



**ΠΑΝΤΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΠΟΛΙΤΙΚΗ

**Το εργασιακό καθεστώς και το κίνημα των «stagers».
Η μελέτη περίπτωσης στον Οργανισμό Γεωργικών
Ασφαλίσεων.**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΦΑΚΟΥ ΧΡΙΣΤΙΝΑ

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Ι. Κουζής, Αναπληρωτής Καθηγητής, Επιβλέπων
Γ. Πετράκη, Επίκουρη Καθηγήτρια, Συνεπιβλέπουσα
Σ. Σακελλαρόπουλος, Επίκουρος Καθηγητής, Συνεπιβλέπων

ΑΘΗΝΑ, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2010

Copyright © Χριστίνα Φάκου, 2010.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τον επιβλέποντα καθηγητή μου Αναπληρωτή Καθηγητή κ. Γ. Κουζή για την κατανόηση και τη βοήθεια του. Θα ήθελα να ευχαριστήσω τους συνεπιβλέποντες στη τριμελή εξεταστική επιτροπή, Επίκουρη Καθηγήτρια κα. Γ. Πετράκη και Επίκουρο Καθηγητή κ. Σ. Σακελλαρόπουλο. Ευχαριστώ τους συμμετέχοντες στην έρευνά μου που παρόλο τον περιορισμένο διαθέσιμο χρόνο τους μου παραχώρησαν τις συνεντεύξεις. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου και τους φίλους μου για την ηθική στήριξη.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ- Λέξεις κλειδιά	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ- Αντικείμενο, στόχοι και υπόθεση εργασίας	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι- Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	10
1.1 Η αγορά εργασίας – Γενικοί ορισμοί	10
1.2 Η οργάνωση της αγοράς εργασίας.....	11
1.3 Εργασία και διαμόρφωση ταυτοτήτων.....	11
1.4 Επιλογή εργασίας.....	13
1.5 Η κρίση της αγοράς εργασίας.....	14
1.6 Επισφαλής και αδήλωτη εργασία.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ- ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ.....	18
2.1 Το εργασιακό καθεστώς στο δημόσιο τομέα.....	18
2.2. Τα γενικά χαρακτηριστικά του συνδικαλιστικού κινήματος.....	19
2.3 Η συνδικαλιστική έκφραση.....	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ- ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ.....	25
3.1 Μάθηση και Εργασιακή εμπειρία.....	25
3.2.Αποτελέσματα από τη διαδικασία απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.....	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙV – ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ.....	33
4.1 Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την απασχόληση	33
4.2 Πολιτικές απασχόλησης και οι λόγοι που τις επέβαλλαν.....	37
4.3 Τι είναι τα προγράμματα STAGE.....	38
4.4 Ιστορικό των προγραμμάτων stage στον Οργανισμό Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ).....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ V – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	44
5.1. Στόχοι της Έρευνας –Υπόθεση εργασία.....	44
5.2 Υποκείμενα της Έρευνας – Διαδικασία.....	44
5.3 Ανάπτυξη ερωτηματολογίου - Μέθοδος Ανάλυσης των Απαντήσεων.....	46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI- ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	48
6.1. Η εξέλιξη του προγράμματος stage	48
6.2 Το εργασιακό καθεστώς των stagers	50
6.3 Η διαμόρφωση μιας κοινής ταυτότητας.....	55
6.4 Τι αποκόμισαν οι stagers από την εργασιακή τους εμπειρία.....	57
6.5 Η εργασιακή αβεβαιότητα και ο τρόπος που την βίωσαν οι stagers.....	58
6.6 Η δημιουργία σωματίου των stagers.....	60
6.7 Αξιολόγηση της μέχρι τώρα συνδικαλιστικής πορείας των stagers.....	66
6.8 Οι διεκδικήσεις του σωματίου.....	67
6.9 Οι προσδοκίες των stagers.....	68
ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	70
ΠΗΓΕΣ –ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	74
ΠΙΝΑΚΑΣ 1 – Συνδικαλιστική πυκνότητα.....	23

Περίληψη

Οι τελευταίες δεκαετίες συνδέθηκαν με μια τεράστια αλλαγή στο κοινωνικοοικονομικό σύστημα, που ήταν απόρροια ενός έντονου κοινωνικού επαναπροσδιορισμού, με αποτέλεσμα την πρόκληση σημαντικών αλλαγών στον τομέα της εργασίας. Η φύση των νέων ευέλικτων τεχνολογιών επέβαλε νέες απαιτήσεις στο εργατικό δυναμικό και νέα εργασιακά πρότυπα. Τα νέα αυτά εργασιακά πρότυπα φέρνουν έντονα τα χαρακτηριστικά της ευελιξίας και της προσαρμοστικότητας.

Η συνολική αναδιοργάνωση της εργασιακής διαδικασίας και των εργασιακών σχέσεων απομάκρυνε τον εργαζόμενο από την μέχρι τώρα τυπική εργασιακή μορφή της μισθωτής εργασίας αορίστου χρόνου – σε έναν εργοδότη, με πλήρες ωράριο σε μια ειδικότητα με πλήρη κοινωνική ασφάλιση. Επιτακτική κρίνεται πλέον η ανάγκη για ειδίκευση του προσωπικού με γνώσεις και δεξιότητες. Η εργασιακή εμπειρία αποτελεί πλέον ένα βασικό εφόδιο στην εύρεση εργασίας.

Στην παρούσα εργασία θα εξεταστούν τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (stage) και ο τρόπος με τον οποίο χρησιμοποιήθηκαν από τους φορείς υλοποίησής τους. Συγκεκριμένα η έρευνα πραγματοποιείται στα προγράμματα stage τα οποία υλοποιήθηκαν στον Οργανισμό Γεωργικής Ασφάλισης (Ο.Γ.Α.). Στην εργασία καταγράφεται το καθεστώς που διαμορφώθηκε από τα προγράμματα stage, πώς το βίωσαν οι πρωταγωνιστές του και τον τρόπο αντίδρασής τους. Από την έρευνα προκύπτει ότι έγινε μετατροπή του όρου μαθητεία σε εργασία. Το γεγονός αυτό αποτελεί πρωτόγνωρο φαινόμενο για τα ελληνικά δεδομένα και ίσως παγκόσμιο φαινόμενο, καθώς δεν υπάρχουν μαρτυρίες για ανάλογες περιπτώσεις. Η μετεξέλιξη των προγραμμάτων stage σε εργασία έδωσε στους staggers το δικαίωμα της διεκδίκησης εργασιακής ταυτότητας και αναγνώρισης της προσφοράς τους. Αυτό το δικαίωμα πήρε την μορφή ενός κινήματος με την ευρεία έννοια του όρου και εκδηλώθηκε με πορείες και την ομαδική προσφυγή στα Ελληνικά Δικαστήρια.

Λέξεις κλειδιά

Αγορά εργασίας : το κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο διαμορφώνονται τα συμβόλαια εργασίας ή οι ατομικές συμβάσεις εργασίας μεταξύ των πωλητών και των αγοραστών της εργατικής δύναμης για θέσεις μισθωτής απασχόλησης.

Νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας: η ανάγκη επανασχεδιασμού των συστημάτων εργασίας σε μια προσπάθεια αύξησης της αποδοτικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Επισφαλής εργασία : «μορφές απασχόλησης που παρουσιάζουν ελάχιστες διασφαλίσεις για τον εργαζόμενο» με αποτέλεσμα να μην μπορεί να κρατήσει ένα «αποδεκτό» επίπεδο διαβίωσης, γεγονός που του προκαλεί αισθήματα αβεβαιότητας και επισφάλειας για το μέλλον του.

Εργατικό κίνημα: είναι η πράξη της συνένωσης των εργατών, είτε περιστασιακά, είτε διαρκώς, με σκοπούς επαγγελματικούς και πολιτικούς, αλλά στη βάση πάντοτε της εργατικής τους ιδιότητας.

Σωματεία ή συνδικάτα :ορίζονται οι πρωτοβάθμιες εκείνες οργανώσεις που αντιπροσωπεύουν όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από την επαγγελματική κατηγορία που ανήκουν ή την επιχείρηση ή τον κλάδο.

Μάθηση : οι μόνιμες αλλαγές στα πρότυπα δράσης, σκέψης, και στα συναισθήματα των ατόμων.

Εργασιακή εμπειρία : η εμπειρική γνώση που λαμβάνει ο εν δυνάμει εργαζόμενος μέσα στον εργασιακό χώρο, παρακολουθώντας κάποια σεμινάρια ή μέσω της πιλοτικής εργασίας του σε αντίστοιχη θέση.

Δεξιότητα : ικανότητα που αποκτήθηκε μετά από εξάσκηση πάνω στην δουλειά και την ικανότητα να αντιμετωπίσης νέων διαδικασιών.

Γνώσεις : ορίζεται η κατοχή πληροφοριών.

Εισαγωγή – Αντικείμενο, στόχοι και υπόθεση εργασίας

Οι μεταβαλλόμενες συνθήκες της παγκοσμιοποίησης, η αλλαγή παραγωγικού προτύπου και οι μεταβολές στην παραγωγική διαδικασία έχουν επιβάλλει νέες απαιτήσεις στο εργατικό δυναμικό των χωρών. Οι παρατηρούμενες διαρθρωτικές και τεχνολογικές εξελίξεις τις τελευταίες δεκαετίες έκαναν ολοένα και πιο επιτακτική την ανάγκη για εφαρμογή προγραμμάτων απασχόλησης και επιμόρφωσης του εργατικού δυναμικού σε μια προσπάθεια μείωσης της παρατηρούμενης αύξησης της ανεργίας. Υπό το πρίσμα, λοιπόν, των εξελίξεων αυτών οι πολιτικές απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας προβάλλουν ιδιαίτερα σημαντικές στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας με απότοκο ένα πιο αποδοτικό και παραγωγικό εργατικό δυναμικό στις νέες συνθήκες εργασίας που δημιουργήσε η ελεύθερη αγορά και ο σύγχρονος καπιταλισμός προστατεύοντας ταυτόχρονα την κοινωνική συνοχή και εξαλείφοντας τις αδυναμίες και τις ιδιαιτερότητες των παραγωγικών ομάδων.

Στην χώρα μας τα προγράμματα ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης εμφανίζονται στα μέσα της δεκαετίας του 1980 ως απόρροια των ευρωπαϊκών πολιτικών για την απασχόληση με τη χρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου. Σκοπός τους υπήρξε ο περιορισμός των παθητικών πολιτικών, όπως τα επιδόματα στους άνεργους και η αντικατάστασή τους από πιο ενεργητικές παρεμβάσεις.

Τα ενεργητικά μέτρα απασχόλησης στη χώρα μας περιλαμβάνουν δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης νέων, προώθησης στην απασχόληση και στην εργασιακή εμπειρία. Τα προγράμματα που σχετίστηκαν με την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, stage όπως έχει επικρατήσει να ονομάζονται, σχεδιάστηκαν με γνώμονα την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας από άνεργους, προκειμένου αυτοί να μπορούν να ανταποκριθούν καλύτερα στις ολοένα αυξημένες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Η παρούσα εργασία αρχικά θα εστιάσει στα προγράμματα αυτά, στο πλαίσιο που λειτούργησαν και στον τρόπο με τον οποίο εξελίχθηκαν. Τέλος, θα επικεντρωθεί στους τρόπους που τα άτομα των stage αντέδρασαν στο καθεστώς αυτό.

Ωστόσο, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η υπάρχουσα βιβλιογραφία ελληνική και ξένη είναι λιγοστή· γεγονός που καταδεικνύει την πρόσφατη εμφάνιση των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (stage) και όχι την έλλειψη επιστημονικού ενδιαφέροντος. Η πλειάδα των πληροφοριών προκύπτει από τη σχετική αρθρογραφία στον ημερήσιο τύπο, που αρχίζει κυρίως προεκλογικά (περίπου τον Μάρτιο του 2009).

τότε προβάλλεται για πρώτη φορά από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης το συγκεκριμένο ζήτημα. Βέβαια θα πρέπει να τονιστεί, ότι οι όποιες αναφορές στα θέματα των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον ημερήσιο τύπο δεν είναι απαλλαγμένες και δεν ξεφεύγουν από την κομματική προτίμηση που έχει κάθε φορά ο ημερήσιος τύπος, οπότε και παίρνει την αντίστοιχη θέση και χροιά απέναντι τους.

Το θέμα της εργασίας επικεντρώνεται στο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε Φορείς Κοινωνικών Ασφαλίσεων και η περίπτωση μελέτης θα επικεντρωθεί στον Οργανισμό Γεωργικών Ασφαλίσεων. Η υπόθεση εργασίας που θα εξεταστεί αφορά στα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, όπως αυτά πραγματοποιήθηκαν στον Οργανισμό Γεωργικών Ασφαλίσεων κατά την χρονική περίοδο 2005-2010 και πώς τα βίωσαν οι πρωταγωνιστές τους. Πιο συγκεκριμένα, η υπόθεση εργασίας θα εξετάσει, αν το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας διατήρησε τα χαρακτηριστικά της μαθητείας του. Επιπλέον, θα εξεταστεί, αν οι κινήσεις και οι δράσεις των stage μπορούν να χαρακτηριστούν ως ένα είδος συνδικαλιστικού κινήματος, το «κίνημα των staggers».

Στόχοι της παρούσας εργασίας αρχικά είναι να παρατηρηθούν τα γενικά χαρακτηριστικά του καθεστώτος που βίωσαν οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας που υλοποιήθηκε από τον Οργανισμό Γεωργικών Ασφαλίσεων. Δεύτερον, θα μελετηθεί ο τρόπος αντίδρασης των συμμετεχόντων και πώς αυτός εκφράστηκε μέσα από συλλογικότητες.

Τα στοιχεία που προέκυψαν από την επιτόπια έρευνα στον ΟΓΑ βασίστηκαν στις ποιοτικές μεθόδους. Η μεθοδολογία που ακολουθείται είναι η ποιοτική ερευνητική προσέγγιση με την μελέτη περίπτωσης. Μέσω της διενέργειας συνεντεύξεων και με τη χρήση ερωτηματολογίου γίνεται προσπάθεια να εξεταστεί μέσα από τα βιώματα των ερωτώμενων η σχέση εργασίας με το φορέα που υλοποιεί το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας .

Η παρούσα εργασία χωρίζεται σε έξι κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο περιλαμβάνει μια εισαγωγή στην έννοια της αγοράς εργασίας, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της, την οργάνωσή της και τις διαφοροποιήσεις που έχουν γίνει με το πέρασμα του χρόνου. Ακολουθεί η αποσαφήνιση του όρου εργασία και έπειτα εξετάζονται τα κριτήρια επιλογής των ατόμων στην επιλογή της εργασίας τους και πώς διαμορφώνονται οι εργασιακές ταυτότητες, γεγονός που θα βοηθήσει στο εμπειρικό τμήμα για να γίνει

αντιληπτό πώς αυτοπροσδιορίζονται τα υποκείμενα της έρευνας. Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται μια μικρή αναφορά στο εργασιακό καθεστώς στο δημόσιο τομέα και συγκεκριμένα, αναφέρονται τα γενικά χαρακτηριστικά αυτού καθώς και του συνδικαλιστικού κινήματος το οποίο διαμόρφωσε σημαντικά τις εργασιακές συνθήκες στο δημόσιο τομέα. Επιπλέον, η αναφορά στο συνδικαλιστικό κίνημα κρίνεται αναγκαία για να γίνει παραλληλισμός με το κίνημα που δημιουργήθηκε από την δράση των ατόμων των stage. Έπειτα, στο τρίτο κεφάλαιο ακολουθεί αποσαφήνιση του όρου εργασιακή εμπειρία και αναλύονται οι παράμετροι που την καθιστούν απαραίτητο προσόν για τον σύγχρονο εργαζόμενο. Ακολουθεί, στο τέταρτο κεφάλαιο, η ανάλυση του νομικού πλαισίου πάνω στο οποίο στηρίχθηκε η δημιουργία και η λειτουργία των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και τα γενικά χαρακτηριστικά τους. Στο πέμπτο και έκτο μέρος αναφέρεται η μεθοδολογία που θα χρησιμοποιηθεί στην εμπειρική έρευνα και παρουσιάζονται τα αποτελέσματά της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι- Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Η αγορά εργασίας – Γενικοί ορισμοί

Στο παρόν κεφάλαιο θα πραγματοποιηθεί μια θεωρητική προσέγγιση των όρων «αγορά εργασίας», «οργάνωση» και «κρίση της εργασίας» με απότοκο την διερεύνηση των συνθηκών που επικρατούν στις σύγχρονες αγορές.

Όπως αναφέρει ο Α. Δεδουσόπουλος στο βιβλίο του *Η προσφορά εργασίας* ο όρος αγορά εργασίας περιλαμβάνει το «κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο συνάπτονται τα συμβόλαια εργασίας ή οι ατομικές συμβάσεις εργασίας, βάση των οποίων κατανέμονται τα άτομα- ιδιώτες σε θέσεις μισθωτής εργασίας»¹. Από τον ορισμό αυτό προκύπτουν τα δύο βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας. Πρώτο χαρακτηριστικό είναι η πρόθεση για την σύναψη συμφωνιών για να δημιουργηθούν σχέσεις μισθωτής απασχόλησης μεταξύ των πωλητών και των αγοραστών της εργατική δύναμης και δεύτερο χαρακτηριστικό είναι η δυνατότητα διαπραγμάτευσης του προϊόντος της εργασίας των εργαζομένων, το οποίο πλέον αποκτά χαρακτηριστικά ανταλλακτικής αξίας, καθώς διαθέτει χαρακτηριστικά εμπορεύματος. Ο ρόλος, λοιπόν, της αγοράς εργασίας είναι διττός. Αφενός, κατανέμει τους εργαζόμενους στις διάφορες θέσεις εργασίας τροφοδοτώντας έτσι την παραγωγική διαδικασία με τους παραγωγικούς συντελεστές² και αφετέρου εξασφαλίζει στον εργαζόμενο τα μέσα για την διαβίωσή του.³

Θα πρέπει να τονιστεί ότι ο «χώρος» της αγοράς εργασίας, στο πέρασμα των χρόνων δεν έμεινε στατικός ή αναλλοίωτος, αντιθέτως γνώρισε ριζικές αναδιαρθρώσεις. Η εκβιομηχάνιση των οικονομιών του δυτικού κόσμου, η αυτοματοποίηση και η καλυτέρευση της τεχνολογίας δημιούργησε οξύ ανταγωνισμό με αποτέλεσμα πολλές επιχειρήσεις να κλείσουν· γεγονός που επέφερε αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, καθώς μια σειρά από παραδοσιακά επαγγέλματα χάθηκαν και δημιουργήθηκαν νέα, με σκοπό να καλύψουν ανάγκες ενός υψηλού επιπέδου ειδίκευσης, καθώς και να ανταποκριθούν στις νέες προκλήσεις της αγοράς εργασίας.⁴

¹ Δεδουσόπουλος Α., *Η προσφορά εργασίας*, Αθήνα (ΤΥΠΩΘΗΤΩ) 2006, σελ. 19.

² Οι παραγωγικοί συντελεστές είναι η εργασία, το έδαφος (γη), κεφάλαιο. Τέλος κάποιοι μελετητές αναφέρουν ως παραγωγικό συντελεστή και την επιχειρηματικότητα.

³ Δεδουσόπουλος Α., *Η προσφορά εργασίας*, Αθήνα (ΤΥΠΩΘΗΤΩ) 2006, σελ. 19- 38.

⁴ Πετρινιώτη Ξ., *Αγορές Εργασίας*, Αθήνα (ΠΑΠΑΖΗΣΗ) 1989, σελ.47.

1.2 Η οργάνωση της εργασίας

Η οργάνωση της εργασίας περιλαμβάνει ένα μεγάλο φάσμα της οικονομικής δράσης. Αποτελεί καίριο σημείο αναφοράς, καθώς διαμορφώνει την κατανομή των παραγωγικών συντελεστών και κατά συνέπεια επηρεάζει όλη την παραγωγική διαδικασία. Οι τεχνολογικές αλλαγές δημιούργησαν νέα δεδομένα στην οργάνωση της αγοράς εργασίας. Απόρροια των αλλαγών αυτών είναι η ανάγκη για ευελιξία των παραγωγικών συστημάτων και για ευελιξία της εργασίας, δημιουργώντας έτσι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας.

Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας αναφέρονται στην ανάγκη επανασχεδιασμού των συστημάτων εργασίας σε μια προσπάθεια αύξησης της αποδοτικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Όπως αναφέρει η Γ. Πετράκη στο βιβλίο της *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*, οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας προέκυψαν « από την κρίση της τειλορικής εργασίας, την κρίση της μαζικής παραγωγής και την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία». ⁵ Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σημειωθεί ότι η οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας αφορούν βιομηχανικούς και μη κλάδους τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Αυτές οι μορφές εργασίας οδηγούν σταδιακά στην αποσταθεροποίηση της εξαρτημένης εργασίας και σε μια συνολική απορρύθμιση της μισθωτής σχέσης. ⁶

1.3 Εργασία και διαμόρφωση ταυτοτήτων

Στο κεφαλαίο αυτό θα γίνει μια αναφορά στον όρο εργασία, την πολιτισμική και «ηθική» της αξία και στο κατά πόσο αυτή επηρεάζει τους εργαζόμενους διαμορφώνοντάς τους συνειδήσεις, τρόπους συμπεριφοράς και ταυτότητες.

Το κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο ζουν και ενεργούν οι εργαζόμενοι αποτελείται από ένα πλήθος κοινωνικών θεσμών.⁷ Η εργασία είναι ένας τέτοιος κοινωνικός θεσμός,

⁵ Πετράκη Γ., *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*, Αθήνα (GUTENBERG) 2007, σελ. 56.

⁶ Στο ίδιο 55-119.

⁷ Wetherell Margaret, *Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα*, Αθήνα (METAIXMIO) 2004, σελ. 336-366.

και αποτελεί έννοια κοινωνικά κατασκευασμένη. Περιλαμβάνει πλήθος από μορφές και αποτελείται από ένα μεγάλο φάσμα θεσμικών προτύπων στην ιστορία της ανθρώπινης ιστορίας. Οι εργασιακοί θεσμοί διαμορφώνουν τυποποιημένους ρόλους για τα άτομα, τα όποια συμπεριφέρονται βάση αυτών οπότε διαμορφώνονται γι' αυτά ταυτότητες που τους αποδίδουν ιδιότητες. Το εργασιακό περιβάλλον αποτελεί το κατεξοχήν περιβάλλον στο οποίο η ατομικότητα και τα προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου διασταυρώνονται με τα χαρακτηριστικά που του αποδίδει η εργασία, οπότε και αναδημιουργείται η επίγνωση της αίσθησης του εαυτού του και η υποκειμενική του εμπειρία για τον υλικό κόσμο. Επιπλέον, η εργασία «τοποθετεί» κοινωνικά το άτομο και δίνει τη δυνατότητα σε άλλα άτομα να το κατηγοριοποιήσουν. Πηγή εσόδων, η εργασία καθορίζει τους υλικούς και πολιτισμικούς πόρους, τη θέση των ατόμων στις δομές εξουσίας της κοινωνίας, καθώς επίσης και τον τρόπο κοινωνικής αλληλεπίδρασης και κοινωνικής κατασκευής του έτερου κόσμου. Τέλος, οι όροι και οι προϋποθέσεις που καθορίζουν κάθε φορά την εργασία ευθύνονται για την κατανομή της εργατικής δύναμης, της κοινωνικής τάξης, τις ανισότητες μεταξύ των φύλων και την πρόσβαση στην εξουσία και τους πόρους.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφέρουμε ότι οι όποιες αναφορές γίνονται σχετίζονται με την αμειβόμενη εργασία, η οποία αποτελεί σύγχρονη έννοια. Η αμειβόμενη εργασία είναι συνυφασμένη με τον καπιταλισμό και τους σύγχρονους εργασιακούς θεσμούς της βιομηχανική εποχής. Η εργασία στην αμειβόμενη μορφή της μπορεί να έχει διάφορες εκφάνσεις:

- η δουλεία από το σπίτι,
- η αυτοαπασχόληση παρέχοντας αμοιβές που βασίζονται σε συγκεκριμένες συμφωνίες,
- η απασχόληση σε γραφειοκρατικές δομές και οργανισμούς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα,
- η υπαλληλική εργασία με πλήρη, μερική, μόνιμη ή προσωρινή απασχόληση,
- η εργασία καριέρας, η θεώρησή της ως λειτούργημα ή απλώς ως μιας δουλειάς.⁸

Γίνεται αντιληπτό από την ύπαρξη των παραπάνω πλαισίων ότι η εργασία δίνει στα άτομα μια δημόσια ταυτότητα και τους παρέχει την δυνατότητα να αξιολογήσουν τον εαυτό τους, όχι μόνο αυτοπροσδιοριζόμενοι, αλλά και σε σχέση με τους άλλους.

⁸ Wetherell Margaret, *Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα*, Αθήνα (METAIXMIO) 2004, σελ. 336-366.

Ο εργασιακός προσανατολισμός, ο ορισμός που αποδίδει το άτομο στην εργασία του, το επηρεάζει σε τέτοιο βαθμό ώστε να θεωρεί τη δουλειά του μέσο για την επίτευξη ενός σκοπού ή την ίδια τη δουλειά σκοπό της ζωής του. Βέβαια, ο προσδιορισμός της εργασίας ως δραστηριότητα που καλύπτει συναισθηματικά και βιοποριστικά τα άτομα είναι κατασκευή πολιτισμική.⁹ Αυτό συμβαίνει γιατί η έννοια ή το νόημα της εργασίας διαφοροποιείται κάθε φορά που το κοινωνικοοικονομικό και πολιτικό σύστημα υφίσταται μια μεταβολή. Η μεταβολή αυτή δεν περιορίζεται μόνο στον οικονομικό ή πολιτικό τομέα αλλά επηρεάζει όλους τους κοινωνικούς τομείς. Υπό αυτό το πρίσμα διαφορετικοί ήταν οι εργασιακοί όροι κατά την περίοδο της φεουδαρχίας και διαφορετικοί σήμερα, εντός δηλαδή του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής.

1.4 Η επιλογή της εργασίας

Η είσοδος των ατόμων στην εργασία προσδιορίζεται είτε από την προσωπική επιλογή είτε από τις συνθήκες ή τους περιορισμούς που το ίδιο το εργασιακό σύστημα επιβάλλει. Τα άτομα επιλέγουν την εργασία τους ανάλογα με την χρονολογική και συγκυριακή στιγμή που μπορεί να περιλαμβάνει παραμέτρους όπως φιλοδοξίες, στάσεις ζωής, τις ικανότητες τους και την δυνατότητα της επιλογής της εργασίας που θα τους παρείχε την μεγαλύτερη ικανοποίηση.¹⁰

Η κοινωνική τάξη αποτελεί έναν από τους βασικούς παράγοντες που θα επηρεάσει το επάγγελμα το οποίο θα επιλέξει το άτομο. Έτσι η κοινωνική τάξη και η εκπαίδευση επηρεάζουν σε αποφασιστικό βαθμό τα άτομα στην επιλογή της εργασίας τους.

Μελετητές υποστηρίζουν ότι η μετάβαση από το σχολείο στον εργασιακό χώρο αποτελεί μία από τις πιο σημαντικές πτυχές στην ζωή των ατόμων. Επιπλέον, δομικές μεταβλητές όπως η κοινωνική τάξη, το φύλο, και οι δομές εργασιακών ευκαιριών αποτελούν σημαντικές παραμέτρους για την απόκτηση χαμηλού ή μεσαίου επιπέδου

⁹ Και ¹⁰ Wetherell Margaret, *Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα*, Αθήνα (METAIXMIO) 2004, σελ. 336-366.

εργασίας. Αντίθετα, όσο αφορά τις δουλειές υψηλού επιπέδου, παράμετροι όπως στάσεις και εκπαιδευτικό επίπεδο, καθώς και το θεσμικό πλαίσιο στο οποίο αυτό λαμβάνει χώρα επηρεάζουν τα άτομα περισσότερο.

Η είσοδος των ατόμων στην αμειβόμενη εργασία συνοδεύεται από ένα ολοκληρωμένο φάσμα νοημάτων και προσδοκιών που προσδίδουν συγκεκριμένους τρόπους αντίδρασης για τα άτομα όταν αυτά βρεθούν μέσα στον εργασιακό χώρο. Κατά την είσοδο στο εργασιακό περιβάλλον συνάπτεται μια επίσημη σύμβαση μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη αλλά παράλληλα και μια ψυχολογική σύμβαση. Η πρώτη σύμβαση αφορά τον καθορισμό των καθηκόντων, ωραρίου, μισθού και γενικά τους όρους που θα χαρακτηρίζουν την εργασία. Η δεύτερη αφορά ένα απόρρητο σύνολο προσδοκιών για τη φύση της σχέσης μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη, για την προσπάθεια που καλείται να καταβάλλει ο πρώτος σε αντάλλαγμα με την αμοιβή του. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, η ψυχολογική σύμβαση δεν έχει τον ίδιο βαθμό επηρεασμού σε όλους τους εργαζόμενους αλλά εξαρτάται από τη διαπραγματευτική τους δύναμη που αντανakλά την ιεραρχική κλίμακα που έχουν στην εργασία τους και τις διαφοροποιήσεις που στον χρόνο γίνονται όταν οι εργαζόμενοι ελαχιστοποιούν την προσπάθεια για αύξηση της αμοιβής τους σε αντίθεση με τον εργοδότη, στόχο του οποίου αποτελεί η μεγαλύτερη παραγωγικότητα και αποδοτικότητα.¹¹

1.5 Η κρίση της αγοράς εργασίας

Η κρίση της εργασίας αντανakλάται στην αυξανόμενη ανεργία. Το πρόβλημα έχει διογκωθεί τις τελευταίες δεκαετίες, καθώς η αύξηση της παραγωγικότητας δεν συνδέθηκε με την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας γεγονός που οδήγησε σε υψηλά ποσοστά ανεργίας.

Η αγορά εργασίας γνωρίζει κρίσεις υπερπροσφοράς ή υπερβολικής ζήτησης της εργασίας. Με άλλα λόγια ο μηχανισμός του μισθού αδυνατεί να λειτουργήσει και να ρυθμίσει τη σχέση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης της εργασίας. Το γεγονός αυτό οφείλεται στις επεμβάσεις των θεσμών και τον κρατικό παρεμβατισμό. Απόρροια της

¹¹ Wetherell Margaret, *Ταντότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα*, Αθήνα (ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ) 2004, σελ. 336-366.

ανισορροπίας αυτής αποτελούν οι κοινωνικές ανισότητες και η ύπαρξη μη ηθελημένης ανεργίας.¹²

Προτάσεις για τη διέξοδο από την κρίση της εργασίας έχουν δοθεί από διάφορους μελετητές και συνήθως δεν συγκλίνουν. Χαρακτηριστικά ο Τ. Ριφκίν στο έργο του «*Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της*» υποστηρίζει την άποψη της δημιουργίας ενός νέου τομέα απασχόλησης.¹³ Άλλοι μελετητές εστίασαν τις προτάσεις τους στην εντατικοποίηση της παραγωγής και την επανεκπαίδευση του εργατικού δυναμικού.

1.6 Επισφαλής και αδήλωτη εργασία

Μια από τις παραμέτρους που αντανακλούν την κρίση της εργασίας είναι και η απομάκρυνσή της από την μέχρι τώρα παραδοσιακή μισθωτή εργασία στην ύπαρξη αδήλωτης και επισφαλούς εργασίας.

Όπως αναφέρει ο Χ. Τριανταφύλλου ο όρος επισφαλής εργασία χρησιμοποιείται για να δηλώσει «μορφές απασχόλησης που παρουσιάζουν ελάχιστες διασφαλίσεις για τον εργαζόμενο» με αποτέλεσμα να μην μπορεί να κρατήσει ένα «αποδεκτό» επίπεδο διαβίωσης, γεγονός που του προκαλεί αισθήματα αβεβαιότητας και επισφάλειας για το μέλλον του. Η εν λόγω απασχόληση αφορά κυρίως την προσωρινή απασχόληση (όπως συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εποχιακή απασχόληση), δανεισμό εργαζομένων, stages και διάφορες επιδοτούμενες θέσεις εργασίας. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η επισφάλεια δεν αφορά όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται με αυτές τις μορφές εργασίας.¹⁴

Οι λόγοι που προκαλούν την επισφαλή εργασία στους εργαζόμενους μπορεί να αφορούν : α) θέσεις με προσωρινό χαρακτήρα όπως οι εποχιακές, ιδιαίτερα σε κλάδους που μαστιίζονται από μεγάλη ανεργία, β) τη μερική απασχόληση κυρίως όταν δεν είναι απόφαση του εργαζόμενου, γ) την έλλειψη ή ελλιπή κάλυψη αναφορικά με την ανεργία, που μπορεί να αφορά την μειωμένη απόδοση των επιδομάτων ανεργίας από την πλευρά των αποδοχών, την διάρκεια τους και τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την παροχή

¹² Πετρινιώτη Ξ., *Αγορές Εργασίας*, Αθήνα (ΠΑΠΑΖΗΣΗ) 1989, σελ.47-49.

¹³ Rifkin J., της *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον*, Αθήνα (ΛΙΒΑΝΗ) 1996 σελ.57-75.

¹⁴ Τριανταφύλλου Χρήστος, « Η επισφαλής εργασία στην Ελλάδα», στο Ενημέρωση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, τεύχος 148 Μάρτιος 2008 σελ 8-18.

τους, δ) την έλλειψη επαρκούς αμοιβής έτσι ώστε να παρέχεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα ενός αποδεκτού επιπέδου διαβίωσης, ε) ο φόβος για απολύσεις που μπορεί να προέρχεται από την ύπαρξη οικονομικών προβλημάτων στις επιχειρήσεις ή την ύπαρξη νέας τεχνολογίας που απαιτεί λιγότερο προσωπικό στην παραγωγική διαδικασία και ζ) ένα κράτος που δεν μπορεί να υπερασπιστεί και να προστατεύσει τους εργαζόμενους σε περιπτώσεις άδηλης εργασίας ή μη τήρησης των συμβάσεων.

Η ένταση του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας παρουσιάζει διακυμάνσεις αναφορικά με το βαθμό βεβαιότητας για την συνέχιση της εργασίας, από τον έλεγχο του εργαζόμενου όσο αφορά το ωράριο του, το ρυθμό εργασίας και την αμοιβή του. Επίσης, χαρακτηρίζεται από την δυνατότητα να επωφεληθεί μιας κοινωνικής προστασίας και το ύψος του εισοδήματος που προέρχεται από την συγκεκριμένη εργασία. Επομένως, μπορούμε να πούμε ότι η επισφαλής εργασία απορρέει από :

- επισφάλεια σε σχέση με την μορφή της σύμβασης εργασίας, που αφορά στην προσωρινή απασχόληση, μερική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων, stage, επιδοτούμενες θέσεις εργασίας, ψευτο- απασχόληση και άδηλη εργασία και
- επισφάλεια σε σχέση με το εισόδημα όπου αφορά στο χαμηλό επίπεδο μισθών και τις μισθολογικές ανισότητες και τα χαμηλά επιδόματα ανεργίας.

Οι συνθήκες εργασίες στους εργαζόμενους με όρους επισφαλούς εργασία χαρακτηρίζονται από χαμηλότερους μισθούς και άσχημες εργασιακές συνθήκες. Καταφανές είναι επίσης το γεγονός της μειωμένης αναγνώρισης εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Τέλος, για τα άτομα αυτά είναι αβέβαιο εκτός από την επαγγελματική τους εξέλιξη η διατήρηση της υπάρχουσας θέσης τους.

Οι επιπτώσεις της ύπαρξης επισφαλούς εργασίας δεν αφορούν μόνο στο άτομο αλλά και στην ίδια την κοινωνία προκαλώντας της κλυδωνισμούς οι οποίοι βλάπτουν τη συνοχή της και την κοινωνική ασφάλιση με διαρροή πόρων από τα ασφαλιστικά ταμεία. Από την πλευρά των εργοδοτών επαναπαύονται σε εργαζόμενους με χαμηλό κόστος εργασίας.¹⁵

Παγιωμένο καθεστώς πλέον αποτελεί το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας. Η ένταση του και η παρουσία του στο χώρο της αγοράς εργασίας διαφοροποιείται στην Ευρώπη. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι στην Ε.Ε. η αδήλωτη εργασία εκτιμάται από

¹⁵ Τριανταφύλλου Χρήστος, « Η επισφαλής εργασία στην Ελλάδα», στο Ενημέρωση ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, τεύχος 148 Μάρτιος 2008 σελ 8-18.

7%- 19% του όγκου της συνολικής δηλωμένης απασχόλησης με αντιστοιχία σε όρους ΑΕΠ κατά μέσω όρο 7%-16%. Στην χώρα μας εκτιμάται ότι κυμαίνεται στο 25% του όγκου της συνολικής απασχόλησης με αντιστοιχία άνω του 20% του ΑΕΠ της χώρας. Η αδήλωτη εργασία απαντάτε πιο έντονα σε κατασκευές, στο λιανικό εμπόριο, ξενοδοχεία, εστιατόρια, γεωργικές εργασίας κτλ. Χαρακτηριστικό γνώρισμα των ατόμων που απασχολούνται με καθεστώς αδήλωτης εργασίας είναι ότι ανήκουν σε κοινωνικές ομάδες που συνήθως δεν μπορούν να προασπιστούν τα εργασιακά τους συμφέροντα όπως μετανάστες.

Κλείνοντας το κεφάλαιο αυτό θα μπορούσαμε να πούμε ότι η έννοια της εργασίας έχει υποστεί αρκετές μεταβολές κατά την σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα. Σε αυτό το πλαίσιο κρίθηκε αναγκαία η επισήμανση κάποιων νέων χαρακτηριστικών που αυτή προσέλαβε κατά την διάρκεια των τελευταίων ετών. Όπως προαναφέραμε οι νέες μορφές εργασίας ή απασχόλησης έχουν και τις αντίστοιχες επιπτώσεις τόσο στο ίδιο το άτομο όσο και στην κοινωνία. Οι επιπτώσεις αυτές απορρέουν κυρίως από το βασικό χαρακτηριστικό της νέας μορφής εργασίας που είναι η επισφάλεια και δεν είναι άλλες από την ανασφάλεια που προκαλείται στο άτομο και την διάλυση της κοινωνικής συνοχής, η οποία είναι απαραίτητη για την πρόοδο μιας κοινωνίας. Σε αναφορά λοιπόν προς αυτές τις επιπτώσεις και άλλες οι οποίες προαναφέρθηκαν, επισημάνθηκε η ανάγκη παρεμβάσεων και η κατεύθυνση αυτών για την επίλυση προβλημάτων που προκαλούνται από το νεοδιαμορφωθέν εργασιακό καθεστώς. Στο επόμενο κεφάλαιο συγκεκριμενοποιούνται τα χαρακτηριστικά της εργασίας στο δημόσιο τομέα, όπου τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας υλοποιήθηκαν σε μεγάλο βαθμό. Επίσης τονίζεται η δράση του συνδικαλιστικού κινήματος, που αποτέλεσε σημαντικό διαμορφωτή του εργασιακού καθεστώτος στο δημόσιο φορέα δια μέσου των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ- ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ

2.1. Το εργασιακό καθεστώς στον δημόσιο τομέα

Ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στον καθορισμό των εργασιακών σχέσεων, ρόλο τον οποίο σε άλλες χώρες διαδραματίζει η βιομηχανία.¹⁶ Δεν είναι άλλωστε τυχαίο ότι οι όποιες αλλαγές στα εργασιακά οι οποίες λαμβάνουν χώρα στον δημόσιο τομέα, μετά από σύντομο χρονικό διάστημα παρουσιάζονται στον ιδιωτικό. Η εργασία στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα δεν έχει διαφοροποιηθεί ιδιαίτερα με τα χρόνια. Αντιθέτως στις περισσότερες από τις εκφάνσεις της διατήρησε μια παραδοσιακή, μικρής ειδίκευσης μονότονη εργασία συντηρώντας (με πείσμα) μια χρονοβόρα γραφειοκρατική διαδικασία στην διεκπεραίωση των υποθέσεων. Τα εργασιακά καθεστώς στο δημόσιο τομέα ή σε κάποια μορφής δημόσιας επιχείρησης χαρακτηρίζεται από υψηλού επιπέδου ασφάλειας κατά των απολύσεων. Η εξουσία του κρατικού εργοδότη είναι περιορισμένη και ρυθμισμένη σε αντίθεση με τον ιδιώτη εργοδότη.¹⁷ Οι εργασιακές σχέσεις δεν υπόκεινται στις επιταγές ορθολογικότητας της αγοράς αλλά στις επιταγές ορθολογικότητας της πολιτικής αγοράς. Αυτό συμβαίνει κυρίως στην περίπτωση που το δημόσιο κατέχει μονοπωλιακή ή ηγετική θέση στην αγορά υπηρεσιών ή προϊόντων που παρέχει. Επιπλέον, αν τα έσοδα των δημοσίων επιχειρήσεων δεν προκύπτουν από την πορεία της επιχείρησης στην αγορά και προέρχονται από κονδύλια του δημοσίου, τότε δημιουργείται μια επιπλέον δυνατότητα στεγανοποίησης των διευθετήσεων των εργασιακών σχέσεων έναντι της αγοράς.

Σημειώνεται ότι, ο μισθός και τα χρονικά όρια της εργασίας στο δημόσιο καθορίζονται ανάλογα με τις συμβάσεις που έχουν υπογραφεί από τον κρατικό εργοδότη και τους εργαζομένους. Το ύψος του μισθού και η εξέλιξη του μόνιμου εργαζόμενου στο δημόσιο είθισται να κινούνται ανεξάρτητα από τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας ή τις αγορές των προϊόντων. Η παγιωμένη εσωτερική αγορά εργασίας στο δημόσιο απορρέει από τη δυνατότητα του να οικειοποιείται πόρους από το κράτος και πολλές φορές από τη μονοπωλιακή του δυνατότητα ως παραγωγός υπηρεσιών. Επομένως, η δυνατότητα του δημοσίου να αποβάλλει τον ανταγωνισμό του δίνει τη

¹⁶ Πατινιώτης Ν., Γνώση και εργασία, Αθήνα (ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ) 2007, σελ. 172-173.

¹⁷ Τουτζιαράκης Γιάννης, *Το Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα στο Τέλος του 20ού αιώνα*, Αθήνα (Gutenberg) 1997, σελ. 247-249.

δυνατότητα να μετακυλύει όλα τα κόστη έτσι ώστε να επιβάλλει μονοπωλιακές τιμές γεγονός που του αποτρέπει τη δημιουργία ανασφάλειας και ρευστότητας στις εργασιακές σχέσεις. Οι εργαζόμενοι στο δημόσιο μάχονται για αύξηση του μισθού τους και βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους που όμως αυτό οδηγεί σε αύξηση των τιμών των υπηρεσιών που διαθέτουν.¹⁸

Το εργασιακό καθεστώς στο δημόσιο κυμαίνεται από την ισόβια μονιμότητα των μόνιμων υπαλλήλων που καλύπτουν οργανικές θέσεις μέχρι τη χρονικά περιορισμένη εργασία για τους συμβασιούχους. Σε αυτή την τελευταία κατηγορία περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι υπό καθεστώς μαθητείας στα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας γνωστά με την ονομασία «stage» τα οποία θα αναλυθούν εκτενώς στα επόμενα κεφάλαια.

Αναπόσπαστο κομμάτι της ιστορίας του εργασιακού καθεστώτος στο δημόσιο τομέα και κύριο διαμορφωτή του αποτέλεσε η δημιουργία συνδικαλιστικού κινήματος. Στη συνέχεια γίνονται αναφορές στα βασικά χαρακτηριστικά και την έκφραση του συνδικαλιστικού κινήματος.

2.2 Τα γενικά χαρακτηριστικά του Συνδικαλιστικού κινήματος

Το εργατικό κίνημα αποτέλεσε απόρροια συσπείρωσης των εργαζομένων απέναντι στην πολιτική του κεφαλαίου. Μέρος του εργατικού κινήματος και έκφραση του αποτέλεσε το συνδικαλιστικό κίνημα. Στη συνέχεια θα δοθούν οι ορισμοί αναφορικά με το εργατικό κίνημα, το συνδικαλιστικό κίνημα και τα συνδικάτα.

Όπως σημειώνει ο Γιώργος Φ. Κουκουλέ στο *Για μια ιστορία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Εισαγωγή στην παιδαγωγική της ιστορικής έρευνας* ο ορισμός του εργατικού κινήματος είναι : «εργατικό κίνημα είναι η πράξη της συνένωσης των εργατών, είτε περιστασιακά, είτε διαρκώς, με σκοπούς επαγγελματικούς και πολιτικούς, αλλά στη βάση πάντοτε της εργατικής τους ιδιότητας»¹⁹.

¹⁹. Έμπρακτη έκφραση του εργατικού κινήματος αποτελούν τα σωματεία, οι

¹⁸ Τουτζιαράκης Γιάννης, «Κρίση των Συνδικάτων: Οργανώσεις Καθολικής Αλληλεγγύης ή Λειτουργικό Εξάρτημα της Κοινωνίας των Δύο Τρίτων; » στο (επιμ) Κούλα Κασιμάτη *Το Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα στο Τέλος του 20ού αιώνα*, Αθήνα (Gutenberg) 1997, σελ. 247-249.

¹⁹ Και ¹⁸ Κουκουλέ Γεώργιος Φ., *Για μια ιστορία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Εισαγωγή στην παιδαγωγική της ιστορικής έρευνας*, Αθήνα (Οδυσσέας) 1983 σελ. 15-28.

συνεταιρισμοί, τα πολιτικά κόμματα, οι αδελφότητες, ο εργατικός τύπος κλπ. Το συνδικαλιστικό κίνημα αποτελεί μια από τις εκδηλώσεις του εργατικού κινήματος. Προκύπτει το συμπέρασμα ότι είναι έννοια γένους (εργατικού κόμματος) ενώ το συνδικαλιστικό κίνημα είναι έννοια είδους.²⁰ Σημειώνεται ότι ο όρος «συνδικαλισμός» αναφέρεται στο «σύνολο των προσώπων που ενώνονται για την επίτευξη ενός σκοπού».²¹

Ως σωματεία ή συνδικάτα ορίζονται οι πρωτοβάθμιες εκείνες οργανώσεις που αντιπροσωπεύουν όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από την επαγγελματική κατηγορία που ανήκουν ή την επιχείρηση ή τον κλάδο. Τα γενικά σωματεία αποτελούνται από εργαζόμενους σε διάφορες επιχειρήσεις του ίδιου ή παρόμοιου κλάδου. Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά τους είναι προσπάθεια επέκτασης τους σε διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες γεγονός που απορρέει από ένα γενικό οργανωτικό χάος, οξύτων πολιτικών ανταγωνισμών και έλλειψη ορθολογισμού.²²

Τα γενικά δομικά χαρακτηριστικά των συνδικάτων είναι : α) ανοιχτές και μαζικές οργανώσεις, β) η απεύθυνση κυρίως σε βιομηχανικούς εργάτες γ) η διαμόρφωση της συλλογικής τους ταυτότητας από την καθολική αξία της ισότητας, δ) η μεγάλη διαπραγματευτική τους δύναμη απορρέει από την δυνατότητα απεργίας και ε) περιορισμένη δράση σε οικονομικό και κοινωνικό πεδίο.²³

Τα συνδικάτα αποτελούν στην Ελλάδα την κύρια μορφή εκπροσώπησης των εργαζομένων. Αναγνωρισμένος θεσμός από τον νομοθέτη κυριαρχεί έναντι άλλων θεσμών εργατικής εκπροσώπησης, των οποίων η υποβάθμιση λόγω της υπολειτουργίας τους σε πρακτικό επίπεδο αναδεικνύει τα συνδικάτα ως τον αποκλειστικό εκπρόσωπο των εργαζομένων. Το γεγονός αυτό οφείλεται : α) στην καθυστέρηση παρουσίας θεσμών συμμετοχής των εργαζομένων β) την απουσία παράδοσης συμμετοχικής κουλτούρας στην χώρα μας, γ) στο γεγονός ότι το συνδικάτο το συνδικάτο είναι θεσμοθετημένη μορφή εκπροσώπησης της εργασίας, δ) στη μοναδικότητα συνδικάτου

²¹ Κατσανέβας Θόδωρος, *Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα*, Αθήνα (Νέα σύνορα- Α.Α. Λιβάνη) 1994 σελ. 23.

²² Το ίδιο σελ. 55-56.

²³ Τουντζιαράκης Γιάννης, «Η κρίση των συνδικάτων :οργανώσεις καθολικής αλληλεγγύης ή λειτουργικό εξάρτημα της κοινωνίας των 2/3» στο (επιμ) Κούλα Κασιμάτη *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20ού αιώνα*, Αθήνα (Gutenberg) ΚΕΚΜΟΚΟΠ 1997 σελ. 217-257.

όσο αφορά την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων και ε) στην αποκλειστική αρμοδιότητα τους για κήρυξη απεργίας.²⁴

Στη χώρα μας η βασική οργανωτική δομή τους αφορά στο πρωτοβάθμιο, στο δευτεροβάθμιο και στο τριτοβάθμιο επίπεδο. Το πρωτοβάθμιο επίπεδο, το οποίο αποτελεί και το αρχικό επίπεδο, συσπειρώνει τους μισθωτούς κατά κύριο λόγο. Το δευτεροβάθμιο επίπεδο αποτελείται από τις οργανώσεις του πρωτοβάθμιου επιπέδου, από τις Πανελλαδικές Οργανώσεις και τα Εργατικά Κέντρα. Τέλος, στο τριτοβάθμιο επίπεδο περιλαμβάνονται οι Συνομοσπονδίες.²⁵

Η ιστορία του συνδικαλιστικού κινήματος στην χώρα μας συνδέθηκε με την οικονομικά και πολιτικά δρώμενα. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ελληνικής οικονομίας όπως η καθυστέρηση της βιομηχανικής ανάπτυξης και υποδομής, η διόγκωση του τομέα των υπηρεσιών, οι μικρές επιχειρήσεις, οι περιορισμένες δυνατότητες απασχόλησης και γενικά στοιχεία που συνδέθηκαν με την καθυστέρηση ανάπτυξης καπιταλισμού υπήρξαν βασικά χαρακτηριστικά που εμπόδισαν τη δημιουργία ενός δυνατού συνδικαλιστικού κινήματος. Επιπλέον, οι αυταρχικές διακυβερνήσεις και οι κομματικές παρεμβάσεις έγιναν τροχοπέδη στην ανάπτυξη ισχυρών, μαζικών συνδικαλιστικών φορέων της εργατικής τάξης.²⁶ Θα πρέπει να σημειωθεί ότι το συνδικαλιστικό κίνημα φέρει μεγάλη πολιτικοποίηση στους κόλπους του.

Στη συνέχεια θα εξεταστούν οι γενικές εκείνες παράμετροι οι οποίες ιστορικά του έδωσαν τα γενικά χαρακτηριστικά της διαμόρφωσής του. Πρώτον, η ύπαρξη πυραμίδας στην δομή της συνδικαλιστικής οργάνωσης με χιλιάδες σωματεία, δεκάδες Εργατικά Κέντρα και Ομοσπονδίες με κεντρική παρουσία τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας. Η αιτία της δομικής αυτής μορφής είναι προσωπική ή πολιτική. Δεύτερον, η μειωμένη αυτονομία και ανεξαρτησία. Η έλλειψη ανεξαρτησίας έγκειται στο γεγονός ότι μέσω της Εργατικής Εστίας εξαρτάται από το κράτος και εν μέρει από τους εργοδότες. Η έλλειψη αυτονομίας σχετίζεται με την ελευθερία στη λήψη αποφάσεων. Η παραταξιακή δομή του ελληνικού κινήματος δεν επιτρέπει παρέκκλιση από τις δοθείσες εντολές της παράταξης. Τρίτον, η χαμηλή πυκνότητα στην συμμετοχή στη

²⁴ Κουζής Γιάννης, *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Αποκλείσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*. Αθήνα (Gutenberg) 2007, σελ. 135-162.

²⁵ Κατσάνεβας Θεόδωρος, *Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα*, Αθήνα (Νέα σύνορα- Α.Α. Λιβάνη) 1994 σελ. 36-37.

²⁶ Το ίδιο σελ.24

συνδικαλιστική δράση. Σημειώνεται ότι, υπάρχουν μεγάλες διαφορές στα ποσοστά συμμετοχής των εργαζομένων ανά κλάδο και φύλο. Καθώς, επιπλέον, παρατηρείται μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής των δημοσίων υπαλλήλων σε σχέση με του ιδιωτικούς υπαλλήλους. Τέταρτον, η έλλειψη συνδικαλιστικής πρακτικής που σχετίζεται με την παρουσία των εργατοπατέρων και την απουσία άλλων θεσμών εκπροσώπησης.²⁷

2.3. Η συνδικαλιστική έκφραση

Στην Ελλάδα τα εργατικά συνδικάτα αντιπροσωπεύονται από δύο μεγάλες οργανώσεις : τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και την Ανώτατη Διεύθυνση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ). Η πρώτη περιλαμβάνει τα συνδικάτα του ιδιωτικού και ευρύτερου δημόσιου τομέα (ΔΕΚΟ) και η ΑΔΕΔΥ αποτελείται από τα συνδικάτα των δημοσίων υπαλλήλων της δημόσιας διοίκησης. Χαρακτηριστικό γνώρισμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι η ύπαρξη πολλών συνδικαλιστικών παρατάξεων στους κόλπους τους. Επιπλέον, κύριο γνώρισμα τους αποτελεί και η στενή σύνδεση τους με τα κόμματα του Κοινοβουλίου, γεγονός έχει προκαλέσει έντονη κομματικοποίηση της συνδικαλιστικής πραγματικότητας. Όσο αφορά τη συνδικαλιστική πυκνότητα αυτή παρουσιάζει μία πτωτική πορεία με το πέρασμα των ετών. Στον πίνακα 1 παρουσιάζεται η συνδικαλιστική πυκνότητα, συγκεκριμένα στην πρώτη στήλη καταγράφονται το σύνολο των μισθωτών και τα έτη, για τα έτη 1998-2004 τα στοιχεία προήρθαν από την ετήσια έρευνα εργατικού δυναμικού (ΕΕΔ), στη δεύτερη στήλη καταγράφονται εκτός παρένθεσης το άθροισμα των ψηφισάντων μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων που εκπροσωπήθηκαν στα συνέδρια της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ και μέσα στη παρένθεση το άθροισμα των ψηφισάντων μελών της ΑΔΕΔΥ συν τα οικονομικώς τακτοποιημένα μέλη που υπάγονται στη δύναμη της ΓΣΕΕ και όχι τα ψηφίσαντα το ίδιο ισχύει και για τις παρενθέσεις της τρίτης στήλης στην οποία καταγράφεται η συνδικαλιστική πυκνότητα (= Σύνολο μισθωτών/ συνδικαλισμένοι μισθωτοί της ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ).

²⁷ Κουκουλές Γ., «Αναδρομή σε ένα αμφιλεγόμενο παρελθόν» στο (επιμ) Κούλα Κασιμάτη *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20^{ου} αιώνα*, Αθήνα (Gutenberg) 1997 ΚΕΚΜΟΚΟΠ σελ. 26-27.

Πίνακας 1- Συνδικαλιστική πυκνότητα

A	B	Γ
Σύνολο Μισθωτών	Συνδικαλισμένοι μισθωτοί σε ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ	Συνδικαλιστική πυκνότητα ($\Gamma = B / A$)
1989	766.500	
1.884.698	(898.900)	40,7% (47,7%)
1992	717.800	
1.935.943	(826.900)	37,1% (42,7%)
1995	654.600	
2.058.789	(781.000)	31,8% (38%)
1998	657.000	
2.244.958	(755.300)	29,2% (33,6%)
2001	680.300	
2.357.588	(787.100)	28,8% (33,4%)
2004	739.300	
2.740.100	(858.800)	27% (31,3%)

Πηγή : Δημήτρη Α. Κατσορίδα (2008), Βασικοί σταθμοί του εργατικού και συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα 1870-2001. Αθήνα (ΑΡ.ΙΣΤΟ.Σ- Γ.Σ.Ε.Ε.) 2008 σελ. 149

Η συνδικαλιστική πυκνότητα παρουσιάζει διαφοροποιήσεις ανάμεσα στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Αναλυτικά, στον ιδιωτικό τομέα το ποσοστό του συνδικαλισμού δεν ξεπερνά το 15% σε αντίθεση με το δημόσιο τομέα του οποίου το ποσοστό σε πολλές περιπτώσεις ξεπερνά το 90% . Τα γεγονότα που συντέλεσαν στη δημιουργία του μικρού ποσοστού του συνδικαλισμού στον ιδιωτικό τομέα αποτελούν η αρνητική στάση του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας απέναντι στο συνδικαλισμό, η τεράστια αύξηση της ανεργίας, η επιφυλακτική στάση των εργαζομένων απέναντι στα συνδικάτα και η ύπαρξη κυρίως μικρών επιχειρήσεων η οποία έχει ως αποτέλεσμα την μη συσπείρωση

των εργαζομένων στα συνδικάτα, τα οποία ευνοούνται από μαζικούς χώρους, και την αδυναμία ύπαρξης συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Αντιθέτως, στο δημόσιο τομέα το πολύ μεγάλο ποσοστό συνδικαλισμού οφείλεται στο γεγονός ότι στο συγκεκριμένο τομέα υπάρχει εργασιακή ασφάλεια λόγω της μονιμότητας των εργαζομένων. Τα παραπάνω γεγονότα δημιουργούν μία αξιολημείωτη διαφορά μεταξύ των ποσοστών του συνδικαλισμού στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Αυτή η διαφορά αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα του ελληνικού συνδικαλισμού.²⁸

²⁸ Κατσορίδας Δημήτρη Α., *Βασικοί σταθμοί του εργατικού και συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα 1870-2001*. Αθήνα (ΑΡ.ΙΣΤΟ.Σ- Γ.Σ.Ε.Ε) 2008 σελ 143- 149.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ- ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

3.1. Μάθηση και Εργασιακή εμπειρία

Στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει αρχικά μια εισαγωγή στις έννοιες της μάθησης και της εργασιακής εμπειρία καθώς πρόκειται για δύο έννοιες που σχετίζονται άμεσα με τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (stage). Τα προγράμματα αυτά σχεδιάστηκαν για ανέργους, οι οποίοι υπό τη μορφή μαθητείας θα αποκτούσαν επαφή με το εργασιακό περιβάλλον και θα αναλυθούν σε επόμενο κεφάλαιο.

Όπως σημειώνει ο Κόκκος Αλέξης στο *Εκπαίδευση Ανηλίκων* ως μάθηση ορίζεται «οι σχεδόν μόνιμες αλλαγές που προξενούνται στα πρότυπα δράσης, σκέψης, και στα συναισθήματα των ατόμων». ²⁹ Η μάθηση αποτελεί μια αέναη διαδικασία που συνεχώς πλουτίζεται από νέες δραστηριότητες. Οι κύριες αυτές δραστηριότητες είναι: αρχικά, η προσαρμογή στο νέο κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο που δημιουργείται, δεύτερον η προσαρμοστικότητα στο εργασιακό περιβάλλον και τέλος η ενεργοποίηση για την κάλυψη μαθησιακών αναγκών του ατόμου που προκύπτει από την εσωτερική του ανάγκη για αυτοεκπλήρωση, τάση για ενηλικιότητα και απλών ενδιαφερόντων.

Η μάθηση παρουσιάζεται με δύο μορφές. Αρχικά, αποτελεί αλλαγή που προκύπτει από τη συμμετοχή σε τυχαία γεγονότα, από τις προσωπικές εμπειρίες και αντιλήψεις των ατόμων και δεύτερον, από την ηθελημένη συμμετοχή σε σχεδιασμένες και σκόπιμες μαθησιακές δραστηριότητες που σκοπός τους είναι ο εμπλουτισμός των γνώσεων.

Η μάθηση παίρνει προσωπικό χαρακτήρα και διαφοροποιείται αισθητά στα άτομα ως προς τον τρόπο που αφομοιώνουν τις πληροφορίες και τον χρόνο επίτευξης της αφομοίωσης. Επιπλέον, προκαλείται από ακούσια ή εκούσια υποκίνηση και συντελείται σε τρία πεδία : των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των στάσεων. ³⁰ Με τη μάθηση τα άτομα εξελίσσονται και προοδεύουν. Η πρόοδος αυτή περιλαμβάνει διάφορες εκφάνσεις από την καλυτέρευση του ατόμου σε προσωπικό επίπεδο μέχρι και την καλυτέρευση των επιδόσεων του στην εργασία. Αναφορικά με το χώρο εργασίας η μάθηση αποτελεί τη διαδικασία που τα άτομα αποκτούν εργασιακή εμπειρία.

²⁹ Κόκκος Αλέξης, *Εκπαίδευση Ανηλίκων*, Πάτρα (Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο) 1999 τομ. Α σελ. 45-47.

³⁰ Στο ίδιο σελ. 45-47.

Οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους, κάποια στιγμή κατά την διάρκεια του εργασιακού τους βίου θα απορριφθούν από κάποια θέση εργασίας εξαιτίας της έλλειψης εργασιακής εμπειρίας αναφορικά με αυτή τη θέση. Τι είναι όμως η εργασιακή εμπειρία; Πώς την αποκτάμε; Δίνει πραγματικά στον κάτοχό της προβάδισμα στον εργασιακό στίβο; Είναι τα ερωτήματα τα οποία θα απαντηθούν στο συγκεκριμένο κεφάλαιο. Για το σκοπό αυτό θα παρουσιαστεί και θα αναλυθεί ο ορισμός της εργασιακής εμπειρίας καθώς και κάποια γενικά χαρακτηριστικά που προσφέρει στον εργαζόμενο.

Ο Nass Clifford στο άρθρο του *Knowledge or Skills: Which Do Administrators Learn from Experience* παρατηρεί ότι η εργασιακή εμπειρία είναι η αποκτηθείσα εμπειρική γνώση που λαμβάνει ο εν δυνάμει εργαζόμενος μέσα στον εργασιακό χώρο. Αυτό πραγματοποιείται παρακολουθώντας κάποια σεμινάρια ή μέσω της πιλοτικής εργασίας του σε αντίστοιχη θέση. Πρόκειται για μια ιδιότυπη επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο, ³¹ η οποία επιτυγχάνεται μέσω ενός συνδυασμού μάθησης και εξάσκησης. Η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας αφορά στον εμπλουτισμό του ανθρώπινου κεφαλαίου, μπορεί να είναι χρονοβόρα ή και δαπανηρή και τα αποτελέσματά της διαφαίνονται κυρίως μακροπρόθεσμα, ενώ δύναται ακόμα και να μην φανούν καθόλου εάν το άτομο- μαθητευόμενος δεν επιδείξει την κατάλληλη προσοχή κατά την διάρκεια της εκμάθησης. Το άτομο αποκτά εμπειρικές γνώσεις μέσω της εργασίας-μαθητείας οι οποίες μπορεί να μην είναι άμεσα αξιοποιήσιμες, αλλά μελλοντικά του παρέχουν τη δυνατότητα να διαπραγματευθεί καλύτερους εργασιακούς όρους (μισθό, ωράριο, συνθήκες εργασίας κτλ). ³²

Η εργασιακή εμπειρία συνδέεται με τον χρόνο πρόσληψης του εργαζόμενου και την ηλικία του. Είναι αυτονόητο ότι εργαζόμενοι με περισσότερα χρόνια στο τομέα της εργασίας τους τείνουν να έχουν μεγαλύτερη πείρα, να κατανοούν και να διαχειρίζονται καλύτερα τις διάφορες καταστάσεις από τους λιγότερο έμπειρους εργαζομένους. Επιπλέον μπορούν να συνεργαστούν καλύτερα μεταξύ τους καθώς παρουσιάζουν

³¹ «Ως ανθρώπινο κεφάλαιο ορίζεται το σύνολο των ικανοτήτων του ατόμου έμφυτου και επίκτητου: φυσικών ικανοτήτων, ταλέντου δεξιοτήτων, γνώσεων και ειδίκευσης» βλεπ. Ξ. Πετρινιώτη, *Αγορές Εργασίας*, Αθήνα (ΠΑΠΑΖΗΣΗ) 1989, σελ.142- 178.

³² Πετρινιώτη Ξ., *Αγορές Εργασίας*, Αθήνα (ΠΑΠΑΖΗΣΗ) 1989, σελ.142-178.

μεγαλύτερη ευελιξία στις δυσλειτουργίες και τα προβλήματα που μπορεί να προκύψουν κατά την διάρκεια της παραγωγικής διαδικασίας.³³

Συμπερασματικά, ένας εργαζόμενος με εργασιακή εμπειρία μπορεί να χρησιμοποιηθεί απευθείας στην παραγωγική διαδικασία και να είναι αποδοτικός χωρίς να χρειάζεται επιπλέον χρόνος και κόστος για την εκπαίδευσή του ή την προσαρμογή του στο νέο εργασιακό περιβάλλον. Συνεπώς, για την επιχείρηση το κέρδος είναι άμεσο.

3.2 Αποτελέσματα από τη διαδικασία απόκτησης εργασιακής εμπειρίας

Στις μέρες μας η διαδικασία απόκτησης εργασιακής εμπειρίας συνδέεται άρρηκτα με την συνεχή κατάρτιση και επιμόρφωση των εργαζομένων πάνω στα συνεχώς νέα δεδομένα που προκύπτουν από την εξέλιξη της τεχνολογίας και της επιστήμης με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας των εργαζομένων. Ωστόσο, ενώ θα περίμενε κανείς ότι η επανακατάρτιση και η εξοικείωση του εργατικού δυναμικού με το εργασιακό αντικείμενο θα λάμβανε χώρα (εντός της εργασίας του ατόμου) φαίνεται να μην συμβαίνει. Αυτό που συνήθως γίνεται είναι το αντίθετο. Ο εν δυνάμει εργαζόμενος καταφεύγει σε ένα συνεχές «κυνήγι προσόντων», με δικό του κόστος και συνήθως, δεδομένης της ανεργίας, με αμφίβολα αποτελέσματα για το εργασιακό του μέλλον.

Τα τελευταία χρόνια έχει λάβει χώρα μεγάλη συζήτηση γύρω από την αύξηση της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας των επιχειρήσεων και τους τρόπους που αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί. Οι οικονομολόγοι έχουν προτείνει τη χρήση σύγχρονης τεχνολογίας, το σχεδιασμό πιο ευέλικτων δομών οργάνωσης της παραγωγής, τη διαμόρφωση μιας νέας κουλτούρας μέσα στην ίδια την επιχείρηση που θα επιτρέπει μια πιο γρήγορη διακίνηση των πληροφοριών και των εντολών και για πρώτη φορά αναφέρουν την ανάγκη της ύπαρξης της εμπειρίας για το προσωπικό. Η έκφραση «on-the job experience», όπως επικρατεί να λέγεται τονίζει την ανάγκη για υπάρχουσα γνώση του εργασιακού αντικείμενου, καθώς θεωρείται ότι ένας πεπειραμένος

³³ Nass Clifford, *Knowledge or Skills: Which Do Administrators Learn from Experience*,? Source: Organization Science, Vol. 5, No. 1 (Feb., 1994), pp. 38-50 Published by: INFORMS Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2635069> (ΠΡΟΣΒΑΣΗ: 02/06/2010) 10:05,σελ. 38-50.

εργαζόμενος μπορεί να ανταπεξέρθει στις προκλήσεις, να τις κατανοήσει καλύτερα και να διαχειριστεί περισσότερες πληροφορίες.

Υπό το πρίσμα αυτό οι περισσότερες μελέτες επικεντρώνονται στο αν ο εργαζόμενος αυξάνει τις γνώσεις του ή καλυτερεύει τις δεξιότητες του. Ο Nass Clifford στο άρθρο του *Knowledge or Skills: Which Do Administrators Learn from Experience* ορίζει τη δεξιότητα ως «την ικανότητα που αποκτήθηκε μετά από εξάσκηση πάνω στην δουλειά και την ικανότητα να αντιμετωπίσης νέων διαδικασιών». Η μεγαλύτερη εμπειρία επιτρέπει μεγαλύτερη ευελιξία και βελτίωση των δεξιοτήτων. Επιπλέον θα πρέπει να τονιστεί ότι η δεξιότητα, σε αντίθεση με την γνώση που θα αναλυθεί παρακάτω, δεν μπορεί να μεταλαμπαδευτεί σαν πληροφορία αλλά αποτελεί έμφυτο βίωμα. Αλλά έχει τη δυνατότητα της ανάπτυξης.³⁴

Όπως παρατηρεί ο Nass Clifford στο άρθρο *Knowledge or Skills: Which Do Administrators Learn from Experience* οι γνώσεις ορίζονται ως η κατοχή πληροφοριών.³⁵ Η γνώση αποτελεί μία αέναη διαδικασία. Αρχίζει από τα πρώτα στάδια της ζωής του ανθρώπου και ολοκληρώνεται με τον θάνατό του. Η γνώση μεταδίδεται, καλλιεργείται, ανανεώνεται, εμπλουτίζεται και αυξάνεται διαρκώς. Το άτομο είναι συνυφασμένο με τη γνώση και τη μάθηση, που οδηγεί σε αυτή και με την έμπρακτη υλοποίηση της. Η μάθηση, η εκπαίδευση, η επεξεργασμένη εμπειρία αποτελούν διαδικασίες που οδηγούν στη γνώση.³⁶

Μια άλλη παράμετρος που μελετήθηκε σε πολλές έρευνες για το τι κερδίζει ο εργαζόμενος που είναι κάτοχος εργασιακής εμπειρίας σχετίζεται με τη μελέτη αύξησης της παραγωγικότητας του. Πράγματι, σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, για τον συντελεστή εργασίας, ο εργαζόμενος αποσπά εκπαίδευση δια μέσου της εργασιακής εμπειρίας και μάλιστα αυτό οδηγεί και στην αύξηση της παραγωγικότητας του, γεγονός που τον κάνει πιο ανταγωνιστικό άρα και πιο απαραίτητο στην αγορά εργασίας. Αυτό διαφαίνεται από την αναλογία του μισθού που θα κερδίζει ένας έμπειρος εργαζόμενος σε αντίθεση με έναν άπειρο, αφού θεωρείται πιο παραγωγικός. (η εργασιακή εμπειρία αυξάνει την παραγωγικότητα). Ο μισθός αυξάνεται αναλογικά με τα χρόνια υπηρεσίας. Αυτό βοηθάει το οικονομικό κύκλωμα

³⁴ Nass Clifford, *Knowledge or Skills: Which Do Administrators Learn from Experience*,? Source: Organization Science, Vol. 5, No. 1 (Feb., 1994), pp. 38-50 Published by: INFORMS Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2635069> (ΠΡΟΣΒΑΣΗ: 02/06/2010) 10:05,σελ. 38-50.

³⁵ Στο ίδιο σελ. 39.

³⁶ Ν. Πατινιώτης, *Γνώση και εργασία*, Αθήνα (ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ) 2007, σελ. 1- 12.

να διαμορφώνει αναλογίες μισθών για άλλες κατηγορίες εργαζομένων, επιδόματα ανέργων και συντάξεις. Βέβαια υπάρχουν και άλλες παράμετροι που επηρεάζουν τον καθορισμό του μισθού, όπως η εκπαίδευση, το φύλο και η ηλικία.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να γίνει μια παρένθεση αναφορικά με μια ιδιαίτερη παράμετρο που επηρεάζει την παραγωγικότητα, το αντικείμενο της εργασίας. Η παραγωγικότητα διαφέρει ανάλογα με το αντικείμενο της εργασίας και την ίδια τη φύση της. Πράγματι, υπάρχουν περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος με εργασιακή εμπειρία μπορεί λόγω έλλειψης κινήτρων να μην αποδίδει το μέγιστο από της απόδοσής του αφού δεν υπάρχουν κίνητρα, όπως μια προαγωγή ή λόγω της έλλειψης χρηματικής επιβράβευσης για την καλή επίδοση. Επιπρόσθετα, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η όποια κατοχή γνώσεων από εργασιακή εμπειρία μπορεί με το πέρασμα του χρόνου να γίνει άχρηστη και πεπαλαιωμένη καθώς πολλά πράγματα αλλάζουν στην παραγωγική διαδικασία. Αυτό συμβαίνει κυρίως όπου γίνεται χρήση μοντέρνας τεχνολογίας.³⁷ Παρατηρείται, από έρευνες που έχουν γίνει, μεγαλύτερη δυνατότητα κινητικότητας-αλλαγής στην εργασία- στους εργαζόμενους με εμπειρία. Αυτό εξηγείται από την πιο εύκολη απορρόφηση τους σε άλλες δουλειές καθώς και από τη δυνατότητα τους να ζητούν μεγαλύτερο μισθό.³⁸

Πράγματι σε ένα συνεχές μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον η αβεβαιότητα και η ανασφάλεια φέρονται σαν κύρια συστατικά του, αφήνοντας πίσω του τις μέχρι τώρα επικρατούσες αρχές διαμορφώνοντας έτσι ένα σκηνικό για τους εργαζόμενους όπου η πληροφόρηση και οι γνώσεις μετατρέπονται σε καίριους παραγωγικούς συντελεστές. Έτσι το μέχρι τώρα βιομηχανικό μοντέλο της οικονομίας και της κοινωνίας, γνωστό ως «φορντισμός» δημιούργησε έναν εργαζόμενο στενά ειδικευμένο, με μειωμένες τεχνικές δεξιότητες, με καταμερισμό στην εργασία του, απομόνωση από το προϊόν που παράγει, που είναι αναγκασμένος να ακολουθεί ιεραρχίες και να πειθαρχεί στο σύστημα μαζικής παραγωγής. Σήμερα που το ανθρώπινο κεφάλαιο έχει μεγάλη σημασία στην

³⁷ Maranto Cheryl L. and Rodgers Robert C., *Does Work Experience Increase Productivity? A Test of the On-The-Job Training Hypothesis*, Source: The Journal of Human Resources, Vol. 19, No. 3 (Summer, 1984), Published by: University of Wisconsin Press Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/145877> (ΠΡΟΣΒΑΣΗ 02/06/2010 10:17), σελ.341-357.

³⁸ Dustmann Christian and Meghir Costas, *Wages, Experience and Seniority*, Source: The Review of Economic Studies, Vol. 72, No. 1 (Jan., 2005), pp. 77-108 Published by: The Review of Economic Studies Ltd. Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/3700685> (ΠΡΟΣΒΑΣΗ: 02/06/2010 10:09)

διαμόρφωση του ανταγωνιστικού πλεονάσματος ³⁹ μεγάλη σημασία διαφαίνεται να λαμβάνει η ύπαρξη εργασιακής εμπειρίας.

Δημιουργείται ένα νέο εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο παρατηρείται μια αύξηση σε διευθυντικές και τεχνικές δραστηριότητες που φέρουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και δεξιοτήτων , καθώς και μια διόγκωση του μεριδίου των εργαζομένων στον τομέα των υπηρεσιών γεγονός που καταδεικνύει μια αύξηση στην ζήτηση για ενδιάμεσο και χαμηλό επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων.

Κύριο χαρακτηριστικό των θέσεων εργασίας που κατάφεραν να «επιβιώσουν» και των νεοδημιουργηθέντων θέσεων είναι η διαθεσιμότητα βασικών δεξιοτήτων και γενικών γνώσεων. Στο νέο εργασιακό σκηνικό αναδύεται ως μείζον θέμα η ύπαρξη «άρρητης γνώσης» που αποκομίζουν οι εργαζόμενοι μέσω της εργασιακής εμπειρίας. Η ύπαρξη της άρρητης γνώσης παρουσιάζει προβλήματα στη μεταφορά και διάδοση μέσα στο εργασιακό χώρο και η ενθάρρυνση της απαιτεί συνεργασία και εμπλοκή των εργαζομένων σε μια κοινότητα που αναγνωρίζουν ως οικία. Τέλος, η άρρητη γνώση συνδέεται με υψηλή απόδοση και αποτελεσματικότητα γεγονός που την αναδεικνύει σε συστατικό επιχειρηματικής στρατηγικής. Αναφορικά με εργασίες που σχετίζονται κυρίως με χειρωνακτικές δεξιότητες και δεξιότητες χαμηλού επιπέδου, η όποια ευελιξία στη διαχείριση του χρόνου εργασίας δεν φαίνεται να τις επηρεάζει. Ενώ έχει αυξηθεί η αβεβαιότητα σε εργαζόμενους που κάνουν μη χειρωνακτική εργασία, έρευνες στις ΗΠΑ, ⁴⁰ έχουν δείξει ότι ουσιαστικά οι εργαζόμενοι με την μικρότερη αβεβαιότητα είναι οι εργαζόμενοι σε χειρωνακτικές εργασίες.

Τέλος, αναφορικά με τους έχοντες μερική ή καθόλου ειδίκευση αυτοί είναι συνήθως άνεργοι, επισφαλώς απασχολημένοι και αποθαρρυνμένοι από την αγορά εργασίας. Υπάρχει η πεποίθηση ότι μια αύξηση στην εργασιακή τους εμπειρία θα γινόταν αρωγός στην εύρεση εργασίας καθώς το επίπεδο της μόρφωσης και των δεξιοτήτων φαίνεται να σχετίζεται αντιστρόφως ανάλογα με τα ποσοστά ανεργίας όσο και με τη διάρκεια της. Βέβαια θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και κάποιοι άλλοι παράμετροι πριν δεχθούμε τον ισχυρισμό αυτό. Αρχικά, η ύπαρξη υψηλών ποσοστών ανεργίας εκτοπίζει ανέργους με χαμηλές δεξιότητες, καθώς για λίγες θέσεις προτιμούνται άτομα με

³⁹ Αντιγόνη Λυμπεράκη- Γιάννης Δενδρινός, *Ευέλικτη εργασία; Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, Αθήνα (ΚΕΡΚΥΡΑ), σελ. 16-20.

⁴⁰ Αφορά στην έρευνα των Francis Green, Alan Feslstead και Brendan Burchell, *Job insecurity and the difficulty of regaining employment an empirical study of unemployment expectations*, 1999.

ειδίκευση. Μια λύση θα ήταν η ορθολογικότερη κατανομή των θέσεων αλλά αυτό απαιτεί την μείωση της ανεργίας και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Δεύτερον, αν και η τεχνολογική ανάπτυξη επιβάλλει εργαζόμενους με ειδίκευση, αυτοί θα ζητούν πιο υψηλά ημερομίσθια, ενώ οι επιχειρήσεις θα τείνουν να αναζητούν χαμηλόμισθους για να μειώνουν τα λειτουργικά τους έξοδα.

Ο Μ. Βέμπερ υπήρξε από τους πρώτους θεωρητικούς που κάνει αναφορά στην μαθητεία και στο τι αποκομίζουν τα άτομα από αυτή, σε έναν οργανισμό με γραφειοκρατική οργάνωση. Συγκεκριμένα, ο Μ. Βέμπερ στο «*Οικονομία και Κοινωνία*» θεωρεί ότι η μέγιστη απόδοση στην εργασία επιτυγχάνεται με :

- «1. το μέγιστο της προσαρμοστικότητας στην απόδοση,
2. το μέγιστο της εργασιακής εξάσκησης,
3. το μέγιστο της προδιάθεσης προς εργασία».

Η προσαρμοστικότητα μπορεί να εξασκηθεί μέσω της «μαθητείας» την οποία ο τεϊλορισμός φιλοδοξεί να χρησιμοποιήσει.⁴¹ Υπέδειξε ότι από την εμπειρία προκύπτουν δύο πλεονεκτήματα : η γνώση και οι δεξιότητες. Ο Μ. Βέμπερ θεωρεί ότι η αποκτηθείσα γνώση ουσιαστικά δεν είναι τόσο πολύτιμη αφού η πληροφορία μπορεί να αποκτηθεί μέσα στον ίδιο τον εργασιακό χώρο ή από άλλους συναδέλφους, σε αντίθεση με τις δεξιότητες – τεχνική πραγματογνωσία- τις οποίες θεωρεί πιο σημαντικό προσόν για τη γραφειοκρατία.⁴² Βέβαια δεν αμφισβητεί ότι η γραφειοκρατική διοίκηση είναι εξουσία μέσω γνώσης και μάλιστα υπηρεσιακής γνώσης. Τέλος θεωρεί ότι οι έμπειροι διαχειριστές μακροπρόθεσμα υιοθετούν πιο εύκολα νέες διαδικασίες, καθώς η εμπειρία τους θα τους διευκολύνει να τις διαχειριστούν πιο εύκολα.

Οι μετέπειτα από τον Βέμπερ μελετητές ακολούθησαν αυτή την άποψη στηρίζοντας ότι αυτό που δικαιολογεί αυτή την ανωτερότητα προέρχεται από το ίδιο το εργασιακό σύστημα και την οργάνωση της πληροφορίας μέσα στην επιχείρηση, παρά το πλήθος της.

Άλλες μελέτες έχουν δείξει –σε αντίθεση με την θέση του Βέμπερ- ότι η γνώση είναι το βασικό αποτέλεσμα της εργασιακής εμπειρίας, θεωρώντας την πιο σημαντική για

⁴² Bendix Reinhard, *American Sociological Review*, Vol. 34, No. 4 (Aug., 1969), pp. 555-558 Published by: American Sociological Association Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2091965>, (ΠΡΟΣΒΑΣΗ 07-06-2010) σελ. 555-558.

τον εργαζόμενο. Ο ισχυρισμός αυτός βασίζεται στο γεγονός ότι η γνώση δίνει ένα προβάδισμα στην αντιμετώπιση τυχόν δυσκολιών και κάνει τους εργαζόμενους πιο ευέλικτους στην υιοθέτηση νέων προτάσεων.⁴³

Οι απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς σχετίζονται με γνώσεις και δεξιότητες άμεσης εφαρμογής που θα επιτρέπουν στα άτομα να αλλάζουν εύκολα εργασιακούς χώρους και να είναι προσαρμοστικοί στις όποιες εργασιακές συνθήκες τους ζητηθούν. Ο εργασιακός χώρος απαιτεί ικανότητες λειτουργικής ένταξης παρά τεχνικές ικανότητες άσκησης συγκεκριμένου έργου. Πιο συγκεκριμένα, ο ιδιωτικός τομέας αναγνωρίζει την εργασιακή εμπειρία και τις τεχνικές δεξιότητες, πράγμα μάλιστα που επιζητά στους εργαζόμενους, παρά την κατοχή πτυχίων ανώτερων σπουδών. Σε αντίθεση, ο δημόσιος τομέας δίνει έμφαση στα πτυχία τυπικής εκπαίδευσης ως απόδειξη κατοχής δεξιοτήτων και προσόντων. Ενώ, τα προσόντα άτυπης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν αναγνωρίζονται και δεν αντανakλώνται στο μισθό.⁴⁴ Στο κεφάλαιο που ακολουθεί γίνεται λόγος για τις πολιτικές που επέβαλλαν τη δημιουργία των προγραμμάτων για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

⁴³ Nass Clifford, *Knowledge or Skills: Which Do Administrators Learn from Experience?*, Source: Organization Science, Vol. 5, No. 1 (Feb., 1994), pp. 38-50 Published by: INFORMS Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2635069> (ΠΡΟΣΒΑΣΗ: 02/06/2010) 10:05,σελ. 38-50.

⁴⁴ Ν. Πατινιώτης, *Γνώση και εργασία*, Αθήνα (ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ) 2007, σελ. 34-39.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV– Η απαρχές των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας

4.1. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την απασχόληση

Στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει μια προσέγγιση των γενικών τάσεων που επικρατούν στην Ευρώπη καθώς αυτές οι τάσεις έδωσαν τις γενικές κατευθύνσεις στην Ελλάδα, ως μέλος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, για την αντιμετώπιση της ανεργίας, την αύξηση του ανταγωνισμού και της απασχολησιμότητας.

Η έξαρση του ανταγωνισμού στην Ενιαία Εσωτερική Αγορά, οι πιέσεις που δέχεται από τον διεθνή ανταγωνισμό, η οικονομική ύφεση και η μεγάλη αύξηση της ανεργίας που γνωρίζει η Ευρωπαϊκή Ένωση την δεκαετία του '90 επιβάλλει την άμεση δράση και επίλυση των προβλημάτων αναφορικά με την απασχόληση και την αντιμετώπιση της ανεργίας.⁴⁵ Υπό το πρίσμα αυτών των προβλημάτων και την ανάγκη άμεσης αντιμετώπισής τους στην Ελλάδα αποκρυσταλλώνονται με τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Σημειώνεται ότι τα προγράμματα αυτά είναι απόρροια των πολιτικών αυτών, και ακολουθούν τη γενική φιλοσοφία που υπάρχει για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την προσπάθεια να δημιουργηθεί ένα εργατικό δυναμικό πιο ανταγωνιστικό και προσαρμόσιμο στις απαιτήσεις των νέων συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας.

Αρχικά, υπό την ανάγκη για αντιμετώπιση της ανεργίας, οι πρώτες δράσεις αφορούν στη γέννηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής απασχόλησης που ανάγεται στο Λευκό Βιβλίο με τίτλο «Προκλήσεις και η Αντιμετώπιση τους για την μετάβαση στον 21^ο αιώνα» υπό την προεδρία του Z. DELOR και ολοκληρώνεται το 1993. Στόχος του Λευκού Βιβλίου ήταν η προτροπή στη δημιουργία ενός αναπτυξιακού προτύπου για την Ευρωπαϊκή Ένωση που θα μπορούσε να αντιμετωπίσει το μεγαλύτερο πρόβλημα που είχε, αυτό της ανεργίας. Ξεκινώντας από αυτή τη βάση –την ανεργία- την αντιμετωπίζει ως ένα διαρθρωτικό πρόβλημα τεχνολογικής υστέρησης, μειωμένης ανταγωνιστικότητας και ακαμψιών των αγορών εργασίας. Προτείνει για το λόγο αυτό

⁴⁵ Σακελλαρόπουλος Θ., *Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική*, Αθήνα (ΚΡΙΤΙΚΗ) 1993 σελ. 84-85.

μακροοικονομικά μέτρα και διαθρωτικά μέτρα από την πλευρά της προσφοράς.⁴⁶ Πιο συγκεκριμένα όπως αναφέρει η Ο. Γιώτη- Παπαδάκη επιδιώκει «να επιτύχει την ενίσχυση της οικονομικής ανάπτυξης και την σύσταση ενός παραγωγικού προτύπου εντάσεως απασχόλησης».⁴⁷ Επιπλέον, αναφορικά με την απασχόληση και την αύξηση της απασχολησιμότητας, προτείνεται η δια- βίου εκπαίδευση και κατάρτιση, η ευελιξία των εσωτερικών και εξωτερικών αγορών και η πλήρης αναμόρφωση των πολιτικών της απασχόλησης.⁴⁸ Έτσι μέσα στο γενικό πλαίσιο που βρίσκεται τότε η Ευρώπη με ακαμψία της ανάπτυξης, η αύξηση της ανταγωνιστικότητας και η δημιουργία ενός ανεκτικού επιπέδου απασχόλησης για την κοινωνική συνοχή θα επιτευχθεί δια μέσω της εκπαίδευση και της επαγγελματική κατάρτιση.⁴⁹

Το Συμβούλιο της Έσσης αναφορικά με την αγορά εργασίας, τον Δεκέμβριο του 1994, επιζητούσε για τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης:

- επενδύσεις στην επαγγελματική κατάρτιση και τη δια βίου εκπαίδευση,
- περισσότερη ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας, συγκράτηση μισθολογικών αυξήσεων και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στους τομείς του περιβάλλοντος και των κοινωνικών υπηρεσιών,
- προώθηση παραγωγικών επενδύσεων με περιορισμένο κόστος εργασίας,
- ανάπτυξη ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης,
- στόχευση σε ομάδες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία, όπως γυναίκες, νέοι, μακροχρόνια άνεργοι.

Ωστόσο, ο χαρακτήρας της στρατηγικής της Έσσης δεν ήταν νομικά δεσμευτικός. Αλλά οι συστάσεις αυτές οδήγησαν στην κατάρτιση κοινών ευρωπαϊκών δεικτών και με τη μορφή πολυετών προγραμμάτων και σύνταξης εκθέσεων από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή που ακολούθησε την ίδια πορεία.

Τα προγράμματα κοινωνικής δράσης 1995-97, που εγκρίθηκαν από την Επιτροπή στις 12-4-1995, βασίστηκαν στην γενική ιδέα ότι η οικονομική και κοινωνική διάσταση είναι αλληλοεξαρτούμενες. Γενική απαίτηση ήταν μια ισορροπία μεταξύ τους

⁴⁶ Ιωάννου Χ., *Ευρωπαϊκή Ενοποίηση και Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα (ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ)1996, σελ. 47.

⁴⁷ Γιώτη- Παπαδάκη Όλγα, *Ευρωπαϊκή Πολιτική Ολοκλήρωσης και Πολιτικές Αλληλεγγύης*, Αθήνα (ΚΡΙΤΙΚΗ) 2004, σελ. 184-187.

⁴⁸ Ιωάννου, *Ευρωπαϊκή Ενοποίηση και Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα (ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ)1996, σελ. 54-55.

⁴⁹ Τσαούσης Δ.Γ., *Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική*, Αθήνα (GUTENBERG) 1998 σελ.205- 218.

αφού η οικονομική ανάπτυξη δεν μπορεί να μην είναι συνυφασμένη με την κοινωνική πραγματικότητα και παράλληλα δεν μπορεί να υπάρξει κοινωνική πρόοδος χωρίς ανταγωνιστικότητα και οικονομική ανάπτυξη . Επιπλέον επικρατεί η άποψη ότι ο άκρατος ανταγωνισμός θα βοηθούσε στην ανάπτυξη της ευρωπαϊκής οικονομίας και θα αποτελούσε αρωγή στη δημιουργία θέσεων εργασίας. Μεταξύ των θεμάτων που εξετάστηκαν στο πρόγραμμα κοινωνικής δράσης είναι η καταπολέμηση της ανεργίας, η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας επαγγελματική κατάρτιση, εκπαίδευση και ελεύθερη κυκλοφορία των ευρωπαίων πολιτών. Επιπλέον, προβλεπόταν η ανάπτυξη συνεργασίας μεταξύ των ευρωπαίων εταίρων σε μια προσπάθεια αύξησης της ανταγωνιστικότητας και υπέρβασης των διαρθρωτικών προβλημάτων.

Η μεγάλη τομή προήρθε από τη συνθήκη του Άμστερνταμ, καθώς η πολιτικές απασχόλησης γίνονται ίσης σημασίας με την οικονομική πολιτική, με νομική δέσμευση για συντονισμό των εθνικών πολιτικών απασχόλησης χωρίς όμως κυρώσεις για τη μη συμμόρφωση στις συστάσεις που θα γίνουν. Η πολιτική απασχόλησης εξετάζεται μέσω ετήσιων εκθέσεων που καταθέτονται από τα κράτη- μέλη στο Συμβούλιο και την Επιτροπή. Επιπλέον θεσπίζεται επιτροπή απασχόλησης αρμόδια για εποπτεία της κατάστασης της απασχόλησης και των πολιτικών της απασχόλησης για τα κράτη και την Κοινότητα.

Η πολιτική απασχόλησης εισέρχεται σε μια ιστορικά ρηζικέλευθη παρέμβαση που σηματοδοτεί το τέλος των κοινοτικών δράσεων που αφορούσαν στην θέσπιση ελάχιστων ρυθμίσεων. Υπάγεται στην αρμοδιότητα των χωρών- μελών με την Ένωση να είναι αρμόδια συντονισμού. Με τη συνθήκη του Άμστερνταμ περιορίζεται η παθητική καταπολέμηση της ανεργίας προς όφελος πιο ενεργητικών έργων. Επιπλέον, δίνεται έμφαση στην επαγγελματική εκπαίδευση και επιμόρφωση και στην δημιουργία επαγγελματικής κατάρτισης σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τις ιδιαιτερότητες των ανέργων μετατρέποντας το επίδομα ανεργίας σε επίδομα απασχόλησης.⁵⁰

Και ενώ η Ευρώπη εξακολουθεί να αντιμετωπίζει την υψηλή ανεργία, στη διάσκεψη κορυφής του Λουξεμβούργου, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο εγκαινιάζει την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση (ΕΣΑ) ,το Νοέμβριο του 1997. Μέσω της συνεργασίας

⁵⁰ Γιώτη- Παπαδάκη Όλγα, *Ευρωπαϊκή Πολιτική Ολοκλήρωσης και Πολιτικές Αλληλεγγύης*, Αθήνα (ΚΡΙΤΙΚΗ) 2004, σελ.174-207.

και της ανταλλαγής εμπειριών, η στρατηγική αυτή άνοιξε το δρόμο ώστε τα κράτη μέλη και η Επιτροπή να επιτύχουν περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης στην Ευρώπη. Στόχος της ΕΣΑ για την απασχόληση ήταν να προωθηθούν στρατηγικές που θα στηριζόταν : Σε υγιείς μακροοικονομικές πολιτικές, σε μια καλώς λειτουργούσα ενιαία εσωτερική αγορά και στον εκσυγχρονισμό της αγοράς εργασίας.⁵¹

Το Δεκέμβριο του 1998, το Συμβούλιο της Βιέννης, τοποθέτησε την απασχόληση στον πυρήνα της στρατηγικής για την μελλοντική ανάπτυξη της Ευρώπης. Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Απασχόληση είχε στόχο τη μείωση της ανεργίας, μέσω μιας μακροοικονομικής πολιτικής που στόχο έχει την οικονομική μεγέθυνση και τη σταθερότητα, την απασχόληση, τη βελτίωση των αγορών εργασίας και την προώθηση διαρθρωτικών αλλαγών στις αγορές αγαθών, υπηρεσιών και κεφαλαίου.

Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας τον Μάρτιο του 2000, τέθηκε νέος στόχος για την επόμενη δεκαετία: να καταστεί η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης στον κόσμο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη συνοδευόμενη από περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή. Ο στόχος της ΕΣΑ εδώ μετατοπίστηκε από τη μείωση της ανεργίας στην αποκατάσταση ευοίωνων προοπτικών πλήρους απασχόλησης.

Το 2005, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συμφώνησαν ότι η στρατηγική της Λισαβόνας έπρεπε να τροποποιηθεί και να εστιαστεί ξανά στην οικονομική ανάπτυξη και τις θέσεις απασχόλησης. Ο επαναπροσδιορισμός της στρατηγικής της Λισαβόνας δημιούργησε την ανάγκη για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, με αποτέλεσμα η ΕΣΑ να περιλάβει πολιτικές για την κοινωνική προστασία, εκπαίδευση και κατάρτιση και τη δημιουργία τεσσάρων πυλώνων που αφορούσαν στην απασχολησιμότητα, επιχειρηματικότητα, προσαρμοστικότητα, και στην ισότητα ευκαιριών.⁵²

⁵¹ Ρωμανιάς Γ., Ιωακείμογλου Ηλ., *Οι δρόμοι της Ο.Ν.Ε / Ο.Ν.Ε και Απασχόληση*, Αθήνα (ΙΣΤΑΜΕ), 2000 σελ.51.

⁵² Ευρωπαϊκή Επιτροπή *Δέκα έτη ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση (ΕΣΑ)*, Λουξεμβούργο, 2007 σελ. 43

4.2. Πολιτικές απασχόλησης και οι λόγοι που τις επέβαλλαν

Στο προηγούμενο κεφάλαιο εξετάστηκαν οι κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, οι οποίες εφαρμόστηκαν σε κάθε κράτος-μέλος με την ανάπτυξη ενεργητικών και παθητικών πολιτικών απασχόλησης. Στο κεφάλαιο που ακολουθεί θα διευκρινιστούν οι έννοιες της ενεργητικής και παθητικής πολιτικής απασχόλησης και οι στόχοι τους.

Όπως αναφέρουν οι Κ.Δημουλάς και Κ.Μιχαλοπούλου οι ενεργητικές πολιτικές αφορούν «ένα επικουρικό σύνολο μέτρων που προσανατολίζεται προς την ενίσχυση της προσφοράς εργασίας με την ανάδειξη των στρατηγικών ενεργοποίησης των ατόμων εργάσιμης ηλικίας και τη διεύρυνση των ευκαιριών απασχόλησης ειδικών ομάδων του πληθυσμού». ⁵³ Στόχος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι η μείωση της ανεργίας μέσω παραχώρησης πόρων σε φορείς με στόχο να προσλάβουν εργατικό δυναμικό. Επίσης, οι άνεργοι παρακινούνται να βρουν εργασία και να μην επαναπαύονται στα επιδόματα ανεργίας. Σαν αποτέλεσμα, προστατεύεται η κοινωνική συνοχή και βελτιώνεται η παραγωγικότητα της εργασίας.

Οι παθητικές μορφές απασχόλησης περιορίζονται στα επιδόματα ανεργίας και πρόωρης συνταξιοδότησης ενώ οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αναφέρονται στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, την κατάρτιση στην αγορά εργασίας, τα μέτρα μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην απασχόληση, την επιδοτούμενη απασχόληση και τα μέτρα για ομάδες με ειδικές ανάγκες, όπως επαγγελματική αποκατάσταση ή εργασία. Οι ενεργητικές και οι παθητικές πολιτικές απασχόλησης ταξινομούνται με βάση το είδος των δράσεων και με το είδος των δαπανών. ⁵⁴

Η κριτική στις ΕΠΑ για το αν πραγματικά επιτέλεσαν τον σκοπό για τον οποίο σχεδιάστηκαν είναι δύσκολη, έτσι ώστε να προκύψουν ασφαλή συμπεράσματα. Έτσι μια πλειάδα μελετών υποστηρίζουν ότι τη σημαντικότερη παράμετρο για την αντιμετώπιση της ανεργίας παρέχει η βοήθεια αναζήτησης εργασίας. Κάτι τέτοιο όμως, δεν φαίνεται να συμβαίνει με τα προγράμματα εκπαίδευσης. Επιπλέον, αυξάνουν το

⁵³ Δημουλάς Κ., Μιχαλοπούλου Κ., *Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης*, 28 Μελέτη Αθήνα (INE) 2008 σελ.23-30.

⁵⁴ Το ίδιο σελ.30-43

εργατικό δυναμικό με την εισαγωγή ατόμων από κοινωνικές ομάδες που προηγουμένως δεν αποτελούσαν συντελεστές παραγωγής με την εργασία όπως είναι οι κοινωνικά αποκλεισμένοι. Στην περίπτωση αυτή αυξάνεται η απασχολησιμότητα, όμως η ανεργία δεν μειώνεται καθώς αυξάνεται ο αριθμός του εργατικού δυναμικού. Η αύξηση της παραγωγικότητας του ατόμου μπορεί να συνδεθεί με την μείωση της ζήτησης της εργασίας καθώς η επιχείρηση μπορεί να αυξήσει την παραγωγή της με λιγότερους εργάτες και να προβεί στην απόλυση των εργατών που της αυξάνουν το μέσο κόστος παραγωγής. Τέλος η συμβολή των ΕΠΑ στην μείωση της ανεργίας είναι αμφισβητήσιμη αφού τα άτομα που συμμετέχουν σε αυτά διαγράφονται από τα μητρώα των ανέργων και όταν τελειώσουν μπορεί να επιστρέψουν στην ανεργία.⁵⁵

4.3. Τι είναι τα προγράμματα STAGE

Στην Ελλάδα οι πολιτικές για την απασχόληση εκφράστηκαν μέσω διάφορων προγραμμάτων με κύριο φορέα τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Τα προγράμματα αυτά τα οποία αφορούσαν την επιμόρφωση, τη δια βίου μάθηση, την επαγγελματική κατάρτιση, και την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, στο μεγαλύτερο ποσοστό τους αφορούσαν μακροχρόνια άνεργους και γυναίκες, ακολουθώντας την γενική φιλοσοφία των πυλώνων της ΕΣΑ για τους άνεργους και τις ίσες ευκαιρίες. Στην χώρα μας οι πρώτες αναφορές για τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας γίνονται το 1998 στην «προσπάθεια της περιστολής της ανεργίας» από τον ΟΑΕΔ, όπου είναι και ο κύριος φορέας υλοποίησης προγραμμάτων πολιτικής απασχόλησης, με όρους που ο ίδιος ο φορέας θέτει για την επιλογή των συμμετεχόντων και τους όρους των συμβάσεων αυτών. Πιο συγκεκριμένα, με το άρθρο 20 του Ν 2639/1998 περί Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων-Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας οι αρμόδιοι Υπουργοί και ο Διοικητής του ΟΑΕΔ υπογράφουν την έναρξη των προγραμμάτων. Η χρηματοδότηση των προγραμμάτων γίνεται από τον ίδιο τον ΟΑΕΔ, από εισφορές εργοδοτών και εργαζόμενων, καθώς και από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Στο

⁵⁵ Λιβανός Η., « Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και η επίδραση τους στην ανεργία και την απασχόληση» στο *Εργασία 2005*, επιμ. Α. Δεδουσόπουλος, Γ.Κουζής, Ξ.Πετρινιώτη ,Σ.Ρομπόλης Αθήνα (Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού Παντείου Πανεπιστημίου) 2005, σελ. 287-288.

κλίμα εξάλειψης της ανεργίας γίνεται διαχωρισμός προγραμμάτων εκπαίδευσης – κατάρτισης και προγραμμάτων απασχόλησης.

Τα προγράμματα αυτά αφορούν κυρίως απόφοιτους ΑΕΙ και ΤΕΙ. Συγκεκριμένα περιλαμβάνονται δύο φάσεις υλοποίησης στα προγράμματα αυτά η περιγραφή θέσεων πρακτικής άσκησης και η καταγραφή των ενδιαφερόμενων ανέργων. Τα προγράμματα δεν έχουν συγκεκριμένη χρονική διάρκεια, αλλά κυμαίνονται ανάλογα με τον φορέα υλοποίησης τους και οι αποδοχές των ανέργων καταβάλλονταν από τον ΟΑΕΔ ο οποίος είχε και την υποχρέωση της εργοδοτικής εισφοράς στα Ταμεία ⁵⁶ που θα ασφάλιζαν τους συμμετέχοντες. ⁵⁷

Σκοπός των προγραμμάτων ήταν και είναι:

Η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, η προσαρμογή των επαγγελματικών προσόντων στην εξέλιξη και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας στον τομέα της ειδίκευσης των ανέργων (εγγεγραμμένων στα μητρώα ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ.), πτυχιούχων Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι., διπλωματούχων Ι.Ε.Κ., αποφοίτων Λυκείου Γενικής Εκπαίδευσης, Τ.Ε.Α., Ε.Π.Α., Τ.Ε.Ε. Β' Κύκλου.

Η κατανομή των θέσεων και των ειδικοτήτων για τις διάφορες Υπηρεσίες καθορίζεται με απόφαση του Διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ., ύστερα από πρόταση των διαφόρων υπηρεσιών. Η ανακατανομή των θέσεων και των ειδικοτήτων θα γίνει με απόφαση του Διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ. για την επίτευξη των στόχων του προγράμματος.

Οι δικαιούχοι των Προγραμμάτων θα πρέπει να πληρούν τις εξής προϋποθέσεις:

1. Να είναι άνεργοι, επιδοτούμενοι ή μη, να διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ και να έχει συμπληρωθεί το Ατομικό Σχέδιο Δράσης.
2. Να έχουν την Ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή να είναι Έλληνες ομογενείς που απασχολούνται νόμιμα στην Ελλάδα.
3. Οι πτυχιούχοι Σχολών της αλλοδαπής πρέπει να είναι κάτοχοι αντίστοιχων ισότιμων τίτλων σπουδών, αναγνωρισμένων από Διαπανεπιστημιακό Οργανισμό Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών - Πληροφόρησης (πρώην ΔΙΚΑΤΣΑ).
4. Οι άνδρες υποψήφιοι πρέπει να έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις ή να έχουν απαλλαγεί νόμιμα από αυτές.

⁵⁶ Ο φορέας ασφάλισης των ατόμων που παρακολουθούν τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ήταν το ΙΚΑ- ETAM

⁵⁷ Δ.Ε.Ν. τόμ. 55/1999

Στα πλαίσια της κοινωνικής πολιτικής και σε μια προσπάθεια δημιουργίας ίσων ευκαιριών στις προκηρύξεις του ο ΟΑΕΔ για τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας κατανέμει τις θέσεις ως εξής:

- Από τις προκρινόμενες θέσεις ποσοστό τουλάχιστον 60% θα καλυφθεί από γυναίκες και μέχρι 40% από άνδρες και
- Ποσοστό τουλάχιστον 67% του προγράμματος θα καλυφθεί στο πλαίσιο της πολιτικής πρόληψης της μακροχρόνιας ανεργίας από:
 - άνεργους μέχρι 25 ετών οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων των Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. έως 6 μήνες,
 - άνεργους 25 ετών και άνω οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων των Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. μέχρι 12 μήνες.
- Ποσοστό έως 33% του προγράμματος θα καλυφθεί στο πλαίσιο της πολιτικής καταστολής της μακροχρόνιας ανεργίας από:
 - άνεργους έως 25 ετών οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι τουλάχιστον 6 μήνες
 - άνεργους άνω των 25 ετών οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι τουλάχιστον 12 μήνες.

Η επιλογή των ανέργων νέων από τα μητρώα ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ. και η τοποθέτηση αυτών, σε θέσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στις Υπηρεσίες των Δημόσιου τομέα, θα γίνει μέσω της διαδικασίας της εξατομικευμένης παρέμβασης και της συνεκτίμησης του Ατομικού Σχεδίου Δράσης.

Αρχικά η διάρκεια των προγραμμάτων κυμαινόταν από έξι έως τριάντα έξι μήνες. Εκ των οποίων ένας (1) μήνας αφορά θεωρητική και πρακτική ενημέρωση, καθώς και εξοικείωση με το εργασιακό περιβάλλον, και οι υπόλοιποι μήνες αφορούν τοποθέτηση σε θέσεις του τομέα της ειδίκευσης τους για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Ο ΟΓΑ χρησιμοποιεί προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Πιο συγκεκριμένα, τα προγράμματα stage, όπως έχουν επικρατήσει να λέγονται, τον Οκτώβριο του 2005 έχουν διάρκεια δεκαοκτώ (18) μηνών όπου ένας (1) μήνας αφορά θεωρητική και πρακτική ενημέρωση και δεκαεπτά (17) μήνες αφορούν στη τοποθέτηση σε θέσεις του τομέα της ειδίκευσης. Τα προγράμματα αυτά αφορούσαν καταρτιζόμενους γενικά στις Υπηρεσίες των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης ανά την Ελλάδα και συγκεκριμένα στον ΟΓΑ.

Ακολουθούν στη συνέχεια και άλλα προγράμματα με την ίδια χρονική διάρκεια υλοποίησης (18 μήνες) σε διάφορους φορείς ⁵⁸ καθώς και ανανεώσεις συμβάσεων που έγιναν αυτοδίκαια μετά από εισήγηση των Δ.Σ. των φορέων στα Υπουργεία Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Εσωτερικών και Οικονομίας και Οικονομικών. Τέτοια περίπτωση αφορά στις Υπηρεσίες των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης όπου με το νόμο αριθ. 3552/ 4-4-2007 στο άρθρο 8 προβλέπεται κατ' εξαίρεση για τους μαθητευόμενους που λήξει η σύμβασή τους από 1-1-2007 έως 31-12-2007 αυτοδίκαιη παράταση για 12 μήνες. Η δαπάνη για την άσκηση αυτή βαρύνει τον προϋπολογισμό του φορέα που υλοποιεί το πρόγραμμα ⁵⁹ ή το ΛΑΕΚ στην περίπτωση του προγράμματος stage του Υπουργείου Ανάπτυξης το χρονικό διάστημα.

Σήμερα, με το νόμο Αριθμ. 32046/1032 (ΦΕΚ Β' 2343/16.11.2009) δόθηκε η λήξη διαδικασίας υπαγωγής ανέργων στο "Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας (Stage) 2009 σε Υπηρεσίες και Φορείς του Δημοσίου, του Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης" το οποίο καταρτίστηκε με την αριθμ. 15030/434/04.05.2009 Κ.Υ.Α (Φ.Ε.Κ 844 Β').

Στην Ευρώπη οι εργαζόμενοι στα stage αποκαλούνται με τον όρο "trainees" (εκπαιδευόμενοι) ή "interns" (εσωτερικοί) ή απλά stagiaires (ασκούμενοι). Οι εργαζόμενοι αυτοί, λαμβάνουν πρακτική άσκηση και σε αντάλλαγμα, παρέχουν υπηρεσίες στον εργοδότη, λαμβάνοντας συνήθως πολύ χαμηλότερες, από τις κανονικές αποδοχές. Τα προγράμματα αυτά υλοποιούνται από ιδιωτικούς και δημόσιους φορείς. Χαρακτηριστικό γνώρισμα τους είναι η διάρκεια της άσκησης που κυμαίνεται από 3 έως 9 μήνες και την αδυναμία παρακολούθησης πάνω από ένα πρόγραμμα στον ίδιο φορέα. ⁶⁰

⁵⁸ Η καταμέτρηση τους είναι αδύνατη καθώς το πλήθος τους είναι μεγάλο, αφορούν το δημόσιο τομέα και δεν υπάρχει ακριβή στατιστικά στοιχεία στον ΟΑΕΔ.

⁵⁹ ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 3552, αρ. φύλλου 77/ 4-4-2007

⁶⁰ Η πληροφορία δόθηκε μετά από συνέντευξη υπαλλήλου του ΟΑΕΔ, που βοήθησε στο σχεδιασμό των προγραμμάτων stage, καθώς έλαβε υπόψη για το σχεδιασμό τους την κατάσταση που επικρατούσε στην Ευρώπη.

4.4 Ιστορικό των προγραμμάτων stage στον Οργανισμό Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ)

Ο ΟΓΑ υλοποιεί προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας από της απαρχές της δημιουργίας τους, χωρίς να μου γνωστοποιηθεί από την Υπηρεσία Προσωπικού λεπτομέρειες για τις συμβάσεις ή να μου δοθούν ποσοτικά στοιχεία παρόλο την γραπτή αίτηση μου προς τον οργανισμό. Οι περισσότεροι από τους ερωτώμενους παρακολούθησαν το πρόγραμμα από το 2005. Το πρόγραμμα αυτό δημιουργήθηκε με το ΦΕΚ Β΄ 249/25.02.2005 και όριζε :

- την αναγκαιότητα παρέμβασης του ΟΑΕΔ στην αγορά εργασίας για την απόκτηση εμπειρίας ανέργων πτυχιούχων και αποφοίτων σχολών νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας ,
- η εξυπηρέτηση των υπηρεσιακών αναγκών των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης στην διεκπεραίωση των εργασιών χορήγησης ασφαλιστικών παροχών
- και την εξυπηρέτηση των υπηρεσιακών αναγκών των μονάδων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας υγειονομικής περίθαλψης των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης

υπογράφεται το πρόγραμμα για την απασχόληση 2.867 ανέργων διάρκειας 18 μηνών (οι άνεργοι που πήραν μέρος μοιράστηκαν σε φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης). Η χρηματοδότηση του συγκεκριμένου προγράμματος δεν επιβαρύνει τον Κρατικό Προϋπολογισμό.⁶¹ Δύο μήνες μετά τη λήξη του προγράμματος ανανεώνεται αυτοδικαίως με το άρθρο 8 του ν. 3552 αρ. φύλλου 77/ 4-4-2007 για δώδεκα μήνες αλλά αυτή τη φορά η δαπάνη βαρύνει τους Ασφαλιστικούς Φορείς. Στο μεταξύ εγκρίνεται και ένα νέο πρόγραμμα για 18μήνες. Και τελικά με το ΦΕΚ 1560/ 16-8-2008 κρατάει ξανά τα άτομα που είχαν τελειώσει το 30μηνό με νέο πρόγραμμα stage για δεκαοκτώ μήνες που διαρκεί ακόμα και τώρα. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα κοστίζει στον ΟΓΑ 2.358.180€ που επιβαρύνει τον προϋπολογισμό του.⁶²

Ακριβή ποσοτικά στοιχεία για τα άτομα που απασχολούνται στο συγκεκριμένο Οργανισμό δεν υπάρχουν. Ο κλάδος προσωπικού δεν απάντησε επίσημα και η στατιστική υπηρεσία του οργανισμού δεν επεξεργάζεται τέτοια στοιχεία. Ο ΟΑΕΔ δεν

⁶¹ΦΕΚ Β΄ 249/25.02.2005.

⁶² ΦΕΚ 1560/ 16-8-2008.

δύναται να δώσει τέτοια στοιχεία και παραπέμπει στους κατά τόπους φορείς. Μια πρόχειρη εκτίμηση από την πρόεδρο του «Σωματίου Συμβασιούχων ΟΓΑ» κα. Ν.Ρ. είναι 280 άτομα με συμβάσεις παλιές και νεότερες.⁶³

⁶³ Στον ΟΓΑ την παρούσα στιγμή δουλεύουν ως stage άτομα με συμβάσεις που ξεκίνησαν τον Οκτώβριο του 2005 και τον Φεβρουάριο του 2006, οι οποίες έχουν ανανεωθεί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑ

5.1. Στόχοι της Έρευνας – Υπόθεση εργασίας

Η παρούσα εργασία επικεντρώνεται στην διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας με τη διενέργεια συνεντεύξεων από πληροφορητές – κλειδιά, που είναι άτομα που εργάζονται ως staggers. Πιο συγκεκριμένα θα μελετηθεί η περίπτωση των staggers που απασχολήθηκαν στα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον Οργανισμό Γεωργικών Ασφαλίσεων.

Κύριοι στόχοι της εργασίας αποτελούν τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, και κατά πόσο αυτά επιτέλεσαν τον αρχικό τους σκοπό ή μετεξελίχθηκαν σε μορφές αδήλωτης εργασίας στην περίπτωση του ΟΓΑ καθώς και η δράση που ανέπτυξαν τα άτομα που συμμετείχαν στα συγκεκριμένα προγράμματα. Συγκεκριμένα, χωρίς αξίωση γενίκευσης και υπαγωγής ,μελετάται πως βίωσαν το εργασιακό καθεστώς και την εξέλιξη της μαθητείας τους, τα ίδια τα άτομα που πήραν μέρος στα συγκεκριμένα προγράμματα. Επίσης στόχος της εργασίας αποτελεί η μελέτη της απόδοσης μιας εργασιακής ταυτότητας και πως οδήγησε αυτή η ταυτότητα τα άτομα σε κοινή δράση. Επιπλέον θα εξεταστούν τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης δράσης μέσα από το πρίσμα ενός ιδιόμορφου κινήματος που δημιούργησαν τα άτομα των stage. Τέλος, στόχο αποτελεί η μελέτη των προσδοκιών και των διεκδικήσεών τους μέσα από την δημιουργία του σωματείου τους.

Η υπόθεση εργασίας θα εξετάσει αν το πρόγραμμα μαθητείας που υλοποιήθηκε στον ΟΓΑ υπηρέτησε τον σκοπό της μαθητείας του ή εξελίχθηκε σε αδήλωτη μορφή εργασίας.

5.2 Υποκείμενα της Έρευνας – Διαδικασία

Τα υποκείμενα της έρευνας όπως προαναφέρθηκε αποτελούνται από άτομα που συμμετείχαν στο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον ΟΓΑ, για την χρονική περίοδο 2005-2010. Η μελέτη διενεργήθηκε με βάση μία δειγματοληπτική

μέθοδο γνωστή και ως «βολική δειγματοληψία»⁶⁴. Οι λόγοι για τους οποίους επιλέχθη η συγκεκριμένη μέθοδος δειγματοληψίας σχετίζονταν με τη δυσκολία εύρεσης των staggers και με την άρνηση πολλών να συμμετέχουν. Οι περιπτώσεις της άρνησης της παραχώρησης συνέντευξης έγινε με την αιτιολογία ότι «έχουν αφήσει την όλη κατάσταση στο παρελθόν και δεν ήθελαν να την ξαναθυμηθούν». Κάποιοι άλλοι αντιμετώπισαν την κίνηση καχύποπτα και αρνήθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα, παρά τις όποιες διαβεβαιώσεις για την ανωνυμία που κρατήθηκε για ιδεολογικούς και ακαδημαϊκούς λόγους. Τα εργασιακά στοιχεία των ερωτηθέντων είναι σχεδόν κοινά : παρακολούθησαν για τεσσεράμισι χρόνια τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον ΟΓΑ, δεν μετακινήθηκαν από την θέση που ανέλαβαν και ανέπτυξαν συνδικαλιστική δράση είτε ως απλά μέλη στο νεοσυσταθέν σωματείο των staggers ,είτε απλά συμμετέχοντας στις διάφορες πορείες και εκδηλώσεις.

Οι κ.κα. που συμμετείχαν στην συνέντευξη, για τις ανάγκες της εργασίας θα αναφέρεται ως Λ.Φ. ετών 43, ο δεύτερος ερωτώμενος είναι 31 χρονών, και θα αναφέρεται ως Ν.Ζ. , η τρίτη είναι 37 ετών σήμερα και θα αναφέρεται ως Ζ.Β., μητέρα ενός παιδιού, 5 χρονών, η Ε.Γ. ετών 33, η Ν.Ρ. ετών 40 μητέρα δύο παιδιών, ο Π.Α. ετών 30, ο Π.Ε. ετών 33 και ο Σ.Π. ετών 31 και Σ.Ε. ετών 39, μητέρα ενός ανήλικου παιδιού. Όλοι συμμετείχαν στο πρόγραμμα στον Οργανισμό σε διάφορα τμήματα.

Η ερευνητική διαδικασία πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα από τον Ιούνιο 2010 έως Ιούλιο του ίδιου χρόνου. Η χρονική συλλογή των συγκεκριμένων συνεντεύξεων έγινε αφού είχαν παρέλθει αρκετοί μήνες από τη λήξη των συμβάσεων των ερωτηθέντων κυρίως γιατί επιδιώχθηκε η αποστασιοποίησή τους από τα γεγονότα που βίωσαν στον οργανισμό, και προκειμένου να ερευνηθεί – στο βαθμό που είναι εφικτό- η διαμόρφωση της τωρινής τους αντίληψης που προέκυψε από τα γεγονότα που ακολούθησαν.

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν σε χώρους εστίασης (καφετέριες) κατόπιν συνεννόησης με τους ερωτηθέντες. Οι συναντήσεις σε τέτοιους χώρους ήταν αναπόφευκτες , λόγω κωλυμάτων από πλευράς των ερωτηθέντων, και φυσικά υπήρχαν εξωτερικές παρεμβολές, περίεργα κοιτάγματα και διακοπές κάθε είδους. Ο χρόνος που μπορούσαν να αφιερώσουν στα πλαίσια της έρευνας οι ερωτηθέντες ήταν σχετικά

⁶⁴ Manion Cohen L., Morrison K. «Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας» μεταφ. Μητσοπούλου Χ., Φιλοπούλου Μ., Σ. Κυρανάκης , Μ. Μαυράκη, Π. Μπιθερά, Αθήνα (Εκδόσεις Μεταίχμιο) 1994, σελ. 170.

περιορισμένος εξαιτίας οικογενειακών και άλλων υποχρεώσεων. Δεν έλειψαν και οι περιπτώσεις άρνησης που σχετίζονταν με την καχυποψία απέναντι στην έρευνα ή την άρνηση να ξαναθυμηθούν γεγονότα που τους πλήγωσαν. Η προσωπική εμπλοκή της γράφουσας στο πρόγραμμα των stage ως μαθητευόμενη στον ίδιο φορέα οδηγούσε ενίοτε τους ερωτηθέντες σε μονολεκτικές απαντήσεις ή σε μη απαντήσεις με φράσεις του τύπου «εε τα ξέρεις και συ τώρα » χωρίς να εμβαθύνουν στην απάντηση τους θεωρώντας ότι τη γράφουσα γνώστρια των πραγμάτων. Γι αυτό το λόγο τους ζητούνταν συνεχώς διευκρινήσεις και εμβάθυνση στις απαντήσεις τους.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να γίνει η παραδοχή ότι η γράφουσα κατέβαλλε μεγάλες προσπάθειες προκειμένου να αποφύγει τυχόν συναισθηματική φόρτιση προερχόμενη από τα λεγόμενα των ερωτηθέντων, γεγονός που οδηγούσε τους ίδιους σε μεγαλύτερη φόρτιση καθώς και η γράφουσα βίωσε παρόμοια αν όχι ίδια γεγονότα. Καταβλήθηκε από τη γράφουσα, ιδιαίτερη προσπάθεια προκειμένου να μην επιτρέψει στη δική της συναισθηματική φόρτιση και υποκειμενική γνώμη, να αποτελέσει τροχοπέδη στην εξέλιξη στην ανάλυση των ευρημάτων και την παραγωγή των συμπερασμάτων της παρούσας εργασίας.

5.3 Ανάπτυξη ερωτηματολογίου- Μέθοδος Ανάλυσης των Απαντήσεων

Για την διεξαγωγή της έρευνας επιλέχθηκε η συγκέντρωση των πρωτογενών στοιχείων μεθοδολογικά με τη χρήση ενός ερωτηματολογίου με ανοιχτές και κλειστές ερωτήσεις. Βέβαια υπήρξαν ερωτήσεις- ανοικτού τύπου- που δεν ήταν γραμμένες από την αρχή στο ερωτηματολόγιο αλλά χρειάστηκαν να απαντηθούν ως διευκρίνιση στην απάντηση του ερωτώμενου ή από επιστημονικό ενδιαφέρον που προέκυψε εκείνη την στιγμή. Επιπλέον, στις περισσότερες ερωτήσεις παρέχονταν στους ερωτηθέντες οι απαραίτητες διευκρινίσεις. Οι κλειστές ερωτήσεις αφορούν στην συλλογή στοιχείων και στην καταμέτρηση γενικών χαρακτηριστικών του πληθυσμού- στόχου όπως η ηλικία και η εκπαίδευση. Η επιλογή του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου έγινε με γνώμονα τους στόχους της παρούσας εργασίας, το μικρό χρηματικό προϋπολογισμό και τον διαθέσιμο χρόνο εκπόνησης της εργασίας. Αξιολογήθηκαν παλαιότερες συναφείς εργασίες και έρευνες καθώς και σχετική βιβλιογραφία. Λόγω έλλειψης χρόνου και δυνατότητας

δεύτερης συνάντησης με τους ερωτώμενους δεν πραγματοποιήθηκαν πιλοτικές συνεντεύξεις.

Για τη μέθοδο της ανάλυσης χρησιμοποιήθηκε ποιοτική ερευνητική προσέγγιση των συνεντεύξεων ανοιχτού τύπου. Οι συνεντεύξεις χωρίστηκαν σε μεγάλες ενότητες με βάση τα πιο σημαντικά σημεία των συνεντεύξεων και αναλύθηκαν παραθέτοντας αυτολεξεί τα λεγόμενα των ερωτηθέντων.

Η επεξεργασία του υλικού πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο της ανάλυσης περιεχομένου αλλά και δίνοντας βάση στο λανθάνον νόημα που παράγει ο λόγος των ερωτώμενων. Στόχος της ανάλυσης αποτελεί η αποκρυπτογράφηση των βιωμάτων τους, οι λόγοι που τους ανάγκασαν να πράξουν με συγκεκριμένους τρόπους και η δημιουργία συνδικαλιστικής κίνησης.⁶⁵

Στο επόμενο κεφάλαιο γίνεται η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της ανάλυσης των συνεντεύξεων. Για αυτό το σκοπό γίνεται η παράθεση κάποιων κομματιών από τις συνεντεύξεις που είναι αντιπροσωπευτικά μιας άποψης καθώς οι απόψεις των ερωτηθέντων πολλές φορές συνέπιπτε.

⁶⁵ Παπαδοπούλου Δέσποινα, Δημουλάς Κώστας, Μπαμπανέλου Δέσποινα, Τσιώλης Γιώργος, *Από την κοινωνική ευπάθεια στον κοινωνικό αποκλεισμό*, Μελετη 16, (INE) Αθήνα 2002. σελ.247-248.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI- ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1 Η εξέλιξη του προγράμματος stage

Σκοπός των προγραμμάτων stage είναι η μαθητεία, έτσι ώστε το νέο εργατικό δυναμικό να εισέλθει στην αγορά εργασίας έχοντας εφοδιαστεί με δεξιότητες και γνώσεις. Προσόντα απαραίτητα για την εύρεση θέσεων εργασίας.

Βασικό άξονα του ερωτηματολογίου αποτέλεσε η ερώτηση αν το πρόγραμμα λειτούργησε σαν μαθητεία, που ήταν και ο πρωταρχικός του σκοπός έτσι ώστε να διερευνηθεί ο πραγματικός ρόλος του stage, όπως αυτό χρησιμοποιήθηκε από τον φορέα υλοποίησης του. Το δεύτερο σκέλος της ερώτησης αφορούσε στο πώς οι ερωτηθέντες βίωσαν την εμπειρία αυτή. Οι ερωτηθέντες απάντησαν αμέσως σχεδόν κοφτά και με μεγάλη σιγουριά. Φορτίστηκαν συναισθηματικά και κάποιοι γέλασαν ειρωνικά απαντώντας με ερώτηση. Πιο συγκεκριμένα, ο Σ.Π. απαντά γελώντας :

«...δεν ήταν μαθητεία. Πως ήταν μαθητεία; ...Εργασία ήτανε. Γιατί μαθαίνεις για ένα μήνα στο πόστο την εργασία που πρέπει και μετά θα έχεις την δουλειά που πρέπει. Μαθητεία δεν είναι...Άντε μαθητεία δεν είναι άντε και να ήταν για τρεις μήνες παραπάνω δεν ήταν. »

Επιπρόσθετα, η Σ.Ε. απαντά κοφτά και με σιγουριά:

Ερ. : «Θεωρείς ότι αυτό που έκανες ήταν μαθητεία ή τελικά εξελίχθηκε σε κάτι άλλο;»

Σ.Ε. : «Όχι ήταν καθαρά εργασία δεν ήταν καθόλου μαθητεία...(κουνά καταφατικά το κεφάλι της) δεν με εκπαίδευσε κανένας ποτέ, η εκπαίδευση το να σου πουν δύο πράγματα στο πόδι δεν ήταν εκπαίδευση και όταν κάθεται σε μία καρέκλα και πρέπει ν' αποδώσεις την επόμενη στιγμή δεν είναι εκπαίδευση αλλά εργασία.»

Η Ε.Γ στην ίδια ερώτηση απαντά με έκπληξη.

Ερ.: «Θεωρείς ότι το πρόγραμμα μαθητείας που ακολούθησες μετεξελίχθηκε σε κάτι άλλο; »

Ε.Γ.: «Μα δεν ήταν μαθητεία. Εεε. Αυτό που θέλω να πω είναι ότι δεν είναι μαθητεία όταν κάποιος είναι στον ίδιο εργασιακό χώρο για 4.5 με 5 χρόνια και όταν κάποιος εκπαιδεύει μόνιμους υπαλλήλους για να κάνουν το ίδιο αντικείμενο μ' αυτόν. Δεν είναι μαθητεία. Είναι κανονική εργασία. Η εκπαίδευση διήρκεσε έναν μήνα, και ούτε. Και

μόνο το γεγονός ότι γνωρίζουμε όλη την νομοθεσία του ΟΓΑ σε σχέση με την ασφάλιση, συνταξιοδότηση με το οτιδήποτε δεν αποτελεί μαθητεία αποτελεί την έμπρακτη εφαρμογή της νομοθεσίας. Για να μπορείς να εξυπηρετήσεις το κοινό που έρχονταν, δεν μπορούσες αλλιώς. »

Ερ.: «Και μετά γιατί παρέμεινες;»

Ε.Γ.: « εε για να μαζέψω τα μόρια που ήθελα για το Α.Σ.Ε.Π»

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η προσέγγιση του Ν.Ζ. : «.... η σύμβαση από σύμβαση μαθητείας ήταν σύμβαση εργασίας στην ουσία. Εε με την έννοια ότι ενώ στην σύμβαση προβλέπει ότι θα ήμασταν μαθητευόμενοι εμείς χρησιμοποιηθήκαμε ως εργαζόμενοι.....από τον ίδιο οργανισμό. Από την πρώτη μέρα χωρίς να ρωτήσει κάνεις. Αυτόματα. Δηλαδή αυτόματα από την πρώτη μέρα που μπήκαμε μας είπαν θα κάνετε αυτή τη δουλειά, θα κάνετε την άλλη, την παραάλλη. Εεε. Αυτό αντί να μας χρησιμοποιήσουν ως μαθητευόμενους μας χρησιμοποίησαν σαν εργαζόμενους που αυτό το πράγμα απαγορεύεται.»

Ο Π.Ε. απαντά: «... στην σύμβαση μου υπάρχει ο όρος μαθητεία. Αλλά όταν μιλάμε για μαθητεία τι εννοούμε; Εννοούμε ότι είναι ένας άνθρωπος του οποίου του δείχνεις την εργασία και κάθεται ένα ορισμένο χρόνο, τέσσερις- πέντε μήνες, έτσι ώστε να μάθει το αντικείμενο και ύστερα να προχωρήσει να πάρει μια βοήθεια για το μέλλον. Αυτός είναι όρος μαθητεία. Από κει και πέρα αυτό ο πράγμα δεν ήταν μαθητεία ήταν εκμετάλλευση και εκεί πέρα καλείται η ελληνική δικαιοσύνη να βγάλει τα κάστανα από την φωτιά αφού η πολιτεία δεν δέχεται το διάλογο, πηγαίνω στην ελληνική δικαιοσύνη για να πω εγώ κύριοι εργάστηκα παρανόμως το κράτος το έκανε αυτό, παρανόμως δεν τήρησε τις συμβάσεις, άρα θέλω και εγώ την εργασία μου αυτή που έχω. [] άλλωστε ένας οργανισμός σαν τον ΟΓΑ τι να τον κάνει τον μαθητευόμενο τόσα χρόνια; Δεν υπάρχει μαθητεία τόσα χρόνια (η ένταση της φωνής ανεβαίνει). Ξέρω καλά τι υπέγραφα το θέμα είναι ότι αυτή τη στιγμή παρανομεί το ελληνικό κράτος... »

Ερ. : «και γιατί δεν έφυγες από το πρόγραμμα;»

Π.Ε.: «Εεε γιατί δεν έβρισκα δουλειά»

Ο Α.Φ. απαντά κατηγορηματικά « πως εξελίχθηκε το πρόγραμμα; Κοιτάζτε στην αρχή για μια –δύο μέρες μας έκαναν μια εκπαίδευση για το αντικείμενο και μετά αναλάβαμε κανονικά αντικείμενα, εξυπηρετούσαμε το κοινό και τηλεφωνικά, κάναμε εκκαθάριση ποσών κανονικά ότι ο μόνιμος συνάδερφος μας. Δεν μπορούσες να μην

δουλεύεις είχε πάρα πολύ δουλειά. Με σιγουριά σας λέω ότι δεν ήταν μαθητεία είχε τα χαρακτηριστικά της εργασίας »

Οι απαντήσεις των όλων των ερωτώμενων ήταν απόλυτες και συγκλίνουν σε ένα συμπέρασμα. Το συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας δεν ήταν στην ουσία πρόγραμμα μαθητείας. Τα άτομα αιτιολογούν τις απαντήσεις τους καθώς τους ζητήθηκε να παράγουν εργασία και επιπλέον τονίζουν τον ελάχιστο ή μηδαμινό χρόνο που τους έγινε η ενημέρωση. Επιπλέον τους ζητήθηκε να παράγουν έργο γεγονός που θεωρητικά θα μπορούσε να κατατάξει την παρουσία τους στον οργανισμό ως την εργασία και μάλιστα ως αδήλωτη μορφή εργασίας. Επομένως, οι ερωτηθέντες στα προγράμματα stage υποστηρίζουν από την αρχή ότι είχαν αναλάβει καίριες θέσεις εργασίας και δεν υπήρξαν μαθητευόμενοι.

6.2 Το εργασιακό καθεστώς των stage

Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων στην ερώτηση «περιγράψτε το καθεστώς που βιώσατε σαν stager» παρουσίασαν κοινά χαρακτηριστικά για όλους, παρόλο που αυτοί απασχολήθηκαν σε διαφορετικά αντικείμενα. Πιο συγκεκριμένα:

- δούλευαν πενθήμερο, από Δευτέρα ως Παρασκευή,
- το αντικείμενο εργασίας τους τις περισσότερες φορές αφορούσε συνδιαλλαγή με τους ασφαλισμένους του οργανισμού,
- υπήρχε συνεργασία με άλλους συναδέλφους και άλλα τμήματα του οργανισμού και
- απαιτούνταν καλή γνώση της νομοθεσίας του Ο.Γ.Α.,
- η απαίτηση εξωτερικών εργασιών όπως π.χ. η μεταφορά φακέλων από το αρχείο ή την αποθήκη ή μεταφορά εγγράφων σε άλλες υπηρεσίες,
- η εργασία δεν ήταν μονότονη αλλά απαιτούσε την καλή γνώση των ισχυόντων νόμων χωρίς όμως να απαιτεί ιδιαίτερες δεξιότητες,
- το ωράριο ήταν συγκεκριμένο και δύσκολα μπορούσαν να γίνουν διαφοροποιήσεις.
- η δυνατότητα διαλλείματος ήταν περιορισμένη κυρίως εξαιτίας του αυξημένου φόρτου εργασίας.

Η επιλογή της θέσης που κατέλαβαν οι ερωτηθέντες έγινε τυχαία χωρίς να ληφθούν υπόψη τα ιδιαίτερα προσόντα ή το μορφωτικό επίπεδο που θα μπορούσε να διαθέτει ο

συμμετέχων. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι δεν γίνονταν διαχωρισμός ανάμεσα σε άτομα με πανεπιστημιακή εκπαίδευση (Π.Ε.) και σε αυτά με δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Δ.Ε.) όσο αφορά την επιλογή αντικειμένου εργασίας. Ο Σ.Π. απαντά «... μας χώρισαν στους διάφορους κλάδους ανάλογα με το επώνυμο μας νομίζω. Δεν περάσαμε συνέντευξη, ούτε βιογραφικά δώσαμε. Δεν μας ρώτησε κανείς τίποτα.. Η Γ.Φ. (συνάδελφος του Σ.Π.) είχε ζητήσει την μετακίνηση της εεε στο γιατρό αλλά της είπαν όχι (η Γ.Φ. είναι νοσοκόμα γι' αυτό ζήτησε την μετακίνηση της στον κλάδο της υγειονομικής περίθαλψης)»

Η ενημέρωση για τις αρμοδιότητες τους έγιναν από άλλους υπαλλήλους, που συνεργάστηκαν μαζί τους κυρίως στο ίδιο αντικείμενο. Ενδεικτικά παραθέτουμε τα χαρακτηριστικά αποσπάσματα:

Ερ: «Πώς ενημερωθήκατε για τι πρέπει να κάνετε;»

Ν.Ζ.: «εεε, από την μόνιμη υπάλληλο που δουλεύουμε μαζί.»

Μ.Σ. : «Σε πολύ γενικά, ενημερώθηκα απ' την προϊσταμένη του τμήματος, δεν είχα κάποια ιδιαίτερη ενημέρωση σαν εκπαίδευση.»

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η απάντηση της Ε.Γ. για τον τρόπο που ενημερώθηκε για τα καθήκοντα της :

Ε.Γ.: «Δεν μου υπαγόρευε κανένας μόνιμος το αντικείμενο της εργασίας μου. Το αντικείμενο μου το έδειξαν υπάλληλοι ιδιωτικής εταιρείας Ν.Ρ.Η. οι οποίοι προϋπήρχαν στο γραφείο πριν από εμένα. Όταν εκείνοι αποχώρησαν διότι έληξε η σύμβαση τους μείναμε τρεις stage υπάλληλοι μόνοι μας για ένα μήνα. Από επτά άτομα που ήμασταν συνολικά μείναμε μόνο τρεις για τρεις μήνες μέχρι να μας φέρουν τρεις μόνιμους υπαλλήλους τους οποίους και εκπαιδεύσαμε διότι το αντικείμενο τους ήταν πολύ συγκεκριμένο και έπρεπε να μάθουν και άλλα αντικείμενα προκειμένου να απαντάνε στις ερωτήσεις του κοινού. »

Επιπλέον, στην ερώτηση πως βίωσαν το εργασιακό τους καθεστώς οι ερωτηθέντες χρειάστηκαν και κάποιες διευκρινήσεις :

Ερ. : «Πώς κρίνεις το εργασιακό κλίμα που επικρατούσε;»

Μ.Σ. : «Πώς να το κρίνω γενικότερα σε μένα ή γενικότερα σαν χώρο;»

Ερ.: «Γενικά.»

Μ.Σ. : «Εντάξει δεν μπορώ να πω ότι ήταν και απ' τα καλύτερα.

Ερ. : «Από ποιά έννοια;»

Μ.Σ. : «Όταν πας σ' ένα χώρο εργασίας για να δουλέψεις κοιτάς να έχεις μια αρχή απόδοσης σαν άνθρωπος και γενικότερα σαν σύνολο με την υπηρεσία, οι συνθήκες εργασίας εκεί ήταν να δουλεύει ένας για να εξυπηρετηθούν δέκα. Έπαιρνες μια δουλειά να την διεκπεραιώσεις και σου φέρνανε και μια άλλη δουλειά που δεν ήταν δική σου, δικό σου αντικείμενο και είχες να εξυπηρετήσεις και κάτι άλλο.»

Ερ.: «Γιατί αποδεχόσουν να εξυπηρετήσεις και πράγματα που δεν ήταν δικά σου;»

Μ.Σ. : «Γιατί κάποια στιγμή έπρεπε να εξυπηρετηθεί και το κοινό το οποίο κάποιες στιγμές συσσωρευόταν δηλαδή ερχόντουσαν αιτήσεις που δεν μπορούσαν να διεκπεραιωθούν άμεσα και κάποιος έπρεπε να κάνει κάτι περισσότερο απ' αυτό που έκανε.»

Η Ε.Γ. απαντά :«Εεε. Το εργασιακό μου καθεστώς; Ναι. Το εργασιακό μου καθεστώς είναι εξαιρετικά δύσκολο διότι η εργασία μου είναι πλήρης με κανονικά καθήκοντα ενώ ο μισθός μου πενιχρός που δεν ξεπερνάει τα 550 ευρώ το μήνα. [....] Επιπλέον δεν έχω ένσημα εδώ και πέντε χρόνια και δεν θα πάρω ποτέ την πολυπόθητη μοριοδότηση που ήταν το κίνητρο μου για να εργαστώ με πρόγραμμα stage. Έτσι; (Κουνά το κεφάλι της) Νιώθω αδικημένη όταν ένας άνθρωπος με πτυχίο και δύο μεταπτυχιακά και με ανασφάλιστη εργασία σχεδόν πέντε ετών αντιμετωπίζεται από την κοινή γνώμη όχι ως άνθρωπος αλλά ως stage. »

Η Σ.Ε. απαντά: «Η εργασία σου εξαρτιόνταν και απ' την εργασία άλλων υπαλλήλων; Πολλές φορές είχα συναλλαγές με υποκαταστήματα όχι απ' το κεντρικό, αλλά που βρίσκονταν σε άλλα σημεία της Ελλάδας.»

Ερ.: «Άρα δεν υπήρχαν ξεκάθαροι εργασιακοί ρόλοι, δηλαδή ότι έκανε ένας μόνιμος μπορούσες να το κάνεις και εσύ;»

Σ.Ε.: « Ναι ότι έκανε η μόνιμη υπάλληλος που βρισκόταν απέναντι μου το έκανα και εγώ. -Υπήρχε γενικά αίσθηση δικαιοσύνης και της αδικίας απέναντι σας; Ναι όταν μιλάγαμε την ώρα που μπορούσαμε να μιλήσουμε γιατί συνήθως χτυπάγανε 15 τηλέφωνα, μιλάγαμε με την συνάδελφο τη μόνιμη απέναντι μας και έλεγε ναι αναγνωρίζω το γεγονός ότι δεν πληρώνεσαι καλά και δουλεύεις όπως δουλεύω εγώ, όταν έφταναν όμως στο δια ταύτα που έπρεπε ν' αναγνωριστεί πως να το πω τώρα, απ' τη διοίκηση, απ' τον οργανισμό τέλος πάντων, εντάξει ήμασταν τα παιδιά. »

Ερ.: «Πώς βίωσες αυτό το εργασιακό καθεστώς;»

Σ.Ε.: «Άσχημα»

Ερ.: «Από ποιά άποψη;»

Σ.Ε.: «Γιατί θεωρώ ότι με εκμεταλλεύτηκαν όσο δεν θα μπορούσε άλλος. Και οικονομικά και εργασιακά. Οικονομικά, ότι η αμοιβή που έπαιρνα ήταν ελάχιστη, ούτε καν του ανειδίκευτου εργάτη εεε και εργασιακά ότι έπρεπε να δουλέψω το διπλό απ' ότι δούλευε ένας μόνιμος υπάλληλος.»

Ερ.: «Γιατί έπρεπε;

Σ.Ε.: «Γιατί ο τρόπος τους αυτό απαιτούσε. »

Ερ.: «Δηλαδή είχες πιέσεις απ' τον προϊστάμενο; »

Σ.Ε.: «Πιέσεις άμεσες; έμμεσες ήταν οι πιέσεις. Εεε και από τον κόσμο που έπρεπε να εξυπηρετηθεί.»

Ο Α.Φ. αναφέρει ότι : «εεε ναι, όταν λέτε λίγο πιο αποσαφηνιστικά. Το πώς αισθανόμουν από αυτή την κατάσταση; Οποιοσδήποτε άνθρωπος χωρίς ξεκάθαρο ρολό εργασίας νιώθει άσχημα κ αν μπορώ να πω μολυσμένος, αν μπορώ να πω κάτι τέτοιο. Δεν νοείτε στην ανθρώπινη πραγματικότητα την ιστορική, την κοινωνική, οικονομική και την εργατική σε καμία κοινωνία δεν υφίσταται το εσύ να παράγεις κ να μην σου αναγνωρίζεται ότι παράγεις. Εεε, Αυτό σε κάνει να αισθάνεσαι υποδεέστερος, ενώ δεν είσαι. Πολύ προβληματικό για την προσωπική σου ύπαρξη, και παραγωγή επίσης επειδή έχω εργαστεί σε πολλές εργασίες, σε διαφορετικές εργασίες σε πολλούς τομείς, με κάνουν να νιώθω, όχι όλοι, ο επίσημος οργανισμός με έκανε κομμάτι του παραγωγικού μηχανισμού ενώ αποδεδειγμένα είμαι, χωρίς όμως αυτό να αναγνωρίζεται. Και η αίσθηση που μου καταλόγιζαν κάθε τόσο ότι είχα ημερομηνία λήξης, αλλά στην ουσία με χρησιμοποίησαν και πέρα της ημερομηνίας λήξεως της συνεργασίας με χρησιμοποίησαν μέχρι και τότε αλλά αυτό δεν καταλογίστηκε πουθενά ».

Ερ. : «Τι εννοείται ότι σας χρησιμοποίησαν; »

Α.Φ. : «όταν ένας άνθρωπος υπογράφει μια σύμβαση κ τα δυο μέρη πρέπει να σεβαστούν αυτή τη συμφωνία. Εγώ μπήκα στο οργανισμό για να μάθω πρώτα απ' όλα ,να εκπαιδευτώ πάνω σε αυτή την εργασία δεν έχω δει κανένα καθεστώς σε οποιαδήποτε μορφή.. πώς να το πω...συμφωνίας ανθρώπινης να εισάγεται να εκπαιδευτείς κ μην στο αναγνωρίζουν να σου τονίζουν ότι δεν υπάρχει κανένα θέμα για να χρησιμοποιηθείς αυτή την, την εργασία κ δεν υπάρχει ουσιαστική ανταμοιβή αλλά πέραν τούτο εγώ εκλυθεί να εργαστώ για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα 18 μήνες και με κράτησαν και εγώ εργάστηκα για 12 μήνες και πέραν αυτού για άλλους 18 επειδή

με είχαν ανάγκη, με χρειάζονταν. Από τη στιγμή όταν άλλαξαν κάποιοι πολιτικά πράγματα στο ελληνικό κράτος πράγμα που δεν αλλάζει το πρόσωπο του ελληνικού δημοσίου μου ανακοίνωσαν ότι ήμουν ή μάλλον δεν μου ανακοίνωσαν ότι δεν είμαι πλέον χρήσιμος μου ανακοίνωσαν ότι ήμουν κακός που κάθισα, κακώς εξυπηρέτησα το ελληνικό κράτος χωρίς εργασιακό μέλλον που είναι απαραίτητο σε κάθε εργαζόμενο, με αποδοχές κάτω του βασικού μισθού.... ».

Ερ. : «και γιατί δεν φύγατε από το πρόγραμμα;»

Λ.Φ. : «Κοιτάξτε έχουμε παγιώσει το δικαίωμα της αναγνώρισης μας με το, με την προσφορά εργασίας τόσων χρόνων. Όταν με κρατάνε με συνεχείς συμβάσεις σημαίνει ότι είμαι απαραίτητος, ότι καλύπτω μια ανάγκη του οργανισμού»

Η Ζ.Β σε αντίθεση απαντά :« το εργασιακό καθεστώς; Εεε, το καθεστώς καλό από την έννοια στο τμήμα μου είχα ανθρώπους που μου συμπαραστεκόταν που αναγνώριζαν την δουλειά μου και με είχαν σαν να ήμουν μέλος μόνιμου υπαλλήλου. » . Ο Σ.Π. από την δική του σκοπιά λέει «... το εργασιακό καθεστώς δεν μου άρεσε γιατί είχαν πολλές απαιτήσεις ...[]..οι υπάλληλοι, οι προϊστάμενοι.. πιο πολύ δουλειά ,αυτό πιο πολύ δουλειά. Υπάρχει πίεση να κάνω πιο γρήγορα τη δουλειά μου. »

Ο Ν.Ζ. απαντά με μορφασμό: «εε, εντάξει το καθεστώς είναι ανασφάλιστη εργασία με κανονικό οκτάωρο και χωρίς επιδόματα, άδειες... Είναι δουλειά γραφείου διοικητικού υπαλλήλου .Αυτό είναι» Στην ερώτηση πως είναι η συνθήκες δουλειάς ο Ν.Ζ. απαντά μονολεκτικά ότι είναι δύσκολες γεγονός που έγκειται στην πίεση του φόρτου εργασίας και της ανάγκης να αποπερατωθεί πιο γρήγορα.

Ε.ρ.: «Πώς αξιολογείς τις συνθήκες εργασίας σου;»

Ε.Γ.: « Ικανοποιητικές, ήταν ικανοποιητικές.»

Ε.ρ.: «Από ποιά άποψη;

Ε.Γ.: « Από ποια άποψη; Από την άποψη ότι είχε ένα πάρα πολύ καλό ωράριο 8-3, απ' την άποψη ότι ήμουν σ' ένα χώρο γραφείου και όχι σε εξωτερικό χώρο και απ' την άποψη ότι είχα το γραφείο μου, τον υπολογιστή μου είχα όλες τις παροχές που έπρεπε να είναι. Το κλίμα αφορά τη διάθεση και τη συνεργασία που έχεις με τους συναδέλφους. Όσο αφορά αυτό η συνεργασία μας ήταν άψογη διότι οι μόνιμοι υπάλληλοι εξαρτήθηκαν από εμάς προκειμένου να μάθουν το αντικείμενο.»

Μπορεί λοιπόν να παρατηρηθεί ότι το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον οργανισμό βιώθηκε σχεδόν με τα ίδια συναισθήματα από τους περισσότερους από

πρωταγωνιστές, με κύριο χαρακτηριστικό αυτό της μη αναγνώρισης της συνεισφοράς της εργασίας τους · γεγονός που τους γεμίζει απογοήτευση. Χαρακτηρίζουν το εργασιακό τους καθεστώς ανασφάλιστη εργασία, χωρίς βασικά εργασιακά δικαιώματα, όπως αυτό της παροχής επιδομάτων και αδειών. Αντίθετες απόψεις υπήρχαν και εστιάζονταν στο βολικό ωράριο (8-3) και τα ικανοποιητικά μέσα παραγωγής εργασίας. Το εργασιακό καθεστώς των ερωτώμενων είναι κοινό με πενθήμερη εργασία, επτάωρη, με μεγάλο φόρτο εργασίας και ανάγκης εξυπηρέτησης των συνδιαλλαζόμενων με των ΟΓΑ. Από τις απαντήσεις δίνεται η εντύπωση της συνεχιζόμενης πίεσης για την αύξηση της παραγωγικότητας τους και η ύπαρξη άγχους. Η παραμονή των ατόμων αυτών στην ίδια εργασία τους δημιουργήσε αξιώσεις για την μετατροπή της ιδιότητας τους από μαθητή σε εργαζόμενο.

6.3. Η διαμόρφωση μιας κοινής ταυτότητας

Η διαμόρφωση μιας συνειδητά κοινής ταυτότητας αποτέλεσε ακόμα μία παράμετρο που μελετήθηκε. Σκοπός του ερωτήματος ήταν να εξεταστεί το πώς αντιλαμβάνονταν και αντιμετωπίζονταν τα stage από τον περίγυρο των ερωτηθέντων, δηλ. των άλλων μόνιμων συναδέλφων και από το κοινό, με το οποίο καθημερινά συνδιαλλάσσονταν. Μια άλλη παράμετρος εξετάζει, αν πραγματικά τα άτομα αυτά θεωρούν τους εαυτούς τους μαθητές ή εργαζόμενους και αν τους έχει προκαλέσει οποιαδήποτε σύγχυση η διαφορά εργασιακής ταυτότητας που τους προσδιδόταν από την σύμβαση που υπέγραψαν σε σχέση με το πώς αυτή τελικά υλοποιήθηκε. Η απουσία σαφών εργασιακών ρόλων φαίνεται να περιπλέκει τα πράγματα. Συγκεκριμένα:

Ερ.: «Υπήρχε διαχωρισμός αν είσαι μόνιμος υπάλληλος ή stage;»

Λ.Φ. : «Άλλοτε ναι άλλοτε όχι, εεε αυτό το έκρινε τη δεδομένη χρονική στιγμή ο προϊστάμενος για λόγους παραγωγικότητας αν έπρεπε να παραβλέψει κάποιο stage το έκανε για να βγει η δουλειά του»

Ε.ρ. : « Υπάρχει διαχωρισμός από σένα και έναν μόνιμο υπάλληλο; Υπάρχουν ακριβείς εργασιακοί ρόλοι;»

Ο Ν.Ζ. απαντά : «ε σιωπηρώς υπάρχουν»

Ερ.: «Από πού προέρχεται, από σένα ή από άλλους»

N.Z. : « Εε από τους άλλους.»

Ερ.: « Υπήρχε η αντιμετώπιση ότι εσείς είστε stage μια άλλη κατηγορία. »

N.Z. : « εεε, οι μόνιμοι υπάλληλοι ήταν καλοί απέναντι μας, και στην συνεργασία μου. Εντάξει μας αντιμετωπίζουν ως τέτοιους χωρίς να το δείχνουν και πολλοί βέβαια προσπαθούν να το κρύβουν. ... Από το κοινό (εννοεί που εξυπηρετούν στην υπηρεσία είτε τηλεφωνικά) δεν το ξέρουν. Εεε μας ρωτάν κανονικά και έχουν και την απαίτηση να τους εξυπηρετήσουμε εε κυρίως γιατί δεν ξέρουν τι είμαστε εμείς. »

Ο Π.Ε. απαντά : «στην δουλειά δεν προκύπτει κάτι τέτοιο. Στο δρόμο αν το πει κάποιος αυτός είναι stage και είναι διαχωρισμός, στην δουλειά δεν προκύπτει αφού κάνουμε όλοι το ίδιο. Ότι κάνω εγώ το κάνει και ένας μόνιμος. Εγώ δεν βρίσκω διαφορά.»

Ερ.: «Θεωρείτε ότι τα stage είχανε μια συγκεκριμένη συνείδηση-ταυτότητα, ότι ξέρανε ότι εμείς ήμαστε stage και διαχώριζαν τον εαυτό τους απ' τους άλλους;»

Μ.Σ.: «Εμείς προσπαθούσαμε να μη λέμε ότι ήμαστε stage με την έννοια ότι μας το λέγανε τόσο πολύ οι άλλοι που δε χρειαζόταν να το πούμε εμείς.»

Ερ.: «Α δηλαδή οι άλλοι σας έδιναν μια ταμπέλα;

Μ.Σ.: «Ακριβώς είχαμε φορέσει μια ταμπελίτσα όλοι μας. »

Ερ.: «Αυτό σας στενοχωρούσε; »

Μ.Σ.: «Εεε και βέβαια γιατί αισθανόμουν πολύ κατώτερη αφού δούλευα το ίδιο.»

Μια νέα σημαντική παράμετρος που προκύπτει από την απάντηση της Ζ.Β. είναι η εξήγηση που η ίδια δίνει στο γιατί την αντιμετώπιζαν διαφορετικά και αφορά στην πολιτικοποιημένη ταυτότητα που της είχαν αποδώσει. Η Ζ.Β. λέει χαρακτηριστικά : «Ταυτότητα; Λόγω πολιτικού καθεστώσ υπήρχε μια διαμάχη με βλέπαν όχι σαν εργαζόμενη αλλά σαν κομματικό μέλος». Με άλλα λόγια της αφαιρούσαν την ιδιότητα που η ίδια πρόσδιδε στον εαυτό της, την ιδιότητα του εργαζόμενου, εξαιτίας των όποιων πολιτικών πεποιθήσεων που η ίδια μπορεί και να μην είχε αλλά συγκυριακά της απέδωσαν.

Ο Π.Α. εξηγεί : «υπάρχει διαχωρισμός μεταξύ των stage και των μόνιμων υπαλλήλων μισθολογικά και ότι τους αναγνωρίζονταν δικαιώματα βασικά, άδειες, επιδόματα. Δηλαδή και να μην θέλεις να διαχωρίσεις των εαυτό σου δεν γίνεται. Και εμείς μεταξύ μας ήμασταν μια ομάδα εεε είχαμε το ίδιο μισθό, τα ίδια δικαιώματα, τα ίδια συμφέροντα. Δεν είμαι stage μάλλον είμαι αλλά εργάζομαι κανονικά»

Η Ε.Γ. απαντά: «διαχωρισμός από το κοινό δεν υπήρχε δεν ήξεραν ότι εμείς είμαστε

stage. Το κοινό ήθελε να εξυπηρετηθεί να πάρει υπεύθυνα απαντήσεις.»

Προκύπτει, λοιπόν, το συμπέρασμα ότι τα δρώντα άτομα έχουν αναπτύξει μια συγκεκριμένη κοινή εργασιακή ταυτότητα με κοινά χαρακτηριστικά όπως δικαιώματα, υποχρεώσεις, συμφέροντα και μισθολογικές αποδοχές. Η κατασκευή της συγκεκριμένης ταυτότητας δημιούργησε σύγχυση, καθώς τα άτομα βρίσκονται ανάμεσα στην ταυτότητα του μαθητευόμενου, που προσέδιδε η σύμβαση που έχουν συνάψει και της πραγματικής ταυτότητας που είχε⁷¹⁰ δημιουργηθεί από την παραμονή τους στο συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον. Οι απουσία ξεκάθαρων εργασιακών ρόλων εντείνει το γεγονός αυτό. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι (από την απάντηση της Z.B) το ελληνικό φαινόμενο της κατηγοριοποίησης ατόμων ανάλογα με τις πολιτικές πεποιθήσεις που μπορεί να έχουν, ήταν παρόν στις σχέσεις εργασίας μεταξύ των συναδέλφων.

6.4 Τι αποκόμισαν οι staggers από την εργασιακή τους εμπειρία

Οι παραμονή των ατόμων σε ένα εργασιακό περιβάλλον δημιουργεί αλληλοεπιδράσεις και την αποκομιδή εμπειριών. Οι εμπειρίες που αποκόμισαν οι ερωτώμενοι από τη συμμετοχή τους στα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας είναι ποικίλες. Συγκεκριμένα παρατίθενται τα πιο ενδεικτικά αποσπάσματα:

Ο Π.Α. απάντα κουνώντας το κεφάλι του προσπαθώντας να θυμηθεί: « Είχες επαφή με κόσμο, γνώριζες καινούργιους ανθρώπους. Γνώρισα καινούργια αντικείμενα.»

Ο Π.Ε. απαντά : «..αποκτάς και καλά και κακά. Καλά είναι οι γνώσεις, πάρα πολλά αποκτάς, συναναστροφή με τον κόσμο, πάρα πολλά αποκτάς. Τα κακά είναι αποκτάς πίεση, στρες άγχος, εεεε. Σε κάθε εργασία αποκτάς και τα καλά και τα κακά. Βέβαια για να κάθομαι εδώ πέρα η εργασία μ' αρέσει. Και συνεχίζω να μάχομαι.»

Η Ν.Ρ. απαντά με δυσκολία «τι αποκόμισα; Εμπειρίες και πως λειτουργεί ο δημόσιος μηχανισμός. Εεε και τώρα ξέρω πως θα συμπεριφερθώ σε μια άλλη δημόσια υπηρεσία.» και η Σ.Ε. «αποκόμισα εξοικείωση με το δημόσιο, με το να εξυπηρετώ κοινό, να διεκπεραιώνω έγγραφα. Εεε έμαθα πως λειτουργεί το δημόσιο.»

Η Ζ.Β γελά ειρωνικά και απαντά «τι αποκομίσατε; Μια χαζομάρα στο τετράγωνο (γελά). Τι να αποκομίσω. Πώς να το πω τώρα; Έμαθα γνώσεις πάνω στα

ιατροφαρμακευτικά την καθημερινότητα την άμεση καθημερινότητα με τον ασφαλισμένο τόσο του προβλήματος του όσο και την εξυπηρέτηση μου προς αυτών.»

Χαρακτηριστικό στις απαντήσεις των staggers στην συγκεκριμένη ερώτηση ήταν ότι όλοι θυμόνταν τα θετικά στοιχεία που αποκόμισαν από την εργασία τους στον οργανισμό. Η επαφή τους με το δημόσιο τους δίδαξε τρόπους συμπεριφοράς και τη δυνατότητα να αντιληφθούν καλύτερα τη λειτουργία του. Επιπλέον, αποκόμισαν γνώσεις σε ειδικευμένα θέματα όπως συντάξεις, ιατροφαρμακευτικά.

6.5 Η εργασιακή αβεβαιότητα και ο τρόπος που την βίωσαν οι staggers

Το πρόγραμμα stage στον ΟΓΑ μετεξελίχθηκε σε μορφή αδήλωτης εργασίας γεγονός που δημιούργησε στους πρωταγωνιστές του αβεβαιότητα για το εργασιακό τους μέλλον. Φυσικά την αγωνία τους ενέτειναν οι χαμηλές μισθολογικές αποδοχές. Οι παρακάτω συνεντεύξεις είναι ιδιαίτερα αποκαλυπτικές:

Ερ.: « Πώς βιώσατε όλα αυτά τα χρόνια την εργασιακή αυτή αβεβαιότητα;»

N.Z.: « Άσχημα, εντάξει δεν ήταν και το καλύτερο πράγμα να δουλεύεις ανασφάλιστος. Με μισθό τον κατώτερο του βασικού....εεε ότι δεν σου φτάνουν τα χρήματα. Ότι βλέπεις ότι κάνεις την ίδια δουλειά με τους άλλους και εσύ αμείβεσαι λιγότερα και ότι προσφέρεις το ίδιο με πολύ μικρότερες αποδοχές, απολαβές. »

Εύλογα προέκυψε η ερώτηση γιατί έμεινε στο καθεστώς αυτό για τόσο μεγάλο χρονικό διάστημα. Ο N.Z. απαντά : «γιατί έλπιζα ότι θα άλλαζαν τα πράγματα... ότι θα.. Από ποία έννοια; (γελά αμήχανα) Καλή αυτή η ερώτηση. ..εε ότι κάποιοι θα αναγνώριζαν αυτήν την αδικία που έχει γίνει και θα πρότειναν να την αποκαταστήσουν.....ότι τουλάχιστον η ανασφάλιστη εργασία που κάνουμε δεν είναι δίκαιο, δίκαιη και θα μας αναγνώριζαν τουλάχιστον από αυτή την πλευρά κάποια ασφαλιστικά ένσημα, εε κάποιο χρόνο ασφάλισης για να έχουμε ένσημα. »

Ερ.: « ήξερες όμως τι σύμβαση υπέγραφες;»

N.Z.: « ναι, ναι ήξερα τι υπόγραφα. Αυτό δεν αλλάζει το γεγονός ότι ήταν, εεε ήξερα τι υπέγραφα αλλά αυτό δεν αλλάζει το γεγονός ότι ήταν εε. Δεν μπορούσα να φανταστώ το γεγονός ότι ήξερα τι υπέγραφα αλλά η σύμβαση έλεγε για εκπαιδευόμενο όχι για

εργαζόμενο. Εγώ δεν μπορούσα να φανταστώ ότι θα εργαστώ όπως οι μόνιμοι. Φανταζόμουν κάτι άλλο. »

Ο Π.Ε. λέει «όπως όλοι νομίζω. Υπάρχει μια ανασφάλεια, υπάρχει μια χαμηλή ποιότητα ζωής, δυστυχώς.....[] εντάξει. Υπάρχουν προβλήματα. Υπάρχει άγχος, στρες είναι, σιγά σιγά συνηθίζεις. (γελά ειρωνικά) ».

Η Ε.Γ. φορτίζεται συναισθηματικά «Η αβεβαιότητα είναι ένα συναίσθημα που μας τρώει σιγά, σιγά εσωτερικά. Είμαστε μια γενιά που ενώ έχει όλα τα προσόντα εννοώ τα ακαδημαϊκά, δεν θα κάνει οικογένεια ποτέ της εεε και θα πάρει σύνταξη από την Πρόνοια σαν τους άπορους. Πως θέλετε να νιώθω για αυτό; »

Η Σ.Ε. απαντά «πολύ έντονα ζεις την αβεβαιότητα. Εγώ που έχω και ένα παιδί μάλιστα, δύσκολα πολύ δύσκολα. Εεε δεν ξέρεις τι σου ξημερώνει αύριο, δεν μπορείς να προγραμματίσεις τίποτα γιατί λες δεν θα έχω λεφτά.»

Ερ.: «και γιατί δεν βρήκες δουλειά αλλού; »

Σ.Ε.: «που θα έβρισκα 39 χρονών με ένα παιδί δουλειά; Στον ιδιωτικό τομέα είναι χειρότερη η αβεβαιότητα. Στον ΟΓΑ λες μήπως αλλάζουν τα πράγματα»

Ερ.: «πώς να αλλάζουν τα πράγματα δηλαδή;»

Σ.Ε.: «Εεε μήπως έβγανε κάποια προκήρυξη, μήπως μας αναγνωρίζονταν ότι δουλεύαμε και μας κρατούσαν αορίστου ή μας έδιναν τα δεδουλευμένα μας».

Ερ.: «σας είχε πει κάποιος επίσημα ότι θα σας αναγνωρίσει;»

Σ.Ε.: «πάντα ελπίζεις. Υπήρχε πάντα στον αέρα. Δουλέψτε και κάτι θα γίνει.»

Ερ.: «αυτό όμως ποιος το έλεγε; Επίσημος φορέας.»

Σ.Ε.: «Δεν θυμάμαι. Από ένα δικό μας (εννοεί τους συναδέλφους stage) ράδιο αρβύλα; Νομίζω και από τη διοίκηση για να δουλεύουμε και να μην γκρινιάζουμε. Όχι επίσημα όμως»

Την αβεβαιότητα για το μέλλον τους τα άτομα την βίωσαν από οικονομική και ψυχολογική πλευρά άσχημα, όπως απαντούν. Αντιμετώπισαν έντονα οικονομικά προβλήματα- απόρροια των χαμηλών αμοιβών τους- και έντονο άγχος για το μέλλον τους. Βέβαια για ακόμα μια φορά στην ερώτηση «γιατί δεν φύγατε από το πρόγραμμα», η απάντηση κρύβει πάλι μια ελπίδα για το μέλλον μιας αναγνώρισης της εργασιακής τους προσφοράς και της επαγγελματικής τους τακτοποίησης με κάποιες επίσημες διαβεβαιώσεις από την τότε Διοίκηση του ΟΓΑ, χωρίς όμως επίσημες διαβεβαιώσεις.

6.6 Η δημιουργία σωματείου των stagers

Τα άτομα που παρακολούθησαν το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον ΟΓΑ έκριναν αναγκαίο για τους λόγους που θα εξετάσουμε πιο κάτω να συσπειρωθούν γύρω από ένα σωματείο. Οι λόγοι αυτοί συνέτειναν στη συνειδητοποίηση των κοινών συμφερόντων τους και την ανάγκη δημιουργίας συλλογικότητας με σκοπό την καλύτερη και νομιμοποιημένη διεκδίκηση των αιτημάτων τους.

Από τις συνεντεύξεις προέκυψε ότι η δημιουργία του σωματείου αρχικά έγινε με τη συγκέντρωση των ατόμων σε χώρο του οργανισμού κάτω από ψυχολογική πίεση και την ανάγκη διατήρησης μυστικότητας των κινήσεων τους. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι διαφοροποιήθηκαν τα πρόσωπα που ξεκίνησαν αυτήν την κίνηση, με τα άτομα που αποτέλεσαν τη σύσταση του σωματείου και συμμετείχαν ενεργά. Αυτό προέκυψε έπειτα από προσωπική τους επιλογή. Σημειώνεται ότι, όπως είδαμε και στο θεωρητικό και εννοιολογικό κομμάτι η συνδικαλιστική πυκνότητα και στην περίπτωση των stagers δεν διαφοροποιείται, δηλαδή τα άτομα που απαρτίζουν τα σωματεία και τις συντονιστικές επιτροπές είναι stagers που έχουν εργαστεί μόνο σε δημόσιους φορείς. Επιπλέον, απαιτήθηκαν συχνές συναντήσεις, προτού οι stagers να προβούν σε οποιαδήποτε κίνηση. Έτσι, μετά το πέρας μεγάλου χρονικού διαστήματος αρχικά συστάθηκε προσωρινό σωματείο με την επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων Stage ΟΓΑ», ενώ η τελική επωνυμία ήταν «Σωματείο Συμβασιούχων ΟΓΑ» με έγκριση του πρωτοδικείου Τρίπολης στις 7 Απριλίου 2010.

Οι απαντήσεις των ερωτώμενων είναι αρκετά διευκρινιστικές αναφορικά με τους λόγους που κρίθηκε αναγκαία η σύσταση σωματείου. Συγκεκριμένα :

Ερ.: «Παρακολούθησα ότι έχετε ξεκινήσει ένα σωματείο, γνωρίζετε πως προέκυψε αυτό; »

Η Ε.Γ.: «Το σωματείο προέκυψε από την ανάγκη να κάνουμε κινήσεις συντονισμένες και όχι αποσπασματικές και άναρχες. Υπάρχει η ανάγκη να νιώθουμε ότι ανήκουμε κάπου, ότι είμαστε ομάδα και μάλιστα ισχυρή.»

Μ.Σ.: «Μετά από μία επαφή που είχα με τα παιδιά που ήμασταν στο stage, οι άνθρωποι δηλαδή να μη λέω παιδιά όπως έλεγαν και οι υπόλοιποι, οι άνθρωποι που ήμασταν στο stage κάναμε κάποιες επαφές μεταξύ μας και προέκυψε.»

Ερ.: «Ποια είναι τα χαρακτηριστικά του;

Μ.Σ.: «Η ενημέρωση των ανθρώπων που ανήκουν στο stage, διάφορες πληροφορίες, γενικότερα στο να κρατάμε κάποια επαφή μεταξύ μας.»

Ερ.: «Ήταν καθαρά συντεχνιακό ή αφορούσε και άλλες κοινωνικές ομάδες;»

Μ.Σ.: «Αφορούσε τους ανθρώπους που άνηκαν στα stage.»

Ερ.: «Πώς οργανώνεστε και συντονίζεστε; »

Μ.Σ.: «Μέσω τηλεφώνου,email.»

Ερ.: «Τώρα που έχουν τελειώσει οι συμβάσεις των περισσότερων συνεχίζετε να συνδικαλίζεστε; »

Μ.Σ.: «Ναι.»

Ερ.: «Και με ποιον τρόπο;»

Μ.Σ.: «Όπως είπαμε πριν, συναντιόμαστε, μιλάμε σε τηλέφωνα».

Ο Π.Α θυμάται: « Ναι... είχαμε συγκεντρωθεί μια μέρα και αποφασίσαμε ότι έπρεπε να κάνουμε όπως είχε κάνει και το ΙΚΑ, στην ουσία αυτό μας εμφύτευσε την ιδέα.»

Ερ.: «Θεωρείς ότι δημιουργήθηκε ένα κίνημα;»

Π.Α.: «Άμα είναι το κίνημα και οι συνδικαλιστές που έχουμε στον ΟΓΑ (εννοεί τα άτομα των stage που είχαν ενεργό μέρος στην δημιουργία της συνδικαλιστικής κίνησης); Ναι.»

Ερ.: «Ποια είναι τα χαρακτηριστικά του;»

Π.Α.: «Ε; Τι εννοείς;»

Ερ.: «είπες πως δημιουργήθηκε συνδικαλιστική δράση από τα stage.»

Π.Α.: «Αφού σου είπα, κάθε εργαζόμενος έχουν συνδικάτα και... αυτά.»

Ερ.: « Πώς κρίνετε τη συλλογικότητα που αναπτύχθηκε; Θα συνεχίσετε;»

Π.Α.: «Απ' τη στιγμή που έχουμε ξεκινήσει αυτό θα συνεχιστεί, θα τα παρατήσεις στη μέση δηλαδή, τι είναι δεν έχουμε τι να κάνουμε εκείνη την περίοδο και λέγαμε ας μαζευόμαστε μετά απ' το δωρο να καφεδιάζουμε εδώ πέρα και να κουβεντιάζουμε;»

Ερ.: «Η συνέχεια δηλαδή εξελίχτηκε όπως τη φανταζόσασταν η έχει ατονήσει το γεγονός;»

Π.Α.: «Είναι οι διαδικασίες οι γραφειοκρατικές στη μέση και το καθυστερούμε. Κωλυσιεργούν επίτηδες. Μέχρι να δούνε χαρτιά, αποδείξεις και αυτά που θέλουν ν' αποκρύψουνε το καθυστερούνε.»

Ο Λ.Φ. απαντά : «Όπως προκύπτουν όλα τα σωματεία από την ανάγκη των ανθρώπων να διεκδικήσουν όλα τα νόμιμα δικαιώματα τους. Ήταν απαραίτητο να συμβεί αφού ήταν άτομα με κοινά χαρακτηριστικά και έτσι να διεκδικήσουν τα δικαιώματα τους »

Ερ.: «Ποια είναι τα χαρακτηριστικά του σωματείου σας ;»

Λ.Φ.: « Κοιτάξτε, το δικό μας σωματείο, όπως άλλων αντίστοιχων ο χαρακτήρας όλων των σωματείων stage διαμορφώθηκε σε ένα κίνημα. διαμορφώθηκε από τη στιγμή που μας ανακοινώθηκε ο διωγμός μας και τη συντονισμένη διεκδίκηση εε και στο δρόμο και νομικά. Είναι ένας φυσικός αυτοματισμός ανθρωπινός όταν σε αδικούν και σε κλέβουν. Μπήκε από συγκεκριμένα άτομα που ήταν υπό πίεση, συγκεκριμένη χρονική στιγμή»

Ερ.: «Θεωρείται οι δημιουργήσατε ένα νέο κίνημα;

Λ.Φ.: « Κοιτάξτε να σας πω κάτι, όταν δημιουργήθηκε μια νέα εργατική τάξη που βρίσκεται μεταξύ των εργαζομένων κ των ανέργων. Είναι ένας καινούριος είλωτας, που βρίσκεται κάτω από , ημιεργαζόμενου. Αυτή η κατάσταση όταν γεννιέται μια νέα εργατική τάξη γεννά συγκρούσεις, διαμαρτυρίες πολλές φορές γεννά και επαναστάσεις. Δεν θα σταματήσει να αγωνίζεται »

Ερ.: «το κίνημα αυτό πως εκδηλώθηκε; »

Λ.Φ. : « Από την ανάγκη να μαζευτούν όλοι μαζί άνθρωποι, οι ξεχασμένοι σε χίλια μύρια σημεία του κρατικού μηχανισμού, σε κάτι αρχεία, σε κάποιες αποθηκούλες έκαναν τη δουλειά τους σιωπηλά, από όλα τα σημεία της Ελλάδος κ να υψώσουν τη φωνή τους ότι πράγματι είμαστε εργαζόμενοι κ είμαστε εδώ και δεν μπορούσαν μέχρι τότε να πουν ότι εργάζονταν.»

Ερ.: «Χρονικά το κίνημα έγινε νωρίς;»

Λ.Φ. : « Όχι, άργησε, για έναν και μόνο λόγο. Όταν δουλεύεις σε καθεστώς αδικίας κ ορισμένες φορές εκφοβισμού με καθεστώς υπό πίεσης είναι δύσκολο να ξεσηκωθείς.....»

Ερ.: «Πώς οργανωθήκατε;»

Λ.Φ. : « Πώς οργανωθήκαμε; Με την έννοια εεε φτιάξαμε από ένα διοικητικό συμβούλιο, όπως ορίζει ο νόμος που λειτουργεί βάση συγκεκριμένων έργων κ άλλα κ όποτε χρειαστεί αλληλοκαλύπτονται. Λειτουργούμε σε διαφορετικές βαθμίδες αλλά η δουλειά βγαίνει συλλογικά.»

Ερ.: «Ποιες είναι οι διεκδικήσεις σας σαν σωματείο;»

Λ.Φ. : «Οι διεκδικήσεις μας; Είναι να αναγνωριστεί η πραγματική σχέση εργασίας μας, είναι η μονιμοποίηση, να καταργηθούν αυτές οι μορφές εργασίας που δημιουργούν προβλήματα και στον ιδιωτικό κ δημόσιο τομέα εε και να αναγνωρίσει ο κρατικός φορέας την προσφορά μας. Και να πληρώσει ο κρατικός μηχανισμός αυτά που έχει καρπωθεί από μας, αυτά που μας οφείλει. »

Ερ.: «Είχατε συνεργασία με άλλους φορείς;»

Λ.Φ. : «Κοιτάξτε, για να μπορέσει να διεκδικήσει καλύτερα τους στόχους του θα πρέπει να ναι υπήρξε συνεργασία με όλα τα stage όλης της Ελλάδας από όλους τους φορείς και με άλλους φορείς συνδικαλιστικούς και με αλλά σωματΙΑ κ σύλλογοι συνταξιούχων. Και οτιδήποτε έχει σχέση να κάνει με εργατική αδικία δεν μπορούμε να είμαστε αδιάφοροι και προσπαθούμε να παρακολουθούμε τα δίκαια ομοειδών ή και συγγενών εργαζομένων με εμάς, πολλές φορές το εργασιακό άδικο δεν πρέπει να το κοιτάει ο καθένας στενά, μόνο στην δική του ομάδα.»

Ερ.: «οι περισσότερες συμβάσεις έχουν λήξει. Η συνδικαλιστική δράση θα συνεχιστεί με τον ίδιο ρυθμό, με άλλο ίσως; »

Λ.Φ. : « η δική μου εκτίμηση είναι ότι δεν παύεις ποτέ να διεκδικείς τα δικαιώματα σου.»

Ερ.: « Τι αγώνες έχετε κάνει;»

Λ.Φ. : « Έχουμε κάνει μεγάλες πορείες μαζικές σε μεγάλες διαμαρτυρίες σε καταλήψεις, ανοίξαμε τα διόδια για τον ελληνικό λαό, κατασκηνώσαμε έξω από τη βουλή ,επαφές με όλο τον πολιτικό κόσμο κ να τους δείξουμε ότι αξίζουμε να δικαιωθούμε »

Η Ν.Ρ. θυμάται και φορτίζεται ψυχολογικά : « Με πολύ, πολύ μεγάλο αγώνα!! Ε και ξέρεις γιατί. Οι συνάδελφοι είχαν πειστεί ψευδώς, ψευδώς βέβαια ότι το ζήτημα θα λύνονταν με πολιτική παρέμβαση και μέρα με τη μέρα, μήνα με τον μήνα εξαπατούσαν τον εαυτό τους...και περίμεναν το μάννα εξ ουρανού!!

Ερ.: « Και μετά πώς προέκυψε το σωματείο;»

Ν.Ρ.: « Για καλύτερη οργάνωση για συντονισμό για να έχουμε δύναμη, και οντότητα ως συνδικαλιστικό σωματείο. Πολύ αργά κατάλαβαν ότι δε θα έλθει η δικαίωση, έτσι ρε παιδί μου χωρίς αγώνες και, και με δειλία και φόβο ανταποκρίθηκαν στο κάλεσμα του σωματείου.»

Ερ.: «Ξεκινήσατε ένα είδους κινήματος;»

N.P.: «ναι σίγουρα. Συνδικαλιστικό. Όταν κατεβαίνεις σε πορείες στην Αθήνα με 20.000 χιλιάδες κόσμο και από την επαρχία είσαι ένα συνδικαλιστικό κίνημα γιατί διεκδικείς τα εργασιακά σου δικαιώματα. »

Ερ.: « Ξεκινήσατε ένα κίνημα, ποια τα χαρακτηριστικά του;»

N.P.: « Ξύπνημα, ξεσηκωμός και διεκδίκηση των αυτονόητων. Η ανάγκη να, η αγανάκτηση για την αδικία και να βρούμε το δίκιο μας, να ακουστούμε. Όσο τουλάχιστον θα εξαρτάται από εμένα και όσο βέβαια θα υπάρχουν ακόμη συνάδελφοι που πιστεύουν στους στόχους και τις διεκδικήσεις μας, θα συνεχίσω έως την τελική μας δικαίωση. Α και την διεκδίκηση των δικαιωμάτων μας. Ξεκινήσαμε σαν σωματείο από τον ΟΓΑ για τα δικά μας συμφέροντα αλλά είδαμε ότι μέσω της συμμετοχής όλων θα μπορούσαμε να πετύχουμε περισσότερα. Θυμάσαι ότι είχαμε ζητήσει από τον Υπουργό Εργασίας να μας δεχθεί και το έκανε μετά από πανελλήνια πορεία και κατάληψη στο υπουργείο του.[] Έτσι με την βοήθεια και άλλων ατόμων ήρθαμε σε επαφή με staggers από άλλες υπηρεσίες εεε και νομούς και συστάθηκε η Πανελλήνια Συντονιστική Επιτροπή. Αρχικά είχαν οριστεί συντονιστές για κάθε νομό μετά κρίθηκε καλύτερο να υπάρχουν συντονιστές ανά υπηρεσία γιατί έτσι γίνονταν καλύτερα οι συνεννοήσεις. »

Ερ.: «Παρατηρείτε όμως ότι έχει λίγο ατονήσει η όλη κίνηση»

N.P.: «Τα έχουν παρατήσει οι ίδιοι οι ενδιαφερόμενοι γιατί περίμεναν εύκολες λύσεις και ότι ο αγώνας 5 με 6 μήνες ήταν αρκετός για να τους δικαιώσουν και όλοι αυτοί οι μήνες ήταν αρκετοί για να τρομάξει το κράτος. Με αγώνα και όχι τόσο μεγάλο αγώνα όσο θα ήθελα και είχα φανταστεί δεν κερδίζεις. Φτάσαμε στο ζενίθ και μετά κατεβαίναμε. Ο κόσμος νόμιζε ότι πολέμησε αρκετά. Στην αρχή υπήρχε μια μαζικότητα αλλά μετά εξασθένησε. Ήταν σαν ένας αθλητής που σπιντάρει στην αρχή της κούρσας του και στο τέρμα τα σταμάτησε.»

Ερ.: « Μπορείτε να κάνετε μια αξιολόγηση της συλλογικότητάς σας; Το σωματείο σας;»

N.P.: « ήταν από τα πρώτα που οργανωθήκαν και ο ιδρυτής αυτού του κινήματος και με όσες δυνάμεις μας απομένουν γιατί δεν είμαστε πλέον μεγάλη ποσότητα. Εμείς τους συντονίσαμε του φέραμε όλους σε επαφή και αποτελούμε ιδρυτικό μέλος της Πανελλήνιας Συντονιστικής Επιτροπής Θα τολμούσα να πω ότι καταφέραμε πολλά. Εεε βλέπω ότι το κίνημα φθίνει και τείνει να εξαφανιστεί αλλά ελπίζω να βρούμε τρόπους

με μικρές μάχες να πάρουμε κουράγιο και να συνεχίσουμε για μεγαλύτερες, φθάνοντας στον τελικό μας σκοπό που είναι η μονιμοποίηση μας. »

Ο Π.Ε. θεωρεί ότι μέσω της συλλογικότητας θα μπορούσαν να δοθούν κάποιες απαντήσεις στο ιδιαίτερο αυτό καθεστώς που ζούσαν τα τελευταία τέσσερα χρόνια. Συγκεκριμένα : «Προέκυψε η ανάγκη επειδή όλα τα παιδιά που βρισκόμασταν εδώ πέρα θέλαμε να μάθουμε το τι θα γίνει με εμάς. Γι αυτό έγινε ένα σωματείο να απευθυνθούμε στο κοινό, στην τηλεόραση, στους πολιτικούς, [] και να παράγει πολλά θετικά πράγματα στην αρχή ήταν ένα κίνημα μετά δεν κατέληξε έτσι όπως θα θέλαμε. ».

Ερ.: «γιατί;»

Π.Ε.: «Πρέπει να ερωτηθούν πολλοί γι αυτό»

Ερ.: «Κατά την γνώμη σας»

Π.Ε. : « Η γνώμη μου, βάλαν πολλοί το χέρι τους από κει και πέρα δεν θέλω να πω κάτι παραπάνω. »

Προκύπτει λοιπόν το συμπέρασμα από τα λεγόμενα των ερωτηθέντων, ότι η σύσταση σωματείου προέκυψε από την ανάγκη τους να συσπειρωθούν. Με δύναμη και την προστασία που τους παρείχε το σωματείο διεκδικούν επίσημα και νομότυπα τα δικαιώματά τους. Έτσι, θα μπορούσαν νόμιμα να αντιπροσωπεύουν ένα μέρος των stage, όσων ανήκαν στον ΟΓΑ απέναντι στην πολιτεία και τα θεσμικά όργανα της αλλά και στα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Η σκέπη του σωματείου αποτέλεσε κινητήριο δύναμη για τα άτομα αυτά, έτσι ώστε να μπορέσουν να συσπειρωθούν και σε μεγαλύτερες συλλογικότητες. Πράγματι μετά τη σύσταση του σωματείου στον ΟΓΑ έγιναν κινήσεις για πανελλήνια συσπείρωση όλων των stagings σε όλες τις υπηρεσίες που ανήκουν. Η κίνηση αυτή εκδηλώθηκε με μαζικές πορείες στο κέντρο της Αθήνας και σε άλλες επαρχιακές πόλεις, με διαμαρτυρίες έξω από την Βουλή, από υπουργεία και σε δημόσιες αντιπαραθέσεις στα κανάλια. Ενδιαφέρον παρουσιάζει ότι η μαζικότητα αυτή και τα κοινά εργασιακά συμφέροντα των stagings προσέθεσαν έναν ρόλο κινήματος στην όλη αυτή προσπάθεια. Ακολουθώντας τον επιστημονικό ορισμό του συνδικαλιστικού κινήματος-που παρατέθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο- η κίνηση αυτή των stage δεν θα μπορούσε να χαρακτηριστεί συνδικαλιστικό κίνημα, καθώς τυπικά δεν έχουν την ιδιότητα του εργαζόμενου και τη δυνατότητα απεργιών. Παρόλα αυτά, φέρει άλλα χαρακτηριστικά του συνδικαλιστικού κινήματος, όπως η μαζικότητα

και η διεκδίκηση επαγγελματικών συμφερόντων. Επομένως, ένα απόλυτο συμπέρασμα είναι δύσκολο να προκύψει.

6.7 Αξιολόγηση της μέχρι τώρα συνδικαλιστικής πορείας των staggers

Ένα άλλο ερώτημα που τέθηκε ήταν πώς αξιολογούν την μέχρι τώρα συνδικαλιστική πορεία τους. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι καταβλήθηκαν προσπάθειες για πανελλήνια συσπείρωση από όλους τους staggers σε οποιουδήποτε φορέα και αν άνηκαν. Έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον οι απαντήσεις που δίνονται, καθώς γίνεται αντιληπτό η κατάσταση που επικρατεί στους κύκλους των staggers. Συγκεκριμένα:

Ερ. : « Μπορείτε να κάνετε έναν απολογισμό της συλλογικότητας σας;»

N.Z.: « Του σωματείου.....εε όπως είπα και πριν στην αρχή ξεκίνησε καλά, τώρα έχει ατονήσει.»

Ερ. : « Που μπορεί να οφείλεται αυτό;»

N.Z.: « εεε, στο ότι πολλοί έφυγαν, σταμάτησαν να είναι stage. Τελείωσε η σύμβαση τους και έφυγαν από την δουλειά.»

Ερ.: « Και αυτό τους έκανε να απομακρυνθούν από τις διεκδικήσεις τους ;»

N.Z.: « εε ναι, πέφτει το ενδιαφέρον, σιγά σιγά το ενδιαφέρον και ατονεί.»

Ο Π.Ε .απαντά «εε στην αρχή υπήρχε ένα πάθος τώρα, να το πούμε πιο λαϊκά, υπάρχει ένα ξενέρωμα..»

Ο Λ.Φ. : « πάντα γίνονταν λάθη σε τόσο λίγο χρόνο, και εμείς ήμασταν άπειροι. Λάθη που μπορεί να γίνουν να απότρεψε μέρος του κόσμου να μας ακολουθήσει. Βέβαια οι αγώνες θα συνεχιστούν όσο υπάρχουν άτομα που νοιώθουν αδικημένοι.»

Η Ν.Ρ. : «σου είπα γιατί ο κόσμος απογοητεύτηκε γρήγορα, νόμιζε ότι με το να κλείσει το κέντρο της Αθήνας μια φορά θα τα καταφέρει να δικαιωθεί. Εεε Είναι αυτό το σύγχρονο εγώ θα πάω; Ας πάνε οι άλλοι και θα πάρει η μπάλα και έμενα. Δεν έχουν καταλάβει ότι με τη μαζικότητα θα πετύχουμε πράγματα»

Εξάγεται, λοιπόν, από τα παραπάνω το συμπέρασμα ότι οι οργανωμένες και οι μαζικές κινητοποιήσεις των staggers είχαν σχετικά μικρή χρονική διάρκεια και ατόνησαν κυρίως γιατί απογοητεύτηκαν γρήγορα οι πρωταγωνιστές τους από τη μέχρι τότε έκβαση της πορείας τους.

6.8 Οι διεκδικήσεις του σωματείου

Είναι ευλογοφανές πως πλέον οι πρώην εργαζόμενοι στα προγράμματα stage θα συνεχίσουν να διεκδικούν τα δικαιώματά τους. Στην ερώτηση ποιες είναι οι διεκδικήσεις σας, οι απαντήσεις μπορεί να διαφοροποιούνται ελάχιστα αλλά κυρίως συγκλίνουν με τους ερωτώμενους για ακόμα μια φορά να φορτίζονται συναισθηματικά. Ο Π.Α. απαντά: «Ποιες είναι οι διεκδικήσεις μας; Οι διεκδικήσεις μας είναι τα δεδουλευμένα μας. Δεν θέλουμε τίποτα περισσότερο απ' αυτά που δουλέψαμε. Δεν ζητάμε καμία μονιμότητα και αυτό αν είναι παράνομο, απ' τη στιγμή που κάνουμε την ίδια δουλειά που κάνουν αυτοί, δεν ήταν παράνομο ποτέ. Δεν είναι παράλογο να ζητάς μία μονιμότητα απ' τη στιγμή που καλύπτεις μια θέση. Κατάλαβες;»

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η περίπτωση του Π.Ε., ο οποίος προσφεύγοντας στην ελληνική δικαιοσύνη έχει επιστρέψει στην εργασία του κερδίζοντας τα πρόσφατα ασφαλιστικά μέτρα. Πρόκειται για ένα είδος διεκδίκηση του στόχου του. Ο ίδιος λέει : « όπως γνωρίζεις εγώ γύρισα με ασφαλιστικά μέτρα και βλέπω ότι ο κόσμος δεν εξυπηρετείται, δεν εξυπηρετείται γιατί εκεί που ήταν τέσσερα άτομα έμεινε ένας μόνιμος υπάλληλος είναι λογικό να μην μπορεί να εξυπηρετήσει όλο αυτόν τον κόσμο. Η ελληνική δικαιοσύνη πρέπει να το δει αυτό.»

Ο Λ.Φ. απαντά με αίσθημα αισιοδοξίας : «Τι προσδοκώ; Να δικαιωθώ, να μου δοθεί η πραγματική αναγνώριση, η έννομη αναγνώριση του πραγματικού στάτους της εργασίας μου, ενός μονίμου εργαζόμενου αόριστου χρόνου και το προσδοκώ από το μόνο φορέα που μπορεί να δώσει την λύση τη δικαιοσύνη.....γιατί όλο κοστίζει στον ελληνικό λαό. Εγώ γνωρίζω ήδη τη δουλειά, έχω τη τεχνογνωσία από έμπειρους δημοσίους υπαλλήλους που τώρα πια έχουν πάρει σύνταξη...»

Από την παραπάνω επεξεργασία των απαντήσεων προκύπτει ότι στη συνείδηση των staggers υπάρχει έντονη δυσαρέσκεια για τη μη αναγνώριση της εργασιακής τους προσφοράς. Οι διεκδικήσεις τους σχετίζονται δηλαδή με την απόδοση των δεδουλευμένων και την έννομη αναγνώριση της εργασιακής τους ταυτότητας. Τέλος, επιθυμούν να αναγνωριστεί η ποιότητα της εργασίας που παρείχαν, έτσι ώστε να καταστεί σαφές ότι η παρουσία τους ήταν αναγκαία προϋπόθεση για να συνεχιστεί η εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιών. Αξιώνουν την απόκτηση μόνιμης θέσης, εφόσον έχουν την κατάλληλη ειδικευμένη γνώση, τη απαιτούμενη εμπειρία και προϋπηρεσία.

6.9 Οι προσδοκίες των staggers

Οι ερωτηθέντες αφιέρωσαν χρόνια από την επαγγελματική τους σταδιοδρομία στην παρακολούθηση αυτών των προγραμμάτων. Εργάστηκαν σκληρά σε νευραλγικούς τομείς του ΟΓΑ και τώρα είναι αδήριτη η ανάγκη να αισθανθούν ότι οι κόποι τους και τα έτη της εργασίας τους θα αναγνωριστούν από τους ιθύνοντες.

Η ερώτηση για το τι προσδοκούν τώρα οι εμπλεκόμενοι που παρακολούθησαν πρόγραμμα απόρροια της προσφοράς τους στον οργανισμό παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον .

Ο Π.Α. εκνευρίζεται και απαντά κοφτά : «Ηθική και οικονομική ικανοποίηση»

Ερ.: . «Ηθική από ποια άποψη;»

Π.Α.: «Ότι δεν μας έβαζε το Π.. (αναφέρει ένα μεγάλο πολιτικό κόμμα) τα ένσημα γιατί αυτοί θέσπισαν τα stage και εκμεταλλευόντουσαν τον κόσμο.»

Ερ.: . «Καλά δεν ξέρατε απ' την αρχή ότι... »

Π.Α.: «Όχι δεν το ήξερα γιατί στο είχα πει πριν, δεν με προσέχεις» (δυνατόφωνα) (εννοεί ότι δεν γνώριζε τι ακριβώς αφορούσαν τα προγράμματα εργασιακής εμπειρίας και ποιο ήταν το περιεχόμενο τους)

Ο Λ.Φ. απαντά αναστενάζοντας : «Να δικαιωθώ, να μου δοθεί η έννομη αναγνώριση του πραγματικού στάτους, της εργασίας μου εεε κ να γίνω εργαζόμενος αόριστου χρόνου κ είναι κρίμα να χάνουμε το χρόνο κ το χρήμα μας για να πηγαίνουμε στα δικαστήρια για να δικαιωθούμε. » και συνεχίζει «σε όσες δουλειές έκανα είχα την δυνατότητα αν δεν μ' αρέσει να σηκωθώ να φύγω να βρώ κάτι καλύτερο εδώ με την εργασία μου κέρδισα το δικαίωμα μου να αναγνωριστώ σαν εργαζόμενος και αορίστου χρόνου και να το διεκδικώ μέσω νόμου. Δεν μπορούσα να αφήσω αυτό το δικαίωμα μου.... »

Ζ.Β. απαντά: «Παίζουμε, ή θα κερδίσουμε ή θα χάσουμε δεν μένουμε σε αδράνεια θα προχωρήσουμε γιατί είναι 5 χρόνια. »

Η Ε.Γ. απαντά με σιγουριά: «Προσδοκώ να δικαιωθώ εεε και να αποδειχτεί ότι οι σπουδές τόσων ετών και η πενταετής εργασία μου στον ΟΓΑ δεν θα πάνε χαμένα. Πρέπει να μονιμοποιηθούμε από κάθε άποψη.»

Η Μ.Σ. λέει: «Οι διεκδικήσεις μας; Οι διεκδικήσεις μας είναι ν' αναγνωριστούμε, ότι προσφέραμε στις υπηρεσίες που δουλέψαμε και ότι αυτά τα χρόνια δεν πήγανε χαμένα για μας.

Ερ.: «Αυτό πώς μπορεί να εκφραστεί;»

Μ.Σ.: «Πώς μπορεί να εκφραστεί; Τι θα 'θελα εγώ προσωπικά; Προσωπικά θα 'θελα να μου πουν ότι με αναγνώρισαν αυτό που έκανες τόσα χρόνια, υπάρχει μια θέση εργασίας για σένα εεε και από εκεί και πέρα τέλος πάντων μπήκε η ζωή αυτών των όλων ανθρώπων που ταλαιπωρήθηκαν σε μία ροή σωστή.

Ερ.: «Όταν λες ροή σωστή, καταρχάς ποιά είναι η ροή σωστή;»

Μ.Σ.: «Να μας αναγνωρίσουν κάποια στιγμή και να μας αναγνωρίσουν αυτά που μας ανήκουν, μάλλον ν' αποκτήσουμε αυτά που μας ανήκουν.»

Ο Π.Ε. στην απάντηση του εισάγει μια καινούρια παράμετρο για τον αγώνα του, εκτός από την συνδικαλιστική του δράση, αυτή των αγώνων. Ο Π.Ε λέει «προσδοκώ την δικαίωση μου....[] »

Ερ.: «Τι εννοείς με τον όρο δικαίωση;»

Π.Ε.: «Η δικαίωση μου εεε, είναι απευθυνόμενος στην ελληνική δικαιοσύνη πλέον αφού η ελληνική πολιτεία δεν δέχονταν διάλογο απευθύνθηκα στην ελληνική δικαιοσύνη. Η ελληνική δικαιοσύνη από δω και πέρα εεε, είναι το στήριγμα μου να με δικαιώσει. Το να δικαιώσει τους κόπους των πέντε χρόνων που δουλεύω στον ΟΓΑ. »

Οι προσδοκίες των stagers είναι κοινές, όπως είδαμε, και αφορούν την αναγνώριση της εργασιακής τους ταυτότητας. Την συγκεκριμένη όμως επιθυμία τους δεν είναι σε θέση να ικανοποιήσει το ελληνικό δημόσιο. Από τα λεγόμενα των συμμετεχόντων στα προγράμματα αυτά προκύπτει ότι οι αγώνες για τη δικαίωση τους παίρνουν ταυτόχρονα και άλλο χαρακτήρα, αυτόν της προσφυγής τους στα ελληνικά δικαστήρια ως μονόδρομο για τη δικαίωσή τους.

ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στη χώρα μας τους τελευταίους μήνες αναπτύχθηκε μεγάλη συζήτηση για τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, την επιλογή των ατόμων που παρακολούθησαν και παρακολουθούν τα προγράμματα αυτά, το χρονικό διάστημα που διήρκησαν και τους σκοπούς που αυτά υπηρέτησαν.

Στην παρούσα εργασία με τη χρήση ποιοτικής ερευνητικής προσέγγισης, επιτόπιας έρευνας και ανάλυσης συνεντεύξεων με ερωτηματολόγιο ανοικτού και κλειστού τύπου οι οποίες δόθηκαν από staggers του δημόσιου τομέα και συγκεκριμένα του Οργανισμού Γεωργικής Ασφάλισης (Ο.Γ.Α.), διερευνήθηκαν τα ερωτήματα:

- αν το πρόγραμμα επιτέλεσε το σκοπό για τον οποίο δημιουργήθηκε, δηλαδή αν απέκτησαν τα άτομα εργασιακή εμπειρία ως μαθητευόμενοι στον οργανισμό ή αν τα άτομα αυτά χρησιμοποιήθηκαν ουσιαστικά με καθεστώς αδήλωτης εργασίας και
- ποια ήταν τα βασικά χαρακτηριστικά της οργανωμένης κοινής δράσης που ανέπτυξαν σε μια προσπάθεια αντίδρασης των ατόμων που παρακολούθησαν τα προγράμματα stage και αν αυτή η δράση μπορεί να συσχετιστεί με τα χαρακτηριστικά ενός κινήματος.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η ανάλυση συγκεντρώνεται γύρω από τα βιώματα των staggers, για το πώς μετεξελίχθηκε το πρόγραμμα stage από μαθητεία σε εργασία απομονώνοντας την εξέταση παραμέτρων, όπως η επιλογή των συγκεκριμένων ατόμων ή ποιούς πραγματικά σκοπούς εξυπηρέτησαν τα προγράμματα αυτά. Αυτό γίνεται για την αποφυγή πολιτικοποίησης. Αντίθετα, η εργασία εξετάζει μεμονωμένα το εργασιακό καθεστώς των staggers, πώς βιώθηκε από αυτούς και τους τρόπους με τους οποίους αυτοί αντέδρασαν. Εξετάζεται, δηλαδή, μια νέα εργασιακή πραγματικότητα για μια ομάδα ατόμων, που αποτέλεσε καθαρά και μόνο ελληνικό φαινόμενο. Στην Ευρώπη η εφαρμογή αυτών των προγραμμάτων κράτησε το χαρακτήρα της μαθητείας επιτρέποντας στα άτομα την παραμονή τους σε αυτά τα προγράμματα μέχρι εννέα μήνες χωρίς τη δυνατότητα ανανέωσης στον ίδιο φορέα.

Μέσα από την ανάλυση των απαντήσεων των ερωτώμενων προκύπτει ότι το πρόγραμμα stage στον ΟΓΑ μετεξελίχθηκε σε εργασία. Το γεγονός αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η υπόθεση εργασίας επιβεβαιώνεται, δηλαδή τα προγράμματα δεν διατήρησαν τον αρχικό τους χαρακτήρα ως μαθητεία. Οι staggers φαίνεται να είναι

εγκλωβισμένοι ανάμεσα στη σύμβαση μαθητείας που έχουν υπογράψει και την πραγματική μορφή εργασίας που τους χαρακτηρίζει. Επίσης, προκύπτει ότι οι staggers μοιάζουν παγιδευμένοι στην ταμπέλα της μαθητείας, την οποία όμως οι ίδιοι αποποιούνται. Τέλος, οι staggers βίωσαν την αβεβαιότητα για το εργασιακό τους μέλλον, αλλά η ελπίδα για αλλαγή του εργασιακού τους στάτους τους έκανε να παραμείνουν μεγάλο χρονικό διάστημα στα προγράμματα αυτά.

Η συσπείρωση και η συντονισμένη κίνηση που ανέπτυξαν οι staggers είχε τα γενικά χαρακτηριστικά του συνδικαλιστικού κινήματος- όπως μαζικότητα, προάσπιση κοινών εργασιακών συμφερόντων, συμπαράσταση και συμμετοχή και άλλων συνδικαλιστικών φορέων-, αλλά στη συνέχεια της πορείας του ατόνησε από τους πρωταγωνιστές του, κυρίως γιατί υπάρχει μια γενική απογοήτευση. Ο χαρακτηρισμός «συνδικαλιστικό κίνημα των staggers» θεωρείται παρακινδυνευμένος, καθώς με τον ακριβή ορισμό αυτού του κινήματος τα άτομα των προγραμμάτων stage τυπικά δε φέρνουν την ιδιότητα του εργαζόμενου.

Το ζήτημα σχετικά με το μέλλον των staggers και οι αγώνες για την υλοποίηση των αιτημάτων τους δεν έχουν λήξει. Όπως μας εξιστορούν οι πρωταγωνιστές τους συνεχίζεται και σε άλλα πλέον επίπεδα κυρίως τώρα πια μέσω της δικαστικής οδού. Μεγάλο ποσοστό των staggers έχουν κινηθεί δικαστικά με μηνύσεις προς τον οργανισμό και δύο άτομα έχουν γυρίσει ήδη στις θέσεις τους κερδίζοντας τα προσωρινά ασφαλιστικά μέτρα. Η υπόθεση των staggers συνεχίζεται, αφού με μεγάλο ενδιαφέρον οι συμμετέχοντες στα stage αναμένουν την αναφορά της ολομέλειας τους Αρείου Πάγου για τα εργασιακά θέματα στις 23/ 9/2010.

Τέλος, θα μπορούσαμε να πούμε ότι τα stage, θεωρητικά, αποτελούν ένα αρκετά αναγκαίο και σημαντικό πρόγραμμα. Η αιτία της αναγκαιότητας των προγραμμάτων μαθητείας εντοπίζεται στην ίδια την αγορά εργασίας και την ανάγκη της για ένα πιο ειδικευμένο εργατικό δυναμικό, που θα είναι πιο ευπροσάρμοστο στις νέες μορφές εργασίας.

Ωστόσο, πρακτικά και μέσα από την δική μας προσωπική εμπειρία αναληφθήκαμε ότι τα προγράμματα stage δεν εκπλήρωσαν τον σκοπό για τον οποίο δημιουργήθηκαν, δηλαδή δεν αποτέλεσαν προγράμματα μαθητείας και δεν κατάφεραν να ικανοποιήσουν το ρόλο τους στο πλαίσιο της κατάρτισης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Αντίθετα, τα άτομα που ενεπλάκησαν σε τέτοια προγράμματα περισσότερο κάλυπταν

πάγιες ανάγκες των κρατικών οργανισμών παρά αποκτούσαν περαιτέρω γνώσεις σχετικά με το αντικείμενο τους. Η κατάσταση αυτή είχε ένα διπλό αποτέλεσμα. Αρχικά, την μετατροπή της σύμβασης μαθητείας σε αδήλωτη εργασία ενώ οι staggers καλύπτουν πάγιες ανάγκες. Δεύτερον, ουσιαστικά παρατείνεται την ανεργία. Αυτό γίνεται αφενός γιατί ο οργανισμός δεν προσλαμβάνει μόνιμο προσωπικό αλλά καλύπτει τις ανάγκες του από «περιστασιακό προσωπικό» και αφετέρου τα άτομα που ήταν staggers στο μεγαλύτερο ποσοστό τους ξαναγύρισαν στην ανεργία. Το αντίκτυπο τέτοιων πολιτικών ήταν η καταστρατήγηση της ανάγκης των ατόμων για εργασία με τελικό απότοκο την απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Οι συνέπειες τέτοιων πολιτικών ήταν η δημιουργία ενός κινήματος «το κίνημα των staggers» το οποίο αποσκοπούσε στην καταδίκη τους. Το βασικό αίτημα ήταν η ορθολογικοποίηση του εργασιακού καθεστώτος και η επαναπροσδιορισμός των προγραμμάτων stage ως προγράμματα μαθητείας.

Τέλος, οφείλει να γίνει επαναπροσδιορισμός των νόμων που νομιμοποιούν τις σύγχρονες αυτές μορφές «αδήλωτης εργασίας», η οποία κρύβεται επιεικώς κάτω από το ένδυμα τις ανάγκης για επιμόρφωση, κατάρτιση, απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ή όπως αλλιώς τις ονομάζουν. Δεν προάγουν το άτομο αλλά τον χρησιμοποιούν για τις δικές τους πολιτικές ή οικονομικές σκοπιμότητες. Το μόνο που καταφέρουν είναι να γίνουν τροχοπέδη και να επιστρέφουν την κοινωνία σε παλαιότερες μορφές της. Η ανάγκη για εργασία είναι αναφαίρετο δικαίωμα του ανθρώπου και δεν θα πρέπει να καπηλεύεται με άλλοθι την ανάγκη για κατάρτιση και μάθηση, αλλά θα πρέπει να συμβαδίζουν με τρόπο τέτοιο που να μην κάνουν τα άτομα να νοιώθουν ανίκανα ή ανεπαρκή. Η επιμόρφωση θα πρέπει να είναι ουσιαστική, καλά προγραμματισμένη και μελετημένη με τέτοιο τρόπο ώστε πραγματικά να δίνει τα κατάλληλα εφόδια στα άτομα να έχουν τα κατάλληλα προσόντα για ένα τόσο ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον και όχι να γίνεται άλλοθι πολιτικών σκοπιμοτήτων.

Ωστόσο η καταδίκη τέτοιων πολιτικών δεν συντελείται αυτόματα. Πέραν της συνειδητοποίησης των ίδιων των εμπλεκόμενων απαιτείται και η επαγρύπνησης των συνδικαλιστικών φορέων αλλά και της κοινής γνώμης. Για να συντελεστεί αυτό είναι αναγκαία η προσπάθεια προς αυτή την κατεύθυνση των staggers αλλά και ανάδειξη των συνθηκών εργασίας από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης με σκοπό να μην επαναληφτούν φαινόμενα αδήλωτης εργασίας από τον κρατικό εργοδότη. Φαινόμενα που συντελούν

στην επισφάλεια του εργατικού δυναμικού, μιας συνεχόμενης αβεβαιότητας για το μέλλον και την αδυναμία για αξιοπρεπή διαβίωση.

ΠΗΓΕΣ- ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΠΗΓΕΣ

Ευρωπαϊκή Επιτροπή ,Δέκα έτη ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση (ΕΣΑ) ,Λουξεμβούργο ,2007 σελ. 43.
Νομισματική Πολιτική – Ενδιάμεση Έκθεση 2009, Αθήνα (Τράπεζα της Ελλάδας) 2009
Οδηγός του Ασφαλισμένου ,ΙΚΑ Αθήνα 2008
Πολιτικές για την ενίσχυση της απασχόλησης και ασφαλιστικής κάλυψης της ανεργίας, Πρακτικά Ημερίδας 22-11-2007, επιμ. Καλλιόπη Σπύρου, Αθήνα (Σακκούλας) 2009.

ΣΧΕΤΙΚΟΙ ΝΟΜΟΙ

ΑΠ 1592/ 2009
ΑΠ 2052/1990
ΝΟΜΟΣ ΥΠ’ ΑΡΙΘΜ. 3552, αρ. φύλλου 77/ 4-4-2007
ΑΠ Ολ 19/1987, ο.π., ΑΠ 1268/1988 ΔΕΝ 45,603, Κουκιάδη Εργατικό Δίκαιο έκδοση 1995, σελ. 271.
ΑΠ Ολ 19/1987 ΝοΒ 36,83.
Άρθρο 18 του ν. 2458/97 Φ.Ε.Κ. 15/Α/97
Άρθρο 18 Ν.2874/2000
ΦΕΚ Β΄ 249/25.02.2005.
ΦΕΚ 1560/ 16-8-2008.
Δ.Ε.Ν. τόμ. 55/1999

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Γιώτη Όλγα - Παπαδάκη, *Ευρωπαϊκή Πολιτική Ολοκλήρωσης και Πολιτικές Αλληλεγγύης*, Αθήνα (ΚΡΙΤΙΚΗ) 2004.

Δεδουσόπουλος Α., *Η προσφορά εργασίας*, Αθήνα (ΤΥΠΩΘΗΤΩ) 2006

Δημουλάς Κ. – Μιχαλοπούλου Κ., *Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης*, 28 Μελέτη Αθήνα (ΙΝΕ) 2008.

Ιωάννου Χ., *Ευρωπαϊκή Ενοποίηση και Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα (ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ)1996.

Καραμεσίνη Μ., «Η πολιτική απασχόλησης ως πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής » στο *Πολιτικές Απασχόλησης*, επιμ. Καραμεσίνη Μ και Κουζής Ιωάννης, Αθήνα (GUTENBERG) 2005, σελ.21-68.

Κατσανέβας Θόδωρος, *Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα*, Αθήνα (Νέα σύνορα- Α.Α. Λιβάνη) 1994.

Κατσορίδας Δημήτρη Α. , *Βασικοί σταθμοί του εργατικού και συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα 1870-2001*. Αθήνα (ΑΡ.ΙΣΤΟ.Σ- Γ.Σ.Ε.Ε) 2008 σελ 143- 149.

Κουζής Γιάννης , *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Αποκλείσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*. Αθήνα (Gutenberg) 2007, σελ. 135-162.

Κόκκος Αλέξης, *Εκπαίδευση Ανηλίκων*, Πάτρα (Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο) 1999 τομ. Α σελ. 45-47.

Κουκουλές Γεώργιος Φ., *Για μια ιστορία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Εισαγωγή στην παιδαγωγική της ιστορικής έρευνας*, Αθήνα (Οδυσσέας) 1983, σελ. 15-28.

Κουκουλές Γ., «Αναδρομή σε ένα αμφιλεγόμενο παρελθόν» στο (επιμ) Κασιμάτη Κούλα *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20^{ου} αιώνα*, Αθήνα (Gutenberg) 1997 ΚΕΚΜΟΚΟΠ σελ

Λίβανος Η. «Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και η επίδραση τους στην ανεργία και την απασχόληση» στο *Εργασία 2005*, επιμ. Α. Δεδουσόπουλος, Γ.Κουζής, Πετρινιώτη Ξ. -Ρομπόλης Σ, Αθήνα 2005.

Λυμπεράκη Αντιγόνη – Δενδρινός Γιάννης, *Ενέλικτη εργασία; Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, Αθήνα (ΚΕΡΚΥΡΑ), σελ. 16-20.

Παπαδοπούλου Δέσποινα, Δημουλάς Κώστας, Μπαμπανέλου Δέσποινα, Τσιώλης Γιώργος, *Από την κοινωνική ευπάθεια στον κοινωνικό αποκλεισμό*, Μελετη 16, (INE) Αθήνα 2002. σελ.247-248.

Πατινιώτης Ν., *Γνώση και εργασία*, Αθήνα (ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ) 2007.

Πετράκη Γ., *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*, Αθήνα (GUTENBERG) 2007.

Πετρινιώτη Ξ., *Αγορές Εργασίας*, Αθήνα (ΠΑΠΑΖΗΣΗ) 1989.

Ρωμανιάς Γ., Ιωακείμογλου Ηλ., *Οι δρόμοι της Ο.Ν.Ε / Ο.Ν.Ε και Απασχόληση*, Αθήνα (ΙΣΤΑΜΕ), 2000 σελ.51.

Τουτζιαράκης Γιάννης, «Η κρίση των συνδικάτων :οργανώσεις καθολικής αλληλεγγύης ή λειτουργικό εξάρτημα της κοινωνίας των 2/3» στο (επιμ) Κούλα Κασιμάτη *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20ού αιώνα*, Αθήνα (Gutenberg) ΚΕΚΜΟΚΟΠ 1997 σελ. 217-257 και 247-249..

Τριανταφύλλου Χρήστος, *Η επισφαλής εργασία στην Ελλάδα*, INE-ΓΣΕΕ, τεύχος 148 σελ. 8-18.

Τσαούσης Δ.Γ., *Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική*, Αθήνα (GUTENBERG) 1998.

Clifford Nass, *Knowledge or Skills: Which Do Administrators Learn from Experience?*, Source: Organization Science, Vol. 5, No. 1 (Feb., 1994), pp. 38-50 Published by: INFORMS Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2635069> (ΠΡΟΣΒΑΣΗ: 02/06/2010) 10:05,σελ.

Bendix Reinhard Source: American Sociological Review, Vol. 34, No. 4 (Aug., 1969), pp. 555-558 Published by: American Sociological Association Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2091965> Accessed: 07/06/2010 11:48

Dustmann Christian and Costas Meghir ,*Wages, Experience and Seniority* ,Source: The Review of Economic Studies, Vol. 72, No. 1 (Jan., 2005), pp. 77-108 Published by: The Review of Economic Studies Ltd. Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/3700685> (ΠΡΟΣΒΑΣΗ: 02/06/2010 10:09)

Manion Cohen L., Morrison K. «*Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*» μεταφ. Μητσοπούλου Χ.,Φιλοπούλου Μ., Σ. Κυρανάκης , Μ. Μαυράκη, Π. Μπιθερά, Αθήνα (Εκδόσεις Μεταίχμιο) 1994, σελ, 170.

Maranto Cheryl L. and Rodgers Robert C., *Does Work Experience Increase Productivity? A Test of the On-The-Job Training Hypothesis*, Source: The Journal of Human Resources, Vol. 19, No. 3 (Summer, 1984), Published by: University of Wisconsin Press Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/145877> (ΠΡΟΣΒΑΣΗ 02/06/2010 10:17), σελ.341-357.

Rifkin J., *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον*, Αθήνα (ΛΙΒΑΝΗ) 1996 σελ.57-75.

Wetherell Margaret, *Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα*, Αθήνα (ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ) 2004, σελ. 336-366.

Abstract

During the last decades we have witnessed a huge change concerning the global social economic system which was the outcome of an enormous redefinition of the so far well known social status quo. It was inevitable that the changes mentioned above to affect the working reality on a global basis. The nature of the new flexible technology has imposed new demands to the active working force as well as new working patterns. The new model is characterized by a high impact of flexibility and adaptability.

The total redefinition of the working status quo has alienated the employee away from the typical working relationship. The typical working relationship was defined by certain characteristics such as working to one employer, as tenant at null, full time, excercising one major specialty, having one social security number. In addition it is necessary to mention the urgent and constant need of specialization of the employees to more specific areas combined with advanced knowledge and skills. Moreover working experience is one of the most important qualifications in the job hunting process.

The present essay will focus on a very specific way of working experience, a training program the so called ‘‘stage program’’ as well as the way this program ended up and the way it had been used by the State itself. To be more specific the research deals with the working experience program which took place in the Farmer’s Insurance Organization (OGA). Of great importance is the daily working reality which was shaped during the ‘‘stage programs’’ and how it had been experienced by the employees. The present research indicates that these programs were not meant to ‘‘teach’’ or familiarize unemployed people with working conditions and environment. These programs had been the substitute of a proper working full time condition. This is a fact which might be unknown to the Greek, European and global working community. The development of a teaching program to a proper working condition created the need on the stagiers’ behalf to fight for their rights as employees and not as ‘‘students’’. This development created them the need to search for a working identity of themselves and their work-effort. Finally this right and need took the shape of a social movement which was expressed through strikes and legal prosecutions to the Greek Court.