

ΕΞΟΥΣΙΑΣΤΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ: ΣΥΝΕΧΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΥΝΕΧΕΙΑ ΣΤΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΣΕ ΜΙΚΡΕΣ ΜΕΤΑΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Σωκράτης Μ. Κονιόρδος, Τμήμα Κοινωνιολογίας, Πανεπιστήμιο Κρήτης

1. Εισαγωγή

Έναυσμα για τη συγκεκριμένη διερεύνηση αποτέλεσε ο ισχυρισμός του κυρίαρχου πολιτικού λόγου ότι τόσο η επιτεινόμενη ενσωμάτωση της χώρας στις δομές της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), όσο και ευρύτερα οι επιρροές και πιέσεις που ασκούνται από τις ευρύτερες-παγκόσμιες εξελίξεις στο ειδικότερο-τοπικό επίπεδο, απόρροια της αυξανόμενης αλληλεξάρτησης της παγκόσμιας κοινωνίας (παγκοσμιοποίηση - Giddens 1997, 62, 582) επιδρούν αναδιαρθρωτικά και αυτόχρονα εκσυγχρονιστικά στις κοινωνικο-οικονομικές σχέσεις στην Ελλάδα. Σύμφωνα με αυτή την αντίληψη, οι τέτοιου είδους εξελίξεις είναι κάτι το θετικό, το «καλό»¹. Κατ' επέκτασιν, και σύμφωνα με αυτό το πρόταγμα, θα ανέμενε κανείς η αναδιάρθρωση και ο εκσυγχρονισμός των κοινωνικο-οικονομικών σχέσεων να αγγίξει και τις εργασιακές σχέσεις. Μάλιστα δε να ενέχει τη μορφοποίησή τους επί το δημοκρατικότερο. Άραγε, όντως έτσι έχουν τα πράγματα;

Η παρούσα εργασία αφορά εξελίξεις οι οποίες εκτυλίσσονται στο μικρο-επίπεδο. Επιδίωξη είναι να εξεταστεί κατά πόσον οι ακολουθούμενες στρατηγικές τις οποίες υιοθετούν και εφαρμόζουν οι εργαζόμενοι ιδιοκτήτες μικρών μεταποιητικών επιχειρήσεων ως προς τον έλεγχο των εργαζομένων, έχουν διατηρηθεί ως είχαν ή έχουν μεταβληθεί την τελευταία δεκαετία, περίοδο κατά την οποία τόσο οι διαδικασίες ενσωμάτωσης της χώρας στην ΕΕ όσο και της ευρύτερης παγκοσμιοποίησης

1. Η έννοια της παγκοσμιοποίησης, λόγω της σύνδεσής της με τις έννοιες της Δύσης, του σύγχρονου (μοντέρνου) ή/και μεταμοντέρνου, της προόδου, της εξέλιξης και του εκσυγχρονισμού, συχνά-πυκνά χρησιμοποιείται ως κριτήριο αξιολόγησης με βάση το οποίο ιεραρχούνται οι κοινωνικές πρακτικές. Εάν ανταποκρίνονται σε αυτήν, τότε θεωρούνται «καλές» και επιθυμητές, ενώ το αντίστροφο ισχύει για τις πρακτικές που δε συμβαδίζουν με την παγκοσμιοποίηση και τη φορά της, που αποκλίνουν. Η έννοια, λοιπόν, της παγκοσμιοποίησης καλλιεργεί μια ορισμένου είδους γνώση, καθώς και ορισμένες συναισθηματικά φορτισμένες απόψεις απέναντι σε αυτήν τη γνώση. Όμως, αυτό σημαίνει ότι επενεργεί και τελικά λειτουργεί ως ιδεολογία (Hall 1993, 277).

έχουν, κατά γενική ομολογία, ενταθεί. Ακόμα, εφόσον εμφανίζονται μεταβολές, ποια είναι η κατεύθυνση και το περιεχόμενό τους.

Στη συνέχεια επιχειρείται η σκιαγράφηση του θεωρητικού πλαισίου αναφορικά με τις εργοδοτικές στρατηγικές ελέγχου. Ακολουθεί η παρουσίαση ορισμένων από τα ευρήματα εμπειρικών διερευνήσεων που είχαν πραγματοποιηθεί προ δεκαετίας (τέλος 1988-αρχή 1989) και εντελώς πρόσφατα (τέλος 1988-αρχή 1999). Αφορούν όψεις των εργασιακών σχέσεων σε αριθμό μικρών μεταποιητικών επιχειρήσεων. Τα ευρήματα αναλύονται, συγκρινόμενα μεταξύ τους, αποτελούν δε τη βάση για την επιχειρούμενη αναδιαμόρφωση του θεωρητικού πλαισίου. Τέλος, συνάγονται συμπεράσματα προκειμένου να απαντηθεί το κεντρικό ερώτημα.

2. Το θεωρητικό πλαίσιο των εργοδοτικών στρατηγικών σε μικρές επιχειρήσεις

Αποτελεί αναγνωρισμένο γεγονός ότι η θεωρητική συγκρότηση των εργασιακών σχέσεων είναι γενικά ασθενής (Hyman 1994), αυτό δε ισχύει ακόμα περισσότερο για τις εργασιακές σχέσεις στις μικρές επιχειρήσεις, όπου τα διαθέσιμα σχήματα σε σημαντικό βαθμό χαρακτηρίζονται από πραγματισμό. Πάντως, όπως είναι γνωστό, για να αντιμετωπίσουν τον ανταγωνισμό και να εξασφαλίσουν κέρδη, γενικότερα, για να καταστήσουν τη λειτουργία της επιχείρησής τους ικανή να επιβιώνει στην αγορά, οι εργοδότες είναι αναγκασμένοι να διασφαλίζουν όχι μόνο την αγορά της εργατικής δύναμης, αλλά και να ελέγξουν την εργασία την οποία παρέχουν οι μισθωτοί εργάτες². Δεν εξασφαλίζονται, όμως, στους εργοδότες εγγυήσεις ότι θα

2. Από αυτή την άποψη ο έλεγχος αποτελεί μια έννοια-κλειδί (Rainnie 1982). Έλεγχος ως προς την εργασία είναι «η ικανότητα των καπιταλιστών ή/και των μάνατζερ να επιτυγχάνουν την επιθυμητή ως προς την εργασία συμπεριφορά από τους εργάτες» (Edwards 1979, 17).

Μια πρώτη μορφή εργασιακού ελέγχου είναι ο άμεσος ή απλός έλεγχος. Δηλαδή, η επιτήρηση των εργαζομένων που πραγματοποιείται απευθείας, από τον ίδιο τον εργοδότη διά «γυμνού οφθαλμού», επί τη βάση της προσωπικής του εξουσίας και ισχύος, χαρακτηρίζεται δε από αμεσότητα αλλά και αυθαιρεσία (Edwards 1979). Άλλες μορφές αποτελούν ο τεχνικός έλεγχος, ο οποίος ασκείται μέσω της ρύθμισης της ροής στην αλυσίδα παραγωγής, καθώς και ο γραφειοκρατικός έλεγχος. Ο τελευταίος προκύπτει από την ανάπτυξη του καταμερισμού της εργασίας και την εμφάνιση ιεραρχικής οργανωτικής διαβάθμισης. Οι δύο αυτές μορφές ελέγχου κατά μία έννοια συμφύονται στον «αλγοριθμικό» έλεγχο που χαρακτηρίζει την εργασία με υπολογιστή (Buttis 1998). Με την εμφάνιση εξειδικεύσεων οι οποίες ανταποκρίνονται στις νεότερες τεχνολογικές αναγκαιότητες, ο έλεγχος επιδιώκεται μέσω της εσωτερικεύσεώς του από τους μισθωτούς, τεχνίτες και ειδικούς ως αυτοέλεγχος (Brown 1992), ο οποίος έχει μια εκλεκτική συγγένεια με την εργοδοτική στρατηγική της «υπεύθυνης αυτονομίας». Εδώ επιδίωξη είναι η «δέσμευση της προσαρμοστικότητας της εργατικής δύναμης με την παροχή στους εργάτες κάποιων περιθωρίων κίνησης και ενθάρρυνσή τους να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες καταστάσεις με τρόπο που να είναι ωφέλιμος στην εταιρεία» (Friedman 1977, 78). Πάντως, ο αυτοέλεγχος δε θα πρέπει να συνδεθεί αποκλειστικά με τη νέα τεχνολογία. Αποτελεί μορφή η οποία προϋπάρχει αυτής και χαρακτηρίζει την εργασία όσων, για να αποκτήσουν τις δεξιότητες

αποδεχτούν οι εργάτες εθελοντικά και χωρίς αντίσταση τους ελέγχους που επιχειρούνται να τους επιβληθούν ή ότι δε θα προσαρμόσουν την εφαρμογή του ελέγχου με τρόπο ώστε να ταιριάζει στα δικά τους συμφέροντα³. Φαίνεται δε ότι ο έλεγχος των εργατών, η μετατροπή δηλαδή της εργατικής τους δύναμης σε πραγματική (παραγωγική) προσπάθεια, είναι μια σύνθετη και ανταγωνιστική διαδικασία διαπραγμάτευσης (Ram 1991), η οποία λαμβάνει χώρα σε ένα πλαίσιο αρκετά ρευστό, εν πολλοίς άτυπο και καθοριζόμενο από τη συγκυρία⁴. Συνεπώς, ο τρόπος με τον οποίο οι εργοδότες είναι σε θέση να ασκήσουν έλεγχο, εξαρτάται από παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την σχετική ισορροπία ανάμεσα στα δύο μέρη.

Αναφορικά με τις μικρές επιχειρήσεις, έχει υποστηριχθεί ότι το κλειδί για την κατανόηση της άσκησης του ελέγχου βρίσκεται σε δύο συγγενείς αλλά ταυτόχρονα σχετικές έννοιες: (α) το βαθμό εξάρτησης του εργοδότη από τους εργαζομένους που απασχολεί και, αντίστροφα, (β) την ικανότητα των εργατών, ατομική ή συλλογική, να αντισταθούν στην εφαρμογή του διευθυντικού [και ιδιοκτησιακού] δικαιώματος (Goss 1991). Σχετικά, παρουσιάζει ενδιαφέρουσα συνάφεια η άποψη του Dombois, ο οποίος υποστηρίζει ότι επειδή οι εργασιακές σχέσεις στις μικρές επιχειρήσεις είναι άτυπες, «...ρυθμίζονται μέσα από την ατομική διαπραγμάτευση. Υπό αυτές τις περιστάσεις η διαπραγματευτική δύναμη εξαρτάται από την ατομική "υποκαταστασιμότητα" του εργαζομένου καθώς και στις πριν από τη σύμβαση κοινωνικές υποχρεώσεις οι οποίες υπέρκεινται της εργασιακής σχέσης» (Dombois 1993, 95).

Χρησιμοποιώντας, λοιπόν, τις δύο αυτές έννοιες ως μεταβλητές σχηματίζεται μια τυπολογία, η οποία αφορά τον εργοδοτικό έλεγχο στις μικρές επιχειρήσεις. Προφανώς, το σχήμα αυτό, το οποίο είναι κατ' ουσίαν και το μόνο διαθέσιμο, έχει χρησιμότητα στο βαθμό που οι μικροί επιχειρηματίες δεν είναι αποκλειστικά αυτοαπασχολούμενοι αλλά και εργοδότες. Η τυπολογία περιλαμβάνει τέσσερις περιπτώσεις, οι οποίες μπορούν να αντιμετωπισθούν ως ιδεότυποι, έχει δε ως εξής:

Συναδέλφωση (Fraternalism). Σε αυτήν τη στρατηγική ελέγχου έχουν αναφερθεί οι Scase και Goffee (1982). Θεωρούν πως αντανακλά και ανταποκρίνεται σε ένα υψηλό επίπεδο εξάρτησης του εργοδότη από τους εργάτες, οι οποίοι διαθέτουν, και

τους, μαθήτευσαν επί μακρό χρονικό διάστημα (ο χρόνος μαθητείας είναι εξαιρετικά μακρύς - έφτανε τα επτά έτη). Δηλαδή, των περισσότερο παραδοσιακών «φτασμένων» τεχνιτών, μισθωτών ή ανεξαρτήτων.

3. Αν και χαρακτηριστικό του κάθε εμπορεύματος είναι με την πώλησή του να παραδίνεται στον αγοραστή ο οποίος ως ιδιοκτήτης κυριαρχεί απόλυτα πάνω σε αυτό, η συνθήκη αυτή δεν ισχύει, όπως είναι γνωστό, για το εμπόρευμα «εργατική δύναμη». Το τελευταίο, όταν συγκριθεί με τα άλλα εμπορεύματα, παρουσιάζει μια θεμελιακή ιδιομορφία: δεν επιδέχεται ομογενοποίηση αλλά αντίθετα έχει συνείδηση. Δηλαδή δεν παραδίνεται στον αγοραστή του παρά μόνο μερικά και υπό όρους, ενώ παρουσιάζει αντίσταση στον τρόπο διάθεσής του (Jaffee 1990, Storper and Walker 1982).

4. Οι βιβλιογραφικές αναφορές για το άτυπο των σχέσεων μέσα στις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις είναι εκτεταμένες, π.χ. Goss 1985, Rainnie 1989, Ram 1991, Dombois 1993, Holliday and Letherby 1993, Kitching 1996, Koniordos 1996, Blyton and Turnbull 1998.

παρέχουν, ζωτικής σημασίας εργασία για την επιτυχία της επιχείρησης και η οποία δεν είναι εύκολα διαθέσιμη στην αγορά εργασίας, π.χ. είναι εξειδικευμένου είδους.

Είναι ενδιαφέρον ότι η στρατηγική της συναδέλφωσης δεν προάγει μόνο την εμφάνιση της αρμονίας (βιομηχανικής ειρήνης) στα πλαίσια του μικρού εργαστηρίου⁵, γενικότερα της πολύ μικρής επιχείρησης (γνωστής πλέον και ως «μικροεπιχείρησης»), αλλά εμφανίζεται και σαν εξισωτισμός εργοδοτών και εργατών (στοιχείο που χρησιμοποιείται από τους εργοδότες για να εισαχθεί η αντίληψη περί συμβατότητας των συμφερόντων των δύο πλευρών και ότι εν πάση περιπτώσει έχουν μη ανταγωνιστικό χαρακτήρα). Αυτό πιστοποιείται από το γεγονός πως σε τέτοιες περιπτώσεις οι εργοδότες οι οποίοι εργάζονται απευθείας, παραγωγικά, δίπλα στους εργάτες «τους», γνωρίζουν την ίδια «τέχνη», είναι ομότεχνοι, ενώ επιπροσθέτως συχνά αμείβουν τον εαυτό τους με ένα μεροκάματο όπως αυτό του εργάτη. Σε τέτοιες περιστάσεις είναι σύνηθες οι εργαζόμενοι εργοδότες να διατυπώνουν τον ισχυρισμό ότι η εργοδοτική σχέση με τους εργάτες μεταμορφώνεται σε συναδελφική σχέση και πως η σχέση αφεντικού-εργάτη ξεπερνιέται και/ή καταργείται.

Το ότι πιστεύουν κάτι τέτοιο δεν μπορεί κανείς να το αρνηθεί. Όμως, για την ολοκληρωμένη κατανόηση της κατάστασης είναι απαραίτητο να συνυπολογιστεί η κοινωνική ένταξη των δρώντων. Χωρίς να είναι απορριπτική της πρώτης, είναι διαθέσιμη μια ερμηνεία η οποία λαμβάνει αυτόν τον παράγοντα υπόψη της. Συγκεκριμένα, οι Scase και Goffee θεωρούν πως οι μικροί εργοδότες λόγω της εργατικής τους καταγωγής συχνά έχουν δυσκολία να αναλάβουν τον ρόλο του εργοδότη. Σε τέτοιες περιστάσεις η συναδέλφωση αποτελεί τρόπο, ο οποίος, στο επίπεδο του νοήματος που δίδουν στις πράξεις τους οι μικροί εργοδότες, τους διευκολύνει να διαχειριστούν την εργοδοτική σχέση.

Η συναδελφική στρατηγική περιλαμβάνει το στοιχείο να είναι κανείς δίκαιος απέναντι στους εργάτες «του», αλλά δεν εξαντλείται σε αυτό. Πρωταρχικά, όπως ήδη αναφέρθηκε, αποτελεί μέσο για το χειρισμό εκείνων των εργατών των οποίων οι δεξιότητες είναι ζωτικής σημασίας για τη μικρή εταιρεία ώστε να προκληθεί η δέσμευσή τους. Για την επιτυχία της στρατηγικής αυτής είναι αναγκαίο να σέβεται ο εργοδότης την ισχύουσα επαγγελματική παράδοση και την τρέχουσα πρακτική όπως τις αποδέχονται οι εργαζόμενοι. Ένα σχετικό παράδειγμα αποτελεί η μορφή που λαμβάνει ο έλεγχος. Σε αρκετούς επαγγελματικούς κλάδους έχει εδραιωθεί η πεποίθηση πως η στενή επιτήρηση των εργαζομένων παραβιάζει τους «άτυπους» κανόνες της αυτονομίας κατά την εργασία των τεχνιτών. Εκεί όπου υπάρχει παραβίαση αυτού του κανόνα και ο εργοδότης επιχειρεί να ελέγξει στενά τους εργαζομένους,

5. Βέβαια η ανυπαρξία συνδικαλισμού ανάμεσα στους μισθωτούς εργάτες και το γεγονός πως οι ανοικτές συγκρούσεις των εργαζομένων με τους εργοδότες σπανίζουν, επειδή ακριβώς συχνά οδηγούν σε διακοπή της εργασιακής σχέσης στη μικρή επιχείρηση, δε θα πρέπει να εκληφθούν και ως απουσία διαφορών ή ως αρμονία. Αν οι συγκρούσεις δεν παίρνουν ανοικτή μορφή, αυτό δε σημαίνει και απουσία αντίστασης, η οποία εκδηλώνεται ποικιλότροπα, λ.χ. σαμποτάζ, περιορισμένη προσέλευση στην εργασία, καταγγελία του εργοδότη στο ΙΚΑ ή στην Επιθεώρηση Εργασίας κ.λπ.

είναι πολύ πιθανό να αποτύχει, λ.χ. θα εμφανιστούν επί τούτου μεγάλες καθυστερήσεις, ο δε εργοδότης δε θα έχει εύκολα τη δυνατότητα να στρατολογήσει άλλους εργαζομένους για να τους αντικαταστήσει. Τέτοιες περιπτώσεις έχουν περιγραφεί σε χώρους που οι ειδικευμένοι εργάτες ή τεχνίτες κατέχουν υψηλού επιπέδου δεξιότητες, όπως στο χώρο της οικοδομής (Scase και Goffee 1980, 1982), σε μικρές βιοτεχνίες (Κονιόρδος 1996), αλλά και σε υψηλής τεχνολογίας μικρές επιχειρήσεις (Kanter 1983, Kunda 1992, Scott et al. όπως αναφέρεται εις Storey 1994, 187-8).

Επίσης, ισχύει και στην περίπτωση των ελευθεροεπαγγελματιών, οι οποίοι προσλαμβάνονται ακριβώς επειδή είναι ειδικοί. Εξάλλου, οι μορφωμένοι ειδικοί, τόσο εργοδότες όσο και εργαζόμενοι, έχουν διαπαιδαγωγηθεί στα πλαίσια της ίδιας υποκουλτούρας (λ.χ. αυτής που κυριαρχεί στον κόσμο του πανεπιστημίου), η οποία δίνει έμφαση στην ανεξαρτησία και το κριτικό πνεύμα. Καθώς οι εργοδότες είναι κυριαρχούμενοι από τέτοιου είδους αντιλήψεις, θεωρούν ότι η δημιουργική εργασία την οποία πρέπει να πραγματοποιήσουν οι υπάλληλοι και η οποία προϋποθέτει τα παραπάνω, είναι δυνατή μόνον όταν υπάρχει διακριτικότητα και εμπιστοσύνη σε αυτούς και τελικά συναδελφικότητα στις σχέσεις ανωτέρων-κατωτέρων. Σε αυτά τα πλαίσια ο έλεγχος περνά στον ίδιο τον εργαζόμενο, ο εργαζόμενος-ειδικός αναλαμβάνει το καθήκον να αυτοελεγχθεί και αυτό είναι εφικτό όταν ο έλεγχος έχει εσωτερικευθεί. Ουσιαστικά, η συναδέλφωση ως εργοδοτική στρατηγική ομοιάζει με την «υπεύθυνη αυτονομία», μόνο που η πρώτη λόγω του παράγοντα της εγγύτητας μπορεί να εκτυλιχθεί μόνο στα πλαίσια μιας πολύ μικρής επιχείρησης⁶.

Πατερναλισμός (Paternalism). Βασίζεται στην παραδοσιακή εξουσία, στην αποδοχή απ' όσους είναι σε υποδεέστερη θέση της περιγραφής της κατάστασης όπως αυτή παρουσιάζεται από τους ανωτέρους τους. Το σύστημα αυτό θέτει όσους θεωρούνται ανώτεροι, δηλ. τους εργοδότες, σε θέση αντίστοιχη του γονέα (*in loco parentis*). Χαρακτηρίζεται από το έντονο ενδιαφέρον και τη φροντίδα του εργοδότη για τους εργάτες και από αμοιβαιότητα. Οι εργοδότες επιχειρούν να καλλιεργήσουν ευρύτατους δεσμούς με τους εργάτες τους, οι οποίοι δεσμοί δεν περιορίζονται στο χώρο της εργασίας αλλά επεκτείνονται και έξω από αυτήν. Ο πατερναλισμός περισσότερο χαρακτηρίζει τις σχέσεις παραδοσιακών ομάδων: εμφανίζεται σε σχέ-

6. Ας σημειωθούν σχετικά και τα εξής: Η κυριαρχία του εργαζόμενου εργοδότη πάνω στους εργάτες που απασχολεί εν πολλοίς εξαρτάται από το γεγονός ότι και ο ίδιος είναι ένας φτασμένος τεχνίτης, ένας καλός μάστορας. Οπότε, αυτοί τον αναγνωρίζουν ως τέτοιο, συνήθως δε ως ανωτέρό τους. Αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία όταν ο ίδιος ο εργαζόμενος εργοδότης σχετικά πρόσφατα έπαιψε να είναι μισθωτός εργαζόμενος. Από την άλλη πλευρά, αυτός ο εργοδότης, ακριβώς γιατί ο ίδιος εν πολλοίς αυτοκαθορίζεται με αφετηρία την «τέχνη» του, θα έχει δυσκολία να επιβάλει την άποψή του στους χθεσινούς συναδέλφους του και σημερινούς μισθωτούς εργάτες «του» επικαλούμενος προς τούτο το ιδιοκτησιακό δικαίωμα, ιδιαίτερα όταν κάποιος απ' αυτούς διακρίνεται ως «καλός» τεχνίτης. Σε τέτοιες περιστάσεις η συναδέλφωση αποτελεί έναν τρόπο διαχείρισης του γεγονότος ότι από άποψη των δεξιοτήτων που κατέχει δεν υπερέρχει οπωσδήποτε ο εργαζόμενος εργοδότης – μάλιστα είναι δυνατόν ακόμη και να μειονεκτεί. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η «υπεύθυνη αυτονομία» αποτελεί μια ενδεδειγμένη στρατηγική ελέγχου η οποία ασκείται απέναντι σε τεχνίτες-μισθωτούς.

σεις εργοδοτών με τους μαθητευόμενους εργάτες, οι οποίοι διαθέτουν περιορισμένες δυνατότητες αντίστασης, στη καθαρότερη δε μορφή του απαντάται στο πλέγμα των σχέσεων αγρεργατών με τους εργοδότες-γαιοκτήμονες (Newby 1977).

«Ευεργετικός Αυταρχισμός» (Benevolent Autocracy). Η στρατηγική του «Ευεργετικού Αυταρχισμού» αναγνωρίζει την εγγύτητα των δεσμών ανάμεσα σε εργάτες και εργοδότες, αλλά δεν επιδιώκει να καλλιεργήσει την εργοδοτική σχέση και έξω από το χώρο εργασίας. Επίσης, δεν καλλιεργεί αναμονές του είδους ότι ο εργοδότης έχει υποχρεώσεις οι οποίες υπερβαίνουν τις επιταγές και τους περιορισμούς της αγοράς· αναμονές τις οποίες αντίθετα καλλιεργεί ο πατερναλισμός. Ο ιδεότυπος αυτός χαρακτηρίζεται από τον μειωμένο βαθμό εξάρτησης του εργοδότη από τους εργάτες αλλά και σχετικά περιορισμένη την ικανότητα του τελευταίων για αντίσταση. Συνεπώς, τα δύο μέρη συνεννοούνται χωρίς ιδιαίτερες προστριβές τόσο στο χώρο της εργασίας όσο και σε προσωπικό επίπεδο. Από την άλλη πλευρά, υφίσταται με σαφήνεια ένα εξωτερικό όριο. Αυτό είναι οι οικονομικές αναγκαιότητες οι οποίες προκύπτουν και επιβάλλονται από τους απρόσωπους νόμους της αγοράς και του ανταγωνισμού. Εδώ, όπως τονίζει ο Goss (1991), ο οποίος διατύπωσε τα βασικά χαρακτηριστικά αυτού του τύπου, κυριαρχεί μια κουλτούρα της εξουσιαστικής δύναμης με το «αφεντικό» να συμπεριφέρεται περίπου όπως ο Δίας. Η δύναμη και η επιρροή του έχει τον ίδιο στο επίκεντρό της, απορρέει δε και επιβάλλεται από το ιδιοκτησιακό δικαίωμα.

Ως ιδεότυπος, ο «ευεργετικός αυταρχισμός» έχει τη χρησιμότητά του. Η κριτική, όμως, που του έχει ασκηθεί, λ.χ. από τον J. Curran (1991), σύμφωνα με την οποία ο τύπος αυτός της εργοδοτικής στρατηγικής φαίνεται πως στην πράξη ισχύει σχεδόν παντού, είναι πολύ γενικός, θα πρέπει να γίνει αποδεκτός.

«Υπερ»-εκμετάλλευση (Sweating). Η «υπερ»-εκμετάλλευση αποτελεί, σύμφωνα με τον G. Thomson, την τεχνολογικά οπισθοδρομική όψη της χειροτεχνικής παραγωγής, κατά την οποία οι μαθητευόμενοι, στη βάση μιας μακρόχρονης επιτόπιας μαθητείας, υποχρεώνονται σε πολύωρη σκληρή και εξαντλητική εργασία, κάτω από την άμεση επιτήρηση του εργοδότη ή μελών της οικογένειάς του, ενώ λαμβάνουν πολύ περιορισμένη αποζημίωση (1989, 531). Πάντως, ως παραγωγική τεχνολογία απαντάται και στη σύγχρονη εποχή, τόσο στη μαζική παραγωγή όσο και σε μονάδες που χαρακτηρίζονται από το υπόδειγμα της ευέλικτης εξειδίκευσης, ενώ δεν απουσιάζει και από μονάδες που εργάζονται με τη λεγόμενη «υψηλή τεχνολογία» (Burris 1998). Οι εργαζόμενοι είναι συνήθως περιορισμένης ή χαμηλής εξειδίκευσης, συχνά νέοι εργάτες ή/και γυναίκες, διαθέσιμοι σε μεγάλους αριθμούς και άμεσα εξαρτώμενοι για τη διαβίωσή τους από το χαμηλό ημερομίσθιο. Συνεπώς διατίθενται και υφίστανται μια «υπερ»-εκμετάλλευση σε σχέση με τις κυρίαρχες νόρμες εργασίας⁷.

7. Ο J. Curran διαφοροποιείται από την παραπάνω τυπολογία και επανέρχεται, αν και με διαφορετικό σκεπτικό, στην άποψη του Bolton 1970, σύμφωνα με την οποία το πλαίσιο μέσα στο οποίο εκτυλίσσονται οι εργασιακές σχέσεις στις μικρές μονάδες είναι βασικά εκ προοιμίου αποδεκτό από τους

3. Το εμπειρικό υλικό

Επειδή οι αναφορές σε «μικρές» επιχειρήσεις ή «μικρούς» εργοδότες ενέχουν ένα στοιχείο απροσδιοριστίας⁸, είναι χρήσιμοι ορισμένοι διαχωρισμοί με τους οποίους επιχειρείται να διασαφηνιστεί η κατάσταση. Με κριτήριο την αναλογία της προσωπικής και οικογενειακής εργασίας των εργαζόμενων ιδιοκτητών ως προς την εργασία των μισθωτών εργατών που απασχολούνται στις μικρές μονάδες, διακρίνονται οι εργαζόμενοι ιδιοκτήτες σε τρεις κατηγορίες: σε «βιοτέχνες», «μικρούς εργοδότες» και «μεγαλύτερους εργοδότες». Οι πρώτοι αντιστοιχούν σε αυτό που έχει αποκληθεί απλή *εμπορευματική παραγωγή*, ενώ οι τελευταίοι στην (μικρή) *καπιταλιστική παραγωγή*. Οι μικροί εργοδότες αντιστοιχούν σε ενδιάμεσα μορφώματα⁹.

Για τους σκοπούς της συγκεκριμένης διερεύνησης το εργατικό δυναμικό που απασχολείται στις εξεταζόμενες μικρές επιχειρήσεις, εξαιρουμένων των εργαζόμενων ιδιοκτητών τους, μπορεί να καταταγεί με δύο τρόπους: με βάση την εξειδίκευση και με βάση τη συγγένεια¹⁰.

εργαζομένους. Σημειώνει πως στις δικές του διερευνήσεις του τέλους της δεκαετίας του 1980 βρήκε πως τα στοιχεία που προκύπτουν για ανοιχτή αντιπαράθεση εργατών-εργοδοτών στις μικρές επιχειρήσεις είναι πολύ περιορισμένα. Υπογραμμίζει δε πως οι εργαζόμενοι του τόπου την υψηλή ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων μέσα στις μικρές επιχειρήσεις. Ο Curran υποστηρίζει πως αυτό μπορεί να ερμηνευτεί από το γεγονός πως η άρρητη συμφωνία «υποταγής» των εργατών στα αφεντικά τους δεν εφαρμόζεται κατά τρόπο συστηματικό και έντονο. Ο λόγος που δίνει είναι πως ο υπάλληλος, κυρίως αλλά όχι αποκλειστικά σε κλάδους των υπηρεσιών, έρχεται σε άμεση επαφή με τον πελάτη. Σε αυτή την περίπτωση υπάρχει ο κίνδυνος για τον μικρό εργοδότη να υποστεί τα αντίποινα του μισθωτού του εάν ο τελευταίος είναι δυσαρεστημένος, καθόσον του είναι δυνατό να συμπεριφερθεί στον πελάτη κατά τέτοιον τρόπο ώστε ο τελευταίος να διακόψει τη συνεργασία του με τη μικρή επιχείρηση. Οι τέτοιου είδους απώλειες είναι δυσβάστακτες για τις μικρές επιχειρήσεις. Για να τις αποφύγει ο μικρός επιχειρηματίας περιορίζει όσον είναι δυνατόν τις τριβές με τους υπαλλήλους ή τον πολύ στενό έλεγχό τους, συνθήκη η οποία, κατά τον Curran, εξηγεί τις δηλώσεις των υπαλλήλων περί υψηλής ποιότητας των κοινωνικών τους σχέσεων στις μικρές επιχειρήσεις (αναφέρεται εις Storey 1994, 188-9). Πάντως και σ' αυτή την προσέγγιση, η εργοδοτική στρατηγική των σχετικά ήπιων τόνων έχει κίνητρα ωφελιμιστικά.

8. Απροσδιοριστία η οποία προκύπτει από τη σχετικότητα που χαρακτηρίζει όρους όπως «μικρό» ή «μεγάλο», διαφαίνεται δε όταν επιχειρείται ο ακριβής προσδιορισμός τους, π.χ. πόσο μικρό είναι το μικρό;

9. Διευκρινίζω ότι με μικρές επιχειρήσεις κατά κύριο λόγο αναφέρομαι εδώ σε μεταποιητικές, στις οποίες απασχολούνται έως 10 εργαζόμενοι (οι οποίες είναι γνωστές ως μικρο-επιχειρήσεις), σε οποιαδήποτε δε περίπτωση σε μονάδες που δεν ξεπερνούν το όριο των 50 εργαζομένων.

10. Τα δείγματα που χρησιμοποιώ είναι τρία: Το πρώτο το διερεύνησα προ 10 ετών: τα άλλα δύο από το τέλος του προηγούμενου και κατά το τρέχον έτος (1999). Το πρώτο απαρτίζεται από 100 εργαζόμενους ιδιοκτήτες μικρών μονάδων της περιοχής του λεκανοπεδίου Αθηνών, εκ των οποίων οι 50 είχαν μηχανουργεία και άλλοι 50 ασχολούνταν με έτοιμα ενδύματα, αποτελεί δε τη βάση της σύγκρισης. Το δεύτερο αποτελείται από πρόσφατη επαναληπτική δειγματοληψία σε μέλη του ίδιου δείγματος (η οποία δεν έχει ακόμα ολοκληρωθεί). Έως τώρα έχουν διερευνηθεί 19 εργαζόμενοι ιδιοκτήτες (13 μηχανουργοί και 6 στο έτοιμο ένδυμα). Τόσο το πρώτο όσο και το δεύτερο δείγμα είναι από το λεκανοπέδιο Αθηνών, ενώ το τρίτο προέρχεται από το Ηράκλειο Κρήτης Το τελευταίο απαρ-

Εξειδίκευση

Εξετάζοντας τα δύο δείγματα, αυτό του 1988-89 και αυτό του 1998-99, ως προς την ειδίκευση των εργαζομένων (δες πίν. 1), παρατηρούμε ότι οι μισοί περίπου των μισθωτών είναι ειδικευμένοι τεχνίτες. Μάλιστα, ορισμένοι από αυτούς κατέχουν πολλαπλές δεξιότητες, όπως ακριβώς και οι εργαζόμενοι εργοδότες τους. Οι ειδικευμένοι απασχολούνται κυρίως στις μικρότερες, δηλαδή στις βιοτεχνικές μονάδες, όπου απαρτίζουν το 70% περίπου των μισθωτών εργατών. Συγκρίνοντας τα δεδομένα για τα δύο δείγματα, δεν προκύπτει κάποια αξιόλογη διαφοροποίηση ως προς αυτούς.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Κατάταξη μισθωτών εργαζομένων σε μικρές επιχειρήσεις
ως προς το βαθμό ειδίκευσής τους

		1988-89	1998-99
Επίπεδο Δεξιοτήτων			
Ειδικευμένοι	N	304	132
Εργάτες	%	49,7	46,8
Ανειδίκευτοι	N	214	130
Εργάτες	%	35,0	46
Μαθητευόμενοι	N	31	5
	%	5,1	1,8
Άλλοι*	N	62	15
	%	10,1	5,3
Σύνολο	N	611	282
	%	100	100

(*) Άλλοι (υπάλληλοι και επιστημονικό προσωπικό).

Τα ποσοστά έχουν στρογγυλοποιηθεί προς το πλησιέστερο δεκαδικό υπολογισμοί δικαί μου.

Τιζεται από εργαζόμενους ιδιοκτήτες 22 πολύ μικρών μονάδων, οι οποίοι ενεργοποιούνται σε διάφορους κλάδους της μεταποίησης, συνελέγη δε από σπουδαστές του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του ΤΕΙ Κρήτης στα πλαίσια μαθήματος ερευνητικών μεθόδων. Συνολικά, οι μικρές μονάδες που διερευνήθηκαν κατά το 1998-99 και λαμβάνονται υπόψη στην παρούσα εργασία είναι 41. Να σημειώσω ακόμα πως οι περισσότεροι από τους απαντώντες είναι άνδρες (όλοι οι μηχανουργοί και το μεγαλύτερο μέρος των υπολοίπων). Ακόμα, πως η άντληση των πληροφοριών προέρχεται από υλικό το οποίο συνέλεξα ο ίδιος, με εξαίρεση το δείγμα από την Κρήτη, τις οποίες πληροφορίες και επεξεργάστηκα. Τα χρησιμοποιούμενα ερωτηματολόγια είναι μεταξύ τους συμβατά.

Από την άλλη πλευρά, παρατηρείται στο δείγμα του 1998-99 αξιόλογη αύξηση (11%) του αριθμού των δηλούμενων ως ανειδίκευτων εργατών, καθώς και μείωση των μαθητευομένων σε σχέση με το δείγμα του 1988-89. Η αύξηση των ανειδίκευτων εργατών εμφανίζεται κυρίως στις δύο πρώτες κατηγορίες μικρών μονάδων, στις βιοτεχνικές και σε αυτές με «μικρούς εργοδότες». Επίσης, οι βιοτεχνικές είναι αυτές που «χάνουν» τους μαθητευομένους.

Συγγένεια

Οι μισθωτοί εργάτες μπορούν επίσης να διαχωριστούν στη βάση των συγγενικών δεσμών που τυχόν έχουν με τους εργοδότες τους. Διακρίνονται, λοιπόν, σε απλούς μισθωτούς εργάτες, σε συγγενείς (τρεις στις τέσσερις περιπτώσεις είναι στενοί συγγενείς, μέλη δηλαδή πυρηνικής οικογένειας) και σε πλασματικούς συγγενείς (λ.χ. κουμπάροι, βαφτισιομοί).

Οι τελευταίοι, οι πλασματικοί συγγενείς που είναι κυρίως κουμπάροι, δεν είναι αριθμητικά πολλοί. Όμως, η παρουσία ενός μόνον απ' αυτούς σε ένα εργαστήριο έχει μεγάλη σπουδαιότητα, ακριβώς επειδή κατά κανόνα είναι πολύ ικανοί τεχνίτες και διαθέτουν πολλαπλές δεξιότητες. Η ύπαρξή τους στα πλαίσια ενός βιοτεχνικού εργαστηρίου όπου κατά κύριο λόγο εντοπίζονται, σημαίνει τον διπλασιασμό ή πολλαπλασιασμό της διαθέσιμης εξειδικευμένης εργασίας, ο δε εργοδότης-πλασματικός συγγενής μπορεί να στηριχθεί σ' αυτούς για να εκτελέσουν, συχνά μόνοι τους, ποικιλομορφία εργασιών· δεν απαιτείται η παρακολούθηση-καθοδήγησή τους, εάν δε χρειαστεί, μπορούν να τον υποκαθιστούν πλήρως. Αυτά είναι στοιχεία που ενισχύουν την αποδοχή και εμπιστοσύνη που χαρακτηρίζει τις σχέσεις του εργοδότη απέναντί τους.

Το υψηλό τεχνικό επίπεδο ήταν αυτό που κατά πρώτον προσέλκυσε την προσοχή και το σεβασμό των εργοδοτών σε εκείνους τους εργαζομένους με τους οποίους αργότερα σύναψαν σχέσεις πλασματικής συγγένειας. Η ειδική σχέση ανάμεσά τους εδράζεται στο γεγονός πως αποτελούν μέλη του ίδιου «συναφιού», είναι ομότεχνοι. Το στοιχείο αυτό θέτει στο ίδιο επίπεδο τέτοιας ποιότητας εργαζομένους τεχνίτες με τους εργαζόμενους εργοδότες καθιστώντας τους δυνητικά, αλλά όχι βέβαια υποχρεωτικά, πλασματικούς συγγενείς. Σε αντάλλαγμα για τη διασφάλιση της εργασίας τους, για καλύτερη αμοιβή και μια περισσότερο υπεύθυνη θέση και άλλα ανάλογα ευεργετήματα, οι ειδικευμένοι τεχνίτες συμμαχούν με τους εργαζόμενους εργοδότες και εργάζονται με επιμέλεια και υπευθυνότητα. Οι διάφορες λειτουργίες της σχέσης αυτών των πλασματικών συγγενών είναι σε μεγάλο βαθμό αδιαχώριστα συνυφασμένες μεταξύ τους: το προσωπικό, συναισθηματικό, θρησκευτικό, οικονομικό και κοινωνικό στοιχείο συνυπάρχουν, αλληλοδιεισδύουν και διαντιδρούν, αποτελούν δε χαρακτηριστική περίπτωση διεύρυνσης δευτερογενών σχέσεων σε πρωτογενείς. Ουσιαστικά, οι πλασματικές συγγένειες στο συγκεκριμένο πλαίσιο αποτελούν προσωπικές συμμαχίες ατόμων, τα οποία καταλαμβάνουν διαφορετικές ιε-

ραρχικά θέσεις αλλά διαθέτουν παρόμοιες εμπειρίες στην ίδια τέχνη. Σε τελευταία, πάντως, ανάλυση υπόκεινται στις εντολές του εργοδότη όπως ακριβώς και οι άλλοι μισθωτοί εργάτες· δεν εμπλέκονται σε αυτό που έχει αποκληθεί «συν-εκμετάλλευση» (co-exploitation) (Hill 1986, 17-18).

Η ευρεία συμμετοχή μελών της οικογένειας ως εργαζομένων, αλλά και ως συνεταιίρων, ευρύτερα το στοιχείο της πολύμορφης ευελιξίας που η οικογένεια ως πλαίσιο παρέχει στη μικροεπιχείρηση έχει επισημανθεί κατ' επανάληψιν (δες λ.χ. τις Baines and Wheelock 1998). Στην παρούσα διερεύνηση επιχειρείται η εκ του σύνεγγυς εξέταση αυτής της ευελιξίας αναφορικά με τον ειδικό ρόλο που διαδραματίζουν στις εργοδοτικές στρατηγικές ελέγχου.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Ποσοστό (%) μονάδων στις οποίες εργάζονται συγγενείς
(πραγματικοί και πλασματικοί) των ιδιοκτητών

Είδος Μονάδας	1988-89	1998-99
Βιοτεχνικές	64	65
Μικρών Εργοδοτών	71	68
Μεγαλύτερων Εργοδοτών	27	20

Κατ' αρχήν, οι μισθωτοί εργαζόμενοι οι οποίοι είναι μέλη της ίδιας οικογένειας ή έχουν άλλους συγγενικούς δεσμούς με τους εργοδότες τους, στη μεγάλη τους πλειονότητα απασχολούνται στις μονάδες των βιοτεχνιών και των μικρών εργοδοτών, όπως εμφανίζεται από την παράθεση των σχετικών εμπειρικών ευρημάτων του πίνακα 2. Αυτού του είδους οι εργαζόμενοι είναι αφοσιωμένοι στη μικρή οικογενειακή επιχείρηση. Κατά τρόπο αυτόματο συνάπτουν συμμαχία, η οποία είναι προέκταση της οικογενειακής αλληλεγγύης¹¹, με τους εργαζόμενους εργοδότες-συγγενείς τους· δίνουν προτεραιότητα στην επιχείρηση σε σχέση με τις προσωπικές τους επιδιώξεις. Πράττουν κατ' αυτόν τον τρόπο ακριβώς επειδή προσλαμβάνουν τα προσωπικό τους συμφέρον ως ταυτόσημο αλλά και υποδεέστερο του συμφέροντος της επιχείρησης, η δε αποζημίωσή τους εν μέρει περιλαμβάνει μη-υλικού χαρακτήρα ανταμοιβή.

Η απασχόλησή τους έχει ιδιαίτερα θετικές συνέπειες για τη μικρή μονάδα, καθώς προσφέρουν την εργασία τους σε τιμή συνολικά χαμηλότερη της τρέχουσας και με αυτό τον τρόπο συμβάλλουν στη μείωση του εργατικού κόστους της επιχείρησης. Από τα συλλεγμένα εμπειρικά δεδομένα προκύπτει ότι το 65% περίπου των συγγενών-εργατών λαμβάνουν ένα κανονικό ημερομίσθιο, το 25% παίρνει ένα μικρό επίδομα, ενώ ένα 10% αντλεί χρήματα από το ταμείο μέχρι ένα καθορισμένο

11. Για την οικογενειακή αλληλεγγύη και τους περιορισμούς της, δες Weber 1978, 356-9.

όριο. Εν τω μεταξύ, η διάρκεια της εργάσιμης ημέρας τους δεν περιορίζεται στις περίπου 7,5 ώρες των κανονικών εργατών. Κατά μέσο όρο εργάζονται 8,8 έως 9,1 ώρες ανάλογα με τον κλάδο οικονομικής τους δραστηριοποίησης, επεκτείνεται δε η απασχόλησή τους και κατά τα Σάββατα και τις αργίες όταν είναι αναγκαίο. Τα παραπάνω, σε αδρές γραμμές, ισχύουν διαχρονικά. Γενικότερα, εργάζονται 17% περισσότερες ώρες από ό,τι οι κανονικοί μισθωτοί εργάτες και πληρώνονται το ίδιο ή και λιγότερο.

Εκεί, όμως, όπου η συνεισφορά των εργαζομένων με οικογενειακούς-συγγενικούς δεσμούς με την επιχείρηση υπερβαίνει το ειδικό βάρος που μπορεί να έχουν οι κανονικοί μισθωτοί εργάτες, ακόμα και όταν οι τελευταίοι είναι ειδικευμένοι τεχνίτες, είναι όταν ληφθεί υπόψη η ένταση της εργασίας τους, το μέγεθος της προσπάθειας την οποία καταβάλλουν. Φαίνεται ότι επειδή η προσπάθειά τους είναι εθελοντική, ενέχει το στοιχείο της οικογενειακής αλληλεγγύης και ταύτισης, ενώ, επειδή δεν επιχειρείται να τους την αποσπάσουν, όπως στην περίπτωση των άλλων μισθωτών εργατών, είναι σημαντικά ανώτερη της προσπάθειας των τελευταίων.

Ένα πρόσθετο σημαντικό πλεονέκτημα της απασχόλησης μελών της οικογένειας ή άλλων συγγενών-εργαζομένων είναι ότι συμβάλλουν αποτελεσματικά στον έλεγχο των απλών εργατών. Ο εργοδοτικός έλεγχος που καλούνται να ασκήσουν αποτελεί στοιχείο αδιαχώριστο των οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Αν για αναλυτικούς λόγους διαχωριστεί, θα πρέπει πάντως να λαμβάνεται υπόψη ότι ασκείται στο πλαίσιο των υποχρεώσεων της οικογενειακής αλληλεγγύης και ότι υπεισέρχεται σ' αυτόν, ως δεδομένο, το συναισθηματικό στοιχείο όπως και οι ταυτοποιήσεις που χαρακτηρίζουν τις οικογενειακές σχέσεις.

Αυτό προκύπτει με μεγαλύτερη σαφήνεια όταν λάβουμε υπόψη ότι αυτοί οι εργαζόμενοι, μαζί με τους (εργαζόμενους) εργοδότες και τους πλασματικούς συγγενείς (οι οποίοι όπως ήδη τονίστηκε διαθέτουν υψηλό επίπεδο τεχνικής και πολλαπλές δεξιότητες), συγκροτούν έναν άξονα που κοινό παρανομαστή έχει την προώθηση των συμφερόντων των εργοδοτών (και της οικογένειάς τους): τον ονομάζω «εργοδοτικό συνασπισμό» ή «εργοδοτικό μπλοκ». Τα μέλη αυτού του συνασπισμού εργάζονται δίπλα-δίπλα με τους απλούς μισθωτούς εργάτες, αναλαμβάνοντας έναν ρόλο ενεργής παρακολούθησης και ελέγχου της εργασίας των τελευταίων οι οποίοι, ουσιαστικά, βρίσκονται υπό συνθήκες διευρυμένου «άμεσου ελέγχου», καθόσον η αναφορά του όποιου «παραπτώματός» τους στον εργοδότη είναι βέβαιη και άμεση. Ανεξάρτητα από το εάν οι ασκούντες ελεγκτικό ρόλο έχουν και τυπικά ρόλο εργοδηγού, κάτι το οποίο εξαρτάται από το επίπεδο ειδίκευσής τους, είναι σε θέση να παρακολουθούν στενά την εργασία των απλών εργατών. Η απλή και μόνο παρουσία όσων ταυτίζονται με τους ιδιοκτήτες της επιχείρησης στο διπλανό πάγκο με τους κανονικούς εργάτες επιφέρει τα δικά της αποτελέσματα. Οι κινήσεις και η εργασία του κάθε μισθωτού είναι υπό συνεχή άμεση επιτήρηση και αυτόχρονα έλεγχο, παρεμποδίζονται δε οι όποιες προσπάθειες των απλών εργατών να διεκδικήσουν τα συμφέροντά τους με τρόπο συλλογικό, ενώ δυσχεραίνεται η έκφραση

διαφωνίας. Τα «άμεσα, αυθαίρετα και προσωπικά» (Edwards 1979, 34-6) χαρακτηριστικά αυτού του διευρυμένου απλού ελέγχου εν μέρει περιορίζονται όταν τον ρόλο του εργοδηγού τον εκπληρώνει είτε ο ίδιος ο βιοτέχνης ή κάποιος άλλος συγγενής (αληθινός ή πλασματικός), πού όμως είναι ειδικευμένος εργάτης-τεχνίτης. Σε τέτοιες περιπτώσεις η επιτήρηση των εργαζομένων εστιάζεται περισσότερο στα κριτήρια της ποιότητας της εργασίας, στο ρυθμό εργασίας και στην απόδοσή τους. Σε διαφορετική περίπτωση, όπως ήδη υπαινίχθηκα, δύσκολα συγκρατείται η αυθαιρεσία.

Η αναλογία εργοδοτικού «μπλοκ»-μισθωτών εργαζομένων είναι τέτοια που ουσιαστικά ασκείται μια ιδιαίτερα στενή επιτήρηση/έλεγχος. Ως μέτρο σύγκρισης να αναφέρω τον λόγο εργατών-επιβλεπόντων, ο οποίος είναι 20:1 σε μια σύγχρονης τεχνολογίας σχετικά νέα μονάδα της Nissan. Η αναλογία αυτή θεωρείται ότι χαρακτηρίζει την επιτήρηση που ασκείται στους εργάτες ως «στενή» (Geary 1996). Στις μικρές, λοιπόν, επιχειρήσεις, όπου η αντίστοιχη αναλογία είναι της τάξης του 2,5-3:1 (δες πίν. 3), ο έλεγχος που ασκείται είναι ασφυκτικός: κυριολεκτολογεί κανείς όταν διαπιστώνει πως οι επιτηρούντες είναι «πάνω από τον ώμο» των επιτηρουμένων.

Να σημειώσω ότι ο λόγος εργοδοτικού μπλοκ - απλών εργατών είναι υψηλότερος στις βιοτεχνικές μονάδες, όπου συχνά οι τελευταίοι είναι λιγότεροι. Αντίστροφα, στις μεγαλύτερες από τις μικρές επιχειρήσεις οι οποίες διακρίνονται από ένα υψηλότερο λόγο κανονικών εργατών προς μέλη της οικογένειας των ιδιοκτητών, η προσωπική επιτήρηση των μισθωτών εργατών είναι περιορισμένη. Εξάλλου, ένας πρόσθετος ειδικός λόγος για τον οποίο οι βιοτέχνες ελέγχουν στενά τους εργαζομένους «τους» είναι να προκαταλάβουν κάθε απόπειρα εξειδικευμένου εργάτη να καταστεί ανεξάρτητος αποσπώντας πελάτες ή/και ιδιοποιούμενος εμπορικά μυστικά: αυτό δεν ισχύει στον ίδιο βαθμό στα πλαίσια μιας μεγαλύτερης επιχείρησης. Σήμερα, οι μεγαλύτερες από τις εταιρείες που διερεύνησα στηρίζονται σε εργοδηγούς και τεχνικές συσκευές, στις οποίες, ως έναν βαθμό, ενσωματώνεται το στοιχείο του ελέγχου. Παρά ταύτα, οι περισσότεροι εκ των ερωτηθέντων «μεγαλύτερων εργοδοτών» ακόμα και σήμερα ασκούν ένα μέτρο άμεσου απλού ελέγχου πάνω στους εργάτες παράλληλα με στοιχεία πατερναλισμού στην προσέγγιση απέναντί τους.

Αναφορικά με τις εργοδοτικές στρατηγικές ελέγχου, ενδιαφέρον έχουν τα ιδιαίτερα κριτήρια που χρησιμοποιεί η καθεμιά από τις τρεις κατηγορίες μικρών επιχειρηματιών για την πρόσληψη προσωπικού καθώς από αυτά ήδη προδιαγράφεται η αντίστοιχη (διαφορετική) στρατηγική ελέγχου.

Για τους βιοτέχνες, η πρόσληψη ενός μισθωτού προφανώς αφετηρία έχει την ανάγκη για κάποιον ικανό εργάτη, κατά περίπτωση ειδικευμένο ή ανειδίκευτο. Όμως, η διαδικασία της επιλογής υπερβαίνει αυτό το κριτήριο της ικανότητας. Μεγάλη σημασία έχουν η προσωπική γνωριμία και αποτίμηση του χαρακτήρα του υποψηφίου προς πρόσληψη, καθώς και οι απόψεις που έχει ο τελευταίος. Για να γίνει μια τέτοια εκτίμηση ο εργοδότης στηρίζεται είτε σε συστάσεις τις οποίες δίνουν συνάδελ-

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Κατάταξη του εργατικού δυναμικού των δειγμάτων του 1988-89 και 1998-99 με βάση τη συγγένεια και την αναλογία εργαζομένων-μονάδων, σε μονάδες όπου απασχολούνται συγγενείς και άλλοι μισθωτοί εργαζόμενοι

Απλοί Εργάτες (α)	Εργαζόμενοι Συγγενείς (β)	Πλασματικοί Συγγενείς (γ)	Εργαζόμενοι Εργοδότες (δ)	«Μπλοκ» Βιοτεχνών (ε)=β+γ+δ	Εργατικό δυναμικό, Σύνολο (στ)=α+β+γ+δ	Λόγος στ/ε
1988-89: Σε σύνολο 100 μονάδων, οι 46 ή 46% απασχολούσαν συγγενείς και μισθωτούς εργάτες						
N 250/46 5,4	83/46 1,8	16/14 1,2	74/46 1,6	173/46 3,8	423/46 9,2	1/2,5
1998-99: Σε σύνολο 41 μονάδων, οι 21 ή 51% απασχολούσαν συγγενείς και μισθωτούς εργάτες						
N 129/21 6,1	33/21 1,6	5/5 1	32/21 1,5	70/21 3,3	199/21 9,5	1/2,9

(*) Αναλογία εργαζομένων προς αριθμό μονάδων για κάθε κυψέλη.

Στρογγυλεμένοι αριθμοί ως προς το τελευταίο δεκαδικό· υπολογισμοί δικό μου.

φοί του, συγγενείς, φίλοι ή άλλοι οι οποίοι έχουν γνώση του προσώπου του υπό πρόσληψη εργάτη, είτε σε πρότερη γνωριμία-γνώση του υποψηφίου. Μάλιστα το 50% των ερωτωμένων ανέφερε την ύπαρξη προγενέστερης προσωπικής σχέσης με τους εργάτες τους. Προφανής είναι εδώ η επιδίωξη, μέσα από την υποχρέωση του νέου εργαζομένου στον εργοδότη, να τον δεσμεύσει και να τον ελέγξει, ενώ υποδηλώνεται και η «προδιάθεση» για πατερναλιστική ή συναδελφωτική αντιμετώπισή του.

Οι απρόσωποι τρόποι στρατολογίας εργατών, όπως είναι οι μικρές αγγελίες στις εφημερίδες ή η απεύθυνση στον ΟΑΕΔ, δεν ήταν δημοφιλείς ανάμεσα στους βιοτέχνες· αναφέρθηκε μόνο από το 23%. Στον αντίποδα βρίσκονται οι μεγαλύτεροι εργοδότες, οι οποίοι βασικά στηρίζονται σε απρόσωπους τρόπους στρατολογίας εργατών (κατά 60%) και λιγότερο σε υποδείξεις συναδέλφων τους (23%) ή σε άλλες μεθόδους (17%), και οι οποίοι ελέγχουν τους εργάτες με περισσότερο απρόσωπους τρόπους. Οι μικροί εργοδότες καταλαμβάνουν ενδιάμεση θέση: οι προσωπικοί τρόποι στρατολογίας αναφέρθηκαν από ένα 44%, οι απρόσωποι από ένα 41%, οι δε «άλλοι» τρόποι από το 15%¹².

12. Οι αποκλίσεις ανάμεσα στις δύο διαφορετικές χρονικά μετρήσεις είναι πολύ μικρές, της τάξης του 1-2% περίπου. Τα εμφανιζόμενα ποσοστά αποτελούν μέσους όρους.

4. Πρόσθετα ευρήματα - συζήτηση

Κατ' αρχήν, επιβεβαίωση της υπόθεσης για τον ευεργετικό, θετικό χαρακτήρα των ευρύτερων μεταβολών στον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων θα αποτελούσε η διεύρυνση της πρακτικής της «υπεύθυνης αυτονομίας» στους μισθωτούς εργαζομένους. Κάτι τέτοιο θα υποδήλωνε την ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων τύπου «υψηλής εμπιστοσύνης» (Fox 1974), θα ήταν ένδειξη ότι υποχωρεί σχετικά το στοιχείο του καταναγκασμού και ότι η εργασία αποτελεί, περισσότερο από ό,τι προηγουμένως, τρόπο κατάφασης της ανθρώπινης φύσης των εργαζομένων και πεδίο ελευθερίας (Αρεντ 1986). Όμως, δεν υπάρχουν ενδείξεις ότι αυξήθηκε ο αριθμός των μισθωτών εργατών, κατ' ανάγκη τεχνιτών, που να απολαμβάνουν μεγαλύτερου βαθμού αυτονομίας στην εργασία τους και που θα υποδηλωνόταν με επέκταση της συναδελφωτικής στρατηγικής ελέγχου. Εξάλλου, αξιόλογες μεταβολές στην κατεύθυνση της αυτονομίας δεν έχουν παρατηρηθεί ούτε στις εργοδοτικές στρατηγικές που ασκούνται στις μεγάλες επιχειρήσεις χωρών με εκτεταμένη βιομηχανική βάση, όπου έχει πραγματοποιηθεί η εισαγωγή των νέων παραγωγικών τεχνολογιών και οι οποίες έχουν έναν περισσότερο κεντρικό ρόλο στις διαδικασίες που έχουν καταγραφεί ως παγκοσμιοποίηση (λ.χ. δεσ Geary 1996).

Να συγκρατήσουμε ότι ο εργοδοτικός συνασπισμός δεν παρουσιάζει αξιοσημείωτες διαφοροποιήσεις. Απλά στη νεότερη διερεύνηση εμφανίζονται να είναι ελαφρώς λιγότερα τα εργαζόμενα μέλη των οικογενειών των εργοδοτών. Ως προς τους εξειδικευμένους, αυτοί εκτός από μια ελαφριά κάμψη, ουσιαστικά παραμένουν στα επίπεδα του αρχικού δείγματος, ενώ, όπως προαναφέρθηκε, εμφανίζεται αύξηση των ανειδίκευτων και μείωση των μαθητευομένων.

Το νέο στοιχείο είναι η εμφάνιση ανειδίκευτων εργατών που μιλούν ως μητρική τους γλώσσα την αλβανική, την πολωνική, τη βουλγαρική, τη ρωσική, την ουκρανική ή τη ρουμανική και τους οποίους οι εργοδότες τους όχι σπάνια αποκαλούν σε τρίτους, όπως στον γράφοντα, όχι με το μικρό τους όνομα ή το επίθετό τους αλλά ως «ο Αλβανός, ο Πολωνός», κ.ο.κ., επιδιώκοντας με αυτό τον τρόπο να δηλώσουν την απόσταση που τους χωρίζει από αυτούς. Αυτοί, οι συχνά παράνομοι μετανάστες εργάτες φαίνεται όχι τόσο να εκτοπίζουν όσο να συμπληρώνουν από μακρού υφιστάμενα κενά της αγοράς εργασίας σε ανειδίκευτους, λιγότερο δε και σε ειδικευμένους εργάτες. Παρατηρήθηκε να εργάζονται σε κάθε είδους επιχείρηση, οσοδήποτε μικρή κι αν είναι αυτή, θα έλεγα δε ιδιαίτερα σε πολύ μικρές μονάδες. Φαίνεται ότι για την πρόσληψή τους συχνά, όχι όμως αποκλειστικά, μεσολαβεί άλλος ομοεθνής τους εργάτης αλλά και ότι η παραμονή τους, ειδικά των ανειδίκευτων, σε ένα εργαστήριο είναι συνήθως πολύ σύντομη. Αποτελούν εργατικό δυναμικό που κατ' εξοχήν χαρακτηρίζεται από πρόσκαιρη παραμονή σε έναν εργοδότη και συχνή εναλλαγή εργοδότη.

Θα ήταν δυνατόν να υποστηριχθεί ότι, λόγω της πρόσληψης αριθμού «ξένων» ανειδίκευτων και μερικά ειδικευμένων εργατών, εμφανίζεται σήμερα αύξηση της

«υπερ-εκμετάλλευσης» στις πολύ μικρές μονάδες, καθόσον αυτοί αποτελούν ιδιαίτερα αδύνατο και περιθωριοποιημένο τμήμα της εργατικής τάξης. Βέβαια, το εθνικό στοιχείο στο εργατικό δυναμικό δεν αποτελεί ένα εντελώς νέο δεδομένο. Προϋπήρχε, αλλά ήταν περιορισμένης έκτασης και αφορούσε ουσιαστικά ειδικευμένους εργάτες, οι οποίοι είχαν αποκτήσει τις τεχνικές τους δεξιότητες πριν έρθουν στην Ελλάδα. Όμως, την τελευταία δεκαετία εντοπίζεται στις μικρές μονάδες μια σημαντική διεύρυνση του αριθμού των αλλοδαπών ανειδίκευτων εργατών, αλλά και των ειδικευμένων, οι οποίοι λαμβάνουν ένα περιορισμένο ημερομίσθιο – σε ορισμένες περιπτώσεις και κάτω από το κατώτατο βασικό¹³.

Τα παραπάνω αποτελούν, νομίζω, απόδειξη ότι το εργατικό προσωπικό, ακόμα και στις λιλιπούτειες μονάδες, είναι πολύμορφο. Αυτό το αντιλαμβάνονται οι εργοδότες τους και ακολουθούν όχι ενιαία αλλά διαφοροποιημένη στάση-στρατηγική απέναντί τους: οι ασκούμενες στρατηγικές ελέγχου μορφοποιούνται αναλόγως του τμήματος των εργατών στους οποίους απευθύνονται. Οι εργαζόμενοι μπορεί να έχουν κεντρικό, περιφερειακό ή ενδιάμεσο ρόλο και σημασία για την επιχείρηση, καθώς και μεγαλύτερη ή μικρότερη διαπραγματευτική ισχύ, παράγοντες που καθορίζουν τους τρόπους με τους οποίους επιχειρείται η υπαγωγή τους. Έτσι, απέναντι στους «κεντρικούς» (core) εργάτες ασκείται η συναδελφωτική στρατηγική (ή τακτική), ενώ απέναντι στους περισσότερο περιφερειακούς οι άλλες πρακτικές, π.χ. πατερναλισμός ή υπερ-εκμετάλλευση. Δεν υπάρχει, λοιπόν, μια ενιαία στρατηγική

13. Οι ξένοι ανειδίκευτοι εργάτες, κυρίως Αλβανοί, αποτελούν περιθωριακό τμήμα των εργαζομένων στις μικρές επιχειρήσεις της μεταποίησης. Στερημένοι των πολιτικών και κοινωνικών τους δικαιωμάτων παρουσιάζουν κατ' αρχήν ομοιότητα με την περιγραφή που δίνει ο Dombois εργαζομένων σε αντίστοιχες μονάδες στην Μπογκοτά της Κολομβίας. Ο συγγραφέας αυτός αναφέρει ότι οι μισθωτοί εργαζόμενοι στις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις τυπικά είναι πολύ περιορισμένων δεξιοτήτων και πείρας, απασχολούνται σε ανειδίκευτες και πτωχά αμειβόμενες δουλειές, ενώ οι προσωπικές εξειδίκευσης, κατάρτισης, προαγωγής και μονιμότητάς τους στην απασχόληση είναι εξαιρετικά περιορισμένες. Αποτελούν εργαζόμενους, εθισμένους σε άτυπες σχέσεις απασχόλησης, στους οποίους δεν προσφέρονται ούτε οι ανεπαρκέστατες εγγυήσεις οι οποίες, εν πάση περιπτώσει, είναι ευρύτερα διαθέσιμες, καθώς κατοχυρώνονται από το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο. Οι εργάτες αυτοί δεν ακολουθούν μια τροχιά καριέρας, σταδιακή και ανοδική, παρά συχνά-πυκνά αλλάζουν δουλειά. Υπό αυτές τις συνθήκες, η εργασία στις μικρές μεταποιητικές εταιρείες είναι κάτι το προσωρινό. Όπως δε οι εργοδότες αντιμετωπίζουν τους εργαζομένους ως προσφερόμενη εργασία η οποία εύκολα μπορεί να υποκατασταθεί, έτσι και οι εργαζόμενοι δε θεωρούν ότι έχουν μέλλον κοντά στους μικρούς εργοδότες τους (Dombois 1993, 104).

Απέναντι σε αυτή την περιγραφή, η ιδιομορφία των αλβανών ανειδίκευτων εργατών είναι ότι στην πορεία, ορισμένοι εξ αυτών αποκτούν κάποιες δεξιότητες. Στη διερεύνησή μου σε μηχανουργεία διαπίστωσα την ύπαρξη σαφών ενδείξεων ότι σταδιακά καταλαμβάνουν θέσεις ημι-ειδικευμένων και ειδικευμένων εργατών σε ένα πλαίσιο όμως που το ημεδαπό εργατικό δυναμικό σπανίζει. Εμφανίζεται δηλαδή μια τροχιά καριέρας καθώς υπάρχουν εσωτερικές αγορές εργασίας ακόμα και μέσα στη μικροεπιχείρηση, ή είναι δυνατή η δημιουργία καριέρας με τη μεταπήδηση από τη μια ομοειδή επιχείρηση σε άλλη.

εργοδοτικού ελέγχου αλλά αποτελεί βασική επιλογή η *ad hoc* στάση η οποία σχετίζεται με τους συγκεκριμένους εργαζομένους.

Να σημειώσω ακόμα ότι η πλειονότητα των μισθωτών εργατών είναι νέοι στην ηλικία, ότι απουσιάζει παντελώς η συνδικαλιστική τους οργάνωση και συνεπώς η αντίστασή τους δεν είναι συλλογική και οργανωμένη. Αυτά αυτόχρονα δηλώνουν ότι οι εργάτες, καθώς αντιμετωπίζουν εξατομικευμένα τον εργοδότη, διαθέτουν περιορισμένες δεξιότητες, συνθήκη που αδυνατίζει ακόμα περισσότερο τη διαπραγματευτική τους θέση. Όταν δε συνδυάζονται (σωρευτικά) και με παράγοντες όπως το λεγόμενο κοινωνικό φύλο, τη διαφορετική εθνοτική προέλευση ή την ξενική καταβολή, τότε φθίνει ακόμα περισσότερο η διαπραγματευτική ισχύς τους, ενώ, αντίθετα, ενδυναμώνεται αυτή του εργοδότη.

Η οικογένεια ως μορφή ελέγχου του εργατικού δυναμικού

Το δεδομένο της ύπαρξης και διατήρησης σημαντικού αριθμού συγγενών και εργοδοτών στις πολύ μικρές επιχειρήσεις αναδεικνύει το ρόλο της οικογένειας στις στρατηγικές εργοδοτικού ελέγχου και χρειάζεται περαιτέρω ανάλυση. Η εμπλοκή της οικογένειας (και της συγγένειας) πραγματοποιείται σε τρία επίπεδα. Κατ' αρχήν, στο εσωτερικό της με τη διασφάλιση της πολύτιμης εργατικής δύναμης μελών της. Η πρακτική της χρήσης οικογενειακής εργασίας εμπεριέχει το στοιχείο να εδράζεται ο έλεγχος ως προς αυτή στην (εσωτερικευμένη) συναισθηματική πρόσδεση που χαρακτηρίζει το οικογενειακό μόρφωμα.

Κατά δεύτερον, η οικογένεια των εργαζομένων-ιδιοκτητών κινητοποιεί τα εργαζόμενα μέλη της ως φορείς ελέγχου. Αυτά, λόγω της φυσικής τους παρουσίας στο εργαστήριο (ή στο κατάστημα ή στο γραφείο), ασκούν άμεσο έλεγχο στους λοιπούς μισθωτούς.

Μια τρίτη επίδραση της οικογένειας είναι η συχνά εμφανιζόμενη οικογενειακή (familial) αναλογία στις σχέσεις ανάμεσα σε εργοδότες και εργάτες μέσα σε μια μικρή επιχείρηση. Η αναλογία έγκειται στον εργοδοτικό ισχυρισμό, ο οποίος ακούγεται πολύ συχνά, ότι «είμαστε μια μεγάλη οικογένεια», ή «είμαστε αγαπημένοι, σαν μια οικογένεια». Εμπεριέχει το στοιχείο να είναι αντιληπτός ο εργαζόμενος ως μέλος της οικογένειας και συνοδεύεται από την αντίληψη και συνάμα προσδοκία ότι οι καθιερωμένες οικογενειακές σχέσεις μπορούν να μεταφερθούν και αναπαραχθούν μέσα στη μικρή επιχείρηση. Εάν μοιάζουν, τότε θεωρούνται από τους εργοδότες αποδεκτές· εάν «όχι», αντιμετωπίζονται ως αρνητικές. Η ιδεολογία αυτή αναπαράγει τους οικογενειακούς ρόλους και ανισότητες σε ένα εξω-οικογενειακό πλαίσιο (Rainnie 1989, Holliday and Letherby 1993) και καλλιιεργεί στάσεις και αντιλήψεις σύμφωνα με τις οποίες ο εργαζόμενος αποτελεί μέλος της οικογένειας του εργοδότη και συνεπώς δεσμεύεται από συναισθηματικού τύπου υποχρεώσεις απέναντί του, απέναντι στην επιχείρηση-οικογένειά «του».

Αυτή η αναλογία-ιδεολόγημα αποτελεί μεν ένα λίγο-πολύ αυθόρμητο τρόπο

προσαρμογής των εργοδοτών στον εργοδοτικό τους ρόλο και χρησιμεύει στον έλεγχο της εργασιακής προσπάθειας που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι. Πάντως, επειδή προκύπτει αυθόρμητα, δεν είναι και λιγότερο συνειδητή, όπως προκύπτει από σχετικά σχόλια που αριθμός ερωτώμενων βιοτεχνών και μικρών εργοδοτών διατύπωσε –λόγω του περιορισμένου του χώρου δεν μπορώ να αναφερθώ αναλυτικά σε αυτά. Νομίζω ότι θα μπορούσε το πλέγμα των επιδράσεων της οικογένειας στις εργοδοτικές στρατηγικές να χαρακτηριστεί *οικογενειακός έλεγχος* και ότι θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ως μια σημαντική διάσταση του εργοδοτικού ελέγχου με πρόδηλη σημασία τόσο για τον αποπλισμό των εργαζομένων όσο και για τη πατερναλιστική ή συναδελφωτική στρατηγική. Οποσδήποτε ο οικογενειακός έλεγχος διατηρεί διαχρονικά ακέραια τη σημασία του.

5. Συμπεράσματα

1. Έξω και πέρα από το διαχωρισμό για τον τυπικό ή άτυπο χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων στις πολύ μικρές επιχειρήσεις θα πρέπει να αναγνωριστεί και να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη η οικογενειακή διάσταση στις διάφορες εργοδοτικές στρατηγικές ελέγχου, το γεγονός, δηλαδή, ότι μέλη της οικογένειας του εργοδότη, ή των εργοδοτών, ασκούν ελεγκτικό ρόλο ως προς τους μισθωτούς εργαζομένους. Ρόλο ο οποίος, επειδή αποτελεί στοιχείο του πλαισίου μέσα στο οποίο διαμορφώνεται η διαδικασία διαπραγμάτευσης της εργασιακής προσπάθειας την οποία οι τελευταίοι καταβάλλουν, υπεισέρχεται στον καθορισμό της. Ο έλεγχος τον οποίο ασκούν τα μέλη της οικογένειας των εργοδοτών αποτελεί περιοριστικό παράγοντα, ο οποίος συνδιαμορφώνει το βαθμό εξάρτησης του εργοδότη από τον εργαζόμενο και την ικανότητα του δεύτερου για αντίσταση.
2. Εμπειρικά επιβεβαιώνεται ότι η ιδεολογία της οικογένειας αποτελεί συμπληρωματικό εξουσιαστικό «όπλο», χρησιμοποιούμενο ευρύτατα για τη διαμόρφωση κοσμο-εικόνων και αυτονόητων μέσα στη μικρή επιχείρηση. Αποσκοπεί, ακριβώς, στην άσκηση ελέγχου επί της παραγωγικής προσπάθειας που καταβάλλουν οι μισθωτοί εργαζόμενοι.
3. Οι ποικίλες εργοδοτικές στρατηγικές ελέγχου δεν εφαρμόζονται κατά τρόπο ενιαίο στα πλαίσια της πολύ μικρής μεταποιητικής επιχείρησης. Οι εργοδότες διαφοροποιούν τις στρατηγικές τους απέναντι στον καθένα εργαζόμενο χωριστά. Η διαφοροποίηση στρέφεται πέρα του στοιχείου της εξειδίκευσης και ευρύτερης παραγωγικής σημασίας του εργαζομένου, το οποίο ουσιαστικά καθορίζει και το βαθμό εξάρτησης του εργοδότη από αυτόν. Σε αυτήν τη διαφοροποιημένη τακτική οι αντιστάσεις των εργαζομένων δεν έχουν συλλογικό χαρακτήρα καθώς η συλλογική τους οργάνωση δεν υφίσταται. Το αποτέλεσμα είναι η προσπέλαση αυτών των στρατηγικών ελέγχου και η επιβολή τους να είναι, σχετικά πάντοτε, «εύκολη» για τους εργοδότες.
4. Το στοιχείο της συνέχειας σε σχέση με τα όσα ίσχυαν στο παρελθόν (προ δεκα-

ετίας) αποτελεί το κύριο χαρακτηριστικό των εργασιακών σχέσεων στις υπό εξέταση μονάδες. Οι διαφοροποιήσεις αφορούν τη διαφορετική εθνοτική προέλευση μέρους των απασχολούμενων εργατών και του βαθμού της ειδίκευσής τους. Το εθνοτικό στοιχείο σε αρκετές περιπτώσεις οδηγεί σε περιορισμό της αμοιβής των εθνοτικά διαφορετικών εργατών και, δεδομένης της περιορισμένης ειδίκευσης αυτών των εργαζομένων, σε ευρύτερη χρήση των στρατηγικών του πατερναλισμού αλλά και της υπερ-εκμετάλλευσης.

5. Ενώ υφίσταται νομικό πλαίσιο ρύθμισης ζητημάτων όπως είναι το βασικό ημερομίσθιο, οι ώρες εργασίας ή οι όροι απόλυσης, δεν υπεισέρχεται στη διαπραγματευτική διαδικασία ο παράγοντας της συνδικαλιστικής οργάνωσης και της συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων καθόσον απουσιάζει παντελώς, δεν υφίσταται. Συνεπώς, κατά βάση, οι ρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων πραγματοποιούνται κατά τρόπο εξω-σωματειακό και οπωσδήποτε *άτυπο*. Η άτυπη διάσταση έχει επιπτώσεις. Αποτελεί χαρακτηριστικό των εργασιακών σχέσεων και βασικά «διευκολύνει» την επιβολή της εργοδοτικής άποψης. Οι διαφορές που αναφέρονται προσωποποιούνται και αυτό συνήθως διευκολύνει την επιβολή του εργοδότη.
6. Επιστρέφοντας στη σχέση των μικρών μονάδων με τον ευρύτερο καταμερισμό εργασίας, ο οποίος είναι το στοιχείο που προκαλεί τις αναδιαρθρωτικές κινήσεις, αλλά και με την εσωτερική ευρωπαϊκή αγορά, θα πρέπει να αναγνωριστεί ότι οι πολύ μικρές μονάδες χαρακτηρίζονται από παραπληρωματικό ή συμπληρωματικό παραγωγικό ρόλο ως προς τις καθεαυτό καπιταλιστικές επιχειρήσεις. Το είδος της σχέσης της μικρής επιχείρησης με τις μεγαλύτερες, εάν, δηλαδή, είναι «εξαρτημένη», «κυριαρχούμενη», «απομονωμένη» ή «καινοτομική» (Rainnie 1989, 85), αλλά και συνολικά με την ευρύτερη οικονομία, αποτελεί οπωσδήποτε σημαντικό παράγοντα διαμόρφωσης του πλαισίου μέσα στο οποίο ενεργοποιούνται οι εργασιακές σχέσεις.

Να θεωρήσουμε ως δεδομένο ότι επιδρούν οι ευρύτερες αλλαγές στις μονάδες των εργαζόμενων ιδιοκτητών. Ότι επιδρούν στη διαμόρφωση της δομής των ευκαιριών και εμποδίων, καθώς και στο επίπεδο των συνολικών τους σχέσεων με τις μεγαλύτερες μονάδες. Όμως δεν είναι σαφές εάν αυτές οι ευρύτερες μεταβολές είναι τόσο δραματικές όσο αρχικά είχε υποστηριχθεί και πάντως δε γίνονται αντιληπτές από τους μικρότερους επιχειρηματίες και τους βιοτέχνες ως διαδικασία η οποία κατά τρόπο συγκεκριμένο επιδρά επάνω τους. Οι διαφοροποιήσεις που σχετίζονται με την ΕΕ και τις διαδικασίες της παγκοσμιοποίησης γίνονται αντιληπτές ως μεταβολές στην αγορά γενικά και είναι απέναντι στην αγορά που ορισμένοι επιχειρούν την αναπροσαρμογή της θέσης τους. Πάντως, οι αναπροσαρμογές που ενεργούν είναι μάλλον περιορισμένες. Οπωσδήποτε, και αναφορικά με την ελληνική περίπτωση, οι εργασιακές σχέσεις στις πολύ μικρές βιοτεχνικές μονάδες δεν έχουν ουσιαστικά μεταβληθεί. Συνεπώς, εκ του αποτελέσματος θα μπορούσε να διατυπωθεί το συμπέρασμα ότι εμφανίζεται συνέχεια στις ακολουθούμενες εργοδοτικές στρα-

τηγικές ελέγχου: το ασυνεχές στοιχείο είναι η ενίσχυση της δύναμης των εργοδοτών έναντι των εργαζομένων στις μικρές επιχειρήσεις για λόγους που κατά άμεσο τρόπο δε σχετίζονται με τη σχέση τους με την οικονομία. Αναφέρω μόνο την εντόπια στενότητα εργατικού δυναμικού σε ορισμένους κλάδους της μεταποίησης και την έλευση μεταναστών εργατών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Arendt, Hanna (1986): *Η Ανθρώπινη Κατάσταση (Vita Activa)*, Αθήνα, εκδ. Γνώση.
- Curran, J. and Stanworth, J. (1979): «Worker Involvement and Social Relations in the Small Firms», *Sociological Review* 27 (2), 317-42.
- Baines, S. and Wheelock, J. (1998): «Working for Each Other: Gender, the household and microbusiness survival and growth», *International Small Business Journal* 17 (1), 16-35.
- Blyton, P. and Turnbull, P. (1998): *The Dynamics of Employers Relations*, second edition, Houndmills, Basingstoke, Macmillan.
- Brown, Richard K. (1992): *Understanding Industrial Organisations: Theoretical perspectives in industrial sociology*, London, Routledge.
- Burris, B. H. (1998): «Computerization of the Workplace», *Annual Review of Sociology*, 24, 141-57.
- Curran, J. (1991): «Employment and Employment Relations», in J. Stanworth and C. Gray (eds), *Bolton, 20 Years On: The small firm in the 1990s*, London, Paul Chapman Publishing.
- Dombois, Rainer (1993): «Small Firms and Labour Relations in Manufacturing Industry in Colombia», in Spath, B. (ed.), *Small Firms and Development in Latin America: The role of the institutional environment, human resources and industrial relations*, Geneva, International Institute for Labour Studies, pp. 93-107.
- Edwards, P. (1979): *Contested Terrain: The transformation of work in the 20th century*, London, Heinemann.
- Friedman, A. (1977): *Industry and Labour: Class struggle at work and monopoly capitalism*, London, Macmillan.
- Geary, John F. (1996): «Work Practices: The Structure of Work», in Paul Edwards (ed.), *Industrial Relations: Theory and practice in Britain*, Oxford, Blackwell, pp. 368-996.
- Giddens, Anthony (1997): *Sociology*, 3rd edition, Cambridge, Polity Press.
- Goss, David (1985): «Social Harmony and the Small Firm», *Sociological Review*, 36 (1), 114-32.
- Goss, David (1991): *Small Business and Society*, Routledge, London.
- Goffee, Richard and Scase, Richard (1982): «"Fraternalism" and "Paternalism" as Employer Strategies in Small Firms», in D. Graham, et al. (eds), *Diversity and Decomposition in the Labour Market*, Aldershot, Gower, pp. 107-24.
- Hall, Stewart (1993): «The West and the Rest: Discourse and power». εις Hall, S. and Gieben, B. (eds), *Formations of Modernity*, Cambridge: Polity Press/The Open University, σσ. 275-320.
- Hill, S. (1996): *Competition and Control at Work*, Aldershot, Gower.
- Holliday, Ruth and Letherby, Gayle (1993): «Happy Families or Poor Relations? An Exploration of Familial Analogies in the Small Firm», *International Small Business Journal*, 11 (2), 54-63.
- Hyman, Richard (1994): «Theory and Industrial Relations», *British Journal of Industrial Relations*, 32(2), 165-80.
- Jaffee, D. (1990): *Levels of Socio-economic Development Theory*, New York, Praeger.

- Katsanevas, Th. K. (in collaboration with Dotsika Papavassiliou, Maria N.) (1984): *Labour Relations in Small Enterprises in Greece*, Athens, Manpower Employment Organisation.
- Kitching, John (1996): «Human Relations in Small Firms: Keeping it strictly informal», *International Small Business Journal*, 14 (4), 95-8.
- Koniordos, Sokratis M. (1996): «Artisans in Late Development: An investigation of Athenian small producers in the machining and garment industries», αδημοσίευτη διδακτορική διατριβή, University of London (L.S.E.).
- MacNabb, Anita (1998): «Family Relations in the Family Firm», *International Small Business Journal*, 16 (2), 106-9.
- Newby, H. (1977): *The Defferential Worker*, Harmondsworth, Penguin.
- Noon, M. and Blyton, P. (1997): *The Realities of Work*, Houndmills, Basingstoke, Macmillan.
- Rainnie, Al (1989): *Industrial Relations in Small Firms: Small isn't beautiful*, London, Routledge.
- Ram, Monder (1991): «The Dynamics of Workplace Relations in Small Firms», *International Business Journal*, 10 (1), 44-53.
- Scace, Richard (1996): «Employment Relations in Small Firms», in Paul Edwards (ed.), *Industrial Relations: Theory and practice in Britain*, Oxford, Blackwell, pp. 569-95.
- Storey, D. J. (1994): *Understanding the Small Business Sector*, London, Routledge.
- Storper, M. and Walker, R. (1982): «The Theory of Labour and the Theory of Location», *International Journal of Urban and Regional Research* 7, 1-41.
- Thompson, G. F. (1989): «Flexible Specialisation, Industrial Districts, Regional Economies: Strategies for socialists», *Economy and Society* 18 (4), 527-47.
- Weber, M. (1978): *Economy and Society*, vol. 1, Berkeley, CA, University of California Press.