

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Τοῦ Δρος ΔΙΟΝ. Κ. ΜΑΓΚΛΙΒΕΡΑ

1. Μιὰ ἀπὸ τὶς πηγὲς ἀντλήσεως δυνάμεως γιὰ τὴν ἐπιχείρηση (σὰν διοίκηση, σὰν σύστημα, σὰν ἐμπορικὴ ἐπωνυμία) ἀναφέραμε ὅτι εἶναι ἡ ἀγάπη - συμπαράστασις ἀπὸ μέρους αὐτῶν ποὺ τὴν ἀποτελοῦν, τῶν «μελῶν» τῆς. Μάλιστα αὐτὴ ἡ συμπαράστασις εἶναι καὶ πρωθύστερη ἐκείνης ποὺ προκύπτει ἀπὸ τὴν ἀναγνώριση τῆς κοινῆς γνώμης μιὰ καὶ οἱ σχέσεις ἐπιχειρήσεως - ἀνθρώπινου δυναμικοῦ τῆς ἀποτελοῦν μέτρο κρίσεως, κέντρο βάρους γιὰ τὴ βαθμολόγησι τῆς «εἰκόνας» τῆς ἐπιχειρήσεως ἀπὸ τὸ κοινὸ καὶ τὴν πολιτεία.

Οἱ ἐπιχειρήσεις σήμερα δὲν διαφέρουν μόνο κατὰ τὸ μηχανικὸ ἐξοπλισμὸ ποὺ διαθέτουν ἀλλὰ κυρίως κατὰ τὸ ἀνθρώπινο δυναμικὸ ποὺ ἀπασχολοῦν. Οἱ στατιστικὲς ἀναφέρουν ὅτι πολλὲς ἐπιχειρήσεις ἀπέτυχαν ἀπὸ μόνο τὸ λόγος τῆς κακῆς διοικήσεως τῶν ἐργαζομένων τους.

Ὅταν μιλάμε γιὰ τὸ ἀνθρώπινο δυναμικὸ τῆς ἐπιχειρήσεως περιλαμβάνουμε εὐρύτερα ὅλους ὄσους, μὲ ὁποιαδήποτε ιδιότητα, κατὰ τρόπο ἄμεσο ἢ ἔμμεσο, συμμετέχουν, συνεργάζονται ἢ τὴν ἀντιπροσωπεύουν (1). Στὴν πρακτικὴ ὅμως ἔχει ἐπικρατήσῃ ἡ ἀναφορὰ στὶς σχέσεις αὐτοῦ τοῦ τομέως νὰ ἀναφέρονται κυρίως στὶς σχέσεις μὲ τὸν παράγοντα «ἐργασία» (τὸ ἔμμεσα ἢ ἄμεσα ἀπασχολούμενο ἐργατικὸὑπαλληλικὸ δυναμικὸ).

Οἱ κλασσικὲς ἐπιδιώξεις, στὶς ὁποῖες στὸ παρελθὸν ἀπέβλεπε ἡ προσπάθεια συνεργασίας μεταξὺ τοῦ παράγοντος «ἐργασία» κι' ἐκείνου τοῦ «κεφαλαίου», ἔχουν ἤδη ξεπερασθῆ. Μαζὺ τους ξεπεράσθηκαν καὶ τὰ περισσότερα ἀπὸ τὰ σχήματα ποὺ ἐξέφραζαν αὐτὲς τὶς ἐπιδιώξεις. Ὁ πατερναλισμὸς, ἡ κοινωνικὴ ἀσφάλις, ἡ παροχὴ προσθέτων ἀμοιβῶν, οἱ συνθηκὲς ἐργασίας, ἡ βοήθεια γιὰ τὴ στέγαση, ἡ ἰσότης ἀμοιβῶν καὶ ἐξελίξεως τῶν γυναικῶν, τὸ ἐργατικὸ καὶ τὸ βιομηχανικὸ δίκαιο κλπ. ἀπὸ τὴ στιγμὴ ποὺ ἔγιναν ἀντικείμενο τῆς κρατικῆς παρουσίας καὶ κατοχυρώθηκαν νομοθετικὰ θεωροῦνται σὰν «δεδομένα» κι' ὅποιος δὲν τὰ τηρεῖ ἐμπίπτει στὶς διατάξεις τοῦ νόμου. Ἄλλα πάλι ἀπὸ παρόμοια θέματα ἐπιλύονται κατευθεῖαν μεταξὺ διοικήσεως ἐπιχειρήσεως καὶ συνδικαλιστικῆς

ήγεσίας τῶν ἐνδιαφερομένων, στή βάση τῆς «διμεροῦς» ἢ καί κάποτε τῆς «τριμεροῦς» - μέ τή συμμετοχή καί τοῦ κράτους - «συνεργασίας» κι' ἔτσι δὲν ἀποτελοῦν πιά γενικώτερο κοινωνικό θέμα πρὸς ρύθμιση. Ὅπως γράφει ὁ Στ. Βουτυρᾶς «Τὸ σύγχρονον ἐργατικὸν δίκαιον ὀδεύει εἰς τὴν μᾶλλον διὰ τῶν συλλογικῶν συμβάσεων, παρὰ διὰ τῆς νομοθετικῆς ὁδοῦ ρύθμισιν τῶν σχέσεων κεφαλαίου καὶ ἐργασίας» (2).

Σὲ διαφορετικούς τομεῖς στρέφονται τώρα οἱ ἀπαιτήσεις τῶν ἐργαζομένων : στήν εὐρύτερη οἰκονομική συμμετοχή στή διοίκηση, (3) στίς ἀνεξάρτητες εὐεργετικές πρωτοβουλίες ποῦ παίρνει ἡ ἐπιχείρηση εἰδικὰ γιὰ τοὺς ἐργαζομένους της, στή δημοκρατική διοίκηση (ποῦ σημαίνει ἐλεύθερη καὶ πλήρη ἐσωτερική ἐπικοινωνία, ἀπασχόληση σύμφωνα μέ τίς ἀτομικές τοῦ καθενὸς ἱκανότητες, ἐντιμὴ ἀντιμετώπιση τῶν διαφορῶν κ.ἄ.) (4) καὶ στήν πλήρη υἰοθέτηση τῶν ἀναγκῶν τῆς προσωπικότητος τοῦ παράγοντος «ἄνθρωπος» ἀπὸ τὴν ἐπιχείρηση.

Ἄν σταθοῦμε σ' αὐτὴ τὴν τελευταία ἀπαίτηση θὰ δοῦμε πόσο γιὰ τὴ σύγχρονη κοινωνία εἶναι θεμελιακή, εὐρεία κι' ἐκτεταμένη : ὁ ἐργαζόμενος, σὰν παράγοντ τῆς παραγωγῆς, προστατεύεται ἀπὸ τὸ νόμο, ἀπὸ τὴν κοινωνική πρόνοια καὶ ἀσφάλιση - ἀκόμη καὶ στήν τυχὸν περίοδο τῆς ἀνεργίας του, ἀπὸ τὸ ὀργανωμένο κοινωνικό σύνολο, ἀπὸ τὴν συνδικαλιστική του ὀργάνωση. Σὰν ἄνθρωπο, ὅμως, - μέ τὰ προβλήματα, τίς ἀνησυχίες καὶ τίς ἀπαιτήσεις του - ποιὸς τὸν προστατεύει; Σὰν ψυχική ὄντοτητα ποιὸς τὸν βοηθᾷ; Κανείς. «Τὸ βάδιζε μόνος, βάδιζε μόνος» τοῦ Tagore ἦταν κι' εἶναι ὁ φοβερὸς κανόνας τῆς ζωῆς. Κι' ὅσο μεγαλώνει ἡ κοινωνία, αὐξάνεται ἡ εὐημερία, πολλαπλασιάζονται τὰ ὑλικά μέσα τόσο τὸ «βάδιζε μόνος» παίρνει μεγαλύτερες προεκτάσεις. Τώρα μάλιστα ποῦ ἡ διαφορὰ καὶ τὸ ἀσυντόνιστο τῶν ἀνθρώπινων ἀναγκῶν αὐξάνει καὶ ποῦ οἱ διαφωνίες γεννιοῦνται ὄχι πιά γύρω ἀπὸ τὴ «διανομὴ τοῦ μὴ ἐπαρκοῦς» ἀλλὰ τοῦ «ἀφθόνου», ὁ ἄνθρωπος γίνεται ὀλοένα καὶ περισσότερο μοναχικός. Ἡ κοινωνία τείνει νὰ καταστῆ ἀπλῶς ἓνας ἐξωτερικὸς ὀργανικὸς δεσμὸς ἀνάμεσα στὰ ἄτομα ποῦ τὴν ἀποτελοῦν στριμωγμένα σ' ἓνα ὀρισμένο χῶρο, ἀλλὰ ὅπωςδήποτε μὴ συνδεόμενα κατὰ τρόπο ὀργανικὸ μεταξύ τους. Ἡ πείνα καὶ ἡ δίψα τῆς εἰρήνης, τῆς δικαιοσύνης, τῆς εὐτυχίας, τῆς ἀνευρέσεως τῆς ψυχῆς μεγαλώνει. Ἡ τεχνική πρόοδος ἔφερε κοντὰ καὶ ἔνωσε τοὺς ἀνθρώπους ἀλλὰ ἀπὸ τὴν ἄλλη πλευρὰ τοὺς ἀποξένωσε, περιορίζοντας στὸ ἐλάχιστο τίς καθαρὰ ἀνθρώπινες σχέσεις.

Παράλληλα ὁ ἐργαζόμενος, ὅπως κι' ὁ κάθε ἄνθρωπος, ἀντιλαμβάνεται «πὺς ἡ ἐσωτερική ζωὴ του δὲν μπορεῖ νὰ ἀναπτυχθῆ καὶ νὰ ὀριμᾷ ἀπλῶς καὶ μόνο κατὰ ὀρθολογικὸ τρόπο· ἔχει καὶ αὐτὴ τοὺς δικούς της ὄρους, τίς δικές της ἀπαιτήσεις, ποῦ, ἂν τίς παραμελῆ καὶ δὲν τίς ἀναπτύσσει κανένας ὅπως πρέπει, τότε παρουσιάζεται ἓνα χάσμα στήν ὀργάνωση τοῦ ἐσωτερικοῦ καὶ ἐξωτερικοῦ κόσμου» (5).

Μιὰ ὀλόκληρη ἐπιστήμη ἡ Κοινωνιομετρία (Sociometry) (6) μελετᾷ, ἐκτὸς τῶν ἄλλων, πὺς ἡ ἔλλειψις αὐθορμητισμοῦ δημιουργεῖ ψυχικές καὶ κατ' ἐπέκταση καὶ κοινωνικές ἀνωμαλίες μέ ἀντίκτυπο στὸν ἄνθρωπο καὶ στήν ἀνθρωπότητα..

«Οί σχετικές μελέτες αποδεικνύουν ότι ο αϋθόρμητος άνθρωπος γίνεται και δημιουργικός, πράγμα που φυσικά έχει άμεση επίπτωση στο χώρο της επιχειρήσεως.

Το θέμα της νέας θέσεως του εργαζομένου μέσα στην επιχείρηση και εκτός αυτής στην κοινωνία εξετάζει ο Στ. Βουτυράς και αναφέρει ότι «ή σύγχρονος βιομηχανική κοινωνία οδηγεί εις τόν διαχωρισμόν τών ὄρων της ζωής του ἐργάτου εις δύο σαφῶς διακρινόμενα μέρη : Τὸ ἐν κυλᾷ εις τοὺς χώρους ἐργασίας, περιλαμβάνον τὰς κοινωνικὰς σχέσεις τὰς καθοριζόμενας βασικῶς ἀπὸ τοὺς ὄρους ὑπὸ τοὺς ὁποίους ἐκτελεῖ τὴν ἐργασίαν του. Τὸ ἕτερον, ἀντιθέτως, ἀποτελεῖ τὴν ιδιωτικὴν ζωὴν τοῦ ἐργάτου, εις ἓνα κόσμον ὅπου ἡ μορφή της ἐργασίας του δὲν παίζει ρόλον» (7).

Αὐτὴ ἡ νέα κοινωνικὴ θέσις τοῦ εργαζομένου ἐπέφερε καὶ τὴν διεθνή κρίση τοῦ ἐργατικοῦ συνδικαλισμοῦ, πού ἐκδηλώνεται μὲ «διάστασιν της ἡγεσίας καὶ της μάξης τῶν μισθωτῶν, ἀπάθειαν καὶ ἔλλειψιν ἐμπιστοσύνης μεταξύ τῶν τελευταίων καὶ της ἡγεσίας» (8). Παρὰ ταῦτα ὁ συνδικαλισμὸς -μὲ διακυμάνσεις ἀνάλογα μὲ τὶς χώρες καὶ τὰ συστήματα πού ἐπικρατοῦν σ' αὐτὲς - (9) ἐξακολουθεῖ νὰ παίζει τὸ ρόλο τοῦ ἐκπροσώπου τῶν εργαζομένων καὶ γύρω ἀπὸ τὸ συνδικαλιστικὸ δικαίωμα ἀρχίζει νὰ ἀναπτύσσεται καὶ ἓνα ἰδιαίτερο συνδικαλιστικὸ δίκαιο, ὅπου ἡ ἄμυνα τοῦ ἐπαγγελματικοῦ συμφέροντος τοῦ δίνει κ' ἓνα ἰδιαίτερο χαρακτήρα.

Ἄλλωστε τὸ κοινωνικὸ δίκαιο, γενικώτερα, παρ' ὅλο ὅτι οἱ ἀρχές του καθυστερημένα περιελήφθησαν στὶς συνταγματικὲς διατάξεις τῶν εὐρωπαϊκῶν χωρῶν, ἀπὸ χρόνια ἐφαρμόζεται στὴν πράξη. Τὸ τελευταῖο μάλιστα Σύνταγμα τῆς Ἑλλάδος παρέχει τὴν εὐχέρεια στὸ νομοθέτη καὶ στὸ δικαστὴ νὰ κινῶνται στὸ πλαίσιο ὀρισμένων κανόνων (10).

Ὁ ρόλος τοῦ συνδικαλισμοῦ εἶναι θετικός, καὶ σημαντικῆς σημασίας γιὰ τὴ διαμόρφωση τῆς κοινωνικῆς επιχειρηματικῆς πολιτικῆς, ἐποικοδομητικὸς ἐφ' ὅσον ἔχει προσαρμοσθῆ μὲ τὴ σύγχρονη ζωὴ, τὶς ἀπόψεις καὶ τὶς ἀπαιτήσεις ἐκείνων πού ἐκπροσωπεῖ : Ὁ ρόλος του γίνεται ἀρνητικὸς καὶ στεῖρος, ἐφ' ὅσον παραμένει ξένος στὶς κοινωνικὲς ἐξελίξεις καὶ ἐξακολουθεῖ νὰ ἐπιμένῃ σὲ παλιούς ρόλους (καὶ προπάντων στὴν προβολὴ καὶ στὴ διαμόρφωση τοῦ προγραμματισμοῦ της μὲ βάση τὴν παλιὰ κλασσικὴ ἀντιδικία μεταξύ τῶν παραγόντων «κεφαλαίου» καὶ «ἐργασίας») ἢ θέλει νὰ κλείσῃ αὐτοὺς πού ἐκπροσωπεῖ στὰ παλιά, παρωχημένα καλούπια (11). Στὴ σύγχρονη ἐποχὴ εἶναι παραδεκτὸ ὅτι ἡ συνδικαλιστικὴ δρᾶσις καὶ τακτικὴ «ἀρχίζει νὰ εἰσέρχεται εἰς εὐρὸν πλαίσιον προκαθορισμένων στόχων» (12).

Ὁ Δ. Δημητράκος, ἐξετάζοντας ἀπὸ τὴν κλασσικὴ καὶ τὴ μαρξιστικὴ σκοπιὰ «πῶς μπορεῖ νὰ ἐπιτευχθῆ ἡ ἀπελευθέρωση νέων παραγωγικῶν δυνάμεων πού θὰ ἐπιτρέψουν τὴν βελτίωση τῆς ἀνθρώπινης ζωῆς», γράφει ὅτι «Μιὰ ἀντιμετώπιση τῆς στρατηγικῆς τῆς ἀνάπτυξης, πού ἀγνοεῖ τὶς παραγωγικὲς σχέσεις, θὰ ἀγνοήσει μοιραῖα, καὶ τὴν ἀλλή τῶν τάξεων πού διεξάγεται παράλληλα μὲ τὴ διαδικασία

τῆς ἀνάπτυξης καὶ ποῦ δξύνεται ἢ ἀμβλύνεται μὲ κάθε πρόοδο, ἀντίστοιχα, στὴν ἀνάπτυξη τῶν παραγωγικῶν δυνάμεων, στὸ ἐπίπεδο τῶν παραγωγικῶν σχέσεων» 13).

Μὲ ὅλα αὐτὰ τὰ δεδομένα χαράζεται ὁ νέος ρόλος τῆς ἐπιχειρήσεως. Ρόλος κοινωνικός, ἀνθρωπιστικός, γενναῖος. Ρόλος ποῦ δὲν προέρχεται οὔτε ἀπὸ διάταξη νόμου οὔτε ἀπὸ συνδικαλιστικὸ αἶτημα. Ρόλος ζωῆς καὶ ἀληθινῆς προσφορᾶς. Ρόλος, ποῦ στὰ χρόνια ποῦ θὰ ἀκολουθήσουν, θὰ γίνεται περισσότερο συγκεκριμένος, ἀπαιτητὸς καὶ θετικός. Ρόλος μὲ μεγάλη ἔκταση μιὰ ποῦ περιλαμβάνεται σ' αὐτὴ τὴν προσπάθεια ὁ ἐργαζόμενος, τὸ προσωπικὸ του «πιστεύω» καὶ τὸ προσωπικὸ του περιβάλλον (στενὸ=οἰκογένεια, εὐρὸ=κοινωνικό).

Ὅταν μάλιστα ὑπάρχουν ἐπιστήμονες ποῦ ὑποστηρίζουν, ὅπως ὁ Μ. Μπόρν, ὅτι «ἡ σύγχρονη ἐπιστημονικὴ ἐπανάσταση κατέστρεψε τὴν ἠθικὴ καὶ ἔσπρωξε τὴν ἀνθρωπότητα πρὸς ἓνα καινούργιο κόσμο, ποῦ μπορεῖ νὰ ὀνομασθῆ ὄχι μόνο “μεταβιομηχανικός” ἀλλὰ καὶ “μεταηθικός”, (14) τότε ὁ ρόλος τῆς ἐπιχειρήσεως σὲ ὅτι ἀφορᾷ τὰ ἐργαζόμενα - μέλη της γίνεται ἀκόμη πολυπλοκώτερος. Καὶ τοῦτο γιατί ἂν πράγματι τὸ διαζύγιο μεταξὺ ἐπιστήμης καὶ ἠθικῆς ὀφείλεται κυρίως στὸ ὅτι, ὅπως στὸ ἴδιο ἄρθρο γράφει ὁ Χ. Οὐήλερ, “Κάθε ἄνθρωπος πρέπει νὰ μάθῃ καὶ νὰ ἐφαρμόσῃ μόνος τὶς ἠθικὲς ἀλήθειες”, τότε ἡ ἐπιχειρήσις - σὰν ὀργανωμένο σύνολο - πρέπει νὰ διδάξῃ ἔμπρακτα κ' αὐτὴ τὴν ἀρχή».

Ὁ ἄνθρωπος - ἐργαζόμενος στόχος τοῦ ἐνδιαφέροντος τῆς ἐπιχειρήσεως

2. Ὁ ἄνθρωπος - ἐργαζόμενος πρέπει νὰ εἶναι ὁ στόχος τοῦ ἐνδιαφέροντος τῆς συγχρόνου ἐπιχειρήσεως. Ὁ ἄνθρωπος - ἐργαζόμενος ἀπὸ τὸ σημεῖο ποῦ τὸν ἐγκαταλείπει ἡ ὀργανωμένη κοινωνικὴ πρόνοια καὶ προστασία, ἀπὸ τὸ σημεῖο ἐκεῖνο ποῦ μένει μόνος, κατὰ μέρος μὲ τὰ προβλήματά του.

Ὁ ἐργάτης ποῦ ὀνειρεύεται νὰ σπουδάσῃ καὶ δὲν μπορεῖ, ὁ ὑπάλληλος ποῦ θέλει κάπου νὰ φτάσῃ καὶ δὲν ἔχει τὰ μέσα, ὁ ἐργαζόμενος ποῦ ἀντιμετωπίζει οἰκογενειακὰ ψυχολογικὰ προβλήματα (διαζύγιο, ἡ ἀνύπαντρη κόρη ποῦ ἔμεινε ἔγκυος, τὸ παιδί του ποῦ παραστράτησε, ἡ ἡ ἀδελφὴ ποῦ πρέπει νὰ «νοικοκυρευθῆ» γιὰ νὰ μὴν ποῦμε «προικισθῆ»), ποῦ δὲν βρίσκει διεξόδους, αὐτὰ καὶ τόσα ἄλλα) εἶναι ἐκεῖνα ποῦ πρέπει νὰ ἀντιμετωπισθοῦν ἀπὸ τὴν ἐπιχείρησι, μιὰ ποῦ ἐκεῖνη ἔχει τὴ δύναμη καὶ μπορεῖ νὰ βοηθήσει.

Τὰ προβλήματα ποῦ ὁ ἄνθρωπος - ἐργαζόμενος «φέρει μεθ' ἑαυτοῦ» δὲν ἀντιμετωπίζονται σήμερα σὲ χῶρες σὰν τὴ δικὴ μας ἀπὸ κανένα «ἐπίσημο» φορέα. Κι' ὅμως αὐτὰ εἶναι τὰ κυριώτερα. Αὐτὰ εἶναι - ἂν θέλετε - ποῦ ἐπηρεάζουν ἀκόμη καὶ τὴν ἀπόδοσι στὴ δουλειὰ τοῦ ἐργαζομένου μιὰ καὶ τὰ χέρια του μποροῦν νὰ δουλεύουν μηχανικὰ ἐνῶ τὸ μυαλό, ἡ ψυχὴ του δουλεύουν ἐντατικὰ σὲ ἄλλους τομεῖς: στὸ νὰ ἐπιλύσῃ τὰ δικά του - ἄμεσα καὶ καταλυτικὰ - προβλήματα (15).

Ὅπως γράφει ὁ Γ. Πουλάκης «Δοθέντος, ὅτι ἡ ἀνθρώπινη ὑπαρξις παριστᾷ μιὰν ἐνιαία ψυχοφυσικὴ ὀλότητα, ἡ ὁποία καὶ δὲν διασπᾶται, ἀλλὰ παραμένει

ἀκεραία στο πεδίο τῆς ἐργασίας, θὰ πρέπει καθετί, πὸ ἀφορᾶ στὶς συνθήκες ἐργασίας, νὰ κατευθύνεται στὴν ὁλότητα αὐτῆ, πὸ λέγεται “ἄνθρωπος” καὶ ὄχι στὴν μισθωμένη ἐργασιμότητα» (16). Μὲ ἄλλα λόγια, εἶναι ἀδιανόητο νὰ νομίζουμε ὅτι μπορούμε στὴν ὥρα καὶ στο χῶρο τῆς ἐργασίας νὰ ἔχουμε ἕναν «ἄνθρωπο» ψωρὶς προβλήματα (μιὰ καὶ αἰσθανόμαστε τὴ σιγουριά ὅτι τοῦ ἔχουν λυθῆ ἀπὸ τὸ ἐργατικὸ δίκαιο, τὴν κοινωνικὴ ἀσφάλιση καὶ τὶς κοινωνικὲς παροχὲς βασικὰ θέματα τῆς δουλειᾶς καὶ τῆς κοινωνικῆς ὑποστάσεώς του). Εἶναι μεγάλο σφάλμα νὰ νομίζουμε ὅτι τὰ ἄλλα ψυχοκοινωνικὰ προβλήματα τοῦ βίου θὰ τὰ ἀντιμετωπίζῃ ὁ ἐργαζόμενος τὴν ὥρα πὸ τελειώνει τὴ δουλειά του, στὴν ἐξώπορτα τῆς ἐπιχειρήσεως. Τούτῃ ἢ σκέψις εἶναι ἐντελῶς ἔξω ἀπὸ τὴ στυγνὴ πραγματικότητα.

Ὁ Ν. Smelser, ξεκινώντας ἀπὸ τὶς «κοινωνικὲς σχέσεις τῆς παραγωγῆς» τοῦ Μάρξ, προχωρεῖ περισσότερο καὶ σύμφωνα μὲ τὰ σύγχρονα δεδομένα, μιᾶ περὶ «τῶν τεχνικῶν ὀριζουσῶν τῶν κοινωνικῶν σχέσεων κατὰ τὴν παραγωγικὴν διαδικασίαν» (17). Αὐτὲς τὶς «τεχνικὲς ὀρίζουσες» τὶς θεωρεῖ σὰν τοὺς φυσικοὺς καὶ βιολογικοὺς παράγοντες, πὸ συνδέονται μὲ τὴ συγκεκριμένη παραγωγικὴ διαδικασία. Οἱ πηγές, ἀπ’ ὅπου ξεκινοῦν αὐτοὶ οἱ παράγοντες μπορεῖ νὰ εἶναι καὶ ἐκτὸς τοῦ χώρου τῆς ἐργασίας (οἰκογένεια, περιβάλλον), ὅπως ἐπίσης καὶ οἱ συνέπειες αὐτῶν τῶν παραγόντων ἐπεκτείνονται καὶ πάλι, σὲ ἀλληλεπίδραση, καὶ ἐκτὸς τοῦ χώρου τῆς παραγωγικῆς διαδικασίας.

Τὸ θέμα τοῦ «ἠθικοῦ» τῶν συμμετεχόντων στὴν παραγωγικὴ διαδικασία ἔχει ἀπασχολήσει ζωηρὰ ἐκείνους πὸ μελετοῦν Βιομηχανικὴ Κοινωνιολογία. “Ὅλοι παραδέχονται τὴν ἄμεση ἐξάρτηση μεταξὺ τοῦ ὑψηλοῦ ἢ χαμηλοῦ «ἠθικοῦ» (μὲ τὶς διαφορὲς προεκτάσεις του) καὶ τῆς ἀποτελεσματικότητος τῆς παρεχόμενης ἐργασίας (18). “Ενας μάλιστα ἀπὸ τοὺς στόχους τῆς Βιομηχανικῆς Κοινωνιολογίας εἶναι, ἀκριβῶς, νὰ ἐξετάσῃ τὶς συνθήκες διαμορφώσεως καὶ ἐπιδράσεως τοῦ «ἠθικοῦ» ὥστε νὰ βελτιώσῃ τὴ θέση τοῦ ἐργαζομένου.

Ὁ Ν. Μαρματάκης, σὲ μιὰ καθαρὰ οἰκονομοτεχνικὴ ἀνάλυση τῆς παραγωγικότητος πὸ ἐπιχειρεῖ, δὲν παραλείπει σὰν προσδιοριστικὸ παράγοντα στο ρυθμὸ μεταβολῆς τῆς παραγωγικότητος νὰ συμπεριλάβῃ, μεταξὺ ἄλλων, καὶ τὸν ὀργανωτικὸ καὶ ψυχολογικὸ παράγοντα (σχέσεις ἐργαζομένων καὶ ἐργοδοτῶν, αἴσθημα εὐθύνης, αἴσθημα δημιουργίας, διάθεση γιὰ ἐργασία καὶ δράση κλπ.) (19).

Ὁ R. Likert προσδιορίζει περισσότερο αὐτὸν τὸν παράγοντα ὅταν τονίζει ὅτι ἡ παραγωγικότης πὸ προέρχεται ἀπὸ μόνη τὴν ἐργατικὴ προσπάθεια τοῦ «ἀπλοῦ οἰκονομικοῦ ἀνθρώπου» μπορεῖ νὰ ἔχῃ ὑψηλὸ κόστος πὸ πολλὲς φορὲς νὰ εἶναι καὶ ἀσύμφορο. Ἐνῶ ὅταν ἡ προσπάθεια αὐτὴ ἐπιχειρεῖται λαμβάνοντας ὑπ’ ὄψη καὶ τὸν «κοινωνικὸ ἄνθρωπο» ἢ καὶ τὰ ψυχολογικὰ προβλήματα τοῦ ἀνθρώπου, τότε εἶναι βέβαιο ὅτι θὰ κινεῖται μέσα σὲ περισσότερο ἐφικτὰ πλαίσια, μιὰ καὶ στὴν περίπτωσι αὐτῆ ὁ καθένας θὰ βλέπῃ καὶ τὸ δικὸ του προσωπικὸ ὄφελος ἀπὸ τὴν κοινὴ παραγωγικὴ προσπάθεια (20).

“Ἄλλωστε εἶναι κοινῶς παραδεκτὸ σήμερα ὅτι «τὸ κόστος» δὲν συγκροτεῖται

και δέν διαμορφώνεται μόνο από τὰ στοιχεῖα τῆς παραγωγικῆς διαδικασίας και τῆς διαδικασίας διανομῆς ἀλλὰ και από τὴν κοινωνικοοικονομικὴ ἄποψη ποὺ εἶναι τελείως διαφορετικὴ τῆς επιχειρηματικῆς (21).

ἌΟ S. Gellerman, σὲ ἓνα βιβλίο του ἀφιερωμένο στὸ συσχετισμὸ μετὰξὺ τῆς δυναμικότητος τῶν κινήτρων και τῆς παραγωγικότητος (22), ἀναφέρει μιὰ ὀλόκληρη σειρά ψυχολογικῶν, κοινωνικῶν, οικονομικῶν, ὀργανωτικῶν κ.ἄ. κινήτρων ποὺ ἐπηρεάζουν τὴν παραγωγικότητα τοῦ ἐργαζομένου. Μελετᾶ σχετικὰ τὶς διάφορες θεωρίες και παρουσιάζει : Τὸν Φρόυντ μετὰ τὴν «ἀσυναίσθητη ὑποκίνηση» (23) (unconscious motivation), ποὺ βρίσκεται στὸ ὑποσυνείδητο περιορισμένη ἀπὸ ἰσχυρὲς δυνάμεις. - Τὸν Adler μετὰ τὸ «κίνητρο τῆς δυνάμεως» (the power motive), ποὺ κατορθώνει νὰ κἀνη τὸ ἄτομο νὰ συμπεριφέρεται σύμφωνα με τοὺς σκοποὺς ἑνὸς ἄλλου ἀτόμου (περισσότερο ἰσχυροῦ). - Τὸν White μετὰ τὸ «κίνητρο τῆς ἀρμοδιότητος» (the competence motive) ποὺ ὀδηγεῖ στὴν ἀνεύρεση τῆς κοινωνικῆς θέσεως ποὺ ἀρμόζει στὸ συγκεκριμένο ἄτομο. - Τὸν Schacter μετὰ τὸ «κίνητρο τοῦ δεσμοῦ» (the affiliation motive) ποὺ ἐρευνᾶ τὰ βαθύτερα αἷτια τῆς συμπεριφορᾶς τῶν ἀτόμων, συμπεριφορᾶς ποὺ μπορεῖ νὰ εἶναι ἐντόνως ἀντίθετη μετὰ τὴν κοινωνία ἢ ἀπλῶς συγκαταβατικὴ πρὸς αὐτή. - Τὸν Mc Clelland μετὰ τὸ «κίνητρο τοῦ ἐπιτευγματος» (The Achievement Motive) ποὺ παρέχει ὄχι μόνον ἱκανοποίηση μετὰ τὴ συμμετοχὴ σ' ἓνα «ἔργο» ἀλλὰ και ἀποτελεῖ συγκερασμὸ μετὰξὺ τῶν ἱκανοτήτων ἑνὸς συγκεκριμένου ἀτόμου και τοῦ ἐφικτοῦ και πολλοὺς ἄλλους μετὰ τὶς διάφορες ἐφαρμοσμένες θεωρίες τους (24), ποὺ παραλαμβάνουν και ἐπηρεάζουν τὸ ἄτομο - ἐργαζόμενο ἀπὸ τὴν νηπιακὴ του κιόλας ἡλικία.

Ἡ ἀστικοποίησης τοῦ ἐργαζομένου ὀδηγεῖ στὴ χαλάρωση τῆς ἐπιδράσεως ἀπὸ μερικὲς παραδοσιακὲς σχέσεις και στὴ δημιουργία ἄλλων ἰσχυροτέρων σχέσεων μετὰξὺ τῶν ἀτόμων ποὺ ἀσκοῦν τὴν ἴδια ἐργασία και ἰδιαίτερα μετὰ αὐτοὺς ποὺ τὴν ἀσκοῦν μέσα στὴν ἴδια ἐπιχείρηση. Ἡ «ἀνοικτὴ» μάλιστα «κοινωνία» τῆς ἐποχῆς μας θέλει νὰ προσφέρῃ στὸ ἄτομο τὴ δυνατότητα ἀξιοποίησεως τῶν βιολογικῶν και ψυχολογικῶν δυνάμεων του, ὅσο περισσότερο εἶναι αὐτὸ δυνατόν.

ἌΟ Ἰ. Χολέβας ἀναφέρει ὅτι τὰ πιὸ οὐσιώδη σημεῖα τῆς θεωρίας τοῦ E. Mayo γιὰ τὶς ἀνθρώπινες σχέσεις μέσα στὴν ἐπιχείρηση, εἶναι τέσσαρα : 1) Ἀκόμη και στὶς οικονομικὲς σχέσεις οἱ συναισθηματικοὶ παράγοντες εἶναι ἰσχυρότεροι ἀπὸ τοὺς λογικοὺς και τοὺς οικονομικοὺς. 2) Οἱ κυριότεροι συντελεστὲς ποὺ ἐπιδροῦν περισσότερο στοὺς ἀνθρώπους εἶναι αὐτοὶ ποὺ ἀπορρέουν ἀπὸ τὴ συμμετοχὴ σὲ κοινωνικὲς ὀμάδες. 3) Οἱ τεχνικὲς μεταβολὲς διαταράζουν τὶς κοινωνικὲς συνθήκες τῶν ἐργαζομένων και στὶς μετὰξὺ τους σχέσεις, και 4) Ἡ ἀνάγκη ἀποκτήσεως νέων κοινωνικῶν δεξιοτήτων στηρίζονται στὴ συνεργασία μετὰξὺ τῶν ἀνθρώπων και στὸ σύστημα ἐπικοινωνίας μετὰξὺ ἐργαζομένων και διοικήσεως (25).

Αὐτὸ τὸ θέμα τῆς παροχῆς τῶν δυνατοτήτων γιὰ τὴν ὅσο τὸ δυνατόν μεγαλυτέρα ἀξιοποίησε τοῦ ἀτόμου, κι' ἰδίως τοῦ ἐργαζομένου ποὺ ἐξετάζουμε σ' αὐτὴ τὴ μελέτη, ἐντάσσεται στοὺς στόχους και στὶς ἀναγκαιότητες τῆς «μεταβιομη-

χανικῆς κοινωνίας». Ἡ κοινωνία αὐτή, πού μπορεί νά θεωρηθῆ κατὰ κάποιο τρόπο μετακαπιταλιστική, θά δώσῃ νέες διεξόδους στίς παλιές λύσεις πολλῶν προβλημάτων — κι' ἰδίως στὰ προβλήματα Ἀνθρωπίνων Σχέσεων — μέσα στό πλαίσιο τῆς φιλοσοφίας τοῦ μεταβιομηχανικοῦ συστήματος.

Ἡ «κοινωνία τῆς συμμετοχῆς»: κατάκτησις τῶν ἐργαζομένων

3. Μὲ τίς νέες ἀνάγκες τῶν ἐργαζομένων, μὲ τὴν τοποθέτηση, τὴν ἱεράρχιση, τὸν τρόπο προβολῆς καὶ ἱκανοποιήσεως αὐτῶν τῶν ἀναγκῶν ἔχουν διαφοροποιηθεῖ καὶ οἱ στόχοι καὶ τὰ πλαίσια τῆς κοινωνικῆς πολιτικῆς.

Ἡ κοινωνικὴ πολιτικὴ, ὅπως εἶναι γνωστό, ἀποβλέπει στὴν προστασία τοῦ ἀσθενεστέρου. (Ἐκείνου δηλαδὴ πού τὴν κάθε φορὰ θεωρεῖται καὶ εἶναι ὁ ἀσθενέστερος στὴν κοινωνικὴ συμβίωση). Κλασσικὸς τύπος ἀσκήσεως αὐτῆς τῆς πολιτικῆς ἦταν ὁ «προστατευτισμός», πού μὲ βάση αὐτὸν πολλά, ὅπως ἔχουμε ἤδη ἀναφέρει, ἐπετεύχθησαν ὑπὲρ τοῦ ἐργαζομένου.

Ὁ «προστατευτισμός» προσπαθοῦσε νά βοηθήσῃ τὸν ἐργαζόμενο, πού ἦταν ἢ αἰσθανόταν ἀντιμέτωπος μὲ τὴν κοινωνικὴ δομὴ, νά συνεργασθῆ παραγωγικὰ μὲ αὐτή. Γι' αὐτὸ στόχος τοῦ «προστατευτισμοῦ» ἦταν «νά δώσῃ» ὥστε νά διαλύσῃ τὴν ἀντιδικία καὶ νά δημιουργήσῃ πνεῦμα ἐποικοδομητικῆς συνεργασίας.

Τώρα πού οἱ βασικὲς φυσιολογικὲς καὶ ἐργατικῆς πολιτικῆς ἀνάγκες (βιολογικὲς, ἐξεύρεσις καὶ ἀσφάλεια ἐργασίας κλπ.) (26) τοῦ ἐργαζομένου ἐκαλύφθησαν καὶ ἤδη ἀντιμετωπίζονται οἱ ἱεραρχικὰ ἀνώτερες βαθμίδες ἀναγκῶν, πού ἐντάσσονται κυρίως στίς ψυχοσυναισθηματικὲς (ἀξιοπρέπεια, σεβασμὸς προσωπικότητος, κοινωνικὴ ἀναγνώρισις, εὐκαιρίες διακρίσεως, αὐτο-ἀξιοποίησις δυνατοτήτων κλπ.) (27), ὁ «προστατευτισμός» παρεχώρησε τὴ θέση του στὴν πρόσκληση γιὰ ἐνσωμάτωση στὴν κοινωνία. Προσπάθεια καὶ στόχος εἶναι νά μεταβληθῆ ὁ ἐργαζόμενος ἀπὸ «προστατευόμενο» μέλος τῆς κοινωνίας - προστάτου σὲ ἄξιο καὶ ἰσότιμο συμμετοχὸ στὴν κοινωνικὴ διάρθρωση. Ὅπως ἐπιγραμματικὰ γράφει ὁ Στ. Βουτυρᾶς «Ἡ Κοινωνικὴ Πολιτικὴ τοῦ προστατευτισμοῦ ἐξηντλήθη καὶ παραχωρεῖ τὴν θέσιν της εἰς τὴν Κοινωνικὴν Πολιτικὴν τῆς συνεργασίας» (28).

Αὐτὴ ἡ «κοινωνία τῆς συμμετοχῆς» ἀποτελεῖ μιὰ νέα, δυναμικὴ κατάκτηση τῶν ἐργαζομένων πού δημιουργεῖ προβλήματα καὶ ὑποχρεώσεις σὲ ὅλους τοὺς κοινωνικοὺς παράγοντες, ἀνάλογα μὲ τὸν τομέα ἀρμοδιότητος καὶ τὴ δυναμικότητα τοῦ καθενός, καὶ ὀροθετεῖ νέους στόχους γιὰ τὸ σύνολο.

Οἱ στόχοι αὐτοὶ ἀποβλέπουν στὸ «νά ὀργανώσωμε κοινωνικὰ συστήματα πού νά ἐπιτρέπουν στὸ ἄτομο νά ἀναπτύσσεται, νά ἐκφράζεται καὶ νά συμμετέχη» (29). Εἰδικότερα στὸ χῶρο τῶν ἐπιχειρήσεων, πού μᾶς ἀπασχολεῖ σ' αὐτὴ τὴ μελέτη, χρειάζεται μιὰ μεθοδικὴ θεσμοποίηση τῆς ἀλλαγῆς ὥστε ἡ προσαρμογὴ νά εἶναι σταδιακὴ, συστηματικὴ, θετικὴ καὶ νά γίνῃ μὲ πνεῦμα ἀμοιβαίας ἐμπιστοσύνης καὶ ἀναγνώρισεως πρὸς ὄφελος ὅλων τῶν συμμετεχόντων παραγόντων καὶ τοῦ κοινωνικοῦ συνόλου.

Χρειάζονται άνθρωποι και ενέργειες θάρρους

4. Για να αντιμετωπισθῆ ἡ νέα κατάσταση πού διαμορφώνεται καί τὰ προβλήματα πού προκύπτουν ἀπ' αὐτή χρειάζεται ὄχι μόνον ἀναγνώρισις καί θέλησις ἀπό τήν ἐπιχείρησι ἀλλά καί κατάλληλα ὄργανα (ὄργανα). Χρειάζονται ἐπιχειρησιακά ὄργανα πού ἡ δραστηριότης τους νά μὴ θίγη, νά μὴ μειώνη τήν προσωπικότητα τοῦ ἐργαζομένου, ἀλλά πού νά διερευνοῦν καί νά ἐνεργοῦν μὲ διακριτικότητα στὶς κινήσεις καί ἀποφασιστικότητα στὶς λύσεις.

Ἡ ἐργασία αὐτὴ δὲν εἶναι οὔτε γιὰ τὰ τμήματα προσωπικοῦ (γιὰ προσωπάρχες), οὔτε γιὰ τὴ συνδικαλιστικὴ ἐκπροσώπιση, οὔτε γιὰ τὶς συλλογικὲς ἡγεσίαι, οὔτε γιὰ τὰ τυπικὰ τμήματα Δημοσίων καί Ἀνθρωπίνων Σχέσεων. Εἶναι ἀποστολὴ ἔξω καί πάνω ἀπ' αὐτὰ τὰ ὄργανα, μιὰ καί πρόκειται γι' εἰδικὴ «ἀποστολὴ» καί ὄχι γιὰ κοινὴ «δουλειά». Χρειάζονται κατάλληλα ὄργανα ἐμπιστοσύνης : Ὅργανα πού νά τὰ ἐμπιστεύονται τόσο ὁ ἐργαζόμενος, (γιὰ νά τὰ δεχθῆ καί νά «μιλήσῃ» μαζί τους), ὅσο καί ἡ ἐπιχείρησις (γιὰ νά τοὺς παράσχη, ἀνεξέλεγκτα ἴσως, τὰ ἀναγκαῖα μέσα), ὄργανα πού νά τὰ παραδέχεται ὁ συνδικαλισμὸς, ὄργανα πού νά τὰ ἀναγνωρίζη ἡ κοινωνία, ὄργανα δηλαδή κοινῆς ὄλων ἀποδοχῆς.

Στὴ στοιχειώδη (μικρὴ) ἐπιχείρησι τὸ ἔργο αὐτὸ τὸ ἐπιτελεῖ ὁ ἴδιος ὁ ἐπιχειρηματίας, πού τήν κάθε μέρα, ἐκτὸς ἀπὸ τὰ ἐπιχειρηματικὰ προβλήματά του, εἶναι ὑποχρεωμένος νά στέκεται καί νά σκύβη πάνω ἀπὸ τὰ προσωπικὰ προβλήματα τοῦ «ἀνθρώπου πού ἔχει στὴ δουλειά του». Ἡ ἀπευθείας προσωπικὴ καθημερινὴ ἐπαφὴ τὸν ὑποχρεώνει σὰν ἄνθρωπο νά ἀντιμετωπίζη κατὰ τρόπο καίριο καί ἀποτελεσματικὸ τὰ προβλήματα πού ἀπασχολοῦν τοὺς ἀμέσους συνεργάτες του. Στὴ μικρὴ ἐπιχείρησι ἡ ἔγνοια, ἡ προσοχὴ καί ἡ μέριμνα αὐτὴ ἐπεκτείνεται πολλὰς φορὲς ἀκόμη καί στοὺς προμηθευτὰς, στοὺς τρίτους συνεργαζομένους κ.ἄ. σ' ὅλο δηλαδή αὐτὸ τὸ κύκλωμα πού ὀνομάζουμε «προσωπικὸ τῆς ἐπιχειρήσεως».

Στὴ μεγάλη ἐπιχείρησι οἱ «κοινωνικοὶ λειτουργοί» εἶναι μιὰ πρώτη μορφή αὐτῶν τῶν ὀργάνων, πού ζητᾶμε. Θεσμὸς πού δὲν ἔχει ἀναπτυχθῆ ἀρκετὰ στὸν τόπο μας καί πού, σὲ πολλὰς περιπτώσεις, ὅπου ἀνεπτύχθη, ἀπὸ ἔλλειψη μέσων καί ἀρμοδιότητος, τείνει νά καταστῆ στατικὸς. (Ὁ τύπος, κι' ἐδῶ, κινδυνεύει νά καταστρέψῃ τήν οὐσία).

Τὰ ὄργανα πού ζητᾶμε, αὐτοὶ οἱ «κοινωνικοὶ λειτουργοί», δὲν ἐκτελοῦν ἕνα κάποιο βιοποριστικὸ ἐπάγγελμα. Ἀσκοῦν κάτι περισσότερο ἀπὸ κοινωνικὴ λειτουργία : βοηθοῦν τὸν ἄνθρωπο νά ἀπαλλαγῆ ὄχι ἀπὸ τὰ μεταψυχικὰ προβλήματα του ἀλλά νά ζήσῃ ὅσο τὸ δυνατόν περισσότερο εὐτυχισμένα στὸν κόσμον αὐτό. Στὸν κόσμον αὐτὸν πού εἶναι κόσμος ὀλοκληρώσεως. Εἶναι ὄργανα πού βοηθοῦν στὸ νά βρῆ ὁ ἄνθρωπος τὴ χαρὰ τῆς δημιουργίας καί τῆς ζωῆς.

Γι' αὐτὸ χρειάζεται οἱ ἄνθρωποι πού θὰ ἀσχοληθοῦν μὲ αὐτὴ τὴν «ἀποστολὴ» (σὲ ἀντιδιαστολὴ μὲ τὸ ἀπλό «ἐπάγγελμα») νά ἀγαποῦν πραγματικὰ τὸν ἄνθρωπο, νά μποροῦν νά συμμερισθοῦν τὰ προβλήματά του, νά εἶναι οἱ ἴδιοι Ἀνθρωποι.

Μιλήσαμε πιὸ πάνω γιὰ τὰ ὑλικά «μέσα» πού πρέπει νά ἔχουν στὴ διάθεσὴ

τους τὰ ὄργανα αὐτά. Πόσα καὶ ποιὰ, θὰ ρωτήση ἐκεῖνος ποὺ ὑπολογίζει, ὁ εἰδικὸς στοὺς οἰκονομικοὺς προὔπολογοισμοὺς.

Κατὰ τὴ γνώμη μας τὰ μέσα αὐτὰ πρέπει νὰ βρίσκονται σ' ἓνα ἱκανοποιητικὸ μέγεθος ὥστε νὰ μποροῦν νὰ προσφέρουν θετικὲς ὑπηρεσίες. Ἄλλὰ τὸ πρόβλημα καὶ ἡ σημασία τους δὲν βρίσκεται, νομίζω, στὸ «πόσα» ἀλλὰ στὸ «πῶς». Ἡ βοήθεια δηλαδὴ ποὺ θὰ παρασχεθῆ δὲν πρέπει, σὲ πολλὰς περιπτώσεις, νὰ γίνῃ γνωστή, νὰ καταστῆ ἀντικείμενο προβολῆς καὶ δημοσιότητος. Ὁ τρόπος, ἡ διαδικασία ποὺ θὰ ἀκολουθηθῆ θὰ πρέπει, πολλὰς φορές, νὰ εἶναι σύμφωνη μὲ τὴ μεγαλύτερη διακριτικότητα, μὲ τὴν αὐστηρότερη διπλωματικότητα. Ὅπως, ἐπίσης, ἄλλες φορές ἡ βοήθεια θὰ πρέπει νὰ τύχῃ προβολῆς — σὲ στενὸ ἢ σὲ εὐρύτερο περιβάλλον — γιὰ νὰ ἀποτελέσῃ ὄχι μόνον θέμα παραδειγματισμοῦ, ἐξάρσεως, ἀναγνωρίσεως ἀλλὰ προπάντων ὑπομνήσεως τῆς ὑπάρξεώς της πρὸς ἐκεῖνους τοὺς ἐργαζομένους ποὺ διστάζουν ἢ ἀποφεύγουν νὰ χρησιμοποιοῦσιν αὐτὴ τὴ διέξοδο.

Δὲν εἶναι, λοιπόν, τόσο τὰ μέσα, ποὺ ὁποσδήποτε πρέπει νὰ βρίσκονται σὲ σχετικὴ ἀναλογία μὲ τὶς ἀνάγκες, ἀλλὰ περισσότερο ἡ μεθοδολογία. Τὸ ψυχικὸ πλησίασμα ἐκεῖνου ποὺ ἔχει ἀνάγκη ἢ ἀναγνωρίσις, μὲ ἄλλα λόγια, τῆς ἀνάγκης, τοῦ προβλήματος καὶ ἡ ἐκδήλωσις ἐμπράκτου ἐνδιαφέροντος, ἢ πρόθεσις γιὰ οὐσιαστικὴ συμπαράστασις.

Γι' αὐτοὺς τοὺς λόγους παραπάνω τονίσαμε κι' ἐπιμείναμε στὴν καταλληλότητα καὶ στὴν ἱκανότητα τῶν ἀνθρώπων ποὺ θὰ ἀναλάβουν μιὰ τέτοια προσπάθεια. Αὐτῶν τῶν φορέων ἢ κατάλληλη συμπεριφορὰ θὰ ἀξιοποίησις ἢ ὄχι τὰ μέσα, θὰ τοὺς δώσῃ ἀξία καὶ περιεχόμενον ἢ, στὴν ἀντίθετη περίπτωσις, θὰ διατεθοῦν τὰ μέσα χωρὶς νὰ λύσουν κατὰ τρόπο οὐσιαστικὸ (ζεστό, ἀνθρώπινο) τὰ προβλήματα. Καὶ τότε εἶναι ποὺ τὰ μέσα θὰ θεωρηθοῦν «ἀνεπαρκῆ», «περιορισμένα» ἢ καὶ «ἀσύμφωρα».

Σὰν κατάληξις, λοιπόν, μποροῦμε νὰ ὑποστηρίξουμε ὅτι καὶ στὴν περίπτωσις αὐτὴ εἶναι περισσότερο θέμα καταλληλότητος ἀνθρώπων παρά μόνον διαθεσίμων πόρων.

Ἡ ἀντίλογος τῶν προτάσεων

5. Ὅλες οἱ παραπάνω σκέψεις - ἀρχὲς δὲν μποροῦν παρὰ νὰ ἔχουν καὶ τὸν ἀντίλογό τους, χωρὶς τὸν ὁποῖον τίποτα δὲν μπορεῖ νὰ ἰσχύσῃ καὶ νὰ βρῆ τὴ σωστὴ λύση του. Ὁ ἀντίλογος εἶναι πολυποικίλος καὶ πολυμερὴς μιὰ καὶ ἀρκετοὶ θὰ διαφωνήσουν, ἀπὸ διαφορετικοὺς λόγους ὁ καθένας ὁρμώμενος.

(α) Οἱ πρῶτοι θὰ εἶναι οἱ ἐπιχειρηματίες. Αὐτοὶ θὰ θεωρήσουν ὅτι τὸ κοινωνικὸ κόστος τῆς παρεχομένης ἐργασίας εἶναι ἤδη ἀρκετὰ ὑψηλὸ ὥστε νὰ μὴν μπορῆ νὰ ἐπιβαρυνθῆ περισσότερο. Ἦδη, σύμφωνα μὲ τὶς νόμιμες ἐπιβαρύνσεις, τὸ ἡμερομίσθιο προσαυξάνεται περίπου κατὰ 15 % ἀπὸ τὶς διάφορες παροχὰς γιὰ τοὺς ἐργαζομένους (30). Ἄν στὸ ποσοστὸ αὐτὸ προστεθῆ τὸ γεγονός ὅτι σχεδὸν

Όλες οί επιχειρήσεις — ανεξαρτήτως μεγέθους — προσφέρουν, με διαφόρους μεθόδους και τρόπους, επιπλέον στους εργαζομένους τους, τότε, αναλόγως, τὸ ποσοστὸ γίνεται ἀκόμη βαρύτερο γιὰ τὸν επιχειρηματικὸ προϋπολογισμό, μιὰ καὶ τὸ κόστος τῆς ἐργασίας στὴ βιομηχανία ἀποτελεῖ ἀποφασιστικὸ παράγοντα στὴ διαμόρφωση (ὑψωση) τῶν τιμῶν (31). Ὅποτε πρόσθετη ἐπιβάρυνσις μπορεῖ νὰ εἶναι — οὐσιαστικὰ ἢ ἔμμεσα — ἀσύμφορη γιὰ τὴν ἐπιχείρησις ἢ καὶ γιὰ τὸν καταναλωτὴ, ποὺ σὲ τελευταία ἀνάλυσις, καλεῖται νὰ καταβάλλῃ σημαντικὸ μέρος τοῦ κοινωνικοῦ κόστους τῆς ἐργασίας (32).

(β) Στὴν περίπτωσις αὐτὴ καὶ ὁ καταναλωτὴς, κάτω ἀπὸ τὴν παραπάνω προϋπόθεσις, μπορεῖ νὰ ἀντιδράσῃ, ἰδίως ὅταν δὲν ἔχει κατάλληλα ἐνημερωθῆ, καὶ νὰ μιλήσῃ γιὰ «πρυτανεῖο». Τὸ πρόβλημα τότε εἶναι πάντα τὸ πῶς θὰ παρουσιασθῆ τὸ θέμα στὸν καταναλωτὴ. Ὅχι γιὰ νὰ μὴν ἀντιδράσῃ, ἀλλὰ γιὰ νὰ ἀντιδράσῃ σωστά, λαμβάνοντας ὑπ' ὄψῃ τοῦ τὰ σαφῆ στοιχεῖα μεταξὺ κόστους καὶ προσδοκωμένης ὠφελείας γιὰ τὸν ἄνθρωπο - εργαζόμενον, γιὰ τὸ καθαρὰ «ἀνταποδοτικὸ» κόστος στὸν κοινωνικὸ τομέα.

(γ) Οἱ τρίτοι ποὺ θὰ ἀντιδράσουν θὰ εἶναι μερικὲς πολιτικὲς παρατάξεις ποὺ ἐπιζητοῦν νὰ ἔχῃ ὁ εργαζόμενος προβλήματα, ποὺ συνεχῶς νὰ διεκδικῆ καὶ συνεχῶς νὰ μὴν ἐπιλύονται. Παρατάξεις ποὺ τίς ἐνδιαφέρει περισσότερο ἢ «διεκδικήσις» παρά ἢ ἐπίλυσις, ἢ ἀγαθὴ παροχὴ τῆς χαρᾶς τῆς ζωῆς — καὶ φυσικὰ καὶ τῆς ἐργασίας, στὸν ἄνθρωπο.

(δ) Μιὰ ἄλλη κατηγορία, ποὺ μπορεῖ νὰ ἔχῃ ἀντιρρήσεις, γιὰ ἐπιστημονικοὺς λόγους αὐτοί, εἶναι μερικοὶ κοινωνικοὶ ψυχολόγοι. Εἶναι ἐκεῖνοι ποὺ πιστεύουν ὅτι ὁ εργαζόμενος χωρὶς προβλήματα — καὶ μάλιστα ἀτομικά, οἰκογενειακά, προσωπικά — καθίσταται ἓνα ἄβουλο ὄν. Αὐτοὶ θὰ ὑποστηρίξουν ὅτι ἤδη ὁ εργαζόμενος μὲ τὴν χρῆσις τοῦ αὐτοματισμοῦ — καὶ τοῦ ὑπεραυτοματισμοῦ — ἔχει λύσει καθημερινὰ προβλήματα τῆς δουλειᾶς του, ποὺ ἄλλοτε ὤξυναν τὴν παρατηρητικότητα, τὴν ἐφευρετικότητα, τὸ νοῦ καὶ τὴν ψυχὴ του. Ὁ εργαζόμενος ἔχει χάσει μεγάλο μέρος τῆς χαρᾶς τῆς δημιουργίας κι' ἔχει μεταβληθῆ σὲ ἐξάρτημα τῆς μηχανῆς : αὐτὸ βοηθᾷ τὴν παραγωγὴ ἀλλὰ δὲν παύει νὰ κάνῃ κακὸ στὴν πνευματικὴ ἀνάπτυξις τοῦ εργαζομένου, θὰ ποῦν.

Οἱ ἴδιοι θὰ ὑποστηρίξουν ὅτι καὶ ἡ ἐπίλυσις τῶν βασικῶν ἀναγκῶν τοῦ εργαζομένου (τροφή, ἐνδymασία, στέγη, περίθαλψις, ἀσφάλεια ἀπὸ τὴν ἀνεργία, διακοπὲς - ἐξοχὴ κλπ.) καὶ ἡ ἀνάληψις αὐτῶν τῶν εὐθυνῶν ἀπὸ τὴν ἴδια τὴν ἐπιχείρησις ἢ τὸ κράτος (μέσω τῶν ἀρχῶν τοῦ «κοινωνικοῦ κράτους») ἔχει περιορίσει τὴν πρωτοβουλία ἀπὸ τὸν εργαζόμενον, ὁ ὁποῖος δὲν ἐνδιαφέρεται πιά — ἢ δὲν ἀσχολεῖται — γιὰ τὸ «ἐπιπλέον». Ὁ εργαζόμενος, θὰ ὑποστηρίξουν, ἔγινε καὶ στὸν τομέα αὐτὸν ἄβουλος καὶ ἡ δραστηριότης του, ἐπειδὴ ὁ ἴδιος δὲν ἔχει τὴν κατάλληλη κουλτούρα, διοχετεύεται σὲ ἀδηλὴ ψυχαγωγία, σὲ ἀπολαύσεις δηλαδὴ ποὺ τὸν ὀδηγοῦν σὲ πνευματικὸ ξεπεσμό, σὲ σωματικὴ κατάρπησις ἢ καὶ σὲ οἰκονομικὸ ἀφανισμό. (Τὸ παράδειγμα τοῦ γνωστοῦ διδύμου : οἰκοδόμος - μουζούκια στὴν Ἑλλάδα εἶναι ἐνδεικτικὸ θὰ ἀποφανθοῦν).

Ἄν τώρα κάποιος ἄλλος — ἡ ἐπιχείρησις — ἀναλάβῃ καὶ τὰ ψυχολογικά ἢ προσωπικά - οἰκογενειακά του προβλήματα, τότε, με τί θὰ ἀσχοληθῇ ὁ ἄνθρωπος - ἐργαζόμενος ; Μὲ τί θὰ γεμίσῃ τὴ ζωὴ του, τίς ὥρες του, τὴ σκέψῃ του, τὴ δημιουργικὴ δραστηριότητά του ; Σὲ ποῖο τομέα θὰ προβληματισθῇ καὶ θὰ προσπαθήσῃ μόνος του νὰ ἀντιδράσῃ, νὰ βρῇ λύσεις ὅταν παντοῦ θὰ εἶναι «χειραγωγούμενος» ; Καὶ μήπως στὸ κάτω - κάτω, αὐτὴ ἡ ἀπόλυτη ἐξάρτησις του ἀπὸ τὴν ἐπιχείρησις τοῦ ἀφαιρέσει τελικὰ τὴν ἐλευθερία του, τὸν καθυποτάξῃ «ἀνευ ὄρων» στὴν ἐπιχείρησις ; Μήπως ἀντὶ γιὰ καλὸ τοῦ κάνουμε — μακροπρόθεσμα κι' ἄθελα — κακό, μειώνοντας τὴν προσωπικότητα ἢ τὴν ἐλευθερία του ;

(ε) Θὰ ὑπάρξῃ, τέλος, καὶ μιὰ ἄλλη κατηγορία ποὺ θὰ ἔχῃ ἀντιρρήσεις ; ἡ κατηγορία, καὶ δὲν εἶναι ἀμελητέα, τῶν «ἐφησυχάζοντων». Αὐτῶν ποὺ δὲν θέλουν νὰ θίγονται τὰ καλῶς ἢ κακῶς «κείμενα», αὐτῶν ποὺ ἀπεχθάνονται τὰ «κοινὰ δαιμόνια». Ἡ κατηγορία, καὶ μεταξύ τῶν ἐργαζομένων μπορεῖ νὰ εἶναι αὐτὴ ὑπαρκτὴ καὶ ἰσχυρὴ, τῶν ἱκανοποιημένων ἀπὸ τὴν κάθε «κρατοῦσα» κατάσταση.

Στὴν ἴδια κατηγορία ἀνήκουν κι' ἐκεῖνοι ποὺ πιστεύουν ὅτι εἶναι πολὺ πῶς δύσκολο νὰ διατηρεῖται ἡ κατάσταση στὰ ἐπίπεδα καὶ στὰ μέτρα ποὺ βρίσκεται παρὰ νὰ ἀνοίγεται ἢ ὀρεξίς — πολλὰς μάλιστα φορὲς ἀσυλλόγιστα καὶ ἀπρογραμμάτιστα — γιὰ μεταρρυθμίσεις μὲ ἀβέβαιο ἀποτέλεσμα. «Τὸ καλύτερο εἶναι ἐχθρὸς τοῦ καλοῦ», ἀποφαινόνται συνήθως).

Αὐτοὶ οἱ ἴδιοι ἴσως μπορεῖ καὶ νὰ θεωρήσουν οὐτοπιστικὲς αὐτὲς τίς προτάσεις καὶ σὰν ἀναγόμενες στὴ σφαῖρα τοῦ οὐνεῖρου ἢ τῆς θεωρίας ἢ, ἀκόμη, ὅτι μποροῦν νὰ ὀδηγήσουν τὸν ἐπιχειρηματία σὲ «μεγαλομανία ἢ φαρισαϊσμό» (33) κάνοντάς τον νὰ πιστέψῃ ὅτι αὐτὸς εἶναι ἀπὸ τοὺς κύριους ρυθμιστὲς τῆς κοινωνικῆς ζωῆς.

Ἐξέτασις τῶν ἀντιρρήσεων

6. Ἄς προσπαθήσουμε νὰ ἐξετάσουμε τίς ἀντιρρήσεις, με τὴ σειρά ποὺ τίς ἀναφέραμε. Πρὶν ἀπ' αὐτὸ θὰ ἦταν σκόπιμο νὰ ξαναδιάβαζε κανεὶς ὅσα παραπάνω προτείναμε, καὶ με τὸν τρόπο ποὺ τὰ προτείναμε, γιὰ νὰ ἀποφευχθοῦν οἱ καλόπιστες παρερμηνεῖες. Νὰ δοῦμε δηλαδὴ τὰ πράγματα ὄχι μὲ προκατασκευασμένα προσωπεῖα ἢ ἀντιλήψεις, ἀπὸ μιὰ ὀρισμένη μόνον ὀπτικὴ γωνία, ἀλλὰ με τὸ πραγματικό, ἀνθρώπινο πρόσωπό τους. Νὰ ἀντιμετωπίσουμε τὴν πραγματικότητα, ὅπως εἶναι.

(α) Ὁ ἐπιχειρηματίας κάλλιστα μπορεῖ νὰ δυσανασχετίσῃ με τὰ πρόσθετα βάρη — καὶ περισσότερο με τίς πρόσθετες εὐθύνες — ποὺ καλεῖται νὰ καλύψῃ. Τὰ ὅσα ὅμως προτείνουμε — καὶ ὅπως τὰ προτείνουμε — εἶναι ἀπολύτως προαιρετικά. Κανεὶς δὲν εἶναι ὑποχρεωμένος νὰ τὰ ἀναλάβῃ, καμμιά νομικὴ διάταξις δὲν τοῦ τὰ ἐπιβάλλει. (Πρὸς τὸ παρὸν τουλάχιστον).

Ὁ ἐπιχειρηματίας ποὺ πρωτοποριακὰ θὰ ἀναλάβῃ παρόμοιες πρωτοβουλίες θὰ τὸ πράξῃ, ἀφοῦ κανεὶς δὲν τὸν ὑποχρεώνει, με τὴν ἐλεύθερη βούλησή του.

Και για να τὸ πράξει σημαίνει ὅτι μόνος του ἔχει συναισθανθῆ τὴν ἀνάγκη. (Τὸ ἴδιο, π.χ. συμβαίνει μὲ τὶς ἐπιχειρήσεις τὶς ἐλληνικὲς πού, δέκα χρόνια τώρα ἔχουν ἐφαρμόσει τὴν οἰκονομικὴ συμμετοχὴ τῶν ἐργαζομένων τους στὰ κέρδη. Κανεὶς δὲν τοὺς ὑποχρεώνει σχετικὰ. Ἄπο μόνες τους ἔχουν συναισθανθεῖ τὴν ἀνάγκη καὶ τὸ καθῆκον). Ἄφου, λοιπόν, δὲν ὑπάρχει ἀπαιτήσεις, ὑποχρέωσις, δέσμευσις γιὰ νὰ ἐφαρμοσθοῦν τὰ ὅσα προτείνουμε ἢ ἐλευθέρᾳ ἐφαρμογῇ τους ἀποδεικνύει τὴν πρόθεση καὶ τὸν προβληματισμὸ τοῦ ἐπιχειρηματία.

Βέβαια, ὁ πρωτοπόρος ἐπιχειρηματίας θὰ ἀντιμετωπίσῃ τὶς δυσκολίες καὶ τὴν τιμὴ τοῦ πρωτοπόρου. Ὁ δρόμος εἶναι ἐλεύθερος γιὰ τὸν καθένα πού θέλει νὰ προηγεῖται τῆς ἐποχῆς του μιὰ κι' ἴσως στὸ μέλλον, ἢ σημερινὴ προαιρετικὴ προτροπὴ θὰ καταστῆ νομικὴ διάταξις τῆς κοινωνικῆς πολιτικῆς.

Ἡ ἀνεξάρτητη, ἀσυντόνιστη, προαιρετικὴ ἐφαρμογὴ παρομοίων «σχέσεων» στὸ χῶρο τῆς μικρῆς ἐπιχειρήσεως, ὅπως ἀναφέραμε κι' ὅλοι γνωρίζουμε, θὰ μπορούσε ἴσως πολλὰ νὰ διδάξῃ.

Ἡ Αἰκ. Στριφτοῦ - Κριαρᾶ, μελετώντας τὰ ψυχο - βιολογικὰ προβλήματα πού προκύπτουν στὸ χῶρο τῆς ἐργασίας καὶ κυρίως τὸ θέμα τῆς μονοτονίας - ἀνίας τοῦ ἐργαζομένου πού ἔχει ἄμεση συνάρτιση μὲ τὸ ρυθμὸ τῆς ἐργασίας, ἀναφέρει ὅτι ἡ ψυχικὴ διάθεσις τοῦ ἐργαζομένου δὲν δημιουργεῖται μόνον ἀπὸ τὰ αἷτια τῆς ἐργασίας ἀλλὰ καὶ ἀπὸ τὰ βαθύτερα ἐκεῖνα πού βρίσκονται «στὴ συνείδηση τοῦ ἀτόμου» (34).

Κι' ἐνῶ ἡ «Ἐργονομία» (Ergonomics), πού ἀσχολεῖται μὲ τὴν ψυχοφυσιολογία τῆς ἐργασίας, περιορίζεται νὰ δίνη λύσεις στὸ χῶρο τῆς παραγωγῆς, τὰ ἄλλα ψυχοφυσικὰ προβλήματα τοῦ ἀνθρώπου - ἐργαζομένου παραμένουν χωρὶς μελέτη — καὶ τὸ σπουδαιότερο — χωρὶς λύσεις παρ' ὅλο ὅτι ἐπηρεάζουν, ἄμεσα καὶ ἀποφασιστικὰ, καὶ τὴν ἀπόδοση στὸ χῶρο τῆς παραγωγῆς.

Θὰ μπορούσε, ἐπίσης νὰ προστεθῆ γενικὰ ὅτι οἱ κάθε εἶδους καὶ περιεχομένου παροχὲς πρὸς τοὺς ἐργαζομένους δὲν ἀποτελοῦν μονομερῆ κοινωνικὴ συνέπεια, πού εὐνοεῖ ἀποκλειστικὰ καὶ μόνον αὐτοὺς σὲ βάρος τῶν οἰκονομικῶν συμφερόντων τῶν ἐπιχειρήσεων. Τὰ κέρδη τῶν οἰκονομικῶν μονάδων αὐξάνονται (παράτὴν ἐπιβάρυνση ἀπὸ τὶς αὐξημένες δαπάνες πού ἀπαιτοῦνται σχετικὰ) μὲ τὴ βελτίωση καὶ τὴν αὐξηση τοῦ ὄγκου τῆς παραγωγῆς, τὸ χαμηλότερο συνολικὸ κόστος, τὴ διεύρυνση τῶν ἀγορῶν, τὴ μεγαλύτερη δυναμικότητα τῶν καταναλωτῶν κ.ἄ. (35). Ἄπο τὴν ἄλλη πλευρά, ὁ ἐργαζόμενος εἶναι πιὸ ἀφοσιωμένος στὸ ἔργο του, προστατεῦει μόνος του τὴν πηγὴ τῆς εὐημερίας καὶ τῆς ἡρεμίας του.

Κοντὰ στὸν ἐπιχειρηματία, πού εἶναι ἡ ἐκτελεστικὴ ἔκφρασις τῆς ἐπιχειρήσεως, ὑπάρχει καὶ ὁ μέτοχος. Αὐτὸς ἐπειδὴ βρίσκεται πιὸ μακρῶ ἀπὸ τὴν ἐκτελεστικὴ (διοικητικὴ) ἐξουσία τῆς ἐπιχειρήσεως εἶναι φυσικὸ νὰ ἐνδιαφέρεται, ἀποκλειστικὰ καὶ μόνο, γιὰ τὴν αὐξηση τοῦ μερίσματός του. Κι' εἶναι φυσικὸ νὰ ἀντιδρᾷ περισσότερο στὰ «κοινωνικὰ ἀνοίγματα τῆς ἐπιχειρήσεώς του».

Σ' αὐτὸ τὸν μέτοχο μπορούν νὰ ἐξηγηθοῦν ὅσα παραπάνω ἀναφέραμε γιὰ τὴ σχέση μεταξὺ παροχῶν καὶ παραγωγικότητος. Κι' ἂν ὁ μέτοχος αὐτὸς δὲν ἱκανοποιεῖται ἀπὸ τὴν πολιτικὴ τῆς πλειοψηφίας — πού φυσικὰ αὐτὴ θὰ ἔχει υἱο-

θετήσει τὰ «ἀνοίγματα» — μπορεί πάντα νὰ ἐπενδύσει τὰ χρήματά του σὲ ἄλλες ἐπιχειρήσεις, πὺ ἢ πλειοψηφία τους θὰ συμφωνῆ μὲ τὶς δικές του ἀπόψεις.

Σὲ κάθε περίπτωση ἐξυπακούεται, βέβαια, ὅτι ἡ ἀνάληψις ἀπὸ τὴν ἐπιχείρηση προσθέτων κοινωνικῶν εὐθυνῶν — ἀπέναντι τοῦ συνόλου ἢ εἰδικότερα τῶν ἐργαζομένων της — βρίσκεται σὲ συνάρτηση μὲ τὴν οἰκονομική της κατάστασι. Κανείς δὲν θὰ μπορούσε ποτὲ νὰ διανοηθῆ νὰ προτείνῃ π.χ. τὸν περιορισμὸ ἐνὸς ἐπενδυτικοῦ προγράμματος γιὰ νὰ καλυφθῆ κατὰ προτεραιότητα τὸ κοινωνικὸ πρόγραμμα! Ἐπὸ τὴν ἄλλῃ, ὅμως, πλευρὰ δὲν πρέπει νὰ διαφεύγῃ τῆς προσοχῆς καὶ τὸ ὅτι «σήμερα οἱ ἀποφάσεις τῆς ἐπιχειρήσεως εἶναι σύμμειξις ἀλτροῦισμοῦ, ἐνδιαφερόντων καὶ πολιτικῆς καλοῦ πολίτου» (36).

(β) Ὁ καταναλωτὴς δὲν θὰ ἀντιδράσῃ γιὰ τὸ τυχὸν προστιθέμενο κόστος ὅταν τοῦ ἐξηγηθῆ σωστὰ τὸ περιεχόμενον καὶ ἡ ἐννοια τῆς προσφορᾶς. (Ἐὰς σημειώσουμε ὅτι ἤδη ὁ καταναλωτὴς δὲν διαμαρτύρεται γιὰ τὰ ἐξοδα τῆς διαφημίσεως καὶ γιὰ τὰ ἄλλα σημαντικὰ «ἐξοδα διοικήσεως καὶ κοινωνικῆς ἀσφαλίσεως» πὺ καταλήγουν στὴν πλάτῃ του). Ἐλλωστε ὁ καταναλωτὴς — αὐτὸς ὁ ἴδιος, οἱ συγγενεῖς του, τὸ περιβάλλον, ὁ κύκλος του — θὰ εἶναι, σὲ τελευταία ἀνάλυσι, μετὰξὺ τῶν εὐεργετούμενων (ἂν πρέπει νὰ χρησιμοποιηθῆ αὐτὸς ὁ ὄρος). Ὅ,τι τυχὸν θὰ κληθῆ νὰ δώσῃ ὁ καταναλωτὴς θὰ εἶναι ὅπως ὅποτε, ὅπως προσίπαμε, ἀνταποδοτικὸ καὶ στὸν ἴδιο.

Ἐλλωστε, ἀκόμα καὶ στὴν καθαρὰ οἰκονομική σκέψῃ, τοὺς δύο τελευταίους αἰῶνες, ἔχουμε ὀδηγηθῆ στὸ συμπέρασμα ὅτι σὲ μερικὲς περιπτώσεις ἀνταλλαγῆς στὴν κοινωνία δὲν ἐφαρμόζεται ἡ παραδοσιακὴ οἰκονομικὴ ἀρχὴ τῆς προσφορᾶς καὶ ζητήσεως καὶ τοῦ ὀρθολογικοῦ λογισμοῦ τοῦ ἀποτελέσματος πὺ προκύπτει ἀπ' αὐτῆ. Ἐχει δημιουργηθῆ, ἐκτὸς ἀπὸ τὸν ὑπολογισμὸ ἀποκτήσεως μόνον οἰκονομικῆς ὠφελείας, κι' ἓνα νέο ἀποτέλεσμα πὺ χαρακτηρίζεται σὰν «ὀρθολογισμὸς τῆς κοινωνικῆς ἀμοιβαιότητος» (37). Καὶ κάτω ἀπ' αὐτὸ τὸ πρῖσμα, τῆς κοινωνικῆς ἀμοιβαιότητος, θὰ πρέπει νὰ τοποθετηθοῦν καὶ οἱ νέες παροχές πρὸς τὸν συμμετέχοντα στὴν παραγωγικὴ διαδικασίᾳ.

(γ) Γιὰ τὶς πολιτικὲς ἐκεῖνες παρατάξεις πὺ συνηθίζουν νὰ διεκδικοῦν... τὴ διεκδίκησι, ἄς μὴ γίνῃ λόγος. Ἴσως, κάποτε, ἀντιληφθοῦν τὴν ἀλήθεια καὶ τὴν πραγματικότητα. Ἐκεῖνο, πὺ φυσικὰ πρέπει νὰ γίνῃ, εἶναι νὰ τὶς βοηθήσουμε μὲ τὸν διάλογο, τὴν ἀνταλλαγὴ ἀπόψεων, τὴν ἐλεύθερη συζήτησι, τὴν καλοπροαίρετη ἔρευνα, νὰ ἐξετάσουν καὶ νὰ συμμετάσχουν σὲ προγράμματα ἀληθινῆς ἐξυπηρετήσεως τοῦ ἀνθρώπου - ἐργαζομένου. Ἴσως τότε πεισθοῦν κι' ἀλλάξουν τακτικῆ.

(δ) Ἴσως οἱ ἐπιστημονικὲς παρατηρήσεις ἐκεῖνων πὺ πιστεύουν σὰν ἀπαραίτητη τὴν ἀνάγκη νὰ ἔχῃ ὁ ἐργαζόμενος προβλήματα γιὰ νὰ ἀσχολεῖται — καὶ ἰδίως στὸν ἐλεύθερο χρόνο του — νὰ ἔχουν τὴν περισσότερη βαρύτητα στὶς ἀντιρρήσεις πὺ ἐξετάζουμε.

Σ' αὐτούς, ὅμως, θὰ μπορούσε νὰ ὑποδειχθῆ ὅτι ὁ ἀνθρώπος δὲν παύει ποτὲ νὰ ἔχῃ — καὶ νὰ δημιουργῆ ὁ ἴδιος ἢ οἱ συνθήκες τῆς ζωῆς — προβλήματα γιὰ νὰ ἐπιλύσῃ. Ἡ ζωῆ, ἢ διαβίωσις του εἶναι ἓνα συνεχὲς πρόβλημα μὲ πολλὰ καὶ

ποικίλα ἀλληλοδιαδεχόμενα τὸ ἓνα τὸ ἄλλο προβλήματα. Μακάρι, τὰ προβλήματα τοῦ ἀνθρώπου νὰ μποροῦσαν κάποτε νὰ ἐπιλυθοῦν ὄλα, ριζικά. (Μακάρι, ἀλλὰ δὲν εἶναι δυνατόν!).

Ἄς μὴ φοβοῦνται, λοιπόν, οἱ κοινωνικοὶ ψυχολόγοι. Ὁ ἄνθρωπος - ἐργαζόμενος, ὅπως ὁ κάθε ἄνθρωπος, θὰ ἔχη πάντοτε πολλὰ προβλήματα — ζωτικά καὶ οὐσιώδη — γιὰ νὰ ἀσχοληθῆ. Τὰ προβλήματα, οἱ ἔγνοιες καὶ τὰ βιοτικά βάρη τοῦ ἀνθρώπου δὲν ἔχουν τελειωμό, ἰδίως στὴν κοινωνία τῆς ἀφθονίας, ποὺ ζοῦμε.

Ἄν τώρα ἡ ἐπιχείρησις τοῦ δώσειν τὰ μέσα νὰ ἀντιμετωπίσῃ καλύτερα, μὲ περισσότερη ἄνεση αὐτὰ τὰ προβλήματα αὐτὸ δὲν σημαίνει οὔτε ὅτι θὰ τοῦ ἀφαιρέσῃ τὴ δυνατότητα τῆς προσωπικῆς ἀντιδράσεως οὔτε ὅτι αὐτὰ θὰ ἐπιλυθοῦν αὐτομάτως καὶ κατὰ τρόπο ὀριστικὸ καὶ ἀμετάκλητο. Τὸ μόνο ποὺ θὰ προκύψῃ εἶναι ὅτι ὁ ἄνθρωπος θὰ μπορέσῃ καλύτερα νὰ ἀντιδράσῃ, ὀρθότερα νὰ ἀντιμετωπίσῃ τὶς καταστάσεις ποὺ ὁ ρυθμὸς τῆς ζωῆς τοῦ δημιουργεῖ. Ἡ βοήθεια δὲν εἶναι οὔτε πανάκεια, οὔτε λύσις· εἶναι ἀπλῶς βοήθεια, ἐνδιαφέρον, ἔμπρακτῃ ἐκδήλωσις κοινῆς ἐνδιαφέροντος καὶ συμμετοχῆς σ' ὅλες τὶς φάσεις τῆς ζωῆς.

Τὸ θέμα βέβαια εἶναι, ὅπως σὲ ὅλες τὶς παρεμφερεῖς περιπτώσεις, θέμα καταλήλου διαπαιδαγωγήσεως πρὸς τὶς ἀνθρωπιστικὰς ἐπιστῆμες καὶ τὶς πνευματικὰς ἐπιδόσεις. Ὄταν χρησιμοποιήθησαν τὰ τεχνικὰ μέσα στὴν παραγωγή καὶ τότε οἱ ψυχολόγοι φοβήθηκαν καὶ μίλησαν γιὰ «πτώση τῆς πνευματικότητος». Ὁ χρόνος ὅμως ἔδειξε ὅτι οἱ φόβοι τοὺς δὲν ἐπαλήθευσαν καὶ ὅτι ἡ ἀπελευθέρωσις τοῦ ἀνθρώπου ἀπὸ τὶς βαρεῖες δουλειάς, ὁ περιορισμὸς τῶν ὥρων ἐργασίας τὸν ἔστρεψε σ' ἄλλες ἐπιμορφωτικὰς ἀπασχολήσεις (ἐπιμόρφωσις μὲ παρακολούθησις ἐιδικῶν σχολῶν καὶ σεμιναρίων, ἐκμάθησις ξένων γλωσσῶν, ἀπόκτησις hobbies, προσπάθεια βελτιώσεως τῆς κοινωνικῆς θέσεώς του, συμμετοχὴ σὲ πνευματικὰς - πολιτικὰς καὶ πολιτιστικὰς ὀργανώσεις, μεγαλύτερη συμμετοχὴ στὰ «κοινὰ» κ.ἄ.).

Ἐξετάζοντας τὸ θέμα τοῦ ἐλευθέρου χρόνου τῶν ἐργαζομένων ὁ Στ. Βουτυρῆς (38) κάνει σχετικὰ τὸν ἐξῆς ὑπολογισμό : ἂν λάβουμε τὶς 16 ὥρες ἡμερησίως τῆς ἐνεργοῦ ζωῆς τοῦ ἀνθρώπου κατὰ 24ωρο καὶ 50 ἔτη ζωῆς του, ἀφαιρουμένης τῆς παιδικῆς ἡλικίας, τότε ἔχουμε ἓνα σύνολο 300.000 ὥρων ἐνεργοῦ ζωῆς. Ἄν ἀπ' αὐτὰς οἱ 40.000 εἶναι ὥρες ἐργασίας, τότε ποῦ θὰ διατίθενται οἱ ἄλλες ; Κι' ἡ ἀπάντησις του εἶναι ὅτι κι' ἐδῶ «Τὸ θέμα εἶναι συνυφασμένον μὲ τὴν ἐκπαιδεύσιν τῶν μαζῶν. Μὲ αὐτὴν ὁ ἄνθρωπος θὰ εἶναι εἰς θέσιν νὰ ἐκλέξῃ μόνος του τὰς τέρψεις του καὶ — κυρίως — νὰ τὰς δημιουργήσῃ. Ἄλλως, ἄλλοι θὰ τὰς ἐκλέξουν ἀντ' αὐτοῦ. Ὅσον ποτὲ ἄλλοτε τὸ δικαίωμα ἐπὶ τὴν ἐργασίαν καθίσταται ὑποτελὲς εἰς τὸ δικαίωμα ἐπὶ τὴν ἐκπαιδεύσιν».

(ε) Ἡ τελευταία κατηγορία ποὺ θὰ ἔχῃ ἀντιρρήσεις, εἶναι, ὅπως ἀναφέραμε, ἐκείνων ποὺ θεωροῦν τοὺς ἑαυτοὺς τοὺς «προσγειωμένους» ἢ «ἰκανοποιημένους» ἀπ' αὐτὰ ποὺ σήμερα ἐπικρατοῦν. Αὐτοὶ θὰ πρέπει νὰ καταλάβουν ὅτι εἶναι προτιμότερο νὰ προηγήσῃ παρὰ νὰ ἔπεται. Κανεῖς, πρὶν ἀπὸ τριάντα μόλις χρόνια,

δέν θά μπορούσε νά φαντασθῆ, νά προβλέψῃ τήν ἑκτασιν τῆς σύγχρονης κοινωνικῆς προστασίας τοῦ ἐργαζομένου. Ἄν κανεῖς τήν προέλεγε θά ἀντιμετώπιζε — ἀναλόγως — καγχασμό ἢ πετροβολισμό. Κι' ὅμως ἔγινε, σέ τέτοιο σημεῖο καί ἑκταση, πού ὅλοι σήμερα τήν θεωροῦν ἀπαραίτητη καί φυσιολογική.

Χρειάζεται, λοιπόν, νά προηγήται κανεῖς τῶν καιρῶν του, νά ἀντιμετωπίζῃ τις ἀναμφισβήτητες δυσκολίες τοῦ πρωτοπόρου ἀλλά καί τή χαρὰ τοῦ ὅτι πρῶτος ἀνοιξε τὸ δρόμο, πού οἱ ἄλλοι (καί μεταξὺ αὐτῶν καί τὸ κράτος) ἀκολούθησαν. Κι' εἶναι ἀνεκτίμητο ὅταν οἰκειοθελῶς πρῶτος προσφέρεις.

Ἄλλωστε, τέλος, ὁ ἐπιτυχημένος ἐπιχειρηματίας εἶναι ἐκεῖνος, πού ἐκτὸς τῶν ἄλλων, διαθέτει συνοχή σκέψεων καί πράξεων ὥστε νά ἀναλαμβάνῃ, σέ ὄλους τοὺς τομεῖς, πρωτοβουλίες πού ἀπαιτοῦν ἱκανότητα προβλέψεως καί τόλμη. Ὁ ἐπιχειρηματίας εἶναι ἐκεῖνος πού μπορεῖ καί ἔχει τὴ δύναμη νά «τολμήσῃ» ἐκεῖ πού ἡ κρατικὴ πρωτοβουλία — εἴτε ἀπὸ ἔλλειψη μέσων, εἴτε ἀπὸ ἔλλειψη προβλέψεων καί φαντασίας, εἴτε ἀπὸ συντηρητικότητα — δέν μπορεῖ νά κάνῃ τὸ πρῶτο βῆμα. Αὐτὸς εἶναι ἕνας ἄλλος ἔμμεσος φόρος πού καταβάλλει ὁ ἐπιχειρηματίας γιὰ τὴ δύναμη πού ἔχει ἀποκτήσει.

Κατάληξις

7. Ζοῦμε σ' ἕνα κόσμο προόδου, σέ μιὰ περίοδο ἀναπτύξεως. Τὰ σχήματα ἀλλάζουν. Ἡ ἀνθρώπινη συμμετοχὴ ἀλλάζει ἐπίσης. Κάπου πού χθὲς ἀνῆκαμε, μπορεῖ νά μᾶς ἱκανοποιῆ σήμερα καί νά τὸ βρίσκουμε ἀσύμφορο αὔριο. Αὐτὸ ἰσχύει καί γιὰ τὸν ἐργαζόμενο, πού οἱ ἀνάγκες στὶς ὁποῖες ἔδινε πρωταρχικὴ σημασία καί βαρῦτητα συνεχῶς μεταβάλλονται. Ἡ ἀρχὴ ὅμως ὅτι ἡ κοινωνία μας πρέπει νά προωθῆ τὴν ἀλλαγὴ γιὰ νά δημιουργῆ τὴν πρόοδο παραμένει ἀναλλοίωτη γιατί εἶναι ἀκριβῶς ἡ βάση τῆς ὑπάρξεώς της. Ἄλλωστε ἀποτελεῖ θεμελιώδη κανόνα ὅτι γιὰ τις δυναμικὲς κοινωνίες ἡ ἀναζήτησις νέων διεξόδων, πού θά διαδεχθοῦν τις ὑπάρχουσες, ἀποτελεῖ ἀνάγκη ζωῆς.

Ὁ J. K. Galbraith γράφει σχετικὰ τὰ ἐξῆς χαρακτηριστικά: «Ἡ κάθε κοινωνία ἔχει ἕνα καθῆκον, πού ἡ σημασία του εἶναι πιὸ μεγάλη ἀπὸ τὴν ἀνάπτυξη τῶν στόχων της, τὸν καθορισμὸν τῶν τρόπων ἐξασφάλισης τῆς εὐτυχίας καί ἀρμονίας, καί τὴν ἐπιτυχή καταπολέμησι τοῦ πόνου, τῆς θλίψεως, τῆς ἐντασης καί τῆς πανταχοῦ παρούσας ἄγνοιας. Ὅφειλει δηλαδὴ ἡ κοινωνία νά ἐξασφαλίσῃ μέσα στὸ μέτρο τοῦ δυνατοῦ τὴ δική της ἐπιβίωσι» (39).

Στὸ χῶρο τῆς ἐπιχειρήσεως εἶναι ἀναμφισβήτητο ὅτι τὰ ὠφελήματα τῆς ἀυξημένης παραγωγικότητος πρέπει νά περιέρχονται, ὅπως λέει ὁ Σ. Ι. Ἀγαπητίδης, «εἰς τοὺς συμβάλλοντας εἰς αὐτὴν: τὴν κοινωνίαν, τοὺς ἐπιχειρηματίας καί τοὺς μισθωτοὺς». Καί συμπληρώνει ὅτι «Ἡ κοινωνία λαμβάνει τὴν μερίδα της ὡς κράτος (φορολογία), διὰ τὴν ἐκ μέρους του δημιουργίαν τῶν πλαισίων ἢ τῆς δράσεως, καί ὡς κατανάλωσις (ἐλάττωσις τιμῶν), διὰ τὴν εἰσφορὰν της ὡς

ἀποδέκτου τῆς παραγωγῆς. Οἱ ἐπιχειρηματῆαι συμμετέχουν εἰς τὰ ὀφέλη, διὰ τῆς αὐξήσεως τῆς ἀποδοτικότητος τῶν ἐπιχειρήσεων των (πρόσθετα κέρδη). Οἱ μισθωτοί, τέλος, συμμετέχουν εἰς τὰ προκύπτοντα ὠφελήματα πολλαπλῶς : διὰ τῆς αὐξήσεως τοῦ ὄγκου τῆς ἀπασχολήσεως, χάρις εἰς τὰς δημιουργουμένας δυνατότητας δι' ἐπέκτασιν τῶν ἐπενδύσεων — δημοσίων καὶ ἰδιωτικῶν — διὰ τῆς εὐμενοῦς ἐπιπτώσεως καὶ εἰς αὐτοὺς τῆς μειώσεως τοῦ κόστους καὶ τῶν τιμῶν τῶν ἀγαθῶν (αὐξήσις τῆς ἀγοραστικῆς δυνάμεως) καὶ διὰ τῆς ἀνόδου τῶν μισθῶν...» (40).

Αὐτὲς οἱ ἀπόψεις ἐδράζονται στὴν οἰκονομικὴ πραγματικότητα. Πάνω ὅμως ἀπ' αὐτὴ ὑπάρχει καὶ ἡ κοινωνικὴ πραγματικότης, ποὺ ρυθμίζει καὶ καθοδηγεῖ τὰ πάντα. Καὶ ἀκριβῶς στὴν κοινωνικὴ αὐτὴ πραγματικότητα ἐντάσσονται οἱ νέες πρόσθετες, ὑποχρεώσεις τοῦ ἐπιχειρηματῆαι, ποὺ ἀναφέραμε σ' αὐτὸ τὸ κεφάλαιο. Εἶναι οἱ ὑποχρεώσεις, ποὺ αὐριο θὰ εἶναι ἄλλες (νέες ἢ συμπληρωματικὲς τῶν παλιῶν), ὅπως προκύπτουν ἀπὸ ἓνα «μὴ ὀλοκληρωμένο κόσμον» (Unfinished World) ποὺ προσπαθεῖ νὰ βρῆ τὸν καλύτερον δρόμον. Καὶ γι' αὐτὲς τίς ὑποχρεώσεις γράφει χαρακτηριστικὰ ὁ Α. Δ. Κυρκιλίτσης ὅτι «...ὁ ἡγέτης - ἐπιχειρηματῆαι, ἀπομακρυνόμενος ἀπὸ κάθε στατικὸν ἀρνητισμὸν, ἰσοδυναμοῦντα πρὸς τὴν παλαιώσιν, καὶ στερεούμενος εἰς ἓνα δογματικὸν credo βιολογικῆς ἀναπτυξιακῆς προοπτικῆς, credo ὅχι μόνον ἐπιτρεπτόν, ἀλλὰ καὶ ἀναγκαστικὸν ὡς προκύπτει ἀπὸ τὴν λογικῶς ἀκατανίκητον, πρὸς δε ἐμπειρικῶς, ἀλλ' ἀκόμη καὶ διαισθητικῶς καὶ ἐνορατικῶς, ἐλεγχομένην φιλοσοφικὴν ἀνάλυσιν καὶ σκέψιν, ὡς προχωρῆ δημιουργικῶς, συνειδητοποιῶν πλήρως τὴν βαρῦτητα τῆς «παραγωγικότητος», ἐνεργοποιῶν τὰς δυνάμεις του, θεμελιῶνων καὶ οἰκοδομῶν, δι' ἐνὸς διαρκοῦς «γίγνεσθα» ἓνα «πλέον - εἶναι» (41).

ΥΠΟΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1. Δ. Κ. Μαγκλιβέρα, Ἐγχειρίδιον Δημοσίων Σχέσεων, Ἀθήνα, 1977, (γ' ἔκδοσις). Παπαζήσης, σελ. 68.

2. «Τὰ καθεστῶτα παραγωγῆς καὶ ὁ μετασχηματισμὸς τοῦ κόσμου τῆς ἐργασίας», περιοδικὸ Σπουδαί, Ἀπρίλιος - Ἰούνιος 1975.

3. Στὸ Δελτίον τοῦ Συνδέσμου Ἑλλήνων Βιομηχάνων (31.1.1976) μὲ ἀφορμὴ τὴν ἀγγλικὴ παραφυάδα τῆς ἀμερικανικῆς βιομηχανίας αὐτοκινήτων Chrysler δημοσιεύονται τὰ παρακάτω : «Εἰς ὅλας σχεδὸν τὰς εὐρωπαϊκὰς χώρας, τὸ σχῆμα “συμπράξεως” κεφαλαίου καὶ ἐργασίας συναντᾷ ἀντιδράσεις καὶ ἀπὸ τὰς δύο πλευρὰς — καὶ ὅσον καὶ ἂν φανῆ περίεργον — ἰδιαίτερος ἐκ μέρους τῶν συνδικαλιστῶν. Ἡ ἐξήγησις εἶναι ὅτι οἱ συνδικαλιστικοὶ ἡγέται φοβοῦνται ὅτι ἡ ἐξουσία των, τὸ λυεῖν καὶ τὸ δεσμειν ἐντὸς τῶν ἐπιχειρήσεων, θὰ διαβρωθῆ ἐὰν παρακαθῆσιν εἰς τὰ συμβούλια ἐργάται, οἱ ὅποιοι βλέποντες πῶς ἔχουν ἀκριβῶς τὰ πράγματα εἰς τὰς ἐπιχειρήσεις των θὰ τείνουν νὰ μὴ ὑπακούουν εἰς τὰς ἐξωθεν ὀδηγίας» — Πάνω εἰς τὴν ἴδια ἄποψη, εἰδικὰ γιὰ τὴν Ἑλλάδα, γράφηκε : «Παρά τίς ἐπιφυλάξεις ποὺ διατυπώνον-

ται από ώρισμένη πλευρά του εργατικού συνδικαλισμού για την ώφελιμότητα ύπέρ των εργαζομένων τής συμμετοχής εκπροσώπων τους στη διοίκηση των επιχειρήσεων, ή επέκταση του προηγούμενου τής "Πετζετάκις" θά συνιστούσε άναμφισβήτητη πρόοδο, στις πολύ καθυστερημένες, μάλιστα, συνθήκες εργασιακών σχέσεων τής χώρας μας». (Έφημερίδα Καθημερινή-29.7.1976).

4. Βλ. άνάλυση σε W. Bennis — Ph. Slater, *The temporary society*, Harper and Row, N. York 1968, σελ. 4.

5. 'Ιω. Ν. Ξηροτύρη, 'Η Βιομηχανική Έπανάσταση, Α.Σ.Β.Σ.Θ., Θ/νίκη 1966, σελ. 33.— 'Η "Α. Έμμανουήλ μελετώντας τὸ πρόβλημα τής μετατροπής του άγρότου σε βιομηχανικό εργάτη γράφει: «Τὸ δεδομένο τουτο άπετέλει, ώς είναι ευνόητον, πηγήν συναισθηματικῶν πιέσεων, άποδιοργανώσεως του θεσμοῦ τής οίκογενείας, άμβλύνσεως των ήθῶν, έθίμων και θρησκευτικῶν εκδηλώσεων, εκ των οποίων τὸ άτομον ήντλει αίσθημα άσφαλείας, αλλά και αιτίας δι' αντιδράσεις άτομικές και συλλογικές άκόμη δε και διá κινήματα, συχνάκις μάλιστα βίαια, πρὸς βελτίωσιν των ὄρων ζωής τής πόλεως ώς κοινότητος». (Θεμελιώσεις τής Κοινωνιολογίας, Πειραιεύς 1974, Καραμπερόπουλος, σελ. 149).

6. Κατὰ τὸν ὀρισμό της «είναι πεδίο τής κοινωνικής ψυχολογίας (social psychology), πὸυ συγκεντρώνει τήν προσοχή στις ποσοτικές (quantitative) πλευρές των διαπροσωπικών φαινομένων (interpersonal phenomena) — με ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τή μέτρηση των προτιμῶν». UNESCO, Λεξικό Κοινωνικῶν Έπιστημῶν, τ. Β', σελ. 468.— Βλ. και J. Maisonneuve, Κοινωνική Ψυχολογία, (έλλην. μετ.), I. Ν. Ζαχαρόπουλος, 'Αθήναι 1964.

7. 'Η νέα Έργατική Τάξις, 'Αθήναι 1971, σελ. 38.

8. Στ. Βουτυρά, Κοινωνικά θεμέλια του εργατικού συνδικαλισμοῦ, 'Αθήναι 1972, σελ. 359.

9. Βλ. χαρακτηριστικά «Ποιός κυβερνά τή Σουηδία; Τα συνδικάτα ή ή σοσιαδημοκρατία;», περιοδικό Έπιλογή, Αύγουστος 1976.

10. Ειδικότερα αναφέρουμε τὸ Ν.Δ. 4204/1961 πὸυ κύρωσε τήν ύπ' αριθ. 87 διεθνή σύμβαση (περι συνδικαλιστικής έλευθερίας), τὸ Ν.Δ. 4205/1961 πὸυ κύρωσε τήν ύπ' αριθ. 98 διεθνή σύμβαση (περι έλευθερίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων), τὸ Ν. 2079/1952 πὸυ κύρωσε τήν ύπ' αριθ. 29 διεθνή σύμβασιν (περι άπαγορεύσεως τής άναγκαστικής εργασίας), τὸ Ν. 330/1976 κ.ά.

11. Widick, *Le Syndicalisme en péril-La leçon Americaine*, Paris 1966, σελ. 55 κ.έ.

12. Στ. Βουτυρά, Κοινωνικά θεμέλια κλ., σελ. 362. Βλ. και D. Germidis, *Stratégie Syndicale et Inflation dans les Sociétés Modernes*, 1969 Εισαγωγή.

13. «Έργατική δύναμη και οικονομική ανάπτυξη», περιοδικό Οικονομικός Ταχυδρόμος, 23.9.1976.

14. Χ. Οδηγερ, «Επιστήμη και έλεγχος τής κοινωνίας», περιοδικό Σπουδαί, Δεκέμβριος 1973.

15. Βλ. σχετικά με τή σημασία τής «έσωτερικής διαθέσεως του εργαζομένου», 'Ιω. Ν. Ξηροτύρη, έ. ά., σελ. 27.

16. Στοιχεία Ὁργανώσεως, ΕΛΚΕΠΑ, Ἀθήναι 1962, σελ. 41-42.

17. Κοινωνιολογία τοῦ Οἰκονομικοῦ Βίου, (ἑλλην. μεταφρ.), Παπαζήσης, Ἀθήναι, σελ. 112.

18. Βλ., μεταξύ ἄλλων, F. J. Roethlisberger and W. J. Dickson, *Management and the Worker*, Harvard University Press, Cambridge 1947.— Ἀλλά καὶ ὁ πρόεδρος τοῦ Συνδέσμου Ἑλλήνων Βιομηχάνων, μιλώντας στὴ γεν. συνέλευση τῆς 31.5.1976, μὲ θέμα «Μπροστὰ στὸ Μέλλον», ἀναφερόμενος στὶς προϋποθέσεις ποὺ θὰ ἐνεργοποιήσουν τὴ συνεργασία τοῦ ἀνθρώπινου δυναμικοῦ τῆς παραγωγῆς ὥστε νὰ ὑπάρξῃ σύμπτυξη, ἀνέφερε ὅτι ἡ συνεργασία προσδιορίζεται, μεταξύ ἄλλων, ἀπὸ — «Τὴ σχέση τοῦ ἀνθρώπου μὲ τὸ περιβάλλον τῆς ἐργασίας του - Τὴ σύνδεση τῶν ἀνθρώπων μεταξύ τους, στὴ συλλογικὴ παραγωγικὴ προσπάθεια ποὺ συνιστᾶ ἡ ἐπιχείρηση».

19. Οἰκονομικὴ θεωρία καὶ παραγωγικότης, ΕΛΚΕΠΑ, Ἀθήναι 1972 σελ. 41 κ.έ. — Βλ. καὶ Π. Μαυράκη, Ἡ Παραγωγικότης ἀπὸ τεχνικοοικονομικῆς ἀπόψεως, Ἀθήναι 1968, σελ. 46.— Κλ. Β. Μπανταλούκα, Ἡ Ὁργανωτικὴ τῆς Οἰκονομίας, (ἔκδοσις β'), Παπαζήσης, Ἀθήναι 1967.

20. «Motivation and Increased Productivity», περιοδικὸ *Management Record*, τ. 18, No. 4 (Ἀπρίλιος 1956).

21. Μ. Γεωργιάδη, Οἰκονομικὴ τῶν Ἐπιχειρήσεων, (γ' ἔκδοσις), Ἀθήναι 1967, σελ. 381.

22. *Motivation and Productivity*, AMA, Inc., 1963.

23. Ὁ Χρ. Παπαδόπουλος μεταφράζει τὸν ἀγγλικὸ ὄρο «motivation» σὰν ὑποκίνηση, δίνοντας καὶ τὸν ἐξῆς ὀρισμὸ: «Εἶναι ἡ δύναμις ἢ οἱ δυνάμεις, ποὺ παροτρύνουν τὸ ἄτομο (ἢ τὴν ὁμάδα) στὸ νὰ κατευθύνεται ἐνεργῶς πρὸς ἓνα δεδομένον στόχο. Εἶναι παρόρμησις, ποὺ ἀναζητᾶ τὸ στόχο», (Διοικήσεις ἐπιχειρήσεων καὶ *Management*, Ἀθήναι 1972, (β' ἔκδοσις), σελ. 131).

24. Βλ. Gellerman, ἑ. ἄ., σελ. 105 κ.έ.

25. Εἰσαγωγὴ εἰς τὴν Ὁργανωτικὴν, Ἀθήναι 1967, σελ. 66. Βλ. καὶ «Τὸ τέλος τοῦ Τεϋλορισμοῦ καὶ ἡ ἀρχὴ τῆς δημοκρατικῆς βιομηχανίας», περιοδικὸ *Δελτίον Διοικήσεως Ἐπιχειρήσεων*, Ἰανουάριος 1974.

26. «Δὲν θὰ πρέπει νὰ ἐκπλαγοῦμε ἂν οἱ ἀπόφοιτοι τῶν πανεπιστημίων τῆς μεταβιομηχανικῆς ἐποχῆς θεωρήσουν τὴν ἐργασία σὰν βασικὸ δικαίωμα καὶ ὄχι σὰν σπάνιον προνόμιον, ποὺ γιὰ τὴν ἀπόκτησίν του θὰ πρέπει νὰ ἀνταγωνισθοῦν», ἀναφέρει σὰν παράδειγμα σχετικὰ ὁ Ρ. Χαϊλμπρόνερ, («Οἰκονομία: Τὸ κλειδί τοῦ μέλλοντος», περιοδικὸ *Διάλογος*, ἀνοιξη 1975)

27. Πλήρῃ ἀνάλυση σὲ Δ.Κ. Μαγκλιβέρα, *Μελέται ἐφηρμοσμένης Κοινωνιολογίας*, Ἀθήναι 1975, σελ. 147 κ.έ.

28. Ἡ νέα Ἐργατικὴ Τάξις, σελ. 214. Ὁ ἴδιος γράφει ἐπίσης ὅτι «Τὴν κοινωνικὴν πολιτικὴν τοῦ προστατευτισμοῦ, ἐκ τῆς ὁποίας τοῦτο ἀπέρρεε καὶ τῆς ὁποίας τὸ οἰκοδόμημα ὑπῆρξε μέγα, ἡ οἰκονομικὴ πραγματικότης τῶν χωρῶν αὐτῶν (τῶν προηγμένων δηλαδή) τὴν ἔχει ἤδη ὑπερκεράσει». [Ἡ ἐκ τῆς οἰκονομικῆς ἀναπτύξεως μεταβολὴ τῶν θεμελίων τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, Ἀθήναι 1973, (ἀνάπτυξη), σελ. 172]

29. Μ. Κροζιέ, «Ἡ νέα ἀνθρωπιστικὴ λογικὴ τῆς Ἀμερικανικῆς ἐπιχειρήσεως», περιοδικὸ *Διάλογος*, 1973.

30. Έκτός από τις πληρωμές της πραγματικά προσφερθείσης εργασίας και των άργιων κάθε είδους, το 15 % περίπου των προσθέτων παροχών είναι οι κοινωνικές ασφαλίσσεις, τα οικογενειακά επιδόματα, οι παροχές σε είδος - αποζημιώσεις, οι λοιπές κοινωνικές δαπάνες κι' εκείνες της επαγγελματικής κατάρτισης. Συγκεκριμένα, για την Ελλάδα, κατά το 1973, από το κόστος κατά εργάτη τὰ 76,9 % κάλυπταν δαπάνες για προσφερθείσα εργασία, τὰ 16,7 % οι παραπάνω εισφορές και 6,6 % πληρωμές για μέρες μὴ παρασχεθείσης εργασίας. Κατὰ ὑπόληψη οἱ σχετικές δαπάνες ἦταν ἀντιστοιχῶς 79 %, 12,9 % καὶ 8,1 %. (Ε.Σ.Υ.Ε., Ἔρευνα ἐπὶ τοῦ κόστους ἐργασίας εἰς τὴν μεταποίησησιν, γιὰ τὸ ἔτος 1973). Λεπτομερῆς ἀνάλυσις σχετικῶς δημοσιεύεται στὸ περιοδικὸ Ἐπιλογή, Ἰούλιος 1976. Ὁ P. Drucker, τέλος, στὸ βιβλίο του *The Unseen Revolution: How Pension Fund Socialism Came to America* καταλήγει ὅτι στὴς Η.Π.Α. οἱ κοινωνικὲς ἐπιβαρύνσεις γιὰ τὰ διάφορα ταμεία συντάξεων «κοινωνικοποίησαν» τὰ μέσα παραγωγῆς χωρὶς νὰ κρατικοποιηθοῦν!
31. «...εἰς 6 χώρας τῆς Εὐρωπαϊκῆς Οἰκονομικῆς Κοινότητος κατὰ τὸ 1965, αἱ δαπάναι κοινωνικῆς ἀσφαλίσεως ἔκυμαινοντο μεταξύ 16 - 18 %, κατὰ τὸ 1975 ἔκυμαινοντο μεταξύ 18 - 21 %», ἀνεκοινώθη σὲ διεθνὲς Συνέδριο, ποῦ συνήλθε τὸ 1975, στὸ Βερολίνο, κάτω ἀπὸ τὴν αἰγίδα τοῦ Συμβουλίου τῆς Εὐρώπης (Ἐφημερίδα Ἑστία, 1.6.1976).
32. Ὁ M. Friedman εἶναι κατηγορηματικὸς σ' αὐτὸ τὸ σημεῖο : Θεωρεῖ τὴν ἀπὸ μέρους τῆς ἐπιχειρήσεως χρησιμοποίησιν τῶν μέσων τῆς, χωρὶς τὴν ἔγκρισιν τῶν μετόχων ἢ τῶν καταναλωτῶν, σὰν μιὰ «φορολογία χωρὶς ἐξουσιοδότηση» («The Social Responsibility of Business is to increase its profits», *The New York Times Magazine*, 13-9-1970). Γι' αὐτὸ καὶ τὴν καταδικάζει.
33. Ἡ ἔκφρασις βρίσκεται σὲ ἄρθρο τοῦ H. Manne, ποῦ ἐξ ἀρχῆς εἶναι ἀντίθετος στὴ διεύρυνσιν τῶν ἀρμοδιοτήτων τῆς ἐπιχειρήσεως. («Shareholder Social Proposals Viewed by an Opponent», *Stanford Law Review*, Φεβρουάριος 1972).
34. Ὁ ἄνθρωπος στὴ βιομηχανικὴ ἐργασία, Θ/νίκη 1970, σελ. 114.
35. Σ. I. Ἀγαπητίδης, Σύγχρονα Οἰκονομικὰ καὶ Κοινωνικὰ Προβλήματα, Ἀθῆναι 1962, σελ. 12 - 13.
36. G. Steiner, ἔ. ἄ., σελ. 168. Ὁ E. B. Weiss, σὲ μιὰ ἐκθεσὴ του μὲ τίτλο «Will Business Ever Seize the Social Initiative» (περιοδικὸ *Advertising Age*, 10-6-1968) γράφει ὅτι : «τὰ τελευταῖα 30 χρόνια τῶν νομοθετικῶς (κατοχυρωμένων) κοινωνικῶν παραχωρήσεων, ποῦ τὴν κάθε φορὰ κατεπολεμήθησαν ἀπὸ τὴν ἐπιχείρησιν, ἔδωσαν στὴ βιομηχανία εὐρύτερα καὶ πολὺ σημαντικώτερα κέρδη (Profits) παρὰ ἢ περίοδος τῶν 30 προηγουμένων ἐτῶν».
37. N. Smelser, ἔ. ἄ., σελ. 135.
38. Ἡ νέα Ἐργατικὴ Τάξις, σελ. 87 - 88.
39. Ἡ Κοινωνία τῆς Ἀφθονίας, Ἀθῆναι 1970, Παπαζήσης, σελ. 338.
40. Προϋποθέσεις καὶ συνέπειαι τῆς τεχνικῆς προόδου, Ἀθῆναι 1967, σελ. 24.
41. Ὁ σύγχρονος ἐπιχειρηματίας ὡς φορεὺς παραγωγικῆς δραστηριότητος. ΕΛΚΕΠΑ, Ἀθῆναι 1974, σελ. 48.