



ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ  
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ  
ΑΝΑΠΤΥΞΗ

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ:**

**«ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΟΛΙΚΗΣ  
ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ»**

Επιβλέπων: Γ. Λιοδάκης

**ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ**

Όνομα: Χρήστος Θεοδωρόπουλος

A.M : 2012040340

Χανιά, Ιούνιος 2016

## **Πίνακας περιεχομένων**

<b>Εισαγωγή.....</b>	<b>4</b>
<b>Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup> - Μια ιστορική αναδρομή των εργασιακών</b>	
<b>σχέσεων.....</b>	<b>7</b>
1.1 Ο φιλελευθερισμός και το ιστορικό πλαίσιο πριν την ανάπτυξη του Τεϋλορισμού και του Φορντισμού .....	7
1.2 Ο τεϋλορισμός και ο φορντισμός.....	12
<b>Κεφάλαιο 2ο - Η σύγχρονη φάση ανάπτυξης του καπιταλισμού</b>	
<b>και οι εργασιακές σχέσεις και συγκρούσεις .....</b>	<b>20</b>
2.1 Η βιομηχανική αναδιάρθρωση .....	20
2.2 Η παρωχημένη οπτική του Τεϋλορισμού και του Φορντισμού .....	21
2.3 Η προσαρμογή της κεφαλαιακής σχέσης στη σύγχρονη μορφή_εργασίας.....	24
<b>Κεφάλαιο 3ο -Νεότερα υποδείγματα εργασιακών σχέσεων:</b>	
<b>εναρμόνιση ή μετεξέλιξη των εργασιακών συγκρούσεων; .....</b>	<b>27</b>
3.1 Οι συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο.....	27
3.2 Ο ρόλος του κράτους στις εργασιακές σχέσεις .....	29
3.3 Ο ρόλος του συνδικαλισμού στις εργασιακές σχέσεις .....	32
3.4 Η τυπική εργασιακή σχέση και τα χαρακτηριστικά της.....	35
3.5 Οι συνέπειες των αλλαγών στον εργασιακό χώρο .....	38
3.6 Η εξέλιξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας.....	38
3.7 Η τεχνική αντιμετώπισης των συγκρούσεων .....	42
<b>Κεφάλαιο 4ο - Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας .....</b>	<b>45</b>
4.1 Ιστορική τοποθέτηση .....	45

4.2 Οι ορισμοί για τη Διοίκηση Ολικής Ποιότητας(ΔΟΠ) .....	46
4.3 Επεξήγηση των όρων της ΔΟΠ .....	48
4.4 Οι βασικές αρχές της ΔΟΠ .....	50
4.5 Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας ως τρόπος περιορισμού της δημοκρατικότητας .....	53

## **Κεφάλαιο 5ο - Ο ρόλος της τεχνολογίας στη διαχείριση του**

### **ανθρώπινου δυναμικού ..... 56**

5.1 Γενικό πλαίσιο .....	56
5.2 Ο ρόλος των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας στη διαμόρφωση μιας νέας προσέγγισης του καταμερισμού της εργασίας .....	57
5.3 Οι παράμετροι της εργασίας στη μετα-τεϋλορική και μετα-φορντική εποχή .	61
5.4 Οι Νέες Τεχνολογίες και οι δεξιότητες των εργαζομένων .....	66
5.5 Οι Νέες Τεχνολογίες και ο μετασχηματισμός των σύγχρονων_επιχειρήσεων .	69

### **Συμπεράσματα..... 80**

### **Βιβλιογραφία..... 83**

## Εισαγωγή

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν πυρήνα της λειτουργίας των οργανισμών, συνθήκη η οποία ιδιαίτερα στη σύγχρονη εποχή πρέπει να ληφθεί σημαντικά υπόψη και να αναλυθεί περαιτέρω, κυρίως λόγω του γεγονότος ότι η λειτουργία των οργανισμών αυτή καθαυτή έχει γίνει ιδιαίτερα περίπλοκη και αυτό δεν είναι άσχετο τόσο με την παράμετρο της τεχνολογίας όσο και με την εξάπλωση των οργανισμών σε όλα τα μήκη και πλάτη της Γης.

Η περιπλοκότητα των εργασιακών σχέσεων και οι συγκρούσεις οι οποίες αναπόφευκτα προκύπτουν στον εργασιακό χώρο αποτέλεσαν τον πυρήνα αυτής της εργασίας, σε μία προσπάθεια να μελετηθεί το ζήτημα των εργασιακών σχέσεων υπό το πρίσμα των τάσεων που εντοπίζονται κυρίως μετά το τέλος του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου.

Επιπρόσθετα, το γεγονός ότι οι θέσεις του καπιταλισμού σκληραίνουν συχνά τη στάση των εργοδοτών και περιορίζουν είτε τις χρηματικές απολαβές των εργαζομένων είτε τα δικαιώματά τους εν γένει, δημιουργεί ολοένα και περισσότερους λόγους για να αντιδρούν οι εργαζόμενοι, αναλογιζόμενοι την καταπίεση που υφίστανται προκειμένου να βοηθήσουν, εκούσια ή ακούσια, στον πολλαπλασιασμό του κεφαλαίου.

Το γεγονός αυτό κάνει επιτακτική την ανάγκη για να χρησιμοποιηθούν τρόποι διοίκησης οι οποίοι θα έχουν ως στόχο την ικανοποίηση των εργαζομένων αλλά και την καλύτερη ποιότητα υπηρεσιών και προϊόντων με σκοπό την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών. Η διοίκηση ολικής ποιότητας αποτελεί έναν τρόπο διοίκησης που πρωταρχικός στόχος αποτελεί τόσο η ικανοποίηση των εργαζομένων μέσα από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων αλλά και από την καλυτέρευση των συνθηκών εργασίας, όσο και η βέλτιστη ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών για την ικανοποίηση των πελατών. Όπως θα δούμε στη συνέχεια, το ενδιαφέρον των εργοδοτών επικεντρώνεται στην αυστηρή βελτίωση των προϊόντων, ενώ παράλληλα περιορίζεται δραματικά το ενδιαφέρον για την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων

και του εργασιακού χρόνου κατ' επέκταση, γεγονός που πρωταρχικά πλήττει τους εργαζομένους.

Επιπλέον, στα παραπάνω οφείλουμε να προσθέσουμε την εμπλοκή της τεχνολογίας η οποία ιδίως την τελευταία περίοδο αναδιαμόρφωσε την παραγωγική διαδικασία, εξαφανίζοντας θέσεις εργασίας οι οποίες πλέον καταλαμβάνονται από υπερσύγχρονα μηχανήματα. Η εισαγωγή της νέας τεχνολογίας επιδείνωσε την ήδη βεβαρυμμένη σχέση ανάμεσα στους εργαζόμενους και στους εργοδότες και τείνει να αποτελέσει μείζον ζήτημα στο επερχόμενο μέλλον, κυρίως λόγω του ότι η τεχνολογία γιγαντώνεται και εξαπλώνεται όλο και περισσότερο.

Η παρούσα εργασία ξεκινά με μία σύντομη αναφορά στο φιλελευθερισμό και στις συνθήκες που αποτέλεσαν τους προπομπούς του Τεϋλορισμού και του Φορντισμού, τάσεις κυρίαρχες που αναπτύχθηκαν στον 20ό αιώνα. Μετά από τη σύντομη ιστορική ανασκόπηση, γίνεται λόγος για τα πρότυπα οργάνωσης του Τεϋλορισμού και του Φορντισμού και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των δύο αυτών προτύπων οργάνωσης της παραγωγής.

Στη συνέχεια, στο δεύτερο κεφάλαιο, η μελέτη εστιάζει τον τρόπο που έχει αναδιαρθρωθεί στη σύγχρονη εποχή η βιομηχανική παραγωγή ενώ παράλληλα γίνεται λόγος για τον τρόπο που επιβίωσε ο Τεϋλορισμός και ο Φορντισμός μεταπολεμικά, συνιστώντας μία παρωχημένη οπτική των δύο αυτών τάσεων. Τέλος, το δεύτερο κεφάλαιο προσεγγίζει την κεφαλαιακή σχέση με τις μορφές εργασίας στην εποχή που ακολούθησε μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο.

Το τρίτο κεφάλαιο της εργασίας εστιάζει στον τρόπο που διαρθρώνονται στη σύγχρονη εποχή οι εργασιακές σχέσεις. Ξεκινώντας από τις συγκρούσεις που εκδηλώνονται στον εργασιακό χώρο, στη συνέχεια η μελέτη εστιάζει τόσο στο ρόλο του κράτους και του συνδικαλισμού στις εργασιακές σχέσεις όσο και στην τυπική εργασιακή σχέση της σύγχρονης εποχής και στα χαρακτηριστικά αυτής. Επίσης, το κεφάλαιο αναφέρεται στην εξέλιξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας και παρατίθενται στατιστικά δεδομένα σχετικά με τις συμβάσεις εργασίας. Το τρίτο κεφάλαιο ολοκληρώνεται με μία σύντομη αναφορά στην τεχνική αντιμετώπισης των συγκρούσεων που εντοπίζονται στο χώρο εργασίας.

Πυρήνα του τέταρτου κεφαλαίου αποτελεί η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας. Αρχικά, εξετάζεται η έννοια της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας ιστορικά και αποσαφηνίζονται παράλληλα οι επί μέρους όροι που συνθέτουν τη Διοίκηση Ολικής Ποιότητας και οι βασικές αρχές του όρου. Το τέταρτο κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την αναφορά στον τρόπο που η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας συνιστά ένα τρόπο περιορισμού της δημοκρατικότητας στον εργασιακό χώρο.

Το τελευταίο κεφάλαιο, πριν τα συμπεράσματα της εργασίας, είναι αφιερωμένο στο ρόλο της τεχνολογίας στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Συγκεκριμένα, πέρα από το γενικό πλαίσιο το οποίο αποσαφηνίζει τον τρόπο που η τεχνολογία εμπλέκεται στην παραγωγή, προσεγγίζεται ο τρόπος που η τεχνολογία της πληροφορικής και της επικοινωνίας επηρεάζει τον καταμερισμό εργασίας. Επίσης, σε σχέση με την τεχνολογία, μελετάται η μετα-τεϋλορική και η μετα-φορντική εποχή, καθώς επίσης και ο τρόπος που η τεχνολογία επηρέασε τις δεξιότητες των εργαζομένων. Τέλος, γίνεται αναφορά στο μετασχηματισμό των σύγχρονων επιχειρήσεων λόγω της εισαγωγής της τεχνολογίας και παρουσιάζεται μια κριτική αναφορά σχετικά με τον ακριβή σκοπό της τεχνολογίας στις εργασιακές σχέσεις και τις δυσμενείς συνέπειες που προκαλεί στην εργασία. Η εργασία ολοκληρώνεται με την παράθεση των συμπερασμάτων και της βιβλιογραφίας που αξιοποιήθηκε για τη συγγραφή της.

# **Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup>**

## **Μια ιστορική αναδρομή των εργασιακών σχέσεων**

### **1.1 Ο φιλελευθερισμός και το ιστορικό πλαίσιο πριν την ανάπτυξη του Τεϋλορισμού και του Φορντισμού**

Οι σχέσεις που δημιουργούνται σε μια κοινωνία είναι ως επί το πλείστον σχέσεις ταξικές οι οποίες αναφέρονται σε κοινωνικές τάξεις με αλληλοσυγκρουόμενα συμφέροντα. Το βασικό χαρακτηριστικό αυτών των σχέσεων είναι η ταξική κυριαρχία και υποταγή. Οι κοινωνικές σχέσεις που δομούνται δεν είναι πάντοτε οι ίδιες αλλά ορίζονται τοπικά και χρονικά και με διαφορετικούς τρόπους. Το παραπάνω γεγονός μας κάνει να διαπιστώνουμε ότι κάθε φορά υπάρχουν χαρακτηριστικοί τρόποι οργάνωσης των κοινωνιών. Για κάθε τρόπο κοινωνικής οργάνωσης αντιστοιχεί ένας συγκεκριμένος τύπος οικονομικής κυριαρχίας και εκμετάλλευσης, ένας τύπος πολιτικής εξουσίας καθώς και ένας τύπος ιδεολογικών μορφών. Κάθε ένας από αυτούς τους ιστορικούς τύπους οργάνωσης της κοινωνικής εξουσίας ονομάζεται τρόπος παραγωγής. Βασικό χαρακτηριστικό του τρόπου παραγωγής αποτελεί η σχέση των κοινωνικών τάξεων με τα μέσα παραγωγής. Μπορούμε να πούμε ότι αυτή η σχέση με τα μέσα παραγωγής αποτελείται από δύο επιμέρους σχέσεις, την σχέση ιδιοκτησίας και την σχέση κατοχής (Μηλιός 1990).

Ιστορικά ο πρώτος τρόπος παραγωγής θεωρείται ο πρωτόγονος-κοινοτικός. Βασικό χαρακτηριστικό του αποτελεί το μη ανεπτυγμένο στάδιο παραγωγής. Ο πρωτόγονος τρόπος παραγωγής κυριαρχούσε σε κοινωνίες θηρευτικές, συλλεκτικές, κτηνοτροφικές, καλλιεργητικές με ένα υποτυπώδη καταμερισμό εργασίας ο οποίος βασίζεται στην κοινή ιδιοκτησία της γης. Στη συνέχεια, ακολούθησε ο ασιατικός τρόπος παραγωγής ο οποίος χαρακτηρίζεται από «υδραυλικές κοινωνίες» όπου βασική επιδίωξη αποτελεί ο έλεγχος των υδάτων για την αποφυγή πλημμυρών καθώς και άρδευση και δημιουργία πλωτών μεταφορών. Ίδιον αυτού του τρόπου παραγωγής

αποτελεί η συγκεντρωτική εξουσία και ο γραφειοκρατικός μηχανισμός που συμβάλλουν στη δημιουργία σταθερού πλεονάσματος. Έπειτα, έχουμε τον αρχαίο τρόπο παραγωγής όπου εμφανίζεται η κινητή και αργότερα η ακίνητη ιδιοκτησία. Σ' αυτόν τον τρόπο παραγωγής έχουμε ένα σχετικό καταμερισμό της εργασίας. Χαρακτηριστικό αυτού του τρόπου παραγωγής αποτελεί το γεγονός ότι οι δούλοι ανήκουν στους αφέντες τους. Στην συνέχεια, έχουμε το φεουδαρχικό τρόπο παραγωγής όπου βασικό χαρακτηριστικό αποτελεί η μεγάλη γαιοκτησία, η δουλοπαροικία και η συντεχνιακά οργανωμένη κοινωνία. Έπειτα, ακολούθησε ο κεφαλαιοκρατικός τρόπος παραγωγής που επικρατεί μέχρι και σήμερα.

Ο τρόπος παραγωγής που αναπτύσσεται, καθορίζει σε μεγάλο βαθμό το παραγωγικό σύστημα που λαμβάνει χώρα σε κάθε κράτος. Με τον όρο παραγωγικό σύστημα εννοούμε το σύνολο διάφορων στοιχείων(τεχνικών, οικονομικών πολιτισμικών κ.α) τα οποία συνδυάζονται με σκοπό να υλοποιηθεί η οργανωμένη παραγωγή αγαθών και να καλυφθούν οι ανάγκες των ανθρώπων. Σημαντικά παραγωγικά συστήματα τα οποία είχαν εμφανιστεί πριν την καθιέρωση του νεότερων βιομηχανικών συστημάτων παραγωγής αποτελούν οι συντεχνίες, το οικοτεχνικο-βιοτεχνικό, το μανουφакτουρικό.

Στην Ευρώπη, στα τέλη του Μεσαίωνα και στο πλαίσιο του φεουδαρχικού κοινωνικο-οικονομικού σχηματισμού έχουμε την ανάπτυξη του συστήματος των συντεχνιών. Οι συντεχνίες ήταν ένα επαγγελματικό σύστημα παραγωγής-κατασκευής αγαθών το οποίο και συμπεριλάμβανε όλους τους επαγγελματίες που ασκούσαν το ίδιο επάγγελμα, την ίδια τέχνη, σε μια πόλη. Βασικοί στόχοι των συντεχνιών αποτελούσαν η αλληλοβοήθεια μεταξύ των μελών, η προάσπιση των επαγγελματικών συμφερόντων των μελών της καθώς και η εκπροσώπηση τους σε πολιτικό-διοικητικά όργανα. Ωστόσο, το 16<sup>ο</sup> αιώνα, ξεκίνησε να παρακμάζει το παραγωγικό σύστημα των συντεχνιών. Βασικές αιτίες της παρακμής των συντεχνιών ήταν η ανεπαρκής κάλυψη της ζήτησης αγαθών καθώς και η μη ικανοποίηση των συμφερόντων των εργαζομένων. Οι συντεχνίες δεν ήταν απλώς ένα σύστημα παραγωγής αλλά ένας κοινωνικός θεσμός. Αποτέλεσαν τους πρόδρομους της οργανωμένης παραγωγικής επιχείρησης καθώς και του συνδικαλιστικού κινήματος και ήταν μια πρωτοπόρα μορφή οργάνωσης της



εργασίας πριν από τη βιομηχανία. Στη συνέχεια, ακολούθησαν οι οικοτεχνίες και βιοτεχνίες οι οποίες βέβαια υπήρχαν ήδη πριν συγκροτηθεί το σύστημα των συντεχνιών. Πιο συγκεκριμένα, η οικοτεχνία διαμορφώθηκε ως μεταποιητική δραστηριότητα την οποία ασκούσαν συνήθως αγροτικές οικογένειες συμπληρωματικά προς την κύρια απασχόληση τους. Σταδιακά, η μεταποιητική δραστηριότητα από συμπληρωματική απασχόληση μετατράπηκε σε κύρια απασχόληση και οργανώθηκε σε πόλεις μέσα στο πλαίσιο της αστικής βιοτεχνίας. Η οικοτεχνία και ιδιαίτερα η εξέλιξη της σε βιοτεχνία αποτέλεσα τους προδρόμους για την εμφάνιση της βιομηχανίας.

Στη συνέχεια, με την εμφάνιση της μανουφακτούρας, η μεταποιητική παραγωγή γινόταν σε μονάδες μεγαλύτερες από τα βιοτεχνικά εργαστήρια αλλά όχι τόσο μεγάλες όσο τα σημερινά εργοστάσια. Η μανουφακτούρα απασχολεί ένα μεγάλο αριθμό εργατοτεχνιτών διαφόρων ειδικοτήτων και χαρακτηρίζεται από τον καταμερισμό της εργασίας ο οποίος όμως δεν είναι τόσο αναπτυγμένος όσο θα είναι αργότερα στη βιομηχανία (Μηλιός 1997: κεφ 4). Με την ανάπτυξη του μανουφακτουρικού τρόπου παραγωγής εμφανίζεται σταδιακά η βιομηχανία και εδραιώνεται ο καπιταλιστικός τρόπος παραγωγής. Βασικό χαρακτηριστικό του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής αποτελεί η συγκέντρωση της ιδιοκτησίας των μέσων παραγωγής σε λίγα χέρια και η εμπορευματοποίηση της εργατικής δύναμης.

Ο Σμιθ κατέγραψε τις βασικές αρχές του φιλελευθερισμού πάνω στις οποίες στηρίζεται ο καπιταλισμός. Αρχικά, η παραγωγική προσπάθεια των ατόμων μπορεί να αυξηθεί και να βελτιωθεί η ευημερία τους με βάση τις καταναλωτικές τους προτιμήσεις, υπό την προϋπόθεση να γίνουν απόλυτα σεβαστά από την κρατική αρχή τα δικαιώματα ιδιοκτησίας, όπως επίσης και τα δικαιώματα ευρεσιτεχνίας και ατομικής ελευθερίας. Εξάλλου, το να καταπιέζονται οι άνθρωποι και να τους απαγορεύεται να διαθέσουν οι ίδιοι με τον τρόπο που κρίνουν εκείνα που παράγουν αποτελεί καταπάτηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Gunn 2011). Στη συνέχεια, το άτομο πρέπει να είναι σε θέση να επιδιώκει το προσωπικό του όφελος μέσα από την εργασία του, οπότε μόνο με την επιδίωξη αυτή και μόνο όταν το άτομο δε δέχεται την κρατική καταστρατήγηση των δικαιωμάτων του από την πλευρά του κράτους, είναι σε θέση να αυξήσει την προσπάθεια της εργασίας του. Η συνολική πρόοδος των ατόμων που θα

εξασφαλιστεί με την ορθή κατανομή των πόρων θα οδηγήσει σε οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, οδηγώντας σε μία κοινωνία προόδου στην οποία θα ευημερεί το μεγαλύτερο τμήμα των πολιτών και όχι ένα μικρό της μέρος (Walby 2013).

Επίσης, οι δαπάνες του ατόμου οι οποίες αποσκοπούν στην απόκτηση ειδικών γνώσεων και ικανοτήτων πρέπει να αποπληρώνονται μόνο από το ίδιο το άτομο και όχι να αποτελούν δαπάνη του κράτους, δεδομένου ότι θα αποφέρουν χρηματικό όφελος στο ίδιο το άτομο. Στην περίπτωση που το κράτος επιχορηγήσει την απόκτηση τίτλων σπουδών, τότε θα αποκτήσουν πολλά άτομα επιπρόσθετους τίτλους σπουδών, καθιστώντας σταδιακά ασήμαντη την απόκτηση ενός τέτοιου τίτλου και αναγκάζοντας τα άτομα να συνεχίσουν στην απόκτηση όλο και περισσότερων.

Τέλος, απαραίτητο είναι να καταργηθούν όλα τα μονοπώλια διότι υπονομεύουν την καλή διαχείριση της οικονομίας και δεν επιτρέπουν τον ελεύθερο και γενικό ανταγωνισμό. Κάθε φορά που το κράτος θεσπίζει ρυθμίσεις περιορισμού του ανταγωνισμού είχε ως αποτέλεσμα η πρακτική αυτή να στραφεί σε βάρος του καταναλωτή και να ωφελήσει τους παραγωγούς (Gunn 2011). Το ελεύθερο εμπόριο πρέπει να αποκτήσει διεθνείς διαστάσεις και να συμμετέχουν τα κράτη με τρόπο τέτοιο ώστε να επιτυγχάνονται ανταγωνιστικές τιμές και να χρησιμοποιούνται όσο το δυνατόν καλύτερα οι παραγωγικοί πόροι. Στο ελεύθερο διεθνές εμπόριο, ωστόσο, αντιστέκονται οργανωμένα συμφέροντα παραγωγών και εμπορών, όπως είναι αναμενόμενο.

Ιδιαίτερα από τα μέσα της δεκαετίας του 1970, γίνεται λόγος για την επανεμφάνιση του (νεο)φιλελευθερισμού ο οποίος απέκτησε τη μορφή νεοφιλελεύθερης επανάστασης ενάντια στις παρεμβατικές κοινωνικοοικονομικές πολιτικές οι οποίες εκδηλώνονταν έως εκείνη τη στιγμή (Walby 2013). Στην Ευρώπη πήρε τη μορφή του Θατσερισμού ενώ στην Αμερική του Ρηγκανισμού ιδιαίτερα τη δεκαετία του 1980. Σε αυτό συντέλεσε η οικονομική κρίση της δεκαετίας του 1970, η άνοδος του ελλείμματος και η αύξηση της ανεργίας, μερικές από τις παραμέτρους της κακής οικονομικής κατάστασης για την οποία ενοχοποιήθηκε ο κρατικός παρεμβατισμός μεταξύ άλλων (Gunn 2011, Leonardi & Barley 2008).

Η αύξηση της ανεργίας και η ταυτόχρονη αύξηση του πληθωρισμού αποτέλεσε μεγάλο πλήγμα στην αξιοπιστία των πρακτικών που εφαρμόζονταν έως εκείνη τη

στιγμή και είχαν ως κοινό στοιχείο τους την παρέμβαση του κράτους. Η προσπάθεια των κρατικών παρεμβάσεων για να βελτιωθεί η οικονομική κατάσταση δεν έφερε αποτέλεσμα λόγω του διεθνούς ανταγωνισμού (παγκοσμιοποίηση) και της διεθνούς ύφεσης που παρατηρήθηκε. Ο παρεμβατισμός, επομένως, από τη μεριά του κράτους έπρεπε να εγκαταλειφθεί, διότι δεν απέδιδε τόσο σε κοινωνικό όσο και σε οικονομικό επίπεδο.

Παράλληλα, και αυτό χρειάζεται να τονιστεί, παρατηρήθηκε και μία αλλαγή στην ιδεολογία των ατόμων η οποία σηματοδοτήθηκε από τη μετάβαση από τη λογική της κοινωνίας των μαζών στην κοινωνία της ατομικότητας. Σε αυτό συντέλεσε και η πρόοδος της τεχνολογίας και η βελτίωση της θέσης του ατόμου, γεγονός που σχετίστηκε με την παιδεία η οποία προσέδωσε στο άτομο μία ξεχωριστή θέση πλέον μέσα στην κοινωνία, μακριά από την ισοπεδωτική μαζοποίηση (Leonardi & Barley 2008).

Προκύπτει, λοιπόν, ότι η αναβίωση του φιλελευθερισμού προέκυψε ως αποτέλεσμα της αντίληψης ότι ο κρατικός παρεμβατισμός αποτελούσε ένα παρωχημένο σχήμα το οποίο δεν μπορούσε να εκφράσει πλέον τις σύγχρονες ανάγκες της οικονομίας, παρά το γεγονός ότι ο παρεμβατισμός αυτός χαρακτηριζόταν σε πολλές περιπτώσεις από ένα εκτεταμένο δίκτυο κοινωνικών παροχών, που αποτέλεσε ισχυρό έρεισμα για τους υποστηρικτές του (Βούλγαρης 1994: κεφ 3).

Ο νεοφιλελευθερισμός προσέλαβε διαφορετική μορφή σε κάθε χώρα με βάση τόσο τις επιρροές που δεχόταν αυτή όσο και το γενικότερο ιδεολογικό κλίμα που επικρατούσε σε αυτή. Έτσι, στις Αγγλοσαξονικές χώρες, κατέστη δυνατή η έκφραση της ατομιστικής κουλτούρας και εκφράστηκε μέσα από απόψεις που θα μπορούσαν να ενταχθούν στο δεξιό ιδεολογικό χώρο, ενώ σε περιπτώσεις άλλων κρατών στα οποία κυριαρχούσαν κόμματα με χριστιανικό προσανατολισμό και συντηρητικές ιδέες, η κρατική παρουσία ήταν καταλυτική και λειτούργησε ως υπόβαθρο απέναντι στη διασπορά των φιλελεύθερων ιδεών (Gunn 2011).

Επίσης, ο μεταφορντικός μετασχηματισμός και η διεθνοποίηση που προωθήθηκε σε συνδυασμό με την τεχνολογική πρόοδο και τη μεγάλη ποικιλία προϊόντων που κατέκλυσαν τις αγορές προσέδωσε νέα χαρακτηριστικά γνωρίσματα στο εργασιακό

τοπίο, σημαντικό γνώρισμα του οποίου πλέον ήταν ο κατακερματισμός της εργασίας και οι εσωτερικές διαφοροποιήσεις των εργαζομένων (Vidal 2013, Leonardi & Barley 2008).

## **1.2 Ο τεϋλορισμός και ο φορντισμός**

Σημαντικές έννοιες για να αντιληφθούμε την ιστορική και τη χωρική ανάπτυξη του καπιταλισμού είναι οι έννοιες του καθεστώτος της συσσώρευσης και του τρόπου κοινωνικής ρύθμισης, όπως επίσης και οι έννοιες του τεϋλορισμού και του φορντισμού.

Σύμφωνα με τις σχετικές θεωρίες, ο τεϋλορισμός «θεωρείται ένα διοικητικό σύστημα τεχνικού στρατηγικού σχεδιασμού και πρακτικής το οποίο αναγνωρίζει την αληθινή υποταγή της εργασίας στα δομικά προαπαιτούμενα του μονοπωλιακού καπιταλισμού σε τρεις μορφές. Πρώτον, διαμορφώνει την εργασιακή διαδικασία εντελώς ανεξάρτητα από τις δεξιότητες και την αυτονομία του εργαζομένου. Δεύτερον, κατορθώνει τον απόλυτο διαχωρισμό της πνευματικής από τη χειρωνακτική εργασία διασπώντας τη σύλληψη του έργου από την εκτέλεσή του και οδηγώντας στη συγκεντροποίηση της σύλληψης στα χέρια της διοίκησης. Τρίτον, σταδιακά απογυμνώνει όλα τα απομεινάρια της γνώσης και τα κατάλοιπα της δεξιότητας από τους ατομικούς εργάτες έτσι ώστε να μπορεί να εξασφαλίσει τον αποτελεσματικό έλεγχο κάθε σταδίου της παραγωγικής διαδικασίας» (Braverman 1994:59).

Ο τεϋλορισμός, λοιπόν, συμπύκνωσε αρχές επιστημονικής διαχείρισης της εργασίας σε επιμέρους φάσεις, οι οποίες ήταν ξεχωριστές μεταξύ τους και κατέστησε δυνατό τον περισσότερο αποτελεσματικό έλεγχο του χρόνου της εργασίας και της παραγωγικότητας των εργατών, εκμηδενίζοντας τον λεγόμενο «νεκρό» χρόνο μεταπήδησης από το ένα εργασιακό καθήκον στο άλλο (Walby 2013). Το βασικό χαρακτηριστικό του τεϋλορισμού είναι το χρονόμετρο. Με την εισαγωγή του χρονομέτρου στην παραγωγική διαδικασία ανατρέπετε η ιεραρχία της γνώσης και της εξουσίας μέσα στο εργαστήριο και δημιουργείται ένα νέο πλαίσιο για τη συσσώρευση του κεφαλαίου. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ανακατατάξεις στην παραγωγή και δημιουργία καινούργιων κανόνων εργασίας. Αρχικά, παρατηρείται η βαθμιαία ένταξη

των ανειδίκευτων εργαζομένων στη θέση των ειδικευμένων «τεχνιτών». Το παραπάνω γεγονός έχει ως αποτέλεσμα την αλλαγή της σύστασης της εργατικής τάξης. Γενικότερα αυτές οι αλλαγές θα μπορούσαμε να πούμε ότι διευκολύνουν την επιμήκυνση της διάρκειας της ημέρας και επηρεάζουν την κυριαρχία των εργατών πάνω στους χρόνους. Τα παραπάνω νέα δεδομένα στους κανόνες εργασίας σηματοδοτούν ανατροπές στους όρους απόσπασης της υπερεργασίας των εργατών. Στην ουσία μιλάμε για μια τεράστια άνοδο του ποσοστού εκμετάλλευσης των εργαζομένων. Συμπεραίνοντας μπορούμε να πούμε ότι το χρονόμετρο εξασφαλίζει μια «καθεστωτική» αλλαγή στη συσσώρευση του κεφαλαίου και αποτελεί στήριγμα της μαζικής παραγωγής στα πλαίσια της εργασιακής διαδικασίας (Κοριά 1985: 59-61).

Η αποτελεσματικότητα αυτών των νέων δεδομένων ενισχύθηκε ακόμα περισσότερο από την ανάπτυξη της τεχνολογίας που διευκόλυνε την ανάδυση του ιμάντα μεταφοράς και της γραμμής συναρμολόγησης. Ειδικότερα οι αναπτυγμένες βιομηχανικές χώρες της δύσης μετά τον Β Παγκόσμιο πόλεμο στηρίχθηκαν στον φορντικό πρότυπο παραγωγής και συσσώρευσης του κεφαλαίου. Ο όρος “φορντισμός” προέρχεται από τον κατασκευαστή αυτοκινήτων Henry Ford . Βασικό χαρακτηριστικό του φορντισμού αποτελεί η τεχνική της αλυσίδας συναρμολόγησης η οποία συντελεί στη μέθοδο της μαζικής παραγωγής (Παπαδημητρίου 1996:127).

Η συσσώρευση γίνεται εντατική μέσα από τη μαζική παραγωγή ομοιόμορφων (τυποποιημένων) προϊόντων τα οποία προορίζονται για μαζική κατανάλωση (Roggero 2010). Απαραίτητο στοιχείο, επομένως, είναι η εντατικοποίηση της εργασίας στη διαδικασία παραγωγής και της οικειοποίησης των εσωτερικών οικονομιών κλίμακας. Ο φορντισμός κατέστη ένας συνολικός τρόπος θεώρησης και ρύθμισης της οικονομίας σε διεθνές επίπεδο, αξιοποιώντας τις ίδιες αρχές που είχε ο τεϋλορισμός σε εθνικό και τοπικό επίπεδο. Η λειτουργία του φορντισμού στηρίζεται σε μία σταθερή και ελεγχόμενη αγορά, γεγονός που με τη σειρά του απαίτησε τη δημιουργία του κατάλληλου θεσμικού πλαισίου για την υποστήριξη της μεγάλης επιχείρησης. Επιπρόσθετα, η μονοπωλιακή ρύθμιση απαιτεί την παρέμβαση του κράτους στην κοινωνική και την οικονομική ζωή (Thompson 2010).

Προκειμένου να στηριχθεί το καθεστώς συσσώρευσης που αποτελεί έναν ιστορικά συγκεκριμένο μηχανισμό που εξασφαλίζει τη δημιουργία, την οικειοποίηση και την επανεπένδυση του οικονομικού πλεονάσματος απαιτούνται:

- α. μια ομάδα παραγωγικών τεχνικών.
- β. ένας χαρακτηριστικός τρόπος οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας και των εργασιακών σχέσεων.
- γ. ένας συγκεκριμένος τρόπος οργάνωσης και καταμερισμού της εργασίας τόσο στο εσωτερικό των επιχειρήσεων όσο και στις μεταξύ τους σχέσεις καθώς επίσης και στις σχέσεις των σχετικών διοικητικών μηχανισμών (Tinel 2013).
- δ. ένας μηχανισμός διανομής που καθορίζει τον τρόπο οικειοποίησης και επανεπένδυσης του οικονομικού πλεονάσματος.
- ε. μια διαδικασία συνολικής ζήτησης που δίνει ώθηση στην εξέλιξη των παραγωγικών δυνατοτήτων της οικονομίας.

Ο τρόπος που συνδυάζονται τα παραπάνω δημιουργεί τις κατάλληλες προϋποθέσεις ώστε να διατηρηθούν οι ρυθμοί συσσώρευσης κεφαλαίου. Ωστόσο, η διαδικασία αυτή δεν μπορεί να είναι ομαλή πάντοτε, καθώς εντοπίζονται ενίοτε εσωτερικές εντάσεις που θέτουν σε μεγάλους ή μικρούς κινδύνους την πορεία συσσώρευσης κεφαλαίου και θέτουν ακόμη και σε κίνδυνο διακοπής την αναπαραγωγή του καπιταλιστικού συστήματος στο σύνολό του (Thompson 2010).

Κρίνεται απαραίτητο, λοιπόν, στα πλαίσια του φορντικού συστήματος να περιγραφεί ο τρόπος ρύθμισής του και συγκεκριμένα των σχέσεων και των θεσμών που απορρέουν τόσο από το κράτος όσο και από το σώμα των πολιτών. Ο τρόπος αυτός αφορά ποικίλους κανόνες, συνήθειες, νομολογίες και άλλες τυπικές και άτυπες ρυθμιστικές δομές (Roggero 2010).

Στις τυπικές δομές περιλαμβάνονται, οι κοινωνικές πολιτικές του κράτους προκειμένου να αποφεύγονται οι ταξικές εντάσεις και συγκρούσεις μεταξύ του κεφαλαίου και της εργασίας. Μερικές από αυτές είναι οι κοινωνικές παροχές προς τους εργαζομένους όπως πρόνοια, περίθαλψη, παροχή κατοικίας κ.ά. Παράλληλα, θεσπίζονται νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων όπως επίσης και τα εργατικά και συνδικαλιστικά τους δικαιώματα.

Επιπλέον, γίνονται μακροοικονομικές ρυθμίσεις όπως οι φορολογικές ελαφρύνσεις για τους χαμηλόμισθους. Τέλος, δρομολογείται η ορθή αξιοποίηση του χώρου (αναφορά στον τόπο κατοικίας και στο ευρύτερο περιβάλλον του εργαζομένου και της έδρας της εταιρείας) προκειμένου να ρυθμιστούν με ευνοϊκό για τους εργαζόμενους τρόπο οι συγκρούσεις που απορρέουν από την καπιταλιστική ανάπτυξη (Thompson 2010).

Στις άτυπες ρυθμιστικές δομές περιλαμβάνονται κουλτούρες και συνήθειες καθώς επίσης και κώδικες συμπεριφοράς στους χώρους εργασίας, στην οικογένεια τους όπως επίσης και στο στενό τους περιβάλλον, παράμετροι οι οποίες συνιστούν το γενικότερο κοινωνικό προφίλ των εργαζομένων και ταυτόχρονα επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο παγιώνεται η πειθαρχία και τελικά εξασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία του μηχανισμού παραγωγής (Gunn 2011).

Τα βασικά χαρακτηριστικά του φορντικού μοντέλου αναλύονται στη συνέχεια της εργασίας. Το ενδιαφέρον εστιάζεται αρχικά, στο επίπεδο παραγωγής και κατανάλωσης. Συγκεκριμένα, ο τύπος επιχείρησης που κυριαρχεί είναι εκείνος της μεγάλης καθετοποιημένης επιχείρησης μαζικής παραγωγής τυποποιημένων προϊόντων που απευθύνονται είτε σε ενδιάμεσες αγορές είτε σε τελικές αγορές. Οι επιχειρήσεις αυτές είτε είναι επιχειρήσεις συνεχούς ροής και προώθησης της παραγωγικής τους διαδικασίας είτε είναι επιχειρήσεις που στηρίζονται σε γραμμή συναρμολόγησης και καταμερισμού της εργασίας. Ο αυτοματισμός της παραγωγής και η τυποποίηση των εκρών οδηγούν τόσο σε αύξηση του όγκου παραγωγής όσο και της παραγωγικότητας της εργασίας (Tinel 2013).

Οι επιχειρήσεις μεριμνούν ώστε να παράγεται μεγάλο απόθεμα προϊόντων ικανό να καλύψει ακόμη και την ενδεχόμενη ζημία που μπορεί να προκληθεί. Επομένως κρίνεται απαραίτητη η ύπαρξη κατάλληλου εξοπλισμού ο οποίος θα δύναται να τροφοδοτεί με προϊόντα τις αγορές, τα δε προϊόντα θα διατίθενται σε χαμηλές τιμές και θα αναγεννούν τη ζήτηση. Η αύξηση της ζήτησης που παρατηρείται οδηγεί μετέπειτα την αύξηση της παραγωγής (Κουρλιούρος 2011: κεφ.3).

Επιπλέον, κρίνεται σημαντικό να εξεταστεί το ενδοεργασιακό επίπεδο. Η παλαιότερα ενιαία εργασιακή διαδικασία, δηλαδή, κατακερματίζεται σε επιμέρους μηχανικά επαναλαμβανόμενα καθήκοντα τα οποία σταδιακά αποκτούν τη μορφή

ρουτίνας και έχουν ως αποτέλεσμα την αποειδίκευση των εργαζομένων (Braveman 1998).

Παράλληλα προωθείται και ο έλεγχος των εργαζομένων με τις κατάλληλες μεθόδους ανάλογα με την περίπτωση εφαρμογής. Ιδίως στη σύγχρονη εποχή, με τη βοήθεια της τεχνολογίας, οι εργοδότες όχι μόνο μπορούν να καταγράφουν με ακρίβεια την ώρα εισόδου και εξόδου των εργαζομένων αλλά και να τους παρακολουθούν καθ' όλη τη διάρκεια του ωραρίου τους και να εντοπίζουν την παραγωγή τους καθώς και οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα λαμβάνει χώρα κατά τη διάρκεια της βάρδιας τους. Σταδιακά, οι εργασιακές σχέσεις οδηγούνται στην αυστηρή ιεραρχική διάκριση ανάμεσα στην υψηλή ειδίκευση που αναλαμβάνει το σχεδιασμό και τη σύλληψη των διεργασιών και την αποειδικευμένη εργασία από την άλλη.

Οι εργασιακές σχέσεις που δομούνται, συχνά έχουν χαρακτηριστικά γνωρίσματα που σχετίζονται με την εμπλοκή του κράτους αφενός και αφετέρου με τις συνθήκες που καθορίζονται από τις τεχνολογικές καινοτομίες. Το αυστηρό πλαίσιο της παραγωγής δεν αφήνει περιθώριο για την ανάπτυξη της εφευρετικότητας και της υπευθυνότητας των εργαζομένων, πέρα από τα καθήκοντα που τους αποδίδουν οι σχεδιαστές της παραγωγικής διαδικασίας. Σταδιακά ο εργαζόμενος μετατρέπεται σε ένα απρόσωπο εξάρτημα μιας απρόσωπης παραγωγικής μηχανής. Ακόμη, η τυπική απασχόληση αφορά την οκτάωρη ανδρική απασχόληση, ενώ το ύψος των εργατικών απολαβών καθορίζεται με βάση συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στα πλαίσια των σχέσεων αυτών εμπεριέχονται και τα εργασιακά δικαιώματα καθώς επίσης και τα αντίστοιχα συνδικαλιστικά όπως επίσης τα ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων όπως οι πληρωμένες άδειες καθώς και η νομοθεσία που σχετίζεται με την ασφάλεια και την υγιεινή της εργασίας.

Επιπρόσθετα, μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, η επέκταση του διεθνούς εμπορίου που σχετίστηκε με την ανάπτυξη του φορντισμού, αύξησε τις επιχειρηματικές ροές αμερικάνικων κεφαλαίων στα πλαίσια του Σχεδίου Μάρσαλ. Οι δυνάμεις που την περίοδο εκείνη κυβερνούσαν τις Η.Π.Α. αντιλήφθηκαν εγκαίρως ότι προκειμένου να επεκταθεί η χώρα τους θα χρειαζόταν άμεσα να ενεργοποιηθεί η ανάπτυξη της Δυτικής Ευρώπης, στην οποία μάλιστα προσπάθησε να επέμβει. Με τον τρόπο αυτό απέκτησε



πρακτική εφαρμογή η θεωρία που είχε διατυπώσει η Luxemburg ότι η συσσώρευση κεφαλαίου θα περιοριστεί αν δεν επεκταθεί πέρα από τις εθνικές αγορές (Roggero 2010).

Αξίζει στο σημείο αυτό να επισημανθεί ότι ο φορντισμός συνάντησε πολλά εμπόδια κατά τη διάδοσή του στις χώρες. Κατά την περίοδο του μεσοπολέμου, εισήχθη μόνο σε συγκεκριμένους βιομηχανικούς κλάδους. Τα κυριότερα από τα εμπόδια αυτά σχετίζονταν με τη διάρθρωση των κοινωνικών τάξεων η οποία δεν επέτρεπε την αποδοχή του τρόπου οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, διότι με τον τρόπο αυτό καταργούνταν οι δεξιότητες των εργαζομένων και καθίσταντο ζωντανά εξαρτήματα της γραμμής συναρμολόγησης (Roggero 2010).

Επίσης, υπήρχαν χώρες στις οποίες ήταν δύσκολο να γίνουν αποδεκτές μέθοδοι παραγωγής που προέρχονταν από τις Η.Π.Α., ιδιαίτερα σε ορισμένες αυτοκινητοβιομηχανίες οι οποίες ήταν βασισμένες στην χειροτεχνική εργασία υψηλής ειδίκευσης. Σταδιακά, η δυνατότητα να καλύπτουν με τη μαζική τους παραγωγή τις ανάγκες του πληθυσμού οι παραγωγικές διαδικασίες των εργοστασίων έκαμψε σταδιακά τις αντιστάσεις των τοπικών κοινωνιών και ιδιαίτερα μετά τη λήξη του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου (Walby 2013).

Η επικράτηση του φορντισμού προετοίμασε την παγίωση του καπιταλισμού και δημιούργησε διεθνείς συνθήκες αγοράς και κατανάλωσης για τα τυποποιημένα προϊόντα μαζικής παραγωγής (διεθνοποίηση και ομοιογενοποίηση της ζήτησης) ενώ παράλληλα έθεσε τις βάσεις για την εκμετάλλευση των εργαζομένων σε ένα διεθνές σύστημα εκμετάλλευσης της εργασίας. Ακόμη, με τη διοχέτευση του πλεονασματικού παραγωγικού κεφαλαίου σε άμεσες επενδύσεις στο εξωτερικό κατάφεραν οι καπιταλιστικές χώρες και πρώτες οι Η.Π.Α. να αντισταθμίζουν τις τάσεις υπερσυσσώρευσης (Thompson 2010, Roggero 2010). Ακόμη, η διεθνοποίηση του εμπορίου ευνόησε τη δημιουργία πολυεθνικών επιχειρήσεων με την προσφορά πρώτων υλών και ενέργειας, ενώ μαζί με τον τομέα της βιομηχανίας ευνοήθηκαν οι τραπεζικές, ασφαλιστικές και οι τουριστικές μεταξύ άλλων επιχειρήσεις.

Τέλος, ο φορντισμός συνδέθηκε με τη γεωγραφική ανισότητα δηλαδή με την κυριαρχία μεγάλων αστικοβιομηχανικών συμπλεγμάτων οι οποίες δημιούργησαν μία

άνιση ανάπτυξη του χώρου. Ως αποτέλεσμα αυτής της συσσώρευσης δημιουργήθηκαν παραγωγικές μονάδες μεγάλων ηγετικών κλάδων, συμπλέγματα λοιπών βιομηχανιών, βοηθητικές επιχειρήσεις που προμηθεύουν τους ηγετικούς κλάδους με υλικά και υπηρεσίες διαφόρων ειδών, μεγάλες μάζες συνδικαλισμένου εργατικού δυναμικού καθώς και μεγάλες αστικές περιοχές περικυκλωμένες από μικρότερες βιομηχανικές πόλεις και εργατικούς οικισμούς.

Η γραμμή παραγωγής που πρότεινε ο Φορντ και άλλαξε άρδην τον τρόπο παραγωγής, καθώς εξαπλώθηκε μεταπολεμικά όχι μόνο σε χώρες εκτός των Η.Π.Α. αλλά και λόγω του ότι η εξάπλωσή της ήταν ευρεία σε τομείς που δε σχετίζονταν με την παραγωγή αυτοκινήτων. Η αξία της εξάπλωσής της δεν προσμετράται μόνο στον τομέα της παραγωγής αλλά πολύ περισσότερο σε ιδεολογικό επίπεδο, αποκτώντας με τον τρόπο αυτό κοινωνικές και άλλες προεκτάσεις (Gunn 2011).

Στα παραπάνω χρειάζεται να προστεθεί το γεγονός ότι οι εργασιακές αλλαγές συνδέονται με τους αντίστοιχους κοινωνικούς και δημογραφικούς μετασχηματισμούς. Συγκεκριμένα, παρατηρήθηκε πληθυσμιακή αύξηση η οποία οδήγησε στην αστικοποίηση και στην ανάπτυξη του εμπορίου, εξελίξεις οι οποίες με τη σειρά τους στη συνέχεια οδήγησαν στον καταμερισμό της εργασίας και των αγορών. Το παραπάνω βοήθησε στο να προαχθεί η τεχνολογική πρόοδος η οποία δε θα μπορούσε να αναπτυχθεί περαιτέρω χωρίς τα απαραίτητα κεφάλαια που προέκυψαν από το εμπόριο, επομένως δεν είναι σε καμία περίπτωση τυχαία η χρονική συγκυρία που συνέδεσε την εμπορική κίνηση αφενός και την ανάπτυξη της τεχνολογίας αφετέρου.

Φυσικά, η παράμετρος της ανάπτυξης της τεχνολογίας προκάλεσε ως αποτέλεσμα το να θεωρηθεί περιττή τουλάχιστον σε ένα μεγάλο της ποσοστό η ανθρώπινη εργασία, οπότε μεγάλο τμήμα του εργατικού δυναμικού βρέθηκε χωρίς θέση εργασίας ιδιαίτερα στις περιπτώσεις των αγροτών οι οποίοι βίωσαν ιδιαίτερα έντονα τις αλλαγές που σημειώθηκαν στη γεωργία από την εκμηχάνιση (Gouverneur 1999: κεφ.2). Οι αγρότες ως ανειδίκευτοι εργάτες πλέον ήταν οι πρώτοι οι οποίοι επλήγησαν από την αλλαγή των δεδομένων καθώς εκείνοι αναγκάστηκαν να θέσουν εν αγνοία τους τις βάσεις για μία νέα μορφή δουλείας. Στην περίπτωση αυτή η δουλεία δε σχετιζόταν με την πώληση της προσωπικής ελευθερίας αλλά της εργατικής τους δύναμης στον εργοδότη ο οποίος

αντιμετώπιζε την παροχή εργασίας ως εμπόρευμα, όσο και αν στην αρχή εντοπίζονται αντιστάσεις σε αυτό το μετασχηματισμό.

Σημαντική στο θέμα αυτό κρίνεται η άποψη του Gouverneur (1999), ο οποίος όρισε ότι η εκμηχάνιση συνιστά μία μορφή πραγματικής κυριαρχίας πάνω στους εργαζομένους, όπως φαίνεται στα παρακάτω τρία στάδια που εντόπισε. Το πρώτο στάδιο αφορά την απλή συνεργασία στην οποία μεμονωμένοι εργαζόμενοι συγκεντρώνονται και κάτω από κοινή διοίκηση παράγουν ο ένας δίπλα στον άλλο το προϊόν που τους ανατίθεται, διατηρώντας το επάγγελμά τους ο καθένας. Το δεύτερο στάδιο αφορά τη σύνθετη συνεργασία ανάμεσα στους εργαζομένους και σχετίζεται με τη διαφοροποίηση των έργων καθώς γίνεται και ο πρώτος καταμερισμός της εργασίας. Κάθε εργαζόμενος αναλαμβάνει ένα τμήμα του έργου και είναι υποχρεωμένος να αναπτύξει τις αντίστοιχες ικανότητες και να χρησιμοποιήσει συγκεκριμένα εργαλεία. Στο τρίτο στάδιο τα εργαλεία έχουν αντικατασταθεί από τις μηχανές, επομένως και οι άνθρωποι τις χειρίζονται υποτάσσονται στις μηχανές και χάνουν τον έλεγχο όχι μόνο πάνω στις μηχανές αλλά και στο συνολικό προϊόν της εργασίας τους.

Αντίδραση στην παραπάνω κατάσταση αποτέλεσε το κίνημα του λουδισμού το οποίο ξεκίνησε το 19ο αιώνα στην Αγγλία από υφαντουργούς οι οποίοι εξεγέρθηκαν ενάντια στα νεοκατασκευασθέντα μηχανήματα της βιομηχανικής επανάστασης τα οποία σταδιακά συρρίκνωναν το εργατικό δυναμικό. Οι λουδίτες, οι οποίοι ονομάστηκαν έτσι από τον Νεντ Λουντ ο οποίος λέγεται ότι πρώτος έσπασε δύο μηχανές γνεσίματος το 1779, στράφηκαν κατά της βρετανικής κυβέρνησης και του στρατού κυρίως από το 1811 έως το 1813 (Conniff 2011).

## **Κεφάλαιο 2ο**

### **Η σύγχρονη φάση ανάπτυξης του καπιταλισμού και οι εργασιακές σχέσεις και συγκρούσεις**

#### **2.1 Η βιομηχανική αναδιάρθρωση**

Η συμβολή της τεχνολογίας στη βιομηχανική αναδιάρθρωση ήταν καθοριστικής σημασίας και καθόρισε την πορεία του βιομηχανικού κλάδου στη μεταπολεμική καπιταλιστική περίοδο. Η εισαγωγή τεχνολογικών αλλά και παράλληλα οργανωτικών καινοτομιών συνέβαλλε στην αύξηση της παραγωγικότητας στην εργασία αλλά και την ίδια στιγμή λειτούργησε επικουρικά στον εξορθολογισμό του κεφαλαίου. Φυσικά, η ορθότερη διαχείριση του κεφαλαίου δεν παύει να αποσκοπεί στην περαιτέρω αύξησή του, γεγονός που έχει και κοινωνικές συνέπειες καθώς η ταξική πάλη προβάλλει ακόμη πιο έντονη στο επίπεδο της παραγωγής.

Επιπλέον, η περίοδος αναδιάρθρωσης της βιομηχανίας κατά τις τελευταίες δεκαετίες, συνδέθηκε στενά με το μοντέλο της ευέλικτης ειδίκευσης, όπως ονομάστηκε, καθώς επίσης και με τη δημιουργία δικτύου παρεμφερών παραγωγικών δραστηριοτήτων. Οι δικτυώσεις αυτές αφορούσαν πρωτίστως επιχειρήσεις που ανήκουν σε κλάδους σχετικούς με την υψηλή τεχνολογία. Οι επιχειρήσεις αυτές συχνά οδηγούνταν σε στρατηγικές συνεργασίες οι οποίες προήγαγαν τη γνώση και έδιναν χώρο για την ανάπτυξη νέων οικονομικών δραστηριοτήτων (Κουρλιούρος 2001).

Η προηγμένη τεχνολογία η οποία αποτελεί σημαντική σφραγίδα της περιόδου που εξετάζουμε δηλαδή από τη δεκαετία του 1970 και εξής, αποτέλεσε απαραίτητο στοιχείο ιδιαίτερα διότι θα τους παρείχε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε σχέση με τους ανταγωνιστές τους. Οι επιχειρήσεις μπορούσαν να αποκτήσουν πρόσβαση στην προηγμένη τεχνολογία με τη δημιουργία τμήματος έρευνας και ανάπτυξης στο εσωτερικό τους, το οποίο θα αποτελούσε πολυδάπανη επένδυση (αδύνατη για

κάποιες εταιρείες) και με την εξαγορά μικρότερων εταιρειών που είχαν αναπτύξει ήδη τη ζητούμενη τεχνολογία και μπορούσαν να τους την εξασφαλίσουν.

Το γεγονός ότι υπάρχει η ανάγκη για την εξεύρεση τρόπων πρόσβασης στην προηγμένη τεχνολογία, διαμορφώνει τη δραστηριότητα της βιομηχανίας και οδηγεί στην ανεύρεση κατάλληλων τρόπων οι οποίοι θα οδηγήσουν στην εξέλιξη του κλάδου και τελικά οι στρατηγικές συνεργασίες θα γλιτώσουν τις εταιρείες από τη δαπάνη μεγάλων χρηματικών ποσών και αντίστοιχου ρίσκου το οποίο θα χρειαζόταν να αναλάβουν στην περίπτωση που θα αναλάμβαναν οι ίδιες την βιομηχανική παραγωγή. Αξίζει να σημειωθεί, κλείνοντας την ενότητα αυτή ότι, ήδη από την περίοδο της δεκαετίας του 1980, η ίδρυση κοινών ερευνητικών εταιρειών, γνωστών με το διεθνή τίτλο joint ventures, αντιπροσώπευε το 30% του συνόλου των τεχνολογικών στρατηγικών συμμαχιών, ποσοστό ιδιαίτερα σημαντικό ιδίως για την περίοδο εκείνη(Κουρλιούρος 2001: κεφ. 2-3), γεγονός που επηρέασε σημαντικά την εξέλιξη και την αλλαγή στον τρόπο αντιμετώπισης του Τεϋλορισμού και του Φορντισμού.

## **2.2 Η παρωχημένη οπτική του Τεϋλορισμού και του Φορντισμού**

Ο τρόπος που η τεχνολογία ενεπλάκη στην παραγωγή δημιούργησε νέες συνθήκες εργασίας αφενός και αφετέρου έδωσε ώθηση στην ορθή αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού, με τρόπο διαφορετικό από εκείνον που συνηθιζόταν όταν μεσουρανούσε ο Τεϋλορισμός και ο Φορντισμός. Συγκεκριμένα, η ανάπτυξη της επιστήμης και η ταυτόχρονη ανάπτυξη της τεχνολογίας, έδωσαν νέα εργαλεία τα οποία μπορούσαν να αξιοποιηθούν από το κεφάλαιο και να οδηγήσουν σε αύξηση της παραγωγής, την ίδια στιγμή που το ανθρώπινο δυναμικό έπαψε πλέον να υπολογίζεται κυρίως για τις σωματικές του ικανότητες και να γίνεται κατανοητό ότι εξίσου σημαντικές ήταν και οι πνευματικές.

Η συνειδητοποίηση αυτή και ταυτόχρονα η αλλαγή του τρόπου σκέψης που συντελέστηκε έθεσε στο περιθώριο τη στάση του Τεϋλορισμού που κυρίως ενδιαφερόταν για τη σωματική δύναμη του εργατικού δυναμικού και έθεσε τις

βάσεις για την αξιοποίηση πλέον και των πνευματικών δυνάμεων των ατόμων, ιδιαίτερα στις τελευταίες δεκαετίες του 20<sup>ου</sup> αιώνα, όταν οι μηχανές ανέλαβαν να διεκπεραιώνουν τις επικίνδυνες και τις δυσβάσταχτες εργασίες, αφήνοντας περιθώριο στον εργαζόμενο για πνευματική ανάπτυξη και διοίκηση.

Εξάλλου, περισσότερο παρά ποτέ, η πρόοδος των νέων τεχνολογιών κατέδειξε ότι οι εργαζόμενοι θα χρειαστεί να επιστρατεύσουν τις πνευματικές τους κυρίαρχα δυνάμεις, προκειμένου να ανταποκριθούν στον καινούριο αυτό ρόλο που είχε προετοιμαστεί ήδη για εκείνους από τη δομή του καινούριου συστήματος. Τη νέα αυτή πραγματικότητα που εξελισσόταν με τρόπο ραγδαίο και τις αλλαγές της τις βιώνουμε ακόμη και στη σύγχρονη εποχή. Σταθερή παράμετρος παρέμεινε η επιθυμία του κεφαλαίου να πλουτίζει, γεγονός που επιφύλασσε στο ανθρώπινο δυναμικό το ρόλο του σχεδιαστή πολύ περισσότερο παρά του εκτελεστή των αποφάσεων.

Με άλλα λόγια, η συνεισφορά του ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες βιομηχανικές μονάδες δεν αφορά κυρίαρχα την παραγωγή, αφού ο ρόλος αυτός έχει δοθεί στις μηχανές οι οποίες τον διεκπεραιώνουν γρηγορότερα και με καλύτερο τρόπο, αλλά του ελεγκτή και του ανθρώπου ο οποίος θα είναι σε θέση να λάβει τις απαραίτητες πρωτοβουλίες οι οποίες θα επιλύσουν μάλιστα τα προβλήματα που τυχόν θα παρουσιαστούν. Επιπλέον, εκείνο το οποίο παρατηρείται κατά κόρον είναι ότι οι νέες μορφές τεχνολογίας απαιτούν περισσότερο ευέλικτες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων στην τελευταία, γεγονός που αναγκάζει πλέον σε περιθωριοποίηση τις τακτικές του Τεϋλορισμού με τις αυστηρές χρονομετρήσεις και τις στατικές αλυσίδες παραγωγής του Φορντισμού, χαρακτηριστικά παρωχημένα από τις ίδιες τις συγκυρίες. Ο Τεϋλορισμός και ο Φορντισμός θεωρήθηκε πλέον ότι δεν εξυπηρετεί τις ανάγκες του κεφαλαίου, και τα νέα συστήματα οργάνωσης της εργασίας που προωθήθηκαν, ευθυγραμμίστηκαν με τα αιτήματα των εργαζομένων τις δεκαετίες του 1960 και 1970 για τον περιορισμό της μονότονης εργασίας και βοήθησαν στην εγκαθίδρυση αλλαγών.

Οι αλλαγές αυτές οδηγούν σε μια νέα τοποθέτηση του κεφαλαίου, όσο και αν η ανάγκη να πλουτίζει παραμένει σταθερή, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, και η

αξιοποίηση των παραγωγικών δυνάμεων αλλάζει μορφή επιζητώντας νέες αλλαγές στον εργασιακό χώρο. Οι αλλαγές που προωθούνται αλλά και η αναστάτωση που τις ακολουθεί προκαλεί κρίση στις εργασιακές σχέσεις, η οποία ανά περίπτωση μπορεί να είναι ιδιαίτερα ισχυρή.

Σταδιακά προέκυψε μία «ορθολογικοποίηση» της εργασίας η οποία τελικά ανέδειξε τρεις συγκεκριμένες ομάδες παραγόντων:

α. τους παράγοντες εκείνους που συνδέονται με την πραγματοποίηση των οικονομικών συμφερόντων του κεφαλαίου και οδηγούν στην αύξηση των υπερκερδών των επιχειρήσεων.

β. τους παράγοντες εκείνους που σχετίζονται με την επίδραση των παραγωγικών δυνάμεων και τις μορφές της οικονομικής κυριαρχίας των δυνάμεων του κεφαλαίου και της εκμετάλλευσης της εργασίας.

γ. τους παράγοντες εκείνους που αφορούν την ανάπτυξη της εργατικής τάξης ως κοινωνικής δύναμης η οποία με τη δυναμική της επιδρά στον τρόπο που το κεφάλαιο διαχειρίζεται τις δυνατότητές του και καθορίζει τις διεκδικήσεις, τις κοινωνικές ανάγκες και τελικά το ρόλο του εργατικού κινήματος.

Συμπληρωματικά και διαφωτιστικά προς τα παραπάνω, παρατίθεται η άποψη του Luciano Vasapollo(2003:2), «Για να κατανοήσουμε την παρούσα φάση του παγκόσμιου ανταγωνισμού πρέπει να τη συνδέσουμε με τα χαρακτηριστικά του παραγωγικού κύκλου, με το ρόλο του κράτους και με τα συμφέροντα που καθορίζουν τον ενδοϊμπεριαλιστικό ανταγωνισμό. Αυτές οι προβληματικές συνδέονται με τη μετάβαση από τη φορντιστική στη λεγόμενη μεταφορντιστική περίοδο. Η κατάρρευση του φορντικού μοντέλου οδήγησε στην ανάδυση μοντέλων ευέλικτης συσσώρευσης. Δεδομένου ότι σε συνθήκες αχαλίνωτου ανταγωνισμού η παραγωγή καθορίζεται από τη ζήτηση, θεωρείται βασικό κριτήριο η ποιότητα του προϊόντος και της εργασίας και άρα γίνονται καθοριστικά τα άυλα στοιχεία του κεφαλαίου.

Η κρίση του συστήματος στον μεταφορντισμό μπορεί να γίνει κατανοητή και από την κυρίαρχη θέση που αποκτά η άυλη εργασία. Αυτός ο τύπος εργασίας χαρακτηρίζεται

εκτατικά μεν από το ότι η εργασία επιτελείται και εκτός του εργοστασίου και γενικότερα της καπιταλιστικής επιχείρησης, εντατικά δε από την επικοινωνία και πληροφορία. Η άυλη εργασία ορίζεται ως παράγουσα το πληροφοριακό και “πολιτιστικό” περιεχόμενο του εμπορεύματος. Η κλασική έννοια της εργασίας οδηγείται σε κρίση στην οικονομία του “κεφαλαίου/πληροφορία”. Σήμερα, η παραγωγή αξίας δεν περιορίζεται στην εκμετάλλευση του εργάτη στο φορντιστικό εργοστάσιο, αλλά περιλαμβάνει τη γενικευμένη εκμετάλλευση στο κοινωνικό εργοστάσιο. Η ηλεκτρονική πληροφορία απέκτησε κυρίαρχο ρόλο τόσο στην παραγωγή και συσσώρευση, όσο και στην κατανάλωση και στην κοινωνική «ευελιξία». Η “επικοινωνία” αποκτά μεγάλη σημασία από τη στιγμή που οι πληροφορίες αποτελούν τμήμα της νέας παραγωγικής διαδικασίας. Και η επικοινωνία επιβάλλει μια όλο και εντονότερη “ευελιξία”.

Η επικοινωνία και η παραγωγή συνδέονται άρρηκτα {...}. Ενώ στον φορντισμό, η παραγωγή απέκλειε την επικοινωνία με την έννοια ότι η αλυσίδα παραγωγής εκτελούσε μηχανικά και σιωπηλά τις οδηγίες που έδιναν τα λευκά κολάρα, στον μεταφορντισμό έχουμε μια αλυσίδα “ομιλούσας” και επικοινωνούσας παραγωγής και οι τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται μπορεί να θεωρηθούν ως πραγματικές “γλωσσικές μηχανές” που αποβλέπουν στο να κάνουν πιο ρευστή και ταχεία την κυκλοφορία πληροφοριών».

## **2.3 Η προσαρμογή της κεφαλαιακής σχέσης στη σύγχρονη μορφή εργασίας**

Η πρακτική που ακολουθήθηκε από τις εταιρείες μετά την αλλαγή των δεδομένων και την διαπίστωση ότι ο Τεϋλορισμός και ο Φορντισμός δεν μπορούσαν να ανταποκριθούν στην ισχύουσα κατάσταση, ήταν η προώθηση των ανθρώπινων σχέσεων στα πλαίσια του χώρου εργασίας. Η κίνηση αυτή προσπάθησε να αποκαταστήσει τις κατακερματισμένες θέσεις εργασίας και να αξιοποιήσει τους εργάτες σε πολλαπλές θέσεις εργασίας προκειμένου το άτομο να μην περιχαράκωνεται σε μία συγκεκριμένη θέση αλλά να αποκτά κοινωνικές δεξιότητες



στο χώρο της δουλειάς του και να είναι σε θέση να ανασυνθέτει πολλές και διαφορετικές ομοειδείς δραστηριότητες οι οποίες θα μπορούν να εκτελούνται από έναν εργάτη.

Η νέα τάξη πραγμάτων βελτίωσε το κλίμα εργασίας και συσπείρωσε το κοινωνικό σύστημα της επιχείρησης, του οποίου οι δεσμοί ουσιαστικά δεν υπήρχαν πρωτύτερα. Με τον τρόπο αυτό ενισχύθηκε η συνοχή των κοινωνικών ομάδων ενώ παράλληλα το κλίμα εργασίας βελτιώθηκε. Φυσικά και στην περίπτωση αυτή παρατηρήθηκε από τη δεκαετία του 1960 και μετά κρίση η οποία κατέδειξε ότι το εκμεταλλευτικό περιεχόμενο της εργασίας δεν μπορούσε να αγνοηθεί και να θεωρηθεί ότι ο εργοδότης και ο εργαζόμενος αντιμετωπίζουν τα συμφέροντά τους και τη διεκδίκηση αυτών με τον ίδιο τρόπο.

Σημαντική την περίοδο 1965 έως 1975 ήταν η κίνηση η οποία προώθησε τον εξανθρωπισμό της εργασίας και ξεκίνησε από το Tavistock Institute of Technology του Λονδίνου, το οποίο ήδη από τις αρχές της δεκαετίας τους 1950 ανέπτυξε σημαντική ερευνητική καθώς και θεωρητική δράση σε σχέση με ζητήματα που αφορούσαν την οργάνωση της εργασίας. Οι προσπάθειες του Tavistock Institute of Technology στηρίχθηκαν σε πέντε αρχές βασικά αντίθετες στις αντίστοιχες του Τεϋλορισμού (Βούλγαρης 1994: κεφ.3). Αρχικά, η θέση εργασίας περιλαμβάνει όλα εκείνα τα εργασιακά καθήκοντα τα οποία απαιτούνται για την ολοκλήρωση ενός προϊόντος. Με τον τρόπο αυτό οι εργαζόμενοι διασώζουν την αυτοεκτίμησή τους και συμμετέχουν στην ολοκλήρωση του προϊόντος.

Στη συνέχεια, οι θέσεις των επιστατών και των ελεγκτών μειώνονται και το άτομο αποκτά το ίδιο εποπτεία και συνάμα υπευθυνότητα για το αποτέλεσμα της εργασίας του. Επιπλέον, οι εργάτες μαθαίνουν και άλλα παρεμφερή καθήκοντα και ο ρυθμός εργασίας ρυθμίζεται από τους ίδιους, και είναι ελεύθεροι οι ίδιοι να επιλέξουν τους τρόπους και τις μεθόδους που κρίνουν ότι είναι αποδοτικότερες. Τέλος, ο τρόπος σχεδιασμού της εργασίας που προτείνεται ευνοεί την κοινωνική αλληλεπίδραση των εργατών.

Ωστόσο, μέχρι τα τέλη του 1980 το κίνημα του εξανθρωπισμού της εργασίας είχε εξασθενήσει και οι θεωρητικοί μελετητές της εργασίας χρειάζονταν να στραφούν σε

ένα συνεργασιακό χαρακτήρα της εργασίας. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτό, κάποιοι μελετητές θεώρησαν ότι αυτό μπορεί να συμβεί εάν οι επιχειρήσεις προσπαθούν να αντιγράψουν τα τρία βασικά στοιχεία των θρησκειών: τον χαρισματικό ηγέτη, την αφοσίωση και την αποκοπή των εργαζομένων από τον κοινωνικό τους περίγυρο.

Ο χαρισματικός ηγέτης είναι σημαντικό στοιχείο στην ευδοκίμηση της επιχείρησης καθώς εντείνει την αφοσίωση που απαιτείται προς την εταιρεία. Επιπρόσθετα, οι χαρισματικοί ηγέτες είναι εκείνοι οι οποίοι εμπνέουν τόσο τους εργαζομένους τους όσο και τους πελάτες της εταιρείας σε ένα είδος πιστού ποιμνίου που είναι έτοιμο να ακολουθεί πιστά την εταιρεία αφενός και αφετέρου να σαμποτάρει τα προϊόντα των ανταγωνιστών της.

Επιπρόσθετα, σημαντικό στοιχείο στην ευδοκίμηση της εταιρείας κρίνεται η απομόνωση σχεδόν των εργαζομένων της εταιρείας από το κοινωνικό τους περιβάλλον, διότι με τον τρόπο αυτό οι εργαζόμενοι δεν επηρεάζονται από τον κοινωνικό τους περίγυρο και δεν πληροφορούνται για τις αποφάσεις άλλων εταιρειών σχετικά με εργασιακά θέματα, γεγονός που θα μπορούσε να προκαλέσει την αντίδρασή τους και τη δυνατότητα να επικρατεί σε άλλες αντίστοιχες περιπτώσεις εταιρειών. Με τον τρόπο αυτό ελαχιστοποιούνται οι πιθανότητες να αντισταθούν οι εργαζόμενοι στα ωράρια της εταιρείας λόγω έλλειψης μέτρου σύγκρισης. Επιπλέον, το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι αποκόπτονται από τον κοινωνικό τους ιστό διευκολύνει τη διεύθυνση της εταιρείας ώστε να τους εντοπίζει ευκολότερα και να ανταποκρίνονται καλύτερα στις απαιτήσεις της επιχείρησης.

## **Κεφάλαιο 3ο**

### **Νεότερα υποδείγματα εργασιακών σχέσεων: εναρμόνιση ή μετεξέλιξη των εργασιακών συγκρούσεων;**

#### **3.1 Οι συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο**

Οι συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο αποτελούν τμήμα του κοινωνικού γίνεσθαι και ως τέτοιο θα χρειαστεί να αντιμετωπιστούν προκειμένου να γίνουν κατανοητές οι παράμετροι που τις επηρεάζουν. Συγκεκριμένα, οι συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο δεν μπορούν να απομονωθούν από το κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο δημιουργούνται καθώς αποτελούν εκφάνσεις της ανθρώπινης φύσης, η οποία έχει πολλούς και αλληλένδετους ρόλους μεταξύ των οποίων και ο εργασιακός. Έρευνες που έχουν διενεργηθεί σχετικά με το ζήτημα των εργασιακών συγκρούσεων έχουν απομονώσει ποικίλους παράγοντες κατά καιρούς οι οποίοι θεωρήθηκαν υπεύθυνοι για την προαγωγή και τόνωση του συγκρουσιακού κλίματος στον εργασιακό τομέα. Παράγοντες όπως το άγχος, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, όπως επίσης και οι γενικότερα έντονοι ρυθμοί ζωής διευκολύνουν τη δημιουργία συγκρούσεων και δυναμιτίζουν τις ανθρώπινες σχέσεις στα πλαίσια του χώρου εργασίας.

Επιπρόσθετα, σημαντικό να επισημανθεί κρίνεται το γεγονός ότι η πολιτική που ακολουθείται από την επιχείρηση, όπως επίσης και η έλλειψη σαφών εργασιακών αρμοδιοτήτων, οδηγεί στην αδυναμία ομαλής συνεργασίας και στην καλλιέργεια χαμηλού αισθήματος εργασιακής δικαιοσύνης.

Ιδιαίτερα την τελευταία δεκαετία, οι προσπάθειες έρευνας στρέφονται στη μελέτη του τρόπου που αλληλεπιδρά το οικογενειακό κλίμα στην εργασία, λόγω του ότι παρατηρείται συχνά η τάση να μεταφέρονται συναισθήματα και ιδιαίτερες ψυχικές διαθέσεις από τον έναν χώρο στον άλλο και αντίστροφα.

Συγκεκριμένα, οι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν καθοριστικά τις συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο είναι οι εξής: το ωράριο εργασίας και οι επιπρόσθετες ώρες

που συχνά απαιτούνται , η ανάγκη για επαγγελματικά ταξίδια, η υποστήριξη της διοίκησης και των συναδέλφων, η εξουθένωση από την εργασία και το άγχος , η σύγχυση των ρόλων, το ελλιπές εισόδημα, ο ανταγωνισμός των συζύγων και οι διαμάχες του ζευγαριού ιδιαίτερα για εργασιακά ζητήματα, ιδιαίτερα στην περίπτωση που εργάζονται και οι δύο σύζυγοι, η συμβίωση με άλλα μέλη της οικογένειας, και η διάθεση ποιοτικού χρόνου στην οικογένεια από τη μεριά των εργαζομένων κυρίως.

Τις τελευταίες δεκαετίες, η είσοδος της γυναίκας στον εργασιακό τομέα με αρμοδιότητες παρεμφερείς με εκείνες του άνδρα και με αντίστοιχες απαιτήσεις και ωράρια, επέτεινε τη σύγχυση των ρόλων και προώθησε μία νέα κατανομή των αρμοδιοτήτων εντός του σπιτιού, δεδομένου ότι πλέον η ανατροφή των παιδιών εν μέρει αποτελούσε και ανδρική μέριμνα. Την ίδια περίοδο, συνεκδοχικά, οι γυναίκες αντιμετώπιζαν και εκείνες προβλήματα επαγγελματικής φύσης που δεν τις αφορούσαν τις προηγούμενες δεκαετίες.

Επιπλέον, οι συνθήκες διαβίωσης στη σύγχρονη εποχή χαρακτηρίζονται από ανεξέλεγκτο καταναλωτισμό και αποδόμηση της αξίας της οικογένειας όπως επίσης και του σχολείου, παράγοντες οι οποίοι οδηγούν πολύ συχνά σε συγκρούσεις, πολύ περισσότερο μάλιστα στην περίπτωση που οδηγούν σε ψυχιατρικά κρούσματα τα οποία όσο και αν δεν προέρχονται από τον εργασιακό χώρο, ωστόσο μοιραία επηρεάζουν την εύρυθμη πορεία του.

Ιδίως στην Ελλάδα, όπου ο ρόλος της οικογένειας είναι ακόμη κραταιός, συχνά υποδαυλίζεται η οικογενειακή ζωή από τις απαιτήσεις της εργασίας, υποσκάπτοντας την αυτοεκτίμηση του ατόμου και εν τέλει τη δυνατότητα και το δικαίωμά του να διαβιεί σε συνθήκες ασφάλειας και προσωπικής ευχαρίστησης. Η πόλωση μάλιστα που εντοπίζεται ανάμεσα στις απαιτήσεις της εργασίας και της οικογένειας αντίστοιχα είναι υπεύθυνη μεταξύ άλλων για την έκπτωση της ποιότητας που παρατηρείται τόσο στην ολοκλήρωση των επαγγελματικών υποχρεώσεων όσο και στην παρουσία του ατόμου στα πλαίσια της οικογένειας (Παπάνης 2011).

### 3.2 Ο ρόλος του κράτους στις εργασιακές σχέσεις

Ένας πολύ σημαντικός παράγοντας ο οποίος παίζει πολύ βασικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις είναι το κράτος. Η σημαντικότητα του ρόλου του κράτους οφείλεται στο γεγονός ότι δύναται να θεσμοθετεί και να εδραιώνει το νομικό πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης. Επίσης, λειτουργεί και ως φορέας των αντίστοιχων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων αλλά και ρυθμιστής στις σχέσεις μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων. Άλλη μία σημαντική ιδιότητα του κράτους είναι η δημιουργία και κατ' επέκταση υλοποίηση κοινωνικοοικονομικών πολιτικών οι οποίες έχουν ως σκοπό τη συγκρότηση του πλαισίου των εργασιακών σχέσεων. Το κράτος λοιπόν, δύναται να επηρεάσει το μακροοικονομικό, το πολιτικό και το νομικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας, μέσα στα οποία αναπτύσσονται οι εργασιακές σχέσεις σε κάθε χώρα και επομένως είναι σε θέση να επιδράσει στη διαπραγματευτική ισχύ των εμπλεκομένων στις εργασιακές σχέσεις. Καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι ο κρατικός μηχανισμός είναι πιθανότατα ο πιο δυναμικός παράγοντας του καθεστώτος, στα πλαίσια του οποίου ορίζονται οι σχέσεις απασχόλησης(Leat 2009:281-300).

Στις οικονομίες της αγοράς, τα συμφέροντα και η δύναμη του κεφαλαίου διακατέχουν συνήθως πολύ υψηλή θέση στην κοινωνία και οι οικονομικοί λειτουργοί διαθέτουν μεγαλύτερη ανεξαρτησία. Ωστόσο, αυτό που παρατηρείται είναι ότι οι σχέσεις μεταξύ κεφαλαίου-εργασίας αυτορυθμίζονται και δεσμεύονται αποκλειστικά και μόνο στο πλαίσιο της αγοράς. Αντίθετα, στα κράτη στα οποία η κρατική παρέμβαση στις οικονομικές υποθέσεις είναι μεγαλύτερη, οι οικονομικοί λειτουργοί έχουν μικρότερη αυτονομία. Επίσης, αυτό που παρατηρείται σε τέτοιου είδους κράτη, είναι ότι η δύναμη και τα συμφέροντα του κεφαλαίου είναι οριοθετημένα και η σχέση μεταξύ του κεφαλαίου και της εργασίας διέπεται από κοινωνικούς θεσμούς.

Κατά τη διάρκεια του 18<sup>ου</sup> αιώνα, ο κρατικός μηχανισμός και η αγορά ανάλαβαν ένα ρόλο μηχανισμών εναρμόνισης των αντιτιθέμενων κοινωνικών συμφερόντων. Όμως, η αγορά βρισκόταν σε κατάσταση ανισορροπίας γεγονός το οποίο είχε ως αποτέλεσμα την υπονόμηση του κοινωνικού της πλαισίου. Τα παραπάνω γεγονότα αποτέλεσαν το εφιαλτήριο για να δοθεί στο κράτος ένας πιο δυναμικός μεσολαβητικός

ρόλος ο οποίος και θα έχει ως σκοπό την εναρμόνιση των κοινωνικών συμφερόντων. Μελετώντας διάφορες έρευνες οι οποίες αναφέρονται στις εργασιακές σχέσεις μπορεί να παρατηρήσει κανείς ότι ο ρόλος του κρατικού μηχανισμού αγνοείται. Πιθανή αιτία αυτής της αγνόησης μπορεί να θεωρηθεί η αγγλοσαξονική επίδραση στη θεωρία των σχέσεων απασχόλησης μιας που το βρετανικό κράτος έπαιζε πολύ περιορισμένο ρόλο στις εργασιακές σχέσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο. Στη πραγματικότητα, το κράτος διαδραματίζει ένα πολύ σπουδαίο ρόλο επειδή διεισδύει σ όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον, οι επιλογές των πολιτικών προσώπων σχετικά με την οικονομία και την κοινωνική πολιτική είναι πολύ σημαντικές διότι καθορίζουν την ποιότητα και τα αποτελέσματα των εργασιακών σχέσεων.

Αξίζει να αναφέρουμε ότι η παραχώρηση δικαιωμάτων και υποχρεώσεων από το κράτος στους εργαζόμενους και στα συνδικαλιστικά όργανα που τους εκπροσωπούν είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας ο οποίος θα αποτελέσει εχέγγυο για τη διατήρηση της τάξης, της σταθερότητας και της ενότητας σε ένα κοινωνικό σύνολο. Παρατηρούμε λοιπόν από τη μία, τα δικαιώματα και η ασφάλεια που παρέχονται στους εργαζομένους είναι ως επί το πλείστον μειωμένα, και απ' την άλλη τα συνδικαλιστικά σωματεία έχουν βιώσει πολύ σημαντικές βελτιώσεις στη θέση των εργαζομένων ταυτόχρονα με την ανάπτυξη του βιομηχανικού καπιταλισμού.

Μεταπολεμικά, παρατηρήθηκε ότι ο κρατικός μηχανισμός είχε μια αρκετά δυνατή παρουσία στην οικονομία γεγονός που άσκησε μεγάλη επίδραση στις εργασιακές σχέσεις. Το κράτος θεωρήθηκε ένας εξωτερικός παράγοντας ο οποίος έχει ως σκοπό τη ρύθμιση του θεσμικού πλαισίου αναφορικά με τη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων. Έτσι λοιπόν, επικράτησε η άποψη ότι το κράτος πρέπει να είναι ένας ουδέτερος μηχανισμός ο οποίος οφείλει να συντονίζει και να βοηθά τις διάφορες επαγγελματικές ομάδες να προάγουν τα συμφέροντά τους.

Πολλές χώρες, και ιδιαίτερα χώρες της Ευρώπης, διακρίνονται από εκτενή συστήματα εργατικής νομοθεσίας, τα οποία δημιουργήθηκαν με σκοπό την προστασία της εργασίας από την οικονομική εξάρτηση και εκμετάλλευση. Το κράτος ως θεματοφύλακας του συλλογικού συμφέροντος καθιέρωσε τη χρήση του συμβολαίου εργασίας(σύμβαση εργασίας) και το διασφάλισε με υπηρεσίες νομικής ερμηνείας και

διαιτησίας για πιθανές διαφορές που μπορεί να προκύψουν αναφορικά με τη συμβατική σχέση απασχόλησης, ειδικές υπηρεσίες διαιτησίας και υπηρεσίες καταστολής σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με τις αποφάσεις των δικαστηρίων. Τα πεδία των εργασιακών σχέσεων τα οποία ορίζονται από το κράτος είναι αρκετά. Αρχικά, θεσπίζεται νομοθεσία για το καθεστώς απασχόλησης το οποίο ορίζει τα ελάχιστα όρια για την αμοιβή, την άδεια, τις υπερωρίες, τις ώρες εργασίας, την άδεια μητρότητας κλπ. Επιπλέον, λαμβάνουν χώρα ρυθμίσεις οι οποίες προστατεύουν τα ανθρώπινα δικαιώματα και την ισότητα στην απασχόληση. Μ' αυτόν τον τρόπο διασφαλίζεται ότι τα άτομα δεν υπόκεινται σε φυλετικές, θρησκευτικές, σεξουαλικές διακρίσεις ή άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά, τα οποία δεν συνδέονται με την ικανότητα τους για εργασία. Στη συνέχεια, θεσπίζεται νομοθεσία σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας. Τέλος, δίνεται μεγάλη έμφαση από το κράτος στην εργατική νομοθεσία η οποία αναγνωρίζει το δικαίωμα των εργαζομένων να συμμετέχουν στα εργατικά συνδικάτα, να έρχονται σε διαπραγμάτευση με τους εργοδότες τους για τους όρους αμοιβής και εργασίας και φυσικά να απεργούν απαραιτήτως χωρίς να δέχονται οποιουδήποτε είδους απειλές(Leat 2009:281-300).

Σε πολλές χώρες, το κράτος διαδραματίζει εξισορροπητικό ρόλο ως «ουδέτερο» μέρος στις εργασιακές διενέξεις. Συχνά, το πρόβλημα του κράτους ανάγεται στο θεσμικό διαχωρισμό του από την αστική τάξη και, παρά τη φαινομενική του ουδετερότητα, στο γεγονός ότι τείνει να κατηγορείται ότι υποτάσσεται στο κεφάλαιο. Η κοινή αυτή αντίληψη των πολιτών απέναντι στο κράτος προσιδιάζει περισσότερο σε καπιταλιστικό κράτος και επιβεβαιώνει στην ουσία την ταξική κοινωνία.

Επομένως, η ύπαρξη των τάξεων στα πλαίσια της κοινωνίας δημιουργεί την ανάγκη να διαμεσολαβεί το κράτος ανάμεσα στις τάξεις και να διατηρεί τις ισορροπίες που είναι απαραίτητες ώστε η πάλη των τάξεων να μην μετατραπεί σε άκρατη επίθεση από την πλευρά των χαμηλών στρωμάτων και σε ακραία εκμετάλλευση των χαμηλών στρωμάτων από τα ανώτερα στρώματα. Οι πολιτειακοί θεσμοί, βέβαια, προσφέρουν τη δυνατότητα σε όλους τους πολίτες, ανεξάρτητα από την οικονομική τους κατάσταση και την κοινωνική τους τάξη, να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους. Ωστόσο αυτό δεν σημαίνει ότι η εργατική τάξη εγκαταλείπει τις συλλογικές της επιδιώξεις με την άσκηση

του εκλογικού της δικαιώματος, καθώς και με τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτό (Clark 1983). Για το λόγο αυτό, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για τη διεκδίκηση των εργασιακών της δικαιωμάτων, η εργατική τάξη οργανώνεται σε εργατικά συνδικάτα τα οποία συμπυκνώνουν τα αιτήματα της εργατικής τάξης και διεκδικούν με τρόπο οργανωμένο τα οικονομικά συμφέροντα των ομάδων.

Αποτέλεσμα της παραπάνω συσπείρωσης και οργάνωσης των εργαζομένων είναι συχνά οι καταλήψεις εργοστασίων, η παραβίαση των δικαιωμάτων της διεύθυνσης, ή ακόμη και η κινητοποίηση ενάντια στις κρατικές πολιτικές όταν κριθεί ότι οι τελευταίες πλήττουν συμφέροντα ομάδων και μάλιστα ευπαθών όπως οι άνεργοι, οι γυναίκες ή ακόμη και οι νέοι εργαζόμενοι (Clark 1983).

### **3.3 Ο ρόλος του συνδικαλισμού στις εργασιακές σχέσεις**

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ή όπως αλλιώς ονομάζονται «συνδικάτα» αποτελούν ένα φορέα μέσω του οποίου εκφράζεται η συλλογική εκπροσώπηση της εργασίας, μέσα από τη διεκδίκηση της βελτίωσης της θέσης της σε κοινωνικοοικονομικό και πολιτικό επίπεδο. Τα συνδικάτα παρεμβαίνουν σε αυτά τα πλαίσια με διάφορους τρόπους. Αρχικά, μέσα από τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εκπροσωπούν την εργασία και καταλήγουν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες συνομολογούνται μαζί με τους εργοδότες και θεσπίζουν όρους οι οποίοι δεσμεύουν το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Στη συνέχεια, ο συλλογικός χαρακτήρας των συνδικάτων ο οποίος συχνά διακατέχεται από την άσκηση δυναμικών πιέσεων (πχ συλλαλητήρια, πορείες, απεργίες) τόσο προς τους εργοδότες όσο και προς το κράτος, συνεισφέρει στη λήψη μέτρων πολιτικής (π.χ νομοθεσία) τα οποία σχετίζονται με τις προϋποθέσεις και τις συνθήκες απασχόλησης και διαβίωσης του ανθρώπου στους χώρους εργασίας

Τα συνδικάτα αποτελούν οργανώσεις των μισθωτών εργαζομένων οι οποίες έχουν σκοπό την προστασία των συμφερόντων της μισθωτής εργασίας και οργανώνουν σε μεταβαλλόμενες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, σε κοινή



δράση τα συμφέροντα της μισθωτής εργασίας. Με όπλο την κοινή δράση αποτελούν μια δύναμη η οποία στοχεύει στην προστασία των μελών τους στο ευρύτερο πλαίσιο της αγοράς εργασίας και της παραγωγικής διαδικασίας και ένα κίνημα το οποίο αποβλέπει σε ευρύτερους κοινωνικούς στόχους.

Στην Ελλάδα, το άρθρο 231 του συντάγματος, αναγνωρίζει την συνδικαλιστική ελευθερία. Επίσης, ο νόμος 1264/82 είναι το βασικότερο νομοθετικό κείμενο το οποίο περιγράφει την εσωτερική ζωή, την οργάνωση και την λειτουργία των ελληνικών συνδικάτων. Η δημιουργία των συνδικάτων βασίζεται στην ανάγκη συλλογικής έκφρασης της εργασίας και στην εκδήλωση της αλληλεγγύης ανάμεσα στα μέλη του. Η ίδρυση των συνδικάτων έχει τα χαρακτηριστικά κίνησης πολιτικού χαρακτήρα και αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι προτιμούν να εκφράζουν τα συμφέροντα τους συλλογικά αντί να επαναπαύονται σε ατομικές λύσεις και σε εξατομικευμένες παρεμβάσεις (Leat 2009:309-320).

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, ο βασικός στόχος των συνδικάτων είναι η ικανοποίηση και η προάσπιση των συμφερόντων της μισθωτής εργασίας. Η ικανοποίηση των συμφερόντων των μισθωτών αποτελεί το βασικό στόχο σε ένα ευρύτερο πλαίσιο πολιτικών στόχων και στρατηγικών των στρατηγικών οργανώσεων. Ο χαρακτήρας των ευρύτερων στόχων αποτελείται από συχνές παρεμβάσεις σε καθημερινό επίπεδο, οι οποίες έχουν σκοπό να δημιουργήσουν κινηματικούς όρους οι οποίοι με τη σειρά τους θα διαμορφώσουν ένα κίνημα με κοινωνικά χαρακτηριστικά, το συνδικαλιστικό κίνημα (Καρακιουλάφη 2012: 199-203)

Οι ιδεολογικοπολιτικές αναφορές των μελών που απαρτίζουν τα συνδικάτα παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο για τη διαμόρφωση των ειδικών στόχων οι οποίοι θα ενταχθούν στη συνέχεια στους ευρύτερους στρατηγικούς προσανατολισμούς των συνδικάτων. Υπάρχουν ορισμένες τάσεις στις οποίες εστιάζεται το συνδικαλιστικό κίνημα σε διεθνές επίπεδο. Η βασικότερη τάση είναι η αποδοχή της αρχής της πάλης των τάξεων και η συνεχής προσπάθεια για αλλαγή του κοινωνικοοικονομικού συστήματος μέσα από αδιάκοπες παρεμβάσεις οι οποίες στοχεύουν σε μεταρρυθμίσεις για την αλλαγή του κοινωνικού συστήματος μέσα από τις επαναστατικές διαδικασίες κατά τα πρότυπα του μπολσεβικιστικού κομμουνισμού.

Ακόμα μία τάση που παρατηρείται, είναι η πλήρης αυτονομία των συνδικάτων από οποιονδήποτε εξωγενή παράγοντα όπως ο αναρχοσυνδικαλισμός (Leat 2009:281-300).

Στη χώρα μας, η αρχή της πάλης των τάξεων υιοθετήθηκε από το πρώτο συνέδριο της Γ.Σ.Ε.Ε το 1918 και διατηρείται έως σήμερα από την πλειονότητα των μελών της και εκδηλώνεται μέσα από χρήση μεταρρυθμίσεων οι οποίες έχουν ως σκοπό την αλλαγή του υπάρχοντος συστήματος αλλά και την ανατροπή του μέσα από επαναστατικές ρήξεις. Όπως αναφέραμε και παραπάνω, η αρχή της πάλης των τάξεων είναι η βασικότερα τάση η οποία υιοθετείται στα περισσότερα συνδικάτα, ωστόσο υπάρχουν και συνδικάτα τα οποία αποδέχονται τη φύση του κοινωνικοοικονομικού συστήματος και ζητούν τη μεταβολή του με όρους και προϋποθέσεις οι οποίες θα συμβάλλουν στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας.

Παρόλα αυτά, την τελευταία 20ετία, παρατηρείτε η ολοένα και περισσότερο υποχώρηση της δύναμης των συνδικάτων σε διεθνές επίπεδο. Οι εργασιακές σχέσεις βρίσκονται αντιμέτωπες με σοβαρά προβλήματα τα οποία δημιουργούν πληθώρα ερωτημάτων σχετικά με το μέλλον των συνδικάτων. Διατυπώνονται διάφορες απόψεις σχετικά με την αδυναμία των συνδικάτων. Από τη μία, υποστηρίζεται ότι τα συνδικάτα αποτελούν μορφώματα άλλης εποχής και το πρόβλημα εστιάζεται στην δομική τους λειτουργία και από την άλλη ότι τα συνδικάτα αδυνατούν να ανταποκριθούν στις ανάγκες των εργαζομένων οι οποίες είναι όχι μόνο υπαρκτές αλλά αυξάνονται λόγω του ότι η κατάσταση των εργασιακών σχέσεων επιδεινώνεται (Leat 2009:309-320)

Όπως και να έχει, τα συνδικάτα στη σύγχρονη εποχή βρίσκονται αντιμέτωπα με μια σειρά προκλήσεων που πρέπει να ξεπεράσουν ώστε να αντεπεξέλθουν στα σύγχρονα δεδομένα στα οποία η συλλογική δράση κρίνεται ως επιτακτική ανάγκη. Η μεγαλύτερη πρόκληση είναι η ανάδειξη της αξίας της συλλογικότητας ως καθοριστικό μέσο για τη διασφάλιση και στήριξη των συμφερόντων της εργασίας, ειδικά σε μια εποχή όπου η μισθωτή εργασία μεταβάλλεται όλο και περισσότερο και οι συνθήκες που δημιουργούνται κάθε άλλο παρά ευνοϊκές μπορεί να θεωρηθούν για τον εργαζόμενο.

### 3.4 Η τυπική εργασιακή σχέση και τα χαρακτηριστικά της

Μετά το τέλος του δεύτερου παγκοσμίου πολέμου παρατηρείται η αμφισβήτηση της τυπικής εργασιακής σχέσης η οποία αποτέλεσε το θεμέλιο του βιομηχανικού κόσμου για πολλές δεκαετίες.

Τα χαρακτηριστικά της τυπικής εργασιακής σχέσης αναφέρονται συνοπτικά στη συνέχεια:

α. Ως εξαρτημένη μισθωτή εργασία ορίζεται η μισθωτή σχέση η οποία στηρίζεται στην ύπαρξη εξάρτησης ανάμεσα στον εργαζόμενο και στον εργοδότη, γεγονός που αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση προκειμένου να αποτελέσει η σχέση αυτή αντικείμενο του εργατικού δίκαιου.

β. Η σταθερή απασχόληση αποτελεί χαρακτηριστικό της εξαρτημένης εργασίας και στηρίζεται στην κοινή αποδοχή ότι η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη, ξεκινά από την ημερομηνία πρόσληψης του εργαζόμενου, ενώ ημερομηνία λήξης θεωρείται η συνταξιοδότηση του.

γ. επιπλέον η τυπική εργασιακή σχέση χαρακτηρίζεται από σταθερό ωράριο απασχόλησης που αφορά τόσο την ημερήσια όσο και την εβδομαδιαία κατανομή των ωρών εργασίας.

δ. ως τέταρτο στοιχείο της τυπικής εργασιακής σχέσης θεωρείται η πλήρης απασχόληση η οποία στηρίζεται σε πλήρες ωράριο εργασίας όπως αυτό καθορίζεται από το νομοθετικό πλαίσιο.

ε. Η αμοιβή που ορίζεται στα πλαίσια της τυπικής εργασιακής σχέσης είναι ίση τουλάχιστον με τα κατώτερα όρια που ορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας του κλάδου.

στ. τα θεμελιώδη κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων καθορίζονται με βάση την ισχύουσα ασφαλιστική και εργατική νομοθεσία (ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. 2013: κεφ 8).

Στην Ελλάδα, το θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας διαμορφώνεται από το Σύνταγμα της Ελληνικής Δημοκρατίας, τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, τη σχετική

νομοθεσία και νομολογία, διατάγματα και εγκυκλίους, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τους κανονισμούς εργασίας κλπ. Οι βασικότερες ρυθμίσεις σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας, το χρόνο εργασίας, τις υπερωρίες, τις άδειες από την εργασία, τον κατώτατο μισθό και τις απολύσεις των εργαζομένων.

Στη χώρα μας, ο ανώτατος φορέας ο οποίος ασχολείται με την εποπτεία της αγοράς εργασίας είναι το Υπουργείο Εργασίας, κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής αλληλεγγύης. Οι βασικές αρμοδιότητες του υπουργείου είναι οι εργασιακές σχέσεις, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, η κοινωνική προστασία, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, οι συνθήκες εργασίας, η υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, η ηλεκτρονική διακυβέρνηση κ.α.

Ο Ο.Α.Ε.Δ (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού) αποτελεί ένα πολύ σημαντικό φορέα της αγοράς εργασίας. Αρμοδιότητες του φορέα αυτού είναι η παρέμβαση στην αγορά εργασίας για την ασφάλιση της εργασίας, η σύνδεση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας καθώς και η δημιουργία και υλοποίηση προγραμμάτων απασχόλησης, η παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και παροχές επιδομάτων σε ανέργους και ευπαθείς κοινωνικές ομάδες όπως και η υποστήριξη στην εξεύρεση εργασίας ανέργων ατόμων.

Ακόμα ένας φορέας ο οποίος διαδραματίζει ένα πολυσήμαντο ρόλο στην αγορά εργασίας είναι το Σ.ΕΠ.Ε (Σώμα επιθεωρητών εργασίας). Το Σ.ΕΠ.Ε αποτελεί έναν ελεγκτικό μηχανισμό του κράτους όπου βασική του αρμοδιότητα είναι η εποπτεία για την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Επιπλέον, το Σ.ΕΠ.Ε ελέγχει τις διαδικασίες τήρησης των συμβάσεων εργασίας και ερευνά την ασφαλιστική κάλυψη και παράνομη απασχόληση των εργαζομένων. Τέλος, δύναται να συνδράμει στην ομαλοποίηση των εργασιακών σχέσεων αλλά και να επιλύσει ενδεχόμενες εργασιακές συγκρούσεις.

### 3.5 Οι συνέπειες των αλλαγών στον εργασιακό χώρο

Αρχικά, υποβαθμίζεται ο ρόλος της πλήρους απασχόλησης και προωθούνται ευέλικτες μορφές εργασίας οι οποίες με τη σειρά τους συνεπάγονται περιορισμό στις αμοιβές και στα δικαιώματα των εργαζομένων. Οι εξελίξεις στο περιεχόμενο της έννοιας της εξάρτησης αποτελούν θεμελιακό γνώρισμα για την αναγνώριση του τυπικού χαρακτήρα της μισθωτής εργασίας. Αυτές με τη σειρά τους επιφέρουν την αυτονομία στον εκτελεστικό ρόλο του εργαζόμενου, η οποία με τη σειρά της επιτρέπει το αυξημένο επίπεδο επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, γεγονός που επιδρά στη χαλάρωση των ιεραρχικών δομών των επιχειρήσεων

Τα παραπάνω δημιουργούν τις κατάλληλες προϋποθέσεις ώστε να πλήττονται τόσο τα δικαιώματα του εργαζόμενου όσο και η εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία. Παράλληλα, προωθείται η μερική και προσωρινή απασχόληση στα πλαίσια της ευέλικτης εργασίας γεγονός που σχετίζεται με την καλλιέργεια της ανασφάλειας και της μείωσης των εργασιακών δικαιωμάτων ενώ ταυτόχρονα οι εργαζόμενοι περιθωριοποιούνται και συχνά οδηγούνται στην ανεργία. «Η μερική απασχόληση συνοψίζει την πιο επιτηδευμένη μέθοδο για να εμφανιστεί πιο ορθολογικά η εργατική δύναμη ως εμπόρευμα, στη σχέση με το κεφάλαιο και ως προς την ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας» (Λύτρας 2000: 124). Τέλος, παρατηρείται το φαινόμενο της κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας σύμφωνα με την οποία παρατηρείται ακόμη κι ο δανεισμός προσωπικού.

Σταδιακά, αποδιαιρθώνονται οι συλλογικές συμβάσεις και ο τρόπος που καθορίζονται οι μηνιαίες απολαβές. Τα εργατικά συνδικάτα δεν κατορθώνουν να εκπροσωπήσουν επαρκώς τους εργαζομένους και οι επιτροπές που δημιουργούνται στις επιχειρήσεις έχουν μειωμένη επιρροή. Το παραπάνω παρατηρείται ιδιαίτερα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Επιπρόσθετα, παρατηρούνται μεγάλες αλλαγές στον τρόπο που οργανώνονται οι επιχειρήσεις και σταδιακή απομάκρυνση από την φορντική παράδοση.

Ακόμη, το ωράριο εργασίας των εργαζομένων προσαρμόζεται με βάση τις ανάγκες της επιχείρησης και οι αλλαγές που προκύπτουν είναι αποτέλεσμα της

κρίσης του φορντικού προτύπου που οδηγεί με τη σειρά του στη διαμόρφωση ευέλικτων ωραρίων σε συνδυασμό με την εξατομίκευση του χρόνου εργασίας. Επιπλέον, ο χρόνος εργασίας επιμηκύνεται πέρα από τα νόμιμα όρια σε βαθμό τέτοιο που ο εργαζόμενος αφιερώνεται εξολοκλήρου στην εργασία του και οι απαιτήσεις του εργοδότη εντατικοποιούνται στους ρυθμούς αυτής.

Σε αυτά τα πλαίσια καθίσταται δύσκολη η οριοθέτηση του ελεύθερου χρόνου ενώ παράλληλα πλήττονται οι οικογενειακές σχέσεις και οι κοινωνικές σχέσεις, και ο εργαζόμενος λειτουργεί σε καθεστώς ακόμα και διαλείπουσας εργασίας, γεγονός που πλήττει την ελεύθερη διάθεση του εργαζόμενου σε θέματα που αφορούν τον επαγγελματικό του χρόνο.

Κλείνοντας την ενότητα αυτή επισημαίνεται ότι στην εποχή μας έχουν αποδυναμωθεί οι όροι προστασίας των εργαζομένων όχι μόνο σε θέματα που αφορούν τις απολύσεις τους αλλά και σε ζητήματα που άπτονται της καθημερινής εργασιακής συμπεριφοράς τους (ΙΝ.Ε./ Γ.Σ.Ε.Ε. 2013).

### **3.6 Η εξέλιξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας**

Ιδιαίτερα στη σύγχρονη εποχή, η οικονομική κρίση και η ύφεση αυξάνουν την ανεργία ενώ την ίδια στιγμή παρατηρείται μείωση των θέσεων εργασίας. Το γεγονός αυτό δημιουργεί τις κατάλληλες προϋποθέσεις ώστε οι εργαζόμενοι να είναι πρόθυμοι να δεχτούν σχεδόν οποιοδήποτε όρο προκειμένου να εξασφαλίσουν μια θέση εργασίας ακόμη και μερικής απασχόλησης. Στις μέρες μας, οι ατομικές συμβάσεις εργασίας διαφοροποιούνται όχι μόνο ποσοτικά αλλά και ποιοτικά και συντείνουν την καθιέρωση της ευέλικτης εργασίας, γεγονός που καθιστά πλέον την μόνιμη εργασία σπάνια. Έντονες μορφές μερικής απασχόλησης προωθούνται ακόμη και σε σημείο που γίνεται πλέον γνωστή ως εκ περιτροπής εργασία (ΙΝ.Ε./ Γ.Σ.Ε.Ε. 2013).

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις που πραγματοποιούνται και εντείνονται κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης δυσχεραίνουν τις εργασιακές σχέσεις, οι οποίες δεν γίνονται πλέον με τρόπο συλλογικό αλλά χαρακτηρίζονται από ένα έντονο

διευθυντικό δικαίωμα το οποίο καταμαρτυρά τη δυνατότητα του εργοδότη να επιβάλλει με τρόπο επιτακτικό τους όρους του και οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να τους δεχτούν υπό το φόβο της απόλυσης. Το φάσμα της απόλυσης και ο τρόπος που δυσχεραίνονται οι εργασιακές σχέσεις προκύπτει από τις ετήσιες έρευνες που δημοσιοποιεί το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας(Σ.ΕΠ.Ε) οι οποίες καταδεικνύουν ότι ο συνολικός αριθμός των νέων προσλήψεων έχει μειωθεί δραματικά, όπως και ο συνολικός αριθμός των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης. Αντίθετα, παρατηρείται ότι οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας έχουν αυξηθεί τα τελευταία χρόνια.

Τα παραπάνω δεν θα μπορούσαν να λάβουν χώρα, χωρίς την προώθηση νέων ευέλικτων ατομικών συμβάσεων εργασίας και χωρίς τη μετατροπή των υφιστάμενων συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας. Σημαντικό σημείο αναφοράς αποτελεί το 2012 κατά το οποίο παρατηρήθηκε σημαντική αύξηση στην μετατροπή των ατομικών συμβάσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης σε εργασία εκ περιτροπής, απόφαση η οποία λήφθηκε μονομερώς από τον εργοδότη. Ειδικότερα, όσον αφορά τις ατομικές συμβάσεις εργασίας παρατηρείται ότι το έτος 2012 έχει μειωθεί ο συνολικός αριθμός σύναψης νέων συμβάσεων εργασίας ενώ παρατηρείται μεγάλη πτώση στις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης. Ενδεικτικά, αναφέρεται ότι οι νέες συμβάσεις εργασίας, είτε πρόκειται για πλήρη για μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, μειώθηκαν μέσα σε τρία χρόνια κατά 28% περίπου.

Επιπρόσθετα, σε σχέση με τις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης σημειώνεται ότι η αντίστοιχη μείωση άγγιξε το 50% περίπου. Αντίθετα με τα παραπάνω ποσοστά, οι ευέλικτες μορφές εργασίας φαίνεται να κερδίζουν έδαφος καθώς παρατηρείται την αντίστοιχη τριετία, από το 2009 ως το 2012, αύξηση που ξεπερνά το 100%.

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να γίνει μια σύντομη αναφορά στον όρο ευελιξία και στις ευέλικτες μορφές εργασίες που έχουν ήδη αναφερθεί σε προηγούμενα τμήματα της εργασίας αυτής. Η έννοια της ευελιξίας ορίζεται ως η ικανότητα ενός οικονομικού συστήματος, το οποίο είναι σαφώς καθορισμένο στο χώρο και στο χρόνο και διαθέτει συγκεκριμένες δυναμικές ιδιότητες να μπορεί να μεταβάλλεται

προσαρμοζόμενο στις νέες ανάγκες και στα νέα δεδομένα του περιβάλλοντός του. Είναι φανερό ότι ενδιαφέρει περισσότερο η δυνατότητα αλλαγής στον χώρο και στο χρόνο ενώ δεν είναι υποχρεωτικό να αλλάζει αναγκαστικά και η ουσία της εργασίας (ΙΝ.Ε./ Γ.Σ.Ε.Ε. 2013).

Υπό την έννοια αυτή γίνεται σαφές ότι κανένα σύστημα στο σύνολό του δεν μπορεί να παραμείνει εντελώς ανεπηρέαστο, ενώ για να εκτιμηθεί η ευελιξία του συστήματος θα χρειαστεί να ληφθούν υπόψη τα δεδομένα εκείνα που την επηρεάζουν όπως επίσης και το ενδεχόμενο κόστος από αυτήν την ευελιξία το οποίο δεν είναι μόνο οικονομικό αλλά πολιτικό και κοινωνικό. Σημαντικό σημείο αναφοράς της ευελιξίας είναι η ικανότητα προσαρμογής στις εξελίξεις, είτε είναι εξωγενείς είτε ενδογενείς. Ακόμη ενδιαφέρον σημείο αναφοράς αποτελούν τα μέσα επίτευξης των αλλαγών όπως τονίζεται από τους μελετητές.

Στους πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζονται στοιχεία που σχετίζονται με τις μορφές εργασίας όπως επίσης και με τις μετατροπές των συμβάσεων εργασίας:

**Πίνακας 1:** Νέες προσλήψεις και συμβάσεις.

Έτος	Πλήρης Εργασία	Μερική Εργασία/ Απασχόληση	εκ Περιτροπής Εργασία	Γενικό Σύνολο Νέων Συμβάσεων	Σύνολο Μερικής και εκ Περιτροπής Εργασίας	Ποσοστό Ευέλικτων Μορφών επί του συνόλου (%)
2012	375.843	241.985	65.615	683.443	307.600	45%
2011	460.706	233.558	68.300	762.564	301.858	40%
2010	586.281	228.994	60.677	875.952	289.671	33%
2009	746.911	157.738	40.489	945.138	198.227	21%
Απόκλιση 2009-2012	-371.068	84.247	25.126	-261.695	109.373	

Πηγή: ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. (2013)



**Πίνακας 2:** Μετατροπή Σύμβασης Πλήρους Απασχόλησης σε Ευέλικτη Μορφή  
Εργασίας

Έτος	Μερική Εργασία/ Απασχόληση	εκ Περιτροπής Εργασία με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου	εκ Περιτροπής Εργασία με μονομερή γνώμη του εργοδότη	Σύνολο εκ Περιτροπής Εργασίας	Σύνολο
2012	49.640	21.478	13.372	34.850	84.490
2011	32.420	19.128	7.414	26.542	58.962
2010	18.713	6.527	1.013	7.540	26.253
2009	12.219	4.146	612	4.758	16.977
Απόκλιση 2009-2012	37421	17.332	12.760	30.092	67.513

Πηγή: ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε. (2013)

**Πίνακας 3:** Ειδικές Μορφές Απασχόλησης

Έτος	Συμβάσεις Μερικής Απασχόλησης	Συμβάσεις εκ Περιτροπής Απασχόλησης	Συμβάσεις Έργου ή Παροχής Ανεξάρτητων Υπηρεσιών	Συμβάσεις Παραγωγής Φασών	Σύνολο Συμβάσεων Ειδικών Μορφών Απασχόλησης
2012	332.167	94.021	2.979	910	430.077
2011	300.230	84.519	4.345	194	389.288
2010	340.619	90.158	16.515	628	447.920
2009	272.561	57.825	35.526	1.991	367.903
Απόκλιση 2009-2012	59.606	36.196	-35.547	-1.081	62.174

Πηγή: ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε. (2013)

### 3.7 Η τεχνική αντιμετώπισης των συγκρούσεων

Οι συγκρούσεις που ορίζονται ως διαφορές συμφερόντων στην εργασία είναι συνηθισμένες. Μπορεί να συμβούν μεταξύ των εργαζομένων, μεταξύ των μάνατζερ, μεταξύ των εργαζομένων και των μάνατζερ, όπως επίσης μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη τους τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

Η αντιμετώπιση των εργασιακών συγκρούσεων και γενικότερα των συγκρούσεων ενίοτε σχετίζεται με την προσπάθεια να ικανοποιηθούν, στο βαθμό που είναι εφικτό, τα ζητούμενα της μίας πλευράς όσο και της άλλης. Η διαδικασία αυτή είναι ιδιαίτερα δυσχερής και χρειάζεται λεπτούς χειρισμούς προκειμένου να επιτευχθούν οι απαραίτητες ισορροπίες, όπως φαίνεται στο παρακάτω σχήμα (Ζαβλάνος 2002:κεφ.16):

α. Η τεχνική της αποφυγής ή της αγνόησης: στην τεχνική της αποφυγής η προσπάθεια ικανοποίησης των ιδίων συμφερόντων και των συμφερόντων του άλλου μέρους είναι ελαστική. Στην περίπτωση αυτή, οι δύο πλευρές λειτουργούν με τη λογική του χάνω-χάνεις, ενώ το άτομο που επιλέγει να εφαρμόσει την τακτική αυτή επιλέγει να μην δράσει με φανερό τρόπο και παραμένει ουδέτερο αγνοώντας τη σύγκρουση.

β. Η τεχνική της εξυπηρέτησης ή της βοήθειας: στην τεχνική αυτή το ανώτερο στέλεχος, το οποίο είναι υπεύθυνο για την επίλυση της σύγκρουσης, προσπαθεί να διευθετήσει τη σύγκρουση χωρίς να ικανοποιεί τα προσωπικά του συμφέροντα. Στην περίπτωση αυτή το αποτέλεσμα είναι κερδίζεις-χάνω και προσπαθείτε μια εξισορρόπηση των αντίπαλων δυνάμεων, γεγονός που προκαλεί μία ισορροπία στα πλαίσια του εργασιακού χώρου.

γ. Η τεχνική του ανταγωνισμού: τα ανώτερα στελέχη επιλέγουν να επιβάλλουν την άποψή τους εκμεταλλευόμενα την ισχύ τους στον εργασιακό χώρο. Το αποτέλεσμα αυτής της τακτικής είναι το κερδίζω-χάνεις.

δ. η τεχνική του συμβιβασμού: στην περίπτωση αυτή γίνεται προσπάθεια να συμβιβαστούν οι δύο πλευρές, ενώ η λύση που προωθείται δεν είναι η καλύτερη

αλλά η περισσότερη αποδεκτή. Η τακτική αυτή προσπαθεί να καλύψει τις ανάγκες των δύο μερών όσο το δυνατόν με καλύτερο τρόπο. Στην περίπτωση αυτή κανένας δεν κερδίζει και δεν χάνει.

ε. Η τεχνική της συνεργασίας: στην τεχνική αυτή είναι υψηλή η προσπάθεια να ικανοποιηθούν τα συμφέροντα και των δύο πλευρών. Στην περίπτωση αυτή και οι δύο πλευρές αποκομίζουν οφέλη και έτσι προκύπτει ως αποτέλεσμα το κερδίζω-κερδίζεις.

Πολύ μεγάλη σημασία για την επιλογή των τρόπων επίλυσης μιας εργασιακής σύγκρουσης διαδραματίζει ο πολιτισμός και η κουλτούρα που κυριαρχεί σε κάθε χώρα. Υπάρχουν πολλά μοντέλα για τον υπολογισμό των διαφορών στην εθνική κουλτούρα. Ο Hofstede εντόπισε τις διαστάσεις του ατομικισμού και της απόστασης από την εξουσία και επισήμανε την επίδραση που μπορεί να έχει η εθνική κουλτούρα. (Ζαβλανός 2002:333-336)

Η απόσταση από την εξουσία σχετίζεται με το βαθμό στον οποίο οι άνθρωποι θεωρούν ότι η δύναμη κατανέμεται ανισότιμα σε μια κοινωνία και κατ' επέκταση στους χώρους εργασίας. Σε χώρες στις οποίες υφίσταται μεγάλη απόσταση από την εξουσία, αναμένεται η προσδοκία και η παραδοχή ότι η ισχύς κατανέμεται άνισα. Αντίστοιχα λοιπόν, στους χώρους εργασίας σε τέτοιες χώρες, οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο δεκτικοί στην επίβλεψη και στην επιτήρηση και περιμένουν από την ηγεσία να παίρνει αποφάσεις και αυτοί να τις διεκπεραιώνουν με οποιοδήποτε τρόπο. Στους εν λόγω εργασιακούς χώρους, οι μισθωτοί φοβούνται να έρθουν σε ρήξη και αντιπαράθεση με τους εργοδότες τους και αποφεύγουν οποιαδήποτε ανάμειξη για συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων. Οποιαδήποτε προσπάθεια της διοίκησης για συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων ενδέχεται να θεωρηθεί αρνητική αλλά και σημάδι αδυναμίας διοίκησης.

Σε χώρες στις οποίες υπάρχει μικρότερη απόσταση από την εξουσία, ενδέχεται οι εργαζόμενοι να προσδοκούν μεγαλύτερη συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων. Στη περίπτωση αυτή, οι εργαζόμενοι παίρνουν αποφάσεις σε συνεργασία με τη διοίκηση και δεν φοβούνται το ενδεχόμενο αντιπαράθεσης με την διεύθυνση. Έτσι λοιπόν, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι εργαζόμενοι

χρησιμοποιούν την τεχνική της αποφυγής ή εξυπηρέτησης όταν υπάρχει απόσταση από τη εξουσία ενώ χρησιμοποιούν την τεχνική της συνεργασίας ή του συμβιβασμού όταν η απόσταση από την εξουσία είναι μικρή.

Όσον αφορά την διάσταση του ατομικισμού, νοείται ο βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι αισθάνονται τον εαυτό τους ως άτομα ή ως μέλη τα οποία απαρτίζουν μια ομάδα ή ένα κοινωνικό σύνολο. Στις χώρες με υψηλά επίπεδα ατομικισμού, οι άνθρωποι ενδιαφέρονται πρωτίστως για την ικανοποίηση των συμφερόντων τους και φροντίζουν για τον εαυτό τους και για τον οικογενειακό τους κύκλο. Αντίθετα, στις χώρες με χαμηλά επίπεδα ατομικισμού, οι άνθρωποι διακατέχονται από συλλογικό πνεύμα και είναι έκδηλο το αίσθημα του ανήκειν. Νιώθουν τους εαυτούς τους ως μέλη μιας ομάδας που είναι υπεύθυνοι για τα συμφέροντα της, περισσότερο από τα δικά τους. Μπορούμε λοιπόν να συμπεράνουμε ότι στις χώρες στις οποίες ο ατομικισμός είναι υψηλός χρησιμοποιείται η τεχνική του ανταγωνισμού(όταν το ζήτημα είναι σημαντικό για το άτομο) ή της αποφυγής(όταν το ζήτημα είναι ασήμαντο) για την επίλυση των εργασιακών συγκρούσεων.

Αντίθετα, στις χώρες όπου ο ατομικισμός είναι σε χαμηλά επίπεδα, τα άτομα αντιλαμβάνονται τους εαυτούς ως μέλη μιας ομάδας. Η ικανοποίηση των συμφερόντων της ομάδας είναι πρωταρχικής σημασίας και αναμένεται να χρησιμοποιηθούν οι τεχνικές της συνεργασίας ή της εξυπηρέτησης. Στην περίπτωση όπου το ζήτημα είναι σχετικά ασήμαντο για τους εργαζόμενους, θα περιμένουμε να διαφοροποιούνται από τα συμφέροντα της επιχείρησης και να τα εξυπηρετούν. Στην αντίθετη περίπτωση που το ζήτημα είναι σημαντικό, περιμένουμε η διοίκηση και οι εργαζόμενοι να ακολουθήσουν την τεχνική της συνεργασίας για την ικανοποίηση των συμφερόντων όλων των μελών της ομάδας.

Κλείνοντας την ενότητα αυτή, αξίζει να αναφέρουμε ότι μέσα από ένα τρόπο διοίκησης ο οποίος θα δίνει «χώρο» στους εργαζόμενους να συμμετέχουν ουσιαστικά στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, είναι δυνατόν να αμβλυνθούν οι όποιες συγκρούσεις και να υπάρξει μια πολύ καλύτερη διαχείριση τους. Σημαντική προσπάθεια προς αυτήν την κατεύθυνση αποτελεί η διοίκηση ολικής ποιότητας.

## Κεφάλαιο 4ο

### Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας

#### 4.1 Ιστορική τοποθέτηση

Ήδη από το 1949, η Ένωση Ιαπώνων Επιστημόνων και Μηχανικών συγκρότησε μία επιτροπή που σκοπό της είχε τη βελτίωση της παραγωγικότητας στην Ιαπωνία, ενώ αντίστοιχες κινήσεις εντοπίζονται στην Αμερική τη δεκαετία του 1980, γεγονός που έθεσε τις βάσεις αρχικά στην Ασία και στη συνέχεια στον υπόλοιπο πλανήτη σε θέματα που σχετίζονταν με τη Διοίκηση Ολικής Ποιότητας (Powel 1995). Ακόμη και σήμερα, ωστόσο, δεν είναι εύκολο να δηλωθεί με βεβαιότητα πότε χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά ο όρος Διοίκηση Ολικής Ποιότητας. Μελέτες καταδεικνύουν ότι η Naval Air Systems Command χρησιμοποίησε τον όρο προκειμένου να περιγράψει τον τρόπο διοίκησής της που είχε εμπνευστεί από τους Ιάπωνες, προκειμένου να βελτιώσει την ποιότητά της (Bemowski 1992).

Ωστόσο, η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας, χρειάζεται να αποκτήσει συγκεκριμένες παραμέτρους προκειμένου να επιτευχθούν τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Μέσα από τη Διοίκηση Ολικής Ποιότητας γίνεται σαφές ότι η εταιρεία βελτιώνει την ανταγωνιστικότητά της, γίνεται περισσότερο αποτελεσματική και σχεδιάζει τις δραστηριότητές της. Η διαδικασία αυτή αφορά κάθε εργαζόμενο στην επιχείρηση ξεχωριστά, ανεξάρτητα από την ιεραρχική θέση που κατέχει, ενώ τα διδάγματα της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας μπορούν να βρουν εφαρμογή σε όλους τους κλάδους, τόσο της παραγωγής και πώλησης αγαθών όσο και στην παροχή υπηρεσιών.

## 4.2 Οι ορισμοί για τη Διοίκηση Ολικής Ποιότητας(ΔΟΠ)

Όπως την όρισαν οι Sashin και Kiser (1993), η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας αφορά την κουλτούρα ενός οργανισμού και υποστηρίζει τη συνεχή προσπάθεια για την ικανοποίηση του πελάτη μέσα από ένα σύστημα οργάνωσης που στηρίζεται σε εργαλεία κατάλληλα και τεχνικές εκπαίδευσης. Προκειμένου να επιτευχθεί η ικανοποίηση του πελάτη κρίνεται απαραίτητο να βελτιώνονται διαρκώς οι διαδικασίες του οργανισμού και να καταλήγουν στην επίτευξη υψηλής ποιότητας, τόσο όσον αφορά τα προϊόντα όσο και τις υπηρεσίες, ανάλογα με τον τομέα δραστηριοποίησης του οργανισμού. Όπως προκύπτει από αυτόν το σύντομο ορισμό, η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας εστιάζει στον πελάτη και ελέγχει τις διαδικασίες της εταιρείας, με σκοπό να διασφαλίσει την ποιότητα και να βελτιώνει διαρκώς τις παρεχόμενες υπηρεσίες και τα προϊόντα, χωρίς παράλληλα να παραλείπει την επίτευξη του υψηλότερου δυνατού κέρδους.

Με βάση έναν άλλο ορισμό που παρέθεσαν οι Hellsten και Kiefsjo (2000), η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας αποτελεί ένα σύστημα διοίκησης με τρεις συνιστώσες οι οποίες αλληλοεξαρτώνται η μία από την άλλη και παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί. Ο στόχος της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας είναι και εδώ να αυξηθεί η ικανοποίηση του πελάτη ακόμη και με περιορισμένους πόρους. Φυσικά, για να επιτευχθεί η ικανοποίηση του πελάτη θα χρειαστεί να γίνουν αποδεκτές οι βασικές αξίες της κουλτούρας του οργανισμού και να επιλεγούν τελικά οι τεχνικές και τα εργαλεία που θεωρούνται κατάλληλα για την υποστήριξη των αξιών που αναφέρθηκαν παραπάνω.

**Πίνακας 4:** Τα βασικά σημεία αναφοράς της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας

Αξίες	Εργαλεία	Τεχνικές
α. Δέσμευση από την ανώτατη διοίκηση  β. Συνεχής βελτίωση  γ. Αφοσίωση από όλους στον οργανισμό  δ. Εστίαση στους πελάτες  ε. Εστίαση στις διαδικασίες	α. Διάγραμμα Ishikawa  β. Χάρτες ελέγχου  γ. Διάγραμμα δένδρου  δ. Διάγραμμα ροής ISO9000	α. Μέθοδος Ανάπτυξης Ποιότητας β. Αυτοαξιολόγηση  γ. Κύκλος Ποιότητας  δ. Συμμαχία με τους προμηθευτές  ε. Ανάπτυξη προσωπικού  στ. Διοίκηση διαδικασιών

Πηγή: Perrow (1970)

Στα μέσα της δεκαετίας του 1990, οι διοικητές εννέα μεγάλων αμερικανικών οργανισμών σε συνεργασία με συμβούλους και καθηγητές πανεπιστημίου επισημαίνουν ότι η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας αποτελεί ένα σύστημα διοίκησης του οποίου σκοπός είναι η ικανοποίηση του ανθρώπου και ιδίως του πελάτη με το μικρότερο δυνατό κόστος. Η διαδικασία αυτή αφορά όλα τα τμήματα του οργανισμού ο οποίος εξετάζεται και εκτείνεται μέχρι και την προμηθευτική και καταναλωτική αλυσίδα. Υποστηρικτικά στην παραπάνω διαδικασία επισημαίνεται ότι είναι απαραίτητη η μάθηση και η προσαρμογή στις νέες συνθήκες στα πλαίσια της επιτυχίας του οργανισμού.

### 4.3 Επεξήγηση των όρων της ΔΟΠ

#### Ο όρος Διοίκηση

Η διαδικασία της διοίκησης είναι ιδιαίτερα σημαντική προκειμένου να είναι σαφείς οι αξίες της επιχείρησης και να πραγματοποιηθούν τα στρατηγικά πλάνα της εταιρείας. Στη διαδικασία αυτή εμπλέκονται όλοι οι εργαζόμενοι της εταιρείας και η διοίκηση οφείλει να λαμβάνει υπόψη τις εξελίξεις, και να καθίσταται εφικτή η οριζόντια και η κάθετη επικοινωνία ανάμεσα στους εργαζόμενους και στους εργοδότες.

#### Ο όρος Ολική

Ο παράγοντας ολική θεωρήθηκε απαραίτητο να συμπεριληφθεί στην ονομασία της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας διότι ανταποκρίνεται στην ανάγκη να περιγραφεί μια συνολική διαδικασία που αφορά ολόκληρη την εταιρεία και για να προωθηθεί η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και προϊόντων. Ήδη από τα μέσα του αιώνα κατέστη σαφές ότι είναι απαραίτητο να γίνει μία συνολική προσέγγιση της ποιότητας σε θέματα που αφορούν την ποιότητα των υπηρεσιών και των προϊόντων. Οι Ιάπωνες υιοθέτησαν την προσέγγιση των Feigenbaum και Juran (1988) και συγκεκριμένα τους τρεις παράγοντες επιτυχίας του ελέγχου ποιότητας, οι οποίοι είναι:

- i. ισχυρή ηγετική παρουσία η οποία καθοδηγεί τις κινήσεις για την αναβάθμιση της ποιότητας στην επιχείρηση.
- ii. παρεχόμενη ιδιαίτερη εκπαίδευση σε όλα τα στελέχη της επιχείρησης.
- iii. έμφαση στη συνεχή βελτίωση της επιχείρησης.

Στα παραπάνω, οφείλουμε να προσθέσουμε ότι όλοι όσοι αναμινγούνται στη παραγωγή ενός προϊόντος ή στην παροχή μίας υπηρεσίας πρέπει να δραστηριοποιηθούν προκειμένου να αποκτήσει νόημα η λέξη ολική που προσδιορίζει τον τίτλο ποιότητα.



## Ο όρος Ποιότητα

Προκειμένου να εξασφαλιστεί η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και αγαθών χρειάζεται να αναγνωριστεί η σημασία τόσο των εξωτερικών όσο και των εσωτερικών παραγόντων για τη διασφάλιση της ποιότητας. Για να συμβεί αυτό χρειάζεται να αντιμετωπιστεί η σημασία της ποιότητας του σταδίου παραγωγής ενώ επιβάλλεται να γίνει με προσοχή η ανάλυση της αγοράς, ενώ ιδιαίτερη σημασία κατέχει η σχεδίαση των προϊόντων καθώς και η αποτελεσματική εξυπηρέτηση των πελατών. Ιδιαίτερα, η επιμόρφωση των στελεχών της επιχείρησης ανεξάρτητα από τη βαθμίδα στην οποία βρίσκονται διαδραματίζει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο, κυρίως στη σύγχρονη εποχή η οποία χαρακτηρίζεται από ταχύτατες αλλαγές και φυσικά την έντονη εμπλοκή της τεχνολογίας, η οποία θα μας απασχολήσει στο επόμενο κεφάλαιο αυτή της μελέτης.

**Πίνακας 5:** Επεξηγήσεις των όρων που απαρτίζουν την ονομασία «Διοίκηση Ολικής Ποιότητας»

Διοίκηση	Ολικής	Ποιότητας
α. δέσμευση της Ανώτατης Διοίκησης	α. κάθε συμμετέτοχος στην παραγωγική διαδικασία οφείλει να αντιληφθεί τη σημασία της προαγωγής της ποιότητας	α. σημείο αναφοράς αποτελεί ο πελάτης
β. καθιέρωση στόχων και αξιών για την εταιρεία	β. απαραίτητη κρίνεται η ομαδική εργασία	β. προσπάθεια για συνεχή βελτίωση
γ. η σημασία της ηγετικότητας	γ. αλληλεπίδραση των επιπέδων και των λειτουργιών στην εταιρεία	γ. προαγωγή των δεξιοτήτων και των γνώσεων των εμπλεκομένων
δ. αλλαγές στην οργανωσιακή κουλτούρα της επιχείρησης	δ. συστηματική σκέψη	δ. προσπάθεια για προαγωγή της καινοτομίας και της ενδυνάμωσης του ανθρώπινου δυναμικού

Πηγή: Perrow (1970)

## 4.4 Οι βασικές αρχές της ΔΟΠ

Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας στηρίζεται σε κάποιες βασικές αρχές.

Πρώτον, δίνεται έμφαση στους πελάτες και στις ομάδες ενδιαφερομένων (stakeholders). Δεύτερον, απαιτείται ομαδική συνεργασία από όλους τους συμμετέχοντες στην επιχείρηση, και τρίτον δίνεται έμφαση στη συνεχή βελτίωση και στην προαγωγή της μάθησης.

Όσον αφορά την έμφαση στον πελάτη, η σημασία της ορθής αντιμετώπισης του είναι πρωταρχικής σημασίας διότι εκείνος είναι ο τελικός αποδέκτης της υπηρεσίας ή του προϊόντος και επομένως εκείνος είναι ο τελικός αποτιμητής της ποιότητας των υπηρεσιών και των προϊόντων. Η ευχαρίστηση του πελάτη από την επιχείρηση είναι εκείνη που εγγυάται την ευδοκίμηση της εταιρείας και μπορεί να αυξήσει κατακόρυφα τις αποδοχές της επιχείρησης. Η εστίαση στο πελάτη δεν είναι εύκολο να προσδιοριστεί και αποτελεί πολύ περισσότερο μια ψυχολογική κατάσταση παρά μία απόλυτη έννοια.

Η επιτυχής εστίαση στον πελάτη είναι μία επίπονη διαδικασία που αφορά συνεχή προσπάθεια. Επιπλέον, διαρκής είναι η προσπάθεια για τη δημιουργία νέων συστημάτων για την εξυπηρέτηση των αναγκών του πελάτη γεγονός που απαιτεί την ευελιξία της εταιρείας προκειμένου να είναι σε θέση να δεχτεί νέες προκλήσεις και να ενσωματώσει καινούριες έννοιες.

Η εστίαση στην επιθυμία του πελάτη απαιτεί την πειθαρχία και την προσοχή της Ανώτατης Διοίκησης. Η εκδήλωση της επιθυμίας από την πλευρά του πελάτη δεν είναι πάντοτε εκπεφρασμένη με τρόπο ξεκάθαρο και χρειάζεται την καλλιέργεια αντίστοιχων αντανakλαστικών.

Σχετικά με την ομαδική συνεργασία, η συνεισφορά όλων όσοι εμπλέκονται στην παραγωγή του προϊόντος ή στην παροχή των υπηρεσιών είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς πρέπει να χαρακτηρίζεται από συντονισμένη προσπάθεια από όλους τους συμμετέχοντες. Σχετικά με το ζήτημα αυτό έχουν γραφεί σχετικές μελέτες οι οποίες έχουν αναδείξει και υπογραμμίσει τη σημασία της ανάμιξης των εργαζομένων.

Τα προγράμματα ανάμιξης των εργαζομένων έχουν διάφορες μορφές όπως η εργασιακή συμμετοχή στο πλαίσιο της οποίας οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν άμεσο ρόλο ή ακόμη και συμβουλευτική συμμετοχή, στα πλαίσια της οποίας η γνώμη των εργαζομένων λαμβάνεται υπόψη κατά τη λήψη αποφάσεων. Επιπρόσθετα, η συμμετοχή μπορεί να είναι και χρηματοοικονομική στα πλαίσια της οποίας οι εργαζόμενοι έχουν συμμετοχή στα κέρδη ή στην ιδιοκτησία. Μέσα από την ανάμιξη των εργαζομένων, επιτυγχάνεται η δημιουργία της ιδιαίτερης ταυτότητας της εταιρείας καθώς επίσης και ο υψηλός βαθμός δέσμευσης και αφοσίωσης σε αυτή. Σε κάθε περίπτωση βέβαια, οι αποφάσεις λαμβάνονται από τη διοίκηση η οποία διατηρεί για τον εαυτό της το πλεονέκτημα του ολοκληρωτικού ελέγχου.

Η συμμετοχή των εργαζομένων αφορά την περίπτωση ευρείας συμμετοχής και οδηγεί στη βελτίωση της ποιότητας και μπορεί να λάβει τη μορφή εξωτερικής ανάμιξης, η οποία σχετίζεται με ανταμοιβές χρηματικές και μη, όπως επίσης και εσωτερική ανάμιξη, όταν οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν αυτονομία κατά την άσκηση του έργου τους και τη δυνατότητα να αναδιοργανώσουν, όσο μπορούν, την εργασία τους.

Σημαντικό στο σημείο αυτό κρίνεται να επισημανθεί η έννοια της ενδυνάμωσης των εργαζομένων από τη κυρίαρχη μεριά της εργοδοσίας. Μέσω της ενδυνάμωσης, οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι συμμετέχουν στην επιτυχία της εταιρείας. Οι εργοδότες εκμεταλλεύονται τις ικανότητες των εργαζομένων, προκειμένου να τοποθετηθεί ο εργαζόμενος στο κέντρο των εξελίξεων. Επίσης, μέσα από την ενδυνάμωση οι εργαζόμενοι έχουν την αίσθηση ότι ανήκουν στην εταιρεία στην οποία εργάζονται και νιώθουν ότι είναι αποδεκτοί. Ακόμη, μέσα από τη διαδικασία της ενδυνάμωσης το

άτομο νιώθει ότι ανήκει στην εταιρεία και εκτός αυτού απολαμβάνει την εργασία του, καθώς γίνεται αποδοτικό(Rothschild & Ollilainen 1999).

Λίγο πριν την ολοκλήρωση της ενότητας, αξίζει να γίνει σύντομη αναφορά στις ομάδες που συναντιούνται στις επιχειρήσεις (Dimitriades 2000):

**ομάδες έργου:** στις ομάδες αυτές ανατίθενται συγκεκριμένες και υψηλής ευθύνης και σημασίας αρμοδιότητες όπως είναι η ανάπτυξη ενός νέου προϊόντος ή η εξάπλωση των επιχειρησιακών δραστηριοτήτων σε άλλους τομείς της βιομηχανίας. Προκειμένου να λειτουργήσουν ομαλά οι ομάδες έργου απαιτείται η κατάρτιση χρονοδιαγραμμάτων και η τήρησή τους. Η συμμετοχή των μελών της ομάδας κρίνεται απαραίτητη μέχρι τη στιγμή της ολοκλήρωσής του.

**κύκλοι ποιότητας:** στους κύκλους ποιότητας εντάσσονται έξι έως οκτώ άτομα τα οποία προέρχονται από το ίδιο τμήμα και συμμετέχουν εθελοντικά. Τα μέλη αυτά συμμετέχουν σε εβδομαδιαίες συναντήσεις ωριαίας διάρκειας και αναλαμβάνουν αρμοδιότητες σχετικά με τις δραστηριότητες και το περιβάλλον εργασίας τους.

**ομάδες βελτίωσης της ποιότητας:** οι ομάδες περιλαμβάνουν άτομα από ένα συγκεκριμένο τμήμα ή μπορεί να είναι διατμηματικές και να συμπεριλαμβάνουν εκπροσώπους πελατών ή προμηθευτών. Στόχος της ομάδας είναι η βελτίωση της ποιότητας, επομένως απομακρύνονται όλες οι δραστηριότητες εκείνες οι οποίες δεν προάγουν την αξία και τη βελτίωση της παραγωγικότητας της εταιρείας. Σε ορισμένες περιπτώσεις απαιτείται η βοήθεια ενός ατόμου το οποίο διευκολύνει και παρέχει συμβουλές και χρησιμοποιεί αντίστοιχα ποιοτικά εργαλεία προκειμένου να διατηρηθεί η ομάδα στην ορθή κατεύθυνση.

Τέλος, η βελτίωση και η προαγωγή της μάθησης, αφορά τη συνεχόμενη προσπάθεια να βελτιώνονται οι παρεχόμενες υπηρεσίες και τα προϊόντα από την επιχείρηση με τρόπο που εμπλέκει τόσο τους προμηθευτές όσο και τους πελάτες της επιχείρησης, χωρίς, φυσικά να παραλείπονται οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και τα ανώτερα στελέχη της εταιρείας(Dimitriades2000).

## **4.5 Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας ως τρόπος περιορισμού της δημοκρατικότητας**

Στη σύγχρονη εποχή, ωστόσο, η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας δε φαίνεται να αποσκοπεί μόνο στην εξασφάλιση της καλύτερης δυνατής ποιότητας του προϊόντος αλλά να έχει μετατραπεί σε έναν μηχανισμό ελέγχου και περιορισμού της δημοκρατικότητας στο χώρο εργασίας, όπως καταδεικνύουν σύγχρονες μελέτες.

Ξεκινώντας από αυτό, κρίνεται απαραίτητο να επισημανθεί άλλο ένα σημαντικό ερώτημα, το κυριότερο ίσως όλων, που διατρέχει τις σχετικές με την άσκηση εξουσίας στο χώρο εργασίας μελέτες: πώς καθίσταται εφικτό να επιβάλλεται η εξουσία των λίγων στους πολλούς τόσο σε μεμονωμένους οργανισμούς όσο και σε ολόκληρη την κοινωνία μας.

Εκείνοι οι οποίοι τάσσονται υπέρ της θεωρίας του Weber προκρίνουν τη γραφειοκρατική οργάνωση στην επιβολή της εξουσίας από τα υψηλότερα στρώματα στα χαμηλότερα, είτε πρόκειται για την οργάνωση της κοινωνίας είτε των οργανισμών. Από την άλλη, εκείνοι οι οποίοι τάσσονται υπέρ της θεώρησης του Marx, κάνουν λόγο για την προώθηση των συμφερόντων της τάξης τους και για τις δυνατότητες που εμφανίζει ο εργάτης στο να αντισταθεί στην άσκηση εξουσίας πάνω του και να διεκδικήσει την κοινωνική αλλαγή, που προάγει με καλύτερο τρόπο τα συμφέροντά του.

Παρά το γεγονός ότι οι προαπαιτούμενες της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας, υποστηρίζουν την άποψη ότι πρωταρχικός σκοπός της είναι η βελτίωση των προϊόντων και η παροχή στους εργαζομένους της δυνατότητας να συμμετέχουν στη λήψη των αποφάσεων, ωστόσο εκείνο το οποίο φαίνεται τελικά να προάγεται είναι η ενδυνάμωση του ιεραρχικού και όχι του δημοκρατικού ελέγχου.

Η διατήρηση της ιεραρχικής αυτής υπεροχής συγκεκριμένων ομάδων υποστηρίχθηκε τόσο από οικονομικές παραμέτρους όσο και από κοινωνικές και αποτέλεσε τρόπον τινά το κληροδότημα του καπιταλισμού, υποστηριγμένο από τη λογική και τη διάδοση της ιδέας που επέτασσε τη διατήρηση της τάσης αυτής.

Φυσικά, διατυπώθηκε και στο παρελθόν αλλά και σήμερα ο αντίλογος ο οποίος ήθελε τις ειλημμένες αποφάσεις να είναι αποδεκτές και σεβαστές μόνο στην περίπτωση που οι συμμετέχοντες και οι επηρεαζόμενοι από αυτές μπορούσαν επί ίσοις, κατά το δυνατόν, όροις να εκφέρουν άποψη και να επηρεάσουν με αυτή, την εξέλιξη της απόφασης.

Οι παραπάνω τάσεις και ιδέες εντοπίζονται στην Αμερική ήδη από τις αρχές του περασμένου αιώνα. Εκεί η εργατική οργάνωση, της οποίας οι πρώτες ρίζες ανάγονται στο 19ο αιώνα, σηματοδοτούσε κοινωνικές αλλαγές σημαντικής έντασης και πυροδοτούσε εξελίξεις, ο απόηχος των οποίων εξαπλωνόταν και στον υπόλοιπο κόσμο και αποτελούσε σημείο αναφοράς ενίοτε.

Τα διδάγματα των Ιαπώνων και η παγκοσμιοποίηση που παρατηρείται τις τελευταίες δεκαετίες ανέδειξαν με τη σειρά τους την ανάγκη να καθοριστούν συγκεκριμένοι κύκλοι ποιότητας προκειμένου να διασφαλιστεί αφενός η ποιότητα των προϊόντων και αφετέρου να μπορέσουν να εξηγήσουν στην πτώση στην αξία των μεριδίων των εταιρειών. Στα πλαίσια των παραπάνω, έγινε προσπάθεια να δημιουργηθούν ομάδες ποιότητας ανάμεσα στους εργαζόμενους, οι οποίες θα συζητούσαν νέες ιδέες σχετικά με τη βελτίωση των προϊόντων.

Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας, επικεντρώνοντας στην ικανοποίηση του πελάτη, στηρίχθηκε στη βελτίωση της ποιότητας και στη συνεχή ανάμιξη όλων των εμπλεκομένων. Αρχικά, θεωρήθηκε ότι ο εκδημοκρατισμός της εργασίας βοηθάει στη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων προϊόντων. Μέσα από την αποφυγή των συγκεντρωτικών τάσεων, οι χώροι εργασίας μετατρέπονται σε δημοκρατικούς χώρους εργασιακής συνεύρεσης με κοινό σκοπό τη βελτίωση των προϊόντων και των παρεχόμενων υπηρεσιών, με γνώμονα την ευχαρίστηση του πελάτη (Rothschild & Ollilainen 1999).

Σταδιακά, το επικεντρωμένο ενδιαφέρον των εργοδοτών έγινε αυστηρών η βελτίωση των προϊόντων, ενώ παράλληλα περιορίστηκε το ενδιαφέρον για την ποιότητα του εργασιακού χρόνου, γεγονός που πρωταρχικά έπληττε τους εργαζομένους. Η εστίαση τελικά της εργοδοσίας στη βελτίωση της ποιότητας προκάλεσε πολλαπλά προβλήματα στους όρους εργασίας των εργαζομένων οι

οποίοι μετατράπηκαν σε ελεγχόμενα γρανάζια ενός ανώτερου μηχανισμού που μπορούσε να εγγυηθεί την ευδοκίμηση ενδεχομένως της εταιρείας, αλλά όχι την καλυτέρευση των όρων εργασίας του προσωπικού της.

Ο σχεδόν αυτοσκοπός της βελτίωσης των προϊόντων και των υπηρεσιών παρείχε θεωρητικά τη βάση για την ενδυνάμωση του ιεραρχικού ελέγχου και τελικά για την προάσπιση της ανάγκης να λαμβάνονται οι αποφάσεις όχι με τρόπο δημοκρατικό αλλά με τρόπο συγκεντρωτικό προκειμένου να επιτευχθεί καλύτερος έλεγχος των διαδικασιών και να μην εντοπίζονται εμπόδια στην παραγωγή και τελικά την κερδοφορία της επιχείρησης (Rothschild & Ollilainen 1999).

Η παραπάνω μετεξέλιξη φυσικά προσέκρουσε στους εργαζόμενους, οι οποίοι εύλογα φάνηκαν απρόθυμοι να συνεργαστούν απόλυτα, δεδομένου ότι οι αλλαγές που προωθούνταν δε φαινόταν να προασπίζουν τα συμφέροντά τους αλλά μάλλον να τους επιστρέφουν σε άλλες εποχές εργασιακής εκμετάλλευσης.

Ωστόσο, εκείνο που αποτελεί κοινό τόπο είναι το κατά πόσο οι εργαζόμενοι, παρά το ποσοστό ικανοποίησης από την εργασία τους, μπορούν να διεκδικήσουν με θέρμη τα δικαιώματά τους και να διακόψουν ακόμη και την παραγωγή απαιτώντας αλλαγές για την καλυτέρευση της θέσης τους. Η απάντηση είναι αμφίβολη και ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής ύφεσης μάλλον καθίσταται προφανές ότι δεν είναι εφικτό να περάσει ο έλεγχος ουσιαστικά στα χέρια των εργαζομένων. Ανασταλτικό παράγοντα στα παραπάνω αποτελεί η εισαγωγή και η χρήση της τεχνολογίας στην παραγωγική διαδικασία η οποία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις.

## **Κεφάλαιο 5ο**

### **Ο ρόλος της τεχνολογίας στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού**

#### **5.1 Γενικό πλαίσιο**

Η εισαγωγή της Πληροφορικής και της Ηλεκτρονικής, οι οποίες συνοπτικά χαρακτηρίζονται ως Νέες Τεχνολογίες εντοπίζεται για πρώτη φορά στη δεκαετία 1950-1960, αρχικά στις βιομηχανίες συνεχούς ροής αλλά και σταδιακά στη βιομηχανική παραγωγή καθώς επίσης και στον τομέα των υπηρεσιών. Το γεγονός ότι οι Νέες Τεχνολογίες παρείχαν τη δυνατότητα της αυτοματοποίησης, προγραμματιζόμενης ή ευέλικτης, έδωσε τη δυνατότητα να προσαρμόζεται με σχετική ευκολία η παραγωγή και να μπορεί να ευθυγραμμίζεται με τις έννοιες της προσφοράς και της ζήτησης, παράμετρος ιδιαίτερα σημαντική για την ευόδωση της επιχείρησης.

Κυρίαρχα, η προσέγγιση των περισσότερων μελετητών για την εξέταση των σχέσεων εργασίας και τεχνολογίας εστιάζει στον τεχνολογικό ντετερμινισμό ο οποίος από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 επικεντρώνεται στην τεχνική διαίρεση της εργασίας, στις ειδικότητες και στην οργάνωση της εργασίας, έτσι όπως αυτά καθορίζονται στενά από τις τεχνολογικές επιλογές και εξελίξεις. Υπό την έννοια αυτή, η τεχνολογία είναι η εξωτερική μεταβλητή η οποία βοηθάει στην ερμηνεία των καθοριστικών και αναγκαίων συνεπειών της οργάνωσης της εργασίας (Maurice et all. 1982).

Ο τεχνολογικός ντετερμινισμός αμφισβητήθηκε ήδη από τη δεκαετία του 1970, στα πλαίσια ποικίλων ερευνών οι οποίες διενεργήθηκαν ανάμεσα σε χώρες με παρόμοια οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, προκειμένου να μελετηθεί σε βάθος η επιρροή της τεχνολογίας στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Η συμβολή της τεχνολογίας στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων θεωρείται ιδιαίτερα



σημαντική διότι όσο και αν δεν οργανώνει με την αυστηρή έννοια του όρου την εργασία, ωστόσο είναι σαφές ότι θέτει σε αυτή συγκεκριμένα όρια (Curran 2003).

Επιπλέον, η τάση που διαφαίνεται έντονα στη σύγχρονη εποχή αφορά τη μείωση της ζωντανής εργασίας, συχνά στα πλαίσια της τόνωσης της αποδοτικότητας και της ποιότητας, αντίθετα με τον άνθρωπο ο οποίος λογίζεται ως παράγοντας αστάθειας στο χώρο της παραγωγής, χωρίς φυσικά να προσμετρώνται οι πιθανότητες απεργιών και λοιπών κινήσεων διεκδίκησης των εργασιακών δικαιωμάτων.

Η θεωρητική προσέγγιση και ο σχεδιασμός της παραγωγής, όταν δε γίνεται με τη συνδρομή των ίδιων των παραγωγών οι οποίοι μεταφέρουν τις πραγματικές και όχι τις ιδανικές συνθήκες παραγωγής, οδηγεί με τη σειρά της στην κατάτμηση της εργασίας ιδιαίτερα στον τομέα της παραγωγής. Το γεγονός αυτό θέτει ως κέντρο της παραγωγικής διαδικασίας τη μηχανή και όχι τον άνθρωπο. Ο δεύτερος, ιδίως στη σύγχρονη εποχή της τεχνολογικής προόδου, φαίνεται αδύναμος να σταθεί ισάξια στην ίδια θέση με τη μηχανή και έχει λάβει σε πολλές περιπτώσεις τη θέση βοηθητικού εξαρτήματός της, παρά χειριστή της (Maurice et al.1982).

## **5.2 Ο ρόλος των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας στη διαμόρφωση μιας νέας προσέγγισης στον καταμερισμό της εργασίας**

Η σχέση μεταξύ της τεχνολογίας και της οργανωτικής μορφής και λειτουργίας μελετώνται από επιστήμονες για πάνω από 50 έτη. Μέσα από έρευνες που έχουν διενεργηθεί από τον Woodward (1958,1965), δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην τεχνολογία ως καθοριστικό παράγοντα της οργανωτικής δομής. Πιο πρόσφατα, μάλιστα, πρότυπα τεχνολογίας και οργάνωσης που προτάθηκαν από τον Perrow (1967, 1970), πρόσθεσαν νέα οπτική στην κατανόηση του ρόλου της τεχνολογίας και στη διαμόρφωση της οργανωτικής μορφής και λειτουργίας.

Αυτά τα πρότυπα εστίασαν στις διαφορετικές πτυχές των οργανώσεων σε τεχνικά συστήματα που καθορίζονται ευρέως. Για παράδειγμα, η έρευνα του Woodward (1958, 1965) για την κατασκευαστική τεχνολογία και την οργανωτική δομή

υποστήριξε ότι απαιτείται αυξανόμενη τεχνολογική πολυπλοκότητα και μεγαλύτερη δομική πολυπλοκότητα για την αποτελεσματική απόδοση. Ο Thompson (1967) επέκτεινε τη δυνατότητα εφαρμογής της τεχνολογίας πέρα από τις κατασκευαστικές οργανώσεις στην τεχνολογική αλληλεξάρτηση, που εστιάζει στο συντονισμό που επιβάλλεται από τα διαφορετικά σχέδια αλληλεξάρτησης μεταξύ των στοιχείων μιας οργάνωσης στο επίπεδο του τεχνικού συστήματος.

Όπως πρότεινε ο Galbraith (1973, 1977), η οργανωτική μορφή προέκυψε ως απάντηση στην αβεβαιότητα που δημιουργείται από τη διαφορά μεταξύ του ποσού πληροφοριών που προσφέρονται και του ποσού των πληροφοριών που απαιτούνται για την απόδοση στόχου. Πρότεινε, λοιπόν, ότι η αβεβαιότητα αυτή θα μπορούσε να μειωθεί με τη μείωση του ποσού των πληροφοριών που απαιτούνται για τη λήψη αποφάσεων μέσα από την παροχή πόρων, με την αποθήκευση ή με την αύξηση μιας οργάνωσης ώστε να δοθεί η δυνατότητα να υποβληθούν σε επεξεργασία οι πληροφορίες. Η Τεχνολογία της πληροφορίας γίνεται αντιληπτή από τον Galbraith ως εργαλείο για να ενισχύσει την κάθετη επεξεργασία πληροφοριών εκτιμώντας ότι η οριζόντια επεξεργασία πληροφοριών θα μπορούσε να αυξηθεί με τη δημιουργία των συνδέσμων μεταξύ των ανθρώπων, ώστε να αξιοποιηθεί μέρος των πληροφοριών που απαιτούνται για μία συγκεκριμένη δραστηριότητα λήψης αποφάσεων.

Κοινό σημείο αναφοράς για τα πρότυπα οργάνωσης είναι η ελλοχεύουσα προϋπόθεση ότι οι δομικές μορφές οργάνωσης καθορίζονται από τις ιεραρχίες επειδή εκείνες διευκρινίζουν τις ροές πληροφοριών και παράλληλα γίνονται αντιληπτές ως αρχικός μηχανισμός για το συντονισμό και τον έλεγχο δραστηριοτήτων. Η ιεραρχία σε συνδυασμό με την τεχνολογία και το περιβάλλον, στο οποίο εδράζεται η επιχείρηση, αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες, μέσα από τους οποίους η οργανωτική δομή μπορεί να γίνει αντικείμενο μελέτης ώστε να μελετηθούν οι οργανωτικές δομές της.

Τις δεκαετίες αυτές καθώς επίσης και εκείνες που επακολούθησαν παρατηρήθηκε η τάση να καταγράφονται ποικίλες προσεγγίσεις σχετικές με την περιγραφή της οργάνωσης της εργασίας και του τρόπου που η τεχνολογία επιδρά σε

αυτήν. Ενδεικτικά αναφέρεται η λεγόμενη θεσμική θεωρία η οποία εισήχθη από τους Mayer και Rowan (1977), η θεωρία της οικολογίας των πληθυσμών από τους Hannan και Freeman (1977) και η θεωρία της εξάρτησης των πόρων που εισήχθη από τους Pfeiffer και Salancik (1978).

Σε κάθε περίπτωση, όποια θεωρητική προσέγγιση και αν υιοθετείται, η εισχώρηση της τεχνολογίας στη διαδικασία της παραγωγής καταδεικνύεται, μεταξύ άλλων, και από τον αριθμό των ιστοσελίδων που φιλοξενούνται πλέον στον παγκόσμιο ιστό. Οι σελίδες αυτές από 9.472.000 που ήταν το 1996 έφτασαν στα 394.991.609 δέκα χρόνια αργότερα (Watson 2005).

Οι σύγχρονοι μελετητές αντιλαμβάνονται την τεχνολογική επανάσταση που έχει επιτελεστεί εξίσου σημαντική με εκείνη που προκλήθηκε στην περίπτωση του ατμού. Η πληροφορική, οι τηλεπικοινωνίες, η ηλεκτρονική και η ρομποτική δημιουργούν ένα νέο δίκτυο παραγωγικών δυνάμεων οι οποίες έχουν δυναμική επίδραση στην παραγωγικότητα της εργασίας ενώ παράλληλα διαμορφώνουν τα μέσα εργασίας με τρόπο μοναδικό.

Η παραπάνω αντίληψη σχετικά με τη σπουδαιότητα των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας στηρίζεται στις επιπτώσεις που διευρύνονται σε ποικίλες όψεις της κοινωνικής ζωής καθώς και της εργασίας. Σε σχέση με τα ζητούμενα της εν λόγω μελέτης, εκείνο που ενδιαφέρει περισσότερο είναι ότι η πληροφοριακή τεχνολογία και το σύμπλεγμα των υπόλοιπων τεχνολογιών επιδρούν στον τεχνικό και κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας, γεγονός που επιδρά στη διαστρωμάτωση της κοινωνίας, επομένως και στον τρόπο δόμησης αυτής.

Ο τρόπος που αλλάζει η κατανομή της εργασίας οδηγεί στη μεταβίβαση λειτουργιών του ανθρώπινου εγκεφάλου σε βαθμό που να στενεύουν τα περιθώρια να καταλάβει το άτομο ουσιαστική θέση στην παραγωγή. Αντίθετα, η εργασία περιορίζεται στην ανάλυση αφηρημένων συμβόλων και στην επεξεργασία της πληροφορίας, τουλάχιστον στην τωρινή φάση που η τεχνολογία δεν μπορεί ακόμη να ανταποκριθεί σε αυτόν το συνθετότερο ρόλο.

Η διαδραστική λειτουργία των μηχανών στα πλαίσια των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας δημιουργεί ανακατατάξεις στον εργασιακό χώρο

καθώς αναδομεί τον τρόπο εργασίας σε βαθμό τέτοιο που μπορεί να καταργήσει ακόμη και τη διάκριση ανάμεσα στους διοικητικούς υπαλλήλους και στους εργάτες, παρατήρηση η οποία οδηγεί εύκολα στο συμπέρασμα ότι πολλές από τις θέσεις θα μπορούσαν να εξαφανιστούν και στη θέση αυτών να τοποθετηθούν κατάλληλα μηχανήματα επεξεργασίας των πληροφοριών και υλοποίησης των επιχειρησιακών στοιχείων (Watson 2005).

Ακόμη, η πληροφοριακή τεχνολογία ανατρέπει τις σχέσεις που έχουν δομηθεί μεταξύ εργαζομένων στη διαδικασία της παραγωγής και στη διαχείριση και επεξεργασία της πληροφορίας. Η σχέση ανάμεσα στις κατηγορίες άμεσης και έμμεσης εργασίας στο σύνολο των εργαζομένων αναβαθμίζεται και παρέχει τη δυνατότητα ανασύνθεσης και περαιτέρω διαίρεσης στα διάφορα στάδια και βαθμίδες εργασίας, γεγονός που φέρει σε συνεργασία εργαζόμενους από ποικίλα επίπεδα της δημιουργίας των αγαθών ή των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η «γειννίαση» αυτή θέτει νέες βάσεις ιδιαίτερα σε σχέση με την προηγούμενη καθεστηκυία τάξη που υπήρχε στα εργοστάσια παλαιού τύπου.

Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών οδηγεί σε έναν νέο καταμερισμό της εργασίας και δημιουργεί ένα νέο μοντέλο εργασίας στο νέο, αυτοματοποιημένο πλέον περιβάλλον εργασίας που έχει διαμορφωθεί. Τα βασικά χαρακτηριστικά του νέου μοντέλου είναι η μείωση της άμεσης εργασίας και η αύξηση των ωρών της έμμεσης. Επιπρόσθετα, παρατηρείται η αλληλοδιείσδυση της άμεσης και της έμμεσης εργασίας με παράλληλη σύγκλιση των δύο μορφών εργασίας, την ίδια στιγμή που αυξάνεται ο χρόνος της εργασίας στο χώρο παραγωγής.

Ως αποτέλεσμα της ένταξης των νέων τεχνολογιών αναπτύσσονται στην παραγωγή δύο βασικές τάσεις: αφενός επιδιώκεται η ενσωμάτωση η οποία θεωρείται ο σύγχρονος τρόπος επιδίωξης της αύξησης της παραγωγικότητας και αφετέρου αναζητείται η ευελιξία των γραμμών παραγωγής προκειμένου να επιτευχθεί η προσαρμογή της παραγωγής στην αστάθεια των αγορών. Με τον τρόπο αυτό, μειώνονται οι νεκροί χρόνοι παραγωγής και αυξάνονται οι χρόνοι λειτουργίας των μηχανών, μέσα από τον προγραμματιζόμενο αυτοματισμό.

Η έμμεση εργασία σταδιακά επεκτείνεται και περιορίζει ταυτόχρονα την άμεση εργασία, γεγονός που καθιστά την πρώτη περισσότερο αφηρημένη σε βαθμό τέτοιο που η εργασία αφορά πλέον την αποκωδικοποίηση δεδομένων. Η νέα τάση, φυσικά, φαίνεται να επιφορτίζει με περιπλοκότητα τις σύγχρονες μορφές εργασίας, γεγονός που αθροίζεται στα μειονεκτήματα των εξελίξεων στο χώρο της εργασίας (Κοριά 1985). Η άμεση εργασία συνεχίζει να υπάρχει στις γραμμές παραγωγής και περιορίζεται κυρίως σε χειρισμούς, σχετικούς με τον έλεγχο και την εποπτεία των αυτοματοποιημένων γραμμών παραγωγής. Σταδιακά, οι θέσεις άμεσης εργασίας είναι εκείνες οι οποίες βρίσκονται στις χαμηλότερες θέσεις ιεραρχικά. Τα διαχειριστικά καθήκοντα που ανατίθενται στους εργάτες τελικά, σε συνδυασμό με το κόστος των πρώτων υλών και του χρόνου λειτουργίας των μηχανών, διαμορφώνουν το τελικό κόστος του παρεχόμενου προϊόντος ή της υπηρεσίας, διαμορφώνοντας το σύγχρονο αυτοματοποιημένο χώρο παραγωγής.

### **5.3 Οι παράμετροι της εργασίας στη μετα-τεϋλορική και μετα-φορντική εποχή**

Ήδη από την εποχή των λεγόμενων κλασικών οικονομολόγων υπήρχε έντονο ενδιαφέρον για τα προβλήματα που σχετίζονταν με την οργάνωση της εργασίας, υπό το πρίσμα των καπιταλιστικών σχέσεων. Οι οικονομολόγοι που ασχολήθηκαν με το θέμα της οργάνωσης της εργασίας ξεκίνησαν το έργο τους ήδη από την εποχή της Βιομηχανικής Επανάστασης. Ιδιαίτερα στο διάστημα από τον 19ο αιώνα έως και τις αρχές του 20ού παρατηρείται, στο διάστημα αυτό του ενός αιώνα περίπου, μία μεγάλη διαφοροποίηση των επιχειρήσεων που αναπτύχθηκαν και ιδιαίτερα στο μέγεθος αυτών, καθώς και τελικά στον τρόπο οργάνωσής τους με την παράλληλη ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας (Braverman 1998).

Τα μετα-φορντικά σενάρια έκαναν πολύ νωρίς λόγο για τη δημιουργία ενός νέου οικονομικού περιβάλλοντος στο οποίο κυρίαρχο ρόλο θα διαδραμάτιζε η αυξημένη ζήτηση η οποία θα ήταν ασταθής σε βαθμό τέτοιο που να επιζητεί την υιοθέτηση ευέλικτων επιχειρήσεων οι οποίες θα στηρίζονται στην αποσυμφόρηση

της λήψης των αποφάσεων και θα μείωναν παράλληλα τα λειτουργικά και τα ιεραρχικά επίπεδα, υποκινώντας παράλληλα την παραγωγή νέας γνώσης ιδίως μέσα στους χώρους της παραγωγής.

Οι αλλαγές που πυροδοτούνται από την αξιοποίηση της τεχνολογίας στην παραγωγή, οργανώνουν την εργασία σε μία αποσταθεροποίηση των αυστηρών ορισμών των ειδικοτήτων και ενδυναμώνουν και τονίζουν παράλληλα την ανάγκη να προωθηθεί η πολυειδίκευση, η συνεργασία και τελικά η συνάθροιση της γνώσης.

Όπως ορίζεται από τον OECD (1992), η αποτελεσματική χρήση των νέων τεχνολογιών οδηγεί στην ανάγκη για περαιτέρω εξειδίκευση των εργαζομένων, ενώ παράλληλα απαιτείται η ανάληψη πρωτοβουλιών και η οικειοθελής συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων προκειμένου να επιτευχθεί η ολοένα και περισσότερο επιτυχής ανάθεση και ολοκλήρωση συνθετότερων μορφών εργασίας. Επίσης, καίριας σημασίας κρίνεται η αποδοχή των νέων τεχνολογιών από τους εργαζομένους, διότι σε αντίθετη περίπτωση δε θα μπορέσει να υπάρξει επιτυχής εγκατάσταση των νέων τεχνολογιών και ομαλή λειτουργία και χρήση τους.

Με τον τρόπο αυτό προωθήθηκε η επιστημονική διαχείριση του ανθρώπινου μόχθου στις σχέσεις που δομήθηκαν στις επεκτεινόμενες καπιταλιστικές επιχειρήσεις. Η εισροή της τεχνολογίας στην παραγωγή με την ταυτόχρονη επικράτηση του καπιταλισμού επηρέασαν τις συνθήκες παραγωγής. Ο τρόπος που διαμορφώθηκαν οι εργασιακές σχέσεις επηρέασε σταδιακά και τις κοινωνικές σχέσεις και οδήγησε σταδιακά όχι τόσο στη μελέτη του ανθρώπινου μόχθου καθεαυτού αλλά πολύ περισσότερο του τρόπου με τον οποίο η εκμετάλλευση του ανθρώπινου μόχθου θα εξυπηρετούσε την περαιτέρω επαύξηση του κεφαλαίου. Οι νέες συνθήκες δεν καλλιέργησαν στην ουσία την είσοδο μόνο της επιστήμης στο χώρο εργασίας και στη διαμόρφωση του τρόπου εργασίας αλλά πολύ περισσότερο εισήγαγαν τη διαχείριση της εργασίας μέσω της τεχνολογίας.

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να αναλογιστεί κανείς τις αρχές του τεϋλορισμού και της διαχείρισης του ανθρώπινου μόχθου, διαδικασία η οποία επιβοηθήθηκε από τον εκμηχανισμό της εργασίας, καθώς η έρευνα επικεντρώθηκε πλέον περισσότερο στον τρόπο οργάνωσης της ανθρώπινης εργασίας μέσα από τον

εκμηχανισμό αυτής παρά στη μελέτη των φυσικών δυνάμεων, που αποτελούσαν αντικείμενο μελέτης των προηγούμενων δεκαετιών (Braverman 1998: κεφ.12).

Η διανόηση και η επιστήμη οδήγησαν στην εκμηχάνιση της εργασίας και με τον τρόπο αυτό επηρεάστηκαν οι κοινωνικές σχέσεις των εμπλεκόμενων ατόμων καθώς επίσης και ο τρόπος που λειτουργούσαν και οργανώνονταν στα πλαίσια της εργασίας τους. Σημαντικό σημείο αναφοράς επίσης κρίνεται το γεγονός ότι η επονομαζόμενη ηγεσία η οποία βρίσκεται πίσω από τη διαχείριση των μηχανών αυτών είναι εκείνη η οποία διαχειρίζεται όχι μόνο τον εξοπλισμό αλλά και τις ευρύτερες κοινωνικές σχέσεις στα πλαίσια του εργασιακού χώρου και έξω από αυτόν.

Σταδιακά, το απότοκο του ανθρώπινου μόχθου, φαίνεται να γίνεται το ίδιο κεφάλαιο καθώς φαίνεται να δρα πλέον έξω από τις εσωτερικές ανθρώπινες ανάγκες. Με τον τρόπο αυτό το κέντρο βάρους μετατοπίζεται από τις ανθρώπινες ανάγκες στα χαρακτηριστικά των μηχανών και τις απαιτήσεις σχετικά με την απαραίτητη αυτάρκεια. Επομένως, η έρευνα μετατοπίζεται πλέον στη μελέτη και τελικά στο διαχωρισμό του ελέγχου της εργασίας από την εκτέλεση αυτής, διαχωρισμός ο οποίος εν πολλοίς παραπέμπει στην κατάτμηση της εργασίας.

Στην πραγματικότητα, εκείνο το οποίο εντοπίζεται είναι ότι η χρησιμοποίηση των μηχανών δημιουργεί τις προϋποθέσεις ώστε ένα μικρό σχετικά τμήμα ανθρώπων να μπορέσει να ασκήσει εξουσία σε ένα τεχνολογικά εξελιγμένο εργοστάσιο μέσα από τη χρήση των μηχανών οι οποίες δίνουν την εντύπωση της κυριαρχίας στους εργάτες αφού πρώτα οι τελευταίοι αποκτήσουν την κατάλληλη γνώση μέσα από την επιστήμη. Το παραπάνω μπορεί να γίνει καλύτερα κατανοητό στην περίπτωση που εξεταστεί η περίπτωση της γραμμής παραγωγής η οποία αποτελεί μία επινόηση της σύγχρονης τεχνολογίας, χωρίς την οποία δε θα μπορούσε να υπάρξει η σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία (Braverman 1998: κεφ.15).

Η υιοθέτηση τέτοιων μέσων όπως η γραμμή παραγωγής θυμίζει τη χρησιμοποίηση των σκλάβων στην αρχαία Ελλάδα ή στη Βόρεια Αμερική προκειμένου να μπορέσουν οι ελεύθεροι πολίτες να ασχοληθούν και τελικά να προοδεύσουν στην τέχνη και στην επιστήμη. Η εξέλιξη αυτή της τεχνολογίας ή οποία

παρουσιάζεται ως επίτευγμα της απαραίτητης καταπίεσης κάποιων κοινωνικών ομάδων με σύγχρονους όρους, θεωρείται ότι επιστρέφει τα πλεονεκτήματα στις χαμηλές κοινωνικά ομάδες στον οποίων το μόχθο στηρίχθηκε.

Η επικράτηση της μηχανής κάλυψε τις ανάγκες για μεγαλύτερη παραγωγή υλικών αγαθών που αποτέλεσε την επιθυμία κυρίαρχα της περιόδου μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Η σχέση ανάμεσα στο ημερομίσθιο και στο κόστος απόκτησης των μηχανών δημιουργούν ακόμη και στη σύγχρονη εποχή σχετικές ισορροπίες ανάμεσα στην ανθρώπινη εργασία και στην εκμηχάνιση αυτής. Κατατοπιστικοί είναι οι πίνακες που παρατίθενται στη συνέχεια.

**Πίνακας 6.** Εργάτες σε μη αγροτικές θέσεις εργασίας την περίοδο 1820-1970

Χρονολογία	Συνολικός αριθμός εργατών σε χιλιάδες	Εργάτες στην παραγωγή αγαθών σε χιλιάδες	Ποσοστό
1820	810	369	45.6
1830	1167	550	47.1
1840	1702	828	48.6
1850	2732	1375	50.3
1860	4244	2453	50.7
1870	6023	2979	49.5
1880	8885	4539	51.1
1890	13549	6549	48.3
1900	18374	8641	47
1910	25750	11836	46
1920	30931	14179	45.8
1930	29424	11943	40.6
1940	32376	13204	40.8
1950	45222	18475	40.9
1960	54234	20393	37.6
1970	70616	23336	33

Πηγή: Braverman (1998:164).



Στον παραπάνω πίνακα ο οποίος καταδεικνύει το γεγονός ότι προσεγγιστικά τέσσερις στους δέκα εργαζόμενους σε μη αγροτικούς τομείς ασχολούνται με την παραγωγή αγαθών, ποσοστό ιδιαίτερα υψηλό, όσο και αν τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται μείωση στον αριθμό αυτό. Ακόμη, σημαντικό κρίνεται να επισημανθεί, όπως φαίνεται στον πίνακα που ακολουθεί, το αυξανόμενο, στον εικοστό αιώνα, ποσοστό που υπογραμμίζει τη σχέση ανάμεσα στους ασχολούμενους με τη διοίκηση και την παραγωγή. Τα σχετικά μεγέθη υπογραμμίζουν το γεγονός ότι έχει αυξηθεί κατά πολύ το ποσοστό των ατόμων που αναλαμβάνουν πλέον διοικητικά καθήκοντα, υπονοώντας την παράλληλη επαύξηση των μηχανημάτων στον εργασιακό χώρο, πολύ περισσότερο μάλιστα σε περιπτώσεις όπως η παραγωγή αγαθών (Braverman 1998).

**Πίνακας 7:** Κατανομή των εργατών στους τομείς της διοίκησης και της παραγωγής.

Χρονολογία	Τομέας Διοίκησης	Τομέας Παραγωγής	Ποσοστό (αναλογία ανάμεσα στους διοικητικούς υπαλλήλους και σε εκείνους του παραγωγικού τμήματος)
1899	348000	4496000	7.7
1909	750000	6256000	12
1923	1280000	8187000	15.6
1929	1496000	8361000	17.9
1937	1518000	8553000	17.7
1947	2578000	11916000	21.6

Πηγή: Braverman (1998:164)

Όπως ήταν αναμενόμενο, η νέα τάξη πραγμάτων που χαρακτηριζόταν από τη σταδιακή αύξηση του αριθμού των μηχανικών οδήγησε στη δημιουργία μίας νέας εργατικής ομάδας, αυτής των μηχανικών οι οποίοι στην εποχή μας χρειάζεται να συμπληρώσουν τουλάχιστον έναν τετραετή κύκλο εκπαίδευσης. Την ίδια περίοδο, και περισσότερο στις αρχές της δεκαετίας του 1930, παρατηρείται ραγδαία αύξηση των αεροναυπηγών και των μηχανολόγων, με την αύξηση των τελευταίων να σχετίζονται με τις ευρύτερες αλλαγές στον τομέα της παραγωγής. Ιδιαίτερα η ενασχόληση των ατόμων με την παραγωγή προκάλεσε και τη δημιουργία νέων

επαγγελματικών κατηγοριών οι οποίες σχετίζονταν με την παραγωγή, γεγονός το οποίο μπορεί να επιβεβαιωθεί και από τα ακαδημαϊκά αρχεία των αντίστοιχων περιόδων. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι, στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, τα 866 σχετικά με τα τεχνικά επαγγέλματα το 1870 έφτασαν τον αριθμό των 30.000 το 1910, σημειώνοντας δραματική αύξηση (Braverman 1998: κεφ.16).

#### **5.4 Οι Νέες Τεχνολογίες και οι δεξιότητες των εργαζομένων**

Η παγίωση της χρήσης των νέων τεχνολογιών στην παραγωγή επηρεάζει σημαντικά την εξέλιξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων, όσο και αν το τελευταίο δεν μπορεί να διατυπωθεί απόλυτα, δεδομένου ότι επηρεάζεται από παράγοντες οι οποίοι μεταξύ άλλων συνδέονται με τον κλάδο για τον οποίο γίνεται λόγος, με την αγορά εργασίας, την ιδιαίτερη περιοχή στην οποία εδράζεται η επιχείρηση καθώς επίσης και από μία σειρά άλλα χαρακτηριστικά της επιχείρησης τα οποία θα πρέπει να μελετηθούν σε βάθος και ανεξάρτητα από τις υπόλοιπες παραμέτρους, προκειμένου να οδηγηθούμε σε ασφαλή κατά το δυνατόν συμπεράσματα.

Έρευνες καταδεικνύουν ότι η χρήση των νέων τεχνολογιών προκαλεί την ειδικευση των εργαζομένων που τις χρησιμοποιούν, επομένως συνεκδοχικά οδηγεί και στον εμπλουτισμό της εργασίας με τις αντίστοιχες ειδικότητες των εργαζομένων. Ωστόσο, κάποιος δύναται να συμπεράνει ότι ο εμπλουτισμός της εργασίας δεν είναι απαραίτητος καθώς πολλές φορές η χρήση των νέων τεχνολογιών αφορά γενικευμένες δεξιότητες επικοινωνίας, επίλυση προβλημάτων ή κοινωνικές δεξιότητες, οι οποίες αφορούν κυρίως την εκμάθηση νέων ρόλων και όχι την εκμάθηση τεχνικών δεξιοτήτων. Οι επιστήμες της πληροφορικής υποστηρίζουν ότι ο άνθρωπος θα αντικατασταθεί από τις μηχανές ιδιαίτερα στο τομέα της παραγωγής. Μπορεί η ανάπτυξη των τεχνολογιών της πληροφορίας να οδηγεί σε ποσοτική μείωση της παρέμβασης του ανθρώπου, όμως ο ρόλος των ανθρώπινων ικανοτήτων κρίνεται καθοριστικός στα πλαίσια αυτών των διαδικασιών. Ο Duran παρατηρεί ότι παρόλο που η ανθρώπινη παρέμβαση περιορίζεται μέσα από την αυτοματοποίηση, φαίνεται τελικά να απαιτεί μεγάλη εμπειρία και σημαντική τεχνογνωσία και να

αποκτά και ποιοτικό χαρακτήρα διότι ο άνθρωπος πρέπει να έχει την τεχνογνωσία ώστε να παρεμβαίνει στις μηχανές (όπως παρατίθεται στο Φραγκομιχελάκης 2000: 136).

Η τεχνογνωσία ορίζεται εδώ ως το σύνολο των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που επιτείνει τον έλεγχο της τεχνικής, δια της εργασίας στο πλαίσιο ενός παραγωγικού συστήματος, δηλαδή γνωρίζω πώς να κάνω κάτι. Οι τεχνογνωσίες έχουν κοινωνικό χαρακτήρα διότι εντάσσονται σ' ένα συγκεκριμένο κοινωνικοοικονομικό σχηματισμό και υπάρχουν όχι μόνο σ' ατομικό επίπεδο αλλά και σε συλλογικό. Επιπλέον, αποτελούν συστατικό στοιχείο εργατικής δύναμης και διαμορφώνονται μέσα από διαδικασίες εκμάθησης, κοινής συμμετοχής και διαφοροποίησης. Η εμπορευματοποίηση της εργατικής δύναμης στον καπιταλισμό αφορά και τις τεχνογνωσίες. Οι πρόσφατες εξελίξεις στις καπιταλιστικές οικονομίες επιφέρουν σημαντικές επιπτώσεις στο πεδίο των τεχνογνωσιών γεγονός το οποίο κάνει πιο έντονη την συλλογική διάσταση της εργασίας και των τεχνογνωσιών. Η συλλογική διάσταση των τεχνογνωσιών αναγνωρίζεται πλέον μέσα από την έννοια της συλλογικής ειδίκευσης. Αυτό συνεπάγεται ότι ορισμένες επαγγελματικές ιδιότητες παρουσιάζονται μόνο στο πλαίσιο ενός εργασιακού συνόλου. Επίσης, ένα σημαντικό ποσοστό της ποιότητας της εργασίας ενός ατόμου καθορίζεται από την ικανότητα του να ενσωματωθεί στο εργασιακό του περιβάλλον όπως για παράδειγμα σε μία ομάδα εργασίας (Φραγκομιχελάκης 2000: 136-139).

Οι τεχνογνωσίες αποτελούν εφόδιο, οικονομικό πόρο για τον εργαζόμενο που τις κατέχει. Η συγκρότηση τεχνογνωσίας αποτελεί μια μακρόχρονη διαδικασία ενώ η αξιοποίηση της γίνεται σε πολύ σύντομο χρονικό ορίζοντα. Η αντίθεση ανάμεσα σ' αυτές τις δύο χρονικότητες εντείνεται όταν κυριαρχεί ανταγωνισμός μεταξύ του εργαζόμενου και κάτοχου της τεχνογνωσίας και του εργοδότη ο οποίος ενδιαφέρεται να την αξιοποιήσει στο έπακρο. Σύμφωνα με τον Φραγκομιχελάκη(2000: 142) υπάρχουν δύο τρόποι οι οποίοι υποβοηθούν την «κλοπή» της τεχνογνωσίας. Ο πρώτος τρόπος σχετίζεται με την ολική ή μερική αντικατάσταση τους με μηχανές και ο δεύτερος σχετίζεται με την εισαγωγή οργανωτικών αλλαγών όπως για παράδειγμα η εισαγωγή τευλορικών μορφών

οργάνωσης που οδηγεί στη μεταφορά των τεχνογνωσιών στη διεύθυνση της επιχείρησης. Όπως γίνεται σαφές η διεύθυνση προσπαθεί να ιδιοποιηθεί τις τεχνογνωσίες και το γεγονός αυτό κάνει τους εργαζομένους να προσπαθήσουν να τις έχουν υπό τον έλεγχο τους. Οι παραπάνω συνθήκες δημιουργούν αντιπαραθέσεις μεταξύ των εργαζομένων ιδιαίτερα σε περιόδους κρίσης και ανεργίας και εντείνουν τις αυτοπροστατευτικές συμπεριφορές οι οποίες στηρίζονται στο φόβο του κάθε εργαζόμενου ότι αν δείξει στον συνάδελφο του αυτά που ξέρει, μπορεί κάποια στιγμή να του πάρει την θέση. Αυτό το γεγονός αποτελεί τροχοπέδη σε μια από τις βασικές διαδικασίες συγκρότησης των τεχνογνωσιών, δηλαδή στη μετάδοση από εργαζόμενο σε εργαζόμενο και από τη μία εργασιακή ομάδα στην άλλη (Φραγκομιχελάκης 2000: 142-3).

Πέρα από το ζήτημα της τεχνογνωσίας, υπάρχουν και άλλα ζητήματα τα οποία προκύπτουν από τη γενικευμένη χρήση των νέων τεχνολογιών. Σύμφωνα με τον Watson(2005), παρατηρείται διεύρυνση του περιεχομένου των βασικών λειτουργικών θέσεων εργασίας στα πλαίσια της επιχείρησης. Παρόλα αυτά, ο απαραίτητος για τα σύγχρονα δεδομένα εμπλουτισμός των θέσεων εργασίας δεν εντοπίζεται. Παράλληλα παρατηρείται το φαινόμενο να μην αυξάνονται οι μισθοί παρά το γεγονός ότι διευρύνονται τα καθήκοντα των εργαζομένων και αυξάνεται ο φόρτος της εργασίας τους. Επιπρόσθετα, αυξάνεται η τοπική αυτονομία των εργαζομένων και ταυτόχρονα αυξάνεται ο διευθυντικός κεντρικός έλεγχος που τους ασκείται.

Σταδιακά, η εργασία οργανώνεται και προωθείται ο συνεργατικός και κοινωνικός χαρακτήρας της με τη δημιουργία κατάλληλων ομάδων εργασίας. Ωστόσο, ο ρόλος των ομάδων αυτών είναι περισσότερο συμβουλευτικός και η λειτουργία τους καθορίζεται από την εξουσία των στελεχών που ασκούν τη διοίκηση. Ακόμη, σημαντικό κρίνεται να τονιστεί ότι οι σύγχρονες δυνατότητες που παρέχονται από τις νέες τεχνολογίες δίνουν τη δυνατότητα στην ηγεσία, όχι μόνο να ασκεί έλεγχο στον τρόπο που εργάζονται οι ομάδες εργασίας, αλλά και να έχει οφέλη από την αξιοποίηση των πληροφοριών που συλλέγονται από τη διαδικασία της εποπτείας.

Ακόμη, παρατηρούμε ότι τα μεσαία λειτουργικά στελέχη τείνουν να αποσταθεροποιούνται λόγω του γεγονότος ότι μεγάλο μέρος των δραστηριοτήτων τους ενσωματώνονται στους υπολογιστές ή σε άλλες ομάδες βασικών εργαζομένων ή ακόμη και στα διευθυντικά στελέχη. Οι νέες δομές που προωθούνται οδηγούν σε μία νέα οργάνωση της εργασίας και σε νέο σχεδιασμό των θέσεων εργασίας.

Το νέο περιεχόμενο της εργασίας που αποκτάται σταδιακά μέσα από την υιοθέτηση των νέων τεχνολογιών δεν προσμετράται στα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων και δεν αποτελεί προσωπική ικανότητα, παρά το γεγονός ότι εγγράφεται στο ατομικό επαγγελματικό κεφάλαιο του κάθε εργαζομένου. Επιπρόσθετα, το περιεχόμενο των θέσεων εργασίας, έτσι όπως προκύπτει εμπλουτισμένο από τις νέες τεχνολογίες, σχετίζεται με υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Αυτό γίνεται πλέον αντιληπτό από το γεγονός ότι ακόμη και οι χαμηλότερης υποστάθμης εργάτες παρουσιάζουν ουσιώδεις διαφορές τουλάχιστον σε επίπεδο μόρφωσης από τους αντίστοιχους εργάτες των προηγούμενων δεκαετιών, γεγονός που τους δίνει τη δυνατότητα όχι μόνο να μπορούν να διαβάζουν τα δεδομένα που τους παρέχει η σύγχρονη τεχνολογία αλλά και να μπορούν ακόμη και να τα αποκωδικοποιούν.

## **5.5 Οι Νέες Τεχνολογίες και ο μετασχηματισμός των σύγχρονων επιχειρήσεων**

Οι αλλαγές στις συνθήκες προσφοράς και ζήτησης αναγκάζουν τις επιχειρήσεις να προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα, εισάγοντας νέες τεχνολογίες και απαραίτητες πλέον τεχνολογικές διαρθρώσεις. Ο απώτερος σκοπός είναι η επίτευξη της ευελιξίας σε ένα εργασιακό περιβάλλον το οποίο διατηρεί την ιεραρχία του και οι θέσεις εργασίας διατηρούν το περιεχόμενό τους μερικό και χωρίς ουσιαστική αυτονομία. Με τον τρόπο αυτό δημιουργούνται τρεις βασικοί τύποι επιχειρήσεων.

Ο **πρώτος** τύπος επιχείρησης αφορά τις περιπτώσεις εκείνες των επιχειρήσεων οι οποίες λειτουργούν κατά κάποιο τρόπο υβριδικά, προσθέτοντας στην ήδη

υπάρχουσα τεϋλορική δομή τους, μετατεϋλορικές τεχνικές που σχετίζονται με την οργάνωση της εργασίας όπως ομάδες εργασίας που αναφέρθηκαν παραπάνω. Στις περιπτώσεις αυτές η εργασία παραμένει ιεραρχημένη, ενώ το περιεχόμενο των θέσεων εργασίας δεν έχει αυτονομία και η μεταβίβαση της γνώσης θεωρείται ανεπαρκής. Το γεγονός, ωστόσο, ότι οι αλλαγές στα παραγωγικά συστήματα δε συνοδεύονται από ουσιαστικές μεταβολές, οδηγεί τους εργαζόμενους στην υποχρέωση να ανταποκριθούν σε πολλαπλές υποχρεώσεις ενώ συναντάται η παράλογη απαίτηση να ζητείται από τους εργαζόμενους η ανάληψη πρωτοβουλιών την ίδια στιγμή που οι ίδιοι δεν έχουν ουσιαστική συμμετοχή στη λήψη των καθημερινών αποφάσεων. Έρευνες που διενεργούνται στην Ευρώπη καταδεικνύουν ότι, παρά τη μείωση της επιρροής του τεϋλορικού μοντέλου, παρατηρείται εντατικοποίηση της εργασίας στις περιπτώσεις των εταιρειών αυτών ενώ παράλληλα παρατηρείται η ενίσχυση των παραδοσιακών μηχανισμών ελέγχου που συντηρούν την ιεραρχία.

Ο **δεύτερος** τύπος επιχείρησης εστιάζει στη μεταρρύθμιση όχι μόνο των παραγωγικών συστημάτων αλλά και των συστημάτων εργασίας. Αυτός ο τρόπος οργάνωσης των επιχειρήσεων αφορά κυρίως τις αμερικάνικες επιχειρήσεις οι οποίες εφαρμόζουν ένα μετατεϋλορικό σύστημα εργασίας (Appelbaum & Batt 1994), με τον εξής τρόπο:

α. η εισαγωγή των μετατεϋλορικών συστημάτων εργασίας δεν αφορά το σύνολο εργασίας στην επιχείρηση αλλά πολύ περισσότερο ένα τμήμα των θέσεων αυτών. Οι μεταρρυθμίσεις των συστημάτων εργασίας αφορούν κυρίως τμήματα της λειτουργικής δραστηριότητας στο εσωτερικό της επιχείρησης.

β. οι μεταρρυθμίσεις των θέσεων εργασίας συνοδεύεται συνήθως από αποσταθεροποίηση των αμοιβών και αποσυνάρτησή τους από τις θέσεις εργασίας και τις ειδικότητες.

γ. τα νέα συστήματα εργασίας που υιοθετούνται, διευρύνουν το περιεχόμενο της εργασίας και οργανώνουν τις βασικές λειτουργικές δραστηριότητες με βάση την ιεραρχία που πλαισιώνει τις ομάδες εργασίας, με απώτερο σκοπό τη βελτίωση της παραγωγής.

Η **τρίτη** κατηγορία επιχειρήσεων αποτελεί μειοψηφία καθώς απαντούν πολύ λίγα παραδείγματα. Στις περιπτώσεις αυτές, η επιχειρηματική στρατηγική προωθεί ως απαραίτητη την αυτοδύναμη ανάπτυξη των εργαζομένων, προσπαθώντας παράλληλα τον περιορισμό της κοινωνικής διαίρεσης της εργασίας και καλλιεργώντας τη θετική ενσωμάτωση των εργαζομένων και τη σταθερότητα της εργασίας. Αυτού του είδους η οργάνωση της εργασίας αποτελεί μία περιορισμένης εξάπλωσης επιχειρησιακή στρατηγική (Πετράκη 2007).

Όπως αντιλαμβανόμαστε από τα παραπάνω, η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στη παραγωγή διαμορφώνει ένα νέο πλαίσιο το οποίο επηρεάζει καθοριστικά την παραγωγική διαδικασία. Αυτή η νέα διάσταση των πραγμάτων μας γεμίζει πάμπολλα ερωτήματα σχετικά με τον ακριβή σκοπό της τεχνολογίας στην παραγωγική διαδικασία.

Αρχικά, σύμφωνα με τον Μαρξ, η μηχανή διαδραμάτισε ένα αξιοσημείωτο ρόλο σχετικά με την απόσπαση της απόλυτης και σχετικής υπεραξίας των εργαζομένων. Πλέον, με την εισαγωγή των μηχανών στην παραγωγική διαδικασία, η παραγωγικότητα της εργασία εξαρτάται από τις μηχανές και όχι από τον εργάτη. Σύμφωνα με τον Μαρξ στο *Κεφάλαιο*, η παραγωγικότητα των μηχανών είναι «αντιστρόφως ανάλογη προς το μέγεθος του συστατικού κείνου μέρους της αξίας που μεταδίδουν στο προϊόν». Συνεπώς «όσο μεγαλύτερη είναι η περίοδος που λειτουργεί η μηχανή, τόσο μεγαλύτερη είναι η μάζα των προϊόντων, στην οποία κατανέμεται η αξία που προσθέτει, και τόσο μικρότερο είναι το μέρος της αξίας που προσθέτει στη μονάδα του εμπορεύματος» (Μαρξ 2006 Ι:419).

Πολύ σημαντικό ζήτημα για το κεφάλαιο είναι να λειτουργούν οι μηχανές όσο το δυνατόν μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Όμως στην περίπτωση αυτή προκύπτει ένα πολύ σημαντικό θέμα το οποίο σχετίζεται με τη φθορά των μηχανών. Υπάρχουν δύο κατηγορίες φθοράς. Η πρώτη κατηγορία σχετίζεται με την υλική φθορά η οποία μπορεί να συμβεί είτε από την παρατεταμένη χρήση είτε όμως και από την αχρηστία. Η δεύτερη κατηγορία φθοράς σχετίζεται με την ηθική φθορά. Η ηθική φθορά αναφέρεται στο γεγονός ότι η μηχανή στερείται της ανταλλακτικής της αξίας. Αυτό

μπορεί να συμβαίνει με δύο τρόπους είτε μέσα από τη δημιουργία φθηνότερων παρόμοιων μηχανών είτε μέσα από τη κατασκευή βελτιωμένων μηχανών.

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι η αξία της μηχανής, όσο καινούργια και να είναι, δεν ορίζεται πια από τον αναγκαίο χρόνο εργασίας αλλά ορίζεται από το χρόνο ο οποίος απαιτείται για την αναπαραγωγή της ή για τη δημιουργία μιας βελτιωμένης μηχανής. Ο κίνδυνος της ηθικής φθοράς περιορίζεται όταν μειώνεται το χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο αναπαράγεται η συνολική αξία της μηχανής. Επίσης όσο πιο μεγάλη είναι η εργάσιμη ημέρα, τόσο πιο μικρό είναι το διάστημα αυτό (Μαρξ 2006, I:420 ).

Ένας πολύ σημαντικός λόγος για τον οποίον οι κεφαλαιοκράτες επιδιώκουν την παράταση της εργάσιμης ημέρας είναι η αντίθεση μεταξύ ζωντανής και νεκρής εργασίας. Είναι γεγονός ότι, ο μοναδικός τρόπος για την απόσπαση υπεραξίας από τους εργαζομένους είναι μόνο η ανθρώπινη ζωντανή εργασία. Οι μηχανές δεν παράγουν αξία απλά μεταφέρουν αξία. Η ποσότητα της υπεραξίας που αποσπάται προσδιορίζεται μέσα από δύο προϋποθέσεις. Η πρώτη προϋπόθεση αφορά το ποσοστό της υπεραξίας το οποίο και ορίζεται από την αναλογία στα πλαίσια της εργάσιμης ημέρας, της αναγκαίας και της πρόσθετης εργασίας. Η δεύτερη προϋπόθεση αφορά τον αριθμό των εργατών που απασχολούνται. Αυτός ο αριθμός σχετίζεται με τη οργανική σύνθεση του κεφαλαίου δηλαδή αναφέρεται στη σχέση μεταξύ σταθερού και μεταβλητού κεφαλαίου. Συμπερασματικά καταλήγουμε στο γεγονός ότι οι καπιταλιστές μέσα από την καθολική χρήση των τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία αλλά και μέσα από την εκμετάλλευση της δυνατότητας για ανάπτυξη της υπερεργασίας σε βάρος της αναγκαίας εργασίας μέσω της αύξησης της παραγωγικής δύναμης, καταφέρνουν την μείωση των εργατών που απασχολούνται από το δοσμένο κεφάλαιο. Πλέον το μεταβλητό κεφάλαιο το οποίο θα μετασχηματιζόταν σε ζωντανή εργατική δύναμη, παίρνει άλλη μορφή και μετατρέπεται σε μηχανές. Στην ουσία αναφερόμαστε στη μετατροπή του σε σταθερό κεφάλαιο το οποίο δεν παράγει υπεραξία ( Μαρξ 2006, I:422).

Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία προσφέρει επιπλέον δυνατότητες στους καπιταλιστές. Μέσα από τις μηχανές, οι εργοδότες



δύνανται να εντείνουν και να αποσπάσουν την σχετική υπεραξία από τους εργαζομένους. Ο χαρακτήρας της σχετικής υπεραξίας άλλαξε ύστερα από την εισαγωγή των μηχανών στην παραγωγή. Ο καπιταλιστής μπορούσε να αποσπάσει την σχετική υπεραξία του εργαζομένου μέσα από την παραγωγική δύναμη της εργασίας. Ο εργάτης δηλαδή μπορούσε να παράγει περισσότερα προϊόντα στον ίδιο χρόνο. Η εισαγωγή των μηχανών στην παραγωγή αύξησαν την παραγωγική δύναμη και με αφορμή αυτό το γεγονός οι κεφαλαιοκράτες ανάγκαζαν τους εργαζόμενους να παράξουν μεγαλύτερη εργασία μέσα στον ίδιο χρόνο δηλαδή να την εντατικοποιήσουν. Υπάρχουν λοιπόν δύο τρόποι μέσα από τους οποίους μπορεί να γίνει η εντατικοποίηση της εργασίας. Ο πρώτος τρόπος σχετίζεται με την αύξηση της ταχύτητας των μηχανών και ο δεύτερος τρόπος αφορά την αύξηση του αριθμού των μηχανών τις οποίες ελέγχει ένας εργάτης (Μαρξ 2006, I:427).

Αξίζει να αναφέρουμε ότι η μεγάλη ανάπτυξη των τεχνολογιών η οποία και αποτελεί σημαντική παράμετρο εντατικοποίησης της εργασίας είναι αποτέλεσμα κοινωνικών αλλαγών. Η εργατική τάξη είχε δείξει έντονα τη δυσφορία της σχετικά με το χρονικό διάστημα της εργάσιμης ημέρας και έτσι το κράτος αναγκάστηκε να ορίσει κανονική εργάσιμη ημέρα. Η εντατικοποίηση της εργασίας και η απόσπαση σχετικής υπεραξίας μέσα από την υπερχρήση των μηχανών εδραιώθηκε όταν ο κρατικός μηχανισμός, κάτω από την πίεση της ταξικής πάλης, μείωσε το χρονικό όριο της εργάσιμης ημέρας μέσα από σχετική νομοθεσία. Από τη στιγμή που είχε σταματήσει η παραγωγή υπεραξίας με την παράταση της εργάσιμης ημέρας, οι καπιταλιστές ασχολήθηκαν εξ ολοκλήρου στην παραγωγή σχετικής υπεραξίας μέσα από την αθρόα ανάπτυξη των τεχνολογιών.

Καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι η οποιαδήποτε ανάπτυξη της παραγωγικής δύναμης της εργασίας, όπως η ανάπτυξη μέσα από τις μηχανές αποτελεί ένα πολύ σημαντικό όπλο για τους καπιταλιστές οι οποίοι στοχεύουν στην καλύτερη αξιοποίηση του κεφαλαίου, στον καλύτερο και μέγιστο έλεγχο της εργατικής τάξης, στην παραγωγή την ίδια και στην αναπαραγωγή της σχέσης κεφαλαίου εργασίας, αλλά και φυσικά στη γενικότερη αναπαραγωγή του καπιταλισμού (MacKenzie 1984, Lioudakis 2010: 81).

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι η εισαγωγή της τεχνολογίας δεν επιφέρει την αναμενόμενη βελτίωση των όρων εργασίας και συνεργασίας ανάμεσα στους εργαζομένους γεγονός που επιτείνει τα υπάρχοντα χάσματα και φέρει δυσμενείς συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις.

Ένα πολύ σημαντικό ζήτημα το οποίο μπαίνει στο προσκήνιο και συνδέεται με την εισαγωγή των τεχνολογιών είναι ο έλεγχος των εργαζομένων και της παραγωγής. Ο Robert Hutchinson(2008) κάνει μια πολύ σημαντική παρατήρηση αναφορικά με την μεταφορά και την εφαρμογή του τεϊλορισμού πάνω στην πνευματική εργασία. Θεωρεί ότι ο καπιταλισμός κινείται προς ένα διαφορετικό στάδιο ανάπτυξης το οποίο ονομάζεται μεταβιομηχανικό. Ίδιον αυτού του νέου σταδίου του κεφαλαίου αποτελεί η αδιάλειπτη μείωση της χειρωνακτικής εργασίας έτσι όπως διαμορφώνεται σχετικά με την παραγωγή αγαθών. Πλέον, οι απλές και επαναληπτικές κινήσεις αυτοματοποιούνται, η πολυπλοκότητα των στόχων παραγωγής έχει μειωθεί και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα οι ανειδίκευτοι εργάτες να βρίσκονται περισσότερο εκτεθειμένοι στο φάσμα της ανεργίας. Οι ειδικευμένοι, οι ημειδικευμένοι και οι ανειδίκευτοι αποτελούν τις τρεις κατηγορίες εργαζομένων έτσι όπως δημιουργούνται στα πλαίσια της αυτοματοποίησης. Στα υψηλά επίπεδα αυτοματοποίησης, παρατηρείται ότι ενώ αυξάνεται η αναλογία των εργαζομένων με υψηλή ειδίκευση, ταυτόχρονα μειώνεται η αναλογία των εργατών με χαμηλή ειδίκευση. Η αυτοματοποίηση προχωρά στην ενσωμάτωση ή στο σταδιακό αποκλεισμό της χειρωνακτικής εργασίας, θίγοντας κυρίως τους εργαζόμενους με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (κυρίως αυτούς με ανεπαρκή τεχνική εκπαίδευση) και τους χαμηλού επιπέδου τεχνίτες. Ιδιαίτερα ανησυχητικό κρίνεται το γεγονός ότι σταδιακά οι εργαζόμενοι θα περιοριστούν σε συγκεκριμένες θέσεις, ελάχιστες από τις οποίες θα απαιτούν υψηλό βαθμό ειδίκευσης ενώ οι υπόλοιποι εργαζόμενοι μοιραία θα οδηγηθούν στην σταδιακή αποειδίκευσή τους, γεγονός που θα αποτελέσει υποβάθμιση όχι μόνο της θέσης εργασίας τους αλλά και της ποιότητας ζωής τους(Agnew et al. 1997).

Άλλο χαρακτηριστικό αυτού του σταδίου είναι η αύξηση της «γνωσιακής εργασίας» (knowledge labor) η οποία οργανώνεται γύρω από την παροχή

υπηρεσιών. Οι νέες τεχνολογίες έχουν αποδεσμεύσει την χειρωνακτική εργασία από την άμεση παραγωγή ωστόσο αυξάνεται η ζήτηση για πνευματική εργασία. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την δημιουργία μιας εργατικής τάξης η οποία εργάζεται πνευματικά και τίθεται το ζήτημα του ελέγχου της. Στην περίοδο της βιομηχανίας ο τειλορισμός χρησιμοποιήθηκε για τον καταμερισμό της χειρωνακτικής εργασίας. Πρέπει λοιπόν τώρα να γίνει ένας καταμερισμός της γνωσιακής εργασίας(Hutchinson 2008).

Τίθεται λοιπόν το ερώτημα πως θα μπορούσε να καταμεριστεί η διαδικασία της σκέψης. Σύμφωνα με τον Hutchinson(2008), η διανοητική γνώση αποτελεί την κύρια παραγωγική δύναμη στο μεταβιομηχανικό κόσμο. Η εργασία πλέον βασίζεται στη γνώση, η παραγωγική μηχανή είναι ο ηλεκτρονικός υπολογιστής ενώ το εργοστάσιο είναι το σύγχρονο γραφείο. Η εμφάνιση αυτών των νέων δεδομένων δημιουργεί νέους τρόπους διοίκησης. Το management έχει εξαπλωθεί και προσπαθεί να εδραιώσει τον τειλορισμο και κατ' επέκταση τον έλεγχο πάνω στα μέσα παραγωγής και στους εργάτες της γνώσης. Αυτό μπορεί να ολοκληρωθεί μέσα από τον σχεδιασμό των πληροφοριακών συστημάτων(Hutchinson 2008). Η προώθηση του καταμερισμού της εργασίας σ αυτό το επίπεδο έχει παρεμφερείς συνέπειες με την εφαρμογή του καταμερισμού της εργασίας και του τειλορισμού πάνω στην χειρωνακτική εργασία.

Πλέον, η αναμενόμενη αποειδίκευση αποτελεί τον επαληθευμένο φόβο σε πολλές παραγωγικές μονάδες. Όλο και περισσότερο, οι εργαζόμενοι αποειδικεύονται, μεταβάλλονται σε χειριστές μηχανών και ηλεκτρονικών υπολογιστών και μετατρέπονται σε εργοστασιακούς εργάτες. Επίσης, η δυνατότητα εφαρμογής των πνευματικών δεξιοτήτων και της δημιουργικότητας σε πολλές δουλειές έχει μειωθεί δραματικά (Agnew et al. 1997). Επιπλέον, με την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών, αυξάνεται η νευρικότητα, διότι οι εργάτες οφείλουν να βρίσκονται σε συνεχή επαγρύπνηση και να επεμβαίνουν ανά πάσα στιγμή στις μηχανές. Η παρακολούθηση, επεξεργασία και ιεράρχηση διαφόρων πληροφοριών από τον εργάτη στα πλαίσια των αυτοματοποιημένων διαδικασιών χρειάζονται αυξημένη πνευματική αφύπνιση.

Επίσης, μέσα από την αυτοματοποίηση και την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών

στην παραγωγική διαδικασία δημιουργούνται νέες μορφές αλλοτρίωσης. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η εργασία πλέον έχει γίνει μονότονη, ο ρυθμός της παραγωγικής διαδικασίας εξαρτάται όλο και περισσότερο από τις μηχανές και λιγότερο από τους ανθρώπους. Οι εργαζόμενοι πλέον χάνουν την αίσθηση της ικανοποίησης της εργασίας διότι πλέον δεν συνδέονται με το προϊόν της δραστηριότητάς τους. Σημαντικό ρόλο για την ευθύνη της ολοκλήρωσης των στόχων της παραγωγικής διαδικασίας έχουν πλέον τα διοικητικά ή διευθυντικά στελέχη (Agnew et al. 1997). Αξίζει να αναφέρουμε ότι μεγάλο μέρος των διοικητικών-εποπτικών θέσεων θα μπορούσε να είχε εξαλειφθεί και να είχε αντικατασταθεί από μηχανές-κάμερες για το συντονισμό, τον έλεγχο και την παρακολούθηση των εργασιακών καθηκόντων των εργαζομένων.

Όπως αντιλαμβανόμαστε από τα παραπάνω, ο καπιταλισμός βρίσκεται σε μια φάση μετασχηματισμού και αναδιοργάνωσης. Για να μπορέσουμε να αντιληφθούμε αυτή τη διαδικασία ανασύνταξης του καπιταλισμού πρέπει να αναφερθούμε στην αναπαραγωγή και αναδιοργάνωση των κοινωνικών τάξεων.

Σύμφωνα με τον Λιοδακη(2010:Κέφ.5), για να μπορέσουμε να αντιληφθούμε τη σημερινή φάση μετασχηματισμού του καπιταλισμού θα πρέπει να μελετήσουμε το ρόλο που διαδραματίζουν στην ιστορική εξέλιξη του καπιταλισμού η γνώση, η επιστήμη και η τεχνολογία σχετικά με τη διαμόρφωση των κοινωνικών τάξεων. Στο *Κεφάλαιο* ο Μαρξ, αναφέρθηκε στην αντίθεση μεταξύ χειρωνακτικής και πνευματικής εργασίας. Επίσης, επισήμανε τις συνέπειες αυτής της αντίθεσης, τονίζοντας από τη μία το συμφέρον των καπιταλιστών το οποίο επιτυγχάνεται από τον βέλτιστο έλεγχο της παραγωγής και των εργατών, και από την άλλη την αποειδίκευση, τις κακές εργασιακές συνθήκες και την αλλοτρίωση που υπόκεινται οι εργάτες. Μέσα από την ανάπτυξη του τείλορισμού και φορντισμού στην παραγωγή, η αντίθεση μεταξύ χειρωνακτικής και πνευματικής εργασίας γίνεται περισσότερο έντονη και έχει δυσμενείς συνέπειες οι οποίες σχετίζονται με την υποτίμηση και εξασθένιση της εργασίας και την εργατικής τάξης γενικά.

Στη σύγχρονη εποχή, η ροπή του κεφαλαίου να διευρύνει το χάσμα μεταξύ χειρωνακτικής και πνευματικής εργασίας παίρνει πολύ μεγάλες διαστάσεις και

εξαπλώνεται σε κάθε τομέα και δραστηριότητα. Σ' όλη αυτή τη διαδικασία, αναπτύσσονται αντίρροπες τάσεις. Σύμφωνα με τον Μαρξ, η μεγάλη βιομηχανία καθιστά επιτακτική ανάγκη την αλλαγή στην εργασία. Από την άλλη πλευρά όμως, υπάρχουν και αυτές οι αντίρροπες τάσεις σε αυτή την διαδικασία και τις επεσήμανε και ο ίδιος ο Μαρξ.

Σύμφωνα λοιπόν με τον Μάρξ, ο καπιταλισμός αναπτύσσεται με αντιφατικό τρόπο. Δηλαδή στα πλαίσια της εξέλιξης του κοινωνικού και οικονομικού σχηματισμού, τα χαρακτηριστικά αυτού σταδιακά μετατρέπονται στο αντίθετό τους. Όπως γνωρίζουμε ο τρόπος με τον οποίο αναπτύσσεται και οργανώνεται η εργασιακή/παραγωγική διαδικασία από την αυγή του καπιταλισμού οδηγεί σε μια κλιμάκωση της αντίθεσης μεταξύ χειρονακτικής και επιτελικής εργασίας, και σε μια συνεχή εμβάθυνση του τεχνικού καταμερισμού της εργασίας. Μορφές που πήρε η εμβάθυνση αυτή του καταμερισμού της εργασίας είναι ο τείλορισμός -ο φορντισμός κλπ. Ο Μάρξ στο *Κεφάλαιο*, αναφέρει ότι ο τρόπος με τον οποίο οργανώνεται η εργασία και η παραγωγή σε τελική ανάλυση καθορίζεται από τον βαθμό ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων.

Υπό αυτή την έννοια λοιπόν κάποια στιγμή, η ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων καθώς προχωρά έρχεται σε σύγκρουση με τις μέχρι τότε υφιστάμενες σχέσεις παραγωγής, και προκειμένου να συνεχιστεί η ανάπτυξη των παραγωγικών δυνατοτήτων της ανθρωπότητας πρέπει οι παραγωγικές σχέσεις να αντικατασταθούν από νέες οι οποίες να αντιστοιχούν στο νέο επίπεδο των παραγωγικών δυνάμεων. Τότε, σύμφωνα με τον Μαρξ, ξεκινά μια εποχή κοινωνικής επανάστασης. Συμπεραίνουμε λοιπόν, ότι σταδιακά ορισμένα χαρακτηριστικά του καπιταλισμού μετατρέπονται στο αντίθετό τους και συνεπώς, στα πλαίσια του σημερινού συστήματος δημιουργούνται, με αυτό τον τρόπο, οι προϋποθέσεις υπέρβασης του σήμερα και μετάβασης στο αύριο, στο επόμενο βήμα της κοινωνικής εξέλιξης.

Έτσι λοιπόν, ενώ εντός του σταδίου της μεγάλης βιομηχανίας επιβάλλεται η τμηματοποίηση της παραγωγής και ο κατακερματισμός της εργασιακής διαδικασίας, ο εργάτης αποειδικεύεται, αλλοτριώνεται, γίνεται ένας μερικός χειριστής μιας

μερικής μηχανής. Από την άλλη, η ανάπτυξη της τεχνολογίας, η σταδιακή μετατροπή της επιστήμης σε άμεση παραγωγική δύναμη, και η εισαγωγή των νέων αυτών επιτευγμάτων στην παραγωγή, οδηγούν σε ανάπτυξη του κοινωνικού χαρακτήρα της εργασίας και συνεπώς απαιτούν και ένα πιο μορφωμένο εργατικό δυναμικό.

Αυτό όμως έρχεται σε αντίθεση με τις ανάγκες που έχει το κεφάλαιο για όλο και μεγαλύτερο έλεγχο της παραγωγής και αποειδίκευσης του εργαζόμενου ούτως ώστε να είναι πιο φθηνός, αναλώσιμος, ελεγχόμενος κλπ. Παράλληλα οι εργατικοί αγώνες που αναπτύχθηκαν καθ' όλη την ιστορία του καπιταλισμού που αντιτίθονταν στην αποειδίκευση, στο επιστημονικό μανατζμεντ (Τεϊλор, Φορντ) είναι και αυτά στοιχεία που έρχονται να προστεθούν. Με δυο λόγια αυτό σημαίνει αντίρροπη τάση κι αυτός είναι ο μηχανισμός εμφάνισης και ανάπτυξης τους.

Από την εποχή της μεγάλης βιομηχανίας μέχρι και σήμερα έχουν λάβει χώρα πάμπολλοι αγώνες της εργατικής τάξης ενάντια στην αποειδίκευση. Βασικό αίτημα αυτών των αγώνων είναι η διεκδίκηση για μια βασική και επιστημονική εκπαίδευση γεγονός που ωφελούσε τόσο την εργατική τάξη όσο και τον συνεχιζόμενο ταξικό αγώνα.

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφέρουμε ορισμένα πράγματα τα οποία σχετίζονται με το ζήτημα της αναπαραγωγής των κοινωνικών τάξεων σήμερα. Σύμφωνα με τον Λιοδάκη(2010), εστιάζοντας στην εργατική τάξη μπορούμε να εντοπίσουμε δύο σχετικές πτυχές. Αφενός, πρέπει να αναφερθούμε στις συνέπειες που προκύπτουν από την υποβάθμιση της εργατικής τάξης και την ανάπτυξη της προλεταριοποίησης της ανεξάρτητης εργασίας σ' ένα αρκετά μεγάλο φάσμα κλάδων της παραγωγής. Η παραπάνω διαδικασία αποτελεί διαδικασία ταξικής διαμόρφωσης και μετασχηματισμού της εργατικής τάξης.

Πράγματι, παρατηρεί κανείς ότι διάφορες κατηγορίες επαγγελματιών, όπως για παράδειγμα οι αγρότες, οι μικροί ανεξάρτητοι επαγγελματίες, εκπαιδευτικοί και γενικότερα διάφορα κοινωνικά στρώματα προλεταριοποιούνται. Ειδικά στη σύγχρονη εποχή όπου μαστίζεται από την οικονομική κρίση, το φαινόμενο αυτό είναι τόσο έκδηλο που μπορεί οποιοσδήποτε να το αντιληφθεί.

Από την άλλη πλευρά τώρα, οι αντίθετες τάσεις που εμφανίζονται, δε σχετίζονται μόνο με την ανάπτυξη της εκπαίδευσης και την αναβάθμιση του επιπέδου του πολιτισμού, αλλά επίσης και με τα όρια που ορίζουν οι ίδιοι οι εργάτες αναφορικά με την αλλοτρίωση που υπόκεινται οι πνευματικές πτυχές της παραγωγής. Αξίζει να αναφέρουμε ότι, σε αρκετές περιπτώσεις, η πολυδιάστατη εκπαίδευση μπορεί να είναι εξαιρετικά ωφέλιμη για το κεφάλαιο καθώς και μοιραία γεγονός που οφείλεται στην αυξημένη κοινωνικοποίηση της επιστήμης και της καπιταλιστικής παραγωγής ή ακόμα και αποτέλεσμα της ίδιας της ταξικής πάλης (Liodakis 2010: 90).

Όπως και να χει, αυτό που συμπεραίνουμε είναι ότι η εργατική τάξη είναι παρούσα και μεγαλύτερη ποσοτικά. Επίσης είναι και καλύτερη ποιοτικά διότι είναι περισσότερο μορφωμένη. Αυτό το γεγονός την κάνει να είναι σε μεγάλο βαθμό συνειδητοποιημένη. Μέσα από την εκπαίδευση και την μόρφωση έχει περισσότερες δυνατότητες και προοπτικές.

## Συμπεράσματα

Επιχειρώντας μία σύντομη ιστορική αναδρομή καθίσταται σαφές ότι ο φιλελευθερισμός και η διεθνοποίηση, σε συνδυασμό με τις ευρύτερες πολιτικές, κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές που παρατηρήθηκαν από το 17ο αιώνα, προετοίμασαν το έδαφος για την εμφάνιση του Τεϋλορισμού και του Φορντισμού.

Τα χαρακτηριστικά των δύο αυτών ρευμάτων συνοπτικά είναι τα εξής: ο Τεϋλορισμός «θεωρείται ένα διοικητικό σύστημα τεχνικού στρατηγικού σχεδιασμού και πρακτικής το οποίο αναγνωρίζει την αληθινή υποταγή της εργασίας στα δομικά προαπαιτούμενα του μονοπωλιακού καπιταλισμού σε τρεις μορφές: Πρώτον, διαμορφώνει την εργασιακή διαδικασία εντελώς ανεξάρτητα από τις δεξιότητες και την αυτονομία του εργαζομένου. Δεύτερον, κατορθώνει τον απόλυτο διαχωρισμό της πνευματικής από τη χειρωνακτική εργασία διασπώντας τη σύλληψη του έργου από την εκτέλεσή του και οδηγώντας στη συγκεντροποίηση της σύλληψης στα χέρια της διοίκησης. Τρίτον, σταδιακά απογυμνώνει όλα τα απομεινάρια της γνώσης και τα κατάλοιπα της δεξιότητας από τους ατομικούς εργάτες έτσι ώστε να μπορεί να εξασφαλίσει τον αποτελεσματικό έλεγχο κάθε σταδίου της παραγωγικής διαδικασίας» (Braverman 1994:59).

Συναφής με τον τεϋλορισμό, ο φορντισμός βασίζεται στη συσσώρευση κεφαλαίου και τη μονοπωλιακή ρύθμιση της οικονομίας. Η συσσώρευση γίνεται εντατική μέσα από τη μαζική παραγωγή ομοιόμορφων (τυποποιημένων) προϊόντων τα οποία προορίζονται για μαζική κατανάλωση. Απαραίτητο στοιχείο, επομένως, είναι η εντατικοποίηση της εργασίας στη διαδικασία παραγωγής και της οικειοποίησης των εσωτερικών οικονομιών κλίμακας. Ο φορντισμός κατέστη ένας συνολικός τρόπος θεώρησης και ρύθμισης της οικονομίας σε διεθνές επίπεδο, αξιοποιώντας τις ίδιες αρχές που είχε ο φορντισμός σε εθνικό και τοπικό επίπεδο. Η λειτουργία του φορντισμού στηρίζεται σε μία σταθερή και ελεγχόμενη αγορά, γεγονός που με τη σειρά του απαίτησε τη δημιουργία του κατάλληλου θεσμικού πλαισίου για την υποστήριξη της μεγάλης επιχείρησης. Επιπρόσθετα, η μονοπωλιακή ρύθμιση απαιτεί την παρέμβαση του κράτους στην κοινωνική και την οικονομική ζωή.



Τα χαρακτηριστικά των δύο παραπάνω ρευμάτων προλείαναν το έδαφος για τη συσσώρευση κεφαλαίου και την ανάπτυξη του καπιταλισμού με την ταυτόχρονη προσπάθεια ελέγχου της ανθρώπινης εργασίας. Η επιθυμία να ελεγχθεί η εργατική τάξη και να τιθασευτούν οι επιθυμίες της κάτω από την επιδίωξη του μέγιστου κέρδους για το κεφάλαιο οδήγησε με τη σειρά του στην περαιτέρω καταπίεση του εργατικού δυναμικού, γεγονός που σχετίστηκε και με την παγκοσμιοποίηση της αγοράς και την όξυνση του ανταγωνισμού σε διεθνές πλέον επίπεδο.

Στη σύγχρονη εποχή πλέον, η τεϋλορική και η φορντική οργάνωση φαίνεται να έχουν υποχωρήσει και να έχουν προσαρμοστεί στα σύγχρονα δεδομένα, γεγονός που οδηγεί στη δημιουργία νέων εργασιακών σχέσεων και παράλληλα νέων συγκρούσεων στο χώρο εργασίας ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζομένους και νέων τρόπων αντιμετώπισής τους. Η σημαντική αλλαγή που παρατηρείται κατά κόρον στη σύγχρονη εποχή είναι η τάση να συνάπτονται περισσότερες συμβάσεις μερικής απασχόλησης αντιστρέφοντας την τάση να συνάπτονται συμβάσεις πλήρους ωραρίου, όπως προκύπτει και από τα στατιστικά δεδομένα.

Τα παραπάνω δεδομένα κατέστησαν απαραίτητη τη μελέτη της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας προκειμένου να μελετηθούν οι όροι οι οποίοι μπορεί ενδεχόμενα να βελτιώνουν την παραγωγικότητα και την ποιότητα των προσφερόμενων αγαθών και υπηρεσιών. Μέσα από τη Διοίκηση Ολικής Ποιότητας γίνεται σαφές ότι η εταιρεία βελτιώνει την ανταγωνιστικότητά της, γίνεται περισσότερο αποτελεσματική και σχεδιάζει τις δραστηριότητές της. Η διαδικασία αυτή αφορά κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά στην επιχείρηση, ανεξάρτητα από την ιεραρχική θέση που κατέχει, ενώ τα διδάγματα της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας μπορούν να βρουν εφαρμογή σε όλους τους κλάδους, τόσο της παραγωγής και πώλησης αγαθών όσο και στην παροχή υπηρεσιών.

Ο σχεδόν αυτοσκοπός της βελτίωσης των προϊόντων και των υπηρεσιών παρείχε θεωρητικά τη βάση για την ενδυνάμωση του ιεραρχικού ελέγχου και τελικά για την προάσπιση της ανάγκης να λαμβάνονται οι αποφάσεις όχι με τρόπο δημοκρατικό αλλά με τρόπο συγκεντρωτικό προκειμένου να επιτευχθεί καλύτερος έλεγχος των

διαδικασιών και να μην εντοπίζονται εμπόδια στην παραγωγή και τελικά την κερδοφορία της επιχείρησης (Rothschild & Ollilainen 1999).

Τέλος, αναλύεται ο ρόλος της τεχνολογίας στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Οι Νέες Τεχνολογίες έχουν εισαχθεί στην παραγωγική διαδικασία και έδωσαν την απαιτούμενη ευελιξία στις εταιρείες προκειμένου να προσαρμοστούν στην προσφορά και τη ζήτηση της σύγχρονης εποχής. Η εισροή αυτή της τεχνολογίας προώθησε ένα νέο διαφορετικό καταμερισμό της εργασίας και την ίδια στιγμή επεσήμανε την ανάγκη ειδίκευσης και διαχωρισμού των ομάδων εργασίας. Αξίζει να αναφέρουμε ότι η τεχνολογία δεν εισάγεται ως ένα εξωτερικό δεδομένο αλλά διαμορφώνεται κοινωνικά και εφαρμόζεται για την επιτυχή ολοκλήρωση συγκεκριμένων στόχων. Το ζήτημα που τίθεται είναι κάτω από ποιους όρους εφαρμόζεται και αναπτύσσεται η τεχνολογία και αν οι εργαζόμενοι έχουν τις προϋποθέσεις να συμμετέχουν σ αυτήν την διαδικασία. Η τεχνολογία θα μπορούσε να συμβάλλει στην οικονομική και κοινωνική αναβάθμιση των εργαζομένων, αλλά αυτό που παρατηρείται είναι ότι μέσα από την τεχνολογία γίνεται εντονότερη χειραγώγηση και εκμετάλλευση των εργαζομένων.

## Βιβλιογραφία

### Ξενόγλωσση

- Agnew, A. et al. (1997) 'Deskilling and reskilling within the labour process: The case of computer integrated manufacturing' *International Journal of Production Economics*, 52(3): 317–24
- Appelbaum, E. and Batt, R. (1994) *The new American workplace: Transforming work systems in the United States*. Ithaca, NY: Cornell ILR Press.
- Bemowski, K. (1992), 'The quality glossary', *Quality Progress*, 25(2): 18-29
- Braverman, H. (1998) *Labor and Monopoly. The degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Braverman, H. et al. (1994) 'Labor and Monopoly Capital Twenty Years After ...', *Monthly Review*, 46(6):1-6
- Clark, T. N. 1983. *City Money: Political Processes, Fiscal Strain, and Retrenchment*. New York: Columbia, University Press.
- Conniff, R. (2011) 'What the Luddites really fought against', *Smithsonian Magazine*.
- Curran, P.J. (2003) 'Have multilevel models been structural equation models all along?', *Multivariate Behavioral Research*, 38(4): 529-569.
- Dimitriadis, Z. (2000). "Total involvement in quality management", *Team Performance Management: An International Journal*. 6(7/8):117-121
- Galbraith, J.R (1973). *Designing Complex Organizations*. Reading, MA: Addison-Wesley,
- Galbraith, J. R. (1977). *Organization Design*. Reading, MA: Addison-Wesley,
- Gunn, C. (2011). 'Workers' Participation in Management, Workers' Control of Production: Worlds Apart', *Review of Radical Political Economics*, 43(3): 317-327.
- Hannan, M. T., J. and Freeman. (1977) 'The population ecology of organizations', *American journal of Sociology*. 82(5): 929–964.
- Hansson, J. and Klefsjö, B. (1998) 'A core value model for implementing total quality management', *International Journal of Quality and Stability Management*, 15 (1):71-81
- Hutchinson, R. (2008) 'Knowledge and Control: A Marxian Perspective on the Productivity Paradox of Information Technology' *Rethinking Marxism*, 20(2): 288-304.
- Hirschman, C και Twum-Baah, K. 1978. 'Is labour intensive technology a step backward?' *Malyan Economic Review*. 23(1): 1-13.
- Hellsten, U. and Klefsjö, B. (2000). 'TQM as a management system consisting of values, techniques and tools', *The TQM Magazine*, 12 (4):238 - 244
- Leonardi, P. and S. Barley (2008) 'Materiality and change: Challenges to building better theory about technology and organizing', *Information and Organization*, 18(3): 159-176.

- Liodakis, G. (2010) *Totalitarian Capitalism and Beyond*. Surrey, UK: Ashgate
- Mac Kenzie, D. (1984) 'Marx and the Machine' *Technology and Culture*, 25(3) : 473-502
- Maurice, M., Sellier, F. et Silvestre, J.J. (1982) *Politique d'education et organisation industrielle en France et en Allemagne*. Paris: PUF.
- Meyer J. W. and B. Rowan. (1977)'Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony', *American Journal of Sociology* 83(3):340–363.
- OECD (1992) *New directions in work organizations*, Paris: The industrial relations response
- Perrow, C. (1967)'A framework for the comparative analysis of organizations', *American Sociological Review* 32:194–208.
- Perrow, C. (1970) *Organizational Analysis: A Sociological View*. CA: Wadsworth, Belmont.
- Pfeffer, J. and Salancik, G.R. (1978)*The External Control of Organizations*. New York: Harper and Row.
- Powel, T. C. (1995), 'Total quality management as competitive advantage: A review and empirical study ', *Strategic Management journal* 16(1): 15–37.
- Roggero, G. (2010) 'Organized Spontaneity: Class Struggle, Workers' Autonomy, and Soviets in Italy', *The Journal of Labor and Society*, 13(2): 201-212.
- Rothschild, J. and M. Ollilainen (1999) 'Obscuring But not Reducing Managerial Control: Does TQM Measure up to Democracy Standards?', *Economic and Industrial Democracy*, 20(4): 583-623.
- Sashkin, M., and Kiser, K. J. (1993). *Putting total quality management to work: What TQM means, how to use it, and how to sustain it over the long run*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Thompson, P. (2010) 'The capitalist labour process: Concepts and connections', *Capital & Class*, 34(1): 7-14.
- Thompson, J. D. (1967) *Organizations in Action.*, New York: McGraw-Hill
- Tinel, B. (2013) 'Why and How Do Capitalists Divide Labour? From Marglin and Back again through Babbage and Marx', *Review of Political Economy*, 25(2): 254-272.
- Vasapollo, L. (2003,). Εργασιακή ευελιξία, παραγωγική δομή και σχέση κεφαλαίου-εργασίας. *Θέσεις* No 83.
- Vidal, M. (2013) 'Postfordism as a dysfunctional accumulation regime: a comparative analysis of the USA, the UK and Germany' *Work, Employment and Society*, 27(3): 451-471.
- Walby, S. (2013) 'Finance versus democracy? Theorizing finance in society', *Work, Employment and Society*, 27(3): 489-507.
- Watson, M. (2005) 'Hedge Funds, the Deutsche Börse Affair and Predatory Anglo-American Capitalism', *The Political Quarterly*, 76(4): 516-528.
- Woodward, J. (1965)*Industrial Organization Theory and Practice*. New York : Oxford University Press.

Woodward, J. (1958) *Management and Technology..*, London, UK: H. M. S. O  
Zammuto, R. F., et al(2007) 'Information technology and the changing fabric of organization', *Organization Science*, 18(5): 749-762.

### Ελληνόγλωσση

- Βούλγαρης, Γ. (1994) *Φιλελευθερισμός, Συντηρητισμός, Κοινωνικό κράτος 1973-1990*. Αθήνα: Εκδόσεις Θεμέλιο.
- Gouverneur, J. (1999) *Ανακαλύπτοντας την Οικονομία: Ορατά Φαινόμενα και Κρυμμένες Πραγματικότητες*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός.
- Ζαβλάνος, Μ. (2002) *Οργανωτική Συμπεριφορά*. Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλη.
- ΙΝ.Ε./ Γ.Σ.Ε.Ε. (2013) *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: Ετήσια Έκθεση*.
- Καρακιουλάφη, Χ.(2012) *Εργασιακές σχέσεις-Θεωρητικές προσεγγίσεις και εμπειρικά ζητήματα*, Αθήνα: Παπαζήση
- Κουρλιούρος, Η. (2001) *Διαδρομές στις θεωρίες του χώρου*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Κουρλιούρος, Η. (2011) *Διαδρομές στις θεωρίες του χώρου: Οικονομική Γεωγραφία της παραγωγικής αναδιάρθρωσης και της άνισης ανάπτυξης*. Αθήνα: Εκδόσεις Προπομπός.
- Κοριά, Μ(1985) *Ο Εργάτης και το Χρονόμετρο*, Αθήνα: εκδόσεις Κομμούνα
- Leat, M. (2009) *Εργασιακές Σχέσεις Μια επιστημονική προσέγγιση*, Αθήνα: Κριτική
- Λύτρας, Α.(2000) *Κοινωνία και εργασία*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση
- Μαρξ, Καρλ. (2006) *Το Κεφάλαιο*, τόμος 1, Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.
- Μηλιός, Γ. (1990) "Τρόποι παραγωγής και κοινωνικές σχέσεις στην ύπαιθρο", *Επιστημονική σκέψη*, 47
- Μηλιός, Γ. (1997) *Τρόποι παραγωγής και μαρξιστική ανάλυση*, Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα
- Παπαδημητρίου, Ζ.(1996) *Κοινωνιολογικά ανάλεκτα*, Θεσσαλονίκη: University Press
- Παπάνης, Ε. (2011) *Διαδικτυακή Συμβουλευτική και Επικοινωνία*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Κυριακίδη.
- Πετράκη, Γ. (2007) πτυχιακή εργασία «Οι Νέες Τεχνολογίες μετασχηματίζουν την εργασία;» ([http://www.ntua.gr/MIRC/5th\\_conference/ergasies](http://www.ntua.gr/MIRC/5th_conference/ergasies), ανεκτήθη στις 2 Δεκεμβρίου 2015).
- Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) (2013) *Η εξέλιξη των συμβάσεων εργασίας και η ελεγκτική δράση του σώματος επιθεώρησης εργασίας για το Α' Εξάμηνο του έτους 2013* (<http://www.oie.gr/Portals>, ανεκτήθη στις 2 Δεκεμβρίου 2015).
- Φραγκομιχελάκης, Μ.(2000) 'Τεχνογνωσίες και τοπική-περιφερειακή ανάπτυξη-Μια κοινωνιολογική προσέγγιση' στο Ι.Νέστορος κ.α (επιμέλεια) *Σύγχρονα ρεύματα στις κοινωνικές επιστήμες*, Αθήνα: τυποθήτω