

Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Γεωργία Πετράκη, λέκτορας στο Πάντειο Πανεπιστήμιο,
Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής

Η οργάνωση της εργασίας είναι ένα ευρύ αντικείμενο που μπορεί να περιλάβει διαφορετικές διαστάσεις της οργάνωσης της οικονομικής ζωής όπως την οργάνωση των αγορών εργασίας, το χρόνο εργασίας, την οργάνωση της εργασίας στην επιχείρηση και μεταξύ των επιχειρήσεων ή τη σχέση της εργασίας και της οργάνωσης της κοινωνίας. Στη μελέτη που ακολουθεί ασχολούμαστε με την οργάνωση της εργασίας στο εσωτερικό της επιχείρησης. Η οργάνωση της εργασίας στο εσωτερικό της επιχείρησης είναι ο τρόπος με τον οποίο οργανώνεται η «συνεργασία» προκειμένου να παραχθεί το κέρδος. Η «συνεργασία» νοείται ως ο συντονισμός των συντελεστών παραγωγής σ' ένα πλαίσιο τεχνικού αλλά και κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας. Η μορφή που παίρνει η «συνεργασία» καθορίζεται κατ' αρχήν από το βαθμό διαίρεσης της εργασίας, όπως αποτυπώνεται στο περιεχόμενο των επαγγελματιών, των ειδικοτήτων ή των θέσεων εργασίας που συμβάλλουν στη παραγωγή. Εκφράζεται, κατά δεύτερον, στις μεθόδους εργασίας και το βηματισμό της παραγωγής και, τέλος, και σε συνάφεια με τα προηγούμενα, στους τρόπους/ μηχανισμούς άσκησης ελέγχου στη παραγωγική διαδικασία.

Στη βάση των παραπάνω, προκειμένου να περιγράψουμε την οργάνωση της εργασίας από τη σκοπιά του άμεσου παραγωγού δίνοντας έμφαση στη βιομηχανική εργασία, θα προσδιορίζουμε τα εξής βασικά πεδία: το περιεχόμενο και το εύρος της γνώσης που περιέχεται στις ειδικότητες και στις θέσεις εργασίας (απλό ή σύνθετο, μερικό ή ολοκληρωμένο, επαναληπτικό/ μονότονο ή διαφοροποιημένο, απλό χειρωνακτικό ή και διανοητικό περιεχόμενο), τις μεθόδους εργασίας στην παραγωγή (αλυσίδα, βηματισμός της παραγωγής, ατομική ή ομαδική εργασία, εναλλαγή) και τους τρόπους άσκησης ελέγχου στη διαδικασία της εργασίας (κάθετος ιεραρχικός ή οριζόντιος έλεγχος).

Η οργάνωση της εργασίας στις σύγχρονες δυτικές κοινωνίες ταυτίστηκε με τη λεγόμενη Επιστημονική Οργάνωση της Εργασίας και τον Τειλορισμό, ενώ σύμφωνα με υστερότερες αναλύσεις οδεύουμε προς μετατειλορικά μοντέλα οργάνωσης της εργασίας (Coutrot T. 1998, Appelbaum Eileen/Rosemary Batt 1994, Boyer 1993). Τα μετατειλορικά μοντέλα οργάνωσης της εργασίας νούνται ως «συνέχεια» (Durand J.P. 1993, Wood

S. 1993) αλλά, με βάση πολλές αναλύσεις, και ως υπέρβαση του τειλορισμού (Coriat B. 1990, Durand J.P., Stewart P. Castillo J.J., (dir.) 1998). Τα μετατειλορικά μοντέλα οργάνωσης θεωρείται ότι αντιπαραθέτουν σε διαφορετικούς βαθμούς στα χαρακτηριστικά της ώριμης τειλορικής οργάνωσης της εργασίας (Montmollin/Pastre 1984), που είναι η υπερευθυνητική ιεραρχία, η αφαίρεση της πρωτοβουλίας από τους εργαζομένους, η αποειδίκευση μέσω του κατακερματισμού και της μερικότητας του περιεχομένου της θέσης εργασίας, τη διάχυση και την αποκέντρωση της εξουσίας, τη λήψη πρωτοβουλιών εκ μέρους των εργαζομένων, την πολυειδίκευσή τους, τις συνεργασιακές μορφές παραγωγής (εργασία σε ομάδα), την αναβάθμιση των εργασιακών ειδικοτήτων και την επιστροφή μέρους του ελέγχου της παραγωγικής διαδικασίας στους ίδιους τους εργαζομένους.

Σύμφωνα με πολλούς αναλυτές (Durand, J.P., Stewart P., Castillo J.J. 1998, Appelbaum Eileen/Rosemary Batt 1994, Boyer 1993) τα βασικά «μετατειλορικά» μοντέλα οργάνωσης της εργασίας είναι τα εξής: το κοινωνικο-τεχνικό ή στοχαστικό μοντέλο της Βόρειας Ευρώπης, το γερμανικό μοντέλο, το αμερικανικό των ανθρωπίνων σχέσεων, το ιταλικό της ευέλικτης εξειδίκευσης και το ιαπωνικό της απέρριπτης παραγωγής. Η έννοια του μοντέλου έχει τη σημασία του «ιδεατού τύπου» (*type ideal*), ενώ στην πραγματικότητα η διαδικασία προσαρμογής των επιχειρήσεων στα νέα δεδομένα διαμορφώνει υβριδικά παραγωγικά συστήματα που συνδυάζουν ανάλογα με το εθνικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων διαφορετικά χαρακτηριστικά. Σε κάθε περίπτωση η επιρροή του ιαπωνικού μοντέλου της απέρριπτης παραγωγής φαίνεται, με βάση τη διεθνή βιβλιογραφία, να ασκεί τεράστια επιρροή στις νέες στρατηγικές ανταγωνιστικότητας και αναδιαρθρώσεων των παραγωγικών συστημάτων (Durand, J.P., Stewart P., Castillo J.J. 1998, Boyer 1993).

Στη σχετική συζήτηση γύρω από τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, οι τελευταίες συνδέονται στενά με τις νέες τεχνολογίες και τη μεγάλη ευελιξία που αυτές έχουν εισάγει στη διαδικασία της παραγωγής. Π.χ. το ενσωματωμένο σε υπολογιστή σύστημα παραγωγής κάνει δυνατή την κατασκευή, στην ίδια γραμμή παραγωγής, διαφορετικών μοντέλων προσαρμοσμένων στα γούστα του πελάτη, κάνει δυνατά τα μηδενικά αποθέματα (*zero-stock*) και μειώνει δραστικά τους χρόνους παράδοσης. Οι προωθημένες κατασκευαστικές τεχνολογίες αυξάνουν τις δυνατότητες επιλογών στην οργάνωση της εργασίας. Η βασική αιχμή στην πρόσφατη φιλολογία για τη βιομηχανική οργάνωση είναι ότι οι νέες τεχνολογίες δεν ταιριάζουν με την τειλορική οργάνωση που δίνει έμφαση στο κερματισμό των εργασιών και στον κάθετο έλεγχο, ενώ η αποτελεσματική τους χρήση απαιτεί αλλαγές προς την κατεύθυνση της μεγαλύτερης εμπλοκής και συνεργασίας του εργαζόμενου, τη διπλή κατεύθυνση της κυκλοφορίας της πληροφορίας και την επένδυση στους ανθρώπινους πόρους. Η συνάθροιση προηγούμενα κερματισμένων εργασιών, η πλήρης αξιοποίηση της τεχνογνωσίας των εργαζομένων και η οργάνωσή τους σε μικρές ομάδες που απολαμβάνουν μεγάλη αυτονομία γίνονται όλο και περισσότερο σημαντικά μέσα εξασφάλισης της καινοτομίας (OECD 1992). Η ευέλικτη, αποκεντρωμένη δομή της οργάνωσης της εργασίας που απαιτείται για την αποτελεσματική χρήση των νέων τεχνολογιών προϋποθέτει την αναβάθμιση του μέσου όρου εξειδίκευσης των εργαζομένων προκειμένου να γίνει δυνατή η επιτυχής εκτέλεση όλο και πιο σύνθετων εργα-

σιών. Κατά συνέπεια οι κλασικές εποπτικές μέθοδοι και ο στενός έλεγχος της απόδοσης που συνδέεται με έναν περιορισμένο ορισμό της θέσης εργασίας γίνονται όλο και πιο ανέφικτα. Οι ευθύνες από την εργασία γίνονται συχνά όλο και πιο σύνθετες και ποικίλες για να περιγραφούν με λεπτομέρεια. Η απόδοση δεν μπορεί πλέον να αποσπασθεί κυρίως μέσω του ελέγχου. Αντί του ελέγχου απαιτείται η οικειοθελής συνεργασία και η πρωτοβουλία των εργαζομένων (OECD 1992)

Τα ίδια κριτήρια εφαρμόζονται στις υπό επέκτασιν βιομηχανίες υπηρεσιών. Συχνά η διαφοροποίηση στη φύση των προς πώληση υπηρεσιών, μεταξύ των ανταγωνιστικών επιχειρήσεων, είναι μικρή. Η διαφοροποίηση του προϊόντος και το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα συνδέεται με τις στάσεις των εργαζομένων που βρίσκονται σ' επαφή με το κοινό και τους πελάτες. Και εδώ απαιτούνται η εθελοντική συνεργασία και η πρωτοβουλία των εργαζομένων. Στην μεταποιητική βιομηχανία όσο και στη βιομηχανία υπηρεσιών φαίνεται το ίδιο το συμφέρον των εταιρειών να είναι, σύμφωνα με τις αναλύσεις του ΟΟΣΑ, η απία ενίσχυσης του συμμετοχικού μάντζιμεντ και βελτίωσης της ποιότητας της εργασιακής ζωής των εργαζομένων.

Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας συνιστούν μία από τις κυρίαρχες θεματικές και στην ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση¹.

Η Ε.Ε. θεωρεί ότι μια σειρά σοβαρών μεταβολών όπως η κρίση της μαζικής παραγωγής, η ανάγκη στροφής στην ποιότητα και όχι στη χαμηλή τιμή ως στρατηγική ανταγωνισμού, η αισθητή βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων και οι νέες τεχνολογίες καθιστούν αναγκαία τη βελτίωση, τη νέα οργάνωση της εργασίας. Αν και η Ε.Ε. θεωρεί ότι δεν υπάρχει ένα μοντέλο νέας οργάνωσης της εργασίας, η τελευταία εμπεριέχει υψηλής ποιότητας θέσεις εργασίας, αυξανόμενη εμπλοκή των εργαζομένων στη λήψη απόφασης, χαλάρωση των άκαμπτων ιεραρχικών δομών. Τα παραπάνω που συμπυκνώνονται στη διατύπωση «high skill, high performance, high trust» θα συμβάλουν στην ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, αλλά συγχρόνως θα ανυψώσουν την ποιότητα της εργασιακής ζωής και την απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού. (Green Paper, 97)

Οι συνέπειες των μετατεϊλορικών μοντέλων οργάνωσης της εργασίας στην ποιότητα της εργασίας αποτελούν αντικείμενο πολλαπλών και αποκλινουσών ερμηνειών με το οποίο δεν ασχολούμαστε στα πλαίσια της παρούσας εργασίας. Ενώ ερώτημα προς διερεύνηση αποτελεί το κατά πόσο εφαρμόζονται πράγματι οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας. Σύμφωνα με αξιόπιστα ερευνητικά πορίσματα και με δεδομένη τη δυσκολία

1. Η οργάνωση της εργασίας συνιστά μία από τις δράσεις του τρίτου μεταξύ των τεσσάρων πυλώνων για την απασχόληση που υιοθετήθηκαν από την Ε. Επιτροπή στη Σύνοδο του Λουξεμβούργου το 1997. Ο τρίτος πυλώνας αφορά την «προσαρμοστικότητα» (adaptabilite) των επιχειρήσεων αλλά και του εργατικού δυναμικού με κυρίαρχες δράσεις τη στήριξη του εκσυγχρονισμού της οργάνωσης της εργασίας και της καινοτομίας ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων. Από τότε η Ε.Ε. έχει λάβει πολλές πρωτοβουλίες ερευνητικού, εκδοτικού και συμβουλευτικού κυρίως χαρακτήρα για την προώθηση της «διέξοδους των υψηλής απόδοσης συστημάτων εργασίας».

της συνολικής αποτίμησης του φαινομένου, η σημερινή «διείσδυση των υψηλής απόδοσης συστημάτων εργασίας» αφορά λιγότερες από το 10% όλων των θέσεων εργασίας στην Ευρώπη, ενώ στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης τα ποσοστά είναι μεγαλύτερα με δεδομένη την παράδοση αυτών των χωρών στη συμμετοχική εργασία που δεν υπάρχει στη υπόλοιπη Ευρώπη (B.D.L. 2002, 26).

Οι ευρωπαϊκές έρευνες για τις συνθήκες εργασίας στις χώρες της Ε.Ε. μας προσφέρουν συγκρίσιμα δεδομένα μεγάλης κλίμακας σε θέματα που αφορούν την οργάνωση της εργασίας. Τα θέματα που μας ενδιαφέρουν από την οπτική γωνία της οργάνωσης της εργασίας είναι η ποιότητα των ειδικοτήτων, οι μέθοδοι εργασίας και οι μορφές ελέγχου. Οι ευρωπαϊκές έρευνες δίνουν πληροφορίες με άμεσο ή έμμεσο τρόπο για το περιεχόμενο των θέσεων εργασίας και για τις μορφές ελέγχου, αλλά λιγότερο για τις μεθόδους εργασίας.

Στη συνέχεια θα παρουσιάσω ορισμένα από τα αποτελέσματα των τριών ευρωπαϊκών ερευνών για τις συνθήκες εργασίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στην Ελλάδα, που πραγματοποιήθηκαν το 1990/91 η πρώτη, το 1995 η δεύτερη και το 2000 η τρίτη από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας. Οι έρευνες αυτές, που βασίζονται σε μεγάλα δείγματα αντιπροσωπευτικά της δομής του ενεργού πληθυσμού ανά χώρα, φωτίζουν ορισμένες από τις οργανωτικές αναδιαρθρώσεις που λαμβάνουν χώρα στους χώρους εργασίας την τελευταία δεκαετία. Οι θεματικές που θα αξιοποιήσουμε από το σώμα των τριών ερευνών είναι οι ρυθμοί και η ένταση της εργασίας, το περιεχόμενο της εργασίας, η αυτονομία στην εργασία και η συμμετοχή στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων. Τι μας δείχνουν τα ευρήματα των τριών εμπειρικών ερευνών; Συνολικά θα λέγαμε ότι οι έρευνες δείχνουν ότι η εργασία στην Ευρώπη τείνει να εντατικοποιηθεί και να εκτελείται με όλο και μεγαλύτερη πίεση. Όμως η αύξηση της εντατικοποίησης φαίνεται να αποσυναρτάται από τη στενή επίβλεψη και τον άμεσο ιεραρχικό έλεγχο, ή το ρυθμό της μηχανής, την επαναλαμβανόμενη, μονότονη εργασία και να συναρτάται περισσότερο με την εξωτερική ζήτηση των πελατών, με τον οριζόντιο έλεγχο (που ασκείται μέσω της εργασίας των συναδέλφων), με μεγαλύτερα επίπεδα αυτονομίας στην εκτέλεσή της, με πλουσιότερο και συνθετότερο περιεχόμενο εργασίας. Οι γενικές τάσεις αφορούν και την Ελλάδα, στην οποία όμως όλοι οι αρνητικοί δείκτες έχουν μεγαλύτερες τιμές.

Οι ευρωπαϊκές έρευνες για τις συνθήκες εργασίας

Οι τρεις έρευνες πραγματοποιήθηκαν από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, ευρωπαϊκός θεσμός τριμερούς υπόστασης, προκειμένου, δίνοντας μια πιο διαυγή εικόνα των συνθηκών εργασίας, να αποτελέσουν εργαλείο για τους θεσμούς –σε επίπεδο ευρωπαϊκό και εθνικό– διαμόρφωσης κοινωνικής πολιτικής. Τα ευρήματα των τριών ερευνών, μας προειδοποιεί στη 2η έρευνα ο συγγραφέας και επιστημονικός διευθυντής τως ερευνών (Paoli, P. 1997, 13), πρέπει να

ερμηνευτούν με προσοχή, διότι οι διαφορές νομικού, πολιτισμικού, κοινωνικού κ.λπ. τύπου επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο κατανοούνται σε κάθε χώρα οι αντίστοιχες ερωτήσεις. Το επίπεδο γνώσης ή ενημέρωσης γύρω από τα προβλήματα του εργασιακού περιβάλλοντος και των στάσεων σχετικά μ' αυτά διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Σε μερικές χώρες η έννοια «το περιβάλλον της εργασίας» είναι αποδεκτή και γνωστή, ενώ σε άλλες χώρες προσλαμβάνεται ως μέρος της καθημερινής ζωής, τα προβλήματα που δημιουργούνται από τις συνθήκες εργασίας εκλαμβάνονται ως «φυσικό» κομμάτι των συνθηκών ζωής και ως τέτοια δεν θεωρούνται ότι αξίζουν ιδιαίτερης σημασίας. Η υποκειμενικότητα των απαντήσεων που χαρακτηρίζει τις έρευνες με ερωτηματολόγια θεωρείται χρήσιμη από την άποψη ότι αναδεικνύει το πώς οι εργαζόμενοι προσλαμβάνουν και ζουν τις συνθήκες εργασίας τους στον ευρωπαϊκό χώρο.

Η πρώτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας

Η έρευνα έγινε τον Απρίλιο του 1991 και κάλυψε τα 12 κράτη που τότε ήταν μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αφορούσε δείγμα 12.500 εργαζομένων με τους οποίους πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις (μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους), 1.000 περίπου ανά χώρα (500 από το Λουξεμβούργο, 2.000 άτομα από την ενιαία Γερμανία). Το δείγμα είναι αντιπροσωπευτικό της κατανομής του εργατικού δυναμικού στις επιμέρους χώρες κατά τομείς και κλάδους παραγωγής, κατά φύλο, ομάδες ηλικιών, επαγγελματική ομάδα, καθεστώς απασχόλησης και μέγεθος επιχειρήσεων, με βάση τα δεδομένα των Ερευνών Εργατικού του 1988 από το οποίο αποκλείστηκαν πάντως οι αλλοδαποί εργαζόμενοι (First European Survey on Working Conditions 1991, 5). Η έρευνα έγινε βάσει ερωτηματολογίου που κάλυπτε όλες τις πτυχές των συνθηκών εργασίας: φυσικό περιβάλλον, χρόνος εργασίας, οργάνωση της εργασίας, κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας.

Ρυθμοί και ένταση της εργασίας

Δύο ερωτήσεις μετρούν την ένταση και τους ρυθμούς στην εργασία των ευρωπαίων πολιτών (Πίνακες 1, 2). Η πρώτη ερώτηση («η δουλειά σας σας υποχρεώνει σε εργασία σε πολύ ταχύ ρυθμό, με κλίμακα απαντήσεων: όλο το χρόνο εργασίας/τα 3/4 του χρόνου εργασίας/το 1/2 του χρόνου εργασίας/σχεδόν ποτέ/ποτέ/δεν γνωρίζω) αφορά τον ταχύ ή όχι ρυθμό της εργασίας και η δεύτερη («η εργασία σας σας υποχρεώνει να εργάζεστε σε πολύ στενά περιθώρια» με απαντήσεις τις κλίμακες της προηγούμενης ερώτησης) τις στενές ή όχι προθεσμίες κάτω από τις οποίες πραγματοποιείται η εργασία.

Στο σύνολο των (12) ευρωπαϊκών χωρών² το 18,4% του συνόλου των ερωτηθέντων,

2. Οι τρεις έρευνες δίνουν πληροφορίες κατά χώρα, κατά κλάδο, επαγγελματική ομάδα, καθεστώς απασχόλησης. Εμείς θα παρουσιάσουμε τα δεδομένα σε επίπεδο χώρας σε σύγκριση με τους αντίστοιχους μέσους ευρωπαϊκούς όρους, και όπου διαθέτουμε τα σχετικά δεδομένα, θα εντοπίζουμε την ανάλυση στους μισθωτούς εργαζομένους.

το 17,8 % όλων των μισθωτών και το 23, 8% των χειρωνακτικά εργαζομένων εργάζονται στο σύνολο του εργασιακού τους χρόνου με υψηλούς ρυθμούς. Ενώ το 35% του

Πίνακας 1
Ρυθμοί εργασίας (1η ερώτηση) στην Ε.Ε. (των 12) και στην Ελλάδα (1990)

% εργαζομένων που εργάζονται με μεγάλη ταχύτητα	Σύνολο (12.500)	Μισθωτοί (10.070)	Χειρωνακτικοί εργαζόμενοι (3.637)	Ελλάδα Σύνολο (868)
Όλο ή σχεδόν όλο το χρόνο εργασίας τους	18,4	17,8	23,8	25,5
Το λιγότερο, το 50% του χρόνου εργασίας τους	35	34,5	41,4	50,8
Το λιγότερο, το 25% του χρόνου εργασίας τους	47,3	46,6	55,8	68

Πίνακας 2
Ρυθμοί εργασίας (2η ερώτηση) στην Ε.Ε. (των 12) και στην Ελλάδα (1990)

% εργαζομένων που εργάζονται με στενές προθεσμίες	Σύνολο (12.500)	Μισθωτοί (10.070)	Χειρωνακτικοί εργαζόμενοι (3.637)	Ελλάδα Σύνολο (868)
Όλο ή σχεδόν όλο το χρόνο εργασίας τους	22,9	24	25	21,8
Το λιγότερο, το 50% του χρόνου εργασίας τους	37,4	33,3	39	44,4
Το λιγότερο, το 25% του χρόνου εργασίας τους	48,9	49,4	50,1	62,9

Πηγή: First European Survey on Working Conditions, 1991

συνόλου των ερωτηθέντων, το 34,5% των μισθωτών και το 41,4% των χειρωνακτικά εργαζομένων εργάζονται το ελάχιστο κατά τον μισό εργασιακό τους χρόνο με υψηλούς ρυθμούς και το 47,3% του συνόλου των ερωτηθέντων, το 46,6% των μισθωτών και το 55,8% των χειρωνακτικά εργαζομένων εκτελούν την εργασία τους με πολύ υψηλούς ρυθμούς το ελάχιστο κατά το 1/4 του εργασιακού τους χρόνου (πίν. 1). Στην Ελλάδα τα αντίστοιχα ποσοστά είναι πολύ υψηλότερα αφού το 25,5 % των ερωτηθέντων –έναντι του 18,4%– εργάζονται υπό υψηλή πίεση καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας τους, το 50,8% –έναντι του 35% κατά μ.ό.– εργάζονται με μεγάλη πίεση τουλάχιστον κατά το μισό χρόνο εργασίας τους, και το 68% –έναντι του 47,3% κατά μ.ό.– εργάζονται υπό υψηλή πίεση το 25% του χρόνου εργασίας τους.

Συγχρόνως ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων εργάζονται κάτω από την πίεση πολύ στενών προθεσμιών και χρονικών περιθωρίων. Το 22,9% του συνόλου των ερωτηθέντων, το 24% των μισθωτών και το 25% των χειρωνακτικά εργαζομένων μισθωτών εργάζονται στο σύνολο του εργασιακού τους χρόνου υπό την πίεση πολύ στενών προθεσμιών, το 37,4% του συνόλου, το 38,3 % των μισθωτών και το 39% των χειρωνακτικά εργαζομένων εργάζονται το ελάχιστο κατά το μισό εργασιακό τους χρόνο με στενά χρονικά περιθώρια, ενώ το 48,9% του συνόλου το 49,4 % των μισθωτών και το 50,1 % των χειρωνακτικά εργαζομένων εκτελούν την εργασία τους με πολύ στενές χρονικές προθεσμίες κατά το 1/4 του εργασιακού τους χρόνου (πίν. 2).

Στην Ελλάδα το ποσοστό των ερωτηθέντων που εργάζονται το σύνολο του χρόνου εργασίας τους κάτω από στενές προθεσμίες –το 21,8%– εμφανίζεται λίγο μειωμένο σε σχέση με τον μέσο ευρωπαϊκό όρο –το 22,9%–, όμως φαίνεται ότι είναι πολύ μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ευρωπαϊκό μ.ό. το ποσοστό όσων εργάζονται τουλάχιστον το μισό εργασιακό τους χρόνο κάτω από στενές προθεσμίες –το 44,4% έναντι του 37,4%– και όσων αντίστοιχα εργάζονται το 25% του εργάσιμου χρόνου τους –το 62,9% έναντι του 48,9% (πίνακας 2).

Ένας ακόμα δείκτης της έντασης της εργασίας στην Ευρώπη και στην Ελλάδα μάς δίνεται από τη συσχέτιση αμοιβής και ρυθμών εργασίας (Η ερώτηση είναι: Ο μισθός σας ή οι αποδοχές σας εξαρτώνται από το ρυθμό της εργασίας σας;) (πίνακας 6). Και στο δείκτη αυτό η Ελλάδα «υπερέχει»: Για το 25,6 των ευρωπαίων εργαζομένων κατά μ.ό. στις 12 χώρες της Ε.Ε. η αμοιβή είναι εξαρτημένη από το ρυθμό εργασίας, ενώ στην Ελλάδα αυτό αφορά πάνω από τους μισούς (52,3%) εργαζομένους.

Η επαναληπτική εργασία

(Τα δεδομένα συλλέχθηκαν ως απάντηση στο ερώτημα «Η εργασία σας σας υποχρεώνει σε διεκπεραίωση μικρών επαναλαμβανόμενων ασχολιών;» με κλίμακες απάντησης όμοιες μ' αυτές των προηγούμενων ερωτήσεων.)

Η επαναληπτική εργασία αφορά (πίνακας 3) το σύνολο, ή σχεδόν, του εργασιακού τους χρόνου για περίπου το 1/4 (23,3%) των ερωτηθέντων, για το 24,3% των μισθωτών

και για το 31,9% των χειρωνακτικά εργαζομένων. Το ήμισυ του εργασιακού χρόνου αφορά το 39% των ερωτηθέντων, το 40% των μισθωτών και το 48,9% των χειρωνακτικά εργαζομένων.

Πίνακας 3

Η επαναληπτική εργασία στην Ε.Ε. (των 12) και στην Ελλάδα (1990)

% εργαζομένων που εκτελούν σύντομες επαναληπτικές εργασίες	Σύνολο (12.500)	Μισθωτοί (10.070)	Χειρωνακικά εργαζόμενοι (3.637)	Ελλάδα Σύνολο Μισθωτοί (868) (435)	
Όλο ή σχεδόν όλο το χρόνο εργασίας τους	23,3	24,3	31,9	29,1	–
Το λιγότερο, το 50% του χρόνου εργασίας τους	39	40	48,9	46,9	52,7
Το λιγότερο, το 25% του χρόνου εργασίας τους	50,9	51,8	60,1	60,1	–

Πηγή: *First European Survey on Working Conditions, 1991*

Τέλος, το 50,9 των ερωτηθέντων, το 51,8% των μισθωτών και το 60,1% των χειρωνακτικά εργαζομένων εκτελούν σύντομες επαναληπτικές εργασίες το 1/4 του χρόνου εργασίας τους (πίν. 3). Στην Ελλάδα τα ποσοστά των ερωτηθέντων που εκτελούν επαναληπτική εργασία είναι πολύ μεγαλύτερα: Το 29,1% του συνόλου των ερωτηθέντων έναντι του 23,3% του ευρωπαϊκού μ.ό. εκτελούν επαναληπτική εργασία το σύνολο του χρόνου εργασίας τους, το 46,9% του συνόλου των ερωτηθέντων έναντι του 39% του αντίστοιχου ευρωπαϊκού μέσου όρου εκτελούν επαναληπτική εργασία τουλάχιστον το μισό εργασιακό τους χρόνο, ενώ το ποσοστό των ελλήνων μισθωτών που εκτελούν επαναληπτική εργασία τουλάχιστον το μισό εργασιακό τους χρόνο είναι 52,7% έναντι του 40,1% του αντίστοιχου ευρωπαϊκού μ.ό. Τέλος, το 60,1% των ελλήνων ερωτηθέντων εκτελούν σύντομες επαναληπτικές εργασίες το 1/4 του χρόνου εργασίας τους έναντι του 50,9% του αντίστοιχου ευρωπαϊκού μέσου όρου.

Αυτονομία στην εργασία

Η πρώτη ευρωπαϊκή έρευνα αποτιμά την αυτονομία στην εργασία από τη δυνατότητα του εργαζομένου να επιλέγει ή ν' αλλάζει τις μεθόδους της εργασίας του και τη σειρά των

καθηκόντων του (πρώτη ερώτηση) και τη δυνατότητά του να επηρεάζει το ρυθμό ή την ταχύτητα της εργασίας του (δεύτερη ερώτηση). Όσον αφορά το πρώτο ερώτημα (πίνακας 4) το 37,6 % του συνόλου των ερωτηθέντων, το 41,7 % των μισθωτών και το 57,9% των χειρωνακτικά εργαζομένων δεν μπορούσαν να επηρεάσουν τις μεθόδους εργασίας και τη σειρά εκτέλεσης των εργασιών τους (Πίνακας 4). Όσον αφορά την Ελλάδα, οι έλ-

Πίνακας 4

Η αυτονομία (ερώτημα 1) στην εργασία στην Ε.Ε. (των 12) και στην Ελλάδα (1990)

% εργαζομένων που μπορούν να διαλέξουν ή να αλλάξουν τη σειρά των ασχολιών τους ή τις μεθόδους εργασίας τους	Σύνολο (12.500)	Μισθωτοί (10.070)	Χειρωνακτικά εργαζόμενοι (3.637)	Ελλάδα	
				Σύνολο (868)	Μισθωτοί (435)
ΝΑΙ	60,4	56,4	40,2	55,2	42,1
ΟΧΙ	37,6	41,7	57,9	43,9	57,9

Πίνακας 5

Η αυτονομία (ερώτημα 2) στην εργασία στην Ε.Ε. (των 12) και στην Ελλάδα (1990)

% εργαζομένων που μπορούν να επηρεάσουν ή να αλλάξουν την ταχύτητα ή το ρυθμό της εργασίας τους	Σύνολο (12.500)	Μισθωτοί (10.070)	Χειρωνακτικά εργαζόμενοι (3.637)	Ελλάδα	
				Σύνολο (868)	Μισθωτοί (435)
ΝΑΙ	62,5	58,5	48,4	59,3	
ΟΧΙ	35,2	39,3	49,5	40,1	

Πηγή: First European Survey on Working Conditions, 1991

Πίνακας 6
Σύστημα αμοιβής στην Ε.Ε. (των 12) και στην Ελλάδα (1990)

% εργαζομένων των οποίων το εισόδημα εξαρτάται από το ρυθμό της εργασίας τους	Σύνολο (12.500)	Μισθωτοί (10.070)	Χειρωνακτικά εργαζόμενοι (3.637)	Ελλάδα Σύνολο (868) Μισθωτοί (435)
ΝΑΙ	25,6	21	24,2	52,3 –
ΌΧΙ	72,3	81,2	74,1	47,5 –

Πηγή: *First European Survey on Working Conditions*, Luxembourg, 1991

ληνες εργαζόμενοι που δεν έχουν τη δυνατότητα να επηρεάσουν τη σειρά ή τις μεθόδους των εργασιών τους είναι πολλοί περισσότεροι απ' ό,τι ο ευρωπαϊκός μέσος όρος: Το 43,9% του συνόλου των ερωτηθέντων έναντι του 37,6 του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Το 57,9% των ελλήνων μισθωτών έναντι του 41,7% του ευρωπαϊκού μέσου όρου.

Με βάση τις απαντήσεις στο δεύτερο ερώτημα, ακόμα λιγότεροι εργαζόμενοι διαθέτουν τη δυνατότητα να επηρεάσουν την ταχύτητα ή το ρυθμό της εργασίας τους και ακόμα λιγότεροι έλληνες εργαζόμενοι. Το 35,2% του συνόλου των ερωτηθέντων, το 39,3% των μισθωτών και το 49,5% των χειρωνακτικά εργαζομένων δεν μπορούσαν να επηρεάσουν το ρυθμό ή την ταχύτητα της εργασίας τους (πίνακας 5). Οι έλληνες εργαζόμενοι που δεν μπορούν να επηρεάσουν το ρυθμό ή την ταχύτητα της εργασίας τους είναι ακόμα περισσότεροι: το 40,1% έναντι του 35,2% του ευρωπαϊκού μέσου όρου.

Συνολικά, με βάση την πρώτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται σε υψηλότερο βαθμό απ' ό,τι ο ευρωπαϊκός μέσος όρος από φυσικούς³ και τεχνικούς καταναγκασμούς. Αυτό δεν αφορά μόνο τις δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα στο εξωτερικό περιβάλλον όπως οι περιορισμοί λόγω καιρικών συνθηκών –κρύου, ζέσης–, αλλά επίσης την αναπνοή/ μεταφορά επικίνδυνων ουσιών, αλλά και το σχεδιασμό των θέσεων εργασίας. Σημαντικότερη διαφορά παρατηρείται όσον αφορά την οργάνωση της εργασίας. Συνολικά στην Ελλάδα ένα σημαντικό μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων από τον μέσο ευρωπαϊκό όρο δηλώνει ότι εργάζεται με πολύ εντατικούς ρυθμούς ή πολύ στενές προθεσμίες σε επαναλαμβανόμενες εργασίες και χωρίς αυτονομία στη διαδικασία και τους χρόνους της εργασίας.

3. Στην Ελλάδα το 48,0 % των μισθωτών δηλώνουν ότι εργάζονται σε επίπονες θέσεις εργασίας τουλάχιστον το 50 % του χρόνου εργασίας τους, ενώ το αντίστοιχο μέσο ποσοστό στις (12) χώρες της Ε.Ε. ήταν 27,3 % (First European Survey on Working Conditions 1991, 180). Το 31,2% εκτίθεται στην αναπνοή τοξικών ουσιών έναντι του 16,7% κατά μ.ό. στην Ε.Ε. Το 15,1% μεταφέρει επικίνδυνες ουσίες έναντι του 8,7% κατά μ.ό. στην Ε.Ε. Τέλος, το 35,6% των Ελλήνων δηλώνουν ότι η εργασία τους έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην υγεία τους και την ασφάλειά τους έναντι του 28,8% κατά μ.ό.

Η δεύτερη και η τρίτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας

Η δεύτερη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας πραγματοποιήθηκε το 1995 σε δείγμα 1.000 εργαζομένων σε κάθε μέλος-κράτος (εργαζόμενοι και αυτοαπασχολούμενοι), δηλαδή συνολικά σε 15.800 άτομα. Τα δείγματα κατά χώρα διαμορφώθηκαν σε συνεργασία με τις εθνικές στατιστικές υπηρεσίες και την EUROSTAT, ενώ το ζύγισμα του δείγματος στην Ελλάδα (1.006 άτομα) έγινε με βάση την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού του 1993 και 1998 του 2000. Η έρευνα έγινε βάσει ερωτηματολογίου με συνεντεύξεις στο χώρο κατοικίας και κάλυπτε όλες τις πτυχές των συνθηκών εργασίας: φυσικό περιβάλλον, χρόνος εργασίας, οργάνωση της εργασίας, κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας. Η έρευνα του 1995 είναι συγκρίσιμη με την αντίστοιχη του 1990 μόνο σε ορισμένα ερωτήματα τα οποία περιέχονταν και στις δύο, όμως η έρευνα του 1995 περιείχε νέες ερωτήσεις ή ακόμα βελτίωσε τις αντίστοιχες της πρώτης, ενώ μεταξύ του 1990 και του 1995 έγιναν αλλαγές στις ταξινομήσεις των κλάδων, όπως αντίστοιχα και στις ομάδες ατομικών επαγγελμάτων. Η τρίτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας πραγματοποιήθηκε το 2000. Στην έρευνα αυτή ερωτήθηκαν συνολικά, μέσω ατομικών συνεντεύξεων έξω από το χώρο της εργασίας, 21.703 εργαζόμενοι, 1.500 εργαζόμενοι κατά κράτος-μέλος (με εξαίρεση το Λουξεμβούργο, όπου πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις σε 527 άτομα). Και η παραπάνω έρευνα πραγματοποιήθηκε σε συνεργασία με τα εθνικά ινστιτούτα εργασίας που καθοδήγησαν τις έρευνες στα κράτη-μέλη και την EUROSTAT. Η σύγκριση μεταξύ των 2 τελευταίων ερευνών είναι δυνατή αφού η μεθοδολογία τους ήταν κοινή, όμως όχι σε όλα τα ερωτήματα διότι και στην τρίτη έρευνα έγιναν αλλαγές στο ερωτηματολόγιο.

Ρυθμοί και ένταση της εργασίας

Το 1995 το 66% των ελλήνων ερωτηθέντων (Πίνακες 7, 8) εργάζονται με πολύ μεγάλες ταχύτητες (τουλάχιστον το 25% του χρόνου εργασίας τους, το 27% το σύνολο του χρόνου τους) έναντι του 54% του ευρωπαϊκού μέσου όρου που δήλωσαν ότι εργάζονται με πολύ μεγάλες ταχύτητες αντίστοιχα (το 25% το σύνολο του χρόνου τους) (Πίνακας 7). Αντίστοιχα το 1995 το 55% των ερωτηθέντων Ελλήνων δήλωσαν ότι εργάζονται με πολύ στενές προθεσμίες (τουλάχιστον το 25% του χρόνου εργασίας τους) έναντι του 56% του ευρωπαϊκού μέσου όρου (Πίνακας 8).

Πίνακας 7
Ρυθμοί και ένταση της εργασίας (1η ερώτηση) στην Ε.Ε.
και στην Ελλάδα (1990/1995/2000)

% εργαζομένων που εργάζονται με μεγάλη ταχύτητα	Ε.Ε.			ΕΛΛΑΔΑ		
	1990	1995	2000	1990	1995	2000
Όλο ή σχεδόν όλο το χρόνο εργασίας τους	18,4	25	24,1	25,5	27	28
Το λιγότερο, το 50% του χρόνου εργασίας τους	35	18	19,5	50,8	25	25,9
Το λιγότερο, το 25% του χρόνου εργασίας τους	47,3	54	55,4	68	66	67

Πίνακας 8
Ρυθμοί εργασίας και ένταση (2η ερώτηση) στην Ε.Ε.
και στην Ελλάδα (1990/1995/2000)

% εργαζομένων που εργάζονται με πολύ στενές προθεσμίες	Ε.Ε.			ΕΛΛΑΔΑ		
	1990	1995	2000	1990	1995	2000
Όλο ή σχεδόν όλο το χρόνο εργασίας τους	22,9	29	29,1	21,8	21	25,1
Το λιγότερο, το 50% του χρόνου εργασίας τους	37,4	16	18,7	44,4	20	20,9
Το λιγότερο, το 25% του χρόνου εργασίας τους	48,9	56	59,3	62,9	55	60,2

Πηγές:

First European Survey on Working Conditions 1991

Second European Survey on Working Conditions, 1997.

Troisieme enquete europeenne sur les conditions de travail 2001.

Όσον αφορά την εξέλιξη της έντασης της εργασίας από την μία έρευνα στην άλλη και άρα κατά μήκος της 10ετίας του 1990 παρατηρείται η θεαματική αύξηση της έντασης της εργασίας (και με τους δύο δείκτες, πίνακας 7 και 8) μεταξύ 1991 και 1996 στο σύνολο της Ε.Ε. (το 1995 το 54% των εργαζομένων δήλωναν ότι εργάζονται το λιγότερο το 25% του χρόνου εργασίας τους με μεγάλη ταχύτητα και το 56% δήλωναν ότι εργάζονται με πολύ στενές προθεσμίες, ενώ το 1990 ήταν το 47,3% και το 48,9% αντίστοιχα) και λιγότερο στην Ελλάδα στην οποία, όπως είδαμε πριν, η ένταση της εργασίας ήταν πολύ υψηλότερη απ' ό,τι ο μέσος ευρωπαϊκός όρος. Το 2000 η ένταση της εργασίας συνεχίζει να αυξάνεται αλλά με μικρότερους ρυθμούς. Η Ελλάδα εμφανίζει σχετική σταθερότητα στην υψηλή ένταση της εργασίας καθ' όλη τη δεκαετία όσον αφορά τον πρώτο δείκτη (το 68% των ερωτωμένων το 1990, το 66% το 1995, και το 67% το 2000 δήλωσαν ότι εργάζονται με μεγάλη ταχύτητα) και μείωση της έντασης όσον αφορά το δεύτερο δείκτη από το 1990 στο 1995 (από το 63% στο 55%) και μετά εκ νέου αύξηση το 2000 (στο 60%, Πίνακας 8)

Για την εξήγηση των ρυθμών εργασίας οι ευρωπαϊκές έρευνες του 1995 και του 2000 (Πίνακας 9) χρησιμοποιούν τους εξής δείκτες: τους περιορισμούς αυτοματισμού που προέρχονται από την αυτόματη ταχύτητα της μηχανής ή της μετακίνησης του προϊόντος, τους περιορισμούς νόρμας που προέρχονται από τις απαιτούμενες ποσότητες παραγωγής, τους περιορισμούς της ιεραρχίας που προκύπτουν από τον άμεσο έλεγχο των ιεραρχικά ανωτέρων, τους περιορισμούς οριζόντιας υφής που προκύπτουν από την εργασία των άλλων συναδέλφων και τους περιορισμούς της ζήτησης που προέρχονται από την άμεση παρουσία των πελατών και άλλων συναφών. Παρατηρείται ότι από το 1995 οι στενά βιομηχανικοί περιορισμοί (αυτοματισμός μηχανής/ ποσοτική νόρμα παραγωγής) τείνουν να μειωθούν στις 15 χώρες της Ε.Ε. αλλά και στην Ελλάδα. Το 1995 το 22% των ερωτηθέντων στην Ε.Ε. δήλωναν ότι ο ρυθμός της εργασίας τους προσδιορίζεται από την ταχύτητα των μηχανών και το 35% από τις ποσοτικές νόρμες παραγωγής, ενώ το 2000 τα ποσοστά ήταν 20% και 31% αντίστοιχα των ερωτηθέντων. Στην Ελλάδα το 1995 το 26% και το 42% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι ο ρυθμός της εργασίας τους προσδιορίζεται από την αυτόματη ταχύτητα των μηχανών και από τις ποσοτικές νόρμες παραγωγής, ενώ το 2000 τα ποσοστά ήταν 22% και 41% αντίστοιχα των ερωτηθέντων. Αντίθετα, αυξάνονται οι περιορισμοί που προκύπτουν από την εξωτερική ζήτηση πελατών. Το 1995 το 67 % των ερωτηθέντων στην Ε.Ε. και το 69% αντίστοιχα το 2000 δήλωσαν ότι ο ρυθμός της εργασίας τους προσδιορίζεται από την εξωτερική ζήτηση, ενώ στην Ελλάδα ήταν αντίστοιχα το 61% των ερωτηθέντων και το 71% το 2000. Επίσης τείνει, αν και με μικρότερους ρυθμούς, να μειωθεί ο ιεραρχικός έλεγχος και να αυξηθεί ο έλεγχος που ασκείται μέσω της εργασίας των συναδέλφων. Το 34% των ερωτηθέντων δήλωσαν το 1995 ότι ελέγχονται άμεσα από τον εργοδότη στο σύνολο των (15) χωρών της Ε.Ε. και το 35% των ελλήνων ερωτηθέντων, ενώ το 2000 τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 32% για το σύνολο και το 36% για την Ελλάδα αντίστοιχα. Το 37% το 1995 και το 43% το 2000 δήλωσαν ότι ο ρυθμός της εργασίας τους εξαρτάται από τους συναδέλφους, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για του έλληνες ερωτηθέντες ήταν 33% για το 1995 και 39% για το 2000.

Πίνακας 9

Παράγοντες που προσδιορίζουν τους ρυθμούς και την ένταση της εργασίας στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα (1990/1995/2000)

Ο ρυθμός εργασίας εξαρτάται:	Ε.Ε.			ΕΛΛΑΔΑ		
	1990	1995	2000	1990	1995	2000
Από τους συναδέλφους	–	37	43	–	33	39
Από πελάτες, χρήστες κ.λπ.	–	67	69	–	61	71
Από τις νόρμες παραγωγής	–	35	31	–	42	41
Από την αυτόματη ταχύτητα των μηχανών	–	22	20	–	26	22
Από τον άμεσο έλεγχο του αφεντικού	–	34	32	–	35	36
Από τους μισθούς	25,6	13		52,3	42	

Πηγές:

First European Survey on Working Conditions, 1991

Second European Survey on Working Conditions, 1997

Troisieme enquete europeenne sur les conditions de travail 2001

Από πολλές έρευνες και σε διαφορετικές χώρες παρατηρείται η αύξηση της εντατικοποίησης της εργασίας κατά τη δεκαετία του 1980 αλλά και του 1990. Στις περισσότερες ανεπτυγμένες οικονομίες από το 1980, η οικονομική και πολιτική αδυναμία των εργαζομένων επέτρεψε την αύξηση της προσπάθειας που απαιτείται από τους εργαζομένους (Dhondt, S. 1998, Cartron D., Gollac M., 2002). Αυτή η εντατικοποίηση της εργασίας μερικές φορές πήρε τη μορφή της αύξησης της παραγωγής, ενώ το δυναμικό παρέμενε ίδιο, ή της μείωσης του προσωπικού, ενώ η παραγωγή παρέμενε σταθερή. Όμως προέκυψε και σαν αποτέλεσμα βαθύτερων οργανωτικών αλλαγών όπως η εισαγωγή του συστήματος της «απέρριπτης παραγωγής» (*lean production*), ή της διαμόρφωσης υβριδικών παραγωγικών συστημάτων: Η διασύνδεση του «βιομηχανικού» μοντέλου οργάνωσης, που αποβλέπει στην κανονικότητα της παραγωγής, με το «εμπορικό», που αποβλέπει στη διανίδραση της αγοράς, οδηγεί έτσι στη συσσώρευση περιορισμών (Paoli, P. and Merllie, D. 2002).

Η τρίτη έρευνα για τις συνθήκες εργασίας δείχνει ότι η τάση για υψηλή εντατικοποίηση της εργασίας που είχε παρατηρηθεί κατά τη δεκαετία του 1990 από προηγούμενες έρευνες δεν έχει αντιστραφεί. Όμως τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας επιτρέπουν την καλύτερη κατανόηση των αιτιών και των συνεπειών της εντατικοποίησης. Η εντατικοποίηση της εργασίας συνδέεται με τους μετασχηματισμούς στην οργάνωση της εργασίας και της οικονομικής ζωής (Paoli, P. and Merllie, D. 2002). Οι παράγοντες που προσδιορίζουν το ρυθμό και την ένταση της εργασίας ταξινομούνται σε δύο μεγάλες κατηγορίες: τους βιομηχανικούς και τους εμπορικούς περιορισμούς. Οι βιομηχανικοί περιορισμοί α-

φορούν κυρίως τις εργατικές επαγγελματικές ομάδες και το δευτερογενή τομέα της παραγωγής, ενώ οι εμπορικοί περιορισμοί αφορούν κυρίως το στελεχικό προσωπικό και τον τριτογενή τομέα της οικονομίας. Όμως παρατηρείται μια υβριδική διείσδυση των εμπορικών τύπων οργάνωσης της εργασίας στους βιομηχανικούς υπάγοντας τους μισθωτούς της βιομηχανίας σε νέους περιορισμούς που ορίζονται από τις απαιτήσεις της ζήτησης.

Σχηματικά διακρίνονται δύο τύποι οργάνωσης, της «εμπορικής» και της «βιομηχανικής» επιχείρησης. Στη πρώτη περίπτωση οι επιχειρήσεις τείνουν να προσαρμόζουν την παραγωγή τους στις διακυμάνσεις της αγοράς και οι ρυθμοί εργασίας προσδιορίζονται ουσιαστικά από την εξωτερική ζήτηση. Στη δεύτερη περίπτωση οι επιχειρήσεις, αντίθετα, υποχρεώνονται περισσότερο να προβλέψουν, να σταθεροποιήσουν και να τυποποιήσουν την παραγωγή τους. Ενώ ο ρυθμός εργασίας εξαρτάται από την οργάνωση και τους περιορισμούς του παραγωγικού εξοπλισμού (ταχύτητα αυτοματισμού των μηχανών), της επιβολής νόρμας παραγωγής, της συλλογικής οργάνωσης της εργασίας (εξάρτηση από το ρυθμό εργασίας των συναδέλφων). Οι δύο παραπάνω λογικές οργάνωσης της εργασίας, που στην τελείως καθαρή μορφή τους αποτελούν εξαίρεση, τείνουν να δημιουργήσουν υβριδικούς τύπους βιομηχανικής και εμπορικής οργάνωσης. Αυξάνεται το βάρος της «εμπορικής» στο εσωτερικό της βιομηχανικής. Οι διευθυντικές στρατηγικές ευνοούν τη βραχυπρόθεσμη διαχείριση και την έντονη προσαρμογή στις διακυμάνσεις της αγοράς. Οι πολιτικές εξωτερίκευσης ολόκληρων κομματιών της παραγωγικής δραστηριότητας καθιστούν τις ενδοεπιχειρησιακές σχέσεις, σχέσεις μεταξύ επιχειρήσεων. Τέλος, η οργάνωση των διαφορετικών υπηρεσιών της ίδιας επιχείρησης σε διαφορετικά επιχειρησιακά κέντρα, συνδεδεμένα με σχέσεις πελάτη-προμηθευτή, εισάγει εμπορικές σχέσεις στο εσωτερικό της επιχείρησης, ενώ η οργάνωση της βιομηχανικής παραγωγής στη βάση «του σωστού χρόνου» έχει και αυτή το ίδιο αποτέλεσμα. Στην πραγματικότητα οι περιορισμοί που προκύπτουν από τους ρυθμούς εργασίας των δύο μορφών οργάνωσης (βιομηχανικού και εμπορικού τύπου) συσσωρεύονται. Και φαίνεται ότι η συσσώρευση περιορισμών που χαρακτηρίζει τις νέες οργανώσεις αναπτύχθηκε σημαντικά τα τελευταία 15 χρόνια (Gollac et Volkoff 1996, Boisard P., Catron D., Gollac D., Valeyre A. 2002)⁴.

4. Παρατηρείται συσσώρευση περιορισμών όταν π.χ. η κοντινή ιεραρχία (περιορισμός βιομηχανικού τύπου) επιβλέπει το ρυθμό εργασίας υπενθυμίζοντας την ανάγκη τήρησης κάποιων προθεσμιών (περιορισμός εμπορικού τύπου). Έχει σημασία ότι σε μερικές χώρες, όπως στη Γαλλία που έχει ισχυρή τεϊλορική παράδοση, αυξάνονται συγχρόνως οι βιομηχανικού και οι εμπορικού τύπου περιορισμοί (Valeyre A. 2002, 6).

Η θεαματική αύξηση της εντατικοποίησης που βιώνουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους σύμφωνα με πολλούς κοινωνικούς επιστήμονες εξηγεί κατά ένα μέρος την ευρύτερη επιδείνωση των συνθηκών εργασίας (κοπιαστικότητα, έκθεση σε κίνδυνο, θόρυβος) που δηλώνουν οι εργαζόμενοι την ίδια δεκαετία, η οποία δεν φαίνεται να δικαιολογείται καθ' εαυτήν με δεδομένη την πρόοδο της αυτοματοποίησης και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας (Cartron D., Gollac M. 2002).

Το περιεχόμενο της εργασίας

Οι ευρωπαϊκές έρευνες του 1995 και του 2000, προκειμένου να εκτιμήσουν το περιεχόμενο της εργασίας, χρησιμοποιούν ως δείκτες την εκπλήρωση από τον εργαζόμενο κανόνων ποιότητας, την αποτίμηση από τον ίδιο τον εργαζόμενο της ποιότητας της εργασίας του, το κατά πόσο ο ίδιος επιλύει απρόβλεπτα προβλήματα, το κατά πόσο η εργασία του περιέχει μονότονα καθήκοντα ή, αντίθετα, σύνθετα καθήκοντα και κατά πόσο η εργασία τού επιτρέπει να αποκτά καινούργιες γνώσεις. Οι δείκτες «εκτέλεση σύνθετων καθηκόντων» και «επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων» είναι δύσκολο να ερμηνευτούν και άρα είναι δύσκολο να εκτιμήσουμε την πραγματικότητα που αντανακλούν. Όμως είναι σταθεροί μεταξύ 1995 και 2000. Οι υπόλοιποι δείκτες δεν έχουν συνοχή μεταξύ τους. Υπάρχει εσωτερική αντίφαση στο γεγονός ότι μειώνονται και τα «σύνθετα» και τα «μονότονα» καθήκοντα και σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες (Paoli, P., and Merllie, D. 2002), άρα δύσκολα μπορούμε να βγάλουμε συμπεράσματα για τον εμπλουτισμό του περιεχομένου της εργασίας. Με βάση τις παραπάνω επιφυλάξεις θα προβούμε σε κάποιες διαπιστώσεις.

Συνθετότητα και ευθύνες της εργασίας

Με βάση την έρευνα του 1995 για την πλειονότητα των ευρωπαίων εργαζομένων οι απαιτήσεις της εργασίας τους είναι υψηλές: πολύπλοκα καθήκοντα προς εκτέλεση για το 57%, η επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων από τους ίδιους τους εργαζομένους για το 82%, ο έλεγχος από τους ίδιους τους εργαζομένους της ποιότητας της δουλειάς τους για το 76%, εκμάθηση νέων πραγμάτων για το 74%, ενώ τα μονότονα και επαναληπτικά καθήκοντα αφορούν το 1995 το 45% και το 37% αντίστοιχα των ερωτηθέντων. Στην Ελλάδα όλοι οι ποιοτικοί δείκτες της εργασίας (Πίνακας 10) είναι χαμηλότεροι κατά 8-25 μονάδες εκτός από τους δείκτες των μονότονων και επαναληπτικών καθηκόντων, που στην Ελλάδα είναι κατά 14 και 13 μονάδες υψηλότεροι αντίστοιχα (Πίνακας 11). Όσο αφορά την εξέλιξη από το 1995 στο 2000 σε επίπεδο μ. όρου, οι δείκτες της ποιοτικής εργασίας ή είναι σχετικά σταθεροί (επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων, σύνθετα καθήκοντα) ή μειώνονται (έλεγχος ποιότητας, εκμάθηση νέων πραγμάτων). Στην Ελλάδα έχουμε περαιτέρω μείωση σε 3 θετικούς δείκτες (σύνθετα καθήκοντα, έλεγχο ποιότητας, εκμάθηση νέων πραγμάτων) και σταθεροποίηση σ' έναν (επίλυση προβλημάτων) όμως φαίνεται να έχουμε και μείωση κατά 4 μονάδες της μονότονης εργασίας. Όμως σε σχέση με τις παραπάνω απαιτήσεις, το 1995 το 29% των ερωτηθέντων και το 32% των μισθωτών κατά μέσο όρο στην Ε.Ε. παρακολούθησε κατάρτιση που παρέσχε η επιχείρησή του στη διάρκεια του προηγούμενου έτους και μόνο το 12% των ερωτηθέντων και το 17% των μισθωτών στην Ελλάδα (η τελευταία χώρα σε ποσοστά, με πρώτη τη Φιλανδία με 58% των εργαζομένων να έχουν παρακολουθήσει κατάρτιση που πλήρωσε ο εργοδότης (Paoli, P., and Merllie, D., 2002, πίν. 11). Τα ποσοστά των εργαζομένων που παρακολούθησαν κατάρτιση αυξήθηκαν ελαφρά μεταξύ 1995/2000 από 29 σε 31% στο συνολικό ευρωπαϊκό μ.ό., ενώ στην Ελλάδα εμφανίζουν μάλλον σταθερότητα – από 12 % σε 11% (Πίνακας 10).

Πίνακας 10
Η ποιότητα της εργασίας στην Ε.Ε. (των 15) και στην Ελλάδα (1995/2000)

	Ε.Ε %		Ελλάδα %	
	1995	2000	1995	2000
<i>Η εργασία περιέχει *</i>				
- Σύνθετα καθήκοντα	57	57	49	44
- Έλεγχο της ποιότητας από τον ίδιο τον εργαζόμενο	76	74	65	62
- Ικανοποίηση στόχων ποιότητας	71	70	47	52
- Επίλυση προβλημάτων	82	82	71	72
- Εναλλαγή καθηκόντων	55	44	44	42
- Εκμάθηση νέων πραγμάτων	74	71	49	45
- Εργασία με υπολογιστές *	38	41,4	11	18,3
- Κατ' ευθείαν συναλλαγή με τον πελάτη *	69	64	64	63
- Ομαδική εργασία	-	56	-	50
Πιθανή βοήθεια από συναδέλφους σε περίπτωση ανάγκης	83	83	68	64
<i>Οι ειδικότητες</i>				
- Οι απαιτήσεις είναι πολύ υψηλές σε σχέση με τις ειδικότητες	7	8	11	10
- Οι απαιτήσεις είναι πολύ χαμηλές σε σχέση με τις ειδικότητες	10	7	10	6
- Συμμετοχή σε κατάρτιση που πλήρωσε ή οργάνωσε ο εργοδότης τον τελευταίο χρόνο	29	30,9	12	11,4

* Απάντηση Ναι/Όχι

* Τουλάχιστον το 25% του χρόνου εργασίας τους

Πηγές :

First European Survey on Working Conditions, 1991

Second European Survey on Working Conditions, 1997

Troisième enquête européenne sur les conditions de travail, 2001

Επαναληπτική εργασία

Είναι δύσκολο να προβούμε σε συγκρίσεις μεταξύ 1990/ 1995/ 2000, διότι οι ερωτήσεις είναι διαφορετικές. Το 1990, όπου δεν είχε τεθεί κλίμακα χρόνου, το 23% των εργαζομένων δήλωναν ότι εκτελούσαν συνεχώς επαναληπτικά καθήκοντα. Το 1995 τέθηκε όριο χρόνου έως 10 λεπτά το λιγότερο και το 16% των εργαζομένων δήλωναν ότι εκτελούν συνεχώς επαναληπτικά καθήκοντα. Το 2000 η κλίμακα συχνότητας ($\geq 25\%$ του χρόνου) αντικαταστάθηκε από μια κλίμακα χρόνου από 5 δευτερόλεπτα έως 10 λεπτά. Το ποσοστό των «δεν γνωρίζω» είναι ιδιαίτερα υψηλό (5%), κάτι που δείχνει ότι η ερώτηση αυτή που διακρίνει τις επαναληπτικές κινήσεις από τα επαναληπτικά καθήκοντα δεν είναι επαρκώς κατανοητή. Συνεπώς τα στοιχεία που δίνει αυτή η ερώτηση πρέπει να χρησιμοποιηθούν με προσοχή, αν και οι χώρες που είχαν τις πρώτες θέσεις στην επαναληπτική εργασία είναι οι ίδιες μεταξύ 1995 και 2000 (Paoli, P. and Merllie, D. 2002). Με δεδομένες αυτές τις επιφυλάξεις και με βάση τις ερωτήσεις που είναι συγκρίσιμες μεταξύ 1995 και 2000, φαίνεται ότι τα μονότονα καθήκοντα μειώνονται στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα, οι επαναληπτικές κινήσεις του χεριού ή του βραχίονα μειώνονται στην Ελλάδα και παρουσιάζουν σταθερότητα ως μέσος όρος Ε.Ε., ενώ οι σύντομες επαναληπτικές κινήσεις διάρκειας μικρότερης των 10 λεπτών μειώνονται ως ευρωπαϊκός μέσος όρος αλλά και στην Ελλάδα (Πίνακας 11).

Πίνακας 11

Η επαναληπτική εργασία στην στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα (1990/1995/2000)

% εργαζομένων που εκτελούν	Ε.Ε %			Ελλάδα %		
	1990	1995	2000	1990	1995	2000
- Σύντομες επαναληπτικές εργασίες•	50,9	-	-	60	-	-
- Μονότονα καθήκοντα *	-	45	40	-	59	55
- Επαναληπτικές κινήσεις του χεριού ή του βραχίονα•	-	57	57	-	77	64
- Σύντομες επαναληπτικές κινήσεις διάρκειας••	-	37	31,7	-	49	44,9
< 10'	-	-	28,1	-	50	39,4
< 5'	-	-	22,4	-	-	31,9
< 1'	-	-	17,7	-	-	24,1
< 30"	-	-	14,6	-	-	20,5
< 5"	-	-	-	-	-	-

• Τουλάχιστον το 25% του χρόνου εργασίας τους

• Απάντηση Ναι/Όχι

•• Στην έρευνα του 1995 οι απαντήσεις είναι: «όλο ή σχεδόν όλο το χρόνο εργασίας», «περίπου τα 3/4 ή το μισό του χρόνου εργασίας», «περίπου το 1/4 του χρόνου εργασίας», «ποτέ ή σχεδόν ποτέ». Ενώ στην έρευνα του 2000 η απάντηση είναι ναι/όχι.

Πηγές: *First European Survey on Working Conditions, 1991*
Second European Survey on Working Conditions, 1997
Troisieme enquete europeenne sur les conditions de travail 2001

Πίνακας 12

Αυτονομία και έλεγχος στην εργασία στην Ε.Ε. και στη Ελλάδα (1990/1995/2000)

Έλεγχος και αυτονομία στην εργασία	Ε.Ε. %			Ελλάδα %		
	1990	1995	2000	1990	1995	2000
Δεν είναι σε θέση να επηρεάσουν ή να αλλάξουν:						
- το ρυθμό ή την ταχύτητα της εργασίας τους	35	28	29,5	40	33	32,7
- τις μεθόδους εργασίας τους*	38	28	29,4	44	35	40,8
- τη σειρά των καθηκόντων*	38	35	35,1	44	41	43,8
Δεν μπορούν:						
- να κάνουν διάλειμμα όταν το επιθυμούν	-	37	38,9	-	34	41,4
Δεν μπορούν						
- να αποφασίσουν για τις ημέρες άδειας ή διακοπών	-	41	42,6	-	41	45,6
Δεν μπορούν:						
- να επηρεάσουν το χρόνο εργασίας τους	-	-	55,1	-	-	51,7

- Στην έρευνα του 1990 η ερώτηση για τη δυνατότητα επιλογής/αλλαγής της σειράς και των μεθόδων εργασίας διατυπώνεται ενιαία, ενώ στις έρευνες του 1995 και του 2000 τα υποερωτήματα συνιστούν ξεχωριστές ερωτήσεις.

Πηγές:

First European Survey on Working Conditions, 1991
Second European Survey on Working Conditions, 1997
Troisieme enquete europeenne sur les conditions de travail 2001

Η αυτονομία των εργαζομένων

Η ευρωπαϊκή έρευνα προσεγγίζει την αυτονομία στην εργασία ως αυτονομία επί της διαδικασίας της εργασίας (έλεγχος στο ρυθμό και στις μεθόδους εργασίας και στη σειρά εκτέλεσης) και ως αυτονομία επί του χρόνου της εργασίας (έλεγχος στις παύσεις, στις άδειες, στο ωράριο). Επειδή η αυτονομία των εργαζομένων αποτιμήθηκε με βάση τους ίδιους δείκτες και στις τρεις έρευνες, μπορούμε να δούμε πώς εξελίχθηκε αυτό το μέγε-

θος κατά τη διάρκεια της δεκαετίας. Η αυτονομία στη διαδικασία της εργασίας (Πίνακας 12) αυξάνεται αισθητά μεταξύ 1990 και 1995 ως μέσος ευρωπαϊκός όρος, αλλά και στην Ελλάδα, ενώ παρατηρείται σταθερότητα μεταξύ 1995-2000 στο μέσο ευρωπαϊκό όρο και μείωση στην Ελλάδα. Μ' άλλα λόγια, ενώ μεταξύ 1990 και 1995 η αναλογία των εργαζομένων που ασκούσαν κάποιο έλεγχο στην εργασία τους αυξήθηκε σημαντικά, δεν παρουσιάζεται περαιτέρω βελτίωση μεταξύ 1995 και 2000. Η αυτονομία όσον αφορά τους χρόνους της εργασίας δεν ακολουθεί την ίδια τάση ως μέσος ευρωπαϊκός όρος αλλά και στην Ελλάδα και φαίνεται να μειώνεται μεταξύ 1995-2000. Έτσι, λιγότεροι εργαζόμενοι ασκούν έλεγχο στις παύσεις κατά την εργασία τους (το 63% των εργαζομένων το 1995 και το 61% αντίστοιχα το 2000), στο προσδιορισμό των αδειών ή των ημερών ανάπαυσης τους (το 59% των εργαζομένων το 1995 και το 57% αντίστοιχα το 2000), ενώ το 55% των εργαζομένων δεν μπορούν να επηρεάσουν το ωράριό τους με 70% αντίστοιχα στην Ελλάδα. Μ' άλλα λόγια, η μεγαλύτερη αυτονομία - έλεγχος στους χειρισμούς και τη διαδικασία της εργασίας συνδυάζεται με μειωμένο έλεγχο στους χρόνους της εργασίας⁵.

Συμμετοχή και λήψη απόφασης

Με βάση την έρευνα του 2000, περίπου το 73% των ερωτηθέντων και το 78% των μισθωτών (Paoli, P. and Merllie, D. 2002) μπορούν να συζητήσουν για τις συνθήκες εργασίας στο χώρο της εργασίας, ενώ το 71% και το 75% αντίστοιχα μπορούν να συζητήσουν για την οργάνωση της εργασίας όταν λαμβάνουν χώρα αλλαγές. Οι συζητήσεις γίνονται κυρίως μεταξύ συναδέλφων (για το 91% των μισθωτών) με τους ανωτέρους (για το 83%), με τους εκπροσώπους του προσωπικού (για το 43%), σε ρυθμό κανονικό (για το 51%) ή οργανωμένο (για το 45%). Οι συζητήσεις οδηγούν σε βελτιώσεις στο επίπεδο της θέσης εργασίας (για το 75%), στο επίπεδο της μονάδας ή της υπηρεσίας (για το 58%) και στο επίπεδο του καταστήματος (για το 60% των μισθωτών). Αισθητά χαμηλότεροι είναι οι δείκτες συμμετοχής στη Ελλάδα σε σχέση με το μέσο ευρωπαϊκό όρο (Πίνακας 13).

Οι δείκτες συμμετοχής των εργαζομένων σε συζητήσεις-γνωματεύσεις που αφορούν θέματα της οργάνωσης της εργασίας και των συνθηκών εργασίας παρουσιάζουν σημαντική άνοδο την περίοδο 1995/2000, στο μέσο ευρωπαϊκό όρο (κατά 27 μονάδες), αλλά και στην Ελλάδα (κατά 34 μονάδες) (Πίνακας 13). Τη μεγαλύτερη βελτίωση παρουσιάζουν τόσο στο μέσο ευρωπαϊκό όρο όσο και στην Ελλάδα οι δείκτες που αφορούν τη συζήτηση- γνωμάτευση με ανωτέρους (αύξηση κατά 26 και 10 μονάδες) και ακολουθούν οι δείκτες που αφορούν τη συζήτηση - γνωμάτευση με τους συναδέλφους (αύξηση κατά 23 και 9 μονάδες) και οι δείκτες που αφορούν τη συζήτηση - γνωμάτευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων (αύξηση κατά 21 και 1 μονάδες).

5. Οι έντονοι περιορισμοί ρυθμού «αδειάζουν» την αυτονομία από το περιεχόμενο της υποχρεώνοντας τον εργαζόμενο να χρησιμοποιεί την πιο γρήγορη μέθοδο (Cartron, D., Gollac, Mγ, 2002, 8).

Πίνακας 13

**Συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις γύρω από την εργασία στην Ε.Ε.
(των 15) και στην Ελλάδα (1995/2000)**

	Ε.Ε. %		Ελλάδα %	
	1995	2000	1995	2000
Συμμετοχή σε αποφάσεις γύρω από θέματα του τμήματος (καταμερισμός καθηκόντων, αντικαταστάσεις, στόχοι παραγωγής, χρόνοι κ.λπ.) *	46	-	41	-
Τους τελευταίους 12 μήνες:				
- Είχες ειλικρινή συζήτηση με τον υπεύθυνο γύρω από την απόδοσή σου;	41	-	39	-
- Συμμετείχες σε γνωμάτευση * για τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας; •	45	71	32	65
- Τις συνθήκες εργασίας; •	45	73	32	68
- Συζητήσεις γύρω από τα θέματα της εργασίας με τους ανωτέρους σου;	57	83	47	57
- Συζητήσεις γύρω από τα θέματα της εργασίας με τους συναδέλφους;	68	91	75	84
- Συζητήσεις γύρω από τα θέματα της εργασίας με τους εκπροσώπους των εργαζομένων;	22	43	31	30
- Με εξωτερικούς συνεργάτες;	-	25	-	32
Η συζήτηση έχει συνέπεια τη βελτίωση:				
- της προσωπικής θέσης εργασίας;	-	75	-	79
- της οργάνωσης της εργασίας;	-	60	-	53
- της επιχείρησης - εργοστασίου;	-	58	-	33
Οι συζητήσεις γίνονται σε συστηματική βάση;	-	51	-	32
Οι συζητήσεις γίνονται σε τυπική βάση;	-	45	-	28

* Οι ερωτήσεις στις έρευνες του 1995 και του 2000 δεν είναι ακριβώς ίδιες: Στην έρευνα του 1995 οι ερωτήσεις (23 και 26) αφορούν «τη συμμετοχή σε γνωμάτευση» (ερ. 26) ή «τη συμμετοχή σε αποφάσεις» (ερ. 23). Στην έρευνα του 2000 η αντίστοιχη ερώτηση (ερ. Q 30) αφορά «τη συμμετοχή σε συζήτηση».

• Στην έρευνα του 2000 η ερώτηση ξεχωρίζει «τη συζήτηση» γύρω από τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας και τις συνθήκες εργασίας, ενώ στην έρευνα του 1995 η ερώτηση είναι ενιαία.

Πηγές: *Second European Survey on Working Conditions, 1997*

Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2001

Βιβλιογραφία

- Appelbaum, Eileen/ Rosemary Batt (1994), *The New American Workplace*, ILR Press, Ithaca, New York.
- Boisard, P., Catron, D., Gollac, D., Valeyre A. (2002), *Temps et travail: l'intensite du travail*, Fondation Européenne pour l'amelioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- Boyer, R. (1984), «Le taylorisme hier» στο *Le Taylorisme*, Maurice de Montmollin/ Olivier Pastre (dir.), La Decouverte, Paris.
- Boyer, R. (1993), «Comment emerge un nouveau systeme productif», στο J.P. Durand (dir.), *Vers un nouveau modele productif*, Syros, Paris.
- Braverman, H. (1976), *Travail et Capitalisme monopoliste. La degradation du travail au XX siecle*, Maspero, Paris.
- Business Decisions Limited (2002), *New forms of work organisation: The obstacles to wider diffusion* (final report), DGV, European Commission.
- Business Decisions Limited (1999), *New forms of work organisation and productivity*, DGV, European Commission.
- Business Decisions Limited (1998), *New forms of work organisation: Case studies* (final report) European Commission.
- Catron, D., Gollac, M. (2002), «Fast work et maltravail» Colloque *Organisation, intensite, qualite du travail*, Paris, 21 et 22 novembre 2002.
- Colechia, A., Papaconstantinou, G. (1996), «The Evolution of Skills in OCDE Countries and the Role of Technologie», STI Working Papers, 1996/8, OECD, Paris.
- Coriat, B. (1984), «Du systeme Taylor a l' atelier de serie robotise: quel taylorisme demain» στο *Le Taylorisme*, Maurice de Montmollin/ Olivier Pastre (dir.), La Decouverte, Paris.
- Coutrot, T. (1998), *L' entreprise neo-liberale, nouvelle utopie capitaliste?* La Decouverte, Paris.
- Dhondt, S. (1998), *Time constrains and autonomy at work in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg Office for Official Publications of the European Communities.
- Durand, J. P., Stewart, P., Castillo J.J. (dir.) (1998), *L' Avenir du Travail a la Chaine, Une comparaison internationale dans l' industrie automobile*, La Decouverte, Paris.
- Felstead, A./Duncan, G./Green, F. (2002), *Work Skills in Britain 1986-2001*, London, Departement for Education and Skills, σελ. 160.
- First European Survey on Working Conditions* (1991), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- Fridenson, P. (1978), «France Etats - Unis: Genese de l'usine nouvelle» στο *Le soldat du travail* (dir.) Murard, L., Zylberman, P., Recherches, Paris.
- Gollac, M. /Volkoff, S., (1996), «Citius, altius, fortius. L' intensification du travail», *Actes de la recherche en sciences sociales*, 114, 1996, p. 54.
- Green Paper. Partnership for a New organisation of work* (1997), European Commission, COM (97) 128 Final, 16/4/1997, Luxembourg.
- Hirata, H. S. (1984), «Division internationale du travail et taylorisme: Bresil, France et Japon» στο *Le taylorisme*, Maurice de Montmollin/ Olivier Pastre (dir.), De Decouverte, Paris. σπ. np.

- Homburg, H. (1984), «Le taylorisme et la rationalisation de l' organisation du travail en Allemagne (1918-1939)» στο *Le Taylorisme*, σπ. πρ.
- Paoli, P. (1997), *Second European Survey on Working Conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- Paoli, P. and Merlie, D. (2002), *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail*, Fondation Européenne pour l' amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- Peter, R. A. Oeij / Noortje M. Wiezer (2002), *New work organisation, working conditions and quality of work: towards the flexible firme?* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.
- Valeyre, A. (2002), «Les formes d' intensification du travail industriel et leurs determinants», Colloque *Organisation, intensite, qualite du travail*, Paris, 21 et 22 novembre 2002.