό κρίκο μεταξύ σχεδιασμού και ελέγχου. Ένα πρότυπο αποτελεί αρχικώς ένα σχέδιο, μια μέθοδο. Ταυτοχρόνως όμως συνιστά ένα μέτρο επιδόσεως του οποίου η ύπαρξης είναι ουσιώδης για την άσκηση του ελέγχου.

Γενικώς μιλώντας περί προτυποποιήσεως και διαμορφώσεως προτύπων εργασίας εννοούμε την καθιέρωση ενός υποδείγματος ενός μοντέλου κινήσεων το οποίο ισχύει για την εκτέλεση δεδομένης εργασίας υπο προσδιορισμένες συνθήκες εκτελεσεώς της.

Ειδικότερα η ύπαρξη προτυπων είναι απαραίτητη στις παρακάτω περιπτώσεις:

- α) Στον καθορισμό του προσωπικού.
- β) Στον καθορισμό του κόστους δεδομένης εργασίας
- γ) Εφαρμογή συστήματος οικονομικών κινήτρων.
- δ) Σύγκριση επιδόσεως.
- ε) Προγραμματισμός στη κατανομή της εργασίας.

#### **1.11 ΕΠΙΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΑΠΛΟΠΟΙΗΣΕΩΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΥΠΟΠΟΙΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η Μελέτη μεθόδων και γενικότερα η τάση θεσπίσεως προτύπων αποτελούν αναμφισβήτητη σπουδαία καινοτομία συνεπαγόμενη οικονομικά οφέλη τόσο για την επιχείρηση όσο και για τον εργαζόμενο. Εν τούτοις όμως η προτυποποίηση έχει ως συνέπεια την διάσπαση της εργασίας σε μικρά επιμέρους τμήματα και την εκτέλεση επαναληπτικών άκρως τυποποιημένων ενεργειών αποτέλεσε αντικείμενο έντονης κριτικής.

Κατα τις απόψεις αυτές η αυστηρή τυποποίηση και η ανάθεση απλών επαναληπτικών εργασιών καθιστά, πιθανώς τους εργαζομένους περισσότερο παραγωγικούς απο οικονομικής απόψεως αλλά παραγνωρίζει άλλες ανθρώπινες αξίες. Συγκεκριμένα υποστηρίζεται ότι η μορφή αυτής της εργασίας αυξάνει το

αίσθημα της μονοτονίας λόγω της εκτελέσεως αυτής της εργασίας χωρίς καμιά μεταβολή επι σειρά ετών.

Περιορίζεται ακόμη η ικανοποίηση των εργαζομένων εφόσον αυτός παύει να έχει επαφή με το προϊόντος και στερείται την χαρά της δημιουργίας. Τέλος υποστηρίζεται ότι γίνεται πραγματική σπατάλη ανθρώπου εφόσον ο νους παραμένει αχρησιμοποίητος η πρωτοβουλία θεωρείται άχρηστη και η δημιουργική σκέψη κρίνεται ως μη αναγκαία. Αποτέλεσμα όλων αυτών είναι να δημιουργούνται άνθρωποι απαθείς και αδιαφοροί νευρικοί και δυσαρεστημένοι.

Οι απουσίες από την εργασία η τάση αναζήτησης νέας εργασίας οι απεργίες οι συχνά αιτήσεις για αύξηση των αποδοχών πιστεύετε ότι πολλές φορές οφείλεται στην έλλειψη ικανοποιήσεως και αυτοεκπληρώσεως.

Η έντονη αυτή κριτική δεν εμφανίσθει μόνο κατά τα τελευταία έτη. Εμφανίσθηκε όσο και αν φαίνεται αυτό παράξενο ταυτοχρόνως σχεδόν με την διαμόρφωση της "Επιστημονικής Διοικήσεως" του Taylor και του Gilberth των πρώτων απολογητών της απλοποιήσεως και προτυποποιήσεως των διαδικασιών.

Ήταν ίσως η πρώτη φορά που έγινε αντιληπτό ότι ο άνθρωπος πιθανόν να ενδιαφέρεται και για κάτι άλλο εκτός του χρήματος και ότι η υψηλή παραγωγικότητα δεν θα προέκυπτε μόνο από την προτυποποιημένη εργασία.

Εκτοτε έγιναν πολλές συζητήσεις, διαμορφώθει ιδιαίτερη Σχολή σκέψεως υπήρξαν νεοκλαστικοί επιστήμονες οι οποίοι υπερημύνθησαν τις αντιλήψεις του Taylor και τέλος προτάθηκαν νέες λύσεις ει το δίλλημα Έμφαση στην Οργάνωση ή στον ανθρώπινο παράγοντα.

## 1.12 ΟΙ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΩΝ ΤΗΣ ΑΠΛΟΠΟΙΗΣΕΩΣ

Θα εξετάσουμε ορισμένα επιχειρήματα των οπαδών της απλοποίησης και προτυποποίησης της εργασίας. Αναλύοντας πρώτη την άποψη ότι η απλή και τυποποιημένη εργασία αυξάνει το αίσθημα της μονοτονίας υποστηρίζουν ότι πρέπει να γίνεται διακρίσεις μεταξύ αυτής και της επαναληπτικότητας της εργασίας.

Η μονοτονία αποτελεί το αίσθημα όχι το γεγονός. Ως αίσθημα είναι δυνατόν να προέρχεται από άλλα αίτια και όχι αποκλειστικά από την εργασία. Όσον αφορά την επαναληπτικότητα αυτή οπωσδήποτε δεν είναι κατακριτέα. Πολλοί άνθρωποι αρέσκονται σε τέτοιου είδους εργασία. Η εργασία δεν τους δημιουργεί δυσάρεστους, αισθάνονται περισσότερο ασφαλείς.

Η έλλειψη του αισθήματος ικανοποίησης από την εργασία θεωρείται επίσης ότι έχει μεγαλοποιηθεί. Άλλωστε η ύπαρξη μη ικανοποιητικών ατόμων από την εργασία δεν είναι φαινόμενο που δημιουργήθηκε μετά την τυποποίηση των εργασιών. Οι απεργίες, το χαμηλό βιοτικό επίπεδο και οι κακές συνθήκες εργασίας είναι γεγονότα που πείθουν ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι δυσαρεστημένοι. Όσο αφορά την άποψη ότι η απλή και η ειδικευμένη εργασία δεν απαιτεί σκέψη, κρίση και πρωτοβουλία υποστηρίζεται ότι δεν αποτελεί τον κανόνα. Υπάρχουν σήμερα εργασίες που απαιτούν κρίση και πρωτοβουλία όσο τουλάχιστον απαιτεί και η εργασία του ράπτη ή του υποδηματοποιού.

Πέρα όμως όλων αυτών η απλοποίηση της εργασίας σημαίνει λιγότερη κόπωση των εργαζομένων υψηλότερο βιοτικό επίπεδο δυνατότητα ανυψώσεως του πνευματικού επιπέδου και στο τέλος ωφέλεια του κοινωνικού συνόλου με δυνατότητα να προμηθεύεται αγαθά υψηλής ποιότητας σε χαμηλές τιμές.

### 1.13 ΝΕΟΤΕΡΕΣ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΠΕΡΙ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι Ταιλορικές αντιλήψεις περί οργανώσεως της εργασίας στηρίζονται βασίμως σε ένα πρότυπο εργαζομένου το οποίο περιγράφει λίαν ικανοποιητικώς ο Mc Gregor με την "θεωρία Χ" περί ανθρώπινης συμπεριφοράς. Πράγματι ο μέσος εργάτης αντιμετωπίζεται σα να έχει περιορισμένες φιλοδοξίες αντιπαθώντας την εργασία και αποφεύγοντας τις ευθύνες. Αλλά ο Mc Gregor ως γνωστό υποστηρίζει με την "θεωρία Υ" ότι ο άνθρωπος δεν είναι τέτοιος εκ' φύσεως αλλά έγινε από την επίδραση της οργανώσεως. Ο μέσος εργάτης δεν αποφεύγει τις ευθύνες, έχει διάθεση συμμετοχής και αισθάνεται αγάπη για την εργασία.

Παρακινούμενοι από τέτοιες αντιλήψεις σύγχρονοι επιστήμονες πιστεύουν ότι είναι δυνατό να καταστήσουμε την εργασία πλέον ενδιαφέρουσα και λιγότερο μονότονη, χωρίς να παραμερήσουμε τα πλεονεκτήματα της απλοποιήσεως.

Προτείνουν συγκεκριμένα μέτρα όπως τα παρακάτω :

α) Η διεύρυνση του περιεχομένου της εκτελούμενης εργασίας. Αυτή βασικά συνίσταται στην ανάθεση σε κάθε εργαζόμενο έργο περισσότερο εύρος ως προς το περιεχόμενο ώστε να περιορίζεται η μονοτονία και η επαναληπτικότητα και να αυξάνεται η πρωτοβουλία του εργαζομένου.

β) Ο εμπλουτισμός της εργασίας

Η άποψη αυτή προχωρεί πέρα της διευρύνσεως της εργασίας. Πιστεύετε δηλαδή ότι η διεύρυνση περιορίζει πιθανώς την επαναληπτικότητα και μονοτονία της εργασίας αλλά εξακολουθεί να χρησιμοποιεί τον εργαζόμενο ως άτομο απλώς να εκτελεί.

Αντιθέτως η συμμετοχή του εργαζομένου στην διαδικασία προγραμματισμού και ελέγχου της εργασίας του, τον καθιστά άτομο υπεύθυνο και αυξάνει τον αυτοσεβασμό και την αυτοπεποίθησή του.

Μελέτες οι οποίες δημοσιεύθηκαν απόδειξαν ότι δεν είναι μόνο οι εργάτες της αλυσίδας παραγωγής οι οποίοι έχουν ανάγκη εμπλουτισμού της εργασίας τους. Πολλοί άλλοι εργάτες έχουν εργασίες οι οποίες απαιτούν μακριά περίοδο αναπάσεως, οι εργάτες αυτοί είναι εύκολο να πλήτουν και να γίνουν απρόσεκτοι και με ανεπαρκή συνείδηση τηρήσεως των κανόνων ασφαλείας στην εργασία τους.

Είναι χαρακτηριστική η περίπτωση του Νορβηγού βιομηχανικού συμβούλου Dr Einar Thorsrud ο οποίος εκλήθει να βρεί τρόπους εμπλουτισμού της εργασίας ομάδας τριών εργατών ενός μεγάλου σταθμού υδροηλεκτρικής ενέργειας. Η εργασία της ομάδας ήταν κυρίως να παρακολουθούν αυτόματα μηχανήματα τα οποία χρειάζονταν μόνο ευκαιριακή συγκέντρωση προσοχής. Όταν όμως απαιτούνταν αυτό υπό τις κατάλληλες συνθήκες έπρεπε οι συνθήκες αυτές να προσελκύσουν απολύτως την προσοχή τους.

Ο Thorsrud συμπέρανε ότι χρειαζόνταν κάτι το οποίο θα τους διατηρήσει σε συνεχή κατάσταση προσοχής και πρότεινε την πρόσληψη ενός τέταρτου εργάτη ώστε να καταστεί δυνατό να συμπληρώσουν το καρέ του bridge.

γ) Η συμμετοχή των εργαζομένων στην λήψη αποφάσεων.

Κατά την άποψη αυτή οι αποφάσεις περί των στόχων της επιχείρησης και των διαδικασιών υλοποίησεως αυτών λαμβάνονται σε συνεργασία της διοικήσεως με τους εργαζομένους. Τότε αυξάνεται το αίσθημα ευθύνης των εργαζομένων και αντιλαμβάνονται ότι η εργασία όσο απλή και αν είναι αποτελεί ένα μέρος μιας ολοκληρωμένης προσπάθειας έχοντας ένα συγκεκριμένο στόχο.

Οι ειδικότερες μορφές με τις οποίες εμφανίζονται αυτά τα συστήματα συμμετοχής ποικίλουν, σε ορισμένα δε είναι περισσότερο ουσιαστική και σε άλλα μάλλον συμβουλευτική.

Τα αποτελέσματα της εφαρμογής αυτών των αντιλήψεων στην πράξη είναι πολύ εντυπωσιακά. Εντούτοις αντιμετωπίζονται δυσχέρειες στην υλοποίηση των ιδεών αυτών. Αυτό οφείλεται στην αντίσταση των ανθρώπων ( προκειμένω των στελεχών)



έναντι της αλλαγής μεταβολής του συστήματος οργανώσεως ή ακόμη και της διαμορφώσεως των χώρων εργασίας, στον φόβο της απώλειας ορισμένων πλεονεκτημάτων της ειδίκευσης και τέλος στο υψηλό κόστος της αλλαγής.

Ολες οι αντιλήψεις που αναφέρθηκαν περί της οργανώσεως της εργασίας αποτελούν προσπάθεια βελτιώσεως των μεθόδων της επιστημονικής οργανώσεως αλλά δεν συνιστούν τάση αντικαταστάσεως αυτών για μια άλλη μέθοδο τελείως διαφορετική ως προς τις αρχές και τους κανόνες της.

Τα γνωστά πειράματα της εταιρίας VOLVO αποτελούν ριζική μεταβολή των μέχρι σήμερα αντιλήψεων. Βασική ιδέα των πειραμάτων αυτών είναι η εκτίμηση των αποτελεσμάτων της διασπάσεως των μεγάλων εργοστασιακών μονάδων σε μικρότερες αυτοδιοικούμενες μονάδες.

Η μέθοδος αυτή επινοήθηκε από το Ινστιτούτο Ανθρώπινων Σχέσεων Tavistok της Μ. Βρετανίας και είχε στην εφαρμογή της ικανοποιητικά αποτελέσματα.

Με το σύστημα αυτό βελτιώνονται οι ανθρώπινες σχέσεις, αυξάνει η συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες αποφάσεων, αυξάνει η ικανοποίηση και η πρωτοβουλία των εργαζομένων.

Παρόλα αυτά είναι πολύ νωρίς για να αποφανθούμε εάν τα συστήματα αυτά αποτελούν τον τρόπο οργανώσεως της εργασίας στα εργοστάσια του μέλλοντος.

#### **1.14 Ο ΕΜΠΛΟΥΤΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ**

Είναι από τους κύριους αντιπάλους του Τευλορισμού είναι ο καθηγητής Φρέντρικ Χερζεμπέργκ του Πανεπιστημίου Case Western του Κλήβελαντ. Ο Κος Χερζεμπέργκ πρεσβεύει με πάθος το σύστημα του εμπλουτισμού των εργασιών Υποστηρίζει δηλαδή πως κάθε άνθρωπος διαθέτει πνευματικές εφεδρείες ανεκμετάλλευτες. Και πιστεύει πως οι επιχειρήσεις μπορούν ταυτόχρονα να εξανθρωπιστούν και να γίνουν πιο αποδοτικές.

Το σύστημα της κατανομής της εργασίας που εφαρμόζεται σήμερα στα εργοστάσια και σε πολλά γραφεία ακρωτηριάζει ψυχολογικά αυτούς που το υφίστανται. Σύμφωνα με τους κανόνες της επιστημονικής οργάνωσης της εργασίας π.χ. τα πόστα μιας αλυσίδας συναρμολογήσεως προβλέπονται για εργάτες με ελάχιστες γνώσεις ενώ η πλειοψηφία των εργαζομένων μπορεί να ανταποκριθεί σε πολύ πιο δύσκολα καθήκοντα. Το αποτέλεσμα είναι η έλλειψη ενδιαφέροντος οι συχνές απουσίες, η μείωση της παραγωγικότητας.

Μια σειρά έρευνες επέτρεψαν στον Χέρζεμπεργκ να διαπιστώσει πως τα στοιχεία που συμβάλουν στην ικανοποίηση του εργαζομένου έχουν σχέση με την συγκεκριμένη δουλειά που του έχει ανατεθεί ενώ τα στοιχεία που προκαλούν την δυσαρέσκεια, το αίσθημα του ανικανοποίητου σχετίζονται με το περιβάλλον της δουλειάς αυτής.

Η θεωρία της σχέσεως μεταξύ του ενδιαφέροντος και των συνθηκών της εργασίας -της υγιεινής- μπορεί έτσι να διατυπωθεί με τον εξής τρόπο: το αίσθημα της ικανοποίησης δεν εξαρτάται από ότι περιβάλλει την εργασία (αποδοχές, συνθήκες σχέσεις με τους ανωτέρους κ.τ.λ.)

Οι βελτιώσεις στον τομέα αυτόν μπορούν να προλάβουν μια αύξηση της δυσαρέσκειας και είναι έτσι αναγκαίες. Δεν μπορούν όμως να προκαλέσουν ένα πραγματικό αίσθημα ικανοποίησης πράγμα που οδηγεί στην συνεχή επαναληψή τους.

Το αίσθημα της ικανοποίησης συνδιάζεται με το ενδιαφέρον που ο καθένας μπορεί να βρεί στην δουλειά του. Και το ενδιαφέρον αυτό έχει τις ρίζες του στις ανώτερες ανάγκες του ανθρώπου :

- στην δυνατότητα πραγματοποίησης ενός έργου χρήσιμου και προσωπικού.
- στην αναγνώριση από τους άλλους του έργου αυτού και των αποτελεσμάτων του.
- στο ενδιαφέρον της εργασίας σαν μέσον αναπτύξεως των ικανοτήτων του εργαζομένου.
- στην αύξηση των ευθυνών και την βελτίωση των αποτελεσμάτων
- στην δυνατότητα προαγωγής με κριτήριο τα αποτελέσματα αυτά.

Σύμφωνα με τον Χέρζμπεργκ το κύριο μέλημα των επιχειρήσεων στον τομέα αυτό ήταν μέχρι πρόσφατα η βελτίωση των συνθηκών υγιεινής της εργασίας. Αυτό όμως δεν είναι αρκετό και έτσι εξηγείται η δυσαρέσκεια των εργασιών.

Πρέπει όμως να σημειωθεί πως εμπλουτισμός και διεύρυνση είναι δύο διαφορετικές ιδέες. Η διεύρυνση καταλήγει στην ανάθεση στον κάθε εργάτη διαφόρων εργασιών αναλόγου ενδιαφέροντος. Η αλλαγή συνιστάται λέει ο Χέρζμπεργκ στο να ζητάμε από έναν καθαριστή υαλοπινάκων να καθαρίζει και πατώματα. Μηδέν συν μηδέν ισούται με το μηδέν.

Αντίθετα σκοπός του εμπλουτισμού της εργασίας είναι η επανασύνδεση της κάθε δουλειάς με δύο στοιχεία της που είχαν ξεχαστεί από τους επιστήμονες του καταμερισμού : την συμμετοχή στην προπαρασκευή της και τον έλεγχο.

Ο εμπλουτισμός δεν πρέπει να συγχέεται και με την συμμετοχή των εργαζομένων στην διοίκηση των επιχειρήσεων. Η συμμετοχή αυτή περιορίζεται συνήθως στην έκφραση μιας γνώμης. Οποια και αν είναι η αντίδραση του εργαζομένου γρήγορα καταλαβαίνει πως δεν διαθέτει καμιά ευθύνη στην λήψη των αποφάσεων.

### **1.15 ΠΩΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΖΕΤΑΙ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ "ΕΜΠΛΟΥΤΙΣΜΟΥ" ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Συμφωνα με τον Χέρζμπεργκ, είναι απαραίτητο:

1. Να συγκεντρώνονται πρώτα ορισμένες προϋποθέσεις. Οι υπεύθυνοι πρέπει να πιστεύουν στην αξία της συμμετοχής όλων στην διαχείριση και πρέπει να πείσουν τα στελέχη ότι η αξιοποίηση των πόστων εργασίας παρουσιάζει πολλά πλεονεκτήματα. Οι υπηρεσίες επιμορφώσεως πρέπει να μετέχουν ενεργά στην προσπάθεια γιατί η επιμόρφωση είναι προϋπόθεση της βελτιώσεως της θέσεως των εργαζομένων. Τέλος, πρέπει να επιδιώκεται η συμμετοχή του συνόλου του προσωπικού στην αναζήτηση των νέων τεχνικών λύσεων οργανώσεως της εργασίας, έστω και αν τούτο οδηγή σε μια πλήρη αναθεώρηση σε όλους του τομείς.

2. Μπορεί να προβλεφθούν επτά στάδια :

- Επιμόρφωση των στελεχών σχετικά με τις μεθόδους του εμπλουτισμού της εργασίας.
- Απογραφή των ζωνών της επιχειρήσεως, όπου τα προβλήματα που προκύπτουν από την εφαρμογή του τευλορισμού είναι κρίσιμα (π.χ. λόγω αποσιών).
- Αναζήτηση των λύσεων που μπορούν να προκαλέσουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την εργασία.
- Μελέτη της πρακτικής εφαρμογής των λύσεων αυτών.
- Διαβουλεύσεις με το προσωπικό και τους εκπροσώπους του.
- Πραγματοποίηση πειραματικών αλλαγών και μελέτη των αντιδράσεων πριν και μετά την κάθε απόπειρα (σ' αυτό το στάδιο βρίσκονται στην Ευρώπη οι επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν την εφαρμογή του συστήματος εμπλουτισμού της εργασίας).
- Ενδεχομένη απόφαση επεκτάσεως των νέων μεθόδων στο σύνολο της επιχειρήσεως.

Στην Ευρώπη ο πιο πιστός μαθητής του Χέρζμπεργκ είναι ο Dr. W. Ραυί, που εργάζεται στην Μεγάλη Βρετανία. Στη Γαλλία, όπου το κύριο σύγγραμμα του Χέρζμπεργκ μεταφράσθηκε πρόσφατα ("Η εργασία και η φύση του ανθρώπου"), ανταποκριτής του είναι ο Μάρκ Ριμπέ, διευθυντής του Ινστιτούτου για την ανάπτυξη του ανθρωπίνου πλούτου των επιχειρήσεων.

## 2.1 ΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

#### **α) Έννοια του εργατικού μισθού**

Η ανθρώπινη εργασία που καταβάλλεται στην διαδικασία της παραγωγής έχει σαν σκοπό τη δημιουργία αγαθών και την απόκτηση εισοδήματος που θα διατεθεί για την απόκτηση αγαθών για την ικανοποίηση των αναγκών.

Γνωρίζουμε ήδη ότι μπορεί να πάρει διάφορες μορφές. Ο πολυσύνθετος οικονομικός κόσμος δημιουργεί πολυμορφες εργασιακές σχέσεις. Εξ' αιτίας αυτού, αμοιβή της εργασίας για την συμβολή της στη παραγωγή μπορεί να πάρει διάφορες μορφές. Άλλη π.χ. είναι η αμοιβή του γεωργού που καλλιεργεί το δικό του αγρό και άλλη η αμοιβή του γεωργού που εργάζεται για λογαριασμό άλλου. Άλλη είναι η αμοιβή του οικιακού βοηθού άλλη του βιομηχανικού εργάτη άλλη του εμπορουπάλληλου. Άλλη η αμοιβή του τραπεζίτη και του επιχειρηματία γενικά και άλλη του υπάλληλου, τραπεζικού υπάλληλου και του ελεύθερου επαγγελματία.

Είναι προφανές ότι οι χιλιάδες των περιπτώσεων με τις οποίες ο άνθρωπος συμμετέχει στη παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών και οι αντίστοιχες αμοιβές αυτών δεν είναι εύκολο να έχουν μία ενιαία μεταχείριση. Κάθε μία από αυτές μπορεί να γίνει αντικείμενο ειδικής μελέτης. Μπορεί να γίνει όμως μία γενική

διάκριση με κριτήριο το βαθμό εξάρτησης και την έκταση του κινδύνου που αναλαμβάνει ο εργαζόμενος. Έχουμε τους εργαζόμενους που δουλεύουν "" για λογαριασμό τους"" και τους παρέχοντες εξαρτημένη εργασία. Στην πρώτη κατηγορία κάθε απασχολούμενος εργάζεται για δικό του λογαριασμό και αναλαμβάνει ο ίδιος τους κινδύνους που συνεπάγεται η αυτοτελής τους απασχόλησης. Γεωργοί, βιοτέχνες, έμποροι, επαγγελματίες, τσχνίτες, γιατροί, καλλιτέχνες ανήκουν σ' αυτήν την κατηγορία των απασχολουμένων.

Στη δεύτερη κατηγορία ανήκει ο μεγαλύτερος αριθμός των απασχολουμένων. Οι παρέχοντες εξαρτημένη εργασία στην γεωργία τη βιοτεχνία και τη βιομηχανία, οι ειδικευμένοι ή ανιδίκευτοι εργάτες ή υπάλληλοι, αυτοί που παρέχουν εξαρτημένη εργασία στο εμπόριο στις τράπεζες τις δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες σαν υπάλληλοι ή σαν εργάτες, ειδικευμένοι ή ανιδίκευτοι ανήκουν σ' αυτή τη κατηγορία εργαζομένων. Αντικείμενο δικό μας όμως είναι ο τρόπος με τον οποίο διαμορφώνεται η αμοιβή της κατηγορίας αυτής των εργαζομένων που παρέχουν εξαρτημένη εργασία. Ορίζουμε λοιπόν ως εργατικό μισθό την αμοιβή της εξαρτόμενης εργασίας που παρέχεται προς έναν οποιονδήποτε εργοδότη. Βέβαια αυτή η γενική διατύπωση έχει ανάγκη ορισμένων διευκρινίσεων, οι οποίες θα γίνουν αντιληπτές όταν εξετασθούν τα διάφορα είδη εργατικού μισθού.

## **β) Είδη εργατικού μισθού**

Οι διακρίσεις του εργατικού μισθού μπορούν να γίνουν κατά πολλούς τρόπους.

Αν χρησιμοποιηθεί το κριτήριο του τρόπου με τον οποίο είναι συνδεδεμένος ο εργαζόμενος προς τον εργοδότη, ο εργατικός μισθός σαν αμοιβή εργασίας περιλαμβάνει τους μισθούς και τα ημερομίσθια. Ο μισθός περιλαμβάνει την αμοιβή των υπαλλήλων οι οποίοι είναι συνδεδεμένοι προς τον εργοδότη με σχέση μακροχρόνιου διάρκειας και η οποία υπολογίζεται κατά μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα, συνήθως κατά μήνα. Τα ημερομίσθια περιλαμβάνουν την αμοιβή των εργατών η οποία υπολογίζεται συνήθως πάνω ημερησία βάση.

Αναλόγως του τρόπου με τον οποίο υπολογίζεται ο εργατικός μισθός διακρίνουμε την αμοιβή κατά μονάδα του χρόνου την αμοιβή κατά τεμάχιο ή το μικτό σύστημα

αμοιβής. Μία διάκριση η οποία δεν βασίζεται αποκλειστικά στη παραγωγικότητα του εργαζομένου είναι ο άμεσος εργατικός μισθός και ο έμμεσος εργατικός μισθός.

Ο άμεσος εργατικός μισθός περιλαμβάνει την αμοιβή του εργαζομένου και βασίζεται στην αποδοτικότητα του. Ο έμμεσος εργατικός μισθός ή κοινωνικός μισθός περιλαμβάνει το σύνολο των παροχών που απολαμβάνει ο εργαζόμενος.

Στον κοινωνικό μισθό περιλαμβάνονται τα διάφορα οικογενειακά επιδόματα, διάφορα δώρα, οι παροχές κοινωνικής ασφάλισης, τα έξοδα διαφόρων υπηρεσιών όπως τα νοσήλια, τα φάρμακα, οι πληρωμένες μέρες ανάπαυσης, έξοδα βρεφικών σταθμών, έξοδα σχολείων, δώρα επ' ευκαιρία γάμων, γεννήσεων, συμμετοχή στα έξοδα κηδείας, βοηθήματα για τη στέγαση κ.τ.λ.

Το τμήμα των κοινωνικών παροχών αποτελεί σημαντικό ποσοστό του κόστους εργασίας. Κυμαίνεται μεταξύ 12% - 30% αυτού. Μία άλλη βασική εννοιολογική διάκριση του εργατικού μισθού αναφέρεται στο χρηματικό ποσό που εισπράτει ο εργαζόμενος και στην αγοραστική δύναμη του ποσού αυτού. Με βάση αυτό το κριτήριο έχουμε τον ονομαστικό και τον πραγματικό μισθό.

Ο ονομαστικός μισθός περιλαμβάνει το σύνολο των χρηματικών μονάδων που εισπράτει ο εργαζόμενος ενώ ο πραγματικός δείχνει την αγοραστική αξία του ονομαστικού εισοδήματος.

Αν αυξάνουν οι χρηματικοί μισθοί και συγχρόνως αυξάνουν με εντονότερο ρυθμό οι τιμές των αγαθών που αγοράζει ο εργαζόμενος, οι πραγματικοί μισθοί ελατώνονται και η κατάσταση των εργαζομένων χειροτερεύει. Ο τύπος που δίνει τη σχέση μεταξύ πραγματικών και ονομαστικών μισθών είναι ο εξής :

Ονομαστικός μισθός

$$\text{ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ} = \frac{\text{Ονομαστικός μισθός}}{\text{Τιμήριθμος κόστους ζωής}}$$

Όταν οι ονομαστικοί μισθοί αυξάνουν και παραμένει σταθερός ο δείκτης κόστους ζωής τότε αυξάνουν οι πραγματικοί μισθοί και βελτιώνεται το γενικό επίπεδο διαβίωσης των εργαζομένων.

Το αντίθετο συμβαίνει σε περιόδους ταχείας αύξησης των τιμών των αγαθών και σχετικής σταθερότητας των μισθών και ημερομισθίων. Οι αυξανόμενες τιμές μειώνουν την αγοραστική δύναμη του λαμβανόμενου χρηματικού μισθού και έχουν σαν αποτέλεσμα την χειροτέρευση της θέσης των εργαζομένων.



## 2.2 ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΕΡΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Ο εργατικός μισθός υπήρξε ανέκαθεν ένα από τα φλέγοντα θέματα της οικονομικής επιστήμης. Για το λόγο αυτό απασχόλησε την οικονομική σκέψη από τα πρώτα στάδια της ανάπτυξης της. Η προσπάθεια στρεφόταν προς την διατύπωση μιας καθολικής θεωρίας περί μισθού η οποία θα είχε γενική εφαρμογή και θα μπορούσε να εξηγήσει όλες τις περιπτώσεις του πραγματικού κόσμου. Ας δούμε λοιπόν το πρόβλημα του προσδιορισμού των μισθών και ημερομισθίων.

α) Οι θεωρίες των κλασσικών:

Η μελέτη των ημερομισθίων που ισχύουν κατά την εποχή εκείνη οδήγησε τους συγγραφείς του 17αι και 18αι στο συμπέρασμα ότι τα ημερομίσθια των ανιδίκευτων εργατών κυμαίνονται γύρω από το επίπεδο της απλής επιβίωσης.

Ο άγγλος οικονομολόγος David Ricardo (1722-1823) διεμόρφωσε την θεωρία του στο λεγόμενο "σιδηρούν νόμο των εργατικών μισθών".

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή αν οι πραγματικοί μισθοί ανέρχονται σε υψηλά επίπεδα με τρόπο τέτοιο ώστε να παρέχουν στους εργάτες καλλύτερες συνθήκες διαβίωσης, ο πληθυσμός θα αύξανε με ταχύ ρυθμό.

Η αύξηση του πληθυσμού θα είχε σαν αποτέλεσμα την αύξηση του αριθμού των εργατών και την αύξηση της προσφοράς εργασίας η οποία θα οδηγήσει τα ημερομίσθια προς τα κάτω, ώστε να φθάσουν στο επίπεδο της απλής επιβίωσης. Συνεπώς οι βελτιώσεις στις αποδοχές των εργαζομένων θα ήταν παροδικές.

Η θεωρία αυτή δεν ήταν άσχετη με τις συνθήκες εργασίας που επικρατούσαν την εποχή εκείνη στη Δυτική Ευρώπη και με τις συνθήκες εργασίας που ισχύουν σήμερα σε πολλές υπανάπτυκτες χώρες με υψηλό ποσοστό γεννητικότητας.

Στις ανεπτυγμένες όμως χώρες η τεχνολογική και βιομηχανική πρόοδος είχε σαν αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας, την αύξηση των αποδοχών των

εργαζομένων, την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης στο τρόπο ώστε οι μισθοί και τα ημερομίσθια να υπερβαίνουν κατά πολύ το ελάχιστο όριο συντήρησης.

Συνεπώς ο σκληρός αυτός νόμος δεν έχει εφαρμογή σήμερα. Την άποψη του Ricardo ακολούθησε και ο K. Marx (1818-1883) ο οποίος υποστήριζε ότι υπάρχει μία στρατιά ανέργων στη βιομηχανία που πιέζει τη προσφορά ραγασίας και δεν επιτρέπει στους μισθούς και τα ημερομίσθια να υπερβούν το ελάχιστο όριο συντήρησης.

Στα μέσα του δέκατου ένατου αιώνα αναπτύχθηκε από τους κλασσικούς μία άλλη θεωρία η γνωστή σαν θεωρία του αποθέματος μισθών.

Οι ρίζες της θεωρίας αυτής βρίσκονται στα έργα του Adam Smith. Ο κύριος όμως εκπρόσωπος αυτής είναι ο John Stuart Mill (1806-1873).

Η θεωρία αυτή βασίζεται στη προσφορά και τη ζήτηση εργασίας. Η προσφορά εργασίας θεωρείται ως δεδομένο μέγεθος ενώ η ζήτηση εξαρτάται από το συνολικό ποσό που προορίζεται για μισθούς και ημερομίσθια.

Το συνολικό κεφάλαιο μιας χώρας αποτελείται από τρία μεγέθη: το πάγιο κεφάλαιο που περιλαμβάνει τα κτίρια, τα μηχανήματα κ.τ.λ. το κυκλοφορούν κεφάλαιο που περιλαμβάνει τις πρώτες ύλες, τις βοηθητικές ύλες και τα ημικατεργασμένα προϊόντα και το προκαθωρισμένο απόθεμα μισθών που προορίζεται για την αγορά εργασίας. Αν διαιρέσουμε το απόθεμα μισθών δια του αριθμού των εργατών βρίσκουμε το μέσο μισθό. Έχουμε λοιπόν:

Απόθεμα μισθών

Μέσος μισθός = -----

Αριθμός εργατών

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή ο μέσος μισθός αυξάνει όταν αυξάνει το απόθεμα μισθού ή όταν μειώνεται ο αριθμός των εργαζομένων.

Με δεδομένο όμως ότι τα δύο αυτά μεγέθη παραμένουν περίπου σταθερά, το επίπεδο του μέσου μισθού παραμένει σταθερό.

Η θεωρία του αποθέματος μισθών εξηγεί το φαινόμενο της διαφοράς των μισθών μεταξύ των επιχειρήσεων που οφείλεται στο διαφορετικό μέγεθος του αποθέματος μισθών που υπάρχει στις αντίστοιχες επιχειρήσεις.

Η θεωρία αυτή δέχτηκε πολλές επικρίσεις ιδίως όσον αφορά τη σταθερότητα των όρων του κλάσματος. Βέβαια έχει υποστηριχθεί ότι το ποσοστό του εισοδήματος που αναφέρεται σε μισθούς και ημερομίσθια παραμένει σχετικά σταθερό. Το απόλυτο μέγεθος όμως αυτού αυξάνει με τη πορεία της ανάπτυξης.

Με δεδομένο ότι ο αριθμός αύξησης είναι εντονότερος του ρυθμού αύξησης της εργατικής δύναμης προκαλείται άνοδος του μέσου επιπέδου μισθών και ημερομισθίων.

### **2.3 ΑΛΛΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΩΝ**

Εκτός των προαναφερθέντων θεωριών των κλασικών διατυπώθηκαν πολλές άλλες απόψεις που αναφέρονται στους μισθούς και τα ημερομίσθια.

Στην Αμερική ο John Clark (1847 - 1938) αναπτύσσει τη θεωρία της οριακής παραγωγικότητας. Ο Clark υποστηρίζει ότι ο εργοδότης θα εξακολουθεί να προσλαμβάνει νέους εργάτες μέχρι του σημείου στο οποίο η αξία της παραγωγής του τελευταίου εργάτη θα καλύπτει το ημερομίσθιο που καταβάλλει σ'αυτόν.

Αν προσλάβει νέους εργάτες το ημερομίσθιο που καταβάλει σ'αυτούς θα'ναι μεγαλύτερο από την αξία παραγωγής του εργάτη. Συνεπώς η πρόσληψη των εργατών αυτών δεν είναι συμφέρουσα. Η θεωρία βασίζεται στην απλή λογική σύμφωνα με την οποία η απόδοση κάθε νέου απασχολούμενου πρέπει να είναι ίση με το κόστος με το οποίο επιβαρύνει τη παραγωγή. Παρά τις ατέλειες που παρουσιάζει, αποτελεί την αφετηρία για τη δημιουργία της συνάρτησης της ζήτησης εργασίας η οποία σε συνδυασμό με τη συνάρτηση της προσφοράς εργασίας προσδιορίζουν το ύψος του εργατικού μισθού.

Μια άλλη θεωρία η οποία ονομάστηκε θεωρία των διαπραγματεύσεων υποστηρίζει ότι υπάρχει ανώτατο και κατώτατο όριο μισθού. Τα δύο αυτά όρια προσδιορίζονται από την ένταση με την οποία οι εργοδότες επείγονται να

προσλάβουν εργάτες και απο την ένταση με την οποία οι εργαζόμενοι επείγονται να δεχτούν την απασχόληση. Το ύψος του εργατικού μισθού που θα διαμορφωθεί μεταξύ των δύο αυτών ορίων εξαρτάται απο την ικανότητα και την δυνατότητα διεξαγωγής διαπραγματεύσεων μεταξύ των δυο ανταγωνιζόμενων πλευρών. Η θεωρία αυτή δεν δίνει στοιχεία για την διαφορά μεταξύ ανώτατου και κατώτατου ορίου μισθών και ημερομισθίων. Η απόσταση προσδιορίζεται από την ευημερία της επιχειρήσεως και τον κίνδυνο που διατρέχει αυτή να χάσει την αγορά και από τη δύναμη της αντίστασης των εργατών έναντι της μείωσης του βιοτικού επιπέδου.

Μια άλλη θεωρία δίνει έμφαση στην αγοραστική δύναμη των ιδιωτών για την αποκτηση των προϊόντων και παραγωγικών μονάδων.

Με δεδομένο ότι το μεγαλύτερο μέρος των βιομηχανικών προϊόντων καταναλώνεται απο τους εργαζόμενους, υψηλά ημερομίσθια εξασφαλίζουν μεγάλη ζήτηση προϊόντων μεγάλη ευημερία των επιχειρήσεων και επομένως ενισχυμένη δυνατότητα αυτών να προσφέρουν υψηλότερους μισθούς.

Η θεωρία αυτή αγνοεί τις συνθήκες προσφοράς εργασίας. Αγνοεί επίσης την παραγωγικότητα της επιχειρήσεως η οποία προσδιορίζει τη καμπύλη ζήτησης εργασίας. Δίνει όμως έμφαση στη σημασία της αποτελεσματικής ζήτησης η οποία παίζει αποφασιστικό ρόλο σε περιόδους ύφεσης της οικονομίας. Εκτός των προαναφερθείσων θεωριών υπάρχουν και άλλες όπως είναι η επαγωγική θεωρία των μισθών και ημερομισθίων, η κοινωνικοπολιτική θεωρία του εργατικού μισθού, η πειραματική θεωρία του μισθου κ.τ.λ. Κάθε μια απ'αυτές δίνει έμφαση σε περιορισμένων αριθμό προσδιοριστικών παραγόντων του εργατικού μισθού. Κάθε μία απ'αυτές δεν είναι δυνατόν να εφαρμοσθεί σε όλες τις περιπτώσεις. Μια γενική θεωρία περι μισθών πρέπει να λαμβάνει υπ'οψιν το κοινωνικό χαρακτήρα του εργατικού μισθού. Πρέπει να ερμηνεύει το ύψος αυτού, τις διαφορές απο κλάδο σε κλάδο, απο περιοχή σε περιοχή και απο περίοδο σε περίοδο. Μια γενική θεωρία περι μισθών πρέπει να λαμβάνει υπ'οψη τις ατέλειες της, αγοράς, το θεσμικό πλαίσιο στο οποίο λαμβάνει χώρα η οικονομική δραστηριότητα, τον βαθμό της τεχνικής και οικονομικής αναπτυξης το ρόλο των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων το ρολο του κράτους και όλους τους οικονομικούς, κοινωνικούς, ψυχολογικούς παράγοντες, οι οποίοι προσδιορίζουν το ύψος, τις διαφορές και τις διακυμάνσεις των μισθών και των ημερομισθίων.

Πρέπει επίσης να λαμβάνει υπ' όψη την αλληλεξάρτηση μεταξύ επιπέδου μισθών και επιπέδου απασχόλησης μεταξύ επιπέδου μισθών και αποτελεσματικής ζήτησης και την αλληλεξάρτηση μεταξύ της αγοράς εργασίας της αγοράς των άλλων παραγωγικών συντελεστών και της αγοράς των αγαθών προς την οποία θα στραφεί το εισόδημα των εργαζόμενων

#### **2.4 ΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ**

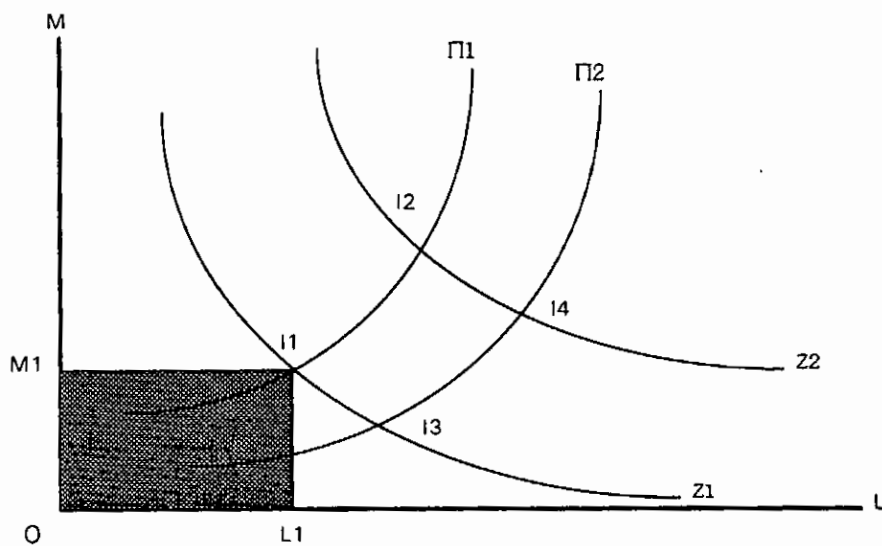
Εχουμε ήδη αναλύσει τους προσδιοριστικούς παράγοντες της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας. Εξετάσαμε επίσης ορισμένες θεωρίες οι οποίες προσπαθούν να ερμηνεύσουν τον εργατικό μισθό. Στη συνέχεια θα εξετάσουμε την αλληλεξάρτηση των δυνάμεων που προσδιορίζουν τον μισθό ισορροπίας, την ποσότητα εργασίας που διατίθεται στην παραγωγή και το συνολικό εισόδημα της εργασίας.

#### **2.5 ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ**

Οι συνθήκες προσφοράς και ζήτησης εργασίας είναι γνωστές. Ας υποθέσουμε ότι η αγορά είναι τελειως ανταγωνιστική και ότι προσφέρεται και ζητείται ομοιογενής ποσότητα εργασίας μιας συγκεκριμένης ειδικότητας.

Οι ανταγωνιστικές δυνάμεις θα διαμορφώσουν ενιαίο επίπεδο μισθών για το σύνολο των απασχολούμενων στη συγκεκριμένη ειδικότητα.

Γραφικά η κατάσταση ισορροπίας στην συγκεκριμένη αγορά εργασίας δίνεται στο διάγραμμα που ακολουθεί.



Στον οριζόντιο άξονα του διαγράμματός φαίνεται η απασχόληση και στον κατακόρυφο οι μισθοί και τα ημερομίσθια. Η καμπύλη ζήτησης  $Z1$  και η καμπύλη προσφοράς  $\Pi1$  δίνουν αρχική κατάσταση ισορροπίας στην αγορά εργασίας  $I1$  στην οποία αντιστοιχεί ερτατικός μισθός ίσος προς  $M1$  συνολική απασχόληση της κατηγορίας αυτής των εργαζομένων  $L1$  και συνολικό εισόδημα από μισθούς των απασχολούμενων ίσο με την σκιασμένη επιφάνεια του διαγράμματος. Αν υποθεθεί ότι αυξάνει η ζήτηση του προϊόντος που παράγεται από τους απασχολούμενους της κατηγορίας αυτής. Αύξηση της ζήτησης του προϊόντος θα επηρεάσει αυξητικά την παραγωγή ζήτηση του συντελεστή εργασία.

Η αυξημένη ζήτηση εργασίας δίνεται από την νέα καμπύλη ζήτησης  $Z2$ . Η καμπύλη ζήτησης  $Z2$  σε συνδυασμό με την αρχική καμπύλη προσφοράς  $\Pi1$  δίνει το νέο σημείο ισορροπίας  $I2$  με ανάλογες μεταβολές στο ύψος του εργατικού μισθού και του όγκο της απασχόλησης. Αν υποθεθεί τώρα ότι η ζήτηση εργασίας παραμένει αμετάβλητη αλλά όμως αυξάνει η προσφερόμενη ποσότητα εργασίας συνεπεία εισόδου νέου αριθμού απασχολούμενων στο κλάδο.

Αυτό απεικονίζεται γραφικά από μετατόπιση της σχετικής καμπύλης από τη θέση  $\Pi1$  στη θέση  $\Pi2$ . Το νέο σημείο εσορροπίας είναι το  $I3$  με αντίστοιχες μεταβολές στον εργατικό μισθό και την απασχόληση. Αν υποθεθεί ότι σε κάποια στιγμή ο εργατικός μισθός είναι μεγαλύτερος του μισθού ισορροπίας.

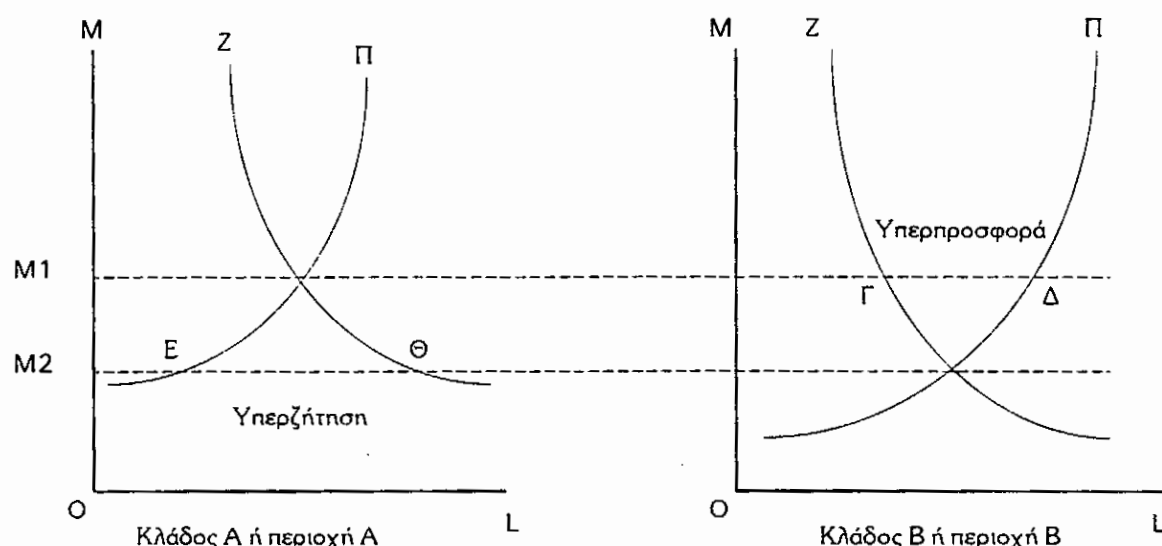
Ο αριθμός των εργαζομένων τον οποίο οι παραγωγοί θα ήταν διατεθειμένοι να εργασθούν είναι μεγάλος. Από το γεγονός αυτό δημιουργείται ανεργία η οποί

έχει την τάση να συμπίψει τους μισθούς και τα ημερομίσθια προς το σημείο ισορροπίας. Ο μηχανισμός είναι όμοιος με τον μηχανισμό στην αγορά αγαθών.

## 2.6 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ

Ο μηχανισμός της ελεύθερης αγοράς θα έπρεπε να οδηγεί στην εξίσωση των μισθών και ημερομισθίων μεταξύ διάφορων ειδικοτήτων, μεταξύ των διαφόρων κλάδων και μεταξύ των διαφορών περιφερειών. Στην πραγματικότητα όμως υφίστανται μεγάλες διαφορές μεταξύ τους.

Οι διαφορές αντανakλούν τις ειδικές συνθήκες προσφοράς και ζήτησης που ισχύουν στην αγορά κάθε κατηγορίας εργαζομένων. Οι διαφορές αυτές απεικονίζονται γραφικώς στο ακόλουθο διάγραμμα:



Η προσφορά και ζήτηση εργασίας στην αγορά A δίνουν μισθό ισορροπίας ίσον με  $M1$  και στην αγορά B ίσον με  $M2$ .

Στην Ευρώπη π.χ. οι μισθοί είναι χαμηλότεροι των μισθών της Αμερικής.

Στα αστικά κέντρα οι μισθοί και τα ημερομίσθια είναι υψηλότερα των μισθών των επαρχιών. Οι μισθοί που καταβάλλονται στη βιομηχανία είναι υψηλότεροι των μισθών του αγροτικού τομέα. Αν υποθεθεί ότι στην περιοχή B ισχύουν οι μισθοί της A, θα υπήρχε υπερπροσφορά εργασίας ίση προς ΓΔ. Αν υποθεθεί ότι στη περιοχή A ισχυαν οι μισθοί της B θα υπήρχε υπερζήτηση εργασίας ίση με ΕΘ. Αν οι δύο περιοχές ήταν απομωνομένες και δεν ήταν δυνατή η μετακίνηση εργατικής

δύναμης απο τη μία στην άλλη η υπερζήτηση και υπερπροσφορά εργασίας θα δημιουργούν δυνάμεις οι οποίες θα έτειναν να επαναφέρουν τις δύο αγορές στην αρχική κατάσταση ισορροπίας.

Αν υποθεθεί ότι η κινητικότητα της εργατικής δύναμης δεν συναντά εμπόδια, τότε θα δημιουργηθεί μετακίνηση εργατών απο το κλάδο ή την περιοχή των χαμηλών ημερομισθίων προς τον κλάδον ή την περιοχή με υψηλά ημερομίσθια.

Αποτέλεσμα της μετακίνησης αυτής θα'ναι η αλλαγή των συνθηκών προσφοράς και ζήτησης στις δύο αγορές μεα αποτέλεσμα την εξίσωση των ημερομισθίων.

Η κινητικότητα όμως συναντά πολλά εμπόδια, που συνδέονται με τις δυσχέρειες αλλαγής επαγγελματος αλλαγής κλάδου απασχόλησης και αλλαγής τόπου απασχόλησης. Δεν είναι π.χ. εύκολο ο κλωστοϋφαντουργός να γίνει γεωργός, ή ο ηλεκτρολόγος της τσιμεντοβιομηχανίας να γίνει ηλεκτρολόγος της φαρμακοβιομηχανίας.

Δεν είναι εύκολο ο εργάτης της Θράκης να μεταναστεύσει στη Πελοπόννησο.

Η εσωτερική και εξωτερική μετανάστευση έχουν σαν αποτέλεσμα την εξισωτική μεταβολή των μισθών μεταξύ της αγοράς εξόδου και αγοράς εισόδου των μεταναστών, χωρίς όμως αυτό να οδηγεί σε πλήρη εξίσωσή τους.

## 2.7 ΕΞΙΣΩΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ

Στην προηγούμενη ανάλυση εξετάσαμε τις διαφορές μισθών και ημερομισθίων της ίδιας κατηγορίας εργαζομένων σε δύο αγορές στις οποίες οι συνθήκες προσφοράς και ζήτησης της κατηγορίας αυτής είναι διαφορετικές. Υπάρχουν όμως μεγάλες διαφορές στο ύψος του εργατικού μισθού στην ίδια αγορά. Οι διαφορές αυτές οφείλονται σε διαφορές φυσικών και πνευματικών ικανοτήτων και επιδεξιωτήτων των απασχολούμενων και τις διαφορες στο είδος και την φύση της εργασίας που πρόκειται να εκτελέσουν. Θα πρέπει ακόμα να σημειωθεί ότι πολλοί επιχειρηματίες και εργοδότες δεν αντιμετωπίζουν τους μισθούς με βάση τη ζήτηση εργασίας, την οριακή παραγωγικότητα των εργαζομένων και τη ζήτηση του προϊόντος αλλά με κριτήρια κοινωνικά στα οποία εξετάζονται οι ανάγκες του εργαζόμενου και της οικογένειάς του.

Αν αγνοήσουμε τον παράγοντα αυτόν, τότε οι κυριώτερες διαφορές πρέπει να αποδοθούν σε διαφορες συνδεόμενες με τη φύση των απασχολουμένων και τη



φύση της απασχόλησης. Έτσι λοιπόν μπορούμε να διατυπώσουμε τις ακόλουθες σχέσεις.

- Αν οι εργαζόμενοι έχουν τις ίδιες ικανότητες και εκτελούν την ίδια εργασία, δεν υπάρχει διαφορά στο επίπεδο του εργατικού μισθού.
- Αν οι εργαζόμενοι είναι όμοιοι αλλά εκτελούν διαφορετικές εργασίες τότε υπάρχουν διαφορές στον εργατικό μισθό οι οποίες συμψηφίζουν την διαφορετική φύση της εκτελούμενης εργασίας.
- Αν οι εργαζόμενοι είναι διάφοροι αλλά εκτελούν την ίδια εργασία υπάρχουν διαφορές στον εργατικό μισθό που συμψηφίζουν τη διαφορά στη παραγωγικότητα των εργαζομένων.
- Αν οι εργαζόμενοι είναι διάφοροι και εκτελούν διαφορετικές εργασίες υπάρχουν συμψηφιστικές διαφορές στο ύψος του εργατικού μισθού.

Στη πραγματική ζωή υπάρχει σχετική κινητικότητα της εργασίας μεταξύ των διαφορετικών ειδικοτήτων, μεταξύ των διαφορετικών κλάδων παραγωγής και μεταξύ διαφορετικών περιφερειών. Η κινητικότητα αυτή επιτρέπει στις δυνάμεις της ανταγωνιστικής αγοράς να οδηγήσουν το σύστημα σε κατάσταση σχετικής ισορροπίας.

Σ'αυτή τη περίπτωση ο εργατικός μισθός αντανακλά τις συνθήκες προσφορά και ζήτησης της ίδιας ποιότητας εργασίας. Η κατάσταση ισορροπίας δείχνει ότι οι δυνάμεις που υπάρχουν πίσω από την προσφορά και της ζήτησης βρίσκονται σε σχετική ακινησία και ότι έχει επιτευχθεί σχετική εξίσωση στο ύψος του εργατικού μισθού στο οποίο υπεισέρχονται διάφορα χρηματικά και μη χρηματικά στοιχεία.

Προηγουμένως επισημάναμε τις κυριώτερες δυνάμεις που επηρεάζουν την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας και συντελούν στην διαμόρφωση του εργατικού μισθού, στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Όπως είπαμε όμως για την αγορά αγαθών τα ονομαστικά γεγονότα σχηματίζονται από την αλληλεπίδραση πολλών παραγόντων φυσικών, ατομικών, ψυχολογικών, κοινωνικών, θεσμολογικών, πολιτικών και οικονομικών. Οι παράγοντες αυτοί είναι αλληλοεξαρτώμενοι με βαθμό εξάρτησης και με κατεύθυνση επιδράσεων που

είναι διαφορετικές από περίπτωση σε περίπτωση. Η αλληλοεξάρτηση μεταξύ των οικονομικών και μη οικονομικών παραγόντες εμφανίζεται έντονα στην αγορά εργασίας στην οποία εμφανίζεται το ανθρώπινο στοιχείο ως αντικείμενο και υποκείμενο της ζωής και της οικονομίας.

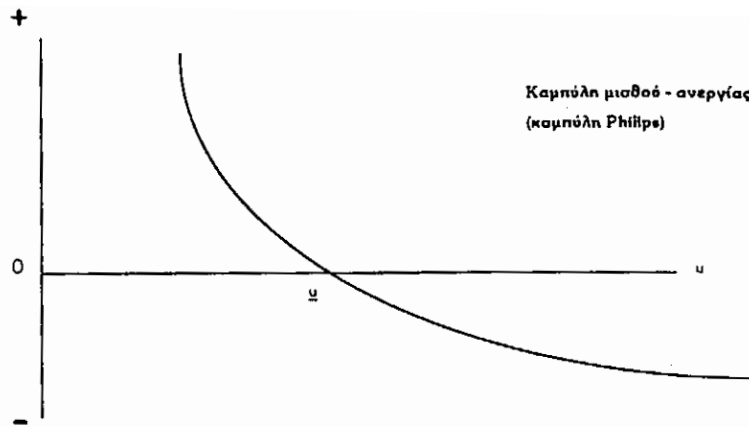
## 2.8 ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.

### **Προσδοκίες και πολιτική τιμών και εισοδημάτων**

Η υπόθεση ότι ο ρυθμός μεταβολής των τιμών εξαρτάται από το επίπεδο της υπερβάλλουσας ζήτησης στην αγορά προϊόντος έχει πάρει αξιόλογη θέση στη θεωρητική οικονομική. Όταν επικρατεί κατάσταση υπερβάλλουσας ζήτησης στην αγορά προϊόντος ( ) όπου  $d_g$  είναι η ζήτηση και  $s_g$  η προσφορά αγαθών και υπηρεσιών οι τιμές αυξάνουν. Αντίθετα όταν επικρατεί κατάσταση υπερβάλλουσας προσφοράς ( ) οι τιμές πέφτουν. Οι Philips και Lipsey προσαρμόζουν αυτή την υπόθεση στην ανάλυση της αγοράς εργασίας ενώ οι Holt και Phelps έδωσαν την αναγκαία μικροοικονομική θεμελίωση αυτής της υπόθεσης.

Ετσι όταν στην αγορά αγαθών και υπηρεσιών επικρατεί κατάσταση υπερβάλλουσας ζήτησης, οι τιμές αυξάνουν, πράγμα που ωθεί τη ζήτηση εργασίας προς τα πάνω. Και με δεδομένη τη προσφορά εργασίας, βραχυχρόνια η αύξηση της ζήτησης δημιουργεί υπερβάλλουσα ζήτηση στην αγορά εργασίας και μείωση της ανεργίας.

Το συνολικό επίπεδο της υπερβάλλουσας ζήτησης της εργασίας μπορεί να μετρηθεί αλλά στην πράξη για αγορά εργασίας χωρίς ισχυρά εργατικά συνδικάτα, θεωρείται ότι το επίπεδο της ανεργίας μπορεί να ερμηνεύσει επαρκώς το επίπεδο της υπερβάλλουσας ζήτησης στην αγορά εργασίας. Αν και ο μηχανισμός προσδιορισμού των μεταβολών των τιμών δεν ταυτίζεται με το μηχανισμό προσδιορισμού των μεταβολών των μισθών, η μείωση της ανεργίας προκαλεί αύξηση των τιμών και των μισθών. Η αρνητική συσχέτιση του ρυθμού μεταβολής των μισθών από το επίπεδο της ανεργίας ( ποσοστό εργατικού δυναμικού που μένει άνεργο ) ερμηνεύεται από τη γνωστή καμπύλη Philips:



Η καμπύλη αυτή ερμηνεύει το ρυθμό ανόδου των χρηματικών μισθών από το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που μένει άνεργο.

Η αρνητική κλίση της καμπύλης υποδηλώνει ότι αύξηση του ποσοστού του εργατικού δυναμικού που παραμένει άνεργο προκαλεί μείωση των μισθών και αντίστροφα, ενώ η καμπυλογραμμική εξάρτηση των δύο μεγεθών υποδηλώνει ότι, όταν μειώνεται η ανεργία, η πρόσθετη μέωση της κοντά ένα ποσοστό, προκαλεί μεγαλύτερη αύξηση μισθών. Επιπλέον η καμπύλη μισθών-ανεργίας τέμνει τον άξονα της ανεργίας στο θετικό επίπεδο πράγμα που αποδεικνύει ότι για να έχουμε σταθερότητα στους μισθούς απαιτείται η διατήρηση της ανεργίας στο (φυσικό) επίπεδο ανεργίας ή εναλλακτικά, η συνάρτηση έχει σταθερό θετικό όρο, έστω  $W_0$  στο επίπεδο της υπερβάλλουσας ζήτησης εργασίας ίσο με το μηδέν. Και ο σταθερός όρος αυξάνεται όσο αυξάνεται η διασπορά της ανεργίας μεταξύ γεωγραφικών περιοχών ή μεταξύ κλάδων της οικονομίας.

Στην πρωτοποριακή εργασία του ο Phillips έδωσε μικρή προσοχή στη θεωρία που ερμηνεύει τις μεταβολές των χρηματικών μισθών από τις μεταβολές της ανεργίας. Έδειξε όμως, ότι για τα στατιστικά δεδομένα της περιόδου 1861 μέχρι τον Α' παγκόσμιο πόλεμο η σχέση μισθών-ανεργίας διατηρήθηκε αμετάβλητη, ότι τα στατιστικά δεδομένα της περιόδου μεταξύ δύο παγκοσμίων πολέμων τοποθετούνταν κατά μήκος της καμπύλης της προηγούμενης περιόδου και τέλος, ότι τα δεδομένα της, μετά το Β' παγκόσμιο πόλεμο περιόδου βρισκόνταν πιο κοντά στη γραμμή μισθών-ανεργίας, έναντι των δύο προηγούμενων περιόδων. Τόσο μεγάλη σταθερότητα σχέσεως μεταξύ δύο μεταβλητών για τόσο, μάλιστα μεγάλη χρονική περίοδο είναι σπάνια γι' αυτό και έγινε δεκτή από μεγάλο αριθμό οικονομολόγων.

Τρία είναι τα κύρια σημεία αυτής της ανάλυσης.

Το πρώτο είναι η πολιτική που υπονοείται από τη καμπύλη Philips. Μέχρι το τέλος της 10ετίας του 1950 το βασικό πρόβλημα της μακροοικονομικής πολιτικής ήταν η ταυτόχρονη εξασφάλιση της σταθερότητας των τιμών και της πλήρους απασχόλησης.

Για τη περίοδο αυτή όμως, ούτε η πλήρης απασχόληση πραγματοποιήθηκε ούτε οι τιμές διατηρήθηκαν σταθερές. Η καμπύλη Philips παρουσιάζει αυτή την αδυναμία ότι δηλαδή η πλήρης απασχόληση και η σταθερότητα των τιμών είναι ασυμβίβαστα.

Η επιδίωξη χαμηλότερης ανεργίας που επιτιγχάνεται μόνο σε βάρος του πληθωρισμού εμφανίζεται με μεγάλη παραστατικότητα στο διάγραμμα της καμπύλης Philips.

Για το λόγο αυτό το ερώτημα "πώς μπορούμε να εξασφαλίσουμε πλήρη απασχόληση και σταθερότητα τιμών" αντικαταστάθηκε από το ερώτημα "ποιός συνδυασμός της ανεργίας και του πληθωρισμού είναι ο πιο επιθυμητός."

Το δεύτερο σημείο είναι η επέκταση της θεωρίας που έκανε ο Lipsey, δηλαδή ότι οι μισθοί τείνουν να μειωθούν, όταν επικρατεί κατάσταση υπερβάλλουσας προσφοράς στην αγορά εργασίας και να αυξηθούν όταν επικρατεί κατάσταση υπερβάλλουσας ζήτησης και ότι η ανεργία μεταβάλλεται αντίστροφα προς τις μεταβολές της υπερβάλλουσας ζήτησης. Όμως ο Lipsey παρατηρεί ότι στην αγορά εργασίας υπάρχουν εμπόδια, τα οποία δεν επιτρέπουν πλήρη προσαρμογή της προσφοράς και της ζήτησης ώστε να εξασφαλιστεί η πλήρης απασχόληση. Ακόμα και στη περίπτωση που η προσφορά ισούται με τη ζήτηση ( υπερβάλλουσα ζήτηση ίση με μηδέν) υπάρχει ένα επίπεδο ανεργίας, που καλείται <<φυσικό επίπεδο ανεργίας>> το οποίο προσδιορίζεται από θεσμικούς παράγοντες και άλλα χαρακτηριστικά της εργασίας και είναι κρίσιμο για την εξέλιξη του πληθωρισμού. Όταν η επέκταση της ζήτησης οδηγήσει σε υπερθέρμανση της οικονομίας και η ανεργία μειωθεί σε επίπεδο χαμηλότερο από το φυσικό, οι μισθοί ανέρχονται, ενώ αντίθετα όταν επικρατεί κατάσταση αντιπληθωρισμού και η ανεργία αυξηθεί σε επίπεδο υψηλότερο από το φυσικό οι μισθοί μειώνονται.

Τρίτο σημείο της ανάλυσης του Lipsey είναι ότι η υπερβάλλουσα ζήτηση εργασίας μπορεί να δημιουργηθεί από μετατοπίσεις της ζήτησης ή της προσφοράς και ότι η υπερβάλλουσα ζήτηση είναι ανεξάρτητη από τα αίτια αυτών των μετατοπίσεων.

Η ερμηνεία αυτή είχε σαν αποτέλεσμα να καταστεί η ανάλυση ουδέτερη μεταξύ της θεωρίας του πληθωρισμού ζήτησης και του πληθωρισμού κόστους. Έτσι ένας οικονομολόγος μπορεί να θεωρήσει το πληθωρισμό σαν αιτία της νομισματικής και δημοσιονομικής πολιτικής ενώ ένας άλλος μπορεί να υποστηρίζει ότι ο πληθωρισμός είναι αποτέλεσμα της μονοπωλιακής δύναμης των εργατικών συνδικάτων ή των επιχειρήσεων χωρίς καμμία από τις δύο απόψεις να περιορίζει την άλλη να δεχθεί τη καμπύλη Philips όπως αναπτύχθηκε από τον Lipsey. Με άλλα λόγια η καμπύλη Philips και οι υποθέσεις που την ερμηνεύουν παρέχουν τη δυνατότητα ερμηνείας της πληθωριστικής διαδικασίας και από τις δύο απόψεις περί πληθωρισμού.

### Εναλλακτική Υπόθεση Της Καμπύλης PHILIPS

Η υπόθεση ότι ο ρυθμός των χρηματικών μισθών εξαρτάται από τις μεταβολές του ποσοστού του άνεργου εργατικού δυναμικού έτυχε ευρείας εφαρμογής στις ανεπτυγμένες χώρες. Για τις οικονομίες των αναπτυσσομένων χωρών η υπόθεση αυτή δεν επιβεβαιώθηκε στατιστικά, πράγμα που αποδίδεται στο γεγονός, ότι η ανεργία δεν απεικονίζει την υπερβάουσα ζήτηση στην αγορά εργασίας.

Μόνο τελευταία οι Modigliani και Tarantelli προέβησαν στην διερεύνηση της υπόθεσης της καμπύλης μισθών - ανεργίας και διατύπωσαν μία γενική μορφή της καμπύλης Philips, η οποία μπορεί να ερμηνεύσει το πληθωρισμό από τις μεταβολές της ανεργίας στις αναπτυσσόμενες χώρες. Οι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι η μείωση της ανεργίας μέσω της επέκτασης της ενεργού ζήτησης, κάτω από ένα επίπεδο ( στο οποίο αντιστοιχεί το ψηλότερο επίπεδο της απασχόλησης που επιτεύχθηκε ποτέ) βραχυχρόνια προκαλεί πληθωριστικές πιέσεις στην αγορά εργασίας.

Αυτές όμως οι πληθωρισιακές πιέσεις εξασθενούν βαθμιαία, λόγω της ειδίκευσης την οποία αποκτούν οι εργάτες που για πρώτη φορά εισέρχονται στη παραγωγική διαδικασία και της εξαντίας αυτού του λόγου αύξησης της παραγωγικότητας τους. Παραπέρα προσπάθεια επέκτασης της οικονομικής δραστηριότητας δημιουργεί παρόμοια κατάσταση, αλλά τελικά η οικονομία σταθεροποιείται σε υψηλότερο επίπεδο προϊόντος, το οποίο αντιστοιχεί σε ακόμη χαμηλότερο επίπεδο ανεργίας.

Για τους λόγους αυτούς οι Modigliani και Tarantelli πιστεύουν ότι δεν υπάρχει μία μοναδική καμπύλη μισθών - ανεργίας αλλά ένας αριθμός καμπυλών, που τείνουν διαδοχικά προς τα κάτω και αριστερά χωρίς να τέμνουν τον άξονα της ανεργίας, και που η καθεμία από αυτές αντιπροσωπεύει ένα ελάχιστο επίπεδο ανεργίας.

Το κυριότερο συμπέρασμα της ανάλυσης τους είναι ότι οι μεταβολές των μισθών δεν επηρεάζονται από το ποσοστό του άνεργου εργατικού δυναμικού, αλλά από τις τιμές της ανεργίας που είναι μικρότερες ή που πλησιάζουν το ελάχιστο επίπεδο ανεργίας που πραγματοποιήθηκε ποτέ.

Αυτό συμβαίνει, γιατί οι πληθωριστικές πιέσεις της μείωσης της ανεργίας πάνω στους μισθούς, σε χώρα όπου παρουσιάζεται σταθερή και χωρίς μεγάλες διαταραχές διαδικασία οικονομικής ανάπτυξης, δεν εξαρτώνται από το επίπεδο του άνεργου εργατικού δυναμικού αλλά μόνο από το τμήμα του που αποτελεί ειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Ετσι περιμένουμε ότι όσο προχωρεί η οικονομική ανάπτυξη ο λόγος των ειδικευμένων ανέργων προς το ανειδίκευτο άνεργο εργατικό δυναμικό αυξάνεται, πράγμα που συντελεί στο να καταστεί το επίπεδο του άνεργου εργατικού δυναμικού μεταβλητή που απεικονίζει τις μεταβολές της υπερβάλλουσας ζήτησης εργασίας.

Η επιβεβαίωση της υπόθεσης των Modigliani - Tarantelli με στατιστικά δεδομένα της Ιταλίας για τη χρονική περίοδο 1951-1967 δεν αφήνει αμφιβολίες για την ορθότητα της θεωρίας τους. Ωστόσο το επιχείρημα ότι η απορρόφηση του ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού, που προηγουμένως δεν συμμετείχε στη παραγωγική διαδικασία, συνεπάγεται πληθωριστικές πιέσεις πάνω στους μισθούς, συνεπώς και στις τιμές, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι ισχύει για όλες τις οικονομίες. Αυτό το εργατικό δυναμικό είναι δυνατό βραχυχρόνια, να ασκεί αντιπληθωριστικές πιέσεις πάνω στο μέσο επίπεδο των μισθών για το λόγο ότι αντιπροσωπεύει κυρίως οριακούς εργάτες που αμοίβονται με το ελάχιστο τρέχοντα μισθό.

Ετσι η αύξηση της ενεργού ζήτησης με σκοπό την ενίσχυση της οικονομικής επέκτασης ενθαρρύνεται από την ύπαρξη ανέργων ανειδίκευτων εργατών που μετακινούνται από τον αγροτικό στο μη αγροτικό τομέα της οικονομίας. Όταν το επίπεδο της ενεργού ζήτησης μειώνεται ή έστω μένει σταθερό, η ανεργία δεν αυξάνεται σε βάρος του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού αλλά απλώς

σταματά προσωρινά τη διαδικασία, μέσω της οποίας πραγματοποιείται μετακίνηση εργατικού δυναμικού από τον αγροτικό στον μη αγροτικό τομέα.

Εκείνο που ελκύει τη προσοχή των φορέων άσκησης οικονομικής πολιτικής στις ανεπτυγμένες χώρες είναι η σχέση ανάμεσα στο επίπεδο της απασχόλησης και όχι στο επίπεδο του εργατικού δυναμικού που μένει άνεργο. Σε αυτές τις χώρες η αύξηση της ενεργού ζήτησης συντελεί στην αύξηση του προϊόντος και της απασχόλησης.

Έτσι οι κυβερνήσεις τους αυξάνουν τη ζήτηση, μέσω της νομισματικής και δημοσιονομικής πολιτικής ως το σημείο να εξαντλούνται τα όρια της απασχόλησης της παραγωγικής δυναμικότητας.

Όταν η οικονομία σταθεροποιείται στο υψηλότερο αυτό επίπεδο απασχόλησης η επιθυμία για ένα ακόμα βήμα προς τα εμπρός είναι τόσο έντονη ώστε οι κυβερνήσεις διακινδυνεύουν μια νέα προσπάθεια οικονομικής επέκτασης. Όμως η επέκταση της ενεργού ζήτησης και της απασχόλησης σε υψηλότερο επίπεδο προκαλεί πληθωριστικές πιέσεις στην αγορά προϊόντος οι οποίες μεταδίδονται στην αγορά εργασίας για τρεις λόγους: α) η αύξηση των τιμών προκαλεί αύξηση των κερδών, πράγμα που αυξάνει τη δυνατότητα των επιχειρήσεων να καταβάλλουν υψηλότερους μισθούς β) τα υψηλά κέρδη επιτρέπουν πραγματοποίηση νέων επενδύσεων με αποτέλεσμα την αύξηση της απασχόλησης και γ) η άνοδος των τιμών συντελεί στην ενίσχυση των πιέσεων των εργαζομένων για αύξηση των μισθών.

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

#### 3.1 Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

##### **Γενικές κατευθύνσεις της πολιτικής**

Η πολιτική τιμών και εισοδημάτων που εφαρμόστηκε στην Ελλάδα στις 10ετίες του 60

και του 70 διαφέρει από τη πολιτική τιμών και εισοδημάτων των χωρών που χρησιμοποίησαν αυτό το μέσο πολιτικής για τη μείωση του πληθωρισμού.

Η καθυστέρηση της οικονομικής πολιτικής της χώρας να χρησιμοποιήσει περισσότερο επεξεργασμένες μορφές πολιτικής τιμών και εισοδημάτων οφείλεται στο γεγονός ότι ο ρυθμός ανόδου του μέσου επιπέδου των τιμών για όλη τη 10ετία του 60 και τα πρώτα χρόνια της 10ετίας του 70 ήταν τόσο χαμηλός, ώστε η λήψη μέτρων άμεσου ελέγχου των τιμών και των εισοδημάτων σε ευρεία έκταση για τον έλεγχο του πληθωρισμού δεν ήταν δικαιολογημένη. Σε σχέση όμως με τη



διανομή του εισοδήματος, η έλλειψη κανόνων για τον προσδιορισμό των μισθών και των ημερομισθίων ήταν αισθητή.

Η βασική γενική κατεύθυνση για την αναπροσαρμογή των ονομαστικών μισθών ήταν ο ρυθμός ανόδου του εθνικού προϊόντος. Η υιοθέτηση του κριτηρίου αυτού για την άσκηση πολιτικής έναντι των μισθών και ημερομισθίων συμβιβαζόταν με την όλη κατάσταση της οικονομίας στη περίοδο εκείνη και ακόμη απέτρεπε τη διαμόρφωση σχετικών αμοιβών τέτοιων που να εμποδίζουν τη κινητικότητα της εργασίας

Όσο το κριτήριο αυτό συντέλεσε στην άνιση διανομή του εισοδήματος. Εξάλλου, επειδή οι ρυθμοί ανόδου του προϊόντος και της παραγωγικότητας μεταξύ των τομέων της οικονομίας διαφέρουν σημαντικά, η χρησιμοποίηση του ρυθμού ανόδου του εθνικού προϊόντος για την άσκηση πολιτικής έναντι των αμοιβών συντέλεσε στο να χρησιμοποιείται η διαφορά μεταξύ της παραγωγικότητας των δυναμικών κλάδων και της μέσης παραγωγικότητας της οικονομίας για την αύξηση των χρηματικών εισοδημάτων (κυρίως κερδών) αντί για τη συμπίεση του πληθωρισμού. Ακόμα και για τη μετά το 1972 περίοδο των έντονων πληθωριστικών πιέσεων δεν εφαρμόζεται πολιτική τιμών και εισοδημάτων όπως εννοείται και εφαρμόζεται σε άλλες χώρες.

Αιτία αυτής της έλλειψης είναι πως οι εργαζόμενοι φοβούνται ότι :

1) Η αποδοχή των μακροοικονομικών κριτηρίων (ρυθμός ανόδου του μέσου επιπέδου τιμών καταναλωτή και ρυθμός ανόδου της μέσης παραγωγικότητας) τα οποία, εκτός των άλλων αδυνατούν να απεικονίσουν και τη πραγματική κατάσταση στην αγορά εργασίας και προϊόντος, δεν συμβιβάζεται με τη κατοχυρωμένη αυτονομία του τομέα των αμοιβών, που υπαγορεύει διαμόρφωση των μισθών και ημερομισθίων μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

2) Ο περιορισμός των μισθολογικών απαντήσεων θα αποτελεί μονομερή θυσία, γιατί δεν θα συνοδεύεται από ανάλογη μείωση του ρυθμού ανόδου των τιμών στις επιχειρήσεις. Από την άλλη πλευρά οι οργανώσεις των εργοδοτών πιστεύουν ότι :

1) Η συγκρότηση των τιμών δεν θα οδηγήσει σε μεγάλα οφέλη, λόγω της ανησυχίας που υπάρχει στον τομέα μισθών. Κάτω λοιπόν, από αυτές τις συνθήκες η συγκρότηση των τιμών σημαίνει μείωση των παραγωγικών κερδών, για να απορροφηθεί η αύξηση του κόστους της εργασίας, και κατ'επέκταση μείωση της δυνατότητας για τη χρηματοδότηση επενδύσεων.

2) Οι διάφορες παροχές προς τους εργαζόμενους όπως η μείωση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας η αύξηση των ημερών της ετήσιας άδειας κ.τ.λ. αποτελούν κόστος, το οποίο μαζί με την άνοδο των τιμών των πρώτων υλών απο το εξωτερικό μειώνουν σημαντικά τα παραγωγικά κέρδη.

Τέλος απο τη πλευρά του κράτους υπάρχει εκδηλη η ανησυχία ότι η διατήρηση του πληθωρισμού στο επίπεδο του 12% - 13% θέτει σε κίνδυνο την εξωτερική ισορροπία της οικονομίας και την παραπέρα οικονομική πρόοδο.

Γι'αυτό τα τελευταία χρόνια τίθεται στόχος ρυθμού ανόδου των τιμών χαμηλός, με σκοπό την αποκλιμάκωση των πληθωριστικών προσδοκιών.

Ομως η επιθυμία που εκδηλώνεται και απο τις πλευρές για να ξεπεραστούν οι δυσκολίες για την ανάληψη μιας πιο συντονισμένης προσπάθειας για τον έλεγχο του πληθωρισμού δεν εκδηλώνεται και στους λοιπούς τομείς της οικονομικής πολιτικής. Ο νομισματικός και ο δημόσιος τομέας δεν αναπροσαρμόζεται στο επίπεδο που απαιτείται για την αποκλιμάκωση του πληθωρισμού, ενώ εοι εργαζόμενοι και οι εργοδότες δεν συνεργάζονται για το καθορισμό των κριτηρίων προσδιορισμού των χρηματικών εισοδημάτων και των τιμών. Κατα τα τελευταία χρόνια τα βασικά κριτήρια για την άσκηση της εισοδηματικής πολιτικής είναι η αύξηση της παραγωγικότητας και η άνοδος του δείκτη τιμών του καταναλωτή.

Η αναπροσαρμογή των βασικών μισθών με ρυθμό που υπαγορεύει η άνοδος της παραγωγικότητας και δικαιολογεί η άνοδος των τιμών, οδηγεί σε σταθερότητα του μεριδίου της εργασίας σε εθνικό εισόδημα. Η σύνδεση των αμοιβών με το ρυθμό του πληθωρισμού έγινε σε μια προσπάθεια αποκατάστασης της αγοραστικής δύναμης των μισθών. Ομως ρητά εκφρασμένη πολιτική για την αποκατάσταση της αγοραστικής δύναμης των μισθών δεν υπάρχει. Με την αποκατάσταση της δημοκρατίας οι αυξήσεις που δόθηκαν στους μισθούς και τα ημερομίσθια ήταν σημαντικά ψηλότερες απο τις αυξήσεις που δικαιούνταν οι μισθωτοί για να αποκατασταθεί το μερίδιο της εργασίας στο εθνικό εισόδημα στο επίπεδο του 1972.

Η πολιτική όμως της αναδιανομής του εισοδήματος που έγινε και στα πλαίσια της γινικότερης οικονομικής πολιτικής για να ενισχυθεί η ζήτηση, συνεχίστηκε και κατά τα επόμενα χρόνια. Ετσι ορθά εμφανίστηκε τρίτο κριτήριο για την άσκηση της πολιτικής εισοδημάτων, δηλαδή το μερίδιο της εργασίας και των άλλων κοινωνικών ομάδων στο εθνικό εισόδημα.

Τα πιο πάνω κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν για την άσκηση της πολιτικής τιμών και εισοδημάτων, διαφέρουν από εκείνα που χρησιμοποιούν οι άλλες χώρες, οι οποίες ασκούν συνειδητά πολιτική τιμών και εισοδημάτων για τον έλεγχο του πληθωρισμού. Γι'αυτό και οδηγούν σε διαφορετικά αποτελέσματα, με επακόλουθο την ενίσχυση της αδυναμίας να ελεγχθούν οι πληθωριστικές πιέσεις. Ειδικότερα παρατηρούμε τα ακόλουθα: α) Τα πιο πάνω μακροοικονομικά κριτήρια αφορούν μόνο τους ονομαστικούς μισθούς και κυρίως τα ελάχιστα όρια αμοιβών όχι τις καταβαλλόμενες (συνολικές) αμοιβές. Έτσι οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα να πετύχουν σε επίπεδο επιχειρήσεως, αυξήσεις πέρα από αυτές που χορηγούνται βάσει των συλλογικών συμβάσεων. Οι επιχειρήσεις δηλαδή, χορηγούν τις αυξήσεις, γιατί οι συνθήκες της αγοράς επιτρέπουν τη μεταφορά αυτού του πρόσθετου κόστους πάνω στις τιμές.

β) Η αύξηση της αμοιβής της εργασίας με ταχύτερο ρυθμό από όσο επιτρέπει η άνοδος της παραγωγικότητας της οικονομίας και δικαιολογεί η άνοδος των τιμών έγινε στα πλαίσια της βελτιώσεως της διανομής του εισοδήματος. Η πολιτική αυτή αν και κοινωνικά επιθυμητή δεν μπορεί να συνεχιστεί χωρίς να ενισχυθεί ο πληθωρισμός.

γ) Η πολιτική εισοδημάτων χαράσσεται ανεξάρτητα από την πολιτική τιμών. Έτσι η χρησιμοποίηση της μέσης παραγωγικότητας για την αναπροσαρμογή της αμοιβής εργασίας (οχι και των τιμών) δεν αποβαίνει μόνο σε βάρος των εργαζομένων αλλά και ενισχύει το πληθωρισμό. Γιατί όταν η μέση παραγωγικότητα χρησιμοποιείται για τους μισθούς, θα πρέπει η πολιτική τιμών να υπαγορεύει μείωση του ρυθμού ανόδου των τιμών σε επιχειρήσεις ή κλάδους, όπου η παραγωγικότητα αυξάνει με γρηγορότερο ρυθμό σε σχέση με το ρυθμό ανόδου της μέσης παραγωγικότητας. Από τις πιο πάνω διαπιστώσεις προκύπτει ότι η πολιτική τιμών και εισοδημάτων η οποία εφαρμόστηκε στην Ελλάδα κατά τη περίοδο του έντονου πληθωρισμού ενίσχυσε αντί να αποδυναμώσει το ρυθμό ανόδου του μέσου επιπέδου των τιμών

### 3.2 Η Π Ο Λ Ι Τ Ι Κ Η Ε Ι Σ Ο Δ Η Μ Α Τ Ω Ν

**Ελάχιστα Όρια Μισθών Και Ημερομισθίων.**

Η πολιτική που ακολουθήθηκε έναντι των ελαχίστων ορίων των αμοιβών (μισθοί και ημερομίσθια) στο ιδιωτικό τομέα της οικονομίας κατά τη δεκαετία του 60 απέβλεπε στο να κρατηθεί το κόστος της ανειδίκευτης εργασίας σε χαμηλό επίπεδο.

Οι χορηγούμενες αυξήσεις που αποφασίζονταν αυτόνομα ήταν χαμηλότερες από το ρυθμό ανόδου της μέσης παραγωγικότητας της οικονομίας και της αύξησης του μέσου επιπέδου των τιμών.

Ωστόσο λόγω της χαλαρότητας που επικρατούσε στην αγορά εργασίας οι αμοιβές αυξάνονταν με χαμηλότερο ρυθμό (Ο μέσος ρυθμός ανόδου της περιόδου 1965-1969 ήταν 10% για τις μέσες ετήσιες ελάχιστες αμοιβές εργάτη στη βιομηχανία και 9,2% για τις μέσες καταβαλλόμενες αμοιβές του). Η ίδια κατάσταση επικρατούσε και στην περίπτωση των ελαχίστων ορίων αμοιβών των λοιπών κατηγοριών των εργαζομένων. Έτσι μπορεί να υποστηριχθεί με σχετική βεβαιότητα ότι η πολιτική που ακολουθήθηκε έναντι των ελαχίστων ορίων των αμοιβών κατά τη 10ετία του 60 κατέλιπε αντιπληθωριστικές επιδράσεις.

Αυτό προκύπτει από τον πίνακα 1. στήλη 3, στον οποίο εμφανίζεται η εξέλιξη του λόγου των καταβαλλόμενων και των ελάχιστων εβδομαδιαίων αποδοχών των εργατών στη μεγάλη βιομηχανία.

Πίνακας 1.

### Εξέλιξη των Αμοιβών και Ημερομισθίων Εργατών

	Μέσες εβδομαδιαίες καταβαλλόμενες αμοιβές ανδρός		Μέσες εβδομαδιαίες ελάχιστες αμοιβές ανδρός	
	(1)	%	(2)	%
1965	530,1	-----	384	----
1966	588,3	11	450	17,2
1967	644,2	9,5	520	15,6
1968	686,9	6,6	549	5,7
1969	755,9	9,7	606,6	10,4
1970	856,3	13,6	621	2,4
1971	887,7	3,7	630,6	1,5
1972	976,4	10	667,5	5,8
1973	1127,4	15,5	769,8	15,3
1974	1427,5	26,6	1026,6	33,4
1975	1767,6	23,8	1239,6	20,7
1976	2167,6	22,6	1474,5	18,9
1977	2614	20,6	1712,4	16,1
1978	2098,8	18,5	2077,5	21,3

Πηγή ΕΣΥΕ : Μηνιαίο Στατιστικό Δελτίο, 1965-1978.

Σημ: Για τον υπολογισμό των μέσων εβδομαδιαίων ελάχιστων αμοιβών λήφθηκε υπόψη η διάρκεια ισχύος των ελαχίστων ορίων ημερομισθίων.

Με την έναρξη της 10ετίας του 70 η κατάσταση μεταβλήθηκε ριζικά. Οι στενότητες που παρατηρήθηκαν για ορισμένες ειδικότητες στην αγορά εργασίας άσκησαν τέτοιας εκτάσεως πληθωριστικές πιέσεις πάνω στους μισθούς που στη περίοδο 1970-1978 οι καταβαλλόμενες αμοιβές αυξήθηκαν κατα μέσο όρο με ρυθμό 17% παρά την επιτάχυνση του ρυθμού ανόδου των ελαχίστων ορίων (ο μέσος ρυθμός ανόδου για την ίδια περίοδο ήταν 14,7%), τα σχετικά μεγέθη μεταξύ των δύο αυτών αμοιβών μεταβλήθηκαν σημαντικά ( στήλη 3 ).

Ετσι και για τη περίοδο της 10ετίας του 70 μπορούμε να πούμε ότι η πολιτική έναντι των ελαχίστων ορίων των αμοιβών δεν άσκησε εντονες πληθωριστικές πιέσεις πάνω μισθούς. Οι αποδοχές των εργαζομένων φαίνονται να προσδιορίζονται και απο άλλους παράγοντες, όχι από την ασκούμενη πολιτική έναντι των ελαχίστων ορίων των αμοιβών. Η παρατήρηση όμως, ότι η σχέση μεταξύ των δύο αυτών ειδών αμοιβών, στην περίοδο 1972, δεν μεταβλήθηκε σημαντικά υποδηλώνει δύο πράγματα, χωρίς το ένα να αποκλείει το άλλο, είτε ότι η επιτάχυνση του ρυθμού ανόδου των ελαχίστων ορίων των αμοιβών ώθησε τις μέσες καταβαλλόμενες αμοιβές προς τα πάνω με τον ίδιο ρυθμό είτε ότι τα ελάχιστα όρια των μισθών αναπροσαρμόστηκαν (αυτόνομο) με το ρυθμό που αναπροσαρμόζονται οι καταβαλλόμενες αμοιβές. Επιβεβαίωση της πρώτης παρατήρησης συνεπάγεται, ότι η ασκούμενη πολιτική έναντι των ελαχίστων ορίων των αμοιβών είχε σαν αποτέλεσμα την ενίσχυση των πληθωριστικών πιέσεων πάνω στους μισθούς ενώ η αποδοχή της δεύτερης παρατηρήσεως ερμηνεύεται σαν επιδίωξη της κυβέρνησης να μην διαταραχθεί η διανομή του εισοδήματος σε βάρος των εργαζομένων με τα ελάχιστα όρια αμοιβών.

Με βάση την ακολουθούμενη διαδικασία στη διαμόρφωση των αμοιβών φθάνουμε στο συμπέρασμα, ότι η ακολουθούμενη πολιτική έναντι των ελαχίστων ορίων των αμοιβών συνέλαβε στην ενίσχυση του ρυθμού ανόδου των μισθών. Δηλαδή η έναρξη της διαδικασίας αναπροσαρμογής των μισθών και των ημερομισθίων κάθε χρόνο αρχίζει με την αναπροσαρμογή των κατωτάτων ορίων των αμοιβών. Για την περίοδο πριν από την αποκατάσταση της δημοκρατίας τα ελάχιστα όρια

αναπροσαρμόζονταν αυτόνομα από την κυβέρνηση. Τα τελευταία όμως χρόνια οι αμοιβές αυτές καθορίζονται μετά από διαπραγματεύσεις μεταξύ της κεντρικής οργάνωση των εργατικών συνδικάτων της εργοδοσίας και του κράτους κατά τους πρώτους μήνες του έτους. Οι κλαδικές συμβάσεις, με τις οποίες ρυθμίζονται οι αμοιβές για τις ειδικότερες κατηγορίες εργαζομένων, συναντάται σε χρόνο μεταγενέστερο από την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας. Έτσι οι ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στην εθνική συλλογική σύμβαση, σχετικά με τους μισθούς και τα ημερομίσθια, όχι μόνο επηρεάζουν τις διεκδικήσεις των εργαζομένων στους επιμέρους κλάδους της οικονομίας, αλλά διαμορφώνουν τις προοπτικές ως προς το ρυθμό με τον οποίο θα αναπροσαρμοστεί το μέσο επίπεδο των μισθών και ημερομισθίων.

Εξετάζοντας τον πίνακα 2 βλέπουμε, πως η πολιτική που ακολουθήθηκε έναντι των ελαχίστων ορίων των αμοιβών απέβλεπε στην ενίσχυση των χαμηλών αμοιβών του 1974, για να αποκατασταθεί η αγοραστική δύναμη του εισοδήματος των εργαζομένων η οποία μειώθηκε λόγω του έντίνου πληθωρισμού κατά το χρόνο εκείνο (η αύξηση του δείκτη τιμών καταναλωτή ήταν 26,9% ) και συνάχεια στη σταδιακή μείωση του ρυθμού ανόδου των αμοιβών αυτών, ώστε να αποκλιμακωθεί η επίδραση τους πάνω στους μέσους ρυθμούς.

## Πίνακας 2

### Εξέλιξη ορισμένων ειδών Χρηματικών Αμοιβών ( σε % )

Αμοιβές	Ετη :	1974	1975	1976	1977	1978
1. Ελάχιστα όρια μισθών-ημερομισθίων σε 2 δόσεις	30	20	17	15	22	
2. Υπολ/να μέσα ετήσια όρια μισθών		31	20,8	19,4	16,2	23,3
3. Υπολ/να μέσα ετήσια ελάχιστα όρια ημερομισθίων	33,4	20,7	18,9	16,1	21,3	
4. Καταβαλλόμενες μέσες μηνιαίες αποδοχές μισθωτών υπαλλήλων		23,3	20,4	22,9	19,8	19,3
5. Καταβαλλόμενες μέσες εβδομαδιαίες αποδοχές εργατών	27,8	21,4	26	18,7	24,3	

Πράγματι από τη σύγκριση του ρυθμού, με τον οποίο αναπροσαρμόστηκαν τα ελάχιστα όρια των αμοιβών, με τον ρυθμό ανόδου των καταβαλλόμενων μισθών

και ημερομισθίων προκύπτει ότι, οι μέσες αμοιβές κάτω από τις γνωστές συνθήκες της αγοράς επηρεάζονται από την ακολουθούμενη πολιτική έναντι των ελαχίστων ορίων των αμοιβών. Έτσι η σταδιακή μείωση του ρυθμού ανόδου των ελάχιστων ορίων των μισθών και των ημερομισθίων από 30% το 1974 σε 15% το 1977 συνέβαλλε στη μείωση του ρυθμού ανόδου των καταβαλλόμενων εβδομαδιαίων

αποδοχών των εργατών από 27,8% το 1974 σε 18,7% το 1977. Εξαίρεση αποτέλεσε το 1976 όπου η προσωρινή αναθέρμανση της οικονομίας ενίσχυσε τη ζήτηση εργασίας και το ρυθμό ανόδου των ημερομισθίων. Μάλιστα η αρνητική επίδραση της αποκλιμάκωσης του ρυθμού ανόδου των ελάχιστων ορίων των αμοιβών πάνω στις καταβαλλόμενες αμοιβές θα ήταν μεγαλύτερη αν λαμβάνονταν υπόψη η επίδραση της εξίσωσης των αμοιβών ανδρών και γυναικών κατά τη περίοδο μετά το 1975.

Το 1978 επιχειρήθηκε, εσφαλμένα πολιτική ενίσχυσης των χαμηλόμισθων (ρυθμός ανόδου των ελάχιστων ορίων των μισθών και ημερομισθίων 1978 22% έναντι 1977 15%)

με παράλληλη επιδίωξη μέρος αυτής της αύξησης να απορροφηθεί από ψηλούς μισθούς. Η πολιτική όμως αυτή δεν απέδωσε γιατί κάτω από τις σημερινές συνθήκες του έντονου πληθωρισμού ο ρυθμός ανόδου των ελάχιστων ορίων των μισθών και ημερομισθίων όχι μόνο αποτελεί το πρότυπο, βάσει του οποίου θα αναπροσαρμοστούν οι αμοιβές που προσδιορίζονται με τις συλλογικές συμβάσεις αλλά και τροφοδοτεί το όλο ψυχολογικό κλίμα σχετικά με το ρυθμό με τον οποίο πρέπει να αναπροσαρμοστούν τα χρηματικά εισοδήματα όλων των εργαζομένων. Έτσι η επιτάχυνση του ρυθμού ανόδου των ελάχιστων ορίων των αμοιβών το 1978 αύξησε το όριο ανόδου των ελάχιστων ορίων των αμοιβών το 1978 αύξησε το ρυθμό ανόδου των καταβαλλόμενων αμοιβών το 1978 αύξησε το ρυθμό ανόδου των ελάχιστων ορίων των αμοιβών το 1978 αύξησε το ρυθμό ανόδου των καταβαλλόμενων αμοιβών στη περίπτωση των εργατών από 18,7% το 1977 σε 24,3% το 1978. Η ίδια κατάσταση ισχύει και στη περίπτωση των μισθωτών. Η αποκλιμάκωση του ρυθμού ανόδου των ελάχιστων ορίων των αμοιβών επέδρασε πτωτικά πάνω στο ρυθμό ανόδου των μέσων μισθών.

Ωστόσο για το 1978 προβλέπεται ανάκαμψη του ρυθμού ανόδου των μέσων μισθών, λόγω της ιδιαίτερης πολιτικής που εφαρμόστηκε κατά το χρόνο αυτό.

## Το Μεριδίο Της Εργασίας Στο Εθνικό Εισόδημα

Τα τελευταία χρόνια χρησιμοποιείται το μερίδιο της εργασίας στο εθνικό εισόδημα σαν μία

ένδειξη, ότι συντελέστηκε σημαντική βελτίωση στη διανομή του εισοδήματος.

Η αύξηση της αμοιβής της εργασίας με ρυθμό ψηλότερο από όσον υπαγορεύει η ανόδος της μέσης παραγωγικότητας και δικαιολογεί η αύξηση των τιμών οδηγεί σε αύξηση του μεριδίου εργασίας. Εντούτοις για χώρα η οποία βρίσκεται σε στάδιο οικονομικής ανάπτυξης όμοιο με αυτό που βρίσκεται η Ελλάδα, η χρησιμοποίηση του μεριδίου εργασίας στο εθνικό εισόδημα για τη μέτρηση της έκτασης της αναδιαμονής του εισοδήματος είναι δυνατό να οδηγήσει σε εσφαλμένες εντυπώσεις. Γιατί οι διαρθρωτικές μεταβολές στην απασχόληση, που σημαίνουν αύξηση της συμμετοχής των μισθωτών στο σύνολο της απασχόλησης, οδηγούν σε αύξηση του μεριδίου εργασίας.

Ειδικότερα το μερίδιο της εργασίας στο εθνικό εισόδημα κατά τη περίοδο του έντονου πληθωρισμού εξελίχθηκε ως εξής: (πίνακας 3)

### Εξέλιξη του Μεριδίου Εργασίας

	<u>1972</u>	<u>1973</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>	<u>1976</u>	<u>1977</u>
1. Μεριδίο της εργασίας στο εθνικό εισόδημα	39,52	36,53	37,88	40,14	41,64	44,10
2. Μεριδίο της εργασίας στο εθνικό εισόδημα του μη γεωργικού τομέα	48,66	46,21	47,32	49,47	51,38	53,29

Από τα δεδομένα του πίνακα 3 προκύπτει, ότι κατά τη περίοδο 1973-1977 το μερίδιο της εργασίας στο εθνικό εισόδημα αυξήθηκε κατά 7,4 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ το μερίδιο της εργασίας στο εθνικό εισόδημα του μη γεωργικού τομέα αυξήθηκε κατά 7,1 ποσοστιαίες μονάδες. Η αναδιανομή όμως του εισοδήματος είναι μικρότερη από τη πιο πάνω μεταβολή, για τους λόγους που αναφέρονται πιο κάτω.

Πρώτο, γιατί οι αυξήσεις των ετών 1974 και 1975 δόθηκαν για να αποκατασταθεί η αγοραστική δύναμη του εισοδήματος, η οποία μειώθηκε λόγω του έντονου πληθωρισμού κατά τα έτη 1973 και 1974. Έτσι η αύξηση του μεριδίου εργασίας, η



οποία υποτίθεται ότι ερμηνεύει την έκταση της αναδιανομής του εισοδήματος, είναι εκείνη η οποία προκύπτει από τη σύγκριση ετών 1972 και 1977. Μια τέτοια σύγκριση φανερώνει ότι η αύξηση του μεριδίου της εργασίας στο εθνικό εισόδημα ή στο εθνικό εισόδημα του μη γεωργικού τομέα ήταν μόνο 4,6 ποσοστιαίες μονάδες.

Δεύτερο, κατά τη πιο πάνω περίοδο η συμμετοχή των μισθωτών στο σύνολο των απασχολούμενων, εκτιμούμε ότι αυξήθηκε κατά μία ποσοστιαία μονάδα , περίπου.

Συνεπώς, η αύξηση του μεριδίου της εργασίας στο εθνικό εισόδημα που υποδηλώνει αναδιανομή του εισοδήματος είναι 3,5 ποσοστιαίες μονάδες.

Τρίτο γιατί η άνοδος του μεριδίου της εργασίας στο εθνικό εισόδημα είναι δυνατό να οφείλεται στη βελτίωση του ανθρώπινου παράγοντα, βελτίωση η οποία καθιστά δυνατή τη γρηγορότερη αύξηση του οριακού προϊόντος της εργασίας έναντι του οριακού προϊόντος των άλλων συντελεστών παραγωγής.

Από τις προαναφερθείσες παρατηρήσεις προκύπτει, ότι η χρησιμοποίηση του μεριδίου εργασίας για την άσκηση της εισοδηματικής πολιτικής πρέπει να γίνεται με σχετική προσοχή.

### **Πολιτική Μισθών Και Ημερομισθίων**

-Γιατί δίνονται οικονομικές αμοιβές.

Η κατάσταση ενός προγράμματος οικονομικών αμοιβών απαιτεί μια αιτιολογία δηλ. ένα σύνολο σκοπών και αρχών σχετικών με τις αμοιβές και τον τρόπο λειτουργίας τους.

Τα τέτοια προγράμματα στους περισσότερους οργανισμούς έχουν αναπτυχθεί με το χρόνο με προσθήκες και με τη μέθοδο της δοκιμής - λάθους, χωρίς κάποιο σχέδιο. Ανεξάρτητα όμως από όλα αυτά, τα προγράμματα που υπάρχουν σήμερα, φαίνονται να έχουν καταστρωθεί με βάση τους εξής σκοπούς:

α) Την προσέλκυση υποψηφίων με λογικά συναγωνιστικές αμοιβές που σημαίνει πως τα επίπεδα των μισθών και ημερομισθίων είναι κάτι συνακόλουθο της στρατολόγησης υπαλλήλων.

β) Τον έλεγχο εκμέρους της διοίκησης των μισθών και ημερομισθίων και του εργατικού κόστους με την αξιολόγηση του έργου, τις κλίμακες αμοιβών και την

κατάταξη των υπαλλήλων, έτσι, ώστε κάθε τμήμα να μη μπορεί να έχει περισσότερους υπαλλήλους από όσους χρειάζεται.

γ) Τη ικανοποίηση των εργαζομένων, έτσι ώστε να μειωθούν στο ελάχιστο οι αποχωρήσεις και τα παράπονα, εξαιτίας άνισων μισθολογικών μέτρων. Αμοιβές δίκαιες, επαρκείς και απαλλαγμένες από εύνοιες και διακρίσεις, παίζουν το ρόλο των παραγόντων υγιεινής κατά Herzberg καθώς και το ρόλο των κινήτρων.

δ) Τη προτροπή και αμοιβή για καλύτερη εκτέλεση της εργασίας οπότε οι μισθοί και τα ημερομίσθια αποτελούν κίνητρο, με την υπόθεση δηλ. ότι αυτός που παράγει περισσότερο πρέπει να πληρώνεται καλύτερα.

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

### **Κριτήρια Καθορισμού Αμοιβών**

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

Οι παράγοντες δε, που βοηθούν σε έναν οργανισμό τον καθορισμό των αμοιβών είναι οι ακόλουθες:

α) Οι επικρατούσες αμοιβές: Οι περισσότερες επιχειρήσεις δίνουν αμοιβές όμοιες με εκείνες των άλλων επιχειρήσεων για το ίδιο ακριβώς είδος της εργασίας. Φυσικά επιδρά και ο νόμος της προσφοράς και της ζήτησης. Αν η προσφορά μιας ειδικότητας π.χ. ενός μηχανολόγου γίνεται σπάνια, οι αγοραστές προσφέρουν μεγαλύτερη αμοιβή και έτσι οι επικρατούντες μισθοί αυξάνουν. Συμβαίνει όμως και το αντίθετο: αν κάποια επιχείρηση δεν καταφέρνει να προσελκύει και να συγκρατεί το εργατικό δυναμικό που χρειάζεται, ίσως αυτό να οφείλεται στο ότι οι αμοιβές είναι πολύ χαμηλές.

β) Η ικανότητα πληρωμής εκμέρους υοθ εργοδότη: Επηρεάζει το γενικό επίπεδο των αμοιβών σε σχέση με εκείνο, που επικρατεί στην αγορά εργασίας ή στις επιχειρήσεις. Έτσι μέσα στο ίδιο είδος των επιχειρήσεων, οι οργανισμοί οι οποίοι πετυχαίνουν καλές πωλήσεις και κέρδη, σε τελική ανάλυση τείνουν να πληρώνουν

υψηλότερες αμοιβές παρά εκείνοι, που δυσκολεύονται να τα βγάλουν πέρα. Οι επιχειρήσεις που πουλάνε τα προϊόντα τους στα υπάρχοντα επίπεδα των τιμών και μετά βίας καλύπτουν το κόστος της παραγωγής, συνήθως πληρώνουν μισθούς χαμηλότερους του μέσου όρου από αυτούς που πληρώνονται στην αγορά εργασίας. Και είναι αυτός ένας από τους σπουδαιότερους παράγοντες που τα φιλανθρωπικά και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα πληρώνουν σχετικά χαμηλούς μισθούς.

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

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

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

ε) Η διαπραγματευτική δύναμη μερικών εργατικών ενώσεων πετυχαίνει γρηγορότερη ύψωση των αμοιβών από τη παραγωγικότητα παρόλο που, όπως από πολλούς πιστεύεται κάτι τέτοιο οδηγεί σε ανεργία η ύψωση των τιμών και πληθωρισμο.

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

### Πως καθορίζεται η διαμόρφωση αμοιβών

Ανεξάρτητα από τη μέθοδο ,που θα χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση του έργου, ο τελικός σκοπός είναι να καθοριστούν τα κατάλληλα επίπεδα αμοιβής για τα έργα.

Μ' άλλα λόγια πρέπει να διατιμηθεί η δομή της εργασίας.Κάθε φορά που μιά νέα δομή αμοιβών υιοθετείται, η διοίκηση αναπόφευκτα αντιμετωπίζει το πρόβλημα : πως να χειριστεί εκείνους τους υπαλλήλους,που το επίπεδο της αμοιβής τους βρίσκεται έξω από τα όρια, τα οποία έχουν ήδη υιοθετηθεί.Μια λύση στο πρόβλημα, είναι η αύξηση των αμοιβών όλων των υπαλλήλων, που βρίσκονται κάτω από το μίνιμουμ , για το επίπεδο τους στο μίνιμουμ, οπότε έτσι εξαφανίζονται οι ανισότητες.Αν όμως κάτι συνεπάγεται υπερβολική αύξηση του κόστους μπορεί σαν λύση να γίνει αύξηση μέσα σε μια περίοδο μερικών μηνών βαθμιαία.Αναφορικά τώρα γι' αυτούς που παίρνουν πέρα από το μάξιμουμ του επιπέδου τους, μιά λογική λύση είναι να παραμείνουν στις αμοιβές που έχουν αλλά με τις προαγωγές πρέπει να πέσουν μέσα στα όρια.Και πάλι ανεξάρτητα

από το σύστημα της αξιολόγησης του έργου που χρησιμοποιείται, πρέπει να παρθεί απόφαση σχετικά με το τίτλο του έργου, που πρέπει να δοθεί σε κάθε υπάλληλο του οργανισμού. Και αυτό είναι εύκολο για μερικά έργα, στα οποία συνάπτεται και η αμοιβή. Τι γίνεται όμως για πολύπλοκα τέτοια; Γι' αυτά υπάρχουν συνήθως οικογένειες όπως της στενογράφου, γραμματέως κ.λ.π. για τα οποία πρέπει να υπάρχει κάποια κατάταξη μ' αντίστοιχη πληρωμή, όπως π.χ. μηχανικός Α, μηχανικός Β κ.λ.π. Πάντως σ' όλες αυτές τις περιπτώσεις σημασία έχει η αξιολόγηση του έργου όπως ήδη έχει ειπωθεί.

Γιά να' ναι η πολιτική μισθών και ημερομισθίων μιάς επιχείρησης συναγωνιστική στην αγορά εργασίας, να πληρώνει δηλ. τουλάχιστον σ' επίπεδα περίπου όμοια μ' αυτά που επικρατούν στην περιοχή τότε πρέπει να συγκεντρώνει ακριβεί δεδομένα σχετικά με μισθούς και ημερομίσθια και να κάνει τις αναγκαίες αλλαγές στη δομή των αμοιβών. Και ενώ η αξιολόγηση του έργου δημιουργεί διαφορές σε πληρωμές, ανάλογα με το περιεχόμενο της κάθε εργασίας, οι πληροφορίες, οι σχετικές με τις αμοιβές παρέχουν παρέχουν τον τρόπο για να καθορίσει η διοίκηση, κατά πόσο ολόκληρο το σύστημα των μισθών και ημερομισθίων είναι κατάλληλο.

Πολλοί είναι οι σκοποί συγκέντρωσης κατά περιόδους δεδομένων γύρω από τους μισθούς και ημερομίσθια όπως: για την αρχική διευθέτηση μιάς δομής αμοιβών βασισμένη πάνω στην αξιολόγηση του έργου, για την προσαρμογή μετά τη περιοδική επισκόπηση των αμοιβών στην περιοχή, και για το καθορισμό επιπέδου αμοιβής ενός ειδικού έργου ή αντιμετώπισης δυσκολίας σε στρατολόγηση λόγω ανεπαρκών μισθών και ημερομισθίων. Και αυτά ισχύουν εξίσου για εργάτες που πληρώνονται με την ώρα για υπαλλήλους, όπως και για τους μηχανικούς, επιστήμονες και ανώτερα διοικητικά στελέχη.

### **3.3 Ο ΔΙΚΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ**

Με την εξέλιξη και την πρόοδο της κοινωνικής συμβίωσης, κανένας δε μπορεί να μας βεβαιώσει ότι έχουν λυθεί ικανοποιητικά και τα κοινωνικά προβλήματα.

Η συγκρότηση κοινωνικών ομάδων με διαφορετική ταξική προέλευση, διαφορετικές ανάγκες και επιδιώξεις, όξυνε τα καθολικά αυτά προβλήματα. Αυτό βέβαια, έχει τη λογική του εξήγηση που βρίσκεται στο ότι με την ανάπτυξη, η

ποιότητα το είδος και η ποσότητα των αναγκών μεταβάλλονται, τα ερεθίσματα του περιβάλλοντος είναι περισσότερα και η ευαισθητοποίηση, σε κάθε λογής αδικία και καταπίεση έχει μεγαλώσει. Ακριβώς εδώ μπαίνει και το κοινωνικό πρόβλημα του << δίκαιου μισθού >> που συναντιέται κυρίως στον επιχειρησιακό χώρο.

## **Η Έννοια Του Δικαίου Μισθού**

Για να καθοριστεί καταρχήν, η έννοια του << δίκαιου μισθού >> προέχει η αποσαφήνιση της έννοιας << Δίκαιος >>. Ο σαφής καθορισμός του << δίκαιου >> διαφέρει χρονικά, τοπικά, και ποιοτικά, ανάλογα με την αιτία και το πρόσωπο που τον ορίζει. Η συνεχώς μεταβαλλόμενη Κοινωνικο-Οικονομική-Πολιτική κατάσταση επηρεάζει σύγχρονα και την αντίληψη περί δικαίου. Οτι θεωρούσαμε χθες δίκαιο, μπορεί σήμερα να μην είναι, ή ακόμα περισσότερο, να έχει μεταπέσει στη κατάσταση του άδικου. Θα μπορούσε, βέβαια κάποιος να διακηρύξει, ότι κάθετι, που δεν θεωρείται άδικο είναι δίκαιο. Κάθε κοινωνική ομάδα, με τις δικές της επιδιώξεις αντιλαμβάνεται την έννοια του δικαίου με το δικό της τρόπο εναρμονισμένη στις αντιλήψεις του. Αυτό βέβαια είναι έννοια περιοριστική, που δυστυχώς και θα υπάρχει πάντα αφού υπάρχουν ομάδες με διαφορετικά συμφέροντα.

Με αυτή τη λογική είναι πολλές φορές αδύνατο να θεωρεί η επιχείρηση δίκαια διεκδίκηση όποια θεωρούν οι εργαζόμενοι, και το αντίθετο. Από εδώ ξεκινούν όλες οι κοινωνικές συγκρούσεις που παρατηρούνται και που έχουν δυσάρεστα αποτελέσματα και για τις δύο πλευρές.

Επανερχόμενοι στην αποσαφήνιση της έννοιας του <<δικαίου μισθού>> στον επιχειρησιακό χώρο, λέμε ότι κριτήριο ποιότητας του δεν είναι η ποσοτική του έκφραση, δηλ. το ύψος της αμοιβής που αντιπροσωπεύει αλλά το είδος και το μέγεθος των αναγκών, τις οποίες ικανοποιεί, που είναι ακριβώς η κοινωνική θεώρηση του περιεχομένου του.

Οι ανάγκες βέβαια όλων δεν είναι γνωστές και διαφοροποιούνται έντονα. Ένας μισθός που θα θεωρείται σίγουρα δίκαιος και που ικανοποιεί τις ανάγκες ενός συγκεκριμένου ατόμου δεν θα χαρακτηρίζεται με τον ίδιο τρόπο από άλλον εργαζόμενο, όταν αυτός ο μισθός δεν είναι σε θέση να καλύψει τις δικές του διαφοροποιημένες ανάγκες.

Θα μπορούσε κάποιος να πει ότι ένα καθοριστικό στοιχείο διαμόρφωσης της οιότητας και του μεγέθους του <<δίκαιου μισθού>> είναι η αξία της προσφερόμενης από κάθε εργαζόμενο εργασίας.

Το πρόβλημα όμως που μπαίνει εδώ είναι τόσο τεχνικό αναφερόμενο στη δυσκολία μέτρησης των αποτελεσμάτων της εργασίας - όσο και υποκειμενικό - αναφερόμενο στον ίδιο λόγο.

Συνάμα όμως ένας ακόμη λόγος μειώνει τη σημασία της αξίας της προσφερόμενης εργασίας σαν καθοριστικού παράγοντα στη διαμόρφωση του ύψους του <<δίκαιου μισθού>> και είναι αυτός: Επειδή οι οικονομικές παροχές αποτελούν στον επιχειρησιακό χώρο σημαντικότερο μέσο υποκίνησης, ιδιαίτερα στα χαμηλά στρώματα της πυραμίδας, όπου ο αριθμός των εργαζομένων είναι μεγάλος και οι ανάγκες του ικανοποιούνται περισσότερο με οικονομικά μέσα, οι επιχειρήσεις τις συμπιέζουν σε χαμηλά επίπεδα παρέχοντας, για μεγαλύτερη υποκίνηση, αμοιβές με μορφή βραβείων, αποβλέποντας έτσι, στη μείωση του κόστους τους, μιας και η αμοιβή της εργασίας είναι βασικό κοστολογικό μέγεθος. Το πρόβλημα του <<δίκαιου μισθού>> λόγω της κοινωνικής του υπόστασης, δεν είναι αντικείμενο μόνο της Δοίκησης, αλλά και της πολιτικής και της ψυχολογίας και της κοινωνιολογίας, που κάθεμιά το βλέπει και τα αντιμετωπίζει από τη δική της σκοπιά. Η επιχείρηση πάντως στο δοσμένο σύστημα είναι δύσκολο να πάρει υπόψη της όλους τους διαφορισμούς μεταξύ των εργαζομένων και να καθορίσει μισθό, που να ικανοποιεί τις ανάγκες του καθενός.

Με τον τρόπο αυτό, θα υπήρχαν τόσα μεγέθη μισθών όσοι και οι εργαζόμενοι, μιας και οι ανάγκες τους είναι διαφορετικές και η αξιολόγηση της προσφερόμενης εργασίας τους δύσκολη και υποκειμενική.

### **Το Πρόβλημα Καθορισμού Του Δίκαιου Μισθού**

Το πρόβλημα του <<δίκαιου μισθού>> στον επιχειρησιακό χώρο, έχοντας κατεξοχήν κοινωνική υφή, είναι από τα σπουδαιότερα και οξύτερα προβλήματα γιατί θεωρείται και είναι, από τα κυριότερα μέσα επηρεασμού της συμπεριφοράς των εργαζομένων προς την όσο το δυνατό, αποτελεσματικότερη ικανοποίηση των επιχειρησιακών στο χώρο.

Η έννοια του δίκαιου στο μισθό προσδιορίζει σε σημαντικό ποσοστό τις ενέργειες των εργαζομένων επηρεάζοντας το κλίμα εργασίας τις μεταξύ τους σχέσεις, και τις σχέσεις με τους εργοδότες τους.

Όσο πιο δίκαιος θεωρείται ο μισθός από τη μεριά των εργαζομένων τόσο βελτιώνεται η συνεργασία, μεγαλώνει η παραγωγικότητα και οδηγούμαστε στην ορθολογιστική ικανοποίηση, τόσο των στόχων της επιχείρησης όσο και των ατόμων που τη συγκροτούν. Όταν βέβαια επικρατεί η αντίθετη αντίληψη, γινόμαστε μάρτυρες αναταραχών και κοινωνικών συγκρούσεων. Η επινόηση και η εφαρμογή τώσων συστημάτων αμοιβής της εργασίας από τις επιχειρήσεις δείχνει ότι τουλάχιστον έχουν γίνει κάποιες προσπάθειες για την αποτελεσματική σύλληψη του προλήματος του <<δίκαιου μισθού>> και της υποκίνησης.

### **Προσδιοριστικοί Παράγοντες Του Δίκαιου Μισθού**

Οι παράγοντες που με διαφορετικό τρόπο και σε διαφορετικό βαθμό επηρεάζουν τη διαμόρφωση του <<δίκαιου μισθού>> χωρίζονται σε δύο κατηγορίες.

#### **α) Εσωεπιχειρησιακοί παράγοντες**

Είναι εκείνοι που διαμορφώνονται στον επιχειρησιακό χώρο και που λαμβάνονται σημαντικά υπόψη στον καθορισμό του μεγέθους του μισθού κάθε εργαζομένου.

Οι σπουδαιότεροι από αυτούς είναι:

- 1) Η φύση, οι απαιτήσεις και οι δυσκολίες εκτέλεσης της εργασίας
- 2) Η απόδοση του εργαζομένου
- 3) Η κοινωνική συμπεριφορά του στον επιχειρησιακό χώρο
- 4) Η θέση του στη διοικητική πυραμίδα κ.τ.λ.

#### **β) Εξωεπιχειρησιακοί παράγοντες**

Διαμορφώνονται στο χώρο έξω από την επιχείρηση και λαμβάνονται ελάχιστα υπόψη στον καθορισμό του ύψους του μισθού των εργαζομένων.

Αυτό αποτελεί σοβαρό επιχειρησιακό σφάλμα, γιατί, τόσο η οικογενειακή κατάσταση όσο και τα γενικότερα κοινωνικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία κ.τ.λ.) επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τις ανάγκες των εργαζομένων με αποτέλεσμα η



παραμέριση τους να μην εγγυάται τέτοιο μισθό που να ανταποκρίνεται στο αίσθημα περί δικαίου.

Οι αντιπροσωπευτικότεροι εξωεπιχειρησιακοί παράγοντες είναι:

- 1) Η οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου
- 2) Το ύψος του τιμάρθμου (κόστος ζωής)
- 3) Ο μισθός εργαζομένων σε άλλες επιχειρήσεις και που εκτελούν την ίδια εργασία
- 4) Τα κοινωνικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου (φύλο, ηλικία)

Η σχηματική παράσταση που ακολουθεί, είναι ενδεικτική των προσδιοριστικών παραγόντων του <<δικαίου μισθού>> και της δυνατότητας που έχουν να επηρεάζουν το μέγεθός του.

### 3.4 ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΕΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

#### **Εργατικές Ενώσεις**

Συνήθως ο εργοδότης όταν πρόκειται να προσβάλει εργαζόμενο προαναγγέλει το μισθό ή το ημερομίσθιο που πρόκειται να καταβάλει. Πριν αναγγείλει το ύψος του εργατικού μισθού, ο εργοδότης εξετάζει τις συνθήκες παραγωγής της επιχείρησής του, το πρόσθετο προϊόν που θα δημιουργήσει ο νέος εργάτης, το έσοδο από το οριακό προϊόν και το μισθό που επικρατεί στην αγορά εργασίας. Από τη συσχέτιση ωφελείας και δαπάνης αποφασίζει τη πρόσληψη νέων εργατών. Επειδή όμως οι εργάτες συνήθως βρίσκονται σε μειονεκτική θέση έναντι του εργοδότη κατά τις διαπραγματεύσεις συγκροτούν τις συνδικαλιστικές ενώσεις. Κατά αυτόν τον τρόπο μπορούν να διαπραγματευτούν με μεγαλύτερο κύρος, το αρχικό ύψος του εργατικού μισθού τις συνθήκες παροχής εργασίας και τις μετεγενέστερες αυξήσεις των αμοιβών του.

Οι ενώσεις των εργαζομένων είναι δυνατόν να συσταθούν από το προσωπικό ενός μόνο εργοδότη όπως είναι ο σύλλογος υπαλλήλων μιας τραπεζής, ο σύλλογος εργαζομένων σε ένα εργοστάσιο ή σε ένα μεγάλο εμπορικό κατάστημα. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων συνεννοούνται με τον εργοδότη συλλογικά για τις αποδοχές και τους λοιπούς όρους εργασίας. Οι εργατικές ενώσεις πολλών παραγωγικών μονάδων που ανήκουν στο ίδιο κλάδο παραγωγής συγκροτούν τις

κλαδικές ενώσεις εργαζομένων όπως είναι η ένωση εργατών κλωστοϋφαντουργίας Ελλάδας, η ένωση λογιστών Ελλάδας, η ομοσπονδία τραπεζικών υπάλληλων Ελλάδας κ.τ.λ.

Τέλος η συνένωση των κλαδικών εργατικών συνδικάτων σε εννιαία τριτοβάθμια εθνική οργάνωση δημιουργεί τη γενική ομοσπονδία εργατών και υπαλλήλων όλης της χώρας.

Τα συνδικάτα μπορεί να είναι τοπικά, περιφερειακά ή εθνικά. Με την ίδια λογική είναι δυνατόν να συγκροτούνται οι ενώσεις των εργοδοτών.

Με τη σύγκρότηση των εργαζομένων και των εργοδοτών σε σωματεία οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των αντισυμβαλλόμενων έχουν συλλογικό χαρακτήρα. Οι καταρτιζόμενες συμβάσεις καλούνται συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι συμβάσεις αυτές αναφέρονται στο προσωπικό μιας επιχείρησης οπότε έχουν μερικό χαρακτήρα στο προσωπικό ενός κλάδου παραγωγής οπότε έχουν κλαδικό χαρακτήρα και στους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας οπότε έχουν εθνικό χαρακτήρα.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τα κατώτατα όρια εργασίας των ανειδίκευτων, ημειδικευμένων και ειδικευμένων εργατών. Καθορίζουν τις αυξημένες αποδοχές που θα καταβάλλονται για την υπερωριακή εργασία ή για την εργασία τις Κυριακές και γιορτές. Καθορίζουν περαιτέρω διάφορους όρους αναφερόμενους στις συνθήκες εργασίας την κοινωνική ασφάλιση τους, τα διάφορα ευεργετήματα που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι κ.τ.λ.

Σε ορισμένους κλάδους βιομηχανίας προσδιορίζονται κατώτατα όρια εβδομαδιαίων αποδοχών ή κατώτατα όρια ετησίων αποδοχών. Στις ειδικές συλλογικές συμβάσεις ρυθμίζονται λεπτομέρειες αναφερόμενες στις ειδικές συνθήκες εργασίας της συγκεκριμένης επιχείρησης ενώ στις κλαδικές και εθνικές συλλογικές συμβάσεις οι όροι είναι γενικότεροι.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### 4.1. Εύρεση Εργασίας

#### Γενικά για την εύρεση εργασίας

Το Σύνταγμα του 1975 στο άρθρο 22 ορίζει ότι το κράτος πρέπει να μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης για όλους τους πολίτες. Τη συνταγματική αυτή επιταγή οι αστικές κυβερνήσεις της χώρας την ερμηνεύουν με τον δικό τους ταξικό τρόπο.

Εξαντλούν σχεδόν την υποχρέωσή τους, αναθέτοντας ποικιλοτροπα στην "ιδιωτική πρωτοβουλία" -κατά κύριο λόγο- τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης εγκαταλείποντας το βασικό αυτό δικαίωμα έρμαιο στην διακύμανση των καπιταλιστικών κρίσεων.

Ταυτόχρονα αφήνουν πρακτικά απροστάτευτο το δικαίωμα στην εργασία καθώς η κρατική μέριμνα στον τομέα της απασχόλησης και της εξασφάλισης της εργασίας είναι ουσιαστικά ελάχιστη. Την αγορά και τον έλεγχο της εργατικής δύναμης ρυθμίζει το νομοθετικό Σύνταγμα 2656/53 και ο νόμος 3250/55, που επικύρωσαν την 88η Διεθνή Σύμβαση Εργασίας. Με τους νόμους αυτούς προβλέπεται η σύσταση Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας των οποίων σκοποί μεταξύ άλλων είναι η τοποθέτηση των ανέργων σε θέση εργασίας, ο επαγγελματικός προσανατολισμός όσων ζητούν εργασία, η επαγγελματική μετεκπαίδευση των ανέργων, η διαφώτιση του πληθυσμού για τις δυνατότητες, από επαγγελματική άποψη, της "αγοράς εργασίας" και η παρακολούθηση της εξέλιξης της απασχόλησης της ανεργίας και των προσλήψεων.

Αρχικά το άρθρο 5 του Νομοθετικού Διατάγματος 2656/53 όριζε ότι οι εργοδότες καθώς και το Δημόσιο, για προσλήψεις μισθωτών με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ήταν υποχρεωμένοι με απειλή κάποιων αυστηρών ποινών, να προσλαμβάνουν προσωπικό μόνο μέσα από τα κατά τόπους Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας (ΓΕΕ). Οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας και άνεργοι, σύμφωνα με αυτό το νόμο πρέπει να εγγράφονται στα βιβλία των κατά τόπους Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας κατά ειδικότητα, φύλο, ηλικία, οικογενειακές υποχρεώσεις και ο κάθε εργοδότης που ζητά προσωπικό να προσλαμβάνει αυτούς που κατά προτεραιότητα υποδεικνύει το ΓΕΕ.

Μέσα στο πνεύμα αυτής της ρύθμισης κινείται το άρθρο 8 του Νόμου 1346/83, το οποίο υποχρεώνει τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας να επαναπροσλαμβάνουν συνολικά τον ίδιο αριθμό εργαζομένων που είχαν κατά μέσο όρο τις δύο προηγούμενες περιόδους εργασίας και κατά προτίμηση αυτούς που εργαζόνταν την τελευταία περίοδο.

Επίσης το άρθρο 28 του νόμου 1316/83 περί ίδρυσης Εθνικού Οργανισμού Φαρμάκων, το οποίο ορίζει ότι οι φαρμακευτικές επιχειρήσεις υποχρεούνται να προσλάβουν μισθωτούς που απολύθηκαν από άλλες ομοειδείς επιχειρήσεις για λόγους μείωσης προσωπικού. Ομως κάτω από την αξίωση των μεγαλοβιομηχάνων για πλήρη απελευθέρωση των σχέσεων μίσθωσης της εργατικής δύναμης, η δικτατορία, με το Νομοθετικό Διάταγμα 763/70 τροποποίησε το άρθρο 5 του Ν.Δ. 2656/53 και απάλλαξε τους εργοδότες από την υποχρέωση να προσλαμβάνουν προσωπικό από τα Γραφεία Εύρεσης Εργασίας (ΓΕΕ). Αποτέλεσμα ήταν τα 100 και πλέον ΓΕΕ σε όλη την χώρα να αδρανήσουν τελείως. Η λειτουργία των υπηρεσιών απασχόλησης δεν ανταποκρίνεται στην αποστολή τους. Ούτε στο παρελθόν, ούτε πιο πρόσφατα, οι υπηρεσίες αυτές δεν εξυπηρέτησαν τον σκοπό για τον οποίο υποτίθεται ότι δημιουργήθηκαν, δηλαδή να τοποθετούν

άνεργους σε κενές θέσεις εργασίας. Το ποσοστό των τοποθετήσεων μέσω των Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας σε σχέση με το σύνολο των τοποθετήσεων που αναγγέλλονται σε αυτό είναι 0,88% για το 1979, 0,6% για το 1980 και 0,55% για το 1981 και ποτέ μέχρι σήμερα δεν ξεπέρασε το 2%. Για τις χώρες της Ε.Ο.Κ. το αντίστοιχο ποσοστό είναι 20%.

Ετσι λοιπόν σήμερα το πρόβλημα της εξασφάλισης εργασίας το χειρίζονται κατά κύριο λόγο οι εργοδότες και οι ημερήσιες εφημερίδες, ενώ πρόσφατα παίρνουν μεγάλη έκταση νέα φαινόμενα όπως μεσίτες και γραφεία που αναφέρουμε πιο κάτω. Χιλιάδες άνεργοι εξασφαλίζουν δουλειά μέσα από τις μικρές αγγελίες των εφημερίδων και τις διαπροσωπικές σχέσεις, γνωριμίες και διασυνδέσεις. Ο πατέρας παρακαλεί για την πρόσληψη του γιού του, ο αδελφός για τον αδελφό, ο σύζυγος για την σύζυγο, ο συγγενής για κάποιον άλλο συγγενή ή φίλο. Με τον τρόπο αυτό οι εργοδότες προσπαθούν να καλλιεργήσουν κλίμα οικογενειακό μέσα στις επιχειρήσεις τους, και δημιουργούν προϋποθέσεις για "εργασιακή ειρήνη" απαραίτητη για την υπερεκμετάλλευση των εργαζομένων.

Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΣΥΕ που αφορούν το σύνολο των ανέργων το 49,5% απευθύνθηκε για πρόσληψη κατευθείαν στους εργοδότες, το 16% σε φίλους, το 8,9% στις μικρές αγγελίες. Τελευταία έρευνα που έκανε η υπηρεσία ΔΗΜΕΛ για το Εργατικό Κέντρο Αθήνας απέδειξε ότι το 63% των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα βρήκε δουλειά από γνωστό, φίλο, ή συγγενή, το 13% από αγγελίες, το 6% με προκήρυξη μετά από διαγωνισμό και το 2% από τα ΓΕΕ.

Αλλά και όσοι προσλαμβάνονται μέσα από μικρές αγγελίες ή εκπομπές του ραδιοφώνου του τύπου "Κάθε μέρα παντού" που μετέδιδε το ράδιο για ένα χρονικό διάστημα περνούν μέσα από μια αυστηρή διαδικασία επιλογής.

Κάτω από την πίεση ότι μια θέση τη διεκδικούν πάνω από 50 ή 100 εργαζόμενοι, οι εργοδότες με συνεντεύξεις που παίρνουν από τους εργαζομένους, επιλέγουν τον πιο "κατάλληλο" γι'αυτούς. Οι ερωτήσεις-ανακρίσεις, στις οποίες υποβάλλονται οι εργαζόμενοι, είναι διαφορετικού χαρακτήρα για κάθε επιχείρηση. Οι απαραίτητες είναι, αν ο εργαζόμενος είναι μέλος του σωματείου, τι γνώμη έχει για την απεργία, ποιές πρέπει να είναι οι σχέσεις εργοδότη-εργαζομένων, πως βλέπουν την πολιτική κατάσταση. Οι πιο εκλεπτυσμένες επιστημονικά επεξεργασμένες ψυχολογικές ερωτήσεις αφορούν και τι τι είδους μουσική προτιμούν, ποιούς ηθοποιούς θεωρούν καλύτερους, πως περνούν τον ελεύθερο χρόνο τους, χόμπυ κ.λ.π.

Μετά τη συμπλήρωση του βιογραφικού (ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, προϋπηρεσία, γνώσεις) και συχνά τις πληροφορίες από το αστυνομικό τμήμα ή άλλη πηγή, επεξεργάζονται τις απαντήσεις και τα στοιχεία και προσλαμβάνουν όποιον έχει τα λιγότερα αρνητικά ή τα περισσότερα θετικά γι'αυτούς βέβαια, ανάλογα με το σύστημα βαθμολόγησης.

Υπάρχουν βέβαια και πιο αποκρουστικές μέθοδοι πρόσληψης εργασίας. Εργοδότες προσλαμβάνουν μόνο όσους δέχονται να υπογράψουν ότι θα εργαστούν με τους όρους που βάζει η επιχείρηση. Σχετικό παράδειγμα τα Κλωστήρια Φιλιατών, "κοινωνικοποιημένη" επιχείρηση η οποία αφού έκλεισε το εργοστάσιο για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα, όταν ξαναλειτούργησε προσλάμβανε μόνο όσους υπόγραφαν ότι δέχονται τέταρτη βάρδια. Φυσικά δεν λείπουν για γυναίκες ακόμη πιο ταπεινωτικές μέθοδοι, έστω κι αν δύσκολα βλέπουν το φως της δημοσιότητας λόγω της φύσης του ζητήματος, όπου η πρόσληψη συνοδεύεται και από τη σαφή πρόθεση πως η προσλαμβανόμενη θα ικανοποιεί και τις προσωπικές ορέξεις του εργοδότη.

## 4.2. ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΕΥΡΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν.5288/31 απαγορεύεται η ίδρυση και η λειτουργία Ιδιωτικών Γραφείων Εύρεσης Εργασίας. Στην πράξη όμως τέτοια γραφεία λειτουργούν και εκμεταλλεύονται τους εργαζομένους.

Κατά καιρούς έχουν εμφανιστεί στον Τύπο, δημοσιεύματα που αφορούν παράνομα κυκλώματα που κάνουν εμπόριο εργαζομένων. Ειδικότερα στους ναυτεργάτες όπου για την εξασφάλιση ενός ταξιδιού ο άνεργος ναυτικός πληρώνει ένα και δύο μηνιάτικα, καθώς και στο υπηρετικό προσωπικό σπιτιών όπου λειτουργούν ειδικά μεσιτικά γραφεία που προμηθεύουν σε πλούσιες οικογένειες υπηρέτριες, κυρίως από το εξωτερικό. Μεσολάβηση προσφέρουν χωρίς αμοιβή, μα με προφανή άλλου είδους οφέλη και θρησκευτικοκοινωνικές οργανώσεις όπως η Χριστιανική Αδελφότητα Νέων κ.λ.π. Ιδιαίτερο ρόλο παίζουν -κύρια για πρόσληψη στελεχών στις επιχειρήσεις και πρώτα απ'όλα σε πολυεθνικές- γραφεία "Σύμβουλων Επιχειρήσεων" μερικά από τα οποία είναι παραρτήματα πολυεθνικών του είδους. Η ανωνυμία του εργοδότη -καθεστώς σε τέτοιες μεσολαβήσεις- και η ανυπαρξία ταχυδρομικής διεύθυνσης εκτός από μια ταχυδρομική θυρίδα αφήνει τον υποψήφιο εργαζόμενο όχι μόνο στο έλεος του γραφείου και των εργοδοτών αλλά πιθανότατα και σε άλλα κυκλώματα που μπορούν να "βάλουν στο χέρι" ένα "εμπιστευτικό" βιογραφικό αρκετών ιδιαίτερα εξειδικευμένων εργαζομένων.

#### 4.3.0 ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (ΟΑΕΔ) ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με το νόμο 1262/82 "για την παροχή κινήτρων και ενίσχυσης της οικονομικής αναπτύξεως της χώρας" και το ν.1545/85 για το Εθνικό Σύστημα Προστασίας από την Ανεργία, ο ΟΑΕΔ μπορεί να επιδοτεί επιχειρήσεις Κοινής Ωφελείας, Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, συνεταιρισμούς, ιδιωτικές επιχειρήσεις και κάθε εργοδότη για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Η επιδότηση μπορεί να διαρκέσει ένα χρόνο και το επίδομα μπορεί να φθάνει το 70% του βασικού ημερομισθίου. Μπορεί επίσης ο ΟΑΕΔ να επιδοτεί ορισμένες εποχιακές τουριστικές επιχειρήσεις για την διατήρηση εργαζομένων στις θέσεις τους και κατά την νεκρή περίοδο, και μόνο μέχρι του ποσού που θα κατέβαλλε στον εργαζόμενο αν τον επιδοτούσε όταν άνεργο. Επίσης και για τους μαθητευόμενους μέχρι ποσοστού 50% του βασικού ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη.

Τα προγράμματα επιχορήγησης εργοδοτών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας που εφαρμόζει ο ΟΑΕΔ με διάφορες παραλλαγές από το 1982 έχουν στόχο να δώσουν εργασία σε ένα μέρος του εργατικού δυναμικού που πλήττεται από την ανεργία. Μέσα από την επιχορήγηση των εργοδοτών δημιουργούνται κίνητρα για την επέκταση της απασχόλησης και την αύξηση του εθνικού προϊόντος.

Τα προγράμματα αυτά που εφαρμόζονται σε όλες τις χώρες της Ε.Ο.Κ. και χρηματοδοτούνται κατά το ήμισυ περίπου από το Κοινωνικό Ταμείο, δεν είναι δυνατόν να καταπολεμήσουν την ανεργία ή να εξαλείψουν τα αίτια που την παράγουν. Αντίθετα θα μπορούσε να υποστηριχτεί ότι βραχυπρόθεσμα ελάχιστα ελάφρυνουν το βάρος της ανεργίας και μακροπρόθεσμα τη διογκώνουν πέρα από το τεράστιο έλλειμμα που δημιουργούν στο Δημόσιο. Η επιδότηση ορισμένων επιχειρήσεων σε



περίπτωση μηδενικής ανεργίας θα σήμαινε μεταφορά προσωπικού στις επιδοτούμενες επιχειρήσεις ενώ σε περίπτωση ανεργίας και με δεδομένη τη ζήτηση, οι επιδοτούμενες επιχειρήσεις μειώνουν το κόστος παραγωγής, χάρη στην επιδότηση παραγκωνίζουν ανταγωνιστικές επιχειρήσεις, οι οποίες απολύουν το προσωπικό.

Από την άλλη πλευρά η επιδότηση της εργασίας περιορίζει τις επενδύσεις, με μαθηματικό αποτέλεσμα τη συρρίκνωση της παραγωγικής βάσης και τη δημιουργία ανέργων.

Από δειγματοληπτική έρευνα που έκαναν υπηρεσίες του ΟΑΕΔ με δείγμα 4000 περίπου επιχειρήσεις που έχουν επιδοτηθεί τα έτη 1985-1986 το 83% απ'αυτές δήλωσαν ότι έγιναν περισσότερο ανταγωνιστικές χάρη στην επιδότηση, το 38% δήλωσαν ότι αντικατέστησαν πωλήσεις ανταγωνιστών τους, ενώ μόλις 20% δήλωσαν ότι σύνδεσαν την επιχορήγηση με νέες επενδύσεις.

Εξάλλου 40% απ'αυτές δήλωσε ότι θα έκανε τις προσλήψεις ανεξάρτητα από την επιχορήγηση.

Από την άποψη της δημιουργίας απασχολησης είναι αμφίβολη η ωφελιμότητα των προγραμμάτων. Τα έτη 1985-1987 δημιουργήθηκαν 74.000 θέσεις εργασίας, από τις οποίες επιδοτήθηκαν οι 53.000 μόνο. Ομως το 1985 έγιναν 223.000 απολύσεις και οι άνεργοι ήταν 271.000 ενώ το 1984 απολύθηκαν 218.000 (Ετήσια στατιστικά στοιχεία ΟΑΕΔ 1985).

Τα προγράμματα δηλαδή αυτά κάλυψαν ένα ελάχιστο μέρος των ανέργων ή καλύτερα κάλυψαν μόνο την αύξηση του εργατικού δυναμικού το οποίο στα ίδια χρόνια αυξήθηκε κατά 51.000.

Στην καλύτερη περίπτωση τα προγράμματα αυτά αναδιανέμουν όφελος από την εργασίας στους άνεργους. Είναι δηλαδή μια γνήσια παραλλαγή της επιδότησης ανεργίας.

Είναι χαρακτηριστικό ότι για παράδειγμα το έτος 1987 υπολογίσθηκαν για τα προγράμματα αυτά 10.550.000 δρχ. και εξασφάλισαν εργασία σε 19.000 άτομα δηλαδή κάθε άτομο κόστισε 550.000 δρχ. Τα επιδόματα ανεργίας κατ'άτομο δεν πλησιάζουν το ποσό.

Δεν υποστηρίζει βέβαια κανείς ότι δεν πρέπει να δημιουργούνται θέσεις εργασίας και ότι είναι προτιμότερο να υπάρχουν άνεργοι και να επιδοτούνται από το να βρίσκουν απασχόληση.

Η διέξοδος όμως δεν βρίσκεται στην επιδότηση της "ιδιωτικής πρωτοβουλίας" αλλά στόχος πρέπει να είναι η ανάπτυξη του δημοσίου τομέα της οικονομίας σε συνδυασμό με την εξυγίανσή του.

Γιατί ο κάθε κεφαλαιοκράτης -καθώς έχει σαν κίνητρο το κέρδος- όχι μόνο δεν ενδιαφέρεται για τη μείωση της ανεργίας αλλά ίσα-ίσα πασχίζει πως να αυξήσει το βαθμό της εκμετάλλευσης, περιορίζοντας όσο το δυνατό το μεταβλητό κεφάλαιο και την απασχολούμενη εργατική δύναμη. Δεν είναι λοιπόν τυχαίο ούτε ανεξήγητο το ότι στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος του μπαίνει η πάση θυσία είσπραξη της επιδότησης με αποτέλεσμα "κομπίνες" που σαν φαινόμενο παίρνει διαστάσεις. Μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων διαλύουν τις επιχειρήσεις τους, απολύουν το προσωπικό, εμφανίζονται με νέα επωνυμία και εισπράττουν το επίδομα από τον ΟΑΕΔ.

Το υπ'αριθμόν 9044/85 έγγραφο του ΟΑΕΔ που κοινοποιήθηκε στις υπηρεσίες του δείχνει ότι το φαινόμενο δεν είναι περιορισμένο.

Το έγγραφο αναφέρει ότι:

"Σε ορισμένες περιοχές της χώρας όπως στην Θεσσαλονίκη, Δράμα, Λαμία, Αθήνα, παρατηρήθηκε ότι πολλές επιχειρήσεις προκειμένου να επωφεληθούν, παύουν να λειτουργούν ή διαλύονται και στη συνέχεια εμφανίζονται με νέα επωνυμία και υποβάλλουν αίτηση υπαγωγής στα προγράμματα επιχορήγησης ως νέα επιχείρηση. Με τον τρόπο αυτό

προσλαμβάνουν το ίδιο το προσωπικό που απασχολούσαν παλαιότερα ή σε ορισμένες περιπτώσεις και νέο προσωπικό χωρίς να αυξάνουν ουσιαστικά τις θέσεις εργασίας που είχαν με την παλιά τους ονομασία".

#### 4.4.ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Ο τρόπος πρόσληψης στον δημόσιο τομέα συνδέεται με ένα μεγάλο κομμάτι του εργατικού δυναμικού, της τάξης των 300.000 ατόμων, που παίζουν ιδιαίτερο ρόλο στη λειτουργία του καπιταλιστικού συστήματος, στου οποίου στον κρατικό μηχανισμό η τεράστια αριθμητική αύξηση των δημοσίων υπαλλήλων και οι αλλαγές στη σύνθεσή τους γίνονται πηγή έντονων αντιθέσεων.

Μέσα σε τέτοια πλαίσια αναπτύξεως και λειτουργίες του αστικού κράτους, δεν είναι παράξενο που οι αστικές κυβερνήσεις έριχναν βάρος στο να διατηρούν τον πλήρη έλεγχο τους στην κρατική μηχανή αξιοποιώντας συστηματικά εκτός των άλλων και τους μηχανισμούς πρόσληψης στο Δημόσιο, τις δημόσιες επιχειρήσεις και τις επιχειρήσεις κοινής οφελείας. Η ανάγκη για ευρυθμή λειτουργία της κρατικής μηχανής που προϋποθέτει και στελέχωση με βάση τις ικανότητες των υποψηφίων εργαζομένων - εξαντλούσε και εξαντλεί τα όρια της μπροστά στην αντιφατική της ανάγκη για πλήρη έλεγχο και επιλογή των υπαλλήλων με άλλα "κατάλληλα" κριτήρια-πολιτικές και ιδεολογικές προτιμήσεις- αλλά και με ανάλογους θεσμούς που αφήνουν ελεύθερους τους μοχλούς πίεσης στην "δαμοκλεια σπάθη" π.χ. έκτακτοι.

Χαρακτηριστικές είναι οι παραπάνω εξελίξεις:

Η σχέση μεταξύ των μονίμων και εκτάκτων υπαλλήλων αποτελεί την καλύτερη απόδειξη μιας τακτικής των Κυβερνητικών κομμάτων στις προσλήψεις στο Δημόσιο, που έχει χαρακτηριστεί και στιγματιστεί σαν

"ρουσφετολογική". Και είναι "κοινό μυστικό" πως από καταβολής των δημοσίων υπηρεσιών ένα μεγάλο μέρος των προσλήψεων γίνεται μέσω του "μπαρμπα απ'την Κορώνη" όπως γλαφυρά έχει διατυπωθεί.

Δεν αδικούμε τους εργαζομένους. Ζώντας πολύπλευρα στην καθημερινή τους ζωή το άγχος και την ανασφάλεια που επιφυλλάσει γι'αυτούς το "σύστημα" είναι φυσικό να επιδιώκουν με όλα τα θεμιτά -και συχνά και αθέμιτα- μέσα με ανταλλάγματα πολλές φορές την ίδια τους την αξιοπρέπεια, την εξασφάλιση μιας θέσης εργασίας που μάλιστα προσφέρει μια σχετική σταθερότητα αν ενταχθεί στο θεσμό της μονιμότητας.

Η κάθε κυβέρνηση προκειμένου να εκλεγεί και να επανδρώσει τον κρατικό μηχανισμό της με "ημετερους" δημιουργεί μη αναγκαίες θέσεις εργασίας και χωρίς καμμία διαφάνεια προσλαμβάνει και διορίζει ανθρώπους της δικής της επιλογής αδιαφορώντας για τις ικανότητές τους.

Οι προσλήψεις γίνονται αντικείμενο διαμάχης ανάμεσα σε υπουργούς, διοικητές οργανισμών ενώ παίρνεται υπόψη και η "αριθμητική πλευρά" του θέματος, δηλαδή πόσους ψήφους φέρνει ο υποψήφιος. Το όργιο του ρουσφετιού παίρνει διαστάσεις κύρια όταν γίνεται αλλαγή φρουράς στις κυβερνήσεις, διογκώνεται σε χρόνο εκλογών, φουντώνει σε προεκλογικές περιόδους.

Για παράδειγμα στον ΟΤΕ έγιναν 589 προσλήψεις εκτάκτων το 1977, 281 το 1978, 91 το 1979, 456 το 1980, 1643 το 1981, 201 το 1982, 332 το 1983, 161 το 1984 και 809 το 1985. Δηλαδή το 1977, το 1981 και το 1985 τρεις χρονικές περίοδοι βουλευτικών εκλογών, οι προσλήψεις των εκτάκτων στον ΟΤΕ ήταν πολύ περισσότερες από τα υπόλοιπα χρόνια.

Να πούμε επίσης ότι μόνο το 1985 στις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας προσλήφθηκαν 12.848 άτομα σύμφωνα με στοιχεία που έδωσε στη δημοσιότητα το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας.

Τους πρώτους έξι μήνες του 1989 προσλήφθηκαν περίπου 100.000 μισθωτοί στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων προσλαμβάνονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Οι Κυβερνήσεις δεν εμπιστεύονται ούτε τους δικούς τους. Για να κρατούν γερά δεμένους στην πολιτική τους, τους εκβιάζουν με καταγγελία της σύμβασής τους όταν συμπληρωθεί ο χρόνος ή με μη ανανέωσή τους.

Χαρακτηριστική περίπτωση οι τριωρίτες του ΟΤΕ. Από 1-1-1985 ως 1-6-1985 προσλήφθηκαν 1.700 άτομα που δούλευαν 3 ώρες την ημέρα. Το 55% των αμοιβών τους επιδοτήθηκε από την ΕΟΚ. Απολύθηκαν όλοι αμέσως μετά τις εκλογές τις 2-6-1985.

Το ίδιο χρονικό διάστημα ο ΟΤΕ προσέλαβε 300 εκτάκτους τεχνίτες χωρίς κριτήρια ίσα-ίσα να ψηφίσουν στις αρχαιρεσίες της 15-4-1986 για κοινωνικοποίηση της επιχείρησης.

Και βέβαια η περίπτωση δεν είναι μοναδική. Τον Απρίλη του '86 μπήκαν 350 "αλεξιπτωτιστές" στην Ιονική & Λαϊκή, κλείστηκαν 292 θέσεις στον Δημο Πειραιά, κ.λ.π.

Το νοσηρό λοιπόν αυτό φαινόμενο που δηλητηριάζει την κοινωνική ζωή, εξευτελίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και καταπατεί το δικαίωμα στη δουλειά, πρέπει να σταματήσει.

Αποτελεί μέτωπο πάλης για αλλαγές στη διοίκηση και λειτουργία των δημοσίων φορέων με στόχο το κτύπημα της γραφειοκρατίας, της ρουσφετολογίας και της διαφθοράς, την αποτελεσματική τους λειτουργία και την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε αυτές.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Από την επισκόπηση λοιπών των προηγούμενων παραγράφων προκύπτει ότι στην ανάλυση εντάχθηκε μεγάλος αριθμός μεταβλητών και παραμέτρων.

Ετσι στο σκέλος της προσφοράς εργασίας εξετάσθηκαν δημογραφικά στοιχεία όπως είναι το μέγεθος του συνολικού πληθυσμού το μέγεθος του εργατικού δυναμικού η ποσότητα της ανθρώπινης εργασίας, η κινητικότητα της εργατικής δύναμης και το ύψος του εργατικού μισθού.

Στο σκέλος της ζήτησης εργασίας εξετάσθηκαν η παραγωγικότητα της εργασίας, τα έσοδα της επιχείρησης, το κόστος της επιχείρησης, οι τεχνικές σχέσεις μεταξύ των παραγωγικών συντελεστών, ο ρόλος της οικονομικής ανάπτυξης, ο ρόλος της συνολικής ζήτησης, ο ρόλος των τεχνολογικών ανακαλύψεων και ο ρόλος του εργατικού μισθού. Όλες αυτές οι δυνάμεις επενεργούν επι της ελεύθερης αγοράς μέσω της προσφοράς και της ζήτησης για τη διαμόρφωση του ύψους μισθών και ημερομισθίων κάθε κατηγορίας απασχολουμένων.

Εξετάσθηκε ο ρόλος των συνδικάτων, ο ρόλος των ατελειών της αγοράς και ο ρόλος του κράτους. Εχουμε λοιπόν ένα σκληρότερο σύστημα λογικών σχέσεων, το οποίο μας επιτρέπει να ερμηνεύει καλύτερα τον πραγματικό κόσμο που μας περιβάλλει.

Δεν πρέπει όμως να μας ξεφευγει ο κοινωνικός χαρακτήρας του εργατικού μισθού και ο ρόλος του στη δικαιότερη διανομή του εισοδήματος. Στη συνεχή προσπάθεια του ανθρώπου για την επίτευξη ανωτέρων επιπέδων διαβίωσης ο εργαζόμενος πρέπει να απολαμβάνει τη δίκαια αμοιβή του μόχθου του.

Ο δημιουργός των αγαθών πρέπει να απολαμβάνει την οικονομική ευημερία που προκαλεί η οικονομική ανάπτυξη την οποία δημιουργεί ο ίδιος με την συμμετοχή του στη παραγωγική διαδικασία.-

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΠΗΓΕΣ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ

Ν.ΜΑΡΜΑΤΑΚΗ

ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ  
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΚΕΝΤΡΟ ΜΑΡΞΙΣΤΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ  
ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΩΝ

ΣΠ.ΖΕΥΓΑΡΙΔΗΣ-Δρ.ΝΙΚ.ΠΑΠΠΑΣ

ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ξ.ΠΕΤΡΙΝΙΩΤΗ

Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΙΜΩΝ ΚΑΙ  
ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Γ.Ε.ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΕΙΑ  
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΣΠ.ΖΕΥΓΑΡΙΔΗ-Γ.ΣΤΑΜΑΤΙΑΔΗ

Ε.Σ.Υ.Ε.

Ο.Α.Ε.Δ.