
ΟΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

Οι οικονομικές εξελίξεις και η εργασία των γυναικών

της Ξανθής Πετρινώτη
Οικονομολόγου - Αναπλ. Καθηγ.
Παντείου Πανεπιστημίου

Το θέμα της αποψινής δημόσιας συζήτησης έχει δύο πτυχές: Πρώτον, την επισκόπηση των οικονομικών εξελίξεων και πώς επηρεάζουν την οργάνωση της εργασίας και δεύτερο πως οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας επηρεάζουν, με τη σειρά τους, την εργασία των γυναικών.

Δεν θα υπήρχε λόγος να συζητηθούμε πάνω σ' αυτό το ζήτημα αν οι εξελίξεις στην οικονομία δεν διαμόρφωναν μια νέα τάξη πραγμάτων στην οργάνωση της εργασίας, η οποία φέρνει νέες προκλήσεις για τις γυναίκες και το γυναικείο κίνημα.

Είναι πανθομολογούμενο ότι διανύουμε μια περίοδο παρατεταμένης κρίσης της οικονομίας. Η ταχεία οικονομική μεγέθυνση των δύο πρώτων μεταπολεμικών δεκαετιών παραχώρησε τη θέση της σε μία μακροχρόνια στασιμότητα η οποία κατά την πενταετία 1986-90 χαρακτηρίστηκε και από μια χειροτέρευση των δημοσίων οικονομικών. Η κρίση εκτός από τις ποσοτικές της εκφάνσεις (χαμηλοί ρυθμοί μεγέθυνσης του εθνικού προϊόντος, των επενδύσεων κ.λπ.) είχε και τις ποιοτικές της όψεις: τις αναδιρθρώσεις —κλαδικές και περιφερειακές— οι οποίες επιδρούν και στο επίπεδο και τη διάρθρωση της απασχό-

λησης δημιουργώντας ταυτοχρόνως, ανέργους λόγω ύπαρξης πλεονάζοντος προσωπικού σε φθίνουσες βιομηχανίες, επιχειρήσεις ή περιφέρειες και κενές θέσεις εργασίας οι οποίες φαίνεται ότι είναι δύσκολο να πληρωθούν.

Η διέξοδος από την κρίση αναζητείται στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας η οποία προϋποθέτει δραστική βελτίωση της παραγωγικότητας. Ιστορικά η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας έχει επιτευχθεί μέσω 1ο ενός τεχνολογικού εκσυγχρονισμού και μιας νέας οργάνωσης της εργασίας στην παραγωγή 2ο μιας *de jure* αλλαγής στο θεσμικό πλαίσιο που διέπει την παραγωγική διαδικασία και την διαδικασία της εργασίας, 3ο μιας

άσκησης παράτυπων ή παράνομων ή αδήλων οικονομικών δραστηριοτήτων, η οποία ισοδυναμεί με μια *de facto* και εξατομικευμένη αλλαγή του θεσμικού πλαισίου της παραγωγικής διαδικασίας ή 4ο συνδυασμό των ανωτέρω.

1ο Ο εκσυγχρονισμός συνεπάγεται τη χρησιμοποίηση νέας τεχνολογίας, και νέων μεθόδων οργάνωσης της παραγωγής, διακίνησης και διαφήμισης των προϊόντων. Έχει ως αποτέλεσμα τη βελτίωση της παραγωγικότητας των συντελεστών της παραγωγής, συνήθως εξοικονομεί ποσότητες ενός ή περισσότερων από αυτούς, ενδεχομένως συντελεί στην ποιοτική βελτίωση του προϊόντος και συνεπώς καθιστά το προϊόν πιο ανταγωνιστικό. Προϋποθέτει, ό-

μως επενδύσεις, γνώσεις των τεχνικών παραγωγής, οργανωτικές ικανότητες, εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού και ικανό μέγεθος αγοράς και γι' αυτό δεν είναι δυνατόν όλες οι επιχειρήσεις να υιοθετήσουν τον τεχνικό και οργανωτικό εκσυγχρονισμό ως μέθοδο βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας των προϊόντων τους.

2ο Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των παραγωγικών μονάδων περιλαμβάνει τους κανόνες που θεσπίζει η Πολιτεία σχετικά με την παραγωγή, διακίνηση και κατανάλωση των αγαθών και υπηρεσιών. Σημαντικό μέρος του θεσμικού πλαισίου καταλαμβάνουν οι όροι χρησιμοποίησης του εργατικού δυναμικού π.χ. πόσες ώρες μπορεί να απασχολείται το εργατικό δυναμικό ημερησίως, ποιές είναι οι προϋποθέσεις για την απασχόληση πέραν του συμβατικού ωραρίου, ποιοί κανονισμοί ασφάλειας ισχύουν στο χώρο εργασίας, αν και υπό ποιές συνθήκες μπορούν να γίνουν απολύσεις κ.ο.κ.

Η αναζήτηση μεταβολών του θεσμικού πλαισίου προς την κατεύθυνση της λιγότερης κρατικής ρύθμισης είναι γνωστή με τον όρο αύξηση της ελαστικότητας της αγοράς εργασίας. Η έννοια της ελαστικότητας διαφέρει από χώρα σε χώρα. Συνήθως, όμως περιλαμβάνει:

1. **Την αλλαγή στις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας** — επέκταση της μερικής απασχόλησης, της εργασίας σε τρεις ή τέσσερις βάρδιες, τη δυνατότητα του εργοδότη να απασχολεί υπερωριακά το προσωπικό όταν υφίσταται ανάγκη και να μπορεί να αναπληρώνεται αυτή η υπερεργασία με λιγότερη απασχόληση σε περίοδο ύφεσης της παραγωγής.

2. **Την μεταβολή της παραδοσιακής σχέσης εργασίας.** Η μονιμότητα και η ασπίδα του χρόνου σύμβαση εργασίας με πλήρες ωράριο και ασφαλιστική κάλυψη υποχωρεί. Εμφανίζονται, όλο και πιο συχνά, η προσωρινή εργασία, η υπενοίκιαση εργασίας, η εξαγωγή της εργασίας από την επιχείρηση (π.χ. η κατ' οίκον εργασία, «το φασόν») ή και διαφόρων μορφών ανεξάρτητη εργασία (π.χ. σύμβαση έργου). Επιζητείται, επίσης, η μεταβολή προς το ελαστικότερο, των ρυθμίσεων που διέπουν τις απολύσεις.

3. **Την αρχή της κινητικότητας της εργασίας στο εσωτερικό της επιχείρησης.** Επιδιώκεται η δυνατότητα ευκολότερης μετακίνησης του προσωπικού από θέση σε θέση, κατάσταση σε κατάσταση, περιοχή σε περιοχή, πράγμα που προϋποθέτει την συναίνεση των εργαζομένων αλλά και εντατικοποίηση της ενδοϋπηρεσιακής εκπαίδευσης.

4. **Την αποδέσμευση των μισθών από ιεραρχικού τύπου βαθμολογία.** Αναζητείται η αποσύνδεση μισθών και γραφειοκρατικών βαθμολογιών και μισθών και τιμαρίθμου και η μεταβίβαση σε ατομικά διαπραγματευόμενες αμοιβές αναλόγως με την ατομική παραγωγικότητα των εργαζομένων.

5. **Τέλος, την υποβάθμιση της ισχύος των συνδικάτων και την αναβάθμιση του λεγόμενου «διευθυντικού δικαιώματος»** δηλαδή τη δυνατότητα της διοίκησης της επιχείρησης να δρα με γνώμονα ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια παρά με βάση τα «προσυμφωνημένα» με τα συνδικάτα και τις κρατικές υπηρεσίες.

Με τις αλλαγές αυτές επιδιώκεται μια πιο παραγωγική —για τις επιχειρήσεις— χρησιμοποίηση του εργατικού δυναμικού, η οποία, εικάζεται ότι θα συμβάλει στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Παράγωγο βεβαίως αυτού του τρόπου ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας είναι η δημιουργία κοινωνικών συγκρούσεων.

Τέλος, η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας έχει επιδιωχθεί και με την ολοένα αυξανόμενη προσφυγή στην παραοικονομία διότι αποφεύγοντας την τήρηση των ελαχίστων, νόμιμων όρων λειτουργίας, οι επιχειρήσεις μπορούν να μειώσουν το κόστος παραγωγής και να γίνουν, έστω πρόσκαιρα, ανταγωνιστικές σε σχέση με επιχειρήσεις που τηρούν τους κοινωνικά αποδεκτούς κανόνες. Έτσι, εκτός από την φοροδιαφυγή οι επιχειρήσεις που λειτουργούν στην παραοικονομία μπορεί να μην πληρώνουν τα νόμιμα ημερομίσθια, να προσλαμβάνουν και να απολύουν κατά βούληση, να μην καλύπτουν ασφαλιστικά τους εργαζομένους, να μην τηρούν τους κανονισμούς υγιεινής και ασφάλειας κ.λπ. Αυτός ο τρόπος οικονομικού ανταγωνισμού εμπεριέχει, εκτός από το στοιχείο της αναρχίας και της διασάλευσης του κράτους-δικαίου, και την αύξηση της εκμετάλλευσης των εργαζομένων.

Ερχόμαστε τώρα στη δεύτερη πτυχή του απομινού μας θέματος, δηλαδή το πώς αυτές οι οικονομικές εξελίξεις, οι εκλαπτόμενες μορφές απασχόλησης, και γενικότερα η αναδιοργάνωση της εργασίας επιδρούν στην εργασία των γυναικών.

Είναι γεγονός ότι σε μια κοινωνία με έντονο κατά φύλο διαχωρισμό καμιά εξέλιξη δεν μπορεί να είναι ουδέτερη ως προς το φύλο. Ας πάρουμε την επίσημη αγορά εργασίας για την οποία διαθέτουμε και τα περισσότερα στατιστικά στοιχεία. Είναι γνωστό ότι ο βαθμός συμμετοχής ανδρών και γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι διαφορετικός: χαμηλότερος για τις γυναίκες και υψηλότερος για τους άνδρες.

Ωστόσο, μια ενδιαφέρουσα εξέλιξη της δεκαετίας του 1980 είναι ότι στις περισσότερες χώρες της ΕΟΚ ο ρυθμός αύξησης της συμμετοχής των γυναικών ήταν πολύ ταχύτερος αυτού των ανδρών. Η γυναικεία απασχόληση λοιπόν, φαίνεται να «ευνοήθηκε» ή τουλάχιστον να μην πλήγηκε όσο η ανδρική από τις αναδιρθώσεις που επέβαλε η οικονομική κρίση. Αυτή η διαπίστωση εξηγείται αν προσέξουμε και την, κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας, κατανομή των φύλων:

Στο σύνολο της ΕΟΚ των 12 το 7% των γυναικών απασχολούμενων εντάσσεται στον πρωτογενή τομέα (γεωργία) έναντι

8% των ανδρών· το 20% των γυναικών απασχολείται στο δευτερογενή τομέα (βιομηχανία, οικοδομές, ενέργεια) έναντι 42% των ανδρών και 73% των γυναικών ανήκει στον τριτογενή τομέα (υπηρεσίες) έναντι 50% των ανδρών.

Η ανάπτυξη του τριτογενούς τομέα, ο οποίος είναι έντασης εργασίας, ευνόησε τη γυναικεία απασχόληση ενώ η κρίση στις παραδοσιακές βιομηχανίες —αυτοκινητοβιομηχανία, χαλυβουργία, ναυπηγεία κ.λπ.— έπληξε την ανδρική απασχόληση.

Όμως το ερώτημα γεννάται: τί είδους θέσεις είναι αυτές που καταλαμβάνουν οι γυναίκες; Κάθε τρόπος επιδίωξης της ανταγωνιστικότητας —εκσυγχρονισμός, αλλαγή του θεσμικού πλαισίου ή προσφυγή στην παραοικονομία— επιδρά με ειδικό τρόπο στη γυναικεία απασχόληση. Ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός συχνά δημιουργεί «γκέτο απασχόλησης», θέσεις εργασίας με φτωχό περιεχόμενο χαμηλή ειδίκευση και υψηλή ανακρίκωση προσωπικού. Η επόμενη ομιλήτρια θα αναφερθεί εκτενώς στις επιδράσεις των νέων τεχνολογιών στην απασχόληση των γυναικών.

Η προώθηση της ελαστικότητας ενεργοποιεί μορφές απασχόλησης οι οποίες έχουν αρκετά μειονεκτήματα αλλά εμφανίζονται να αποτελούν και επιλογή των γυναικών, οι οποίες, λέγεται ότι τις επιζητούν για να ανταπεξέλθουν στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Έτσι βλέπουμε ότι η μερική απασχόληση π.χ., αυξάνει ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης. Αλλά ενώ ως ποσοστό στην απασχόληση των ανδρών κυμαίνεται μεταξύ 2%-10% ως ποσοστό στην απασχόληση των γυναικών φτάνει από 10%-55% (Στοιχεία για το σύνολο των 12 χωρών της ΕΟΚ).

Άλλες άτυπες μορφές απασχόλησης φαίνεται να προσελκύουν τις γυναίκες εργαζόμενες π.χ. οι γυναίκες που βοηθούν χωρίς να αμείβονται στην οικογενειακή επιχείρηση (στην Ελλάδα είναι το 30%-35% των γυναικών απασχολούμενων) ή οι γυναίκες που δουλεύουν ως προσωρινές δακτυλογράφοι, γραμματείς, χειρίστριες κομπιούτερ κ.λπ. με τη διαμεσολάβηση ιδιωτικών γραφείων παροχής υπηρεσιών. Αυτές και άλλες μη συμβατικές μορφές απασχόλησης θα αποτελέσουν το αντικείμενο της εισήγησης της κας Μουρίκη.

Οι προκλήσεις, λοιπόν, για τη γυναικεία απασχόληση πολλαπλασιάζονται. Εκτός από τις μισθολογικές διαφορές, οι οποίες διαιωνίζονται, βρισκόμαστε αντιμέτωπες με τις αντιφάσεις της αύξησης της γυναικείας συμμετοχής στην απασχόληση. Αντιφάσεις που ξεπηδούν από τη γενικότερη αναδιοργάνωση της εργασίας.

Η πρόκληση για το γυναικείο κίνημα έγκειται στην άρθρωση εναλλακτικών προτάσεων οι οποίες θα λαμβάνουν υπόψη και τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής οικονομίας και τη δυσμενή συγκυρία αλλά και τις εκκολαπόμενες Ευρωπαϊκές πολιτικές για την κοινωνική διάσταση της ενοποίησης.