

Το θέμα της εργασίας βρίσκεται πάντα στο πεδίο των ενδιαφερόντων μου, “στα χωράφια μου”, όπως συνηθίζω να λέω, μιας και διαχρονικά ασχολούμαι με αυτό, κάθε φορά από διαφορετική σκοπιά, καθώς έχει αρκετή πολυπλοκότητα και εξαρτάται από πολλές παραμέτρους.

Λίγη ιστορία

Η πρώτη βιομηχανική επανάσταση και οι άλλες που ακολούθησαν, γλύτωσαν από τη φτώχεια εκατομμύρια ανθρώπους στη Δύση. Όταν λέμε **βιομηχανική επανάσταση** ή **βιομηχανοποίηση** ή **έκβιομηχάνιση** εννοούμε μία ιστορική περίοδο κοινωνικής και οικονομικής αλλαγής, η οποία **μετατρέπει μια αγροτική κοινωνία σε βιομηχανική** και συμπεριλαμβάνει επανοργάνωση της οικονομίας. Είναι ένα ιδιαίτερα σύνθετο σύστημα ραγδαίων μεταβολών και ανακατατάξεων-τεχνικών, οικονομικών, κοινωνικών και πολιτισμικών-ένα εκπληκτικό ανθρώπινο επίτευγμα, με πρωτοπόρους ανθρώπους από διαφορετικούς χώρους, όπως ο Άνταμ Σμιθ, ο Χένρι Φορντ, ο Φρέντερικ Τέιλορ, ο Μπ. Σκίներ, ο Τζορτζ Στίβενσον κ.ά., που ξεκίνησε από τη Βρετανία και ακολούθησαν η Γερμανία, η Γαλλία, το Βέλγιο και οι ΗΠΑ. Συμπύκνωμα της εκβιομηχάνισης είναι το εργοστάσιο βελονοποιίας, όπως το περιέγραψε ο Άνταμ Σμιθ: «Ένας τραβάει το σύρμα, ένας άλλος το ισιώνει, ένας τρίτος το κόβει, ο τέταρτος το κάνει αιχμηρό, ο πέμπτος το τροχίζει και φτιάχνει την κεφαλή. Είδα ένα τέτοιο μικρό εργοστάσιο, συνεχίζει ο Σμιθ, στο οποίο εργάζονταν μόνο δέκα άνθρωποι. Όλοι μαζί μπορούσαν να κατασκευάσουν πάνω από 48.000 τεμάχια την ημέρα. Πιστεύω ότι αν εργάζονταν χωριστά και ανεξάρτητα ο ένας από τον άλλο, δεν θα μπορούσαν να φτιάξουν ούτε είκοσι κομμάτια ο καθένας».

Μια νέα προσέγγιση Η ανακούφιση της υλικής φτώχειας που έφερε η βιομηχανοποίηση, είχε το βαρύ τίμημα της φτώχειας του πνεύματος. Ίσως να ήταν απαραίτητο να πληρώσουμε αυτό το τίμημα στα πρώτα στάδια της οικονομικής ανάπτυξης. Όμως, όχι πλέον. Θεωρώ ότι ήρθε πλέον η ώρα που πρέπει να αναμορφώσουμε την εργασία και τους εργασιακούς χώρους και να προσεγγίσουμε το ζήτημα εργασία από μια άλλη πλευρά.

Προσωπικά έχω εμπειρία από εργασία σε εργοστάσιο από όταν ήμουν φοιτητής στο Μόναχο, όπου δούλεψα για λίγο σε ένα τουβλάδικο, ουσιαστικά σαν εξάρτημα μιας τουβλομηχανής και μία άλλη φορά ως μηχανικός παραγωγής, τη δεκαετία του '60 στην General Electric στην Αμερική. Εκεί ασχολήθηκα τρία χρόνια με τη βελτίωση της παραγωγής. Το κύριο μέλημά μου και ο στόχος μου ήταν η αύξηση της παραγωγής κυρίως με κινηματικές μεθόδους αλλά, δυστυχώς με ελάχιστη προσπάθεια παράλληλης βελτίωσης του περιβάλλοντος χώρου, της εργασίας και του σεβασμού της προσωπικότητας του εργάτη. Μετρούσαμε μόνο την αύξηση της παραγωγής και όχι την ψυχική κατάσταση του εργαζόμενου.



Γράφει ο
Βýρων Τομάζος
Μηχανολόγος,
Απόφοιτος Πολυτεχνείου
Μονάχου
e-mail: btomazos@gmail.com

Μία από τις αφορμές να γράψω αυτό το άρθρο, εκτός από τα σχετικά δημοσιεύματα που πάντα παρακολουθώ, είναι μία έκθεση που δημοσιεύεται το 2013 ο **οργανισμός δημοσκοπήσεων Gallup**, που εδρεύει στην Ουάσινγκτον.

Σύμφωνα με αυτή, οι **“ενεργητικά αμέτοχοι” εργαζόμενοι παγκοσμίως είναι σχεδόν διπλάσιοι των “συμμέτοχων”**, δηλαδή εκείνων που τους αρέσει η δουλειά τους.

Οι δημοσκοπήσεις διενεργήθηκαν σε 25.000.000 εργαζομένους από 189 χώρες. Σύμφωνα με τον Gallup, μόνο το 13% νιώθουν συμμετοχοί στη δουλειά τους, πράγμα που με εξέπληξε γιατί ανέμενα ότι στην εποχή της τεχνητής νοημοσύνης, της τεχνολογίας, internet, του σκεπτόμενου εργάτη κ.λπ., το ποσοστό να είναι μεγαλύτερο. Εντούτοις μόνο τόσο λίγοι είναι αυτοί που διακατέχονται από πάθος για την εργασία τους και αφιερώνονται στην εξέλιξη των εταιρειών και του εαυτού τους. Η πλειοψηφία, ένα 63%, δεν είναι ενεργοί.

Δηλαδή, ένα μεγάλο ποσοστό ανθρώπων είναι απόντες, “υπνοβατούν” κατά τη διάρκεια της ημέρας, δεν βάζουν τα δυνατά τους όταν δουλεύουν. Οι υπόλοιποι, το 24%, είναι ενεργητικά αμέτοχοι, δηλαδή απεχθάνονται αυτό που κάνουν.

Οι απαντήσεις σχετικά με την εργασία είναι σύνθετες, δεν είναι μονοσήμαντες, άσπρο μαύρο.

Από μικροί μαθαίνουμε ότι ο λόγος για τον οποίο εργαζόμαστε είναι η αμοιβή, τα χρήματα.

Η δομή της κοινωνίας μας βασίζεται σε αυτή την παραδοχή.

Γιατί, λοιπόν, τόσο πολλοί άνθρωποι δεν νιώθουν ευχαριστημένοι από τη δουλειά τους, ακόμα κι αν είναι ικανοποιημένοι από τις απολαβές τους και γιατί, από την άλλη, τόσο πολλοί βρίσκουν ικανοποίηση σε εργασίες που χαρακτηρίζονται “ταπεινές”;

Θα προσπαθήσω να εξηγήσω ορισμένους από τους λόγους της δυσαρέσκειας, βασιζόμενος στην εμπειρία μου και τη σχετική βιβλιογραφία, ώστε να καταλάβουμε καλύτερα **τι σημαίνει εργασία** και το σημαντικότερο, πώς να βρούμε εκείνη που **μας κάνει ή την κάνουμε να μας κάνει ευτυχισμένους**.

Καταρχάς, υπάρχουν διάφορες εργασίες και σε ορισμένες δίνονται περισσότερες πιθανότητες ικανοποίησης, π.χ. ιατροί, δικηγόροι, μηχανικοί, εκπαιδευτικοί κ.ά., όπου δίνεται η ευκαιρία να αναπτύξει κάποιος τις δυνατότητές του, γιατί η φύση της εργασίας τού παρέχει ελευθερία και αυτονομία να διευρύνει τις γνώσεις του και να εξελίσσεται.

Υπάρχουν όμως και δουλειές που πέραν των απολαβών, δύσκολα μπορείς να είσαι ευχαριστημένος, όπως οι εργάτες στο τουβλάδικο στο Μόναχο, που δεν είχαν άλλη ικανοποίηση πέραν του μισθού.

Βέβαια, οι ειδήμονες υποστηρίζουν ότι όποια δουλειά και να κάνεις, πρέπει να την κάνεις σωστά και να βιώνεις θετικά συναισθήματα, γιατί αυτό συν τοις άλλοις, αυξάνει την αυτοπεποίθησή σου και επίσης γίνεσαι ψυχολογικά ικανός να διεκδικήσεις κάτι καλύτερο.

Η αφετηρία αυτής της σκέψης είναι ότι πάντα υπάρχει τρόπος να κάνεις καλύτερα αυτό που κάνεις, δηλαδή να είσαι εργάτης και να σκέπτεσαι ότι η δουλειά σου αξίζει και βελτιώνει όχι μόνο τη δική σου ζωή αλλά και τη ζωή των συνανθρώπων σου και επίσης να βλέπεις τη δουλειά σου σαν μια ευκαιρία για συμμετοχή στο κοινωνικό γίνεσθαι.

Δεν μπορούμε με ευκολία να υποστηρίξουμε ότι η εργασία ήταν ευλογία πριν τη βιομηχανική επανάσταση, σε καμία περίπτωση. Ωστόσο, η εργασία του αγρότη, του εργάτη, του εμπόρου, όσο σκληρή κι αν ήταν, προσέφερε στα άτομα άφθονη ελευθερία κρίσης, αυτονομία και ποικιλία στα πράγματα που έκαναν καθημερινά. Από την άλλη πλευρά, δούλευαν πολλές ώρες και είχαν ελάχιστο ελεύθερο χρόνο.

Σήμερα οι εργαζόμενοι, και ειδικά μετά τη θέσπιση του θώρου, έχουν πολύ χρόνο και δεν δικαιολογείται η αποχαύνωση που παρατηρείται. Ό,τι και να κάνεις, πρέπει να ασχολείσαι στον ελεύθερο χρόνο σου με **τρόπους που θα καλύτερεύσουν την εργασία σου: έτσι θα κατακτήσεις μία καλύτερη**. Τα πεδία είναι ανοικτά για όλους σχεδόν και οι ευκαιρίες πολλές, αρκεί να τις αναζητήσεις (στο τουβλάδικο, κάποια στιγμή σκέφτηκα έναν τρόπο βελτίωσης της παραγωγής και ο προϊστάμενος μου ανέθεσε μια καλύτερη δουλειά απ’ το να είμαι πίσω από την τουβλομηχανή σαν εξάρτημά της).

Η γραμμική συναρμολόγηση με τη ρουτινιασμένη εργασία, όπως τη γνωρίσαμε, έχει πλέον συρρικνωθεί σε μεγάλο βαθμό και αντικαθίσταται σταδιακά από τα ρομπότ, με χειριστή τον σκεπτόμενο εργάτη, που πλέον του παρέχονται όλα τα εχέγγυα και οι ευκαιρίες να αναπτύχθει και να αγαπήσει τη δουλειά του, όμως δυστυχώς το ποσοστό των ανθρώπων που δεν είναι ευχαριστημένοι, παραμένει υψηλό.

Σε αυτό το θέμα μεγάλο και σημαντικό ρόλο παίζουν οι **εργοδότες**, που με μεθόδους και κίνητρα μπορούν να επιδράσουν στην ψυχολογία των εργαζομένων, όπως έγραψα στο προηγούμενο άρθρο μου με θέμα τα Rituals. Ο άνθρωπος, σύμφωνα με τον ανθρωπολόγο Clifford Geertz, είναι ζώο ατελές. Νοείται πως η ανθρώπινη φύση είναι κατά βάση μέρος της κοινωνίας που μας περιβάλλει, (κατά άλλους, ο χαρακτήρας του ανθρώπου επηρεάζεται κατά 1/3 από την κληρονομικότητα, κατά 1/3 από την προσωπική ελευθερία και κατά 1/3 από την κοινωνία). Αυτή η ανθρώπινη φύση πιο πολύ δημιουργείται παρά ανακαλύπτεται. “Σχεδιάζουμε” την ανθρώπινη φύση, όταν σχεδιάζουμε τους θεσμούς σύμφωνα με τους οποίους ζουν οι άνθρωποι. Οπότε, καλό είναι να αναρωτηθούμε τι είδους ανθρώπινη φύση θέλουμε να σχεδιάσουμε. Θέλουμε π.χ. να προαγάσουμε χώρους εργασίας όπου η πρόκριση, η συμμετοχή, το νόημα και η ικανοποίηση θα είναι εφικτά και ενστερνιζόμαστε την άποψη ότι σχεδόν όλα τα επαγγέλματα έχουν τη δυνατότητα να προσφέρουν εκτός από την αμοιβή και ηθική ικανοποίηση στους εργαζομένους;

Τι μπορούμε να κάνουμε

Καταρχάς πρέπει όλοι να πειστούμε ότι δεν δουλεύουμε μόνο “για τα λεφτά”, ότι είμαστε σκεπτόμενοι εργαζόμενοι, ότι είμαστε μέρος του κοινωνικού συνόλου και προσφέρουμε σε αυτό, ότι **η εργασία είναι κάτι ιερό**. Για να μειωθεί το ποσοστό των ανικανοποίητων εργαζομένων απαιτούνται αμοιβαίες προσπάθειες όλων των εμπλεκόμενων, εργοδοτών και εργαζομένων. Ο εργοδότης πρέπει

- να παρέχει αυξημένη εργασιακή ασφάλεια, ώστε να κερδίσει την εμπιστοσύνη του εργαζομένου

- να διαμορφώνει εργαζομένους με υψηλό αίσθημα δέσμευσης, γιατί όταν δεσμεύεται ο εργαζόμενος εκτελεί καλά τη δουλειά του

- να δημιουργεί αυτοδιαχειριζόμενες ομάδες και να βασίζεται στην αποκεντρωμένη λήψη αποφάσεων. Δηλαδή οι εργαζόμενοι να έχουν στη διάθεσή τους άφθονη ελευθερία κρίσης και αυτονομία. Αυτό, εκτός των άλλων, ενισχύει την εμπιστοσύνη και περιορίζει την ανάγκη για εργαζομένους που θα εποπτεύουν άλλους εργαζομένους

- να παρέχει υψηλές αμοιβές σε σχέση με τις συνθήκες αγοράς, ώστε οι εργαζόμενοι να νιώθουν ότι η αξία και η δουλειά τους εκτιμάται. Είναι σωστό να γνωρίζεις ο εργαζόμενος ότι η επιτυχία της απόδοσής του αναγνωρίζεται. Επίσης όταν η εταιρεία πηγαίνει καλά, να συμμετέχουν αναλογικά όλοι οι εργαζόμενοι στην όποια οικονομική και ηθική επιτυχία, για να αισθάνονται όλοι μαζί στο ίδιο στρατόπεδο.

- να προσφέρει κατάρτιση και συνεχή επιμόρφωση και να προσφέρεται, κατά το δυνατόν, ειδικός χρόνος και τόπος γι’ αυτό.

- να αξιολογεί την αποδοτικότητα των εργαζομένων, αλλά όχι σε υπερβολικό βαθμό, θεωρώντας ως δεδομένο ότι οι εργαζόμενοι θα φερθούν σωστά απέναντι στην εταιρεία και με την κατάλληλη επιμόρφωση θα πετύχουν.

Τέλος, πρέπει να δίνεται έμφαση στο όνομα, το όραμα και τους στόχους της εταιρείας.

Στο παρελθόν υπολογίζαμε το κόστος παραγωγής ενός προϊόντος βάσει 3 παραγόντων :

- direct work (άμεση εργασία),
- direct materials (άμεσα υλικά) και
- overhead cost (γενικά έξοδα).

Τώρα είναι η ώρα να συνυπολογίσουμε το **ψυχικό κόστος των εργαζομένων**, και ειδικά αυτών που κάνουν μια εργασία που απεχθάνονται και συνεχίζουν να την κάνουν για λόγους βιοπορισμού, και να εστιάσουμε στους τρόπους βελτίωσης.

Το μέλλον της εργασίας, όπως προανέφερα, έχει να κάνει με την ανθρώπινη φύση. Αυτό μου θυμίζει τη γνωστή ιστορία με τον σκορπιό.

Ένας σκορπιός θέλει να περάσει το ποτάμι, αλλά δεν μπορεί να κολυμπήσει. Ζητάει από έναν βάτραχο να τον μεταφέρει, όμως εκείνος διστάζει: «Αν σε κουβαλήσω στην πλάτη μου, φοβάμαι ότι θα με τσιμπήσεις». Ο σκορπιός τον διαβεβαιώνει: «Δεν με συμφέρει να σε τσιμπήσω, γιατί θα πνιγούμε και οι δύο». Ο βάτραχος το σκέπτεται για λίγο και εντέλει συμφωνεί. Παίρνει τον σκορπιό στην πλάτη και αρχίζει να διασχίζει το ορμητικό ποτάμι. Ξαφνικά, στα μέσα της διαδρομής, νιώθει έναν τσουχερό πόνο στα πλευρά: ο σκορπιός τελικά τον τσίμπησε. Την ώρα που βυθίζονταν στο νερό ο βάτραχος ρώτησε: «Γιατί το έκανες αυτό; Ορίστε τώρα πνιγόμαστε και οι δύο» και ο σκορπιός απάντησε: «Δεν είναι στο χέρι μου. Είναι στη φύση μου». Όμως οι άνθρωποι δεν είναι ούτε βάτραχοι ούτε σκορπιό. Δεν περιορίζονται στο να είναι έτσι ή αλλιώς. Από την άλλη πλευρά δεν είναι ούτε εντελώς ελεύθεροι να πλάσουν τον εαυτό τους χωρίς περιορισμούς.

Όταν διαμορφώνουμε τους κοινωνικούς μας θεσμούς, τα σχολεία, τις κοινότητες, γιατί όχι και τους εργασιακούς μας χώρους, διαμορφώνουμε επίσης την ανθρώπινη φύση. Γι’ αυτό η ανθρώπινη φύση αποτελεί σε σημαντικό βαθμό προϊόν του ανθρώπινου σχεδιασμού. Αν, λοιπόν, σχεδιάσουμε εργασιακούς χώρους οι οποίοι εξασφαλίζουν στους ανθρώπους συνθήκες για να κάνουν τις δουλειές που εκτιμούν, τότε σχεδιάζουμε μια ανθρώπινη φύση που εκτιμά την εργασία. Αν σχεδιάζουμε εργασιακούς χώρους οι οποίοι εξασφαλίζουν στους ανθρώπους τις συνθήκες για να βρίσκουν νόημα στη δουλειά τους, τότε σχεδιάζουμε μια ανθρώπινη φύση που βρίσκει νόημα στην εργασία. **Είναι ανάγκη να πεισθούν όλοι ότι οι ανθρώπινες συνθήκες εργασίας ωφελούν όλους, εργοδότες, εργαζόμενους, και πελάτες**.

Υπάρχει πάντα περιθώριο βελτίωσης

Ο φίλος και αξιόλογος συντάκτης της εφημερίδας «Η Βούλα και ο Κόσμος της», Γιώργος Κωστούλας, στο φύλλο του Αυγούστου, εύστοχα επισημάνει τη μελέτη της Εθνικής Τράπεζας, σύμφωνα με την οποία «οι ελληνικές μικρομεσαίες επιχειρήσεις υστερούν κατά 73% των αντιστοίχων μονάδων της ΕΕ». Και προσθέτει :

«Στο, εκ των Ιπποκρατικών συγγραμμάτων, «Παραγγελία» υπάρχει η ωραία φράση: «Όπου υπάρχει αγάπη για τον άνθρωπο, υπάρχει και αγάπη για το επάγγελμα».

Τι σημαίνει αυτό; Σημαίνει ότι δεν μπορείς να είσαι καλός επαγγελματίας, αν το προϊόν της δουλειάς σου δεν ενσωματώνει όλους τους κανόνες και τις αξίες που προάγουν την κοινωνική συνεργασία και δημιουργούν εμπιστοσύνη μεταξύ των ανθρώπων. Αν, δηλαδή, το αποτέλεσμα της δουλειάς σου υστερεί σε εργασιακό ήθος.

Εργάζομαι σημαίνει ότι συμμετέχω ενεργά, με τις ατομικές μου δυνατότητες στην κοινή προσπάθεια για την παραγωγή πλούτου, ανταμειβόμενος γι’ αυτό, όχι μόνο με τις υλικές προϋποθέσεις για την ατομική μου επιβίωση, αλλά και με το κυριότερο συστατικό ατομικής ψυχικής υγείας, το αίσθημα δημιουργίας και προσωπικής αξιοπρέπειας.

Κοντολογίς, ο κόσμος προχωράει χάρη στην ευγένεια και την ανάγκη των ανθρώπων να επιζητούν και να μοχθούν για το «κάτι επιπλέον» στο αποτέλεσμα της δουλειάς τους».

Συμφωνώ απόλυτα με τα γραφόμενά του που μου θύμισαν τα δύο motiva που χρησιμοποιούσαμε τότε στην General Electric:

“There is always room for improvement - Υπάρχει πάντα περιθώριο βελτίωσης” και “The importance of work satisfaction - Η σημασία της εργασιακής ικανοποίησης”.