

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΘΕΜΑ :



ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ
ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πατρών

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

Σπουδάστριες :

ΣΤΙΜΑΓΚΙΩΤΟΥ ΜΑΡΙΑ

ΝΤΥΜΕΝΟΥ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ

ΞΑΝΘΑΚΗ ΙΩΑΝΝΑ

Ευσημένης :

ΝΑΣΙΑΡΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην εργασία αυτή θα εξετάσουμε όσο είναι δυνατόν την μορφή της καπιταλιστικής οργάνωσης της εργασίας καθώς και τον σοσιαλιστικό τρόπο παραγωγής και τη θέση της εργασίας σ' αυτόν.

Πριν παραθέσουμε την πτυχιακή εργασία με τα κεφάλαια που αποτελείται, θα θέλαμε να σημειώσουμε εδώ ότι τα περισσότερα στοιχεία όπως θα παρατηρήσετε και εσείς είναι από τη χώρα μας και από την Ε.Σ.Σ.Δ.

Και αυτό γιατί η χώρα μας έχει ένα πλούσιο υλικό για τις μορφές εκμετάλλευσης στην παγκόσμια καπιταλιστική οργάνωση εργασίας* και συνέχεια στην Ε.Σ.Σ.Δ. γιατί είναι η χώρα που έγινε η πρώτη κοινωνική επανάσταση που κατέρχθηκε την εκμετάλλευση του ανθρώπου συνεπώς και η θέση της εργασίας του να βρίσκεται σε μια διαφορετικά ανώτερη ποιοτική κατάσταση.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 .. Εισαγωγή σελ 1-2
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 .. Ιστορική αναδρομή σελ 3
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 .. Βασικό κριτήριο της εργασίας οι
κοινωνικές ανάγκες σελ 4-7
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 .. Καπιταλισμός - Σοσιαλισμός
έννοιες και όροι σελ 8

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 .. Ο καπιταλισμός και οι επιδράσεις
του στην εργασία σελ 9-15
- ΠΑΡΑΓ. 1.1. Χρόνος εργασίας σελ 16-25
- ΠΑΡΑΓ. 1.2. Η πολυπλοκότητα και η παραγωγικότητα
της εργασίας σελ 25-30
- ΠΑΡΑΓ. 1.3. Ενταση της εργασίας σελ 30-40
- ΠΑΡΑΓ. 1.4. Τεχνολογικός εκσυγχρονισμός και
εντατικοποίηση της εργασίας σελ 40-44
- ΠΑΡΑΓ. 1.5. Ψυχολογικές μέθοδοι σελ 40-46
- ΠΑΡΑΓ. 1.6. Βασικές μέθοδοι των ανθρωπίνων σχέσεων
σελ 46-51
- ΠΑΡΑΓ. 1.7. Διαπιστώσεις σελ 51-52

- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ... Ο Σοσιαλισμός και οι επιδράσεις του
στην εργασία σελ 53
- ΠΑΡΑΓ. 2.1. Η συλλογικότητα χαρακτηριστικό γνώρισμα
της σοσιαλιστικής κοινωνίας σελ 53-57
- ΠΑΡΑΓ. 2.2. Κοινή κοινωνική θέληση και αυτοδύναμη
δράση της ομάδας εργασίας - είναι αντίθεση ;
σελ 57-61
- ΠΑΡΑΓ. 2.3. Εναρμόγηση των κοινωνικών συλλογικών και
προσωπικών συμφερόντων σελ 61-64
- ΠΑΡΑΓ. 2.4. Ελεύθερος ή ανελεύθερος στην ομάδα
εργασίας σελ 64-68
- ΠΑΡΑΓ. 2.5. Σοσιαλιστική Δημοκρατία και ο χαρακτήρας
της εργασίας σελ 68-83

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ... Επαγγελματικές ενώσεις - σωματεία
- συνδικάτα στον καπιταλισμό και
συνδικαλιστικές ελευθερίες των
εργαζομένων σελ 70-88
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ... Συνδικαλιστικές επιτροπές - συνδικάτα
στη σοσιαλιστική κοινωνία σελ 88-100
-

ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ

- ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ... Συμπεράσματα - προοπτικές σελ 101-118

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Εισαγωγή

Κάθε παραγωγή χαρακτηρίζεται από δύο αδιαχώριστα στοιχεία :

1) Τη διαδικασία της εργασίας , που αφορά τον μετασχηματισμό της φύσης που πραγματοποιεί ο άνθρωπος για να τη μεταβάλει σε χρήσιμο αντικείμενο.

2) Τις σχέσεις παραγωγής που μας λένε το συγκεκριμένο τρόπο που πραγματοποιείται η διαδικασία της εργασίας μέσα στην ιστορία.

Μιλώντας για την διαδικασία της εργασίας εννοούμε κάθε διαδικασία μετατροπής ενός ορισμένου αντικείμενου σ' ένα ορισμένο προϊόν που γίνεται με μία ορισμένη ανθρώπινη δραστηριότητα που χρησιμοποιεί ορισμένα όργανα δουλειάς.

Κάθε διαδικασία παραγωγής πραγματοποιείται μέσα στα πλαίσια ορισμένων σχέσεων παραγωγής.

Δηλαδή όπως υποστηρίζει ο Μαρξισμός οι άνθρωποι δεν είναι ούτε μόνοι ούτε απομονωμένοι στον αγώνα τους για το μετασχηματισμό της φύσης.

Μέσα στη διαδικασία της εργασίας δημιουργούν ανάμεσα τους ορισμένες σχέσεις :

Σχέσεις συνεργασίας και αμοιβαίας βοήθειας , σχέσεις

επιμετάληψης ή σχέσεις ενδιαμέσως σ' αυτές τις δύο καταστάσεις.

Αυτές οι σχέσεις που δημιουργούν οι άνθρωποι ανάμεσα στη διάρκεια της διαδικασίας της εργασίας, καθορίζουν το χαρακτήρα που παίρνει αυτή η διαδικασία σε μια ιστορικά ορισμένη κοινωνία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Ιστορική αναδρομή

Ετσι με βάση την ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων και την εμφάνιση νέων σχέσεων παραγωγής έχουμε ιστορικά το πέρασμα απ' τον πρωτόγονο τρόπο παραγωγής στο δουλοκτιτικό τρόπο, συνέχεια στο φεουδαρχικό και καπιταλιστικό και στη συνέχεια στο σοσιαλιστικό τρόπο παραγωγής.

Το πέρασμα από έναν κοινωνικό σχηματισμό σ' έναν άλλο μας δείχνουν ότι με βάση το βαθμό ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων, αντιστοιχούν ορισμένες κοινωνικές σχέσεις παραγωγής και με βάση αυτές τις σχέσεις διαμορφώνονται ορισμένες δικαιιοπολιτικές και ιδεολογικές σχέσεις.

Αυτό μπορούμε να το παρακολουθήσουμε καλύτερα μελετώντας δύο κοινωνικούς σχηματισμούς, τον καπιταλισμό και τον σοσιαλισμό και την επίδραση που έχουν αυτοί οι δύο στην εργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΒΑΣΙΚΟ ΚΡΙΤΗΡΙΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

Το βασικό ζήτημα είναι ο συγκεκριμένος τρόπος και βαθμός ικανοποίησης των πραγματικών, πολυμορφων, πολύπλοκων και καθολικών κοινωνικών αναγκών, μέσα από τα πλαίσια του καπιταλισμού.

Ωστόσο αστοί και μικροαστοί ιδεολόγοι θεωρούν πως οι ανθρώπινες ανάγκες είναι κάτι το αόριστο το αφηρημένο και απόλυτα εξαρτώμενο από τις υποκειμενικές διαθέσεις, επιθυμίες και εκτιμήσεις του ατόμου όπου μόνο τα αυθόρμητα ζωώδη βιολογικά ένστικτα και παρορμήσεις αποτελούν κάτι το σταθερό και αντικειμενικό.

Στην πραγματικότητα όμως οι ανθρώπινες ανάγκες αποτελούν μία αντικειμενική κοινωνικο - οικονομική κατηγορία με συγκεκριμένο ιστορικό περιεχόμενο. Και αυτό γιατί οι όποιες πολυδαίδαλες υποκειμενικές εξαρτήσεις διαθέσεις, επιθυμίες κ.λ.π. του ατόμου πηγάζουν από τους αντικειμενικούς, φυσικούς και κοινωνικούς όρους της ανθρώπινης ύπαρξης με πρώτο και κύριο την εργασία η οποία είναι πρωταρχικός βασικός όρος κάθε ανθρώπινης ζωής και αυτό σε τέτοιο βαθμό που πρέπει να πούμε : " η εργασία δημιουργήσε τον ίδιο τον άνθρωπο " (Engels) .

Με την ανάπτυξη του κοινωνικού προτύπου της εργασίας διαμορφώνονται σαν κύριοι παράγοντες της ανθρώπινης

εξέλιξης οι κοινωνικοί και όχι οι βιολογικοί .

Κάτι που πηγαζει και από το γεγονός πως τα πλαίσια της συνδυητης παραγωγής εργαλείων ήταν αναγκαίο πολλά άτομα να δραστηριοποιούνται σε μία κατεύθυνση που από τη σκοπιά των αυθόρμητων βιολογικών ενστίκτων ήταν δίχως νόημα. Όπως π.χ. η κατανάλωση τεράστιας ενέργειας για την επεξεργασία μίας πέτρας ώστε να μεταβληθεί σε εργαλείο . Παράλληλα η κατασκευή εργαλείων και όπλων απαιτούσε όχι μόνο συλλογική προσπάθεια και διαχωρισμό των ρόλων ανάμεσα στα άτομα αλλά επίσης και κάποιο μοντέλο . Κάποιο συγκεκριμένο και επεξεργασμένο πρόγραμμα δράσης που θα εξετάζει την ενδεχόμενη συμπεριφορά της κοινότητας σε περίπτωση κάποιων καταστάσεων που είναι δυνατό να συμβούν .

Όλα αυτά ξεφεύγουν σημαντικά από το πεδίο δράσης των αυθόρμητων βιολογικών ενστίκτων και παρορμήσεων . Απαιτούν συνειδητή και ολόκληρη δράση, γνώση και θέληση.

Σ' αυτά τα πλαίσια είναι που γεννήθηκε η κοινωνική συνείδηση του ανθρώπου σαν αντανάχλαση της εξωτερικής καταστασης , καθώς και τη θέση του ατόμου μέσα σ' αυτή και σε σχέση μ' αυτή .

Στη βάση της ανάπτυξης του κοινωνικού προτύπου της εργασίας που απαιτούσε την όλο και βαθύτερη κατανόηση από κάθε άτομο του συγκεκριμένου ρόλου του στα πλαίσια της συλλογικής προσπάθειας γεννήθηκε η συνείδηση του εαυτού.

Ετσι χάρη στην εργασία το άτομο απέκτησε συνείδηση του

εαυτού του των δικών του πρακτικών και πνευματικών δραστηριοτήτων της δυνατότητας αξιολόγησης των δικών του πράξεων και των σχέσεων του με τους άλλους ανθρώπους.

Μ' αυτό το τρόπο δόθηκε η δυνατότητα να αναπτυχθούν τα ιδιαίτερα και μοναδικά χαρακτηριστικά που απαρτίζουν την προσωπικότητα του ατόμου και να αποκτηθεί μια μοναδική διάρθρωση προσωπικών απαιτήσεων μέσα από ατομικές κλίσεις, προτιμήσεις, επιθυμίες κ.λ.π.

Στη βάση αυτή είναι που το άτομο τελικά συνειδητοποιεί τον εαυτό του ως μέλος μίας κοινωνικής ομάδας, κατανοεί τον αντικειμενικό του ρόλο στην κοινωνία και υποτάσσει τη δράση του σε συγκεκριμένους κοινωνικούς στόχους.

Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό πως η ανθρώπινη ζωή κυριαρχείται τελικά από αντικειμενικούς κοινωνικο-οικονομικούς όρους και παράγοντες που πηγάζουν από την ανάπτυξη της παραγωγής και καθορίζονται από συγκεκριμένο τύπο κοινωνικών σχέσεων που αναπτύσσεται μεταξύ των ανθρώπων. Όμως δεν είναι μόνο αυτό. Η εμφάνιση αυτών των αντικειμενικών όρων και η επίδραση τους στην ανθρώπινη ζωή απαιτεί τη συνειδητή και σκόπιμη δράση των ίδιων των ανθρώπων.

Σ' αυτά τα πλαίσια οι ανθρώπινες ανάγκες δεν μπορεί παρά να είναι οι αντικειμενικές απαιτήσεις, συνθήκες και παράγοντες εξέλιξης κοινωνικής ζωής όπως αυτοαποκαλούνται στη συνείδηση του ανθρώπου στο συγκεκριμένο επίπεδο κοινωνικής ανάπτυξης.

Ετσι ανθρώπινες ανάγκες έχουν κοινωνικό περιεχόμενο και η ανάπτυξη τους εξαρτάται άμεσα απ' την ανάπτυξη του κοινωνικού προτύπου της εργασίας και της παραγωγής γενικότερα.

Αυτό αληθεύει ακόμα και για τις άμεσα βιολογικές απαιτήσεις επιβίωσης και έμφυτες ορμές του ανθρώπου όπως η ανάγκη για τροφή, ύπνο, αέρα, αναπαραγωγή κ.λ.π., οι οποίες αποκτούν κοινωνικά χαρακτηριστικά μέσα από την επιλογή των αντικειμενικών μεθόδων και μέσων ικανοποίησης αυτών των αναγκών, μέσα απ' την αξιολόγηση τους και την εκτίμηση της προτεραιότητάς τους την προσπάθεια εκτίμησης των δυνατοτήτων για ικανοποίηση τους μέσα από σύγκριση και συσχέτιση τους με τις ανάγκες άλλων ατόμων του κοινωνικού συνόλου κ.λ.π.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΚΑΠΙΤΑΛΙΣΜΟΣ - ΣΟΣΙΑΛΙΣΜΟΣ (ΕΝΝΟΙΕΣ ΚΑΙ ΟΡΟΙ)

Για να μπορέσουμε να στηριχθούμε και να εξετάσουμε την εργασία, σ' αυτά τα δύο συστήματα θα πρέπει να δώσουμε τους όρους των δύο αυτών κοινωνικών σχηματισμών .

Ετσι με τον όρο " Καπιταλισμός " εννοούμε το κοινωνικό καθεστώς εκείνο που χαρακτηρίζεται από την μισθωτή εργασία , που εκφράζει την θεμελιώδη σχέση κεφαλαίου - εργασίας όπου ο ένας όρος ενσαρκώνεται στην ατομική ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής και ανταλλαγής που ανήκουν στην τάξη των καπιταλιστών και ο άλλος αναφέρεται στη δύναμη της εργασίας που μετατράπηκε σε εμπόρευμα και συνεπώς είναι υποχρεωμένη να πουλιέται για ένα μισθό από τους κατόχους της , εργάτες.

Βασικός νόμος του καπιταλισμού είναι η όλο και πιο μεγάλη παραγωγή υπεραξίας που προέρχεται από την εκμετάλευση της μισθωτής εργασίας .

Με τον όρο σοσιαλισμό εννοούμε το κοινωνικό σύστημα που χαρακτηρίζεται από την κοινωνική ιδιοκτησία στα μέσα παραγωγής και από την κατάργηση της εκμετάλευσης ανθρώπου από άνθρωπο , από την ικανοποίηση των αυξανόμενων αναγκών σαν βασικό κίνητρο στη βάση παραγωγικών δυνάμεων πολύ ανεπτυγμένων .

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΚΑΠΙΤΑΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
(ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΑ)

Από την εποχή που ο καπιταλισμός κριάρχησε σαν τρόπος παραγωγής, το ζήτημα της εργασίας αλλά και της προέλευσης του κέρδους απ' αυτή, απόκτησε κεντρική θέση στις έρευνες και τις θεωρίες των οικονομολόγων, θέση που την κρατά ως την εποχή μας.

Είναι αξιοσημείωτο γ' αναφέρουμε ότι : " κύρια παραγωγική δύναμη " χαρακτήρισε ο Μαρξ και " πρώτη παραγωγική δύναμη της ανθρωπότητας " χαρακτήρισε ο Λένιν τον εργαζόμενο άνθρωπο σ' όλους τους κοινωνικο-οικονομικούς σχηματισμούς.

Ο εργαζόμενος άνθρωπος είναι η κύρια πηγή του υλικού πλούτου που υπάρχει με τη μορφή αξιών χρήσης για παραγωγική και ατομική κατανάλωση, η ανθρώπινη εργατική δύναμη λειτουργεί σαν κύρια παραγωγική δύναμη και είναι μια ιστορικά αναπτυσσόμενη ενότητα φυσικών και πνευματικών ικανοτήτων του ανθρώπου.

Στον καπιταλισμό η εργατική δύναμη παρουσιάζει δύο όψεις. Από τη μία αποτελεί την κύρια παραγωγική δύναμη το δημιουργό του υλικού πλούτου της κοινωνίας, από την

άλλη είναι υποταγμένη στο κεφάλαιο , δηλαδή είναι αποξενωμένη από τα μέσα παραγωγής και γίνεται αντικείμενο εκμετάλευσης από αυτό .

Το γεγονός αυτό εκφράζεται και στην οικονομική κατάσταση . Αυτό μπορούμε να το δούμε εξετάζοντας το ζήτημα από τρεις πλευρές .

Πρώτο) Οι εργάτες στη διάρκεια της παραγωγής δημιουργούν νέα αξία όμως από αυτή παίρνουν μόνο ένα τμήμα μισθών και ημερομισθίων, το μεταβλητό κεφάλαιο. Το υπόλοιπο, η υπεραξία πηγαίνει στον κεφαλαιοκράτη . Η υπεραξία αυτή δημιουργείται απ' την απλήρωτη εργασία των εργατών. Ο λόγος της υπεραξίας προς το μεταβλητό κεφάλαιο είναι το ποσοστό της υπεραξίας .

Αυτό το ποσοστό εκφράζει τη σχέση ανάμεσα στην αξία που δημιούργησαν οι εργάτες , στο χρόνο που δεν πληρώθηκαν (προσθετος χρόνος) και την αξία που δημιούργησαν στο χρόνο που πληρώθηκαν (αναγκαίος χρόνος). Ετσι το ποσοστό αυτό δείχνει την κατανομή που έγινε στο προϊόν της εργασίας των εργατών , ανάμεσα σ' αυτόν που πήρέ το κεφάλαιο (υπεραξία) και σ' αυτό που άφησε στους εργάτες για να ζήσουν (μεταβλητό κεφάλαιο) .

Με την έννοια λοιπόν αυτή το ποσοστό υπεραξίας αντανακλά τη συμμετοχή των εργαζομένων στο προϊόν που δημιουργούν και εκφράζει το βαθμό εκμετάλευσης τους.

Το ποσοστό για την περίοδο 1958 - 1981 ήταν κατά μέσο όρο 150 % .

Αυτό σημαίνει ότι για να πάρουν 100 δραχμές οι εργάτες σαν μεροκάματο έπρεπε να δημιουργήσουν νέα αξία 250 δραχμές από τις οποίες οι 150 δραχμές έμειναν στο κεφάλαιο σαν υπεραξία .

Δηλαδή οι εργάτες έπαιρναν μόνο το 40 % της νέας αξίας που δημιουργούσαν . Οι κεφαλαιοκράτες ιδιοποιούνταν το υπόλοιπο 60 % .

Ένα άλλο συμπέρασμα που βγαίνει από τα ίδια στοιχεία είναι η ανοδική τάση του ποσοστού της υπεραξίας , πράγμα που σημαίνει πως η συμμετοχή των εργαζομένων στη νέα αξία πέφτει παρά την αύξηση του εισοδήματος τους σε ορισμένες περιόδους .

Δεν είναι λοιπόν περίεργο που σύμφωνα με υπολογισμούς του Δ. Καράγιωργα που δημοσιεύτηκαν το 1977 το 46 % του πληθυσμού παίρνει μόνο το 15 % του εθνικού εισοδήματος ενώ το 10 % (μεγαλέμποροι , βιομήχανοι και πολλοί τεχνοκράτες) νέματα το 30 % του εθνικού εισοδήματος .

Γενικά όλα τα στοιχεία που υπάρχουν δείχνουν με τρόπο αναμφισβήτητο ότι η εκμετάλλευση των εργαζομένων δρά και μέγιστα έντονα στη χώρα μας σε ολόκληρη την μεταπολεμική περίοδο .

Δεύτερο) Η κατάσταση των εργαζομένων σε σχέση με την εργασία τους χειροτερεύει επίσης από την άποψη του βαθμού ικανοποίησης των υλικών , κοινωνικών και πολιτιστικών αναγκών που επιβάλλει η ίδια η κοινωνική εξέλιξη, η ίδια η ανάπτυξη του καπιταλισμού .

Οι ανάγκες των εργαζομένων πολλαπλασιάζονται καθημερινά . Η διεύρυνση τους είναι τελικά ένα αντικειμενικό γεγονός σε ποιο βαθμό όμως ικανοποιούνται αυτές οι συγκεκριμένες ανάγκες.

Ας δούμε μερικά παραδείγματα απ' την ελληνική πραγματικότητα . Η μόλυνση του περιβάλλοντος με αποκορύφωμα την εμφάνιση του διαβόητου νέφους , η ηχητική ρύπανση , η μόλυνση της θάλασσας , έχουν κάνει σχεδόν ακατοίκητους τους χώρους που ζούν οι εργαζόμενοι . Η κατάσταση στους χώρους εργασίας είναι πολύ χειρότερη . Η έλλειψη συστημάτων εξαερισμού και κλιματισμού χαρακτηρίζει την συντριπτική πλειοψηφία των εργοστασίων στη χώρα μας . Αυξάνουν συνεχώς οι ελαγελματικές ασθένειες ενώ άνοδο παρουσιάζουν και οι νευροψυχολογικές παθήσεις που προέρχονται από τις συνθήκες παραγωγής .

Το 45 % των εργατών δουλεύει κάτω από ανυπόφορες συνθήκες εργασίας , διαπιστώνει την έκθεση Μπλανσάρ που έγινε για λογαριασμό του διεθνούς γραφείου εργασίας . Δεν είναι έτσι ανεξήγητος ο μεγάλος αριθμός εργατικών ατυχημάτων στη χώρα μας .

Στο διάστημα 1971 - 1978 πάνω από 320.000 εργαζόμενοι (το 9 % του οικονομικά ενεργού πληθυσμού) έλλειψαν κατά μέσο όρο ένα μήνα το χρόνο από τη δουλειά τους λόγω τραυματισμού στη διάρκεια της δουλειάς .

Κάτω από τις συνθήκες αυτές πολλαπλασιάζονται οι ανάγκες των εργαζομένων για νοσοκομειακή και

ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Σε ποιο βαθμό ικανοποιούνται; Είναι γνωστή σε όλους τους εργαζόμενους η κατάσταση στον τομέα της υγείας. Οι ουρές του Ι.Κ.Α., τα κρεβάτια στους διαδρόμους του νοσοκομείου, τα φακελάκια στους μεγαλογιατρούς, είναι η αντιπροσωπευτική εικόνα του είδους της περίθαλψης που παρέχεται. Το ίδιο το κέντρο προγραμματισμού και ερευνών (ΚΕΠΕ) ομολογεί πως για τους εργαζόμενους " η προληπτική προστασία και η ανοιχτή περίθαλψη είναι σχεδόν ανύπαρκτες " οι δε υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας "δεν είναι προσιτές στο μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων".

Η κατάσταση στην κοινωνική ασφάλιση δεν είναι καλλίτερη σύμφωνα με το (ΚΕΠΕ) , η ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων "παρουσιάζει σοβαρές αδυναμίες " ιδιαίτερα "σε βάρος των χαμηλών εισοδηματικών ομάδων" που εμφανίζονται " σοβαρές ανεπάρκειες ως προς τον τρόπο πραγμάτωσης εργασίας " .

Ενα άλλο στοιχείο που δείχνει το βαθμό ικανοποίησης των αναγκών είναι τα εισοδήματα των εργαζομένων. Το ποσοστό των εργατών που παίρνει το κατώτατο ημερομίσθιο είναι 10 % περίπου. Το κατώτατο ημερομίσθιο είναι πάντα χαμηλότερο από το ελάχιστο όριο διαβίωσης που έχει οριστεί από το Υπουργείο Κοινωνικών Υπηρεσιών και φτάνει μόλις το 44 % του ορίου αυτού. Αλλά και γι' αυτούς που πληρώνονται παραπάνω από το κατώτατο μεροκάματο, τα πράγματα δεν

είναι καλύτερα.

Συγκεκριμένα οι μηνιαίες αποδοχές μίας εργατικής οικογένειας στην περίπτωση δύο απασχολούμενων κάλυπταν το 1938 το 55 - 98 % το 1955 - 61 το 63 - 103 % και το 1978 το 98 % των αναγκαίων δαπανών. Στην περίπτωση ενός απασχολούμενου οι μηνιαίες αποδοχές των εργατών κάλυπταν το 1938 το 49 % στη περίοδο 1955 - 61 , το 49 - 59 % και το 1978 το 59 % των αναγκαίων δαπανών.

As σημειωθεί πως σαν βάση για τους παραπάνω υπολογισμούς πάρθηκε ο μηνιαίος προϋπολογισμός μίας τετραμελούς οικογένειας που κατάρτισε η Γ.Σ.Ε.Ε. που συμπεριλάμβανε ποσότητες που κυμαίνονταν μεταξύ στοιχειωδών και κοινωνικών αναγκών.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες δεν είναι περίεργο που η πληψιοψηφεία των εργαζομένων παρατείνει το χρόνο εργασίας είτε με τη μέθοδο των υπερωριών είτε με δεύτερη και τρίτη απασχόληση.

Ετσι όπως είπαμε στο προηγούμενο μέρος η εκμετάλλευση των εργαζομένων πραγματοποιείται στη διάρκεια της παραγωγής, δηλαδή του προτού εργασίας. Μπορούμε να διακρίνουμε τέσσερεις ξεχωριστές διαστάσεις που μόνο στην αλληλοσύνδεση τους προσδιορίζουν ένα συγκεκριμένο προτού εργασίας. Αυτές είναι :

α) Η διάρκεια της εργασίας δηλαδή η χρονική έκταση και ο συγκεκριμένος τρόπος με τον οποίο είναι οργανωμένο το προτού εργασίας από την άποψη

της κατανομής του εργάσιμου χρόνου δηλαδή υπερωρίες, βάρδιες κ.λ.π. Η διάσταση αυτή έχει ιδιαίτερη σημασία γιατί ο βαθμός εκμετάλλευσης των εργαζομένων βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση μαζί της.

β) Η ένταση με την οποία πραγματοποιείται η εργασία. Η διάσταση αυτή όπως θα δούμε πού είναι εξίσου σημαντική γιατί απ' αυτήν εξαρτάται το μέγεθος της κατανάλωσης της ανθρώπινης ενέργειας στη διάρκεια του εργάσιμου χρόνου.

γ) Η πολυπλοκότητα ή συνθετότητα της εκτελούμενης εργασίας, η διάσταση αυτή αντανακλά το βαθμό ειδίκευσης της εργατικής δύναμης και το βαθμό ανάπτυξης των μέσων εργασίας τα οποία αυτή χειρίζεται.

δ) Η παραγωγική δύναμη της εργασίας. Σ' αυτή εκφράζεται και η πολύπλοκότητα της εργασίας αλλά και άλλοι παράγοντες όπως η ανάπτυξη των μέσων παραγωγής, βαθμός κοινωνικοποίησης της εργασίας, η οργάνωση του προτύπου εργασίας από τεχνική και κοινωνική άποψη.

1.1. ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η παράταση του εργάσιμου χρόνου συνεπάγεται την αύξηση του βαθμού εκμετάλλευσης των εργαζομένων. Έχει όμως νόημα να μιλάμε σήμερα για παράταση του εργάσιμου χρόνου, από πρώτη άποψη η απάντηση στο ερώτημα αυτό θα πρέπει να είναι αρνητική. Γιατί η κυρίαρχη τάση εδώ και περισσότερο από ένα αιώνα είναι η μείωση του εργάσιμου χρόνου έστω και με αργούς ρυθμούς.

Εξετάζοντας όμως από πιο κοντά το ζήτημα διαπιστώνουμε ότι γίνεται προσπάθεια να αυξηθεί ο χρόνος ή να καταναλωθεί και να οργανωθεί έτσι ώστε να αυξάνει τα ωφέλη του κεφαλαίου.

Η προσπάθεια αυτή παίρνει τις εξής μορφές :

- α) αντίσταση στην πάλη των εργαζομένων για μείωση του εργάσιμου χρόνου και παραβίαση του συμβατικά καθορισμένου ωραρίου,
- β) εκτεταμένη προσφυγή στο σύστημα των υπερωριών,
- γ) αξιοποίηση του συστήματος της βάρδιας και
- δ) προσπάθεια καταπάτησης των κατακτημένων

δικαιωμάτων των εργαζομένων μέσω της καθιέρωσης του λεγόμενου ελαστικού ωραρίου μερικής απασχόλησης.

Τις μορφές αυτές μπορούμε να τις εξετάσουμε σύντομα.

1.1.1. Το ωράριο εργασίας και οι παραβιάσεις του.

Στη χώρα μας η πρώτη ουσιαστική νομοθετική ρύθμιση του ωραρίου έγινε μόλις το 1932 με το προεδρικό

διάταγμα "Περί κωδικοποίησης και συμπλήρωσης των περί οκταώρου εργασίας διατάξεων". Το 1957 (με τον ΑΝ-547) καθιερώθηκε το επτάωρο για τους υπαλλήλους των Ανωνύμων εταιρειών , με την εξαίρεση αυτή η νομοθετική ρύθμιση του 1952 διατηρήθηκε ως το 1975 παρόλο που στο μεταξύ οι εργαζόμενοι ορισμένων κλάδων π.χ. οικοδόμοι το είχαν προ πολλού στην πράξη ανατρέψει.

Με τη συλλογική σύμβαση του 1974 το ωράριο μειώθηκε σε 45 ώρες την εβδομάδα και μπήκε η προοπτική για 42 ώρες με αρκετές όμως μεταβατικές ρυθμίσεις. Στο μεταξύ όμως σε ορισμένα μεγάλα εργοστάσια οι εργαζόμενοι είχαν κατακτήσει το σαβαντάωρο.

Το επίσημα αναγνωρισμένο ωράριο σε πολλές περιπτώσεις δε γίνεται σεβαστό από την εργοδοσία. Σύμφωνα με έκθεση το συνέταξε ομάδα εργασίας με επικεφαλής τον κ. Μπλανσάρ το 1975 για λογαριασμό του διεθνούς γραφείου εργασίας από τις 3952 μηνύσεις που υπέβαλε κατά το 1976 η επιθεώρηση εργασίας οι 1762 ή ποσοστό 50 % περίπου αφορούσαν παραβιάσεις του κανονικού ωραρίου.

Σύμφωνα μ' αυτά τα στοιχεία μπορούμε να δώσουμε τα εξής παραδείγματα: Το συγκρότημα της Πειραικής - Πατραϊκής που απασχολεί συνολικά γύρω στους 8.000 εργαζόμενους παρατείνει συστηματικά τον εργάσιμο χρόνο κυρίως για τις εργάτριες ως τις 48 ώρες την εβδομάδα ενώ το νομοθετικά κατοχυρωμένο ωράριο

είναι 40 ώρες την εβδομάδα . Στην εταιρεία BIEM οι εργάτες αναγκάζονται να δουλεύουν 12-14 ώρες την ημέρα . Στην ETMA οι εργάτες δουλεύουν 48 ώρες την εβδομάδα χωρίς προσαύξηση.

Στη Χαλυβουργική η συλλογική σύμβαση του 1980 πρόβλεπε 44 ώρες, όμως στην πράξη δουλεύουν 45 χωρίς προσαύξηση.

1.1.2. Υπερωρίες.

Η συστηματική υπερωριακή απασχόληση, η συστηματική δηλαδή παράταση του εργάσιμου χρόνου με τη μέθοδο των υπερωριών από τη σκοπιά του εργαζόμενου επιφέρει αυξημένη φθορά της εργατικής του δύναμης, σωματική και ψυχογενερωτική κατάρωση της προσοχής και της ετοιμότητας του εργαζόμενου για την αποφυγή ατυχήματος. Η αυξημένη αυτή φθορά δεν μπορεί να αντισταθμιστεί με την προσαύξηση πληρωμής της υπερωρίας γιατί ανεξάρτητα από το ύψος της πληρωμής σαν αποτέλεσμα των υπερωριών επιδεινώνονται σημαντικά οι όροι του διαβίωσης του εργαζομένου .

Σε πολλές περιπτώσεις ένας αριθμός υπερωριών μαζί με τον τεράστιο χρόνο μετακίνησης που υπάρχει ανεξάρτητα από τις υπερωρίες απορροφούν στην πράξη τον ελεύθερο χρόνο του εργαζόμενου με αποτέλεσμα να είναι ελειπής η αναγέννηση των εργατικών του δυνάμεων και επιπλέον αυτός να αποκλείεται ουσιαστικά από την κοινωνική , πολιτιστική ακόμα και την πολιτική και την συνδικαλιστική ζωή του χώρου του.

Στη χώρα μας παρατηρείται μία έξαρση των υπερωριών ιδίως μετά την οικονομική κρίση του 1973 - 74.

Αυτό μας δείχνουν και τα παρακάτω στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας.

Πίνακας 1.

ΧΡΟΝΟΣ	ΑΤΟΜΑ ΠΟΥ ΕΚΑΝΑΝ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ	ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ ΣΕ ΕΚΑΤ. ΩΡΕΣ
1971	622.000	12,3
1976	776.000	12,6
1978	993.000	14,1

Όπως βλέπουμε συστηματική αύξηση παρουσίασαν τόσο ο αριθμός των υπερωριών που πραγματοποιήθηκαν όσο και ο αριθμός των ατόμων που έκαναν υπερωρίες.

Η στάση των εργοδοτών απέναντι στις υπερωρίες είναι διαφορετική από τη στάση των εργαζομένων.

Οι πρώτοι διεκδικούν το δικαίωμα της πραγματοποίησης απεριόριστου αριθμού υπερωριών με τη μικρότερη δυνατή προσαύξηση. Το αίτημα αυτό της εργοδοσίας περιλαμβάνεται και στην εισήγηση της λεγόμενης "Επιτροπής Αντικλινητών" όπως ονομάστηκε από το διοικητή της τράπεζας της Ελλάδας κ. Ζολώτα που ανέλαβε να διατυπώσει επιστημονικά τα αιτήματα της εργοδοσίας.

Αναφέρει η επιτροπή " Η δυνατότητα προσφυγής των επιχειρήσεων σε υπερωριακή απασχόληση χωρίς περιορισμούς παρέχει την ευχέρεια προσαρμογής μεταβλητού κόστους παραγωγής σ' αυξομειώσεις της ζήτησως.

Η αυξημένη δυνατότητα προσφυγής σε υπερωριακή απασχόληση θα παρέχει αντίστοιχα αυξημένη δυνατότητα για την ανάσχεση και το ρυθμό πτώσης αποδοτηκότητας του κεφαλαίου σε περιόδους οικονομικής υφέσεως "

Οι δεύτεροι ζητούν την επιβολή περιορισμών για τις υπερωρίες που γίνονται και την οικονομική αύξηση των αποδοχών τους έτσι ώστε ο εργαζόμενος να μην είναι υποχρεωμένος να συμπληρώσει το μισθό του με υπερωριακή απασχόληση.

1.1.3. Βάρδιες

Οι τεχνολογικές συνθήκες παραγωγής απαιτούν σε

οριομέγες περιπτώσεις τη συνέχιση της παραγωγής ολόκληρο το εικοσιτετράωρο, γεγονός που επιβάλλει την καθιέρωση του συστήματος της βάρδιας.

Σε μία τέτοια περίπτωση είναι δυνατόν με την κατάλληλη οργάνωση του συστήματος της βάρδιας να περιοριστούν στο ελάχιστο οι αρνητικές επιπτώσεις της.

Στο καπιταλισμό η οργάνωση του συστήματος της βάρδιας γίνεται αυθαίρετα από τον εργοδότη με μοναδικό κριτήριο την αύξηση του κέρδους του κεφαλαίου. Αυτό μεταφράζεται σε πλήρη περιφρόνηση των αναγκών και γενικά της κοινωνικής υπόστασης των εργαζομένων.

Στη πράξη το σύστημα της βάρδιας κάνει ακανόνιστη και μερικές φορές, καταργεί την εβδομαδιαία αργία του εργαζόμενου, αποτελεί εμπόδιο για τη συμμετοχή του στη κοινωνική και συνδικαλιστική ζωή κ. λ. π.

Για τον εργοδότη το σύστημα της βάρδιας εξασφαλίζει τη συνεχή λειτουργία του σταθερού κεφαλαίου, επιτυγχάνεται έτσι γρήγορη απόσβεση του και προλαμβάνεται η υλική φθορά των μηχανημάτων. Τέλος με το σύστημα της βάρδιας εξοικονομείται σταθερό κεφάλαιο και περιορίζονται τα γενικά έξοδα της επιχείρησης.

Επίσης περιορίζεται ο χρόνος προετοιμασίας των μηχανών και άρα αυξάνεται η παραγωγικότητα της εργασίας.

Όλα αυτά μεταφράζονται σε ανώτερο ποσοστό κέρδους. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο το σύστημα της βάρδιας επεκτείνεται στον καπιταλισμό, ακόμα και σε κλάδους που δεν το απαιτούν από την άποψη της.

τεχνολογικής τους διάρθρωσης.

Σαν παράδειγμα μπορούμε να αναφέρουμε ότι στη Γαλλία το 20 % των βιομηχανικών εργατών δούλευε με το σύστημα της βάρδιας το 1959. Το ποσοστό αυτό είχε φτάσει το 31 % το 1974 αύξηση πολύ μεγάλη για να δικαιολογηθεί με αλλαγές στη διάρθρωση της παραγωγής.

Στη χώρα μας μπορούμε να διατυπώσουμε τις εξής δύο εκτιμήσεις :

- α) το ποσοστό εργαζομένων που δουλεύουν σε βάρδιες είναι μεγάλο και αυξάνει σημαντικά τα τελευταία χρόνια,
- β) η δεύτερη διατύπωση είναι ότι γύρω από το ζήτημα της βάρδιας ιδίως της νυχτερινής, γίνονται ωμότατες παραβιάσεις και αυτής της υποτυπώδους νομοθεσίας που υπάρχει.

Χαρακτηριστικό είναι το πλήθος των διαμαρτυριών που δημοσιεύονται στον τύπο για χρησιμοποίηση γυναικών ακόμα και παιδιών σε νυχτερινές βάρδιες παρά το γεγονός ότι αυτό απαγορεύεται από το νόμο (Ν - 3924/57).

1.1.4. "Ελαστικό" και "ελεύθερο" ωράριο

Το γεγονός ότι το κεφάλαιο είναι υποχρεωμένο να μισθώνει την εργατική δύναμη σε αέραια οκτάωρα ή επτάωρα επιδιώκει την καθιέρωση ωρομισθίου τη μισθωση δηλαδή των εργαζομένων με την ώρα και όχι με την ημέρα. Την επιδίωξη αυτή συγκαλύπτει πίσω από τέτοιους όρους όπως "ελαστικό ωράριο" και "ελεύθερο ωράριο".

Βέβαια σε συνθήκες που η δύναμη των συνδικάτων είναι τέτοια που να προστατεύει το μισθωτό από τις συνέπειες

αυθαιρέτων αποφάσεων η ελαστικότητα του ωραρίου μπορεί κάτω από προϋποθέσεις να αποτελέσει μέτρο διευκόλυνσης και των εργαζομένων.

Όμως αν το δούμε πιο βαθιά η ουσία του ζητήματος δε βρίσκεται εδώ. Αυτή βρίσκεται στις επιδιώξεις που κρύβονται πίσω από τη προσπάθεια για καθιέρωση του ωραρίου και της μερικής απασχόλησης. Αυτά τα μέτρα συνεπάγονται την κατάργηση της ικανότητας απασχόλησης και γενικά επιδεινώνουν τους όρους ζωής του εργαζομένου. Γιατί ανάλογα με την οικονομική συγκυρία ο εργάτης θα πέφτει κάτω από την εξουθενωτική υπεραπασχόληση στην μερική απασχόληση που θα αποτελεί το τελευταίο υποκατάστατο της ανεργίας. Με τον τρόπο αυτό αυξάνεται η αβεβαιότητα και η ανασφάλεια των εργαζομένων, θα αυξάνει ο συναγωνισμός μεταξύ των εργατών, θα δυσκολεύει η συνδικαλιστική τους οργάνωση.

Σε αρκετές καπιταλιστικές χώρες η καθιέρωση της μερικής απασχόλησης συνοδεύεται από την γρήγορη ανάπτυξη του θεσμού της επιμίσθωσης εργατών μέσω ειδικών, για το σκοπό αυτό, γραφείων. Η καθιέρωση του συστήματος αυτού οδηγεί στην εξής κατάσταση :

Ένα μέρος του προσωπικού είναι μόνιμα πλήρως απασχολούμενο και ένα άλλο μέρος του " μπορεί να φτάσει σε υψηλά ποσοστά" είναι μερικώς απασχολούμενο και πληρώνεται από ιδιωτικά γραφεία και όχι άμεσα από τις επιχειρήσεις στις οποίες δουλεύει.

Στη χώρα μας αξίζει να δούμε πως έδωσαν το ζήτημα

οι εκπρόσωποι των βιομηχάνων σε μία πρόσφατη ευκαιρία.
"Με την αύξηση των υπερωριών - γράφουν - φαλκιδεύεται
η όποια κοινωνική βελτίωση μπορεί να προσέλθει από τη
μείωση ωρών. Το εισόδημα του εργαζόμενου στηρίζεται σε
ένα μη σταθερό παράγοντα". (Δελτίο Συνδέσμου Ελληνικών
Βιομηχανιών τεύχος 432 - Ιούλιος 1981). Αναγνωρίζουν
δηλαδή οι βιομήχανοι δύο από τις διαπιστώσεις που
κάναμε προηγουμένα . Πρώτο ότι οι υπερωρίες αποτελούν
ένα μέσο " φαλκίδευσης " της μείωσης του ωραρίου και
δεύτερο ότι με την αύξηση των υπερωριών αυξάνει και η
αστάθεια του εισοδήματος των εργαζομένων.

Οι ομολογίες αυτές όμως γίνονται απλώς για να στηριχθεί
η άποψη που οι βιομήχανοι διατυπώνουν στη συνέχεια,
σύμφωνα με την οποία " μια λύση που θα διευκόλυε την
πορεία για μειωμένο ωράριο θα ήταν η καθιέρωση και
στην Ελλάδα μερικής απασχόλησης. "

Με μεγαλύτερη σαφήνεια διατυπώνει για λογαριασμό
των βιομηχάνων το αίτημα αυτό η " εισαγωγή της
επιτροπής των αντικινητήρων" που "θεωρούμε αναγκαίο να
εισηγηθούμε όπως επιτρέπεται στην Ελλάδα ο θεσμός της
μερικής απασχόλησης " . Γιατί άραγε :

Γιατί προσάγει η επιτροπή " μια τέτοια αρίθμηση θα
έλυγε πολλά προβλήματα των επιχειρήσεων , θα προσδώσει
μεγαλύτερη ευκαμψία στις επιχειρήσεις και θα επιτρέψει
τη μεγαλύτερη χρησιμοποίηση γυναικών , φοιτητών , ατόμων
ορισμένης ηλικίας , ατόμων με άλλες υποχρεώσεις "

Η κυνικότητα είναι εδώ απόλυτα συνταίριασμένη με την

υποκρισία.

Νοικοκυρές, φοιτητές άνθρωποι που για να επιβιώσουν χρειάζονται και δεύτερη δουλιά (άτομα με άλλες υποχρεώσεις τα θέλουν οι " εισηγητές "), απόμαχους της δουλιάς που πρέπει να ζήσουν με μισθούς χαμηλούς. (άτομα ορισμένης ηλικίας) να η εύκολη και η φτηνή λεία για τους εκπρόσωπους του κεφάλαιου.

1.2. Η ΠΟΛΥΠΛΟΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πέρα από τη χρονική διάρκεια της εργασίας που εξετάζουμε παραπάνω, σημαντική διάσταση της εργασίας είναι η παραγωγική της δύναμη. Η παραγωγική δύναμη της εργασίας αντανακλά την επίδραση πολλών παραγόντων, ένας από τους οποίους είναι η πολυπλοκότητα της εργασίας με την οποία συνδέεται το ζήτημα της επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων και της εξειδίκευσης τους.

1.2.1. Αύξηση της πολυπλοκότητας της εργασίας σαν παράγοντας αύξησης της εκμετάλλευσης.

Η μαρξιστική - πολιτική οικονομία διακρίνει την εργασία σε απλή και σύνθετη. Η διάκριση αυτή είναι ουσιαστική γιατί στα διαφορετικά είδη εργασίας αντιστοιχεί παραγωγή διαφορετικών αξιακών μεγεθών. Κατά συνέπεια η διάκριση αυτή συνιστά την πιο σπουδαία αντικειμενική βάση για την διαφορά του μισθού εργασίας των εργατών. Δηλαδή η πιο σύνθετη εργασία χωρίς κατ'

ανάγκη να είναι και η πιο εντατική δημιουργεί στον ίδιο χώρο περισσότερη αξία γιαυτό ο μισθός του εργατή, του ικανού να εκτελέσει αυτή την πιο σύνθετη εργασία είναι υψηλότερος.

Αν ο χειριστής μιας πολύπλοκης συσκευής ηλεκτρονικού ελέγχου παίρνει καλλίτερο μεροκάματο από ένα άλλο χειρονάκτη εργατή παρά το γεγονός ότι από φυσική άποψη η δουλειά του τελευταίου μπορεί να είναι πιο βαριά αυτό τελικά αντανακλά το διαφορετικό βαθμό ειδίκευσης, το διαφορετικό βαθμό "επεξεργασίας" της εργατικής δύναμης των δύο εργαζομένων και τα διαφορετικά έξοδα αναπαραγωγής της εργατικής τους δύναμης.

Όμως παρά το γεγονός ότι αυτές οι διαφορές του μισθού " κάνουν ανόμοια την μοίρα των εργατών στις διάφορες σφαίρες της παραγωγής δε αίχουν καθόλου το βαθμό εκμετάλευσης τους " .

Το ότι δηλαδή ο χειριστής ηλεκτρονικής συσκευής παίρνει υψηλότερο μεροκάματο δεν σημαίνει ότι ο βαθμός εκμετάλευσης του είναι μικρότερος. Αντίθετα επειδή χειρίζεται πιο ανεπτυγμένα μέσα εργασίας, η παραγωγική δύναμη της εργασίας του είναι υψηλότερη και γιαυτό ακριβώς είναι πολύ πιθανό και στη πράξη συμβαίνει κατά κανόνα ο βαθμός εκμετάλευσης του να είναι πολύ υψηλότερος.

Το πέρασμα λοιπόν από την εκμετάλευση της σχετικά απλούστερης εργασίας στην εκμετάλευση της πιο σύνθετης

συνιστά μία μέθοδο αύξησης της υπεραξίας με τη μορφή της σχετικής υπεραξίας, αποτελεί δηλαδή μία ακόμα μορφή αύξησης της εκμετάλλευσης, μορφή που αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα ειδικά σε συνθήκες γρήγορης επιστημονικοτεχνικής προόδου όπως οι σημερινές.

Η αύξηση της πολυπλοκότητας της εργασίας συνεπάγεται διεύρυνση των δαπανών αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης και ιδιαίτερα των δαπανών για εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση. Οι δαπάνες αυτές είναι αναγκαίες, προκειμένου η εργατική δύναμη να αποκτήσει την ικανότητα να εκτελεί πιο πολύπλοκες εργασίες.

Αποτελούν επομένως οι δαπάνες αυτές στοιχείο της αξίας της εργατικής δύναμης. Η κοινωνική αναγνώριση όμως ενός τέτοιου χαρακτήρα τους και η ενσωμάτωση των εξόδων για την ικανοποίηση τους στο μισθό εργασίας αποτελούν αντίκειμενο της πάλης των εργαζομένων. Επιδίωξη των κεφαλαιοκρατών είναι να εκμεταλλεύονται εργατική δύναμη ικανή για σύνθετη εργασία και να την πληρώνουν σαν απλή εργασία. Στις περιπτώσεις που η επιδίωξη αυτή πραγματοποιείται ο κεφαλαιοκράτης πληρώνει την εργατική δύναμη κάτω από την αξία της και έτσι πετυχαίνει την παραγωγή απόλυτης υπεραξίας.

Οι πιο συνιδημένες μορφές στις οποίες βρίσκεται έκφραση το γεγονός αυτό σήμερα στη χώρα μας είναι :

α). Ανάθεση εργασιών που απαιτούν ειδικευση σε εργάτες που δεν διαθέτουν αυτή την ειδικευση και πληρώνονται σαν ανειδικευτοι. Η πρακτική αυτή αρχικά

διαδεδομένη έχει συχνά επικίνδυνες επιπτώσεις στην υγεία και την σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων ιδιαίτερα όταν ανατίθεται σ' αυτούς ο χειρισμός πολύπλοκων μηχανών χωρίς την ανάλογη ειδικευση.

Να μερικά παραδείγματα :

- Μία δεκαεξάχρονη ανειδίκευτη εργάτρια έχασε το δάκτυλο της όταν το αφεντικό την υποχρέωσε να χειριστεί επικίνδυνο ηλεκτρικό ψαλίδι.

(ΝΕΑ εφημ. 1/9/81)

- Η ξυλουργική ΕΠΑΣ Α.Ε. παραβιάζοντας το νόμο 2112/20 της εργατικής νομοθεσίας εκβιάζει βοηθούς οδηγών αυτοκινήτων να αναλάβουν εργασία σαν χειριστές βιομηχανικών μηχανών.

(Ριζοσπάστης 12/8/80 μαρτυρία εργαζομένων)

5) Τα μονοπώλια εκμεταλλευόμενα την προσφορά εργατικού δυναμικού προσλαμβάνουν εξειδικευμένο προσωπικό που το πληρώνουν με μισθό ανειδίκευτου εργάτη, (π.χ. στα λατομεία του Σκαλιστήρη στη Ευβοία οι οδηγοί μεγάλων φορτηγών 70 - 90 τόννων πληρώνονται με μισθό ανειδίκευτου εργάτη.

(Ριζοσπάστης 18/9/80 μαρτυρία εργαζομένων)

Η πρακτική αυτή πλήττει επίσης και μεγάλα τμήματα του επιστημονικού δυναμικού που λόγω της ανεργίας υποχρεώνονται να πουλάνε την εργατική τους δύναμη αρκετά κάτω από την αξία της.

1.2.2. Σύγκυση ανάμεσα στην παραγωγικότητα και την εντατικότητα της εργασίας.

Συχνά γίνεται σύγχυση ανάμεσα στην έννοια της παραγωγικότητας και την έννοια της εντατικότητας της εργασίας. Η σύγχυση αυτή πολλές φορές γίνεται συνειδητά.

Ετσι οι βιομήχανοι και οι εκπρόσωποι τους κάνουν συχνά έκκληση για "βελτίωση της παραγωγικότητας" ενώ το μόνο που θέλουν να πουν είναι ότι, οι εργαζόμενοι και οι εργάτες πρέπει να εντείνουν τους ρυθμούς δουλειάς τους.

Η σύγχυση όμως αυτή έχει και μία αντικειμενική βάση. Η μεταβολή τόσο της παραγωγικότητας όσο και της εντατικότητας εκδηλώνεται με μία μεταβολή στην ποσότητα των προϊόντων που παράγει ο εργαζόμενος στη μονάδα του χρόνου. Όμως το περιεχόμενο και οι αιτίες της μεταβολής αυτής διαφέρουν στη μία και στην άλλη περίπτωση.

Ο Karl Marx χρησιμοποιούσε τον όρο παραγωγικότητα της εργασίας με την έννοια της παραγωγικής δύναμης της εργασίας. Σαν αλλαγή της παραγωγικότητας της εργασίας θεωρούσε κάθε αλλαγή στο ποσό της εργασίας που :

"συντομεύει τον κοινωνικά αναγκαίο χρόνο της εργασίας για την παραγωγή ενός εμπορεύματος έτσι που μία μικρότερη ποσότητα εργασίας αποκτά δύναμη και παράγει μία μεγαλύτερη ποσότητα αξίας χρήσης.

Αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας μ' αυτή την έννοια σημαίνει αύξηση της παραγωγής ανά εργάτη σε μία μονάδα του χρόνου με σταθερή την ένταση της εργασίας του εργάτη, χωρίς δηλαδή να υποχρεωθεί να ξοδεύει περισσότερη εργατική δύναμη στη μονάδα του χρόνου.

Η παραγωγικότητα λοιπόν μ' αυτή την έννοια δεν έχει σχέση με την εντατικότητα της εργασίας που σημαίνει ζόδια περισσότερης εργατικής δύναμης στη μονάδα του χρόνου.

Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας με όποιο τρόπο κι αν γίνεται, σημαίνει βέβαια αύξηση της εκμετάλλευσης των εργαζομένων, αύξηση των κερδών του κεφαλαίου.

Αυτό το θεμελιακό γεγονός καθορίζει πρωταρχικά και τη στάση των εργαζομένων απέναντι στο πρόβλημα της παραγωγικότητας της εργασίας στον καπιταλισμό.

Στις "εκκλήσεις" για αύξηση της παραγωγικότητας οι εργαζόμενοι απαντούν με το απλό ερώτημα :

"αύξηση της παραγωγικότητας για ποιόν ;", και η απάντηση των εργαζομένων στο ερώτημα αυτό συνίσταται στο να συνδέει κάθε αύξηση της παραγωγικότητας με την αύξηση της δικής της συμμετοχής στο προϊόν εργασίας.

1.3. ΕΝΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.3.1. Μέθοδοι εντατικοποίησης της εργασίας.

Η τρίτη διάσταση του 'προτσές εργασίας είναι η ένταση της εργασίας. Πρόκειται για τη διάσταση εκείνη που στο στάδιο του μονοπωλιακού καπιταλισμού αξιοποιείται περισσότερο από κάθε άλλη για την αύξηση της εκμετάλλευσης των εργαζομένων.

Τα μονοπώλια έχοντας στη διάθεσή τους τεράστια οικονομικά μέσα και πολιτική δύναμη, προσλαμβάνουν ειδικούς επιστήμονες και κατευθύνουν την επιστημονική έρευνα στην αναζήτηση μεθόδων επιστημονικής οργάνωσης

της εργασίας με στόχο την εντατικοποίηση της. Στις μέρες μας, με την άξυνση της γενικής κρίσης του καπιταλισμού σε συνθήκες ραγδαίας επιστημονικοτεχνικής προόδου οι μέθοδοι εντατικοποίησης της εργασίας γίνονται κυρίαρχος τρόπος με τον οποίο οι καπιταλιστές επιδιώκουν να αντισταθμίσουν την πτωτική τάση του ποσοστού κέρδους, την επιβράδυνση του ρυθμού αύξησης της παραγωγικότητας και γενικά την επιδείνωση των όρων αξιοποίησης του κεφαλαίου.

Ορισμένοι μελετητές διακρίνουν τρία στάδια στην ανάπτυξη των συστημάτων επιστημονικής οργάνωσης της εργασίας.

Το πρώτο στάδιο τοποθετείται στις αρχές του αιώνα μας και αναφέρεται στο σύστημα οργάνωσης της εργασίας με βάση τις αρχές που επεξεργάστηκε ο Αμερικάνος μηχανικός Taylor και οι οπαδοί του. Ο Τεϋλορισμός σαν σύστημα οργάνωσης της "μηχανοποιημένης" εργασίας αποβλέπει στην διάσπαση των εργασιακών διαδικασιών σε απλές εξατομικευμένες εργασίες και το συνδιασμό τους με τρόπο που να εξασφαλίζει την πλήρη εκμετάλλευση του χρόνου εργασίας και επομένως την εντατικοποίηση της εργασίας.

Το δεύτερο στάδιο αναφέρεται στην εφαρμογή συστημάτων που βασίζονται στις αρχές των ανθρωπίνων σχέσεων.

Η ουσία τους βρίσκεται στο ότι με τα συστήματα αυτά η έμφαση δίνεται στην εντατικοποίηση της εργασίας με συγκαλυμμένες μεθόδους, με τρόπους που αποβλέπουν στην

αμβλῆση και κυρίως στη συγκαλυψη των ταξικιών
αντιθέσεων στους τόπους δουλιās .

Γίνεται κι αυτό εκτεταμένη χρήση ψυχολογικών μεθόδων.

Οι εκμεταλευτικές σχέσεις ταυτίζονται με τις
ψυχολογικές και αντιμετωπίζονται σαν τέτοιες.

Σαν τρίτο στάδιο θεωρείται η εφαρμογή συστημάτων που
παρουσιάζονται σαν συστήματα "εξανδρωτισμού της
εργασίας", σαν άρνηση του Τεύλορισμού και της
εξατομίκευσης των εργασιών. Εδώ περιλαμβάνονται

προσπάθειες οργάνωσης της εργασίας κατά ομάδες και

άλλες ανάλογες αλλαγές στο τεχνολογικό καταμερισμό

της εργασίας που βρίσκονται σε πειραματικό στάδιο.

Τα τρία αυτά στάδια θα πρέπει - και ιδιαίτερα στην

Ελλάδα - να μην τα δούμε σαν τρεις κλειστές εποχές

στην ανάπτυξη των μορφών εκμετάλευσης, αλλά μάλλον

σαν τρεις γενιές συστημάτων που όλες βρίσκονται

στη ζωή και αποτελούν στο σύνολο τους το οπλοστάσιο

της εργοδοσίας.

Η σημασία του θέματος επιβάλλει να επιμείνουμε

λίγο περισσότερο στην έννοια της εντατικότητας της

εργασίας γενικά και σ' ορισμένα προβλήματα που

συνδέονται με τη μέτρηση της.

Με την εντατικοποίηση της εργασίας ο κεφαλαιοκράτης

έγραφε ο Karl Marx: "εξαναγκάζει τον εργάτη να ξοδεύει

περισσότερη εργασία στο ίδιο διάστημα ... να γεμίζει

πιο πυκνά τους πόρους του χρόνου εργασίας δηλαδή να

συμπυκνώνει την εργασία σε βαθμό που μπορεί να

επιτευχθεί μόνο μέσα στα πλαίσια της συγκεκριμένης εργασιμής μέρας. Αυτή η συμπύκνωση μίας μεγαλύτερης μάζας εργασίας σε μία δοσμένη χρονική περίοδο υπολογίζεται μεγαλύτερη ποσότητα εργασίας "

Με το απόσπασμα αυτό ο Marx δίνει μία παραστατική εικόνα σύμφωνα με την οποία εντατικότερη εργασία σημαίνει περισσότερη δουλειά, περισσότεροι κόποι "συμπυκνωμένα" σε μικρότερο χρόνο εργασίας. Ας αντιστρέψουμε το συλλογισμό του Marx. Ας υποθέσουμε ότι η πίεση για περισσότερη ένταση, η πίεση δηλαδή για μία τέλεια "συμπύκνωση" υπάρχει αλλά αυτό είναι πέρα από τις δυνατότητες του εργαζομένου. Τι θα συμβεί τότε; Ας το δούμε λοιπόν αυτό μ' ένα ζωντανό παράδειγμα: - στο εργοστάσιο "Πεταλούδα" εφαρμόζεται ένα σύστημα πληρωμής με πριμ. Για να πάρει όμως το πριμ μία εργάτρια πρέπει να βγάλει μία ορισμένη παραγωγή. Ορισμένες εργάτριες που δεν μπορούν μέσα στο ωράριο να πιάσουν την "νύφη" πηγαίνουν μία ώρα νωρίτερα στη δουλειά για να βγάλουν την απαιτούμενη παραγωγή και να πάρουν το πριμ.

Βλέπουμε εδώ πολύ καθαρά τη στενή σύνδεση που υπάρχει ανάμεσα στην ένταση και την ένταση της εργασίας.

Πιο εντατική εργασία σημαίνει όπως έγραψε ο Marx "μεγαλύτερη ποσότητα εργασίας". Πιο εντατική εργασία σημαίνει για τον εργάτη παράταση του εργασιμού χρόνου.

1.3.2. Το πρόβλημα της μέτρησης της εντατικότητας

της εργασίας.

Στο επίπεδο του εργοστασίου δεν είναι δύσκολο να μετρηθεί η αύξηση της έντασης της εργασίας, ή τουλάχιστον δεν είναι δύσκολο να επισημανθούν ουσιαστικές μεταβολές στους ρυθμούς δουλειάς. Για παράδειγμα σε ορισμένους κλάδους ο αριθμός των μηχανών που χειρίζεται ο ένας εργαζόμενος αποτελεί ένα καλό δείκτη. Σ' άλλους κλάδους οι εργαζόμενοι δεν χειρίζονται μηχανές αλλά δουλεύουν γύρω από τα μηχανήματα που η ταχύτητα τους ρυθμίζεται από το διεθυντή του εργοστασίου.

Εδώ η ταχύτητα του μηχανήματος δείχνει και την ένταση της εργασίας. π.χ. στο εργοστάσιο "Μολοκότος" όπως καταγγέλουν οι εργάτες αφαιρέθηκαν οι πινακίδες των μηχανών ώστε να μπορούν να αυξηθούν αυθαίρετα οι στροφές τους. Έτσι η παραγωγή αυξήθηκε κατά 40 % χωρίς πρόσθετο προσωπικό.

Επίσης στο επίπεδο του εργοστασίου εύκολα μπορούν να επισημανθούν τέτοιες αλλαγές, όπως κατάργηση ή περιορισμός διαλλειμάτων ή άλλοι τρόποι σμίκρυνσης ή εκμηδενισμού των οποίων χρονικών κενών υπήρχαν προηγουμένα, γεγονός που και πάλι συνεπάγεται πυκνότερη δηλαδή εντατικότερη εργασία. Τα παραδείγματα γύρω από την " κάλυψη των κενών " είναι άπειρα και συχνά κωμικοτραγικά.

Αναφέρουμε δύο χαρακτηριστικά : Η Πειραική - Πατραϊκή για να συντομεύσει κατά μερικά δευτερόλεπτα

τη μετακίνηση των εργατριών από τη μία μηχανή στην άλλη φέρει στις εργάτριες "πατίνια". Το πατίνι βέβαια τρέχει πολύ, ξεκινά όμως δύσκολα και σταματά δυσκολότερα. Επιπλέον ο χώρος δεν είναι σχεδιασθεί για πατινάζ. Οι άμοιρες οι εργάτριες φέρουν τα πατίνια. Αποτέλεσμα : "οι εργάτριες σωριάζονται κάτω ζαλισμένες"

(ΡΙΖΟΣΠΛΗΤΗΣ 9/6/81)

Άλλο παράδειγμα :

στην εταιρία "DRESKO" που αποτελεί παράρτημα με τριακόσιους εργαζόμενους της ομόθυμης δυτικογερμανικής επιχείρησης "οι εργοδότες σκέφτηκαν να απαγορεύσουν τις σημαντικές ανάγκες των εργατριών. Κλείδωσαν τις τουαλέτες και κρέμασαν τα κλειδιά στο λαιμό των προϊσταμένων. Έτσι οι εργάτριες που θέλουν να πάνε στην τουαλέτα ζητούν άδεια".

(Από καταγγελίες - προκήρυξη του αντίστοιχου σωματίου)

Μία ένδειξη πάντως του υψηλού βαθμού εντατικοποίησης αποτελεί ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών νόσων. Και αυτό σύμφωνα με μελέτες που έχουν γίνει τα εργατικά ατυχήματα οφείλονται σε μεγάλο βαθμό στην αύξηση της εντατικότητας της εργασίας. Για τη χώρα μας στατιστικά στοιχεία για τον αριθμό των εργατικών ατυχημάτων και τις επαγγελματικές ασθένειες δίνονται από το Ι.Κ.Α. το Υπουργείο Εργασίας και την Ε.Σ.Υ.Ε. Χαρακτηριστικό είναι ότι σύμφωνα με τα στοιχεία του Ι.Κ.Α. κάθε δεκα λεπτά περίπου ένας εργαζόμενος

τραυματίζεται. Κάθε δύο-τρεις μέρες ένας εργαζόμενος χάνει τη ζωή του. Σε κάθε εξήντα εργαζόμενους ο ένας είναι θύμα εργατικού ατυχήματος κάθε χρόνο. Τα περισσότερα εργατικά ατυχήματα συμβαίνουν στο τέλος της βάρδιας ή στις υπερωρίες. Μάλιστα το Ι.Κ.Α. υπολογίζει πως το τρίμηνο Ιούνη - Ιούλη - Αυγούστου που μειώνεται το προσωπικό λόγω αδειών και αυξάνεται η εντατικοποίηση, τα εργατικά ατυχήματα αυξάνονται κατά 17 %. Τέτοια είναι η κατάσταση που ανάγκασε τον Θ. Πάγκαλο να ομολογήσει πως είμαστε πρωταθλητές στα εργατικά ατυχήματα.

Επιπλέον πρέπει να πούμε πως πάνω από το 50 % των εργατικών ατυχημάτων συμβαίνουν στους εργαζόμενους 20 - 39 χρονών. Χαρακτηριστικό επίσης του γεγονότος πως τα εργατικά ατυχήματα συνδέονται άμεσα με τις συνθήκες εργασίας και ιδιαίτερα την εντατικοποίηση. Συχνότερες αιτίες τους είναι η πτώση του εργαζόμενου 25 % των μηχανών 19 % και η πτώση των αντικειμένων 16 %. Ενώ τα μέλη που προσβάλλονται περισσότερο είναι τα άνω και κάτω άκρα στο 76 % των περιπτώσεων περίπου.

Με τους παρακάτω πίνακες σας παραθέτουμε διάφορα στοιχεία που τεκμηριώνουν τις παραπάνω απόψεις μας:

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.

Εργατικά ατυχήματα

ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ (1)	ΑΜΕΣΑ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΣ (2)	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΑΜΕΣΑ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΩΝ (1):(2)
1973	47.544	1.057.000	4,5 %
1974	44.983	1.104.000	4,1 %
1975	44.952	1.141.000	3,9 %
1976	44.987	1.176.000	3,8 %
1977	46.594	1.222.000	3,8 %
1978	47.688	1.220.000	3,9 %
1979	47.525	1.366.000	3,4 %
1980	45.477	1.410.000	3,2 %
1981	45.730	1.450.000	3,2 %

Πηγή : Στατιστική ελετηρίδα ΕΣΥΕ και Πρακτικά Βουλής
23/11/1979 σελ. 855

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.

Εργατικά ατυχήματα κατά ομάδες

ηλικιών και κατά φύλο (1977)

ΗΛΙΚΙΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ
Μέχρι 14 ετών	88	21	109	0,2 %
15 - 19 ετών	4.873	867	5.740	12,4 %
20 - 24 ετών	4.049	817	4.866	10,5 %
25 - 29 ετών	5.614	549	6.163	13,3 %
30 - 34 ετών	4.647	485	5.132	11,1 %
35 - 39 ετών	4.296	526	4.822	10,4 %
40 - 44 ετών	4.620	704	5.324	11,5 %
45 - 49 ετών	4.720	817	5.537	11,9 %
50 - 54 ετών	3.667	604	4.271	9,2 %
55 - 59 ετών	2.436	276	2.712	5,9 %
60 - 64 ετών	1.132	113	1.245	2,7 %
65 και άνω	399	36	435	0,9 %
Αγνώστου ηλικ.	205	33	238	- -
Σύνολο	40.746	5.848	46.594	100,0
Ποσοστό %	87,4	12,6	100,0	

Πηγή : Πρακτικά Βουλής 23/11/1979 σελ.855

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.

Ηλικιακή σύνθεση του οικονομικά
ενεργού πληθυσμού (ΟΕΠ)

ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ	1971 %	ΑΡΙΘΜΟΣ	1981 %
10 - 14 ετών	65.112	2,0	36.125	1,0 %
15 - 19 ετών	247.908	7,6	210.737	5,9 %
20 - 24 ετών	271.580	8,4	331.792	9,4 %
25 - 29 ετών	305.188	9,4	427.100	12,0 %
30 - 34 ετών	373.340	11,5	423.216	11,9 %
35 - 39 ετών	1.802.340	55,7	1.936.624	54,6 %
65 και άνω	169.528	5,2	177.901	5,0
Δεν δήλωσαν	-		302	0,008
Σύνολο ΟΕΠ	3.234.996	100,0	3.543.797	100,0

Πηγή : Στατιστική επετηρίς της Ελλάδος 1981, σελ.:55
Στατιστική επετηρίς της Ελλάδος 1983, σελ.:48

Εκτός από τα ατυχήματα οι εργαζόμενοι υπόκεινται σε χρόνια φθορά της υγείας τους που απειλείται από τις λεγόμενες επαγγελματικές ασθένειες, για τις οποίες τα στατιστικά στοιχεία είναι εντελώς ανεπρκή.

Γιά το τι συμβαίνει με τις επαγγελματικές ασθένειες στη χώρα μας μιλάει καθαρά η έκθεση Μλάνσαρ που επισημαίνει ότι αυτές στην Ελλάδα ούτε καν στατιστικά δεν παρακολουθενται συγκεκριμένα αναφέρεται :

"αριθμός των αναγνωρισμένων επαγγελματικών ασθενειών ορίζεται (στην Ελλάδα) εις δεκα - έξι"

Ο αριθμός αυτός δε φαίνεται πλέον να αντιστοιχεί εις τον συνεχώς αυξανόμενο αριθμόν των κινδύνων εις τους οποίους εκτελείται οι εργαζόμενοι εντός του πλαισίου ταχείας εκβιομηχανήσεως της Ελλάδος ". (Έκθεση προς την Ελληνικήν κυβέρνησιν περί των εργασιών της πολυμελούς αποστολής του διεθνούς γραφείου εργασίας. Πρακτικά Βουλής 23/11/1974 σελ. 854) .

1.4 ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΣ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ

ΕΝΤΑΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Στον πρώτο τόμο του " ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ " ο Marx έχει αναλυτικά περιγράψει πως και γιατί η εισαγωγή των μηχανών στην παραγωγή οδήγησε σε μία κωρία προηγούμενο επέκταση και εντατικοποίηση της εκμετάλλεσης. Επίσης αποδεικνύει ότι ο ίδιος ο καπιταλιστικός ανταγωνισμός η ίδια η φύση του επιβάλλει στον καπιταλισμό να εντατικοποιεί συνεχώς την παραγωγή, να εισάγει ολοένα

και τελειότερα μέσα εκμετάλλευσης της εργασίας .

Ο λόγος για τον οποίο ο καπιταλιστής εισάγει νέα τεχνική είναι τελικά ένας και μόνο : " Η απόσπαση μεγαλύτερης μάζας υπεραξίας " . Από αυτό το θεμελιωκό γεγονός απορρέουν όλες οι συνέπειες των τεχνολογικών αλλαγών στον καπιταλισμό .

Στα πλαίσια αυτών των διαπιστώσεων θα πρέπει να δούμε και τις ραγδαίες αλλαγές που συντελούνται στις μέρες μας στην παραγωγή σαν αποτέλεσμα της εφαρμογής των επιτευγμάτων της επιστημονικοτεχνικής επανάστασης . Πρόκειται για αλλαγές βαθιές με επιπτώσεις σ' όλες τις πλευρές του προτού εργασίας , σ' όλη την οργάνωση και τη διεύθυνση της καπιταλιστικής παραγωγής .

1.4.1. Το περιεχόμενο της ορθολογικής οργάνωσης της καπιταλιστικής εργασίας .

Η ορθολογική οργάνωση της καπιταλιστικής παραγωγής στο σημερινό στάδιο , συνίσταται στην εισαγωγή , στην παραγωγή και στη διεύθυνση νέας τεχνικής και νέων οργανωτικών μέτρων , με στόχο την αξιοποίηση των επιτευγμάτων της επιστημονικοτεχνικής επανάστασης , για την αύξηση των κερδών και ταυτόχρονα τη διάβρωση της ταξικής συνείδησης και τη μεγαλύτερη υποταγή των εργατών στη δόληση του κεφαλαίου . Πρόκειται δηλαδή για μία συνειδητή και συστηματική προσπάθεια αξιοποίησης των επιτευγμάτων της Ε.Τ.Ε. για την εξασφάλιση νέων τρόπων αύξησης του κέρδους και για την προώθηση γενικότερα των στόχων του κεφαλαίου .

Τεχνική βάση της ερβολογικής οργάνωσης της εργασίας στις σημερινές συνθήκες είναι κυρίως η πλατιά χρησιμοποίηση μικροηλεκτρονικής κατά πρώτο λόγο στη βιομηχανία και η χρησιμοποίηση ηλεκτρονικών υπολογιστών σ' όλες τις σφαίρες της οικονομίας.

Τα κυριότερα χαρακτηριστικά της νέας τεχνολογικής βάσης της βασισμένης στην ηλεκτρονική σε σχέση με τις προηγούμενες τεχνολογίες είναι :

α) Προηγούμενα η ανάπτυξη της τεχνικής είχε σε βασικό αποτέλεσμα την ποσοτική αντικατάσταση της χειρωνακτικής εργασίας με μηχανική εργασία . Η νέα τεχνολογία οδήγησε στη μηχανοποίηση και την αυτοματοποίηση όχι μόνο εκτελεστικών , αλλά και διευθυντικών λειτουργιών . Οι αλλαγές επομένως που επιφέρει η νέα τεχνολογία διέγουν ευρύτερες σφαίρες (παραγωγή και διεύθυνση της παραγωγής) και ευρύτερους κύκλους εργαζομένων , (χειρωνακτικά και πνευματικά εργαζόμενους) .

β) Παλιότερα τεχνολογικοί νεωτερισμοί γίνονταν κυρίως στη βιομηχανία . Επίσης οι νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήσε η παραγωγή της τεχνολογίας απορροφούσε μεγάλο μέρος των εργαζομένων που εντόπιζε η εφαρμογή της , ενώ το υπόλοιπο απορροφούνταν στους τομείς των υπηρεσιών , οι οποίοι δεν θίγονται κατά κανόνα από τις τεχνολογικές αλλαγές .

Η νέα τεχνολογία βρίσκει εφαρμογή τόσο στη βιομηχανία όσο και στους υπόλοιπους τομείς της της οικονομίας .

Ετσι οι νέες θέσεις που δημιουργεί η παραγωγή της νέας τεχνολογία δεν επαρκούν για να απορροφήσουν τους εντοπιζόμενους εργαζόμενους λόγω της εφαρμογής της.

γ) Οι παλιότερες τεχνολογίες επέτρεπαν την εντατικοποίηση της εργασίας κυρίως μέσω της αύξησης των σωματικών κινήσεων ή της ταχύτητας τους και γενικά μέσω της αύξησης της σωματικής έντασης. Οι νέες τεχνολογίες στον καπιταλισμό έτσι όπως αξιοποιούνται επιτρέπουν την εντατικοποίηση της εργασίας κυρίως μέσω της αύξησης προσοχής της ταχύτητας, των αντιδράσεων της αύξησης της ετοιμότητας και γενικότερα μέσα από την αύξηση της νευροσωματικής έντασης.

Ετσι έρευνες που έγιναν σε αυτοματοποιημένες επιχειρήσεις δείχνουν ότι συχνά το 30 % μέχρι και το 50 % των παραγωγικών εργαζομένων πάσχει από νευρολογικές διαταραχές. Ετσι αν τα εργατικά ατυχήματα και τραυματισμοί αποτελούν όπως είπαμε προηγουμένως το δείκτη για την παραδοσιακή εντατικοποίηση, τον αντίστοιχο δείκτη της νέας εντατικοποίησης του αποτελούν κυρίως νευροψυχικές και άλλες παθήσεις που έχουν σχέση με την νευρική ένταση.

Η αστική ιδεολογία προσπαθεί να συγκαλύψει τις κοινωνικές συνέπειες από την καπιταλιστική χρησιμοποίηση της τεχνικής που και στο βαθμό αυτό δεν μπορούν να συγκαλυφθούν, προσπαθεί να τις εμφανίσει σαν αναπόφευκτες συνέπειες της ίδιας της τεχνικής προόδου.

Η ύπαρξη όμως των σοσιαλιστικών χωρών αποτελεί μία

αδιάφευστη απόδειξη ότι η ανεργία δεν αποτελεί αναπόφευκτο προϊόν της τεχνολογικής προόδου, ότι οι τεχνολογικές αλλαγές εφόσον καθοδηγούνται συνειδητά από την κοινωνία προς όφελος των μελών της αποτελούν πηγή αύξησης της κοινωνικής ευημερίας.

1.5. ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ.

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναφερθούμε σε μία άλλη ομάδα μεθόδων που κατά κανόνα δεν αποβλέπουν άμεσα στην εντατικοποίηση της εργασίας αλλά κυρίως επιδιώκουν να δημιουργήσουν ένα " νέο κλίμα " στο εργαστήριο , τέτοιο που να διευθύνει μακροπρόθεσμα την εφαρμογή διαφόρων συστημάτων εντατικοποίησης της εργασίας και γενικά αύξησης της εκμετάλλευσης.

Οι μέθοδοι αυτοί ονομάζονται " ψυχολογικές μέθοδοι " γιατί στηρίζονται στην αξιολόγηση των περιοσμάτων ψυχολογίας και αποβλέπουν στην επίδραση πάνω στη συμπεριφορά και γενικά την " ψυχολογία του ανθρώπου ". Η επεξεργασία, η θεωρητική θεμελίωση και η πραγματική εφαρμογή αυτών των μεθόδων αποτελεί αντικείμενο ολόκληρου " επιστημονικού " τομέα των λεγομένων " ανθρωπίνων σχέσεων " που από χρόνια έχει περάσει στα προγράμματα των περισσότερων πανεπιστημίων των σοσιαλιστικών χωρών. Δεν θα επιχειρήσουμε να μπούμε στα χωράφια αυτής της " επιστήμης ". Θα περιοριστούμε σε ορισμένα χαρακτηριστικά παραδείγματα από την πρακτική διαφόρων επιχειρήσεων.

1.5.1. Η θεωρητική βάση των "ανθρώπινων σχέσεων".

Η θεωρία των " ανθρώπινων σχέσεων " έχει συνδεθεί με το όνομα του αμερικάνου κοινωνιολόγου Elton Mayo και με τα πειράματα που πραγματοποίησε στις αρχές της δεκαετίας του '30 . Το βασικό συμπέρασμα από τα πειράματα αυτά ήταν ότι η συμπεριφορά του εργαζομένου και κατά συνέπεια και η απόδοση του στη δουλειά, επηρεάζεται κατά πρώτο λόγο όχι από τις συνθήκες εργασίας αλλά από τη διάθεση του , από τα βασικά του ένστικτα , από τα οικογενειακά του προβλήματα κ.λ.π. Με δυο λόγια εξαρτάται από το πως αισθάνεται ο ίδιος ο εργαζόμενος.

Τα συμπεράσματα του Mayo έδωσαν τεράστια ώθηση στην πραγματοποίηση εξαντλητικών ψυχολογικών πειραμάτων πάνω στη συμπεριφορά των εργαζομένων , τις αντιδράσεις τους απέναντι σε διαφορετικές καταστάσεις και ερεθισμούς. Το κεφάλαιο βρήκε πρακτικά αξιοποιήσιμες τρεις κυρίως πλευρές αυτών των θεωριών.

α) Την υπόθεση τους ότι η απόδοση , δηλαδή η εκμετάλλευση των εργατών μπορεί να αυξηθεί αν δημιουργηθούν μηχανισμοί επίδρασης στα συναίσθημα των εργαζομένων και προϋποθέσεις ικανοποίησης ψυχολογικών αναγκών. Όπως χαρακτηριστικά γράφει ένας ειδικός στα ζητήματα αυτά πρώην υφυπουργός της βιομηχανίας ο Μ. Πρωτοπαπαδάκης στην εισήγηση του στο πρώτο Πανελλήνιο συνέδριο ψυχολογίας (Πρακτικά συνεδρίου , Αθήνα 1978) η " βασική αποστολή της

ψυχολογίας στη βιομηχανία είναι η εξασφάλιση των καλών σχέσεων και η δημιουργία μιας ατμόσφαιρας παραγωγικότητας "

β) Η " ερμηνεία " που πηγάζει από τις παραπάνω θεωρίες είναι η εργατική δυσαρέσκεια , που γεννά η καπιταλιστική εκμετάλευση , δεν έχει αντικειμενικά βάση , αλλά οφείλεται σε ψυχολογικές αιτίες και σαν τέτοιες μπορούν να θεραπευθούν, πάντα όμως στα πλαίσια του καπιταλισμού. Βασικά διαπίστωση των ειδικών των ψυχολογικών μεθόδων είναι ότι "ένα μεγάλο μέρος από τις οξείες αντιδράσεις που παρουσιάζονται στον τομέα της εργασίας θα μπορούσαν να είχαν αποφευχθεί αν υπήρχε καλύτερη ανθρώπινη σχέση μέσα στο περιβάλλον". Γενικότερα καταστάσεις οξύτητας δημιουργούνται από τις φτωχές ανθρώπινες σχέσεις.

Τέλος το κεφάλαιο δεν υποτίμησε τις ιδεολογικές πλευρές αυτών των θεωριών. Είδη δηλαδή ότι εξεταζόμενες κάτω από το πρίσμα των θεωριών αυτών οι κοινωνικές σχέσεις στο εργοστάσιο , μπορούν ευκολότερα να παρουσιάζονται σαν ψυχολογικές σχέσεις και έτσι να συγκαλύπτεται η σχέση υποταγής του εργάτη στο κεφάλαιο, και η εκμετάλευση του πρώτου από το δεύτερο.

1.6 ΒΑΣΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

1.6.1. Επικοινωνία " προς τα κάτω "

Βασικός τρόπος των " ανθρώπινων σχέσεων " είναι να εξασφαλιστεί η επικοινωνία, δηλαδή να εξασφαλιστούν

κανάλια επηρεασμού και αποπροσανατολισμού των εργατών από την εργοδοσία. Τα μέσα που χρησιμοποιούνται για το σκοπό αυτό είναι πολλά :

α) Φυλλάδια, εγχειρίδια και άλλα έντυπα που η εργοδοσία μοιράζει στους εργατές . Στη χώρα μας τα περισσότερα μεγάλα μονοπώλια χρησιμοποιούν στον ένα ή στον άλλο βαθμό το μέσο αυτό.

β) Μοίρασμα στους εργατές διαφόρων κειμένων , τρίτων. Για παράδειγμα άρθρα από αστικά έντυπα που υποστηρίζουν τις απόψεις της εργοδοσίας . Στη χώρα μας η μέθοδος αυτή αξιοποιείται εκτεταμένα κύρια με τη βοήθεια οργανώσεων που συνεργάζονται με την εργοδοσία.

γ) Σε άλλες χώρες μεγάλα μονοπώλια διαθέτουν δικούς τους ραδιοσταθμούς εφημερίδες κ.λ.π. Στη χώρα μας από την πληροχή της εργοδοσίας στα μέσα μαζικής ενημέρωσης και στον αστικό τύπο αυτή αξιοποιεί σε εκτεταμένη κλίμακα την τακτική της χρησιμοποίησης έσωτερικών ήχητικών κυκλωμάτων που μεταδίδουν επιλεγμένη μουσική, ανακοινώσεις της εργοδοσίας κ.λ.π.

δ) Μία πολύ σοβαρή μορφή επικοινωνίας "προς τα κάτω" είναι η κυκλοφορία φημών στους εργατές. Αυτή η μορφή χρησιμοποιείται κυρίως σε περιόδους απεργιακών κινητοποιήσεων με σκοπό τον αποπροσανατολισμό των εργατών, ή σε άλλες περιπτώσεις με στόχο τη διαβολή και τη συκοφάντηση συνδικαλιστών. Είναι πολύ διαδεδομένη μέθοδος στη χώρα μας.

1.6.2. Επικοινωνία "προς τα πάνω".

Οι θεωρητικοί της εργοδοσίας διαπίστωσαν ότι οι μέθοδοι επηρεασμού μπορεί να είναι αποτελεσματικότερες αν η εργοδοσία γνωρίζει τις διαθέσεις και τις σκέψεις των εργατών. Σ' αυτό αποβλέπει η εγκατάσταση καναλιών επικοινωνίας "προς τα πάνω". Στην κατηγορία αυτή ανήκουν ειδικά τεστ που γίνονται κατά την πρόσληψη, συνεντεύξεις, "φιλικές" συζητήσεις, περιοδικές έρευνες και άλλες μορφές.

1.6.3. Αξιοποίηση του στελεχικού δυναμικού.

Στη σύγχρονη επιχείρηση όλο το στελεχικό δυναμικό από την κορφή ως τη βάση πρέπει να έχει γνώσεις που να μπορεί να χρησιμοποιεί τις μεθόδους των "ανθρώπινων σχέσεων". Όλοι πρέπει να έχουν στοιχειώδεις γνώσεις ψυχολογίας και να είναι σε θέση να παίξουν τον "πατέρα εξομολόγο".

Οι αμερικάνικες εταιρείες ξοδεύουν πολλά χρήματα και πολύ χρόνο οργανώνοντας μαζική εκπαίδευση των τεχνικών ελοπτών στις μεθόδους των "ανθρώπινων σχέσεων". Τα θέματα που διδάσκονται είναι : επικοινωνία, τυπικές και άτυπες οργανώσεις, προσαρμογή των υπαλλήλων στις τεχνολογικές και άλλες αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στην επιχείρηση κ.λ.π. Πολύ προσοχή δίνεται στην "αποτελεσματική πειθώ", στην ικανότητα να μιλά κανείς πειστικά, να προεδρεύει σε μιά συνάντηση, να πλάσσει ωραία τις ιδέες του κ.λ.π.

Οι μέθοδοι διδασκαλίας καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα :

διαλέξεις, φιλμ, ομαδικές συζητήσεις, ηλεκτρονικά οπτικοακουστικά μέσα, μέθοδοι ενεργητικής συμμετοχής κ.λ.π. Αυτού του είδους τα μαθήματα γίνονται και σε πανεπιστημιακά πλαίσια, όπου στέλνονται για ευαισθητοποίηση σε κύκλους μαθημάτων μιας έως δύο εβδομάδες τα στελέχη της επιχείρησης. Στη χώρα μας η παραπάνω τεχνική χρησιμοποιείται κυρίως από τις πολυεθνικές εταιρείες.

1.6.4. Η "συμμετοχή" των εργαζομένων.

Ο καλύτερος τρόπος για να φανεί πως εννοούν οι καπιταλιστές της "συμμετοχή" των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων είναι να δώσουμε το λόγο στους ίδιους τους καπιταλιστές.

Με "επιστημονικό" τρόπο ο προσωπάρχης της πολυεθνικής IBM Ο.Α. Γερμανίας Ernest Karberstein, σε σεμινάριο που έκανε στην Αθήνα στις 27 και 28 Μάη του '80, δήλωσε ότι: "Αγαγγωρίζουμε και δεχόμαστε το συμβούλιο των εργαζομένων, προκειμένου να διασφαλίσουμε την ηρεμία στην επιχείρηση. Επιδίωξη των μάνατζερ είναι οι ενέργειες του συμβουλίου των εργαζομένων να συμβαδίζουν με την πολιτική της επιχείρησης, με τους στόχους που αυτή εκάστοτε θέτει. Το συμβούλιο των εργαζομένων πρέπει να προσφέρει υπηρεσίες στην επιχείρηση. Από εδώ εξαρτάται η στάση μας απέναντι του. Για να πετύχουμε εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης οφείλουμε να κάνουμε το συμβούλιο των εργαζομένων βοηθό μας, συντελεστή στην υλοποίηση των στόχων μας."

Τυχόν σύγκρουση μαρτυράει ότι δε δέσαμε τα λουριά ,
ότι δεν πήραμε τα κατάλληλα μέτρα " .

Όπως βλέπουμε λοιπόν η εργοδοσία όσο μοντέρνα
κι αν είναι , το μόνο για το οποίο , όχι μόνο δεν
ενδιαφέρεται αλλά και το καταπολεμά με όλα τα μέσα
είναι ο έλεγχος των αποφάσεων της από τους εργάτες.
Η μόνη " συμμετοχή " για την οποία ενδιαφέρεται το
κεφάλαιο , είναι η ανάληψη μεγαλύτερων ευθυνών από
τους εργάτες και η ενσωμάτωση τους στο σύστημα του
καπιταλισμού. Από τη σκοπιά αυτή, (τη σκοπιά δηλαδή
της " ταξικής συνεργασίας " για την από κοινού με
τους εργάτες οργάνωση για την εκμετάλευση των
τελευταίων), βλέπει το κεφάλαιο και το ζήτημα της
συμμετοχής των εργατών στη λήψη των αποφάσεων.

Στην κατεύθυνση αυτή παίρνει μέτρα που έχουν για
στόχο τους να καλλιεργήσουν στους εργάτες την
αίσθηση της συμμετοχής τους στη λήψη αποφάσεων
και στη μοίρασιά των κερδών.

Η πράξη ωστόσο έδειξε ότι το ζήτημα είναι
περισσότερο " ακανθώδες " για την εργοδοσία , από ότι
νόμιζαν οι εγκέφαλοι των " ανθρώπινων σχέσεων ". Και
αυτό γιατί οι εργαζόμενοι έχουν τις δικές τους αντιλήψεις
περί συμμετοχής που είναι διαμετρικά αντίθετες από αυτές
του κεφαλαίου. Έτσι το ζήτημα της " συμμετοχής " γίνεται
αντικείμενο ταξικής πάλης. Γίνεται τελικά μέτωπο πάλης
των εργαζομένων με την εργοδοσία.

1.6.5. Χρησιμοποίηση πολιτιστικών εκδηλώσεων και εορτών "κοινωνικής φροντίδας".

Μιά σειρά μέτρα που υποδεικνύουν οι θεωρητικοί των "ανθρώπινων σχέσεων" αποβλέπουν ειδικά στην ενσωμάτωση των εργατών και των οικογενειών τους στην επιχείρηση και γενικότερα στη λογική του καπιταλισμού.

Η μέθοδος αυτή είναι αρκετά διαδεδομένη στη χώρα μας, έως γιατί σ' αυτή συναντιούνται υποδείξεις των "μοντέρνων" θεωριών με παραδοσιακές πρακτικές της Ελληνικής επιχείρησης, που κατά κανόνα ήταν προσωποπαγής επιχείρηση με ισχυρούς οικονομικούς και εξωοικονομικούς δεσμούς ανάμεσα στους ιδιοκτήτες και στους εργάτες. Στην κατηγορία αυτή ανήκει μια μεγάλη ποικιλία μέτρων όπως η διοργάνωση πολιτιστικών και κοινωνικών εκδηλώσεων, η χορήγηση άτοκων δανείων σε οικογένειες εργατών, η εξασφάλιση ιδιωτικής ασφάλισης στους εργάτες, η διοργάνωση εκδρομών, σπόρ κ.λ.π. Μέτρα σαν κι αυτά εφαρμόζονται σε μεγάλο ή μικρό βαθμό από τα μεγαλύτερα μονοπώλια που δρουν στη χώρα μας.

1.7. ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ.

Ο εργαζόμενος στον καπιταλισμό είναι αποστερημένος από κάθε φυσικό και κοινωνικό όρο επιβίωσης. Η ίδια μισθωτή του σχέση που θα συνδέει τον εργάτη με τον καπιταλιστή προϋποθέτει τον ευνοουλισμό των πραγματικών κοινωνικών αναγκών του εργαζόμενου, την υποβάθμιση

του συνολικού τρόπου ζωής. Έτσι είναι αναγκασμένος να πουλάει την εργατική του δύναμη για ένα μισθό. Είναι αναγκασμένος να δουλεύει για λογαριασμό του καπιταλιστή και να γίνεται αντικείμενο εκμετάλλευσης.

Κατά αυτόν τον τρόπο η εργασία μετατρέπεται από βασική ζωτική ανάγκη, από κατ' εξοχή δημιουργική δραστηριότητα και πηγή των βασικότερων θετικών ιδιοτήτων της προσωπικότητας του ανθρώπου σ' ένα απλό μέσο ώστε να εξοικονομηθούν τα απαραίτητα για επιβίωση.

Σ' αυτά τα πλαίσια η ανάπτυξη κάθε παλιάς ή νέας ανάγκης του εργαζόμενου εμφανίζεται όχι σαν κάτι το προοδευτικό που ανοίγει με την ορθολογική ικανοποίηση της νέους ορίζοντες, αλλά σαν μία αδυναμία η οποία αναγκάζει τον εργαζόμενο να βαθύνει την εξάρτησή του από τον καπιταλιστή και να τον κάνει πιο ευάλωτο στις προσπάθειες χειραγώγησης του από το κεφάλαιο.

Γιαυτό και ορισμένοι μέσα από μία δολή και όχι επιστημονικά τεκμηριωμένη αντικαπιταλιστική διάθεση φορτώνουν το πρόβλημα της εκμετάλλευσης και της αποξένωσης του εργαζόμενου από την εργασία του, στην ανάπτυξη των αναγκών αναπαράγοντας τους μύθους της αστικής θεωρίας περί καταναλωτισμού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΣΟΣΙΑΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.

Γιά να μπορέσουμε να μελετήσουμε το πρόβλημα της εργασίας στη σοσιαλιστική κοινωνία πιστεύουμε ότι θα βοηθήσει να παρακολουθήσουμε το χαρακτήρα μέσα από κάποιες ενότητες.

2.1. Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΟ ΓΝΩΡΙΣΜΑ ΤΗΣ ΣΟΣΙΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Η κοινωνικοποίηση των μέσων παραγωγής δημιουργεί την δυνατότητα και απαιτεί να πραγματοποιηθεί πλέον ο σκοπός για τον οποίο είχαν παλέψει πολλούς αιώνες οι εργαζόμενοι το καθεστώς τη ειρηνικής συμβίωσης των απαλλαγμένων από την εκμετάλευση και καταπίεση, την κοινωνική ανισότητα εργαζομένων ανθρώπων, της απελευθερωμένης και δημιουργικής δουλειάς για το καλό του εργαζόμενου λαού, το καθεστώς που δίνει την δυνατότητα να μπορεί να χρησιμοποιείται ο πλούτος που παράγεται από την εργασία, υλικές και πνευματικές αξίες από τους πραγματικούς της δημιουργούς.

Στηριζόμενοι στη σοσιαλιστική κοινωνική ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής και στη σοσιαλιστική κρατική εξουσία η εργατική τάξη και οι εργαζόμενοι εξάλειψαν όλες εκείνες τις οικονομικές και ταξικές συνθήκες που εμποδίζουν τους εργαζόμενους να εξουσιάζουν συλλογικά τους φυσικούς και κοινωνικούς όρους της ζωής τους, για

τα δικά τους συμφέροντα.

Τώρα όλα τα δαύματα της τεχνικής, όλες οι κατακτήσεις του πολιτισμού γίνονται κτήμα όλου του λαού και ο νους και η ιδιοφυΐα του ανθρώπου δεν μετατρέπονται σε μέσα βίας και εκμετάλευσης. Έτσι δημιουργούνται οι καθοριστικές κοινωνικές προϋποθέσεις για την εξάλειψη της αντίθεσης ανάμεσα στους εργαζόμενους και στην κοινωνία αντίθεσης που είναι τυπική στην εκμεταλευτική κοινωνία.

Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι σαν δημιουργοί όλων των υλικών και πνευματικών αγαθών, σαν δημιουργοί και κάτοχοι των βασικών τους δικαιωμάτων, σαν πολίτες της σοσιαλιστικής κοινωνίας, συμμετέχουν σύμφωνα με την κοινωνική τους αξιοπρέπεια και την ενιαία κοινωνική τους τοποθέτηση στη δημιουργία ίσων και ευγενικών τους δικαιωμάτων και υποχρεώσεων σ' όλους τους τομείς της κοινωνικής και προσωπικής τους ζωής.

Αξίζει να βάλουμε το ερώτημα γιατί η σοσιαλιστική ιδιοκτησία στα μέσα παραγωγής αποτελεί τόσο σπουδαίο παραγοντα για τη σοσιαλιστική συλλογικότητα ;

Τη στιγμή που η καπιταλιστική ιδιοκτησία στα μέσα παραγωγής χωρίζει τον ένα από τον άλλο, τους αντιτάσει τον έναν στον άλλον, η σοσιαλιστική ιδιοκτησία αναπτύσσει με την ενωμένη παραγωγικά δράση των ίδιων των εργαζομένων μια ιστορικά εντελώς καινούργια συλλογική δύναμη που συνδέει τους ανθρώπους. Καταργεί όλα τα εμπόδια και που δημιουργήσει το κεφάλαιο στην ανάπτυξη της κοινής

δραστηριότητας της παραγωγής και της προσωπικότητας τους.

Αναφέρουμε εδώ ένα απόσπασμα από το πρόγραμμα του ΕΣΚΓ που τονίζει ότι " οι σχέσεις των ανθρώπων στη σοσιαλιστική κοινωνία όπου καταργήθηκε κάθε μορφή εκμετάλλευσης ανθρώπου από άνθρωπο , και επικράτησε η κοινωνική ιδιοκτησία στα μέσα παραγωγής , είναι σχέσεις πραγματικής ισοτιμίας , ελευθερίας, κοινωνικής ολιγοουρίας. Με την επικράτηση αυτή δημιουργούνται όλο και πιο ευνοϊκές συνθήκες για την ολόπλευρη ανάπτυξη της προσωπικότητας μέσα στα πλαίσια της κοινωνικότητας και των ομάδων εργασίας " .

Στις νέες αυτές ιστορικές συνθήκες η κοινή δράση των ανθρώπων στο προϊόν της παραγωγής δεν περιορίζεται μόνο στην οικονομική και τεχνική αναγκαιότητα που επιβάλλεται από τη φύση των σύγχρονων μέσων εργασίας. Η σοσιαλιστική ιδιοκτησία στα μέσα παραγωγής αποτελεί τη βάση για την όλο και πιο στενή σύνδεση των οικονομικών , πολιτικών , κοινωνικών και πολιτιστικών σχέσεων των εργαζομένων για την ικανοποίηση των κοινών τους συμφερόντων σ' όλες τις εκδηλώσεις της ζωής τους.

Στην ουσία πρόκειται για την συστηματική συνειδητά και κοινή κυριαρχία της κοινωνικής και προσωπικής τους ζωής πάνω στην παραγωγή και στην αναπαραγωγή. "Ο αγώνας για την αυτοσυντήρηση, γράφει ο F. Engels , σταματά ... Το σύνολο των συνθηκών της ζωής που

περιβάλλουν τους ανθρώπους και που μέχρι τώρα κυριαρχούνταν επάνω τους υποτάσσεται τώρα στην εξουσία και στον έλεγχο τους και πρώτη φορά οι άνθρωποι γίνονται συνειδητά και πραγματικά κύριοι της φύσης και ταυτόχρονα κύριοι της ίδιας της κοινωνικότητας τους".

Η εξουσία και ο έλεγχος από τους εργαζόμενους των φυσικών και κοινωνικών όρων της ζωής τους σαν δικιά τους ελεύθερη πράξη είναι δυνατά μόνο με την πρακτική και πλατιά ανάπτυξη της συντροφικής συνεργασίας και της αμοιβαίας βοήθειας σύμφωνα με το χαρακτήρα των σοσιαλιστικών σχέσεων παραγωγής. Αυτό βρίσκει την έκφραση του στην κοινή δουλειά, τη μάθηση και τη ζωή των πολυαριθμών ομάδων στην βιομηχανία και την αγροτική οικονομία.

Πολλά γεγονότα μαρτυρούν για την εντυπωσιακή αυτή ανάπτυξη των σοσιαλιστικών ομάδων εργασίας. Στη Γ.Α.Δ. συμμετέχουν σήμερα περισσότεροι από 243.000 ομάδες για την απόκτηση του τίτλου "ομάδα της Σοσιαλιστικής δουλειάς". Σε 32.000 και πάνω ομάδες της γεωλαίας και των συνεταιρισμένων αγροτών αμείλονται περισσότεροι από 386.000 νέοι εργαζόμενοι και συνεταιρισμένοι αγρότες για υψηλή απόδοση στη σοσιαλιστική παραγωγή. Σε 21.333 λέσχες γεαρών γεωτεριστών και ερευνητικών ομάδων 546.000 νέοι αναπτύσσουν τα δημιουργικά τους ταλέντα και ζητούν να βρουν λύσεις σε σπουδαία οικονομικά και επιστημονικοτεχνικά προβλήματα. Περισσότεροι από 10.000 σχολικοί κύκλοι της

σοσιαλιστικής δουλειάς εξελίχθηκαν σε νέα συλλογική μορφή εκπαίδευσης. Ο αριθμός των καλλιτεχνικών ομάδων και κύκλων της επιχείρησης και στα σπίτια πολιτισμού που διευκολύνονται από τα συνδικάτα των εργαζομένων ανέβηκε σε 10.000 περίπου ενώ ο αριθμός των μελών τους στις 120.000.

Ετσι συνοπτικά μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι :

α) Στη σοσιαλιστική κοινωνία η λύση των οικονομικών και άλλων κοινωνικών προβλημάτων χρειάζεται την κοινωνικοπολιτική συνεργασία των εργαζομένων που αναπτύσσεται με την κοινή τους δράση στην παραγωγή. Τελικά μπορούμε να καταλήξουμε ότι η συλλογικότητα στη σοσιαλιστική κοινωνία είναι κάτι περισσότερο από την οικονομική αναγκαιότητα που την επιβάλλει το πρόβλημα της κοινωνικοποιημένης εργασίας.

2.2. ΚΟΙΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΘΕΛΗΣΗ - ΑΥΤΟΔΥΝΑΜΗ ΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΕΙΝΑΙ ΑΝΤΙΘΕΣΗ ;

Για να απαντήσουμε στο ερώτημα πως αναπτύσσονται οι σχέσεις των εργαζομένων με την κοινωνία , πως διαμορφώνεται η ζωή στην ομάδα , ποιά θέση κατέχει ο εργαζόμενος στην κοινωνία και στην ομάδα, θα ξεκινήσουμε πριν απ' όλα από ένα αυτονόητο γεγονός. Η κοινωνία παρουσιάζεται στην καθημερινή ζωή με την πιο χειροπιαστή μορφή. Ο καθένας σαν άτομο διατηρεί πολύπλευρες σχέσεις με τις περισσότερες μορφές

κοινωνικής σύμπραξης. Είναι μέλος μίας ομάδας εργασίας εργάζεται σε μία ή περισσότερες κοινωνικές οργανώσεις, ανήκει σε μία ορισμένη τάξη ζεί σε μία οικογένεια συνασπάζεται ή συναντιέται με άλλους σ' ένα σύλλογο ενδιαφερόντων.

Σύμφωνα με την Μαρξιστική - Λενινιστική αντίληψη για την κοινωνία ξεκινάμε πριν απ' όλα από τον αποφασιστικό της τομέα, από τον τρόπο παραγωγής των υλικών αγαθών που ανακαλύπτουμε μία ορισμένη ταξινόμηση των διαφόρων μορφών της κοινωνικής καθώς και της συλλογικής ένωσης των ανθρώπων. Έτσι στο προτσές της παραγωγής στη σοσιαλιστική κοινωνία συναντάμε ομάδες εργασίας, ομάδες εργασίας και έρευνας στη βιομηχανία και στην αγροτική οικονομία, όργανα διεύθυνσης κ. λ. π που του ενώνει ένας κοινός σκοπός δηλαδή η σχεδιασμένη και δυναμική ανάπτυξη της λαϊκής οικονομίας με τη σοσιαλιστική εντατικοποίηση και την επιτάχυνση της επιστημονικοτεχνικής προόδου, με την εξασφάλιση των μέσων που είναι απαραίτητα για την βελτίωση του υλικού του πολιτιστικού επιπέδου των εργαζομένων.

Πολλές ομάδες εργασίας στρέφουν την δραστηριότητα τους σε τέτοιους βασικούς σκοπούς και καθήκοντα.

Έτσι π.χ. στη Ε.Σ.Σ.Δ. πολλές ομάδες της νεολαίας που εργάζονται στις οικοδομές αναλαμβάνουν υπεύθυνα παραγωγικούς τομείς και αναπτύσσουν πρωτοβουλίες για έγκαιρη και ποιοτική εκπλήρωση των οικονομικών στόχων

του πλάγους τους. Πολλοί αστοί ιδεολόγοι συκοφαντούν αυτόν τον προσανατολισμό των κοινών κοινωνικών συμφερόντων με τον ισχυρισμό ότι αυτοί είναι κρατική επιβολή και γραμμή των μεθόδων της εντολής της πείσης και της βίας. Το πλάγος που μπαίνει από τα πάνω δεν συμβιβάζεται με τη δημιουργική πρωτοβουλία από τα κάτω, η ευχαρίστηση της ευθύνης χάνεται στην πορεία του συγκεντρωτισμού. Αλλά αυτό ακριβώς είναι το μεγαλύτερο πλεονέκτημα της σοσιαλιστικής κοινωνίας, η πηγή της δύναμης της που αυτοελέγχει τις σχέσεις που δημιουργούν οι ανταγωνιστικές αντιφάσεις και οι σχέσεις συμφερόντων στον καπιταλισμό. Μονάχα αυτή μπορεί να πραγματοποιήσει μια στενή συνειδητή και αποτελεσματικά οργανωμένη συνεργασία όλων των κοινωνικών τομέων της παραγωγής, να δημιουργεί και να διευρύνει συνεχώς όλες τις υλικές και πνευματικές προϋποθέσεις σ' όλη την κλίμακα της κοινωνίας για το καλό των εργαζομένων.

Σ' όλα αυτά συνίστανται, πριν απ' όλα τα κοινά προσωπικά συμφέροντα και καθήκοντα, που για την πραγματοποίησή τους μπορούν να συμπράτουν δημιουργικά, συνειδητά και οργανωμένα οι εργαζόμενοι σ' όλες τις πολυκλαδικές μορφές της συντροφικής συνεργασίας. Για όλα αυτά χρειάζεται μια ενιαία κοινή κοινωνική θέληση που εκφράζεται μέσα από την επιστημονική σοσιαλιστική κοσμοθεωρία και την επικυρώνει το σοσιαλιστικό κράτος.

Για να μπορέσουν να αποδώσουν οι ομάδες εργασίας στη σοσιαλιστική κοινωνία πρέπει πρώτον, να ανταποκρίνονται στις πραγματικές, αντικειμενικές ανάγκες της υλικής και πνευματικής ζωής, δεύτερον να είναι προσεχτικά στην κατανόηση και αντίληψη όλων των μελών της ομάδας και τρίτο να κάνουν δυνατή την ενιαία συλλογική δράση της ομάδας. Αυτά αποτελούν καθοριστική προϋπόθεση για την επεξεργασία του προγράμματος της κοινής δουλειάς στην κάθε ομάδα, άσχετα σε ποιόν τομέα της κοινωνικής ζωής εργάζεται. Στο πρόγραμμα που αποτελεί την βάση της συλλογικής και ατομικής δράσης καθορίζεται η κοινή συμβολή των μελών της ομάδας και του καθενός χωριστά στην κοινή κοινωνική υπόθεση.

Επίσης οι συκοφαντικοί ισχυρισμοί των αστών ιδεολογών ότι τα κεντρικά σχέδια του κράτους, οι κεντρικοί στόχοι φρενάρουν την δημιουργική πρωτοβουλία και την αποφασιστικότητα μέσα στις ομάδες παρακάμπτουν εντελώς την πραγματική ζωή.

"Οι προσεχτικά μελετημένες ιδέες της άμμιλας για το χτίσιμο του θου τομέα λέει ο υπεύθυνος της ομάδας Κάιζερ απο το συγκρότημα για έργα υποδομής του Βερολίνου ώθησαν την νεολαϊστική ομάδα να αναλάβει το καθήκον στο οποίο μπορεί να ανταποκριθεί. Πρωτάρχη θέση στη δουλιά μας -τοποθέτηση υδραγωγών- πρέπει να κατέχει η ποιότητα. Η ομάδα μας συζητήσε αυτό το πρόβλημα και έθεσε στόχο να πετύχει βαθμό ποιότητας 1 - 5 ώστε οι άλλοι οικοδόμοι να μπορούν να

στηρίζονται στη δουλειά μας ". Όπως δείχνει αυτό το παράδειγμα η πλούσια σε ιδέες και δημιουργική δουλειά είναι πραγματικά δυνατή μόνο όταν η δράση των ομάδων στηρίζεται κατ' αρχήν στα βασικά καθήκοντα του σχεδίου. Ο τρόπος αυτός δεν περιορίζει το πεδίο για πλούσια αυτοδύναμη δράση αντίθετα χαράζει ένα πολύ πλατύτερο πλαίσιο δημιουργικής δράσης για την προσωπικότητα. Κεντρίζει το ενδιαφέρον των εργαζομένων γιατί οι ιδέες και οι γνώμες τους, οι εμπειρίες και οι προτάσεις τους εξυπηρετούν πρακτικά τον τομέα της δουλειάς τους και βρίσκουν τον αντίκτυπο τους στην παραπέρα βελτίωση των συνθηκών δουλειάς και ζωής τους.

Είναι πολύ σημαντικό το κρατικό σχέδιο να αποτελεί αστείρευτη πηγή για τον προσανατολισμό και τις σχέσεις συλλογικής δράσης, κοινό όργανο ελέγχου με το οποίο η ομάδα τους και κάθε εργαζόμενος θα μπορεί να υπολογίζει πάντα αν βρίσκεται σε συμφωνία με τις αντικειμενικές οικονομικές και άλλες κοινωνικές ανάγκες και να αξιοποιεί παραπέρα τις υπάρχουσες δυνατότητες . Με αυτό τον τρόπο το σχέδιο γίνεται ταυτόχρονα πολύτιμος κανόνας για δημιουργική, συλλογική και προσωπική δράση.

2.3 ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ.

Αλλά τι σημαίνει εναρμόνιση των κοινωνικών συλλογικών και προσωπικών συμφερόντων στην ομάδα και

με ποίο τρόπο επιδρά η εναρμόγηση αυτή σαν κινητήρια δύναμη στην συλλογική ζωή και στην ανάπτυξη της προσωπικότητας μέσα από την εργασία του ίδιου του εργαζόμενου ; Για να απαντήσουμε σ' αυτό το ερώτημα πρέπει πριν απ' όλα να ξεκινήσουμε από τα βασικά κοινωνικά συμφέροντα.

Όπως είναι γνωστό τα βασικά αυτά συμφέροντα στην περίοδο της οικοδόμησης της ανεπτυγμένης σοσιαλιστικής κοινωνίας συνίσταται στην παραπέρα άνοδο του υλικού και πολιτιστικού βιοτικού επιπέδου του λαού. Απαιτούν υψηλό βαθμό ανάπτυξης της σοσιαλιστικής παραγωγής, ταχεία αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και αποδοτικότητα της σοσιαλιστικής δουλειάς, εντατικοποίηση της κοινωνικής παραγωγής και ανάπτυξη της επιστημονικοτεχνικής προόδου.

Είναι αυτονόητο ότι η σοσιαλιστική κοινωνία για να μπορεί να ανεβάσει διαρκώς το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων πρέπει να απαιτεί την πραγματοποίηση των βασικών αυτών συμφερόντων προς όφελος των εργαζομένων, και να εξασφαλίσει την επικράτηση τους σε όλους τους τομείς της ζωής και την πρόοψή τους από τις ανασταλτικές ατομικιστικές απόψεις και τρόπους συμπεριφοράς.

Με ποίο τρόπο δημιουργείται συνειδητά η σχέση με τα κοινωνικά συμφέροντα μέσα στο πλαίσιο της σοσιαλιστικής παραγωγής και πως εκδηλώνεται η ιαχή της στα προσωπικά και συλλογικά συμφέροντα το δείχνει

καθάρει η μετατροπή των καθηκόντων του πεντάχρου του σχεδίου σε στόχους της επιχείρησης και των ομάδων εργασίας.

Στο συγκρότημα κατασκευής ανελκυστήρων και γερανών του ΚΙΟΤΕΝ στη Γ.Α.Δ. π.χ. η ανάλυση του σχεδίου της επιχείρησης που απορρέει από το κρατικό οικονομικό σχέδιο στην κάθε ομάδα και στο κάθε μέλος της συμβάλει αποφασιστικά ώστε η παραγωγή να αναπτύσσεται σταθερά και αδιάκοπα. Για κάθε ομάδα εργασίας και για κάθε μέλος της χωριστά, η ανάλυση αυτή πετυχαίνεται με τη βοήθεια του προϋπολογισμού και πιο συγκεκριμένα με τους τέσσερεις δείκτες που βρίσκονται στο επίκεντρο της δραστηριότητας των ομάδων: παραγωγικά απόδοση σε κάθε ώρα, μείωση του κόστους παραγωγής και οικονομία σε χρόνο εργασίας με μέτρα του σχεδίου επιστήμης και τεχνικής, αύξηση της ποιότητας των προϊόντων, οικονομικότερη χρησιμοποίηση των εργαλείων και των βοηθητικών υλικών.

Βασικότερη αρχή εδώ, συνίσταται στο ότι η κάθε ομάδα και ο καθένας χωριστά θεωρεί και γνωρίζει τα καθήκοντά του στην εκπλήρωση του σχεδίου. Όσο καλύτερα η κάθε ομάδα, ο καθένας χωριστά μπορεί να προσδιορίσει τα καθήκοντά του όχι μόνο για την επόμενη μέρα ή εβδομάδα αλλά για μακρύτερη χρονικά περίοδο και ταυτόχρονα να αναπτύξει σχέψεις και δημιουργικές ιδέες, τόσο μεγαλύτερες δυνατότητες δημιουργούνται για την ολοκλήρωση της προσωπικότητας μέσα από την εργασία και

γιά την δημιουργική συμμετοχή σε μιά αποτελεσματικότερη πραγματοποίηση των προσωπικών και κοινωνικών συμφερόντων.

Σοβαρό ρόλο στην αποτελεσματική σύνδεση των συμφερόντων στη σοσιαλιστική κοινωνία παίζει το υλικό ενδιαφέρον με βάση την αρχή της απόδοσης. Με την υλική αναγνώριση των συλλογικών και προσωπικών επιδόσεων η ομάδα και ο καθένας χωριστά πληροφορούνται, ότι το επίπεδο της ζωής τους, η ανάπτυξη τους εξαρτώνται από τις επιτυχίες και τα αποτελέσματα της κοινής και ατομικής δουλειάς, και βελτιώνονται συστηματικά με τις υψηλές επιδόσεις. Με αυτόν τον τρόπο η κοινωνική αυτή αναγνώριση και εκτίμηση μετατρέπεται σε δημιουργική πρωτοβουλία και σε μεγαλύτερη δραστηριότητα.

Πολλά παραδείγματα, όπως παρουσιάζονται, από τις τελευταίες εξελίξεις στην Ε.Σ.Σ.Δ., δείχνουν πως οι παραβιάσεις της αρχής της απόδοσης γιά την υλική αναγνώριση των συλλογικών αποτελεσμάτων στη δουλιά μπορεί να προκαλέσει εγωιστικές επιδιώξεις σε βάρος της ζωής άλλων εργαζομένων, να εξασφαλίσει αδικαιολόγητα οφέλη και να θίξει συμφέροντα άλλων.

2.4. ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ Η ΑΝΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΣΤΗΝ ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ;

Συχνά γίνεται συζήτηση γιά το αν ο καθένας εργαζόμενος χωριστά πρέπει να υποτάσει τα προσωπικά του συμφέροντα τη σκέψη και τη δράση του στα συλλογικά κοινωνικά συμφέροντα και γιά το ποιά συμπεράσματα

προκύπτουν από την συζήτηση αυτή για την προσωπική ελευθερία του εργαζόμενου στην ομάδα εργασίας.

Εδώ θα μπορούσαμε να χρησιμοποιήσουμε το παράδειγμα και πάλι από το εργοστάσιο του ΚΙΟΤΕΝ που κατασκευάζει ανελκυστήρες και γεραμούς. Το εργοστασιακό σχέδιο εδώ είναι γνωστό στην κάθε ομάδα εργασίας, στον κάθε εργαζόμενο χωριστά και η παραγωγή ανεβαίνει χρόνια τώρα σταθερά και αδιάκοπα και αυτό σημαίνει πως ο κάθε εργαζόμενος ένοιωσε βαθιά το συγκεκριμένο σκοπό της δουλιάς του, δουλεύει με συνειδητή προσήλωση και ευθύνη. Δηλαδή η εκπλήρωση των καθηκόντων της παραγωγής απαιτεί απ' την ομάδα και τον καθένα χωριστά συνειδητή και ενεργητική υποταγή της σκέψης και της πρακτικής δράσης στις συλλογικές και κοινωνικές ανάγκες.

Σίγουρα σε μια τέτοια ομάδα δε θα μπορούσε να "βλάψει" κανείς την προσωπική ελευθερία ή να εγκαταλήψει απόλυτα τα προσωπικά του συμφέροντα για κέρη " της αυθαιρεσίας μίας υπερδύναμης ομάδας ", να "υπακούσει τυφλά στην αυστηρή εντολή της ομάδας".

Το παράδειγμα αυτό αναιρεί πριν απ' όλα τους ουκοφαντικούς ισχυρισμούς των ιδεολόγων του καπιταλισμού και δείχνει ξεκάθαρα ότι ο καθένας μπορεί να ανταποκριθεί άμεσα και ανεμπόδιστα στην εκπλήρωση των καθηκόντων της δουλιάς, να συμβάλει αποτελεσματικά στη βελτίωση του επιπέδου της ζωής του και να κερδίσει την αναγνώριση των προσωπικών του ικανοτήτων από την ομάδα όταν γνωρίζει και

εκπληρώνει όσο το δυνατόν καλλίτερα τα καθήκοντα του τομέα της δουλειάς του.

Τα παραγωγικά καθήκοντα της επιχείρησης και της ομάδας εργασίας συζητιούνται με το κάθε μέλος της ομάδας στον τόπο δουλειάς. Μ' αυτόν τον τρόπο ο καθένας χωριστά μπορεί να εναρμονίσει συνειδητά τα συμφέροντα του με τα συλλογικά και κοινωνικά καθήκοντα και να εκτιμήσει την κοινωνική σημασία της προσωπικής του συμβολής μέσα από την εργασία του.

Πάνω σ' αυτή τη βάση μπορεί να αποφασίσει αρμόδια και με μεγαλύτερο αίσθημα ευθύνης, δηλ. ελεύθερα για την καλύτερευση των κοινωνικών καθηκόντων και να κάνει αυτή τη λύση δική του προσωπική υπόθεση.

Αξίζει να αναφερθούμε στο πως βλέπει η ίδια η σοσιαλιστική κοινωνία την προσωπική ελευθερία. Έτσι προσωπική ελευθερία στην σοσιαλιστική κοινωνία σημαίνει πριν απ' όλα δραστήρια δημιουργική στηριγμένη σε έμπειρη γνώμη και συνειδητή απόφαση, υπεύθυνη συμμετοχή του καθενός χωριστά στην διαρκώς αυξανόμενη κατάκτηση της κοινωνικής ζωής απ' την εργατική τάξη και τους άλλους εργαζόμενους, σημαίνει ολόπλευρα ανεπτυγμένη προσωπικότητα με γνώσεις και ικανότητες, με μόρφωση και κοινωνικές σχέσεις, σημαίνει συνειδητή αξιοποίηση όλων των ποικιλόμορφων δυνατοτήτων μόρφωσης και ανάπτυξης που προσφέρει η σοσιαλιστική κοινωνία στον εργαζόμενο σημαίνει εμπιστοσύνη στις ίδιες τις δυνάμεις του και περηφάνεια με τις επιδόσεις του να

δημιουργήσει κάτι πολύτιμο και μόνιμο για την κοινωνία και τον εαυτό του.

Τέτοιες δυνατότητες συνειδητής δημιουργικής, ελεύθερης δράσης μπορεί να εξασφαλίσει μόνο η σοσιαλιστική κοινωνία. Στον καπιταλισμό το μέτρο για όλα δεν είναι ο εργαζόμενος αλλά το κέρδος παράγεται από το προϊόν της εργασίας του. Η εργατική δύναμη του εργαζόμενου στον καπιταλισμό είναι χρήσιμη όσο ικανοποιεί τις ανάγκες του κεφάλαιου. Έτσι η ανεργία στις καπιταλιστικές χώρες αποτελεί σήμερα σοβαρό παράγοντα για τα μονοπώλια για την ένταση της εκμετάλευσης για την οικονομική, ηθική και ψυχολογική πίεση των εργαζομένων.

Κατά την άποψη του κεφάλαιου για το σκοπό αυτό δουλεύει μία διαλογή των "καλύτερων" δηλαδή των αξιων εργατών και υπάλληλων που αποδέχονται την εντατική εκμετάλευση όσο το δυνατόν χωρίς αντίσταση.

Η "φροντίδα" αυτή για τη θέση εργασίας και οι απειλές απόλυσης αποβλέπουν στο να υποδαυλίσουν επιδιιώξεις ανταγωνισμού ανάμεσα στους εργαζόμενους, να διαφθείρουν την αλληλεγγύη τους. "Εμείς όπως είπε ένας εκπρόσωπος μίας μεγάλης δυτικογερμανικής καπιταλιστικής επιχείρησης δεν είμαστε στρατιωτικό νοσοκομείο, εμείς θα κωρίσουμε τα άχυρα από το στάρι".

(περ. FORVERTS Βόννη 19/2/76)

Σχετικά με την νεολαία που δεν έχει σταθερή θέση εργασίας την κοινωνική της ανασφάλεια, την αβεβαιότητα

της προσωπικής της ανάπτυξης το βούλιαγμα της αυτοπεποίθησης και την απελπισία, ο 19 χρονος Ronny Lindholm από Ο.Δ.Γ. λέει "γίνομαι όλο και περισσότερο ακοινωνητος. Είναι βλαδυρό να με ρωτάει κάποιος για τη δουλιά μου, αισθάνομαι απαρνητής και αλλόκοτος άνθρωπος. Δεν θέλω να συναντώ κανέναν εκτός από τους συναδέλφους μου".

(περ. Νούες Ντουτολαντ 20/4/77)

2.5. ΣΟΣΙΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΚΑΙ Ο

ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Το δικαίωμα της εργασίας που αποκτήθηκε μέσα από τη σοσιαλιστική επανάσταση δε σημαίνει απλά και μόνο ότι στο σοσιαλισμό ο καθένας έχει εξασφαλισμένη δουλιά αν και μόνο αυτό αντιπροσωπεύει μεγάλο επίτευγμα σε σύγκριση με τον καπιταλισμό που δεν είναι σε θέση να λύσει το πρόβλημα της ανεργίας.

Το δικαίωμα για δουλειά συγκεκριμενοποιεί ολόκληρη την αλλαγή του χαρακτήρα της εργασίας και επομένως μαζί με την εγγυημένη εξασφάλιση της θέσης εργασίας απαιτεί με τον καθένα χωριστά να αντιλαμβάνεται όλο και πιο συνειδητά την προσωπική του δουλιά σα μέρος της συλλογικής κοινωνικής δουλιάς για την οικοδόμηση σοσιαλισμού σαν δική του αναγκαία προσωπική συμβολή.

Επομένως η κοινωνία περιμένει από τον κάθε εργαζόμενο να κάνει σχέψεις για το πως η δική του

συμβολή αυτή μπορεί να γίνει πιο αποδοτική για την κοινωνία, γιατί σε τελευταία ανάλυση από την ίδια δουλιά των εργαζομένων εξαρτάται το πόσο θα επικρατήσει η πρόοδος, κατά πόσο θα σταθεροποιηθεί η σοσιαλιστική οικονομία.

Θα πρέπει να καταλήξουμε στη διαπίστωση ότι η σοβαρή διαφορά με τον καπιταλισμό βρίσκεται στο ότι την υλική βάση της σοσιαλιστικής κοινωνίας την αποτελεί η κοινωνική ιδιοκτησία στα μέσα παραγωγής, και ότι τον κοινωνικά δημιουργούμενο πλούτο δεν τον διαθέτουν μιά κούφια μονοπώλια αλλά τα εργαζόμενα μέλη της κοινωνίας με την βοήθεια του κράτους τους.

Έτσι στο σοσιαλισμό ο εργαζόμενος άνθρωπος είναι ταυτόχρονα και παραγωγός και ιδιοκτήτης. Γιαυτό ακριβώς η κοινωνία και το κράτος είναι σε θέση να δημιουργούν για τον καθένα χωριστά όλες τις δυνατότητες έτσι που αυτός με την προσωπική του συμβολή στην εργασία, στην πολιτική και κοινωνική ζωή να μπορεί να αναπτύσει την προσωπικότητά του και να διαμορφώνει τους όρους για την όλο και καλύτερη άσκηση στην πράξη, των δικαιωμάτων του.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

Σ' αυτό το κεφάλαιο πρέπει να μελετήσουμε την μορφή και την δράση των συνδικαλιστικών, επαγγελματικών οργανώσεων στη καπιταλιστική και σοσιαλιστική κοινωνία και πως επιδρούν στους εργαζόμενους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.

Ο βαθύτερος λόγος που έκανε τις νομοθετικές αρχές να ακυρώσουν την απαγόρευση των επαγγελματικών οργανώσεων θα πρέπει να αναζητηθεί στις μεταβολές που επέφερε η βιομηχανική επανάσταση στη διάρθρωση του συστήματος παραγωγής. Πιο κάτω θα προσπαθήσουμε με λίγα λόγια να αναφέρουμε τους κυριότερους παράγοντες που επηρέασαν άμεσα την ανάπτυξη των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων, συνεπώς τη στάση των αρχών προς αυτές τις οργανώσεις.

Κάτω από την πίεση της βιομηχανικής επανάστασης που χαρακτηρίζεται από τη χρήση νέων πηγών ενέργειας και από την εφαρμογή στην βιομηχανία των επιστημονικών εφευρέσεων και τελειότερων μεθόδων παραγωγής, το μικρό οικογενειακό εργαστήριο εκτοπίστηκε σιγά - σιγά από μεγάλα εργοστάσια με μεγάλα κεφάλαια, πολλούς εργάτες και πολλά μηχανήματα.

Οι μεγάλες αυτές επιχειρήσεις ανέλαβαν όλο και σε περισσότερους κλάδους το μεγαλύτερο μέρος αν όχι το

σύνολο της παραγωγής. Η αύξηση αυτή της μηχανοποιήσεως της παραγωγής είχε σαν αποτέλεσμα να πάψουν ορισμένες τάξεις εργατών να κατέχουν τα εργαλεία της δουλειάς τους αν και δεν είχαν χάσει κάθε είδους ατομική περιουσία. Έτσι γινόταν ολοένα και πιο έντονη η κοινωνική διάκριση ανάμεσα στους εργοδότες αφ' ενός - που είχαν τα όργανα της εργασίας και την απόλυτη ευθύνη για την διοίκηση και την οργάνωση της παραγωγής - και του μισοβιωτού εργατικού δυναμικού αφ' εταίρου.

Η επίδραση που είχε η βιομηχανική επανάσταση στην νομική θέση του ατόμου μέσα στην κοινωνία, γίνεται πιο φανερή αν εξετάσουμε την εφαρμογή των βασικών αρχών δηλαδή της ελεύθερης εργασίας και της ελεύθερης συμβάσεως μέσα σ' αυτό το τελείως μεταμορφωμένο οικονομικό περιβάλλον.

Κατά το νόμο η ελευθερία της εργασίας παρέμεινε άδικτη. Η ελεύθερη άσκηση του επαγγέλματος σήμαινε για τον εργοδότη απόλυτη ελευθερία να αποκτά ή να χρησιμοποιεί οτιδήποτε χρειαζόταν για την λειτουργία της επιχείρησης και κυρίως να διαλέγει το προσωπικό του. Σήμαινε επίσης ότι ο εργαζόμενος ήταν ελεύθερος να διαλέξει τον εργοδότη του και να κανονίσει ελεύθερα τους όρους της συμβάσεως του χωρίς την παρέμβαση τρίτων.

Στην πραγματικότητα όμως τα πράγματα ήταν τελείως διαφορετικά από τη στιγμή μάλιστα που η βιομηχανική επανάσταση είχε μεταβάλει ριζικά την βάση των σχέσεων

μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών. Ο ημερομίσθιος εργαζόμενος ακόμα και όταν έλειπε ο κάθε νομικός καταναγκασμός, ήταν εκτεθειμένος σε μία κοινωνική πίεση σ' έναν καταναγκασμό εξίσου επιτακτικό, γιατί, ενώ ο νόμος είχε καταργήσει τον δεσμό που τον κρατούσε πριν δεμένο σ' ένα μόνο εργοδότη ή σ' ένα μόνο "ίδρυμα" δεν είχε καταργήσει και τον κοινωνικό δεσμό ανάμεσα στον εργαζόμενο και στο όργανο της εργασίας του που τώρα το είχε στερήσει.

Κατά το νόμο και η ελευθερία συμβάσεως παρέμεινε άδίκτη. Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες ήταν ελεύθεροι να αποδέχονται όποια σύμβαση ήθελαν και να απαλλάσσονται σ' οποιαδήποτε στιγμή ή έπειτα από προκαθορισμένη προειδοποίηση, από κάθε υποχρέωση που την θεωρούσαν βαριά.

Αλλά σ' αυτό το σημείο, η ανισότητα ανάμεσα στα δύο συμβαλλόμενα μέρη - που ήταν αποτέλεσμα της διαφοράς των κοινωνικών λειτουργιών τους και της κατοχής των μέσων της παραγωγής - πήρε οξύτητα γιατί το αντικείμενο της συμβάσεως ή της διαπραγματεύσεως δεν ήταν το ίδιο για τα δύο μέρη: Ο εργοδότης πρόσφερε χρήματα ή προϊόντα, ενώ ο εργαζόμενος πρόσφερε εργασία ή ανθρώπινη δύναμη.

Η εργασία όμως όταν προσφέρεται από ένα μεμονωμένο άτομο, δεν είναι σταθερό και διατηρούμενο εμπόρευμα. Ο κάτοχος της όταν δεν έχει άλλους πόρους δεν μπορεί να το αποθηκεύσει έως ότου βελτιωθεί η αγορά.

Είναι επίσης δύσκολο γιαυτόν να το μεταφέρει σε άλλη αγορά και συνεπώς αναγκάζεται κάποτε να το πουλάει σε οποιαδήποτε τιμή, ή με οποιουσδήποτε όρους του προσφέρθούν.

Επιπλέον η ελευθερία της συμβάσεως υπήρχε μόνο κατά το διάστημα των διαπραγματεύσεων για την πρόσληψη γιατί ο νόμος ενδιαφερόταν μόνο για την σύναψη της συμβάσεως και όχι για την εφαρμογή της στην πράξη. Επομένως όταν είχε συναφθεί και η εργασία του εργάτη είχε μισθωθεί, ο εργοδότης μπορούσε να διαθέσει την εργασία αυτή όπως αυτός ήθελε.

Τοποθετούσε τον εργάτη μέσα στην επιχείρηση και του ανέθετε την δουλιά στην οποία θα ήταν πιο αποδοτικός. Του ζητούσε να υπακούει σε μία σειρά κανονισμούς (τους κανονισμούς εργασίας) που ήταν υποχρεωτικοί για όλους και που την εποχή καθορίζονταν μόνο από τον εργοδότη.

Όμως όταν ένας εργάτης ανέλαμβανε εργασία έμπαινε σ' έναν ξένο οργανισμό που είχε τους δικούς του νόμους, τη δική του οργάνωση, τη δική του διοίκηση, τα δικά του πειθαρχικά όργανα και τέλος το δικό του κανονισμό, που καθόριζε τη θέση και τα δικαιώματα του εργάτη μέσα στο εργοστάσιο. Αυτό ήταν αναπόφευκτο αν ληφθεί υπ' όψη η διάκριση των κοινωνικών λειτουργιών σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης μόνος διεύθυνε την παραγωγή και είχε αναλάβει την απόλυτη ευθύνη για την οργάνωση της και την πειθαρχία.

Αυτές λοιπόν οι κοινωνικές συνέπειες της βιομηχανικής επανάστασης οδήγησαν τις κυβερνητικές αρχές ν' αλλάξουν στάση απέναντι στις επαγγελματικές ενώσεις στις Δυτικές χώρες. Ετσι θα πρέπει να δούμε πιο αναλυτικά πώς ήταν οι λόγοι που οδήγησαν στην εισαγωγή και ρύθμιση διάφορων θεσμών συμμετοχής των εργαζόμενων σ' όλα σχεδόν τα καπιταλιστικά κράτη.

Η επίλυση των εργασιακών προβλημάτων και η διευθέτηση των διαφορών ανάμεσα στους εργαζόμενους και τους εργοδότες, στα πλαίσια του ισχύοντος καπιταλιστικού συστήματος και των κοινωνικών ανισοτήτων που γεννά και αναπαράγει αυτό, συντέλεσαν ώστε στα μέσα ήδη του περασμένου αιώνα να γίνουν οι πρώτες προσπάθειες νομοθετικής κατοχύρωσης ορισμένων οργάνων εργατικής εκπροσώπησης.

Η ανάπτυξη που κάναμε στο προηγούμενο κεφάλαιο σχετικά με την οργάνωση της εργασίας στον καπιταλισμό βεβαιώνει και αποκαλύπτει την βασική αντίθεση στο κεφάλαιο και την εργασία. Από 'δώ γεννιέται και η συνειδητή, ταξική στάση των εργαζομένων που παίρνει τη μορφή της οργανωμένης πάλης μέσα από τα σωματεία τους και τα συνδικάτα.

Το ίδιο το εργατικό, συνδικαλιστικό κίνημα μέσα από την πάλη του οικοδομεί και τις μορφές οργάνωσης του. Το πρόβλημα της διάρθρωσης των συνδικάτων δεν είναι ένα ζήτημα απλώς οργανωτικό αλλά πολιτικό, ένα ζήτημα πάνω στο οποίο συγκρούονται χρόνια τώρα οι

διαφορές τάσεις μέσα στα συνδικάτα.

Η οργανωτική συγκρότηση των συνδικάτων, οι μορφές διάρθρωσης τους δεν μπορεί παρά να είναι και ανάλογες με τους σκοπούς που επιδιώκονται. Διαφορετική οργανωτική συγκρότηση προτείνουν αυτοί που δεν ξεφεύγουν από την λογική του καπιταλιστικού συστήματος, που βλέπουν τα συνδικάτα απλά και μόνο σαν όργανα για να αποκρουστούν μερικά ορισμένες επιπτώσεις του καπιταλιστικού συστήματος και διαφορετική προτείνουν αυτοί που στοχεύουν στην τελική απελευθέρωση των εργαζομένων από την μισθωτή "σκλαβιά".

Δύο είναι οι βασικοί παράγοντες που επιδρούν άμεσα στην οργανωτική διάρθρωση των συνδικάτων : η οικονομική διάρθρωση που υπάρχει και οι πολιτικές κατευθύνσεις του εργατικού κινήματος. Και τα μη κλαδικά, τα επαγγελματικά συνδικάτα με την ανάπτυξη του καπιταλισμού και την κυριαρχία των μονοπωλίων δεν μπορούσαν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της ταξικής πάλης του συνδικαλιστικού αγώνα.

Τα μονοπώλια διέδξαν τεράστια μέσα ανάπτυξαν τα κρατικά και ιδιωτικά μέσα καταστολής και έτσι τα επαγγελματικά συνδικάτα αποδείχθηκαν αδύναμα. Γιαυτό προτοπόροι συνδικαλιστές δημιούργησαν τα κλαδικά συνδικάτα, τα συνδικάτα με βάση τον κλάδο παραγωγής που αποτελούν μία ανώτερη μορφή οργάνωσης.

Σ' αυτή την διαδικασία έπαιξαν καθοριστικό ρόλο οι συνεχείς ταξικές δυνάμεις που κατόρθωσαν σε πολλές

περιπτώσεις, ακόμα και σε καθιστερημένες οικονομικά χώρες να εφαρμόσουν ανεπτυγμένες μορφές συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Στη χώρα μας και σ' όλη την ιστορία του συνδικαλιστικού κινήματος οι μορφές οργάνωσης έμειναν στάσιμες. Χαρακτηριστικό γνώρισμα είναι ότι τα σωματεία ενώνουν τοπικά τους εργάτες ενός επαγγέλματος (ειδικότητας) ή ενός κλάδου ή ενός ξεχωριστού εργοστασίου, διαθέτουν την δική τους οργανωτική αυτοτέλεια , ανεξαρτησία και μπορούν να προσχωρήσουν ή να αποχωρήσουν από τις ομοσπονδίες που ενώνουν σε πανεθνική κλίμακα ομοιοεπαγγελματικά σωματεία του ίδιου κλάδου.

Η ομοσπονδία δεν έχει συγκεντρωτική δύναμη και μπορεί να αποδυναμωθεί, μιάς και είναι στη θέληση κάθε σωματείου να αποχωρίσει όταν νομίζει ότι δεν εκφράζεται από αυτή . Το ίδιο και η ομοσπονδία μπορεί να διαγράψει κάθε σωματείο που η πρακτική του δεν βρίσκεται μέσα στα πλαίσια των κατευθύνσεων της. Έτσι οι ομοσπονδίες δεν μπορούν να παίξουν το ρόλο τους σαν ισχυρές οργανώσεις του επαγγελματικού κινήματος.

Παραπέρα, οργανωμένοι οι εργαζόμενοι τοπικά σε σωματεία κατά επάγγελμα (ειδικότητα) βλέπουν μόνο τα δικά τους στενά επαγγελματικά συμφέροντα. Αυτή η μορφή οργάνωσης τους εμποδίζει να αναπτύξουν την ταξική τους αλληλεγγύη, προωθεί την δημιουργία εργατικής

γραφειοκρατίας και των χωρισμό των εργαζόμενων σε ειδικευμένους και ανειδίκευτους. Οργανωμένοι ξεχωριστά, κατά εργοστάσιο ή επιχείρηση θέλουν μόνο τον δικό τους καπιταλιστή, απομονώνονται από τους συναδέλφους των άλλων εργοστασίων του ίδιου κλάδου.

Οι εργαζόμενοι όταν αγωνίζονται μόνο για τα στενά επαγγελματικά τους συμφέροντα ή μόνο ενάντια στον δικό τους καπιταλιστή - εργοδότη - διατρέχουν τον κίνδυνο να αγνοήσουν την πάλη για τα γενικότερα αιτήματα των εργαζομένων σαν σύνολο, δυσκολεύονται να κατανοήσουν ότι πρέπει να αγωνίζονται εναντίον σ' όλους τους καπιταλιστές σαν τάξη και ότι πρέπει να συνδιάζουν αυτή την πάλη με την πάλη ενάντια στο αστικό κράτος.

Αυτή λοιπόν η μορφή οργάνωσης, η σωματειακή (ομοσπονδιακή) που βάζει εμπόδια στην ανάπτυξη της πάλης δημιουργεί πρόσφορο έδαφος για την ανάπτυξη διφόρων αντιλήψεων που θέλουν τα συνδικάτα μόνο για την προώθηση ορισμένων αιτημάτων των εργαζομένων μακριά από κάθε πολιτική ανάμειξη "ουδέτερα".

Ετσι μπαίνει επιτακτικά το πρόβλημα της βελτίωσης, της οργανωτικής διάρθρωσης των συνδικάτων. Εκφράση αυτής της βελτίωσης πρέπει να είναι τα συνδικάτα που έχουν οικοδομηθεί με βάση την αρχή της παραγωγής.

Για την ανάπτυξη των συνδικάτων προς αυτή την κατεύθυνση υπάρχουν δυσκολίες και παράγοντες υποκειμενικοί και αντικειμενικοί στη χώρα μας. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι οικοδόμοι με δυσκολίες

προχώρησαν στην δημιουργία του συνδικάτου τους στην Αθήνα, τον Πειραιά και σ' άλλα μέρη της Ελλάδας.

Θα πρέπει να τονίσουμε επίσης ότι ένα πανεθνικό συνδικάτο δεν αποτελείται από ομοσπονδιακά ενωμένα σωματεία. Αποτελεί ένα " ενιαίο μπλοκ " που έχει παραρτήματα κατά περιοχές, πόλεις και τόπους δουλειάς. Για παράδειγμα όλοι οι εργαζόμενοι ενός συγκεκριμένου χημικού εργοστασίου - και οι μηχανουργοί, οι ηλεκτροτεχνίτες και οι λογιστές - μπορούν να γίνουν μέλη μόνο πανεθνικού συνδικάτου της χημικής βιομηχανίας. Έτσι σ' ένα εργοστάσιο δρά μία και μόνο συνδικαλιστική οργάνωση.

Έτσι μπορούμε να καταλήξουμε ότι τα συνδικάτα οικοδομούνται με βάση την αρχή της παραγωγής αποκλείουν την ομοσπονδιακή μορφή που δρά στους τόπους δουλειάς, συσπώνει τους εργαζομένους γενικότερα τους κλάδους της οικονομίας σε μία ενιαία κεντρική πανεθνική οργάνωση και όχι σε κάποιες τοπικές οργανώσεις.

Με την ανάπτυξη των πολυκλαδικών μονοπωλίων που έχουν δικές τους επιχειρήσεις σε διάφορους βιομηχανικούς κλάδους μπαίνουν επίσης νέα ζητήματα συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, ζητήματα που λύνονται στα πλαίσια αυτής της ανώτερης μορφής συνδικαλιστικής οργάνωσης. Συγκεκριμένα η πανεθνική ομοσπονδία των πανεθνικών συνδικάτων θα συντονίζει αποφασιστικά τις κινητοποιήσεις των εργαζομένων του

συγκροτήματος στους διάφορους βιομηχανικούς κλάδους όπου λειτουργεί το συγκεκριμένο πολυκλαδικό μονοπώλιο.

Ιδιαίτερο πρόβλημα συναντά επίσης η συνδικαλιστική οργάνωση των δημοσίων υπαλλήλων. Ενώ όλοι αυτοί που έχουν τον ίδιο εργοδότη - το κράτος - υπάρχουν περιπτώσεις που εργαζόμενοι στο ίδιο γραφείο ανήκουν σε διαφορετικό σωματείο και ομοσπονδία. Άλλος ανήκει σε συνδικαλιστική οργάνωση με βάση τον κλάδο, άλλος με βάση την ειδικότητα, άλλος με βάση την κατηγορία κ.λ.π. Αυτή η οργανωτική δομή βάζει εμπόδια στην ενότητα των δημοσίων υπαλλήλων αποδυναμώνει τους αγώνες, συντηρεί τις διακλαδικές αντιθέσεις και έτσι υπονομεύει κάθε προσπάθεια ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος.

Ετσι μπαίνει και δώ επιτακτικά το ζήτημα της βελτίωσης της οργανωτικής διάρθρωσης. Δυνατότητες υπάρχουν πολλές. Βασική αρχή όμως πρέπει να είναι ένας ενιαίος σύλλογος κατά υπουργείο που θα περιλαμβάνει όλους τους δημοσious υπαλλήλους, καθώς και υπαλλήλους των νομικών προσώπων που υπάγονται στο υπουργείο. Αυτονόητο είναι ότι κατά νομό ή περιοχή θα υπάρχουν παραρτήματα που θα ασχολούνται με τα ζητήματα των ιδιαίτερων συνθηκών και θα δίνουν τη δυνατότητα σ' όλους τους δημοσious υπαλλήλους να συμμετέχουν στις συνδικαλιστικές διαδικασίες.

Πρέπει να πούμε ότι υπάρχουν και υπουργεία που έχουν μεγάλο αριθμό υπαλλήλων ορισμένων κλάδων π.χ. δάσκαλοι, γηπιαγωγοί που ανέρχονται περίπου στις

42.500 και οι καθηγητές της μέσης εκπαίδευσης που ανέρχονται γύρω στις 43.500. Όμως είναι χαρακτηριστικό ότι και στην κατεύθυνση αυτή υπάρχουν εμπόδια και δυσκολίες ακόμα και νομικές - ο νόμος 1264/1982.

Με βάση αυτά θα θέλαμε να αναφερθούμε πιο αναλυτικά στην κατάσταση που υπάρχει στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις στην χώρα μας. Μιλώντας για τις πρωτοβάθμιες οργανώσεις, για τα σωματεία βάσης όπως είπαμε και παραπάνω πρέπει να πάρουμε υπ' όψη ότι δεν πρόκειται για κάτι το ομοιόμορφο. Σπό άποψη μεγέθους υπάρχουν σωματεία με 15, 20 ή 30.000 μέλη όμως υπάρχουν σωματεία με 50, 100, 500 μέλη. Επίσης τα σωματεία Δημόσιων Οργανισμών και Επιχειρήσεων όπου ισχύουν και ξεχωριστοί νόμοι όπως π.χ. άρθρο 4 κ.λ.π. Υπάρχουν πρωτοβάθμια κλαδικά σωματεία που καλύπτουν την Α' και Β' περιφέρεια της Αθήνας και περιοχές του υπόλοιπου νομού της Αττικής με μεγάλο αριθμό τόπων δουλιάς.

Όμως υπάρχουν εργοστασιακά και επιχειρησιακά σωματεία που καλύπτουν ένα μόνο τόπο δουλιάς. Στην Αθήνα τυπικά υπάρχουν 870 σωματεία στη δύναμη του Ε.Κ.Α. με γραμμένους 450.000 περίπου, ψηφισάντες 260.000 από το σύνολο των 600 και πάνω χιλιάδων που υπολογίζονται μισθωτοί με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Θα πρέπει να πούμε ότι υπάρχουν ακόμα μερικές εκατοντάδες σωματεία - σφραγίδες - που ανήκουν στα εργατικά κέντρα Ν. Φιλαδέλφειας, Ν. Ιωνίας κ.λ.π. και

που από το σύνολο αυτών των σωματείων , 326 είναι εργοστασιακά - επιχειρησιακά - και καλύπτουν 100.000 εργατουπαλλήλους περίπου με γραμμένους 68.500 και ψηφισάντες 51.500 .

Οι εκλεγμένοι συνδικαλιστές σε Δ.Σ. παραρτήματα , σωματειακές επιτροπές τμημάτων κ.λ.π. υπολογίζεται ότι ξεπαίρνουν τις 7 - 8.000 . Πρόκειται για ανθρώπους που ανεξάρτητα από πολιτικές πεποιθήσεις και αντιλήψεις στην πλειοψηφία τους αγωνίζονται με τον ένα ή άλλο τρόπο για την προώθηση των συμφερόντων της εργατικής τάξης . Πέρα απ' αυτόν τον πηρύνα των εκλεγμένων συνδικαλιστών ένα δεύτερο επίπεδο δραστήριων ανθρώπων του συνδικαλιστικού κινήματος είναι τα μέλη των σωματείων που σε σταθερή λίγο - πολύ βάση βοηθάνε στις πρακτικές δουλιές των σωματείων και πλαισιώνουν τα όργανα , παίρνουν μέρος στις εξορμήσεις ενημέρωσης κ.λ.π.

Και μία τρίτη κατηγορία σχετικά δραστήριων είναι αυτοί που παίρνουν μέρος στις γενικές συνελεύσεις των σωματείων. Σ' ότι αφορά τα εργοστασιακά - επιχειρησιακά σωματεια υπολογίζεται ότι το 50 % και πάνω κατά μέσο όρο παίρνει μέρος στις Γ.Σ. Στο συνδικάτο οικοδόμων λ.χ. στις εκλογοαπολογιστικές συνελεύσεις παίρνουν μέρος 7.000 , στο συνδικάτο μετάλλου 800 , στους λογιστές 1.200. Αυτή λίγο - πολύ είναι η γενική " γεωγραφία " του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος στην Αθήνα που είναι οργανωμένο σε πρωτοβάθμια

σωματεία τα οποία ανήκουν ταυτόχρονα στις κλαδικές τους ομοσπονδίες και στο Ε.Κ.Α. Είναι αξιοσημείωτο να πούμε ότι μέσα στα σωματεία γίνονται μάχες για τη συμμετοχή ή όχι στις απεργίες. Γίνονται έντονες αντιπαραθέσεις για την προοπτική τους.

Όμως θα πρέπει να πούμε ότι παρόλη τη μαζικοποίηση των σωματείων το 1981 προκύπτουν αρκετά προβλήματα όπως :

α) Το ζήτημα της δραστηριοποίησης των εργαζομένων στο σωματείο τους γίνεται δεκτό απ' όλους σαν ανάγκη αλλά δεν έχει συνειδητοποιηθεί βαθιά η σημασία του.

Υποτάσσεται συνήθως στις ανάγκες να ψηφίσουν περισσότεροι ή να πετύχει μια συγκέντρωση ή μια γενική συνέλευση , αλλά στις περισσότερες περιπτώσεις δεν κατανοείται σαν η ουσία της δουλιάς του σωματείου .

β) Ενώ πολύ συχνά ακούγεται " ότι πρέπει να δραστηριοποιούμε τα μέλη , να λύσουμε το θέμα της συνδέσεως με τα μέλη " κ.λ.π. στην πράξη οι ειδικές συνεδριάσεις των Δ.Σ. είναι ελάχιστες και γενικά η απασχόληση μ' αυτό το θέμα είναι σχετικά πρόχειρη και επιφανειακή.

γ) Σε πολλές περιπτώσεις υπολανθάνει η αντίληψη ότι το θέμα αυτό είναι ευθύνη άλλων.

δ) Το θέμα αυτό συνδέεται στενά με την δράση και την πάλη του σωματείου για τα διάφορα προβλήματα.

Όταν π.χ. το σωματείο εξαντλεί τη δράση του σε διεκδίκηση κάποιων αυξήσεων μία - δύο φορές το χρόνο και μετά αδρανει , όταν αφήνει έξω από τα ενδιαφέροντα

του τα προβλήματα της νεολαίας , της υγείας , της κατοικίας κ.λ.π. τότε βέβαια δεν γίνεται άμεσα φανερή η ανάγκη να κινητοποιήσει τα μέλη του . Είναι γνωστό ότι σε περίοδο κινητοποιήσεων η διάθεση για συμμετοχή φτάνει σε υψηλά επίπεδα. Το πρόβλημα αυτό πιστεύουμε αποκτά ιδιαίτερη σημασία και κύρια σε σχέση με την προσπάθεια της άρχουσας τάξης να περάσει μία παθητικότητα, μία απογοήτευση στους εργατοπαλλήλους να τους σπρώξει σε ατομικές λύσεις επικαλούμενη την κρίση της ανεργίας κ.λ.π. Σ' αυτή την προσπάθεια βοηθείται από την στάση των άλλων παρατάξεων κύρια της ΠΑΣΚΕ και της ΔΑΚΕ στη χώρα μας , οι οποίες δεν επιδιώκουν την συμμετοχή των εργαζομένων στη δράση των σωματείων. Είναι χαρακτηριστική η περίπτωση των ναυπηγείων Σκαρμαγκά (το μεγαλύτερο εργοστασιακό με 4.500 μέλη) όλος ο μηχανισμός είναι τα επτά μέλη του Δ.Σ. (κινούνται επίμονα να συγκροτήσουν επιτροπές τμημάτων και άλλες επιτροπές σε περιόδους αγώνων). Επίσης σε άλλες προβληματικές επιχειρήσεις ο ρόλος αυτών των παρατάξεων είναι να αποπροσανατολίζουν τους εργαζόμενους , να τους καθησυχάζουν ότι δεν διατρέχουν κανένα κίνδυνο.

Συνοπτικά θα βγάλουμε το συμπέρασμα ότι στη χώρα μας το συνδικαλιστικό κίνημα βρίσκεται κάτω από την διαρκή παρατήρηση των μηχανισμών του κράτους , του Σ.Ε.Β. ακόμα και ξένων ιδρυμάτων τύπου "Φριλντριχ Εμπερτ" (κύριο αντικείμενο του η επιμορφωτική

προσπάθεια συνδικαλιστικών στελεχών). Όλοι αυτοί προσπαθούν από την μιά να μειώσουν το ρόλο του σωματείου γιατί βέβαια είναι ανέφικτο να τι καταργήσουν και από την άλλη να το μετατρέψουν σε εξάρτημα και "συνεταίρο" της ταξικής συνεργασίας, που θα αποδέχονται το καθεστώς της εξάρτησης καθώς και οπαδό της αντίληψης "έξω η πολιτική από τα συνδικάτα" ή "ανεξάρτητα συνδικάτα πέρα από τα κόμματα".

Πιστεύουμε ότι αξίζει να δούμε και το δικαίωμα της αυτοτέλειας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, μίας και είναι μία από τις κύριες συνδικαλιστικές ελευθερίες των εργαζομένων. Κατ' αρχήν η αυτοτέλεια και η ανεξαρτησία από την εργοδοσία και το αστικό κράτος των συνδικαλιστικών οργανώσεων, νομοθετικά προβλέπεται από την 87 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας στην οποία το άρθρο 3 αναφέρεται ότι οι οργανώσεις των εργαζομένων καθορίζουν ελεύθερα το πρόγραμμα των ενεργειών τους. Στο ίδιο άρθρο της Δ.Σ.Ε. απαγορεύεται κάθε επέμβαση που οδηγεί στον περιορισμό του δικαιώματος ή εμποδίζει την νόμιμη άσκηση του.

Ακόμα στη Δ.Σ.Ε. προβλέπεται ότι η εθνική νομοθεσία πρέπει να μην προσβάλει τα δικαιώματα που διασφαλίζει η Δ.Σ.Ε. Κατά το σύνταγμα της χώρας μας το 1975 έχει συγκεκριμένη διάταξη (άρθρο 23 παρ.1) που θεσπίζει την υποχρέωση του κράτους και παίρνει όλα εκείνα τα μέτρα που διασφαλίζουν την συνδικαλιστική ελευθερία και τα δικαιώματα που απορρέουν απ' αυτή

και να προστατεύει την ανεμπόδιστη άσκηση τους από κάθε προσβολή. Το ίδιο επαναλαμβάνει και το άρθρο 14 του νόμου 1254/1982 που αναφέρεται στην κατοχύρωση της " αυτοδύναμης λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων ". Όταν μιλάμε για την οργανωτική αυτοτέλεια και ανεξαρτησία των συνδικαλιστικών οργανώσεων εννοούμε πρώτα και κύρια την δυνατότητα να αναπτύσσονται χωρίς εργοδοτικές και κρατικές επεμβάσεις. Ο μόνος δρόμος που πρέπει να ακολουθείται είναι αυτός που επιτρέπει την επίλυση των προβλημάτων τους μέσα από τις καταστατικές - δημοκρατικές διαδικασίες.

Η ενότητα και η ανεξαρτησία των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελεί το αφετηριακό σημείο υλοποίησης των πραγματικών ρόλων των συνδικάτων που είναι όχι μόνο η βελτίωση συνθηκών ζωής των εργαζομένων αλλά και παραπέρα η διαπαιδαγώγηση τους και η πάλη ενάντια στο εκμεταλεπτικό σύστημα. Αυτό εξ' άλλου αποτελεί και καταστατικό όρο πολλών οργανώσεων.

Κατά πόσο όμως υπάρχει ανεξαρτησία και αυτοτέλεια των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι χαρακτηριστικό από το γεγονός της απροκάλυπτης επέμβασης του κράτους στην αυτοτέλεια της ΓΣΕΕ, το 1985 και την καθαίρεση της εκλεγμένης διοίκησης η κυβέρνηση κατέφυγε σ' ένα γνωστό επιχείρημα της αρχουσας τάξης : " το σεβαστό του νόμου". Το σεβασμό π.χ. στο άρθρο 69 Αστικού Κώδικα που θεσπίστηκε για να εξυπηρετήσει τις κάθε

λογής κρατικές επεμβάσεις στο συνδικαλιστικό κίνημα
ιδιαίτερα σε περιόδους που σ' αυτό επικρατεί
αγωνιστική, ταξική αντίθεση.

Επίσης ένα κύριο ζήτημα είναι και η ύπαρξη
ελευθερίας για την εκλογή συνδικαλιστικών στελεχών
και η σύνδεση της με την επέμβαση του κράτους.
Σύμφωνα με την επιτροπή εμπειρογνομόνων για την
εφαρμογή των Διεθνών Συμβάσεων και Συστάσεων
αναφέρεται ότι σε μερικές χώρες τα συνδικαλιστικά
στελέχη μπορούν να χάσουν το αξίωμα τους εξ' αιτίας
των πολιτικών τους πεποιθήσεων.

Πιο συγκεκριμένα στη Νοτιοαφρικανική Ένωση ο νόμος
περί καταστολής του κομμουνισμού (1950) αναφέρει ότι
για κάθε πρόσωπο που είναι κομμουνιστής ή που έχει
περιληφθεί στον πίνακα των στελεχών, αξιωματούχων μελών
ή υποστηρικτών μιας οργάνωσης που έχει κυριχθεί
παράνομη, ο Υπουργός Δικαιοσύνης μπορεί έπειτα από
προειδοποίηση να ζητήσει να παραιτηθεί από το αξίωμα
της διοίκησης ή την θέση του υπαλλήλου της οργάνωσης
που θα αναφέρεται στη ειδοποίηση και να μην ξαναγίνει
στέλεχος ή υπάλληλος της οργάνωσης αυτής ή οποιασδήποτε
άλλης οργάνωσης που αναφέρει η ειδοποίηση.

Στις Η.Π.Α. ο νόμος του 1947 περί Σχέσεων Εργασίας
και Διευθύνσεως ορίζει ότι απαραίτητη προϋπόθεση για
να έχει δικαίωμα μιά εργατική οργάνωση στα
πλεονεκτήματα της προστατευτικής διαδικασίας του νόμου,
είναι το να υποβάλουν κάθε χρόνο υπεύθυνη δήλωση τα

συνδικαλιστικά στελέχη του συνδικάτου ότι δεν ανήκουν στο Κομμουνιστικό κόμμα ή σε άλλη οργάνωση που πιστεύει ή προπαγανδίζει όπως όπως λέγα την ανατροπή της Αμερικάνικης κυβέρνησης διά της βίας ή διά παρανόμων και αντισυνταγματικών μέτρων, επιπλέον ο Νόμος περί Ελέγχου του Κομμουνισμού (1954) καθορίζει ότι είναι παράνομο να κατέχει αξίωμα σε μία εργατική οργάνωση ένα μέλος του Κομμουνιστικού κόμματος και αναφέρει τις ποινές που επιβάλλονται στις εργατικές οργανώσεις που έχουν τέτοια στελέχη.

Στις Φιλιππίνες επίσης τα στελέχη των εργατικών οργανώσεων είναι υποχρεωμένα να υποβάλουν παρόμοιες υπεύθυνες δηλώσεις.

Αυτά δείχνουν ότι η άρχουσα τάξη στις εκμεταλευτικές κοινωνίες με οποιαδήποτε κυβέρνηση και αν εκφράζεται προσβάλει το φάσμα των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων και προσπαθεί να αποδυναμώσει την δράση του συνδικαλιστικού κινήματος από τους σωστούς επικεντρωμένους στόχους που έχει.

Ετσι καταλήγουμε ότι στη καπιταλιστική κοινωνία ο ρόλος των συνδικάτων και γενικότερα των συνδικαλιστικών οργανώσεων παίρνει χαρακτήρα διεκδικητικό απέναντι στα οικονομικά, πολιτικά και κοινωνικά συμφέροντα των εργαζομένων που αμφισβητούν τον καπιταλιστικό εκμεταλευτικό χαρακτήρα της παραγωγής και της κοινωνίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.

Εξετάζοντας παραπέρα την ουσία και τις μορφές της συμμετοχής των εργαζομένων στη σοσιαλιστική κοινωνία με μία συγκεκριμένη αναφορά που θα κάνουμε στην Ε.Σ.Σ.Δ. θα δούμε μία αλλαγμένη και ποιοτικά διαφορετική όψη που δεν υπάρχουν στην καπιταλιστική κοινωνία .

Η οικοδόμηση της σοσιαλιστικής κοινωνίας και η ολοκλήρωση της είναι υπόθεση των ίδιων των εργαζομένων. Από την ενεργό και συνειδητή συμμετοχή τους στα επαγγελματικά συνδικάτα και τις εργατικές κολλεκτίβες, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό η επιτυχής λύση των μεγάλων οικονομικών και κοινωνικών προβλημάτων που αντιμετωπίζει η σοσιαλιστική κοινωνία . Γιαυτό και δίνεται πρωταρχική σημασία στην εξασφάλιση πιά πλατιάς συμμετοχής των εργαζομένων στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και στα επαγγελματικά συνδικάτα .

Αντλώντας στοιχεία απ' την Ε.Σ.Σ.Δ. μπορούμε να δούμε τις μορφές των συνδικαλιστικών οργανώσεων και το ρόλο τους στην κοινωνία .

Η πιά μαζική κοινωνική οργάνωση της Ε.Σ.Σ.Δ. είναι τα επαγγελματικά συνδικάτα στις γραμμές των οποίων υπάρχουν 132.000.000 άνθρωποι ή το 98,7 % περίπου των εργατών , των υπαλλήλων , των συνεταιρισμένων εργατών , των φοιτητών και των σπουδαστών . Το σοβιετικό σύνταγμα τους παρέχει τις

συνθήκες για την επιτυχή εκπλήρωση των λειτουργιών τους. Τους εξασφαλίζει την οργανωτική αυτοτέλεια, δηλαδή το δικαίωμα να ενεργούν, με βάση το καταστατικό τους χωρίς την κηδεμονία των κρατικών οργάνων.

Χωρίς να είναι κρατική οργάνωση, τα συνδικάτα συνεργάζονται στενά με τα κρατικά όργανα, πράγμα που είναι πολύ φυσικό στη σοσιαλιστική κοινωνία, όπου υπάρχει ενότητα σκοπών και συμφερόντων όλων των κρίκων του πολιτικού συστήματος.

Στα συνδικάτα έχουν δοθεί μεγάλα δικαιώματα και δυνατότητες συμμετοχής στη δραστηριότητα των κρατικών οργάνων. Για πλατύ φάσμα προβλημάτων τα όργανα της κρατικής διεύθυνσης μπορούν να πάρουν αποφάσεις μόνο μαζί με συνδικαλιστικά όργανα ή σε συμφωνία μαζί τους. Έτσι τα υπουργεία μαζί με τις κεντρικές επιτροπές των αντίστοιχων κλαδικών συνδικάτων να λύσουν τα ζητήματα αναθεώρησης των ορίων απόδοσης στη δουλιά, να καθορίσουν τις βασικές κατευθύνσεις των συμβάσεων εργασίας, να επικυρώσουν τις συνθήκες και τους όρους προστασίας της εργασίας κ.λ.π.

Και αυτό γιατί στη σοσιαλιστική κοινωνία η διακυβέρνηση δεν μπορεί να είναι προνόμιο ενός στενού επαγγελματικού κύκλου μίας και το σοσιαλιστικό σύστημα αναπτύσσεται με επιτυχία, τότε μόνο οι ίδιοι οι εργαζόμενοι χειρίζονται πραγματικά τις υποθέσεις τους και συμμετέχουν στην πολιτική ζωή.

Ετσι ο ρόλος των συνδικάτων στη σοσιαλιστική κοινωνία δεν προσανατολίζεται μόνο για την ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων , των υπαλλήλων , στην ανάγκη της αμμιλας για την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας αλλά και στην υπεράσπιση των νόμιμων συμφερόντων των εργαζομένων , την προστασία για την ασφάλεια της εργασίας , για την οικοδόμηση και την λειτουργία υγειονομικών αθλητικών κέντρων , λέσχες κ.λ.π.

Απ' αυτά απορρέει ότι για τα συνδικάτα η κοινωνική πολιτική , τα συμφέροντα των εργαζομένων πρέπει να μπαίνουν πάντα στην πρώτη γραμμή . Σ' αυτό έγκειτε , στην ουσία , το βασικό νόημα της δράσης τους. Η σύσταση του Πανεργασιακού Κεντρικού Συμβουλίου των Συνδικάτων στην Ε.Σ.Σ.Δ. αυτόν ακριβώς τον ρόλο παίζει.

Ιδιαίτερα πλατιά είναι και τα δικαιώματα και οι δυνατότητες της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για την εξασφάλιση της ενεργής συμμετοχής των εργατών και των εργαζομένων στην διεύθυνση των υποθέσεων της επιχείρησης.

Συνδικαλιστική επιτροπή της επιχείρησης εξασφαλίζει την συμμετοχή των εργατών και των υπαλλήλων στην διεύθυνση της παραγωγής , πρώτα απ' όλα , διαμέσου των γενικών συνελεύσεων . Αυτές συγκαλούνται από κοινού , από την διεύθυνση και την συντονιστική επιτροπή. Στις συνελεύσεις εξετάζονται πλατιά βασικά ζητήματα της ζωής της χώρας (Ε.Σ.Σ.Δ.) και της επιχείρησης , πλάνα των παραγωγικών στόχων ,

αποτελέσματα υλοποίησής τους , πλάνα επιστημονικής ανάπτυξης των ομάδων εργασίας και η εκπλήρωση στόχων που είχαν θέσει, ζητήματα της παραγωγής , της ζωής του πολιτισμού, διαχείριση των ταμείων παραγωγής παρότρυνσης.

Οι συνδικαλιστικές επιτροπές κάνουν συστηματικό έλεγχο για την εκπλήρωση των αποφάσεων και των προτάσεων που κάνουν οι εργάτες και οι υπάλληλοι στις γενικές τους συνελεύσεις. Αυτός ο έλεγχος αποτελεί μία από τις εγγυήσεις εφαρμογής του δικαιώματος συμμετοχής των εργαζομένων στη διεύθυνση της παραγωγής .

Όταν στην Ε.Σ.Σ.Δ. συζητήθηκε ο νόμος για τις εργατικές κολλεκτίβες μερικά μέσα μαζικής ενημέρωσης των καπιταλιστικών χωρών προσπάθησαν να υποστηρίξουν ότι δήθεν περιορίζει τα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη διεύθυνση παραγωγής. Τι μπορούμε να πούμε πάνω σ' αυτό το θέμα ;

Πρώτα απ' όλα πρέπει να έχουμε υπ' όψη μας ότι η συνδικαλιστική οργάνωση στην Ε.Σ.Σ.Δ. αν και συνενώνει πρακτικά όλους τους εργαζόμενους , αποτελεί βασικό αναγκατόστατο αλλά όμως μόνο ένα από τα συστατικά μέρη της κολλεκτίβας εργασίας . Η συνδικαλιστική επιτροπή αντιπροσωπεύει τα δικαιώματα των εργατών και των υπαλλήλων για ένα αρκετά πλατύ κύκλο προβλημάτων.

Όμως παρ' όλα αυτά δεν εκφράζει τα συμφέροντα όλων των μελών της κολλεκτίβας. Έτσι είναι λάθος να ταυτίσουμε πλήρως την κολλεκτίβα εργασίας και την συνδικαλιστική της οργάνωση .

Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι όλες οι δικαιοδοσίες της κολλεκτίβας εργασίας πραγματοποιούνται με την ποιοτική ενεργό και άμεση συμμετοχή της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ο νόμος για τις κολλεκτίβες δεν περιορίζει ούτε ένα από τα πλατιά δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των οργάνων της. Αυξάνει αντίθετα την ευθύνη των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την λύση ζητημάτων οικονομικού και κοινωνικού προγράμματος, στον έλεγχο εκπλήρωσης των υποχρεώσεων της συλλογικής σύμβασης κ.λ.π.

Οι δικαιοδοσίες των συνδικαλιστικών επιτροπών στη διεύθυνση της επιχείρησης και γενικότερα της παραγωγής είναι αρκετές. Αξίζει να μελετήσουμε μερικές απ' αυτές.

Είναι :

α) Το μόνιμο συμβούλιο παραγωγής βρίσκεται κάτω απ' τον έλεγχο συνδικαλιστικής οργάνωσης. Είναι εκλεγμένο συμβουλευτικό όργανο και αποτελείται από τους πιο έμπειρους εργάτες και υπαλλήλους.

Στην Ε.Σ.Σ.Α. υπάρχουν πάνω από 142.000 μόνιμα συμβούλια παραγωγής που λειτουργούν σε επίπεδο εργοστασίου και σε επίπεδο τμημάτων. Την εφαρμογή των αποφάσεων, υποδείξεων και προτάσεων που έχει πάρει το συμβούλιο παραγωγής ελέγχεται από την συνδικαλιστική επιτροπή.

β) Είναι η σύναψη ετήσιας συλλογικής σύμβασης που υπογράφεται από την διεύθυνση και την συνδικαλιστική επιτροπή. Ο έλεγχος εκπλήρωσης της συλλογικής

σύμβασης στην επιχείρηση, γίνεται όχι λιγότερο από δύο φορές το χρόνο από την συνδικαλιστική επιτροπή και από πλατιά συνδικαλιστική συνέλευση των εργαζομένων.

Επίσης η άμεση συμμετοχή της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης στην διεύθυνση της επιχείρησης αποτελεί βασικό κριτικό των συνδικάτων με τα δικαιώματα και τις δυνατότητες που έχει στη διάθεση της. Για τα δικαιώματα της συνδικαλιστικής επιτροπής της επιχείρησης ισχύει ειδική διάταξη (από το 1971). Αυτή τη διάταξη την επεξεργάστηκε το Πανσοβιετικό Κεντρικό Συμβούλιο των Συνδικαλιστικών Ενώσεων με βάση την εργατική νομοθεσία που επικυρώθηκε από το προεδρείο του Ανώτατου Σοβιέτ της Ε.Σ.Σ.Δ.

Σ' αυτή τη διάταξη αναφέρονται τα πιο ουσιαστικά δικαιώματα της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ιδιαίτερη σημασία έχει το δικαίωμα που δίνεται στη συνδικαλιστική επιτροπή να ακούει τις εκθέσεις των διευθυντών της επιχείρησης, τις σχετικές με την εκπλήρωση των πλάνων, των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη συλλογική σύμβαση, των μέτρων για την οργάνωση και την βελτίωση των συνθηκών της δουλειάς, της υλικής και πολιτιστικής εξυπηρέτησης των καθημερινών αναγκών των εργαζομένων. Η συνδικαλιστική επιτροπή έχει το δικαίωμα να απαιτεί την εξάλειψη των αδυναμιών που εμφανίζονται.

Η αποτελεσματικότητα αυτή της μορφής συμμετοχής των συνδικαλιστικών οργάνωσης στη διεύθυνση εξασφαλίζονται από το δικαίωμα της συνδικαλιστικής επιτροπής σε περίπτωση ανάγκης να θέσει ζήτημα αντικατάστασης ή τιμωρίας των στελεχών της επιχείρησης που δεν εκπληρώνουν τις υποχρεώσεις που καθορίζονται από την συλλογική σύμβαση και καταπατούν την εργατική νομοθεσία.

Η πραγματική συμμετοχή της συνδικαλιστικής οργάνωσης στη διεύθυνση, εξασφαλίζεται επίσης με το ότι ο διορισμός των στελεχών στις διευθυντικές θέσεις γίνεται από την διοίκηση της επιχείρησης με την σύμφωνη πάντα γνώμη της συνδικαλιστικής επιτροπής. Η συνδικαλιστική επιτροπή συμμετέχει με αυτό τον τρόπο στην διαμόρφωση των οικονομικών στόχων του κράτους.

Επίσης χωρίς την προηγούμενη συμφωνία συνδικαλιστικής επιτροπής δεν μπορεί να απολυθεί κανένας εργαζόμενος από την επιχείρηση. Αν η διεύθυνση απολύσει τον εργαζόμενο χωρίς την σύμφωνη γνώμη της συνδικαλιστικής επιτροπής τότε το δικαστήριο αποφασίζει την επαναπρόσληψη του εργαζόμενου.

Η συνδικαλιστική επιτροπή παίρνει μέρος στη σχεδιοποίηση : Στην επεξεργασία του σχεδίου των παραγωγικών πλάνων, των πλάνων εφαρμογής νέας τεχνικής, της οικοδόμησης νέων επιχειρήσεων, των σχεδίων των πλάνων οικοδόμηση και επισκευής πολυκατοικιών και πολιτιστικών συγκροτημάτων, καθώς επίσης και των πλάνων της κοινωνικής ανάπτυξης της εργασιακής κολλεκτίβας.

Ο σημαντικός ρόλος της συνδικαλιστικής επιτροπής στη διεύθυνση της επιχείρησης φαίνεται από την υποχρεωτική συμμετοχή στις αποφάσεις πάνω στα ζητήματα των αποδόχων των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Οι κανόνες προστασίας και υγιεινών συνθηκών εργασίας επεξεργάζονται και αποφασίζονται από κοινού από την διεύθυνση και από την συνδικαλιστική επιτροπή. Η συνδικαλιστική επιτροπή υποβάλλει συστηματικά τα ζητήματα της προστασίας της εργασίας στις συνδικαλιστικές συνελεύσεις και στις συσκέψεις παραγωγής, ακούει τις ανακοινώσεις των υπεύθυνων όλων των βαθμών για την εφαρμογή των κανονισμών και των όρων προστασίας από τα εργατικά ατυχήματα.

Ακόμα η συνδικαλιστική επιτροπή της επιχείρησης πραγματοποιεί την κρατικοκοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων. Κατανέμει τα κονδύλια, καθορίζει τα επιδόματα σε περίπτωση ανικανότητας για εργασία, κορηγεί τα εισοδήματα στα θεραπευτήρια και στα αναπαυτήρια κ.λ.π.

Άλλο ένα σημαντικό δικαίωμα της συνδικαλιστικής επιτροπής είναι η υποβολή στα ανώτερα οικονομικά και σοβιετικά όργανα, προτάσεων που αφορούν την βελτίωση της δραστηριότητας της επιχείρησης, των συνθηκών εργασίας καθώς και την υλικοτεχνική και πολιτιστική εξυπηρέτηση των εργαζομένων. Το δικαίωμα αυτό δίνει πλατιά δυνατότητα στην συνδικαλιστική επιτροπή για ανάληψη πρωτοβουλιών σε ζητήματα τελειοποίησης της διεύθυνσης της επιχείρησης και γενικότερα της παραγωγής.

Την πραγματοποίηση αυτού του δικαιώματος εγγυάται το γεγονός ότι τα οικονομικά και σοβιετικά όργανα έχουν κοινωνική υποχρέωση να εξετάσουν τις προτάσεις των συνδικαλιστικών επιτροπών και να τις ενημερώσουν για τα αποτελέσματά τους.

Μ' όλα αυτά που αναφέραμε βλέπουμε ότι ο ρόλος των συνδικάτων και των συνδικαλιστικών επιτροπών στη σοσιαλιστική κοινωνία να απομακρύνεται από την παραδοσιακή λειτουργία τους, δηλαδή την υπεράσπιση των εργαζομένων.

Τα συνδικάτα παίρνουν μέρος ενεργά στη διεύθυνση των υποθέσεων του κράτους, της κοινωνίας και της

επιχείρησης . Συνεπώς εξαλείφεται ο ανταγωνισμός του κράτους και των συνδικάτων που υπάρχει στην καπιταλιστική κοινωνία, εμφανίζεται η αναγκαιότητα στενής αλληλεπίδρασης και συνεργασίας μεταξύ τους , ανώτερος σκοπός της οποίας γίνεται η ικανοποίηση των θεμελιωδών συμφερόντων όλων των εργαζομένων. Αυτό εμφανίζεται φυσικά και σε επίπεδο κάθε ξεχωριστής επιχείρησης.

Όμως δε θα ήταν σωστό να θεωρηθεί ότι η εξαλείψη ανταγωνισμού μεταξύ των συνδικάτων και του κράτους , σημαίνει και ολοκληρωτική έλλειψη αντίθετων γνώμων και ασυμφωνιών μεταξύ κάποιων κρατικών οργάνων και συνδικάτων , μεταξύ της διεύθυνσης της επιχείρησης και των συνδικαλιστικών επιτροπών για τη λύση συγκεκριμένων προβλημάτων που αφορούν την παραγωγή , τις συνθήκες εργασίας , ζωής και ανάπαυσης των εργαζομένων.

Όμως τέτοιες διαφωνίες δεν οδηγούν στην αναγκαιότητα προσφυγής σε απεργίες . Θα πρέπει να πούμε ότι στη Ε.Σ.Σ.Δ. δεν υπάρχει νόμος που να απαγορεύει τις απεργίες , αλλά αυτές δεν έχουν νόημα . Κατ' αρχήν τα μαζικά μέσα παραγωγής , όλα τα εργοστάσια και οι επιχειρήσεις αποτελούν κοινωνική ιδιοκτησία . Την εργατική τάξη και τους εργαζόμενους δεν τους πολεμά όπως συμβαίνει στις καπιταλιστικές χώρες η αντίπαλη πλευρά - ο καπιταλιστής και το αστικό κράτος - τους σπολιεί μέσω της απεργίας μπορεί να

εξαναγκάσει να μοιράσουν ένα μέρος των κερδών.

Στο σοσιαλισμό οι απεργίες δεν επιφέρουν ζημιά μόνο στην κοινωνία στο σύνολο της αλλά και στα καθημερινά συμφέροντα του κάθε εργαζόμενου, γιατί σαν αποτέλεσμα της εργασίας είναι η μείωση της παραγωγής και σε συνθήκες σοσιαλισμού μπορείς να κατανέμεις μόνο αυτό που ήδη έχει παραχθεί.

Δεύτερο στη σοσιαλιστική επιχείρηση δημιουργήθηκε και λειτουργεί αποτελεσματικός μηχανισμός ρύθμισης των αλληλοσχέσεων μεταξύ των εργαζομένων και της διεύθυνσης.

Γίνεται λόγος πρώτα απ' όλα για την συνδικαλιστική επιτροπή η οποία έχει πλατιές δικαιοδοσίες και δικαιώματα. Η εργατική νομοθεσία που υπάρχει στην Ε.Σ.Σ.Δ. προβλέπει ότι οι αντιθέσεις μεταξύ της διεύθυνσης και της συνδικαλιστικής επιτροπής που εμφανίζονται, για παράδειγμα κατά την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης λύνονται από τα ανώτερα οικονομικά και συνδικαλιστικά όργανα με την συμμετοχή και των δύο πλευρών.

Σ' ότι αφορά τις εργατικές διαφωνίες που εμφανίζονται μεταξύ εργαζομένων και της διεύθυνσης για ζητήματα μισθών, αλλαγής δουλειάς, υπερεργασιών κ.α., αυτές συνήθως λύνονται άμεσα στον τόπο δουλειάς. Στην επιχείρηση λειτουργεί επιτροπή εργατικών διαφωνιών η οποία δημιουργείται με τον ίδιο αριθμό τακτικών αντιπροσώπων από την συνδικαλιστική επιτροπή και την διεύθυνση. Η απόφαση της επιτροπής παίρνεται

μετά από συμφωνία και των δύο πλευρών και έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα .

Εάν όμως , όταν εξετάζεται η διαφωνία στην επιτροπή δεν επιτευχθεί συμφωνία , τότε ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αποταθεί άμεσα στη συνδικαλιστική επιτροπή. Η συνδικαλιστική επιτροπή έχει το δικαίωμα να πάρει αποφάσεις πάνω στην ουσία της εργατικής διαφωνίας οι οποίες είναι υποχρεωτικές για την διεύθυνση .

Εάν μάλιστα συνδικαλιστική οργάνωση κατά την εξέταση της διαφωνίας ανακαλύψει γεγονότα μεγάλων παραβιάσεων των νόμιμων δικαιωμάτων του εργαζόμενου , τότε δεν είναι υποχρεωμένη μόνο για την αποκατάσταση τους αλλά πρέπει να πάρει και τα απαραίτητα μέτρα απέναντι στους διευθύνοντες που παραβίασαν το νόμο, ακόμα και να θέσει ζήτημα απαλλαγής τους από την θέση ή τιμωρίας τους . Εάν η διεύθυνση δεν εφαρμόζει τις αποφάσεις της συνδικαλιστικής οργάνωσης τότε μπορεί να την αναγκάσει να τις εφαρμόσει το δικαστήριο.

Είναι αξιοσημείωτο να αναφέρουμε επίσης τον ρόλο των συνδικάτων και των συνδικαλιστικών οργάνωσών στη μόρφωση των εργαζομένων .

Η ανάπτυξη του μορφωτικού επιπέδου είναι μία από τις βασικές προϋποθέσεις αλλά και δραστηριότητα των συνδικάτων , για τη πιο μεγάλη ενεργητική συμμετοχή των εργαζομένων στην παραγωγική αυτοδιαχείριση. Το γενικό μορφωτικό επίπεδο του σοβιετικού εργαζόμενου

ανάπτυσσεται πολύ γρήγορα. Αν το 1959 σύμφωνα με στοιχεία της Ε.Σ.Σ.Δ. στους 1.0000 εργάτες οι 396 ήταν απόφοιτοι ανώτατων και μέσω εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, το 1985 έφτασαν παραπάνω από τους 750. Και αυτό γιατί η σύγχρονη παραγωγή απαιτεί συνεχή ανύψωση του γενικού μορφωτικού και επαγγελματικού επιπέδου των εργαζομένων.

Σήμερα στην Ε.Σ.Σ.Δ. γίνονται πολλά για την ανάπτυξη των συνδικαλιστικών και οικονομικών γνώσεων των εργαζομένων στο χώρο δουλιάς. Το σύστημα της οικονομικής μόρφωσης των εργαζομένων αποτελεί αρμοδιότητα των συνδικάτων και μορφώνονται μ' αυτό πάνω από 36.000.000 άνθρωποι. Στοιμάζουμε ότι για εκατομμύρια σοβιετικών εργαζομένων οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις έγιναν σχολείο εκμάθησης, πείρας και διαχείρισης των επιχειρήσεων.

Όλα αυτά που αναφέραμε σχετικά με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα συνδικάτα στη σοσιαλιστική κοινωνία και ειδικότερα στην Ε.Σ.Σ.Δ. καταρρίπτουν τους μύθους που προσπαθούν οι ιδεολογικοπολιτικοί εκπρόσωποι της αστικής τάξης να παρουσιάσουν. Τέλος θα πρέπει να σημειώσουμε ότι ο ρόλος των συνδικάτων βοηθά στην ανάπτυξη της σοσιαλιστικής δημοκρατίας σ' όλες τις πλευρές και κατευθύνσεις της, στην ζωντανή δημιουργικότητα των εργαζομένων, στην ενεργή συμμετοχή, στην πολιτική και κοινωνική ζωή.

ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.

Συμπεράσματα - προοπτικές .

Στα κεφάλαια που προηγήθηκαν , περιγράψαμε όσο ήταν δυνατόν το πως επιδρούν τα δύο συστήματα (καπιταλισμός - σοσιαλισμός) στο προταές εργασίας και τον ρόλο του ίδιου του εργαζόμενου σε αυτό . Έτσι μπορούμε κατά τη γνώμη μας να καταλήξουμε σ' ορισμένα συμπεράσματα που παράλληλα θα τα συνδιάσουμε με τις προοπτικές που απορρέουν από αυτά.

Η αναφορά μας στο σύστημα καπιταλιστικής οργάνωσης της εργασίας μας επιτρέπει να συμπεράνουμε , ότι ο καπιταλισμός στις σημερινές συνθήκες όξυνσης που περνάει, προσπαθεί να αναπροσαρμόσει και να εκσυγχρονίσει με τους πιο διαφορετικούς τρόπους την υπάρχουσα οργάνωση εργασίας.

Ο στόχος του εκσυγχρονισμού είναι διπλός . Από τη μιά επιδιώκεται η αύξηση των κερδών μέσα από την εντατικοποίηση της εργασίας , απ'την άλλη όμως το κεφάλαιο δεν μπορεί να μην παίρνει υπ' όψη του το εργατικό κίνημα και την αυξανόμενη δύναμη του. Οι προσπάθειες συγκάλυψης της εκμετάλευσης , η συστηματική καλλιέργεια αυταπατών και ψευδαισθήσεων στους εργαζόμενους , ακόμη και η

πραγματοποίηση ορισμένων μικροπεραχωρήσεων αποτελούν στοιχεία εκσυγχρονισμού του συστήματος της καπιταλιστικής εκμετάλευσης μέσα απ' την εργασία στις σημερινές συνθήκες.

Τα κυριότερα από αυτά είναι :

1) Ο εκσυγχρονισμός " παραδοσιακών μορφών " έτσι ώστε να ενσωματώνονται σ' αυτές στοιχεία τέτοια που να συνδιάζουν την εντατικοποίηση της εργασίας με την καλλιέργεια αντιθέσεων μεταξύ των εργαζομένων.

2) Εκτεταμένη προσφυγή σε μορφές εργασιακών σχέσεων που καλλιεργούν την ατομικότητα, δυσκολεύουν τον συνδικαλισμό και ταυτόχρονα επιτρέπουν την εντατικοποίηση της εργασίας.

3) Εκτεταμένη προσφυγή στην εκμετάλευση κατηγοριών εργαζομένων που συνδιάζουν " φτηνή " εργατική δύναμη με μειωμένη δύναμη αντίστασης που επιτρέπει στο κεφάλαιο να αποσπά πιο εύκολα μεγαλύτερα κέρδη.

Η τεχνική πρόοδος διευκολύνει την τάση αυτή επιτρέποντας την ανασύνθεση των εργασιακών προτύπων, με τρόπο που να διευρύνει τις δυνατότητες εκμετάλευσης ανεξιδίκευτης εργατικής δύναμης. Μ' αυτό συμβαδίζει και η προσπάθεια του κεφαλαίου να εξαναγκάσει όλο και μεγαλύτερα τμήματα των εργαζομένων να καταφεύγουν σε προσωρινή ή μερική απασχόληση.

4) Προώθηση αλλαγών τόσο στις συνθήκες δουλειάς όσο και στο περιεχόμενο της εργασίας με στόχο να

εμφανίζεται αυτή σαν πιο δημιουργική , πιο πλούσια σε περιεχόμενο , λιγότερο μονότονη , πιο αυτοτελής και " αυτόνομη " διαδικασία . Αυτή συνδιάζεται με την εντατικοποίηση και την εκμετάλλευση των πνευματικών και των δημιουργικών δυνάμεων των εργαζομένων , πράγμα που όχι μόνο ευνοεί , αλλά και επιβάλλει η σύγχρονη επιστημονικοτεχνική επανάσταση .

5) Προσπάθεια για δημιουργία στους εργαζόμενους αισθήματος ασφάλειας και ευθύνης της αίσθησης ότι υπάρχει μια " βιομηχανική δημοκρατία " . Ιδιαίτερα με την " συμμετοχή " των εργαζομένων στη λήψη ορισμένων αποφάσεων . Γενικότερα προσπάθεια δημιουργίας κλίματος που να ευνοεί την συγκάλυψη της εκμετάλλευσης και την ενσωμάτωση των εργαζομένων στο σύστημα του κρατικομονοπωλιακού καπιταλισμού.

6) Ενταση της ιδεολογικής πάλης μέσα στο χώρο της εργασίας , με κύριο στόχο την συγκάλυψη της εκμετάλλευσης , την ισοπέδωση και την εξομοίωση του σοσιαλισμού με τον καπιταλισμό , την διαστρέβλωση και συκοφάντηση των σοσιαλιστικών ιδανικών .

Με τις προσπάθειες του αυτές , το κεφάλαιο επιδιώκει να θέσει σε εφαρμογή νέα κίνητρα για την αύξηση της εκμετάλλευσης και να απευθυνθεί σε ανάγκες των εργαζομένων όχι μόνο βιολογικές αλλά και ψυχολογικού χαρακτήρα . Ταυτόχρονα δεν εγκαταλείπονται και μέθοδοι ανοικτής τρομοκρατίας που όμως και αυτοί επιχειρείται να εκσυγχρονιστούν , σ' ότι αφορά τα

μέσα εφαρμογής τους.

Η πορεία προώθησης όμως αυτών των αλλαγών, ιδίως αλλαγών που αναφέρονται στην "βιομηχανική δημοκρατία" και των "εξανθρωπισμό της εργασίας" κάθε άλλο παρά ευθυγραμμισμένη είναι. Πρώτον γιατί η ίδια η εργοδοσία αμφισβάζει για την αποτελεσματικότητά τους και δεύτερον γιατί η εργοδοσία γενικά εμφανίζεται διστακτική στην παραχώρηση στους εργαζόμενους ακόμα και στοιχειωδών δημοκρατικών δικαιωμάτων στους χώρους εργασίας.

Σ' όλα αυτά πρέπει να δούμε και ποιά είναι η στάση των εργαζομένων σ' ένα τόσο μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον. Η ίδια, η μέχρι τώρα δράση των εργαζομένων τόσο διεθνώς όσο και στη χώρα μας, αποκαλύπτει ότι οι παρακάτω βασικοί στόχοι προσδιορίζουν την ταξική αλάντηση των εργαζομένων στη κρίση καπιταλιστικής οργάνωσης εργασίας.

1) Πάλη για να μη μετατραπούν τα νέα συστήματα οργάνωσης της εργασίας σε μοχλούς έντασης της εκμετάλλευσης. Η πάλη αυτή περνά μέσα από την προώθηση αιτημάτων που συνδέουν την εφαρμογή τεχνολογικών αλλαγών με μείωση του χρόνου εργασίας, την εφαρμογή τεχνολογικών αλλαγών με μείωση του χρόνου εργασίας, την ανάπτυξη της παραγωγικότητας με την ανακατανομή του νέου προϊόντος προς όφελος των εργαζομένων.

2) Πάλη για να μη διευκολύνουν νέες αλλαγές τη διάβρωση της ενότητας των εργαζομένων και την ενσωμάτωση τους στο σύστημα του Κ.Μ.Κ.

Πάλη για συνεχή αποκάλυψη της ουσίας της καπιταλιστικής εκμετάλλευσης και του πραγματικού χαρακτήρα των αλλαγών που προωθεί το κεφάλαιο.

3) Αξιοποίηση των όποιων δυνατοτήτων προσφέρει το μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, για την ενεργοποίηση της εργατικής βάσης, το δυνάμωμα της επιρροής των οργανώσεων των εργαζομένων στους εργασιακούς χώρους. Αυτό περνά μέσα από το χτύπημα της παθητικότητας των εργαζομένων, την αποκάλυψη της αλήθειας ότι η εργοδοσία δεν είναι παντοδύναμη, την συνειδητοποίηση της ανάγκης ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν λόγο σε κάθε συντελούμενη αλλαγή.

4) Πάλη για την εξασφάλιση πραγματικού εργατικού ελέγχου με την διεκδίκηση της συμμετοχής των εργαζομένων σ' όλα τα επίπεδα της διεύθυνσης παραγωγής. Η πάλη αυτή περνάει μέσα από συσπείρωση των εργαζομένων γύρω από τους όρους και τις προϋποθέσεις που εξασφαλίζουν την γνησιότητα μιας τέτοιας συμμετοχής, που την κάνουν βήμα της παραπέρα ανάπτυξης της ταξικής πάλης και όχι μέσο υποκατάστασης της.

5) Σωστή σύνδεση της οικονομικής με την ιδεολογική και την πολιτική πάλη. Όλοι οι παραπάνω αγώνες πέρα από τις άμεσες επιδιώξεις τους πρέπει να οδηγούν στην δημιουργία των προϋποθέσεων για οριστικό ξεπέρασμα της κρίσης, δηλαδή για την εξάλειψη της αντικειμενικής της βάσης που δεν είναι άλλη από την ίδια την καπιταλιστική εκμετάλλευση.

Πέρα απ' αυτό όλοι οι παραπάνω αγώνες αναπτύσσονται κατ' αρχήν στο επίπεδο της επιχείρησης , αλλά στις μέρες μας που έχει ενταθεί ο συλλογικός χαρακτήρας των μορφών της εκμετάλευσης, οι αγώνες αναπτύσσονται ως το επίπεδο της εκμεταλευτικής τάξης συνολικά και του πλάτους της , δηλαδή γίνονται αγώνες ενάντια στο σύστημα της κρατικομονοπωλιακής εκμετάλευσης .

Από αυτά αποκαλύπτεται ότι σε μία εποχή βαθιάς κρίσης του καπιταλισμού, εποχή μετάβαση από τον καπιταλισμό στον σοσιαλισμό , σε μία εποχή που η συγκάλυψη του απάνθρωπου χαρακτήρα του ιμπεριαλισμού γίνεται ολο και πιο δύσκολη , σε μία εποχή που ο καπιταλισμός αμφισβητείται μαζικά , ο σοσιαλισμός προβάλλει σαν η μόνη διέξοδος.

Τη στιγμή που η καπιταλιστική ιδιοκτησία στα μέσα παραγωγής χωρίζει τους ανθρώπους τον έναν από τον άλλον , η σοσιαλιστική ιδιοκτησία αναπτύσσει με την ενωμένη παραγωγική δράση των ίδιων των εργαζομένων, μία ιστορικά εντελώς καινούργια συλλογική δύναμη που συνδέει τους ανθρώπους . Καταργεί όλα τα εμπόδια που δημιουργήσει το κεφάλαιο στην ανάπτυξη της κοινής δραστηριότητας των παραγωγών και της προσωπικότητας τους.

Σ' αυτές τις νέες ιστορικές συνθήκες , της φάσης του σοσιαλισμού , η κοινή δράση των ανθρώπων στο προτσές της παραγωγής δεν περιορίζεται πια μόνο στην οικονομική και τεχνική αναγκαιότητα που επιβάλλεται

από την φύση των σύγχρονων μέσων εργασίας, στο σοσιαλισμό όπου τα μέσα παραγωγής είναι κοινωνική ιδιοκτησία δεν μπορεί να υπάρξει ταξική εκμετάλλευση .

Το προϊόν της κοινωνικής εργασίας πηγαίνει άμεσα (μισθοί , επιδόματα) ή έμμεσα (κοινωνικές παροχές) στους εργαζόμενους . Πρώ συγκεκριμένα στον καπιταλισμό οι άμεσα παραγωγοί που έχουν αποχωριστεί από τα μέσα παραγωγής δηλαδή δεν τους συνδέει μ' αυτό καμιά σχέση σχέση ιδιοκτησίας , απαλλοτριώνονται από τους καπιταλιστές και ενώνονται με τα μέσα παραγωγής μόνο κάτω από ένα οικονομικό καταναγκασμό . Στις συνθήκες αυτές ο εργαζόμενος κάνει το ενδιαφέρον του για την εργασία, γίνεται εξάρτημα της μηχανής και εκτελεί τις εντολές της εργοδοσίας χωρίς να συμμετέχει στον προγραμματισμό της παραγωγικής διαδικασίας .

Στον σοσιαλισμό όμως τα πράγματα είναι εντελώς διαφορετικά γιατί και τα ιδανικά και οι αξίες του σοσιαλισμού προσεγγίζουν τους εργαζόμενους . Εκεί οι εργαζόμενοι είναι συλλογικοί ιδιοκτήτες όπως είδαμε στα προηγούμενα κεφάλαια των μέσων παραγωγής . Έτσι η επιτυχία των προγραμμάτων της παραγωγής ενδιαφέρει άμεσα τους εργαζόμενους όχι μόνο γιατί απ' αυτά εξαρτάται η δικιά τους προκοπή αλλά και γιατί οι ίδιοι έχουν συμμετάσχει στην διαμόρφωση τους .

Κύριο χαρακτηριστικό της σοσιαλιστικής κοινωνίας είναι το βάθεμα της σοσιαλιστικής δημοκρατίας στους χώρους εργασίας . Με βάση αυτήν , αναπτύσσεται η

προσωπικότητα πράγμα που είναι τόσο σοβαρό για την πραγματική ύπαρξη του ανθρώπου , είναι η απαγκύβωση της προσωπικότητας από την κοινωνία μέσα από την εργασία του που τρις περισσότερες φορές έχει μεγαλύτερη αξία από ότι τα υλικά οφέλη . Ένας που έχει στο νου του μόνο το ατομικό όφελος μένει σκλαβός του εαυτού του , αυτοαπομονώνεται από την κοινωνία και από το περιβάλλον της δουλειάς του.

Ο σοσιαλισμός απαλευδερώνοντας τον εργαζόμενο άνθρωπο απ' την κατάσταση σκλαβιάς , από την υποδούλωση του στην εξουσία του κεφαλαίου , εξασφαλίζοντας την εργασία του , και βελτιώνοντας συνεχώς το υλικό βιοτικό του επίπεδο , το θγάζει από την απομονωμένη ζωή του και του δίνει την δυνατότητα να αναπτύσσεται σαν κοινωνική προσωπικότητα , με υπόληψη και κύρος , ανάλογα με τις ικανότητες του.

Βέβαια θα πρέπει να πούμε ότι ο σοσιαλισμός έτσι όπως εξελίσσεται στις σοσιαλιστικές κοινωνίες, συναντά αρκετές δυσκολίες . Όμως από την φύση του το σοσιαλιστικό σύστημα μπορεί και λύνει από μόνο του τις αντιθέσεις που δημιουργούνται έτσι ώστε να επιταχύνεται η κοινωνική ανάπτυξη και η σοσιαλιστική κοινωνία να περνά κάθε φορά σε μία νέα ποιοτική κατάσταση.

Αξιοποιώντας τις σημαντικές αλλαγές που στυντελούνται αυτή την εποχή στην Ε.Σ.Σ.Δ. μπορούμε να θγάλουμε αρκετά συμπεράσματα για την σχέση των

εργαζομένων απέναντι στην εργασία τους, σ' αυτό το στάδιο της ανασυγκρότησης και επιτάχυνσης της κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης της σοβιετικής κοινωνίας.

Είναι ενδιαφέρον να αναφερθούμε στις αντιθέσεις στη σφαίρα της εργασίας και των σχέσεων διανομής με τις οποίες συγκρούστηκε, όταν άρχισε να περνάει στη σοβιετική κοινωνία, η πλήρης οικονομική ιδιοσυντήρηση, η αμοιβή του τελικού αποτελέσματος της εργασίας, η συλλογική και η οικογενειακή εργολαβία.

Τι προέκυψε εδώ; σύμφωνα με την άποψη των σοβιετικών οικονομολόγων. Το ζήτημα είναι ότι η πάγια αρχή του σοσιαλισμού "από τον καθένα σύμφωνα με τις ικανότητες του στον καθένα ανάλογα με την εργασία του" στη πράξη θυσιαζόταν συχνά στην απλουστευτικά εννοούμενη ισότητα. Τα θέματα αυτά συζητιούνται σήμερα ζωηρά και όχι μόνο από οικονομική αλλά και από ηθική άποψη.

Θα έλεγε κανείς πως είναι σαφές ότι η ισότητα δεν σημαίνει ισοπέδωση στην πράξη όμως συμβαίνει συχνά κάτι άλλο στην σοβιετική κοινωνία. Η τάση της ισοπέδωσης άνοιξε επίμονα δρόμο, γεινούσε τον παρασιτισμό, επηρέαζε αρνητικά την ποσότητα και την ποιότητα της εργασίας, μείωνε τα κίνητρα αύξησης της παραγωγικότητας της.

Θα πρέπει να υπογράμμισουμε ότι πραγματική ισότητα μπορεί να επιτευχθεί μόνο με το σύνολο πολιτικών,

οικονομικών και νομικών μέσων που διαθέτει ο σοσιαλισμός .

Το υψηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας του ανθρώπου είναι ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά στον σοσιαλισμό. Αλλάστε αυτό κάνει τον σοσιαλισμό , να είναι σοσιαλισμός , σύστημα των εργαζομένων για τους εργαζόμενους. Ωστόσο , βάση της υψηλής και ηθικής κατάστασης του ανθρώπου στη σοσιαλιστική κοινωνία πρέπει να είναι η εργασία και μόνο η εργασία .

Επιβάλλεται να ενθαρρύνονται με κάθε τρόπο η δημιουργική υψηλά παραγωγική εργασία , το ταλέντο, η πραγματική συνεισφορά του ατόμου στην κοινή υπόθεση. Και αντίθετα η παθητικότητα , η απραξία , η πρωτόγονη δουλιά , οι αντικοινωνικές εκδηλώσεις πρέπει να αξιολογούνται με ανάλογο τρόπο - κοινωνικά και οικονομικά . Σ' αυτό ακριβώς έγκειται και το σοσιαλιστικό περιεχόμενο της κοινωνικής δικαιοσύνης .

Το πρόβλημα αυτό που υπάρχει στην σοβιετική κοινωνία εκφράζει την αντιφατικότητα των φαινομένων που συντελούνται . Όμως η νέα ουσία και το εύρος των καθηκόντων των εργαζομένων σ' αυτή τη νέα ποιοτική κατάσταση , επιτάσσουν όπως εκτιμούγ οι ίδιοι οι σοβιετικοί , ιδιαίτερη προσοχή στην επιστημονική ανάλυση της πορείας της ανασυγκρότησης .

Είναι απαραίτητο εδώ να πούμε ότι δεν πρέπει να αντιλαμβανόμαστε το σοσιαλισμό σαν μία αποστρωμένη , αμετάβλητη κοινωνία και την πρακτική δουλιά για την

τελειοποίηση του σαν ένα τρόπο συναρμολής ; Δόμηση της περίπλοκης πραγματικότητας με ιδέες και έννοιες που έχουν διατυπωθεί μιά για πάντα.

Οι αντιλήψεις για το σοσιαλισμό και την οικονομία του αναπτύσσονται και εμπλουτίζονται συνεχώς με βάση την ιστορική εμπειρία και τις αντικειμενικές συνθήκες.

Ετσι το κλειδί για τη δημιουργία αποτελεσματικών κινήτρων αύξησης της αποδοσης στην παραγωγή είναι κατά τη γνώμη τους η εξασφάλιση στον εργαζόμενο μιάς κατάστασης πραγματικό αφέντη και στο χώρο της εργασίας του και στη κοινωνία. Είναι θεωρητικά και πρακτικά αναμφισβήτητο ότι το ενδιαφέρον του εργαζόμενου σαν νοικοκύρη της παραγωγής, αποτελεί το πιο ισχυρό από τα ενδιαφέροντα του, τη μεγαλύτερη κινήτρια δύναμη επιτάχυνσης της κοινωνικοοικονομικής και επιστημονικοτεχνικής πρόοδου.

Τι σημαίνει όμως στην πράξη μετατροπή του εργαζόμενου σε πραγματικό και δραστήριο αφέντη της κοινωνικής ιδιοκτησίας. Σημαίνει να τερθεί ευρύτερα η κοινωνική περιούσια στη διάθεση των κολλεκτιβίων και των ξεχωριστών εργαζόμενων και να ανέξει η ευθύνη τους για την αποδοτική αξιοποίησή τους. Σημαίνει να εξασφαλιστεί πραγματικά η συμμετοχή των ευρύτερων εργαζόμενων μαζών στη διεύθυνση των οικονομικών υποθέσεων σε όλα τα επίπεδα από το συνεργείο ως την εθνική οικονομία.

Σημαίνει να εξαρτώνται τα εισοδήματα των

εργαζομένων από την αποδότη τους στο χώρο εργασίας στα πλαίσια της επιχείρησης τους και σε τελευταία ανάγκη από την πορεία όλης της Ε.Σ.Σ.Δ. γενικά από τα τελικά αποτελέσματα. Ο εκδημοκρατισμός συνδέεται άρρηκτα με την εντατική αξιοποίηση, δίπλα στην κρατική ιδιοκτησία, των διάφορων μορφών σύμπραξης και ατομικής εργασιακής δραστηριότητας.

Είναι αξιοσημείωτο να δούμε και τη σχέση της εργασίας - μισθού έτσι όπως υπάρχει στη σοσιαλιστική κοινωνία αλλά και πως διαμορφώνεται όταν το στάδιο του σοσιαλισμού περνά σε ανώτερες φάσεις προς όφελος των εργαζομένων.

1) Στην επιχείρηση οι πολίτες της σοσιαλιστικής κοινωνίας (πρότυπο η Ε.Σ.Σ.Δ.) υλοποιούν το συνταγματικό τους δικαίωμα στην εργασία και αμοιβή της, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της εργασίας, την ποσότητα και την ποιότητα της. Χρέος κάθε εργαζομένου είναι να δουλεύει τίμια και ευσυνείδητα, να αυξάνει την παραγωγικότητα της εργασίας, να βελτιώνει την ποιότητα των προϊόντων, να τηρεί την εργασιακή πειθαρχία.

Η επιχείρηση οφείλει να αξιοποιεί αποδοτικά την εργασία των εργαζομένων και πάνω σ' αυτή τη βάση να επιδιώκει την άνοδο της ευημερίας των εργαζομένων. Παράλληλα με τα υλικά κίνητρα θα πρέπει να χρησιμοποιεί πλάτεια, διάφορες μορφές ηθικής παρότρυνσης των εργαζομένων για υψηλές επιδόσεις στην

εργασία. Ο μισθός κάθε εργαζόμενου καθορίζεται από τα τελικά αποτελέσματα της εργασίας, την προσωπική εργασιακή συνεισφορά του εργαζόμενου και το ανώτερο ύψος του δεν περιορίζεται.

2) Για την πληρέστερη αξιοποίηση των εργαζομένων και την δημιουργία συνθήκων για υψηλής παραγωγικότητας δραστηριότητα κάθε εργαζόμενου η επιχείρηση :

— καθορίζει τεχνολογικά τεκμηριωμένες νόρμες εργασίας, τις οποίες επανεξετάζει στο βαθμό βελτίωσης της οργάνωσης παραγωγής και λήψης τεχνολογικών μέτρων.

— επιδιώκει την εκτέλεση μεγαλύτερου όγκου εργασιών με σχετικά μικρότερο προσωπικό.

— εξασφαλίζει τον ερθολογικό καταμερισμό των θέσεων εργασίας καθορίζει τον απαραίτητο αριθμό τους και καταργεί τις περιττές θέσεις εργασίας.

— Καθορίζει τις μορφές οργάνωσης της εργασίας και τις κατηγορίες τους, κατανέμει τις κατηγορίες εργαζομένων και των ειδικών, οργανώνει την εφαρμογή πρωτοπόρων μεθόδων και τρόπων εργασίας.

— Καθορίζει το καθεστώς του χρόνου εργασίας και του χρόνου ξεκούρασης. Εισάγει ελαστικά προγράμματα, επιτρέπει την εργασία με μη πλήρες ωράριο και μη πλήρη εργατική εβδομάδα, οργανώνει τη δουλιά στο σπίτι καθώς επίσης καθορίζει σύμφωνα με τη νομοθεσία τη διάρκεια των επιπλέον αδειών.

Η επιχείρηση εξασφαλίζει στην βάση της διαφάνειας την αντικειμενική αξιολόγηση της προσωπικής εργασιακής

συνεισφοράς του εργαζόμενου στα αποτελέσματα της οικονομικής δραστηριότητας, ενθαρρύνει την ευσυνείδητη εργασία, δημιουργεί ατμόσφαιρα αδιαλλαξίας απέναντι στους παραβάτες της πειθαρχίας και σ' αυτούς που βγάζουν σκάρτη δουλιά, πάρνει αυστηρά μέτρα υλικού, πειθαρχικού και κοινωνικού επηρεασμού τους.

3) Με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας της εργασίας, το δυνάμωμα του συλλογικού ενδιαφέροντος και της υπευθυνότητας για τα αποτελέσματα της δουλιάς, για την καλλιέργεια στους εργαζόμενους στάσης ορθολογικής χρησιμοποίησης των μέσων παραγωγής η επιχείρηση :

- χρησιμοποιεί την ομαδική οικονομική ιδιοσυντήρηση και την εργολαβία σαν βασική συλλογική μορφή οργάνωσης και αμοιβής της εργασίας : Στην ανάγκη, στην ομάδα εντάσσονται μηχανικοί, τεχνικοί και άλλοι ειδικοί,
- εισάγει την εργοληπτική μορφή εργασίας στα διάφορα τμήματα της. Η εργασία στα τμήματα αυτά οργανώνεται στη βάση συμφωνίας μεταξύ κολλεκτίβας και διοίκησης, με την παραχώρηση στο αντίστοιχο τμήμα για μόνιμη χρήση της αναγκαίας περιουσίας και την αμοιβή της εργασίας στη βάση μακροπρόθεσμων ρυθμιστικών κανόνων,
- χρησιμοποιεί σε έκτακτες περιπτώσεις και την οικογενειακή εργολαβία.

4) Η επιχείρηση διαμορφώνει με βάση τους καθορισμένους συντελεστές, το κονδύλι μισθοδοσίας (κονδύλι αμοιβής της εργασίας) σε συνάρτηση με τα

τελικά αποτελέσματά της δουλειάς. Είναι υποχρεωμένη να εξασφαλίσει σύμφωνα με τους επικηρωμένους ρυθμιστικούς κανόνες την ταχύτερη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας σε σύγκριση με την αύξηση του μέσου μισθού.

Στα πλαίσια του κοινού μισθοδοσίας που καθορίζεται με βάση τους ρυθμιστικούς κανόνες, η επιχείρηση συνυπολογίζοντας αυτοτελώς τις ιδιαιτερότητες της παραγωγής και τα καθήκοντα που μπαίνουν μπροστά της, καθορίζει τον συντελεστή του κοινού μισθοδοσίας για τις διάφορες κατηγορίες εργαζομένων: κατασκευαστές, τεχνολόγους, επιστημονικά στελέχη, εργαζομένους στις υπηρεσίες τεχνικού ελέγχου. Η επιχείρηση οφείλει να εξασφαλίσει την σχετική μείωση του αριθμού του διοικητικού προσωπικού και του ποσού των μέσων που διατίθενται για την συντήρησή του. Η επιχείρηση καθορίζει την συνολική αριθμητική δύναμη των εργαζομένων, τη σύνδεση τους από άποψη επαγγέλματος και ειδικότητας, επικυρώνει την μισθολογική τους κατάταξη.

5) Η επιχείρηση οφείλει να χρησιμοποιεί την αμοιβή της εργασίας σαν το σημαντικότερο μέσο κίνητρο για την άνοδο της παραγωγικότητας της για την επιτάχυνση της επιστημονικοτεχνικής πρόοδου τη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων, την αύξηση της απόδοσης στην παραγωγή και το δυναμικό της πειθαρχίας. Εξασφαλίζει την εισαγωγή νέου μισθολογίου και νέων υπηρεσιακών αποδοχών από τα μέσα που εξοικονόμησε η

εργασιακή κολλεκτίβα .

Η επιχείρηση έχει το δικαίωμα :

— να καθορίζει τις μορφές και τα συστήματα αμοιβής της εργασίας χωρίς να επιτρέψει την ισοπέδωση ,

— να καθορίζει τις θέσεις εργασίας για τις οποίες η αμοιβή γίνεται με αυξημένες μισθολογικές ταρίφες καθώς επίσης να παρέχει , παίρνοντας υπ' όψη τους συγκεκριμένους όρους της εργασίας , πρόσθετα προνόμια στους εργαζόμενους και στους υπαλλήλους .

— να καθιστάει συμπληρωματικές αμοιβές για επικάλυψη επαγγελματιών (θέσεων) , για την επέκταση των τομέων εξυπηρέτησης ή την αύξηση του όγκου των εκτελεσθέντων έργων , καθώς επίσης για θέσεις και επαγγέλματα που σχετίζονται με τις διάφορες κατηγορίες εργαζομένων , χωρίς περιορισμούς στα μεγέθη αυτών των αμοιβών. Οι συμπληρωματικές αμοιβές θα βαρύνουν το κονδύλι μισθοδοσίας και θα προέρχονται από τις οικονομίες που θα προκύψουν από τις μισθολογικές ταρίφες (υπηρεσιακές αποδοχές) με την μείωση του προσωπικού ,

— να καθορίζει απ' το κονδύλι μισθοδοσίας για κάθε κατηγορία εργαζομένων συμπληρωματικές αμοιβές :

Στους εργαζόμενους για την επαγγελματική τους δεξιότητα, στους καθοδηγητές , τους ειδικούς και τους υπαλλήλους για εξαιρετικές επιδόσεις στη δουλειά και για την εκπρόθεση εκτέλεση ιδιαίτερα σημαντικών έργων .

- να καθορίζει τις υπηρεσιακές αποδοχές των καθοδηγητών τμημάτων, των ειδικών και των υπαλλήλων χωρίς να λαμβάνει υπ' όψη τις μέσες αποδοχές που προβλέπει το πρόγραμμα προσωπικού και χωρίς να τις υπολογίζει σύμφωνα με τον αριθμό τους.
- να καθορίζει τις συγκεκριμένες κατευθύνσεις χρησιμοποίησης του κοινού υλικών κινήτρων,
- να επεξεργάζεται και να επικυρώνει το καθεστώς απονομής τριμ στους εργαζόμενους, στα καθοδηγητικά στελέχη, στους μηχανικούς, τεχνολόγους και υπαλλήλους των δομικών μονάδων και τμημάτων,
- να εξασφαλίζει την προτεραιότητα στην παροχή κινήτρων για την εργασία των μηχανικών τεχνολόγων και άλλων ειδικών, που σχετίζεται άμεσα με την επεξεργασία και την εφαρμογή στην παραγωγή νέας τεχνικής και τεχνολογίας, εφευρέσεων και καινοτομιών.

6) Η τελετεποίηση της εργάνωσης και αμοιβής της εργασίας, τα μέτρα για την κοινωνική ανάπτυξη της εργασιακής κολλεκτίβας και η διανομή των κοινωνικών αγαθών, ο έλεγχος για την ορθή εφαρμογή των καθορισμένων συστημάτων αμοιβής της εργασίας - όλα αυτά γίνονται στην επίχειρηση με την συμμετοχή ή την σύμφωνη γνώμη της συνδικαλιστικής επιτροπής -

Όλες αυτές οι αλλαγές γίνονται σήμερα στην Ε.Σ.Σ.Δ. στη χώρα που έγινε η πρώτη κοινωνική επανάσταση που κατέργησε την εκμετάλευση του εργαζόμενου, δείχνουν ότι ο σοσιαλισμός είναι μία

πραγματική δυνατότητα προσιτή σ' όλη την ανθρωπότητα.

Ένα υπόδειγμα γραμμένο στο μέλλον. Πηρύνας στις

βασικές αρχές του σοσιαλιστικού ανθρωπισμού είναι η

αντίληψη για την εργασία. Αυτή η αντίληψη της εργασίας

στηρίζεται στην κατέρρευση της ατομικής ιδιοκτησίας,

όπως έχουμε ήδη αναφέρει, έτσι ώστε :

"για πρώτη φορά ύστερα από αιώνες δουλειάς για τους

ξένους, καταναγκαστική εργασία για τους εκμεταλευτές,

παρουσιάζεται η δυνατότητα της εργασίας του ανθρώπου

για τον εαυτό του και μάλιστα εργασίας που στηρίζεται

σ' όλες τις κατακτήσεις της νεώτερης τεχνικής και του

πολιτισμού".

ΘΡΟΙ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Παραθέτουμε ορισμένους από τους κυριότερους όρους της μαρξιστικής πολιτικής οικονομίας που χρησιμοποιήσαμε στην εργασία μας από τα βιβλία :

ΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ Καρλ Μαρξ
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ (Πανεπιστήμιο Λομβουόσοφ)

— Αναγκαία εργασία : η εργασία του εργαζομένου στη διάρκεια του αναγκαίου εργασιμού χρόνου.

— Αναγκαίος εργασιμωσ χρόνος : Ο χρόνος στη διάρκεια του οποίου ο εργατws δημιουργεί νέα αξία (ση με την αξία της εργατικής του δύναμης. (Κ.1 σελ.228)

— Αναπαραγωγή : "η παραγωγή εξεταζόμενη σαν ένα μόνομο επαναλαμβανόμενο προτάς", "και κοινωνικό προτάς παραγωγής εξεταζόμενο στη διάρκή του συνάφεια και στη ροή της αναγώσης του είναι ταυτόχρονα και προτάς αναπαραγωγής" (Κ.1 σελ.586)

— Απόλυτη υπεραξία : "την υπεραξία που παράγεται με την παράταση της εργασιμης ημέρας την ουσιάς απόλυτη υπεραξία " (Κ.1 σελ 330)

— Υπεραξία "το πλεόνασμα της αξίας που δημιουργείται με την εργασία του εργατή πάνω από την αξία της εργατικής του δύναμης (Π.Ο. σελ 274) "η υπεραξία προκύπτει μόνο από ένα ποσοτικό πλεόνασμα εργασίας από την παρατεταμένη διάρκεια του ίδιου προτάς εργασίας ..."
(Κ.1 σελ 210)

— Πρόσθετος εργάσιμος χρόνος : ο χρόνος στη διάρκεια του οποίου ο εργάτης δημιουργεί υπεραξία. (Κ.1 σελ 229)

— Πρόσθετη εργασία (ή υπερεργασία) : Η εργασία του εργάτη στη διάρκεια του πρόσθετου εργάσιμου χρόνου .

— Συγκεκριμένη εργασία : "Εργασία που καταλώνεται με συγκεκριμένη μορφή και διαφέρει ποιοτικά απ' όλες τις άλλες μορφές εργασίας" π.κ. εργασία του ξυλουργού (Π.Ο. 1 σελ 175)

— Παραγωγικές δυνάμεις της κοινωνίας : "οι εργάτες και οι υλικοί παράγοντες είναι απαραίτητοι για την μετατροπή των υλών της φύσης σε προϊόντα" (Π.Ο. 1 σελ 67)

— Παραγωγικές σχέσεις : "οι σχέσεις που δημιουργούνται ανάμεσα στους ανθρώπους στο πλαίσιο της παραγωγής της ανταλλαγής , της κατανομής και της κατανάλωσης των υλικών αγαθών" (Π.Ο. 1 σελ 69)

— Κοινωνικά αναγκαία εργασία : ο εργάσιμος χρόνος "που απαιτείται για την κατασκευή του δοσμένου εμπορεύματος με το μέσο σε μία δοσμένη κοινωνία επίπεδο επιδεξιότητας και εντατικότητας της εργασίας" (Π.Ο. 1 σελ 173)

— Αντικείμενα εργασίας : "όλα τα πράγματα που η εργασία αλλώς τα αποσπάει από την άμεση σχέση τους με το γήινο σύνολο , είναι αντικείμενα εργασίας που υπάρχουν από την φύση" (Κ.1 σελ 191)

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. ΒΙΒΛΙΑ

- * Βαϊχελτ Βολφγκανγκ : Σοσιαλιστική Δημοκρατία και
ελευθερία του ατόμου
- * Βαρδακούλας : Κοινωνική πολιτική
- * Διεθνές γραφείο εργασίας : Η διεθνής οργάνωση της
εργασίας
- * Λάβας Γιάννης : Οικονομία της Ελλάδας
- * Εγκυκλιος Φρ. : Ο ρόλος της εργασίας στην
εξανθρώπιση του πλούτου
- * Κόππος Κώστας : Κοινωνικοπολιτικά ζητήματα
του εργατικού κινήματος
- * Κατσανέσας Θεόδωρος : Το σύγχρονο Σ.Κ. στην Ελλάδα
- * Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών : Η καπιταλιστική
εκμετάλλευση στην Ελλάδα.
Βασίμς και Μορφές
- * Κορδάτος : Ιστορία του ελληνικού
εργατικού κινήματος
- * Κυριακόπουλος Ανδρέας : Διεθνές Γραφείο Εργασίας
Η συνδ. ελευθερία
- * Μαρξ Καρλ : Το Κεφάλαιο
- * Μητρόπουλος : Συνδικάτα και εξουσία
στη Δυτική Ευρώπη
- * Μπαμπύ Ζάκ : Οι θεμελιώδεις νόμοι
της καπιταλιστικής οικονομίας

- * Πανεπιστήμιο Λομονόσοφ ... : Πολιτική Οικονομία
- * Ρόμαν Τ. ... : Ελευθερία, Δημοκρατία,
Δικαιώματα του ανθρώπου.
Για ποιόν και για τί ;
- * Ρόζενταλ Εντουάρντ ... : Στην εξουσία των ψευδαισθήσεων
- * Ρούσσης Γιώργος ... : Συμμετοχή των εργαζομένων
- * Σμόλλαχ Γιόρχαν ... : Ομάδα εργασίας και
ελευθερία του ατόμου
- * Φιλίας Βασίλης ... : Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις
- * Φακιάλας Ροζέτος ... : Εργατικός συνδικαλισμός
στην Ελλάδα
- * Hannecker Manta ... : Βασικές αρχές του
ιστορικού υλισμού
- * Gaunser N. ... : Νέες μορφές
καπιταλιστικής εκμετάλλευσης
- * Friendman Georges ... : Που τραβά η ανθρώπινη εργασία

2. ΑΡΘΡΑ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΕΙΣ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

* ΚΟΜΜΟΥΝΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ

(μηνιαίο θεωρητικό - πολιτικό περιοδικό)

-) Θεώνας Γιάννης : Επιστημονικό-τεχνική επανάσταση
και εργατική τάξη
(τεύχος 12 Δεκέμβρης '86)
-) Καζέκης Δημήτρης: Βασικές πλευρές της κατάστασης των
εργαζομένων στην Ελλάδα.
(τεύχος 9 Σεπτεμβρίου '87)

- > Καυχιός Χρήστος : Μερικές πλευρές της δουλειάς των
 σωμάτων σήματα
 (τεύχος 10 Οκτώβρης '86)
- > Κλαυδίας Φώτης : Κυβερνητική πολιτική και
 συνδικαλιστικές ελευθερίες
 (τεύχος 2 Φλεβάρης '86)
- > Παπακωσταντίνου : Νέα τεχνολογία - Για ποιόν ;
 (τεύχος 4 Απριλίου '86)
- > Λεβίκοφ Α. : Η συμμετοχή των εργαζομένων στη
 διεύθυνση της παραγωγής
 (τεύχος 2 Φεβρουάριος '84)
- * ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΣΚΕΨΗ (βιμπλη επίθεωρηση κοινωνικών επιστημών)
- > Ντουμπνί Β. : Η συμμετοχή των εργαζομένων στην
 διεύθυνση των υποθέσεων του κράτους
 της κοινωνίας και των επιχειρήσεων
 (τεύχος 24 25/6/85)
- >> : Δημοκρατία - συμμετοχή των εργαζομένων
 (τεύχος 24 25/6/85)
- > Χάκτερ Κ.Ο. : Πτυχές των κοινωνικών συλλήψεων
 στη Λ.Δ.Γ. (τεύχος 15)

3. ΛΕΞΙΚΑ

- * ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΛΙΤΙΚΟ ΛΕΞΙΚΟ (εκδ. Σ.Ε.)

4. ΝΤΟΚΟΥΜΕΝΤΑ - ΔΙΑΛΟΓΟΣ

* Η Παραστρόικα στον τόπο δουλιάν (εκδ. Σ.Ε.)

5. ΞΕΝΕΣ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΕΙΣ

* Τα "σοβιετικά συνδικάτα" περιοδικό της Ε.Σ.Σ.Δ.

