

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ:
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ



ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ

Διπλωματική εργασία

Επιβλέπων Καθηγητής: Γεώργιος Αλεξιάς
(Λέκτορας)

Μέλη της επιτροπής: Κωνσταντίνος Κοσκινάς
(Αναπληρωτής Καθηγητής),
Δημοσθένης Δασκαλάκης
(Καθηγητής)

Θεοδώρα Παπαδημητρίου (Α.Μ. 0601Μ003)

Αθήνα, Ιανουάριος 2005

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ



	<i>Σελ.</i>
Εισαγωγή	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	
1.1 Ιστορική αναδρομή- από τον Τείλορισμό στην Ευέλικτη Απασχόληση	5
1.2 Τυπική και Άτυπη Απασχόληση	14
1.3 Ορισμός της Ευελιξίας	15
1.4 Οι Λόγοι Εξάπλωσης των Ευέλικτων Μορφών Εργασίας	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	
2.1 Βασικές μορφές της Εργασιακής Ευελιξίας	18
2.1α Η Ευελιξία των Μισθών	18
2.1β Ποιοτική ή Λειτουργική Ευελιξία της Εργασίας	19
2.1γ Η Εξωτερική Ποσοτική Ευελιξία της Εργασίας	20
2.1δ Η Εσωτερική Ποσοτική Ευελιξία της Εργασίας	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	
3.1 Δύο διαφορετικές απόψεις για τη σημασία της εργασίας	25
3.2 Η κοινωνική σημασία της εργασίας	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	
4.1 Κοινωνικός Αποκλεισμός	29
4.1α Ορισμός	29
4.1β Η Τυπολογία των πολλαπλών εννοιών του αποκλεισμού	31
4.2 Ομάδες του πληθυσμού που έχουν περισσότερες πιθανότητες να αποκλειστούν κοινωνικά	33
4.3 Αιτίες του κοινωνικού αποκλεισμού	35
4.4 Συνέπειες του κοινωνικού αποκλεισμού	36
4.5 Μορφές του αποκλεισμού	38
4.6 Αποκλεισμός από την αγορά εργασίας	39

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

5.1	Οι συνέπειες της μακροχρόνιας ανεργίας –Ανεργία και κοινωνικός αποκλεισμός	41
5.2	Η σχέση της ανεργίας και της ευελιξίας με την αύξηση της βίας και της εγκληματικότητας	42
5.3	Φύλο και ευελιξία	45
5.3α	Η περιορισμένη προτίμηση των γυναικών στην ευέλικτη απασχόληση	45
5.3β	Τα οφέλη της ευέλικτης απασχόλησης για τις γυναίκες: διευκολύνουν τον συνδυασμό των οικογενειακών/ προσωπικών υποχρεώσεων με τις αντίστοιχες επαγγελματικές;	46
5.4	Τηλεεργασία: ένα βήμα πριν την κοινωνική ένταξη ή τον κοινωνικό αποκλεισμό;	48
5.5	Τα μειονεκτήματα της ευέλικτης απασχόλησης για τους εργαζόμενους και πώς αυτά οδηγούν στον κοινωνικό αποκλεισμό	50
5.6	Τα πλεονεκτήματα της ευέλικτης απασχόλησης για τους εργαζόμενους και πώς αυτά οδηγούν στην κοινωνική ένταξη	52
5.7	Οι μειωμένες αποδοχές και ο συνεπακόλουθος κοινωνικός αποκλεισμός ως αποτέλεσμα του μειωμένου χρόνου εργασίας	53

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

6.1	Ευέλικτη απασχόληση: ελεύθερη επιλογή ή καταναγκασμός;	55
6.2	Μέτρα προστασίας των εργαζομένων στις ευέλικτες μορφές εργασίας	56

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Επίλογος	61
Βιβλιογραφία	62

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Είναι γεγονός ότι η οργάνωση της εργασίας έχει αλλάξει ουσιαστικά τα τελευταία χρόνια. Οι λόγοι αυτής της αλλαγής πρέπει να αναζητηθούν στην παγκοσμιοποίηση των αγορών και στις επαναστατικές αλλαγές στις επιστήμες, καθώς και στις τεχνολογίες παραγωγής, που έχουν αναγάγει τον ανταγωνισμό σε κυρίαρχο μέσο αναβάθμισης της οικονομικής θέσης επιχειρήσεων και κρατών. Σε ένα τέτοιο πλαίσιο λειτουργίας των οικονομικών μονάδων η οργάνωση της παραγωγικής δραστηριότητας υπακούει αντικειμενικά στην ανάγκη παραγωγής ποιοτικών προϊόντων και υπηρεσιών με το χαμηλότερο δυνατό κόστος, ενώ παράλληλα, οι προηγμένες τεχνολογικές εφαρμογές παρέχουν τη δυνατότητα για την ευέλικτη διευθέτηση του χρόνου αλλά ακόμα και του τόπου παραγωγής. Επιπλέον, η παροχή των υπηρεσιών των εργαζομένων μπορεί να γίνεται με άνεση από το σπίτι μέσω μίας δικτυακής σύνδεσης, το κόστος εγκατάστασης και μετεγκατάστασης μηχανολογικού εξοπλισμού έχει περιοριστεί σημαντικά, η οργάνωση και η παρακολούθηση της παραγωγικής διαδικασίας ελέγχεται πλήρως από μηχανολογικά μέσα, ενώ η πληροφόρηση και η προσαρμογή των επιχειρήσεων στις νέες καινοτομικές πρακτικές γίνεται σε ελάχιστο χρονικό διάστημα. Συνεπώς, με αυτές τις δυνατότητες οργάνωσης της παραγωγής, η οργάνωση της εργασίας δεν μπορεί να παραμένει αγκυλωμένη στα πλαίσια πεπαλαιωμένων διευθετήσεων. Κάτι τέτοιο θα είχε ολέθριες συνέπειες, μία από τις οποίες θα ήταν και η ανεργία και η υποαπασχόληση, που θα αποτελούσαν το τελικό αποτέλεσμα οποιασδήποτε καθυστέρησης στην αντιστοίχιση της οργάνωσης της εργασίας στις απαιτήσεις της οργάνωσης της παραγωγής.

Υπό το πρίσμα αυτών των εξελίξεων η προσαρμογή του τρόπου οργάνωσης της εργασίας αναγορεύεται σε μονόδρομο για κάθε επιχείρηση και οικονομία που θέλει να διατηρεί τη θέση της στην αγορά, αλλά και να αναβαθμίζει το ρόλο της στην διεθνή οικονομική σκηνή. Μία από τις βασικές συνιστώσες αυτής της προσαρμογής αποτελεί η διευθέτηση ενός νέου πλαισίου οργάνωσης της εργασίας και περαιτέρω του ίδιου του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται η αναγκαία προσαρμογή στο αναμορφούμενο πρότυπο παραγωγής και επιχειρηματικής δραστηριότητας. Πρέπει να σημειωθεί ότι η προσαρμογή αυτή δεν μπορεί να γίνει άναρχα. Αντίθετα, απαιτείται διάλογος και προσπάθεια για εξεύρεση συναινετικών λύσεων που θα εξασφαλίζει – κατά το δυνατό – τα συμφέροντα όλων των

εμπλεκόμενων φορέων. Η διαδικασία διαλόγου και συνεννόησης θα πρέπει να στηρίζεται σε ενδελεχείς μελέτες που θα φωτίζουν αθέατες πλευρές του προβλήματος και θα διευκολύνουν στην αναζήτηση και εξεύρεση των τελικών λύσεων.

Η ευέλικτη απασχόληση και η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας είναι χαρακτηριστικά και αξιοσημείωτα παραδείγματα προσαρμογής του τρόπου της εργασίας στις απαιτήσεις της σύγχρονης κοινωνίας. Και ενώ αναμφισβήτητα είναι τα οφέλη από την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, δεν πρέπει να παραβλέπονται και τα προβλήματα που δημιουργούνται. Το ότι, δηλαδή, η ευέλικτη απασχόληση θα μπορούσε δυνητικά να χρησιμοποιηθεί ως μέσο καταπολέμησης της ανεργίας δεν τίθεται σοβαρά σε αμφισβήτηση. Εκείνο, όμως, που συζητείται είναι αν η επέκταση της ευέλικτης απασχόλησης οδηγήσει σε ενδυνάμωση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, ενισχύοντας μία δευτερεύουσα αγορά εργασίας. Αν δηλαδή η εφαρμογή της ευέλικτης απασχόλησης σε ευρεία κλίμακα, παράλληλα με την υπάρχουσα κατάτμηση ανάμεσα σε όσους έχουν απασχόληση και σε όσους δεν έχουν, δημιουργήσει και μία άλλη κατάτμηση, αυτή τη φορά ανάμεσα σε απασχολούμενους που απολαμβάνουν πλήρεις αποδοχές, μονιμότητα και σιγουριά και σε απασχολούμενους που μετακινούνται διαρκώς σε διάφορες δουλειές με χαμηλές αποδοχές και ανύπαρκτες προοπτικές (Δ.Καραντίνος, Μ.Κετσετζοπούλου, Α.Μουρίκη, 1997). Μήπως τελικά οδηγηθούμε σε ραγδαία υποκατάσταση του παραδοσιακού μοντέλου της πλήρους απασχόλησης από άλλες μορφές απασχόλησης που θα είναι πιο ασταθείς και επισφαλείς; Ένα, λοιπόν, ερώτημα που θα εξεταστεί με διεξοδικότητα στις σελίδες που θα ακολουθήσουν είναι το αν και κατά πόσο τελικά, εκτός από την ανεργία, και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι δυνατόν να οδηγήσουν σε φτώχεια και κοινωνικό αποκλεισμό καθώς και τα μέτρα που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν για την καλύτερη δυνατή αντιμετώπιση του προβλήματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

1.1 Ιστορική Αναδρομή- Από τον Γεϊλορισμό στην Ευέλικτη Απασχόληση

Η εποχή μας χαρακτηρίζεται από αλλαγές που μεταμορφώνουν τόσο τη δομή όσο και την οργάνωση των σύγχρονων οικονομιών. Η νέα τεχνολογία πολλαπλασιάζει το φάσμα των διαθέσιμων επιλογών, ενώ η διαδικασία παγκοσμιοποίησης περιορίζει τη δυνατότητα που έχουν οι κοινωνίες να «θωρακιστούν» έναντι των νέων επιταγών. Οι αλλαγές αυτές δημιουργούν νέες ευκαιρίες, αλλά και νέες απειλές, νέους κινδύνους και δυσκολίες. Άρρηκτη, μάλιστα, είναι η συνύφανση των ευκαιριών και των απειλών, σε σημείο που οι ίδιες οι ευκαιρίες να αποτελούν απειλές και το αντίθετο. Και ενώ είναι δύσκολο να προσδιοριστεί με ακρίβεια το προφίλ της νέας εποχής, είναι πασιφανές ότι πολλά από τα σύμβολα της μεταπολεμικής βιομηχανικής εποχής χάνουν τη σημασία τους. Η μαζική εκβιομηχάνιση, αλλά και η μαζική κατανάλωση βρίσκονται σε υποχώρηση. Επίσης, υποχωρεί η σημασία των τεράστιων βιομηχανικών συγκροτημάτων, της χειρονακτικής εργασίας, της πλήρους απασχόλησης, των συγκεντρωτικών διοικητικών ιεραρχιών, των μαζικών αγορών για φτηνά και τυποποιημένα προϊόντα, του κράτους πρόνοιας, των μαζικών πολιτικών κομμάτων και του εθνικού κράτους ως μονάδα οργάνωσης. Όλα τα παραπάνω αναμφίβολα σηματοδοτούν μία κινητικότητα και αλλαγή. Απαραίτητη κρίνεται η θεωρητική αναδρομή των σχολών σκέψης που οδήγησαν στη μετάβαση από τον Φορντισμό στις ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας.

➤ **Η Σχολή της Ρύθμισης.** Ο Φορντισμός, σύμφωνα με την προσέγγιση της ρύθμισης, ορίζεται ως η εποχή της εντατικής συσσώρευσης σε συνδυασμό με την μονοπωλιακή ρύθμιση της οικονομίας. Η κινητήρια δύναμη της εντατικής συσσώρευσης είναι η δυναμική της μαζικής παραγωγής, δηλαδή η εντατικοποίηση της εργασίας, ο λεπτομερής καταμερισμός των καθηκόντων- που προϋποθέτει καταμερισμό του συνολικού έργου σε πληθώρα επιμέρους συνιστωσών- και η εκμηχάνιση της παραγωγής προκειμένου να αυξηθεί η παραγωγικότητα (Αν. Λυμπεράκη, Αλ. Μουρίκη, 1996).

Ουσιαστικά, ο Φορντισμός μπορεί να αναλυθεί σε τέσσερα επίπεδα:

1. Αναφέρεται σε μία εργασιακή διαδικασία συγκεκριμένου τύπου ή αλλιώς σε ένα βιομηχανικό υπόδειγμα. Πρόκειται για παραγωγή που στηρίζεται στην κινητή ταινία και στις περιορισμένες τεχνικές δεξιότητες των εργαζομένων.
2. Αποτελεί ένα σταθερό υπόδειγμα μακροοικονομικής μεγέθυνσης (καθεστώς συσσώρευσης). Το υπόδειγμα αυτό στηρίζεται στη μαζική παραγωγή, στις οικονομίες κλίμακας που εξασφαλίζουν συνεχή αύξηση της παραγωγικότητας, σε συνεχώς αυξανόμενους μισθούς που διευρύνουν τη ζήτηση, σε υψηλά κέρδη που διευκολύνονται από την πλήρη απασχόληση των συντελεστών της παραγωγής και, τέλος, σε αυξημένες επενδύσεις για να επιτευχθεί ακόμα μεγαλύτερη τυποποίηση, ταχύτητα και αποτελεσματικότητα της μαζικής παραγωγής.
3. Αντιστοιχεί σε ένα συγκεκριμένο τρόπο ρύθμισης της οικονομίας και της κοινωνίας. Περιλαμβάνει τη διάκριση ανάμεσα στην ιδιοκτησία και στον έλεγχο των μεγάλων εταιριών, την ανάδειξη μιας ειδικού τύπου συγκεντρωτικής γραφειοκρατίας, που ασκεί αυταρχικό έλεγχο πάνω στην εργασία. Επίσης, αναγνωρίζει τα συνδικάτα και τις διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ παράλληλα συνδέει τους μισθούς με την παραγωγικότητα της εργασίας. Τέλος, χαρακτηριστικές είναι οι «επεκτατικές» εισοδηματικές, νομισματικές και πιστωτικές πολιτικές, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι το συνολικό ύψος της ζήτησης είναι επαρκές για να συνεχίσει το οικονομικό σύστημα να λειτουργεί απρόσκοπτα.
4. Τέλος, ο Φορντισμός αποτελεί ένα γενικό υπόδειγμα κοινωνικής οργάνωσης. Όσον αφορά στην κατανάλωση, το Φορντικό σύστημα συνοδεύεται από μαζική κατανάλωση τυποποιημένων αγαθών από τα νοικοκυριά και από την προσφορά τυποποιημένων συλλογικών αγαθών και υπηρεσιών από τους γραφειοκρατικούς μηχανισμούς του κράτους. Εκτός από την εξασφάλιση συλλογικών αγαθών και υπηρεσιών, το κράτος έχει και την ευθύνη του να διαχειρίζεται τις εντάσεις και τους ανταγωνισμούς που προκύπτουν στις σχέσεις κεφαλαίου και εργαζομένων (Αν. Λυμπεράκη, Αλ Μουρίκη, 1996).

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 εμφανίζονται τα πρώτα σημάδια της κρίσης του Φορντισμού. Η εποχή που ακολουθεί είναι ο Μεταφορντισμός. Πρόκειται για μία πολιτική που μάχεται τον κοινωνικό αποκλεισμό καθώς και τα στοιχεία

ιεραρχικότητας¹ που περιείχε ο κλασικός Φορντισμός. Στηρίζεται στις αρχές της συλλογικότητας και της συμμετοχής, της διαπραγμάτευσης, της εγγύησης της απασχόλησης, της οικολογικής ισορροπίας, της επέκτασης του ελεύθερου χρόνου, της υποστήριξης της κοινωνικά χρήσιμης εργασίας και της αναμόρφωσης του κράτους - πρόνοιας (Αν. Λυμπεράκη, Αλ. Μουρίκη, 1996).

➤ **Νέο- Σουμπετεριανές και Εξελικτικές Προσεγγίσεις.** Οι Νέο-Σουμπετεριανές προσεγγίσεις πηγάζουν σε μεγάλο βαθμό από τις προσεγγίσεις που έγιναν στα μέσα της δεκαετίας του 1980 με επίκεντρο την καινοτομική δραστηριότητα από τον Chris Freeman και την Carlota Perez. Οι προσεγγίσεις αυτές προέρχονται από δύο βασικές πηγές: Πρώτον, από τις εργασίες του Kondratiev στη δεκαετία του 1920, γύρω από την κυκλικότητα που χαρακτηρίζει την εξέλιξη των καπιταλιστικών οικονομιών και, δεύτερον, από το έργο του Schumpeter στη δεκαετία του 1930, ο οποίος επεξέτεινε τη λογική του Kondratiev και την εμπλούτισε με την εισαγωγή της έννοιας του «δυναμικού καινοτόμου επιχειρηματία». Σύμφωνα με τον Schumpeter, ο επιχειρηματίας αυτός εισάγει καινοτομίες στην παραγωγή και στα προϊόντα, ενώ παράλληλα με αυτήν την καινοτομική του δραστηριότητα, ανοίγει νέους δρόμους και προοπτικές για οικονομική μεγέθυνση και ευημερία.

Οι απόψεις των Kondratiev και Schumpeter, στη σημερινή τους εκδοχή, εμπεριέχουν και μία ισχυρή κοινωνικο- θεσμική συνιστώσα. Έτσι, δύο είναι οι προϋποθέσεις που εξασφαλίζουν την επιτυχημένη μετάβαση από ένα κύμα σε ένα άλλο. Η πρώτη προϋπόθεση αναφέρεται στην τεχνολογική πρόοδο και στη διάχυση την νέας τεχνολογίας σε ολόκληρη την οικονομία, η οποία θα εξασφαλίσει σημαντικά άλματα στην παραγωγικότητα της βιομηχανίας και έτσι, θα δρομολογήσει ένα νέο κύκλο μεγέθυνσης και ευημερίας. Η δεύτερη προϋπόθεση αναφέρεται στη σημασία της αντιστοίχισης αυτών των τεχνολογικών αλλαγών και καινοτομιών με πρωτοβουλίες μετασχηματισμού στη σφαίρα των κοινωνικο-θεσμικών κανόνων και αρχών που διέπουν την οικονομική συμπεριφορά.

¹ Το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της επιχείρησης στο Φορντισμό είναι η ιεράρχηση της διοικητικής δομής της. Σχεδόν όλα τα οργανογράμματα των σύγχρονων επιχειρήσεων εμφανίζονται σαν μία πυραμίδα με το κατώτερο υπαλληλικό προσωπικό και τους εργάτες παραγωγής στη βάση της ιεραρχίας, τους τμηματάρχες σε ψηλότερα σκαλοπάτια και τον γενικό διευθυντή στη κορυφή της πυραμίδας. Οι υπάλληλοι σε κάθε σκαλί της εταιρικής κλίμακας έχουν συγκεκριμένα καθήκοντα και δίνουν λόγο για την εκτέλεσή τους σε αυτούς που βρίσκονται αμέσως πιο πάνω τους. Αξιοσημείωτο είναι ότι ο χώρος για ανεξάρτητη λήψη αποφάσεων είναι όλο και μικρότερος στα χαμηλότερα επίπεδα της ιεραρχικής δομής (J. Rifkin, 1996).

Έχει σημασία να τονιστεί ότι η έννοια της καινοτομίας είναι κεντρική στη συγκρότηση όλων των νεότερων εκδοχών της Σουμπετεριανής παράδοσης, καθώς και ότι αναφέρεται σε φαινόμενα και διεργασίες που υπερβαίνουν τις τεχνικές παραγωγής και τις προδιαγραφές των παραγόμενων προϊόντων. Τέλος, η σημαντικότερη διαφορά ανάμεσα στη σχολή της ρύθμισης και τις νέο-Σουμπετεριανές προσεγγίσεις έγκειται στο ρόλο που προσδίδουν οι τελευταίες στην τεχνολογία. Θεωρούν, μάλιστα, ότι η πληροφορική τεχνολογία θα βοηθήσει σημαντικά την οικονομική μεγέθυνση στο μέλλον και θα επηρεάσει δραστικά ολόκληρη την οικονομία, βελτιώνοντας την παραγωγικότητα και μειώνοντας το κόστος των βασικότερων βιομηχανικών εισροών, ενώ παράλληλα θα συμβάλλει στην ανάδειξη νέων βιομηχανικών κλάδων και δραστηριοτήτων υψηλής ζήτησης (Αν. Λυμπεράκη, Αλ. Μουρίκη, 1996).

➤ **Η Ευέλικτη Εξειδίκευση.** Προτού αναλυθεί διεξοδικά η ευέλικτη εξειδίκευση, πρέπει πρώτα να γίνει αναφορά στην περίοδο της μαζικής παραγωγής, την οποία η ευέλικτη εξειδίκευση αναλύει πρώτα και κύρια ως *κοινωνικό παραγωγικό σύστημα*. Εξετάζει, δηλαδή, πρωτίστως τις κοινωνικές σχέσεις που αναπτύσσουν και τις στρατηγικές που υιοθετούν τα κοινωνικά υποκείμενα. Ωστόσο, το σύστημα της μαζικής παραγωγής εγγυάται κάποιο βαθμό ατομικής αυτονομίας στο επίπεδο του μεμονωμένου εργάτη με δύο τρόπους: στο πεδίο της παραγωγής, εφόσον δεν είναι απαραίτητη η συνεργασία ανάμεσα στους εργαζόμενους για την διεκπεραίωση της εργασίας τους, και στο πεδίο της κατανάλωσης, όπου το άτομο είναι ελεύθερο να επιλέξει το καταναλωτικό προϊόν της αρεσκείας του. Για την επίτευξη της εύρυθμης λειτουργίας του συστήματος της μαζικής παραγωγής, υπάρχει η απαίτηση για μεγάλες και σταθερές αγορές, η οποία τροφοδοτεί ειδικού τύπου πολιτικές, τόσο από την πλευρά των εταιριών όσο και από την πλευρά του κράτους. Για παράδειγμα, αναγκαία είναι η έντονη διαφημιστική δραστηριότητα που αναπτύσσουν οι επιχειρήσεις. Το αδύναμο σημείο αυτού του ρυθμιστικού πλαισίου ήταν η αδυναμία αντιμετώπισης του φαινομένου της διεθνοποίησης. Μάλιστα, από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 οι οικονομίες μετατράπηκαν σε άγονο έδαφος για το σύστημα της μαζικής παραγωγής. Στη θέση της σταθερότητας μπήκαν η αβεβαιότητα, οι διακυμάνσεις, η μεταβλητότητα των συνιστωσών του οικονομικού παιχνιδιού. Εμφανίστηκαν, λοιπόν, νέα ευέλικτα παραγωγικά συστήματα, η εμφάνιση των οποίων διευκολύνθηκε σημαντικά από την διάχυση της τεχνολογικής πληροφορίας, αλλά και από τις θεσμικές και οργανωτικές καινοτομίες που εισήγαγαν. Το νέο αυτό

μοντέλο τείνει να υποκαταστήσει την κλασική ιεραρχική επιχείρηση καταργώντας πολλές βαθμίδες ιεραρχίας, εισάγοντας τις αρχές της ομαδικής εργασίας και της συνεργασίας. Μόνο έτσι μπορεί να αντιμετωπιστεί ο κορεσμός της αγοράς για ορισμένα προϊόντα καθώς και η αβεβαιότητα γύρω από την εξέλιξη των τάσεων της ζήτησης. Καταδεικνύεται, συνεπώς, η αδυναμία των άκαμπτων Φορντικών επιχειρήσεων να ανταποκριθούν στο καθεστώς αυτό της ρευστότητας και της αβεβαιότητας.

Η προσέγγιση της ευέλικτης εξειδίκευσης υποστηρίζει ότι, για να επιταχυνθεί η διαδικασία εξόδου από την κρίση, πρέπει οι επιχειρήσεις να αποκτήσουν ορισμένα χαρακτηριστικά:

- Ευελιξία και προσαρμοστικότητα στις μετατοπίσεις που σημειώνονται στη ζήτηση.
- Στενή συνεργασία τόσο στο εσωτερικό της επιχείρησης, όσο και ανάμεσα στην επιχείρηση και στον ευρύτερο περίγυρό της.
- Χρήση ευέλικτης τεχνολογίας, για να μην αιχμαλωτίζεται η επιχείρηση σε καθορισμένες προδιαγραφές και ποσότητες παραγωγής.
- Κατακερματισμό της εργασίας στο εσωτερικό της επιχείρησης που να ενθαρρύνει την πολυ-ειδίκευση των εργαζομένων.
- Προσήλωση στην αρχή της καινοτομίας ως βασικό ανταγωνιστικό όπλο.
- Οι αρχές πάνω στις οποίες στηρίζεται η επιτυχία του συστήματος μπορούν να συνοψιστούν στις ακόλουθες: ευρεία ειδίκευση και συνεχής εκμάθηση των εργαζομένων, ευελιξία και, τέλος, δικτύωση (Αν. Λυμπεράκη, Αλ. Μουρίκη, 1996).

➤ **Η Στρατηγική της Δικτύωσης, και η Στρατηγική της Απέριττης (Λιτής) Παραγωγής.** Η δικτύωση αναφέρεται τόσο σε μηχανισμούς που αναπτύσσονται στο εσωτερικό της επιχείρησης όσο και στις σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα σε ξεχωριστές επιχειρήσεις. Στόχος της είναι να βοηθήσει τις επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν με αποτελεσματικότητα την απειλή της επιταχυνόμενης τεχνολογικής προόδου, αλλά και την ένταση της αβεβαιότητας που επικρατεί στην αγορά. Οι υποστηρικτές των δικτυακών μορφών οργάνωσης τονίζουν ότι για ορισμένες δραστηριότητες η δικτύωση είναι σε θέση να ξεπεράσει τόσο τις ατέλειες των αγορών

όσο και τις ακαμψίες που παρουσιάζουν οι κάθετα και ιεραρχικά δομημένοι σχηματισμοί.

Όσον αφορά την δικτύωση στο εσωτερικό της επιχείρησης, υπάρχουν τρία ζητούμενα. Πρώτον, πρέπει να γίνει προσπάθεια για την πλήρη ενσωμάτωση έρευνας, ανάπτυξης και παραγωγής. Δεύτερον, η εσωτερική δικτύωση αναζητά υψηλή ποιότητα σε λογικό κόστος, μέσα από την υλοποίηση πολιτικής «μηδενικού σφάλματος» σε κάθε στάδιο της παραγωγικής διαδικασίας. Τέλος, το τρίτο ζητούμενο της εσωτερικής δικτύωσης είναι η αποκέντρωση των αποφάσεων που αφορούν την παραγωγή σε όσο το δυνατόν μικρότερες και λιγότερο ιεραρχικά δομημένες ομάδες.

Η εξωτερική δικτύωση, από την άλλη πλευρά, αναφέρεται τόσο στις σχέσεις συνεργασίας που αναπτύσσονται ανάμεσα σε διαφορετικές επιχειρήσεις, όσο και στις συνεργασίες ανάμεσα σε επιχειρήσεις και τρίτους οργανισμούς. Στηρίζεται, μάλιστα, σε τρεις αρχές: πρώτον, στους στενούς και μακροχρόνιους δεσμούς ανάμεσα στους παραγωγούς και τους χρήστες, για να αξιοποιηθούν τα αποτελέσματά της εκμάθησης μέσα από την διαδικασία της παραγωγής, δεύτερον, στην δικτύωση και στην από κοινού ανάληψη επενδύσεων, προκειμένου να εξασφαλιστούν οφέλη από την εξειδίκευση και από τον καλύτερό συντονισμό και, τρίτον, στις μακροχρόνιες σχέσεις υπερβολαβίας συνεργατικού τύπου για την διευκόλυνση των τεχνικών καινοτομιών.

Με την τεχνική της *απέριττης ή λιτής παραγωγής* άρχισε να πειραματίζεται μία ιαπωνική εταιρία αυτοκινήτων, η Τογιότα, που πάσχιζε να συνέλθει από το Β' Παγκόσμιο πόλεμο. Επρόκειτο για μία τεχνική πολύ διαφορετική από αυτήν της μαζικής παραγωγής, βασική αρχή της οποίας ήταν ο συνδυασμός νέων μεθόδων διοίκησής με ολοένα και πιο σύγχρονες μηχανές, έτσι ώστε να παράγονται περισσότερα προϊόντα με μικρότερους πόρους και λιγότερη εργασία (J.Rifkin, 1996).

Στην απέριττη παραγωγή χρησιμοποιείται λιγότερη ανθρώπινη προσπάθεια μέσα στο εργοστάσιο, μικρότερος βιομηχανικός χώρος, μικρότερη επένδυση σε εργαλεία, μικρότερη χρονική διάρκεια για την κατασκευή των προϊόντων. Επίσης, χάρη στην απέριττη παραγωγή εμφανίζονται πολύ σπανιότερα ελαττωματικά προϊόντα, ενώ παράλληλα παράγεται μεγαλύτερη και ολοένα αυξανόμενη ποικιλία προϊόντων. Πρόκειται για ένα σύστημα οργάνωσης της επιχείρησης και της παραγωγικής διαδικασίας που αποδίδει έμφαση στην υψηλή ποιότητα και στην διαφοροποίηση του προϊόντος, ώστε η παραγωγή να ανταποκρίνεται καλύτερα στις προτιμήσεις των καταναλωτών, να επιτυγχάνει υψηλότερες τιμές στην αγορά, να μειώνεται το

συνολικό κόστος της παραγωγής και να εξασφαλίζεται η συνολική βελτίωση των οικονομικών επιδόσεων της παραγωγικής μονάδας (Αν.Λυμπεράκη, Αλ.Μουρίκη, 1996).

Απέριττη είναι η παραγωγή εκείνη που διαθέτει παραγωγικό φάσμα υψηλής ποιότητας και μεγάλης ποικιλίας, ενώ παράλληλα μειώνει τις βαθμίδες της διοικητικής ιεραρχίας και των επιμέρους κατηγοριών των εργασιακών καθηκόντων. Επιπλέον, η απέριττη βιομηχανική δομή εκφράζει ένα νέο κύμα τεχνολογικής αλλαγής που στηρίζεται πάνω σε αυξημένες τεχνικές δεξιότητες από την πλευρά των εργαζομένων. Συνεπώς, η τεχνολογική αλλαγή από κοινού με την ριζική οργανωτική ανασύνταξη της επιχείρησης αποτελούν τα βασικά χαρακτηριστικά της νέας στρατηγικής. Αξίζει να σημειωθεί ότι το σύστημα της απέριττης παραγωγής δημιουργεί νέες απαιτήσεις στο επίπεδο του συντονισμού. Δεδομένου ότι η πολιτική υψηλών αποθεμάτων- τα οποία σε εποχές αβεβαιότητας συνεπάγονται σημαντικό κόστος – εγκαταλείπεται, είναι αναγκαίο να εξασφαλιστεί ότι η ποιότητα της παραγωγής θα είναι υψηλή ανά πάσα στιγμή. Το γεγονός αυτό προϋποθέτει πολιτική συνεχούς ποιοτικής βελτίωσης και ικανότητα ταχείας επεξεργασίας της πληροφόρησης.

➤ **Η προσέγγιση της Μετα-Βιομηχανικής Κοινωνίας.** 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 κυκλοφόρησε το 1973. Η έννοια της Μετα-Βιομηχανικής κοινωνίας αναγνωρίζει τρεις φάσεις της ανθρώπινης οικονομικής ιστορίας: την αγροτική οικονομία, τη βιομηχανική κοινωνία και τη Μετα-βιομηχανική κοινωνία. Η ηγεμονική κατηγορία περιγραφής και ανάλυσης της κοινωνίας που κυριάρχησε από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα και σχεδόν σε ολόκληρη τη διάρκεια του 20^{ου} ήταν η κατηγορία της βιομηχανικής κοινωνίας, της κοινωνίας, δηλαδή, που συγκροτείται με επίκεντρο τη βιομηχανική εργατική τάξη. Ωστόσο, στο εσωτερικό των κοινωνιών συντελούνται διεργασίες που ξεπερνούν τα όρια που θέτουν οι κυρίαρχοι ορισμοί. Έτσι στη διάρκεια της δεκαετίας του 1960 άρχισαν να διαφαίνονται κάποια φαινόμενα και κοινωνικά κινήματα που δεν μπορούσαν εύκολα να ενταχθούν στο πλαίσιο της βιομηχανικής κοινωνίας. Ειδικότερα, παρατηρήθηκε μία αυξανόμενη συμμετοχή του τομέα των υπηρεσιών στην οικονομία με μία παράλληλη συρρίκνωση του μεριδίου της απασχόλησης σε

τομείς αγαθών της υλικής παραγωγής. Επίσης, σημαντικές αλλαγές επήλθαν στον χώρο της απασχόλησης με την εμφάνιση και την επιταχυνόμενη διάχυση των αυτοματισμών που στηρίζονται στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Τέλος, ο κοινωνικός και οικονομικός μετασχηματισμός οφείλεται και στην υποχώρηση των πατριαρχικών δομών και περιορισμών, γεγονός που συνδυάζεται με τη μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Συνεπώς, η Μετα-Βιομηχανική κοινωνία μπορεί να χαρακτηριστεί ως η ιστορική εκείνη φάση που ξεκινά όταν η έννοια της βιομηχανικής κοινωνίας παύει να περιγράφει και να αναλύει επαρκώς τις κοινωνικές εξελίξεις. Σύμφωνα, λοιπόν, με τον ορισμό αυτό οι αλλαγές που συντελούνται τοποθετούνται όχι μόνο στο επίπεδο της κοινωνικής και οικονομικής οργάνωσης, αλλά και στο επίπεδο των ιδεών και των μηχανισμών κατανόησης. Εν ολίγοις, η έννοια της Μετα-Βιομηχανικής κοινωνίας αποτελεί συνώνυμο μίας ρευστής και μεταβατικής περιόδου.

Σήμερα, λοιπόν, παρατηρούνται τάσεις αύξησης και διεύρυνσης των τεχνικών δεξιοτήτων των εργαζομένων και προβλέπεται ότι θα ισχυροποιηθούν οι μηχανισμοί συνεργασίας, συνεννόησης και υποκίνησης της δημιουργικότητας του εργατικού δυναμικού, προκειμένου να αυξηθεί η ποιότητα, η ευελιξία και η καινότητα του οικονομικού συστήματος. Υπάρχει, ωστόσο, και η πιο απαισιόδοξη άποψη, την οποία ενστερνίζεται και ο Rifkin (1996), και η οποία υποστηρίζει ότι η εποχή της πληροφορίας έχει ήδη φτάσει και ότι πλέον «έξυπνοι υπολογιστές», ρομπότ, τηλεπικοινωνίες και άλλες τεχνολογίες αιχμής αντικαθιστούν ολοένα και περισσότερους ανθρώπους σε κάθε τομέα οικονομικής δραστηριότητας. Είναι αυτονόητο ότι οι συνέπειες αυτής της τάσης θα είναι δραματικές. Η ανεργία χαρακτηριστικά έχει ξεπεράσει κάθε προηγούμενο. Και ενώ είναι γεγονός ότι δημιουργούνται κάποιες νέες και αναβαθμισμένες θέσεις εργασίας για άτομα με ειδικά προσόντα, η συντριπτική πλειοψηφία των απασχολούμενων στις ενδιάμεσες διοικητικές βαθμίδες χάνουν τη δουλειά τους και δεν έχουν πρόσβαση στις λίγες νέες θέσεις που δημιουργούνται. Διότι, μολονότι ο αριθμός των νέων επαγγελματιών που δημιουργούνται αυξάνεται, θα παραμένει πάντα πολύ μικρός σε σχέση με τον αριθμό των εργαζομένων που θα αντικατασταθούν από τις σκεπτόμενες μηχανές. Μία επιθυμητή και βιώσιμη αρχή οργάνωσης της κοινωνικής και οικονομικής ζωής στη Μετα-βιομηχανική εποχή, σύμφωνα με τον Block (1900), μπορεί να είναι η ποιοτική ανάπτυξη, ο στόχος της οποίας θέτει δύο βασικά ζητούμενα πολιτικής. Πρώτον, την εξασφάλιση θετικής συσχέτισης ανάμεσα στην ανάπτυξη των ανθρώπινων

δεξιότητων/ ικανοτήτων και στην επέκταση της παραγωγής και, δεύτερον, την ποιοτική διεύρυνση και τον εμπλουτισμό της παραγωγής με τέτοιο τρόπο που να περιλαμβάνει την ικανοποίηση αναγκών που δεν καλύπτονται από υλικά αγαθά, αλλά επιδρούν στην ευημερία των ανθρώπων. Τέτοιες ανάγκες είναι, για παράδειγμα, η εργασία που προσφέρει ικανοποίηση, η αίσθηση της οικονομικής ασφάλειας, το ασφαλές και καθαρό περιβάλλον. Βέβαια, για να πραγματοποιηθούν οι στόχοι της ποιοτικής ανάπτυξης πρέπει να υιοθετηθούν ριζικές αλλαγές σε τομείς όπως η αναδιοργάνωση του χώρου της εργασίας, η αναμόρφωση της αγοράς εργασίας και η ανασύνταξη σε νέες βάσεις του τομέα παραγωγής της γνώσης (Αν. Λυμπεράκη, Αλ. Μουρίκη, 1996).

1.2 Τυπική και Άτυπη Απασχόληση

Στη διεθνή και την ελληνική βιβλιογραφία γίνεται εναλλακτική χρήση των όρων *ευέλικτες, ειδικές και άτυπες* μορφές απασχόλησης. Όλοι αυτοί οι όροι αναφέρονται στο ίδιο φαινόμενο των μορφών εκείνων απασχόλησης που αποτελούν απόκλιση από το κλασικό, παραδοσιακό μοντέλο της πλήρους απασχόλησης που ακόμα επικρατεί και η οποία αποτελεί το κατ' αρχήν αντικείμενο ρύθμισης του εργατικού δικαίου. Οι ειδικές, λοιπόν, αυτές μορφές απασχόλησης αποτελούν απόκλιση από την τυπική μορφή απασχόλησης, η οποία εμφανίστηκε στη βιομηχανική παραγωγή, παράλληλα με την ανάπτυξη των μαζικών παραγωγικών μονάδων. Η εξέλιξη, μάλιστα, της τυπικής μορφής απασχόλησης συνδέθηκε με την εξέλιξη της συνδικαλιστικής δράσης, των συλλογικών εργασιακών σχέσεων και των θεσμών του κοινωνικού και ιδίως του εργατικού δικαίου (ειδικότερά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και την κοινωνική ασφάλιση). Χαρακτηριστικά της τυπικής απασχόλησης είναι ο εργαζόμενος:

- Να εργάζεται για άλλον, εξαρτημένος από αυτόν, έναντι μισθού ή ημερομισθίου,
- Να έχει έναν εργοδότη, να εργάζεται στη βάση πλήρους απασχόλησης, στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και κατ' αρχήν για μη καθορισμένο χρονικό διάστημα (για αόριστο χρόνο) (Δ. Δασκαλάκης).

Αυτή η μορφή απασχόλησης υπόκειται στην προστασία και τις εγγυήσεις της κοινωνικής νομοθεσίας, η οποία παραδοσιακά επιβάλλει προς το κράτος και τον εργοδότη υποχρεώσεις, βάσει των οποίων προστατεύεται ο εργαζόμενος (Δ. Δασκαλάκης).

Όσες μορφές απασχόλησης δεν διαθέτουν κάποιο από τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά, αποτελούν άτυπες μορφές απασχόλησης.

1.3 Ορισμός της ευελιξίας

Η ευελιξία – μία έννοια πολύμορφη και πολυδιάστατη – σημαίνει κατ' αρχήν την ικανότητα προσαρμογής σε ενδογενείς ή εξωγενείς αλλαγές. Αποτελεί μία αρχή, η οποία έχει εφαρμογή στη λειτουργία των επιχειρήσεων, στη διάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και στην οργάνωση της αγοράς εργασίας και που μπορεί να παίρνει διάφορες μορφές (Δ. Δασκαλάκης).

Η ευέλικτη απασχόληση δεν είναι και ο μοναδικός όρος που χρησιμοποιείται για κάθε μορφή απασχόλησης που ξεφεύγει από τον κανόνα της πλήρους απασχόλησης. Έχουν χρησιμοποιηθεί και άλλοι όροι, οι οποίοι συνήθως είναι αρνητικά φορτισμένοι ή στην καλύτερη περίπτωση παραπλανητικοί. Χαρακτηριστικά παραδείγματα τέτοιων όρων είναι άτυπη, μη-κανονική, ευέλικτη, περιφερειακή, περιθωριακή απασχόληση. Όσον αφορά τον όρο *άτυπη*, πρέπει να σημειωθεί ότι είναι παρωχημένος, με την έννοια ότι οι περισσότερες μορφές απασχόλησης που χαρακτηρίζονται με αυτόν τον όρο έχουν θεσμοποιηθεί. Επίσης, ο όρος *μη-κανονική* χάνει σταθερά το νόημά του, εφόσον ό,τι θεωρούνταν μέχρι τώρα κανονικό στην αγορά εργασίας τείνει να γίνει εξίσου συνηθισμένο με το μη-κανονικό. Τέλος, ο όρος ευέλικτη απασχόληση υπαινίσσεται μία μορφή απασχόλησης που είναι εξ ορισμού ανώτερη από το παραδοσιακό, άκαμπτο μοντέλο εργασίας.

Ευέλικτη απασχόληση είναι ο όρος που χρησιμοποιείται ευρύτερα και αναφέρεται σε μία σχέση εργασίας που δεν είναι αναγκαστικά σταθερή, δεν παρέχει πλήρη ασφαλιστικά και εργασιακά δικαιώματα, δεν διεξάγεται αναγκαστικά στους χώρους της επιχείρησης και, προπαντός, δεν καλύπτει το πλήρες (συμβατικό) ημερήσιο, εβδομαδιαίο ή ετήσιο ωράριο των 8, 40 ή 1850 περίπου ωρών αντίστοιχα, κατανεμημένο σε πενθήμερη και 12μηνιαία απασχόληση. Συνεπώς, η ευέλικτη απασχόληση ορίζεται κατ' αντιδιαστολή προς τις σταθερές συνισταμένες της πλήρους, συνεχούς και διά βίου απασχόλησης.

1.4 Οι Λόγοι Εξάπλωσης των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης

Οι κοινωνικο-οικονομικές μεταβολές στις προηγμένες βιομηχανικές χώρες τα τελευταία χρόνια επιτάχυναν τη διαδικασία ευελικτοποίησης του χρόνου και των μορφών εργασίας. Οι κυριότερες μεταβολές είναι οι ακόλουθες:

- Η αναδιανομή των θέσεων εργασίας μεταξύ των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας: μεταφορά θέσεων εργασίας από τη μεταποίηση, όπου υπερισχύουν τα αντρικά επαγγέλματα, στις υπηρεσίες, όπου υπερισχύουν οι γυναικείες ειδικότητες.
- Η ριζική αναδιοργάνωση της εργασίας ως συνέπεια της εισαγωγής νέων τεχνολογιών και νέων μεθόδων διοίκησης στις επιχειρήσεις.
- Η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε ορισμένες δυτικοευρωπαϊκές χώρες οι γυναίκες αποτελούν σχεδόν το ήμισυ του εργατικού δυναμικού.
- Διαρθρωτικές αλλαγές τόσο στα εργασιακά όσο και στα οικογενειακά πρότυπα.
- Η αναζήτηση από την πλευρά των εργοδοτών μεγαλύτερης ευελιξίας ως προς τον αριθμό του προσωπικού που απασχολούν, καθώς και ως προς τις ώρες εργασίας του.
- Η προτίμηση από την πλευρά των γυναικών για μικρότερο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας, ώστε να εξοικονομείται χρόνος για τις οικιακές και τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.
- Η ανάγκη ολοένα και περισσότερων ατόμων για συμμετοχή και σε άλλες δραστηριότητες εκτός της εργασίας, όπως εκπαίδευση, κοινωνική δράση και ψυχαγωγία (Αν. Λυμπεράκη, Αλ. Μουρίκη, 1996).

Η χρησιμοποίηση μεγάλου αριθμού μερικά απασχολούμενων είναι μία στρατηγική που χρησιμοποιείται κατά κόρον από τους εργοδότες με σκοπό τη μείωση του κόστους εργασίας. Εκτός, όμως, από το κίνητρο περιορισμού του κόστους, πολλές επιχειρήσεις κάνουν χρήση της ευέλικτης απασχόλησης προκειμένου να διατηρήσουν κάποιους ειδικευμένους υπαλλήλους που αδυνατούν να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις του πλήρους ωραρίου. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι μητέρες. Προκειμένου, λοιπόν, να χάσουν πολύτιμα στελέχη στα οποία έχουν επενδύσει σε επιμόρφωση, ορισμένες επιχειρήσεις παρέχουν τη δυνατότητα απασχόλησης μειωμένου ωραρίου ή διαμοιρασμού μίας θέσης εργασίας σε δύο

άτομα. Αλλά και από την πλευρά των εργαζομένων υπάρχουν οφέλη. Έτσι, η μερική απασχόληση, για παράδειγμα, είναι για πολλούς ο μοναδικός τρόπος να αποκτήσουν αμειβόμενη απασχόληση στην επίσημη αγορά εργασίας. Επίσης, αυτονόητο είναι ότι με τις ευέλικτες μορφές εργασίας αυξάνεται η προσφορά της εργασίας (Αν. Λυμπεράκη, Αλ. Μουρίκη, 1996).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

2.1 Βασικές Μορφές της Εργασιακής Ευελιξίας

Η διεθνής βιβλιογραφία αναφέρεται κατά κανόνα στις ακόλουθες βασικές μορφές εργασιακής ευελιξίας:

- **Ευελιξία των αμοιβών εργασίας** (προσαρμογή των μισθών και γενικότερα των αμοιβών στην οικονομική κατάσταση της επιχείρησης και των συνθηκών της αγοράς εργασίας)
- **Ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας** (εμπλουτισμός της εργασίας, αναβάθμιση ειδικοτήτων, ανάπτυξη πολυδυναμίας και πρωτοβουλιών των εργαζομένων, ποιοτική βελτίωση των εργασιακών σχέσεων στο εσωτερικό της επιχείρησης).
- **Εξωτερική (σε σχέση με την επιχείρηση) ποσοτική εργασιακή ευελιξία** (ελευθερία προσλήψεων- απολύσεων, γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, χρήση ειδικών μορφών απασχόλησης όπως μερική απασχόληση, συμβάσεις έργου, ορισμένου χρόνου, περιστασιακής απασχόλησης, φασόν κλπ)
- **Εσωτερική ποσοτική εργασιακή ευελιξία ή αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας** (ευέλικτα ωράρια, βάρδιες, υπερωρίες, κυμάνσεις ή και μείωση του εβδομαδιαίου ή του ετήσιου ωραρίου εργασίας σε ατομική/ συλλογική βάση κλπ) (Β. Γεωργακοπούλου, 1996).

Παρά τον διαχωρισμό αυτό, πρέπει να σημειωθεί ότι οι ευελιξίες της εργασίας εμφανίζονται στην πράξη σε διάφορους συνδυασμούς ή και αντιθέσεις μεταξύ τους. Επίσης, δεν υπάρχει κάποιο ενιαίο και αδιαμφισβήτητης γενικής ισχύος μοντέλο «αποτελεσματικής ευελιξίας της εργασίας και συνολικότερης προσαρμογής της οικονομίας για έξοδο από την κρίση».

2.1.α Η ευελιξία των μισθών

Η ευελιξία των μισθών μπορεί να αναφέρεται είτε στην προσαρμογή των μισθών στις εξελίξεις των βασικών μακροοικονομικών μεγεθών, όπως είναι το ΑΕΠ, η συνολική παραγωγικότητα του συστήματος ή το ισοζύγιο των πληρωμών, είτε στην μικροοικονομική διάσταση, στη δυνατότητα, δηλαδή, μεταβολής των μισθών προς τα πάνω ή προς τα κάτω ανάλογα με την εξέλιξη του κόστους παραγωγής και των

αποτελεσμάτων (τζίρου, κερδών) της επιχείρησης. Επομένως, η ευελιξία των μισθών αντανακλά την ευαισθησία τους τόσο απέναντι στην κατάσταση της αγοράς εργασίας όσο και απέναντι στην οικονομική κατάσταση και τις ανάγκες των μεμονωμένων επιχειρήσεων.

Σε συνολικό επίπεδο θεωρείται ότι οι μισθοί είναι ευέλικτοι όταν ισχύουν προϋποθέσεις όπως:

- όταν ο μισθός μεταβάλλεται έντονα, εμφανίζοντας διακυμάνσεις που ακολουθούν την οικονομική συγκυρία,
 - όταν οι μισθοί εξαρτώνται σε σημαντικό βαθμό από τα επίπεδα της ανεργίας, της παραγωγικότητας ή της κερδοφορίας των επιχειρήσεων,
 - όταν εμφανίζεται μερική και καθυστερημένη προσαρμογή των μισθών στις εξελίξεις του τιμάριθμου,
 - όταν τα επιδόματα ανεργίας είναι χαμηλά, σε σχέση με τις αποδοχές αυτών που εργάζονται, δεν καλύπτουν όλη την περίοδο της μη ηθελημένης ανεργίας, ή όταν οι προϋποθέσεις για τη χορήγησή τους είναι τέτοιες που αποκλείουν σημαντικές κατηγορίες ανέργων και υποαπασχολούμενων,
 - όταν εμφανίζονται σημαντικές και συχνά αδικαιολόγητες ανισότητες μισθών κατά τομέα- κλάδο- επάγγελμα, κατηγορία εργαζομένων και είδος επιχείρησης
- (B. Γεωργακοπούλου, 1996).

2.1.β Η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας

Η ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία ορίζεται ως «η ικανότητα των επιχειρήσεων να αναδιοργανώνουν τις εργασιακές ειδικότητες μέσα σε ένα ευρύτερο πλαίσιο καθηκόντων. Η αναδιοργάνωση αυτή μπορεί να βασίζεται στη χρήση επανειδικευμένου πλεονάζοντος προσωπικού ή στην παράλληλη χρήση παλαιών και νέων ειδικοτήτων» (Atkinson, 1986).

Στόχος της ποιοτικής ευελιξίας είναι η πληρέστερη ποιοτική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού που διαθέτει η επιχείρηση ή ενός κομματιού του, που κρίνεται σκόπιμο να συγκρατηθεί και να αναπτυχθεί μέσα στην επιχείρηση. Οι λόγοι που καθιστούν αναγκαία την ποιοτική ευελιξία είναι οι επιπτώσεις της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών, η μεταστροφή του ανταγωνισμού από τον ανταγωνισμό στις τιμές στον ανταγωνισμό που δίνει μεγαλύτερη έμφαση στην ποιότητα των προϊόντων, καθώς και η βελτίωση της κερδοφορίας του κεφαλαίου. Αυτό που χαρακτηρίζει την ποιοτική εργασιακή ευελιξία είναι η πολυδυναμία του εργαζομένου, η ικανότητά του, δηλαδή, να εκτελεί νέα καθήκοντα, συνθετότερες εργασίες, να αλλάζει συχνά

αντικείμενο εργασίας, να επανειδικεύεται και να επιμορφώνεται, χωρίς αυτό να συνεπάγεται ανυπέρβλητο κόστος για την επιχείρηση, ούτε και συνεχή επίβλεψη ή καθοδήγηση. Για το λόγο αυτό, συχνά η ποιοτική ευελιξία συνδέεται με την αύξηση της αυτονομίας των εργαζομένων και με την αντικατάσταση άκαμπτων ιεραρχικών δομών από δομές πιο επίπεδες, οι οποίες έχουν ως βασικό χαρακτηριστικό τους την μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων (B. Γεωργακοπούλου, 1996).

2.1.γ Η εξωτερική ποσοτική ευελιξία της εργασίας

Η ευελιξία αυτή ορίζεται ως η δυνατότητα προσαρμογής του επιπέδου της απασχόλησης (αριθμός απασχολούμενων) ανάλογα με τις κυκλικές κυμάνσεις ή τις διαρθρωτικές μεταβολές της αγοράς για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες της επιχείρησης ή ανάλογα με τις τεχνολογικές μεταβολές (B. Γεωργακοπούλου, 1996). Στόχος της είναι η αριθμητική προσαρμογή του προσωπικού ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και η επιχειρηματολογία από την πλευρά των εργοδοτών εστιάζει στην άρση των περιορισμών της ελευθερίας προσλήψεων και απολύσεων, περιορισμών που πηγάζουν από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία και από τις συλλογικές συμβάσεις. Αρκετά από τα στοιχεία ποσοτικής ευελιξίας συγκεντρώνουν οι ακόλουθες μορφές απασχόλησης:

- **Ο δανεισμός εργαζομένων.** Γνήσιος δανεισμός υπάρχει όταν ο εργαζόμενος, ενώ προσφέρει την εργασία του κανονικά στον αρχικό εργοδότη, παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα σε τρίτη επιχείρηση. Αυτό συμβαίνει για παράδειγμα, μεταξύ συνδεδεμένων επιχειρήσεων, επιχειρήσεων, δηλαδή, που ανήκουν στον ίδιο όμιλο. Έτσι, ο εργοδότης κάποιου εργοστασίου μπορεί να παραχωρήσει εργαζόμενούς του σε μεταφορική για την πραγματοποίηση μίας μεταφοράς στο χώρο του. Τόσο η θεωρία όσο και η νομολογία αναγνωρίζουν ότι ο δανεισμός εργαζομένων βρίσκει νομική θεμελίωση στα πλαίσια του ελληνικού εργατικού δικαίου και ότι μία τέτοια σύμβαση είναι έγκυρη. Η παραχώρηση μπορεί να γίνει για ορισμένο ή για αόριστο χρονικό διάστημα. Πρέπει, όμως, να έχει προσωρινό χαρακτήρα που εκφράζεται με τη διασφάλιση επανόδου του μισθωτού στον αρχικό εργοδότη. Διαφορετικά πρόκειται ή για σύναψη νέας σύμβασης εργασίας ή για μεταβίβαση της σχέσης εργασίας από τη μία εταιρία στην άλλη. Απαραίτητη προϋπόθεση σε κάθε περίπτωση για την έγκυρη σύναψη

σύμβασης δανεισμού είναι η συναίνεση του μισθωτού (http://www.papaphilippou.gr/ENG_files/Publications/Publications_7.html).

- **Η απασχόληση μέσω πρακτορείων,**
- **Η υπεργολαβία** (ανάθεση δουλειάς σε άλλη επιχείρηση)
- **Φασόν** (ανάθεση δουλειάς σε άτομο με το κομμάτι)
- **Η εργασία στο σπίτι.** Συνολικά, και σύμφωνα με τα αποτελέσματα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού του 1995, στο σπίτι του απασχολείται ένα μικρό σχετικά (4,2%) τμήμα του συνόλου των απασχολουμένων. Ωστόσο, η εκτίμηση αυτή πρέπει να λαμβάνεται με επιφύλαξη καθώς είναι πιθανόν οι πραγματικοί αριθμοί των απασχολουμένων στο σπίτι να είναι σημαντικά μεγαλύτεροι.
- **Η τηλεεργασία.** Πρόκειται για μία περιθωριακή μέχρι στιγμής, αλλά ραγδαία αναπτυσσόμενη μορφή εργασίας. Τηλεεργασία σημαίνει δουλεύω από απόσταση, μακριά από τον τόπο όπου το αποτέλεσμα της εργασίας μου αναμένεται. Η παρέμβαση της νέας τεχνολογίας είναι αυτή που χαρακτηρίζει επιπλέον το φαινόμενο της τηλεεργασίας. Περιλαμβάνεται συγκεκριμένα η χρήση τηλεπικοινωνιών, όπως computer, fax, cd roms. Η φύση της τηλεεργασίας ποικίλει σε μεγάλο βαθμό εκτεινόμενη από ένα πολύ χαμηλό επίπεδο και συχνά επαναλαμβανόμενο, όπως data-entry εργασίες, μέχρι πολύ ψηλά δημιουργικά επίπεδα, όπως έρευνα, ανάπτυξη, παροχές συμβουλών ή τέχνες. Η υλική υποδομή ανήκει συνήθως στον ανεξάρτητο τηλεεργαζόμενο, ενώ ανήκει στον εργοδότη στην περίπτωση του τηλεεργαζόμενου μισθωτού. Ως μορφές της τηλεεργασίας προτείνονται οι ακόλουθες: 1)η τηλεεργασία κατ'οίκον, η οποία αποτελεί την κύρια και πιο διαδεδομένη μορφή τηλεεργασίας, 2)εν κινήσει εργαζόμενοι. Πρόκειται για κατηγορία τηλεεργασίας που δεν πραγματοποιείται από ένα σταθερό σημείο εργασίας, όπως είναι η οικία, αλλά από διαφορετικά σημεία, 3)τηλεεργασία με σύνδεση με τους εργοδότες. Οι εταιρίες με στόχο την ελαχιστοποίηση του λειτουργικού τους κόστους στράφηκαν προς την εγκατάσταση κάποιων λειτουργιών τους σε σημεία μακριά από τα μεγάλα αστικά κέντρα, όπου το κόστος της γης είναι χαμηλότερο από αυτό των αστικών κέντρων και που μπορούν να βρουν διαθέσιμο εργατικό δυναμικό οι οποίοι δεν έχουν τη δυνατότητα ή την επιθυμία να μεταφερθούν στα μεγάλα αστικά κέντρα, 4)μέσω τηλεκέντρων και τηλεσταθμών. Τηλεσταθμός είναι ένα τοπικό κέντρο εφοδιασμένο με

εξοπλισμό υπηρεσιών πληροφορικής, το οποίο νοικιάζει τους χώρους και τον εξοπλισμό του σε εργαζόμενους ή εργοδότες ώστε να μπορούν να εργάζονται εκεί αντί σε ένα γραφείο στο κέντρο της πόλης. Το τηλεκέντρο προσφέρει ένα ευρύτερο φάσμα υπηρεσιών από αυτό ενός τηλεσταθμού, όπως είναι η εκπαίδευση στη χρήση των μέσων πληροφορικής ή η δημιουργία θέσεων εργασίας, 5) ανάπτυξη τηλεματικών δεσμών μεταξύ Δημοσίων Φορέων. Η τηλεεργασία δεν ενδιαφέρει μόνο τον ιδιωτικό τομέα και την ιδιωτική επιχείρηση. Οι εφαρμογές της θα έχουν ιδιαίτερη σημασία και για τη δημόσια διοίκηση αφού αυτή είναι κατ' εξοχήν χώρος παροχής υπηρεσιών (http://www.masterkek.gr/adapt_main_study.html).

- Διάφορες εκδοχές της μερικής απασχόλησης,
- Η εναλλασσόμενη απασχόληση (μοίρασμα της θέσης εργασίας),
- Οι συμβάσεις έργου,
- Οι συμβάσεις εργασίας και μαθητείας,
- Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Πρόκειται για την εποχιακή ή προσωρινή απασχόληση προσωπικού, το οποίο αμείβεται μόνο για όση διάρκεια ορίζει το συμβόλαιο²

2.1.δ Η εσωτερική ποσοτική ευελιξία της εργασίας (ή ευελιξία του χρόνου εργασίας)

Ευελιξία του χρόνου εργασίας έχουμε όταν το μέγεθος της παρεχόμενης εργασίας προσαρμόζεται στις κυμάνσεις της δραστηριότητας της επιχείρησης όχι με μεταβολές του αριθμού των απασχολούμενων, αλλά με μεταβολές στη διάρκεια της παρεχόμενης εργασίας (B. Γεωργακοπούλου, 1996).

Οι μεταβολές αυτές μπορεί να αφορούν:

- αύξηση ή μείωση της συνολικής διάρκειας της ενεργής δραστηριότητας του εργαζόμενου (αύξηση ή μείωση ορίου συνταξιοδότησης, εκπαιδευτικές- γονικές άδειες),
- αύξηση ή μείωση του εβδομαδιαίου ή ετήσιου χρόνου εργασίας (λιγότερες εργάσιμες ώρες, 5^η εβδομάδα διακοπών),

² Αξίζει να σημειωθεί ότι αρκετές από τις πρακτικές αυτές συχνά επικαλύπτονται μεταξύ τους, ενώ υπάρχει πληθώρα συνδυασμών. Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος μπορεί ταυτόχρονα να είναι εποχιακός και μερικά απασχολούμενος.

- εξατομικευμένες, ομαδοποιημένες ή συνολικές κυμάνσεις του ημερησίου ή/ και του εβδομαδιαίου ωραρίου των εργαζομένων,
- εποχιακές κυμάνσεις του ωραρίου,
- περιστασιακή ή μόνιμη χρήση συστημάτων βάρδιας, μερικής απασχόλησης, υπερωριών (Β. Γεωργακοπούλου, 1996).

Υπάρχει μεγάλη ποικιλία μέσων ευελικτοποίησης του χρόνου εργασίας.

Ενδεικτικά αναφέρονται:

- *Οι Υπερωρίες.* Πρόκειται για μία βασική, συνηθισμένη και εύχρηστη μορφή ευελιξίας στο χώρο εργασίας. Ως υπερωρία θεωρείται η ώρα που απασχολείται ο εργαζόμενος επιπλέον των ωρών που εργάζεται κανονικά βάσει του νόμιμου ή του συμβατικού ωραρίου, για τα οποία νομοθετικά ή συμβατικά έχουν διαμορφωθεί αντίστοιχα όρια. Η υπέρβαση, μάλιστα, του ωραρίου εργασίας δημιουργεί απαιτήσεις για επιπλέον αμοιβή, η οποία μπορεί να είναι είτε χρηματική, είτε παροχή ελεύθερου χρόνου από εργασία, είτε συνδυασμός των δύο αυτών συστημάτων (Δ. Δασκαλάκης). Οι σπουδαιότεροι λόγοι χρήσης της υπερωριακής απασχόλησης είναι η κάλυψη με το υπάρχον προσωπικό εκτάκτων/ περιστασιακών αναγκών που προκύπτουν κατά περιόδους καθώς και το πρόσθετο οικονομικό όφελος τόσο για την επιχείρηση όσο και για τους εργαζόμενους, σε συνδυασμό με την αποφυγή νέων προσλήψεων. Πολλά, ωστόσο, είναι και τα προβλήματα που συνδέονται με την υπερωριακή απασχόληση, όπως οι δυσκολίες ελέγχου και επιτήρησής της, το αυξημένο οικονομικό κόστος για τις επιχειρήσεις και το γραφειοκρατικό πλαίσιο εγκρίσεων και γενικότερα διευθέτησης της υπερωριακής απασχόλησης, καθώς και η ανάγκη συναίνεσης του προσωπικού για την εφαρμογή της. Τα παραπάνω προβλήματα αναφέρουν οι εργοδότες. Σημαντικά, όμως, προβλήματα και με διαφορετική ιεράρχηση αναφέρουν τα σωματεία, όπως την υπερβολική κόπωση των εργαζομένων λόγω της επιμήκυνσης του χρόνου εργασίας με αποτέλεσμα τη χαμηλή αποδοτικότητα, αλλά και προβλήματα υγείας και σε ορισμένες περιπτώσεις εργατικά ατυχήματα (Β. Γεωργακοπούλου, Γ. Κουζής).
- *Τα κυκλικά ωράρια.* Πρόκειται για δύο ή περισσότερα διαφορετικά ωράρια, που επαναλαμβάνονται περιοδικά ανά 2,3 ή 4 εβδομάδες.

- ❑ *Τα κυμαινόμενα ωράρια.* Η εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας κυμαίνεται ετήσια ή για ορισμένους μήνες, υπό τον όρο ο εργαζόμενος να δουλεύει κατά μέσο όρο το νόμιμο αριθμό ωρών.
- ❑ *Οι βάρδιες.* Η πληθώρα σχημάτων εργασίας σε βάρδιες που υιοθετούνται συνδυάζονται συνήθως με την επέκταση χρονικά της λειτουργίας της επιχείρησης, και τα οποία είναι, κατά κανόνα, συνδεδεμένα με νυχτερινή εργασία, με εργασία περισσότερων ωρών ημερησίως ή ακόμα και με απασχόληση το Σάββατο και την Κυριακή.
- ❑ *Η μερική απασχόληση μέρους του προσωπικού.*
- ❑ *Τα εξατομικευμένα ωράρια.* Στην περίπτωση αυτή έχουμε ατομική διευθέτηση του ωραρίου από τον εργαζόμενο, κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη. Η συμφωνία προβλέπει κατά κανόνα κάποιες συγκεκριμένες ώρες υποχρεωτικής παρουσίας του εργαζόμενου στην επιχείρηση, με μεταφορά πλεονάσματος ή ελλείμματος δεδουλευμένων ωρών στην επόμενη εβδομάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

3.1 Δύο διαφορετικές απόψεις για την σημασία της εργασίας

Στην κοινωνία μας η εργασία θεωρείται τόσο ένας βασικός μηχανισμός για την κοινωνική συμμετοχή του ατόμου, όσο και ένας μηχανισμός κατανομής του εισοδήματος. Επιπλέον, το κράτος πρόνοιας εγκυάται ότι αυτοί που αποκλείονται από την εργασία μπορούν να βασίζονται σε μία ανακατανομή του εισοδήματος από την εργασία. Η μαζική ανεργία, που έχει επηρεάσει τις περισσότερες εκβιομηχανισμένες χώρες για περισσότερο από δύο δεκαετίες, οδηγεί σε απαισιοδοξία σχετικά με τη δυνατότητα επιβίωσης αυτού του τύπου της κοινωνίας. Το ενδεχόμενο πολλοί άνθρωποι να αποκλειστούν μόνιμα από την εργασία φαίνεται όλο και πιο πιθανό. Πολλοί παρατηρητές τονίζουν ότι η περίοδος της πλήρους απασχόλησης έχει πλέον τελειώσει, ενώ δρομολογούνται διαδικασίες κοινωνικής αλλαγής και προσαρμογής.

Πολλοί μελετητές είναι πεπεισμένοι όχι μόνο για την καθοριστική σημασία της εργασίας για το άτομο και για το γεγονός ότι όλο και περισσότεροι άνθρωποι αποκλείονται από την αγορά εργασίας, αλλά και για το ότι πολλές βιομηχανικές κοινωνίες γίνονται μάρτυρες μίας αλλαγής αξιών. Μιλούν για μία κουλτούρα που θα είναι αντίθετη με τις αξίες και την πειθαρχία της κοινωνίας της εργασίας. Συγκεκριμένα, η κουλτούρα αυτή θα είναι ο προάγγελος μίας νέας κουλτούρας και κοινωνίας στην οποία η προσωπική έκφραση, η ελευθερία και η αυτονομία- ή αλλιώς η απουσία της πειθαρχίας και των περιορισμών που είναι έμφυτοι στην εργασία- θα είναι πλέον οι κεντρικές αξίες. Οι φορείς αυτών των αξιών δεν θα αποδέχονται οποιοδήποτε επάγγελμα. Εάν δεν είναι δυνατόν να έχουν μία σημαντική εργασία, τότε θα επιλέγουν συνειδητά μία ζωή χωρίς εργασία. Όλοι όσοι υποστηρίζουν αυτό το σενάριο, βλέπουν ως λύση για την κρίση αυτή την ριζική αποσύνδεση της εργασίας από το εισόδημα.

Άλλοι πάλι είναι πολύ περισσότερο απαισιόδοξοι σχετικά με τις τελευταίες εξελίξεις, επειδή πιστεύουν ότι η εργασία αποτελεί ακόμα τον μόνο τρόπο ένταξης μεγάλων ομάδων ατόμων σε μία σύνθετη, πλουραλιστική κοινωνία. Αναφέρονται, μάλιστα, στην δουλειά της Emile Durkheim, η οποία, πριν από περισσότερο από εκατό χρόνια, υποστήριξε ότι ο καταμερισμός της εργασίας στις βιομηχανικές κοινωνίες είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος για την δημιουργία αλληλεγγύης σε

μεγάλη κλίμακα. Κάνοντας την δουλειά τους και ανταλλάσσοντας προϊόντα οι εργαζόμενοι έχουν την αίσθηση ότι ανήκουν, καθώς και ότι συνεισφέρουν σε μία μεγαλύτερη οντότητα και, συνεπώς, συνειδητοποιούν την αμοιβαία εξάρτηση. Σύμφωνα με την Durkheim, η κοινωνική συνοχή των βιομηχανικών κοινωνιών βασίζεται σε αυτό το σύνθετο και απρόσωπο δίκτυο των αμοιβαίων αλληλεξαρτήσεων που εμφανίζονται έξω από την εργασία. Η θέση αυτή συνεπάγεται ότι η εκτεταμένη και μακροχρόνια ανεργία είναι απειλή για την αλληλεγγύη και την κοινωνική συνοχή των βιομηχανικών κοινωνιών. Συνεπώς, για να αντιμετωπιστεί η ανεργία, η κυβέρνηση πρέπει να συμβάλει στη δημιουργία επαγγελματών ενθαρρύνοντας την οικονομική ανάπτυξη και τον ανταγωνισμό, τις δημόσιες επενδύσεις, μειώνοντας τις συνεισφορές για την εθνική ασφάλιση, μειώνοντας τον χρόνο εργασίας και εισάγοντας νέες μορφές συμβάσεων εργασίας.

Αυτές οι δύο αντιδράσεις στην κρίση της κοινωνίας της εργασίας υποδηλώνουν δύο διαφορετικές θεωρήσεις σχετικά με την σημασία της εργασίας. Σύμφωνα με το πρώτο μοντέλο, η εργασία θεωρείται ως ένας κοινωνικός μηχανισμός για την κατανομή υλικών αγαθών και ως πηγή εισοδήματος για τα άτομα. Βασίζεται στην υπόθεση ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν συνδέονται με ισχυρούς δεσμούς με την εργασία τους, ούτε με τον οργανισμό στον οποίο δουλεύουν, ούτε με τους συναδέλφους τους, αλλά ούτε και με τους ανθρώπους για τους οποίους εργάζονται. Οι υποστηρικτές, λοιπόν, της θέσης αυτής θεωρούν ότι η πληρωμένη εργασία στην κοινωνία μας θεωρείται κυρίως ως ένα αναγκαίο κακό, ως ένας τρόπος για να κερδίσει κανείς χρήματα και να συνειδητοποιήσει τις αξίες έξω από την εργασία. Εν ολίγοις, αν η εργασία παίζει κάποιον ρόλο για την κοινωνική ένταξη του ατόμου, ο ρόλος αυτός περιορίζεται στην παροχή υλικών αγαθών, για να μπορεί να συμμετέχει κανείς σε αυτήν. Στο δεύτερο μοντέλο, ωστόσο, η εργασία αποκτά μεγαλύτερη σημασία. Συγκεκριμένα, θεωρείται ως ένα μέσο σύνδεσης των ατόμων με μία συλλογικότητα, δημιουργώντας κοινωνική συνοχή και, κατά συνέπεια, δίνοντας στην ζωή των ατόμων κοινωνική διάσταση. Η εργασία εκτός από το να αποτελεί πηγή εισοδήματος, θεωρείται και ως μία κατ' εξοχήν κοινωνική δραστηριότητα. Στην εργασία τους τα άτομα οριοθετούν τους εαυτούς τους σε σχέση με τους άλλους, αναπτύσσουν την αίσθηση ότι κάνουν κάτι χρήσιμο για τους άλλους ανθρώπους καθώς και ότι ανήκουν σε μία ομάδα και, ως μέλη της τελευταίας, αναπτύσσουν κοινωνική στάση. Η θεώρηση αυτή της εργασίας υιοθετείται στις περισσότερες

έρευνες για τις συνέπειες της ανεργίας και χρησιμοποιείται ως εξήγηση για τον κοινωνικό αποκλεισμό που βιώνουν οι άνεργοι (P. Littlewood, 1999).

3.2 Η κοινωνική σημασία της εργασίας

Σύμφωνα με τα ευρήματα και τα επιχειρήματα που αναφέρονται από τους Glorieux (1995), Elchardus και Glorieux (1994, 1995) και Elchardus, Glorieux, Derks και Pelleriaux (1995, 1996), σε έρευνες που διενήργησαν στο Βέλγιο, έγινε σαφές ότι τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες του δείγματος δεν θεωρούν την εργασία τους μόνο ως μέσο για την επίτευξη ενός σκοπού ή ως μία υποχρέωση. Θεωρούν ότι πρόκειται και για ένα σημαντικό καθήκον και μία δραστηριότητα κατά την διάρκεια της οποίας νιώθουν έναν κοινωνικό δεσμό με άλλους ανθρώπους.

Είναι σαφές ότι οι άνθρωποι εργάζονται επειδή έχουν χρηματικές απολαβές. Κάνουν κάτι για κάποιον άλλον, επειδή πληρώνονται για αυτό και, με αυτή την έννοια, η εργασία θεωρείται ως μέσο για την επίτευξη ενός σκοπού. Η εργασία είναι σαφώς συνδεδεμένη και με υποχρεώσεις, οι οποίες συμπεριλαμβάνονται – εκτός των άλλων- στις συμβάσεις εργασίας στους νόμους και στους διάφορους κανονισμούς. Το να βλέπει κανείς την εργασία ως υποχρέωση μπορεί, κατά μία έννοια, να θεωρηθεί ως μέρος μεσολαβητικής στάσης απέναντι στην εργασία: είναι κανείς έτοιμος να αποδεχτεί τις υποχρεώσεις, διότι αυτό οδηγεί στην επίτευξη άλλων στόχων. Τόσο για τους άνδρες, όσο και για τις γυναίκες, που εργάζονται με σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης, η εργασία με αμοιβή φαίνεται να είναι η πρώτη τους υποχρέωση, μία υποχρέωση που εκτελείται με έναν αυστηρώς ‘μεσολαβητικό’ τρόπο.

Ενώ η υποχρέωση αναφέρεται σε κάτι που επιβάλλεται από τους άλλους, το ‘καθήκον’ αποτελεί μία πιο εσωτερικευμένη έννοια και, ως τέτοια, αναφέρεται σε αξίες που κανείς θέλει να εφαρμόσει. Η εργασία με αμοιβή, λοιπόν, θεωρείται ως ένα καθήκον και οι ερωτώμενοι υποστηρίζουν ότι θα ένιωθαν ένοχοι αν δεν εργάζονταν. Οι άντρες αλλά και οι γυναίκες της έρευνας που εργάζονται με πλήρη απασχόληση θεωρούν την αμειβόμενη εργασία ως το πιο σημαντικό καθήκον τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι μόνο σε δραστηριότητες που συνδέονται με παιδιά η αίσθηση του καθήκοντος είναι περίπου το ίδιο υψηλή με αυτήν στην εργασία με αμοιβή. Για τις μερικώς απασχολούμενες μητέρες, η φροντίδα των παιδιών περιλαμβάνει μεγαλύτερη αίσθηση καθήκοντος σε σχέση με την εργασία με αμοιβή. Το μεγάλο αυτό μέρος κατά το οποίο η εργασία εκλαμβάνεται ως καθήκον αναφέρεται στην κανονιστική

σημασία της εργασίας ή στην ηθική της πλευρά. Τέλος, η **‘κοινωνική συμμαχία’** φαίνεται να αποτελεί ένα επιπρόσθετο κίνητρο της εργασίας. Η έννοια αυτή της εργασίας δεν αναφέρεται μόνο στην αίσθηση που νιώθει κανείς ότι ανήκει σε μία ομάδα όταν εργάζεται με άλλους, όπως με συναδέλφους, αλλά και όταν εργάζεται για κάποιους άλλους, όπως για πελάτες (P. Littlewood, 1999).

Τα ευρήματα της διενεργηθείσας έρευνας για την σημασία της εργασίας διαψεύδουν την άποψη που μειώνει τη σημασία της εργασίας σε αναγκαίο κακό ή σε μία μεσολαβητική δραστηριότητα που αποσκοπεί στην επίτευξη περαιτέρω στόχων. Οι συγγραφείς, μάλιστα, που υποστηρίζουν την μονοδιάστατη αυτή σημασία της εργασίας κάνουν ένα βασικό λάθος, διότι αγνοούν τις άλλες πλευρές της εργασίας. Η εργασία επί πληρωμή δίνει στους ανθρώπους την αίσθηση ότι ενεργούν σύμφωνα με σημαντικές αξίες και ότι κάνουν το καθήκον τους, καθώς επίσης και ότι συνάπτουν και ένα είδος κοινωνικής ‘συμμαχίας’ με όσους συνεργάζονται. Αυτό, ωστόσο, που έχει ιδιαίτερη σημασία όσον αφορά την κοινωνική διάσταση της εργασίας είναι η σύνδεση των διαφορετικών εννοιών, η ένωση των πλευρών της εργασίας που αναφέρονται στην αναγκαιότητα και αυτών που αναφέρονται στις αξίες. Η εργασία είναι μία δραστηριότητα που ταυτόχρονα λειτουργεί μεσολαβητικά στην απόκτηση υλικών αγαθών και κοινωνικής ασφάλειας, που έχει έναν ‘υποχρεωτικό’ χαρακτήρα, που ενώνει τους ανθρώπους και που δίνει την αίσθηση ότι κάνει κανείς το καθήκον του. Και οι τέσσερις αυτές σημασίες της εργασίας δείχνουν έναν διαφορετικό τρόπο σύμφωνα με τον οποίο τα άτομα συντονίζονται και οριοθετούν τις πράξεις τους απέναντι στους άλλους (P. Littlewood, 1999).



ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

4.1 Κοινωνικός Αποκλεισμός

Ο όρος ‘κοινωνικός αποκλεισμός’ χρησιμοποιείται ευρέως από πολιτικούς, επαγγελματίες και ακαδημαϊκούς. Και μολονότι πολλές ιδέες είχαν αναπτυχθεί σχετικά με τον κοινωνικό αποκλεισμό από το 1960, στο τέλος της προηγούμενης χιλιετίας εκδόθηκαν πολλά και ποικίλα βιβλία και άρθρα σχετικά με το θέμα αυτό. Αξίζει, μάλιστα, να σημειωθεί ότι το θέμα του αποκλεισμού πρόκειται να αποτελέσει την κεντρική οργανωτική δομή της κοινωνικής έρευνας για την επόμενη δεκαετία. Πολλοί έχουν εστιάσει σε διαφορετικές πλευρές του οικονομικού αποκλεισμού, ή, πιο συγκεκριμένα, στο πως η οικονομική αναδιάρθρωση μπορεί να οδηγήσει σε κοινωνικό αποκλεισμό. Άλλοι πάλι, έχουν περιορίσει την χρήση του όρου σε αναλύσεις που σχετίζονται με την φτώχεια. Επίσης, ο κοινωνικός αποκλεισμός έχει μελετηθεί και σε σχέση με άλλες διαστάσεις, όπως είναι η πολιτική διάσταση. Σε καμία περίπτωση η λίστα αυτή δεν είναι εξαντλητική (P. Littlewood, 1999).

4.1.α Ορισμός

Ο όρος ‘κοινωνικός αποκλεισμός’ είναι επιφορτισμένος με πολυάριθμες οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές και πολιτισμικές διαστάσεις. Σε έγγραφο, μάλιστα, της Ευρωπαϊκής Κοινότητας αναγνωρίζεται ότι είναι ιδιαίτερα δύσκολο να διατυπωθεί ένας απλός ορισμός. Μία πρόσφατη ανασκόπηση κοινωνιολογικών θεωριών σχετικά με τον αποκλεισμό (Weinberg & Ruano-Borbálan, 1993) συμπεραίνει την αδυναμία ορισμού της κατάστασης του ‘αποκλεισμένου’ με ένα και μοναδικό κριτήριο. Έντονη είναι η σύγχυση ανάμεσα στους ειδικούς διαβάζοντας τις πολυάριθμες έρευνες και αναφορές που έχουν γίνει για τον αποκλεισμό. Οι παράγοντες, δε, που προκαλούν τον αποκλεισμό – προσωπικοί, οικογενειακοί ή κοινωνικοοικονομικοί – είναι πολλαπλοί, μεταβάλλονται, αλληλεπιδρούν και συχνά λειτουργούν αθροιστικά.

Ο όρος κοινωνικός αποκλεισμός είναι ιδιαίτερα διαφορούμενος, πολυδιάστατος και επεκτατικός, γεγονός που δεν επιτρέπει να οριστεί με έναν μόνο τρόπο. Η δυσκολία ορισμού του αποκλεισμού έγκειται και στο ότι ερμηνεύεται διαφορετικά σε

διαφορετικά πλαίσια και σε διαφορετικές χρονικές στιγμές. Οι πολλαπλές σημασίες του όρου αντικατοπτρίζουν την πληθώρα των ιδεών και αναφορών στις οποίες ο αποκλεισμός παραπέμπει. Η έννοια, λοιπόν, του αποκλεισμού συνδυάζεται συχνά με την φτώχεια και την ανισότητα, καθώς και με πληθώρα άλλων εννοιών, όπως είναι ο πλεονασμός, η περιθωριοποίηση, η στέρηση και η ένδεια. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι απαντήσεις στην ερώτηση ‘ αποκλεισμός από τι; ’ ποικίλουν. Στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, για παράδειγμα, ο όρος φέρνει στο μυαλό τον αποκλεισμό των μεταναστών ή τις αποκλεισμένες κοινωνικές ομάδες. Επίσης, πολλοί άνθρωποι αποκλείονται από τα προς το ζην, από ασφαλή και μόνιμη εργασία, από εισόδημα, από περιουσία, από στέγη, από ένα ελάχιστο όριο κατανάλωσης, από την εκπαίδευση, από δεξιότητες, από το κράτος πρόνοιας, από την ισότητα, από τη συμμετοχή στα κοινά, από τα δημόσια αγαθά, από την οικογένεια, από την ανθρωπιά, από τον σεβασμό, την ολοκλήρωση και την κατανόηση. Σύμφωνα με έναν ορισμό που έχει δώσει η κυβέρνηση της Αγγλίας, ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι ‘ ένας σύντομος όρος που δείχνει το τι μπορεί να συμβεί όταν άνθρωποι ή περιοχές υποφέρουν από έναν συνδυασμό συνδεομένων μεταξύ τους προβλημάτων, όπως είναι η ανεργία, η αδυναμία απόκτησης δεξιοτήτων, τα χαμηλά εισοδήματα, η υψηλή εγκληματικότητα, η φτώχη στέγαση, ή κακή υγεία και, τέλος, η κατάρρευση του θεσμού της οικογένειας.’ Κρίνεται σκόπιμο να σημειωθεί ότι τα προβλήματα που προαναφέρθηκαν αποτελούν μόνο παραδείγματα και ότι πολλές άλλες διαστάσεις του αποκλεισμού θα μπορούσαν να αναφερθούν (http://www.cabinet-office.gov.uk/seu/publications/reports/html/pse/pse_html/01.htm).

Το πιο σημαντικό χαρακτηριστικό του κοινωνικού αποκλεισμού είναι ότι τα προβλήματα αυτά συνδέονται μεταξύ τους και μπορούν να συνδυαστούν ώστε να δημιουργήσουν ένα σύνθετο φαύλο κύκλο. Αξίζει να σημειωθεί ότι ένα ποσοστό της τάξης του 56% των φυλακισμένων ήταν άνεργοι πριν καταδικαστούν. Περίπου 50% των φυλακισμένων δεν ξέρουν να διαβάζουν καλά, 80% γράφουν με δυσκολία, 38% από αυτούς θα είναι άστεγοι όταν αποφυλακιστούν, 47% των φυλακισμένων ήταν χρεωμένοι την περίοδο που καταδικάστηκαν και, τέλος, 66% των φυλακισμένων παραδέχτηκαν ότι είχαν κάνει χρήση ναρκωτικών ουσιών την χρονιά πριν φυλακιστούν. (http://www.cabinet-office.gov.uk/seu/publications/reports/html/pse/pse_html/01.htm)

Εκτός, όμως, από τις πολλαπλές εμπειρικές παραπομπές του όρου, οι χρήσεις και οι έννοιες του κοινωνικού αποκλεισμού είναι ενσωματωμένες σε

αλληλοσυγκρουόμενα παραδείγματα κοινωνικών επιστημών και πολιτικών ιδεολογιών. Και αυτό, γιατί πίσω από το ερώτημα ‘ αποκλεισμός από τι; ’ κρύβεται ένα πολύ πιο σημαντικό πρόβλημα, αυτό της κοινωνικής τάξης κάτω από συνθήκες κοινωνικής αλλαγής. Ακριβώς όπως οι αλλαγές των προηγούμενων αιώνων ανέδειξαν τις ιδέες της φτώχειας και της ανεργίας, καθώς και τις πρώτες επιστημονικές αναφορές στην κοινωνική τάξη, προκειμένου να μπορέσουν να αντιμετωπιστούν, έτσι και η έννοια του αποκλεισμού αποπειράται να απευθυνθεί στο θέμα της κοινωνικής ένταξης κάτω από τις σύγχρονες συνθήκες των ραγδαίων αλλαγών. Σε αυτή την περίπτωση, οι θεωρίες ‘ της ένταξης’, ‘ των δικαιωμάτων και των καθηκόντων του πολίτη’ και ‘ της αλληλεγγύης’ παρέχουν ένα σημείο αναφοράς για την κατανόηση των διαφορετικών εννοιών και των χρήσεων του όρου ‘ κοινωνικός αποκλεισμός’, καθιστώντας εφικτή την αναγνώριση διαφορετικών παραδειγματικών προσεγγίσεων σχετικών με τον αποκλεισμό (G. Rodgers, C. Gore, J.B. Figueiredo, 1995).

4.1.β Η τυπολογία των πολλαπλών εννοιών του αποκλεισμού

Τρία είναι τα κυρίαρχα παραδείγματα που αναγνωρίζει και η Silver (Silver, 1994/5, p. 535), η οποία, μάλιστα, δίνει και την πιο ‘καθαρή’ αναφορά της σύγχυσης που περιβάλλει τον όρο του αποκλεισμού. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει, ο ορισμός του αποκλεισμού δεν είναι καθόλου εύκολο έργο. Αντίθετα, υποστηρίζει ότι ο όρος ‘αποκλεισμός’ είναι πολύ αόριστος, επιφορτισμένος με πολυάριθμες οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές και πολιτισμικές διαστάσεις και η έκφρασή του είναι τόσο υποβλητική, διφορούμενη και πολυδιάστατη, που επιτρέπει τον ορισμό του με πολλούς διαφορετικούς τρόπους (P. Littlewood, 1999). Τα παραδείγματα αυτά που αναγνωρίζει και που αντικατοπτρίζουν διαφορετικές θεωρητικές πλευρές, πολιτικές ιδεολογίες και εθνικές συζητήσεις τα ονομάζει ‘αλληλεγγύη’, ‘εξειδίκευση’ και ‘μονοπάσιο’. Καθένα από τα παραδείγματα αυτά αποδίδει τον αποκλεισμό σε διαφορετική αιτία και βασίζεται σε διαφορετική πολιτική φιλοσοφία: στον Ρεπουμπλικανισμό, τον Φιλελευθερισμό και την Κοινωνική Δημοκρατία.

Η Silver αναγνωρίζει έναν αριθμό βασικών διαφορών ανάμεσα στα παραδείγματα. Σε ένα πολύ γενικό επίπεδο, υπάρχουν αντίθετες μεταξύ τους αντιλήψεις της ένταξης, η οποία -κατά μία έννοια- είναι η άλλη όψη του νομίσματος του κοινωνικού αποκλεισμού. Όσον αφορά το παράδειγμα της ‘αλληλεγγύης’ – ‘συμπαράστασης’, δίνεται έμφαση στην κοινωνική συνοχή μέσα από την αλληλεγγύη

της ομάδας και τα πολιτισμικά σύνορα, ενώ το παράδειγμα της 'εξειδίκευσης' εστιάζει στην αλληλεξάρτηση διαφορετικών, ειδικευμένων τομέων και, τέλος, αυτό του μονοπωλίου βασίζεται στην αντίληψη του κοινωνικού τερματισμού. Επίσης, η Silver διαχωρίζει τα παραδείγματα και αναφορικά με τις πηγές ένταξης που αναγνωρίζουν: ηθική ένταξη, ανταλλαγή και δικαιώματα και καθήκοντα του πολίτη, αντίστοιχα.

Στο παράδειγμα της 'αλληλεγγύης'- 'συμπαράστασης', η κοινωνική τάξη εκλαμβάνεται ως εξωτερική, ηθική και κανονιστική που δεν βασίζεται σε ατομικά, ομαδικά και ταξικά ενδιαφέροντα. Η εθνική ομοφωνία, η συλλογική συνείδηση και θέληση ενώνουν το άτομο με την ευρύτερη κοινωνία. Η ένταξη, λοιπόν, επιτυγχάνεται με την αφομοίωση στον κυρίαρχο πολιτισμό. Ο αποκλεισμός, από την άλλη μεριά, είναι έμφυτος στην αλληλεγγύη των εθνών, των φυλών των εθνοτήτων και των περιοχών που καθορίζουν όρια ανάμεσα στις ομάδες.

Το βασικό- προσδιοριστικό χαρακτηριστικό του παραδείγματος της 'εξειδίκευσης' είναι το ότι η κοινωνική τάξη αποτελείται από δίκτυα εθελοντικών ανταλλαγών ανάμεσα στα άτομα που ανταγωνίζονται και που έχουν δικά τους ενδιαφέροντα και κίνητρα, ενώ χαρακτηριστικός είναι και ο συνεπακόλουθος χωρισμός των κοινωνικών σφαιρών. Εξειδικευμένες κοινωνικές δομές αποτελούνται από χωριστές, ανταγωνιζόμενες, αλλά όχι απαραίτητα άνισες σφαίρες, γεγονός που οδηγεί στην ανταλλαγή και την αλληλεξάρτηση ανάμεσά τους. Ο αποκλεισμός, λοιπόν, μπορεί να είναι το αποτέλεσμα ανεπαρκούς χωρισμού των κοινωνικών σφαιρών ή εφαρμογής κανόνων που δεν ταιριάζουν σε μία συγκεκριμένη ομάδα ή και εμποδίων στην ελεύθερη μετακίνηση και ανταλλαγή ανάμεσα στις κοινωνικές σφαίρες. Εξαιτίας του χωρισμού των κοινωνικών σφαιρών, υπάρχει πλήθος αιτιών, αλλά και μορφών του κοινωνικού αποκλεισμού, που συνδέονται θεμελιωδώς με τις ατομικές επιλογές και τα κίνητρα, ή την απουσία αυτών. Όσον αφορά στην οικονομική στρατηγική, ιδιαίτερη έμφαση τοποθετείται στην απόκτηση δεξιοτήτων καθώς και στα κίνητρα και τα αντικίνητρα για την εργασία.

Το παράδειγμα του *μονοπωλίου*, τέλος, βασίζεται σε μία εντελώς διαφορετική ομάδα αξιωμάτων, σύμφωνα με τα οποία η κοινωνική τάξη είναι αναγκαστική και επιβάλλεται προς τα κάτω μέσω μίας σειράς ιεραρχικών σχέσεων εξουσίας. Σύμφωνα με το παράδειγμα αυτό, ο αποκλεισμός προέρχεται από την αλληλεπίδραση της τάξης, της κοινωνικής θέσης και της πολιτικής ισχύος και εξυπηρετεί τα συμφέροντα των κοινωνικά ενταγμένων. Οι κοινωνικές οντότητες που οροθετούνται με βάση την

κοινωνική τους θέση και την πολιτική τους ισχύ, απολαμβάνουν ένα μονοπώλιο πόρων, τους οποίους και προσπαθούν να διατηρήσουν με το να αποκλείουν κάποιους άλλους από το να ενταχθούν στην ομάδα τους, παρά την θέλησή τους.

Τα τρία αυτά κοινωνιολογικά παραδείγματα, σύμφωνα με την Silver, είναι ιδεατοί τύποι, γεγονός που συνεπάγεται ότι όσοι μελετούν τον αποκλεισμό ενδέχεται να μπερδεύουν την θεωρία δύο ή ακόμα και των τριών παραδειγμάτων. Επίσης, τα παραδείγματα αυτά δεν είναι εξαντλητικά όλων των χρήσεων του όρου, γεγονός που φαίνεται από την αναφορά της Silver σε έναν αριθμό οργανικών- μη κοινωνιολογικών- μοντέλων ένταξης και αποκλεισμού. Αναφέρει, επίσης, ότι οι εφαρμογές του αποκλεισμού διαφέρουν και ως προς τις διαστάσεις που εξετάζουν, οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές ή πολιτιστικές (P. Littlewood, 1999).

4.2 Ομάδες πληθυσμού που έχουν περισσότερες πιθανότητες να αποκλειστούν κοινωνικά

Ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι κάτι που μπορεί να συμβεί στον οποιοδήποτε. Ωστόσο, μερικοί άνθρωποι διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο από κάποιους άλλους. Οι καθοριστικοί παράγοντες που οδηγούν κάποιους ανθρώπους στον κοινωνικό αποκλεισμό σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από κάποιους άλλους είναι :το χαμηλό εισόδημα, οι οικογενειακές συγκρούσεις, τα παιδιά που μεγαλώνουν σε ορφανοτροφεία, τα προβλήματα στο σχολείο, το να είναι κανείς πρώην φυλακισμένος, ή να προέρχεται από εθνική μειονότητα, το να ζει κανείς σε στερημένες γειτονιές σε αστικές ή αγροτικές περιοχές, τα προβλήματα πνευματικής υγείας, η ηλικία και η ανικανότητα.

Για παράδειγμα, όσοι μεγαλώνουν σε σπίτια με χαμηλό εισόδημα είναι περισσότερο πιθανό να καταλήξουν άνεργοι, να περάσουν κάποια περίοδο της ζωής τους στη φυλακή (κυρίως οι άντρες), ή να γίνουν ανύπαντροι γονείς (κυρίως οι γυναίκες).

Τα παιδιά που έχουν υποφέρει από κάποια μορφής οικογενειακή σύγκρουση διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να μείνουν άστεγα, να το σκάσουν ή να κάνουν χρήση ναρκωτικών ουσιών.

Όσα παιδιά μεγάλωσαν εκτός της οικογένειας, σε κάποιο ορφανοτροφείο για παράδειγμα, έχουν πολύ μεγαλύτερες πιθανότητες να φύγουν από το σχολείο χωρίς

να έχουν αποκτήσει τα απαιτούμενα προσόντα, να καταλήξουν άνεργοι ή άστεγοι, να γίνουν γονείς στη διάρκεια της εφηβείας ή ακόμα και να καταλήξουν στη φυλακή.

Και όσοι είχαν προβλήματα στο σχολείο είναι περισσότερο πιθανό να αποκλειστούν κοινωνικά. Σύμφωνα με έρευνες που έχουν διεξαχθεί έχει διαπιστωθεί ότι περισσότεροι από τα τρία τέταρτα των άστεγων εφήβων είτε δεν παρακολουθούσαν για μεγάλα διαστήματα τα μαθήματα στο σχολείο, ή είχαν αποβληθεί από το σχολείο. Επίσης, σε άλλη έρευνα που έγινε σε έφηβες μητέρες στο Λονδίνο, διαπιστώθηκε ότι το 40% περίπου είχαν φύγει από το σχολείο χωρίς προσόντα. Τέλος, περισσότεροι από 60% των φυλακισμένων είχαν αποβληθεί μόνιμα από το σχολείο, ενώ 30% των φυλακισμένων υποστήριξαν ότι μετά την ηλικία των 11 ετών έκαναν συνέχεια «κοπάνες» από το σχολείο, συγκρινόμενο με το 3% του γενικότερου πληθυσμού.

Μερικοί ηλικιωμένοι άνθρωποι διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να αποκλειστούν κοινωνικά από τους νεώτερούς τους. Πολλοί κινδυνεύουν να αγγίξουν τα όρια της φτώχειας, ενώ άλλοι πρέπει να υποστούν διακρίσεις στο χώρο της εργασίας. Ένας μεγάλος αριθμός ηλικιωμένων βασίζεται στις δημόσιες συγκοινωνίες για τις μετακινήσεις του και οι έρευνες έχουν δείξει ότι η έλλειψη ή η δυσκολία στη μετακίνηση μπορεί να εμποδίσει τους ηλικιωμένους ανθρώπους από το να συμμετέχουν σε κοινωνικές δραστηριότητες και να οδηγήσει σε χαμηλό ηθικό, κατάθλιψη και μοναξιά.

Όσοι προέρχονται από κοινότητες εθνικών μειονοτήτων είναι δυσανάλογα περισσότερο εκτεθειμένοι στο ρίσκο του κοινωνικού αποκλεισμού. Για παράδειγμα, είναι πολύ πιθανόν να ζουν πολλοί μαζί σε μικρά σπίτια και κυρίως σε στερημένες και υποδεέστερες περιοχές. Επίσης, είναι περισσότερο πιθανόν από ό,τι άλλοι άνθρωποι να είναι φτωχοί και άνεργοι, ανεξάρτητα από την ηλικία, το φύλο, τα προσόντα ή τον τόπο κατοικίας. Είναι, μάλιστα, χαρακτηριστικό ότι όσοι προέρχονται από το Μπαγκλαντές, οι Πακιστανοί και οι Αφρικανοί είναι σύνηθες να υποφέρουν από κακή υγεία σε σχέση με τους λευκούς (http://www.cabinet-office.gov.uk/seu/publications/reports/html/pse/pse_html/01.htm).

4.3 Αιτίες του κοινωνικού αποκλεισμού

Βασικές αιτίες του κοινωνικού αποκλεισμού, σύμφωνα άλλωστε και με έρευνα που έγινε στην Αγγλία, μπορούν να θεωρηθούν οι οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές που έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία χρόνια, καθώς επίσης και οι αδυναμίες των κυβερνητικών πολιτικών, των μεθόδων που ακολουθούνται, αλλά και η αδυναμία συντονισμού.

Οι οικονομικές αλλαγές που έχουν οδηγήσει σε κοινωνικό αποκλεισμό συμπεριλαμβάνουν:

- μία πιο ανοιχτή, παγκόσμια οικονομία, που συνεπάγεται μεγαλύτερο ανταγωνισμό και την ανάγκη για συνεχή ενημέρωση και απόκτηση προσόντων,
- την μείωση της σημασίας των παραδοσιακών βιομηχανιών, όπως είναι η μεταλλευτική βιομηχανία,
- την ανάπτυξη των βιομηχανιών που βασίζονται στην 'γνώση' και που απαιτούν υψηλότερα επίπεδα προσόντων (http://www.cabinet-office.gov.uk/seu/publications/reports/html/pse/pse_html/03.htm).

Οι αλλαγές αυτές έχουν δημιουργήσει έναν πιο αβέβαιο κόσμο για τους σημερινούς και τους αυριανούς εργαζόμενους, ενώ παράλληλα επιβραβεύουν την συνεχή απόκτηση και ανανέωση προσόντων. Το γεγονός αυτό περικλείει μεγαλύτερο ρίσκο αποκλεισμού κάποιων ανθρώπων.

Παράλληλα, ευρύτερες αλλαγές στην κοινωνία έχουν αποδυναμώσει ή απομακρύνει κάποια υποστηρικτικά συστήματα που βοηθούσαν τους ανθρώπους να αντιμετωπίσουν προβλήματα στο παρελθόν:

- Περισσότεροι νέοι άνθρωποι έχουν μεγαλώσει σε σπίτια με έναν γονιό, επομένως, είναι πιο πιθανό να έχουν χαμηλό εισόδημα.
- Πολύ περισσότεροι άνθρωποι έχουν βιώσει την δυσάρεστη εμπειρία του χωρισμού των γονιών τους ή και των ιδίων, με αποτέλεσμα να είναι λιγότερο προετοιμασμένοι να αντιμετωπίσουν δυσκολίες που τυχόν παρουσιαστούν.
- Οι κοινότητες είναι πλέον πολωμένες, με αποτέλεσμα οι φτωχοί και άνεργοι άνθρωποι, για παράδειγμα, να είναι λιγότερο πιθανό να ζουν σε μία κοινότητα όπου οι άλλοι θα μπορούσαν να τους φέρουν σε επαφή με ένα επάγγελμα.

Οι κυβερνητικές πολιτικές και δομές οφείλουν να βοηθούν τους ανθρώπους να προσαρμοστούν στις οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές. Πολλές, ωστόσο, φορές

αποτυγχάνουν και ορισμένοι λόγοι αυτής της αποτυχίας έχουν να κάνουν με τη φύση του κοινωνικού αποκλεισμού, ενώ άλλοι οφείλονται σε γενικότερες δυσκολίες των δημόσιων υπηρεσιών. Έτσι, πολιτικές σε έναν τομέα μπορεί να έχουν αρνητικές συνέπειες σε έναν άλλο. Για παράδειγμα, η πολιτική σύμφωνα με την οποία οι τοπικές αρχές δεν χρειάζεται να είναι υπεύθυνες για τα παιδιά χωρίς οικογένεια μετά την ηλικία των 16 ετών, οδήγησε στο παρελθόν πολλά από αυτά τα παιδιά στο να είναι άστεγα, απομονωμένα και άνεργα. Επίσης, προσπάθειες στο παρελθόν για την αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού δεν ήταν εύκολα πραγματοποιήσιμες εξαιτίας γενικών δυσκολιών που μπορούν να επηρεάσουν οποιοδήποτε κυβερνητικό πρόγραμμα, όπως η ανεπαρκής έμφαση στη συνεργασία με τις επιχειρήσεις, την τοπική αυτοδιοίκηση, τους προμηθευτές υπηρεσιών και τις ομάδες εθελοντών, η συνεισφορά των οποίων είναι αδιαμφισβήτητη (http://www.cabinet-office.gov.uk/seu/publications/reports/html/pse/pse_html/03.htm).

4.4 Οι συνέπειες του κοινωνικού αποκλεισμού

Τεράστιες είναι οι συνέπειες του κοινωνικού αποκλεισμού τόσο για τους ανθρώπους που επηρεάζονται άμεσα, όσο και για την οικονομία, αλλά και για την κοινωνία γενικότερα.

Μερικές από τις συνέπειες που έχει ο κοινωνικός αποκλεισμός στα άτομα και στις ομάδες που τον βιώνουν συμπεριλαμβάνουν:

- **Χαμηλές επιδόσεις στον τομέα της εκπαίδευσης.** Ένας έφηβος από μία στερημένη περιοχή έχει πολύ λιγότερες πιθανότητες να αποκτήσει ικανοποιητικά προσόντα.
- **Οικονομικές απώλειες.** Κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες ατόμων έχουν περισσότερες πιθανότητες να ζουν με επιδόματα ανεργίας ή η εργασία τους να τους προσφέρει χαμηλές αποδοχές.
- **Χαμηλή πρόσβαση σε υπηρεσίες,** τόσο του δημόσιου, όσο και του ιδιωτικού τομέα.
- **Άγχος.** Οι κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες αντιμετωπίζουν πολύ μεγαλύτερα επίπεδα άγχους καθώς και προβλήματα πνευματικής υγείας, γεγονός που ερμηνεύεται εύκολα αν αναλογιστεί κανείς τον κίνδυνο που διατρέχουν να

απομονωθούν κοινωνικά και τη δυσκολία να αντιμετωπίσουν τη ζωή με τα χαμηλά εισοδήματα σε περιβάλλοντα με υψηλή εγκληματικότητα.

→ **Προβλήματα υγείας.** Ο κοινωνικός αποκλεισμός μπορεί να οδηγήσει σε κακή φυσική υγεία εξαιτίας της διαίτας, της έλλειψης δυνατότητας για άσκηση, της μεγαλύτερης χρήσης ναρκωτικών, καθώς και του μεγαλύτερου ποσοστού καπνιστών.

→ **Απουσία ελπίδας.** Πολλοί άνθρωποι που είναι αποκλεισμένοι κοινωνικά νιώθουν λίγες ελπίδες για το μέλλον, ειδικά όταν εμπόδια, όπως η ανικανότητα, τα προβλήματα υγείας και οι κάθε είδους διακρίσεις περιορίζουν τις δυνατότητες να εργαστούν ή να συμμετάσχουν στην κοινωνία με άλλους τρόπους. Το αίσθημα αυτό της έλλειψης ελπίδας βιώνεται σε ακόμα μεγαλύτερο βαθμό όταν φοβάται κανείς ότι και οι προοπτικές για τα παιδιά του δε θα είναι καλύτερες.

Τα υψηλά επίπεδα αποκλεισμού επιφέρουν αρνητικές **κοινωνικές συνέπειες** σε όλο τον πληθυσμό. Μερικές από αυτές είναι:

- ↳ μειωμένη κοινωνική συνοχή, δεδομένου ότι διαφορετικές περιοχές, γενιές και κοινότητες εθνικών μειονοτήτων απολαμβάνουν διαφορετικές ευκαιρίες,
- ↳ υψηλότερα ποσοστά εγκληματικότητας και φόβος για την εγκληματικότητα αυτή,
- ↳ περισσότερη πίεση στους ανθρώπους που δουλεύουν με τις αποκλεισμένες ομάδες,
- ↳ μειωμένη κινητικότητα, εφόσον οι πιο ευπαθείς άνθρωποι αποφεύγουν ορισμένα σημεία της πόλης ή νιώθουν εκφοβισμένοι από κάποιες ομάδες ανθρώπων, όπως είναι οι ζητιάνοι.

Από τις αρνητικές συνέπειες του κοινωνικού αποκλεισμού επιβαρύνονται και οι **φορολογούμενοι**. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν τα επιδόματα που δίνονται στους κοινωνικά αποκλεισμένους, τα έξοδα για την φροντίδα της υγείας, οι υπηρεσίες υποστήριξης για τους κοινωνικά αποκλεισμένους. Ενδεικτικά αναφέρεται, σύμφωνα με έρευνα που έγινε στην Αγγλία, ότι οι έφηβες μητέρες παίρνουν 116 εκατομμύρια λίρες σε επιδόματα τον χρόνο, ενώ για κάθε

άστεγο άνθρωπο που μένει σε νοσοκομείο, επειδή δεν έχει άλλη στέγη, η χώρα ξοδεύει 900-1000 λίρες την εβδομάδα.

Ο κοινωνικός αποκλεισμός επηρεάζει και τις επιχειρήσεις μέσω:

- της έλλειψης ειδικευμένων εργατών, που οφείλεται στις διαδεδομένες χαμηλές επιδόσεις στον τομέα της εκπαίδευσης,
- της έλλειψης πελατών: με τα χαμηλά εισοδήματα και την εξάρτηση από τα επιδόματα για επιβίωση, μειώνεται η αγοραστική δύναμη του έθνους,
- της έλλειψης επιχειρηματιών: για να ευδοκιμήσει το έθνος στην μοντέρνα οικονομία χρειάζεται όσο το δυνατόν περισσότερους επιχειρηματικούς και καινοτόμους ανθρώπους και, τέλος,
- των μεγαλύτερων φόρων στις επιχειρήσεις, που αντικατοπτρίζουν τις συνέπειες της κοινωνικής αποτυχίας

(http://www.cabinet-office.gov.uk/seu/publications/reports/html/pse/pse_html/02.htm)

4.5 Οι μορφές του αποκλεισμού

Τρεις μορφές του αποκλεισμού φαίνεται να ευθύνονται για την αυξημένη αντίληψη για τα δημόσια πράγματα στην Ευρώπη:

- ✓ ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας, ο οποίος αντικατοπτρίζεται στους αυξημένους αριθμούς της μακροχρόνιας ανεργίας καθώς και στην αυξημένη δυσκολία της αρχικής εισόδου στην αγορά εργασίας,
- ✓ ο αποκλεισμός από την κανονική εργασία, εξαιτίας της ανάπτυξης επισφαλών μορφών απασχόλησης, όπως είναι η μερική απασχόληση,
- ✓ ο αποκλεισμός από αξιοπρεπή στέγαση και από υπηρεσίες (Rodgers, Gore, Figueiredo, 1995).

Σε αυτές τις μορφές αποκλεισμού ίσως να πρέπει να συμπεριληφθεί και ο αποκλεισμός από τα προς το ζην, που μπορεί να συμπεριλαμβάνει τον αποκλεισμό από την γη ή από άλλα περιουσιακά στοιχεία, καθώς και ο αποκλεισμός από διαφορετικά επίπεδα διαβίωσης. Για πολλούς, ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας κυριαρχεί στην σημερινή κοινωνία. Η ανεργία, ο αποκλεισμός από ασφαλή επαγγέλματα ή ο αποκλεισμός από την κοινωνική προστασία της εργασίας, αλλά και

από τις δυνατότητες για την ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσα από την εργασία οδηγούν στον κοινωνικό αποκλεισμό (Rodgers, Gore, Figueiredo, 1995).

4.6 Αποκλεισμός από την αγορά εργασίας

Η κατανόηση των διαδικασιών του κοινωνικού αποκλεισμού προέρχεται από την κατανόηση των μηχανισμών που λειτουργούν στην αγορά εργασίας. Για τα περισσότερα νοικοκυριά, και κυρίως για τους πιο φτωχούς, τα κέρδη από την εργασία αποτελούν την βασική πηγή εισοδήματος. Η εργασία παρέχει κοινωνική αναγνώριση, καθώς επίσης και πρόσβαση σε εισόδημα. Αντίθετα, η ανεργία και τα περιστασιακά, ανασφαλή επαγγέλματα οδηγούν σε απόρριψη από τις υλικές και τις συμβολικές σφαίρες της κοινωνίας. Η ανεργία, που είναι ιδιαίτερα υψηλή στην Δυτική Ευρώπη και που αναπτύσσεται με πολύ μεγάλους ρυθμούς σε πολλές πόλεις του Τρίτου Κόσμου, γίνεται όλο και περισσότερο ένας σημαντικός παράγοντας αποκλεισμού των νέων ανθρώπων όχι μόνο από επαγγέλματα και εισοδήματα, αλλά και από κοινωνική ταυτότητα. Έντονη γίνεται η 'μάχη' για τους λιγοστούς διαθέσιμους πόρους. Και ενώ οι πολιτικοί συνεχίζουν να προωθούν τα μοντέλα αλληλεγγύης, η κατάτμηση του οικονομικού συστήματος και τα εμπόδια που ορθώνονται στην προσπάθεια προστασίας των προς το ζην, καταδεικνύουν ότι το μοντέλο του μονοπωλίου είναι ευρέως εφαρμόσιμο. Ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας μπορεί να συνδέεται με την *αυξανόμενη βία και την ανασφάλεια, με την ανάπτυξη της δημιουργίας περιθωριακών και μη παραγωγικών μορφών εισοδήματος, με την ατομική ανομία και ανικανότητα*. Ένα μέρος αυτού του αποκλεισμού είναι ορατό, εφόσον ομάδες νέων ανθρώπων περνούν τις μέρες τους στους δρόμους. Αξίζει, όμως, να σημειωθεί ότι ένα ικανοποιητικά μεγάλο μέρος του κοινωνικού αποκλεισμού είναι κρυμμένο 'μέσα στο σπίτι'. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα των γυναικών που μολονότι αποσύρονται από το εργατικό δυναμικό, δεν εμφανίζονται στις στατιστικές που παρουσιάζουν τα ποσοστά των ανέργων.

Η ανεργία αναφέρεται στον αποκλεισμό από την αγορά της εργασίας. Ωστόσο, αποκλεισμός μπορεί να υπάρξει και μέσα στην αγορά εργασίας. Μία από τις σημαντικές συνεισφορές της έρευνας στην κατάτμηση της αγοράς εργασίας είναι το ότι έχει καταφέρει να δείξει ότι μερικές ομάδες ανθρώπων παγιδεύονται σε τμήματα όπου τα επαγγέλματα είναι ανασφαλή, κακοπληρωμένα, απαιτούν πολύ χαμηλές

ικανότητες από πλευράς των εργαζομένων, ενώ δεν παρέχουν και τις κατάλληλες δυνατότητες ανάπτυξης των ικανοτήτων αυτών. Πρέπει να υπογραμμιστεί, λοιπόν, ότι από την μία πλευρά υπάρχουν τα 'κακά' επαγγέλματα στα οποία η πρόσβαση είναι ευκολότερη και από την άλλη, υπάρχουν τα 'καλά' επαγγέλματα στα οποία η πρόσβαση είναι περιορισμένη και τα οποία παρέχουν κάποιο βαθμό ασφάλειας και αποδεχτές συνθήκες εργασίας. Το γεγονός αυτό υπονοεί ότι υπάρχουν διαφορετικά επίπεδα αποκλεισμού, με αποτέλεσμα να είναι κάποιος ενταγμένος στην αγορά εργασίας και παράλληλα αποκλεισμένος από την 'καλή' αγορά εργασίας. Η κατάτμηση της αγοράς εργασίας τείνει να δημιουργείται πάνω σε εύκολα αναγνωρίσιμες ομάδες -και συγκεκριμένα στο γένος, την φυλή και την εθνικότητα- και, συνεπώς, ο αποκλεισμός από τα προς το ζην συνδέεται με άλλες μορφές κοινωνικού αποκλεισμού (G.Rodgers, C.Gore, J.Figueiredo, 1995).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

5.1 Οι συνέπειες της μακροχρόνιας ανεργίας -Ανεργία και κοινωνικός αποκλεισμός

Η ανεργία αποτελεί βασικό κίνητρο για οικονομική δράση σε μία οικονομία. Ωστόσο, επιφέρει πολλαπλές οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες. Οι συνέπειες αυτές είναι περισσότερο ορατές σε αναπτυσσόμενες αγορές εργασίας ή σε αγορές εργασίας που δεν λειτουργούν αποδοτικά. Όσο πιο μεγάλη και διαρκής είναι η ανεργία, τόσο πιο μεγάλα και πολύπλοκα είναι τα κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα που δημιουργεί στην κοινωνία. Η ύπαρξη, λοιπόν, της σταθερής και μακροχρόνιας ανεργίας αποσπά ένα τμήμα των εργαζομένων από το εργατικό δυναμικό και το απομονώνει κοινωνικά και οικονομικά. Οι αποσπάσεις αυτές των εργαζομένων από την επαγγελματική ζωή και από το περιβάλλον της εργασίας οδηγούν στην απώλεια των επαγγελματικών προσόντων. Για την κοινωνία κάτι τέτοιο συνεπάγεται την απώλεια των οικονομικών και κοινωνικών κερδών καθώς και την αδυναμία επιστροφής των επενδύσεων που έγιναν. Η επανένταξη των ανέργων στην εργασία απαιτεί νέες επενδύσεις. Επιπλέον, οι άνεργοι αντιπροσωπεύουν μία τρωτή και ευάλωτη κοινωνική και οικονομική ομάδα. Στην προσπάθειά τους να επιβιώσουν, πολλές φορές, παρουσιάζουν εγκληματική και βίαιη συμπεριφορά. Μάλιστα, πολλές συνέπειες της ανεργίας είναι εμφανείς σε ψυχολογικές παραμορφώσεις της προσωπικότητας και σε αλλαγές στη συμπεριφορά. Τέλος, η μακροχρόνια ανεργία κάνει πιο έντονο τον διαχωρισμό των κοινωνικών στρωμάτων. Στη νέα κοινωνική δομή που αναδύεται, ο διαχωρισμός των φτωχών από τους πλούσιους είναι πιο έντονος. Η μακροχρόνια ανεργία ενδέχεται να επηρεάζει ολόκληρες εθνικές ομάδες και να αποφέρει διαχωρισμό στην κοινωνία, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται εθνικές εντάσεις (<http://www.unesco.org/most/p86doc3.htm>).

Οι αρνητικές συνέπειες της μακροχρόνιας ανεργίας έχουν σχέση με τις αλλαγές στο μοντέλο διοίκησης της οικονομίας, όπως συνέβη στην Ανατολική Ευρώπη. Στην περίπτωση αυτή, οι μηχανισμοί της αγοράς εργασίας εξελίσσονται ταυτόχρονα με την δομική προσαρμογή. Οι αργές και οδυνηρές αλλαγές στην Βουλγαρία αποτελούν χαρακτηριστικό παράδειγμα μίας ανάπτυξης κατά την οποία το οικονομικό και κοινωνικό κόστος της αλλαγής ξεπερνά κάθε προσδοκία. Η απομόνωση μεγάλου

τμήματος του πληθυσμού από τον χώρο της εργασίας είναι ένα μέρος αυτού του κόστους.

Από την άλλη μεριά, ένα ικανοποιητικά μεγάλο τμήμα των εργαζομένων υποφέρουν από αβεβαιότητα σχετικά με την εργασία τους. Έχουν, συγκεκριμένα, την αίσθηση ότι και οι ίδιοι είναι εν δυνάμει άνεργοι, εφόσον οι πιθανότητες να χάσουν την εργασία τους δεν είναι λίγες. Σύμφωνα, λοιπόν, με μία έρευνα που διεξήχθη (Iskra Beleva), η αβεβαιότητα στον χώρο της εργασίας, η ανεργία γενικότερα και η μακροχρόνια ανεργία ειδικότερα έχουν πλέον γίνει μείζονα θέματα στην κοινωνία της Βουλγαρίας, τα οποία συνδέονται με ποικίλα οικονομικά, κοινωνικά, πολιτιστικά, πολιτικά και εθνικά προβλήματα.

Στην προαναφερθείσα έρευνα για την ανεργία στην Βουλγαρία, διαπιστώθηκε ότι το επίπεδο της μακροχρόνιας ανεργίας στην Βουλγαρία ξεπερνά σημαντικά το επίπεδο άλλων χωρών που βρέθηκαν σε περίοδο μετάβασης ή χωρών με αναπτυσσόμενες οικονομίες. Η στατιστική παρακολούθηση της ανεργίας έδειξε ότι το επίπεδο της ανεργίας κατά την περίοδο από το 1993 ως το 1996 κυμαινόταν ανάμεσα στο 21,3% και 13,5% του συνόλου του εργατικού δυναμικού. Το τμήμα, μάλιστα, των μακροχρόνια ανέργων κατά την ίδια περίοδο κυμαινόταν ανάμεσα σε 12,3% και 8,7% του εργατικού δυναμικού. Το γεγονός αυτό σημαίνει ότι στη Βουλγαρία η μακροχρόνια ανεργία βρίσκεται στο ίδιο επίπεδο με την ανεργία γενικότερα των Ευρωπαϊκών χωρών που κατατάσσονται ως οικονομίες με σταθερά μεγάλο ποσοστό ανεργίας³ (<http://www.unesco.org/most/p86doc3.htm>).

5.2 Η σχέση της ανεργίας και της ευελιξίας με την αύξηση της βίας και της εγκληματικότητας

Όπως προαναφέρθηκε, η εργασία είναι κάτι πολύ περισσότερο από ένα μέτρο εισοδήματος. Για πολλούς αποτελεί το ουσιαστικότερο κριτήριο των ικανοτήτων τους. Η ημιαπασχόληση και η ανεργία σημαίνουν έλλειψη παραγωγικότητας και αναξιοσύνη. Η αυτοπεποίθηση και η αυτοεκτίμηση των ανέργων, αλλά και όσων αναγκάζονται να δουλεύουν μερικές μόνο ώρες την εβδομάδα με χαμηλές αποδοχές,

³ Τα βασικά προβλήματα της ανεργίας στην Βουλγαρία είναι αυτά που προκύπτουν από τη μακροχρόνια ανεργία. Χαρακτηριστικά της ανεργίας στη Βουλγαρία αποτελούν το υψηλό επίπεδο και ο σταθερός της χαρακτήρας.

δέχονται πλήγμα. Οι άνθρωποι αυτοί γίνονται αναλώσιμοι, περιθωριακοί και, στο τέλος, αόρατοι μέσα στο νέο κόσμο του οικουμενικού εμπορίου και των εμπορευμάτων υψηλής τεχνολογίας.

Συνεπώς, σε έναν όλο και μεγαλύτερο αριθμό βιομηχανοποιημένων και νεοεμφανιζόμενων εθνών, η τεχνολογική περιθωριοποίηση των εργαζομένων και η αυξανόμενη ανεργία έχουν σαν αποτέλεσμα μία δραματική άνοδο των ποσοστών εγκληματικότητας και βίας, γεγονός που αποτελεί σαφές προμήνυμα για τα επόμενα προβληματικά χρόνια. Πρόσφατες μελέτες έχουν δείξει μία *ανησυχητική σχέση ανάμεσα στην αύξηση ποσοστών ανεργίας και εγκληματικότητας*. Σε έρευνα που πραγματοποίησαν οι Μέρβα και Φάουλς στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, διαπιστώθηκε ότι 1% αύξηση της ανεργίας έχει σαν επακόλουθο 6,7% αύξηση σε φόνους, 3,4% αύξηση σε πράξεις βίας και 2,4% αύξηση σε άλλα ποινικά αδικήματα. Στις τριάντα μεγάλες μητροπολιτικές περιοχές των Ηνωμένων Πολιτειών που κάλυψαν με την έρευνά τους, οι οικονομολόγοι Μέρβα και Φάουλς υπολογίζουν ότι από τα μέσα του 1990 ως τα μέσα του 1992, η αύξηση της ανεργίας από 5,5% σε 7,5% οδήγησε σε 1.459 επιπλέον φόνους, 62.607 επιπλέον πράξεις βίας (συμπεριλαμβανομένων διαρρήξεων, πρόκλησης σωματικής βίας και φόνων εν βραστώ ψυχής) και σε 223.500 επιπλέον ποινικά αδικήματα άλλου τύπου (συμπεριλαμβανομένων ληστειών, κλοπών αυτοκινήτων και μικροκλοπών).

Η μελέτη των Μέρβα και Φάουλς διαπίστωσε επίσης μία *εντυπωσιακή σχέση ανάμεσα στην αυξανόμενη ανισότητα αποδοχών και την άνοδο των ποσοστών εγκληματικότητας*. Από το 1979 ως το 1988, στις τριάντα μητροπολιτικές περιοχές που συμπεριλαμβάνονται στην έρευνα σημειώθηκε μία αύξηση 5% στην ανισότητα των αποδοχών. Το διευρυνόμενο χάσμα μεταξύ πλούσιων και φτωχών συνοδευόταν από μία αύξηση 2,05% σε εγκλήματα βίας, 1,87% σε διαρρήξεις, 4,21% σε φόνους, 1,79% σε ληστείες, 3,1% σε προκλήσεις σωματικής βλάβης, 1,95% σε μικροκλοπές και 2,21% σε κλοπές αυτοκινήτων (J. Rifkin, 1996).

Η εκτόπιση των εργαζομένων, που επιφέρει η τεχνολογία, και η απώλεια ευκαιριών εργασίας έχουν επηρεάσει περισσότερο από όλους τη νεολαία, συντείνοντας στη δημιουργία μίας νέας βίαιης εγκληματικής τάξης. Ένα μεγάλο μέρος της αύξησης της ανεργίας μεταξύ των νέων αποδίδεται στην εμφάνιση νέων τεχνολογιών που υποκαθιστούν εργασίες τις οποίες έκαναν συνήθως έφηβοι. Έτσι, η ανερχόμενη ανεργία και η απώλεια των ελπίδων για ένα καλύτερο μέλλον είναι δύο από τους λόγους για τους οποίους δεκάδες χιλιάδες έφηβοι στρέφονται σε μία ζωή

βίας και εγκληματικότητας. Είναι αξιοσημείωτο, σύμφωνα με την έρευνα, ότι περισσότεροι από 130.000 έφηβοι μόνο στην ευρύτερη περιοχή του Λος Άντζελες ανήκουν σε συμμορίες. Αναλφάβητοι, άνεργοι και άστεγοι, οι νεαροί αυτοί έχουν γίνει μία ισχυρή κοινωνική δύναμη, ικανή να τρομοκρατεί ολόκληρες συνοικίες και κοινότητες. Το Λος Άντζελες έχει υποστεί μεγάλο πλήγμα από την αναδιάρθρωση επιχειρήσεων, την αυτοματοποίηση, τη μετακόμιση ολόκληρων εργοστασίων και την απώλεια ανάθεσης αμυντικών εργασιών (J.Rifkin, 1996).

Οι μειωμένες αποδοχές και η σταθερά ανερχόμενη ανεργία μετατρέπουν μερικούς τόπους στην Αμερική σε χώρους παρανόμων. Ενώ οι περισσότεροι Αμερικανοί βλέπουν την ανεργία και την εγκληματικότητα σαν τα πιεστικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζει η χώρα, είναι πολύ λιγότεροι εκείνοι που θέλουν να αναγνωρίσουν τον άρρηκτο δεσμό μεταξύ τους. Καθώς η Τρίτη Βιομηχανική Επανάσταση εξαπλώνεται σε όλη την οικονομία, αυτοματοποιώντας όλο και περισσότερο τους τομείς της βιομηχανίας και της παροχής υπηρεσιών και αφαιρώντας τις εργασίες εκατομμυρίων υπαλλήλων και εργατών, η εγκληματικότητα και η βία θα αυξάνονται. Παγιδευμένοι σε μία καθοδική σπείρα και με λιγότερα δίκτυα ασφαλείας να απαλύνουν την πτώση τους, ολοένα και πιο πολλοί άνεργοι Αμερικανοί θα στρέφονται εκ των πραγμάτων στο έγκλημα για να επιβιώσουν.

Τα ολοένα και συχνότερα φαινόμενα βίας στους δρόμους της Αμερικής, που οφείλονται στην ανερχόμενη ανεργία και τη φτώχεια, παρατηρούνται και σε άλλα βιομηχανοποιημένα έθνη όλου του κόσμου. Ο Γάλλος κοινωνιολόγος Λοϊκ Βακάν, που έχει κάνει μία σε βάθος μελέτη των ταραχών αυτού του είδους σε πόλεις του πρώτου κόσμου, λέει ότι σε όλες σχεδόν τις περιπτώσεις οι κοινότητες που ξεσηκώνονται έχουν ορισμένα κοινά κοινωνιολογικά—χαρακτηριστικά. Οι περισσότερες είναι κοινότητες της πρώην εργατικής τάξης, οι οποίες έχουν μείνει πίσω και δεν πρόλαβαν τη μετάβαση από τη βιομηχανική κοινωνία σε μία άλλη που βασίζεται στην πληροφορική. Σύμφωνα με τον Βακάν : «Για τις περιοχές που κατοικούνται από μέλη μίας πρώην εργατικής τάξης, η αναδιοργάνωση καπιταλιστικών οικονομιών που είναι ορατή στη μετατόπιση από τη βιομηχανία σε υπηρεσίες εντάσεως εκπαίδευσης, οι επιπτώσεις των τεχνολογιών ηλεκτρονικής και αυτοματοποίησης σε εργοστάσια και γραφεία και η διάβρωση των εργατικών συνδικάτων έχουν σαν αποτέλεσμα υψηλά ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας και μία επιδείνωση των συνθηκών διαβίωσης» (J.Rifkin, 1996).

5.3 Φύλο και ευελιξία

Η οπτική του φύλου στις φεμινιστικές προσεγγίσεις διεύρυνε σημαντικά το αναλυτικό πλαίσιο τόσο της εργασίας όσο και του εργάσιμου χρόνου. Κυρίως, επέτρεψε τη μελέτη των σχέσεων παραγωγής/ αναπαραγωγής και τις διαφορετικές μορφές ένταξης στην αμειβόμενη απασχόληση των αντρών και των γυναικών, φωτίζοντας πρωτίστως το γεγονός ότι η εργασία των γυναικών είναι στενά συνυφασμένη τόσο με τον δημόσιο χώρο, το χώρο δηλαδή της οικονομίας και της αγοράς, όσο και με τον ιδιωτικό, μη-εμπορευματικό χώρο, το χώρο δηλαδή της οικογένειας. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο κρίσιμος ρόλος των γυναικών στη σφαίρα της ‘αναπαραγωγικής’ εργασίας εξακολουθεί να καθορίζει τους όρους πρόσβασης, ένταξης, κινητικότητας και εξέλιξής τους στη σφαίρα της ‘παραγωγικής’ απασχόλησης(http://www.ine.otoe.gr/erevnes/erevnes_doc/femmes_6htm). Η επιλογή της αμειβόμενης απασχόλησης εξαρτάται από το πόσες ώρες έχει διαθέσιμες μία γυναίκα από τις υπόλοιπες υποχρεώσεις της, όχι μόνο για να ασκήσει το επάγγελμά της, αλλά και για να μετακινηθεί προς και από τον χώρο εργασίας, να παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, να απουσιάσει σε συσκέψεις και σε ταξίδια. Η φεμινιστική προσέγγιση στάθηκε, ωστόσο, κατά κανόνα επικριτικά απέναντι στη θετική αξιολόγηση της σχέσης μεταξύ γυναικών και ευέλικτης εργασίας, επηρεασμένη πιθανόν από την βαθιά ριζωμένη αντίληψη ότι ‘πραγματική’ εργασία είναι μόνο αυτή που έχει τα χαρακτηριστικά του ‘κανόνα’.

5.3.α Η περιορισμένη προτίμηση των γυναικών στην ευέλικτη απασχόληση

Σύμφωνα με κριτικές απόψεις σχετικές με την ευελιξία, η ευέλικτη απασχόληση επιδεινώνει την ήδη δυσμενή θέση των γυναικών, καθώς ενισχύεται ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας απασχόλησης και αυξάνονται οι απαιτήσεις για ακόμα μεγαλύτερη συμμετοχή τους στις οικογενειακές και οικιακές υποχρεώσεις. Επιπλέον, η ευέλικτη απασχόληση είναι συνήθως χαμηλής ειδίκευσης, αναντίστοιχη με το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών, με περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, χαμηλά αμειβόμενη, με μειωμένες κοινωνικές παροχές και λιγότερο προστατευμένη από την πλήρη απασχόληση, με αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα νέο πλέγμα διακρίσεων εις βάρος των γυναικών. Επομένως, αποτρέπεται η πλήρης και ισότιμη συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή, καθώς



καλείται να επιλέξει ανάμεσα σε μία αβέβαιη και υποβαθμισμένη δουλειά ή στην ανεργία (Αβραμίκου, 2001). Ένας επιπρόσθετος λόγος για τα χαμηλά ποσοστά μερικής απασχόλησης είναι ότι οι εργοδότες προτιμούν τις υπερωρίες των πλήρως απασχολούμενων αντί για τη μερική απασχόληση. Τέλος, αντικίνητρο για την ευέλικτη απασχόληση αποτελεί το όχι και τόσο ευνοϊκό θεσμικό πλαίσιο. Το άμεσο αποτέλεσμα σε βάρος των γυναικών είναι ότι η μερική, για παράδειγμα, απασχόληση δεν φαίνεται να εξυπηρετεί τον στόχο της συμφιλίωσης μεταξύ οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η άδεια για επίσκεψη στο σχολείο, την οποία σύμφωνα με την υπάρχουσα νομοθεσία δικαιούνται μόνο οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης. Επίσης, άλλη περίπτωση αποτελεί η άδεια άνευ αποδοχών για ασθένεια εξαρτημένων μελών της οικογένειας, στην οποία και πάλι δεν περιλαμβάνονται οι μερικώς απασχολούμενοι. Συμπερασματικά, ελλοχεύει ο κίνδυνος διαίρεσης της αγοράς εργασίας σε έναν κορμό εργαζομένων αρσενικού γένους, με πλήρη απασχόληση, υψηλή ειδίκευση και ικανοποιητικές αποδοχές, και σε μία περιφέρεια εργαζομένων θηλυκού γένους, ανειδίκευτων, με επισφαλή απασχόληση και με χαμηλές αμοιβές. «Έτσι, οι γυναίκες συμβάλλουν κατά δύο τρόπους στην αξιοποίηση του κεφαλαίου: α) μέσω της απλήρωτης κοινωνικής εργασίας (οικιακή εργασία) και β) μέσω του συμπληρωματικού ρόλου τους στην αγορά εργασίας» (<file:///A:/DDD3.HTM>). Το ότι οι μερικώς απασχολούμενες γυναίκες έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο και, συνεπώς, περισσότερες επιλογές για να τον αξιοποιήσουν όπως θέλουν, αποτελεί έναν μύθο. Δεν πρέπει να υποτιμάται το γεγονός ότι το εισόδημα από την ευέλικτη απασχόληση είναι ανεπαρκές για επιβίωση και ουσιαστικά πρέπει να υπολογίζεται ως συμπληρωματικό (<file:///A:/Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών.htm>).

5.3.β Τα οφέλη της ευέλικτης απασχόλησης για τις γυναίκες: Διευκολύνουν τον συνδυασμό των οικογενειακών/ προσωπικών υποχρεώσεων με τις αντίστοιχες επαγγελματικές;

Αναμφισβήτητα, ωστόσο, είναι και τα οφέλη της ευέλικτης απασχόλησης για τις γυναίκες. Για παράδειγμα, οι νέες μορφές ευέλικτης απασχόλησης, ιδιαίτερα όταν συνδυάζονται με μεγαλύτερη ευχέρεια επιλογής των ωρών εργασίας, παρέχουν στις γυναίκες μεγαλύτερη αυτονομία, τους επιτρέπουν να συμμετέχουν χωρίς διακοπή στην αγορά εργασίας σε όλες τις φάσεις του αναπαραγωγικού τους κύκλου και

αποτελούν εν δυνάμει εργαλείο χειραφέτησης, με την έννοια ότι ανατρέπεται η αντίληψη ότι ο άντρας αναλαμβάνει κυρίως τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την εργασία και η γυναίκα αναλαμβάνει κυρίως τη φροντίδα του νοικοκυριού. Δημιουργούνται, κατά συνέπεια, και οι συνθήκες μίας ουσιαστικής βελτίωσης της σχέσης των δύο φύλων, εφόσον κατανέμεται δικαιότερα η οικιακή εργασία. Υπάρχει, ωστόσο, και ο αντίλογος στο επιχείρημα αυτό, δεδομένου ότι το μοίρασμα της οικιακής εργασίας μπορεί μεν να δημιουργεί κάποιες ρωγμές στο ισχύον καθεστώς ανάμεσα στα δύο φύλα, από την άλλη, όμως, δεν εξασφαλίζει τις προϋποθέσεις της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Δεν μπορεί, εν ολίγοις, να ανατραπεί εύκολα και γρήγορα η σχέση ανάμεσα στα δύο φύλα, ακόμα και αν ο άντρας ασχολείται συστηματικά με τις δουλειές στο σπίτι.

Πριν διαδοθούν ευρέως οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης, οι εργαζόμενες γυναίκες που αποκτούσαν παιδί σταματούσαν να εργάζονται μέχρι να μεγαλώσουν τα παιδιά τους και μετά επέστρεφαν, σε υποβαθμισμένες θέσεις τις περισσότερες φορές. Στη Σουηδία, η εισαγωγή στη δεκαετία του '80 της βωρης απασχόλησης στις γυναίκες με παιδιά προσχολικής ηλικίας γνώρισε μεγάλη επιτυχία, ακριβώς γιατί επέτρεψε στις γυναίκες να συνεχίσουν να εργάζονται και μετά τη γέννηση του παιδιού τους, ενώ παράλληλα απέδειξε ότι είναι δυνατόν να παραχθεί έργο υψηλού επαγγελματικού επιπέδου και σε 6 ώρες αντί για 8 ώρες. Συνεπώς, δεν είναι απαραίτητο η ευέλικτη απασχόληση να οδηγεί αναπόφευκτα στην περιθωριοποίηση των γυναικών στην αγορά εργασίας ή στον κοινωνικό τους αποκλεισμό. Αντίθετα, δίνει στις γυναίκες την ευκαιρία να εξασφαλίσουν μία συνέχεια στην απασχόλησή τους και να περιορίσουν την οικονομική τους εξάρτηση από την οικογένεια. Κατά μία έννοια, μειώνονται οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Αναγνωρίζοντας τα πλεονεκτήματα αυτά της ευέλικτης απασχόλησης, πολλοί είναι και οι άντρες, ακόμα και στελέχη στις μεσαίες και ανώτερες βαθμίδες της ιεραρχίας, που ζητούν σε κάποια φάση της ζωής τους από τους εργοδότες τους μία πιο ευέλικτη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Όμως, η μεγάλη πλειοψηφία των ανδρών εξακολουθεί να έχει την αντίληψη ότι μόνο η υπερ-εργασία και η πλήρης απασχόληση είναι αυτή που θα τους εξασφαλίσει επαγγελματική εξέλιξη, κύρος και καταξίωση. Οι θέσεις πλήρους απασχόλησης θεωρούνται ως η πρόποσα εργασία για τους επικεφαλής των νοικοκυριών, που είναι οι άντρες. Λίγοι είναι αυτοί που θα δεχτούν να δουλεύουν λιγότερες ώρες, ακόμα και αν μπορούν να υποστούν μείωση

των αποδοχών τους, εφόσον φοβούνται ότι πλέον οι συνάδελφοί τους θα σταματήσουν να τους παίρνουν στα σοβαρά. Βέβαια, πολύ δύσκολα μπορεί να ανελιχθεί κανείς επαγγελματικά όταν εργάζεται με μερική απασχόληση ή όταν μοιράζεται μία θέση εργασίας με έναν άλλο συνάδελφό του. Το άκαμπτο υπόδειγμα της δωρης απασχόλησης προϋποθέτει ο άντρας εργαζόμενος να είναι απαλλαγμένος από τις οικογενειακές και οικιακές του υποχρεώσεις, ώστε να μπορεί να αφοσιωθεί απερίσπαστος στις απαιτήσεις της εργασίας. Είναι αξιοσημείωτο ότι, ενώ για τους άντρες, ο χρόνος της εργασίας καθορίζει πόσο χρόνο θα αφιερώσουν στην οικογένεια, για τις γυναίκες ισχύει το αντίστροφο: οι οικογενειακές τους ευθύνες καθορίζουν πόσο χρόνο μπορούν να διαθέσουν στην αμειβόμενη εργασία. Απαραίτητη είναι η αναδιανομή ρόλων και καθηκόντων ανάμεσα στα δύο φύλα, αλλά και του εργάσιμου χρόνου, ώστε η εργασία των γυναικών να σταματήσει να είναι συμπληρωματική, χαμηλότερη από αυτή των ανδρών και σε αναντιστοιχία με τις πραγματικές της ανάγκες (Αν. Λυμπεράκη, Αλ. Μουρίκη, 1996).

5.4 Τηλεεργασία: Ένα βήμα πριν την κοινωνική ένταξη ή τον κοινωνικό αποκλεισμό;

Από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί έχει φανεί ότι ορισμένες ομάδες ατόμων αποκλείονται από την εργασία εξαιτίας της οικογενειακής τους κατάστασης ή σωματικών προβλημάτων που ενδεχομένως έχουν και τους εμποδίζουν από το να ταξιδεύουν καθημερινώς με την συγκοινωνία στη δουλειά τους. Χάρη στην τεχνολογία της πληροφορίας και της επικοινωνίας μπορούν να ξεπεραστούν πολλά από αυτά τα εμπόδια, εφόσον η 'εργασία έρχεται στον εργαζόμενο'. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι οι εταιρείες και οι οργανισμοί να γνωρίζουν τις δυνατότητες των νέων αυτών μορφών εργασίας και να είναι προετοιμασμένοι να παραμερίσουν τον παραδοσιακό τρόπο σκέψης, υιοθετώντας τους νέους τρόπους εργασίας.

Ένα από τα μεγαλύτερα οφέλη που η πληροφορία της τεχνολογίας έχει σε κάθε κοινωνικά αποκλεισμένη ομάδα ανθρώπων είναι το γεγονός ότι είναι ανεξάρτητη από τον χώρο της εργασίας. Πολλοί άνθρωποι αδυνατούν να μετακινηθούν προς τον χώρο εργασίας εξαιτίας προσωρινής ή μακροχρόνιας ασθένειας, μόνιμης ανικανότητας, ευθύνης για την ανατροφή παιδιών, φροντίδας άρρωστων ή ανάπηρων συγγενικών

προσώπων ή, τέλος, έλλειψης κάποιου μεταφορικού μέσου, με το οποίο θα μπορούσαν να μετακινηθούν στον χώρο εργασίας τους. Η ανεξαρτησία αυτή που προσφέρει η πληροφορία της τεχνολογίας είναι ένας ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας στη σημασία που έχει για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Η εργασία μπορεί να λαμβάνει χώρα στο σπίτι ή σε κάποιο χώρο κοντά στο σπίτι. Σε πολλές περιπτώσεις άνθρωποι που ανήκουν σε κάποιες από τις προαναφερθείσες περιπτώσεις ενδέχεται να προτιμούν να εργάζονται κάποιες ώρες στον 'κανονικό' χώρο εργασίας, αλλά για ιατρικούς λόγους να αδυνατούν να παραβρίσκονται όλη την μέρα ή κάθε μέρα στον χώρο εργασίας.

Η αποφυγή της μεταφοράς από και προς τον χώρο της εργασίας οδηγεί και στην μείωση του στρες, δεδομένου ότι ο εργαζόμενος δεν χρειάζεται να αγωνιά σχετικά με το αν θα προλάβει να φτάσει στο χώρο της εργασίας του σε ώρα με πολλή κίνηση. Αξιοσημείωτη είναι και η ισορροπία που μπορεί να επιτευχθεί ανάμεσα στους αντικρουόμενους ρόλους που ο σημερινός εργαζόμενος καλείται να παίξει, ο οποίος κατά πάσα πιθανότητα είναι και γονιός, βοηθός για τις εργασίες των παιδιών στο σχολείο, οδηγός, ακόμα και νοσοκόμος. Το στρες που ο εργαζόμενος βιώνει όταν αισθάνεται ότι δεν μπορεί να ανταποκριθεί σε όλους αυτούς τους ρόλους εξίσου καλά είναι αναμφισβήτητο. Επομένως, η ένταξη της χρονοβόρας διαδικασίας της μεταφοράς προς και από τον χώρο εργασίας αυξάνει την πίεση και το άγχος που ο εργαζόμενος νιώθει και τελικά τον καθιστά λιγότερο παραγωγικό και αποτελεσματικό τόσο στον χώρο του σπιτιού όσο και στον χώρο της εργασίας. Καθοριστική είναι η προσφορά της τηλεεργασίας και στην επιβίωση αγροτικών και απομονωμένων περιοχών στην εξοχή, από όπου η μεταφορά προς τον χώρο εργασίας είναι σχεδόν ανέφικτη. Τέλος, χάρη στην τεχνολογία της πληροφορίας, οι εργαζόμενοι μπορούν να ενημερώνονται και να εκπαιδεύονται πιο εύκολα και, συνεπώς, να αναπτύσσουν τις δεξιότητές τους (<http://www.student.city.ac.uk/~dt758/PrIssuesGroupCoursework/>).

Σε καμία, ωστόσο, περίπτωση δεν πρέπει να παραβλέπονται και τα μειονεκτήματα της πληροφορίας της τεχνολογίας, που τελικά οδηγούν σε κοινωνικό αποκλεισμό. Για πολλούς, το κόστος απόκτησης του απαραίτητου εξοπλισμού είναι απαγορευτικό, με αποτέλεσμα να επαυξάνει την έλλειψη πρόσβασης στο δίκτυο. Αν λάβει κανείς υπόψη του ότι όλο και περισσότερες πηγές πληροφοριών και υπηρεσιών μεταφέρονται στο διαδίκτυο, είναι πολύ πιθανόν ο αποκλεισμός όσων δεν έχουν πρόσβαση σε αυτό να αυξάνεται. Όμως, ακόμα και όταν η πρόσβαση στον απαραίτητο εξοπλισμό είναι εφικτή, υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που πρέπει να

εκτιμηθούν και οι οποίοι οδηγούν σε αποκλεισμό. Πολλοί είναι αυτοί που στερούνται των απαραίτητων γνώσεων και δεξιοτήτων για την χρήση των υπολογιστών, μία κατάσταση που γίνεται περισσότερο σύνθετη αν συνδυαστεί με την απουσία εκπαίδευσης. Για ορισμένους ανθρώπους, όπως οι εθνικές μειονότητες ή οι πρόσφυγες, η γλώσσα μπορεί να αποτελέσει βασικό εμπόδιο στην ουσιαστική συμμετοχή τους. Ορισμένες ανικανότητες ή σωματικές βλάβες μπορούν, επίσης, να εμποδίσουν την χρήση της τεχνολογίας των πληροφοριών. Η έλλειψη, συνεπώς, των γνώσεων και των ικανοτήτων που απαιτούνται για τον χειρισμό της νέας τεχνολογίας μπορεί να οδηγήσει σε κοινωνικό αποκλεισμό. Τέλος, δεν πρέπει να μην αναφερθεί το γεγονός ότι η κοινωνία της πληροφορίας μπορεί να οδηγήσει σε ακόμα μεγαλύτερο αποκλεισμό και απομόνωση, ελαχιστοποιώντας την ύπαρξη του ανθρώπινου παράγοντα. Ένας ανάπηρος άνθρωπος που εργάζεται από το σπίτι του μπορεί να νιώθει απομονωμένος, εφόσον δεν έχει καμία υποστήριξη καθώς και καμία επαφή με άλλους ανθρώπους (www.socialdialogue.net/en/en_results.htm).

5.5 Τα μειονεκτήματα της ευέλικτης απασχόλησης για τους εργαζόμενους και πως αυτά οδηγούν στον κοινωνικό αποκλεισμό

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στη μέχρι τώρα εφαρμογή τους έχουν ωφελήσει σημαντικά τις επιχειρήσεις, αξιοσημείωτα, όμως, είναι και τα προβλήματα που παρουσιάζουν. Ενώ, λοιπόν, επιτρέπουν στους εργοδότες τον περιορισμό του κόστους εργασίας, εξασφαλίζοντας αριθμητική ευελιξία, και την καλύτερη αξιοποίηση και αυξημένη παραγωγικότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου της επιχείρησής, εξασφαλίζοντας λειτουργική ευελιξία, απαιτούνται και σημαντικές αλλαγές για να ελαχιστοποιηθούν τα μειονεκτήματά τους, όπως η δυσκολία ένταξής τους σε μία οργανωτική δομή που είναι προσαρμοσμένη στις απαιτήσεις της πλήρους απασχόλησης ή τα προβλήματα ελέγχου και εποπτείας των εργαζομένων από τα μεσαία κυρίως διευθυντικά στελέχη.

Όσον αφορά τα μειονεκτήματα της ευέλικτης απασχόλησης για τους εργαζόμενους, αυτά έχουν απασχολήσει εκτενώς τόσο τους επιστημονικούς όσο και τους πολιτικούς κύκλους. Τα κυριότερα από αυτά είναι :

- ☛ η αμοιβή των εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι κατά αναλογία χαμηλότερη σε σύγκριση με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση. Επιπλέον, η πλειοψηφία των θέσεων μερικής απασχόλησης προϋποθέτουν

ελάχιστη δεξιότητα και εξειδίκευση, ενώ συχνά ταυτίζονται με ασταθή και αβέβαιη εργασία και παρέχουν μηδαμινές προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης, εφόσον οι δυνατότητες συμμετοχής των μερικώς απασχολούμενων σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, ανόδου και μονιμότερης εργασίας είναι περιορισμένες. Πολλές φορές οι θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης ταυτίζονται και με χαμηλό βαθμό ικανοποίησης από την εργασία, ενώ η τάση υποκατάστασης των προστατευμένων μορφών ευέλικτης απασχόλησης με μη-προστατευμένες μορφές και η προσφορά πακέτων εργασίας μικρής εβδομαδιαίας διάρκειας, ώστε να παρακάμπτονται οι περιορισμοί που θέτει η νομοθεσία, αυξάνει τον αριθμό των περιθωριοποιημένων και χωρίς στοιχειώδη δικαιώματα εργαζομένων (Αν. Λυμπεράκη, Αλ. Μουρίκη, 1996).

- ☞ Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση αποκλείονται από τις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων και συχνά από ασφαλιστική κάλυψη. Έτσι, δεν έχουν τα παρεμφερή ωφελήματα που έχουν οι συνάδελφοί τους, όπως κανονικές άδειες ανάπαυσης, Ταμεία Υγείας, συνταξιοδοτικά δικαιώματα ή προστασία από τις απολύσεις (<http://www1.cytanet.com.cy/peo/PARTTIME.HTM>).
- ☞ Ο φόρτος εργασίας των ευέλικτα απασχολούμενων είναι αυξημένος συγκριτικά με τους εργαζόμενους με το τυπικό ωράριο, επειδή τόσο στην μερική απασχόληση, όσο και στον ετήσιο επιμερισμό ο χρόνος εργασίας μετράει 'καθαρός' και οι απουσίες για λόγους ασθένειας ή προσωπικούς πρέπει να αναπληρωθούν. Κατ' αυτόν τον τρόπο, περιορίζεται όχι μόνο η τάση για 'κοπάνα', αλλά και το δικαίωμα του κάθε εργαζομένου να αρρωστήσει ή να αντιμετωπίσει κάποιο επείγον περιστατικό που θα τον αναγκάσει να απουσιάσει από τη δουλειά του, χωρίς αυτό να έχει επιπτώσεις στην ετήσια άδεια 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 κάνοντας

ακόμα πιο έντονο τον διαχωρισμό 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. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι η ολιγόωρη απασχόληση των εργαζομένων καθώς και οι καλύτερες σχέσεις αυτών με τους εργοδότες δεν δημιουργούν για τα συνδικάτα καλύτερες συνθήκες για τη διεκδίκηση αιτημάτων (βελτίωση των συνθηκών εργασίας ή μείωση του χρόνου εργασίας).
- ☞ Η εργασία σε μη κανονικές ώρες, όπως Σάββατα, Κυριακές, τις νύχτες και σε βάρδιες, κάνει ιδιαίτερα δύσκολο όχι μόνο τον συνδυασμό της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή, αλλά και τις κοινωνικές συναναστροφές του εργαζόμενου

(http://www.kethi.gr/greek/meletes/GREEK_REPORT_FAMILY_LIFE/MET_AFRASI...).

5.6 Τα πλεονεκτήματα της ευέλικτης απασχόλησης για τους εργαζόμενους και πως αυτά οδηγούν στην κοινωνική ένταξη

Στην περίοδο προσαρμογής του υφιστάμενου συστήματος εργασίας στις νέες ανάγκες, που δημιουργεί το νέο τεχνολογικό μοντέλο παραγωγής, η ευέλικτη απασχόληση, κάτω από συγκεκριμένους όρους και προϋποθέσεις, μπορεί να δώσει εργασιακή διέξοδο σε χιλιάδες νέους και νέες, λειτουργώντας ως εργασιακή διαδικασία προσαρμογής και αυτοεκπαίδευσης, σε μία προοπτική μετάβασης των ευέλικτα απασχολούμενων σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Συγκεκριμένα, χαρακτηριστικά πλεονεκτήματα της ευέλικτης απασχόλησης είναι τα ακόλουθα:

- ⇒ Ορισμένες μορφές ευέλικτης απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση και η διαμοιραζόμενη απασχόληση (job sharing), αποτελούν το μοναδικό τρόπο για πολλές μητέρες, κυρίως με παιδιά μικρής ηλικίας, να αποκτήσουν ή να διατηρήσουν μία αμειβόμενη απασχόληση στον επίσημο τομέα της οικονομίας. Αν δεν είχαν αυτή τη δυνατότητα, είναι βέβαιο ότι είτε θα παρέμεναν οριστικά εκτός της αγοράς εργασίας ή θα διέκοπταν την απασχόληση τους για μεγάλο χρονικό διάστημα. Κάτι τέτοιο θα είχε αρνητικές συνέπειες στις δεξιότητες, την αυτοεκτίμηση και τις επαγγελματικές

προοπτικές τους. Εν ολίγοις, η εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, αναμφισβήτητα αποτρέπει τον κοινωνικό αποκλεισμό των γυναικών.

- ⇒ Η ευέλικτη απασχόληση επιτρέπει και σε άλλες κατηγορίες του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, όπως οι άνεργοι νέοι και οι εργαζόμενοι που πλησιάζουν στη σύνταξη, να κάνουν ομαλά τη μετάβαση από την ανεργία στην απασχόληση οι μεν, και να ενταχθούν έτσι στην κοινωνία, δεδομένης της σημασίας που η εργασία έχει για την κοινωνική υπόσταση του ατόμου, και από την πλήρη (και κοπιώδη) απασχόληση στη μερική συνταξιοδότηση οι δε. Εκτός, όμως, από τους άνεργους νέους, η ευελιξία μπορεί να αποτελέσει μία γέφυρα από την αδράνεια στην ενεργό ζωή και για άλλες -ευπαθείς - κοινωνικές ομάδες, που για διάφορους λόγους αδυνατούν να εκθέσουν την εργατική τους δύναμη στην αγορά εργασίας, όπως είναι οι μακροχρόνια άνεργοι άνω των 50-55 ετών, οι ομάδες ανέργων που προκύπτουν από ομαδικές απολύσεις, οι μετανάστες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι ασθενείς που έχουν, για παράδειγμα, προσληφθεί από AIDS, οι πρώην φυλακισμένοι.
- ⇒ Η αυξημένη ευελιξία της απασχόλησης και για τα δύο φύλα διευκολύνει μία γενική αναδιοργάνωση του χρόνου- εργασίμου και μη- ανοίγοντας έτσι το δρόμο για μία πιο ριζική και πιο ισότιμη αναδιανομή των ρόλων (εντός και εκτός) του σπιτιού.
- ⇒ Τέλος, η ευέλικτη απασχόληση δημιουργεί τις προϋποθέσεις για ριζική αναδιανομή του εργάσιμου χρόνου, και κατ' επέκταση των εισοδημάτων: 'λιγότερη εργασία, περισσότεροι εργαζόμενοι' (Αν. Λυμπεράκη, Αλ. Μουρίκη 1996).

5.7 Οι μειωμένες αποδοχές και ο συνεπακόλουθος κοινωνικός αποκλεισμός ως αποτέλεσμα του μειωμένου χρόνου εργασίας

Είναι κοινώς αποδεκτό ότι όλοι σχεδόν εξαρτόμαστε από κάποιο εισόδημα, το οποίο μας επιτρέπει την κάλυψη τόσο υλικών αναγκών, όσο και κοινωνικών. Ο μειωμένος χρόνος εργασίας που είναι επακόλουθο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, έχει ως αποτέλεσμα και μειωμένες αποδοχές. Η ανεργία, αναμφισβήτητα οδηγεί σε κοινωνικό αποκλεισμό, ωστόσο, ένα οποιοδήποτε

επάγγελμα δεν εγγυάται απαραίτητως και την κοινωνική ένταξη του ατόμου. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι το επάγγελμα να προσφέρει έναν μισθό μεγαλύτερο από αυτόν του επιπέδου στοιχειώδους συντήρησης, καθώς επίσης και προοπτικές για το μέλλον. Επομένως, όχι μόνο οι άνεργοι, αλλά και οι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα πλήρους απασχόλησης, μεν, αλλά με χαμηλές αποδοχές που δεν αρκούν για την κάλυψη των ελάχιστων φυσιολογικών εξόδων, ενδέχεται να αποκλείονται κοινωνικά. Η τελευταία αυτή κατηγορία εργαζομένων, που συχνά έχουν ονομαστεί ως 'εργαζόμενοι φτωχοί', αλλά και οι ευέλικτα απασχολούμενοι αντιμετωπίζουν πιο έντονα το πρόβλημα της αβεβαιότητας. Αυτού του είδους τα κοινωνικά φαινόμενα θεωρούνται επικίνδυνα για την ηθική της εργασίας, στην οποία βασίζεται το κράτος πρόνοιας. Οι εργαζόμενοι φτωχοί και η αβεβαιότητα που είναι στενά συνυφασμένη με την ευέλικτη απασχόληση μπορεί να είναι πολύ πιο απειλητικά φαινόμενα για την κοινωνική τάξη ακόμα και από την μακροχρόνια ανεργία. Αν η ειλικρινής εργασία δεν αμείβει ικανοποιητικά τους εργαζόμενους και δεν δημιουργεί τις βάσεις για τη ζωή, επειδή τα επαγγέλματα που μπορεί να βρει κανείς είναι χαμηλά αμειβόμενα και επισφαλή, τότε ο μόνος δρόμος για να αποφύγει κανείς τη φτώχεια, είναι το έγκλημα (Ζ. Μπάουμαν, 2002).

Η μείωση του χρόνου εργασίας, που είναι άμεσα συνδεδεμένη με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, παρουσιάζει και πολλά θετικά σημεία. Αποτελεί ένα μέσο καταπολέμησης της ανεργίας με την δημιουργία νέων και περισσότερων θέσεων εργασίας. Επιπλέον, βοηθά στην εξοικονόμηση περισσότερου ελεύθερου χρόνου, στην βελτίωση του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής και στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζομένου. Ενώ, λοιπόν, μειώνεται η δυνατότητα απόκτησης υλικών αγαθών, αυξάνεται η δυνατότητα απόκτησης μη υλικών αγαθών. Με άλλα λόγια, ο ευέλικτα εργαζόμενος νιώθει μεγαλύτερη οικονομική ανασφάλεια, παράλληλα, όμως, και μεγαλύτερη ικανοποίηση από τη ζωή του, ευημερία και ευεξία. Τέλος, σε πολλές περιπτώσεις καλύτερη είναι και η υγεία του ευέλικτα εργαζομένου, εφόσον έχει λιγότερο άγχος και λιγότερη σωματική κούραση (<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/general/employability.htm>).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

6.1 Ευέλικτη απασχόληση: ελεύθερη επιλογή ή καταναγκασμός;

Το εύρος των επιλογών και των περιορισμών που εμπλέκονται στη λήψη της απόφασης για μερική ή πλήρη απασχόληση ποικίλει, όπως είναι φυσικό, ανάλογα με διάφορους παράγοντες, όπως είναι το επίπεδο ειδίκευσης, τα προσόντα, ή η ηλικία. Ωστόσο, η ανεπαρκής κρατική ή επιδοτούμενη βρεφονηπιακή μέριμνα από τη μία, και η αντίληψη ότι η γυναίκα είναι η κύρια υπεύθυνη για την οικογένεια και το νοικοκυριό, διαμορφώνουν ένα ενιαίο πλαίσιο διαθέσιμων επιλογών για τις περισσότερες γυναίκες. Με αυτό το δεδομένο, λοιπόν, για πολλές γυναίκες η επιλογή δεν είναι ανάμεσα σε μία πλήρη ή μερική απασχόληση, αλλά ανάμεσα στην ανεργία και τη μερική απασχόληση. Πρέπει να σημειωθεί και το γεγονός ότι η ικανοποίηση από την εργασία δεν προέρχεται τόσο από το καθεαυτό περιεχόμενο της δουλειάς, όσο από τον λιγότερο αγχώδη τρόπο ζωής που επιτρέπει η απασχόληση με μειωμένο ωράριο και από την δυνατότητα που παρέχεται στους εργαζόμενους να συνδυάσουν την εργασία με άλλες δραστηριότητες.

Σύμφωνα με τα στοιχεία έρευνας που πραγματοποιήθηκε από τον ΟΟΣΑ, το ποσοστό της αναγκαστικής μερικής απασχόλησης ήταν κάτω από το 5% στο Βέλγιο, τη Δανία και τη Γαλλία, ενώ στην Ιταλία ξεπερνούσε το 33% των μερικώς απασχολουμένων. Η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ε.Ε. αντίστοιχα αποκαλύπτει ότι το 1994 τα 2/3 του συνόλου των γυναικών που εργάζονταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης, δεν επιθυμούσαν να καταλάβουν θέση πλήρους απασχόλησης, ενώ μόνο μία στις επτά γυναίκες με μερική απασχόληση στη Βρετανία και την Οκλανδία είχε καταφύγει στη λύση της μερικής απασχόλησης, επειδή δεν μπορούσε να κάνει διαφορετικά. Στην Ελλάδα, από μία έρευνα που πραγματοποίησε το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, προκύπτει ότι το 38% όσων έχουν μία θέση μερικής απασχόλησης, ανέφερε ότι κατέφυγε σε αυτή τη λύση, επειδή δεν μπορούσε να βρει μία θέση πλήρους απασχόλησης, ενώ το 30% ανέφερε ότι δεν επιθυμούσε να εργαστεί με πλήρη απασχόληση. Οι έντονες διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις χώρες της Ε.Ε. οφείλονται κυρίως στο είδος της εργασίας που παρέχεται ως μερική απασχόληση και στο ύψος της αμοιβής. Είναι σαφές ότι το εισόδημα που συνδέεται με τη μερική απασχόληση, και το εύρος των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων παίζουν

καθοριστικό ρόλο στην ελεύθερη ή αναγκαστική επιλογή αυτής της μορφής απασχόλησης (Αν. Λυμπεράκη, Αλ. Μουρίκη, 1996).

6.2 Μέτρα προστασίας των εργαζομένων στις ευέλικτες μορφές εργασίας

Εδώ και αρκετά χρόνια, η τυπική εξαρτημένη μισθωτή εργασία υφίσταται de facto αλλαγές και ισχυρές πιέσεις που απορρέουν από τη σταδιακή οικοδόμηση του νέου τεχνολογικού μοντέλου παραγωγής. Τα συμβόλαια έργου, η εργασία στο σπίτι, η εργασία με το κομμάτι, η εργασία μετά από κλήση του εργοδότη, ή η εργασία εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης συνθέτουν μία νέα πραγματικότητα εργασίας (<http://www.inegsee.gr/Tetradia10-11-doc20.htm>). Είναι αναμφισβήτητο γεγονός ότι μέχρι στιγμής, οι νέες αυτές μορφές 'παρ'όχης εργασίας' καλύπτουν κατά κύριο λόγο τις ανάγκες για ευελιξία των εργοδοτών, και μόνο παρεμπιπτόντως αυτές των εργαζομένων. Υπάρχουν τεράστια περιθώρια βελτίωσης των όρων εφαρμογής της ευέλικτης απασχόλησης, και προς αυτή την κατεύθυνση πρέπει να κινηθούν τόσο οι θεσμικές ρυθμίσεις, όσο και οι πρωτοβουλίες των εργοδοτών και εργαζομένων. Πρέπει να προωθηθούν ειδικά μέτρα, που θα καταστήσουν δυνατή την εργασία με μεγαλύτερη ευελιξία, ώστε να ευνοηθεί ο συνδυασμός της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή, χωρίς όμως αποκλίσεις από τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Σκόπιμη, λοιπόν, κρίνεται η ενθάρρυνση της μερικής απασχόλησης για οικογενειακούς λόγους, δεδομένου ότι διευκολύνει το συνδυασμό της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή, υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- οι μερικώς απασχολούμενοι να έχουν δικαιώματα εργασιακά και κοινωνικής προστασίας, ανάλογα με αυτά των πλήρως απασχολούμενων,
- οι εργαζόμενοι που επέλεξαν μερική απασχόληση για οικογενειακούς λόγους να μπορούν να επιστρέφουν σε πλήρες ωράριο οποιαδήποτε στιγμή, εφόσον υπάρχουν θέσεις πλήρους απασχόλησης στην επιχείρηση, ανεξάρτητα από το αν οι οικογενειακοί λόγοι συνεχίζουν να υφίστανται,
- οι εργαζόμενοι που απασχολούνται μερικώς για οικογενειακούς λόγους να μην επιτρέπεται να υποχρεωθούν από τον εργοδότη τους να εργαστούν περισσότερες ώρες από εκείνες που συμφωνήθηκαν αρχικά στη σύμβαση μερικής απασχόλησης.

Επίσης, σκόπιμο είναι να γίνεται τέτοια χρήση του ελαστικού ωραρίου, ώστε ένα τμήμα να είναι υποχρεωτικά κοινό για όλους τους εργαζομένους και το υπόλοιπο να

προσαρμόζεται στις προτιμήσεις ή τις ανάγκες του κάθε εργαζομένου. Παράλληλα, με το να καθιερωθούν εντελώς ελαστικά ωράρια εργασίας, κάθε εργαζόμενος θα μπορεί να οργανώνει το χρόνο εργασίας του σύμφωνα με τις προτιμήσεις του, χωρίς να υποχρεούται στην τήρηση καθορισμένου ωραρίου. Τέλος, η ενθάρρυνση της τηλεεργασίας, όπως γίνεται ήδη στην Ισπανία, την Ελλάδα και την Ιταλία, είναι απαραίτητη, αλλά μόνο υπό τον όρο διασφάλισης ίσων δικαιωμάτων εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης για τους τηλεεργαζομένους (http://www.kethi.gr/greek/meletes/GREEK_REPORT_FAMILY_LIFE/METAFRAS I_...). Ειδικότερα, η οριοθέτηση όρων και αμοιβαίων υποχρεώσεων για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, η θέσπιση κανόνων και δυνατοτήτων κατοχύρωσης συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, καθώς και η ένταξη των ευέλικτων μορφών εργασίας σε δικαιώματα που απορρέουν από τον ΟΕΚ, ΟΕΕ, ΟΑΕΔ, είναι θέματα που πρέπει να τεθούν στη διαδικασία του διαλόγου για τη συνομολόγηση ρυθμίσεων που θα καλύψουν υφιστάμενες θεσμικές ανεπάρκειες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στόχος της μελέτης αυτής που πραγματοποιήθηκε ήταν να καταδείξει αν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι οποίες είναι το αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης των αγορών, αλλά και των επαναστατικών αλλαγών που έχουν διαδραματιστεί τόσο στις επιστήμες όσο και στην τεχνολογία, οδηγούν τελικά στον κοινωνικό αποκλεισμό των εργαζομένων.

Αφού έγινε αναφορά στα μοντέλα εργασίας που προηγήθηκαν των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, αναλύθηκαν διεξοδικά –στο πρώτο κεφάλαιο- οι λόγοι της εξάπλωσης των ευέλικτων αυτών μορφών εργασίας. Οι διαρθρωτικές αλλαγές στα εργασιακά και στα οικογενειακά πρότυπα, η προτίμηση από την πλευρά των γυναικών για μικρότερο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας, καθώς και η ανάγκη ολοένα και περισσότερων ατόμων για συμμετοχή και σε άλλες δραστηριότητες, όπως εκπαίδευση και κοινωνική δράση, είναι χαρακτηριστικοί λόγοι που καθιστούν την ευελιξία της εργασίας αναγκαία. Στο επόμενο κεφάλαιο εξετάστηκαν οι βασικές μορφές της εργασιακής ευελιξίας, ενώ στο τρίτο κεφάλαιο αναλύθηκαν οι διαφορετικές σημασίες που αποδίδονται στην εργασία. Συγκεκριμένα, αποδείχθηκε ότι η εργασία, εκτός από πηγή εισοδήματος για τον εργαζόμενο, δίνει και κοινωνική διάσταση στη ζωή των ατόμων. Μάλιστα, «σε μία κοινωνία στην οποία η εργασία θεωρείται καθοριστική για την αυτοεκτίμηση του ατόμου, αλλά και για το επίπεδο διαβίωσής, η αγορά εργασίας είναι συχνά το κεντρικό σημείο πολλών πολιτικών για την προώθηση της κοινωνικής ένταξης. Στον πολιτισμό μας η εργασία είναι ένα βασικό συστατικό φυσιολογικής και υγιούς ζωής. Αντίθετα, η ανεργία οδηγεί σε φτώχεια, χαμηλή πνευματική και φυσική υγεία και σε κοινωνική απομόνωση» (<http://www.dur.ac.uk/CASS/Research/BarriersToEmploy.html>).

Στο τέταρτο κεφάλαιο έγινε προσπάθεια να οριστεί ο κοινωνικός αποκλεισμός, ένας όρος που, όπως φάνηκε, είναι επιφορτισμένος με πολυάριθμες οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές και πολιτισμικές διαστάσεις. Η έννοια του αποκλεισμού συνδυάζεται με την φτώχεια, την ανισότητα, την περιθωριοποίηση, την απουσία εκπαίδευσης αλλά και την απουσία ασφαλούς και μόνιμης εργασίας. Ορισμένες ομάδες του πληθυσμού, έχουν –όπως φάνηκε στη συνέχεια- περισσότερες πιθανότητες να αποκλειστούν κοινωνικά από κάποιες άλλες. Τέτοιες ομάδες είναι οι

ηλικιωμένοι, οι πρώην φυλακισμένοι, όσοι έχουν χαμηλό εισόδημα ή όσοι προέρχονται από εθνικές μειονότητες. Ως κύριες αιτίες του κοινωνικού αποκλεισμού αναφέρθηκαν οι οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές που έχουν λάβει χώρα τα τελευταία χρόνια, σε συνδυασμό με τις αδυναμίες των κυβερνητικών πολιτικών να βοηθήσουν τους ανθρώπους να προσαρμοστούν στις αλλαγές αυτές, τις αδυναμίες των μεθόδων που ακολουθούνται, αλλά και την αδυναμία συντονισμού. Στη συνέχεια, εξετάστηκαν οι συνέπειες που ο κοινωνικός αποκλεισμός έχει στα άτομα, στην ίδια την κοινωνία, στους φορολογούμενους, αλλά και στις επιχειρήσεις. Κατόπιν, εξετάστηκαν οι μορφές του κοινωνικού αποκλεισμού. Σχετικά, μάλιστα, με τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας, διαπιστώθηκε ότι αποκλεισμός μπορεί να υπάρξει και μέσα στην αγορά εργασίας. Μερικές ομάδες ανθρώπων παγιδεύονται σε ανασφαλή επαγγέλματα, κακοπληρωμένα, που απαιτούν χαμηλές ικανότητες από πλευράς των εργαζομένων, ενώ δεν παρέχουν και τις κατάλληλες δυνατότητες ανάπτυξης των ικανοτήτων αυτών.

Στο πέμπτο κεφάλαιο εξετάστηκε η σχέση όχι μόνο της ανεργίας, αλλά και της ευελιξίας με την αύξηση της βίας και της εγκληματικότητας. Η ημιαπασχόληση και η ανεργία σημαίνουν έλλειψη παραγωγικότητας και αναξιοσύνη και, όπως φάνηκε, οδηγούν και οι δύο σε δραματική άνοδο των ποσοστών εγκληματικότητας. Όσον αφορά τη σχέση ανάμεσα στο φύλο και την ευελιξία, διαπιστώθηκε ότι η ευελιξία της απασχόλησης επιδεινώνει την ήδη δυσμενή θέση των γυναικών, καθώς ενισχύεται ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας απασχόλησης και αυξάνονται οι απαιτήσεις για ακόμα μεγαλύτερη συμμετοχή τους στις οικογενειακές υποχρεώσεις. Επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψη ότι κυρίως οι γυναίκες είναι αυτές που επιλέγουν την ευέλικτη απασχόληση, καθώς και ότι πρόκειται για χαμηλά αμειβόμενη εργασία με περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, γίνεται πιο έντονος ο διαχωρισμός ενός κορμού εργαζομένων αρσενικού γένους και μίας περιφέρειας εργαζομένων θηλυκού γένους. Από την άλλη πλευρά, ωστόσο, διαπιστώθηκε ότι η ευέλικτη απασχόληση προσφέρει μεγαλύτερη αυτονομία στις γυναίκες, τους επιτρέπει να συμμετέχουν χωρίς διακοπή στην αγορά εργασίας σε όλη τη φάση του αναπαραγωγικού τους κύκλου, ενώ παράλληλα, δημιουργούνται και οι συνθήκες ουσιαστικής βελτίωσης των δύο φύλων, εφόσον κατανέμεται δικαιότερα η οικιακή εργασία. Η μεγαλύτερη πλειοψηφία των ανδρών, πάντως, εξακολουθεί να έχει την αντίληψη ότι μόνο η πλήρης απασχόληση θα τους εξασφαλίσει επαγγελματική εξέλιξη, κύρος και καταξίωση.

Στο επόμενο τμήμα του πέμπτου κεφαλαίου αναφέρθηκαν τα οφέλη, αλλά και τα προβλήματα που προκύπτουν από την τηλεεργασία και γενικότερα από τις ευέλικτες μορφές εργασίας που προϋποθέτουν χρήση της πληροφορίας της τεχνολογίας. Συγκεκριμένα, ενώ δίνεται η δυνατότητα εργασίας σε ανθρώπους που, για διάφορους λόγους, αδυνατούν να μετακινηθούν προς τον χώρο εργασίας τους, διαπιστώθηκε ότι για κάποιους ανθρώπους το κόστος απόκτησης του απαραίτητου εξοπλισμού είναι απαγορευτικό, ενώ πολλοί είναι και αυτοί που στερούνται των απαραίτητων γνώσεων και δεξιοτήτων σχετικά με την χρήση υπολογιστών. Ένας επιπρόσθετος παράγοντας που οδηγεί στον κοινωνικό αποκλεισμό των τηλεεργαζομένων είναι και η ελαχιστοποίηση της ύπαρξης του ανθρώπινου παράγοντα. Στη συνέχεια, εξετάστηκαν τα μειονεκτήματα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, τα οποία οδηγούν στον κοινωνικό αποκλεισμό των εργαζομένων, χαρακτηριστικό παράδειγμα των οποίων είναι η εργασία σε μη κανονικές ώρες,* και που καθιστούν ιδιαίτερα δύσκολο το συνδυασμό της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή και γενικότερα τις κοινωνικές συναναστροφές του ατόμου. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραλειφθούν και οι θετικές πτυχές της ευέλικτης απασχόλησης που ευνοούν, όπως φάνηκε, την κοινωνική ένταξη των μακροχρόνια ανέργων, των πρώην φυλακισμένων, των μεταναστών και πολλών άλλων κοινωνικών ομάδων. Στο τελευταίο τμήμα του πέμπτου κεφαλαίου έγινε αναφορά στις συνέπειες που μπορεί να έχει ο μειωμένος χρόνος εργασίας και διαπιστώθηκε ότι οι μειωμένες αποδοχές που η μείωση του χρόνου εργασίας συνεπάγεται, οδηγούν σε κοινωνικό αποκλεισμό. Από την άλλη πλευρά, όμως, η μείωση του εργασιμου χρόνου οδηγεί σε δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, αλλά και στη δημιουργία περισσότερου ελεύθερου χρόνου για τους απασχολούμενους σε ευέλικτες μορφές εργασίας. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να δίνεται η δυνατότητα στους εργαζομένους να συνδυάζουν την επαγγελματική με την οικογενειακή τους ζωή, να αναπτύσσουν τις κοινωνικές τους σχέσεις και, γενικότερα, να βελτιώνουν το βιοτικό τους επίπεδο. Τέλος, έγινε αναφορά σε ενδεικτικά μέτρα που θα καταστήσουν δυνατή τη μεγαλύτερη ευελιξία της εργασίας, ώστε να ευνοηθεί ο συνδυασμός της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή των εργαζομένων και γενικότερα η κοινωνική τους ένταξη, χωρίς, όμως, αποκλίσεις από τα δικαιώματά των εργαζομένων. Έγινε, συνεπώς, κατανοητό ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης οδηγούν άλλοτε στον κοινωνικό αποκλεισμό, και άλλοτε στην κοινωνική ένταξη των εργαζομένων. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η εφαρμογή των κατάλληλων μέτρων προκειμένου να μεγιστοποιηθούν τα οφέλη και να ελαχιστοποιηθούν τα

μειονεκτήματά τους.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η εποχή της πλήρους απασχόλησης οδηγείται, το τελευταίο τέταρτο του αιώνα μας, στο τέλος της. Διανύουμε μία μεταβατική περίοδο, που θα οδηγήσει στις 'μετά την πλήρη απασχόληση' κοινωνίες. Η αλλαγή αυτή επηρεάζει τους κύριους μηχανισμούς κοινωνικής ένταξης στις μοντέρνες καπιταλιστικές κοινωνίες, την αγορά εργασίας, καθώς και το κράτος πρόνοιας, εφόσον οι μηχανισμοί αυτοί βασίζονται στην πλήρη απασχόληση. Επομένως, δεν είναι τυχαίο που πολλοί κοινωνιολόγοι μιλούν για μία κοινωνική αλλαγή που εξελίσσεται. Οι αλλαγές αυτές, που έχουν ονομαστεί ως *το τέλος της κοινωνίας της εργασίας*, θέτουν υπό αμφισβήτηση πολλές από τις ιδέες μας για το νόημα και την κατεύθυνση της προόδου. Για τους πιο αισιόδοξους, τους γενικούς διευθυντές επιχειρήσεων ή ορισμένους πολιτικούς ηγέτες, το χάραμα της εποχής της πληροφορικής προμηνύει μία χρυσή περίοδο απεριόριστης παραγωγικότητας και ανοδικής κατανάλωσης, νέων ανακαλύψεων στις επιστήμες και την τεχνολογία, ενοποιημένων αγορών.

Για άλλους πάλι, ο θρίαμβος της τεχνολογίας μοιάζει με μία πικρή κατάρα για όσους θα περιθωριοποιηθούν από τη νέα παγκόσμια οικονομία και τις εκπληκτικές προόδους της αυτοματοποίησης. Για αυτούς το μέλλον είναι γεμάτο φόβους. Νιώθουν ότι ο κόσμος τους προσπερνάει, ότι είναι όλο και πιο ανήμποροι να κάνουν κάτι για τους εαυτούς τους, να απαιτήσουν να συμπεριληφθούν και αυτοί στη νέα παγκόσμια τάξη της υψηλής τεχνολογίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

1. Αβραμίκου, Αναστασία (2001). Μελέτη προεπισκόπησης με θέμα: *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο*. Αθήνα.
[[file:///\\KENTRO ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ \(K_E_Θ_I\).htm](file:///\\KENTRO ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (K_E_Θ_I).htm)]
2. Γεωργακοπούλου, Βασιλική (1996). *Ευελιξίες της Επιχείρησης και της Εργασίας*. Έννοια, Βασικές Διαστάσεις και Επιλογές στις Σύγχρονες Συνθήκες. Αθήνα: 5 Μελέτες.
3. Γεωργακοπούλου, Βασιλική & Κουζής, Γιάννης. *Ευελιξίες και Νέες Εργασιακές Σχέσεις: Απόψεις Εργοδοτών και Συνδικάτων*. Η Προοπτική του Κοινωνικού Διαλόγου. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
4. Γκούτος, Χαρίλαος (1997). *Η Συμβατική Μερική Απασχόληση*. Αθήνα: Επιτροπή Πανεπιστημιακών Εκδόσεων Παντείου Πανεπιστημίου.
5. Δασκαλάκης, Δημοσθένης. *Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας*. Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα.
6. Δασκαλάκης, Δημοσθένης (2003). *Πολιτικές Ενίσχυσης και Προστασίας της Εργασίας*. Σύγχρονες Τάσεις στις Πολιτικές Αγοράς Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Προστασίας της Εργασίας. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα.
7. Καραντίνος, Δ., Κετσειζοπούλου, Μ., Μουρίκη, Α. (1997). *Ευέλικτη Απασχόληση και Ελαστικοποίηση του Χρόνου Εργασίας: Τάσεις, Εξελίξεις, Προοπτικές*. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.
8. Λυμπεράκη, Αντιγόνη (1991). *Ευέλικτη Εξειδίκευση; Κρίση και Αναδιάρθρωση στη Μικρή Βιομηχανία*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.
9. Λυμπεράκη, Αντιγόνη & Μουρίκη, Αλίκη (1996). *Η Αθόρυβη Επανάσταση*. Νέες Μορφές Οργάνωσης της Παραγωγής και της Εργασίας. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.
10. Μπάουμαν, Ζίγκμουντ (2002). *Η Εργασία, ο Καταναλωτισμός και οι Νεόπτωχοι*. Μετάφραση-Προλογικό Σημείωμα: Κωνσταντίνος Δ. Γεώργας. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο (για την ελληνική γλώσσα).
11. Ρίφκιν, Τζέρεμι (1996). *Το Τέλος της Εργασίας και το Μέλλον της*. Η Δύση του Παγκόσμιου Εργατικού Δυναμικού και το Χάραμα της Μετά- την- Αγορά

Εποχής. Μετάφραση από τα Αγγλικά: Γιούρι Κοβαλένκο. Αθήνα: «Νέα Σύνορα», Εκδοτικός Οργανισμός Λιβάνη.

Ξενογλώσση

1. Gray, M., Hodson, N., Gordon, G. (1993). *Teleworking Explained*. Chichester (England): John Wiley & Sons Ltd.
2. Handy, Charles (1985). *The Future of Work*. A Guide to a Changing Society. What Jobs Will There Be? What Will Life Be Like? What Needs to Be Done? Oxford: Basil Blackwell Ltd.
3. Interface & Danish Centre (2001). *Addressing Social Exclusion via the e-Learning Model*. (Project final report)
[http://www.socialdialogue.net/en/en_results.htm]
4. Littlewood, Paul (1999). *Social Exclusion in Europe*. Problems and Paradigms. Aldershot, England: Ashgate Publishing Limited.
5. O'Reilly, J., Cebrian, In. & Lallement, M. (2000). *Social Integration Through Transitional Labour Markets*. (Labour Markets and Employment Policy). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
6. Rodgers, G., Gore, Ch., Figueiredo, J. (1995). *Social Exclusion: Rhetoric, Reality, Responses*. Switzerland, International Labour Organization Publications.
7. Tam, May (1997). *Part- Time Employment: A Bridge or a Trap?* Aldershot, England: Ashgate Publishing Limited.

Ιστοσελίδες

1. Αλεξίου, Θανάσης. *Μισθωτή εργασία και κοινωνικός αποκλεισμός*.
[<file://A:\DDD3HTM>]
2. Beleva, Iskra. *Long-term Unemployment as Social Exclusion*.
[<http://www.unesco.org/most/p86doc3.htm>]
3. Γιαννακούρου, Ματίνα & Σουμέλη, Ευαγγ. (2002). *Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών*.
[<file://A:\Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών.htm>]
4. Ζωγράφου, Σοφία. *Δανεισμός εργαζομένων*.
[http://www.papaphilippou.gr/ENG_files/Publications/Publications_7.html]
5. Παυλίτσας, Ανδρέας. *Μερική Απασχόληση*.
[<http://www.cytanet.com.cy/peo/PARTTIME.HTM>]
6. Turton, Neil. *Barriers to employment: a comparative study of long-term unemployment, social exclusion and mental health*. Durham University, Centre for Applied Social Studies.
[<http://www.dur.ac.uk/CASS/Research/BarriersToEmploy.html>]
7. [<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/general/employability.htm>]
Τίτλος: *Flexibility, Employability and Access to Work*.
8. [http://www.cabinet-office.gov.uk/seu/publications/reports/html/pse/pse_html/01.htm]
Τίτλος: *Preventing Social Exclusion. Social Exclusion and why it matters*.
9. [http://www.cabinet-office.gov.uk/seu/publications/reports/html/pse/pse_html/02.htm]
Τίτλος: *Preventing Social Exclusion. Costs*.
10. [http://www.cabinet-office.gov.uk/seu/publications/reports/html/pse/pse_html/03.htm]
Τίτλος: *Preventing Social Exclusion. Causes*.
11. [<http://www.student.city.ac.uk/~dt758/PrIssuesGroupCoursework/>]
Τίτλος: *Information and Communications Technology and Social Exclusion*.
12. [http://www.ine.otoe.gr/erevnes/erevnes_doc/femmes_6htm]
Τίτλος: *Ευελιξίες και Γυναικεία Απασχόληση. Μία πρώτη γενική εικόνα*.

13. [http://www.masterkek.gr/adapt_main_study.html]

Τίτλος: *Τηλεεργασία*

14. [http://www.kethi.gr/greek/meletes/GREEK_REPORT_FAMILY_LIFE/METAFRASI...]

Τίτλος: *Χρόνος εργασίας και ωράρια λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών και των ιδιωτικών επιχειρήσεων.*

15. [http://www.inegsee.gr/Tetradia_10-11doc20.htm]

Τίτλος: *Ρύθμιση μορφών εργασίας και κοινωνικής προστασίας προς το 2000.*



ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Τηλ. 210 - 92 01 001

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗΣ

30 ΜΑΙ. 2013

10 ΙΟΥΝ. 2013

27 ΙΟΥΝ. 2013

27 ΙΟΥΝ. 2013

ΠΑΝΤΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ



002000096862