

NO: 15558

ΚΩΦ: 15427

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ



Στρατούλης Δημήτριος του Ιωάννη

Οι συντελούμενες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και οι επιπτώσεις τους στους εργαζόμενους και στο εργατικό κίνημα της χώρας μας.

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ που υποβλήθηκε
στο Γενικό Τμήμα Δικαίου.

Γ. Φ. Κουκουλές (επιβλέπων)
Ηρώ Νικολακοπούλου - Στεφάνου
Α - Ν. Ρήγος

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	10
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	11

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

<u>Η ουσία και οι μορφές της παραγωγής υπεραξίας.</u>	14
1.1 Η ουσία και οι προϋποθέσεις της παραγωγής υπεραξίας.	14
1.2 Μορφές παραγωγής υπεραξίας.	16
1.3 «Παραδοσιακές» και «νέες» μορφές παραγωγής υπεραξίας.	17
1.4 Τα επίπεδα των μορφών της εκμετάλλευσης των δυνάμεων της εργασίας.	19
1.5 Οι δύο τρόποι αύξησης της υπεραξίας.	20

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

<u>Οι αλλαγές των εργασιακών σχέσεων στις διάφορες ιστορικές φάσεις.</u>	21
2.1 Εργασιακές σχέσεις - ορισμός.	21
2.2 Ταιυλορισμός.	25
2.3 Φορντισμός.	35
2.4 Η κρίση του ταιυλορισμού - φορντισμού.	40
2.5 Η απάντηση των δυνάμεων του κεφαλαίου στην κρίση του ταιυλορισμού - φορντισμού.	44
2.6 «Ελαστικότητα - ευλυγισία» της εργασίας.	60
2.7 Νεοφιλελευθερισμός και απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων.	64
2.8 Η συζήτηση για το «τέλος της εργασίας».	69
2.9 Ορισμένες μεθοδολογικές και άλλες παρατηρήσεις.	73

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

<u>Οι αιτίες των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις.</u>	75
3.1 Οι αιτίες γενικά.	75
3.2 Η επίδραση των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής στις αλλαγές των εργασιακών σχέσεων.	76
3.3 Οι αιτίες της αναδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας.	78

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Η απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση
και σε παλνητικό επίπεδο. 84

4.1 Οι εργασιακές σχέσεις στις συνθήκες της παγκοσμιοποίησης. 84

4.2 Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση. 87

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η έννοια, η έκταση εφαρμογής των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας της χώρας μας και οι επιπτώσεις τους στους εργαζόμενους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

<u>Η ευελιξία - ελαστικότητα του χρόνου εργασίας.</u>	94
1.1 Η απασχόληση με βάρδιες - η τέταρτη βάρδια.	94
1.2 Η συνολική διευθέτηση του χρόνου εργασίας.	100
1.3 Η αποδέσμευση - "απελευθέρωση" του ωραρίου.	106
1.4 Άλλες μορφές ευελιξίας του χρόνου εργασίας.	118
Η υπερωριακή απασχόληση	118
Τα διακεκομμένα ωράρια	119
Τα ευέλικτα ημερήσια ωράρια	121

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

<u>Η ευελιξία της απασχόλησης</u>	123
2.1 Η μερική απασχόληση	123
2.2 Η προσωρινή απασχόληση	137
2.3 εργασία «με το κομμάτι» στο σπίτι - φασόν	145
2.4 Η τηλεργασία.	151
2.5 Υπεργολαβίες - συμβάσεις έργου.	162
2.6 Ο "δανεισμός -ενοικίαση" εργαζομένων.	171
2.7 Συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών.	178
2.8 Τοπικά σύμφωνα απασχόλησης.	181
2.9 Ορισμένα γενικά συμπεράσματα για τις ελαστικές μορφές απασχόλησης.	188

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

<u>Η ευελιξία των αποδοχών.</u>	190
---------------------------------	-----

3.1 Ευελιξία των μισθών (μισθολογικού κόστους). (Σύνδεση του μισθού με παραγωγικότητα - αποτελέσματα επιχείρησης - απόδοση εργαζομένου - πριμ - συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη της επιχείρησης - "συμφωνίες παραγωγικότητας").

190

A. Η αμοιβή βάσει αξιολόγησης (merit system).	192
B. Συστήματα αμοιβής με πριμ.	193
<u>α) Πριμ παραγωγής και τρόποι εφαρμογής του.</u>	193
1) Τα ατομικά πριμ.	193
2) Τα συλλογικά πριμ κατά τμήμα και «ακκόρντ».	194
3) Πριμ ή επίδομα «ελαχιστοποίησης» των φθορών, χρόνου, υλικών κ.λ.π.	194
<u>β) Επίδομα παρουσίας - εταιρικής συμπεριφοράς.</u>	195
1) Τα πριμ παρουσίας.	195
2) Τα βραβεία ή πριμ «συμπεριφοράς» ή «εταιρικής συμπεριφοράς».	195
3) Το επίδομα ικανότητας και συνέπειας.	195
<u>γ) Πριμ με ποσοστά ή πριμ πωλήσεων.</u>	196
Γ. Η συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης (profit sharing).	198
Δ. Συστήματα αμοιβής με εξάρτηση μισθών από τα κέρδη (revenue sharing).	200
Ε. Συμφωνίες παραγωγικότητας (gain sharing plans).	201
<u>3.2 Επιπτώσεις της ευελιξίας των μισθών στην οικονομική και ιδεολογική κατάσταση των εργαζομένων.</u>	202
<u>3.3 Η μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους.</u>	212

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

<u>Νέες τεχνολογίες - αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας και εργασιακές σχέσεις.</u>	215
4.1 Ο τρόπος εισαγωγής και αξιοποίησης της νέας τεχνολογίας.	215

4.2 Αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας - "κύκλοι ποιότητας".	225
--	-----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

<u>«Κοινωνικές παροχές» - εξωοικονομικές - ψυχολογικές - ηθικές μορφές εκμετάλλευσης των εργαζομένων.</u>	233
---	-----

5.1 Διάφορα κίνητρα και μορφές ενσωμάτωσης των εργαζομένων στην επιχείρηση (ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ).	233
5.2 Ηθική - Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.	247
Α. Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.	247
Β. Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.	248

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η έννοια η έκταση εφαρμογής των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις στο δημόσιο τομέα της οικονομίας της χώρας μας και οι επιπτώσεις τους στους εργαζόμενους. 254

1.1 Ορισμένα γενικά ζητήματα.	254
1.2 Ψυχολογικές μέθοδοι και εξωοικονομικά κίνητρα:	256
α) ανταγωνισμός ανάμεσα στους υπαλλήλους,	256
β) κοινωνικό προφίλ,	258
γ) πολιτική των προσλήψεων,	259
δ) οι θεωρίες για υψηλόμισθους, προνομιούχους και «ρετιρέ» εργαζομένους του δημόσιου τομέα,	261
ε) το θέμα της συμμετοχής των εργαζόμενων,	265
στ) διάφορες ψυχολογικές μέθοδοι και εξωοικονομικά κίνητρα.	266
1.3 Αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας.	270
1.4 Ο τρόπος εισαγωγής νέας τεχνολογίας.	272
1.5 Ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και των μορφών απασχόλησης.	276
1.6 Ευελιξία των αμοιβών.	278

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Τα νέα δεδομένα στους τομείς της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων στις ιδιωτικοποιημένες, εξαγορασθείσες - συγχωνευθείσες επιχειρήσεις και σ' αυτές που έχουν μετεγκατασταθεί στα Βαλκάνια. 280

2.1 Εργασιακές σχέσεις - απασχόληση στις ιδιωτικοποιημένες επιχειρήσεις. 280

2.2 Εργασιακές σχέσεις - απασχόληση μετά τις εξαγορές - συγχωνεύσεις επιχειρήσεων. 287

2.3 Εργασιακές σχέσεις - απασχόληση στις ελληνικές επιχειρήσεις, που έχουν μετεγκατασταθεί στα Βαλκάνια. 289

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Ορισμένα βασικά συμπεράσματα του δεύτερου και τρίτου μέρους της μελέτης ως προς τις επιπτώσεις των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις. 292

ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ

Οι επιπτώσεις των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις στη δομή, στη λειτουργία, στη μαζικότητα, στην αποτελεσματικότητα, στην τακτική και στρατηγική του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

- | | | |
|-----|------------------------------------|-----|
| 1.1 | Γενικές επισημάνσεις. | 296 |
| 1.2 | Ο κοινωνικός διάλογος. | 302 |
| 1.2 | Ορισμένα ιδεολογικά ζητήματα. | 307 |
| 1.3 | Ζητήματα στρατηγικής και τακτικής. | 314 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Οι στόχοι της πλήρους απασχόλησης, της επαναρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της αναβάθμισης της μισθωτής εργασίας ως απαντήσεις του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος στη συντελούμενη εργασιακή απορύθμιση. 319

2.1 Προτάσεις του ελληνικού εργατοϋπαλληλικού συνδικαλιστικού κινήματος για την πλήρη απασχόληση στην Ευρώπη.	319
2.2 Προτάσεις των συνδικάτων της χώρας μας για την πλήρη απασχόληση στην Ελλάδα.	323
2.3 Προτάσεις των συνδικάτων για την εφαρμογή του 35ωρου στη χώρα μας.	327
2.4 Προτάσεις του σ.κ. για την προστασία και την αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων.	343

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

3.1 Απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων και δομή, λειτουργία, μαζικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος των εργαζομένων.	382
3.2 Η διασφάλιση της ενότητας και του συντονισμού των δυνάμεων της εργασίας - κοινωνικές συμμαχίες.	397
3.3 Νέα κοινωνικά κινήματα και εργατικά συνδικάτα. Το παράδειγμα της παγκοσμιοποίησης.	400

ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ

404

A. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	410
Ξενόγλωσση	410
Στην Ελληνική γλώσσα	413
B. ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ	423
Ξενόγλωσση	423
Στην Ελληνική γλώσσα	424
Γ. ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ	435

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΔΕΔΥ: Ανωτάτη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
 ΑΕΠ : Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
 ΑΚ : Αστικός Κώδικας
 Α.Π. : Άρειος Πάγος
 ΓΣΕΒΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας.
 ΓΣΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
 ΔΕΝ: Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
 ΕΓΣΣΕ: Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
 ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση
 ΕΕΔ: Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
 ΕΕΔΑ: Εθνική Επιτροπή Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
 ΕυρΚ: Εφημερίδα Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
 ΕΚΑ : Εργατικό Κέντρο Αθήνας
 ΕΣΕΕ: Εθνική Συνομοσπονδία Εμπορίου Ελλάδας.
 εσκ. : εργατοϋπαλληλικό συνδικαλιστικό κίνημα
 Εφ. : Εφετείο
 ΕφΑΘ: Εφετείο Αθήνας
 ΕφΘεσ: Εφετείο Θεσσαλονίκης
 ΙΝΕ: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
 ΙΟΒΕ : Ίδρυμα Κοινωνικών και Βιομηχανικών Ερευνών
 ΜονΠρ: Μονομελές Πρωτοδικείο
 ν : νόμος
 ν.δ. : νομοθετικό διάταγμα
 ΝοΒ : Νομικό Βήμα
 ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
 ΟΚΕ: Οικονομική Κοινωνική Επιτροπή
 ΟΛΑΠ : Ολομέλεια Αρείου Πάγου
 ΠΚ: Ποινικός Κώδικας.
 π.δ. : προεδρικό διάταγμα
 ΠρΑΘ : Πρωτοδικείο Αθηνών.
 ΣΕΒ: Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών
 ΣΕΠΤΕ: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.
 ΣΕΣ: Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων
 σ.κ. : συνδικαλιστικό κίνημα
 ΣΣΕ ή σσε: Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
 ΤΣΑ: Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης
 υ.α. : υπουργική απόφαση

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Εργασιακή σχέση ή σχέση εργασίας είναι η σχέση που γεννιέται ανάμεσα στον εργαζόμενο και στον εργοδότη του. Είναι κατά βάση παραγωγική και κοινωνική σχέση ανάμεσα στα άτομα στη διαδικασία της παραγωγής προϊόντων ή παροχής υπηρεσιών, από τη στιγμή όμως που γίνει και αντικείμενο νομικής ρύθμισης και διακανονισμού, μετατρέπεται και σε νομική σχέση.

Οι εργασιακές σχέσεις στις σημερινές συνθήκες της παγκοσμιοποίησης παραμένουν σχέσεις εκμετάλλευσης των δυνάμεων της εργασίας από τις δυνάμεις του κεφαλαίου. Ταυτόχρονα όμως έχουν ενσωματώσει πλέον και σοβαρές διαχρονικές κατακτήσεις του συνδικαλιστικού κινήματος των εργαζομένων καθόσον αφορά τις μορφές της νομικής τους ρύθμισης.

Για τις αλλαγές των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας και διεθνώς έχουν γραφεί αρκετά τα τελευταία χρόνια.

Φαίνεται όμως, ότι **υπάρχουν ακόμα σοβαρά περιθώρια και ακάλυπτες και «παρθένες» περιοχές επιστημονικής έρευνας σχετικά με τις επιπτώσεις των αλλαγών των εργασιακών σχέσεων** στην οικονομική – ιδεολογική – πολιτική – ηθική και ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων στη χώρα μας, στον τρόπο ζωής τους, στην κοινωνική τους διαστρωμάτωση, στη λειτουργία, στη δράση, στην μαζικότητα, στην αποτελεσματικότητα, στη δομή, στην τακτική και στην στρατηγική του συνδικαλιστικού κινήματός τους.

Είναι αναγκαίο λοιπόν να ερευνηθεί αυτό το πεδίο ειδικά στη σημερινή εποχή, που το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο και οι όποιες κατακτήσεις των εργαζομένων έχουν ενσωματωθεί στις νομικές ρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων δέχονται σοβαρή πίεση και αμφισβήτηση από τις νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις, που θέτουν ως πρώτο κριτήριο της ανάπτυξης όχι τον άνθρωπο και την ικανοποίηση των αναγκών του αλλά την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και των επιχειρηματικών κερδών.

Ο σκοπός επομένως της υπόψη διδακτορικής διατριβής είναι:

Η διερεύνηση των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις και οι επιπτώσεις τους στην ποιότητα ζωής, στην κοινωνική και οικονομική κατάσταση, στην κοινωνική διαστρωμάτωση, στη διαμόρφωση κοινωνικής και πολιτικής συνείδησης των δυνάμεων της εργασίας και στην δομή, λειτουργία, μαζικότητα, αποτελεσματικότητα, τακτική και στρατηγική του συνδικαλιστικού κινήματος των εργαζομένων.

Για να είναι η έρευνα αυτή περισσότερο αποτελεσματική και αξιόπιστη, θα έπρεπε κατά τη γνώμη μας να στραφεί στις εξής επί μέρους πλευρές του θέματος, που για μεθοδολογικούς λόγους τις ταξινομούμε σε τέσσερα μέρη με τα επιμέρους κεφάλαιά τους.

Στο **πρώτο μέρος** προσπαθούμε να προσδιορίσουμε την θέση των εργασιακών σχέσεων μέσα στο σύνολο των παραγωγικών σχέσεων στις διάφορες ιστορικές φάσεις και να προσδιορίσουμε τις αιτίες αυτών των αλλαγών τους σε αυτές τις φάσεις αλλά και στο παρόν και στο μέλλον.

Στο **δεύτερο και στο τρίτο μέρος** ερευνούμε τις **επιπτώσεις των αλλαγών των εργασιακών σχέσεων** ανά κάθε μία ξεχωριστά στην οικονομική, ιδεολογική, πολιτική, ηθική και ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων **στον ιδιωτικό, στον δημόσιο τομέα της οικονομίας της χώρας μας καθώς και στις ιδιωτικοποιημένες και εξαγορασθείσες ή συγχωνευθείσες επιχειρήσεις**, στην κοινωνική διαστρωμάτωσή τους, στον τρόπο και στην ποιότητα ζωής τους.

Στο **τέταρτο μέρος** ερευνούμε τις **επιπτώσεις των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις** στο σύνολό τους στη διαμόρφωση της κοινωνικής και πολιτικής κατάστασης των δυνάμεων της εργασίας και στη δομή, λειτουργία, μαζικότητα, αποτελεσματικότητα, **τακτική και στρατηγική του συνδικαλιστικού κινήματος των εργαζομένων και γενικότερα του εργατικού κινήματος**.

Για την υπόψη διδακτορική διατριβή μας αξιοποιήσαμε την ξενόγλωσση και ελληνική βιβλιογραφία καθώς και τις έρευνες με ερωτηματολόγια, που έχουν γίνει για τα ζητήματα που ερευνούμε την τελευταία δεκαπενταετία από ειδικές εταιρείες και επιστημονικούς ερευνητικούς φορείς σε αξιόπιστα δείγματα εργαζομένων και επιχειρήσεων, που παραθέτουμε συνολικά αναλυτικά στο τέλος της εργασίας μας.

Επίσης αξιοποιήσαμε και την προσωπική εμπειρία και τις γνώσεις, που αποκτήθηκαν από τον συντάκτη αυτής της διατριβής κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαπενταετίας αφενός από τη θέση του Αντιπροέδρου του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, που είναι ο ερευνητικός φορέας του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος για τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων της απασχόλησης και των ζητημάτων οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής και αφετέρου από θέσεις πρώτης ευθύνης στην ηγεσία του σ.κ. (Γραμματέας για εννέα χρόνια κοινωνικής πολιτικής της ΓΣΕΕ). Επιπλέον από τις πολλαπλές συμμετοχές του σε επιστημονικά συνέδρια στην Ελλάδα και στο εξωτερικό σχετικά με το ερευνώμενο αντικείμενο.

Τέλος θα ήθελα να **ευχαριστήσω** τα μέλη της τριμελούς επιτροπής καθηγητές κύριο Γ. Φ. **Κουκούλε** (επιβλέποντα), την κυρία **Ηρώ Νικολακοπούλου - Στεφάνου** και τον κύριο **Άλκη Ρήγο** για την επιστημονική συμβολή τους στην διδακτορική μου διατριβή και για τις πολύτιμες υποδείξεις και παρατηρήσεις τους, που μου έκαναν κατά τη διάρκεια της συγγραφής της.

Αθήνα Ιούνιος 2005

Δημήτριος Ι. Στρατούλης



ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η ουσία και οι μορφές της παραγωγής υπεραξίας.

1.1 Η ουσία και οι προϋποθέσεις της παραγωγής υπεραξίας.

Εκμετάλλευση είναι «η ιδιοποίηση ξένης απλήρωτης εργασίας»¹ σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει ο Καρλ Μαρξ. Η καπιταλιστική εκμετάλλευση συνίσταται στην παραγωγή υπεραξίας από τους εργαζόμενους και την ιδιοποίησή της από τους καπιταλιστές. Η ιδιοποίηση από μια τάξη ιδιοκτητών μέσων παραγωγής (καπιταλιστές) των αποτελεσμάτων της εργασίας των άμεσων παραγωγών (των εργαζομένων) αποτελεί την εκμετάλλευση στις συνθήκες του καπιταλισμού. Οι εργαζόμενοι είναι οι βασικοί παραγωγοί του υλικού πλούτου. Οι ίδιοι όμως απολαμβάνουν από τα προϊόντα της εργασίας τους μόνον ένα μικρό τμήμα. Το υπόλοιπο το παίρνουν οι εργοδότες τους, στους οποίους ανήκουν, αφενός τα μέσα παραγωγής (εργοστάσια, μηχανές, πρώτες ύλες, μεταφορικά μέσα κ.λ.π.), και αφετέρου η εργατική δύναμη (η ικανότητα των εργαζομένων να εργάζονται). Στους εργαζόμενους ανήκει μόνον η εργατική τους δύναμη (η ικανότητα τους να εργάζονται), την οποία πουλούν στους καπιταλιστές με τους όρους αγοράς που βάζουν οι δεύτεροι.

Η εκμετάλλευση ανθρώπου από άνθρωπο απαιτεί γενικά την ύπαρξη δυο προϋποθέσεων: **Πρώτο**, από τη σκοπιά των παραγωγικών δυνάμεων, ένα ελάχιστο επίπεδο ανάπτυξης της παραγωγικότητας εργασίας. **Δεύτερο** την ατομική ιδιοκτησία στα μέσα παραγωγής με τη μια ή την άλλη μορφή. Οι προϋποθέσεις αυτές υπήρχαν σ' όλες τις προκαπιταλιστικές εκμεταλλευτικές κοινωνίες, όπου η εκμετάλλευση πραγματοποιούνταν με τον εξωοικονομικό εξαναγκασμό.

Οι παραπάνω προϋποθέσεις ισχύουν και στον καπιταλισμό, όπου η «...ιδιοποίηση απλήρωτης εργασίας είναι η βασική μορφή του κεφαλαιοκρατικού τρόπου παραγωγής και της εκμετάλλευσης του εργάτη απ' αυτόν»² και όπου όμως η εκμετάλλευση πραγματοποιείται κύρια με τον οικονομικό εξαναγκασμό.

¹ Κ. Μαρξ, Το Κεφάλαιο, τόμος 3^{ος}, Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1978, σελίδα 487.

² Φ. Εγγελς, Η εξέλιξη του σοσιαλισμού από την ουτοπία σαν επιστήμη, Μαρξ - Εγγελς-Διαλεχτά Έργα, τόμος 2^{ος}, Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1977, σελίδα 148.

Ειδικότερα η καπιταλιστική εκμετάλλευση, με βάση την μαρξιστική Θεώρηση, προϋποθέτει: «**Πρώτον**, την συγκέντρωση του χρηματικού πλούτου και των μέσων παραγωγής στα χέρια μιας μειοψηφίας του πληθυσμού, της αστικής τάξης. **Δεύτερον**, τη μετατροπή της μάζας των παραγωγών σε προλετάριους, που είναι προσωρινά ελεύθεροι – σε αντίθεση με του δούλους και τους δουλοπάροικους – και ταυτόχρονα δεν διαθέτουν μέσα παραγωγής, αλλά είναι αναγκασμένοι να πουλάνε την εργατική τους δύναμη για να μπορέσουν να επιζήσουν»³.

Σήμερα στις συνθήκες του παγκοσμιοποιημένου καπιταλισμού, τόσο διεθνώς όσο και στη χώρα μας, τα διάφορα αντίπαλα με το Μαρξισμό ιδεολογικά ρεύματα, με τον τρόπο τους το καθένα, αμφισβητούν την ουσία της καπιταλιστικής εκμετάλλευσης ή αρνούνται την ύπαρξή της.

Σύμφωνα με την Μαρξιστική Θεώρηση στον σοσιαλισμό, δεν θα μπορεί να υπάρξει ταξική εκμετάλλευση, γιατί θα εξαφανιστεί η βασική προϋπόθεση και η μήτρα που την γεννά, η ατομική ιδιοκτησία στα μέσα παραγωγής. Εκεί τα μέσα παραγωγής θα κοινωνικοποιηθούν και θα αποτελούν κοινωνική ιδιοκτησία. Τα προϊόντα της κοινωνικής εργασίας θα τα απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι είτε άμεσα (αμοιβές, μισθούς, πριμ) είτε έμμεσα (κοινωνικές παροχές, σοσιαλιστική συσσώρευση, συντήρηση του σοσιαλιστικού κρατικού μηχανισμού).

Αυτή η Θεώρηση αμφισβητείται σήμερα από άλλα ιδεολογικά ρεύματα με βάση την ιστορική εμπειρία του «υπαρκτού» σοσιαλισμού, όπου ισχυρίζονται ότι στη θέση της αστικής τάξης μπήκε η κρατική και καθεστωτική γραφειοκρατία, που συνέχισε με άλλες μορφές την εκμετάλλευση των δυνάμεων της εργασίας.

Άλλα ρεύματα φιλικά στον Μαρξισμό ισχυρίζονται, ότι εκεί διαστρεβλώθηκαν οι βασικές αρχές του σοσιαλισμού κυρίως όσον αφορά το ζήτημα της δημοκρατίας και ότι δεν απέτυχε ο σοσιαλισμός αλλά ένα κακέκτυπό του.

Η θεωρητική συζήτηση συνεχίζεται και όπως φαίνεται έχει πολύ μέλλον.

³ Η καπιταλιστική εκμετάλλευση στην Ελλάδα, Μελέτες ΚΜΕ, Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1984, σελίδα 48.

1.2 Μορφές παραγωγής υπεραξίας.

Η καπιταλιστική εκμετάλλευση, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, συνίσταται, σύμφωνα με τη Μαρξιστική θεώρηση, στην ιδιοποίηση από τους καπιταλιστές - εργοδότες της παραγόμενης από τους εργάτες υπεραξίας. Όλοι οι τρόποι και οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται από τις επιχειρήσεις γι' αυτό τον σκοπό αποτελούν τις μορφές καπιταλιστικής εκμετάλλευσης.

Η εκμεταλλευτική σχέση κεφαλαίου - εργασίας είναι το περιεχόμενο, όπως λέμε στη φιλοσοφία, ενώ οι μορφές εκμετάλλευσης είναι η μορφή αυτής της σχέσης.

Οι μορφές εκμετάλλευσης, λοιπόν, είναι οι τρόποι έκφρασης των εκμεταλλευτικών - ανταγωνιστικών σχέσεων κεφαλαίου - εργασίας και γι' αυτό αποτελούν και οι ίδιες κοινωνικές σχέσεις. Μάλιστα κοινωνικές σχέσεις ανταγωνιστικές μεταξύ των δυνάμεων του κεφαλαίου και των δυνάμεων της εργασίας και όχι απλά τεχνικές - οργανωτικές ή ψυχολογικές.

Οι μορφές αυτές είναι πολυάριθμες, συνυπάρχουν και αλληλοσυνδέονται μεταξύ τους.

«Μελετώντας τις μορφές και τους μηχανισμούς εκμετάλλευσης, δείχνοντας πως μέσα απ' αυτές δρα ο βασικός νόμος, του καπιταλισμού, ο νόμος της υπεραξίας, διεισδύουμε βαθύτερα στις σχέσεις κεφαλαίου - εργασίας, αποκαλύπτουμε, ότι αυτές ούτε είναι ούτε μπορεί να γίνουν αρμονικές σχέσεις, αλλά είναι σχέσεις βαθιά ανταγωνιστικές, γιατί είναι σχέσεις εκμετάλλευσης»⁴.

⁴ Μελέτες ΚΜΕ, Η καπιταλιστική εκμετάλλευση στην Ελλάδα, Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1984, σελίδα 17.

1.3 «Παραδοσιακές» και «νέες» μορφές παραγωγής υπεραξίας.

Οι τρόποι, οι μέθοδοι και οι μορφές παραγωγής υπεραξίας, δεν είναι σταθερές κι αμετάβλητες.

Αναπροσαρμόζονται συνεχώς, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, κι η διαρκής αλλαγή τους είναι αποτέλεσμα της ανάπτυξης αφενός του κεφαλαίου και αφετέρου του εργατικού κινήματος, της μεγάλης ανάπτυξης και διάδοσης των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής, της προώθησης της παγκοσμιοποίησης, της κατάρρευσης του «υπαρκτού σοσιαλισμού» το 1989-91, της κρίσης της καπιταλιστικής οργάνωσης της εργασίας και των αρχών του ταιλοριζμού και του φορντισμού.

Επίσης η αλλαγή έχει να κάνει και με την αναπροσαρμογή της τακτικής και στρατηγικής των δυνάμεων του κεφαλαίου στις συνθήκες του παγκοσμιοποιημένου καπιταλισμού με στόχο την αναδιάρθρωση των σχέσεων κεφαλαίου – εργασίας προς όφελος του πρώτου.

Οι εξελίξεις, λοιπόν, οι τάσεις και οι αλλαγές στις μεθόδους και στους τρόπους απομύζησης της υπεραξίας από τις δυνάμεις του κεφαλαίου αποτελούν τις λεγόμενες νέες μορφές παραγωγής υπεραξίας. Όλες αυτές οι αλλαγές δεν μεταβάλλουν την ουσία της παραγωγής υπεραξίας, αλλά οδηγούν στον εκσυγχρονισμό των μορφών της.

Ωστόσο δεν μπορούμε να αγνοήσουμε τις «παραδοσιακές» μορφές παραγωγής υπεραξίας. Η ανάπτυξη του παγκοσμιοποιημένου καπιταλισμού δεν συνδέεται τόσο με την υποκατάσταση «παραδοσιακών» μορφών με «νέες», όσο με την συμπλήρωση των πρώτων με τις δεύτερες, με τον εκσυγχρονισμό ή την μεταλλαγή των παλιών σε νέες μορφές.

Οι μαρξιστές φιλόσοφοι θεωρούν, ότι εδώ ισχύει και εφαρμόζεται ένας από τους βασικούς νόμους του διαλεκτικού υλισμού, ο νόμος της ενότητας και πάλης των αντιθέτων: «κατά τη μελέτη των άλφα ή βήτα αντικειμένων και φαινομένων πρέπει να ξεκινάμε από την αντιφατικότητα τους, να τα βλέπουμε ως ενότητα των αντιθέτων πλευρών, ιδιοτήτων, τάσεων και να διασαφηνίζουμε την αλληλοσύνδεση των πλευρών αυτών.....Σε κάθε αντικείμενο ή φαινόμενο πρέπει να βλέπουμε **όχι μόνο το καινούργιο ή το παλιό**, χωριστά το ένα από το άλλο, αλλά να αποκαλύπτουμε την ενότητά τους, την αμοιβαία σχέση τους, την αντιφατική τους αλληλεπίδραση. Μόνο μια

τέτοια θεώρηση των αντικειμένων και φαινομένων συμβάλλει στην ανακάλυψη της ουσίας τους».⁵

⁵ *Ινστιτούτο φιλοσοφίας της ΕΣΣΔ, Βασικές αρχές της υλιστικής φιλοσοφίας, Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1985, σελίδα 112.*

1.4 Τα επίπεδα των μορφών παραγωγής υπεραξίας.

Για την καλύτερη προσέγγιση και έρευνα ολόκληρου του συστήματος της παραγωγής υπεραξίας στη χώρα μας είναι χρήσιμο να γίνει η παρακάτω μεθοδολογική διάκριση των μορφών της:

Πρώτον, στις μορφές **άμεσης παραγωγής υπεραξίας** στο επίπεδο του ατομικού κεφαλαίου (επιχείρηση) αδιάκριτα εάν πρόκειται για ιδιωτικό ή κρατικό κεφάλαιο, εγχώριο ή ξένο.

Δεύτερον, στις μορφές **έμμεσης παραγωγής υπεραξίας** στο επίπεδο του κοινωνικού κεφαλαίου, που συνίσταται στην αναδιανομή του παραγόμενου πλούτου προς όφελος των δυνάμεων του κεφαλαίου με κρατικές ρυθμίσεις, με τον κρατικό προϋπολογισμό, με το φορολογικό σύστημα κ.λ.π.

Τρίτον, στις μορφές της **παγκοσμιοποιημένης παραγωγής υπεραξίας**, δηλαδή τους πιο βασικούς μηχανισμούς, με τους οποίους μέρος της υπεραξίας και του υπερπροϊόντος που παράγεται στη χώρα μας το ιδιοποιείται το διεθνές χρηματιστικό κεφάλαιο.

Από τα παραπάνω τρία επίπεδα των μορφών παραγωγής υπεραξίας η παρούσα διατριβή καταπιάνεται μόνο με το πρώτο, δηλαδή τις άμεσες μορφές, που χρησιμοποιούνται στη χώρα μας μέσα στις επιχειρήσεις από το ιδιωτικό ή το δημόσιο κεφάλαιο. Μάλιστα από αυτές αναφερόμαστε πιο αναλυτικά στις λεγόμενες νέες μορφές παραγωγής υπεραξίας, που αποτελούν το βασικό περιεχόμενο των επιδιωκόμενων από τις δυνάμεις του κεφαλαίου ευρύτερων αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις.

1.5 Οι δυο τρόποι αύξησης της υπεραξίας.

Ο Κ. Μαρξ διέκρινε δυο τρόπους αύξησης της παραγωγής υπεραξίας. Την παραγωγή **απόλυτης υπεραξίας** και την παραγωγή **σχετικής υπεραξίας**.

Ο τρόπος που ιστορικά εφαρμόστηκε πρώτος ήταν η παραγωγή **απόλυτης υπεραξίας** με την παράταση της εργάσιμης ημέρας, γιατί αρχικά δεν ήταν κατοχυρωμένο ένα μίνιμουμ ωράριο και ο εργάτης αναγκαζόταν να εργάζεται μέχρι εκεί που έφταναν τα όρια της αντοχής του. Και όταν λέμε παραγωγή απόλυτης υπεραξίας εννοούμε την απόλυτη αύξηση του πρόσθετου χρόνου ⁶χωρίς ν' αλλάζει ο αναγκαίος χρόνος⁷. Αυτό μπορεί να γίνει με την παράταση της εργάσιμης ημέρας ή με την εντατικοποίηση της εργασίας.

Την υπεραξία που δημιουργείται με την αύξηση του πρόσθετου χρόνου εξαιτίας της μείωσης του αναγκαίου χρόνου εργασίας, ο Μαρξ την ονόμασε **σχετική υπεραξία**⁸. Και ο μόνος τρόπος για να μειωθεί ο αναγκαίος χρόνος, εφόσον η εργατική δύναμη πληρώνεται στην αξία της, είναι η αύξηση της παραγωγικής δύναμης του εργαζόμενου, η αύξηση δηλαδή της παραγωγικότητας.

Και οι δυο τρόποι οδηγούν στην αύξηση της παραγόμενης υπεραξίας. Οι συνέπειες τους όμως για τους εργαζόμενους διαφέρουν. Η παραγωγή **απόλυτης υπεραξίας** έχει δυσμενέστερες συνέπειες για τους εργαζόμενους, αφού χειροτερεύει άμεσα και κατά κανόνα απόλυτα την κατάστασή τους.

⁶ *Πρόσθετος εργάσιμος χρόνος (ή χρόνος υπερεργασίας): ο χρόνος στη διάρκεια του οποίου ο εργάτης δημιουργεί υπεραξία.*

⁷ *Αναγκαίος εργάσιμος χρόνος: Ο χρόνος στη διάρκεια του οποίου ο εργάτης δημιουργεί νέα αξία ίση με την αξία της εργατικής του δύναμης.*

⁸ Κ. Μαρξ, Το κεφάλαιο, τόμος 1^{ος}, Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1978, σελίδα 330

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Οι αλλαγές των εργασιακών σχέσεων στις διάφορες ιστορικές φάσεις.

2.1 Εργασιακές σχέσεις - Ορισμός.

Εργασιακή σχέση ή σχέση εργασίας είναι η σχέση, που γεννιέται ανάμεσα στον εργαζόμενο που πουλά την εργατική του δύναμη και στον εργοδότη - κάτοχο των μέσων παραγωγής. Είναι λοιπόν σχέση παραγωγική και κοινωνική ανάμεσα στα άτομα, που διαμορφώνεται στην διαδικασία της παραγωγής προϊόντων ή υπηρεσιών και από τη στιγμή, που αυτή η σχέση γίνεται αντικείμενο νομικής ρύθμισης και διακανονισμού, μετατρέπεται και σε νομική σχέση⁹.

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν το σύνολο των επιμέρους σχέσεων και των όρων εκείνων, που διέπουν και διαμορφώνουν το περιεχόμενο της μισθωτής απασχόλησης, αντανakλώντας το αποτέλεσμα της κατανομής του παραγόμενου πλούτου ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία και αποτυπώνοντας τον μεταξύ τους συσχετισμό δυνάμεων¹⁰.

Ως προϋπόθεση των εργασιακών σχέσεων μπορούμε να θεωρήσουμε την αποδοχή ύπαρξης διαφορετικών συμφερόντων μεταξύ των μερών και ότι

⁹ Α. Μητρόπουλος, *Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός μετασχηματισμός, ΕΕΔ (ανάπτυπο), Αθήνα 1984, σελ. 103-105.*

¹⁰ Γ. Κουζής, *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001, σελ.11.*

η μεταξύ τους διαπραγμάτευση σκοπεύει να εισαγάγει κανόνες και διαδικασίες για την αντιμετώπιση των διαφορών τους¹¹.

Το σύνολο των κανόνων δικαίου, οι οποίοι ρυθμίζουν όλες τις σχέσεις που διαμορφώνονται με αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας προς κάποιον εργοδότη, συναποτελούν το **εργατικό δίκαιο**. Η έννοια της **εξαρτημένης εργασίας** αποτελεί θεμελιώδη έννοια για το εργατικό δίκαιο, αφού το σύνολο των διατάξεών του αναφέρεται σε αυτή. **Εξαρτημένη** θεωρείται η **εργασία**, όταν ο εργαζόμενος θέτει στη διάθεση του εργοδότη του όλη την εργατική δύναμή του, ώστε να μπορεί ο δεύτερος να την χρησιμοποιεί κατά τη θέλησή του για την εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών στόχων του. Στα κριτήρια όμως, με βάση τα οποία κρίνεται μία εργασία ως εξαρτημένη, θα αναφερθούμε αναλυτικά σε επόμενο κεφάλαιο. **Η κοινωνική σχέση εργοδότη - εργαζόμενου αποτελεί ταυτόχρονα μία έννομη σχέση ιδιωτικού δικαίου, που ονομάζεται εργασιακή σχέση**¹²

Οι εργασιακές σχέσεις λοιπόν είναι τμήμα των παραγωγικών σχέσεων και αφορούν:

- Τους κάθε φορά ισχύοντες όρους διαπραγμάτευσης της πώλησης και αγοράς της εργατικής δύναμης στην αγορά εργασίας (ατομικές συμβάσεις εργασίας, συλλογικές συμβάσεις, αμοιβές, συλλογικό και ατομικό εργατικό δίκαιο κλπ).
- Τις μορφές οργάνωσης της εργασίας (ωράριο, μορφές απασχόλησης, εσωτερικοί κανονισμοί εργασίας, εργατική συμμετοχή κλπ).
- Τις συνθήκες εργασίας (εργατικά ατυχήματα, υγιεινή και ασφάλεια κλπ).
- Την ασφάλιση των εργαζομένων.

¹¹ Γ. Φ. Κουκουλές, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Επετηρίδα Εργασίας 1998, πανεπιστημιακές εκδόσεις Παντείου, Αθήνα 1998, σελ. 101 - 103.*

Με αυτή την έννοια οι εργασιακές σχέσεις είναι οργανικό συστατικό στοιχείο των παραγωγικών σχέσεων. Αποτελούν όμως μόνο ένα τμήμα τους και δεν θα πρέπει να συγχέεται ο όρος εργασιακές σχέσεις με τις γενικότερες σχέσεις ανάμεσα στην εργασία και το κεφάλαιο, που περιλαμβάνουν πολύ ευρύτερα φαινόμενα και καταστάσεις.

Από όσα αναφέρθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο, προκύπτει, ότι στα εκμεταλλευτικά κοινωνικοοικονομικά συστήματα οι εργασιακές σχέσεις είναι ταυτόχρονα και μορφές εκμετάλλευσης της εκμεταλλευόμενης τάξης. Στον σύγχρονο καπιταλισμό δηλαδή οι εργασιακές σχέσεις είναι και μορφές εκμετάλλευσης της εργατικής τάξης, ανεξάρτητα από το ότι μέσα τους έχουν ενσωματώσει και κατακτήσεις του εργατικού κινήματος.

Στα πλαίσια της διαλεκτικής σχέσης δικαίου και κοινωνικοοικονομικής πραγματικότητας οι εργασιακοί θεσμοί εκφράζουν και υπηρετούν βασικά τη λογική της καπιταλιστικής συσσώρευσης, αξιοποίησης και αναπαραγωγής. Παράλληλα όμως, και μέχρι ένα βαθμό, μπορούν να αναπτύξουν μία εναλλακτική ρυθμιστική δυναμική. Σε ποιο βαθμό αυτό θα συμβεί είναι συνάρτηση του διαμορφωμένου κάθε φορά συσχετισμού αφενός κοινωνικοπολιτικών δυνάμεων και αφετέρου παραγωγικών δυνάμεων - παραγωγικών σχέσεων¹³.

Οι μορφές εκμετάλλευσης, όπως προαναφέραμε, αλλάζουν κάτω από την επίδραση ορισμένων παραγόντων. Το ίδιο και οι εργασιακές σχέσεις και αμέσως παρακάτω θα παρουσιάσουμε ανάλογα με τη σειρά, που εμφανίστηκαν και εφαρμόστηκαν στις διάφορες ιστορικές εποχές, στάδια και φάσεις του καπιταλισμού, τα διάφορα συστήματα εργασιακών σχέσεων και μορφών

¹² *Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Σάκκουλας, Θεσσαλονίκη 1995, σελ. 21 - 71.*

εκμετάλλευσης μέχρι και τη σύγχρονη αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της απορύθμισής τους και της «ελαστικοποίησης» της εργασίας.

¹³ Δ. Τραυλός - Τζανετάτος, *Εργατικό Δίκαιο και Πολιτική*, Σάκκουλας, Αθήνα - Κομοτηνή 1986, σελ. 17 - 18.

2.2 Ταιυλορισμός¹⁴

Ολοκληρωμένα - από τεχνική άποψη - συστήματα ή μοντέλα εργασιακών σχέσεων μπορούμε να πούμε, ότι εμφανίζονται στα τέλη του 19^{ου} με αρχές του 20^{ου} αιώνα. Τότε το μοίρασμα του κόσμου έχει ολοκληρωθεί. Οι μεγάλες χώρες έχουν μοιράσει μεταξύ τους τις αποικιών. Έτσι έχει διευρυνθεί η αγορά για τα προϊόντα τους. Μόνιμο μέλημα των επιχειρήσεων γίνεται πλέον η ανταγωνιστικότητά τους, δηλαδή η ικανότητα μιας επιχείρησης να παράγει προϊόντα σε μεγαλύτερες ποσότητες από φτηνότερα υλικά, με μικρότερο κόστος και σε λιγότερο χρόνο, σε σύγκριση με άλλες ομοειδείς επιχειρήσεις.

Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκαν στην παραγωγή όλα τα επιτεύγματα της επιστήμης και της τεχνολογίας. Η εισαγωγή τους όμως, στη βιομηχανία απαιτούσε και μια καινούργια οργάνωση και διεύθυνση της παραγωγής που, από τη μια, θα βοηθούσε στην ανάπτυξή της, κι από την άλλη δεν θα γινόταν σε βάρος του κεφαλαίου.

Τη λύση σ' αυτό το πρόβλημα ήρθε να δώσει ο **ταιυλορισμός**, που χρησιμοποίησε τα επιτεύγματα της επιστημονικής έρευνας με βασικό σκοπό την απομύζηση του μέξιμου της υπεραξίας, αυξάνοντας την εκμετάλλευση των εργαζομένων από την επιχείρηση. Κι αυτό το πετυχαίνει με μια σειρά μεθόδους οργάνωσης και μέτρησης της εργασίας και του χρόνου της, της διεύθυνσης των παραγωγικών διαδικασιών, της διαλογής, της διάταξης και πληρωμής της εργατικής δύναμης, καθώς και με τον κατακερματισμό της παραγωγικής διαδικασίας. Δηλαδή αξιοποιεί αυτές τις μεθόδους για την

¹⁴ A. Dewerpe, *Histoire du travail*, PUF, Paris, 2001, σελ. 101 - 126.

εντατικοποίηση και μέσω αυτής για την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας.

Ο ταιυλορισμός εφαρμόζει τα επιτεύγματα της επιστήμης και τεχνικής, για να αυξήσει την παραγόμενη υπεραξία και κατά συνέπεια την εκμετάλλευση των εργαζομένων. Αποτέλεσε την αρχή και τη βάση των σύγχρονων συστημάτων «επιστημονικής οργάνωσης και διεύθυνσης της εργασίας και της επιχείρησης» (scientific Management), όπως αυτά εξελίχθηκαν κάτω από την επίδραση των αλλαγών, που προκλήθηκαν από την ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων και κυρίως από την επιστημονικοτεχνική επανάσταση και τις νέες τεχνολογίες.

Ο ταιυλορισμός ως όρος προήλθε από το όνομα του αμερικανού μηχανικού Φρέντερικ Ουίνσλοου Ταίυλορ (F.W. Taylor, 1856-1915), ο οποίος πρωτοεφάρμοσε αλλά και αποτύπωσε σε γραπτές εργασίες την «επιστημονική οργάνωση και διεύθυνση της εργασίας»¹⁵. Το πιο βασικό έργο του είναι το βιβλίο «Διεύθυνση επιχείρησης» («shop management»). Επίσης άλλο σημαντικό βιβλίο του είναι τα «The principles of scientific Management» καθώς και τα δημοσιευμένα πρακτικά της κατάθεσής του στην κοινοβουλευτική επιτροπή (Testimony before the special House Committee)¹⁶.

Ο ταιυλορισμός προχώρησε στον καθορισμό αυστηρού προγράμματος εκτέλεσης των διάφορων φάσεων της εργασιακής διαδικασίας σε πλήρη αντιστοιχία με τους ρυθμούς λειτουργίας των μηχανικών εγκαταστάσεων και επίσης στον καθορισμό συγκεκριμένης απόδοσης για συγκεκριμένο χρόνο (ημερήσια, ωριαία, η ακόμα και στο λεπτό και στο δευτερόλεπτο και γι' αυτό

¹⁵ *Εγκυκλοπαίδεια «δομή», τόμος 26, ΔΟΜΗ, Αθήνα 1995.*

¹⁶ *Οι σημαντικότερες εργασίες του Ταίυλορ βρίσκονται δημοσιευμένες στο Scientific Management (1974).*

εξάλλου στη συνείδηση των εργαζομένων λειτούργησε η εξίσωση **«Ταιυλορισμός = χρονόμετρο»**.

«Η αναλυτική μέθοδος μέτρησης της εργασίας, που επινόησε ο Ταίυλορ, βασίζεται στην απευθείας μέτρηση των δαπανών χρόνου για την εκτέλεση των διάφορων φάσεων και ειδών εργασίας με τη βοήθεια χρονομετρικών παρακολουθήσεων.

Η μέθοδος αυτή βασίζεται στην κατάτμηση όλων των φάσεων της εργασίας σε απλές ενέργειες, στην κατάργηση των ενεργειών που αποδείχονται περιττές και ανώφελες, καθώς και στη μελέτη των τρόπων εκτέλεσης από τους πιο ειδικευμένους εργάτες ξεχωριστών στοιχείων της εργασίας, και στην επιλογή των στοιχείων που πραγματοποιούνται ταχύτερα και με μεγαλύτερη επιτυχία. Όταν ήθελε ο Ταίυλορ να καθορίσει κανόνα (νόρμα) διάλεγε τον πιο δυνατό σωματικά, τον επιδεξιότερο και καταλληλότερο εργάτη, που είχε εκπαιδευτεί προκαταβολικά στις τελειότερες μεθόδους εργασίας. Οι δείκτες της απόδοσης αυτού του εργάτη, προσδιορισμένοι κατά στοιχείο με τη βοήθεια χρονομετρικών παρακολουθήσεων, καθιερώνονται κατόπιν ως ο κανόνας που όφειλαν να εκπληρώνουν υποχρεωτικά όλοι οι εργάτες της συγκεκριμένης επιχείρησης.

Για να εκδηλώνουν όλοι οι εργάτες ενδιαφέρον και να επιδιώκουν την εκπλήρωση και υπερεκπλήρωση αυτού του υψηλού κανόνα, ο Ταίυλορ επεξεργάστηκε ιδιαίτερο σύστημα αμοιβής κατά τεμάχια, με βάση τα οποία οι εργάτες που εκπλήρωναν και υπερεκπλήρωναν τον κανόνα αμείβονταν με υψηλότερα από ότι οι υπόλοιποι εργάτες, ημερομίσθια, ενώ οι εργάτες που δεν εκπλήρωναν τον κανόνα (έστω και κατά ποσοστό του εκατοστού) έπαιρναν χαμηλότερη αμοιβή (κατά κανόνα 20-30%) δηλαδή στην ουσία πλήρωναν πρόστιμα. Ο Ταίυλορ προβλέπει επίσης ορισμένη σειρά διαδοχής των στοιχείων εργασίας και ανάπαυσης. Ο Ταίυλορ διαφήμιζε ως απόδειξη ανθρωπισμού και επιστημονικού χαρακτήρα των μεθόδων του την εφαρμογή

προγραμματισμένης ανάπαυσης. Στην πραγματικότητα με αυτό τον τρόπο πετύχαινε να διατηρούνται υψηλοί οι ρυθμοί της εργασίας σε όλη της διάρκεια της εργάσιμης ημέρας.

Η εφαρμογή του ταιυλορισμού από τις αμερικάνικες επιχειρήσεις στις αρχές του 20^{ου} αιώνα είχε ως αποτέλεσμα την απότομη αύξηση της εντατικοποίησης της εργασίας. Τους εργάτες, που δεν κατόρθωναν να αποκτήσουν υψηλούς ρυθμούς εργασίας, τους μετέθεταν σε άλλες εργασίες, που αμείβονταν λιγότερο ή τους απέλυαν»¹⁷.

Βασικό λοιπόν στοιχείο του ταιυλορισμού είναι ο κατακερματισμός της παραγωγικής διαδικασίας. Ο εργαζόμενος όλη την ημέρα είναι αναγκασμένος να κατασκευάζει, για παράδειγμα, βίδες, κάνοντας τις λιγότερες δυνατές κινήσεις. Ο χρόνος του μετριέται συνέχεια. Η ταχύτητα των κινήσεών του πρέπει να αντιστοιχεί στις ανάγκες της παραγωγής, στην ταχύτητα της μηχανής. Στη διαδικασία, όμως αυτή δεν υπολογίζονται τυχόν διακοπές ή επιβραδύνσεις των κινήσεων: Ο άνθρωπος πρέπει να εργάζεται με σταθερή ταχύτητα χωρίς να σταματά ούτε λεπτό στη διαδικασία του εργάσιμου χρόνου. Ο άνθρωπος γίνεται ένα εξάρτημα της μηχανής. Κανείς δεν υπολογίζει τα όρια αντοχής του κάθε ξεχωριστού ανθρώπινου οργανισμού, πολύ δε περισσότερο τις ιδιαιτερότητες του χαρακτήρα του ατόμου. Ο ρυθμός εργασίας ανάγεται σε φετίχ, σε μοναδικό δείκτη της παραγωγικότητας.

Στην Μαρξιστική βιβλιογραφία των αρχών του 20^{ου} αιώνα σημαντική θέση στην κριτική θεώρηση του ταιυλορισμού κατέχουν τα σχετικά με το θέμα κείμενα του Λένιν¹⁸.

¹⁷ Σοβιετική Εγκυκλοπαίδεια, Μπρόμπολας 1987, σελ. 618 - 619.

¹⁸ Β. Ι. Λένιν (αναφορές στον ταιυλορισμό): Άπαντα τόμος 23, σελ. 18 - 19, τόμος 24, σελ. 364 - 366, τόμος 28, σελ. 126 - 134, τόμος 36, σελ. 140 - 141, 189 - 190, 212, 260, 279, 544, 545, 547, 549, τόμος 45, σελ. 206, τόμος 54, σελ. 259, Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1982.

Ο Λένιν υποστήριζε, ότι το σύστημα «επιστημονικής διεύθυνσης της εργασίας του Ταίυλор σημαίνει «υποδούλωση του ανθρώπου στη μηχανή», και την εκτίμησή του αυτή την περιέγραψε και την ανάλυσε με τον παρακάτω γλαφυρό τρόπο:

«Ο καπιταλισμός δεν μπορεί ούτε στιγμή να σταθεί στην ίδια θέση. Πρέπει να προχωρεί κι όλο να προχωρεί. Ο ανταγωνισμός, που οξύνεται εξαιρετικά σε εποχές κρίσης όπως η δική μας, τον αναγκάζει να εφευρίσκει όλο και νέα μέσα για να φτηναίνει την παραγωγή. Και η κυριαρχία του κεφαλαίου μετατρέπει όλα αυτά τα μέσα σε όργανα μεγαλύτερης καταπίεσης του εργάτη.

Το σύστημα Ταίυλор είναι ένα από τα μέσα αυτά.

Τελευταία στην Αμερική οι οπαδοί του συστήματος αυτού εφαρμόζουν μεθόδους σαν τις παρακάτω.

Στο χέρι του εργάτη δένουν μια ηλεκτρική λαμπίτσα. Φωτογραφίζουν τις κινήσεις του εργάτη και μελετούν τις κινήσεις της λαμπίτσας. Διαπιστώνουν ότι ορισμένες κινήσεις είναι «παραπανίστιες» και υποχρεώνουν τον εργάτη να αποφεύγει τις κινήσεις αυτές, δηλαδή να δουλεύει πιο εντατικά, να μη χάνει ούτε ένα δευτερόλεπτο για ξεκούραση.

Καταρτίζουν ολόκληρα σχέδια για νέα κτίρια των επιχειρήσεων, ώστε να μη χάνεται ούτε ένα παραπανίσιο λεπτό, όταν γίνεται η μεταφορά των υλικών στο εργοστάσιο, ή η μεταφορά τους από το ένα τμήμα του εργοστασίου στο άλλο, ή η εξαγωγή του έτοιμου προϊόντος. Ο κινηματογράφος χρησιμοποιείται συστηματικά για τη μελέτη της εργασίας των καλύτερων εργατών και για την αύξηση της εντατικοποίησης της εργασίας, δηλαδή για μεγαλύτερο «ζόρισμα» του εργάτη.

Λογουχάρη, μια ολόκληρη μέρα φωτογράφιζαν την εργασία ενός εφαρμοστή. Αφού μελέτησαν τις κινήσεις του, έβαλαν ένα ειδικό κάθισμα τόσο ψηλό, ώστε ο εφαρμοστής να μη χάνει χρόνο στο σκύψιμο. Εξασφάλισαν στον

εφαρμοστή ένα παιδί για βοηθό. Το παιδί έπρεπε να του δίνει το κάθε κομμάτι της μηχανής με ένα ορισμένο, τον πιο κατάλληλο τρόπο. Σε λίγες ημέρες ο εφαρμοστής εκτελούσε αυτή την εργασία της συναρμολόγησης της μηχανής στο ένα τέταρτο του χρόνου, που κατανάλωνε προηγούμενα.

Τι επιτυχία στην παραγωγικότητα της εργασίας!... όμως την αμοιβή του εργάτη δεν την ανεβάζουν στο τετραπλάσιο, αλλά μόνο κατά μιάμιση φορά το πολύ-πολύ, κι αυτό μόνο στην αρχή. Μόλις οι εργάτες συνηθίζουν στο καινούργιο σύστημα, μειώνουν πάλι την αμοιβή τους στο προηγούμενο επίπεδο. Ο καπιταλισμός βγάζει τεράστια κέρδη, ενώ ο εργάτης δουλεύει τέσσερις φορές πιο εντατικά, εξαντλώντας τα νεύρα και τους μυς του τέσσερις φορές πιο γρήγορα.

Τον εργάτη, που πρωτοπιάνει δουλειά, τον οδηγούν στον κινηματογράφο του εργοστασίου, που του δείχνει ένα «υποδειγματικό πρότυπο» για την εκτέλεση της εργασίας του. Τον αναγκάζουν «να ευθυγραμμιστεί» με το πρότυπο αυτό. Ύστερα από μια εβδομάδα του δείχνουν στον κινηματογράφο τη δική του εργασία και τη συγκρίνουν με το «πρότυπο».

Όλες αυτές οι τεράστιες τελειοποιήσεις γίνονται ενάντια στον εργάτη, οδηγούν στη μεγαλύτερη καταπόνηση και καταπίεσή του και περιορίζονται στον ορθολογιστικό, λογικό καταμερισμό της εργασίας στο εσωτερικό του εργοστασίου»¹⁹.

Ο Λένιν ονόμαζε επίσης το σύστημα του ταιυλορισμού ως «επιστημονικό σύστημα απομύζησης του ιδρώτα», Όπως εξηγεί ο ίδιος ο Λένιν, το σύστημα αυτό «...εμπεριέχει τη συγκεκριμενοποιημένη θηριωδία της αστικής εκμετάλλευσης και μια σειρά πλούσιων επιστημονικών κατακτήσεων στη διάρκεια της εργασίας, της απομάκρυνσης των περιττών και δύσκαμπτων

¹⁹ Β. Ι. Λένιν, *Άπαντα, τόμος 36, Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1982, σελ. 189 - 190.*

κινήσεων, της επεξεργασίας των πιο σωστών μεθόδων εργασίας, εισαγωγής των καλύτερων συστημάτων υπολογισμού και ελέγχου κλπ»²⁰.

Όταν οι κατακτήσεις αυτές χρησιμοποιούνται από τις δυνάμεις του κεφαλαίου, με τρόπο που δεν λαμβάνουν υπόψη τον παράγοντα άνθρωπο και που θεωρούν τους εργαζόμενους ως απλά εξαρτήματα των μηχανών, τότε εκφράζεται με τον πιο σαφή τρόπο η εκμετάλλευση των εργαζομένων με στόχο την μεγαλύτερη δυνατή παράγωγη υπεραξίας και επιχειρηματικών υπερκερδών.

Αυτή ακριβώς την αξιοποίηση των επιστημονικών μεθόδων οργάνωσης και διεύθυνσης της εργασίας για την αύξηση της παραγωγικότητας την περιέγραψε πάλι ο Λένιν στην προσπάθεια του να πείσει τους μπολσεβίκους και τα πρώτα όργανα λαϊκής εξουσίας στην τότε «σοβιετική Ρωσία», ότι τέτοιες μέθοδοι θα πρέπει να χρησιμοποιούνται και στο σοσιαλισμό με το δικό του όμως τρόπο, ώστε και την παραγωγικότητα να αυξάνουν και την εργασία και τη ζωή του εργαζόμενου να διευκολύνουν και να βελτιώνουν:

«Το αρνητικό στο σύστημα Ταίυλορ ήταν, ότι το σύστημα αυτό πραγματοποιούταν σε συνθήκες καπιταλιστικής σκλαβιάς και χρησίμευε ως μέσο απομύζησης από τους εργάτες διπλής και τριπλής ποσότητας εργασίας, με τη διατήρηση της προηγούμενης αμοιβής, χωρίς να υπολογίζεται εντελώς η ικανότητα των μισθωτών εργατών να δίνουν χωρίς βλάβη για τον ανθρώπινο οργανισμό τη διπλή αυτή ή την τριπλή ποσότητα εργασίας στον ίδιο τον προηγούμενο αριθμό εργάσιμων ωρών. Στη Σοσιαλιστική Σοβιετική Δημοκρατία μπαίνει το καθήκον που μπορεί να διατυπωθεί σύντομα έτσι: ότι οφείλουμε να εισάγουμε το σύστημα Ταίυλορ και την επιστημονική αμερικανική

²⁰ Β. Ι. Λένιν, *Άπαντα, τόμος 36, Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1982, σελ. 189 – 190.*

αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας σ' όλη τη Ρωσία, συνδυάζοντας το σύστημα αυτό με την ελάττωση του εργάσιμου χρόνου, με τη χρησιμοποίηση των νέων τρόπων παραγωγής και οργάνωσης της εργασίας, χωρίς οποιεσδήποτε βλάβες στην εργατική δύναμη του εργαζόμενου πληθυσμού.

Αντίθετα, η εφαρμογή του συστήματος Ταίυλορ καθοδηγούμενη σωστά από τους ίδιους τους εργαζόμενους, εάν αυτοί είναι αρκετά συνειδητοί, θα αποτελέσει σίγουρο μέσο για την σε μεγάλο βαθμό μείωση της υποχρεωτικής εργάσιμης ημέρας για όλο τον εργαζόμενο πληθυσμό, θα αποτελέσει σίγουρο μέσο για την εκπλήρωση σε αρκετά σύντομο χρονικό διάστημα του καθήκοντος, το οποίο μπορεί να διατυπωθεί περίπου έτσι: έξι ώρες χειρωνακτική εργασία για τον κάθε ενήλικο πολίτη καθημερινά και τέσσερις ώρες εργασία για τη διοίκηση του κράτους»²¹.

Θα πρέπει να επισημάνουμε ότι αιτία εμφάνισης του ταιυλορισμού ως σύστημα οργάνωσης της εργασίας και ως νέο σύστημα εργασιακών σχέσεων δεν ήταν μόνο οι απαιτήσεις και νέοι όροι αξιοποίησης του κεφαλαίου και της συσσώρευσης του, αλλά και η ανάγκη αντιμετώπισης της αντίστασης της εργατικής τάξης στις προταιυλορικές εργασιακές σχέσεις της περιόδου της πρωταρχικής συσσώρευσης και της λεγόμενης βιομηχανικής επανάστασης και της εξασφάλισης της εργατικής πειθαρχίας στις νέες συνθήκες των αρχών του 20^{ου} αιώνα.

Συγκεκριμένα μέχρι τότε η γνώση των βιομηχανικών χειρισμών ήταν αποκλειστικό μονοπώλιο των εργατών και αυτό αποτελούσε σοβαρό όπλο στα χέρια τους για να αντιστέκονται στην εντατικοποίηση της εργασίας, γιατί αυτό

²¹ Β. Ι. Λένιν, *Άπαντα, τετράδια Β (Βήτα), Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1982* σελ. 126 - 132.

το μονοπώλιο της γνώσης των τρόπων χειρισμού των μηχανών διευκόλυνε και την εργατική κυριαρχία στους ρυθμούς και στους χρόνους λειτουργίας τους. Είναι χαρακτηριστική, για την εποχή που εξετάζουμε (αρχές του 20^{ου} αιώνα) η τακτική του «συστηματικού χασομεριού» ως τρόπος άμυνας της εργατικής τάξης κατά της ανεργίας και κατά της καταπόνησης και φθοράς της δύναμής της.

Επομένως με το κομμάτισμα της εργασίας σε πολύ απλές κινήσεις στόχος του ταιυλορισμού ήταν, εκτός των άλλων, και η συντριβή αυτού του αποκλειστικού μονοπωλίου της γνώσης χειρισμού των μηχανών του εργάτη – τεχνίτη και κατ' επέκταση της δυνατότητας ελέγχου του στους ρυθμούς και τους χρόνους παραγωγής και η αντικατάστασή του από τις νόρμες και τα χρονόμετρα των εργοδοτών.

Σύμφωνα με τον Ταίυλορ το «συστηματικό εργατικό χασομέρι» είναι εμπόδιο της γρήγορης ανάπτυξης της συσσώρευσης του κεφαλαίου και η ανάλυση των χρόνων και κινήσεων ήταν η απάντηση» του κεφαλαίου στην αντίσταση του τότε ειδικευμένου εργάτη.

Με την επικράτηση του ταιυλορισμού στη βιομηχανία δημιουργούνται πλέον νέοι «κανόνες παραγωγικότητας και εργασίας». Οι κανόνες αυτοί αφορούν είτε τη **συγκεκριμένη** εργασία (εργασία που καταναλώνεται με συγκεκριμένη μορφή και διαφέρει ποιοτικά απ' όλες τις άλλες μορφές εργασίας, δηλαδή η εργασία του χτίστη, η εργασία του ξυλουργού κλπ) είτε την **αφηρημένη** εργασία (η εργασία γενικά ως κατανάλωση εργατικής δύναμης).

Όσον αφορά τη **συγκεκριμένη** εργασία, με την εκπόνηση πινάκων χρόνου και στοιχειωδών κινήσεων, που σταδιακά απέκτησαν τη μορφή και την υπόσταση γενικού κώδικα άσκησης της βιομηχανικής εργασίας, και με την εφαρμογή αυτού του κώδικα εξασφαλίζεται η σταδιακή ένταξη των ανειδίκευτων εργαζόμενων στη θέση των ειδικευμένων «τεχνιτών»,

επιφέροντας μαζί με την πραγματοποιούμενη αλλαγή στους όρους άσκησης της εργασίας και μια ανατροπή στη σύνθεση της απασχολούμενης εργατικής τάξης.

Από την άποψη της **αφηρημένης** εργασίας, εξασφαλίζεται μια τεράστια αύξηση της παραγωγικότητας και κύρια μια πρωτόγνωρη εντατικοποίηση της εργασίας. Με το σπάσιμο της εργασίας σε πολύ μικρές και απλές κινήσεις και με την αυστηρή χρονομέτρηση κάθε μιας από αυτές τις κινήσεις μειώνονται ή και εξαφανίζονται «οι νεκροί χρόνοι εργασίας» και κατά συνέπεια επιμηκύνεται η διάρκεια της εργασίας και ο **πραγματικά** εργάσιμος χρόνος και αποσπάται περισσότερη **απόλυτη** υπεραξία. Έχουμε δηλαδή ένα νέο τρόπο παραγωγικής κατανάλωσης της εργατικής δύναμης, με τον οποίο αυξάνεται η παραγόμενη υπεραξία και κατά συνέπεια ο βαθμός εκμετάλλευσης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις.

Το «χρονόμετρο του Ταίυλορ» ως πυρήνας του νέου τρόπου «επιστημονικής οργάνωσης» της εργασίας αποτελεί το κυριότερο στήριγμα για την ανάπτυξη της μαζικής παραγωγής²².

²² Μπ. Κοριά , *Ο εργάτης και το χρονόμετρο - Ταιυλορισμός - Φορντισμός και μαζική παραγωγή*, Κομμούνα, Αθήνα 1985, σελ. 59 - 61.

2.3 Φορντισμός²³

Ο **ταιυλορισμός** εξελίχθηκε και μεταλλάχθηκε σταδιακά από τον Χέρνι Φορντ, που εφάρμοσε το σύστημα αυτό στα δικά του εργοστάσια κατασκευής αυτοκινήτων και το συμπλήρωσε με την λεγόμενη «αλυσίδα», «κορδέλα», «ταινία», όπου ο ένας εργάτης εξαρτάται από την εργασία και την ταχύτητα του προηγούμενου και συντελεί στην εργασία του επόμενου.

Ο συνδυασμός των δυο αυτών συστημάτων έγινε η βάση της μεγάλης βιομηχανικής παραγωγής στις ΗΠΑ, όπου και εμφανίστηκε για πρώτη φορά και μεταφέρθηκε αργότερα σε όλες τις αναπτυγμένες καπιταλιστικές χώρες.

Η εισαγωγή του **φορντισμού** στην μεγάλη βιομηχανική παραγωγή συνέβαλε στην αύξηση της παραγωγικότητας και της εντατικοποίησης της εργασίας και κατά συνέπεια στην μεγαλύτερη εκμετάλλευση της εργατικής δύναμης και στη διόγκωση των επιχειρηματικών κερδών.

Το φορντιστικό σύστημα οργάνωσης της μαζικής παραγωγής, που εμφανίστηκε ως συμπλήρωμα και μετεξέλιξη του ταιυλορισμού στις ΗΠΑ κατά το πρώτο τέταρτο του 20ου αιώνα, πήρε το όνομα του Αμερικανού μηχανικού και βιομηχάνου Χένρυ Φορντ (H. Ford, 1863-1947), που ήταν ο πρώτος που εφάρμοσε το σύστημα αυτό στα εργοστάσια αυτοκινήτων του στις(ΗΠΑ).²⁴

Βάση του Φορντισμού και του νέου τρόπου οργάνωσης της εργασίας που καθιέρωσε αποτέλεσε η «**αλυσίδα συναρμολόγησης**». Ο κάθε εργάτης δηλαδή που βρίσκεται κατά μήκος της αλυσίδας πραγματοποιεί μια τυποποιημένη εργασία που αποτελείται από μερικές συγκεκριμένες και προκαθορισμένες απλές κινήσεις, για την πραγματοποίηση και την εκτέλεση των οποίων δεν απαιτείται καμία ειδίκευση.

Όπως μάλιστα αναφέρει ο ίδιος ο Φορντ στα βιβλία του «Η ζωή μου και η εργασία μου» (1924)²⁵, «Σήμερα και αύριο» (1926)²⁶ και «Φιλοσοφία της Εργασίας» (1929)²⁷, στα οποία εκθέτει τις αρχές και εμπειρίες του, η αλυσίδα συναρμολόγησης και η μαζική παραγωγή συμβάλλανε κατά τη γνώμη του στην εφαρμογή μίας πολιτικής λιγότερων ωρών εργασίας και υψηλότερων μισθών, αφού το 1914 το αυτοκίνητο ΦΟΡΝΤ τύπου «Τ» κατασκευαζόταν μόλις σε 93 πρώτα λεπτά και οι εργάτες της βιομηχανίας του έπαιρναν για οχτάωρη εργασία ελάχιστο ημερομίσθιο 5 δολάρια έναντι 2,5 δολαρίων στις

²³ A. Dewerpe, *Histoire du travail*, PUF, Paris, 2001, σελ. 101 - 126.

²⁴ **Σοβιετική Εγκυκλοπαίδεια**, τόμος 34, Μπόμπολας, Αθήνα 1987, σελ. 92.
Εγκυκλοπαίδεια «δομή», τόμος 28, ΔΟΜΗ, Αθήνα 1995., σελ. 78.

²⁵ H. Ford, *My Life and Work*, Heinemann, London 1931,

²⁶ H. Ford, *Today and Tomorrow*, Doubleday, New York, 1926.

²⁷ H. Ford, *My philosophy of industry*, Harrap, London 1929,

άλλες βιομηχανίες του ίδιου κλάδου. Στο πρώτο από τα εν λόγω βιβλία του αναφέρει επίσης, ότι για το 43% των εργατών της βιομηχανίας του χρειαζόταν προετοιμασία μιας μέρας για την προσαρμογή τους στην «αλυσίδα συναρμολόγησης», για το 36% μιας ημέρας έως μιας βδομάδας, για το 6% μιας - δυο εβδομάδων και μόνο για το 14% ενός μήνα μέχρι ένα έτος.

Ο **πυρήνας** γύρω από τον οποίο στρέφεται και κινείται η «αλυσίδα συναρμολόγησης και παραγωγής» είναι ο λεγόμενος **«μεταφορέας»**, που είναι αυτοκινούμενος. Επάνω στο «μεταφορέα» είναι στερεωμένο το κύριο εξάρτημα του παραγόμενου προϊόντος. Ο «μεταφορέας» μετακινεί αυτό το εξάρτημα περνώντας το μπροστά από τους εργάτες, οι οποίοι τοποθετούν από ένα κομμάτι - εξάρτημα ο καθένας, ώστε, με το τελείωμα του πλήρους «κύκλου» του «μεταφορέα», το παραγόμενο προϊόν είναι εντελώς συναρμολογημένο.

Ο ρυθμός εργασίας λοιπόν καθορίζεται μηχανικά, με τρόπο τελείως εξωτερικό από τον εργαζόμενο, μέσω της προσδιδόμενης από την επιχείρηση ταχύτητας του «μεταφορέα», ο οποίος «περνάει» μπροστά από τον κάθε εργάτη.

Η φορντιστική οργάνωση της εργασίας προέβλεπε: αλυσίδες συναρμολόγησης, τυποποιημένα προϊόντα σε μεγάλη σειρά, στενή εξειδίκευση του προσωπικού, όχι πρωτοβουλίες εκ μέρους των εργαζομένων, σχεδόν στρατιωτική ιεραρχία και πληθωρική πλαισίωση των εργατών από στελέχη και επόπτες (1/4 του προσωπικού), μεγάλα αποθέματα προϊόντων και κατά συνέπεια μεγάλους αποθηκευτικούς χώρους.

Είναι χαρακτηριστική η εικόνα που δίνει για τη λειτουργία της **«αλυσίδας συναρμολόγησης»** ή **«γραμμής παραγωγής»** στα εργοστάσια του ο ίδιος ο Φορντ στο βιβλίο του «Η ζωή μου και οι επιτυχίες μου» (1924):

«Μέσα στα εργοστάσια, δεν υπάρχει ούτε ένα κομμάτι που να μην βρίσκεται σε κίνηση. Άλλα, κρεμασμένα από γάντζους σε αλυσίδες, κινούνται προς τη συναρμολόγηση με την ακριβή διάταξη που τους έχει οριστεί. Άλλα προωθούνται πάνω σε κινητά δάπεδα, άλλα πάλι προχωρούν με το ίδιο τους το βάρος, αλλά η γενική αρχή είναι τίποτα να μην κουβαλιέται ούτε να μεταφέρεται συρόμενο από ανθρώπους, εκτός από κομμάτια μέσα στο ίδιο το εργοστάσιο. Τα υλικά έρχονται με βαγονέτα και ρυμούλκες ελκυσόμενα από γυμνά σασί Φορντ που είναι αρκετά γρήγορα και ευκίνητα, ώστε να κυκλοφορούν αν χρειαστεί σ' οποιονδήποτε διάδρομο. Κανένας εργάτης δεν έχει ποτέ τίποτα να μεταφέρει ή να σηκώσει, γιατί όλοι αυτοί οι χειρισμοί αποτελούν αντικείμενο ξεχωριστής υπηρεσίας, της υπηρεσίας μεταφορών»²⁸.

²⁸ Μπ. Κοριά, *Ο εργάτης και το χρονόμετρο - Ταιυλορισμός - Φορντισμός και μαζική παραγωγή*, Κομμούνα, Αθήνα 1985, σελ. 70.

Ο φορντισμός εισήγαγε νέους, σε σχέση με τον ταιυλορισμό, «κανόνες παραγωγικότητας», που έχουν τα εξής τρία ιδιαίτερα χαρακτηριστικά όσον αφορά τον τρόπο και τις τεχνικές απόσπασης υπεραξίας:²⁹

α) Γενική εξοικονόμηση εργατικής δύναμης και χρόνου εργασίας όσον αφορά τη μεταφορά υλικού και τη μετατροπή του απελευθερωμένου χρόνου σε χρόνο πραγματικά παραγωγικό.

β) Αυταρχική επιβολή του ρυθμού εργασίας με αποτέλεσμα την κοινωνικοποίηση του ρυθμού εργασίας των εργαζομένων, που υπόκεινται στην ταχύτητα του ίδιου «μεταφορέα».

Αυτή η αναγκαστική «κοινωνικοποίηση», που επιτυγχάνεται με τον ελεγχόμενο ρυθμό εργασίας στην «**αλυσίδα συναρμολόγησης**», διαφέρει από τον ταιυλοριανό κανόνα, που στηρίζεται στην ατομική επίδοση.

γ) Συστηματική προσφυγή στη χρήση μηχανών για την αύξηση της εντατικοποίησης της εργασίας.

Η εισαγωγή του συστήματος συναρμολόγησης σε «ταινία», παράλληλα με μερικούς άλλους τεχνικούς νεωτερισμούς (τυποποίηση της παραγωγής, προτυποποίηση και ενοποίηση των εξαρτημάτων, αλληλοαντικατάστασή τους κ.τ.λ.), οδήγησε στην κατακόρυφη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και στην μείωση του κόστους της και έθεσε τη βάση της μαζικής παραγωγής. Εκτός από αυτό, ο Φορντ εφάρμοσε πρωτοφανή εντατικοποίηση της εργασίας, η οποία έχασε το περιεχόμενο της και οδήγησε στον αυτοματισμό του εργαζόμενου. Ο φορντισμός μετατρέπει τους εργάτες σε εξαρτήματα των μηχανών και σε ρομπότ και απαιτεί τεράστια ψυχολογική, νευρική και φυσική ένταση. Ο υποχρεωτικός ρυθμός της εργασίας, που καθορίζεται από την ταχύτητα της «ταινίας», προκάλεσε την ανάγκη να αντικατασταθεί ο τρόπος αμοιβής με το κομμάτι, με την αμοιβή με το χρόνο.

Στο βιβλίο του «Η ζωή μου και οι επιτυχίες μου» (1924), ο Φορντ υποστήριξε, ότι ο ίδιος είναι «αναμορφωτής της κοινωνίας» και ότι οι μέθοδοι οργάνωσης της παραγωγής και εργασίας που εφάρμοσε μπορούν να μετατρέψουν την κοινωνία σε «κοινωνία αφθονίας και κοινωνικής αρμονίας». Ο Φορντ εκθείαζε το σύστημα του ως φιλικό για τους εργαζόμενους και ιδιαίτερα τόνιζε τα μεγαλύτερα ημερομίσθια των εργαζομένων στα εργοστάσια του, σε σύγκριση με τα μέσα ημερομίσθια του κλάδου. Αλλά τα μεγαλύτερα ημερομίσθια οφείλονταν κυρίως στον εξαιρετικά ταχύ ρυθμό εργασίας, στη φθορά της εργατικής δύναμης και στην αντικατάσταση των εργαζομένων, που δεν μπορούσαν να αντέξουν στον τρελό ρυθμό εργασίας, με νέους.³⁰

²⁹ Μπ. Κοριά, *Ο εργάτης και το χρονόμετρο, Ταιυλορισμός - Φορντισμός και μαζική παραγωγή*, Κομμούνα, Αθήνα 1985, σελ. 75.

³⁰ Σοβιετική Εγκυκλοπαιδεία, τόμος 34, Μπόμπολα, Αθήνα 1987, σελ. 92.

Βασικό ιδεολογικό υπόβαθρο του ταιυλορισμού και κύρια του φορντισμού αποτέλεσε ο λεγόμενος τεχνολογικός ντετερμινισμός, δηλαδή η θεοποίηση της τεχνικής και τεχνολογίας, η αναγωγή τους σε μοναδικό κριτήριο ανάπτυξης της κοινωνίας.

Η θεωρία αυτή στην πρακτική της εφαρμογή είχε σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στους ίδιους τους εργαζόμενους, τους οποίους εξουθένωνε, τους έκανε άβουλα εξαρτήματα της παραγωγής. Ο εργάτης γίνεται ένα ζωντανό εξάρτημα της «κορδέλας», που εκτελεί εντολές με τη μεγαλύτερη απαιτούμενη ακρίβεια, που δεν έχει δικαίωμα να σκέφτεται και πολύ περισσότερο, ν' αποφασίζει, όπως άλλωστε και κάθε γνήσιο εξάρτημα της μηχανής.

Η μονότονη εργασία, ο περιορισμένος αριθμός κινήσεων, η αναγκαστική άγνοια του συνόλου της παραγωγικής διαδικασίας από τον εργαζόμενο, η παντελής έλλειψη πρωτοβουλίας και ο υποβιβασμός της προσωπικότητάς του στο επίπεδο του εξαρτήματος της μηχανής, είχαν, όπως είναι φυσικό, αρνητικές επιπτώσεις τόσο στην ψυχική υγεία των εργαζομένων, όσο και στη συνείδησή τους.

Το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό του φορντισμού είναι, ότι με τις «αλυσίδες συναρμολόγησης» και τις «γραμμές παραγωγής» εξασφάλισε το πέραςμα της παραγωγής σε μεγάλες σειρές και έβαλε τις βάσεις της **μαζικής παραγωγής** όχι μόνο για το αυτοκίνητο, αλλά και για αρκετά άλλα πιο απλά προϊόντα.

Η **μαζική όμως παραγωγή προϋπόθετε και την μαζική συγκέντρωση των εργατών σε ενιαίους εργασιακούς χώρους και αυτό με τη σειρά του διευκόλυνε τη δημιουργία μαζικών συνδικάτων και την ανάπτυξη μαζικών διεκδικητικών αγώνων και την προώθηση κατακτήσεων του εργατικού κινήματος όπως το οκτάωρο, οι σσε, το εργατικό δίκαιο κλπ.**

Στην φορντιστική οργάνωση της εργασίας η σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση και τους εργαζόμενους παρέμενε στην ουσία της ανταγωνιστική και απαιτούσε ανάμεσα στις δυο πλευρές συμβιβασμούς μετά από διαπραγματεύσεις. Οι εργαζόμενοι δεν άνηκαν στην επιχείρηση και της όφειλαν μόνο παροχές υπηρεσιών που ορίζονταν με ακρίβεια από την σύμβαση εργασίας, σε καθορισμένες ώρες και σύμφωνα με συγκεκριμένες προϋποθέσεις και συνθήκες. Όφειλαν στην επιχείρηση να δέχονται να εκπληρώνουν εργασίες, χωρίς αναγκαστικά να συμμερίζονται τους στόχους της αφού έτσι κι αλλιώς η επίτευξη των στόχων ήταν εγγυημένη από τις προκαθορισμένες λειτουργικές διαδικασίες, που καθιστούσαν το αποτέλεσμα των διαδικασιών αυτών ανεξάρτητο από τις προθέσεις, την προσωπικότητα και την καλή θέληση εκείνων που τις εκτελούσαν. Αυτό το αποτέλεσμα δεν καταλογιζόταν επομένως στο πρόσωπο τους. Δεν απαιτούσε - ή απαιτούσε μόνο δευτερευόντως- την υποκειμενική ανάμειξή τους. Ως υποκείμενα

σταδιακά άρχισαν να ανήκουν πολύ περισσότερο στους εαυτούς, στο συνδικάτο τους, στην τάξη τους, στην κοινωνία, παρά στην επιχείρηση.

Έτσι λοιπόν ο φορντισμός έθεσε τις βάσεις, όχι μόνο για τη μαζική παραγωγή και τα μεγάλα επιχειρηματικά κέρδη, αλλά και για το «μαζικό» και «κοινωνικό» εργάτη και ανέβασε σε ψηλά επίπεδα και το μαζικό εργατικό συνδικαλισμό. Το αποτέλεσμα αυτό βέβαια σε καμία περίπτωση δεν εντασσόταν στους στόχους των εμπνευστών του φορντιστικού τρόπου οργάνωσης της εργασίας³¹.

Στην Ελλάδα, όπου η ανάπτυξη της βιομηχανίας καθυστέρησε σημαντικά σε σχέση με τις άλλες καπιταλιστικές χώρες, ο ταιυλορισμός και ο Φορντισμός εφαρμόστηκαν και αναπτύχθηκαν πολύ αργότερα. Λόγω της ύπαρξης μικρού αριθμού μεγάλων βιομηχανικών μονάδων η εφαρμογή τους ήταν περιορισμένου μεγέθους στην παραγωγή. Όμως ο ταιυλορισμός εφαρμόστηκε σε μεγάλη έκταση στις Δημόσιες υπηρεσίες.

³¹ Αντ. Γκράμσι, Αμερικανισμός και φορντισμός, τετράδιο 22, Ασυνέχεια, Απρίλης 1988.

2.4 Η κρίση του ταιυλορισμού – φορντισμού³².

Με την ανάπτυξη της επιστημονικό – τεχνικής επανάστασης (ΕΤΕ) ο ταιυλορισμός παύει πλέον να εξυπηρετεί τα συμφέροντα των δυνάμεων του κεφαλαίου.

Η ΕΤΕ απαιτεί άμεση εφαρμογή των επιτευγμάτων της επιστήμης και της τεχνολογίας στην παραγωγή. Απαιτεί νέες συνθήκες εργασίας, διαφορετικό τρόπο χρησιμοποίησης της εργατικής δύναμης. Ο εργάτης, ο εργαζόμενος γενικότερα, δεν διαθέτει μόνο σωματικές ικανότητες. Ο ταιυλορισμός χρησιμοποίησε κατά κόρον μόνο αυτές. Η ΕΤΕ χρειάζεται τις σωματικές ικανότητες των εργαζομένων, αλλά χρειάζεται πολύ περισσότερο και τις πνευματικές ικανότητές τους.

Η εισαγωγή νέων τεχνικών και τεχνολογιών στην παραγωγή και στις υπηρεσίες, απαιτεί την αξιοποίηση όλων των ικανοτήτων του εργαζόμενου και πριν απ' όλα την ικανότητά του να μπορεί να ελέγχει ένα σημαντικό μέρος της παραγωγικής διαδικασίας, να είναι σε θέση να παίρνει πρωτοβουλίες στον τομέα του και, εάν χρειαστεί, αποφάσεις για την άμεση λύση των προβλημάτων που προκύπτουν.

Παράλληλα η ίδια η ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων ξεπερνάει ολοταχώς τα διαμορφωμένα εργασιακά πρότυπα. Η νέα τεχνική βάση της παραγωγής που διαμορφώνεται στη βάση των νέων τεχνολογιών απαιτεί νέες πιο **ευέλικτες** μορφές οργάνωσης της **παραγωγής** και ενεργητική **συμμετοχή** των εργαζομένων στην παραγωγική διαδικασία.

Οι δύο αυτές απαιτήσεις – **ευελιξία** και ενεργητική **συμμετοχή** των εργαζομένων στην παραγωγική διαδικασία – δεν χωρούν σ' ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων, που βασίζεται στις αυστηρές χρονομετρήσεις του Ταίυλορ και στις στατικές αλυσίδες παραγωγής του Φορντ. Αλλά αυτές οι ανάγκες, που πηγάζουν από την ίδια την ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων, δεν μπορούν να ικανοποιηθούν, αφού η ικανοποίηση τους συγκρούεται με την ανάγκη των δυνάμεων του κεφαλαίου για καλύτερη αξιοποίηση και υψηλότερα κέρδη. Αποτέλεσμα είναι η χρόνια κρίση των εργασιακών σχέσεων, οι συχνές αλλαγές τους, η αναζήτηση τέτοιων εργασιακών σχέσεων, που να εντείνουν την εκμετάλλευση των εργαζομένων, και – στο μέτρο του δυνατού – να τη συγκαλύπτουν.

³² A. Dowerpe, *Histoire du travail*, PUF, Paris, 2001, σελ. 101 – 126.

Σ. Χτούρης, *Μεταβιομηχανική Κοινωνία και η Κοινωνία της Πληροφορίας*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1997.

Α. Δεδουσόπουλος, *Κρίση στην αγορά εργασίας*, Τυπωθήτω, Αθήνα 2002.

Φυσική, λοιπόν, συνέπεια ήταν η φθορά του ταιυλορισμού «από τα μέσα», αφού στις νέες συνθήκες που δημιουργήθηκαν, δεν μπορούσε πλέον να αποδώσει το μέξιμουμ της υπεραξίας, να εξυπηρετήσει δηλαδή τον βασικό στόχο των δυνάμεων του κεφαλαίου.

Έτσι, λοιπόν, μέσα στις ίδιες τις αναπτυγμένες καπιταλιστικές χώρες εμφανίζονται διάφορα νέα συστήματα οργάνωσης και διεύθυνσης της παραγωγής, με στόχο να λύσουν τα προβλήματα παραγωγικότητας, εντατικοποίησης της εργασίας και αύξησης της παραγόμενης υπεραξίας και των επιχειρηματικών κερδών.

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας της αποκήρυξης του ταιυλορισμού - φορντισμού από τις επιχειρήσεις και της σταδιακής αντικατάστασής τους από άλλες, πιο σημαντικές γι' αυτές, μορφές οργάνωσης της εργασίας και παραγωγικά συστήματα, ήταν οι αντιδράσεις σε παγκόσμιο επίπεδο των εργαζομένων (στις δεκαετίες του '60 και '70), αυθόρμητες ή οργανωμένες, ενάντια στη μονοτονία της εργασίας και τις συνέπειες της εφαρμογής του ταιυλορισμού - φορντισμού.

Η **αυθόρμητη** και **παθητική** αντίσταση των εργαζομένων στην «επιστημονικά οργανωμένη», κατακερματισμένη, ρουτινιάρικη και επαναληπτική εργασία άρχισε να παίρνει διαστάσεις μαζικού φαινομένου. Εκφράστηκε και εκδηλώθηκε με συστηματικές απουσίες ασθένειας μικρής διάρκειας, με φαινόμενα «έλλειψης φροντίδας» στην παραγωγή, αύξησης των ελαττωμάτων κατασκευής των προϊόντων και της λεγόμενης «φύρας» της παραγωγής.

Η **ενεργητική**, συνειδητή αντίσταση των εργαζομένων εκφράστηκε με τη μαζικοποίηση των συνδικάτων τους με μεγάλες απεργίες και με διεκδίκηση αιτημάτων για εκδημοκρατισμό των εργασιακών σχέσεων και για βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους.

Το γεγονός, ότι οι ειδικευμένοι εργάτες χειρίζονταν πλέον πανάκριβα αυτοματοποιημένα μηχανήματα, που έστω και με μια στάση εργασίας τους θα μπορούσαν να μπλοκάρουν ή και να σταματήσουν ολόκληρες τις αλυσίδες και γραμμές παραγωγής, έκανε την αντίσταση τους πιο αποτελεσματική και διευκόλυνε την απόσπαση σημαντικών κατακτήσεων του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος.

Ο λόγος αυτός έκανε πιο επιτακτική την ανάγκη να επιτυγχάνουν τα νέα συστήματα οργάνωσης της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων και την ιδεολογικοποίηση των νέων μεθόδων οργάνωσης και διεύθυνσης της παραγωγής. Να επιδρούν δηλαδή στη διαμόρφωση της κοινωνικής συνείδησης των εργαζομένων, ενσωματώνοντάς τους στη λογική των σκοπών της επιχείρησης και των δυνάμεων του κεφαλαίου.

Η εισαγωγή της νέας τεχνολογίας, οι νέοι όροι αξιοποίησης του κεφαλαίου και η νέα μαζικότητα και αποτελεσματικότητα της εργατικής

αντίστασης υπονομεύουν σταδιακά τις ταιυλορικές - φορντιστικές αρχές οργάνωσης της εργασίας, που στηρίζονταν στο τρίπτυχο: «**ένας εργάτης - μια κίνηση - μια θέση**», γιατί πλέον αυτές οι αρχές εμπόδιζαν την **ευέλικτη και παραγωγικότερη** αξιοποίηση της νέας τεχνικής βάσης της παραγωγής.

Η «**παραγωγή λοιπόν σε γραμμές**» και η «**αλυσίδα συναρμολόγησης**» μπαίνουν από τις αρχές της δεκαετίας του 70 σε κρίση και οι δυνάμεις του κεφαλαίου, χωρίς να τις καταργήσουν προσπαθούν πλέον να τις ανασυνθέσουν και να τις τροποποιήσουν με τέτοιο τρόπο, ώστε να ελαττωθεί η μονοτονία, να πλουτιστεί το περιεχόμενο της εργασίας, να αυξηθεί το ενδιαφέρον των εργαζομένων προς την εργασία και επομένως να αυξηθεί η αποτελεσματικότητά τους.

Για να γίνει όμως αυτό, χρειάστηκε ένας διαφορετικός τρόπος οργάνωσης και διεύθυνσης της παραγωγής, διαφορετικό, πιο ανεβασμένο μορφωτικό επίπεδο του εργαζομένου, αύξηση της ετοιμότητάς του, ανάπτυξη των γενικότερων γνώσεών του και όχι μόνο της εξειδίκευσης για το συγκεκριμένο αντικείμενο της εργασίας του.

Οι αλλαγές αυτές υπαγορεύτηκαν από την επιδίωξη των δυνάμεων του κεφαλαίου να προσαρμοστεί ο φορντισμός στις καινούργιες συνθήκες και κατ' αυτό τον τρόπο να τελειοποιηθούν οι μέθοδοι παραγωγής υπεραξίας από τους εργαζόμενους.

Θα μπορούσαμε να συνοψίσουμε τις αιτίες, που οδήγησαν στην «ορθολογικοποίηση» της εργασίας, δηλαδή στην προγραμματισμένη, τεκμηριωμένη επιστημονικά, ορθολογική εφαρμογή και χρήση όλων των αντικειμενικών και υποκειμενικών παραγόντων, που επιδρούν στο αποτέλεσμα της εργασίας και στην κρίση του Ταιυλορισμού - Φορντισμού στις νέες συνθήκες, σε τρεις ομάδες:³³

1. Σ' εκείνες που σχετίζονται με την **πραγματοποίηση των οικονομικών συμφερόντων των δυνάμεων του κεφαλαίου στις σύγχρονες συνθήκες (π.χ. ανταγωνιστικότητα προϊόντων σε διεθνές επίπεδο και επομένως αύξηση των υπερκερδών των επιχειρήσεων),**
2. Σ' εκείνες που σχετίζονται με την επίδραση των παραγωγικών δυνάμεων (υλικοτεχνικών, οργανωτικών, ανθρώπινων) στις μορφές της οικονομικής κυριαρχίας των δυνάμεων του κεφαλαίου και της εκμετάλλευσης της εργασίας (π.χ. εισαγωγή ρομπότ στην παραγωγή, που συνεπάγεται τη μεγαλύτερη αυτοματοποίηση και ανάγκη χρησιμοποίησης όλων των ανθρώπινων δυνατοτήτων με την εφαρμογή νέων μορφών διεύθυνσης της παραγωγικής διαδικασίας) και

³³ Ε. Λογαρά, *Το ιδεολογικό υπόβαθρο των μορφών εκμετάλλευσης, Επιστημονική Σκέψη*, τεύχος 40/1988.

3. Σ' εκείνες που σχετίζονται με την συνολική ανάπτυξη της εργατικής τάξης ως κοινωνικής δύναμης, η οποία επιδρά στον χαρακτήρα των χειρισμών των δυνάμεων του κεφαλαίου (π.χ. αντικειμενική άνοδος του μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων, που συνεπάγεται την διεύρυνση των κοινωνικών αναγκών τους και των διεκδικήσεών τους, ανάπτυξη και αναβάθμιση του ρόλου του εργατικού κινήματος κ.λ.π.).

2.5 Η απάντηση των δυνάμεων του κεφαλαίου στην κρίση του ταιυλορισμού - φορντισμού³⁴.

Ο υπερκερματισμός της ταιυλορικά σχεδιασμένης εργασίας άρχισε να αναδεικνύει σοβαρά προβλήματα από τη δεκαετία του 1920. Τα προβλήματα αυτά όπως προαναφέρθηκε προέρχονταν από τις αντιδράσεις των εργαζομένων στην ταιυλορική εργασία (χαμηλή απόδοση και ποιότητα, αδιαφορία στην εργασία, συλλογικά συμφωνημένη μείωση της απόδοσης, αύξηση των απουσιών, δυσaráσκεια των ειδικευμένων εργατών)³⁵ και από τη δυσκολία να εξασφαλιστεί η συνεργασία των εργαζομένων.

Βασική επιδίωξη των εμπνευστών των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων είναι να πάρουν υπόψη τους αυτό ακριβώς, το οποίο αγνοούσε ο Ταιυλορισμός - Φορντισμός, τον ανθρώπινο παράγοντα.

Ο ανθρώπινος παράγοντας όμως έχει τη μορφή της παραγωγικής δύναμης. Αφού σκοπός τους είναι η εφαρμογή των επιστημονικών και τεχνολογικών ανακαλύψεων στην παραγωγή για την μεγαλύτερη ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων, με την ίδια λογική ενδιαφέρονται, με ποιους τρόπους θα αναπτύξουν καλύτερα τον ανθρώπινο παράγοντα, δηλαδή τους εργαζόμενους.

Φροντίζουν δηλαδή για την ολόπλευρη ανάπτυξη όλων των παραγωγικών δυνάμεων, συμπεριλαμβανομένου και του εργαζόμενου ανθρώπου, ο οποίος αποτελεί τη βασικότερη παραγωγική δύναμη.

Όταν όμως κάνουμε λόγο για ανάπτυξη του ανθρώπου από τη σκοπιά των δυνάμεων του κεφαλαίου, εννοούμε την ανάπτυξη των σωματικο-πνευματικών του δυνατοτήτων στο βαθμό, που αυτή εξυπηρετεί την αύξηση της παραγωγικότητας και των επιχειρηματικών κερδών.

Η ανάπτυξη αυτή είναι τελείως διαφορετική από την ολόπλευρη ανάπτυξη της προσωπικότητας του ανθρώπου, που θα έπρεπε να επιδιώκεται σε δίκαιες κοινωνίες.

³⁴ Μπ. Κοριά, *Ο εργάτης και το χρονόμετρο, Ταιυλορισμός - Φορντισμός και μαζική παραγωγή*, Κομμούνα, Αθήνα 1988.

Ε. Λογαρά, *Το ιδεολογικό υπόβαθρο των μορφών εκμετάλλευσης, Επιστημονική Σκέψη*, τεύχος 40/1988.

Ρ. Μάρει, *Για το μεταφορντισμό, Marxism Today*, τεύχος Οκτωβρίου 1988.

Τ. Άλεν «Μεταβιομηχανισμός και Μεταφορντισμός». Στο Hall S., Held D. & McGrew A., *Η Νεωτερικότητα σήμερα. Οικονομία, Κοινωνία, Πολιτική, Πολιτισμός*. Σαββάλας, 2003.

³⁵ Γ. Τετράκη, *Κοινωνικοί συσχετισμοί και εργοδοτικές πολιτικές διαχείρισης και ελέγχου της εργασίας*, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα 1995, σελ.55.

Όλες οι θεωρίες και πρακτικές, που αναπτύχθηκαν για νέα συστήματα οργάνωσης της εργασίας μετά την κρίση του ταιυλορισμού - φορντισμού, είχαν ως στόχο την «ορθολογικοποίηση» της εργασίας και της διεύθυνσης παραγωγής, με τρόπο που αφενός να επιτυγχάνουν την αύξηση της παραγωγικότητας και της εντατικοποίησης της εργασίας σε όφελος των δυνάμεων του κεφαλαίου και αφετέρου να μειωθεί ή ακόμα και να περιθωριοποιηθεί ο ρόλος του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος.

Οι περισσότερες απ' αυτές τις νέες θεωρίες και πρακτικές οργάνωσης της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων έχουν ως στόχους:

- ✓ Την εισαγωγή και εφαρμογή των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής στην παραγωγή και στις υπηρεσίες, για να αναπτύσσονται με αυτόν τον τρόπο αδιάκοπα οι παραγωγικές δυνάμεις.
- ✓ Την ανάπτυξη της βασικότερης παραγωγικής δύναμης, του ανθρώπινου παράγοντα, για την όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη αξιοποίησή του.

Με βασικό κριτήριο τον κύριο στόχο τους, θα μπορούσαμε να χωρίσουμε τις θεωρίες και πρακτικές που αναφέρονται στην οργάνωση και διεύθυνση της παραγωγικής διαδικασίας και της εργασίας στον καπιταλισμό σε τέσσερες κατηγορίες:

1. **Στις συντηρητικές**, που αρνούνται οποιοσδήποτε μεταρρυθμίσεις στη σφαίρα της εργασίας και παραμένουν προσηλωμένες στις παραδοσιακές μεθόδους ταξικής ηγεμονίας των δυνάμεων του κεφαλαίου. Αυτές οι θεωρίες αναπαράγονται και ισχυροποιούνται στις περιόδους οικονομικής κρίσης και εκφράζονται από το νεοφιλελευθερισμό, για τον οποίο θα μιλήσουμε παρακάτω.
2. **Στις απολογητικές**, που χρησιμοποιούν την ικανότητα των δυνάμεων του κεφαλαίου για ευέλικτους χειρισμούς στην σφαίρα της εργασίας και τους περιοδικούς μετριασμούς της έντασης των ταξικών - κοινωνικών αντιθέσεων, για να αποδείξουν "το τέλος της ιστορίας" και των κοινωνικών - ταξικών αντιθέσεων.
3. **Στις μεταρρυθμιστικές**, που προσπαθούν να κάνουν κάποιες μεταρρυθμίσεις στο καπιταλιστικό σύστημα οργάνωσης και διεύθυνσης της παραγωγής, χωρίς όμως να το αλλάζουν ριζικά. Ασκοούν ευέλικτη "κοινωνική κριτική" στις δυνάμεις του κεφαλαίου. Μέσα από αυτήν την κριτική απορρέουν οι λύσεις που προτείνουν, στη σφαίρα της παραγωγής προϊόντων και υπηρεσιών. Κάνουν προσπάθειες κυρίως για άμβλυνση των ταξικών - κοινωνικών συγκρούσεων με στόχο ευρύτερες κοινωνικές συναινέσεις.

4. Στις **συμμετοχικές**, που θεωρούν, ότι μπορεί να επιβληθεί κάποιος κοινωνικός έλεγχος στην αξιοποίηση από τις επιχειρήσεις των νέων τεχνολογιών, να γίνει ένας νέος σχεδιασμός της τεχνολογίας προς το συμφέρον των παραγωγών - εργαζομένων, με την εξασφάλιση της συμμετοχής τους στη διεύθυνση των επιχειρήσεων και στην αναμόρφωση των συνθηκών εργασίας.

Η πρώτη ιστορικά θεωρία και πρακτική οργάνωσης της εργασίας και εργασιακών σχέσεων, που εμφανίστηκε από τις αρχές της δεκαετίας του 1930 και εφαρμόστηκε στις επιχειρήσεις μέχρι τα μισά της δεκαετίας του 1950 ως αντίποδας του ταιυλορισμού - φορντισμού, ήταν το **σύστημα «ανθρώπινων σχέσεων»** της επιχείρησης με τους μισθωτούς τους, δηλαδή η ανάπτυξη της ψυχολογίας της βιομηχανίας και η αντιμετώπιση του εργαζομένου ως «ατόμου κοινωνικού».

Η **κίνηση των "Ανθρωπίνων Σχέσεων"** προσπάθησε να "διορθώσει" τον ακραίο κατακερματισμό των θέσεων εργασίας χρησιμοποιώντας την εναλλαγή των εργατών σε πολλές θέσεις εργασίας και τη διεύρυνση των θέσεων εργασίας δηλαδή την ανασύνθεση πολλών ομοειδών, απλών εργασιών και την εκτέλεση τους από ένα εργάτη.

Από ιστορική σκοπιά η θεωρία και πρακτική αυτή ήταν ένα βήμα προόδου, γιατί αναγνώριζε - έστω και για τους σκοπούς των δυνάμεων του κεφαλαίου - τον αποφασιστικό ρόλο του εργαζόμενου ανθρώπου στην παραγωγή κι έστρεφε την προσοχή της στον εσωτερικό κόσμο του και στους προσανατολισμούς του, στο ρόλο των διαδικασιών της συνείδησης στο μηχανισμό της συμπεριφοράς του και, ειδικότερα, στο ρόλο των κοινωνικών αναγκών και των ηθικών αξιών των εργαζομένων.

Στον τομέα των κινήτρων εργασίας και διοίκησης των εργαζομένων έδωσε προτεραιότητα στη χρήση ηθικών κινήτρων και όχι πειθαρχικών μεθόδων, στην κινητοποίηση της ομαδικής συνοχής των εργασιακών ομάδων. Διακήρυξε επίσης τη συσπείρωση στο «κοινωνικό σύστημα της επιχείρησης».

Η θεωρία και πρακτική των «ανθρωπίνων σχέσεων», που έχει συνδεθεί με το όνομα του Αμερικανού κοινωνιολόγου Έλτον Μάγιο, γιατί στηρίχτηκε στα πειράματα και στις έρευνες που πραγματοποίησε μέσα σε επιχειρήσεις, έχει δύο αντιφατικές όψεις και λειτουργίες.

- ✓ Αφενός, οι ιδέες αυτές εμφανίστηκαν ως κοινωνικές σκέψεις των εμπνευστών τους.
- ✓ Αφετέρου, όταν μπήκαν σε πρακτική εφαρμογή, υποτάχτηκαν στις προτεραιότητες της αύξησης της παραγόμενης υπεραξίας και στο κίνητρο του επιχειρηματικού κέρδους. Έτσι η πρακτική εφαρμογή τους οδήγησε στην παραποίηση τους και στο μετασχηματισμό τους σε μία μορφή

συμβιβασμού με τον ταιυλορισμό – φορντισμό και σε μέσο απορρόφησης των αντιδράσεων των εργαζομένων στις βασικές αρχές του.

«Οι ανθρώπινες σχέσεις» όπου εφαρμόστηκαν είχαν ως αποτέλεσμα τη βελτίωση του «κλίματος» της εργασίας, χωρίς όμως να αγγίζουν το εκμεταλλευτικό περιεχόμενό της.

Από τη δεκαετία του '60 άρχισε να εμφανίζεται η κρίση και σ' αυτή τη μορφή οργάνωσης της εργασίας.

Πολλά ριζοσπαστικά συνδικάτα των αναπτυγμένων χωρών της Ευρώπης και της Αμερικής αμφισβήτησαν την πρακτική «των ανθρώπινων σχέσεων», θεωρώντας την ως επικίνδυνη μορφή ταξικής – κοινωνικής συναίνεσης και εντατικοποίησης της εργασίας. Αποτέλεσμα ήταν να αντικατασταθεί κι αυτή η μορφή οργάνωσης της εργασίας με μια σειρά άλλες.

Για την αντιμετώπιση των εργατικών αντιστάσεων, που προκαλούσε η ταιυλορική οργάνωση της εργασίας, αξιοποιήθηκε από τις επιχειρήσεις την περίοδο 1965-1975 η κίνηση για τον "Εξανθρωπισμό της Εργασίας", που διαμορφώθηκε κατά βάση από το Tavistock Institute of Technology του Λονδίνου, το οποίο ανέπτυξε από τις αρχές του 1950 σημαντική ερευνητική και θεωρητική δραστηριότητα σχετικά με την οργάνωση της εργασίας.

Η κίνηση του "Εξανθρωπισμού της Εργασίας" στηρίχθηκε σε πέντε αρχές που είναι ακριβώς αντίθετες από τις αρχές του ταιυλορισμού³⁶:

- Η θέση εργασίας περιλαμβάνει όσα εργασιακά καθήκοντα χρειάζεται προκειμένου να ολοκληρωθεί ένα προϊόν ή μια διαδικασία του. Κατ' αυτό τον τρόπο η εργασία αποκτά εσωτερική σημασία και προκαλεί στους εργαζόμενους ικανοποίηση και αυτοεκτίμηση.
- Επανασυνδέονται τα καθήκοντα επίβλεψης και ελέγχου με αποτέλεσμα ο ατομικός εργαζόμενος ή η ομάδα εργασίας να αποκτούν υπευθυνότητα για την ποιότητα και την αξιοπιστία της δουλειάς τους ενώ συγχρόνως μειώνονται οι θέσεις των επιστατών και των ελεγκτών.
- Αναπτύσσεται η εναλλαγή στις θέσεις εργασίας και η διεύρυνση των καθηκόντων με την εκμάθηση από τους εργάτες πολλών συναφών και κοντινών εργασιών.
- Ο ρυθμός εργασίας ρυθμίζεται από τους ίδιους τους εργάτες και δίνεται η δυνατότητα κάποιας επιλογής των μεθόδων και του βηματισμού της εργασίας.
- Ο σχεδιασμός των θέσεων εργασίας κάνει δυνατή την κοινωνική αλληλεπίδραση και, πιθανά, την συνεργασία μεταξύ των εργατών.

³⁶ Γ. Πετράκη, *Νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, (υπό έκδοση), σελ.15.*

Μετά τα τέλη της 10ετίας του 1980 και ενώ το κίνημα εξανθρωπισμού της εργασίας έχει εξασθενήσει, οι θεωρητικοί της οργάνωσης της εργασίας επανασανακαλύπτουν τον συνεργασιακό χαρακτήρα της εργασίας και προωθούν τους λεγόμενους **κύκλους ποιότητας** ως την πλέον αποδοτική για τις επιχειρήσεις μέθοδο εργασίας.

Ο ταιλορισμός αποξένωσε τους εργάτες/τριες από το σχεδιασμό της παραγωγής και της οργάνωσης της εργασίας, θεωρώντας ότι αποτελεί αποκλειστική αρμοδιότητα του μάντζμεντ, υποβαθμίζοντας τη συμμετοχή τους. Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας με τη μορφή **των κύκλων ποιότητας** αποτελούν μια προσπάθεια κάλυψης αυτού του συνεργατικού ελλείμματος του ταιλορισμού καθώς και υπέρβασής του ως απαξιωμένης και αναχρονιστικής μορφής οργάνωσης της εργασίας.

Η ανάγκη εκσυγχρονισμού των «**παλαιών**» εργασιακών σχέσεων και αντικατάστασής τους με «**νέες**», οι οποίες θα έδιναν μεγαλύτερη ώθηση στις παραγωγικές δυνάμεις, περιλαμβάνοντας και τα νέα επιτεύγματα της επιστήμης και της τεχνολογίας, δεσμεύοντας όλο και περισσότερο τον παράγοντα άνθρωπο στην λογική των στόχων των επιχειρήσεων, οδήγησε σε μια συνεχή ανατροπή αλλά και συμπλήρωση, όχι μόνο του ταιλορισμού-φορντισμού, αλλά και των επακολουθησάντων θεωριών και πρακτικών οργάνωσης της εργασίας.

Στα πλαίσια αυτά εμφανίστηκε ο **τεχνοκρατισμός**, που αρνείται τον αυξανόμενο ρόλο των εργαζομένων και του συνδικαλιστικού κινήματός τους και αντικαθιστά συνειδητά την κοινωνική ανάπτυξη με την ανάπτυξη της τεχνολογίας.

Οι θεωρητικοί του **τεχνοκρατισμού** προσπάθησαν να βρουν την πραγματική επίδραση της τεχνικής και της τεχνολογίας στην οργάνωση της παραγωγής.

Μια ομάδα απ' αυτούς κατέληξε στο συμπέρασμα, ότι η τεχνολογία επιδρά στη μορφή της εργασίας, ενώ άλλη, ότι επιδρά στο περιεχόμενο της εργασίας.

Ωστόσο η εμπειρική έρευνα δείχνει, ότι στοιχεία οργάνωσης της εργασίας, όπως είναι το μέγεθος της εργάσιμης ημέρας, οι βάρδιες, η διάρκεια του κύκλου εκτέλεσης του έργου, ο χρόνος παραμονής του εργαζόμενου στη θέση εργασίας, δεν έχουν σχέση μόνο με τις «προσταγές της τεχνολογίας», αλλά κύρια με τις σχέσεις εκμετάλλευσης, με τις επιθυμίες και τους στόχους των μορφών οργάνωσης της εργασίας και των ίδιων των επιχειρήσεων, στις οποίες εφαρμόζονται.

Η διαδικασία της συσσώρευσης του κεφαλαίου στις σύγχρονες συνθήκες, τα αποτελέσματα αυτής της διαδικασίας - όπως είναι η εντατικοποίηση της εργασίας, η ανεργία, η αποξένωση των εργαζομένων -,

καθώς επίσης και η τάση των επιχειρήσεων να περιορίσουν τον έλεγχο από την εργατική τάξη της ορθολογικοποίησης και του εκσυγχρονισμού της παραγωγής δεν έχουν, με κανένα τρόπο, σχέση με τις προσταγές της τεχνολογίας αλλά με τους στόχους των δυνάμεων του κεφαλαίου για την επίτευξη του μέγιστου δυνατού κέρδους.

Η δυσαρέσκεια, που προκάλεσε ο ταιυλορισμός - φορντισμός στον κόσμο της εργασίας, η καταφανής σύνδεση των προβλημάτων της σύγχρονης παραγωγής με τον χαρακτήρα των κοινωνικών σχέσεων, οδήγησαν πολλούς θεωρητικούς της εργασίας στην ιδέα της **«εναλλακτικής οργάνωσης της παραγωγής»** και **«της εναλλακτικής τεχνολογίας»**. Η προσπάθειά τους να επεξεργαστούν λεπτομερειακά τις έννοιες αυτές, τους οδήγησε σε μια σειρά νέες απαιτήσεις απ' τη νέα τεχνολογία, που έχουν σχέση με τον χαρακτήρα της σύνδεσής της με την εργατική δύναμη, δηλαδή με τον εργαζόμενο άνθρωπο. Οι απαιτήσεις αυτές είναι:

- Η προσαρμογή της κατασκευής και του τρόπου λειτουργίας των τεχνικών μέσων στις δυνατότητες του ανθρώπινου οργανισμού (κι όχι το αντίθετο, που ήταν χαρακτηριστικό του Ταιυλορισμού - Φορντισμού).
- Ο σχεδιασμός της τεχνικής με τρόπο που να εξασφαλίζει την πιο περιεκτική κι αυτόνομη απασχόληση του εργαζόμενου, που θα τον αποξενώνει λιγότερο από την εργασία, για τον πιο χαλαρό έλεγχο, για τη μεγαλύτερη εξειδίκευσή του κλπ.

Με βάση τις πολλές κατευθύνσεις ανάπτυξης της τεχνολογίας, τονίζουν την αναγκαιότητα της συνειδητής ανάμιξης της κοινωνίας στη διαδικασία αυτή.

Τους θεωρητικούς της **«εναλλακτικής τεχνολογίας»** θα μπορούσαμε να τους χωρίσουμε σε δύο ομάδες:

1. Σε εκείνους που θέλουν να προσελκύσουν τους εργαζόμενους στη διαδικασία της ανανέωσης και του εκσυγχρονισμού της παραγωγικής βάσης στα πλαίσια των στόχων των επιχειρήσεων.
2. Σε εκείνους που θεωρούν, ότι μπορεί να χρησιμοποιηθούν οι δυνατότητες της νέας τεχνολογίας στην ανανέωση των κοινωνικών συνθηκών, στην **«εναλλακτική κοινωνία»**, η οποία, κατά τη γνώμη τους, θα εξασφαλίσει τον κοινωνικό έλεγχο της νέας τεχνολογίας, τη δυνατότητα επανασχεδιασμού της τεχνολογίας προς το συμφέρον των παραγωγών της κοινωνίας, δηλαδή των εργαζομένων.

Προς τα τέλη του 20ου αιώνα, λόγω πλέον και της ανάπτυξης της πληροφορικής και του INTERNET, όλο και περισσότερο οι θεωρητικοί της εργασίας συμφωνούν με την άποψη, ότι είναι αναγκαίος ο συνυπολογισμός του

κοινωνικού παράγοντα, με τον τεχνολογικό, τον οργανωτικό και τον οικονομικό, γιατί ήδη η υποτίμηση, η αγνόηση ή και η υπερτίμηση του ρόλου κάποιου απ' αυτούς, οδήγησε σε «κρίσεις παραγωγικότητας». Με την επισημάνση όμως από την πλευρά μας, ότι ο κοινωνικός παράγοντας εξετάζεται κάθε φορά κάτω από διαφορετική σκοπιά από τις δυνάμεις του κεφαλαίου και από τις δυνάμεις της εργασίας, με στόχο την καλύτερη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της κάθε πλευράς.

Η εξέλιξη αυτών των θεωριών συνεχίζεται, άλλοτε προς συντηρητικότερες κι άλλοτε προς προοδευτικότερες θέσεις.

Ακραίες συντηρητικές θέσεις διατυπώνει ο λεγόμενος **«κοινωνικός δαρβινισμός»** (ή Θεωρία της επιβίωσης), μια θεωρία που ανάγει τις νομοτέλειες της ανάπτυξης της ανθρώπινης κοινωνίας στις νομοτέλειες της βιολογικής εξέλιξης και προβάλλει τις αρχές της φυσικής επιλογής, της προσπάθειας για ύπαρξη, ως καθοριστικούς παράγοντες της κοινωνικής ζωής.

Στην προκειμένη περίπτωση ο **«κοινωνικός δαρβινισμός»** υποστήριξε την **ψυχολογική επιλογή** (αντίστοιχη της φυσικής επιλογής των ζωντανών οργανισμών) των εργαζομένων.

Μια άποψη ακραία συντηρητική, που οδηγεί στην εξαντλητική, εξουθενωτική, ολοκληρωτική εκμετάλλευση του εργαζομένου, ο οποίος, όσο περισσότερες φυσικές δυνάμεις διαθέτει, τόσο περισσότερο χρόνο και σε μεγαλύτερο βαθμό θα είναι χρήσιμος για την επιχείρηση, στην οποία εργάζεται.

Άλλες **προοδευτικότερες**, θα λέγαμε, στη σύλληψή τους **θεωρίες** έδωσαν μεγάλη σημασία στην οργάνωση της εργασίας και της παραγωγής συνολικά. Η ίδια η οργάνωση της εργασίας έπαυσε πλέον να θεωρείται αποκλειστικά και μόνο παραγωγική δύναμη και κρίθηκε ως σημαντική σφαίρα κοινωνικής σταθερότητας της παραγωγής.

Μια από τις νέες θεωρίες, που υποστήριξαν αυτή την άποψη είναι η **εργονομία**, η οποία μελετά την αλληλεπίδραση του ανθρώπου με ολόκληρο το παραγωγικό περιβάλλον, συμπεριλαμβανομένης και της τεχνολογίας, και η οποία στοχεύει στον καλύτερο υπολογισμό των συνθηκών του εργασιακού περιβάλλοντος, για την ανάπτυξη και αξιοποίηση των σωματικών δυνατοτήτων και των ορίων του ανθρώπινου οργανισμού, ώστε να γίνει πιο αποδοτικός ο εργαζόμενος, μέσα σ' ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον.

Η **εργονομία** δίνει με αυτόν τον τρόπο τη δυνατότητα για εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων και για το πέρασμα απ' την εντατικοποίηση της εργασίας στο σχεδιασμό της μέσα στα πλαίσια της αντοχής του ανθρώπινου οργανισμού. Για την πιο ορθολογική και αποτελεσματική χρησιμοποίησή της εργατικής δύναμης ως παραγωγικής

δύναμης και για τη διατήρηση της ικανότητας για εργασία για περισσότερο χρονικό διάστημα.

Το τελευταίο σλόγκαν της εργονομίας είναι: **«χαρούμενο γραφείο και χώρος εργασίας = καλύτερη απόδοση».**

Οι σύμβουλοι οργάνωσης επιχειρήσεων ισχυρίζονται, ότι προσπαθούν τώρα να δημιουργήσουν χώρους εργασίας, όπου ο εργαζόμενος θα νιώθει ασφάλεια «όπως στο σπίτι του».

Ισχυρίζονται, ότι «τα χαρούμενα μελίσσια παράγουν περισσότερο μέλι». Σύμφωνα με την αρχή αυτή και οι άνθρωποι κάνουν καλύτερα τη εργασία τους, όταν είναι χαρούμενοι στο γραφείο ή και σε άλλους εργασιακούς χώρους.

Τι σημαίνει «χαρούμενα» άτομα, είναι φυσικά δύσκολο να προσδιοριστεί. Οι σύμβουλοι επιχειρήσεων όμως πιστεύουν, ότι οι υπάλληλοι γραφείων απ' ενός επιζητούν κάποιο ιδιωτικό χώρο, απ' ετέρου όμως θέλουν να αισθάνονται ότι αποτελούν ένα μέρος του συνόλου, εργαζόμενοι όλοι μαζί για την επίτευξη κοινών στόχων.

Οι σχεδιαστές χώρων γραφείου προσπαθούν να συμβιβάσουν αυτές τις φαινομενικά αντικρουόμενες τάσεις. Δηλαδή να δημιουργήσουν ένα ιδιωτικό χώρο μακριά από καταστάσεις που αποσπούν την προσοχή των εργαζομένων, αλλά ταυτόχρονα να επιτύχουν και την ευκολία επικοινωνίας τους, «προφορικής ή τουλάχιστον οπτικής».

Σε αντίθεση με την **εργονομία** μία άλλη ομάδα κοινωνικο-ψυχολογικών θεωριών και πρακτικών οργάνωσης της εργασίας, δίνει πρωταρχική σημασία στις **ψυχολογικές ανάγκες στην εργασιακή συμπεριφορά του ατόμου.**

Κυρίαρχη στις θεωρίες αυτές είναι η ιδέα της **ιεραρχικής δυναμικής των αναγκών του ατόμου από τις κατώτερες στις ανώτερες.** Δηλαδή, ότι ο άνθρωπος έχει ανάγκη από την ικανοποίηση κατ' αρχήν των κατωτέρων αναγκών του και, όταν γίνει αυτό, έχει την τάση να αποκτά όλο και νέες ανάγκες και να προσπαθεί να τις ικανοποιεί. Ανώτατη μορφή αναγκών θεωρείται η αυτοπραγμάτωση και η πλήρης ανάπτυξη της προσωπικότητας – μια ανάγκη που δεν ικανοποιείται ποτέ.

Η θεωρία αυτή της **ανοδικής ανάπτυξης των αναγκών** έγινε η βάση των κοινωνικο-ψυχολογικών αντιλήψεων για τη διοίκηση και τη νέα οργάνωση της εργασίας.

Η ανθρωπιστική ιδέα, που έπαιρνε υπόψη τον υπολογισμό των αναγκών αυτών στην οργάνωση και διεύθυνση της παραγωγής, ώστε ο άνθρωπος να «συγχωνεύεται» με την εργασία του, έκανε δυνατή μια νέα αντιμετώπιση των μηχανισμών τυποποίησης των κινήτρων της εργασίας.

Από τη δεκαετία του '70 στρέφεται, σχεδόν αποκλειστικά, στις «ανώτερες ανάγκες και προσανατολίζει τους «μάντζερς» (διευθυντές-προϊστάμενους) στην ικανοποίηση της ανάγκης αυτοπραγμάτωσης και

ατομικής ανάπτυξης των εργαζομένων, ως πηγής της «απεριόριστης τάσης για ικανοποίηση».

Αναγνωρίζεται με αυτόν τον τρόπο στον εργαζόμενο η ικανότητα να ολοκληρωθεί, να αναλάβει ευθύνες, να κάνει αυτοέλεγχο, η ικανότητα για δημιουργία.

Αυτές είναι οι νέες απαιτήσεις της επιστημονικοτεχνικής επανάστασης και της ανάπτυξης της πληροφορικής. Με τον τρόπο αυτό χρησιμοποιούνται για την αύξηση της παραγωγικότητας και της παραγωγής όλες εκείνες οι ανεκμετάλλευτες μέχρι τότε πλευρές και «εφεδρείες» της εργατικής δύναμης.

Οι διάφορες θεωρίες και μορφές οργάνωσης της εργασίας δεν εξυπηρετούν, όμως, μόνο τις απαιτήσεις της εισαγωγής και ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής. Πρώτα και κύρια εξυπηρετούν τα συμφέροντα της κυρίαρχης κάθε φορά κοινωνικής τάξης και κυρίως εναρμονίζονται με την ανάγκη αύξησης των επιχειρηματικών κερδών.

Μια σημαντική θεωρία σ' αυτόν τον τομέα είναι η λεγόμενη **θεωρία της «υγιούς» οργάνωσης**.

Εμφανίστηκε ως κριτική της γραφειοκρατικής οργάνωσης της εργασίας.

Κατ' αυτήν δεν συμπίπτουν οι απαιτήσεις της «ώριμης προσωπικότητας» με τον υπάρχοντα τύπο παραγωγικών οργανωτικών-εργασιακών σχημάτων, γεγονός, που, ως ένα σημαντικό βαθμό, είναι αντανάκλαση της διεύρυνσης των μαζικών-κοινωνικών αναγκών των εργαζομένων.

Στην ουσία η θεωρία αυτή περιορίζει όλη την αντίφαση σε αντιθέσεις, που παρατηρούνται στο επίπεδο των παραγωγικών σχέσεων, ενώ η πραγματική αντίφαση βρίσκεται αφενός ανάμεσα στο επίπεδο ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων μετά την εισαγωγή της αυτοματοποίησης, της ρομποτικής και της πληροφορικής στη βιομηχανική παραγωγή και στην παροχή υπηρεσιών, και αφετέρου στο επίπεδο ανάπτυξης των παραγωγικών σχέσεων, που δεν μπορούν πλέον να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις αυτών ακριβώς των αναπτυσσόμενων παραγωγικών δυνάμεων.

Για να δώσει λύση σε αυτή την αντίφαση η θεωρία της υγιούς οργάνωσης της εργασίας, προτείνει τη «συνδιοίκηση της εξουσίας», την «κοινότητα των σκοπών», τη «συνεργασία», την «ευλυγισία» και «προσαρμοστικότητα». Διακηρύσσει, ότι οι εργαζόμενοι μπορεί να έχουν τους ίδιους στόχους με τον εργοδότη για το «καλό της επιχείρησης». Θεωρεί τους εργαζόμενους συνυπεύθυνους για την ανάπτυξη της επιχείρησης.

Με αυτόν τον τρόπο επιδιώκεται όχι μόνο να λυθεί αυτή η αντίφαση, αλλά και να ενσωματωθούν οι εργαζόμενοι στη λογική και τους στόχους της επιχείρησης και να περιθωριοποιηθεί το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα.

Στα ίδια πλαίσια κινείται και η αντίληψη και πρακτική της **«διοίκησης με συμμετοχή»**, δηλαδή με τη συμμετοχή των εργαζομένων στη λύση κάποιων ειδικών προβλημάτων στους τόπους εργασίας και με την ανάπτυξη των ικανοτήτων τους στις ομάδες εργασίας («κύκλους ποιότητας»).

Στο σύνολο της η κοινωνικο-ψυχολογική αντιμετώπιση των προβλημάτων της **«ορθολογικής»** οργάνωσης και διοίκησης της εργασίας χαρακτηρίζεται από τον αφηρημένο ανθρωπισμό, που ξεκινά από μια εξωραϊσμένη, καθολική «ανθρώπινη φύση».

Παράλληλα με το γεγονός της ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών και την εξυπηρέτηση των νέων όρων αξιοποίησης του κεφαλαίου που δημιουργούν, αυτές οι θεωρίες αντανάκλουν την ανάγκη κάλυψης της έλλειψης δημιουργικού περιεχομένου της εργασίας.

Στα μέσα της δεκαετίας του '80 εμφανίζεται η **«νέα φιλοσοφία διεύθυνσης»** της εργατικής δύναμης. Προβλέπει την αναγκαιότητα - σε συνθήκες που η παραγωγή περνά σε ένα στάδιο χρησιμοποίησης σε μεγάλη κλίμακα της νέας τεχνολογίας και πληροφορικής - για παροχή περισσότερων κινήτρων στην εργασία, για ακόμα πιο στενό «δέσιμο» των μισθωτών με τα συμφέροντα της «δικής τους» επιχείρησης, για εξομάλυνση και συνεργασία ανάμεσα στους εργάτες και τους μάντζερς.

Αυτή η θεωρία αναπτύσσεται με γρήγορους ρυθμούς στις ΗΠΑ, μια και εκεί η μαζική χρήση των νέων τεχνολογικών επιτευγμάτων και της πληροφορικής είναι απαραίτητη, λόγω της ύπαρξης μεγάλων πολυεθνικών επιχειρήσεων και, επόμενα, υπάρχει έντονη η ανάγκη για αύξηση της ανταγωνιστικότητας των προϊόντων τους. Πολύ δε περισσότερο, που οι αμερικάνικες πολυεθνικές αντιμετωπίζουν τον ανταγωνισμό των αντίστοιχων επιχειρήσεων της Ιαπωνίας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Αυτή η νέα φιλοσοφία διεύθυνσης της εργασίας θεωρεί, ότι ο προηγούμενος, φορντιστικός, τρόπος οργάνωσης της παραγωγής, με το ιεραρχικό σύστημα υποταγής, με τον λεπτομερειακό κατακερματισμό της εργασίας και τους χαμηλού επιπέδου εξειδίκευσης εργάτες, με τους παλαιούς τρόπους αμοιβής της εργασίας, καθώς και με την εκμετάλλευση αποκλειστικά της φυσικής δύναμης, έγινε σοβαρό εμπόδιο για την ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής και για την αποτελεσματικότερη χρησιμοποίηση των επιτευγμάτων τους. Στην ουσία έρχεται σε ολοκληρωτική ρήξη με την οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας, που στηριζόταν στον ταιλορισμό - φορντισμό.

Η νέα αυτή θεωρία και πρακτική οργάνωσης της εργασίας είχε την πρώτη εφαρμογή της με τη σύναψη του **«συμφώνου «Σατούρν»** στις ΗΠΑ

(1985), δηλαδή μιας συμφωνίας ανάμεσα στο συνδικάτο των εργατών αυτοκινητοβιομηχανίας και στην πολυεθνική εταιρεία «Τζένεραλ Μότορς».³⁷

Το ενδιαφέρον στη συμφωνία αυτή είναι ότι:

1. Εξασφάλισε τη σύμφωνη γνώμη ενός απ' τα μεγαλύτερα συνδικάτα στις ΗΠΑ για την εφαρμογή στην πράξη των λεγόμενων νέων εργασιακών σχέσεων.
2. Περιέχει ένα συνδυασμό του συνόλου των μορφών των νέων εργασιακών σχέσεων, δηλαδή όλων των μορφών οργάνωσης της παραγωγής, που στις διάφορες επιχειρήσεις, καθώς και σε όλο το εύρος της παγκόσμιας οικονομίας εφαρμόζονται αποσπασματικά. Είναι, δηλαδή, ένας συνδυασμός της «ευλυγισίας» του χρόνου εργασίας, των «κύκλων εργασίας» ή «ομάδων εργασίας», και των «πριμ», ως τρόπου αμοιβής, και της χρησιμοποίησης των ατομικών δυνατοτήτων του ατόμου - ανάπτυξη της πρωτοβουλίας του στη λήψη αποφάσεων για προβλήματα που προκύπτουν στη θέση εργασίας ή στην ομάδα εργασίας, ακόμα ίσως και σε επίπεδο κλάδου - και της αναμόρφωσης της διευθυντικής-διοικητικής ιεραρχίας, και του «εργασιακού ελέγχου» - αφού κι αυτός θα γίνεται με τη βοήθεια κομπιούτερς - και της συμμετοχής του συνδικάτου των εργαζομένων στη λήψη γενικότερων παραγωγικών ή διοικητικών αποφάσεων, εξασφαλίζοντας με αυτό τον τρόπο τη συνεργασία των εργαζομένων στο αποτέλεσμα της παραγωγής. Η ουσία είναι, ότι έτσι, εξασφαλίζεται η «συνεργασία» στο επίπεδο της επιχείρησης ανάμεσα στους εργαζόμενους και στους εργοδότες, η «κοινότητα των σκοπών», η «ευλυγισία» του χρόνου και της θέσης εργασίας και μια σειρά άλλοι «νεωτερισμοί», που προτείνονταν απ' όλες τις προηγούμενες θεωρίες οργάνωσης και διεύθυνσης της εργασίας.
3. Δεν απαιτείται η μονομερής αυταρχική εφαρμογή των «νέων» εργασιακών σχέσεων από την επιχείρηση, αφού τις έχει αποδεχθεί το ίδιο το συνδικάτο των εργαζομένων και επομένως είναι υποχρεωμένοι να τις δεχθούν **«a priori»** οι εργαζόμενοι.

Το «**σύμφωνο Σατούρν**» μπήκε σε εφαρμογή το 1989, όταν ολοκληρώθηκε η κατασκευή του νέου, υπεραυτοματοποιημένου, εργοστασίου της «Τζένεραλ Μότορς».

Αυτό το «σύμφωνο» είχε προκαλέσει στις ΗΠΑ μεγάλες διαφωνίες, για το κατά πόσο αυτό θα αποβεί σε βάρος του ίδιου του εργατικού συνδικάτου και των εργαζομένων. Και άλλες επιχειρήσεις προσπάθησαν να αντιγράψουν την πρωτοβουλία της «Τζένεραλ Μότορς» και να

³⁷ Ν.Ν. Ταράσοβα, *Σύμφωνο Σατούρν - Η πρώτη σελίδα της νέας εποχής στις εργασιακές σχέσεις: Εργατική Τάξη και σύγχρονος κόσμος*, Μάρτιος - Απρίλιος 1988, Πρόοδος, Μόσχα 1988.

συνυπογράφουν με τα αντίστοιχα συνδικάτα παρόμοιες συμφωνίες, με σχετική επιτυχία.

Η πλέον πρόσφατη θεωρία και πρακτική οργάνωσης της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων είναι «η ευλυγισία», «η ελαστικότητα» του χρόνου εργασίας, της θέσης εργασίας, των αμοιβών και των μορφών απασχόλησης, η οποία αποτελεί και τον πυρήνα των σύγχρονων αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις και επενδύεται ιδεολογικά κύρια από το νεοφιλελευθερισμό. Για αυτή όμως και για το νεοφιλελευθερισμό αναφερόμαστε αναλυτικά παρακάτω.

Μαζί με την **ευλυγισία** και την **ελαστικότητα**, που είναι τα βασικά χαρακτηριστικά των συστημάτων εργασιακών σχέσεων του τέλους του 20^{ου} και των αρχών του 21^{ου} αιώνα **οι γίγαντες της νέας οικονομίας** (Microsoft, Oracle, Cisco, Apple, Amazon κλπ), προωθούν και μία νέα προσέγγιση της πολιτικής του ανθρώπινου δυναμικού τους προκειμένου να ενσωματώσουν πιο αποτελεσματικά στη λογική των επιχειρήσεών τους και να κάνουν πιο παραγωγικούς του εργαζόμενους³⁸.

Προσπαθούν να αντιγράψουν στο επίπεδο των επιχειρήσεών τους τα τρία βασικά χαρακτηριστικά των θρησκειών: **αφοσίωση - χαρισματικός ηγέτης - αποκοπή των εργαζομένων τους από τον κοινωνικό περίγυρο**.

Η **αφοσίωση** καλλιεργείται με το μοίρασμα μετοχών των επιχειρήσεων στους εργαζόμενους τους και με την ταύτιση της επιτυχίας της επιχείρησης με το συμφέρον τους ως μία νέα μεγάλη ιδέα για το μέλλον και με τη δημιουργία ατμόσφαιρας ιερού πολέμου για τους ανταγωνιστές της.

Τη αφοσίωση ενισχύει η **λατρεία του «χαρισματικού» ηγέτη (ιδιοκτήτη ή μάντζερ)** της επιχείρησης³⁹. Εργοδότες, όπως ο Στιβ Τζομπς (Apple), ο Μπιλ Γκέιτς (Microsoft), ο Λάρι Έλισον (Oracle), ο Τζακ Γουέλτς (General Electric), δημιουργούν στους εργαζόμενους των επιχειρήσεών τους με την κατάλληλη ψυχολογική και επικοινωνιακή πολιτική κλίμα τυφλής λατρείας τους ως σύγχρονων θεών και «αγιοποιούνται» ως ηγέτες που εμπνέουν στους εργαζόμενους αφοσίωση στους στόχους των επιχειρήσεών τους.

Η **αποκοπή από τον κοινωνικό περίγυρο** επέρχεται, όταν στους εργαζόμενους παρέχονται από τις ίδιες τις επιχειρήσεις τους στους χώρους εργασίας ή και έξω από αυτούς ορισμένες διευκολύνσεις, κοινωνικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες, που τους κρατούν σχεδόν όλη την ημέρα στους χώρους της επιχείρησης ή τους οδηγούν σε κοινωνικές σχέσεις μόνο με συναδέλφους τους στην επιχείρηση. Μάλιστα αυτή η ολοήμερη εξάρτηση των εργαζομένων από την επιχείρηση ενισχύεται ακόμα περισσότερο με τη χρήση των νέων τεχνολογιών (κινητά τηλέφωνα, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο,

³⁸ Ibrahim Warde, *LE MONDE diplomatique*, Παρίσι, Απρίλιος, 2002.

³⁹ Ν. Βιταντζάκη, *Ο ρόλος του ηγέτη στη σύγχρονη επιχείρηση*, **ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ**, τευχ. 665, Ιούλιο-Αύγουστος 1999, σελ. 52 - 53.

τηλεειδοποίηση κλπ), γιατί έτσι η Διεύθυνση της επιχείρησης μπορεί να τους εντοπίζει ευκολότερα και να τους φέρνει σε επικοινωνία μαζί της οποιαδήποτε στιγμή.

Από τα παραπάνω, θα μπορούσαμε να πούμε συνολικά τα εξής, για τις θεωρίες και τα συστήματα οργάνωσης της εργασίας και εργασιακών σχέσεων, με τις οποίες οι δυνάμεις του κεφαλαίου προσπάθησαν να απαντήσουν στην κρίση του ταιυλορισμού – φορντισμού:

1. Η ιδέα του συνυπολογισμού στην οργάνωση της παραγωγής όλου του φάσματος των αναγκών της εργατικής τάξης είχε σκοπό την ανάπτυξη της ως παραγωγικής δύναμης, για να εξυπηρετηθούν αποτελεσματικότερα τα συμφέροντα των δυνάμεων του κεφαλαίου. Ταυτόχρονα όμως η δημιουργία συλλογικών μορφών εργασίας με τις ομάδες εργασίας, τη συνεργασία διάφορων παραγωγικών τμημάτων, η άνοδος του μορφωτικού επιπέδου και της εξειδίκευσης των εργαζομένων, η σχετική ελευθερία λήψης αποφάσεων από του ίδιους τους εργαζομένους, η αναγνώριση της αλληλεπίδρασης του τεχνολογικού και κοινωνικού παράγοντα στην παραγωγική διαδικασία, διαμορφώνουν τις προϋποθέσεις για τη συγκρότηση και ανάπτυξη ενός ισχυρού εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος, που μπορεί να διεκδικεί ρόλο όχι μόνο μέσα στις επιχειρήσεις αλλά και στις κοινωνικές και πολιτικές εξελίξεις.
2. Όλες αυτές οι αντιλήψεις, που αναφέραμε, διερευνούν τους τρόπους, για να μειωθεί σχετικά η αποξένωση της εργασίας στην διαδικασία της παραγωγής προϊόντων ή υπηρεσιών, γιατί αφενός δεν είναι αποδοτική οικονομικά για τις επιχειρήσεις και αφετέρου έχει σοβαρές κοινωνικές επιπτώσεις. Όμως, υποκειμενοποιούν την αποξένωση της εργασίας, τη μετατρέπουν σε ψυχολογικό φαινόμενο και την ανάγουν στην ψυχολογική κατάσταση της «αποξένωσης» του εργάτη στην διαδικασία της εργασίας. Αρκούνται δηλαδή μόνο στο υποκειμενικό χαρακτηριστικό μιας σχέσης, που, αντικειμενικά είναι οικονομική και εκτός από την αποξένωση της εργασίας, εμπεριέχει και την αποξένωση του παραγωγού-εργαζομένου από τα αποτελέσματά της, που τα καρπύεται η επιχείρηση.
3. Μέσα απ' όλη αυτή τη διαδικασία, μερικοί θεωρητικοί της εργασίας έφτασαν στο συμπέρασμα, ότι φτάσαμε στην εξάλειψη της εργατικής τάξης ως διακριτής κοινωνικής τάξης και διακήρυξαν το τέλος των ταξικών – κοινωνικών αντιπαραθέσεων.
4. Τα αποτελέσματα της εφαρμογής αυτών των θεωριών και συστημάτων οργάνωσης της εργασίας ήταν διαφορετικά για τις διάφορες επιχειρήσεις, διαφορετικά και για τους εργαζόμενους στις διάφορες

χώρες. Στο σύνολο τους προκάλεσαν μια αύξηση σημαντική της παραγωγικότητας, κύρια για τις μεγάλες επιχειρήσεις, που είχαν τη δυνατότητα της ταχύτατης εισαγωγής νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής και μπορούσαν να καλύψουν τα έξοδα των νέων επενδύσεών τους από άλλες πηγές, ενώ μετά από κάποιο χρονικό διάστημα οι ίδιες αυτές επενδύσεις άρχισαν να αποφέρουν ακόμα μεγαλύτερα κέρδη.

5. Θετικά ήταν τα αποτελέσματα και στην ποιότητα των προϊόντων, η οποία βελτιώθηκε σημαντικά και καθολικά σε όλους τους τομείς ή στις επιχειρήσεις όπου εφαρμόστηκαν τα νέα συστήματα οργάνωσης της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.

Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας, η άνοδος της εξειδίκευσης των εργαζομένων, διάφορα μέτρα διευκόλυνσης για τη μεταφορά τους, που μείωναν το χρόνο μετακίνησής τους από και προς την επιχείρηση, η αύξηση της υπευθυνότητάς τους και η δυνατότητα λήψης αποφάσεων σε τομείς της διαδικασίας της παραγωγής κ.λπ., προκάλεσαν ως ένα βαθμό ενδιαφέρον των εργαζομένων για την εργασία τους.

Στην Ελλάδα έχουμε μια σειρά τέτοια παραδείγματα επιχειρήσεων, τόσο ελληνικών, όσο και θυγατρικών πολυεθνικών (ΑΓΕΤ-ΗΡΑΚΛΗΣ, ΙΝΤΡΑΚΟΜ κ.λπ.). Σε μεγαλύτερη, διεθνή κλίμακα, τέτοια συστήματα εφαρμόζουν οι μεγάλες πολυεθνικές (IBM, Τζένεραλ Μότορς», ΖΗΜΕΝΣ κ.λπ.), και κυρίως οι μεγάλες επιχειρήσεις της πληροφορικής και οι αντίστοιχες της λεγόμενης «νέας οικονομίας».

6. Θετικό αποτέλεσμα γι' αυτές τις επιχειρήσεις ήταν, το ότι δημιούργησαν τις προϋποθέσεις προσέλκυσης εργατικής δύναμης και κυρίως νέων, μορφωμένων και εξειδικευμένων εργαζομένων. Η εισαγωγή όμως των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής, ενώ απαιτεί εξειδικευμένο προσωπικό, αυξάνει την ανεργία τόσο ανάμεσα στους ανειδίκευτους ή ειδικευμένους σε παραδοσιακές ειδικότητες εργάτες, όσο και ανάμεσα στους ίδιους τους παραγωγούς νέων τεχνολογιών και πληροφοριακών συστημάτων, γιατί κάθε νέα γενιά τεχνολογίας απαιτεί όλο και πιο νέες ειδικότητες εργαζομένων. Επίσης, η εισαγωγή και μαζική χρησιμοποίηση των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής από τις πολυεθνικές μιας αναπτυγμένης χώρας, κάνουν την οικονομία της πιο ανταγωνιστική και προκαλούν σχεδόν άμεση αύξηση της ανεργίας σε άλλη αναπτυγμένη χώρα, καθώς και στις αναπτυσσόμενες και τις χώρες του λεγόμενου «τρίτου κόσμου».
7. Επιδίωξη των επιχειρήσεων μέσω αυτών των αλλαγών ήταν, εκτός από την προσέλκυση κάποιου ενδιαφέροντος των εργατών για την εργασία τους, η ελάττωση των συγκρούσεων στην παραγωγή, η

βελτίωση της επικοινωνίας του μάντζερ με τους εργαζόμενους, που διευκόλυνε τη δημιουργία ατμόσφαιρας «συνεργασίας» και «συμμετοχής» των εργαζόμενων στους στόχους της επιχείρησης. Δηλαδή, καθιστούσε δυνατή την κοινωνική εκείνη σταθερότητα στην παραγωγή, που ήταν ένας από τους στόχους των αλλαγών αυτών. Σε μια σειρά περιπτώσεις, η συμμετοχή των συνδικάτων στην εφαρμογή αυτή, καταπράυνε την οξυμένη ατμόσφαιρα των σχέσεων των εργαζομένων με τις επιχειρήσεις. Αν και δεν θα μπορούσε κανείς να πει, ότι η κατάσταση αυτή ήταν απόλυτα σταθερή, τουλάχιστον εξομάλυνε τις σχέσεις κεφαλαίου-εργασίας και φυσικά αυτό διασφάλισε τεράστια κέρδη στις επιχειρήσεις. Πολλές επιχειρήσεις προβάλλουν ως επιτεύγματά τους την απουσία απεργιακών αγώνων, ακόμα και τη μείωση των έντονων εσωπαραγωγικών συγκρούσεων με τους εργαζόμενους.

8. Τα αποτελέσματα όμως για τους εργαζόμενους δεν ήταν παντού και πάντα τα ίδια. Αυτό έχει άμεση σχέση με τον αντιφατικό χαρακτήρα της οργάνωσης της εργασίας στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής. Τα δεδομένα διάφορων επιστημών, οι νέες τεχνολογίες καθώς και τα στοιχεία ορθολογικής γνώσης, μπορούν να χρησιμοποιηθούν τόσο για την ικανοποίηση των αντικειμενικών αναγκών της παραγωγής και των δυνάμεων του κεφαλαίου, όσο και για τους στόχους του εργατικού κινήματος, που ενδιαφέρεται για τον πραγματικό εξανθρωπισμό της εργασίας και για την αναβάθμιση της μισθωτής εργασίας.
9. Για να μπορέσουν να εφαρμόσουν οι επιχειρήσεις αυτές τις αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία, ήταν αναγκασμένες να αναπροσαρμόσουν και τον τρόπο αμοιβής των εργαζομένων. Γι' αυτό χρησιμοποίησαν τα διάφορα πριμ (πριμ παραγωγικότητας, πριμ παρουσιών κ.λ.π.). Σε πολλές επιχειρήσεις χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της «συνέλευσης» για να συζητηθούν με τους εργαζόμενους οι επικείμενες μεταρρυθμίσεις, για ανταλλαγή πείρας και για να τους δοθεί η δυνατότητα να πάρουν οι ίδιοι πρωτοβουλίες (π.χ. τεχνολογικές συμφωνίες από το 1970 στην Αγγλία, «κύκλοι ποιότητας» στην Ιαπωνία, ΗΠΑ, Γαλλία). Έτσι δίνεται η δυνατότητα της ολόπλευρης χρησιμοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού της παραγωγής. Με τον τρόπο αυτό οι επιχειρήσεις προσπάθησαν να κερδίσουν την άμεση αποδοχή από τους εργαζόμενους αυτών των μεταρρυθμίσεων. Το γεγονός αυτό σήμαινε, απ' την άλλη πλευρά, την αύξηση του ρόλου των εργαζομένων στην παραγωγική διαδικασία και την αναβάθμιση του ρόλου της μισθωτής εργασίας και του εργατικού κινήματος.

Για τους εργαζόμενους μια τέτοια συμμετοχή δίνει τη δυνατότητα να διατυπωθεί η άποψή τους σε ζητήματα οργάνωσης της παραγωγής και

στην υπεράσπιση των συμφερόντων τους στις διαδικασίες των παραγωγικών μεταρρυθμίσεων.

Τα συνδικάτα των εργαζομένων διεκδικούν πιο επίμονα αιτήματα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και των συστημάτων αμοιβής, διεύρυνσης του προτεινόμενου «από τα πάνω» εξανθρωπισμού της εργασίας.

Ταυτόχρονα όμως, μόνιμο μέλημα των συνδικάτων των εργαζομένων είναι, να μην επιτρέψουν τον έλεγχό τους ή την περιθωριοποίηση τους από τις δυνάμεις του κεφαλαίου και να αξιοποιήσουν όλες τις δυνατότητες της κοινωνικο-τεχνικής βελτίωσης της οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας και των προτεινόμενων συστημάτων συμμετοχής προς όφελος των δυνάμεων της εργασίας.

Η κατεύθυνση των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις, το περιεχόμενο και οι επιπτώσεις τους για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις καθορίζονται σε σημαντικό βαθμό ανάλογα με το συσχετισμό δυνάμεων κεφαλαίου εργασίας και από την ευρύτερη κοινωνική, πολιτική, ιδεολογική πραγματικότητα, που διαμορφώνονται σε κάθε συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

2.6 «ευλυγισία - ελαστικότητα» της εργασίας⁴⁰.

Από τα τέλη της δεκαετίας του '70 οι οικονομικές κρίσεις που έγιναν πιο συχνές και το νέο τεχνολογικό κύμα στην παραγωγή και στις υπηρεσίες με κύριο χαρακτηριστικό την ανάπτυξη της πληροφορικής άλλαξαν την κατάσταση.

Επέτρεψαν στις δυνάμεις του κεφαλαίου να αμφισβητήσουν και να ακυρώσουν ένα μεγάλο μέρος από τις εργατικές κατακτήσεις. Αυτή η «κοινωνική ρεβάνς» των δυνάμεων του κεφαλαίου είχε στόχο να ανασυγκροτήσει κατά τέτοιο τρόπο τις σχέσεις κεφαλαίου - εργασίας, ώστε να μεταθέτει τις δυσκολίες που παρουσιάστηκαν από τη χειροτέρευση των συνθηκών αναπαραγωγής του κεφαλαίου, στις δυνάμεις της εργασίας.

Οι δυνάμεις του κεφαλαίου προσπαθούν να αυξήσουν την παραγόμενη από την εργατική δύναμη υπεραξία και κατά συνέπεια το βαθμό εκμετάλλευσης της εργατικής τάξης, που ήταν και παραμένει η βασική πηγή συσσώρευσης του κεφαλαίου και αύξησης των επιχειρηματικών κερδών.

Πυρήνας της νέας αναδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων είναι η «ευλυγισία» και η «ελαστικότητα» του χρόνου εργασίας, της θέσης εργασίας, των μορφών απασχόλησης, των αμοιβών και της οργάνωσης της εργασίας. Η απορύθμιση της αγοράς εργασίας που εκδηλώνεται με την επέκταση της μερικής - προσωρινής απασχόλησης, των υπεργολαβιών, της απασχόλησης στο σπίτι με το κομμάτι ή με τηλεργασία και με την σύνδεση μισθού κυρίως με την αποδοτικότητα της επιχείρησης και την παραγωγικότητα ή την εντατικοποίηση της εργασίας.

Με τον όρο «ευελιξία» αποδίδεται στα ελληνικά ο αγγλικός «FLEXIBILITY» ή ο γαλλικός «FLEXIBILITE», που μεταφράζεται και ως «ευκαμψία» ή «ελαστικότητα».

Παρά τις έντονες διαφωνίες των θεωρητικών της εργασίας για τον ακριβή επιστημονικό ορισμό της ευελιξίας ένα μεγάλο τμήμα τους (BOYER, MICHON, ATKINSON κλπ), φαίνεται να συμφωνεί σ' ένα κεντρικό στοιχείο της ευελιξίας, δηλαδή στην ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές είτε αυτές είναι ενδογενείς είτε εξωγενείς⁴¹.

Εάν συμφωνήσουμε με αυτή την διαπίστωση, τότε θα πρέπει να θεωρήσουμε, ότι οι «ευελιξίες της εργασίας» αναφέρονται στην προσαρμογή της συγκρότησης, της διαθεσιμότητας, της κινητικότητας, της χρήσης και της

⁴⁰ M. Lallement, *Sociologie des relations professionnelles*, Repères, Paris 1996, σελ. 107 - 113

⁴¹ Β. Γεωργακοπούλου, *Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας*, εκδόσεις ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 1996, σελ. 85 - 91.

αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης στις εκάστοτε ανάγκες και συνθήκες της καπιταλιστικής παραγωγής και αναπαραγωγής.

Οι δυνάμεις του κεφαλαίου επικαλούνται την ευλυγισία των νέων τεχνολογιών και τις απαιτήσεις αξιοποίησης τους για να επιβάλουν την ευλυγισία και την ελαστικότητα όχι μόνο στις εργασιακές σχέσεις, αλλά και στη συνείδηση των εργαζομένων, όπως θα αναλύσουμε στα επόμενα κεφάλαια και παραγράφους.

Τα στοιχεία που συνθέτουν την έννοια της απορύθμισης της αγοράς εργασίας, της «ευλυγισίας - ελαστικότητας» αλλά και της «προσαρμοστικότητας» (ADAPTABILITY) της εργασίας είναι τα εξής:⁴²

1. **ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**: Θεωρείται ακαμψία στην αγορά εργασίας όταν οι αμοιβές προσδιορίζονται αυστηρά από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τα «κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων» κατοχυρώνονται νομοθετικά ή μέσω Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Ελαστικότητα στους μισθούς σημαίνει προσαρμογή τους δια μέσου των μηχανισμών της αγοράς, σε σύνδεση με την παραγωγικότητα ή με τα κέρδη των επιχειρήσεων.
2. **Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**: Σημαίνει αναδιάρθρωση του χρόνου εργασίας, καθιέρωση νέων μορφών μερικής απασχόλησης και προσωρινής εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες των επιχειρήσεων. Θεωρείται, ότι η εργατική νομοθεσία, λόγω των εγγυήσεων που παρέχει για την ασφάλεια της απασχόλησης, αποθαρρύνει τις επιχειρήσεις να κάνουν νέες προσλήψεις, ακόμη κι όταν οι πωλήσεις και τα κέρδη τους αυξάνονται, και γι' αυτό προτιμούν τις υπερωρίες. Για τις επιχειρήσεις ελαστικότητα σημαίνει και απελευθέρωση των απολύσεων.

Ελαστικότητα για τις δυνάμεις του κεφαλαίου σημαίνει την ανάπτυξη νέων μορφών εργασίας, όπως: εργασία με σύμβαση περιορισμένου χρόνου, εργασία εκτός επιχείρησης, μερική απασχόληση, προσωρινή εργασία, μόνιμη απασχόληση τα Σαββατοκύριακα, 12ωρη βάρδια πλήρους απασχόλησης μόνο για τρεις ή τέσσερις ημέρες την εβδομάδα, εργασία «κατόπιν κλήσεως» (όπου ο εργαζόμενος περιμένει σπίτι του τη σχετική ειδοποίηση), μεμονωμένη εργασία, τηλεργασία.

3. **ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**: Αποτελεί άλλο παράγοντα της ελαστικότητας και συνδέεται με την παροχή κινήτρων για

⁴² Γ. Π. Σπυρόπουλος, *Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο, Σάκκουλας, Αθήνα 1998*. - του ίδιου, *Εργασιακές σχέσεις και οικονομική κρίση στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, ΕΕΔ (ανάτυπο), τεύχος 46/1987, σελ. 9*. - Γ. Κραβαρίτου, *Οι συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης στο εργατικό Δίκαιο και στην κοινωνική ασφάλιση, ΘΕΣΕΙΣ, τεύχος 17, 1986, σελ.25 - 42*. - Γ. Κουζή, *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση - ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας, εκδόσεις ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001, σελ. 44 - 59*.

κινητικότητα κατά επάγγελμα (επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, δια βίου εκπαίδευση στη λογική ότι ο σημερινός εργαζόμενος μπορεί κατά τη διάρκεια του εργάσιμου βίου του μπορεί να αλλάξει και δέκα επαγγέλματα) και περιοχή. Συνδέεται ακόμη με τις λεγόμενες «αναπτυξιακές τοπικές πρωτοβουλίες» και την επιχορήγηση ανέργων για δημιουργία μικρών επιχειρήσεων.

4. Με την ελαστικότητα της αγοράς εργασίας επιβάλλεται εκ των πραγμάτων και η ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ, ώστε να καλύψει τις νέες μορφές εργασίας.

Η επιδίωξη των δυνάμεων του κεφαλαίου για «ευλυγισία» και «ελαστικότητα» στο χρόνο εργασίας και συνολικά στην αγορά εργασίας σε συνδυασμό με την αμφισβήτηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την αντικατάστασή τους με «συμφωνίες παραγωγικότητας» ή με ατομικές συμφωνίες, καθώς και η προσπάθειά τους για εκσυγχρονισμό και ορθολογικοποίηση της οργάνωσης της εργασίας, έχουν να κάνουν με τη συνολική στρατηγική τους για τη διέξοδο από τις οικονομικές κρίσεις σε βάρος των εργαζομένων και για την αξιοποίηση της επιστημονικοτεχνικής επανάστασης και της πληροφορικής με στόχο την αύξηση των επιχειρηματικών κερδών.

Οι δυνάμεις του κεφαλαίου με την αναδιάρθρωση του χρόνου εργασίας και την αμφισβήτηση του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας επιδιώκουν να αντικαταστήσουν την παλαιά κλασική αγορά εργασίας, όπου οι εσωτερικοί κανονισμοί εργασίας και οι συμβάσεις αορίστου χρόνου εξασφάλιζαν στο εργαζόμενο κάποιες στοιχειώδεις εγγυήσεις για κατώτερο μισθό και για σχετική σταθερότητα στη θέση εργασίας του, από μια νέα αγορά εργασίας απορυθμισμένη, «ευλύγιστη» και «ελαστική», που χαρακτηριστικό της θα είναι η προσωρινότητα, η ανασφάλεια, η αβεβαιότητα για το μέλλον, ώστε να εξασφαλίζεται πιο εύκολα η αύξηση του βαθμού εκμετάλλευσης των δυνάμεων της εργασίας και η ενσωμάτωσή τους στη λογική της μεγιστοποίησης του επιχειρηματικού κέρδους. Και όλα αυτά βέβαια προϋποθέτουν και οδηγούν στην περιθωριοποίηση του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος.

Στα τέλη της δεκαετίας του '90 στα πλαίσια αυτών των αντιλήψεων περί ελαστικοποίησης εξελίσσεται μία νέα προσπάθεια για την αντικατάσταση του όρου «απασχολούμενος» με τον όρο «απασχολήσιμος». «Απασχολήσιμος» δια βίου (employable) θεωρείται ο ικανός για απασχόληση όποτε και εάν του δοθεί η ευκαιρία. Με τον όρο «απασχολησιμότητα» επίσης εννοούν, ότι πλέον η ευθύνη για την εξεύρεση εργασίας ανήκει στον καθένα ξεχωριστά και όχι στο κράτος, το οποίο πρέπει να περιορίζεται μόνο στην

υποχρέωση να διατηρεί μέσω διαδικασιών κατάρτισης και εκπαίδευσης την ικανότητα των ανέργων με στόχο την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Η αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και των μορφών εκμετάλλευσης της εργατικής δύναμης στην κατεύθυνση της απορύθμισης της αγοράς εργασίας και «ελαστικότητας» της εργασίας επενδύεται ιδεολογικά από το νεοφιλελευθερισμό και είναι βασικό στοιχείο αυτού του ιδεολογικοπολιτικού ρεύματος.

2.7 Νεοφιλελευθερισμός και απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Οι βασικές ιδεολογικές απόψεις και αρχές του νεοφιλελευθερισμού έχουν ως πυρήνα τους:

- Το «άτομο» αποκομμένο ουσιαστικά από την κοινωνία, την οποία θεωρούν απλά ως το σύνολο - άθροισμα των ατόμων.
- Την «ατομική ελευθερία», που ως βασικό στοιχείο της θεωρούν την «οικονομική ελευθερία», δηλαδή την ελευθερία της δράσης των επιχειρήσεων.⁴³

Ο κόσμος σύμφωνα με τις νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις κατοικείται, υποτίθεται, από άτομα ασύνδετα μεταξύ τους, που κοινωνικά έρχονται σε επαφή μέσω της αγοράς ως οικονομικά υποκείμενα.

Έχουν πλήρη εμπιστοσύνη στη δυνατότητα των αγορών να αυτορυθμίζονται και γι' αυτό είναι υπέρ της πλήρους απελευθέρωσής τους από κάθε κρατική ή υπερεθνική ρύθμιση. Θεωρούν ως βασικό κίνητρο ανάπτυξης την απεριόριστη αύξηση των επιχειρηματικών κερδών.

Κωδικοποιώντας αυτές τις βασικές αρχές του νεοφιλελευθερισμού μπορούμε να αναφέρουμε, ότι είναι οι εξής:

- Η αφηρημένη αντίληψη για την πρωταρχικότητα της ελευθερίας έναντι της δικαιοσύνης.
- Ο «αντικρατισμός» και η θεοποίηση της απελευθερωμένης αγοράς.
- Η αποθέωση του ατομισμού ως ανάλυση της πραγματικότητας και ως αξιολογική στάση.
- Η αντίληψη για την πρωταρχικότητα της ατομικότητας έναντι της συλλογικότητας και της κοινωνικότητας.
- Ο περιορισμός των μονοπωλίων δύναμης, που ως τέτοια θεωρεί τα εργατικά συνδικάτα και τις κοινωνικές οργανώσεις.
- Η άρνηση της δυνατότητας εξέλιξης της κοινωνίας, η ουσιαστική απόρριψη της έννοιας της κοινωνικής προόδου και η διακήρυξη κατ' αυτό τον τρόπο του τέλους της ιστορίας.

Όπως προκύπτει από τις βασικές αρχές του νεοφιλελευθερισμού αλλά και από την πολιτική πρακτική του, έχει ως στόχους:

- * Την περιθωριοποίηση των εργατικών συνδικάτων και γενικότερα του εργατικού κινήματος.

⁴³ Ν. Ι. Παπαγεωργίου, *Η ουσία του νεοφιλελευθερισμού - Στόχοι και ιδεολογικές αρχές, Επιστημονική Σκέψη*, τεύχος 17, 1984, σελ. 15 - 28.

- * Τον περιορισμό των «κοινωνικών παροχών», της κοινωνικής λειτουργίας του κράτους, δηλαδή τη συρρίκνωση του λεγόμενου κράτους πρόνοιας (δημόσια εκπαίδευση, δημόσια υγεία, κοινωνική ασφάλιση κ.λ.π).
- * Τον δραστικό περιορισμό του δημόσιου και κοινωνικού τομέα της οικονομίας.

Οι πρώτοι θεωρητικοί του νεοφιλελευθερισμού είναι ο Αυστριακός Friedrich Hayek ⁴⁴(Χάγιεκ) στη Μ. Βρετανία, οι Jacques Rueff⁴⁵ και ο R. Aron⁴⁶ στη Γαλλία, ο Ελβετός Wilhelm Ropke⁴⁷ στη Γερμανία, ο Milton Friedman⁴⁸, ο Daniel Bell⁴⁹, και ο Frank Meyer⁵⁰ στις ΗΠΑ.

Το νεοφιλελεύθερο ιδεολογικό ρεύμα περικλείει και συνενώνει διαφορετικές θεωρίες: μονεταρισμός, οικονομικά της προσφοράς, αυστριακή και νεοαυστριακή οικονομική σχολή, σχολή των ορθολογικών προβλέψεων, σχολή του Σικάγου. Πρόκειται για διαφορετικές απόψεις που αναπτύχθηκαν στην προηγούμενη περίοδο και σήμερα εκφράζουν, με τον ένα ή τον άλλο τρόπο, τη βασική κατεύθυνση της συντελούμενης παγκοσμιοποίησης.

Τα κοινά τους σημεία είναι:

- Η παραδοχή της ατομικής ιδιοκτησίας ως αιώνιας αρχής δόμησης της κοινωνίας.
- Το θεώρημα ότι μοναδικό κίνητρο προόδου και ανάπτυξης της οικονομίας και της κοινωνίας είναι το επιχειρηματικό κέρδος, δηλαδή η απόσπαση όσο το δυνατόν μεγαλύτερης υπεραξίας από τους εργαζόμενους.
- Η πεποίθηση, ότι ο μηχανισμός που συνενώνει τους μεμονωμένους εμπορευματοπαραγωγούς είναι η αγορά. Ότι η αγορά είναι ο πιο αντικειμενικός, αυθόρμητος και αδέκαστος κριτής της απόδοσης της εργασίας του καθένα.

Αξίζει να τονιστεί, ότι η νεοφιλελεύθερη προσέγγιση διαφοροποιείται σημαντικά από τους κλασσικούς της φιλελεύθερης πολιτικής οικονομίας

⁴⁴ F. Hayek, *Road to Serfdom*, University of Chicago Press, Chicago 1956 - *Capitalism and the Historians*, University of Chicago Press, Chicago 1954 - *Law, Legislation and liberty: The political order of a Free People*, Routledge, 1978.

⁴⁵ Jacques Rueff, *The monetary sin of the west*, Macmillan Co, New York 1972.

⁴⁶ R. Aron, *Memoirs*, Holmes and Meier, 1997 - *Marxism and the Existentialists*, Clarion book 1970.

⁴⁷ Wilhelm Ropke, *A human economy: The social frame work of the free Market*, Regnery, Washington 1990 - *Economics of the free society*, Regnery, Chicago 1963.

⁴⁸ M. Friedman, *Capitalism and Freedom*, Univ. Chicago press, Chicago 1962.

⁴⁹ D. Bell, *The end of ideology*, The free Press of Glencoe, Illinois 1960.

⁵⁰ F. Meyer, *"In Defense of Freedom" and Related Essays*, Liberty fund Indiana 1996 - *On the road with the Ram ones*, Sanctuary Publishing, London 2003.

(Άνταμ Σμιθ⁵¹ κλπ) για τους οποίους η οργάνωση των κρατικών δομών είναι απαραίτητη για την εξασφάλιση των κοινωνικών και των πολιτισμικών προϋποθέσεων για την κοινωνική αναπαραγωγή, για την αναδιανομή του κοινωνικού πλούτου και για την κοινωνική συνοχή.⁵²

Το πιο σημαντικό νέο στοιχείο, που εκφράζει ο νεοφιλελευθερισμός είναι η αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της πλήρους απορύθμισης «ευλυγισίας» και «ελαστικοποίησής» τους.

Η βασική αντίληψη του νεοφιλελευθερισμού είναι ότι, υπάρχουν τρία στοιχεία ανελαστικότητας που εμποδίζουν την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των οικονομιών:

- ✓ η κρατική παρέμβαση και το μεγάλο κράτος,
- ✓ η ρυθμισμένη από το εργατικό δίκαιο αγορά εργασίας
- ✓ και το εργατικό κίνημα.

Κατά συνέπεια καταλήγει σε τρία συμπεράσματα:

- ✓ χρειάζεται να μειωθεί το μέγεθος του κράτους και να διευρυνθεί ο ρόλος της αγοράς,
- ✓ να απορρυθμιστεί η αγορά εργασίας να αποικοδομηθούν ή υπονομευτούν οι θεμελιακοί θεσμοί του Εργατικού Δικαίου,
- ✓ και να περιθωριοποιηθεί το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα.

Τη μάχη της αγοράς, του διεθνούς ανταγωνισμού, –σύμφωνα με το νεοφιλελευθερισμό– μπορούν να την κερδίσουν μόνο υγιείς επιχειρήσεις. Δηλαδή, αυτές που εξασφαλίζουν μακροχρόνια υψηλά κέρδη και είναι σε θέση να αξιοποιήσουν με το δικό τους τρόπο τις νέες τεχνολογίες και την πληροφορική.

Για να αυξηθούν τα επιχειρηματικά κέρδη πρέπει να μειωθεί το κόστος εργασίας και οι επιχειρήσεις να έχουν μία ευέλικτη κινητικότητα.

Γι' αυτό πρέπει να αναθεωρηθούν οι εργασιακοί νόμοι και ν' αφαιρεθούν κοινωνικές κατακτήσεις και δικαιώματα των εργαζομένων, που δυσκολεύουν την ανάπτυξη της κινητικότητας και της ευλυγισίας των επιχειρήσεων. Δηλαδή, πριν απ' όλα να περιθωριοποιηθούν τα ενοχλητικά συνδικάτα. Να αναπροσαρμοστούν οι εργασιακές σχέσεις ώστε να υπάρξουν αλλαγές στην αγορά εργασίας στην κατεύθυνση της ελαστικοποίησης.

Όλο αυτό το σχήμα που αρχίζει από τη μάχη της αγοράς και φτάνει στις νέες τεχνολογίες, τελικά καταλήγει να έχει και ως στόχο και ως

⁵¹ Α. Σμιθ, Έρευνα για τη φύση και τα αίτια του πλούτου των εθνών, Μάριος Βερέττας, Αθήνα 2003.

⁵² Κ. Σταμάτης, Η ανάκτηση του μέλλοντος – Πέρα από τη νεοφιλελεύθερη κυριαρχία, Νήσος, Αθήνα 1999.

αποτέλεσμα το χτύπημα του ζωτικού νεύρου του εργατικού κινήματος που είναι η συνδικαλιστική του οργάνωση και πολιτική.

Με αυτό τον τρόπο γίνεται πιο εύκολο για τις επιχειρήσεις να προωθήσουν την αντίληψη, ότι δεν χρειάζονται συλλογικές συμβάσεις εργασίας και συλλογική συνδικαλιστική δράση, αλλά ότι μπορεί ο κάθε εργαζόμενος με την ατομική ικανότητά του και διαπραγμάτευση απευθείας με το μάνατζμεντ της επιχείρησης να εξασφαλίζει τις δικές του ατομικές ανάγκες.

Αντίθετα με τις κεϋνσιανές αντιλήψεις που τάσσονταν υπέρ της ρύθμισης στην οικονομία, κύρια μέσα από την αύξηση της ζήτησης, οι νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις επικεντρώνουν την παρέμβασή τους στα ζητήματα της προσφοράς.

Αύξηση της προσφοράς μπορεί κατ' αυτές, να προκύψει μόνο από την ιδιωτική πρωτοβουλία, που, όμως, για να κινηθεί πρέπει να βελτιωθούν οι συνθήκες αξιοποίησής της και να απελευθερωθεί απ' όλους τους «μεσότοιχους», , που - όπως ισχυρίζονται - παρεμποδίζουν την ανάπτυξη της.

Δηλαδή, πρώτα και κύρια πρέπει να απελευθερωθεί η αγορά εργασίας με κύρια κατεύθυνση την ευελιξία ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων και των μορφών απασχόλησης. Η οποία ελαστικοποίηση θα δώσει στις επιχειρήσεις μια νέα ευελιξία μέσα στα νέα πλαίσια που καθορίζονται από τις αλλαγές του παγκοσμιοποιημένου ανταγωνιστικού οικονομικού περιβάλλοντος και από την επιταχυνόμενη χρήση των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής.

Ο Μαρξ θεωρούσε, ότι ο δεσποτισμός του εργοστασίου και δεσποτισμός της αγοράς είναι συμπληρωματικοί και ότι δυναμώνοντας το δεσποτισμό της αγοράς δυναμώνει η απρόσωπη επιβολή του καπιταλιστικού συστήματος πάνω στο μεμονωμένο εργαζόμενο⁵³.

Ο νεοφιλελευθερισμός επιχειρεί να καλλιεργήσει μια αντίληψη, όμοια με αυτή που είχε ο κήρυκας του ωφελιμισμού, ο Μπένθαμ, ότι δηλαδή τα ατομικά συμφέροντα είναι τα μοναδικά πραγματικά συμφέροντα.

Στην ουσία, ο νεοφιλελευθερισμός είναι αντίθετος σε κάθε μορφής συλλογικότητα και κυρίως σε κάθε μορφής οργάνωση της εργατικής τάξης.

Σύμφωνα με την Γκραμσιανή άποψη, ο εγωισμός είναι η συλλογικότητα των ορέξεων και των αναγκών ενός ατόμου, ενώ η συλλογικότητα είναι ο εγωισμός όλων των προλετάριων του κόσμου⁵⁴. Σε αυτόν ακριβώς τον «συλλογικό εγωισμό» των εργαζομένων θέλει να αντιπαραθέσει ο νεοφιλελευθερισμός την αφηρημένη αξία του ατομικισμού.

⁵³ Κ. Μαρξ: «Το Κεφάλαιο», Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα 1978.

⁵⁴ Αντόνιο Γκράμσι, Αμερικανισμός και φορντισμός, τετράδιο 22, Α/συνέχεια, Απρίλιος 1988.

Ο νεοφιλελευθερισμός στοχεύει στον μερικό άνθρωπο, στον απομονωμένο, στον αποσπασματικό, στον παθητικό, στον ουδέτερο, στον αδιάφορο, στον χωρίς φαντασία και στον χωρίς εμπιστοσύνη στις δυνατότητές του, στον ετερόφωτο, με λίγα λόγια στον αποξενωμένο άνθρωπο και μπορεί και πετυχαίνει μια τέτοια δράση, ένα τέτοιο πλαίσιο.

Ο νεοφιλελευθερισμός είναι μετά τη δεκαετία του '80 ο κύριος ιδεολογικός φορέας της απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της «ελαστικότητας» της εργασίας και από τις αρχές της δεκαετίας του 90 επέδρασε σοβαρά και στην σοσιαλδημοκρατική πολιτική διαχείριση⁵⁵ (σοσιαλφιλελευθερισμός).

Ο νεοφιλελευθερισμός κυριάρχησε ιδεολογικά και πολιτικά σε όλο σχεδόν τον σύγχρονο κόσμο, από τις αρχές της δεκαετίας του '90, γιατί - λόγω της κατάρρευσης του λεγόμενου «υπαρκτού σοσιαλισμού» - οι δυνάμεις της ριζοσπαστικής και κομμουνιστικής Αριστεράς βρέθηκαν σε βαθιά κρίση, αμηχανία και αδυναμία επεξεργασίας, προβολής και προώθησης μίας πειστικής εναλλακτικής πρότασης στον νεοφιλελεύθερο παγκοσμιοποιημένο καπιταλισμό, ενώ παράλληλα οι δυνάμεις της σοσιαλδημοκρατίας σταδιακά μεταλλάχτηκαν και προσάρμοσαν τις πολιτικές τους στο νεοφιλελεύθερο πλαίσιο.

⁵⁵ G. Moschonas, *La social - démocratie, Montchrestien, Paris, 1994.*

2.8 Η συζήτηση για το «τέλος της εργασίας».

Μετά το δεύτερο μισό της δεκαετίας του '90 έχει αρχίσει ν' ανοίγεται ένας σημαντικός διάλογος στους κύκλους της διάνοησης για το παρόν και το μέλλον της εργασίας.

Ο Αμερικανός Οικονομολόγος Τζέρεμι Ρίφκιν⁵⁶ με το βιβλίο του «το τέλος της εργασίας», θεωρεί ως χαρακτηριστικό της εποχής μας το γεγονός, ότι η απώλεια θέσεων εργασίας, που επιφέρει σ' όλες τις σφαίρες της οικονομίας η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών, δεν μπορεί ν' αναπληρωθεί σ' όλη την έκτασή της ούτε από τις νέες θέσεις εργασίας που δημιουργούνται στον νέο τομέα της οικονομίας, της παραγωγής και εμπορίας της γνώσης, ούτε με την αύξηση των ρυθμών ανάπτυξης, αφού η παραγωγικότητα αυξάνεται γρηγορότερα από τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ούτε από τις νέες θέσεις εργασίας που θα προκύψουν από την δραστική μείωση του ωραρίου χωρίς μείωση των αποδοχών, ούτε από την μετεκπαίδευση του εργατικού δυναμικού.

Εκτιμά λοιπόν ότι το πρόβλημα της ανεργίας δεν είναι συγκυριακό ούτε καν διαρθρωτικό, αλλά συστατικό στοιχείο της ίδιας της φύσης της σημερινής οικονομίας. Θεωρεί, ότι λύση στο πρόβλημα της ανεργίας δεν μπορούν να δώσουν ούτε ο ιδιωτικός ούτε ο δημόσιος τομέας αλλά ένας νέος τομέας απασχόλησης, ο «κοινωνικός τομέας εργασίας» και η εθελοντική εργασία για την πραγματοποίηση κοινωνικά αναγκαίων εργασιών, όπως η κοινωνική μέριμνα για άτομα ειδικών αναγκών, η προστασία του περιβάλλοντος, ο πολιτισμός κλπ.

Ο Ρίφκιν όμως δεν παίρνει υπόψη, ότι η ίδια η ύπαρξη και η ανάπτυξη του τρίτου τομέα εξαρτάται από τους δύο άλλους τομείς (δημόσιο και ιδιωτικό) της οικονομίας, αφού δεν έχει αυτοτελείς πόρους, αλλά ουσιαστικά χρηματοδοτείται από αυτούς.

Επίσης, ότι ακόμα και στην πιο αυτοματοποιημένη επιχείρηση πάντα θα χρειάζεται ζωντανή εργασία για να σχεδιάζει και να επιβλέπει τη λειτουργία της. Ακόμα και οι υπολογιστές τελευταίας γενιάς και τα πιο εξελιγμένα ρομπότ χρειάζονται ζωντανή εργασία για να σχεδιαστούν και να κατασκευαστούν. Ακόμα όμως και στην περίπτωση, που σε ορισμένες επιχειρήσεις όλα θα αυτοματοποιούνταν, τότε θα αυξανόταν κατακόρυφα η παραγωγικότητά τους και θα απαιτούνταν περισσότερες πρώτες ύλες με αποτέλεσμα να δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας για αυτό το σκοπό σε άλλους τομείς της οικονομίας.

⁵⁶ J. Rifkin, *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της*, Νέα Σύνορα - Α.Α. Λιβάνη, Αθήνα 1996.

Σχετικές με την ιδέα του τέλους της εργασίας είναι και ο απόψεις του **Αντρέ Γκορζ**⁵⁷ σύμφωνα με τον οποίο, επειδή ο χρόνος της άμεσης εργασίας δεν αποτελεί πλέον το μέτρο της εργασίας και ούτε η εργασία αποτελεί το μέτρο του πλούτου και επειδή η μείωση του χρόνου εργασίας δεν επαρκεί για να αντιμετωπιστεί η ανεργία, θα πρέπει να εξασφαλιστεί για όλους ένα **επαρκές βασικό εισόδημα** ανεξάρτητα από το χρόνο εργασίας τους και από την ίδια την εργασία τους. Κατ' αυτόν η εξασφάλιση αυτού του **επαρκούς βασικού εισοδήματος** για όλους επιτρέπει τη μεταμόρφωση της ευελιξίας, που είναι ιδιαίτερα προσφιλής στους εργοδότες, σε δικαίωμα των εργαζομένων για ευκαμψία στην απασχόληση, σε δικαίωμα συλλογικής ή ατομικής διαπραγμάτευσης όλων των μορφών μη συνεχούς εργασίας.

Η φιλόσοφος **Ντομινίκ Μεντά**⁵⁸ με το βιβλίο της **«η εργασία, μία αξία προς εξαφάνιση»** ισχυρίζεται, ότι λόγω της μεγάλης ανεργίας θα πρέπει να περάσουμε σ' ένα στάδιο σήμερα, στο οποίο η εργασία θα χάσει τη σπουδαιότητά της και θα κατέχει λιγότερη θέση στη ζωή μας.

Η **Βίβιαν Φορεστέρ**⁵⁹ με το βιβλίο της **«η οικονομική φρίκη»**, ισχυρίζεται, ότι για τον ίδιο λόγο δεν θα πρέπει σήμερα να ζούμε με τα κριτήρια και τις έννοιες της περιόδου της πλήρους απασχόλησης και θα πρέπει να αντιμετωπίσουμε το γεγονός ότι η εργασία χάνεται και πρέπει να μάθουμε να ζούμε και χωρίς αυτή. Δεν θεωρεί επίσης φυσιολογικό να προτείνεται σήμερα ως μοναδικό μοντέλο ομαλής ζωής στους ενήλικες και κυρίως στους νέους η μισθωτή εργασία, γιατί αυτή δεν φτάνει για όλους.

Ο Γάλλος κοινωνιολόγος **Γκι Αζνάρ**⁶⁰ με το βιβλίο του **«Λιγότερη δουλειά, δουλειά για όλους»** προτείνει τα θύματα του παγκόσμιου ανταγωνισμού (άνεργοι και κοινωνικά αποκλεισμένοι) να μπορούν να ενταχθούν στον κόσμο της εργασίας με την μερική απασχόληση (αυτοτελή ή μισθωτή) εντός ή εκτός της επιχείρησης.

Ο **Αζνάρ** θεωρεί, ότι η κλασσική πρόταση για μείωση της διάρκειας εργασίας δεν επαρκεί, αφού, για να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας, πρέπει απαραίτητα αυτή η μείωση να είναι μεγαλύτερη από την αύξηση της παραγωγικότητας. Τονίζει επίσης, ότι δεν είναι πιθανό να προωθηθεί η ανακατανομή της εργασίας, εάν το κόστος αυτής της λύσης επιβαρύνει την παραγωγή τις επιχειρήσεις ή το δημόσιο. Γι' αυτό και προτείνει ένα νέο σύστημα χρηματοδότησης. Οι εργαζόμενοι, που θα εργάζονται με μειωμένο ωράριο και θα αμείβονται με μειωμένο μισθό από την επιχείρηση, θα

⁵⁷ Α. Γκορζ, *Αθλιότητες του παρόντος - πλούτος του εφικτού*. Galilee, Παρίσι 1977, του ιδίου, *Αντίο προλεταριάτο, νέα σκέψη*, Αθήνα 1986, καθώς επίσης, *Οι δρόμοι του παραδείσου*, Κομμούνα, Αθήνα 1986.

⁵⁸ Ντ. Μεντά, *Η εργασία μία αξία προς εξαφάνιση*, Aubier, Παρίσι 1995.

⁵⁹ Φ. Βίβιαν, *Η οικονομική φρίκη*, ΝΕΑ ΣΥΝΟΡΑ, Αθήνα 1997.

⁶⁰ Αζν. Γκι, *Λιγότερη δουλειά - Δουλειά για όλους*, Τραυλός Π. - Κωσταράκη Ε., Αθήνα 1997.

αντισταθμίζουν την εισοδηματική τους απώλεια παίρνοντας μία «**αποζημίωση εξομάλυνσης**». Οι πόροι, που απαιτούνται γι' αυτή την πρόσθετη χρηματοδότηση, μπορούν να αντλούνται μέσω της φορολογίας από τον πλούτο που παράγεται συλλογικά από το σύστημα.

Η κοινωνιολόγος **Ντομινίκ Σναπέ**⁶¹ προσπαθεί να απαντήσει στους ισχυρισμούς περί τέλους της εργασίας με το βιβλίο της «**Ενάντια στο τέλος της εργασίας**». Η συγγραφέας αυτού του βιβλίου ισχυρίζεται, ότι αυτό που συμβαίνει σήμερα και θα συμβεί εντονότερα στον επόμενο αιώνα είναι το τέλος μιας μορφής οργάνωσης της εργασίας, ιδιαίτερα στον βιομηχανικό τομέα και στον τομέα των υπηρεσιών, και όχι το τέλος της εργασίας ή της αξίας της εργασίας. Από την άποψη αυτή οδεύουμε προς ένα μορφολογικό μετασχηματισμό της εργασίας και της δομής της απασχόλησης, χάρη στις εξελίξεις των τεχνολογικών ανακατατάξεων και της αύξησης της παραγωγικότητας. Με άλλα λόγια πορευόμαστε τον δρόμο του μέλλοντος της εργασίας και της ανθρωπότητας με νέες μορφές και κοινωνικές εκφράσεις. Συμφωνεί με το **Ρίφκιν** για τη δυνατότητα συμβολής του κοινωνικού τομέα στην αντιμετώπιση της ανεργίας, διαφωνεί όμως μαζί του στην κάθετη αντιπαράθεση αυτού του τομέα με την ανταγωνιστική οικονομία θεωρώντας, ότι για να υπάρξει ο νέος κοινωνικός τομέας θα πρέπει να υπάρχει και ο παλιός.

Οι νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις που ηγεμονεύουν στην καπιταλιστική παγκοσμιοποίηση προσπαθούν να αξιοποιήσουν αυτή την ενδιαφέρουσα θεωρητική και πολιτική συζήτηση περί τέλους της εργασίας, για να δικαιολογήσουν ιδεολογικά τις προωθούμενες πολιτικές για την ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων και των μορφών απασχόλησης. Ισχυρίζονται, ότι αφού η ποσότητα της εργασίας μειώνεται θα πρέπει να επεκταθεί η μερική και προσωρινή απασχόληση, για να μοιραστούμε αυτή την μειωμένη εργασία, ώστε να φτάσει για όλους μας.

Οι θεωρητικοί επιστήμονες και τα εργατικά συνδικάτα που συμφωνούν κατά βάση με τις απόψεις της **Ντομινίκ Σναπέ** ισχυρίζονται, ότι η κρίση απασχόλησης δεν μπορεί εσασί να αντιμετωπίζεται μονοδιάστατα και σχεδόν αποκλειστικά με μεθόδους ελαστικοποίησης, που, όπως δείχνει η εθνική και διεθνής εμπειρία, ενώ μπορούν ενίοτε να διασώσουν υπάρχουσες θέσεις εργασίας, δεν φαίνεται να οδηγούν στη δημιουργία νέων. Η σύγχρονη μικροηλεκτρονική τεχνολογία δεν οδηγεί αναπόδραστα στον περιορισμό των θέσεων εργασίας. Μπορεί επίσης να συμβάλει σημαντικά μέσω της μείωσης του χρόνου εργασίας στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και γι' αυτό θεωρούν απολύτως αναγκαία τη μείωση του χρόνου εργασίας και πιο

⁶¹ Ντ. Σναπέ., *Ενάντια στο τέλος της εργασίας*, Textuel, Παρίσι 1997.

συγκεκριμένα την εφαρμογή του 35ωρου χωρίς μείωση των αποδοχών των εργαζομένων.

Με αυτή την έννοια ισχυρίζονται, ότι ακόμα κι αν αποδεχθούμε ότι λόγω των νέων τεχνολογιών και της αύξησης της παραγωγικότητας μειώνεται αναπόφευκτά ο όγκος ή η μάζα της απαιτούμενης εργασίας, τότε αυτή τη μειωμένη ποσότητα της εργασίας θα πρέπει να την μοιράσουμε σε όλους για να μην έχουμε δραματική αύξηση της ανεργίας, να προωθηθεί δηλαδή η δημιουργική ουτοπία για **ΛΙΓΟΤΕΡΗ ΕΡΓΑΣΙΑ - ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ**.

Θεωρούν, ότι η πρακτική απορύθμισης της αγοράς εργασίας και μοιράσματος της ανεργίας με τη γενίκευση της μερικής απασχόλησης δεν αντιμετωπίζουν το πρόβλημα, αλλά αποτελούν μορφή προσωρινής εκτόνωσης της κρίσης και τρόπους καλύτερης αξιοποίησης του κεφαλαίου.

Για αυτό οι δυνάμεις της εργασίας και τα νέα κοινωνικά κινήματα κατά της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης απαντούν στις αντιλήψεις περί ενίσχυσης της ελαστικότητας στην εργασία με την προβολή του αιτήματος για την ενίσχυση της πλήρους απασχόλησης. Διεκδικούν ως βασικό μέσο πολιτικής για την αντιμετώπιση της ανεργίας τη μείωση του χρόνου εργασίας στις 35 ώρες σήμερα ως πρώτο βήμα και στις 30 ώρες αργότερα ως δεύτερο βήμα χωρίς μείωση των αποδοχών⁶².

⁶² J. P. Chanteau et Clerc, *Réduction du temps de travail - que faut-il croire?* Syros, Paris 1997.

IRES, *La réduction du temps de travail en Europe*, Paris 1998.

2.9 Ορισμένες μεθοδολογικές, αλλά και ουσιαστικές παρατηρήσεις.

Αναφερθήκαμε ήδη σε διάφορα συστήματα εργασιακών σχέσεων με βάση την ιστορική σειρά εμφάνισης τους (ταιυλορισμός - φορντισμός- ανθρώπινες σχέσεις- ψυχολογικές σχέσεις - εργονομία - ελαστικότητα της εργασίας κ.λ.π.).

Από αυτή την αναφορά θα μπορούσαμε να εξάγουμε τρία βασικά συμπεράσματα:

1. Παρατηρούμε, ότι δεν έχουμε αντικατάσταση του παλαιότερου συστήματος εργασιακών σχέσεων από το νεότερο, αλλά συμπλήρωσή του και πολλές φορές παράλληλη λειτουργία του. Γι' αυτό σε διάφορες ιστορικές εποχές συνυπάρχουν σε μια χώρα πολλά απ' αυτά τα συστήματα και υπάρχει - όπως και σήμερα στη χώρα μας - μια πολυμορφία και ένα πραγματικό «μωσαϊκό» εργασιακών σχέσεων, όπου βρίσκουμε στοιχεία ταιυλορισμού και φορντισμού να συνυπάρχουν με στοιχεία «ελαστικότητας» της εργασίας κ.λ.π.

Σήμερα, παρατηρείται ίσως περισσότερο από άλλη φορά, αλλά δεν είναι καινούργιο ιστορικά το φαινόμενο, μια πολυμορφία εργασιακών σχέσεων, που περικλείει μέσα της πολλές μεταβατικές φάσεις.

Αυτό το αναφέρουμε, γιατί σήμερα, ιδιαίτερα σε μια περίοδο πλήρους εξέλιξης της νεοφιλελεύθερου χαρακτήρα παγκοσμιοποίησης, μπορεί να εμφανιστούν πολλές μεταβατικές μορφές εργασιακών σχέσεων που δεν πρόκειται να ζήσουν για πολύ.

Πολλοί μελετητές αποσπούν ορισμένες απ' αυτές τις μορφές, που εμφανίζονται σήμερα στην περίοδο της κρίσης και τις προβάλλουν στο μέλλον. Ως να πρόκειται να είναι οι μορφές αυτές διαρκείς.

Η απολυτοποίηση για παράδειγμα του ευέλικτου ωραρίου και των νέων μορφών απασχόλησης (μερική - προσωρινή) σε προοπτική έξω από τη σημερινή περίοδο, μπορεί να μας οδηγήσει σε λανθασμένα συμπεράσματα.

Άλλο λοιπόν ο μακροπρόθεσμος χαρακτήρας της στρατηγικής των δυνάμεων του κεφαλαίου για αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και των μορφών άντλησης υπεραξίας από τους εργαζόμενους και άλλο οι μορφές με τις οποίες κάθε φορά εκδηλώνεται και υλοποιείται.

2. Πολλές φορές υπάρχει μια τάση να αντιμετωπίζουμε τις εργασιακές σχέσεις ως κάτι το ενιαίο, το ίδιο για όλους τους τομείς της παραγωγής.

Πρώτα απ' όλα όμως η ίδια η οικονομία αποτελείται από μια πολυμορφία επιχειρήσεων. Υπάρχουν σήμερα στις αναπτυσσόμενες χώρες επιχειρήσεις που λειτουργούν ως απλές βιοτεχνίες, επιχειρήσεις που

βρίσκονται στο πρώτο στάδιο της μηχανοποιημένης παραγωγής, επιχειρήσεις που λειτουργούν με βάση τον ταιυλορισμό, επιχειρήσεις με βάση το φορντιστικό μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής, επιχειρήσεις που αξιοποιούν στο έπακρο τη νέα τεχνολογία και την πληροφορική.

Ακόμη και μέσα στις ίδιες τις επιχειρήσεις υπάρχει αυτή τη πολυμορφία, που δεν είναι καινούργια. Στο παλαιό φορντιστικό εργοστάσιο, στις «παλαιές» εργασιακές σχέσεις, δεν ήταν ενιαίοι οι εργάτες, δεν τους αντιμετώπιζαν με τον ίδιο τρόπο. Εάν χρησιμοποιήσουμε ως παράδειγμα στην Αμερική τη General Motors, θα διαπιστώσουμε, ότι έχουμε ακόμα και σήμερα ένα τμήμα των εργαζομένων που εργάζεται με βάση το φορντιστικό μοντέλο και ταυτόχρονα υπάρχουν και άλλα τμήματα που λειτουργούν με διαφορετικές και πιο σύγχρονες μορφές οργάνωσης της εργασίας. Επομένως δεν θα πρέπει να έχουμε μια απόλυτη και γενική προσέγγιση για τις κάθε φορά κυρίαρχες εργασιακές σχέσεις.

3. Πολλές φορές παρουσιάζεται η αντίληψη, ότι όλες αυτές οι μορφές εργασιακών σχέσεων είναι επεξεργασμένες μέχρι την τελευταία τους λεπτομέρεια από τις δυνάμεις του κεφαλαίου, που είναι παντοδύναμες και θα τις εφαρμόσουν έτσι κι αλλιώς και ότι με αυτόν τον τρόπο θα χαθεί το μέλλον για τις δυνάμεις της εργασίας και για το εργατικό κίνημα.

Θα πρέπει όμως να παίρνουμε υπόψη μας, ότι και οι προηγούμενες μορφές οργάνωσης της εργασίας, αλλά και οι νέες «ελαστικές» εργασιακές σχέσεις, ήταν και είναι εσωτερικά αντιφατικές, κι αυτό έχει ως αποτέλεσμα αφενός την αντιφατική στάση των επιχειρήσεων απέναντι στις νέες εργασιακές σχέσεις και αφετέρου την αντιφατική αντίδραση των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών εκφράσεών τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Οι αιτίες των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις.

3.1 Οι αιτίες γενικά.

Μπορούμε να εκτιμήσουμε ότι υπάρχουν τρεις ενότητες αιτιών, που συμβάλλουν στον ένα ή τον άλλο βαθμό στις αλλαγές των εργασιακών σχέσεων.

Η πρώτη ενότητα συνδέεται με τον τρόπο αξιοποίησης των αλλαγών, που επιφέρουν οι νέες τεχνολογίες και η πληροφορική στα μέσα παραγωγής και στην οργάνωση της εργασίας στις επιχειρήσεις, από τις δυνάμεις του κεφαλαίου με βασικό κριτήριο την αύξηση της παραγόμενης υπεραξίας και τη μεγιστοποίηση των επιχειρηματικών κερδών.

Η δεύτερη ενότητα, συνδέεται με την παγκοσμιοποίηση και με τις πολιτικές της νεοφιλελεύθερης διαχείρισής της, μέσα σε συνθήκες έντασης της συσσώρευσης του κεφαλαίου και ανασυγκρότησης των όρων εκμετάλλευσης των δυνάμεων της εργασίας.

Η τρίτη ενότητα συνδέεται με την ανάγκη προσαρμογής των δυνάμεων του κεφαλαίου στο νέο επίπεδο ανάπτυξης των δυνάμεων της εργασίας και των κοινωνικών κινημάτων τους και με την ανάγκη εξασφάλισης μιας θετικής στάσης των εργαζομένων απέναντι στα νέα πολύπλοκα και πανάκριβα μηχανήματα που βασίζονται στις νέες τεχνολογίες και στην πληροφορική.

Εκτός από τις τρεις παραπάνω ενότητες αιτιών ένα άλλο στοιχείο που πρέπει να πάρουμε υπόψη μας είναι, ότι οι νέες μορφές των εργασιακών σχέσεων μπορεί βέβαια να «γεννιούνται» από ορισμένες οικονομικές - κοινωνικές-πολιτικές τεχνολογικές αλλαγές, αλλά όμως μερικές φορές αυτονομούνται από τις ίδιες τις αλλαγές και τις ανάγκες που τις γέννησαν.

Γι' αυτό παρατηρείται το φαινόμενο να χρησιμοποιούνται και σ' άλλες χώρες, όπου δεν παρουσιάζονται οι παραπάνω αιτίες σε όλη τους την έκταση. Αυτό για τη χώρα μας έχει ιδιαίτερη σημασία, γιατί, όπως παρατηρούμε κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '80, μεταφέρονται σ' αυτή μορφές οργάνωσης της εργασίας από τις αναπτυγμένες χώρες, όχι τόσο γιατί το απαιτεί η νέα τεχνολογία και η πληροφορική, αλλά για να αυξηθούν τα κέρδη των επιχειρήσεων και για ιδεολογικοπολιτικούς λόγους, για την εξασφάλιση δηλαδή ευνοϊκών συσχετισμών δύναμης των δυνάμεων του κεφαλαίου έναντι των δυνάμεων της εργασίας.

3.2 Η επίδραση των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής στις αλλαγές των εργασιακών σχέσεων.

Με την ευρεία εφαρμογή των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής, επέρχονται σοβαρές αλλαγές στα μέσα παραγωγής (τόσο στα αντικείμενα όσο και στα μέσα εργασίας), καθώς και στη δομή της παραγωγής και τον καταμερισμό εργασίας. Αυτές με τη σειρά τους επηρεάζουν τόσο την οργάνωση της εργασίας, όσο και τις μορφές απασχόλησης, τον χρόνο εργασίας, τον αριθμό των θέσεων εργασίας, το περιεχόμενο της ειδικεύσεως και επανειδίκευσης, το σύστημα αμοιβών, τις συμβάσεις εργασίας, το χαρακτήρα του μάνατζμεντ κ.ά.

Πιο συγκεκριμένα, η εφαρμογή σύγχρονων εργαλείων, αυτοματοποιημένων μηχανών και της πληροφορικής αυξάνει το ρόλο της πνευματικής εργασίας. Εμφανίζονται νέες ειδικότητες, ενώ παλιές καταργούνται. Εμφανίζεται η ανάγκη υψηλής επαγγελματικής ειδικεύσεως, καθώς και επανειδίκευσης σημαντικού μέρους του εργατικού δυναμικού, που εκτοπίζεται από τη νέα τεχνολογία. Για πρώτη φορά εμφανίζεται η ανάγκη εκμάθησης και δεύτερου και τρίτου και άλλου επαγγέλματος στη διάρκεια της εργασιακής ζωής του εργαζομένου. Με την σειρά τους οι νέες τεχνολογίες και η πληροφορική αυξάνουν την παραγωγικότητα της εργασίας και μειώνουν αντικειμενικά τον αναγκαίο χρόνο που απαιτείται για την παραγωγή των μέσων συντήρησης του εργαζομένου. Δημιουργούνται προϋποθέσεις, μείωσης του χρόνου εργασίας και ταυτόχρονα εμφάνισης νέων εύκαμπτων μορφών εργασίας.

Η χρησιμοποίηση όλο και πιο πολύπλοκων και ακριβότερων τεχνολογιών στην παραγωγή, απαιτεί το δημιουργικό ενδιαφέρον και την ένταση της προσοχής του εργαζομένου, που με την σειρά του οδηγεί σε άμεση σύνδεση των αμοιβών σε σχέση με την ποιότητα των αποτελεσμάτων στην εργασία.

Η μετατροπή της επιστήμης σε άμεση παραγωγική δύναμη επιφέρει αλλαγές στη διαδικασία και στο περιεχόμενο της εργασίας.

Στη θέση του αυστηρού και μονότονου καταμερισμού εργασίας, όλο και πιο σημαντική θέση αποκτούν οι «συλλογικές και συνεργατικές» μορφές εργασίας. Ο ρόλος του «συλλογικού εργάτη» αυξάνει και μαζί μ'αυτόν αυξάνουν και οι ανάγκες πιο ενεργητικής συμμετοχής των εργαζομένων στη διεύθυνση και τον έλεγχο των παραγωγικών διαδικασιών κ.ά.

Όμως, εάν αυτήν την εξέλιξη, την εξετάσουμε ανεξάρτητα από τον κοινωνικό και οικονομικό περίγυρό της, μπορεί να οδηγηθούμε σε αντιλήψεις του λεγόμενου «τεχνολογικού ντετερμινισμού» ή της «τεχνολογικής αναγκαιοκρατίας» (προκαθοριστικότητας), που εξετάζει τις διάφορες

πλευρές της κοινωνικής ζωής, ως άμεσο αποτέλεσμα των επιστημονικο-τεχνικών παραγόντων.

Όπως είναι γνωστό ο «τεχνολογικός ντετερμινισμός», στη μία από τις δύο ακραίες του εκφράσεις (την απαισιόδοξη και σκοτεινή προοπτική των νέων τεχνολογιών στην κοινωνία), εκφράζει τη θέση εκείνων των κοινωνικών στρωμάτων που πλήττονται από την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής (παλαιά μεσαία στρώματα, επιχειρήσεις σε παραδοσιακούς κλάδους, ανειδίκευτοι εργαζόμενοι, κ.λ.π.).

Από την άλλη (την αισιόδοξη και ελπιδοφόρα χρησιμοποίηση των νέων τεχνολογιών), εκφράζει αντίστοιχα την θέση εκείνων των κοινωνικών δυνάμεων, που ωφελούνται από τα πλεονεκτήματά τους (επιχειρήσεις των κλάδων της νέας οικονομίας, ορισμένα νέα μεσαία στρώματα, τα πιο ειδικευμένα τμήματα της εργατικής τάξης, κ.λ.π.).

Στη βάση των αντιλήψεων του «τεχνολογικού ντετερμινισμού» βρίσκεται η ανεπαρκής θεωρητική αντανάκλαση του ρόλου των παραγωγικών δυνάμεων στο σύστημα του τρόπου παραγωγής και η εξαγωγή των κοινωνικών σχέσεων από τις τεχνολογικές εξελίξεις. Μόνον η διαλεκτική προσέγγιση παραγωγικών δυνάμεων και παραγωγικών σχέσεων με το συγκεκριμένο ιστορικό τους περιεχόμενο, μπορεί να ερμηνεύσει σωστά τα αποτελέσματα των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής στις εργασιακές σχέσεις.

Τα πλεονεκτήματα από την ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών και τη δημιουργική δύναμη της εργασίας αξιοποιούνται κυρίως ως πρόσθετη πηγή συσσώρευσης κεφαλαίου και έντασης της εκμετάλλευσης των εργαζομένων. Η αντικειμενική ανάγκη αναδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων αποτελεί για τις δυνάμεις του κεφαλαίου «άλλοθι» όχι για την αναβάθμισή τους αλλά για την απορύθμιση και την ελαστικοποίησή τους, ώστε να τις χρησιμοποιούν ως μηχανισμό αύξησης της παραγόμενης από τις δυνάμεις της εργασίας υπεραξίας.⁶³

⁶³ Γ. Τόλιος, *Συγκέντρωση Κεφαλαίου - Οικονομικοί όμιλοι και Οικονομική Ελίτ, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 1999, σελ. 16- 21.*

3.3 Οι αιτίες της αναδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας.

Οι βασικές αιτίες των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις, που αναφέρονται παραπάνω, βρίσκουν την ειδικότερη έκφρασή τους και στο χώρο της Ελλάδας. Με ορισμένες όμως τροποποιήσεις, που απορρέουν από την πραγματική απόκλιση της ελληνικής οικονομίας από τις αναπτυσσόμενες ευρωπαϊκές, από τις πολιτικές επιλογές των ελληνικών κυβερνήσεων, από τις προτεραιότητες των ελληνικών επιχειρήσεων και από το επίπεδο ανάπτυξης του εργατικού κινήματος.

Ο ιδιόμορφος και σχετικά καθυστερημένος λόγω της ύπαρξης μικρού αριθμού μεγάλων βιομηχανικών μονάδων «ελληνικός φορντισμός» μπήκε σε κρίση από τις αρχές της δεκαετίας του '80, αρχικά όχι τόσο γιατί το απαιτούσε η νέα τεχνική βάση της παραγωγής, αλλά κυρίως λόγω ιδεολογικοπολιτικών προτεραιοτήτων των δυνάμεων του κεφαλαίου στη χώρα μας.

Συγκεκριμένα η παραγωγή και χρήση των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής στην Ελλάδα, παρουσίαζε στις αρχές της δεκαετίας του '80 σχετική υστέρηση σε σχέση με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και από αυτήν την άποψη δεν υπήρχε η ίδια ένταση **αντικειμενική πίεση** για γενικευμένης κλίμακας αναδιարθρώσεις των εργασιακών σχέσεων. Όμως οι επιχειρήσεις της λεγόμενης νέας οικονομίας, οι πολυεθνικές, καθώς και εκείνες οι επιχειρήσεις που είναι στενά συνδεδεμένες με τις τελευταίες έχουν συμφέροντα πίεζαν και εξακολουθούν να πιέζουν για την αλλαγή τους.

Από την δεκαετία του '80 και κυρίως από τις αρχές της δεκαετίας του '90 και πιο έντονα προς τα τέλη της λόγω της προετοιμασίας αλλά και της ένταξης στην ΟΝΕ αλλά και της συνεχώς διευρυνόμενης παγκοσμιοποίησης παρατηρούνται στη χώρα μας ισχυρές τάσεις αλλαγής των εργασιακών σχέσεων και προσαρμογής τους στις νέες συνθήκες αξιοποίησης του κεφαλαίου και στο νέο επίπεδο του συσχετισμού δύναμης κεφαλαίου εργασίας.

Το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων μέχρι και σήμερα φέρει έντονα τη σφραγίδα της νομικής δόμησής του, δηλαδή την κατά βάση διαμόρφωσή του με νόμους και όχι με συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις εργασίας. Το φαινόμενο αυτό διαχρονικά λειτούργησε ανασταλτικά για τη γενικότερη εκτίναξη του κοινωνικοοικονομικού σχηματισμού. Ταυτόχρονα όμως, καθ' όλη την περίοδο της δεκαετίας του '90, της γενικευμένης κρίσης και των ραγδαίων αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις, λειτούργησε ως ένα βαθμό και κυρίως μέχρι το 1998 προστατευτικά για τους εργαζόμενους, γιατί

είναι σχετικά δυσκολότερο να τροποποιηθεί ένας νόμος παρά οι ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας⁶⁴.

Ωστόσο μετά το 1998 παρατηρείται το αντίστροφο φαινόμενο, να αλλάζουν πλέον με ασυνήθιστο για τα ελληνικά δεδομένα τρόπο και οι εργασιακοί νόμοι και να νομιμοποιούνται από το κράτος με αυτό τον τρόπο όλες οι συντελούμενες αλλαγές των μορφών απασχόλησης, του ωραρίου, των αμοιβών και των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της «ευελιξίας – ελαστικότητας» στην οικονομία και στις επιχειρήσεις.

Με τις ρυθμίσεις του νόμου 1892/1990 έχουμε την πρώτη ουσιαστική νομοθετική πρωτοβουλία ελληνικής κυβέρνησης για την νομιμοποίηση και προώθηση στη χώρα μας των ελαστικών μορφών απασχόλησης. Στο νόμο αυτό περιέχονται ρυθμίσεις για:

- Την μερική απασχόληση και τους όρους εργασίας, αμοιβής και κοινωνικής ασφάλισης των μερικά απασχολούμενων.
- Την τέταρτη Βάρδια (πρόσθετες ομάδες εργασίας, εναλλασσόμενες ομάδες εργασίας, τρόπος κοινωνικής ασφάλισης των συμμετεχόντων σε αυτές εργαζομένων και όροι εργασίας τους.
- Την διευθέτηση του χρόνου εργασίας και τους όρους εφαρμογής της.
- Την αποδέσμευση του ωραρίου των καταστημάτων από το ωράριο των απασχολούμενων σε αυτά.

Με τις ρυθμίσεις του νόμου 2639/1998 προωθείται σε μεγαλύτερο βαθμό η απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Συγκεκριμένα:

- Ο εργοδότης μπορεί πλέον να συμφωνεί με το αντίστοιχο σωματείο ή με το εργασιακό συμβούλιο την καταστράτηγηση του δωρου προσαυξάνοντας την ημερήσια εργασία μέχρι 10 ώρες. Ο επιπλέον χρόνος εργασίας της μιας ή των δύο ωρών καθημερινά θα επιστρέφεται στον εργαζόμενο με τη μορφή ρεπό, πρόσθετης άδειας ή μειωμένου ωραρίου στους αμέσως επόμενους μήνες, ώστε ο μέσος όρος του ωραρίου να μην υπερβαίνει τις 40 ώρες εβδομαδιαία (συνολική διευθέτηση του χρόνου εργασίας).
- Η μερική απασχόληση επεκτείνεται και στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα και στις Τράπεζες χωρίς κανένα πλαφόν, όπως ακριβώς ίσχυε και στον ιδιωτικό τομέα.
- Στους εννέα νομούς που έχουν αποβιομηχανοποιηθεί δίνεται η δυνατότητα μέσω των Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης να προσλαμβάνονται άνεργοι οι οποίοι τουλάχιστον για ένα χρόνο θα αμείβονται με όρους εργασίας και μισθούς κατώτερους από τους προβλεπόμενους στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Το ίδιο ακριβώς μπορεί να συμβαίνει και με εργαζόμενους σε επιχειρήσεις που

⁶⁴ Γ. Φ. Κουκουλές, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Επετηρίδα Εργασίας 1998, πανεπιστημιακές εκδόσεις Παντείου, Αθήνα 1998, σελ. 101 - 103.*

λειτουργούν στις ίδιες περιοχές μέσω της σύναψης επιχειρησιακής σ.σ.ε. , η οποία θα κατισχύει οποιασδήποτε άλλης σχετικής ρύθμισης.

- Προβλέπεται η νομιμοποίηση των ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας.
- Προτείνονται ορισμένα μέτρα για την ανασυγκρότηση των επιθεωρήσεων εργασίας και για τους απασχολούμενους σε άτυπες μορφές εργαζόμενους, τα οποία όμως χάνουν την αξία τους μέσα στο σύνολο των άλλων διατάξεων του συγκεκριμένου νόμου που απορυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις.

Με τον ν. 2874/2000 προωθείται ακόμα περισσότερο η απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων αφού:

- επεκτείνεται η μερική απασχόληση και δίνονται κίνητρα στους εργαζομένους και ανέργους για να την αποδεχθούν.
- αυξάνεται το επιτρεπόμενο όριο των απολύσεων στις επιχειρήσεις με απασχολούμενους από 20 έως 200 άτομα.
- Αποσαφηνίζονται οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή από τους εργοδότες της ετήσιας συνολικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας για 138 «ελαστικές» ώρες εργασίας και για την κατάργηση του 8ωρου.
- Μειώνονται κατά 25% από 1/4/2001 μέχρι 31/12/2003 οι εργοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές για τους μισθωτούς πλήρους απασχόλησης που αμείβονται με μηνιαίες αποδοχές που δεν υπερβαίνουν τις 200.000 δρχ.
- Αποσαφηνίζεται ακόμα περισσότερο ο τρόπος και το αντικείμενο λειτουργίας και δράσης των ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας.

Με το νόμο 2956/2001 για τον ΟΑΕΔ νομιμοποιείται η «ενοικίαση» των εργαζομένων σε άλλες επιχειρήσεις μέσω των «εταιρειών προσωρινής απασχόλησης» και ρυθμίζονται οι όροι σύστασης και λειτουργίας τους και το εργασιακό και ασφαλιστικό καθεστώς των ενοικιαζομένων εργαζομένων.

Οι νέες εργασιακές σχέσεις εμφανίζονται παράλληλα και ως συνέχεια των παράδοσιακών, για να τις συμπληρώσουν ή να τις εκσυγχρονίσουν, πολλές μάλιστα φορές με ταυτόχρονη ένταση της εφαρμογής ορισμένων από τις δεύτερες.

Οι αντικειμενικοί και υποκειμενικοί παράγοντες και αιτίες που συμβάλλουν ουσιαστικά στην προώθηση στη χώρα μας των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις θα μπορούσαν να ταξινομηθούν ως εξής:

- Η επιδίωξη του μέγιστου δυνατού επιχειρηματικού κέρδους από τις δυνάμεις του κεφαλαίου στις σύγχρονες συνθήκες.
- Η διεθνοποίηση και παγκοσμιοποίηση των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της απορύθμισης και της ελαστικότητας ως βασική

επιλογή των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών δυνάμεων, που ηγεμονεύουν μετά τις αρχές της δεκαετίας του '90 στην προώθηση της νεοφιλελεύθερου χαρακτήρα παγκοσμιοποίησης, συμβάλλει στην «ανάγκη» προσαρμογής του ελληνικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων στο νέο διεθνοποιημένο περιβάλλον.

- Η εισαγωγή – έστω και με σχετική καθυστέρηση – και στη χώρα μας των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής στην παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών, που συνοδεύεται από μεγάλη αύξηση της ανεργίας και επιταχύνει τις αλλαγές των εργασιακών σχέσεων. Οι ευέλικτα απασχολούμενοι με τους ανέργους λειτουργούν κατά κάποιο τρόπο ως συγκοινωνούντα δοχεία. Ο ένας ανατροφοδοτεί τον άλλο και οι δύο μαζί συμπιέζουν προς τα κάτω και αυτούς που ακόμα δεν απασχολούνται ευέλικτα.
- Οι κεντρικές κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τις αρχές της δεκαετίας του '90 κάτω από την επίδραση των νεοφιλελεύθερων αντιλήψεων για ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας στο όνομα της ανταγωνιστικότητας και της αύξησης της απασχόλησης. Η αμφισβήτηση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και η επιδίωξη «αμερικανοποίησης» των εργασιακών σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση επιδρούν καθοριστικά και στη χώρα μας.
- Η κυριαρχία των νεοφιλελεύθερων αντιλήψεων από τις αρχές της δεκαετίας του '90 στις πολιτικές επιλογές και των δύο κομμάτων εξουσίας (Ν.Δ. – ΠΑΣΟΚ) της χώρας μας, που βρήκαν την θεσμική τους έκφραση με την ψήφιση των νόμων 1892/90, 2639/98, 2874/2000, 2956/2001 για τις εργασιακές σχέσεις, με τους οποίους προωθείται η απορύθμιση της αγοράς εργασίας και η διεύρυνση της ελαστικοποίησης στις εργασιακές σχέσεις, στο χρόνο εργασίας και στις μορφές απασχόλησης.
- Η ένταξη της Ελλάδας στην ΟΝΕ και στο ΕΥΡΩ συνεπάγεται σοβαρές εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας λόγω της όξυνσης των όρων του ανταγωνισμού της ελληνικής οικονομίας μέσα στα πλαίσια της Ευρωζώνης.⁶⁵

Για να εξασφαλίσει η Ελλάδα όρους ανταγωνιστικότητας των προϊόντων της θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει τέσσερα εργαλεία:

- 1) Συναλλαγματικούς ελιγμούς (υποτιμήσεις ή διολισθήσεις του εθνικού νομίσματος.
- 2) Την ταχύτερη αύξηση της παραγωγικότητας σε σχέση με τις άλλες χώρες της Ευρωζώνης.
- 3) Την μείωση της επιχειρηματικής κερδοφορίας.

⁶⁵ Γ. Κουζή, *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα 2001, σελ. 373 -375.*

4) Την μείωση του κόστους εργασίας και την απορύθμιση της αγοράς εργασίας.

Λόγω της ένταξης της χώρας μας στο ΕΥΡΩ, το πρώτο εργαλείο αποκλείεται πλέον να χρησιμοποιηθεί. Η αξιοποίηση του δεύτερου και τρίτου εργαλείου απορρίπτεται ως πολιτική επιλογή από τις κυρίαρχες πολιτικές δυνάμεις της χώρας μας, που επηρεάζονται από τις νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις και ως εκ τούτου επιλέγουν το τέταρτο εργαλείο, δηλαδή την πίεση στις δυνάμεις της εργασίας με την επιδίωξη της μείωσης του κόστους εργασίας και την απορύθμιση της αγοράς εργασίας στην κατεύθυνση της μεγαλύτερης ελαστικότητας των εργασιακών σχέσεων⁶⁶.

- Η μεγάλη διείσδυση και εγκατάσταση πολυεθνικών επιχειρήσεων στη χώρα μας, που εκ των πραγμάτων μεταφέρουν μαζί τους και τις «νέες» εργασιακές σχέσεις.
- Οι αλλαγές στον τρόπο διαμόρφωσης των αμοιβών και των εργασιακών σχέσεων κυρίως στις πολυεθνικές επιχειρήσεις και στις επιχειρήσεις της νέας οικονομίας, όπου επιδιώκεται η υποβάθμιση ή η ακύρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και προκρίνονται οι ατομικές συμβάσεις εργασίας, η ατομική διαπραγμάτευση και η σύναψη ατομικής σύμβασης με κάθε συγκεκριμένο εργαζόμενο, με τρόπο μάλιστα αδιαφανή, ώστε να μη γνωρίζει κανένας άλλος συνάδελφός του το περιεχόμενο αυτής της ατομικής σύμβασης εργασίας.
- Η ένταση των ιδιωτικοποιήσεων, εξαγορών και συγχωνεύσεων στη χώρα μας οδηγεί σε διευρυμένη απορύθμιση και ευελιξία των εργασιακών σχέσεων σε αυτές τις επιχειρήσεις.
- Το νέο επίπεδο του συσχετισμού δύναμης μεταξύ των δυνάμεων του κεφαλαίου και των δυνάμεων της εργασίας και η προσπάθεια του ελληνικού εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος να αντιπαραθέσει στην συντελούμενη απορύθμιση της αγοράς εργασίας την ανάγκη μίας νέας ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της αναβάθμισής τους, της μείωσης του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών και της ενίσχυσης της σταθερής και πλήρους απασχόλησης.

Συμπερασματικά λοιπόν, έχοντας υπόψη όλα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μέσα στις

⁶⁶ Η. Ιωακείμογλου, *Η ΟΝΕ, οι μισθοί και η ανεργία, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ*, Αθήνα 1998.

επιχειρήσεις ένα μωσαϊκό νέων και παλιών εργασιακών σχέσεων, που μπορεί μεθοδολογικά να διακριθούν ως εξής:⁶⁷

1. Παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις, που το «νέο» που παρουσιάζουν είναι, ότι τα τελευταία χρόνια εφαρμόζονται όλο και σε μεγαλύτερη έκταση και με περισσότερη ένταση. Τέτοιες για παράδειγμα είναι:
 - * Η απασχόληση με το κομμάτι στο σπίτι (φασόν).
 - * Η υπεργολαβία – σύμβαση έργου.
 - * Τα διάφορα συστήματα πληρωμής με πριμ.
2. Νέες – για τη χώρα μας – εργασιακές σχέσεις που ήδη εφαρμόζονται σε διευρυμένη κλίμακα, όπως:
 - * Διάφορα «ηθικά» και υλικά κίνητρα σε νέες μορφές.
 - * Εξωοικονομικά και κοινωνικά κίνητρα.
 - * Ορισμένες από τις λεγόμενες ψυχολογικές μεθόδους.
3. Νέες εργασιακές σχέσεις, που είτε έχουν αρχίσει να εφαρμόζονται πειραματικά, είτε έχουν θεσμοθετηθεί πρόσφατα και επιδιώκεται από τις επιχειρήσεις η μεγαλύτερη δυνατή εφαρμογή τους. Τέτοιες είναι:
 - * Η Τηλεργασία.
 - * Κύκλοι ποιότητας ή οργανωτικές-παραγωγικές ομάδες.
 - * Η μερική απασχόληση-ωρομίσθιο.
 - * Η προσωρινή απασχόληση.
 - * Ο συνολικός χρόνος εργασίας (συνολική διευθέτηση του χρόνου εργασίας και το ελαστικό ωράριο.
 - * Η τέταρτη βάρδια.
 - * Οι «συμφωνίες παραγωγικότητας»

Ταυτόχρονα στη χώρα μας εξακολουθούν να ισχύουν και οι παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις, που αφορούν την υπερεκμετάλλευση των γυναικών, των αλλοδαπών εργατών, των αγροτοεργατών, κ.λ.π.

Επίσης, εξακολουθούν να εφαρμόζονται σε διευρυμένη έκταση οι παραδοσιακές αυταρχικές μέθοδοι με ιδιωτικές αστυνομίες, πειθαρχικά, απολύσεις, κ.λ.π., που και αυτές όμως εκσυγχρονίζονται (ηλεκτρονικό φακέλωμα, παρακολούθηση με κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης κ.λ.π.).

⁶⁷Δ. Στρατούλης, *Επιστημονική Σκέψη, Νέα φαινόμενα και τάσεις στις μορφές καπιταλιστικής εκμετάλλευσης της εργατικής τάξης στη χώρα μας*, τεύχος 35, Σεπτέμβρης - Οκτώβρης 1987, σελ. 9 - 20.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Η απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων σε πλανητικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

4.1 Οι εργασιακές σχέσεις στις συνθήκες της παγκοσμιοποίησης⁶⁸.

Από την δεκαετία του '90 και μετά οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις επηρεάζονται πλέον καθοριστικά από τις συντελούμενες διαδικασίες της λεγόμενης **παγκοσμιοποίησης**.

Η **παγκοσμιοποίηση**, γίνεται συνήθως αντιληπτή μονοδιάστατα, ως οικονομικό φαινόμενο που χαρακτηρίζεται από την επιθετική εξάπλωση και επικράτηση του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής σε επίπεδο παγκόσμιας οικονομίας και από την ελεύθερη διακίνηση του χρηματιστηριακού κεφαλαίου.

Ο Γερμανός Κοινωνιολόγος Ούλριχ Μπεκ ερμηνεύει αντίθετα την **παγκοσμιοποίηση** ως ένα σύνθετο πλέγμα διαδικασιών, που αναφέρονται όχι μόνο στο πεδίο της οικονομίας αλλά και στην οικολογία, τις τεχνικές επικοινωνίας, την οργάνωση της εργασίας, τον πολιτισμό, την κοινωνία των πολιτών, κ.λ.π.

«**Παγκοσμιοποίηση** σημαίνει την ορατή ήδη κατάργηση των συνόρων, σε καθημερινή βάση, στις διάφορες πλευρές της, δηλαδή την οικονομία, την πληροφόρηση, την οικολογία, την τεχνολογία, τις διαπολιτισμικές συγκρούσεις. Χρήματα, τεχνολογίες, προϊόντα, πληροφορίες, άνθρωποι, ιδέες, αντικείμενα, "υπερπηδούν" τα σύνορα, ως αυτά να μην υπήρχαν»⁶⁹.

Οι χρηματιστηριακές αγορές πλέκουν ένα αόρατο δίκτυο, που συνδέει τις χώρες και παράλληλα δένει σφικτά και αιχμαλωτίζει τις κυβερνήσεις. Στην πραγματικότητα κανένα κράτος δεν μπορεί πλέον να απομονωθεί από τον υπόλοιπο πλανήτη. Η μετάδοση δεδομένων με ταχύτητα φωτός, η ψηφιακοποίηση των κειμένων, των εικόνων και των ήχων, η προσφυγή στους τηλεπικοινωνιακούς δορυφόρους, η επανάσταση στην τηλεφωνία, η γενίκευση της πληροφορικής στους περισσότερους τομείς της παραγωγής και των υπηρεσιών, η σμίκρυνση των υπολογιστών και η δικτύωσή τους σε πλανητική κλίμακα και η αξιοποίηση όλων των παραπάνω εξελίξεων σε νεοφιλελεύθερη

⁶⁸ Γ. Σπυρόπουλος, *Οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων*, ΕΕΔ (ανάτυπο), Αθήνα 2000.

Z. Tzannatos, *Unions and collective bargaining - Economic effects in a global environment*, The world Bank, Washington, 2002.

⁶⁹ Ούλ. Μπεκ, *Τι είναι παγκοσμιοποίηση;*, Καστανιώτης, Αθήνα 1999, σελ. 85 - 93.

κατεύθυνση προς όφελος των δυνάμεων του κεφαλαίου σταδιακά έχουν φέρει μία νέα κατάσταση στην παγκόσμια τάξη⁷⁰.

Η **παγκοσμιοποίηση** είναι ένα καινούργιο στάδιο στην μακροχρόνια εξέλιξη του καπιταλισμού, που πραγματοποιείται σε συνθήκες εντεινόμενης διεθνοποίησης και ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών.

Η **παγκοσμιοποίηση** δίνει νέα ποιότητα στις προϋπάρχουσες καπιταλιστικές σχέσεις (παραγωγής, ιδιοκτησίας, εκμετάλλευσης, οργάνωσης της εργασίας και εργασιακών σχέσεων, εξουσίας) τις προσαρμόζει και τις αναμορφώνει στο χώρο και στο χρόνο και τις μορφοποιεί πολιτικο-οικονομικά με βάση την νεοφιλελεύθερη κατεύθυνση που τις έχουν επιβάλλει οι σημερινοί κυρίαρχοι του πλανήτη.

Βασικές αρχές της νεοφιλελεύθερης κατεύθυνσης της **παγκοσμιοποίησης** είναι η παντοδυναμία των αγορών, οι απελευθερώσεις των αγορών, οι συγχωνεύσεις-εξαγορές των επιχειρήσεων και η απορύθμιση της αγοράς εργασίας στο όνομα της ανταγωνιστικότητας. Οι μεγάλες πλανητικές ή πολυεθνικές επιχειρήσεις διαδραματίζουν κυρίαρχο ρόλο σ' αυτές τις εξελίξεις, με στόχο την επέκτασή τους σε νέες αγορές και τη μεγιστοποίηση των κερδών τους.

Οι Παγκόσμιοι Οικονομικοί Οργανισμοί (Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου, Παγκόσμια Τράπεζα, ΟΟΣΑ) κινούνται με τις εκθέσεις, τις υποδείξεις τους αλλά και με τους όρους των δανείων που χορηγούν στις χώρες του λεγόμενου «τρίτου κόσμου» σ' αυτή την κατεύθυνση.

Μάλιστα, ο ΟΟΣΑ την περίοδο 1997-1998 επιδίωξε να δεσμεύσει όλες τις χώρες σε αυτήν την κατεύθυνση των απορυθμίσεων και της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων με ένα σχέδιο «πολυμερούς συμφωνίας για τις επενδύσεις», η οποία ουσιαστικά θα αποτελούσε «το παγκόσμιο Σύνταγμα των πολυεθνικών», που θα διευκόλυνε την ασύδοτη δράση τους σε όλες τις χώρες, σε βάρος της προστασίας των κοινωνικών και εργατικών δικαιωμάτων.

Η προώθηση της συμφωνίας εγκαταλείφθηκε από τον ΟΟΣΑ, αφού προηγήθηκε η αποχώρηση από αυτή της Γαλλίας (κυβέρνηση Ζοσπέν) το 1998, μετά από κινητοποίηση της διεθνούς κοινής γνώμης, των συνδικάτων και των κοινωνικών κινημάτων εντός και εκτός Γαλλίας.

Όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις, στα πλαίσια της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης στην εξέλιξη της οποίας ηγεμονεύουν οι ΗΠΑ, επιδιώκεται η παγκοσμιοποίηση και η **εξαγωγή σε όλες τις χώρες του αμερικάνικου εργασιακού προτύπου** της πλήρους ευελιξίας και ελαστικότητας των εργασιακών σχέσεων.

⁷⁰ Γιν. Ραμονέ, *Γεωπολιτική του χάους*, Πτολις, Αθήνα 1998, σελ. 9 και 163.

Με αφετηρία τις εργατικές και κοινωνικές κινητοποιήσεις στο Σιάτλ το 1999, έχει ήδη συγκροτηθεί και αναπτυχθεί ένα παγκοσμιοποιημένο, πολύμορφο κίνημα αντίστασης και προβολής εναλλακτικών προτάσεων στις επιλογές των Διεθνών Οικονομικών Οργανισμών, για απελευθέρωση των αγορών και για απορυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων με κεντρικό σύνθημα «οι άνθρωποι πάνω από τα κέρδη».

4.2 Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση⁷¹.

Το σύστημα εργασιακών σχέσεων, που εφαρμόζεται στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρά τις επιμέρους εθνικές, κλαδικές ή επιχειρησιακές διαφοροποιήσεις, αποτελεί ένα διακριτό τμήμα του λεγόμενου Ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου, το οποίο θεωρείται το πιο προωθημένο σε όλο τον κόσμο σε σχέση με τη διασφάλιση δημοκρατικών, κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων.⁷²

Το Ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο σταδιακά και κυρίως μετά τη δεκαετία του '90, τίθεται σε διαρκή και έντονη πίεση και αμφισβήτηση, από τις νεοφιλελεύθερες πολιτικές που κυριαρχούν στην Ευρώπη, στο όνομα της ανταγωνιστικότητας και της προσαρμογής στις ανάγκες της συντελούμενης παγκοσμιοποίησης, μεταλλάσσεται στην κατεύθυνση της απορύθμισης και της ελαστικοποίησης και «αμερικανοποιείται».

Οι ιστορικές φάσεις μετάλλαξης του συστήματος των εργασιακών σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι περίπου οι εξής:

1. Η δημιουργία της ΕΟΚ το 1957 και η εξέλιξή της μέχρι το 1970 δεν έθεσε ως προτεραιότητα τη διαμόρφωση ενός πανευρωπαϊκού πλαισίου για τις εργασιακές σχέσεις, αφού ιδρυτικός της στόχος ήταν μόνο η δημιουργία ενιαίας οικονομικής αγοράς.
2. Στην δεκαετία του 1970 ⁷³ έχουμε μία πρώτη προσπάθεια αποσπασματικού χαρακτήρα πρωτοβουλιών για την θέσπιση ορισμένων οδηγιών για την προστασία των εργαζομένων (υγιεινή και ασφάλεια, απολύσεις, συγχωνεύσεις επιχειρήσεων κ.λ.π.), η οποία όμως ανακόπτεται με την επικράτηση του λεγόμενου «θατσερισμού» στην Αγγλία και την αξιοποίηση των VETO από αυτήν την χώρα ως προς την προώθηση τέτοιων πρωτοβουλιών.
3. Το 1986 με την Ενιαία Πράξη τίθεται η προοπτική της ενιαίας αγοράς. Τα συνδικάτα των εργαζομένων και τα κοινωνικά κινήματα, θέτουν επίμονα το αίτημα για άνοιγμα της συζήτησης για την κοινωνική Ευρώπη και

⁷¹ F. Valdes Dal - Re, *Labour conciliation, mediation and arbitration in European Union countries, Informes Y Estudios, Madrid, 2003.*

G. Spyropoulos, *Work and social policies in the new Europe, European Centre for Work and Society, 1991.*

A. Μοσχονάς - Σ. Κονιόρδος, *Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές σχέσεις, Πανεπιστήμιο Κρήτης, Κέντρο Ευρωπαϊκών Σπουδών και Ερευνών, GUTENBERG, Αθήνα 2004.*

⁷² Γ. Σπυρόπουλος, *Εργασιακές σχέσεις - εξελίξεις στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και στο διεθνή χώρο, Σάκκουλας 1998, σελ.277 - 349.*

⁷³ Γ. Σπυρόπουλος, *Εργασιακές σχέσεις και οικονομική κρίση στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, ΕΕΔ (ανάπτυξη), Αθήνα 1987.*

διεκδικούν την προώθηση του Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Ο Χάρτης αυτός εγκρίνεται το 1989 και συνοδεύεται από συγκεκριμένο πρόγραμμα δράσης για την υλοποίησή του, το οποίο όμως στην πράξη «μπλοκάρεται» από τα διαδοχικά VETO των Άγγλων, πλην των ζητημάτων υγιεινής και ασφάλειας που είχαμε μία πρόοδο, γιατί είχαν εξαιρεθεί από την ανάγκη ΟΜΟΦΩΝΙΑΣ.

4. Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων αποτέλεσε τμήμα του κοινωνικού πρωτοκόλλου της Συμφωνίας του Μάαστριχτ το 1991 με σαφώς υποβαθμισμένο νομικό και πολιτικό κύρος και με απλά διακηρυκτικό και όχι δεσμευτικό χαρακτήρα, όπως διεκδικούσαν τα συνδικάτα, με αποτέλεσμα να μείνει ουσιαστικά ανεφάρμοστος.
5. Ο Χάρτης Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων ενσωματώθηκε στο κύριο μέρος της Συνθήκης του Άμστερνταμ το 1997. Επίσης, διευρύνθηκαν τα κοινωνικά θέματα, για τα οποία δεν απαιτείται ομοφωνία, ενώ ρητά εξαιρέθηκαν από την κοινοτική πολιτική οι μισθοί, το δικαίωμα του συνεταιρίζεσαι, η ανταπεργία και η απεργία, που όμως είναι κεντρικά στοιχεία των συστημάτων εργασιακών σχέσεων.

Ωστόσο τα κριτήρια ονομαστικής σύγκλισης, που είχαν τεθεί από την συνθήκη του Μάαστριχτ για την είσοδο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην ΟΝΕ, καθώς και το σύμφωνο σταθερότητας και ανάπτυξης, το οποίο συνόδευσε την Συνθήκη του Άμστερνταμ, με στόχο τη διαρκή τήρηση των ονομαστικών κριτηρίων σύγκλισης και τα μηδενικά δημόσια ελλείμματα, περιόρισαν τις δυνατότητες για την προώθηση και τη διεύρυνση της κοινωνικής Ευρώπης.

Επίσης η αυτοεξαίρεση του Ηνωμένου Βασιλείου από τις ρυθμίσεις της συνθήκης του Μάαστριχτ για την κοινωνική πολιτική αποτέλεσε αντικίνητρο εφαρμογής τους και από τις άλλες χώρες της Ε.Ε., για να μην καταστήσουν τις επιχειρήσεις τους λιγότερο ανταγωνιστικές από αυτές της Βρετανίας, και γι' αυτό τα αποτελέσματα από την εφαρμογή του κοινωνικού πρωτοκόλλου είναι πενιχρά⁷⁴.

Η δυναμική της Ευρωπαϊκής ενοποίησης, όπως προωθείται με τη συνθήκη του Μάαστριχτ και τη ΛΕΥΚΗ ΒΙΒΛΟ, υποβαθμίζει αυτό που στη δεκαετία του 1980 είχε ονομαστεί κοινωνική Ευρώπη και περιεχόταν στο πρόγραμμα δράσης, που συνόδευε την Χάρτα των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των εργαζομένων. Η ευθύνη της κοινωνικής Ευρώπης

⁷⁴ Η. Νικολοπούλου - Στεφάνου, Κ. Στεφάνου, *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Κοινωνικό Κράτος*, Δελτίο Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών, Α' τρίμηνο 1999, σελ. 105 - 108.

Η. Νικολοπούλου Στεφάνου, *Η ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική μπροστά στην πρόκληση της ανταγωνιστικότητας*, *ΕυρΚ* 11/93, 145 (154 - 157).

μετατοπίζεται λόγω της αρχής της επικουρικότητας⁷⁵ των ευρωπαϊκών πολιτικών σε σχέση με τις εθνικές νομοθεσίες στα εθνικά κράτη και ως ένα βαθμό με το λεγόμενο κοινωνικό διάλογο στους εμπλεκόμενους κοινωνικούς φορείς, αφήνοντας μία δυνατότητα να μετεξελιχθεί στο μέλλον σε ευρωπαϊκή συλλογική διαπραγμάτευση. Η εξέλιξη αυτή λειτουργεί στην κατεύθυνση της διεύρυνσης του κοινωνικού ελλείμματος στην διαδικασία της Ευρωπαϊκής ενοποίησης⁷⁶.

6. Από τις αρχές της δεκαετίας του '90 έχει αρχίσει να αποτυπώνεται στα κείμενα της Ε.Ε. η ανάγκη για συντονισμό των πολιτικών των χωρών - μελών για την αντιμετώπιση της ανεργίας και για διαμόρφωση κοινών κατευθύνσεων τις εργασιακές σχέσεις. Η υποταγή όμως αυτών των πολιτικών στα νεοφιλελεύθερα δόγματα της μείωσης του κόστους εργασίας στο όνομα της ανταγωνιστικότητας μέσα σε συνθήκες «παγκοσμιοποίησης» και ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής, καταλήγει, ώστε η γενική κατεύθυνση να είναι η απορύθμιση της αγοράς εργασίας, η διευρυνόμενη ευελιξία των εργασιακών σχέσεων και η συνεχής υποβάθμιση και αμφισβήτηση του εργασιακού προτύπου, που στηριζόταν στην πλήρη και σταθερή απασχόληση, και η αντικατάστασή του από ένα άλλο εργασιακό πρότυπο που στηρίζεται στις ελαστικές, ευέλικτες, άτυπες, προσωρινές, ανασφαλείς και αβέβαιες μορφές απασχόλησης. Στην Ε.Ε. το κοινωνικό κράτος μεταλλάσσεται σταδιακά κάτω από την επίδραση της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας⁷⁷.

Οι κατευθύνσεις αυτές αποτυπώνονται με σαφήνεια στο *Λευκό Βιβλίο για την Ανάπτυξη - Ανταγωνιστικότητα - Απασχόληση* το 1993, στο *Πράσινο Βιβλίο για την Οργάνωση της Εργασίας* το 1997, και στις εν συνεχεία Συνόδους Κορυφής της Ε.Ε. και κυρίως στη Λισσαβόνα το 2001, όπου τέθηκαν οι στόχοι και οι πολιτικές για την απασχόληση και τη δημιουργία θέσεων εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση ως το 2010 και στη Βαρκελώνη το 2002, όπου επιβεβαιώθηκαν αυτές οι πολιτικές της μείωσης του κόστους εργασίας, της απορύθμισης της αγοράς εργασίας και της αύξησης της ευελιξίας και της ελαστικότητας των εργασιακών σχέσεων.

Ως αποτέλεσμα αυτών των **κεντρικών κατευθύνσεων** (που έτσι κι αλλιώς περιείχαν εσωτερικές αντιφάσεις που έχουν προαναφερθεί), είχαμε

⁷⁵ Είναι η αρχή σύμφωνα με την οποία οι αποφάσεις θα πρέπει να λαμβάνονται στο πιο κοντινό επίπεδο για τον πολίτη.

⁷⁶ Χ. Α. Ιωάννου, *Ευρωπαϊκή ενοποίηση και εργασιακές σχέσεις*, εκδόσεις Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, Αθήνα 1996.

⁷⁷ Η. Νικολοπούλου - Στεφάνου, Κ. Στεφάνου, *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Κοινωνικό Κράτος*, Δελτίο Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών, Α' τρίμηνο 1999, σελ. 105 - 108.

στα τέλη της δεκαετίας του '90 αλλαγές ή επιδιώξεις αλλαγών και στους εργασιακούς νόμους σχεδόν σε όλες τις χώρες μέλη της Ε.Ε. (και στην Ελλάδα με τους νόμους 2639/1998, 2874/2000, 2956/2001 με τους οποίους θεσμοθετήθηκε και ενισχύθηκε η εργασιακή απορύθμιση και η ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων).

Στα τέλη του 2001 το 32% του εργατικού δυναμικού της Ε.Ε. εργάζεται με καθεστώς ελαστικής απασχόλησης, ενώ το 80% των νέων προσλήψεων στις περισσότερες χώρες - μέλη αφορά σε τέτοιες μορφές απασχόλησης⁷⁸.

Ειδικότερα το 2001 το 17,9% του εργατικού δυναμικού στην Ε.Ε. εργαζόταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης, ενώ στην Ολλανδία το αντίστοιχο ποσοστό υπερέβαινε το 41%⁷⁹.

Με την προωθούμενη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή από τον Ιανουάριο του 2004 με σκοπό να εφαρμοστεί μέχρι το 2007 οδηγία «σχετικά με τις υπηρεσίες στην εσωτερική αγορά» (οδηγία **Bolkestein**) θεσμοθετείται η αρχή της εφαρμογής της νομοθεσίας της «**χώρας προέλευσης**» για μία επιχείρηση που μετακινείται σε άλλη χώρα της Ε.Ε. Για παράδειγμα μία επιχείρηση από την Πολωνία μπορεί να εγκατασταθεί στο Βέλγιο, με εργαζόμενους Πολωνούς, εφαρμόζοντας τις εργασιακές σχέσεις και τις αμοιβές που ισχύουν στην Πολωνία, και όχι αυτές που ισχύουν στο Βέλγιο. Αυτή η ρύθμιση ευνοεί τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, αλλά απορρυθμίζει ακόμα περισσότερο τις εργασιακές σχέσεις και ζημιώνει τους εργαζόμενους της Ευρώπης. Γι' αυτό και τα Ευρωπαϊκά Συνδικάτα ζητούσαν από την στιγμή που προτάθηκε για έγκριση στο ευρωκοινοβούλιο την απόσυρσή της.

Η προωθούμενη επίσης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή από τον Ιούνιο του 2004 τροποποίηση της **οδηγίας 93/104/ΕΚ «για τη διαχείριση του χρόνου εργασίας»:**

α. Εξακολουθούσε να επιτρέπει την απαράδεκτη ρήτρα της ατομικής εξαίρεσης των εργαζομένων από το εβδομαδιαίο 48ωρο, ώστε να εργάζονται περισσότερες ώρες. Δηλαδή συνέχιζε και επέκτεινε την ισχύουσα απαράδεκτη κατάσταση στην Μεγάλη Βρετανία. Άφηνε έτσι εκατομμύρια εργαζόμενους, ιδίως σε μικρό-μεσαίες επιχειρήσεις, εξαιρετικά τρωτούς στις πολλές και ανθυγιεινές ώρες απασχόλησης, χωρίς συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

β. Αναιρούσε την υπάρχουσα προστασία, που παρέχει η προϋπόθεση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την εισαγωγή ετήσιας συνολικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας, επιτρέποντας στους εργοδότες να διαχειρίζονται μονομερώς και καταχρηστικά, το

⁷⁸ Γ. Κουζής, *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση. μελέτες INE/ΓΣΕΕ, Αθήνα 2001.*

⁷⁹ *Ελληνικό Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση 2002.*

χρόνο απασχόλησης των υπαλλήλων τους. Έτσι ο μέγιστος χρόνος απασχόλησης "σε οποιαδήποτε εβδομάδα" προτεινόταν να φτάσει και τις 65 ώρες (!)

γ. Καθόριζε, ότι ο χρόνος εφημερίας είναι χρόνος απασχόλησης, εάν ο εργαζόμενος βρίσκεται στο χώρο εργασίας του.

Η αμφισβήτηση του Ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και εργασιακού προτύπου έχει προκαλέσει σοβαρές συνδικαλιστικές και ευρύτερες κοινωνικές αντιστάσεις σε ολόκληρη την Ε.Ε., που εκδηλώνονται είτε με μαζικές πανευρωπαϊκές κινητοποιήσεις στις πόλεις, όπου πραγματοποιούνται κάθε φορά οι Ευρωπαϊκές Σύνοδοι Κορυφής, είτε με ανάπτυξη κοινωνικών αγώνων στις χώρες - μέλη. Η προώθηση της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης ευνοεί και την προώθηση της κοινής δράσης των συνδικάτων με απεργίες, με ευρωδιαδηλώσεις, με ευρωπαϊκές συλλογικές διαπραγματεύσεις, με διεκδίκηση κατώτερου εγγυημένου πανευρωπαϊκού μισθού, σύνταξης και εισοδήματος, κ.λ.π.

Η οριστική κατεύθυνση των εξελίξεων για το περιεχόμενο της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης και για το Ευρωπαϊκό κοινωνικό και εργασιακό πρότυπο θα κριθούν από τους υπό διαμόρφωση νέους συσχετισμούς κοινωνικών και πολιτικών δυνάμεων και στην Ευρώπη και σε πλανητικό επίπεδο. Στην παρούσα πάντως ιστορική συγκυρία (αρχές της πρώτης δεκαετίας του 21^{ου} αιώνα έχουν κυριαρχήσει στην Ε.Ε. οι νεοφιλελεύθερες πολιτικές με ευθύνη βασικά των δύο μεγάλων πολιτικών οικογενειών (συντηρητικών - σοσιαλδημοκρατών), που κυριαρχούν σ' αυτή.

Οι κυρίαρχες ελίτ της Ε.Ε. προσπάθησαν να «συνταγματοποιήσουν» τις πολιτικές της ευελιξίας με το λεγόμενο ευρωσύνταγμα. Σ' αυτό γίνεται αναφορά στις εργασιακές σχέσεις στα άρθρα ΙΙΙ - 57 έως 102 που αναφέρονται στην απασχόληση και στα άρθρα ΙΙΙ - 103 έως 112 που αναφέρονται στην κοινωνική πολιτική. Σ' αυτά τονίζεται «η ανάγκη δημιουργίας εξειδικευμένου και ευπροσάρμοστου εργατικού δυναμικού καθώς και της διαμόρφωσης αγοράς εργασίας που να ανταποκρίνεται στις εξελίξεις της οικονομίας»⁸⁰. Ταυτόχρονα όλες οι κοινωνικές πολιτικές τελούν υπό τον περιορισμό της μη παραβίασης της γενικής αρχής που διαπερνάει το λεγόμενο Ευρωσύνταγμα, δηλαδή «της διαφύλαξης του ελεύθερου και ανόθευτου ανταγωνισμού»⁸¹.

Δέχτηκαν όμως αυτές οι πολιτικές σοβαρό πλήγμα με το όχι των Γάλλων και Ολλανδών πολιτών στις 29/5/2005 και στις 1/6/2005

⁸⁰ Ι. Κουκιάδης, *Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπό το πρίσμα και του Ευρωπαϊκού Συντάγματος*, Ανάπτυξη **ΕΕΔ**, τόμος 64, 2005, σελ. 385 επ.

⁸¹ ΑΤΤΑC %, *Για μια δημοκρατική Ευρωπαϊκή Συνταγματική Συνθήκη*, Καμπύλη, Αθήνα 2005.

αντίστοιχα, στα δημοψηφίσματα που διεξάχθηκαν στις χώρες τους για την επικύρωση αυτής της ευρωπαϊκής συνταγματικής συνθήκης.

Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ) δεν κινητοποίησε με αποφασιστικότητα, αγωνιστικότητα και με προβολή εναλλακτικών προτάσεων τα συνδικάτα, τους εργαζόμενους και άνεργους της Ευρώπης εναντίον των κυρίαρχων πολιτικών στην Ε.Ε. Όταν αυτό το έκανε, όπως με την πανευρωπαϊκή κινητοποίηση των εργαζομένων στις Βρυξέλλες στις 19/3/2005 με αίτημα την απόσυρση της οδηγίας **Bolkestein**, είχε αποτελέσματα, αφού η εαρινή Σύνοδος Κορυφής της Ε.Ε. μετά από τέσσερες ημέρες (23/3/2005) αποφάσισε την απόσυρσή της για τροποποιήσεις, ενώ εν συνεχεία, τον Μάιο του 2005, στο ευρωπαϊκό κοινοβούλιο και στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή προωθήθηκαν ορισμένες βελτιωτικές τροπολογίες στην οδηγία για τη διαχείριση του χρόνου εργασίας.