



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»

ΦΟΡΝΤΙΣΜΟΣ, ΜΕΤΑΦΟΡΝΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ
ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΦΩΤΙΑΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

ΚΥΡΙΑ ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ
ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ

ΜΕΛΗ ΤΡΙΜΕΛΟΥΣ
ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ, ΠΕΤΡΑΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑ,
ΚΟΝΙΟΡΔΟΣ ΣΩΚΡΑΤΗΣ

ΡΕΘΥΜΝΟ

2010

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή στηρίζεται σε δευτερογενή βιβλιογραφική έρευνα. Αντικείμενο έχει να αναδείξει ορισμένες κρίσιμες πτυχές που έχουν συντελεστεί στην οργάνωση της παραγωγής και της εργασίας από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα. Η υπόθεση εργασίας στηρίζεται στην αντίληψη ότι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στα πρότυπα οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας μπορούν να ερμηνευτούν ως προσπάθεια από τη πλευρά του κεφαλαίου να ελέγξει και να κάνει πιο αποδοτική την εργασία.

Για τις παραπάνω ανάγκες η μεταπτυχιακή διατριβή περιλαμβάνει:

- Την περιγραφή των εργασιακών σχέσεων στις απαρχές του καπιταλισμού πριν την εισαγωγή των τείλορικών μορφών οργάνωσης της εργασίας. Σε πρώτο βαθμό περιγράφεται η φιγούρα του εργάτη-μάστορα, η αυτονομία που είχε πάνω στη παραγωγική διαδικασία και ο τρόπος με τον οποίο ήταν οργανωμένος σε σωματεία. Σε δεύτερο βαθμό περιγράφονται οι τακτικές από πλευρά των εργοδοτών για περιορισμό της αυτονομίας του εργάτη-μάστορα καθώς και οι αλλαγές που έλαβαν χώρα στη σύνθεση της αμερικάνικης εργατικής τάξης με την έλευση των μεταναστών.
- Την παρουσίαση του τείλορισμού και του επιστημονικού μάνατζμεντ, του φορντισμού και της εισαγωγής της μαζικής παραγωγής/κατανάλωσης, της κρίσης του 1929 και των αρχών του κεϋνσιανισμού.
- Την περιγραφή της εξέλιξης του φορντισμού μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο καθώς και τις αιτίες που οδήγησαν τον φορντισμό στα όριά του.
- Την παρουσίαση της μεταβατικής περιόδου που ξεκίνησε από τις αρχές της δεκαετίας του '70 καθώς και τα θεωρητικά ρεύματα που την προσδιορίζουν όπως η σχολή της ρύθμισης, οι νέο-σομπετεριανές προσεγγίσεις, η ευέλικτη εξειδίκευση, οι μεταβιομηχανικές προοπτικές καθώς και ο ρόλος των νέων τεχνολογιών και της πληροφορίας
- Μία προσπάθεια ορισμού των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, καταγραφής της τυπολογίας τους, των επιπτώσεών τους στην αγορά εργασίας, των λόγων εξάπλωσής τους, της διάστασης που έχουν πάρει

τόσο στην Ευρώπη όσο και στην Ελλάδα και, τέλος, το θεσμικό πλαίσιο που τις συνοδεύει.

SUMMARY

The present post-graduate discourse is based upon secondary bibliographic research. Its main objective is to show some significant points which have occurred in the organization of production and labor since the 19th century. The presumption of work was based on the disseminated concept that the changes which have occurred on the patterns of the organization of production and labor can be interpreted as a way for capital to control and make more efficient the labor force.

For these needs the present post-graduate discourse includes:

- The description of the work relations at the beginning of capitalism before the introduction of Taylorism. There is a description of the figure of the worker-craftsman, his autonomy on the production process and the way in which he was organized in unions. There is also a description of the way the employers tried to shrink the autonomy of the craftsman as the changes which have occurred in the composition of the American working class by the arrival of the immigrants.
- The presentation of Taylorism and scientific management, Fordism and the introduction of the mass production/consumption, the crisis of 1929 as well the principles of Keynesianism
- The description of the evolution of Fordism after the second World War as well the reasons which lead Fordism to its barriers.
- The presentation of the changes which started at the beginning of the seventies as well the theoretical currents which define this season such as the school of adjustment, the new-Schumpeterian aspects, the flexible specialization, the postindustrial perspectives as well the role of the new technologies and information.
- An effort of defining the flexible types of occupation, record of their typology, the effects which they have on the labor market, the reasons in which they spread, the dimensions which they have in Europe and Greece in particular, and, finally, the frame which surrounds them.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	4
---------------	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΙΝ ΤΟΝ ΦΟΡΝΤΙΣΜΟ	9
1.1 Εισαγωγή.....	10
1.2 Ο αυτόνομος τεχνίτης.....	11
1.3 Σωματεία.....	14
1.4 Απεργίες και αμοιβαία υποστήριξη μεταξύ των εργατών διαφορετικών επαγγελματών.....	16
1.5 Προτεϊλοριανές πρακτικές πάλης κατά των μαστόρων.....	19
1.5.1 Η μηχανή.....	19
1.5.2 Παιδική εργασία.....	19
1.5.3 Εργολαβίες.....	20
1.6 Η αλλαγή της σύνθεσης της αμερικανικής εργατικής τάξης και η αντίδραση των σωματείων και των οργανώσεων.....	21

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΤΕΪΛΟΡΙΣΜΟΣ-ΦΟΡΝΤΙΣΜΟΣ-ΚΕΥΨΙΑΝΙΣΜΟΣ	25
2.1 Εισαγωγή.....	26
2.2 ΤεΪλορισμός.....	27
2.3 Η θεωρία της αποειδίκευσης και η θεωρία της εργασιακής διαδικασίας.....	31
2.3 Φορντισμός.....	35
2.4 Η δεκαετία του 1920 και οι αιτίες που οδήγησαν στην ύφεση του 1929...38	
2.5 Κεϋνσιανισμός.....	42

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΦΟΡΝΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΑ ΟΡΙΑ ΤΟΥ	48
3.1 Εισαγωγή.....	49
3.2 Ο φορντισμός μετά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο.....	49
3.2.1 Παραγωγή σε σειρά.....	52

3.2.2 Παράδειγμα μακροοικονομικής μεγέθυνσης.....	53
3.2.3 Ιεραρχία, γραφειοκρατία.....	53
3.2.4 Εργασία, συνδικάτα.....	54
3.2.5 Μαζική κατανάλωση-κράτος πρόνοιας.....	55
3.3 Η κριτική στις θέσεις της σχολής της ρύθμισης περί της έννοιας του φορντισμού.....	57
3.4 Προσπάθειες άμβλυνσης των προβλημάτων του τείλορισμου: Η Κίνηση των Ανθρωπίνων σχέσεων και η Κίνηση για τον Εξανθρωπισμό της Εργασίας.....	58
3.3 Τα όρια του φορντισμού.....	61
3.3.1 Επίθεση στον τείλορισμό και το επιστημονικό management.....	62
3.3.2 Τα δομικά όρια του φορντισμού.....	63

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Η ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΣΤΟΝ ΜΕΤΑΦΟΡΝΤΙΣΜΟ.....	67
4.1 Εισαγωγή.....	68
4.2 Μεταφορντισμός και η σχολή της ρύθμισης.....	69
4.3 Νέο-φορντισμός και ο Stephen Wood.....	74
4.4 Το Ιαπωνικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας.....	76
4.5 Νέο-σουμπετεριανές προσεγγίσεις.....	77
4.6 Η θεωρία της ευέλικτης εξειδίκευσης.....	79
4.7 Μεταβιομηχανικές προοπτικές.....	82
4.8 Πληροφορία και μεταβιομηχανισμός.....	84
4.9 Συμπέρασμα.....	86

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	93
5.1 Εισαγωγή.....	94
5.2 Ορισμοί των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.....	95
5.3 Τυπολογία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.....	96
5.4 Οι επιπτώσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.....	98
5.5 Οι λόγοι εξάπλωσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.....	100
5.5.1 Προσπάθεια μείωσης του εργατικού κόστους.....	101
5.5.2 Επιδίωξη μείωσης της ανεργίας.....	102

5.5.3 Αναδιάρθρωση εργασίας και αναδιανομή των θέσεων εργασίας...	104
5.5.4 Συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.....	104
5.5.5 Συρρίκνωση των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων.....	104
5.5.6 Ζήτηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης από διάφορα τμήματα του πληθυσμού.....	105
5.6 Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....	105
5.7 Το θεσμικό πλαίσιο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.....	109
5.8 Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα.....	112
5.9 Επίλογος.....	114
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	117

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή στηρίζεται σε δευτερογενή βιβλιογραφική έρευνα. Αντικείμενο έχει να αναδείξει ορισμένες κρίσιμες πτυχές που έχουν συντελεστεί στην οργάνωση της παραγωγής και της εργασίας από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα. Η υπόθεση εργασίας στηρίζεται στην αντίληψη ότι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στα πρότυπα οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας μπορούν να ερμηνευτούν ως προσπάθεια από τη πλευρά του κεφαλαίου να ελέγξει και να κάνει πιο αποδοτική την εργασία.

Σίγουρα δεν φιλοδοξούμε και ούτε μπορούμε να καλύψουμε όλες τις πτυχές του ζητήματος και μάλλον ο στόχος είναι περισσότερο να αναδείξουμε ερωτήματα παρά να προλάβουμε απαντήσεις. Αποτελεί όμως συμβολή για περαιτέρω διεύρυνση και εμπάθυνση του επιστημονικού προβληματισμού σχετικά με το συγκεκριμένο θέμα.

Στις απαρχές του καπιταλισμού, η κυρίαρχη ιδέα για την οικονομία ήταν το *laissez faire laissez passer*. Οι ιδέες, δηλαδή, του φιλελευθερισμού και της ελεύθερα αυτορυθμιζόμενης από το «αόρατο χέρι της οικονομίας» αγοράς. Η ελεύθερη οικονομία, όμως, συνάντησε σημαντικά προβλήματα μετά τη «μεγάλη ύφεση» (1873-1895). Πρώτον, μετά από είκοσι και περισσότερα χρόνια κρίσης, στο τέλος της οποίας οι επιχειρήσεις που είχαν καταφέρει να επιβιώσουν ήταν μόνο οι ιδιαίτερα μεγάλες και κερδοφόρες, είχε αλλοιωθεί ο χαρακτήρας της οικονομίας. Όλες οι μικρότερες επιχειρήσεις είχαν αναγκαστεί είτε να κλείσουν, αφήνοντας χώρο στους ανταγωνιστές τους, είτε να ενταχθούν σε τραστ, είτε να συγχωνευτούν. Και δεύτερον, η δραματική πτώση στις τιμές των τροφίμων είχε οδηγήσει τις κυβερνήσεις να πάρουν μέτρα προστατευτισμού, παρεμποδίζοντας το ελεύθερο εμπόριο μεταξύ των κρατών και δημιουργώντας τις εθνικές οικονομίες.

Η δημιουργία αυτών των γιγάντιων επιχειρήσεων, των τραστ, αλλά και των ενοποιημένων επιχειρήσεων διάφορων κλάδων από το κοινό κύκλο ενδιαφέροντος των τραπεζών, έδωσε την ικανότητα στο κεφάλαιο να έχει μια

συνολική εικόνα των αναγκών και προτεραιοτήτων του συστήματος. Το κεφάλαιο βγήκε από την κρίση πολύ πιο οργανωμένο. Αυτή η οργάνωση του έδωσε τη δύναμη να επιτεθεί στην εργατική απειθαρχία μέσω του μετασχηματισμού της εργασίας. Του έδωσε τη δυνατότητα να δει το πρόβλημα, να επεξεργαστεί λύσεις, να πειραματιστεί και στο τέλος να επιβάλει τις αποφάσεις του.

Το πρόβλημα εκείνη την εποχή ονομαζόταν «εργάτης-μάστορας». Ο μάστορας ήταν ο ειδικευμένος τεχνίτης της εποχής εκείνης. Το πρόβλημα που δημιουργούσε ήταν η γνώση του πάνω στη παραγωγική διαδικασία που του επέτρεπε να ρυθμίζει το χρόνο και την ποιότητα της εργασίας του. Αυτή η αυτονομία του μάστορα πάνω στη παραγωγική διαδικασία του έδινε μια εξαιρετική δύναμη διαπραγμάτευσης των μισθών και των συνθηκών εργασίας.

Κάπου εκεί, ήρθε ο Τέιλορ και η επιστημονική οργάνωση της εργασίας. Ο Τέιλορ άρχισε να παρατηρεί την εργασία του μάστορα, να τη διασπά σε στοιχειώδεις κινήσεις και να τη χρονομετρεί. Να κλέβει δηλαδή την τέχνη τους, να την τυποποιεί και να την συμπιέζει. Πλέον, ήταν δυνατή η εισαγωγή ανειδίκευτων εργατών στην παραγωγική διαδικασία, ιδιαίτερα των μεταναστών οι οποίοι έφταναν κατά μεγάλα κύματα στις Η.Π.Α. και αποτελούσαν «φτηνό» και μη συνδικαλισμένο εργατικό δυναμικό¹. Ο Τειλορισμός βρήκε το ανώτερο σημείο εφαρμογής του στα εργοστάσια του Φορντ με την αυτόματη αλυσίδα παραγωγής. Εκεί γεννήθηκε η μαζική παραγωγή.

Η μαζική παραγωγή συνδεόταν με τη μαζική κατανάλωση. Ως τότε τα προϊόντα του καπιταλισμού ήταν κατά κύριο λόγο είτε ήδη πολυτελείας είτε βασικά βιομηχανικά ήδη (ατμομηχανές, άνθρακας, χάλυβας). Η διάδοση του ηλεκτρισμού όχι μόνο άλλαξε τα δεδομένα της εργασίας στις βιομηχανίες, αλλά δημιουργούσε και μία τεράστια, παρθένα αγορά ηλεκτρικών συσκευών οικιακής χρήσης: ψυγείων, σίδερων κλπ. Οι εργάτες της εποχής βασιζόνταν και σε προκαπιταλιστικές μορφές οικονομίας: ένα κήπο γύρω από το χαμόσπιτο, κάποια οικόσιτα ζώα, οικιακή (βασισμένη στη γυναικεία εργασία και σε πατροπαράδοτες γνώσεις) οικονομία. Η μαζική παραγωγή προλεταριοποίησε ένα μεγάλο τμήμα του πληθυσμού καθιστώντας των μισθό ως τη μοναδική πηγή εσόδων για τους εργάτες. Ο μισθός, οι δόσεις (που

¹ Τα συνδικάτα των μαστόρων, αν και πολύ δυνατά, ήταν ρατσιστικά και δεν δέχονταν μετανάστες ή ανειδίκευτους. Κάτι που συντέλεσε και στην καταστροφή τους.

έκαναν την εμφάνισή τους εκείνη την εποχή) και η διαφήμιση αποτέλεσαν τη βάση για την εξάπλωση της μαζικής κατανάλωσης. Έτσι, γεννήθηκε η μαζική κατανάλωση και από τον εργάτη-μάστορα περάσαμε στον εργάτη-μάζα. Είναι η εποχή που όλα γίνονται μαζικά: «με την εμπορική ανακάλυψη της μαζικής αγοράς, του μαζικού θεάματος και της μαζικής διασκέδασης, που ανήκουν στις ίδιες δεκαετίες. Την εποχή αυτή τοποθετείται και η πρώτη αυτόνομη εμφάνιση της βιομηχανίας της διασκέδασης» (Χομπσμπάουμ, 2000: 170).

Η ανισορροπία που δημιουργήθηκε ανάμεσα στην εξάπλωση της μαζικής παραγωγής και στην απροθυμία να δοθούν οι μισθοί που θα επέτρεπαν τη μαζική κατανάλωση, γέμισαν τις αποθήκες με απούλητα προϊόντα. Η κορύφωση της κατάστασης σηματοδοτήθηκε με την ανικανότητα της αποπληρωμής των χρεών της Γερμανίας από τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο οδηγώντας στο κραχ του 1929. Οι εργοδότες της εποχής άφησαν τη κρίση να εξελιχθεί πιστεύοντας πως είναι μια φυσιολογική συνέπεια των οικονομικών κύκλων ύφεσης και άνθισης². Το τέλος της κρίσης ήρθε χρόνια αργότερα με τους πολεμικούς εξοπλισμούς του Β' Παγκοσμίου Πολέμου.

Μετά τον πόλεμο τέθηκαν σε εφαρμογή μέτρα τα οποία ναι μεν συζητιόταν από πριν, αλλά τώρα εφαρμόζονταν μαζικά και με επιτυχία. Αυτά τα μέτρα περιελάμβαναν την κρατική εποπτεία της οικονομίας ώστε να εμποδιστούν οι κρίσεις και να ενδυναμωθεί το «κοινωνικό κράτος». Την ίδια περίοδο ιδρύθηκαν διεθνείς οργανισμοί όπως ο ΟΗΕ, η Παγκόσμια Τράπεζα και το ΔΝΤ που βασικό ρόλο είχαν να επιβάλλουν μακροοικονομικές ρυθμίσεις που θα διασφάλιζαν τα κράτη από τη χρεοκοπία. Επίσης, ανοίχτηκαν δίαυλοι επικοινωνίας με την εργατική τάξη μέσω της αναγνώρισης των συνδικάτων και της τριπλής συνεννόησης εργοδοτών, κράτους και συνδικάτων. Η παραπάνω διαδικασία είναι γνωστή και ως κεϋνσιανισμός. Ο κεϋνσιανισμός και η μαζική παραγωγή/κατανάλωση μπήκαν σε μια αδιατάραχτη περίοδο ευημερίας, σταθερότητας και κερδοφορίας που κράτησε σχεδόν 20 χρόνια.

Τη δεκαετία του 1960 έγινε μια αναπάντεχη επίθεση από τους εργάτες

² Διάφοροι οικονομολόγοι όπως ο Nicolas Kondratieff ή ο Joseph Schumpeter έχουν μιλήσει για τους μακρούς συγκυριακούς κύκλους της οικονομίας. Σύμφωνα με τη θεωρία των κύκλων στην οικονομία υπάρχουν πάντα φάσεις από τις οποίες διέρχεται η οικονομία. Αυτές είναι οι φάσεις της ανάπτυξης, της ευημερίας, της κρίσης και της ύφεσης. Ένας οικονομικός κύκλος χαρακτηρίζει αυτές τις φάσεις, ενώ οι κύκλοι διακρίνονται σε βραχείας διάρκειας, μέσης διάρκειας και μακράς διάρκειας (ή κύκλος Kondratieff).

που αντιτίθονταν στις βασικές αρχές του τειλορισμού ενώ μια σειρά από νέα κινήματα έκαναν την εμφάνισή τους. Η θέση της γυναίκας, του μαθητή, του φοιτητή, του μετανάστη, των ανθρώπων του τρίτου κόσμου αναδείχτηκε ως παραγωγικό τμήμα του συνόλου της παραγωγής της καπιταλιστικής κοινωνίας. Στα τέλη της δεκαετίας του 60' έγινε μια έκρηξη όλων αυτών των κινήματων.

Το 1973 θεωρείται ορόσημο. Η πετρελαϊκή κρίση³ επέφερε δυσβάστακτο βάρος στις οικονομίες της δύσης. Ο φορντισμός ήρθε αντιμέτωπος με μια σειρά από προβλήματα που έκαναν αμφίβολη τη συνέχειά του. Πολλοί θεωρητικοί έσπευσαν να κάνουν λόγο για ένα νέο πρότυπο οργάνωσης της παραγωγής και της κοινωνίας που ήταν συνυφασμένο με τις νέες τεχνολογίες. Το τελευταίο έχει αποδοθεί με ποικιλία προσδιοριστικών επιθέτων, όπως «μεταφορντισμός», «μεταμοντερνισμός», «μεταβιομηχανική κοινωνία», «πέμπτο κύμα Kondratieff» κ.λπ.

Η ευελιξία τόσο στην παραγωγή όσο και στην εργασία θεωρήθηκε ως «πανάκεια» για την ριζική αντιμετώπιση της κρίσης. Ένα από τα βασικότερα προβλήματα με το οποίο ήρθαν αντιμέτωπες οι οικονομίες της δύσης ήταν η αύξηση της ανεργίας. Η ανεργία πριν από το 1970 στην Ευρώπη ήταν κάπου 1.5% ενώ τη δεκαετία του 70' ήταν κοντά στο 10%. Οι εμπνευστές των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση προώθησαν ευέλικτες μορφές εργασίας προκειμένου να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα αλλά και για να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Οι κυβερνήσεις, είτε σοσιαλιστικές είτε συντηρητικές, έσπευσαν να υιοθετήσουν τις νέες μορφές απασχόλησης πολλές φορές σπασμωδικά και χωρίς το κατάλληλο ρυθμιστικό πλαίσιο που θα συνδύαζε την ευελιξία με την ασφάλεια και την προστασία των εργαζομένων.

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή αρθρώνεται σε πέντε κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο επιχειρείται η περιγραφή των εργασιακών σχέσεων στις απαρχές του καπιταλισμού πριν την εισαγωγή των τειλορικών μορφών οργάνωσης της εργασίας. Σε πρώτο βαθμό περιγράφεται η φιγούρα

³ Πριν το 1973, το πετρέλαιο στοίχιζε 3\$ το βαρέλι

του εργάτη-μάστορα, η αυτονομία που είχε πάνω στη παραγωγική διαδικασία και ο τρόπος με τον οποίο ήταν οργανωμένος σε σωματεία. Σε δεύτερο βαθμό περιγράφονται οι τακτικές από πλευρά των εργοδοτών για περιορισμό της αυτονομίας του εργάτη-μάστορα καθώς και οι αλλαγές που έλαβαν χώρα στη σύνθεση της αμερικάνικης εργατικής τάξης με την έλευση των μεταναστών.

Στο δεύτερο κεφάλαιο περιγράφεται ο τείλορισμός και το επιστημονικό μάνατζμεντ, ο φορντισμός και η εισαγωγή της μαζικής παραγωγής/κατανάλωσης, η κρίση του 1929 και διατυπώνονται οι αρχές του κεϋνσιανισμού.

Στο τρίτο κεφάλαιο περιγράφεται η εξέλιξη του φορντισμού μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο καθώς και οι αιτίες που οδήγησαν τον φορντισμό στα όριά του.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεταβατική περίοδος που ξεκίνησε από τις αρχές της δεκαετίας του '70 καθώς και τα θεωρητικά ρεύματα που την προσδιορίζουν όπως η σχολή της ρύθμισης, οι νέο-σουμπετεριανές προσεγγίσεις, η ευέλικτη εξειδίκευση, οι μεταβιομηχανικές προοπτικές καθώς και ο ρόλος των νέων τεχνολογιών και της πληροφορίας.

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται μία προσπάθεια ορισμού των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, καταγραφής της τυπολογίας τους, των επιπτώσεών τους στην αγορά εργασίας, των λόγων εξάπλωσής τους της διάστασης που έχουν πάρει τόσο στην Ευρώπη όσο και στην Ελλάδα και, τέλος, το θεσμικό πλαίσιο που τις συνοδεύει.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΙΝ ΤΟΝ ΦΟΡΝΤΙΣΜΟ

1.1 Εισαγωγή

Στο ξεκίνημα της βιομηχανικής περιόδου το περιεχόμενο της εργατικής δουλειάς έχει περιγράφεται με τον όρο «τέχνη». Η τέχνη, στην ιδεατή της μορφή, είναι ένα ολοκληρωμένο επάγγελμα το οποίο συνήθως μεταβιβάζεται από γενιά σε γενιά μέσω της μαθητείας ενώ στηρίζεται στη γνώση που αποκτιέται πρακτικά. Όσοι εξασκούν την τέχνη ονομάζονται εργάτες-μάστορες ή τεχνίτες και χρησιμοποιούν τη μηχανή-εργαλείο, μηχανή καθολικής χρήσης που πάνω της προσαρμόζονται, διαφορετικά για κάθε χειρισμό, εργαλεία. «Ο εργάτης-τεχνίτης, στα πλαίσια της ομάδας εργασίας κατέχει το σύνολο του κύκλου εργασίας και ορίζει τις μεθόδους και τους χρόνους δουλειάς» (Πετράκη, 2007: 17). Αυτό το στοιχείο προσδίδει μια ιδιαίτερη αυτονομία στους τεχνίτες οι οποίοι πολύ συχνά περιόριζαν τη συσσώρευση του κεφαλαίου το οποίο, εκείνη την περίοδο, τρέφεται και αντλεί την ουσία της ύπαρξής του από την εργασία των τεχνιτών. Ο αμερικάνος μηχανολόγος μηχανικός Frederick Winslow Taylor⁴ θέλοντας να κριτικάρει τη βιομηχανική διοίκηση της εποχής του γράφει:

«Σε μία βιομηχανική επιχείρηση που απασχολεί, ας πούμε, 500 με 1000 εργάτες θα βρεθούν σε πολλές περιπτώσεις τουλάχιστον είκοσι με τριάντα διαφορετικοί κλάδοι επιτηδευμάτων... Οι εργάτες σε κάθε έναν από αυτούς τους κλάδους έχουν αποκτήσει τη γνώση τους από προφορικές πληροφορίες... Μπορούμε να πούμε ότι αυτό το σύνολο της εμπειρικής ή παραδοσιακής γνώσης είναι το καλύτερο κεφάλαιο ή απόκτημα του κάθε τεχνίτη... [Οι] επιστάτες και οι επόπτες [που αποτελούν τη διοίκηση] γνωρίζουν καλύτερα από τον καθένα ότι η δική τους γνώση και τα προσωπικά τους ταλέντα είναι λιγότερα από τη συνδυασμένη γνώση και την επιδεξιότητα όλων των εργατών που βρίσκονται υπό την επίβλεψή τους... Αναγνωρίζουν σαν στόχο τους την προτροπή του κάθε εργάτη να καταβάλει την μεγαλύτερη προσπάθεια, να δουλέψει σκληρά, να χρησιμοποιήσει όλη την παραδοσιακή γνώση του, το ταλέντο του, την εφευρετικότητά του και την προθυμία του – με μια λέξη την «πρωτοβουλία» του, έτσι ώστε να αποφέρει τις μεγαλύτερες

⁴ Ο Frederick Winslow Taylor (1856-1917) ήταν μηχανολόγος μηχανικός, εργάστηκε αρχικά ως απλός εργάτης στην εταιρεία Χάλυβα Midvale και αργότερα ως αρχι-μηχανικός.

δυνατές αποδόσεις (return) για τον εργοδότη του» (Taylor, 2007: 84-86).

Ο «Big Bill» Haywood⁵ από τη μεριά του, επεσήμανε το ίδιο σημείο με πολύ πιο άμεση γλώσσα λέγοντας πως «το μυαλό του διευθυντή είναι κάτω από τη τραγιάσκα του εργάτη» (Montgomery, 1979). Από τα παραπάνω, φαίνεται ο βαθμός εξάρτησης του κεφαλαίου από τους τεχνίτες, οι γνώσεις και οι ικανότητες των οποίων μεταδίδονται μέσω της μαθητείας και της οικογένειας. Αυτή η «ενδοτεχνεία» λειτουργεί σαν φραγμός που υψώνεται απέναντι στους εργοδότες και αποτελεί τη βασικότερη μορφή αντίστασης. Οι Η.Π.Α. ένιωσαν περισσότερο την έλλειψη ειδικευμένων εργατικών χεριών περισσότερο από κάθε άλλη χώρα. Οι μάστορες ανέπτυξαν εκεί ισχυρή συνδικαλιστική δραστηριότητα με αποτέλεσμα η «τέχνη» να γίνεται αντιληπτή στα ακραία όριά της: όχι πια προϋπόθεση για την βιομηχανία αλλά φραγμός στη συσσώρευση κεφαλαίου.

Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται μία προσπάθεια καταγραφής των εργασιακών σχέσεων που διέτρεξαν το δεύτερο μισό του 19^{ου} αιώνα καθώς επίσης και τους τρόπους με τους οποίους μπόρεσε ο Τέιλορ με το επιστημονικό μάνατζμεντ να μεταβάλλει αυτές τις σχέσεις προς όφελος του κεφαλαίου.

1.2 Ο αυτόνομος τεχνίτης.

Η λειτουργική αυτονομία των τεχνιτών προέρχεται από δύο πηγές: από μια ανώτερου επιπέδου γνώση της παραγωγικής διαδικασίας που τους επέτρεπε να καθορίζουν οι ίδιοι τον τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων τους και, δεύτερον, από μία ομάδα ενός ή περισσότερων βοηθών η επίβλεψη των οποίων ήταν ευθύνη του μάστορα.

Η γνώση της παραγωγικής διαδικασίας επέτρεπε στους ειδικευμένους εργάτες να επιβάλουν την «ταρίφα», ένα ανώτατο επίπεδο παραγωγής το οποίο ήταν καθορισμένο από τους ίδιους τους εργάτες. Η «ταρίφα» όριζε ακόμα το ημερομίσθιο αλλά και τον απαιτούμενο χρόνο για το κάθε κομμάτι καθώς και τις ποιοτικές προδιαγραφές. Η διαπραγματεύσεις μεταξύ των εργατών και των εργοδοτών γίνονται με κέντρο το «label» (σήμα κατατεθέν): αυτό παραχωρείται όταν ο εργοδότης σέβεται την «ταρίφα» ενώ οι εργάτες

5 Bill Haywood: Συνδικαλιστής και μέλος της WFM (western federation of Miners)

προσλαμβάνονται μέσω των «unions» (σωματείων). Σε περίπτωση που η «ταρίφα» δεν εφαρμόζεται από κάποιον εργοδότη τότε τα «unions» αρνούνται να του παραχωρήσουν εργάτες «μποϊκοτάζ». «Η εργατική πάλη -σε ότι αφορά τους ειδικευμένους εργάτες- οργανώνεται με κέντρο πλατιές εκστρατείες «μποϊκοτάζ». Η ιστορία της αμερικάνικης εργατικής τάξης είναι διάσπαρτη από εκπληκτικές εκστρατείες «μποϊκοτάζ» που συχνά φτάνουν μέχρι του σημείου να πετύχουν θεαματικές χρεοκοπίες επιχειρήσεων.»(Κοριά, 1985: 31-32)

Η τήρηση της «ταρίφας» από τους εργάτες μπορούσε να επιτευχθεί με την παραδοσιακή πρακτική του συλλογικού περιορισμού του επιπέδου παραγωγής (pacing) αυτού που ο Τέιλορ ονόμασε «χασομέρι» ή «λούφα». Τη δεκαετία του 1830, η πλειοψηφία των βιομηχανικών εργατών πληρώνονταν με το κομμάτι κι όχι με ημερομίσθιο. Καθώς τα αφεντικά των εργοστασίων έτειναν να μειώνουν την αμοιβή με το κομμάτι, οι εργάτες πολύ φυσικά επιχείρησαν να διατηρήσουν την αμοιβή που υπήρχε περιορίζοντας εσκεμμένα την παραγωγή. Η συγκεκριμένη πρακτική τροφοδοτούσε μία διαρκή ένταση με την εργοδοσία.

Ο συλλογικός καθορισμός του ρυθμού, το «χασομέρι», εμφανίζονταν με διάφορες μορφές: με τα κάθε είδους διαλείμματα άνευ αδείας για κάπνισμα, τουαλέτα, ούισκι και αγορά γλυκών από τον τοπικό φούρναρη που περίμενε έξω από τις πύλες του εργοστασίου, το ψάξιμο για εργαλεία που χάθηκαν, το ακόνισμα και η επιδιόρθωση εργαλείων που βρέθηκαν και το διάβασμα εφημερίδων στη δουλειά, είναι όλα τους χαρακτηριστικά παραδείγματα. Δεν ήταν σπάνιες και οι αδικαιολόγητες απουσίες από τη δουλειά. Οι εργάτες πολλές φορές προτιμούσαν να πάνε για κυνήγι, για ψάρεμα, για πιωτό και διασκέδαση, για να επισκεφτούν τις φάρμες των φίλων και των συγγενών ή για να περιποιηθούν κήπους και να κάνουν διάφορες δουλειές του σπιτιού (Smith, 1991).

Η τήρηση της «ταρίφας» από τους εργάτες συνοδευόταν από ισχυρές αξίες. Από την άλλη, όσοι εργάτες δε σέβονταν την τήρηση της ταρίφας, εισέπρατταν τα ανάλογα επίθετα. Μέσα της θα βρούμε το «γουρούνι», το «μπροστάρη», τον «γρήγορο», τον «κυνηγιάρη», τον «τρεχάτο» και το «σκυλάκι του αφεντικού». Όσο για τις περιπτώσεις που οι εργάτες ενός ολόκληρου εργοστασίου ξεπερνούσαν τα όρια της «ταρίφας», αντιμετωπιζόντουσαν με τη μεγαλύτερη περιφρόνηση, Όσοι επέμεναν να

τηρούν την προσεκτικά υπολογισμένη ταρίφα κόντρα στην οργή των εργοδοτών και στο δέλεαρ του κέρδους, θεωρούσαν τους εαυτούς τους μωαλωμένους, νοικοκύρηδες, και αξιοσέβαστους κύριους της τέχνης τους. Όπως υποστήριζαν, η παραγωγή δίχως περιορισμούς ήταν ο σίγουρος δρόμος προς τις μειωμένες τιμές ανά κομμάτι, την άτακτη απασχόληση, το πιοτό και την ακολασία. Αντιθέτως, ο ορθολογικός περιορισμός του όγκου παραγωγής σήμαινε «αλτρουισμό κι αδελφοσύνη», προσωπική αξιοπρέπεια και «καλλιεργημένο νου» (Montgomery, 1979). Η τήρηση της ταρίφας ήταν μία απαραίτητη προϋπόθεση προκειμένου οι εργάτες να μπορέσουν να διατηρήσουν τα προνόμιά τους και ένας ολόκληρος κώδικας αξιών έχει δημιουργηθεί για αυτό τον σκοπό.

Ο ηθικός κώδικας του μάστορα απαιτούσε επίσης μια «αντρίκια» (manly) στάση απέναντι στο αφεντικό (Dew, 1994). Κατά τον 19ο αιώνα η λέξη «αντρίκιος» αντικατόπτριζε την αξιοπρέπεια, το δικαίωμα στο σεβασμό, την επιδίωξη της ισότητας και την αρσενική πατριαρχική ανωτερότητα. Ο εργάτης που άξιζε το χαρακτηρισμό αρνούνταν να δειλιάσει μπροστά στο βλέμμα του επιστάτη και δεν ήταν λίγες οι φορές που θα αρνούνταν να δουλέψει όταν τον παρακολουθούσε το αφεντικό. Τέλος, το «αντρίκιο φέρσιμο» ήταν το ίδιο σημαντικό απέναντι στους συναδέλφους όσο και απέναντι στους ιδιοκτήτες. Να «υπονομεύεις» ή να «εποφθαλμιάς» τη δουλειά ενός συναδέλφου ήταν συμπεριφορά που άρμοζε μόνο σε «τρεχάτο», τόσο κατακριτέα όσο και το να δουλεύεις δύο μηχανές ταυτόχρονα ή με οποιονδήποτε τρόπο να κάνεις δουλειά που αντιστοιχούσε σε δύο άντρες. Οι κανονισμοί των σωματείων προέβλεπαν τη διαγραφή για όσους παρέβαιναν τον ηθικό κώδικα προκειμένου να μην απολυθούν ή να εξασφαλίσουν την προαγωγή τους (ό.π.).

Το ζήτημα του ελέγχου που ασκούσαν οι μάστορες του 19ου αιώνα, δεν ήταν αμιγώς τεχνολογικό ζήτημα. Η τεχνική γνώση που αποκτούσαν συνήθως από την οικογένεια αλλά και μέσα στο χώρο της δουλειάς ήταν αξεδιάλυτα πλεγμένη με έναν ιδιαίτερο ηθικό κώδικα βασισμένο στην αμοιβαιότητα. Ήταν ο συνδυασμός των δύο που εξόπλιζε τους ειδικευμένους εργάτες με σημαντική αυτονομία στην εκτέλεση της εργασίας τους και με σημαντικές δυνάμεις αντίστασης στις επιθυμίες των εργοδοτών τους.

Κατά τα άλλα βέβαια, ήταν απολύτως εφικτό η αυτονομία του εργάτη να

χρησιμοποιηθεί εγωιστικά προκειμένου ο εργάτης να προωθήσει την ατομική του κινητικότητα και να ταυτίσει τα συμφέροντά του με εκείνα του εργοδότη του. Η διαδεδομένη πρακτική της υπεργολαβίας αποδεικνύει περίτρανα την ύπαρξη τέτοιων τάσεων. Για παράδειγμα, ο ράφτης, παραδοσιακά έπαιρνε δουλειά στο σπίτι για την οικογένειά του. Αυτή η παράδοση του επαγγέλματος συμπληρώθηκε με την πρόσληψη άλλων εργαζόμενων με το κομμάτι για να καταλήξει στο διαδεδομένο σύστημα «sweat shop» (Taylor, 2007). Επίσης, το λεγόμενο σύστημα «Berkshire» γνώρισε μεγάλη ανάπτυξη μεταξύ των καλουπατζήδων μετά το 1850, καθώς μεμονωμένοι καλουπατζήδες προσλαμβάνανε όλο και μεγαλύτερες ομάδες βοηθών παράγοντας μία μεγάλη ποικιλία χυτών κομματιών. Αλλά και οι ξυλουργοί και οι χτίστες πολλές φορές εντάσσονταν σε στυγνά εκμεταλλευτικά συστήματα πληρωμής με το κομμάτι, ενώ άλλες μορφές υπεργολαβίας ανθούσαν στα λατομεία, στα ορυχεία άνθρακα και σιδήρου, ακόμη και στην κατασκευή ατμομηχανών όπου ολόκληρα τμήματα της κατασκευής της ατμομηχανής παραχωρούνταν σε ένα μεμονωμένο μηχανουργό με μειοδοτικό διαγωνισμό κι αυτός με τη σειρά του προσλάμβανε μία ομάδα για να τον βοηθήσει στην κατασκευή και τη συναρμογή των απαιτούμενων κομματιών (Κοριά, 1985).

Οι διάφορες μορφές τις υπεργολαβίας υπονόμευαν τόσο την ταρίφα όσο και τον ηθικό κώδικα που βρισκόταν πίσω της (παρόλο που είναι γνωστό πως και οι υπεργολάβοι θέσπιζαν ταρίφες για τη δική τους προστασία τόσο στην κλωστοϋφαντουργία όσο και στην κατασκευή ατμομηχανών) πλημμυρίζοντας πολλά επαγγέλματα με ειδικευμένους ή ημειδικευμένους εργάτες και συνεπώς υποβαθμίζοντας τους μισθούς και τις συνθήκες εργασίας. Αυτή η κατάσταση ώθησε πολλούς μάστορες να προχωρήσουν πέρα από τις δυνατότητες που τους παρείχε η δική τους λειτουργική αυτονομία και να περάσουν στη σύσταση σωματείων και να διατυπώσουν και να επιβάλλουν ορισμένους εργασιακούς κανονισμούς.

1.3 Σωματεία

Κατ' αρχάς, θα πρέπει να επισημανθεί ότι τα σωματεία που δημιουργήθηκαν τον 19ο και κυρίως στις αρχές του 20ου αιώνα στις Η.Π.Α. ήταν πολυποίκιλα και το κάθε ένα ακολουθούσε διαφορετική πολιτική και κανονισμούς. Πολλά από αυτά, όπως η AFL (American Federation of Labor),

διακατέχονταν από ρατσισμό και ξενοφοβία. Προσπάθησαν να διαφυλάξουν τα μυστικά της τέχνης με τον πιο αμείλικτο σεκταρισμό κυνηγώντας τους «κίτρινους»⁶ και πολεμώντας τους ανειδίκευτους εργάτες που ήταν αποκλεισμένοι από το σωματείο και ήταν εξαναγκασμένοι να πουλήσουν τη δύναμή τους εκτός «ταρίφας». Από την άλλη, υπήρχαν σωματεία, όπως οι Knights of Labor και οι IWW (Industrial Workers of the World), τα οποία είχαν έντονες και σαφείς επαναστατικές κατευθύνσεις τα μέλη των οποίων απαρτίζονταν κυρίως από ανειδίκευτους εργάτες (Κοριά, 1985: 32).

Κάθε σωματείο εφάρμοζε κάποιους εργασιακούς κανονισμούς. Τα μέλη των σωματείων αποκαλούσαν αυτούς τους κανονισμούς «νομοθεσία» (legislation) (Montgomery, 1979). Η ίδια η λέξη υποδηλώνει το πέρασμα από την αυθόρμητη στην εσκεμμένη συλλογική δράση, από τον άτυπο ηθικό κώδικα της ομάδας σε τυπικούς καταγεγραμμένους κανόνες και από την αντίσταση στις εργοδοτικές διεκδικήσεις στην επιδίωξη του ελέγχου αυτών των διεκδικήσεων. Υπήρχαν σωματεία που αρκούσαν σε λίγους και απλούς κανονισμούς. Υπήρχαν και σωματεία με περίπλοκους και λεπτομερείς κανονισμούς.

Οι εργασιακοί κανονισμοί του 19ου αιώνα δεν γίνονταν αντικείμενο διαπραγμάτευσης με τους εργοδότες ούτε ενσωματώνονταν στα συμβόλαια πρόσληψης. Συνήθως, τέτοιοι κανονισμοί καθορίζονταν μονομερώς από τα τοπικά σωματεία ή από εκπροσώπους που συμμετείχαν σε συνέδρια εθνικής εμβέλειας, ενώ η επιβολή τους βασιζόταν στην άρνηση του μεμονωμένου μέλους του σωματείου να συμμορφωθεί με οποιαδήποτε εντολή του εργοδότη τους παραβίαζε. Αν όλα πήγαιναν καλά, η άρνηση του εργάτη θα έβρισκε υποστήριξη από τους υπόλοιπους συναδέλφους του. Στην αντίθετη περίπτωση ο εργάτης θα έπρεπε να μαζέψει τα εργαλεία του και να αποχωρήσει μόνος του για να μην παραβεί τους κανονισμούς του σωματείου του.

Οι καταγεγραμμένοι κανονισμοί των σωματείων μας δείχνουν ξεκάθαρα ότι οι μάστορες δρούσαν συλλογικά. Με το πέρασμα των χρόνων η δύναμη των σωματείων ενισχύθηκε σημαντικά ενώ μετά το 1886 παρατηρείται ότι

6 Η AFL μεταχειρίζεται δίχως διάκριση της εκφράσεις «ποντίκια», «Σαρακηνοί», «Φιλισταίοι», «κίτρινοι» για να χαρακτηρίσει τους εργάτες που εξαναγκάζονται να δουλέψουν με απολαβές χαμηλότερες από τις συνδικαλιστικές ταρίφες (Κοριά, 1985: 33).

αυξήθηκε ο αριθμός των απεργιών που στόχευαν στην διαφύλαξη των εργασιακών κανονισμών. Είναι βέβαια γεγονός πως η σύγκρουση μεταξύ της συλλογικής αλληλεγγύης και του ατομικισμού μαινόταν καθ' όλη τη διάρκεια του δεύτερου μισού του 19ου αιώνα. Το τελευταίο φαίνεται ξεκάθαρα από τους εργασιακούς κανονισμούς που αφορούν την υπερβολαβία καθώς εδώ η συμπεριφορά των εργοδοτών περνάει σε δεύτερη μοίρα και στο στόχαστρο μπαίνει η συμπεριφορά των ίδιων των εργατών. Οι κοινοί στόχοι όλων των κανονισμών αυτού του είδους είναι εμφανείς: εξασφάλιση της συλλογικής ευημερίας των εργατών, κάθετη απόρριψη της μετατροπής τους σε μικροεπιχειρηματίες, ξεκαθάρισμα του καταμερισμού της εργασίας στους χώρους της δουλειάς και όξυνση των διαχωριστικών γραμμών μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

Σε περιοχές όπου τα σωματεία ήταν ισχυρά υπήρχαν επιτροπές σε κάθε βιομηχανικό κατάστημα επιφορτισμένες να διασφαλίζουν ότι οι κανονισμοί του σωματείου εφαρμόζονται καθώς και ότι τα κατώτατα όρια αμοιβών που είχε καθορίσει το σωματείο για το σύνολο του επαγγέλματος δεν καταστρατηγούνταν. Το σωματείο και η τοπική οργάνωση των «Ιπποτών της Εργασίας» ήταν μορφές οργάνωσης προσαρμοσμένες σε τέτοιες κανονιστικές λειτουργίες. Ταυτόχρονα, οι προσπάθειά τους να επιβάλλουν τους ίδιους κανονισμούς σε όλους τους εργοδότες δημιούργησαν κάποιες νησίδες τάξης στον ωκεανό του άναρχου ανταγωνισμού που κυριαρχούσε στην οικονομική ζωή του 19ου αιώνα.

Συμπερασματικά, Η ιστορία των εργατικών οργανώσεων του 19ου αιώνα είναι η ιστορία μιας επίμονης μάχης. Οι αγώνες των εργατών για τον έλεγχο της εργασίας τους έπρεπε να ξεπεράσουν την περιοχή της αυθόρμητης δράσης και να γίνουν εσκεμμένοι και σχεδιασμένοι.

1.4 Απεργίες και αμοιβαία υποστήριξη μεταξύ των εργατών διαφορετικών επαγγελμάτων.

Ένα ακόμα επίπεδο εργατικών αγώνων για τον έλεγχο του χώρου εργασίας εμφανίστηκε όταν τα διάφορα σωματεία προχωρούσαν σε στάσεις εργασίας ενώ ταυτόχρονα άρχισαν να υποστηρίζουν το ένα το άλλο στις μάχες που διεξάγονταν για την επιβολή των σωματειακών κανονισμών και την αναγνώριση τους.

Οι λόγοι για τους οποίους η προσπάθεια για την εδραίωση του εργατικού ελέγχου είχε τόσο μεγάλη επιτυχία δεν οφείλονται μόνο στη μαχητικότητα των εργατών αλλά και στην ύπαρξη μιας εκπληκτικά επιθετικής αμοιβαίας υποστήριξης. Αυτή η υποστήριξη κάποιες φορές πήρε τη μορφή της ένταξης στο σωματείο όλων των εργατικών βαθμίδων μιας συγκεκριμένης βιομηχανίας ενώ άλλες φορές εμφανίστηκε με τη μορφή απεργιών συμπαράστασης στις οποίες συμμετείχαν τα μέλη πολλών διαφορετικών σωματείων.

Η καθολική οργάνωση όλων των εργατικών βαθμίδων ήταν πιθανότερο να ευδοκιμήσει σε τομείς της παραγωγής στους οποίους καμία συγκεκριμένη τέχνη δεν κυριαρχούσε στη ζωή του εργασιακού χώρου με τον τρόπο που για παράδειγμα κυριαρχούσαν οι καλουπατζήδες, οι χτίστες ή οι αναδευτές στους χώρους εργασίας τους. Το πιθανότερο ήταν να εμφανιστεί μεταξύ των ανειδίκευτων, στην κορύφωση κυμάτων απεργιακής δραστηριότητας, καταδεικνύοντας έτσι την ύπαρξη ισχυρών οργανωτικών τάσεων ανάμεσά τους. Γεγονός είναι πως η καθολική οργάνωση όλων των εργατικών βαθμίδων ενός βιομηχανικού κλάδου ενίσχυε το συλλογικό έλεγχο των μαστόρων και εγκαθιστούσε επιθετικότερες σχέσεις με την εργοδοσία, ακόμη και στις περιπτώσεις όπου οι τρέχουσες μέθοδοι εργασίας παρέμεναν απaráλλακτες.

Μία άλλη μορφή συνδυασμένης δράσης που συναντάμε κατά τη διάρκεια της περιόδου είναι οι απεργίες συμπαράστασης. Οι απεργίες συμπαράστασης της εποχής του 1891 διέφεραν από τις αυθόρμητες “μεταδοτικές” απεργίες όπως εκείνες του 1877 σε δύο βασικά σημεία: πρώτον, οι απεργίες συμπαράστασης καλούνταν από τους εμπλεκόμενους εργάτες μέσω των επίσημων διαδικασιών των σωματείων. Δεύτερον, η τάση προς τις απεργίες συμπαράστασης ήταν ελάχιστη σε περιπτώσεις που η αντιπαράθεση αφορούσε ζητήματα συνθηκών εργασίας, όπως μισθούς και μήκος εργάσιμης ημέρας και η μέγιστη σε περιπτώσεις αντιπαράθεσεων που αφορούσαν ζητήματα συνδικαλισμού -πρόσληψη αποκλειστικά εγγεγραμμένων στο σωματείο, αναγνώριση του σωματείου κ.λπ. (Montgomery, 1979). Η άνθηση των απεργιών συμπαράστασης, όπως και η άνθηση των απεργιών που αφορούσαν την εφαρμογή των σωματειακών κανονισμών ή την αναγνώριση του σωματείου, ήταν μέρος της πάλης των μαστόρων για τον έλεγχο του χώρου εργασίας -η επιθετικότερη και ευρύτερη έκφραση αυτής της πάλης.

Από την άλλη μεριά, οι πολιτικές αλληλεγγύης δεν χαρακτήριζαν όλα τα σωματεία. Όπως ήταν δυνατόν για τον μεμονωμένο μάστορα να ταυτιστεί με τα συμφέροντα του εργοδότη του μέσω της υπεργολαβίας, έτσι υπήρχαν και σωματεία που αδιαφορούσαν για οποιαδήποτε μορφή ταξικής αλληλεγγύης. Αυτό που γενικά ίσχυε είναι ότι όταν ένα σωματείο ήταν αρκετά δυνατό να αψηφά τους εργοδότες από μόνο του, και όταν δεν υπήρχαν τεχνολογικές καινοτομίες που να απειλούν τις καθιερωμένες εργασιακές πρακτικές, η καθιερωμένη τάση ήταν η συνύπαρξη με τους εργοδότες, εφόσον βέβαια και αυτοί, λιγότερο ή περισσότερο πρόθυμα, αναγνώριζαν τους εργασιακούς κανονισμούς του σωματείου.

Από το 1890 και μετά, οι εργοδότες πολλών βιομηχανικών κλάδων άρχισαν να συνασπίζονται όλο και πιο δυναμικά προβάλλοντας όλο και αποτελεσματικότερη αντίσταση στις απεργίες συμπαράστασης και την εφαρμογή των σωματειακών κανονισμών καθώς και την αναγνώριση των σωματείων. Οι εργοδοτικές οργανώσεις άρχισαν να διοργανώνουν “λοκ άουτ” συμπαράστασης ώστε οι απεργοί εργάτες να στερούνται εναλλακτικές πηγές εισοδήματος. Ακόμα, οι εργοδότες ασκούσαν νομικές διώξεις με κατηγορίες όπως: “συνωμοσία για τον περιορισμό της οικονομικής δραστηριότητας” και ανάγκαζαν τους εργάτες να δουλέψουν με δικαστικές αποφάσεις. Μπροστά στις εργοδοτικές κινητοποιήσεις οι ήττες των εργατών άρχισαν να πληθαίνουν.

Παρά τις προσπάθειες των εργοδοτών να καταστείλουν τις απεργίες και τα σωματεία, οι εργάτες συνέχιζαν να αγωνίζονται και μετά το 1898 οι απεργίες ξανάρχισαν να πληθαίνουν. Μπροστά στα αδιέξοδα και τα εμπόδια που πρόβαλαν οι εργάτες στη συσσώρευση του κεφαλαίου οι εργοδότες απάντησαν με νέες μεθόδους υπονόμησης της λειτουργικής αυτονομίας των μαστόρων. Το management χρησιμοποίησε την ανάλυση της εργασίας με μελέτες χρόνων – κινήσεων, πρώτα για να κατανοήσει, κι έπειτα για να συστηματοποιήσει τον τρόπο διεξαγωγής της εργασίας. Εδώ προστέθηκαν νέες μέθοδοι συστηματικής επιτήρησης της εργασίας και νέες μορφές «παρακίνησης μέσω των αμοιβών», ώσπου τελικά να γίνει εφικτό αυτό που ο Taylor αποκαλούσε «επιβολή τυποποιημένων μεθόδων, επιβολή των βέλτιστων μέσων και συνθηκών εργασίας και επιβολή της συνεργασίας όλων των εργατών υπό τη λεπτομερή καθοδήγηση της διεύθυνσης.» (Taylor, 2007). Το επιστημονικό management διάβρωσε τις μεθόδους εργασίας των

μαστόρων, χτύπησε τους σωματειακούς τους κανονισμούς, μείωσε τις καθορισμένες αμοιβές και επιτέθηκε στον ηθικό τους κώδικα αναμορφώνοντας το σύνολο των αμερικάνικων βιομηχανικών πρακτικών μεταξύ του 1900 και του 1930.

1.5 Προτειλλοριανές πρακτικές πάλης κατά των μαστόρων

Ο Τέιλορ και το επιστημονικό management κατάφερε να προσφέρει μία διέξοδο μπροστά στα εμπόδια που έθεσαν οι μάστορες και να θέσει εκ νέου τους όρους για την οργάνωση της εργασίας και της παραγωγής. Παρόλα αυτά, έγιναν και πριν από τον Τέιλορ προσπάθειες να υπονομευθούν οι εργατικές αρνήσεις.

1.5.1 Η μηχανή

Οι εργοδότες με τη χρήση της τεχνολογίας στο εργοστάσιο προσδοκούσαν να μειώσουν το κόστος κατασκευής, να αυξήσουν το ρυθμό και την ένταση της εργασίας, να αποσυνθέσουν την εργατική οργάνωση και τα συνδικάτα και, τέλος, να δημιουργήσουν πειθήνιους εργάτες που θα υποτάσσονταν στην κανονικότητα και τους ρυθμούς της μηχανής. Βέβαια, οι εργάτες εκείνη την περίοδο είχαν πάντα την επιλογή της φυγής από το εργοστάσιο και της επιστροφής στον παραδοσιακό κύκλο των αγροτικών εργασιών ή της προσφυγής σ' εκείνα τα βιομηχανικά κέντρα στα οποία δεν έχει κυριαρχήσει ακόμα ο νόμος του κεφαλαίου. Η μηχανή μπορεί να επιβάλλει καταναγκασμούς αλλά ο ενήλικας εργάτης διατηρεί ακόμα ερείσματα που τον βοηθούν στην αντίστασή του.

1.5.2 Παιδική εργασία

Η είσοδος των παιδιών στην παραγωγική διαδικασία αποτέλεσε μία ακόμα μέθοδο ελέγχου της εργασίας. Μία μέθοδος που συμπλήρωνε τις μηχανές εφόσον οι τελευταίες δίνουν την ευκαιρία να γίνει «χρήση» της παραγωγικής κατανάλωσης των παιδιών σε μεγάλη κλίμακα, παραβιάζοντας έτσι μια αδύνατη γραμμή της εργατικής αντίστασης. Ως επιχείρημα οι εργοστασιάρχες πρόβαλλαν την «τεχνική αναγκαιότητα»: λεπτά δάχτυλα, μικρό ανάστημα και μέλη τέτοια που καθιστούν τα παιδιά τα μόνα κατάλληλα για ορισμένες δουλειές. «Ποιος άλλος θα μπορούσε –με τόση ευκολία- να

γλιστρήσει κάτω από τον αργαλειό για να δέσει κόμπο ένα σπασμένο νήμα ή να στερεώσει μία σαΐτα;» (Κοριά, 1985: 37).

Με αυτό τον τρόπο οι εργοστασιάρχες κερδίζουν χρήματα, αφού οι μισθοί των παιδιών είναι τρεις και τέσσερις φορές μικρότεροι. Ακόμα, δεν έχουν φθορές από την εποχική μετακίνηση των ενήλικων εργατών που εγκαταλείπουν τα εργοστάσια όταν πλησιάζουν οι αγροτικές εργασίες ή πρέπει να εκπληρώσουν τη στρατιωτική τους θητεία. Επιπλέον, το παιδί υποτάσσεται πιο εύκολα, γίνεται υπάκουο και αποτελεί αντικείμενο στην κανονικότητα και την πειθαρχία του εργοστασίου.

1.5.3 Εργολαβίες

Ωστόσο, η μηχανή και η εργασία των παιδιών δε μπορούν να καλύψουν όλες τις ανάγκες. Σε πολλές εργασίες η «τέχνη» παραμένει αναγκαστικό σημείο πρόσβασης. Πριν από τον Τέιλορ το σύστημα της «εργατικής εργοληψίας» υπήρξε ένα από τα πιο αποτελεσματικά μέσα στα χέρια των εργοστασιάρχων στην προσπάθειά τους να περιορίσουν την ανεξαρτησία της «τέχνης». Πιο πάνω ανέλυσα το σύστημα των εργολαβιών. Εδώ θα αρκεστώ να αναφέρω ότι η συγκεκριμένη μέθοδος πήρε αρκετά μεγάλες διαστάσεις και γι' αυτό το λόγο υπήρξε αντικείμενο σφοδρής επίθεσης από την μεριά των σωματείων.

«Στην καμπή του αιώνα, στο ξεκίνημα μιας πρωτοφανούς ορθολογικοποίησης της εργασίας, τίποτα ακόμα δεν έχει κριθεί στην πάλη που διεξάγεται ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία. Στρατηγικές ελέγχου της εργασίας μεθοδεύονται, αναστρέφονται, δανείζονται στοιχεία από τη φυλακή, το άσυλο και τον στρατό. Η ιδιαίτερη μορφή που θα πάρει η βιομηχανική πειθαρχία και που θα φέρει μία χωρίς προηγούμενο ανάπτυξη του κεφαλαίου βρίσκεται ακόμα στα σπάργανα»(Κοριά, 1985: 41).

Η καπιταλιστική παραγωγή αναπαράγεται μέσα από την καταναγκαστική εργασία των παιδιών, την βιαιότητα της μηχανής και την πείνα που καταβάλλει τους εργαζόμενους. Αυτός ο πρώιμος «άγριος» καπιταλισμός βρίσκεται ακόμα στην αναζήτηση της ορμής του. Οι εργάτες αντιστέκονται, προστατεύουν την «τέχνη» τους και θέτουν μεγάλα εμπόδια

στη προέλαση του κεφαλαίου

1.6 Η αλλαγή της σύνθεσης της αμερικανικής εργατικής τάξης και αντίδραση των σωματείων και των οργανώσεων

Από το 1815 και μετά, οι Η.Π.Α. γνωρίζουν, κατά διαδοχικά κύματα, το μεγαλύτερο μεταναστευτικό ρεύμα τους ιστορίας⁷ της. Στην αρχή, αυτή η μετακίνηση πληθυσμού οργανώνεται συστηματικά για να απαντήσει στην έλλειψη εργατικών χεριών. Παρόλα αυτά, η μετέπειτα έκταση που θα πάρει, θα αναστατώσει εκ βάθρων τους όρους συσσώρευσης κεφαλαίου. Η μετανάστευση εξελίσσεται σε δύο μεγάλα κύματα. Το πρώτο κύμα επεκτείνεται χρονικά από το 1815 μέχρι το 1860. Πέντε εκατομμύρια άνθρωποι αποβιβάζονται συνολικά τους Ηνωμένες Πολιτείες. Ο παρακάτω πίνακας τους δείχνει την εθνικότητα και τον αριθμό των μεταναστών (Κοριά, 1985 :48).

Πίνακας 1

Εθνικότητα και αριθμός μεταναστών

Σύνολο μετανάστευσης (το 1860)	5.000.000	Μερικό σύνολο
Ιρλανδοί	2.000.000	
Άλλοι Βρετανοί (Σκώτοι, Ουαλοί, Άγγλοι)	750.000	2.750.000
Γερμανοί	1.500.000	4.250.000
Ελβετοί	40.000	
Νορβηγοί	40.000	
Ολλανδοί	20.000	

Από τον πίνακα γίνεται αντιληπτό ότι οι μετανάστες προέρχονται από τη δυτική και βόρεια Ευρώπη. Η Ιρλανδία, όπως φαίνεται και από τον πίνακα, αποτελεί τη χώρα από την οποία προέρχονται οι περισσότεροι μετανάστες. Μέσα σε είκοσι χρόνια τα 5/16 του πληθυσμού της Ιρλανδίας θα μεταναστεύσει⁸. Οι λόγοι αυτής της μαζικής μετανάστευσης είναι ότι η Ιρλανδία

⁷ Με μία απότομη επιτάχυνση τη δεκαετία του 1840 (Κοριά, 1985).

⁸ Έξοδος που θα φέρει τεράστια κέρδη στο Λίβερπουλ, βασικό «σταθμό» που θα ζήσει από τη διαμετακόμιση

βασιζόταν κυρίως σε μία στοιχειώδη αγροτική παραγωγή, δεν διέθετε καθόλου βιομηχανία ενώ θα υποστεί κι έναν τρομακτικό λοιμό όπου σχεδόν ένα εκατομμύριο άνθρωποι πεθαίνουν εξ αιτίας της ασθένειας της πατάτας. Η Αμερική εκείνη την περίοδο βρίσκεται στα χέρια των WASP⁹ που περιορίζουν τους μετανάστες σε συγκεκριμένες δραστηριότητες. Έτσι, η μεγάλη πλειοψηφία των μεταναστών στοιβάζεται γύρω από τη Βοστώνη και τη Νέα Υόρκη. Το αμερικάνικο κεφάλαιο έχει πλέον στη διάθεσή του πολυάριθμες εργατικές δυνάμεις, σχεδόν «πειθαρχημένες» εφόσον πρόκειται για Ιρλανδούς που τους έχει ήδη «δαμάσει» το Αγγλικό κεφάλαιο.

Το δεύτερο κύμα μετανάστευσης εκτείνεται χρονικά από το 1880 ως το 1915. Υπολογίζεται ότι σχεδόν δεκαπέντε εκατομμύρια άνθρωποι έφτασαν στις ΗΠΑ. Στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι μετανάστες, σε αντίθεση με το πρώτο κύμα, προέρχονται από την ανατολική και τη νότια Ευρώπη. Μετανάστες, οι οποίοι δεν έχουν καμία προηγούμενη επαφή με το εργοστάσιο και τη βιομηχανική εργασία. Κατά συνέπεια, πρόκειται για ανθρώπους πολύ πιο απροετοίμαστους από εκείνους του πρώτου μισού του 19^{ου} αιώνα. Με αυτό τον τρόπο σχηματίζεται ένας τεράστιος εφεδρικός βιομηχανικός στρατός που διαθέτει όλα τα ευνοϊκά χαρακτηριστικά που απαιτούνται για το μεγάλο βιομηχανικό σχέδιο που ωριμάζει στην Αμερική. Πρέπει να διευκρινιστεί πως πρόκειται στην κυριολεξία για «εφεδρική» στρατιά, εφόσον η γενικότερη μορφή της εργασιακής διαδικασίας αντιτίθεται πρακτικά στην ενσωμάτωση των ανειδίκευτων εργατών που κατακλύζουν τώρα τις ΗΠΑ. Ο λόγος είναι ότι η εργασία βασίζεται ακόμα σε μεγάλο βαθμό στην «τέχνη» και την επιδεξιότητα του εργάτη.

Αυτά τα δύο τεράστια κύματα μετανάστευσης αλλάζουν εκ βάθρου τη σύσταση της αμερικάνικης εργατικής τάξης και θέτουν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για τη συσσώρευση του κεφαλαίου. Τα συνδικάτα πιάστηκαν απροετοίμαστα στη διαχείριση των νέων δεδομένων που δημιούργησε η είσοδος της τεράστιας μάζας εργατών στη χώρα και οι μάστορες άρχισαν σταδιακά να χάνουν τα προνόμια που τόσο σθεναρά προστάτευαν.

Η δομή της εργατικής τάξης άλλαξε. Οι ελάχιστοι τεχνίτες και βιοτέχνες

⁹ Η μειοψηφία WASP (White Anglo-Saxon Protestant) προέρχεται από την πρώτη μετανάστευση, όταν η Αμερική ήταν απλά αγγλική αποικία. Τον καιρό του μεγάλου μεταναστευτικού ρεύματος του 19^{ου} αιώνα, αυτή η μειοψηφία εγκαθιδρύει στο σύνολο της χώρας μια πολιτική και οικονομική ηγεμονία που στη συνέχεια θα υπερασπιστεί σθεναρά (Κοριά, 1985: 49).

που κατάφεραν να διαφύγουν από τις αντιμεταναστευτικές πολιτικές των ευρωπαϊκών χωρών και κατάφεραν να φτάσουν στις ΗΠΑ, γρήγορα θα ανασυστήσουν συνδικάτα και αμυντικές ενώσεις. Όμως, όπως είδαμε και παραπάνω, η τεράστια πλειοψηφία των μεταναστών απαρτίζεται από ανθρώπους που μόλις εκδιώχθηκαν από τα χωριά τους, χωρίς ειδικευση, χωρίς γνώση της βιομηχανικής εργασίας και στερημένοι από οποιαδήποτε οργάνωση για τη συλλογική υπεράσπιση της δύναμής τους. Υπήρξαν βέβαια οι Knights of Labor οι οποίοι στρατολογούσαν τα μέλη τους κυρίως ανάμεσα τους ανειδίκευτους που αρνιόταν να οργανώσει η AFL, αλλά η ύπαρξή τους ήταν πολύ εφήμερη.

Επομένως, εδώ υπάρχει μία αναντιστοιχία ανάμεσα στην τεχνική σύνθεση τους εργατικής τάξης, η οποία αλλάζει, και την πολιτική της στρατηγική (τα όργανα και τα μέσα πάλης της) η οποία παραμένει σταθερή και απροσάρμοστη στα νέα δεδομένα. Σε αυτό το «κενό» θα πατήσει ο Τέιλορ ο οποίος αποσυνθέτοντας την εργατική γνώση, «...”θρυμματίζοντάς” την σε στοιχειώδεις κινήσεις –μέσω του “time and motion study”- κυριεύοντάς την και αποκτώντας τον έλεγχό της...κάνει δυνατή τη μαζική είσοδο στην παραγωγή των μη ειδικευμένων εργατών» (Κοριά, 1985: 53).

Έτσι, οι τεχνίτες κατά μία έννοια αιφνιδιάζονται και εκδιώκονται από το εργοστάσιο. Η είσοδος του ανειδίκευτου στο εργαστήριο δε σημαίνει απλά είσοδο ενός αντικειμενικά «φτηνότερου» εργάτη αλλά και είσοδο ενός ανοργάνωτου εργαζόμενου, ανίκανου να υπερασπιστεί την αξία της εργατικής του δύναμης. Παράλληλα, οι εργοδότες προχωρούν σε συντονισμένες κινήσεις προσπαθώντας να ανοίξουν τα εργοστάσια στους ανειδίκευτους και μη οργανωμένους εργάτες και να κάμψουν την αντίσταση των σωματείων. Αυτό γίνεται με την «Open shop campaign»¹⁰ που αποτελεί έναν από τους πρώτους συνασπισμούς αντισυνδικαλιστικών και αντεργατικών ομάδων. Ένας άλλος εργοδοτικός σύνδεσμος η NMTA¹¹ επιτίθεται κατά της συνδικαλιστικής πολιτικής του «closed shop»¹². Στο βιβλίο του R. Bendix, *Work and Authority in Industry, Ideologies of Management in the Course of Industrialization* (1974: 268)(Κοριά, 1985: 54-55) αναφέρει :

¹⁰ «Open shop Campaign». Καμπάνια για το άνοιγμα των εργοστασίων στους μη συνδικαλισμένους εργάτες (Κοριά, 1985: 54)

¹¹ National Association of Manufacturers (εθνικός σύνδεσμος βιομηχάνων)(ό.π.: 54)

¹² Εργαστήριο κλειστό στους μη συνδικαλισμένους

«εφόσον εμείς, οι εργοδότες είμαστε υπεύθυνοι για τη δουλειά των εργατών μας, (our workers), μονάχα εμείς θα καθορίσουμε, κατά τρόπο απόλυτο, ποιους ανθρώπους θεωρούμε πιο ικανούς να κάνουν τη δουλειά, καθώς και τις συνθήκες αυτής της δουλειάς' το ζήτημα της αρμοδιότητας των ανθρώπων ανήκει αποκλειστικά στη δική μας δικαιοδοσία»

Οι εργοστασιάρχες επιτίθονται συντονισμένα στα συνδικάτα χρησιμοποιώντας εξαναγκασμούς, φυσική βία, ομάδες τραμπούκων, ακόμα και «χαφιέδες» οι οποίοι διεισδύουν στα σωματεία για να γνωρίσουν τον τρόπο λειτουργίας τους και το σχέδιο κινητοποίησης και αγώνα. Το «μποϊκοτάρισμα» και το «σήμα κατατεθέν» αποδεικνύονται ανίκανα να ανταπεξέλθουν στα νέα δεδομένα.

Ταυτόχρονα, ο Τέιλορ, θέτει ένα καινούργιο μηχανισμό σε λειτουργία: το χρονόμετρο. Το χρονόμετρο ανατρέπει την ιεραρχία της γνώσης και της εξουσίας μέσα στο εργαστήριο και ελευθερώνει ένα νέο χώρο για τη συσσώρευση του κεφαλαίου. Οι «μετρήσεις» των χρονο-αναλυτών και η εκπόνηση των πινάκων Χρόνου και Στοιχειωδών Κινήσεων, θα αποκτήσει την υπόσταση γενικού και τυπικού «κώδικα» άσκησης της βιομηχανικής εργασίας. Με άλλα λόγια, το χρονόμετρο ανατρέπει τις παλιές ισορροπίες και τους παλιούς συσχετισμούς δυνάμεων και καθιερώνει *καινούργιους Κανόνες Εργασίας*. Οι νέοι κανόνες είχαν ως αποτέλεσμα την αποσύνθεση της «τέχνης». Αυτό έγινε μέσα από πέντε βασικές αρχές: τον διαχωρισμό του σχεδιασμού της εργασίας από την εκτέλεσή της, την απόσπαση της «άμεσης» παραγωγικής εργασίας από την «έμμεση» παραγωγική και τον διαχωρισμό των φορέων εκτέλεσής τους, την ελαχιστοποίηση των απαιτήσεων σε ειδικεύσεις με συνέπεια τη μείωση στο ελάχιστο δυνατό των αναγκαίων χρόνων για την εκμάθησή τους και τον περιορισμό στο ελάχιστο των χειρισμών στο αντικείμενο εργασίας (Littler, 1985). Κατ' αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται η σταδιακή ένταξη των ανειδίκευτων εργαζομένων στη θέση των εξειδικευμένων «τεχνιτών», επιφέροντας, μαζί με την πραγματοποιούμενη αλλαγή στους όρους άσκησης εργασίας, και μια ανατροπή στη σύνθεση της απασχολούμενης εργατικής τάξης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΤΕΪΛΟΡΙΣΜΟΣ-ΦΟΡΝΤΙΣΜΟΣ- ΚΕΥΝΣΙΑΝΙΣΜΟΣ

2.1 Εισαγωγή

Ο αμερικάνος μηχανολόγος μηχανικός Frederick Winslow Taylor είναι ο ηγέτης του επιστημονικού management που έδωσε στον κόσμο την εργονομική μελέτη (work study), τα συστήματα αμοιβών με το κομμάτι (piece-rate schemes) και τη μελέτη χρόνου κίνησης (time-and-motion study) (Watson, 2005).

Εάν ο Τέιλορ εισήγαγε το επιστημονικό management στην οργάνωση της εργασίας, ο Φορντ εφάρμοσε τις αρχές του στην αυτοκινητοβιομηχανία και, σε συνδυασμό με τη γραμμή συναρμολόγησης, κατάφερε μέσα σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα να υπονομεύσει την παραγωγή χειροποίητων αυτοκινήτων. Το 1916 το μοντέλο T της Φορντ πουλιόταν σε τιμή μικρότερη από το 1/10 εκείνης ενός χειροποίητου αυτοκινήτου και είχε κατακτήσει το 50% της αγοράς (Κοριά, 1985). Η μαζική παραγωγή είχε γεννηθεί.

Δεκατρία χρόνια αργότερα, στις 24 Οκτωβρίου του 1929, το χάρτινο, όπως αποδείχτηκε, οικοδόμημα της Δυτικής οικονομίας άρχισε να καταρρέει. Η θεωρία των οικονομικών κύκλων ήταν γνωστή εδώ και αρκετά χρόνια και τους πρώτους μήνες κανένας αστός οικονομολόγος δεν έδειχνε να ανησυχεί. Όμως, καθώς περνούσαν οι μήνες, η οικονομική ανάκαμψη δεν ερχόταν και, αντίθετα, οι οικονομίες βυθίζονταν σε ακόμα μεγαλύτερη ύφεση. Το θεωρητικό έργο που θεωρείται κορυφαίο για τον Κέυνς είναι η *Γενική Θεωρία για την Απασχόληση, τον Τόκο και το Χρήμα* που εκδόθηκε το 1936. Τα προηγούμενα χρόνια το έργο του Κέυνς βρισκόταν σε εξέλιξη, ενόσω η κρίση βάθαινε αλλά και ενόσω οι ιδέες του είχαν αρχίσει να βρίσκουν ευήκοα ώτα και πρακτική εφαρμογή. Πράγματι: το 1932 στις εκλογές στη Σουηδία νίκησε το εργατικό κόμμα (σοσιαλδημοκράτες) ενώ στις εκλογές στις ΗΠΑ νίκησαν οι δημοκρατικοί υπό τον Φράνκλιν Ρούσβελτ. Και στις δύο περιπτώσεις τέθηκαν σε εφαρμογή μέτρα και ρυθμίσεις αντιμετώπισης της κρίσης στα οποία οι απόψεις του Κέυνς είχαν καθοριστική συμβολή. Πιο γνωστή στην ιστορία έμεινε η αμερικάνικη περίπτωση (λόγω του μεγέθους της αμερικάνικης καπιταλιστικής οικονομίας και της θέσης της στον παγκόσμιο καταμερισμό) με το όνομα New Deal.

Σε αυτό το κεφάλαιο θα γίνει προσπάθεια να παρουσιαστούν οι βασικές αρχές του τείλορισμού και του φορντισμού καθώς και το κεϋνσιανό ρυθμιστικό πλαίσιο μέσα στο οποίο αναπτύχθηκαν και εξελίχτηκαν κατά τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα.

2.2 Τείλορισμός

Ο Τείλορ γνώριζε από πρώτο χέρι τον τρόπο με τον οποίο διεξαγόταν η εργασιακή διαδικασία μέσα στα εργαστήρια καθώς είχε διατελέσει εργάτης, μηχανουργός και επιστάτης στο μηχανουργείο της Midvale Steel Company (Taylor, 2007). Είχε έρθει σε άμεση επαφή με τους τεχνίτες και το κυριότερο είναι ότι γνώριζε καλά τον τρόπο με τον οποίο καθόριζαν τους ρυθμούς με τους οποίους αποφάσιζαν να εργαστούν. Τους ρυθμούς αυτούς προσπάθησε και κατάφερε ο Τείλορ να υποτάξει στους νόμους του χρονομέτρου.

Όπως είδαμε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, η εργοδοσία έπρεπε να βρει τρόπους να «απαντήσει» στο μεγάλο πρόβλημα σπατάλης και χειραγώγησης του ειδικευμένου και ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού στις ανάγκες της μαζικής παραγωγής. Προωθώντας τρόπους εντατικοποίησης της εργασίας αυτού του δυναμικού, οι βιομηχανίες χάλυβα και νήματος έθεσαν τις πρώτες βασικές μορφές γραφειοκρατικοποίησης, που στις αρχές του 20^{ου} αιώνα ο Τείλορ προσπάθησε να επεκτείνει σε όλες τις βιομηχανίες και μορφές εργασίας. Ειδικότερα στις Η.Π.Α. όπου υπήρχε ένα ανομοιόμορφο εργατικό δυναμικό –διαφορετικές εθνικότητες, ειδικεύσεις, συνήθειες και αντιλήψεις– ήταν επιτακτική η ανάγκη ενός ενιαίου τρόπου διαχείρισης της εργασιακής δραστηριότητας.

Ο Τείλορ, προκειμένου να πετύχει την ένταξη των ανθρώπων στη μαζική παραγωγή έπρεπε ακόμα να δημιουργήσει την ανάπτυξη μιας εργασιακής κουλτούρας που στοχεύει στην κατανάλωση και την ατομική ανέλιξη. Η κοινωνική ένταξη του ατόμου, για τον Τείλορ, ιδίως σε θέματα παραγωγής, στηριζόταν περισσότερο στην ιδέα ότι το άτομο μπορεί να διαφοροποιήσει τη θέση του στην κοινωνία και να «ξεφύγει» από την εξουσία ή να «αποδράσει» από την καθημερινή πραγματικότητα και τα όριά της. Μέσα από ένα σύστημα ρύθμισης του ελέγχου της παραγωγής αυτό που προσφέρεται από τον Τείλορ, είναι η ανάπτυξη του ενδιαφέροντος των εργαζόμενων, χειραγώγησης των ικανοτήτων τους και εκμετάλλευσης αυτών

για την ανέλιξή τους μέσω της αύξησης της καταναλωτικής τους δύναμης. Για πρώτη φορά οι προσωπικές και ατομικές ελευθερίες, το σύνολο των αξιών και συμπεριφορών ενός ατόμου, διαχωρίζονται από την εργασιακή δραστηριότητα αλλά αποκτούν και ένα «ευεργετικό» νόημα.

Πιο συγκεκριμένα, το επιστημονικό management αποτελούσε απαύγασμα των εμπειριών που αποκόμισε ο Τέιλορ κατά τη διάρκεια της μεγάλης κρίσης των βιομηχανικών οικονομιών την περίοδο 1850-1870. Οι παραπάνω εμπειρίες έδειχναν:

«Πρώτον, ότι το σύστημα ρύθμισης και ελέγχου της εργασίας δεν μπορούσε να συνεχίσει να στηρίζεται στις ιδέες των εργαζόμενων, αλλά και των εργοδοτών, γύρω από τι αποτελεί τη δίκαιη ημερήσια εργασία και μίσθωση αυτής.

Δεύτερον, χρειαζόταν η αναγνώριση της σημασίας και η άμεση χρησιμοποίηση από την αγορά εργασίας του νέου μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού και η ανάπτυξη της παραγωγικής διαχείρισης του ανειδίκευτου δυναμικού.

Τρίτον, έπρεπε να αλλάξει το σύστημα απασχόλησης-μισθοδοσίας των εργαζόμενων καθώς και ο καταμερισμός της εργασίας, έτσι ώστε να υπάρχει η δυνατότητα ανάπτυξης της μαζικής αλυσίδας παραγωγής (assembly line) και της πληρωμής με το κομμάτι (piece-rate system). Η πληρωμή όμως με το κομμάτι χρειαζόταν ένα ενιαίο σύστημα ελέγχου της ατομικής παραγωγικότητας ώστε να μην οδηγεί άλλους εργαζόμενους στην εξουθένωση και άλλους στη «λούφα» και σπατάλη της εργασίας των υπολοίπων.

Τέταρτον, υπήρχε ανάγκη ανάπτυξης της μαζικής παραγωγής και απασχόλησης του σύγχρονου εργατικού δυναμικού στα νέα πρότυπα της εταιρικής (corporate) αντί για την οικογενειακή επιχείρηση.

Πέμπτον, η εμπειρία της κρίσης (1873) έδειξε ότι η ανάπτυξη της παγκόσμιας αγοράς, της τοπικής παραγωγής και κατανάλωσης ειδών και της πολυπλοκότητας της παραγωγής με την είσοδο νέας τεχνολογίας, έσπρωχνε προς την υιοθέτηση ευέλικτων συστημάτων απασχόλησης και καταμερισμού της εργασίας που ανταποκρίνονται περισσότερο στις δυνατότητες της νέας τεχνολογίας και στις νέες καταναλωτικές αξίες. Η

πολυπύοθηη ευελιξία εκείνης της εποχής αφορούσε κυρίως την ικανότητα των εργοδοτών να προσαρμόσουν τους ρυθμούς εργασίας των εργαζομένων στις νέες φυσικές και τεχνητές ανάγκες παραγωγής και απαιτήσεις του καταναλωτικού κοινού.» (Taylor, 2007: 38-39)

Μέσα σε αυτό το κοινωνικό περιβάλλον, ο Τείλορ στόχευε στην «αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας με την κατάτμηση της διαδικασίας της εργασίας που απαιτείτο για την παραγωγή ενός προϊόντος στα συστατικά της στοιχεία, σύμφωνα με αυστηρά πρότυπα του χρόνου που ήταν αναγκαίος, και των κινήσεων που επιβαλλόταν να γίνουν, όπως αυτά είχαν καθοριστεί από ειδική μελέτη» (Κασιμάτη, 2001: 106-107).

Τον Τείλορ, στο βιβλίο του *Αρχές Επιστημονικού Μάνατζμεντ*, τον απασχολεί ιδιαίτερα η ύπαρξη εχθρικού ανταγωνισμού μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζόμενων και υποστηρίζει πως η ύπαρξη αυτού του ανταγωνισμού επιφέρει αναποτελεσματικότητα. Άλλωστε, ο ίδιος αναφέρει: «Ο βασικός αντικειμενικός στόχος του μάνατζμεντ θα πρέπει να είναι η εξασφάλιση της μέγιστης ευημερίας για τον εργοδότη, που θα έρχεται μαζί με τη μέγιστη ευημερία για κάθε έναν από τους εργαζόμενους.» (Taylor, 2007: 61). Επομένως, ο Τείλορ, προσπαθεί να δημιουργήσει ένα συναινετικό κλίμα μεταξύ εργαζομένων-εργοδοτών και, άρα, την μη ανάγκη ύπαρξης των συνδικάτων. Οι βασικοί λόγοι που αποδίδει στην ύπαρξη αυτού του ανταγωνισμού είναι: πρώτον, στην παραδοσιακή αντίληψη των εργαζομένων ότι η αύξηση της παραγωγής επιφέρει ανεργία, και, δεύτερον, η έλλειψη ενός ικανού συστήματος μάνατζμεντ που να μην οδηγεί στην «λούφα» και στην έλλειψη ενός ειδικευμένου «οδηγού» καταμερισμού της εργασίας για την αποφυγή της σπατάλης ενέργειας και χρόνου στο χώρο εργασίας.

Σε αυτό το σημείο ο Τείλορ, ως απάντηση, εισηγείται την εφαρμογή ενός επιστημονικά καταρτισμένου μάνατζμεντ διαφορετικού από το κοινό μάνατζμεντ που εφαρμόζαν οι περισσότεροι εργοδότες εκείνη την περίοδο και το οποίο αντιπαραβάλλει με το επιστημονικό μάνατζμεντ προκειμένου να αναδείξει τις διαφορές και τα πλεονεκτήματά που έχει το τελευταίο. Συγκεκριμένα, το επιστημονικό μάνατζμεντ προϋποθέτει την εξονυχιστική παρατήρηση και την ακριβή μέτρηση της εργασιακής δραστηριότητας που απαιτείται για την παραγωγή ενός αγαθού, την εξειδίκευση του εργατικού

δυναμικού και του διοικητικού προσωπικού σε συγκεκριμένα καθήκοντα (tasks) και την ανάπτυξη κινήτρων αποδοτικότητας των εργαζομένων με πριμ παραγωγικότητας. Ακόμα, ο Τέιλορ, στοχεύει στην αναγνώριση από την εργοδοσία ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικές τους αντιλήψεις ή δυνάμεις που τους ωθούν στη λιγότερη εργασία και στην αύξηση του μισθού τους και στην αναγνώριση των ατομικών τους ικανοτήτων

Οι παραπάνω προϋποθέσεις οδηγούν στην ανάπτυξη μιας πραγματικά επιστημονικής ανάλυσης της διαδικασίας της εργασίας, στην επιλογή των καταλληλότερων εργατών για μια συγκεκριμένη δραστηριότητα, στη σύνδεση εργοδοτών και εργαζόμενων καθώς και στην ανάπτυξη αμοιβαίων σχέσεων, πειθαρχίας, υπευθυνότητας και παραγωγικότητας.

Πρέπει να επισημανθεί ότι ο Τέιλορ έβλεπε τον εργαζόμενο ως ένα οικονομικό, ιδιοτελές και μη κοινωνικό άτομο που προτιμά να σκέφτονται οι διευθυντές του όσα σχετίζονται με τη δουλειά του. Επομένως, έπρεπε να δημιουργηθεί μια διαφοροποιημένη ομάδα μάνατζερς που σκοπό πρέπει να έχει το σχεδιασμό του μέλλοντος της επιχείρησης και της αποδοτικής οργάνωσης της εργασίας. Επιγραμματικά και ως συμπέρασμα των παραπάνω οι αρχές του επιστημονικού μάνατζμεντ είναι:

- Επιστημονική εκ μέρους της επιχειρησιακής διοίκησης ανάλυση όλων των εργασιών που χρειάζεται να γίνουν, προκειμένου να καταστεί ένα συνεργείο όσο πιο αποδοτικό γίνεται.
- Σχεδιασμό εργασιακών θέσεων από τα διευθυντικά στελέχη, προκειμένου να επιτευχθεί ο μέγιστος τεχνικός καταμερισμός εργασίας μέσα από τον αναπτυγμένο κατακερματισμό έργου.
- Διαχωρισμό του πλάνου εργασίας από την εκτέλεσή της.
- Ελαχιστοποίηση των απαιτήσεων εξειδικευμένων δεξιοτήτων και του χρόνου εκμάθησης της εργασίας.
- Ελαχιστοποίηση του χειρισμού υλικών από τους χειριστές και διαχωρισμό των έμμεσων ή προπαρασκευαστικών εργασιών από τις άμεσες και παραγωγικές εργασίες. Χρησιμοποίηση τεχνικών τέτοιων, όπως η μελέτη χρόνου και τα συστήματα παρακολούθησης, προκειμένου να συντονιστούν τα στοιχεία του κατακερματισμένου έργου με την εργασία αποειδικευμένων εργατών.

- Χρήση συστημάτων οικονομικών κινήτρων, προκειμένου τόσο να σταθεροποιηθεί όσο και να εντατικοποιηθεί η καταβαλλόμενη προσπάθεια από την πλευρά του εργαζόμενου.
- Τήρηση αποστάσεων στις σχέσεις διευθύνοντος-εργαζομένου ακολουθώντας ένα «μοντέλο ελάχιστης αλληλεπίδρασης» (minimum interaction model) (Watson, 2005: 46-47).

Αυτές είναι οι βασικές αρχές που διέπουν το επιστημονικό management και που έναν αιώνα αργότερα εξακολουθούν να είναι επίκαιρες και να βρίσκουν εφαρμογή σε πολλούς τομείς. Ο Τέιλορ κατάφερε με την εισαγωγή των παραπάνω μεθόδων στην παραγωγική διαδικασία να κάμψει τη σθεναρή αντίσταση των εργατών και να επιβάλλει νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας. Η εκμηχάνιση και η προχωρημένη εξειδίκευση των μηχανών (μηχανές εξειδικευμένες σε έναν μόνο χειρισμό) έθεσε τις βάσεις προκειμένου να καταστεί εφικτή η εν λόγω υποδιαίρεση (Κοριά, 1985). Συνέπεια των παραπάνω είναι η αποειδίκευση του περιεχομένου της εργασίας η οποία διέσπασε τα ολοκληρωμένα επαγγέλματα του «εργάτη-τεχνίτη» και διαμόρφωσε θέσεις εργασίας αποπνευματοποιημένες και καθηλωμένες σε απλά εκτελεστικά περιεχόμενα (Πετράκη, 2007).

2.3 Η θεωρία της αποειδίκευσης και η θεωρία της εργασιακής διαδικασίας

Η αποειδίκευση της εργασίας, που έγινε τελικά εφικτή σε μεγάλο βαθμό από το επιστημονικό management, οδήγησε κάποιους θεωρητικούς στο συμπέρασμα ότι είναι μια διαδικασία εγγενής στον καπιταλισμό. Έτσι, δημιουργήθηκε η θεωρία της αποειδίκευσης της οποίας ο κυριότερος εκφραστής είναι ο Braverman με το βιβλίο του *Labor and Monopoly Capital* (1974). Η θεωρία της αποειδίκευσης στηρίχτηκε σε αναλύσεις του Μαρξ σύμφωνα με τις οποίες η εργασία, από την απλή μανουφακτούρα μέχρι την μεγάλη βιομηχανία, υπόκεινται σε μία συνεχή διαδικασία αποειδίκευσης. Στην απλή μανουφακτούρα η «τέχνη» αποσπάρθηκε εν μέρει από τον «μάστορα» και διασπάρθηκε σε εργασία με «πλούσιο», που συμπεριλάμβανε και τη χρήση πνευματικής δύναμης στη παραγωγή, και σε εργασία με «φτωχό», που αφορούσε μόνο τη χειρωνακτική εργασία, περιεχόμενο. Από αυτή τη

διάσπαση προέκυψαν ξεχωριστές κατηγορίες εργαζομένων, οι ειδικευμένοι και οι ανειδίκευτοι. Παρόλα αυτά, οι άμεσοι παραγωγοί διατηρούσαν ακόμα τον έλεγχο της διαδικασίας της εργασίας τους και η διάσπαση ολοκληρώθηκε μόνο στο εργοστασιακό σύστημα (Ραγκούσης, 1998). Στο εργοστασιακό σύστημα, και με την είσοδο των μηχανών στην παραγωγική διαδικασία, η «τέχνη» υποβαθμίστηκε ακόμα περισσότερο. Μετατράπηκε σε απλή δεξιότητα και οι άμεσοι παραγωγοί προσαρτήθηκαν ως εξαρτήματα στη γραμμή παραγωγής (Μαρξ, 1978).

Η παραπάνω θέση του Μαρξ έχει υποστεί κριτική. Συγκεκριμένα, αμφισβητείται η άποψη πως η αποειδίκευση αποτελεί διαδικασία εγγενής στον καπιταλισμό. Η αποειδίκευση θα μπορούσε να ειπωθεί ως μία από τις στρατηγικές σχεδιασμού των θέσεων εργασίας που επιλέχτηκε προκειμένου να επιτευχθεί η συσσώρευση του κεφαλαίου (Little, 1990; Ραγκούσης, 1998). Αμφισβητείται ακόμα το κατά πόσο η εισαγωγή της τεχνολογίας και των μηχανών στη παραγωγική διαδικασία ενσωματώνουν πλήρως τις «πνευματικές δυνάμεις» της παραγωγής μετατρέποντας τους εργάτες σε αντικειμενικούς όρους της παραγωγής. Αν και αναγνωρίζεται ως σωστή η τάση διαχωρισμού των πνευματικών δυνάμεων της παραγωγής από την χειρωνακτική εργασία, υποστηρίζεται πως ακόμα και στα σύγχρονα μεγάλα εργοστάσια όπου η τεχνολογία έχει εισαχθεί στη παραγωγή σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από τα εργοστάσια του 19^{ου} αιώνα, η εργασία δεν έχει διαχωριστεί πλήρως από τις πνευματικές της δυνάμεις (Ραγκούσης, 1998). Ακόμα, το κεφάλαιο, στο εργοστασιακό σύστημα, δεν θέτει από μόνο του τους όρους της παραγωγής αλλά καθορίζει και καθορίζεται από την εργασία μέσα από τις διαλεκτικές σχέσεις και τις αντιφάσεις που αναπτύσσονται μεταξύ τους.

Ο Braverman, επηρεασμένος από τις αναλύσεις του Μαρξ, εκδίδει το 1974 το βιβλίο του *Labor and Monopoly Capital* το οποίο είχε μεγάλη απήχηση στον ακαδημαϊκό χώρο κυρίως στις Η.Π.Α. και στην Μ. Βρετανία. Πατώντας στις σταθερές θεωρητικές δομές της μαρξικής ανάλυσης, ο Braverman υποστήριξε πως η συσσώρευση του κεφαλαίου μπορεί να γίνει εφικτή μόνο μέσα από την απόσπαση της «τέχνης» από την εργασία. Ο τειλορισμός αποτελεί την υπέρτατη έκφραση αυτής της τάσης του κεφαλαίου για συσσώρευση ενώ είναι ταυτόσημος με τον διευθυντικό έλεγχο

υποβαθμίζοντας έτσι όσες εμπειρίες διευθυντικού ελέγχου δεν είχαν καθαρά δεσποτικό χαρακτήρα. Ο Braverman υποστηρίζει ακόμα πως ο παραγωγικός εξοπλισμός και η τεχνολογία σχεδιάζονται με βάση τη λογική της αποειδίκευσης (Ραγκούσης, 1998).

Η βασική κριτική στις θέσεις του Braverman εστιάζεται στο γεγονός ότι η αποειδίκευση έχει κάποια όρια και η τεχνολογία δεν είναι ικανή να αποσπάσει ολοκληρωτικά την διανοητική εργασία. Ακόμα, αμφισβητήθηκε η ταύτιση του καπιταλιστικού ελέγχου με τον τείλορισμό. Υποστηρίχτηκε πως η παραπάνω ερμηνεία αντιμετωπίζει την εργασία ως αντικειμενικό όρο της παραγωγής και δεν λαμβάνει υπόψη της άλλους σημαντικούς παράγοντες όπως είναι η εργατική αντίσταση, η κατάσταση στην αγορά εργασίας και η κεφαλαιακή συσσώρευση (Ραγκούσης, 1998).

Παρόλα αυτά, οι θέσεις του Braverman προκάλεσαν πλήθος συζητήσεων, διαφωνιών και κριτικών, και στάθηκαν η αφορμή για την δημιουργία της θεωρίας της εργασιακής διαδικασίας η οποία αποτελεί την εξέλιξη της θεωρίας της αποειδίκευσης.

Η θεωρία της εργασιακής διαδικασίας ερμηνεύει την αποειδίκευση ως την γενική τάση στην εξέλιξη της καπιταλιστικής διαδικασίας της εργασίας αλλά αναγνωρίζει τις αντιφάσεις και τους περιορισμούς που μπορεί αυτή να ενέχει. Επίσης, αναγνωρίζει ότι αποτελεί μία από τις δυνατές πολιτικές που μπορεί να ακολουθήσει η διεύθυνση (Ραγκούσης, 1998). Η θεωρία της εργασιακής διαδικασίας δημιούργησε νέες θεωρητικές έννοιες κατανόησης των σχέσεων εργασίας όπως η εργατική αντίσταση, η άτυπη εργατική γνώση, ο διπλός χαρακτήρας του ελέγχου κ. ά. (Πετράκη, 2007). Λόγου χάρη, η κεντρική έννοια της «ειδικότητας», στη θεωρία της εργασιακής διαδικασίας, προσεγγίζεται σε αντιπαραβολή με την «τέχνη» και τις αλλαγές που υπέστη η τελευταία ως αποτέλεσμα της αποειδίκευσης. Βασικά χαρακτηριστικά της ειδικότητας θεωρούνται η γνώση που περιέχει, η ενότητα σύλληψης και εκτέλεσης που αποδίδει, καθώς και η πολυπλοκότητά της και η άσκηση ελέγχου στην εργασιακή διαδικασία από τους άμεσους παραγωγούς (Πετράκη, 2007).

Σημαντική, στη θεωρία της εργασιακής διαδικασίας, είναι και η έννοια της «άτυπης εργατικής γνώσης» η οποία δεν μπορεί να αποσπαστεί από τον εργαζόμενο κατά τη διαδικασία της αποειδίκευσης καθώς αποτελεί στοιχείο

υποκειμενικής πρόσληψης του παραγωγικού συστήματος και είναι απαραίτητη για τη λειτουργία του. Όπως θα δούμε και σε επόμενη ενότητα, η άτυπη εργατική γνώση αποτέλεσε όπλο των εργατών στις συγκρούσεις τους με το κεφάλαιο τη δεκαετία του 60'. Όσον αφορά την έννοια του ελέγχου οι θεωρητικοί της εργασιακής διαδικασίας στάθηκαν ιδιαίτερα στην αντίθεση στις σχέσεις μεταξύ του κεφαλαίου και της εργασίας. Δίπλα στο δίδυμο «έλεγχος/αντίσταση» ανέδειξαν τη συνύπαρξη του δίδυμου «συνεργασία/συναίνεση» καθώς και τον ισχυρό δεσμό που υπάρχει ανάμεσά τους καθιστώντας δομική αναγκαιότητα τόσο τη σύγκρουση όσο και την συνεργασία (Ραγκούσης, 1998). Βασικός εκφραστής αυτής της ιδέας είναι ο Μπιραγουέι με τη θεωρία των «καθεστώτων παραγωγής» (factory regimes). Σύμφωνα με τον Μπιραγουέι, η διαδικασία της εργασίας πρέπει να κατανοηθεί ως ένας συνδυασμός εξαναγκασμού και συναίνεσης που αναπτύσσεται μέσα σε ένα πλαίσιο συγκρούσεων μεταξύ των συμφερόντων του κεφαλαίου και της εργασίας. Τα «ηγεμονικά εργοστασιακά καθεστώτα», μέσα σε αυτό το πλαίσιο, «αποτελούν διαφορετικούς συνδυασμούς ελέγχου και ηγεμονίας, που σε διαφορετικές μακροκοινωνικές και μικροεργοστασιακές συνθήκες (η ανάπτυξη της κοινωνικής ασφάλισης, η παρέμβαση του κράτους στον κοινωνικό ανταγωνισμό, οι ειδικότητες, η τεχνολογία, ο ανταγωνισμός, οι αντιστάσεις των εργαζομένων)» ρυθμίζουν τις εν λόγω συγκρούσεις (Πετράκη, 2007: 44).

Σύμφωνα με τον Μπιραγουέι, το κεφάλαιο προκειμένου να αποσπάσει την υπεραξία από την εργασία θα πρέπει να αναπτύξει τις δυνάμεις παραγωγής εξασφαλίζοντας την πρωτοβουλία, τη δημιουργικότητα, τη συνεργασία και τη θετική ενσωμάτωση των άμεσων παραγωγών στο παραγωγικό σύστημα εφόσον οι άμεσοι παραγωγοί είναι εκείνοι που σε τελική ανάλυση χρησιμοποιούν τα μέσα παραγωγής (Ραγκούσης, 1998). Αυτό επιτυγχάνεται όταν οι εργοδοτικές πολιτικές εφαρμόζουν ένα μετριοπαθή έλεγχο στους εργαζόμενους. Αντίθετα, όταν ο έλεγχος μεγιστοποιείται, τότε οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν με δυσπιστία την εργοδοσία περιορίζοντας σημαντικά την εργατική τους πρωτοβουλία και δημιουργικότητα με αποτέλεσμα να μειώνεται η αποδοτικότητά τους. Οι εργαζόμενοι, από την άλλη, έχουν συμφέρον να διατηρήσουν την παραγωγική μονάδα που τους απασχολεί διευρύνοντας, ταυτόχρονα, όσο μπορούν τις δυνατότητες ανάπτυξης της εργατικής δύναμης και των ευκαιριών αυτοέκφρασης

(Ραγκούσης, 1998). Επομένως, η διαδικασία της εργασίας θα πρέπει να ερμηνευτεί μέσα σε ένα πλαίσιο συγκρουόμενων συμφερόντων μεταξύ του κεφαλαίου και της εργασίας όπου μέσα από τον εξαναγκασμό και τη συναίνεση επιτυγχάνεται η παραγωγική διαδικασία της οποίας οι στόχοι ορίζονται και εξειδικεύονται από τις διευθυντικές στρατηγικές (Ραγκούσης, 1998).

2.4 Φορντισμός

Ο πρώτος που χρησιμοποίησε τον όρο «φορντισμός» ήταν ο Ιταλός μαρξιστής Αντόνιο Γκράμσι στις αρχές της δεκαετίας του 1930 για να περιγράψει έναν νέο βιομηχανικό τρόπο ζωής βασισμένο στον «αμερικάνικο τρόπο». Όμως, ως βιομηχανική εποχή ο φορντισμός βρίσκεται στο αποκορύφωμά του μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο και μόνο κατά τη δεκαετία του 1970 έγινε η πρώτη προσπάθεια να σχηματιστεί συστηματικά η έννοια του φορντισμού κυρίως από τη γαλλική σχολή της ρύθμισης¹³.

Ο «αμερικάνικος τρόπος», που περιγράφει ο Γκράμσι, αναφέρεται στο βιομηχανικό παράδειγμα που εφάρμοσε ο Χένρι Φορντ στην αυτοκινητοβιομηχανία του. Ο Φορντ, ακολουθεί τις αρχές της επιστημονικής οργάνωσης της εργασίας όπως είναι η εφαρμογή του ψιλού καταμερισμού εργασίας, ο εντατικός διευθυντικός προγραμματισμός εργασίας και η στενή εποπτεία. Τις αρχές αυτές ο Φορντ τις επέκτεινε και τις προσαρμοσε στις ανάγκες της μεγάλης μαζικής παραγωγής, δηλαδή στον αυστηρά τυποποιημένο σχεδιασμό του προϊόντος, των μεθόδων χειρισμού, των εργαλείων και των υλικών.

Η μαζική παραγωγή προϋποθέτει την γραμμή συναρμολόγησης και την εκμηχάνιση. Καινοτομίες όπως ο αυτοκινούμενος μεταφορέας επαναστατικοποίησαν την παραγωγή. Συγκεκριμένα, η εργασία στο φορντικό εργοστάσιο λάμβανε χώρα μπροστά από έναν κεντρικό αυτοκινούμενο μεταφορέα που μετακινούσε το κύριο εξάρτημα μπροστά από τους εργάτες ο καθένας εκ των οποίων τοποθετούσε ένα κομμάτι. Στο τέλος του μεταφορέα το προϊόν ήταν συναρμολογημένο. Προκειμένου να μπορέσουν τα κομμάτια να «στερεωθούν» πάνω στον κεντρικό μεταφορέα έπρεπε να είναι εντελώς

¹³ Περισσότερα για τη σχολή της ρύθμισης στο κεφάλαιο 4

πανομοιότυπα, εναλλάξιμα. Με άλλα λόγια, για να γίνει δυνατή η συναρμολόγηση σε γραμμή, με βάση έναν κεντρικό αυτό-κινούμενο μεταφορέα, έπρεπε η παραγωγή των εξαρτημάτων να «τυποποιηθεί».

Ο κατατεμαχισμός της εργασίας είναι μία ακόμα επίπτωση της γραμμής συναρμολόγησης. Η χρήση των μηχανών μέσα στο εργοστάσιο έδωσε τη δυνατότητα να πραγματοποιηθεί αυτός ο κατατεμαχισμός και, κατά συνέπεια, η αποειδίκευση της εργασίας. Και ο Φορντ, πεισματώδης υπέρμαχος του «Open Shop», έχει τόσο καθαρή συνείδηση αυτού του γεγονότος ώστε στο *Η ζωή μου, το έργο μου* να συνάγει ένα γενικό συμπέρασμα σχετικά με την εργατική δύναμη: «Όλος ο κόσμος προσπαθεί να καταργήσει την αναγκαιότητα της επιδεξιότητας σ' όλες τις απασχολήσεις εργατικών χεριών» (Κοριά, 1985: 73). Ο επιδιωκόμενος κατατεμαχισμός της εργασίας δεν ήταν παρά το αποτέλεσμα μιας γιγαντιαίας προσπάθειας ανάλυσης και μιας όλο και πιο προχωρημένης εξειδίκευσης των μηχανών. «Η γραμμή συναρμολόγησης ώθησε στα άκρα τον κατατεμαχισμό της εργασίας συντελώντας όχι μόνο στο διαχωρισμό της εργασίας σχεδιασμού από την εκτέλεση –που υπήρξε η αιχμή του τειλορισμού- αλλά και στην περαιτέρω υποδιαίρεση της ίδιας της εργασίας εκτέλεσης (οριζόντια διαίρεση)» (Πετράκη, 2007: 24). Αυτή η υποδιαίρεση συνεπάγεται για τις θέσεις εργασίας των άμεσων παραγωγών περιεχόμενο εργασίας χωρίς πολυπλοκότητα, μικρό εύρος καθηκόντων με ελάχιστους χρονικούς κύκλους και έντονη επαναληπτικότητα.

Ακόμα, η γραμμή συναρμολόγησης και ο μεταφορέας καταργεί ένα μεγάλο αριθμό εργατών που ασχολείται με χειρωνακτικές μεταφορές. Ο χρόνος που καταργήθηκε χρησιμοποιείται με τη μορφή χρόνου παραγωγικής εργασίας κάτι που πετυχαίνεται με αυταρχικά «ρυθμισμένη ταχύτητα». Με άλλα λόγια, ο μεταφορέας εκδιώκει από το εργαστήριο τους νεκρούς χρόνους και τους μετατρέπει σε χρόνους παραγωγικής εργασίας. Άλλωστε, ο Φορντ συνήθιζε να λέει πως: «ο ποδαρόδρομος δεν είναι μία δραστηριότητα που μπορεί να αμειφθεί» (Κοριά 1985). Το αντιστάθμισμα της εξάλειψης των μετακινήσεων μέσα στο εργαστήριο και το εργοστάσιο, είναι η μέγιστη δυνατή συμπίεση των «νεκρών χρόνων» της δουλειάς, των «πόρων» αυτών που κατά το διάστημα της δουλειάς ο εργάτης κυριολεκτικά «αναπνέει». Το αποτέλεσμα είναι η απότομη επιμήκυνση της πραγματικής διάρκειας της εργάσιμης ημέρας.

«Από τη κατεργασία στη συναρμολόγηση οι βελτιώσεις διαδέχονται η μία την άλλη μέσα στο εργοστάσιο: αναφορές, μεταφορές, γερανογέφυρες και εξειδικευμένες μηχανές διαγράφουν το καθένα τη δική του διαδρομή. Την επί του εδάφους υποδομή έρχεται να συμπληρώσει ένα εναέριο δίκτυο που εξασφαλίζει τη μηχανική μεταφορά των εξαρτημάτων και των οργάνων που πρέπει να συναρμολογηθούν είτε κατά μήκος της ίδιας γραμμής είτε από τη μία γραμμή στην άλλη. Τα χειροκίνητα εργαλεία κρέμονται πάνω από τις θέσεις εργασίας. το «ορθολογικοποιημένο» εργοστάσιο έχει γεννηθεί.» (Κοριά, 1985:70)

Ως συμπέρασμα των παραπάνω, οι βασικές αρχές πάνω στις οποίες στήριξε ο Φορντ την μαζική παραγωγή είναι οι ακόλουθες (Hall, κ.α, 2003: 311-312):

- Τα προϊόντα είναι τυποποιημένα. Αυτό σήμαινε ότι κάθε μέρος και κάθε εργασιακό καθήκον μπορούσε επίσης να τυποποιηθεί. Αντίθετα με την παραγωγή των τεχνιτών –όπου κάθε κομμάτι έπρεπε να σχεδιαστεί κατασκευαστεί και να συναρμολογηθεί με ειδικό τρόπο-, για μία παρτίδα από μαζικά παραγόμενα αυτοκίνητα ο ίδιος προβολέας θα μπορούσε να συναρμολογηθεί στο ίδιο μοντέλο με τον ίδιο τρόπο.
- Εάν τα καθήκοντα είναι ίδια, τότε ορισμένα μπορούν να μηχανοποιηθούν. Έτσι τα συγκροτήματα μαζικής παραγωγής ανέπτυξαν μηχανήματα συγκεκριμένου σκοπού για κάθε μοντέλο, πολλά από τα οποία δεν μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν από το ένα προϊόν σε κάποιο άλλο διαφορετικό.
- Όσα καθήκοντα παρέμειναν υποβλήθηκαν στην επιστημονική διαχείριση (Τείλοριζμός), σύμφωνα με την οποία, κάθε επιμέρους εργασία διασπάστηκε στα συστατικά της μέρη, ανασχεδιάστηκε από τους ειδικευμένους μελετητές εργασίας σε στοιχεία χρόνου-κίνησης και κατόπιν δόθηκαν στους χειρώνακτες εργάτες υπό τύπο οδηγιών για το πώς έπρεπε να γίνεται η εργασία.
- Η γραμμή ροής αντικατέστησε την κομβική συναρμολόγηση, έτσι ώστε αντί οι εργάτες να μετακινούνται από και προς το προϊόν (στον κόμβο), το προϊόν «περνούσε» μπροστά από τους εργάτες.

Αυτό που αξίζει να τονιστεί είναι ότι ο Φορντ προχωρά πέρα από τον Τέιλορ που τείνει να αντιμετωπίζει την εργατική δύναμη απλώς και μόνο ως καταναλωτικό αγαθό. Αντίθετα, δημιουργεί ένα συσχετισμό ανάμεσα στην πολιτική διεύθυνσης του εργατικού δυναμικού και της προσοχής που δίνεται στις αγορές. Ο φορντισμός είναι ουσιαστικά μια διαδικασία μαζικής παραγωγής που αναγνωρίζει ότι οι άνθρωποι που απασχολεί αποτελούν κομμάτι της αγοράς των προϊόντων της. Αναγνωρίζει συνεπώς την αναγκαιότητα να δοθεί προσοχή στη ζωή των εργατών όχι μόνο ως παραγωγών αλλά και ως καταναλωτών (Watson, 2005). Η επιτυχία της επιχείρησης είναι ένας συνδυασμός της αποδοτικότητας των εργαζομένων και της αγοραστικής δύναμης που αποκτούν μέσα από τον μισθό τους. Η σύνδεση παραγωγής και κατανάλωσης τονίζεται από τον Aglietta (1979), που επισημαίνει ότι ο φορντισμός αναγνώριζε την ανάγκη να αναπτύξει η εργατική τάξη «κοινωνικά καταναλωτικά κανονιστικά πρότυπα» που σταθεροποιούν τις αγορές των προϊόντων μαζικής βιομηχανικής παραγωγής. Χαρακτηριστικό της συγκεκριμένης προσέγγισης αποτελεί το «μεροκάματο του πεντοδóλαρου», ένα σχετικό υψηλό ημερομίσθιο το οποίο πρόσφερε ο Φορντ στους εργάτες που απασχολούσε στην αυτοκινητοβιομηχανία του.

2.5 Η δεκαετία του 1920 και οι αιτίες που οδήγησαν στην ύφεση του 1929

Εκεί που έκανε το άλμα η νέα μέθοδος οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας και εκεί που πραγματικά δοκιμάστηκε σε μεγάλη έκταση ήταν στον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. Η μαζική παραγωγή όπλων και πολεμοφοδίων (άρα ολόκληρος ο κύκλος της σιδηρουργίας, απ' τα ορυχεία μέχρι τα χυτήρια, αλλά και ο χημικός κύκλος παραγωγής εκρηκτικών και δηλητηριωδών αερίων), η μαζική παραγωγή στόλων, αρβύλων, τροφίμων και ιατρικών εφοδίων για το μέτωπο (άρα και ο κύκλος της κλωστούφαντουργίας και της χημείας φαρμάκων), η μαζική παραγωγή οχημάτων για στρατιωτική χρήση (άρα και η αυτοκινητοβιομηχανία), εγκατέστησαν απότομα και βίαια μέσα σε ελάχιστα χρόνια τις νέες σχέσεις παραγωγής. Με το τέλος του πολέμου οι συγκεκριμένες βιομηχανίες που είχαν ήδη αναδιαρθρωθεί σε μεγάλο βαθμό στράφηκαν στην παραγωγή εμπορευμάτων ειρηνικής χρήσης ενώ και άλλοι κλάδοι άρχισαν να προσαρμόζονται στο ίδιο μοντέλο.

Η μαζική παραγωγή της δεκαετίας του '20 προκάλεσε μία δίχως προηγούμενο έκρηξη της παραγωγικότητας της εργασίας και μία δίχως προηγούμενο αφθονία εμπορευμάτων. Η διάδοση του ηλεκτρισμού από την άλλη, όχι μόνο άλλαζε τα δεδομένα της εργασίας στις βιομηχανίες, αλλά δημιουργούσε και μία τεράστια, παρθένα αγορά ηλεκτρικών συσκευών οικιακής χρήσης: ψυγείων, σίδερων κλπ.

Αυτή η κυριολεκτικά καπιταλιστική επανάσταση στην παραγωγή ξεπερνούσε κατά πολύ τόσο τις αγοραστικές δυνατότητες των εργατών όσο και τα καθημερινά τους ήθη. Η κατασκευή της καταναλωτικής ηθικής, τόσο σαν έννοια όσο και σαν πραγματικότητα, έγινε ακριβώς σ' αυτήν την δεκαετία της ξέφρενης ανάπτυξης. Αυτή την οργανωμένη κατασκευή του ανικανοποίητου στην καθημερινή ζωή ανέλαβαν οι αστοί μέσα από την ρεκλάμα, την διαφήμιση. Ακόμα πιο επαναστατική μέσα στην επανάσταση της συναρμολόγησης εν σειρά, ήταν η συναρμολόγηση ενός καινούργιου τύπου ανθρώπου που θα είναι (έκτοτε) διαρκώς και «με τη θέληση του» προσανατολισμένος στην κατανάλωση εμπορευμάτων. Ένα καινούργιο είδος τεχνικής, υποκεφάλαιο στην πολιτική οικονομία του εμπορεύματος, τα «οικονομικά της κατανάλωσης», θα ξεφυτρώσει την δεκαετία του '20 (Χομπσμπάουμ, 2000).

Για την κατανάλωση δεν έφτανε μόνο η αποδοχή της ηθικής της. Χρειαζόταν κυρίως χρήματα. Για την εργατική τάξη αυτό σήμαινε μισθός. Μπορεί η μία πλευρά της καπιταλιστικής ανάπτυξης να έψαχνε για τους ακόρεστους καταναλωτές, όμως η άλλη πλευρά, εκείνη της υποκειμενικότητας των εργοδοτών, με τις θεωρίες, την ιδεολογία και την πίστη της, δεν δημιουργούσε επαρκώς τέτοιους, πέρα από την ψυχολογική διάσταση. Οι μισθοί ήταν όσο μικρότεροι γινόταν – όσο μικρότεροι μπορούσαν δεδομένης της οργάνωσης των εργατών σε συνδικάτα και δεδομένων των συχνών μαχητικών τους διεκδικήσεων. Συνεπώς, η διέξοδος για την συντήρηση ενός επιπέδου κατανάλωσης ήταν τα δανεικά, οι δόσεις και τα “δώρα”. Πριμ και κουπόνια αποτελούσαν κοινότυπο φαινόμενο στα μέσα της δεκαετίας του '20. Οι δόσεις επίσης. Στην πραγματικότητα, η καθιέρωση της μαζικής παραγωγής και η γέννηση της αναγκασίας μ' αυτήν μαζικής κατανάλωσης δανειζόταν χρόνο απ' το μέλλον από ένα ανύπαρκτο δηλαδή πιστωτή, που κι αν ακόμα υπήρχε δεν θα μπορούσε να κάνει διευκολύνσεις επ' άπειρο.

Η δεύτερη αιτία που οδήγησε στη μεγάλη ύφεση είναι η οικονομική διασύνδεση μεταξύ των οικονομιών διαφόρων κρατών. Η διασύνδεση αυτή είχε την τυπική μορφή του κανόνα του χρυσού. Σύμφωνα μ' αυτόν, το εθνικό νόμισμα κάθε καπιταλιστικού κράτους ήταν ανταλλάξιμο με μια ορισμένη ποσότητα χρυσού σε σταθερή τιμή. Το σύστημα αυτό, που σήμερα θα ονομαζόταν *σύστημα σταθερών συναλλαγματικών ισοτιμιών* με κέντρο του τον χρυσό, θα μπορούσε να δουλέψει ισορροπημένα σε εποχές που η προς εξαγωγή εθνική παραγωγή κάθε κράτους έβρισκε (ή και είχε κατοχυρώσει) ικανές αγορές έτσι ώστε να μην έρχεται σε διαρκή ανταγωνισμό με τις εξαγωγίμες «εθνικές παραγωγές» άλλων κρατών. Όμως, ο 'Α Παγκόσμιος Πόλεμος είχε καταστρέψει τις ευρωπαϊκές αυτοκρατορίες και είχε δημιουργήσει δεκάδες καινούργια εθνικά κράτη ανακατανέμοντας τις ζώνες εμπορικής επιρροής στον πλανήτη. Εν ολίγοις, μια ιστορικά καθορισμένη παγκόσμια ισορροπία ισχύος και εμπορίου είχε μισοκαταστραφεί αλλά μία καινούργια δεν είχε οριστικοποιηθεί ακόμα. Οι σταθερές συναλλαγματικές ισοτιμίες μεταξύ των μεγάλων κρατών ήταν ισορροπία παλιάς εποχής, μία ρύθμιση στη βάση άλλων δεδομένων που δύσκολα θα μπορούσε να λειτουργήσει στις νέες συνθήκες. Παρόλα αυτά, υπήρξε αρκετή επιμονή στον κανόνα του χρυσού.

Μία από τις μορφές της διεθνούς διασύνδεσης αφορούσε τις ροές κεφαλαίων στην ηττημένη στον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο Γερμανία. Οι αμερικάνοι κεφαλαιούχοι επένδυσαν μεγάλα ποσά στη δεκαετία του '20 στη γερμανική ανοικοδόμηση. Ένα μέρος των χρηματοδοτήσεων αφορούσε τη γερμανική βιομηχανία ενώ ένα άλλο μέρος ήταν δάνεια προς το γερμανικό κράτος προκειμένου αυτό να ξεπληρώσει τις πολεμικές επανορθώσεις προς τη Γαλλία και την Αγγλία. Έτσι, ένα μέρος των αμερικανικών επενδύσεων ανακυκλώνονταν προς τη Γαλλία και από εκεί επέστρεφαν στις ΗΠΑ σαν αποπληρωμή των γαλλικών πολεμικών δανείων απ' τις αμερικάνικες τράπεζες. Το 1928 η ροή χρήματος από τις ΗΠΑ προς τη Γερμανία άρχισε να περιορίζεται δραματικά, εφόσον οι επενδύσεις του αμερικάνικου κεφαλαίου στράφηκαν προς το ανερχόμενο χρηματιστήριό των Η.Π.Α. Ως αποτέλεσμα, η γερμανική βιομηχανία άρχισε το 1929 να καταρρέει και οι πληρωμές των αποζημιώσεων να δυσκολεύονται ακόμα περισσότερο – προς μεγάλη χαρά του γαλλικού κράτους που σε τελευταία ανάλυση θα προτιμούσε μία

χρεοκοπία της Γερμανίας παρά την αποπληρωμή των χρεών της.

Η κατάρρευση που άρχισε στην Wall Street στις 24 Οκτώβρη του 1929 θα μπορούσε να έχει αρχίσει ένα μήνα πριν ή ένα μήνα μετά – η ημερομηνία είναι αδιάφορη. Για την οικονομική και πολιτική σοφία της εποχής το γεγονός δεν ήταν καινοφανές, τουλάχιστον τυπικά. Η θεωρία του εμπορικού κύκλου, με τις υφέσεις και τις αναπτυξιακές ανόδους, με την πτώση των τιμών (και των μισθών) και την ανεργία αλλά και την ανάκαμψη, ήταν γνωστή και πολυμελετημένη από τον 19^ο αιώνα.

Παρόλα αυτά, η οικονομική άνθιση, ακόμα και μετά από αρκετούς μήνες, δε φαινόταν να έρχεται. Το 1931, για παράδειγμα, το Παγκόσμιο Δικαστήριο απαγόρευσε στην Αυστρία να ενωθεί τελωνιακά με την Γερμανία. Ως αποτέλεσμα, η οικονομικά κατεστραμμένη από τον πόλεμο χώρα κατέρρευσε – η κεντρική της τράπεζα χρεοκόπησε, προκαλώντας ρίγη νέου διεθνούς πανικού. Το 1931 πάλι, η αγγλική κυβέρνηση αποφάσισε μετά από δύο χρόνια σκέψης ότι η μόνη σωτηρία ήταν να εγκαταλείψει τον κανόνα του χρυσού και να υποτιμήσει τη στερλίνα για να διευκολύνει τις εξαγωγές της. Αλλά καθώς η κρίση χειροτέρευε διεθνώς, το παράδειγμα έσπευσαν να ακολουθήσουν δεκάδες άλλα κράτη. Τα προστατευτικά μέτρα που είχαν αρχίσει ήδη να παίρνονται απέκτησαν τη μορφή χιονοστιβάδας: φόροι και δασμοί στις εισαγωγές, αλληπάλληλες υποτιμήσεις νομισμάτων, περιορισμός του διεθνούς εμπορίου. Το αποτέλεσμα ήταν ότι το 1932, αντί για τις πρώτες θολές σκιές της υποτιθέμενα αυτόματης ανόδου του εμπορικού κύκλου, ο καπιταλιστικός κόσμος έβλεπε στον ορίζοντα ακόμα πιο βαριά σύννεφα.

Παράλληλα με την αύξηση του αριθμού των ανέργων, αυξανόταν και ο αριθμός των εργατών που εντάσσονταν στα κομμουνιστικά (και στα σοσιαλιστικά) κόμματα και στις μετωπικές τους οργανώσεις, ειδικά τις οργανώσεις ανέργων. Επιπλέον, η οικονομική κρίση του '29 δεν επηρέασε σημαντικά την σοβιετική ένωση. Αντίθετα: τα 5^{ετή} πλάνα του Στάλιν φαίνονταν να εξασφαλίζουν σταθερούς ρυθμούς ανάπτυξης. Η ανάδειξη του σταλινικού κράτους σε επιτυχημένο κεντρικό οργανωτή της παραγωγής και της διανομής είχαν πολύ μεγαλύτερη πειθώ και δυναμική απ' τις προτροπές σε νηστεία και προσευχή που έκαναν οι αμήχανες αστικές κυβερνήσεις της Δύσης. Πλησίαζε άραγε η τελική καταστροφή του καπιταλισμού σαν σύστημα όπως είχε «προφητέψει» ο Μαρξ;

2.6 Κεϋνσιανισμός

Για να γίνει κατανοητή η συμβολή της κευνσιανής πρότασης θα πρέπει να αναλυθούν τα βασικά χαρακτηριστικά της και το πραγματικό πρόβλημα που είχε να αντιμετωπίσει.

Το πραγματικό πρόβλημα ήταν ότι η οργάνωση της μαζικής παραγωγής απ' τις αρχές του 20^{ου} αιώνα και η κατά κύματα γενίκευσή της πριν τον 'Α Παγκόσμιο, στη διάρκειά του και τα αμέσως επόμενα χρόνια, άλλαξε ριζικά τα δεδομένα. Η μαζική παραγωγή και η αναγκαία μαζική κατανάλωση δεν ήταν ένα ακόμα λιθαράκι στην ηρωική πορεία του επιχειρείν. Ήταν αναδιάρθρωση των σχέσεων παραγωγής και των κοινωνικών σχέσεων στον καπιταλισμό. Η μαζική παραγωγή, ο Φορντισμός και ο Τειλορισμός, εισάγοντας μαζικά την ανειδίκευτη εργασία μέσα στα εργαστήρια και στα εργοστάσια μαζικοποίησε τη μισθωτή σχέση όχι μόνο στη βιομηχανία αλλά και στο εμπόριο, στις υπηρεσίες, ιδιωτικές ή κυβερνητικές/κρατικές. Η πρόοδος της μαζικής παραγωγής δεν ήταν ένας υγιεινός περίπατος. Όχι μόνο κατέστρεψε τη φιγούρα του μάστορα/τεχνίτη που ήλεγχε μέσα από τις γνώσεις του την δουλειά του (και άρα την παραγωγή) κατέστρεψε ακόμα, σε μεγαλύτερη κλίμακα, την μισοαγροτική ζωή μεγάλου μέρους των εργατών που δούλευαν, πριν τον Φορντισμό και τον Τειλορισμό, επί μισθό. Μέχρι τα τέλη του 19^{ου} αιώνα το μεγαλύτερο μέρος της εργατικής τάξης συντηρούσε και προκαπιταλιστικές μορφές οικονομίας για να βγάλει τα προς το ζην του.

Ταυτόχρονα, συγκεντρώνονται στις μεγάλες πόλεις τεράστια μεγέθη πληθυσμού που προέρχονται είτε από την εσωτερική είτε από την εξωτερική μετανάστευση. Πρόκειται για τη λεγόμενη φάση της αστικοποίησης η οποία διαρκεί από τις αρχές της βιομηχανικής επανάστασης έως τις δύο πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες.. Η εργατική δύναμη αποσπάται από το αγροτικό ή ημιαγροτικό πλαίσιο από το οποίο αποκόμιζε πολλά στοιχεία για την αναπαραγωγή του σε συνθήκες μη εμπορευματικές: ένα κήπο γύρω από το χαμόσπιτο, κάποια οικόσιτα ζώα, οικιακή (βασισμένη στη γυναικεία εργασία και σε πατροπαράδοτες γνώσεις) οικονομία. Οι εργάτες ήταν υποχρεωμένοι να αγοράσουν ελάχιστα αγαθά πρώτης ανάγκης. Η μαζική παραγωγή αναδιάρθρωσε ριζικά όχι μόνο τους τρόπους εργασίας αλλά και τους τρόπους της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης. Όλα τα αγαθά πρώτης ανάγκης

μπορούσαν πλέον να βρίσκονται μόνο υπό τη μορφή του εμπορεύματος. Η κυριαρχία των καθαυτό εμπορευματικών συνθηκών αποκατάστασης της εργατικής δύναμης πάνω στις μη καθαυτό εμπορευματικές ήταν γεγονός (Κοριά, 1985). Με άλλα λόγια η οργάνωση της μαζικής παραγωγής και της μαζικής κατανάλωσης έβαλε τον μισθό στο κέντρο του συνόλου της ζωής της εργατικής τάξης και κατά συνέπεια των καπιταλιστικών κοινωνιών γενικά. Γι' αυτό το λόγο η ανεργία στη δεκαετία του '30 δεν ήταν καθόλου η ίδια με την ανεργία του 1880: Στη δεκαετία του '30 η ζωή άνευ μισθού κατέρρευε συνολικά.

Αυτή η επανάσταση του καπιταλιστικού κόσμου είχε δραματικές συνέπειες και μάλιστα όχι μόνο ενός είδους. Από τη μία μεριά οι ίδιοι οι εργάτες ανακάλυψαν μία καινούργια δύναμη: τη δύναμη της μαζικής συλλογικής οργάνωσής τους. Αν και η εργατική οργάνωση δεν ήταν εφεύρεση του 20^{ου} αιώνα, οι μορφές της (το κόμμα και κατά κύριο λόγο το συνδικάτο) απέκτησαν κεντρικό ρόλο για τη ζωή των εργατών ακριβώς μέσα στη μαζικοποίηση της μισθωτής εργασίας που επέβαλε η μαζική παραγωγή.

Από την άλλη μεριά, η αξιοποίηση της μαζικής παραγωγής για λογαριασμό των εργοδοτών μετέτρεψε οργανικά και όχι ευκαιριακά τις εργατικές τάξεις των καπιταλιστικών κοινωνιών και τους μικροαστούς σε πελάτες των κεφαλαιούχων. Όταν ο αυτοκινητοβιομήχανος Φορντ καθιέρωσε πρωτοποριακά την αλυσίδα παραγωγής στην κατασκευή των αυτοκινήτων του διπλασίασε το μεροκάματο σε 5 δολάρια. Ο Φορντ είχε προηγηθεί μερικά χρόνια και της τάξης του και του Κέυνς. Είχε συλλάβει όλα τα προβλήματα πρακτικά: ένας καλός μισθός θα έδενε τους εργάτες με την αγορά.

Ως το ξέσπασμα της κρίσης, το 1929, αλλά και τα επόμενα χρόνια, η τάξη του Φορντ είχε ενώπιόν της αυτό τον διπλό κίνδυνο: τον κίνδυνο απ' τη μια μεριά μιας μαζικής εργατικής τάξης οργανωμένης αυτόνομα, και τον κίνδυνο απ' την άλλη μιας εργατικής τάξης που δεν καταναλώνει παρά ελάχιστα από αυτά που παράγει. Και τον αντιμετώπιζε με βία και τεχνάσματα. Απέναντι στη συνδικαλιστική δύναμη είχε απαξιωτική στάση που κατέληγε πάντα ή σχεδόν πάντα στη χρήση της αστυνομίας και του στρατού. Απέναντι στην καταναλωτική δύναμη έδινε δάνεια.

Με άλλα λόγια η αστική τάξη των πρώτων δεκαετιών του 20^{ου} αιώνα έβλεπε τους προλετάριους σαν κάτι εξωτερικό στο ιδεολογικό και θεσμικό οικοδόμημα της. Ήταν ο Κέυνς που αναποδογύρισε απ' τη μεριά της πολιτικής

οικονομίας αυτό το στερέωμα κάνοντας κέντρο της όχι το κέρδος αλλά το μισθό. Ήταν ο Κέυνς που συναρμολογώντας τα κομμάτια της κριτικής που είχε ήδη ασκήσει στην πολιτική οικονομία εστίασε στην παραγωγική για το κεφάλαιο κατανάλωση του μισθού, κάνοντας της το σημαντικότερο θέμα μέσα από μία «γενική θεωρία της απασχόλησης».

Αλλά ο μισθός και η τοποθέτησή του στο κέντρο της προβληματικής είναι μόνο το μισό της κείνσιανής θεωρητικής τομής. Υπήρχε, μέσα στην κρίση, ένα ακόμα καίριο ερώτημα: από ποίον άραγε θα περίμενε κανείς να συλλάβει την κεντρικότητα του μισθού, την κεντρικότητα της μισθωτής αναπαραγωγής της εργατικής τάξης; Ποίον θα μπορούσε να εμπιστευτεί ο καπιταλισμός στο τιμόνι του μέλλοντός του; Μήπως τον τόσο μυθοποιημένο έως τότε «ατομικό επιχειρηματία»; Ο Κέυνς είχε λοιδορήσει ήδη αυτή τη φιγούρα που ναυαγεί στη δίνη του μόνος εναντίον όλων...

Για τον Κέυνς είναι φανερό πως δεν μπορούσε πλέον να αφεθεί η τύχη του καπιταλισμού στα χέρια αποκλειστικά των επιχειρηματιών που στους καλούς καιρούς αποτελούν την αφρόκρεμα της ανάπτυξης και της κοινωνικής προόδου, όμως όταν τα πράγματα ζορίζουν κοιτάει ο καθένας να σώσει τον εαυτό του. Το κράτος μπορούσε και όφειλε να είναι ο γενικός κουμανταδόρος. Οι κυβερνήσεις, σαν «εκφραστές του γενικού καλού», μπορούν και πρέπει να ασκούν οικονομική πολιτική και μάλιστα επιθετική σε περιόδους κρίσεων.

Αυτή είναι η δεύτερη κείνσιανή καινοτομία μέσα στους θεωρητικούς της πολιτικής οικονομίας: το κράτος οφείλει να δημιουργεί «απασχόληση» (ακόμα και αν χρειαστεί να προβαίνει στη κατασκευή σισύφειων δημοσίων έργων), οφείλει να επεμβαίνει για την διατήρηση (ποσοτικά και ποιοτικά) της εργασίας σε ένα ορισμένο επίπεδο.

Ο Κέυνς εισάγει και ακόμα μία διάσταση: τη διάσταση του χρόνου. Πρόβλεψη και προσανατολισμός. Αυτό είναι το κύριο καθήκον του κράτους, το στρατηγικό του καθήκον: όχι να εγγυηθεί οποιαδήποτε προφητεία αλλά να εγγυάται πρακτικά, θεσμικά, μακροχρόνιες συμβάσεις για την απρόσκοπτη λειτουργία του καπιταλισμού. Το κράτος καλείται να εγγυηθεί (και όπου χρειάζεται να κατευθύνει) τις προσδοκίες: τις προσδοκίες της κατανάλωσης, τις προσδοκίες της απασχόλησης, τις προσδοκίες του σταθερού κέρδους, τις προσδοκίες της ομαλότητας. Είναι ένα κράτος εν δράσει, έχοντας στραμμένο το «βλέμμα» του πάντα στο μέλλον.

Μία τέτοια κρατική λειτουργία με ένα είδος γενικών εγγυήσεων που τοποθετούσε το μισθό στο κέντρο, όχι για ανθρωπιστικούς αλλά καθαρά για λειτουργικούς λόγους, έφερε κάποιες προϋποθέσεις όπως διατήρηση σταθερών ονομαστικών μισθών και περιορισμό της τζογαδόρικης πλευράς της κερδοφορίας μέσα από την κατάλληλη πολιτική επιτοκίων.

Κάτω από την επιρροή των ιδεών που διέδωσε ο Κένυς εμφανίζονται με το New Deal οι νέες αρχές διαχείρισης των εργατικών δυνάμεων που αναζητούσαν ήδη ο Τέιλορ και ο Φορντ. Ο Ρούσβελτ εκφράζει με τον πιο σαφή τρόπο το νέο περιεχόμενο της «εργατικής πολιτικής» που στο εξής αναλαμβάνει το κράτος. Ο Ρούσβελτ στο έργο του M. Einaudi *Ο Ρούζβελτ και η Επανάσταση του Νιου Ντιλ* (1961: 75) (Κοριά, 1985: 139-140) αναφέρει :

«συνάντησα σήμερα το απόγευμα το National Manufacturers Association¹⁴ και τους έθεσα πέντε ερωτήσεις:... Τους είπα: «πάνε τώρα πάνω από είκοσι τρία χρόνια που είμαι σε επαφή μαζί σας. Απ' ότι ξέρω ποτέ ο NMA σ' όλη αυτή τη περίοδο δεν μελέτησε ούτε πήρε θέση πάνω στο ζήτημα του *κατώτατου μισθού*, σ' όλη αυτή τη περίοδο δεν μελετήσατε ποτέ ούτε πήρατε θέση σχετικά με η *μείωση της υπερβολικής διάρκειας εργασίας*, δε μελετήσατε ούτε πήρατε θέση σχετικά με την *αποζημίωση των εργατικών ατυχημάτων* παρά μόνο για να εκφράσετε την αντίθεσή σας, δε μελετήσατε ούτε πήρατε άλλη, εκτός από την αντίθετη, θέση σχετικά με την *ασφάλιση κατά της ανεργίας*. Ο απολογισμός των πεπραγμένων του συνδέσμου σας κατά τα είκοσι τελευταία αυτά χρόνια είναι λοιπόν απλούστατος. Διορθώστε με αν έκανα κάποιο λάθος». Είπαν: «Όχι, έχετε δίκιο»

Κατώτατος μισθός, διάρκεια εργασίας, ατυχήματα, ασφαλίσεις κατά της ανεργίας: πρόκειται για όλα εκείνα τα ζητήματα στα οποία ο καπιταλισμός απαιτούσε βαθιές αλλαγές για να μπορέσει να επιβιώσει.

Συμπερασματικά, αν ο αμερικάνος βιομήχανος Φορντ και ο αμερικάνος τεχνικός παραγωγής Τέιλορ έμειναν στην ιστορία σαν οι πρωτοπόροι σχεδιαστές και εφαρμοστές ενός καινούργιου παραγωγικού μοντέλου (και τελικά, πολύ μακρύτερα απ' όσο μπορούσαν οι ίδιοι να δουν: μιας καινούργιας καπιταλιστικής κωδικοποίησης/αξιοποίησης των κοινωνικών σχέσεων) ήταν ο

¹⁴ Αμερικάνικος σύνδεσμος εργοδοτών που έπαιξε ρόλο παρεμφερή με τον δικό μας Σύνδεσμο Ελλήνων Βιομηχάνων

Άγγλος αστός οικονομολόγος Κέυνς που συναρμολόγησε ένα καινούργιο παράδειγμα για τη θεωρία και τη πρακτική του καπιταλισμού της μαζικής παραγωγής/μαζικής κατανάλωσης. Παρότι επιμέρους πλευρές της κευνσιανής προσέγγισης έχουν το ενδιαφέρον τους (είτε αποδείχτηκαν σωστές είτε όχι) οι δύο βασικοί άξονες πάνω στους οποίους κύλισε το όχημα αυτής της καινούργιας καπιταλιστικής κωδικοποίησης/αξιοποίησης των κοινωνικών σχέσεων, απ' τη δεκαετία του 1930 και ύστερα, είναι οι εξής δύο:

- Στο κέντρο της διαδικασίας βρίσκεται ο μισθός και μέσου αυτού ο έλεγχος της κοινωνικής (=καταναλωτικής) και της πολιτικής συμπεριφοράς του προλεταριάτου και η ρύθμιση της αναπαραγωγής της εργατικής τάξης.
- Στον έλεγχο της διαδικασίας βρίσκεται το κράτος και μέσω αυτού η σχηματοποίηση (με όποιον τρόπο...) της διάρκειας και της σταθερότητας των καπιταλιστικών σχέσεων.

Απ' τα μέσα της δεκαετίας του 1930 και ύστερα ο καπιταλιστικός κόσμος άρχισε να γίνεται, με έναν τρόπο, «κεϋνσιανικός». Το εθνικό κράτος, σα συλλογικός διαχειριστής της κρίσης, με την κεντρική τράπεζα, τα υπουργεία και το νόμισμά αναλάμβανε συνειδητά και μεθοδικά μεγάλο μέρος της ευθύνης να προστατευτούν και να ορθολογικοποιηθούν οι όροι (οι κοινωνικές σχέσεις, οι θεσμοί) της μαζικής παραγωγής και της μαζικής κατανάλωσης. Ένας ουδέτερος παρατηρητής θα σημείωνε τρεις τουλάχιστον παραλλαγές αυτής της αντικυκλικής δράσης (αντικυκλικής με την έννοια της αναίρεσης και του ελέγχου των συνεπειών της παραδοσιακής κίνησης του καπιταλιστικού κύκλου: ανάπτυξη-ύφεση-ανάπτυξη...). Μια Ρουσβελτιανή, μια Χιτλερική και μία Σταλινική. Ο Κεϋνσιανισμός, σα στρατηγική προσέγγιση μάλλον παρά σαν ολοκληρωμένο δόγμα, είχε γεννήσει την μακροοικονομία μαζί με τα εργαλεία της.

Η εφαρμογή των κεϋνσιανών ιδεών μέσα στις εθνικές επικράτειες δεν είχαν το τέλειο αποτέλεσμα. Εκεί που η καπιταλιστική ανάπτυξη των πρώτων δεκαετιών του 20^{ου} αιώνα δεν είχε υποστεί τις μεγάλες καταστροφές του Α' παγκοσμίου πολέμου, στις ΗΠΑ κυρίως και δευτερευόντως στη Μεγάλη Βρετανία, εκεί που το πέρασμα στον τείλορισμό και τον φορντισμό γινόταν «ομαλά», οι επενδύσεις πάγιου κεφαλαίου (σε μηχανές) ήταν τόσο μαζικές

στη δεκαετία του '20, ώστε παρά την αντικυκλική κρατική μεσολάβηση μετά την παραγωγική καταβύθιση στις αρχές των '30, παρά την ανάληψη από το κράτος της ευθύνης συντήρησης της απασχόλησης και του μισθού (και άρα της κατά Κέυνς ενεργού ζήτησης) παρέμενε πάντα υψηλό το ποσοστό του «παραγωγικού πλεονάσματος». Στις ΗΠΑ το New Deal μείωσε την ανεργία από το 25% σε ένα λιγότερο απειλητικό για την κοινωνική συνοχή 15%. Αλλά και πάλι ο ένας στους επτά έμενε σταθερά χωρίς δουλειά. Όπως σταθερή ήταν και η έλλειψη ιδιωτικών επενδύσεων εφόσον κανένας επιχειρηματίας δεν έπαιρνε το ρίσκο για νέες επενδύσεις τη στιγμή που οι παλαιότερες της δεκαετίας του '20 παρέμεναν «ανεργές». Ο Κέυνς μπορούσε να διαγνώσει την αιτία: η παραγωγικότητα της εργασίας, με τα νέα δεδομένα οργάνωσής της, ήταν πολύ υψηλότερη από όσο κάθε εθνική αγορά εμπορευμάτων μπορούσε να συντηρεί.

Φαινόταν πως από τα μέσα της δεκαετίας του 30' και μετά, η πολεμική διαχείριση της κρίσης γινόταν όλο και περισσότερο αναπόφευκτη. Ένας διακρατικός πόλεμος αποτελεί το πλέον «αδιαπραγμάτευτο εργαλείο διαπραγμάτευσης» της σχετικής ισχύος του ενός κράτους ως προς τα άλλα. Κι αν ακόμα, στα μέσα της δεκαετίας του '30, υπήρχαν ειρηνόφιλες ψευδαισθήσεις μεταξύ των ανώτερων κρατικών υπαλλήλων για το ξεπέραςμα της κρίσης, ήταν γεγονός ότι η εκστρατεία μαζικής ανανέωσης του στρατιωτικού εξοπλισμού αποδεικνύονταν ευεργετική για την απορρόφηση της πλεονάζουσας παραγωγικής ικανότητας μέσα σε κάθε κράτος,

Ο Κέυνς, κάνοντας κριτική στα δόγματα και στις βεβαιότητες της κλασσικής πολιτικής οικονομίας, είχε ρίξει απ' τον τοίχο το εικόνισμα του περίφημου «νόμου του Say»: του νόμου που υποστήριζε ότι χάρη στον αυτοματισμό της ελεύθερης αγοράς η προσφορά εμπορευμάτων δημιουργεί από μόνη της την ανάλογη ζήτηση. Ο Κέυνς είχε δίκιο, γενικά. Υπήρχε όμως (και υπάρχει πάντα σαν έσχατη λύση των καπιταλιστικών αντιφάσεων) μια ειδική περίπτωση που ο «νόμος του Say» έχει ισχύ, αν και ελαφρά τροποποιημένος: η «προσφορά» καταστροφικού δυναμικού επιβάλλει την ανάλογη «ζήτηση»-δημιουργεί την ανάλογη «αγορά» καταστροφής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΦΟΡΝΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΑ ΟΡΙΑ ΤΟΥ

3.1 Εισαγωγή

Μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο και μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του '70 ο φορντισμός κυριάρχησε στις οικονομίες της Δύσης. Τα θεμέλια βέβαια είχαν ήδη μπει από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα όπως περιγράφηκαν στο δεύτερο κεφάλαιο. Ο πόλεμος έδωσε ώθηση στο νέο παραγωγικό μοντέλο και επικράτησε ως αναπτυξιακό πρότυπο σε βαθμό που κάποιοι αναλυτές τον ονόμασαν «φορντιστικό καπιταλισμό» (Πελαγίδης, 1997).

Στο προηγούμενο κεφάλαιο έγιναν αντικείμενο ανάλυσης τα βασικά χαρακτηριστικά που πλαισίωσαν τον φορντισμό πριν τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Σε αυτό το κεφάλαιο σε πρώτη φάση θα γίνουν αντικείμενο ανάλυσης τα βασικά χαρακτηριστικά που πλαισίωσαν τον φορντισμό από το 1945 ως τα μέσα της δεκαετίας του '70. Σε δεύτερη φάση θα καταγραφούν οι αιτίες που οδήγησαν τον φορντισμό στα όριά του.

3.2 Ο φορντισμός μετά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο

Παρακάτω παραθέτονται κάποια από τα πιο βασικά χαρακτηριστικά που πλαισίωσαν τον φορντισμό μετά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο. Πρέπει να τονιστεί ότι ο φορντισμός δεν αναπτύχθηκε σε κάθε χώρα με τον ίδιο τρόπο. Τα ακόλουθα χαρακτηριστικά παραπέμπουν στον ιδεατό τύπο του φορντισμού, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι πρόκειται για τη μοναδική ή την πλέον συνήθη εκδοχή του. Σε κάθε εθνικό πλαίσιο αναπτύσσεται η εθνική εκδοχή του φορντικού συστήματος, ως συνύφανση αμιγώς φορντικών αλλά και μη-φορντικών στοιχείων. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει από αυτή την άποψη η καταγραφή των διάφορων εκδοχών του φορντισμού από τους Peck & Tickell (1994: 286-287, από το Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996: 34-35).

Πίνακας 2

ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΕΣ ΕΚΔΟΧΕΣ ΤΟΥ ΦΟΡΝΤΙΣΜΟΥ

Τύπος Φορντισμού	Χαρακτηριστικά	Παραδείγματα
Κλασικός Φορντισμός	Μαζική παραγωγή και κατανάλωση, που διασφαλίζεται από το δημοκρατικό κράτος-πρόνοιας.	ΗΠΑ
Ευέλικτος	Αποκεντρωμένο, ομοσπονδιακό κράτος.	Γερμανία

φορντισμός	Στενή συνεργασία ανάμεσα σε χρηματιστικό και βιομηχανικό κεφάλαιο και διευκόλυνση διεπιχειρησιακών δεσμών συνεργασίας.	
Μπλοκαρισμένος Φορντισμός	Άγωνα ολοκλήρωση χρηματιστικού και παραγωγικού κεφαλαίου στο επίπεδο του εθνικού κράτους. Αρχαϊκός και προβληματικός χαρακτήρας της πολιτικής που υιοθετεί η εργατική τάξη.	Αγγλία
Κρατικός Φορντισμός	«Το κράτος επιχειρηματίας»: το κράτος παίζει δραστήριο και αποφασιστικό ρόλο προκειμένου να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις που να ενθαρρύνουν τη μαζική παραγωγή (εδώ συμπεριλαμβάνονται πολιτικές κρατικής βιομηχανίας).	Γαλλία
Καθυστερημένος Φορντισμός	Φθινή εργασία στη διάθεση ενός φορντικού βιομηχανικού πυρήνα. Το κράτος παίζει κεντρικό ρόλο στην ταχεία εκβιομηχάνιση κατά τη δεκαετία του 1960.	Ισπανία, Ιταλία
Περιφερειακός Φορντισμός	Εγχώρια γραμμή συναρμολόγησης κυρίως για εξαγωγή των φορντικών προϊόντων. Στήριξη σε εξωτερικό δανεισμό και μεγάλα ποσοστά χρέους. Αυταρχικές κρατικές δομές σε συνδυασμό με κίνημα εκδημοκρατισμού. Προσπάθειες αντιγραφής του φορντικού συστήματος συσσώρευσης παρά της απουσία αντίστοιχου τρόπου ρύθμισης.	Μεξικό, Βραζιλία
Φυλετικός Φορντισμός	Διχοτόμηση της εργατικής δύναμης. Η προνομοιούχος μειοψηφία απολαμβάνει προνόμια (συνθήκες εργασίας και αμοιβές) βορειο-αμερικάνικου τύπου. Τούτο	Νότια Αφρική (επί apartheid)

	στηρίζεται σε αυταρχικές κρατικές δομές και συνθήκες υπερεκμετάλλευσης για την πλειοψηφία του πληθυσμού.	
Πρώιμος Τεϊλορισμός	Τεϊλορική εργασιακή διαδικασία σε συνδυασμό με ανεξάντλητη προσφορά εργασίας. σκληρή εκμετάλλευση, τεράστια απόσπαση υπεραξίας. Δικτατορικά καθεστώτα και σημαντικές κοινωνικές εντάσεις.	Μαλαισία, Μπαγκλαντές, Φιλιππίνες
Υβριδικός Φορντισμός	Οικονομική επέκταση που στηρίζεται στο κυνήγι του κέρδους αλλά και σε τροποποιημένη εκδοχή των αρχών του Τεϊλορισμού. Κοινωνικός κατακερματισμός και μη ανεπτυγμένο κράτος-πρόνοιας. Έμμεση σύνδεση μισθών και παραγωγικότητας.	Ιαπωνία

Στην ιδεατή του μορφή ο φορντισμός αναφέρεται σε ένα συγκεκριμένο βιομηχανικό υπόδειγμα. Η ανάλυση των παρακάτω χαρακτηριστικών του φορντισμού βασίζεται κατά το μεγαλύτερο μέρος της στη σχολή της ρύθμισης η οποία ορίζει το φορντισμό ως την εποχή της εντατικής συσσώρευσης σε συνδυασμό με τη μονοπωλιακή ρύθμιση της οικονομίας. Η κινητήρια δύναμη της μαζικής συσσώρευσης είναι η δυναμική της μαζικής παραγωγής, δηλαδή η εντατικοποίηση της εργασίας, ο λεπτομερής κατακερματισμός των καθηκόντων (που προϋποθέτει κατακερματισμό του συνολικού έργου σε πληθώρα επιμέρους συνιστωσών) και η εκμηχάνιση της παραγωγής προκειμένου να αυξηθεί η παραγωγικότητα. Η ερμηνεία του φορντισμού από την σχολή της ρύθμισης δεν περιορίζεται στο παραγωγικό σύστημα και στην οργάνωση της εργασίας αλλά περιλαμβάνει ένα ευρύτερο μακρο-οικονομικό, θεσμικό και κοινωνιολογικό πλαίσιο. Η έννοια του φορντισμού έχει χρησιμοποιηθεί για να εκφράσει μία διακριτή περίοδο του καπιταλισμού και έναν ευρύτερο τρόπο ζωής.

Παρακάτω εκτίθενται αναλυτικά τα βασικά χαρακτηριστικά του φορντισμού.

3.2.1 Παραγωγή σε σειρά

Η παραγωγή στον φορντισμό στηρίζεται στην κινητή ταινία και στις περιορισμένες τεχνικές δεξιότητες των εργαζομένων. Υπάρχει σαφής διαχωρισμός ανάμεσα στο επιτελικό και εκτελεστικό τμήμα της παραγωγής. Το μεν πρώτο, χαρακτηρίζεται από ιεραρχικές και αυταρχικές δομές περιλαμβάνοντας ειδικευμένα στελέχη management και έμπειρους επιστάτες για την προώθηση των εντολών και τον έλεγχο των αποτελεσμάτων. Το δε δεύτερο, στοιχειοθετείται μέσα απ' το μοντέλο του «μαζικού εργάτη» ο οποίος λειτουργεί υπό τους ρυθμούς των ιμάντων μεταφοράς με συγκεκριμένο τρόπο παρέμβασης στη μεταποιητική διαδικασία¹⁵. Άμεσα συνδεδεμένη με την παραγωγή σε σειρά είναι και η τυποποίηση των προϊόντων. Αντίθετα με την παραγωγή των τεχνιτών του 19^{ου} αιώνα –όπου κάθε κομμάτι έπρεπε να σχεδιαστεί, να κατασκευαστεί και να συναρμολογηθεί με ειδικό τρόπο- για μια παρτίδα αυτοκίνητα από μαζικά παραγόμενα αυτοκίνητα ο ίδιος προβολέας θα μπορούσε να συναρμολογηθεί στο ίδιο μοντέλο με τον ίδιο τρόπο. Η παραγωγή σε σειρά έχει ως αποτέλεσμα τη μαζική παραγωγή μεγάλων ποσοτήτων προϊόντων τα οποία χαρακτηρίζονται από μικρή ποικιλία. Τα συστήματα διαχείρισης στηρίχθηκαν σε στρατηγικές ελέγχου της αγοράς και μηδενικής αλλαγής των προϊόντων, απόρροια του υψηλού όγκου αποθεμάτων ο οποίος ήταν συνυφασμένος με το συγκεκριμένο παραγωγικό μοντέλο («just –in– case production» για την περίπτωση καθυστερήσεων, ανεπαρκειών ή ελαττωματικών προϊόντων).

Η παραγωγή σε σειρά χρησιμοποιήθηκε εκτεταμένα κατά τη διάρκεια του Β' παγκοσμίου πολέμου για την παραγωγή στρατιωτικού υλικού αλλά και μετά το τέλος του πολέμου το συγκεκριμένο βιομηχανικό παράδειγμα εδραιώθηκε και επεκτάθηκε στις βιομηχανίες της Δύσης. Είναι αυτονόητο ότι ούτε όλοι οι κλάδοι ούτε όλοι οι εργαζόμενοι εντάσσονται ευθέως στις διαδικασίες της μαζικής παραγωγής. Η κυριαρχία του φορντισμού δεν αναφέρεται στην αυτόματη μετατροπή κάθε παραγωγικής δραστηριότητας σε

¹⁵ Η παραγωγική και χωρική έκφραση των προαναφερθέντων προτύπων δεν είναι άλλη απ' τη λεγόμενη «κάθετη ολοκλήρωση» (Λυμπεράκη, 1991)

φορντική, αλλά στο γεγονός ότι ο δυναμισμός της οικονομίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις φορντικές επιχειρήσεις της. Οι τελευταίες δίνουν ουσιαστικά τόνο στα δρώμενα.

3.2.2 Παράδειγμα μακροοικονομικής μεγέθυνσης

Ο Φορντισμός αποτελεί ένα σταθερό παράδειγμα μακροοικονομικής μεγέθυνσης (καθεστώς συσσώρευσης).

«Είναι σταθερό αυτό το υπόδειγμα, επειδή αναπτύσσεται στην τροχιά του «ενάρετου κύκλου» που στηρίζεται στη μαζική παραγωγή, στις οικονομίες κλίμακας που εξασφαλίζουν συνεχή αύξηση της παραγωγικότητας, σε συνεχώς αυξανόμενους μισθούς που διευρύνουν αέναα τη ζήτηση, σε υψηλά κέρδη που διευκολύνονται από την πλήρη απασχόληση των συντελεστών της παραγωγής και, τέλος, σε αυξημένες επενδύσεις προκειμένου να επιτευχθεί ακόμα μεγαλύτερη τυποποίηση, ταχύτητα και αποτελεσματικότητα της μαζικής παραγωγής, τροφοδοτώντας δηλαδή το ξεκίνημα ενός νέου «ενάρετου» φορντικού κύκλου μεγέθυνσης και ευημερίας» (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996: 31).

Επιπλέον, ο φορντισμός συνδέθηκε με ένα σύστημα από προστατευμένες εθνικές αγορές, που επέτρεπαν στους μαζικούς παραγωγούς να αντισταθμίζουν τα πάγια έξοδά τους στο εσωτερικό και να ανταγωνίζονται στη βάση του οριακού κόστους στην παγκόσμια αγορά, ή αντιγράφοντας τα υφιστάμενα μοντέλα διαμέσου της ξένης επένδυσης.

3.2.3 Ιεραρχία, γραφειοκρατία

Ο Φορντισμός περιλαμβάνει τη διάκριση ανάμεσα στην ιδιοκτησία και στον έλεγχο των μεγάλων εταιριών και την ανάδειξη μιας ειδικού τύπου συγκεντρωτικής γραφειοκρατίας που ασκεί αυταρχικό έλεγχο πάνω στην εργασία. Οι φορντιστικές γραφειοκρατίες είναι έντονα ιεραρχικές, με τους δεσμούς ανάμεσα στις διευθύνσεις και στα τμήματα να καθιερώνονται μέσω του κέντρου και όχι στη βάση. Ο σχεδιασμός γίνεται από ειδικούς, οι κανονισμοί και οι κατευθυντήριες γραμμές εκδίδονται ώστε οι κατώτεροι διευθυντές να τις εφαρμόζουν.

3.2.4 Εργασία, συνδικάτα

Τις δεκαετίες μετά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο, η συγκέντρωση της παραγωγής σε μεγάλα εργοστάσια έτεινε να γίνει ο κανόνας και οι εργάτες που έβρισκαν απασχόληση σε τέτοιου είδους μονάδες εντάχθηκαν στην νεοεισερχόμενη έννοια: «εργάτης-μάζα». Η εφαρμογή του τείλορισμού στην μαζική παραγωγή αφαίρεσε κάθε δεξιότητα από την εργασία, κατάτμησε τις επιμέρους εργασίες σε μια σειρά από επαναλαμβανόμενες κινήσεις και δημιούργησε μία αυστηρή διαίρεση ανάμεσα στην πνευματική και στη χειρωνακτική εργασία. Τα ανθρώπινα όντα αντιμετωπίστηκαν ως ανταλλάξιμα εξαρτήματα μιας μηχανής, που πληρώνονταν ανάλογα με τη δουλειά που έκαναν και όχι ανάλογα με το ποια ήταν. Μέσα σε αυτά τα πλαίσια διαμορφώθηκε και μία ιδιαίτερη εργασιακή σχέση η «τυπική» ή «κανονική» εργασιακή σχέση η οποία έχει τα εξής χαρακτηριστικά (Κουζής, 2001: 40-41):

- Εξαρτημένη μισθωτή εργασία, υπό την έννοια ότι ο εργαζόμενος είναι εξαρτημένος από τον εργοδότη. Η εξάρτηση παίρνει τις εξής μορφές: α) οικονομική εξάρτηση του μισθωτού έναντι του εργοδότη, β) προσδιορισμός του τόπου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη που αναφέρεται στον τόπο της επιχείρησης, γ) προσδιορισμός του χρόνου παροχής της εργασίας από τον εργοδότη, δ) τρόπος παροχής της εργασίας σύμφωνα με τις εντολές του εργοδότη, ε) άσκηση εποπτείας και ελέγχου επί της παρεχόμενης εργασίας στα πλαίσια του διευθυντικού εργοδοτικού δικαιώματος.
- Σταθερή απασχόληση. Η διάρκεια της εργασιακής σχέσης είναι αόριστη εφ' όσον η έναρξή της τοποθετείται στην πρόσληψη του μισθωτού και η λήξη της στην ημερομηνία συνταξιοδότησής του.
- Πλήρης απασχόληση. Ο εργάσιμος χρόνος ανταποκρίνεται στα ισχύοντα συμβατικά ή νόμιμα πλαίσια ως προς το πλήρες ωράριο απασχόλησης.
- Σταθερότητα ωραρίου απασχόλησης ως προς την ημερήσια και εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας.
- Εξασφάλιση αμοιβής τουλάχιστον ίσης με τα ισχύοντα κατώτατα νόμιμα όπως ορίζουν οι οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

- Υπαγωγή της εργασιακής σχέσης στα πλαίσια της προστασίας της ασφαλιστικής και εργατικής νομοθεσίας για την κατοχύρωση θεμελιωδών κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων.

Η «τυπική» εργασιακή σχέση κυριάρχησε στον ανεπτυγμένο βιομηχανικά κόσμο για μακρό χρονικό διάστημα, ιδιαίτερα μετά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο, και, λόγω των εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων που τη συνόδευαν εξασφάλιζε ένα μεγάλο βαθμό σταθερότητας, ασφάλειας και προστασίας για τους εργαζόμενους. Με άλλα λόγια, η «τυπική» εργασιακή σχέση καθώς και οι θεσμοποιημένες προσδοκίες για ανάπτυξη, για αύξηση των επιπέδων κατανάλωσης και για ευρύτερη κοινωνική ευημερία αποτέλεσαν το «κοινωνικό τσιμέντο» που εξασφάλιζε τη συνέχεια του κοινωνικοοικονομικού συστήματος.

Κατά την μεταπολεμική περίοδο αναπτύχθηκαν και νομιμοποιήθηκαν τα βιομηχανικά συνδικάτα τα οποία μέσα σε ένα πλαίσιο διαδικασιών συλλογικών διαπραγματεύσεων καθόριζαν το ύψος του μισθού και επηρέαζαν τις συνθήκες εργασίας. Το ύψος του μισθού ήταν άμεσα συνδεδεμένο με την παραγωγικότητα της εργασίας (και συχνά με τον πληθωρισμό).

3.2.5 Μαζική κατανάλωση-κράτος πρόνοιας

Τέλος, ο Φορντισμός αποτελεί ένα γενικό υπόδειγμα κοινωνικής οργάνωσης. Σε ότι αφορά το σκέλος της κατανάλωσης, όπως είδαμε και στο δεύτερο κεφάλαιο, το φορντικό σύστημα συνοδεύεται από μαζική κατανάλωση τυποποιημένων αγαθών και υπηρεσιών από τα νοικοκυριά καθώς και από την προσφορά τυποποιημένων συλλογικών αγαθών και υπηρεσιών από τους γραφειοκρατικούς μηχανισμούς του κράτους. Το κράτος έχει να παίξει και άλλο σημαντικό ρόλο, πέρα από την εξασφάλιση συλλογικών αγαθών και υπηρεσιών. Αυτός ο ρόλος συνοψίζεται στην ευθύνη του να διαχειρίζεται τις εντάσεις και τους ανταγωνισμούς που προκύπτουν από τις σχέσεις κεφαλαίου και εργαζόμενων. Για την εξασφάλιση αυτού του γενικού υποδείγματος κοινωνικής οργάνωσης και ειδικότερα, προκειμένου να εξασφαλιστεί η διαχείριση των εντάσεων και των ανταγωνισμών στο κοινωνικό πεδίο, το φορντικό σύστημα «συμπληρώνεται» με την οικοδόμηση του Κεϋνσιανού κράτους-πρόνοιας και την υιοθέτηση μιας Κεϋνσιανής έμπνευσης

δημοσιονομικής πολιτικής (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

Το στάδιο μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο και μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1960 έχει χαρακτηριστεί ως η χρυσή εποχή του κράτους πρόνοιας ή η περίοδος εδραίωσης του κλασικού κράτους πρόνοιας. Η οικοδόμηση του στηρίχτηκε στο συνδυασμό του κεϋνσιανικού μοντέλου οικονομικής ανάπτυξης και του μοντέλου κοινωνικής πολιτικής του Μπέβεριτζ, μέσα στο μεταπολεμικό κλίμα πολιτικής συναίνεσης στις καπιταλιστικές χώρες, ανάμεσα στο κράτος, το κεφάλαιο και το οργανωμένο εργατικό κίνημα. Την ιδεολογική τροφή αυτού του κλίματος αποτελούσαν η πίστη στη δυνατότητα επίτευξης μιας κοινωνίας της ευημερίας, με κύριο μοχλό το κοινωνικό κράτος.

Στα πλαίσια της μεταπολεμικής συσσώρευσης και της οικονομικής ευρωστίας, αυτή η πίστη μεταβλήθηκε γρήγορα σε πεποίθηση, καθώς η ανεργία έπεσε σε πολύ χαμηλά επίπεδα και το πλέγμα των κοινωνικών υπηρεσιών στήριζε τον πολίτη «από το λίκνο έως τον τάφο»¹⁶ (Στασινοπούλου, 1997).

Συμπερασματικά, ο φορντισμός αποτελεί μία ιδιαίτερη μορφή βιομηχανισμού, η οποία αναπτύχθηκε στα τέλη του 19^{ου} αιώνα και έφτασε στη πιο ισχυρή του έκφραση στα χρόνια της μεταπολεμικής οικονομικής έκρηξης. Οι γραμμές παραγωγής και κατανάλωσης, ημι-ειδικευμένων ή ανειδίκευτων εργαζομένων υπό το καθεστώς συλλογικών διαπραγματεύσεων σε μία διευθυνόμενη εγχώρια αγορά και σε μία συγκεντρωτικού τύπου οργάνωση, αποτελούν και συγκροτούν από κοινού τη δομή του φορντισμού. Έχουν δημιουργήσει μια οικονομική κουλτούρα που εκτείνεται πέρα από τα πολύπλοκα εργοστάσια συναρμολόγησης, στη γεωργία, στις υπηρεσίες και σε τμήματα του κράτους. Χαρακτηρίζεται από την αφοσίωσή του στην κλίμακα και στο τυποποιημένο προϊόν (είτε αυτό είναι μία σοκολάτα είτε ένα επεισόδιο μιας τηλεοπτικής σειράς), από μία ανταγωνιστική στρατηγική βασισμένη στη μείωση του κόστους, από αυταρχικές σχέσεις, συγκεντρωτικό σχεδιασμό και αυστηρή οργάνωση οικοδομημένη με βάση τις αποκλειστικές περιγραφές εργασίας.

Οι επιδράσεις του φορντισμού μπορούν να γίνουν αισθητές, πέραν της οικονομίας, στην πολιτική (μαζικά κόμματα) αλλά και σε ευρύτερα πολιτιστικά

¹⁶ Γνωστή έκφραση που συνδέθηκε με το πλάνο του Μπέβεριτζ, αν και χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Ρούσβελτ.

πεδία, στη βιομηχανική σχεδίαση, στο εκπαιδευτικό σύστημα, στη πολεοδομία και στην αρχιτεκτονική. Ο πολιτισμός και η κουλτούρα βαθιά επηρεασμένα από το συγκεκριμένο βιομηχανικό παράδειγμα θέτουν τον φορντισμό στο κέντρο του μοντερνισμού.

3.3 Η κριτική στις θέσεις της σχολής της ρύθμισης περί της έννοιας του φορντισμού

Η αντίληψη περί φορντισμού έχει δεχτεί έντονη κριτική κυρίως για τον υπέρμετρο θεωρητικό ρόλο και την εκτεταμένη χρήση της έννοιας από πλευράς των θεωρητικών της σχολής της ρύθμισης.

Κατ' αρχάς, αμφισβητείται η σημαντικότητα των τείλορικά σχεδιασμένων θέσεων εργασίας και η ειδική βαρύτητα που καταλαμβάνει στο οικονομικό σύστημα η παραγωγή που βασίζεται στις φορντικές προδιαγραφές (μαζική παραγωγή, τυποποίηση, οικονομίες κλίμακας, «γραμμή» παραγωγής κ.λπ.). Υποστηρίζεται ότι το ποσοστό των θέσεων εργασίας που βασίζονται σε μη τείλορικές αρχές, η ύπαρξη και η λειτουργία των οποίων συσκοτίζονται από την αποκλειστική ενασχόληση με τον φορντισμό, παραμένει ιδιαίτερα υψηλό. Ακόμα, αμφισβητείται η υιοθέτηση και η πλήρης εφαρμογή ρυθμιστικών πολιτικών παρεμβάσεων κεντρικής εμπνεύσεως από την πλευρά του κράτους (Clarke, 1988).

Ένα ακόμα σημείο κριτικής αφορά τις πολλές διαφορετικές «εθνικές εκδοχές» του φορντικού συστήματος. Υποστηρίζεται πως το φορντικό σύστημα παρουσιάζει τόσες διαφοροποιήσεις στις χώρες στις οποίες εφαρμόζεται, όπως φαίνεται και στον πίνακα 2, που καθιστά αδύνατη την εδραίωση της επιχειρηματολογίας περί μίας κυρίαρχης «λογικής» που διέπει τον φορντισμό ανεξαρτήτως γεωγραφίας και ιστορίας.

Σημαντική είναι ακόμα και η κριτική που αφορά την έμφαση την οποία δίνει η σχολή της ρύθμισης στην «εσωτερική λογική» του φορντικού συστήματος και στο ρόλο που αυτή παίζει για την ιστορική εξέλιξη της οικονομίας κάθε χώρας. Υποστηρίζεται πως παραγνωρίζονται οι συνέπειες των αντιφατικών σχέσεων και των συγκρούσεων που αναπτύσσονται ανάμεσα σε κοινωνικές τάξεις και ομάδες καθώς και στις επιχειρήσεις και στο κράτος. Σύμφωνα με αυτή την αντίληψη το αποτέλεσμα της ιστορικής εξέλιξης ουσιαστικά ρυθμίζεται από τον ανταγωνισμό που αναπτύσσεται στις κοινωνίες

και όχι από νομοτέλειες που διέπουν τις οικονομίες (Clarke, 1988).

3.4 Προσπάθειες άμβλυνσης των προβλημάτων του τείλορισμου: Η Κίνηση των Ανθρωπίνων σχέσεων και η Κίνηση για τον Εξανθρωπισμό της Εργασίας.

Ο προβληματικός χαρακτήρας της τείλορικά σχεδιασμένης οργάνωσης της εργασίας είχε γίνει φανερός ήδη από την δεκαετία του 1920. Οι εργάτες αρνούσαν να προσαρμοστούν στην επαναλαμβανόμενη εργασία. Η χαμηλή απόδοση και ποιότητα, η αδιαφορία στην εργασία, η συλλογικά εσκεμμένη μείωση της απόδοσης, οι υψηλοί ρυθμοί απουσιών και η δυσαρέσκεια είναι όλα ενδεικτικά της άρνησης των εργαζόμενων. Μετά τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο, οι μάνατζερς, σε μία προσπάθεια να νομιμοποιήσουν τη θέση και την εξουσία των διευθυντικών στελεχών, ίδρυσαν την Κίνηση των Ανθρωπίνων Σχέσεων μία συνιστώσα της οποίας επικεντρώθηκε στην εμπειρική παρατήρηση των προβλημάτων των τείλορικών εργαστηρίων (Μουζέλης, 1991). Η Κίνηση των Ανθρωπίνων Σχέσεων προσπάθησε να «απαλύνει» τις δυσλειτουργίες που προέκυπταν από τον τείλορισμό με ένα απλό σχετικά τρόπο. Δημιούργησε απλές, «συγγενικές» εργασίες και έθετε τους εργάτες να τις πραγματοποιούν κατά κάποιο τρόπο «κυκλικά». Το αποτέλεσμα ήταν ο εργάτης να ασκεί εναλλακτικά, συγγενικά, ανειδίκευτα καθήκοντα. Η συγκεκριμένη πρακτική αν και περιορίζει σε ένα βαθμό την μονοτονία των απλών, υπερκεματισμένων καθηκόντων δεν έρχεται σε αντίθεση με τη λογική του τείλορισμού. Αντίθετα, βασικός στόχος ήταν να γίνει αποδεκτή η μονότονη εργασία στη γραμμή παραγωγής προκειμένου να αυξηθεί η απόδοση των εργατών (Πετράκη, 2007). Οι πολιτικές της διεύρυνσης των καθηκόντων εφαρμόστηκαν σε πολύ περιορισμένη έκταση.

Στα τέλη της δεκαετίας του 1960 έχουν σημαδευτεί από ένα μαζικό φαινόμενο αντίστασης στην κατακερματισμένη και επαναληπτική εργασία. Η οργάνωση του εργατικού δυναμικού αναπτύσσεται και δημιουργείται ένα μαζικό συλλογικό κίνημα που αντιδρά μέσα στους χώρους εργασίας και αντιστέκεται απέναντι στην επιστημονική οργάνωση της εργασίας. Εκείνη την περίοδο και υπό την επιρροή των πολιτικών και κοινωνικών αναταραχών εγγράφονται και οι πειραματισμοί που έλαβαν χώρα από την Κίνηση για τον Εξανθρωπισμό της Εργασίας. Η διαφορά μεταξύ της Κίνησης για τον

Εξανθρωπισμό της Εργασίας από την Κίνηση των ανθρωπίνων σχέσεων είναι ότι η πρώτη ερχόταν σε διαφοροποίηση ή ακόμα και σε ρήξη με τις αρχές του τείλορισμού.

Η Κίνηση για τον Εξανθρωπισμό της εργασίας γεννήθηκε μέσα από τους πειραματισμούς και τις έρευνες των θεωρητικών του Tavistock Institute of Technology του Λονδίνου. Βασικός άξονας της συγκεκριμένης κίνησης είναι ο «εμπλουτισμός»¹⁷ των θέσεων εργασίας με την τοποθέτηση κάθε εργαζόμενου σε ομάδα εργασίας που διαθέτει «ελεγχόμενη αυτονομία»¹⁸. Το αποτέλεσμα είναι να διευρύνεται αλλά και να γίνεται πιο πολύπλοκη η εργασία επομένως να πολλαπλασιάζονται οι τεχνικές δεξιότητες που απαιτούνται.

Οι πέντε βασικές αρχές της Κίνησης για τον Εξανθρωπισμό της Εργασίας σύμφωνα με τους Λίτλερ και Σάλαμαν (1985: 80-81) είναι οι εξής (Πετράκη, 2007: 29):

- Η θέση εργασίας περιλαμβάνει όσα εργασιακά καθήκοντα χρειάζεται προκειμένου να ολοκληρωθεί ένα προϊόν ή μια διαδικασία του. Κατ' αυτόν τον τρόπο η εργασία αποκτά εσωτερική σημασία και προκαλεί στους εργαζόμενους ικανοποίηση και αυτοεκτίμηση.
- Επανασυνδέονται τα καθήκοντα επίβλεψης και ελέγχου με αποτέλεσμα ο ατομικός εργαζόμενος ή η ομάδα εργασίας να αποκτούν υπευθυνότητα για την ποιότητα και την αξιοπιστία της δουλειάς τους, ενώ συγχρόνως μειώνονται οι θέσεις των επιστατών και των ελεγκτών.
- Αναπτύσσεται η εναλλαγή στις θέσεις εργασίας και η διεύρυνση των καθηκόντων με την εκμάθηση από τους εργάτες πολλών συναφών και κοντινών εργασιών.

¹⁷ «Ο εμπλουτισμός της θέσης εργασίας αναφέρεται στην αναβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας. ο εμπλουτισμός αυξάνει το εύρος, αλλά και την πολυπλοκότητα της εργασίας, διευρύνει τις τεχνικές ικανότητες που απαιτούνται, ενώ συγχρόνως δημιουργούνται προϋποθέσεις για αύξηση της διακριτικής ευχέρειας της θέσης εργασίας (λειτουργική αυτονομία). Σε αντίθεση με την απλή διεύρυνση καθηκόντων μιας θέσης εργασίας ή με την εναλλαγή σε πολλές συναφείς και κοντινές θέσεις εργασίας (Πετράκη, 2007: 28).

¹⁸ «Ελεγχόμενη» αυτονομία διαθέτουν οι «ημιαυτόνομες» ομάδες εργασίας: ο ρυθμός εργασίας καθορίζεται από την διεύθυνση. Ωστόσο οι ημιαυτόνομες ομάδες εργασίας διαχειρίζονται «ελεύθερα» το χρόνο που τους έχει καθοριστεί, ενώ οι όποιοι καταναγκασμοί υπολογίζονται διαφορετικά, π. χ. αριθμός εξαρτημάτων την ημέρα ή την εβδομάδα. Οι αυτόνομες ομάδες εργασίας καθορίζουν από μόνες τους τον ρυθμό εργασίας.

- Ο ρυθμός εργασίας ρυθμίζεται από τους ίδιους τους εργάτες και δίνεται η δυνατότητα κάποιας επιλογής των μεθόδων και του βηματισμού της εργασίας.
- Ο σχεδιασμός των θέσεων εργασίας κάνει δυνατή την κοινωνική αλληλεπίδραση και, πιθανώς, τη συνεργασία μεταξύ των εργατών.

Από τα παραπάνω γίνεται σαφές ότι ο σχεδιασμός των εργατικών θέσεων έρχεται σε αντιπαράθεση με τις αρχές του τειλορισμού. Στην ίδια θέση εργασίας ενσωματώνονται άμεσα και έμμεσα καθήκοντα, όπως καθήκοντα συντήρησης, διοικητικά και ποιοτικού ελέγχου (Πετράκη, 2007). Άμεση συνέπεια του εμπλουτισμού της θέσης εργασίας είναι και η διεύρυνση των τεχνικών δεξιοτήτων του εργαζομένου.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η Κίνηση για τον Εξανθρωπισμό της Εργασίας πρέπει να ερμηνευτεί σε συνάρτηση με τα ευρύτερα προβλήματα που έθετε η κοινωνικοοικονομική συγκυρία. Παρόλο που η περίοδος από τις αρχές της δεκαετίας του 60' μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 70' χαρακτηρίζονταν από υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης, πλήρους απασχόλησης και ανόδου του βιοτικού και εκπαιδευτικού επιπέδου, οι βιομηχανικές χώρες αντιμετώπιζαν προβλήματα που προέρχονταν κυρίως από τις αρνήσεις των εργατών να ενσωματωθούν στην μαζική παραγωγή και στις τειλορικά σχεδιασμένες θέσεις εργασίας. Επομένως, οι κινήσεις για τον «εξανθρωπισμό της εργασίας» και τη βελτίωση της εργατικής ζωής πρόσφεραν μία διέξοδο σε αυτά τα προβλήματα και τη δυναμική των αλλαγών τροφοδοτούσαν τόσο οι κυβερνήσεις και οι επιχειρήσεις όσο και οι εργαζόμενοι και τα συνδικάτα. Ο ανασχεδιασμός των θέσεων εργασίας, παρά το γεγονός ότι υιοθετήθηκε από κάποιες πρωτοπόρες επιχειρήσεις και ίσως ήταν πιο παραγωγικός από τον τειλορισμό (Κοριά, 1985), βρήκε τελικά εφαρμογή σε πολύ περιορισμένη έκταση. Μετά τα μέσα της δεκαετίας του 70', με την αλλαγή δηλαδή των συγκυριών (την άνοδο της ανεργίας και την αποδυνάμωση των συνδικάτων), τα προγράμματα για τον «εξανθρωπισμό» της εργασίας σταδιακά εγκαταλείφθηκαν.

Παρόλα αυτά, οι νέοι τρόποι οργάνωσης της εργασίας που εισήγαγε η Κίνηση για τον Εξανθρωπισμό της Εργασίας και ιδιαίτερα η «ομάδα εργασίας»

αποτελέσαν τον κύριο κορμό πάνω στον οποίο στηρίχτηκαν οι νέες πρακτικές για τον ανασχεδιασμό των τρόπων οργάνωσης της εργασίας από τη δεκαετία του 80' και μετά. Ο συνεργασιακός χαρακτήρας της «ομάδας εργασίας» υποστηρίζεται ότι έρχεται σε αρμονία με τη νέα τεχνολογία και τα νέα παραγωγικά συστήματα και καθιστούν πιο αποδοτική την παραγωγική διαδικασία. Το πρωτοποριακό μάντζμεντ και διάφοροι εμπειρογνώμονες της οργάνωσης της εργασίας προωθούν τον σχεδιασμό των θέσεων εργασίας με βάση την «ομάδα εργασίας» θεωρώντας τη την πιο αποδοτική μέθοδο (Πετράκη, 2007).

3.5 Τα όρια του φορντισμού

Στα μέσα της δεκαετίας του '60 ο φορντισμός ως όραμα άρχισε να αμφισβητείται και το 1968 αυτή η αμφισβήτηση ξέσπασε στην Ευρώπη και στις ΗΠΑ. Ήταν ταυτόχρονα μία πολιτιστική και βιομηχανική εξέγερση που επιτέθηκε στις βασικές αρχές του φορντισμού, στους ορισμούς του για την εργασία και την κατανάλωση, στην πολεοδομία του και στην πρωτοκαθεδρία του πάνω στη φύση.

Στα μέσα της δεκαετίας του '70, και ειδικά μετά την πετρελαϊκή κρίση του '73, ο φορντισμός παρουσίασε ανυπερέβλητες δομικές ασυνέχειες οι οποίες ήταν ασυμβίβαστες με τα νέα δεδομένα που δημιουργήθηκαν. Έχουμε διακρίνει δύο βασικούς παράγοντες που οδήγησαν στα όρια τον φορντισμό και στην αναζήτηση νέων μεθόδων οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας. Ο πρώτος, έχει να κάνει με την ανάπτυξη «μαζικών» εργατικών κινημάτων και την αντίσταση απέναντι στην επιστημονική οργάνωση της εργασίας, ενώ ο δεύτερος εστιάζεται στα δομικά όρια του φορντισμού όσον αφορά την οργάνωση της παραγωγής.

3.5.2 Επίθεση στον τείλορισμό και το επιστημονικό management

Οι εργατικές αρνήσεις έθεσαν τελικά υπό αμφισβήτηση ολόκληρο το οικοδόμημα του τείλορισμού/φορντισμού σαν τεχνική κυριαρχίας του κεφαλαίου πάνω στην εργασιακή διαδικασία, κατακτώντας παράλληλα νέες μορφές εργατικής οργάνωσης όπως οι αυτόνομες επιτροπές βάσης και νέες μορφές συλλογικής πάλης έξω από τον επίσημο συνδικαλισμό όπως οι

μαζικές απεργίες. Μέσα από τους αγώνες του εργάτη-μάζα αναδείχτηκε με νέους τρόπους και το ζήτημα της εργατικής ειδικεύσεως. Επί δεκαετίες οι εργοδότες εξυμνώντας την «επιστημονική οργάνωση της εργασίας» θεωρούσαν πως είχαν πετύχει την τέλεια αποειδίκευση, τον ιδανικό εξορθολογισμό της παραγωγικής διαδικασίας. Οι ίδιοι οι ανειδίκευτοι εργάτες απέδειξαν πως η τέλεια αποειδίκευση ήταν τελικά «σχέδιο επί χάρτου». Αρχικά, μέσα από τις «απεργίες ζήλου», μία μορφή αντίστροφου σαμποτάζ: οι εργάτες εφάρμοζαν με σχολαστική ακρίβεια τις οδηγίες εργασίας που τους είχαν δοθεί και το αναπάντεχο αποτέλεσμα ήταν να προκαλείται σχεδόν πλήρες χάος μέσα στο εργοστάσιο. Έπειτα, μέσα από ευθείες μορφές σαμποτάζ: από ένα σημείο και μετά ο αριθμός των ελαττωματικών ή άχρηστων κομματιών που έβγαιναν από την αλυσίδα συναρμολόγησης, λόγω εκούσιων «λαθών», είχε αυξηθεί επικίνδυνα. Σε καθεμιά από αυτές τις μορφές άρνησης της εργασίας γίνεται εμφανές ότι, ακόμα και στην περίπτωση που το κεφάλαιο μιλάει για πλήρη αποειδίκευση, συνεχίζουν να υφίστανται όλες εκείνες οι «λεπτομέρειες» της εργατικής πείρας που αγνοούνται από την διεύθυνση και τις οποίες οι εργάτες ανακαλύπτουν ξανά, είτε για να μπορέσουν να διεκπεραιώσουν αποτελεσματικά τη δουλειά είτε για να τη μπλοκάρουν.

Το αποτέλεσμα των απεργιών, του σαμποτάζ μέσα στο χώρο εργασίας αλλά και της τεράστιας έκτασης που είχε λάβει το *turnover*¹⁹, ήταν να αποκαλύψει πόσο ευάλωτος είναι ο φορντισμός. Λόγου χάρη, η απεργία, ελάχιστων σχετικά σε απόλυτο αριθμό ανειδίκευτων εργατών, σε ένα εργαστήριο που παράγει ένα καίριο εξάρτημα μπορεί να παραλύσει σταδιακά με «αλυσιδωτές» αντιδράσεις το σύνολο των εργοστασίων της εταιρείας στην οποία ανήκουν. Ακόμα, η δεκαετία του '60 έδειξε πως είναι δυνατόν, παρά τις προσπάθειες διαχωρισμού των εργατών από το επιστημονικό management με διαφορές μισθών, επιδομάτων και συνθηκών εργασίας, να αναπτυχθεί ένα ενωμένο «μαζικό» εργατικό κίνημα. Ένα εργατικό κίνημα την καρδιά του οποίου αποτελούν εκείνοι που ο Τέιλορ περίμενε πως θα υπομένουν υπάκουα τις αρχές της επιστημονικής οργάνωσης της εργασίας και θα συνεισφέρουν στην επέκταση και ανάπτυξη της γραμμής συναρμολόγησης, οι ανειδίκευτοι

¹⁹ Απουσίες των εργατών από το εργοστάσιο

εργάτες.

3.5.3 Τα δομικά όρια του φορντισμού

Ο δεύτερος παράγοντας που οδήγησε το φορντισμό στα όρια του, εστιάζεται στην δομή πάνω στην οποία στηρίζεται ολόκληρο το σύστημα τόσο ως μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής αλλά και ευρύτερα ως οικονομικοκοινωνικό μοντέλο. Στην ουσία πρόκειται για πολλούς παράγοντες που είχαν ως συνέπεια την ασυμβατότητα του φορντισμού με τις απαιτήσεις που δημιουργήθηκαν μετά τη δεκαετία του '70. Εκείνη την περίοδο η οικονομική ύφεση έγινε ιδιαίτερα εμφανής στη Δύση μετά από την πετρελαϊκή κρίση του 1973 όπου το ενεργειακό κόστος στις βιομηχανικές οικονομίες αυξήθηκε ραγδαία. Η μακρά περίοδος της μεταπολεμικής οικονομικής άνθησης που είχε προσδώσει αξιοπιστία στην έννοια του φορντισμού ως βιομηχανική εποχή έμοιαζε να τελειώνει.

Ένας παράγοντας εντοπίζεται στο διεθνές επίπεδο. Η επέκταση και σταδιακή γενίκευση της μαζικής παραγωγής οδήγησε στην επέκταση των παραγωγικών και χρηματικών ροών διεθνώς. Αυτή η διαδικασία διεθνοποίησης που επέφερε μια άνευ προηγουμένου «παγκοσμιοποίηση» του οικονομικού συστήματος ουσιαστικά σημαίνει αυξημένη αλληλεξάρτηση των επιμέρους εθνικών οικονομιών. Η αλληλεξάρτηση αυτή περιορίζει σημαντικά τη δυνατότητα που διαθέτουν οι εθνικές κυβερνήσεις να επηρεάζουν τις οικονομίες τους με τα συνήθη εργαλεία οικονομικής πολιτικής. Ακόμα, υπήρξε μεταβολή στα μεταπολεμικά πρότυπα της παγκόσμιας ζήτησης. Υποστηρίζεται ότι αυτό εν μέρει αποτέλεσε συνέπεια της σταθερής υποχώρησης του δολαρίου των ΗΠΑ ως διεθνούς ρυθμιστικού νομίσματος καθώς ισχυρές οικονομίες, όπως αυτή της Ιαπωνίας και της Γερμανίας, αμφισβήτησαν την ηγεμονία των ΗΠΑ στην παγκόσμια οικονομική τάξη. Η επίδραση της αυξημένης ανταγωνιστικότητας αποτέλεσε το έναυσμα της παγκόσμιας αστάθειας και ενίσχυσε την προοπτική μιας διεθνούς οικονομικής ύφεσης. Άλλη μία συνδεδεμένη συνέπεια της αυξανόμενης διεθνοποίησης ήταν η κατάρρευση των ολιγοπωλιακών μεθόδων τιμολόγησης στις εσωτερικές εθνικές αγορές. Το συνολικό αποτέλεσμα ήταν η εντονότερη άμβλυση της μεταπολεμικής οικονομικής ορμής (Hall, κ.α., 2003).

Το φορντικό σύστημα οδήγησε σε σημαντική αύξηση των κοινωνικών

δαπανών. Τούτο συνέβη, επειδή το σχετικό κόστος των δημοσίων και συλλογικών αγαθών αυξήθηκε, καθώς οι αρχές του φορντικού συστήματος δεν ήταν δυνατόν να εφαρμοστούν και να αποδώσουν σε αυτόν τον τομέα (οικονομίες κλίμακας και συνεχής αύξηση της παραγωγικότητας). Το αποτέλεσμα της δυσαρμονίας ανάμεσα στην οικονομική πραγματικότητα και στις κοινωνικές προσδοκίες ήταν η εμφάνιση σημαντικών πληθωριστικών πιέσεων, που εντάθηκαν ακόμα περισσότερο εξαιτίας των κοινωνικών εντάσεων που πυροδοτήθηκαν γύρω από τα θέματα της κατανομής του εισοδήματος (μισθοί, συντάξεις, κοινωνικές παροχές κτλ.) (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

Ένας άλλος παράγοντας εντοπίζεται στις αλλαγές της καταναλωτικής συμπεριφοράς. Εν μέρει εξαιτίας της διάχυσης νέων αισθητικών προτύπων που συνδέονται με την εμφάνιση της «μεταμοντέρνας κουλτούρας» και εν μέρει της αλλαγής που σημειώνεται στην ταξική διάρθρωση των σύγχρονων βιομηχανικών κοινωνιών (αύξηση των εργαζομένων στον τομέα υπηρεσιών, κατακερματισμός της αγοράς εργασίας και των συνθηκών εργασίας και κατά συνέπεια πληθώρα διαφορετικών «παραστάσεων» και ποικιλία «σημείων εκκίνησης» διαφορετικών ομάδων του πληθυσμού). Με αυτόν τον τρόπο δημιουργείται μία νέα ισχυρή τάση στη ζήτηση για ποικιλία και μοναδικότητα η οποία τις περισσότερες φορές συμβαδίζει με την αναζήτηση καλύτερης ποιότητας (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996). Πλέον, αντί να προσπαθούμε να έχουμε ότι και ο γείτονας, πασχίζουμε να διαφέρουμε από τον γείτονα.

Η αλλαγή των καταναλωτικών συνηθειών που έχει σαν αποτέλεσμα την έντονη διαφοροποίηση της ζήτησης, έρχεται σε ευθεία αντίθεση με τις βασικές αρχές του φορντισμού που στηρίζεται στην τυποποίηση και τη μαζική παραγωγή πανομοιότυπων αγαθών και υπηρεσιών αμφιβόλου, πολλές φορές, ποιότητας. Το φορντικό παραγωγικό σύστημα γίνεται αντιπαραγωγικό και ιδιαίτερα άκαμπτο στο νέο οικονομικό περιβάλλον που αναζητά ευελιξία και προσαρμοστικότητα στις απαιτήσεις των καταναλωτών. Οι μικρές ή μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις με ελαφρύτερη ιεραρχία στις γραφειοκρατικές δομές γίνονται ανταγωνιστικότερες καθώς είναι περισσότερο προσαρμοσμένες σε αυτό το περιβάλλον. Οι μεγάλες βιομηχανίες που λειτουργούν απρόσκοπτα μόνο μέσα στο πλαίσιο της σταθερότητας και της βεβαιότητας για ανάπτυξη, αποδεικνύονται ιδιαίτερα άκαμπτες καθώς δεν

είναι πλέον σε θέση να προβλέψουν τους ρυθμούς και τις αιφνίδιες αλλαγές της ζήτησης με αποτέλεσμα να δημιουργούνται προβλήματα με τα αποθέματα των προϊόντων τους τα οποία μένουν απούλητα. Ταυτόχρονα μετασχηματίζεται το τεχνολογικό υπόβαθρο από την ενσωμάτωση ευέλικτων παραγωγικών συστημάτων σχεδίασης και παραγωγής. Οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις που κάνουν χρήση των νέων τεχνολογιών ανταποκρίνονται γρηγορότερα στις ξαφνικές μεταβολές της ζήτησης.

Το φορντικό παραγωγικό σύστημα εμφανίζεται αντιπαραγωγικό και σε ότι αφορά τις αρχές της διοίκησης. Ο μεγάλος συγκεντρωτισμός στη λήψη αποφάσεων καθώς και τα πολλά επίπεδα ιεραρχίας εμποδίζουν την αξιοποίηση όλων των συντελεστών της παραγωγής και περιορίζουν τον αναγκαίο συντονισμό με την αγορά και τελικά μπλοκάρουν την απόδοση. Αυτή η έντονη ιεραρχία μέσα στη δομή της φορντικής παραγωγής, που σκοπό έχει τη μείωση του κόστους, του χρόνου παραγωγής και άρα της τιμής κάθε προϊόντος, έχει σαν αποτέλεσμα το χαμηλό επίπεδο ποιότητας των παραγόμενων αγαθών.

Όλα όσα προηγήθηκαν συνηγορούν στη εκτίμηση ότι οι δομές του σύγχρονου καπιταλισμού έχουν μετασχηματισθεί κάτω απ' την επίδραση τριών θεμελιακών διαδικασιών :(Λυμπεράκη, 1992)

- Της διεθνοποίησης «από τα πάνω» (διεθνικές επιχειρήσεις και υπερεθνικοί οργανισμοί οικονομικής ολοκλήρωσης)
- Της αποκέντρωσης «από τα κάτω» (κατακερματισμός της παραγωγής, απορύθμιση μεγάλων χώρων εργασίας, ανάδειξη μικρότερης κλίμακας μονάδων)
- Της αποδιοργάνωσης «από τα μέσα» (με την ανάδειξη μιας ισχυρής «μεσαίας» τάξης που συνδέεται με την ανάπτυξη των υπηρεσιών και γενικότερα του τριτογενή τομέα, η οποία με τη σειρά της συμβάλλει στη συγκρότηση μιας περισσότερο πλουραλιστικής και ανομοιογενούς κοινωνίας των πολιτών).

Μέσα στο νέο πλαίσιο που διαγράφει το τέλος του «φορντικού καπιταλισμού», σημαντικές αλλαγές επιτελούνται στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας. Αυτό που οι θεωρητικοί ονομάζουν «αποκέντρωση από τα κάτω», παραπέμπει σε νέα συστήματα οργάνωσης της παραγωγής που υπερβαίνουν το μοντέλο των γιγαντιαίων εργοστασίων. Με άλλα λόγια,

μπροστά στο αδιέξοδο, που ήταν αποτέλεσμα της διαδικασίας της διεθνοποίησης, της αστάθειας, της μη προβλεψιμότητας, της αλλαγής των καταναλωτικών συνηθειών και των εργατικών αρνήσεων, αναπτύσσονται νέες στρατηγικές ανταγωνισμού που σκοπό έχουν την άμβλυνση των εργατικών αντιστάσεων και την αλλαγή των οργανωτικών δομών της παραγωγής προκειμένου να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα. Χρήση των νέων τεχνολογιών, ευελιξία, ποιότητα και νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας αποτελούν την απάντηση σε αυτό το αδιέξοδο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Η ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΣΤΟΝ ΜΕΤΑΦΟΡΝΤΙΣΜΟ

4.1 Εισαγωγή

Μετά τις εργατικές αρνήσεις και την ενεργειακή κρίση της δεκαετίας του '70, ο καπιταλισμός άρχισε να αναζητά νέα πρότυπα βιομηχανικής οργάνωσης τα οποία θα του επέτρεπαν να γίνει πιο ανταγωνιστικός. Επομένως, η εποχή μετά τη δεκαετία του '70 χαρακτηρίζεται από αλλαγές τόσο στην οργάνωση της παραγωγής όσο και στην οργάνωση της εργασίας. Και ενώ οι δυτικές κοινωνίες είναι ακόμα αδιαμφισβήτητα βιομηχανικές, λέγεται ότι έχουν επέλθει σε μια διαδικασία ριζικών διαρθρωτικών αλλαγών ώστε να μην μπορούν πλέον να ερμηνεύονται με τις ορολογίες και τις μεθόδους προγενέστερων θεωριών -στην παρούσα περίπτωση, βάση των εννοιών του φορντιστικού αναπτυξιακού προτύπου- (Kumar, 1995).

Ο βασικός μοχλός των αλλαγών αυτών είναι η τεχνολογία η οποία δείχνει να πολλαπλασιάζει το φάσμα των διαθέσιμων επιλογών ενώ η διαδικασία παγκοσμιοποίησης περιορίζει (αν δεν ελαχιστοποιεί) τη δυνατότητα που έχουν οι κοινωνίες να «θωρακιστούν» έναντι των νέων επιταγών. Οι αλλαγές αυτές, όπως είναι φυσικό, δημιουργούν νέες ευκαιρίες αλλά και νέες απειλές, νέους κινδύνους και νέες δυσκολίες.

Οι μετασχηματισμοί αυτοί βρίσκονται ακόμα σε εξέλιξη. Ως εκ τούτου, ίσως να μη μας ξαφνιάζει το γεγονός ότι υπάρχουν διαφορετικές απόψεις σχετικά με το είδος της οικονομίας από το οποίο απομακρυνόμαστε και το είδος της οικονομίας προς το οποίο κατευθυνόμαστε. Σύμφωνα με ορισμένους ερευνητές αφήνουμε πίσω μας τον κόσμο της βιομηχανίας και το καθιερωμένο φαντασιακό του πλαίσιο –τα σύγχρονα εργοστάσια στα προάστια των πόλεων, τον βαρύ μηχανικό εξοπλισμό και τον πανταχού παρόντα θόρυβο μαζί με τους πολυπληθείς άνδρες ντυμένους με φόρμες εργασίας. Στη θέση του μας λένε ότι μπαίνουμε σε μια μετανεωτερική εποχή, μια εποχή που χαρακτηρίζεται από τεχνολογίες της πληροφορίας και δικτυωμένα γραφεία και όχι από τη δύναμη του άνθρακα ή του ατμού και την εξάπλωση των εργοστασίων. Κάποιοι άλλοι υποστηρίζουν ότι δεν είναι το σύνολο της βιομηχανίας που εξαφανίζεται αλλά, μάλλον, μία συγκεκριμένη μορφή βιομηχανίας – αυτή της μαζικής παραγωγής σε μεγάλη κλίμακα ή όπως είναι αλλιώς γνωστή, αυτή της φορντιστικής βιομηχανίας (Hall, κ.α, 2003).

Μέσα από την πολλαπλότητα των αναγνώσεων και των ερμηνειών, προβάλλει συμφωνία ως προς ένα τουλάχιστο σημείο: ότι δηλαδή η περίοδος

μετά από τα μέσα της δεκαετίας του '70 αποτελεί ουσιαστικά εποχή μετάβασης από μία φάση καπιταλιστικής ανάπτυξης σε μία άλλη. Πρόκειται δηλαδή, για μια μεταβατική περίοδο (ή μία εποχή διαρθρωτικής κρίσης και μετασχηματισμού) που αποτελεί την αρχή της νέας εποχής. Η τελευταία έχει αποδοθεί με ποικιλία προσδιοριστικών επιθέτων, όπως «μεταφορντισμός», «νέο-φορντισμός», «μεταμοντερνισμός», «μεταβιομηχανική κοινωνία», «πέμπτο κύμα Kondratieff» κ.λπ. Στο παρόν κεφάλαιο θα προσπαθήσω να περιγράψω αυτές ακριβώς τις αλλαγές και τα θεωρητικά ρεύματα που βρίσκονται πίσω από τα επίθετα που τις προσδιορίζουν.

4.2 Μεταφορντισμός και η σχολή της ρύθμισης

. Ο μεταφορντισμός αντιπροσωπεύει μία ποιοτικά νέα οικονομική κατεύθυνση, μία κίνηση πέρα από τον φορντισμό. Σηματοδοτεί μία νέα εποχή και μία ποιοτική μεταβολή στην οργάνωση της παραγωγής, της εργασίας και της κατανάλωσης καθώς και μία ρήξη στον τρόπο παραγωγής. Το εννοιολογικό πλαίσιο που διακρίνει τον μεταφορντισμό τον συνδέει σαφώς με τη θεωρητική στάση των Γάλλων της Σχολής της Ρύθμισης. Εντούτοις, υπάρχουν μέσα στους κόλπους της Σχολής της Ρύθμισης διαφωνίες σχετικά με τα μελλοντικά αναπτυξιακά σενάρια, στοιχείο που φέρνει ορισμένους συγγραφείς πιο κοντά στον νεοφορντισμό. Υπάρχουν και θεωρητικοί της Σχολής της Ρύθμισης, και ιδιαίτερα ο Aglietta, που διατηρούν επιφυλάξεις στον προσδιορισμό της διάδοχης κατάστασης.

Η ρυθμιστική προσέγγιση εμφανίστηκε στη Γαλλία στις αρχές της δεκαετίας του '70, ενώ προωθήθηκε έντονα κατά τη δεκαετία του '80 από επιστήμονες της πολιτικής οικονομίας²⁰ στην προσπάθειά τους να εξηγήσουν τις δυναμικές των μακρών οικονομικών κύκλων σταθερότητας και αλλαγής. Σκοπός των Γάλλων Ρυθμιστών ήταν να αναπτυχθεί ένα θεωρητικό πλαίσιο το οποίο θα μπορούσε να «αιχμαλωτίσει» και να εξηγήσει το «παράδοξο» του καπιταλισμού, ανάμεσα στην τάση για αστάθεια, κρίση και αλλαγή και την παράλληλη ικανότητά του να εγκαθιδρύει ένα πλήθος θεσμών, αρχών και αξιών, οι οποίες προσπαθούν να διασφαλίσουν μια μακρά περίοδο οικονομικής σταθερότητας. Εν ολίγοις, το συγκεκριμένο θεωρητικό εγχείρημα

²⁰ Αναφέρονται οι : Aglietta (1979), Κοριά (1985), Andre & Delorme (1982), Lipietz (1985), Boyer (1986), Mistral (1986) και Jessop (1992) (Amin, 1994).

ασχολήθηκε με τον προσδιορισμό των δομών, αρχών και μηχανισμών που στήριζαν τον φορντισμό²¹ καθώς και με την ερμηνεία των εσωτερικών του αντιπαραθέσεων προκειμένου να προσδιοριστούν οι μελλοντικές οικονομικές αναπτυξιακές δυνατότητες.

Αυτό που αξίζει να σημειωθεί είναι ότι ενώ υπάρχει συμφωνία γύρω από τις δομές του φορντικού συστήματος και στα χαρακτηριστικά της κρίσης στην οποία αυτό έχει εισέλθει, όσον αφορά τα μελλοντικά σενάρια –τις μεταφορντικές αναπτυξιακές δυνατότητες- εντοπίζονται σαφώς διακριτές «προδιαθέσεις» από μέρους των θεωρητικών της σχολής της ρύθμισης όπως αναφέρθηκε και παραπάνω.

Οι Esser και Hirsch υιοθετούν μία απαισιόδοξη στάση απέναντι στη νέα τεχνολογική εποχή και τονίζουν την κοινωνικά διχαστική και αποξενωτική επίδραση που αυτή ασκεί. Τούτο συμβαίνει επειδή (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 1996: 38):

«Πρώτον, η εργασία που στηρίζεται στη νέα τεχνολογία μεταφράζεται σε μαζικές απολύσεις, κατακερματισμό της εργατικής δύναμης σε επιμέρους «ασυμβίβαστα» τμήματα και εν τέλει όξυνση της κοινωνικής πόλωσης²².

Δεύτερο, η εκβιομηχάνιση του τριτογενούς τομέα (και ειδικά των υπηρεσιών) ευνοούν τα μεσαία υπαλληλικά στρώματα (σε βάρος των βιομηχανικών εργατών/τριών), ενώ ταυτόχρονα διαβρώνουν τις ενιαίες και συμπαγείς συλλογικές ταυτότητες μέσα από την τεράστια ποικιλία διαφορετικών διατάξεων και όρων εργασίας που προσφέρει (και επιτρέπει) η νέα τεχνολογία.

Τρίτο, η αύξηση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας που προκαλείται από την διαμόρφωση μιας νέας γεωγραφίας της παραγωγής (και της απασχόλησης), διαβρώνει τους δεσμούς τόσο σε οικογενειακό

²¹ Η έννοια του φορντισμού στη σχολή της ρύθμισης αποκτά μια ευρύτερη μακρο-οικονομική, θεσμική και κοινωνιολογική ερμηνεία. Συγκεκριμένα, ο φορντισμός ορίζει ένα καθεστώς συσσώρευσης κεφαλαίου που έχει υπόβαθρο τη συνάρτηση μαζικής παραγωγής και μαζικής κατανάλωσης, έναν τύπο εργασιακής διαδικασίας με χαρακτηριστικά την αλυσίδα παραγωγής, την έντονη εκμηχάνιση και την απλή, κερματισμένη εργασία και έναν τύπο κοινωνικής ρύθμισης με βασικό θεσμό το κράτος. Με βάση τον παραπάνω ορισμό, η έννοια του φορντισμού έχει χρησιμοποιηθεί με έναν ακόμα πιο επεκτατικό τρόπο που περιλαμβάνει μία διακριτή περίοδο του καπιταλισμού και έναν ευρύτερο τρόπο ζωής (Πετράκη, 2007: 92).

²² Την ίδια άποψη έχει και ο Jeremy Rifkin στο βιβλίο του *Το Τέλος της Εργασίας και το Μέλλον της*

όσο και σε τοπικό επίπεδο.

Τέταρτο, δημιουργούνται δύο κατηγορίες εργαζόμενων. Όσοι χαρακτηρίζονται από υψηλή παραγωγικότητα και απολαμβάνουν υψηλές αμοιβές, και όσοι έχουν εγκλωβιστεί σε χαμηλής παραγωγικότητας εργασία οι οποίοι απολαμβάνουν χαμηλές αμοιβές.

Πέμπτο, όλα τα παραπάνω προσφέρουν μια τεράστια ποικιλία των τρόπων ζωής που τα άτομα επιλέγουν για τους εαυτούς τους.»

Αυτό το απαισιόδοξο σενάριο μεταφορντιστικής συσσώρευσης αντιστοιχεί σε ένα τρόπο ρύθμισης της οικονομίας όπου ενδυναμώνεται ο ρόλος των μεγάλων επιχειρήσεων και αποδυναμώνονται τα συνδικάτα. Με άλλα λόγια, υπερισχύει ο φιλελευθερισμός που πρώτο του μέλημα είναι ο περιορισμός του κράτους πρόνοιας και των ελάχιστων κοινωνικών εγγυήσεων που εφαρμόζονταν κατά τη διάρκεια του κλασικού φορντισμού.

Άλλοι θεωρητικοί της σχολής της ρύθμισης δεν υιοθετούν τόσο απαισιόδοξους τόνους. Κάποιοι άλλοι διστάζουν να επιχειρήσουν συνολικού τύπου προβλέψεις. Ο Boyer, που παρουσιάζει ίσως την πιο αισιόδοξη εκδοχή, αναφέρει πέντε μεταφορντικά σενάρια²³ υποστηρίζοντας ότι κάτω από την ομπρέλα του μεταφορντισμού μπορούν να ενσωματωθούν διάφοροι τρόποι οργάνωσης της παραγωγής, από την ευέλικτη μαζική παραγωγή μέχρι την ευέλικτη εξειδίκευση (Boyer, 1988). Ως πρότυπο παραγωγής, ο Boyer, αναφέρει το Ιαπωνικό και ειδικότερα τις καινοτομίες στο τρόπο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας που εισήγαγε η αυτοκινητοβιομηχανία της Toyota. Υποστηρίζει δε, ότι το νέο μεταφορντικό παραγωγικό σύστημα δεν είναι εγγυημένο ότι θα βρει επιτυχία καθώς δεν υπάγεται σε κάποιο αυτοματισμό. Θεωρεί ότι το νέο σύστημα έχει ήδη βρει ευρεία αποδοχή από βιομηχανίες στην Ιαπωνία, στη Γερμανία και τη Σουηδία με διαφορετικές εκδοχές στην εφαρμογή του. Η διαδικασία αφομοίωσης του νέου συστήματος είναι αργή και δύσκολη στις Η.Π.Α., την κατεξοχήν χώρα του φορντισμού, και στη Γαλλία (Πετράκη, 2007).

Ο Κοριά θεωρεί πως η διείσδυση της νέα τεχνολογίας στην παραγωγή

²³ Τα σενάρια αυτά είναι τα εξής: ευέλικτη εξειδίκευση, διεθνής οικονομικός διακανονισμός στη βάση των αρχών κεϊνσιανής πολιτικής, ευελιξία εργασίας με όχημα τις δυνάμεις της αγοράς, κατακερματισμένες αγορές εργασίας, και τέλος, προσπάθειες θετικής διαπραγμάτευσης προκειμένου να δημιουργηθούν νέες τεχνικές δεξιότητες και ανθρώπινοι πόροι (Boyer, 1988).

θα φέρει νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας. Συγκεκριμένα, θεωρεί πως θα αυξηθεί η έμμεση εργασία και θα μειωθεί αισθητά η άμεση εργασία²⁴. Ο Κοριά δίνει μεγάλη σημασία στις νέες τεχνολογίες της πληροφορικής και τις τοποθετεί στο επίκεντρο μιας νέα τεχνολογικής επανάστασης αντίστοιχης αυτής που προκάλεσε ο ατμός. Οι νέες τεχνολογίες δημιουργούν νέα παραγωγικά μέσα τα οποία προσθέτουν στην παραγωγή δύο χαρακτηριστικά: την ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών στην γραμμή παραγωγής με αποτέλεσμα η παραγωγή να γίνει πιο αποδοτική και να προσαρμοστεί στον ασταθή χαρακτήρα των αγορών. Δεύτερον, χάρη στον προγραμματιζόμενο αυτοματισμό, στην ίδια γραμμή παραγωγής είναι πλέον εφικτό να παραχθούν παρόμοια ή ακόμα και διαφορετικά προϊόντα με μικρές τροποποιήσεις στη γραμμή παραγωγής (Πετράκη, 2007).

Τα παραπάνω χαρακτηριστικά έχουν σαν αποτέλεσμα να αλλάξει ο σχεδιασμός των θέσεων εργασίας. Πλέον, η άμεση εργασία έχει μικρότερο στρατηγικό ρόλο, ενώ η έμμεση εργασία αποκτά μεγάλη σημασία καθώς προστίθενται νέα καθήκοντα προγραμματισμού, διάγνωσης, ρύθμισης και συντήρησης. Η παρακολούθηση και η διαχείριση των ενσωματωμένων-ευέλικτων γραμμών παραγωγής από μικρές ομάδες που συνεργάζονται στενά, δίνουν τη δυνατότητα να γίνει σύνθεση της άμεσης και έμμεσης εργασίας. Οι θέσεις εργασίας μπορούν να αποκτήσουν ειδικευμένο προφίλ που θα περιέχουν τόσο άμεση όσο και έμμεση εργασία ή η άμεση εργασία να συγκεντρωθεί σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης (Πετράκη, 2007). Σύμφωνα με τον Κοριά οι επιλογές αυτές θα προσδιοριστούν από τις εργασιακές πολιτικές που θα ακολουθήσουν οι επιχειρήσεις.

Οι θεωρητικοί της σχολής της ρύθμισης τονίζουν την ανάγκη να βρεθεί ένας νέος τρόπος ρύθμισης της οικονομίας προκειμένου να βγει από τη κρίση και να εγκαθιδρυθεί μία βιώσιμη μεταφορτική συσσώρευση. Αυτός ο νέος τρόπος ρύθμισης θα πρέπει να εμπεριέχει σημαντικές θεσμικές αλλαγές σε ολόκληρο το φάσμα του οικονομικού συστήματος. Ο ακριβής εντοπισμός των αναγκαίων αλλαγών παραμένει, ωστόσο, σημείο πάνω στο οποίο οι θεωρητικοί που κινούνται στο ευρύτερο πλαίσιο της σχολής της ρύθμισης δε συμφωνούν απόλυτα.

²⁴ «Η άμεση εργασία ορίζεται από τη χειρονακτική χρήση των εργαλείων πάνω στην πρώτη ύλη με στόχο τον μετασχηματισμό της» (Πετράκη, 2007: 97).

Εκεί που φαίνεται να συμφωνούν οι θεωρητικοί του μεταφορντισμού είναι ότι οι νέες τεχνολογίες προσφέρουν τη δυνατότητα για τη γέννηση ενός νέου συστήματος που θα έχει μεταφορντικά χαρακτηριστικά τα οποία εντοπίζονται στο περιεχόμενο της εργασίας το οποίο ανασυνθέεται και αποκτά σύνθετα καθήκοντα όχι μόνο εκτέλεσης αλλά και συντήρησης και διαχείρισης. «Εντοπίζονται επίσης στην εμβάθυνση της συνεργασιακής οργάνωση της εργασίας (εργασία σε ομάδα), στη μείωση της γραμμής της ιεραρχίας, αλλά και στη διαφοροποίηση των ιεραρχικών σχέσεων προς όφελος της συνεργασιακής λειτουργίας τους και, τέλος, στις πολιτικές που εξασφαλίζουν τη δέσμευση των εργαζομένων και την οικειοθελή συνέργειά τους στην εκπλήρωση των στόχων της επιχείρησης.» (Πετράκη, 2007: 112). Οι τεχνολογικές καινοτομίες, και κυρίως η εισαγωγή ψηφιακών συστημάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών που έχουν την ικανότητα να κατευθύνουν τη βιομηχανική παραγωγή²⁵, σηματοδοτούν την κατεύθυνση της οικονομικής αλλαγής. Υποστηρίζεται πως οι εξελίξεις αυτές έχουν ως αποτέλεσμα την μείωση της ζητούμενης εργασίας, τη μετατόπιση του ελέγχου από τους χειριστές μηχανών σε εξειδικευμένους τεχνικούς και τη μεγαλύτερη ευελιξία στη κλίμακα παραγωγής. Η λέξη κλειδί που προκύπτει από τη χρήση της νέας τεχνολογίας είναι σαφώς η *ευελιξία* η οποία επιτρέπει τη παραγωγή σε μικρές παρτίδες και την απομάκρυνση από τη μαζική παραγωγή, καθώς και την δημιουργία νέων εργασιακών δομών και μοντέλων μέσα στη βιομηχανία όπως είναι οι ομάδες εργασίας και οι «κύκλοι ποιότητας» όπως αναφέρθηκε και παραπάνω.

Γίνεται φανερό πως οι θεωρητικοί του μεταφορντισμού βλέπουν θετικά τις νέες τεχνολογίες και εκτιμούν πως γεννιούνται νέες ευκαιρίες για την οργάνωση της εργασίας που αναβαθμίζουν το περιεχόμενό της. Οι μεταφορντιστές τονίζουν τις αλλαγές που έχουν παρατηρηθεί τα τελευταία

²⁵ Εδώ γίνεται λόγος για την εισαγωγή της πληροφορικής τεχνολογίας στην παραγωγή με την μορφή της ευέλικτης μεταποίησης. Η τελευταία αντιπροσωπεύει τη σύγχρονη τεχνολογία στο επίπεδο της παραγωγής και εισάγει τον προγραμματισμό των εργαλειομηχανών, μέσω ηλεκτρονικών υπολογιστών, ώστε να είναι σε θέση να μεταβάλλουν τις κινήσεις τους προσαρμοζόμενες σε ποικιλία σχεδίων, χωρίς να μεταβάλλεται η δομή τους. Πρόκειται για τις λεγόμενες εργαλειομηχανές γενικού σκοπού (general purpose machine tools), σε αντιδιαστολή με τις παραδοσιακές εργαλειομηχανές, οι οποίες μπορούν να παράγουν μόνο ένα προϊόν με σταθερό σχέδιο (οι λεγόμενες μηχανές συγκεκριμένου προορισμού-purpose specific machine tools) (Antonopoulou, 2001).

χρόνια και χρωματίζουν τις αλλαγές αυτές με την αίσθηση της προόδου και το ξεπέραςμα των προβλημάτων που επέβαλε η ακαμψία του φορντισμού.

Παρόλα αυτά, ακόμα και οι πιο αισιόδοξοι μεταφορντιστές εμπεριέχουν στις θεωρίες τους μία ταλάντευση όσον αφορά την εφαρμογή των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας. Από τη μία, θεωρείται ότι η μετατεϊλορική εκδοχή μείωσης της διαίρεσης της εργασίας και αναβάθμισης της συμμετοχής των εργαζόμενων είναι αναγκαία για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, από την άλλη επισημαίνουν ότι είναι μία εκδοχή που για να εφαρμοστεί θα πρέπει να γίνουν οι κατάλληλες επιλογές. Οι ταλαντεύσεις στις θεωρίες των μεταφορντιστών γίνεται φανερή και από τα διάφορα μεταφορντικά σενάρια που διατυπώνουν τόσο ο Κοριά όσο και ο Boyer.

4.3 Νέο-φορντισμός και ο Stephen Wood

Οι θεωρητικοί που υιοθετούν τον όρο «νεοφορντισμός» για να περιγράψουν τη διάδοχη κατάσταση, τονίζουν τις συνέχειες και τα κοινά στοιχεία με το φορντισμό. Ο όρος, συμβολίζει μία προσαρμογή στα προβλήματα του φορντισμού, ένα δρόμο προς τα εμπρός που επιμηκύνει την περίοδο του φορντισμού.

Ο Stephen Wood υποστηρίζει πως ο νεοφορντισμός δεν αποτελεί συνέπεια της κρίσης ή της εξάντλησης των ορίων του φορντισμού, αλλά αποτελεί μια διαδικασία προσαρμογής του φορντισμού στα νέα δεδομένα. Ο φορντισμός βελτιώνεται και μέσα από την εξέλιξή του προσπαθεί να λύσει τα προβλήματα που προκύπτουν. Σύμφωνα με τον Wood, τα θεμέλια και οι αρχές του τειλορισμού δεν αλλάζουν τόσο ώστε να μπορούμε να κάνουμε λόγο για μεταφορντισμό.

Ο Wood θεωρεί την ευέλικτη εξειδίκευση που εφαρμόζεται στον Τογιοτισμό²⁶ ως το παραγωγικό σύστημα που προσπαθεί να λύσει τα προβλήματα του φορντισμού χωρίς όμως να κάνει θεμελιώδεις αλλαγές στη διαδικασία της εργασίας. Ο Τογιοτισμός αποτελεί μέρος του πλαισίου αναφοράς του φορντισμού επομένως η χρήση του όρου νεοφορντισμός δικαιολογείται (Πετράκη, 2007).

Ο Wood προβάλλει ως κύρια χαρακτηριστικά του τογιοτισμού τη

²⁶ Ιαπωνικό παραγωγικό μοντέλο το οποίο αναπτύχθηκε στην αυτοκινητοβιομηχανία Τογιάτα και στη συνέχεια θεωρητικοποιήθηκε από τους Ιάπωνες μηχανικούς (Πετράκη, 2007: 108).

πολιτική «στη σωστή ώρα» και τις νέες μορφές ελέγχου της ποιότητας. Ο Wood υποστηρίζει πως η πολιτική «στη σωστή ώρα» αποτελεί μία καινοτομία που ενεργεί στη βάση των φορντικών αρχών της γραμμής συναρμολόγησης και της τυποποιημένης εργασίας. Η εργασία συνεχίζει να είναι τειλοροποιημένη παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στους κύκλους ποιότητας. Η συμμετοχή των εργαζόμενων στους κύκλους ποιότητας και η καλύτερη πληροφόρηση που διαθέτουν δεν θέτει υπό αμφισβήτηση τον σχεδιασμό της εργασίας ο οποίος συνεχίζει να γίνεται από τους διευθυντές. Αντίθετα, υποστηρίζει ο συγγραφέας, ο διαχωρισμός σύλληψης-εκτέλεσης εντείνεται και επομένως ενισχύεται ο τειλορισμός (Πετράκη, 2007).

Ο Wood θέτει υπό αμφισβήτηση την άποψη περί «αυτονομίας» των εργαζόμενων στον τογιοτισμό. Θεωρεί ότι οι σχέσεις εξουσίας υπάρχουν αλλά έχουν τροποποιηθεί. Στο Ιαπωνικό μοντέλο, οι εργαζόμενοι, αν και αναλαμβάνουν περισσότερες ευθύνες και εκπαιδεύονται στη δημιουργικότητα, στη συνεργασία (εργασία σε ομάδες), και στις στατιστικές μεθόδους, ελέγχονται άμεσα και αξιολογούνται από τα μεσαία στρώματα της ιεραρχίας. Η διαφορά στις ιαπωνικές μεθόδους έγκειται στο γεγονός ότι ενώ στον κλασικό φορντισμό η μηχανικός της παραγωγής αποτελεί την κινητήρια δύναμη, τον ρόλο αυτό αναλαμβάνει πλέον ο εργοδηγός. Ο Wood ασκεί κριτική και στις απόψεις σύμφωνα με τις οποίες ο τογιοτισμός «πηγαίνει πέρα από τη μαζική παραγωγή» (Πετράκη, 2007). Η πλειοψηφία των προϊόντων που παράγει η Ιαπωνία είναι κλασικά προϊόντα μαζικής παραγωγής. Σύμφωνα με τον Wood, η μείωση του μήκους της γραμμής παραγωγής, του κύκλου ζωής των προϊόντων και του χρόνου σύλληψης και σχεδιασμού νέων προϊόντων, δεν συνιστά από μόνη της υπέρβαση της μαζικής παραγωγής καθώς ο κεντρικός έλεγχος στις γραμμές συναρμολόγησης και η τυποποίηση των εγκαταστάσεων και της εργασίας εξακολουθούν να υφίστανται.

Η μεγάλη διαφορά ανάμεσα στους μεταφορντιστές και στους νεοφορντιστές είναι ο τρόπος με τον οποίο η κάθε μία αντιμετωπίζει τις συνέπειες που επέφεραν οι νέες τεχνολογίες στην εργασία. Οι νεοφορντιστές σχετίζουν τις νέες τεχνολογίες με την αποειδίκευση και τον αυξανόμενο συγκεντρωτισμό του διευθυντικού ελέγχου, ενώ οι μεταφορντιστές, μολονότι αναγνωρίζουν αυτή τη προοπτική, δείχνουν μία πιο θετική πλευρά των τεχνολογιών.

4.4 Το Ιαπωνικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας

Στις παραπάνω ενότητες έγινε παρουσίαση του μεταφορντισμού και του νεοφορντισμού. Και στις δύο οπτικές βαρύνουσα σημασία έχει η ανάπτυξη και η εφαρμογή του ιαπωνικού μοντέλου οργάνωσης της εργασίας. Σε αυτή την ενότητα θα παρουσιαστούν οι βασικές αρχές του εν λόγω μοντέλου προκειμένου να εντοπιστούν οι λόγοι για τους οποίους θεωρείται πως εφαρμόζει έναν νέο τύπο οργάνωσης της εργασίας που ξεπερνά ή αποτελεί συνέχεια του τειλορισμού. Κατ' αρχάς, ο ορισμός ενός μοντέλου οργάνωσης της εργασίας στη βιομηχανική επιχείρηση σύμφωνα με την Πετράκη (2007: 122) είναι:

«...ένα σύνολο αρχών που διέπουν τη διαίρεση και την εκτέλεση της εργασίας στην επιχείρηση. Οι αρχές αυτές αφορούν το σχεδιασμό των ειδικοτήτων, τις μεθόδους εργασίας, την άσκηση του ελέγχου και τις βιομηχανικές σχέσεις. Τα μοντέλα οργάνωσης της εργασίας αφορούν μια αφηρημένη αναπαράσταση της πραγματικότητας περιορισμένη στα βασικά χαρακτηριστικά της και συνιστούν θεωρητικούς τύπους.»

Το Ιαπωνικό μοντέλο, το λεγόμενο μοντέλο της απέριτης παραγωγής, κατάφερε να συνδυάσει τις υψηλές αποδόσεις στην παραγωγή με την υψηλή ποιότητα και την διαφοροποίηση των προϊόντων. Το Ιαπωνικό μοντέλο εφαρμόστηκε για πρώτη φορά στην αυτοκινητοβιομηχανία της τογιάτα με βασικό στόχο την εξάλειψη των επιζήμιων πρακτικών που προέκυπταν από το πρόβλημα των αποθεμάτων. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτό ανασχεδιάστηκαν τα καθήκοντα των εργατών σε μια Ιαπωνία που τα εργοστασιακά συνδικάτα έχουν αχρηστευτεί από τη δεκαετία του 50' (Murray, 1989).

Η οργάνωση της εργασίας στο ιαπωνικό μοντέλο δίνει έμφαση στην πολυειδίκευση των εργαζόμενων οι οποίοι αναλαμβάνουν καθήκοντα εκτέλεσης, συντήρησης, ελέγχου ποιότητας και διαχείρισης (Πετράκη, 2007). Ακόμα, οι εργάτες εναλλάσσονται στις θέσεις εργασίας και συμμετέχουν σε ομάδες εργασίας που έχουν δεσπόζοντα ρόλο στη παραγωγή (στο ίδιο). Θα πρέπει να τονιστεί ότι οι εργάτες στην ιαπωνική επιχείρηση δεν είναι πλέον αναλώσιμοι όπως στον τειλορισμό. Το Ιαπωνικό σύστημα στηρίζεται στην εφ

όρου ζωής εργασίας και οι εργάτες αποτελούν περιουσιακό στοιχείο της επιχείρησης. Η κεντρική μισθολογική σχέση περιλαμβάνει τη συνεχή εκπαίδευση, την κατ' αρχαιότητα πληρωμή και την κατάργηση των διαχωρισμών (Murray, (1989).

Η οργάνωση της παραγωγής στο Ιαπωνικό μοντέλο στηρίζεται στην πολιτική των μηδενικών αποθεμάτων (just in time) και στη «συνεχή βελτίωση» («Kaizen»). Η πολιτική των μηδενικών αποθεμάτων επιτυγχάνεται όταν μία επιχείρηση παράγει σύμφωνα με τις παραγγελίες των πελατών και δεν αποθηκεύει εμπορεύματα τα οποία μετά προσπαθεί να πουλήσει όπως συμβαίνει στη μαζική παραγωγή. Η εν λόγω πολιτική είναι πολύ ευάλωτη και απαιτεί συντονισμό στα διάφορα στάδια της αλυσίδας παραγωγής. Η λογική της συγκρότησης σε ομάδες εργασίας εξυπηρετεί αυτόν το σκοπό. Οι εργάτες εντάσσονται σε ομάδες με διευρυμένο πεδίο δεξιοτήτων που αποκτιούνται μέσα από την εκπαίδευση και την εμπειρία. Η «συνεχή βελτίωση» επιτυγχάνεται από τη συμβολή των εργαζόμενων στο σχεδιασμό της παραγωγής μέσα από τη γνώση που αποκτούν με τη συμμετοχή τους σε «κύκλους ποιότητας» και από τη συμβολή των εποπτών και των μηχανικών.

Το ιαπωνικό μοντέλο έχει καταφέρει να παράγει ποικιλία προϊόντων με χαμηλό κόστος και υψηλή ποιότητα σε ενιαία αλυσίδα παραγωγής με μικρές σειρές και μειωμένους χρόνους παραγωγής και χρόνους εργασίας. Το ιαπωνικό μοντέλο διατηρεί δύο βασικά χαρακτηριστικά του τείλορισμού: την τυποποίηση της εργασίας και τον τεχνικό γραφειοκρατικό έλεγχο. Ταυτόχρονα, οι ρυθμοί παραγωγής δεν καθορίζονται από την εργασία με αποτέλεσμα την μεγάλη εντατικοποίηση της.

4.5 Νέο-σουμπετεριανές προσεγγίσεις

Οι Νέο –Σουμπετεριανές προσεγγίσεις πηγάζουν σε μεγάλο βαθμό από τις εργασίες που έγιναν στα μέσα της δεκαετίας του 1980 από τον Chris Freeman και την Carlota Perez. Η λογική αυτών των προσεγγίσεων έλκουν την καταγωγή τους από δύο βασικές πηγές:

Πρώτο, από τις εργασίες του Kondratieff στη δεκαετία του 1920, γύρω απ' την κυκλικότητα που χαρακτηρίζει την εξέλιξη των καπιταλιστικών οικονομιών, με την περιοδικότητα στην εμφάνιση μακρών κυμάτων –50

χρόνων περίπου-, στη διάρκεια των οποίων περικλείεται μια φάση ταχείας μεγέθυνσης και μια φάση στασιμότητας και κρίσης (Amin, 1994).

Δεύτερο, από τον Schumpeter ο οποίος τη δεκαετία του 1930 χρησιμοποίησε τη λογική του Kondratieff και εισήγαγε την έννοια του «δυναμικού καινοτόμου επιχειρηματία» προκειμένου να εξηγήσει την οικονομική άνθιση. Με άλλα λόγια, σύμφωνα με τον Schumpeter, τα μακρά κύματα που διαρκούν περίπου πενήντα χρόνια αντανακλούν τη διαδικασία «δημιουργικής καταστροφής» και μακροχρόνιων μετασχηματισμών στη τεχνολογική βάση της οικονομίας. Το όχημα της μετάβασης από το ένα κύμα στο άλλο είναι η καινοτομική δραστηριότητα που αναπτύσσουν ορισμένοι δυναμικοί επιχειρηματίες (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

Τα μακρά αυτά κύματα αντανακλούν στην ουσία τη διαδικασία «δημιουργικής καταστροφής» και μακροχρόνιων μετασχηματισμών στην τεχνολογική βάση της οικονομίας. Στη βάση της προβληματικής των προαναφερθέντων θεωρητών οι περιοδικές θύελλες «δημιουργικής καταστροφής» στην ουσία αποτελούν θεμελιώδεις τεχνολογικές επαναστάσεις που προκαλούν τεράστια άλματα στη βιομηχανική παραγωγικότητα. Κάθε επανάσταση συγκροτείται από μια δέσμη ριζικών καινοτομιών που με τη σειρά της εισάγει ένα νέο πακέτο αρχών και κανόνων οργάνωσης της παραγωγής και της ευρύτερης οικονομικής δραστηριότητας.

Εφαρμόζοντας αυτές τις γενικές αρχές ως εργαλεία ανάλυσης της τρέχουσας κρίσης, υποστηρίζουν ότι βρισκόμαστε στη φάση παρακμής του τέταρτου μακρού κύματος Kondratieff, δηλαδή του μακρού κύματος που χαρακτηρίζεται απ' την κυριαρχία του φορντικού συστήματος. Η κρίση του τέταρτου κύματος Kondratieff αποτελεί προϊόν τόσο της τεχνολογικής ωρίμανσης όσο και των αρνητικών συνεπειών που επιφέρει ο ολιγοπωλιακός ανταγωνισμός στη δυναμική της μεγέθυνσης, καταγράφοντας έτσι μια έντονη αναντιστοιχία ανάμεσα στον αναδυόμενο νέο τεχνο-οικονομικό υπόδειγμα και στο διαμορφωμένο κοινωνικό-θεσμικό πλαίσιο.

Οι νέο-Σουμπεταριανές προσεγγίσεις τοποθετούν την πληροφορική τεχνολογία στην καρδιά του πέμπτου κύματος Kondratieff. Τέλος, προκειμένου να διευκολυνθεί η μετάβαση στη «νέα εποχή» προτείνουν μια σειρά πρωτοβουλιών από πλευράς κράτους, προσανατολισμένων στην εξάλειψη όλων εκείνων των παραγόντων που λειτουργούν ως εμπόδια στη διεύθυνση

του επερχόμενου τεχνοοικονομικού παραδείγματος.

4.6 Η θεωρία της ευέλικτης εξειδίκευσης

Η θεωρία της ευέλικτης εξειδίκευσης, είναι συνδεδεμένη με τα ονόματα των Αμερικανών Κοινωνιολόγων Charles Sabel και Michael Piore. Στο βιβλίο τους *The Second Industrial Divide* (1984), οι δύο συγγραφείς αντιπαραθέτουν την ευέλικτη εξειδίκευση ως απάντηση στη κρίση της μαζικής παραγωγής και την προτείνουν ως εναλλακτικό μοντέλο βιομηχανικής οργάνωσης στα πλαίσια μιας τεχνολογικά ανανεωμένης και ευέλικτης παραγωγής.

Η ιδιαιτερότητα της συμβολής της σχολής της ευέλικτης εξειδίκευσης συνίσταται στο γεγονός ότι αναλύει τη μαζική παραγωγή πρώτα και κύρια ως κοινωνικό παραγωγικό σύστημα. Αντιτίθεται στον τεχνολογικό ντετερμινισμό και υποστηρίζει ότι το κύριο λόγο για την πορεία των πραγμάτων έχουν οι κοινωνικές σχέσεις που αναπτύσσουν και οι στρατηγικές που υιοθετούν τα κοινωνικά υποκείμενα. Πάνω σε αυτή την αρχή, οι θεωρητικοί της ευέλικτης εξειδίκευσης, ερμήνευσαν τον φορντισμό και πρότειναν το νέο βιομηχανικό παράδειγμα.

Ο παρακάτω πίνακας από τον Schmitz (1989: 11) (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 1996: 62) αντιπαραβάλλει σχηματικά τους ιδεατούς τύπους του φορντισμού και της ευέλικτης εξειδίκευσης.

Πίνακας 3

	Μαζική Παραγωγή	Ευέλικτη εξειδίκευση
Μέγεθος μονάδας	<ul style="list-style-type: none">Μεγάλο μέγεθος	<ul style="list-style-type: none">Δυνατότητες για οποιοδήποτε μέγεθος
Τεχνολογία	<ul style="list-style-type: none">Εξειδικευμένα μηχανήματα ειδικής χρήσης («αφοσιωμένα»)	<ul style="list-style-type: none">Μηχανήματα γενικής και πολλαπλής χρήσης
Εργασία	<ul style="list-style-type: none">Στενό φάσμα εξειδίκευσηςΣτεγανός διαχωρισμός ανάμεσα στη σύλληψη και στην υλοποίηση«στενός» καθορισμός αντικειμένου εργασίας	<ul style="list-style-type: none">Ευρύ φάσμα τεχν. δεξιοτήτωνΣυνοχή ανάμεσα στη σύλληψη και στην υλοποίησηΠοικιλία και εναλλαγή στα καθήκονταΕυρύς ορισμός αντικειμένου εργασίας
Management	<ul style="list-style-type: none">Ιεραρχικές και αυταρχικές δομές	<ul style="list-style-type: none">Περισσότερο επίπεδες ιεραρχίες και εγκατάλειψη αρχικών τρόπων ελέγχου
Προϊόντα	<ul style="list-style-type: none">Μεγάλες ποσότητες	<ul style="list-style-type: none">μεγάλες και μικρές σειρές

	<ul style="list-style-type: none"> και σειρές • Μικρή ποικιλία • τυποποίηση 	<ul style="list-style-type: none"> καθώς και μεμονωμένα είδη • δυνατότητα μεγάλης ποικιλίας • εγκατάλειψη της τυποποίησης και παραγωγή κατά παραγγελία
Ανταγωνιστική στρατηγική	<ul style="list-style-type: none"> • στρατηγική ελέγχου της αγοράς • στρατηγική μηδενικής αλλαγής 	<ul style="list-style-type: none"> • στρατηγική ταχείας προσαρμογής στις αλλαγές • στρατηγική αέναης καινοτομίας
Θεσμικό πλαίσιο	<ul style="list-style-type: none"> • συγκεντρωτικό • εθνικό και διεθνές σύστημα ρύθμισης κεϋνσιανής έμπνευσης 	<ul style="list-style-type: none"> • αποκεντρωμένο • τοπικοί και περιφερειακοί θεσμοί που συνθέτουν δημιουργικά και ισορροπημένα τον ανταγωνισμό και τη συνεργασία

Στη βάση αυτής της αντιπαράθεσης οικοδομείται το αναλυτικό πλαίσιο της προσέγγισης της ευέλικτης εξειδίκευσης, το οποίο αποτελείται ουσιαστικά από δύο συνιστώσες. Η πρώτη, αφορά την ερμηνεία της ιστορικής εξέλιξης των σύγχρονων οικονομιών, το ιστορικό της βάθος της οποίας φτάνει μέχρι το 1800, ενώ η δεύτερη αφορά την ανάλυση της τρέχουσας κρίσης του οικονομικού συστήματος και τον εντοπισμό εναλλακτικών σεναρίων εξόδου από αυτήν. Βασική αρχή της πρώτης συνιστώσας είναι η άρνηση να ερμηνεύσει την εξέλιξη γραμμικά και να απορρίψει την αντίληψη που βλέπει την πορεία της μεταποίησης να περνάει μέσα από αυστηρά καθορισμένα στάδια²⁷ τα οποία αποτελούν απόρροια της τεχνολογίας. Αντίθετα, η προσέγγιση της ευέλικτης εξειδίκευσης, αναπτύσσει μία «αντι-κλασική» θεώρηση των τεχνολογικών επιλογών σύμφωνα με την οποία παρουσιάζονται κάποιες σπάνιες στιγμές στην ιστορία όπου «ανοίγει μία βεντάλια ευκαιριών» και είναι διαθέσιμες περισσότερες από μία οργανωτικο-τεχνολογικές επιλογές. Αυτές οι στιγμές βαπτίζονται «Βιομηχανικές Τομές».

Έτσι, αναφέρονται δύο βιομηχανικές τομές. Η πρώτη καταγράφεται στα τέλη του 19^{ου} αιώνα –First Industrial Divide-, όπου η ανάδυση των τεχνολογιών και τεχνικών της μαζικής παραγωγής περιόρισε την ανάπτυξη των χειροτεχνικών μεθόδων παραγωγής σε διάφορες περιοχές της Ευρώπης. Μετά τη δεκαετία του '30, η μαζική παραγωγή κυριάρχησε στις προηγμένες

²⁷ Βιοτεχνία → σύγχρονη βιομηχανία → μαζική παραγωγή

χώρες και βιομηχανίες και ενισχύθηκε ως αναπτυξιακό πρότυπο απ' την εισαγωγή της Κεϋνσιανής δημοσιονομικής πολιτικής.

Η παρούσα περίοδος, η οποία ξεκίνησε απ' τις αρχές της δεκαετίας του '70, αποτελεί τη δεύτερη βιομηχανική τομή όπου υπάρχει μια ανοιχτή επιλογή ανάμεσα στη μαζική παραγωγή και στην ευέλικτη εξειδίκευση. Είναι μια δυνατότητα η οποία πηγάζει απ' τη γενική κρίση των δομών της μαζικής παραγωγής και βρίσκει το πρόσωπό της στη γενική αποσταθεροποίηση του φορντισμού. Σύμφωνα με τους Piore & Sabel (1984), κάτω απ' τις επικρατούσες συνθήκες το φορντικό μοντέλο χάνει τη λειτουργικότητά του και συνεπώς πρέπει να εγκαταλειφθεί και να αντικατασταθεί από ένα εναλλακτικό σύστημα παραγωγής και οργάνωσης της εργασίας το οποίο θα είναι ικανό να ανταποκριθεί στις νέες συνθήκες.

Το σύστημα της ευέλικτης εξειδίκευσης προτείνεται, λοιπόν, ως όχημα εξόδου από την κρίση του φορντισμού. Όπως φαίνεται και από τον πίνακα οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αποκτήσουν ορισμένα αναγκαία χαρακτηριστικά (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996):

Πρώτο, ευελιξία και προσαρμοστικότητα στις μετατοπίσεις που σημειώνονται στη ζήτηση.

Δεύτερο, στενή συνεργασία τόσο στο εσωτερικό της επιχείρησης (ανάμεσα στα διαφορετικά τμήματα) όσο και ανάμεσα στην επιχείρηση και στον ευρύτερο περίγυρό της (για τον αποτελεσματικότερο συντονισμό στην παραγωγή συμπληρωματικών και παραπλήσιων αγαθών).

Τρίτο, χρήση ευέλικτης τεχνολογίας, ώστε να μην αιχμαλωτίζεται η επιχείρηση σε αυστηρά καθορισμένες προδιαγραφές ή/και ποσότητες παραγωγής προκειμένου να εξασφαλίσει την αποτελεσματική της λειτουργία.

Τέταρτο, καταμερισμό εργασίας στο εσωτερικό της επιχείρησης που να ενθαρρύνει την πολύ-ειδίκευση των εργαζομένων και να εξασφαλίσει ικανούς μηχανισμούς υποκίνησης της δημιουργικότητάς τους (και όχι μόνο της πειθαρχημένης εκτέλεσης άνωθεν εντολών).

Πέμπτο, προσήλωση στην αρχή της καινοτομίας ως βασικό ανταγωνιστικό όπλο (και όχι συσχέτιση της ανταγωνιστικότητας με το χαμηλό κόστος παραγωγής που εξασκεί ασφυκτικές πιέσεις για περικοπές των μισθών). Η λογική της αέναης καινοτομίας είναι στενά συνυφασμένη με ένα πυκνό δίκτυο υποστηρικτικών μηχανισμών και θεσμών, που αναπτύσσεται

προνομιακά σε περιπτώσεις όπου υπάρχει το υπόβαθρο κοινής παραγωγικής κουλτούρας και αξιών.

Η σχολή της ευέλικτης εξειδίκευσης υπόσχεται την αναβάθμιση των τεχνικών δεξιοτήτων των εργαζομένων καθώς και την υιοθέτηση ενός νέου δημοκρατικού πλαισίου που να διέπει τις εργασιακές σχέσεις στη βάση της συνεργασίας, του αμοιβαίου σεβασμού, του διαλόγου και της οικοδόμησης εμπιστοσύνης. Στην πιο περιορισμένη εννοιολογική της εκδοχή, η Ευέλικτη Εξειδίκευση ορίζεται ως ένα συνεργαζόμενο δίκτυο αποκεντρωμένων, εξειδικευμένων, σύγχρονων και πολλαπλά αλληλοεξαρτώμενων ΜΜΕ (μικρές-μεσαίες επιχειρήσεις), οι οποίες συνεχώς αναπροσαρμόζουν και διαπραγματεύονται τις μεταξύ τους σχέσεις, έξω απ' τα στενά ρυθμιστικά πλαίσια της αγοράς. Ως πρότυπο αναφοράς για τους Piore & Sabel, σχετικά με τα όσα αναφέρθηκαν, είναι το μοντέλο της «Τρίτης Ιταλίας» (Χατζημιχάλης, 1987).

Η ιδιαίτερα αισιόδοξη προσδοκία της ευέλικτης εξειδίκευσης, όσον αφορά το μέλλον της εργασίας, έχει γίνει αντικείμενο κριτικής. Το κεντρικό επιχείρημα όσων αμφισβητούν αυτή τη θέση είναι ότι δεν μπορεί κανείς να αποδώσει ένα και μοναδικό προφίλ εργασιακών σχέσεων στο ευέλικτο μέλλον το οποίο χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα.

4.7 Μεταβιομηχανικές προοπτικές

Η έννοια της μετα-βιομηχανικής κοινωνίας δεν είναι καινούργια. Διατυπώθηκε για πρώτη φορά από τον Daniel Bell σε άρθρα που δημοσίευσε στη δεκαετία του 1960 και ολοκληρώθηκε στο βιβλίο του *Ο Ερχομός της Μετα-Βιομηχανικής Κοινωνίας* που εκδόθηκε το 1973. Σε αυτό το βιβλίο ο Bell υιοθέτησε ένα μοντέλο «σταδίων» ανάπτυξης το οποίο αναγνώριζε τρεις διαδοχικές φάσεις οικονομικής προόδου: προβιομηχανική, βιομηχανική, μεταβιομηχανική. Σενάριο που όπως είδαμε απορρίπτει η σχολή της ευέλικτης εξειδίκευσης. Στην πρώτη φάση κυριαρχεί η γεωργία, στη δεύτερη η μεταποίηση και στην τρίτη, την φάση στην οποία θεωρεί ότι έχουμε εισέλθει, οι υπηρεσίες. Στο συγκεκριμένο σενάριο, η ιστορική πρόοδος αφορά μια πορεία ανάμεσα σε αυτούς τους τρεις τομείς. Η κίνηση αναφέρεται σε ιστορικές μεταβολές που αφορούν το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού, με την πλειονότητα να μετακινείται πρώτα από τη γεωργία στη μεταποίηση και

μετά στον τομέα των υπηρεσιών. Αυτή η μετακίνηση της εργασίας λέγεται ότι έχει παρακινηθεί από μια μεταβολή του προτύπου της ζήτησης, καθώς η αύξηση της αγοραστικής δύναμης των καταναλωτών τους οδηγεί στην αγορά περισσότερων υπηρεσιών σε σχέση με προϊόντα της μεταποίησης και τρόφιμα.

Ο Bell στην θεώρησή του για την οικονομική αλλαγή εισάγει και την έννοια των «αξόνων αρχών» οι οποίοι, όπως υποστηρίζει, είναι οι κινητήριες δυνάμεις της οικονομίας. Σε μία βιομηχανική κοινωνία, κινητήριες δυνάμεις θεωρούνται αυτές της παραγωγής και του κέρδους, η ορθολογική επιδίωξη της οικονομικής ανάπτυξης με τη χρήση ενέργειας και μηχανημάτων. Αντιθέτως, οι κινητήριες δυνάμεις της μεταβιομηχανικής κοινωνίας θεωρούνται εκείνες της γνώσης και της πληροφορίας. Συνέπειες αυτής της νέας οικονομικής δυναμικής είναι οι μεταβολές στα είδη της απασχόλησης. Η εργασία μετασχηματίζεται καθώς η γνώση (μέσα από την ενσωμάτωσή της στις νέες τεχνολογίες) οδηγεί στη μείωση του αριθμού των χειρωνακτικών εργασιών στη μεταποίηση. Ταυτόχρονα, η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών παρουσιάζεται ως πηγή μη χειρωνακτικής εργασίας, που απαιτεί ένα βαθμό δημιουργικότητας και κοινωνικότητας. Επομένως, η δομή της απασχόλησης μεταβάλλεται, καθώς οι χειρωνακτικές εργασίες δίνουν τη θέση τους σε υπαλληλικές και σε εξειδικευμένα επαγγέλματα. Από την άποψη αυτή, οι παλιές ειδικεύσεις που απαιτούσαν δύναμη και φυσική επιδεξιότητα δίνουν τη θέση τους σε νέες μορφές «πνευματικής» εργασίας. Είναι αυτές οι δύο τάσεις που βρίσκονται πίσω από τον ισχυρισμό ότι γινόμαστε μάρτυρες μετασχηματισμού της εργατικής τάξης.

Ένα ακόμα σημείο το οποίο πρέπει να επισημανθεί στη θεώρηση του Bell είναι η βαρύτητα που δίνει σε όσους ελέγχουν τη γνώση και την πληροφορία που αποτελούν τις δύο βασικές μεταβλητές της μεταβιομηχανικής κοινωνίας. Κατά την άποψή του, οι επιχειρηματίες που κατεύθυναν τις βιομηχανικές κοινωνίες δίνουν τη θέση τους, σύμφωνα με τα μεταβιομηχανικά ήθη, στις νέες τεχνικές ελίτ των πανεπιστημίων, των κυβερνητικών θεσμών και των οικονομικών επιχειρήσεων.

Στη Γαλλία, με υπόβαθρο το ριζοσπαστικό φοιτητικό κίνημα, ο Alain Touraine στο βιβλίο του *The Post-Industrial Society* (Η μεταβιομηχανική κοινωνία) (1971), μίλησε για μετακίνηση από ένα είδος κοινωνίας σε κάποιο

άλλο. Ο Touraine έδωσε κεντρική θέση στη διάθεση της γνώσης και στον έλεγχο των πληροφοριών και τόνισε τη σημασία της τεχνολογίας σε αυτό που ονόμασε «προγραμματισμένη κοινωνία». Όπως ο Bell, έτσι κι αυτός συσχέτισε τους φορείς των αλλαγών με τον έλεγχο της γνώσης και τους ονόμασε, μεταξύ άλλων όρων, «τεχνοκρατία».

Η προσέγγιση όμως του Touraine έχει έντονες διαφορές από αυτή του Bell. Η βασικότερη διαφορά συνίσταται στον τρόπο με τον οποίο πραγματεύεται την κοινωνική σύγκρουση. Ο Touraine, δίνει μεγάλη έμφαση στο σχηματισμό μιας νέας κοινωνικής διαίρεσης ανάμεσα στους τεχνοκράτες και σε μια σειρά κοινωνικών ομαδοποιήσεων που περιλαμβάνουν τόσο εργάτες όσο και φοιτητές και καταναλωτές. Βασική θέση του Touraine είναι ότι η κύρια αντίθεση ανάμεσα στις κοινωνικές τάξεις δεν είναι πλέον η ιδιοκτησία και ο έλεγχος της ιδιωτικής περιουσίας αλλά η δυνατότητα στην πρόσβαση και στη χρήση της πληροφορίας. Εδώ, μπορεί κανείς να δει ότι ο Touraine απομακρύνεται από τις παραδοσιακές μαρξιστικές αναλύσεις για την κοινωνική σύγκρουση που εντόπιζαν τις ταξικές αντιθέσεις στο σημείο της παραγωγής, στο εργοστάσιο και στο χώρο της εργασίας. Ο Touraine είναι σίγουρα επηρεασμένος από τα νέα κοινωνικά κινήματα τα οποία παίρνουν τη μεγαλύτερή τους έκταση την περίοδο της δεκαετίας του '60 και τα οποία δε μπορούν να περιγραφτούν με τις κλασικές μαρξιστικές έννοιες.

Πέρα όμως από τις διαφορές έμφασης ανάμεσα στο δύο συγγραφείς σχετικά με τη βιομηχανική κοινωνία, υπάρχει αξιοσημείωτη συμφωνία σχετικά με την ιδέα του μεταβιομηχανισμού και την οικονομική κατεύθυνση προς την οποία πορεύεται.

4.8 Πληροφορία και μεταβιομηχανισμός

Τη δεκαετία του '80, ο μεταβιομηχανισμός επανήλθε στο επίκεντρο των συζητήσεων με κύριο επιχείρημα αυτή τη φορά τη δύναμη της πληροφορίας στη διαμόρφωση των ανεπτυγμένων οικονομιών. Ο Bell, σε άρθρο με τίτλο «το κοινωνικό πλαίσιο της κοινωνίας της πληροφορίας» (1980), υποστήριξε πως η γνώση έχει αντικαταστήσει την (παραγωγική) εργασία ως πηγή αξίας που αποδίδει μελλοντικά κέρδη. Η οικονομία έχει επηρεαστεί σε κάθε τομέα από την επεξεργασία της πληροφορίας: από την εκπαίδευση και τις τηλεπικοινωνίες ως τις υπηρεσίες υγείας και το σύστημα κοινωνικών

παροχών. Με την έννοια αυτή, η επεξεργασία της πληροφορίας έχει την ικανότητα να μεταβάλλει ριζικά τους συνηθισμένους τρόπους σκέψης και δράσης. Όμως, η πληροφορία, στην προβολή του Bell, θεωρείται κάτι παραπάνω από πηγή που δυνάμει μετασχηματίζει κάθε οικονομική δραστηριότητα. Θεωρείται, επίσης, εμπόρευμα που μπορεί να αγοραστεί και να πουληθεί στην αγορά. Για παράδειγμα, η εμπορευματοποίηση της πληροφορίας άνοιξε έναν ολόκληρο τομέα στην οικονομία που περιλαμβάνει τα πάντα: από την προσωπική διαφημιστική αλληλογραφία και τα εμπορεύσιμα πελατολόγια, μέχρι τους εξ αποστάσεως αισθητήρες που είναι σε θέση να χαρτογραφούν τους φυσικούς πόρους του πλανήτη, ως τις δορυφορικές τηλεοπτικές μεταδόσεις.

Η εικόνα για την κοινωνία της πληροφορίας είναι εκείνη που αφορά την ποιοτική αλλαγή της φύσης των δυτικών οικονομιών εφόσον μεταβάλλεται η κοινωνική δομή με ένα ολοένα και μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων να ασχολείται με την παραγωγή, την επεξεργασία ή τη διανομή της πληροφορίας. Ακλουθώντας τον Porat (1977), ο Bell υποστηρίζει ότι τα επαγγέλματα στο χώρο της πληροφορίας γίνονται ολοένα και πιο αναγκαία για την επιτυχία των μεταβιομηχανικών οικονομιών και ότι η ευρύτερη εξάπλωση των τεχνολογιών της πληροφορίας θα ενδυναμώσει αυτή την τάση.

Οι καινοτομίες στις τεχνολογίες της πληροφορίας έδωσε το έναυσμα για ορισμένες υπεραισιόδοξες προσεγγίσεις από ορισμένους συγγραφείς. Όπως είναι φανερό οι απόψεις αυτές συγκλίνουν με παραδοσιακά φιλελεύθερες αντιλήψεις που ταυτίζουν την πρόοδο με την ανάπτυξη της γνώσης και την αποτελεσματικότητα της τεχνολογίας τις οποίες εκλαμβάνουν ως τις ουσιαστικές προϋποθέσεις της ευημερίας, της επέκτασης της ελευθερίας, της δημοκρατικής συνεννόησης και της ειρηνικής διευθέτησης των διαφορών ατόμων και κοινωνιών. Σύμφωνα με αυτές τις προσεγγίσεις, δημιουργείται ο «εργάτης της γνώσης» ο οποίος κυριαρχεί στην κοινωνία της πληροφορίας και αποκτά τις απαραίτητες δεξιότητες. Το ποιοτικό περιεχόμενο της εργασίας αναβαθμίζεται και αποχωρίζεται το ανιαρό και επαναλαμβανόμενο χαρακτήρα της. Η εργασία γίνεται δημιουργική και φορέας κοινωνικοποίησης.

Κεντρικό ρόλο στη πληροφορία δίνει και ο Μανουέλ Καστέλς στο βιβλίο *The Informational City* (Η πληροφοριακή πόλη, 1989). Ο Καστέλς αν και δίνει πρωτεύουσα σημασία στην δυναμική της πληροφορίας, αποστασιοποιείται

από την ιδέα του μεταβιομηχανισμού. Θεωρεί ότι ο μεταποιητικός τομέας της οικονομίας δεν έχει εξαφανιστεί αλλά συνυπάρχει με τον τομέα της γνώσης και της πληροφορίας. Όπως ο ίδιος λέει, μια κοινωνία που βασίζεται στην πληροφόρηση: «δεν είναι περισσότερο μεταβιομηχανική απ' όσο ήταν η βιομηχανική κοινωνία μετα-αγροτική» (Castells, 1989: 367).

Ο Καστέλς ασκεί κριτική στις αισιόδοξες θεωρήσεις για την μεταβιομηχανική κοινωνία οι οποίες έβλεπαν με περίσσια αισιοδοξία τον κοινωνικό αντίκτυπο των νέων τεχνολογιών. Ο Καστέλς, ο οποίος αντλεί τις ιδέες του από την μαρξιστική παράδοση, θεωρεί ότι οι αλλαγές στη φύση της εργασίας και στις επαγγελματικές δομές δεν είναι φυσικό επακόλουθο της ίδιας της τεχνολογίας. Η τεχνολογική αλλαγή μπορεί να κατανοηθεί μόνο στο πλαίσιο των επικρατούντων κοινωνικών σχέσεων του καπιταλισμού. Υπό αυτό το πρίσμα ο Καστέλς υποστηρίζει ότι υπάρχει μία τάση προς μία περαιτέρω πόλωση της κοινωνικής δομής όπου στη κορυφή θα βρίσκεται μία ελίτ της γνώσης που θα συγκεντρώνει την «εξουσία της πληροφορίας» ενώ οι θέσεις εργασίας που απαιτούν χαμηλή εξειδίκευση αυτοματοποιούνται, αποδυναμώνοντας παράλληλα τα συνδικάτα που δραστηριοποιούνται στο τομέα της μεταποίησης.

Μεγάλο ενδιαφέρον για τη κοινωνική διαίρεση στη μεταβιομηχανική κοινωνία παρουσιάζει και το έργο του Αντρέ Γκορζ. Στο βιβλίο του *Αντίο Προλεταριάτο* (1986) αναπτύσσει μία σειρά επιχειρημάτων που αφορούν το ρόλο της εργασίας στις μεταβιομηχανικές οικονομίες. Ο Γκορζ υποστηρίζει ότι οι νέες τεχνολογίες μεταβάλλουν τη δομή της απασχόλησης δημιουργώντας από τη μία πλευρά μία εξασφαλισμένη «αριστοκρατία» καλοπληρωμένων εργαζόμενων, ενώ από την άλλη μια αυξανόμενη μάζα ανέργων. Ανάμεσα σε αυτά τα δύο άκρα βρίσκεται η μεταβιομηχανική εργατική τάξη της οποίας η εργασία δεν αντιπροσωπεύει μία σημαντική δημιουργική δραστηριότητα όπως έχει υποστηριχτεί. Η νέα τεχνολογία και η εισαγωγή της στη παραγωγική διαδικασία δημιουργεί «ανάπτυξη χωρίς αύξηση της απασχόλησης» ενώ η επέκτασή της υπονομεύει προοδευτικά την ποιότητα και το κύρος των θέσεων εργασίας της εργατικής τάξης.

4.9 Συμπέρασμα

Ο μεταβιομηχανισμός σαν όρος, από τις αρχές της δεκαετίας του '80

έως τις αρχές της δεκαετίας του '90, εξέπεσε από τις συζητήσεις πρώτης γραμμής και υποβαθμίστηκε σε δημοσιογραφική κυρίως χρήση. Στο ξεκίνημα της δεκαετίας του 1990, ο Block υποστήριξε ότι συντρέχουν οι λόγοι για να επανέλθει η χρήση του όρου «μεταβιομηχανική κοινωνία», προσαρμόζοντας κάπως το περιεχόμενό του και τούτο επειδή η κεντρική άποψη που περικλείει διατηρεί την επικαιρότητά της²⁸ (Kumar, 1995). Γεγονός είναι πως μετά την ενεργειακή κρίση και υπό τη πίεση των εργατικών αρνήσεων, το κεφάλαιο αναζητά νέους τρόπους προκειμένου να ενδυναμωθεί η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και να αμβλυνθεί η εργατική αντίσταση. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα μεγάλες αλλαγές στη κοινωνική δομή που ήταν λίγο πολύ σταθερή κατά την περίοδο 1945-1970.

Παρά τις διαφορές ανάμεσα στους θεωρητικούς της μεταβιομηχανικής εποχής ως προς την έμφαση που επιλέγουν να δώσουν στις διάφορες διαστάσεις του μεταβιομηχανισμού, η εκδήλωσή του πιστοποιείται σε μια σειρά οικονομικά και κοινωνικά μέτωπα. Πάνω απ' όλα, φαίνεται ότι όλοι οι συγγραφείς συμφωνούν σε ένα πράγμα: ότι, όντως, υπήρξε απομάκρυνση από το βιομηχανισμό. Οι εκφάνσεις αυτής της απομάκρυνσης ξεπήδησαν τη δεκαετία του '60, όταν άρχισαν να εκδηλώνονται ορισμένα νέα φαινόμενα και ορισμένα νέα κοινωνικά κινήματα²⁹ που δεν μπορούσαν εύκολα να ενταχθούν στο πλαίσιο της βιομηχανικής κοινωνίας. Τα φαινόμενα αυτά θεωρήθηκαν «ανωμαλίες» και βρέθηκαν στο περιθώριο της κοινωνικής πραγματικότητας. Παρόλα αυτά, τα φαινόμενα αυτά αποτέλεσαν την αφορμή που τροφοδότησε το πλαίσιο για τις θεωρητικές προσεγγίσεις του μεταβιομηχανισμού³⁰ οι οποίες συμφωνούν στα ακόλουθα (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 1996):

Πρώτο, παρατηρήθηκε μια ολοένα αυξανόμενη συμμετοχή του τομέα των υπηρεσιών στην οικονομία με μια παράλληλη συρρίκνωση του μεριδίου της απασχόλησης σε τομείς αγαθών της υλικής παραγωγής (μεταποίηση, αγροτικός τομέας και λατομεία/ορυχεία). Το εργοστάσιο έχει πάψει πλέον να θεωρείται το βασικό πεδίο αναφοράς της απασχόλησης και οι υπηρεσίες, αν

²⁸ Ο Block παρατηρεί ότι όπως η φράση «βιομηχανική κοινωνία» δε χρησιμοποιήθηκε ευρέως παρά μόνο αρκετό καιρό μετά τη βιομηχανική επανάσταση, έτσι και η φράση «μεταβιομηχανική κοινωνία» ενδέχεται να γίνει ευρέως γνωστή και αποδεκτή μετά από αρκετό διάστημα (Kumar, 1995).

²⁹ Ενδεικτικά αναφέρω το φοιτητικό κίνημα, το γυναικείο κίνημα και το περιβαλλοντικό κίνημα.

³⁰ Πρόκειται για τα έργα των: Peter Drucker "The Age of Discontinuity" (1969), Alvin Toffler "Future Shock" (1970) και Alain Touraine "The Postindustrial Society" (1971). (Ναζάκης, 2000)

και περιλαμβάνουν πληθώρα ετερογενών δραστηριοτήτων, καταλαμβάνει το μεγαλύτερο μερίδιο στην αγορά εργασίας.

Δεύτερο, η εμφάνιση και η επιταχυνόμενη διάχυση των αυτοματισμών που στηρίζονται στον ηλεκτρονικό υπολογιστή επέφερε σημαντικότερες αλλαγές στο πεδίο της απασχόλησης. Από αυτή την εξέλιξη φαίνεται να επηρεάζονται περισσότερο οι βιομηχανικές θέσεις εργασίας που αφορούσαν επαναλαμβανόμενες και στενά καθορισμένες κινήσεις, απαιτώντας ελάχιστη προσοχή, εκπαίδευση και συμμετοχή.

Η τρίτη σημαντική τάση κοινωνικού (και οικονομικού) μετασχηματισμού αφορά την υποχώρηση των πατριαρχικών δομών και την κατάργηση του γραμμικού υποδείγματος ζωής. Η υποχώρηση των πατριαρχικών περιορισμών συνδυάζεται με τη μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ο φορντισμός ήταν συνδεδεμένος με μια πατριαρχική δομή όπου ο άντρας ήταν ο εργαζόμενος. Αυτό που παρατηρείται είναι μια σημαντικότερη πολιτισμική αλλαγή που σηματοδοτείται από το μεταβαλλόμενο ρόλο των γυναικών σε ευρύτερη κλίμακα.

Αυτές οι τάσεις υποκινούν πολλούς συγγραφείς να υποστηρίζουν πως έχουμε απομακρυνθεί από τον βιομηχανισμό. Κάποιοι από αυτούς, όπως ανέφερα ήδη, επικεντρώνονται στα θετικά στοιχεία με αποτέλεσμα να διακατέχονται από υπέρμετρη αισιοδοξία. Συγκεκριμένα, θεωρούν πως η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στη παραγωγική διαδικασία μεταβάλλει το περιεχόμενο της εργασίας. Από ανιαρό, κοπιαστικό και ανούσιο γίνεται δημιουργικό και συναρπαστικό. Η σχολή της «ευέλικτης εξειδίκευσης» υποστηρίζει ότι οι ελεγχόμενες από τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές μηχανές ευέλικτης μεταποίησης³¹, έχουν ήδη δημιουργήσει τους όρους υπέρβασης των τρόπων μαζικής παραγωγής του φορντικού μοντέλου. Η παραγωγή στηρίζεται όχι στην εργασία του ανειδίκευτου εργάτη αλλά σ' εκείνη του εξειδικευμένου τεχνίτη. Θεωρούν, λοιπόν, ότι δημιουργούνται συνθήκες δημιουργικής εργασίας. Η παραγωγική διαδικασία δρα προς το κοινό συμφέρον τόσο το κεφαλαίου όσο της εργασίας και της ευρύτερης κοινωνίας. Φτάνουν μέχρι το σημείο να υποστηρίξουν πως η φύση του καπιταλισμού αλλάζει και

³¹ Ο όρος *ευέλικτη μεταποίηση* αναφέρεται στην εισαγωγή της πληροφορικής τεχνολογίας στην παραγωγή και δεν ταυτίζεται με τον όρο *ευέλικτη εξειδίκευση*, ο οποίος χρησιμοποιήθηκε στο πλαίσιο μιας ορισμένης θεωρίας (βλ. Piore & Sabel, 1984)

δημιουργείται η απαρχή μίας δημοκρατίας των μικροπαραγωγών (yeoman democracy), μια δικαιότερη κοινωνία, μία κοινωνία αλληλεγγύης και ελευθερίας (Piore & Sobel, 1984 – Kumar, 1996: 42).

Στους ίδιους τόνους φαίνεται να κινούνται και οι θεωρητικοί του μεταφορντισμού. Η κρίση του φορντικού συστήματος παραγωγής οδήγησε στην γέννηση ενός νέου συστήματος με μεταφορντικά χαρακτηριστικά. Στις θεωρητικές προσεγγίσεις του Boyer, οι επιχειρήσεις οδηγούνται στην υπέρβαση των τειλορικών τρόπων διοίκησης και οργάνωσης της εργασίας προκειμένου να ανταπεξέλθουν στον ανταγωνισμό. Ο Κοριά υποστηρίζει πως οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας είναι «εγγενείς» στο σύστημα εργασίας και στον νέο τεχνικό καταμερισμό της εργασίας που απορρέουν από τα νέα μέσα εργασίας (Πετράκη, 2007:111). Οι προσεγγίσεις των μεταφορντιστών αφορούν την ανασύνθεση των καθηκόντων στις θέσεις εργασίας, την ανάπτυξη της συνεργασίας και της αυτονομίας των εργατών καθώς και τη συμμετοχή τους στο σχεδιασμό της παραγωγικής διαδικασίας.

Ο Φουκουγιάμα, θεωρεί τον πρόσφατο θρίαμβο του νεοφιλελευθερισμού ως την απαρχή μιας νέας εποχής «αιώνιας ειρήνης», ενώ ο Masuda στο έργο του *Computopia* φτάνει στο σημείο να υποστηρίξει ότι «η μελλοντική κοινωνία της πληροφορίας...θα είναι αταξική κοινωνία, ελεύθερη από υπερισχύουσα δύναμη, στον πυρήνα της οποίας θα βρίσκονται εθελοντικές κοινότητες» (Masuda, 1985: 629). Ο J. Naisbitt υποστηρίζει ότι η πληροφορική τεχνολογία κατεδαφίζει τις ιεραρχίες της συγκεντρωτικής, βιομηχανικής εποχής και μετασχηματίζει την κάθετη μορφή οργάνωσης σε οριζόντια, «η οποία έχει της ρίζες της στον φυσικό εξισωτικό και αυθόρμητο σχηματισμό ομάδων μεταξύ ατόμων της ίδιας νοοτροπίας» (Naisbitt, 1985: 281-282).

Η παραπάνω οπτική έχει υποστεί ευρύτατη κριτική από θεωρητικούς που αντλούν τις ιδέες τους από τον μαρξισμό. Υποστηρίζουν πως η πληροφορική τεχνολογία είναι αποτέλεσμα της δράσης του κεφαλαίου το οποίο και εξυπηρετεί. Οι νέες τεχνολογίες ενισχύουν το μηχανισμό εξαγωγής υπεραξίας και δρουν όχι ως μέσο ανακούφισης ή μείωσης του ανθρώπινου μόχθου αλλά, αντιθέτως, ως νέου τρόπου εκμετάλλευσης που συνεπάγεται νέες μορφές καθυπόταξης και ανελευθερίας.

Ο Touraine, κάνει λόγο για το σχηματισμό μιας νέας κοινωνικής

διαίρεσης ανάμεσα στους τεχνοκράτες και σε μια σειρά κοινωνικών ομαδοποιήσεων που περιλαμβάνουν τόσο εργάτες όσο και φοιτητές και καταναλωτές. Βασικό κριτήριο για την κοινωνική τάξη δεν αποτελεί πλέον η ιδιοκτησία αλλά η πρόσβαση και η χρήση της πληροφορίας.

Ο Καστέλς, ομοίως υποστηρίζει ότι υπάρχει μία τάση προς μία περαιτέρω πόλωση της κοινωνικής δομής. Στη κορυφή θα βρίσκεται μία ελίτ της γνώσης που θα συγκεντρώνει την «εξουσία της πληροφορίας» ενώ οι θέσεις εργασίας που απαιτούν χαμηλή εξειδίκευση αυτοματοποιούνται, αποδυναμώνοντας παράλληλα τα συνδικάτα που δραστηριοποιούνται στο τομέα της μεταποίησης. Στο ίδιο πλαίσιο κινείται και ο Γκορζ ο οποίος υποστηρίζει ότι οι νέες τεχνολογίες μεταβάλλουν τη δομή της απασχόλησης δημιουργώντας από τη μία πλευρά μία εξασφαλισμένη «αριστοκρατία» καλοπληρωμένων εργαζόμενων, ενώ από την άλλη μια αυξανόμενη μάζα ανέργων. Η μεταβιομηχανική εργατική τάξη με την εισαγωγή της νέας τεχνολογίας χάνει τα προνόμια της.

Ο Wood, θεωρητικός όπως είδαμε του νεοφορντισμού, δεν δέχεται ότι οι θέσεις εργασίας αναβαθμίζονται πραγματικά. Συμφωνεί στην άποψη που θέλει την διαδικασία της εργασίας να γίνεται πιο σύνθετη και τους εργαζόμενους να συμμετέχουν στη βελτίωση του σχεδιασμού της παραγωγής. Αυτές οι αλλαγές που έχουν συμβεί στο τρόπο οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής αποτελούν, σύμφωνα με τον Wood, συνέχεια του τείλορισμού και του φορντισμού. Οπότε, ο Wood κάνει λόγο για νεοτείλορισμό και νεοφορντισμό. Οι εργάτες δεν αποκτούν αυτονομία απλά τροποποιούνται οι σχέσεις εξουσίας μέσα στο εργοστάσιο και τον έλεγχο πραγματοποιούν τώρα τα μεσαία ιεραρχικά στρώματα.

Ο Braverman³² υποστηρίζει ότι ο καπιταλισμός, από τη φύση του, απορροφά το γνωστικό περιεχόμενο της εργασίας προκειμένου να ελεγχθούν και να πέσουν αντικείμενο εκμετάλλευσης οι εργάτες. Αποχωρισμένοι από την ειδίκευση και την κατοχή του μονοπωλίου της γνώσης της εργασίας τους, καθίστανται ανήμποροι να «εκβιάσουν» το κεφάλαιο το οποίο μεταβάλλεται σε κυρίαρχο του παιχνιδιού. Αυτό οδηγεί στην υποβάθμισης της εργασίας και

³² Η κεντρική θέση του Braverman είναι ότι οι τείλορικοί τρόποι οργάνωσης της σύγχρονης καπιταλιστικής επιχείρησης καθιστούν όλες τις πλευρές της ανθρώπινης εργασίας εργασίες ρουτίνας και τις αποδεικνύουν τόσο οι χειρονακτικές όσο και αυτές του λευκού κολάρου, μη εξαιρουμένων των διευθυντικών εργασιών (Braverman, 1974).

στην μετατροπή της σε εργασία ρουτίνας. Αυτό ισχύει τόσο για τις χειρωνακτικές όσο και στις εργασίες του λευκού κολάρου³³. Το θεωρητικό πλαίσιο του Braverman, παρά τη κριτική που του ασκήθηκε, αποτέλεσε το έναυσμα για νέες μελέτες και ορισμένοι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι η σύγχρονη πληροφορική τεχνολογία, οι υπολογιστές, τα ρομπότ και η «τεχνητή νοημοσύνη» εκφράζουν το αποκορύφωμα της τάσης για απόσπαση της εργατικής γνώσης επί των ημερών μας. Συγκεκριμένα, η ευέλικτη μεταποίηση, ή αλλιώς η υποστηριζόμενη από ηλεκτρονικό υπολογιστή μεταποίηση (CAM), έχει μετασηματίσει την παραγωγική διαδικασία και έχει, σε έναν άνευ προηγουμένου βαθμό, αντικαταστήσει την ειδικευμένη εργασία από τον προγραμματισμό μέσω Η/Υ. Ένας διαρκώς αυξανόμενος αριθμός των δεξιοτήτων των εργατών απορροφάται από την σύγχρονη κατευθυνόμενη από τον υπολογιστή μηχανή. Το ίδιο ισχύει και σε εργασίες παραδοσιακά ιδιαίτερα εξειδικευμένες. Για παράδειγμα, τα σύγχρονα λογισμικά προγράμματα μπορούν κάλλιστα να αντικαταστήσουν την εργασία των πολιτικών μηχανικών όπως και πολλών άλλων καλά αμειβόμενων ειδικοτήτων (νομικών, ιατρικών, χρηματιστηριακών, εκπαιδευτικών κ.α.) (Antonopoulou, 2000).

Όσον αφορά τα χαμηλά στρώματα της εξαρτημένης εργασίας, τους εργαζόμενους όχι σε χειρωνακτικές εργασίες αλλά όσους εργάζονται μπροστά σε έναν ηλεκτρονικό υπολογιστή, συνυπολογίζονται στην κατηγορία εκείνων που έχουν χάσει την ειδίκευση και τη γνώση. Η τεχνική ικανότητα που απαιτείται για να εισάγει κανείς δεδομένα και να χειριστεί έναν υπολογιστή είναι μικρή. Θα μπορούσαν να αποκαλεστούν «νέοι μαζικοί εργάτες» (Antonopoulou, 2000). Η εργατική τάξη του τέλους του 20^{ου} αιώνα περιέχει τους μη χειρωνακτες εργαζόμενους ρουτίνας, δηλαδή τους υπάλληλους γραφείου και γενικότερα των υπηρεσιών.

Σαν γενικό συμπέρασμα θα μπορούσε κάποιος να υποστηρίξει με ασφάλεια ότι η περίοδος των τελευταίων ετών χαρακτηρίζεται από αστάθεια. Η κρίση που εισήλθε η οικονομία από τα μέσα του 70' δε φαίνεται να έχει ξεπεραστεί. Οι διεθνείς πολιτικές που αφορούν την εργασία στρέφονται ολοένα και περισσότερο προς ελαστικές μορφές απασχόλησης προκειμένου οι επιχειρήσεις να γίνουν πιο ανταγωνιστικές. Οι νέες μορφές απασχόλησης

³³ Εργάτες λευκού κολάρου ονομάζονται οι εργαζόμενοι στις χαμηλές διοικητικού και άλλου μηχανισμού της επιχείρησης, όπως και του κρατικού μηχανισμού (υπηρεσίες)

θα εξεταστούν στο επόμενο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

5.1 Εισαγωγή

Το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων σήμερα, παρουσιάζει σοβαρές διαφοροποιήσεις από εκείνο που κυριάρχησε ιστορικά ως απόρροια του φορντικού προτύπου παραγωγής και σε συνάρτηση με τα επιμέρους κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά των ανεπτυγμένων βιομηχανικά χωρών όπως αυτά αναπτύχθηκαν, κυρίως μεταπολεμικά και μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1970.

Στα προηγούμενα κεφάλαια είδαμε ότι σύμφωνα με το φορντικό πρότυπο ο τρόπος οργάνωσης της βιομηχανικής επιχείρησης απαιτεί την ύπαρξη μαζικής παραγωγής προϊόντων, ελάχιστα διαφοροποιημένων, παράλληλα με τον σαφή διαχωρισμό της χειρονακτικής και πνευματικής εργασίας καθώς και των διαδικασιών σύλληψης και εκτέλεσής της. Η μισθωτή εξαρτημένη εργασία αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης συνιστά την τυπική μορφή εργασίας που συνδέει με δικαιώματα και υποχρεώσεις ένα και μόνο εργοδότη με τον εργαζόμενο. Το εθνικό κράτος κενσσιανού τύπου ρυθμίζει το πλαίσιο λειτουργίας της μισθωτής απασχόλησης μέσα από την ανάπτυξη του θεσμού του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής πρόνοιας και ασφάλισης, σε συνδυασμό με την κατοχύρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Είναι προφανές ότι τα χαρακτηριστικά αυτά έχουν αλλάξει μέσα από την κρίση του εν λόγω προτύπου. Η αιτία κρίσης του φορντισμού μετατοπίζεται προς την ακαταλληλότητα και αναποτελεσματικότητα των τειλορικών συστημάτων εργασίας να βελτιώσουν την ανταγωνιστική ικανότητα των επιχειρήσεων στο νέο οικονομικό περιβάλλον που διαμορφώνεται από τα τέλη του '70 (Piore & Sabel, 1984). Η ανάπτυξη του ανταγωνισμού και η δημιουργία της ευέλικτης οργάνωσης της επιχείρησης επιβάλλει νέα δεδομένα στην εργασία. Έτσι λοιπόν, ευελικτοποιείται το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων περιορίζοντας το θεσμό της σταθερής και πλήρους απασχόλησης. Η εισαγωγή της «ευελιξίας» στην αγορά εργασίας σημαίνει περιορισμό των δαπανών και συνεπώς μείωση του κόστους παραγωγής.

Οι εμπνευστές και σχεδιαστές των εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών για την απασχόληση υιοθέτησαν και επικύρωσαν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης προβάλλοντας την καταπολέμηση της ανεργίας και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Ειδικότερα, τάσεις όπως η κάθετη

αποσυγκέντρωση, η εκβιομηχάνιση στο χώρο, η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, η αριθμητική λειτουργική ευελιξία στο εσωτερικό των επιχειρήσεων καθώς και η έντονη μετανάστευση σε συνδυασμό με την αύξηση της ανεργίας, οδήγησαν σε μια συνεχή αύξηση της εργατικής ευελιξίας.

Η ευέλικτες μορφές απασχόλησης πολύ συχνά αναφέρονται ως «άτυπες» ή «μη-κανονικές». Ακόμα και εάν αυτού του είδους οι αξιολογήσεις δεν είναι πάντοτε ορθές, πηγάζουν κυρίως από τις αρνητικές συνέπειες που συχνά συνεπάγονται οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Στην πλειοψηφία των σχετικών μελετών μια σχέση εργασίας ορίζεται ως «άτυπη» όταν λείπουν ένα ή και περισσότερα στοιχεία που συγκροτούν την τυπική σχέση όπως ο αριθμός και η κατανομή των ωρών εργασίας, η χωροθέτηση της παραγωγής, ο καθορισμός των αμοιβών και η θεσμική ρύθμιση. Η χρήση του όρου «άτυπη» εργασιακή σχέση γίνεται προκειμένου να έρθει σε αντιδιαστολή με την «τυπική» εργασιακή σχέση και να δοθεί έμφαση στην απορύθμιση, τη κρίση και τη διάβρωση της τελευταίας. Εγείρονται λοιπόν ερωτήματα σχετικά με την ποιότητα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και την ασφάλεια (εργασιακή, εισοδηματική, κλπ) που αυτές εγγυώνται για τους εργαζόμενους. Πολλοί υποστηρίζουν πως η εφαρμογή τέτοιων εργασιακών προτύπων αποτελεί ένα νέο τρόπο υποδούλωσης των εργαζομένων οι οποίοι πλέον βρίσκονται ανοχύρωτοι και ανήμποροι να υπερασπιστούν τις κοινωνικές κατακτήσεις του παρελθόντος.

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο γίνεται προσπάθεια να αναλυθούν οι «άτυπες» ή ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

5.2 Ορισμοί των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Οι «άτυπες» ή «ευέλικτες» ή «μη-κανονικές» μορφές εργασίας διαφέρουν από το παραδοσιακό-τυπικό μοντέλο εργασίας.

Παρά τη συχνή εναλλακτική χρήση των όρων «άτυπη εργασία» και «ευέλικτη εργασία», η ευελιξία σαν έννοια έχει βαθύτερο θεωρητικό περιεχόμενο από την «ατυπία» που έρχεται σε αντιδιαστολή με το «ορθολογικό» το «επίσημο» ή το «τυπικό». Η «ευελιξία» ενός παραγωγικού-βιομηχανικού συνόλου εκφράζει «βαθμό προσαρμοστικότητας» του εργατικού

δυναμικού, της παραγωγικής διαδικασίας, των μέσων παραγωγής, της πολιτικής προϊόντος, της διοίκησης και των χωροθετικών επιλογών σε μεταβολές της ζήτησης, του ανταγωνισμού και των τεχνολογικών εργαλείων.

Παρόλα αυτά, ο όρος «άτυπη» είναι σήμερα παρωχημένος γιατί πλέον οι περισσότερες μορφές απασχόλησης που χαρακτηρίζονται με αυτό τον όρο έχουν θεσμοποιηθεί, με εξαίρεση ίσως το φασόν και φυσικά την αδήλωτη ή «μαύρη» εργασία. Ομοίως, ο όρος «μη-κανονική» χάνει σταθερά το νόημά του καθώς ότι θεωρούνταν μέχρι τώρα «κανονικό» στην αγορά εργασίας (η πλήρης 8ωρη απασχόληση) τείνει να γίνει ισάξιο και εξίσου συνηθισμένο και αποδεκτό με το «μη-κανονικό». Ο όρος «ευέλικτη» υπαινίσσεται ότι αυτή η μορφή απασχόλησης είναι εξ ορισμού ανώτερη από το άκαμπτο μοντέλο εργασίας και ότι όσοι αντιτίθεται στην ευελιξία είναι κατ' ανάγκη οπαδοί της ακαμψίας (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996).

Για τις ανάγκες αυτής της εργασίας θα χρησιμοποιηθεί ο όρος «ευέλικτη απασχόληση» προκειμένου να προσδιοριστεί ένα ετερόκλητο και ανομοιογενές σύνολο από αυτό που περικλείει η «τυπική» εργασιακή σχέση η οποία κυριάρχησε κατά τη περίοδο που ευδοκίμησε ο φορντισμός και εξασφάλιζε ένα μεγάλο βαθμό σταθερότητας, ασφάλειας και προστασίας για τους εργαζόμενους.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν εντάσσονται στα νομικά κριτήρια που στοιχειοθετούσαν (και συνεχίζουν να στοιχειοθετούν) την «τυπική ή «κανονική» εργασιακή σχέση ενώ υπολείπονται ένα ή περισσότερα χαρακτηριστικά αυτού του μοντέλου εργασιακής σχέσης όπως ανέφερα και παραπάνω. Το ποια είναι εκείνα τα χαρακτηριστικά που υπολείπονται, καθώς και ο βαθμός στον οποίο υπολείπονται εξαρτάται βεβαίως από τον κάθε τύπο ευέλικτης απασχόλησης. Γεγονός είναι ότι παρατηρούνται πολλές αποκλίσεις από τον τύπο της «κανονικής» απασχόλησης και ο όρος «ευέλικτη απασχόληση» είναι μία έννοια-ομπρέλα που καλύπτει ένα ευρύ φάσμα εργασιακών πρακτικών.

5.3 Τυπολογία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Το περιεχόμενο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης συνεχώς διευρύνεται και μεταβάλλεται καθώς μία πλειάδα νέων μορφών προστίθεται στις ήδη υπάρχουσες. Ωστόσο, μπορούν να διακριθούν πέντε βασικές

κατηγορίες ευέλικτης απασχόλησης (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 1996: 153-154):

- Το μειωμένο ωράριο απασχόλησης: η σύμβαση εργασίας έχει εβδομαδιαία διάρκεια μικρότερη από τριάντα ώρες την εβδομάδα. Εδώ περιλαμβάνεται κυρίως η *μερική απασχόληση* και οι διάφορες παραλλαγές της, όπως η εβδομάδα των τεσσάρων ημερών, το συμπιεσμένο δεκαπενθήμερο (compressed fortnight), η τέταρτη βάρδια (δουλειά αποκλειστικά κατά το σαββατοκύριακο), το μοίρασμα μιας θέσης εργασίας σε δύο άτομα (job sharing), η απασχόληση μόνο κατά τις περιόδους ή ώρες αιχμής (key time working), τα συμβόλαια «μηδενικών ωρών» (zero-hours contracts) που απαιτούν από τον εργαζόμενο να είναι ανά πάσα στιγμή στη διάθεση του εργοδότη, η εργασία κατά διαστήματα (interim work) και άλλες σπανιότερες μορφές.
- Το κλιμακούμενο και ελαστικό ωράριο: η ώρα προσέλευσης των εργαζόμενων στην εργασία τους και αποχώρησης από αυτήν κυμαίνεται μέσα σε διευρυμένα πλαίσια που υπερκαλύπτουν το συνηθισμένο ωράριο εργασίας. Εδώ εντάσσεται και το κυλιόμενο ωράριο που εφαρμόζεται σε διάφορες επιχειρήσεις με βάρδιες.
- Η τηλεργασία: σχετίζεται με την ταχεία εξάπλωση των τεχνολογιών πληροφόρησης και τη δυνατότητα που παρέχουν για εξ αποστάσεως εργασία με τη χρήση ηλεκτρονικού εξοπλισμού. Η τηλεργασία δε πρέπει να ταυτίζεται αποκλειστικά με το «ηλεκτρονικό φασόν», την εισαγωγή δηλαδή σε υπολογιστή που βρίσκεται στο σπίτι του εργαζόμενου. Καλύπτει τόσο δραστηριότητες που δεν απαιτούν μεγάλη εξειδίκευση όσο και σύνθετη και υψηλού επιπέδου εργασία³⁴.
- Ο ετήσιος επιμερισμός του χρόνου εργασίας: αντί να υπολογίζεται σε εβδομαδιαία βάση (π.χ. εβδομάδα 40 ωρών), ο χρόνος εργασίας υπολογίζεται σε ετήσια βάση (π.χ. 1850 ώρες) και το ωράριο εργασίας διαφοροποιείται ανάλογα με τις ανάγκες τις επιχείρησης. Οι ρυθμοί

³⁴ Στη Βρετανία, ο 1 στους 10 εργαζόμενους χρησιμοποιεί κάποια μορφή εργασίας εξ αποστάσεως, έστω και περιστασιακά. Η τηλεργασία συναντάται συχνότερα στα επιστημονικά και ελευθέρια επαγγέλματα και στις ειδικότητες γραφείου. Η ποσοστιαία κατανομή των τηλεεργαζόμενων στη Βρετανία κατά ειδικότητα έχει ως εξής: σύμβουλοι επιχειρήσεων (16.5%), γραμματειακή-διοικητική υποστήριξη (16.5%), προγραμματιστές/αναλυτές Η/Υ (10%), έρευνα (8%), πώληση προώθηση προϊόντων (8%), χρηματιστικές υπηρεσίες/λογιστικά (6.5%), μανάτζμεντ (6.5%), συγγραφείς/δημοσιογράφοι (5%), σχέδιο (3%). Βλ. σχετικά U. Huws 1994. (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 1996).

είναι πιο εντατικοί όταν πρέπει, π.χ. να βγει μια παραγγελία, και πιο χαλαροί όταν η δραστηριότητα της επιχείρησης βρίσκεται σε ύφεση. Ο ετήσιος επιμερισμός εφαρμόζεται ολοένα και ευρύτερα και στον τομέα των υπηρεσιών, ακόμη και σε δημόσιους οργανισμούς, όπως τα νοσοκομεία, για να αντιμετωπίζονται οι διακυμάνσεις στη ζήτηση των υπηρεσιών (π.χ. έκτατα περιστατικά). Πρόκειται για έναν τρόπο αποφυγής των υπερωριών, που είναι πιο δαπανηρές για τους εργοδότες και υπόκεινται στους περιορισμούς των κοινοτικών οδηγιών.

- Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου: πρόκειται για την εποχιακή ή προσωρινή απασχόληση προσωπικού, το οποίο αμείβεται μόνο για όση διάρκεια ορίζει το συμβόλαιο. Μια ακραία εκδοχή αυτής της προσωρινής απασχόλησης (που βρίσκεται στα όρια της νομιμότητας) είναι η «επινοικίαση» ή ο «δανεισμός» εργαζομένων από ιδιωτικά πρακτορεία ή γραφεία εξεύρεσης εργασίας προς επιχειρήσεις.

Πρέπει ακόμα να σημειωθεί ότι οι εργαζόμενοι μπορεί να είναι απασχολούμενοι σε παραπάνω από μία κατηγορία ευέλικτης απασχόλησης. Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος μπορεί ταυτόχρονα να είναι εποχιακός, μερικά απασχολούμενος και αυτό-απασχολούμενος. Όπως είναι φυσικό, η συνύπαρξη διαφόρων υποδεέστερων εργασιακών καθεστώτων αυξάνει την ανασφάλεια των εργαζομένων που ενέχονται σε αυτά.

5.4 Οι επιπτώσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι συνδεδεμένες με τις αρνητικές επιπτώσεις που έχουν επιφέρει στην αγορά εργασίας. Οι τελευταίες αποτελούν αποτέλεσμα κυρίως της νωθρότητας και της ατολμίας που επέδειξαν οι κυβερνητικές πολιτικές ορισμένων χωρών στην καθιέρωση ενός ρυθμιστικού πλαισίου που να γεφυρώνει το χάσμα μεταξύ της ευελιξίας και της ασφάλειας. Τα κυριότερα μειονεκτήματα της ευέλικτης απασχόλησης είναι τα ακόλουθα (Λυμπεράκη & Μουρίκη, 1996: 169-170):

- Η πλειοψηφία των θέσεων μερικής απασχόλησης είναι χαμηλά αμειβόμενες και προϋποθέτουν ελάχιστη δεξιότητα και εξειδίκευση. Συχνά ταυτίζονται με ασταθή και αβέβαιη εργασία και παρέχουν

μηδαμινές προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης και χαμηλό βαθμό ικανοποίησης από την εργασία. Η τάση –σε ορισμένες χώρες- υποκατάστασης των προστατευμένων μορφών ευέλικτης απασχόλησης με μη προστατευμένες μορφές και η προσφορά πακέτων εργασίας μικρής εβδομαδιαίας διάρκειας (κάτω από 16 ώρες), ώστε να παρακάμπτονται οι περιορισμοί που θέτει η νομοθεσία, αυξάνει τον αριθμό των περιθωριοποιημένων και χωρίς στοιχειώδη δικαιώματα εργαζόμενων.

- Οι εργαζόμενοι με καθεστώς μερικής απασχόλησης έχουν ανεπαρκή –συχνά και ανύπαρκτη- ασφαλιστική κάλυψη, καθώς και μειωμένα εργασιακά δικαιώματα, υπό τη μορφή αδειών, πριμ, συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, προστασία από τις απολύσεις, κλπ.. Η πρόσβασή τους σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης είναι εξαιρετικά περιορισμένη.
- Ο φόρτος εργασίας των ευέλικτα απασχολούμενων είναι αυξημένος συγκριτικά με τους εργαζομένους με το τυπικό ωράριο, επειδή τόσο στη μερική απασχόληση όσο και στον ετήσιο επιμερισμό, ο χρόνος εργασίας μετράει «καθαρός και οι απουσίες για λόγους ασθενείας ή προσωπικούς λόγους πρέπει να αναπληρωθούν. Κατ' αυτόν τον τρόπο δεν περιορίζεται μόνο η τάση για «λούφα» και «κοπάνα», αλλά και το δικαίωμα του κάθε εργαζόμενου να αρρωστήσει ή να αντιμετωπίσει κάποιο έκτακτο περιστατικό χωρίς επιπτώσεις στην ετήσια άδειά του ή το εισόδημά του.
- Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ιδιαίτερα η μερική απασχόληση, αναπαράγουν και ενισχύουν το συμπληρωματικό και ευκαιριακό χαρακτήρα της γυναικείας εργασίας και εντείνουν την πόλωση ανάμεσα στα (ειδικευμένα, ασφαλή και καλά αμειβόμενα) αντρικά επαγγέλματα και τα (περιστασιακά, επισφαλή και κακοπληρωμένα) γυναικεία επαγγέλματα. Το κριτήριο των ωρών απασχόλησης έρχεται να προστεθεί στο κριτήριο του φύλου, αναδεικνύοντας νέες διακρίσεις στην αγορά εργασίας σε βάρος των γυναικών και τροφοδοτώντας τον κατακερματισμό ανάμεσα στον

προνομιούχο «κορμό» και την υποβαθμισμένη «περιφέρεια» του εργατικού δυναμικού

- Οι λιγοστές δυνατότητες συλλογικής οργάνωσης και διεκδίκησης των ευέλικτα εργαζομένων, τους φέρνει σε μειονεκτική διαπραγματευτική θέση όχι μόνο απέναντι στους εργοδότες αλλά και απέναντι στα παραδοσιακά συνδικάτα.

Και από τη πλευρά των εργοδοτών όμως συναντούνται αρνητικές επιπτώσεις η οποίες έχουν να κάνουν κυρίως με τον τρόπο που είναι δομημένη μία επιχείρηση. Συχνά η ενσωμάτωση ευέλικτων μορφών απασχόλησης συναντά δυσκολίες μέσα στις επιχειρήσεις που είναι δομημένες σύμφωνα με τον φορντικό τρόπο παραγωγής και τη μορφή της πλήρους απασχόλησης. Απαιτούνται αλλαγές τόσο στον τεχνολογικό εξοπλισμό όσο και στο τρόπο της οργάνωσης της διοίκησης μιας επιχείρησης ούτως ώστε να γίνουν ικανές να απορροφήσουν το ευέλικτο εργατικό δυναμικό.

Οι θετικές επιπτώσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι σαφώς λιγότερο προβεβλημένες στη διεθνή βιβλιογραφία. Παρόλα αυτά, υπάρχουν και είναι ιδιαίτερα σημαντικές, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες, και καθιστούν την ευελιξία στην αγορά εργασίας ως μια εξέλιξη όχι κατ' ανάγκη αρνητική αλλά ως μια εξέλιξη η οποία θα πρέπει να αξιοποιηθεί προκειμένου να γίνει ικανή να οδηγήσει σε μια διέξοδο από την παραγωγική και εργασιακή κρίση που υπάρχει στις μέρες μας. Αρκεί, όπως ανέφερα, να συνδυαστεί με την ασφάλεια και την προστασία των εργαζομένων. Στις θετικές επιπτώσεις από την ευελιξία συγκαταλέγεται το γεγονός ότι μεγάλα τμήματα του πληθυσμού έχουν τη δυνατότητα να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Τμήματα που διαφορετικά θα ήταν αποκλεισμένα. Για παράδειγμα, γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις μπορούν να εργαστούν με μερική απασχόληση. Παρομοίως, οι σπουδαστές μπορούν να συνδυάσουν τη φοίτηση με την εργασία και άτομα τα οποία πλησιάζουν στη συνταξιοδότηση κάνουν ομαλά τη μετάβαση σε αυτή με ένα συνδυασμό μερικής απασχόλησης και μερικής συνταξιοδότησης.

5.5 Οι λόγοι εξάπλωσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Μία σειρά παραγόντων συντέλεσαν στη διαδικασία ευελικτοποίησης

του χρόνου και των μορφών εργασίας. Η προσπάθεια μείωσης του εργατικού κόστους, η αύξηση του τομέα των υπηρεσιών, η επιδίωξη μείωσης της ανεργίας αποτελούν κάποιους από αυτούς τους παράγοντες. Ας τους δούμε όμως αναλυτικά.

5.5.1 Προσπάθεια μείωσης του εργατικού κόστους

Βασική αιτία για την εξάπλωση των ευέλικτων μορφών εργασίας θεωρείται η ανάδειξη ως κυρίαρχης αξίας της έννοιας της ανταγωνιστικότητας που ερμηνεύεται με την ανάγκη μείωσης του εργατικού κόστους. Η ανάγκη αυτή η οποία προκύπτει, λόγω της κρίσης του φορντικού μοντέλου, ήδη από τη δεκαετία του '70, προσπαθεί να μειώσει το εργασιακό κόστος που συνδέεται με την τυπική εργασιακή σχέση. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης χρησιμοποιούνται από τις επιχειρήσεις άλλοτε ως «αναγκαίο κακό» και άλλοτε ως «επεξεργασμένη στρατηγική», για την επίτευξη μιας σειράς ευελιξιών στην οργάνωση της παραγωγής.

Η απορύθμιση του χρόνου εργασίας παρέχει στους εργοδότες μεγαλύτερη ευχέρεια να καθορίζουν τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων χωρίς καν να χρειάζεται ν' ακολουθήσουν την οδό των διαπραγματεύσεων. Με την ευέλικτη απασχόληση οι επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν τον αριθμό του προσωπικού τους στις διακυμάνσεις της ζήτησης και στο διευρυμένο ωράριο λειτουργίας τους, μεγιστοποιώντας έτσι την απόδοση του κεφαλαιουχικού τους εξοπλισμού (μηχανήματα, κτίρια, τεχνογνωσία, κ.λπ.). Στο λιανικό εμπόριο ειδικότερα, η πρακτική υποκατάστασης των θέσεων πλήρους απασχόλησης με θέσεις μερικής απασχόλησης υιοθετείται σε μεγάλη κλίμακα³⁵ (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 1996).

Η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους λαμβάνει τις ακόλουθες βασικές εκφάνσεις: επαναξιολόγηση του ρόλου των κατώτατων μισθών, σύνδεση της αμοιβής με την ατομική ή συλλογική απόδοση των εργαζόμενων (με στόχο την υποκίνηση των εργαζόμενων μέσα από την παροχή κινήτρων

³⁵ Πολλές φορές, η μετατροπή των θέσεων εργασίας από πλήρη σε μερική απασχόληση γίνεται με τρόπο εκβιαστικό απέναντι στους εργαζόμενους: «ή δέχεσαι ή απολύεσαι!». Σε αρκετές επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου, η μεγάλη πλειοψηφία των θέσεων εργασίας καταλαμβάνεται από μερικά απασχολούμενους. Σε άλλες περιπτώσεις, η μετατροπή της διάρκειας ή της σχέσης εργασίας γίνεται με «κομψότερο» τρόπο: εθελούσια μείωση του χρόνου εργασίας, κίνητρα, κ.λπ. (βλέπε τράπεζες, αεροπορικές εταιρείες, κ.λπ.) (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 1996).

στην αύξηση της απόδοσης και απεξάρτηση της αμοιβής από την αρχαιότητα του μισθωτού), σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης (αγορά μετοχών της επιχείρησης από τους ιδίους τους εργαζόμενους).

Παρατηρείται λοιπόν, ότι οι επιχειρήσεις που υιοθετούν ευέλικτες μορφές απασχόλησης επιτυγχάνουν την εξατομίκευση των αμοιβών, την διεύρυνση των εισοδηματικών ανισοτήτων, την ανάπτυξη ανταγωνιστικής συμπεριφοράς ανάμεσα στους εργαζόμενους, την εντατικοποίηση και διάβρωση των βασικών μισθών (Γεωργακοπούλου, Κουζής, 1993). Είναι χαρακτηριστικό ότι στις χώρες της δυτικής Ευρώπης κατά τη δεκαετία του '70 οι πραγματικές αυξήσεις μισθών κυμαίνονταν στο 5%. Στη δεκαετία του '80 παρατηρείται μείωσή τους ενώ κατά την περίοδο προσαρμογής στα κριτήρια της ΟΝΕ η αύξηση κυμαίνεται μεταξύ 0-1,5%. Παράλληλα με την στασιμότητα των μισθών κατά την περίοδο 1983-1997 η κατηγορία των χαμηλόμισθων, δηλαδή αυτοί που λαμβάνουν μισθό μικρότερο του μέσου μισθού, αύξησε τα ποσοστά της από 52% το 1983 σε 71% το 1997 (είναι χαρακτηριστικό ότι στην περίπτωση της Βρετανίας κατά την περίοδο 1979-1996 το ποσοστό των χαμηλόμισθων επταπλασιάστηκε). Η εξέλιξη αυτή οφείλεται εν μέρει στην σημαντική αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αλλά και στην γενικότερη υποχώρηση του μισθού της πλήρους απασχόλησης. Επίσης το γεγονός ότι για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 80% των χαμηλόμισθων έχει βρεθεί κατά καιρούς εκτός αγοράς εργασίας ενισχύει την πεποίθηση περί συγκοινωνούντων δοχείων μεταξύ της ανασφαλούς, φθηνής, ευέλικτης απασχόλησης και της ανεργίας (Ιωακείμογλου, 1998).

5.5.2 Επιδίωξη μείωσης της ανεργίας

Αν ρίξουμε μια ματιά στα επίσημα στατιστικά στοιχεία της ανεργίας που παρέχει ο ΟΟΣΑ θα διαπιστώσουμε ότι για την περίοδο ανάπτυξης του φορντισμού 1959-1967, το ποσοστό της ανεργίας για τις χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης κυμαίνονταν μεταξύ 2% και 4%³⁶. Το ποσοστό αυτό

³⁶

Χώρα	1933	Μ.ο. 1959-67	Μ.ο. 1982-92	1992	1993
Βέλγιο	10.6	2.4	11.3	10.3	12.1
Δανία	14.5	1.4	9.1	11.1	12.1
Γαλλία	4.5	0.7	9.5	10.4	11.7
Γερμανία	14.8	1.2	7.4	7.7	8.9

θεωρούνταν «αποδεκτό» για το αναπτυξιακό μοντέλο πλήρους απασχόλησης της κεϋνσιανής ρύθμισης. Η ραγδαία αύξηση της ανεργίας κατά την περίοδο 1982-1992 στις περισσότερες χώρες της Δύσης αποτελεί και ένα στοιχείο της κρίσης του φορντισμού. Η μείωση της ανεργίας αποτέλεσε το κυριότερο επιχείρημα που χρησιμοποίησαν οι σχεδιαστές των εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών προκειμένου να προωθήσουν και να νομιμοποιήσουν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Αποτέλεσμα αυτής της τακτικής αποτελεί το γεγονός ότι με την αύξηση της ανεργίας οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ακολουθούν και αυτές αυξητική πορεία. Παρόλα αυτά, το 1999 η ανεργία αφορά το 10.5% του εργατικού δυναμικού παρουσιάζοντας ανελλιπώς διψήφια ποσοστά από το 1993. Σύμφωνα με τα στοιχεία του 1999, η ανεργία, η προσωρινή απασχόληση και η μερική απασχόληση αντιπροσωπεύουν το 40% του εργατικού δυναμικού στην Ε.Ε (Σπυρόπουλος, 1999).

Αυτό που συνήθως συμβαίνει είναι ότι αυξάνεται ο αριθμός των απασχολούμενων χωρίς να αυξάνεται παράλληλα και το σύνολο των εργατω-
ρων: Αυτό μπορεί να συμβεί με την υποκατάσταση του προσωπικού που εργάζεται με πλήρες ωράριο από προσωπικό που εργάζεται με μερική απασχόληση (αυτό το φαινόμενο συναντάται κυρίως στο κλάδο του λιανικού εμπορίου με τη μετατροπή μιας θέσης πλήρους απασχόλησης σε δύο θέσεις μερικής απασχόλησης). Η αύξηση των θέσεων εργασίας που προκύπτει είναι πλασματική, γιατί δεν αυξάνεται ο συνολικός όγκος εργασιμου χρόνου³⁷. Επομένως, είναι λογικό κάποιος να ισχυριστεί ότι η εισαγωγή ευέλικτων

Ιρλανδία	Μ.δ.	4.6	15.5	17.2	17.6
Ιταλία	5.9	6.2	10.9	10.7	10.2
Ολλανδία	9.7	0.9	9.8	6.8	8.3
Ισπανία	Μ.δ.	2.3	19.0	18.4	22.7
Μ. Βρετανία	13.9	1.8	9.7	10.1	10.3
Αυστρία	16.3	1.7	3.5	3.7	4.2
Φινλανδία	6.2	1.7	4.8	13.1	18.2
Νορβηγία	9.7	2.1	3.2	5.9	6.0
Σουηδία	7.3	1.3	2.3	5.3	8.2
Ελβετία	3.5	0.2	0.7	2.5	4.5
ΗΠΑ	24.7	5.3	7.1	7.4	6.9
Καναδάς	19.3	4.9	9.6	11.3	11.2
Ιαπωνία	Μ.δ.	1.5	2.5	2.2	2.5
Αυστραλία	17.4	2.2	7.8	10.7	10.9

Έκθεση ΟΟΣΑ για την απασχόληση 1994

³⁷ Ο συνολικός όγκος εργασίας που προκύπτει από το μ.ό. εργασιμου χρόνου ανά εργαζόμενο ανά έτος επί του συνολικού αριθμού των εργαζομένων. Πρόκειται, δηλαδή, για αναδιανομή σταθερών ωρών εργασίας ανάμεσα σε περισσότερα άτομα.

μορφών απασχόλησης δεν βοηθά ιδιαίτερα στη μείωση της ανεργίας.

5.5.3 Αναδιάρθρωση εργασίας και αναδιανομή των θέσεων εργασίας

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια αναδιανομή των θέσεων εργασίας μεταξύ των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας. Συγκεκριμένα, ο τομέας των υπηρεσιών έχει διογκωθεί σε βάρος του τομέα της μεταποίησης όπου παρατηρείται συρρίκνωση των θέσεων εργασίας. Οι υπηρεσίες αποτελούν πεδίο όπου οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης μπορούν πιο εύκολα να ενσωματωθούν. Και στη μεταποίηση όμως, η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών όπως και νέων μεθόδων διοίκησης σε συνδυασμό με την επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας τους, καθιστούν δυνατή την υιοθέτηση και εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

5.5.4 Συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας

Οι γυναίκες ωθούνται ξανά, ύστερα από μακρά απουσία, στην αγορά εργασίας για να καλύψουν τις ανάγκες τους. Σε ορισμένες δυτικοευρωπαϊκές χώρες οι γυναίκες αποτελούν πλέον το ήμισυ του εργατικού δυναμικού, η δε συντριπτική πλειοψηφία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης απευθύνεται σε αυτές. Ο λόγος είναι ότι οι ενδο-οικιακές/οικογενειακές υποχρεώσεις επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τους όρους ένταξής τους στην αγορά εργασίας: το είδος τη διάρκεια και τον τόπο της απασχόλησης. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες προτιμούν μικρότερο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας ώστε να μπορούν να συμφιλιώσουν τις απαιτήσεις της αμειβόμενης απασχόλησης με τις οικιακές και προπαντός οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

5.5.5 Συρρίκνωση των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων

Η αδράνεια συνδικαλιστικών διεκδικήσεων από πλευράς εργαζόμενων αποτελεί σίγουρα ένα παράγοντα ανάπτυξης ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Τα εργατικά συνδικάτα κινούνται συνήθως σε αμυντικές επιλογές λόγω του δυσμενούς γι' αυτά συσχετισμού δυνάμεων. Βλέπουμε τα ευρωπαϊκά συνδικάτα να επιδιώκουν ευρύτερες συναινέσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας, αποδεχόμενα πολλές φορές και το ρόλο της ευελιξίας στην κατεύθυνση αυτή, που προωθείται είτε μέσα από νομοθετικές παρεμβάσεις που δημιουργούν τους όρους για την εξειδίκευσή τους με

περαιτέρω διμερείς συμφωνίες. Στα πλαίσια του ευρύτερου συναινετικού κλίματος, που ευνοείται και από την απομαζικοποίηση των συνδικάτων και αδυνατίζει τη συγκρουσιακή αντίληψη πολλών εθνικών συνδικάτων, παρατηρείται μεγάλη υποχώρηση των απεργιών. Από τις 85 εκατομμύρια χαμένες ώρες εργασίας στην Ευρώπη κατά το 1979, καταγράφονται μόλις 7 εκατομμύρια χαμένες ώρες εργασίας λόγω απεργιακών κινητοποιήσεων το 1998 (Eurostat).

Βλέπουμε λοιπόν ότι καθώς οι ηγεσίες των ευρωπαϊκών συνδικάτων συμβιβάζονται με συνεχείς υποχωρήσεις στα θέματα ευέλικτων μορφών απασχόλησης μειώνεται και η εμπιστοσύνη που εκπέμπουν προς τα μέλη τους, με αποτέλεσμα το ποσοστό συνδικαλισμού στην Ευρώπη να μειώνεται και να κυμαίνεται για τις περισσότερες χώρες μεταξύ 30% και 40% (εξαίρεση αποτελεί το Βέλγιο και η Δανία με 70% και 75% αντίστοιχα ενώ στη Γαλλία το αντίστοιχο ποσοστό είναι μόλις 10%).

5.5.6 Ζήτηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης από διάφορα τμήματα του πληθυσμού

Ορισμένα τμήματα του πληθυσμού αναζητούν ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Για παράδειγμα: οι γυναίκες που φροντίζουν μικρά παιδιά, οι νέοι, οι σπουδαστές, ώριμοι εργαζόμενοι που πλησιάζουν στη σύνταξη και άτομα που επιθυμούν να συμφιλώσουν διαφορετικές ανάγκες. Η μερική απασχόληση, για παράδειγμα, είναι για κάποιους η μοναδική μορφή απασχόλησης προκειμένου να καταφέρουν να μπουν στην αγορά εργασίας. Ένα ακόμα παράδειγμα αποτελεί η τηλεργασία που δίνει τη δυνατότητα σε ένα τμήμα του πληθυσμού –που μπορεί να ήταν αποκλεισμένο από την αγορά εργασίας- να εργαστεί.

5.6 Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο παρακολουθούμε από τη δεκαετία του '80 την αναμόρφωση των εργασιακών κανόνων. Οι αλλαγές που λαμβάνουν χώρα αποτελούν αποτέλεσμα των κανόνων ανταγωνισμού που επιβάλλονται με πολιτικούς και οικονομικούς όρους σε μια έντονη διεθνοποιημένη οικονομία. Η διεθνοποίηση της οικονομίας σε συνδυασμό με την ανάδειξη σε υπέρτατη αξία της έννοιας της ανταγωνιστικότητας και την ανάπτυξη συνθηκών λειτουργίας

μιας ολοένα και περισσότερο απελευθερωμένης αγοράς, υπό το στίγμα της κυριαρχίας των ιδεολογικών αρχών του νεοφιλελευθερισμού, αποτελούν τους βασικούς παράγοντες των διαγραφόμενων εξελίξεων στην ευρωπαϊκή αλλά και διεθνή αγορά εργασίας (Riffkin, 1996).

Η ευέλικτες μορφές απασχόλησης άρχισαν να εμφανίζονται στην Ευρώπη περίπου τη δεκαετία του '60 με, κυρίως, τη μερική απασχόληση. Παρόλα αυτά, η μερική απασχόληση ήταν ένα φαινόμενο περιθωριακό και αφορούσε ως επί το πλείστον τους μετανάστες, τους ανειδίκευτους εργάτες, τους φοιτητές καθώς και ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών που εργάζονταν για να συμπληρώσουν το οικογενειακό εισόδημα.

Στη συνέχεια, στη δεκαετία του '70 (περίοδο με έντονα τα σημάδια της οικονομικής ύφεσης) η μερική απασχόληση θα μπορούσε να χαρακτηριστεί σαν ένα φαινόμενο ατομικό με την έννοια ότι αφορούσε μεμονωμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως νέους και γυναίκες, και εξυπηρετούσε συγκεκριμένες ανάγκες. Τότε είναι που παίρνονται και οι πρώτες κοινοτικές πρωτοβουλίες με τη μορφή οδηγιών για τη διασφάλιση των εργαζομένων απέναντι στα νέα δεδομένα (π.χ. ομαδικές απολύσεις, μεταβιβάσεις επιχειρήσεων κ.λπ.). Οι αποσπασματικού χαρακτήρα πρωτοβουλίες για θέματα κοινωνικής πολιτικής περιορίζονται στα τέλη της δεκαετίας του '70 με την άνοδο των συντηρητικών στη Βρετανία που εναντιώνονται σε κάθε πρόταση ανάλογου περιεχομένου ακυρώνοντας τις όποιες σχετικές διαδικασίες κάνοντας χρήση του δικαιώματος της αρνησικυρίας (veto).

Τα τελευταία χρόνια η μερική απασχόληση και γενικότερα οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποκτούν διαστάσεις όλο και περισσότερο συλλογικές. Γίνονται φαινόμενο ευρύτερα κοινωνικό προσελκύοντας άτομα που ανήκουν απ' τη μια σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες (νέους, γυναίκες, συνταξιούχους) ενώ από την άλλη εκτείνεται σε όλους τους τομείς της παραγωγής. Επίσης, παρατηρούμε ότι ενθαρρύνεται επίσημα από τις κυβερνήσεις σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα πλαίσια μιας πολιτικής απασχόλησης που επιδιώκει να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας μέσω της ανακατανομής του χρόνου εργασίας.

Συγκεκριμένα, η μερική απασχόληση μέσα στη περίοδο 1983-1990 αυξήθηκε στις περισσότερες χώρες της ΕΟΚ. Ο πίνακας 4 μας δείχνει τα ποσοστά της μερικής απασχόλησης στις χώρες της ΕΟΚ κατά τη

συγκεκριμένη περίοδο³⁸ (Eurostat-Λυμπεράκη, Μουρίκη, 1996: 158). Από τον πίνακα φαίνεται ότι η Ολλανδία πρωτοστατεί στην μερική απασχόληση ενώ σημαντικά είναι τα ποσοστά στο Ηνωμένο Βασίλειο και τη Δανία. Η συντριπτική πλειοψηφία των μερικά απασχολούμενων είναι γυναίκες επιβεβαιώνοντας τη ρήση ότι η μερική απασχόληση είναι γένους θηλυκού: κατά μέσο όρο στις χώρες της Ε.Ε., οι 8 στους 10 είναι γυναίκες (82%). Οι λιγότεροι άντρες που εργάζονται με μερική απασχόληση βρίσκονται είτε στην αρχή είτε στο τέλος της επαγγελματικής τους διαδρομής (νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας και ώριμης ηλικίας εργαζόμενοι που επιλέγουν τη μερική συνταξιοδότηση).

Πίνακας 4

	Η μερική απασχόληση ως % του συνόλου των απασχολούμενων		Η γυναικεία μερική απασχόληση ως % της συνολικής γυναικείας απασχόλησης	
	1983	1990	1983	1990
Βέλγιο	8.1	10.9	19.7	25.9
Δανία	23.8	23.2	44.7	38.3
Γερμανία	12.6	15.2	20.0	33.8
Ελλάδα	6.5	4.1	12.1	7.6
Ισπανία	-	4.1	-	12.0
Γαλλία	9.7	11.9	20.9	23.6
Ιταλία	4.6	4.9	9.4	9.6
Λουξεμβούργο	6.7	6.9	18.0	16.5
Ιρλανδία	6.7	8.1	15.6	16.6
Ολλανδία	27.2	31.8	50.3	59.4
Πορτογαλία	-	6.0	-	9.4
Ην. Βασίλειο	19.0	21.7	42.1	43.2

Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 2000 η αυξητική τάση του αριθμού των μερικά απασχολούμενων συνέχισε να υφίσταται. Στον πίνακα 6 φαίνεται ότι σε όλες τις χώρες τα ποσοστά έχουν αυξητική πορεία. Η πιο εντυπωσιακή άνοδος σημειώθηκε βέβαια στην Ολλανδία όπου το 2009 σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι είναι μερικά απασχολούμενοι. Ακόμα, πάνω από 20% του

³⁸ Εργαζόμενοι λιγότερο από 30 ώρες την εβδομάδα

συνόλου των εργαζόμενων είναι μερικά απασχολούμενοι σε Βέλγιο, Δανία, Γερμανία, Ιρλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο. Στον πίνακα 7 μπορούμε να δούμε τη μερική απασχόληση των γυναικών για τα ίδια έτη στις ίδιες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και να κάνουμε τη σύγκριση. Είναι φανερό ότι η βασική παράμετρος της μερικής απασχόλησης είναι το φύλο καθώς βλέπουμε ότι τα ποσοστά των μερικά απασχολούμενων γυναικών είναι πολύ υψηλότερα από τα ποσοστά των μερικά απασχολούμενων στο σύνολο των εργαζομένων. Τη πρωτιά κατέχει η Ολλανδία με το εκπληκτικό ποσοστό 75.8% για το έτος 2009 ενώ πολύ υψηλά ποσοστά έχουν και το Βέλγιο, η Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο με 42.5%, 44.7% και 42.0% για το ίδιο έτος αντίστοιχα.

Πίνακας 6

Η μερική απασχόληση του συνόλου των εργαζόμενων ως ποσοστό σε 12 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

	2001	2003	2005	2007	2009
Βέλγιο	18.2	20.3	21.4	21.7	24.2
Δανία	19.0	21.5	21.4	23.6	25.1
Γερμανία	-	-	23.5	24.9	25.4
Ιρλανδία	16.1	16.4	-	17.5	21.6
Ελλάδα	3.7	4.1	5.0	5.1	5.9
Ισπανία	7.9	8.3	11.8	11.5	13.1
Γαλλία	-	16.5	17.0	17.2	17.7
Ιταλία	7.8	8.4	12.9	13.8	14.1
Λουξεμβούργο	-	13.4	17.4	17.9	16.2
Ολλανδία	42.1	44.8	45.8	46.6	47.9
Πορτογαλία	7.9	8.4	7.8	8.7	8.5
Ηνωμένο Βασίλειο	24.0	24.6	24.0	24.2	25.3

Πηγή: Eurostat (2001-2009) Labour Force survey

Πίνακας 7

Η μερική απασχόληση των γυναικών ως ποσοστό σε 12 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

	2001	2003	2005	2007	2009
Βέλγιο	36.0	38.8	40.3	39.4	42.5
Δανία	30.7	33.5	33.0	35.3	38.2
Γερμανία	-	-	43.1	44.8	44.7
Ιρλανδία	30.3	30.8	-	31.8	34.0
Ελλάδα	6.7	7.5	9.3	9.5	10.3
Ισπανία	16.6	17.3	23.2	22.5	23.3
Γαλλία	-	29.7	30.1	30.1	30.6
Ιταλία	15.7	17.5	26.0	27.4	28.2
Λουξεμβούργο	-	30.7	38.2	36.2	32.6
Ολλανδία	71.0	74.2	74.8	75.2	75.8
Πορτογαλία	13.2	13.6	12.8	13.6	12.8
Ηνωμένο Βασίλειο	43.0	43.3	41.6	41.3	42.0

Πηγή: Eurostat (2001-2009) Labour Force survey

5.7 Το θεσμικό πλαίσιο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η προώθηση της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις συνιστά κεντρική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως αυτή εκφράζεται από τις συνόδους κορυφής που ακολούθησαν τη συμφωνία του Μάαστριχ (π.χ. Έσσην 1994, Άμστερνταμ 1997). Μέσα από τις συγκεκριμένες συνόδους θεσμοποιούνται κίνητρα προς τους εργοδότες για τη δημιουργία θέσεων μερικής απασχόλησης, ενώ ταυτόχρονα παρέχονται κίνητρα για τη μετατροπή θέσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής, κατόπιν συμφωνίας του εργοδότη με τους μισθωτούς. Χαρακτηριστικό αυτής της πολιτικής αποτελεί και η Λευκή Βίβλος για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση (1994) στην οποία τέθηκαν οι κατευθύνσεις που θα πρέπει να ακολουθήσουν οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης³⁹. Στη Λευκή Βίβλο επικρατεί μια μονόπλευρη θεώρηση της ευελιξίας, η οποία νοείται ως μέσο καταπολέμησης της ανεργίας και αύξησης της ανταγωνιστικότητας. Ως εκ τούτου, οι προτεινόμενες ενέργειες στον τομέα της απασχόλησης εστιάζονται στην ανάγκη αύξησης της ευελιξίας της εργασίας προκειμένου να επιτευχθεί μια καλύτερη ανακατανομή των θέσεων εργασίας και εισοδήματος. Μάλιστα

³⁹ Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να αποσαφηνιστεί ότι η αύξηση της ευελιξίας στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας είναι απόρροια κυρίως εθνικών πολιτικών οι οποίες προ πολλού αναπτύσσονται στον ευρωπαϊκό χώρο αφού οι κατευθύνσεις που εκπορεύονται από τη Λευκή Βίβλο ήδη εφαρμόζονται στις περισσότερες χώρες της Ένωσης (Κουζής, 1994)

δεν είναι τυχαίο ότι σε πολλά ευρωπαϊκά κείμενα αυτής της περιόδου γίνεται και επίκληση στο «αίσθημα αλληλεγγύης» των εργαζόμενων προς τα άτομα που βρίσκονταν εκτός αγοράς εργασίας, προκειμένου αυτοί να αποδεχτούν μια ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας τους.

Το μέλημα για την σύζευξη του οικονομικού αιτήματος για ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών οικονομιών μέσω της περαιτέρω ελαστικοποίησης και του κοινωνικού αιτήματος για διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής και προστασίας των εργαζόμενων αρχίζει να εκφράζεται με μεγαλύτερη σαφήνεια το 1997 στη σύνοδο κορυφής του Λουξεμβούργου. Εκεί διατυπώνεται πως είναι αναγκαίο να υπάρχει μια ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ποιότητας/ασφάλειας στην εργασία.

Στο Πράσινο Βιβλίο για τη «συνεργασία για μια νέα οργάνωση της εργασίας» (1997) επισημαίνεται ότι το ζήτημα-κλειδί για τους εργαζόμενους, τις επιχειρήσεις, τους κοινωνικούς συνομιλητές και τους πολιτικούς είναι να βρεθεί μια σωστή ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας, μιας ισορροπίας που συνεπάγεται, σύμφωνα με τους συντάκτες του Βιβλίου, θετικά τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τους εργοδότες. Η αξία του σχετικού κειμένου έγκειται στο ότι εγκαινιάζει κατά κάποιο τρόπο μια διαφοροποίηση στη στάση των Ευρωπαίων ιθυνόντων, οι οποίοι αρχίζουν να αντιλαμβάνονται τις αρνητικές επιπτώσεις της ευελιξίας: «είναι προφανές ότι η προβληματική που το διακρίνει είναι επηρεασμένη από τις αρνητικές εξελίξεις που αναπτύσσονται με αφορμή την αύξηση της ευελιξίας. Για το λόγο αυτό εκτός από την προωθούμενη αύξησή της ως αναγκαία στο πεδίο της οργάνωσης της εργασίας, κρίνεται απαραίτητη η εξεύρεση των προϋποθέσεων που θα επιτυγχάνουν τη συναίνεση των εργαζόμενων και θα διασφαλίζουν την κοινωνική συνοχή» (Κουζής, 2001: 79).

Μεταστροφή του πολιτικού λόγου παρατηρείται στις συνόδους κορυφής της Λισσαβόνας (2000), της Στοκχόλμης (2001), της Βαρκελώνης (2002), των Βρυξελλών (2004), κλπ., στα πλαίσια των οποίων φαίνεται ότι πρωτεύων στόχος δεν είναι πλέον η περαιτέρω ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας, αλλά η δημιουργία θέσεων πλήρους απασχόλησης και ο εκσυγχρονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου. Μια σειρά οδηγιών που στόχο έχουν τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας αποδεικνύουν τη προσπάθεια που γίνεται σε αυτό το επίπεδο. Φαίνεται να υιοθετείται σταδιακά

η έννοια «flexicurity» που αναφέρεται στην ανάγκη διασφάλισης μίας minimum εργασιακής και εισοδηματικής ασφάλειας και μια συνεχή και υψηλής ποιότητας συμμετοχή στην αγορά εργασίας, όσο και ένα minimum αριθμητικής, λειτουργικής και μισθολογικής ευελιξίας με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας των επιχειρήσεων.

Σε γενικές γραμμές, η κοινοτική νομοθεσία προχωράει ικανοποιητικά στα λιγότερο αμφισβητούμενα και ανώδυνα θέματα, ενώ συναντά σημαντικές δυσχέρειες σε θέματα που θίγουν ισχυρά συμφέροντα. Η έκβαση των οδηγιών που αφορούν τη συμμετοχή των εργαζόμενων στη διοίκηση των επιχειρήσεων, το χρόνο εργασίας και την άτυπη απασχόληση θα εξαρτηθεί τόσο από την πορεία της ευρωπαϊκής οικονομίας όσο και από το πολιτικό τοπίο που επικρατεί.

Σε εθνικό επίπεδο οι θεσμικές ρυθμίσεις που εισάγονται επιχειρούνται είτε δια της νομοθετικής οδού είτε μέσα από την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Γεγονός είναι ότι υπάρχει μεγάλη διαφορά από χώρα σε χώρα ως προς το βαθμό συνδυασμού ευελιξίας και ασφάλειας. Για παράδειγμα, η Βρετανία, όπου η ρύθμιση της ευέλικτης απασχόλησης επιβάλλεται μονομερώς από τους εργοδότες, αποτελεί την πιο ξεκάθαρη περίπτωση ταύτισης της ευέλικτης απασχόλησης με την υποβαθμισμένη και περιστασιακή εργασία. Στον αντίποδα βρίσκεται η Γαλλία όπου η ευέλικτες μορφές απασχόλησης χρησιμοποιήθηκαν κυρίως ως μέσο καταπολέμησης της ανεργίας. Το θεσμικό πλαίσιο στη Γαλλία ευνόησε την εξάπλωση της μερικής απασχόλησης σε ένα ευρύτατο φάσμα βαθμίδων και επαγγελματίων και αναβάθμισε το προφίλ του εργατικού δυναμικού. Στην Ιταλία, υιοθετήθηκαν παρόμοιες ρυθμίσεις με τη Γαλλία, ενώ στην Ολλανδία, όπου παρατηρείται και το μεγαλύτερο ποσοστό μερικά απασχολούμενων, το κράτος ακολούθησε ιδιαίτερα αποτελεσματικές πολιτικές απασχόλησης. Στη Γερμανία, καταβάλλονται προσπάθειες από τη πλευρά της πολιτείας να αναβαθμίσει το κύρος της μερικής απασχόλησης προσφέροντας και ειδικευμένες θέσεις μερικής απασχόλησης. Στις Σκανδιναβικές χώρες, η αναμόρφωση του χρόνου εργασίας έχει στο επίκεντρο τις μεταβαλλόμενες ανάγκες των ατόμων κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής τους και τα νέα πρότυπα ζωής που έχουν διαμορφωθεί. Θεσμοθετήθηκε, κατά συνέπεια, ένα ευρύτατο σύστημα ευέλικτου χρόνου εργασίας που σκοπό έχει να βελτιώσει τόσο την ισότητα των

φύλων όσο και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών προς το κοινό.

5.8 Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, κυριαρχούν ορισμένες από τις θεωρούμενες ως παραδοσιακές μορφές ευέλικτης απασχόλησης (συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, εποχική απασχόληση, υπεργολαβία, φασόν, κλπ.), σε αντίθεση με τις νέες μορφές ευελιξίας (τηλεργασία, δανεισμός προσωπικού, κλπ.), που διατηρούνται ακόμα σε χαμηλά επίπεδα. Παρόλα αυτά, στο ελληνικό εργασιακό τοπίο επικρατεί η λεγόμενη παράνομη ευελιξία της εργασίας που συνίσταται: «...είτε στην παραβίαση επιμέρους διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας είτε στην πλήρη έλλειψη νομιμότητας ως προς το περιεχόμενό της» (Κουζής, 2001: 279). Αυτή η παράνομη διάσταση της ευελιξίας ενισχύεται από την τεράστια έκταση της παραοικονομίας αλλά και από την έλλειψη ικανών ελεγκτικών μηχανισμών από τη πλευρά του κράτους. Η διαστάσεις που έχουν λάβει οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα είναι φυσικό να μην αποτυπώνονται σε ολόκληρο το εύρος τους στις στατιστικές μελέτες εξαιτίας της παράνομης ευελιξίας.

Σε επίπεδο θεσμών, οι πρώτες νομοθετικές παρεμβάσεις έγιναν στις αρχές της δεκαετίας του '90 σε μια προσπάθεια να εναρμονιστεί η ελληνική πολιτεία με τις τάσεις που επικρατούσαν στην υπόλοιπη Ευρώπη. Με το νόμο 1892/90 εισήχθησαν για πρώτη φορά επίσημα η μερική απασχόληση και η 4^η βάρδια (εργασία κατά το Σαββατοκύριακο). Σε γενικές γραμμές οι ελληνικές κυβερνήσεις από τις αρχές της δεκαετίας του '90 προσανατολίζονται προς:

- Μια περαιτέρω ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας, σε εναρμόνιση με τις οδηγίες και τις συστάσεις της Ε.Ε., του ΟΟΣΑ, κλπ. που προτρέπουν την Ελλάδα να ενισχύσει την ευελιξία της αγοράς εργασίας τόσο προκειμένου να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων, όσο και για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την καταπολέμηση της ανεργίας.
- Τη ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης δια της νομοθετικής οδού, η οποία σε ορισμένες περιπτώσεις συνίσταται στην επικύρωση της κοινοτικής νομοθεσίας.

Η πιο διαδεδομένη μορφή ευέλικτης απασχόλησης φαίνεται να είναι η προσωρινή απασχόληση που περιλαμβάνει τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, την εποχική απασχόληση και το δανεισμό προσωπικού (πίνακας 8). Από τα στοιχεία της Eurostat βλέπουμε ότι το 2009 η προσωρινή εργασία απασχολούσε το 12.2% του συνολικού εργατικού δυναμικού. Είναι γνωστό ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου εργασίας είναι μια διαδεδομένη πρακτική όχι μόνο στον ιδιωτικό τομέα αλλά και στο δημόσιο τομέα, ο οποίος προσέφυγε σε αυτή την τεχνική για λαϊκίστικους και πελατειακούς λόγους και για την κάλυψη πάγιων και όχι έκτατων αναγκών. Όσον αφορά τις αμοιβές, συνήθως οι προσωρινά απασχολούμενοι, αν και διατηρούν τα ίδια δικαιώματα ως προς τις βασικές αποδοχές σε σχέση με τους σταθερά απασχολούμενους, αμείβονται χαμηλότερα λόγω του ότι δεν λαμβάνουν επιδόματα πολυετίας (Κουζής, 2002). Ο προσωρινός λοιπόν χαρακτήρας της απασχόλησης μπορεί να θεωρηθεί παράγοντας που ευνοεί την ύπαρξη χαμηλών αμοιβών: περίπου 20% των χαμηλά αμειβόμενων απασχολούνται με συμβάσεις που δεν είναι αορίστου χρόνου εργασίας έναντι 6.5% των υπολοίπων, ενώ το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων στους χαμηλά εργαζόμενους φτωχούς ανέρχεται σε 12% περίπου έναντι 0.4% στους υπόλοιπους (Σουμέλη, 2002).

Πίνακας 8

Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα ως ποσοστό της συνολικής εργασίας

1999	2001	2003	2005	2007	2009
12.5	12.3	11.3	11.8	10.7	12.2

Πηγή: Eurostat, Labour Force Survey

Η εργολαβία και η υπεργολαβία είναι μια ακόμα διαδεδομένη τακτική. Με βάση την έρευνα του INE-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (2002), η παροχή υπηρεσιών από άτομα εκτός επιχείρησης ή από άλλες επιχειρήσεις για κάλυψη ορισμένων αναγκών αφορά το 21.8% των επιχειρήσεων του δείγματος. Επιπλέον, μεταξύ των επιχειρήσεων που προσφεύγουν σε αυτές τις πρακτικές, το 48.2% τις επιλέγει για κάλυψη πάγιων αναγκών.

Η μερική απασχόληση κινείται σε χαμηλά επίπεδα σε σύγκριση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Το 2009 η μερική απασχόληση αφορά μόλις το 5.9% του συνόλου των εργαζόμενων που είναι πολύ κάτω από το κοινοτικό

μέσο όρο (πίνακας 6). Αυτό το χαμηλό ποσοστό εξηγείται τόσο από τις χαμηλές αποδοχές που λαμβάνουν οι μερικά απασχολούμενοι, όσο και με την προτίμηση των εργοδοτών για άλλες μορφές ευελιξίας όπως οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (Καρακιουλάφη & Κρητικίδης, 2002).

Συμπερασματικά, μπορούν να επισημανθούν τα ακόλουθα σχετικά με την προώθηση της ελαστικοποίησης που υιοθετείται από τις ελληνικές κυβερνήσεις τα τελευταία χρόνια:

- Παρά τις όποιες συστάσεις από την Ευρωπαϊκή Ένωση και τις προτροπές των εργοδοτικών οργανώσεων για περαιτέρω ελαστικοποίηση της εργασίας, η ελληνική αγορά εργασίας υπό μια έννοια δεν υπολείπεται ευελιξίας. Μιας ευελιξίας που κινείται στη παράνομη σφαίρα (μαύρη εργασία, παραβιάσεις της εργατικής και κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας). Προτεραιότητα των εθνικών πολιτικών θα πρέπει να αποτελέσει η καταγραφή και ο έλεγχος της παράνομης εργασίας που συνήθως είναι ταυτόσημη με την χαμηλής ποιότητας εργασία.
- Οι επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα (ΔΕΚΟ, κλπ.) θα πρέπει πρώτες να δώσουν το «καλό παράδειγμα», αποφεύγοντας την προσφυγή σε πρακτικές προσωρινής απασχόλησης για λαϊκίστικους και ψηφοθηρικούς σκοπούς. Είναι χαρακτηριστικό ότι η Ελλάδα επικύρωσε με σημαντική καθυστέρηση την κοινοτική οδηγία σχετικά με τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.
- Η νομοθεσία, ακόμα και αν λειτουργεί προστατευτικά για τους ευέλικτα απασχολούμενους, παραμένει ανενεργή στο βαθμό που δεν λειτουργούν οι ελεγκτικοί μηχανισμοί τους κράτους. Θα πρέπει να ενισχυθεί το σώμα των επιθεωρητών εργασίας προκειμένου να εκλείψουν φαινόμενα καταστρατήγησης των εργατικών δικαιωμάτων.

5.9 Επίλογος

Η κρίση που προήλθε από την ακαμψία του φορντικού μοντέλου οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας έφεραν στο προσκήνιο πολιτικές νεοφιλελεύθερης έμπνευσης οι οποίες προέβλεπαν την ευελιξία της απασχόλησης ως μέσο ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων

και οικονομιών και ως αντίδοτο στο όλο και αυξανόμενο πρόβλημα της ανεργίας. Οι πολιτικές αυτές υιοθετήθηκαν συχνά αβιάστα τόσο από συντηρητικές όσο και από σοσιαλιστικές ευρωπαϊκές κυβερνήσεις χωρίς να έχουν εκτιμηθεί οι αρνητικές επιπτώσεις που συνεπάγονται οι νέες εργασιακές σχέσεις.

Των πολιτικών ευελιξίας της αγοράς εργασίας ακολούθησαν οι διάφοροι προβληματισμοί σχετικά με το μέγεθος των αρνητικών επιπτώσεων για τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των εργαζομένων. Προς το σκοπό αυτό έγιναν προσπάθειες δημιουργίας ενός ρυθμιστικού πλαισίου προκειμένου να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ ευελιξίας και «ποιότητας/ασφάλειας» της εργασίας. Ένα ρυθμιστικό πλαίσιο το οποίο όμως λειτούργησε περισσότερο διορθωτικά παρά προληπτικά εφόσον οι αρνητικές επιπτώσεις της ελαστικοποίησης είχαν ήδη ριζώσει στην αγορά εργασίας. Το βασικό ερώτημα είναι κατά πόσο μπορούν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης να είναι συμβατές με τη προστασία και την ασφάλεια των εργαζόμενων και να αποφευχθεί η παγίωση μιας «δυσάδικης αγοράς εργασίας», της κύριας (πλήρης απασχόληση, ικανοποιητικές αμοιβές, εξασφάλιση) και της δευτερεύουσας (ανειδίκευτη, κακοπληρωμένη και επισφαλής).

Το βασικό επιχείρημα της μείωσης της ανεργίας και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας με την προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας δε φαίνεται να πείθει αφού μέχρι στιγμής δε μπορεί κανείς να πει με ακρίβεια εάν και σε ποιο βαθμό μειώθηκαν τα ποσοστά ανεργίας. Αλλά και η ποιότητα της μείωσης της ανεργίας είναι αμφισβητήσιμη εφόσον τις περισσότερες φορές δεν είναι ο αριθμός του συνολικού όγκου του εργάσιμου χρόνου που αυξάνεται αλλά οι θέσεις μερικής απασχόλησης που αντικαθιστούν τις θέσεις πλήρους απασχόλησης. Επομένως η μείωση της ανεργίας είναι πλασματική.

Προβληματισμός θα πρέπει να υπάρχει και γύρω από την έννοια της πλήρους απασχόλησης εφόσον φαίνεται να έχει χάσει τα θεμέλια που τη στήριζαν την εποχή του φορντικού μοντέλου παραγωγής. Η «τυπική» ή «κανονική» εργασιακή σχέση αφορά κατά κύριο λόγο την αντρική εργασία στον δευτερογενή τομέα σε ένα κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο (π.χ. κράτος πρόνοιας) το οποίο υφίσταται μεγάλες αλλαγές. Ένα νέο ρυθμιστικό πλαίσιο πρέπει να δημιουργηθεί το οποίο δε θα έχει σημείο αναφοράς το φορντικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας αλλά θα λαμβάνει υπόψη του την

κινητικότητα και την εξατομίκευση που διακρίνει την επαγγελματική πορεία των ατόμων. Αυτό το πλαίσιο δεν θα έπρεπε να εξασφαλίζει τόσο τη σταθερότητα μιας θέσης εργασίας αλλά τη συνέχεια της επαγγελματικής πορείας των ατόμων, διασφαλίζοντας τους εργαζόμενους κατά τις μεταβατικές φάσεις (μεταξύ κατάρτισης και απασχόλησης, μεταξύ εργασίας και ανεργίας, μεταξύ των διαφορετικών επαγγελματικών καθεστώτων, κλπ.). με άλλα λόγια θα πρέπει να εγκαταλειφθεί η έννοια μιας ευθυγραμμισμένης επαγγελματικής πορείας, και οι εργασιακές ρήξεις ή εναλλαγές να θεωρούνται ως κομμάτι μιας κανονικής επαγγελματικής βιογραφίας.

Η «επανα-δημιουργία» του ρυθμιστικού πλαισίου και η διαμόρφωση ενός νέου εργασιακού προτύπου μέσα από το εργατικό δίκαιο μπορεί να νοηθεί ως μεσοπρόθεσμος στόχος. Αυτό που επείγει είναι το θέμα της προστασίας των ευέλικτα απασχολούμενων με άμεσες παρεμβάσεις. Πρώτα από όλα η απασχόληση σε καθεστώς ευέλικτης εργασίας θα πρέπει να είναι προϊόν ελεύθερης επιλογής και όχι καταναγκασμού. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτό θα πρέπει να αναβαθμιστεί η ποιότητα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και να πάψουν να είναι συνώνυμες με τη «φθηνή» εργασία (τόσο όσον αφορά τις αμοιβές, όσο και σε σχέση και με διάφορα άλλα εργασιακά και κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα). Επιπλέον, οι συνδικαλιστικοί φορείς θα πρέπει να ενσωματώσουν στις τάξεις τους όλες τις κατηγορίες των ευέλικτα απασχολούμενων και να εμπλακούν ενεργά στο ίδιο το στάδιο εισαγωγής της ευελιξίας προκειμένου να μπορούν να ελεγχθούν τόσο οι όροι εισαγωγής της όσο και το περιεχόμενό της. Σημαντικό είναι ακόμα να ενισχυθεί ο ρόλος των ελεγκτικών μηχανισμών του κράτους στις χώρες όπου η παράνομη ευελιξία έχει λάβει μεγάλες διαστάσεις και να επιβληθούν κυρώσεις σε όσους καταστρατηγούν τα εργασιακά και κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Aglietta, M. (1979). *A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience*. London, Verso
- Amin, A. (1994). *Post Fordism, A Reader*. Blackwell Oxford UK & Cambridge USA
- Αντωνοπούλου, Σ.Ν., (1999). *Η Παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, ο νεοφιλελευθερισμός και η κοινωνία των 2/3.*, Αθήνα, Ουτοπία τχ. 35.
- Antonopoulou, S. N., (2000). *The Process of Globalization and Class Transformation in The West*. Democracy & Nature, Vol.6
- Βαϊου, Ν., & Χατζημιχάλης, Κ., (1997). *Με τη ραπτομηχανή στην κουζίνα και Πολωνούς στους αγρούς : Πόλεις, Περιφέρειες και Άτυπη Εργασία*. Αθήνα, Εξάντας.
- Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society*. New York, Basic Books
- Boyer, R. (1988). *The Search for Labour Market Flexibility: the European Economies in Transition*. Oxford, Clarendon Press.
- Boyer, R. (1986). *Η Θεωρία της Ρύθμισης: Κριτική Ανάλυση*. Αθήνα, Εξάντας.
- Braverman, H., (1974), *Labor and Monopoly Capital: The degradation of Work in the Twentieth Century*. New York, Monthly Review Press
- Castells, M. (1989). *The Informational City*. Oxford, Basil Blackwell
- Clarke, S. (1988). *Overaccumulation, Class Struggle and the Regulation Approach*. Capital and class, no. 36.
- Γεωργακοπούλου, Β. & Κουζής, Γ. (1993). *Σύνδεση Αμοιβής – Παραγωγικότητας. Ο Ρόλος της Συλλογικής Διαπραγμάτευσης*. Αθήνα, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

- Γεωργακοπούλου, Β. Ν., (1996). *Ευελιξίες της Επιχείρησης και της Εργασίας : Έννοια, Βασικές Διαστάσεις και Επιλογές στις Σύγχρονες Συνθήκες*. Αθήνα, ΙΝΕ.
- Γκορζ, Α. (1986). *Αντίο Προλεταριάτο*. Αθήνα, Νέα σκέψη.
- Dew, C., (1994), *Bond of Iron*. New York, Norton
- Gramsci, A. (1971). *Selection From the Prison Notebooks*. New York, International publishers.
- Hall, S. & Held, D. & McGrew, A., (2003). *Η Νεωτερικότητα σήμερα*. Αθήνα, Σαββάλας,
- .Ιωακείμογλου, Η. (1998). *Η ONE , οι Μισθοί και η ανεργία*. Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
- Κουζής, Γ., (2001). *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση- Ευελιξία και Απορύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας*. Αθήνα, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Κοριά, Μ., (1985). *Ο Εργάτης και το Χρονόμετρο*. Αθήνα, Κομμούνα/Θεωρία 7
- Kumar, K., (1995). *From Post Industrial to Post Modern Society* Blackwell Oxford UK & Cambridge USA.
- Λίπιετς, Α. (1987). *Αυταπάτες και Θαύματα*. Αθήνα, Εξάντας.
- Λυμπεράκη, Α., (1991). *Ευέλικτη Εξειδίκευση ; Κρίση και Αναδιάρθρωση στη μικρή βιομηχανία*. Αθήνα, Gutenberg.
- Λυμπεράκη, Α., (1992). *Η πρόκληση της Ανάπτυξης σε μικρή κλίμακα : Οικονομική Ευελιξία και Κοινωνικές Δυσκαμψίες*. Αθήνα, Παπαζήση
- Λυμπεράκη, Α. & Μουρίκη Α., (2003). *Η Αθόρυβη Επανάσταση: Νέες Μορφές Οργάνωσης της Εργασίας*. Αθήνα, Gutenberg.
- Little, C. (1990). *The labor Process Debate: A Theoretical Review 1974-1988*.

- In Knights, D. & Wilmott, H. (eds), *Labor process Theory*. London, Macmillan Press.
- Littler, C. (1985). *The Experience of Work*. ASHATE, England, Open University.
- Μαρξ, Κ. (1867)(1975). *Το Κεφάλαιο, Κριτική της πολιτικής οικονομίας*. Τ. α' Αθήνα, Σύγχρονη Σκέψη.
- Montgomery, D., (1979), *Workers' Control in America: Studies in the History of Work, Technology, and labor Struggles*, Cambridge University Press.
- Μουζέλης, Ν. (1991). *Οργάνωση και Γραφειοκρατία*. Αθήνα, Μαθιουδάκης.
- Murray, R. (1989). *Fordism and Post-Fordism*. London, Lawrence and Wishart.
- Naisbitt J. (1985). *Re-Inventing the Corporation: Transforming Your Job and Your Company for the New Information Society*. New York, Warner Books
- Ναζάκης, Χ., (2000). *Από τις κοινωνίες της παραγωγής στις κοινωνίες της πληροφορίας : Η ανάδυση νέων μορφών πλούτου*. Αθήνα, Ινστιτούτο Διεθνών Οικονομικών Σχέσεων,. τ. 5, τ. 4.
- Πελαγίδης, Α., (1997). *Η Διεθνοποίηση της Ελληνικής Βιομηχανίας : Ευελιξία και Αναδιάρθρωση*. Αθήνα, Εξάντας.
- Πετράκη, Γ., (2007). *Οι νέες Μορφές Οργάνωσης της Εργασίας*. Αθήνα, Gutenberg.
- Piore, M. & Sabel, C., (1984). *The Second Industrial Devide*. New York, Basic Books.
- Ραγκούσης, Α. (1998). *Σχέσεις Εργασίας και Εργοστασιακά Καθεστώτα στην Ελληνική Βιομηχανία*. Διδακτορική διατριβή, Αθήνα, Πάντειο

Πανεπιστήμιο.

Rifkin, J., (1996.). *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της*. Αθήνα, Νέα Σύνορα.

Smith, M. R., (1991), *Industry, Technology, and the "Labor Question" in 19th Century America: Seeking Synthesis*. Technology and culture, Vol. 32, No.3

Σουμέλη, Ε. (2002). *Μερική Απασχόληση και Φύλο*. Αθήνα, Ιστοσελίδα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Σπυρόπουλος, Γ. (1999). *Εργασιακές Σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και το Διεθνή Χώρο*. Αθήνα, Σάκκουλας.

Στασινοπούλου, Β.Ο., (1997). *Κράτος Πρόνοιας: Ιστορική Εξέλιξη-Σύγχρονες Θεωρητικές Προσεγγίσεις*. Αθήνα, Gutenberg.

Taylor, F.W., (2007). *Αρχές Επιστημονικού Μάνατζμεντ*. Αθήνα, Παπαζήση.

Touraine, A. (1971), *The Post-Industrial Society*. New York, Random House.

Φρίντμαν, Ζ. (1984). *Που Τραβά η Ανθρώπινη Εργασία;*. Αθήνα, Κάλβος.

Watson, T.J., (2005). *Κοινωνιολογία Εργασία και Βιομηχανία*. Αθήνα, Αλεξάνδρεια.

Wood, S. (1989). *The Transformation of Work?*. Taylor & Francis, London.

Χατζημιχάλης, Κ., (1987). *Καπιταλιστική Ανασυγκρότηση και η Νέα Γεωγραφία της Παραγωγής*. Ο πολίτης, τχ. 81-82,

Χομπσμπάουμ, Ε. (2000). *Η Εποχή Των Αυτοκρατοριών*. ΜΙΕΤ