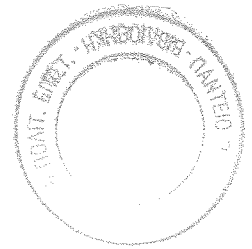


ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟ ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΟΤΗΤΕΣ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ



ΑΝΕΡΓΙΑ, ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ

ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

ΛΥΤΡΑΣ ΑΝΔΡΕΑΣ (ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ)

ΚΥΡΙΑΖΗ ΝΟΤΑ

ΨΑΛΙΔΟΠΟΥΛΟΣ ΜΙΧΑΛΗΣ

ΒΑΚΟΥΛΗ ΓΕΩΡΓΙΑ

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2000

ΠΙΝΑΚΕΣ

- Πίνακας 1: Οικονομικά ενεργός πληθυσμός κατά θέση στο επάγγελμα 1959-1991
- Πίνακας 2: Οικονομικά ενεργός πληθυσμός κατά φύλο και θέση στο επάγγελμα 1991-1997 (%)
- Πίνακας 3: Υπηρετούντες υπάλληλοι στο Δημόσιο τομέα (Δ.Υ., Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α., Κ.Ν.Π.Ι.Δ) σε απόλυτους αριθμούς (1991-1997)
- Πίνακας 4: Πίνακας Μονίμων Υπαλλήλων Δημοσίων Υπηρεσιών κατά Βαθμό, Κατηγορία Εκπαίδευσης και Φύλο, %
- Πίνακας 5: Απασχόληση γυναικών κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (1997)
- Πίνακας 6: Ετήσιος μέσος όρος αποδοχών κατά φύλο στους κλάδους ορυχείων-λατομείων, βιομηχανίας, ηλεκτρισμού-αερίου-ύδρευσης
- Πίνακας 7: Συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις διάφορες κατηγορίες και επίπεδα της ιεραρχίας μιας μεγάλης ελληνικής τράπεζας (1995)
- Πίνακας 8: Κατανομές ανδρών και γυναικών ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο σε μεγάλη ελληνική τράπεζα, 1995
- Πίνακας 9: Συμμετοχή των γυναικών στο Εργατικό Δυναμικό στις χώρες της Ε.Ε.
- Πίνακας 10: Δείκτες ανεργίας στις χώρες της Ε.Ε
- Πίνακας 11: Ανεργία ανά κύριες ομάδες Ηλικίας και Φύλο (1996)
- Πίνακας 12: Ποσοστά ανέργων κατά φύλο, ηλικία και εκπαίδευση (1997)
- Πίνακας 13: Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας γυναικών (άνω 12 μηνών) κατά ηλικιακή ομάδα
- Πίνακας 14: Ποσοστά γυναικών ανά ηλικιακή κατηγορία ανάλογα με τις ενέργειες τους για έρεση εργασίας (1997)
- Πίνακας 15: Ποσοστά γυναικών ανά ηλικιακή κατηγορία για τους λόγους που αναζητούν δεύτερη εργασία
- Πίνακας 16: Η μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής στις χώρες της Ε.Ε (1997)
- Πίνακας 17: Εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας γυναικών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (1997)
- Πίνακας 18: Ποσοστό ευέλικτης απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών και πωλήσεων σε σύγκριση με το σύνολο της οικονομίας το 1995
- Πίνακας 19: μερική απασχόληση γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα (1997)
- Πίνακας 20: ποσοστό μερικά απασχολούμενων γυναικών ανά ηλικιακή κατηγορία που δεν μπορούσαν να βρουν πλήρη απασχόληση ή δεν ήθελαν πλήρη απασχόληση (1997)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
Περίληψη – παρουσίαση κεφαλαίων.....	5
Μεθοδολογία και προβλήματα.....	6
1. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΔΙΑΡΘΩΣΗ.....	8
1.1 Οι διαρθρωτικές αλλαγές στην εργασία: η εφαρμογή της ευελιξίας.....	8
1.2 Ποιοι λόγοι επιβάλουν την αναδιάρθρωση.....	10
1.3 Ανεργία και οικονομική θεωρία.....	13
1.4 Η πολιτική διαχείριση της αγοράς εργασίας.....	15
1.4.1. Η εισαγωγή νέας τεχνολογίας και η ανεργία.....	18
1.4.2. Ευελιξία και μείωση του χρόνου εργασίας.....	20
1.4.3. Ανεργία και αύξηση του εργατικού δυναμικού.....	22
1.5. Μισθωτή εργασία και κοινωνική δομή.....	24
1.5.1. Γυναίκες και μισθωτή εργασία.....	27
1.5.2. Η μισθωτή απασχόληση στο δημόσιο τομέα.....	29
2. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	31
2.1. Γυναίκες και διακρίσεις στην αγορά εργασίας.....	31
2.1.1. Το παράδειγμα των τραπεζών.....	35
2.2. Συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.....	38
2.3. Η ανεργία των γυναικών.....	40
2.3.1. Η μακροχρόνια ανεργία.....	44
2.3.2. Ενέργειες γυναικών για εύρεση εργασίας.....	45
2.4. Συμπεράσματα.....	48
3. ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ.....	50
3.1. Γυναίκες και ευελιξία.....	50
3.1.1. Η μερική απασχόληση.....	50
3.1.2. Τομείς εφαρμογής ευελιξίας ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.....	52
3.1.3. Εισοδηματική κατάσταση και μορφωτικό επίπεδο γυναικών.....	54
3.1.4. Οικογενειακή κατάσταση.....	56
3.2. Ευελιξία και ισότητα ευκαιριών.....	59
4. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	61
4.1. Αναδιάρθρωση της κοινωνικής πολιτικής.....	61
4.2. Η αντιμετώπιση της ανεργίας.....	63
4.2.1. Ανεργία και κοινωνικός αποκλεισμός.....	66
4.3. Γυναίκες και κοινωνική πολιτική.....	71
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	76
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	78

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η καθιέρωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης συνιστά την αναδιάρθρωση των καθιερωμένων εργασιακών σχέσεων, καθώς πρόκειται για αλλαγή των όρων που διέπουν το καθεστώς της μισθωτής εργασίας. Η καθιέρωση της ευελιξίας συσχετίζεται με την αντιμετώπιση της ανεργίας και την αύξηση ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του εθνικού κράτους, η ευελιξία στην αγορά εργασίας υιοθετείται ως μέτρο αντιμετώπισης της αυξανόμενης ανεργίας, καθώς πολλοί υποστηρίζουν ότι η ευελιξία συνιστά ανακατανομή του χρόνου εργασίας και του αριθμού των εργαζομένων. Παράλληλα η εφαρμογή της ευελιξίας στην αγορά εργασίας συνδέεται με μια στρατηγική μείωσης του μισθολογικού κόστους με κύριο χαρακτηριστικό την προσαρμογή της απασχόλησης στις ανάγκες του ανταγωνισμού στην παραγωγή και την αγορά. Η μείωση του κόστους παραγωγής αποτελεί προϋπόθεση για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της οικονομίας στις συνθήκες διεύρυνσης του παγκόσμιου ανταγωνισμού.

Στην παρούσα μελέτη, μέσα από τη διερεύνηση του φαινομένου της ανεργίας, εξετάζονται οι παράγοντες που θεωρείται ότι συμβάλλουν στην αύξηση της ανεργίας, όπως η αύξηση του εργατικού δυναμικού και η εισαγωγή νέας τεχνολογίας. Διερευνάται η αποτελεσματικότητα της ευελιξίας και της εργασιακής αναδιάρθρωσης στην αντιμετώπιση της ανεργίας, καθώς και οι επιπτώσεις της τροποποίησης των καθιερωμένων σχέσεων μισθωτής απασχόλησης στη θέση των κοινωνικών στρωμάτων που προσδιορίζονται από την εργασία.

Η παρουσίαση κυρίως του θέματος της γυναικείας απασχόλησης θεωρήθηκε ότι θα συνέβαλε στην καλύτερη κατανόηση των αλλαγών στις εργασιακές και κοινωνικές σχέσεις, γιατί η γυναικεία εργασία ήδη χαρακτηρίζεται από υψηλότερους δείκτες ανεργίας. Η χρήση της μεταβλητής του φύλου για τη διερεύνηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας δεν έχει μοναδικό στόχο να καταδείξει

τις επιπτώσεις που επιφέρει στη γυναικεία εργασία και στην υφιστάμενη ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά ότι οι συνθήκες της γυναικείας εργασίας αποτελούν μια όψη της αναδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων, η οποία τελικά επηρεάζει το σύνολο των εργαζομένων.

Η ευελιξία σχετίζεται ιδιαίτερα με τη γυναικεία απασχόληση, καθώς θεωρείται και μια μέθοδος αντιμετώπισης της ανεργίας που πλήττει κυρίως τις γυναίκες, και υπό αυτή την έννοια αποτελεί και ένα τρόπο προώθησης της ισότητας των ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα. Επίσης θεωρείται ότι το μειωμένο ωράριο της μερικής απασχόλησης, που αποτελεί και τη συνηθέστερη μορφή ευελιξίας, βοηθά στην καλύτερη διευθέτηση του χρόνου των οικογενειακών υποχρεώσεων, παρέχοντας στις γυναίκες τη δυνατότητα να αντεπεξέρχονται ευκολότερα στις γονικές τους υποχρεώσεις, ενώ εργάζονται.

Στην παρούσα μελέτη τίθεται σε εξέταση η άποψη ότι: α) η ανεργία δεν είναι αποτέλεσμα της εισαγωγής νέας τεχνολογίας και της αύξησης τους εργατικού δυναμικού, αλλά της αναδιάρθρωσης των καθιερωμένων μορφών μισθωτής εργασίας, κατά συνέπεια η ευελιξία δεν αντιμετωπίζει αλλά εντείνει την ανεργία. β) Η υψηλή ανεργία των γυναικών είναι αποτέλεσμα των διακρίσεων που ιστορικά υφίσταται η γυναικεία εργασία, αλλά ταυτόχρονα αποτελεί και μια όψη των αλλαγών που επέρχονται στο καθεστώς μισθωτής εργασίας. Οι γυναίκες εργάζονται με καθεστώς μισθωτής απασχόλησης σε μεγαλύτερο ποσοστό από τους άνδρες, κατά συνέπεια η αναδιάρθρωση του καθεστώτος μισθωτής απασχόλησης ενδέχεται να προκαλεί τα αυξημένα ποσοστά ανεργίας και μερίδια ευελιξίας των γυναικών έναντι των ανδρών. γ) η ευελιξία μπορεί να προκαλέσει δυσμενείς επιπτώσεις στο εισόδημα των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών, όχι μόνο γιατί καθιστά φθηνότερη την εργασία τους, αλλά γιατί η εργασιακή αναδιάρθρωση επηρεάζοντας τους προσανατολισμούς της κοινωνικής πολιτικής, συρρικνώνει την κοινωνική προστασία που παρέχεται σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης, υπονομεύοντας και την κοινωνική τους θέση, διευρύνοντας την ανισότητα και όχι την ισότητα των ευκαιριών.

Περίληψη - παρουσίαση κεφαλαίων

Η εφαρμογή της ευελιξίας προέκυψε από την ανάγκη να ανταποκριθούν οι επιχειρήσεις στις συνθήκες του παγκόσμιου ανταγωνισμού που επιβάλλει η διεθνοποίηση της οικονομίας. Στο **πρώτο κεφάλαιο** γίνεται μια παρουσίαση των θεωρητικών προσεγγίσεων από κυβερνητικά κείμενα για τους λόγους που καθιστούν απαραίτητη την αναδιάρθρωση του εργασιακού μοντέλου. Η εισαγωγή νέας τεχνολογίας και οι επιπτώσεις που επιφέρει στην οργάνωση της εργασίας, καθώς και η αύξηση του εργατικού δυναμικού, θεωρούνται τα κυριότερα αίτια της μαζικής ανεργίας. Η αναγκαιότητα της ευελιξίας με την αλλαγή του θεσμικού πλαισίου για τις εργασιακές σχέσεις, αποτελούν τους κυριότερους άξονες διαμόρφωσης των πολιτικών απασχόλησης για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Ταυτόχρονα όμως, επειδή οι αλλαγές αφορούν κυρίως στη διαμόρφωση ενός νέου πλαισίου ανταλλαγής της εργατικής δύναμης, σηματοδοτούν αλλαγές και στην ταξική διάρθρωση.

Η εξέλιξη της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα αποτυπώνει τις αλλαγές που υφίσταται η αγορά εργασίας. Στο **δεύτερο κεφάλαιο** παρουσιάζονται οι βασικές παράμετροι και διαφορές της γυναικείας εργασίας από την ανδρική, όπως οι δείκτες συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, δείκτες ανεργίας, μορφωτικό επίπεδο εργαζομένων γυναικών, κλάδοι απασχόλησης, παράμετροι οι οποίες αποτυπώνουν τις διακρίσεις που υφίσταται η γυναικεία εργασία, όπως οι χαμηλότερες αμοιβές, ο περιορισμός σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς τομείς και η χαμηλότερη ιεραρχική θέση στην εργασία. Οι διακρίσεις αυτές καθιστούν τις γυναίκες περισσότερο ευάλωτες στις επιπτώσεις της αναδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων γιατί αυξάνοντας τις πιθανότητες να καταστούν άνεργες, αποδυναμώνουν τη διαπραγματευτική τους δύναμη και γίνονται δεκτικότερες στην αποδοχή της ευελιξίας.

Στο **τρίτο κεφάλαιο** γίνεται μια προσπάθεια διερεύνησης της οικονομικής και οικογενειακής κατάστασης των γυναικών που εργάζονται με καθεστώς ευέλικτης και κυρίως μερικής

απασχόλησης. Μελετάται η άποψη ότι η μερική απασχόληση παρέχει τη δυνατότητα συμβιβασμού των οικογενειακών υποχρεώσεων των γυναικών με την εργασία, καθώς τα στοιχεία αποκαλύπτουν ότι οι περισσότερες γυναίκες που εργάζονται με μερική απασχόληση δεν προσπαθούν να συμβιβάσουν την εργασία με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις αλλά αδυνατούν να βρουν πλήρη απασχόληση για να ανταποκριθούν στις οικονομικές τους ανάγκες. Διερευνάται επίσης αν μερική απασχόληση και γενικότερα η ευελιξία, έχουν ως αποδέκτες ευκολότερα τις γυναίκες που προέρχονται από χαμηλά οικονομικά στρώματα, συμβάλλοντας έτσι στην αναπαραγωγή και όχι στην εξάλειψη της φτώχειας.

Η εφαρμογή της ευελιξίας καθίσταται δυνατή μεταξύ άλλων, στο πλαίσιο της αναμορφωμένης κοινωνικής πολιτικής. Στο **τέταρτο κεφάλαιο** εξετάζεται 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 υπό καθεστώς ευελιξίας. Διερευνάται επίσης αν η ένταξη στην αγορά εργασίας καθίσταται προϋπόθεση για την παροχή 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 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 της Ε.Σ.Υ.Ε., του Ο.Ε.Κ.Δ., του ΥΠ.ΕΘ.Ο., και στατιστικά δεδομένα που ήδη είχαν τύχει επεξεργασίας από το ΙΝ.Ε. και το Κ.Ε.Θ.Ι. Επίσης χρησιμοποιήθηκαν κείμενα διαλόγου και θέσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως η Λευκή Βίβλος και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση

1991 αλλά και σχετικές εγκύκλιοι του Ο.Α.Ε.Δ. Τέλος γίνονται παραπομπές και βιβλιογραφικές αναφορές σε μελέτες σχετικά με την απορρύθμιση και αναδιάρθρωση του φορντικού μοντέλου εργασίας και τη γυναικεία απασχόληση σε συγκεκριμένους οικονομικούς κλάδους.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι το μεγαλύτερο πρόβλημα υπήρξε η δυσκολία ανεύρεσης ποσοτικών στοιχείων σχετικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα. Αυτό οφείλεται είτε στο μικρό μερίδιο της ευελιξίας στο σύνολο της απασχόλησης, είτε στη μη επαρκή καταγραφή της στις μεγάλες διάρκειες. Υπάρχουν πολλοί επαγγελματικοί τομείς με χαρακτηριστικά ευελιξίας χωρίς όμως να καταγράφονται (ιδιωτική εκπαίδευση, τράπεζες) και οι οποίοι θα έπρεπε να καταστούν αντικείμενο ιδιαίτερης έρευνας.

Επίσης, ένα σημαντικό πρόβλημα που θέτει η ποσοτική διερεύνηση των φαινομένων της απασχόλησης και της ανεργίας, είναι οι μεταβλητές που χρησιμοποιούνται για τη 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 οικογενειακή 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 για τα αίτια της ανεργίας των γυναικών. Επίσης η έλλειψη καταγραφής στοιχείων μακράς διάρκειας περιορίζουν τη στατιστική παρουσίαση των φαινομένων σε συγκεκριμένα μόνο έτη, με αποτέλεσμα να είναι εξαιρετικά δύσκολη η σύγκριση και η εξαγωγή συμπερασμάτων για τις μακροχρόνιες τάσεις. Αυτοί είναι οι λόγοι που καθιστούν τα στατιστικά στοιχεία, τα οποία παρουσιάζονται στην εργασία αυτή, να έχουν ενδεικτικό και όχι τεκμηριωτικό χαρακτήρα.

1. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ

1.1. Οι διαρθρωτικές αλλαγές στην εργασία: η εφαρμογή της ευελιξίας

Ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι αυτές που διαφέρουν από την κανονική εργασία πλήρους απασχόλησης 40 ωρών με σύμβαση αορίστου χρόνου, όπως: η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η σύμβαση έργου (σύμβαση μη εξαρτημένης εργασίας), η μερική απασχόληση, ο δανεισμός μισθωτών σε επιχειρήσεις για ευκαιριακή απασχόληση, η αυτοαπασχόληση και η τηλεεργασία. Οι ακριβείς ορισμοί αυτών των μορφών απασχόλησης απαιτούν διεξοδική επεξεργασία καθώς μορφές ευελιξίας διαπιστώνονται και στο υφιστάμενο καθεστώς της πλήρους απασχόλησης όπως οι βάρδιες, οι υπερωρίες, η εργασία τα σαββατοκύριακα, ενώ ιδιαίτερα προβλήματα ορισμού παρουσιάζει η συνηθέστερη μορφή ευελιξίας, η μερική απασχόληση (Λύτρας, 2000, σ.110).

Ανεξάρτητα πάντως από τους επιμέρους ορισμούς, γίνεται αντιληπτό ότι ο όρος «ευέλικτη απασχόληση» αναφέρεται σε μορφές μισθωτής απασχόλησης, κατά συνέπεια, έχει ως αποδέκτη το καθεστώς σύναψης σχέσεων μισθωτής εργασίας. *«Η έννοια της αγοράς εργασίας ορίζεται από τη σύναψη μισθωτής απασχόλησης και συγκροτείται από μια σχέση ανταλλαγής ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο κατά την οποία ο εργαζόμενος θέτει στη διάθεση του εργοδότη, έναντι μισθού, την ικανότητά του να εργάζεται υπό το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη».* (Δεδουσόπουλος, 1998, σ. 19-20)

Η ευελιξία στην αγορά εργασίας σημαίνει την ελεύθερη διαμόρφωση των όρων που ρυθμίζουν την αγορά και την πώληση της εργασίας και κυρίως τη διαμόρφωση του ωραρίου εργασίας. Η ευέλικτη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και των ρυθμίσεων που τη διέπουν, οδηγούν και σε

μεγαλύτερο περιορισμό της παρέμβασης των ίδιων των εργαζομένων, του κράτους και των συνδικάτων στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, στο ύψος των μισθών και ασφαλιστικών εισφορών. Έτσι, η έννοια της ευελιξίας, δεν αναφέρεται μόνο σε αντιδιαστολή με την «ακαμψία» των ρυθμίσεων που αφορούν στο χρόνο μισθωτής απασχόλησης, ώστε να καθίσταται ευκολότερη η προσαρμογή της εργασίας στις ανάγκες της παραγωγής, αλλά σχετίζεται και με την ελαστικότητα των προστατευτικών ρυθμίσεων που αφορούν στα μισθολογικά και ασφαλιστικά θέματα.

Οι βασικές παράμετροι της εφαρμογής της ευελιξίας σε διεθνές επίπεδο εντοπίζονται στις εξής: (Κουζής, 1997): α) *Ευελιξία χρόνου εργασίας* όπως ευελιξία του ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας πέραν του καθιερωμένου (υπερωριακή εργασία), διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου σε 4μηνα, 6μηνα, 12μηνα ανάλογα με τη συγκυρία, εισαγωγή πρόσθετων ομάδων εργασίας (βάρδιες).

β) *ευελιξία απασχόλησης και αποδυνάμωσης των πολιτικών προστασίας* της με προσαρμογή του όγκου της απασχόλησης στις ανάγκες των επιχειρήσεων περιορίζοντας την κρατική παρέμβαση και την «ακαμψία» της εργατικής νομοθεσίας. Έτσι υιοθετούνται μια σειρά πρακτικές όπως η αύξηση του ανώτατου ορίου ομαδικών απολύσεων ανά μήνα, περιορισμός του ύψους των αποζημιώσεων, προσφυγή στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, επέκταση της μερικής απασχόλησης, συμβάσεις έργου που δεν εντάσσονται στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία (οι οποίες όμως αποκρύπτουν την εξαρτημένη μισθωτή σχέση), δανεισμός εργαζομένων μεταξύ των επιχειρήσεων.

γ) *Ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους* αντί του εμμέσου (ασφαλιστικών εισφορών) είτε με αλλαγή του τρόπου προσδιορισμού των κατώτατων αποδοχών για ειδικές κατηγορίες του εργατικού δυναμικού (ανειδίκευτους ή νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας) είτε με υπολογισμό των κατώτατων μισθών με βάση τον πληθωρισμό και όχι την εξέλιξη της παραγωγικότητας. Επίσης επιχειρείται μεταρρύθμιση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας, με έμφαση στις επιχειρησιακές συλλογικές διαπραγματεύσεις ενώ ταυτόχρονα

εξατομικεύονται οι αποδοχές με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου ή την ατομική του απόδοση, ανεξάρτητα από τις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων.

δ) *Περιορισμός κοινωνικών και φορολογικών επιβαρύνσεων των επιχειρήσεων* με μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του απασχολούμενου (ανειδίκευτοι, μακροχρόνια άνεργοι), περιορισμό στη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων και στην κρατική παρέμβαση για θέματα εργασιακών σχέσεων.

1.2. Ποιοι λόγοι επιβάλλουν την αναδιάρθρωση

Η οικονομική κρίση του 1929, η επικράτηση της κεϋνσιανής προσέγγισης και η καταλυτική επίδραση του Β' Παγκοσμίου Πολέμου οδήγησαν τις δυτικές κοινωνίες μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1970, σε ένα κοινωνικό και παραγωγικό μοντέλο, που στηρίχθηκε στη μαζική παραγωγή και κατανάλωση προϊόντων (φορντικό ή τεϋλορικό μοντέλο), το οποίο είχε ανάγκη τη μαζική απασχόληση. Το μοντέλο αυτό οργανώθηκε με βάση την εξαρτημένη μισθωτή εργασία πλήρους απασχόλησης, τις συμβάσεις εργασίας με καθορισμένο ωράριο και κατώτατο όριο μισθών, την κοινωνική ασφάλιση, το ρυθμιστικό ρόλο των εργατικών συνδικάτων για την προστασία των κοινωνικών δικαιωμάτων, που με εγγυητή το Κράτος Πρόνοιας, οδήγησαν σε οικονομική ευημερία και πολιτική σταθερότητα τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης.

Η αμφισβήτηση του μοντέλου αυτού κατά μία άποψη άρχισε από την πετρελαϊκή κρίση το 1973, οπότε και η αύξηση της τιμής του πετρελαίου δημιούργησε την ανάγκη για μείωση του κόστους παραγωγής των βιομηχανικών προϊόντων ώστε να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητά τους. Η ανάγκη για μείωση του κόστους παραγωγής οδήγησε σε μείωση του κόστους εργασίας με ταυτόχρονη αποδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος, το οποίο

κινητοποιούσε τον παρεμβατικό και προστατευτικό ρόλο του Κράτους Πρόνοιας (Δασκαλάκης, Δ., *Εργατικό Κίνημα και Κοινωνικό Κράτος*, Υπό δημοσίευση σε συλλογικό τόμο).

Η ριζική όμως ανάγκη αναδιάρθρωσης του φορντικού μοντέλου παραγωγής προήλθε από την εισαγωγή νέας τεχνολογίας και αυτοματοποίησης η οποία επέβαλλε νέο καταμερισμό εργασίας. Χαρακτηριστικά αυτού του νέου καταμερισμού είναι η ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας με ελαστικότερα ωράρια απασχόλησης και μισθούς, καθώς η τεχνολογία εκτόπισε ένα μέρος της ανθρώπινης εργασίας. Σκοπός αυτής της αλλαγής ήταν η μείωση του κόστους παραγωγής των επιχειρήσεων και η αύξηση της ανταγωνιστικότητάς τους στη διεθνή αγορά. Οι πρακτικές της τεχνολογικής και εργασιακής αναδιάρθρωσης κυριάρχησαν στις Η.Π.Α. και Ιαπωνία, ενώ το διεθνοποιημένο ανταγωνιστικό περιβάλλον κατέστησε επιτακτική την ανάπτυξη τους και στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η επικρατούσα άποψη στην Ελλάδα και Ευρωπαϊκή Ένωση (Εθνικό Σχέδιο Δράσης, Λευκά Βιβλία) είναι η ανάγκη εφαρμογής διαρθρωτικών αλλαγών στην παραγωγή με την εισαγωγή της νέας τεχνολογίας και της αυτοματοποίησης ώστε να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα και η κερδοφορία των επιχειρήσεων στο παγκοσμιοποιημένο ανταγωνιστικό περιβάλλον. Η εισαγωγή της νέας τεχνολογίας ειδικά για την Ελλάδα θεωρείται αναγκαία, για να μειωθεί το κόστος παραγωγής και να προσαρμοστεί στη νέα πραγματικότητα ανταγωνισμού που δημιουργεί η νομισματική ενοποίηση. *«Η ελληνική οικονομία βρίσκεται αντιμέτωπη με την εξάπλωση ενός νέου αναπτυξιακού υποδείγματος, στο οποίο μεταβάλλονται δραστικά η τεχνολογία, ο τρόπος οργάνωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων, η παγκόσμια οργάνωση των αγορών κεφαλαίου και προϊόντων / υπηρεσιών (Εθνικό Σχέδιο Δράσης, 1998, σ.1).*

Αποτέλεσμα της εισαγωγής νέας τεχνολογίας και των μεταβολών που επέφερε στην οργάνωση της εργασίας θεωρήθηκε η διόγκωση της ανεργίας που παρατηρείται στη δεκαετία του '90 στην Ευρώπη και τα τελευταία χρόνια και στην Ελλάδα. Οι σοβαρές οικονομικές και κοινωνικές

επιπτώσεις της μαζικής ανεργίας ανέδειξαν το πρόβλημα σε κεντρικό θέμα των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής πρόνοιας. «Οι μεταβολές αυτές δημιουργούν πιέσεις στην αγορά εργασίας και οδηγούν σε αυξημένη ανεργία και αβεβαιότητα των θέσεων εργασίας, η αντιμετώπιση των οποίων απαιτεί μια νέα πολυεπίπεδη στρατηγική.» (Εθνικό Σχέδιο Δράσης, 1998, σ.1). 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 ευνοούν 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 (ΕΠΑΕ) 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 γυναικών και λαθρομεταναστών). Η ερμηνευτική αυτή προσέγγιση της ανεργίας επαναφέρει τη νεοκλασική φιλελεύθερη άποψη κυρίως των J.B. Clark και A.C. Pigou (Ψαλιδόπουλος, 1998, σ. 116-122) σύμφωνα με την οποία η ανεργία είναι ένα σύμπτωμα δυσλειτουργίας στην αγορά εργασίας, όταν η ρύθμιση των μισθών δεν είναι σύμφωνη με τους νόμους προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Το αυξημένο μισθολογικό κόστος και γενικότερα οι αυστηρές ρυθμίσεις που διέπουν το καθεστώς

εργασίας, αποτρέπουν μεγαλύτερη προσφορά εργασίας εκ μέρους των εργοδοτών, ενώ η ευέλικτη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η μείωση του μισθολογικού κόστους, κατά την ίδια άποψη, θα οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης και την απορρόφηση του εργατικού δυναμικού.

1.3. Ανεργία και οικονομική θεωρία

Η ανεργία και οι κοινωνικές της επιπτώσεις δεν αποτέλεσαν κεντρικό πρόβλημα της κλασικής οικονομικής θεωρίας κατά το 19ο αιώνα, (Ψαλιδόπουλος, 1998, σ. 113-115) αλλά η προσφορά εργασίας προσεγγίζονταν μέσα στα πλαίσια των νόμων της προσφοράς και ζήτησης που καθόριζαν την λειτουργία του οικονομικού συστήματος. Η ανεργία θεωρούνταν αποτέλεσμα δυσλειτουργίας της αγοράς, που θα εξέλειπε, όταν η αγορά λειτουργούσε ελεύθερα με βάση τους νόμους προσφοράς και ζήτησης. Η κλασική οικονομική προσέγγιση θεωρούσε ότι η ζήτηση εργασίας ήταν ανάλογη της αύξησης του κεφαλαίου και στις συνθήκες ελεύθερου ανταγωνισμού η απασχόληση θα αυξάνεται συνεχώς όσο αυξάνεται το κεφάλαιο. Η αύξηση των εργαζομένων δεν θα προκαλούσε ανεργία αλλά μείωση της τιμής των μισθών, γεγονός που θα επέτρεπε την απορρόφηση των όλων όσοι ήθελαν να εργαστούν. Στην περίπτωση αυτή η ύπαρξη ανεργίας θεωρούνταν εκούσια επιλογή των εργαζομένων οι οποίοι αρνούνταν να εργαστούν με χαμηλότερους μισθούς.

Η νεοκλασική προσέγγιση ενδιαφέρθηκε περισσότερο για την ανεργία, τόσο γιατί οι προβλέψεις για μαζική απασχόληση δε επαληθεύτηκαν, όσο λόγω της έντασης των κοινωνικών προβλημάτων που τη συνόδευαν (εξαθλίωση, εγκληματικότητα) Εξακολούθησε να θεωρείται αποτέλεσμα ανατροπής των νόμων προσφοράς και ζήτησης που προκαλείται από τις υψηλές απαιτήσεις των συνδικάτων για την αύξηση των μισθών, ενώ άρχισε να ερμηνεύεται και από τις οικονομικές διακυμάνσεις του οικονομικού συστήματος ως μια αναγκαία κατάσταση που δημιουργεί ο υγιής

ανταγωνισμός. Η χρήση της τεχνολογίας επίσης κατά τη νεοκλασική προσέγγιση δεν προκαλεί παρά μόνο παροδική ανεργία, γιατί η μείωση του ύψους των αμοιβών θα προκαλέσει απορρόφηση της εργασίας που εκτοπίζεται από την τεχνολογία. Η αδυναμία των αμοιβών να προσαρμοστούν στην τιμή απορρόφησης της αγοράς εργασίας αποτελούν την κύρια αιτία της ανεργίας (C.Freeman, –L.Soete, 2000, σ. 97).

Η σύγχρονη νεοκλασική προσέγγιση εξακολουθεί να συνδέει το μισθό με την ανεργία και θεωρεί ότι η ανεργία θα εκλείψει όταν επικρατήσει ελεύθερος ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας, όπου η μείωση των μισθών θα επιτρέψει την απορρόφηση του πλεονάζοντος εργατικού δυναμικού. Η ακαμψία των μισθών αποτελεί την κύρια αιτία της ανεργίας γιατί η ακαμψία αυτή εμποδίζει την ισορροπία ζήτησης και προσφοράς εργασίας. Η ελαστικότητα των μισθών αντίθετα αποτελεί προϋπόθεση για τη μείωση της ανεργίας (Χλέτσος, 1998, σ. 10-14).

Η κρίση του 1929 και η εμμονή της μαζικής ανεργίας έθεσε υπό αμφισβήτηση τις απόψεις της νεοκλασικής θεωρίας για την ανεργία. Σημαντικό ρόλο στην διευθέτηση της κρίσης που προκάλεσε έπαιξαν οι απόψεις του J.M.Keynes. Η κεϋνσιανή προσέγγιση συνδέει την ανεργία με την παραγωγικότητα της εργασίας, την παραγωγή και τη ζήτηση αγαθών. Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας αυξάνει την ανεργία, ενώ αντίθετα η αύξηση της παραγωγής μειώνει την ανεργία. Η αύξηση της παραγωγής είναι αποτέλεσμα της μεγαλύτερης ζήτησης προϊόντων που προκαλείται από το ύψος του εισοδήματος και ειδικότερα από την αύξηση των μισθών. Έτσι η αύξηση και όχι η μείωση των μισθών συμβάλλει στην καταπολέμηση της ανεργίας, η οποία κατά τον Keynes δεν είναι εκούσια αλλά ακούσια (Χλέτσος, 1998, σ. 14-15). Επιπλέον η κεϋνσιανή προσέγγιση απομακρύνεται από τις συνθήκες της αυτορρύθμισης της ελεύθερης οικονομίας και του ανταγωνισμού και θεωρεί απαραίτητη την παρέμβαση του κράτους στην ανακατανομή του εισοδήματος και στην ενθάρρυνση των επιχειρηματιών να διενεργήσουν νέες

επενδύσεις και ώστε να ενισχυθεί το εισόδημα των χαμηλόμισθων και να τονωθεί η ζήτηση αγαθών (Δαμασκηνίδης, 1995 σ. 119).

Η μαρξιστική προσέγγιση συνδέει την ανεργία με τη συσσώρευση κεφαλαίου. Η συνεχής συσσώρευση κεφαλαίου και η προσαρμογή στον ανταγωνισμό απαιτούν τη μείωση του κόστους παραγωγής και την αύξηση της παραγωγικότητας. Η χρήση της τεχνολογίας οριοθετεί ένα νέο καταμερισμό εργασίας που συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας καθώς απλοποιεί αλλά και εντατικοποιεί την εργασία, ενώ εκτοπίζει ένα μέρος της εργασίας, προκαλώντας ανεργία. (Λύτρας, 2000, σ.87). Οι άνεργοι αποτελούν τον «βιομηχανικό εφεδρικό στρατό» οι οποίοι είναι διατεθειμένοι να εργαστούν έναντι χαμηλού μισθού, παρασύροντας προς τα κάτω και τους μισθούς των ήδη εργαζομένων (Δαμασκηνίδης, 1985, σ. 96). Η τεχνολογία όμως είναι ένα προϊόν που παράγεται και η χρήση του εξαρτάται επίσης από τη συσσώρευση κεφαλαίου η οποία όμως είναι αδύνατη μόνο με τη χρήση της τεχνολογίας. Έτσι η τεχνολογία δεν οδηγεί απαραίτητα σε ανεργία αλλά και σε τόνωση της απασχόλησης (Χλέτσος 1998, σ.17).

1.4. Η πολιτική διαχείριση της αγοράς εργασίας

Ο δείκτης ανεργίας στην Ελλάδα παρουσίασε σημαντική αύξηση από το 1991 μέχρι το 1998 και θεωρείται ένας από τους υψηλότερους στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με βάση τους υπολογισμούς της Eurostat για το 1998 το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα είναι 10,8%, έναντι 10% του μέσου όρου των 15 χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης το ίδιο έτος. Κύρια χαρακτηριστικά της ανεργίας στην Ελλάδα είναι η αλματώδης αύξηση σε ορισμένες γεωγραφικές περιοχές (θύλακες ανεργίας), η αύξηση του ποσοστού των μακροχρόνια ανέργων, των νέων κάτω των 25 ετών και των γυναικών. Η ανεργία στην Ελλάδα αποδίδεται στη συρρίκνωση του πρωτογενούς τομέα παραγωγής, στην αναδιάρθρωση της μεταποιητικής βιομηχανίας, στην οικονομική

μετανάστευση, στη λαθροαπασχόληση, στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, στο χαμηλό επίπεδο επαγγελματικών προσόντων του εργατικού δυναμικού και στους προσανατολισμούς του εκπαιδευτικού συστήματος (Ε.Π.Α, 1997 σ.6, και Εθνικό Σχέδιο Δράσης 1998, σ.7).

Η προσέγγιση αυτή για τα αίτια της ανεργίας εμπεριέχει, μεταξύ των άλλων, και την άποψη ότι η ανεργία οφείλεται στη δυσανάλογη αντιστοιχία του εργατικού δυναμικού με τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας. Η ερμηνεία αυτή για τη διερεύνηση των αιτίων της ανεργίας, οδηγεί σε συμπεράσματα ότι για την ανεργία ευθύνονται οι γυναίκες, οι μετανάστες και οι μειωμένες δεξιότητες του εργατικού δυναμικού, ότι είναι δηλαδή ένα πρόβλημα που δημιούργησε ένα κομμάτι των ίδιων των εργαζομένων, είτε επειδή αυξάνεται ο αριθμός τους, είτε γιατί δεν διαθέτουν δεξιότητες που ανταποκρίνονται στις ανάγκες που δημιουργεί η νέα τεχνολογία στην αγορά εργασίας. Η ευθύνη για την καταπολέμηση της ανεργίας επιβαρύνει το σύνολο των εργαζομένων, οι οποίοι πρέπει να συναινέσουν στην αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων με την εφαρμογή ευέλικτων μορφών απασχόλησης, ώστε να μειωθεί ο χρόνος εργασίας και να ανακατανεμηθεί σε περισσότερους εργαζόμενους. *«Η διασφάλιση θέσεων εργασίας σε περιόδους οικονομικής κρίσης επιδιώκεται με τη μείωση του χρόνου εργασίας. Έτσι σε ορισμένες περιπτώσεις η ύπαρξη ενός περισσότερο ευέλικτου μοντέλου οργάνωσης της εργασίας, μπορεί να οδηγήσει στην αύξηση των θέσεων εργασίας. Το σημαντικότερο ζήτημα που προκύπτει αφορά το κόστος εργασίας και το αυξημένο βάρος που θα προκύψει. Σ' αυτό το ζήτημα η συνεργασία των κοινωνικών εταίρων για την εξεύρεση λύσης, αποκτά κεντρική σημασία»* (Εθνικό Σχέδιο Δράσης, 1998, σ.42). Επίσης η ευθύνη επιβαρύνει και τους ανέργους, οι οποίοι οφείλουν να (επανα)καταρτιστούν επαγγελματικά, αποκτώντας κατάλληλες δεξιότητες που ανταποκρίνονται στην αγορά εργασίας.

Όμως η αγορά εργασίας και γενικότερα η αγορά δε 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 αντιθέτου» (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 παρεμβάσεων του στη λειτουργία και απελευθέρωση της αγοράς εργασίας, τότε η ανεργία είναι συνάρτηση των πολιτικών επιλογών που ρυθμίζουν την αγορά εργασίας και όχι ευθύνη των εργαζομένων.

Η ανεργία δεν αποτελεί ένα αυτόνομο πεδίο έξω από τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, αλλά συστατικό στοιχείο της, με την έννοια ότι η ανεργία είναι η εργασία που δεν αγοράζεται. Έτσι οι κανόνες που διέπουν τους όρους πώλησης και αγοράς εργασίας, έχουν αντίκτυπο και στο επίπεδο της εργασίας που δεν αγοράζεται, δηλαδή της ανεργίας. Επομένως, η παρέμβαση του κράτους που διαμορφώνει το εκάστοτε θεσμικό πλαίσιο αγοράς και πώλησης εργασίας, έχει άμεσες επιπτώσεις και στο μέγεθος της ανεργίας, και υπό αυτή την έννοια η ανεργία αποτελεί αντικείμενο πολιτικής διαχείρισης.

Η ευελιξία στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων με την ελαστικοποίηση των όρων αγοράς και πώλησης εργασίας δεν μπορεί να θεωρείται μια αναπόφευκτη στρατηγική για την καταπολέμηση της ανεργίας, αλλά μια πολιτική επιλογή με συγκεκριμένες επιπτώσεις στη 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 της αλληλεγγύης μεταξύ εργαζομένων και των εκπροσώπων του, 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.

1.4.1 Η εισαγωγή νέας τεχνολογίας και η ανεργία

Η εισαγωγή και χρήση της νέας τεχνολογίας στην παραγωγική διαδικασία ενοχοποιείται για την πρόκληση της μαζικής ανεργίας. και μολονότι αυτό δεν συμβαίνει για πρώτη φορά, προκαλεί ένα παρατεταμένο προβληματισμό σχετικά με το μέλλον της εργασίας και της απαξίωσής της από την τεχνολογία.. Ο J.Rifkin προβαίνει εν μέρει σε μια αγωνιώδη προφητεία για το «Τέλος της Εργασίας» σε μια εποχή όπου οι μάζες των εξαθλιωμένων εργαζομένων θα αποτελούν ένα συμπλήρωμα σε εργαζόμενους «...που τα κολάρα τους θα είναι φτιαγμένα από σιλικόνη» (J. Rifkin, 1996, σ. 248-249).

Είναι η ανεργία αποτέλεσμα της τεχνολογικής αναδιάρθρωσης; Η ανεργία δεν είναι απαραίτητα 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 συνέβαλλε στην επέκταση του δικτύου υποκαταστημάτων με ταυτόχρονη αύξηση της απασχόλησης (Πετρινώτη, 1998, σ.51). Σε κάθε περίπτωση, οι δυνατότητα αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας και των κερδών στον τριτογενή τομέα με την εφαρμογή της νέας τεχνολογίας, συγκρινόμενη με τη αντίστοιχη δυνατότητα στο δευτερογενή τομέα, είναι συζητήσιμη έως προβληματική (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 στην Ελλάδα είναι τέτοιο που δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αντιστοιχεί στην αναδιοργάνωση του τεχνολογικού εξοπλισμού των επιχειρήσεων (Κουζής, 1997)

Σύμφωνα με τη μαρξιστική προσέγγιση η συσσώρευση του κεφαλαίου αποτελεί τον κυρίαρχο προσδιοριστικό παράγοντα της απασχόλησης. Η ανάγκη για συνεχή συσσώρευση κεφαλαίου οδηγεί στην 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 αποτελεί μόνο αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας που προκύπτει από τη χρήση της τεχνολογίας, αλλά και της δεδομένης παραγωγής. Η μείωση του αριθμού των εργαζομένων δεν είναι μόνο αποτέλεσμα της αντικατάστασης της εργασίας από την τεχνολογία αλλά και της απροθυμίας 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 μεσαία κοινωνικά στρώματα προς τα ανώτερα, μέσω της μεταφοράς κεφαλαίων από την παραγωγική προς τη χρηματοπιστωτική σφαίρα, γεγονός που συρρικνώνει τις επενδύσεις και κατά συνέπεια δε 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 Κ. Βεργόπουλος, δεν είναι παρά ένα πρόσχημα, που παρουσιάζεται ως μονόδρομος για τις οικονομίες και λειτουργεί ως απειλή για τους εργαζόμενους που δε θα προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα. (Κ. Βεργόπουλος, 1999, σ.36-40).

1.4.2. Ευελιξία και μείωση του χρόνου εργασίας

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 αποδοτικότητα της. Επιπλέον, κρίνεται αναγκαία για την καταπολέμηση της ανεργίας, γιατί επιτρέπει την κατανομή του χρόνου εργασίας σε περισσότερους εργαζόμενους.

Αποτελεί όμως η ευελιξία λιγότερο χρόνο εργασίας; Η έννοια της ευέλικτης απασχόλησης δεν καθορίζει το ποσότητα της εργασίας αλλά τον χρόνο χρήσης της στον καταμερισμό εργασίας. Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας, δε σημαίνει κατ' ανάγκη 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 την αυξομείωση του χρόνου εργασίας, δεν αποκλείει και την αύξηση του χρόνου εργασίας για τους ήδη απασχολούμενους, πράγμα που μπορεί να επιδεινώσει ακόμα 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. Ακόμα και στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης, η μείωση του χρόνου εργασίας και η κατανομή του σε περισσότερους εργαζόμενους δε σημαίνει αυτόματα και λιγότερη εργασία, γιατί 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»* (Ιμ. Βαλλερεστάιν, 1991 σ. 163).

Στην πραγματικότητα η ευελιξία ενδέχεται να εκφράζει την ανάγκη για ακόμα περισσότερη εργασία, για ακόμα περισσότερους εργαζόμενους, αλλά με μεγαλύτερη διαθεσιμότητα και ευελιξία, μέσα από την επιβολή ποικίλων καθεστώτων εργασίας και ένα πλαίσιο ελάχιστης κατοχύρωσης των παροχών για τους εργαζόμενους. 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 επιτυγχάνονταν 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 το συνδυασμό της επιτυχούς εφαρμογής τεχνολογιών των πληροφοριών και νέων οργανωτικών μεθόδων» (Λευκή Βίβλος, Μέρος Β, ΙΙΙ, κεφ. 8.4) 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 εργαζόμενους, 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, Ιανουάριος 2000). Η ελαστικότερη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και του χρόνου εργασίας επιτρέπουν τη χρήση περισσότερης εργασίας με λιγότερους εργαζόμενους. Δεν πρέπει άλλωστε να διαφεύγει ότι αν ένας αριθμός εργαζομένων μένει εκτός αγοράς εργασίας ή υποαπασχολείται, ένας άλλος αριθμός εργαζομένων να 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.

1.4.3. Ανεργία και αύξηση του εργατικού δυναμικού

Σύμφωνα με το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης η αύξηση της ανεργίας στην Ελλάδα είναι αποτέλεσμα μεταξύ άλλων και «...της αύξησης του ποσοστού των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και της μετανάστευσης». Η ανεργία θεωρείται αποτέλεσμα της αύξησης του εργατικού

δυναμικού, αύξηση που οφείλεται κυρίως στην είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας καθώς και αλλοδαπών μεταναστών. Ανεξάρτητα από τις ιδεολογικές προεκτάσεις μιας τέτοιας ερμηνείας σχετικά με τον οικονομικό ρόλο των μεταναστών και των γυναικών, πρόκειται για μετάθεση της ευθύνης για τη διόγκωση της ανεργίας στους εργαζόμενους. Με βάση όμως τον ίδιο συλλογισμό, ότι δηλαδή η ανεργία οφείλεται στην αύξηση του εργατικού δυναμικού, θα μπορούσε να δοθεί μια άλλη ερμηνεία: *«Θεωρώντας ότι η ανεργία προκύπτει ως διαφορά ανάμεσα στο εργατικό δυναμικό και τους απασχολούμενους, η αύξησή της μπορεί να προέλθει είτε από την αύξηση του εργατικού δυναμικού, με σταθερό το επίπεδο απασχόλησης, είτε από τη μείωση της απασχόλησης με σταθερό το επίπεδο του εργατικού δυναμικού»* (Χλέτσος, 1998, σ.16). Αν δεχθούμε επομένως την άποψη ότι η αύξηση του εργατικού δυναμικού ευθύνεται για την ανεργία, θα πρέπει να αποδεχθούμε και ότι η αύξηση της απασχόλησης αναλογικά τουλάχιστον είναι μικρότερη, με αποτέλεσμα ένα μέρος του εργατικού δυναμικού να μένει εκτός εργασίας. Η μικρότερη αύξηση της απασχόλησης αναλογικά με την αύξηση του εργατικού δυναμικού μπορεί να αποδοθεί στην ανεπάρκεια των αναπτυξιακών επιλογών του κεφαλαίου, στη μεταφορά κεφαλαίων σε άλλες πηγές κέρδους πλην της παραγωγικής σφαίρας, ή στην μεγαλύτερη εντατικοποίηση της εργασίας των ήδη εργαζομένων. Η αύξηση της ανεργίας θα μπορούσε να αποδοθεί στην αναλογική μείωση της απασχόλησης σε σχέση με το εργατικό δυναμικό και η ευθύνη για τη διόγκωση και αντιμετώπιση της ανεργίας να επιβαρύνει το κεφάλαιο και όχι την εργασία.

Αν δεχθούμε ότι η αύξηση του εργατικού δυναμικού ευθύνεται για την ανεργία, τότε η δραστική μείωση του χρόνου εργασίας θα αρκούσε για να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας για τους ανέργους (M. Rocard 1998). Πράγματι, στη μείωση του χρόνου εργασίας κινούνται ήδη πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τη εφαρμογή των 35 ωρών εργασίας την εβδομάδα χωρίς τη μείωση των αποδοχών των εργαζομένων. Μια από τις πρώτες χώρες που εφάρμοσε την εργασία 35 ωρών με σκοπό τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας ήταν η Γαλλία. Η εφαρμογή όμως αυτή δε

συνοδεύτηκε με τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, γιατί εντατικοποιήθηκε η εργασία τους, ενώ οι 700.000 νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν στη συντριπτική τους πλειοψηφία ήταν θέσεις μερικής απασχόλησης με μειωμένες αποδοχές (Εφημερίδα Καθημερινή, 25.2.2000). Η μείωση αυτή των ωρών εργασίας δεν αποσκοπούσε μόνο στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αλλά κυρίως στην εφαρμογή της ευελιξίας και της μερικής απασχόλησης. Εγείρονται έτσι ερωτηματικά τόσο για τον τρόπο ερμηνείας των αιτίων που προκαλούν ανεργία όσο και για τη σκοπιμότητα των μέτρων καταπολέμησης της ανεργίας.

Τέλος, δεν αποδεικνύεται ότι η αύξηση της ανεργίας είναι αποτέλεσμα του υψηλού κόστους εργασίας που αποτρέπει την απορρόφηση του αυξανόμενου εργατικού δυναμικού ώστε να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα και η κερδοφορία. Η αύξηση της ανεργίας στην Ελλάδα την τελευταία δεκαετία συνοδεύτηκε τόσο από τη μείωση του κόστους εργασίας, όσο και από την σημαντική άνοδο της κερδοφορίας των επιχειρήσεων (Εκθεση ΙΝΕ, 1999) Το κόστος εργασίας στην Ελλάδα είναι από τα χαμηλότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση (οι αμοιβές των Ελλήνων αντιστοιχούν στο 65% του αντίστοιχου μέσου όρου της Ε.Ε.) ενώ οι πραγματικοί μισθοί στην Ελλάδα βρίσκονται στα επίπεδα του 1982 (Κουζής, 1997).

1.5. Μισθωτή εργασία και κοινωνική δομή

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 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 εισόδημά τους από

επενδύσεις» (Λευκή Βίβλος, Μέρος Β ΙΙΙ, κεφ. 8.1) υιοθετείται γενικότερα. Οι διαφαινόμενες αλλαγές στη διάρθρωση και χρήση της μισθωτής εργασίας προδιαγράφουν μια 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 δημοσίου 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 τους 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 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 1959-1991 (%)

	1951	1961	1971	1981	1989	1991*	1993	1997
εργοδότες	2,7	3,2	4,1	3	5,55	6,7	7,2	7,1
αυτοαπασχολούμενοι	38	31,8	34,5	14,2	28,73	28,2	27,4	26,1
Σ.Μ.Ο.	16,2	28,6	18,4	11,6	14,26	6	12,1	11,9
μισθωτοί	36,8	33,5	42,3	49,6	51,43	51,8	53,2	54,7
ΆΛΘΕ	6,3	2,9	0,7	1,6	0,3	3		
νέοι						4,3		

Πηγή: Λύτρας, 1993, σ. 189, Ε.Σ.Υ.Ε απογραφή πληθυσμού 1991, ΚΕΘΙ (www.kethi.gr/greek/labour/wom1997/default.htm)

Σύμφωνα με τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα η μισθωτή εργασία αποτελεί τον τρόπο απόκτησης εισοδήματος για το 54,7% του εργατικού δυναμικού το 1997. 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 μια αργή αλλά σταθερή αύξηση των μισθωτών, με ταυτόχρονη μικρή πτώση των αυτοαπασχολούμενων και Σ.Μ.Ο.

Τα ποσοστά αυτών που δε 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, σελ. 89). Πάντως σε σχέση 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 Σ.Μ.Ο.

Η επιτάχυνση της διαδικασίας μισθωτοποίησης μετά το 1991 με ταυτόχρονη μείωση της αυτοαπασχόλησης και των Σ.Μ.Ο. απηγεί α)τις αλλαγές που συντελούνται στον πρωτογενή τομέα

παραγωγής καθώς η μείωση της αυτοαπασχόλησης και των Σ.ΜΟ οφείλεται κυρίως στη συρρίκνωση του αγροτικού τομέα όπου είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη, β) αποτυπώνεται στα στατιστικά στοιχεία ως αύξηση του εργατικού δυναμικού, ενός δυναμικού που αναζητεί κυρίως μισθωτή απασχόληση, και γ) βρίσκεται σε συνάρτηση με την αύξηση της ανεργίας, μεγάλο μέρος της οποίας οφείλεται στην αδυναμία εύρεσης μισθωτής εργασίας.

1.5.1. 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 έχουν μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας και μερίδια ευελιξίας. Οι εξελίξεις αυτές δεν σχετίζονται μόνο με την υποδεέστερη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με τις διαρθρωτικές αλλαγές που συντελούνται στο τομέα της μισθωτής εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. 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', αν λάβουμε υπ' όψη το μικρότερο ποσοστό της αυτοαπασχόλησης, αποτελούν την πλειοψηφία στα συμβοηθούσα και μη αμειβόμενα μέλη, και παρουσιάζουν μεγαλύτερο ποσοστό ακατάτακτων στο επάγγελμα. Αν για τους άνδρες η αντίσταση στη μισθωτή εργασία ανάγεται σε αυτοαπασχόληση, για τις γυναίκες η αντίσταση στη μισθωτή εργασία φαίνεται να είναι η μη αμειβόμενη εργασία ως συμβοηθούσα μέλη σε οικογενειακή επιχείρηση. Η μικρή έστω κάμψη του ποσοστού των αυτοαπασχολούμενων και Σ.Μ.Ο. συμβαδίζει με την αύξηση του αριθμού των μισθωτών γυναικών, γεγονός που

* Η μείωση των Σ.Μ.Ο., για το 1991, πιθανόν να προήλθε από την εισαγωγή της κατηγορίας «νέοι» που δεν αναφέρεται στις υπόλοιπες απογραφικές έρευνες και ενδέχεται να επηρεάζει τη συγκρισιμότητα των στοιχείων.)

Πίνακας 2: Οικονομικά ενεργός πληθυσμός κατά φύλο και θέση στο επάγγελμα 1991-1997 (%)

Θέση στο επάγγελμα	1991*		1993		1997	
	άνδρες	γυναίκες	άνδρες	γυναίκες	άνδρες	γυναίκες
Εργοδότες	8,1	3,9	9,7	2,7	9,7	2,8
Αυτοαπασχολούμενοι	33,6	16,7	33,0	17,0	32,0	16,0
Σ.Μ.Ο.	3,6	11,1	5,1	25,3	5,1	23,6
Μισθωτοί	49	57,7	52,3	55,0	53,1	57,6
Νέοι	3,0	7,0				
Δεν δήλωσαν	2,7	3,6				

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε απογραφή πληθυσμού 1991, ΚΕΘΙ (www.kethi.gr/greek/labour/wom1997/default.htm), (επεξεργασία στοιχείων Ε.Σ.Υ.Ε.) 1993-1997

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.

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 επιχειρούνται οι αλλαγές αυτές. Το γεγονός 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, ώστε να γίνει 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). Αν η ένταξη στην αγορά μισθωτής εργασίας ξεκίνησε με την είσοδο των γυναικών και των παιδιών για την ευκολότερη αποδοχή της, τότε δεν είναι τυχαίο ότι η ευελιξία και η αναδιάρθρωση της μισθωτής εργασίας ξεκινά πάλι από τις γυναίκες. Η εξέλιξη αυτή συνεπάγεται και για τους άνδρες την αποδοχή ενός νέου πλαισίου ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων με κύριο χαρακτηριστικό τις μικρότερες μισθολογικές παροχές και περισσότερη ευελιξία.

1.5.2. Η μισθωτή απασχόληση στο δημόσιο τομέα

Η απασχόληση στο Δημόσιο τομέα, σε σχέση από την απασχόληση στον ιδιωτικό, διέπεται από προνομιακό προστατευτικό καθεστώς, με αιχμή τη μονιμότητα της εργασίας. Το καθεστώς της μονιμότητας σε συνδυασμό με την προσφορά κυρίως υπηρεσιών, ανέδειξε το δημόσιο τομέα στην Ελλάδα σε πεδίο κοινωνικής κινητικότητας. Η μονιμότητα και η διαφορά του κράτους-εργοδότη από τον ιδιώτη κεφαλαιούχο, αποτελούν για την ταξική ανάλυση βασικά στοιχεία προσδιορισμού των μικροαστικών στρωμάτων και διαφοροποίησης από την εργατική τάξη. Ανεξάρτητα όμως από τις θεωρητικές προσεγγίσεις, ο δημόσιος τομέας δεν παύει να είναι χώρος μισθωτής απασχόλησης και κατά συνέπεια εκτεθειμένος στις αλλαγές που αφορούν στο εργασιακό καθεστώς. Η αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων στον ιδιωτικό τομέα δεν θα είχε νόημα, αν δεν επεκτείνονταν και στο δημόσιο χώρο, αφού οι δημόσιες επιχειρήσεις δεν είναι δυνατό να μείνουν εκτός ανταγωνισμού.

Ο Δημόσιος και ο ευρύτερος δημόσιος τομέας σύμφωνα με την απογραφή προσωπικού για το 1988 απασχολούσε πάνω από το ένα τέταρτο του συνόλου των μισθωτών και συγκεκριμένα 467.264 υπαλλήλους εκ των οποίων οι 447.493 αποτελούσαν μόνιμο προσωπικό και οι 19.771 έκτακτο προσωπικό (Α. Λύτρας, 1993 σ.194) Οι αμοιβές των δημοσίων υπαλλήλων ως ποσοστό του ΑΕΠ κατά την περίοδο των ετών 1974-1985 παρουσίαζαν αύξηση από 8% στο 14% , κατά την

* Λόγω των επιπλέον κατηγοριών 'νέοι' και 'δεν δήλωσαν' για το 1991 ενδέχεται να επηρεάζεται η συγκρισιμότητα των στοιχείων

περίοδο 1985-1994 μειώθηκαν στο 11% και 1995-1998 σταθεροποιούνται στο 11%-11,5 (Εκθεση ΙΝ.Ε 1999, σ. 109).

Πίνακας 3: Υπηρετούντες υπάλληλοι στο Δημόσιο τομέα (Δ.Υ., Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α., Κ.Ν.Π.Ι.Δ) σε απόλυτους αριθμούς (1991-1997)

	Μόνιμοι	Ι. Δικ. Αορ. Χρον.	Σύνολο
1991	232041	251115	483156
1994	232657	162044	394701
1997	241630	161245	402875

Πηγή ΥΠ.ΕΘ.Ο

Η μείωση του αριθμού των μόνιμων και αορίστου χρόνου δημοσίων υπαλλήλων κατά τη δεκαετία 1988-1997 σε συνδυασμό με διαρθρωτικές αλλαγές (ιδιωτικοποιήσεις Δημοσίων Οργανισμών) και τη μείωση των αμοιβών ως ποσοστό του ΑΕΠ, αποκαλύπτουν μια διαφαινόμενη τάση συρρίκνωσης της μόνιμης μισθωτής απασχόλησης. Η εξέλιξη αυτή σηματοδοτεί και μια σταδιακή δυσκολία πρόσβασης των κοινωνικών ομάδων (φορείς κυρίως μέσης και ανώτερης μόρφωσης) που παραδοσιακά αναζητούσαν απασχόληση στο Δημόσιο τομέα. Αν λάβουμε επίσης υπ' όψη, ότι ο Δημόσιος τομέας εκτός από ένα προνομιακό χώρο απασχόλησης, συγκεντρώνει και ένα μεγάλο μέρος παροχής υπηρεσιών, τότε γίνεται κατανοητό γιατί αποτελεί κατ'εξοχήν στόχο εργασίας γυναικών με μέσο και ανώτερο επίπεδο μόρφωσης. Ενδεχόμενη συρρίκνωση ή αλλαγή εργασιακού καθεστώτος στο δημόσιο τομέα θα έχει άμεσο αντίκτυπο στη γυναικεία απασχόληση και δεν μπορεί να θεωρηθεί άτοπος ο συσχετισμός του υψηλού δείκτη ανεργίας των γυναικών ανώτατης μόρφωσης με την αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα.

2. ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

2. 1. Γυναίκες και διακρίσεις στην αγορά εργασίας.

Η είσοδος της γυναίκας στην μισθωτή αγορά εργασίας μετά από 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 (Μουσούρου, 1993, σ.70). Ειδικότερα στην Ελλάδα προήλθε από τη μαζική εσωτερική μετανάστευση προς τα αστικά κέντρα εξ' αιτίας της συρρίκνωσης 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 τη 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 όχι μόνο έπαψε να είναι υποβοηθητική αλλά αντίθετα 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 (β.λ. πίνακα 2, σ.27). Η γυναικεία εργασία εξακολουθεί να διαφοροποιείται από την ανδρική ως προς τους 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 προνομιούχας κατηγορίας των ανδρών. Η αντίδραση αυτή «είναι φανερή στο επίπεδο της ρητής και πολύ περισσότερο της άρρηκτης 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)

Η άνοδος του μορφωτικού επιπέδου των γυναικών υπήρξε το βασικότερο εφόδιο για τη διεκδίκηση θέσεων εργασίας με υψηλές αποδοχές, προνομιακό καθεστώς εργασίας και ανάληψη θέσεων ευθύνης, στοιχεία που κυρίως συγκεντρώνονται στο Δημόσιο Τομέα. Η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, παρά τα αυστηρότερα κριτήρια προαγωγής του δημοσίου, είναι ενδεικτική

για τις διακρίσεις που υφίσταται η γυναικεία εργασία. Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα, οι γυναίκες πανεπιστημιακής εκπαίδευσης υπολείπονται των ανδρών σε στον Α βαθμό ιεραρχίας, ενώ υπερέχουν στους υπόλοιπους βαθμούς. Στις κατηγορίες ανώτερης και μέσης εκπαίδευσης των γυναικών, τα ποσοστά διαφοράς ανδρών και γυναικών στον Α βαθμό ιεραρχίας διπλασιάζονται, ενώ στην κατηγορία της στοιχειώδους εκπαίδευσης το ποσοστό των ανδρών στον ανώτερο ιεραρχικά βαθμό είναι σχεδόν τριπλάσιο σε σχέση με αυτό των γυναικών. Η διαφορές αυτές στην ιεραρχία αποκαλύπτουν ότι παρά τη βελτίωση του εκπαιδευτικού τους επιπέδου οι γυναίκες καταλαμβάνουν δυσκολότερα θέσεις αυξημένης ευθύνης.

Πίνακας 4: Πίνακας Μονίμων Υπαλλήλων Δημοσίων Υπηρεσιών κατά Βαθμό, Κατηγορία Εκπαίδευσης και Φύλο, % (1997)

Βαθμός	HE		TE		ΔΕ		ΥΕ	
	άνδρες	γυναίκες	άνδρες	γυναίκες	άνδρες	γυναίκες	άνδρες	γυναίκες
A	70,4	63,4	47,7	26,4	43,3	26	-	-
B	25,2	30,2	37,7	43,1	40,8	38,8	22,5	8,7
Γ	3	4,1	10,5	18,1	12,4	32,8	39	38
Δ	1,2	2,1	3,9	12,2	3,3	2,2	37,5	50
E	-	-	-	-	-	-	0,8	3,1

Πηγή Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας, Απογραφή 1997

Μια άλλη διάσταση των διακρίσεων της γυναικείας εργασίας είναι ο περιορισμός των γυναικών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και κλάδους παραγωγής. Η υπερεκπροσώπηση των γυναικών στα επαγγέλματα αυτά, απορρέει κυρίως από τις αντιλήψεις για το ρόλο των δύο φύλων και τον προσανατολισμό της εκπαίδευσης σε ανδρικές και γυναικείες σπουδές. Σύμφωνα με τα στοιχεία του 1981, «γυναικείοι» κλάδοι απασχόλησης είναι οι τομείς των ασφαλειών, βιομηχανίας χάρτου, υπηρεσιών υγιεινής, κοινωνικών υπηρεσιών, των υφαντικών βιομηχανιών, των βιομηχανιών ένδυσης και υπόδησης, η καπνοβιομηχανία και ο τομέας της εκπαίδευσης, όπου το 55,5% των εργαζομένων ήταν γυναίκες. Επίσης, γυναικεία επαγγέλματα είναι οι νηπιαγωγοί, οι

δακτυλογράφοι, οι χειριστές τηλεφώνων και οι καθαρίστριες (Μουσούρου, 1993, σ.86). Σύμφωνα με τα δεδομένα του παρακάτω πίνακα, τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών εξακολουθούν να συγκεντρώνουν οι τομείς της γεωργίας, μεταποίησης, εμπορίου, εκπαίδευσης, υγείας, ξενοδοχείων και διοίκησης. Ενδεικτικά για το 1997 είναι τα παρακάτω στοιχεία:

Πίνακας 5: Απασχόληση γυναικών κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (1997)

κλάδοι	σύνολο	%
γεωργία, κτηνοτροφία	326065	23
αλιεία	1200	0,1
ορυχεία, λατομεία	659	0
μεταποιητικές βιομηχανίες	178204	12,6
ηλεκτρισμός, φυσ. αέριο, νερό	7369	0,5
κατασκευές	3404	0,2
εμπόριο	235150	16,6
ξενοδοχεία, εστιατόρια	98269	6,9
μεταφορές και επικοινωνίες	32197	2,3
χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	43587	3,1
διαχειρ. ακίνητης περι. και επιχειρ	63459	4,5
Δημόσια διοίκηση, αμυνα, κοιν. ασφάλιση	90995	6,4
εκπαίδευση	142646	10,1
υγεία και κοινωνική μέριμνα	105166	7,4
παροχή υπηρεσιών (άλλες)	48615	3,4
οικιακό προσωπικό	37788	2,7
Ετερόδοκοι οργανισμοί	302	0

Πηγή ΚΕΘΙ., επεξεργασία στοιχείων Ε.Σ.Υ.Ε

Σχετικά με τις διαφοροποιήσεις στο επίπεδο των αμοιβών, επισημαίνεται ότι: α) οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες, ενώ οι γυναικείες αποδοχές αυξάνονται λιγότερο από τις ανδρικές β) η ηλικία, ο βαθμός εξειδίκευσης και η προϋπηρεσία λειτουργούν θετικά για τις αμοιβές των ανδρών και αρνητικά για τις αμοιβές των γυναικών γ) οι γυναίκες μόνο σε νεαρή ηλικία στην αρχή της σταδιοδρομίας τους λαμβάνουν υψηλότερες αμοιβές από τους άνδρες. (Μουσούρου, 1993, σ.102) Ενδεικτικός για τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και

γυναικών είναι ο παρακάτω πίνακας:

Πίνακας 6: ετήσιος μέσος όρος αποδοχών κατά φύλο στους κλάδους ορυχείων-λατομείων, βιομηχανίας, ηλεκτρισμού-αερίου-ύδρευσης

ορυχεία-λατομεία					
	1993	1994	1995	1996	1997
Ανδρες	1513	1727	1966	2213	2493
Γυναίκες	921	1033	1154	1264	1391
Βιομηχανία					
Ανδρες	1064	1200	1350	1460	1586
Γυναίκες	851	963	1089	1183	1288
ηλεκτρισμού, αερίου, ύδρευσης					
Ανδρες	1184	1372	1591	1729	1911
Γυναίκες	999	1221	1338	1406	1531

Πηγή Ε.Σ.Υ.Ε. (www.statistics.gr/inetpub/wwwroot/gr/data/tables/table38.htm)

Οι νομοθετικές ρυθμίσεις, αν και αποτελούν αναγκαία προϋπόθεση για την ισότητα, δεν είναι ικανές να αλλάξουν τις διακρίσεις σε βάρος της γυναικείας εργασίας. Ακόμα και σήμερα είναι κυρίαρχη η παραδοσιακή νοοτροπία σύμφωνα με την οποία η γυναίκα ολοκληρώνεται μόνο μέσα από την οικογένεια και την ανατροφή των παιδιών και όχι από την προσωπική καταξίωση και αυτάρκεια που μπορεί να προσφέρει η εργασία. Η νομοθεσία από μόνη της, ειδικά μάλιστα όταν αποτελεί περισσότερο μια εκ των άνω θεσμοθέτηση και λιγότερο έκφραση μιας πιεστικής κοινωνικής διεκδίκησης, δεν μπορεί να μεταβάλλει τη ριζωμένη νοοτροπία σχετικά με το ρόλο της γυναίκας και την οικογένεια που επέβαλε το παραδοσιακό ανδροκρατικό πρότυπο. Το δίλημμα «οικογένεια ή καριέρα» εξακολουθούν να το αντιμετωπίζουν μόνο οι γυναίκες.

2.1.1. Το παράδειγμα των τραπεζών

Ο τραπεζικός τομέας θεωρείται για την Ελλάδα τουλάχιστον, ένας από τους πλέον δυναμικούς στους τομείς των υπηρεσιών, με επένδυση τόσο σε ειδικευμένο προσωπικό όσο και στις νέες τεχνολογίες, ενώ χαρακτηρίζεται από προνομιακό καθεστώς όσον αφορά τη μονιμότητα, τη

μισθολογική και ιεραρχική εξέλιξη και τις ασφαλιστικές παροχές, γεγονός που προσδίδει στους εργαζομένους ικανοποιητικό βιοτικό επίπεδο και κοινωνικό κύρος. Αν και ο τομέας των τραπεζών έχει να επιδείξει τα τελευταία χρόνια μια εντυπωσιακή αύξηση στην απασχόληση των γυναικών, καθώς θεωρείται προνομιακό το καθεστώς εργασίας για τις γυναίκες, αφού παρέχει μια σειρά ευνοϊκών παροχών για τη μητρότητα, η μελέτη της θέσης των γυναικών στο συγκεκριμένο οικονομικό κλάδο απασχόλησης αναδεικνύει τις διακρίσεις που εξακολουθεί να υφίσταται η γυναικεία εργασία σε σύγκριση με την ανδρική. Επιπλέον, επειδή ο τραπεζικός τομέας βρίσκεται σε αναδιάρθρωση με τις συγχωνεύσεις των τραπεζών και την εφαρμογή ευελιξίας στο ωράριο εργασίας, οι προοπτικές για τη γυναικεία εργασία στις τράπεζες διαγράφονται δυσοίωνες δεδομένης της ήδη υποδεέστερης θέσης των γυναικών που τις καθιστά περισσότερο ευάλωτες στις επιπτώσεις της αναδιάρθρωσης.

Οι ρυθμοί αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στο προσωπικό των τραπεζών ανήλθαν κατά την περίοδο 1981-1992 στο 109% έναντι 54% των ανδρών την ίδια περίοδο, ενώ κατά τα έτη 1993-1996 οι ρυθμοί αύξησης ήταν 26% για τις γυναίκες έναντι 5% για τους άνδρες (Πετρινώτη, 1998, σ.44) Η ανασύνθεση του προσωπικού των τραπεζών ανά φύλο δεν αποδίδεται μόνο στην αύξηση του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών που βοήθησε τη μαζική ένταξή τους στο εργατικό δυναμικό, αλλά ειδικότερα για τον τομέα των τραπεζών, η ανασύνθεση σχετίζεται τόσο με την απελευθέρωση του χρηματοπιστωτικού τομέα και τον ανταγωνισμό των τραπεζών με την εξάπλωση των τραπεζικού δικτύου υποκαταστημάτων, όσο και της οργάνωσης της εργασίας με την εφαρμογή της νέας τεχνολογίας. *«Η μαζική πρόσληψη γυναικών στις τράπεζες ενοήθηκε επομένως, από την αύξηση ζήτησης εργασίας –λόγω της επέκτασης του δικτύου καταστημάτων των τραπεζών– και επειδή η τυποποίηση των εργασιών, συνέπεια της εφαρμογής της πληροφορικής, συνέβαλε στην απλούστευση και συντόμευση της απαιτούμενης κατάρτισης εντός της τράπεζας, ώστε οι γυναίκες με*

τη μειωμένη δια βίου συμμετοχή στην απασχόληση (πραγματική ή ιδεατή) να γίνουν «συμφέρουσες» εργαζόμενες» (Ξ. Πετρινιώτη, 1998, σ. 51)

Οι ανάγκες του ανταγωνισμού στις τράπεζες επέβαλαν την πρόσληψη φθηνότερου εργατικού δυναμικού ενώ η εφαρμογή της πληροφορικής μείωσε και το κόστος κατάρτισης των γυναικών. Όμως η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στον τραπεζικό κλάδο δε συνοδεύτηκε από μισθολογική και ιεραρχική εξομοίωση με τους άνδρες, οι οποίοι εξακολουθούν να αμείβονται περισσότερο από τις γυναίκες και να έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες ανόδου στην ιεραρχία της τράπεζας, μολονότι οι γυναίκες υπερέχουν ελαφρώς σε εκπαιδευτικά προσόντα. Έτσι η μαζική είσοδος των γυναικών σε συνδυασμό με την αποφυγή ανάθεσης στις γυναίκες θέσεων ευθύνης στις τράπεζες, δεν είχε μόνο δυσμενή αποτελέσματα στη μισθολογική εξέλιξη των γυναικών έναντι των ανδρών, αλλά στην πράξη αύξησε της πιθανότητες ανάληψης των θέσεων ευθύνης από τους άνδρες. Ενδεικτικά είναι τα δεδομένα του 1995 σε μεγάλη κρατικού ενδιαφέροντος τράπεζα για τη διάρθρωση της απασχόλησης κατά φύλο (Γεωργακοπούλου, 1998) τα οποία επιβεβαιώνουν ότι παρά το ανώτερο μορφωτικό επίπεδο των γυναικών, οι θέσεις ευθύνης καταλαμβάνονται από τους άνδρες, γεγονός που αποδίδεται στο προνομιακό καθεστώς των γονικών παροχών που λαμβάνουν οι γυναίκες, οι οποίες λειτουργούν ως μηχανισμός νομιμοποίησης αυτών των διακρίσεων (Στρατηγάκη, 1996 στο Γεωργακοπούλου 1998).

Πίνακας 7: Συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις διάφορες κατηγορίες και επίπεδα της ιεραρχίας μιας μεγάλης ελληνικής τράπεζας (1995)

Κατηγορίες προσωπικού	Άνδρες (%συνόλου της κατηγορίας)	Γυναίκες (%συνόλου της κατηγορίας)
Διευθυντικό στελέχη	95,1	4,9
Προϊσταμένοι	67,5	32,5
Εξειδικευμένοι	77,7	22,3
Απλοί υπάλληλοι	58,6	41,4
Βοηθητικό προσωπικό	64,9	35,1
Προσωπικό καθαριότητας	0,2	99,8
σύνολο	58,5	41,5

Πίνακας 8: Κατανομές ανδρών και γυναικών ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο σε μεγάλη ελληνική τράπεζα, 1995

Μορφωτικό επίπεδο	Ανδρες (% του συνόλου)	Γυναίκες (% του συνόλου)
Μεταπτυχιακός τίτλος	2,4	1,4
Πτυχίο ΑΕΙ	26,6	30,7
Πτυχίο ΤΕΙ	5	4,9
Πτυχίο ΙΕΚ	1,3	0,1
Απολυτ. Λυκείου	40,8	39,2
Απολυτ. Γυμνασίου	10,8	4,8
Απολυτ. Δημοτικού	12,6	15,1
Λοιποί	0,5	3,8
Σύνολο	100	100

Πηγή: (Γεωργακοπούλου, 1998)

Η αναντιστοιχία μεταξύ της ιεραρχικής θέσης των γυναικών και του μορφωτικού τους επιπέδου καταγράφει τις διακρίσεις των ανδρικών και γυναικείων θέσεων εργασίας, στις αμοιβές, στην επαγγελματική εξέλιξη, και οφείλονται σε παράγοντες που σχετίζονται με εργασιακού τύπου κριτήρια, με τη στάση των γυναικών απέναντι στην εργασία και την οικογένεια καθώς και στα κοινωνικά στερεότυπα για το ρόλο των γυναικών. Οι διακρίσεις αυτές στον τραπεζικό κλάδο προδιαγράφουν και της επιπτώσεις της αναδιάρθρωσης με την εφαρμογή της ευελιξίας στην εργασία των γυναικών. Η ευελιξία αναμένεται να εφαρμοστεί στους τομείς με υποβαθμισμένες θέσεις εργασίας χαμηλών προδιαγραφών, στις βοηθητικές διοικητικές υπηρεσίες και υπηρεσίες καθαριότητας, θέσεις οι οποίες καταλαμβάνονται κυρίως από γυναίκες (Γεωργακοπούλου, 1998)

2.2. Συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό

Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό έχει αυξηθεί σημαντικά κατά τη δεκαετία 1987 – 1997 και οφείλεται στην αύξηση συμμετοχής των ηλικιών 25 – 29 ετών κατά 20% και 30 – 40

ετών κατά 12% (IN.E, Έκθεση 1999). Η τάση αυτή συμβαδίζει με τη γενικότερη τάση αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Πίνακας 9: Συμμετοχή των γυναικών στο Εργατικό Δυναμικό στις χώρες της Ε.Ε.

Χώρα	Ποσοστό μεταβολής 1987/1997	Ποσοστό συμμετοχής γυναικών 1987	Ποσοστό συμμετοχής γυναικών 1997	Χώρα	Ποσοστό μεταβολής 1987/1997	Ποσοστό συμμετοχής γυναικών 1997	Ποσοστό συμμετοχής γυναικών 1987
Αυστρία	13,2	53	61,9	Λουξεμβ.	35,5	60,9	45,8
Βέλγιο	4,7	50,6	50,5	Ολλανδία	18,3	62,2	48,8
Δανία	0,9	76,8	75,1	Νορβηγία	5,7	75,8	72,3
Φιλανδία	-0,8	72,9	71,3	Πορτογαλ.	8,8	65,1	56,9
Γαλλία	6,6	55,5	59,8	Ισπανία	11,3	47,1	37,7
Γερμανία		54,5	61,8	Σουηδία	-3,6	74,5	79,4
Ιρλανδία	16,7	38,5	50,4	Ελλάδα	11,5	47,5	41,7
Ιταλία	-2,5	43,4	44,1	Ευρ. 15		58,3	52,5

Πηγή Labor Force Statistics:1977-1997, OECD, Paris,1999

Η αύξηση της επιθυμίας των γυναικών να εργασθούν, μπορεί να ερμηνευθεί από την ανάγκη αναπλήρωσης του εισοδήματος των νοικοκυριών, σε περιόδους οικονομικής στενότητας, γεγονός που εξωθεί την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Βέβαια, η αύξηση των δεικτών συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό δεν είναι πάντα αποτέλεσμα μόνο της μείωσης του οικογενειακού εισοδήματος, αλλά επιδέχεται και άλλες ερμηνείες (Δεδουσόπουλος, 1998, σελ. 254-255) όπως την κοινωνική καταξίωση της γυναικείας εργασίας, που έπαψε να θεωρείται υποβοηθητική ή εφεδρική γιατί οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πλέον την εργασία ως μόνιμη και όχι ευκαιριακή κατάσταση και έτσι επιμηκύνεται ο χρόνος που εργάζονται. 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 εμποδίζει την ένταξη

τους στο εργατικό δυναμικό, όπως φαίνεται να προκύπτει από την αύξηση της συμμετοχής τους. Τέλος, η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό 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.

2.3. Η ανεργία των γυναικών

Εξετάζοντας την ανεργία των γυναικών, στην πραγματικότητα εξετάζονται οι συνθήκες εργασίας και οι παράμετροι που διαμορφώνουν τη γυναικεία μισθωτή απασχόληση. Ο δείκτης ανεργίας των γυναικών δεν απηχεί μόνο την κατώτερη επαγγελματική θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και τις διακρίσεις που υφίσταται η γυναικεία εργασία, αλλά ταυτόχρονα αποτελεί μια ένδειξη των αλλαγών που συντελούνται στο καθεστώς μισθωτής απασχόλησης και στη στάση των γυναικών απέναντι στην εργασία. Στην Ελλάδα ο δείκτης ανεργίας βρίσκεται στο 10,3% για το 1996 προσεγγίζοντας ιδιαίτερα το μέσο όρο ανεργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (10,6%), ενώ το μεγαλύτερο μερίδιο της ανεργίας κατανέμεται στις γυναίκες, οι οποίες αποτελούν το 63% των ανέργων.

Πίνακας 10: Δείκτες ανεργίας στις χώρες της Ε.Ε

χώρες	σύνολο	γυναίκες	άνδρες	χώρες	σύνολο	γυναίκες	άνδρες
Αυστρία	4,2	4,7	3,9	Λουξεμβ	2,7	2,8	2,7
Βέλγιο	12,7	16,6	9,6	Ιταλία	12,2	16,9	9,4
Δανία	6,1	7,5	4,9	Ολλανδία	5,5	7	4,4
Φιλανδία	14,3	15	13,7	Νορβηγία	4,1	4,3	4
Γαλλία	12,4	14,3	10,9	Πορτογαλ	6,7	7,6	6
Γερμανία	9,8	10,9	8,9	Ισπανία	20,6	28,1	15,8
Ελλάδα	10,3	16,6	6,3	Σουηδία	8	7,6	8,4
Ιρλανδία	10,3	10,3	10,4	Ευρ 15	10,6	12,4	9,3

Πηγή: Labor Force Statistics: 1977-1997, OECD, Paris, 1999

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι οι δείκτες ανεργίας στηρίζονται στη δηλωμένη ανεργία και δεν καταγράφουν την αδήλωτη ανεργία ή την κρυπτοανεργία, η οποία αφορά κυρίως στις γυναίκες που μένουν άνεργες, αλλά αποθαρρύνονται να αναζητήσουν ενεργά εργασία λόγω των μειωμένων ευκαιριών απασχόλησης. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης, οι γυναίκες το 1996 αποτελούσαν το 63% των ανέργων και το 36% των απασχολουμένων. Κατά την περίοδο 1988 – 1996 οι γυναίκες άνεργες αυξήθηκαν κατά 54% ενώ οι άνδρες κατά 37%. Ενδεικτικός για την κατανομή της ανεργίας το 1996 ο παρακάτω πίνακας:

Πίνακας 11: Ανεργία ανά κύριες ομάδες Ηλικίας και Φύλο (1996)

ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΑΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
15 -19	28,5	54,45	41,85
20 -24	20,1	39,3	29,5
25 -29	11	24,6	16,9
30 -44	4,4	12	7,5
45 -64	3,1	6	4
Σύνολο	6,3	16,6	10,3

Πηγή ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Παρατηρούμε όμως ότι για τις ηλικιακές ομάδες των γυναικών 20-24 ετών και 25-29 ετών το ποσοστό ανεργίας είναι διπλάσιο από το αντίστοιχο των ανδρών, στην ηλικιακή κατηγορία των 30-44 ετών το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι τριπλάσιο σε σχέση με τους άνδρες της ίδιας ηλικιακής ομάδας. Αυτό μπορεί να υποδηλώνει είτε την δυσκολία εύρεσης εργασίας από γυναίκες που επανακάμπτουν στην εργασία μετά από διακοπή λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, είτε αντιμετωπίζουν δυσμενή μεταχείριση από εργοδότες λόγω της μικρότερης διαθεσιμότητας τους για εργασία, εξ' αιτίας των αυξημένων οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Η συγκέντρωση της ανεργίας σ' αυτή την ηλικιακή ομάδα, κατά την οποία οι γυναίκες επιφορτίζονται με την φροντίδα των ανήλικων παιδιών, μπορεί να ερμηνευθεί και ως συμπεριφορά διάκρισης από την πλευρά των

εργοδοτών, λόγω της μειωμένης διαθεσιμότητας των γυναικών στις απαιτήσεις της εργασίας, ενώ αντίθετα για τους άνδρες της ίδιας ηλικιακής ομάδας, η οικογενειακή κατάσταση δεν είναι αποτρεπτική για την εύρεση εργασίας, όπως δείχνει το χαμηλό ποσοστό ανεργίας σ' αυτή την κατηγορία.

Πίνακας 12: Ποσοστά ανέργων κατά φύλο, ηλικία και εκπαίδευση (1997)

ΗΛΙΚΙΕΣ	Α/ΒΑΘΜΙΑ		Β/ΒΑΘΜΙΑ		Γ/ΒΑΘΜΙΑ	
	άνδρες	γυναίκες	άνδρες	γυναίκες	άνδρες	γυναίκες
15-19 ετών	4,6	4,3	11,9	22,2		
20-24 ετών	3,6	4,6	32,5	49,3	6,8	21,8
25-29 ετών	4,4	4	18,4	26,2	14,4	24
30-44 ετών	13,6	26,2	18,8	36,6	9,5	17,6
45-64 ετών	19,3	19,8	10,5	7	3,9	3,3
65+ ετών	0,6	0,4	0,1	-	-	-

Πηγή Ε.Σ.Υ.Ε (www.statistics.gr/inetpub/wwwroot/gr/data/tables/table32.htm)

Συγκρίνοντας τις αντίστοιχες ηλικιακές κατηγορίες ανδρών και γυναικών με πρωτοβάθμια μόρφωση, παρατηρούμε ότι τα ποσοστά ανεργίας και για τα δύο φύλα δε διαφοροποιούνται, εκτός της ηλικιακής ομάδας των 30-44 ετών, στην οποία η ανεργία των γυναικών είναι διπλάσια της ανεργίας των ανδρών, γεγονός που σημαίνει ότι το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο των γυναικών δεν δημιουργεί περισσότερες πιθανότητες ανεργίας από τους άνδρες παρά μόνο όταν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις.

Αντίθετα στους ανέργους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης η ανεργία των γυναικών σε όλες τις ηλικιακές ομάδες είναι κατά πολύ υψηλότερη της ανεργίας των ανδρών (εκτός της κατηγορίας των 45-64 ετών όπου η ανεργία των γυναικών είναι μικρότερη) και διπλάσια στην κατηγορία των 30-44 ετών. Αυτή η αύξηση δεν οφείλεται μόνο στη μικρή διαθεσιμότητα των γυναικών λόγω οικογένειας, αλλά και στις μεγαλύτερες προσδοκίες για την εργασία, προσδοκίες που δεν έχει η αντίστοιχη ηλικιακή ομάδα των γυναικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση τα ποσοστά ανεργίας μειώνονται και για τα δύο φύλα σε όλες της ηλικιακές ομάδες, η διαφοράς όμως μεταξύ ανδρών και γυναικών παραμένουν μεγάλες κυρίως στη ηλικιακή ομάδα 20-24 ετών, όπου η ανεργία των γυναικών είναι τριπλάσια σε σχέση με αυτή των ανδρών. Το επίπεδο μόρφωσης των γυναικών και οι αυξημένες φιλοδοξίες για επαγγελματική εξέλιξη και μόνιμη παραμονή στην εργασία δεν βρίσκουν ανάλογη ανταπόκριση στην αγορά εργασίας. Γενικότερα οι γυναίκες υπερτερούν των ανδρών με μικρότερα ποσοστά ανεργίας στην ηλικία 45-64 ετών με μέσο ή ανώτερο επίπεδο μόρφωσης, ένδειξη της μακροχρόνιας ένταξης των γυναικών στο εργατικό δυναμικό που διέθεταν εκπαιδευτικά προσόντα πριν από μερικές δεκαετίες.

Το επίπεδο εκπαίδευσης συμβάλλει στο δείκτη συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό με ποικίλους τρόπους και υπάρχουν διάφορες ερμηνείες (Δεδουσόπουλος, 1998, σ. 259-262) για το ρόλο των εκπαιδευτικών προσόντων στη συμμετοχή ή αποχή από το εργατικό δυναμικό. Σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου η θετική συσχέτιση μεταξύ επιπέδου εκπαίδευσης και εισοδημάτων από την εργασία οφείλεται στο γεγονός ότι το κόστος παραμονής στο μη ενεργό πληθυσμό είναι υψηλό. Μία 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 το επίπεδο μισθού, τότε μια μερίδα πληθυσμού με υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα δε θα συμμετέχει στο εργατικό δυναμικό. Η δεύτερη αυτή περίπτωση αφορά κυρίως στις έγγαμες γυναίκες και τους νέους οι οποίοι αρνούνται να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό όταν κρίνουν ότι δεν εκπληρώνονται οι προσδοκίες τους και αρκούνται στα εισοδήματα των συζύγων ή των γονέων τους. Έτσι η εκπαίδευση μπορεί να λειτουργεί και ως «παραγωγός ανεργίας» και δεν είναι πάντα ένας προβλέψιμος παράγοντας για την ερμηνεία της προσφοράς εργασίας.

Σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών παρατηρείται ότι η ανεργία των γυναικών με μέσο και ανώτερο επίπεδο μόρφωσης, είναι υψηλότερη σε σχέση με την ίδια κατηγορία των ανδρών, ενώ μικρότερη όταν οι γυναίκες είναι απόφοιτες δημοτικού. Στην περίπτωση αυτή, το μειωμένο ποσοστό ανεργίας των γυναικών με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο σε σχέση με την ανεργία των ανδρών με αντίστοιχη μόρφωση, αποκαλύπτει άλλη μια διάκριση σε βάρος των γυναικών. Οι γυναίκες προτιμώνται περισσότερο γιατί σε σχέση με τους άνδρες έχουν χαμηλότερες μισθολογικές απαιτήσεις και κοστίζουν λιγότερο στους εργοδότες. Το χαμηλό μορφωτικό τους επίπεδο δυσχεραίνει ακόμη περισσότερο τη διαπραγματευτική τους θέση. Αντίθετα, οι γυναίκες με μέσο και ανώτερο επίπεδο μόρφωσης έχουν μεγαλύτερες μισθολογικές απαιτήσεις, οι οποίες σε συνδυασμό με τις παροχές για την προστασία της μητρότητας καθιστούν το εργασιακό κόστος της επιχείρησης ακριβότερο.

2.3.1. Η μακροχρόνια ανεργία

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας ενδεικτικός των συνθηκών της γυναικείας εργασίας αλλά και των προσδοκιών των γυναικών από την εργασία, είναι η μακροχρόνια ανεργία (ανεργία άνω του ενός έτους) όπου οι γυναίκες κατέχουν και πάλι μεγαλύτερο μερίδιο. Περισσότερο ευάλωτες στη μακροχρόνια ανεργία είναι οι ηλικιακές ομάδες 20-24 ετών, των γυναικών δηλαδή που εισέρχονται στην αγορά εργασίας και της ομάδας 30-44 ετών οι οποίες είτε εισέρχονται για πρώτη φορά, είτε αντιμετωπίζουν μια σειρά προβλημάτων επανένταξης στην αγορά εργασίας σε περίπτωση διακοπής της για οικογενειακούς λόγους. Η μακροχρόνια ανεργία οφείλεται είτε σε απογοήτευση και ματαιώση των προσδοκιών εύρεσης εργασίας, είτε σε απόσυρση από την ενεργό ζήτηση εργασίας, καθώς οι τυχόν θέσεις εργασίας δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες και το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών. Επίσης δεν πρέπει να αποκλειστεί και η συμπεριφορά διάκρισης από την πλευρά των εργοδοτών, καθώς η ηλικιακή ομάδα μεταξύ 30-44 ετών έχει μεγάλες οικογενειακές υποχρεώσεις.

Πίνακας 13: Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας γυναικών (άνω 12 μηνών) κατά ηλικιακή Ομάδα (1997)

	15-19 ετών	20-24 ετών	25-29 ετών	30-44 ετών	45-64 ετών
%	48,7	64,7	68	65,8	63,7

Πηγή ΚΕΘΙ (www.kethi.gr/greek/labour/wom1997/default.htm)

Το μεγαλύτερο ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας εντοπίζεται στην ηλικιακή ομάδα των 25-29, ενώ ελάχιστα υπολείπονται στα ποσοστά οι άλλες ηλικιακές ομάδες. Η σχετική ομοιότητα των ποσοστών μακροχρόνιας ανεργίας ενδέχεται όμως να μην οφείλεται στους ίδιους παράγοντες. Η ανεργία των ηλικιακών κατηγοριών 20-24 και 25-29 μπορεί να οφείλεται σε δυσκολία ανεύρεσης εργασίας σύμφωνα με το εκπαιδευτικό επίπεδο και τα προσόντα των γυναικών, ενώ η ανεργία της ηλικιακής κατηγορίας 30-44 ετών να εντοπίζεται στη δυσκολία επανάκαμψης στην εργασία λόγω διακοπής εξ' αιτίας οικογενειακών υποχρεώσεων, ενώ η ανεργία της ηλικιακής κατηγορίας 45-64 να οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας λόγω οικονομικών αναγκών και δε διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα και δεξιότητες.

2.3.2. Ενέργειες γυναικών για εύρεση εργασίας

Οι ενέργειες στις οποίες καταφεύγουν οι γυναίκες για εύρεση εργασίας είναι ενδεικτικές, τόσο για τις κρατικές υποδομές καταπολέμησης της ανεργίας, όσο και για τις προσδοκίες των γυναικών σχετικά με την επαγγελματική τους εξέλιξη ή κατάσταση. Ο πίνακας που ακολουθεί επιβεβαιώνει τις υποθέσεις για τους λόγους της μακροχρόνιας ανεργίας των γυναικών.

Πίνακας:14:Ποσοστά γυναικών ανά ηλικιακή κατηγορία ανάλογα με τις ενέργειες τους για εύρεση εργασίας (1997)

	εγγρ. σε γραφείο Εργασίας	Λαμβάνει επίδομα	χωρίς επίδομα	διαγωνισμό	αγγελίες	εργοδότες	φίλους
15-19 ετών	0,8	2,5	1	3,9	27	29,9	34,6
20-24 ετών	2,4	6,2	2	6,1	19,3	34	29,7
25-29 ετών	5,1	4,3	2,5	11,9	22,7	26,4	26,7
30-44 ετών	8,7	5,9	1,4	6,7	15	32,1	29,8
45-64 ετών	11,3	8,6	1,4	1,5	13,4	32,4	31

Πηγή Κ.Ε.Θ.Ι. (www.kethi.gr/greek/labour/wom1997/default.htm)

Παρατηρούμε ότι η ηλικιακή κατηγορία 25-29 ετών παρουσιάζει το μεγαλύτερο ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας, γεγονός που φαίνεται ότι σε μικρότερο ποσοστό από τις άλλες ηλικιακές ομάδες λαμβάνει κάποιο επίδομα (το επίδομα ανεργίας διαρκεί ένα έτος), αναμένει σε ποσοστό 11,9% έναντι 6,7% των ηλικιών 30-44 ετών και 6,1% των ηλικιών 20-24 ετών) αποτελέσματα δημόσιου διαγωνισμού και καταφεύγει περισσότερο στις αγγελίες, γεγονός που συνηγορεί με την άποψη ότι οι γυναίκες αυτής της ομάδας προσδοκούν καλύτερες και μόνιμες συνθήκες εργασίας ανάλογα με το εκπαιδευτικά τους προσόντα και προσβλέπουν κυρίως στο δημόσιο τομέα.

Η ηλικιακή ομάδα 30-44 ετών παρουσιάζει μεγαλύτερη κατανομή προσπαθειών για εύρεση εργασίας, και δυσκολότερα συνάγονται συμπεράσματα για τη συμπεριφορά της, καθώς η ηλικιακή αυτή κατηγορία είναι περισσότερο ετερογενής όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση και τα εκπαιδευτικά προσόντα, περιλαμβάνοντας μεγαλύτερο αριθμό ατόμων σε σχέση με τις ηλικίες των 20-24 και 25-29 ετών. Πάντως τα σχετικά υψηλά ποσοστά της ομάδας αυτής που καταφεύγει σε γραφείο ευρέσεως εργασίας, ή λαμβάνει επίδομα, ή περιμένει αποτελέσματα διαγωνισμού, δείχνουν προηγούμενη σχέση με την αγορά εργασίας και προσδοκίες μόνιμης επαγγελματικής ένταξης στο εργατικό δυναμικό, μολονότι η ηλικιακή αυτή κατηγορία έχει και τις μεγαλύτερες οικογενειακές

υποχρεώσεις. Η ηλικιακή ομάδα των 30-44 ετών δείχνει να χρησιμοποιεί περισσότερους τρόπους εύρεσης εργασίας σε σχέση με τις υπόλοιπες, γεγονός που απηχεί αφενός και τη μεγαλύτερη ανεργία αυτής της ηλικιακής ομάδας αλλά ενδεχομένως και την ανάγκη εύρεσης εργασίας που δε δημιουργεί προϋποθέσεις αποχώρησης από το εργατικό δυναμικό λόγω απογοήτευσης, ή ασφάλειας από το οικογενειακό εισόδημα.

Τα υψηλότερα ποσοστά λήψης επιδόματος και καταφυγής σε γραφείο ευρέσεως εργασίας παρουσιάζει η ηλικιακή ομάδα 45-64 ετών, γεγονός που ενδέχεται να σημαίνει ότι ένα μεγάλο μέρος των γυναικών αυτής της ηλικίας είχε σχέση με την αγορά εργασίας και επιθυμεί να επανακάμψει.

Οι πιο δημοφιλείς τρόποι ευρέσεως εργασίας για όλες σχεδόν της ηλικιακές κατηγορίες εκτός από τις αγγελίες είναι οι ίδιοι οι εργοδότες και οι φίλοι, γεγονός που απ' τη μια μεριά δείχνει την ανεπάρκεια και την έλλειψη εμπιστοσύνης στους κρατικούς μηχανισμούς εύρεσης εργασίας και από την άλλη, ένα ιδιότυπο πελατειακό σύστημα, όπου οι γνωριμίες παίζουν μεγαλύτερο ρόλο στην επαγγελματική αποκατάσταση.

Πίνακας 15: Ποσοστά γυναικών ανά ηλικιακή κατηγορία για τους λόγους που αναζητούν δεύτερη εργασία

	Κίνδυνος να χάσει εργασία	Μεταβατική εργασία	Ανάγκη για δεύτερη εργασία	Κακές συνθήκες εργασίας	Άλλος λόγος
15-19 ετών	12,1	11,4	6	58,6	11,6
20-24 ετών	23,3	12,6	7,5	47,1	9,2
25-29 ετών	29	12,7	7,2	40,9	9,9
30-44 ετών	24,4	12,7	10,3	43,3	8,5
45-64 ετών	29,8	10,9	21,3	29,2	8,5

Πηγή: ΚΕΘΙ, (www.kethi.gr/greek/labour/wom1997/default.htm)

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα ο κίνδυνος να χάσουν την εργασία τους είναι εξίσου αυξημένος για όλες τις ηλικίες γυναικών, με μικρές διαφοροποιήσεις, πράγμα που δε μπορεί να

αποδοθεί στα χαρακτηριστικά των γυναικών αλλά στις οικονομικές συνθήκες που επικρατούν. Εντυπωσιακό είναι το ποσοστό στην ηλικιακή κατηγορία των 45-64 ετών που αντιμετωπίζει μεγαλύτερο κίνδυνο να χάσει την εργασία του, ενώ και η ανάγκη για δεύτερη εργασία είναι διπλάσια σε σχέση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες των γυναικών. Αυτό σημαίνει ότι ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών που δεν εργαζόταν, αναγκάζεται σε εισέλθει στην αγορά εργασίας μόνο για οικονομικούς λόγους και χωρίς επαγγελματικές φιλοδοξίες σε ευμετάβλητους κλάδους απασχόλησης χωρίς υψηλές επαγγελματικές απαιτήσεις και έτσι εξηγείται η μικρότερη δυσαρέσκεια αυτής της ηλικιακής κατηγορίας σχετικά με τις συνθήκες εργασίας.

Επίσης, είναι εντυπωσιακό ότι οι συνθήκες εργασίας αποτελούν τον κυριότερο λόγο αναζήτησης εργασίας για όλες τις ηλικιακές κατηγορίες (ελαφρώς μικρότερο το ποσοστό της ηλικιακής ομάδας 45-64 ετών), γεγονός που δείχνει τάσεις μόνιμης παραμονής στο εργατικό δυναμικό και προσδοκίες επαγγελματικής εξέλιξης όσο και την επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών και εργοδοτικών πρακτικών, λόγω της ανεργίας και αυξημένης προσφοράς εργασίας.

2.4. Συμπεράσματα

Λαμβάνοντας υπ' όψη ότι η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών εντάσσονται στην αγορά εργασίας ως μισθωτές, η αύξηση της ανεργίας των γυναικών αναδεικνύει τα προβλήματα που σχετίζονται τόσο με τις συνθήκες ένταξης στην αγορά εργασίας όσο και την αναδιάρθρωση που υφίσταται γενικότερα η μισθωτή απασχόληση. Ταυτόχρονα διαγράφονται και οι επαγγελματικές φιλοδοξίες των γυναικών και η στάση τους απέναντι στην εργασία.

Η αύξηση των δεικτών ανεργίας των γυναικών κατά ένα μεγάλο μέρος οφείλεται στη συρρίκνωση του αγροτικού και στην αναδιάρθρωση του μεταποιητικού τομέα, κλείνοντας σταδιακά την διέξοδο των γυναικών στην αυτοαπασχόληση και στη μη αμειβόμενη εργασία στην οικογενειακή επιχείρηση.

Οι παραδοσιακοί ρόλοι των δύο φύλων σύμφωνα με τους οποίους η γυναίκες επιφορτίζονται αποκλειστικά με τη φροντίδα των παιδιών, καθιστά τις γυναίκες λιγότερο διαθέσιμες για τους εργοδότες και ακριβότερες λόγω των επιδομάτων που σχετίζονται με την μητρότητα. Όταν διαθέτουν περιορισμένα εκπαιδευτικά προσόντα γίνονται περισσότερο ευάλωτες στη διακοπή της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, γεγονός που δυσχεραίνει την επανάκαμψή τους στην αγορά εργασίας. Οι δυσκολίες αυτές μεταφράζονται σε μειωμένες επαγγελματικές απαιτήσεις των γυναικών, και ευμετάβλητες επαγγελματικές θέσεις που χαρακτηρίζονται από αστάθεια και χωρίς προοπτικές εξέλιξης.

Ανάλογα, η εμμονή των γυναικών με ανώτερη μόρφωση σε τομείς κυρίως των δημοσίων υπηρεσιών, αντανακλά τόσο την επιδείνωση των εργασιακών σχέσεων στον ιδιωτικό τομέα, όσο και τη φιλοδοξία για μόνιμη και σταθερή εργασία, αλλά καθιστά την γυναικεία εργασία ευάλωτη στις διακυμάνσεις των διαρθρωτικών αλλαγών του δημοσίου τομέα. Η εμμονή της μακροχρόνιας ανεργίας στις νεαρές ηλικίες των γυναικών, ή η παραμονή σε θέσεις εργασίας που χαρακτηρίζονται «μεταβατικές», αποκαλύπτει την αλλαγή της στάσης των γυναικών και τη διάθεση μόνιμης ένταξης στην αγορά εργασίας με καλύτερους όρους και συνθήκες, αλλά και τη δυσκολία ανεύρεσης τέτοιας εργασίας. Οι δυσκολίες αυτές απορρέουν είτε από τον προσανατολισμό των σπουδών των γυναικών, ο οποίος βρίσκεται σε αναντιστοιχία με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, είτε από τη συρρίκνωση του παραδοσιακού πελατειακού συστήματος πρόσβασης στις δημόσιες υπηρεσίες, είτε γιατί η αναδιάρθρωση στο δημόσιο τομέα χαρακτηρίζεται, προς το παρόν, από τη μείωση των θέσεων μόνιμης απασχόλησης με διεύρυνση των συμβασιούχων και των εκτάκτων υπαλλήλων.

Τέλος η αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας στις νεαρές ηλικίες των γυναικών με μέσο και ανώτερο επίπεδο μόρφωσης, ενδέχεται να οφείλεται και σε συνειδητή επιλογή των γυναικών καθώς η γενικότερη επιδείνωση των όρων εργασίας και στον ιδιωτικό τομέα δεν ανταποκρίνεται στις οικονομικές και επαγγελματικές φιλοδοξίες τους. Η χαλάρωση των διατάξεων που διέπουν τη

μισθωτή εργασία, οι αυθαιρεσίες των εργοδοτών σχετικά με το ωράριο, τις αποδοχές και τις ασφαλιστικές εισφορές, δημιουργούν ήδη μια άτυπη εφαρμογή της ευελιξίας, η οποία βρίσκεται σε αντίθεση με τα επαγγελματικά προσόντα νεοτέρων γυναικών που προσδοκούν οικονομική ασφάλεια και ανεξαρτησία.

3. ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

3.1. Γυναίκες και ευελιξία

Οι δυσκολίες που υπάρχουν από τους ορισμούς που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αλλά και από την έλλειψη αναλυτικών στατιστικών δεδομένων σχετικά με την εφαρμογή τους, καθιστούν επισφαλή την αποτίμηση των επιπτώσεων της ευελιξίας στην εργασία των γυναικών. Η έλλειψη στοιχείων για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, την οικογενειακή και εισοδηματική κατάσταση των γυναικών που εργάζονται υπό καθεστώς ευελιξίας, επιτρέπουν μόνο υποθέσεις που στηρίζονται σε αποσπασματικά στατιστικά στοιχεία και επιμέρους μελέτες.

3.1.1 Η μερική απασχόληση

Η μερική απασχόληση ως ευέλικτη μορφή εργασίας, δεν αποτυπώνει πλήρως αλλά ένα μέρος της ευελιξίας που επικρατεί στην αγορά εργασίας, η οποία όπως έχει ειπωθεί, δε σχετίζεται μόνο με τη μείωση αλλά και με την αύξηση του χρόνου εργασίας πέραν του καθιερωμένου. Τα στατιστικά δεδομένα αποτιμούν κυρίως τη μερική απασχόληση και όχι συνολικά η ευελιξία στο χρόνο εργασίας, ενδεχόμενα γιατί έχει κατοχυρωθεί νομοθετικά, ενώ η υπέρβαση του καθιερωμένου

ωραρίου χωρίς υπερωριακή αμοιβή αποτελεί ακόμα μια άτυπη πρακτική που καθιστά δυσκολότερη την καταγραφή της. Ο ΟΟΣΑ στην προσπάθειά του να παρακάμψει τη δυσκολία που δημιουργείται από τους εθνικούς ορισμούς για τη μερική απασχόληση στις διάφορες χώρες, ώστε να γίνουν περισσότερο ευχερείς οι διεθνείς συγκρίσεις του βαθμού επέκτασης της, υπολόγισε ως μερικώς απασχολούμενους τους εργαζόμενους με εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας μικρότερο των 30 ωρών. Έτσι, σύμφωνα με αυτόν τον ορισμό, με τα στοιχεία

Πίνακας 16: Η μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής στις χώρες της Ε.Ε (1997)

χώρες	Σύνολο	γυναίκες	άνδρες	χώρες	σύνολο	γυναίκες	άνδρες
Αυστρία	10,8	22,0	2,1	Ιταλία	12,4	24	5,1
Βέλγιο	17,4	34,3	5	Λουξεμβ	10,7	25,3	2,1
Δανία	17,9	24,7	11,9	Ολλανδία	29,1	54,6	10,6
Φιλανδία	8,5	11,7	5,3	Νορβηγία	21,5	36,8	7,8
Γαλλία	15,5	25,6	6,3	Πορτογαλ	7,9	14,1	2,7
Γερμανία	15	29,8	3,3	Ισπανία	7,9	16,6	2,8
Ελλάδα	8,7	14,2	5,3	Σουηδία	15,7	24,5	6,7
Ιρλανδία	16,7	27,1	8	Ευρ.15	16,6	30,6	5,5

Πηγή Labor Force Statistics: 1977-1997, OECD, Paris, 1999

του 1996 η μερική απασχόληση στην Ελλάδα ανέρχεται στο 8% της συνολικής απασχόλησης, κατέχοντας το μικρότερο μερίδιο μαζί με τη Φιλανδία μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ (IN. E, Ετήσια Έκθεση 1999). Με βάση τους υπολογισμούς του ΟΟΣΑ, το μερίδιο των γυναικών στη μερική απασχόληση, κυμαίνεται από 63% για την Ελλάδα, έως 86% για τις Γερμανία, Βρετανία και Αυστρία, γεγονός που σημαίνει ότι οι δύο στους τρεις μερικά απασχολούμενους στην Ελλάδα και εννιά στους δέκα στις παραπάνω χώρες είναι γυναίκες. Στον τομέα για παράδειγμα της εκπαίδευσης, το πλήρες ωράριο ορίζεται επισήμως στις 21 ώρες εβδομαδιαίως, ένα μεγάλο μέρος των εκπαιδευτικών εργάζονται ως ωρομίσθιοι στη δημόσια εκπαίδευση με μικρότερο των 21 αριθμό ωρών απασχόλησης την εβδομάδα, ενώ στην ιδιωτική εκπαίδευση οι ώρες εργασίας, μπορεί

να είναι κατά πολύ λιγότερες των 21 ωρών χωρίς να καταγράφονται στη μερική απασχόληση ή κατά πολύ περισσότερες των 21 ωρών χωρίς να θεωρούνται υπερωριακές.

Γίνεται επομένως αντιληπτό ότι και η καταγραφή της μερικής απασχόλησης είναι επισφαλής τόσο από τον ορισμό του ΟΟΣΑ για εργασία κάτω των 30 ωρών εβδομαδιαίως, όσο και η γενικότερη καταγραφή της ευελιξίας σχετικά με το χρόνο εργασίας. Διαφορετικές είναι για παράδειγμα οι εκτιμήσεις του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ (Ενημέρωση, τ. 54), σύμφωνα με το οποίο, το ποσοστό μερικής απασχόλησης για το 1998 σημείωσε αύξηση στο 6% του συνόλου της απασχόλησης και ειδικότερα για τις γυναίκες ανήλθε στο 10,5% και στους άνδρες στο 3,3%.

Η Ελλάδα πάντως σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, φαίνεται να έχει το μικρότερο ποσοστό μερικής απασχόλησης, η οποία θεσμοθετήθηκε επίσημα μόλις το 1990. Η μερική απασχόληση όμως αποτελεί μια μορφή εφαρμογής της ευελιξίας, και δεν αντιστοιχεί με την πραγματική ευελιξία στο ωράριο και τις συμβάσεις εργασίας που επικρατούν στην πραγματικότητα. Η υπερωριακή απασχόληση, η εργασία τα Σαββατοκύριακα, τα προσωρινά συμβόλαια εργασίας, είναι περισσότερο διαδεδομένες μορφές ευελιξίας που δεν καταγράφουν τα επίσημα στοιχεία. Η ευελιξία στην Ελλάδα ενδέχεται να είναι μεγαλύτερη από την Ευρωπαϊκή Ένωση λόγω της έκτασης του πρωτογενούς τομέα, της εποχικής εργασίας, της εξάπλωσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στο δευτερογενή τομέα και του φασόν (πληρωμή με το κομμάτι) (Κυγιάζης, 1999, σ.36-39). Ανεξάρτητα πάντως από τις δυσκολίες καταγραφής της ευελιξίας, αυτό που θα είχε μεγαλύτερη σημασία είναι η καταγραφή των πραγματικών επιπτώσεων στο εισόδημα και τη γενικότερη οικονομική κατάσταση αυτών που εργάζονται σε συνθήκες ευελιξίας.

3.1.2. Τομείς εφαρμογής ευελιξίας ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

Η υψηλή εκπροσώπηση των γυναικών στους τομείς της γεωργίας, βιομηχανίας, εμπορίου, εκπαίδευσης, και υγείας συνηγορεί με τη διάδοση της μερικής απασχόλησης και γενικότερα της

ευελιξίας, καθώς κυρίως οι κλάδοι της γεωργίας και βιομηχανίας βρίσκονται σε διαδικασία αναδιάρθρωσης. Η διασπορά των ωρών εργασίας στους τομείς κυρίως της γεωργίας, βιομηχανίας, εμπορίου, εκπαίδευσης και υγείας, δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να αποδώσει το πραγματικό μέγεθος της μερικής απασχόλησης κατά κλάδο, είναι ενδεικτική όμως για την ευελιξία του ωραρίου απασχόλησης, το οποίο καθορίζει και τις αμοιβές. Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα, τα αυξημένα ποσοστά των γυναικών που εργάζονται κάτω των 24 ωρών (εκτός του τομέα της εκπαίδευσης όπου το πλήρες ωράριο είναι 21 ώρες την εβδομάδα), και άνω των 40 (κυρίως στους κλάδους γεωργίας, εμπορίου, ξενοδοχείων) μπορεί να θεωρηθεί ένδειξη της ευελιξίας του ωραρίου. Η ευελιξία του ωραρίου βέβαια δεν είναι κάτι νέο, καθώς επιβάλλεται από τις ανάγκες ορισμένων κλάδων που έχουν εποχιακό και περιοδικό χαρακτήρα (γεωργία, ξενοδοχεία).

Πίνακας 17: Εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας γυναικών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (1997)

	<15 ώρες	15-24 ώρες	25-34 ώρες	35-39 ώρες	40-47 ώρες	>47 ώρες
γεωργία, κτηνοτροφία	12,5	15,3	14,1	9,1	16,4	32,2
μεταποιητικές βιομηχανίες	2,5	6,8	8,5	4,2	60,9	16,8
εμπόριο	1,7	4,7	6,9	4	45	37,4
ξενοδοχεία, εστιατόρια	3	4,5	6,7	5,3	27,3	52,8
χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	0,9	6,8	11	22	54,3	4,6
διαχ. περιουσ., εκμισθώσεις επιχειρ.	4	10,6	9,4	5,5	52,9	17,2
εκπαίδευση	21,2	25,9	33,3	7,9	10	1,5
υγεία και κοινωνική μερίμνα	3,2	5,5	10,9	25,7	46,1	8,5
άλλες υπηρεσίες	3,7	11,2	9,1	8,7	35,4	31,5
οικιακό προσωπικό	7,2	18,4	14,9	7,3	32,3	19,6
σύνολο	7	10,6	12,6	11,5	35	23,3

Πηγή: ΚΕΘΙ, (www.kethi.gr/greek/labour/wom1997/default.htm)

Η ευελιξία πρέπει να καταγραφεί κυρίως σε οικονομικούς τομείς που λειτουργούσαν με βάση το καθιερωμένο ωράριο των 40 ωρών την εβδομάδα και σταδιακά υιοθετούν ευέλικτες μορφές

απασχόλησης και ωράρια. Το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα εφαρμογής ευελιξίας τόσο στο ωράριο όσο και στις συμβάσεις εργασίας αποτελεί στον τομέα των υπηρεσιών ο κλάδος των πωλήσεων (με μερική απασχόληση 35%), κυρίως στα πολυκαταστήματα και τα super markets με ποσοστό μερικής απασχόλησης είναι μεγαλύτερο του 50% (Kyriazis, 1999, σ.40). Η ευελιξία ωραρίου και συμβάσεων εργασίας στον τομέα αυτό είναι διαδεδομένη ώστε να αναπροσαρμόζεται η προσφορά των υπηρεσιών ανάλογα με τις περιοδικές ανάγκες κατανάλωσης. Στην περίπτωση της εφαρμογής της ευελιξίας στον τομέα των πωλήσεων παρατηρούμε ότι η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στο ευέλικτο ωράριο και κυρίως στην εργασία κατά το Σαββατοκύριακο όχι μόνο δε συμβιβάζει τις οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών αλλά προκαλεί περισσότερα προβλήματα. Η απογευματινή εργασία που επιβάλλει η μερική απασχόληση λόγω της αυξημένης κίνησης της αγοράς κατά τις ώρες αυτές, δημιουργούν πρόσθετα προβλήματα στη φύλαξη των παιδιών, καθώς η κρατική υποδομή είναι ανεπαρκής.

Πίνακας 18: Ποσοστό ευέλικτης απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών και πωλήσεων σε σύγκριση με το σύνολο της οικονομίας το 1995

	Σύνολο οικονομίας	Ανδρες σύνολο οικονομίας	Ανδρες πωλήσεις	Γυναίκες σύνολο οικονομίας	Γυναίκες πωλήσεις
Μερική απασχ	4,8	2,8	10,6	8,4	13,8
Προσωρινή απασχ	10,2	9,5	15,7	11,2	21,9
Βάρδιες	10,4	11,6	31,1	8,2	16,9
Νυχτερινή εργασία	13,9	17	38,1	8,5	16,5
Σάββατο	63,8	66,9	88,9	58,2	86,2
Κυριακή	32,2	34,6	55,5	28	35,7

Πηγή Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Mouriki (1997:4) στο Kyriazis, 1999, σ.41

3.1.3. Εισοδηματική κατάσταση και μορφωτικό επίπεδο γυναικών

Η κοινωνικοοικονομική κατάσταση των γυναικών που εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης αποτελεί και το σημαντικότερο παράγοντα για την αποτίμηση της αύξησης του

γυναικείου εργατικού δυναμικού και των πλεονεκτημάτων ή μειονεκτημάτων από την εργασία. Η έλλειψη όμως ανάλογων στατιστικών στοιχείων επιτρέπει μόνο υποθέσεις για την οικονομική κατάσταση των γυναικών που εργάζονται υπό καθεστώς ευελιξίας. Εξετάζοντας την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών μπορούμε να υποθέσουμε ότι οι γυναίκες που εργάζονται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης εγκαταλείπουν ή διακόπτουν δυσκολότερα την εργασία τους λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, σε σχέση με αυτές που εργάζονται με ελαστικότερο καθεστώς εργασίας, για τις οποίες είναι ευκολότερο να διακόψουν την εργασία μόνιμα ή για ορισμένο χρονικό διάστημα. Ο τρόπος που αντιμετωπίζεται από τις γυναίκες η επαγγελματική σταδιοδρομία είναι ενδεικτική τόσο για τα οφέλη που φιλοδοξεί να αποκομίσει από αυτή, όσο και για την κοινωνικοοικονομική τους θέση. Οι γυναίκες με χαμηλό οικονομικό και μορφωτικό επίπεδο διακόπτουν ευκολότερα την επαγγελματική τους σταδιοδρομία σε αντίθεση με τις γυναίκες που διαθέτουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο και κοινωνικοοικονομική θέση. *“Εξετάζοντας, τις σταδιοδρομίες των γυναικών ανάλογα με την κοινωνική τους θέση-με βάση το επάγγελμα του συζύγου- διαπιστώνουμε ότι οι γυναίκες των οποίων οι σύζυγοι είναι ανώτερα στελέχη ή υπάλληλοι γραφείου έχουν πιο συχνά μια σταθερή επαγγελματική πορεία συγκριτικά με τις γυναίκες των εργατικών νοικοκυριών, που εργάζονται παρουσιάζουν συχνά διακοπές (60% αντί 20%)”* (Μαράτου Αλιμπράντη, 1991, σ.75)

Σύμφωνα με την ίδια έρευνα οι γυναίκες που ανήκουν στα ανώτερα στελέχη, στους ελεύθερους επαγγελματίες και στους υπάλληλους γραφείου εμφανίζουν συνεχή σταδιοδρομία σε σχέση με τις γυναίκες που ανήκουν στις κατηγορίες των πωλητών και των εμπόρων, οι οποίες εμφανίζουν αστάθεια στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Ένα επάγγελμα με υψηλό κοινωνικό γόητρο που απαιτεί υψηλά μορφωτικά προσόντα, διακόπτεται δυσκολότερα από ένα επάγγελμα με χαμηλό κοινωνικό γόητρο και χαμηλή ειδίκευση. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες που ανήκουν στα μεσαία και ανώτερα οικονομικά στρώματα επιδιώκουν περισσότερο μια συνεχή εργασία και έχουν

μεγαλύτερα επαγγελματικά κίνητρα, ενώ οι γυναίκες που προέρχονται από τα κατώτερα οικονομικά στρώματα εργάζονται κυρίως για οικονομικούς λόγους.

Με βάση τα συμπεράσματα της παραπάνω έρευνας για τη διαφοροποίηση των γυναικών στις επαγγελματικές φιλοδοξίες ανάλογα με την κοινωνική τους καταγωγή, μπορούμε να υποθέσουμε ότι η ευελιξία και κυρίως η μερική απασχόληση βρίσκει μεγαλύτερη εφαρμογή σε περιπτώσεις γυναικών που διακόπτουν και επανακάμπτουν στην εργασία εξ αιτίας των οικονομικών προβλημάτων, προέρχονται δηλαδή από κατώτερα οικονομικά στρώματα. Η μερική απασχόληση στην περίπτωση αυτή των γυναικών δεν επιλύει αλλά αναπαράγει την οικονομική τους δυσπραγία. Αυτό σημαίνει ότι οι επιπτώσεις της ευελιξίας δεν είναι απαραίτητα ίδιες σε όλες τις γυναίκες, αλλά στις ήδη ασθενέστερες οικονομικά, ενώ η συμβολή της ευελιξίας στην αύξηση του ποσοστού των γυναικών στο εργατικό δυναμικό δε συνεπάγεται την ποιοτική αναβάθμιση ούτε της θέσης τους αλλά ούτε και της εργασίας τους.

3.1.4. Οικογενειακή κατάσταση

Η οικογενειακή κατάσταση των γυναικών συσχετίζεται με την 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, αφού 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, ή ταυτόχρονα σπουδάζουν, είτε είναι μεγαλύτερης ηλικίας άνδρες που λόγω των αυξημένων οικογενειακών βαρών έχουν ανάγκη από δεύτερη συμπληρωματική απασχόληση (Kyriazis, 1999, σ.42)

Πίνακας 19: μερική απασχόληση γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα (1997)

ηλικίες	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

Πηγή ΚΕΘΙ(www.kethi.gr/greek/labour/wom1997/default.htm)

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα το ποσοστό της μερικής απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα παρουσιάζει πτώση στις ηλικίες των γυναικών 30-44 ετών, δηλαδή την ηλικιακή ομάδα με τις περισσότερο αυξημένες γονικές υποχρεώσεις, 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 συνδέεται τουλάχιστον με την έλλειψη προσδοκιών επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Πίνακας 20: ποσοστό μερικά απασχολούμενων γυναικών ανά ηλικιακή κατηγορία που δεν μπορούσαν να βρουν πλήρη απασχόληση ή δεν ήθελαν πλήρη απασχόληση (1997)

	15-19 ετών	20-24 ετών	25-29 ετών	30-44 ετών	45-64 ετών	65+ ετών
Δε μπορούσε βρει πλήρη απασχόληση	37,9	63,4	62,7	37,8	22,6	35,9
Δεν ήθελε πλήρη απασχόληση	48,3	21,5	17,5	38,1	56,3	41,9

Πηγή ΚΕΘΙ (www.kethi.gr/greek/labour/wom1997/default.htm)

Ο παραπάνω πίνακας δείχνει ότι η πλειοψηφία των νέων γυναικών (ηλικιακές κατηγορίες 20-24 ετών και 25-29 ετών) που εισέρχονται στην αγορά εργασίας, απασχολούνται μερικώς γιατί δεν μπόρεσαν να βρουν πλήρη απασχόληση.

Η κατηγορία των 30-44 ετών, στην οποία συγκεντρώνονται οι περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις, δε δείχνει σαφή προτίμηση στη μερική απασχόληση και τα ποσοστά μοιράζονται εξίσου, 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 εγγάμων 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 δε χαρακτηρίζεται από μεγάλες γονικές φροντίδες, αλλά 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 γυναίκες δείχνουν επιθυμία μόνιμης ένταξης στο εργατικό δυναμικό, με 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 δεν μπορεί να ερμηνευθεί ως ανάγκη συμβίβασμού οικογένειας και εργασίας, αλλά πιθανόν να οφείλεται σε γυναίκες που για πρώτη φορά εντάσσονται στο εργατικό δυναμικό για οικονομικούς λόγους, χωρίς βλέψεις επαγγελματικής ανόδου. Οι επαγγελματικές φιλοδοξίες επομένως των γυναικών δε συμβιβάζονται με τη μερική απασχόληση. Η συσχέτιση με το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών και τη θέση στο επάγγελμα θα έδινε περισσότερο ασφαλή

στοιχεία για τη διερεύνηση των αιτιών που οι γυναίκες προτιμούν ή εξωθούνται στην μερική απασχόληση.

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 τη φύλαξη των παιδιών, καθώς ο καθορισμένος χρόνος εργασίας διευκολύνει την εξεύρεση μόνιμης λύσης για τη φύλαξη 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 τη φύλαξη των παιδιών, καθώς η κρατική υποδομή για τέτοιου είδους υπηρεσίες είναι ακόμα ανεπαρκής. Οι μειωμένες αμοιβές που συνεπάγεται η μερική απασχόληση, εντείνουν αντί να ευνοούν την οικονομική εξάρτηση των γυναικών, γεγονός που διαιωνίζει την κατώτερη οικονομική τους θέση σε σχέση με τους άνδρες. Ο οικονομικός ρόλος των εγγάμων γυναικών στην οικογένεια, όταν εργάζονται με καθεστώς ευελιξίας, γίνεται πάλι βοηθητικός και συμπληρωματικός και όχι ουσιαστικός, υπονομεύοντας την προσωπική τους αυτονομία και την ισοτιμία.

3.2. Ευελιξία και ισότητα ευκαιριών

Ένα σημαντικό ζήτημα που δημιουργεί η μερική απασχόληση είναι ο εξοβελισμός των γυναικών από θέσεις εργασίας με μισθολογική και ιεραρχική προαγωγή γιατί η μερική απασχόληση και γενικότερα οι ευέλικτες μορφές εργασίας αφορούν στο σύνολό τους χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας, απαιτούν ελάχιστη ή και καθόλου ειδίκευση (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 υφιστάμενες διακρίσεις σε 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 εάν ευνοείται η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στις νέες συνθήκες που δημιουργούνται στην αγορά εργασίας, ή, εάν συμβάλλει ο νέος οικονομικός σχεδιασμός στην εκ νέου χειραγώγηση των γυναικών σε εργασιακές σχέσεις που υποσκάπτουν την οικονομική τους άνοδο και εντείνουν την απασχόλησή τους σε τομείς της παραγωγής με μικρές προοπτικές μισθολογικής και επαγγελματικής εξέλιξης. Ενδεικτικές και ανησυχητικές είναι οι απόψεις τις Κ. Μοσχοπούλου, Υπεύθυνης Διεπιχειρησιακών Προγραμμάτων της Ελληνικής Εταιρείας Διοίκησης Επιχειρήσεων, σχετικά με το ευέλικτο ωράριο και την τηλεεργασία 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 με το να εργάζονται σε υποστηρικτικές θέσεις, να είναι καθαρά εκτελεστικά όργανα χωρίς να επιθυμούν αυξημένες υπευθυνότητες και ηγετικούς ρόλους»* (Συνέντευξη στην εφημερίδα ΤΑ ΝΕΑ, 21.2.2000)

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 την εξάρτηση των γυναικών από το εισόδημα του συζύγου. Η ευελιξία επαναφέρει στο προσκήνιο απόψεις για το ρόλο των δύο φύλων μέσα στην οικογένεια, σύμφωνα με τις οποίες η γυναικεία εργασία είναι ο βοηθητική ενώ ο άνδρας θα πρέπει,

απερίσπαστος από τις γονικές του υποχρεώσεις, να επιδιώκει τη 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 μια ηθικού τύπου χρησιμότητα: η ευελιξία βοηθά τη συνοχή της οικογένειας αφού οι γυναίκες θα μπορούν να εργάζονται λιγότερες ώρες ή να εργάζονται και να κάθονται στο σπίτι τους.

4. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

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 κεϋνσιανή άποψη ότι για την αναπαραγωγή του οικονομικού συστήματος και την τόνωση της αγοράς ήταν απαραίτητη αύξηση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων, επηρέασε τη 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 εργοδοτών 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 από 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 ο.π. 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 (1998), συνοψίζονται σε: α) βελτίωση της ικανότητας επαγγελματικής ένταξης, την πρόληψη της ανεργίας των νέων και της μακροχρόνιας ανεργίας (Πυλώνας I), με προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης σε διάφορες εκδοχές (επανακτάρτιση, συνεχιζόμενη κατάρτιση ή δια βίου κατάρτιση) και επαγγελματικού προσανατολισμού των ανέργων και κυρίως των νέων. β) ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος (Πυλώνας II), 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 (Πυλώνας III), 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 (Πυλώνας IV).

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 γίνεται συνάρτηση της κατάρτισης*, η οποία οδηγεί σε επιδοτούμενες θέσεις εργασίας που συνοδεύονται και από ευέλικτα καθεστώτα απασχόλησης. Επίσης, είναι σαφής τάση να μην επωμισθούν το κόστος της ανεργίας οι επιχειρήσεις αλλά οι άνεργοι, οι οποίοι θα πρέπει να καταρτιστούν και να αποδεχθούν εργασιακή ένταξη με όρους ευελιξίας και μικρότερες αμοιβές. Οι στρατηγικές αυτές για την καταπολέμηση της ανεργίας 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 πρόκειται δηλαδή για ένα πρόβλημα που δημιουργούν οι εργαζόμενοι.

Η ανεργία επίσης σε ένα βαθμό δημιουργείται και από τους ανέργους, αποτελεί δηλαδή εκούσια επιλογή των ανέργων οι οποίοι αρκούνται στο επίδομα ανεργίας. *«Έχει φανεί ότι η επιδοματική πολιτική αφενός δεν ενισχύει ουσιαστικά την επαγγελματική ένταξη των ανέργων προκειμένου να εξασφαλίσουν σταθερή απασχόληση και ικανοποιητικό εισόδημα, ενώ αφετέρου δεν υποκινεί την αναζήτηση τρόπων επαγγελματικής ένταξης από τον ίδιο τον άνεργο και να αποφεύγεται η κοινωνική*

* Σχετικά με την έννοια κατάρτιση πρέπει να σημειωθεί ότι ο όρος δεν αναφέρεται σε ένα σύνολο θεωρητικών και πρακτικών γνώσεων σχετικά με ένα συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας, οι οποίες εμπλουτίζονται και ανανεώνονται στη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου σε βαθμό να αποτελούν μέρος της προσωπικότητάς του, αλλά παραπέμπει σε τεχνικές δεξιότητες με εφήμερο χαρακτήρα οι οποίες πρέπει να αναπροσαρμόζονται διαρκώς ώστε ο άνεργος να καθίσταται 'απασχολήσιμος'. Άλλωστε η χρήση του όρου 'απασχόληση' σε αντιδιαστολή με τον όρο 'εργασία' είναι ενδεικτική για την αλλαγή του περιεχομένου και του νοήματος της εργασίας: δεν πρόκειται πλέον για παραγωγή έργου και αξίας, δεν είναι μια ποιοτική αναφορά σε μια κοινωνική αξία με τον τρόπο που την εννοούσε το εργασιακό μοντέλο του φορντισμού. Η απασχόληση αναφέρεται στην ασχολία, την αποφυγή τηςσχόλης, του ελεύθερου δηλαδή χρόνου, ενώ ο 'απασχολήσιμος' είναι ο διαθέσιμος να παράσχει τεχνικές δεξιότητες ανάλογα με τις ανάγκες της αγοράς για όσο χρόνο του ζητηθεί. «Κατ' αυτόν τον τρόπο κατασκευάζονται έννοιες όπως η «απασχολησιμότητα» και ο «απασχολήσιμος», που αντιπροσωπεύουν ακριβώς την επιδίωξη επικοινωνίας των διαφορετικών καταστάσεων στην επαγγελματική ζωή ενός ανθρώπου, από τις οποίες δεν αποκλείεται η ανεργία» (Λύτρας, 2000, σ.122)

τους περιθωριοποίηση» (Εθνικό Σχέδιο Δράσης, 1997 σ.15). Η επιδότηση του ανέργου συμβάλλει στη διατήρηση της ανεργίας, κατά συνέπεια, η επιδοματική πολιτική πρέπει να αναπροσαρμοστεί ώστε να αποτελέσει κίνητρο για την εργασιακή ένταξη. Η επισήμανση αυτή ενδεχόμενα προδιαγράφει ότι η παροχή του επιδόματος ανεργίας θα είναι εφικτή μέσα από την εξακριβωμένη θέληση του ανέργου να ενταχτεί 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 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 (Α. Δεδουσόπουλος, 1997) αλλά λαμβάνει τη μορφή μισθού για τον άνεργο που δέχεται να επανενταχθεί στην αγορά εργασίας. *«Το εισόδημα που δεν έχει κερδίθει θεωρείται κοινωνικά και ηθικά επιβλαβές όπως, και πολύ περισσότερο η απραξία που μπορεί να επιτρέπει. Αυτό το εισόδημα και η απραξία δε συγχωρούνται, ακόμα και αν είναι ξεκάθαρο ότι δεν υπάρχει διαθέσιμη ευκαιρία για απασχόληση ως εναλλακτική λύση. Ο,τι εγκωμιάζεται για τον εύπορο καταδικάζεται για το φτωχό»* (J. K. Galbraith, 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, ακόμα 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. Σύμφωνα με τον Jacques Girond, στέλεχος της συνδικαλιστικής οργάνωσης Force Ouvrier, οι μόνοι κερδισμένοι στη Γαλλία από την πολιτική επιδοτήσεων νέων θέσεων εργασίας είναι οι εργοδότες, οι οποίοι έχουν αντλήσει ήδη το ποσό των 16 δισεκατομμυρίων Ευρώ (Εφημερίδα Καθημερινή, 25.2.2000)

4.2.1 Ανεργία και κοινωνικός αποκλεισμός

Η καταπολέμηση της ανεργίας δε 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, γιατί αδυνατεί να αποτελέσει εργαλείο επιστημονικής κοινωνικής έρευνας, καθώς 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, πρώην εξαρτημένοι και ανύπαντρες μητέρες, με δυσκολία στην πρόσβαση κοινωνικών αγαθών 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. Σύμφωνα με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης «τα σημερινά φαινόμενα της ανεργίας... απαιτούν εξειδικευμένες στρατηγικές που στοχεύουν στη δημιουργία πρόσθετων ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού, που επιτρέπουν την προσαρμογή των παραδοσιακών προτύπων οργάνωσης της εργασίας στα νέα πρότυπα οργάνωσης της παραγωγής και του ανταγωνισμού, με στόχο να εξαλείψουν τον κοινωνικό αποκλεισμό, την ανεργία, τη φτώχεια». Είναι βέβαια αμφισβητήσιμο κατά πόσο η εργασιακή ένταξη είναι αρκετή από μόνη της να θεραπεύσει προβλήματα που σχετίζονται με την παραβατικότητα, τον κοινωνικό στιγματισμό, τις κοινωνικές διακρίσεις, τη φτώχεια και την κοινωνική ανισότητα. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, τα ποσοστά των 'φτωχών' μισθωτών που καταγράφονται στην Ελλάδα είναι από τα μεγαλύτερα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (17%), εκ των οποίων το 44% εργάζεται με καθεστώς αορίστου χρόνου και το 56% με καθεστώς ορισμένου χρόνου, το 64% των φτωχών μισθωτών απασχολείται στον τομέα των υπηρεσιών ενώ το 23% έχει υψηλό μορφωτικό επίπεδο. Η εργασιακή

ένταξη επομένως δεν αρκεί για να εξαλειφθούν φαινόμενα κοινωνικού αποκλεισμού φτώχειας και κοινωνικής ανισότητας.

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 τις δομές που συντηρούν την κοινωνική ανισότητα. Η αδυναμία εύρεσης εργασίας δεν είναι η αιτία του αποκλεισμού, αλλά το αποτέλεσμα μιας σειράς κοινωνικών διακρίσεων που υφίστανται συγκεκριμένες κατηγορίες ατόμων. Αν για παράδειγμα οι Έλληνες μουσουλμάνοι αποκλείονται κοινωνικά, ο λόγος του αποκλεισμού τους είναι η θρησκεία και όχι η ανεργία., ενώ αντίθετα, οι οικονομικοί μετανάστες αν και οι περισσότεροι εργάζονται, βρίσκονται στο κοινωνικό περιθώριο γιατί θεωρούνται φορείς εγκληματικότητας.

Η εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών στην αντιμετώπιση της ανεργίας, σύμφωνα με τις οποίες η χορήγηση του επιδόματος θα έχει ως προϋπόθεση την ένταξη στην αγορά εργασίας, ισχύουν ακόμα και σε ομάδες οι οποίες παραδοσιακά ήταν αποδέκτες κοινωνικής αλληλεγγύης (όπως τα άτομα με ειδικές ανάγκες) ή αδυνατούσαν να ενταχθούν σε αυτή για λόγους κοινωνικής προκατάληψης (αποφυλακισμένοι, πρώην χρήστες). Στις περιπτώσεις αυτές οι δικαιούχοι μέσα από την αποδοχή να εργασθούν σε επιχειρήσεις με επιδοτούμενες θέσεις εργασίας δέχονται ένα άτυπο είδος κοινωνικού ελέγχου.



Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας» που εφαρμόζεται από τον ΟΑΕΔ, αφορά στην ένταξη συγκεκριμένων ομάδων – στόχων στην αγορά εργασίας, όπως οι ανήλικοι παραβάτες, ΑΜΕΑ, αποφυλακισμένοι, παλιννοστούντες, απεξαρτημένοι, αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών και θεμελιώνεται στον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού ο οποίος έμμεσα συνδέεται με την παραβατικότητα. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι οι ομάδες-στόχοι για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού είναι φορείς μιας διαφορετικής κουλτούρας που με έμμεσο τρόπο αμφισβητεί συμβολικά τις «κοινώς αποδεκτές αξίες» και συνιστά μια απειλή στα καθιερωμένα κοινωνικά πρότυπα.

Τα προγράμματα για την «καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας», περιλαμβάνουν μια υποχρεωτική περίοδο προκατάρτισης και προσαρμογής, ώστε οι ενδιαφερόμενοι να γίνουν δεκτοί στις επιχειρήσεις οι οποίες εντάσσονται στο πρόγραμμα επιδότησης των θέσεων εργασίας. Ο συνεχής έλεγχος του ενταγμένου στο πρόγραμμα και η τήρηση αρχείων προσωπικών δεδομένων, είναι απαραίτητα για την αξιολόγηση των προγραμμάτων (Εγκύκλιος ΟΑΕΔ, 1999, αρ. πρ. Β117241, σ.6).

Οι στρατηγικές αυτές αντιμετώπισης της ανεργίας των ομάδων – στόχων, θυμίζουν τα Work Houses της Αγγλίας του 19ου αιώνα για την προσαρμογή των εξαθλιωμένων μαζών στην εργασιακή ηθική, αφού η αποχή από τη μισθωτή εργασία θεωρούνταν αιτία κοινωνικών αναταραχών, καθώς οι φτώχεια συνδεόταν και τότε με την παραβατικότητα. Η κρατική φροντίδα δίνονταν μόνο σε αυτούς που ήταν πρόθυμοι να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες, γιατί υπήρχε η άποψη ότι οι φτωχοί μπορεί να αρκεστούν στα κρατικά επιδόματα και να ζουν σε βάρος των φορολογουμένων.

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 η σύμβαση ορισμένου χρόνου, ενώ η

διακοπή του προγράμματος εργασιακής ένταξης (απόλυση ή αποχώρηση εργαζομένου) δεν επιφέρει καμία κύρωση στην επιχείρηση (καταβολή αποζημίωσης). Επίσης οι εργοδότες δε δεσμεύονται για τυχόν απολύσεις του υπόλοιπου προσωπικού της επιχείρησης, ούτε για το διάστημα πριν την πρόσληψη του ατόμου, ούτε κατά τη διάρκεια απασχόλησης του (Εγκύκλιος Ο.Α.Ε.Δ. 1999, ο.π. σ.4). Γίνεται επομένως αντιληπτό ότι οι εργασιακή ένταξη και επιδότηση θέσεων εργασίας για κοινωνικά αποκλεισμένα άτομα αποτελεί οικονομική ενίσχυση των εργοδοτών και όχι των κοινωνικά αποκλεισμένων, οι οποίοι λόγω των ειδικών συνθηκών δικαιούνται αυξημένων κοινωνικών παροχών ανεξάρτητα από την εργασιακή τους ένταξη. Επιπλέον οι όροι εργασίας ανατρέπουν τις καθιερωμένες εργασιακές σχέσεις τόσο με την εισαγωγή της ευελιξίας όσο με την απαλλαγή της υποχρέωσης αποζημίωσης εκ μέρους του εργοδότη, ενώ θέτουν σε ανταγωνιστική σχέση τους επιδοτούμενους με τους ήδη εργαζόμενους στην επιχείρηση, ένα μέρος των οποίων κινδυνεύει να βρεθεί εκτός εργασίας, αφού η επιδότηση καθιστά μηδαμινό σχεδόν το μισθολογικό κόστος των εργαζομένων με επιδότηση.

Ο κοινωνικός αποκλεισμός που αποδίδεται στην ανεργία, νομιμοποιεί τις νέες μορφές απασχόλησης ως απαραίτητη πολιτική για την αντιμετώπισή της. Η ρητορεία περί κοινωνικού αποκλεισμού, επισύροντας τον κίνδυνο περιθωριοποίησης μεγάλων κοινωνικών ομάδων με συνέπεια τη διάσπαση της κοινωνικής συνοχής, παρουσιάζει αναγκαία τα μέτρα αναδιάρθρωσης και της ευελιξίας για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Αντί δηλαδή να θεωρείται η αναδιάρθρωση υπεύθυνη για τη μείωση της απασχόλησης, προβάλλεται ως στρατηγική για την αύξηση των θέσεων εργασίας και κατ' επέκταση για την αντιμετώπιση του κοινωνικού του αποκλεισμού. Εδώ 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 βρίσκονταν εκτός εργασίας, όχι μόνο για λόγους κοινωνικής προκατάληψης αλλά και

αδυναμίας. Έτσι η ευελιξία παρουσιάζεται και πάλι σαν δυνατότητα για την κοινωνική ένταξη ατόμων που η κοινωνική προκατάληψη ή η σωματική αδυναμία είχαν περιθωριοποιήσει.

4. 3. Γυναίκες και κοινωνική πολιτική

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

Ειδικότερα για τι θεσμό της οικογένειας επισημαίνεται η παραπληρωματική σχέση της με το κοινωνικό κράτος, καθώς σε συνθήκες έντονης αστικοποίησης και διάσπασης των παραδοσιακών δεσμών αλληλεγγύης, το κοινωνικό κράτος υποκαθιστούσε προστατευτική λειτουργία της οικογένειας και κυρίως τη θέση της γυναίκας. Σε 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 ης μητρότητας, ενώ σε περιόδους αυξημένης ζήτησης εργασίας, το κοινωνικό κράτος αυξάνοντας τις παροχές, υποβοηθούσε την έξοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αντιμετωπίζοντας επομένως τη γυναικεία εργασία ως εφεδρεία, αναγκαζόταν κάθε φορά να τροποποιεί την ιδεολογική του στάση άλλοτε υπέρ της μητρότητας και άλλοτε υπέρ της γυναικείας εργασίας, επηρεάζοντας την κοινωνική και οικονομική θέση των γυναικών (Στασινοπούλου, 1997, σ.49).

Η κοινωνική πολιτική εξακολουθεί και σήμερα να αντανακλά τόσο το είδος των σχέσεων εργασίας όσο και τις απόψεις για τη 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 τη σχέση ανδρών και γυναικών στον καταμερισμό εργασίας (Duncan, 1999, Genderfare...). Καθώς επικρατεί μια περίοδος γενικευμένης ανεργίας αλλά και αναδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων, η γυναικεία εργασία βρίσκεται πάλι στο επίκεντρο, αντιμετωπίζεται όμως 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, υπεύθυνες για την οποία θεωρούνται οι γυναίκες. Ο συμβιβασμός των οικογενειακών υποχρεώσεων των γυναικών με την εργασία, θεωρείται εφικτός με την εφαρμογή του ευέλικτου ωραρίου και της νέας μορφής εργασίας όπως η μερική απασχόληση. 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 αυξητική τάση, 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, αφού συνιστά μείωση των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένων και εργοδοτών, οι κοινωνικές δαπάνες θα τείνουν να περιοριστούν μόνο σε αυτούς που είναι ενταγμένοι στην αγορά εργασίας, θα έχουν δηλαδή ανταποδοτικό ρόλο μόνο σε αυτούς που εργάζονται. Υπό αυτή την έννοια, ο μη οικονομικά ενεργός γυναικείος πληθυσμός θα κινδύνευε να μείνει χωρίς κοινωνική προστασία. Η μαζική είσοδος επομένως των γυναικών στην αγορά

εργασίας καθίσταται αναγκαία για να διασφαλίσει την ελάχιστη ασφαλιστική κάλυψη στις γυναίκες.

Λαμβάνοντας μάλιστα υπ' όψη τα προβλήματα χρηματοδότησης των ασφαλιστικών συστημάτων λόγω της γήρανσης* του εργατικού δυναμικού, της επιμήκυνση των 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. «Θα πρέπει να αναπτυχθούν νέοι τρόποι πρόσληψης και επιλογής, οι οποίοι θα αφορούν νέες ομάδες στόχους, όπως: γυναίκες, ηλικιωμένοι, νέοι και μετανάστες...» Η ίση αμοιβή, τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, η ίση μεταχείριση των εργαζομένων με άτυπες συμβάσεις εργασίας: όλα αυτά τα στοιχεία αποτελούν προϋποθέσεις για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι οποίες δεν έχουν καλυφθεί ακόμη» (Οικονομικός Ταχυδρόμος, φ.33, 1997).

Σχετικά με την αντιμετώπιση της ανεργίας των γυναικών, σύμφωνα με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 1998, (Πυλώνας IV), προβλέπεται η ενίσχυση των πολιτικών για την ισότητα των ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα, με βασικές δράσεις την ενίσχυση της επαγγελματικής ένταξης και επιχειρηματικότητας των γυναικών, υποδομές για τη φύλαξη των παιδιών και ηλικιωμένων (Κατευθυντήριες γραμμές 16, 17, 18). Αν και διαπιστώνεται ότι το 68% των ανέργων είναι γυναίκες, δεν υπάρχει ειδική αντιμετώπιση της γυναικείας ανεργίας, αλλά οι πολιτικές για την ενίσχυση της επαγγελματικής ένταξης (επαγγελματική κατάρτιση και ενίσχυση επιχειρηματικότητας) εμπίπτουν στις γενικές στρατηγικές αντιμετώπισης της ανεργίας. (Πυλώνας I, II)

*Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναμένεται αύξηση του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας, αλλά θα τροποποιηθεί η εσωτερική ηλικιακή διάρθρωση: 15-19:-1 εκατομ., 20-29:-9 εκατομ., 30-49:+7,5 εκατομ., 50-59:+5,5 εκατομ., 60-64:+ 1 εκατομ. (Οικονομικός Ταχυδρόμος, φ.33, 1997)

Ανάμεσα στις ομάδες-στόχους που περιλαμβάνονται για την Αντιμετώπιση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας, βρίσκεται και μια ειδική κατηγορία, που αναφέρεται ως “αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών”, υπονοώντας τις ανύπαντρες και χωρισμένες μητέρες. Ανεξάρτητα από το γεγονός ότι η κατηγορία αυτή των γυναικών δεν αποτελεί, για την Ελλάδα τουλάχιστον, συμπαγή και ομοιογενή κοινωνική ομάδα, αν ένα μέρος των γυναικών αυτών αντιμετωπίζει προβλήματα αποκλεισμού, τότε για τις γυναίκες αυτές το πρόβλημα δεν είναι μόνο η εύρεση απασχόλησης, αλλά και η ίδια η απασχόληση. Η ανεπάρκεια των υπηρεσιών φύλαξης των παιδιών σε συνδυασμό με το υψηλό κόστος των ιδιωτικών παιδικών σταθμών, αποτελούν το βασικό πρόβλημα τόσο για την εύρεση εργασίας όσο και για τη διατήρησή της. Η επαγγελματική κατάρτιση για τις γυναίκες αυτές είναι αμφίβολης αποτελεσματικότητας, όταν η αιτία του αποκλεισμού τους είναι τόσο οι αυξημένες οικογενειακές τους υποχρεώσεις, όσο και οι κοινωνικές διακρίσεις που υφίστανται, αφού ειδικά οι ανύπαντρες μητέρες συνιστούν ένα πρότυπο “μειωμένου ηθικού κύρους” και παραβατικής σεξουαλικής συμπεριφοράς. Στις Η.Π.Α. τα προγράμματα προστασίας για τις μονογονεϊκές οικογένειες σχετίζονταν με τις φτωχές συνοικίες των μαύρων στις μεγαλουπόλεις και αφορούσαν σε ένα μεγάλο αριθμό γυναικών που ήταν ανύπαντρες μητέρες ή είχαν εγκαταλειφθεί από τους συζύγους τους. Η παρέμβαση της Πρόνοιας στις περιοχές αυτές, ήταν ταυτόχρονα και μια πολιτική για τη μείωση της εγκληματικότητας με το σκεπτικό ότι οι διαλυμένες οικογένειες αποτελούν φυτώρια των μελλοντικών εγκληματιών. Το 1988 ψηφίστηκε από το Κογκρέσο νόμος για την υποστήριξη της οικογένειας, σύμφωνα με τον οποίο επιβαλλόταν η υποχρέωση επαγγελματικής κατάρτισης και εργασιακής ένταξης για τους αποδέκτες της κοινωνικής βοήθειας (J. T. Patterson, 1996, σ.273)

Η μονογονεϊκή οικογένεια είναι ασυμβίβαστη με το νέο εργασιακό πρότυπο, καθώς η υποχρεωτική έξοδος της γυναίκας στην αγορά εργασίας δεν μπορεί να συνδυαστεί με μορφές

εργασίας όπως η μερική απασχόληση αφού αδυνατεί να καλύψει τις οικονομικές ανάγκες της οικογένειας. Δεν είναι τυχαία επομένως η ανάγκη προστασίας του παραδοσιακού οικογενειακού προτύπου που διακηρύσσουν τα Πράσινα Βιβλία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Duncan, S. Communitarianism., 1999).

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 μη καταπολεμά την ανεργία, αλλά να επιβάλλει την υποαπασχόληση σε μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων.

Οι γυναίκες εξ' αιτίας των διακρίσεων και των ανισοτήτων που εξακολουθούν να υπάρχουν, και καθώς αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό 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 κυρίως από χαμηλά οικονομικά στρώματα ενδέχεται να βιώσουν μια ακόμα μεγαλύτερη επιδείνωση της οικονομικής και κοινωνικής 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 γυναικών. Ο ανταγωνισμός που δημιουργεί η φτηνή εργασία των γυναικών σε σχέση με την πλήρη απασχόληση, μπορεί να συμπιέσει τελικά τις αμοιβές όλων των εργαζομένων, ανεξάρτητα από το φύλο.

Η αντιμετώπιση της ανεργίας και η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού, ενσωματώνει στην αγορά εργασίας με το νέο καθεστώς της ευελιξίας, 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 ως κύρια στρατηγική κοινωνικής επανένταξης των ειδικών αυτών κατηγοριών, λειτουργεί ομοιόμορφα και δεν προσαρμόζεται στις διαφορετικές κοινωνικές συνθήκες, οι οποίες δημιουργούν τα φαινόμενα του κοινωνικού αποκλεισμού. Η οικονομική στήριξη αποτελεί αναγκαία αλλά όχι απαραίτητα ικανή προϋπόθεση για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

ΠΡΩΤΟΓΕΝΕΙΣ ΠΗΓΕΣ

Εγκύκλιος Ο.Α.Ε.Δ 23-8-1999 Αρ. Πρωτ. Β117241

Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης, (1997) *Διαρθρωτική Εικόνα και Εξελίξεις στην Αγορά Εργασίας*, Παράρτημα 1.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Λευκό Βιβλίο: *Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση: Οι προκλήσεις και η αντιμετώπισή τους για τη μετάβαση στον 21ο Αιώνα*. Επίσημα Κείμενα και Εκδόσεις (www.ee.gr/ffbi.htm)

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, (1998) *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση*, Ελλάδα

ΕΣΥΕ (www.statistics.gr/inetpub/wwwroot/gr/data/index.htm)

ΚΕΘΙ (www.kethi.gr/greek/labour/news1997/default.htm)

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βαλλερεστάιν, Ι. (1991), 'Οι δομές των νοικοκυριών και διάπλαση της εργατικής δύναμης στην καπιταλιστική κοσμοοικονομία', στο Ετιέν Μπαλιμπάρ- Ιμμάνουελ Βαλλερεστάιν, *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, (www.ine.otoe.gr/erevnes/erevnes/htm)

Galbraith, J. (1998), *Ταξίδι στο χρόνο της οικονομίας*, Κάκτος, Αθήνα

Δαμασκηνίδης, Α. (1985), *Εισαγωγή στην Οικονομική Επιστήμη*, University Studio Press, Θεσσαλονίκη

Δασκαλάκης, Δ. (.), 'Εργατικό Κίνημα και Κοινωνικό Κράτος, Από τη Βιομηχανική Επανάσταση στη Μεταβιομηχανική Εποχή', (Υπό δημοσίευση σε συλλογικό τόμο), Εκδοση Πανεπιστημίου Πειραιώς

- Δεδουσόπουλος, Α. (1998), *Η Προσφορά Εργασίας*, Τυπωθητω-Γιωργος Δαρδανός, Αθήνα
- Δεδουσόπουλος, Α. (1997), 'Οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα', *Τετράδια του ΙΝ.Ε.*, τευχ. 10-11, Απρίλιος-Σεπτέμβριος 1997, Αθήνα (www.inegsee.gr/tetradia10-11-doc7.htm)
- Δερβίση-Κάμπα, Χ. (1999) 'Νέες μορφές εργασίας και καπιταλιστική Δυναμική', *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, τ.Ε, τευχ.27, Παν/μιο Θεσσαλίας
- Duncan, S. (1999), *Communitarianism, Changing Families, and the Rationality Mistake*, (Πανεπιστημιακή Διάλεξη) Panteion University
- Duncan, S. (1999), *Genderfare – conceptualizing the comparative position of women and men in welfare states*, (Πανεπιστημιακή Διάλεξη) Panteion University
- Freeman, C. Soete, L. (2000), *Εργασία για όλους ή μαζική ανεργία; Ο ρόλος της πληροφορικής στην τεχνολογική αλλαγή στο κατώφλι του 21^{ου} αιώνα*, Θεμέλιο, Αθήνα
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (1999), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση, Αθήνα
- Ιωαλείμογλου, Η. Κρητικίδης, Γ. (1998), 'Η θέση των νέων στην αγορά εργασίας', *Ενημέρωση* τ.38, Αθήνα
- Κουζής, Γ. (1997), 'Για το παρόν και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων', *Τετράδια του ΙΝ.Ε.*, τευχ. 10-11, Αθήνα (www.inegsee.gr/tetradia10-11-doc10.htm)
- Κρητικίδης, Γ. (1999), 'Οι εξελίξεις στην απασχόληση το 1998', *Ενημέρωση*, τ.54, Αθήνα
- 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 Twenty-First Century*, (Washington and Baltimore, The Woodrow Center Press and the John Hopkins University Press)
- 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 ΓΔΥ και το ΕΚΤ], Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα,
- Μουσσούρου, Α.Μ. (1993), *Γυναίκα και Απασχόληση*, Gutenberg, Αθήνα
- Μαράτου-Αλιμπράντη, Α. (1991), 'Γυναικείες σταδιοδρομίες και οικιακή εργασία: Η περίπτωση των γυναικών της Αθήνας', *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, τ. Α' τευχ. 4, Παν/μιο Θεσσαλίας

Patterson, J. (1996), 'Φτώχεια Γκέτο και Φυλετικό Ζήτημα', στο *Αντιμέτωποι με τη Φτώχεια*, υπό τη διεύθυνση του Francois Xavier Merrien, Κατάρτι, Αθήνα

Useem, J. (1999), 'Εργασία στον 21^ο αιώνα. Αντίο σπίτι', *Οικονομικός Ταχυδρόμος* φ. 2(2384), Ιανουάριος 2000

Πετράκη, Γ. (1998), 'Κοινωνικός Αποκλεισμός, παλαιές και νέες "αναγνώσεις" του κοινωνικού προβλήματος', στο *Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός*, Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, 6ο Επιστημονικό Συνέδριο, Αθήνα

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

Rocard, M. (1998), *Τι να κάνουμε για την αντιμετώπιση της ανεργίας*, Νέα Σύνορα, Αθήνα

Στασινοπούλου, Ο. (1997), *Κράτος Πρόνοιας, Ιστορική Εξέλιξη-Σύγχρονες θεωρητικές προσεγγίσεις*, Gutenberg, 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, Ι. (1999), *Παγκοσμιοποίηση και συμμετοχή των εργαζομένων*, Gutenberg, Αθήνα

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Barlow, A. and Duncan, S. (2000), Family law, moral rationalities and new labour's communitarianism, *Journal of Social Welfare and family Law* Parts I and II.

Γαλατά, Β. (1996), *Το Επίπεδο Κατάρτισης, η Απασχόληση και η Επαγγελματική Εξέλιξη των Γυναίκων*, Ι.ΝΕ.ΓΣΕΕ

Γετίμης, Π. Γράβαρης, Δ. (1993), *Κοινωνικό Κράτος και Κοινωνική Πολιτική: η Σύγχρονη Προβληματική*, Θεμέλιο

Γεωργακοπούλου, Β. *Ευελιξίες της εργασίας και της επιχείρησης*, ΙΝ.Ε./ΓΣΕΕ

Γεωργακοπούλου, Β., Κουζή, Γ. (1996), *Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις*, ΙΝ.Ε./ΓΣΕΕ

Cordova, E. (1986) From Full time Wage Employment to a Typical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relations, *International Labour Review*, v.125, n.6

Dahrendorf, R. Kolher, E. Poitet, E. (1986) *New Forms of Work and Activity*, Documentation, European Foundation of Living and Working Conditions, Dublin, Colloquim, Brussels

Δασκαλάκης, Δ. (1993) *Το Εργασιακό Καθεστώς του Προσωπικού των Δημοσίων Επιχειρήσεων*, Σάκκουλας

Δασκαλάκης, Δ. (1995) *Η Ρύθμιση των Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης και Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας*, Σάκκουλας

Δεδουσόπουλος, Α. (1993), Οικονομική θεωρία, Δημόδης φιλολογία και εκλογικεύσεις: Η περίπτωση της Μισθωτής Απασχόλησης και της Ανεργίας, στο *Διαστάσεις της Κοινωνικής Πολιτικής Σήμερα*, Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα

Δεδουσόπουλος, Α. (2000), *Θεωρίες της ανεργίας*, Τηκωθήτω

Δεδουσόπουλος, Α. (1994), *Θεσμοί και Πολιτικές στην Ελληνική Αγορά Εργασίας: 1974-1993*, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Δουλκέρη, Τ. (1986), *Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και την εργασία*, Σάκκουλας, Αθήνα

Δουλκέρη, Τ. (1989), *Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις*, Παπαζήσης, Αθήνα

Duncan, S. and Edwards, R. (1999), *Lone Mothers, Paid Work and Gendered Moral Rationalities*, Macmillian, London

European Foundation for the Improvement of Living Conditions, (1998) *The Changing Face of Work*, Dublin

Ιωάννου, Χ. (1996), *Ευρωπαϊκή Ενοποίηση και εργασιακές σχέσεις*, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων

Καραντινός, Δ., Ζιώμας, Δ., Κετσετζοπούλου, Μ., και Α. Μουρίκη (1997), *Ευέλικτη Απασχόληση και Ελαστικοποίηση του Χρόνου Εργασίας*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα

Kelly, R. (1991) *The gendered economy work, careers, and success*, Sage, Newbury Park Calif

Κοσκινάς, Κ. (1995), *Η Πολιτική της Εργασίας*, Συμεών, Αθήνα

Κουζής, Γ. (1992), Οι νέες εργασιακές σχέσεις στο επίκεντρο των πολιτικών ευελιξίας, *Δελτίο ΙΝ.Ε./ΓΣΕΕ*, τευχ. 12-13

- Κουζής, Γ. (1995), Το φαινόμενο της απασχόλησης: Βασικά χαρακτηριστικά και προσδιοριστικοί παράγοντες ανάπτυξής του, *Τετράδια του ΙΝ.Ε*, Τεύχος 3
- Κουζής, Γ. (1994), Λευκή Βίβλος, Απασχόληση και Εργασιακές Σχέσεις στο *Λευκό Βιβλίο και εργατικό κίνημα*, Ιαμός
- Κραβαρίτου-Μανιτάκη, Γ. (1992), *Εργασία και τα δικαιώματα της γυναίκας: όψεις των κατά φύλο κοινωνικών σχέσεων*, Σάκκουλας, Θεσσαλονίκη
- Kravaritou, Y. (1996), *The sex of labour law in Europe*, The Hague : Kluwer Law International
- Kyriakoulis, P. (1995), 'Flexi time in the Greek retail trade' In the European Working Group, *Flexi time in the Retail Sector*, November 1995, Brussels
- Kyriazis, N. (1998), Women's employment and gender relations in Greece: Forces of modernization and tradition, *European Regional Studies*, 5/1, pp.65-75
- Lindbeck, A., Snower, D. (1988), *The insider-outsider theory of employment and unemployment* MIT Press, Cambridge, Mass
- Λυμπεράκη, Α. (1991) *Ευέλικτη εξειδίκευση; Κρίση και αναδιάρθρωση στη μικρή βιομηχανία*, Gutenberg, Αθήνα
- Λυμπεράκη, Α. Μαυρίκη, 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
- Μουσούρου, Λ. (1985), *Γυναικεία Απασχόληση και οικογένεια: στην Ελλάδα και αλλού*, Εστία
- Μουσούρου, Λ. (1983), *Ο κύκλος της οικογενειακής ζωής και η γυναικεία απασχόληση*, Αθήνα
- Offe, C. (1993), *Η Κοινωνία της Εργασίας; Πολιτείες 1*, Νήσος
- Παπαδημητρίου, Ζ. (1996), *Από τη Μαζική Απασχόληση στην Επιλεκτική Χρήση της Εργατικής Δύναμης: Κρίση του φορντισμού, Κοινωνικό Κράτος και Εργασιακές Σχέσεις στο Κοινωνιολογικά Ανάλεκτα*, University Studio Press
- Perrons, D. (1998), *Final Report, Flexible Working and the reconciliation of Work and Family Life – or a New Form of Precariousness*, European Commission, Brussels
- Πετρινιώτη, Ξ. (1989), *Αγορές Εργασίας-Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες*, Παπαζήσης, Αθήνα
- Πετρινιώτη, Ξ., Μαρματάκη, Μ. (1989), *Γυναίκες, Εργασία, Νέες Τεχνολογίες: Ελλάδα, ΕΟΚ*, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα
- Philpot, J. (1997), *Working for full employment*, Routledge, London

- Redclift, N. Sinclair, M. T. (1991) *Working women: international perspectives on labour and gender ideology* Routledge, London
- Rubery, J., Fagan, C. and M. Smith, (1995), *Changing Patterns of Work and Working time in the European Union and the Impact on Gender Divisions*. Report to the European Commission, DGV-Equal Opportunities Unit, Brussels
- Rifkin, J. (1996), *Το Τέλος της Εργασίας και το Μέλλον της*, Νέα Σύνορα Α. Λιβάνη
- Sainsbury, D. (1994), *Gendering Welfare States*, Sage, London
- Spenser, A. Podmore D. (1987), *In a man's world, essays on women in male-dominated professions*, Tavistock, London
- Symes, V. (1995), *Unemployment in Europe: problems and policies*, Routledge, London
- Stratigaki, M. and D. Vaiou (1994), Women's work and informal activities in Southern Europe, *Environment and Planning*, 26, pp 1221-34
- Symeonidou, H, (1996), Social protection in contemporary Greece, *Southern European Society and Politics*, 1/3, pp.67-86
- 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
- Tam, M. (1998), *Part-time employment, a bridge or a trap*, Aldershot, Hants, Ashgate, England
- Τσουκαλάς, Κ. (1987), *Κράτος, κοινωνία εργασία στη μεταπολεμική Ελλάδα*, Θεμέλιο, Αθήνα
- Ferber, M. A. (1998), *Women in the labor market*, Edward Elgar, Cheltenham, U.K.
- Ferrera, M. (1996), The 'southern' model of welfare in social Europe, *Journal of European Social Policy*, 6, 1, 17-36
- Φόρεστερ, Β. (1997) *Οικονομική Φρίκη*, Νέα Σύνορα Α. Λιβάνη
- Friedan, B. (1997), *The new politics of work and family*, Woodrow Wilson Center Press, Washington, D.C.
- Walsh, T. J. (1990), Flexible labour utilisation in the private sector, *Work, Employment and Society*, No 4, pp. 517-530

