

Μνήμων

Τόμ. 41 (2024)

Μνήμων

ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΜΕΛΕΤΗΣ ΝΕΩΣ ΕΛΛΗΝΙΣΜΟΥ

ΜΝΗΜΩΝ

ΜΕΛΕΤΕΣ

ΧΡΗΣΤΟΣ ΛΟΥΚΟΣ, Η δική του Καραϊσκάκη, Μια απόπειρα επαναπροσέγγισης ● ΚΩΣΤΑΣ ΠΑΛΟΥΚΗΣ, Ο αντιαλιενοτισμός στο ελληνικό σοσιαλιστικό κίνημα τις πρώτες δεκαετίες του 20ού αιώνα ● ΙΩΑΝΝΗΣ ΚΟΝΤΑΚΗΣ, Προς όφελος της Αυτοκρατορίας: η διαχείριση της μουσουλμανικής κοινότητας Δοδεκανήσων από τους Ιταλούς (1923-1939) ● ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΠΗΡΟΥΝΙΑ, Οφέως της εργασιακής και κοινωνικής ζωής των εργατριών στην κλωστούφαντουργία «Μουταλάσκη» κατά την περίοδο του Μεσοπολέμου ● ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΠΑΠΑΣΤΕΦΑΝΑΚΗ, Το ζήτημα της προστασίας της μητέρας και του παιδιού σε διεθνείς και περιφερειακές πρωτοβουλίες την περίοδο του Μεσοπολέμου. Ο λόγος των ελληνίδων σοσιαλιστριών ● ΣΤΕΦΑΝΟΣ ΙΩΑΝΝΙΔΗΣ, Η «ιζολική οικογένεια»: Διαχείριση προσωπικού και πατερναλιστικές πρακτικές στη βιομηχανία οικιακών ηλεκτρικών συσκευών Ιζόλα, 1951-1977

ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

ΓΙΩΡΓΟΣ Α. ΒΑΛΧΟΣ, Κυνήρι στη νεότερη Ελλάδα, ένας ιστοριογραφικός άγνωστος ● ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΓΑΡΑΙΚΑ, Μια αναθεώρηση του «Ο Αναστάσιος Πολυζωίδης και η Ελληνική Επανάσταση», Μνήμων 1 (1971), σ. 23-52

ΒΙΒΛΙΟΚΡΙΤΗΣΕΙΣ

Χρήστος Λούκος, Δημήτρης Δημητριάδης, Βασιλική Θεοδώρου, Έφη Αβδελά, Κώστας Τσιμπάκης, Λάμπρος Φλιτούρης, Γεώργιος Α. Ναθαναήλ, Μάνος Αυγερίδης, Μαργαρίτα Λιάγγα

41

ΑΘΗΝΑ 2024

Η «ΙΖΟΛΙΚΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ»

ΣΤΕΦΑΝΟΣ ΙΩΑΝΝΙΔΗΣ

doi: [10.12681/mnimon.41233](https://doi.org/10.12681/mnimon.41233)

Copyright © 2025, Μνήμων

Άδεια χρήσης [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Βιβλιογραφική αναφορά:

ΙΩΑΝΝΙΔΗΣ Σ. (2025). Η «ΙΖΟΛΙΚΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ»: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΑΤΕΡΝΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΟΙΚΙΑΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΙΚΩΝ ΣΥΣΚΕΥΩΝ ΙΖΟΛΑ, 1951-1977 . *Μνήμων*, 41, 125-150. <https://doi.org/10.12681/mnimon.41233>

ΣΤΕΦΑΝΟΣ ΙΩΑΝΝΙΔΗΣ

Η «ΙΖΟΛΙΚΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ»:
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΑΤΕΡΝΑΛΙΣΤΙΚΕΣ
ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΟΙΚΙΑΚΩΝ
ΗΛΕΚΤΡΙΚΩΝ ΣΥΣΚΕΥΩΝ ΙΖΟΛΑ, 1951-1977

Το ζήτημα της διαχείρισης του προσωπικού στη βιομηχανία της Ελλάδας δεν έχει απασχολήσει συστηματικά την έρευνα για την εκβιομηχάνιση της χώρας.¹ Για καιρό, το ενδιαφέρον παρέμενε επικεντρωμένο στην ανάλυση της συνολικότερης θέσης της βιομηχανίας στην οικονομία.² Παράλληλα, η περιορισμένη αξιοποίηση βιομηχανικών αρχείων³ δυσχέραινε τη μελέτη των τεκταινόμενων εντός των εργοστασίων.⁴

Στην κλωστοϋφαντουργία, έως και την περίοδο του Μεσοπολέμου, οι βιομηχανικές επιχειρήσεις στηρίζονταν στην επιτήρηση και την τιμωρία.⁵ Καθώς η έλευση των προσφύγων του 1922 ενίσχυσε την προσφορά εργασίας στις πόλεις, η ανάπτυξη πολιτικών προσέλκυσης και σταθεροποίησης προσωπικού λάμβανε χώρα μόνο σε συνθήκες γεωγραφικής απομόνωσης και περιορισμών στην αγορά εργασίας, όπως στην Ερμούπολη.⁶ Στον

1. Γεωργία Πετράκη, *Κοινωνικοί συσχετισμοί και εργοδοτικές πολιτικές διαχείρισης και ελέγχου της εργασίας (1950-1993)*, Αθήνα, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 1996, σ. 22.

2. Βλ. ενδεικτικά Χρήστος Χατζηιωσήφ, *Η Γηραιά Σελήνη. Η βιομηχανία στην ελληνική οικονομία, 1830-1940*, Αθήνα, Θεμέλιο, 1993. Χριστίνα Αγριαντώνη, *Οι απαρχές της εκβιομηχάνισης στην Ελλάδα τον 19ο Αιώνα*, Αθήνα, Κατάρτι, 2010.

3. Ζήσιμος Συνοδινός, «Το τοπίο και οι σύγχρονες προκλήσεις για τα αρχεία των επιχειρήσεων», ανακοίνωση στην ημερίδα «Αρχεία και πηγές της οικονομικής και κοινωνικής ιστορίας του Πειραιά» (Ελληνική Εταιρεία Οικονομικής Ιστορίας, Πειραιάς, 20.3.2015).

4. Λήδα Παπαστεφανάκη, *Εργασία, τεχνολογία και φύλο στην ελληνική βιομηχανία. Η κλωστοϋφαντουργία του Πειραιά, 1870-1940*, Ηράκλειο, Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Κρήτης, 2009, σ. 27.

5. Στο ίδιο, σ. 359-372.

6. Λήδα Παπαστεφανάκη, «Το “πατρικό ενδιαφέρον” των βιομηχάνων και η διαχείριση της εργασίας στην κλωστοϋφαντουργία Καρέλλα (Ερμούπολη, πρώτο

μεταλλευτικό κλάδο, στην πόλη του Λαυρίου οργανώθηκε στα τέλη του 19ου αιώνα ένα ελληνικό υπόδειγμα πατερναλισμού γύρω από το πρόσωπο του Jean-Baptiste Serpieri, ιδρυτή της Γαλλικής Εταιρείας Μεταλλείων Λαυρίου.⁷ Κατά τη δεύτερη δεκαετία του 20ού αιώνα, η Ανώνυμη Ελληνική Εταιρεία Χημικών Προϊόντων και Λιπασμάτων στη Δραπετσώνα παρείχε στέγη και συσσίτιο, σε μια προσπάθεια να προσελκύσει και να συγκρατήσει τεχνίτες υαλοουργούς.⁸ Αργότερα, τη δεκαετία του 1960, η κλωστοϋφαντουργία Αιγαίον στο Λαύριο επιχειρούσε να απαλλαγεί από τον εργατικό συνδικαλισμό των ντόπιων, παρέχοντας στέγη και άλλες διευκολύνσεις σε εργάτες από απομακρυσμένες αγροτικές περιοχές.⁹

Από το δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1950, ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις ενδιαφέρθηκαν για την αρτιότερη οργάνωση της διεύθυνσης του προσωπικού τους. Το 1956, εμπειρογνώμονας του Οργανισμού Ευρωπαϊκής Συνεργασίας, που επισκέφθηκε την Ελλάδα, συνέταξε έκθεση, όπου αναφέρθηκε στην αναγνώριση της σημασίας του «ανθρώπινου παράγοντος» από τις βιομηχανίες ΕΛΚΑ, Πειραιϊκή-Πατραϊκή, Ιζόλα και Παπαστράτος.¹⁰ Το 1958, ο *Οικονομικός Ταχυδρόμος* δημοσίευσε απόσπασμα διάλεξης του Μάνου Παυλίδη, διευθυντή της υπηρεσίας δημοσίων σχέσεων της Πειραιϊκής-Πατραϊκής, με θέμα τον «θεσμό αναπτύξεως σχέσεων». Σύμφωνα με τον Παυλίδη, το 1951, εταιρεία ξένων συμβούλων, που είχε συνεργαστεί με τον Ελληνικό Οργανισμό Τουρισμού, οργάνωσε γραφείο ανάπτυξης σχέσεων από κοινού με τη διαφημιστική εταιρεία ΑΔΕΛ. Η βιομηχανία Ιζόλα υπήρξε ο πρώτος πελάτης της ΑΔΕΛ, ενώ η Πειραιϊκή-Πατραϊκή ήταν η πρώτη επιχείρηση που συνέστησε υπηρεσία σχέσεων. Άλλες επιχειρήσεις με υπηρεσίες σχέσεων

μισό του 20ού αιώνα)», Χ. Αγριαντώνη, Δ. Δημητρόπουλος (επιμ.), *Σύρος και Ερμούπολη. Συμβολές στην ιστορία του νησιού, 15ος-20ός αι.*, Αθήνα, Ινστιτούτο Νεοελληνικών Ερευνών, 2008, σ. 155-185.

7. Λήδα Παπαστεφανάκη, *Η φλέβα της γης. Τα μεταλλεία της Ελλάδας, 19ος-20ός αιώνας*, Αθήνα, Βιβλιόραμα, 2017, σ. 189-196.

8. Λήδα Παπαστεφανάκη, «Η Ανώνυμη Ελληνική Εταιρεία Χημικών Προϊόντων και Λιπασμάτων (1909-1993). Κεφάλαια, τεχνολογία, αγορές, εργασία», Ε. Μάιστρος, Δ. Μαυροκορδάτου, Γ. Μαχαίρας, Ν. Μπελαβίλας, Α. Παπαστεφανάκη, Γ. Πολύζος, *Η Ανώνυμη Ελληνική Εταιρεία Χημικών Προϊόντων και Λιπασμάτων (1909-1993)*, Αθήνα, Πολιτιστικό Ίδρυμα Ομίλου Πειραιώς, 2007, σ. 41-48.

9. Γεωργία Πετράκη, *Από το χωράφι στο εργοστάσιο. Η διαμόρφωση του βιομηχανικού προλεταριάτου στο σύγχρονο Λαύριο*, Αθήνα, Τυπωθήτω, 2002. Αν και η συγγραφέας βασίστηκε θεωρητικά στην έννοια του πατερναλισμού, δεν προέκυψε με σαφήνεια η διαμόρφωση ενός πατερναλιστικού λόγου στην Αιγαίον.

10. Εφημ. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 22.3.1956.

ήταν οι πετρελαικές, η Ηλεκτρική Εταιρεία Αθηνών-Πειραιώς, η ΔΕΗ και «γενικώς οι εταιρείαι που έχουν ξένας διοικήσεις».¹¹ Αναφορικά με τις τελευταίες, έχει αναφερθεί ότι στην Αλουμίνιον της Ελλάδος («Πεσι-νέ») στη Βοιωτία, τα γαλλικά στελέχη της εταιρείας προωθούσαν ένα πλέγμα μη μισθολογικών παροχών και εκδήλωναν τάσεις προστασίας του εργατικού συνδικαλισμού.¹²

Πράγματι, οι εταιρείες Τιτάν, Ιζόλα και Πειραιϊκή-Πατραϊκή, πέρα από τη συστηματοποίηση της κατάρτισης του προσωπικού τους, εξέδιδαν εταιρικά περιοδικά, αναφέρονταν στους εργαζόμενους τους με ομαδικούς-οικογενειακούς όρους (π.χ. «τιτανικοί») και παρείχαν μη μισθολογικές παροχές, όπως εκδρομές ή βραβεία πολυετιών. Αυτά ωστόσο δεν επαρκούν για να τεκμηριωθεί, όπως έχει υποστηριχθεί, η ύπαρξη ενός γενικότερου «θετικού εργασιακού κλίματος» στη μεταπολεμική βιομηχανία.¹³ Απαιτείται περισσότερο κριτική αξιολόγηση των πληροφοριών που προέρχονται από την εργοδοτική πλευρά,¹⁴ καθώς και συνεκτίμηση του μετεμφυλιακού συνδικαλιστικού πλαισίου, που δεν ευνοούσε την εκδήλωση απεργιών στα εργοστάσια.¹⁵

11. Εφημ. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 5.6.1958.

12. Κώστας Κωστής, *Κράτος και επιχειρήσεις στην Ελλάδα. Η ιστορία του «Αλουμινίου της Ελλάδος»*, Αθήνα, Πόλις, 2013, σ. 266-286. Το θέμα δεν αναπτύχθηκε, εξαιτίας της επικέντρωσης του συγγραφέα στη στάση των πολιτικών κομμάτων απέναντι στην επένδυση. Εξάιρεση η αναφορά στον οικισμό στα Άσπρα Σπίτια.

13. Λευτέρης Αναστασάκης, *Καινοτομία και βιομηχανικός μετασχηματισμός στην Ελλάδα, 1950-1973. Διαδεδομένοι μύθοι και αφανείς αλήθειες*, Αθήνα, Economia Publishing, 2021, σ. 244, 313. Η μονογραφία βασίζεται στη διατριβή του συγγραφέα (*Ελληνική μεταπολεμική βιομηχανία 1950-1973. Μελέτες περιπτώσεων βάσει τεκμηρίων και αφηγήσεων. Συμπεράσματα*, Τμήμα Ιστορίας και Φιλοσοφίας της Επιστήμης, ΕΚΠΑ 2020).

14. Χαρακτηριστικά, τα αποτελέσματα «έρευνας» της Ιζόλα για την οικονομική κατάσταση του προσωπικού της, η μεθοδολογία της οποίας δεν γνωστοποιήθηκε, λαμβάνονται ως ένα «δεδομένο» που αποδεικνύει τη συγκριτικά πλεονεκτικότερη θέση των μισθωτών της (Λ. Αναστασάκης, *Καινοτομία*, ό.π., σ. 315).

15. Βλ. ενδεικτικά Στέλλα Ζαμπαρλούκου, *Κράτος και εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα, 1936-1990. Μια συγκριτική προσέγγιση*, Αθήνα - Κομοτηνή, Σάκκουλα, 1997. Χρήστος Ιωάννου, *Μισθωτή απασχόληση και συνδικαλισμός στην Ελλάδα*, Αθήνα, Ίδρυμα Μεσογειακών Μελετών, 1989. Γιάννης Κουζής, *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*, Αθήνα, Gutenberg, 2007. Γεώργιος Μαυρογορδάτος, *Μεταξύ Πιτυοκάμπη και Προκρούστη. Οι επαγγελματικές οργανώσεις στη σημερινή Ελλάδα*, Αθήνα, Οδυσσεάς, ²1998, καθώς και τις ποικίλες συνεισφορές του Γ. Φ. Κουκουλέ.

Στο παρόν άρθρο υποστηρίζεται ότι οι πολιτικές μέριμνας για τον «ανθρώπινο παράγοντα» εκ μέρους ορισμένων μεγάλων βιομηχανιών μετά το 1950 αφενός εντάσσονται στο πατερναλιστικό υπόδειγμα και αφετέρου είναι ερμηνεύσιμες με αναφορά στις αυξανόμενες παραγωγικές ανάγκες των επιχειρήσεων σε καθεστώς εντεινόμενης στενότητας στη βιομηχανική αγορά εργασίας. Η θέση αυτή υποστηρίζεται με βάση το παράδειγμα της βιομηχανίας οικιακών ηλεκτρικών συσκευών Ιζόλα. Η Ιζόλα επιλέχθηκε αφενός διότι διέθετε ένα προβεβλημένο πλέγμα μη μισθολογικών παροχών και αφετέρου λόγω της διαθεσιμότητας των εταιρικών περιοδικών της στο αρχείο του Γεωργίου Δράκου (Ελληνικό Λογοτεχνικό και Ιστορικό Αρχείο – ΕΛΙΑ).¹⁶ Πρόκειται για τα περιοδικά *Η Ιζόλα και οι Φίλοι της* (1953-1955), *Το Ελεφαντάκι της Ιζόλα* (1957-1964) και *Ιζολικά Νέα* (1961-1974).¹⁷

Ο κλάδος παραγωγής οικιακών ηλεκτρικών συσκευών στην Ελλάδα

Η παραγωγή μεγάλων οικιακών ηλεκτρικών συσκευών («λευκών ειδών»¹⁸) στην Ελλάδα ξεκίνησε μετά τη λήξη του Εμφυλίου Πολέμου (1946-1949). Σε ένα έντονα προστατευτικό περιβάλλον, οι κύριες ελληνικές βιομηχανίες (Ιζόλα, Πίτσος, Εσκιμό και Έλκο-Βαγιωνής) απέσπασαν τμήματα της αγοράς από τις εισαγόμενες συσκευές και έως τα τέλη της δεκαετίας του 1960 είχαν κυριαρχήσει, ιδιαίτερα στις κουζίνες και τα ψυγεία.¹⁹ Στο αποκορύφωμά της την εξεταζόμενη περίοδο, το 1973, η

16. Ο Γ. Δράκος, γιος του Παναγιώτη Δράκου, έγινε μέλος της διοίκησης του ΣΕΒ το 1939 και διατέλεσε πρόεδρος του στα 1958-1960 και στα 1962-1966. Διευθύνων σύμβουλος της Ιζόλα επί σειρά ετών, διαδέχθηκε τον πατέρα του στη θέση του προέδρου του Δ.Σ. της Ιζόλα το 1963. Βλ. *Ιζολικά Νέα* (στο εξής: *ΙΝ*), 17.7.1963.

17. Με την περίπτωση της Ιζόλα έχουν ασχοληθεί και οι Αντώνης Κεφαλάς και Αντώνης Στρατάκης, δίχως ωστόσο να εξετάσουν την πλευρά της εργασίας (Αντώνης Κεφαλάς, *Πτυχές εκβιομηχάνισης, 1945-2010: Μια ιστορία. Επιχειρηματίες και επιχειρήσεις - κράτος, τράπεζες και συνδικάτα*, Αθήνα, Σιδέρης 2019, σ. 387-408).

18. Ο όρος «λευκά είδη» (*white goods*) έχει εμπορική προέλευση και προήλθε από το χαρακτηριστικό λευκό χρώμα των συσκευών, αποτέλεσμα της επικάλυψης με εμαγιέ. Αν και είναι ακόμη σε χρήση, έχει καταστεί ανακριβής, καθώς οι οικιακές ηλεκτρικές συσκευές έχουν πάψει να είναι αποκλειστικά λευκές.

19. Το προστατευτικό περιβάλλον περιελάμβανε τη δασμολογική προστασία, τη «φυσική» προστασία (απόσταση από τα κέντρα παραγωγής των ανταγωνιστών)

παραγωγή είχε ανέλθει σε 283.000 ψυγεία, 132.000 κουζίνες και 64.000 πλυντήρια ρούχων.²⁰ Τα ελλείμματα σε σχέση με τον ξένο ανταγωνισμό εντοπίζονταν κυρίως στο φινίρισμα των κουζινών, στη μη παραγωγή εντοιχισμένων κουζινών και στο φινίρισμα και την τεχνολογία των πλυντηρίων ρούχων (λόγω μικρής κλίμακας παραγωγής).²¹

Παρά την κυριαρχία της στην εσωτερική αγορά, η ελληνική βιομηχανία λευκών ειδών δεν κατόρθωσε να επωφεληθεί από τις παγκόσμιες ανακατατάξεις στον κλάδο. Αυτό αποδίδεται εν μέρει στην οικονομική και πολιτική αστάθεια στις περιοχές που αποτελούσαν εξαγωγικούς στόχους (Μέση Ανατολή, Περσικός Κόλπος, Αφρική) αλλά κυρίως στο έλλειμμα διεθνούς ανταγωνιστικότητας (μικρό μέγεθος μονάδων, μη καθετοποίηση, εξάρτηση από το εξωτερικό για τεχνολογία και εξαρτήματα, μικρής κλίμακας επενδύσεις).²² Το 1980, η παραγωγικότητα της ιταλικής βιομηχανίας ήταν διπλάσια απ' αυτή της ελληνικής.²³ Η αξιολογή για τα ελληνικά δεδομένα εξαγωγική επίδοση των ψυγείων τη διετία 1981-1982 στη Νιγηρία (σχεδόν 70.000 τεμάχια) δεν είχε συνέχεια.²⁴

Οι πετρελαϊκές κρίσεις της δεκαετίας του 1970 οδήγησαν σε αναδιάρθρωση. Το 1976 η Πίτσος εξαγοράστηκε από τη γερμανική BSH και το επόμενο έτος οι Ιζόλα και Εσκιμό συγχωνεύτηκαν, δημιουργώντας την Ελίντα (με ισότιμη συμμετοχή της Εθνικής Τράπεζας). Μικρότερες επιχειρήσεις διέκοψαν τη λειτουργία τους ή περιορίστηκαν σε εμπορικές δραστηριότητες.²⁵

και τις πωλήσεις με ευνοϊκούς όρους (δόσεις μέσω της ΔΕΗ). Βλ. IOBE, *Κλαδική έκθεση 1982 - μεγάλες ηλεκτρικές συσκευές*, Αθήνα 1982, σ. xi-xiii, 79-82. Εφημ. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 3.10.1957.

20. Εμμανουήλ Δημητριάδης, «Η βιομηχανία των οικιακών συσκευών στην Ελλάδα», *2ο Συνέδριο του ΤΕΕ για τη Βιομηχανία: Προοπτικές της ελληνικής βιομηχανίας*, τ. 4, Αθήνα 1989, σ. 254.

21. IOBE, *Κλαδική έκθεση*, ό.π., σ. 29-30.

22. Στο ίδιο, σ. 16-27, 52-62.

23. Στο ίδιο, σ. 70-76. Στην Ελλάδα παράγονταν κυρίως οι λαμαρίνες, τα μονωτικά, τα χρώματα, τα αλουμινένια μέρη και τα περισσότερα καλώδια. Το 1980, οι πρώτες ύλες και τα εξαρτήματα συμμετείχαν στο συνολικό κόστος των συσκευών με 57%-65%, ενώ τα εργατικά μόλις με 11%. Σύμφωνα με στοιχεία που παραθέτει ο Λ. Αναστασάκης (*Καινοτομία*, ό.π., σ. 283), το 1956 το εργατικό κόστος ανερχόταν στο 19% και το κόστος των πρώτων υλών στο 47%.

24. *Η βιομηχανία ηλεκτρικών συσκευών στην Ελλάδα*, Έκθεση της Ομάδας Εργασίας του ΤΕΕ, Αθήνα 1989, σ. 16-22.

25. IOBE, *Κλαδική έκθεση*, ό.π., σ. 66.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΟΙΚΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ
ΗΛΕΚΤΡΙΚΩΝ ΣΥΣΚΕΥΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ, 1958-1978
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΚΗ ΙΣΧΥΣ

	1958	1963	1973	1978
Καταστήματα	438	653*	318	372
Ισχύς (ίπποι)	2.837	3.902	11.300	20.886

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

	1958		1963	1973		1978	
	A	Γ		A	Γ	A	Γ
Φύλο							
Επιχειρηματίες	472	12		356	11	390	12
Μη αμειβ. μέλη οικογενειών	61	29		25	7	29	16
Εργάτες	2.086	124		4.229	939	3.442	718
Υπάλληλοι	323	52		1.363	490	1.302	352
Σύνολο	2.942	217		5.973	1.447	5.163	1.098
Γενικό σύνολο	3.159		6.300*	7.420		6.261	

* Στον ευρύτερο κλάδο «λοιπών ηλεκτρικών συσκευών».

Πηγές: ΕΣΥΕ, *Απογραφή των βιομηχανικών, βιοτεχνικών και εμπορικών εν γένει καταστημάτων της 15ης Νοεμβρίου 1958*, Αθήνα 1960. ΕΣΥΕ, *Αποτελέσματα της απογραφής βιομηχανίας-βιοτεχνίας και ορυχείων της 28ης Σεπτεμβρίου 1963*, τ. II, Αθήνα 1966. ΕΣΥΕ, *Αποτελέσματα της απογραφής βιομηχανίας-βιοτεχνίας και ορυχείων της 29ης Σεπτεμβρίου 1973*, Αθήνα 1975. ΕΣΥΕ, *Αποτελέσματα της απογραφής βιομηχανίας-βιοτεχνίας, εμπορίου και άλλων υπηρεσιών της 30 Σεπτεμβρίου 1978* (2 τόμοι), Αθήνα 1981.

Το εργοστάσιο της Ιζόλα στην Καλλιθέα

Η Ιζόλα ιδρύθηκε το 1930 από μικρασιάτες Έλληνες²⁶ με αντικείμενο την κατασκευή μονωτικών σωλήνων για ηλεκτρικές εγκαταστάσεις. Το όνομά της προήλθε από τη γαλλική λέξη *isolier* (απομονώνω).²⁷ Από το 1932 άρ-

26. Το ΔΣ της Ιζόλα το 1933 αποτελούνταν από τους Παΐσιο Παπάζογλου (πρόεδρο), Νικόλαο Αιγίδη (αντιπρόεδρο), Ζαφείριο Καλφόγλου (διευθύνοντα σύμβουλο), Σάββα Στεφάνωφ και Φρ. Τουρκώφ (εφημ. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 4.6.1933).

27. Το *Ελεφαντάκι* (στο εξής: *Ελεφαντάκι*) 23, Φεβρουάριος 1959.

χισε να κατασκευάζει χαλύβδινους μονωτικούς σωλήνες και σιδηροσωλήνες νερού. Το 1934 αγόρασε γήπεδο στη θέση Πεταλούδα στις Τζίτζιφιές, στην Καλλιθέα, όπου το 1936 ανήγειρε νέο εργοστάσιο.²⁸ Το 1937 πέρασε στον έλεγχο του Παναγιώτη Δράκου, εμπόρου υδραυλικών ειδών στην Αθήνα, με καταγωγή από τη Θήβα, ο οποίος είχε αγοράσει μερίδιο στην εταιρεία το 1934.²⁹ Το ίδιο έτος προστέθηκε χυτήριο για την κατασκευή χυτοσιδηρών σωλήνων και εξαρτημάτων αποχέτευσης.³⁰ Κατά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο το εργοστάσιο επιτάχθηκε κατά σειρά από το ελληνικό κράτος, τις γερμανικές αρχές Κατοχής και τους Βρετανούς.³¹ Μετά την Απελευθέρωση, στην Ιζόλα εγκαταστάθηκαν πρέσσες για την κατεργασία χαλυβδόφυλλων.³² Η Ιζόλα έλαβε 680.000 δολάρια από το Σχέδιο Μάρσαλ.³³ Ο γιος του Π. Δράκου, Γεώργιος, μετέβη το 1948 στις ΗΠΑ για να παραγγείλει μηχανήματα και να επισκεφθεί εργοστάσια.³⁴

Η Ιζόλα παρήγαγε την πρώτη κουζίνα το 1951 και το πρώτο ψυγείο το 1952. Εγκαίνιασε μια πολυσχιδή διαφημιστική καμπάνια, με σύνθημα «ο πολιτισμός στο σπίτι».³⁵ Δημιούργησε δίκτυο αποκλειστικών εμπορών ανά την Ελλάδα, τους οποίους συγκέντρωνε σε ετήσια συνέδρια, και Κέντρα Εξυπηρέτησεως Πελατών (ΚΕΠ), με κινητά συνεργεία.³⁶ Το 1955

28. Εφημ. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 11.3.1934. *Η Ιζόλα και οι Φίλοι της*, Ιανουάριος 1953.

29. Γεώργιος Δράκος, *Στον αστερισμό της δημιουργίας. Η ιστορία μιας προσπάθειας*, Αθήνα 1989, σ. 19-22. Στο ΔΣ του 1935 ο Π. Δράκος ήταν ήδη πρόεδρος (εφημ. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 25.8.1935)

30. *Η Ιζόλα και οι Φίλοι της*, ό.π.

31. Σύμφωνα με τον Αναστασάκη (*Καινοτομία*, ό.π., σ. 260-261), το ελληνικό κράτος χρησιμοποίησε την Ιζόλα για τις ανάγκες της Πολεμικής Αεροπορίας, ενώ οι γερμανικές κατοχικές αρχές τη μετέτρεψαν σε συνεργείο αυτοκινητών. Η χρήση του από τους Βρετανούς δεν είναι γνωστή.

32. Γ. Δράκος, *Στον αστερισμό*, ό.π., σ. 25. Ωστόσο, η Ιζόλα είχε λάβει άδεια εγκατάστασης μιας πρέσσας ήδη από το 1941 (εφημ. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 15.9.1941).

33. *Η Ιζόλα και οι Φίλοι της*, ό.π. Εφημ. *Τα Νέα*, 1.11.1951. Α. Αναστασάκης, *Καινοτομία*, ό.π., σ. 266. Α. Κεφαλάς, *Πτυχές εκβιομηχάνισης*, ό.π., σ. 388. Ο Αναστασάκης αναφέρει 660.000 δολάρια και ο Κεφαλάς 640.000.

34. Γ. Δράκος, *Στον αστερισμό*, ό.π., σ. 28-29, όπου αναφέρεται η επίσκεψη στα εργοστάσια της Briggs Manufacturing Company και της Moffat. Η Briggs παρήγαγε μαξώματα αυτοκινητών για την Ford, και δευτερευόντως είδη μπάνιου και σωληνώσεων (<https://www.motorcities.org/story-of-the-week/2016/remembering-the-men-and-women-of-the-briggs-manufacturing-company>, ημερομηνία τελευταίας ανάκτησης 19.4.2024).

35. Γ. Δράκος, *Στον αστερισμό*, ό.π., σ. 33-36.

36. Στο ίδιο, σ. 36-40.

ξεκίνησε την κατασκευή θερμοαστρών πετρελαίου, ενώ ανέλαβε προμήθειες από τις ΠΥΡΚΑΑ και ΔΕΗ.³⁷ Έπειτα επικεντρώθηκε στην παραγωγή ηλεκτρικών συσκευών, μεταφέροντας τις δραστηριότητες της χύτευσης και παραγωγής σωλήνων σε κοινές θυγατρικές με την Βιοσώλ της οικογένειας Σβορώνου (βιομηχανίες I.B. Ηνωμένα Σωληνουργεία και Λαυρεωτική).³⁸

Το 1962-1963 η Ιζόλα προχώρησε σε επέκταση του εργοστασίου και μερικό εκσυγχρονισμό της παραγωγής, με κεφάλαια του Οργανισμού Χρηματοδοτήσεως Οικονομικής Αναπτύξεως και του αμερικάνικου προγράμματος AID. Είχε προηγηθεί συμφωνία με τις αμερικάνικες Rheem Manufacturing Company και RCA Whirlpool.³⁹ Η επιχείρηση απέκτησε ικανότητα παραγωγής σε σειρά στην επικάλυψη και τη συναρμολόγηση, αλλά όχι στις πρέσες. Δεν εισήχθησαν αξιόλογοι αυτοματισμοί, ενώ η παραγωγή όλων των προϊόντων, που περιελάμβαναν πλέον και τα πλυντήρια ρούχων, θα γινόταν στον ίδιο χώρο.⁴⁰

Το 1966 η Ιζόλα ανακοίνωσε την πρόθεσή της να συνεργαστεί με τις άλλες βιομηχανίες του κλάδου, δίχως να τις κατονομάσει. Η πρόταση, που δεν ευοδώθηκε, αφορούσε την παραγωγή ενός μόνο είδους από κάθε εταιρεία και εξαγωγές με κοινή επωνυμία.⁴¹ Το 1968 αποφάσισε να μεταφέρει σταδιακά την παραγωγή της στη Θήβα, ξεκινώντας από τα ψυγεία. Το αρχικό σχέδιο περιελάμβανε την παραγωγή ψυγείων για λογαριασμό της Philips.⁴² Η Ιζόλα υπολόγιζε ότι η απελευθέρωση του γηπέδου της Καλλιθέας και η ρευστοποίησή του θα της απέφερε περί τα 100 εκατ. δρχ.⁴³ Ωστόσο, η επένδυση στη Θήβα, με την ίδρυση της Helifrige σε συνεργασία με τις Philips και Ignis, οδήγησε σε υπερχρέωση της Ιζόλα

37. Στο ίδιο, σ. 43 κ.ε. Η Ιζόλα ανέλαβε να κατασκευάζει μεταλλικές γεμισματοδόχους (παραγγελία του NATO στην ΠΥΡΚΑΑ) καθώς και κιβώτια μετρητών της ΔΕΗ.

38. Στο ίδιο, σ. 50-53. Για ένα ιστορικό των εταιρειών του ομίλου βλ. στο ίδιο, σ. 89-98.

39. Στο ίδιο, σ. 58-60, 67-72. Η Rheem απέκτησε το 40% της Ιζόλα έναντι ενός εκατομμυρίου δολαρίων. Η Rheem Manufacturing Company ιδρύθηκε στο Ρίτς-μοντ της Καλιφόρνια το 1930 και σταδιακά ειδικεύθηκε στην παραγωγή συστημάτων θέρμανσης νερού και κλιματισμού. Η Whirlpool Corporation ιδρύθηκε το 1949, ως συνέχεια εταιρειών παραγωγής πλυντηρίων. Το 1955 με σειρά εξαγορών εισήλθε στα κλιματιστικά, τις κουζίνες γκαζιού και τα ψυγεία.

40. Στο ίδιο, σ. 72-74.

41. Στο ίδιο, σ. 75-78. Εφημ. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 9.6.1966.

42. Εφημ. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 26.12.1968.

43. *IN* 67, Νοέμβριος-Δεκέμβριος 1968. Α. Κεφαλάς, *Πτυχές εκβιομηχάνισης*, ό.π., σ. 398, 401.

στην Εθνική Τράπεζα.⁴⁴ Η παραγωγή ξεκίνησε το 1972, αλλά σύντομα η Philips εξαγόρασε την Ignis και η Ιζόλα εξαγόρασε το μερίδιο της Philips, συγχωνεύοντας τη Helifrige με την Ιζόλα. Μόνη της πλέον, η Ιζόλα έθεσε ως στόχο την ίδρυση τριών εξειδικευμένων μονάδων στη Θήβα. Τον Σεπτέμβριο του 1973 η Εθνική Τράπεζα κάλυψε αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου κατά 200 εκατ. δρχ., ενώ εξέδωσε και ομολογιακό δάνειο ύψους 100 εκατ. δρχ.⁴⁵ Τον Οκτώβριο του 1975 η Ιζόλα κατέθεσε αίτημα στην Εθνική Τράπεζα για τη διάσωση της επιχείρησης.⁴⁶ Ο Γ. Δράκος απέδωσε το μεγαλύτερο μέρος της ευθύνης για τη διάλυση της Ιζόλα στην Εθνική Τράπεζα.⁴⁷ Το 1978 καθορίστηκαν τα χρέη της Ιζόλα και συμφωνήθηκε η αξιοποίηση του ακινήτου της Καλλιθέας με ορίζοντα επταετίας, παράλληλα με τη δημιουργία της Ελίντα.⁴⁸ Έπειτα από πολυετή συσσώρευση χρεών, η Ελίντα κατέληξε το 1986 στον Οργανισμό Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων και το 1991 μπήκε σε καθεστώς παύσης λειτουργίας.

Η διαδικασία παραγωγής οικιακών ηλεκτρικών συσκευών στην Ιζόλα

Οι πληροφορίες που διαθέτουμε για την παραγωγική διαδικασία στην Ιζόλα είναι αποσπασματικές και προέρχονται κατά κύριο λόγο από σύντομα άρθρα στα εταιρικά περιοδικά την περίοδο 1958-1963. Από τα άρθρα αυτά απουσιάζουν τόσο οι αναφορές σε εγχώριους προμηθευτές, όσο και στα εισαγόμενα λειτουργικά μέρη των συσκευών.

Οι συσκευές σχεδιάζονταν στην Υποδιεύθυνση Μελετών, όπου καθορίζονταν επίσης οι φάσεις και οι χρόνοι παραγωγής τους.⁴⁹ Καλούπια, εξαρτήματα και ιδιοσυσκευές, αναγκαία για την παραγωγή, κατασκευάζονταν στο μηχανουργείο.⁵⁰ Στο τμήμα πρεσσών γινόταν η κατεργασία των χαλυβδόφυλλων, με χρήση χειροκίνητων μηχανών (πρέσες, ψαλίδια, στράντζες), καθώς επίσης και συγκολλήσεις, διατρήσεις και λείανση.⁵¹

44. Γ. Δράκος, *Στον αστερισμό*, ό.π., σ. 78-80.

45. *Στο ίδιο*, σ. 101-108.

46. *Στο ίδιο*, σ. 122 κ.ε.

47. Γ. Δράκος, *Η Εθνική Τράπεζα και η Ιζόλα. Συμπαράσταση και δολιοφθορά*, Αθήνα 1981.

48. *Στο ίδιο*, σ. 34 κ.ε.

49. *Ελεφαντάκι* 43, Οκτώβριος 1960.

50. *Ελεφαντάκι* 49, Απρίλιος 1961.

51. *Ελεφαντάκι*, Ιανουάριος-Φεβρουάριος 1962.

Στη συνέχεια, τα μεταλλικά μέρη καθαρίζονταν μέσω εμβάπτισης σε δεξαμενές με χημικά και βιάφονταν ή επισμαλτώνονταν. Η διαδικασία της βαφής περιελάμβανε κρέμασμα των αντικειμένων σε αλυσίδα και αστάρωμα με πιστόλια, ξήρανση σε φούρνο θερμού αέρα και βαθμιαία αποθέρμανση, τρίψιμο με σμυριδόχαρτο και βάψιμο από εργάτες σε θαλάμους ψεκασμού.⁵² Η διαδικασία της επισμάλτωσης (εμαγιέ) ξεκινούσε και αυτή με καθαρισμό των αντικειμένων. Ακολουθούσε επικάλυψη με δύο στρώσεις εμαγιέ (αστάρι και κυρίως εμαγιέ), με εμβάπτιση ή πιστόλια. Έπειτα από κάθε επικάλυψη, τα αντικείμενα ξηραίνονταν στο φούρνο του εμαγιέ.⁵³ Το τμήμα εμαγιέ της Ιζόλα δεν δημιουργήθηκε, όπως έχει υποστηριχθεί,⁵⁴ από άνδρες, αλλά ξεκίνησε το 1951 με «αμερικά κορίτσια, όλα μικρά, ηλικίας είκοσι χρονών και κάτω», για να ακολουθήσουν προσλήψεις ανδρών.⁵⁵

Τα επικαλυμμένα εξαρτήματα κατέληγαν στα τμήματα υποσυναρμολόγησης και συναρμολόγησης, στα οποία απασχολούνταν εργάτες και εργάτριες χωρισμένοι σε συνεργεία ανά είδος συσκευής. Οι γυναίκες θεωρούνταν «πιο λεπτολόγοι» και γι' αυτό καταλληλότερες, σε μια εργασία όπου χρησιμοποιούνταν κυρίως βίδες, δράπανα και αεροκατσάβιδα.⁵⁶ Το τμήμα ποιοτικού ελέγχου, στελεχωμένο με παλιούς τεχνίτες, ήλεγχε τις έτοιμες συσκευές, που οδηγούνταν στην αποθήκη.⁵⁷ Οι χρόνοι παραγωγής και η διαθεσιμότητα των υλικών παρακολουθούνταν από το τμήμα προγραμματισμού και ελέγχου παραγωγής. Εκεί καταγράφονταν επίσης οι ώρες εργασίας και συντάσσονταν ημερήσια δελτία εργατικού κόστους και ατομικά φύλλα κατ' αποκοπή εργασίας.⁵⁸

52. *Ελεφαντάκι* 2, 1962. *Ελεφαντάκι* 46, Ιανουάριος 1961.

53. *Ελεφαντάκι*, Δεκέμβριος 1962.

54. Λ. Αναστασάκης, *Καινοτομία*, ό.π., σ. 277. Εξάλλου, σε τεκμήριο που είχε παραθέσει ο συγγραφέας στη διατριβή του (*Ελληνική μεταπολεμική βιομηχανία*, ό.π., σ. 440), ένα έντυπο της εταιρείας το 1958 χαρακτήριζε το τμήμα εμαγιέ ως «κοτέτσι» και τη συναρμολόγηση ως «περιστερώννα».

55. *Ελεφαντάκι* 42, Σεπτέμβριος 1960. *Ελεφαντάκι* 11, Ιανουάριος 1958. Καθώς, σύμφωνα με την Ιζόλα, η ειδικότητα αυτή δεν υπήρχε στην Ελλάδα, η προτίμησή για γυναικείο εργατικό δυναμικό, πέρα από τη χαμηλότερη αμοιβή των γυναικών, μπορεί να αποδοθεί και στην αδυναμία πρόσληψης ήδη ειδικευμένων ανδρών.

56. *Ελεφαντάκι* 12, Φεβρουάριος 1958. *Ελεφαντάκι* 47, Φεβρουάριος 1961.

57. *Ελεφαντάκι* 48, Μάρτιος 1961.

58. *Ελεφαντάκι* 19, Σεπτέμβριος-Οκτώβριος 1958 και 44, Νοέμβριος 1960. Η κατ' αποκοπή εργασία χρονολογείται από την περίοδο των παραγγελιών για το NATO (*Ελεφαντάκι* 48, Μάρτιος 1961).

Η απασχόληση στον κλάδο εκτινάχθηκε σε μικρό χρονικό διάστημα. Το προσωπικό της Ιζόλα υπερδιπλασιάστηκε μεταξύ 1955 και 1960⁵⁹ και συνέχισε να αυξάνει. Το 1973, η Πίτσος, με 1.771 εργαζόμενους, ανέβηκε στην 9η θέση της κατάταξης των βιομηχανιών της χώρας με κριτήριο την απασχόληση (ήταν 18η το 1971) και η Ιζόλα, με 1.548 εργαζόμενους, στη 12η (30ή το 1971).⁶⁰ Οι συνεχείς προσλήψεις δημιούργούσαν προβλήματα που αφορούσαν στη σταθεροποίηση και προσαρμογή του προσωπικού. Ήδη για τη δεκαετία του 1950 είχε αναφερθεί ότι η «άγνοια» των εργατών και η «συνεχής προσθήκη νέων αμαθών εργατικών χειρών» δυσχέραιναν τη συγκρότηση του τμήματος εμαγιέ της Ιζόλα.⁶¹ Τέτοιου είδους προβλήματα θα πρέπει να οξύνθηκαν τη δεκαετία του 1960, που θεωρείται ως η κατεξοχήν περίοδος «στενότητας» στην αγορά εργασίας.⁶² Η περιορισμένη αυτοματοποίηση της παραγωγής καθιστούσε κρίσιμη την εντατικότητα και την ποιότητα της ανθρώπινης εργασίας, καθώς και τη συνεργασία μεταξύ τμημάτων, σε έναν κλάδο όπου επιδιωκόταν συνεχής μείωση της τιμής των προϊόντων.⁶³ Εξάλλου, η εξέλιξη της Ιζόλα σε όμιλο επιχειρήσεων προϋπέθετε την ταχεία εκπαίδευση «μεσαίων στελεχών» και τη μεταφορά τους σε θέσεις ευθύνης στις νέες εταιρείες.⁶⁴ Το πατερναλιστικό πλαίσιο διαχείρισης του προσωπικού αποσκοπούσε στη δημιουργία προϋποθέσεων για την επίτευξη κεφαλαιακής συσσώρευσης σε αυτές τις συνθήκες.

Ο βιομηχανικός πατερναλισμός και ο «παππούς» της Ιζόλα, Παναγιώτης Δράκος

Η χρήση του όρου «πατερναλισμός» για την περιγραφή των σχέσεων εργασίας στη βιομηχανία υπήρξε αρχικά καταγγελτική. Συνδικαλιστές στη Γαλλία τη δεκαετία του 1880 χρησιμοποίησαν τον όρο *paternalisme*, για να αναδείξουν την εκμεταλλευτική φύση της εργοδοτικής «πατρωνείας» (*patronage*).⁶⁵ Ερευνητές των εργασιακών σχέσεων χρησιμοποίησαν τον

59. *Ελεφαντάκι* 50, Μάιος 1961.

60. *Δελτίον ΣΕΒ*, ν. 289, 15.7.1974.

61. *Ελεφαντάκι* 42, Σεπτέμβριος 1960.

62. Γ. Πετράκη, *Κοινωνικοί συσχετισμοί*, ό.π., σ. 23, 37 κ.ε.

63. Α. Αναστασάκης, *Καινοτομία*, ό.π., σ. 269-270, 283-290.

64. Βλ. ενδεικτικά τις επαγγελματικές διαδρομές εργοδηγών του ομίλου στα *IN*, από το τεύχος 83, Σεπτέμβριος-Οκτώβριος 1972.

65. Donald Reid, «In the Name of the Father: A Language of Labour Relations in Nineteenth-Century France», *History Workshop* 38 (1994), σ. 1-22.

όρο για να περιγράψουν την τάση των επιχειρήσεων να προσελκύουν, να προσδένουν και να ελέγχουν τους μισθωτούς, προσφέροντάς τους παροχές πλέον αυτών που προβλέπονταν στις συμβάσεις εργασίας. Οι εργοδότες τέτοιων επιχειρήσεων προέβαλλαν τους εαυτούς τους ως «πατέρες» των εργατών.⁶⁶ Οι σχέσεις δομούνταν με βάση την πατρική μεταφορά, όπου ο εργοδότης-πατέρας πραγματοποιούσε επιλογές για τον εργάτη-παιδί, που δεν είχε ακόμη επίγνωση των συμφερόντων του.⁶⁷ Για χώρες όπως η Γαλλία και η Γερμανία, ο πατερναλισμός υπήρξε διακριτό στάδιο στην πορεία εκβιομηχάνισης,⁶⁸ γεγονός που έχει οδηγήσει πολλούς στο να τον θεωρήσουν ως εργοδοτική στρατηγική που αντιστοιχεί μόνο στην πρώτη περίοδο εκβιομηχάνισης και που αφορά αποκλειστικά στη διαχείριση εργατών-αγροτών.⁶⁹ Ωστόσο, έρευνες έχουν δείξει ότι οι πατερναλιστικές πρακτικές έχουν την τάση να επανεμφανίζονται έκτοτε σε διάφορες οικονομίες ανά τον κόσμο και σε διαφορετικές χρονικές περιόδους,⁷⁰ ενώ μπορούν να παραλλάσσονται, για να εξυπηρετούν ποικίλες ανάγκες κεφαλαιακής συσσώρευσης.⁷¹ Οι πατερναλιστικές πρακτικές δεν προϋποθέτουν κατ' ανάγκη, όπως έχει υποστηριχθεί,⁷² τη φυσική παρουσία του εργοδότη στον χώρο της εργασίας, καθώς μπορούν να αποσκοπούν ακριβώς στο να καλλιεργήσουν στο προσωπικό την ψευδαίσθηση της παρουσίας αυτής, με σκοπό την παραγωγικότερη εργασία.⁷³

Marianne Debouzy, «Permanence du Paternalisme?», *Le Mouvement Social* 144 (1988), σ. 6.

66. Hartmut Berghoff, «Unternehmenskultur und Herrschaftstechnik: Industrieller Paternalismus: Hohner von 1857 bis 1918», *Geschichte und Gesellschaft* 23/2 (1997), σ. 167.

67. N. Fotion, «Paternalism», *Ethics* 89/2 (1979), σ. 191-198. David Archard, «Paternalism Defined», *Analysis* 50/1 (1990), σ. 36-42.

68. Gérard Noiriel, «Du "patronage" au "paternalisme" : la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française», *Le Mouvement Social* 144 (1988), σ. 17-35. H. Berghoff, «Unternehmenskultur», *ό.π.*, σ. 168-169.

69. Γ. Πετράκη, *Κοινωνικοί συσχετισμοί*, *ό.π.*, σ. 17.

70. H. Hirata, K. Sugita, «Politique Paternaliste et Division Sexuelle du Travail : le Cas de l'Industrie Japonaise», *Le Mouvement Social* 144 (1988), σ. 71-91.

71. Philip Scranton, «Varieties of Paternalism: Industrial Structures and the Social Relations of Production in American Textiles», *American Quarterly* 36/2 (1984), σ. 235-257.

72. Michel Perrot, «De la Manufacture à l'Usine en Miettes», *Le Mouvement Social* 125 (1983), σ. 3-12.

73. D. Reid, «In the Name of the Father», *ό.π.*

Οι πατερναλιστικές παροχές απευθύνονται καταρχήν ή και αποκλειστικά στους εργαζόμενους που θεωρούνται κρίσιμοι για τη λειτουργία της επιχείρησης –κυρίως σε εκείνους τους άνδρες των οποίων η εργασία θεωρείται ειδικευμένη και είναι δυσεύρετη. Στις γυναίκες αυξάνουν οι τάσεις ελέγχου και ηθικής διάπλωσης.⁷⁴ Σε ορισμένες περιπτώσεις μεγάλων βιομηχανιών, ο πατερναλισμός μπορεί να λαμβάνει πολιτισμικές και ιδεολογικές διαστάσεις, αντιπαράθετοντας την «οικογένεια» εργοδότη και εργατών στο κράτος, ή προωθώντας εργοδοτικά οράματα για κοινωνική αλλαγή μέσω της εργασίας.⁷⁵

Η εδραίωση πατερναλιστικών πρακτικών δεν σημαίνει, όπως έχει υποστηριχθεί,⁷⁶ αποδοχή της καπιταλιστικής τάξης από τους εργάτες. Ο πατερναλισμός επέρχεται ως αποτέλεσμα ενός δυσμενούς για τους εργοδότες συσχετισμού δύναμης στην αγορά εργασίας,⁷⁷ ενώ ο πατερναλιστικός λόγος περί φροντίδας δυσκολεύει τις απολύσεις.⁷⁸ Η «αφοσίωση» των εργατών είναι πάντοτε υπό διαπραγματέυση (*negotiated loyalty*).⁷⁹

Η διαχείριση του προσωπικού στην Ιζόλα εμφάνιζε πολλά από τα πα-

74. Judy Lown, Jacques Debouzy, Marianne Debouzy, «“Père plutôt que Maître...” : le Paternalisme à l’Usine dans l’Industrie de la Soie à Halstead au XIXe siècle», *Le Mouvement Social* 144 (1988), σ. 51-70. G. Noiriel, «Du “patronage”», ό.π. H. Hirata, K. Sugita, «Politique Paternaliste», ό.π.

75. Andre Gueslin, «Le paternalisme revisité en Europe occidentale (seconde moitié du XIX^e siècle, début du XX^e siècle)», *Genèses* 7 (1992), σ. 201-211.

76. Patrick Joyce, *Work, Society and Politics. The Culture of the Factory in Late Victorian England*, New Brunswick, Rutgers University Press, 1980. Το ίδιο μπορεί να ειπωθεί και για τα συμπεράσματα έρευνας της Louise Tilly για τους ανθρακωρύχους της Β. Γαλλίας τον 19ο αιώνα: η διάθεσή τους να προσαρμόζουν τις οικογενειακές στρατηγικές τους ώστε να επωφεληθούν από τον εργοδοτικό πατερναλισμό δεν απέκλειε το ενδεχόμενο απεργιών. Βλ. Louise A. Tilly, «Coping with Company Paternalism: Family Strategies of Coal Miners in Nineteenth-Century France», *Theory and Society* 14/4 (1985), σ. 403-417.

77. Michael Huberman, «The Economic Origins of Paternalism: Lancashire Cotton Spinning in the First Half of the Nineteenth Century», *Social History* 12/2 (1987), σ. 177-192. Mary Rose, Peter Taylor, Michael J. Winstanley, «The Economic Origins of Paternalism: Some Objections», *Social History* 14/1 (1989), σ. 89-98. M. Huberman, «The Economic Origins of Paternalism: Reply to Rose, Taylor and Winstanley», *Social History* 14/1 (1989), σ. 99-103.

78. Gérard Heuzé, «Paternalisme ou filialisme? sur quelques aspects des relations sociales dans le monde du travail indien depuis le début du siècle», *Le Mouvement Social* 144 (1988), σ. 93-109.

79. Gerald Zahavi, «Negotiated Loyalty: Welfare Capitalism and the Shoeworkers of Endicott Johnson», *The Journal of American History* 71/3 (1983), σ. 602-620.

ραπάνω χαρακτηριστικά. Το πιο εμφανές ήταν ο ανοικτά πατερναλιστικός λόγος για τη δόμηση των σχέσεων στην εργασία, με την προώθηση του Π. Δράκου ως «παππού» των εργατών και της Ιζόλα. Ο Γ. Δράκος υπενθύμιζε ότι οι ενέργειές του ήταν βασισμένες στη φιλοσοφία του πατέρα του.⁸⁰ Χαρακτήριζε τη συμπεριφορά του Π. Δράκου απέναντι στο προσωπικό ως «οικογενειακή». Ο Π. Δράκος «τους ήξερε όλους με τα ονόματά τους, τους εφρόντιζε, τους βοηθούσε να αποκτήσουν σπίτι δικό τους, να μορφώσουν τα παιδιά τους», «τους έλεγε και τους ένιωθε παιδιά του».⁸¹ Συχνή μνεία γινόταν σε συσσίτια που διανεμόνταν στους εργαζόμενους της Ιζόλα, κατά τη διάρκεια της Κατοχής, στο εμπορικό κατάστημα του Π. Δράκου στην Αθήνα. Ο Π. Δράκος εμφανιζόταν ως προστάτης της ζωής και της εργασίας: «ουδείς απολύθηκε, οι πάντες επέζησαν».⁸²

Ο Π. Δράκος προωθούνταν ταυτόχρονα ως πρότυπο για τους εργάτες: ένα «χωριατόπουλο» από τη Θήβα, που «με ξύλο άφθονο» διδάχθηκε την τέχνη του ζαχαροπλάστη στο μαγαζί των αδερφών του, δουλεύοντας παράλληλα ως «γκαρσόνι στα καφενεία των θεάτρων». Η επίσημη αφήγηση τον ήθελε να ανοίγει την εμπορική του επιχείρηση στηριζόμενος αποκλειστικά στις δικές του «οικονομίες». Η είσοδός του στην Ιζόλα συσκοτιζόταν, δημιουργώντας την εντύπωση ότι βρισκόταν μεταξύ των ιδρυτών.⁸³ Το 1953, ο «παππούς» παρουσιαζόταν ακόμη στα εταιρικά περιοδικά ως ένας ταπεινός («πάλληλος πωλήσεων σε ένα κατάστημα υδραυλικών ειδών»)⁸⁴

Ο «παππούς» αναφερόταν στους πάντες ως τα «παιδιά» του. «Είμαι γέρος και έχω δικαίωμα να σας αποκαλώ παιδιά μου», δήλωσε τον Ιούνιο του 1954 σε ένα ακροατήριο που περιελάμβανε τον υπουργό Εμπορίου, Παναγή Παπαληγούρα, και τον πρόεδρο του ΣΕΒ, Αλέξανδρο Τσάτσο.⁸⁵ Με παιδί του παρομοίαζε και την Ιζόλα: «Στέκομαι και αναπολώ τα παιδικά της χρόνια. Σαν πατέρας της που είμαι».⁸⁶ Στην ετήσια πρωτοχρο-

80. Γ. Δράκος, *Στον αστερισμό*, ό.π., σ. 135.

81. Στο ίδιο, σ. 23-26. Σύμφωνα με τον Γ. Δράκο, η Ιζόλα χρωστούσε την πολιτική της για τον «ανθρώπινο παράγοντα» στον αδελφό του, Δημήτρη (Μίμη) Δράκο, αλλά η προσφορά του δεν αποσαφηνίστηκε. Το ίδιο ισχύει και για τον Ηλία (Λιάκο) Ηλιόπουλο, της βιομηχανίας Γραφικών Τεχνών Ασπιώτη-ΕΛΚΑ, στον οποίο ο Γ. Δράκος αναφέρθηκε ως τον άνθρωπο που του δίδαξε τη σημασία των ανθρωπίνων σχέσεων.

82. Στο ίδιο, σ. 24-25.

83. Κάποιες φορές ο Π. Δράκος αναφερόταν ως «ιδρυτής της Ιζόλα» (*Η Ιζόλα και οι Φίλοι της*, Ιούνιος 1954. *Ελεφαντάκι*, Ιανουάριος 1964).

84. *Η Ιζόλα και οι Φίλοι της* 2, 1953.

85. *Η Ιζόλα και οι Φίλοι της*, Ιούνιος 1954.

86. *Η Ιζόλα και οι Φίλοι της*, Δεκέμβριος 1954.

νάτικη γιορτή της Ιζόλα, ο Π. Δράκος έκοβε τη βασιλόπιτα και μοίραζε τα κομμάτια, διένεμε δώρα στα παιδιά του προσωπικού και έδινε ευχές.⁸⁷

Το 1962, η Ιζόλα ανέλαβε τα έξοδα της ανέγερσης παιδικού σταθμού στην Καλλιθέα, σε παραχωρημένο από τον Δήμο οικόπεδο. Ο «Δράκειος Παιδικός Σταθμός» παρουσιάστηκε ως «ένα ακόμη ωραίο έργο κοινωνικής ευποιίας του παππού της Ιζόλα».⁸⁸ Στην πραγματικότητα, η δωρεά αποτελούσε προσυμφωνημένο αντάλλαγμα για την εκχώρηση στην εταιρεία τμήματος της οδού Ασκληπιού, ταυτόχρονα με την εκτέλεση ρυμοτομικών διαρρυθμίσεων, επιτρέποντάς της να ενοποιήσει τις εγκαταστάσεις της ενόψει της επέκτασης του εργοστασίου το 1962.⁸⁹

Το 1963, όταν τον Π. Δράκο διαδέχθηκε ο Γ. Δράκος στη θέση του προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, το τρίτο συνέδριο εμπόρων της Ιζόλα αποφάσισε την ανέγερση προτομής του «παππού» στην αυλή του εργοστασίου.⁹⁰ Τον Ιανουάριο του 1964 έλαβε χώρα «τελετή που οργάνωσε αυθόρμητα το προσωπικό της Ιζόλα» για τα αποκαλυπτήρια. Περιγράφοντας την εκδήλωση, *Το Ελεφαντάκι* σημείωσε ότι ο Π. Δράκος δεν είχε υπάρξει ποτέ «εργοδότης ή “αφεντικό”, αλλά πάντοτε συνεργάτης και συμπαραστάτης».⁹¹ Ο Π. Δράκος πέθανε τον Μάιο του 1966. Έκτοτε τελούνταν στο εργοστάσιο ετήσια μνημόσυνα, στα οποία η «ιζολική οικογένεια» θα συσπειρωνόταν «γύρω από τη μνήμη του γενάρχη της». Εκεί απονεμόταν και το μετάλλιο «Παναγιώτης Δράκος», σε επιλεγμένα στελέχη.⁹²

Ο Γ. Δράκος, αν και αδιαμφισβήτητα ήταν ο υπ' αριθμόν ένα της Ιζόλα, δεν διαδέχθηκε ποτέ επίσημα τον πατέρα του στον ρόλο της κεντρικής φιγούρας του εταιρικού πατερναλισμού. Στη μοναδική καταγεγραμμένη εκδήλωση τιμής προς το πρόσωπο του Γ. Δράκου, το 1960, γιορτάστηκαν «με απλότητα και σεμνότητα» τα 25 έτη του στη θέση του διευθύνοντος συμβούλου της Ιζόλα.⁹³

87. Βλ. ενδεικτικά *Ελεφαντάκι* 34, Ιανουάριος 1960· 46, Ιανουάριος 1961. *IN* 40, Ιανουάριος 1966.

88. *IN* 39, Δεκέμβριος 1965· 40, Ιανουάριος 1966.

89. *Ελεφαντάκι* 2, 1962.

90. *Ελεφαντάκι*, Ιούνιος 1963.

91. *Ελεφαντάκι*, Ιανουάριος 1964.

92. *IN* 53, Μάιος 1967. Το πρώτο μετάλλιο απονεμήθηκε στην Αλίκη Πινότση, υπεύθυνη του εκπαιδευτικού προγράμματος. Το κατώτερο στέλεχος που βραβεύτηκε ήταν ο εργοδηγός πρεσσών Γιώργος Κελεπούρης (1971). Μνημόσυνο στο εργοστάσιο πραγματοποιήθηκε και για τον Δημήτρη Δράκο, το 1969 (*IN* 72, Σεπτέμβριος-Οκτώβριος 1969).

93. *Ελεφαντάκι* 45, Δεκέμβριος 1960.

Τα εταιρικά περιοδικά και οι «ιζολικοί»

Η «ιζολική οικογένεια» ζητούσε από τα μέλη της να αντιλαμβάνονται τους εαυτούς τους ως συνεργάτες σε ένα εγχείρημα που υπερέβαινε την ανταλλαγή εργασίας και μισθού. Με τα λόγια του διευθυντή Βιομηχανικών Σχέσεων, Μάριου Κατσιώτη, το 1961, σκοπός ήταν η «ψυχική σύνδεση» με την επιχείρηση. Σύμφωνα με τον Κατσιώτη, η Ιζόλα διέθετε πρόγραμμα «συμμετοχής του εργαζομένου στην επιχείρηση» και αποτελούσε «ζηλευτή ομοούσια κοινωνία εργαζομένων», με κοινό σκοπό την «εξασφάλισι του μέλλοντος». ⁹⁴ Το 1967, που κηρύχθηκε από την Ιζόλα ως «έτος ανθρωπίνου παράγοντος», ο Γ. Δράκος υπογράμμισε τις δυνατότητες ανέλιξης των «ιζολικών»:

Πρακτικώς δεν υπάρχει φραγμός σε κανένα [...] να αναδειχθεί με την εργασία και την αξιοσύνη του και να φτάσει στις ανώτερες θέσεις. Αντιθέτως, η εταιρία αξιοποιώντας την έννοια Ιζολικός βοηθεί με αυξήσεις, με ανταμοιβές, με την απονομή επάθλων, την χορήγηση υποτροφιών, με δυνατότητες επιμορφώσεως και εξειδικεύσεως όλους όσους έχουν την έφεση να καλλιτερέψουν και να αποδώσουν. ⁹⁵

Τα εταιρικά περιοδικά ήταν μέσο για τη συγκρότηση των «ιζολικών». Τον Φεβρουάριο του 1957 κυκλοφόρησε *Το Ελεφαντάκι της Ιζόλα* και παρουσιάστηκε ως πρωτοβουλία των εργαζομένων: «Το εργατοϋπαλληλικό προσωπικό της Ιζόλα θα εκδίδωμε ένα περιοδικό που θα είναι τελείως δικό μας. [...] Η διεύθυνσις θα μας παρέχει μόνο τα μέσα της εκτυπώσεώς του». ⁹⁶ Και αργότερα: «Τώρα που το Ελεφαντάκι μας μεγαλώνει, όλοι εμείς, που αποτελούμε μια εργαζόμενη οικογένεια είναι ανάγκη να το δούμε και πιο σοβαρά. [...] Αρχίζει να γίνεται ένα όργανον επικοινωνίας, ένας κρίκος συναδελφώσεως, ένα βήμα όπου καθένας θα λείει τη γνώμη του. [...] Εμείς είμεθα οι εκδότες και οι αναγνώστες». ⁹⁷

Οι ισχυρισμοί περί διαχείρισης του περιοδικού από τους εργαζόμενους δεν ανταποκρίνονταν στην πραγματικότητα. Στο πρώτο τεύχος ανακοινώθηκε, ως πρωτοβουλία του περιοδικού, η διενέργεια διαγωνισμού καλλιέργειας γλάστρας από το «ωραίον φύλον» του εργοστασίου. Ωστόσο, τα χρηματικά έπαθλα απονεμήθηκαν σε οκτώ εργατρίες από τον ίδιο

94. *Ελεφαντάκι*, Δεκέμβριος 1961.

95. *IN* 51, Μάρτιος 1967.

96. *Ελεφαντάκι* 1, Φεβρουάριος 1957 (ανατυπώθηκε στο 35-36, Φεβρουάριος-Μάρτιος 1960).

97. *Ελεφαντάκι* 4, Μάιος 1957.

τον Π. Δράκο.⁹⁸ Το 1958 αναφέρθηκε ότι ένα «πολύ μικρό ποσοστό» των εργαζομένων συμμετείχε στη σύνταξη, παρατήρηση που επαναλήφθηκε το 1959.⁹⁹ Τον Νοέμβριο του 1960 ανακοινώθηκε ότι *Το Ελεφαντάκι*, «εκπρόσωπος του εργατοϋπαλληλικού κόσμου της Εταιρείας», θα εκδιδόταν «μερίμνη και επιμελεία του Τμήματος Δημοσίων Σχέσεων».¹⁰⁰ Τον Μάιο του 1961 ανακοινώθηκε ότι *Το Ελεφαντάκι* θα αποσκοπούσε εφεξής στην εκτός εργοστασίου προβολή της εταιρείας. Τον ρόλο της επικοινωνίας με το προσωπικό ανέλαβαν τα *Ιζολικά Νέα*, τα οποία εκδίδονταν από τη διεύθυνση Βιομηχανικών Σχέσεων.¹⁰¹

Τμήμα της ύλης των περιοδικών χαρακτηριζόταν από ένα επιτηδευμένα κουτσομπολίστικο περιεχόμενο. Το *Ελεφαντάκι* διέθετε στήλη με τίτλο «Κουτσομπολιό», η οποία μετονομάστηκε σε «Αδιακρισίες» στα *Ιζολικά Νέα*. Στις στήλες αυτές παρουσιάζονταν πραγματικά ή φανταστικά περιστατικά στον χώρο εργασίας, με έμφαση σε υποτιθέμενα φλερτ μεταξύ του προσωπικού και σε πειράγματα μεταξύ των ανδρών. Το περιεχόμενο αυτό έχει θεωρηθεί ως «δείγμα του [ευχάριστου] ενδοεταιρικού κλίματος».¹⁰² Στην πραγματικότητα, αποτελούσε προσπάθεια αναπαράστασης του χώρου εργασίας ως ενός ελκυστικού περιβάλλοντος, συμβάλλοντας στη δημιουργία προϋποθέσεων για ένταξη στην «ιζολική οικογένεια».

Στο συμπέρασμα αυτό οδηγεί η συνεξέταση του περιεχομένου αυτού με το τμήμα της ύλης που στόχευε στην κανονικοποίηση της συμπεριφοράς του προσωπικού. Άρθρο του 1958 στο *Ελεφαντάκι* ζητούσε από τους εργαζόμενους να προσπαθούν για το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα, με σκοπό να προκαλέσουν την εύνοια των προϊσταμένων τους. Οι τελευταίοι, σε πνεύμα γενναιοδωρίας, θα μεσολαβούσαν, ώστε να αυξηθούν οι αμοιβές τους, θα τους βοηθούσαν σε περίπτωση ατυχήματος κ.ο.κ.¹⁰³ Ταυτόχρονα, στιγματίζονταν φαινόμενα όπως οι κλοπές που λάμβαναν χώρα μέσα στα αποδυτήρια των εργατών.¹⁰⁴

Λίγο πριν παραχωρήσει τη θέση του στα *Ιζολικά Νέα*, *Το Ελεφαντάκι* αναφέρθηκε τρεις φορές στην ανάγκη διατήρησης των χώρων εργασίας καθαρών.¹⁰⁵ Στο πρώτο τεύχος των *Ιζολικών Νέων* τέθηκε το ζήτημα της

98. Στο ίδιο.

99. *Ελεφαντάκι* 12, Φεβρουάριος 1958· 23, Φεβρουάριος 1959.

100. *Ελεφαντάκι* 44, Νοέμβριος 1960.

101. *Ελεφαντάκι* 50, Μάιος 1961.

102. Λ. Αναστασάκης, *Ελληνική μεταπολεμική βιομηχανία*, ό.π., σ. 439-440.

103. *Ελεφαντάκι* 16, Ιούνιος 1958.

104. *Ελεφαντάκι* 19, Σεπτέμβριος-Οκτώβριος 1958.

105. *Ελεφαντάκι* 39, Ιούνιος 1960· 41, Αύγουστος 1960· 46, Ιανουάριος 1961.

καθυστερημένης προσέλευσης.¹⁰⁶ Σε επόμενα τεύχη έγιναν νύξεις για τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει οι υπάλληλοι να απαντούν στα τηλέφωνα¹⁰⁷ και καταγγέλθηκαν η «ασυγχώρητη σπατάλη υλικών», ο «δυσανάλογος αριθμός ασθενειών», η έλλειψη συντονισμού και ο βραδύς ρυθμός της εργασίας.¹⁰⁸ Το 1962, οι εργαζόμενοι ενημερώθηκαν δύο φορές ότι, σε περίπτωση ασθένειας, όφειλαν να εξετάζονται αυθημερόν στο σπίτι από τον γιατρό της επιχείρησης.¹⁰⁹ Άλλα άρθρα αφορούσαν την τήρηση κανόνων προσωπικής υγιεινής και τη συμπεριφορά στο κυλικείο (όπου «εξαφανίζονται» σκεύη),¹¹⁰ την προώθηση των προϊόντων της Ιζόλα από τους εργαζόμενους στον κοινωνικό τους περίγυρο,¹¹¹ την ενεργό συμμετοχή στις εταιρικές δεξιώσεις¹¹² και τη συμπεριφορά εκτός εργασίας.¹¹³

Η προσπάθεια προώθησης των εταιρικών περιοδικών στο προσωπικό επιχειρήθηκε και μέσω της διενέργειας διαγωνισμών γνώσεων με χρηματικά έπαθλα, που ξεκίνησαν το 1958. Οι απαντήσεις δίνονταν στους προϊσταμένους ή ρίχνονταν σε κουτιά, ενώ τα βραβεία κληρώνονταν στο μεσημεριανό διάλειμμα. Η συμμετοχή στον διαγωνισμό σημείωσε γρήγορα κάμψη (50-80 συμμετέχοντες από τον Μάιο του 1959). Η εταιρεία κατήγγειλε την «τεμπελίτιδα» των εργατών, απείλησε να διακόψει τον διαγωνισμό και απέκλεισε από τα βραβεία όσους απουσίαζαν από την κλήρωση. Ειδική αναφορά έκανε στη μειωμένη συμμετοχή των γυναικών. Οι διαγωνισμοί διακόπηκαν στα τέλη του 1959.¹¹⁴ Η προσπάθεια εμπλοκής των εργαζομένων συνεχίστηκε το 1960, με σειρά ερωτημάτων που αφορούσαν την οργάνωση βιβλιοθήκης και διαφόρων ομάδων (αθλητισμού, εκδρομών, καθαριότητας κ.ά.). Η περιορισμένη ανταπόκριση οδήγησε την εταιρεία στο συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι δεν είχαν το θάρρος της γνώμης τους ή προτιμούσαν «τις έτοιμες καταστάσεις».¹¹⁵

Το πρόγραμμα («υποβολής προτάσεων») που θα μείωναν το κόστος παραγωγής σημείωσε μεγαλύτερη επιτυχία. Οι προτάσεις ρίχνονταν στα

106. *IN* 1, 13.11.1961.

107. *IN* 3, 22.12.1961.

108. *IN* 4, 8.1.1962. Οι παρατηρήσεις είχαν γίνει από τον Γ. Δράκο στη συγκέντρωση για τον εορτασμό της Πρωτοχρονιάς.

109. *IN* 6, 19.2.1962· 10, 28.5.1962.

110. *IN* 12, 12.8.1962.

111. *IN* 17, 30.1.1963.

112. *IN* 19, 8.4.1963.

113. *IN* 23, 25.9.1963.

114. *Ελεφαντάκι*, τεύχη ετών 1958 και 1959.

115. *Ελεφαντάκι* 38, Μάιος 1960· 41, Αύγουστος 1960.

«κουτιά υποδείξεων» που «μετρούν την αγάπη των ιζολικών για την επιχείρησί τους».¹¹⁶ Η προσπάθεια χρονολογείται από τα μέσα του 1957¹¹⁷ αλλά συστηματοποιήθηκε στα τέλη του 1959.¹¹⁸ Αναφέρθηκαν περιπτώσεις όπου καταβλήθηκαν μεγάλα χρηματικά βραβεία.¹¹⁹ Τα *Ιζολικά Νέα* συνέστησαν στους εργατές: «φροντίστε να παρατηρήτε το κάθε τι στην δουλειά σας. Φροντίστε να σκέπτεσθε τη δουλειά σας» και υπόσχονταν ευκολότερη σταδιοδρομία στους βραβευθέντες.¹²⁰ Οι προτάσεις ελέγχονταν από την «ομάδα ελέγχου αξίας» των μηχανικών της εταιρείας. Το 1965 υποβλήθηκαν 127 προτάσεις, ενώ το πρώτο μισό του 1966 είχαν ήδη υποβληθεί 148, αλλά πληροφορίες για το ακριβές περιεχόμενο σπανίζουν. Το 1968, το πρόγραμμα συστηματοποιήθηκε με τον ορισμό 17 εργοδηγών και προϊστάμενων ως επικεφαλής ομάδων, και τον μεταξύ τους διαγωνισμό για τον μεγαλύτερο αριθμό προτάσεων ανά ομάδα.¹²¹

«Υπηρεσία σχέσεων» και εκδηλώσεις

Το 1961, οι 356 από τους 1.041 εργαζόμενους της Ιζόλα μετρούσαν λιγότερο από ένα έτος στην επιχείρηση,¹²² ενώ η εταιρεία συνέχιζε να αναζητεί μέσω αγγελιών εργατές και τεχνίτες, καθώς και διάφορους πτυχιούχους, από γραμματείς έως αποφοίτους οικονομικών και εμπορικών σχολών.¹²³ Το 1961, *Το Ελεφαντάκι* κήρυττε την αλληλεγγύη και παρότρυνε τους εργαζόμενους να υποδέχονται τους νεοπροσληφθέντες με αγάπη, βοηθώντας στην προσαρμογή τους.¹²⁴ Το 1966 δημιουργήθηκε η «υπηρεσία σχέσεων προσωπικού» για τη διοργάνωση εκδηλώσεων, αλλά και για να ασχολείται «με τα τυχόν προσωπικά προβλήματα του καθενός».¹²⁵ Το 1967 ξεκίνησαν κατά τμήματα «συγκεντρώσεις αλληλογνωριμίας», καθώς και συγκεντρώσεις όλων των νεοπροσληφθέντων, με συμμετο-

116. *IN* 82, Απρίλιος 1964.

117. *Ελεφαντάκι* 6, Ιούλιος 1957.

118. *Ελεφαντάκι* 33, Δεκέμβριος 1959.

119. Το μεγαλύτερο (16.000 δρχ.) παρέλαβε το 1965 εργαζόμενος του ποιοτικού ελέγχου στον τομέα της κατεργασίας λαμαρίνας ψυγείου (*IN* 39, Δεκέμβριος 1965).

120. *IN* 21, 1.7.1963. Η έμφαση στο πρωτότυπο.

121. *IN* 66, Σεπτέμβριος-Οκτώβριος 1968.

122. *Ελεφαντάκι* 48, Μάρτιος 1961.

123. Βλ. ενδεικτικά εφημ. *Τα Νέα*, 17.11.1961, 21.12.1962, 11.10.1962, 9.5.1963, 9.8.1963 και 15.7.1964.

124. *Ελεφαντάκι* 48, Μάρτιος 1961.

125. *IN* 43, Ιούλιος 1966· 52, Απρίλιος 1967.

χή κοινωνικής λειτουργού.¹²⁶ Αργότερα διοργανώθηκαν και συναθροίσεις των συζύγων των εργαζομένων.¹²⁷ Άλλες αρμοδιότητες της υπηρεσίας σχέσεων ήταν η περίθαλψη, η χορήγηση δανείων, ο αθλητισμός και η διανομή εισιτηρίων της Εργατικής Εστίας.¹²⁸

Άλλα μέσα για τη σύσφιξη των σχέσεων της «ιζολικής οικογένειας» ήταν οι εκδρομές, ο αθλητισμός και οι εορτασμοί της πρωτοχρονιάς. Εκδρομές διοργανώνονταν καθ' όλο το έτος. Ενδεικτικά, για το 1967 αναφέρθηκαν 68 εκδρομές, («μπάνια») και περίπατοι.¹²⁹ Το αντίτιμο του εισιτηρίου το κατέβαλλαν οι εργαζόμενοι. Οι πληροφορίες που αφορούν στο ύψος της συμμετοχής είναι αποσπασματικές, αλλά φαίνεται να κυμαινόταν από 100 έως 300 άτομα, συμπεριλαμβανομένων των οικογενειακών μελών.¹³⁰

Η Ιζόλα δημιούργησε και ποδοσφαιρική ομάδα, η οποία συμμετείχε σε μικρές διοργανώσεις με ομάδες άλλων επιχειρήσεων. Στα μέσα του 1960, η ομάδα ήταν 25μελής, αποτελούμενη κυρίως από εργαζόμενους στα τμήματα πρεσσών, συναρμολόγησης και μεταφορών, καθώς και από μαθητευόμενους. Η επέκταση της πρακτικής οδήγησε το κράτος σε πρωτοβουλίες για την ενίσχυση του αθλητισμού επιχειρήσεων.¹³¹

Η ετήσια εκδήλωση της Ιζόλα για τον εορτασμό του νέου έτους διοργανωνόταν σε χώρο εκδηλώσεων στην Καλλιθέα και περιελάμβανε παρουσιάσθη («κονφερασιέ»), ταχυδακτυλουργό, ορχήστρα και θεατρικά δρώμενα. Οι εργαζόμενοι συγκεντρώνονταν αρχικά στο εργοστάσιο, όπου ο διευθύνων σύμβουλος της Ιζόλα εκφωνούσε λόγο. Στη γιορτή παρευρίσκονταν εκπρόσωποι της δημοτικής αρχής. Εκεί απονέμονταν και τα διάφορα βραβεία (τακτικότητας, δεκαπενταετούς υπηρεσίας, παραγωγικότητας, προτάσεων και αριστείας στην εκπαίδευση), για τα οποία δεν διαθέτουμε αναλυτικές πληροφορίες.¹³²

126. *IN* 53, Μάιος 1967· 54, Ιούνιος 1967.

127. *IN* 76, Φεβρουάριος 1971.

128. *IN* 61, Ιανουάριος 1968· 75, Σεπτέμβριος 1970· 76, Φεβρουάριος 1971· 95, Οκτώβριος-Δεκέμβριος 1974.

129. *IN* 61, Ιανουάριος 1968.

130. *IN* 43, Ιούλιος 1966· 44, Αύγουστος 1966.

131. Το 1967 η Γενική Γραμματεία Αθλητισμού συνέστησε τη Συντονιστική Επιτροπή Αθλητισμού Επιχειρήσεων, ενώ λειτούργησε και ο Πανελλήνιος Σύνδεσμος Αθλητισμού Εργαζομένων. Η συμμετοχή στη διοργάνωση έφτασε τις 13 επιχειρήσεις (*IN* 49, Ιανουάριος 1967· 51, Μάρτιος 1967· 58, Οκτώβριος 1967).

132. Το 1969, στη Λαυρεωτική, το βραβείο τακτικότητας αντιστοιχούσε σε 18 ημερομίσθια (*IN* 68, Ιανουάριος-Φεβρουάριος 1969).

Διανομή κερδών και ασφάλιση

Η πιο πολύχρονη πρακτική της Ιζόλα στον τομέα της διαχείρισης του προσωπικού υπήρξε, μαζί με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, η διανομή κερδών και μετοχών. Η συμμετοχή στα κέρδη και στη διεύθυνση των επιχειρήσεων προωθούνταν στις ΗΠΑ και στην Ευρώπη ως επίτευγμα της ελεύθερης οικονομίας, σε αντιπαράβολή με τον κομμουνισμό.¹³³

Η διανομή κερδών αφορούσε όσους συμπλήρωναν πενταετή υπηρεσία. Το 1959, 167 εργαζόμενοι απέκτησαν μετοχές αξίας 303.000 δρχ.¹³⁴ και δικαίωμα συμμετοχής στις Γενικές Συνελεύσεις των μετόχων.¹³⁵ Ωστόσο, το ύψος των «μερισμάτων» θα καθοριζόταν για τον καθένα «κατά την απόλυτη κρίση» της διεύθυνσης.¹³⁶ Το 1961 ανακοινώθηκε ότι μόνο ένα τμήμα της διανομής κερδών θα δινόταν σε μετρητά –ένα άλλο τμήμα θα χρηματοδοτούσε την ασφάλιση των εργαζομένων στην Εθνική Ασφαλιστική, ενώ ένα τρίτο τη χορήγηση στεγαστικών δανείων. Η ασφάλιση αφορούσε αποζημίωση 5-36 μισθών για περιπτώσεις θανάτου από ατύχημα, εθελούσιας εξόδου ή συνταξιοδότησης.¹³⁷ Για τα στεγαστικά δάνεια υπάρχουν σποραδικές αναφορές σε συνολικά ποσά που κατέβαλλε κατ' έτος η Ιζόλα, όχι όμως και στους δικαιούχους ή στον τρόπο χορήγησης.

Η διανομή κερδών επιβεβαίωνε την εταιρική ιεραρχία. Τα μετρητά που έλαβαν οι εργάτες για το 1965 αντιστοιχούσαν σε 18 ημερομίσθια, αυτά των υπεργοδηγών σε 22 και αυτά των εργοδηγών σε 28. Ανάλογη κλιμάκωση, από τα $\frac{3}{4}$ του μισθού έως 2 μισθούς, υπήρχε και μεταξύ υπαλλήλων, βοηθών προϊσταμένων, προϊσταμένων και διευθυντών.¹³⁸ Εξάλλου διευκρινίστηκε ότι «χρειάζεται, μαζί με τη συμπλήρωσι πενταετίας, να κριθή και η απόδοσι του καθενός» από το Διοικητικό Συμβούλιο. Αντίστροφα, οι «εξαιρετικές επιδόσεις» καθιστούσαν κάποιον υποψήφιο πριν τη συμπλήρωση του χρονικού ορίου.¹³⁹

133. Βλ. π.χ. «Θα γίνωμε όλοι μέτοχοι», εφημ. *Το Βήμα*, 18.6.1967. «Περισσότεροι αμερικανοί εργαζόμενοι συμμετέχουν τώρα εις τα κέρδη επιχειρήσεων», εφημ. *Το Βήμα*, 22.7.1967. Το 1967 καθιερώθηκε στη Γαλλία η υποχρεωτική απόδοση μεριδίου στους εργαζόμενους. Ο Γ. Δράκος είχε αντιταχθεί στο μέτρο, γιατί θα οδηγούσε σε «επανάπαυση» των εργαζομένων (*IN* 47, Νοέμβριος 1966· 56, Αύγουστος 1967).

134. *Ελεφαντάκι* 39, Ιούνιος 1960.

135. Η πρώτη Γενική Συνέλευση μετόχων, στην οποία συμμετείχαν εργαζόμενοι, πραγματοποιήθηκε στις 30.6.1960 στο εργοστάσιο (*Ελεφαντάκι* 40, Ιούλιος 1960). Οι αναφορές στη συμμετοχή τους στις ΓΣ εκλείπουν σύντομα.

136. *Ελεφαντάκι* 34, Ιανουάριος 1960.

137. *Ελεφαντάκι*, Ιούλιος-Αύγουστος 1961. *IN* 3, 22.12.1961· 4, 8.1.1962.

138. *IN* 37, Αύγουστος-Σεπτέμβριος 1965.

139. Στο ίδιο. Υπήρξε μία αναφορά σε περίπτωση εργαζομένου που εντάχθηκε

Η διανομή κερδών και άλλα κίνητρα άρχισαν να επεκτείνονται από το 1966 και σε άλλες επιχειρήσεις του ομίλου,¹⁴⁰ υποτασσόμενα πάντοτε στις ετήσιες οικονομικές προτεραιότητες. Το 1968, εξαιτίας μειωμένης κερδοφορίας, οι δικαιούχοι της Ιζόλα δεν έλαβαν μετρητά.¹⁴¹ Το ίδιο συνέβη και το 1971, όταν ανακοινώθηκε ότι το ποσό που είχε απομείνει μετά την πληρωμή των ασφαλιστρών, δόθηκε για την αγορά μετοχών και ομολόγων, που θα δίνονταν στους εργαζόμενους.¹⁴² Το 1972, ο Γ. Δράκος παραδέχθηκε ότι τα ποσά που αποδόθηκαν υπολείπονταν σημαντικά σε σχέση με την αύξηση των κερδών.¹⁴³

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα της Ιζόλα

Το 1959, ο Γ. Δράκος είχε αναφερθεί στην έλλειψη ειδικευμένων εργατών και τη γενικότερη «παραγνώρισι της τεχνικής μορφώσεως» στην Ελλάδα, υποσχόμενος να ανταμείψει όσους επιδίωκαν να βελτιωθούν.¹⁴⁴ Για την Ιζόλα ήταν επιβεβλημένη η ανάγκη δημιουργίας ενός προγράμματος κατάρτισης, που προωθούνταν ως «εμπιστοσύνη στον Έλληνα τεχνίτη».¹⁴⁵

Το 1959, 22 εργαζόμενοι της Ιζόλα παρακολούθησαν μαθήματα στο Αθηναϊκό Τεχνολογικό Ινστιτούτο.¹⁴⁶ Στα τέλη του έτους, η Ιζόλα δημιούργησε τις «σχολές» βιομηχανικής εκπαίδευσης (εργοδηγοί, τεχνική διεύθυνση) και μαθητείας (εργατοτεχνίτες). Οι συμμετέχοντες κατέβαλλαν δίδακτρα, τα οποία επιστρέφονταν εν όλω ή εν μέρει στους αριστεύσαντες, ενώ

πρόωρα στους δικαιούχους, έπειτα από βελτίωση που υπέδειξε στον τομέα της αποθήκευσης υλικών (IN 35, Μάρτιος 1965).

140. IN 40, Ιανουάριος 1966· 46, Οκτώβριος 1966. Το σύνολο του προσωπικού των Ι.Β. Ηνωμένα Σωληνοργεία και Βιοσώλ ασφαλίστηκε από την εταιρεία Ορίζων, που ίδρυσε η Ιζόλα (IN 46, Οκτώβριος 1966· 51, Μάρτιος 1967). Στα εμπορικά καταστήματα Δράκος-Άλυσος Καταστημάτων, το πρόγραμμα ξεκίνησε από το 1967 για τους έχοντες πενταετή υπηρεσία (IN 55, Ιούλιος 1967).

141. IN 64, Μάιος-Ιούνιος 1968. Με αφορμή αυτό το γεγονός, ο Γ. Δράκος ανέλυσε τον τρόπο υπολογισμού: από τα καθαρά κέρδη κάθε χρήσης αφαιρούνταν «η αμοιβή του κεφαλαίου, δηλαδή το μέρισμα». Το υπόλοιπο τριχοτομούνταν μεταξύ των μετόχων, της εταιρείας και των δικαιούχων εργαζομένων. Διευκρινίστηκε ότι η δαπάνη για την ασφάλιση του προσωπικού είχε προτεραιότητα έναντι της καταβολής μετρητών, η οποία αφορούσε «το ποσόν που τυχόν απομένει».

142. IN 77, Οκτώβριος 1971.

143. IN 86, Μάρτιος-Απρίλιος 1973.

144. *Ελεφαντάκι* 43, Οκτώβριος 1960.

145. *Ελεφαντάκι*, Δεκέμβριος 1961.

146. *Ελεφαντάκι* 26, Μάιος 1959.

στους πρώτους χορηγούνταν και αύξηση του ημερομισθίου.¹⁴⁷ Οι δυσκολίες στη σταθεροποίηση του προσωπικού αποτυπώνονται στο γεγονός ότι στη σχολή μηχανουργών εγγράφηκαν 21 άτομα αλλά την ολοκλήρωσαν μόνο 5 ή 6.¹⁴⁸ Το 1961 συστάθηκε «εκπαιδευτικό συμβούλιο» και λειτούργησαν σχολές μέσω των διοικητικών στελεχών, μέσω των τεχνικών στελεχών (εργοδηγών και υπομηχανικών), βασικής βιομηχανικής εκπαίδευσης (νεοπροσλαμβανόμενων και συντηρητών των ΚΕΠ) και σχολή πωλήσεων, παράλληλα με τη διοργάνωση σεμιναρίων.¹⁴⁹ Το 1962 ξεκίνησε η έκδοση του «βιβλιογραφικού δελτίου», με ανατυπώσεις κειμένων.¹⁵⁰ Αποφασίστηκε η έκδοση περίπου 30 («κατατοπιστικών τευχών») ανά ειδικότητα. Για τις ανάγκες των μαθημάτων, μισθώθηκε όροφος κτηρίου απέναντι από το εργοστάσιο.¹⁵¹

Η Ιζόλα συνεργάστηκε με το Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας (ΕΛ-ΚΕΠΑ), σεμινάρια του οποίου παρακολούθουσαν στελέχη της,¹⁵² καθώς και με τα Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας. Το 1963, η εταιρεία κέρδισε το βραβείο παραγωγικότητας που αποδόθηκε στο ΕΛΚΕΠΑ σε διαγωνισμό του *Οικονομικού Ταχυδρόμου*.¹⁵³ Στα τέλη του έτους, αναφέρθηκε ότι το επιμορφωτικό πρόγραμμα τέθηκε υπό την αιγίδα του Υπουργείου Παιδείας, ενώ επικεφαλής του τοποθετήθηκε η Αλίκη Πινότση.¹⁵⁴ Οι σχολές πολλαπλασιάστηκαν και επεκτάθηκαν, παράλληλα με μαθήματα «ανθρωπίνων σχέσεων» για την καλύτερη υποδοχή των νεοπροσλαμβανόμενων.¹⁵⁵ Στους διακριθέντες δίνονταν χρηματικά έπαθλα.¹⁵⁶ Ταυτόχρονα, αυξάνονταν και τα σεμινάρια, εντός και εκτός επιχείρησης, που απευθύνονταν σε ανώτερα στελέχη.¹⁵⁷

Από το 1964, η Ιζόλα κάλυπτε ανάγκες στα παραγωγικά τμήματα με επιμορφούμενους ανέργους. Το εξαήμερο πρόγραμμα περιελάμβανε δίωρα θεωρητικά μαθήματα και εξάωρη εργασία. Οι συμμετέχοντες αμείβονταν από το Υπουργείο Εργασίας με το κατώτατο εθνικό ημερομίσθιο.¹⁵⁸ Η συμμετο-

147. *Ελεφαντάκι* 32, Νοέμβριος 1959· 33, Δεκέμβριος 1959.

148. *Ελεφαντάκι* 40, Ιούλιος 1960.

149. *Ελεφαντάκι*, Δεκέμβριος 1961.

150. *Ελεφαντάκι*, Ιανουάριος-Φεβρουάριος 1962.

151. *IN* 2, 30.11.1961.

152. *IN* 11, 4.7.1962· 12, 12.8.1962.

153. *IN* 20, 31.5.1963.

154. *IN* 24, 7.11.1963.

155. *IN* 29, Μάιος 1964.

156. *IN* 32, Σεπτέμβριος 1964· 33, Νοέμβριος 1964.

157. *IN* 76, Φεβρουάριος 1971.

158. *IN* 29, Μάιος 1964· 35, Μάρτιος 1965· 36, Ιούνιος 1965. Η πληροφορία για την ανάληψη των ημερομισθίων από το Υπουργείο στο *IN* 51, Μάρτιος 1967.

χή στο πρόγραμμα πλησίασε τα 90 άτομα ετησίως, τη διετία 1966-1967.¹⁵⁹ Υπογραμμίζοντας την εμπλοκή του κράτους στη συγκρότηση του κλάδου, το 1965 τα βραβεία στους πρωτεύσαντες των σχολών Ιζόλα καθώς και τα βραβεία υποβολής προτάσεων απονεμήθηκαν από τον ίδιο τον υπουργό Εργασίας της κυβέρνησης Στέφανου Στεφανόπουλου, Γεώργιο Μπακατσέλο.¹⁶⁰

Συμπέρασμα

Στα μεταγενέστερα γραπτά του, ο Γ. Δράκος αρνήθηκε ότι είχε υπάρξει πατερναλιστής εργοδότης. Αναφέρθηκε άριστα σε μια προσπάθεια συμμετοχής όλων στη λήψη αποφάσεων, η οποία δεν απέδωσε.¹⁶¹ Ο απολογισμός του για το επιμορφωτικό πρόγραμμα υπήρξε αρνητικός,¹⁶² ενώ συμπέρανε ότι η διανομή κερδών απέδωσε μεικτά αποτελέσματα.¹⁶³ Οι ύστερες αυτές κρίσεις εντάσσονται σε ένα πλαίσιο υποβάθμισης του ρόλου των μισθωτών στην ιστορία της Ιζόλα και γενικότερα της βιομηχανίας.¹⁶⁴

Στην πραγματικότητα, επί 25 έτη ο «ανθρώπινος παράγοντας» βρισκόταν στο επίκεντρο της προσοχής της εταιρείας. Οι μη μισθολογικές παροχές, τα εταιρικά περιοδικά και η εκπαίδευση μπορεί να μην συνιστούσαν πραγματική προσπάθεια συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, αλλά δεν μπορούν να υποβιβαστούν¹⁶⁵ στο επίπεδο του διαφημιστικού τεχνάσματος. Ταυτόχρονα, οι παροχές της επιχείρησης δεν αποκλείουν την παράλληλη λειτουργία ενός αντισυνδικαλιστικού κλίματος («εκλεπτυσμένης τρομοκρατίας»), το οποίο κατήγγειλε αργότερα μερίδα συνδικαλιστών.¹⁶⁶

Σε συνθήκες περιορισμένης αυτοματοποίησης, η αύξηση της παραγωγικότητας και η βελτίωση της ποιότητας απαιτούσαν τακτικότητα, ευσυνείδητη εργασία, ανάληψη πρωτοβουλιών και ομαλή συνεργασία. Η «ιζολική οικογένεια» αποτελούσε το «συμβόλαιο» με το οποίο αυτή η

159. *IN* 61, Ιανουάριος 1968.

160. *IN* 40, Ιανουάριος 1966.

161. Γ. Δράκος, *Στον αστερισμό*, ό.π., σ. 60-62.

162. *Στο ίδιο*, σ. 62-63.

163. Γ. Δράκος, *Η βιομηχανία στην Ελλάδα όπως την έζησε ένας βιομήχανος*, Αθήνα 1980, σ. 181 κ.ε.

164. Αντίθετα, ο βιομήχανος έκανε μνεία της συνεισφοράς βιομηχάνων, τραπεζιτών, εμπόρων, πολιτικών και καταναλωτών (Γ. Δράκος, *Στον αστερισμό*, ό.π., σ. 31-32).

165. *Η βιομηχανία ηλεκτρικών συσκευών στην Ελλάδα*, ό.π., σ. 27. Ε. Δημητριάδης, «Η βιομηχανία των οικιακών συσκευών», ό.π., σ. 261.

166. *Προλεταριακός Αγώνας, Η πείρα της Ιζόλα. Όπλο για το προχώρημα του προλεταριακού αγώνα*, Αθήνα 1977, σ. 7.

εργασιακή κουλτούρα ανταλλασσόταν με μη μισθολογικές παροχές, για πολλές από τις οποίες η διεύθυνση διατηρούσε το δικαίωμα επιλεκτικής διανομής. Στο επίκεντρο της διαχείρισης αυτής τοποθετήθηκε η φιγούρα του Π. Δράκου. Με την παρουσία του –και την καλλιέργεια της εντύπωσης της μετά τον θάνατό του– ο «παππούς» συμβόλιζε την ανέλιξη μέσω της εργασίας και τη φροντίδα της οικογένειας για τα μέλη της. Το 1968, η απόφαση για σταδιακή μεταφορά της παραγωγής στη Θήβα αποδυνάμωσε τον εργοδοτικό πατερναλισμό, αμφισβητώντας την ικανότητα της «ιζολικής οικογένειας» να εγγυάται την εργασία των μελών της.

Επρόκειτο, συνεπώς, για έναν πατερναλισμό με σαφή οικονομικά κίνητρα και όρια. Συγκριτικά, η πολιτισμική και η ιδεολογική πλευρά του πατερναλισμού αναπτύχθηκαν λιγότερο. Ο ρόλος του κράτους στους τομείς της δασμολογικής προστασίας, της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και του ελέγχου του συνδικαλισμού απέκλεισε την ανάπτυξη ενός πατερναλισμού που θα αντιμαχόταν τον κρατικό παρεμβατισμό ή τα συνδικάτα. Ταυτόχρονα, το μικρό μέγεθος των εργοστασίων συνιστούσε ανεπαρκή βάση για την ανάπτυξη ευρύτερων πολιτισμικών οραμάτων της εργοδοσίας. Παραμένει ζητούμενο το κατά πόσον αυτού του τύπου η διαχείριση του προσωπικού εμφανίζει συγκλίσεις με αυτή που εφαρμόζαν αντίστοιχες βιομηχανίες στο εξωτερικό.

SUMMARY

Stefanos Ioannidis, *Personnel management and paternalist practices in the home electrical appliance industry Izola, 1951-1977*

The emergence and rapid growth of the Greek home electrical appliance (“white goods”) industry after WWII was accompanied by labor management practices based on non salary benefits. In the case of the Izola factory in Kallithea, Attica, such practices included, among others, profit sharing, private insurance, housing and other loans, educational programs and suggestion boxes. These practices, promoted in the company publications, were situated in an openly paternalist context, where workers and employees were expected to view themselves as members of the “Izolean family”, headed by the “grandpa” of Izola, Panayiotis Drakos. The “Izolean family” functioned as a “contract”, by which non salary benefits were exchanged for the desired work ethic, in a context characterized by an expanding market for products as well as a restrictive labor market.