

Τ. Ε. Ι. ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ: Σ. Δ. Ο.

ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

**ΘΕΜΑ: Η συμμετοχή των εργαζομένων στην
διοίκηση της επιχείρησης, στο Κεφάλαιο
και στα κέρδη**

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ

κ. Κ. ΤΟΓΙΑΣ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ

ΑΠΟΣΤΟΛΑΤΟΣ ΝΙΚΟΣ



ΠΑΤΡΑ ΜΑΡΤΙΟΣ 1995

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	1786
----------------------	------

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΜΕΡΟΣ Α'

ΚΕΦ. Α'

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

1. Άμεση και έμμεση συμμετοχή	
α. Άμεση συμμετοχή	4
β. Έμμεση συμμετοχή	5
2. Στέλεχος και συμμετοχή	9

ΚΕΦ. Β'

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ & ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΕΠΙΤΕΥΧΘΕΙ

1. Νοοτροπία	10
2. Περιβάλλον	12
3. Έρευνες που έχουν γίνει σχετικά με την επίδραση της συμμετοχής των εργαζομένων στην λήψη αποφάσεων στην επίδοση και στο ηθικό τους	13

ΚΕΦ. Γ'

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

1. Καθορισμός της έννοιας της συνδιοικήσεως	15
2. Ομαδική δημιουργικότητα μια ευκαιρία για μια καλύτερη συμμετοχή	17
3. Παράδειγμα συμμετοχής	18

ΚΕΦ. Δ'

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. Ποιά η τύχη της συμμετοχής στην Ελλάδα	20
2. Επηρεασμός του εργατικού Ελληνικού συνδικαλισμού από τον παρεμβατισμό των κομμάτων	23
3. Αυτοδιαχειριζόμενες επιχειρήσεις. Μία νέα συμμετοχή	25
4. Αιτήματα των Ελλήνων εργαζομένων	27
5. Τι μπορεί να αλλάξει καθώς φτάνουμε στο 2.000	29

ΚΕΦ. Ε'

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΤΑΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

1. Πως μπαίνει το πρόβλημα της αποδοτικότητας	30
2. Το πρόβλημα σύγκρουσης εμπιστοσύνης	34
3. Προβλήματα σχέσης συμμετοχής και ικανοποίησης εργαζομένων	37
4. Ρόλοι εργατικών συνδιακάτων και συλλογικών διαπραγματεύσεων	39

ΚΕΦ. ΣΤ'

ΜΟΝΤΕΛΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ - ΟΙ ΦΙΛΟΣΟΦΙΕΣ ΤΩΝ ΣΥΓΧΡΟΝΩΝ ΞΕΝΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΕΡΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

1. Γερμανικό μοντέλο	43
2. Γιουγκοσλαβικό μοντέλο	46
3. Η ιδεολογία και οι φιλοσοφικές θεωρήσεις των σύγχρονων ξένων επιχειρήσεων που έχουν σχέση με συμμετοχή	49

ΚΕΦ. Ζ'

ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ

1. Η συμμετοχή των εργαζομένων και η ευρωπαϊκή Α.Ε.	51
---	----

ΜΕΡΟΣ Β'

ΚΕΦ. Η'

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ & ΤΑ ΚΕΡΔΗ

1. Η συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο και τα κέρδη	56
2. Η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων	59
3. Η εξαγορά μίας Βρετανικής κρατικής επιχείρησης από τους ίδιους τους εργαζόμενους (NFC)	65

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Υπάρχουν πολλοί τρόποι για να προσεγγίσει κανείς και να μελετήσει μία οργάνωση, να αναλύσει την συμπεριφορά της και να διαγνώσει τους λόγους που την κάνουν αποδοτική ή μη αποδοτική. Οι Οργανώσεις είναι ζωντανά κύτταρα, δημιουργούνται και αναπτύσσονται κάθε φορά σ' ένα συγκεκριμένο περιβάλλον, που σημαδεύει την ζωή τους και προσδιορίζει αποφασιστικά την αποδοτικότητά τους.

Στην εργασία αυτή γίνεται προσπάθεια να προσεγγίσουμε το θέμα της συμμετοχής των εργαζομένων στην διοίκηση των επιχειρήσεων καθώς και στο κεφάλαιο και στα κέρδη, όσο το δυνατόν πιο εμπειριστωμένα και τεκμηριωμένα.

Δυστυχώς όσο αφορά το δεύτερο σκέλος της εργασίας οι δυσκολίες που συνάντησα ήταν αρκετές και αυτές εσπάζονται στην έλλειψη συγγραμμάτων και μελέτης για τη συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο και στα κέρδη μιας επιχείρησης.

Η εργασία αυτή είναι χωρισμένη σε δύο μέρη.

Το πρώτο αφορά την Συμμετοχή των εργαζομένων στην διοίκηση μιας επιχείρησης και τις προϋποθέσεις για μία τέτοια συμμετοχή. Γίνεται αναφορά στην Ελληνική πραγματικότητα στα προβλήματα που εμφανίζονται απ' την συμμετοχή αυτή, τις φιλοσοφίες των σύγχρονων ξένων επιχειρήσεων και τα δεδομένα που υπάρχουν στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα.

Το δεύτερο μέρος ασχολείται με την συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο και στα κέρδη μίας επιχείρησης, τους τρόπους συμμετοχής σ' αυτά και σε ορισμένα μοντέλα συμμετοχής του εξωτερικού.

Ελπίζω ότι σε αυτές τις λίγες σελίδες κατόρθωσα να καλύψω έστω και κατά ένα μικρό μέρος ένα τόσο μεγάλο θέμα το οποίο έχει γίνει αντικείμενο μελέτης πολλών διακεκριμένων επιστημόνων μέσα απ' την προσπάθειά τους για σωστότερη οργάνωση και αποτελεσματικότερη διοίκηση επιχειρήσεων και οργανισμών.

ΜΕΡΟΣ Α

ΔΙΟΙΚΗΣΗ - ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Α. ΔΙΟΙΚΗΣΗ

1. Γενικά περί Διοικήσεως

Από τότε που οι άνθρωποι άρχισαν να σχηματίζουν ομάδες για να εκπληρώσουν στόχους που δεν μπορούσαν να επιτύχουν σαν άτομα η διοίκηση έχει γίνει αναγκαία για την εξασφάλιση του συντονισμού των ατομικών προσπαθειών.

Καθώς η κοινωνία έχει φτάσει στο σημείο να βασίζεται όλο και περισσότερο στην ομαδική προσπάθεια και καθώς πολλές οργανωμένες ομάδες έχουν μεγαλώσει, η σημασία του καθήκοντος των διοικητικών στελεχών έχει αυξηθεί. Γιατί, καθήκον κάθε διοικητικού στελέχους είναι να σχεδιάσει και να διατηρήσει ένα περιβάλλον μέσα στο οποίο, τα άτομα που εργάζονται μαζί με ομάδες οδηγούνται να ενεργήσουν αποτελεσματικά και αποδοτικά για την επίτευξη των ομαδικών στόχων.

Διοίκηση είναι η δύναμη του ανθρώπινου παράγοντα να προγραμματίζει, κατευθύνει, συντονίζει και να ελέγχει με κατάλληλες ενέργειες την προσπάθεια ατόμων, προς την επίτευξη κάποιας πολιτικής.

Ορισμένοι επικριτές της σύγχρονης διοικητικής πιστεύουν ότι τα άτομα θα συνεργάζονταν καλύτερα και με περισσότερη προσωπική ικανοποίηση αν δεν υπήρχαν διευθυντές. Προσπούν να αναφέρονται στην ιδανική λειτουργία της ομάδας με τον όρο ομαδική προσπάθεια.

Προφανώς δεν απλαμβάνονται ότι και στην πιο στοιχειώδη μορφή ομαδικού παιχνιδιού, τα άτομα που παίρνουν μέρος έχουν σαφείς ομαδικούς στόχους όπως και προσωπικούς, τοποθετούνται σε θέσεις, ακολουθούν τα πρότυπα του παιχνιδιού, επιτρέπουν σε κάποιον να αναγγέλλει τα παιχνίδια, και ακολουθούν ορισμένους κανόνες και οδηγίες. Πραγματικά, ένα χαρακτηριστικό κάθε αποτελεσματικής ομαδικής προσπάθειας σχεδιασμένης για την επίτευξη ομαδικών στόχων με το μικρότερο κόστος σε χρόνο, χρήμα, υλικά ή δυσαρέσκεια είναι, ότι υιοθετεί τη βασική διαδικασία, τις αρχές και τις τεχνικές της διοίκησης.

Η διοίκηση είναι αναγκαία σε κάθε μορφή οργανωμένης συνεργασίας, όπως σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού σε μία επιχείρηση. Είναι η υπηρεσία που εκτελεί όχι μόνο ο Πρόεδρος μιας εταιρείας και ο στρατηγός των ενόπλων δυνάμεων αλλά επίσης και ο επιβλέπων ενός καταστήματος και ο επικεφαλής μιας επιχείρησης.

Παρόλο που σε κάθε επίπεδο διοίκησης μπορεί να εμφανιστούν αδυναμίες και δυσκολίες, η αποτελεσματική και συνειδητή διοίκηση απαιτεί ότι, όλοι όσοι είναι

υπεύθυνοι για την εργασία άλλων σε όλα τα επίπεδα και σε κάθε τύπο επιχείρησης, θα πρέπει να θεωρούν τους εαυτούς τους διοικητικά στελέχη. Βεβαίως αυτοί που έχουν ένα διοικητικό ρόλο, σπάνια αφιερώνουν όλο τους το χρόνο και τις ικανότητες στην διοίκηση και οι θέσεις που καταλαμβάνουν τα άτομα σε έναν οργανισμό σχεδόν πάντοτε περιλαμβάνουν μη διοικητικά καθήκοντα. Θα πρέπει να εξετάσει κανείς τα καθήκοντα και την απόδοση που έχουν σχέση με τον περισσότερο σύνθετο ίσως διοικητικό ρόλο στην κοινωνία μας για να αντιληφθεί ότι μεγάλο μέρος της εργασίας του είναι μη διοικητικό. Ακόμη και οι πρόεδροι επιχειρήσεων, ανακαλύπτουν ότι ασχολούνται σε σημαντικό ποσοστό με μη διοικητική εργασία. Και κατεβαίνοντας την κλίμακα της οργάνωσης, ο αριθμός των μη διοικητικών καθηκόντων τείνει να αυξηθεί.

Παρ' όλα αυτά, το πραγματικό αυτό γεγονός δεν θα πρέπει να ελαττώσει με κανέναν τρόπο την εξαιρετική σημασία της διοίκησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

Συμμετοχή των εργαζομένων στην λήψη αποφάσεων

Η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων αποτελεί μία φιλοσοφία διοικήσεως, μία τεχνική διοικήσεως η οποία προσπαθεί να κεντρίσει το ενδιαφέρον των εργαζομένων και να τους υποκινήσει προς αύξηση της αποδοτικότητάς τους. Η συμμετοχή των εργαζομένων εμφανίζεται με διάφορα ονόματα όπως εμφανίζεται και με διαφορετικό βαθμό συνεργασίας με τη διοίκηση από χώρα σε χώρα. Έτσι τη βλέπουμε να εμφανίζεται σαν Βιομηχανική Δημοκρατία, ή Συνδιοίκηση ή Αυτοδιαχείριση ή Αυτοδιάθεση ή Συνδιαχείριση ή Συμμετοχή σε βασικές αποφάσεις κ.α.

Οι βασικές μορφές με τις οποίες εμφανίζεται η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων είναι οι εξής:

- α) η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων
- β) η συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο και στα κέρδη
- γ) η αυτοδιαχείριση

Ι. Άμεση και έμμεση συμμετοχή

Στη συνέχεια θ' ασχοληθούμε με την πρώτη μορφή δηλαδή με τη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων της διοίκησης, την οποία μπορούμε να διακρίνουμε σε δύο κατηγορίες:

- i) την άμεση συμμετοχή, και
- ii) την έμμεση συμμετοχή

α) Άμεση συμμετοχή

Άμεση είναι η μορφή εκείνη της συμμετοχής κατά την οποία οι εργαζόμενοι συμμετέχουν προσωπικά, έχοντας έτσι την ευκαιρία να εκφράσουν την άποψή τους, και να πάρουν υπεύθυνες αποφάσεις. Άμεση συμμετοχή έχουμε σε πολλές περιπτώσεις όπως στις παρακάτω:

Περίπτωση 1η: Ο προϊστάμενος ή γενικότερα η διοίκηση θέτει ορισμένους στόχους και δίνει τις κατευθυντήριες μεθόδους με τις οποίες οι στόχοι αυτοί θα επιτευχθούν, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι αυτοί οι μέθοδοι καθίστανται υποχρεωτικοί. Έτσι κάθε στέλεχος μπορεί αν επιθυμεί να χρησιμοποιήσει άλλες μεθόδους οι οποίες κατά την κρίση του είναι οι

σωστές, αρκεί να φθάσει στο προκαθορισμένο αποτέλεσμα με την επίτευξη των στόχων που τέθηκαν.

Περίπτωση 2η: Ο προϊστάμενος ή γενικότερα η διοίκηση θέτει στόχους και δίνει γενικές κατευθύνσεις σχετικά με τις μεθόδους που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την επίτευξη των στόχων. Οι υφιστάμενοι με τη σειρά τους έχουν την ευχέρεια να επιλέξουν τον τρόπο με τον οποίο θα πραγματοποιήσουν τα αποτελέσματα σύμφωνα με την κρίση τους. Ο προϊστάμενος ελέγχει απλώς αν επιτεύχθηκαν τα προκαθορισμένα αποτελέσματα.

Περίπτωση 3η: Ο προϊστάμενος ή η διοίκηση αφήνει ελεύθερους τους υφιστάμενους να θέσουν αυτοί τους στόχους και να προσδιορίσουν τις κατάλληλες μεθόδους για την επίτευξη αυτών. Ο προϊστάμενος σ' αυτή την περίπτωση είναι πάντα πρόθυμος να βοηθήσει αν του το ζητήσουν και φροντίζει να δημιουργήσει το κατάλληλο κλίμα στο χώρο εργασίας ώστε όλοι ν' αποδεχθούν τους στόχους και τις μεθόδους και να μπορέσει έτσι ο εργαζόμενος να εργαστεί αποδοτικά. Τα αποτελέσματα από τις μεθόδους που εφαρμόστηκαν είναι ένα μέτρο επιτυχίας ικανοτήτων των διοικητικών στελεχών όταν βέβαια εφαρμόζονταν απ' αυτά.

Περίπτωση 4η: Η διοίκηση θέτει σε ψηφοφορία στη Γενική Συνέλευση των εργαζομένων τις αποφάσεις της σχετικά με βασικά θέματα που αφορούν την λειτουργία της επιχείρησης, αλλά και σχετικά με τα προβλήματα του προσωπικού της επιχείρησης. Η Γενική Συνέλευση αναφέρει τις προτάσεις της τις οποίες δέχεται η διοίκηση και μετά από διάλογο μ' αυτή καταλήγει σε μία γενικά αποδεκτή απόφαση.

B) Έμμεση συμμετοχή

Έμμεση είναι η μορφή εκείνη κατά την οποία οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται σε κάποιο συμβούλιο ή στη διοίκηση της επιχείρησης. Έτσι έμμεση συμμετοχή έχουμε στις παρακάτω περιπτώσεις:

α) Εποπτικά συμβούλια: Αποτελούνται από εκπροσώπους των εργαζομένων και εκπροσώπων των ιδιοκτητών, καθώς επίσης και από ένα ουδέτερο μέλος το οποίο εκλέγεται από τους εκπροσώπους. Τα εποπτικά συμβούλια ασχολούνται με θέματα επενδύσεων, τον έλεγχο και την έγκριση του ετήσιου απολογισμού. Η συγκατάθεσή του είναι απαραίτητη πολλές φορές για το κύρος σημαντικών αποφάσεων του διοικητικού συμβουλίου. Η μορφή αυτή της έμμεσης συμμετοχής συναντάται στη Γερμανία ενώ στην Αγγλία υπάρχουν εποπτικά συμβούλια με κάπως διαφορετική σύνθεση τα οποία παρακολουθούν την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων.

β) Εργατικά Συμβούλια: Οι εργαζόμενοι αντιπροσωπεύονται στα συμβούλια αυτά μ' έναν αριθμό μελών ο οποίος ποικίλλει ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Ο σκοπός των συμβουλίων αυτών είναι ο κοινωνικός έλεγχος της επιχείρησης, η υποβολή προτάσεων στη διοίκησή της, σχετικά την καλύτερευση των συνθηκών εργασίας, η ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τον ισολογισμό της επιχείρησης και γενικότερα μπορούμε ν' αναφέρουμε η ενημέρωσή τους γύρω από την κατάσταση που βρίσκεται η επιχείρηση. Δύο μέλη του εργατικού συμβουλίου μετέχουν στο διοικητικό συμβούλιο της επιχείρησης χωρίς όμως δικαίωμα ψήφου. Το εργατικό συμβούλιο μ' αυτή τη μορφή εφαρμόζεται στη Γαλλία, ενώ με διάφορες παραλλαγές και όχι πάντα νομοθετημένο, σε όλες σχεδόν τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης το Ισραήλ και την Ινδία.

γ) Εργοστασιακό συμβούλιο: Τα μέλη του εκλέγονται από τους εργαζόμενους. Ο αριθμός τους ποικίλλει ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρηση. Τα θέματα τα οποία απασχολούν το συμβούλιο αυτό είναι: προσλήψεις, απολύσεις μεταθέσεις, μισθολογικές ανακατατάξεις, άδειες, εργαζομένων, ώρες εργασίας, σύστημα αμοιβής, χρησιμοποίηση νέων τεχνικών εγκαταστάσεων, πρόληψη εργατικών ατυχημάτων καθώς επίσης και με γενικότερα θέματα της οικονομικής πορείας της επιχείρησης.

Το εργοστασιακό συμβούλιο εφαρμόζεται στη Γερμανία με την παραπάνω μορφή, και με ορισμένες αλλαγές σε Ολλανδία και Σουηδία.

δ) Οικονομική Επιτροπή: την επιτροπή αποτελούν ο εργοδότης και εκπρόσωπος των εργαζομένων με ειδικές γνώσεις πάνω σε οικονομικά θέματα ώστε να είναι σε θέση να

κρίνουν τις πληροφορίες που τους παρέχει η επιχείρηση και να ενημερώσουν τους εργαζόμενους.

Η επιτροπή αυτή λειτουργεί κυρίως στην Γερμανία και έχει σαν σκοπό την ενημέρωση των εργαζομένων γύρω από την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης διασφαλίζοντας όμως το απόρρητο των πληροφοριών.

ε) Συλλογικές διαπραγματεύσεις: Οι διαπραγματεύσεις αυτές γίνονται σε επίπεδο επιχείρησης όπου εκπρόσωποι των εργαζομένων και της διοίκησης συζητούν και συμφωνούν πάνω σε θέματα και στα προβλήματα που τους αφορούν για μία ορισμένη χρονική περίοδο. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις εφαρμόζονταν κυρίως στις ΗΠΑ, Αγγλία, Σουηδία, Ιταλία και Ελλάδα.

Οι έμμεσες αυτές μορφές συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις που αναφέραμε, είναι φανερό ότι έχουν γενικά σαν σκοπό την ενημέρωση των εργαζομένων γύρω από την πορεία της επιχείρησης και την επιρροή αυτών στις αποφάσεις της διοίκησης. Έτσι στις περισσότερες περιπτώσεις δεν έχουν σαν στόχο την ανάληψη ευθυνών από τους εργαζόμενους για την καλή και αποδοτική λειτουργία της επιχείρησης.

Πέρα από την άμεση και έμμεση συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις της διοίκησης μπορούμε να τη διακρίνουμε και ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο στο οποίο εμφανίζεται.

Έτσι έχουμε:

I) Συμμετοχή σε αποφάσεις που αφορούν τα κατώτερα ιεραρχικά επίπεδα μίας επιχείρησης: Η συμμετοχή αυτή αναφέρεται σε αποφάσεις καθημερινές σχετικά με τον τρόπο που πρόκειται να εκτελεσθεί μία συγκεκριμένη εργασία, τον τρόπο με τον οποίο θα κατανεμηθούν τα καθήκοντα και γενικότερα ποιός θα είναι ο προγραμματισμός της εργασίας.

II) Συμμετοχή σε αποφάσεις που αφορούν τα μεσαία ιεραρχικά επίπεδα μίας επιχείρησης. Οι αποφάσεις αυτές επηρεάζουν οπωσδήποτε μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων και καλύπτουν συνήθως την δομή ενός, ολόκληρου τμήματος ή και τομέα της επιχείρησης. Οι αποφάσεις αφορούν θέματα όπως επιλογή προσωπικού, εκπαίδευση προσωπικού, προαγωγές, προμήθεια εξοπλισμού και υλικών κλπ.

III) Συμμετοχή σε αποφάσεις που αφορούν τα ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα. Η συμμετοχή αυτή αναφέρεται σε αποφάσεις που αφορούν γενικά την οργάνωση της επιχείρησης. Έτσι σ' αυτό το ιεραρχικό επίπεδο παίρνονται αποφάσεις όπως ανάπτυξη

και επέκταση της οργάνωσης και γενικά πως θα οργανωθεί η επιχείρηση κατά τον πλέον αποδοτικότερο τρόπο.

Η συμμετοχή των εργαζομένων βέβαια σε αυτές τις αποφάσεις και των τριών ιεραρχικών επιπέδων, μπορεί να πάρει είτε την άμεση, είτε την έμμεση μορφή. Φυσικά όσο ανεβαίνει το ιεραρχικό επίπεδο τόσο αυξάνεται και το αίσθημα ευθύνης που πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι -κυρίως με την άμεση μορφή- ώστε να συμβάλλουν σημαντικά στην προώθηση της καταλληλότερης απόφασης για την επίτευξη των προσωπικών τους στόχων και των στόχων της επιχείρησης.

2) Στέλεχος και συμμετοχή:

Είναι γενικά παραδεκτό ότι το στέλεχος στην ιδιωτική επιχείρηση επιτελεί το έργο του με επιτυχία μόνο όταν ταυτιστεί με την επιχείρηση. Αυτή η ταύτιση έρχεται με την ενεργό συμμετοχή του στην όλη ζωή της επιχείρησης. Την συμμετοχή του αυτή μπορούμε να την διακρίνουμε σε τυπική, που καθορίζεται από εσωτερικούς κανόνες της ιδιωτικής επιχείρησης και ουσιαστική που διαφέρει από στέλεχος σε στέλεχος, ανάλογα με τις γνώσεις, την πείρα την κατανόηση του ρόλου του, την διάθεσή του να προσφορά κλπ. Σκοπός της συμμετοχής κάθε στελέχους στη ζωή της επιχείρησης είναι η συνεχής και κάτω από οποιεσδήποτε συνθήκες, αύξηση της παραγωγικότητας και, τελικά δημιουργία κέρδους πραγματικού, εμφανούς και διανεμητού.

Η τυπική συμμετοχή του στελέχους στη διοίκηση της επιχείρησης ορίζεται κυρίως από το οργανόγραμμα το οποίο αποτελεί βασική προϋπόθεση σωστής οργάνωσης των επιχειρήσεων. Βάση αυτού το στέλεχος γνωρίζει την θέση του ανάμεσα στ' άλλα στελέχη, το αντικείμενο ενασχόλησής του και τις αρμοδιότητές του. Η θέση του στην ιεραρχία της επιχείρησης θα πρέπει σαφής για να γνωρίζει και ο ίδιος ποιών στελεχών έπεται και ποιών προηγείται.

Όταν η δράση στην επιχείρηση καθορίζεται συλλογικά, τα στελέχη παίζουν σημαντικό ρόλο στη λήψη των αποφάσεων κυρίως λόγω της συμμετοχής τους στα Συμβούλια και τις επιτροπές. Έτσι από τη μία πλευρά συμμετέχουν στα συμβούλια τα οποία έχουν σταθερή ύπαρξη και τακτή σύγκληση και από την άλλη στις επιτροπές, οι οποίες με επιλεγμένο αριθμό στελεχών συμμοστώνται όταν υπάρξει πρόβλημα και προτείνουν λύσεις.

Τέλος θα μπορούσαμε να πούμε ότι η ενεργό ανάμειξη των στελεχών στην κατάρτιση των επί μέρους ή γενικών προϋπολογισμών της επιχείρησης αποτελεί την ουσιαστική συμμετοχή τους στην πορεία της επιχείρησης προς την επίτευξη των στόχων της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΕΠΙΤΕΥΧΘΕΙ.

Οι προϋποθέσεις που θεωρούνται απαραίτητες για την εφαρμογή του θεσμού της συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις της διοίκησης, πέρα από ένα κλίμα αμοιβαίου σεβασμού και εκτίμησης μεταξύ διοικούντων και διοικούμενων, μπορούμε να τις χωρίσουμε σε δύο κατηγορίες.

I. Νοοτροπία

Βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή της συμμετοχής είναι να υπάρχει διάθεση από μέρους της διοίκησης για αποδοχή γνώμων και σχολίων από μέρους των εργαζομένων. Έτσι υιοθετεί λογικές προτάσεις και αποφάσεις στις οποίες έχουν συμμετοχή και τα κατώτερα επίπεδα της ιεραρχικής πυραμίδας.

Η διοίκηση όμως φαίνεται γενικά ότι δυσπιστεί ως προς την αποτελεσματικότητα του θεσμού αυτού. Απία είναι το ότι ο θεσμός στερεί από τους διοικούντες κατά κάποιο τρόπο την αυτονομία τους και τη δύναμη που τους δίνει η θέση τους στην ιεραρχική πυραμίδα. Αυτό σε συνδυασμό με τα ανηφαπικά αποτελέσματα σχετικών ερευνών στις οποίες η συμμετοχή των εργαζομένων άλλοτε συνέβαλε στην αύξηση της αποδοτικότητάς τους και άλλοτε τη μείωσε καθώς οι εργαζόμενοι χρησιμοποίησαν αυτό το θεσμό σαν μέσο για την ικανοποίηση προσωπικών επιθυμιών (λιγότερη δουλειά, μεταβίβαση αρμοδιοτήτων κλπ.) έχει κάνει την διοίκηση επιφυλακτική απέναντι στην εφαρμογή του.

Φυσικά υπάρχει και η δικαιολογία από πλευρά των διοικούντων για τη δυσπιστία τους αυτή στο γεγονός ότι το θεσμός των συμμετοχικών αποφάσεων παρουσιάζει μερικά από τα μειονεκτήματα που παρουσιάζουν και οι ομάδες. Δηλαδή μπορεί να παρουσιαστούν συγκρούσεις και διαφωνίες ανάμεσα στα μέλη της ομάδας που είναι υπεύθυνη να πάρει αποφάσεις και η τελική της απόφαση να είναι προϊόν των ισχυρότερων μελών χωρίς όμως αυτό να προϋποθέτει ότι είναι και καλά πληροφορημένα σχετικά με το πρόβλημα.

Επίσης είναι γνωστό ότι όταν η ομάδα πάρει αποφάσεις οι οποίες στο μέλλον θ' αποδειχθούν λανθασμένες, οι ευθύνες επιρρίπτονται από το ένα μέλος στο άλλο και έτσι είναι δύσκολο να προσδιοριστούν.

Η νοοτροπία των διοικούντων συνδέεται άμεσα και με την ικανότητά τους να μπορέσουν ν' ανταποκριθούν σ' ένα τέτοιο σύστημα αφού πέρα από τις ειδικές γνώσεις που έχει κάθε διοικητικό στέλεχος με το αντικείμενό του θα πρέπει να έχει και κάποια ικανότητα για διαπραγματεύσεις με τους συμμετέχοντες στη λήψη αποφάσεων και να ρυθμίσει τα οποιαδήποτε προβλήματα προκύπτουν μέσα στην ομάδα.

Για τη σωστή λειτουργία του θεσμού της συμμετοχικής λήψης αποφάσεων πέρα από την ευνοϊκή διάθεση των διοικούντων θα πρέπει να υπάρχει και ανάλογη διάθεση των εργαζομένων. Σχετικές έρευνες έχουν αποδείξει ότι η τάση για συμμετοχή είναι εντονότερη στα μεσαία και ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα παρά στα κατώτερα. Υπάρχει πάντα ένα ποσοστό εργαζομένων οι οποίοι δεν θέλουν ν' ανακατεύονται στις υποθέσεις της επιχείρησης προτιμώντας να παίρνουν εντολές παρά ν' αποφασίζουν οι ίδιοι.

Η προθυμία των εργαζομένων σχετικά με τη συμμετοχή τους έχει συνδεθεί με το επίπεδο μόρφωση εκπαίδευσης και αμοιβής τους. Έτσι οι ομάδες με υψηλό επίπεδο μόρφωσης, εκπαίδευσης ή αμοιβής έδειξαν πολύ μεγαλύτερο ενδιαφέρον για ανάμειξη στην λήψη των αποφάσεων, απ' όσο ομάδες με χαμηλά αυτά τα επίπεδα.

2. Περιβάλλον

Σχετικά με το εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον ορισμένες απαραίτητες προϋποθέσεις είναι:

1) Η αυτονομία της επιχείρησης: Όταν η επιχείρηση βρίσκεται μέσα σ' ένα περιβάλλον το οποίο είναι οργανωμένο συγκεντρωτικά σε θέματα κοινωνικά και οικονομικά τότε επηρεάζεται και η αυτονομία της επιχείρησης και επομένως δεν μπορεί να εφαρμοστεί ο θεσμός της συμμετοχικής λήψης αποφάσεων.

2) Η τεχνολογία: Σε επιχειρήσεις που χρησιμοποιείται ιδιαίτερα πολύπλοκη τεχνολογία η συμμετοχική λήψη αποφάσεων είναι δύσκολη καθώς τα άτομα που θα πάρουν τις αποφάσεις πρέπει να έχουν ειδικές γνώσεις και υψηλή εξειδίκευση. Αντίθετα σε επιχειρήσεις με απλή τεχνολογία η διοίκηση έχει τα περιθώρια να εφαρμόσει τον θεσμό.

3) Το μέγεθος της επιχείρησης: Όσο πιο μεγάλο είναι το μέγεθος της επιχείρησης, τόσο μεγαλύτερα προβλήματα αντιμετωπίζει σε θέματα επικοινωνίας και συντονισμού. Γι' αυτό η διοίκηση σ' αυτές τις περιπτώσεις εφαρμόζει το συγκεντρωτικό σύστημα για λεπτομερέστερο προγραμματισμό, αυστηρό κεντρικό έλεγχο κλπ.

Συμμετοχική λήψη αποφάσεων θα μπορούσε να λειτουργήσει στη περίπτωση που η διοίκηση εφάρμοζε αποκεντρωτικά συστήματα με τη δημιουργία αυτοτελών οργανωτικών μονάδων.

3. Έρευνες που έχουν γίνει σχετικά με την επίδραση της συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων στην επίδοση και στο ηθικό τους.

Μέσα από έρευνες που έχουν γίνει σχετικά με την επίδραση της συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων στην επίδοσή τους φαίνεται ότι η επίδραση αυτή είναι μάλλον θετική χωρίς όμως ν' αποκλείσουμε το ενδεχόμενο της αρνητικής επίδρασης εφόσον οι έρευνες καταλήγουν σε αντιφατικά αποτελέσματα.

Έτσι οι T.D. WALL και J.A.LISCHERON στο βιβλίο τους επιχειρούν μία ανασκόπηση των σχετικών ερευνών και αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι δεν ενδιαφέρονται να συμμετέχουν σε αποφάσεις που λαμβάνονται στα ανώτερα επίπεδα της ιεραρχίας. Χαρακτηριστικά ο ARGYRIS αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι δεν επιθυμούν τον ολοκληρωτικό έλεγχο της επιχείρησης.

Ο BLAUNER (1964) γράφει ότι ο μέσος εργαζόμενος δεν θέλει να έχει την ευθύνη για αποφάσεις όπως για παράδειγμα σχετικά με το ύψος της παραγωγής, την κατανομή των εργασιών, το σχεδιασμό του προϊόντος, την προμήθεια εξοπλισμού και πρώτων υλών κλπ.

Ο μέσος αυτός εργαζόμενος ενδιαφέρεται μόνον όταν κάποιες αποφάσεις επηρεάζουν άμεσα την προσωπική του εργασία οπότε θα ζητήσει τη βοήθεια του συνδικάτου στο οποίο ανήκει.

Στα συμπεράσματα αυτά συμφωνούν και άλλοι ερευνητές όπως οι HOLTER (1965) FOSTER (1970), SCOTT (1956), ενώ οι GOLDFARD (1970) HESPE AND LITTLE (1971) και BRANNER (1972) αναφέρουν ότι σύμφωνα με τις έρευνές τους σε Ευρώπη, Αμερική και Ισραήλ, διεπίστωσαν από μέτρια μέχρι υψηλή επιθυμία για συμμετοχή.

Ο KALAJA (1965) που διεξήγαγε έρευνες σε πολλές επιχειρήσεις της Γιουγκοσλαβίας αναφέρει ότι εκπρόσωποι των εργαζομένων έδειχναν μικρό ενδιαφέρον για τα προβλήματα της παραγωγής, αντίθετα με το διευθυντή και το επιτελείο του που ήταν οι μόνοι οι οποίοι ενδιαφέρονταν.

Ο BROEKMEYER (1968) παρατηρεί κάποια απροθυμία και αδράνεια των εκπροσώπων των εργαζομένων σε βασικά προβλήματα και αποφάσεις.

Ο OBRADOVIC (197) παρατηρεί περισσότερη ικανοποίηση για την εργασία τους σε αυτούς που εργάζονται χειρωνακικά παρά σ' αυτούς που χειρίζονται αυτόματα μηχανήματα.

Ο ROSENSTAIN (1970) σύμφωνα με τις έρευνές του στο Ισραήλ αναφέρει ότι είναι αμφίβολο αν τα κατώτερα επίπεδα των εργαζομένων εκπροσωπούνται πραγματικά

δεδομένου ότι γνωρίζουν πολύ λίγα για τις ενέργειες των εκπροσώπων τους και περιμένουν πολύ λίγα απ' αυτούς.

Ο HARTMAN (1970) κάνοντας έρευνες στην Γερμανία διακρίνει μία γενικά θετική στάση των εργαζομένων απέναντι στο σύστημα. Ο CLARKE (1972) αντίθετα διαπιστώνει αδιαφορία από τους εργαζομένους στις κατώτερες βαθμίδες, αφού το σύστημα δεν βελτίωσε ούτε τις ανθρώπινες σχέσεις μέσα στις επιχειρήσεις ούτε την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους. Είναι πάντως αξιοσημείωτο ότι το 50-90% των εργαζομένων πιστεύουν ότι τα εργατικά συμβούλια παίζουν σημαντικό ρόλο και τα θεωρούν πολύ σημαντικά. Αυτό φαίνεται και από το ποσοστό προσέλευσης στις εκλογές των Συμβουλίων το οποίο συνήθως ξεπερνά το 80%.

Οι EMERY και THORSRUD (1969) ερεύνησαν το σύστημα της συμμετοχής σε επιχειρήσεις της Νορβηγίας και συμπέραναν ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έπαιζαν δευτερεύοντα ρόλο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, ενώ η επικοινωνία τους με τους εργαζομένους ήταν σπάνια με αποτέλεσμα να αμφισβητείται το κατά πόσο εκπροσωπούσαν πραγματικά τους εκλέκτορές τους.

Ο MULDER (1971) και QUINT (1967) VAN DER VELDEN (1965) διεπίστωσαν στις Κάτω Χώρες, ότι οι εργαζόμενοι δεν επιδοκίμαζαν απόλυτα το σύστημα της συμμετοχής.

Ο JAQUES (1951) αναφέρει ότι στη Βρετανία οι εργαζόμενοι αντιμετώπισαν με απάθεια τα διάφορα συμβούλια εκπροσώπησής τους και δεν βελτιώθηκε η στάση των εργαζομένων στις κατώτερες βαθμίδες προς την εργασία ή την επιχείρησή τους.

Οι TANNENBAUM - KAUSIS - ROSNER - VIANELLO AND WESIER συγκρίνουν τις απόψεις των εργαζομένων στη Γιουγκοσλαβία και στο Ισραήλ με αυτές των συναδέλφων τους Ιταλών, Αυστριακών και Αμερικανών εργαζομένων. Οι Γιουγκοσλάβοι και Ισραηλινοί παρουσιάζονται με υψηλότερο βαθμό συμμετοχής έναντι των συναδέλφων τους, χωρίς όμως να παρατηρείται και ανάλογη απόκλιση στο βαθμό υποκινήσεως ή ικανοποίησεως.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ.

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Το ενδιαφέρον των εργαζομένων για την επιχείρηση για το οποίο η επιτροπή αφιέρωσε το πρώτο μέρος της εργασίας της μπορεί να εφαρμοσθεί χωρίς αλλαγές στις σημερινές δομές της επιχείρησης, όσο για το θέμα της συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση της επιχείρησης η επιτροπή τοποθετήθηκε διαφορετικά. Της φάνηκε αντίθετα ως το ενδιαφέρον ότι η συνδιοίκηση δεν είναι άμεσα πραγματοποιήσιμη σ' όλες τις επιχειρήσεις.

1. Καθορισμός της έννοιας της συνδιοικήσεως.

Η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων φαίνεται ν' αποτελεί μία αντίληψη που δεν έχει ακόμα καλά καθορισθεί. Πρέπει να προσδιορίσουμε το περιεχόμενο και τις δυνατότητές της κάνοντας την διάκριση της οποίας τις συνδιοικήσεως ως την έννοια του ενδιαφέροντος με την οποία πολύ συχνά συγχέεται. Οι δύο έννοιες δεν είναι ασφαλώς ξένες, ωστόσο υπάρχει μία βασική διαφορά. Ότι αν το ενδιαφέρον μπορεί να θεωρηθεί σαν ένα από τα μέσα μίας, πολιτικής της οποίας ο σκοπός είναι η μεταβολή των κοινωνικών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση η συνδιοίκηση αποτελεί η ίδια μιά από τις δυνάμεις εκπαίδευσής αυτής της μεταβολής. Με το ενδιαφέρον μπορούν να διατηρηθούν οι παρούσες δομές των επιχειρήσεων. Στη συνδιοίκηση όμως δεν βρίσκουν αιτιολόγηση μερικές δομές της οικονομίας.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Τον μεγαλύτερο ρόλο για την εφαρμογή της πολιτικής συνδιοικήσεως παίζει η εκπαίδευση, η οποία πρέπει να την συλλάβομε σε ένα πλάνο συνόλου που ν' αποβλέπει στην βελτίωση της βασικής εκπαίδευσης και των γενικών γνώσεων. Θα πρέπει να παρακολουθηθούν σε διάφορα πλάνα (οικονομικής, χρηματικής, νομικής και λογιστικής τεχνικής και γενικής μορφώσεως), και σε διάφορα στάδια (σχολική μόρφωση, μετασχολική μόρφωση, μόρφωση μέσα στην επιχείρηση, έξω απ' αυτή). Δεν θα πρέπει ν' αγνοείται από την άποψη αυτή το πρόβλημα που τίθεται στις επιχειρήσεις, για τη μετασχολική εκπαίδευση του προσωπικού της όταν η βασική μόρφωση είναι ελλιπής.

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΕΩΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΥΘΥΝΩΝ

Η οικονομική ενημέρωση είναι το απαραίτητο συμπλήρωμα της εκπαίδευσέως. Αλλά για να γίνει πραγματικά γόνιμη η ενημέρωση των εργαζομένων πρέπει να εμπνεύσει ένα αίσθημα συμμετοχής στη ζωή της επιχείρησης που μπορεί να προκύψει από τη μεταβίβαση στον καθένα αντίστοιχων ευθυνών.

Ας σημειωθεί βέβαια και η μετατροπή του ρόλου των συνδικάτων.

Η ανάπτυξη της ενημερώσεως και των ευθυνών που συνδέονται με την εκμετάλλευση της ενημερώσεως και των ευθυνών που συνδέονται με την εκμετάλλευσή της πρέπει να πραγματοποιηθεί ως εξής στο επίπεδο της επιχείρησης:

1) Πέρα από κάθε νομική επέμβαση οι προϊστάμενοι της επιχειρήσεως θα μπορούσαν να αναπτύξουν την ενημέρωση του προσωπικού τους και την άσκηση των υπευθυνότητων, που συνδέονται μ' αυτή την ενημέρωση. Είτε με το να καταστήσουν πιο αποτελεσματικούς τους θεσμούς που ήδη προβλέπονται από τον νόμο (επιτροπές επιχειρήσεων - ανηπρόσωποι συνδικάτων, πληρεξούσιοι, προσωπικού επιτροπές, υγείας και ασφαλείας) είτε αναπτύσσοντας νέους οργανισμούς του τύπου εκείνων που τώρα προβλέπουν στις συμβάσεις μερικών επιχειρήσεων (οικονομική επιτροπή, επιτροπή προγνώσεων, επιτροπές εργαστηρίου ή υπηρεσίας).

2) Ο ανταγωνισμός που υπάρχει στο σημερινό σύστημα μεταξύ του κεφαλαίου και της εργασίας, θα παρακαμφθεί στις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν συνδιοίκηση. Κατά συνέπεια σε τέτοιες επιχειρήσεις και στο πλαίσιο της συμβάσεως της συνδιοικήσεως τίποτε δεν θα εμποδίζει την νομική αναγνώριση του συνδικαλιστικού τμήματος που θα ευνοήσει μία καλύτερη ενημέρωση και μία μεγαλύτερη ευθύνη των εργαζομένων.

Εκτός από όλα τα μέρη που προαναφέρθηκαν για την επιτυχία της συνδιοικήσεως καλό θα ήταν να προστατευθεί και να αναπτυχθεί ο θεσμός της συνδιοικήσεως χάρις στον νομοθέτη. Ο νομοθέτης πρέπει να επέμβει όχι μόνο για να ευνοήσει την ανάπτυξη της συνδιοικήσεως αλλά η επέμβασή του θα είναι πιο αναγκαία για να επιτραπεί η εφαρμογή της.

Πράγματι αν το ενδιαφέρον μπορεί να εφαρμοσθεί στα πλαίσια των σημερινών νομικών μορφών, η συνδιοίκηση απαιτεί την προηγουμένη επεξεργασία των κανόνων δικαίου, όσον αφορά την διάρθρωση και την λειτουργία της επιχείρησης.

2. ΟΜΑΔΙΚΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ ΜΙΑ ΕΥΚΑΙΡΙΑ ΓΙΑ ΜΙΑ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ.

Μερικές φορές οι καινοφανείς ιδέες έχουν αναπτυχθεί σε συνεδριάσεις ομαδικής σκέψεως.

Κάτω από ευνοϊκές συνθήκες μία ομάδα ανθρώπων μπορεί να συντελέσει στην παραγωγή καλύτερων, δημιουργικών ιδεών, όταν εργάζονται μαζί παρά όταν εργάζονται ατομικά.

Μια συνάντηση ομαδικής σκέψεως γίνεται μ' αποκλειστικό σκοπό την παραγωγή ή γέννηση ιδεών. Τοποθετείται ένα πρόβλημα και ζητούνται λύσεις ή ιδέες. Γίνονται αποδεκτές όλες οι ιδέες ακόμα κι αυτές που φαίνονται ανόητες. Και δε γίνεται προσπάθεια γι' αξιολόγηση οποιαδήποτε ιδέα μέχρις ότου συγκεντρωθούν όλες. Το πλεονέκτημα αυτής της διαδικασίας είναι ότι η ιδέα κάποιου είναι δυνατό να γίνει αφετηρία για την επέκτασή της ή τη γέννηση μιας αντίθετης ιδέας στο μυαλό ενός άλλου ατόμου κι αυτό με τη σειρά του μπορεί να οδηγήσει σε πρόταση μίας πραγματικά σημαντικής ιδέας από ένα τρίτο ή τέταρτο μέλος της ομάδος.

Σαν τους ανθρώπους οι οργανισμοί έχουν προσωπικότητα κι ανάλογα μερικοί απ' αυτούς επιτρέπουν αποκλίσεις σε συμπεριφορά ενώ άλλοι ανταμείβουν τους ανθρώπους τους, αν κάνουν πράγματα σύμφωνα με τους κανόνες της επιχειρήσεως. Έτσι η δημιουργική δραστηριότητα επηρεάζεται πολύ από το είδος του ψυχολογικού κλίματος μέσα στο οποίο εργάζεται ένα άτομο. Η ελεύθερη επαφή με ιδέες των ανωτέρων καθώς και των συναδέλφων με διαφορετικό υπόβαθρο και εμπειρίες, θα διευκολύνει πολύ στον ερεθισμό και υποβοήθηση των δημιουργικών δυνατοτήτων των ατόμων όπως και του αναγκαίου για τούτο συναισθηματικού κλίματος.

Πολλά υπολείπονται ν' αποκαλυφθούν σχετικά με τη δημιουργικότητα και τα δημιουργικά άτομα. Στις προηγμένες βιομηχανικές χώρες γίνονται ήδη ενταπικές έρευνες τόσο από πανεπιστήμια όσο κι από τις μεγάλες επιχειρήσεις. Οι ενταπικές μελέτες είναι δυνατό ακόμα ν' αποκαλύψουν τις έμφυτες καθώς και τις επίκτητες ιδιότητες οι οποίες συντελούν στην παραγωγή της ανθρώπινης δημιουργικότητας.

3. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ.

Θα ήταν πιο σωστό να δούμε ίσως με ένα παράδειγμα την έννοια της συμμετοχής.

Στην Αμερική έγινε ένα πείραμα για να βρεθεί ποιά είναι η έννοια συμμετοχής του εργαζομένου που σημαίνει ότι τον υπολογίζει, του δίνει σημασία, του φέρεται σαν σε ανθρώπινο όν.

Σε μία εταιρεία, δημιουργήθηκε θέμα πως να υπερνικηθεί η αντίδραση των εργαζομένων στη μετάθεσή τους σε άλλον τομέα της εργασίας, που ήταν επιβεβλημένη από λόγους συναγωνισμού. Κατά την έρευνα που έγινε είχε διαπιστωθεί ότι πολλοί ανηδρούσαν όταν τους μετέφεραν από το ένα πόστο εργασίας στο άλλο. Το αποτέλεσμα της ανηδράσεως ήταν ότι χρειάζονταν αυτό περίπου εβδομάδες για να ειδικευθούν αυτοί στη νέα εργασία τους. Ενώ άλλοι που προσλαμβάνουν πρώτη φορά, ειδικεύονται σε πέντε μόνο εβδομάδες.

Στην αρχή τους έγινε αύξηση της αμοιβής αλλά το μέσο αυτό δεν πέτυχε να μειώσει την εχθρότητα και τα παράπονα και να ανεβάσει τη χαμηλή παραγωγή.

Οι μελετητές τότε χώρισαν το προσωπικό σε τρεις ομάδες. Στην πρώτη ομάδα απλώς ότι ήταν υποχρεωμένοι να κάνουν την αλλαγή και ξερά ξερά τους είπαν ότι πήραν την απόφαση να τους αλλάξουν τον τομέα τους και μάλιστα αμέσως. Στην δεύτερη ομάδα είπαν ότι σκόπευαν να κάνουν μία αλλαγή. Ανέπτυξαν τους λόγους της αλλαγής και τους ζήτησαν να πούν αν δέχονται αυτή την αλλαγή ή όχι. Η ομάδα πράγματι δέχτηκε, την αλλαγή. Στην τρίτη ομάδα είπαν τα ίδια όπως και στην δεύτερη, και επί πλέον κάλεσαν μερικούς αντιπροσώπους της ομάδος αυτής να λάβουν μέρος στον σχεδιασμό της αλλαγής και στον καθορισμό των ορίων αποδόσεως.

Αποτέλεσμα. Στην πρώτη ομάδα, δημιουργήθηκε η γνωστή εχθρότητα της ομάδος εναντίον των προϊσταμένων. Η βελτίωση της ομάδος αυτής ήταν πολύ αργή ενώ το 17% των προσώπων της ομάδος αυτής εγκατέλειψε την εργασία μέσα σε 40 ημέρες. Στην δεύτερη και στην τρίτη ομάδα, η βελτίωση ήταν πιο γρήγορη και κανείς δεν εγκατέλειψε την εργασία του.

Η επιτυχία λοιπόν ήταν μεγαλύτερη στην τρίτη ομάδα γιατί ακριβώς την έλαβαν υπ' όψη έδειξαν ότι ενδιαφέρονται για τη γνώμη της και έτσι κατόρθωσαν να συνδεθούν συναισθηματικά μαζί της και να την κάνουν να αισθανθεί ότι δεν την θεωρούν μονάχα ένα εξάρτημα μηχανής για την επιχείρηση. Αυτό ακριβώς το συναισθηματικό δέσιμο και αυτή η συναισθηματική ευχαρίστηση είναι εκείνη που προάγει την εργασία.

Έχουν αρκετή πείρα σήμερα οι ιθύνοντες την επιχείρηση για το ότι οι εργαζόμενοι δεν κάνουν πάντα ότι τους έχει μεταβιβαστεί. Αν δεν συμφωνούν ή δεν τους ευχαριστεί μία εντολή ποτέ δεν είναι σίγουρο πως θα την εκτελέσουν και μάλιστα πιστά. Πολλές φορές μπορεί να κρατήσουν στάση παθητική μόνο και τότε η εργασία δεν προχωρεί για να μην αναφέρουμε και τις περιπτώσεις που κατεβαίνουν σε ΑΠΕΡΓΙΑ για να διεκδικήσουν τα οικονομικά αλλά και τα ανθρώπινα δικαιώματά τους.

Έτσι λοιπόν γίνεται φανερό ότι η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και η γνώση των σκοπών της επιχειρήσεως αυξάνουν την παραγωγικότητά της αλλά και την ικανοποίηση των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

I. ΠΟΙΑ Η ΤΥΧΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Όπως είδαμε παραπάνω αναφέρθηκαν διάφορα θεωρητικά μοντέλα χάρις στα οποία μπορούμε να έχουμε μία επιτυχημένη συμμετοχή. Στην Ελλάδα δυστυχώς όμως από την θεωρία μέχρι την πρακτική υπάρχει μεγάλη διαφορά.

Όπως ξέρουμε υπάρχουν δύο ανηππροσωπευόμενες τάξεις σύμφωνα με τις γνωστές πολιτικοφιλοσοφικές θεωρήσεις οι οποίες είναι: ο εργαζόμενος και ο εργοδότης. Σήμερα στους τομείς τους οποίους εξετάζουμε μπορούμε να μιλάμε για τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στη διοίκηση και τους εργαζόμενους. Σε αρκετές χώρες ιδιαίτερα στις ευρωπαϊκές οι διαφορές αυτές τείνουν να μικραίνουν συνεχώς. Σ' αυτό συντρέχουν πάρα πολλοί λόγοι όπως η σωστή παιδεία, η συμμετοχικότητα, η οργάνωση, η πειθαρχία, κ.α. Δυστυχώς στην Ελλάδα δεν μπορούμε να πούμε ότι βοηθούν και οι δύο τόσο αρκετά για να επιτευχθεί όσο το δυνατόν έστω και λίγο η επιτυχής συμμετοχή των εργαζομένων. Το να προσπαθήσουμε να βρούμε ποιός φταίει περισσότερο ή λιγότερο δεν λύνει το πρόβλημα.

Υπάρχουν κάποιες αιτίες τις οποίες πρέπει ν' ανακαλύψουμε και να προσπαθήσουμε ανάλογα να βρούμε την χρυσή τομή.

Από που να πρωταρχήσει κανείς. Από τον συνδικαλισμό από το εργατικό νομικό πλέγμα;

Ας δούμε λοιπόν τι επικρατεί σήμερα στην Ελλάδα.

Όλες οι δημοκρατικές χώρες χάρις στους νόμους τους θέτουν γερά θεμέλια για την προστασία των απεργιών και αναγνωρίζουν νομοθετικά πλέον το δικαίωμα της απεργίας των εργαζομένων.

Με τον ίδιο τρόπο η χώρα μας ακολουθώντας την συμπεριφορά των Κρατών με δημοκρατικές αρχές, αποφάσισε μέσω της συνταγματικής κατοχύρωσης την αναγνώριση του δικαιώματος της απεργίας με διάφορους νόμους και ψηφίσματα από το νόμο 2111 έως και τον ν. 3239/55.

Εν συνεχεία ο ν. 332, ο ν. 1264/82 και τελευταία με το Νόμο περί κοινωνικοποιήσεως των επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα, ή κοινής ωφελείας, τραπεζών και ασφαλιστικών επιχειρήσεων, στο πολυσυζητημένο άρθρο 4 αναγνωρίζεται το δικαίωμα της απεργίας, εκτός από τις περιπτώσεις της προστασίας του γενικού συμφέροντος και του ομαλού βίου του κοινωνικού συνόλου, όπου οι διαφορές μεταξύ

εργοδοσίας και εργαζομένων παραπέμπονται στα διοικητικά δικαστήρια και λαμβάνονται αποφάσεις και για τα διασφαλιστικά μέτρα.

Σήμερα το δικαίωμα της απεργίας της ομαδικής, δηλαδή συμφωνίας των εργαζομένων, για τη μη παροχή της εργασίας, για την εξυπηρέτηση συγκεκριμένου σκοπού ή επιτυχίας κάποιας ωφελείας, υποστηρίζεται από όλες τις νομοθεσίες και τα συντάγματα των κρατών, εκτός των ολοκληρωτικών, επαναστατικών καθεστώτων. Κάθε επιχείρηση λοιπόν πρέπει να σέβεται το δικαίωμα της απεργίας των εργαζομένων, το οποίο δια τους ίδιους θεωρείται το πιο δραστικό και σύγχρονο για όλες τις εποχές και δεν πρέπει δεν είναι τίμιο και ηθικό να ανηπαρτάσσει κάθε εργοδοσία, το δικαίωμα της ανταπεργίας (LOCK-OUT) καθ' όσον επιδεινώνει την κατάσταση και διευρύνει το χάσμα μεταξύ των εργαζομένων και αυτής. Οι εργαζόμενοι πρέπει από την πλευρά τους να κάνουν δίκαιη χρήση του όπλου τους, δηλαδή του δικαιώματος της απεργίας και οφείλουν να επιδείξουν προσοχή και ρεαλισμό και να βλέπουν τα πράγματα όχι μονόπλευρα, και υποκειμενικά. Πρέπει να τα βλέπουν αντικειμενικά και από την ορθή σκοπιά, ανάλογα με τις συνθήκες οι οποίες υπάρχουν και με το πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό σύστημα που επικρατεί. Επίσης κάθε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να προσφέρει τις υπηρεσίες στη συνδικαλιστική ηγεσία και να την ενημερώνει εντελώς για την συμπεριφορά κάθε εργαζόμενου, στην επιχείρηση και για το θετικό ή αρνητικό έργο αυτού, τόσο προς την εργοδοσία όσο και προς τη συνέχεια ή το σωματείο. Η απεργία προϋποθέτει ενότητα με κοινούς στόχους και κοινή πολιτική, προϋποθέτει ικανή ηγεσία και οργάνωση και τότε μπορεί να προσφέρει έργο και να αποκομίσει οφέλη, όταν πραγματοποιείται για την ικανοποίηση δίκαιων αιτημάτων όπως: Για την αύξηση των αποδοχών των μελών της, για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας, για την άδικη και αδικαιολόγητη συμπεριφορά της Διοικήσεως της επιχειρήσεως προς κάποιο εργαζόμενο (απόλυση, πτωρία, πρόστιμο) γι' αύξηση ημερών αδείας, για την παροχή χρόνου ενδιάμεσου αναπαύσεως και συνεχούς ωραρίου. Επίσης οι απεργιακοί αγώνες πραγματοποιούνται για την συμπαράσταση συναδέλφων ομοειδών επιχειρήσεων, οι οποίοι αντιμετωπίζουν ενδεχομένως, απήματα δια των προαναφερθέντων ή και περίπτωση αλλαγής της Διοικήσεως γι' αντεργατική τακτική εντός της παρόμοιας επιχείρησης. Η απεργία με ευρύτερο πεδίο δράσεως μπορεί να εκδηλωθεί από αυτές οι οποίες δεν εντοπίζονται στις μεταξύ των εργαζομένων και εργοδότης σχέσεις, αλλά και στην πολιτική συμπεριφορά των κυβερνήσεων επάνω στα οικονομικά, όπως είναι η αύξηση του τιμάρθμου ο πληθωρισμός. Για την αποφυγή των απεργιακών εκδηλώσεων πρέπει να υπάρχει επικοινωνία μεταξύ εργοδοσίας

Διοικήσεως και συνδικαλιστικής ηγεσίας. Στις μεταξύ τους σχέσεις και διαπραγματεύσεις πρέπει να επικρατεί καταρχήν, διάλογος και αμοιβαία κατανόηση με οδηγό πάντα το δίκαιο και το συμφέρον και των δύο. Τότε το όπλο της απεργίας θα είναι τοποθετημένο έξω από ανταγωνισμούς με αποτέλεσμα όλοι να δουλεύουν για όλους.

2. Επηρεασμός του εργατικού ελληνικού συνδικαλισμού από τον παρεμβατισμό των κομμάτων.

Οι εργαζόμενοι ουδέποτε θα κέρδιζαν στις μάχες κατά των εργοδοτών και των εκάστοτε υπερασπιστών των συμφερόντων αυτών εάν δεν είχαν το μεγάλο και αποτελεσματικό όπλο της απεργίας.

Αλλά και ο απεργιακός αγώνας των εργαζομένων θα ήταν πάντοτε μάταιος και εκ των προτέρων καταδικασμένος στην αποτυχία αν δεν υπήρχε η συνδικαλιστική ηγεσία. Ο όρος συνδικαλισμός έχει ελληνική προέλευση και προέρχεται από τη λέξη σύνδικος.

Θα πούμε κάτι στο οποίο μπορεί να μην συμφωνούν οι έλληνες συνδικαλιστές όμως αποτελεί πραγματικότητα και είναι ο κομματικός παρεμβατισμός.

Από το σημείο των αγώνων μέχρι του σημείου των διαπραγματεύσεων όπου ο εργαζόμενος δια των συνδικαλιστικών ηγετών - εκπροσώπων του κάθεται απέναντι από τον αντίδικο, ο οποίος λέγεται εργοδότης ή εκπρόσωπός του υπάρχει μεγάλη διαφορά. Η διαφορά είναι ότι κατά τη διάρκεια των αγώνων ο συνδικαλιστής ηγέτης υποστηρίζοντας τα δίκαια αιτήματα και κατακρίνοντας την άδικη μεταχείριση των εργαζομένων από τους ποικίλους εργοδότες, είναι δύσκολο να επηρεασθεί από κομματικούς παρεμβατισμούς και να εκτραπεί του σκοπού και των κυριαρχικών δικαιωμάτων τους οποίους εκπροσωπεί. Είναι δύσκολο στους εκάστοτε πολιτικούς αρχηγούς κομμάτων ή πολιτικών παρατάξεων να επέμβουν διότι ο λαός ο εργαζόμενος και ο αγωνιζόμενος παθιασμένος από τα δίκαια αιτήματά του μπορεί να πετύχει τα ακατόρθωτα.

Ο παρεμβατισμός των κομμάτων προετοιμάζεται δειλά-δειλά από τη στιγμή κατά την οποία μηνύματα άσχημα έφθασαν στην ηγεσία της εργοδοσίας. Και επειδή εργοδοσία-κεφάλαιο-πολιτική κόμματα έχουν μεταξύ τους σχέση ο συνδικαλισμός αρχίζει να γίνεται θέμα συζητήσεων, μεταξύ της εργοδοσίας που εκπροσωπεί το κεφάλαιο και των πολιτικών που εκπροσωπούν τα κόμματα ή τις κυβερνήσεις. Εάν έχουν προβλεφθεί ορισμένα πράγματα και το κεφάλαιο έχει εξασφαλίσει τη θέση του με νόμους φιλεργοδοτικούς και φιλεργατικούς της πολιτείας, τα πράγματα εξελίσσονται ομαλά κάπως αν όμως η πολιτεία και τα κόμματα μέσω των εκάστοτε κυβερνώντων έχουν ανοικτά θέματα μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων τότε ο εργαζόμενος στηρίζεται στην ενότητα των μελών και στην ηγεσία τους.

Αλλοίμονο όμως στην συντεχνία, στο συνδικάτο, στο σωματείο ή στο σύλλογο που έχασε την ηγεσία του.

Αλλοίμονο στον συνδικαλιστή αυτόν ο οποίος στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων μεταξύ αυτού και του εργοδότη, θα προδώσει τα ιδανικά του επηρεαζόμενος από κομματάρχες και διάφορους πολιτικούς διαφόρων κομμάτων επειδή το κεφάλαιο με τη σειρά του έχει επηρεάσει με τον Α' ή με τον Δ' τρόπο αυτούς τους παράγοντες.

Ο συνδικαλισμός για να μείνει στο ψηλό βάθρο στο οποίο σήμερα έχει φτάσει με τους αγώνες των εργαζομένων πρέπει να έχει συνέπεια και όλα τα μέλη του να είναι ηθικά, έντιμα, αγωνιστικά και να μην είναι επιρρεπή στα διάφορα ανταλλάγματα και στην κορυφή της ιεραρχίας. Εκτός από τα μέλη με τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά προσόντα, η ίδια η ηγεσία θα πρέπει να έχει ψυχή και να αντιστέκεται στους επηρεασμούς.

Ο ηγέτης πρέπει να μην ξεχνά ότι ήταν και αυτός εργαζόμενος και ότι μπορεί να γίνει πάλι ο υπάλληλος ή ο εργάτης στο γραφείο ή στο εργοστάσιο. Τον ηγέτη-συνδικαλιστή δεν πρέπει ποτέ να του διαφεύγει ότι πήγε να διαπραγματευθεί με τον αντίπαλο εργοδότη όσο ισχυρός και αν είναι αυτός θα είναι το σύν ή το πλήν δεκάδων ή εκατοντάδων μπορεί και χιλιάδων εργαζομένων. Ποτέ δεν θα πρέπει να δεχθεί κάθε συνδικαλιστής ένα συν προσωπικό το οποίο θα έχει ως αντίβαρο στη ζυγαριά εκατοντάδες ή χιλιάδες πλήν, για ισάριθμους εργαζομένων ανθρώπων.

Άρα λοιπόν θα πρέπει να υπάρχει προσοχή ώστε να μην συμβαίνουν αδικίες και να ελαχιστοποιούνται οι εκπρόσωποι των εργαζομένων οι οποίοι προδίδουν ή να μην υπάρχουν μέλη και συνδικαλιστές που ενδίδουν ή υπακούουν και υποτάσσονται στις πιέσεις. Ο καλύτερος τρόπος για να μπορέσουν να σβήσουν ή έστω να μειωθούν όλοι αυτοί εκεί που υπάρχουν, είναι να γίνονται παραδείγματα προς αποφυγήν. Θα πρέπει να καταδικάζονται και να σπηλιτεύονται και να διαδίδεται η πράξις των για φυλλαδίων προκηρύξεων και εφημερίδων, στους χώρους εργασίας και στα συνδικαλιστικά σωματεία εντός και εκτός της χώρας παρουσιαστούν τέτοιου είδους παραδείγματα.

Οι ίδιοι οι συνδικαλιστές θα πρέπει να είναι φρουροί του μόχθου των εργαζομένων και να προσέχουν αν θα επηρεάζονται οι εργαζόμενοι.

Μόνο με αυτές τις συνθήκες λοιπόν θα μπορεί η εργοδοσία να προσφέρει την συμμετοχή στους εργαζομένους εφόσον βέβαια πρώτα οι συνδικαλιστές είναι εντάξει με τον εαυτό τους και με το κίνημά τους.

3. Αυτοδιαχειριζόμενες επιχειρήσεις. Μια νέα συμμετοχή.

Στην Ελλάδα ο θεσμός αυτός είναι εντελώς άγνωστος αφού δεν εφαρμόζεται σχεδόν καθόλου, και εφόσον είναι δύσκολη και η απλή συμμετοχή των εργαζομένων για τους λόγους που προαναφέρθηκαν.

Ας δούμε όμως τι σημαίνουν οι αυτοδιαχειριζόμενες επιχειρήσεις. Ο θεσμός της αυτοδιαχείρισης των επιχειρήσεων -σοσιαλιστικής προέλευσης- αποσκοπεί στο να αναλάβει το εργαζόμενο προσωπικό σε μία επιχείρηση την αυτοδιαχείριση ή την αυτοδιοίκηση. Δηλαδή το τιμόνι της επιχείρησης. Και η Διοίκηση θα ασκείται πλέον από εκπροσώπους των εργαζομένων στην επιχείρηση είτε αυτοί είναι ξένοι προς την επιχείρηση και εργάζονται απλώς σ' αυτήν είτε έχουν εταιρικά μερίδια ή μετοχές ή είναι ιδιοκτήτες και εργαζόμενοι στην επιχείρησή τους. Μέλη - συμμετοχοί των αυτοδιαχειριζομένων επιχειρήσεων είναι οι ίδιοι οι εργαζόμενοι σ' αυτές. Σήμερα μάλιστα παίρνουν την μορφή των συνεταιριστικών οργανώσεων και ανάλογα με το αντικείμενο εκμετάλλευσης παίρνουν και την ονομασία τους.

Βέβαια προϋπήρχαν οι συνεταιριστικές οργανώσεις με Διοικητικά Συμβούλια όμως στις αυτοδιαχειριζόμενες επιχειρήσεις η Διοίκηση εκλέγεται από τους ίδιους τους εργαζομένους με το χαρακτηριστικό την απουσία όσο είναι δυνατό των εξωτερικών παρεμβάσεων.

Το σημαντικό στη Διοίκηση των επιχειρήσεων με αυτοδιαχείριση είναι ότι όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει με πνεύμα συναίνεσης, προσοχής και ευθύνης να εκλέγουν τους ικανότερους και τους πιο άξιους. Να μην επικρατούν φανατισμοί, συναισθηματισμοί, διότι ο θεσμός και ο σκοπός της Διοίκησης στις αυτοδιαχειριζόμενες επιχειρήσεις θα είναι καταδικασμένος σε αποτυχία.

Εδώ φαίνεται καθαρά ότι ένας τέτοιος θεσμός δεν μπορεί να εφαρμοσθεί στην Ελλάδα μιά και οι Έλληνες είτε λόγω νοοτροπίας, είτε λόγω του μεσογειακού τους ταμπεραμέντου διαθέτουν όλα τα παραπάνω.

Έτσι λοιπόν το πλεονέκτημα το οποίο έχουν οι εργαζόμενοι να εκλέγουν μόνοι τους την ηγεσία τους θα καταλήγει σε μειονέκτημα αν επικρατήσουν τα παραπάνω.

Εκτός από την επιλογή και εκλογή των ικανοτέρων και δυναμικών οι εργαζόμενοι πρέπει να προσέξουν στην κατανομή των αρμοδιοτήτων και στην στρατηγική των πλαισίων της εξουσίας, κάθε διευθυντικού στελέχους το οποίο θα λαμβάνει οδηγίες και θα υλοποιεί τις αποφάσεις και τα οργανωτικά προγράμματα της Διοίκησης.

Το έργο της εκάστοτε Διοίκησης δεν διαφέρει από αυτό των άλλων επιχειρήσεων οι οποίες κινούνται έξω από το θεσμό της αυτοδιαχείρισης. Εκείνο το οποίο πρέπει να προσέξει η ηγεσία στις αυτοδιαχειριζόμενες επιχειρήσεις είναι ότι πρέπει να εκμεταλλεύεται το ενδιαφέρον των εργαζομένων μεριδούχων σ' αυτήν και να γίνεται σωστή και δίκαια κατανομή των κερδών.

Για την Ελλάδα σίγουρα ένας θεσμός τέτοιος θα ήταν πρωτόγνωρος και πρωτότυπος εφ' όσον βέβαια δεν έχει επιτευχθεί η απλή συμμετοχή πρίν από την αυτοδιαχείριση.

Είναι σίγουρο ότι για να επικρατήσει η αυτοδιοίκηση στην Ελλάδα θα πρέπει να γίνουν ριζικές αλλαγές της προς το ισχύον πολιτικό - κοινωνικό σύστημα.

Στην Ελλάδα όπου επικρατεί το καπιταλιστικό σύστημα θα ήταν ίσως ουτοπία να μιλάμε για ένα τέτοιο θεσμό ο οποίος απαιτεί ένα πολιτικό στερέωμα τέτοιο, το οποίο όμως δεν είναι δυνατό να υπάρξει με τα σημερινά δεδομένα αλλά όπως και στο μέλλον δεν φαίνεται να είναι ορατό.

4. Αιτήματα των Ελλήνων εργαζομένων.

Μιλήσαμε αρκετά πιο πριν για τη στάση που πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι απέναντι στην εργοδοσία εφόσον επιθυμούν την όσο δυνατόν μεγαλύτερη συμμετοχή. Είπαμε για τον ανεξάρτητο ακηδεμόνευτο συνδικαλισμό για τη δίκαιη χρήση της απεργίας. Ωστόσο οι Έλληνες εργαζόμενοι από τη μεριά τους έχουν κάποια αιτήματα τα οποία τα συναντούμε σε όλες σχεδόν τις επιχειρήσεις και ανεξάρτητα αν έχουν σχέση με την συμμετοχή ή όχι παίζουν αρκετά σημαντικό ρόλο γι' αυτούς.

Έτσι πιο συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι ζητούν:

1) Τροποποίηση των καταστατικών των συλλόγων τους.

Πολλές φορές το Δ.Σ. των εργαζομένων ήταν εκ προτέρων εκλεγμένα και φιλικά προσκείμενα προς τη Διοίκηση.

Έτσι οι εργαζόμενοι ζητούν να είναι στα Δ.Σ. όργανα εκλεγμένα και όχι εκλεγόμενα από την Διοίκηση.

2) Κατοχύρωση των εργαζομένων η οποία αφορά κυρίως:

α) Προσλήψεις: Σε αρκετά σημαντικές θέσεις παρατηρείται το φαινόμενο να μην προωθούνται ικανοί άνθρωποι με πείρα.

β) Προαγωγές κατ' αρχαιότητα.

γ) Μετατάξεις (αυτά τα φαινόμενα αφορούν κυρίως τις δημόσιες υπηρεσίες).

δ) Μεταθέσεις.

ε) Μονιμότητα.

3) Αναμόρφωση του μισθολογίου.

4) Ασφαλιστικό θέμα.

Κοινή συνείδηση είναι ότι το ΙΚΑ για όσους εργαζόμενους ανήκουν σ' αυτό δεν επαρκεί. Υπάρχουν ασφαλιστικά ταμεία τα οποία πλεονεκτούν απέναντι στο ΙΚΑ και αυτό κάνει τους εργαζόμενους που ανήκουν στο ΙΚΑ να έχουν ένα αίσθημα κατωτερότητας απέναντι σ' αυτούς.

5) Αντίσταση προς τους μη φιλικούς προς τους εργαζομένους νόμους.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων 15 χρόνων βλέπουμε κάποια νομοσχέδια τα οποία οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι είναι καθαρά εναντίον τους και σκοπεύουν στην εξόντωσή τους. Έτσι στις αρχές του 1976 κατατίθεται στη Βουλή Νομοσχέδιο με τον τίτλο περί επαγγελματικών σωματείων και ενώσεων και διασφάλισης της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Το νομοσχέδιο αυτό αργότερα Νόμος 330, βρήκε τους εργαζόμενους αντίθετους γιατί διαπίστωσαν ότι μέσα σε αυτό υπήρχε μία σειρά αντεργατικών άρθρων όπως: το ότι τέθηκαν δραστικοί περιορισμοί στο δικαίωμα της απεργίας για 300.000 εργαζόμενους οι οποίοι ανήκαν στους πιά νευραλγικούς τομείς της οικονομίας (Τράπεζες, Τηλεπικοινωνίες, Συγκοινωνίες, Ηλεκτρισμός). Επίσης η επιβολή κρατικού ελέγχου στα Συνδικάτα κατά παράβαση των διεθνών συμβάσεων εργασίας.

Το καλοκαίρι του 1983 κατατίθεται στη Βουλή το νομοσχέδιο για τις κοινωνικοποιήσεις στο δημόσιο τομέα στο οποίο περιλαμβανόταν και το άρθρο 4 με το οποίο επιχειρήθηκε η κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας. Όπως φαίνεται λοιπόν από την απαρίθμηση των αιτημάτων φαίνεται καθαρά πως υπάρχουν αρκετά αιτήματα τα οποία απασχολούν τους Έλληνες εργαζόμενους πριν τη συμμετοχή.

Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες προσδευμένες σχετικά με τη συμμετοχή πολλά απ' αυτά τα αιτήματα θα ήταν ήδη λυμένα και ίσως πρωτόγνωρα, και ίσως το μόνο πρόβλημα θα είναι, η ποιότητα της συμμετοχής και η ανεύρεση νέων τρόπων αυτής.

Εδώ φαίνεται καθαρά η διαφορά με την Ελλάδα η οποία σχεδόν πάντα μένει πίσω σε όλα τα θέματα έτσι και με την συμμετοχή βλέπουμε να συμβαίνει το ίδιο αφού δεν έχουν βρει λύση άλλα προβλήματα ίσως πιο σημαντικά για τους εργαζόμενους.

Θα πει κανείς βέβαια ότι εδώ είναι Ελλάδα και ότι τα περιμένουμε όλα έτοιμα και δεν προσπαθούμε καθόλου για την καλύτερη μας. Είναι και αυτό μία άποψη.

Ωστόσο παρατηρούνται κάποια ελπιδοφόρα μηνύματα από κάποιους κλάδους εργαζομένων, όπου συνειδητοποιούν ότι η ανάγκη για καταρτισμένα συνδικαλιστικά στελέχη γίνεται έντονη.

Έτσι πραγματοποιούνται σεμινάρια στα οποία διδάσκονται η εισαγωγή στο συνδικαλισμό στην εργατική νομοθεσία στα ασφαλιστικά θέματα.

Είναι και αυτό ένα κάποιο βήμα που αφορά την κατάρτιση των συνδικαλιστών και την απόκτηση σωστής εκπαίδευσης.

Πάντως είναι γεγονός ότι παρ' όσα έχουν γίνει ο δρόμος της συμμετοχής στις αποφάσεις της διοίκησης για τους Έλληνες εργαζόμενους είναι λίγο μικρός και απαιτεί μεγάλη προσπάθεια και κούραση για την υπερπήδηση των εμποδίων που αναφέρθηκαν.

5. Τι μπορεί ν' αλλάξει καθώς φτάνουμε στο 2000

Όπως είδαμε προηγούμενα έχει σημειωθεί μία άνοδος στο επίπεδο της Παιδείας του πληθυσμού κάτι το οποίο έχει φέρει αλλαγές στη ροή της εργασίας.

Η αλλαγή αυτή παίζει ρόλο και στον τομέα της συμμετοχής όπου πρέπει να υπάρξει πρόοδος από την μεριά των διευθυντικών στελεχών γιατί έχει σημειωθεί ότι θα συμβούν τα εξής φαινόμενα κατά τις επόμενες δεκαετίες. Αυτό είναι η αναζήτηση προκλητικών έργων θέσεων.

Η ανύψωση λοιπόν του μορφωτικού επιπέδου έχει επιφέρει την αλλαγή των αξιών ανάμεσα στους νέους εργαζόμενους η οποία μπορεί να καταλήξει σε μία αυξημένη επιθυμία για θέσεις - εργασίες που παρέχουν πρόκληση, αυτονομία και αυτοπραγμάτωση. Οι φιλοδοξίες ζωής των νεοεισερχομένων στην εργατική δύναμη είναι σημαντικά υψηλότερες από εκείνες των πατέρων τους μια γενεά πριν.

Πέρα από την παροχή σ' αυτούς των μέσων ζωής οι εργαζόμενοι όλο και περισσότερο θα επιδιώκουν έργα-θέσεις που θα τους ικανοποιούν εσωτερικά-ψυχικά.

Γενικά οι άνθρωποι θ' αναζητούν πιο ενδιαφέρουσα εργασία, προκλήσεις για τις ικανότητές τους, και ευκαιρίες γι' ανάπτυξη και προαγωγή. Είναι λογικό να ζητούν πιο πέρα μεγαλύτερη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων που τους επηρεάζουν.

Σίγουρα λοιπόν πρόκειται να συμβούν πολλά στον τομέα της συμμετοχής στο μέλλον, μάλλον θετικά κάτι το οποίο εύχονται και οι Έλληνες εργαζόμενοι, και οι Έλληνες εργοδότες για να μπορέσει έτσι ν' ορθοποδήσει η ελληνική εργασία, καθώς και η ελληνική οικονομία μέσω αυτής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε'

Προβλήματα αποδοκότητας των εργαζομένων όταν συμμετέχουν στη διοίκηση των επιχειρήσεων

1. Πως μπαίνει το πρόβλημα της αποδοκότητας

Ο καθηγητής Χ. Τζεκίνης, σύμβουλος του ΟΑΕΔ, έχει επισημάνει σε πολλά δημοσιεύματά του το μεγάλο πρόβλημα της αποδοκότητας των εργαζομένων όταν συμμετέχουν στη διοίκηση των επιχειρήσεων. Έχει σωστά υπογραμμίσει ότι η συμμετοχή των εργαζομένων δεν είναι μια άμεση λύση για όλα τα προβλήματά τους, τα οποία αντιμετωπίζουν οι βιομηχανικές κοινωνίες. Η επιτυχία της κι η συμβολή της για μειωμένες συγκρούσεις κι αυξημένη παραγωγικότητα, εξαρτώνται από έναν αριθμό αλληλένδετων παραγόντων. Σ' αυτούς περιλαμβάνεται κι ο χρόνος, ο οποίος απαιτείται για τη λύση των προβλημάτων, που συνδέονται με την πραγματική προσαρμογή στη συμμετοχική διοίκηση των επιχειρήσεων. Ειδικότερα η πείρα δείχνει ότι, οι ιδεολογικοί - ανθρωπιστικοί και πρακτικοί αντικειμενικοί στόχοι της συμμετοχής, μπορούν να επιτευχθούν μόνο μετά από μια σημαντική αλλαγή στις συνηθισμένες αντιλήψεις και πολιτικές τοποθετήσεις κι ύστερα από την εξάλειψη ή τον περιορισμό ορισμένων προβλημάτων, συνδεδεμένων με την εφαρμογή της συμμετοχής μέσα σε μίαν επιχείρηση.

Πέρα από τις ιδεολογικές αντιδράσεις των εργοδοτών και των συντηρητικών πολιτικών ομάδων, που αφορούν στην καθιέρωση της συμμετοχής - οι οποίες προέρχονται, βασικά από την πίστη στ' αναμφισβήτητα δικαιώματα για περιουσία και τα προνόμια της διοίκησης - υπάρχουν και μερικοί βάσιμοι φόβοι ότι, η δημοκρατικοποίηση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων θα επηρέαζε δυσμενώς την αποδοκότητα της επιχείρησης και την απαιτούμενη εμπιστευτικότητα των οικονομικών και τεχνολογικών πληροφοριών της εταιρίας. Τόσο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων όσο και της διοίκησης, προβάλλουν το ερώτημα της σύγκρουσης συμφερόντων για κείνους που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους στα όργανα συναπόφασης. Άλλα ενδιαφέροντα ερωτήματα αφορούν στην επίδραση της συμμετοχής στην ικανοποίηση των εργαζομένων, στους ρόλους των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στα καθήκοντα του προσωπικού στη συμμετοχική διοίκηση των επιχειρήσεων.

Μία σειρά από μελέτες, που έγιναν στη δεκαετία του '70, έδειξαν ότι ανάμεσα στις προϋποθέσεις για την επιτυχία οποιασδήποτε μορφής συμμετοχής, είναι η

επαρκής προετοιμασία όλων των ενδιαφερομένων μερών και η βελτίωση των προσόντων των εργαζομένων μ' εκπαιδευτικά προγράμματα, προορισμένα ειδικά για τις απαιτήσεις της αποτελεσματικής συμμετοχής. Εξάλλου η επιτυχία εξαρτάται ακόμα:

Πρώτον: από τη στάση που κρατάνε αμφότερα τα μέρη στις μεταξύ τους σχέσεις - αν π.χ. τηρούν μεταξύ τους στάση ανιπάλου ή στάση συνεργασίας, για τη λύση κοινών προβλημάτων. Δεύτερο, από την πολιτική βούληση της πολιτικής ηγεσίας, έτσι ώστε να καθιερώσουν τουλάχιστον τα βασικά αιτήματα για συμμετοχική διοίκηση των επιχειρήσεων με τη θέσπιση της κατάλληλης νομοθεσίας.

Παρόλο που είναι δύσκολο ν' απομονωθεί, σε σχέση με την αποδοτικότητα η επίδραση της συμμετοχής από εκείνη άλλων παραγόντων, η έρευνα δείχνει ότι σ' ευνοϊκές καταστάσεις για συμμετοχή, αυτή έχει οπωσδήποτε θετικά αποτελέσματα. Και, πάντως, σε κάθε περίπτωση δεν επηρεάζει την αποδοτικότητα δυσμενώς. Άλλα στοιχεία δείχνουν, ότι, σε περιπτώσεις, που έχουν επιτευχθεί βραχυπρόθεσμα οφέλη στην αποδοτικότητα με μη συμμετοχικές μεθόδους εποπτείας, τα οφέλη μπορεί, τελικά, να μειωθούν από τις δυσμενείς επιπτώσεις της έλλειψης συνεργασίας των εργαζομένων, πράγμα, που συνολικά ή μερικά, οφείλεται στην έλλειψη κάθε μορφής συμμετοχής τους.

Ειδικές μελέτες, που έγιναν στη Γερμανία και τη Σουηδία, απέδειξαν, ότι η ολοκληρωμένη συμμετοχή -άμεση κι έμμεση- δεν έχει επιπτώσεις στην αποδοτικότητα. Η ορθότητα των αποφάσεων, στα εποπτικά συμβούλια, δεν είχε παρεμποδιστεί από τους εκπροσώπους των εργαζομένων ούτε υπήρξαν άλλες επιπτώσεις στη γενική λειτουργία του διοικητικού κι εταιρικού προγραμματισμού. Ακόμα η Επιτροπή Biedenkopf, που ιδρύθηκε στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας για την εξέταση των επιπτώσεων της συμμετοχής, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στα εποπτικά συμβούλια, δεν θα είχε καμία δυσμενή συνέπεια στην ευχέρεια των επιχειρήσεων να βρίσκουν κεφάλαια για παραπέρα αναπτυξιακούς σκοπούς.

Δύο άλλες μελέτες, που έγιναν στη Σουηδία, έχουν ιδιαίτερη σημασία. Λεπτομερείς παρατηρήσεις για τις αλλαγές στην οργάνωση εργασίας και την ανάπτυξη της παραγωγικότητας -που αποτελούσαν μέρος του μεικτού ερευνητικού προγράμματος ενώσεων και διοίκησης για τις επιπτώσεις της συμμετοχής των εργατοϋπαλλήλων- έγιναν σ' έναν αριθμό εταιριών, μελών της SAF (Σουηδικής Συνομοσπονδίας Εργοδοτών). Τα αποτελέσματα των παρατηρήσεων αυτών δημοσιεύτηκαν το 1978. Τα συμπεράσματα ήσαν τα εξής:

“ Η άνοδος της παραγωγικότητας, που φάνηκε στα πειράματα, βασιζόταν στο βελτιωμένο συντονισμό και στο γεγονός ότι η κοινή λύση των προβλημάτων, οδήγησε σε βελτιωμένες μεθόδους λειτουργίας. Ο μικρότερος βαθμός λειτουργικής εξειδίκευσης κατέστη δυνατός από την αυξημένη μόρφωση. Αυτή, με τη σειρά της, απομάκρυνε τα εμπόδια για την τεχνολογική εκπαίδευση. Η αύξηση της παραγωγικότητας, που παρατηρήθηκε, δεν προέκυψε από αυξήσεις στην ένταση εργασίας ή στην καταπόνηση. Κανένα από τα πειράματα δεν έδειξε μια ταυτόχρονη βελτίωση στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας και πτώση στην παραγωγικότητα. Εκεί όπου η παραγωγικότητα δεν εξελίχθηκε με ικανοποιητικό τρόπο, φαίνεται ότι υπήρξε κάποια σχετική σύγκρουση ή αβεβαιότητα, που επίσης εκφράστηκε με μια μη ικανοποιητική μεταβολή στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας”.

Μια ανεξάρτητη έρευνα, που δημοσιεύτηκε το 1980, απέδειξε ότι στη θετική πλευρά του σουηδικού πειράματος για τη συμμετοχή, υπήρχαν “μειωμένο κόστος ποιότητας ελέγχου, λιγότερες και συντομότερες στάσεις εργασίας, πιο υπεύθυνος χειρισμός των υλικών, μειωμένο κόστος εκπαιδευτών, μειωμένη απόδοση και μειωμένο κόστος ορθολογικής οργάνωσης”.

Ωστόσο θα πρέπει να τονιστεί ότι, οι θετικές πλευρές της συμμετοχής, στην αποδοτικότητα, εξαρτώνται από ορισμένες προϋποθέσεις. Η έρευνα που σχετιζόταν, π.χ. με τις προσδοκίες και τις ιδέες των εργαζομένων και με το βαθμό στον οποίο αυτοί κρίνουν ότι η συμμετοχή είναι νόμιμη και σημαντική, δείχνει ότι όταν το ποσοστό συμμετοχής είναι μικρότερο ή παραπολύ μεγαλύτερο από τ' αναμενόμενο, μπορεί να παρουσιαστούν δυσμενείς αντιδράσεις.

Ουσιαστικά μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής απ' αυτά που αναμενόταν, φαίνεται να ξεπερνάνε τις ικανότητες των εργαζομένων για επιτυχή αντιμετώπισή της. Ακόμα, δημιουργούν αρνητικές αντιδράσεις μεταξύ τους, εξαιτίας της απειλητικής μορφής της κατάστασης για τους ίδιους. Κρίνεται ότι τρόποι, για να υπάρξουν αποτελεσματικές αντιδράσεις, είναι η καλύτερη προετοιμασία, με τη σχετική μόρφωση και εκπαίδευση, που θα ύψωνε τη δυνατότητα των εργαζομένων για συμμετοχή, ή η μείωση του ποσοστού συμμετοχής σε βαθμό λίγο μεγαλύτερο από τον αναμενόμενο, αλλά μέσα στα όρια της δυνατότητας των εργαζομένων για προσαρμογή τους στη συμμετοχή.

Μελέτες, που έγιναν σ' άλλες χώρες, όπως η Ολλανδία, Αυστρία και Ιαπωνία έχουν καταλήξει σε παρόμοια συμπεράσματα. Ότι, δηλαδή, η συμμετοχή δεν επηρεάζει αρνητικά την αποδοτικότητα και ότι, στην πραγματικότητα, έχει συμβάλει θετικά σ'

αυξημένη αποδοτικότητα, στις περιπτώσεις όπου οι εκπρόσωποι τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών, είχαν καταφέρει να εξομαλύνουν τις αρχικές δυσκολίες και να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις της συμμετοχικής διοίκησης των επιχειρήσεων, άσχετα αν η συμμετοχή κατευθυνόταν από το συμβούλιο διευθυντών, ή από μεικτές συμβουλευτικές επιτροπές.

Είναι επίσης σημαντικό ότι, η πολιτική ηγεσία όλων αυτών των χωρών, βλέπει -σε διαφορετικούς βαθμούς- τη συμμετοχή σαν ένα παράγοντα, που συμβάλλει πολύ στη μείωση της έντασης, στην αύξηση της παραγωγικότητας και στη βελτίωση της οικονομικής απόδοσης. Μάλιστα, ο πρώην Καγκελάριος της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας Willy Brandt, απέδωσε την ανθηρή κατάσταση της γερμανικής οικονομίας, των δεκαετιών '60 και '70, στις καλές σχέσεις εργαζομένων - διοίκησης, που βασιζόνταν στην κοινή απόφαση.

Σε μια τηλεοπτική συνέντευξη του το 1975, στις ΗΠΑ, ο Brandt είπε: "Η κοινή απόφαση δίνει στους εκπρόσωπους των εργαζομένων το δικαίωμα έκφρασης, γνώμη στη διοίκηση και νομίζω, γενικά, ότι αυτό είχε επιτυχία κι έφερε περισσότερη γαλήνη στην οικονομική και κοινωνική σκηνή. Πιστεύω ότι αυτός είναι κι ο κυριότερος λόγος που είμαστε σε λίγο καλύτερη οικονομική κατάσταση από τους δυτικούς γείτονές μας".

Η δήλωση του Brandt υποστηρίζεται από τα γεγονότα, που αφορούν στη σταθερή πρόοδο, η οποία σημειώθηκε στην απόδοση της παραγωγής των γερμανικών βιομηχανιών σιδήρου, άνθρακα και χάλυβα, κατά τη μετά το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο περίοδο. Στις βιομηχανίες αυτές, η ισόπμη εκπροσώπηση των εργαζομένων στα εποπτικά συμβούλια, συμπληρωμένη από την πλατιά συμμετοχή των εργασιακών συμβουλίων, έχει προφανώς μειώσει τη σύγκρουση κι έχει διευκολύνει την ολοκληρωμένη συνεργασία εργαζομένων - διοίκησης. Η τελευταία, με τη σειρά της, έχει οδηγήσει στη βελτίωση της απόδοσης της παραγωγικότητας. Ακόμα και στα κρίσιμα χρόνια του τέλους της δεκαετίας του '70, οι βιομηχανίες άνθρακα και χάλυβα παρουσίασαν μian αξιοσημείωτη ανοδική πορεία στην παραγωγή των ετών 1978 και 1979. Τέλος το 1982, η εφημερίδα Financial Times ανέφερε ότι, βάσει των στοιχείων του ΟΟΣΑ, "η Οικονομία της Δ. Γερμανίας αντιμετωπίζει την παγκόσμια ύφεση καλύτερα από πολλές ομόλογές της του ΟΟΣΑ".

2. Το πρόβλημα σύγκρουσης εμπιστοσύνης

Το ενδιαφέρον για μια πιθανή σύγκρουση συμφερόντων συγκεντρώνεται γύρω από τις περιπτώσεις συμμετοχής στα όργανα κοινής απόφασης και, ειδικότερα, στην πιθανή σύγκρουση εμπιστοσύνης των εκπροσώπων των εργαζομένων, που βρίσκονται στα συμβούλια της επιχείρησης, αντιπροσωπεύοντας τα συνδικάτα, στα οποία ανήκουν.

Μερικοί σκεπτικιστές θεωρούν αυτές τις συγκρούσεις σαν εμπόδια για την αρμονική λήψη αποφάσεων μέσα στην εταιρία. Άλλοι όμως, που εκπροσωπούν τις παραδοσιακές απόψεις των συνδικάτων, έχουν εκφράσει φόβους για ένα πιθανό "ξεπούλημα" των συμφερόντων των εργαζομένων από τους εκπροσώπους των εργατοϋπαλλήλων στα συμβούλια των επιχειρήσεων.

Στην Ολλανδία, μια τέτοια σύγκρουση, προφανώς αποφεύγεται με το να απαγορεύεται στους εργατοϋπάλληλους ή στους εκπροσώπους των συνδικάτων, να έχουν θέσεις στα εποπτικά συμβούλια της επιχείρησης, στην οποία απασχολούνται, αν κι οι εργατοϋπάλληλοι έχουν δικαίωμα έκφρασης γνώμης στο διορισμό ορισμένων μελών του διοικητικού συμβουλίου, τα οποία εκπροσωπούν τα συμφέροντα των εργαζομένων. Τα Ολλανδικά εργασιακά συμβούλια, καθώς κι οι μέτοχοι και το συμβούλιο των διοικητών, έχουν δικαίωμα να προτείνουν υποψήφιους όταν υπάρχει μια κενή θέση στο εποπτικό διοικητικό συμβούλιο. Τα υπόλοιπα μέλη του συμβουλίου παρουσιάζουν τον υποψήφιο με τον οποίο θέλουν να συνεργαστούν. Τα εργασιακά όμως συμβούλια μπορούν να προβάλλουν "βέτο" για το διορισμό, αν κρίνουν ότι ο προτεινόμενος υποψήφιος είναι ακατάλληλος. Στη συνέχεια, το βέτο των εργασιακών συμβουλίων μπορεί ν' ανατραπεί από το τριμερές κοινωνικό οικονομικό συμβούλιο. Σ' αυτό εκπροσωπούνται οι οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και κρατικές υπηρεσίες. Σε τελική ανάλυση μπορεί να ειπωθεί ότι, στο Ολλανδικό σύστημα οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης δεν αντιπροσωπεύονται στα εποπτικά συμβούλια από εκπροσώπους εκλεγμένους από τους ίδιους ή από το συνδικάτο, αλλ' από τρίτα πρόσωπα, στα οποία έχουν εμπιστοσύνη οι εργαζόμενοι και τα οποία, πάλι, μπορεί να θεωρηθούν ως "εκπρόσωποι του κοινού συμφέροντος" από τους μέτοχους και το γενικό κοινό.

Στη Σουηδία οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στα συμβούλια των επιχειρήσεων, δεν επιτρέπεται να παίρνουν μέρος στις συζητήσεις των συμβουλίων για θέματα απεργιακής δράσης ή για διαπραγματεύσεις με τα συνδικάτα. Έτσι, τόσο στην Ολλανδία όσο και στη Σουηδία, έχει γίνει αποδεκτή η δυνατότητα σύγκρουσης συμφερόντων στα

συμβούλια των επιχειρήσεων και παίρνονται προληπτικά μέτρα, για ν' αποφευχθεί ή πιθανότητα, τέτοιες περιοδικές συγκρούσεις να εξελιχθούν σε δυσεπίλυτα προβλήματα. Ωστόσο, η παραδοσιακή αμοιβαιότητα (mutualistic traditions) κι η πρακτική μπορούν να μειώσουν σταδιακά το βαθμό σύγκρουσης εμπιστοσύνης μέσα στα εποπτικά συμβούλια, ακολουθώντας τη γερμανική εμπειρία. Οι ξένοι παρατηρητές διαπίστωσαν, π.χ., ότι ακόμα και σε περιπτώσεις ισότιμης εκπροσώπησης, δεν έχουν τεθεί σε κίνδυνο τα καθιερωμένα συμφέροντα των επιχειρήσεων. Μ' άλλα λόγια, ο σημαντικός παράγοντας, που συμβάλλει στην επιτυχία του συστήματος κοινής απόφασης στη Γερμανία, είναι ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των συνδικάτων έχουν πετύχει την ικανοποιητική ισορροπία συμφερόντων μεταξύ των μελών τους και της εταιρίας, σαν κερδοσκοπικής επιχείρησης. Αυτό, όμως, απαιτεί σημαντική προετοιμασία κι από τις δυο πλευρές, πέρα από την παραδοσιακή αμοιβαιότητα και τη σημαντική χρονική εξάσκηση, που απαιτεί η συμμετοχική διοίκηση.

Στην παρουσίαση των απόψεων, που υποστήριζε η έρευνα διαφόρων σχολιαστών, στην διεθνή διάσκεψη του Μοντρεάλ του 1976, για τις βιομηχανικές σχέσεις, ο Roger Blanpain υπογράμμισε δυο σημαντικές απόψεις του προβλήματος. Η μια είναι ότι, η σύγκρουση εμπιστοσύνης, αποτελεί ένα πλαστό πρόβλημα. Η δεύτερη ότι η σύγκρουση αυτή έχει μεγαλοποιηθεί. Σύμφωνα με την πρώτη άποψη, το θέμα της σύγκρουσης οφείλεται στην ξεπερασμένη απαίτηση του εταιρικού δίκαιου, το οποίο υποχρεώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων να 'ναι προσηλωμένοι στους σκοπούς της ιδιωτικής επιχείρησης, ενώ, παράλληλα, οι εκπρόσωποι πρέπει να 'ναι προσηλωμένοι στους εργαζόμενους. Στην περίπτωση αυτή ο νόμος πρέπει να υπολογίζει τη νέα πραγματικότητα των επιχειρήσεων, όπου η εργασία και το κεφάλαιο παίζουν ίσο ρόλο κι ακόμα ότι το εποπτικό συμβούλιο είναι ο χώρος όπου συναντώνται η εργασία και το κεφάλαιο. Επομένως, το εποπτικό συμβούλιο, πρέπει να μετατραπεί σε χώρο, όπου πραγματικά να συνεχίζονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σύμφωνα με τη δεύτερη άποψη, η σύγκρουση εμπιστοσύνης στα συμβούλια των επιχειρήσεων, όπου εκπροσωπούνται τα συμφέροντα της εργασίας και του κεφαλαίου, δεν είναι διαφορετική από τις συγκρούσεις, που συμβαίνουν στις άλλες ανθρώπινες σχέσεις. Οι συγκρούσεις είναι γεγονότα της καθημερινής ζωής, που είναι σωστό να λύνονται από τους αρμόδιους φορείς, όπως το εποπτικό συμβούλιο και δεν πρέπει να παραμερίζονται. Κατά συνέπεια, "η καλούμενη σύγκρουση εμπιστοσύνης, δεν είναι επαρκές επιχείρημα για να κρατάει τους εργαζόμενους ή τα συνδικάτα έξω από τα εποπτικά συμβούλια".

Παραπέρα, οι απόψεις, που επίσης εκφράστηκαν στη διάσκεψη του Μοντρεάλ, πάνω στο ερώτημα της εμπιστευτικότητας, έδειξαν ότι ενώ το πρόβλημα είναι σοβαρό κατά περιόδους και ειδικά όταν υπάρχει μακροπρόθεσμος προγραμματισμός, συχνά μεγαλοποιείται. Κρίθηκε ότι η μυστικότητα ήταν ένα εμπόδιο για την εμπιστοσύνη κι ότι η αποτελεσματική συμμετοχή απαιτούσε τον περιορισμό της. Συγκεκριμένα δεν ανέκυψε από κανένα περιστατικό, ότι υπήρχε μεγαλύτερος κίνδυνος να διαδώσουν εμπιστευτικές πληροφορίες οι εκπρόσωποι των εργαζομένων απ' όσο τα υπόλοιπα μέλη της διοίκησης.

3. Προβλήματα σχέσης συμμετοχής και ικανοποίησης εργαζομένων.

Οι σκεπτικιστές έχουν αμφισβητήσει σ' όλη τη δεκαετία του '70, την αποδεικτική συσχέτιση (Correlational evidence), που αφορά τη σχέση ανάμεσα στη συμμετοχή και την ικανοποίηση των εργαζομένων. Ένας αριθμός σημαντικών μελετητών (Αργύρης, Blumberg, Brannen, Gellerman, Likert, Bateman και άλλοι) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι υπάρχει κάποια συγκεκριμένη σχέση ανάμεσα στη συμμετοχή και στην ικανοποίηση των εργαζομένων. Άλλοι, όμως, είναι λιγότερο ενθουσιώδεις.

Σε μια κριτική ανάλυση ενός αριθμού δημοσιευμάτων, πάνω στην έρευνα για το θέμα της συμμετοχής και της ικανοποίησης των εργαζομένων -ανάμεσα στα οποία περιλαμβάνονται και μερικά, που αναφέρθηκαν πιο πάνω- και μια ανάλυση για τα πορίσματα της έρευνάς τους, οι ψυχολόγοι Wall και Lischeron κατέληξαν σε μερικά σημαντικά συμπεράσματα. Θεώρησαν π.χ., ότι η αποδεικτική συσχέτιση (correlational evidence) που ήταν διαθέσιμη στις αρχές της δεκαετίας του '70, έδειξε πως η σημασία της άμεσης συμμετοχής σαν καθοριστικός παράγοντας της ικανοποίησης, παρέμεινε απροσδιόριστη, γιατί "ένας αριθμός δηλωτικών ενδείξεων δεν ισοδυναμεί μ' απόδειξη". Οι διαθέσιμες, επίσης, μαρτυρίες των επιθυμιών των εργοδοτών για έμμεση συμμετοχή, καθώς και το αποτέλεσμα της επίδρασης των εργαζομένων στη στάση τους και τη συμμετοχή σ' αυτό το στάδιο, δεν ήταν ικανοποιητικές. Αυτό σημαίνει ότι, υπάρχει φανερή ανάγκη για πιο συστηματική έρευνα".

Χωρίς αμφιβολία, με τη διεύρυνση της συμμετοχής σε πολλές βιομηχανοποιημένες χώρες, τα ποικίλα προβλήματα, που έχουν σχέση μ' αυτήν, απαιτούν μεγαλύτερη έρευνα από την πλευρά των ειδικών όλων των συναφών επιστημονικών κλάδων. Αλλά εκείνο, που ενδιαφέρει όλους όσους μελετούν τη συμμετοχή, είναι το πιεστικό πρόβλημα του στασιμοληθωρισμού και της νέας τεχνολογίας και, ειδικότερα, η συμμετοχική διοίκηση των επιχειρήσεων, ως αντίδοτο για τη δυσαρέσκεια, τη σύγκρουση και την κακή απόδοση της παραγωγικότητας. Δεν μπορούν λοιπόν ν αγνοήσουν την τυχόν θετική αποδεικτική συσχέτιση (correlational evidence), που έχει παρουσιαστεί ως τώρα αφού, όπως ήδη αναφέρθηκε, η ουσιαστική μείωση της σύγκρουσης στις χώρες, όπου η συμμετοχή πέτυχε ένα αρκετά προχωρημένο βαθμό ανάπτυξης, έχει αποδοθεί στη συμμετοχική διοίκηση. Αν αναλογιστούμε ότι η δυσαρέσκεια είναι ένας σημαντικός συντελεστικός παράγοντας για σύγκρουση, μπορούμε κατόπιν να υποθέσουμε ότι όλα τα συστήματα, που τη μειώνουν, πρέπει να 'χουν μειώσει τη δυσαρέσκεια. Ακόμα είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η

δεκάχρονη μελέτη διεθνούς ομάδας έρευνας (IDE), που τελείωσε το 1980, διαπίστωσε ότι στην ανασφαλή εποχή μας "ένα μέρος της ικανοποίησης των ανθρώπων για τ' αντιπροσωπευτικά όργανα (της συμμετοχής) δεν οφείλεται σ' αυτό, που πράγματι επιτυγχάνει η συμμετοχή, αλλά σ' αυτό που μπορεί να πετύχει".

Υποτίθεται ότι υπάρχει μια σημαντική ικανοποίηση μεταξύ των εργαζομένων, όταν γνωρίζουν ότι μπορούν ή έχουν το δικαίωμα να πάρουν μέρος σ' ένα συμμετοχικό σύστημα διοίκησης της επιχείρησης. Οι άνθρωποι, στις δυτικές κοινωνίες θεωρείται ότι είναι ευτυχείς να ζουν στη δημοκρατία και αν ακόμα δε συμμετέχουν πάντα στη λειτουργία του δημοκρατικού συστήματος της κυβέρνησης και συχνά είναι δυσαρεστημένοι με τις αποφάσεις της Κυβέρνησης, την οποία βοήθησαν για ν' αναλάβει την εξουσία. Μερικοί ψυχολόγοι διαπίστωσαν πως οι εργαζόμενοι ικανοποιούνται περισσότερο από την άμεση συμμετοχή παρά από τις ποικίλες μορφές της έμμεσης, όπου τα συμφέροντά τους εκπροσωπούνται από λίγα εκλεγμένα μέλη (όπως ακριβώς και στην περίπτωση των εκπροσώπων που εκλέγουν τη Βουλή και την Κυβέρνηση). Αυτό, όμως, δε σημαίνει ότι, δεν υπάρχει σημαντική ικανοποίηση από την έμμεση συμμετοχή. Μόνο που, στην περίπτωση της τελευταίας, η ικανοποίηση των εργαζομένων δεν είναι μόνιμη και άμεση, αλλά μάλλον περιοδική και μακρινή. Συνήθως απαιτείται χρόνος για να φτάσουν στους εργαζόμενους τα οφέλη της έμμεσης συμμετοχής. Παρουσιάζονται, ειδικά, σε περιόδους κρίσης ή όταν παίρνουν σημαντικές αποφάσεις από τα συμβούλια της εταιρείας σχετικά με τις επενδύσεις, την παραγωγή, την απασχόληση και ακόμα όταν τα εργασιακά συμβούλια μελετούν σημαντικά προβλήματα ασφάλειας, υγείας και τεχνολογικών αλλαγών.

4. Ρόλοι εργατικών συνδικάτων και συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Ανάμεσα στα ερωτήματα, που συνήθως υποβάλλονται από εκείνους, που είτε αμφιταλαντεύονται, είτε ανππίθενται στην καθιέρωση της συμμετοχής των εργαζομένων, περιλαμβάνονται κι αυτά, που σχετίζονται με την πιθανή επίπτωση της συμμετοχής στους παραδοσιακούς ρόλους των εργατικών συνδικάτων και της διοίκησης, όπως επίσης και με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Για μερικές εργατικές ενώσεις υπάρχει φόβος ότι, ειδικά η έμμεση αντιπροσωπευτική συμμετοχή στα σώματα διοίκησης, μπορεί ή να μειώσει σημαντικά τη σημασία τους ή, ακόμα, να εξαλείψει την ανάγκη της ύπαρξής τους. Εξάλλου, οι εργοδοτικές οργανώσεις φοβούνται ότι η ανώτερου επιπέδου έμμεση συμμετοχή, θα έθιγε τα καθιερωμένα προνόμια της διοίκησης πολύ πιο βίαια από κάθε τυχόν διεύρυνση του παραδοσιακού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Οι φόβοι σχετικά με το μέλλον των εργατικών ενώσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, δεν εκφράζονται μόνο από την πιο παραδοσιακή εργατική ηγεσία στη βόρεια Αμερική, αλλά κι από προοδευτικότερους συνδικαλιστές στο Ηνωμένο Βασίλειο και την Αυστραλία και -για πολιτικούς λόγους- στη Γαλλία και την Ιταλία. Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι η επίσημη θέση της AFL-CIO, σχετικά με τη συμμετοχή εκφράζει σημαντικό σκεπτικισμό, παρότι τα κρίσιμα προβλήματα, που αντιμετωπίζουν ορισμένες βιομηχανίες στις ΗΠΑ, προκαλούν μια βαθμιαία επανεκτίμηση της αντίθετης προς τη συμμετοχή στάσης των αμερικανικών εργατικών ενώσεων στην έμμεση συμμετοχή. Μπορεί δηλαδή να φοβούνται ότι αυτή θα χρησιμοποιηθεί μάλλον σαν ένα άλλο τέχνασμα εναντίον τους, παρά σαν μια βασική αρχή της ισότητας εξουσίας εργαζομένων και διοίκησης και της δυνατότητας των συλλογικών διαπραγματεύσεων να ανταπεξέρχονται ικανοποιητικά σ' όλα τα κρίσιμα προβλήματα, που αντιμετωπίζουν οι ημερομίσθιοι στις βιομηχανίες της Βορείου Αμερικής.

Η δήλωση των αμερικανικών συνδικάτων είναι η ακόλουθη:

“Η ισότητα επιτυγχάνεται με τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που είναι μια σχέση σύγκρουσης, όπου οι ίσοι συζητούν με ίσους. Επειδή οι αμερικανικές εργατικές ενώσεις έχουν κερδίσει την ισότητα στην τράπεζα των διαπραγματεύσεων, δεν την αναζητήσαμε στο χώρο του διοικητικού συμβουλίου της εταιρίας. Προσπαζούμε την ανεξαρτησία μας δυναμικά, ανεξάρτητοι από την κυβέρνηση, ανεξάρτητοι από τη διοίκηση. Παρόμοια, προσπαζούμε την ισχύ μας και την αγωνιστικότητά μας και διαπραγματευόμαστε σ' όλα τα θέματα - άσχετα αν αυτά

είναι επιτακτικά επειδή τα ορίζει ο νόμος - γιατί ουσιαστικά όλα έρχονται στην τράπεζα συζητήσεων. Και ίσως διαπραγματευόμαστε να ασκήσουμε επιρροή ως μέλη του διοικητικού συμβουλίου των επιχειρήσεων".

Οι φόβοι, που εκφράστηκαν είτε μ' ανοικτό είτε με καλυμμένο τρόπο, σχετικά με την πιθανή μείωση του ρόλου των εργατικών ενώσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη συμμετοχική διοίκηση, δε δικαιολογούνται από τις εμπειρίες της Δυτικής Ευρώπης. Οι εργατικές ενώσεις έχουν διατηρήσει την ανεξαρτησία τους, καθώς και τη σημασία τους σαν παράγοντες διαπραγματεύσεων, γύρω από τα ποσοστά πληρωμών και ορισμένους όρους απασχόλησης, που δεν καλύπτονται από την εργατική νομοθεσία. Θα πρέπει επίσης να τονιστεί, ότι παρά την υποστήριξη, που έχει δεχτεί η ιδέα της συμμετοχής των εργαζομένων, από πολλές οργανώσεις εργατικών ενώσεων της Δυτικής Ευρώπης, τα σχετικά δημοσιεύματα για την πολιτική τους στο θέμα αυτό κατέστησαν πάντοτε σαφές ότι θ' αντιστέκονταν, με τον πιο σθεναρό τρόπο, σε προσπάθειες υπονόμησης της θέσης τους ως διαπραγματευτικών παραγόντων, για τον καθορισμό των ημερομισθίων κι άλλων διαπραγματεύσιμων θεμάτων. Επίσης κατέστησαν σαφές ότι θεωρούν, την άμεση και έμμεση συμμετοχή, συμπλήρωμα κι όχι υποκατάστατο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αυτή τη στάση των εργατικών ενώσεων, συμπεριρίζονται οι εργοδοτικές οργανώσεις και ειδικά εκείνες, που συνδέονται με διαπραγματεύσεις, οι οποίες καλύπτουν όλο το φάσμα των βιομηχανιών. Ακόμα, κανένα καταξιωμένο πολιτικό κόμμα της Δυτικής Ευρώπης δεν έχει προτείνει την κατάργηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, άσχετα με το μέγεθος υποστήριξής τους για τη συμμετοχή.

Ακόμα και σε χώρες, όπου η καθιέρωση της συμμετοχής διανύει στάδιο συζητήσεων ανάμεσα στα ενδιαφερόμενα μέρη, οι εργατικές ενώσεις έχουν τονίσει ότι θ' αντπάσσονταν με τον πιο σθεναρό τρόπο σε τυχόν σύστημα συμμετοχής, που θ' αγνοούσε το ρόλο τους στην αποτελεσματική συμμετοχή. Στην έκθεση για την καθιέρωση υψηλότερου βαθμού έμμεσης συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων στα διοικητικά συμβούλια των κυριότερων βρετανικών βιομηχανιών, τονίζεται ότι αναφορικά με το βρετανικό εργατικό κίνημα, ο ρόλος των εργατικών ενώσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, θα παραμένει βασικός σε κάθε μορφή συμμετοχής. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο οι εργατικές ενώσεις την Βρετανία επέμειναν ότι κάθε νομοθεσία, σχετική με την καθιέρωση της συμμετοχής των εργαζομένων στα συμβούλια των διευθυντών των εταιριών, θ' απαιτούσε να

προτείνονται οι υποψήφιοι των εκπροσώπων των εργαζομένων μόνο από την κατάλληλη ή τις κατάλληλες εργατικές ενώσεις.

Σε κάθε συζήτηση, σχετικά με το μελλοντικό ρόλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη συμμετοχική διοίκηση, θα πρέπει ακόμα να ληφθούν υπόψη οι εμπειρίες των Αυστριακών, Γερμανών και Σουηδών έμπειρων επαγγελματιών, που υποστηρίζουν ότι οι θέσεις συνεργασίας, που αναπτύχθηκαν με την πρακτική της συμμετοχής, συμβάλλουν στις ομαλότερες και γρηγορότερες διαπραγματεύσεις και συχνά καταλήγουν σε αμοιβαία ικανοποιητικές συμφωνίες. Οι έμπειροι επαγγελματίες, που έχουν αναμειχθεί στην αποτελεσματική συμμετοχή, συνήθως αποδίδουν αυτές τις θετικές βελτώσεις, που έχουν επιτευχθεί σε διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων, στην καλύτερη κατανόηση, που αναπτύσσεται μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης. Η κατανόηση είναι καρπός γνώσης και εκτίμησης των αμοιβαίων θέσεων και προβλημάτων, με τα οποία έχουν εξοικειωθεί μέσα από τις σταθερές ή περιοδικές εναλλαγές στα μεικτά συμβουλευτικά και κοινής απόφασης όργανα.

Οι ευρωπαϊκές εμπειρίες δείχνουν ακόμα ότι, η νομοθετική καθιέρωση των εργασιακών συμβουλίων, τόσο στις οργανωμένες, όσο και στις μη συνδικαλιστικά οργανωμένες επιχειρήσεις, δεν επηρέασαν αρνητικά την τάση για συνδικαλισμό. Αντίθετα, η πρακτική της αντιπροσωπευτικής συμμετοχής, δεν επηρεάζει τις αποφάσεις των μελών να ενωθούν με τις εργατικές ενώσεις, όταν τους δοθεί η ευκαιρία. Επίσης η τοποθέτηση εκπροσώπων των εργαζομένων σε συμβούλια της εταιρίας, δεν έχει αποκλείσει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ούτε το δικαίωμα απεργίας στη θεωρία ή την πράξη. Έμπειροι όμως ερευνητές αισθάνονται ότι υπάρχει περιθώριο για παραπέρα βελτίωση μέσω περαιτέρω πρακτικής και προσπάθειας, γιατί "πρέπει να βρεθεί μια διακριτική ισορροπία ανάμεσα στην τάση των εργαζομένων προς γενική ταξική αλληλεγγύη και τα ιδιαίτερα συμφέροντα των εργαζομένων και των διευθυντών τους μέσα στην επιχείρηση".

Γενικά, δηλαδή, μπορεί να λεχθεί ότι η συνεταιριστική εικόνα της συμμετοχής έχει, προφανώς, μια κατευναστική επίπτωση σ' αμφότερες τις πλευρές της βιομηχανίας. Αλλά ένα τέτοιο ήπιο κλίμα δεν απειλεί την ύπαρξη των εργατικών ενώσεων και των συναφών εργοδοτικών οργανισμών, που έχουν καθιερωθεί θεσμικά εδώ κι αρκετό χρόνο, καθώς και τις διαπραγματεύσεις εργαζομένων - διοίκησης, σχετικά με τις αμοιβές και τους άλλους όρους απασχόλησης. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν παραμείνει, στην πράξη, ο κύριος συντελεστής στον

καθορισμό των ημερομισθίων και ορισμένων άλλων όρων απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών και των διακοπών μ' αποδοχές, σ' όλες τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, όπου έχουν καθιερωθεί άμεσες κι έμμεσες μορφές συμμετοχής. Ακόμα και στο πιο εξελιγμένο συμμετοχικό σύστημα ίσης εκπροσώπησης των εργαζομένων στα εποπτικά συμβούλια των βιομηχανιών άνθρακα, σιδήρου και χάλυβα της Δυτικής Γερμανίας, τα ποσοστά αμοιβών και άλλοι όροι απασχόλησης, προκύπτουν από διαπραγματεύσεις ανάμεσα στις διοικήσεις τους και τις εργατικές ενώσεις, που αντιπροσωπεύουν τους εργατοϋπάλληλους των βιομηχανιών αυτών.

Η σημασία των εργατικών ενώσεων και των εργοδοτικών οργανώσεων, δεν μειώθηκε με την καθιέρωση της συμμετοχής. Αντίθετα, στον μεγάλο κατάλογο των επιτεύξεών τους, σ' ορισμένες χώρες έχει προστεθεί μια πιο σημαντική υπηρεσία. Δηλαδή, οι διαπραγματεύσεις για την καθιέρωση των εργασιακών συμβουλίων. Στη Σουηδία π.χ., όπου έχουν καθιερωθεί νομοθετικά μόνο οι βασικές απαιτήσεις των δικαιωμάτων των εργαζομένων, το όριο συμμετοχής κι οι λειτουργίες των οργάνων συμμετοχής, είναι αντικείμενο διαπραγματεύσεων ανάμεσα στα ενδιαφερόμενα μέρη με ειδικές διμερείς συμφωνίες. Επίσης, αναμένεται ότι τυχόν βελτώσεις, σχετικά με τη συμμετοχή στη Γαλλία και την Ιταλία θα 'ναι αντικείμενο διαπραγματεύσεων ανάμεσα στις εργατικές ενώσεις και τους εργοδοτικούς οργανισμούς. Εδώ, ο ρόλος της κυβέρνησης, θα παρέμενε ίσως μόνο στη σφαίρα της ηθικής υποστήριξης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ'

ΜΟΝΤΕΛΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ - ΟΙ ΦΙΛΟΣΟΦΙΕΣ ΤΩΝ ΣΥΓΧΡΟΝΩΝ ΞΕΝΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΕΡΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ.

I. Γερμανικό μοντέλο

Ο εκδημοκρατισμός της εργασίας εφαρμόζεται στην Γερμανία εδώ και 40 χρόνια. Το γερμανικό μοντέλο προέρχεται από την ιδεολογία της συμμετοχής η οποία εφαρμόζεται σε μία ανθηρή και άκρως αναπτυγμένη οικονομία.

Η δομή του Γερμανικού μοντέλου συμμετοχής έχει ως εξής:

Το Εποπτικό Συμβούλιο.

Αυτό αποτελείται από 3 έως 31 μέλη, ανάλογα με το μετοχικό κεφάλαιο της εταιρίας τα 2/3 των μελών του διορίζονται και παύονται από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων. Το άλλο 1/3 των μελών εκλέγεται από το σύνολο του προσωπικού σε αδιάθετα εκλογικό σώμα, διατηρώντας όμως το ίδιο εκλογικό μέτρο για υπαλλήλους και εργάτες. Αρμοδιότητες του Εποπτικού Συμβουλίου είναι: ο διορισμός και η παύση των μελών του Διευθυντηρίου, ο έλεγχος και η έγκριση των λογαριασμών και του ισολογισμού, η έγκριση των πληρωμών προς τους μετόχους.

Το Διευθυντήριο

Σε μία επιχείρηση μέσου μεγέθους το Διευθυντήριο έχει 3 μέλη. Διευθύνει την επιχείρηση, κάτω από τον έλεγχο του Εποπτικού Συμβουλίου. Στο πλαίσιο αυτό υποχρεώνεται να υποβάλλει ετήσιες ή τριμηνιαίες αναφορές για την εμπορική πολιτική, τον κύκλο εργασιών, την αποδοτικότητα κλπ. Το Διευθυντήριο φέρει ακέραια την ευθύνη της διεύθυνσης της επιχείρησης της οποίας είναι το κύριο όργανο.

Το Συμβούλιο Επιχείρησης

Τα μέλη του Συμβουλίου επιχείρησης είναι εργαζόμενοι της επιχείρησης εκλεγόμενοι απ' ευθείας για μία περίοδο 3 ετών. Το Συμβούλιο και ο Εργοδότης είναι υποχρεωμένοι να συνέρχονται μια φορά το μήνα και να εξετάσουν θέματα κοινού ενδιαφέροντος.

Ο εργοδότης αναλαμβάνει τα έξοδα εκλογής και λειτουργίας του Συμβουλίου Επιχείρησης. Αρμοδιότητες του Συμβουλίου αυτού είναι:

- Εξασφαλίζει εφαρμογή της κειμένης νομοθεσίας προς όφελος των εργαζομένων.
- Συγκεντρώνει τα παράπονα των εργαζομένων διατυπώνει προτάσεις και διαπραγματεύεται με τον εργοδότη προς το συμφέρον της επιχείρησης και του προσωπικού.
- Διεκολύνει την ενσωμάτωση στην επιχείρηση των ηλικιωμένων εργαζομένων των αναπήρων και των αλλοδαπών.

Ειδικότερα αναφέρονται σαν θέματα κοινού ενδιαφέροντος για τα οποία συνεργάζεται και συν-αποφασίζει το Συμβούλιο Επιχείρησης.

- Ζητήματα κοινωνικής φύσεως που αφορούν:

- τη διατήρηση της τάξης
 - το χρόνο και το ωράριο εργασίας τη διαδικασία πληρωμής
 - την κατάσταση σχεδίου διακοπών, τις τεχνικές επιβλέψεις
 - τον κανονισμό πρόληψης ατυχημάτων, την ενοικίαση κατοικιών στους εργαζομένους,
 - τη μισθολογική κλίμακα, τη διατύπωση προτάσεων
- Ζητήματα που σχετίζονται με το χώρο εργασίας αλλαγές θέσης, χρόνου ή περιβάλλοντος εργασίας οι οποίες θίγουν το ανθρώπινο περιεχόμενο της εργασίας.
- Ζητήματα που αφορούν ατομικά μέτρα.
- αλλαγές στον τρόπο ομαδοποίησης των εργαζομένων στην εργασία τους.

Η Συνέλευση επιχείρησης

Κάθε τρεις μήνες συγκαλείται συνέλευση όλων των εργαζομένων της επιχείρησης. Τη Συνέλευση συγκαλεί το Συμβούλιο Επιχείρησης και διευθύνει ο Πρόεδρος του κεκλεισμένων των θυρών. Ο Εργοδότης και τα Συνδικάτα μπορούν να παρίστανται και να παίρνουν συμβουλευτικά το λόγο. Οι συνεδριάσεις γίνονται μέσα στο ωράριο εργασίας, χωρίς μείωση των αποδοχών των εργαζομένων. Στη Συνέλευση το Συμβούλιο Επιχείρησης υποβάλλει τρίμηνο απολογισμό δραστηριοτήτων του και ο εργοδότης ετήσια αναφορά για την κατάσταση του προσωπικού και την κοινωνική πολιτική, την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της Επιχείρησης.

Η Αντιπροσωπεία των Νέων

Οι νέοι εργαζόμενοι (δηλαδή όσοι δεν έχουν κλείσει το 18ο έτος και κατά συνέπεια δεν συμμετέχουν στην εκλογή του Συμβουλίου Επιχειρήσεων) έχουν δικό τους αιρετό όργανο, αποτελούμενο από πρόσωπα μέχρι 24 ετών. Καθήκοντα αυτού του οργάνου είναι να εξετάζει τις ενέργειες του Συμβουλίου Επιχείρησης από πλευράς

επιπτώσεων στους νέους, και να ζητάει τη λήψη μέτρων για θέματα που τους αφορούν ειδικότερα.

Η Οικονομική Επιτροπή

Η συγκρότηση Οικονομικής Επιτροπής επιβάλλεται σε κάθε επιχείρηση που απασχολεί περισσότερα από 100 άτομα. Τα μέλη της είναι 3 έως 7, που διορίζονται και παύονται από το Συμβούλιο Επιχείρησης, μεταξύ των εργαζομένων συμπεριλαμβανομένων και των διευθυντικών στελεχών. Συνεδριάζει μία φορά το μήνα με υποχρεωτική συμμετοχή του Εργοδότη. Ο ρόλος της είναι να μεταβιβάζει πληροφορίες οικονομικής φύσεως από τον εργοδότη προς το Συμβούλιο Επιχείρησης. Σαν πληροφορία οικονομικής φύσεως θεωρούνται:

- Η οικονομική και χρηματοδοτική κατάσταση της επιχείρησης
- τα προγράμματα παραγωγής και επενδύσεων
- τα σχέδια εκσυγχρονισμού και οι αλλαγές μεθόδων εργασίας
- το κλείσιμο ολικό ή μερικό, η μεταφορά ή η συγχώνευση χώρων εργασίας
- κάθε αλλαγή στην οργάνωση ή και στόχους της επιχείρησης.

2. Γιουγκοσλαβικό μοντέλο

Το αξιοπρόσεκτο στο γιουγκοσλαβικό μοντέλο είναι κατ' αρχήν ο ορισμός που δίνεται στην επιχείρηση. Στη γιουγκοσλαβική νομοθεσία, ο ορισμός που δίνεται για την επιχείρηση (η οποία αναφέρεται με τη γενικευμένη ονομασία Οικονομικός Οργανισμός είναι ο ακόλουθος: Οικονομικός οργανισμός είναι ένας οργανισμός εργασίας που:

- έχει ιδρυθεί σύμφωνα με τους νόμους
- έχει δεδομένο τύπο οικονομικής δραστηριότητας
- ασκεί την δραστηριότητά του με αυτόνομο τρόπο, σύμφωνα με το καταστατικό του και άλλες διατάξεις.
- Διαχειρίζεται ένα τμήμα της κοινωνικής περιουσίας άμεσα ή διαμέσου των αιρετών οργάνων αυτο-διοίκησής του.

Οι στόχοι της διοίκησης ενός Οικονομικού Οργανισμού είναι:

- Η βελτίωση χρήση των μέσων παραγωγής που ανήκουν στην κοινωνία και η συνεχής βελτίωση της παραγωγικότητας.
- Η ανάπτυξη του άμεσου ενδιαφέροντος των εργαζομένων για την εργασία τους καθώς και η αντικειμενική συμμετοχή του στη διοίκηση όλων των δραστηριοτήτων παραγωγικών και άλλων.

Το Δημοψήφισμα

Το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης καλείται να αποφανθεί μέσω δημοψηφίσματος για θέματα ύψιστης σπουδαιότητας. Ιδιαίτερα για τα παρακάτω θέματα η λήψη αποφάσεως με δημοψήφισμα είναι υποχρεωτική.

- α. Ζητήματα που αφορούν την ύπαρξη και τη μορφή της επιχείρησης συγχώνευση, προσάρτηση, υποδιαίρεση, μεταφορά, διάλυση, αναμόρφωση ολόκληρης της επιχείρησης ή μεγάλου τμήματός της.
- β. Ζητήματα μεγάλης σημασίας που μόνο η απ' ευθείας απόφαση του συνόλου των εργαζομένων μπορεί να ρυθμίσει (όπως λ.χ. η διαφωνία μεταξύ οργάνων ή μεταξύ οικονομικών μονάδων).

Η Συνέλευση του Προσωπικού

Η συνέλευση του Προσωπικού είναι το ανώτατο όργανο του συνόλου των εργαζομένων στον οικονομικό οργανισμό. Συγκαλείται από τον Πρόεδρο του Εργατικού Συμβουλίου τουλάχιστον μία φορά το χρόνο. Οι αποφάσεις παίρνονται με απλή

πλειοψηφία των παρόντων ενώ απαραίτητη υπάρχει όταν συμμετέχουν οι μισοί από τους εγγεγραμμένους.

Οι κύριες αρμοδιότητές της είναι:

- εκλογή και ανάκληση των οργάνων άμεσης διοίκησης
- έγκριση του ετήσιου ισολογισμού και των προϋπολογισμών
- αποφάσεις που αφορούν την πολιτική προσλήψεων και απολύσεων
- αποφάσεις για τους μισθούς και την κατανομή των εσόδων
- θέματα που ανάγονται στην αρμοδιότητα του συνόλου για καταστατικούς λόγους όπως: εκσυγχρονισμός, αλλαγή προγραμμάτων συγχώνευση.

Το Εργατικό Συμβούλιο

Το Εργατικό Συμβούλιο είναι το διαρκές διοικητικό όργανο του συνόλου των εργαζομένων. Με αυτήν την ιδιότητα οι λειτουργίες του είναι τρείς:

- Προετοιμάζει το σχετικό φάκελλο για κάθε θέμα που πρόκειται να υποβάλλει στη Συνέλευση Προσωπικού.
- Επιβλέπει την εφαρμογή των αποφάσεων που πάρθηκαν σε αυτήν.
- Αποφασίζει για κάθε ζήτημα που δεν είναι της αρμοδιότητάς της.

Στην πραγματικότητα, το Εργατικό Συμβούλιο, είναι το κεντρικό όργανο της Επιχείρησης, και η Συνέλευση περιορίζεται στην τυπική έγκριση και τον έλεγχο των αποφάσεών του.

Το Εργατικό Συμβούλιο συνέρχεται κάθε 6 εβδομάδες τουλάχιστον και οι συνεδριάσεις του είναι ανοιχτές για τους εργαζομένους που μπορούν να παίρνουν μέρος στη συζήτηση και να θέτουν ερωτήσεις.

Απαιτρία θεωρείται η παρουσία του μισού αριθμού των μελών και οι αποφάσεις παίρνονται με απλή πλειοψηφία. Το Συμβούλιο εκλέγει μεταξύ των μελών του ένα πρόεδρο.

Το Διοικητικό Συμβούλιο

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι το τεχνικό και εκτελεστικό όργανο του Εργ. Συμβουλίου. Τα μέλη του τα εκλέγει το Εργατικό Συμβούλιο είτε μεταξύ των μελών του, είτε μεταξύ των άλλων εργαζομένων της επιχείρησης για μία περίοδο 2 ή 3 ετών ανανεώσιμη μόνο μία φορά.

Ο Διευθυντής

Το Ομοσπονδιακό Σύνταγμα της Γιουγκοσλαβίας ορίζει ότι ο Διευθυντής ενός Οργανισμού:

- Διευθύνει τη δραστηριότητά του
- Θέτει σε εφαρμογή τις αποφάσεις του Εργ. Συμβουλίου και των άλλων διοικητικών οργάνων
- Εκπροσωπεί τον οργανισμό προς τα έξω

Ο ρόλος του Διευθυντή άλλαξε πολύ με τον καιρό, παράλληλα με την εξέλιξη της έννοιας της αυτοδιαχείρισης. Στην αρχή οριζόταν από μια μικτή επιτροπή αποτελούμενη από εκπροσώπους του Δήμου και του Οικονομικού Οργανισμού, αλλά στην πραγματικότητα ήταν ο εκπρόσωπος της κυβέρνησης με προορισμό την αυστηρή εφαρμογή της πολιτικής της καθορισμένης από τον κεντρικό σχεδιασμό. Στη σύγχρονη εφαρμογή του μοντέλου όμως ο Διευθυντής εκλέγεται ως το σύνολο των υπαλλήλων (η το εργατικό συμβούλιο στις μεγάλες επιχειρήσεις) μεταξύ των υποψηφίων που παρουσιάζονται σε δημόσιο διαγωνισμό. Προσλαμβάνεται συνήθως με συμβόλαιο διάρκειας 4 ετών, με δυνατότητα ανανέωσης.

Η ΙΔΕΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΟΙ ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΕΣ ΘΕΩΡΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΓΧΡΟΝΩΝ ΞΕΝΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Προηγουμένως εξετάσαμε δύο μοντέλα επιχειρήσεων και συμπεράναμε ότι υπάρχουν κάποιες έστω και μικρές διαφορές.

Αυτό είναι λογικό γιατί συναντούμε διαφορετικά πολιτικοοικονομικά συστήματα που επηρεάζουν την δομή και τη λειτουργία της επιχείρησης.

Εάν έχουμε σκοπό να εξετάσουμε τη φιλοσοφία και την ιδεολογία της επιχείρησης σε διαφορετικές κουλτούρες είναι σίγουρο ότι θα πρέπει να περιμένουμε κάποιες διαφορές στους σχηματισμούς και στις τακτικές του.

Έτσι στην Ιαπωνία βλέπουμε ότι πολλές επιχειρήσεις ακολουθούν μία πατερναλιστική φιλοσοφία. Μία τέτοια φιλοσοφία συνεπάγεται τη φεουδαρχική παράδοση ή παράδοση κυρίου-υπηρέτη. Σύμφωνα, μ' αυτήν το αφεντικό έχει ορισμένη υπευθυνότητα για την ευημερία των υποτελών του που σε αντάλλαγμα τον υπηρετούν πιστά. Οι επιχειρήσεις αυτές στην Ιαπωνία παρέχουν στέγη, τροφή, ιατρική περίθαλψη, ψυχαγωγία και άλλες κοινωνικές υπηρεσίες στους εργαζόμενους που με τη σειρά τους οφείλουν να είναι ευγνώμονες και παραγωγικοί. Η φιλοσοφία αυτή της οργάνωσης είναι μία επέκταση παλαιάς κυρίαρχου μειοψηφίας (ελίτ) που έκανε και την αρχή της εκβιομηχάνισης.

Η πατερναλιστική παράδοση είναι ακόμα ισχυρή στη Γαλλία και την Ιταλία παρ' όλο που ο ρόλος της κυβέρνησης και των συνδικάτων αποκτά όλο και μεγαλύτερη σπουδαιότητα για την φιλοσοφία της επιχείρησης.

Από την άλλη μεριά στην Αγγλία και τη Σουηδία η φιλοσοφία της επιχείρησης χαρακτηρίζεται περισσότερο από την ύπαρξη των συνδικάτων.

Αυτά γίνονται αποδεκτά σαν μόνιμο και επιθυμητό θεσμός και παίρνουν έτσι μέρος στον καθορισμό της τακτικής της διοίκησης. Στη Σοβιετική Ένωση τη μεγαλύτερη εξουσία στις επιχειρήσεις ασκεί η κυβέρνηση το κόμμα και με μικρό βαθμό τα συνδικάτα. Όπως θα περίμενε κανείς η φιλοσοφία της επιχείρησης συνδέεται πιο στενά με την πολιτική ιδεολογία του έθνους.

Το αποτέλεσμα είναι ότι το κράτος έχει την τελευταία λέξη, παρόλο που οι εργάτες έχουν επικεφαλής τους διευθυντές. Έτσι οι εργάτες μπορούν να παραγκωνίσουν τους διευθυντές και να απευθυνθούν στους αξιωματούχους του κόμματος.

Εξετάζοντας τέλος τις Ηνωμένες Πολιτείες, υπάρχουν αρκετές επιχειρήσεις που έχουν χαρακτηριστικές διαφορές στη φιλοσοφία και την ιδεολογία. Για παράδειγμα ο INTERNATIONAL BUSINES ανάμεσα σε άλλες, αντανakλούν μία λιγότερο ή περισσότερο πατερναλιστική φιλοσοφία που δικαιώνεται από τους ιδρυτές τους σαν μία σίγουρη επένδυση για την καλή λειτουργία της επιχείρησης. Αντίθετα, υπάρχουν ορισμένες επιχειρήσεις, όπως η TEXAS που έχουν μία φιλοσοφία δημοκρατικής συνδιοίκησης. Μια τέτοια φιλοσοφία βασίζεται στην υπόθεση ότι οι άνθρωποι είναι περισσότερο ευτυχημένοι και συνεισφέρουν πιο πολύ σε μία επιχείρηση όταν μπορούν να πάρουν μέρος στη διαδικασία της λήψης των αποφάσεων πάνω στα ζητήματα που αφορούν τόσο αυτούς όσο και τη συνολική λειτουργία της επιχείρησης. Η δομή της ίδιας της επιχείρησης μπορεί να αλλάξει με τον εμπλουτισμό της δουλειάς δίδοντας στα άτομα μεγαλύτερη υπευθυνότητα και τις πληροφορίες που τους χρειάζονται για να την χρησιμοποιήσουν. Στο κατώτερο επίπεδο της ιεραρχίας όπως είναι η γραμμή παραγωγής, μπορεί να δημιουργηθεί μία μορφή μικτών συμβουλίων κάτι σαν τις επιτροπές παραγωγής. Πάντως ένα είναι το συμπέρασμα ύστερα απ' όλη αυτή την εξέταση των επιχειρήσεων: ότι η φιλοσοφία της δημοκρατικής συνδιοίκησης επιτρέπει την συμμετοχή καθώς και το ενδιαφέρον για τον έλεγχο και τη διεύθυνση της επιχείρησης χωρίς απαραίτητα να είναι προσκολλημένοι απαραίτητα εργαζόμενοι μόνο στις χρηματικές ανταμοιβές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ'

ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ

I. Η συμμετοχή των εργαζομένων και η ευρωπαϊκή ΑΕ

Τον Ιούνιο του 1970 η Επιτροπή της ΕΟΚ δημοσίευσε μία πρότασή της, υπό μορφή κανονισμού, για τη δημιουργία της Ευρωπαϊκής Ανωνύμου Εταιρείας γνωστή ως SOCIETAS EUROPEAE. Η ιδέα της εταιρείας αυτής είχε γεννηθεί το 1959 από τον Ολλανδό καθηγητή SANDERS και τον Γάλλο Συμβολαιογράφο THIBIERGE.

Η ιδέα αυτή μολονότι υιοθετήθηκε αμέσως από την Επιτροπή πέρασε πολλές αμφισβητήσεις και τελικά το 1970 δημοσιεύθηκε το σχέδιο Κανονισμού για την Ευρωπαϊκή Εταιρεία. Δυστυχώς και πάλι τα προβλήματα δεν έλειψαν καθώς το σχέδιο αυτό δεν έτυχε ευνοϊκής υποδοχής από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο Υπουργών. Αποτέλεσμα αυτού ήταν η Επιτροπή να προβεί σε μία δημοσίευση ενός αναθεωρημένου σχεδίου κανονισμού.

Το δεύτερο σχέδιο είχε την τύχη του πρώτου καθώς έμεινε στην αφάνεια για δεκατρία σχεδόν χρόνια κυρίως λόγω της απιδράσεως της Μεγάλης Βρετανίας. Έτσι φτάσαμε στο 1988 οπότε ο πρόεδρος της επιτροπής Ζακ Ντελόρ δεσμεύθηκε ν' αναζωογονήσει την ιδέα της Ευρωπαϊκής Εταιρείας αφού κι' ο ίδιος πίστευε στη μεγάλη συμβολή της ιδέας αυτής στην ολοκλήρωση της Κοινής Αγοράς.

Οι εικασίες που διατυπώθηκαν σχετικά με την μη ευδοκίμηση των σχεδίων της Επιτροπής αφορούσαν το φορολογικό σύστημα αυτής της εταιρείας το οποίο δεν ήταν ελκυστικό για τις επιχειρήσεις τις δυσκολίες εφαρμογής του κλπ.

Ο κύριος όμως λόγος, στον οποίο συμφωνούν όλα τα μέλη που ενδιαφέρονταν γι' αυτή την ιδέα, ήταν οι διατάξεις που αφορούσαν την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση της εταιρείας στην οποία εργάζονταν. Η συμμετοχή των εργαζομένων είναι εδώ και δεκαετίες ένα πολύ σοβαρό πρόβλημα στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Αυτό φαίνεται κι από το γεγονός ότι άλλα δύο πολύ σημαντικά νομοθετήματα δεν έχουν υιοθετηθεί ακόμη και μάλιστα δεν προβλέπεται η εφαρμογή τους στην πράξη για το άμεσο μέλλον.

Πρόκειται για την Πέμπτη Οδηγία του Δικαίου των Εταιρειών, που προτάθηκε από την Επιτροπή τον Αύγουστο του 1983 και για τη λεγόμενη Οδηγία των VREDELING RICHARD που και αυτή προτάθηκε το 1983.

Οι VREDELING και RICHARD ήταν οι διαδοχικοί επίτροποι αρμόδιοι για κοινστικά θέματα και υπεύθυνοι για την δημιουργία επαναστατικών διατάξεων της Οδηγίας στην

οποία έδωσαν τα ονόματά τους. Η Οδηγία αυτή λοιπόν αναφέρεται κυρίως στις πολυεθνικές επιχειρήσεις και προβλέπει όχι μόνο την υποχρεωτική συμμετοχή των εργαζομένων αλλά και την εκλογή αντιπροσώπων των εργαζομένων στο Εποπτικό Συμβούλιο ως ισότιμα μέλη.

Η Πέμπτη Οδηγία υποχρεώνει τα κράτη - μέλη να απαιτούν από επιχειρήσεις που απασχολούν από 1000 εργαζόμενους και πάνω να προβλέψουν την συμμετοχή των εργαζομένων μ' ένα ρόλο εποπτικό δηλαδή όχι διαχειριστικό. Η Οδηγία αυτή προσφέρει τέσσερις εναλλακτικές λύσεις έτσι ώστε να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα που προκύπτουν σε κάθε χώρα εξαιτίας των διαφορετικών νομοθεσιών που επικρατούν μεταξύ τους. Έτσι έχουμε:

α) Εκπρόσωποι των εργαζομένων και των μετόχων που θα συμμετέχουν στο Εποπτικό Συμβούλιο ή σ' ένα μοναδικό Διοικητικό Συμβούλιο (π.χ. στην Ελλάδα όπου δεν προβλέπεται ο διαχωρισμός του διοικούντος οργάνου της εταιρείας σε δύο ανεξάρτητα και ξεχωριστά όργανα δηλαδή στο εποπτικό και στο Διοικητικό Συμβούλιο, πράγμα που συμβαίνει στη Δυτική Γερμανία).

β) Συμμετοχή των εργαζομένων στην εκλογή των μελών του Εποπτικού Συμβουλίου.

γ) Δημιουργία ενός ξεχωριστού οργάνου, το οποίο θα αποτελείται μόνο από εκπροσώπους των εργαζομένων.

Ο ρόλος του οργάνου αυτού θα είναι η παροχή συμβουλών στη διοίκηση.

δ) Συμμετοχή μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Το σχέδιο κανονισμού του 1970 προέβλεπε ότι οι εργαζόμενοι είχαν το δικαίωμα να διορίζουν ένα μέλος του Εποπτικού Συμβουλίου για κάθε δύο μέλη που διορίζει η Γενική Συνέλευση των μετόχων και έπρεπε το καταστατικό της κάθε Ευρωπαϊκής Εταιρείας να αυξάνει ελεύθερα τον αριθμό των εκπροσώπων των μισθωτών, δηλαδή άφηνε στους εργοδότες την πρωτοβουλία.

Η διάταξη αυτή θεωρήθηκε πολύ επιεικής και για αυτό τον λόγο η Επιτροπή την τροποποίησε στο σχέδιο του 1957 εντάσσοντας όμως το στοιχείο του πολύπλοκου:

Το Εποπτικό Συμβούλιο θα αποτελείται από ίσο αριθμό μελών που θα αντιπροσωπεύουν τους μετόχους και τους εργαζομένους, ενώ τα μέλη αυτά με τη σειρά τους θα εκλέγουν έναν αριθμό προσώπων κοινής αποδοχής, οι οποίοι θα εκπροσωπούν γενικά συμφέροντα.

Η Επιτροπή θεωρεί ότι με αυτή τη λύση δίνεται η ευκαιρία στους μισθωτούς να συμμετέχουν άμεσα και ενεργά σε ένα νέο για την Ευρώπη τύπο εταιρείας και παράλληλα να επιτυγχάνονται τρεις σημαντικές επιδιώξεις:

α) Οι εργαζόμενοι προασπίζονται τα συμφέροντά τους και τη θέση τους μέσα στην επιχείρηση.

β) Διαμορφώνεται μια επιχειρηματική πολιτική, όπου δεν λαμβάνονται υπόψη οι προτεραιότητες και τα συμφέροντα των μεγάλων αλλά και εκείνα των εργαζομένων.

γ) Μειώνονται οι πιθανότητες να καταλήγουν σε αδιέξοδα οι διαδικασίες λήψεως αποφάσεων στο Εποπτικό Συμβούλιο.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εκλέγονται από όλους τους απασχολημένους στην Ευρωπαϊκή Εταιρεία και τις θυγατρικές της. Η συμμετοχή των απασχολουμένων στις θυγατρικές είναι απαραίτητη επειδή, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις, υπόκεινται σε κοινή διοίκηση και συνεπώς οι αποφάσεις που λαμβάνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο της μητρικής εταιρείας έχουν άμεσες επιπτώσεις στο εργατικό δυναμικό των θυγατρικών. Το Τρίτο Συμπλήρωμα στο σχέδιο Κανονισμού του 1975, που αναφέρεται στους κανόνες για την εκλογή των εκπροσώπων αυτών, προβλέπει τόσο άμεσες όσο και έμμεσες εκλογές ανάλογα εάν η εταιρεία αποτελείται από μία ή περισσότερες επιχειρήσεις θυγατρικές.

Δικαίωμα εκλέγειν έχουν όλοι οι απασχολούμενοι, οι οποίοι έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους και εργάζονται στην ίδια εταιρεία τουλάχιστον για έξι μήνες. Δεν υπάρχει καμία διάταξη στο σχέδιο που να ορίζει ότι οι εκπρόσωποι των εργατών, υπαλλήλων και διευθυνόντων υπαλλήλων θα διορίζονται ανάλογα με το ποσοστό και κάθε μία από αυτές τις ομάδες συμμετέχει στο εργατικό δυναμικό. Αντιθέτως τέτοια διάταξη υπάρχει στο γερμανικό δίκαιο, η οποία ορίζει ότι σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον ένας εκπρόσωπος από κάθε μια από αυτές τις ομάδες πρέπει να μετέχει στο Εποπτικό Συμβούλιο και παράλληλα προβλέπει να λαμβάνονται υπόψη οι δημιουργούμενες διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών μισθωτών. Στην περίπτωση της εμμέσου εκλογής πρώτα εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία οι εκλέκτορες, οι οποίοι κατόπιν ελεύθερα και χωρίς να υπόκεινται ή να δεσμεύονται από κανενός είδους οδηγίες εκλέγουν τους εκπροσώπους.

Εάν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων είναι περισσότεροι από τρεις δεν είναι απαραίτητο να ασχολούνται σε μια από τις επιχειρήσεις της Ευρωπαϊκής Εταιρείας μόνο η πλειοψηφία είναι υποχρεωτικό να έχει υπογράψει συμβάσεις εργασίας με την εταιρεία. Αυτό αποτελεί μια καινοτομία του 1975 και ο δικαιολογητικός λόγος είναι η ανάγκη να περιληφθούν στο Εποπτικό Συμβούλιο πρόσωπα τα οποία είναι περισσότερο κατηρημένα από τους εργαζομένους στη διοίκηση των επιχειρήσεων. Τα πρόσωπα βέβαια αυτά, τα οποία ανάλογα με τον αριθμό των μελών του Εποπτικού Συμβουλίου θα

είναι ένα ή δύο, ή θα έχουν ως αποκλειστικό αντικείμενό τους την προάσπιση των εργατικών συμφερόντων.

Η προστασία που παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων θα πρέπει να θεωρηθεί ως ικανοποιητική. Οι δραστηριότητές τους δεν μπορούν να αποτελέσουν αρνητικό στοιχείο εναντίον τους, ιδίως όσον αφορά τον μισθό και την επαγγελματική τους εξέλιξη. Από την άλλη μεριά η επιχείρηση οφείλει να τους απαλλάσσει από την υποχρέωση της παροχής εργασίας σ' αυτήν, εφ' όσον αυτό θα ήταν εμπόδιο στην επιμελή εκτέλεση των καθηκόντων τους ως μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου και ως εκπρόσωποι των μισθωτών.

Θα πρέπει να σημειωθεί πως η συμμετοχή των εργαζομένων ως μέλη του Εποπτικού Συμβουλίου δεν είναι υποχρεωτική, αλλά εναπόκειται στους απασχολούμενους να αποφασίσουν εάν την επιθυμούν ή όχι.

Στην περίπτωση που η πλειοψηφία αποφασίσει εναντίον της συμμετοχής η απόφαση αυτή έχει ισχύ μόνο για την τρέχουσα θητεία του Εποπτικού Συμβουλίου και διαρκεί τέσσερα χρόνια.

Στη συμμετοχή των μισθωτών στο σχέδιο Κανονισμού του 1975 έχει ακολουθήσει σε γενικές γραμμές το γερμανικό δίκαιο και πιο συγκεκριμένα τον νόμο του 1951, που ρυθμίζει τη συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις άνθρακα και χάλυβα - γνωστό ως MONTAN MITBESTIMMUNGSGESETS και τον νόμο του 1952 για τα συμβούλια των εκμεταλλεύσεων (BETRIEB - SYERFASSUNGSGESETZ).

Σύμφωνα με το πρώτο αυτό μοντέλο-νόμο μέτοχοι και μισθωτοί εκλέγουν ένα ίσο αριθμό από μέλη και κατόπιν εκλέγεται πάντοτε άλλο ένα μέλος, το οποίο αποκαλείται "ουδέτερο μέλος" και το οποίο ψηφίζεται από ολόκληρο το Εποπτικό Συμβούλιο. Στην περίπτωση που το Εποπτικό Συμβούλιο από έντεκα μέλη, ένα επιπλέον μέλος από κάθε μεριά πρέπει να είναι "ουδέτερο", ενώ εάν αποτελείται από εικοσιένα μέλη ο αριθμός των ουδετέρων μελών διπλασιάζεται.

Μια σημαντική διαφορά ανάμεσα στο σχέδιο Κανονισμού του 1975 και του δευτέρου μοντέλου-νόμου είναι η διάταξη του δευτέρου, ότι η συμμετοχή στο Εποπτικό Συμβούλιο ενός ανππροσώπου των εργαζομένων μπορεί να ανακληθεί πριν από την λήξη της θητείας του εάν το απαιτήσει το Εργασιακό Συμβούλιο ή εάν το προτείνει τουλάχιστον το ένα πέμπτο των δικαιουμένων να ψηφίζουν μισθωτών.

Στην τελευταία περίπτωση απαιτείται να ληφθεί απόφαση με αυξημένη πλειοψηφία, αλλά και στις δύο περιπτώσεις δεν χρειάζεται να αναφέρεται ο λόγος που οδήγησε στην απόφαση για την ανάκληση.

Αντίθετα το σχέδιο της Επιτροπής στις διατάξεις που αναφέρονται στη λήξη της θητείας στην απομάκρυνση και στην αντικατάσταση των μελών του Εποπτικού Συμβουλίου δεν κάνει λόγο για αυτήν την εκδοχή. Η μοναδική πιθανότητα, όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να απαιτήσουν την απομάκρυνση οποιουδήποτε μέλους του Εποπτικού Συμβουλίου είναι όταν ένα μέλος υπέπεσε σε βαρύ ππαίσμα παραβαίνοντας τις υποχρεώσεις του, όπως αυτές διατυπώνονται στα άρθρα του Κανονισμού. Σε αυτήν την περίπτωση οι εργαζόμενοι, μπορούν να ζητήσουν από το δικαστήριο, στη δικαιοδοσία του οποίου έχει την έδρα της η Ευρωπαϊκή Εταιρεία, την απομάκρυνση του συγκεκριμένου μέλους. Μπορεί βέβαια οι διατάξεις αυτές να οδηγούν σε αδιάλειπτη θητεία των μελών του Εποπτικού Συμβουλίου και να αποφεύγονται οι δυσάρεστες συνέπειες της συχνής εναλλαγής των μελών του, αλλά από την άλλη μεριά, δεν προσφέρεται ικανοποιητική προστασία στους μισθωτούς σε περίπτωση κακού χειρισμού των εργατικών και εταιρικών υποθέσεων από τους ανππροσώπους τους.

Ακολουθώντας την υπόσχεση του κ. Ζ. Ντελόρ η Επιτροπή παρουσίασε τον Ιούνιο του 1988 μια πρότασή της για την κατάρτιση ενός νέου σχεδίου Κανονισμού για την Ευρωπαϊκή Ανώνυμη Εταιρεία. Η πρόταση αυτή, η οποία είναι ανεπίσημη και θα συζητηθεί στο Συμβούλιο Υπουργών στις 18 Οκτωβρίου 1988, προσπαθεί να υπερπεράσει τους σκοπέλους που δημιουργήθηκαν με τα δύο προηγούμενα σχέδια.

Στον ευαίσθητο τομέα της συμμετοχής των εργαζομένων η Επιτροπή, λαμβάνοντας υπόψη την εμπειρία από το σχέδιο της Πέμπτης Οδηγίας, προτείνει τρεις εναλλακτικές λύσεις, οι οποίες στηρίζονται σε συστήματα που εφαρμόζονται σε χώρες της Ευρώπης.

α) Γερμανικό σύστημα: ανππροσώπωση των μισθωτών οργάνων διοικήσεως της επιχειρήσεως.

β) Γαλλο-Ιταλικό σύστημα: οι εκπρόσωποι των εργαζομένων συιστούν μια επιτροπή μέσα στην επιχείρηση, αλλά ξεχωριστή από τα όργανα διοικήσεως. Και,

γ) Σουηδικό σύστημα: η κάθε επιχείρηση διαπραγματεύεται ξεχωριστά τους όρους συμμετοχής στη διοίκηση με τους απασχολούμενους σε αυτήν.

Είναι πολύ νωρίς να κρίνει κανείς τις πιθανότητες επιτυχίας αυτής της νέας προτάσεως της Επιτροπής. Οποιοδήποτε όμως θετικό βήμα προς αυτήν την κατεύθυνση θα έχει ως αποτέλεσμα να ξεπεραστούν αρκετά προβλήματα, που εμποδίζουν την εναρμόνιση της εθνικής νομοθεσίας για την συμμετοχή των εργαζομένων στον Ευρωπαϊκό χώρο.

ΜΕΡΟΣ Β'
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Η'

1. Συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο και τα κέρδη

Η κίνηση για τη συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο και τα κέρδη, είναι πολύ παλιά, πιο παλιά από την κίνηση για συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων. Τα πρώτα συστήματα συμμετοχής στα κέρδη εμφανίστηκαν στη Γαλλία το 1820 στη Μεγάλη Βρετανία το 1865 και στις ΗΠΑ το 1887.

Θεωρητικά θα μπορούσε να συμφωνήσει κανείς ότι τα κέρδη, που πραγματοποιεί μια επιχείρηση, ανήκουν σ' όλους εκείνους, οι οποίοι συνέβαλαν στην πραγματοποίησή τους και, φυσικά, δεν μπορεί ν' αρνηθεί κανείς ότι μέσα σ' αυτούς συμπεριλαμβάνονται κι οι εργαζόμενοι της συγκεκριμένης επιχείρησης. Οι δυσκολίες όμως εμφανίζονται συνήθως στην πράξη και, συγκεκριμένα, στον τρόπο με τον οποίο θα καθορισθεί το ποσοστό συμμετοχής των εργαζομένων στο κεφάλαιο ή και στα κέρδη. Αναφέρουμε ενδεικτικά ορισμένα ερωτήματα, στα οποία η επιχείρηση πρέπει να δώσει απάντηση πριν προχωρήσει στην εφαρμογή ενός τέτοιου συστήματος συμμετοχής.

(α) Σαν κέρδη της επιχείρησης θα θεωρηθούν αυτά που εμφανίζονται στο λογαριασμό "αποτελέσματα χρήσης" και που, ενδεχομένως να 'ναι περιορισμένα ή θα συνυπολογισθούν και τα διάφορα αποθεματικά;

(β) Η συμμετοχή κάθε μέλους του προσωπικού θα 'ναι ανάλογη με την αμοιβή του (και επομένως, κατά τεκμήριο, ανάλογη με τη συνεισφορά του στην επιχείρηση) ή θα 'ναι ίση για όλα τα μέλη;

(γ) Αν υποθέσουμε ότι η συμμετοχή είναι ίση για όλους, ο αριθμός των χρόνων προϋπηρεσίας κάθε μέλους του προσωπικού δε θα ληφθεί υπόψη κατά τον υπολογισμό του μεριδίου του;

(δ) Η διανομή των κερδών θα γίνεται αμέσως μετά το κλείσιμο των ισολογισμών ή θα συγκεντρώνονται για το σχηματισμό ενός κεφαλαίου, το οποίο θα επιτρέψει να δημιουργηθεί μια σταθερή πρόοδος για κάθε μέλος του προσωπικού, παρά μια πρόοδος που θα κυμαίνεται ανάλογα με το ύψος των κερδών κάθε περιόδου;

Τα παραπάνω αποτελούν μερικά μόνον από τα προβλήματα, που δημιουργούν δυσκολίες στην εφαρμογή ενός συστήματος συμμετοχής του προσωπικού στο κεφάλαιο ή στα κέρδη μιας επιχείρησης. Οι διαφωνίες, πολλές φορές, δεν

περιορίζονται μόνο μεταξύ του προσωπικού και της εργοδοσίας, αλλά επεκτείνονται και μεταξύ των εργαζομένων, ανάλογα με τα ειδικότερα συμφέροντα κάθε ατόμου.

Οι διαφωνίες αυτές έχουν σαν αποτέλεσμα τη δημιουργία διαφόρων μορφών συμμετοχής, οι οποίες, πολλές φορές, ρυθμίζονται νομοθετικά, τουλάχιστον σε χώρες όπου ο θεσμός είναι αρκετά διαδεδομένος (Γαλλία, Γερμανία, Μεγ. Βρετανία κ.ά.).

Γενικά, πάντως, πιστεύεται ότι, αν ο θεσμός αυτός συνδυασθεί μ' ένα ευρύ πρόγραμμα συμμετοχής του προσωπικού στη λήψη αποφάσεων, μπορούν να λυθούν πολλά προβλήματα σχέσεων εργοδοτών - εργαζομένων κι η επιχείρηση να καταστεί ένα αποτελεσματικότερο "σύστημα συνεργασίας".

Οι μορφές συμμετοχής στα κέρδη παρουσιάζουν μεγάλη ποικιλία: Εδώ θα περιοριστούμε ν' αναφέρουμε ενδεικτικά ορισμένες μόνο, τις πιο γνωστές. Στο θέμα όμως αυτό θα επανέλθουμε παρακάτω (βλ. κεφ. 5.4) αναλύοντας διάφορες ειδικές μορφές αμοιβών:

(α) Συμπληρωματική αμοιβή: Σ' ολόκληρο το προσωπικό ή σ' ορισμένα μόνο μέλη του, δίνεται ένα ποσοστό των κερδών ή ένα μικρό εφάπαξ ποσό το χρόνο.

(β) Ποσοστό της αμοιβής: Κάθε μέλος του προσωπικού παίρνει ποσοστό από τα κέρδη ίσο με το ποσοστό, που αντιπροσωπεύει η αμοιβή του στο συνολικό ποσό των αμοιβών.

(γ) Ανάλογα με την προϋπηρεσία: Κάθε εργαζόμενος θεωρείται ότι κατέχει μια μονάδα για κάθε χρόνο υπηρεσίας και μια πάλι μονάδα για κάθε π.χ. 40.000 δρχ. της ετήσιας αμοιβής του. Ανάλογα με τις μονάδες, που συγκεντρώνει καθορίζεται και το ποσοστό των κερδών, το οποίο δικαιούται.

(δ) Ανάλογα με το ποσοστό συμβολής των συμμετεχόντων: Με το σύστημα αυτό γίνεται μια προσπάθεια αντικειμενικότερης αξιολόγησης της συμβολής του καθενός στα τελικά αποτελέσματα. Υποτίθεται ότι σα βασικό κέρδος για τους μετόχους, καθορίζεται το επιτόκιο που θα κέρδιζαν αν επένδυαν το κεφάλαιό τους σ' ασφαλείς επενδύσεις π.χ. κρατικές ομολογίες, οι οποίες θεωρούνται οι πιο ασφαλείς, συν ένα μικρό ποσοστό για την αβεβαιότητα της επένδυσης. Το ίδιο επιτόκιο θεωρείται ότι θα 'χαν οι εργαζόμενοι αν επένδυαν ένα υποθετικό κεφάλαιο, του οποίου το κέρδος ισούται με το σύνολο των αμοιβών όλου του προσωπικού.

Γνωρίζοντας τις αμοιβές του προσωπικού, είναι εύκολο να υπολογίσουμε το υποθετικό αυτό κεφάλαιο. Το ποσοστό του κεφαλαίου αυτού στο συνολικό κεφάλαιο, μας δίνει το ποσοστό συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη της επιχείρησης. Εάν

δεν πραγματοποιηθούν κέρδη, τότε οι εργαζόμενοι περιορίζονται στους κανονικούς βασικούς τους μισθούς.

Η επιμέρους κατανομή σε κάθε μέλος του προσωπικού γίνεται με βάση τόσο το μισθό, όσο και την αξία του κάθε εργαζόμενου, σε σύγκριση με τους υπόλοιπους, αλλά και σε σύγκριση με τους στόχους, που έπρεπε να επιτευχθούν. Η αξία αυτή βασίζεται στην αμοιβαία αξιολόγηση, που κάνουν τα μέλη του προσωπικού.

(ε) Συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο: Οι εργαζόμενοι προτιμάνε πολλές φορές αντί της συμμετοχής στα κέρδη, τον άμεσο δανεισμό των επιχειρήσεων από τις αποταμιεύσεις των εργαζομένων, καθώς επίσης και την παρακράτηση μέρους των κερδών, με σκοπό την αγορά μετοχών.

Στη Δανία πρόκειται να εφαρμοσθεί μέχρι το 1988 ένα σχέδιο, που θα επιτρέπει τη συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο σε ποσοστό μεγαλύτερο του 35% χωρίς όμως να 'ναι δυνατόν η συμμετοχή αυτή να υπερβεί το 50%. Στη Γαλλία, αλλά και γενικά σ' όλες τις χώρες της Κεντρικής Ευρώπης, οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται ν' αποκτήσουν μετοχές των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

2. Η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων

Μέσο σταθεροποίησης της απασχολήσεως και εμπεδώσεως της εργασιακής ειρήνης

του Καθηγητού Γ.Ν. ΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ

Προέδρου της Σχολής Μεταπτυχιακών Ευρωπαϊκών και Διεθνών Σπουδών του Πανεπιστημίου του Ρήντιγκ.

Την άνοιξη του 1986 ο Άγγλος Υπουργός Οικονομικών κ. Νάιτζελ Λόουσον εξέπληξε ακόμα και τους οπαδούς του δικού του κόμματος αναγγέλλοντας στην κατάθεση του προϋπολογισμού για το 1986-87 την θέσπιση μέτρων φορολογικής απαλλαγής για να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι να δεχθούν την διασύνδεση μέρους της αμοιβής τους με τα αποτελέσματα της επιχειρήσεως στην οποία δουλεύουν στο πλαίσιο ενός συστήματος συμμετοχής στα κέρδη της επιχειρήσεως. Στην συνέχεια η Αγγλική κυβέρνηση κυκλοφόρησε τον Ιούλιο 1986 ένα συμβουλευτικό κείμενο (Γκρήν Πέιπερ) με οδηγίες προς τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους για τον τρόπο υλοποίησης των προτάσεων Λόουσον.

Η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη της επιχειρήσεως είχε συζητηθεί μέχρι πρόσφατα κυρίως στα πλαίσια των διαφόρων συστημάτων αυτοδιαχειρίσεως τριτοκοσμικού κατά βάση προσανατολισμού. Ο θεσμός της αυτοδιαχειρίσεως απέτυχε όπως δείχνει καθαρά και η Γιουγκοσλαβική εμπειρία. Το σχέδιο Λόουσον διαφέρει ριζικά από τα σχέδια συμμετοχής στα κέρδη μέσω της αυτοδιαχειρίσεως. Όπως θα δείξωμε παρακάτω το αγγλικό σχέδιο ξεχωρίζει συμμετοχή στα κέρδη από αυτοδιαχείριση και θεωρεί λάθος την διασύνδεση των δύο θεσμών. Ο προσανατολισμός του αγγλικού σχεδίου είναι άλλος. Στοχεύει στο να προσδώσει στις αγορές εργασίας μιά ευελιξία που σήμερα την στερούνται και στο κοινωνικό σύστημα την γαλήνη που του στερούν παρωχημένοι θεσμοί ενισχυτικοί των "ταξικών" ανηπαράθεσων.

Στο κείμενο που ακολουθεί επιχειρείται μιά ανάλυση της πρωτοβουλίας αυτής της αγγλικής συντηρητικής κυβερνήσεως.

Μέθοδοι

Υπάρχουν βασικά δύο τρόποι που μπορεί να χρησιμοποιηθούν για να θεσμοθετηθεί η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων στις οποίες

απασχολούνται. Ο πρώτος είναι με την μέθοδο της διανομής μετοχών στους εργαζομένους. Ο δεύτερος είναι με την διασύνδεση της αμοιβής του εργαζομένου με την αποδοτικότητα, δηλ. με τα κέρδη, της επιχειρήσεως. Με τον πρώτο τρόπο προσφέρονται μετοχές στον εργαζόμενο. Με τον δεύτερο μετρητά. Ο πρώτος τρόπος προϋποθέτει την μετοχική μορφή της εταιρείας στην οποία εργάζεται ο μισθωτός. Είναι επομένως περιωρισμένης εφαρμογής σε ΑΕ και ΕΠΕ. Ο δεύτερος είναι γενικότερης εφαρμογής. Ο πρώτος όμως τρόπος παρουσιάζει ενδιαφέρον σε περιπτώσεις μεταφοράς παραγωγικών μονάδων από τον δημόσιο στον ιδιωτικό τομέα. Η διανομή ποσοστού των μετοχών στους εργαζομένους δημιουργεί κλίμα υποστηρίξεως της προσπάθειας αποκρατικοποίησης.

Μακροχρονιότερα η βελτίωση της παραγωγικότητας, η εργασιακή ειρήνη, η μείωση των πληθωριστικών πιέσεων που προέρχονται από την πλευρά του κόστους και η δημιουργία μιας κοινωνίας υπευθύνων ατόμων εξυπηρετούνται καλύτερα με την εφαρμογή της αρχής της συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη με την δεύτερη από τις παραπάνω μεθόδους - δηλ. με την οργανική διασύνδεση της αμοιβής του εργαζομένου με την αποδοτικότητα της επιχειρήσεως. Την μέθοδο αυτή θα την αναφέρω με την συνέχεια του κειμένου ως ΑΣΜΑ (Αμοιβή Συνδεδεμένη με την Αποτελεσματικότητα). Με την ΑΣΜΑ η αμοιβή του εργαζομένου αποτελείται από δύο μέρη: την συμβατικά προκαθοριζόμενη αμοιβή (μισθό ή ημερομίσθιο) και το ποσό του κέρδους της επιχειρήσεως που αντιστοιχεί στο μερίδιο που έχει συμφωνηθεί για τον εργαζόμενο.

Στόχοι

Η άμεση διασύνδεση της αμοιβής του εργαζομένου με την αποτελεσματικότητα, δηλ. τα κέρδη της επιχειρήσεως, συμβάλλει αποφασιστικά στην δημιουργία κοινότητας συμφερόντων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, υπαλλήλων και διοικητικών στελεχών. Η συνειδητοποίηση αυτής της κοινότητας συμφερόντων βοηθά στο ξεπέρασμα της ανtipαραθέσεως που χαρακτηρίζει παραδοσιακά τις εργασιακές σχέσεις και προκαλεί προστριβές στην οικονομική ζωή και συρρικνώνει τον δυναμισμό της οικονομίας. Με την οργανική διασύνδεση της αμοιβής του εργαζομένου με τα κέρδη και την αποτελεσματικότητα της επιχειρήσεως δημιουργούνται νέα κίνητρα για την αύξηση της παραγωγικότητας και την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της επιχειρήσεως. Εάν η διασύνδεση αυτή, δηλ. η ΑΣΜΑ γενικευθεί σε μεγάλο τμήμα της οικονομίας τότε οδηγεί στην αύξηση της εθνικής παραγωγής και στην βελτίωση του

επιπέδου ζωής όλων. Η άμεση διασύνδεση της αμοιβής με το κέρδος σε αντίθεση με την έμμεση που υπάρχει στην περίπτωση διανομής μετοχών ελπίζεται ότι έχει πιο έντονη επίδραση στα κίνητρα.

Ένας δεύτερος στόχος της ΑΣΜΑ είναι ότι δημιουργεί σταθερότητα στην απασχόληση. Η ΑΣΜΑ προσφέρει ένα ευέλικτο σύστημα καθορισμού της αμοιβής που βοηθά στην προσαρμογή της στις εναλλασσόμενες συνθήκες της αγοράς πράγμα που μειώνει την μεταβλητότητα, τα ανεβοκατεβάσματα, της παραγωγής και της απασχολήσεως. Βοηθά έτσι και τον εργαζόμενο και την οικονομία στο σύνολό της γιατί μειώνει τον κίνδυνο διακοπής των εργασιών και της μαζικής ανεργίας. Η ΑΣΜΑ αποτελεί ένα είδος αυτόματου σταθεροποιητή που συμβάλλει στην διατήρηση της απασχολήσεως σε υψηλότερα επίπεδα με την ταυτόχρονη διατήρηση της οικονομικής συγκυρίας. Η ΑΣΜΑ δεν συμβάλλει μόνο στην σταθεροποίηση του επιπέδου απασχολήσεως. Με το να συνδέει μέρος της αμοιβής με την αποτελεσματικότητα της επιχειρήσεως, η ΑΣΜΑ δημιουργεί μια ευελιξία στην αγορά της εργασίας που επιτρέπει στον επιχειρηματία να υπερνικά τους δισταγμούς του για την πρόσληψη νέων εργαζομένων. Ας υποθέσουμε ότι η αμοιβή του εργαζομένου είναι 1.000 δρχ. Εάν ολόκληρη αυτή η αμοιβή δίνεται ανεξάρτητα από τα κέρδη, τότε η επιχείρηση θα απασχολήσει ένα επιπλέον εργαζόμενο μόνο αν περιμένει ότι ο νέος αυτός εργαζόμενος θα προσθέσει ποσό ίσο με 1.000 δρχ. στην προστιθέμενη αξία της παραγωγής. Ας υποθέσουμε τώρα ότι αντί του παραδοσιακού συστήματος αμοιβής λειτουργεί ένα σχέδιο ΑΣΜΑ και με βάση αυτό η αμοιβή χωρίζεται σε 800 δρχ. συμβατικό μισθό ή ημερομίσθιο και σε 200 δρχ. από συμμετοχή στα κέρδη. Στην δεύτερη αυτή περίπτωση η επιχείρηση θα προσλάβει ένα επιπλέον εργαζόμενον όταν η πρόσθετη συμβολή του στην παραγωγή είναι 800 δρχ. Έτσι δημιουργούνται συνθήκες για περισσότερες θέσεις εργασίας ενώ μειώνονται οι πιέσεις του πληθωρισμού κόστους. Γενικότερα η ΑΣΜΑ-όπως έχει δείξει και ο καθηγητής του Τεχνολογικού Ινστιτούτου της Μασσαχουσέτης (Μ.Ι.Τ.) Μάρτιν Βάιτzman- συμβάλλει στον περιορισμό των απολύσεων, στην σταθεροποίηση της απασχολήσεως, και -στην περίπτωση γενικεύσεώς της- στην αύξηση της απασχολήσεως.

Τρίτο σημαντικό πλεονέκτημα του συστήματος ΑΣΜΑ είναι η ενθάρρυνση που δίνει στις επενδύσεις αφού μειώνει την αβεβαιότητα από την αστάθεια της παραγωγής και της αποτελεσματικότητας της επιχειρήσεως και συμβάλλει στην ανάπτυξη σταθερού οικονομικού κλίματος. Αλλά επί πλέον η ΑΣΜΑ βοηθά και στην ταχύτερη υιοθέτηση της σύγχρονης τεχνολογίας στην παραγωγή γιατί μειώνει τις αμφιβολίες των εργαζομένων

αφού προσδοκούν και αυτοί το μερίδιό τους από την τεχνολογική πρόοδο. Βέβαια από τη φύση της η ΑΣΜΑ αποθαρρύνει επενδύσεις μεγάλης εντάσεως κεφαλαίου αλλά αυτό για μια οικονομία όπως η ελληνική είναι ουσιαστικά πλεονέκτημα δεδομένης της διαστρεβλώσεως που ήδη υπάρχει στις σχετικές αμοιβές των συντελεστών της παραγωγής.

Κριτική

Η κριτική του συστήματος ΑΣΜΑ αφορά τρία θέματα που άμεσα συνδέονται με την λειτουργία του. Πρώτον, οι επιχειρηματίες και μάντζερς πιστεύουν πως η εισαγωγή του οδηγεί αναπόφευκτα στην συνδιοίκηση της επιχειρήσεως, δηλ. στην από κοινού λήψη αποφάσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Ο φόβος αυτός είναι υπερβολικός. Οι εργαζόμενοι με βάση το σύστημα ΑΣΜΑ δεν γίνονται αυτόματα μέτοχοι κι' επομένως αυτό και μόνο προδιαγράφει τις υποχρεώσεις κι τα δικαιώματά των. Εκείνο που ενδιαφέρει τους εργαζομένους είναι η ειλικρίνεια των διοικούντων στην σωστή απεικόνιση των κερδών και η ικανότητα του μάντζεμεντ στην διοίκηση. Το πρώτο μπορεί να εξασφαλιστεί με την παρεμβολή των ορκωτών λογιστών και με τον ξεκάθαρο από την αρχή της λειτουργίας του συστήματος ΑΣΜΑ προσδιορισμό της εννοίας του κέρδους και του τρόπου υπολογισμού του. Το δεύτερο εξασφαλίζεται από τους μετόχους της επιχειρήσεως αφού στο σημείο αυτό συμπίπτουν τα συμφέροντα και των δύο ομάδων. Με την προϋπόθεση ότι η λειτουργία του συστήματος ΑΣΜΑ προσδιορίζεται από την αρχή με σαφήνεια, η παρέμβασή του στην αποτελεσματικότητα της διοικήσεως της επιχειρήσεως όχι μόνο δεν θα είναι αρνητική αλλά αντίθετα μπορεί να έχει θετική επίπτωση με την βελτίωση της επικοινωνίας με τους εργαζομένους. Ένα δεύτερο μειονέκτημα που αποδίδεται στο σύστημα ΑΣΜΑ είναι ότι κάνει αβέβαιο το τελικό ύψος της αμοιβής του εργαζομένου. Αυτό όμως δεν είναι κάτι το άγνωστο στον εργαζόμενο. Τόσο η υπερωριακή απασχόληση όσο και η αμοιβή με βάση διάφορα πρίμς συντελούν στην δημιουργία παρόμοιας αβεβαιότητας. Αντίθετα, το σύστημα ΑΣΜΑ εξαλείφει την μεγαλύτερη αιτία αβεβαιότητας για το μελλοντικό εισόδημα του εργαζομένου δηλ. την αβεβαιότητα που προέρχεται από τον κίνδυνο ανεργίας και απολύσεως. Μιά τρίτη κριτική του συστήματος αφορά τον κίνδυνο να οδηγήσει στην μείωση της δημιουργίας νέων θέσεων απασχολήσεως αφού οι ήδη απασχολούμενοι ενδέχεται να ανπιδράσουν στην προσθήκη νέων ατόμων που θα μοιράζονται μαζί τους τα κέρδη. Εδώ υπάρχει πράγματι κάποιος κίνδυνος.

Για να αποφευχθεί η αντίδραση του υπάρχοντος προσωπικού στην πρόσληψη νέων, είναι σκόπιμο η ΑΣΜΑ να εφαρμόζεται στο προσωπικό που έχει τουλάχιστον ενός χρόνου σχέση απασχολήσεως με την επιχείρηση.

Εφαρμογή

Προκειμένου το σύστημα ΑΣΜΑ να καταστεί ελκυστικό στους εργαζομένους, είναι σκόπιμο στα πρώτα χρόνια της εφαρμογής του να συνδεθεί με την παραχώρηση φορολογικών κινήτρων σ' όσους δέχονται να ενταχθούν σ' αυτό. Στην πρώτη πράξη αυτό σημαίνει πως οι εργαζόμενοι απαλλάσσονται είτε εξ ολοκλήρου είτε μερικά από τον φόρο εισοδήματος που αντιστοιχεί στο εισόδημα που προέρχεται από την ΑΣΜΑ.

Όσον αφορά την νομοτεχνική πλευρά του συστήματος τα παρακάτω σημεία διευκρινίζουν τα προβλήματα που πρέπει να αντιμετωπισθούν στο στάδιο υλοποίησης του συστήματος ΑΣΜΑ.

α) Για την επίτευξη των γενικότερων στόχων του συστήματος ή εφαρμογή του πρέπει να γίνει σε επιχειρήσεις ή επιχειρηματικές μονάδες στις οποίες το 80 στα εκατό των εργαζομένων το αποδέχονται.

β) Ο ελάχιστος χρόνος που θα καλύπτει το σύστημα δεν θα πρέπει να είναι λιγώτερος από ένα έτος.

γ) Ο ακριβής καθορισμός του τρόπου υπολογισμού του κέρδους πρέπει να προσεχθεί ιδιαίτερα προκειμένου να αποφευχθούν προστριβές αργότερα. Πρέπει να διευκρινίζεται εάν πρόκειται για τα κέρδη από τις συνήθεις δραστηριότητες της επιχειρήσεως ή και για τα κέρδη από παράλληλες δραστηριότητες.

δ) Το μέγεθος της ΑΣΜΑ πρέπει να αυξομειώνεται με το ύψος των κερδών.

ε) Το μέγεθος της ΑΣΜΑ καθορίζεται ως ποσοστό των συνολικών κερδών. Μπορεί επίσης να προβλέπεται ότι η ΑΣΜΑ εφαρμόζεται μόνο εφόσον υπάρχει ένα ελάχιστο ποσό κερδών.

στ) Για την αποφυγή της πρόσθετης εργασίας των φορολογικών αρχών που συνεπάγεται η εφαρμογή του συστήματος ΑΣΜΑ καθορίζεται ότι η φορολογική απαλλαγή ισχύει μόνον εφόσον οι πληρωμές μέσω ΑΣΜΑ αντιπροσωπεύουν τουλάχιστο το 5 στα εκατό των συνολικών εργατικών αμοιβών της επιχειρήσεως.

ζ) Πληρωμές στους εργαζομένους με βάση το σύστημα ΑΣΜΑ πραγματοποιούνται είτε σε μηνιαία είτε σε ετήσια βάση χωρίς να αποκλείεται και άλλη ρύθμιση π.χ. εξαμηνιαία.

Για να διευκρινισθεί ο τρόπος εφαρμογής ενός συστήματος ΑΣΜΑ στην πράξη είναι χρήσιμο να προσέξωμε το παρακάτω παράδειγμα.

Ας πάρωμε ως παράδειγμα μιά επιχείρηση με προσωπικό 100 ατόμων και με ετήσια δαπάνη για αμοιβές 100 εκατ. δρχ. Η επιχείρηση συμφωνεί με τους εργαζομένους να εφαρμόσει από το 1987 σύστημα αμοιβής ΑΣΜΑ, που συνδυάζεται με την απαλλαγή από φορολογία εισοδήματος. Ας υποθέσουμε ότι τα κέρδη της επιχειρήσεως ήταν το 1985 40 εκατ. δρχ. και το 1986 40 εκατ. δρχ. Το συγκεκριμένο σχέδιο ΑΣΜΑ προβλέπει μεταφορά του ενός ογδού του προβλεπομένων για το 1987 κερδών ως πρόσθετης αμοιβής στους εργαζομένους. Η συχνότητα πληρωμής είναι μηνιαία σε αναλογία με το ύψος της συμβατικής αμοιβής του εργαζομένου. Η ΑΣΜΑ ξεκινά με την πρόβλεψη ότι τα κέρδη του 1987 θα διακυμανθούν στο ίδιο ύψος με το μέσο ύψος των δύο τελευταίων χρόνων. Το ταμείο της ΑΣΜΑ υπολογίζεται επομένως σε 5 εκατ. δρχ. Ο κάθε εργαζόμενος θα εισπράττει κάτω από τις προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν 4.170 δρχ. κάθε μήνα για τους πρώτους έξι μήνες του 1987. Με βάση τα προσωρινά κέρδη του πρώτου εξαμήνου του 1987 το ποσό της ΑΣΜΑ μπορεί να αναπροσαρμοσθεί. Εάν π.χ. τα προσωρινά αποτελέσματα του πρώτου εξαμήνου του 1987 δείχνουν ότι τα ετήσια κέρδη θα φθάσουν σε 44 εκατ. δρχ. τότε ο κάθε εργαζόμενος θα εισπράξει κάθε μήνα στο δεύτερο εξάμηνο του 1987 5.000 δρχ. για ΑΣΜΑ. Δηλ. συνολικά θα εισπράξει τον χρόνο από την ΑΣΜΑ 55.000 δρχ. Εάν διαπιστωθεί με το τέλος του χρόνου και την οριστικοποίηση των αποτελεσμάτων της χρήσεως 1987 ότι τα κέρδη ήταν ακόμα μεγαλύτερα, θα καταβάλλεται στον εργαζόμενο ένα πρόσθετο ποσό εφάπαξ.

Από το παράδειγμα αυτό φαίνεται ότι είναι δυνατόν να καθορισθούν απλοί και κατανοητοί κανόνες λειτουργίας του συστήματος ΑΣΜΑ.

3. Η ΕΞΑΓΟΡΑ ΜΙΑΣ ΒΡΕΤΑΝΙΚΗΣ ΚΡΑΤΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΙΔΙΟΥΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ (NFC)

Η Εργατική κυβέρνηση που ανέβηκε στην εξουσία μετά τον πόλεμο εθνικοποίησε τους σιδηροδρόμους και μερικές χιλιάδες εταιρίες οδικών μεταφορών. Η Συντηρητική κυβέρνηση του 1953 άρχισε την αποεθνικοποίηση των οδικών μεταφορών ξαναπουλώντας τις περισσότερες επιχειρήσεις στους προηγούμενους ιδιοκτήτες τους. Όσες παρέμειναν στην κυριότητα του κράτους οργανώθηκαν στην Εθνική Εταιρεία Μεταφορών (NATIONAL FREIGHT COTRORATION).

Στα 1968 η εταιρία αναγκάστηκε να φορτωθεί 25.000 πρώην σιδηροδρομικούς (σε σύνολο 66.000 ατόμων) για τους οποίους δεν υπήρχε πια δουλειά στην κρατική εταιρεία σιδηροδρόμων και μπορούσε να επιζήσει μόνον με συνεχείς κρατικές επιχορηγήσεις.

Οι καλές οικονομικές συνθήκες της αρχής της δεκαετίας του '70 βοήθησαν την εταιρεία να μειώσει τις συσσωρευμένες της ζημιές και, μέχρι το 1975, το προσωπικό της είχε μειωθεί χωρίς προβλήματα σε 44.600 άτομα. Η κρίση του πετρελαίου είχε σαν αποτέλεσμα μεγάλες ζημιές και ο μόνος τρόπος για τη διάσωση της NFC ήταν το να της χαριστεί από το κράτος μεγάλο ποσοστό χρεών της στα 1977-1978.

Έτσι στα 1979 η Εταιρεία κατάφερε να δείξει ένα μικρό κέρδος, ενώ το προσωπικό του είχε μειωθεί στα 34.500 άτομα.

Την ίδια χρονιά η NFC ήταν η μόνη κρατική εταιρία που αναφερόταν στο πρόγραμμα του συντηρητικού κόμματος σαν υποψήφια για πώληση στον ιδιωτικό τομέα. Πρόθεση της νέας συντηρητικής Κυβέρνησης ήταν να προσφέρει τις μετοχές της στο χρηματιστήριο αλλά κατά το 1980 οι κακές συνθήκες της κεφαλαιαγοράς έκαναν βέβαιο ότι δεν θα επιτυχανόταν η ικανοποιητική τιμή.

Στο σημείο αυτό αρχίζει ο αγώνας του Πήτερ Τόμσον. Άρχισε να εργάζεται στη NFC το 1972 και το 1977, έγινε διευθύνων σύμβουλος.

Ο Τόμσον φοβόταν ότι αν η NFC αγοραζόταν από ανθρώπους άσχετους μ' αυτήν, θα επακολουθούσε η πώληση των σοβαρών περιουσιακών της στοιχείων και στη συνέχεια η διάλυσή της.

Ο Τόμσον μάζεψε μια ομάδα υπαλλήλων της NFC και αποφάσισαν να αγωνιστούν ώστε η εταιρία να εξαγοραστεί από το ίδιο της το προσωπικό.

Σε μια μεγάλη συγκέντρωση των στελεχών τον Ιούνιο του '81 τέθηκαν τα παρακάτω τρία ερωτήματα:

1. Είσαστε προετοιμασμένοι να υποστηρίξετε το σχέδιο οικονομικά;
2. Πόσα χρήματα θα θέλατε να διαθέσετε;
3. Είσαστε αποφασισμένοι να υποστηρίξετε το σχέδιο και να προτείνετε στους συνεργάτες σας να πάρουν μέρος;

Ο Τόμσον συζήτησε σοβαρά με το σύνολο του προσωπικού (περίπου 26.000 άτομα) και με την κυβέρνηση και με τις τράπεζες.

Από τις τρεις εργατικές ενώσεις που αντιπροσώπευαν τους εργαζόμενους της NFC, μόνο η μία τάχθηκε εναντίον.

Τέσσερις ήταν οι αρχές πάνω στις οποίες βασιζόταν η φιλοσοφία της εξαγοράς:

α) το μετοχικό κεφάλαιο θα ελέγχεται από εργαζόμενους-επενδυτές, β) όλοι οι εργαζόμενοι και όχι μόνο η διοίκηση θα έχουν τα ίδια δικαιώματα επενδύσεως, γ) οι επενδυτές θα παίρνουν μερίσματα ανάλογα με την επένδυσή τους, και δ) η επιχείρηση θα διοικείται από στελέχη-επαγγελματίες με ένα συμβούλιο, υπεύθυνο απέναντι στους μετόχους.

Ο Τόμσον έπρεπε τώρα να εξηγήσει το σχέδιό του, στο σύνολο του προσωπικού. Ακόμα έπρεπε να κυκλοφορήσει η απαιτούμενη από το νόμο "Επίσημη προσφορά Μετόχων" στην οποία θα αναλυόταν η κατάσταση της εταιρίας και οι συνέπειες που θα είχε η αγορά μετοχών για κάθε επενδυτή.

Η "Επίσημη προσφορά" της NFC ήταν κάτι το πρωτοφανές για τα Βρετανικά χρονικά. Ενώ οι σχετικές "Προσφορές" απευθύνονται σε ένα κοινό με ιδιαίτερες χρηματοπιστηριακές γνώσεις, η συγκεκριμένη "Προσφορά" απευθυνόταν σε ένα κοινό που δεν είχε ποτέ του μετοχές, δεν είχε σκεφτεί να αποκτήσει μετοχές και δεν ήξερε τίποτα για επενδύσεις.

Η NFC μπορούσε να εξαγοραστεί από το προσωπικό της μέχρι τις 31 Μαρτίου 1983, για το ποσό των 53,5 εκατομμυρίων λιρών.

Στις τεσσεράμισι εβδομάδες της προθεσμίας έγιναν συγκεντρώσεις στις 700 διαφορετικές εγκαταστάσεις της εταιρίας, ενώ οι τράπεζες μπορούσαν να δανείσουν με μικρά ποσά κάθε εργαζόμενο που θα ήθελε να αγοράσει μετοχές.

Το αποτέλεσμα είναι μια εταιρία με 10.100 μετόχους που όλοι τους, εκτός από το 17,5% των Τραπεζών, εργάζονται σ' αυτήν. Πρόκειται για μια εταιρεία στην οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να απολύσουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ο Τόμσον έγραφε: "Τι εταιρία ελπίζουμε να δημιουργήσουμε; Είναι ίσως πιο εύκολο να πούμε τι δεν θα κάνουμε. Πρώτα-πρώτα δεν πρόκειται να δημιουργήσουμε ένα συνεταιρισμό εργαζομένων. Δεύτερο δεν πρόκειται να δημιουργήσουμε ένα πιο

πειθήνιο ή λιγότερο καλοπληρωμένο εργατικό δυναμικό. Για να μπορέσουμε να πετύχουμε, θα πρέπει πάντα να μπορούμε να προσλαμβάνουμε τα καλύτερα στελέχη, και τους καλύτερους εργάτες και φυσικά κάτι τέτοιο δεν μπορεί να γίνει με την πληρωμή χαμηλών μισθών.

Πιστεύουμε ότι θα δημιουργήσουμε κάτι εντελώς καινούργιο για την Βρετανία: μία αποτελεσματική, καλά διοικούμενη, συμμετοχική επιχείρηση που θα είχε κίνητρο το κέρδος και θα στηρίζεται στους εργαζόμενους μετόχους της: τους ανθρώπους, δηλαδή, που τελικά μπορούν να διαμορφώσουν την κατεύθυνση της εταιρίας και τον τρόπο με τον οποίο διοικείται.

Είναι ίσως νωρίς για να κρίνει κανείς αν ο Πήτερ Τόμσον θα δει την NFC ακριβώς όπως την ονειρεύτηκε. Πάντως οι 10.100 άνθρωποι που πίστεψαν σ' αυτόν, είδαν την κάθε λίρα που επένδυσαν στο όνειρό του να αξίζει δύομισή φορές περισσότερο ένα μόλις χρόνο αργότερα.

Προσπαθήσαμε ν' αναφέρουμε τα βασικότερα συστήματα συμμετοχής στα κέρδη και στο κεφάλαιο. Με βάση αυτά, έχουν διαμορφωθεί παραπολλά συναφή, περισσότερα ή λιγότερο πολύπλοκα και περισσότερο ή λιγότερο αποτελεσματικά, ανάλογα πάντα με τις ιδιομορφίες και τις ανάγκες κάθε επιχείρησης, αλλά και του προσωπικού της. Στρέφοντας το ενδιαφέρον μας, για το τι συμβαίνει ειδικότερα στην Ελλάδα θα δούμε ότι εδώ, σποραδικά, εφαρμόζονται κυρίως απλά συστήματα συμμετοχής στα κέρδη, ενώ ορισμένες εταιρίες διανέμουν στους εργαζομένους τους ποσοστό των μετοχών τους ή τους βοηθούν να τις αποκτήσουν.

Από την πλευρά των επιχειρήσεων, ο θεσμός βρίσκεται ακόμα στο στάδιο των πειραματισμών, ενώ από πλευράς εργαζομένων, παρόλο που είναι επιθυμητός, δεν έχει προβληθεί ακόμα σαν μαζικό αίτημα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Ανθρώπινες σχέσεις στο χώρο της εργασίας-της Κορνηλίας Καλογήρου Πειραιάς 1979.
2. Οργάνωση και διοίκηση HAROLD KOONTZ - CYRIL O DONNELL - 1980
3. Βασικές αρχές οργάνωσης και διοίκησης επιχειρήσεων - του Δημήτρη Ναζλή.
4. Σύγχρονος διοίκηση και οργάνωση - του Θεόδωρου Κανελλάκη - Αθήνα 1984.
5. Μάνατζμεντ - Αποτελεσματική διοίκηση των Χαρ. Κανελλόπουλου - Ευαγ. Κατσιούλα - Αθήνα 1983.
6. Οργάνωση και Διοίκηση - του Μιχρ. Ζαβλάνου
7. 2ο Πανελλήνιο Συνέδριο Στελεχών Επιχειρήσεων Αθήνα 11-12 Νοεμβρίου 1983
8. Οργάνωση Επιχειρήσεων - Ανάλυση της δομής της οργανώσεως των Σπύρου Ζευγαρίδη - Στυλιανή Ξυροστήρη - Κουφίδου Θεσσαλονίκη 1986
9. Διοικητική δεοντολογία και Πρακτική 11 - του Φαζάκη Γεωργίου - Πάτρα
10. Επιχείρηση και περιβάλλον - του Δημητρίου Ξουρή - 1980
11. Δημοκρατική διοίκηση επιχειρήσεων - του Άλκη Ράφτη - 1984
12. Οικονομικός Ταχυδρόμος Φ. 48 (1804) Δεκέμβριος 1988
13. Μάνατζερ Τεύχος 36 - Νοέμβριος - Δεκέμβριος 1983