



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΑ



Πηγή: chainworkers.org

Το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα στα χρόνια της επισφάλειας

Διπλωματική Εργασία

Ακαδημαϊκό Έτος: 2012-2013

Επιβλέπων Καθηγητής: Άλκης Ρήγος

Όνομα Φοιτητή: Μαρίζα Θεοτοκάτου

A.M.: 110M17

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περιεχόμενα	1
Εισαγωγή	3
Κεφάλαιο 1	
Γέννηση και κρίση του «τυπικού» μοντέλο οργάνωσης της εργασίας	7
1.1. Φορντισμός και «τυπικό» μοντέλο απασχόλησης	7
1.2. α. Η κρίση του φορντισμού	10
1.2. β. Η κρίση του «τυπικού» μοντέλου	12
Κεφάλαιο 2	
Η ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας	14
2.1. Η διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης	14
2.2. Επεξεργάζοντας τις έννοιες «precarity» και «flexicurity»	16
2.2.α. Η σημασία του «precativ»	16
2.2.β. Flexicurity, ευέλικτη ασφάλεια ή ευελ-ασφάλεια	21
2.3. Η επισφάλεια στην Ελλάδα	24
2.3.α Απορρύθμιση και εκ νέου ρύθμιση του εργατικού δικαίου	25
2.3.β Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα σε αριθμούς	28
Κεφάλαιο 3	
Οι μετασχηματισμοί στα συνδικάτα	34
3.1. Τα συνδικάτα: Γέννηση και κρίση	34
3.2. Μετασχηματισμοί στα συνδικάτα	36
3.3. Το στοίχημα της διεθνοποίησης	38
3.4. Η κρίση των συνδικάτων	39
3.5. Οι ιδιοτυπίες του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα	41
3.6. Το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα σήμερα	46
3.6.α. Η περίπτωση του «Δεκέμβρη» στην Ελλάδα	46

3.6.β. Το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα στα χρόνια της οικονομικής κρίσης	48
---	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Παραδοσιακά συνδικάτα και επισφαλώς εργαζόμενοι: Σχέση αντιπαράθεσης ή συνεργασίας;	55
4.1. Η στάση της ΓΣΕΕ απέναντι στην ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας. Μία περιπτωσιολογική μελέτη	55
4.2. Μορφές οργάνωσης του κόσμου της επισφάλειας	57
4.2.α. Η περίπτωση του Συλλόγου Υπαλλήλων Βιβλίου Χάρτου Αττικής	58
4.2.β. Η περίπτωση του Συλλόγου Μεταφραστών- Επιμελητών-Διορθωτών (ΣΜΕΔ)	65
Συμπεράσματα	69
Βιβλιογραφία	

Ευρετήριο Πινάκων

Πίνακας 1 - Η απασχόληση πλήρη, μερική και μισθωτή, μεταβολές 2008-2012	29
Πίνακας 2 - Ποσοστό συμμετοχής είδους σύμβασης εργασίας στο σύνολο των νέων συμβάσεων που κατατέθηκαν	31
Πίνακας 3 - Ποσοστό ανεργίας (άνεργοι % του εργατικού δυναμικού)	33
Πίνακας 4 - Αποτελέσματα 35ου Τακτικού Συνεδρίου της ΓΣΕΕ	50

Εισαγωγή

Οι δεκαετίες του 1970-1980 αποτέλεσαν μία τομή για τη νεωτερική εποχή, καθώς την περίοδο εκείνη ξεκίνησαν να συντελούνται μετασχηματισμοί που επηρέασαν την σφαίρα της οικονομίας, της πολιτικής και της κοινωνίας ευρύτερα. Κυρίως από το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου και μέχρι την δεκαετία του 1970, τις δυτικές κοινωνίες καθόριζαν τρία βασικά χαρακτηριστικά: ο βιομηχανισμός, ο φορντισμός και ο κεϋνσιανισμός. Ωστόσο, οι δύο πετρελαϊκές κρίσεις του '70 μετεξελίχθηκαν σε κρίση του συγκεκριμένου μοντέλου που ήταν μέχρι τότε κυρίαρχο.

Την περίοδο αυτή ξεκίνησαν, λοιπόν, να εξελίσσονται αλλαγές καθοριστικής σημασίας στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής, ενώ αντίστοιχοι μετασχηματισμοί έλαβαν χώρα τόσο στον πολιτισμό, όσο και ευρύτερα στην οργάνωση της κοινωνίας.

Από την μία οι αρνητικές επιπτώσεις της κρίσης και από την άλλη, η αδυναμία αντιμετώπισής της από τις υπάρχουσες δομές (πολιτικές και οικονομικές), γέννησαν την ανάγκη για διατύπωση εναλλακτικών θεωρήσεων, μέσω της υπέρβασης του φορντικού υποδείγματος. Και η προσδοκώμενη απάντηση ήρθε, αυτή τη φορά από τις δυνάμεις της Νέας Δεξιάς με αλλαγή του συσχετισμού των κοινωνικών δυνάμεων, την υποχώρηση των πολιτικών κεϋνσιανής έμπνευσης και την προβολή του Νεοφιλελεύθερου δόγματος ως την μόνη εναλλακτική απάντηση.

Η επικράτηση του Νεοφιλελευθερισμού άρχισε σταδιακά να μετασχηματίζει το σύστημα οργάνωσης και της εργασίας, οδηγώντας σε κρίση το «τυπικό» μοντέλο που είχε ευδοκιμήσει την προηγούμενη περίοδο και δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για την εγκαθίδρυση ενός νέου εργασιακού προτύπου. Έτσι, η ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας βρέθηκε στο κέντρο του νέου μοντέλου που άρχισε να εγκαθιδρύεται από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 και μετά.

Το μοντέλο της ευελιξίας της εργασίας, στην αρχή θεωρούνταν «προνόμιο» ενός συγκεκριμένου τμήματος του εργατικού δυναμικού (γυναίκες, νέοι, μετανάστες). Ωστόσο, οι αλλαγές που ξεκίνησαν πριν από περίπου τέσσερις δεκαετίες, έχουν κλιμακωθεί τα τελευταία χρόνια, κυρίως μετά το ξέσπασμα της διεθνούς οικονομικής κρίσης του 2008, καθώς η κρίση αποδεικνύεται για τις κυρίαρχες δυνάμεις μία «ευκαιρία» για ολοκλήρωση των μεταρρυθμίσεων που δεν είχε επιτευχθεί σε προηγούμενο στάδιο. Η εξέλιξη αυτή είχε ως αποτέλεσμα την είσοδο στην σφαίρα της επισφάλειας ολοένα και μεγαλύτερου τμήματος των εργαζομένων. Πλέον οι συντελούμενες αλλαγές στον χώρο των εργασιακών σχέσεων δεν αφορούν ένα συγκεκριμένο τμήμα του εργατικού δυναμικού, αλλά αποτελούν έκφραση μίας διαδικασίας μετάβασης από το «τυπικό» μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας σε ένα νέο καθολικό μοντέλο με επίκεντρο την ευελιξία και την επισφάλεια.

Κάπως έτσι, άρχισε να δημιουργείται μία νέα γενιά εργαζόμενων με μια νέα εργασιακή κουλτούρα, υπό την απόλυτη κυριαρχία της ανασφάλειας και της επισφάλειας με περιορισμένα δικαιώματα και προσδοκίες από τη θέση τους στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, οι αλλαγές στο παραγωγικό μοντέλο και στην οργάνωση της εργασίας, σε συνδυασμό με τις πολιτικές εξελίξεις, δεν άφησαν ανεπηρέαστη την συλλογική έκφραση των εργαζομένων. Στην παρούσα εργασία εξετάζεται πιο αναλυτικά το με ποιον τρόπο και προς ποια κατεύθυνση οι μετασχηματισμοί αυτοί έχουν επηρεάσει τα συνδικάτα.

Αναμφισβήτητα οι αλλαγές που σημειώθηκαν από το 1970 και μετά ήταν ριζικές, χωρίς, όμως, αυτό να σημαίνει ότι δεν υπάρχουν και συνέχειες. Ως αποτέλεσμα μία σειρά από πολιτικούς επιστήμονες κάνουν λόγο για μία μεταφορντική, μεταβιομηχανική, μετακαπιταλιστική, μεταμοντέρνα ή μετανεωτερική κοινωνία.

Πόσο εύκολα μπορούμε, όμως, να μιλήσουμε για αυτό το «μετά»; Αρχικά θα απορρίψουμε τους χαρακτηρισμούς μεταβιομηχανική και μετακαπιταλιστική. Η βιομηχανική παραγωγή στις δυτικές κοινωνίες, έχει όντως υποχωρήσει έναντι του τομέα των υπηρεσιών, λόγω, όμως, ενός γεωγραφικού καταμερισμού εργασίας μεταξύ πυρήνα και περιφέρειας. Η βιομηχανική παραγωγή δεν έχει αντικατασταθεί από ένα άλλο είδος παραγωγής, αλλά λαμβάνει χώρα ολοένα και περισσότερο εκτός των ανεπτυγμένων χωρών. Ο μεταφορντισμός συνδέεται με τον μετασχηματισμό αποκλειστικά του παραγωγικού και εργασιακού μοντέλου¹. Ωστόσο, όπως αναφέρει και ο John Allen² «η μεταφορντική μεταποίηση δε σηματοδοτεί το τέλος του βιομηχανισμού, αλλά θεωρείται απλώς ως μία ύστερη μορφή βιομηχανίας». Παράλληλα, ο καπιταλισμός, παρά τους όποιους μετασχηματισμούς του, εξακολουθεί να είναι ο κύριος τρόπος οργάνωσης της κοινωνίας. «Ο ουσιαστικός όρος για την ύπαρξη και την κυριαρχία της αστικής τάξης είναι η συσσώρευση του πλούτου στα χέρια ιδιωτών, ο σχηματισμός και η αύξηση του κεφαλαίου. Η προϋπόθεση του κεφαλαίου είναι η μισθωτή εργασία»³. Ο καπιταλιστικός τρόπος παραγωγής αν και έντονα διαφοροποιημένος από την εποχή που οι Μαρξ και Ένγκελς έγραφαν το Κομμουνιστικό Μανιφέστο, εξακολουθεί να είναι κυρίαρχος μέχρι και σήμερα.

Η δυναμική των αλλαγών που σκιαγραφήθηκαν παραπάνω, βρίσκεται ακόμα σε εξέλιξη, με αποτέλεσμα να είναι επισφαλές να μιλήσουμε σήμερα για ένα παγιωμένο «μετά». Για αυτόν τον λόγο στην παρούσα εργασία όταν αναφερόμαστε στη σύγχρονη εποχή θα κάνουμε λόγο για «ύστερη νεωτερικότητα».

Καθώς, λοιπόν, η αντίθεση μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας εξακολουθεί να υφίσταται, εξακολουθεί να υπάρχει και η ανάγκη κοινής εκπροσώπησης των συμφερόντων των εργαζομένων. Αυτό που επερωτάται είναι το κατά πόσο κρίνεται αποτελεσματική μία συνδικαλιστική έκφραση που διατηρεί αμετάβλητες τις δομές

¹Λύτρας Ανδρέας Ν.,(2000)

²John Allen, «Μεταβιομηχανισμός και Μεταφορντισμός» στο Συλλογικό έργο:HallStuart, HeldDavid, McGrewAnthony, «Η νεωτερικότητα σήμερα, Οικονομία, κοινωνία, πολιτική, πολιτισμός»

³Marx Karl, Engels Friedrich, «Μανιφέστο του Κομμουνιστικού Κόμματος»

της, όπως αυτές είχαν αναπτυχθεί κάτω από ένα έντονα διαφοροποιημένο οικονομικό, πολιτικό και κοινωνικό πλαίσιο.

Η συγκεκριμένη εργασία θα εστιάσει στους μετασχηματισμούς που έχουν πραγματοποιηθεί στον χώρο της εργασίας, στην οργάνωσή της και στην συλλογική της έκφραση, δηλαδή τα συνδικάτα. Αρχικά, θα προσπαθήσουμε να ερευνήσουμε τον τρόπο με τον οποίο αντιδρούν τα συνδικάτα στις τάσεις ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων. Η υπόθεση εργασίας είναι ότι το συνδικαλιστικό κίνημα τηρεί μία αμυντική στάση απέναντι στις εν λόγω αλλαγές, όχι μόνο επειδή αυτές είναι εις βάρος των εργαζομένων, αλλά επειδή επιδιώκει να διαιωνίσει τους όρους αναπαραγωγής του, έτσι όπως αυτοί έχουν διαμορφωθεί ήδη στην πρώιμη νεωτερικότητα, εξασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο μία συνέχεια. Δηλαδή, τα συνδικάτα αντιλαμβάνονται τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, όχι μόνο ως απειλή για τον κόσμο της εργασίας, αλλά και για την ίδια την ύπαρξή τους, όπως αυτή έχει παγιωθεί στην ύστερη νεωτερικότητα. Παράλληλα, θα προσπαθήσουμε να εξετάσουμε τον τρόπο και τα μέσα με τα οποία επιλέγουν σήμερα να κινητοποιηθούν οι επισφαλώς εργαζόμενοι. Καθώς τα παραδοσιακά μέσα συνδικαλιστικής έκφρασης τίθενται υπό αμφισβήτηση κι ενώ ο κόσμος της επισφάλειας τείνει να γίνει το κύριο σώμα του εργατικού δυναμικού, το μέλλον του συνδικαλιστικού κινήματος ίσως μπορεί να σκιαγραφηθεί μέσα από τα εγχειρήματα του σήμερα.

Στο πρώτο κεφάλαιο εξετάζεται η γέννηση και κρίση του «τυπικού» μοντέλο οργάνωσης της εργασίας. Αρχικά, γίνεται μία συνοπτική παρουσίαση του φορντισμού και του «τυπικού» μοντέλου απασχόλησης με σκοπό να παρουσιαστεί ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας που κυριαρχούσε μέχρι την περίοδο όπου ξεκίνησαν οι αλλαγές στις οποίες επικεντρώνεται η παρούσα εργασία. Στην συνέχεια παρατίθενται τα κύρια στοιχεία της κρίσης του μοντέλου αυτού. Έτσι, στο δεύτερο κεφάλαιο εστιάζουμε περισσότερο στις συντελούμενες αλλαγές που φέρνουν στο προσκήνιο την ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας. Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται αναφορά και στον τρόπο με τον οποίο έχει εκδηλωθεί η επισφάλεια στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα.

Στο τρίτο κεφάλαιο, από τις εργασιακές σχέσεις περνάμε στην συλλογική έκφραση των εργαζομένων και τα συνδικάτα. Ξεκινώντας από την γέννηση του θεσμού, γίνεται μία στοχευμένη αναφορά στους μετασχηματισμούς που έχουν συντελεστεί κυρίως τις τελευταίες δεκαετίες για να προβληματιστούμε στο τέλος πάνω στο σήμερα. Επίσης, παρουσιάζονται οι ιδιοτυπίες του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα διαχρονικά, αλλά και στην παρούσα συγκυρία.

Το τελευταίο κεφάλαιο επιχειρεί να εξετάσει την σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ των παραδοσιακών συνδικάτων και των επισφαλώς εργαζομένων. Για τον λόγο αυτό παρατίθενται δύο περιπτωσιολογικές μελέτες. Στην πρώτη περίπτωση μελετάται η στάση που τηρεί η ΓΣΕΕ απέναντι στην ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, ενώ στην δεύτερη η δομή οργάνωσης που υιοθετούν τα πρωτοβάθμια σωματεία των εργαζομένων σε συνθήκες εργασιακής επισφάλειας και ο πολιτικός λόγος που αυτά εκφέρουν, αλλά και το κατά πόσο διαθέτουν διακριτά

χαρακτηριστικά σε σύγκριση με τα παραδοσιακά συνδικάτα. Ειδικότερα, θα εξεταστούν δύο περιπτώσεις, του Συλλόγου Υπαλλήλων Βιβλίου Χάρτου Αττικής και του Συλλόγου Μεταφραστών Επιμελητών Διορθωτών (ΣΜΕΔ).

Κεφάλαιο 1

Γέννηση και κρίση του «τυπικού» μοντέλο οργάνωσης της εργασίας

1.1.Φορντισμός και «τυπικό» μοντέλο απασχόλησης

Σκοπός του κεφαλαίου αυτού είναι να δοθεί μία συνοπτική αποτύπωση του τρόπου οργάνωσης της εργασίας που ήταν ηγεμονικός μέχρι την περίοδο όπου ξεκίνησαν οι αλλαγές στις οποίες επικεντρώνεται η παρούσα εργασία. Με αυτόν τον τρόπο, κατανοώντας την προϋπάρχουσα κατάσταση, είναι ευκολότερο να γίνουν αντιληπτοί οι μετασχηματισμοί που λαμβάνουν χώρα μέχρι και σήμερα. Για τον λόγο αυτό, η αναφορά σε αυτό το «πριν» θα είναι ιδεοτυπική, το κεφάλαιο θα εστιάσει στα κύρια χαρακτηριστικά της περιόδου, αποφεύγοντας λεπτομέρειες και αναλύσεις που θα μετατόπιζαν το κέντρο βάρους της εργασίας. Για την παράθεση, λοιπόν, των βασικών χαρακτηριστικών του φορντισμού θα χρησιμοποιηθεί η προσέγγιση της Σχολής της Ρύθμισης (Regulation School), καθώς μας προσφέρει μία επαρκή εικόνα της σφαίρας της οικονομίας, της κοινωνίας των πολιτών και του κράτους αυτής της περιόδου, χωρίς, ωστόσο, να παραγνωρίζεται και η κριτική που έχει γίνει στην εν λόγω προσέγγιση.

Αυτό το «πριν», λοιπόν, αναφέρεται στον Φορντισμό, σε μία συγκεκριμένη μορφή οργάνωσης της οικονομίας και της κοινωνίας που κυριάρχησε στον δυτικό κυρίως κόσμο από τις αρχές του 20ου αιώνα μέχρι τη δεκαετία του 1970. Είναι αυτό που ο Α. Γκράμσι είχε ονομάσει στις αρχές του 1930 ως «το πέραςμα από τον παλιό οικονομικό ατομικισμό στην προγραμματισμένη κοινωνία»⁴. Ο όρος «Φορντισμός» χρησιμοποιήθηκε από τον Α. Γκράμσι τη δεκαετία του 1930 για να περιγράψει την ορθολογικοποίηση της παραγωγής που ακολούθησε την κρίση του 1929 στις ΗΠΑ. Στα μέσα της δεκαετίας του 1970 ο όρος επανέρχεται στο προσκήνιο, αρχικά από τους ιταλούς αυτονομιστές, από την γαλλική σχολή της ρύθμισης και στη συνέχεια από τον εκ των εμπνευστών του όρου «ευέλικτη ειδίκευση» ή «ευέλικτη προσαρμογή» Sabel⁵.

Ο καπιταλιστικός-φορντικός *τρόπος παραγωγής* στηριζόταν κυρίως στην εκμηχάνιση της παραγωγής, τις οικονομίες κλίμακας, την μαζική παραγωγή στα πλαίσια του έθνους-κράτους, την μαζική κατανάλωση ομογενοποιημένων προϊόντων, την εντατική συσσώρευση κεφαλαίου, καθώς και στην μονοπωλιακή ρύθμιση της

⁴ Γκράμσι Α. (1934), σελ. 33

⁵ Μπράχος Γιάννης, (1993)

οικονομίας. Συνοπτικά, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι ο φορντισμός αποτελεί την «κορύφωση της διείσδυσης του κεφαλαίου στην παραγωγή»⁶.

Οι *τεχνολογικές αλλαγές* που έφερε το φορντικό σύστημα παραγωγής αφορούν πρωτίστως στην εισαγωγή της γνωστής «αλυσίδας παραγωγής» που συντελεί στη σημαντική αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και προωθεί τη μαζική παραγωγή τυποποιημένων εμπορευμάτων.

Παράλληλα, την περίοδο εκείνη κυριαρχούσε το *τεϊλορικό σύστημα οργάνωσης της εργασίας* και διεύθυνσης της παραγωγής, το οποίο αφορούσε στην εντατικοποίηση της εργασίας, τον λεπτομερή καταμερισμό των καθηκόντων των εργαζομένων, την άκαμπτη ιεραρχική δομή, την τήρηση αυστηρών εργασιακών κανόνων, την αποειδίκευση και υποβάθμιση της εργασίας και την υποταγή της εργασίας στις μηχανές. Με αυτόν τον τρόπο, κυριάρχησε το βιομηχανικό υπόδειγμα του μαζικού εργάτη, όπου οι μισθοί εξυπηρετούσαν την στήριξη της κατανάλωσης.⁷

Η μαζική παραγωγή-μαζική κατανάλωση, η δημιουργία εργατικών πόλεων, η ύπαρξη της πυρηνικής και πατριαρχικής οικογένειας, η οργάνωση των εργατών στα συνδικάτα είναι τα κύρια χαρακτηριστικά της περιόδου, τα οποία, μεταξύ άλλων, οδήγησαν και στην ανάδειξη μίας κοινής εργατικής κουλτούρας και συνείδησης. Προφανώς, όπως κάθε νόμος έχει και τις εξαιρέσεις του, ούτε στην προκειμένη περίπτωση μπορεί να γίνει λόγος για ένα καθολικό φαινόμενο.

Παράλληλα, η φορντική οργάνωση της εργασίας επέφερε και έναν σημαντικό διαχωρισμό στον κόσμο της εργασίας, αυτόν μεταξύ ειδικευμένων και ανειδίκευτων εργατών. Το συγκεκριμένο σύστημα παραγωγής βασίστηκε σε μια δυαδική αγορά εργασίας που αφορούσε και στην εκτεταμένη χρήση της εργασίας των γυναικών και των μεταναστών, ενώ την ίδια ώρα δημιουργούσε ένα στρώμα από λίγους προνομιούχους λευκούς εργάτες.

Όπως ειπώθηκε και προηγουμένως, σημαντική τομή στην εξέλιξη της οργάνωσης της εργασίας αποτέλεσε, επίσης, το γεγονός ότι την εποχή εκείνη νομιμοποιείται η λειτουργία των συνδικάτων, ενώ αναβαθμίζεται ο ρόλος τους μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Έτσι, ο εργάτης που δούλευε σε μαζικούς χώρους (κυρίως εργοστάσια), πλέον οργανώνεται και σε μαζικούς συλλογικούς φορείς, τα σωματεία και τα συνδικάτα.

Κεντρικό ρόλο στο πώς δομήθηκε την υπό εξέταση περίοδο η οργάνωση της παραγωγής και της εργασίας έπαιξε κατά κύριο λόγο το *κράτος*. Την εποχή εκείνη, την πολιτική και ιδεολογική ηγεμονία κατέχουν οι κεϋνσιανής έμπνευσης κρατικές πολιτικές. Συγκεκριμένα, για να λυθεί το πρόβλημα της ανεργίας μετά το κραχ του 1929 στις ΗΠΑ, κατά το κεϋνσιανό υπόδειγμα έπρεπε να παρέμβει το κράτος με δημόσιες δαπάνες, χρηματοδοτώντας την οικονομία και τις επιχειρήσεις, έτσι ώστε να

⁶ Clarke Simon

⁷ Λυμπεράκη Α.- Μουρίκη Α. (1996), σελ.31-33

δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας. Παράλληλα, γεννιέται και το κράτος πρόνοιας, μέσω της αναδιανομής μέρους των κερδών του κεφαλαίου στις κατώτερες τάξεις, με τη μορφή κοινωνικών παροχών. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται η κεϋνσιανή συναίνεση, δηλαδή η συναίνεση των πολιτικών και κοινωνικών δυνάμεων ως προς τη διευρυμένη παρέμβαση του κράτους πρόνοιας για την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης και την ενίσχυση της συνολικής ζήτησης σε συνδυασμό με την επίτευξη υψηλών ρυθμών οικονομικής ανάπτυξης. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραλείπεται το γεγονός ότι κύριος στόχος του κεϋνσιανού κράτους δεν ήταν η εφαρμογή αναδιανεμητικών πολιτικών για λόγους ισότητας και ισονομίας, αλλά για την επαναφορά της ισορροπίας εντός του καπιταλιστικού συστήματος. Κυρίως μεταπολεμικά, οι πολιτικές αυτές εκφράστηκαν από τις δυνάμεις της σοσιαλδημοκρατίας.

Μέσα σε αυτό το οικονομικο-κοινωνικό πλαίσιο οικοδομήθηκε το λεγόμενο παραδοσιακό πρότυπο οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων, το οποίο αναπτύχθηκε κυρίως μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο στις ανεπτυγμένες ευρωπαϊκές χώρες όπου και κυριάρχησε μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1970.

Βασικά χαρακτηριστικά του μοντέλου της «τυπικής-κανονικής» εργασιακής σχέσης είναι⁸:

α. η εξαρτημένη μισθωτή εργασία (οικονομική εξάρτηση, προσδιορισμός του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας, άσκηση εποπτείας και ελέγχου από τις επιχειρήσεις), β. η σταθερή απασχόληση, γ. η πλήρης απασχόληση με βάση το νομικό πλαίσιο, δ. η σταθερότητα του ωραρίου απασχόλησης, ε. η εξασφάλιση αμοιβής τουλάχιστον ίσης με τα ισχύοντα κατώτατα νόμιμα, στ. η υπαγωγή της εργασίας στην προστασία της ασφαλιστικής και εργατικής νομοθεσίας.

Με αυτόν τον τρόπο επιτεύχθηκε η από-εμπορευματοποίηση της εργασίας, δηλαδή, η αποδυνάμωση της αντίληψης της εργασίας ως ανταλλακτικής αξίας, αυτό που ο Πολάνυι⁹ ονομάζει αφαίρεση της εργασίας από την αγορά. Βασικό στοιχείο της διαδικασίας αυτής ήταν, επίσης, το ότι δεν αμείβονταν μόνο οι μέρες εργασίας, αλλά και οι ημέρες μη-εργασίας. Έτσι, διασφαλιζόταν μία συνέχεια στην απασχόληση και μία «γεφύρωση των ρήξεων» (ασθένεια, ανεργία, σύνταξη). Επίσης, το μοντέλο αυτό αποτελούσε και έναν μηχανισμό αναδιανομής των υλικών και μη υλικών αγαθών, με αποτέλεσμα την άμβλυνση της κοινωνικής ανισότητας¹⁰.

Η κυριαρχία του φορντικού συστήματος δεν σημαίνει ότι αυτομάτως κάθε παραγωγική δραστηριότητα μετατράπηκε σε φορντική, αλλά ότι τον βασικό μοχλό κίνησης της οικονομίας αποτελούσαν οι φορντικές επιχειρήσεις. Πάνω σε αυτό το σημείο ασκήθηκε κριτική στην Σχολή της Ρύθμισης, η οποία, σύμφωνα με άλλες αναλύσεις, υποβάθμισε το μη τειλορικό τμήμα της οικονομίας, το οποίο έπαιζε και

⁸ Κουζής Γιάννης (2001), σελ. 40

⁹ Polanyi Karl (2001)

¹⁰ Καρακιουλάφη Χριστίνα (2006), σελ. 156-159

τότε σημαντικό ρόλο. Παράλληλα, κριτική έχει ασκηθεί και στο γεγονός ότι η Σχολή της Ρύθμισης παρουσιάζει έναν ιδεατό τύπο του φορντικού συστήματος, ο οποίος απείχε αισθητά από το μοντέλο που τελικά εφαρμόστηκε, καθώς, όπως υποστηρίζεται, σε κάθε κράτος αναπτύχθηκε μία εθνική εκδοχή του φορντισμού, οι οποίες παρουσιάζουν σημαντικές διαφοροποιήσεις, με αποτέλεσμα να υποσκάπτουν την ιδέα ενός κυρίαρχου μοντέλου. Τέλος, έχει αμφισβητηθεί ακόμα και η προβαλλόμενη από την συγκεκριμένη σχολή ηγεμονία των κεϋνσιανών πολιτικών.¹¹ Χωρίς να παραβλέπεται η όποια κριτική έχει ασκηθεί, όπως ειπώθηκε και στην αρχή του κεφαλαίου, από την μία δεν μπορεί να απορριφθεί η αναλυτική χρησιμότητα του φορντισμού, ενώ στο επίπεδο ανάλυσης που απαιτείται εδώ, η Σχολή της Ρύθμισης μας προσφέρει τα αναλυτικά εργαλεία που απαιτούνται έτσι ώστε να γίνουν κατανοητοί οι μετέπειτα μετασχηματισμοί που σημειώθηκαν στον χώρο της εργασίας και αποτελούν τον «κορμό» της παρούσας εργασίας.

1.2.α. Η κρίση του φορντισμού

Μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, οι περισσότερες οικονομίες βίωσαν τη μακρύτερη περίοδο οικονομικής ανάπτυξης της σύγχρονης ιστορίας, με χαμηλά ποσοστά ανεργίας και πληθωρισμού. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '70 έκαναν την εμφάνισή τους δύο πετρελαϊκές κρίσεις, οι οποίες έθεσαν ένα τέλος σε αυτήν την περίοδο.

Η πρώτη πετρελαϊκή κρίση ξεσπάει τον Οκτώβριο του 1973, όταν οι Άραβες, μέλη του ΟΠΕΚ (Οργανισμός Εξαγωγών Πετρελαιοπαραγωγών Χωρών-Organization of the Petroleum Exporting Countries, OPEC), πραγματοποίησαν εμπάργκο στις χώρες που υποστήριζαν το Ισραήλ στη διαμάχη του με τη Συρία και την Αίγυπτο (ΗΠΑ, Ολλανδία και Ιαπωνία). Το εμπάργκο διατάραξε τη ροή του αργού πετρελαίου, ενώ η δραματική άνοδος των τιμών είχε άμεσο αντίκτυπο στις τιμές άλλων προϊόντων και εν κατακλείδι στο σύνολο της οικονομίας σε διεθνές επίπεδο. Όπως είναι αναμενόμενο, οι οικονομίες που επλήγησαν περισσότερο ήταν εκείνες που εξαρτιόντουσαν ενεργειακά αποκλειστικά από τις εισαγωγές πετρελαίου.

Έξι χρόνια μετά, το 1979, ακολούθησε η δεύτερη πετρελαϊκή κρίση, η οποία αποδίδεται στις ανακατατάξεις και τις ταραχές που προκάλεσε η Ισλαμική επανάσταση στο Ιράν, η οποία οδήγησε στην πτώση του Σάχη και την ανάδειξη του Ayatollah Khomeini. Η δεύτερη πετρελαϊκή κρίση είχε αντίστοιχες συνέπειες με την πρώτη, καθώς οδήγησε στην απότομη αύξηση της τιμής του πετρελαίου, στην άνοδο του πληθωρισμού και προκάλεσε μακροχρόνια ύφεση στην οικονομική δραστηριότητα σε διεθνές επίπεδο.

¹¹ Λυμπεράκη Α.- Μουρίκη Α. (1996), σελ.31-37

Παράλληλα, η διεθνοποίηση και η αυξανόμενη αλληλεξάρτηση των εθνικών οικονομιών, η λεγόμενη έλευση της παγκοσμιοποίησης, άλλαξε τους «όρους του παιχνιδιού» και περιόρισε την δυνατότητα των εθνικών κυβερνήσεων να παρεμβαίνουν καθοριστικά στην οικονομική ζωή της κάθε χώρας. Έτσι, στα μέσα της δεκαετίας του 1970 το φορντικό σύστημα βρέθηκε σε κρίση, καθώς, με βάση όλα τα παραπάνω, τέθηκε υπό αμφισβήτηση το σύνολο του οικονομικο-πολιτικού συστήματος που ευδοκίμωσε από το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου στις ευρωπαϊκές κοινωνίες (με εξαίρεση τις χώρες που ανήκαν στο Ανατολικό Μπλοκ) ως προς τη δυνατότητά του να προσφέρει μία λύση στην υφιστάμενη συγκυρία. Όπως είναι αναμενόμενο, από το «κάδρο» της κρίσης δεν θα μπορούσε να ξεφύγει ούτε η Σοσιαλδημοκρατία, η πολιτική δύναμη που αποτέλεσε τον κύριο εκφραστή του κεϋνσιανισμού, δηλαδή του συστήματος που κατέρρεε.

Έτσι, από την μία, οι αρνητικές επιπτώσεις της κρίσης και από την άλλη, η αδυναμία αντιμετώπισής της από τις υπάρχουσες δομές (πολιτικές και οικονομικές), γέννησαν της ανάγκη για διατύπωση εναλλακτικών θεωρήσεων, μέσω της υπέρβασης του φορντικού υποδείγματος. Και η προσδοκώμενη απάντηση ήρθε, αυτή τη φορά από τις δυνάμεις της Νέας Δεξιάς με την προβολή του Νεοφιλελεύθερου δόγματος ως την μόνη εναλλακτική απάντηση. Έτσι, την περίοδο εκείνη παρατηρείται μία αλλαγή του συσχετισμού των κοινωνικών δυνάμεων, με την υποχώρηση των πολιτικών κεϋνσιανής έμπνευσης και την επακόλουθη ηγεμονία του Νεοφιλελευθερισμού, ο οποίος υιοθετείται κυρίως από συντηρητικές, αλλά, όπως θα δούμε στην συνέχεια και από σοσιαλδημοκρατικές δυνάμεις. Βασικά προτάγματα του Νεοφιλελευθερισμού αποτελούν η απελευθέρωση των αγορών, η μείωση της συμμετοχής και του ρόλου του κράτους στην οικονομική δραστηριότητα και η ιδιωτικοποίηση των υπηρεσιών.

Ωστόσο, οι σοσιαλδημοκρατικές δυνάμεις δεν παραιτήθηκαν από την διεκδίκηση της ηγεμονίας στην κοινωνία, ενώ θεωρήθηκε ότι η επιβίωσή τους εξαρτιόταν από μία διαδικασία προσαρμογής. Έτσι, την περίοδο αυτή ξεκίνησε ένας ιδεολογικός μετασχηματισμός του χώρου (προφανώς υπήρξαν και άλλοι λόγοι που συνηγόρησαν σε αυτόν), ο οποίος εντοπίζεται ήδη στα τέλη της δεκαετίας του 1960, επιταχύνθηκε στις δεκαετίες του '70 και του '80, αλλά η αποκορύφωσή του παρατηρείται στη δεκαετία του '90. Συνοπτικά, ο μετασχηματισμός αυτός είχε στο επίκεντρό του την εγκατάλειψη της κεϋνσιανής πολιτικής από τις σοσιαλδημοκρατικές δυνάμεις, μία εξέλιξη η οποία αποτελεί τομή ιστορικής σημασίας. Έπειτα, έρχεται στο προσκήνιο ως βασικό ιδεολογικό πρόταγμα ο «Τρίτος Δρόμος» (με «πατέρα» τον Α. Γκίντενς, βασικό ιδεολόγο των Νέων Εργατικών).¹²

Οι διαδικασίες αυτές επηρεάστηκαν από τις ιδιαιτερότητες του πολιτικού και οικονομικού περιβάλλοντος της κάθε χώρας. Εστιάζοντας στην ελληνική πραγματικότητα, αρχικά, όταν κατά τη διάρκεια της μεταπολεμικής περιόδου ο κανόνας για τις ανεπτυγμένες καπιταλιστικές κοινωνίες ήταν η οικοδόμηση και επέκταση του κοινωνικού κράτους, η Ελλάδα έθεσε ως προτεραιότητα την νομισματική σταθερότητα. Αντίθετα, κατά την διάρκεια της δεκαετίας του 1980, όταν

¹² Μοσχονάς Γεράσιμος (2005)

ο κανόνας για τις ανεπτυγμένες καπιταλιστικές κοινωνίες ήταν η αναπροσαρμογή και ο περιορισμός του κοινωνικού κράτους, η Ελλάδα προχώρησε στην οικοδόμηση θεσμών κοινωνικού κράτους.¹³ Ένα δεύτερο αξιοσημείωτο στοιχείο, είναι ότι όλα τα παραπάνω συνέβησαν ενώ η δεκαετία του 1965-75 ήταν μία περίοδος οικονομικής μεγέθυνσης, ενώ αντίθετα, η δεκαετία 1980-88 ήταν μία περίοδος στασιμότητας και ύφεσης. Ωστόσο, από το 1985 και μετά, η κατάσταση στην Ελλάδα αλλάζει και μέσω της εφαρμογής του «σταθεροποιητικού προγράμματος» σταδιακά ανακαλείται το σοσιαλδημοκρατικό συμβόλαιο. Το ενδιαφέρον με την ελληνική περίπτωση είναι ότι πέρασε τις δύο τελευταίες φάσεις (οικοδόμησης και αποδόμησης του κοινωνικού κράτους) υπό την πολιτική ηγεμονία του ίδιου κόμματος, του ΠΑΣΟΚ, το οποίο ήταν στην εξουσία από το 1981 μέχρι το 2000 (με εξαίρεση της περιόδου 1990-1993). Δηλαδή, το καθεστώς κοινωνικής ευημερίας που εγκαινιάστηκε από το ΠΑΣΟΚ το '80, ανατράπηκε το '90 με την πρωτοβουλία του ίδιου.

1.2.β. Η κρίση του «τυπικού» μοντέλου

Η επικράτηση του Νεοφιλελευθερισμού άρχισε σταδιακά να μετασχηματίζει το σύστημα οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, οδηγώντας σε κρίση το «τυπικό» μοντέλο που είχε ευδοκιμήσει την προηγούμενη περίοδο και δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για την εγκαθίδρυση ενός νέου εργασιακού προτύπου. Στην συνέχεια θα παρακολουθήσουμε επιγραμματικά μερικές από τις σημαντικότερες αλλαγές.

Αρχικά, παρατηρείται μία αναδιάρθρωση της διαδικασίας παραγωγής, μέσω της εισόδου της «νέας τεχνολογίας» και της διόγκωσης του τριτογενούς τομέα. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, μετατόπισε το κέντρο βάρους των οικονομιών της Δύσης από τον μεταποιητικό τρόπο παραγωγής, από την βιομηχανία στις υπηρεσίες (διαδικασία η οποία έχει χαρακτηριστεί και ως «τριτογενοποίηση της οικονομίας»). Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, ως νέες κινητήριες δυνάμεις της κοινωνίας αναδείχθηκαν η γνώση και η πληροφορία.¹⁴ Η είσοδος των νέων τεχνολογιών, ωστόσο δεν αντιμετωπίστηκε από όλους τους κοινωνικούς επιστήμονες με τον ίδιο τρόπο. Αρχικά, απαντάται μία θεώρηση της τεχνολογίας ως κύρια αίτια των μετασχηματισμών της οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας. Όπως είναι για παράδειγμα η θέση του Jeremy Rifkin¹⁵, ο οποίος θεωρεί ότι η τεχνολογική επανάσταση από τη μία δύναται να απελευθερώσει τους ανθρώπους από τη μισθωτή εργασία, αλλά από την άλλη να τους εγκλωβίσει στη σκλαβιά της ανεργίας. Από την

¹³ Γράβαρης Διονύσης, «Το “χτίσιμο” του κοινωνικού κράτους: Από τον κομματικό λόγο στις κρατικές πολιτικές», στο Σπουρδαλάκης Μιχάλης (επιμέλεια) (1998), σελ. 91-120

¹⁴ John Allen, «Μεταβιομηχανισμός και Μεταφορντισμός» στο Συλλογικό έργο: Hall Stuart, Held David, McGrew Anthony, «Η νεωτερικότητα σήμερα, Οικονομία, κοινωνία, πολιτική, πολιτισμός»

¹⁵ Rifkin Jeremy, «Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της»

άλλη, ο Manuel Castells¹⁶ υποστηρίζει μία μη ντετερμινιστική σχέση μεταξύ των νέων τεχνολογιών και της απασχόλησης, απορρίπτοντας την θέση ότι η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών οδηγεί στην προοδευτική δημιουργία μίας κοινωνίας ανέργων. Η τεχνολογία δεν είναι αξιολογικά ουδέτερη, αποτελεί «εργαλείο» και οι επιπτώσεις έχουν να κάνουν με την χρήση της και όχι με την φύση της.

Παράλληλα, η εκβιομηχάνιση πολλών ανεπτυγμένων χωρών και ο γεωγραφικός καταμερισμός της βιομηχανικής παραγωγής επέφερε σημαντικές αλλαγές τόσο στην αναδιάρθρωση των εθνικών οικονομιών, όσο και στην σύνθεση του εργατικού δυναμικού.

Αναφορικά, με τις αλλαγές στο εργασιακό πρότυπο, οι τάσεις ελαστικοποίησης της εργασίας αποτέλεσαν τη βάση του μετασχηματισμού των εργασιακών σχέσεων¹⁷. Με την εφαρμογή πολιτικών νεοφιλελεύθερης έμπνευσης, επιχειρήθηκε η άρση των «ακαμψιών» στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις, οι οποίες θεωρούνταν αποτέλεσμα της «κεϋνσιανής» κρατικής πολιτικής και της ταξικής πάλης. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η ευελιξία και η επισφάλεια των σχέσεων εργασίας χρησιμοποιήθηκαν από την μία από τις παραγωγικές δυνάμεις ως ένα μέσο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της κερδοφορίας τους, ως απάντηση στην «ακαμψία» του φορντικού συστήματος. Από την πλευρά των κυβερνήσεων, χρησιμοποιήθηκαν ως ένα βασικό «όπλο» ενάντια στην εμφάνιση της δομικής ανεργίας (από τα τέλη της δεκαετίας του 1980, παρατηρείται αύξηση της μερικής απασχόλησης σε χώρες, όπου είχε εκδηλωθεί ιδιαίτερη όξυνση του φαινομένου της ανεργίας¹⁸).

Τέλος, η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας και η αναγκαιότητα να συνδυάσουν την έμμισθη εργασία με την εργασία στο σπίτι, αλλά και η επιμήκυνση της περιόδου των σπουδών στους νέους με την ταυτόχρονη ανάγκη για εργασία σε συνδυασμό με την υποχώρηση του κράτους πρόνοιας, δημιούργησαν τις συνθήκες ώστε η ευέλικτη εργασία σε αυτές τις περιπτώσεις να είναι είτε επιθυμητή είτε «αναγκαίο κακό».

¹⁶ Castells Manuel

¹⁷ Ο.π.

¹⁸ Λύτρας Ανδρέας, (2000)

Κεφάλαιο 2

Η ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας

2.1. Η διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Όπως φάνηκε και από την προηγούμενη ενότητα, η ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας αποτέλεσε την βάση του νέου μοντέλου που άρχισε να εγκαθιδρύεται από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 και μετά. Έτσι, οι περισσότερες δυτικές κυβερνήσεις υπό την επίδραση των νεοφιλελεύθερων αντιλήψεων, οδηγούν την αγορά εργασίας στην απορρύθμιση του μεταπολεμικού προτύπου και σε μία κρατική επαναρρύθμιση του περιεχομένου της.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η ευελιξία της εργασίας εφαρμόστηκε με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους. Ακολουθώντας την κατηγοριοποίηση του Γ. Κουζή¹⁹ οι τρεις βασικοί άξονες όπου εκδηλώνεται η ευελιξία είναι η απασχόληση, οι αποδοχές και ο χρόνος εργασίας.

Στην πρώτη περίπτωση περιλαμβάνονται οι εξής μορφές ελαστικής απασχόλησης: η προσωρινή (π.χ. σύμβαση ορισμένου χρόνου), η μερική (εκ περιτροπής και διαλείπουσα εργασία), ο «δανεισμός» εργαζομένων, η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης και η απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο λειτουργίας δικτύου επιχειρήσεων, η τηλεργασία και το φασόν, η «επιδοτούμενη» απασχόληση (stages) και η παράνομη ευελιξία.

Όσον αφορά την ευελιξία σε επίπεδο αποδοχών, αυτή αφορά στις διάφορες νομοθετικές κυρίως ρυθμίσεις που μειώνουν το κόστος των αποδοχών, όπως είναι για παράδειγμα η επαναξιολόγηση των κατώτατων αμοιβών.

Τέλος, η ευελιξία του χρόνου εργασίας εκφράζεται μέσω της υπερωριακής απασχόλησης, της συνολικής διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου (π.χ. υπολογισμός του συνολικού εργάσιμου χρόνου σε ευρεία χρονικά διαστήματα, όπως 6μηνα ή 12μηνα), του ευέλικτου και κυκλικού ωραρίου, του διακεκομμένου ημερήσιου ωραρίου και της απασχόλησης κατά βάρδιες.

Με αυτόν τον τρόπο οδηγούμαστε σε μία επανα-εμπορευματοποίηση²⁰ των εργασιακών σχέσεων, δηλαδή, στην εκ νέου ενδυνάμωση της αντίληψης του εργαζόμενου και της εργασίας του ως εμπορεύματος και την ενίσχυση της υπαγωγής του στους κανόνες της αγοράς ή διαφορετικά σε μία κρίση αυτού που ο R. Castel έχει ονομάσει ως «κοινωνική ιδιοκτησία». Με αυτόν τον τρόπο, παρατηρείται τώρα μία

¹⁹ Κουζής Γιάννης (2001), σελ. 41-42

²⁰ Καρακιουλάφη Χριστίνα (2006), σελ.155

ασυνέχεια στις επαγγελματικές διαδρομές και στην υιοθέτηση μία επαγγελματικής βιογραφίας που λαμβάνει την μορφή ενός “patchwork”²¹. Επίσης, στον νέο ευέλικτο εργαζόμενο του ζητείται να εμπλέκεται ακόμα περισσότερο στα δρώμενα της επιχείρησης και να αναλαμβάνει ακόμα μεγαλύτερες ευθύνες.

Παράλληλα, απόρροιες της ίδιας διαδικασίας είναι η «υπευθυνοποίηση»²², δηλαδή η μεταβίβαση ευθυνών από το Κράτος στο άτομο, και η απασχολησιμότητα²³, η ικανότητα εύρεσης και διατήρησης μιας θέσης εργασίας, αλλά και προσαρμογής στις ανάγκες της αγοράς κυρίως μέσα από τη δια βίου εκπαίδευση. Ο εργαζόμενος μετατρέπεται σε απασχολούμενο, ενώ ενίοτε χρησιμοποιείται πλέον και ο όρος «ωφελοούμενος». Στενά συνυφασμένη με την διαδικασία υπευθυνοποίησης είναι και η ενεργοποίηση που περιγράφει την μεταβαλλόμενη σχέση μεταξύ απασχόλησης/εργασίας και κοινωνικής προστασίας. Ο όρος αυτός αναφέρεται στην προώθηση των λεγόμενων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που σχετίζεται και με το δόγμα του Γκίντενς «κανένα δικαίωμα χωρίς υποχρεώσεις». Ο «νέος εργαζόμενος» έχει πλέον μεταμορφωθεί σε επιχειρηματία, ο οποίος διαχειρίζεται την εργατική του δύναμη και φροντίζει για την διατήρηση της ανταγωνιστικότητάς της²⁴.

Σύμφωνα με έρευνα της Associazione Nuovo Welfare (2004 NIDL CGIL²⁵), το 42,4% των περιστασιακά εργαζόμενων περιέγραψε την ευελιξία ως συνώνυμο των λιγότερων δικαιωμάτων, ενώ το 24,6% ως αναγκαίο κακό. Το 35,8% των ερωτηθέντων απάντησε ότι ζουν ακόμα με την οικογένειά τους, το 32,5% με τον/την σύντροφό τους και το 12,7% ότι ζουν μόνοι τους. Χαρακτηριστικό, επίσης, είναι ότι το 71,6% των ερωτηθέντων που ήταν περιστασιακά εργαζόμενοι/ες δεν είχαν παιδιά. Τα ποσοστά αυτά αποδεικνύουν τον τρόπο με τον οποίο επιδρά η εργασία και στην κοινωνική ολοκλήρωση. Κάπως έτσι, δημιουργείται μία νέα γενιά εργαζόμενων με μια νέα εργασιακή κουλτούρα, υπό την απόλυτη κυριαρχία της ανασφάλειας και της επισφάλειας με περιορισμένα δικαιώματα και προσδοκίες από τη θέση τους στην αγορά εργασίας.

Το μοντέλο της ευελιξίας της εργασίας, στην αρχή της εφαρμογής του θεωρούνταν «προνόμιο» ενός συγκεκριμένου τμήματος του εργατικού δυναμικού (γυναίκες, νέοι, μετανάστες). Οι αλλαγές που ξεκίνησαν πριν από περίπου τέσσερεις δεκαετίες και επιχειρήθηκε να παρουσιασθούν προηγουμένως, έχουν επιταχυνθεί τα τελευταία χρόνια και κυρίως μετά το ξέσπασμα της διεθνούς οικονομικής κρίσης του 2008. Η κλιμάκωση της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων είχε ως αποτέλεσμα την είσοδο στην σφαίρα της επισφάλειας ολοένα και μεγαλύτερου τμήματος των εργαζομένων, οι οποίοι μέχρι πρόσφατα απασχολούνταν ως

²¹ μτφρ «κουρελού», δηλαδή διαφορετικά κομμάτια ενωμένα μαζί

²² Καρακιουλάφη Χριστίνα (2006), σελ. 65

²³ Καρακιουλάφη Χριστίνα (2006), σελ. 63

²⁴ Αλεξίου Θανάσης (2003)

²⁵ Το CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro) είναι ένα από τα τρία μεγαλύτερα συνδικάτα της Ιταλίας και το NIDL (Nuove Indetità di Lavoro) CGIL είναι η συνδικαλιστική δομή που εκπροσωπεί από το 1998 τους μη τυπικά εργαζόμενους (lavoratori atipice).

«κανονικά» εργαζόμενοι. Είναι πλέον εμφανές ότι οι προαναφερθείσες αλλαγές στον χώρο των εργασιακών σχέσεων αποτελούν έκφραση μίας διαδικασίας μετάβασης από το «τυπικό» μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας σε ένα νέο καθολικό μοντέλο με επίκεντρο την ευελιξία και την επισφάλεια. Αυτό δεν αποδεικνύεται μόνο στατιστικά, καθώς αυξάνονται συνεχώς τα ποσοστά των επισφαλώς εργαζομένων, αλλά μέσω της επίσημης πλέον θεσμοθέτησης της γενικευμένης εργασιακής ανασφάλειας και της αλλαγής του εργατικού δικαίου σε μία σειρά από χώρες.

2.2. Επεξεργάζοντας τις έννοιες «precarity» και «flexicurity»

Καθώς το οικονομικό, πολιτικό και κοινωνικό τοπίο μεταλλάσσεται, καινούριες ορολογίες «εισβάλλουν» στην ζωή μας για να περιγράψουν αυτές τις νέες συνθήκες. Στο πλαίσιο της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων, τον δικό τους ρόλο έχουν παίξει οι έννοιες του «precarity» και «flexicurity». Στις επόμενες ενότητες θα επιχειρηθεί να περιγραφούν οι δύο αυτές «καταστάσεις», αλλά και να υπογραμμιστεί η αξία τους στην εξέλιξη του φαινομένου.

2.2.α. Η σημασία του «precarity»

Για τον όρο «precarity», ο οποίος είναι ευρέως διαδεδομένος στους ακαδημαϊκούς και όχι μόνο κύκλους, στα ελληνικά η πιο «κοντινή» εννοιολογική του απόδοση είναι η χρήση του όρου «επισφάλεια». Ωστόσο, το «precarity», για λόγους που θα αναλυθούν και στην συνέχεια, έχει καθιερωθεί να χρησιμοποιείται ως *lingua franca*. Το «precarity» (προερχόμενο από την αγγλική λέξη *precariousness* που σημαίνει αβεβαιότητα) αποτελεί ένα νεολογισμό, ο οποίος με τη σύγχρονή του έννοια έκανε την εμφάνισή του στα τέλη της δεκαετίας του 1990 όταν οι Γάλλοι κοινωνιολόγοι προσπαθούσαν να κατανοήσουν τη σύγκλιση των αγώνων των ανέργων και των περιοδικά εργαζομένων²⁶. Ο Pierre Bourdieu είναι ίσως ο πιο γνωστός από αυτούς που έθεσαν σε συζήτηση την ύπαρξη μιας διάχυτης (στα γαλλικά) *precarité*. Οι Brett Neilson και Ned Rossiter²⁷, από την άλλη, αναφέρουν ότι ο όρος «precarity» χρησιμοποιείται ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1980.

²⁶ Mitropoulos Angela (2006), «Precari-us?»

²⁷ Brett Neilson-Ned Rossiter, «From Precarity to Precariousness and Back Again: Labour, Life and Unstable Networks», σελ. 51-55

Σύμφωνα με το Ιταλικό Ινστιτούτο Στατιστικής (ISTAT)²⁸, το «precarity» περιγράφεται ως «ένα αίσθημα υπαρξιακής ανασφάλειας, το οποίο απορρέει από μία εργασιακή κατάσταση στην οποία η συμβατική προσωρινότητα συνδέεται με μία μη κανονική συμμετοχή στην αγορά εργασίας και με την έλλειψη ενός σταθερού εισοδήματος, κατάλληλου ώστε να μπορεί κάποιος να προγραμματίσει την ζωή του μεσοπρόθεσμα. Άλλα στοιχεία που καθορίζουν το precarity είναι: η υποδεέστερη κοινωνική ασφάλιση, η έλλειψη εισοδήματος κατά την περίοδο μη-εργασίας, τα σύντομα και διακοπτόμενα συμβόλαια εργασίας, η μακροχρόνια παραμονή σε ασταθείς συμβατικές εργασιακές σχέσεις και η δυσκολία μετάβασης σε σταθερές θέσεις απασχόλησης».

Συνεπώς, θα πρέπει να γίνει ένας σαφής διαχωρισμός μεταξύ της ευελιξίας και της επισφάλειας, δύο έννοιες που χρησιμοποιούνται σήμερα στην Ελλάδα ευρέως και εναλλάξ η μία με την άλλη για να περιγράψουν την υπάρχουσα κατάσταση στην αγορά εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη τον ορισμό του ISTAT, η ευελιξία γίνεται επισφάλεια, precarity, όταν είναι μη ηθελημένη, δηλαδή όταν ο/η εργαζόμενος/η δεν μπορεί να επιλέξει ανάμεσα σε μία σταθερή και σε μία ευέλικτη θέση εργασίας και όταν αυτή η ασταθής κατάσταση γίνεται μόνιμη²⁹. Σύμφωνα με τον Emiliano Mandrone³⁰, μία μη τυπική, ευέλικτη συνθήκη εργασίας, η οποία διαρκεί πάνω από 12 μήνες, μετατρέπεται σε επισφάλεια. Με αυτόν τον τρόπο ο/η εργαζόμενος/η βρίσκεται παγιδευμένος σε μία κατάσταση, η οποία επηρεάζει την κοινωνική και επαγγελματική ταυτότητά του/της, τις διαπροσωπικές σχέσεις και την οικογενειακή κατάσταση.

Στο σημείο αυτό θα εξετάσουμε δύο διαφορετικές προσεγγίσεις για το «precarity».

Το precarity ο κανόνας, ο Φορντισμός η εξαίρεση

Στο πλαίσιο των αναλύσεων για το precarity που έχουν αναπτυχθεί την τελευταία δεκαετία στον χώρο των κοινωνικών και πολιτικών επιστημών, έχουν υπάρξει και προσεγγίσεις, οι οποίες αντιμάχονται την κεντρικότητα του ζητήματος, αλλά και την ανάδειξή του ως ένα πρόσφατο φαινόμενο.

Σύμφωνα με τους Brett Neilson και Ned Rossiter³¹, το precarity αναδεικνύεται ως ένα μη κανονικό φαινόμενο, μόνο όταν το συγκρίνουμε με τον φορντικό ή τον κεϋνσιανικό κανόνα. Οι ίδιοι υποστηρίζουν ότι αν εξετασθεί το φαινόμενο από μία

²⁸ ISTAT, Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro, Audizione del Presidente dell' Istituto nazionale di statistica, Luigi Biggeri, XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato- Camera dei Deputati), 2006, (<http://www.istat.it/istat/audizioni/071106/>)

²⁹ Patrizio Di Nicola, «(Precarity)²»

³⁰ Mandrone Emiliano, «Stime di Precarietà»

³¹ Neilson Brett-Rossiter Ned, «Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception», σελ. 51-68

ευρύτερη ιστορική και γεωγραφική σκοπιά, τότε προκύπτει ότι στην ιστορία του καπιταλισμού, η επισφάλεια είναι ο κανόνας και όχι φορντισμός. Την ίδια άποψη συμμερίζεται και η Angela Mitropoulos³², η οποία αναφέρει ως παραδείγματα επισφαλούς εργασίας, τα οποία απαντώνται διαχρονικά στην νεότερικότητα, την εργασία των μεταναστών, την «υπέρ-υποβαθμισμένη» εργασία των εργατών στις αποικίες και την οικιακή εργασία των γυναικών.

Αρχικά, αξίζει να επαναληφθεί η θέση, η οποία είχε διατυπωθεί και προηγουμένως, ότι όταν αναφερόμαστε στον Φορντισμό ως μία ιστορική περίοδο, αυτό δεν σημαίνει αυτόματα ότι όλες οι επιχειρηματικές δραστηριότητες της εποχής βασιζόνταν στο φορντικό και τειλορικό μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας. Παράλληλα, συνέχισαν να λειτουργούν επιχειρήσεις, συνήθως μικρότερης κλίμακας, που ακολουθούσαν άλλες μεθόδους παραγωγής και εφάρμοζαν εργασιακές σχέσεις ευέλικτες, οι οποίες απέκλιναν από το «τυπικό» μοντέλο. Αυτός είναι ένας κανόνας που ισχύει γενικότερα, καθώς είναι λάθος να γίνεται λόγος για καθολική και απaráκλητη εφαρμογή ενός κοινωνικού και οικονομικού συστήματος σε μία συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις που ακολουθούσαν το εν λόγω μοντέλο, οι μεγάλες βιομηχανίες, αποτελούσαν την «ατμομηχανή» του συστήματος της εποχής, ενώ ο βιομηχανικός εργάτης, ο οποίος εργαζόταν υπό το καθεστώς της λεγόμενης «τυπικής» απασχόλησης, αποτελούσε τον κορμό του κοινωνικού ιστού (ο βιομηχανικός εργάτης ήταν αυτός που συνδικαλιζόταν, που ψήφιζε, που κατανάλωνε και ο «αρχηγός της οικογένειας»). Μία άλλη βασική παράμετρος αφορά στους θεσμούς. Το «τυπικό» μοντέλο απασχόλησης δεν ήταν κυρίαρχο βάσει μόνο στατιστικών δεδομένων, αλλά ήταν αυτό το οποίο ήταν κατοχυρωμένο και θεσμικά. Οι επισφαλείς μορφές απασχόλησης που αναφέρει η Α. Mitropoulos θα μπορούσαμε να πούμε σχηματικά ότι αποτελούν μέρος του «εθιμικού δικαίου». Συνεπώς, στην προκειμένη περίπτωση το ζητούμενο δεν είναι ο χρόνος, δηλαδή το πότε εμφανίστηκαν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην καπιταλιστική κοινωνία, αλλά ο ρόλος που διαδραματίζουν σε αυτήν σε μία δεδομένη συγκυρία.

Ωστόσο, τις τελευταίες δεκαετίες έχουν σημειωθεί δύο βασικές αλλαγές. Αρχικά, η εξέλιξη της τεχνολογίας έχει δημιουργήσει νέες μορφές ευέλικτης εργασίας. Επίσης, από τις αρχές τις δεκαετίας του 1990 και μετά, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι ελαστικές σχέσεις απασχόλησης κατοχυρώνονται νομικά. Με αυτόν τον τρόπο, και ειδικά μετά την οικονομική κρίση του 2008, παρατηρείται μία τάση υποκατάστασης και σε θεσμικό επίπεδο του «τυπικού» μοντέλου από ένα άλλο, επισφαλές. Επομένως, με αυτούς τους όρους, το precarity είναι ένα σύγχρονο και εν εξελίξει φαινόμενο με ευρύτερες οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές συνέπειες.

³² Mitropoulos Angela (2006)

Το προεκάριατο ως ένα νέο πολιτικό υποκείμενο

Η εμπειρία του precarity, στις αρχές του 21^{ου} αιώνα αποκτά και κοινωνική έκφραση, μετουσιώνεται σε αγώνες και έρχεται να ανατροφοδοτήσει την όλη συζήτηση. Με αυτόν τον τρόπο, το precarity, μέσα από τα κοινωνικά κινήματα και αυτόνομες πολιτικές ομάδες, γίνεται ένας νέος τρόπος οργάνωσης των εργαζομένων. Κυρίως νέοι, επισφαλώς απασχολούμενοι από διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, αρχίζουν να διαμορφώνουν μία κοινωνικο-πολιτική ταυτότητα του precari, οργανώνοντας κινητοποιήσεις με επίκεντρο το πόλεμο κατά της επισφάλειας. Επομένως, το precarity χρησιμοποιείται πλέον ως lingua franca για να αναδείξει και αυτήν την διάσταση.

Συγκεκριμένα, στη Γαλλία, τον χειμώνα του 2000, από τις απεργίες των νέων σε θέσεις μερικής απασχόλησης στα McDonald's και την Pizza Hut, δημιουργήθηκε το πρώτο πολιτικό δίκτυο συνδικάτων στην Ευρώπη ειδικά για την καταπολέμηση της επισφάλειας, το «Stop Précarité», με συνδέσεις με τα AC, CGT (Confédération Générale du Travail), SUD, CNT (Confédération Nationale du Travail), και στοιχεία της γαλλικής ριζοσπαστικής αριστεράς. Ένα χρόνο μετά, το 2001 στην Ιταλία, και ειδικότερα στο Μιλάνο, εγκαινιάστηκε μία νέα «Πρωτομαγιά». Οι αντικαπιταλιστικές συλλογικότητες και τα δίκτυα, τα οποία προετοίμαζαν την αντι-σύνοδο στη Γένοβα οργάνωσαν το EuroMayDay. Το 2003 ακολούθησαν οι Καταλανοί, το 2004 η Βαρκελώνη, ενώ μέχρι το 2005 συμμετείχαν 18 ευρωπαϊκές πόλεις. Το 2006 συμμετείχε για πρώτη φορά και μία μη ευρωπαϊκή πόλη, το Τόκυο. Οι διαδηλώσεις του EuroMayDay διεξάγονταν την Πρωτομαγιά (το δίκτυο έχει οργάνώσει και άλλες κινητοποιήσεις) την ημέρα που παραδοσιακά διοργανώνονται εργατικές διαδηλώσεις. Ωστόσο, οι νέοι προεκάριοι επέλεξαν να αναπαραγάγουν τρόπους έκφρασης και τεχνικές, οι οποίες χρησιμοποιούνταν στα gay prides και love parades της δεκαετίας του 1990 (παρελάσεις με άρματα κ.λ.π.). Με αυτόν τον τρόπο εκφράστηκε και έμπρακτα μία προϋπάρχουσα πολιτική τοποθέτηση: η ρήξη με τα παραδοσιακά συνδικάτα, τα οποία θεωρούνταν συνένοχα στην εξάπλωση της επισφάλειας.



Μέσα σε αυτό το πλαίσιο δημιουργήθηκαν μία σειρά από δικτυώσεις, κυρίως στην Ιταλία, την Ισπανία, την Πορτογαλία και την Γαλλία. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι chainworkers (οι εργαζόμενοι σε αλυσίδες καταστημάτων). Άλλες ανάλογες κινητοποιήσεις είναι το Precarity Ping Pong (Λονδίνο, Οκτώβριος

2004), International Meeting of the Precariat (Βερολίνο, Ιανουάριος 2005), Precair Forum (Αμστερνταμ, Φεβρουάριος 2005).³³

Μία ακόμη πρωτότυπη και αρκετά διαδεδομένη έκφραση του αγώνα κατά της επισφάλειας στην Ιταλία είναι, η «γέννηση» του San Precario, του πολιούχου, προστάτη Αγίου των πρεκάρων. Ο San Precario εμφανίζεται σε δημόσιους χώρους σε εκδηλώσεις, πορείες, διαδηλώσεις, σε φεστιβάλ ταινιών, σε παρελάσεις μόδας. Η ιστορία του San Precario, οι απαρχές, οι μεταμορφώσεις και η διάδοσή της, έχουν γίνει μέρος της προσπάθειας να ερευνηθεί η τρέχουσα πολιτική της επισφάλειας στην Ιταλία. Η ημέρα του San Precario είναι η 29η Φεβρουαρίου. Η πρώτη μέρα της «εμφάνισής» του ήταν η 29η Φεβρουαρίου του 2003 και έτσι η συγκεκριμένη μέρα έχει διπλή συμβολική αξία. Από τη μία πλευρά, είναι μία «διαλείπουσα» ημέρα (μία φορά κάθε τέσσερα χρόνια), και από την άλλη το 2004 ήταν Κυριακή, μια ημέρα η οποία με την επισφάλεια έχει απολέσει τον αρχικό της χαρακτήρα.³⁴ Με αυτόν τον τρόπο, οι «πρεκάριοι» επέλεξαν να κατασκευάσουν μία νέα ταυτότητα, η οποία να χαράζει ξεκάθαρες διαχωριστικές γραμμές τόσο από τον παραδοσιακό συνδικαλισμό όσο και από την Αριστερά. Ωστόσο, ήδη από το 2008 το «κίνημα» αυτό εισήλθε σε κρίση³⁵, καθώς άρχισε να χάνει την αίγλη και την μαζικότητά του, τουλάχιστον με αυτήν την έκφραση.

Στο σημείο αυτό χρειάζεται να επισημανθεί ότι όλες αυτές οι κινητοποιήσεις κατά του precarity δεν είχαν απαραίτητα σαν αίτημα την επιστροφή στην «κανονική» εργασία, όπως συμβαίνει κατά κύριο λόγο με τα παραδοσιακά συνδικάτα. Στην πλειοψηφία τους, οι δικτυώσεις αυτές τάσσονταν υπέρ της ηθελημένης ευελιξίας, όχι μόνο, όμως, ως έκφραση μίας αναγκαίας συνθήκης (έλλειψης χρόνου), αλλά και ως έκφραση μίας επανα-τοποθέτησης απέναντι στον χρόνο, ως συνέχεια του κινήματος «άρνησης της εργασίας». Σε αυτό το πλαίσιο ως βασικό αίτημα αναδείχθηκε το «flexicurity», μία νέα μορφή ευημερίας η οποία προστατεύει τους εργαζόμενους χωρίς να αποκηρύσσει την ευελιξία (η έννοια αυτή θα εξεταστεί στην επόμενη ενότητα).

Το precarity χαρακτηρίστηκε από πολλούς ως ένα νέο κοινωνικό κίνημα, ενώ άλλες προσεγγίσεις έθεταν το ζήτημα της ανάδυσης μίας νέας, με μαρξιστικούς

³³ www.chainworkers.org, www.euromayday.org

³⁴ Marcello Tarì-Ilaria Vanni

³⁵ Neilson Brett-Rossiter Ned, «Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception», σελ. 53

όρους, τάξης. Οι Marcello Tarì και Ilaria Vanni³⁶ επισημαίνουν ότι οι αγώνες των πρεκάριοι «αναγνωρίζονται ως εγγενείς σε κοινωνικές διεργασίες και, ως τέτοιοι, σηματοδοτούν το τέλος της πολιτικής και συνδικαλιστικής παράδοσης των αγώνων του 20ου αιώνα, που περιστρέφονται γύρω από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις». Ο Andre Gorz³⁷ αναζητώντας αυτό το νέο υποκείμενο αναφέρεται στην παραδοσιακή εργατική τάξη ως «μία προνομιούχα μειοψηφία», επισημαίνοντας ότι η πλειοψηφία του πληθυσμού ανήκει σε αυτό το μεταβιομηχανικό προλεταριάτο.

Στα πλαίσια της παρούσας εργασίας δεν θεωρείται εφικτό να απαντηθούν τα δύο αυτά ερωτήματα (αν πρόκειται για ένα νέο κοινωνικό κίνημα ή μία νέα κοινωνική τάξη), ωστόσο θα παρατεθούν κάποιες πρώτες σκέψεις. Όπως ειπώθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, κατά την άποψη της γράφουσας, οι αλλαγές στον χώρο των εργασιακών σχέσεων αποτελούν έκφραση μίας διαδικασίας μετάβασης από το «τυπικό» μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας σε ένα νέο καθολικό μοντέλο με επίκεντρο την επισφάλεια. Επομένως, μπορεί για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (όσο η διαδικασία αυτή βρίσκεται σε εξέλιξη) να υπήρχαν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους επισφαλώς και μη εργαζομένους, ωστόσο η απόσταση αυτή τείνει να απαλειφθεί, καθώς η κρίση επιταχύνει τους εν λόγω μετασχηματισμούς. Εξάλλου, δεν είναι η πρώτη φορά στην ιστορία του εργατικού κινήματος που προκύπτει μία ανάλογη συζήτηση (π.χ. η διάκριση ανάμεσα στους «blue collars workers» και στα «white collars», δηλαδή ανάμεσα στη χειρωνακτική και πνευματική εργασία, ανάμεσα σε ειδικευμένους και ανειδίκευτους εργάτες, η διαίρεση των εργαζομένων μεταξύ μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων, μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων κ.λ.π.). Σχηματικά και χρησιμοποιώντας αδόκιμους όρους θα μπορούσαμε να μιλήσουμε για την «πρεκαριοποίηση» του προλεταριάτου και όχι για την ανάδειξη του πρεκαριάτου ως το νέο προλεταριάτο, τη νέα εργατική τάξη. Αντίθετα, οι νέες μορφές αγώνα που αναμφισβήτητα έχουν αναδειχθεί, έχουν αποτελέσει τομή στην ιστορία του συνδικαλιστικού και εργατικού κινήματος. Συνεπώς, ίσως να ήταν σκόπιμο να μιλήσουμε για την ανάδυση ενός νέου κινηματικού και όχι κοινωνικού υποκειμένου.

2.2.β. Flexicurity, ευέλικτη ασφάλεια ή ευελ-ασφάλεια

Η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις δεν είχε πάντα αρνητική απόχρωση, ειδικότερα στα πρώτα χρόνια μαζικής εφαρμογής της. Για παράδειγμα, το αίτημα για λιγότερη εργασία (χωρίς, όμως, λιγότερα δικαιώματα) είναι ένα αίτημα που είχε ήδη υιοθετηθεί από το εργατικό κίνημα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι το ιταλικό κίνημα «άρνησης της εργασίας» στα τέλη της δεκαετίας του 1970. Όπως αναφέρει

³⁶ στο άρθρο τους «On the Life and Deeds of San Precario, Patron Saint of Precarious Workers and Lives»

³⁷ Gorz Andre (1986)

χαρακτηριστικά και ο Andre Gorz³⁸, «για τον εργάτη δεν υπάρχει πια το ζήτημα να απελευθερωθεί μέσα στη δουλειά του, αλλά να απελευθερωθεί από τη δουλειά του». Ο ρόλος της εργασίας στις ζωές των πολιτών δεν γίνεται να αλλάξει ριζικά, από τη στιγμή που λειτουργούμε ακόμα εντός του καπιταλιστικού συστήματος. Αυτό που αλλάζει είναι η σημασία που έχει η εργασία για τον άνθρωπο. Συνεπώς, αυτό που μπορεί να ειπωθεί είναι ότι έχει σημειωθεί μία έκπτωση της εργασίας από οντολογική κατηγορία σε δραστηριότητα³⁹, είτε ως συνέπεια των αυξανόμενων «μεταϋλιστικών» αναγκών, είτε ως αποτέλεσμα της αλλοτρίωσης.

Όπως ειπώθηκε και προηγουμένως η εναντίωση στο precarity δεν σήμαινε παράλληλα και την υιοθέτηση ενός αιτήματος για επιστροφή στο «τυπικό» μοντέλο εργασίας. Έτσι, από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 γεννήθηκε ένας προβληματισμός για την ποιότητα της εργασίας των ευέλικτα απασχολούμενων⁴⁰. Σε επίπεδο δημόσιου λόγου αυτό σήμαινε το αίτημα όχι μόνο για δημιουργία περισσότερων αλλά και καλύτερων θέσεων εργασίας, ενώ σε πρακτικό επίπεδο σήμαινε την εισαγωγή ενός κανονιστικού πλαισίου (νομοθετικές ρυθμίσεις, ΣΣΕ) με στόχο την κατάργηση των διακρίσεων εις βάρος των ευέλικτα απασχολούμενων. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο χρησιμοποιήθηκε ευρέως ο όρος flexicurity (από την σύνθεση των λέξεων flexibility = ευελιξία και security = ασφάλεια, για αυτό και στα ελληνικά χρησιμοποιείται είτε ο αδόκιμος όρος «ευελασφάλεια», είτε περιγραφικά το «ευελιξία με ασφάλεια», είτε, πιο σύνηθες, το flexicurity ως lingua franca) που περιγράφει την προσπάθεια σύζευξης της ευελιξίας με την ασφάλεια. Το flexicurity δεν είναι μία επιστημονική έννοια, αλλά έχει σημειολογικό χαρακτήρα⁴¹. Ειδικότερα, το «flexicurity» μπορεί να οριστεί ως «μία πολιτική στρατηγική, που επιδιώκει από την μία πλευρά να τονώσει την ευελιξία των αγορών εργασίας καθώς και την ευελιξία του τρόπου οργάνωσης της εργασίας και από την άλλη να διασφαλίσει συνθήκες εργασιακής σταθερότητας και κοινωνικής προστασίας εντός και εκτός της αγοράς εργασίας»⁴². Ενώ, λοιπόν, το precarity ενσωματώνει ως έννοια έναν αρνητισμό, το flexicurity εξέφρασε το διττό αίτημα, από την μία για περαιτέρω ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας και από την άλλη για μεγαλύτερη εργασιακή και μισθολογική ασφάλεια. Για τον λόγο αυτό, ο όρος flexicurity χρησιμοποιείται επίσημα σε θεσμικά κείμενα.

Η ευελιξία με ασφάλεια βρέθηκε ψηλά στην ατζέντα της δημόσιας συζήτησης και πολιτικής σε όλα τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης από την δεκαετία του 1990. Ειδικότερα, προς την κατεύθυνση του flexicurity στράφηκαν οι πολιτικές της Ε.Ε. για την αγορά εργασίας, από την δεκαετία του 1990 και μετά. Το 1997 στην Σύνοδο Κορυφής του Λουξεμβούργου διατυπώνεται με μεγαλύτερη σαφήνεια η αναγκαιότητα ύπαρξης μιας ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ποιότητας/ασφάλειας.

³⁸ Gorz Andre (1986)

³⁹ Αλεξίου Θανάσης (2003)

⁴⁰ Καρακιουλάφη Χριστίνα (2005), σελ. 183

⁴¹ Κουζής Γ., «Ευελιξία και Ασφάλεια (flexicurity), Μύθοι και Πραγματικότητα»

⁴² «Σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση» στην Ετήσια Έκθεση 2008 του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Παράλληλα, η ανάγκη για δημιουργία καλύτερων θέσεων εργασίας συνιστά μία από τις βασικές αρχές της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση που διατυπώθηκαν σε μία σειρά από επόμενες Συνόδους Κορυφής (Λισσαβόνα 2000, Στοκχόλμη 2001, Βαρκελώνη 2001, Βρυξέλλες 2003)⁴³, αλλά και το Πράσινο Βιβλίο της Ε.Ε. για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας (2006).

Ένα στοιχείο στο οποίο αξίζει να σταθούμε, είναι το ποιες ήταν οι κυρίαρχες πολιτικές δυνάμεις στην Ε.Ε. την εποχή που πραγματοποιήθηκαν οι προαναφερθείσες αλλαγές στην αγορά εργασίας. Το ενδιαφέρον, λοιπόν, είναι ότι η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας ξεκίνησε την δεκαετία του '90 υπό την πλήρη ηγεμονία της νέας Σοσιαλδημοκρατίας (για τους ιδεολογικούς μετασχηματισμούς της Σοσιαλδημοκρατίας υπάρχουν πιο εκτενείς αναφορές στο πρώτο κεφάλαιο). Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι οι ηγεσίες των συνδικάτων ανήκαν την περίοδο εκείνη στην ίδια πολιτική οικογένεια με τις κυβερνήσεις που σχεδίαζαν το νέο εργασιακό τοπίο, τα συνδικάτα, όπως θα δούμε και αναλυτικότερα στο επόμενο κεφάλαιο, ήταν και παραμένουν αντίθετα στη λογική του flexicurity⁴⁴. Στην συνέχεια, μετά το 2004, παρατηρείται μία αλλαγή των πολιτικών συσχετισμών, όταν τα σοσιαλδημοκρατικά κόμματα άρχισαν να χάνουν και να κυριαρχούν οι συντηρητικές δυνάμεις. Αυτό αντικατοπτρίστηκε και στην αναθεώρηση-επανεκκίνηση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας το 2005, η οποία έδωσε ένα πιο νεοφιλελεύθερο τόνο μέσω της ανάδειξης του flexicurity σε κεντρικό πυλώνα και την υποχώρηση της διάστασης της ποιότητας στην εργασία. Παρά τις όποιες αλλαγές στον συσχετισμό δυνάμεων, το κοινό στοιχείο που μοιράστηκαν οι σοσιαλδημοκρατικές και οι συντηρητικές δυνάμεις ήταν η έμφαση στις μεταρρυθμίσεις με στόχο την προώθηση μεγαλύτερης ευελιξίας στην αγορά εργασίας.⁴⁵

Στο σημείο αυτό, πρέπει να επισημανθεί ότι η ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης δεν είναι κοινή για όλα τα κράτη-μέλη. Όπως αναφέρει χαρακτηριστικά ο Γιώργος Ιωαννίδης⁴⁶ «αυτό που ονομάζουμε ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης είναι μια διαδικασία συντονισμού των εθνικών πολιτικών που διατηρούν όμως την αυτονομία τους».

Έτσι, και η ευελιξία με ασφάλεια εφαρμόστηκε με διαφορετικούς τρόπους και σε διαφορετικό βαθμό σε κάθε χώρα. Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη (2011) των Auer και Chatani οι χώρες της Βόρειας Ευρώπης καθώς και η Ολλανδία καταγράφουν υψηλές βαθμολογίες τόσο στους δείκτες ασφάλειας, όσο και σε αυτούς της ευελιξίας. Στις Αγγλοσαξονικές χώρες (Βρετανία, Ιρλανδία) παρατηρείται συνδυασμός μεταξύ

⁴³ Καρακιουλάφη Χριστίνα (2005), σελ. 196

⁴⁴ Χρειάζεται να επισημανθεί ότι η στάση των συνδικάτων δεν ήταν κοινή σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Στην Γερμανία και την Σουηδία τα συνδικάτα έπαιξαν ρόλο στην πρωτοβουλία για την flexicurity, με αποτέλεσμα να εξασφαλίσουν πιο ευνοϊκές ρυθμίσεις για τα μέλη τους. Αντίθετα, τα βρετανικά συνδικάτα ήταν απολύτως ενάντια σε μία τέτοια προοπτική, με αποτέλεσμα να αφήσουν την πρωτοβουλία αυτή στους εργοδότες, στάση που επέφερε επιζήμια αποτελέσματα για τους εργαζομένους. Βλ. Scott Lash-John Urry (1987)

⁴⁵ Ιωαννίδης Γιώργος (2011)

⁴⁶ Ιωαννίδης Γιώργος (2011)

μεσαίου επιπέδου ασφάλειας στην αγορά εργασίας και υψηλού επιπέδου εξωτερικής ευελιξίας. Η υψηλή εργασιακή σταθερότητα, η έλλειψη επαρκών θεσμικών οργάνων για την παροχή ικανοποιητικής κοινωνικής ασφάλισης και η απουσία σύγχρονων μεθόδων οργάνωσης της εργασίας αποτελούν τα γενικά χαρακτηριστικά του Μεσογειακού συμπλέγματος. Τα νέα κράτη-μέλη, με εξαίρεση τη Σλοβενία, συνδυάζουν την ευελιξία με την ασφάλεια σε ποσοστά κάτω του μέσου επιπέδου. Τέλος, στις χώρες της Βαλτικής, παρατηρείται έντονη απουσία ασφαλιστικών δικλείδων στην αγορά εργασίας.

Πόσο, όμως, επιτεύξιμη είναι η ισορροπία ανάμεσα σε αυτούς τους δύο πόλους της ευελιξίας και της ασφάλειας, όταν οι δύο αυτές έννοιες χαρακτηρίζονται από ανταγωνιστική σχέση; Πόσο μάλλον όταν από τις διαφαινόμενες προθέσεις η ευελιξία συνιστά προτεραιότητα και άρα επιλογή για τις δυνάμεις του κεφαλαίου και για τις κρατικές πολιτικές. Το ερώτημα που προκύπτει στην προκειμένη περίπτωση είναι πώς γίνεται από τη μια να θεωρείται ότι η αύξηση της ευελιξίας της εργασίας αποτελεί το βασικό μέσο για τη μείωση του κόστους εργασίας για τις επιχειρήσεις και από την άλλη να γίνονται αποδεκτοί όροι ασφάλειας των ευέλικτα απασχολούμενων, όταν ένα τέτοιο μέτρο συνεπάγεται την παράλληλη αύξηση του εργασιακού κόστους. Η δημιουργία κανόνων για την λειτουργία της ευέλικτης εργασίας, αλλά και η αναγνώριση δικαιωμάτων στους ευέλικτα απασχολούμενους αποτελούν μία θετική εξέλιξη, καθώς επιχειρούν να βάλουν τάξη στην προϋπάρχουσα αναρχία που κυριαρχούσε στον χώρο. Ωστόσο, το περιεχόμενο της «ασφάλειας» που παρέχεται μέχρι σήμερα στους ευέλικτα απασχολούμενους εγείρει προβληματισμούς, για το σε ποιο βαθμό μπορεί να γίνεται λόγος για flexicurity.

Και αν αυτά τα ερωτήματα ήγειραν προβληματισμούς σε περιόδους θετικών οικονομικών και εργασιακών επιδόσεων, είναι αμφίβολο το κατά πόσο ένα τέτοιο μοντέλο μπορεί να λειτουργεί σε περιόδους οικονομικής κρίσης και ύφεσης.

2.3. Η επισφάλεια στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα η επισφάλεια, λόγω της διάρθρωσης της οικονομίας της, αποτελούσε ανέκαθεν ένα διαχρονικό φαινόμενο. Το πλήθος μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, η εργασία σε οικογενειακές μονάδες στην πόλη ή την ύπαιθρο και η έλλειψη ελεγκτικών μηχανισμών αποτελούν τους παράγοντες που συνέβαλαν στις εξάπλωση του φαινομένου. Επίσης, η Ελλάδα αποτελεί μία περίπτωση όπου ο φορντισμός εφαρμόστηκε σε περιορισμένη κλίμακα.

Ωστόσο, όπως συμβαίνει σε διεθνή κλίμακα, τα τελευταία χρόνια με αφορμή το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης, η επισφάλεια των εργασιακών σχέσεων έχει ενταθεί. Η εξέλιξη αυτή σκιαγραφείται καλύτερα με δύο τρόπους: πρώτον, μέσω της ανάδειξης της απορρύθμισης του εργατικού δικαίου και δεύτερον, μέσω των

στατιστικών δεδομένων που αποτυπώνουν καλύτερα την θέση της επισφαλούς εργασίας στον ελλαδικό χώρο. Στα δύο αυτά σημεία θα επικεντρωθούν και οι δύο επόμενες ενότητες.

Αξίζει, όμως, να σημειωθεί, ότι, όπως έχει ειπωθεί και σε προηγούμενο σημείο, οι αλλαγές που συντελούνται σε διεθνές επίπεδο, αλλά στην προκειμένη περίπτωση στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση και μέσω των Μνημονίων δεν συνιστούν «κεραυνό εν αιθρία», αλλά πρόκειται για αλλαγές στο εργασιακό πεδίο που συντελούνται κατά την τελευταία 20ετία με κύριο άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους. Συνεπώς, τα υιοθετούμενα μέτρα, ως προς τη φύση και το περιεχόμενό τους, δεν συνιστούν καινοτομία, το αξιοσημείωτο είναι η ένταση και η σύντομη χρονική διάρκεια μέσα στην οποία έχουν συντελεστεί ριζικές αλλαγές, οι οποίες θα περιγραφθούν και στην συνέχεια. Με αυτόν τον τρόπο, η κρίση αναδεικνύεται για τις κυρίαρχες δυνάμεις σε μία «ευκαιρία» για ολοκλήρωση των μεταρρυθμίσεων που η συγκυρία δεν είχε ευνοήσει προηγουμένως.

Σύμφωνα με το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ⁴⁷, οι συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνονται σε τέσσερις βασικούς άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας: Στην υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα, στην αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών, στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης και, τέλος, στην άμβλυνση των όρων της προστασίας από τις απολύσεις.

2.3.α Απορρύθμιση και εκ νέου ρύθμιση του εργατικού δικαίου

Όπως έχει ειπωθεί επανειλημμένα, ένα από τα κύρια στοιχεία το οποίο συνηγορεί στο να γίνεται λόγος για καθολική μετατόπιση του μοντέλου οργάνωσης της εργασίας, είναι οι αλλαγές στις νομοθετικές ρυθμίσεις που διέπουν το εργατικό δίκαιο. Τέσσερις είναι οι γενικές κατηγορίες κατανομής των επιμέρους πεδίων μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας: α) τα εισοδήματα και οι αποδοχές των εργαζομένων, β) το ατομικό εργατικό δίκαιο, γ) το συλλογικό εργατικό δίκαιο και δ) ευρύτερα ζητήματα απασχόλησης και ανεργίας⁴⁸.

⁴⁷ «Σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση», σελ. 329 στο ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΥ - Ετήσια Έκθεση 2012

⁴⁸ ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΥ - Ετήσια Έκθεση 2012, σελ. 339

Στην συνέχεια παρατίθενται οι αλλαγές στην εργατική νομοθεσία που συντελέστηκαν στην Ελλάδα πριν από το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης, ήδη από την αρχή της δεκαετίας του 1990 (σύμφωνα με τον Γιάννη Κουζή⁴⁹).

Ειδικότερα, με τον νόμο **N.1892/1990** θεσμοθετείτε, μεταξύ άλλων, η εισαγωγή ειδικού θεσμικού πλαισίου για την μερική απασχόληση, η καθιέρωση της τέταρτης βάρδιας το σαββατοκύριακο, η καθιέρωση της σύνδεσης αμοιβής με την παραγωγικότητα (αρ.44). Με τον νόμο **N.2639/1998**, επιχειρείτε η συμπλήρωση του θεσμικού πλαισίου της μερικής απασχόλησης, η εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, η επαναρρύθμιση του καθεστώτος της εκ περιτροπής εργασίας με όρους μονομερούς επιβολής από τον εργοδότη, η διάβρωση του περιεχομένου των κλαδικών συμβάσεων, η καθιέρωση των ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας.

Ωστόσο, από την πρώτη δεκαετία του 2000 είναι εμφανές ότι οι νομοθετικές ρυθμίσεις που προωθούν την επισφαλή και ευέλικτη απασχόληση γίνονται ολοένα και πιο πυκνές. Ο νόμος **N.2874/2000** προβλέπει την επαναρρύθμιση της ελαστικής διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου, την εισαγωγή κινήτρων για μερική απασχόληση κάτω των 20 ωρών εβδομαδιαίως, την ουσιαστική αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις για τις επιχειρήσεις των 50-199 εργαζομένων. Ο **N.2956/2001** καθιερώνει το ειδικό θεσμικό πλαίσιο για τα γραφεία ενοικίασης εργαζομένων, ενώ ο **N.3174/2003** εισάγει την μερική απασχόληση μέχρι 20 ώρες εβδομαδιαίως για υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα στο Δημόσιο. Ακολουθούν τα **Π.Δ 81/2003**, **Π.Δ. 164/2004**, **Π.Δ. 180/2004**, τα οποία προβλέπουν ρυθμίσεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Αντίστοιχες ρυθμίσεις περιλαμβάνονται και στις επόμενες νομοθετικές πράξεις: **N.3250/2004**, **N.3385/2005**, **N.3429/2005** (καθιέρωση δυνατότητας με δυσμενέστερους όρους αμοιβής και απόλυσης για τους νεοπροσλαμβανόμενους). Τέλος, παρατηρούνται μία σειρά νομοθετημάτων για την χρήση εργολαβιών στον δημόσιο τομέα και για την χρήση stages στον δημόσιο τομέα.

Στην συνέχεια, θα επιχειρηθεί να αναφερθούν συνοπτικά οι βασικές μεταρρυθμίσεις που πραγματοποιήθηκαν εν μέσω κρίσης, δηλαδή τα πέντε τελευταία χρόνια, και συνέβαλαν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και στην εκ νέου ρύθμισή τους υπό το πρίσμα της επισφάλειας.

Μέτρα κατά την περίοδο της κρίσης, πριν από το Μνημόνιο⁵⁰:

Ο **N. 3833/10**, «για την προστασία της οικονομίας: επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης», στον προβλέπονται, μεταξύ άλλων, μείωση μισθών για τους δημόσιους υπαλλήλους κατά 7%, μείωση των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και άδειας κατά 30%, μείωση των επιδομάτων κατά 12%, ,

⁴⁹ Δείτε λεπτομέρειες στο Κουζής Γιάννης (2012), "Ενημέρωση" Τεύχος 192, ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε.

⁵⁰ Θεοτοκάτου Μαρίζα, «Το τελευταίο αντίο(;)», άρθρο στο rednotebook.gr, <http://rnbnet.gr/details.php?id=2434>

πάγωμα μισθών μέχρι τέλους του 2010, αναστολή των διορισμών και των προσλήψεων για το έτος 2010, καθιέρωση της σχέσης 1 προς 5 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων στο δημόσιο, μείωση για το 2010 των προσλήψεων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου στο δημόσιο κατά 30%.

Ο Ν. 3845/10, «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο». Για το δημόσιο τομέα προβλέπεται νέα μείωση των αμοιβών και των επιδομάτων, πέραν της μείωσης που έχει προηγηθεί με το Ν. 3833/10. Για πρώτη φορά εισάγονται και ρυθμίσεις για το σύνολο της μισθωτής εργασίας και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα, όπως είναι οι αλλαγές στις ΣΣΕ, η μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης, η αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις και η άρση των περιορισμών στα κλειστά επαγγέλματα.

Ο Ν. 3846/10 προβλέπει ρυθμίσεις για τις ευέλικτες θέσεις εργασίας (επέκταση μερικής απασχόλησης και στις ΔΕΚΟ, ειδικές ρυθμίσεις διευκόλυνσης μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε μερική, ρυθμίσεις για την εκ περιτροπής εργασία και για την διάρκεια του δανεισμού εργαζομένων, ενώ ρυθμίζονται θέματα τηλεργασίας).

Ο Ν. 3863/2010, ο ασφαλιστικός νόμος Λοβέρδου-Κουτρουμάνη, στον οποίο περιλήφθηκαν διατάξεις που αφορούν στο σύστημα των απολύσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων. Παράλληλα, καθιερώνεται ο θεσμός της ετήσιας σύμβασης μαθητείας για νέους 15-18 ετών με την καταβολή του 70% του γενικού κατώτατου μισθού, ενώ μειώνονται οι προσαυξήσεις στην περίπτωση υπέρβασης του ωραρίου εργασίας.

Ο Ν. 3871/2010 απαγορεύει τη χορήγηση με οποιοδήποτε τρόπο μισθολογικών αυξήσεων, μέσω των μεσολαβητικών ή διαιτητικών αποφάσεων που εκδίδονται με τη διαδικασία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, για το 2010 και το πρώτο εξάμηνο του 2011, ενώ για το διάστημα από 1-7-2011 έως 31-12-2012 απαγορεύτηκε η αύξηση των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων πέραν του ποσοστού της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού.

Ο Ν.3899/2010. Νέες αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας από την υπουργό Εργασίας, Λούκα Κατσέλη, ενώ θεσπίζεται για πρώτη φορά η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας.

Νομοθεσία στο πλαίσιο του Μνημονίου (μέχρι το 2011)⁵¹:

Ο Ν.3845/2010 για ρυθμίσεις των αποδοχών στον δημόσιο τομέα. Επίσης, μεταξύ άλλων, προβλέπεται η απασχόληση στο Δημόσιο ηλικιωμένων ανέργων (55-64 ετών) μέσω γραφείων ενοικίασης προσωπικού που επιχορηγούνται από το κράτος (αρ. 2, παρ.5) και η καθιέρωση της σύμβασης απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον ιδιωτικό τομέα, διάρκειας 1 έτους σε νέους άνεργους μέχρι 24 ετών με αμοιβή του

⁵¹ Κουζής Γιάννης (2012), "Ενημέρωση" Τεύχος 192, ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε.

80% του γενικού κατώτατου μισθού και με απαλλαγή των εργοδοτών από τις ασφαλιστικές εισφορές (αρ .2, παρ.6), κ.λ.π.

Ο **N.3847/2010** για τον επανακαθορισμό του 13ου και του 14ου μισθού για τον δημόσιο τομέα κ.λ.π.

Ο **N.3863/2010** με ρυθμίσεις για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, μείωση κόστους υπερεργασίας και κάθε μορφής υπερωριακής απασχόλησης, διευκόλυνση των ατομικών απολύσεων, εισαγωγή πλαισίου μεταρρύθμισης του ΟΜΕΔ κ.λ.π.

Ο **N.3871/2010** για κατάργηση του περιεχομένου διαιτητικών αποφάσεων κ.λ.π.

Ο **N.3899/2010** που ρυθμίζει, επίσης, ζητήματα δανεισμού εργαζομένων, εκ περιτροπής εργασίας, μερικής απασχόλησης, ενώ προβλέπει την εισαγωγή ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ και αναγνώριση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία. Μείωση των αποδοχών στις ΔΕΚΟ, επιβολή μετατάξεων, περιορισμός στις προσλήψεις στο Δημόσιο κ.λ.π.

Ο **N.3920/2011** για αλλαγές στους φορείς των αστικών συγκοινωνιών και αύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου στον δημόσιο τομέα κ.λ.π.

Ο **N.3986/2011** για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, για την ελαστική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου. Εισαγωγή της εθελοντικής μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε μερική, του ενιαίου μισθολογίου και του καθεστώτος της εργασιακής εφεδρείας στον δημόσιο τομέα. Μείωση της επιδότησης των ανέργων. Αναστολή της επέκτασης εφαρμογής των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ μέχρι το τέλος του 2013 κ.λ.π.

2.3.β Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα σε αριθμούς

Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ⁵², κατά την τριετία 2009-2011, περίοδο κατά την οποία εκδηλώνεται η οικονομική κρίση και ύφεση στην Ελλάδα, παρατηρείται σημαντική αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Σημαντική είναι η αύξηση του αριθμού και του ποσοστού των συμβάσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης που μετατρέπονται σε μερική απασχόληση και κυρίως σε εκ περιτροπής εργασία, με έτος αιχμής το 2011. Ειδικότερα, ο αριθμός των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης που μετατρέπεται σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης παρουσιάζει συνεχή άνοδο κατά την τριετία 2009-2011 και από 16.461 το 2009, φτάνει τις 58.962 το 2011, σημειώνοντας αύξηση 258%. Η μεγαλύτερη αύξηση στις αλλαγές συμβάσεων αφορά την εκ περιτροπής εργασία όπου οι σχετικές αλλαγές σύμβασης από 4.839 το 2009, προσεγγίζουν τις 26 542 συμβάσεις το 2011 (αύξηση 448%). Παράλληλα, ο αριθμός των συμβάσεων εργασίας που αφορούν την μερική

⁵² Έκθεση για το 2012

και την εκ περιτροπής απασχόληση, κατά την τριετία 2009-2011, παρουσιάζει σημαντική αύξηση το 2010, κατά 100.391 συμβάσεις και σε ποσοστό 30% σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Αντίθετα, το 2011 παρατηρείται μείωση του αριθμού των συμβάσεων με μερική απασχόληση και με εκ περιτροπής εργασία κατά 46.028 συμβάσεις και σε ποσοστό 11% σε σχέση με το 2010, χωρίς ωστόσο να προσεγγίσει τον αριθμό των συμβάσεων του 2009 οι οποίες είναι λιγότερες κατά 54.363 συμβάσεις. Η μεγαλύτερη αύξηση στον αριθμό των συμβάσεων κατά το διάστημα της τριετίας 2009-2011, αφορά την εκ περιτροπής εργασία, η οποία ανερχόταν το 2009 στις 57.825 και προσέγγισε τις 84.519 συμβάσεις το 2011, σημειώνοντας μια αύξηση περίπου της τάξης του 46%. Κατά το ίδιο διάστημα, 2009-2011, οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης αυξήθηκαν κατά 10%, και από 272.561 που ήταν το 2009 προσέγγισαν τις 300.230 το 2011. Αντίθετα, με τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, οι συμβάσεις έργου και παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών καθώς και οι συμβάσεις υπεργολαβίας (παραγωγής φασόν), παρουσιάζουν σημαντική μείωση κατά την τριετία 2009-2011, και ο αριθμός των συμβάσεων από 37.517 μειώνεται σε 4.539 συμβάσεις, και σε ποσοστό 87%.

Πίνακας 1

Η απασχόληση πλήρη, μερική και μισθωτή, μεταβολές 2008 – 2012

και τα δύο φύλα	A	B	Γ	Δ
2008	4.511,6	4.582,5	4.589,8	4.553,6
2009	4.485,8	4.531,9	4.540,1	4.476,8
2010	4.425,6	4.427,0	4.402,9	4.299,0
2011	4.194,4	4.156,3	4.079,3	3.932,8
2012	3.837,9			
2008 – 2011/2012	-673,7	-426,2	-510,5	-620,8
Πλήρης απασχόληση	A	B	Γ	Δ
2008	4.250,4	4.332,5	4.340,0	4.293,1
2009	4.210,1	4.259,5	4.276,0	4.200,1
2010	4.142,4	4.144,9	4.122,9	4.018,0
2011	3.909,3	3.888,8	3.803,2	3.653,1
2012	3.561,2			
2008 – 2011/2012	-689,2	-443,7	-536,8	-640,0
Μερική απασχόληση	A	B	Γ	Δ
2008	261,2	250,1	249,7	260,5
2009	275,7	272,4	264,1	276,7
2010	283,2	282,1	280,1	281,0
2011	285,2	267,5	276,1	279,7
2012	276,7			
2008 – 2011/2012	15,5	17,4	26,4	19,2
Μισθωτή απασχόληση	A	B	Γ	Δ
2008	2.902,9	2.974,8	2.969,9	2.931,4
2009	2.869,5	2.922,1	2.929,3	2.871,4
2010	2.812,1	2.853,9	2.829,7	2.747,2
2011	2.660,1	2.645,9	2.611,3	2.479,5
2012	2.425,4			
2008 – 2011/2012	477,5	-328,9	-358,6	-451,9

Πηγή: Γ.Γ. ΕΛΣΤΑΤ, ΕΕΔ 2008 – 2012.

Όπως είναι αναμενόμενο, οι αλλαγές που προωθούνται με βίαιο τρόπο στις εργασιακές σχέσεις, δεν συγκεντρώνουν την αποδοχή των εργαζομένων. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα ποσοστά την ηθελημένης ευελιξίας και στην Ελλάδα είναι αρκετά χαμηλά. Σύμφωνα με έρευνα της εταιρείας People for Business, η οποία πραγματοποιήθηκε από 1 Οκτωβρίου έως 30 Νοεμβρίου 2010 σε αντιπροσωπευτικό δείγμα 724 στελεχών, το 91,43% των εργαζομένων δήλωσε ότι θα επέλεγε την εξαρτημένη-μισθωτή εργασία σε μία εταιρία και όχι την εξωτερική συνεργασία που θα αμείβεται βάσει επίτευξης στόχων. Επίσης, για το 34,14%, η εξαρτημένη εργασία αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για να επιλέξει μία θέση σε μία επιχείρηση, για το 37,29% η μισθωτή εργασία είναι σημαντική προϋπόθεση, ενώ για το 20% εντάσσεται στους βασικούς παράγοντες που καθορίζουν την επιλογή του. Μόλις το 8,57% δεν λαμβάνει σοβαρά υπόψη του την μισθωτή εργασία και είναι ανοιχτό σε εξωτερικές συνεργασίες.

Μία από τις σημαντικότερες ίσως αλλαγές που παρατηρούνται αυτό το διάστημα, μέσω των νομοθετικών ρυθμίσεων, είναι η απαξίωση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και η έμφαση στις ατομικές συμβάσεις. Μάλιστα, παρατηρείται και το φαινόμενο οι εργοδότες, οι οποίοι θέλουν να αποφύγουν την υπογραφή των κλαδικών συμβάσεων, προειδοποιούν με άρνηση συμμετοχής ή απειλή αποχώρησης από τις ενώσεις τους, η οποία θα έχει σαν αποτέλεσμα την οριστική κατάργηση του δικαιού της συλλογικής διαπραγμάτευσης, καθώς αν αποχωρήσουν, δεν θα έχουν καμία υποχρέωση να τις εφαρμόσουν.

Σύμφωνα με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε), το α' τρίμηνο του 2012 προχώρησαν στη σύναψη νέων συμβάσεων οποιασδήποτε μορφής 11,04% λιγότερες επιχειρήσεις σε σχέση με το 2011. Επίσης, από τα στοιχεία του ίδιου πίνακα διαπιστώνεται ότι το α' τρίμηνο του 2012 υπάρχει κατά 20,93% μείωση των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης, ενώ μειωμένο κατά 2,89% είναι το ποσοστό των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και επιπλέον έχει μειωθεί κατά 9,49% η εκ περιτροπής απασχόληση. Για πρώτη φορά παρατηρείται το ποσοστό των συμβάσεων μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης στις νέες προσλήψεις να αντιστοιχεί στο 50,1% του συνόλου των συμβάσεων.

Πίνακας 2

Ποσοστό συμμετοχής είδους σύμβασης εργασίας στο σύνολο των νέων συμβάσεων που κατατέθηκαν				
	2009	2010	2011	Α' εξάμ. 2012
1. Συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης	79,0%	66,9%	59,7%	56,1%
2. Συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης	16,7%	26,5%	32%	34,9%
3. Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας	4,3%	6,6%	8,1%	9%

Πηγή: ΣΕΠΕ

Πέρα, όμως, από τις επισφαλείς και ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ένα άλλα κύριο στοιχείο της εγχώριας αγοράς εργασίας είναι η εκτεταμένη παράνομη ευελιξία που συνδέεται με την παραβίαση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, με ενδεικτικό το φαινόμενο της ανασφάλιστης εργασίας σε ποσοστό 30% το 2012, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΙΝΕ. Επίσης, από τους ελέγχους του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας κατά το πρώτο επτάμηνο του 2012, προκύπτει ότι ανασφάλιστος είναι ένας στους τρεις εργαζόμενους, με το 57,2% των ανασφάλιστων να είναι Έλληνες και το 42,8% αλλοδαποί. Σύμφωνα με έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, όσον αφορά την αδήλωτη εργασία, η Ελλάδα είναι σταθερά πρώτη από τις χώρες που παρέχουν στοιχεία στην Ε.Ε. με ποσοστό 25% στους απασχολούμενους, ενώ στο μέσο όρο της Ε.Ε. των 27 το ποσοστό αυτό διαμορφώνεται στο 7,2% και στην Ευρωζώνη στο 8%. Σύμφωνα με ανάλυση του Ιδρύματος Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, με τίτλο «Η έννοια της αδήλωτης εργασίας και τα χαρακτηριστικά της», η αδήλωτη εργασία συνδέεται με την ανάπτυξη της παραοικονομίας, η οποία εκτιμάται στο 25% περίπου του ΑΕΠ της χώρας.

Ένα τρίτο χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας είναι η αυτοαπασχόληση, μία ευρύτατα διαδεδομένη μορφή απασχόλησης στην Ελλάδα. Σύμφωνα με το ΙΝΕ, ο αριθμός όσων εργάζονται με αυτοαπασχόληση κυμαίνεται, από το 1973 έως σήμερα, μεταξύ 1,60 και 1,75 εκατομμυρίων ατόμων. Στη δεκαετία του 1990 υπήρξε μείωση του αριθμού των αυτοαπασχολούμενων, αλλά στη δεκαετία του 2000 υπήρξαν αυξήσεις, οι οποίες αντιστάθμισαν, στο μεγαλύτερο μέρος τους, τις μειώσεις που είχαν προηγηθεί. Ωστόσο, το στοιχείο που μας αφορά κυρίως, είναι ότι στην διάρκεια της δεκαετίας του 2000 εμφανίστηκε και το φαινόμενο της μεγέθυνσης της αυτοαπασχόλησης που υποκρύπτει μισθωτή απασχόληση (εργαζόμενοι που

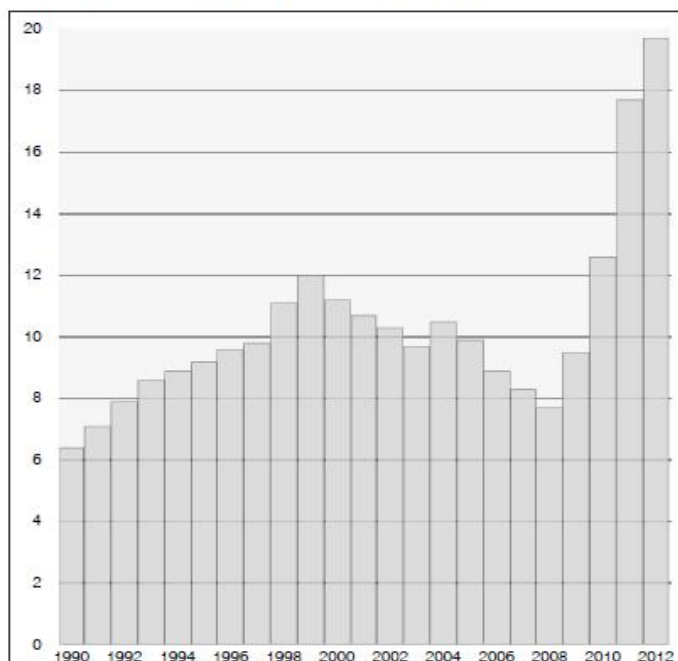
αμείβονται με δελτίο παροχής υπηρεσιών, με ωράριο και λοιπές τυπικές υποχρεώσεις των μισθωτών). Ενδέχεται η προαναφερθείσα αύξηση να οφείλεται κυρίως στην ψευδώνυμη αυτοαπασχόληση.

Παράλληλα, με πρόσχημα την καταπολέμηση της ανεργίας, κατά καιρούς πραγματοποιούνται από την κυβέρνηση προγράμματα ολιγόμηνης απασχόλησης, στα οποία, όμως, υποβαθμίζονται σημαντικά οι εργασιακές συνθήκες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η ιδέα της «κοινωνικού εργάσιμου». Πρόκειται για προγράμματα επιχορηγούμενα από την Ε.Ε. μέσω του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ) με τις ασφαλιστικές εισφορές να πληρώνονται από τον ΟΑΕΔ. Ωστόσο, ο μισθός δεν περιλαμβάνει τα προβλεπόμενα επιδόματα (επίδομα αδείας, γάμου, παιδιών, σπουδών, τριετίας, αποδοχές αδείας και δώρα εορτών), με αμοιβή 25 ευρώ την ημέρα κι όχι μεγαλύτερη από 625 ευρώ μηνιαίως, ανεξάρτητα από την ειδικότητα του εργαζομένου, ενώ παρατηρείται συχνά οι εργαζόμενοι μετά από μήνες δουλειάς να παραμένουν απλήρωτοι. Οι σχέσεις εργασίας που προκύπτουν υπάγονται στο δίκαιο του κατ' επάγγελμα δανεισμού των εργαζομένων. Δηλαδή, ο άμεσος εργοδότης (ΕΠΑ, ΙΓΕΕ, ΜΚΟ, κλπ) δανείζει τον απασχολούμενο για ορισμένο χρονικό διάστημα στον έμμεσο εργοδότη (συμπράττων φορέας του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα), αποκομίζοντας χρηματικό όφελος/κέρδος από τη διαμεσολάβηση, με σκοπό την εκτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων, όπως αυτά προβλέπονται στο Μνημόνιο Συνεργασίας, που συνάπτουν οι δύο εργοδότες. Τα προγράμματα έχουν διάρκεια πέντε μηνών για κάθε άνεργο, χωρίς δικαίωμα επαναίτησης για τουλάχιστον επτά μήνες μετά τη λήξη της προηγούμενης σύμβασης.

Το αξιοσημείωτο είναι ότι πρώτη στα προγράμματα συμμετείχε η ίδια η ΓΣΕΕ που μέσω του ΙΝΕ που μετατράπηκε σε ΜΚΟ. Με αυτόν τον τρόπο, όχι μόνο δεν καταδίκασε την πρακτική αυτή, αλλά εφάρμοσε πρώτη τις χειρότερες σχέσεις εργασίας.

Πίνακας 3

Ποσοστό ανεργίας (άνεργοι % του εργατικού δυναμικού)



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ.

Τέλος, ένα άλλο στοιχείο που έρχεται να επιτείνει την κατάσταση στον χώρο της εργασίας είναι τα υψηλά και συνεχώς κλιμακούμενα ποσοστά της ανεργίας. Η εξέλιξη αυτή ουσιαστικά «εκβιάζει» τους εργαζόμενους να δέχονται δυσμενέστερους όρους για την απασχόλησή τους. Μετά από την συνεχή πτώση οκτώ ετών (2001-2008), το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε δραματικά κατά το 2009-2011. Το 2010 οι άνεργοι ανέρχονταν σε 628.000 άτομα, ενώ το 2011 ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε σε 877.000 άτομα. Το Γ' Τρίμηνο του 2012 ο αριθμός των απασχολούμενων ανήλθε σε 3.739.018 άτομα και των ανέργων σε 1.230.918. Το ποσοστό ανεργίας ήταν 24,8%, έναντι 23,6% του προηγούμενου τριμήνου και 17,7% του αντίστοιχου τριμήνου 2011. Επίσης, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών (28,9%) είναι σημαντικά υψηλότερο από των ανδρών (21,7%), ενώ το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στους νέους ηλικίας 15-24 ετών (56,6%), το οποίο στις νέες γυναίκες φθάνει στο 65,4%⁵³. Όπως είναι εμφανές, η ανεργία πλήττει κυρίως τους νέους, καθιστώντας τους μακροχρόνια άνεργους. Εξαιτίας, λοιπόν, της απαξίωσης των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων τους, σταματούν να αποτελούν, μακροχρόνια, ελκυστική επιλογή για τους εργοδότες. Παράλληλα, η δραματική άνοδος του ποσοστού ανεργίας κατά την τριετία 2009-2011, σε συνδυασμό με τη διοικητική μείωση των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων, έχει προκαλέσει μείωση των πραγματικών μισθών κατά 13,2%⁵⁴.

⁵³ Στοιχεία Ελληνικής Στατιστικής Αρχής:

http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/A0101/PressReleases/A0101_SJO01_DT_Q_Q_03_2012_01_F_GR.pdf

⁵⁴ «Έκθεση για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση του έτους 2012», ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Κεφάλαιο 3

Οι μετασχηματισμοί στα συνδικάτα

3.1. Τα συνδικάτα: Γέννηση και κρίση

Το καπιταλιστικό σύστημα είναι εν τη γενέσει του εκμεταλλευτικό, καθώς χωρίζει την κοινωνία σε καταπιεστές και καταπιεζόμενους, με την άρχουσα τάξη να ανήκει στους πρώτους και την εργατική τάξη στους δεύτερους. Τα συνδικάτα αποτελούν την κύρια μορφή συλλογικής έκφρασης και δράσης των δευτέρων. Ειδικότερα, το συνδικάτο είναι μία οργάνωση μισθωτών εργαζομένων, η οποία ιδρύεται με σκοπό την προστασία των εργατικών δικαιωμάτων και τη βελτίωση της θέσης τους, αντικαθιστώντας την ατομική διαπραγμάτευση στην αγορά εργασίας από τη συλλογική διαπραγμάτευση⁵⁵. Σύμφωνα με τον Offe Claus⁵⁶, τα συνδικάτα θεωρούνται δευτερογενείς οργανώσεις, καθώς το ίδιο το κεφάλαιο λειτουργεί σαν πρωτογενής οργανωτής.

Τα συνδικάτα εμφανίζονται μετά τη βιομηχανική επανάσταση, με την ολοκλήρωση της μετάβασης από την οικοτεχνική και βιοτεχνική παραγωγή στην εργοστασιακή παραγωγή και την επικράτηση του καπιταλισμού ως κυρίαρχου τρόπου παραγωγής. Συγκεκριμένα, τα πρώτα συνδικάτα δημιουργούνται στις αρχές του 18ου αιώνα στην Αγγλία. Αρχικά έφεραν άλλες ονομασίες, ενώ περί τα τέλη του ίδιου αιώνα χρησιμοποιείται για πρώτη φορά η αγγλική έννοια του όρου συνδικάτο (trade unions). Μέχρι το τέλος του 19ου αιώνα, με την ανάπτυξη του καπιταλισμού τα συνδικάτα εξαπλώνονται σε όλη την Ευρώπη και την Β. Αμερική.⁵⁷

Στο σημείο αυτό χρειάζεται να επισημανθεί ότι το κεφάλαιο αυτό εστιάζει στα συνδικάτα που αναπτύχθηκαν στην Ευρώπη (και όχι σε αυτά των ΗΠΑ και της Ιαπωνίας), τα οποία παρουσιάζουν μία σχετική ομοιομορφία μεταξύ τους, αλλά και με το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα.

Για να κατανοήσουμε καλύτερα τα χαρακτηριστικά που ανέπτυξε το συνδικαλιστικό κίνημα στα πρώτα του βήματα, χρειάζεται να δούμε κάτω από ποιες κοινωνικο-ιστορικές συνθήκες δημιουργήθηκε και εξελίχθηκε. Η πρώτη περίοδος σύγκρουσης της οργανωμένης εργασίας συνέπεσε με τη σταδιακή εδραίωση του φιλελευθερισμού. Φιλελεύθερο κράτος για την εργατική τάξη του 19^{ου} αιώνα σήμαινε, μεταξύ άλλων, άρνηση του πολιτικού δικαιώματος σε όσους δεν έχουν περιουσία (μέχρι τα τέλη του 19^{ου} αι.-αρχές 20^{ου} αι.) και ταυτόχρονα την απαγόρευση του συνδικαλισμού (στην Αγγλία μέχρι το 1871, Γερμανία 1869, Γαλλία 1884, Ιταλία

⁵⁵ Τσακίρης Αθανάσιος, «Ο συνδικαλισμός των εργαζομένων στις τράπεζες στην Ελλάδα (1974-1993)»

⁵⁶ OffeClaus, «Κοινωνία της Εργασίας;»

⁵⁷ Παλαιολόγος Νίκος, «Εργασία και Συνδικάτα στον 21ο αιώνα», σελ.

1890), καθώς η νομική προστασία της εργασίας θεωρούνταν ασυμβίβαστη με το φιλελεύθερο πρότυπο της μη παρέμβασης του κράτους στην οικονομία, ενώ ο συνδικαλισμός νοούνταν ως «μία μη επιτρεπτή μορφή υπερατομικής εξουσίας», η οποία θα εμπόδιζε την ελεύθερη λειτουργία της αγοράς.⁵⁸ Όπως γίνεται αντιληπτό, κάτω από αυτές τις συνθήκες, η οργανωμένη εργασία διαμορφώνει μία ριζοσπαστική και έντονα συγκρουσιακή αντίληψη των κοινωνικών σχέσεων. Για τον λόγο αυτό δεν θα αργήσει να έρθει σε επαφή με τις σοσιαλιστικές ιδέες στην Ευρώπη και να αναπτύξει μαζί τους μία σχέση «αλληλοτροφοδότησης».

Στις περιοχές όπου δημιουργήθηκαν μεγάλες βιομηχανικές μονάδες παραγωγής, η μαζική συγκέντρωση των εργατών και οι ομοιόμορφες συνθήκες της εργασίας αλλά και της ζωής τους στις πόλεις, συνέβαλαν στην συγκρότηση μίας κοινής εργατικής πολιτικής κουλτούρας και μίας ταξικής συλλογικής ταυτότητας για τον πληθυσμό αυτόν.

Οι συνθήκες αυτές, εργασίας και ζωής, ήταν άκρως εξαθλιωμένες για τους μισθωτούς που ξεκίνησαν να συγκεντρώνονται στις εργατικές συνοικίες γύρω από τα εργοστάσια. Έτσι, την περίοδο αυτή, αναδείχθηκε ως κυρίαρχο το λεγόμενο «κοινωνικό ζήτημα» του 19ου αιώνα. Η οικονομική και κοινωνική εξαθλίωση του πληθυσμού οδήγησε στην οργανωμένη αντίδραση της εργατικής τάξης. Με αυτόν τον τρόπο διαψεύστηκαν οι προσδοκίες που είχαν αναπτύξει οι φιλελεύθεροι για αυτορρύθμιση της κοινωνίας μέσω της ελεύθερης αγοράς και χρειάστηκε να επανατοποθετηθούν οι σχέσεις μεταξύ κράτους και κοινωνίας. Στο τελευταίο τέταρτο του 19ου αι. έχουμε τους νόμους για τα εργοστάσια στην Αγγλία, και την κοινωνική νομοθεσία του Bismarck στη Γερμανία, ενώ τα μέτρα αυτά εξαπλώθηκαν μέχρι τις πρώτες δεκαετίες του 20ου αι. στις υπόλοιπες βιομηχανικές χώρες⁵⁹.

Με την καθιέρωση της καθολικής ψηφοφορίας και την άρση του πολιτικού αποκλεισμού της εργατικής τάξης, αναπτύσσονται τα εργατικά κόμματα. Με αυτόν τον τρόπο, δημιουργείται ένας καταμερισμός εργασίας μεταξύ των δύο μορφών οργάνωσης της εργατικής τάξης. Τα κόμματα αναλαμβάνουν την πολιτική και κοινοβουλευτική εκπροσώπηση, ενώ τα συνδικάτα επικεντρώνονται κατά κύριο λόγο στο κοινωνικό και οικονομικό σκέλος, στο πεδίο των άμεσων οικονομικών συμφερόντων.

Ωστόσο, όπως ειπώθηκε και προηγουμένως, το συνδικαλιστικό κίνημα ανέπτυξε εξ αρχής συγκρουσιακό χαρακτήρα, ενώ επηρέασε και επηρεάστηκε από την σοσιαλιστική ιδεολογία. Έτσι, κομμάτι του κινήματος δεν αποσκοπούσε μόνο στη βελτίωση των συνθηκών ζωής στο πλαίσιο του υπαρκτού συστήματος, αλλά αναδείχθηκε ως ένα κοινωνικοπολιτικό κίνημα χειραφέτησης της εργατικής τάξης. Αυτή, όμως, δεν ήταν η μόνη τάση στα συνδικάτα. Το συνδικαλιστικό κίνημα

⁵⁸ Παλαιολόγος Νίκος, *οπ. π.*, σελ. 46

⁵⁹ Παλαιολόγος Νίκος, *οπ. π.*, σελ. 50

συνίσταται από τα τέλη του 19ου αι. και τις αρχές του 20ου. από τρία διαφορετικά ιδεολογικοπολιτικά ρεύματα⁶⁰:

Α. Το ρεύμα που θέτει ως προτεραιότητα την επαναστατική αλλαγή του συστήματος και επηρεάζεται από τις ιδέες του μαρξισμού ή του αναρχισμού.

Β. Το ρεύμα που επιδιώκει την εξισορρόπηση των συμφερόντων εργασίας-κεφαλαίου και πρόσκειται κυρίως στα χριστιανικά-καθολικά και φιλελεύθερα κόμματα.

Γ. Το ρεύμα που επιδιώκει να γεφυρώσει το δίλημμα επανάσταση ή βελτίωση της θέσης των εργαζομένων στο πλαίσιο του ισχύοντος συστήματος με μία στρατηγική σταδιακών μεταρρυθμίσεων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι κοινό χαρακτηριστικό και των τριών αυτών ρευμάτων ήταν η αυτοκατανόησή τους ως εκπροσώπων των κοινών συμφερόντων του συνόλου της εργατικής τάξης και όχι μόνο των μελών τους.

Μετά τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο, το τρίτο ρεύμα ήταν αυτό που κυριάρχησε, ενώ την περίοδο εκείνη παρατηρείται αυτό που ο Hobsbawm ονομάζει «ρεφορμιστική συμβίωση», δηλαδή συμβίωση του εργατικού κινήματος με έναν λειτουργικά ισχυρό καπιταλισμό. Κάτω από αυτές τις συνθήκες επιτεύχθηκαν μία σειρά από κατακτήσεις, όπως είναι το 8ωρο, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η εξάπλωση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Στην συνέχεια, ακολούθησε η περίοδος μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, η εποχή της κενσιανής συναίνεσης. Πολιτικοί επιστήμονες εξετάζοντας στο πλαίσιο αυτό την σχέση που αναπτύχθηκε μεταξύ του κράτους και των συνδικάτων κάνουν λόγο για *κορπορατισμό*⁶¹, δηλαδή για το σύστημα τριμερών διαπραγματεύσεων μεταξύ αντιπροσώπων του κράτους, της επιχειρηματικής κοινότητας και των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ιστορικά έχουν αναπτυχθεί δύο ιδεατοί τύποι κορπορατισμού: ο *κρατικός* (δηλαδή ο ουσιαστικός έλεγχος από το κράτος της άρθρωσης και της διατύπωσης των αιτημάτων των εργαζομένων που εκφράστηκε κυρίως από τα μεσοπολεμικά φασιστικά καθεστώτα στην Ιταλία και την Πορτογαλία) και ο *κοινωνικός* (δηλαδή η αυτόνομη συσπείρωση των εργαζομένων σε συλλογικά σώματα και ο ρόλος του κράτους ως διαμεσολαβητής)⁶².

3.2. Μετασχηματισμοί στα συνδικάτα

«Η αστική τάξη δεν μπορεί να υπάρξει χωρίς να επαναστατικοποιεί αδιάκοπα τα εργαλεία παραγωγής, δηλαδή τις σχέσεις παραγωγής, δηλαδή όλες τις κοινωνικές σχέσεις. [...] Η συνεχής ανατροπή της παραγωγής, ο αδιάκοπος κλωνισμός όλων των κοινωνικών καταστάσεων, η αιώνια αβεβαιότητα και κίνηση διακρίνουν την αστική

⁶⁰Παλαιολόγος Νίκος, οπ. π., σελ. 54-55

⁶¹Τσακίρης Αθανάσιος, οπ. π.

⁶²Scott Lash-John Urry, "The changing structure of trade unionism: the end of neo-corporatism?", στο "The End of Organized Capitalism"

εποχή από όλες τις προηγούμενες. Διαλύονται όλες οι στέρεες, σκουριασμένες σχέσεις με την ακολουθία τους από παλιές σεβάσιμες παραστάσεις και αντιλήψεις κι όλες οι καινούργιες που διαμορφώνονται παλιώνουν πριν προλάβουν να αποστεωθούν»⁶³. Όπως χαρακτηριστικά περιγράφουν στο παραπάνω απόσπασμα οι Μαρξ και Ένγκελς, η «εξέλιξη» είναι εγγεγραμμένη στο DNA του καπιταλιστικού συστήματος. Οι αλλαγές στον τρόπο και τα μέσα παραγωγής επηρεάζουν αντίστοιχα την εργασία και κατ' επέκταση το συνδικαλιστικό κίνημα. Στο σημείο αυτό θα αναφερθούμε σε μερικούς από τους μετασχηματισμούς που γνώρισε στην πορεία του το συνδικαλιστικό κίνημα.

Αρχικά, η ολοένα και αυξανόμενη ανάγκη για περισσότερα αλλά και φθηνότερα εργατικά χέρια και η εφαρμογή του τεύλορισμού στην οργάνωση της παραγωγής, δημιούργησαν τις συνθήκες για την είσοδο στην αγορά εργασίας νέου εργατικού δυναμικού που στην πλειοψηφία του αποτελούνταν από γυναίκες, μετανάστες, προλεταριοποιημένους αγρότες που διέφεραν από τους βιομηχανικούς ειδικευμένους εργάτες. Μάλιστα, σε πολλές περιπτώσεις, στις μεγάλες εργοστασιακές μονάδες, οι εργοδότες ρύθμιζαν με τέτοιον τρόπο την σύνθεση του εργατικού δυναμικού ώστε να αλλοιώνεται όσο είναι δυνατόν μία τυχόν ομοιογένεια στους εργασιακούς χώρους.

Παράλληλα, η εφαρμογή νέων τεχνολογιών έχει ως αποτέλεσμα την κατάργηση επαγγελμάτων και ειδικοτήτων και την δημιουργία νέων. Με αυτόν τον τρόπο, παρατηρήθηκε σταδιακά μία αποδυνάμωση των παραδοσιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων των ειδικευμένων εργατών.

Τέλος, η διόγκωση του κλάδου των υπηρεσιών, αλλά και η ανάπτυξη του δημόσιου τομέα⁶⁴ ειδικότερα και στα πλαίσια του σοσιαλδημοκρατικού συμβολαίου, δημιούργησαν την κατηγορία των υπαλλήλων. Η διάκριση ανάμεσα στους «blue collars workers» και «white collars» (δηλαδή ανάμεσα στις λεγόμενες χειρωνακτική και πνευματική εργασία) αποτέλεσε μία από τις «διασπάσεις» του εργατικού κινήματος. Αυτή η διάκριση μεταξύ εργατών και υπαλλήλων, με την εμφανή ανωτερότητα των δεύτερων, αποτέλεσε και μία συνειδητή εργοδοτική και κρατική πολιτική με τον αποκλεισμό των εργατών από διάφορα προνόμια. Παράλληλα, ήδη από τις πρώτες δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα ιδρύονται ξεχωριστές συνδικαλιστικές οργανώσεις στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα.

Ως αποτέλεσμα των παραπάνω, τα συνδικάτα άρχισαν να υιοθετούν σταδιακά μία πολιτική γενίκευσης των συμφερόντων, με υποχώρηση των ποιοτικών σε όφελος των ποσοτικών διεκδικήσεων και των επιμέρους αιτημάτων σε όφελος των καθολικών. Αυτό απαιτεί πιο σύνθετες διεργασίες ερμηνείας, επιλογής και σύνθεσης των συμφερόντων, γεγονός που οδήγησε στη συγκεντροποίηση των εσωτερικών διαδικασιών λήψης αποφάσεων. Έτσι, εμφανίστηκαν τα πρώτα προβλήματα μεταξύ βάσης και ηγεσίας, ενώ δημιουργήθηκαν οι προϋποθέσεις για την γραφειοκρατικοποίηση των συνδικάτων. Επίσης, η αυτονόμηση της ηγεσίας από τα μέλη ενισχύθηκε και από την εξωτερική στήριξη που τους προσέφερε η θεσμική

⁶³Marx Karl-Engels Friedrich, οπ. π.

⁶⁴Scott Lash-John Urry, οπ. π.

πρόσδεση και κατοχύρωσή τους, η οποία οδήγησε και στην επαγγελματοποίηση των στελεχών.

3.3. Το στοίχημα της διεθνοποίησης

Το έτος 1957 σηματοδοτεί την αρχή μίας νέας εποχής για την Ευρώπη. Στις 25 Μαρτίου 1957 υπογράφηκαν οι Συνθήκες της Ρώμης, δύο συνθήκες με τις οποίες ιδρύθηκαν οι Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ) και Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας (ΕΥΡΑΤΟΜ). Η ημερομηνία υπογραφής των Συνθηκών θεωρείται η επίσημη ημερομηνία γέννησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με την Συνθήκη για την ΕΟΚ, προβλέπεται, μεταξύ άλλων, η δημιουργία μιας κοινής αγοράς, χωρίς εσωτερικά σύνορα στη διακίνηση αγαθών, δηλαδή η ελευθερία κυκλοφορίας αγαθών, υπηρεσιών, κεφαλαίων καθώς και η ελευθερία εγκατάστασης εργαζομένων σε όλα τα συμβαλλόμενα κράτη-μέλη. Η συνθήκη τέθηκε σε ισχύ από την 1 Ιανουαρίου 1958 και από τότε ξεκίνησε και επισήμως η διαδικασία πολιτικής και οικονομικής ενοποίησης της Ευρώπης, η οποία συνεχίστηκε και τα επόμενα χρόνια με μία σειρά από άλλες Συνθήκες (Συνθήκη των Βρυξελλών, Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη, Συνθήκη του Μάαστριχτ, Συνθήκη του Άμστερνταμ, Συνθήκη της Νίκαιας, Συνθήκη της Λισαβόνας). Στο σημείο αυτό θα ασχοληθούμε με τις προκλήσεις που έθεσε η διαδικασία αυτή στο ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα.

Απέναντι, λοιπόν, στη διαδικασία της ευρωπαϊκής ενοποίησης τα συνδικάτα όφειλαν να απαντήσουν στο δίλημμα, αν θα παραμείνουν περιχαρακωμένα στα εθνικά σύνορα ή αν θα ακολουθήσουν. Σύμφωνα με τον Richard Hyman⁶⁵ η ηγεσία και η βάση των συνδικάτων κράτησαν διαφορετική στάση απέναντι στην προοπτική της ενοποίησης των ευρωπαϊκών συνδικάτων, με τους τελευταίους να παρουσιάζονται ως πιο ευρωσκεπτικιστές. Μεταξύ των λόγων απόκλισης ηγεσίας-βάσης εντοπίζει τους εξής:

Α. Υλιστικοί: αντίθεση μεταξύ μακροπρόθεσμων στρατηγικών και της πιο παραδοσιακής υπεράσπισης των καθιερωμένων πρακτικών. Τα συνδικάτα προωθούν κυρίως τα βραχυπρόθεσμα οικονομικά συμφέροντα των μελών τους. Μία ουσιαστική διεθνοποίηση θα καθιστούσε τα συνδικάτα ανήμπορα να πετύχουν τους οικονομικούς τους στόχους σε εθνικό επίπεδο.

Β. Οργανωτικοί: η οργάνωση των συνδικάτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο θα τους προσέφερε πόρους και αναγνώριση.

Γ. Ιδεολογικοί: η ευρωπαϊκή ενοποίηση των συνδικάτων μπορεί να θεωρηθεί και ως μία νέα «αποστολή» τους.

Η επισήμανση αυτή του Hyman είναι αρκετά ενδεικτική των τάσεων που επικρατούν τόσο στην ηγεσία όσο και στη βάση των συνδικάτων, ωστόσο είναι και αρκετά γενικευτική. Ο συγγραφέας φαίνεται να παίρνει ως δεδομένο ότι τα

⁶⁵ Hyman Richard, "Trade Unions and the Ambiguities of Social Europe", σελ.2-3

υποκείμενα είναι ορθολογικοί δρώντες και λειτουργούν με βάση την μεγιστοποίηση των συμφερόντων τους. Με αυτόν τον τρόπο παραβλέπεται κάθε υποκειμενική διάσταση που μπορεί να παίζει καθοριστικό ρόλο (πολιτικές ιδεολογίες, κ.λ.π.).

Πέρα, όμως, από την όξυνση των αντιθέσεων μεταξύ της συνδικαλιστικής ελίτ και της βάσης, η τάση διεθνοποίησης των συνδικάτων που δεν περιλαμβάνει μόνο ως διαδικασία την ευρωπαϊκή ενοποίηση, αλλά και την λεγόμενη παγκοσμιοποίηση, δημιουργεί και άλλες προκλήσεις στο συνδικαλιστικό κίνημα. Σύμφωνα με τους B. Mahnkopf- E. Altvater⁶⁶, τα συνδικάτα αντιμετωπίζουν μία σύγκρουση ανάμεσα στα συμφέροντα των μελών τους και στις απαιτήσεις της ενιαίας αγοράς και της νομισματικής ένωσης. Ίσως το πιο σημαντικό στοιχείο που καθιστά αναγκαία για την ίδια την επιβίωσή του, την διεθνοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος, είναι το ότι καθώς οι κύριες οικονομικές δραστηριότητες και στρατηγικές αποφασίζονται πλέον σε διακρατικό επίπεδο, η ευθύνη για την παραγωγή και για τις πολιτικές για την απασχόληση έχει μετατεθεί από το εθνικό σε διεθνή επίπεδο και στις επιχειρήσεις. Αυτό επηρεάζει τα συνδικάτα των οποίων η οργανωτική ικανότητα εξαρτιόταν προηγουμένως κυρίως από την τριμερή ρύθμιση της εθνικής οικονομίας. Επίσης, οι συγγραφείς επισημαίνουν ότι η διαφορά που υπάρχει στους μισθούς ανάμεσα στις χώρες της Ε.Ε. καθιστά την ενότητα των ευρωπαϊκών συνδικάτων τόσο αναγκαία, όσο και αδύνατη.

3.4. Η κρίση των συνδικάτων

Όπως έχει ήδη αναφερθεί η οικονομική κρίση της δεκαετίας του 1970 έθεσε υπό αμφισβήτηση το μεταπολεμικό οικονομικό και κοινωνικό μοντέλο των ανεπτυγμένων βιομηχανικών κοινωνιών της Δύσης. Μία κρίση, η οποία μετατράπηκε σε κρίση του κράτους πρόνοιας. Στο πλαίσιο αυτό επετεύχθη η πλήρης υποταγή της κρατικής πολιτικής στην οικονομία, με την δραματική μετατόπιση του συσχετισμού των κοινωνικών δυνάμεων σε βάρος της εργασίας. Στα προηγούμενα κεφάλαια, είδαμε αναλυτικά ποιο είναι το νέο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας που ξεκίνησε να αναδύεται την περίοδο αυτή με επίκεντρο την ευελιξία και την επισφάλεια. Στο σημείο αυτό θα εξετάσουμε με ποιον τρόπο και προς ποια κατεύθυνση οι μετασχηματισμοί αυτοί έχουν επηρεάσει τα συνδικάτα και αν είναι δικαιολογημένο να κάνουμε λόγο για μία κρίση του συνδικαλιστικού κινήματος.

Είναι γεγονός ότι ο ρόλος των συνδικάτων εμφανίζεται περιορισμένος από τα τέλη του 20^{ου} αιώνα και ιδιαίτερα από το 1980 και μετά σε σύγκριση με τις προηγούμενες δεκαετίες, ενώ την ίδια περίοδο παρατηρείται και κάμψη της απεργιακής δραστηριότητας.

⁶⁶ B. Mahnkopf- E. Altvater, "Transmission Belts of Transnational Competition? Trade Unions and Collective Bargaining in the Context of European Integration", σελ. 105

Η κυρίαρχη εικόνα του μέσου συνδικαλιστή κατά την λεγόμενη «χρυσή εποχή» των συνδικάτων ήταν: άνδρας, μέσης και μεγαλύτερης ηλικίας, με σταθερή απασχόληση είτε ως εργάτης σε μεγάλες βιομηχανικές επιχειρήσεις είτε ως υπάλληλος στο δημόσιο τομέα. Αρχικά, λοιπόν, όπως έχουμε ήδη επισημάνει την εξεταζόμενη περίοδο παρατηρείται υποχώρηση της βιομηχανικής παραγωγής στις δυτικές κοινωνίες και μεταφορά τους στην περιφέρεια, καθώς και συρρίκνωση του δημόσιου τομέα λόγω των εκτεταμένων ιδιωτικοποιήσεων υπό το πρίσμα των νεοφιλελεύθερων επιταγών. Συνεπώς, περιορίζεται δραστικά το «προνομιακό» πεδίο δράσης των συνδικάτων.

Παράλληλα, γίνεται ολοένα και πιο ενεργός ο ρόλος στην οικονομία του «εφεδρικού» εργατικού δυναμικού, δηλαδή των γυναικών, των νέων σε ηλικία και των μεταναστών που, όπως έχει πολλάκις επισημανθεί από έρευνες, το τμήμα αυτό των εργαζομένων υποεκπροσωπούνται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Επομένως, το πρόβλημα του «αποσυνδικαλισμού» δεν σχετίζεται τόσο με την αποχώρηση μελών από τα συνδικάτα, όσο με την αδυναμία στρατολόγησης των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας⁶⁷.

Επίσης, ένα κομμάτι του εργατικού δυναμικού που χαρακτηρίζεται από την έλλειψη αντιπροσώπευσης στα συνδικάτα είναι οι άνεργοι, ένα ποσοστό που αυξάνεται συνεχώς λόγω της εμφάνισης της δομικής ανεργίας. Η μακροχρόνια παραμονή εκτός της εργασίας απομακρύνει τους ανέργους από τον συνδικαλισμό.

Τέλος, καθοριστικό ρόλο στην διαμόρφωση του συνδικαλιστικού κινήματος σήμερα έχει παίξει και η εξάπλωση των ευέλικτων θέσεων εργασίας. Αρχικά, η επισφάλεια που χαρακτηρίζει τις θέσεις αυτές και συνεπώς ο φόβος απόλυσης σε περίπτωση εναντίωσης στον εργοδότη αποθαρρύνει τους εργαζομένους να συμμετάσχουν στις συνδικαλιστικές κινητοποιήσεις. Επιπλέον, η έλλειψη μαζικότητας στους χώρους εργασίας (σε περιπτώσεις τηλεργασίας ή απασχόλησης σε μικρές επιχειρήσεις), αλλά και η συνεχείς μετακίνηση από δουλειά σε δουλειά που είναι σύνηθες φαινόμενο για τους ελαστικά εργαζόμενους, λειτουργεί ανασταλτικά στην κοινωνικοποίηση των εργαζομένων και δυσκολεύει την ένταξή τους στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Άλλοι παράγοντες είναι η εκτεταμένη «μαύρη» εργασία και η μη πρόβλεψη από πλευράς των σωματείων και των συνδικάτων για την εγγραφή των επισφαλώς εργαζομένων σε αυτά.

Ωστόσο, διαφοροποιημένος δεν εμφανίζεται μόνο ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας, αλλά και ο ίδιος ο κόσμος της εργασίας, ο οποίος έχει επηρεαστεί από τις μεταβολές και στο κοινωνικο-πολιτισμικό επίπεδο. Η μεταστροφή των αξιών με την υποχώρηση των συλλογικών οραμάτων και την άνοδο των νεοφιλελεύθερων αξιών, όπως είναι η «αποϊδεολογικοποίηση», η εξατομίκευση και η υποκειμενοποίηση, έχουν με την σειρά τους επηρεάσει καθοριστικά τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι των συνδικαλισμό. Όλοι αυτοί οι παράγοντες έχουν συμβάλει στην απομάκρυνση των εργαζομένων (και ειδικότερα των νέων και

⁶⁷ Παλαιολόγος Νίκος, οπ. π., σελ. 172

ευέλικτα εργαζόμενων) από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τάση που δεν αντικατοπτρίζεται μόνο στα στατιστικά δεδομένα για την συνδικαλιστική πυκνότητα.

Εν κατακλείδι, τα όσα έχουν αναφερθεί μέχρι τώρα μας επιτρέπουν να μιλάμε για μία κρίση του συνδικαλιστικού κινήματος. Μία κρίση που σχετίζεται τόσο με την υποχώρηση της μαζικότητας των συνδικάτων, όσο και με την κοινωνική αίγλη που αυτά απηχούν, αλλά και την αποτελεσματικότητά τους ως προς την κύρια αποστολή τους που δεν είναι άλλη από την διεκδίκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την εκπροσώπηση των συμφερόντων τους. Ωστόσο, είναι άτοπο να κάνουμε λόγο για το τέλος αυτού. Καθώς η αντίθεση μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας εξακολουθεί να υφίσταται, εξακολουθεί να υπάρχει και η ανάγκη κοινής εκπροσώπησης των συμφερόντων των εργαζομένων. Αυτό που επερωτάται είναι το κατά πόσο κρίνεται αποτελεσματική μία συνδικαλιστική έκφραση που διατηρεί αμετάβλητες τις δομές της, όπως αυτές είχαν αναπτυχθεί κάτω από ένα έντονα διαφοροποιημένο οικονομικό, πολιτικό και κοινωνικό πλαίσιο. Όπως αναφέρει και ο Richard Hyman⁶⁸, μπορούμε να μιλήσουμε για το τέλος του συνδικαλισμού από την άποψη ότι έχει εξαντληθεί ο ρόλος του ως ένας ιδεολογικός μηχανισμός που εμπνέει και κινητοποιεί τον κόσμο της εργασίας. Εξαιρετικά εύστοχη σε αυτό το θέμα είναι και η διατύπωση της Frances Fox Piven⁶⁹: «Οι βασικές δυνατότητες εξουσίας που πηγάζουν από τις καπιταλιστικές και δημοκρατικές σχέσεις εξακολουθούν να υπάρχουν. Οι εργοδότες χρειάζονται ακόμα εργάτες. Οι πολιτικοί χρειάζονται ακόμα ψηφοφόρους. Αυτό που έχει αλλάξει και θα εξακολουθεί να μεταβάλλεται είναι το πλέγμα των στρατηγικών με τις οποίες οι αντιμαχόμενες ομάδες και τάξεις προσπαθούν να επηρεάσουν αυτές τις βασικές και μόνιμες σχέσεις εξουσίας. Οι εργατικές στρατηγικές που εκπονήθηκαν κατά τη βιομηχανική εποχή έχουν υπονομευθεί, όχι επειδή η παγκοσμιοποίηση έχει ακρωτηριάσει την εργατική εξουσία, αλλά επειδή εξασθένησε τις παλιές εργατικές στρατηγικές».

3.5. Οι ιδιοτυπίες του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα

Μέχρι στιγμής στην παρούσα εργασία έχουμε αναφερθεί γενικά στο συνδικαλιστικό κίνημα και στον κόσμο της εργασίας έτσι όπως έχουν διαμορφωθεί στην Ευρώπη. Όπως γίνεται αντιληπτό, η εκάστοτε συνδικαλιστική έκφραση σε ένα κράτος ξεχωριστά αποκτά τις δικές της «αποχρώσεις», λόγω των ιδιαίτερων κοινωνικο-πολιτικών συνθηκών μέσα στις οποίες γεννιέται και δραστηριοποιείται ένα συνδικάτο. Στην ενότητα αυτή θα προσπαθήσουμε να περιγράψουμε συνοπτικά τις ιδιοτυπίες που ανέπτυξε το συνδικαλιστικό κίνημα που διαμορφώθηκε στον ελλαδικό χώρο από την πρώτη του οργανωμένη εμφάνιση στα τέλη του 19ου αιώνα μέχρι σήμερα. Από τα πρώτα μετεπαναστατικά χρόνια μέχρι και την μεταπολίτευση η ελληνική πολιτική σκηνή χαρακτηρίζεται από την μη ομαλή πορεία του

⁶⁸ Hyman Richard, οπ. π., σελ. 4

⁶⁹ Frances Fox Piven (2001), σελ. 296

κοινοβουλευτικού και ευρύτερα του πολιτικού βίου. Αυτές οι συνθήκες κοινωνικής και πολιτικής «παθογένειας» επηρέασαν και την πορεία του συνδικαλιστικού κινήματος.

Ένα χρόνο μετά την Οκτωβριανή Επανάσταση στη Ρωσία, το 1918, ακολούθησε η ίδρυση της ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας) στην Ελλάδα και του ΣΕΚΕ (Σοσιαλιστικό Εργατικό Κόμμα Ελλάδος). Ωστόσο, το πρώτο εργατικό σωματείο ιδρύθηκε στη Σύρο τον Φεβρουάριο του 1879 και ήταν ο «Αδελφικός Σύνδεσμος Ξυλουργών του Ναυπηγείου Σύρου». Την χρονιά εκείνη ξεκίνησαν στο νησί και οι πρώτες μεγάλες απεργίες. Στην Αθήνα το πρώτο σωματείο που ιδρύθηκε ήταν από τους τυπογράφους, στις 11 Ιουλίου του 1882, ενώ την 21^η Μαρτίου 1919 ιδρύθηκε το Εργατικό Κέντρο Αθήνας.⁷⁰ Σημειώνεται ότι από το 1880 μέχρι και το 1910 τα εργατικά σωματεία ήταν επηρεασμένα από την συντεχνιακή παράδοση, δηλαδή, ήταν εγγεγραμμένοι προϊστάμενοι και εργάτες μαζί.

Το γεγονός που οδήγησε στην μαζική εισροή εργατών στα αστικά κέντρα ήταν η Μικρασιατική Καταστροφή και η έλευση των προσφύγων (ο πληθυσμός της Ελλάδας αυξήθηκε κατά 1/5). Η είσοδος στην αγορά εργασίας περίπου 1,5 εκατ. προσφύγων, προσέφερε στην βιομηχανία μία εξαιρετικά φθηνή εργατική δύναμη. Οι πρόσφυγες ήταν το πρώτο από οικονομική άποψη καθαρά εργατικό στρώμα της νεοελληνικής κοινωνίας, αστικής ή μικροαστικής προέλευσης. Οι Έλληνες της Μικράς Ασίας που έφτασαν στην Ελλάδα με την ανταλλαγή των πληθυσμών ήταν περισσότερο αστικοποιημένοι από τους μουσουλμάνους που αναχώρησαν από την χώρα. Παράλληλα, ήταν και η πρώτη τάξη κατοίκων της πόλης χωρίς δεσμούς με την ύπαιθρο, καθώς η εργατική τάξη που δραστηριοποιούνταν μέχρι τότε στον ελλαδικό χώρο είχε μόνιμη και σταθερή οικονομικο-κοινωνική σύνδεση με το χωριό καταγωγής.

Τα συνδικάτα νομιμοποιήθηκαν το 1914 με τον Ν. 281/21.6.1914 «Περί σωματείων» (Αναγνώριση του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι). Ωστόσο, το απεργιακό δικαίωμα κατοχυρώνεται συνταγματικά το 1974 (αρ.23&25). Καθοριστικός για την ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος στην χώρα υπήρξε και ο ν. 2151/1920, ο οποίος έθεσε τον περιορισμό ότι τα σωματεία των δημόσιων υπάλληλων δεν μπορούν να σχηματίζουν ενώσεις με μη δημοσιοϋπαλληλικά σωματεία, μπορούν όμως να ενωθούν σε ομοσπονδίες ή σε συνομοσπονδίες. Μετά και την ψήφιση του νόμου του Ιδιώνυμου (στις 25 Ιουλίου 1929 - Ν. 4229 «περί μέτρων ασφαλείας του κοινωνικού καθεστώτος και προστασίας των ελευθεριών των πολιτών»), κανένας δημόσιος υπάλληλος δεν τολμούσε πια να έρθει σε επαφή με το εργατικό κίνημα από φόβο μην κατηγορηθεί και απολυθεί. Με αυτόν τον τρόπο, καλλιεργήθηκε συστηματικά ο μύθος του δημοσίου υπαλλήλου που είναι «λειτουργός και όχι προλετάριος». Παράλληλα, οι πελατειακές σχέσεις που αναπτύσσονταν από την εκάστοτε κυβέρνηση, η οποία χρησιμοποιούσε διαχρονικά τις προσλήψεις στο Δημόσιο ως έναν εκλογικό μηχανισμό, την ασφάλεια και τα προνόμια που

⁷⁰ Κορδάτος Γιάννης, (1972)

απολάμβαναν λόγω αυτού οι δημόσιοι υπάλληλοι, οδήγησαν στην ανάπτυξη δύο παράλληλων χώρων συνδικαλιστικής δράσης, στο Δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Η Πανυπαλληλική Επιτροπή είναι η συνδικαλιστική οργάνωση των δημοσίων υπαλλήλων από τότε που απαγορεύθηκε η συμμετοχή τους στη ΓΣΕΕ. Αλλά η κυβέρνηση δεν αρκέστηκε σε αυτό και στις 23 Φεβρουαρίου 1931 τίθεται υπό συζήτηση στη Βουλή ο νόμος που απαγορεύει την απεργία στους δημόσιους υπαλλήλους.⁷¹

Όπως γίνεται αντιληπτό, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες καπιταλιστικές χώρες, το εργατικό κίνημα στην Ελλάδα άργησε να εμφανιστεί και να συγκροτηθεί. Σε αυτό συνέβαλε, μεταξύ άλλων, η καθυστερημένη κυριαρχία του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής, η κυριαρχία στην παραγωγή του αγροτικού τομέα και η πρωτοκαθεδρία της ελαφριάς και μικρομεσαίας βιομηχανίας.⁷²

Ωστόσο, όπως αναφέρει ο Γιώργος Αλεξάτος⁷³, «η χρονική καθυστέρηση της συγκρότησής του, η σύνθεση της εργατικής τάξης του τόπου μας, σχεδόν σε όλη την ιστορική της διαδρομή, κυρίως από εργάτες και εργάτριες πρώτης γενιάς, και η ανυπαρξία μεγάλων βιομηχανικών συγκεντρώσεων, δεν εμπόδισαν το ελληνικό εργατικό κίνημα να αναδειχθεί σε ένα από τα πιο δυναμικά εργατικά κινήματα: Μεσοπόλεμος, ΕΑΜ, ισχυρή παρουσία της Αριστεράς παρά την ήττα του '49, προδικτατορικοί και μεταπολιτευτικοί αγώνες».

Από τα πρώτα κιόλας βήματα του ελληνικού συνδικαλισμού είναι εμφανής η παρέμβαση από την πλευρά του κράτους. Το έτος 1982 αποτέλεσε τομή για το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, καθώς με τον Ν.1264 καταργείται ο έλεγχος των διοικήσεων της ΓΣΕΕ από την κρατική και την δικαστική εξουσία, ενώ ουσιαστικά η οργανωτική ενότητα στην Συνομοσπονδία αποκαθίσταται από το 1989.

Παράλληλα, έντονο είναι μέχρι και σήμερα το φαινόμενο της παραταξιοποίησης. Η δημιουργία των συνδικαλιστικών παρατάξεων ήταν και είναι δεμένη με την παρουσία των πολιτικών κομμάτων. Τα κόμματα ανέλαβαν την έκφραση και οργάνωση της κοινωνίας και κατέκτησαν το μονοπώλιο της μεταφοράς των κοινωνικών αιτημάτων στο σύστημα⁷⁴. Αυτό έχει οδηγήσει στην υπεροχή της παραταξιακής έναντι τα «γνήσιας συνδικαλιστικής» νοοτροπίας. Επίσης, η ύπαρξη υψηλών δεικτών κομματικής ταύτισης (1990: 69,3% - 2000: 62,1%) και η ισχυρή θέση που κατέχουν τα κόμματα στο σύστημα πολιτικής αντιπροσώπευσης έχει ως αποτέλεσμα την υποβάθμιση του ρόλου άλλων θεσμών πολιτικής και κοινωνικής αντιπροσώπευσης, όπως είναι τα συνδικάτα. Με τον τρόπο αυτό, περιορίζεται οποιαδήποτε δυναμική κοινωνικής αυτονομίας, αφού οι κοινωνικές οργανώσεις

⁷¹ Λιβιεράτος, Δημήτρης, (1987)

⁷² Το σημαντικότερο άλμα στην εκβιομηχάνιση της παραγωγής έγινε την περίοδο του μεσοπολέμου. Βλ. Ρήγος Άλκης, «Η Β' Ελληνική Δημοκρατία 1924-1935. Κοινωνικές Διαστάσεις της Πολιτικής Σκηνής», σελ. 65-85

⁷³ Συνέντευξη του Γιώργου Αλεξάτου στα Ενθέματα της Αυγής, 12 Μαΐου 2013, <http://enthemata.wordpress.com/2013/05/12/alexatos/>

⁷⁴ Σπουρδαλάκης Μιχάλης, (1998), σελ. 46

λειτουργούν περισσότερο ως «μαζικοί χώροι» για τα πολιτικά κόμματα, παρά ως εκπρόσωποι συλλογικών διεκδικήσεων⁷⁵. Επιπλέον, λόγω αυτής της σχέσης κόμματος-παρατάξεων, η κρίση εμπιστοσύνης των κομμάτων που παρατηρήθηκε από τα τέλη της δεκαετίας του '80 και μετά, δεν άφησε ανεπηρέαστες και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Αποτέλεσμα αυτής της νοοτροπίας είναι και η διάσπαση του συνδικαλιστικού κινήματος. Στο Δ' Συνέδριο της ΓΣΕΕ τον Απρίλιο 1928, γίνεται η διαγραφή των αριστερών συνέδρων. Το ΚΚΕ προχωρεί στην ίδρυση του «Πενταμελούς Γραφείου των Αποκλεισμένων Οργανώσεων» που θα οδηγήσει στη δημιουργία της Ενωτικής ΓΣΕΕ τον Φεβρουάριο 1929. Λίγους μήνες αργότερα, τον Δεκέμβριο 1929, η κυβέρνηση Βενιζέλου με δικαστική απόφαση διέλυσε την Ενωτική ΓΣΕΕ.⁷⁶

Το κλίμα παρέμεινε αντίστοιχο και αρκετές δεκαετίες μετά, στα χρόνια της Μεταπολίτευσης. Το 1986 ιδρύθηκε το Σοσιαλιστικό Συνδικαλιστικό Εργατικό Κίνημα (ΣΣΕΚ) από διαφωνούντες που αποχώρησαν από την ΠΑΣΚΕ, κυρίως λόγω της μεταστροφής του ΠΑΣΟΚ στην οικονομική πολιτική (το Σταθεροποιητικό Πρόγραμμα του 1985) που εφαρμόζε η τότε κυβέρνηση. Ωστόσο, σταδιακά η επιρροή τους μειώθηκε και οι περισσότεροι επέστρεψαν στην ΠΑΣΚΕ. Παράλληλα, το 1999 αποχωρεί από την ΓΣΕΕ η παράταξη του ΚΚΕ και ιδρύεται στις 3 Απρίλη το ΠΑΜΕ (Πανεργατικό Αγωνιστικό Μέτωπο).

Μιλώντας για τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλισμού, δεν μπορούμε να μην αναφερθούμε στον κυρίαρχο ρόλο του δημόσιου τομέα και στην ελλιπή εκπροσώπηση του ιδιωτικού. Ήδη από τα πρώτα χρόνια της Μεταπολίτευσης πραγματοποιήθηκε μία μεταβολή στο εσωτερικό του εργατικού κινήματος, με την υποχώρηση των κινητοποιήσεων στον ιδιωτικό τομέα και την επέκταση της συνδικαλιστικής δράσης στο ευρύτερο Δημόσιο. Με αυτόν τον τρόπο, άλλαξε σε μεγάλο βαθμό και η κοινωνική βάση των κινητοποιήσεων. Όπως ειπώθηκε και προηγουμένως, πέρα από τις εισοδηματικές διαφορές και τις διαφορές στην συμπεριφορά λόγω μονιμότητας μεταξύ των ιδιωτικών και δημόσιων υπαλλήλων, υπήρξε ακόμα μία καίρια αλλαγή. Λόγω των πελατειακών σχέσεων που παρατηρούνταν ανέκαθεν ευρέως στο Δημόσιο, η παραπάνω μεταβολή στο εργατικό κίνημα διευκόλυνε την συστημική ένταξη των κινητοποιήσεων και την περεταίρω κομματικοποίηση των μαζικών χώρων⁷⁷. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι το 2004 το ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας στο Δημόσιο ανερχόταν στο 60% την ώρα που στον ιδιωτικό τομέα άγγιζε μόλις το 18%⁷⁸. Όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, σημαντικό ρόλο στον χαμηλό βαθμό συνδικαλιστικής πυκνότητας που παρατηρείται, παίζει η ίδια η σύνθεση του κλάδου. Στην Ελλάδα, ένα συντριπτικό ποσοστό της ιδιωτικής πρωτοβουλίας (τουλάχιστον μέχρι και πριν το ξέσπασμα της οικονομικής

⁷⁵ Βερναρδάκης Χριστόφορος (2011), σελ. 80

⁷⁶ Λιβιεράτος, Δημήτρης, (1987)

⁷⁷ Σπουρδαλάκης Μιχάκης, «Από το 'Κίνημα Διαμαρτυρίας' στο 'Νέο Πασόκ'» στο Σπουρδαλάκης Μιχάλης (επιμέλεια) (1998), «ΠΑΣΟΚ : κόμμα - κράτος - κοινωνία»

⁷⁸ Κουζής Γιάννης, (2007), σελ. 115

κρίσης) αποτελείται από μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Η έλλειψη, λοιπόν, μαζικών χώρων, οι παράνομες μορφές απασχόλησης που κυριαρχούν, το οικογενειακό μοντέλο οργάνωσης που ευδοκimei, αλλά και η νομοθεσία που προβλέπει ότι για την ίδρυση σωματείου χρειάζονται τουλάχιστον 21 άτομα, δημιούργησαν ένα δυσμενές τοπίο για την ανάπτυξη του συνδικαλισμού. Επίσης, χρειάζεται να προστεθεί ότι στην Ελλάδα παρατηρείται και ένα αρκετά υψηλό ποσοστό αυτοαπασχολούμενων.

Όσον αφορά τις πολιτικές δυνάμεις που ηγεμόνευσαν στο συνδικαλιστικό κίνημα, ενώ τις πρώτες δεκαετίες προεξέχοντα ρόλο έπαιξε η κομμουνιστική αριστερά, από την Μεταπολίτευση και μετά παρατηρείται άνοδος της σοσιαλδημοκρατίας, δηλαδή των δυνάμεων που ελέγχονταν από το ΠΑΣΟΚ. Ενδεικτικά, το 1975-76 η ΠΑΣΚΕ έλεγχε το 28% των διοικητικών συμβουλίων των υπαλληλικών σωματείων και ενώσεων (Ν.Δ.:17%, ΚΚΕ Εσωτερικού:16%)⁷⁹. Να σημειωθεί ότι η ΠΑΣΚΕ ιδρύθηκε μόλις το 1975. Την περίοδο αυτή παρατηρείται η συνέχιση ενός ιδιότυπου κρατικού κορπορατισμού, όπου η ΓΣΕΕ ελέγχεται από το κράτος, χωρίς όμως να εμποδίζεται η λειτουργία των αντιπολιτευόμενων παρατάξεων, σε αντίθεση με την πολιτική που είχαν ακολουθήσει οι κυβερνήσεις της δεξιάς, οι οποίες έλεγχαν την ΓΣΕΕ, αποκλείοντας ταυτόχρονα τους αριστερούς αντιπροσώπους. Ωστόσο, οι αλλαγές στον πολιτικό και προγραμματικό λόγο του ΠΑΣΟΚ, οι οποίες έχουν περιγραφεί σε προηγούμενο κεφάλαιο, οδήγησαν και στην σταδιακή αυτονόμηση της ΠΑΣΚΕ. Μία σχετική φυσικά αυτονόμηση, καθώς το γεγονός ότι τα περισσότερα στελέχη της ΠΑΣΚΕ διαχρονικά προέρχονταν και προέρχονται από το ΠΑΣΟΚ, προσβλέποντας σε μία θέση στο στελεχιακό δυναμικό του κόμματος, άφηνε λίγα περιθώρια μη πειθάρχησης στις κομματικές κατευθύνσεις.

Σήμερα, στην Ελλάδα παρατηρούνται τρία επίπεδα συνδικαλιστικής οργάνωσης: α. τα πρωτοβάθμια σωματεία που είναι συνδικάτα βάσης κλαδικού, επιχειρησιακού ή ομοιοεπαγγελματικού χαρακτήρα, β. οι δευτεροβάθμιες οργανώσεις, οι οποίες αποτελούνται από τις Ομοσπονδίες (με κατά κανόνα κλαδικό χαρακτήρα, αλλά όχι μόνο) και από τα Εργατικά Κέντρα (που έχουν ως μέλη τους τοπικά πρωτοβάθμια συνδικάτα), γ. οι τριτοβάθμιες οργανώσεις που σήμερα στην Ελλάδα είναι για τον ιδιωτικό τομέα η ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας) και για τον δημόσιο τομέα η ΑΔΕΔΥ (Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων).⁸⁰

⁷⁹ Στέλλα Ζαμπαρλούκου, «Από την ενσωμάτωση στην αυτονομία: Η συνδικαλιστική πολιτική του ΠΑΣΟΚ κατά τις δεκαετίες του 1980 και 1990», στο Σπουρδαλάκης Μιχάλης (επιμέλεια) (1998), «ΠΑΣΟΚ : κόμμα - κράτος - κοινωνία»

⁸⁰ Βλ. Κουζής Γιάννης, (2007), σελ. 103

3.6. Το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα σήμερα

Στην προηγούμενη ενότητα έγινε αναφορά στις ιδιαιτερότητες του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα, κάνοντας μία ταχεία ιστορική επισκόπηση, με σκοπό να σκιαγραφήσουμε το σήμερα. Στο σημείο αυτό, το ενδιαφέρον επικεντρώνεται στην εξέλιξη του συνδικαλισμού τα τελευταία χρόνια, ξεκινώντας από τον Δεκέμβρη του 2008 και εστιάζοντας στους τρόπους αντίστασης στα χρόνια των Μνημονίων.

3.6.α. Η περίπτωση του «Δεκέμβρη» στην Ελλάδα

Η δολοφονία του νεαρού μαθητή Αλέξανδρου Γρηγορόπουλου από άνδρες της αστυνομικής μονάδας ειδικών φρουρών στην Αθήνα στις 6 Δεκεμβρίου του 2008 αποτέλεσε την αφορμή για να βιώσει η ελληνική κοινωνία μία από τις πιο βίαιες διαμαρτυρίες της μεταπολίτευσης. Στην παρούσα ενότητα δεν θεωρείται σκόπιμο να αναφερθούμε εκτενώς στα γεγονότα, αλλά και σε αναλύσεις για τα όσα επακολούθησαν, αλλά θα εστιάσουμε στην επίδραση που είχαν οι εξελίξεις αυτές στο συνδικαλιστικό κίνημα. Ο λόγος που γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στον «Δεκέμβρη» είναι το ότι για πρώτη φορά στην Ελλάδα, έρχεται τόσο δυναμικά στο προσκήνιο ως διεκδικητικό υποκείμενο ο κόσμος της επισφαλούς εργασίας.

Υποκείμενο των «Δεκεμβριανών» μπορούν να θεωρηθούν οι κοινωνικά αποκλεισμένοι. Στις εξεγερσιακές συλλογικές δράσεις⁸¹ συμμετείχαν κυρίως μαθητές, μετανάστες και επισφαλώς εργαζόμενοι. Μια σειρά κοινωνικών δυνάμεων έφερναν στο προσκήνιο τα αιτήματα της εργατικής τάξης αυτής της περιόδου που βιώνει την κατάσταση της εργασιακής επισφάλειας και μέσα από αυτές τις διαμαρτυρίες αναδύθηκε μια νέα συνδικαλιστική πραγματικότητα, η οποία πήρε τη μορφή των νέων σωματείων εργαζομένων σε συνθήκες εργασιακής επισφάλειας. Συγκεκριμένα, οι επισφαλώς εργαζόμενοι είτε μπαίνουν σε μία διαδικασία ανασυγκρότησης παλαιότερων σωματείων είτε δημιουργούν νέα. Παλαιότερα σωματεία, όπως είναι αυτά των καθηγητών στα φροντιστήρια και των καθαριστριών, μπαίνουν μπροστά και ενθαρρύνονται, ενώ δημιουργούνται νέα, όπως των συμβασιούχων στον ΟΤΕ, και των κούριερ.⁸²

⁸¹ Κοτρωνάκη, Λ./ Σεφεριάδης, Σ. Ι., Στα μονοπάτια της οργής: το χωροχρονικό μιας εξέγερσης (Αθήνα, Δεκέμβρης 2008), <http://vimeo.com/9440134>

⁸² Τσακίρης Θανάσης (2009)

Μέχρι την στιγμή της «έκρηξης», τα στρώματα αυτά κινούνταν στην «αφάνεια». Τα αιτήματά τους δεν εκπροσωπούσαν από τα επίσημα εργατικά συνδικάτα ή σωματεία, καθώς τις περισσότερες φορές δεν μπορούσαν καν να συμμετέχουν σε αυτά. Επίσης, με λίγες εξαιρέσεις, δεν υπήρχε αυτόνομη οργάνωση του χώρου των επισφαλώς εργαζομένων. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, ο Δεκέμβρης αποτέλεσε την αρχή μίας διαδικασίας συγκρότησης μίας κοινής ταυτότητας του κόσμου της επισφάλειας. Γίνεται λόγος για μία κοινή ταυτότητα, καθώς για πρώτη φορά οι «πρεκάριοι» (για να δανειστούμε έναν όρο από προηγούμενη ενότητα, αν και δεν έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως στην ελληνική περίπτωση) εκφράζουν συλλογικά τα αιτήματά τους, δρουν συλλογικά συμμετέχοντας στις εξεγερσιακές συλλογικές δράσεις, επιχειρούν να οργανωθούν σε πρωτοβάθμια σωματεία, αλλά και να συντονίσουν την δράση τους.

Την διαδικασία αυτή επιτάχυνε και ένα ακόμα περιστατικό λίγες μέρες μετά την δολοφονία του μαθητή. Στις 22 Δεκεμβρίου του 2008 πραγματοποιήθηκε επίθεση με καυστικό οξύ στο πρόσωπο, το κεφάλι και τον ώμο της Κωνσταντίνας Κούνεβα. Η



Κούνεβα ήταν τότε γραμματέας του Παναττικού Σωματείου Καθαριστριών και Οικιακών Εργαζομένων, το οποίο είναι από τα πιο ενεργά σωματεία των επισφαλώς εργαζομένων στην χώρα. Οι συναδέλφισσές της, ο πρόεδρος και ο αντιπρόεδρος του Σωματείου είχαν καταγγείλει ότι η επίθεση προέρχεται από κύκλους της εργοδοσίας, η οποία τρομοκρατούσε όλες τις εργαζόμενες και σκληρότερα την Κούνεβα επειδή είναι βουλγαρικής καταγωγής. Η επίθεση σε μία γυναίκα, μετανάστρια και επισφαλώς εργαζόμενη αποτέλεσε άλλη μία αφορμή ενεργοποίησης του χώρου.

Ωστόσο, το αξιοσημείωτο σε αυτήν την διαδικασία δεν είναι μόνο το γεγονός ότι τα στρώματα αυτά έρχονται στο προσκήνιο, αλλά ότι, ταυτόχρονα, ανανεώνουν τα ρεπερτόρια του κινήματος, με δράσεις όπως είναι καταλήψεις χώρων εργασίας, ευέλικτες στάσεις εργασίας και απεργίες, παρεμπόδιση λειτουργίας χώρων εργασίας κ.λ.π. Χαρακτηριστικότερα παράδειγμα αποτελεί η κατάληψη των γραφείων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ). Για πρώτη φορά έχουμε έμπρακτη αμφισβήτηση της ΓΣΕΕ (και εν γένει των συνδικάτων), την οποία αντιλαμβάνονται ως εμπόδιο, παρά ως ενθαρρυντικό παράγοντα στην δράση τους⁸³. Μάλιστα παραφράζουν το ακρωνύμιο σε Γενική Συνέλευση Εξεγερμένων Εργατών. Μία ανανέωση των μορφών δράσης μπορεί να εντοπισθεί και στις μορφές οργάνωσης που υιοθέτησαν τα πρωτοβάθμια σωματεία των επισφαλώς εργαζομένων, οι οποίες θα μελετηθούν αναλυτικότερα στο επόμενο κεφάλαιο.

⁸³ Τσακίρης Θανάσης, ο.π.

Τα ρεπερτόρια δράσης είναι οι μορφές που παίρνουν οι συλλογικές διεκδικήσεις και πρόκειται κυρίως για ιστορικά αφομοιωμένες μορφές, οι οποίες μεταλλάσσονται αργά και οριακά. Για αυτόν ακριβώς τον λόγο γίνεται αναφορά σε ανανέωση των διεκδικητικών ρεπερτορίων και όχι σε επινόηση νέων, καθώς τα κινηματικά υποκείμενα δεν αυτοσχεδιάζουν, παρά μόνο οριακά και σε ειδικές συνθήκες⁸⁴. Σύμφωνα με τους Tilly-Torow, το σύγχρονο ρεπερτόριο, το οποίο εμφανίστηκε με τη Γαλλική Επανάσταση, δεν μεταβλήθηκε έκτοτε πολύ, αλλά μπορεί μόνο να εντοπιστεί ένας αριθμός νέων στοιχείων⁸⁵.

3.6.β. Το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα στα χρόνια της οικονομικής κρίσης

Το 2008 η παγκόσμια οικονομία βρίσκεται από το βάρος της οικονομικής κρίσης, ενώ λίγα χρόνια μετά, το 2010 εκδηλώνεται και στην Ελλάδα υπό την μορφή της κρίσης χρέους. Με σκοπό την εξυπηρέτηση του χρέους της χώρας, στις 23 Απριλίου 2010 η ελληνική κυβέρνηση προσφεύγει στον μηχανισμό στήριξης που συγκροτούν από κοινού το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα. Προκειμένου να ενεργοποιηθεί ο μηχανισμός στήριξης, τον Μάιο η Βουλή ψηφίζει το πρώτο μνημόνιο που υπέγραψε η κυβέρνηση με την Ε.Ε. και το ΔΝΤ για τα μέτρα που θα ληφθούν. Ακολουθούν μία σειρά από πολυνομοσχέδια που αλλάζουν άρδην το εργασιακό κατά κύριο λόγο τοπίο τόσο στον Δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, ενώ τον Φεβρουάριο του 2012 ψηφίζεται η πρόταση νόμου για τη συμφωνία του 2ου Μνημονίου της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες διατάξεις και τον Νοέμβριο του 2012 ψηφίζεται το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 (το τρίτο Μνημόνιο).⁸⁶ Την ίδια χρονική περίοδο, το εργατικό κίνημα στην Ελλάδα οργανώνει τις αντιστάσεις του στα μέτρα λιτότητας και εργασιακής απορρύθμισης.

Η απεργιακή δραστηριότητα στην Ελλάδα, ενώ παρουσίασε ιδιαίτερη έξαρση τις δεκαετίες του 1970, 1980 και την πρώτη τριετία του 1990, στην συνέχεια σημείωσε ύφεση, για να ανακάμψει και πάλι το 2011 ως αποτέλεσμα των μνημονιακών πολιτικών. Ειδικότερα, το 2011 πραγματοποιήθηκαν 445 απεργίες και στάσεις εργασίας, 240 απεργίες στον ιδιωτικό τομέα και 91 στον Δημόσιο, 70 απεργίες σε ΔΕΚΟ και 224 σε επιχειρησιακό επίπεδο. Ωστόσο, το ενδιαφέρον δεν εντοπίζεται μόνο στην ποσοτική αύξηση των απεργιακών κινητοποιήσεων (στάσεις εργασίας, 24ωρες και 48ωρες απεργίες, απεργίες διαρκείας) αλλά και στις άλλες μορφές αγώνα

⁸⁴ Σεφεριάδης Σεραφείμ (2006), σελ.8

⁸⁵ Donatella della Porta, Mario Diani (2010)

⁸⁶ Αναλυτικά τις μεταρρυθμίσεις σε εργασιακά θέματα βλ. κεφάλαιο 2.3.α

που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι. Για παράδειγμα, η απεργιακή δράση εκδηλώθηκε σε πολλές περιπτώσεις και με την μορφή καταλήψεων χώρων εργασίας (πραγματοποιήθηκαν 53 καταλήψεις το 2011).⁸⁷

Παράλληλα, ως βασικό στοιχείο των κινητοποιήσεων αναδεικνύεται η εργατική αλληλεγγύη. Από την μία, η συμπάρασταση συνδικάτων και σωματείων στους εργαζόμενους διαφόρων κλάδων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι περιπτώσεις της Ελληνικής Χαλυβουργίας και του Alter. Από την άλλη, πολλές απεργιακές κινητοποιήσεις είχαν ως κύριο αίτημα την ανάκληση απολύσεων συναδέλφων. Την εμφάνισή τους κάνουν, επίσης, και στοιχεία κοινωνικής αλληλεγγύης, όπως για παράδειγμα στον χώρο της υγείας με την προσπάθεια των εργαζομένων για να μην πληρώνουν οι ασθενείς το αντίτιμο της επίσκεψης στα νοσοκομεία. Οι τακτικές Γενικές Συνελεύσεις, η εκλογή απεργιακών επιτροπών, η οργάνωση κινητοποιήσεων (όπως περιφρουρήσεις, μοιράσματα υλικού κλπ) και ο συντονισμός πολλών συνδικάτων είναι μερικά από τα κύρια στοιχεία της περιόδου. Δεν μπορούν να χαρακτηριστούν καινούρια, ωστόσο είχαν να εμφανιστούν και σε τέτοια ένταση εδώ και αρκετές δεκαετίες⁸⁸. Παράλληλα, έχουν υπάρξει μία σειρά από πρωτοβουλίες – πειράματα πάνω στα μοντέλα οργάνωσης και δράσης. Τέτοιες περιπτώσεις είναι: τα Συντονιστικά Πρωτοβάθμιων Σωματείων (άτυπες «ομοσπονδίες» με στόχο την προσπάθεια παράκαμψης της ΓΣΕΕ με συνελευσιο-



Εικόνα από αφίσα του Σωματείου Εργαζομένων της Βιομηχανικής Μεταλλευτικής

κεντρική δομή), τα Σωματεία Βάσης (πρωτοβάθμια σωματεία χωρίς εξουσία με κέντρο τις γενικές συνελεύσεις) και οι Εργατικές Λέσχες (συλλογικότητες τοπικής εμβέλειας)⁸⁹.

Ωστόσο, ίσως το κορυφαίο παράδειγμα της περιόδου είναι η περίπτωση της Βιομηχανικής Μεταλλευτικής, θυγατρική της πτωχευμένης «Φίλκεραμ-Τζόνσον», που αποτελεί το πρώτο αυτοδιαχειριζόμενο εργοστάσιο στην Ελλάδα. Τον Φεβρουάριο του 2013 οι εργαζόμενοι αποφάσισαν, κόντρα στην απόφαση της διοίκησης να τερματίσει την λειτουργία του εργοστασίου, να αναλάβουν οι ίδιοι την λειτουργία του. Το εγχείρημα

⁸⁷ Κατσορίδας Δημήτρης και Λαμπουράκη Σοφία (2012), σελ. 3-4

⁸⁸ Ο.π.

⁸⁹ Βογιατζόγλου Μάρκος, «Δεν φταίει (μόνο) ο Παναγόπουλος!», άρθρο στα Ενθέματα της Αυγής, Κυριακή 17 Μαρτίου 2013

αυτό περιγράφει καλύτερα ένας από τους εργαζόμενους του εργοστασίου⁹⁰. «Ως συνέλευση των εργαζομένων δεν χρησιμοποιήσαμε τον όρο αυτο-διαχείριση. Προτιμήσαμε, αντί γι' αυτόν, τον όρο συνεργατική επιχείρηση, υπό εργατικό έλεγχο και με αυτο-διεύθυνση, μέσα από την συνέλευση των εργαζομένων». Οι αποφάσεις προέρχονται όλες από την συνέλευση των εργαζομένων, ενώ οι εκλεγμένοι είναι μόνο εκτελεστικά όργανα. Επίσης, ισχύει ισότητα στους μισθούς ανάμεσα σε όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την εργασία και προβλέπεται μια (μετοχή) ψήφο για κάθε εργαζόμενο. Η διοίκηση της εταιρίας και του σωματείου είναι ανακλητή.

Παράλληλα με τις αγωνιστικές δράσεις και τις απεργιακές κινητοποιήσεις, εξελίξεις υπήρξαν και σε επίπεδο συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, καθώς στις 21-24 Μαρτίου του 2013 πραγματοποιήθηκε το 35^ο Τακτικό Συνέδριο της ΓΣΕΕ⁹¹ στην Αλεξανδρούπολη. Να σημειωθεί ότι η ανακοίνωση της πραγματοποίησης του συνεδρίου τόσο μακριά, είχε προκαλέσει ευρεία σχόλια αποδοκιμασίας από τους εργαζόμενους. Επίσης, δεν έλειψαν και καταγγελίες για νόθους αντιπροσώπους, οι οποίοι φέρεται να εκπροσωπούσαν το 25%-30% των συνέδρων.⁹² Ωστόσο, είναι γεγονός ότι από την στιγμή που οι αντιπρόσωποι είχαν εκλεγεί σε βάθος 3-4 χρόνων, η σύνθεσή τους δύσκολα μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτική. Ο συνολικός αριθμός των αντιπροσώπων ήταν μικρότερος κατά 50 άτομα, τα οποία αντιστοιχούν σε πάνω από 50.000 εργαζόμενους, συμπεριέχοντας έτσι τα ποσοστά των συνδικαλιζόμενων εργαζομένων στα ιστορικά χαμηλά του 11%-12%.

⁹⁰ #συνδικαλισμός 2013 στην Ελλάδα: Συνέντευξη με τον Μάκη Αναγνώστου (BIO.MET). Επιμέλεια: Μάρκος Βογιατζόγλου. <http://www.rednotebook.gr/details.php?id=8995>

⁹¹ Το Ανώτατο Συλλογικό όργανο της ΓΣΕΕ είναι το Πανελλαδικό Συνέδριο. Συνέρχεται τακτικά κάθε τρία (3) χρόνια, ή εκτάκτως, εάν κριθεί απαραίτητο. Το Πανελλαδικό Συνέδριο της ΓΣΕΕ συγκροτείται από τους αντιπροσώπους των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων και Ομοσπονδιών που ανήκουν στη δύναμη της ΓΣΕΕ και έχουν εκλεγεί από τα Τοπικά και Κλαδικά Συνέδρια, στα οποία έλαβαν μέρος όλοι οι εργαζόμενοι με καθολική ψηφοφορία και σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1264/82.

Το Συνέδριο ψηφίζει τις προγραμματικές αρχές και το πρόγραμμα δράσης της ΓΣΕΕ και εκλέγει τα όργανα διοίκησης της Συνομοσπονδίας, δηλαδή:

τα 45 μέλη της Διοίκησης

τα 15 μέλη της Ελεγκτικής Επιτροπής και

τα 25 μέλη του Γενικού Συμβουλίου

Το Συνέδριο αποφασίζει για τις προτάσεις που υποβάλλονται από τις οργανώσεις της ΓΣΕΕ, τροποποιεί το Καταστατικό της, αν προκύψει τέτοια ανάγκη, και εγκρίνει τον απολογισμό και τον προϋπολογισμό της επόμενης τριετίας. Όλα τα όργανα λειτουργίας της ΓΣΕΕ εκλέγονται με το σύστημα της απλής αναλογικής και σύμφωνα με τον Ν1264/82. (<http://www.gsee.gr>)

⁹² Γαβρίλης Γιώργος, «Για μια γραμμή επανίδρυσης του συνδικαλιστικού κινήματος». Ο Γιώργος Γαβρίλης είναι Γραμματέας της «Αυτόνομης Παρέμβασης».

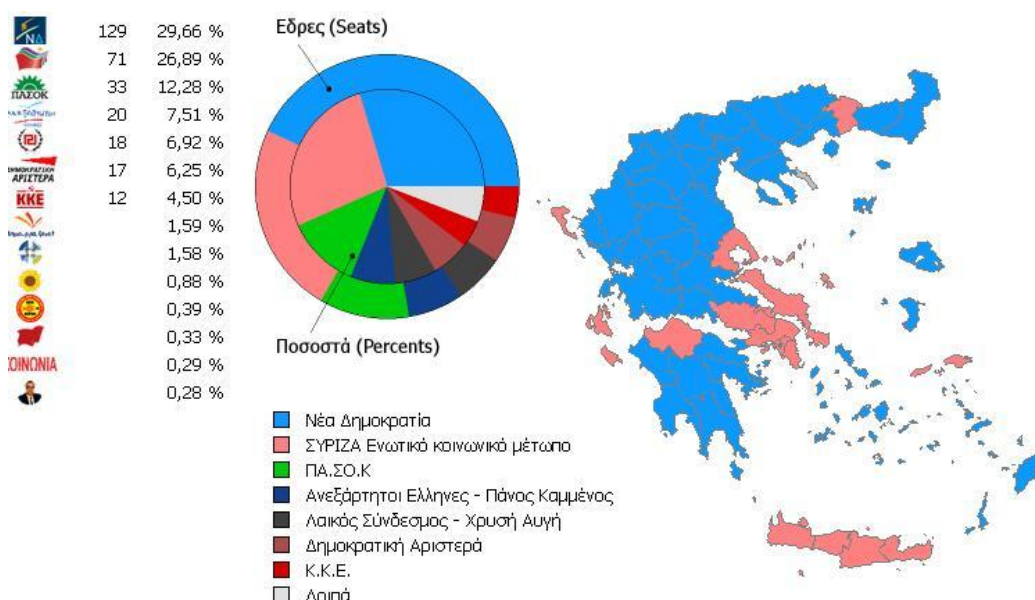
Πίνακας 4
Αποτελέσματα 35^{ου} Τακτικού Συνεδρίου της ΓΣΕΕ

ΠΑΡΑΤΑΞΕΙΣ	ΨΗΦΟΙ	ΕΔΡΕΣ Δ.Σ	ΠΟΣΟΣΤΑ	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΠΑΣΚΕ – Πανελλήνια Αγωνιστική Συνδικαλιστική Κίνηση Εργαζομένων	146	16	34,52	9	5
ΔΑΚΕ-Δημοκρατική Ανεξάρτητη Κίνηση Εργαζομένων	103	11	24,35%	6	4
ΔΑΣ- Δημοκρατική Αγωνιστική Συνεργασία	94	10	22,22%	5	3
Αυτόνομη Παρέμβαση Αντιμνημονιακή Συνεργασία	44	5	10,40%	3	2
ΕΜΕΙΣ-Ενωτικό Μέτωπο Εργατικών Ισχυρών Συνδικάτων	32	3	7,57%	2	1
Συμφωνία Εργαζομένων	2	-	0,47%	-	-
Αγωνιστική Ταξική Ενότητα	2	-	0,47%	-	-
ΣΥΝΟΛΟ	423	45	100%	25	15

Πηγή: ΓΣΕΕ

Όπως φαίνεται και στον παραπάνω πίνακα, πρώτη στις εκλογές βγήκε η ΠΑΣΚΕ με ποσοστό 34,52% και 16 έδρες, ακολούθησε η ΔΑΚΕ με 24,35% και 11 έδρες, η ΔΑΣ με 22,22% και 10 έδρες, η Αυτόνομη Παρέμβαση με 10,40% και 5 έδρες και η ΕΜΕΙΣ με 7,57% και 3 έδρες. Σημειώνεται ότι στο προηγούμενο συνέδριο η ΠΑΣΚΕ είχε συγκεντρώσει το 49% (22 έδρες), η ΔΑΚΕ είχε 11 έδρες, η ΔΑΣ 9 έδρες και η Αυτόνομη Παρέμβαση 3 έδρες. Τελικά, η συγκρότηση του Προεδρείου που ακολούθησε στελεχώθηκε μόνο από τις δυνάμεις ΠΑΣΚΕ – ΔΑΚΕ, αφού οι παρατάξεις ΠΑΜΕ, Αυτόνομη Παρέμβαση και ΕΜΕΙΣ, με επιλογή τους αρνήθηκαν τη συμμετοχή τους στο Προεδρείο, συμμετέχοντας μόνο στην Εκτελεστική Επιτροπή. Το ΠΑΜΕ ακολουθεί συστηματικά αυτή τη λογική, ενώ η Αυτόνομη Παρέμβαση απέχει από το Προεδρείο από το 2010 και μετά. Ειδικότερα, τον Δεκέμβριο του 2010 προκλήθηκε κρίση στο Δ.Σ. της ΓΣΕΕ, όταν αποκαλύφθηκε η μυστική συνάντηση του προέδρου της ΓΣΕΕ, Γ. Παναγόπουλου, με εκπροσώπους του ΣΕΒ και άλλων εργοδοτικών οργανώσεων, την οποία αρχικά είχε αρνηθεί. Μετά από αυτό, παραιτήθηκαν από το προεδρείο ο γενικός γραμματέας και ο αναπληρωτής πρόεδρος που ανήκαν στην ΔΑΚΕ και στην Αυτόνομη Παρέμβαση. Να σημειωθεί ότι η ΔΑΚΕ επανήλθε στο προεδρείο τρεις μήνες μετά.

Το Ε.Μ.Ε.Ι.Σ. (Ενωτικό Μέτωπο Εργατικών Ισχυρών Συνδικάτων) αποτελεί μία νέα συνδικαλιστική παράταξη που προέκυψε μετά τη διάσπαση της ΠΑΣΚΕ και αυτοτοποθετείται στον χώρο του δημοκρατικού σοσιαλισμού. Είναι ένας από τους λόγους που εξηγούν και την μεγάλη πτώση των ποσοστών της ΠΑΣΚΕ στο τελευταίο συνέδριο. Στην ιδρυτική διακήρυξη της νέας παράταξης, μεταξύ άλλων, αναφέρεται ότι: «Θεωρούμε ότι η εργατική τάξη σήμερα είναι απροστάτευτη μπροστά στην ανελέητη επίθεση της νεοφιλελεύθερης πολιτικής της κυβέρνησης και των εργοδοτικών δυνάμεων. Εμείς, μια ομάδα 38 συνέδρων που συμμετέχουμε στο 35ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ, αποφασίσαμε σε ιδρυτική διάσκεψη που έγινε στη Χαλκίδα ότι δεν είναι δυνατόν το συνδικαλιστικό κίνημα στη χώρα να συνεχίσει να πορεύεται ως έχει. Κάνουμε ρήξη με το παρελθόν και ιδρύουμε μια νέα συνδικαλιστική παράταξη κομματικά αυτόνομη και ιδεολογικά ανεξάρτητη, προερχόμενη από το δημοκρατικό κίνημα με όραμα μια σύγχρονη σοσιαλιστική κοινωνία. Μια νέα παράταξη, με εντελώς διαφορετικό πλαίσιο δράσης, με ριζικά διαφορετική λειτουργία. Πρώτο μας βήμα, η παρουσία μας ως αυτόνομης παράταξης στο 35ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ».



Πηγή: Υπουργείο Εσωτερικών

Προηγουμένως αναφέρθηκε ότι το σώμα των συνέδρων δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό της συγκυρίας, καθώς έχει εκλεγεί πριν από 3-4 χρόνια. Αν συγκρίνουμε μάλιστα τα αποτελέσματα των τελευταίων εκλογών της ΓΣΕΕ με τις τελευταίες βουλευτικές εκλογές τον Ιούνιο του 2012, θα δούμε ότι οι συσχετισμοί εντός της κοινωνίας και εντός του συνδικαλιστικού κινήματος διαφέρουν σημαντικά. Στην ΓΣΕΕ η ΠΑΣΚΕ εξακολουθεί να αναδεικνύεται σε πρώτη δύναμη την ώρα που στις βουλευτικές εκλογές τα ποσοστά του ΠΑΣΟΚ διαμορφώθηκαν στα ιστορικά χαμηλά του 12,28%, καταλαμβάνοντας την τρίτη θέση. Επίσης, το ΚΚΕ που στις συνδικαλιστικές εκλογές (ΔΑΣ) έλαβε ένα σημαντικό ποσοστό, στις βουλευτικές συγκέντρωσε μόλις 4,50%. Η Ν.Δ. βγήκε πρώτο κόμμα με 29,66%, ενώ ο ΣΥΡΙΖΑ, συγκεντρώνοντας 26,86%, ανήλθε στην δεύτερη θέση την ώρα που τα ποσοστά της

Αυτόνομης Παρέμβασης παραμένουν χαμηλά. Από την σύγκριση αυτή μπορούμε να βγάλουμε δύο βασικά συμπεράσματα. Αρχικά, το διαφορετικό βαθμό διείσδυσης των κομμάτων στα ευρύτερα κοινωνικά στρώματα και την εργατική τάξη και δεύτερον του αναχρονιστικούς μηχανισμούς του συνδικαλιστικού κινήματος.

Όσον αφορά το πρώτο στοιχείο, σύμφωνα και με τον Χρ. Βερναρδάκη⁹³ η μείωση των ποσοστών του ΠΑΣΟΚ στις «εργατικές-μισθωτές» περιοχές, τουλάχιστον μέχρι το 2004, δεν είχε κατευθυνθεί προς τα κόμματα της Αριστεράς, τα οποία αντλούν σχεδόν ισοδύναμες δυνάμεις και από άλλα στρώματα, αλλά προς την Δεξιά. Μάλιστα, ο Χρ. Βερναρδάκης χρησιμοποιεί και το σχήμα ισχυρή «λαϊκή Δεξιά» - ισχυρή «αστική Αριστερά». Ειδικά για τα κόμματα της Αριστεράς, αναφέρει ότι αυτά καθίστανται περισσότερο διαταξικά ή κόμματα χαμηλής έως μέτριας διαφοροποίησης.

Αναφορικά με το δεύτερο στοιχείο, έχει επισημανθεί επανειλημμένως στην παρούσα εργασία η απόσταση που έχει δημιουργηθεί μεταξύ της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και της κοινωνικής της βάσης. Συμβολικά αναφέρουμε ότι ο Γιάννης Παναγόπουλος είναι ο πρώτος πρόεδρος της ΓΣΕΕ που δεν εμφανίζεται στις συγκεντρώσεις της Πρωτομαγιάς. Στην ΓΣΕΕ παρατηρείται μία αντίστοιχη με την κρίση πολιτικής εκπροσώπησης της κοινωνίας. Οι συσχετισμοί αποτυπώνουν την εικόνα περασμένων εποχών και συντηρούνται μόνο και μόνο χάρη στην έντονη κομματικοποίηση του συνδικαλισμού στην Ελλάδα.

⁹³ Βερναρδάκης Χριστόφορος (2011), σελ. 117

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Παραδοσιακά συνδικάτα και επισφαλώς εργαζόμενοι: Σχέση αντιπαράθεσης ή συνεργασίας;

Μέχρι στιγμής στην εργασία, έχουμε παρακολουθήσει δύο παράλληλες διαδικασίες. Αρχικά, οι αλλαγές που έχουν σημειωθεί στο παραγωγικό μοντέλο τις τελευταίες δεκαετίες έχουν επηρεάσει τόσο ποσοτικά, όσο και ποιοτικά τη σύσταση του εργατικού δυναμικού. Παράλληλα, με τις εξελίξεις που έχουν σημειωθεί και σε πολιτικό επίπεδο, υπάρχει μία αμφισβήτηση του μοντέλου συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Στο κεφάλαιο αυτό θα εξετάσουμε αρχικά, πως τα παραδοσιακά συνδικάτα αντιδρούν στις αλλαγές αυτές. Συγκεκριμένα, με ποιον τρόπο αντιμετωπίζουν το νέο αυτό εργατικό δυναμικό που έχει αναδυθεί, δηλαδή τους επισφαλώς εργαζόμενους. Στην συνέχεια, θα εστιάσουμε στο πως από την πλευρά τους οι επισφαλώς εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται το παραδοσιακό συνδικαλιστικό κίνημα και με ποιον τρόπο οραματίζονται και δομούν την δική τους συνδικαλιστική εκπροσώπηση. Έχοντας ως κέντρο αναφοράς τον Ελλαδικό χώρο, στην πρώτη περίπτωση η μελέτη μας θα επικεντρωθεί στην Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, ενώ στην δεύτερη σε δύο Πρωτοβάθμια Σωματεία.

4.1. Η στάση της ΓΣΕΕ απέναντι στην ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας. Μία περιπτωσιολογική μελέτη

Στο σημείο αυτό θα παρουσιάσουμε ένα case study σχετικά την στάση που τηρεί η ΓΣΕΕ απέναντι στην ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων. Η μελέτη αυτή θα μας βοηθήσει να τεκμηριώσουμε την υπόθεση εργασία μας, σύμφωνα με την οποία τα συνδικάτα δεν αντιλαμβάνονται τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις μόνο ως απειλή για τον κόσμο της εργασίας, αλλά και για την ίδια την ύπαρξή τους, όπως αυτή έχει παγιωθεί στην ύστερη νεωτερικότητα.

Στην συνέχεια παρατίθενται τα συμπεράσματα του case study, κατά το οποίο μελετήθηκε υλικό της ΓΣΕΕ (Δελτία Τύπου, ψηφίσματα, ανακοινώσεις, δηλώσεις του προέδρου της Συνομοσπονδίας, Γιάννη Παναγόπουλου⁹⁴), στο οποίο γινόντουσαν αναφορές για τις νέες ρυθμίσεις και τις αλλαγές στα εργασιακά (οι οποίες έχουν παρουσιαστεί σε προηγούμενο κεφάλαιο). Η έρευνα διήρκησε σε πρώτο στάδιο, για

⁹⁴ Το σχετικό υλικό είναι διαθέσιμο στο ηλεκτρονικό αρχείο της ΓΣΕΕ (www.gsee.gr).

έναν χρόνο, από τον Απρίλιο του 2010 μέχρι και τον Μάιο του 2011. Η ημερομηνία έναρξης της έρευνας σηματοδοτεί την έναρξη της εφαρμογής του Μνημονίου που υπέγραψε η ελληνική κυβέρνηση με την Ε.Ε., την ΕΚΤ και το ΔΝΤ για την εξασφάλιση οικονομικού «πακέτου» στήριξης της χώρας. Το διάστημα αυτό είναι ενδεικτικό, καθώς έχουν κλιμακωθεί οι διαδικασίες απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και εκ νέου ρύθμισής τους στα πλαίσια του «ευέλικτου» μοντέλου. Σε δεύτερο χρόνο, επαναλήφθηκε η ίδια έρευνα για ένα εξάμηνο, περίπου δύο χρόνια μετά, από τον Οκτώβριο του 2012 μέχρι τον Μάρτιο του 2013, έτσι ώστε να διαπιστωθεί αν έχουν υπάρξει σημαντικές διαφοροποιήσεις στην στάση της ΓΣΕΕ όλο αυτό το διάστημα.

Όσον αναφορά την πρώτη περίοδο, παρά τη σχετική άμβλυνση του συγκρουσιακού χαρακτήρα του ελληνικού συνδικαλισμού από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 με την εισαγωγή στοιχείων κοινωνικής συναίνεσης⁹⁵, κατά το εξεταζόμενο διάστημα η ΓΣΕΕ (μαζί με την ΑΔΕΔΥ) κάλεσαν 7 γενικές απεργίες και 3 στάσεις εργασίας⁹⁶. Η στάση αυτή αποδεικνύει ότι η ΓΣΕΕ, αν και η ηγεσία της ανήκει στο ίδιο πολιτικό κόμμα με την κυβέρνηση που ήταν τότε στην εξουσία, το ΠΑΣΟΚ, εκφράζει την αντίθεσή της στις εν λόγω πολιτικές αποφάσεις χρησιμοποιώντας τα παραδοσιακά μέσα κινητοποίησης. Επίσης, πρέπει να επισημάνουμε ότι στην Ελλάδα τα συνδικάτα έχουν το αποκλειστικό προνόμιο για την κήρυξη απεργίας.

Είναι εμφανές, μελετώντας το υλικό των απεργιακών κινητοποιήσεων, ότι το «κόκκινο πανί» για την ΓΣΕΕ είναι η κατάργηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και του ΟΜΕΔ (Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας). Στην συντριπτική πλειοψηφία των ανακοινώσεων του συνδικάτου αναφέρεται ρητά η εναντίωση της ΓΣΕΕ στην κατάργηση των ΣΣΕ. «Ο καθορισμός μισθολογικών στόχων καθώς και ο καθορισμός του μηχανισμού διαμόρφωσης των μισθών είναι δική μας υπόθεση και όχι υπόθεση των ευρωπαϊκών κέντρων χάραξης πολιτικών», όπως αναφέρει ενδεικτικά ψήφισμα της ΣΕΣ (Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων) στις 16 Μαΐου 2011.

Στο προηγούμενο κεφάλαιο παρακολουθήσαμε το πώς οι αλλαγές στην οργάνωση και στον κόσμο της εργασίας επηρέασαν τον συνδικαλισμό. Ωστόσο, και οι μεταβολές στο εξωτερικό περιβάλλον μέσα στο οποίο κινείται η συνδικαλιστική οργάνωση επηρεάζουν προς την ίδια κατεύθυνση. Προφανώς, η κατάργηση των ΣΣΕ αποτελεί πλήγμα για τον εργαζόμενο, καθώς μειώνεται η διαπραγματευτική του ισχύς σε επιχειρησιακό ή και κλαδικό επίπεδο. Όμως, και για τα συνδικάτα ο ρόλος αυτός, το μονοπώλιο στο να υπογράφουν συλλογικές συμβάσεις, η αναγνώριση από το κράτος, τη νομοθεσία και τους εργοδότες ως ο γνήσιος εκπρόσωπος της εργατικής τάξης και ως ισότιμοι κοινωνική εταίροι, ήταν ζωτικής σημασίας. «Οι διαρθρωτικές παρεμβάσεις απορρυθμίζουν την αγορά εργασίας [...]. Ανατρέπεται το καθεστώς

⁹⁵Κουζής Γιάννης, οπ. π., σελ. 63

⁹⁶Γενικές Απεργίες: 05/05/2010, 20/05/2010, 29/06/2010, 08/07/2010, 15/12/2010, 23/02/2011, 11/05/2011 και Στάσεις Εργασίας: 25/11/2010, 14/12/2010, 22/12/2010

συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, ενισχύεται η κάθε μορφής εργασιακή επισφάλεια και αποδυναμώνεται η συνδικαλιστική δράση», όπως αναφέρει ο ίδιος ο κ. Παναγόπουλος στον χαιρετισμό του στο 12^ο Συνέδριο της ΣΕΣ.

Πέρα, όμως, από την κατάργηση του θεσμού των ΣΣΕ, όπως είδαμε προηγουμένως, οι τελευταίες νομοθετικές ρυθμίσεις χαράζουν μία ξεκάθαρη κατεύθυνση προς την περαιτέρω ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων. Είναι χαρακτηριστικό ότι τους πρώτους μήνες του εξεταζόμενου διαστήματος δεν υπάρχει ούτε μία αναφορά για την εξέλιξη αυτή. Για πρώτη φορά αναφέρεται εμμέσως στο ψήφισμα της απεργιακής συγκέντρωσης στις 15 Δεκεμβρίου με το αίτημα ότι «διεκδικούμε σταθερή και πλήρη εργασία με το σύνολο των δικαιωμάτων για όλους», ενώ καταγράφεται και ρητή αντίθεση με τις νομοθεσίες με το αίτημα ότι «διεκδικούμε την ανάκληση των αντεργατικών κα αντικοινωνικών διατάξεων του πρόσφατου απαράδεκτου νόμου: για τις ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ, τη Διαιτησία, την άρση εγγυήσεων για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τις αποζημιώσεις απόλυσης των νεοπροσλαμβανομένων [...]». Σαφής θέση απέναντι στο φαινόμενο της ευελιξίας της εργασίας καταγράφεται στις 18/04/2011 σε Δελτίο Τύπου για τις απεργιακές κινητοποιήσεις, όπου αναφέρεται ότι «Διεκδικούμε: [...] Να μπει οριστικό τέλος στις ελαστικές μορφές απασχόλησης, στη μερική απασχόληση, στην εκ περιτροπής εργασία, στην καταστρατήγηση των συλλογικών συμβάσεων». Με αυτόν τον τρόπο η ΓΣΕΕ εκφράζει την καθολική αντίθεσή της όχι μόνο απέναντι στις συγκεκριμένες νομοθετικές ρυθμίσεις που προωθούσε η κυβέρνηση, αλλά συνολικότερα απέναντι στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Από την στιγμή που οι εργασιακές ρυθμίσεις προέρχονται από πολιτικές νεοφιλελεύθερης έμπνευσης, είναι αναμενόμενο ότι αυτές θα είναι εις βάρος των εργαζομένων. Η καθολική, όμως, απόρριψη του νέου μοντέλου από την πλευρά των συνδικάτων εμπεριέχει ως θέση και μία τάση «υπεράσπισης» του ίδιου του θεσμού των συνδικάτων και όχι μόνο του κόσμου της εργασίας. Σε προηγούμενο κεφάλαιο είδαμε αναλυτικά για ποιον λόγο και με ποιον τρόπο επηρεάζει η ευελιξία την συνδικαλιστική έκφραση. Τις αλλαγές αυτές τα συνδικάτα τις αντιλαμβάνονται ως απειλές για την ίδια την ύπαρξή τους και για αυτόν τον λόγο επιλέγουν τόσο σε επίπεδο λόγου όσο και σε επίπεδο δράσης να αναπτύσσουν διαχωριστικές γραμμές με τον χώρο της ευελιξίας (π.χ. μη εγγραφή ευέλικτων εργαζομένων στα συνδικάτα). Με αυτόν τον τρόπο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποξενώνονται από ένα μεγάλο ποσοστό, το οποίο είναι και ολοένα αυξανόμενο, του εργατικού δυναμικού. Αυτή η τακτική είναι που μπορεί να αποβεί «μοιραία» για το μέλλον του συνδικαλιστικού κινήματος.

Κατά την δεύτερη εξεταζόμενη περίοδο, δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις. Αρχικά, όσον αφορά το αγωνιστικό ρεπερτόριο, από τον Οκτώβριο του 2012 μέχρι και τον Μάρτιο του 2013 καλέστηκαν δύο 24ωρες γενικές απεργίες και μία 24ωρη παναττική, μία 48ωρη και μία στάση εργασίας. Ωστόσο, πραγματοποιήθηκαν το ίδιο διάστημα αρκετά συλλαλητήρια, συγκεντρώσεις και παραστάσεις διαμαρτυρίας. Παράλληλα, η ΓΣΕΕ εξακολούθησε να χρησιμοποιεί και

θεσμικά μέσα, όπως είναι η προσφυγή στη δικαιοσύνη για μία σειρά από ζητήματα, αλλά και συναντήσεις με τους προέδρους του ΠΑΣΟΚ και της ΔΗΜΑΡ που την υπό εξέταση περίοδο συμμετείχαν στον κυβερνητικό συνασπισμό.

Έναν σχετικά νέο στοιχείο που εμφανίζεται με μεγαλύτερη ένταση το διάστημα αυτό, είναι οι προσπάθειες της ΓΣΕΕ να συντονιστεί με συνδικάτα από την υπόλοιπη Ευρώπη και κυρίως από τον Ευρωπαϊκό Νότο. Στις 14 Νοεμβρίου 2012 πραγματοποιήθηκε η Πανευρωπαϊκή Μέρα Δράσης, ενώ συχνά στα κείμενα της ΓΣΕΕ απαντάται το αίτημα για υπεράσπιση του «κοινωνικού συμβολαίου για την Ευρώπη» και ο αγώνας κατά της διάλυσης της «κοινωνικής Ευρώπης».

Όπως παρατηρήθηκε και στην πρώτη περίοδο, η υπεράσπιση της συλλογικής διαπραγμάτευσης παραμένει κεντρικό στοιχείο στην αγωνιστική δράση της ΓΣΕΕ, ενώ την δεύτερη περίοδο ως βασικός στόχος αναδύεται και αγώνας κατά της πώλησης των ΔΕΚΟ. Σημειώνεται ότι οι ΔΕΚΟ αποτελούσαν παραδοσιακά κύρια «δεξαμενή» στελεχών και μελών για την Συνομοσπονδία.

Αναφορικά με την στάση του Συνδικάτου απέναντι στην κλιμακούμενη ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, κατά την δεύτερη περίοδο οι αναφορές στο φαινόμενο αυτό είναι ακόμα πιο σποραδικές, χωρίς να παρατηρείται καμία αλλαγή ως προς την κύρια τοποθέτησή του. Αρχικά, η ΓΣΕΕ πέτυχε μία δικαστική μάχη⁹⁷. «Το Μονομελές Πρωτοδικείο Θήβας με την 263/2012 απόφασή του αναγνωρίζει ότι η επιβολή εκ περιτροπής εργασία μιας (1) ημέρας την εβδομάδα ισοδυναμεί με απόλυση και υποκρύπτει την επιθυμία του εργοδότη να αποφύγει την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης, ειδικά όταν ο εργαζόμενος έχει και πολλά χρόνια προϋπηρεσίας. Επίσης αναγνωρίζει ότι εφόσον ο εργαζόμενος έχει επιφυλαχθεί για τα δικαιώματά του, δεν είναι απαραίτητο να εγκαταλείψει την εργασία του και να αναλάβει τους κινδύνους ενός δικαστικού αγώνα, αλλά μπορεί να συνεχίσει την εργασία του με τους νέους όρους και στη συνέχεια να δώσει το δικαστικό αγώνα για τον παράνομο χαρακτήρα της μεταβολής. Την ίδια ώρα σε έκθεσή του ο Συνήγορος του Πολίτη, αναγνωρίζει την καταχρηστικότητα της μονομερούς επιβολής εκ περιτροπής εργασίας σε εργαζόμενες μετά από άδεια μητρότητας. Διαπιστώνει δε την εκτεταμένη δυνατότητα αυθαιρεσιών σε βάρος των εργαζομένων εξαιτίας του ιδιαίτερα ασαφούς πλαισίου για τη μονομερή επιβολή εκ περιτροπής εργασίας, που οδηγεί στην καταπάτηση των δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων».

Στην ίδια ανακοίνωση η ΓΣΕΕ αναφέρεται σε μία «σύγχρονη μορφή ομηρίας των εργαζομένων», ενώ για ακόμα μία φορά τονίζεται η «ανάγκη άμεσης εφαρμογής της απαίτησης της Γ.Σ.Ε.Ε. για την κατάργηση όλων αυτών των μορφών ευελιξίας στην απασχόληση, που οδηγούν στην εμπέδωση της ζούγκλας στις εργασιακές σχέσεις. Ο αγώνας για την ακύρωση αυτών των απαράδεκτων προβλέψεων θα συνεχιστεί με κάθε μέσο και τρόπο».

⁹⁷ http://www.gsee.gr/news/news_view.php?id=1912&year=2012&month=10&key=&page=20&limit=10

Σε ένα άλλο κείμενο της ίδιας περιόδου γίνεται λόγος για «κατάργηση της ψευτοαπασχόλησης, της μαύρης και ανασφάλιστης εργασίας, των ελαστικών μορφών απασχόλησης, της “εφεδρείας” εργαζομένων». Στις θέσεις της ΓΣΕΕ για την απασχόληση και την επιχειρηματικότητα των νέων επισημαίνεται η ανάγκη για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, ωστόσο, γίνεται σαφές ότι «σε καμία περίπτωση οι πολιτικές αυτές δεν θα πρέπει να χρησιμοποιούνται ως “εργαλείο” είτε καταστρατήγησης θεμελιωδών εργασιακών, κοινωνικών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων, είτε περαιτέρω επέκτασης της ευελιξίας και υποκατάστασης ή αντικατάστασης του υπάρχοντος εργατικού δυναμικού με “φθηνότερη” και ανασφάλιστη απασχόληση μέσα από τη διελκυστίνδα “επιταγής εισόδου” και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας».

Τέλος, στο κεντρικό ψήφισμα του 35ου Συνεδρίου της ΓΣΕΕ, στα αιτήματα αναφέρεται: «Να υπογραφούν παντού και για όλους Συλλογικές Συμβάσεις, να καταργηθούν οι ελαστικές και ανασφάλιστες μορφές απασχόλησης».

Συμπερασματικά, λοιπόν, η ΓΣΕΕ φαίνεται να τηρεί αμυντική στάση απέναντι στις τάσεις ελαστικοποίησης των εργασιακών συνθηκών. Σε προγραμματικό επίπεδο και μόνο, τάσσετε κατά οποιασδήποτε μορφής ευέλικτης μορφής απασχόλησης, ζητά την κατάργηση των θέσεων αυτών και την επιστροφή στο προηγούμενο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας. Μάλιστα, τα αιτήματα αυτά δεν αποτελούν καν κεντρικό άξονα στον λόγο, αλλά και στην δράση της Συνομοσπονδίας, καθώς οι αναφορές είναι αποσπασματικές. Παράλληλα, δεν έχει πραγματοποιηθεί καμία στοχευμένη δράση όσον αφορά την εργασιακή ευελιξία από την πλευρά του Συνδικάτου, ενώ δεν έχει σημειωθεί καμία οργανωμένη προσπάθεια προσέγγισης των επισφαλώς εργαζομένων (π.χ. προσπάθεια ίδρυσης σωματείων στους χώρους αυτούς, πρωτοβουλίες συμπαράστασης κ.λ.π).

4.2. Μορφές οργάνωσης του κόσμου της επισφάλειας

Τα τελευταία χρόνια, όπως είδαμε και προηγουμένως, οι επισφαλώς εργαζόμενοι όχι μόνο αυξάνονται ως ποσοστό επί του συνόλου του εργατικού δυναμικού, αλλά έχουν ξεκινήσει να οργανώνονται και πιο συστηματικά. Σύμφωνα με τον Χρ. Βερναρδάκη⁹⁸, το 2008 το εθνικό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας ανερχόταν στο 28%, ενώ το 2010 στο 32%, αύξηση η οποία, σύμφωνα με τον συγγραφέα, οφείλεται στην ίδρυση πολλών πρωτοβάθμιων σωματείων, κυρίως σε εργασιακούς χώρους με θεσμοποιημένη την ελαστική και προσωρινή απασχόληση.

Στην ενότητα αυτή θα μελετηθεί η δομή οργάνωσης που υιοθετούν τα πρωτοβάθμια σωματεία των εργαζομένων σε συνθήκες εργασιακής επισφάλειας και ο πολιτικός λόγος που αυτά εκφέρουν, αλλά και το κατά πόσο διαθέτουν διακριτά χαρακτηριστικά σε σύγκριση με τα παραδοσιακά συνδικάτα.

⁹⁸ Βερναρδάκης Χριστόφορος (2011), σελ. 81

Ειδικότερα, θα εξεταστούν δύο περιπτώσεις, του Συλλόγου Υπαλλήλων Βιβλίου Χάρτου Αττικής και του Συλλόγου Μεταφραστών Επιμελητών Διορθωτών (ΣΜΕΔ).

Γίνεται αντιληπτό ότι δεν είναι εφικτό από την εν λόγω περιπτωσιολογική μελέτη να προκύψουν καθολικά συμπεράσματα. Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι πρωτίστως να γεννήσει, παρά να απαντήσει σε ερωτήματα, να αποτελέσει τροφή για σκέψη για επόμενες μελέτες. Καθώς το «ευέλικτο» εργασιακό μοντέλο τείνει να γίνει ηγεμονικό, ο τρόπος με τον οποίο επιλέγουν να οργανωθούν οι επισφαλώς εργαζόμενοι εκτιμάται ότι μπορεί να επηρεάσει το μέλλον του συνδικαλιστικού κινήματος.

4.2.α. Η περίπτωση του Συλλόγου Υπαλλήλων Βιβλίου Χάρτου Αττικής

Για την παρούσα έρευνα εξετάστηκε το ηλεκτρονικό και έντυπο υλικό του Συλλόγου Υπαλλήλων Βιβλίου Χάρτου Αττικής, παρακολουθήθηκαν διαδικασίες και υπήρξε συζήτηση με μέλη του. Ο Σύλλογος επιλέχθηκε για το case study ανάμεσα σε άλλους, καθώς από τη μία δραστηριοποιείται σε έναν κλάδο όπου ευδοκμεί η επισφάλεια της εργασίας και, από την άλλη, αποτελεί έναν ιδιαίτερα δραστήριο Σύλλογο με συνεχή δράση.

Οι ευέλικτοι και επισφαλώς εργαζόμενοι στον κλάδο του Βιβλίου και του Χάρτου αποτελούν μία πραγματικότητα. Από την μία, οι μεγάλες αλυσίδες επιβάλλουν την υπερεκμετάλλευση των εργαζομένων, τις χαμηλές αμοιβές, τις απλήρωτες υπερωρίες και τη μερική απασχόληση, ενώ από την άλλη στις μικρές επιχειρήσεις «βασιλεύει» η λεγόμενη «μαύρη» εργασία, δηλαδή η ανασφάλιστη εργασία. Στο ίδιο πλαίσιο, συμπεριλαμβάνονται και το «απελευθερωμένο» ωράριο, καθώς και η επιδίωξη για λειτουργία των καταστημάτων τις Κυριακές.

Ο Σύλλογος Υπαλλήλων Βιβλίου Χάρτου Αττικής είναι το συνδικάτο των εργαζομένων σε βιβλιοπωλεία, χαρτοπωλεία, εκδοτικούς οίκους, φωτοτυπία. Ο Σύλλογος έχει μακρά ιστορία, καθώς ιδρύθηκε το 1937, ενώ σταμάτησε την λειτουργία του την περίοδο της στρατιωτικής δικτατορίας (1967-74), ενώ υπήρξε άλλη μία περίοδος, η διετία 1990-92, όπου είχε αδρανήσει και είχε σταματήσει η λειτουργία του. Επίσης, ο Σύλλογος έχει «αδελφοποιηθεί» με το Σωματείο Υπαλλήλων Βιβλίου – Χάρτου Ν. Θεσσαλονίκης.

Μία από τις σημαντικότερες κατακτήσεις του Συλλόγου είναι η υπογραφή από το 2004 πανεθνικής Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στο χώρο του Βιβλίου, η οποία ενοποίησε όλες τις ειδικότητες των εργαζομένων, ενώ στις 18 Μάη 2006 οργάνωσε και την πρώτη κλαδική απεργία.

Σύμφωνα με το καταστατικό⁹⁹ του Συλλόγου, μέλος μπορεί να είναι κάθε εργαζόμενος με οποιαδήποτε σχέση εξαρτημένης εργασίας. Η παράμετρος αυτή είναι πολύ σημαντική, γιατί σε αντίθεση με άλλα σωματεία ή συνδικάτα, δεν θέτει

⁹⁹ http://bookworker.files.wordpress.com/2011/03/katastatiko_syvxa.pdf

περιοριστικούς όρους, οι οποίοι τις περισσότερες φορές αποκλείουν με αυτόν τον τρόπο τους επισφαλώς εργαζόμενους. Ωστόσο, αξίζει να επισημανθεί ότι στα αιτήματα του Συλλόγου, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνεται η σύνταξη στα 55 έτη, 35ωρο, πενθήμερο, επτάωρο, ενώ διεκδικεί και την κατάργηση του part-time. Αυτό σημαίνει ότι ο Σύλλογος δεν διεκδικεί κάποιου είδους flexicurity, αλλά επιθυμεί την διασφάλιση μιας βελτιωμένης έκδοσης του τυπικού μοντέλου εργασίας.

Η περεταίρω μελέτη του Συλλόγου Υπαλλήλων Βιβλίου Χάρτου Αττικής θα γίνει πάνω σε τρεις βασικούς άξονες:

A. Οργανωτική δομή

Ο Σύλλογος διαθέτει Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο είναι επταμελές και η θητεία του είναι διετής. Ωστόσο, όπως αναφέρει σε ανακοίνωσή του, το Δ.Σ. έχει τυπικό χαρακτήρα και υπάρχει επειδή το ορίζει ο νόμος περί συνδικαλισμού. «Ως πρόεδρος, αντιπρόεδρος, γενικός γραμματέας, μπορεί να οριστούν με εναλλαγή αρκετοί συνάδελφοι», αναφέρει το καταστατικό. Η διακριτή οργανωτική δομή που υιοθετεί ο Σύλλογος Υπαλλήλων Βιβλίου Χάρτου Αττικής έγκειται στο ότι, σύμφωνα



με το Άρθρο 11 του καταστατικού, το ανώτερο όργανο είναι οι Γενικές Συνελεύσεις των μελών του Συλλόγου. Οι Τακτικές Γ.Σ. είναι ορισμένες για τρεις φορές τον χρόνο, κάθε Νοέμβρη, Φεβρουάριο και Μάη. Επίσης, υπάρχουν τόσο οι Έκτακτες Γ.Σ., όσο και η εβδομαδιαία Συνέλευση Δράσης που διεξάγεται κάθε Πέμπτη. Συγκεκριμένα, κάθε

Πέμπτη από 5.30 μ.μ. έως 9.30 μ.μ. στα γραφεία του Συλλόγου υπάρχει ενημέρωση, ανταλλαγή πληροφοριών, αλληλογνωριμία, συζήτηση και «αποφάσεις» πάνω στα ζητήματα που κάθε φορά απασχολούν τον Σύλλογο, καθώς και προβολή ταινίας μια φορά το μήνα. Επίσης, αναφέρεται ότι για συνδικαλιστικά τρεχάματα τα μέλη του Συλλόγου αξιοποιούν τα ρεπό τους και δεν χρησιμοποιούν τις συνδικαλιστικές άδειες που ο νόμος προβλέπει. Συνεπώς, ο Σύλλογος από την μία επιχειρεί να λειτουργήσει μέσα στα πλαίσια της νομιμότητας, δηλαδή με βάση τα όσα ορίζει η νομοθεσία για τον συνδικαλισμό, προσπαθώντας, όμως, παράλληλα να αναπτύξει τις δικές του διαχωριστικές γραμμές με τον παραδοσιακό συνδικαλισμό.

Το μοντέλο οργάνωσης που υιοθετεί ο Σύλλογος βασίζεται στην «τελετουργία της άμεσης δημοκρατίας». Ενδεικτικό για την θέση του Συλλόγου πάνω στο ζήτημα της οργάνωσης είναι το σύνθημα που υιοθετεί ο Σύλλογος: «όχι στην δημοκρατία της κάλπης, ναι στην δημοκρατία των Γενικών Συνελεύσεων». Όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά σε άλλο σημείο του καταστατικού, «ο Σύλλογος πιστεύει στην άμεση δημοκρατία, την αυτενέργεια και την αυτοοργάνωση», προσθέτοντας ότι «οι παρατάξεις αποτελούν μηχανισμούς χειραγώγησης και ελέγχου, ενώ διασπούν αντί να ενώνουν». Επιλέγοντας την συγκεκριμένη οργανωτική δομή, όπως μαρτυρούν και μέλη του Συλλόγου, το «Βιβλίου-Χάρτου» εξασφαλίζει ότι εκμηδενίζεται η απόσταση μεταξύ ηγεσίας και βάσης. Ουσιαστικά, τα μέλη του «αποποιούνται» την ταυτότητα του συνδικαλιστή (π.χ. δεν χρησιμοποιούν συνδικαλιστικές άδειες) και υιοθετούν μία ταυτότητα του «μαχόμενου εργαζόμενου», πιστεύοντας ότι η συνδικαλιστική δράση είναι υποχρέωση όλων και όχι μερικών «ειδικών».

Έτσι, και με την οργανωτική του δομή, ο Σύλλογος Υπαλλήλων Βιβλίου Χάρτου Αττικής προσπαθεί να διαφοροποιηθεί από τον επίσημο συνδικαλισμό, τον οποίο εναντιώνεται ανοιχτά. Σε κείμενο του Συλλόγου με τίτλο «Τι είναι και τι θέλει ο Σύλλογος Υπαλλήλων Βιβλίου – Χάρτου Αττικής;»¹⁰⁰ αναφέρεται ότι «έχουμε ανοιχτό μέτωπο στις συνδικαλιστικές ηγεσίες. Βρισκόμαστε σε αντιπαράθεση με την συνδικαλιστική γραφειοκρατία για τις επιλογές της, αλλά και γιατί πιστεύουμε σε έναν άλλου τύπου συνδικαλισμό». Σε ένα άλλο κείμενο με τίτλο «Η δική μας αντίληψη για τον συνδικαλισμό»¹⁰¹ εκφράζεται επίσημα η θέση του Συλλόγου για τα παραδοσιακά συνδικάτα, επισημαίνοντας ότι «στις μέρες μας ο συνδικαλισμός κατάντησε να σημαίνει: συμφέροντα, καιροσκοπισμός, συναλλαγές κάτω από το τραπέζι, ξεπούλημα συμφερόντων, απεργιών και αγώνων, εξαρτήσεις από εργοδότες και διάφορα κέντρα εξουσίας (π.χ. κρατικά όργανα, κόμματα...), προετοιμασία για αναρρίχηση στα κέντρα εξουσίας (μελλοντικός βουλευτής, υπουργός, διευθυντικό στέλεχος), συνέργεια, μέσα από «συμμετοχικούς» θεσμούς, στην καταπίεση των εργαζομένων (π.χ. οι συνδικαλιστές να αποφασίζουν μαζί με τη διεύθυνση για απολύσεις, μεταθέσεις, ρεπό, άδειες) κ.ο.κ.».

Επίσης, όπως αναφέρει το Άρθρο 8, τα έσοδα του Συλλόγου προέρχονται από τις συνδρομές των μελών, από εισφορές μελών και φίλων, από εκδηλώσεις, χοροεσπερίδες, εράνους, πώληση εντύπων, λαχειοφόρους, δωρεές, ενισχύσεις από άλλους συνδικαλιστικούς φορείς, ενώ υπάρχει και Ταμείο Αλληλοβοήθειας, το οποίο ξεκίνησε ως απεργιακό ταμείο, αλλά σήμερα παράσχει οικονομική στήριξη σε συναδέλφους του κλάδου που βρίσκονται σε εξαιρετικά δυσχερή οικονομική

¹⁰⁰ <http://bookworker.files.wordpress.com/2011/01/cf84ceb9-ceb5ceb9cebdceb1ceb9-cebaceb1ceb9-cf84ceb9-ceb8ceb5cebbceb5ceb9-cebf-cf83cf85cebbcebbcebfceb3cebfcf83-cf85cf80ceb1cebbcebbceb7.pdf>

Το κείμενο αυτό μεταφράστηκε στα ισπανικά και μοιράστηκε στο Μεξικό κατά την διάρκεια του Διεθνούς Καραβανιού Αλληλεγγύης στις Αυτόνομες Ζαπατίστικες Κοινότητες που έγινε το καλοκαίρι του 2008.

¹⁰¹ <http://bookworker.files.wordpress.com/2011/01/ceb7-ceb4ceb9cebaceae-cebcceb1cf82-ceb1cebdcf84ceafcebbceb7cf88ceb7-ceb3ceb9ceb1-cf84cebfcebd-cf83cf85cebdceb4ceb9cebaceb1cebbceb9cf83.pdf>

κατάσταση. Με αυτόν τον τρόπο, ο Σύλλογος είναι οικονομικά ανεξάρτητος και δεν βασίζεται σε κάποιου είδους κρατική ή άλλη επιχορήγηση. Αυτή η οικονομία ανεξαρτησία, όπως πιστεύουν μέλη του Συλλόγου, είναι που τους εξασφαλίζει, μεταξύ άλλων, και την πολιτική τους ανεξαρτησία.

Σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση των Donatella della Porta, Mario Diani¹⁰² για τις συμμετοχικές οργανώσεις του κοινωνικού κινήματος σε μαζικές οργανώσεις διαμαρτυρίας και σε οργανώσεις βάσεις, θα μπορούσαμε να κατατάξουμε τον Σύλλογο Βιβλίου-Χάρτου στην δεύτερη κατηγορία. Το μοντέλο αυτό συνδυάζει ισχυρούς συμμετοχικούς προσανατολισμούς με χαμηλά επίπεδα τυπικής δόμησης. Επίσης, η εθελοντική συμμετοχή των μελών τους είναι βασικό στοιχείο και ενθαρρύνεται από ιδεολογικά κίνητρα και κίνητρα αλληλεγγύης. Ωστόσο, τα ιδεολογικά κίνητρα αν και συνιστούν σημαντικό υποκατάστατο της έλλειψης πόρων, η χρήση τους αυξάνει την ανελαστικότητα του οργανωτικού μοντέλου.

B. Αξιακές πλαισιώσεις

Οι αξιακές πλαισιώσεις είναι οι εμπρόθετες στρατηγικές νοηματοδοτήσεις της πραγματικότητας¹⁰³. Έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον ότι οι επίσημες τοποθετήσεις στα κείμενα του Συλλόγου κινούνται πέρα από την απλή καταγραφή και ανάλυση του στενού εργασιακού και συνδικαλιστικού περιβάλλοντος. Όπως αναφέρεται σε ανακοίνωσή του, «ο συνδικαλισμός δεν αφορά μόνο τα ‘στενά’ εργασιακά ζητήματα».

Ο Σύλλογος από την μία θέτει ευρύτερα πολιτικά ζητήματα, ενώ από την άλλη κάνει μία σαφή διάκριση των εχθρών και των συμμάχων του. Σε αυτό το πλαίσιο, η ανάλυση που χρησιμοποιεί είναι επηρεασμένη από την μαρξική/μαρξιστική παράδοση. Ο Σύλλογος δίνει έμφαση στην «ταξική πάλη», καθώς ως συμμάχους αναγνωρίζει το σύνολο της εργατικής τάξης και ως εχθρούς τα αφεντικά (το κεφάλαιο), τις κυβερνήσεις, αλλά, όπως είδαμε προηγουμένως, και τις συνδικαλιστικές ηγεσίες.

Συγκεκριμένα, στο καταστατικό αναφέρεται ότι στόχος του Συλλόγου, μεταξύ άλλων, αποτελεί το «να καλλιεργήσει ένα ταξικό-συναδελφικό και διεθνιστικό πνεύμα στους εργαζόμενους του κλάδου, ώστε να αισθάνονται κομμάτι του συνόλου της εργατικής τάξης και να κατανοούν έτσι ότι τα εργατικά συμφέροντα βρίσκονται σε αντίθεση με τα συμφέροντα και τις επιλογές των εργοδοτών». Στόχος του Συλλόγου, σύμφωνα πάντα με το καταστατικό του, αποτελεί και η υπεράσπιση των συμφερόντων ολόκληρης της εργατικής τάξης.

Ενδεικτικό της ευρύτερης πολιτικής ανάλυσης που υιοθετεί ο Σύλλογος είναι το γεγονός ότι ως στόχος αναφέρεται και η υποχρέωση του Συλλόγου να αγωνίζεται

¹⁰² Donatella della Porta, Mario Diani (2010), σελ. 265-66

¹⁰³ Σεφεριάδης Σεραφείμ (2006), σελ.11

μαζί με το υπόλοιπο εργατικό κίνημα ενάντια στην ξеноφοβία, το ρατσισμό, τον σωβισνισμό, το φασισμό και τον πόλεμο, αλλά και «να παλεύει για έναν άλλο κόσμο». Μεταξύ των κινητοποιήσεων που έχει διοργανώσει ο Σύλλογος είναι διαμαρτυρίες «για το έγκλημα που λέγεται ‘ΟΛΥΜΠΙΑΔΑ - ΑΘΗΝΑ 2004’», το 2006-2007 παρείχε στήριξη στην πολυήμερη απεργία των δασκάλων και τις φοιτητικές καταλήψεις, κηρύσσοντας 4ωρες στάσης εργασίας για να συμμετέχουν οι εργαζόμενοι στα πανεκπαιδευτικά συλλαλητήρια, αλλά και η συμμετοχή του στο Αντιρατσιστικό Φεστιβάλ. Με τα λόγια του ίδιου του Συλλόγου: «Στηρίζαμε και στηρίζουμε κοινωνικά κινήματα, αγωνιστές που διώκονται, κάθε φωνή διαμαρτυρίας και αξιοπρέπειας: από τον αγωνιστή εργάτη Γιάννη Σερίφη μέχρι τον πρόεδρο της Πακιστανικής Κοινότητας στην Ελλάδα, Τζαβέντ Ασλάμ, από τις μαθητικές και φοιτητικές καταλήψεις μέχρι τους εξεγερμένους Ζαπατίστας στο Μεξικό, από τους συλληφθέντες νεολαίους διαδηλωτές μέχρι τους απεργούς πείνας που παλεύουν ενάντια στα λευκά κελιά στην Τουρκία...»

Όπως προκύπτει και από τα παραπάνω, εξέχουσα θέση για τον Σύλλογο έχει η έννοια της αλληλεγγύης. Χαρακτηριστικά, όπως αναφέρεται σε ανακοίνωση, «η έννοια του Συλλόγου είναι α ξεχώριστη με την έννοια της αλληλεγγύης και της συμπαράστασης». Η αλληλεγγύη αφορά τόσο στους συναδέλφους, όσο και στο σύνολο της εργατικής τάξης. Για τα μέλη του Συλλόγου, η απόλυση ενός συναδέλφου τους αποτελεί casus belli, για τον λόγο αυτό έχουν οργανωθεί επανειλημμένως και συνεχίζεται να οργανώνονται έως και σήμερα στάσεις εργασίας και άλλες μορφές διαμαρτυρίας σε περιπτώσεις απόλυσης εργαζόμενου του κλάδου και δη μέλους του σωματείου. Όμως, όπως ειπώθηκε και προηγουμένως, ο Σύλλογος έχει εκφράσει την έμπρακτη συμπαράστασή του και σε αγώνες εργαζομένων σε άλλους κλάδους. Στα πλαίσια της υιοθέτησης μιας ευρύτερης πολιτικής, η αλληλεγγύη του συλλόγου έχει «αγκαλιάσει» και άλλα τμήματα της κοινωνίας, όπως είναι οι μετανάστες, αλλά και συλληφθέντες αγωνιστές.

Τέλος, και ο πολιτισμός αποτελεί ένα αναπόσπαστο κομμάτι του σωματείου. Στα γραφεία του Συλλόγου οργανώνονται συχνά προβολές ταινιών, αλλά και παρουσιάσεις βιβλίων.

Γ. Ρεπερτόρια δράσης

Ο Σύλλογος Υπαλλήλων Βιβλίου Χάρτου Αττικής χρησιμοποιεί διεκδικητικά ρεπερτόρια, τα οποία είναι εμπλουτισμένα σε σύγκριση με αυτά που χρησιμοποιούν τα παραδοσιακά συνδικάτα, ωστόσο δεν είναι έντονα διαφοροποιημένα. Για παράδειγμα, ο Σύλλογος συμμετέχει σε όλες τις Γενικές Απεργίες που προκηρύσσει η ΓΣΕΕ με την μόνη διαφορά ότι καλεί σε άλλη προσυγκέντρωση. Δηλαδή, σε αντίθεση με κάποιες περιπτώσεις από την Ιταλία, την Ισπανία και την Γαλλία που είδαμε σε προηγούμενο κεφάλαιο, ο Σύλλογος δεν προσπαθεί να χαράξει

διαχωριστικές γραμμές με τα επίσημα συνδικάτα τόσο μέσω των μορφών δράσης που υιοθετεί, όσο μέσω του πολιτικού του λόγου και της οργάνωσής του.

Στα διεκδικητικά ρεπερτόρια που χρησιμοποιεί ο Σύλλογος συμπεριλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, οι απεργίες (πέρα από την συμμετοχή στις γενικές απεργίες, κατά περιόδους ο Σύλλογος καλεί και κλαδικές), οι δημόσιες καταγγελίες, μπλόκα στις εισόδους επιχειρήσεων και κάλεσμα στους πελάτες για μποϊκοτάρισμα



καταστημάτων, όπου οι εργοδότες «έχουν ανοίξει πόλεμο» με τους εργαζόμενους, αλλά και προσφυγές στα εργατικά δικαστήρια. Όπως προκύπτει από τον βαθμό χρήσης της κάθε μορφής δράσης, η παρεμπόδιση προτιμάται σε μεγαλύτερο βαθμό από την σύμβαση.¹⁰⁴

4.2.β. Η περίπτωση του Συλλόγου Μεταφραστών- Επιμελητών-Διορθωτών (ΣΜΕΔ)

Αντίστοιχη μεθοδολογία με την προηγούμενη ακολουθήθηκε και στην περίπτωση του Συλλόγου Μεταφραστών-Επιμελητών-Διορθωτών, ο οποίος επιλέχθηκε επειδή αποτελεί έναν ενεργό και δραστήριο σύλλογο, σε έναν κλάδο όπου ευδοκούν οι επισφαλείς μορφές εργασίας. Η πιο συνήθης μορφή απασχόλησης στον κλάδο είναι η ψευδώνυμη αυτοαπασχόληση, δηλαδή αυτοαπασχόληση που υποκρύπτει μισθωτή εργασία, μισθωτοί που αμείβονται με δελτίο παροχής υπηρεσιών ή αλλιώς ο εμπομαζόμενος «μπλοκάκιας». Όπως περιγράφονται και από τους ίδιους¹⁰⁵, τα εργασιακά προβλήματα που αντιμετωπίζουν είναι: η αναντιστοιχία ανάμεσα στις απαιτήσεις της δουλειάς και στις απολαβές, πολύ συχνά, μεταφραστές, επιμελητές, διορθωτές, υποτιτιστές δεν αναγνωρίζονται ως ειδικευμένοι επαγγελματίες και συχνά προσλαμβάνονται ως υπάλληλοι γραφείου, ενώ άλλοι, παρότι έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας, αμείβονται με δελτίο παροχής υπηρεσιών, δεν υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι καθυστερήσεις στις πληρωμές είναι κανόνας, πολλές φορές, δεν υπογράφουν συμφωνητικά που να αναφέρουν ρητά τους όρους ανάθεσης εργασίας από τους εργοδότες (αμοιβή,

¹⁰⁴ Sidney Torrow (1998): Σύμφωνα με τον συγγραφέα, η βασική ταξινόμηση μορφών συλλογικής δράσης γίνεται μεταξύ βίας-παρεμπόδισης-σύμβασης.

¹⁰⁵ http://www.smed.gr/p/blog-page_8606.html

προθεσμίες, άλλες ρήτρες) και κατά κανόνα, η εργασία που τους ανατίθεται αποκτά στην πορεία «ευέλικτο» χαρακτήρα, π.χ. η διόρθωση γίνεται επιμέλεια και η επιμέλεια μισή μετάφραση με μία και την αυτή αμοιβή. Τέλος, όπως αναφέρουν μέλη του Σωματείου, η όποια πρακτική άσκηση κατά κανόνα αφορά σε άμισθη και ανασφάλιστη εργασία.

Ο ΣΜΕΔ αποτελείται, λοιπόν, από εργαζόμενους και ελεύθερους επαγγελματίες στο χώρο της μετάφρασης, της επιμέλειας, της διόρθωσης και του υποτιτλισμού στην Ελλάδα. Ιδρύθηκε στις 22 Δεκεμβρίου 2009 και πραγματοποίησε τις πρώτες του εκλογές στις 9 Μαΐου 2010, ενώ προηγουμένως είχε δημιουργηθεί η «Πρωτοβουλία Επιμελητών – Μεταφραστών».

Μέλος του σωματείου, σύμφωνα με το καταστατικό, μπορεί να γίνει «όποιος μεταφράζει, επιμελείται ή διορθώνει κείμενα, προφορικώς ή γραπτώς, υπό οποιαδήποτε μορφή συμβατικής εννόμου σχέσεως (σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, έργου, παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών κ.λπ.) και ανεξάρτητα από τον ασφαλιστικό φορέα του, τον τόπο διαμονής του, το φύλο, το θρήσκευμα ή την ιθαγένειά του». Όπως βλέπουμε μοναδικός περιοριστικός όρος για την εγγραφή στο σωματείο αποτελεί η απόδειξη ύπαρξης συμβατικής εννόμου σχέσεως. Παράλληλα, γίνεται σαφές ότι «μέλη του Σωματείου δεν μπορούν να είναι οι ιδιοκτήτες, μεριδιούχοι ή μέτοχοι εκδοτικών οίκων, γραφείων υποτιτλισμού, μεταφραστικών γραφείων, ΜΜΕ καθώς και οπτικοακουστικών επιχειρήσεων, όπως επίσης και όσοι σχετίζονται υπό εργοδοτική ιδιότητα με μέλη του επαγγέλματος όπως αυτά καλύπτονται από το παρόν Σωματείο.»

Η περεταίρω μελέτη του Συλλόγου Μεταφραστών- Επιμελητών-Διορθωτών θα γίνει, επίσης, πάνω σε τρεις βασικούς άξονες:

A. Οργανωτική δομή

Τα συλλογικά όργανα της Διοίκησης του Σωματείου είναι η Γενική Συνέλευση των μελών, το Διοικητικό Συμβούλιο και η Ελεγκτική Επιτροπή. Όπως αναφέρεται στο καταστατικό του ΣΜΕΔ, η Γενική Συνέλευση των μελών αποτελεί το ανώτατο και κυρίαρχο σώμα του Σωματείου και ασκεί την ανώτατη εποπτεία στα συλλογικά όργανα αυτού. Υπάρχουν τακτικές (μία κάθε τετράμηνο) και έκτακτες Γ.Σ., ενώ ανά διετία η τελευταία Γ.Σ. του έτους εκλέγει τα όργανα. Παράλληλα, όμως, τόσο ο πρόεδρος όσο και ο γραμματέας διατηρούν τον ρόλο τους, ενώ στα άρθρα του καταστατικού γίνεται λεπτομερής καταγραφή των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων όλων των οργάνων. Σύμφωνα με το άρθρο 14, το Σωματείο διοικείται από το Διοικητικό Συμβούλιο που αποτελείται από επτά μέλη. Το Δ.Σ. συνεδριάζει κάθε Δευτέρα στις 7:30 μ.μ. και οι συνεδριάσεις του είναι ανοιχτές, βάσει της καταστατικής ρύθμισης, «ώστε να συνεισφέρουν όλα τα μέλη με ιδέες και προτάσεις στο διάλογο». Επίσης, ο ΣΜΕΔ έχει συγκροτήσει ομάδες εργασίας με σκοπό «να επεξεργαστούν συγκεκριμένα ζητήματα και να εισηγηθούν προτάσεις στην Γενική

Συνέλευση σε σχέση με σημαντικά θέματα». Όλες οι συναντήσεις των Ομάδων Εργασίας είναι ανοιχτές και γίνονται στα γραφεία του Συλλόγου. Ειδικότερα, έχει συγκληθεί ανοιχτή Ομάδα Εργασίας για τα Μεταφραστικά Γραφεία, για τις κατώτατες αμοιβές και για τον Εκδοτικό Χώρο.

Από την μία, λοιπόν, παρατηρούμε ότι και ο ΣΜΕΔ ακολουθεί την «τελετουργία της άμεσης δημοκρατίας», δίνοντας την μεγαλύτερη έμφαση στις Γενικές Συνελεύσεις των μελών του Σωματείου, ωστόσο διατηρεί έναν πιο «φιλο-θεσμικό» χαρακτήρα. Τα υπόλοιπα όργανα διατηρούν τον ρόλο τους, ο οποίος περιγράφεται αναλυτικά στο καταστατικό του Συλλόγου. Επίσης, διαβάζοντας το καταστατικό γίνεται αντιληπτή μία προσήλωση στη νομιμότητα: Άρθρο 2 - σκοπός του Σωματείου είναι «η προστασία, η προάσπιση και η προώθηση με κάθε νόμιμο τρόπο των οικονομικών, εργασιακών, ασφαλιστικών, συνδικαλιστικών συμφερόντων, αιτημάτων και δικαιωμάτων των μελών του Σωματείου», άρθρο 5 – «μέλος του σωματείου μπορεί να γίνει όποιος μεταφράζει (...) υπό οποιαδήποτε μορφή συμβατικής εννόμου σχέσεως», άρθρο 16 – «το Δ.Σ. διοικεί υπεύθυνα το Σωματείο σύμφωνα με τους νόμους, εφαρμόζοντας το Καταστατικό και εκτελώντας τις αποφάσεις και τις εντολές της Γενικής Συνέλευσης των μελών», άρθρο 19 – «η Ελεγκτική Επιτροπή ελέγχει εάν το Δ.Σ. ασκεί χρηστή οικονομική διαχείριση σύμφωνα με τους Νόμους και το Καταστατικό, ελέγχει τα βιβλία του Σωματείου και καταρτίζει έκθεση για τη διαχείριση του Δ.Σ. την οποία υποβάλλει στην απολογιστική Γενική Συνέλευση».



Τα έσοδα του ΣΜΕΔ προέρχονται από το δικαίωμα εγγραφής των μελών, την ετήσια εισφορά, έκτακτες εισφορές που επιβάλλονται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, δωρεές, κληρονομίες και κληροδοσίες προς το Σωματείο καθώς και τα έσοδα που προέρχονται από την κινητή και ακίνητη περιουσία του Σωματείου, τα έσοδα από τις εκδόσεις, τα σεμινάρια και τις επιμορφωτικές εκδηλώσεις που διοργανώνει ο ΣΜΕΔ και «κάθε άλλο έσοδο που αποκτάται με νόμιμο τρόπο». Όπως γίνεται σαφές και από το καταστατικό, το σωματείο δεν μπορεί να δεχθεί εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή εργοδοτικές οργανώσεις καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις. Με αυτόν τον τρόπο, η οικονομική και κατ' επέκταση πολιτική ανεξαρτησία του Σωματείου.

Όπως έγινε και στην περίπτωση του Συλλόγου Βιβλίου-Χάρτου, σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση των Donatella della Porta και Mario Diani, θα μπορούσαμε να κατατάξουμε τον ΣΜΕΔ στις οργανώσεις βάσεις. Μπορεί τα επίπεδα τυπικής

δόμησης να είναι υψηλότερα σε σύγκριση με το «Βιβλίου-Χάρτου», ωστόσο παραμένουν χαμηλά, διατηρώντας ισχυρούς συμμετοχικούς προσανατολισμούς, με κύριο άξονα την εθελοντική συμμετοχή των μελών.

Β. Αξιακές πλαισιώσεις

Διαβάζοντας το καταστατικό και τα κείμενα του Σωματείου, αλλά και παρατηρώντας τη δράση του, διαπιστώνεται ότι η ποιότητα της ίδιας της εργασίας των μελών του ΣΜΕΔ και όχι μόνο των εργασιακών συνθηκών αποτελεί βασικό προσανατολισμό.

Ειδικότερα, στο άρθρο 2 του καταστατικού αναφέρεται στους σκοπούς του Σωματείου και «η ενημέρωση και η επιμόρφωση των μελών του Σωματείου σε ζητήματα που αφορούν το επάγγελμά τους και η προαγωγή της έρευνας και της γνώσης στο αντικείμενο της εργασίας τους». Ο ΣΜΕΔ διοργανώνει Σεμινάρια Αυτομόρφωσης στην Επιμέλεια Βιβλίων¹⁰⁶, στα οποία μπορεί να συμμετάσχει κάθε συνάδελφος (είτε είναι μέλος του Συλλόγου είτε όχι). Επίσης, διοργανώνονται και εκδηλώσεις με θέματα που αφορούν το περιεχόμενο της εργασίας. Μάλιστα, οι εισηγήσεις από την εκδήλωση του ΣΜΕΔ για την επιμέλεια κυκλοφορούν και σε βιβλίο, με τίτλο «Μεταξύ γραφής και ανάγνωσης: Κείμενα για την επιμέλεια».

Παράλληλα, στο καταστατικό γίνεται αναφορά και σε θέσπιση κώδικα δεοντολογίας σχετικά με τον τρόπο άσκησης του επαγγέλματος, ενώ γενικότερα στα θέματα δεοντολογίας δίνεται ιδιαίτερη έμφαση. Στις υποχρεώσεις των μελών γίνεται σαφής αναφορά ότι «τα μέλη του Σωματείου οφείλουν να μην ανταγωνίζονται αθέμιτα μεταξύ τους, να μην υποκλέπτουν την πνευματική ιδιοκτησία ούτε να αποκομίζουν κέρδος από εργασία συναδέλφου τους, αλλά να αλληλοβοηθούνται σε οποιαδήποτε κοινή προσπάθεια και να επιδεικνύουν πνεύμα δημιουργικότητας και αλληλεγγύης προς την κατεύθυνση πραγμάτωσης των σκοπών του Σωματείου».

Όπως γίνεται αντιληπτό, τα «στενά» ζητήματα του επαγγέλματος αποτελούν κεντρικό άξονα της δράσης του Σωματείου, σε μεγαλύτερο βαθμό σε σύγκριση με το «Βιβλίου-Χάρτου», χωρίς όμως να υποβαθμίζεται και η συμμετοχή του ΣΜΕΔ στη δράση του ευρύτερου συνδικαλιστικού κινήματος. Ο ΣΜΕΔ έχει εκδηλώσει την αλληλεγγύη και συμπαραστάσή του και στους αγώνες άλλων κλάδων, όπως είναι για παράδειγμα οι κινητοποιήσεις που πραγματοποιήθηκαν στο χώρο του βιβλίου και των μέσων Μαζικής Μεταφοράς, αλλά και οι κινητοποιήσεις που έγιναν κατά του κλεισίματος της Ελληνικής Ραδιοφωνίας Τηλεόρασης (Ε.Ρ.Τ.).

Παράλληλα, όμως, θίγονται και ευρύτερα πολιτικά ζητήματα. Στο καταστατικό, στους σκοπούς του Σωματείου, συμπεριλαμβάνεται και «η καλλιέργεια των αξιών που προάγουν την ισότητα και την ειρηνική συμβίωση των ανθρώπων, ανεξάρτητα από κάθε είδους διαφορές, φύλου, φυλής, εθνικότητας, θρησκευματος κ.ά., καθώς και η

¹⁰⁶ <http://smed-seminaria.blogspot.gr/>

προώθηση από το Σωματείο των αρχών της δημοκρατίας, της κοινωνικής δικαιοσύνης, της ελευθερίας της έκφρασης και του λόγου». Οι αξίες της αλληλεγγύης και της αλληλοβοήθειας κατέχουν προεξέχουσα θέση και στην περίπτωση του ΣΜΕΔ. Επιπλέον, το Σωματείο έχει συμμετάσχει στο Αντιρατσιστικό Φεστιβάλ, αλλά και σε άλλες δράσεις με αντιρατσιστικό και αντιφασιστικό περιεχόμενο. Τέλος, έμφαση δίνεται και σε θέματα πολιτισμού, ενώ ο Σύλλογος συμμετέχει σε παζάρια, εκθέσεις και γιορτές βιβλίου. Στου σκοπούς του Σωματείου αναφέρεται και «η ενεργός συμμετοχή του στον ευρύτερο διάλογο που αφορά τα γράμματα και τις τέχνες».

Αναφορικά, λοιπόν, με τις αξίες που προτάσσουν τα δύο υπό μελέτη Σωματεία προκύπτει ότι ασπάζονται από κοινού αξίες όπως η ειρήνη, η δημοκρατία και ο αντιρατσισμός, είναι κυρίαρχη η θέση που κατέχει η αλληλεγγύη όχι μόνο μεταξύ των μελών του εκάστοτε Σωματείο, αλλά και μεταξύ εργαζομένων από διαφορετικούς κλάδους, ενώ και από τις δύο πλευρές γίνονται προσπάθειες προώθησης ενός πολιτισμικού αντιπαραδείγματος. Ωστόσο, στην περίπτωση του ΣΜΕΔ δίνεται μεγαλύτερη έμφαση σε θέματα που αφορούν στενά τον κλάδο (π.χ. ζητήματα δεοντολογίας. Επίσης, ενώ όπως αναφέρθηκε η αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο και στα δύο σωματεία, στην περίπτωση του Βιβλίου-Χάρτου γίνονται πιο αναλυτικές αναφορές σε θέματα ταξικής πάλης, δίνοντας έναν πιο συγκεκριμένο πολιτικό προσανατολισμό.

Γ. Ρεπερτόριο δράσης

Ρεπερτόριο δράσης είναι οι μορφές, ιστορικά αφομοιωμένες, που παίρνουν οι συλλογικές διεκδικήσεις. Στην περίπτωση του ΣΜΕΔ (όπως αντίστοιχα στην περίπτωση του Βιβλίου-Χάρτου, αλλά και των παραδοσιακών συνδικάτων) υιοθετούνται πρακτικές από το σύγχρονο/νεωτερικό ρεπερτόριο. Οι συλλογικές δράσεις μεταλλάσσονται αργά και οριακά, καθώς τα κινηματικά υποκείμενα προτιμούν δόκιμες μορφές δράσης, ενώ πιο δύσκολα αυτοσχεδιάζουν. Ωστόσο, καθώς το περιβάλλον αλλάζει είναι πιθανό σε βάθος χρόνου να σημειωθούν αλλαγές και στο ρεπερτόριο δράσης. Στην περίπτωση των δύο υπό μελέτη Σωματείων δεν διαφαίνονται τάσεις έντονης διαφοροποίησης σε αυτό το επίπεδο, όπως έχει εντοπιστεί σε άλλες περιπτώσεις που έχουν αναφερθεί σε προηγούμενη ενότητα.

Ο ΣΜΕΔ συμμετέχει σε συλλαλητήρια, συγκεντρώσεις, απεργίες και διαδηλώσεις. Παράλληλα, όμως, στο ρεπερτόριό του περιλαμβάνεται και η «πραγματοποίηση διαβημάτων, αναφορών, καταγγελιών στις αρμόδιες διοικητικές αρχές, υπηρεσίες και στους εργοδότες για κάθε ζήτημα που αφορά τους σκοπούς του, τη δράση και τις εργασιακές σχέσεις των μελών του Σωματείου, καθώς και με την υποβολή αγωγών, μηνύσεων και εγκλήσεων στις αρμόδιες δικαστικές αρχές όταν προκύψει ζήτημα για το Σωματείο, για το οποίο αυτό μπορεί να προκρίνει μια τέτοια δράση ως πρόσφορη για το ίδιο ή τα μέλη του». Για παράδειγμα, το Σωματείο έχει στείλει υπόμνημα προς τη Γενική Διεύθυνση Μετάφρασης της Ευρωπαϊκής

Επιτροπής, αναφερόμενο στα προβλήματα που αφορούν την παρουσία της Ε.Ε. στο μεταφραστικό πεδίο και μεταφέροντας τα αιτήματα του ΣΜΕΔ έναντι της Ένωσης.

Συμπεράσματα

Όπως γίνεται αντιληπτό, από την περιγραφή των μέχρι σήμερα αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις, το νέο ευέλικτο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας αντικαθιστά σταδιακά το κυρίαρχο μέχρι τώρα «κανονικό-τυπικό» μοντέλο, όχι μόνο μέσω της αριθμητικής εξάπλωσης των ελαστικών μορφών απασχόλησης, αλλά και μέσω της θεσμοποίησης του μοντέλου αυτού. Η εξέλιξη αυτή, που η αφετηρία της εντοπίζεται περίπου τέσσερις δεκαετίες πριν, έχει κλιμακωθεί τα τελευταία χρόνια λόγω της οικονομικής κρίσης. Έτσι, όχι μόνο το νεοεισερχόμενο εργατικό δυναμικό και συγκεκριμένα τμήματά του (γυναίκες, μετανάστες) απασχολούνται με ευέλικτους όρους, αλλά πλέον ένα μεγάλο κομμάτι του κόσμου της εργασίας, το οποίο εργαζόταν «κανονικά» μέχρι σήμερα, έχει εισέλθει στον χώρο της επισφάλειας.

Αυτή η μετατόπιση του κέντρου βάρους στον κόσμο της εργασίας σε συνδυασμό με τις αλλαγές που συντελούνται και σε όλα τα άλλα επίπεδα, έχουν αλλάξει σημαντικά το περιβάλλον μέσα στο οποίο δραστηριοποιούνται τα συνδικάτα. Ωστόσο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, και ιδιαίτερα όπως μελετήσαμε στην περίπτωση της Ελλάδας, αναπτύσσουν μία αμυντική στάση απέναντι σε αυτούς τους μετασχηματισμούς. Ενώ, δηλαδή, αλλάζει το πλαίσιο μέσα στο οποίο κινούνται, αλλά και ο κόσμος τον οποίον εκπροσωπούν, τα συνδικάτα επιλέγουν να κρατήσουν αμετάβλητες τις δομές που είχαν αναπτύξει κατά την νεωτερικότητα. Η στάση αυτή, σε συνδυασμό και με άλλους παράγοντες που αναλύθηκαν στην παρούσα μελέτη, έχει ως αποτέλεσμα την συρρίκνωση της βάσης και της νομιμοποιητικής ισχύς των συνδικάτων. Καθώς οι μετασχηματισμοί, οι οποίοι έχουν αναλυθεί στα προηγούμενα κεφάλαια, είναι μέχρι και σήμερα εν εξελίξει, η αμετακίνητη θέση των συνδικάτων και η άρνηση προσαρμογής τους στις συνθήκες της ύστερης νεωτερικότητας εκτιμάται ότι μπορεί να επιδεινώσει περισσότερο την κρίση στην οποία έχουν περιέλθει.

Ωστόσο, ακόμα και στα πλαίσια της ύστερης νεωτερικότητας υπάρχουν και κάποιες σταθερές. Η κοινωνία μας οργανώνεται ακόμα στα πλαίσια ενός καπιταλιστικού συστήματος, έστω και με διαφοροποιήσεις από το παρελθόν. Αυτό σημαίνει ότι η αντίθεση κεφαλαίου και εργασίας εξακολουθεί να υφίσταται. Και όσο υπάρχει κεφάλαιο και εργασία, θα υπάρχει η πρόθεση εκπροσώπησής τους και η ανάγκη της δεύτερης να διεκδικεί συλλογικά τα δικαιώματά της. Αυτή την ανάγκη συνεχίζουν να εκφράζουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μέχρι σήμερα. Το ερώτημα, λοιπόν, έγκειται πρωτίστως στο «πώς» και όχι στο «αν» μπορούν να την εκφράσουν.

Την ώρα που παγιώνεται ένα νέο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας με επίκεντρο την επισφάλεια και ενώ οι παραδοσιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις φαίνεται να έχουν υποστεί σημαντική φθορά, χωρίς όμως να έχουν εξαφανιστεί, νέες δυνάμεις έρχονται στο προσκήνιο. Στις αρχές της νέας χιλιετίας η σύγκρουση πάνω σε εργασιακά ζητήματα ξανακερδίζει έδαφος με νέες μορφές, εφόσον οι κινηματικές δράσεις συνδιαλέγονται οργανικά με το πολιτικό τους περιβάλλον και καθώς αυτό αλλάζει, αλλάζουν και τα κινήματα¹⁰⁷. Οι διαμαρτυρίες εναντίον του ΠΟΕ στο Σιάτλ το 1999 αποτέλεσαν προάγγελο της ανασύνταξης των δυνάμεων της εργασίας.¹⁰⁸

Καθώς, λοιπόν, βλέπουμε ότι ο κόσμος της επισφαλούς εργασίας προσπαθεί να οργανωθεί, αλλά κρατώντας αποστάσεις από τον μέχρι σήμερα κραταιό συνδικαλισμό, υιοθετεί στοιχεία που εισήγαγε το κίνημα ενάντια στην νεοφιλελεύθερη παγκοσμιοποίηση. Μεταξύ των σημαντικών καινοτομιών των νέων κινήματων είναι η κριτική ιδεολογία απέναντι στον εκσυγχρονισμό και την πρόοδο, οι αποκεντρωμένες και συμμετοχικές οργανωτικές δομές, η υποστήριξη της διαπροσωπικής αλληλεγγύης εναντίον των μεγάλων γραφειοκρατιών, η διεκδίκηση χώρων αυτονομίας παρά υλικών πλεονεκτημάτων¹⁰⁹. Όπως μπορεί να διαπιστωθεί με βάση τα όσα ειπώθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια, τα χαρακτηριστικά αυτά που περιγράφουν οι della Porta και Diani μπορούν να εντοπιστούν και στις προσπάθειες οργάνωσης των επισφαλώς εργαζομένων.

Ωστόσο, μελετώντας τα στοιχεία που έχουν παρατεθεί προηγουμένως, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι η οργάνωση των επισφαλώς εργαζομένων δεν έχει πάρει σε όλες τις περιπτώσεις την ίδια έκφραση, καθώς το πολιτικό και κοινωνικό περιβάλλον επηρεάζει τις συλλογικές δράσεις. Από τον μικρό αριθμό παραδειγμάτων που παρατέθηκαν, βλέπουμε ότι σε περιπτώσεις όπως αυτές της Ιταλίας, αλλά και της Ισπανίας, της Πορτογαλίας και της Γαλλίας, οι επισφαλώς εργαζόμενοι επιχείρησαν να διαμορφώσουν μία συλλογική ταυτότητα όχι μόνο δίνοντας ένα ξεχωριστό στίγμα μέσω του πολιτικού τους λόγου, αλλά και υιοθετώντας έντονα διαφοροποιημένες μορφές κινητοποιήσεων σε σχέση με το παραδοσιακό συνδικαλιστικό κίνημα. Αντίθετα, στην Ελλάδα και ειδικότερα στην περίπτωση του Συλλόγου Υπαλλήλων Βιβλίου Χάρτου Αττικής και του Συλλόγου Μεταφραστών Επιμελητών Διορθωτών, η διαφοροποίηση από τα επίσημα συνδικάτα προκύπτει πρωτίστως μέσα από την οργανωτική τους δομή και τον πολιτικό τους λόγο. Απέναντι στην γραφειοκρατία των παραδοσιακών συνδικάτων προτάσσουν αμεσοδημοκρατικές μορφές οργάνωσης, θέτοντας ως κύριο αξιακό τους πρόταγμα την αλληλεγγύη και αποφεύγοντας τους αποκλεισμούς συναδέλφων. Τα πρωτοβάθμια σωματεία είναι μέχρι σήμερα ο χώρος στον οποίο μπορεί κατά κύριο λόγο να προστρέξει ο κόσμος της επισφάλειας.

Σύμφωνα με τον Tilly¹¹⁰, τα κινήματα μπορούν να μελετηθούν μόνο σε συνάρτηση με την πολιτική, και ως εκ τούτου θα ποικίλουν στην στρατηγική τους,

¹⁰⁷ Σεφεριάδης Σεραφείμ, Εισαγωγή στο Donatella della Porta- Mario Diani (2010), σελ.20

¹⁰⁸ Donatella della Porta- Mario Diani (2010)

¹⁰⁹ Οπ.π.

¹¹⁰ Sidney Torrow (1998), σελ. 18

την δομή και την επιτυχία σε διαφορετικά κράτη. Το συμπέρασμα αυτό ισχύει σε όλες τις περιπτώσεις. Ακόμα κι αν μελετήσουμε το συνδικαλιστικό κίνημα με την μορφή που έχει μέχρι σήμερα, μπορεί εύκολα να διαπιστωθεί ότι σε διαφορετικές χώρες παρατηρούνται και διαφορετικοί τρόποι έκφρασής του, καθώς οι πολιτισμικοί και υλικοί πόροι που διαθέτει το εργατικό κίνημα διαφέρουν από κράτος σε κράτος.

Παρ' όλα αυτά, δεν θα πρέπει να ξεχνάμε ότι μέχρι πρόσφατα το συνδικαλιστικό κίνημα το ένωνε διεθνώς μία κοινή συνισταμένη, εξαιτίας της οποίας τα εργατικά συνδικάτα σε κάθε χώρα εκτός από διαφορές είχαν πολλές και σημαντικές ομοιότητες. Η συνισταμένη αυτή δεν είναι άλλη από την Σοσιαλδημοκρατία και την σχέση που είχε αναπτύξει με το συνδικαλιστικό κίνημα. Η ηγεμονία των σοσιαλδημοκρατικών ιδεών στο συνδικαλιστικό κίνημα καθόρισε τόσο την οργανωτική δομή που αυτό απέκτησε, όσο και τις αξιακές του πλαισιώσεις και τα ρεπερτόρια δράσης του.

Καθώς, λοιπόν, η Σοσιαλδημοκρατία έχει σήμερα χάσει σε μεγάλο βαθμό αυτόν τον ρόλο, όπως είχε ειπωθεί αναλυτικά και σε προηγούμενο κεφάλαιο, το ερώτημα που προκύπτει είναι ποια θα είναι η «νέα δύναμη» που θα πετύχει την ηγεμονία στο συνδικαλιστικό κίνημα. Αν θέλουμε να φανταστούμε το μέλλον του συνδικαλιστικού κινήματος υπό τις νέες κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές συνθήκες, θα πρέπει να δούμε ποια ή ποιες θα είναι οι πολιτικές δυνάμεις που θα ηγεμονεύσουν σε αυτό.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Auer, P. - Chatani, K. (2011), «Flexicurity: Still going strong or a victim of crisis?», στο Townsend K. and Wilkinson, A. (eds), Research Handbook on the Future of Work and Employment Relations, Edward Elgar, Cheltenham.
- Brett Neilson-Ned Rossiter, «From Precarity to Precariousness and Back Again: Labour, Life and Unstable Networks», URL: http://journal.fibreculture.org/issue5/neilson_rossiter.html
- Brett Neilson-Ned Rossiter, «Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception»
- Clarke Simon, «The Crisis of Fordism and the Crisis of Capitalism
<http://homepages.warwick.ac.uk/~syrbe/pubs/telos.pdf>
- Hyman Richard (2003), “Trade Unions and the Ambiguities of Social Europe”, paper presented at the IIRA Conference, Berlin 7-12 September
<http://translate.eipcp.net/transversal/0704/mitropoulos/en#redir>
- Mahnkopf B.- Altvater E., «Transmission Belts of Transnational Competition? Trade Unions and Collective Bargaining in the Context of European Integration»
- Mandrone Emiliano, «Stime di Precarietà»
<http://www.lavoce.info/articoli/pagina1000703.html>
- Marcello Tari-Ilaria Vanni, «On the Life and Deeds of San Precario, Patron Saint of Precarious Workers and Lives», URL: http://journal.fibreculture.org/issue5/vanni_tari.html
- Mitropoulos Angela (2006), «Precari-us?», URL: <http://translate.eipcp.net/transversal/0704/mitropoulos/en#redir>
- Patrizio Di Nicola, «(Precarity)²», URL: http://www.dinicola.it/osserv/Precarity_paper_Berlin_English.pdf
- Scott Lash-John Urry (1987), «The End of Organized Capitalism», Polity Press
- Torrow Sidney (1998), «Power in Movement. Social movement and Contentious Politics», Cambridge University Press

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Αλεξίου Θανάσης (2003), «Το εργασιακό ήθος του “Μεταφορντισμού”», στο Ρ. Παναγιωτοπούλου κ.ά. (επιμ.), Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία, Αθήνα, ΕΚΚΕ
- Βερναρδάκης Χριστόφορος (2011), «Πολιτικά κόμματα, εκλογές και κομματικό σύστημα: Οι μετασχηματισμοί της πολιτικής αντιπροσώπευσης 1990-2010», Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε.
- Γαβλίλης Γιώργος, «Για μια γραμμή επανίδρυσης του συνδικαλιστικού κινήματος» http://www.iskra.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=11874:gavrilhs-synedrio-gsee&catid=42:ergasiakes-sxeseis&Itemid=168
- Γκράμσι Α. (1934), «Αμερικανισμός και Φορντισμός , τετράδιο 22», εκδόσεις Α/συνέχεια
- Castells Manuel, «Ο Μετασχηματισμός της Εργασίας και της Απασχόλησης: Δικτυακοί εργάτες, Άνεργοι και Ευέλικτοι»
- Carnoy Martin - Kastells Manuel (2001), «Η παγκοσμιοποίηση, η Κοινωνία της Γνώσης και το Κράτος: ο Πουλαντζάς στα τέλη της Χιλιετίας», στο «Η πολιτική σήμερα. Ο Νίκος Πουλαντζάς και η επικαιρότητα του έργου του», εκδ. Θεμέλιο
- Clarke Simon, «The Crisis of Fordism and the Crisis of Capitalism»
<http://homepages.warwick.ac.uk/~syrbe/pubs/telos.pdf>
- Donatella della Porta- Mario Diani (2010), «Κοινωνικά Κινήματα. Μια Εισαγωγή», Εκδόσεις Κριτική
- Frances Fox Piven (2001), «Μορφές εξουσίας και Παγκοσμιοποίηση», στο «Η πολιτική σήμερα. Ο Νίκος Πουλαντζάς και η επικαιρότητα του έργου του», εκδ. Θεμέλιο
- Gorz Andre (1986), «Αντίο Προλεταριάτο», Αθήνα, Νέα Σκέψη
- Hall Stuart, Held David, McGrew Anthony (2003), «Η νεωτερικότητα σήμερα, Οικονομία, κοινωνία, πολιτική, πολιτισμός», Συλλογικό έργο, Αθήνα, εκδόσεις Σαββάλας
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΥ (2008), Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2008
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΥ (2012), Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2012
- Ιωαννίδης Γιώργος (2011), «Ρυθμίζοντας την απορρύθμιση: μια κριτική δεύτερη ματιά στην ευρωπαϊκή πολιτική απασχόληση», Παρουσίαση στο «7ο Ιστορικό

Συνέδριο: Η ιστορία της εργασίας. Νέες προσεγγίσεις σε ένα διαρκές ζήτημα» του Περιοδικού Ιστορείν. Αθήνα 20-21 Μαΐου 2011

-Καρακιουλάφη Χριστίνα (2005), «Ευελιξία της Εργασίας Versus Ασφάλεια και Ποιότητα της Εργασίας; Σε Αναζήτηση Ασφάλειας και Ποιότητας των Ευέλικτων Μορφών Απασχόληση», στο Αργεΐτης, Γ. (επιμ.) Οικονομικές αλλαγές και κοινωνικές αντιθέσεις στην Ελλάδα. Οι προκλήσεις του 21ου αιώνα, Αθήνα: Τυπωθήτω-Δαρδανός

-Καρακιουλάφη Χριστίνα (2006), «Μεταμορφώσεις της Εργασίας και της Απασχόλησης: Σύγχρονο εργασιακό τοπίο και οι εκφάνσεις της (επανα)εμπορευματοποίησης της εργασιακής σχέσης» στο Κατσικίδης, Σ. (επιμ.) Κοινωνικά φαινόμενα. Αναλυτικές προσεγγίσεις, Αθήνα : Gutenberg, σσ. 155-174

- Κατσορίδας Δημήτρης και Λαμπουράκη Σοφία (2012), «Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα. Η καταγραφή των απεργιών κατά το 2011», περιοδικό ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε. τεύχος 192

- Κορδάτος Γιάννης, «Ιστορία του ελληνικού εργατικού κινήματος: Με βάση άγνωστες πηγές και ανέκδοτα αρχεία», Μπουκουμάνης, Αθήνα 1972

-Κουζής Γιάννης (2001), «Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση. Ευελιξία και Απορρύθμιση ή Αναβάθμιση της εργασίας;», Μελέτες 14, ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε.

-Κουζής Γ. (2006), «Ευελιξία και Ασφάλεια (flexicurity), Μύθοι και Πραγματικότητα», "Ενημέρωση" Τεύχος 149, ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε.

- Κουζής Γ. (2007), «Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο», Αθήνα, Gutenberg

- Κουζής Γιάννης (2012), «Η θεσμική πορεία της ευελιξίας της εργασίας στην Ελλάδα (1990 -2011)», "Ενημέρωση" Τεύχος 192, ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε.

- Λιβιεράτος, Δημήτρης, «Κοινωνικοί αγώνες στην Ελλάδα 1927-31 : Από την καταφρόνια μια καινούργια αυγή», Εναλλακτικές Εκδόσεις, Αθήνα 1987

-Λινάρδος- Ρυλμόν Πέτρος (2010), «Γνώση, εργασία και συλλογική δράση», Τετράδια του ΙΝΕ, Τεύχος 32, Μάιος 2010

-Λυμπεράκη Α.- Μουρίκη Α. (1996), «Η Αθόρυβη Επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας», Εκδόσεις Guetenberg

- Λύτρας Ανδρέας Ν. (2000), «Κοινωνία και εργασία, Ο ρόλος των κοινωνικών τάξεων», Αθήνα, Παπαζήσης

- Marx Karl, Engels Friedrich (1998), «Μανιφέστο του Κομμουνιστικού Κόμματος», Αθήνα, Σύγχρονη Εποχή

- Μοσχονάς Γεράσιμος (2005), «Ενώ τα λαϊκά στρώματα και η αριστερά ξαναμπαίνουν στο προσκήνιο», συνέντευξη στην εφημερίδα «Εποχή» στις 18/09/2005. http://epohi.gr/1892005_politics_mosxonas_interview.htm
- Μπράχος Γιάννης (1993), «Ευέλικτα συστήματα παραγωγής: Ο μύθος της εξόδου από την κρίση», περιοδικό Θέσεις- Τεύχος 43
- Offe Claus (1993), «Κοινωνία της Εργασίας;», Αθήνα, Νήσος
- Παλαιολόγος Νίκος (2006), «Εργασία και Συνδικάτα στον 21ο αιώνα», μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
- Polanyi Karl (2001), «Ο μεγάλος μετασχηματισμός. Οι πολιτικές και κοινωνικές απαρχές του καιρού μας», Σκόπελος : Νησίδες
- Ρήγος Άλκης (1988), «Η Β' Ελληνική Δημοκρατία 1924-1935. Κοινωνικές Διαστάσεις της Πολιτικής Σκηνής», Αθήνα, Θεμέλιο
- RifkinJeremy (1996), «Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της, Η δύση του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού και το χάσμα της μετά την αγορά εποχής», Αθήνα, Εκδοτικός Οίκος Α. Α. Λιβάνη
- Σεφεριάδης Σεραφείμ (1999), Low Union Density Amidst a Conflictive Contentious Repertoire: Flexible Labour Markets, Unemployment, and Trade Union Decline in Contemporary Greece.
- Σεφεριάδης Σεραφείμ (2006), Συγκρουσιακή Πολιτική, Συλλογική Δράση, Κοινωνικά Κινήματα: Μία Αποτύπωση. Τεύχος 27 - Ελληνική Εταιρεία Πολιτικής Επιστήμης
http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/306/sps99_6.pdf?sequence=1
- Σεφεριάδης Σεραφείμ (2008), «Νέα πολιτικοποίηση-Δυναμικές διεκδικήσεις», Ελευθεροτυπία, Δευτέρα 5 Μαΐου 2008
- Σπουρδαλάκης Μιχάλης (επιμέλεια) (1998), «ΠΑΣΟΚ : κόμμα - κράτος – κοινωνία», Αθήνα, εκδόσεις Πατάκης
- Swartz Donald (2001), «Στρατηγικές της εργατικής τάξης στα τέλη του αιώνα: Πέρα από την προοδευτική ανταγωνιστικότητα», στο «Η πολιτική σήμερα. Ο Νίκος Πουλαντζάς και η επικαιρότητα του έργου του», εκδ. Θεμέλιο
- Τσακίρης Αθανάσιος (2006), «Ο συνδικαλισμός των εργαζομένων στις τράπεζες στην Ελλάδα (1974-1993)», Διδακτορική Διατριβή στο Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Σχολή Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Πολιτικών Επιστημών και Δημόσιας Διοίκησης, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Πολιτική Επιστήμη και Κοινωνιολογία»

- Τσακίρης Αθανάσιος (2009), «Η εξέργερση του Δεκέμβρη 2008 και τα εργατικά συνδικάτα: η περίπτωση των νέων συνδικάτων επισφαλώς εργαζομένων», στο Διεθνές Συνέδριο για τη Συγκρουσιακή Πολιτική, «Εξεγερσιακές συλλογικές δράσεις σε συγκριτική προοπτική, Πάντειο Πανεπιστήμιο», Αθήνα 9-11 Δεκεμβρίου 2009, <http://vimeo.com/9612485>