

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟ ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

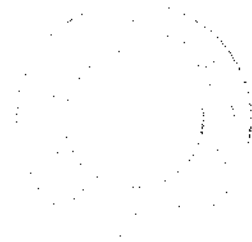
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΡΕΥΔΩΝ
«ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ, ΜΕΙΟΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΦΥΛΟ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΒΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

ΛΥΤΡΑΣ ΑΝΔΡΕΑΣ (ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ)
ΚΥΡΙΑΖΗ ΝΟΤΑ
ΨΑΛΙΔΟΠΟΥΛΟΣ ΜΙΧΑΛΗΣ



ΑΣΤΡΙΝΑΚΗ ΓΕΩΡΓΙΑ

ΙΟΥΝΙΟΣ 2004
ΑΘΗΝΑ.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
Μεθοδολογία και προβλήματα.....	3
1. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ.....	4
1.1. 'Η σύγχρονη κοινωνία αλλάζει'.....	4
1.1.1. 'Η κοινωνία της παγκοσμιοποίησης'.....	6
1.1.2. 'Η κοινωνία της τεχνολογίας και της πληροφορίας'.....	9
1.2. Το 'φορντικό' πρότυπο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας.....	12
1.2.1. Η κρίση του 'φορντικού' προτύπου.....	15
1.3. Το 'μεταφορντικό' πρότυπο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας.....	17
1.4. Μισθωτή εργασία και κοινωνική δομή.....	20
1.4.1. Γυναίκες και Μισθωτή εργασία.....	23
1.5. Οι επιπτώσεις της αναδιάρθρωσης στον κόσμο της εργασίας.....	24
2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΑΓΡΑΦΜΑΤΕΥΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΟΨΕΩΝ ΑΥΤΗΣ.....	29
2.1 'Το τέλος της Εργασίας'.....	30
2.2 Η 'δύση' του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού.....	31
2.3 Οι προτάσεις Rifkin για την καταπολέμηση της ανεργίας.....	34
2.4 Οικονομική Θεωρία και Ανεργία.....	37
2.5 Απασχόληση και τεκμήρια πραγματικότητα.....	38
2.5.1 Η αυτό-απασχόληση.....	46
2.5.2 Η απασχόληση στις Υπηρεσίες.....	47
2.6 Ανεργία και τεκμήρια πραγματικότητα.....	47
2.7 Ευελιξία και τεκμήρια πραγματικότητα.....	53
3. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	59
3.1 Η Απασχόληση των Γυναικών.....	59
3.2 Η ανεργία των Γυναικών.....	64
3.3 Γυναίκες και Ευελιξία.....	67
3.3.1 Οικογενειακή κατάσταση.....	69
3.4 Ευελιξία και Ισότητα ευκαιριών.....	72
3.5 Γυναίκες και Διακρίσεις στην αγορά εργασίας.....	74
4. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	76
4.1 Αναδιάρθρωση της κοινωνικής πολιτικής.....	76
4.2 Η αντιμετώπιση της ανεργίας.....	78
4.2.1 Ανεργία και Κοινωνικός αποκλεισμός.....	84
4.3 Γυναίκες και Κοινωνική πολιτική.....	85
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	89
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	92
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	93

ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

Η μελέτη που ακολουθεί επιχειρεί να καταγράψει την εικόνα και την εξέλιξη της απασχόλησης των γυναικών στον αστικό χώρο της Ελλάδας, χωρίς να αγνοεί την κατάσταση που επικρατεί και στα υπόλοιπα ευρωπαϊκά κράτη. Μέσα από τη συνδυαστική παρουσίαση των στατιστικών δεδομένων που αφορούν στα φαινόμενα της απασχόλησης, της ανεργίας και των νεοαναδυόμενων ευέλικτων καθεστώτων εργασίας προκύπτουν οι διακρίσεις που υφίστανται σε βάρος των γυναικών(χαμηλά ποσοστά απασχόλησης, θύματα της ανεργίας και της ευελιξίας, μειωμένες αποδοχές) και, βέβαια, ο συγκεκριμένος τρόπος μέσω του οποίου, τελικά, έχουν επιβληθεί και επικρατήσει για το σύνολο πλέον του εργατικού κόσμου.

Πρωταρχικά, παρουσιάζονται τα παλαιότερα εργασιακά πρότυπα, ο ρόλος των εργαζομένων σε αυτά και οι γενικότερες αλλαγές που έχουν επισυμβεί λόγω της εξάπλωσης της πληροφορικής, του αυτοματισμού και έχουν διαδοθεί μέσα από την παγκοσμιοποίηση, διεθνώς. Ο κανόνας της πλήρους απασχόλησης του παρελθόντος αμφισβητείται έντονα τα τελευταία χρόνια, μετά την κατάρρευση του φορντικού προτύπου οργάνωσης της παραγωγής και τη μετάβαση σε μεταφορτικές μορφές οργάνωσης της παραγωγής και σε νεοφιλελεύθερους τρόπους διαχείρισης της οικονομίας. Η αποδιάρθρωση του διαμορφωμένου καταμερισμού της εργασίας που επήλθε και των μορφών απασχόλησης της εργατικής δύναμης ενέτεινε τις κοινωνικές ανισότητες, την ανεργία, την φτώχεια και την εξαθλίωση μεγάλου τμήματος των εργαζομένων και σε πρώτη γραμμή των λιγότερο εξειδικευμένων, των πιο ηλικιωμένων, των νέων και των γυναικών. Η κατάσταση αυτή περιγράφεται διεξοδικά με γλαφυρά και, συγχρόνως, μελανά χρώματα από τον Rifkin, J: «Οι περισσότεροι Αμερικανοί αισθάνονται παγιδευμένοι ανάμεσα στις νέες μεθόδους της λιτής παραγωγής και τις υπερσύγχρονες τεχνολογίες αυτοματισμού, καθώς δεν ξέρουν αν και πότε το κύμα του επανασχεδιασμού θα φτάσει και στο δικό τους γραφείο ή εργοστάσιο, παίρνοντας μέσα από τα χέρια τους αυτό που κάποτε θεωρούσαν μια σίγουρη δουλειά και πετάγοντάς τους στις τάξεις του εφεδρικού στρατού έκτακτων υπαλλήλων ή-ακόμη χειρότερα- στις ουρές των ταμείων ανεργίας»(σελ. 354). Η τοποθέτηση αυτή

τίθεται, κύρια, υπό εξέταση προκειμένου να αναδειχθεί η βασιμότητα της μέσα από την τεκμήρια πραγματικότητα.

Η επικράτηση των ευέλικτων καθεστώτων απασχόλησης συνιστά την αναδιάρθρωση των καθιερωμένων εργασιακών σχέσεων και επίσημα προβάλλεται ότι συσχετίζεται με την αντιμετώπιση της ανεργίας, την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας ως μια στρατηγική μείωσης του μισθολογικού κόστους με κύριο χαρακτηριστικό την προσαρμογή της απασχόλησης στις ανάγκες του ανταγωνισμού στην παραγωγή και την αγορά και ότι συμβάλλει στην καλύτερη διευθέτηση του χρόνου των οικογενειακών υποχρεώσεων. Έτσι, διερευνάται η αποτελεσματικότητα της ευελιξίας ως προς τους προβαλλόμενους στόχους, καθώς και οι επιπτώσεις της τροποποίησης των καθιερωμένων σχέσεων μισθωτής απασχόλησης στην θέση των κοινωνικών στρωμάτων που προσδιορίζονται από την εργασία. Η χρήση της μεταβλητής του φύλου για την διερεύνηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας στοχεύει να καταδείξει τις επιπτώσεις που επιφέρει στη γυναικεία εργασία, στο εισόδημα και στην υφιστάμενη ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, αφού επηρεάζει τους προσανατολισμούς της κοινωνικής πολιτικής με τη συρρίκνωση της κοινωνικής προστασίας που παρέχεται σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης και υπονομεύει την κοινωνική τους θέση.

Τέλος, παρουσιάζεται ο νέος προσανατολισμός των κοινωνικών παρεμβάσεων και η αλλαγή της αντίληψης για την κοινωνική προστασία. Ο ρόλος της κοινωνικής πολιτικής στην καταπολέμηση της ανεργίας εξετάζεται μέσα από την ανάπτυξη στρατηγικών για την αύξηση των ροών του ενεργού πληθυσμού προς το εργατικό δυναμικό. Διερευνάται, επίσης, αν η ένταξη στην αγορά εργασίας καθίσταται προϋπόθεση για την παροχή της κοινωνικής προστασίας, γεγονός που θα επιφέρει σημαντικές αλλαγές στην οικονομική θέση των εργαζομένων και, κυρίως των γυναικών, μεγάλο μέρος των οποίων είναι άνεργο ή ανήκει στο μη ενεργό οικονομικά πληθυσμό.

Μεθοδολογία και Προβλήματα

Η μέθοδος που ακολουθήθηκε για την τεκμηρίωση και υποστήριξη των θεωρητικών υποθέσεων στηρίχθηκε σε επεξεργασία πρωτογενών πηγών, στατιστικών δεδομένων και σε βιβλιογραφική υποστήριξη. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκαν πρωτογενείς πηγές στατιστικών δεδομένων από διεθνείς και εγχώριους οργανισμούς, κείμενα διαλόγου και θέσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και βασικής επεξεργασίας έτυχε το βιβλίο του J. Rifkin " Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της".

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι το μεγαλύτερο πρόβλημα υπήρξε η δυσκολία εξεύρεσης ποσοτικών στοιχείων σχετικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην χώρα μας. Αυτό οφείλεται, είτε στο μικρό μερίδιο της ευελιξίας στο σύνολο της απασχόλησης, είτε στην ανεπαρκή καταγραφή της στις μεγάλες διάρκειες.

Επίσης, ένα σημαντικό πρόβλημα που θέτει η ποσοτική διερεύνηση των φαινομένων της απασχόλησης και της ανεργίας είναι οι μεταβλητές που χρησιμοποιούνται για την στατιστική καταγραφή τους. Η ηλικιακή σύνθεση, το φύλο και το επίπεδο εκπαίδευσης είναι οι συνηθέστερες μεταβλητές για τη στατιστική καταγραφή των χαρακτηριστικών του εργατικού δυναμικού, των απασχολούμενων και των ανέργων, σπανιότερη είναι η οικονομική κατάσταση, ενώ απουσιάζει το εισοδηματικό επίπεδο. Οι ελλείψεις αυτές δεν επιτρέπουν την ασφαλή συσχέτιση των παραγόντων για τον έλεγχο των υποθέσεων που σχετίζονται, κυρίως, με τα οικονομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά των ανέργων γυναικών, επιτρέπουν μόνο έμμεση προσέγγιση μέσω του μορφωτικού επιπέδου, γεγονός που καθιστά επισφαλή τα συμπεράσματα. Επίσης, η έλλειψη καταγεγραμμένων στοιχείων μακράς διάρκειας περιορίζουν τη στατιστική παρουσίαση των φαινομένων σε συγκεκριμένα έτη, με αποτέλεσμα να είναι εξαιρετικά δύσκολη η σύγκριση και η εξαγωγή συμπερασμάτων για τις μακροχρόνιες τάσεις. Τα στατιστικά στοιχεία που κατατίθενται αποκτούν, έτσι, ενδεικτικό και όχι τεκμηριωτικό χαρακτήρα.

Στο παρόν κεφάλαιο πρόκειται να εκτεθούν με σχετικά συνοπτικό τρόπο οι κοινωνικές και οικονομικές διεργασίες και αλλαγές των τελευταίων δύο δεκαετιών, που προετοίμασαν και, άρα, συνετέλεσαν σε σημαντικό βαθμό στην 'αθόρυβη', πλην, όμως, επαναστατική διαδικασία αναδιάρθρωσης της απασχόλησης. Από τη μία μεριά, προβάλλουν οι ραγδαίες και εξαιρετικά σημαντικές ανακαλύψεις στον τομέα των τεχνολογιών και της πληροφορικής. Από την άλλη, ο λόγος αφορά στον 'καινοφανή' όρο της 'παγκοσμιοποίησης' με ιδιότητες επέκτασης όλων των συντελούμενων μεταβολών πέραν των περιορισμένων εθνικών συνόρων, όπου λαμβάνουν χώρα πρωτογενώς. Τα αποτελέσματα αυτής της διαδικασίας είναι σήμερα, περισσότερο από ποτέ, ορατά στις ζωές εκατομμυρίων εργαζομένων, εν προκειμένω, και μερικών εκατοντάδων εργοδοτών-επιχειρηματιών, σε όλο τον κόσμο, σε διαφορετική μορφή και έκταση για την κάθε κατηγορία, βέβαια.

Η διαπραγμάτευση που ακολουθεί στις παρακάτω ενότητες θα αναδείξει με σαφήνεια τόσο την έκταση, όσο και τις συνέπειες όσων περιγράφονται επιγραμματικά στο συγκεκριμένο σημείο και, στη συνέχεια, θα περιγράψει τα δύο παραγωγικά πρότυπα που λειτουργούσαν στις μεγάλες βιομηχανίες του 20^{ου} αιώνα και θα παρουσιάσει τη διαδικασία μετάβασης από το 'φορντικό' στο 'μεταφορντικό' τρόπο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας.

1.1:**“Η Σύγχρονη Κοινωνία αλλάζει”**

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1980, οι κοινωνίες των ανεπτυγμένων χωρών και μαζί με αυτές η παγκόσμια κοινωνία βιώνουν σημαντικές ανακατατάξεις που οδηγούν σε εκτεταμένες αλλαγές και διαφοροποιήσεις στο εσωτερικό οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον τους. Η συνεχής και παρατεταμένη ευμάρεια σε όλα τα επίπεδα των Δυτικών βιομηχανικών χωρών, που κυριάρχησε μεταπολεμικά και μεταφραζόταν σε πλήρη και σταθερή απασχόληση, με εγγυημένο εισόδημα και εκτεταμένες παροχές από την

πλευρά του κράτους πρόνοιας για το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού, άρχισε να υφίσταται κλυδωνισμούς ήδη από τις αρχές του 1970. Οι δύο πετρελαϊκές κρίσεις που σημειώθηκαν την ίδια δεκαετία(1973 και 1979) και ήταν η αφορμή, ως ένα βαθμό, για τη ρήξη του 'φορντικού' προτύπου των προηγούμενων χρόνων, έθεσαν υπό αμφισβήτηση την αδιατάρακτη πορεία του παρελθόντος και άνοιξαν τον δρόμο για μία νέα και αβέβαιη εποχή με κύρια δυσοίωνα χαρακτηριστικά φαινόμενα την οικονομική λιτότητα, την ανεργία μαζικής έκτασης, τις κοινωνικές ανισότητες και τις περιορισμένες ή και εντελώς ανύπαρκτες προνοιακές πολιτικές.

Η νέα πραγματικότητα αλληλοδιαπλέκεται στενά με πολύ συγκεκριμένους διαρθρωτικούς παράγοντες(που πρόκειται να αναλυθούν παρακάτω), οι οποίοι τόσο προκάλεσαν, όσο και συνόδευσαν τις διεθνείς αυτές μεταβολές:

-η άνοδος στην εξουσία ορισμένων ανεπτυγμένων χωρών νέο-φιλελεύθερων κυβερνήσεων(M.THATCHER στη Μεγάλη Βρετανία και R.REAGAN στις Η.Π.Α) με αυστηρό και "σφιχτό" οικονομικό και κοινωνικό πρόγραμμα, που στόχευε στην αντιμετώπιση της ύφεσης αυτής της δεκαετίας και των αποτελεσμάτων που επέφερε. Η νέο-φιλελεύθερη ιδεολογία ταυτίζει την ανάπτυξη και την ευημερία με την πλήρη απελευθέρωση της αγοράς και της οικονομίας από κάθε είδους κρατική παρέμβαση, σε συνδυασμό με τη συρρίκνωση του δικτύου κοινωνικής εξασφάλισης.

-οι τεχνολογικές μεταβολές που εφαρμόζουν πρακτικά νέες παραγωγικές διαδικασίες και προωθούν νέα προϊόντα και υπηρεσίες.

-η διεθνοποίηση του κεφαλαίου που έχει οδηγήσει στη 'νεοεμφανιζόμενη' έννοια της παγκοσμιοποίησης και λαμβάνει χώρα διαπλανητικά, μετασχηματίζοντας τους όρους της οικονομίας και των αγορών εργασίας.

1.1.1:

“Η κοινωνία της παγκοσμιοποίησης”

Η “παγκοσμιοποίηση” αποτελεί μία ιδεολογικά φορτισμένη έννοια που άρχισε να διαδίδεται ευρύτατα τα τελευταία είκοσι περίπου χρόνια. Παρά το γεγονός ότι δεν σηματοδοτεί μία νέα κατάσταση στο παγκόσμιο σκηνικό, ωστόσο, προβάλλεται με τρόπο ώστε να δίνεται έμφαση, κατ'εξοχήν, στα θετικά στοιχεία που ενέχει για την παγκόσμια οικονομική, κυρίως, κοινωνία και να αποκρύπτονται οι ανισότητες που επιφέρει στο κοινωνικό πεδίο.

Συνοπτικά, λοιπόν και μέσα στα πλαίσια ενός ορισμού, θα λέγαμε ότι «η παγκοσμιοποίηση επισημαίνει τον ανοικτό χαρακτήρα της παγκόσμιας οικονομίας, την αναμφισβήτητη κυριαρχία των νόμων της ελεύθερης αγοράς, επομένως τον θεμελιώδη ρόλο του ανταγωνισμού, την ελευθερία και την αλληλοδιαπλοκή των διεθνών αγορών και, μεταξύ αυτών, των αγορών εργασίας, τη μείωση της σημασίας των οικονομικών συνόρων και του έθνους-κράτους στην οικονομική πράξη, τη μεγάλη σημασία των διεθνών χρηματαγορών και, μαζί με αυτήν, τον καίριο ρόλο της ελεύθερης και ανεμπόδιστης διακίνησης κεφαλαίων..., τέλος, τον καταλυτικό ρόλο των νέων τεχνολογιών και της ταχύτατης επικοινωνίας και πληροφόρησης».(Λύτρας, σ.34).

Ωστόσο, από τον 19^ο ακόμη αιώνα «...μεγάλα ποσοστά του εθνικού προϊόντος διεκινούντο στο εξωτερικό, είτε ως εμπορεύματα και μεταναστευτικά ρεύματα, είτε ως κεφάλαια».(Βεργόπουλος, σ.24). Η αναζήτηση φτηνών εργατικών χεριών, η αξιοποίηση των πρώτων υλών στις χώρες προορισμού, η παράκαμψη περιοριστικών προστατευτικών μέτρων και η αύξηση των κερδών των εμπλεκόμενων επιχειρήσεων αποτελούσαν ανέκαθεν ισχυρότατα κίνητρα για τα κέντρα του καπιταλισμού, ώστε άμεσα να επενδύουν τεράστιο όγκο κεφαλαίων στις χώρες της περιφέρειας. Συγχρόνως, η έξοδος του βιομηχανικού κεφαλαίου από τις αναπτυσσόμενες καπιταλιστικές χώρες προς τις αναπτυσσόμενες συνέβαλε στην εκβιομηχάνιση των τελευταίων, από τη μία μεριά και στον σχηματισμό «...ενός συστήματος βιομηχανικών παραγωγικών μονάδων που χωροθετούνται σε διαφορετικά σημεία του πλανήτη, αλλά ελέγχονται και διευθύνονται από τεράστιους ομίλους πολυεθνικών εταιρειών».(Αντωνοπούλου, Μ.).

Έτσι, πέρα από την παγκόσμια αγορά που αφορά στη διακίνηση εμπορευμάτων σε όλο τον κόσμο και έχει, ήδη, μία διαχρονική παρουσία, από το 1960, περίπου, άρχισε να διαμορφώνεται, επίσης, ένα παγκόσμιο σύστημα παραγωγής. Τα περιορισμένα σύνορα του κράτους-έθνους, σταδιακά, επεκτείνονται και μετατοπίζονται άνωθεν, προς νέους πόλους ανάληψης πρωτοβουλιών και λήψης αποφάσεων, τις πολυεθνικές επιχειρήσεις(-οι εταιρείες αυτές ελέγχουν σήμερα το 1/3, περίπου, του παραγωγικού κεφαλαίου του ιδιωτικού τομέα της παγκόσμιας οικονομίας). Οι όμιλοι αυτοί υπόκεινται στην εθνική νομοθεσία της χώρας όπου αναπτύσσουν δράση, ωστόσο, οι δραστηριότητές τους δεν ανταποκρίνονται στα εθνικά κριτήρια, αλλά αποκλειστικά σε εκείνα που σχετίζονται με το δικό τους συμφέρον και υπηρετούν την οργανωμένη στρατηγική τους.

Συνεπώς, διαφαίνεται ότι ο καπιταλισμός ήταν πάντα παρών και ότι το οικονομικό κεφάλαιο διακρινόταν ανέκαθεν από την τάση να μετατοπίζεται συνεχώς, κατά τον πλέον συμφέροντα τρόπο. Στις μέρες μας, απλώς, δρα με μεγαλύτερη ένταση και έκταση, οι δραστηριότητές του έχουν εξαπλωθεί σε διαπλανητικό επίπεδο, γεγονός που συνεπικουρείται σημαντικά από τις ραγδαίες και επαναστατικές τεχνολογικές ανακαλύψεις.

Η δημιουργία νέων βιομηχανικών μονάδων στις χώρες της περιφέρειας είχε, όμως, ως αποτέλεσμα το κλείσιμο αντίστοιχων στα παραδοσιακά βιομηχανικά κέντρα του καπιταλισμού. Οι νέες βιομηχανικές μονάδες δραστηριοποιούνται, κυρίως, στον κλάδο της μεταποίησης, όπου απασχολείται, κατ'εξοχήν, εργατικό δυναμικό χαμηλής ειδίκευσης και δεξιοτήτων. Έτσι, μία σημαντική αρνητική όψη της παγκοσμιοποίησης, η απειλή της μαζικής ανεργίας, ελλοχεύει πάντα-και συχνά γίνεται πραγματικότητα- για ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού που εργάζεται και διαβιώνει στους συγκεκριμένους παραγωγικούς τομείς. Συνήθως, η κατάσταση αυτή αφορά στο γυναικείο μέρος του εργατικού δυναμικού, όπως και στους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας- δύο από τις πλέον ευάλωτες κοινωνικές κατηγορίες εργαζομένων.

Οι δράσεις των πολυεθνικών επιχειρήσεων αφορούν τρεις, κατ'εξοχήν, πόλους: Βόρειο Αμερική, Δυτική Ευρώπη και Ζώνη Ασίας-Ειρηνικού, με συναλλαγές που συνεχώς πολλαπλασιάζονται και εντατικοποιούνται. Η παγκόσμια, δηλαδή, κοινωνία επιμερίζεται, έτσι, σε τρεις ολόενα και πιο

συνεκτικούς πόλους, με τις υπόλοιπες χώρες-ιδίως τις αφρικανικές-να περιθωριοποιούνται, να φτωχαίνουν προοδευτικά και να αποκλείονται από το παγκόσμιο εμπόριο, τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό και, γενικά, όλους τους όρους εκείνους που εξασφαλίζουν την ευημερία μιας χώρας και των πολιτών της. Η διαίρεση του κόσμου μεταξύ αναπτυγμένων και αναπτυσσόμενων χωρών μεταφέρεται, όπως είναι φυσικό επόμενο και σε επίπεδο ατόμων. Οι προνομιούχοι πρωταγωνιστές της όλης διαδικασίας συναντώνται στους εκτεταμένους πολυεθνικούς ομίλους και σε μία εξαιρετικά ολιγάριθμη κοινωνική ομάδα επιχειρηματιών, που συνιστούν την σημερινή 'ελίτ'. Η δυναμική τους υπακούει σε μία καθαρά κατακτητική λογική, με μοναδικό γνώμονα το επιχειρηματικό και ατομικό συμφέρον τους. Παράλληλα, έξω από την όλη κατάσταση που προβάλλει όλο και πιο εφιαλτικά βρίσκονται εσκεμμένα οι πολίτες των κοινωνιών όλων των χωρών, οι οποίοι απλώς περιορίζονται στο ρόλο του θεατή των ραγδαίων εξελίξεων, παρόλο που τα αποτελέσματα τους τούς αφορούν άμεσα. Ένα παγκόσμιο πλέγμα οικονομικών συμφερόντων επιβάλλει τελικά τις επιλογές του στο σύνολο των σημερινών κοινωνιών, γεγονός που δρα υπονομευτικά για την παγκόσμια κοινωνικό-οικονομική συνοχή και ευημερία. Η περιγραφόμενη ανισομερής ανάπτυξη αποτελεί, επίσης, μία δεύτερη και αθέατη όψη του φαινομένου.

Ένα μεγάλο κομμάτι της εργασίας 'τριτοκοσμιοποιείται', δηλαδή υποβαθμίζεται με την ανάδυση νέων και πολλαπλών ειδών καθεστώτων απασχόλησης. Η παραδοσιακή ομοιογένεια του κόσμου και των φορέων της εργασίας κατακερματίζεται και υποχωρεί. Η ποιότητα της εργασίας μειώνεται, σε αντίθεση με την ποσότητα που οι εργαζόμενοι καλούνται να καλύψουν. Η εντατικοποίηση της εργασίας που παρατηρείται τόσο έντονα στις μέρες μας αντιστοιχεί, όμως, σε δουλειές δεύτερης και τρίτης κατηγορίας, οι οποίες δε μπορούν να παράσχουν στον εργαζόμενο τους απαιτούμενους όρους για μία αξιοπρεπή διαβίωση. Η παγκοσμιοποίηση των αγορών εργασίας οδήγησε στη μείωση του ειδικού βάρους της απασχόλησης και στην εμφάνιση ανισοτήτων στο εσωτερικό των εργαζομένων, με κακοπληρωμένες και ανασφαλείς θέσεις εργασίας για την πλειοψηφία και σταθερές και υψηλής μισθολογικής στάθμης για τη μειοψηφία.

Εν κατακλείδι και όπως γίνεται κατανοητό, η πολυθρόνητη έννοια της παγκοσμιοποίησης δεν εμπεριέχει μόνο τις θετικές παραμέτρους που, ως επί

το πλείστον, προβάλλονται, αλλά και πλείστες αρνητικές με εξαιρετικές συνέπειες σε όλα τα επίπεδα των χωρών, των κοινωνιών και της συντριπτικής πλειοψηφίας των πολιτών. Οι τελευταίοι αποτελούν τα θύματα μιας διαδικασίας που δεν επέλεξαν να βιώσουν και στην οποία τηρούν το ρόλο του παθητικού δέκτη των εξελίξεων.

1.1.2: “ Η κοινωνία της τεχνολογίας και της πληροφορίας”

Οι συνεχείς και σημαντικές τεχνολογικές ανακαλύψεις που πραγματοποιούνται, ιδίως, κατά τα τελευταία είκοσι χρόνια σηματοδοτούν κατά πολλούς την έναρξη μίας νέας εποχής. Συχνά, μάλιστα, χρησιμοποιείται ο όρος “κοινωνία της πληροφορίας” για να περιγράψει την εκτεταμένη και μαζική χρήση της πληροφορικής και της τεχνολογίας που λαμβάνει χώρα στα αναπτυγμένα κράτη. Η διαπλοκή των τεχνολογικών καινοτομιών με την γενικού περιεχομένου έννοια της πληροφορίας οδηγεί, αφ’ ενός μεν, σε συνεχή επιτεύγματα, αφ’ ετέρου δε, στην απαξίωση των παλαιότερων. Τα νέα επιτεύγματα περιλαμβάνουν «εκτός από την πληροφορική, τις τηλεπικοινωνίες, τη μικροηλεκτρονική, την ανάπτυξη λογισμικού και διάφορα τεχνικά επιτεύγματα που αφορούν στην κατασκευή και λειτουργία των ηλεκτρονικών υπολογιστών και των τηλεπικοινωνιακών δικτύων». (Παναγιωτοπούλου, Ρ.). Αντίστοιχα, μία σειρά παλαιότερων ανακαλύψεων υποβαθμίζονται η/και περιέρχονται σε αχρησία, παράλληλα με πολλές παραδοσιακές μορφές επαγγελμάτων και εργασίας(π.χ το επάγγελμα της δακτυλογράφου σχεδόν εξαφανίζεται, ενώ αντίθετα, αναδύεται «..ένας νέος τύπος εργασιακής εμπλοκής, η τηλεργασία.. ..που μεταβάλλει τον τόπο, τον χρόνο και τους όρους εργασίας». (Λύτρας, σ.48).

Ο νέος όρος ‘τεχνολογία της πληροφορίας’ που ανακύπτει, έτσι, συντελεί και βοηθάει στην όλο και πιο ευρεία διεθνοποίηση του κεφαλαίου, μέσω των ηλεκτρονικών υπολογιστών και των ψηφιακών τηλεπικοινωνιών. Η επιχείρηση αποκτά τη δυνατότητα «..να συντονίζει, να διευθύνει και, συνεπώς, να ελέγχει

το παγκόσμιο οικονομικό σύστημα από τα εμπορικά, τα βιομηχανικά και τα χρηματιστικά επιτελεία των κεντρικών καπιταλιστικών χωρών». (Αντωνοπούλου, Σ.Ν).

Συγχρόνως, η 'τεχνολογία της πληροφορίας' αυτοματοποιεί την παραγωγή και την εργασία της επιχείρησης στην οποία εφαρμόζεται, με αποτελέσματα, από τη μία μεριά, τη μείωση του κόστους παραγωγής και την αύξηση της αποδοτικότητας και ανταγωνιστικότητας, από την άλλη, όμως, την μετατροπή πολλών θέσεων εργασίας σε ευέλικτες ή/και την παντελή κατάργησή τους-επιδεινώνοντας το πρόβλημα της ανεργίας στα κέντρα του καπιταλισμού-. Μέσα σε αυτές τις διαδικασίες, οι εργαζόμενοι αποτελούν τους πιο ευπαθείς κρίκους, διότι πιεζόμενοι από την ανεργία και την οικονομική δυσπραγία αναγκάζονται να υποκύψουν στη ρευστότητα των συνθηκών απασχόλησης και στη συμπίεση των αμοιβών.

Παράλληλα, με τις νέες τεχνολογίες, μία άλλη τάση που εφαρμόζεται από τις επιχειρήσεις, κατά τα τελευταία χρόνια, είναι ο 'επανασχεδιασμός'(re-engineering). «Το re-engineering είναι ο γρήγορος και ριζικός επανασχεδιασμός των στρατηγικών διαδικασιών κατά τις οποίες προστίθεται αξία(δηλαδή εκείνων των διαδικασιών μίας επιχείρησης κατά τις οποίες παράγονται προϊόντα ή παρέχονται υπηρεσίες) και των συστημάτων, των τρόπων δράσης και των οργανωτικών δομών που υποστηρίζουν αυτές τις διαδικασίες». (Ρίφκιν, σ.63). Τα αποτελέσματα της νέας αυτής τάσης είναι διττά: οι μεν εταιρίες βελτιστοποιούν την εργασία και την παραγωγικότητά τους, οι δε εργαζόμενοι για άλλη μία φορά βλέπουν την θέση τους να κλυδωνίζεται και, στις περιπτώσεις των μεσαίων διευθυντικών στελεχών, να καταργείται. Το γεγονός αυτό παρατηρείται καθώς οι επιχειρήσεις που επανασχεδιάζουν την εργασιακή και παραγωγική δομή τους προσδίδουν μεγαλύτερο έλεγχο στα χέρια των ομάδων εργασίας στο σημείο της παραγωγής. Έτσι, ο ρόλος των συγκεκριμένων στελεχών που, προηγουμένως, επέβλεπαν και συντόνιζαν την ομαλή ροή της παραγωγικής εργασίας συρρικνώνεται ή ακόμη και απαξιώνεται, στις νέες συνθήκες. Το καθήκον αυτό ανατίθεται πλέον στους ίδιους τους υπαλλήλους, προκειμένου «..να μπορούν να αξιοποιήσουν περισσότερο τόσο την πνευματική, όσο και τη σωματική τους εργασία». (ο.π, σ.65).

Η πληροφορική, ωστόσο, περιήλθε σε μαζική χρήση μέσω του προσωπικού ηλεκτρονικού υπολογιστή. Ένα μεγάλο μέρος των προσωπικών ή /και των επαγγελματικών ανθρώπινων επαφών διαμεσολαβείται και διεκπεραιώνεται απ' ευθείας από τον ηλεκτρονικό υπολογιστή, ενώ, έμμεσα, υποκαθίστανται, έτσι, πιο παραδοσιακές μορφές και τρόποι επικοινωνίας.

Τέλος, η είσοδος της πληροφορικής τεχνολογίας στη βιομηχανία του θεάματος και της ενημέρωσης ενώνει ποικίλες πολιτισμικές κοινότητες ανθρώπων και μετατρέπει, συνεπώς, τη διεθνή κοινωνία σε ένα «παγκόσμιο χωριό», όπως χαρακτηριστικά λέγεται.

Η ταχύτατη ανάπτυξη της πληροφορικής και της τεχνολογίας προκάλεσε την θετική ανταπόκριση των οπαδών της και τις αρνητικές κριτικές των αντιπάλων της. Οι θιασώτες, λοιπόν, των νέων εξελίξεων ταυτίζουν την πρόοδο με την ανάπτυξη της γνώσης και με την αποτελεσματικότητα της τεχνολογίας. Στην κατηγορία αυτή ανήκει το ρεύμα της 'ευέλικτης εξειδίκευσης', που θεωρεί ότι οι ελεγχόμενες από τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές μηχανές των επιχειρήσεων «..αντικαθιστούν την παλαιότερη μαζική παραγωγή, παράγουν εξειδικευμένα, ποιοτικά, προϊόντα και στηρίζονται στην εργασία του εξειδικευμένου τεχνίτη».

(Πελαγίδης, Θ.Κ.). Στον αντίποδα, βρίσκονται όσοι υποστηρίζουν ότι τόσο η πληροφορική, όσο και η τεχνολογία συνδέονται με την εκμετάλλευση του ανθρώπου και σηματοδοτούν το τέλος της ζωντανής εργασίας. Η αυτοματοποίηση της παραγωγής και της εργασίας ταυτίζεται με την αντικατάσταση του ανθρώπου-εργάτη από το μηχανικό σύστημα, εξέλιξη που, σταδιακά, θα οδηγήσει στη "δύση του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού" (Ρίφκιν, Τ.).

Γενικά, δεν μπορούμε να αρνηθούμε ή έστω να παραβλέψουμε τη μέγιστη συμβολή της πληροφορικής και της τεχνολογίας στις εξελίξεις της νέας εποχής. «Όσο είναι αφελές να πιστεύουμε ότι μπορεί η πληροφορική τεχνολογία από μόνη της να οδηγήσει στη χειραφέτηση του ανθρώπου, την απελευθέρωση της ανθρωπότητας από τον μόχθο, την ανάγκη και την επιβολή, άλλο τόσο αδόκιμο είναι να την καταδικάζει κανείς ως καθ' εαυτόν τρόπο χειραγώγησης, κυριαρχίας και υποτέλειας, αγνοώντας το νοηματικό εύρος που μπορεί να διαχειρίζεται και τον πολιτισμικό πλουραλισμό που μπορεί να υπηρετήσει». (Αντωνοπούλου, Μ.). Έτσι, απορρίπτουμε τον τεχνολογικό ντετερμινισμό που 'βλέπει' πίσω από κάθε αλλαγή και εξέλιξη τη

συνεισφορά της τεχνολογίας και πιστεύουμε στην αδιαμφισβήτητη δύναμή της, η οποία, όμως είναι δυνατόν να τιθασευτεί μέσα από την ορθολογική χρήση και αξιοποίησή της. Η τεχνολογία δεν δρα αφ' εαυτής και τα όρια δράσης της έχουν περιορισμένη έκταση. Η έντασή της, όμως, ποικίλλει και βιώνεται διαφορετικά από την κάθε κοινωνική κατηγορία. Κάποια υποκείμενα διαχειρίζονται την ισχύ της και ανάλογα καρπώνονται τα οφέλη που προκύπτουν με βαρύτητα δυσανάλογη για τις εκάστοτε μερίδες του παγκόσμιου πληθυσμού προς τις οποίες απευθύνονται.

Ο ρόλος, θα λέγαμε, λοιπόν, της τεχνολογίας είναι υποβοηθητικός των εξελίξεων και, συχνά, λειτουργεί ως ένα ισχυρό μέσον για την προώθησή τους. Έτσι, δεν αναγνωρίζεται σε αυτήν η πρωτοκαθεδρία, αλλά απλώς εκλαμβάνεται ως ο μοχλός δια του οποίου λαμβάνουν χώρα οι όποιες μεταβολές στην παγκόσμια κοινωνία.

1.2: Το 'φορντικό' πρότυπο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας

Η μαζική παραγωγή ως μέθοδος παραγωγικής οργάνωσης υιοθετήθηκε αρχικά από τον αμερικανό επιχειρηματία Henry Ford στην αυτοκινητοβιομηχανία του, στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, ενώ, μετά την οικονομική ύφεση του 1929 και, κυρίως, μεταπολεμικά εξαπλώθηκε και επικράτησε σε πολλές άλλες βιομηχανικές μονάδες παγκοσμίως. Παράλληλα, οι αρχές της 'επιστημονικής διεύθυνσης' των επιχειρήσεων ('scientific management'), που διατυπώθηκαν από τον F. Taylor και χαρακτήριζαν την οργανωτική τους διάσταση, εφαρμόστηκαν, για πρώτη φορά, από τον Ford, μέσα στα πλαίσια της επιχείρησής του. Έτσι, προκύπτει ένα νέο πρότυπο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, γνωστό με τον όρο "φορντισμός". Ο όρος αυτός είναι συνυφασμένος με το τειλορικό σύστημα ως «..αναπόσπαστο συστατικό της οργάνωσης..» της φορντικού τύπου επιχείρησης. (Λύτρας, σ.61). Το όνομα του νέου προτύπου δεν αποτελεί κάποιο εκκεντρικό νεολογισμό, αλλά πρόκειται για την ονομασία που ο Gramsci απέδωσε προκειμένου «..να περιγράψει την δυναμική της

καπιταλιστικής εξέλιξης στο πρώτο μισό της δεκαετίας του 1930 στο έργο του 'Τετράδια της Φυλακής'». (Λυμπεράκη-Μουρίκη, σ.27).

Ο Β' παγκόσμιος πόλεμος και τα δεινά που προκάλεσε τόσο σε οικονομικό, όσο και σε κοινωνικό επίπεδο, συνετέλεσαν ώστε το νέο παραγωγικό πρότυπο να γενικευθεί και να παγιωθεί σε όλη τη βιομηχανία των Η.Π.Α και της Ευρώπης, μέχρι τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του 1970, περίπου. Οι προδιαγραφές της φορντικής τάξης πραγμάτων στηρίζονταν σε δύο κρίσιμες παραδοχές:

-η πρώτη αφορά στην ταυτότητα της μέσης οικογένειας που θεωρείται ότι αποτελείται από έναν άνδρα εργαζόμενο και μία γυναίκα νοικοκυρά και,

-η δεύτερη αφορά στην προβλεψιμότητα του κύκλου ζωής(ένταξη στην αγορά εργασίας, αδιάλειπτη απασχόληση στην ίδια ή σε παρόμοια δραστηριότητα μέχρι κάποια ηλικία, συνταξιοδότηση).

Οι επιχειρήσεις που λειτουργούν βάσει του φορντικού προτύπου διέπονται από συγκεκριμένες συνιστώσες, με κυριότερες τη γραμμή συναρμολόγησης (-γραμμή παραγωγής) και την εκτεταμένη χρήση μηχανών. Ο συνδυασμός αυτός του συστήματος στην παραγωγή επιταχύνει δραστικά τη διαδικασία, καθώς το υπό κατασκευή προϊόν μεταφέρεται αυτόματα στους εργάτες, οι οποίοι πρέπει να το συναρμολογήσουν σε ένα καθορισμένο χρόνο και με πολύ συγκεκριμένο τρόπο. Έτσι, επιτυγχάνεται η μέγιστη τυποποίηση των προϊόντων, χωρίς να διακυβεύεται η υψηλή ποιότητα τους και η απόλυτα προγραμματισμένη τελική μορφή τους. Ο μηχανικός εξοπλισμός των επιχειρήσεων αυτών είναι, στις περισσότερες περιπτώσεις, πανάκριβος και, συγχρόνως, δαπανηρός στην κατανάλωση της ενέργειας. Η επιτυχημένη, για την παραγωγή, χρήση του επιβάλλει ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων, οι οποίοι έχουν ως μοναδικό καθήκον να ακολουθούν τους ταχύτατους ρυθμούς των μηχανών, εκτελώντας απλές και επαναλαμβανόμενες κινήσεις. Πρόκειται, δηλαδή, για ανειδίκευτο ή ημειδίκευμένο εργατικό δυναμικό, χωρίς τεχνικές δεξιότητες και γνώσεις. Η παραγωγική διαδικασία διαιρείται σε πολλές και επιμέρους φάσεις, ο κάθε εργάτης απασχολείται σε ένα μέρος αυτών, με αποτέλεσμα «..να μετατρέπεται σε μία στιγμή της μηχανικής παραγωγής μέσα από την από-ειδίκευση και την υποταγή στις επιδιώξεις του κεφαλαίου».

(Κοσκινάς, σ.43).

Ο άκαμπτος και απόλυτα προγραμματισμένος τρόπος οργάνωσης της παραγωγής εξυπηρετεί συγκεκριμένες στοχεύσεις του επιχειρηματία. Κατ' αρχήν, επιδιώκεται η μέγιστη δυνατή αύξηση της παραγωγικότητας που επιτυγχάνεται μόνο μέσα από την πιο ορθολογική εκμετάλλευση «..των δυνατοτήτων που προσφέρει ο συνδυασμός του ανθρώπινου παράγοντα και του μηχανικού εξοπλισμού..». (Λύτρας, σ.60). Όμως, για να πραγματοποιηθεί αυτός ο στόχος, απαιτείται και η εξασφάλιση «..μακρών περιόδων εργασιακής ειρήνης και χαμηλού αριθμού απεργιών», γεγονός που επιτεύχθηκε μέσα από την αύξηση των μισθών του προσωπικού σε αναλογία με την αύξηση της παραγωγικότητας. (ο.π, σ.61). Ο H. Ford ήταν ο πρώτος επιχειρηματίας που συνέδεσε τους μισθούς με την παραγωγικότητα της βιομηχανίας, καταφέροντας να «..διευρύνει αέναα τη ζήτηση..», με αυτή τη μέθοδο. (Λυμπεράκη-Μουρίκη, σ.31). Ακόμη, πέρα από την συνεχή αύξηση της παραγωγικότητας, ζητούμενο αποτελούσε και η αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Οι εκτεταμένες οικονομίες κλίμακας που χρησιμοποιούσαν οι φορντικές επιχειρήσεις μείωναν το κόστος παραγωγής ανά μονάδα παραγόμενου προϊόντος και, ταυτόχρονα, μέσα από τη μαζικότητα αύξαναν την παραγωγικότητα. Τέλος, οι ευρείες επενδύσεις που πραγματοποιούσαν σε νέες τεχνικές μεθόδους αποσκοπούσαν στην «..ακόμη μεγαλύτερη τυποποίηση, ταχύτητα και αποτελεσματικότητα της μαζικής παραγωγής..», που εξασφάλιζε την ευημερία και ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. (ο.π, σ.31).

Η δομή της εργασιακής διαδικασίας της φορντικής επιχείρησης, στηριζόμενη στο σύστημα Taylor, διαχωρίστηκε στους εργαζομένους εκείνους που φέρουν την ευθύνη για «..την σύλληψη και την διεύθυνση της εργασίας..» και σε όσους επαφίεται «..η εκτέλεση και η παραγωγή..». (Κοσκινάς, σ.23). Οι ρόλοι, λοιπόν, που επικρατούν στα πλαίσια της φορντικής επιχείρησης είναι απόλυτα διακριτοί, με την παγίωση μίας ευρείας διοικητικής ιεραρχίας (αποτελούμενη από μία πλειάδα υψηλόβαθμων και μεσαίων στελεχών) και μίας μάζας εργαζομένων, άνευ τεχνικών προσόντων και δεξιοτήτων. Τα στελέχη της ιεραρχίας που κλιμακώνεται σαν πυραμίδα κατανέμονται σε διευθύνσεις και τμήματα καθορισμένων αρμοδιοτήτων, ενώ οι εργάτες βρίσκονται στη βάση αυτού του σχήματος και έχουν ως καθήκον να φέρουν εις πέρας το, εξαντλητικά κατακερματισμένο, έργο της παραγωγής, που για

κάθε επιμέρους ενέργειά του δεσμεύεται ένα και μοναδικό πρόσωπο, με βαθιά γνώση αυτής. Όπως γίνεται κατανοητό, η συνολική δόμηση είναι αρκετά 'δυσκίνητη' και ανελαστική, γεγονός που επιτείνεται από την υποχρέωση να ενημερώνεται η διεύθυνση για κάθε ενέργεια ή αλλαγή του παραγωγικού έργου που λαμβάνει χώρα.

Έτσι, τίποτα που να παρεκκλίνει από τον εξονυχιστικό τρόπο της οργάνωσης δεν είναι δυνατόν να συμβεί, εάν, πρώτα, δε λάβουν γνώση και συναινέσουν όλα τα κλιμάκια της ιεραρχίας. Οι εργάτες είναι αναγκασμένοι να λογοδοτούν στους ανωτέρους τους και εκείνοι να τους καθοδηγούν με τρόπο ελεγκτικό και αυταρχικό στην εργασία τους. Όλοι όσοι απασχολούνται σε μία επιχείρηση που λειτουργεί βάσει του 'φορντικού' προτύπου καταλαμβάνουν μία συγκεκριμένη 'θέση' εργασίας, προσδιορίζονται από αυτήν, τόσο στο επίπεδο των καθηκόντων και των χρηματικών απολαβών, όσο και στο επίπεδο των γνώσεων και των δεξιοτήτων. Δηλαδή, η 'θέση' εργασίας προϋπάρχει του ατόμου, είναι αυστηρά δομημένη και με πολύ ορισμένες απαιτήσεις. Το άτομο, απλώς, προσαρμόζεται σε αυτήν.

«Ο δυναμισμός της οικονομίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις φορντικές επιχειρήσεις...καθώς αυτές ουσιαστικά δίνουν τον τόνο στα δρώμενα». (Λυμπεράκη-Μουρίκη, σ.31). Με αυτό υπονοείται ότι οι ίδιες μεταβάλλονται σε πολυεθνικές εταιρίες μονοπωλιακής βάσης, με πολλαπλές δραστηριότητες και επενδύσεις κεφαλαίων, σε παγκόσμιο επίπεδο.

Η κατάσταση αυτή της οικονομικής ευημερίας συνεπικουρείται, σε σημαντικό ποσοστό και από την εδραίωση μίας, συγκεκριμένου τύπου, κοινωνικής οργάνωσης(που βασιζόταν στις προτάσεις του Keynes και άλλων οικονομικών ερευνητών) και επικράτησε μεταπολεμικά. Η δημοσιονομική πολιτική των αναπτυσσόμενων χωρών της Δυτικής Ευρώπης επικεντρώνεται στην άμβλυση των καταστροφών του πολέμου, με προτεραιότητες την εξάλειψη της μαζικής ανεργίας, την εξασφάλιση της πλήρους απασχόλησης και την θεμελίωση επαρκών συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας. Η παρέμβαση στην οικονομία αποτελεί μία από τις βασικότερες συνιστώσες, ώστε να αυξηθεί η πλήρης απασχόληση και να τονωθούν οι καπιταλιστικές οικονομίες που διέρχονταν, ακόμη, περίοδο ύφεσης από τα εισοδήματα των πλήρως απασχολούμενων. Έτσι, η ζήτηση για καταναλωτικά αγαθά θα κέρδιζε έδαφος, κατάσταση που ωφελούσε τόσο τις φορντικές επιχειρήσεις μαζικής

παραγωγής να επιβιώσουν και, ίσως, να μεγεθυνθούν, όσο και την παγκόσμια κοινωνικό-οικονομική τάξη πραγμάτων να λειτουργεί ομαλά.

1.2.1: Η κρίση του 'φορντικού' προτύπου

Στα τέλη της δεκαετίας του 1960, το κλίμα της οικονομικής και κοινωνικής συναίνεσης των προηγούμενων χρόνων άρχισε να κλυδωνίζεται, όπως προαναφέρθηκε, λόγω συγκεκριμένων παραγόντων που τελικά οδήγησαν στη διαδικασία αναδιάρθρωσης της επικρατούσας δομής οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας των επιχειρήσεων. Πιο αναλυτικά, οι δύο πετρελαϊκές κρίσεις που ξέσπασαν το 1973 και 1979 αντίστοιχα, με συνέπεια την άνοδο της τιμής του αργού πετρελαίου, επιβάρυναν σημαντικά, τόσο τον ενεργειακό χαρακτήρα του φορντικού προτύπου, όσο και το κόστος παραγωγής των βιομηχανικών προϊόντων. Επιπλέον, ο ανταγωνισμός παγκόσμιας κλίμακας μεταξύ των επιχειρήσεων οδήγησε στη σύσταση ή αναδιοργάνωση εταιρειών, οι οποίες βάσιζαν την παραγωγική και εργασιακή τους οργάνωση στα αυτοματοποιημένα συστήματα. Τέλος, οι αλλαγές αυτές είναι αναπόσπαστο μέρος ευρύτερων μεταβολών της εποχής που συμβαίνουν σε όλα τα μέτωπα, όπως το οικονομικό, το τεχνολογικό και το πολιτικό. Το παραδοσιακό πρότυπο, έτσι, τέθηκε υπό αμφισβήτηση και, προοδευτικά, άρχισε να εγκαταλείπεται.

Οι πρώτες επιχειρήσεις που λειτούργησαν με αυτοματοποιημένες παραγωγικές και εργασιακές δομές έδρευσαν στην Ιαπωνία και παρήγαγαν αυτοκίνητα και ηλεκτρονικά συστήματα. Παράλληλα, στηρίζονταν σε μια ταχύτατη αναπτυξιακή πορεία και σε μία αυξανόμενη παγκοσμιοποίηση των δραστηριοτήτων τους. Μάλιστα, η ιαπωνική αυτοκινητοβιομηχανία TOYOTA υπήρξε η πρωτοπόρος σε αυτή την διαδικασία αναδιάρθρωσης. Για τον λόγο αυτό, το νέο πρότυπο που αναδύθηκε, έμεινε γνωστό με τον όρο 'τογιοτισμός' ή 'ονισμός' ή, συνηθέστερα, 'μετά-φορντισμός', καθώς πρόκειται, κυρίως, για μία μετάλλαξη του παλιότερου τρόπου οργάνωσης των επιχειρήσεων, παρά για μία νέα δομή. Το μετά-φορντικό πρότυπο άρχισε, σταδιακά, να επεκτείνεται, μέσω της παγκοσμιοποίησης και να υιοθετείται από όλο και

περισσότερες επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους, καθώς τις προικοδοτούσε με ιδιαίτερη δυναμικότητα και ευελιξία. Παράλληλα, η αύξηση του διεθνούς επιχειρηματικού ανταγωνισμού, υποβοηθούμενου και από τα σύγχρονα αυτοματοποιημένα μηχανικά συστήματα που εισάγονται κατά δεκάδες και ο αγώνας για επιβίωση από όλο και περισσότερες εταιρείες με τον πλέον, για αυτές, επικερδή τρόπο κατέστησε αναγκαία την εξάπλωση του συγκεκριμένου προτύπου, του οποίου τα βασικά χαρακτηριστικά μπορούσαν να εξυπηρετήσουν τις απαιτήσεις της νέας, από την άποψη της μεθόδου παραγωγής και της οργάνωσης της εργασίας, περιόδου που ανέτειλε.

1.3: Το 'μετά-φορντικό' πρότυπο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας

Το νέο πρότυπο βιομηχανικής οργάνωσης δεν φαίνεται να βασίζεται αποκλειστικά σε ένα ομοιόμορφο σύστημα βιομηχανικών αρχών και σκοπών, όπως στην περίπτωση του 'φορντισμού'. Οι τεχνολογικές εξελίξεις «...επιτρέπουν την ευέλικτη χρήση εξειδικευμένου και ανειδίκευτου προσωπικού, σε μια συγχωνευμένη γραμμική ροή της παραγωγής». (Ψημμένος, Ι. σ.97).

Οι βασικές στοχεύσεις των επιχειρήσεων(δηλαδή, η προσήλωση στην αύξηση της παραγωγικότητας και της κερδοφορίας) παραμένουν άθικτες μέσα στα νέα δεδομένα που δημιουργούνται. Αντίθετα, αλλάζει η μέθοδος που χρησιμοποιείτο μέχρι τότε για την επίτευξή τους. Έτσι, η αλυσίδα μαζικής παραγωγής που κυριαρχούσε στα φορντικού τύπου εργοστάσια, παραμερίζεται και στην θέση της εισάγονται αυτοματοποιημένα συστήματα που 'ευελικτοποιούν' την παραγωγή και την εργασία, θέτοντας το μέγεθος της γραμμής παραγωγής σε ευθεία αναλογία με την παγκόσμια ζήτηση. Πλέον,

τα αγαθά παράγονται κατά παραγγελία, είναι διαφοροποιημένα μεταξύ τους και η έμφαση δίνεται στην έννοια της ποιότητας σε όλα τα στάδια της παραγωγής, στο ανθρώπινο δυναμικό και στο τελικό αποτέλεσμα. Η δομή της παραγωγής γίνεται περισσότερο εύκαμπτη, καθώς τα ελαττωματικά προϊόντα που διαπιστώνονται στα πλαίσια της γραμμής παραγωγής διορθώνονται τώρα επί τόπου. Επίσης, υιοθετείται η πρακτική των συνεχών, έστω και μικρών, βελτιώσεων στην παραγωγή(σύστημα Kaizen), η οποία σε περιόδους δύσκολες για την επιχείρηση περιορίζεται στην απολύτως αναγκαία('λιτή παραγωγή') και, τέλος, μεγάλα ποσοστά της επιχειρηματικής κερδοφορίας επενδύονται σε τεχνολογικές καινοτομίες. Ο κύκλος της παραγωγής του προϊόντος καταλήγει να πραγματοποιείται σε λιγότερο χρόνο(εφ' όσον «..ο ρυθμός της παραγωγής καθορίζεται από το ρυθμό που υπαγορεύει η λειτουργία του κάθε robot..»), να επιτυγχάνεται καλύτερη ποιότητα και το όλο σύστημα να λειτουργεί περισσότερο οργανωμένα και συντονισμένα. (Ψημμένος, Ι. σ.88).

Το νέο αυτό σύστημα οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας καθιστά περιττή την παλιότερη τεράστια και δύσκαμπτη διοικητική ιεραρχία. Τώρα, οι νέες τεχνολογίες που προκρίνουν την ευελιξία, εκτοπίζουν ή μειώνουν τον αριθμό μίας σειράς υπαλλήλων που ήλεγχαν και συντόνιζαν, παλιότερα, το προσωπικό στο σημείο της παραγωγής. Συγχρόνως, συστήνονται οι λεγόμενες 'ομάδες έργου', οι οποίες εμποτεύονται από κάποιον αρχηγό και αναλαμβάνουν την εκτέλεση μίας διαδικασίας από την αρχή μέχρι το τέλος, γεγονός που ευνοεί την συνεργασία μεταξύ των μελών και «αναγκάζει» τα υψηλόβαθμα στελέχη να λάβουν ενεργά μέρος σε αυτήν, με την έννοια ότι από φορείς σχεδιασμού και επίβλεψης μετατρέπονται σε φορείς επίλυσης των προβλημάτων που τυχόν ανακύπτουν στο επίπεδο της ομάδας. Έτσι, αναπτύσσεται μία οριζόντια επικοινωνία ανάμεσα στο, διαφορετικών βαθμίδων, ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης, καθώς όλοι στοχεύουν και συνεργάζονται για να πετύχουν την αποτελεσματική και ποιοτική παραγωγή των αγαθών. Το νέο περιβάλλον ευνοεί σχήματα διαδοχικής εργασίας, με την έννοια ότι «..μειώνει τις γραμμές διαχωρισμού εργασίας και αυξάνει τη σύνδεση ανάμεσα στα καθήκοντα που απαιτούν εξειδικευμένο και ανειδίκευτο προσωπικό». (ο.π, σ.93). Ακόμη, ο έλεγχος της εργασίας, υπό τις νέες

συνθήκες, αποστερείται από την εργασιακή εξουσία και το προσωπικό έρχεται πιο κοντά με τους σκοπούς της επιχείρησης

Το ύψος του μισθού αποσυνδέεται από την παραγωγικότητα, ενώ παύουν πλέον να ισχύουν και οι 'θέσεις' εργασίας του φορντικού προτύπου. Ο εργαζόμενος, τώρα, δεν δεσμεύεται αποκλειστικά σε μία, εξαντλητικά προσδιορισμένη, 'θέση', αλλά υποχρεώνεται να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε πολλά και διαφορετικών απαιτήσεων, στάδια της διαδικασίας της παραγωγής. Η δραστηριότητα του εργαζομένου από παθητική και εκτελεστική(επίβλεψη, παρέμβαση, έλεγχος) μετατρέπεται, στις νέες συνθήκες, σε ενεργή και δημιουργική, γιατί σε αυτά τα χαρακτηριστικά στηρίζεται η ανταγωνιστική ικανότητα της επιχείρησης. Αυτή η αυξημένη, λοιπόν, κινητικότητα του εργαζομένου μέσα στα πλαίσια της μετά-φορντικής επιχείρησης προϋποθέτει και συνεπάγεται, όμως, την κατοχή ενός ευρέος φάσματος γνώσεων και δεξιοτήτων. Έτσι, θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε, γενικά, ότι, ενώ «...η κυριαρχία του φορντισμού συνοδεύτηκε από μια ισχυρή τάση από-ειδίκευσης της εργασίας και μείωσης των τεχνικών δεξιοτήτων, η μετά-φορντική περίοδος συνδέεται με μία αντίστροφη τάση: την τάση του εμπλουτισμού των τεχνικών δεξιοτήτων». (Λυμπεράκη-Μουρίκη,).

Η επικράτηση της ευελιξίας στην εργασία αποδυναμώνει τον 'μαζικό' εργάτη και οδηγεί σε κρίση την 'τυπική εργασιακή σχέση' του παρελθόντος. Νέα καθεστώτα απασχόλησης κάνουν δυναμικά την εμφάνισή τους στις επιχειρήσεις που λειτουργούν βάσει του μετά-φορντικού προτύπου, μεταθέτοντας την έμφαση από την 'θέση' στον 'χρόνο' εργασίας. Με αυτό εννοείται ότι πλέον ο εργαζόμενος απασχολείται για όσο χρονικό διάστημα κρίνεται ότι είναι χρήσιμος στην επιχείρηση, εφ' όσον η παραγωγικότητα και η κερδοφορία της εξαρτώνται, σχεδόν αποκλειστικά τώρα, από τις νέες τεχνολογίες και σε μικρότερο βαθμό από το ανθρώπινο δυναμικό.

Παράλληλα, η εξατομίκευση της θέσης των εργαζομένων για την οποία γίνεται λόγος, υπονομεύει την ενότητα και την συλλογική διεκδικητική ισχύ του παρελθόντος, με αποτέλεσμα ο εκάστοτε εργαζόμενος να αναλαμβάνει μεμονωμένα την στήριξη των δικαιωμάτων του, ανάλογα με το καθεστώς της απασχόλησης στο οποίο υπόκειται. Η παραδοσιακή μορφή οργάνωσης των συνδικάτων κατά επάγγελμα, χώρο και πλαίσιο εργασίας που εξέφραζε την ομοιογένεια της παλιότερης δομής της απασχόλησης, καταλύεται και ο

αδιάψευστος, για 30 περίπου χρόνια, κανόνας του 'μαζικού' και 'συλλογικού' εργάτη περιθωριοποιείται. Υπό τις νέες συνθήκες, το εργατικό δυναμικό διασπάται σε δύο ταχύτητες: στην πρώτη ταχύτητα αντιστοιχούν οι λεγόμενοι «..'πυρηνικοί' εργαζόμενοι, που διαθέτουν σημαντική εξειδίκευση και απολαμβάνουν σταθερής απασχόλησης και στην δεύτερη οι 'περιφερειακοί' εργαζόμενοι, οι οποίοι εργάζονται χωρίς τα κατάλληλα επαγγελματικά προσόντα, με επισφαλείς θέσεις εργασίας και χαμηλές αμοιβές» (Δασκαλάκης, σ.45).

Συγχρόνως, ο 'παρεμβατικός' και 'ρυθμιστικός' κρατικός ρόλος του παρελθόντος αντικαθίσταται, ως ανεπαρκής στις νέες συνθήκες, από σκληρές νέο-φιλελεύθερες πολιτικές λιτότητας και εξατομίκευσης των κοινωνικών παροχών. Η εδραίωση του μετά-φορντικού κράτους οδήγησε στην πόλωση και την ένταση της κοινωνικής ανισότητας και στην χαλάρωση των κοινωνικών ιστών.

Ο φόβος για την διάρρηξη της κοινωνικής συνοχής, λοιπόν, θα ωθήσει την Ευρωπαϊκή Ένωση να υιοθετήσει τον όρο «Κοινωνικός Αποκλεισμός», το 1989, για να περιγράψει αυτήν την διαδικασία και την κατάσταση περιθωριοποίησης, λόγω και της εργασιακής ασάφειας και αβεβαιότητας, στην οποία όδευαν και οδεύουν σημαντικές, σε σχέση με το παρελθόν, ομάδες του πληθυσμού της παγκόσμιας κοινωνίας και της Ευρώπης, ειδικότερα.

1.4: Μισθωτή εργασία και κοινωνική δομή

Όπως είναι κατανοητό, ο νέος καταμερισμός εργασίας, με την εισαγωγή της τεχνολογίας και την αναδιάρθρωση της μισθωτής εργασίας με την εφαρμογή της ευελιξίας, σηματοδοτούν αλλαγές και στη διάρθρωση της κοινωνικής δομής. Η κοινωνική θεωρία, παρά τις επιμέρους διαφορές της, δεν έπαψε να θεωρεί ότι το εισόδημα που απορρέει από τη μισθωτή εργασία αποτελεί έναν από τους κύριους παράγοντες που προσδιορίζουν και διαφοροποιούν τις κοινωνικές τάξεις. Η διάκριση «...μεταξύ εκείνων που κερδίζουν το εισόδημά τους από την εργασία και εκείνων που κερδίζουν το εισόδημα τους από τις επενδύσεις» (Λευκή Βίβλος, Μέρος Β' III, κεφ. 8.1) υιοθετείται γενικότερα.

Οι διαφαινόμενες μεταβολές στη διάρθρωση και χρήση της μισθωτής εργασίας προδιαγράφουν μία σειρά αλλαγών, όχι μόνο για την παραδοσιακή εργατική τάξη, αλλά και για τα μικροαστικά στρώματα ή τη «νέα μεσαία τάξη», που βάσιζαν ένα μεγάλο μέρος του εισοδήματός τους σε μισθωτές υπηρεσίες του ιδιωτικού αλλά και του δημόσιου τομέα. Οι θεωρητικές προσεγγίσεις σχετικά με τον ταξικό προσδιορισμό των φορέων μισθωτής εργασίας και της κατάταξής τους στην εργατική, στη μικροαστική και νέα μεσαία τάξη μπορεί να διαφέρουν, η μισθωτή απασχόληση, όμως, αποτελεί χαρακτηριστικό όχι μόνο της εργατικής προλεταριακής τάξης αλλά και των μικροαστικών ή μεσαίων στρωμάτων. Ειδικότερα, για την ελληνική περίπτωση επισημαίνεται η προσέγγιση του Κ. Τσουκαλά, ο οποίος θεωρεί ότι τα μικροαστικά στρώματα χαρακτηρίζονται από «πολυσθένεια», με την έννοια ότι τα στρώματα αυτά καταλαμβάνουν διαφορετικές θέσεις, ταυτόχρονα, στον καταμερισμό εργασίας και διαθέτουν πηγές εισοδημάτων τόσο από μισθωτές υπηρεσίες στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, όσο και από ανεξάρτητο επιτήδευμα (αυτοαπασχόληση) και προσόδους από εκμετάλλευση ακίνητης περιουσίας (Λύτρας, 1993, σ.81-86). Ο Ν. Πουλιαντζάς διαχωρίζει τους μισθωτούς στην παραγωγή από τους μισθωτούς στις υπηρεσίες, κατατάσσοντας στους δεύτερους στη νέα μεσαία τάξη(Λύτρας, 1993, σ.30-38).

Η μισθωτή εργασία δεν αποτελεί μόνο τον κυριότερο τρόπο απόκτησης εισοδήματος για την πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού, αλλά συνεχίζει να επεκτείνεται σε βάρος άλλων μορφών απόκτησης εισοδήματος, όπως η αυτοαπασχόληση. Γίνεται, λοιπόν, αντιληπτό ότι η αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων στη μισθωτή απασχόληση θα επηρεάσει τη συντριπτική πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού.

Πίνακας 1: Οικονομικά ενεργός πληθυσμός κατά θέση στο επάγγελμα(1951-1999,%):

	1951	1961	1971	1981	1989	1991	1993	1999
Εργοδότες	2,7	3,2	4,1	3,0	5,55	6,7	7,2	7,56
Αυτοαπασχολούμενοι	38	31,8	34,5	14,2	28,7	28,2	27,4	24,4
Συμβοηθούντα μέλη	16,2	28,6	18,4	11,6	14,2	6,0	12,1	9,68
Μισθωτοί	36,8	33,5	42,3	49,6	51,4	51,8	53,2	58,2
Δεν δήλωσαν θέση	6,3	2,9	0,7	1,6	0,3	3,0	-	-
Νέοι	-	-	-	-	-	4,3	-	-

ΠΗΓΗ: Λύτρας, 1993, σ.189 Ε.Σ.Υ.Ε: Απογραφή Πληθυσμού 1991.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα, η μισθωτή εργασία αποτελεί τον τρόπο απόκτησης εισοδήματος για το 58,2% του εργατικού δυναμικού το 1999. Το μερίδιο της μισθωτής εργασίας αυξάνεται σταθερά από το 1951, παρά τις περιόδους σχετικής στασιμότητας 1981-1991. Η στασιμότητα αυτή, σε συνδυασμό με το σταθερό ποσοστό αυτοαπασχόλησης, θεωρείται ότι συνιστά αντίσταση του μικροαστικού φαινομένου της αυτοαπασχόλησης στη μισθωτοποίηση. Μετά το 1991, παρατηρείται μία αργή αλλά σταθερή αύξηση των μισθωτών, με ταυτόχρονη μικρή πτώση των αυτοαπασχολούμενων και των συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων μελών. Τα ποσοστά όσων δεν δήλωσαν θέση στο επάγγελμα σημειώνουν μια αξιοσημείωτη αύξηση και ξεπερνούν το αντίστοιχο ποσοστό του 1981, το οποίο είχε χαρακτηριστεί από τον Κ. Τσουκαλά ως η πιο ενδιαφέρουσα εξέλιξη της απασχόλησης στη δεκαετία του '80(Α. Λύτρας, 1993, σ.89). Πάντως, όσον αφορά τη στασιμότητα της μισθωτής εργασίας των ετών 1981-1989 παρατηρείται επιτάχυνση των διαδικασιών ένταξης σε αυτή μετά το 1991, με ταυτόχρονη συρρίκνωση της αυτοαπασχόλησης και των συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων μελών.

Η επιτάχυνση της διαδικασίας μισθωτοποίησης μετά το 1991, με ταυτόχρονη μείωση της αυτοαπασχόλησης και των συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων μελών απηχεί, κατά πρώτον, τις αλλαγές που συντελούνται στον πρωτογενή τομέα παραγωγής, καθώς η μείωση της αυτοαπασχόλησης και της κατηγορίας των συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων μελών οφείλεται, κυρίως, στη συρρίκνωση του αγροτικού τομέα, όπου είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη. Δεύτερον, αποτυπώνεται στα στατιστικά στοιχεία ως αύξηση του εργατικού δυναμικού, που αναζητά, κυρίως, μισθωτή απασχόληση. Τρίτον, συναρτάται με την αύξηση της ανεργίας, μεγάλο μέρος της οποίας οφείλεται στην αδυναμία εύρεσης μισθωτής εργασίας.

1.4.1:

Γυναίκες και Μισθωτή εργασία

Η ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι, κατά κύριο λόγο, ένταξη στη μισθωτή απασχόληση. Η ένταξη αυτή δεν είναι μόνο ενδεικτική για την κατώτερη επαγγελματική θέση των γυναικών, αλλά αποτυπώνει τις αλλαγές που, ήδη, υφίσταται το καθεστώς της μισθωτής εργασίας, καθώς οι γυναίκες σημειώνουν μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας και ευελιξίας. Η ατομική θέση των γυναικών στο επάγγελμα αποκαλύπτει ότι οι γυναίκες, στη συντριπτική τους πλειοψηφία, εντάσσονται στην αγορά εργασίας ως μισθωτές, εκδηλώνουν μικρότερη αντίσταση στη μισθωτοποίηση (μικρότερο ποσοστό συμμετοχής στην αυτοαπασχόληση), αποτελούν την πλειοψηφία στην κατηγορία των συμβοηθούντων και μη αμειβόμενων μελών και παρουσιάζουν μεγαλύτερο ποσοστό ακατάτακτων στο επάγγελμα (πίνακας 2). Η αντίσταση στη μισθωτή εργασία ανάγεται για τους άνδρες σε αυτοαπασχόληση, ενώ, οι γυναίκες απασχολούνται ως συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη σε οικογενειακή επιχείρηση. Η μικρή κάμψη του ποσοστού των αυτοαπασχολούμενων και συμβοηθούντων μελών συμβαδίζει με την αύξηση του ποσοστού των μισθωτών γυναικών, γεγονός που συμφωνεί με τη γενικότερη τάση εξέλιξης στο σύνολο του πληθυσμού. Τα μεγαλύτερα ποσοστά μισθωτής εργασίας των γυναικών συμβαδίζουν και με τα αυξημένα ποσοστά ανεργίας, κυρίως των νεότερων ηλικιών που εισέρχονται για πρώτη φορά στη μισθωτή εργασία.

Πίνακας 2: Οικονομικά ενεργός πληθυσμός/φύλο και θέση στο επάγγελμα(1991-1999,%)

Θέση στο επάγγελμα	1991		1993		1997		1999	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Εργοδότες	8,1	3,9	9,7	2,7	9,7	2,8	10,1	3,2
Αυτ/μενοι	33,6	16,7	33,0	17,0	32,0	16,0	28,6	17,4
Συμβοηθούντα μέλη	3,6	11,1	5,1	25,3	5,1	23,6	4,7	18,0
Μισθωτοί	49,0	57,7	52,3	55,0	53,1	57,6	56,4	61,2
Νέοι	3,0	7,0	-	-	-	-	-	-
Δεν Δήλωσαν	2,7	3,6	-	-	-	-	-	-

ΠΗΓΗ: Ε.Σ.Υ.Ε. Απογραφή πληθυσμού 1991.

Οι δυσμενείς συνθήκες ένταξης των γυναικών στη μισθωτή εργασία με μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας και μεγαλύτερα μερίδια ευελιξίας δεν περιγράφουν απλώς τις αλλαγές που ήδη υφίσταται η μισθωτή εργασία, αλλά και τον τρόπο που οι αλλαγές αυτές επιχειρούνται. Το γεγονός ότι η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας συνοδεύεται με ευέλικτο καθεστώς απασχόλησης σημαίνει ότι εισέρχεται στην αγορά εργασίας ένα εργατικό δυναμικό πολύ περισσότερο ευάλωτο και ευπαθές. Έτσι, γίνεται ευκολότερα αποδεκτό από όλους το νέο ευέλικτο καθεστώς της μισθωτής απασχόλησης. «Δεν είναι τυχαίο ότι η διαδικασία «μισθωτοποίησης» ξεκίνησε από ομάδες του πληθυσμού που μπορούσαν να φέρουν τη μικρότερη αντίσταση στις νέες μεθόδους παραγωγής. Τα παιδιά, κυρίως και οι γυναίκες αποτελούν ιστορικά σημαντικό τμήμα του πρώτου πυρήνα μισθωτών εργαζομένων. Σε πολλές, μάλιστα, περιπτώσεις αποτέλεσαν τις κυριότερες ομάδες-στόχους των εργοδοτών στη διαδικασία συγκρότησης του εργατικού δυναμικού των μισθωτών». (Δεδουσόπουλος, 1998, σ.22).

1.5: Οι επιπτώσεις της Αναδιάρθρωσης στον κόσμο της εργασίας

Το πέρασμα από τον 'φορντισμό' στον 'μεταφορντισμό' πυροδότησε, όπως γίνεται αντιληπτό, μια σειρά πολύ σημαντικών διαδοχικών αλλαγών οι καρποί των οποίων αρχίζουν, σταδιακά, να αποδίδουν στον χώρο της εργασίας και, συνακόλουθα, των εργαζομένων. Παρά το γεγονός ότι πολύ συχνά γίνεται λόγος για τις δυσμενείς αυτές εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα- και πρόκειται να ενταθούν στις επόμενες δεκαετίες-, ωστόσο, πολύ σπανιότερα, οι αναφορές περιλαμβάνουν τους πρωταγωνιστές και απόλυτους κυρίαρχους των συγκεκριμένων αλλαγών. Φυσικά, είναι τουλάχιστον αφελές να πιστεύουμε ότι αλλαγές τέτοιας εμβέλειας, που επηρεάζουν άμεσα τον εργασιακό βίο- και έχουν άμεσο αντίκτυπο και στο κοινωνικό πεδίο- και τις ζωές εκατομμυρίων ατόμων σε όλο τον κόσμο, συντελέστηκαν αυτόματα και ξαφνικά. Βέβαια, τόσο οι τεχνολογικές καινοτομίες και ο επανασχεδιασμός στα πλαίσια των επιχειρήσεων, όσο και η διαδικασία της 'παγκοσμιοποίησης' μπορούν να

χρεωθούν ένα μέρος της σημερινής πραγματικότητας, όπως επίσης και ο στίβος της πολιτικής. Όμως, τουλάχιστον όσον αφορά τους δύο πρώτους παράγοντες, ο καταλογισμός της ευθύνης δεν είναι δυνατόν να βαραινεί, γενικά και αόριστα, τις διαδικασίες αυτές, επειδή συνέβησαν. Κάποια συγκεκριμένα υποκείμενα, αν δεν τις έθεσαν σε ισχύ, τους έδωσαν ώθηση και οπωσδήποτε φρόντισαν να καρπωθούν τα αποτελέσματά και τις συνέπειές τους. Μία μικρή μειοψηφία ανθρώπων που συναντάται στα πρόσωπα ισχυρότατων επιχειρηματιών, με την συνδρομή της πολιτικής βούλησης, ευθύνονται για τις συντελούμενες δυσμενείς εξελίξεις στον χώρο της εργασίας. Η αύξηση της κερδοφορίας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεών τους, σε συνδυασμό με την επιδιωκόμενη μείωση του εργασιακού κόστους, στο διεθνοποιημένο περιβάλλον, υπαγορεύουν τις όποιες κινήσεις τους και καθοδηγούν το επόμενο βήμα τους. Η λογική τους είναι λογική αδιάκοπου κέρδους και δύναμης, με κάθε τίμημα.

Η εισαγωγή νέας τεχνολογίας και υπερσύγχρονων αυτοματοποιημένων συστημάτων στο σημείο της παραγωγής συνετέλεσε ώστε τα αγαθά να παράγονται σε πιο σύντομο χρονικό διάστημα, με μικρότερη συμμετοχή από την πλευρά των εργαζομένων και με χαμηλότερο κόστος. Συγχρόνως, με αυτόν τον τρόπο, η ίδια η εργασία γνώρισε ένα νέο καταμερισμό, με την έννοια ότι, από τη μία πλευρά, η πορεία της παραγωγικής διαδικασίας μοιράζεται σε περισσότερα επιμέρους κομμάτια-καθήκοντα για τον εργαζόμενο, κατακερματίζεται και, από την άλλη, ότι, υπό αυτές τις συνθήκες, δίνεται η δυνατότητα σε μεγαλύτερο αριθμό ατόμων να απασχοληθούν με την εκτέλεση του ίδιου έργου και, άρα, η κάθε δεξιότητα να απολέσει τον ιδιαίτερο χαρακτήρα της και να απαξιωθεί. (Λύτρας, στο ίδιο, σ. 90-94).

Στην αντίπερα όχθη βρίσκονται εκείνοι, εις βάρος των οποίων επισυμβαίνουν οι όποιες εξελίξεις(παρουσιαζόμενες ως φυσικά επακόλουθα συγκεκριμένων διαδικασιών) και οι οποίοι επωμίζονται τα δεινά αυτών, μη μπορώντας να αντιδράσουν και να αντισταθούν. Η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων σε κάθε είδους απασχόληση και έναντι οποιασδήποτε αμοιβής και ασφαλιστικής κάλυψης αποτελεί την ανομοιογενή και ρευστή μάζα- δέκτη των γεγονότων. Οι άνθρωποι αυτοί, άλλοι κάτοχοι περισσότερων και άλλοι λιγότερων προσόντων, στοιβάζονται αδιάκριτα μέσα στο σώμα της εργασίας και δέχονται παθητικά τις εξελίξεις. Το ενδιαφέρον των εργαζομένων πλέον έχει

μετατεθεί από την ύπαρξη μίας σταθερής και πλήρους απασχόλησης(που να καλύπτει επαρκώς συγκεκριμένες απαιτήσεις του κατόχου της) στο κυνήγι μιας οποιασδήποτε θέσης, προκειμένου να μπορέσει να διατηρηθεί στη ζωή (χωρίς να γίνεται καν λόγος για απαιτήσεις και ζητούμενα). Αυτό που προέχει για τον ίδιο είναι να καταφέρει να 'γαντζωθεί' από μία θέση, να εργαστεί για κάποιο διάστημα ορισμένου χρόνου και, μετά την πάροδο αυτού, να επιστρέψει στην αφετηρία, δηλαδή στην αναζήτηση νέας εργασίας, μαζί με πολλά εκατομμύρια συνανθρώπων. Έτσι, όμως, υποβόσκει και ένας αδυσώπητος ανταγωνισμός μεταξύ των, άλλοτε συμπαγών εργαζομένων, σχετικά με το ποιος θα καταλάβει την πολυπόθητη 'θέση' και ποιος θα αποκτήσει, τα περισσότερα προσόντα ώστε να προηγηθεί των υπολοίπων, να βγει εκείνος κερδισμένος, ξεφεύγοντας για λίγο από το φάσμα της ανεργίας. Με αυτά τα δεδομένα, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι καλούνται να εντατικοποιούν τα προσόντα τους και να γίνονται μέτοχοι καινούργιων γνώσεων και δεξιοτήτων, ώστε συνεχώς να είναι σε θέση να ανταποκρίνονται στα όποια δεδομένα της αγοράς εργασίας, 'επικαιροποιώντας' τις ικανότητες τους. Επομένως, η ευθύνη βαρύνει το ίδιο το άτομο, που οφείλει να αντιλαμβάνεται τα μηνύματα των καιρών και, αντίστοιχα, να εξοπλίζει τον εαυτό του με τα πλέον χρήσιμα και ισχυρά προσόντα, να καθίσταται, δηλαδή, 'απασχολήσιμος'.

Ο πρόσφατα εμφανιζόμενος αυτός όρος, παράλληλα με την διαδικασία της δια βίου μάθησης, αναφέρονται στην κατάσταση της συνεχούς εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης, μέσα από προγράμματα κατάρτισης του πληθυσμού, ώστε να είναι σε θέση να προσαρμόζονται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στις απαιτήσεις που προβάλλουν και, επομένως, να μειώνουν τις πιθανότητες να βρεθούν εκτός εργασίας. «Η Ευρώπη πρέπει να ακολουθήσει τον δρόμο της εκπαίδευσης για ένα υψηλής ποιότητας εργατικό δυναμικό, προκειμένου να βελτιώσει την ανταγωνιστικότητά και την ευημερία της. Οι άνθρωποι οφείλουν να αποκτήσουν τα κατάλληλα εφόδια, που θα τους επιτρέψουν να προσαρμοστούν επαρκώς στις αλλαγές.».(Employment in Europe Report, 1998, p. 8).

Τα ίδια δεδομένα ισχύουν και για κοινωνικές ομάδες που, είτε δεν έχουν ακόμη ενταχθεί στην παραγωγική διαδικασία, είτε βρίσκονται για κάποιο διάστημα εκτός αυτής(όπως οι νέοι, οι άνεργοι και, μεταξύ αυτών, οι μακροχρόνια άνεργοι, οι εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης και οι γυναίκες).

Όλες αυτές οι κοινωνικές ομάδες βλέπουν τις εξελίξεις να τους προσπερνούν, γιατί οι ίδιοι δεν διαθέτουν τα επαρκή προσόντα, που θα τους εντάξουν ή επανεντάξουν ανταγωνιστικά στην αγορά εργασίας. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται: 'η πρόληψη είναι καλύτερη από την θεραπεία', επομένως, έτσι, ωθείται ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού να αντιμετωπίσει δραστικά τις ελλείψεις που φέρει(σε εκπαίδευση ή/ και εργασιακή εμπειρία), ώστε να μπει για πρώτη φορά ή να επιστρέψει ενεργά και αποφασιστικά στην παραγωγή.(ο.π, σ. 18). Η βασική εκπαίδευση δεν είναι πλέον αρκετή. Οι νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας αναφέρονται σε αυξημένα προσόντα, τα οποία αποκτώνται, πέραν της αρχικής μόρφωσης, σε προγράμματα επιμόρφωσης συναφή με τα ζητούμενα της εποχής. Έτσι, κρίνεται σημαντική τόσο η γρήγορη επισήμανση των σχετικών ελλειμματικών σημείων από το άτομο όσο και η άμεση αντιμετώπιση-κάλυψή τους. Με τις ισχύουσες συνθήκες είναι, όμως, ορατό το ενδεχόμενο της δημιουργίας χάσματος μεταξύ εκείνων που κατέχουν τη γνώση και εκείνων που δεν έχουν αυτό το πλεονέκτημα. Δηλαδή, οι εργαζόμενοι που αναβαθμίζουν και εκσυγχρονίζουν τις δεξιότητές τους γίνονται ισχυροί και διαθέτουν περισσότερες ευκαιρίες επαγγελματικής κινητικότητας. Αντίθετα, οι υπόλοιποι που δεν εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους κινδυνεύουν ανά πάσα στιγμή να βρεθούν αντιμέτωποι με την επώδυνη πραγματικότητα της ανεργίας και της αβεβαιότητας που την ακολουθεί.

Ανάμεσα, λοιπόν, στους δύο ακραίους πόλους(τους αποκλεισμένους από την αγορά εργασίας και τους υψηλά ιστάμενους ή την 'ελίτ') αυξάνει μια ρευστή μάζα, μη μόνιμα εργαζομένων, που υποδιαιρείται σε διάφορες κατηγορίες:

- εργαζόμενοι σε υπεργολαβίες κάθε είδους, εργαζόμενοι κατ' οίκον, μερικώς ή εποχικά εργαζόμενοι, εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Όλες αυτές οι κατηγορίες προσδιορίζονται από το χαρακτηριστικό της ανασφάλειας, κατέχουν επισφαλείς 'θέσεις' και περνούν, συχνά, από την παραγωγική δραστηριότητα στην αδράνεια και το αντίστροφο.
- Επίσης, κατηγορίες(νέων, κυρίως και γυναικών) που συμμετέχουν σε πάσης φύσεως επιδοτούμενα σεμινάρια,
- Τέλος, εργαζόμενοι στην 'άτυπη' οικονομία, που πασχίζουν με κάθε μέσο και τίμημα να ξεπεράσουν τη διάχυτη ανασφάλεια, να υπερβούν

το φάσμα της ανεργίας. Εδώ εντάσσονται οι οικονομικοί μετανάστες και οι γυναίκες.

Οι παραπάνω κοινωνικές ομάδες ζουν και εργάζονται- όταν και για όσο χρονικό διάστημα βρίσκουν εργασία- έξω από κάθε νομική προστασία, με ανύπαρκτα κοινωνικά δικαιώματα και, προφανώς, άνευ συντονισμένης συνδικαλιστικής έκφρασης.

Με τα παραπάνω, περιγράφεται, εμφανώς, μία κατάσταση γενικότερης πίεσης, εντατικοποίησης και ανταγωνισμού. Από τη μία μεριά, ο φορέας της εργασίας, βρισκόμενοι σε θέση ισχύος, διαμορφώνουν τις εξελίξεις με τέτοιο τρόπο, ώστε όσοι ήδη εργάζονται να το κάνουν εντατικά, ενώ οι άνεργοι ή οι υποαπασχολούμενοι να ωθούν προς τα κάτω τις απαιτήσεις και τις διεκδικήσεις τους, μη έχοντας εναλλακτικές λύσεις. Από την άλλη μεριά, οι φορείς της εργατικής δύναμης επιδίδονται σε έναν αδιάκοπο αγώνα να αποκτήσουν τα προσόντα εκείνα που θα τους επιτρέψουν να εισαχθούν στην αγορά εργασίας ή να καταλάβουν μία καλύτερη 'θέση' μέσα σε αυτήν. Οι εργαζόμενοι, δηλαδή, αν ήταν δυνατόν να παρομοιαστούν με ένα μηχανικό σύστημα, καλούνται να λειτουργούν συνεχώς και εντατικά, βιώνοντας μία διττή απειλή: από τους ανωτέρους για τον φόβο της απόλυσης και από τους συναδέλφους τους τους οποίους βιώνουν ως δυνάμει αντικαταστάτες τους, σε περίπτωση που διαθέτουν υψηλότερα και «πιο επίκαιρα» προσόντα.

Λίγοι εργαζόμενοι, οι οποίοι θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν τυχεροί και σίγουρα είναι, σε σχέση με τους υπολοίπους, καταφέρνουν να αποκτήσουν μία θέση εργασίας, η οποία ανταποκρίνεται στα προσόντα τους, τους ικανοποιεί -ψυχικά και οικονομικά-, βασίζεται, ίσως, σε σταθερούς όρους απασχόλησης και εγγυάται την συνέχεια του εργασιακού βίου τους.

Κεφάλαιο 2ο: Θεωρητική και Εμπειρική προσέγγιση της Απασχόλησης και των όψεων αυτής

Στο παρόν κεφάλαιο εκτίθενται τα θεωρούμενα ως πιο βασικά στατιστικά μεγέθη, με τη βοήθεια των οποίων θα μπορέσουμε να σκιαγραφήσουμε μία χονδρική, πλην όμως σαφή, εικόνα για την ευρωπαϊκή πορεία της απασχόλησης και των όψεών της, γενικά, μέσω της οποίας διαφαίνεται ο ρόλος της γυναίκας και η συμμετοχή της- τόσο ποσοτικά, όσο και ποιοτικά- στην αγορά εργασίας, ειδικά.

Τα μεγέθη αυτά άλλοτε παρουσιάζονται με τη μορφή πινάκων και συνοδεύονται από ένα σύντομο σχολιασμό και άλλοτε ως διαγράμματα, οπότε και παρατίθενται στο τέλος της εργασίας, στο Παράρτημα, χωριστά από τον σχολιασμό τους. Τέλος, μέσα από τη σύντομη διαπραγμάτευση που θα ακολουθήσει θα διαφανεί και η βασιμότητα ή μη της θεωρητικής προσέγγισης του Jeremy Rifkin που πλαισιώνει τη στατιστική επεξεργασία.

Όπως θα διαφανεί και από την παρακάτω ανάλυση του θέματος, ο ίδιος ο συγγραφέας εμφανίζεται εντελώς απαισιόδοξος όσον αφορά στο μέλλον της ζωντανής εργασίας και του εργατικού δυναμικού, που, όπως υποστηρίζει, υποκαθίσταται με βέβαιο και ταχύ ρυθμό από τις 'ιδιοφυείς' και υπερσύγχρονες μηχανικές εγκαταστάσεις των εργοστασίων και όχι μόνο. Ο νέος τεχνολογικός και πλήρως αυτοματοποιημένος κόσμος που βρίσκεται προ των πυλών απειλεί, λοιπόν, με εξαφάνιση τόσο την εργασία, με την παραδοσιακή μορφή της, όσο και τα εκατομμύρια των εργαζομένων που πρόκειται να καταστούν τεχνολογικά άνεργοι ή, στην καλύτερη περίπτωση, να υποβαθμιστούν.

Το δομικό χαρακτηριστικό τόσο του πολιτισμού, όσο και της καθημερινότητας των ανθρώπων, η εργασία, στις μέρες μας είναι η πρώτη φορά που ως πραγματικότητα αμφισβητείται έντονα και, το χειρότερο, συστηματικά. Η ανθρώπινη εργασία τείνει να συρρικνωθεί σημαντικά, αν όχι να εξαφανιστεί ολοκληρωτικά, γεγονός που αποδίδεται στην οικονομική αναπτυξιακή πορεία των περισσότερων βιομηχανικών χωρών του πλανήτη.

Οι εργαζόμενοι προσδιορίζονται ως οι χαμένοι των όλων εξελίξεων, που βλέπουν τις θέσεις τους να «κατατρώγονται» από τον τεχνολογικό τυφώνα.

Στους ίδιους δεν αποδίδεται καμία δυνατότητα «σωτηρίας» από αυτή την κατάσταση, πόσο μάλλον στον πολιτισμό, στο σύνολό του.

2.1: “Το Τέλος της Εργασίας”

Η νέα γενιά εντυπωσιακά εξελιγμένων πληροφορικών και μηχανικών τεχνολογιών εισάγεται ήδη ή πρόκειται άμεσα να εισαχθεί σε μια πληθώρα εργασιών και καθηκόντων και, κατά συνέπεια, θα περιορίσει ή, το πιθανότερο, θα αντικαταστήσει πλήρως την ανθρώπινη παρέμβαση και δραστηριότητα. Ήδη, γι' αυτό το λόγο, μόνο στις Ηνωμένες Πολιτείες δύο εκατομμύρια δουλειές χάνονται ετησίως. «Η εποχή της Πληροφορικής έφτασε. Στα χρόνια που έρχονται, νέες πιο εξεζητημένες τεχνολογίες προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών θα φέρουν τον πολιτισμό πολύ κοντά σε έναν κόσμο χωρίς καθόλου εργατικά χέρια». (Ρίφκιν, σ.49). Όλοι οι τομείς της οικονομίας δέχονται σημαντικά πλήγματα από τις σαρωτικές αλλαγές που λαμβάνουν χώρα, με προεξάρχοντα τον δευτερογενή τομέα, όπου «...οι καινούργιες βιομηχανικές τεχνολογίες με βάση τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές υπόσχονται την αντικατάσταση του ίδιου του ανθρώπινου νου..., ενώ, ένα ποσοστό μεγαλύτερο από 75% του εργατικού δυναμικού στα περισσότερα βιομηχανοποιημένα έθνη απασχολείται με την εκτέλεση απλών επαναλαμβανόμενων καθηκόντων».(ο.π, σ.61). Ταυτόχρονα, η μετάβαση στα μηχανικά υποκατάστατα αυξάνει με γοργό ρυθμό την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων, οι οποίες, συγχρόνως, υιοθετούν, σε ολοένα και μεγαλύτερη κλίμακα, τη ‘νέα μόδα’ του επανασχεδιασμού(re-engineering), γεγονός που, επίσης, συντείνει στην απώλεια μεγάλου ποσοστού θέσεων εργασίας.

Μέσα σε αυτές τις συνθήκες, ο ρόλος των κεντρικών κυβερνήσεων συνεχώς συρρικνώνεται, υπό το βάρος μιας τεχνολογικής επανάστασης που αφήνει πίσω της εκατομμύρια άνεργους και άπορους. Το πολιτικό τοπίο κάθε χώρας

«..αλλάζει με μεγάλη ταχύτητα..(λόγω) της διεθνοποίησης της οικονομίας της αγοράς και της αυτοματοποίησης των τομέων γεωργίας, βιομηχανίας και παροχής υπηρεσιών». Το κέντρο βάρους μετατοπίζεται όλο και περισσότερο στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, που αποτελούν τους ισχυρούς πόλους της παγκόσμιας οικονομίας της αγοράς και διαχειρίζονται τις νέες τεχνολογικές πραγματικότητες.

Τούτων δοθέντων, η φύση της εργασίας αλλάζει, όπως υποστηρίζει ο Ρίφκιν. Το γεγονός αυτό εκφράζεται με τη γρήγορη φθίση της πλήρους απασχόλησης, την αύξηση των μερικών ή προσωρινών θέσεων εργασίας, την κυριαρχία της ανεργίας, που, συνολικά, συμβάλλουν στην συρρίκνωση του κοινωνικού δικτύου και την συνακόλουθη απομάκρυνση των εργαζομένων από τα οργανωμένα συνδικαλιστικά όργανα. Στις αρχές της δεκαετίας του 1980, οι μεγάλες επιχειρήσεις βρέθηκαν αντιμέτωπες με τον διεθνή ανταγωνισμό και εκμεταλλεόμενες, τόσο τις σύγχρονες τεχνολογίες, όσο και το ξένο και φτηνό εργατικό δυναμικό που διέθεταν «..άρχισαν μια συντονισμένη επίθεση με σκοπό να αποδυναμώσουν την επιρροή των εργατικών ενώσεων και να μειώσουν το εργατικό τους κόστος στα έξοδα παραγωγής».

2.2: Η 'δύση' του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού

Ο Rifkin υποστηρίζει, ακόμη, ότι μία ευρεία σειρά επαγγελματιών(από τους εργάτες των εργοστασίων μέχρι τα μεσαία διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων) είναι καταδικασμένα σε εξαφάνιση. Νέες θέσεις απασχόλησης που δημιουργούνται(παραδοσιακά στον τομέα των υπηρεσιών και όπου δεν έχει ακόμη εξαπλωθεί πλήρως η αυτοματοποίηση) αφορούν σε θέσεις προσωρινής ή μερικής απασχόλησης, χαμηλού γοήτρου, δεξιοτήτων και αποδοχών, με συνακόλουθο αντίκτυπο στην αγοραστική δύναμη των εργαζομένων. Ο αριθμός τους, βέβαια, δεν επαρκεί να καλύπτει όλους όσοι πέφτουν θύματα της Τρίτης Βιομηχανικής Επανάστασης που έχει κατακλύσει τον δευτερογενή τομέα και που τώρα διανύουμε.

«Οι τάξεις των ανέργων και υποαπασχολούμενων πληθαίνουν καθημερινά στην Βόρειο Αμερική, την Ευρώπη και την Ιαπωνία... πιασμένες στη μέγγενη

κοινωνικών δυνάμεων τις οποίες δε μπορούν να ελέγξουν». (ο.π, σ.60). Παράλληλα, η αυτοματοποίηση και ο επανασχεδιασμός που επικρατούν σε δευτερογενή, κυρίως και τριτογενή τομέα οδηγούν στην εμφάνιση μιας μειοψηφίας εργαζομένων με υψηλά προσόντα και ειδίκευση στη χρήση των νέων τεχνολογιών. Πρόκειται για την 'τάξη των γνώσεων' και των λεγόμενων 'αναλυτών των συμβόλων': «είναι μια ανομοιογενής ομάδα ατόμων.., οι δημιουργοί, οι διαχειριστές και οι προμηθευτές των πληροφοριών που δημιουργούν την παγκόσμια οικονομία».(ο.π, σ.323).

Όπως και να έχουν τα πράγματα για τους εργαζομένους, όλοι συνολικά καλούνται να προσαρμοστούν στους ρυθμούς που επιβάλλει η υψηλή τεχνολογία. Το αυτοματοποιημένο μέλλον(στο εργοστάσιο ή/και το γραφείο) αφαιρεί από τον υπάλληλο κάθε πρωτοβουλία, συμμετοχή ή παρέμβαση, καθώς «..αυτά που γίνονται έχουν ήδη προγραμματιστεί από κάποιον άλλον..». (ο.π, σ.335). Οι ψυχολογικά ανθυγιεινές μέθοδοι εργασίας, που περιγράφει με γλαφυρό τρόπο ο Ρίφκιν, συντελούν αρνητικά στην φυσιολογική ροή της εργασίας και της ζωής του εργαζομένου, με αποτέλεσμα «..χρόνια υπερκόπωση, υψηλή πίεση και, τελικά, ένα μοιραίο κλονισμό υγείας»(ο.π, σ.341). Η τεχνολογία των ηλεκτρονικών υπολογιστών υποχρεώνει εκατομμύρια «..να προσαρμοστούν στην κουλτούρα των νανοδευτερολέπτων»(ο.π, σ.341). Ακόμη και μια νέα ασθένεια, σχετιζόμενη με τις μεθόδους παραγωγής, το karoshi, έχει εφευρεθεί προκειμένου να συμπεριλάβει όσους παγκόσμια ταλαιπωρούνται λόγω της ταύτισής τους με τους ρυθμούς των μηχανών.

Ο Rifkin επισημαίνει ότι, υπό αυτές τις εξελίξεις, η παραδοσιακή δομή της αμερικάνικης κοινωνίας αλλάζει μορφή. Στο ένα σκέλος, βρίσκονται τα ανώτατα διοικητικά στελέχη που απολαμβάνουν γενναίων αποδοχών και παροχών και στο άλλο σκέλος το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό, αποτελούμενο από φτωχούς εργάτες και ανέργους. Η μεσαία τάξη εξασθενίζει γρήγορα, δημιουργώντας μια βαθιά πόλωση στην Αμερική, που μετατρέπεται σε «..μία χώρα κατοικημένη από μια μικρή κοσμοπολίτικη αριστοκρατία.., κλεισμένη μέσα σε μία μεγαλύτερη χώρα με έναν όλο και μεγαλύτερο πληθυσμό που ζει μέσα στην ανεργία και την φτώχεια»(ο.π, σ.320).

Ο νέο-αναδυόμενος 'τομέας των γνώσεων' δημιουργεί θέσεις εργασίας, όχι, όμως, αρκετές για τις ορδές των τεχνολογικά ανέργων. Οι θέσεις αυτές δεν

είναι δυνατόν να καταληφθούν από την πληθώρα των, χαμηλής ειδίκευσης και εκπαίδευσης, εργαζομένων που απολύονται από τους υπόλοιπους παραγωγικούς τομείς. Η προσφορά της εργασίας στον συγκεκριμένο τομέα αναφέρεται στην μειοψηφία «..διοικητικών στελεχών επιχειρήσεων, δικηγόρων, λογιστών, τραπεζιτών, καθηγητών, συμβούλων διοίκησης επιχειρήσεων και άλλων τεχνικώς εκπαιδευμένων ατόμων..», δηλαδή σε μια κοινωνική και μορφωτική ελίτ(ο.π, σ.324).

Ο Ρίφκιν παρουσιάζει και στηρίζει τις βασικές του θέσεις με έναν καταγισμό στατιστικών στοιχείων και ποσοστών και με μια πληθώρα παραδειγμάτων. Ο κόσμος που περιγράφει είναι ένας πλήρως αυτοματοποιημένος κόσμος(από τη γεωργία μέχρι την εκπαίδευση και τη μουσική), όπου η κυριαρχία της πληροφορικής και της τεχνολογίας είναι απόλυτη. Ο ίδιος αναφέρει «Η Εποχή της Πληροφορικής έφτασε», ή σε άλλο σημείο κάνει λόγο για την «Τρίτη Βιομηχανική Επανάσταση», που λαμβάνει χώρα σήμερα, οπότε η εργασία απεκδύεται του μαζικού της χαρακτήρα. Πλέον, η μετάβαση αφορά σε ένα εργατικό δυναμικό υψηλών προδιαγραφών('τους κατέχοντες'),συνεχώς απομακρυνόμενο από την συντριπτική πλειοψηφία «του εφεδρικού στρατού των εκτάκτων υπαλλήλων ή- ακόμη χειρότερα- των ανέργων('τους μη κατέχοντες')». (ο.π, σ.326). «Ενώ, εκατομμύρια άτομα ζουν κάτω από συνθήκες φτώχειας και γνωρίζουν τις συνέπειες του επανασχεδιασμού και.. της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών.., μια μικρή ομάδα από Αμερικανούς εργαζομένους στον τομέα των γνώσεων.. δρέπουν τα οφέλη της παγκόσμιας οικονομίας υψηλής τεχνολογίας» καταδεικνύουν τις αναπόφευκτες και συνεχώς εντεινόμενες κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες που ελλοχεύουν όσο η αυτοματοποίηση προχωρά. (ο.π., σ.332).

Η υψηλή ανεργία από την οποία μαστίζονται οι σημερινές κοινωνίες των αναπτυγμένων κρατών είναι απλώς το σύμπτωμα της μετάβασης προς την Εποχή της Πληροφορικής, σύμφωνα με τους πολιτικούς και τους οικονομολόγους που πιστεύουν ότι θα κοπάσει μόλις η παγκόσμια οικονομία προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα. Αντίθετα, ο Ρίφκιν θεωρεί ότι η κρίση της εργασίας δεν αποτελεί απλώς ένα συγκυριακό πρόβλημα που μπορεί να αντιμετωπιστεί με κάποια άμεσα μέτρα, αν και αυτά θα μπορούσαν να προσφέρουν ανακούφιση σε όσους υφίστανται την πίεση της ανεργίας. Η ανεργία δεν θεωρείται, λοιπόν, από τον ίδιο ως ένα διαρθρωτικό πρόβλημα

που η λύση του έγκειται στα αναπτυξιακά ή εκπαιδευτικά προγράμματα, ώστε το εργατικό δυναμικό να ανταποκριθεί στις καινούριες απαιτήσεις της σφαίρας της εργασίας.

Αντίθετα, «η μαζική ανεργία είναι η συνέπεια μιας σαρωτικής εκτόπισης της ανθρώπινης εργασίας από τις μηχανές..» , με πιθανά αποτελέσματα τις ευρύτατες κοινωνικές ταραχές, τη βία, την εγκληματικότητα και «..τους φτωχούς να μη χτυπούν μόνο ο ένας τον άλλο, αλλά και τις πλούσιες αριστοκρατικές τάξεις που ελέγχουν την παγκόσμια οικονομία». (ο.π, σ.431). Το φαινόμενο της ανεργίας πλήττει αδιάκριτα τόσο όσους έχουν χαμηλή μόρφωση, όσο και εκείνους που διαθέτουν πανεπιστημιακά πτυχία. Για όλους διαγράφεται ένα αβέβαιο και ανασφαλές μέλλον. Ο πλήρως αυτοματοποιημένος δευτερογενής τομέας στέλνει χιλιάδες εργάτες στα ταμεία ανεργίας, τη στιγμή που 'οι διευθυντές από σιλικόνη' αντικαθιστούν τα διοικητικά στελέχη των εταιρειών.

2.3: Οι προτάσεις του Rifkin για την καταπολέμηση της ανεργίας

Ο Τ. Ρίφκιν θεωρεί ότι η οικονομική ανάπτυξη εξασφαλίζει μεν την αύξηση της παραγωγικότητας και των κερδών, αλλά δεν εγγυάται πλέον τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Ακόμη και ο τομέας των υπηρεσιών έχει πάψει να απορροφά τα εκατομμύρια των ανέργων που αναζητούν απασχόληση, όπως συνέβαινε στο παρελθόν.

Με αυτά τα δεδομένα, ο συγγραφέας θεωρεί ευσταθές το αίτημα οικονομολόγων και εργατικών σωματείων για μια εργάσιμη εβδομάδα μικρότερης διάρκειας, «..ως τη μόνη βιώσιμη λύση στο πρόβλημα της τεχνολογικής εκτόπισης των εργατών».(ο.π, σ. 395). Η τετραήμερη εργάσιμη εβδομάδα μειώνει μεν τις αποδοχές, αλλά αυξάνει την απασχόληση, δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας. Η εφαρμογή του μέτρου αυτού θα αποτελέσει σημαντική βοήθεια ειδικά για τις γυναίκες-εργαζόμενες, αφήνοντάς τους ελεύθερο χρόνο να ασχοληθούν με την οικογένεια και το νοικοκυριό. Συγχρόνως, έχει αποδειχθεί ότι βελτιώνεται η παραγωγικότητα των επιχειρήσεων, μέσω της καλύτερης αξιοποίησης του κεφαλαίου και του εξοπλισμού. Η απώλεια που θα σημειώνεται στους μισθούς των υπαλλήλων

από την εφαρμογή μιας τέτοιας πρότασης, μπορεί και πρέπει, κατά τον Ρίφκιν, να αντισταθμιστεί από την υποχρέωση των εταιρειών να υιοθετήσουν 'προγράμματα μοιράσματος των κερδών', ώστε οι εργαζόμενοι να επωφελούνται από τις αυξήσεις της παραγωγικότητας. (ο.π, σ.397). Με αυτόν τον τρόπο, θα επιτευχθεί, επιπλέον, μακροπρόθεσμα οικονομική δικαιοσύνη για όλους, ακόμη και για τους εκτοπισμένους της αυτοματοποιημένης κοινωνίας του 21^{ου} αιώνα. Έτσι, περισσότεροι θα εργάζονται και λιγότεροι θα ευημερούν, σε σχέση με το παρόν.

Η δική του πρόταση στο πρόβλημα της εποχής αναφέρεται στη σύσταση ενός νέου τομέα, πέραν και ανεξαρτήτως της αγοράς και του δημοσίου, της κοινοτικής οικονομίας, όπου θα είναι δυνατόν να αξιοποιηθούν δημιουργικά «..τα προσόντα και η ενέργεια..» τόσο εκείνων που εργάζονται, όσο και των ανέργων- αυτών που έχουν ελεύθερο χρόνο(εξ αιτίας του επανασχεδιασμού των επιχειρήσεων και της τεχνολογικής ανεργίας) και εκείνων που αδρανούν-, «..των αποβλήτων του παγκόσμιου χωριού».(ο.π, σ. 418 και 386).

Πιο συγκεκριμένα, ο ιστορικής σημασίας τρίτος τομέας, γνωστός, επίσης, ως ανεξάρτητος ή εθελοντικός ή μη-κερδοσκοπικός, αποστολή έχει την παροχή κοινοτικών υπηρεσιών από ανθρώπους που η εργασία τους μένει αχρησιμοποίητη- στα πλαίσια των δύο άλλων τομέων- προς ανθρώπους, ομάδες και περιφέρειες «..τα συμφέροντα των οποίων αγνοούνται από την αγορά ή περνούν σε δεύτερη μοίρα στα κυβερνητικά συμβούλια». (ο.π, σ. 420). Ο Ρίφκιν περιγράφει τον ανεξάρτητο τομέα ως ένα συνδεδετικό ιστό με λειτουργία καταλυτική προς την χαλιναγώγηση των υποβοσκουσών κοινωνικών ταραχών και της ενδυνάμωσης της κοινωνικής συνοχής. Το όραμά του για την μετά-την-αγορά εποχή βασίζεται, κατ' εξοχήν, στα αισθήματα φιλαλληλίας, συντροφικότητας και ανιδιοτέλειας των ανθρώπων, ώστε να κατασταλεί η υπάρχουσα υλιστική θεώρηση του κόσμου και να αναδειχθεί η σημασία της κοινοτικής ζωής.

Η εποικοδομητική, εναλλακτική της αγοράς, λύση θα χρειαστεί για την υλοποίηση και τις δραστηριότητές της μεγάλους αριθμούς εργαζομένων. Σημαντική γι' αυτό είναι η εισροή εθελοντικής εργασίας και κεφαλαίων κίνησης. Το πρώτο ζητούμενο, προτείνει ο Ρίφκιν, να καλύπτεται με την θέσπιση ενός σκιώδους επιδόματος που «..θα παροτρύνει τους εθελοντές να διαθέτουν περισσότερο από τον χρόνο τους στην κοινωνική οικονομία, παρά

σε προσπάθειες να βρουν μια δεύτερη εργασία για να τα βγάλουν πέρα ή να κάθονται κάθε απόγευμα μπροστά στην τηλεόραση». (ο.π. σ.446). Επιπλέον, κοινωνικής αμοιβής είναι χρήσιμο, κατά τον Ρίφκιν, να δικαιούνται και όλοι οι μόνιμα άνεργοι και φτωχοί πολίτες του έθνους, οι οποίοι θα είναι πρόθυμοι να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα επανεκπαίδευσης και να απασχοληθούν αργότερα, ενεργά σε βασικές κοινοτικές υπηρεσίες, ώστε «..να διευκολυνθεί η μετάβαση σε έναν πολιτισμό με επίκεντρο την κοινότητα». (ο.π, σ. 462).

Στη συνέχεια, το κεφάλαιο που θα απαιτηθεί για τα παραπάνω θα μπορούσε, επισημαίνει, να εξευρεθεί μέσα από την επιβολή ενός φόρου προστιθέμενης αξίας(Φ. Π. Α) στα αγαθά και τις υπηρεσίες της εποχής της υψηλής τεχνολογίας(που χαρακτηρίζει ως 'μη ουσιώδη' και περιλαμβάνουν προϊόντα πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών, ψυχαγωγίας και αναψυχής, κ. τ. λ). Τέλος, προτείνει την αύξηση των φορολογικών απαλλαγών προς τις επιχειρήσεις που συνεισφέρουν με φιλανθρωπικό έργο, ανάλογα με τα κέρδη που αποκομίζουν από την παραγωγικότητα: «Οι εταιρικές συνεισφορές θα μπορούσαν να συμπεριλαμβάνουν μια κινητή φιλανθρωπική κλίμακα, ανάλογη με τις αυξήσεις παραγωγικότητας, ανά κλάδο και τομέα». (ο.π, σ. 471).

Η πρακτική εφαρμογή όλων των παραπάνω μέτρων, που παρουσιάστηκαν συνοπτικά, ο Ρίφκιν θεωρεί ότι θα συντελέσει «..στη μακροχρόνια μετάβαση από την επίσημη εργασία της οικονομίας της αγοράς στην προσφορά υπηρεσιών μέσα στα πλαίσια της κοινωνικής οικονομίας». (ο.π, σ.471). Τελικά, καταλήγει ότι το μέλλον των παγκόσμιων αγορών και της παραγωγής χωρίς εργαζομένους βρίσκεται προ των πυλών. Η ευτυχής ή μη κατάληξη των ραγδαίων εξελίξεων που περιγράφονται ως μορφή απειλής για τον πολιτισμό μας εναπόκειται στη ανθρώπινη συστηματική προετοιμασία «..για την μετά-την-αγορά εποχή που θα ακολουθήσει την Τρίτη Βιομηχανική Επανάσταση. (ο. π, σ. 499).

Η οικονομική θεωρία, στο σύνολό της, ασχολήθηκε αναλυτικά με το φαινόμενο της ανεργίας, όμως, οι επιμέρους προσεγγίσεις που αναπτύχθηκαν, διατύπωσαν διαφορετικές προτάσεις για την εμφάνιση και την αντιμετώπισή της.

Ειδικότερα, η κλασική οικονομική θεωρία(19^{ος} αιώνας) δεν απέδωσε ιδιαίτερη σημασία στην ανεργία και τις συνακόλουθες κοινωνικές επιπτώσεις της.(Ψαλιδόπουλος, 1998, σ. 113-115). Η προσφορά εργασίας θεωρούνταν άμεσα εξαρτώμενη από τους νόμους της προσφοράς και της ζήτησης που καθόριζαν την λειτουργία του οικονομικού συστήματος και, επομένως, οποιαδήποτε δυσλειτουργία της αγοράς εκλαμβάνονταν ως η γενεσιουργός αιτία για την ανεργία. Ταυτόχρονα, η ζήτηση εργασίας που, κατά την προσέγγιση αυτή, ήταν ανάλογη της αύξησης του κεφαλαίου, υποστήριζε ότι στις συνθήκες ελεύθερου ανταγωνισμού και ελεύθερης λειτουργίας της αγοράς η απασχόληση θα σημειώνει αύξηση και, αντίθετα, η ανεργία μείωση. Τέλος, η αύξηση των εργαζομένων οδηγεί στη μείωση των μισθών και, υπό αυτή τη λογική, η ανεργία εμφανίζεται όταν οι εργαζόμενοι δεν δέχονται να εργαστούν με χαμηλότερους μισθούς(δηλαδή, ως εκούσια επιλογή αυτών).

Η ένταση των κοινωνικών προβλημάτων(φτώχεια, εγκληματικότητα) και η διάψευση των υποστηριζόμενων από την κλασική θεωρία έφεραν το πρόβλημα της ανεργίας στο επίκεντρο της νεοκλασικής προσέγγισης. Η ανεργία, κι' εδώ, θεωρείτο αποτέλεσμα της ανατροπής των νόμων και του ελεύθερου ανταγωνισμού της αγοράς, όμως, συγχρόνως, περιγράφονταν και ως μία αναγκαία κατάσταση που προκαλεί ο υγιής ανταγωνισμός, όταν και όπου επιτυγχάνεται. Στις περιπτώσεις που αυτό δεν συμβαίνει, η νεοκλασική προσέγγιση προτείνει την εφαρμογή ολοένα και μεγαλύτερου ρυθμού ευελιξίας ως λύση για την απορρόφηση του πλεονάζοντος εργατικού δυναμικού. Πολιτικές προώθησης της ευελιξίας και εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού, λοιπόν, κρίνονται απαραίτητες και πρέπει να προωθούνται, ώστε «...το άτομο να μπορεί να ανταποκριθεί επαρκώς στις νέες ανάγκες» (Χλέτσος, 1998, σ. 14-15).

Η κρίση του 1929 και η κατάσταση της μαζικής ανεργίας που επικρατούσε έθεσαν υπό αμφισβήτηση τις παραπάνω απόψεις, ενώ, σημαντική επιρροή την εποχή εκείνη, άσκησαν τα όσα υποστηρίχθηκαν από τον οικονομολόγο J. M. Keynes. Η κευνσιανή προσέγγιση απέρριπτε την άποψη ότι η οικονομία θα πρέπει να αυτορυθμίζεται και θεωρούσε απαραίτητη την παρέμβαση του κράτους προς αυτή την κατεύθυνση. Το πρόβλημα της ανεργίας σχετίζεται με την αναμενόμενη ζήτηση για το προϊόν, τις τεχνικές συνθήκες παραγωγής, την παραγωγικότητα της εργασίας και όχι με τον μισθό. Η αύξηση της παραγωγής, κατά τον Keynes, αυξάνει την απασχόληση, σε αντίθεση με την αύξηση της παραγωγικότητας που απωθεί το εργατικό δυναμικό. Έτσι, λοιπόν, ως καταλυτικός παράγοντας για τη μείωση της ανεργίας προβάλλεται η τόνωση της ζήτησης για το προϊόν(μέσα από την αύξηση των εισοδημάτων), ώστε συνακόλουθα, να αυξηθεί η παραγωγή του και να προσληφθεί μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων. Η αύξηση, λοιπόν, των μισθών συμβάλλει στην καταπολέμηση της ανεργία, η οποία, κατά τον Keynes, δεν είναι εκούσια, αλλά ακούσια.(Χλέτσος, 1998, σ.14-15).

Η *μαρξιστική* προσέγγιση θεωρεί ότι οι όποιες εξελίξεις στην αγορά εργασίας πηγάζουν από τη σχέση μεταξύ της συσσώρευσης κεφαλαίου, της παραγωγικότητας της εργασίας και της τεχνολογίας. Η χρήση της νέας τεχνολογίας προϋποθέτει υψηλό ρυθμό συσσώρευσης κεφαλαίου (προκειμένου να παραχθεί), ενώ, συγχρόνως, βοηθά στην αύξηση της παραγωγικότητας. Αλλά, η σημαντική αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας είναι δυνατόν, από τη μία μεριά, να οριοθετήσει ένα νέο καταμερισμό εργασίας, εκτοπίζοντας ένα μέρος της εργατικής δύναμης και, από την άλλη μεριά, να ενισχύσει τη ζήτηση και, τελικά, να τονώσει την απασχόληση(λόγω της εισαγωγής των τεχνολογικών συστημάτων). Έτσι, κατά τους μαρξιστές, ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός δεν οδηγεί πάντα και κατ' ανάγκην, στην εκδίωξη εργασίας. Το γεγονός αυτό παρατηρείται μόνο όταν ο ρυθμός των απασχολούμενων παραμένει σταθερός ή αυξάνεται με μικρότερο ρυθμό από τον ρυθμό αύξησης του εργατικού δυναμικού.(στο ίδιο, σ. 17).

2.5: Απασχόληση και τεκμήρια πραγματικότητα

Πίνακας 1:

Ποσοστό αύξησης του ΑΕΠ(σε πραγματικές τιμές):

	EU/15	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK
1995:	1,7	2,6	2,8	1,7	2,0	2,8	1,7	9,7	2,9	3,8	2,3	1,6	2,9	3,8	3,7	2,8
2000:	2,8	4,0	2,9	3,0	4,1	4,1	3,1	10,7	2,9	8,5	3,9	3,2	3,3	5,7	3,6	3,0

ΠΗΓΗ: EUROSTAT, KEY EMPLOYMENT INDICATORS, 2001.

Η οικονομική ανάπτυξη αποτελεί αναγκαία συνθήκη για την ικανότητα μίας χώρας να δημιουργεί και να διατηρεί θέσεις απασχόλησης. Όπως δηλώνει ο πίνακας, η ευρωπαϊκή ανάπτυξη υπήρξε ισχυρή στη διάρκεια της πενταετίας, γεγονός που αποτυπώθηκε στην δημιουργία 10 εκατομμυρίων νέων θέσεων απασχόλησης. Στο σύνολο της Ευρώπης, η μεγαλύτερη αναπτυξιακή πορεία παρατηρήθηκε στην Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, την Φιλανδία, την Ισπανία και την Ελλάδα, με ποσοστό αύξησης του Α.Ε.Π. αρκετά υψηλότερο από τον αντίστοιχο ευρωπαϊκό μέσο όρο, ενώ στον αντίποδα βρίσκονται η Πορτογαλία, η Σουηδία, η Δανία, η Βρετανία, που σημείωσαν μικρότερο ποσοστό αύξησης, αν και υψηλότερο του μέσου όρου της Ευρώπης.

Η σταθερή αυτή αναπτυξιακή πορεία αποτυπώνεται με την συνεχή, αν και οριακή, αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, μετά το 1995. Στο διάγραμμα 3 (chart 3- Παράρτημα) παρουσιάζεται η διαχρονική ευρωπαϊκή εξέλιξη της απασχόλησης, η οποία στα πρώτα χρόνια της δεκαετίας '90 άρχισε να πέφτει κάτω από το 60% για να σταθεροποιηθεί γύρω στα μέσα και να επανέλθει στο αρχικό σημείο το 1999, οπότε και οι γυναίκες εισέρχονται ήδη δυναμικά στην αγορά εργασίας. Παρά ταύτα, οι διαφορές που σημειώνονται ανάμεσα στα δύο φύλα ως προς το ποσοστό απασχόλησης είναι ιδιαίτερα σοβαρές. Η συμμετοχή των ανδρών αγγίζει και συχνά υπερβαίνει το 70%, με εξαίρεση τα μέσα της δεκαετίας. Η γυναικεία συμμετοχή, αντίθετα, μόλις στα τέλη της δεκαετίας καταφέρνει να υπερβεί το 50%, ποσοστό μικρότερο, δηλαδή, κατά 20% από το αντίστοιχο των ανδρών. Ωστόσο, η πορεία της είναι συνεχώς ανοδική από το 1995.

Το Συμβούλιο της Λισσαβόνας, το 1997, υιοθέτησε το φιλόδοξο στόχο της επίτευξης ποσοστού απασχόλησης 70% για το σύνολο του πληθυσμού και ποσοστού απασχόλησης ανώτερου του 60% για τις γυναίκες, μέχρι το 2010.

Πίνακας 2:

Δείκτες Απασχόλησης, 2001:

ΧΩΡΕΣ	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EU/15
Ποσοστό	59,9	76,2	65,8	55,4	56,3	63,1	65,7	54,8	62,9	74,1	68,4	68,9	68,1	71,7	71,7	63,9
Απασχόλησης	69,1	80,2	72,6	70,8	70,9	70,3	76,4	68,5	74,8	82,8	76,7	76,9	70,9	73,0	78,3	73,0
ΑΝΔΡΕΣ	50,5	72,0	58,8	40,9	41,9	56,1	55,0	41,1	50,9	65,2	60,1	61,1	65,4	70,4	65,1	54,9
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	32,7	62,3	46,5	26,0	33,1	29,5	49,6	26,3	32,4	70,4	51,2	43,8	41,7	36,6	56,9	40,7
15-24χρ.	75,9	84,4	79,3	70,1	68,8	79,9	76,4	69,2	78,7	82,8	82,7	82,4	81,6	83,1	80,6	77,1
25-54χρ.	24,1	58,0	37,7	38,0	38,9	31,0	46,8	28,0	24,4	39,6	28,6	50,3	45,7	66,5	52,3	38,5
55-64χρ.	55,7	69,8	58,6	55,1	53,8	59,9	60,7	52,7	60,0	58,1	63,4	67,4	65,7	65,1	62,1	58,5
Πλήρ. Απ/ση	68,6	76,9	70,9	71,2	70,3	70,3	75,6	67,6	74,9	75,0	76,0	77,5	69,8	70,0	74,8	71,3
ΑΝΔΡΕΣ	43,0	63,0	46,5	40,0	37,8	50,0	45,7	38,1	45,1	41,6	50,9	57,7	61,8	60,2	50,2	46,0
ΓΥΝΑΙΚΕΣ																

ΠΗΓΗ: Eurostat, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2001.

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, το 2001 το ποσοστό απασχόλησης για το σύνολο του πληθυσμού στην Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν περίπου 64%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για την Ελλάδα ήταν 55,4%. Στην περίπτωση των ανδρών, το ποσοστό στην Ελλάδα απέχει δύο μόνο ποσοστιαίες μονάδες από το αντίστοιχο ποσοστό στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ στην περίπτωση των γυναικών απέχει δεκατέσσερις ποσοστιαίες μονάδες. Η Ελλάδα και η Ιταλία παρουσιάζουν τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης για τα άτομα ηλικίας 15-64 χρόνων στο σύνολο του πληθυσμού, καθώς και στις γυναίκες. Σε τέσσερις χώρες το ποσοστό απασχόλησης, στο σύνολο, έχει ήδη ξεπεράσει το στόχο της Λισσαβόνας, δηλαδή το 70% και, συγκεκριμένα, στη Δανία, στην Ολλανδία, στη Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Στην Ελλάδα παρουσιάζεται και η μεγαλύτερη διαφορά ανάμεσα στα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών, όπου σημειώνεται σημαντική υπεροχή των ανδρών, η οποία αγγίζει τις 30 ποσοστιαίες μονάδες, με τάση, όμως, να μειώνεται διαχρονικά. Παρόμοια κατάσταση επικρατεί και στην Ισπανία, ενώ η μικρότερη διαφορά παρουσιάζεται στη Σουηδία όπου το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών είναι λιγότερο από τρεις ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο του ποσοστού των γυναικών. Στο σύνολο της Ευρωπαϊκής

Ένωσης, η διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης των δύο φύλων υποχωρεί σταδιακά, γεγονός, όμως, που δεν αναιρεί την ανάγκη εστίασης των πολιτικών απασχόλησης στην ομάδα των γυναικών(για τις χώρες όπου οι διαφορές είναι πολύ μεγάλες).

Στην αξιολόγηση του συγκεκριμένου δείκτη θα πρέπει να ληφθεί υπ' όψιν ότι σε ορισμένες χώρες στις οποίες η παραοικονομία είναι ιδιαίτερος μεγάλο κομμάτι της συνολικής οικονομίας, όπως στην Ελλάδα και στην Ιταλία, ο δείκτης απασχόλησης δεν ανταποκρίνεται στα υπάρχοντα μεγέθη απασχόλησης. Επίσης, στις χώρες στις οποίες η μερική απασχόληση είναι συχνή ο δείκτης αυτός εμφανίζει υψηλές τιμές γιατί δε λαμβάνεται υπ' όψιν ο αριθμός των ωρών εργασίας στον υπολογισμό του(γεγονός που συμβαίνει με τον δείκτη απασχόλησης σε πλήρεις όρους).

Ως προς τις ηλικιακές ομάδες, το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων 15-24 ετών στην Ελλάδα είναι 26% και αποτελεί το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης για τη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Και ενώ για το σύνολο του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας(15-64 χρόνων) η διαφορά του ποσοστού απασχόλησης της Ελλάδας με το μέσο όρο της Ε.Ε είναι οκτώμισι ποσοστιαίες μονάδες, στην περίπτωση των ατόμων ηλικίας 15-24 ετών η διαφορά είναι σχεδόν δεκαπέντε μονάδες. Σε όλες τις χώρες τα ποσοστά απασχόλησης της ομάδας 15-24 ετών είναι χαμηλότερα των ποσοστών απασχόλησης για το σύνολο του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας, αν και σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως η Ολλανδία, οι διαφορές είναι μικρές. Τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης στην ηλικία των 15-24 ετών στην Ελλάδα οφείλονται, αφ' ενός στην υψηλή ανεργία που μαστίζει αυτή την ηλικία και, αφ' ετέρου στην συχνότατη συμμετοχή αυτής της ηλικιακής ομάδας στο εκπαιδευτικό σύστημα η οποία δε συνδυάζεται με απασχόληση, όπως συμβαίνει σε άλλες χώρες.

Στην ηλικιακή ομάδα 25-54 ετών το ποσοστό απασχόλησης του συνόλου στην Ελλάδα είναι 70,1%, ενώ στην Ε.Ε επτά μονάδες υψηλότερο. Σε όλες τις χώρες τα άτομα αυτής της ηλικίας υπέρ-εκπροσωπούνται στην απασχόληση και είναι αυτά που συμμετέχουν, κυρίως, στην αγορά εργασίας.

Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 55-64 ετών στην Ελλάδα προσεγγίζει τον αντίστοιχο ευρωπαϊκό μέσο όρο για το σύνολο του πληθυσμού, παρά το γεγονός ότι το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων

εργάσιμης ηλικίας στην Ελλάδα υπολείπεται σημαντικά του αντίστοιχου ποσοστού για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι η Ολλανδία, η οποία στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας εμφανίζει ποσοστά απασχόλησης δέκα ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερα του κοινοτικού μέσου όρου, στην περίπτωση των ατόμων 55-64 ετών εμφανίζει ποσοστά απασχόλησης μία μόνο ποσοστιαία μονάδα πάνω από τον κοινοτικό μέσο όρο.

Το ποσοστό απασχόλησης σε όρους πλήρους απασχόλησης(υπολογίζονται οι ώρες απασχόλησης των ατόμων στην πρώτη και τυχόν στη, δεύτερη απασχόλησή τους) της Ελλάδας, για το σύνολο του πληθυσμού, υπολείπεται τρεις ποσοστιαίες μονάδες του κοινοτικού μέσου όρου. Για τους άνδρες, αγγίζει τον κοινοτικό μέσο όρο, ενώ, για τις γυναίκες, υπολείπεται του κοινοτικού μέσου όρου κατά έξι μονάδες. Οι χώρες που παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης σε όρους πλήρους απασχόλησης για τους άνδρες είναι η Πορτογαλία, η Δανία και η Αυστρία, ενώ για τις γυναίκες είναι η Δανία, η Φιλανδία και η Σουηδία. Αν συγκρίνουμε τα κοινά ποσοστά απασχόλησης(υπολογίζονται λαμβάνοντας υπ' όψιν ότι το άτομο απασχολείται έστω και μία ώρα εβδομαδιαίως) και τα ποσοστά απασχόλησης σε όρους πλήρους απασχόλησης(υπολογίζονται λαμβάνοντας υπ' όψιν το συνολικό αριθμό των ωρών απασχόλησης των εργαζομένων), διαπιστώνουμε ότι η κατάταξη των χωρών σε εκείνες με υψηλά, μέσα ή χαμηλά ποσοστά απασχόλησης δεν διαφοροποιείται για τις περισσότερες χώρες. Συγκεκριμένα, για το σύνολο του πληθυσμού τους η Σουηδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Πορτογαλία, η Ιρλανδία, η Φιλανδία, η Δανία και η Αυστρία εμφανίζουν υψηλά ποσοστά απασχόλησης, είτε χρησιμοποιηθεί το απλό ποσοστό απασχόλησης, είτε το ποσοστό απασχόλησης σε όρους πλήρους απασχόλησης. Επίσης, η Γαλλία εμφανίζει και με τους δύο τρόπους μέτρησης ένα μέσο ποσοστό απασχόλησης, ενώ η Ιταλία και η Ισπανία εμφανίζουν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης και με τους δύο τρόπους. Υπάρχουν, όμως, χώρες που τα ποσοστά τους διαφοροποιούνται ανάλογα με το δείκτη που χρησιμοποιείται. Το Λουξεμβούργο παρουσιάζει μέσο ποσοστό απασχόλησης με τον απλό δείκτη, ενώ υψηλό ποσοστό απασχόλησης με το δείκτη απασχόλησης σε όρους πλήρους απασχόλησης. Η Ολλανδία και η Γερμανία που έχουν υψηλά ποσοστά απασχόλησης με τον απλό δείκτη παρουσιάζουν

μέσα ποσοστά απασχόλησης με το δείκτη απασχόλησης σε όρους πλήρους απασχόλησης. Η Ελλάδα, αντίθετα, εμφανίζει χαμηλά ποσοστά απασχόλησης με τον απλό δείκτη και μέσα ποσοστά απασχόλησης με το δείκτη απασχόλησης σε όρους πλήρους απασχόλησης.

Αν στα παραπάνω προσθέσουμε και τον παράγοντα φύλο παρατηρούμε ότι στους άνδρες οι χώρες που εμφανίζουν υψηλά ποσοστά απασχόλησης με τον ένα δείκτη εμφανίζουν υψηλά ποσοστά απασχόλησης και με τον άλλο (Αυστρία, Δανία, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Πορτογαλία και Ηνωμένο Βασίλειο). Από τις χώρες που εμφανίζουν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης με τον απλό δείκτη (Βέλγιο, Ισπανία, Φιλανδία, Γαλλία, Ελλάδα, Ιταλία), μόνο το Βέλγιο και η Ιταλία εξακολουθούν να εμφανίζουν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης με το δείκτη απασχόλησης σε όρους πλήρους απασχόλησης. Στις γυναίκες, επτά χώρες σημειώνουν υψηλά ποσοστά απασχόλησης και με τους δύο δείκτες (Αυστρία, Δανία, Φιλανδία, Γαλλία, Πορτογαλία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο). Το Βέλγιο, η Ελλάδα, η Ισπανία και η Ιταλία εμφανίζουν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης και με τους δύο δείκτες. Η Γερμανία παρουσιάζει υψηλό ποσοστό απασχόλησης με τον απλό δείκτη και μέσο ποσοστό απασχόλησης με τον δεύτερο δείκτη. Η θέση της Ολλανδίας μεταβάλλεται δραστικά όταν με τον πρώτο δείκτη εμφανίζει υψηλά ποσοστά απασχόλησης, ενώ με τον δεύτερο χαμηλά, λόγω του υψηλού ποσοστού μερικής απασχόλησης σε αυτή τη χώρα. Αντίθετως, το Λουξεμβούργο παρουσιάζει χαμηλό ποσοστό απασχόλησης στις γυναίκες με τον πρώτο δείκτη και μέσο ποσοστό απασχόλησης με τον δεύτερο.

Η πορεία της απασχόλησης είναι ενδεικτική των τάσεων που διαμορφώνονται. Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα, η ζήτηση στα επαγγέλματα υψηλής στάθμης, μη χειρωνακτικά (ανώτεροι υπάλληλοι, διοικητές) παρουσιάζει διαρκή αύξηση, σε πλήρη αντίθεση με τα χειρωνακτικά, ανειδίκευτα επαγγέλματα (γεωργοί) και από αυτή την οπτική η άποψη του Rifkin είναι σωστή, ως ένα βαθμό. Οι τομείς που αυξάνονται ταχύτατα είναι μέσης και υψηλής ειδίκευσης, που απαιτούν υψηλή εκπαίδευση. Η αγορά εργασίας κινείται και έχει ανάγκη ένα εργατικό δυναμικό ποιοτικά αναβαθμισμένο και καταρτισμένο, που να μπορεί να ανταποκρίνεται στις

απαιτήσεις της νέας εποχής και στα νέα επαγγέλματα που αναδύονται. Βέβαια, αυτό σημαίνει ότι τα νέα υψηλόβαθμα και εκπαιδευμένα στελέχη πρόκειται να αντικαταστήσουν τους εργαζομένους που δεν πληρούν τις ίδιες προϋποθέσεις και να τους στείλουν «...στις ουρές των ταμείων ανεργίας»(Rifkin, σ. 345).

Η ταχύτητα των αλλαγών είναι μεγάλη, παρά ταύτα η πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού έχει τη δυνατότητα, χωρίς άλλη επιλογή, να προσαρμοστεί σε αυτές. Σε ατομικό επίπεδο, η ένταξη ή η επανένταξη στην αγορά εργασίας διευκολύνεται ιδιαίτερα μέσω του επαγγελματικού προσανατολισμού, της απόκτησης της κατάλληλης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, παράλληλα με την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας. Σε εθνικό επίπεδο, ο σχηματισμός καλύτερης ποιότητας εργατικού κεφαλαίου φαίνεται να αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την οικονομική επιτυχία των επιχειρήσεων και της οικονομίας, εν γένει. Η εκπαίδευση αποτελεί ένα είδος επένδυσης για μια επιχείρηση, καθώς οι εργαζόμενοι αναβαθμίζουν τα προσόντα και τις δεξιότητές τους και καθίστανται ανταγωνίσιμοι. Με αυτή τη λογική, οι επιχειρήσεις επενδύουν στους εργαζομένους με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητάς τους, ενώ οι ίδιοι οι εργαζόμενοι εμπλέκονται σε προγράμματα εκπαίδευσης ή κατάρτισης έχοντας ως στόχο την αύξηση της παρούσας αξίας των προσδοκώμενων μελλοντικών τους εισοδημάτων λόγω της βελτιωμένης παραγωγικότητας. «Η Ευρωπαϊκή Ένωση δίνει μεγάλη έμφαση στην κατάρτιση και εκπαίδευση ως μέσο καταπολέμησης της διαρθρωτικής ανεργίας, έτσι ώστε όσοι εξασκούν ένα επάγγελμα που αντιμετωπίζει μειωμένη ζήτηση να μπορούν να εξειδικευτούν σε επαγγέλματα ή δεξιότητες για τα οποία υπάρχει μεγάλη ζήτηση» (Οικονομικό Δελτίο Alpha Bank, 2000).

Πίνακας 3:

Συνεισφορά στην αύξηση της απασχόλησης επιλεγμένων τομέων(Ε.Ε, 1995-2000,% της συνολικής αύξησης της απασχόλησης):

	Υψηλής Τεχνολογίας	Υψηλής Εκπ/σης	Σύνολο Τομέων	Ταχείας Ανάπτυξης Τομείς	Μέσης/Χαμηλής Ανάπτυξης Τομείς	Στάσιμοι Τομείς
ΣΥΝΟΛΟ	14,9	48,9	-	70,5	23,1	6,4
Υψηλής Ειδίκευσης	11,9	32,6	60,8	38,6	11,7	10,4

Μέσης Ειδικεύσης	1,2	11,5	27,6	19,0	3,3	5,3
Χειρωνακτικά(Ειδ.)	5,9	1,0	2,0	4,4	5,7	-8,1
Χειρωνακτικά (Ανείδ.)	0,9	3,8	9,7	9,5	2,3	-1,2

ΠΗΓΗ: EMPLOYMENT IN EUROPE, 2001.

Ωστόσο, η συμμετοχή στα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι μειωμένη στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αυξημένο αντίστοιχα το ποσοστό σχολικής διαρροής, παρόλο που η ανεργία πλήττει, ως επί το πλείστον, τα άτομα με ανεπαρκή ή χαμηλής στάθμης προσόντα (low-skilled persons).

Πίνακας 4: Ποσοστό συμμετοχής σε κατάρτιση/φύλο και ποσοστό σχολικής διαρροής/φύλο(2001):

	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EU
Εκπαίδη Καίωση:	7,3	17,8	5,2	1,4	4,7	5,7	5,2	6,1	5,3	16,3	7,8	3,3	19,3	17,6	21,7	8,4
Άνδρες:	7,7	18,4	5,7	1,5	4,1	2,5	5,2	4,8	5,9	17,0	8,0	3,0	17,1	15,4	18,0	7,8
Γυναίκες:	6,9	19,1	4,8	1,2	5,2	3,0	5,3	5,2	4,7	15,5	6,7	3,7	21,4	19,7	26,6	8,9
Σχ Διαρροή	13,8	16,3	12,5	16,5	23,3	13,5	16,9	28,4	18,7	15,3	10,2	45,2	10,3	7,7		19,
Άνδρες:	15,0	18,0	12,2	20,1	34,7	15,0	22,6	30,2	19,0	16,5	0,7	52,3	13,0	8,2		21,
Γυναίκες:	12,3	16,7	12,9	13,6	21,8	12,0	15,1	22,8	17,2	14,1	18,7	38,0	7,7	8,2		18,

ΠΗΓΗ: KEY EMPLOYMENT INDICATORS, 2001

Οι διαφορές μεταξύ των κρατών είναι μεγάλες. Στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης βρίσκεται στο 8,4% και είναι περισσότερο αυξημένη στο γυναικείο πληθυσμό, με προεξάρχουσες χώρες τις Σκανδιναβικές και τη Μεγάλη Βρετανία. Αντίθετα, η Ελλάδα δεν πλησιάζει το 2% και για τα δύο φύλα. Όμως, και τα ποσοστά των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα τα σχολεία είναι ιδιαίτερα μεγάλα, κυρίως για τους άνδρες, με κυρίαρχη την Πορτογαλία και έπονται η Ισπανία, η Ιταλία και η Ελλάδα.

2.5.1:

Η αυτό-απασχόληση

Ένα σημαντικό κομμάτι των απασχολούμενων, ειδικά στην Ελλάδα, αφορά στους αυτοαπασχολούμενους (τους εργοδότες αλλά και τους απασχολούμενους που δεν απασχολούν άλλους εργαζόμενους). Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η ποσοστιαία εικόνα που επικρατεί για την αυτοαπασχόληση, στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Πίνακας 5:

Ποσοστό αυτοαπασχόλησης /φύλο(2001):

	BE	DK	DE	GR	ES	FR	ΙΕ	IT	LUX	NL	AU	PT	FIN	SW	UK	ΕΥ 15
Σύνολο	13.2	8.0	9.9	31.6	18.4	9.8	17.0	23.7	6.7	10.8	10.8	25.0	12.3	10.6	11.3	14
Άνδρες	16.3	12.2	12.8	37.9	21.3	13.0	24.3	28.6	8.0	12.7	12.8	27.4	16.0	15.2	15.1	17
Γυναίκες	9.1	3.2	6.4	21.3	13.6	5.9	6.5	15.4	4.7	8.4	8.4	22.1	8.3	5.6	6.5	9.0

Στον υπολογισμό των παραπάνω ποσοστών δε λαμβάνεται υπ' όψιν η διάκριση σε αυτοαπασχολούμενους με και χωρίς προσωπικό. Η διάκριση αυτή είναι χρήσιμη λόγω της ύπαρξης ενός κομματιού πλασματικής αυτοαπασχόλησης λόγω των συμβάσεων που ισχύουν σε ορισμένα επαγγέλματα ή τις εργασιακές σχέσεις που ισχύουν σε κάποια κράτη.

Σε όλες τις χώρες το ποσοστό αυτοαπασχόλησης είναι υψηλότερο στους άνδρες από ότι στις γυναίκες και, μάλιστα, σε ορισμένες περιπτώσεις οι διαφορές είναι εξαιρετικά μεγάλες. Για παράδειγμα, στην Ελλάδα, το 2001, το ποσοστό αυτοαπασχόλησης στους άνδρες είναι 38%, ενώ στις γυναίκες 21%, στην Ιρλανδία, αντιστοίχως, 24% και 6,5% και στην Ιταλία 29% και 15%. Παρά τις επιμέρους διαφοροποιήσεις μεταξύ των κρατών φαίνεται να επικρατεί η κοινή εικόνα σύμφωνα με την οποία οι άνδρες προτιμούν ή προτιμούνται σε θέσεις αυτοαπασχόλησης σε σύγκριση με τις γυναίκες.

2.5.2:

Η Απασχόληση στις Υπηρεσίες

Ο τομέας των υπηρεσιών κατέχει μεγάλη σημασία στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Πιο αναλυτικά, το ποσοστό απασχόλησης στις υπηρεσίες στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι ιδιαίτερα υψηλό για το 2001, για όλες τις χώρες και για τα δύο φύλα(με τις γυναίκες να υπερéχουν). Τα υψηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στις Σκανδιναβικές χώρες, τη Βρετανία και τα χαμηλότερα στις νότιες χώρες.

Πίνακας 6:

Ποσοστό απασχόλησης στις υπηρεσίες/ φύλο(2001):

	DK	GR	ES	IE	IT	NL	AU	PT	FIN	SW	UK	EU/15
Σύνολο	56.4	33.0	35.9	42.1	36.0	56.9	42.4	40.3	45,3	52,5	52,9	44.4
Άνδρες	50.5	38.0	37.3	38.5	40.2	55.6	39.6	38.7	37.1	44.2	48,7	43.0
Γυναίκες	62.3	28.3	34.3	45.8	31.8	58.2	45.0	41.6	53.6	61.1	57.2	45.6

ΠΗΓΗ:

Στην Ελλάδα, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών στις υπηρεσίες είναι σημαντικά υψηλότερο συγκριτικά με των γυναικών, λόγω των γενικότερων διαφοροποιημένων ποσοστών απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών.

2.6:

Ανεργία και τεκμήρια πραγματικότητα

Αποτέλεσμα της εισαγωγής νέας τεχνολογίας και των μεταβολών που επέφερε στην οργάνωση της εργασίας θεωρείται η διόγκωση της ανεργίας που παρατηρείται στη δεκαετία του 1990 στην Ευρώπη και στα τελευταία χρόνια και στην Ελλάδα και προκαλεί ένα παρατεταμένο προβληματισμό

για την δεκαετία 1990-2000. Στο σύνολο του πληθυσμού(total), η ανεργία σημείωνε συνεχή ανοδική πορεία μέχρι το 1995, οπότε και ξεπέρασε το 10%, για να αρχίσει να υποχωρεί σταδιακά και από το 1998 να αγγίζει το 10% και να πέσει κάτω από αυτό στο τέλος της δεκαετίας. Σε όλο αυτό το διάστημα η ανεργία των ανδρών(males) δεν πέρασε ποτέ το 10% και από το 1995 ξεκίνησε καθοδική πορεία, με ουσιαστική μείωση από το 1997. Αντίθετα, η γυναικεία ανεργία(females) βρισκόταν πάνω από το 10% σε ολόκληρη τη δεκαετία, παρά τη σταθεροποίηση από το 1995 και τη σταθερή μείωση της από το 1997. Το 2000, το μέγεθος της ανεργίας επανερχόταν, και για τα δύο φύλα, στο σημείο από το οποίο είχε ξεκινήσει το 1991, παρουσιάζοντας, έτσι, μία κυκλική πορεία.

Ο παρακάτω πίνακας δείχνει την αριθμητική εικόνα του φαινομένου για το 2001, συμπεριλαμβάνοντας δύο σημαντικές διαστάσεις, την ανεργία των νέων και την ανεργία μακράς διάρκειας(πάνω από ένα χρόνο):

Πίνακας 6:

Δείκτες Ανεργίας/ φύλο (2001):

ΧΩΡΕΣ	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EU/15
Ποσοστό Ανεργίας	6,6	4,3	7,9	10,5	10,6	8,6	3,8	9,4	2,0	2,4	3,6	4,1	9,1	5,1	5,0	7,4
Άνδρες	6,0	3,8	7,7	7,0	7,5	7,1	3,9	7,3	1,7	1,9	3,0	3,2	8,6	5,2	5,5	6,4
Γυναίκες	7,4	4,9	8,1	15,6	15,5	10,5	3,7	12,9	2,4	3,0	4,3	5,1	9,7	4,9	4,4	8,7
Ανεργία Νέων	6,1	5,9	4,8	10,2	9,1	7,1	3,3	10,2	2,7	4,1	3,2	4,5	10,3	5,2	7,7	7,1
Άνδρες	6,3	5,5	5,6	8,4	7,8	7,0	3,8	10,1	3,2	3,5	3,0	3,9	10,3	5,2	9,1	7,2
Γυναίκες	5,9	6,3	4,0	11,9	10,3	7,1	2,8	10,4	2,1	4,6	3,4	5,1	10,2	5,2	6,3	7,0
Μακροχρ. Ανεργία	3,0	0,9	3,9	5,4	5,1	2,9	1,3	5,9	0,5	0,8	0,9	1,5	2,5	1,8	1,3	3,3
Άνδρες	2,8	0,8	3,7	3,2	3,1	2,4	1,6	4,5	0,5	0,7	0,9	1,2	2,7	2,1	1,7	2,8
Γυναίκες	3,4	1,0	4,1	8,7	8,1	3,5	0,8	8,0	0,5	1,0	1,0	1,9	2,3	1,5	0,8	3,9

ΠΗΓΗ: Eurostat, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2001.

Το ποσοστό ανεργίας για το σύνολο του πληθυσμού στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανήλθε το 2001 σε 7,4%. Τα ποσοστά ανεργίας των ανδρών ήταν κατά μία ποσοστιαία μονάδα χαμηλότερο του μέσου όρου, ενώ για τις γυναίκες ήταν

λίγο υψηλότερο της μίας ποσοστιαίας μονάδας πάνω από το μέσο όρο. Η Ισπανία και η Ελλάδα έχουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας και είναι τα μόνα κράτη με ποσοστό ανεργίας υψηλότερο του 10% για το σύνολο του πληθυσμού το συγκεκριμένο έτος. Το Λουξεμβούργο, η Ολλανδία, η Αυστρία και η Ιρλανδία εμφανίζουν για το σύνολο του πληθυσμού ποσοστά χαμηλότερα του 4%, ενώ η Πορτογαλία και η Δανία εμφανίζουν ποσοστά ανεργίας ελαφρώς υψηλότερα του 4% για το σύνολο του πληθυσμού.

Στις περισσότερες χώρες τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερα των ποσοστών ανεργίας των ανδρών και μάλιστα, σε ορισμένες περιπτώσεις η διαφορά είναι ιδιαίτερα μεγάλη. Εξαίρεση στον κανόνα παρουσιάζεται στις εξής χώρες: Ιρλανδία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο, στις οποίες οι γυναίκες αντιμετωπίζουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας σε σύγκριση με τους άνδρες. Στην Ελλάδα, το ποσοστό ανεργίας των ανδρών είναι 7%, ενώ των γυναικών 15,6%. Η ίδια κατάσταση παρατηρείται στην Ιταλία και στην Ισπανία με το ποσοστό ανεργίας των γυναικών να υπερέχει κατά πολύ των ανδρών.

Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων 15-24 ετών σε σύγκριση με τον πληθυσμό αντίστοιχης ηλικίας στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ανέρχεται σε 7,1% και διαφοροποιείται ελάχιστα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στην Ελλάδα, το αντίστοιχο ποσοστό είναι 10,2% για το σύνολο, 8,4% για τους άνδρες και 11,9% για τις γυναίκες. Στο σύνολο, τα υψηλότερα ποσοστά παρουσιάζουν η Φιλανδία, η Ελλάδα και η Ιταλία, ενώ στην περίπτωση των γυναικών υψηλό ποσοστό εμφανίζει και η Ισπανία. Οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των κρατών είναι μεγάλες. Στους άνδρες, η Αυστρία παρουσιάζει ποσοστό 3%, ενώ η Φιλανδία 10,3% και στις γυναίκες το Λουξεμβούργο παρουσιάζει μόλις 2,1%, ενώ η Ελλάδα 11,9%.

Ως επακόλουθο της υψηλής ανεργίας των νέων είναι η καθυστέρησή τους να ανεξαρτητοποιηθούν, να νοικιάσουν δικό τους διαμέρισμα και να ανταποκριθούν στα τρέχοντα έξοδα. Στη Γαλλία, το ποσοστό των νέων 24-25 ετών και 25-29 ετών που ζουν μόνοι τους είναι 15% και 14% αντίστοιχα, ενώ στην Ελλάδα μόλις 8% και 6% (στοιχεία για το 1995 από έρευνα ΕΚΚΕ, εφ. ΤΑ ΝΕΑ, 28/07/03). Ωστόσο, η μεγάλη χρονική διάρκεια συγκατοίκησης των νέων με τους γονείς τους δε μπορεί να εξηγηθεί αποκλειστικά βάσει των οικονομικών δεδομένων: «στην Ελλάδα, η οικογένεια διατηρεί το ρόλο της ως στήριγμα για τους νέους. Συχνά, οι νέοι παρ' ότι εργάζονται προτιμούν να

παραμένουν στην πατρική τους κατοικία για να καλύπτουν τις προσωπικές ανάγκες τους»(Αλιμπράντη-Μαράτου, Λ. ερευνήτρια ΕΚΚΕ).

Επιπλέον, οι νέοι καθυστερούν να δημιουργήσουν δική τους οικογένεια με το μέσο όρο ηλικίας, για όσους το αποφασίζουν να αυξάνεται σταδιακά. Σύμφωνα με τα δεδομένα, το φαινόμενο αυτό είναι εντονότερο στους άνδρες, καθώς, ενώ το 1989 η μέση ηλικία γάμου ήταν 27,9, το 1999 έφτασε στα 30 χρόνια. Στις γυναίκες η αύξηση αυτή παρουσιάζεται σε μικρότερη κλίμακα: σε μια δεκαετία ο μέσος όρος ηλικίας των γυναικών που εισέρχονται στον έγγαμο βίο αυξήθηκε κατά 2 χρόνια, περίπου. Οι γυναίκες όχι μόνο παντρεύονται πιο αργά, αλλά γίνονται και μητέρες σε μεγαλύτερη ηλικία: το 1975 η μέση ηλικία ήταν 23,6, ενώ το 1995 έφτασε στα 26,6 χρόνια(έρευνα ΕΚΚΕ).

Το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας ως προς το εργατικό δυναμικό ανέρχεται, στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στο 3,3% για το σύνολο, σε 2,8% για τους άνδρες και σε 3,9% για τις γυναίκες. Για την Ελλάδα, ανέρχεται σε 5,4% για το σύνολο, 3,2% για τους άνδρες και σε 8,7% για τις γυναίκες. Η Ελλάδα και η Ισπανία παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά, ενώ η Αυστρία, η Δανία, το Λουξεμβούργο και η Ολλανδία παρουσιάζουν τα χαμηλότερα ποσοστά για το σύνολο(μικρότερα του 1%).

Οι σοβαρές οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις της μαζικής ανεργίας ανέδειξαν το πρόβλημα σε κεντρικό θέμα των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής πρόνοιας. Η καθιέρωση ευέλικτων μορφών απασχόλησης κρίθηκε αναγκαία, τόσο για την αποδοτικότερη οργάνωση της εργασίας και τη μείωση του κόστους παραγωγής, όσο κυρίως για την καταπολέμηση της ανεργίας. «Είναι σαφές ότι η προώθηση της ευελιξίας τόσο στην οργάνωση της εργασίας, όσο και στην ίδια την παραγωγική διαδικασία...θα πρέπει, κατ' αρχήν, να ευνοεί την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και το επιχειρηματικό κλίμα και συνεπώς, κατά έμμεσο τρόπο, την αύξηση της απασχόλησης. Οι πολιτικές αυτές αποτελούν μεσομακροπρόθεσμα στόχο των ακολουθούμενων ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας, με απώτερο στόχο τη δημιουργία περισσότερο αποδοτικής και ευέλικτης αγοράς εργασίας που να μεγιστοποιεί την απασχόληση, αλλά και την παραγωγικότητα της εργασίας και να εξασφαλίζει την ασφάλεια της εργασίας»(Εθνικό Σχέδιο Δράσης, 1998, σ.40). Ειδικότερα, η ανεργία ερμηνεύεται ως τεχνολογική(αποτέλεσμα, κυρίως, της τεχνολογικής αναδιάρθρωσης στον τομέα της μεταποίησης), διαρθρωτική

(λόγω των μειωμένων δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού να ανταποκριθεί στα νέα τεχνολογικά δεδομένα και στην ακαμψία των εργασιακών σχέσεων που εμποδίζουν την ελαστικοποίηση ωραρίου και μισθών), αλλά θεωρείται και ως αποτέλεσμα της αύξησης του εργατικού δυναμικού(κυρίως των γυναικών και των λαθρομεταναστών).

Η ανεργία δεν είναι αποτέλεσμα της τεχνολογικής αναδιάρθρωσης καθώς η εισαγωγή της τεχνολογίας σε ορισμένους οικονομικούς τομείς τείνει να δημιουργεί και όχι να μειώνει θέσεις εργασίας. Ο τομέας των υπηρεσιών επηρεάζεται εντελώς διαφορετικά με την εισαγωγή της τεχνολογίας σε σχέση με τον τομέα της μεταποίησης. Αν στη βιομηχανία η τεχνολογία αντικαθιστά την ανθρώπινη εργασία και ευθύνεται για την απώλεια θέσεων εργασίας, η εισαγωγή τεχνολογίας στις υπηρεσίες μπορεί να αυξάνει τις ανάγκες για απασχόληση, καθώς η τεχνολογία δημιουργεί συνεχώς νέες δυνατότητες παροχής υπηρεσιών. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι ο τομέας των τραπεζών, όπου η εισαγωγή νέας τεχνολογίας και αυτοματοποίησης όχι μόνο δε μείωσε θέσεις εργασίας, αλλά συνέβαλε και στην επέκταση του δικτύου υποκαταστημάτων με ταυτόχρονη αύξηση της απασχόλησης(Πετρινώτη, 1998, σ.51). Σε κάθε περίπτωση, πάντως, η δυνατότητα αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας και των κερδών στον τριτογενή τομέα με την εφαρμογή της νέας τεχνολογίας, συγκρινόμενη με την αντίστοιχη δυνατότητα στο δευτερογενή, είναι συζητήσιμη(Δερβίση, Κάμπα, 1999, σ.47-50). Αν ένα ποσοστό της ανεργίας ερμηνεύεται ως αποτέλεσμα της τεχνολογικής αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων, στην ελληνική περίπτωση το μέγεθος της ανεργίας δε μπορεί να θεωρηθεί ότι οφείλεται στην αναδιοργάνωση του τεχνολογικού εξοπλισμού των επιχειρήσεων(Κουζής, 1997).

Σύμφωνα με την μαρξιστική προσέγγιση, η συσσώρευση του κεφαλαίου αποτελεί τον κυρίαρχο προσδιοριστικό παράγοντα της απασχόλησης. Η ανάγκη για συνεχή συσσώρευση κεφαλαίου οδηγεί στη μείωση του κόστους παραγωγής και στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας με την εισαγωγή της τεχνολογίας. Η χρήση τεχνολογίας δημιουργεί ένα νέο καταμερισμό εργασίας(λιγότεροι εργαζόμενοι, περισσότερη τεχνολογία, περισσότερη παραγωγή). Στην περίπτωση αυτή «η μεταβολή της παραγωγικότητας με δεδομένο το επίπεδο παραγωγής αυξάνει την ανεργία» (Χλέτσος, 1998, σ.15). Η ανεργία, επομένως, δεν είναι αποτέλεσμα μόνο της

αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας που προκύπτει από τη χρήση της τεχνολογίας, αλλά και της δεδομένης παραγωγής. Η μείωση του αριθμού των εργαζομένων δεν προήλθε μόνο από την αντικατάσταση της εργασίας από την τεχνολογία αλλά και από την απροθυμία του συσσωρευμένου κεφαλαίου να επενδύσει στην αύξηση της παραγωγής και να επανακινηθεί ο κύκλος της συσσώρευσης, γεγονός που οδηγεί και στην αύξηση της απασχόλησης.

Η απροθυμία επανεπένδυσης, όμως, στην παραγωγή σημαίνει ότι η συσσώρευση κεφαλαίου καθίσταται δυνατή με άλλους εναλλακτικούς τρόπους. Ένας τέτοιος τρόπος είναι η εσκεμμένη μεταφορά πλούτου από τα κατώτερα και τα μεσαία κοινωνικά στρώματα προς τα ανώτερα, μέσω της μεταφοράς κεφαλαίων από την παραγωγική προς την χρηματοπιστωτική σφαίρα, γεγονός που συρρικνώνει τις επενδύσεις και, κατά συνέπεια, δεν δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας. Η παραγωγή αποδυναμώνεται καθώς τα κεφάλαια προτιμούν τις χρηματιστικές μορφές που διασφαλίζουν ρευστότητα και κινητικότητα. Στην περίπτωση αυτή, η ανεργία δεν είναι αποτέλεσμα ούτε του παγκόσμιου ανταγωνισμού, ούτε της νέας τεχνολογίας και της αυτοματοποίησης. Ο διεθνής ανταγωνισμός και η παγκοσμιοποίηση, όπως υποστηρίζει ο Βεργόπουλος, δεν είναι παρά ένα πρόσχημα που παρουσιάζεται ως μονόδρομος για τις οικονομίες και λειτουργεί ως απειλή για τους εργαζόμενους που δεν θα προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα (Βεργόπουλος, Κ. 1999, σ.36-40).

Η άποψη που θέλει την ανεργία ως αποτέλεσμα της αύξησης του εργατικού δυναμικού(με την είσοδο των γυναικών και των αλλοδαπών μεταναστών στην αγορά εργασίας) μεταθέτει την ευθύνη σε ένα τμήμα των εργαζομένων, αντί να ενοχοποιείται η ανεπάρκεια των αναπτυξιακών επιλογών του κεφαλαίου, η μεταφορά κεφαλαίων σε άλλες πηγές πλην της παραγωγικής σφαίρας ή η μεγαλύτερη εντατικοποίηση της εργασίας των ήδη εργαζομένων.

Αν δεχθούμε την άποψη αυτή, τότε η δραστική μείωση του χρόνου εργασίας θα αρκούσε για να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας για τους ανέργους (Rocard, M. 1998). Πράγματι, στη μείωση του χρόνου εργασίας κινούνται ήδη πολλές χώρες της Ευρώπης με την εφαρμογή 35 ωρών εργασίας την εβδομάδα χωρίς τη μείωση των αποδοχών των εργαζομένων. Μια από τις πρώτες χώρες που εφάρμοσε αυτό το μέτρο με σκοπό τη δημιουργία νέων

θέσεων εργασίας ήταν η Γαλλία. Η εφαρμογή, όμως, αυτή δε συνοδεύτηκε από την διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, γιατί εντατικοποιήθηκε η εργασία τους, ενώ οι 700.000 νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν ήταν θέσεις μερικής απασχόλησης με μειωμένες αποδοχές. Η μείωση των ωρών εργασίας δεν αποσκοπούσε μόνο στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, αλλά, κυρίως, στην εφαρμογή της ευελιξίας και της μερικής απασχόλησης.

2.7: Ευελιξία και τεκμήρια πραγματικότητα

Η ευελιξία στην αγορά εργασίας κρίνεται αναγκαία γιατί η χρήση της τεχνολογίας εκτοπίζει ένα σημαντικό μέρος της ανθρώπινης εργασίας, η οποία αποκτά ένα υποβοηθητικό και συμπληρωματικό ρόλο δίπλα στην τεχνολογία, αναπροσαρμόζοντας συνεχώς την αποδοτικότητά της. Επιπλέον, κρίνεται αναγκαία για την καταπολέμηση της ανεργίας, γιατί επιτρέπει την κατανομή του χρόνου εργασίας σε περισσότερους εργαζομένους(Εθνικό Σχέδιο Δράσης).

Ο όρος 'ευέλικτη απασχόληση' καλύπτει ένα ευρύ φάσμα εργασιακών πρακτικών, με θεωρούμενες ως βασικές κατηγορίες:

- το μειωμένο ωράριο απασχόλησης: η σύμβαση εργασίας έχει εβδομαδιαία διάρκεια μικρότερη από 30 ώρες την εβδομάδα,
- το κλιμακούμενο και ελαστικό ωράριο,
- την τηλεργασία, που σχετίζεται με την εξ αποστάσεως εργασία με την χρήση ηλεκτρονικού εξοπλισμού,
- τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου: πρόκειται για την εποχιακή ή προσωρινή απασχόληση προσωπικού, το οποίο αμείβεται μόνο για όση διάρκεια ορίζει το συμβόλαιο,
- τον ετήσιο επιμερισμό του χρόνου εργασίας: ο χρόνος εργασίας υπολογίζεται σε ετήσια βάση και το ωράριο εργασίας διαφοροποιείται ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης(Λυμπεράκη-Μουρίκη, κεφ.9).

Σε επίπεδο κράτους η ευελιξία συνδέεται με μια σειρά ριζικών αλλαγών, όπως η ιδιωτικοποίηση, η απορύθμιση, η συρρίκνωση του δημόσιου τομέα και του κοινωνικού κράτους, η θέσπιση νέων, ευέλικτων μορφών απασχόλησης και με

τον δυαδικό χαρακτήρα της αγοράς εργασίας. Σε επίπεδο επιχείρησης η ευελιξία εμφανίζεται ως κρίσιμης σημασίας για την επιβίωσή της και συνδέεται με την παραγωγή, την τεχνολογία και την αναδιάρθρωση της εργασίας.

Αποτελεί, όμως, η ευελιξία λιγότερο χρόνο εργασίας; Η έννοια της ευέλικτης απασχόλησης δεν καθορίζει την ποσότητα της εργασίας αλλά και τον χρόνο χρήσης της στον καταμερισμό εργασίας. Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας δεν σημαίνει κατ' ανάγκην μόνο μείωση, αλλά και αύξηση του χρόνου εργασίας, καθώς οι εργαζόμενοι μπορεί να κληθούν να εργαστούν περισσότερο ή λιγότερο χρόνο, ανάλογα με τις ανάγκες της παραγωγής. Από τη στιγμή που ο ελαστικός χρόνος εργασίας επιτρέπει τη αυξομείωση του χρόνου εργασίας δεν αποκλείει και την αύξηση του χρόνου εργασίας για τους ήδη απασχολούμενους, πράγμα που μπορεί να επιδεινώσει ακόμη περισσότερο την ανεργία και να θέσει εκτός αγοράς εργασίας ένα μέρος του εργατικού δυναμικού, γιατί ο ελαστικός χρόνος εργασίας επιτρέπει την αποτελεσματικότερη διαχείριση της εργασίας αυτών που ήδη εργάζονται. Ακόμη και στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης, η μείωση του χρόνου εργασίας και η κατανομή του σε περισσότερους εργαζόμενους δε σημαίνει ταυτόχρονα και λιγότερη εργασία, αφού τίποτα δεν αποκλείει να επιδιωχθεί σε λιγότερο χρόνο περισσότερη εργασία. Οι φορείς της συσσώρευσης «θα κέρδιζαν αν είχαν μια εργατική δύναμη της οποίας η χρησιμοποίηση θα ήταν ευέλικτη στο χρόνο. Με άλλα λόγια, οι μεμονωμένοι επιχειρηματίες θα ήθελαν οι δαπάνες τους να περιορίζονται μόνο σε όσες είναι άμεσα συνδεδεμένες με την παραγωγή και, συνεπώς, δεν θα επιθυμούσαν να πληρώνουν πρόσοδο για μια ενδεχόμενη μελλοντική χρησιμοποίηση, σε μια εργατική δύναμη που δεν τη χρησιμοποιούν άμεσα. Από την άλλη, κάθε φορά που θέλουν να παράγουν, θέλουν, επίσης, να έχουν στη διάθεσή τους άτομα που επιθυμούν να εργαστούν. Οι μεταβολές αυτές μέσα στο χρόνο μπορεί να σημειώνονται από δεκαετία σε δεκαετία, από έτος σε έτος, από εβδομάδα σε εβδομάδα και ακόμη από ώρα σε ώρα» (Βαλλερσταιν, Ιμ. 1991, σ.163).

Στην πραγματικότητα η ευελιξία ενδέχεται να εκφράζει την ανάγκη για ακόμη περισσότερη εργασία, για ακόμη περισσότερους εργαζόμενους, αλλά με μεγαλύτερη διαθεσιμότητα και ευελιξία μέσα από την επιβολή ποικίλων καθεστώτων εργασίας και ένα πλαίσιο ελάχιστης κατοχύρωσης των παροχών για τους εργαζομένους. Η ευελιξία συνδέεται με την αύξηση της

παραγωγικότητας της εργασίας και δεν εκφράζει ανάγκη για λιγότερη εργασία, αλλά για περισσότερη εργασία με χαμηλότερη αξία. «Η απασχόληση στους κλάδους παροχής υπηρεσιών έχει αυξηθεί, αντισταθμίζοντας εν μέρει τις απώλειες σε άλλους κλάδους της οικονομίας. Υπάρχουν ενδείξεις ότι η ανάπτυξη στους κλάδους των υπηρεσιών δεν θα είναι πλέον δυνατή στα επίπεδα που επιτυγχανόταν προηγουμένως... Επιπλέον, κέρδη εισοδήματος θα πρέπει τώρα να προκύψουν από την αύξηση της παραγωγικότητας στον ίδιο τον τομέα των υπηρεσιών. Τέτοια κέρδη είναι, πράγματι, δυνατά και ενδέχεται να προκύψουν από τον συνδυασμό της επιτυχούς εφαρμογής τεχνολογιών των πληροφοριών και νέων οργανωτικών μεθόδων» (Λευκή Βίβλος). Το αίτημα, επομένως, για ευελιξία αντικατοπτρίζει την ανάγκη αύξησης των κερδών μέσα από την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και τη διαμόρφωσή της σύμφωνα με τους νόμους της προσφοράς και της ζήτησης, με ταυτόχρονη απόσυρση της παρέμβασης του κράτους στη διαμόρφωση των μισθών.

Η κάλυψη των αναγκών απαιτεί στην πραγματικότητα περισσότερους εργαζομένους, οι οποίοι, όμως, κρίνονται ακριβοί σύμφωνα με το καθιερωμένο καθεστώς εργασίας. «Ενώ οι ώρες εργασίας για τους ανειδίκευτους εργάτες μειώνονται, οι ώρες εργασίας των εκπαιδευμένων επαγγελματιών φαίνεται ότι αυξάνονται συνεχώς» (Οικονομικός Ταχυδρόμος). Η ελαστικότερη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και του χρόνου εργασίας επιτρέπουν την χρήση περισσότερης εργασίας με λιγότερους εργαζομένους. Δεν πρέπει, άλλωστε, να διαφεύγει ότι αν ένας αριθμός εργαζομένων μένει εκτός εργασίας ή υποαπασχολείται, ένας άλλος αριθμός εργαζομένων υπεραπασχολείται, εργάζεται, δηλαδή, πολύ περισσότερες ώρες σε σημείο που ο χώρος εργασίας να είναι το σπίτι του. Η αντίφαση αυτή δεν είναι μόνο αποτέλεσμα της τεχνολογικής αναδιάρθρωσης, η οποία εκτοπίζει την ανειδίκευτη εργασία και προβιβάζει την εξειδίκευση, αλλά αποτελεί και ένδειξη εντατικότερης εκμετάλλευσης της εργασίας.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης διαγράφουν μια σταθερή ανοδική πορεία (1992-1999), όπως φαίνεται και από το διάγραμμα 2(chart 2-Παράρτημα). Η μερική απασχόληση κατέχει την πρώτη θέση μεταξύ αυτών ξεκινώντας από το 15% περίπου και καταλήγοντας γύρω στο 18% το 1992. Πρόκειται για μια σχέση εργασίας που χαρακτηρίζει κυρίως τις γυναίκες, με ποσοστό

συμμετοχής συνεχώς ανοδικό, το οποίο το 1999 κατέληξε να είναι εξαπλάσιο σε σχέση με των ανδρών(32% για τις γυναίκες, 5% για τους άνδρες). Η προσωρινή απασχόληση βρίσκεται σε επίπεδα ανώτερα και αυξανόμενα (15% το 1992, 17% το 1999), με τους άνδρες να υπολείπονται ελάχιστα των γυναικών στη συμμετοχή. Γενικά, συμπεραίνουμε ότι τα ευέλικτα καθεστάτα απασχόλησης ήταν και είναι μια 'γυναικεία' υπόθεση, αφού αφορούν το 45% περίπου της γυναικείας απασχόλησης και μόλις το 15% των ανδρών(1999). Ωστόσο, και για τα δύο φύλα η συμμετοχή μεγαλώνει με το πέρασμα των χρόνων, πράγμα που διαγράφει τη σημαντική εξάπλωση των συγκεκριμένων μορφών εργασίας. Παρά ταύτα, όμως, η απασχόληση με πλήρεις όρους, αν και μειώνεται, εξακολουθεί να αποτελεί τον κανόνα και να έχει την πρωτοκαθεδρία.

Με αυτά τα δεδομένα, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι η εργασία κινείται μεν προς κατώτερα είδη, με όλο και μεγαλύτερο αριθμό πληθυσμού να εντάσσεται σε αυτά, όμως δεν υπάρχουν αποδείξεις ότι πρόκειται να φτάσει στο τέλος της(Rifkin, J.). Η ανεργία βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα στην Ευρώπη, ωστόσο η πορεία της είναι καθοδική με την εφαρμογή των κατάλληλων αναπτυξιακών προγραμμάτων που επενδύουν στο ανθρώπινο κεφάλαιο και στις δυνατότητές του να εξελιχθεί. Έτσι, η μόρφωση και η εκπαίδευση/ κατάρτιση αναδεικνύονται σε θεμελιώδεις παράγοντες που, αν δεν εγγυώνται, τουλάχιστον αυξάνουν τις πιθανότητες του ατόμου να γίνει ανταγωνίσιμος, να διεκδικήσει μια θέση στην αγορά εργασίας, ξεφεύγοντας από το φάσμα της ανεργίας. Ωστόσο, η αισιόδοξη αυτή κατάσταση δεν είναι μόνιμη. Ο εργαζόμενος ανά πάσα στιγμή μπορεί να καταστεί άνεργος και ο άνεργος εργαζόμενος. Δηλαδή, ο ανταγωνισμός που επικρατεί μέσα στο ανομοιογενές και ποικιλόμορφο τοπίο της εργασίας διατηρεί το άτομο σε συνεχή εγρήγορση, ώστε, παρακολουθώντας τις εξελίξεις, να αναβαθμίζει συνεχώς τα προσόντα του, πριν αυτές τον προσπεράσουν.

Κατά συνέπεια, η εργασία έχει μπει σε ένα στάδιο μετάβασης προς την πολυ-ειδίκευση, με τα ευέλικτα καθεστάτα να κερδίζουν έδαφος και την ανεργία να αποτελεί μια όλο και πιο συχνή πλέον απειλή. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να προσαρμοστούν σε ένα νέο κλίμα, που δεν διαμόρφωσαν οι ίδιοι. Η προσαρμογή αυτή είναι πολύ συχνά αναγκαστική, με την έννοια ότι δεν

επιλέγει το άτομο πού, με ποιο τρόπο και για πόσο θα εργαστεί. Η θέση εργασίας, όταν υπάρχει, καταλαμβάνεται από τον πλέον κατάλληλο, μεταξύ πολυάριθμων υποψηφίων, από την άποψη των δεξιοτήτων και συμβαίνει συχνά να μην ανταποκρίνεται, είτε στις βλέψεις, είτε στα ανώτερα προσόντα του ατόμου. Το γεγονός αυτό, όμως, θεωρείται δευτερεύον όταν ελλοχεύει αδιάκοπα ο κίνδυνος της ανεργίας και της οικονομικής δυσπραγίας. Οι υπόλοιποι υποψήφιοι επιστρέφουν συνωστιζόμενοι στην ίδια κατάσταση ασάφειας, προβληματισμού, αβεβαιότητας και ανασφάλειας.

Γενικά, η αγορά εργασίας δεν λειτουργεί αυτόνομα αλλά «είτε με τον παρεμβατισμό στο πρόσφατο παρελθόν, είτε με τον φιλελευθερισμό σήμερα, σε τελευταία ανάλυση η πολιτική συνεχίζει να κατευθύνει τις αγορές με τις βασικές επιλογές της παρά τα παραπλανητικά ιδεολογικά προπετάσματα καπνού περί του αγιθέτου»(Βεργόπουλος, 1999, σ.35). Η σφαίρα της παραγωγής δεν υπακούει αυτόματα στους μηχανισμούς της αγοράς, δεν αυτορυθμίζεται, αλλά εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το ρυθμιστικό και παρεμβατικό ρόλο του κράτους στην οικονομία και την κοινωνία. Από τη στιγμή που το κράτος αποφασίζει το εύρος των παρεμβάσεών του στη λειτουργία και απελευθέρωση της αγοράς εργασίας, τότε η ανεργία είναι συνάρτηση των πολιτικών επιλογών που ρυθμίζουν την αγορά εργασίας.

Η ευελιξία στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων με την ελαστικοποίηση των όρων αγοράς και πώλησης εργασίας δε μπορεί να θεωρείται μια αναπόφευκτη στρατηγική για την καταπολέμηση της ανεργίας, αλλά μια πολιτική επιλογή με συγκεκριμένες επιπτώσεις στην θέση των κοινωνικών ομάδων που εμπλέκονται: η ελεύθερη διαπραγμάτευση των εργασιακών σχέσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, παρακάμπτει το γεγονός ότι στη διαπραγμάτευση των όρων σύναψης εργασίας «ο εργαζόμενος αποδέχεται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη»(Δεδουσόπουλος, 1998, σ.20), η σχέση, δηλαδή των κοινωνικών εταίρων είναι άνιση και ανταγωνιστική. Η αναδιάρθρωση άλλωστε των εργασιακών σχέσεων βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με το ρόλο του συνδικαλισμού και τα δικαιώματα των εργαζομένων και τη λειτουργία της δημοκρατίας, της θεσμικής, δηλαδή, συμμετοχής των πολιτών στο σχεδιασμό και οργάνωση της οικονομικής και κοινωνικής δραστηριότητας. Η εφαρμογή της ευελιξίας προϋποθέτει αποδυνάμωση της διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζομένων ώστε να

γίνουν ελαστικότεροι οι όροι πώλησης της εργασίας, κατά συνέπεια θέτει υπό αμφισβήτηση τη συμμετοχή των εργαζομένων στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον, η πολιτική περιθωριοποίηση των συνδικαλιστικών φορέων δημιουργεί ρήγματα στην αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, επιδρώντας ιδεολογικά στα ζητήματα που σχετίζονται με το ρόλο των εργαζομένων και τη συμμετοχή τους στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων(Ψημμένος, 1999, σ.185).

Η αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων με την καθιέρωση της ευελιξίας επιφέρει ένα τέτοιο ευρύ φάσμα κοινωνικών και πολιτικών επιπτώσεων, ώστε η μονοδιάστατη αντιμετώπιση της ανεργίας με την ευελιξία τείνουν να καταστήσουν την ανεργία ένα πρόσχημα για την εφαρμογή της.

Στο παρόν κεφάλαιο αντικείμενο εξέτασης θα αποτελέσει η εικόνα που παρουσιάζει η γυναικεία απασχόληση στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στην Ελλάδα, ειδικότερα. Έτσι, τα στατιστικά δεδομένα που εκτίθενται είναι επικεντρωμένα σε αυτό το θέμα και συνοδεύονται από ένα σύντομο σχολιασμό. Ακόμη, θα γίνει αναφορά στο μείζον πρόβλημα της ανεργίας, που ταλανίζει, κυρίως, τις γυναίκες και στη μεγάλη συμμετοχή τους στα νέα ευέλικτα καθεστώτα, επιδιώκοντας να ξεπεράσουν, έτσι, αυτή την φάση. Στην πραγματικότητα, όμως, εγκλωβίζονται σε ένα φαύλο κύκλο υποαπασχόλησης, δυσχεραίνοντας και διαιωνίζοντας την ήδη επιβαρηνμένη κοινωνική και οικονομική θέση τους.

3.1:**Η Απασχόληση των Γυναικών**

Στο διάγραμμα 7(chart 7- Παράρτημα), παρουσιάζονται τα ποσοστά μεταβολής, κυρίως θετικής, της γυναικείας απασχόλησης κατά τα χρόνια 1997-1999. Ο ευρωπαϊκός στόχος για ποσοστό απασχόλησης των γυναικών 60% έχει ήδη επιτευχθεί σε πέντε χώρες(τις Σκανδιναβικές, τη Βρετανία και την Ολλανδία) και προσεγγίζεται και από άλλες. Ο μέσος όρος, όμως, των 15 χωρών απέχει από τον στόχο κατά 3 περίπου μονάδες, ενώ, χειρότερη είναι η επίδοση της Ιρλανδίας, του Βελγίου, του Λουξεμβούργου, της Ελλάδας, της Ιταλίας και της Ισπανίας που βρίσκονται πολύ μακριά ακόμη από το 60% (κυρίως, οι τρεις τελευταίες).

Η εικόνα για την γυναικεία απασχόληση, ειδικά, γίνεται πιο παραστατική με τον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 7.

ΧΩΡΑ	ΑΠΑΣΧ/ΝΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧ/ΣΗΣ 1999	ΣΤΟΧΟΣ 60%(απόλυτοι όροι)	ΘΕΣΕΙΣ ΓΥΝ.ΑΠΑΣΧ.(να δημιουργηθούν)
Αυστρία	1 600.4	59,7	1 608.5	8,1
Βέλγιο	1 672.7	50,2	1 998.5	325.8
Γερμανία	15 590.2	57,1	16 396.0	805.8
Δανία	1 241.7	71,6	Στόχος	
Ισπανία	4 952.8	37,3	7 962.8	3 010.0
Φιλανδία	1 105.7	64,6	Στόχος	
Γαλλία	10 144.4	53,5	11 383.0	1 238.6
Ελλάδα	1 443.8	40,7	2 130.7	686.9
Ιρλανδία	638.3	51,4	745.3	107.0
Ιταλία	7 401.9	38,1	11 658.3	4 256.5
Λουξεμβούργο	68.5	48,5	84,7	16,2
Ολλανδία	3 217.9	61,3	Στόχος	
Πορτογαλία	2 064.2	59,6	2 078.8	14,6
Σουηδία	1 920.6	68,9	Στόχος	
Μ. Βρετανία	12 084.4	63,9	Στόχος	
Σύνολο	65 147.5	52,6	74 289.7	10 469.5

ΠΗΓΗ: Labour Force Survey, 1999.

Η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση στην χώρα μας είναι αρκετά προβληματική, αφού σημειώνει ένα από τα χειρότερα ποσοστά στο σύνολο των 15(40,7%) και ακολουθούν η Ιταλία(38,1%) και η Ισπανία(37,3%). Η θέση της μάλιστα έχει βελτιωθεί ελάχιστα το 2001(40,9%), ενώ, μεταξύ 1997-1999 δε σημείωσε καμία πρόοδο(Διάγραμμα 7- Παράρτημα).

Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό έχει αυξηθεί σημαντικά κατά τα χρόνια 1987-2000, πράγμα που οφείλεται στην αύξηση συμμετοχής των ηλικιών 25-29 ετών και 30-40 ετών. Η τάση αυτή συμβαδίζει με τη γενικότερη τάση αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό στο σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Πίνακας 8.

Συμμετοχή των Γυναικών στο Εργ.Δυναμικό(Ε.Ε/ 1987-2000)

	A	BE	DK	FIN	FR	D	IRL	I	LUX	NL	P	SP	SW	GR	UK	ΕΥ/15
1987	53,0	50,6	76,8	72,9	55,5	54,5	38,5	43,4	60,9	62,2	65,1	47,1	74,5	47,5	63,4	58,3
2000	61,8	55,3	76,2	72,0	62,5	63,0	56,4	46,3	51,9	65,9	63,7	50,8	75,1	49,5	68,0	59,5

ΠΗΓΗ: KEY EMPLOYMENT INDICATORS,2001.

Η αύξηση της επιθυμίας των γυναικών να εργαστούν μπορεί να ερμηνευθεί από την ανάγκη αναπλήρωσης του οικογενειακού εισοδήματος, την κοινωνική καταξίωση της γυναικείας εργασίας, που έπαψε να θεωρείται υποβοηθητική ή εφεδρική, καθώς οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πλέον την εργασία ως μόνιμη και όχι ως ευκαιριακή κατάσταση. Επίσης, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου και των επαγγελματικών προσόντων των γυναικών αυτών των ηλικιακών ομάδων συνιστά σαφή πρόθεση όχι μόνο για ένταξη στο εργατικό δυναμικό αλλά και για μόνιμη συμμετοχή, με ανάλογες επαγγελματικές φιλοδοξίες. Το γεγονός ότι στις ηλικίες αυτές οι γυναίκες αποκτούν ή φροντίζουν ανήλικα παιδιά δεν φαίνεται να εμποδίζει την ένταξή τους στο εργατικό δυναμικό. Τέλος, η αύξηση αυτή ενδέχεται να συνδέεται με τις νέες μορφές απασχόλησης, γιατί καθώς αυξάνεται η διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών, επεκτείνονται οι θέσεις μερικής απασχόλησης που προσελκύουν, κυρίως, τις γυναίκες.

Στην Ελλάδα, ο αριθμός των απασχολούμενων γυναικών αυξήθηκε από 1.488.993 άτομα το 2000 σε 1.506.395 άτομα το 2002, δηλαδή αύξηση της τάξης του 1,2%. Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών προήλθε από την αύξηση της απασχόλησης στις ηλικιακές κατηγορίες 30-44 ετών και 45-64 ετών.

Πίνακας 9:

Μεταβολή της γυναικείας απασχόλησης/ηλικία (2000-2002,%)

	Ποσοστιαία μεταβολή της Απασχόλησης
Σύνολο	1,2
15-19 ετών	-21,3
20-24 ετών	-5,1
25-29 ετών	-0,2
30-44 ετών	2,4
45-64 ετών	3,0

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ, ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.

Η απασχόληση μειώθηκε σημαντικά για τις γυναίκες 15-19 ετών και 20-24 ετών. Αυτό δείχνει ότι η αστάθεια στην απασχόληση είναι πολύ μεγαλύτερη στις νεαρές ηλικίες. Όσο αυξάνεται η ηλικία, αυξάνεται και η παραμονή των

γυναικών στην αγορά εργασίας και η απασχόληση γίνεται περισσότερο σταθερή.

Σε ότι αφορά την κατανομή της απασχόλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών και μάλιστα με συντριπτική διαφορά είναι στον τριτογενή τομέα. Την περίοδο 2000-2002 η απασχόληση των γυναικών μειώνεται στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα, ενώ αυξάνεται στον τριτογενή.

Πίνακας 10:

Κατανομή της γυναικείας απασχόλησης/κλάδοι (2000-2002,%)

	2000	2002
Πρωτογενής Τομέας	19,3	17,9
Δευτερογενής Τομέας	12,3	10,8
Τριτογενής Τομέας	68,4	71,3

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ, ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η εξέταση των επαγγελμάτων που ασκούν οι γυναίκες. Όπως θα διαφανεί από τον επόμενο πίνακα, η συντριπτική πλειοψηφία εργάζεται σε επαγγέλματα χαμηλού γοήτρου(υπάλληλοι), στον κοινωνικό τομέα ή σε επαγγέλματα που απαιτούν στοιχειώδεις γνώσεις, γεγονός που παρατηρείται σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Αντίθετα, σε ελάχιστες χώρες θα συναντήσουμε γυναίκες επαγγελματίες(professionals), τεχνικούς(technicians) που αριθμητικά να υπερτερούν των ανδρών.

Πίνακας 11:

Ποσοστιαία κατανομή γυναικών μεταξύ όλων των απασχ/νων/ επαγγέλμα(ΕΕ, 1999)

	Έτος	Σύνολο Επαγ/των	Δημ. Διοίκηση	Επιστήες	Τεχνικοί	Υπ/λοι	Υγεία Κοιν. μέριμνα	Γεωργία	Εμπόριο	Ανειδ. Επαγ/τα
AU	1997	42,8	27,8	46,8	47,6	65,6	66,4	48,9	9,4	60,9
BE	1998	41,1	31,2	54,0	35,6	58,8	66,3	26,8	9,1	60,3
DK	1997	45,7	23,1	49,3	57,4	72,8	74,9	14,7	5,7	45,6
FIN	1998	47,7	21,1	56,8	56,2	63,2	76,0	35,1	9,7	53,8
FR	1998	44,7	34,8	37,9	50,8	76,1	74,3	28,4	7,5	61,2

D	1997	42,9	26,6	36,1	57,2	68,0	75,1	33,2	9,5	52,2
GR	1997	36,7	22,0	46,0	42,4	54,8	52,3	43,1	14,5	50,6
IRL	1997	39,1	26,2	52,5	37,1	72,6	51,3	7,9	10,2	43,5
I	1998	36,5	17,4	42,3	45,7	50,8	46,3	30,1	15,5	39,7
LUX	1998	37,5	21,0	35,7	44,0	54,0	61,9	19,9	2,8	64,2
NL	1998	42,0	22,8	41,2	50,0	67,3	69,6	29,2	6,5	49,3
P	1997	44,8	33,0	50,6	50,6	59,6	63,4	51,0	24,9	57,4
SP	1998	35,5	32,4	49,3	36,8	56,8	55,9	24,2	7,9	46,1
SW	1998	47,8	27,4	51,4	46,5	72,5	79,0	25,8	7,2	67,8
UK	1997	44,9	33,0	40,4	50,3	75,0	66,2	49,7	8,7	

ΠΗΓΗ: UNECE, Yearbook of labour statistics, 1999, LO.

Οι διαφορές που υφίστανται στα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών σε κάθε επαγγελματική κατηγορία έχει οδηγήσει στη διάκριση μεταξύ 'ανδρικών' και 'γυναικείων' επαγγελμάτων, που συνοδεύονται και από άλλες διακρίσεις στις αμοιβές και σε άλλα χαρακτηριστικά τα οποία, κατά κανόνα, είναι ευνοικότερα στα ανδρικά σε σύγκριση με τα γυναικεία επαγγέλματα. Στην Ελλάδα, ο δείκτης είναι μικρότερος του ευρωπαϊκού μέσου όρου (25,1%-Πίνακας 12), υποδηλώνοντας ότι υπάρχει μικρότερη διάκριση μεταξύ 'ανδρικών' και 'γυναικείων' επαγγελμάτων σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες. Η Ελλάδα και η Ιταλία εμφανίζουν τους χαμηλότερους δείκτες, σε αντίθεση με τις Σκανδιναβικές χώρες.

Στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας παρατηρείται μικρότερος κατακερματισμός σε σχέση με τα επαγγέλματα. Οι χώρες με τις υψηλότερες τιμές είναι οι Σκανδιναβικές, η Αυστρία, η Πορτογαλία και η Ιρλανδία, ενώ οι χώρες με τις χαμηλότερες τιμές η Ιταλία και η Ελλάδα.

Πίνακας 12:

Δείκτης κατακερματισμού της Απασχόλησης/φύλο σε επαγγέλματα και κλάδους(2001)

	AU	BE	D	DK	SP	ΕΥ/15	FIN	FR	GR	IRL	I	LUX	NL	PT	SW	UK
Επαγγέλματα	27,2	26,1	27,0	28,1	24,9	25,1	29,6	26,6	21,7	26,8	21,9	26,8	25,0	26,5	28,0	26,7
Κλάδοι	20,3	18,1	18,2	19,0	19,3	17,7	21,9	17,4	15,5	20,7	15,2	19,6	18,1	21,5	21,2	18,8

ΠΗΓΗ: Eurostat, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

Η διαφορά στο ύψος των αποδοχών ανδρών και γυναικών αποτελεί άλλη μια πραγματικότητα στις γενικότερες υφιστάμενες διακρίσεις. Ο μέσος ευρωπαϊκός όρος αποτυπώνει μια διαφορά 16 μονάδων, με κάποιες χώρες να βρίσκονται ακόμη και πάνω από το επίπεδο αυτό και ορισμένες άλλες, όπως το Βέλγιο, η Πορτογαλία και το Λουξεμβούργο, αρκετά χαμηλότερα. Οι μεγαλύτερες μισθολογικές αποκλίσεις παρατηρούνται στη Βρετανία(24 μονάδες), στην Ολλανδία(21 μονάδες) και στη Γερμανία(19 μονάδες). Η κατάσταση στην Ελλάδα είναι λιγότερο προβληματική, ωστόσο το μισθολογικό χάσμα εξακολουθεί να είναι υψηλό(13 μονάδες).

Πίνακας 12:

Διαφορά στις αποδοχές ανδρών-γυναικών(ΕΕ-1998)

	BE	DK	D	GR	ES	FR	IE	IT	NL	AU	PT	UK	ΕΥ/15
Διαφορά	7	10	19	13	14	11	20	9	21	21	6	24	16

ΠΗΓΗ: KEY EMPLOYMENT INDICATORS, 2001.

3.2:

Η Ανεργία των Γυναικών

Ο υψηλός δείκτης ανεργίας των γυναικών(κεφ. 2.6) δεν απηχεί μόνο την κατώτερη επαγγελματική θέση τους στην αγορά εργασίας και τις διακρίσεις που υφίστανται, αλλά ταυτόχρονα αποτελεί ένδειξη των αλλαγών που συντελούνται στο καθεστώς μισθωτής απασχόλησης και στη στάση των γυναικών απέναντι στην εργασία.

Η ηλικιακή κατανομή των άνεργων γυναικών στην Ελλάδα έχει ως εξής:

Πίνακας 13:

Ποσοστό ανεργίας γυναικών/ηλικία(2000-2002)

	2000	2002
Σύνολο	16,9	14,9
15-19 ετών	53,1	42,6
20-24 ετών	34,2	32,4
25-29 ετών	24,9	22,6
30-44 ετών	14,1	12,8
45-64 ετών	7,2	6,7

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών μειώθηκε από 16,9% το 2000 σε 14,9% το 2002 και για όλες τις ηλικίες. Οι νεότερες γυναίκες πλήττονται περισσότερο από την ανεργία, αντίθετα με τις μεγαλύτερες. Το επίπεδο εκπαίδευσης παίζει σημαντικό ρόλο στην εξεύρεση ή όχι εργασίας. Τα άτομα με χαμηλή μόρφωση έχουν περισσότερες πιθανότητες να μείνουν εκτός αγοράς εργασίας, μια πραγματικότητα που ισχύει σε όλες τις χώρες.

Πίνακας 14:

Ποσοστό Ανεργίας Ενηλίκων(25-64χρ)/επίπεδο εκπαίδευσης

	Τριτοβάθμια Εκπ/ση	Δευτεροβάθμια Εκπ/ση	Πρωτοβάθμια Εκπ/ση
EU/15	4,1	6,2	9,6
B	2,7	4,3	9,1
DK	3,2	3,3	6,0
D	4,2	8,2	12,9
EL	6,6	9,8	7,6
E	8,4	10,4	12,7
F	4,8	6,6	11,5
IRL	1,5	2,4	5,6
I	5,3	6,6	9,2
LUX	1,2	1,1	1,9
NL	1,5	1,5	2,1
A	1,9	3,4	6,7
P	2,2	3,0	3,8
FIN	4,1	6,5	11,1
S	3,0	5,2	8,0
UK	2,0	3,7	7,3

ΠΗΓΗ: Labour Force Survey, 2001.

Σε αρκετές χώρες το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι μικρότερο από το 1/3 εκείνων με πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Υπάρχουν διάφορες ερμηνείες σχετικά με τον τρόπο που το εκπαιδευτικό επίπεδο συμβάλλει στο δείκτη συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό (Δεδουσόπουλος, σ.259-262). Σύμφωνα με την θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, η θετική συσχέτιση μεταξύ επιπέδου εκπαίδευσης και εισοδημάτων από την εργασία οφείλεται στο γεγονός ότι το κόστος παραμονής στον μη ενεργό πληθυσμό είναι υψηλό. Μια άλλη άποψη

υποστηρίζει ότι η αυξημένη προσφορά εργασίας των ατόμων με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο οφείλεται στις περισσότερες δυνατότητες απασχόλησης που διαθέτουν. Προτείνεται, επίσης, ότι η εκπαίδευση αυξάνει τις φιλοδοξίες των ατόμων για τις συνθήκες εργασίας και το επίπεδο του εισοδήματος από την εργασία. Αν το επίπεδο του μισθού είναι υψηλό, τότε συμβάλλει στην αύξηση της προσφοράς εργασίας, ενώ αν είναι χαμηλό, τότε μια μερίδα πληθυσμού με υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα δεν θα συμμετάσχει στο εργατικό δυναμικό. Η δεύτερη αυτή περίπτωση αφορά, κυρίως, τις έγγαμες γυναίκες και τους νέους. Έτσι, η εκπαίδευση είναι δυνατόν να λειτουργεί και ως "παραγωγός ανεργίας" και δεν είναι πάντα ένας προβλέψιμος παράγοντας για την ερμηνεία της προσφοράς εργασίας.

Παρά ταύτα, το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης αποτελεί ένα σημαντικό εφελκυστήρα για την είσοδο στην αγορά εργασίας. Στην Ελλάδα, οι άνεργες γυναίκες με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο αποτελούν την πλειοψηφία και το ποσοστό τους είναι διπλάσιο σε σχέση με τις απασχολούμενες.

Πίνακας 14:

Κατανομή απασχολούμενων και άνεργων γυναικών/εκπ/κό επίπεδο(%-2002)

	Απασχολούμενοι	Άνεργοι
Χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης	37,8	40,2
Μέτριο επίπεδο εκπαίδευσης	29,0	38,1
Υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης	33,3	21,7

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

Η ελληνική αγορά εργασίας διατηρεί μια σημαντική αδυναμία να απορροφήσει τις νέες άνεργες γυναίκες. Έτσι, η συντριπτική πλειοψηφία αυτών καταλήγει να αναζητά εργασία περισσότερο από 12 μήνες και να κατατάσσεται στις μακροχρόνια άνεργες.

Πίνακας 15:

Κατανομή της ανεργίας των γυναικών/χρόνο αναζήτησης εργασίας (2000-2002, %)

	2000	2002
<1 μήνας	2,3	2,4
1-2 μήνες	6,4	7,0

3-5 μήνες	12,2	13,4
6-11 μήνες	16,3	18,8
>12 μήνες	62,4	57,8

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργασιακού Δυναμικού.

Το 62,4% των ανέργων γυναικών ήταν σε αυτή την κατάσταση για ένα περίπου χρόνο, το 2000, ενώ μειώνεται σε 57,8%, το 2002.

3.3: Γυναίκες και Ευελιξία

Η διάδοση των ευέλικτων καθεστώτων δεν είναι ομοιόμορφη σε όλα τα κράτη. Όπως διαφαίνεται και από τον πίνακα, η Ολλανδία, η Γαλλία και οι Σκανδιναβικές χώρες ξεχωρίζουν, σε αντίθεση με τη Γερμανία, το Λουξεμβούργο και τις νότιες χώρες που η εξάπλωσή τους δεν είναι τόσο έντονη.

Πίνακας 16.

Δείκτης ευέλικτης απασχόλησης (ΕΕ-2001)

	BE	DK	D	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	ΕΥ/15
Ευέλικτη απασχόληση	13,0	18,1	7,7	11,5	24,6	14,9	15,6	9,3	7,7	33,4	6,5	14,7	20,8	23,6	9,2	13,4
Μερική	20,2	20,8	20,8	3,5	8,4	17,1	17,7	9,6	11,5	43,1	17,3	4,8	11,8	22,7	25,1	18,9
Προσωρινή	8,8	9,4	12,4	12,9	31,5	14,9	3,7	9,5	4,4	14,3	8,1	20,3	17,9	14,7	6,7	13,2

ΠΗΓΗ: KEY EMPLOYMENT INDICATORS, 2001.

Στην πλειοψηφία των χωρών, με εξαίρεση την Ελλάδα και την Πορτογαλία, η μερική απασχόληση αποτελεί το πιο διαδεδομένο ευέλικτο καθεστώς. Η απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου επικρατούν κυρίως σε Ισπανία, Πορτογαλία και Σκανδιναβία. Η Ελλάδα παρουσιάζει μια σχετικά υψηλή τιμή στον δείκτη αυτό (12,9%-13,2% στο σύνολο), μια ελάχιστη τιμή (3,5%-19% στο σύνολο) ως προς τη μερική απασχόληση και μια μέση τιμή (11,5%) στο γενικό συνολικό δείκτη (13,4%).

Στη μερική απασχόληση στρέφονται αλαένα και περισσότερες νέες γυναίκες (15-29 ετών), επειδή δεν βρίσκουν θέση με πλήρη απασχόληση, ενώ δεν

αποτελεί πάντα «λύση ανάγκης» για τις Ελληνίδες: το 21,6% των νέων γυναικών που εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης δηλώνουν πως επιθυμούν να δουλεύουν μερικές μόνο ώρες την εβδομάδα, λόγω των υποχρεώσεών τους στο σπίτι και την οικογένεια ή ακόμη και λόγω σπουδών. Από την άλλη μεριά, μια μερίδα μερικώς απασχολούμενων ανδρών και γυναικών βρίσκεται ακούσια σε αυτή την θέση, με πιο συχνή την ανδρική δυσαρέσκεια. Η Ελλάδα, όπως καταγράφεται και στον πίνακα, είναι η μοναδική χώρα που εμφανίζει τόσο μεγάλο ποσοστό ανεπιθύμητης μερικής απασχόλησης(46,5%).

Πίνακας 11:

Ποσοστό ακούσιας μερικής απασχόλησης/φύλο(2001 ως ποσοστό των μερικώς απασχ/νων)

	Σύνολο	Ανδρες	Γυναίκες
EU/15	14,8	20,2	13,4
BE	20,4	31,7	18,3
DK	13,6	10,5	14,8
D	11,9	15,8	11,2
EL	46,5	51,7	43,9
E	20,9	20,8	20,9
F	25,0	36,2	22,7
IRL	14,2	28,6	9,9
I	33,8	43,0	30,4
L	8,3	18,8	7,2
NL	2,5	3,9	2,0
A	10,8	17,6	9,7
P	15,9	7,9	19,7
FIN	32,8	26,6	36,9
S	23,2	22,0	23,5
UK	9,0	17,6	6,8

ΠΗΓΗ: Labour Force Survey, 2001.

Το 52% περίπου των ανδρών και το 44% των γυναικών δεν έχουν επιλέξει την κατάσταση αυτή, όμως πιεζόμενοι από τα υψηλά ποσοστά ανεργίας αναγκάζονται να υποβαθμίσουν τις ενδεχόμενες εργασιακές και οικονομικές απαιτήσεις τους και να συναινέσουν. Οι κλάδοι του τριτογενούς τομέα στους οποίους κυρίως απασχολούνται μερικώς νέες γυναίκες είναι το εμπόριο (αφορά στο ¼ των νέων γυναικών), τα ξενοδοχεία-εστιατόρια και η διαχείριση ακίνητης περιουσίας(απασχολείται συνολικά το 1/5 αυτών), ενώ σημαντικά

μερίδια της απασχόλησης των νέων καταγράφονται σε επιχειρηματικές δραστηριότητες και στην εκπαίδευση(8% και 9% αντίστοιχα).

Το δίλημμα που πολύ συχνά όλο και περισσότεροι άνθρωποι καλούνται να αντιμετωπίσουν είναι: ανεργία ή μερική απασχόληση; η απάντηση αφορά αναγκαστικά στο δεύτερο σκέλος, παρά το γεγονός ότι η μερική απασχόληση δεν αποτελεί λύση για το πρόβλημα της ανεργίας. Ασφαλώς, σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να ικανοποιεί σημαντικές κοινωνικές ανάγκες(όπως την ενίσχυση του οικογενειακού εισοδήματος με την απασχόληση μελών ενός νοικοκυριού- συνήθως γυναικών- που δεν επιθυμούν να εργάζονται σε οκτώωρη βάση, ή ακόμη την ενίσχυση φοιτητών που θέλουν να συνδυάσουν τις σπουδές με την εργασία). Για την συντριπτική πλειοψηφία των πολιτών που αναζητούν εργασία, όμως, η μερική απασχόληση όχι μόνο δεν αποτελεί απάντηση, αλλά μπορεί να αποδειχθεί και παγίδα που θα τους οδηγήσει σε μονιμοποίηση της φτώχειας, καθώς θα βρεθούν να υποαπασχολούνται χωρίς να μπορούν να αντιμετωπίσουν στοιχειώδεις οικονομικές ανάγκες τους, ενώ και τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα- όταν τηρούνται- θα είναι περιορισμένα. Η μερική απασχόληση, λοιπόν, εκλαμβάνεται ως μια παγίδα που εγκλωβίζει το άτομο σε μια φαύλη κατάσταση μεταξύ απασχόλησης και ανεργίας και το συντηρεί σε μια παθητική και αδρανή στάση. Για τους άνεργους η μόνη λύση είναι η δημιουργία νέων θέσεων μόνιμης απασχόλησης που θα διασφαλίζουν αξιοπρεπή διαβίωση και θα εντάσσουν το άτομο μάχιμα και ενεργά στη ζωή. Ο ρόλος της μερικής απασχόλησης πρέπει να γίνεται αντιληπτός μόνο ως δευτερεύων και, σε κάποιες περιπτώσεις, συμπληρωματικός.

3.3.1:

Οικογενειακή κατάσταση

Η οικογενειακή κατάσταση των γυναικών συσχετίζεται με τη μερική απασχόληση, καθώς θεωρείται ότι πρόκειται για μια συμβατή μορφή εργασίας για τις έγγαμες γυναίκες. Στον τομέα, όμως, των πωλήσεων και, κυρίως, στα πολυκαταστήματα αυτό δεν επιβεβαιώνεται. Το 70% των εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι νέες γυναίκες, χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις και μεγαλύτερης ηλικίας με ενήλικα παιδιά. Αντίστοιχα, οι άνδρες εργαζόμενοι με μερική απασχόληση στον ίδιο τομέα, είτε είναι νέοι, που εισέρχονται για

πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, είτε, ταυτόχρονα, σπουδάζουν, ή είναι μεγαλύτερης ηλικίας, που λόγω των αυξημένων οικογενειακών βαρών έχουν ανάγκη από δεύτερη συμπληρωματική απασχόληση(Kyriazis, 1999, σ.42).

Πίνακας 18:

Μερική απασχόληση Γυναικών/ηλικία(Ελλάδα-1997)

Ηλικία	Ποσοστό
14 ετών	0,3
15-19 ετών	14,8
20-24 ετών	8,8
25-29 ετών	8,9
30-44 ετών	5,9
45-64 ετών	8,7
65+ ετών	25,7
Σύνολο	8,1

ΠΗΓΗ: ΚΕΘΙ.

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα παρουσιάζει πτώση στις γυναίκες 30-44 ετών, όπου οι γονικές υποχρεώσεις είναι περισσότερο αυξημένες, ενώ είναι μεγαλύτερο το ποσοστό στις νεότερες ηλικίες των γυναικών καθώς και στην ηλικιακή ομάδα των 45-64 ετών. Τα αποτελέσματα αυτά βρίσκονται σε συμφωνία με το προφίλ των μερικά απασχολούμενων γυναικών στον τομέα των πωλήσεων. Η μερική απασχόληση στην ηλικιακή κατηγορία 45-64 ετών συνδέεται τουλάχιστον με την έλλειψη προσδοκιών επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Πίνακας 19:

Ποσοστό μερικᾶ απασχ/νων γυναικῶν/ηλικία που δεν μπορούσαν να βρουν ἢ δεν ἤθελαν πλήρη απασχ(1997)

	15-19 ετών	20-24 ετών	25-29 ετών	30-44 ετών	45-64 ετών	65+ ετών
Δεν έβρισκε πλήρη απ/ση	37,9	63,4	62,7	37,8	22,6	36,9
Δεν ήθελε πλήρη απ/ση	48,3	21,5	17,5	38,1	56,3	41,9

ΠΗΓΗ: ΚΕΘΙ.

Οι νέες γυναίκες που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας φαίνεται από τα στοιχεία ότι απασχολούνται μερικώς γιατί αδυνατούσαν να

βρουν πλήρη απασχόληση. Η ηλικιακή κατηγορία των 30-44 ετών, στην οποία συγκεντρώνονται οι περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις, δεν δείχνει σαφή προτίμηση στη μερική απασχόληση και τα ποσοστά μοιράζονται εξ ίσου, κάτι που επιβεβαιώνεται και από την οικογενειακή κατάσταση των μερικά απασχολούμενων εργαζομένων γενικότερα, καθώς το ποσοστό των εργαζομένων στη μερική απασχόληση που είναι έγγαμοι με παιδιά (69,8%) είναι ανάλογο με το ποσοστό των έγγαμων του συνόλου των εργαζομένων (70,1%), επομένως δεν μπορεί να υποστηριχθεί ότι αυτή η μορφή απασχόλησης είναι καταλληλότερη για παντρεμένες γυναίκες με παιδιά (Kyriazis, 1999, σ.37). Αντίθετα, η πλειοψηφία των μεγαλύτερων γυναικών (45-64 ετών και 65+ ετών) που δεν χαρακτηρίζεται από μεγάλες γονικές φροντίδες και επαγγελματικές φιλοδοξίες, προτιμά τη μερική από την πλήρη απασχόληση.

Τα ποσοστά αυτά αποκαλύπτουν και τη γενικότερη στάση των γυναικών απέναντι στην εργασία, καθώς οι νεότερες δείχνουν επιθυμία μόνιμης ένταξης στο εργατικό δυναμικό, με τις ανάλογες προσδοκίες οικονομικής και επαγγελματικής ανόδου, ενώ οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας προτιμούν τη μερική απασχόληση, η οποία έχει ευκαιριακό χαρακτήρα, ίσως γιατί αναγκάζονται να εισέλθουν για πρώτη φορά στο εργατικό δυναμικό. Δεδομένου ότι στην ηλικία αυτή οι περισσότερες γυναίκες δεν έχουν πλέον πιεστικές οικογενειακές υποχρεώσεις, η επιθυμία αυτή δε μπορεί να ερμηνευθεί ως ανάγκη συμβιβασμού οικογένειας και εργασίας, αλλά πιθανόν να πρόκειται για γυναίκες που για πρώτη φορά εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό για οικονομικούς λόγους, χωρίς βλέψεις επαγγελματικής ανόδου.

Η πλήρης απασχόληση αποτελεί τον ιδανικό τύπο εργασίας για τις περισσότερες γυναίκες, τόσο επειδή παρέχει μεγαλύτερη οικονομική και ασφαλιστική κάλυψη, όσο και σε σχέση με την φύλαξη των παιδιών, καθώς ο καθορισμένος χρόνος εργασίας διευκολύνει την εξεύρεση μόνιμης λύσης για την φύλαξή τους. Ο ευέλικτος χρόνος της μερικής απασχόλησης που προσαρμόζεται ανάλογα με τις ανάγκες της αγοράς ή της παραγωγής, σε συνδυασμό με την ανάγκη για εύρεση και δεύτερης απασχόλησης για την κάλυψη των αναγκών, δημιουργεί πρόσθετα προβλήματα για την φύλαξη των παιδιών, καθώς η κρατική υποδομή για τέτοιου είδους υπηρεσίες είναι ακόμη ανεπαρκής. Οι μειωμένες αμοιβές που συνεπάγεται η μερική απασχόληση

εντείνουν αντί να ευνοούν την οικονομική εξάρτηση των γυναικών, γεγονός που δικαιώνει την κατώτερη οικονομική τους θέση σε σχέση με τους άνδρες. Ο οικονομικός ρόλος των έγγαμων γυναικών στην οικογένεια, όταν εργάζονται με καθεστώς ευελιξίας, γίνεται πάλι υποβοηθητικός και συμπληρωματικός και όχι ουσιαστικός, υπονομεύοντας την ατομική τους αυτονομία και ισοτιμία.

3.4:

Ευελιξία και ισότητα ευκαιριών

Ένα σημαντικό ζήτημα που δημιουργεί η μερική απασχόληση είναι ο εξοβελισμός των γυναικών από θέσεις με μισθολογική και ιεραρχική προαγωγή, καθώς το συγκεκριμένο καθεστώς εργασίας, όπως και όλες οι ευέλικτες μορφές εργασίας αφορούν στο σύνολο τους χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας, απαιτούν ελάχιστη ή και καθόλου ειδίκευση(π.χ οι πωλητές), ή αφορούν εργασία στο σπίτι(φασόν). Σε καμία περίπτωση, δεν υλοποιείται ο στόχος για την ισότητα των ευκαιριών, γιατί η τάση για γενίκευση της ευέλικτης εργασίας μπορεί να προκαλέσει ακόμα μεγαλύτερες, από τις ήδη υπάρχουσες, διακρίσεις εις βάρος των γυναικών. Έτσι, ενώ η εργασία ήταν κάποτε αυτή που βοήθησε τη γυναίκα να βελτιώσει την οικονομική και κοινωνική της θέση, με την εφαρμογή της ευελιξίας η εργασία μπορεί να επιφέρει τα ακριβώς αντίθετα αποτελέσματα.

Οι νέες συνθήκες αναδιάρθρωσης της παραγωγής και των εργασιακών σχέσεων με τη μορφή των ευέλικτων μορφών εργασίας, εγείρουν το ερώτημα αν ευνοείται η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στις νέες συνθήκες που δημιουργούνται στην αγορά εργασίας, ή αν συμβάλλει ο νέος οικονομικός σχεδιασμός στην εκ νέου χειραγώγηση των γυναικών σε εργασιακές σχέσεις που υποσκάπτουν την οικονομική τους άνοδο και εντείνουν την απασχόληση τους σε τομείς της παραγωγής με μικρές προοπτικές μισθολογικής και επαγγελματικής εξέλιξης. Ενδεικτικές των προαναφερομένων είναι οι απόψεις της Κ. Μοσχοπούλου, Υπεύθυνης Διεπιχειρησιακών Προγραμμάτων της Ελληνικής Εταιρίας Διοίκησης Επιχειρήσεων, σχετικά με το ευέλικτο ωράριο και την τηλεργασία ως λύση για τις εργαζόμενες γυναίκες: «...επαγγέλματα,

όπως διαιτολόγος, ψυχολόγος, μεταφράστρια, ασφαλιστής, λογίστρια και άλλα δίνουν τη δυνατότητα ενός ελαστικού ωραρίου, έτσι που να μπορεί να συνδυάζει χωρίς μεγάλο κόστος την ανατροφή των παιδιών και την εργασία... Θα ήταν τέλειο στο ζευγάρι να υπήρχε συνεννόηση και αποδοχή, με τον ένα να στοχεύει στη συνεχιζόμενη ανοδική επαγγελματική πορεία και τον άλλο να καλύπτεται εργασιακά χωρίς μεγάλες απαιτήσεις εξέλιξης. Είναι, αλήθεια ότι πολλές γυναίκες αρκούνται να εργάζονται σε υποστηρικτικές θέσεις, να είναι καθαρά εκτελεστικά όργανα, χωρίς να επιθυμούν αυξημένες υπευθυνότητες και ηγετικούς ρόλους».(Συνέντευξη στα ΝΕΑ, 21/02/2000).

Οι απόψεις αυτές νομιμοποιούν την ανισότητα γιατί η ανατροφή των παιδιών εξακολουθεί να θεωρείται αποκλειστικά γυναικεία ευθύνη, με αποτέλεσμα οι επαγγελματικές φιλοδοξίες των γυναικών να περιορίζονται σε «γυναικεία» επαγγέλματα με ελαστικό ωράριο και μικρότερες μισθολογικές απαιτήσεις, εντείνοντας, έτσι, την εξάρτηση των γυναικών από το εισόδημα του συζύγου. Η ευελιξία, λοιπόν, επαναφέρει και εδραιώνει απόψεις για το ρόλο των δύο φύλων μέσα στην οικογένεια, βάσει των οποίων η γυναικεία εργασία είναι βοηθητική, ενώ, ο άνδρας θα πρέπει, απερίσπαστος από τις οικογενειακές του υποχρεώσεις, να επιδίδεται στη συνεχή επαγγελματική και οικονομική του άνοδο. Η άποψη ότι η ευελιξία δίνει την ευκαιρία στις γυναίκες να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο στα παιδιά τους παραπέμπει και σε μία ηθικού τύπου χρησιμότητα: η ευελιξία βοηθά τη συνοχή της οικογένειας, καθώς οι γυναίκες θα μπορούν να εργάζονται λιγότερες ώρες ή να εργάζονται μένοντας στο σπίτι τους.

3.5: Γυναίκες και διακρίσεις στην αγορά εργασίας

Η είσοδος της γυναίκας στη μισθωτή αγορά εργασίας μετά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο προέκυψε από τις ανάγκες για αύξηση του εργατικού δυναμικού, την αλλαγή στη δομή της οικονομίας με την ανάπτυξη του τριτογενούς τομέα παραγωγής, την άνοδο του βιοτικού και μορφωτικού επιπέδου των γυναικών και την επιθυμία τους να βελτιώσουν την οικονομική και κοινωνική τους θέση (Μουσσούρου, 1993, σ.70). Ειδικότερα, στην Ελλάδα προήλθε από τη μαζική εσωτερική μετανάστευση προς τα αστικά κέντρα με τη συρρίκνωση του αγροτικού τομέα.

Ο ρόλος της γυναικείας μισθωτής εργασίας αρχικά, υπήρξε υποβοηθητικός γιατί κύριος υπεύθυνος για το εισόδημα της οικογένειας παρέμενε ο άνδρας, αφού η γυναίκα τελικό προορισμό είχε την ανατροφή και την φύλαξη των παιδιών. Ενδεικτικό της κατωτερότητας της γυναικείας εργασίας είναι ότι μέχρι το 1978 υπήρχαν νόμιμες μισθολογικές διακρίσεις, ενώ το συνήθως χαμηλό μορφωτικό επίπεδο δεν έδινε ελπίδες για βελτίωση της επαγγελματικής τους θέσης.

Η βελτίωση της οικονομικής θέσης των γυναικών στην εργασία επήλθε τόσο με την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, όσο και με τη μαζική απαίτηση των γυναικών για μέση και ανώτατη εκπαίδευση. Οι γυναίκες ανέλαβαν περισσότερο αυτόνομους κοινωνικούς ρόλους μέσω της εργασίας με την ενεργητική οικονομική συμμετοχή στο οικογενειακό εισόδημα που σταδιακά, οδήγησε σε απεξάρτηση της φυσικής και κοινωνικής τους ύπαρξης από τον πατέρα ή σύζυγο. Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας έφερε στο προσκήνιο διεκδικήσεις και αιτήματα που εκφράστηκαν μέσα από το αίτημα της ισότητας και, γενικότερα, της χειραφέτησης των γυναικών από τον κοινωνικό έλεγχο των ανδρών. Η ανάπτυξη του φεμινιστικού κινήματος στην Ελλάδα, κατά τη δεκαετία του 1980, έστω και κάτω από την κηδεμονία ανδροκρατούμενων πολιτικών κομμάτων, αλλά και της επιβεβλημένης εναρμόνισης με το Δίκαιο της Ευρώπης, έφερε σημαντικές αλλαγές στη νομοθεσία για την ισότητα στην εργασία, στις αμοιβές, στις κοινωνικές παροχές και επιδόματα, στην προστασία της μητρότητας (Kyriazis, 1995, σ. 276).

Σταδιακά, η γυναικεία απασχόληση έπαψε, όχι μόνο να είναι υποβοηθητική, αλλά απέκτησε ανάλογη οικονομική σημασία με αυτή των ανδρών. Παρ' όλη, όμως, την πρόοδο δεν έπαψε και σήμερα να υφίσταται μια σειρά από άμεσες και έμμεσες διακρίσεις, γεγονός που αποτυπώνεται στην επαγγελματική τους κατάσταση όπου η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών είναι μισθωτές ή βοηθοί σε οικογενειακή επιχείρηση, ενώ το ποσοστό των γυναικών εργοδοτών είναι ελάχιστο(βλ. πίνακα 2, σ.21). Η γυναικεία εργασία εξακολουθεί, επίσης, να διαφοροποιείται από την ανδρική στους κλάδους απασχόλησης, τις αμοιβές και τις επαγγελματικές προοπτικές.

Οι επαγγελματικές προοπτικές αποτελούν μια ένδειξη αυτής της διαφοροποίησης, καθώς το ποσοστό των γυναικών που κατέχει διευθυντικές θέσεις με κοινωνικό γόητρο και υψηλές αποδοχές είναι εξαιρετικά χαμηλό. Ο προφανής λόγος της μητρότητας στις έγγαμες γυναίκες που συνδέεται με τις μειωμένες επαγγελματικές προοπτικές δεν είναι ο μοναδικός. Οι επαγγελματικές προοπτικές των γυναικών προσκρούουν στην αντίδραση της προνομιούχου κατηγορίας των ανδρών. Η αντίδραση αυτή «είναι φανερή στο επίπεδο της ρητής και πολύ περισσότερο της άρρητης πολιτικής των συνδικάτων. Στο σημείο αυτό, είναι σκόπιμο να αναφέρουμε την περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στα συνδικάτα και τη διοίκησή τους».(Μουσούρου, 1993, σ.116).

Στο παρόν κεφάλαιο πρόκειται να αναφερθούν οι πολιτικές που εφαρμόζονται και τα επιχειρησιακά προγράμματα που έχουν προκηρυχθεί για την άμβλυνση ή/ και την καταπολέμηση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης. Τα μέτρα της κοινωνικής πολιτικής δίνουν έμφαση στη μετάβαση από τις παθητικές στις ενεργητικές στρατηγικές αντιμετώπισης της ανεργίας, με την έννοια ότι επενδύουν στο ανθρώπινο κεφάλαιο και, έτσι, περιλαμβάνουν είτε τα προγράμματα κατάρτισης, είτε τις επιδοτούμενες θέσεις εργασίας που απευθύνονται στους νέους για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Στο επίκεντρο των πολιτικών αυτών τίθενται κοινωνικές ομάδες (οι λεγόμενες ομάδες-στόχοι) που πλήττονται ή παρουσιάζουν αυξημένες πιθανότητες να πληγούν από το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού και να μείνουν στο περιθώριο του 'κοινωνικού γίνεσθαι'. Ωστόσο, η εργασιακή ένταξη από μόνη της δε μπορεί, πολύ συχνά, να προλάβει και να θεραπεύσει τέτοια πολυπαραγοντικά ζητήματα. Οι απαιτούμενες δράσεις πρέπει να είναι συνδυαστικές, συντονισμένες και μακροχρόνιες, ώστε να αποδώσουν καρπούς.

Η πληθυσμιακή ομάδα των γυναικών αποτελεί μια τέτοια ομάδα-στόχο.

4.1:

Αναδιάρθρωση της κοινωνικής πολιτικής

Η επικράτηση μεταπολεμικά του μοντέλου μαζικής παραγωγής και κατανάλωσης(φορντικό) συμπορεύτηκε ταυτόχρονα με την ανάπτυξη του θεσμικού-αναδιανεμητικού μοντέλου του κράτους πρόνοιας(Δασκαλάκης, σ.10). Η κευνσιανή άποψη ότι για την αναπαραγωγή του οικονομικού συστήματος και την τόνωση της αγοράς ήταν απαραίτητη η αύξηση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων, επηρέασε την διαμόρφωση του κράτους πρόνοιας. Η κρατική παρέμβαση αποσκοπούσε στην οικονομική στήριξη της αγοράς μέσα από τη στήριξη του εισοδήματος των εργαζομένων

«αναλαμβάνοντας το ρόλο του συντονιστή της καπιταλιστικής συσσώρευσης»(Δασκαλάκης, ο.π. σ.11). Η χρηματοδότηση διευρυμένων υπηρεσιών υγείας, εκπαίδευσης, ασφαλιστικής κάλυψης και επιδοματικών παροχών έγινε εφικτή μέσα από την αναδιανομή πόρων που προέρχονταν από εισφορές εργαζομένων και εργαδοτών και φορολογικά έσοδα του δημόσιου προϋπολογισμού. Η κρίση του φορντικού μοντέλου παραγωγής σε συνδυασμό με το υψηλό κόστος της κοινωνικής πολιτικής οδήγησε αναπόφευκτα και στην αμφισβήτηση του κράτους-πρόνοιας.

Το υπολειμματικό μοντέλο πρόνοιας, αντίθετα με το αναδιανεμητικό, στηρίζεται στη λειτουργία της αγοράς και της οικογένειας και όχι στις κρατικές παροχές που χρηματοδοτούνται από τις εισφορές και τα δημόσια έσοδα. Προτείνει την ορθολογική χρήση των κρατικών πόρων, επιλεκτικά, μόνο γι' αυτούς που εξακριβωμένα βρίσκονται στα πρόθυρα εξαθλίωσης (Στασινοπούλου, 1997, σ.24). Η αμφισβήτηση των επιδοματικών πολιτικών για την αντιμετώπιση φαινομένων όπως η ανεργία, προήλθε από την πλευρά των νεοφιλελεύθερων, τόσο, κυρίως, για το υψηλό κόστος που επιβάρυνε τον κρατικό προϋπολογισμό, όσο και για την αναποτελεσματικότητά τους, με την έννοια ότι οι πολιτικές αυτές δεν κατόρθωσαν να αμβλύνουν την κοινωνική ανισότητα. Συχνά, μάλιστα, η πολιτική αυτή επικρίθηκε ότι συντηρεί την κοινωνική ανισότητα, γιατί εντείνει την εξάρτηση από επιδόματα και αποτελεί ένα αντικίνητρο για την βελτίωση της οικονομικής κατάστασης των δικαιούχων.

Η μετατόπιση της κοινωνικής πολιτικής από τις κρατικές δομές επισημαίνεται και στις στρατηγικές που ακολουθούνται στην Ευρωπαϊκή Ένωση από το 1992. Η υποκατάσταση των επιδομάτων από το 'κατώτερο εγγυημένο εισόδημα' για όλους τους πολίτες και η ενθάρρυνση της εργασιακής ένταξης με ενεργητικές πολιτικές(επιδότηση θέσεων εργασίας, επανακατάρτιση) αποτελούν χαρακτηριστικά αυτής της αλλαγής(Λύτρας-Παντελόγλου, 1999, σ.20-22). Παράλληλα, η χρηματοδότηση των πολιτικών αυτών επιδιώκεται χωρίς την επιβάρυνση των δημοσίων εσόδων και την αύξηση της φορολογίας αλλά με την ιδιωτικοποίηση των κοινωνικών υπηρεσιών.

Η ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας ως νέου τομέα οικονομικής και κοινωνικής δραστηριότητας σηματοδοτεί την απελευθέρωση των κοινωνικών υπηρεσιών από την αποκλειστική ευθύνη του κράτους. Η κοινωνική οικονομία

οικοδομείται μέσα από τις παραδοσιακές μορφές συνεργατικών οργανώσεων και αλληλοβοήθειας, σε συνδυασμό με μη κερδοσκοπικές και εθελοντικές οργανώσεις. Η εθελοντική συμμετοχή και λιγότερο η μισθωτή εργασία αποτελούν το κυριότερο είδος απασχόλησης στην κοινωνική οικονομία, ενώ το αντικείμενο των δράσεων επεκτείνεται στην οικονομική βοήθεια, εκπαίδευση, συμβουλευτική και εργασιακή επανένταξη(Λύτρας-Παντελόγλου, 1999, σ.50-52).

Η μετατόπιση της κοινωνικής πολιτικής από τις κρατικές υπηρεσίες στην ιδιωτική πρωτοβουλία έχει αφετηρία τη μείωση του κόστους λειτουργίας των υπηρεσιών πρόνοιας, καθώς οι αναπτυξιακές πολιτικές για την προσαρμογή στα νέα οικονομικά δεδομένα απαιτούν μείωση των ελλειμμάτων του κρατικού προϋπολογισμού. Ταυτόχρονα, η ανάπτυξη της ιδιωτικής πρωτοβουλίας στις νέες προοπτικές που δημιουργεί η αγορά των κοινωνικών υπηρεσιών εμπίπτει στους στόχους για την τόνωση της επιχειρηματικότητας και του ανταγωνισμού μέσα στα πλαίσια της αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων και την εφαρμογή της ευελιξίας.

4.2: Η αντιμετώπιση της ανεργίας

Οι βασικοί άξονες αντιμετώπισης της ανεργίας, σύμφωνα με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (2004), συναψίζονται σε: α) βελτίωση της ικανότητας επαγγελματικής ένταξης, πρόληψη της ανεργίας των νέων και της μακροχρόνιας ανεργίας με προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης σε διάφορες εκδοχές(επανακατάρτιση, συνεχιζόμενη κατάρτιση ή δια βίου κατάρτιση) και επαγγελματικού προσανατολισμού των ανέργων και κυρίως των νέων, β) ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος με τη μείωση των δαπανών των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και την επιδότηση θέσεων εργασίας για πρόσληψη ανέργων, τη στήριξη της αυτοαπασχόλησης, τη μείωση του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους των επιχειρήσεων (μείωση ασφαλιστικών εισφορών), γ) ενθάρρυνση της ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στις νέες μορφές οργάνωσης εργασίας με την εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης

(μερική απασχόληση) και συμβάσεων εργασίας, δ) ενίσχυση πολιτικών για την ισότητα των ευκαιριών, καταπολέμηση των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Σε όλες τις παραπάνω στρατηγικές παρατηρείται μια σύμπτωση της τροποποίησης του εργασιακού καθεστώτος με την καταπολέμηση της ανεργίας, γεγονός που καθιστά την κοινωνική πολιτική κατά της ανεργίας όχημα της εργασιακής αναδιάρθρωσης. Η εργασιακή ένταξη συναρτάται με την κατάρτιση, η οποία οδηγεί σε επιδοτούμενες θέσεις εργασίας που συνοδεύονται και από ευέλικτα καθεστώτα απασχόλησης. Επίσης, είναι σαφής η τάση να μην επωμισθούν το κόστος της ανεργίας οι επιχειρήσεις αλλά οι άνεργοι, οι οποίοι θα πρέπει να καταρτιστούν και να αποδεχθούν την εργασιακή ένταξη με όρους ευελιξίας και με μικρότερες άμοιβες. Οι στρατηγικές αυτές για την καταπολέμηση της ανεργίας και ενδυνάμωση της απασχόλησης απηχούν την ερμηνεία ότι η ανεργία οφείλεται στην ακαμψία των ρυθμίσεων που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις και στο υψηλό μισθολογικό κόστος που αποτρέπει την απορρόφηση του πλεονάζοντος εργατικού δυναμικού.

Η ανεργία, σε κάποιο βαθμό, δημιουργείται και από τους ίδιους τους ανέργους, αποτελεί, δηλαδή, εκούσια επιλογή των ανέργων, οι οποίοι αρκούνται στο επίδομα ανεργίας. «Έχει φανεί ότι η επιδοματική πολιτική, αφ' ενός δεν ενισχύει ουσιαστικά την επαγγελματική ένταξη των ανέργων προκειμένου να εξασφαλίσουν σταθερή απασχόληση και ικανοποιητικό εισόδημα, ενώ, αφ' ετέρου, δεν υποκινεί την αναζήτηση τρόπων επαγγελματικής ένταξης από τον ίδιο τον άνεργο ώστε να αποφεύγεται η κοινωνική τους περιθωριοποίηση»(Εθνικό Σχέδιο Δράσης, 1997, σ.15). Η επιδότηση του ανέργου συμβάλλει στη διατήρηση της ανεργία και, κατά συνέπεια, η επιδοματική πολιτική πρέπει να αναπροσαρμοστεί ώστε να αποτελέσει κίνητρο για την εργασιακή ένταξη. Η επισήμανση αυτή, ενδεχομένως, προδιαγράφει ότι η παροχή του επιδόματος ανεργίας θα είναι εφικτή μέσα από τη εξακριβωμένη θέληση του ανέργου να ενταχθεί σε συγκεκριμένα προγράμματα εργασιακής επανένταξης σε επιδοτούμενες θέσεις εργασίας, με προσωρινό χαρακτήρα, σε τομείς άσχετους με τα εκπαιδευτικά προσόντα και τις επαγγελματικές φιλοδοξίες των εργαζομένων και με ευέλικτο καθεστώς απασχόλησης.

Η αλλαγή της οπτικής για το ρόλο των κοινωνικών παροχών είναι σαφής, καθώς το επίδομα ανεργίας μεταβλήθηκε σε επίδομα της επιχείρησης. Επιπλέον, το επίδομα ανεργίας δεν θεωρείται πλέον δικαίωμα αποζημίωσης από την αδυναμία του κράτους να εξασφαλίσει το δικαίωμα εργασίας, δε νοείται, δηλαδή, ως ασφαλιστική κάλυψη του δικαιώματος εργασίας, αλλά λαμβάνει τη μορφή μισθού για τον άνεργο που δέχεται να επανενταχθεί στην αγορά εργασίας(Δεδουσόπουλος, 1997). «Το εισόδημα που έχει κερδηθεί θεωρείται κοινωνικά και ηθικά επιβλαβές, όπως και η απραξία που μπορεί να επιτρέπει. Αυτό το εισόδημα και η απραξία δε συγχωρούνται, ακόμη και αν είναι ξεκάθαρο ότι δεν υπάρχει διαθέσιμη ευκαιρία για απασχόληση ως εναλλακτική λύση»(Galbraith, J.K, σ. 271, 1998).

Στην περίπτωση της επιδότησης θέσεων εργασίας των επιχειρήσεων θα πρέπει να σημειωθεί ότι πρόκειται για μια τεχνητή δημιουργία κρατικά συντηρούμενων θέσεων απασχόλησης, που επηρεάζουν το δείκτη ανεργίας, παρέχοντας, ταυτόχρονα, τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να ωφελούνται από την κρατική επιχορήγηση για την απασχόληση ανέργων, ακόμη και όταν υπάρχουν πραγματικές θέσεις απασχόλησης. Με αυτό τον τρόπο, η επιδότηση θέσεων εργασίας από το κράτος συντηρεί την ανεργία, καθώς τα κέρδη των επιχειρήσεων δεν προέρχονται από την επέκταση των οικονομικών δραστηριοτήτων τους αλλά από την κρατική επιδότηση.

Ωστόσο, η απουσία αναφοράς τόσο στις συγκεκριμένες διαδικασίες κοινωνικού αποκλεισμού, όσο, κυρίως, στην αποτελεσματικότητα της ένταξης των αποκλεισμένων στην αγορά εργασίας, εγείρουν ερωτηματικά και για τη σκοπιμότητα των στρατηγικών ενάντια στον κοινωνικό αποκλεισμό. Η ένταξη ή ο αποκλεισμός από την εργασία δεν είναι μια ουδέτερη και κοινωνικά απρόσωπη διαδικασία, όπου είναι γνωστός ο αποδέκτης και απροσδιόριστος ο μηχανισμός αποκλεισμού, αλλά αντίθετα αποτελεί αντικείμενο πολιτικής και κοινωνικής διαχείρισης. Ο αποκλεισμός ατόμων που ορίζονται ομάδες-στόχοι των κοινωνικών προγραμμάτων δεν οφείλεται αποκλειστικά στην αδυναμία τους να βρουν εργασία, αλλά στις κοινωνικές προκαταλήψεις και στις δομές που συντηρούν την κοινωνική ανισότητα. Έτσι, η αδυναμία εύρεσης εργασίας δεν είναι, πάντα, η αιτία του αποκλεισμού, αλλά και το αποτέλεσμα μιας σειράς κοινωνικών διακρίσεων που υφίστανται συγκεκριμένες κατηγορίες ατόμων.

Η εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών στην αντιμετώπιση της ανεργίας που περιλαμβάνουν την χορήγηση επιδόματος υπό την προϋπόθεση της ένταξης στην αγορά εργασίας ισχύουν ακόμη και σε ομάδες οι οποίες παραδοσιακά ήταν αποδέκτες κοινωνικής αλληλεγγύης(άτομα με ειδικές ανάγκες) ή αδυνατούσαν να ενταχθούν σε αυτή για λόγους κοινωνικής προκατάληψης (αποφυλακισμένοι, πρώην τοξικομανείς). Στις περιπτώσεις αυτές, οι δικαιούχοι μέσα από την αποδοχή να εργασθούν σε επιχειρήσεις με επιδοτούμενες θέσεις εργασίας δέχονται ένα άτυπο είδος κοινωνικού ελέγχου. Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού(ΟΑΕΔ) παρεμβαίνει με βασικά μέτρα προκειμένου να αποτρέψει ή να ελαχιστοποιήσει τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού από την αγορά εργασίας για 'ειδικές κοινωνικές ομάδες'. Συγκεκριμένα δεδομένα, όπως η έλλειψη βασικών επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων(εξ αιτίας της ανεπαρκούς φοίτησης τους στο εκπαιδευτικό σύστημα), η στέρηση ή μείωση φυσικών προσόντων, λόγω σωματικής, νοητικής ή ψυχικής μειονεξίας, ο εγκλεισμός σε σωφρονιστικά ιδρύματα, η εξάρτηση από ουσίες, ο κοινωνικός στιγματισμός, η έλλειψη απρόσκοπτης επικοινωνίας με το ευρύτερο περιβάλλον και η άγνοια των θεσμών και των μέτρων, που μπορούν να δώσουν λύση στους χρήστες εμφανίζονται συσσωρευμένα σε ορισμένες πληθυσμιακές ομάδες, όπως είναι:

- τα άτομα με ειδικές ανάγκες,
- τα εξαρτημένα από διάφορες ουσίες άτομα,
- τα άτομα που βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης ή έχουν ολοκληρώσει τη διαδικασία απεξάρτησης,
- οι αποφυλακισμένοι/ ανήλικοι παραβάτες,
- τα άτομα με γλωσσικές, πολιτισμικές ή άλλες ιδιαιτερότητες(τσιγγάνοι),
- οι παλιννοστούντες,
- οι πρόσφυγες,
- οι μετανάστες,
- οι μονογονεϊκές οικογένειες(κυρίως γυναίκες),
- οι ομάδες που χρήζουν ιδιαίτερης ανάγκης για υποστήριξη και ένταξη/ επανένταξη στην αγορά εργασίας και στην διατήρησή τους σε θέσεις απασχόλησης.

Ο ΟΑΕΔ στα πλαίσια των καθοριστικών παρεμβάσεων που ασκεί στους τομείς του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Κατάρτισης- Εκπαίδευσης και

Απασχόλησης του Εργατικού Δυναμικού της χώρας, έχει ιδρύσει ένα μεγάλο αριθμό Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης(Κ.Π.Α) σε αρκετές περιοχές της χώρας και παρεμβαίνει δυναμικά με το σχεδιασμό και την εφαρμογή ενός εθνικού σχεδίου ενίσχυσης και ενσωμάτωσης των πληθυσμιακών ομάδων οι οποίες πλήττονται ή κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό. Ο σχεδιασμός, η κατάρτιση, ο συντονισμός των προγραμμάτων και των μέτρων στήριξης, καθώς και η παρακολούθησή τους είναι αρμοδιότητα της Διεύθυνσης Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων. Η διεύθυνση αυτή αναπτύσσει, διαρθρώνει και αναδιαρθρώνει δομές και δράσεις που ευαισθητοποιούν, ενεργοποιούν και στηρίζουν τις παραπάνω πληθυσμιακές ομάδες με προγράμματα:

- Επαγγελματικού Προσανατολισμού,
- Προκατάρτισης,
- Κατάρτισης σε ειδικότητες που έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας,
- Ενθάρρυνσης της ενσωμάτωσης των ατόμων στα κοινά προγράμματα του ΟΑΕΔ,
- Απασχόλησης/ Νέων θέσεων εργασίας, Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών,
- Ψυχοκοινωνικής στήριξης των χρηστών,
- Διάχυσης της πληροφόρησης, ευαισθητοποίησης και ενεργοποίησης των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού συνόλου,
- Συνεργασίας με άλλους φορείς για την συμπληρωματικότητα των ενεργειών, ώστε να διασφαλίζονται ολοκληρωμένες παρεμβάσεις. Οι συνεργασίες αυτές λαμβάνουν χώρα σε εθνικό και σε διακρατικό επίπεδο.

Ο ΟΑΕΔ στηρίζει την κοινωνική και επαγγελματική ενσωμάτωση των ατόμων που ανήκουν στις ομάδες-στόχους με την υλοποίηση ειδικών προγραμμάτων επιδότησης της απασχόλησης τους και με ευνοϊκότερους όρους από τα αντίστοιχα των κοινών ανέργων, όπως:

- μεγαλύτερη επιδότηση και διάρκεια των προγραμμάτων,
- ειδικά μέτρα για την προσαρμογή των ατόμων στον εργασιακό χώρο,
- εργονομική διεύθετηση του χώρου εργασίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες που εντάσσονται στο πρόγραμμα 'Νέων Θέσεων Εργασίας' ή 'Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών'.

Για το 2004 προκηρύχθηκαν και υλοποιούνται τα παρακάτω προγράμματα:

Α) Προγράμματα Εθνικής Πολιτικής για την Επιδότηση νέων θέσεων εργασίας και νέων ελεύθερων επαγγελματιών, που αφορούν: άτομα με ειδικές ανάγκες,

απεξαρτημένα άτομα, αποφυλακισμένα άτομα, νεαρά παραβατικά άτομα ή νεαρά άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο.

Β) Συγχρηματοδοτούμενο Πρόγραμμα με την Ευρωπαϊκή Ένωση, που αφορά: άτομα με ειδικές ανάγκες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες, μετανάστες, αποφυλακισμένους, νεαρά παραβατικά άτομα, ειδικές πολιτισμικές ομάδες, ειδικές κατηγορίες γυναικών που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό, μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών, λοιπές κατηγορίες ατόμων που απειλούνται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας και, τέλος, λοιπές κατηγορίες ανέργων σε περιοχές ή κλάδους υψηλής ανεργίας.

Τα παραπάνω προγράμματα περιλαμβάνουν μια υποχρεωτική περίοδο(ένα τρίμηνο) προσαρμογής του ατόμου. Ο εργοδότης στο διάστημα αυτό υποχρεούται να εκπαιδεύσει το άτομο στο αντικείμενο απασχόλησής του και να το βοηθήσει να ενταχθεί ομαλά στην παραγωγική διαδικασία και γι' αυτές τις ενέργειες λαμβάνει επιχορήγηση(Εγκύκλιος ΟΑΕΔ, 2004, σ.2).

Ταυτόχρονα, οι προϋποθέσεις ένταξης στην αγορά εργασίας των κοινωνικά αποκλεισμένων ατόμων με τα προγράμματα επιδότησης θέσεων εργασίας γίνεται με όρους που εισάγουν ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η εργασιακή ένταξη και η επιδότηση θέσεων εργασίας για κοινωνικά αποκλεισμένα άτομα αποτελεί οικονομική ενίσχυση των εργοδοτών. Με τις συνθήκες αυτές, ανατρέπονται οι καθιερωμένες εργασιακές σχέσεις και οι επιδοτούμενοι εργαζόμενοι τίθενται σε ανταγωνιστική θέση σε σχέση με τους 'τυπικούς' εργαζομένους.

Συμπερασματικά, θα λέγαμε ότι ο κοινωνικός αποκλεισμός που αποδίδεται στην ανεργία νομιμοποιεί τις νέες μορφές απασχόλησης ως απαραίτητη πολιτική για την αντιμετώπισή της. Η ρητορεία περί κοινωνικού αποκλεισμού, που επισύρει τον κίνδυνο περιθωριοποίησης μεγάλων κοινωνικών ομάδων με συνέπεια τη διάσπαση της κοινωνικής συνοχής, παρουσιάζει αναγκαία τα μέτρα αναδιάρθρωσης και ευελιξίας για την ενίσχυση της απασχόλησης. Δηλαδή, αντί να θεωρείται η αναδιάρθρωση υπεύθυνη για την αύξηση της ανεργίας προβάλλεται ως μια στρατηγική που ενισχύει τις θέσεις απασχόλησης και, κατ' επέκταση, αντιμετωπίζει το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού. Σ' αυτό το σημείο δημιουργείται ένα φαινομενικά παράδοξο ζήτημα: ενώ, από τη μια μεριά, αυξάνεται ο αριθμός των ανέργων, από την

άλλη γίνεται προσπάθεια ένταξης στην εργασία κοινωνικών ομάδων που παραδοσιακά βρισκόνταν εκτός εργασίας, λόγω κοινωνικής προκατάληψης και αδυναμίας. Η ευελιξία παρουσιάζεται, έτσι, ως η δυνατότητα που προσφέρει κοινωνική ένταξη στα άτομα που η κοινωνική προκατάληψη ή η σωματική αδυναμία είχαν περιθωριοποιήσει.

4.2.1: Ανεργία και κοινωνικός αποκλεισμός

Η καταπολέμηση της ανεργίας σε συνδυάζεται μόνο με τις διαρθρωτικές αλλαγές στην οικονομία και τις εργασιακές σχέσεις σηματοδοτώντας την αναδιάρθρωση της κοινωνικής πολιτικής και των κοινωνικών παροχών, αλλά συνδέεται με την αντιμετώπιση μιας σειράς κοινωνικών προβλημάτων, καθώς θεωρείται η βασική αιτία του κοινωνικού αποκλεισμού ασθενέστερων κοινωνικά ομάδων. Η άσκηση κοινωνικής πολιτικής αναδιρθρώνεται και στον τρόπο σύλληψης της κοινωνικής ανισότητας, της φτώχειας και των κοινωνικών διακρίσεων. Η παραπλήσια έννοια του 'κοινωνικού περιθωρίου', που αναπτύχθηκε τη δεκαετία 1960-1970 αν και έχει κοινά σημεία με την έννοια του κοινωνικού αποκλεισμού διαφέρει στο επίπεδο των προθέσεων «...στις θεωρήσεις για το 'κοινωνικό περιθώριο' είναι προϋπόθεση για την κοινωνική μεταβολή, ενώ στην αντίληψη για τον 'κοινωνικό αποκλεισμό' είναι επισήμανση για την ανάγκη μέτρων προσαρμογής, στην προοπτική της διατήρησης της κοινωνικής σταθερότητας».(Λύτρας, 1999, σ.27).

Η δυσκολία επιστημονικού προσδιορισμού του όρου και η άμεση παραπομπή του σε ομάδες-στόχους κοινωνικά αποκλεισμένων ατόμων θα μπορούσε να θεωρηθεί μια προέκταση της σύλληψης ότι τα άτομα και όχι οι κοινωνικές δομές ευθύνονται για τον αποκλεισμό τους. Γι' αυτό το λόγο, ο όρος 'κοινωνικός αποκλεισμός' επικρίνεται, καθώς αδυνατεί να αποτελέσει εργαλείο επιστημονικής κοινωνικής έρευνας επειδή δεν επικεντρώνεται στις κοινωνικές συνθήκες αλλά σε ετερογενείς κατηγορίες ατόμων, οι οποίες με έμμεσο τρόπο ενοχοποιούνται για τα ειδικά χαρακτηριστικά τους. (Πετράκη, 1998). Η κατηγοριοποίηση αυτή των ατόμων θεωρήθηκε ότι επιχειρεί να στρέψει την επιστημονική έρευνα σε ένα τμήμα ενός κατακερματισμένου κοινωνικού σώματος, να μεταθέσει τις ευθύνες της πολιτικής εξουσίας στα άτομα, να

νομιμοποιήσει πολιτικές απασχόλησης ανατρέποντας τις καθιερωμένες εργασιακές σχέσεις με πρόσχημα τη μείωση της ανεργίας και του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας και την κοινωνία.

Σύμφωνα με τον όρο, κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες θεωρούνται κατηγορίες ατόμων, όπως τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι μακροχρόνια άνεργοι, οι αποφυλακισμένοι, οι πρώην εξαρτημένοι και οι ανύπαντρες μητέρες, με δυσκολία στην πρόσβαση σε κοινωνικά αγαθά, όπως η εργασία, η εκπαίδευση και η υγεία. Μέσα από αυτή την οριοθέτηση των ομάδων στόχων του κοινωνικού αποκλεισμού και όχι των κοινωνικών συνθηκών δρομολογούνται πολιτικές αντιμετώπισης με βασικό προσανατολισμό την ένταξη στην αγορά εργασίας των ατόμων που ανήκουν στις παραπάνω κατηγορίες, πολιτικές βασισμένες στο σκεπτικό ότι η απασχόληση, πέρα από το γεγονός ότι συμβάλλει στην απόκτηση εισοδήματος, εντάσσει το άτομο σε δίκτυα κοινωνικής συνοχής, αποτρέποντας την κοινωνική απομόνωσή του. Είναι, βέβαια, αμφισβητήσιμο κατά πόσο η εργασιακή ένταξη από μόνη της μπορεί να θεραπεύσει προβλήματα που σχετίζονται με την παραβατικότητα, τον κοινωνικό στιγματισμό, τις κοινωνικές διακρίσεις, την φτώχεια και την κοινωνική ανισότητα.

4.3: Γυναίκες και κοινωνική πολιτική

Μια άλλη διάσταση στην άσκηση της κοινωνικής πολιτικής, που αποδεδεσμεύεται από τις κρατικές δομές, είναι η ανάγκη ενδυνάμωσης της κοινωνικής αλληλεγγύης μέσα από συλλογικά κοινωνικά μορφώματα που ορίζονται από την θρησκεία, το έθνος και την οικογένεια. Η απόσυρση του κράτους από άλλους κοινωνικούς τομείς(εκπαίδευση, υγεία, ασφαλιστικές παροχές και συντάξεις) και ο περιορισμός του στις απόλυτα αναγκαίες παρεμβάσεις για την καταπολέμηση φαινομένων κοινωνικού αποκλεισμού δημιουργεί την ανάγκη υποκατάστασης της κοινωνικής αλληλεγγύης μέσω των θεσμών της οικογένειας, της θρησκείας και του έθνους.

Ειδικότερα, για τον θεσμό της οικογένειας επισημαίνεται η παραπληρωματική του σχέση με το κοινωνικό κράτος, που σε συνθήκες έντονης αστικοποίησης

και διάσπασης των παραδοσιακών δεσμών αλληλεγγύης, υποκαθιστούσε την προστατευτική λειτουργία της οικογένειας και, πιο συγκεκριμένα, το ρόλο της γυναίκας. Στις περιόδους οικονομικής κρίσης και ανεργίας, η απόσυρση του κοινωνικού κράτους και των κοινωνικών παροχών από παιδιά και ηλικιωμένα άτομα σηματοδοτούσε και την απόσυρση των γυναικών από την απασχόληση με ταυτόχρονη ιδεολογική νομιμοποίηση της μητρότητας. Αντίθετα, στις περιόδους υψηλής ζήτησης εργασίας, το κοινωνικό κράτος αύξανε τις παροχές και υποβοηθούσε την έξοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αντιμετωπίζοντας, επομένως, τη γυναικεία εργασία ως εφεδρεία, αναγκαζόταν, κάθε φορά, να τροποποιεί την ιδεολογική του στάση υπέρ της μητρότητας ή υπέρ της γυναικείας εργασίας, επηρεάζοντας την κοινωνική και οικονομική θέση των γυναικών, παράλληλα(Στασινοπούλου, 1997, σ.49).

Η κοινωνική πολιτική εξακολουθεί και σήμερα να αντανακλά τόσο το είδος των σχέσεων εργασίας όσο και τις απόψεις για την θέση ανδρών και γυναικών. Κάθε σύστημα κοινωνικής πρόνοιας, τοποθετώντας τις γυναίκες σε μια συγκεκριμένη θέση στις κοινωνικές παροχές, αποκαλύπτει και ταυτόχρονα διαχειρίζεται τις απόψεις μιας κοινωνίας για την θέση ανδρών και γυναικών στον καταμερισμό εργασίας(Duncan, 1999). Καθώς επικρατεί μια περίοδος γενικευμένης ανεργίας και αναδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων, η γυναικεία εργασία βρίσκεται πάλι στο επίκεντρο, όμως, αντιμετωπίζεται με ένα διαφορετικό τρόπο: ενώ επισημαίνεται η ανάγκη καταπολέμησης της αυξημένης ανεργίας των γυναικών και επιδιώκεται η είσοδός τους στην αγορά εργασίας, ταυτόχρονα υποδεικνύεται και η αναγκαιότητα διατήρησης της οικογενειακής συνοχής, ρόλος που αναλαμβάνει, κυρίως, η γυναίκα. Ο συμβιβασμός των οικογενειακών υποχρεώσεων των γυναικών με την εργασία θεωρείται εφικτός με την εφαρμογή του ευέλικτου ωραρίου και τις νέες μορφές εργασίας. Έτσι, η αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων παρουσιάζεται συμβατή με τις οικογενειακές υποχρεώσεις και τις ανάγκες εργασίας των γυναικών.

Η παραπληρωματική σχέση κοινωνικής πολιτικής και γυναικείας εργασίας και ο προσδιορισμός του ρόλου των γυναικών λαμβάνει, έτσι, μια νέα διάσταση: καθώς οι ροές του γυναικείου μη ενεργού οικονομικά πληθυσμού προς το εργατικό δυναμικό παρουσιάζουν αυξητικές τάσεις, η εφαρμογή της ευελιξίας θα επιτρέψει την ευκολότερη κατανομή του γυναικείου εργατικού δυναμικού με

μικρότερο μισθολογικό και ασφαλιστικό κόστος. Η ευελιξία συρρικνώνει τις κοινωνικές παροχές, καθώς συνιστά μείωση των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένων και εργοδοτών. Οι κοινωνικές δαπάνες θα τείνουν, έτσι, να περιοριστούν μόνο σε όσους είναι ενταγμένοι στην αγορά εργασίας, δηλαδή, ο ανταποδοτικός τους ρόλος θα αφορά μόνο στους εργαζομένους. Με αυτά τα δεδομένα, ο οικονομικά μη ενεργός γυναικείος πληθυσμός θα κινδύνευε να μείνει χωρίς κοινωνική προστασία. Επομένως, η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας καθίσταται αναγκαία για τη διασφάλιση της ελάχιστης ασφαλιστικής κάλυψης στις γυναίκες. Δεδομένων, μάλιστα, των προβλημάτων χρηματοδότησης των ασφαλιστικών συστημάτων λόγω της γήρανσης του εργατικού δυναμικού, της επιμήκυνσης της περιόδου σπουδών των νέων και της συνταξιοδότησης μεγάλου μέρους του εργατικού δυναμικού, η έξοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας κρίνεται απαραίτητη για την αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών.

Η κοινωνική κατηγορία των γυναικών είναι εκείνη που μαστίζεται σημαντικά από το φαινόμενο της ανεργίας και μάλιστα της μακροχρόνιας. Τα τελευταία χρόνια, η Πολιτεία υλοποιεί σειρά προγραμμάτων και δράσεων που αποκλειστικό στόχο έχουν την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας, καθώς και τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στην επιχειρηματική δραστηριότητα βρίσκεται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος των δημοσίων αρχών απασχόλησης(EOMMEX, ΟΑΕΔ), που μέσω προγράμματος παρέχεται δυνατότητα χρηματοδότησης σε γυναίκες 21-55 ετών, προκειμένου να 'στήσουν' επιχείρηση στον τομέα της μεταποίησης, του εμπορίου, του τουρισμού ή της παροχής υπηρεσιών.

Ειδικό πρόγραμμα για άνεργες γυναίκες έχει θέσει σε εφαρμογή ο ΟΑΕΔ, μέσω του οποίου επιδοτούνται εργοδότες που προσλαμβάνουν εγγεγραμμένες στα μητρώα ανέργων γυναίκες ηλικίας 18-65 ετών.

Τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας υποστηρίζει και η Κοινοτική πρωτοβουλία e-quality, η οποία σχεδιάστηκε για να ενισχύσει τη γενικότερη Ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης. Τα έργα πραγματοποιούνται από εταιρικά σχήματα που καλούνται «Αναπτυξιακές Συμπράξεις» και είναι τα εξής:

-*Γυναίκες, Απασχόληση και τοπική οικονομία στο Αιγαίο.* Ως στόχο έχει την προώθηση της ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας στον εργασιακό χώρο και την ενθάρρυνση της γυναικείας απασχόλησης σε τομείς της νέας οικονομίας.

-*Ίσες δυνατότητες-Ίσες ευκαιρίες,* που, μεταξύ άλλων, στοχεύει στη μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού βάσει φύλου, μέσω της εφαρμογής ειδικών ενεργειών για την ενίσχυση της ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας στην αγορά εργασίας, καθώς και την προώθηση γυναικών σε υψηλές θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας σε επιχειρήσεις τουρισμού.

-*Άρση εμποδίων και διακρίσεων στην αγορά εργασίας για τις γυναίκες τεχνικούς.* Κεντρικός στόχος του έργου είναι να συμβάλλει στην αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα, την εξάλειψη των προκαταλήψεων που οδηγούν σε φαινόμενα επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση το φύλο και τη μείωση του ανοίγματος στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών τεχνικών.

-*Κοινωνία της Πληροφορίας και προσαρμοστικότητα των μικρομεσαίων γυναικείων γεωργοσυνεταιριστικών επιχειρήσεων.* Στους στόχους του έργου είναι η προσαρμογή των επιχειρήσεων τέτοιου είδους σε νέες μεθόδους προώθησης των προϊόντων τους μέσω της κατάρτισης των εργαζόμενων μελών τους στη χρήση νέων τεχνολογιών.

-*Δράσεις για την καταπολέμηση του διαχωρισμού στον χώρο εργασίας,* με κεντρικούς στόχους την υποστήριξη των γυναικών στην διαδικασία αντιμετώπισης του διαχωρισμού στην αγορά εργασίας, την ενίσχυση επιχειρήσεων που επιθυμούν να εντάξουν στην οργάνωση και λειτουργία τους τις αρχές ισότητας ευκαιριών και, τέλος, την παρέμβαση σε φορείς χάραξης εφαρμογής και παρακολούθησης πολιτικών για την ένταξη της ισότητας στην αγορά εργασίας.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η ανεργία ενδέχεται να είναι αποτέλεσμα της πολιτικής που προωθεί την αναδιάρθρωση των όρων που διέπουν την αγορά εργασίας, ώστε να μειωθεί το κόστος εργασίας των επιχειρήσεων και δεν απορρέει απαραίτητα από την αύξηση του αριθμού των εργαζομένων και την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών.

Η ευελιξία δεν αποτελεί μόνο μείωση του χρόνου εργασίας, δεν σημαίνει λιγότερη αλλά φθηνότερη και ίσως περισσότερη εργασία και, κατά συνέπεια, ενδέχεται να μην καταπολεμά την ανεργία αλλά να επιβάλλει την υποαπασχόληση σε μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων. Με αυτές τις διαπιστώσεις, η εργασία δεν οδεύει προς το τέλος της, αλλά αναπαράγεται σε κατώτερες μορφές απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι που αναβαθμίζουν τις δεξιότητές τους ορίζονται ως οι προνομιούχοι, σε αντίθεση με εκείνους των οποίων η ειδικότητα απαξιώνεται και κινδυνεύουν άμεσα από την αβεβαιότητα και την ανεργία. Το χάσμα ανάμεσα στους πλούσιους και τους φτωχούς επιτείνεται και, συγχρόνως, λόγω της ανεργίας, αναδύεται μια νέα κοινωνική διάκριση. Στην παραδοσιακή διάκριση κεφαλαιοκρατών και εργατικής τάξης προστίθεται και εκείνη ανάμεσα σε όσους έχουν μόνιμη εργασία και σε όσους έτερο ή υπό-απασχολούνται ή αποκλείονται ολοσχερώς στο κοινωνικό περιθώριο ως άνεργοι.

Οι γυναίκες εξ αιτίας των διακρίσεων και των ανισοτήτων που εξακολουθούν να υπάρχουν και, καθώς αποτελούν την πλειοψηφία των μισθωτών, πρώτες υφίστανται τα αποτελέσματα αναδιάρθρωσης της εργασίας, γεγονός που αποτυπώνεται στα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας που παρουσιάζουν, με πιθανό αποτέλεσμα να αποδέχονται ευκολότερα την ευελιξία, η οποία καθιστά φθηνότερη την εργασία τους. Οι γυναίκες που προέρχονται από χαμηλά οικονομικά στρώματα ενδέχεται να βιώσουν μια ακόμη μεγαλύτερη επιδείνωση της κοινωνικό-οικονομικής τους θέσης, γιατί οι ευέλικτες μορφές εργασίας φαίνεται ότι δεν επιλύουν, αλλά αναπαράγουν την οικονομική τους υστέρηση. Ειδικότερα, επειδή η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης έχει ως κύριους αποδέκτες τις γυναίκες, καθώς συνδέεται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις που παραδοσιακά τις επιβαρύνουν, προδιαγράφει ενδεχόμενα

μειωμένη επαγγελματική εξέλιξη, υποαπασχόληση και οικονομική εξάρτηση από το οικογενειακό εισόδημα, για ένα μεγάλο μέρος των γυναικών. Ο ανταγωνισμός που δημιουργεί η φτηνή εργασία των γυναικών σε σχέση με την πλήρη απασχόληση μπορεί να συμπίπτει, τελικά, τις αμοιβές όλων των εργαζομένων, ανεξάρτητα από το φύλο.

Ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας διευρύνεται όλο και περισσότερο στην χώρα μας. Η έννοια του κοινωνικού αποκλεισμού συνδέεται με τις επιπτώσεις της φτώχειας, της μακροχρόνιας ανεργίας και της περιθωριοποίησης από την αγορά εργασίας σε τυπικές ή άτυπες ομάδες του εργατικού δυναμικού. Οι πληττόμενες κοινωνικές ομάδες εμφανίζονται είτε απλώς αποστερημένες, με περιορισμένη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, είτε περιθωριακές με πρόσβαση σε άτυπες μορφές απασχόλησης οι οποίες εντείνουν ή/και αναπαράγουν τις υπάρχουσες μορφές αποκλεισμού από την επίσημη αγορά εργασίας(Καβουνίδου, 1996).

Ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας επεκτείνεται όλο και περισσότερο σε κοινωνικές ομάδες που νωρίτερα ούτε οι ίδιες δεν υποπτεύονταν ότι μπορούν να τεθούν στο στόχαστρο της ανέχειας και της περιθωριοποίησης. Στην χώρα μας, η ύπαρξη μεγάλου αριθμού ξένων εργατών, οι αλλαγές στο μοντέλο της πλήρους απασχόλησης που είχε γενικευθεί ως τη δεκαετία του 1980 στις χώρες της Ε.Ε, η ανάπτυξη νέων 'άτυπων' ή 'ευέλικτων' μορφών απασχόλησης και η αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων αποτελούν στοιχεία μιας ραγδαίας διαμορφούμενης κατάστασης που ευνοεί την τμηματοποίηση της αγοράς εργασίας, την αποδυνάμωση του εργατικού κινήματος, την περιθωριοποίηση τμημάτων του εργατικού δυναμικού, την απομάκρυνση ή/και την εκδίωξη από την αγορά εργασίας εκείνων των κοινωνικών ομάδων που παρουσιάζονται ως ευαίσθητες στις αλλαγές, ως κοινωνικά στιγματισμένες και ως κοινωνικά απορριπτέες, τελικά(Hadjimichallis, Vaiou, 1990).

Η καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας αποτελεί έναν βασικό στόχο της πολιτικής που προωθεί η ΕΕ. Με το νέο καθεστώς της ευελιξίας, όμως, ενσωματώνονται στην αγορά εργασίας ετερογενείς κοινωνικά ομάδες, οι οποίες, λόγω των ειδικών χαρακτηριστικών τους, δεν υποστηρίζονται με προνοιακές πολιτικές, αλλά λαμβάνουν τα κοινωνικά επιδόματα με τη μορφή μισθού. Η εργασιακή ένταξη, έτσι, λειτουργεί

ομοιόμορφα και αδιάκριτα, χωρίς να προσαρμόζεται στις διαφορετικές κοινωνικές συνθήκες. Η οικονομική στήριξη αποτελεί αναγκαία αλλά όχι απαραίτητα ικανή προϋπόθεση για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Chart 3: Employment rates by Gender 1990-1999

Source: Eurostat ELFS, EUR12 1990-1994

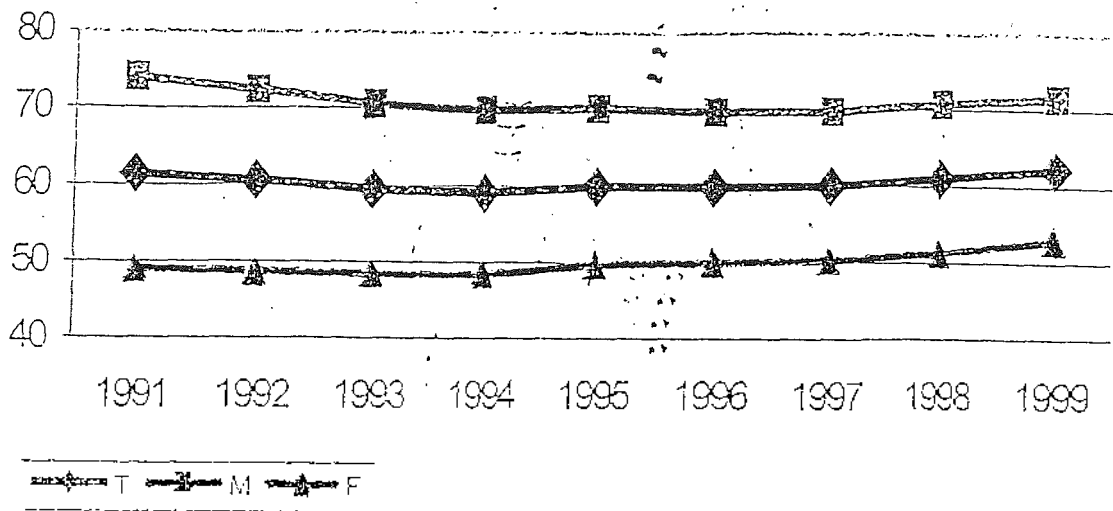


Chart 4: Unemployment rates by Gender 1996-2000

Source: Eurostat Harmonised series on unemployment

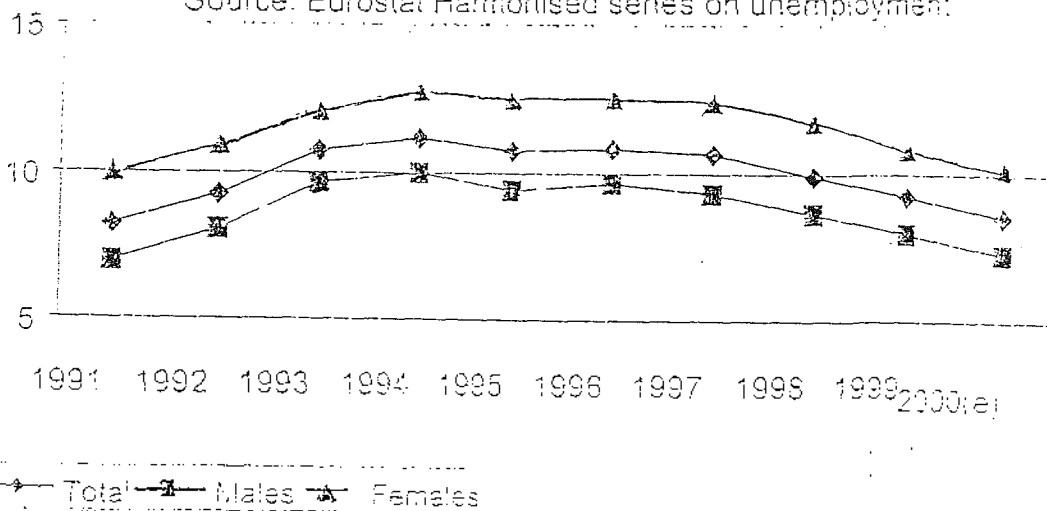
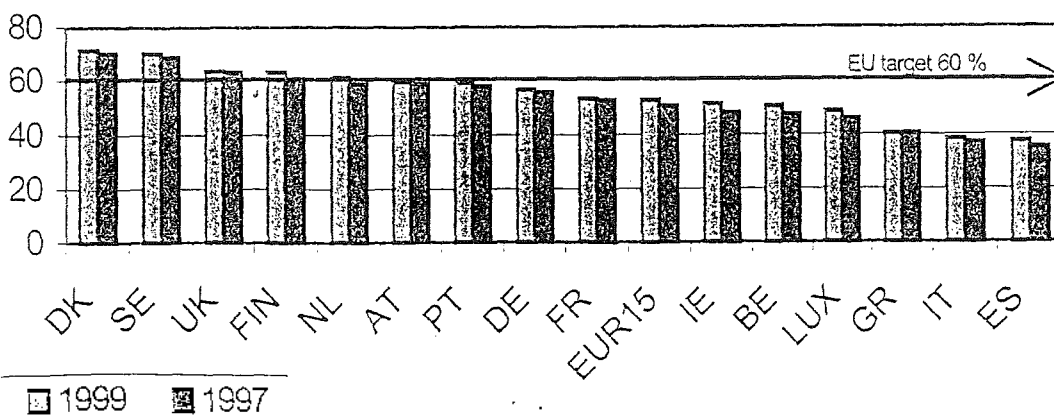
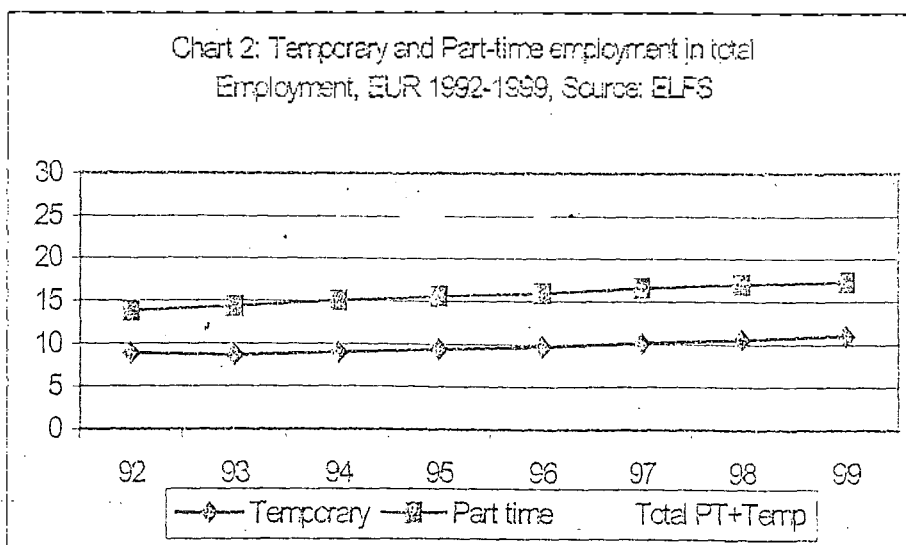
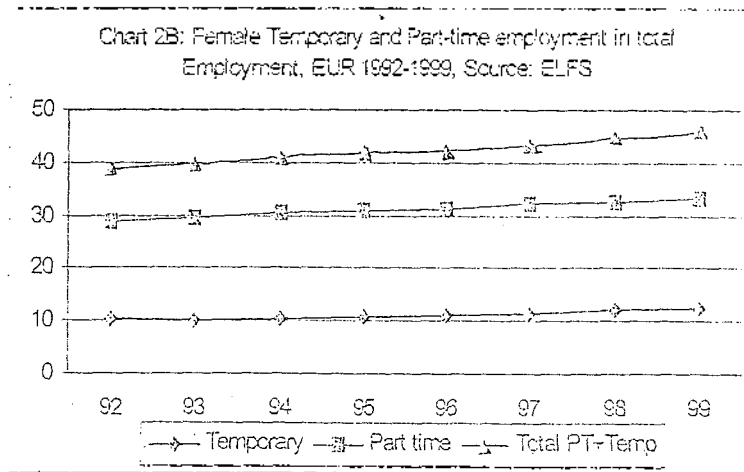
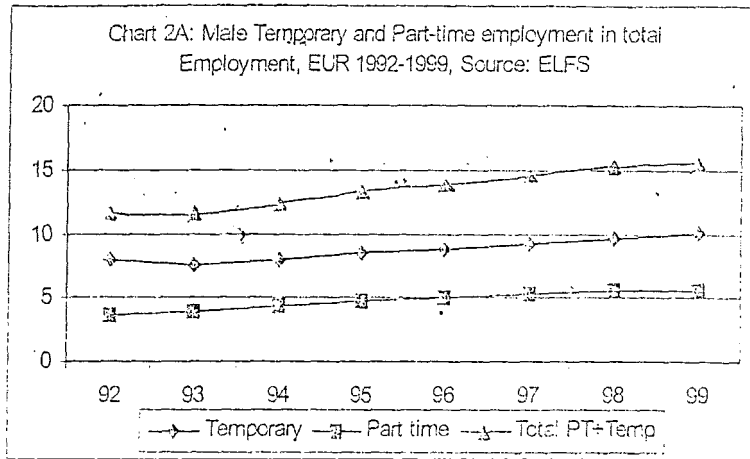


Chart 7: Female employment rate, 1997-1999

Source: Eurostat LFS





ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:

(ελληνική):

Βαλλερστάιν, Ι.(1991), 'Οι δομές των νοικοκυριών και η διάπλαση της εργατικής δύναμης στην καπιταλιστική κοσμοοικονομία' στο Ετιέν Μπαλιμπάρ-Ιμμάνουελ Βαλλερστάιν, Φυλή, Έθνος, Τάξη, Πολίτης, Αθήνα.

Βεργόπουλος, Κ. (1999), Παγκοσμιοποίηση, Η μεγάλη Χίμαιρα, Νέα Σύνορα, Αθήνα.

Γεωργακοπούλου, Β(1998), 'Ευελιξίες της εργασίας και γυναικεία απασχόληση στον τραπεζιτικό τομέα', ΙΝΕ-ΟΤΟΕ.

Δασκαλάκης, Δ. 'Εργατικό κίνημα και κοινωνικό κράτος. Από την Βιομηχανική Επανάσταση στη Μεταβιομηχανική Εποχή', (υπό δημοσίευση σε συλλογικό τόμο), έκδοση Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Δεδουσόπουλος, Α.(1998), 'Η προσφορά εργασίας', Τυπωθήτω, Αθήνα.

Δερβίση-Κάμπα, Χ.(1999), 'Νέες μορφές εργασίας και καπιταλιστική δυναμική', Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών, τευχος 27, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Εγκύκλιος ΟΑΕΔ.(2004.)

Εθνικό Σχέδιο Δράσης(2004)

ΕΣΥΕ(www.statistics.gr).

Ινστιτούτο Εργασίας, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.(2003), 'Κατάρτιση και Απασχόληση'.

Καβουνίδη, Τ.(1996), 'Κοινωνικός Αποκλεισμός: έννοια, κοινοτικές πρωτοβουλίες, ελληνική εμπειρία και διλήμματα πολιτικής' στο Διαστάσεις του κοινωνικού αποκλεισμού στην Ελλάδα, τόμος Α, ΕΚΚΕ.

ΚΕΘΙ(www.kethi.gr).

‘Κοινωνία των 2/3’,(πρακτικά συνεδρίου), Πάντειο Πανεπιστήμιο.

‘Κοινωνικές ανισότητες και κοινωνικός αποκλεισμός’(1998), Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Αθήνα.

Κοσκινάς, Κ.(1995), ‘Η πολιτική της εργασίας’, Συμεών, Αθήνα.

Κουζής, Γ.(1995) ‘Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση’, Ιαμός.

Λυμπεράκη, Α.-Μουρίκη, Α.(1996), ‘Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας’, Gutenberg.

Λύτρας, Α.-Κοσκινάς, Κ.(1993), ‘Εργασία και Τάξη’ στο Κοινωνία, Τεχνολογία και Αναδιάρθρωση της παραγωγής, Πολυτεχνείο Κρήτης, Οκτώβριος 1992.

Λύτρας, Α.(1993), ‘Προλεγόμενα στη θεωρία της ελληνικής κοινωνικής δομής’, Νέα Σύνορα, Αθήνα.

Λύτρας, Α.(2000), ‘Κοινωνία και Εργασία’, Παπαζήσης, Αθήνα.

Λύτρας, Α. Παντελόγλου, Π.(1999), ‘Φορείς και δίκτυα καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού’, έκθεση προς το Υπουργείο Παιδείας, την Ευρωπαϊκή επιτροπή και το ΕΚΤ, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

Μουσούρου, Λ.Μ.(1993), ‘Γυναίκα και Απασχόληση’, Gutenberg, Αθήνα.

ΟΟΣΑ(www.oecd.gr).

Πετράκη, Γ.(1998), ‘Κοινωνικός αποκλεισμός, παλαιές και νέες ‘αναγνώσεις’ του κοινωνικού προβλήματος’, στο Κοινωνικές ανισότητες και κοινωνικός αποκλεισμός, Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, 6^ο επιστημονικό συνέδριο, Αθήνα.

Πετρινιώτη, Ξ.(1998), 'Η δόμηση των εσωτερικών αγορών εργασίας, φύλο, τεχνολογία, ανταγωνισμός. Η περίπτωση των τραπεζών', Παπαζήσης, Αθήνα.

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

Στασινοπούλου, Ο.(1997), 'Κράτος πρόνοιας: ιστορική εξέλιξη-σύγχρονες θεωρητικές προσεγγίσεις', Gutenberg, Αθήνα.

Τσουκαλάς, Κ.(1987), 'Κράτος, Κοινωνία, Εργασία στη μεταπολεμική Ελλάδα', Θεμέλιο, Αθήνα.

Χλέτσος, Μ.(1998), 'Οικονομική θεωρία και ανεργία', στο Ανεργία, Μύθοι και Πραγματικότητα, Εναλλακτικές εκδόσεις, Αθήνα.

Ψαλιδόπουλος, Μ.(1998), 'Η θεματοποίηση της ανεργίας στην οικονομική θεωρία: από την κλασική στη νεοκλασική προσέγγιση' στο Κοινωνικές ανισότητες και κοινωνικός αποκλεισμός, σ.111-123, Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Αθήνα.

Ψημμένος, Γ.(1999), 'Γαγκοσμιοποίηση και συμμετοχή των εργαζομένων', Gutenberg, Αθήνα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:

(ξενόγλωσση)

Duncan, S.(1999), 'Genderfare-conceptualizing the comparative position of women and men in welfare states', (πανεπιστημιακή διάλεξη), Panteion University.

Eurostat(www.eurostat.com).

International Labour Organisation(www.ilo.com)

Kravaritou, Y.(1996), 'The sex of labour law in Europe', The Hague: Klywer Law International.

Kyriazis, N.(1998), 'Women's employment and gender relations in Greece: forces of modernization and tradition', European Regional Studies, 5/1, pp.65-75.

Kyriazis, N.(1999), 'Women's flexible work and family responsibilities in Greece', South European Society and Politics, special issue 'Gender inequalities in Southern Europe' 1999.

Kyriazis, N.(1995), 'Feminism and the status of women in Greece' in D. Konstas and Th. Stavrou, 'Greece prepares for the 21st century' (Washington and Baltimore, the Woodrow Center Press and the John Hopkins university Press).

Stratigaki, M. and Vaiou, D.(1994), 'Women's work and informal activities in southern Europe', Environment and Planning, 26, pp.1221-34.

Symeonidou, H.(1997), 'Full-time and Part-time employment of women in Greece', in H.P. Blossfield and C. Hakim, Between Equalization Marginalization, pp. 90-112, Oxford University Press, London.

