

ΑΙ ΠΡΟΣΦΕΡΟΜΕΝΑΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΜΟΡΦΩΣΕΩΣ ΔΙΑ ΤΟΥΣ ΕΝ ΔΥΤΙΚΗ ΓΕΡΜΑΝΙΑ ΕΛΛΗΝΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Τοῦ κ. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΣΤΥΛΙΔΙΩΤΗ

Ι. Ἡ ἐπαγγελματικὴ ἐκπαίδευσις τῶν νέων ἐν Γερμανίᾳ

Ἡ ἐπαγγελματικὴ καὶ τεχνικὴ ἐκπαίδευσις, ἥτοι ἡ μετάδοσις ἐπιδεξιότη-
των, γνώσεων καὶ χαρακτηριστικῶν τρόπων συμπεριφορᾶς δι' ἀνεγνωρισμένα
ἐπαγγέλματα κατέχει ἐν Γερμανίᾳ πρωταρχικὴν θέσιν. Τὸ γερμανικὸν σύστημα
τῆς ἐν γένει ἐπαγγελματικῆς ἐκπαιδεύσεως εἶναι λίαν περίπλοκον¹. Ὅτι χαρα-
κτηρίζει αὐτὸ δομικῶς εἶναι τὸ γεγονός ὅτι εἶναι ἀνοικτὸν πρὸς ὅλας τὰς πλευ-
ρὰς καὶ προσιτὸν ἐπίσης ἀπὸ ὅλας τὰς πλευρὰς εἰς τρόπον ὥστε ἡ διακίνησις
ἐντὸς αὐτοῦ νὰ μὴ παρεμποδίζηται ἀπὸ θεσμικῆς ἀλλὰ μόνον προσωπικῆς φύ-
σεως περιορισμούς. Ἰδιαιτέρως ὁ θεσμὸς τῆς διὰ πρακτικῆς μαθητείας ἐπαγγελ-
ματικῆς ἐκπαιδεύσεως ἀποτελεῖ τὸν κύριον ἀγωγὸν προσφορᾶς ἐπαγγελματικῶς
καταρτισμένων κατωτέρων στελεχῶν ἐν τῇ Οἰκονομίᾳ. Οὕτω λαμβάνει ἡ Βιομη-
χανία τοὺς εἰδικευμένους ἐργάτας, ἡ Βιοτεχνία τοὺς ἐμπείρους τεχνίτας καὶ αἱ
παντὸς εἶδους ἐμπορικαὶ ἐπιχειρήσεις τοὺς ἐξειδικευμένους ὑπαλλήλους. Οἱ πλει-
στοὶ τῶν ἀποφοιτούντων ἐκ τῶν Δημοτικῶν Σχολείων εἰσέρχονται κατὰ κανόνα
εἰς τὰς πάντῶς εἶδους παραγωγικὰς ἐκμεταλλεύσεις ὡς μαθητευόμενοι πρὸς πρα-
κτικὴν ἐπαγγελματικὴν κατάρτισιν.

Ἡ πρακτικὴ αὐτὴ ἐκπαίδευσις λαμβάνει χώραν, ἐκτὸς τῶν ἐκμεταλλεύσεων,
καὶ εἰς εἰδικὰ κέντρα ἐκπαιδεύσεως μεγάλων βιοτεχνικῶν, βιομηχανικῶν καὶ
ἐμπορικῶν ἐπιχειρήσεων, δηλονότι φορεῖς αὐτῆς εἶναι ἡ Ἰδιωτικὴ Οἰκονομία
καὶ αἱ ὀργανώσεις της (συντεχνίαι, ἐπιμελητήρια κλπ.). Θεμελιώδη ρόλον ὅμως
ἐν προκειμένῳ παίζει ἡ ἐκμετάλλευσις.

Ἡ ἐν τῇ ἐκμετάλλευσί παραχομένη πρακτικὴ ἐκπαίδευσις παρακολουθεῖ-
ται καὶ συμπληροῦται διὰ τῆς παραπλεύρου ὑποχρεωτικῆς φοιτήσεως εἰς τὰς

¹ Πλήρης ἐκθεσις αὐτοῦ ἐπιχειρεῖται εἰς δημοσιευθεῖσαν εἰς τὸ περιοδικὸν Σπου-
δαὶ ἐργασίαν τοῦ ὑποφαινομένου ὑπὸ τὸν τίτλον «Τὸ γερμανικὸν Σύστημα τῆς ἐπαγγελμα-
τικῆς τεχνικῆς ἐκπαιδεύσεως» (Τόμος ΚΒ', τεῦχος 2, 1972, σελ. 391 - 428).

οικείας επαγγελματικές σχολές, παρεχούσας τὰς θεωρητικές γνώσεις τοῦ επαγγέλματος (δυναδικὸν σύστημα), φορεῖς τῶν ὁποίων εἶναι βασικῶς τὸ κράτος, ἢ οἱ δῆμοι καὶ αἱ κοινότητες.

Τὸ δυναδικὸν σύστημα τῆς διὰ πρακτικῆς μαθητείας καὶ τῆς συνοδευούσης αὐτὴν σχολικῆς φοιτήσεως εἰς τὰς επαγγελματικές σχολές, πλήρους επαγγελματικῆς ἐκπαίδευσως, ποικίλλει ἀναλόγως τοῦ επαγγέλματος, ἀλλὰ κατὰ κανὸνα ἡ διάρκεια τῆς πρακτικῆς μαθητείας ἀνέρχεται εἰς 3 ἔτη. Ἡ μαθητεία περατοῦται διὰ τῆς οἰκείας ἐξετάσεως ἣτις εἶναι τόσον θεωρητικῆς ὅσον καὶ πρακτικῆς φύσεως νομιμοποιουμένης ἐπισήμως διὰ τῆς ἀπονομῆς τοῦ οἰκείου τίτλου ἢ ἐνδεικτικοῦ. Οὕτως, ὁ ἐπιτυχὼν εἰς τὰς ἐξετάσεις ἑνὸς διὰ τεχνικῆς μαθητείας ἀνεγνωρισμένου βιομηχανικοῦ επαγγέλματος λαμβάνει τὸ ἐνδεικτικὸν τοῦ εἰδικευμένου ἐργάτου, ἑνὸς βιοτεχνικοῦ επαγγέλματος τὸ τοῦ τεχνίτου καὶ ἑνὸς ἐμπορικοῦ επαγγέλματος τὸ τοῦ βοηθοῦ. Τὸ δικαίωμα πρὸς διεξαγωγὴν τῶν ἐξετάσεων ἔχει ἐκχωρηθῆ ὑπὸ τοῦ κράτους εἰς τὰ οἰκεία ἐπιμελητήρια, ἅτινα, μὲ τὴν σειρὰν τῶν, δύνανται νὰ ἐκχωρήσουν τοῦτο πῆραιτέρω, ὡς συμβαίνει π.χ. μὲ τὰ βιοτεχνικὰ επαγγέλματα, εἰς τὰς συντεχνίας αἱ ὁποῖαι διαδραματίζουν ἐξαιρετικὸν ρόλον καὶ ὅσον ἀφορᾷ καὶ τὴν ἐποπτείαν ἐπὶ τῆς πρακτικῆς μαθητείας διὰ τῆς διενεργείας ἐλέγχων.

Τὸ βάρος τῆς ἐνδοεργοστασιακῆς μαθητείας τῶν νέων ἔχουν ἐπωμισθῆ ἀποκλειστικῶς αἱ ἐπιχειρήσεις καὶ αἱ ὀργανώσεις τῶν. Ἐν τούτοις ἐπιδοτοῦνται ἀτομικῶς οἱ μαθητευόμενοι καὶ δὴ ὑπὸ τοῦ Ὁμοσπονδιακοῦ Ἰδρύματος Ἐργασίας. Μάλιστα ἡ παροχὴ τοιαύτης ἐνισχύσεως καθίσταται βάσει τοῦ νέου νόμου περὶ προαγωγῆς τῆς ἐργασίας τῆς 25.6.69 ὑποχρεωτικῆ, δηλονότι αὕτη ἀποτελεῖ ἔννομον ἀξίωσιν τοῦ ἐκπαιδευομένου ἐναντι τοῦ Κράτους.

Ἡ χορήγησις ἐπιδόματος επαγγελματικῆς ἐκπαίδευσως ἐπεξετάθη ἐσχάτως καὶ εἰς τοὺς ἄλλοδαποὺς νέους, οὕτω δὲ καὶ Ἕλληνοπαῖδες δύνανται νὰ τῦχουν τούτου. Ἀλλὰ ἐὰν ἡ κάλυψις τῶν δαπανῶν τῆς ἐκπαίδευσως εἶναι οὕτως ἐξησφαλισμένη (οἱ μαθητευόμενοι λαμβάνουν ὑπὸ τῆς ἐκπαιδευούσης αὐτοῦς ἐκμεταλλεύσεως καὶ ἀμοιβῆς ἐκπαίδευσως, κυμαινομένης μεταξὺ 80 καὶ 350 ΓΜ μηνιαίως ἀναλόγως τῆς φύσεως τοῦ ἐκμανθανομένου επαγγέλματος ὡς καὶ τῆς ἡλικίας τοῦ μαθητευομένου), ἐν τούτοις δὲν ὑφίστανται, ἀτυχῶς, εἰς πλείστας ὄσας περιπτώσεις τέκνων ἐργαζομένων ἐν Γερμανίᾳ συμπατριωτῶν αἱ βασικαὶ προϋποθέσεις ἐνδοεργοστασιακῆς επαγγελματικῆς ἐκπαίδευσως ἢ ὅπου ὑφίστανται αἱ τυπικαὶ τοιαῦται δὲν ἀνταποκρίνονται εἰς τὴν ἀποστολὴν ἑνὸς ὀλοκληρωμένου ἐκπαιδευτικοῦ προγράμματος.

Οὕτω μικροεπιχειρήσεις ἰδίως ἀπασχολοῦν Ἕλληνοπαῖδας ὡς δῆθεν μαθητευόμενους, ἐνῶ εἰς τὴν πραγματικότητα οὗτοι ἀπασχολοῦνται κατὰ κύριον λόγον ὡς ἀνιδείκτετοι ἐργάται. Τὸ κενὸν αὐτὸ προσπαθεῖ νὰ καλύψῃ τὸ ὑπὸ τοῦ Ὁργανισμοῦ Jugendsozialwerk θεσπισθὲν ἐσχάτως ἐν Γερμανίᾳ μοντέλον τεχνικῆς προκαταρτίσεως τῶν ἄλλοδαπῶν νέων, προκειμένου οὗτοι νὰ δυνηθοῦν νὰ εἰσέλθουν, εἰς σχέσιν μαθητείας, περὶ οὗ γίνεται λόγος κατωτέρω.

Ἐν τούτοις αἱ διαγραφόμεναι ἐπὶ τοῦ προκειμένου προοπτικαὶ δὲν εἶναι

ἀκριβῶς συμβαίνει καὶ μὲ τοὺς ἐπαγγελματικῶς μαθητευομένους νέους. Ἐν τούτοις διακρίνεται ἡ ἐπαγγελματικὴ ἐκπαίδευσις τῶν ἐνηλίκων ἀπὸ τῆς τοιαύτης τῶν νέων διὰ τῆς κατὰ τὸ μᾶλλον ἢ ἤττον ταχυρρυθμοῦ διεξαγωγῆς ταύτης, εἶναι δὲ ἀδιάφορον κατὰ βάσιν ἂν ὁ μετεκπαιδευόμενος ἐξεπεδεύθη προηγουμένως εἰς ἕτερον ἐπάγγελμα ἢ ἀπασχολεῖτο ὡς ἀνειδίκευτος ἐργάτης.

Ὁ χρόνος μετεκπαιδεύσεως ποικίλλει ἀναλόγως τοῦ ἐπαγγέλματος ἀλλὰ διαφέρει καὶ προκειμένου περὶ τοῦ αὐτοῦ ἐπαγγέλματος, καθ' ὅσον ἀποφασιστικὸν ρόλον παίζουν αἱ ὑπάρχουσαι καὶ ἀξιοποιήσιμοι γνώσεις καὶ ἐπιδεξιότητες. Εἰς πλεῖστας περιπτώσεις κυμαίνεται μεταξὺ 1 καὶ 2 ἐτῶν. Ἡ πρακτικὴ ἐξάσκησις λαμβάνει χώραν εἰς τὰς οἰκείας ἐκμεταλλεύσεις. Ἡ θεωρητικὴ κατάρτισις παρέχεται εἰς τὰ πλαίσια ἐιδικῶν προγραμμάτων, ἢ συνηθέστερον, εἰς τὴν ἐπαγγελματικὴν Σχολήν. Τὸ ὁμοσπονδιακὸν Ἴδρυμα Ἐργασίας χορηγεῖ εἰς τοὺς μετεκπαιδευομένους ἐπίδομα συντηρήσεως, ἀλλὰ λόγῳ τῆς ἰδιαίτερας σημασίας, ἣν ἐνέχει ὁ θεσμὸς οὗτος ἀπὸ ἀπόψεως διαρθρωτικῆς πολιτικῆς, ὠρισμένα ὁμοσπονδοὶ χάραι χορηγοῦν πρόσθετον ἐπίδομα πρὸς συμπλήρωσιν τοῦ ὑπὸ τοῦ Ἰδρύματος χορηγουμένου τοιοῦτου.

Τὰ μέτρα μετεκπαιδεύσεως διακρίνονται τῶν τῆς ἐπιμορφώσεως, ὡς διαρκούντα χρονικῶς περισσότερον, ὡς περιλαμβάνοντα ἄτομα σχετικῶς μεγαλυτέρας ἡλικίας καὶ ὡς ἐφαρμοζόμενα εἰς Σχολὰς καὶ ἐκμεταλλεύσεις. Ἡ μορφή αὐτῆ τῆς ἐκπαιδεύσεως προσιδιάζει πρὸς τὴν ἐιδικὴν θέσιν τῶν Ἑλλήνων ἐργατῶν ἀπὸ ἀπόψεως παροχῆς πλήρους ἐπαγγελματικῆς καταρτίσεως, ἀναλόγου πρὸς τὰ εὐρωπαϊκὰ πρότυπα. Οἰκοθεν νοεῖται ὅτι τοῦτο ἀφορᾷ μόνον εἰς λίαν περιορισμένον κύκλον προσώπων, ἐχόντων τὰς ἀπαραιτήτους πρὸς τοῦτο προϋποθέσεις. Ἡ ὁδὸς αὐτῆ εἶναι ἀνοικτὴ δι' ὅλους ἐκείνους τοὺς Ἑλληνας ἐργάτας, οἵτινες διανύουν ἅπαντα τὰ διοργανούμενα ὑπὸ τοῦ Ὄργανισμοῦ Jugendsozialwerk τμήματα ἐπαγγελματικῆς ἐκπαιδεύσεως, λαμβάνοντες τελικῶς τὸ ἐνδεικτικὸν τοῦ ἐιδικευμένου ἐργάτου ἢ τεχνίτου. Τὸ δικαίωμα ἐπὶ τὸ χορηγούμενον ὑπὸ τοῦ ὁμοσπονδιακοῦ Ἰδρύματος ἐπίδομα συντηρήσεως ἔχουν βεβαίως καὶ οἱ ἀλλοδαποί. Ἐπειδὴ ὁμως ἡ χορήγησις αὐτοῦ συνδέεται πρὸς τὴν ἐκπλήρωσιν ὀρισμένων προϋποθέσεων προσωπικῆς καὶ ἀντικειμενικῆς φύσεως (ὡς π.χ. σκοπιμότης ἀπὸ ἀπόψεως γερμανικῆς ἀγορᾶς ἐργασίας) δὲν εἶναι πάντοτε εὐκόλος ἡ λήψις τοῦ ἐπιδόματος ὑπὸ τῶν συμπατριωτῶν. Δεδομένου δὲ ὅτι αἱ δαπάναι τῆς μετεκπαιδεύσεως εἶναι λίαν ὑψηλαί, καθίσταται ἐμφανές, ὅτι τυχὸν παρασχεθῆσόμενη ἀπὸ ἐλληνικῆς πλευρᾶς ὕλικὴ ἐνίσχυσις εἰς μετεκπαιδευομένους συμπατριώτας θὰ πρέπει νὰ καλύπτῃ ἐν σημαντικὸν μέρος τῶν δαπανῶν αὐτῶν, τὰς ὁποίας ἐπωμίζονται οὗτοι ἐξ ὀλοκλήρου, εἰς τὰς πλεῖστας τῶν περιπτώσεων.

III. Μέτρα ἐπαγγελματικῆς μορφώσεως ἀλλοδαπῶν ἐργατῶν καὶ φορεὺς αὐτῶν

Ἀνωτέρω ἐξετέθησαν ἐν συντομίᾳ αἱ δυνατότητες τῆς κρατικῆς ἐπίδοτου μῆνης ἐπαγγελματικῆς μορφώσεως, ἐν Γερμανίᾳ, αἱ ὁποῖαι εἶναι θεσμικῶς προ-

σιται και εις πάντα ενδιαφερόμενον άλλοδαπὸν ἐργαζόμενον. Ἐν τούτοις ὁ βασικὸς στόχος μίας ρεαλιστικῆς πολιτικῆς ἐπαγγελματικῆς ἐκπαιδεύσεως διὰ τὴν μεγάλην πλειοψηφίαν τῶν άλλοδαπῶν ἐργατῶν, κεῖται ἐπὶ ἐτέρου ἐπιπέδου.

Ὁ ἀποκλειστικὸς σχεδὸν φορεὺς μέτρων ἐπαγγελματικῆς μορφώσεως δι' άλλοδαποὺς ἐργαζομένους ἐν Γερμανία εἶναι ὁ κοινωφελὴς «Κοινωνικὸς Ὀργανισμὸς Νεότητος» (Jugendsozialwerk), ὅστις εἶναι εἰδικῶς ἐπὶ τούτῳ ἐξουσιοδοτημένος ὑπὸ τοῦ ὁμοσπονδιακοῦ Ὑπουργείου Ἐργασίας καὶ ἐπιδοτεῖται ὑπὸ τοῦ κράτους πρὸς τὸν σκοπὸν αὐτόν. Τὸ Jugendsozialwerk, ἢ ἐν συντμήσει τὸ JSW, ὡς θὰ ἀναφέρηται εἰς τὰ ἐπόμενα, ἰδρυθὲν τὸ 1949 καὶ συνδεθὲν ἀπὸ τὸ 1964 μετὰ τοῦ Γερμανικοῦ Ἐρυθροῦ Σταυροῦ ἔχει, βεβαίως, καὶ ἐτέρας ἀρμοδιότητας, ἀλλὰ μία ἐξ αὐτῶν εἶναι ἀκριβῶς ἡ παροχὴ ἐπαγγελματικῆς μορφώσεως εἰς τοὺς άλλοδαποὺς ἐργάτας. Ἡ ἐφαρμογὴ τοιούτων μέτρων ἤρχισεν ἀπὸ τὸ 1964, ἀρχικῶς διὰ τῆς διοργανώσεως τμημάτων ἐκμαθήσεως τῆς Γερμανικῆς, ἀπαραιτήτου προϋποθέσεως διὰ τὴν ἐπίτευξιν τοῦ τεθέντος σκοποῦ, συστηματικῶς δὲ διὰ τῆς καθιέρωσεως τμημάτων ἐπαγγελματικῆς μορφώσεως ἀπὸ τὸ 1968. Ἀπὸ τοῦ ἔτους τούτου καὶ ἕως τὸ 1973 ὑπεβλήθησαν 125.720 αἰτήσεις ἐνδιαφερομένων άλλοδαπῶν. Ἐκ τούτων παρηκολούθησαν τελικῶς τμήματα ἐπαγγελματικῆς μορφώσεως 46.092, ἐξ ὧν καὶ 5.934 Ἕλληνες. Ὁ ἀριθμὸς αὐτὸς κρίνεται ἱκανοποιητικὸς ἐὰν λάβῃ τις ὑπ' ὄψιν τὴν εἰδικὴν θέσιν τῶν άλλοδαπῶν. 636 πάλιν ἐξ αὐτῶν ἔλαβον πτυχίον εἰδικευμένου ἐργάτου ἢ τεχνίτου, δηλ. ἀποπεράτωσαν πλήρως τὴν ἐπαγγελματικὴν τὴν ἐκπαίδευσιν. Ἄλλ' ὡς ἐλέχθη ἀνωτέρω, σκοπὸς τοῦ JSW δὲν εἶναι τοῦτο, καθ' ὅσον μόνον σχετικῶς ὀλίγοι άλλοδαποὶ ἐπιτυγχάνουν νὰ ἀποπεράτωσιν τὴν ἐπαγγελματικὴν τὴν ἐκπαίδευσιν, ἀλλὰ ἡ ἐπαγγελματικὴ τὴν ἰδέαν περὶ τὴν ἐξειδίκευσις ὅσον τὸ δυνατόν περισσοτέρων άλλοδαπῶν, ἐξικνουμένης πέριξ τῆς «εἰδικότητος» τοῦ βοηθητικοῦ ἐργάτου. Ἀπὸ τὴν ἄλλην πλευρὰν θὰ ἦτο σημαντικὴ ἔλλειψις ἐὰν δὲν παρήχετο ἡ εὐκαιρία εἰς τοὺς ἱκανοὺς νὰ ἀποπεράτωσιν τὴν ἐπαγγελματικὴν τὴν ἐκπαίδευσιν δι' ἐξετάσεων καὶ νὰ ἀποκτήσιν τὸν οἰκεῖον τίτλον.

Τὸ JSW, τὸ ὁποῖον διοργανώνει τμήματα ἐπαγγελματικῆς μορφώσεως μόνον δι' άλλοδαποὺς εἴτε τὸ ἴδιον εἴτε ἐν συνεργασίᾳ μεθ' ἐτέρων φορέων, ὡς εἰδικῶν σχολῶν, κέντρων ἐπαγγελματικῆς ἐκπαιδεύσεως κλπ., προπαρασκευάζει τὴν ἀρχὴν τοὺς ὑποψηφίους διὰ τῆς διδασκαλίας τῆς Γερμανικῆς καὶ, ὅπου τοῦτο εἶναι ἀπαραίτητον, διὰ τῆς μεταδόσεως στοιχειωδῶν τεχνικῶν γνώσεων. Τὴν ἀρχὴν αὐτὴν, ἢ καλλίτερον προβαθμίδα, ἢτις χαρακτηρίζεται ὡς τεχνικὴ προβαθμίδα, δὲν εἶναι ἀναγκαῖον νὰ διανύσιν οἱ διαθέτοντες τὰς ἀνωτέρω γνώσεις. Ἀκολουθεῖ ἡ φοίτησις εἰς τὴν βασικὴν βαθμίδα, ἢ ἄλλως πῶς, βασικὴν βαθμίδα μετάλλου, ἢ ὁποῖα περιλαμβάνει 3 τμήματα μὲ 104 ὥρας διδασκαλίας θεωρητικῆς καὶ πρακτικῆς φύσεως ἑκαστον, καὶ διαρκεῖ συνολικῶς ἐπὶ ἑν ἔτος. Εἶναι δυνατόν νὰ διανυθοῦν καὶ δύο μόνον τμήματα ἐὰν ἡ μέση μορφωτικὴ στάθμη τῶν συμμετεχόντων ἐπιτρέπη τοῦτο. Εὐνόητον εἶναι ὅτι ἡ διδακτέα ὕλη δὲν περικλύεται εἰς τὴν περίπτωσιν αὐτὴν.

Ὁ ἀποφοιτῶν ἐκ τῆς βασικῆς αὐτῆς βαθμίδος λαμβάνει ἐν πιστοποιητικόν

ἐκ τοῦ JSW, ὅτι παρηκολούθησε μαθήματα ἐπεξεργασίας μετάλλου. Τὴν βαθμίδα αὐτὴν πρέπει νὰ διανύσουν ἅπαντες, ἀσχέτως τῆς φύσεως τῆς περαιτέρω ἐπαγγελματικῆς ἐξειδικεύσεως. 50 % τῶν μαθητῶν διανύουν μόνον τὴν βαθμίδα αὐτὴν, εἴτε περατοῦντες εἴτε διακόπτοντες ταύτην.

Ἡ παρεχομένη διὰ τῆς βαθμίδος ταύτης ἐπαγγελματικὴ ἐπιμόρφωσις ἀποτελεῖ τὸν κύριον σκοπὸν τοῦ Ὄργανισμοῦ, παραπλεύρως πρὸς ἑτέρας μορφάς, δι' ἃς γίνεται λόγος κατωτέρω. Εἰς τὰς ἀπαιτήσεις ταύτης ἀνταποκρίνεται ἡ μεγάλη μᾶζα τῶν ἄλλοδαπῶν.

Ὁ ἀποφοιτῶν ἀποκτᾷ ταυτοχρόνως τὴν ἰκανότητα περαιτέρω ἐπαγγελματικῆς ἐξειδικεύσεως, δηλονότι θεωρεῖται ὡς ἐπιτυχὸν εἰς τὴν εἰσαγωγικὴν ἐξέτασιν διὰ τὴν συνέχισιν τῆς ἐκπαιδεύσεως ἐπὶ ἀνωτέρου ἐπιπέδου. Ἐνταῦθα οἱ δρόμοι διακλαδίζονται. Ὁ πρῶτος, ὅστις εἶναι καὶ ὁ πλέον συνήθης, ὁδηγεῖ τὸν ἀποφοιτοῦντα ἐκ τῆς βασικῆς βαθμίδος εἰς τὴν μέσσην τοιαύτην, εἰς ἣν παρέχεται περαιτέρω ἐξειδικεύσις εἰς τὴν ὁμάδα ἐπαγγελμάτων εἰς ἣν ἐπιθυμεῖ νὰ ἐκπαιδευθῇ. Ποσοστὸν 30 % ἐκ τῶν ἀποφοιτοῦντων ἐκ τῆς βασικῆς βαθμίδος εἰσέρχεται εἰς τὴν μέσσην βαθμίδα ἐκπαιδεύσεως, διαρκείας 1 ἔτους, περιλαμβανούσης 3 τμήματα μὲ 104 ὥρας διδασκαλίας θεωρητικῆς καὶ πρακτικῆς φύσεως ἑκαστον. Ἐνταῦθα παρέχεται ἡ συγκεκριμένη πλέον ἐκπαίδευσις εἰς τὴν ἐπιλεγείσαν ἐπαγγελματικὴν κατεύθυνσιν καὶ εἴτε περατοῦνται διὰ μιᾶς ἐνδιαμέσου ἐξετάσεως ἐνώπιον τοῦ οἰκείου ἐπιμελητηρίου, εἴτε ἀποκτᾶται τὸ δικαίωμα εἰσαγωγῆς τοῦ μαθητοῦ εἰς τὴν ἀνωτέραν βαθμίδα, ἐπίσης διαρκείας 1 ἔτους, ἥτις ὁμοίως διαχωρίζεται εἰς 3 τμήματα μὲ τὸν αὐτὸν ἀριθμὸν ὡρῶν διδασκαλίας ὡς καὶ προκειμένου περὶ τῆς μέσης τοιαύτης. Εἰς τὴν βαθμίδα ταύτην παρέχεται πλέον ἢ εἰδικὴ ἐκπαίδευσις διὰ τὸ ἐπιλεγέν ἐπάγγελμα, ἥτις προσδίδει εἰς τὸν μαθητὴν τὴν ἰκανότητα καὶ τὸ δικαίωμα προσελεύσεως εἰς τὰς ἐξετάσεις πρὸς λήψιν πτυχίου εἰδικευμένου ἐργάτου ἢ τεχνίτου. Εἰς τὴν βαθμίδα αὐτὴν φθάνει ποσοστὸν περίπου 15 % ἐκ τῶν ἀποφοιτῶν τῆς μέσης βαθμίδος. Τὰ ἐκμανθανόμενα διὰ τῆς ὁδοῦ ταύτης ἐπαγγέλματα εἶναι λίαν περιορισμένα καὶ καθορίζονται τόσον ἐκ τῶν παρεχομένων ἐκάστοτε δυνατοτήτων ἐκπαιδεύσεως ὅσον καὶ ἐκ τῶν προτιμήσεων τῶν ἐνδιαφερομένων. Τὸ κύριον βᾶρος αὐτῶν τοποθετεῖται εἰς ἐπαγγέλματα μετάλλου (Τορναδόρος, Ἐφαρμοστής, κλπ.) ἀκολουθοῦν ἠλεκτρικὰ ἐπαγγέλματα (Ἡλεκτροτεχνίτης, Ἡλεκτρολόγος κλπ.), ὡς καὶ ἐν γένει ἐπαγγέλματα, ἅτινα συνδέονται πρὸς τὸν τομέα ἐργασίας «Κατασκευῆ, Συναρμολόγησις, Ἐπισκευή».

Ὁ δεῦτερος δρόμος ὁδηγεῖ, μετὰ τὴν ἀποπεράτωσιν τῆς βασικῆς βαθμίδος, ἐν τῷ πλαισίῳ τῶν μέτρων μετεκπαιδεύσεως τοῦ ὁμοσπονδιακοῦ Ἰδρύματος Ἐργασίας εἰς τὴν εἰσαγωγὴν τοῦ ἐνδιαφερομένου εἰς εἰδικὴν σχολὴν ἢ κέντρον ἐπαγγελματικῆς ἐκπαιδεύσεως πλήρους φοιτήσεως ἀναλόγως τοῦ ἐπαγγέλματος, μὲ μοναδικὸν στόχον τὴν ἀποπεράτωσιν τῆς ἐπαγγελματικῆς ἐκπαιδεύσεως δι' ἐξετάσεων ἐνώπιον τῆς ἀρμοδίας ἐπιτροπῆς τοῦ οἰκείου ἐπιμελητηρίου καὶ τὴν ἀπονομὴν τοῦ τίτλου τοῦ εἰδικευμένου ἐργάτου ἢ τοῦ τεχνίτου. Εἰς τὴν περίπτωσιν αὐτὴν ἅπαντα τὰ ἔξοδα ἀναλαμβάνονται ὑπὸ τοῦ Ἰδρύματος Ἐργασίας ὑπὸ

ζοντας ότι τὰ πλέον παραγωγικά και ικανοποιητικά συστήματα εργασίας συνδυάζουν κοινωνικούς και τεχνολογικούς παράγοντας (Tannenbaum, 1966, σελ. 107). Ἡ κοινωνικο - τεχνική προσέγγις - ὡς εἶναι ἡ διεύρυνσις τῆς εργασίας - συνθέτει τὰ ἀπλᾶ τεμαχισμένα τμήματα μιᾶς εργασίας εἰς σύνολον. Ὑπ' αὐτὴν τὴν μορφήν, ἡ ἐργασία ἀνατιθεμένη εἰς ὁμάδα και ὄχι εἰς μεμονωμένα ἄτομα ἀποτελεῖ ὁμαδικὸν ἔργον και συμβάλλει εἰς τὴν δημιουργίαν «συνεκτικῆς» κοινωνικῆς ὁμάδος ἐργατῶν και προϊσταμένου, ἀντιστοιχοῦσης πρὸς στοιχειώδη τεχνικὴν μονάδα. Αἱ ὁμάδες ἐργασίας πρέπει νὰ ἔχουν σχετικὴν αὐτονομίαν και εὐθύνην ἐπὶ τοῦ συνόλου τῆς ἐργασίας. Ὁ συνδυασμὸς κοινωνικῶν και τεχνικῶν πλευρῶν τῆς ἐργασίας δύναται νὰ ἐπηρεάσῃ τόσον τοὺς ἐργαζομένους ὅσον και τὴν ἐπιχείρησιν.

Δ. Ἐκπαίδευσις εἰς τὰς Ἀνθρωπίνους Σχέσεις

Κατὰ καιροὺς διευπλώθησαν ἀπόψεις ὑπὸ κοινωνικῶν ἐπιστημόνων ἀναφερόμεναι εἰς τὴν δυνατότητα βελτιώσεως τῆς «τεχνικῆς» τῶν Ἀνθρωπίνων Σχέσεων, τόσον διὰ τὸ ἐποπτικόν, ὅσον και διὰ τὸ ἀνώτερον διοικητικὸν προσωπικόν.

Αἱ πλέον σύγχρονοι ἀποβλέπουν, μέσῳ τῆς ἐκπαίδευσέως εἰς τὰς Ἀνθρωπίνους Σχέσεις, εἰς τὸν συναισθηματικὸν και τὸν πνευματικὸν τομέα τοῦ ἐκπαιδευομένου, δηλαδὴ εἰς τὴν ἀλλαγὴν τῆς γενικῆς συμπεριφορᾶς τοῦ ἐναντι τοῦ ἑαυτοῦ του και ἐναντι τῶν ἄλλων.

Ἐπίσης, τονίζεται ἡ σημασία τῆς διὰ τῆς ὁμάδος ἐκπαίδευσέως, μετὴν δημιουργίαν ἀρχικῶς μιᾶς «συνεκτικῆς» ἐκπαιδευτικῆς ὁμάδος (training group), ἡ ὁποία καταλήγει νὰ ἀσκήσῃ ἰσχυρὰν πίεσιν εἰς τὰ μέλη τῆς.

Ἡ ἐκπαίδευσις δὲν ἐπιδιώκει νὰ μεταβάλλῃ συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τῆς προσωπικότητος τῶν ἐκπαιδευομένων, ἀλλὰ τὸν γενικὸν προσανατολισμὸν των και τὰς ἀξίας· ἐπιδιώκει ἐπίσης νὰ ἐπαυξήσῃ τὴν κοινωνικὴν εὐαισθησίαν, τὴν κατανόησιν και τὴν γενικὴν ἐπιδεξιότητα εἰς τὴν προσωπικὴν ἐπικοινωνίαν.

Τὰ ἐκπαιδευτικὰ αὐτὰ προγράμματα εἶναι δυνατόν ὄχι μόνον νὰ μεταβάλουν τὰς ἀξίας και τὴν συμπεριφορὰν τῶν ἐργαζομένων εἰς τὰ διάφορα τμήματα και ἐπίπεδα ἱεραρχίας, ἀλλὰ και τὸν γενικὸν χαρακτήρα τῆς ἐπιχειρήσεως.

Ὁ ὅρος «Ἐργαστήριον Ἐκπαίδευσέως εἰς τὰς Ἀνθρωπίνους Σχέσεις» (training laboratory) ὑποδηλοῖ συντονισμένον πρόγραμμα, τὸ ὁποῖον περιλαμβάνει διαλέξεις, ἀνάληψιν ρόλων (role - playing) εἰς ὁμαδικὰς συγκεντρώσεις και, κυρίως, ὁμαδικὴν ἐκπαίδευσιν εἰς τὴν κοινωνικὴν εὐαισθησίαν (T - group, sensitivity training).

Σκοπὸς τῶν ἐκπαιδευτικῶν ὁμάδων ἢ T - groups εἶναι νὰ καλλιεργηθῇ ἰδιαιτέρα εὐαισθησία και ἐκλέπτυνσις (sophistication) εἰς τὰς διαπροσωπικὰς σχέσεις και τὰς ὁμαδικὰς διαδικασίας. Ἡ ἀσκήσις εἰς τὴν ἡγεσίαν δημοκρατικοῦ τύπου και εἰς τὴν ὁμαδικὴν λῆσιν ἀποφάσεων (participative leadership) ὑπῆρξε βασικὸς σκοπὸς πολλῶν ἄλλων ἐκπαιδευτικῶν προγραμμάτων τοῦ αὐτοῦ τύπου. Ἡ ἐκπαιδευτικὴ ὁμάς ἢ T - group εἶναι ἄνευ ἀρχηγοῦ, ἄνευ δομῆς, πειραματικὴ,

αυτοκριτική (permissive) και αυτο-αναλυτική (self-analytic) : εντός αυτής έκαστο μέλος λαμβάνει «ανάτροφοδότηση» (feedback), ήτοι ενδείξεις των αποβλαβερών της συμπεριφοράς του επί των άλλων, μανθάνον ούτω τὰς πιθανὰς συνέπειας τῆς συμπεριφοράς του. Ἡ εκπαιδευτικὴ ὁμάς ἢ T-group βοηθεῖ τὰ μέλη τῆς νὰ «ἀναπτυχθοῦν». Διὰ τὴν ἐπιτυχίαν τῆς ἐργαστηριακῆς αὐτῆς μεθόδου ἐντὸς μιᾶς ἐπιχειρήσεως ἀπαιτεῖται πιθανῶς νὰ συμμετάσχουν εἰς προεπιλεγμένους ἐπιχειρηματικὰς ὁμάδας πολλὰ ἄτομα, ἴσως δὲ καὶ ὀλόκληρος ἡ ἱεραρχία, ὥστε ἡ ἀλληλεπίδρασις εἰς τὰς στάσεις καὶ τὴν συμπεριφορὰν νὰ προκληθῇ εἰς εὐρύτερον κύκλον ἐπίδρασης.

Ε. Προαγωγή τοῦ θεσμοῦ τῆς «συμμετοχῆς»

Συνεχῶς περισσότεροι ἐπιχειρηματίαι, τεχνικοί, διοικητικὰ στελέχη ἐπιχειρήσεων καὶ κοινωνικοὶ ἐπιστήμονες ἀποδέχονται τὴν συμμετοχὴν τῶν ἐργαζομένων εἰς τὴν λήψιν ἀποφάσεων καὶ τὴν διοικητικὴν εὐθύνην ὡς μέσον πρὸς βελτίωσιν τῆς παραγωγικότητος καὶ τοῦ γενικοῦ κλίματος ἐντὸς τῆς ἐπιχειρήσεως. Ἡ ἰδέα αὕτη προήλθε κυρίως ἐκ τῶν ἐπικρατουσῶν σήμερον κοινωνικῶν ἀλλαγῶν, ἀλλὰ καὶ ἐκ τῆς ἀνάγκης νὰ ἀντιμετωπισθοῦν τὰ ποικίλα βιομηχανικὰ προβλήματα. Οὕτω ἀνεπτύχθησαν διάφορα πρακτικὰ σχήματα συμμετοχῆς, ἐπιβεβαιώνοντα ἐπαύξεισιν τῆς ἐπιρροῆς τῶν ἐργαζομένων ἐντὸς τῶν ἐπιχειρήσεων.

1) Ἀπλοποιήσις τῆς ἐργασίας. Ἡ ἀπλοποίησις τῆς ἐργασίας δύναται νὰ ἀποτελέσῃ μέσον συμμετοχῆς. Ἡ μέθοδος αὕτη συνδυάζει τὴν «Ἐπιστημονικὴν Διοίκησιν» καὶ τὰς Ἀνθρωπίνους Σχέσεις. Στηρίζονται εἰς τὴν ἀντίληψιν ὅτι οἱ ἐργαζόμενοι εἶναι ἱκανοὶ ἀπὸ κοινοῦ μετὰ τῶν προϊσταμένων καὶ τῶν μηχανικῶν, νὰ σχεδιάζοντες πλέον ἀποτελεσματικὰς μεθόδους ἐργασίας. Οἱ ἐργαζόμενοι ἐνθαρρύνονται νὰ συμμετάσχουν εἰς τὴν ὀργάνωσιν τῆς ἐργασίας των, τοῦτο δὲ ἀποτελεῖ ὀμαδικὴν δραστηριότητα. Ὅμαδες ἀσχολούμεναι ἐντὸς τῆς ἀπλοποιήσεως τῆς ἐργασίας λαμβάνουν ἐπίσημον θέσιν ἐντὸς τῆς ἐπιχειρήσεως. Ὑπάρχουν ἐνδείξεις ὅτι ἐπιχειρήσεις αἱ ὁποῖαι υἰοθέτησαν τὴν ἀπλοποίησιν τῆς ἐργασίας ἐπέτυχον νὰ ἐπαυξήσουν τὴν ἀπόδοσιν τῶν ἐργαζομένων καὶ τὴν βελτίωσιν τοῦ ἠθικοῦ των.

2) Συμμετοχὴ εἰς τὸ σύστημα κρίσεως. Ἡ συμμετοχὴ ἐφαρμόζεται ἐπίσης εἰς θέματα Προσωπικοῦ, ὡς εἶναι τὸ σύστημα κρίσεως. Οἱ διευθυνταὶ καὶ οἱ προϊστάμενοι διαφόρων ἐπιχειρήσεων κρίνονται κατ' ἔτος ἀπὸ τῶν ἀνωτέρων των. Ἡ κρίσις ὁμοῦ δυνατόν νὰ δημιουργήσῃ ἄγχος καὶ ἀσυνεπτικὴν συμπεριφορὰν εἰς τὸ ἄτομον τὸ ὁποῖον ἀξιολογεῖται. Μερικαὶ ἐπιχειρήσεις στρέφονται ἤδη πρὸς νέους τρόπους κρίσεως διὰ τῆς συμμετοχῆς (participative methods of appraisal), υἰοθετοῦσαι π.χ. σύστημα κατὰ τὸ ὁποῖον κριτεῖται παρὰ τοῦ ὑφισταμένου νὰ διατυπώσῃ τοὺς προσωπικοὺς του στόχους ἀποδόσεως καὶ ἀκολουθεῖ συζητήσεις μετὰ τῶν ἀνωτέρων, εἰς τὸ πλῆθος ἀμοιβαίας ἐμπιστοσύνης.

Ὁ Norman Maier (1958) προτείνει τὴν συνέντευξιν ἐκτιμήσεως (appraisal interviewing), ἡ ὁποία φαίνεται ὅτι διευκολύνει τὴν ἀπόδοσιν.

έν τῇ οὐσίᾳ τὴν ἰσχὺν τοῦ ἐργοδότη (Barkin, 1950), ἐνῶ παραλλήλως ὑπονομεύουν τὰ Ἐργατικά Σωματεία καὶ τὴν πρὸς αὐτὰ ἀφοσίωσιν τῶν ἐργαζομένων (Wilensky, 1957· Worthy, 1957). Ἐξ ἄλλου ἔχουν ἐκφρασθῆ ἀρνητικαὶ ἀπόψεις, καταγγέλουσαι τὸ «ἐπίχρισμα» διὰ τοῦ ὁποίου ἐπικαλύπτεται ἡ «πικρά» πραγματικότης τῆς ζωῆς τοῦ ἐργαζομένου.

Εἰδικώτερον εἰς τὸ θέμα τῆς συμμετοχῆς τῶν ἐργαζομένων εἰς τὴν λήψιν ἀποφάσεων, ἔχουν διατυπωθῆ σοβαραὶ ἐπιφυλάξεις τόσον ὡς πρὸς τὸ ἐφαρμοσίμον καὶ τὴν γενικεύσιν τῆς (δεδομένου ὅτι ὅλα τὰ μέλη μιᾶς ἐπιχειρήσεως δὲν ἀντιδρῶν θετικῶς πρὸς τὴν ἰδέαν τῆς συμμετοχῆς) ὅσον καὶ ὡς πρὸς τὴν ἠθικὴν βάσιν τῆς.

Μία αὐστηροτέρα κριτικὴ χαρακτηρίζει τὰς Ἀνθρωπίνας Σχέσεις ἰδεολογίαν ἢ ὁποία ἀγνοεῖ τὰς συγκρούσεις μεταξὺ ἀτόμων, ἢ ὁποία θέτει εἰς ἴσην μοῖραν τὴν ἀφοσίωσιν, τὴν νομομορφοσύνην, τὴν ἀσφάλειαν καὶ τὴν ἐλευθερίαν, προστατεύει τὸ κατεστημένον καὶ ἐξυμνεῖ τὴν «κλειστήν» καὶ στατικὴν κοινωνίαν μὲ τὰς προδιαγεγραμμένας θέσεις (statuses) (Kerr καὶ Fisher, 1957). Κοινωνιολόγοι ὡς ὁ Blumer () κατηγοροῦν ἐπίσης τὰς Ἀνθρωπίνας Σχέσεις ὅτι ἠγνόησαν τὰς θεσμικὰς δυνάμεις (institutional forces) καὶ ἀπέτυχον τόσον εἰς τὴν σύλληψιν τῶν διαφορῶν εἰς τὴν κατανομὴν τῆς ἐξουσίας, ὅσον καὶ εἰς τὴν ἀναζήτησιν τῆς πηγῆς τῆς ἰσχύος. Παλαιότερον, εἶχεν ἀσκηθῆ καὶ ἐκ μέρους οἰκονομολόγων ἢ κριτικὴ ὅτι αἱ Ἀνθρώπινα Σχέσεις παρέβλεψαν τὴν σημασίαν τῶν θεσμικῶν δυνάμεων καὶ ἔδωσαν ὑπερβολικὴν ἔμφασιν εἰς τὰς διαπροσωπικὰς σχέσεις. Εἰδικώτερον, ὑπεστηρίχθη ὅτι αἱ δυνάμεις τῆς ἀγορᾶς (market forces), ὁ ἐπιχειρησιακὸς κύκλος (business cycle) καὶ τὸ κέρδος (profitability) ἔχουν τεραστίαν ἐπίδρασιν ἐπὶ τῶν διανθρωπίνων σχέσεων. Οἱ Dunlop καὶ Whyte (1950), ὡς καὶ ἕτεροι, ἐτόνισαν τὴν ἀνάγκην παρακολουθήσεως τῶν ἐπιπτώσεων τῶν οἰκονομικῶν δυνάμεων ἐπὶ τῶν στάσεων καὶ τῆς συμπεριφορᾶς τῶν συμμετεχόντων εἰς τὴν οἰκονομικὴν διαδικασίαν.

Ἐν τούτοις, εἶναι δυσχερέστατον νὰ ἐξαπατηθοῦν οἱ ὑπάλληλοι καὶ νὰ θεωρήσουν ὅτι συμμετέχουν εἰς τὴν λήψιν σημαντικῶν ἀποφάσεων, ἐνῶ ἐν τῇ οὐσίᾳ θὰ κατευθύνοντο ὑπὸ τῶν προϊσταμένων, ἢ νὰ δεχθοῦν ψυχολογικὰς ἱκανοποιήσεις εἰς ἀντάλλαγμα τῶν οἰκονομικῶν καὶ κοινωνικῶν τῶν ἐπιδιώξεων. Οὕτε ἡ κοινωνικὴ θέσις (status) οὕτε ἡ ἱκανοποίησις εἰς τὴν ἐργασίαν (job satisfaction) δημιουργοῦνται μόνον διὰ τῶν λόγων, ἀλλὰ ἐξαρτῶνται καὶ ἐκ τῆς ἐπικρατούσης μορφῆς τῶν διανθρωπίνων σχέσεων ἐντὸς τῆς ἐπιχειρήσεως, συσχετίζονται δὲ θετικῶς πρὸς τὴν δυνατότητα ἀναλήψεως πρωτοβουλίας, τὴν ἱκανότητα ἀσκήσεως ἐλέγχου ἐπὶ τοῦ ἐργασιακοῦ περιβάλλοντος καὶ τὴν διατήρησιν σχετικῆς αὐτονομίας καὶ ἐλευθερίας ἐκ τῶν ὑπερβολικῶν πιέσεων καὶ τοῦ ἐλέγχου. Οὕτω, οἱ διευθύνονται οἱ ὅποιοι ἐπιθυμοῦν νὰ ἐπαυξήσουν τὴν ἀτομικὴν ὑπερηφάνειαν τῶν ὑφισταμένων τῶν, ὡς καὶ τὴν προσήλωσιν τῶν εἰς τὴν ἐργασίαν, πρέπει νὰ πραγματοποιήσουν ἀλλαγὰς εἰς τὴν ὅλην κοινωνικὴν δομὴν τῆς ἐπιχειρήσεως, ἥτοι εἰς τὴν διάρθρωσιν τῶν διαπροσωπικῶν σχέσεων καὶ ὄχι μόνον εἰς τὸν τρόπον ἐποπτείας. Δὲν ὑπάρχει ἀπλῆ λειτουργικὴ σχέσις μεταξὺ εὐτυχίας τοῦ ἐργαζομένου καὶ παραγωγικότητος. Οἱ ἀφελεῖς ἐργοδῶται οἱ ὅποιοι πιστεύουν ὅτι ὁ καλὸς τρόπος ἐπα-

πτείας και ἡ ἀναγνώρισις τῆς σημασίας τῶν κοινωνικῶν σχέσεων εἶναι δυνατόν νὰ ἀντικαταστήσουν τὴν ἱκανοποιητικὴν οἰκονομικὴν ἀμοιβὴν θὰ ἀπογοητευθοῦν.

Ὑπεστηρίχθη, ἀκόμη, ὅτι αἱ Ἀνθρώπινα Σχέσεις ἠγνόησαν τὴν σημασίαν τῆς τοπικῆς κοινότητος καὶ τῶν εὐρύτερων κοινωνικο-οἰκονομικῶν δυνάμεων.

Πέραν τῆς ἀσκηθείσης κριτικῆς ἐπὶ τῆς ἰδεολογικῆς βάσεως τῶν Ἀνθρωπίνων Σχέσεων, ἐπιστημονικὴ κριτικὴ ἠσκήθη ἐπίσης διὰ τὴν παράλειψιν τῶν νὰ μελετήσουν τοὺς εὐρύτερους παράγοντας τῆς ὀργανωτικῆς δομῆς, ἐντοπίσασαι τὴν προσοχὴν τῶν μόνων ἐπὶ τῶν πρωτογενῶν σχέσεων (primary relations) ἐντὸς περιορισμένων ομάδων καὶ ἐπὶ τῆς τεχνικῆς τῶν διαπροσωπικῶν σχέσεων.

Αἱ ἀντιρρήσεις ἀναφέρονται ἐπίσης εἰς τὸν τομέα τῆς ἐπιστημονικῆς ἐρεύνης καὶ μεθοδολογίας. Ὑπεστηρίχθη ὅτι αἱ Ἀνθρώπινα Σχέσεις ἔλαβον ὑπ' ὄψιν μικρὸν μόνον ἀριθμὸν μεταβλητῶν (variables), περιορισμένον κοινωνικὸν σύστημα καὶ ὅτι ἐδανείσθησαν τὰ ἀπλοῖκά των θεωρητικὰ πρότυπα (μοντέλα) ἐκ τῆς συγχρόνου πειραματικῆς ψυχολογίας. Οὕτω, τὰ πρότυπα ἀπεδείχθησαν ἀνεπαρκῆ διὰ τὴν κατανόησιν εὐρύτερων καὶ πλέον συνθέτων κοινωνικῶν συστημάτων, ἐντὸς τῶν ὁποίων πολλαπλαῖ μεταβληταί, οἰκονομικαὶ συνθηκαὶ καὶ μία ἐξελισσομένη κοινωνικὴ δομὴ ἀλληλεπιδροῦν.

Διάφοροι ἀπόψεις ἐστρατεύθησαν καὶ κατὰ τοῦ Elton Mayo, πατρὸς τῆς ἐπιστημονικῆς ἐρεύνης ἐπὶ τῶν ἀνθρωπίνων προβλημάτων τῆς βιομηχανίας, ὁ ὁποῖος κατηγορήθη ὅτι δὲν ἀνέφερεν εἰς τὴν θεωρίαν του τὸν δημιουργικὸν ρόλον τῶν κοινωνικῶν συγκρούσεων, «ἐπέδιωξε νὰ ἐπιτύχη ὀργανωτικὴν ἁρμονίαν ὑποτάσσων τὰ ἄτομα καὶ τὰ ὁμαδικὰ συμφέροντα εἰς τὴν διοικητικὴν ὀλιγαρχικὴν Elite» καὶ «δὲν κατενόησε τὴν σημασίαν τῶν Ἐργατικῶν Σωματείων ἐντὸς μιᾶς ἐλευθέρως κοινωνίας». Οἱ ὑποστηρικταὶ του, ὅμως, ἰσχυρίσθησαν ὅτι ὁ Mayo «δὲν ἔτρεφεν αὐταπάτας περὶ τῆς πιθανότητος καθιερώσεως πλήρους ἁρμονίας ἐντὸς τῆς βιομηχανικῆς κοινωνίας», «παρετήρησε δὲ ὅτι ὑπάρχει τόσον καταστρεπτικὴ σύγκρουσις ὥστε θὰ ἦτο καλὸν νὰ ἀναζητήσωμεν καλυτέρους τρόπους χειρισμοῦ τῶν ἀνθρωπίνων προβλημάτων». Ἐπίσης, ὅτι δὲν ἦτο ἀντίθετος ἀλλὰ ἁπλῶς ἀδιάφορος πρὸς τὰ Ἐργατικὰ Σωματεῖα, δὲν ἐθεώρησεν ὅτι τὰ Σωματεῖα μετέβαλον βασικῶς τὰ ἀνθρώπινα προβλήματα τῆς βιομηχανίας, τὰ ὁποῖα κυρίως τὸν ἐνδιέφερον, καὶ διὰ τοῦτο δὲν συμπεριέλαβε τὸν ρόλον τῶν Ἐργατικῶν Σωματείων εἰς τὴν κοινωνιολογικὴν του θεωρίαν περὶ τῆς βιομηχανίας.

* * *

Ἡ παροῦσα ἐργασία ἀποτελεῖ σύντομον ἀναφορὰν εἰς τὸν εὐρὺν τομέα τῶν Ἀνθρωπίνων Σχέσεων. Ἐκθέτει τὰς συγχρόνους θεωρητικὰς ἀπόψεις καὶ τὰς δυνατότητας ἐφαρμογῆς τῶν εἰς τὸν τομέα τῆς βιομηχανικῆς ὀργανώσεως, α ὁποῖα εἶναι δυνατόν νὰ ἐπεκταθοῦν καὶ εἰς ἑτέρους ἐπιχειρησιακοὺς κλάδους καὶ ὀργανισμούς. Αἱ δυνατότητες ἐφαρμογῆς τῶν Ἀνθρωπίνων Σχέσεων ἀπαιτοῦν τὴν διενέργειαν περαιτέρω κοινωνικῆς ἐρεύνης εἰς τὴν βιομηχανίαν.

Οἱ κατακρίνοντες τὰς Ἀνθρωπίνους Σχέσεις ὑποστηρίζουν ὅτι αἱ Κοινωνικαὶ Ἐπιστῆμαι ἐπιχειροῦν νὰ ἐξεύρουν τρόπους διὰ τὴν ἀσκήσιν ἐλέγχου ἐπὶ τῆς ζωῆς τῶν ἀτόμων ἐντὸς τῶν ἐπιχειρήσεων καὶ νὰ μειώσουν τὴν ἀφοσίωσιν τῶν ἐργαζο-

μένων πρὸς τὰ συνδικαλιστικά των ὄργανα. Ἐὰν τοῦτο ἀληθεύει καὶ μέχρι ποίου σημείου, δὲν εἶναι δυνατὸν νὰ ἀπαντηθῇ διὰ τῆς παρουσίας ἐργασίας. Ἐνταῦθα ἐπισημαίνονται ἀπλῶς αἱ δυνατότητες τῶν Ἀνθρώπινων Σχέσεων, καθὼς καὶ ἡ ἀνάγκη νὰ κατανοηθοῦν αἱ ἀρχαὶ των προκειμένου νὰ ἐπιχειρηθῇ δι' αὐτῶν ἡ βελτίωσις τῆς ἀνθρωπίνης ποιότητος εἰς τὰς ἐπιχειρήσεις μας.

Οἱ Κοινωνικοὶ Ἐπιστήμονες, τῶν ὁποίων αἱ ἀξίαι καὶ τὰ ἠθικὰ πρότυπα στηρίζονται εἰς τὴν δημοκρατικὴν ἀρχὴν τῆς ἀξιοπρεπείας τοῦ ἀτόμου, ἔχουν ἀσφαλῶς ἐνώπιόν των βαρὺ ἔργον νὰ ἐπιτελέσουν.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. ΒΑΣΙΛΑΚΟΠΟΥΛΟΥ, Σ.Α. (1964) Γενικά Περί Ἀνθρώπινου Παράγοντος καὶ Κινήτρων πρὸς Ἔργασίαν. Ἀθήναι, ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ. (πολυγραφημένοι σημειώσεις Σεμιναρίου).
2. ΓΕΔΕΩΝ, Σ. (1964) Ψυχολογικὰ Θέματα διὰ Διοικητικὰ Στελέχη : Ἀνθρώπινες Σχέσεις - Ἡ Ψυχολογικὴ Θεμελίωσις. Πειραιεύς.
3. ΚΑΛΟΓΗΡΟΥ, Κ. (1967) Εἰσαγωγή στὸ Θέμα τῶν Ἀνθρώπινων Σχέσεων. Προσαρμογὴ τοῦ Ἀνθρώπου πρὸς τὸν Ἀνθρώπο. Ἀθήναι.
4. ΚΑΛΟΓΗΡΟΥ, Κ. (1970) Ἡ Ψυχολογία τῆς Προσαρμογῆς στὸν Χῶρον Ἔργασίας. Ἀθήναι, Τυπο-Τεχνικὴ-Ὀφφσετ.
5. ΚΑΤΖΟΥΡΑΚΗΣ, Γ. (1962) Ἡ Ἐφαρμογὴ τῶν Ἀνθρώπινων Σχέσεων στὴν Ἐπιχείρησι. Ἀθήναι, ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ.
6. ΚΑΤΣΙΟΥΛΑ, Ε. (1964) Θέματα Ψυχολογίας καὶ Ἀνθρώπινων Σχέσεων. Ἀθήναι.
7. ΚΑΤΣΙΟΥΛΑ, Ε. (1966) Αἱ Ἀνθρώπινα Σχέσεις εἰς τὰς Συγχρόνους Ἐπιχειρήσεις. Ἀθήναι, ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ. (πολυγραφημένοι σημειώσεις Σεμιναρίου).
8. ΚΑΤΣΙΟΥΛΑ, Ε., ΚΑΛΟΓΗΡΟΥ, Κ., ΚΑΤΖΟΥΡΑΚΗ Γ., ΓΚΟΥΣΤΑ Α., ΡΙΖΙΩΤΗ, Α., ΠΑΥΛΙΔΟΥ Μ. (1966) Αἱ Ἀνθρώπινα Σχέσεις εἰς τὰς Συγχρόνους Ἐπιχειρήσεις. Ἀθήναι, ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ.
9. ΚΑΤΣΙΟΥΛΑ, Ε. (1972) Προβλήματα Ἡγεσίας καὶ Ἀνθρώπινων Σχέσεων. Ἀθήναι, ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ.
10. ΝΙΚΟΛΑΟΥ, Λ.Ν. (1971) Αἱ Ἀνθρώπινα Σχέσεις ἐν τῇ Ἐπιχειρήσει : Ἡ Σχέσις Προϊσταμένων - Ὑφισταμένων. Ἀθήναι.
11. ΠΑΠΑΜΙΧΑΛΑΚΗ, Ι. (1961) Αἰδημόσιαι καὶ Ἀνθρώπινα Σχέσεις εἰς τὰς Συγχρόνους Τραπεζὰς καὶ Οἰκονομικοὺς Ὄργανισμοὺς. Ἀθήναι, Δίφρος.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. ARENSBERG, G. & al. (Eds) (1957) *Research in Industrial Human Relations—A Critical Appraisal*. New York, Harper & Row.
2. ASSOCIATION FRANÇAISE POUR L'ACCROISSEMENT DE LA PRODUCTIVITE (1954) *Les Relations Humaines aux Etats - Unis*. Paris.
3. ARGYRIS, C. (1957) *Personality and Organization*. New York, Harper & Row.
4. ARGYRIS, C. (1964) *Integrating the Individual and the Organization*. New York, John Wiley & Sons, Inc.
5. BARKIN, S. (1950) «A Trade Unionist Appraises Management Personnel Philosophy,» *Harvard Business Review*, 28, No 5, 59 - 64.
6. BARNARD, C.I. (1962) *The Functions of the Executive*. Cambridge, Mass., Harvard Univ. Press.
7. BAUMGARTEN, Fr. (1948) *Psychologie et Facteur Humain dans l'Entreprise*. Paris, Editions Delachaux & Niestle.
8. BENDIX, R. (1968) «Bureaucracy,» article, *International Encyclopedia of Social Science*, Vol. 2, The McMillan Co. & The Free Press, 206 - 217.
9. BLAU, P.M. (1956) *Bureaucracy in Modern Society*. New York, Random House Inc.
10. BLAU, P.M. (1968) «Theories of Organization,» article, *International Encyclopedia of Social Science*, Vol. 11, The McMillan Co. & The Free Press, 294 - 304.
11. BLUMER, H. «Sociological Theory in Industrial Relations,» article, *American Sociological Review*, 12, 271 - 278.
12. BUREAU INTERNATIONAL DE TRAVAIL (1967) *Ressources Humaines pour le Développement Industriel; Quelques Aspects de la Politique Générale et de la Planification*. Paris, B.I.T.
13. CROSIER, M. (1964) *The Bureaucratic Phenomenon*. Univ. of Chicago Press (first published as «Le Phénomène Bureaucratique»).
14. DALTON, M. (1959) *Men Who Manage—Functions of Feeling and Theory of Administration*. New York, Wiley & Sons Inc.
15. DAVIS, Keith (1957) *Human Relations in Business*. New York, McGraw - Hill.
16. DELAMOTTE, Yves (1971) *The Social Partners Face the Problems of Productivity and Employment*. Paris, O.E.C.D.
17. DUNLOP, J.T. & W.F. WHYTE (1950) «Framework for the Analysis of Industrial Relations, Two Views,» *Industrial & Labor Relations Review*, 3, 380 - 401.
18. ETZIONI, A. (1964) *Modern Organizations*. Englewood Cliffs, N.J., Prentice - Hall Inc. (Foundations of Modern Sociology Series).
19. ETZIONI, A. (1969) *A Sociological Reader on Complex Organizations*. Holt, Rinehart & Winston, Inc., (2nd edition).
20. FAUNCE, W.A. (1967) *Readings in Industrial Sociology*. New York, Meredith Publishing Co.

21. FLEISHMAN, E. (1961) «Leadership Climate, H.R. Training and Supervisory Behavior» (ed.) *Studies in Personnel and Industrial Psychology*. Homewood, Ill., Dorsey Press, 351 - 328.
22. GARDER, B. & al. (1964) *Human Relations in Industry*. Illinois, R. Irwin.
23. GROSS, E. (1953) «Some Functional Consequences of Primary Controls,» article, *American Sociological Review*, 18, 368 - 373.
24. HALPIN, A.K. & B.WINER (1957) «A Factorial Study of the Leader Behavior Descriptions» in R. Stogdill & A. Coons (eds) *Leader Behavior : Its Description and Measurement*. Columbus, Ohio, Bureau of Business Research, Ohio State University, 42 - 43.
25. HUGH - JONES, E.M. (1958) *Human Relations and Modern Management*. Amsterdam, North Holland Publishing Co.
26. KAHN, L. & D. KATZ(1960) «Leadership Practices in Relation to Productivity and Morale» in Dorwin Cartwright and Alvin Zander (Eds) *Group Dynamics : Research and Theory*. Evanston, Ill. Row Peterson, 554 - 570.
27. KAHN, R.L. & F.C. MANN (1957) «Uses of survey research in policy determination,» Proceedings, Ninth Annual Meeting, IRRRA, 256 - 274.
28. KERR, C. & L. H. FISHER (1957) «Plant Sociology : The Elite and the Aborigines» in Mirra Komarovsky (Ed.). *Common Frontiers of the Social Sciences*. Glencoe, Ill., Free Press, 281 - 309.
29. LALOIRE, M. (1947) *Les Relations Sociales au Sein des Entreprises*. Paris.
30. LIKERT, R. (1961) *New Patterns of Management*. New York, McGraw - Hill.
31. MAIER, N.R.F., (1956) *Principles of Human Relations*. New York, Wiley & Sons. Inc.
32. MAIER, N.R.F. (1958) *The Appraisal Interview: Objectives, Methods and Skills*. New York, Wiley & Sons Inc.
33. MAIER, N.R.F. (1965): *Psychology in Industry*. Boston, Houghton Mifflin Co.
34. MANN F.G. & H.E. BAUMGARDEL (1952) *Absences and Employee Attitudes in an Electric Power Company*. Ann Arbor : Survey Research Center, University of Michigan.
35. MARCH, J.G. & H.A. SIMON, (1958) *Organizations*. New York, Wiley & Sons Inc.
36. MAYO, E. (1945) *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Boston, Division of Research - Graduate School of Business Administration - Harvard Univ., 68 - 87.
37. MERTON, R.K., A.P. GRAY, B. HOCKEY, H. SELVIN (Eds) (1952) *Reader in Bureaucracy*. New York, The Free Press.
38. MERTON, R.K. (1957) «Bureaucratic Structure and Personality» in R.K. Merton: *Social Theory and Social Structure*. (Rev. ed.) Glencoe, Ill., The Free Press, 195 - 206.
39. MOORE, E. *Social Change*. Ch. V. «Modernization.» Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall Inc., 89 - 112 (Foundations of Modern Sociology Series).
40. MOUZELIS, N.P. (1967) *Organization and Bureaucracy-An Analysis of Modern Theories*. Chicago, Ill., Aldine Publishing Co.

41. OFFICE BELGE POUR L'ACCROISSEMENT DE LA PRODUCTIVITE (1954) *Rapport sur les Relations Humaines dans Entreprises de l'Industrie du Verre*. Bruxelles.
42. ORGANIZATION EUROPEENNE DE COOPERATION ECONOMIQUE (1955) *Les Relations Humaines au Cours du Travail*. Paris, Agence Européenne de Productivité, O.E.C.E.
43. PELTZ, D. (1952) «Influence: A key to Effective Leadership in the First-Line Supervisor,» article, *Personnel*, 29, 209 - 217.
44. SAYLES, R. (1968) «Human Relations,» article, *International Encyclopedia of Social Science*, The McMillan Co. & The Free Press, 240 - 247.
45. SEASHORE, S.E. (1954) *Group Cohesiveness in the Industrial Work Group*. Ann Arbor, Survey Research Center, Univ. of Michigan.
46. SIMON, H.A. (1957) *Administrative Behavior: A Study of Decision-making Processes in Administrative Organization*. New York, McMillan, (2nd edition).
47. SMELSER, N.J. (1963) *The Sociology of Economic Life*. Englewood Cliffs, N.J., Prentice Hall Inc.
48. TANNENBAUM, A.S. & S. SEASHORE (1964) «Some Changing Conceptions and Approaches to the Study of Persons in Organizations,» International Conference of Applied Psychology, Ljubljana, Yougoslavia.
49. TANNENBAUM, A.S. (1966) *Social Psychology of the Work Organization*. Belmont, Calif., Wadsworth Publishing Co., Inc. (Behavioral Science in Industry Series).
50. WEBER, M. (1957) *The Theory of Social and Economic Organization*. Edited by Talcott Parsons. Glencoe, Ill., The Free Press (2nd edition). (First published as Part 1 of *Wirtschaft und Gesellschaft*).
51. WEIL, P. (1964) *Relations Humaines dans le Travail et la Famille*. Paris, Dunod.
52. WHITE, E. & al. (1955) *Money and Motivation. An Analysis of Incentives in Industry*. New York, Harper & Row.
53. WILENSKY, H. (1957) «Human Relations in the Workplace. An Appraisal of some Recent Research» in Arensberg, G. & al. (Eds) *Research in Industrial Human Relations - A Critical Appraisal*. New York, Harper & Row.
54. WORTHY, J.C. «Commentary on Mr. Wilensky's Chapter» in Arensberg, G. & al. (Eds) *Research in Industrial Human Relations - A Critical Appraisal*. New York, Harper & Row.
55. YODER, DALE, (1958) *Personnel Management and Industrial Relations*. London, Sir James Pitman & Sons Ltd. (4th edition).