



**ΠΑΝΤΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

**ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟ ΝΕΟ
ΤΟΠΙΟ ΠΟΥ ΔΙΑΜΟΡΦΩΝΕΤΑΙ ΣΤΟΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΟ
ΚΛΑΔΟ, ΜΕ ΠΡΟΣΧΗΜΑ Ή ΟΧΙ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΚΡΙΣΗ. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΔΥΟ ΜΕΓΑΛΩΝ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ
ΜΟΝΑΔΩΝ ΣΤΗΝ ΑΘΗΝΑ.**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ιάκωβος Πελεκάνος

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:
Ιωάννης Κουζής, Αναπληρωτής Καθηγητής, Επιβλέπων
Μαρία Καραμεσίνη, Καθηγήτρια
Γεωργία Πετράκη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Αθήνα, Σεπτέμβριος 2013

Copyright © Ιάκωβος Πελεκάνος, 2013.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματός. All rights reserved.

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

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

*Σε όσους, σε πείσμα των καιρών,
συνεχίζουν ν' αγωνίζονται....*

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Κατ' αρχάς, ευχαριστώ τον επιβλέποντα της παρούσας εργασίας Αναπ. Καθηγητή Κο Κουζή Γιάννη , για την καθοδήγηση, τη συμπαράσταση και τη βοήθεια του, για την πραγματοποίηση της συγκεκριμένης έρευνας και γενικά τη συνδρομή του, όλα αυτά τα χρόνια μου στο Πανεπιστήμιο.

Επιπρόσθετα, ευχαριστώ τις συνεπιβλέπουσες καθηγήτριες, κυρίες Καραμεσίνη Μαρία και Πετράκη Γεωργία, για τα εποικοδομητικά τους σχόλια και τις παρατηρήσεις τους, που με βοήθησαν να συνεχίσω περαιτέρω τη συγκεκριμένη προσπάθεια.

Η υλοποίηση της συγκεκριμένης εργασίας, βασίστηκε κατά το ένα μέρος της σε έρευνα πεδίου. Η καταγραφή των ευρημάτων από την διεξαγωγή της έρευνας προσέθεσε κομβικά στοιχεία για την περάτωση της εργασίας αυτής, κάτι όμως που δεν θα ήταν εφικτό χωρίς την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων.

Για το λόγο αυτό, σε αυτό εδώ το σημείο θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα, οι οποίοι εκτός από τις πολύτιμες πληροφορίες που μου παρείχαν δέχτηκαν με πολύ μεγάλη χαρά να λάβουν μέρος στη διαδικασία επιδεικνύοντας υπομονή, διάθεση να βοηθήσουν και που με τις μαρτυρίες τους με βοήθησαν να καταγράψω ορισμένες από τις τάσεις που επικρατούν σήμερα στους εργασιακούς χώρους.

Τους ευχαριστώ ακόμα για την αμέριστη συμπαράστασή τους στην προσπάθεια την οποία καταβάλω καθώς και για τον πολύτιμο χρόνο που διέθεσαν, μιας και οι συναντήσεις γίνονταν ως επί το πλείστον μετά το σχόλασμα από τη δουλειά τους. Έναν-έναν λοιπόν τους ευχαριστώ και εκτιμώ τον τρόπο, τη διάθεση, την πρόθεσή τους αλλά κυρίως την αξιοπρέπεια που επιδεικνύουν πιστοποιώντας ότι σε μία εποχή που όλα ευτελίζονται και απαξιώνονται η αξιοπρέπεια είναι κάτι που δεν μπορεί να αλωθεί και να περικοπεί.

Εις το επανιδείν λοιπόν. Ξέρουν αυτοί....

Κλείνοντας, ευχαριστώ την οικογένεια και τους φίλους μου για την ενθάρρυνση, την παρότρυνση, τη στήριξη και την πίστη τους σε όλη αυτήν την προσπάθειά μου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

Σελ.

Περίληψη.....	6
Εισαγωγή	8

1.ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Θεωρητικές προσεγγίσεις-αποσαφηνίσεις

1.1. Ιστορική αναδρομή στις θεωρίες διαμόρφωσης του μισθού	13
1.2. Η Ευελιξία των αποδοχών.....	18
1.3. Η Ευελιξία του χρόνου εργασίας.....	28
1.4. Έξτρα και νοικιασμένοι εργαζόμενοι.....	33

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

2.ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η Έρευνα

2.1.Εισαγωγή στην έρευνα πεδίου.....	39
2.2.Τα στάδια της ερευνητικής διαδικασίας	41
2.3.Τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων για το ξενοδοχείο –Α-.....	44
2.4.Τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων για το ξενοδοχείο –Β-.....	55
2.5.Συζήτηση με τον πρόεδρο του συνδικάτου εργατοϋπαλλήλων επισιτισμού, τουρισμού, ξενοδοχείων και συναφών επαγγελμάτων.....	72
2.6.Συγκλίσεις και διαφορές των δύο ξενοδοχείων.....	78
Συμπεράσματα.....	79

Παράρτημα.....	89
----------------	----

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	91
--------------------------	-----------

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία, είναι στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών του τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου. Η αφορμή για την ενασχόληση με το συγκεκριμένο θέμα δόθηκε από τη μία πλευρά λόγω του αντικειμένου ενός από τα μαθήματα που προσφέρονται στο ΠΜΣ, και από την άλλη εξ' αιτίας του καινούργιου τοπίου που διαμορφώνεται στους χώρους εργασίας, τα τελευταία τρία τουλάχιστον χρόνια στην Ελλάδα, με πρόσχημα ή όχι την οικονομική κρίση.

Το αντικείμενο της διπλωματικής, αφορά το νέο εργασιακό καθεστώς που επιβάλλεται στους εργαζόμενους μέσω των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, αλλοιώνοντας ταυτόχρονα και το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων και δικαιωμάτων τους, με άμεσο αποτέλεσμα την αποδιάρθρωση και αποδόμηση της εργασίας και την ταυτόχρονη διάρρηξη του κοινωνικού δεσμού.

Πιο συγκεκριμένα, στην παρούσα διπλωματική εργασία, θα μελετήσουμε την επιβαλλόμενη ευελιξία στον ξενοδοχειακό κλάδο στην Ελλάδα, έχοντας ως παραδείγματα μελέτης δύο από τα μεγαλύτερα ξενοδοχεία που εδρεύουν στην Αθήνα.

Η εργασία θα χωριστεί σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος θα γίνεται αναφορά μέσω βιβλιογραφικών πηγών, στις ευελιξίες που θα συναντήσουμε στο πεδίο της έρευνας, στο κλίμα που διαμορφώνεται στην Ελλάδα αλλά και στην Ευρώπη λόγω της ύφεσης, αλλά και βάσει ποιών επιλογών είμαστε σήμερα στην παρούσα κατάσταση. Στο δεύτερο μέρος, θα παρουσιαστεί η πρωτογενής έρευνα η οποία θα χωριστεί σε ενότητες με παρουσίαση των ευρημάτων, σχολιασμό και όπου κρίνεται αναγκαίο θα παρατίθενται τα ακριβή λεγόμενα των υποκειμένων της έρευνας. Στη συνέχεια θα υπάρξουν ενότητες που θα αφορούν τη διαφαινόμενη πορεία στον συγκεκριμένο κλάδο, τη σύγκριση των ευρημάτων των δύο μονάδων και τα συμπεράσματα.

Υποκείμενα της έρευνας, θα είναι εργαζόμενοι στις μονάδες αυτές, καθώς και εκπρόσωποι των επιχειρησιακών σωματείων των εργαζομένων. Στόχος είναι η καταγραφή και η ανάδειξη του νέου πλαισίου εργασίας στον κλάδο αυτό, ποιές ευέλικτες μορφές απασχόλησης υιοθετήθηκαν από την εργοδοσία των συγκεκριμένων επιχειρήσεων, ποιές οι διαφαινόμενες προοπτικές του φαινομένου και ποιός ο τρόπος βιώματος όλης αυτής της νέας κατάστασης από τους εργαζόμενους.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι τον Ιούλιο του 2012 υπεγράφη νέα κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας στον τομέα του επισιτισμού και τουριστικών επαγγελμάτων με τις αντίστοιχες εργοδοτικές οργανώσεις, με ισχύ την 1/7/2012 έως τις 31/12/2013, η οποία προβλέπει μείωση του υφιστάμενου μισθού των εργαζομένων κατά 15%.

Μεθοδολογικά η παρούσα διπλωματική εργασία, θα κινηθεί από τη μία μεριά μέσω βιβλιογραφικών αναφορών και από την άλλη θα περιλαμβάνει την πρωτογενή έρευνα πεδίου μέσω ποιοτικών συνεντεύξεων στους συμμετέχοντες στην έρευνα. Οι συνεντεύξεις θα βασιστούν σε έναν οδηγό συνέντευξης που έχει δομηθεί μέσω θεματικών ενοτήτων βάση των υπό διερεύνηση ερωτημάτων.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Νέα εποχή, νέα δεδομένα, νέος σχεδιασμός σε ό,τι αφορά το πεδίο των εργασιακών σχέσεων καθώς και των εργασιακών δικαιωμάτων. Το νέο ευέλικτο πρότυπο εργασίας επεκτείνεται και ήδη από τη δεκαετία του '90 μπαίνει σε μια καινούργια τροχιά αλλάζοντας το μέχρι τότε κεκτημένο πρότυπο εργασίας που υπήρχε. Περνώντας οι δεκαετίες αρχίζει να διαφοροποιείται το ήδη υπάρχον πλαίσιο στα εργασιακά και όχι μόνο δικαιώματα, και η Ευρώπη υιοθετεί με ολοένα και περισσότερη θέρμη την αλλαγή του εργασιακού προτύπου. Αποσαφηνίζοντας τον όρο εργασιακό πρότυπο θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι το σύνολο των τυπικών και άτυπων κανόνων οι οποίοι διαμορφώνουν το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Διαμορφώνονται νέοι συσχετισμοί δυνάμεων, ανάμεσα στον κόσμο της εργασίας και στον κόσμο του κεφαλαίου. Είναι μια σχέση δυναμική που εξελίσσεται και προχωράει και ανάλογα την εποχή δίνει προβάδισμα πότε στον έναν πόλο και πότε στον άλλο. Σήμερα η Ευρώπη και συνεπώς η Ελλάδα, αν και η Ελλάδα λόγω του μνημονίου των τελευταίων ετών είναι σε κρισιμότερη καμπή από την υπόλοιπη Ευρώπη, και κυρίως ο κόσμος της εργασίας στην Ευρώπη χάνει ολοένα και περισσότερο τα κεκτημένα της «ένδοξης τριακονταετίας». Της εποχής δηλαδή η οποία ξεκινάει μετά τον 'β παγκόσμιο πόλεμο και φτάνει μέχρι και την δεκαετία του '70, όπου με την πετρελαϊκή κρίση αρχίζει και η πτώση του μοντέλου που υπήρχε έως τότε σε σχέση τα εργασιακά.

Η Ευρώπη των κοινωνικών δικαιωμάτων, των αγώνων, των κεκτημένων, της πλήρους απασχόλησης, της σταθερότητας στην εργασία και της ασφάλειας, ακόμα κι αν στο εσωτερικό της δεν είχε μια ενιαία τακτική μεταξύ των κρατών, είχε ένα σαφώς ευνοϊκότερο καθεστώς έναντι άλλων εθνικών ή υπερεθνικών σχηματισμών για τον κόσμο της εργασίας και κυρίως για την μισθωτή εργασία. Το δικαίωμα του πολίτη και ό,τι απορρέει μέσα από αυτό, παίζει έναν πρωταγωνιστικό ρόλο στη μεταπολεμική Ευρώπη, η οποία καταβάλλει προσπάθειες να ανασκευάσει το προηγούμενο κλίμα και να καταστεί πλέον η ζωή πιο ανθρώπινη. Στην προσπάθεια αυτή, φυσικά και είναι τεράστια η συμβολή των εργαζομένων και γενικά της κοινωνίας, όπου με τις διεκδικήσεις τους και τους αγώνες τους αμβλύνουν τις χαώδεις διαφορές και αντιθέσεις εντός της κοινωνίας και φαίνεται να χαράζεται ένας νέος δρόμος ελπίδας και υπόσχεσης ότι τα χρόνια που έπονται θα είναι καλύτερα.

Ο εντεινόμενος όμως οικονομικός ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων, το άνοιγμα των αγορών, η διεθνοποίηση του κεφαλαίου, η δυνατότητα επένδυσης σε οποιοδήποτε σημείο του πλανήτη χωρίς φραγμούς, παρά με μοναδικό μέλημα την αναζήτηση κέρδους, οδηγεί μοιραία στην αλλαγή του ισχύοντος εργασιακού προτύπου και προβάλλεται νέο, το

οποίο μέσω της αλλαγής της εργατικής νομοθεσίας θέτει νέα δεδομένα και αλλαγές οι οποίες απορυθμίζοντας τις εργασιακές σχέσεις απορυθμίζουν στην ουσία και την ίδια τη ζωή όσων υφίστανται αυτές τις αλλαγές.

Η κοινωνία της Ευρώπης που πρωτοστατούσε άλλοτε στις διεκδικήσεις και στην αναζήτηση της ποιότητας ζωής, πλέον υποτάσσεται. Οι χαρακτηρισμένες πολιτικές απαξιώνουν την έννοια της ασφάλειας στην εργασία, προτάσσουν ως σημαία την ευελιξία και αδιαφορούν κυνικά για τις επιπτώσεις.

Το πρόβλημα λοιπόν που δημιουργείται πλέον, πέραν της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και δικαιωμάτων καθώς και του υποβιβασμού του κόσμου της εργασίας, έγκειται στο γεγονός ότι σταδιακά αφανίζεται κάθε έννοια προστασίας του εργαζόμενου, ασφάλειας στην εργασιακή του πορεία και κατ' επέκταση στη ζωή του και προμηνύεται ένα μέλλον αβέβαιο μέσα στην αστάθεια και στην επισφάλεια. Το χειρότερο όμως είναι ότι σύμφωνα με τα έως τώρα δεδομένα, χάνεται η ελπίδα και η πίστη για ένα καλύτερο αύριο.

Η ανταγωνιστικότητα γίνεται πλέον η «σημαία» της εποχής και δίνει τον τόνο για ό,τι θα ακολουθήσει. Μια ραγδαία εξελισσόμενη και αναδιαρθρωμένη θεσμική πραγματικότητα, λαμβάνει χώρα όπου οι κοινωνίες μοιάζουν να πρέπει να προσαρμοστούν στη νέα αυτή εποχή, ακολουθώντας την με όποιο τίμημα.

Το «λευκό» βιβλίο για την ανάπτυξη, την επιχειρηματικότητα και την ανταγωνιστικότητα που εκδίδει η Ε.Ε το (1993) καθώς και το πράσινο βιβλίο για την οργάνωση της εργασίας (1997),¹ δίνει το στίγμα των αλλαγών στο πεδίο των εργασιακών και εισάγει την ευελιξία της εργασίας. Η Ευρώπη αναμορφώνεται, «εκσυγχρονίζεται», υιοθετεί πρακτικές στη λογική των στόχων και των δεικτών. Οι εργαζόμενοι πρέπει να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα. Η εργασία στην Ευρώπη είναι ακριβή και αυτό πρέπει να αλλάξει. Και αλλάζει. Εξαιρώντας την Ελλάδα που ακολουθεί την πιο ακραία προσαρμογή στο νέο αυτό μοντέλο, μια πιο προσεκτική παρατήρηση στις Ευρωπαϊκές χώρες, φανερώνει μία σταδιακή αποψίλωση σε ότι θεωρείται «περιττό» ή ασύμφορο για τη νέα λογική που κυριαρχεί και κυρίως τη νέα πολιτική. Η κοινωνική πολιτική μνημονεύεται ως ένα πεδίο θεωρητικού στοχασμού και προτροπών. Ευχολόγια και παροδικές πολιτικές κυριαρχούν και δεν υπάρχει υποχρεωτική τήρηση ή δέσμευση από τα κράτη μέλη.

Η εποχή προστάζει ευελιξία. Μία ευελιξία που εφορμάται από το εργασιακό πεδίο και καταλήγει στην ευελιξία της ίδιας της ζωής των ανθρώπων.

¹ Ι. Κουζής «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση» ΙΝΕ 2001 σελ. 17.

Αναφορικά λοιπόν, οι κατευθύνσεις που επικεντρώνεται η ευελιξία στην εργασία αφορούν σε 4 πυλώνες οι οποίοι είναι οι εξής: Ο πρώτος πυλώνας αφορά την προσωρινή απασχόληση, την μερική απασχόληση, τον δανεισμό εργαζομένων, τις εργολαβίες, την τηλεργασία, και γενικότερα την αλλοίωση του περιεχομένου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης. Ο δεύτερος πυλώνας αφορά την παρέμβαση ως προς την ευελιξία του χρόνου των απολύσεων. Ο τρίτος πυλώνας αφορά σε ένα ελαστικό και ευέλικτο ωράριο εργασίας προσαρμοσμένο στις ανάγκες της επιχείρησης. Και ο τέταρτος πυλώνας έχει να κάνει με το σύστημα διαμόρφωσης των μισθών μέσω της απορύθμισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων .

Έτσι οι εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, μετά τη δημιουργία της ONE, συναρτώνται από το ευρύτερο στίγμα πολιτικής που θα διαπνέει το εγχείρημα αυτό και το βάρος των πολιτικών, οικονομικών, και κοινωνικών συσχετισμών που θα υπερισχύσουν.² Άλλωστε η τάση της περιόδου της δημιουργίας της ONE χαρακτηρίζεται από ένα σύνθημα και μια προτροπή που είναι ο εκσυγχρονισμός. Με πρόσχημα τον εκσυγχρονισμό τίθενται οι βάσεις για μια σειρά αλλαγών μέρος των οποίων είναι και οι εργασιακές σχέσεις. Αλλάζουν τα πρότυπα στην ουσία και παραδοσιακές δομές, όπως το ασφαλιστικό σύστημα για παράδειγμα, και επανασχεδιάζονται υπό το πρίσμα του εκσυγχρονισμού. Όσο περνάει ο καιρός και στην Ελλάδα εφαρμόζονται όλο και πιο πολλά Ευρωπαϊκά νομοθετήματα και κοινοτικές οδηγίες όπου ενσωματώνονται στο Ελληνικό δίκαιο με αποτέλεσμα πολλές πτυχές της καθημερινότητας των εργαζομένων ν' αρχίζουν να αλλάζουν επί τα χείρω.

Η ένωση θέτει ως προτεραιότητα την πλήρη απελευθέρωση των αγορών(κεφαλαίου, εργασίας, εμπορευμάτων και υπηρεσιών) επιζητώντας μέσα από αυτήν την επιλογή την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας στα πλαίσια της «παγκοσμιοποίησης».³

Η ευρωπαϊκή εργοδοσία είναι προφανές ότι επικροτεί το σενάριο της απελευθέρωσης των αγορών που της διασφαλίζει μεγαλύτερη κινητικότητα του κεφαλαίου και περιορισμό του εργασιακού κόστους, τον συστηματικό εθνικό ανταγωνισμό των δυνάμεων της μισθωτής εργασίας και την απειλή της μεταφοράς κεφαλαίων και επενδύσεων προς αναζήτηση φθηνότερου κόστους εργασίας αξιοποιώντας τα υψηλά ποσοστά ανεργίας.⁴

Έτσι περιγράφοντας συνοπτικά το πλαίσιο μέσα στο οποίο λαμβάνουν χώρα οι αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και δικαιωμάτων , η παρούσα εργασία σκοπό έχει να δει

² Ο. π, σελ 18.

³ Ο. π, σελ 19.

⁴ Ο. π, σελ 21.

ορισμένες μορφές των ήδη επιβεβλημένων αλλαγών τα τελευταία δύο χρόνια στην Ελλάδα, προσανατολιζόμενη κυρίως στον άξονα της ευελιξίας των αποδοχών μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την ενοικίαση εργαζομένων, καθώς και τη διάρκεια του εργάσιμου χρόνου σε επιχειρήσεις που έχουν επιλεγεί για την έρευνα, μέσω βέβαια και της αλλαγής της εργατικής νομοθεσίας με άλλοθι τα μνημόνια που έχουν συναυθεί τα τελευταία χρόνια.

Οι πρακτικές λοιπόν που υιοθετούνται, ειδικά τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, από τις επιχειρήσεις είναι το κίνητρο της διερεύνησης του συγκεκριμένου πεδίου. Όλο αυτό το νέο ρεύμα των αλλαγών στα εργασιακά, με την εμμονή στις ευέλικτες εργασιακές σχέσεις, αφ' ενός, ανοίγει ένα καινούργιο πεδίο διερεύνησης και αφ' ετέρου αποσιλώνει την ασφάλεια στην εργασιακή ζωή των πολιτών, επικαλούμενη την οικονομική ύφεση στο βωμό της οποίας θυσιάζονται δικαιώματα, δεξιότητες, κεκτημένα, θέσεις εργασίας, και όνειρα.

Η συγκεκριμένη εργασία, ασχολείται με τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις που υπέστησαν οι εργαζόμενοι στον ξενοδοχειακό κλάδο. Το έναυσμα των αλλαγών αυτών το έδωσε η μείωση του μισθού τους, που πέρασε μέσω της κλαδικής σύμβασης τον Αύγουστο του 2012. Οι επιχειρηματίες του κλάδου, συμπορευόμενοι πλήρως με τις κατευθύνσεις που αναφέρθηκαν πιο πάνω, αλλά και επικουρικά με το εργατικό δίκαιο που αναμορφώθηκε και «προσαρμόστηκε» στη νέα εποχή, αναζητούν την πολυπόθητη και πολυθρύλητη ανταγωνιστικότητα που θα δικαιώσει τις επιλογές και που θα οδηγήσει στην ανάπτυξη. Για το τίμημα όμως που πληρώνεται από αυτούς που δεν έφταιξαν δε γίνεται καμία αναφορά.

Επίκεντρο της διπλωματικής εργασίας πέραν των θεωρητικών προσεγγίσεων, είναι δύο μεγάλες επιχειρήσεις του ξενοδοχειακού κλάδου, στις οποίες τα τελευταία δύο χρόνια έχουν σημειωθεί αλλαγές κυρίως στο κομμάτι που αφορά τους μισθούς των εργαζομένων και που συνδέεται άμεσα με την μεταβολή του πλαισίου για τις κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Στο πλαίσιο λοιπόν της ενασχόλησης με την ευελιξία στην αγορά εργασίας και πιο συγκεκριμένα με τον ξενοδοχειακό κλάδο και κατ' επέκταση των επιχειρήσεων που υπόκεινται στην έρευνα, τέθηκαν ορισμένες υποθέσεις εργασίας για την περαιτέρω εμβάθυνση αλλά και διερεύνηση του συγκεκριμένου αντικειμένου.

Οι υποθέσεις εργασίας, στην ουσία δηλαδή, τα ερωτήματα που μας απασχόλησαν στην παρούσα έρευνα, έχουν να κάνουν με τις συνθήκες εργασίας σήμερα στον κλάδο αυτό αλλά και με τις αλλαγές που υπέστησαν πάντα υπό το πρίσμα της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις.

Πιο συγκεκριμένα, ως υποθέσεις εργασίας πήραμε τη μείωση των μισθών των εργαζομένων του κλάδου, τη θέση των σωματείων των εργαζομένων σε αυτό, την ύπαρξη

εργαζομένων διαφορετικής ταχύτητας από τους υπόλοιπους όπως τους «εξτρατζήδες», με συμβάσεις ακόμα και μίας ημέρας, την επιμήκυνση του ημερήσιου χρόνου εργασίας άτυπα και χωρίς κανένα όφελος για τους εργαζόμενους και συνάμα τον τρόπο βιώματος όλων αυτών των ευέλικτων και υπέρ-ευέλικτων μορφών απασχόλησης, από τους άμεσα εμπλεκόμενους σε αυτά.

Έτσι παίρνοντας στοιχεία από τους πυλώνες της ευελιξίας που αφορούν την απασχόληση, τον εργάσιμο χρόνο και τις αποδοχές, ευέλικτες μορφές που συναντήσαμε στην έρευνα πεδίου, έγινε μία προσπάθεια καταγραφής αλλά και ανάλυσης των ήδη θεσπισμένων αλλαγών και ταυτόχρονα μία αποτύπωση του βιώματος από αυτούς που ξαφνικά υφίστανται τις ραγδαίες αλλαγές ανατρέποντας τη ζωή τους.

Μεθοδολογικά, η εργασία κινείται εκτός από τις βιβλιογραφικές αναφορές και σε ποιοτικές συνεντεύξεις εργαζομένων των επιχειρήσεων, οι οποίες βασίζονται σε έναν οδηγό συνέντευξης. Ο οδηγός συνέντευξης έχει δομηθεί βάσει θεματικών ενοτήτων που καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα των υπό διερεύνηση ζητημάτων. Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 12 εργαζόμενοι και εκπρόσωποι των πρωτοβάθμιων σωματείων και από τα δύο ξενοδοχεία και οι οποίοι εργάζονται σε διαφορετικά τμήματα των συγκεκριμένων επιχειρήσεων. Επίσης υπάρχει συνέντευξη και με τον πρόεδρο του κλαδικού συνδικάτου εργατοϋπαλλήλων επισιτισμού τουρισμού ξενοδοχείων και συναφών επαγγελμάτων νομού Αττικής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ-ΑΠΟΣΑΦΗΝΗΣΕΙΣ

1.1. Ιστορική αναδρομή διαμόρφωσης των μισθών

Μέσα σε ένα κλίμα αποσταθεροποίησης και αβεβαιότητας, οι καθημερινές συνθήκες εργασίας με τις ραγδαίες αλλαγές που έχουν υποστεί, κάνουν την επιβίωση έναν διαρκή αγώνα δρόμου με απρόβλεπτες συνέπειες για όσους είναι υποχρεωμένοι να το βιώνουν. Μιλώντας αναφορικά στην εισαγωγή της παρούσας εργασίας για τους άξονες της ευελιξίας που λαμβάνουν χώρα όλο αυτό το διάστημα, στο σημείο αυτό, θα αναφερθούμε στην ευελιξία της διαμόρφωσης των αμοιβών.

Σύμφωνα με τον R. Boyer, ένας από τους άξονες της ευελιξίας είναι αυτός της διαμόρφωσης των αμοιβών.⁵ Η συγκεκριμένη μορφή ευελιξίας εστιάζει στην προσαρμογή, «ευαισθησία» των μισθών στην κατάσταση που βρίσκονται οι επιχειρήσεις και γενικότερα η αγορά εργασίας. Προϋποθέτει σε (μακροεπίπεδο) τη διαμόρφωση των μέσων μισθών σε επίπεδα ισορροπίας απέναντι στην ανεργία, σε συνδυασμό με την παραγωγικότητα, τους όρους συναλλάγματος και την έλλειψη του κατώτατου μισθού. Σε μικροεπίπεδο προϋποθέτει συνεχή αναθεώρηση της πολιτικής αμοιβών σε συνάρτηση με την τοπική συγκυρία, την άρνηση της πρακτικής της εξίσωσης και της σταθερότητας των αμοιβών αλλά και τη διαμόρφωσή τους στα πλαίσια συγκεκριμένων κριτηρίων (απόδοση, κέρδη επιχείρησης κλπ). Πρότυπο αυτής της ευελιξίας είναι η αμοιβή στην βάση της αποδοτικότητας.⁶

Με αυτό λοιπόν το πλαίσιο και με διαφαινόμενη πλέον την πρόθεση των επιχειρήσεων για τις νέες εξελίξεις, είναι προφανές ότι πρόκειται για έναν σχεδιασμό που αποσκοπεί στην ελαχιστοποίηση του μισθολογικού κόστους και στην πλήρη αποδυνάμωση της μισθωτής εργασίας. Αρκεί να αναλογιστεί κάποιος ότι οι εν λόγω αλλαγές έχουν συζητηθεί και ίσως προαποφασισθεί θα λέγαμε, χρόνια πριν την εφαρμογή τους, περιμένοντας τις κατάλληλες συνθήκες για να κατοχυρωθούν.

Με την εξάπλωση της μισθωτής εργασίας το 18^ο αιώνα το ύψος των εργατικών μισθών και οι παράγοντες που το διαμορφώνουν καθώς και η διάρθρωση των μισθών απόκτησαν

⁵ Ο. π., σελ 35.

⁶ Ο. π., σελ 37.

τεράστια σημασία για την οικονομική θεωρία. Οι κλασικοί ανέπτυξαν τη θεωρία των φυσιοκρατών (Turgot και Quenay) γνωστή ως «Θεωρία του μισθού επιβίωσης». Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία το ύψος του μισθού θα διαμορφωνόταν μακροπρόθεσμα στο ελάχιστο επίπεδο που επέτρεπε την επιβίωση του εργάτη και της οικογένειάς του.⁷

Ο Adam Smith έδειξε ότι η υπεροχή διαπραγματευτικής ισχύος που έχει ο εργοδότης-κάτοχος των μέσων παραγωγής- έναντι του εργάτη ήταν επαρκής για να κρατήσει το μισθό σε χαμηλά επίπεδα χωρίς να είναι απαραίτητο να λειτουργήσει αμέσως ο μηχανισμός δημογραφικής εξισορρόπησης. Ο εργάτης, μη έχοντας άλλο τρόπο επιβίωσης από το να προσφέρει την εργατική του δύναμη, θα υπέκυπτε σύντομα στις απαιτήσεις του εργοδότη και θα δεχόταν τον προσφερόμενο (ελάχιστο) μισθό.⁸

Μία θεωρία του 19^{ου} αιώνα φαντάζει σημερινή και επίκαιρη όσο ποτέ. Οι εργοδότες είναι και σήμερα κυρίαρχοι και οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να υποκύψουν στις απαιτήσεις τους με απολαβές εξωφρενικά χαμηλές και που σύμφωνα με τις οποίες δεν είναι σε θέση να καλύψουν τις ανάγκες τους, ενώ ταυτόχρονα βιώνουν την πλήρη ανασφάλεια.

Κατά τον Ricardo, η εργατική δύναμη είχε μια φυσική τιμή και μία αγοραία. Η φυσική τιμή της εργασίας ήταν το ποσό που επέτρεπε την επιβίωση και αναπαραγωγή της εργατικής τάξης. Η φυσική τιμή κυμαινόταν ανάλογα με τις τιμές των αγαθών επιβίωσης. Η αγοραία τιμή ήταν αυτή με την οποία αμείβονταν πραγματικά οι εργαζόμενοι και το ύψος της εξαρτιόταν από την προσφορά και ζήτηση εργασίας. Αν σημειωνόταν απόκλιση της φυσικής από την αγοραία τιμή δημογραφικοί παράγοντες θα επενεργούσαν για να επαναφέρουν την ισορροπία.⁹

Ο Marx πρόσθεσε ένα νέο στοιχείο στη θεωρία του μισθού επιβίωσης επισημαίνοντας ότι η πίεση που έτεινε να δημιουργήσει υπερπροσφορά εργασίας δεν ήταν δημογραφική όσο τεχνητή. Σύμφωνα με τον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής είναι η δημιουργία μιας στρατιάς ανέργων καθώς η συσσώρευση, σε κάθε καινούργιο στάδιο της, και σε συνδυασμό με τις τεχνικές βελτιώσεις στη διαδικασία παραγωγής, δημιουργεί κάθε φορά πλεονάσματα εργατικής δύναμης. Οι άνεργοι πιέζουν τον μισθό προς τα κάτω όχι μόνο μακροπρόθεσμα αλλά και βραχυπρόθεσμα.¹⁰

Προς τα μέσα του 19^{ου} αιώνα μια νέα ερμηνεία για το ύψος του μισθού αναδεικνύεται σε κυρίαρχη θεωρία; Η θεωρία του μισθιακού αποθέματος (wage fund theory). Ο John Stuart

⁷ Ξ. Πετρινώτη. «Αγορές εργασίας», εκδ. Παπαζήση, 1989, σελ. 233-234.

⁸ Ο. π., σελ 234.

⁹ Ο. π., σελ 234-235.

¹⁰ Ο. π., σελ 235.

Mill και οι οπαδοί αυτής της θεωρίας υποστήριξαν ότι το ύψος του εργατικού μισθού, σε κάθε δεδομένη στιγμή, καθοριζόταν από το μέγεθος του εργατικού δυναμικού και του κεφαλαίου, τμήμα του οποίου αποτελούσε απόθεμα για την πληρωμή των μισθών. Εφόσον το μέγεθος του αποθέματος κεφαλαίου ήταν δεδομένο για κάθε περίοδο παραγωγής, δεν υπήρχε δυνατότητα διακύμανσης του μισθού. Οι καπιταλιστές είχαν μόνο μία δεδομένη ποσότητα κεφαλαίου που μπορούσαν να διαθέσουν για την αμοιβή του εργατικού δυναμικού της επόμενης περιόδου. Σύντομα αυτή η θεωρία υπέστη κριτική για την προκαθοριστική της διάθεση.¹¹

Ύστερα από μία μικρή επισκόπηση και αναφορά των κλασικών οικονομικών θεωριών για τη διαμόρφωση του μισθού των εργαζομένων, αλλά και της ομοιότητας των θεωριών αυτών με τα πεπραγμένα του σήμερα, υπάρχει και μία αλλαγή στο μοντέλο αλλά και στον τρόπο παραγωγής.

Αρχικά, θα πρέπει να λάβουμε υπ' όψιν ότι τα τελευταία σχεδόν πενήντα χρόνια έχει αρχίσει και μεταβάλλεται το μοντέλο της μαζικής παραγωγής. Μιλάμε για μετανεοτερική-μεταβιομηχανική εποχή πλέον κάτι που βρίσκεται στον αντίποδα της φορντικής-βιομηχανικής εποχής, όπου ίσχυε πλήθος δικαιωμάτων και παροχών για την μισθωτή εργασία.

Σύμφωνα με τον Andre Gorze και το έργο του “Adieu au proletariat” το 1986, υποστηρίζεται η θέση ότι σήμερα υπάρχει μια «αριστοκρατία» των θέσεων εργασίας από τη μία, και από την άλλη μεριά υπάρχει η μάζα των ανέργων. Στο ενδιάμεσο είναι η μεταβιομηχανική εργατική τάξη η οποία είναι αποδιοργανωμένη. Η μαζική παραγωγή διέρχεται πλέον σε κρίση με ό,τι αυτό συνεπάγεται και με ό,τι αυτό συμπαρασύρει.

Η απαρχή της κρίσης της μαζικής παραγωγής τοποθετείται στη δεκαετία του 1960 για τις ΗΠΑ, και μετά τις δύο πετρελαϊκές κρίσεις, για τις μεγάλες ευρωπαϊκές οικονομίες (Boyer & Durand, 1992, Coutrot, 1998, OECD, 1992). Αφορά τη μαζική παραγωγή τυποποιημένων, αδιαφοροποίητων προϊόντων και εκφράστηκε με στασιμότητα στη ζήτηση πολλών τελικών (π. χ. αυτοκίνητα, οικιακές ηλεκτρικές συσκευές), αλλά και ενδιάμεσων βιομηχανικών προϊόντων (π. χ. σιδηρουργίας, πετροχημείας, υαλουργίας) με ένταση του ανταγωνισμού από νέες βιομηχανικές χώρες, κυρίως την Ιαπωνία, και με μείωση της παραγωγικότητας βασικών κλάδων της μεταπολεμικής ανάπτυξης (Coriat, 1990, Coutrot, 1998, Boyer, 1993, Λυμπεράκη, 1996). Οι αιτίες που αναφέρονται για την κρίση της μαζικής παραγωγής περιλαμβάνουν κυρίως την όξυνση του ανταγωνισμού από την ανάδυση αποτελεσματικών

¹¹ Ο. π, σελ 235.

ανταγωνιστών από τρίτες χώρες, νέες βιομηχανικές χώρες και την έντονη διαφοροποίηση της ζήτησης για ποιοτικά προϊόντα ή προϊόντα ειδικού προφίλ που ανταποκρίνεται στην έντονη κοινωνική διαφοροποίηση που χαρακτηρίζει τις δυτικές χώρες (Coutrot, 1998:20).¹²

Σύμφωνα με σχετική ανάλυση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ο ανταγωνισμός αναγκάζει τις επιχειρήσεις να οργανώνουν την παραγωγή με τέτοιον τρόπο, ώστε να ανταποκριθούν στις ανάγκες της ζήτησης, γεγονός που απαιτεί στενούς δεσμούς αγοράς-παραγωγής, ικανότητα συνεχούς καινοτομίας και βελτίωσης και υψηλό βαθμό ευελιξίας στην παραγωγή.¹³

Το μεταφορτικό μοντέλο δηλαδή της οργάνωσης της παράγωγής και κατ' επέκταση και της οργάνωσης της εργασίας, λανσάρει νέα δεδομένα, νέες πρακτικές, νέες ιδέες ξεχνώντας και αποδομώντας το φορντικό τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Η Δύση ανακαλύπτει αυτό το νέο τρόπο διαχείρισης μέσω της Ιαπωνίας με το να ταυτίζεται δηλαδή η απόδοση με τις απολαβές, να είναι ο εργαζόμενος αφοσιωμένος στην επιχείρηση αλλά άτυπα χωρίς δικαιώματα και τελικά όλο αυτό να λειτουργεί ως «δούρειος ίππος» για την άλωση των συλλογικών κεκτημένων και διαπραγματεύσεων.

Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας αποτελούν στοιχείο ενός «μεταφορτικού» παραγωγικού συστήματος που «γεννιέται» σαν αποτέλεσμα της ασυμβατότητας του φορντικού παραγωγικού συστήματος στο νέο οικονομικό περιβάλλον.¹⁴

Μέσω λοιπόν αυτού του τρόπου οργάνωσης της εργασίας οι μισθοί, και οι παροχές των εργαζομένων αρχίζουν σιγά-σιγά να ακολουθούν την λογική του να συνδέονται με την επίδοση. Δημιουργούνται εργαζόμενοι πολλών ταχυτήτων και οι “managers” σχεδιάζουν τον νέο τύπο επιχείρησης, και το νέο τύπο εργαζόμενου, ταυτιζόμενοι πλήρως με τις επιταγές για συρρίκνωση των έως τότε δικαιωμάτων και δεδομένων. Ο στόχος της εξάλειψης τελικά του κατώτατου μισθού έχει μπει ήδη σε τροχιά.

Το μοντέλο των ανθρωπίνων πόρων αναπτύχθηκε κυρίως τη δεκαετία του 1950 αξιοποιώντας τις επεξεργασίες της Κίνησης των Ανθρώπινων Σχέσεων. Οι Αμερικανοί μάνατζερς επεδίωξαν, αξιοποιώντας τις έρευνες κοινωνικών επιστημόνων σε θέματα εργασιακής συμπεριφοράς, να αυξήσουν την παραγωγικότητα της εργασίας και να αποφύγουν τη συνδικαλιστική παρουσία, πείθοντας τους εργαζόμενους για την ταυτότητα των συμφερόντων τους με τα αντίστοιχα της επιχείρησης. Στο μοντέλο των ανθρωπίνων

¹² Γ. Πετράκη, «Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας», εκδ. Gutenberg 2007, σελ. 60.

¹³ Ο. π, σελ 61.

¹⁴ Ο. π, σελ 91.

πόρων ο καταμερισμός της εργασίας είναι πιο ευέλικτος και οι πολιτικές αμοιβών πιο εξατομικευμένες.¹⁵

Με ωστόσο λοιπόν τη σχεδιαζόμενη νέα εποχή για τον κόσμο της εργασίας, και με τις κατευθυντήριες γραμμές της μεταφορντικής εποχής από τις επιχειρήσεις, φθάνουμε στο σήμερα όπου η Ευρώπη περνάει άλλη μια κρίση στην ιστορία της, όπου η ευελιξία είναι το «όχημα» για τη μετάβαση στα νέα δεδομένα.

¹⁵ Ο. π, σελ 128.

1.2. Ευελιξία των αποδοχών

Στο θεωρητικό μέρος της συγκεκριμένης εργασίας, επιλέχθηκαν οι άξονες ευελιξίας οι οποίοι συναντώνται μέσω της έρευνας πεδίου που διεξήχθη και η οποία παρουσιάζεται στο δεύτερο μέρος της εργασίας. Κυρίαρχο ρόλο στην εργασιακή ευελιξία που πλαισιώνει όλο και περισσότερο τη ζωή και την καθημερινότητα των μισθωτών, κατέχει η ευελιξία των αποδοχών. Είναι κοινό χαρακτηριστικό μεταβολής που συναντήσαμε και στις δύο επιχειρήσεις, και ταυτόχρονα είναι και το σημείο όπου όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα επικεντρώθηκαν περισσότερο, τονίζοντας ότι η αποστέρηση μέρους του μισθού τους καθώς και η γενικότερη αποδυνάμωση της αγοραστικής τους δυνατότητας τους καθιστά ευάλωτους και μετέωρους σε μία νέα, σκληρή, άδικη και επισφαλής εργασιακή πραγματικότητα.

Η ευελιξία των αποδοχών έγκειται στη δυνατότητα διαμόρφωσής τους σε πλαίσια διαφορετικά από τα ισχύοντα, όπως κυρίως ορίζει το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας. Χαρακτηριστικά στοιχεία της ευελιξίας των αποδοχών θεωρούνται η αποσταθεροποίηση τους, η διακύμανση τους σε συνάρτηση με τη συγκυρία, τα αποτελέσματα της εταιρίας, την απόδοση του προσωπικού κλπ.¹⁶ Η ευελιξία των αποδοχών αποτελεί την κύρια έκφραση μείωσης του εργασιακού κόστους εφ' όσον οι αμοιβές του προσωπικού αφορούν στον πυρήνα του κόστους εργασίας. Αντλεί την αιτιολογική της βάση στο γεγονός ότι ο παραδοσιακός τρόπος διαμόρφωσης των μισθών με το σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του μισθωτού σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων εργασίας κρίνεται άκαμπτος, επιβαρύνει το κόστος της επιχείρησης επηρεάζοντας αρνητικά την ανταγωνιστικότητά της.¹⁷

Η «ακαμψία» λοιπόν της Φορντικής εποχής που θεωρήθηκε προνόμιο και πλεονέκτημα για τους εργαζόμενους σήμερα είναι το αντικίνητρο για τις επιχειρήσεις οι οποίες προφασιζόμενες λόγους ανταγωνιστικότητας ζητούν, και σε κάποιες περιπτώσεις το πετυχαίνουν, την άρση της «ακαμψίας» αυτής.

Η ευελιξία των αποδοχών περιλαμβάνει δύο βασικούς άξονες: την ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους και την ευελιξία του έμμεσου μισθολογικού κόστους που αφορά στους υποχρεωτικούς φόρους των επιχειρήσεων για τη χρήση της μισθωτής απασχόλησης.¹⁸

Θέλοντας να δούμε τον καθένα από τους δύο αυτούς άξονες, και ξεκινώντας από αυτόν της μείωσης του άμεσου μισθολογικού κόστους, θα λέγαμε ότι συνδέεται άρρηκτα με τον τρόπο που διαμορφώνονται οι αποδοχές.

¹⁶ Ι. Κουζής «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση» ΙΝΕ 2001, σελ 53.

¹⁷ Ο. π, σελ 53.

¹⁸ Ο. π, σελ 53.

Πριν όμως δούμε τις αλλαγές στο μισθολογικό κομμάτι, και στον τρόπο διαμόρφωσής τους είναι χρήσιμο να γίνει μία αναφορά στο τι είναι συλλογική σύμβαση εργασίας και συλλογική διαπραγμάτευση. Οι μισθοί, καθώς και μια σειρά άλλων παραμέτρων που αφορούν την εργασία, διαμορφώνονται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων κάτι που είναι εργασιακό κεκτημένο. Η σύμβαση η οποία προκύπτει μέσω αυτών των διαπραγματεύσεων αποτελεί πηγή δικαίου.

Έτσι λοιπόν, «συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία που συνάπτεται ανάμεσα σε μία ή περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών ή ατομικά τον εργοδότη για τον καθορισμό των όρων απασχόλησης και λοιπών θεμάτων που συνδέονται με τις σχέσεις εργασίας. Στα θέματα αυτά περιλαμβάνονται και θέματα τα οποία αφορούν τις σχέσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών που συμμετέχουν στη συμφωνία και που, ως γνωστόν, συνιστούν τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις.¹⁹

Η συλλογική σύμβαση εργασίας συνιστά κατ' αρχήν σύμβαση κατά τον τρόπο της γένεσής της, και γι' αυτό η σύναψή της προϋποθέτει την τήρηση των γενικών κανόνων που είναι αναγκαίοι για τη σύναψη οποιασδήποτε σύμβασης. Ως σύμβαση τροποποιείται ή λύεται όπως και κάθε άλλη σύμβαση, και ειδικότερα η διαρκής ενοχική σύμβαση. Ακόμη αντιμετωπίζεται ως σύμβαση και από τη σκοπιά του διαχρονικού δικαίου.²⁰

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνιστούν τον επαγγελματικό νόμο που άλλοτε αφορά το σύνολο των εργαζομένων και άλλοτε συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων. Αυτό οδήγησε σε διακρίσεις των σ.σ.εργ. ανάλογα με τις κατηγορίες των εργαζομένων στις οποίες αναφέρονται ή γενικότερα ανάλογα με την κοινότητα συμφερόντων που εκπροσωπούν τα συλλογικώς διαπραγματευόμενα μέρη.²¹

Τα διάφορα είδη που κατονομάζονται και περιγράφονται από το άρθρο 3 παρ.1 του ν. 1876/1990 είναι τ' ακόλουθα: Α. Εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Β. Κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσοτέρων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας. Γ. Επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης. Δ. Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας. Ε. Τοπικές

¹⁹ Ι. Κουκιάδης, «Εργατικό δίκαιο, επιτομή». Εκδ. Σάκκουλα 2006, σελ 310-311.

²⁰ Ο. π, σελ 311.

²¹ Ο. π, σελ 312.

ομοιοπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.²²

Όταν ξεκινάει η διαδικασία της σύμβασης μεταξύ των μερών που συνάπτεται ισχύει ότι: Από πλευράς των εργαζόμενων την ικανότητα αυτή έχουν, στο δικό μας δίκαιο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων όλων των βαθμίδων (αρθ. 6 παρ. 1ά ν. 1876/1990) και ως τέτοιες νοούνται μόνο αυτές που έχουν τη μορφή σωματείου, που περιβάλλονται, ως γνωστό, με νομική προσωπικότητα, χωρίς να ενδιαφέρει το είδος, η κατηγορία ή η βαθμίδα της συγκεκριμένης συνδικαλιστικής οργάνωσης.²³

Από την μεριά των εργοδοτών την ικανότητα έχουν κατά κύριο λόγο και πάλι οι οργανώσεις τους κάθε βαθμίδας (αρθ. 6 παρ.1 ά).²⁴

Τέλος, τα ζητήματα που αφορούν μια συλλογική σύμβαση εργασίας είναι τα εξής: Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας (αρθ. 2 παρ. 1), θέματα εργασιακών σχέσεων σε συνάρτηση με ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής (αρθ. 2 παρ. 4), ζητήματα που αφορούν τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις όπως, η άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων στην επιχείρηση, οι συνδικαλιστικές διευκολύνσεις και ο τρόπος παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών (αρθ. 2 παρ. 2), οι διαδικασίες και οι όροι συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας (αρθ. 2 παρ. 8), διευθετήσεις θεμάτων σχετικών με τις απεργίες (αρθ. 2 παρ. 9), η κατάρτιση κανονισμού υγιεινής και ασφάλειας, και λοιπά ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 ν. 1767/1988 (αρθ. 2 παρ. 6 ν. 1876/1990), ζητήματα σχετικά με τα συμμετοχικά δικαιώματα των εργαζομένων (αρθ. 16 παρ. 2, 3 ν. 1767/1988), ρύθμιση δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των συμβαλλομένων μερών (αρθ. 2 παρ. 7), ζητήματα κοινωνικής ασφαλισής (αρθ. 2. Παρ 3), ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της σ.σ.εργ. (αρθ. 2 παρ 5).²⁵

Βλέποντας λοιπόν την συλλογική σύμβαση εργασίας ως ένα εργαλείο διαμόρφωσης των παραμέτρων που άπτονται στην μισθωτή εργασία, κατανοούμε ότι η όποια μεταβολή των συμφωνημένων και ισχυόντων όρων της εργασίας, θα πρέπει να γίνουν μέσω συλλογικής διαβούλευσης και διαπραγμάτευσης έτσι ώστε να συμφωνηθεί, να συναφθεί, να υπογραφεί, και να τεθεί σε ισχύ νέα σύμβαση.

Επανερχόμενοι λοιπόν στο κομμάτι της ευελιξίας του μισθολογικού κόστους και δη του άμεσου αρχικά, θα λέγαμε ότι «η ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους λαμβάνει χώρα

²² Ο. π, σελ 313.

²³ Ο. π, σελ 322.

²⁴ Ο. π, σελ 323.

²⁵ Ο. π, σελ 330-331.

μέσα από τις αλλαγές του τρόπου διαμόρφωσης των αποδοχών με τη σταθερότητα ρύθμισης που τον διακρίνει. Κύριο άξονα αυτής της ευελιξίας αποτελούν οι μεταρρυθμίσεις στο σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και στο περιεχόμενο των δεσμεύσεων που παράγουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας από τη στιγμή που οι συλλογικές διαπραγματεύσεις συνιστούν το βασικό εργαλείο διαμόρφωσης των αμοιβών.²⁶

Η αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων στο επιχειρησιακό επίπεδο, η δυνατότητα διάβρωσης του περιεχομένου τους ως προς το όριο των κατώτατων αμοιβών, ο επαναπροσδιορισμός της σχέσης κλαδικών και γενικών συλλογικών συμβάσεων, ο περιορισμός των πρακτικών διοικητικής επέκτασης ισχύος τους και η εισαγωγή ρήτρας επαναδιαπραγμάτευσης με κατώτερο περιεχόμενο αμοιβής του ήδη ισχύοντος, αποτελούν βασικές καινοτομίες που οδηγούν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα η απεξάρτηση των αποδοχών από παραδοσιακά “βάρη” και η διαμόρφωσή τους στην βάση των χαρακτηριστικών που διέπουν την επιχείρηση, την χρονική και τοπική συγκυρία αλλά και το πρόσωπο του εργαζόμενου ωθούν και σε φαινόμενα εξατομίκευσης των αποδοχών υποβαθμίζοντας το ρόλο της συλλογικής διαπραγμάτευσης.²⁷

Ένα επιπλέον σημείο που εντάσσεται στη λογική της αποδυνάμωσης ή όπως έχει επικρατήσει να λέγεται, στη λογική του παγώματος, είναι και ορισμένα επιμέρους μισθολογικά δικαιώματα και απολαβές τα οποία ακλουθούν και αυτά το δρόμο της ευελιξίας.

Ο μισθός των εργαζομένων, παραδοσιακά, εκτός από τον βασικό, περιλαμβάνει και επιδόματα. Τα επιδόματα λοιπόν συνδιαμορφώνουν τον τελικό μηνιαίο μισθό που λαμβάνουν οι μισθωτοί. Τα τελευταία χρόνια όμως, με τις ανατροπές και εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα στο εργασιακό πεδίο, και συνάμα με τους μνημονιακούς νόμους που ενορχηστρώνουν τις μεταβολές, τα επιδόματα δεν αποτελούν εξαίρεση στον κανόνα αυτό.

Υπάρχουν αρκετές κατηγορίες επιδομάτων, τα κυριότερα όμως από αυτά, μπορούμε να τα κατατάξουμε σε δύο κατηγορίες: Τα επιδόματα που συνδέονται με την αρχαιότητα του μισθωτού και τα επιδόματα που συνδέονται με τις ιδιαίτερες συνθήκες παροχής της εργασίας.²⁸

Τα πρώτα, άλλοτε λαμβάνουν ως βάση τη συνολική αρχαιότητα στο επάγγελμα (επίδομα προϋπηρεσίας) ή την αρχαιότητα στην επιχείρηση (επίδομα υπηρεσίας) που είναι και ο κανόνας. Ποιος ακριβώς χρόνος λαμβάνεται υπόψη είναι θέμα ερμηνείας σχετικής διάταξης. Η προϋπηρεσία συνδέεται συνήθως με χρόνο απασχόλησης με τον οποίο

²⁶ Ι. Κουζής «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση» ΙΝΕ 2001, σελ. 53.

²⁷ Ο. π, σελ 54.

²⁸ Ι. Κουκιάδης: «Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις» (1995), εκδ. Σάκκουλα, σελ.566.

εξομοιώνεται και ο χρόνος νόμιμης αναστολής της σύμβασης. Διακρίνονται σε δύο ειδικότερα επιδόματα, το επίδομα πολυετίας και το επίδομα τριετίας. Η σύνδεση με το βασικό μισθό του επιδόματος τριετίας είναι τόσο στενή ώστε σε περίπτωση αμφιβολίας θεωρούνται ότι ενσωματώνονται στο βασικό μισθό.²⁹

Τα επιδόματα τριετίας καθιερώθηκαν ως γενικός τρόπος αμοιβής όλων των μισθωτών με τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας από το 1976 με την προϋπόθεση ότι οι μισθωτοί δεν υπάγονται σε ειδικότερη συλλογική σύμβαση που, προφανώς, να προβλέπει παρόμοιο επίδομα.³⁰

Το κεκτημένο λοιπόν της τριετίας, που στην ουσία είναι μία αύξηση στον μισθό του εργαζόμενου κάθε τρία χρόνια, αίρεται. Παγώνουν οι ωριμάνσεις ως προς την διάταξη αυτή, μέχρι η ανεργία να πέσει κάτω από 10%. Ενδεικτικά και μόνο, η ανεργία σήμερα στην Ελλάδα βρίσκεται στο 27%, οπότε η επικείμενη επαναφορά των τριετιών με την ισχύ που γνωρίζαμε, μάλλον επαφίεται στην αβεβαιότητα της ανάπτυξης και σε χρόνο που δεν μπορεί να ορισθεί με ακρίβεια.

Στο προοίμιο της νέας εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας στις 14/5/13, σχετικά με το ζήτημα της τριετίας ορίζονται τα εξής:

« Στο περιεχόμενο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 20102012 επιβλήθηκαν νομοθετικές παρεμβάσεις, όπως, ενδεικτικά, η μείωση κατά 22% των κατώτατων αμοιβών και κατά 32% για τους νέους, καθώς και η αναστολή ισχύος της ρήτρας για τις τριετίες, ανάμεσα σε άλλα».³¹

Έτσι και το πάγωμα των τριετιών συνεπικουρεί στη φθίνουσα πορεία των αποδοχών των εργαζομένων, και φυσικά η διαμόρφωση του κατώτατου μισθού με νόμο, συμβάλει στην μεταβολή του παραδοσιακού χαρακτήρα των συλλογικών συμβάσεων, ανοίγοντας το δρόμο για μία πορεία επισφάλειας, ευελιξίας και απορρύθμισης.

Αυτή η διαφαινόμενη πορεία και εξέλιξη των πραγμάτων αναφορικά με τις αλλοιώσεις του συλλογικού χαρακτήρα της διαπραγμάτευσης, έχει ως στόχο την αποψίλωση της συλλογικής σύμβασης εργασίας και την προώθηση της ατομικής διαπραγμάτευσης και της ατομικής σύμβασης. Κάτι τέτοιο, στην Ελλάδα της κρίσης και των μνημονιακών νόμων οι οποίοι είναι πλέον πραγματικότητα τα τελευταία δύο χρόνια, αρχίζει σταδιακά να εφαρμόζεται και να σηματοδοτεί τη νέα πραγματικότητα στις εργασιακές σχέσεις.

Στον πυρήνα των αλλαγών και της ευελιξίας του άμεσου μισθολογικού κόστους συναντάμε τις εξής παραμέτρους: Επαναξιολόγηση του ρόλου των κατώτατων αμοιβών στο

²⁹ Ο. π, σελ 566.

³⁰ Ο. π, σελ 566-567.

³¹ Πηγή: http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/egsse_2013.1369218609718.pdf

επίπεδο που αυτές προβλέπονται ως εγγυητικό στοιχείο διατήρησης της σταθερότητας και του τρόπου αμοιβής. Μεταφράζεται με την κατάργηση της έννοιας των κατώτατων αμοιβών ή τη διάβρωση του περιεχομένου τους παρέχοντας τη δυνατότητα απόκλισης στην βάση της τοπικής ιδιαιτερότητας της επιχειρησιακής μονάδας και της ηλικίας των μισθωτών.³² Στο σημείο αυτό θα ήταν χρήσιμο να κάνουμε μνεία στο τι ακριβώς ισχύει σήμερα, τόσο για τον κατώτατο μισθό όσο και για τα όρια ηλικίας των μισθωτών.

Το εργατικό δίκαιο περνάει κρίση. Μπαίνει μάλλον σε μία άλλη λογική, αναμορφώνοντας τα ήδη υπάρχοντα και χαράζοντας ένα καινούργιο πλαίσιο με δομηκές και συστημικές αλλαγές που «χτυπούν» την εργασία και πλήττουν τους εργαζόμενους σε βαθμό όχι μόνον απογοητευτικό αλλά και ισοπεδωτικό.

Πέρα από την απίσχναση και υπονόμηση βασικών αρχών, θεσμών και ρυθμίσεων, ολόκληρο το δογματικό οικοδόμημα του εργατικού δικαίου εμφανίζει ρωγμές και απειλείται με κατάρρευση. Χαρακτηριστική της σεισμογένειάς του, έτσι ή αλλιώς ευπαθούς και ευμετάβλητου από τη φύση του, έννομου αυτού χώρου, είναι η απειλή με κατακρήμνιση θεμελιακών, οργανικών και συνεκτικών του όλου συστήματος, στοιχείων.³³

Η ευελιξία πλέον, περνάει και αποτυπώνεται και μέσα από το εργατικό δίκαιο ή από όσες πράξεις αποτελούν πηγές δικαίου. Η αποδυνάμωσή του, έχει καταστεί σε πρωταγωνιστή των εξελίξεων και των απωλειών που έπονται.

Πραγματικά έννοιες-κλειδιά όπως, «μισθωτός», «εξάρτηση», «σύμβαση εξαρτημένης εργασίας», «εκμετάλλευση», «εργοδότης», «επιχείρηση», έχουν εμπλακεί στη δίνη μιας προϊούσας αμφισβήτησης και αξιώνουν επιτακτικά κριτική επανεξέταση και επαναπροσδιορισμό.³⁴

Η αναμόρφωση λοιπόν του εργατικού δικαίου, δεν είναι μόνο ένα άμεσο πλήγμα για τον εργασιακό βίο των πολιτών, αλλά και μία έμμεση επέμβαση στον θεσμό του κοινωνικού κράτους, το οποίο θεμελιώθηκε με κύριο πρόσταγμα την προστασία των πολιτών. Αίρεται η ασφάλεια και η σταθερότητα και μαζί αίρονται και οι πεποιθήσεις για μία εξισορρόπηση των απωλειών και των κεκτημένων, αλλά η πραγματικότητα διαψεύδει και την πλέον αισιόδοξη οπτική, μιας και η νέα αυτή διαδρομή δεν φαίνεται να σταθεροποιείται πουθενά.

Για τους λόγους αυτούς δεν πρέπει να υποβαθμιστούν σε απλά σχήματα λόγου οι απαισιόδοξες εκτιμήσεις ότι το εργατικό δίκαιο μετατρέπεται σε εργαλείο

³² Ι. Κουζής «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση» ΙΝΕ 2001, σελ 54.

³³ Δ. Τραυλός-Τζανετάτος, «Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή», εκδ. Οδυσσέας 1990, σελ. 106.

³⁴ Ο. π, σελ 106.

απονομοκοποίησης, σε όχημα για τον παραμερισμό του ή ότι σε κάθε περίπτωση, διατρέχει τον κίνδυνο να εκφυλιστεί σ' ένα κενό περίβλημα.³⁵

Στη λογική λοιπόν της αναμόρφωσης τόσο του εργατικού δικαίου, όσο και των υπολοίπων μορφών που θεωρούνται πηγές δικαίου, συμπορεύεται η σημερινή εποχή, με χειροπιαστά παραδείγματα να δίνουν τον τόνο των μεταβολών και να σηματοδοτούν τη νέα εποχή. Ένα χαρακτηριστικό δείγμα, της τωρινής αναμόρφωσης με τα άνωθεν χαρακτηριστικά, είναι και η διαμόρφωση του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα.

Έτσι, παρά το γεγονός ότι σύμφωνα με την Εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας στις 15-7-10, τα όρια των κατώτατων αμοιβών παραμένουν στα 751 ευρώ μικτά, η πραγματικότητα για τη διαμόρφωση του κατώτατου μισθού διαφέρει αρκετά. Έχει επέλθει μία κομβική και ουσιώδης διαφορά. Από την 1-1-12, ο κατώτατος μισθός καθορίζεται πλέον με νόμο και όχι μέσω εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι μειώνεται ο κατώτατος μισθός κατά 22% και διαμορφώνεται στα 586,08 € μικτά. Αν όμως η ηλικία του μισθωτού είναι κάτω από τα 25 χρόνια, σύμφωνα με τον ίδιο νόμο, ο κατώτατος μισθός θα είναι μειωμένος κατά 32% και θα διαμορφώνεται στα 510,95 ευρώ μικτά το μήνα.³⁶ Στην ίδια πάντα εγκύκλιο του υπουργείου εργασίας αναφέρεται ότι: « η μείωση αφορά το διάστημα από τις 14-2-12 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής στα πλαίσια του μηχανισμού στήριξης των Ε.Ε/ Ε.Κ.Τ/ Δ.Ν.Τ. Για την εκ του νόμου εφαρμογή των νέων κατώτατων νομίμων μισθών και ημερομισθίων δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων».

Με αυτή λοιπόν την παράμετρο, κατανοούμε ότι διαβρώνεται ο χαρακτήρας της συλλογικής διαπραγμάτευσης και ουσιαστικά αποδομείται η έννοια της συλλογικής σύμβασης, αφού το κυρίαρχο επίδικο της συλλογικής σύμβασης, που είναι η διαμόρφωση των μισθών, αίρεται. Ακόμα το διάστημα από τη λήξη της σύμβασης μέχρι την υπογραφή νέας η λεγόμενη μετενέργεια μειώθηκε στους τρεις μήνες από τους έξι που ήταν. Και αν δεν ανανεωθεί με νέα συλλογική σύμβαση, πάει πλέον σε ατομική σύμβαση για τους εργαζόμενους οι οποίοι θα αναγκαστούν να διαπραγματεύονται ατομικά με τον εργοδότη με ό,τι κι αν αυτό συνεπάγεται.

Στη συνέχεια μια ακόμα παράμετρος της ευελιξίας των αμοιβών είναι: Η σύνδεση της αμοιβής με την ατομική ή συλλογική απόδοση των εργαζομένων. Σύμφωνα με αυτήν τη μορφή, οι αποδοχές δεν χαρακτηρίζονται από σταθερότητα αλλά εξαρτώνται κατά κύριο

³⁵ Ο. π, σελ 109.

³⁶ ΠΗΓΗ : ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ, ερμηνευτική εγκύκλιος για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012.

λόγο από την αξιολόγηση της ατομικής ή συλλογικής απόδοσης του προσωπικού με τη μεταφορά στο συντελεστή της εργασίας του βάρους για το περιεχόμενο του μισθού. Στόχος είναι η υποκίνηση των εργαζομένων μέσα από την παροχή κινήτρων στην αύξηση της απόδοσης και της συνολικής παραγωγικότητας. Παράλληλα οι εφαρμογές της σύνδεσης αμοιβής και της “παραγωγικότητας” δημιουργούν σοβαρά ερωτήματα για την δυνατότητα μέτρησης, κυρίως της ατομικής παραγωγικότητας του προσωπικού, καθώς επίσης και για την διαμόρφωση αντικειμενικών κριτηρίων και όρων αξιολόγησής τους.³⁷

Το ανταγωνιστικό μάνατζμεντ, στη διοίκηση των επιχειρήσεων, βρίσκει ευρεία αποδοχή και υιοθετείται συνεχώς από ολόένα και περισσότερες επιχειρήσεις. Η λογική του αποδοτικού εργαζόμενου, τίθεται σε εφαρμογή και εισάγεται επισήμως η καθιέρωση των (prim και του bonus).

Παρ’ όλα αυτά το διακριτικό χαρακτηριστικό του μοντέλου και το υποτιθέμενο ανταγωνιστικό του πλεονέκτημα θεωρείται η υποκίνηση του ατομικού κινήτρου «συμμετοχής» με θετικές επιπτώσεις, σύμφωνα με τους υποστηρικτές του, στην ατομική απόδοση.³⁸

Σε πλήρη συμπίεση με τη λογική της νέας εποχής για την εργασία που χαράσσεται από τις επιχειρήσεις, βρίσκεται και η Ε.Ε, η οποία υιοθετεί και καλύπτει κάθε νέα στρατηγική με αποδομικό προσανατολισμό προς την μέχρι πρότινος κυριαρχούσα ασφάλεια στην εργασία.

Ο εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας αποτελεί μία εκ των συνισταμένων του Τρίτου Πυλώνα δράσης της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση. Το ενδιαφέρον της Ε.Ε. για την οργάνωση της εργασίας εκδηλώθηκε κυρίως με την έκδοση (4/1997) του «Πράσινου Βιβλίου, Σύμπραξη για μια νέα οργάνωση της εργασίας», με την οποία η Ε.Ε. προσπάθησε να δημιουργήσει μια ευρωπαϊκή συζήτηση γύρω από τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας. Η πρωτοβουλία αυτή, σύμφωνα με την Ε.Ε., έχει στόχο την ενημέρωση γύρω από τις δυνατότητες και τη δυναμική που έχουν οι νέοι τρόποι οργάνωσης της εργασίας για την ανταγωνιστικότητα της Ευρωπαϊκής οικονομίας.³⁹

Οι εκσυγχρονιστικές πολιτικές της δεκαετίας του ’90 και η πασιφανής επιβάρυνση του συντελεστή εργασία έναντι του συντελεστή κεφάλαιο, η αρρυθμιστή εργασιακή πρακτική της παραγωγικότητας του εργαζόμενου για αύξηση ή όχι των αποδοχών και κυρίως η αμφιλεγόμενη αξιολόγηση των δεικτών της ατομικής παραγωγικότητας δημιουργούν ένα

³⁷ Ι. Κουζής «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση» ΙΝΕ 2001 σελ. 54-55.

³⁸ Γ. Πετράκη, «Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας», εκδ Gutenberg 2007, σελ. 129.

³⁹ Ο. π, σελ 167.

συνονθύλευμα νέων συνθηκών στο εργασιακό πεδίο και μια πραγματικότητα που συνεχώς βαίνει επιδεινούμενη.

Η σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης αναφέρεται σε ένα τρόπο διαμόρφωσης των αμοιβών που στηρίζεται σε συγκυριακή βάση με άξονα τη θετική ή αρνητική πορεία της επιχείρησης η οποία μεταφράζεται σε κέρδη και σε ζημιές. Με αυτή την έννοια το προσωπικό καθίσταται συνυπεύθυνο με τον ασκόντα το διευθυντικό δικαίωμα εργοδότη και λαμβάνοντα τις κύριες αποφάσεις για την πορεία της επιχείρησης. Η μορφή αυτή της ευελιξίας των αμοιβών από τη στιγμή που δε συνδέεται με την κατοχύρωση των διαμορφωμένων από συλλογικές συμβάσεις μισθών ώστε η συμμετοχή στα κέρδη να συνιστά πρόσθετη παροχή, ενισχύει το συγκυριακό και ασταθή χαρακτήρα του τρόπου λειτουργίας του συστήματος των αμοιβών. Στα ίδια πλαίσια εντάσσεται και η πρακτική της αγοράς μετοχών της επιχείρησης από τους ίδιους τους εργαζόμενους που συνδέει το περιεχόμενο της αμοιβής από την πορεία της μετοχής στο χρηματιστήριο.⁴⁰

Οι μορφές λοιπόν που μπορεί να πάρει η μείωση του άμεσου μισθολογικού κόστους είναι ο ένας πόλος στην ευελιξία των αποδοχών, ο έτερος πόλος είναι η μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους. Το έμμεσο μισθολογικό κόστος, είναι οι υποχρεώσεις των εργοδοτών, οι οποίες έχουν να κάνουν με τους λεγόμενους «υποχρεωτικούς κοινωνικούς φόρους».⁴¹ Έτσι η ευελιξία του έμμεσου μισθολογικού κόστους μπορεί να πάρει τις εξής μορφές: Η μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών που εκδηλώνεται κυρίως στη βάση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του απασχολούμενου (π.χ. ανειδίκευτου, μακροχρόνια ανέργου) ή του γεωγραφικού χώρου λειτουργίας της επιχείρησης (π.χ. περιοχής σε οικονομική κρίση). Και ακόμα η μείωση των εργοδοτικών εισφορών που συνιστούν φορολόγηση των επιχειρήσεων για τα εργατικά ατυχήματα και την περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη με το επιχείρημα ότι δεν αφορούν τα φαινόμενα αυτά στον ίδιο βαθμό, το σύνολο των επιχειρήσεων. Και τέλος ο περιορισμός του περιεχομένου των κρατικών, κοινωνικών ρυθμίσεων όπως της προστασίας και των διευκολύνσεων των εκπροσώπων των εργαζομένων, αποτελεί επί μέρους έκφραση μείωσης των κοινωνικών βαρών της επιχείρησης.⁴²

Αν λοιπόν αυτή η «ελάφρυνση» των υποχρεώσεων των επιχειρήσεων από τους κοινωνικούς φόρους, συνδυαστεί και με την επικίνδυνα εκτοξευόμενη ανεργία των τελευταίων δύο ετών στην Ελλάδα, εύκολα συμπεραίνουμε ότι το ασφαλιστικό σύστημα

⁴⁰ Ι. Κουζής «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση» ΙΝΕ 2001, σελ.55.

⁴¹ Ο. π, σελ 56.

⁴² Ο. π, σελ 56.

αλλά και το σύστημα υγείας και πρόνοιας, δοκιμάζει κάθε μήνα τις αντοχές του. Επίσης επιβαρύνεται επιπρόσθετα ο εργαζόμενος μιας και χάνει σταδιακά παροχές που το σύστημα του εξασφάλιζε. Και όχι μόνο χάνει τις παροχές αυτές αλλά είναι πλέον αναγκασμένος να καλύπτει είτε μέρος των δαπανών αυτών είτε συνολικά σε άλλες περιπτώσεις, το κόστος ο ίδιος.

Η απώλεια προφανώς και είναι πολυεπίπεδη, αλλά παρ' όλα αυτά, όποιο νέο σχέδιο δρομολογείται επιβαρύνει, αντί να αμβλύνει, τις εξόφθαλμες πλέον δυσκολίες για τους μισθωτούς, οι οποίοι βρίσκονται σε ένα στάδιο μετάβασης προς την αβεβαιότητα και ανοχύρωτοι μπροστά σε ό, τι καινούριο εκτυλίσσεται πλέον. Ακόμα και ο νόμος μπήκε στη λογική της ευελιξίας, με το πρόσχημα της οικονομικής κρίσης, η οποία ναι μεν είναι πραγματική, αλλά είναι πλήρως ανισομερής και άδικη και αμφιλεγόμενη η στρατηγική εξόδου απ' αυτήν.

Το ζητούμενο πάντως είναι, πως οι διαφαινόμενες αλλαγές στο κομμάτι των αποδοχών, που έχουν προκύψει τα τελευταία χρόνια, δίνουν το κίνητρο για ένα βαθύτατο πλήγμα στο ρόλο και την ουσία των κεκτημένων των εργαζομένων προωθώντας νέες εκφράσεις και προοπτικές στη λογική της αποδυνάμωσης και ίσως πλήρους ισοπέδωσης των παραδοσιακών εργασιακών σχέσεων. Οι σχέσεις οι οποίες πλέον διαμορφώνονται δίνουν έμφαση στις εξής παραμέτρους:

Στην αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης με άμεση συνέπεια την υποβάθμιση του ρόλου των διεπαγγελματικών και κλαδικών διαπραγματεύσεων, την χαλάρωση της συνοχής μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων συνδικάτων (π.χ. κλαδικού και επιχειρησιακού), και την άρση του «προστατευτικού» και δεσμευτικού χαρακτήρα των υπερκείμενων συλλογικών συμβάσεων. Στη δυνατότητα διάβρωσης του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων για ειδικές κατηγορίες του εργατικού δυναμικού ή και για ειδικές περιοχές με άμεσο αποτέλεσμα την απορρύθμιση των προστατευτικών κανόνων της εργατικής νομοθεσίας. Στην εξατομίκευση των αμοιβών, στη διεύρυνση των εισοδηματικών ανισοτήτων αλλά και στην ανάπτυξη ανταγωνιστικής συμπεριφοράς ανάμεσα στους μισθωτούς. Το φαινόμενο αυτό απορρέει συχνά και από την εφαρμογή συστημάτων σύνδεσης αμοιβής και απόδοσης με ιδιαίτερα αρνητικές επιπτώσεις (ανταγωνισμός του προσωπικού, εντατικοποίηση, διάβρωση βασικών μισθών) όταν τα συστήματα αυτά δεν έχουν δομηθεί στην ορθολογική διαμόρφωση των κριτηρίων αξιολόγησης και δεν εξασφαλίζουν την αξιόπιστη και διαφανή λειτουργία τους.

1.3. Ευελιξία του χρόνου εργασίας

Και η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου, με κύρια έκφρασή της, την υπερωριακή απασχόληση, συναντάται στην έρευνα πεδίου, που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο αυτής της εργασίας. Παρά το γεγονός ότι αποτελεί σχεδόν πάγια, όπως διαπιστώθηκε, πρακτική των επιχειρήσεων που διερευνήθηκαν, δεν προέκυψε ό, τι ο νόμος ορίζει για τις περιπτώσεις όπου αναγκαστικά παρατείνεται ο ημερήσιος εργασιακός χρόνος των μισθωτών.

Οι ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας έχουν γνωρίσει ριζικές αλλαγές από τις νεότερες νομοθεσίες στο πλαίσιο μιας νέας αντίληψης κοινωνικής πολιτικής. Ο χρόνος εργασίας αποτελεί ένα από τα βασικά σημεία της παροχής της εργασίας. *Χρόνος εργασίας θεωρείται ο χρόνος κατά τον οποίο ο μισθωτός είναι στη διάθεση του εργοδότη για να απασχοληθεί.*⁴³

Σήμερα ο εργάσιμος χρόνος είναι μία έννοια η οποία σε πολλές περιπτώσεις έχει γίνει «λάστιχο», και δέχεται μεταβολές και ρυθμίσεις ανάλογα με την ευελιξία που κάθε επιχείρηση θέλει να εφαρμόσει.

Άλλη μία μορφή ευελιξίας λοιπόν, είναι και αυτή του εργάσιμου χρόνου. Η ευελιξία αυτή εκφράζεται μέσα από τις εφαρμογές της παρεχόμενης εργασίας στις κυμάνσεις της δραστηριότητας της επιχείρησης με επί μέρους μεταβολές στην διάρκεια του χρόνου εργασίας διατηρώντας το μέγεθος της απασχόλησης. Αποτελεί εσωτερική ευελιξία των επιχειρήσεων και συνδέεται άμεσα με τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Πρόκειται για μορφή διαφοροποίησης έναντι της τυπικής έκφρασης που λαμβάνει ο εργάσιμος χρόνος η οποία εξειδικεύεται στο σταθερό ημερήσιο και εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας. Σε ότι τέλος, αφορά στην οργάνωση του χρόνου εργασίας σε μια επιχείρηση συχνά αυτή περιλαμβάνει και επί μέρους μορφές ευέλικτης απασχόλησης στο εσωτερικό της (π.χ μερική απασχόληση).⁴⁴

Ένα κομβικό για την εργασία ζήτημα είναι αυτό του εργάσιμου χρόνου. Δεν ήταν πάντοτε δεδομένο το δωρο που ισχύει σήμερα. Οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο της βιομηχανικής επανάστασης και μέχρι τις αρχές του εικοστού αιώνα δούλευαν από το πρωί μέχρι το βράδυ. Είναι γνωστοί οι κοινωνικοί αγώνες των εργαζομένων, για την κατάκτηση του δώρου.

Το Σικάγο, την πρωτομαγιά του 1886, έμεινε ως ορόσημο στην ιστορία για την διεκδίκηση της μείωσης του εργάσιμου χρόνου με ίδιες απολαβές. Η Ελλάδα και αρκετές Ευρωπαϊκές χώρες, έχουν θεσπίσει το 40ωρο την εβδομάδα. Το 40ωρο καθιερώθηκε για πρώτη φορά στην βιομηχανία με την υπ' αρ. 25/83 ΔΔΔΔ. Παράλληλα για πρώτη φορά με την υπ' αρ. 25/83 Αθηνών κατανέμεται για τη βιομηχανία σε 5 ημέρες (εφόσον απασχολούνται πάνω από 50 εργαζόμενοι). Με τον τρόπο αυτό καθιερώθηκε για τη βιομηχανία ως υποχρεωτικό

⁴³ Ι. Κουκιάδης: «Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις» (1995), εκδ. Σάκκουλα, σελ.363-364.

⁴⁴ Ι. Κουζής «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση» ΙΝΕ 2001 σελ 56-57.

σύστημα εβδομαδιαίας εργασίας το πενθήμερο, που στη συνέχεια επεκτάθηκε και στους εργαζόμενους στα εμπορικά καταστήματα.⁴⁵

Από τη δεκαετία του 1990 και έπειτα στην Ευρώπη αλλά και σε όλο το Δυτικό κόσμο τίθενται σε εφαρμογή πρακτικές ευελιξίας και στο πεδίο του εργάσιμου χρόνου.

Οι μορφές που μπορεί να πάρει η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου είναι οι ακόλουθες: Η πιο παραδοσιακή μορφή ευελιξίας στο πεδίο αυτό είναι η υπέρβαση του ωραρίου δηλαδή η υπερωρία. «Η ευρύτατα διαδεδομένη ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με την οποία επιμηκύνεται ο εργάσιμος χρόνος έναντι αυξημένης αμοιβής προκειμένου να καλυφθούν οι έκτατες ανάγκες των επιχειρήσεων.⁴⁶

Στο κομμάτι της υπερωρίας υπάρχουν δύο μορφές. Η μία είναι η υπερεργασία και η άλλη είναι η υπερωρία. Η υπερεργασία είναι η εργασία που γίνεται ως προς την δωρη απασχόληση κατά μία ώρα την ημέρα σε πενθήμερη βάση. Η υπερεργασία μπορεί να επιβληθεί με κοινή συμφωνία των ενδιαφερομένων, χωρίς οποιαδήποτε ανάμιξη της επιθεώρησης εργασίας.⁴⁷ Η ώρα αυτή είναι προσαυξημένη κατά 25%. Η υπερωρία είναι όσες ώρες εργασίας υπάρχουν πάνω από την ένατη ώρα, και έχει ως ανώτατο χρόνο το δωδεκάωρο ημερησίως. Απαιτείται άδεια από την αρμόδια αρχή και φυσικά η συναίνεση του εργαζόμενου. Η βάση υπολογισμού για την αμοιβή της υπερωρίας είναι ανάλογα με τις ώρες που έχει κάποιος εργαζόμενος ως υπερωρίες μέσα στο έτος. Οι πρώτες 120 ώρες θα ήταν με 50% προσαύξηση και όσες ώρες θα είναι πάνω από τις 120, θα πληρώνονταν με 75% προσαύξηση. Με τους μνημονιακούς νόμους 3863/10, μειώθηκε το ποσοστό προσαύξησης και για την υπερεργασία και για την υπερωρία. Έτσι το ποσοστό για την υπερεργασία μειώθηκε στο 20%, και για την υπερωρία πήγε για τις πρώτες 120 ώρες στο 40% και για τις άνω των 120 ωρών απασχόληση το ποσοστό μειώθηκε στο 60%.

Η εσωτερική αυτή ευελιξία των επιχειρήσεων ανταποκρίνεται στην κάλυψη των πρόσθετων ή έκτακτων αναγκών τους μέσα από την αξιοποίηση του ήδη υπάρχοντος, συνήθως ειδικευμένου, προσωπικού και χωρίς να προβούν στις χρονοβόρες και υψηλότερου κόστους επιλογές πρόσληψης έκτατου προσωπικού.⁴⁸

Παρά το ότι λοιπόν, η υπερεργασία και η υπερωρία θα μπορούσαν να αποτελούν ένα κίνητρο για τους εργαζόμενους, και επίσης θα μπορούσε να ήταν και ένα σημείο απόσπασης της συναίνεσης από τη μεριά του εργοδότη, στις μέρες μας έχει καταστεί και αυτό, μία πρακτική εκμετάλλευσης της αδυναμίας πολλές φορές των εργαζομένων. Μέσα από την

⁴⁵ Ι. Κουκιάδης: «Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις» (1995), εκδ. Σάκκουλα, σελ.363-364.

⁴⁶ Ι. Κουζής «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση» ΙΝΕ 2001, σελ 57.

⁴⁷ Ι. Κουκιάδης: «Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις» (1995), εκδ. Σάκκουλα, σελ.376-377.

⁴⁸ Ι. Κουζής «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση» ΙΝΕ 2001, σελ 57.

έρευνα πεδίου προέκυψε ότι ορισμένοι εργαζόμενοι, αναγκάζονται να υπερβαίνουν τον καθορισμένο ημερήσιο χρόνο εργασίας τους, χωρίς να πληρώνονται για αυτό και επίσης σημειώθηκαν και περιστατικά απόλυσης στην περίπτωση που ζητήσουν τα αυτονόητα.

Παρά το γεγονός ότι η υπερεργασία ή η υπερωρία, είναι μορφές ευέλικτου εργασιμού χρόνου που καλύπτουν έκτακτες ανάγκες της επιχείρησης, στο ξενοδοχείο-Α- , όπως προέκυψε από τις μαρτυρίες των εργαζομένων, έχει καταστεί πάγια τακτική της επιχείρησης και συμβαίνει εδώ και αρκετά χρόνια.

Από την άλλη μεριά, στο ξενοδοχείο –Β-, οι εργαζόμενοι που δουλεύουν υπερωριακά είναι και οι πιο επισφαλείς, μιας και ανήκουν στην κατηγορία των «εξτρατζήδων». Από τη μία η αγωνία τους μήπως χάσουν τη δουλειά τους αν διεκδικήσουν τα δεδουλευμένα, και από την άλλη η επίκαιρη οικονομική κρίση και η αναμφισβήτητη εκμετάλλευση από πλευράς επιχείρησης, τους καθιστούν δέσμιους μίας κατάστασης που θεωρείται σχεδόν παγιωμένη.

Ένα επιπλέον σημείο ευελιξίας μέσα στο ίδιο αυτό πεδίο του χρόνου εργασίας είναι και η απασχόληση κατά βάρδιες. Σύμφωνα με την οποία διαφορετικές ομάδες εργαζομένων καλύπτουν τις ίδιες θέσεις στην επιχείρηση που λειτουργεί για μεγάλα χρονικά διαστήματα εντός της ημέρας. Η ευελιξία του χρόνου εργασίας έγκειται στην περίπτωση που οι ομάδες αυτές εναλλάσσονται περιοδικά ώστε να μην υπάρχει για το προσωπικό σταθερό ημερήσιο ωράριο.⁴⁹

Στις ευέλικτες μορφές εργασίας, με περιεχόμενο φθηνότερο σε κόστος από εκείνο της τυπικής απασχόλησης, συγκαταλέγονται μια σειρά από πρακτικές που η παρουσία τους πριν από μία 25ετία ήταν περιορισμένη έως περιθωριακή, ενώ σήμερα καταγράφουν υψηλά ποσοστά εφαρμογής και ένταση των ρυθμών ανάπτυξης τους.⁵⁰

Η ευελιξία στον εργασιακό βίο γιγαντώνεται και τείνει να καταστεί κυρίαρχη ως εργασιακό μοντέλο και πρακτική. Οι σημερινοί ευέλικτοι εργαζόμενοι, δεν βιώνουν αυτό το εργασιακό καθεστώς επειδή το επέλεξαν αλλά επειδή αναγκάστηκαν. Η απασχόληση με το τυπικό πρότυπο γίνεται δυσεύρετη, αν και από δω και πέρα με τα επίπεδα του κατώτατου μισθού να είναι σε ελεύθερη πτώση, ίσως επιστρέψει ένα ποσοστό στην αορίστου χρόνου εργασία με πλήρες ωράριο.

⁴⁹ Ο. π, σελ. 59.

⁵⁰ Ν. Παναγιωτόπουλος, «Η απομάγευση του κόσμου», Συντονιστές: Γ. Κουζής, Μ. Θανοπούλου, εκδ. Πολύτροπον, ΕΚΚΕ, 2008 σελ.158.

Οι προσωρινά απασχολούμενοι, ελπίζουν σε μια μελλοντική σταθεροποίηση στη θέση εργασίας τους, σε μια «μονιμοποίησή» τους. Οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο προσδοκούν σε μια μελλοντική μετατροπή της απασχόλησής τους σε πλήρη.⁵¹

Τα στοιχεία καθώς και τα βιώματα των εργαζομένων αποδεικνύουν και καταμαρτυρούν τη δυσαρέσκεια τους καθώς και την απογοήτευση για ό, τι υφίστανται στους χώρους εργασίας, μέσω του καθεστώτος της ευελιξίας και της γενικευμένης επισφάλειας.

Τα στοιχεία υποδηλώνουν ότι η πλειοψηφία όσων προσφεύγουν στη λύση της μερικής απασχόλησης οδηγείται σε αυτήν από ανάγκη και όχι γιατί προτιμά το μειωμένο ωράριο έναντι του πλήρους. Επίσης το 37% και το 30% των μερικώς απασχολούμενων δηλώνει δυσαρέσκεια από το περιεχόμενο και τις συνθήκες εργασίας αντίστοιχα. Η προσωρινή απασχόληση, με κύρια έκφραση τους «συμβασιούχους», αποτελεί το 12,5% του συνόλου της απασχόλησης. Ο ένας στους πέντε «συμβασιούχους» είναι νέος μέχρι 30 ετών γεγονός που σημαίνει ότι η προσωρινή απασχόληση και η συνεπαγόμενη ανασφάλεια επεκτείνεται στο ευρύτερο ηλικιακό φάσμα του εργατικού δυναμικού ενώ αναπτύσσεται ιδιαίτερα και στο δημόσιο τομέα, σε βαθμό που οι «συμβασιούχοι» του να αποτελούν αντικείμενο έντονης συζήτησης αλλά και νομοθετικών παρεμβάσεων κατά την τελευταία ζετία (Α. Σταμάτη 2004).⁵²

Έτσι, μεταλλάσσεται η ουσία των εργασιακών δικαιωμάτων αφού πλέον οι επιχειρήσεις καθιερώνουν πρακτικές και μοντέλα ευελιξίας που είναι πλήρως εναρμονισμένα με τις ανάγκες τους και τη φύση του κλάδου στον οποίον ανήκουν. Οι εργαζόμενοι μπαίνουν, ή καλύτερα αναγκάζονται να μουν, στη νέα αυτή πραγματικότητα των επιχειρήσεων και μετατρέπονται σε «κομμάτι» της ευέλικτης επιχείρησης και της απέρριπτης παραγωγής.

Η πρακτική της απέρριπτης παραγωγής ξεκινάει από την Ιαπωνία. Η Δύση το υιοθετεί στα μέσα της δεκαετίας του 1980. Η οργάνωση της εργασίας στο μοντέλο της απέρριπτης παραγωγής χαρακτηρίζεται από την ειδίκευση των εργαζομένων της παραγωγής σε καθήκοντα εκτέλεσης, συντήρησης, έλεγχου ποιότητας και διαχείρισης (πολυειδίκευση) και την εναλλαγή τους στις θέσεις εργασίας. Οι βασικές τεχνικές και μέθοδοι οργάνωσης της παραγωγής είναι η πολιτική διαχείρισης αποθεμάτων με βάση «τη σωστή ώρα» που συνίσταται στη μείωση ή πλήρη εξαφάνιση των αποθεμάτων με βάση «τη σωστή ώρα» (Kanban ή just in time) που συνίσταται στη μείωση ή πλήρη εξαφάνιση των αποθεμάτων, η

⁵¹ Ο. π, σελ 158.

⁵² Ο. π, σελ 159.

αναζήτηση της συνεχούς βελτίωσης των μεθόδων παραγωγής (το Kaizen), η εισαγωγή των μεθόδων διοίκησης ολικής ποιότητας (total quality management).⁵³

Τηρουμένων των αναλογιών λοιπόν, η πρακτική «της απέρριπτης παραγωγής» και «του μηδενικού αποθέματος», μεταφέρεται και προσαρμόζεται και σε μία ομάδα εργαζομένων . Δουλεύουν το χρόνο που έχει ανάγκη η επιχείρηση, για όσο τους χρειάζεται η επιχείρηση, έχουν πολύ λιγότερα δικαιώματα από τους τακτικούς εργαζόμενους, πληρώνονται με βάση την υποτιθέμενη ικανότητα της επιχείρησης, και απολύονται όταν πλέον δεν έχει ανάγκη η επιχείρηση από τις υπηρεσίες τους.

Οι εργαζόμενοι με καθεστώς μερικής ή προσωρινής απασχόλησης και περιορισμένων δεξιοτήτων χρησιμοποιούνται κατά πάσα πιθανότητα όπως οποιοσδήποτε άλλος ανθρώπινος πόρος εργασίας και τελικά, όταν πια δεν τους έχουν ανάγκη, απολύονται. Είναι άκρως απίθανο οι εργαζόμενοι αυτής της ομάδας να αξιοποιηθούν από τον εργοδότη και, προφανώς, πολλοί από αυτούς δεν θα έχουν τα μέσα να χρηματοδοτήσουν τη βελτίωσή τους.⁵⁴

Παραθέτοντας λοιπόν τις μορφές αυτές της ευελιξίας, αντιλαμβανόμαστε το πλαίσιο για τις αλλαγές που έχουν λάβει χώρα στο εργασιακό πεδίο. Οι ευέλικτες αυτές μορφές μπορούν να εφαρμοστούν στους χώρους εργασίας και κατ' επέκταση στους εργαζόμενους, είτε μεμονωμένα είτε συνδυαστικά. Το σίγουρο πάντως είναι ότι από τη στιγμή που η ευελιξία εισήχθη στο εργασιακό πεδίο και μάλιστα επικυρώθηκε και ενσωματώθηκε και στην εργατική νομοθεσία, « ο ασκός του Αιόλου» άνοιξε και πλέον οι νέες μορφές που παίρνουν οι εργασιακές σχέσεις είναι προσαρμοσμένες στις επιταγές και τις ανάγκες των επιχειρήσεων, και υπολειμματικές για τον κόσμο της εργασίας.

⁵³ Γ. Πετράκη, «Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας», εκδ Gutenberg 2007, σελ. 129.

⁵⁴ M. Leat, Γ. Κουζής, Θ. Κουτρούκης: «Εργασιακές σχέσεις, Μια επιστημονική προσέγγιση», εκδ. Κριτική, 2009, σελ.81.

1.4. Έξτρα και νοικιασμένοι εργαζόμενοι

Στη συνέχεια των αναφορών των ευέλικτων μορφών που συναντώνται στο εργασιακό πεδίο, και πιο συγκεκριμένα των μορφών ευελιξίας που συναντήσαμε στην παρούσα έρευνα, ανήκει και η κατηγορία των «έξτρα» και «νοικιασμένων» εργαζόμενων.

Αρχίζοντας την αναφορά στις προαναφερθείσες κατηγορίες από τους «νοικιασμένους» εργαζόμενους, είναι χρήσιμο να τοποθετηθεί σ' ένα πλαίσιο το οποίο θα λέγαμε ότι αποτελεί όρο «ομπρέλα» για την ένταξη τους σε μία επιπλέον κατηγορία ευέλικτης απασχόλησης.

Ο όρος αυτός καλείται «δανεισμός» εργαζομένων και συναντάται ως πρακτική σε διεθνές επίπεδο. Αυτή η μορφή απασχόλησης παρουσιάζει πολλές επί μέρους εκφράσεις με κύριο χαρακτηριστικό την ουσιαστική εμπλοκή πέραν των δύο συμβαλλομένων στην εργασιακή σχέση με την παρουσία περισσότερων του ενός εργοδοτών. Πρόκειται για τις περιπτώσεις κατάτμησης της εργοδοτικής ιδιότητας όπως συμβαίνει και με τις συμβάσεις παραχώρησης μισθωτού μεταξύ επιχειρήσεων ως ένδειξη της μεταξύ τους αλληλεγγύης με συχνή εφαρμογή στους ομίλους επιχειρήσεων. Ιδιαίτερη μορφή ευελιξίας αποτελεί ο κατ' επιχείρηση δανεισμός προσωπικού, μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης που ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα.⁵⁵

Οι επιχειρήσεις προσωρινής εργασίας προσλαμβάνουν για λογαριασμό τους προσωπικό και το παραχωρούν έναντι αμοιβής για ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις για την κάλυψη προσωρινών αναγκών τους. Με αυτό τον τρόπο τις απαλλάσσουν από την χρονοβόρα διαδικασία και την χωρίς «εγγυήσεις» αναζήτηση εργατικού δυναμικού. Πρόκειται για σύμβαση προμήθειας προσωπικού με κλασικότερη έκφραση τον κατ' επιχείρηση δανεισμό. Κατά κανόνα το προσωρινώς δανειζόμενο προσωπικό δεν συμβάλλεται με τη δανειζόμενη επιχείρηση αν και η τελευταία ασκεί ουσιαστικά το διευθυντικό δικαίωμα απέναντι του εφ' όσον για το διάστημα που απασχολείται σε αυτήν αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της. Ως προς τον τύπο, εργοδότης θεωρείται πάντοτε η δανείζουσα επιχείρηση ενώ η σύγχυση περί του πραγματικού προσώπου του εργοδότη δημιουργεί σοβαρά προβλήματα κατοχύρωσης εργασιακών δικαιωμάτων του δανειζόμενου προσωπικού που αποτελεί συνήθως τη φθηνή λύση. Οι πρακτικές αυτές ενισχύουν το φαινόμενο των πολλαπλών ταχυτήτων ανάμεσα στο προσωπικό της δανειζόμενης επιχείρησης.⁵⁶

Αυτή ακριβώς η διαίρεση και κατάτμηση στην ουσία των εργαζομένων στην ίδια επιχείρηση, δημιουργώντας ταυτόχρονα πολλές ταχύτητες και κατηγορίες εργαζομένων, μας

⁵⁵Ι. Κουζής «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση» ΙΝΕ 2001 ,σελ 47-48.

⁵⁶Ο. π, σελ 48.

παραπέμπει στη θεωρία της κατάτμησης της αγοράς εργασίας και στη θεωρία περί δυαδικής αγοράς εργασίας.

Σύμφωνα με τη θεωρία της δυαδικής οικονομίας, η οικονομία χωρίζεται σε δύο τομείς. Ο πρώτος τομέας που ονομάζεται και τομέας πυρήνας ή σύγχρονος τομέας, συγκεντρώνει τις μεγάλες επιχειρήσεις με τις υψηλές κεφαλαιουχικές επενδύσεις, τη σύγχρονη τεχνολογία, την υψηλή παραγωγικότητα, και έχει στοιχεία μονοπωλιακής δύναμης. Στο δεύτερο τομέα – γνωστό και ως τομέα περιφέρεια ή ακόμα ως παραδοσιακό τομέα- συγκεντρώνονται οι μικρές επιχειρήσεις με ασταθή ζήτηση για το προϊόν τους, που χρησιμοποιούν τεχνική έντασης εργασίας και έχουν χαμηλές πάγιες επενδύσεις, χαμηλή παραγωγικότητα και μικρότερα περιθώρια κέρδους. Οι επιχειρήσεις αυτές είναι πιο ευάλωτες στις διακυμάνσεις του οικονομικού κύκλου και κατά συνέπεια χρησιμοποιούν την εργασία ως μεταβλητό (και όχι ως ημισταθερό) συντελεστή παραγωγής. Ο τομέας πυρήνας πληρώνει καλύτερες αμοιβές, προσφέρει σταθερότητα απασχόλησης και προοπτικές εξέλιξης και είναι, συνήθως, συνδικαλισμένος. Ο τομέας περιφέρεια αντίθετα αμείβει τους εργαζόμενους με χαμηλότερους μισθούς, παρουσιάζει υψηλή ανακύκλιση του προσωπικού του και ανασφάλεια απασχόλησης. Κατά συνέπεια, τόσο η είσοδος όσο και η έξοδος είναι άτυπες, δεν υπάρχει λεπτομερής διαδικασία επιλογής των υποψηφίων εργαζομένων και ελάχιστη επένδυση στην επαγγελματική τους κατάρτιση. Λόγω του μεγέθους των επιχειρήσεων και της αστάθειας της απασχόλησης ο συνδικαλισμός είναι σχεδόν ανύπαρκτος.⁵⁷

Διαφορετικές ταχύτητες λοιπόν στην αγορά εργασίας και διαφορετικές ταχύτητες στους εργαζόμενους. Εναλλακτικές εργασιακές κατηγορίες κάτω από την ίδια επιχείρηση με στόχο την κάλυψη των αναγκών και της εξοικονόμησης κόστους από τη μεριά του εργοδότη. Προφανώς, αποτελεί μηδαμινής σημασίας το γεγονός ότι σε αρκετές περιπτώσεις οι δανεισμένοι εργαζόμενοι καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες μιας επιχείρησης ή κάνουν ακριβώς την ίδια δουλειά με τους «τυπικούς» εργαζόμενους της, μόνο που οι χρηματικές απολαβές τους αλλά και τα δικαιώματά τους ως εργαζόμενοι απέχουν αισθητά από αυτά των «τυπικών» εργαζομένων.

Υπό το πρίσμα λοιπόν των αναγκών των επιχειρήσεων καθώς και των τρόπων άμεσης ικανοποίησης των αναγκών τους, δημιουργήθηκαν και θεσμοθετήθηκαν οι «εργολαβίες». Σύμφωνα με την έκφραση αυτή της εξωτερικής ευελιξίας η επιχείρηση αναθέτει, υπό μορφή εργολαβίας, μέρος της όλης λειτουργίας της σε εργολαβική εταιρία η οποία παρέχει τις σχετικές υπηρεσίες, σε προσωρινή ή μόνιμη βάση, με δικό της προσωπικό στους χώρους

⁵⁷ Ξ. Πετρινώτη. «Αγορές εργασίας», εκδ. Παπαζήση, 1989, σελ. 367-368.

εγκατάστασης της αναθέτουσας το έργο (π.χ. καθαρισμός, φύλαξη κτιρίων). Στην περίπτωση αυτή εργοδότης του μισθωτού θεωρείται η εργολαβική επιχείρηση, και σε αντίθεση με την προηγούμενη πρακτική δεν υφίσταται προσωπικός δανεισμός, αλλά δανεισμός υπηρεσιών που προσφέρονται από τις εργολαβικές επιχειρήσεις ασκώντας οι ίδιες και το διευθυντικό δικαίωμα. Με την πρακτική αυτή η δανειζόμενη υπηρεσίες επιχείρηση απαλλάσσεται της πρόσληψης σταθερού προσωπικού για την κάλυψη των σχετικών αναγκών, επιλογή που συμβάλλει στη μείωση του κόστους εργασίας.⁵⁸

Και με αυτή την πρακτική λοιπόν συμπληρώνεται ο χάρτης της ευελιξίας της εργασίας κατά ένα ακόμα πεδίο, και η περίπτωση αυτή της ευέλικτης εργασίας επιτείνει την ανασφάλεια των εργαζομένων και τους καθιστά αναλωσίμους και ανοχύρωτους μπροστά σε μία άγρια, επιθετική, και ανελέητη αγορά εργασίας που δεν ψάχνει εργαζόμενους αλλά τρόπους εξοικονόμησης και μείωσης δαπανών.

Οι νοικιασμένοι εργαζόμενοι, που συχνά αποτελούν αντικείμενο διάκρισης στις επιχειρήσεις που δανείζονται, βιώνουν έντονα την ανασφάλεια όταν βρίσκονται σε συνεχή αλλαγή εργασιακών χώρων, αφού οι συμβάσεις δανεισμού σε μία επιχείρηση, κατά κανόνα, δεν υπερβαίνουν τον ένα μήνα, ενώ τυχαίνει να αλλάζουν κατά μέσο όρο 6 έμμεσους εργοδότες το χρόνο και υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει ενδιαφέρον για δανεισμό τους, δηλαδή υπάρχει γι' αυτούς εργασία. Η χρήση αυτής της πρακτικής συναντάται τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Ιδιαίτερα έντονες καταγράφονται οι οδύνες αυτής της κατηγορίας εργαζομένων λόγω της προσωρινότητας της εργασίας τους, της αβεβαιότητάς και της εργασιακής ανασφάλειας, της αντιμετώπισής τους ως εργαζομένων δεύτερης ταχύτητας στο χώρο δανεισμού τους, της απομόνωσης που βιώνουν και της ανάπτυξης αισθημάτων εξομοίωσης του εαυτού τους με άψυχα αντικείμενα ενοικίασης. (P. Bourdieu 1992, S. Paugam 2002).⁵⁹

Συνεχίζοντας, στο δεύτερο σκέλος της ενότητας αυτής συναντάμε τους «έξτρα» εργαζόμενους. Είναι και αυτή μία μορφή ευέλικτης εργασίας, αλλά με ακόμα πιο επιθετική μορφή.

Η «έξτρα» εργασία και το φαινόμενο των «εξτρατζήδων» αποτελεί μια ακραία μορφή ευελιξίας και προσωρινής εργασίας. Πρόκειται για συμβάσεις εργασίας της μίας ημέρας, όταν το άτομο, ευρισκόμενο σε καθημερινή αναμονή, καλείται σε εκτακτη και μη προγραμματισμένη βάση να απασχοληθεί για μια ημέρα, για ένα μεροκάματο, όταν

⁵⁸ Ι. Κουζής «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση» ΙΝΕ 2001 ,σελ 48-49.

⁵⁹ Ν. Παναγιωτόπουλος, «Η απομάγευση του κόσμου», Συντονιστές: Γ. Κουζής, Μ. Θανοπούλου, εκδ. Πολύτροπον, ΕΚΚΕ, σελ.159.

προκύπτει αντικείμενο δουλειάς. Η πρακτική αυτή συνηθίζεται στο χώρο του επισιτισμού, των ξενοδοχείων, στην οργάνωση εκδηλώσεων, δεξιώσεων, τελετών, στη χρήση catering κλπ. Υπάρχουν άτομα που δηλώνουν επαγγελματίες εξτρατζήδες και που δουλεύουν με αυτό το καθεστώς περισσότερο από 20 χρόνια, βιώνοντας καθημερινά την ανασφάλεια και μετρώντας τα μεροκάματα που κάνουν μέσα στο μήνα και στο χρόνο. Η ανασφάλεια στο αποκορύφωμά της (!) χωρίς να αφήνει κανένα περιθώριο για σοβαρούς προγραμματισμούς στη ζωή του ανθρώπου, ιδιαίτερα μάλιστα όταν ο εξτρατζής είναι άντρας και θα πρέπει κατά τα συνήθη, να αναλάβει το κύριο βάρος των οικογενειακών υποχρεώσεων.⁶⁰

Η άνωθεν πρακτική και «λογική» των επιχειρήσεων σήμερα, αποτυπώνεται και μέσω των συνεντεύξεων των εργαζομένων αυτής της κατηγορίας που πήραν μέρος στην έρευνα, και που θα αποτυπωθούν βιώματα και μαρτυρίες, στο δεύτερο μέρος της παρούσας εργασίας. Το μεροκάματο του τρόμου, δανειζόμενοι τον τίτλο από την κατά την γνώμη μου εξαιρετική ταινία του Herni-Georges Clouzot το 1953, είναι η αποτύπωση του πλαισίου μέσα στο οποίο εργάζονται και ζουν άνθρωποι με το καθεστώς της ενοικίασης, ή ακόμα χειρότερα της έξτρα εργασίας.

Αυτές οι μορφές ευέλικτης απασχόλησης, λόγω της έντονης ανασφάλειας που δημιουργούν, έχουν σαν παρεπόμενο φαινόμενο την αποφυγή κάθε έννοιας συνδικαλισμού από μέρους των ευέλικτων εργαζομένων (Γ. Κουζής 2002). Ιδιαίτερα μάλιστα, όταν στον ιδιωτικό τομέα ο συνδικαλισμός αντιμετωπίζεται ως εχθρική στάση από μεγάλη μερίδα της εργοδοσίας, σε βαθμό που να αποτελεί περιορισμένη πρακτική για το σύνολο του εργατικού δυναμικού που απασχολείται στις ιδιωτικές επιχειρήσεις (Γ. Κουζής 2005α). Δεν είναι τυχαίο, άλλωστε, ότι μόνο το 15% των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα συνδικαλίζεται ενώ μόλις στο 5% των ιδιωτικών επιχειρήσεων (και λόγω της κυριαρχίας του μικρού μεγέθους που τις χαρακτηρίζει) συναντάται συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων (π.χ. επιχειρησιακό συνδικάτο, συμβούλιο εργαζομένων, επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας).⁶¹

Με την προοδευτική αναμόρφωση των εργασιακών σχέσεων από τη μία μεριά και την οικονομική κρίση που χρησιμοποιείται ως προμετωπίδα των υφιστάμενων αλλαγών από την άλλη, καθώς και μέτρων που πλήττουν άμεσα το εισόδημα και την καθημερινή επιβίωση των εργαζομένων, η κατάσταση στο εργασιακό και κοινωνικό πεδίο βρίσκεται σε δύσκολη καμπή. Οι μνημονιακές πολιτικές αποτελούν την αιχμή του δόρατος για τις εξελίξεις, αλλά και ένα ακλόνητο άλλοθι για τις οδυνηρές μεταβολές.

⁶⁰ Ο. π, σελ 160.

⁶¹ Ο. π, σελ 160.

Οι εφαρμοζόμενες πολιτικές στην Ελλάδα τα τελευταία τέσσερα χρόνια, 2009-2012, που εμπεριέχονται στο Μνημόνιο 1 και στο Μνημόνιο 2, επιδιώκοντας την υλοποίηση του «προγράμματος διάσωσης» και «της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης» για την αντιμετώπιση της κρίσης χρέους (129,3% του ΑΕΠ, 2009) και των δημοσίων ελλειμμάτων (15,4% του ΑΕΠ, 2009), οδήγησαν, όπως αποδεικνύεται εκ του αποτελέσματος, στη μετάβαση από ένα πλαίσιο ανασφάλειας και πλήρους απορρύθμισης της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η πορεία εφαρμογής αυτού του προγράμματος λιτότητας τα τελευταία τέσσερα χρόνια επέφερε μεταξύ άλλων, αποδυνάμωση του εργατικού δικαίου, εγκαθίδρυση της ατομικής σύμβασης ως προτύπου εργασιακής σύμβασης, αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, συρρίκνωση του πεδίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ως κυρίαρχων στην αγορά εργασίας, καθώς και των κεφαλοποιητικών στοιχείων στην κοινωνική ασφάλιση, υγεία... κλπ.⁶²

Το «πρόγραμμα διάσωσης» λοιπόν μπήκε σε εφαρμογή και όλες οι κατευθυντήριες γραμμές και οδηγίες μπαίνουν στην υπηρεσία της διάσωσης της χώρας και στην υπηρεσία του δημοσίου συμφέροντος. Τέσσερα χρόνια όμως έως σήμερα δεν έχει φανεί κανένα από τα αποτελέσματα που υποσχόταν. Η ύφεση παραμένει, η ανεργία τριπλασιάστηκε και η απελπισία των πολιτών έχουν καταστεί σε καθημερινό φαινόμενο. Λάθος «συνταγή»; λάθος επιλογές; Ή μήπως επιτυχημένες επιλογές για να μονιμοποιηθεί η επισφάλεια, ο φόβος και να φαντάζει όλο αυτό μονόδρομος;

Επιπλέον, αυτό το όποιο είναι αναμφισβήτητο γεγονός και χαρακτηριστικό γνώρισμα μίας κοινωνίας, είναι η αξία και συμβολή της εργασίας και ό, τι απορρέει από αυτή, για το άτομο και το κοινωνικό σύνολο. Ως αποτέλεσμα της εισόδου στην εργασία, το επάγγελμα ενός ανθρώπου, μέσω των οικονομικών απολαβών και των λοιπών κοινωνικοεναξιακών συσχετικών της θέσης του όρων, καθίσταται ο πρωταρχικός προσδιοριστικός παράγοντας των ευκαιριών που θα έχει στη ζωή του ο ίδιος ή τα εξαρτώμενα από αυτόν άτομα.⁶³

Τεκμαίρεται λοιπόν, ότι η απασχόληση, το επάγγελμα και όλα τα επί μέρους που συνδέονται με αυτό, είναι καταλυτικοί παράγοντες επιβίωσης και κοινωνικοποίησης των ανθρώπων. Όταν όμως αυτός ο τομέας σήμερα, πλήττεται τόσο άμεσα και καιρία, μπορούμε να εκτιμήσουμε τις συνέπειες. Πέραν αυτού του γεγονότος, που είναι αντικειμενικό, σήμερα,

⁶² Σ. Ρομπόλης, «Οικονομική κρίση και Κοινωνικό κράτος», εκδ. Επίκεντρο, 2012, σελ. 136.

⁶³ T. Watson, «Κοινωνιολογία εργασία 'κ βιομηχανία», εισαγ.-επιμ. Ι. Ψημμένος, μετ. Μ. Καστανάρα, εκδ. Αλεξάνδρεια, 2005, σελ. 161.

με την χώρα να είναι στο τρίτο κατά σειρά μνημόνιο, επικρατεί από την ιθύνουσα πολιτική ηγεσία, η πρωταιρεότητα της διάσωσης και σωτηρίας της.

Ακόμα όμως και αν καλοπροαίρετα κανείς θελήσει να δει όλη αυτή την περιδίνηση, σαν μέσο δηλαδή για την σωτηρία της χώρας, το ερώτημα που θα παραμένει είναι: Σωτηρία για τη χώρα, αλλά με αποδεκατισμένους πολίτες και απόλυτα διαρρηγμένο τον κοινωνικό δεσμό;

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η Έρευνα

2.1.Εισαγωγή στην έρευνα πεδίου

Οι συνθήκες εργασίας, τα νέα εργασιακά πρότυπα και δεδομένα, η ευελιξία στο εργασιακό πεδίο, οι νέες τάσεις που καταγράφονται στους χώρους δουλειάς αλλά και οι επιπτώσεις που προκαλούν όλα αυτά τα νέα πρότυπα, στάθηκαν αφορμές για τη διερεύνηση αυτού του αντικειμένου μέσω της παρούσας εργασίας. Επιπλέον η κυρίαρχη πολιτική κατεύθυνση από την εποχή της ΟΝΕ και έπειτα, διαφοροποιεί τον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων, δίνοντας έναν «εκσυγχρονιστικό» τόνο στη λειτουργία τους και αλλάζοντας άρδην τον τρόπο με τον οποίο, τόσο οι επιχειρήσεις όσο και τα κράτη-μέλη, λειτουργούσαν.

Η εφαρμογή της ΟΝΕ, παρόλο που στόχευε όπως και οι άλλες συμφωνίες στην πλήρη ενοποίηση της εσωτερικής αγοράς των κρατών-μελών, μέσα από την άρση των εμποδίων για την ελεύθερη διακίνηση των εμπορευμάτων και όλων των παραγωγικών συντελεστών, αφαιρεί το δικαίωμα άσκησης οικονομικής πολιτικής από τα κράτη-μέλη και η σταθεροποίηση των οικονομιών στις περιπτώσεις διαταραχών της ζήτησης και της προσφοράς εναπόκειται πλέον στον μηχανισμό των τιμών και των μισθών.⁶⁴

Το εργατικό κόστος, επειδή ο βαθμός ελαστικότητας του είναι μεγάλος, αναδεικνύεται ως ο προσδιοριστικός παράγοντας των επενδύσεων. Θα πρέπει όμως να επισημανθεί ότι, η υιοθέτηση του εργασιακού κόστους ως προσδιοριστικού παράγοντα των επενδύσεων, μέσω της αύξησης των κερδών, και η πλήρης ευελιξία στην αγορά εργασίας, ευελιξία μισθών και πλήρης κινητικότητα, εφαρμόζονται τα τελευταία 20 χρόνια, μετατρέποντας σταδιακά την κοινωνική συγκρότηση, σε κοινωνική έρημο.⁶⁵

Η έννοια της ελεύθερης διακίνησης των εμπορευμάτων και των παραγωγικών συντελεστών καθώς και η απαγόρευση οποιασδήποτε διορθωτικής μακροοικονομικής πολιτικής, έχει ως αποτέλεσμα να πλήττεται ο θεσμός της πλήρους απασχόλησης, προς όφελος της ωριαίας, της μερικής ή και εποχιακής απασχόλησης. Να καταργείται ο τρόπος διαμόρφωσης του ύψους του μισθού και να μειώνεται το μη μισθολογικό μέρος του.⁶⁶

⁶⁴ Σ. Ρομπόλης κ Μ. Χλέτσος: «Η κοινωνική πολιτική μετά την κρίση του κράτους πρόνοιας». Εκδ. Παρατηρητής, Θεσ. νίκη 1995. Σελ. 126.

⁶⁵ Ο. π, σελ 126.

⁶⁶ Ο. π, σελ 127.

Οι διαφαινόμενες λοιπόν νέες θέσεις της Ευρώπης του εκσυγχρονισμού και της ONE, εδώ και αρκετά χρόνια αρχίζουν να υλοποιούνται στα κράτη-μέλη, με την κατάλληλη ευκαιρία.

Στο πρώτο μέρος της συγκεκριμένης εργασίας, έγινε μία αναφορά στις ευελιξίες στο εργασιακό πεδίο, και περισσότερο αναλυτικά προχωρήσαμε σε μία παρουσίαση δύο εκ των μορφών αυτών που είναι η ευελιξία των αποδοχών και η ευελιξία του χρόνου εργασίας καθώς και στο καθεστώς των «έξτρα» και νοικιασμένων εργαζόμενων, με τη διαδικασία του δανεισμού ή της ενοικίασης. Αυτό προέκυψε γιατί μέσα από την έρευνα πεδίου κατεγράφησαν κυρίως αυτά τα χαρακτηριστικά.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας, είναι η αποτύπωση της έρευνας πεδίου η οποία διεξήχθη σε εργαζόμενους δύο μεγάλων ξενοδοχειακών μονάδων στην Αθήνα, και στις οποίες έχουν εφαρμοστεί οι αλλαγές στον άξονα των αποδοχών, όπως και στο σύνολο των εργαζομένων αυτού του κλάδου, μιας και η νέα κλαδική σύμβαση συμπίεσε προς τα κάτω τους μισθούς τους, αποτυπώνοντας σαφέστατα τις διαθέσεις των επιχειρήσεων από τη μία μεριά και από την άλλη τηρώντας τους μνημονιακούς νόμους οι οποίοι είναι στο πλαίσιο της αναμόρφωσης έως πλήρους αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων και δικαιωμάτων.

Επιπροσθέτως, στα ευρήματα των συγκεκριμένων επιχειρήσεων, συγκαταλέγεται και η εργασία πέραν του συμφωνηθέντος ωραρίου, με τη μορφή υπερεργασίας χωρίς όμως να τηρούνται από τις επιχειρήσεις όσα ο νόμος ορίζει για αυτή την περίπτωση. Ακόμα και στις δύο ξενοδοχειακές μονάδες υπάρχουν εποχικοί εργαζόμενοι πέραν του μόνιμου προσωπικού και στο ένα εκ των ξενοδοχείων, υπάρχουν «έξτρα», και νοικιασμένοι εργαζόμενοι.

Για τις ανάγκες της έρευνας και για τη διαφύλαξη της ανωνυμίας των εργαζομένων, και στο πλαίσιο της δεοντολογίας, οι υπό έρευνα ξενοδοχειακές μονάδες θα αναφέρονται ως «ξενοδοχείο Α» και «ξενοδοχείο Β», όπου και θα διατηρηθεί αυτή η σειρά κατά την παρουσίαση των αποτελεσμάτων των συνεντεύξεων, των ευρημάτων, και των σχολίων.

2.2. Τα στάδια της ερευνητικής διαδικασίας

Ως υποθέσεις εργασίας, θα εξετασθούν οι αντικειμενικές συνθήκες εργασίας, το πλαίσιο των αμοιβών, το εργασιακό καθεστώς που ακολουθείται στις συγκεκριμένες επιχειρήσεις, οι διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων, και επίσης οι υπάρχουσες και διαφαινόμενες αλλαγές στο εργασιακό πεδίο με επίκεντρο την ευελιξία. Επιπλέον, θα εξετασθεί ο τρόπος που αντεπεξέρχονται οι εργαζόμενοι στην καθημερινότητά τους όπως και τα βιώματα των εμπλεκόμενων υπό το πρίσμα των νέων εργασιακών δεδομένων.

Η μεθοδολογία που θα ακολουθηθεί για την συγκεκριμένη έρευνα, είναι μέσω ποιοτικών ημιδομημένων συνεντεύξεων. Ως μέθοδος παραγωγής δεδομένων, η ποιοτική συνέντευξη επιλέχθηκε για την διεξαγωγή της έρευνας, για να αναδειχτούν οι προσωπικές μαρτυρίες και τα βιώματα των εμπλεκόμενων σε αυτή.

Το ότι χρησιμοποιώ τον όρο «παραγωγή» αντί ενός όρου όπως η «συλλογή» δεδομένων έχει σκοπό να συμπυκνώσει μέσα την πολύ ευρύτερη ποικιλία σχέσεων μεταξύ του ερευνητή, του κοινωνικού κόσμου και του ερευνητικού υλικού που καλύπτει η ποιοτική έρευνα. Πιστεύω ότι είναι πιο ακριβές να μιλάμε για διαδικασία *παραγωγής* παρά *συλλογής* δεδομένων, ακριβώς επειδή οι περισσότερες ποιοτικές προσεγγίσεις της έρευνας θα απέρριπταν την ιδέα ότι ο ερευνητής μπορεί να είναι ένας απλώς ουδέτερος συλλέκτης πληροφοριών του κοινωνικού κόσμου. Αντίθετα, αυτές οι προσεγγίσεις θέλουν τους ερευνητές να «χτίζουν» με ενεργό τρόπο γνώση για αυτόν τον κόσμο, ακολουθώντας συγκεκριμένες αρχές και χρησιμοποιώντας συγκεκριμένες μεθόδους που πηγάζουν από την επιστημολογική τους θέση.⁶⁷

Επίσης, όπου μια έρευνα επικεντρώνεται στο νόημα που έχουν συγκεκριμένα φαινόμενα για τους συμμετέχοντες, όπου πρόκειται να μελετηθούν σε βάθος χρόνου προσωπικές απόψεις για τις διαδικασίες στο πλαίσιο μιας κοινωνικής ομάδας- όπως μια ομάδα εργασίας, ένα τμήμα ή ένας ολόκληρος οργανισμός- με τη χρήση μιας σειράς συνεντεύξεων. Όπου απαιτούνται προσωπικές ιστορικές αφηγήσεις για το πώς αναπτύχθηκε ένα συγκεκριμένο φαινόμενο- για παράδειγμα, ένα νέο σύστημα για τις βάρδιες, η μέθοδος που συνίσταται είναι η ποιοτική συνέντευξη.⁶⁸

⁶⁷ J. Mason, «*Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*», μετ. Ε. Δημητριάδου, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, 2010, σελ.85.

⁶⁸ C. Robson, «*Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*», μετ. Β. Νταλάκου, Κ. Βασιλικού, εκδ. Gutenberg, 2007. Σελ. 322.

Ο όρος «ποιοτική συνέντευξη» αναφέρεται συνήθως στις σε βάθος συνεντεύξεις, στις ημιδομημένες ή στις χαλαρά δομημένες μορφές συνέντευξης.⁶⁹ Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε η ημιδομημένη συνέντευξη.

Η ημιδομημένη συνέντευξη, έχει προκαθορισμένες ερωτήσεις, αλλά η διάταξη τους μπορεί να τροποποιηθεί ανάλογα με την αντίληψη του συνεντευκτή σχετικά με το τι φαίνεται καταλληλότερο. Η διατύπωση της ερώτησης μπορεί να αλλάξει και να δοθούν εξηγήσεις. Συγκεκριμένες ερωτήσεις που φαίνονται ακατάλληλες για κάποιο συγκεκριμένο ερωτώμενο μπορεί να παραλειφθούν, ή να περιληφθούν πρόσθετες ερωτήσεις.⁷⁰

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα, είναι εργαζόμενοι και των δύο ξενοδοχείων. Είναι ηλικίας από 31 έως 64 ετών και ανήκουν και στα δύο φύλα. Οι περισσότεροι είναι απόφοιτοι σχολών τουριστικών επαγγελμάτων, ενώ οι υπόλοιποι είναι απόφοιτοι λυκείου και έχουν επιμορφωθεί μέσω σεμιναρίων ή προγραμμάτων του Ο.Α.Ε.Δ, στα τουριστικά. Τέσσερις εκ των συμμετεχόντων είναι άγαμοι ενώ οι υπόλοιποι είναι έγγαμοι με παιδιά. Οι περισσότεροι ζουν σε σπίτι το οποίο νοικιάζουν, ενώ όσοι ιδιοκατοικούν είτε είναι μέσω δανείου, είτε ζουν στο πατρικό με τους γονείς τους. Πιο αναλυτικά, στη διαδικασία της έρευνας πήραν μέρος τρεις εργαζόμενοι από το ξενοδοχείο Α, και 8 από το ξενοδοχείο Β. Επίσης τα ονόματα των συμμετεχόντων δεν θα είναι τα πραγματικά τους, για την διασφάλιση της ανωνυμίας και συνάμα προστασίας τους σύμφωνα με τους δεοντολογικούς κανόνες.

Επιπλέον συμμετείχε στην έρευνα ο πρόεδρος του κλαδικού συνδικάτου εργαζομένων επισιτισμού, τουρισμού, ξενοδοχείων και συναφών επαγγελμάτων νομού Αττικής, όπου θα συμπεριληφθεί σε ξεχωριστή ενότητα. Πολλές από τις πληροφορίες που αφορούν κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά, περιλαμβάνονται και στην ενότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Τα ερωτήματα, που τέθηκαν στην έρευνα, βασίστηκαν σε έναν οδηγό συνέντευξης και χωρίστηκαν σε ενότητες, για την διερεύνηση και αποτύπωση των υπό αντίληψη αντικειμένων και αποτύπωση των βιωμάτων των συμμετεχόντων-εργαζομένων.⁷¹

Η παράθεση των αποτελεσμάτων των συνεντεύξεων και κατ' επέκταση της έρευνας, θα ξεκινήσει με το ξενοδοχείο Α, όπου συμμετείχαν τρεις εργαζόμενοι οι οποίοι μέσω της διαδικασίας της ποιοτικής συνέντευξης, συνέβαλαν καίρια στην πραγματοποίηση της συγκεκριμένης εργασίας, δίνοντας το στίγμα των αλλαγών που έχουν υλοποιηθεί στη

⁶⁹ J. Mason, ο. π, σελ. 89.

⁷⁰ C. Robson, ο. π, σελ. 321.

⁷¹ Βλ. Παράρτημα.

συγκεκριμένη επιχείρηση και αποτυπώνοντας αυτό το οποίο βιώνουν μέσω των επιβεβλημένων αυτών αλλαγών.

Η βοήθεια τους, η προθυμία τους, και η απεικόνιση της νέας εργασιακής τους πραγματικότητας, στάθηκαν εργαλεία σημαντικά για την αποτύπωση των νέων τάσεων που καταγράφονται στο σημαντικότερο πεδίο για την επιβίωση του ανθρώπου, την εργασία.

Τους ευχαριστώ θερμά, για ακόμα μία φορά, για την επιτυχή διεξαγωγή της διαδικασίας, καθώς και για τη συναίνεση τους να μιλήσουν για ένα ζήτημα το οποίο είναι στο επίκεντρο της εποχής τόσο στην Ελλάδα όσο και στη διεθνοποιημένη ανά τον κόσμο αγορά εργασίας.

2.3. Τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων για το ξενοδοχείο –Α-

(με βάση τις θεματικές του οδηγού συνέντευξης)

Αρχικά και πριν από την αποτύπωση των ευρημάτων από τη συγκεκριμένη έρευνα, θα ήταν απαραίτητο να αναφερθεί ότι οι τρεις συμμετέχοντες στη διαδικασία είναι ηλικίας 31, 38, και 55 χρόνων αντίστοιχα και είναι άγαμοι.

-Η Επιχείρηση και το καθεστώς εργασίας-

Όπως ήδη έχουμε αναφέρει, η πρώτη επιχείρηση που θα διερευνηθούν οι συνθήκες εργασίας των συμμετεχόντων στην έρευνα, είναι μία μεγάλη ξενοδοχειακή μονάδα στην Αθήνα, και η οποία βρίσκεται και δραστηριοποιείται στο συγκεκριμένο χώρο, εδώ και πολλές δεκαετίες. Εργάζονται στην επιχείρηση 350 άνθρωποι, οι οποίοι έχουν σταθερή σχέση απασχόλησης, δηλαδή είναι μόνιμο προσωπικό με συλλογικές συμβάσεις αορίστου χρόνου, και υπάρχει και ένα μικρό ποσοστό εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, καθώς και εποχικοί υπάλληλοι οι οποίοι αριθμητικά ποικίλουν ανάλογα με τις ανάγκες κάθε φορά του ξενοδοχείου. Όλες οι υπηρεσίες του ξενοδοχείου, όπως η φύλαξη, το λογιστήριο, τα τμήματα προμηθειών κ.ο.κ. λειτουργούν μέσα στο ξενοδοχείο και δεν έχουν δοθεί σε εταιρίες μέσω σύναψης ειδικής συμφωνίας. Ως επί το πλείστον εποχικοί εργαζόμενοι δουλεύουν στο ξενοδοχείο κατά τους καλοκαιρινούς μήνες, όπου σύμφωνα με τις μαρτυρίες των εργαζομένων τα ποσοστά πληρότητας αγγίζουν το 100%.

Οι άνθρωποι οι οποίοι συνεργάστηκαν για την εργασία αυτή, είναι μόνιμοι εργαζόμενοι στην επιχείρηση και είναι βάση της συλλογικής τους σύμβασης, αορίστου χρόνου. Οι δύο εκ των τριών συμμετεχόντων δουλεύουν στην υποδοχή ενός εκ των τμημάτων του ξενοδοχείου, ενώ ο τρίτος είναι λογιστής στην επιχείρηση και ταμίας του πρωτοβάθμιου σωματίου των εργαζομένων στο ξενοδοχείο, και πρόεδρος της επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας.

Εργάζονται στο συγκεκριμένο ξενοδοχείο, 5, 16, και 30 χρόνια αντίστοιχα.

Η αίσθηση η οποία αποτυπώθηκε είναι ότι σε γενικές γραμμές και στα κύρια σημεία των εργασιακών σχέσεων στη συγκεκριμένη επιχείρηση, οι εργαζόμενοι ήταν αρκετά ικανοποιημένοι κατά τα προηγούμενα έτη, αλλά πλέον η αίσθηση αυτή μοιάζει να απομακρύνεται λόγω των επιβεβλημένων εργασιακών μεταβολών που έχουν υποστεί.

-Το πρωτοβάθμιο επιχειρησιακό σωματείο των εργαζομένων-

Η συνδικαλιστική παρουσία στο πεδίο της επιχείρησης κατοχυρώνεται με μόνη τη λειτουργία αυτόνομης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης. Και τούτο διότι δεν υφίσταται ο θεσμός του εκπροσώπου κλαδικής οργάνωσης ή του Εργατικού Κέντρου στις επιχειρήσεις όπου δεν λειτουργεί επιχειρησιακό συνδικάτο. Ωστόσο τα επιχειρησιακά σωματεία στην Ελλάδα είναι περιορισμένου αριθμού, εφόσον σύμφωνα με το νόμο η σύσταση εργατικού σωματείου απαιτεί την ύπαρξη 21 μελών, ενώ παράλληλα το ποσοστό των ιδιωτικών επιχειρήσεων που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους δεν υπερβαίνει το 3% του αντίστοιχου συνόλου.⁷²

Στη συγκεκριμένη επιχείρηση λειτουργεί από το 1982, πρωτοβάθμιο επιχειρησιακό σωματείο εργαζομένων. Έχει 305 μέλη εγγεγραμμένα από τους 350 μόνιμους εργαζόμενους του ξενοδοχείου. Οι τρεις συμμετέχοντες στην έρευνα είναι μέλη του σωματείου τους και όπως υποστήριξαν είναι ένα αρκετά δραστήριο σωματείο. Με τις εργασιακές μεταβολές που υπέστησαν οι εργαζόμενοι, το σωματείο αντιστάθηκε στο να υπογράψει την επιχειρησιακή σύμβαση η οποία προτάθηκε από την εργοδοσία, κάτι το οποίο θα δούμε και παρακάτω, στην ενότητα που αφορά τις αλλαγές οι οποίες έλαβαν χώρα στο ξενοδοχείο το τελευταίο διάστημα.

Σύμφωνα με τις αναφορές των συμμετεχόντων στην έρευνα, το σωματείο τους εδώ και αρκετά χρόνια έχει πετύχει και την θεσμοθέτηση τριών επιπλέον ημερών αδειάς στο έτος για τους εργαζόμενους κάτι όμως που η νέα επιχειρησιακή σύμβαση δεν θα το προέβλεπε.

Αυτό το οποίο σαφέστατα τονίστηκε από τους συμμετέχοντες είναι ότι το συγκεκριμένο σωματείο έχει πετύχει αρκετά για τους εργαζόμενους, καθώς επίσης και ότι σε παλιότερες εποχές που είχαν υπάρξει απολύσεις προσωπικού, είχε αντισταθεί σε συνεργασία και με το κλαδικό σωματείο τους, πετυχαίνοντας την αποτροπή τους.

Σύμφωνα με την μαρτυρία του ταμιά του σωματείου, το συγκεκριμένο μαζί με τα υπόλοιπα πρωτοβάθμια σωματεία των ξενοδοχείων της Αττικής, έχουν προτείνει την επαναφορά των μισθών τους, μετά την περικοπή που υπέστησαν, στα επίπεδα του Ιουλίου του 2012, μιας και από τον Αύγουστο τα δεδομένα άλλαξαν, σε βάθος 1,5 έτους. Κάτι τέτοιο όμως μέχρι σήμερα δεν έχει προχωρήσει.

⁷² Κουζής, Ι. «Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος». Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον Ευρωπαϊκό χώρο»,(2007) εκδ. Gutenberg, σελ.164.

-Το εργασιακό περιβάλλον στην επιχείρηση και οι σχέσεις μεταξύ υφισταμένων-προϊσταμένων-

Ένα από τα πιο βασικά θέματα σε ένα εργασιακό περιβάλλον είναι και η σχέση που υπάρχει μεταξύ συναδέλφων καθώς επίσης και μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων. Στη συγκεκριμένη ξενοδοχειακή μονάδα όπως αναφέρθηκε, οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων είναι πολύ καλές. Υπάρχει ένα κλίμα αλληλεγγύης και καλής συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων, και η σχέση με τους προϊσταμένους χαρακτηρίζονται καλές.

Όπως είπε ένας από τους συμμετέχοντες:

« Οι σχέσεις μεταξύ μας είναι άψογες. Υπάρχει συναδελφικότητα και πολύ καλή συνεργασία μεταξύ μας. Υπάρχουν βέβαια κάποιες εξαιρέσεις, αλλά και που δεν τις βρίσκεις; Όσο αφορά τη σχέση μας με τους προϊσταμένους είναι καλές. Τυπικές αλλά καλές».

Όπως φάνηκε από τη διαδικασία ,το τελευταίο διάστημα υπάρχει μία ένταση ανάμεσα στους εργαζομένους και προϊσταμένους και αυτό λόγω του μνημονίου και των αλλαγών που επήλθαν μέσα από αυτό.

Ένα άλλο ζήτημα που αφορά στο γενικότερο κλίμα του εργασιακού περιβάλλοντος είναι και ό, τι έχει να κάνει και με τα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας.

Ο Κος Πέτρος λέει:

«Οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στο ξενοδοχείο, τηρούνται σε ικανοποιητικό βαθμό. Υπάρχει γιατρός εργασίας στο ξενοδοχείο ο οποίος έρχεται δύο φορές την εβδομάδα και έχει το ιστορικό όλων των εργαζομένων. Ως προς αυτά τα θέματα το ξενοδοχείο ήταν πάντα εντάξει».

-Το ωράριο και οι τυχούσες επιμηκύνσεις του εργάσιμου χρόνου-

Το ημερήσιο ωράριο εργασίας για τους συγκεκριμένους εργαζόμενους, οι οποίοι πήραν μέρος στην έρευνα, είναι οκτάωρο αλλά η έναρξη του από μέρα σε μέρα διαφέρει για τους εργαζομένους στην υποδοχή, μιας και δουλεύουν με βάρδιες. Σταθερή ώρα προσέλευσης καθημερινά έχει ο εργαζόμενος στο λογιστήριο όπου είναι πρωί πάντοτε και τελειώνει αργά το μεσημέρι καθημερινά και εκτός Σαββάτου και Κυριακής.

Αυτό το οποίο προέκυψε μέσα από τη συζήτηση στην ενότητα αυτή, είναι ότι δεν τηρείται σχεδόν ποτέ το οκτάωρο για τους εργαζόμενους που δουλεύουν στην υποδοχή και είναι βέβαιο ότι εργάζονται καθημερινά τουλάχιστον επί 1 ώρα επιπλέον ως υπερεργασία.

Αυτό όμως το γεγονός της επιπλέον μιας ώρας υπερεργασίας, δεν καταβάλλεται στους εργαζόμενους προσαυξημένη όπως προβλέπεται από την εργατική νομοθεσία, και για την ακρίβεια δεν καταβάλλεται επιπλέον αμοιβή για όσες ώρες υπερεργασίας και αν προκύψουν.

Για το συγκεκριμένο ζήτημα ο Θανάσης αναφέρει:

«Πληρωνόμαστε πάντα για οκτώωρο. Στην πράξη όμως δουλεύουμε πάντα παραπάνω το λιγότερο 1 ώρα κάθε φορά, την οποία δεν πληρωνόμαστε ποτέ. Είναι κάτι σαν καθεστώς άτυπο, και αυτό ίσχυε και πριν την κρίση και φυσικά τώρα. Η επιχείρηση επικαλείται ότι δεν μπορεί να πληρωθεί η υπερεργασία, γιατί αυτό υπερβαίνει το Budget του τμήματος. Αν όμως δουλέψουμε κάποιες φορές 4 ώρες για παράδειγμα παραπάνω αυτό το παίρνουμε ως ρεπό ή το πληρωνόμαστε ως μισό μεροκάματο και όχι ως υπερωρία».

Στο ίδιο πλαίσιο ο Γιάννης αναφέρει:

«Κάθομαι παραπάνω σχεδόν πάντα κατά μέσο όρο 1 ώρα. Αυτό ποτέ δεν το πληρώθηκα, και στο τμήμα ισχύει το σκεπτικό ότι η ώρα αυτή παραπάνω που καθόμαστε στη δουλειά είναι για να παραδώσουμε στον επόμενο υπάλληλο μίας και είμαστε με βάρδιες. Εγώ είμαι λίγα χρόνια στο ξενοδοχείο, αλλά ξέρω ότι αυτό γινόταν πάντα και πριν την κρίση δηλαδή».

Μέσα από τις μαρτυρίες των εργαζομένων προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι του συγκεκριμένου τμήματος παρά την υπέρβαση του καθορισμένου και προβλεπόμενου ωραρίου, δεν παίρνουν επιπλέον χρήματα για την υπερεργασία που παρέχουν. Το ερώτημα όμως που τίθεται είναι το εξής: Ποιος καρπώνεται αυτή την επιπλέον ώρα, και επιπροσθέτως τα δεδουλευμένα των εργαζομένων για υπερεργασία ή υπερωρία θα έπρεπε να καταβάλλονται προσαυξημένα, άρα η επιχείρηση που προφανώς καρπούται το επιπλέον αντίτιμο που όφειλε να καταβάλει είναι διπλά ωφελημένη.

Σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία, η επιπλέον ώρα εργασίας θα πρέπει να καταβάλλεται από τον εργοδότη με 25% προσαύξηση. Τώρα πια με τους μνημονιακούς νόμους το ποσοστό αυτό έπεσε στο 20%, παρ' όλα αυτά σε καμία περίπτωση η εργατική νομοθεσία δεν προβλέπει να μην καταβάλλονται προσαυξημένα τα επιπλέον ωρομίσθια, οπότε στις περιπτώσεις που αυτό συμβαίνει, ο εργοδότης είναι έκνομος.

Αν υπολογιστεί σε εβδομαδιαία βάση η 1 ώρα υπερεργασίας είναι 5 επιπλέον ώρες και σε μηνιαία είναι 20 ώρες παραπάνω, όπου με την προσαύξηση του 20% που ισχύει σήμερα, θα ήταν ένα σοβαρό χρηματικό ποσό για τους εργαζόμενους κάτι που δεν ίσχυσε όμως ποτέ ούτε και στις «καλές» εποχές, και αυτό φυσικά αντιστοίχως είναι ένα σοβαρό κέρδος για την επιχείρηση η οποία το παρακρατεί εμμέσως των εργαζομένων.

Αυτό το γεγονός μας παραπέμπει στον άξονα της ευελιξίας του χρόνου εργασίας, αφού οι εργαζόμενοι του συγκεκριμένου τμήματος, δεν έχουν σταθερό ωράριο εργασίας, και οι

συνολικές ώρες εργασίας τους υπερβαίνουν το 40ωρο την εβδομάδα, που είναι αυτό που ισχύει ως κεκτημένο δικαίωμα των εργαζομένων, αφού ο νόμος ορίζει το 48ωρο εβδομαδιαία, και που όπως και να έχει υπερβαίνει τη συνολική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου.

-Οι αλλαγές που προέκυψαν το τελευταίο διάστημα με επίκεντρο τις αποδοχές-

Μέσα στο γενικότερο κλίμα των ανατροπών και της απορύθμισης στο εργασιακό πεδίο, ιδίως από τη στιγμή που η χώρα υπέγραψε το μνημόνιο, εντάσσεται και ένα από τα σημαντικότερα, για τον εργαζόμενο, απορρυθμιστικά πεδία που είναι η μείωση των αποδοχών του με τρόπο πολύ βίαιο και απότομο.

Από τη νέα αυτή εργασιακή και απορρυθμιστική πραγματικότητα οι χώροι στους οποίους διεξήχθη η έρευνα δεν αποτέλεσαν εξαίρεση. Αυτό που προέκυψε ως κυρίαρχη αλλαγή και σαφής διαφοροποίηση από το παρελθόν, είναι η μείωση των μισθών των εργαζομένων του ξενοδοχείου με την ειδικότητα «ξενοδοχοϋπάλληλοι» με την υπογραφή της νέας κλαδικής συλλογικής σύμβασης, είδαν τις αποδοχές τους να περικόπτονται., αλλά και σε όσες άλλες ειδικότητες όπως παροχής υπηρεσιών, φυλάκων, οδηγών που έχει λήξει η μετενέργεια , ακολουθείται και για αυτούς η ίδια διαδικασία.

Η νέα κλαδική σύμβαση των ξενοδοχοϋπαλλήλων, υπεγράφη τον Αύγουστο του 2012, και προβλέπει μειώσεις αποδοχών κατά 15%. Η εφαρμογή της νέας κλαδικής αυτής σύμβασης, επέφερε μειώσεις μισθού στους εργαζόμενους άμεσα ,οι οποίοι φυσικά και συνέχισαν να εργάζονται υπό τις ίδιες συνθήκες αλλά με άλλο μισθολόγιο.

Η συγκεκριμένη επιχείρηση, το ξενοδοχείο-Α-, ύστερα από μικρό χρονικό διάστημα μετά την υπογραφή της σύμβασης, πρότεινε στους εργαζόμενους, να υπογραφεί μία επιχειρησιακή σύμβαση η οποία θα προέβλεπε 8,5% μείωση στις αποδοχές και όχι 15% που προέβλεπε η κλαδική. Το γεγονός αυτό όμως, όπως εξήγησε και ο ταμίας του πρωτοβάθμιου σωματίου των εργαζομένων στο ξενοδοχείο, έκρυβε μία παγίδα. Η επιχειρησιακή σύμβαση μπορεί να πρότεινε μικρότερη μείωση των αποδοχών για τους εργαζόμενους, αλλά αυτό το 8,5% ήταν στον καταβαλλόμενο μισθό. Στον καταβαλλόμενο, εντάσσονται ο βασικός μισθός, τα επιδόματα, οι τριετίες, αλλά και η μισθολογική διαφορά σε περίπτωση προαγωγών. Κάτι τέτοιο δεν έγινε δεκτό από το σωματείο των εργαζομένων του ξενοδοχείου, γιατί

διαπιστώθηκε ότι στην ουσία δεν θα υπήρχε διαφορά στο μισθολόγιο είτε με την κλαδική είτε με την επιχειρησιακή.

Ένα δεύτερο επίσης σημαντικό στοιχείο για την άρνηση του συνδικάτου στη υπογραφή της επιχειρησιακής σύμβασης είναι και ότι δεν είχαν αποσαφηνιστεί πλήρως όλοι οι όροι της, και κατά συνέπεια, η διαδικασία για την υπογραφή της επιχειρησιακής σύμβασης δεν προχώρησε.

Για το θέμα των αλλαγών στο μισθολογικό κομμάτι ο Κος Πέτρος αναφέρει:

«Οι κλαδικές συμβάσεις των ξενοδοχοϋπαλλήλων, από τον Αύγουστο του 2012, μειώθηκαν κατά 15%, εγώ επειδή δουλεύω στο λογιστήριο δεν έχω ακόμα υποστεί μείωση, επειδή δεν είμαι ξενοδοχοϋπάλληλος. Η επιχείρηση πρότεινε την υπογραφή μίας επιχειρησιακής σύμβασης με περικοπές της τάξης του 8,5% αλλά κάτι τέτοιο δεν έγινε δεκτό από το σωματείο. Αυτό το οποίο έγινε στην πορεία από την εργοδοσία, είναι να προταθεί στους εργαζόμενους του ξενοδοχείου που είχαν λήξει οι κλαδικές τους συμβάσεις, όπως για παράδειγμα σε όσους είναι στην παροχή υπηρεσιών, να υπογραφούν ατομικές συμβάσεις. Και με αυτό τον τρόπο ουσιαστικά έχοντας ατομικές συμβάσεις η εργοδοσία μπορεί να κάνει ο, τι θέλει».

Επιπρόσθετα ο Κος Πέτρος που είναι και ο ταμίας του πρωτοβάθμιου σωματίου του ξενοδοχείου-Α-, είπε:

«Τα επιχειρησιακά σωματεία των ξενοδοχοϋπαλλήλων της Αττικής, προσπαθούν να αλλάξουν το 15% της κλαδικής, θέλοντας να πετύχουν κάτι καλύτερο αλλά η πλειονότητα των σωματείων στα ξενοδοχεία αρνούνται να συμμετάσχουν σε ένα τέτοιο διάλογο, και η κατάσταση μένει στάσιμη».

Ο Γιάννης στο ίδιο ζήτημα αναφέρει:

«Η μείωση των μισθών μας από τον Αύγουστο και έπειτα, μέσω της νέας κλαδικής σύμβασης η οποία εφαρμόστηκε στην πλειονότητα των ξενοδοχείων, θεωρώ ότι συνέβη όχι για λόγους ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, όπως παρουσιάστηκε αλλά για να μειωθούν οι μισθολογικές δαπάνες των ξενοδοχείων και συνολικά των επιχειρήσεων όπου τώρα με την κρίση βρήκαν ένα πολύ ωραίο πρόσχημα. Η εργοδοσία λίγο καιρό μετά έκανε πρόταση στο σωματείο για να υπογραφεί επιχειρησιακή σύμβαση με προβλεπόμενη μείωση 8,5% επί του καταβαλλόμενου μισθού, αλλά το σωματείο δεν το δέχτηκε».

Η μισθολογική μεταβολή επηρέασε την καθημερινότητα των ανθρώπων που την υπέστησαν και αυτό το οποίο φάνηκε και από τη διαδικασία της έρευνας, είναι ότι η οικονομική κρίση από τη μία μεριά θεωρήθηκε ως πρόσχημα, από τους ίδιους τους εργαζόμενους και από την άλλη η αύξηση της ανταγωνιστικότητας μέσω μείωσης του μισθολογικού κόστους, δεν υλοποιήθηκε.

Η επιχείρηση πλήρως εναρμονισμένη με το πνεύμα που επιτάσσει η εποχή, ακολουθεί τις πρακτικές που συνδέονται με την ευελιξία του μισθολογικού κόστους, ενώ ταυτόχρονα προβάλλεται και η αποδυνάμωση και υποβάθμιση του ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων.⁷³

Επιπρόσθετα, η τάση των επιχειρήσεων για ατομικές συμβάσεις, κάτι το οποίο αποτυπώθηκε και μέσω των συνεντεύξεων στη συγκεκριμένη ενότητα, δίνει το έναυσμα για την επικείμενη πορεία που φαίνεται να ακολουθούν οι επιχειρήσεις. Οπότε από τη μία μεριά η συρρίκνωση του μισθού και από την άλλη η αλλοίωση του συλλογικού χαρακτήρα των διαπραγματεύσεων που οδηγεί μοιραία σε ατομικές συμβάσεις, επιδρούν τα μέγιστα στον αποπροσανατολισμό της καθιερωμένης μέχρι πρότινος, τυπικής σχέσης εργασίας.

Ταυτόχρονα, οι επιπτώσεις στο άμεσο μισθολογικό κόστος, που εκτυλίσσονται και παρουσιάστηκαν τόσο στο θεωρητικό όσο και εμπειρικό μέρος της παρούσας εργασίας, έχουν και ως παράλληλη συνέπεια τη μείωση και του έμμεσου μισθολογικού κόστους είτε αυτό γίνεται αυτοδίκαια, δηλαδή εφ' όσον μειώνεται ο ονομαστικός μισθός των εργαζομένων, αυτόματα μειώνεται και το ποσό που καταβάλλεται από τις επιχειρήσεις στα ταμεία, είτε μέσω ειδικών ευνοϊκών ρυθμίσεων υπέρ των επιχειρήσεων.

Η μείωση του έμμεσου μισθολογικού κόστους συνίσταται στις πολιτικές ελαφρύνσεων των επιχειρήσεων από το οικονομικό κόστος που αφορά στους «υποχρεωτικούς κοινωνικούς φόρους» για την απασχόληση της μισθωτής εργασίας.⁷⁴

Είτε πρόκειται όμως για τη μία, είτε για την άλλη περίπτωση, οι ανάγκες των ανθρώπων για ασφάλιση, περίθαλψη, παροχές και καλύψεις που δικαιούνται ως εργαζόμενοι και ως πολίτες παραμένουν αμείωτες. Η διαφορά έγκειται πλέον, στο ότι το κενό που αφήνουν οι μειώσεις των εργοδοτικών εισφορών και τα ελλειμματικά ταμεία, καλούνται να το καλύψουν οι εργαζόμενοι, κάτι που σημαίνει ένα επιπλέον φορτίο για τους ίδιους. Και αυτό φυσικά εφ' όσον έχουν την οικονομική δυνατότητα να το καλύψουν.

Η ευελιξία των αποδοχών λοιπόν, είναι ένας ακόμα άξονας, και μάλιστα κυρίαρχος, ο οποίος τα τελευταία χρόνια προβάλλει δυναμικά στο προσκήνιο του εργασιακού βίου, κάνοντας αισθητό το γεγονός της απορύθμισης τόσο στις εργασιακές σχέσεις όσο και στη ζωή και το μέλλον των εργαζομένων.

⁷³ Βλ. πιο πάνω σελ. 17.

⁷⁴ Ι. Κουζής «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση» ΙΝΕ 2001 ,σελ 56.

-Η εκτίμηση των εργαζομένων για την «πορεία» του ξενοδοχείου και κατά πόσο δικαιολογούνται οι μεταβολές που υπέστησαν-

Η πορεία τα τελευταία χρόνια του συγκεκριμένου ξενοδοχείου είναι καλή. Πάντα ήταν σε καλό επίπεδο μιας και είναι ξενοδοχείο πολυτελείας, και απευθύνεται σε τουρίστες με μία οικονομική επιφάνεια, αλλά φυσικά έχει και άλλες δραστηριότητες όπως διοργανώσεις συνεδρίων, συναθροίσεις, δεξιώσεις κ. α.

Σύμφωνα με την μαρτυρία των εργαζομένων τα τελευταία χρόνια έχει μία καλή πορεία, αλλά λόγω της οικονομικής ύφεσης αντιμετωπίζει ένα πρόβλημα ρευστότητας. Έχει μειωθεί και ο τζίρος σε ένα βαθμό όμως το κέρδος παραμένει υψηλό.

Ο Κος Πέτρος αναφέρει:

«Αυτό που αντιμετωπίζει το ξενοδοχείο τα τελευταία χρόνια, είναι ένα ταμειακό πρόβλημα, αλλά σε καμία περίπτωση πρόβλημα βιωσιμότητας».

Τον τελευταίο χρόνο μάλιστα όπως αναφέρθηκε από τους εργαζόμενους, έγινε και μία μεγάλη ανακαίνιση στο ξενοδοχείο, και αυτό επηρέασε σε ένα βαθμό και την ταμειακή του επάρκεια.

Αυτό όμως που είναι καθοριστικό είναι το γεγονός ότι εάν το ξενοδοχείο αντιμετωπίζει λόγω της οικονομικής ύφεσης, ή άλλων παραμέτρων, κάποιο οικονομικό ζήτημα, γιατί αυτό θα πρέπει να μετακινείται στους εργαζόμενους, μιας και σε περιόδους πολύ καλές και κερδοφόρες, δεν έγινε το αντίστοιχο ως ανταμοιβή. Και τελικά το ερώτημα το οποίο γεννιέται είναι το εξής: Γιατί καλούνται οι εργαζόμενοι να πληρώσουν στην παρούσα συγκυρία επιλογές ή και μία όντως φθίνουσα πορεία μίας επιχείρησης, εφ' όσον είναι οι μόνοι οι οποίοι δεν φταίνε;

Χαρακτηριστικά ο Θανάσης είπε:

«Όσα χρόνια είμαι στο ξενοδοχείο δεν πήρα ποτέ αύξηση, ο μισθός μου ανέβαινε λόγω των τριετιών. Πριν μερικά χρόνια το τμήμα στο οποίο είμαι διακρίθηκε σε παγκόσμιο επίπεδο για τις παρεχόμενες υπηρεσίες του, κατακτώντας την Τρίτη θέση. Δεν πήραμε bonus ποτέ για κάτι τόσο σπουδαίο το οποίο έγινε στο ξενοδοχείο και προβλήθηκε αρκετά, λέγοντας μας ότι αυτό ήταν μέσα στο πλαίσιο της δουλειάς μας. Σήμερα όμως άτυπα καλούμαστε να «βάλουμε πλάτη» για να στηρίξουμε την επιχείρηση αλλά στην ουσία είναι ότι υποκόπτουμε για να μη χάσουμε τη δουλειά μας».

-Ο τρόπος βιώματος από τους εργαζόμενους της εργασιακής αυτής μεταβολής-

Οι αλλαγές ήταν άμεσες και απόλυτα αισθητές μιας και εστιάζουν στο κομμάτι των αποδοχών. Οι εργαζόμενοι είναι αναγκασμένοι να προσαρμόσουν την καθημερινότητά και τις υποχρεώσεις τους στα νέα δεδομένα, περικόπτοντας δαπάνες και περιορίζοντας τα έξοδα στο ελάχιστο. Και αν κάτι τέτοιο είναι το άμεσο αποτέλεσμα, υπάρχει και ένα έμμεσο το οποίο κατά την άποψή μου, είναι και το σοβαρότερο. Αυτό είναι ο μη προγραμματισμός για το μέλλον καθώς και η παρατεταμένη επισφάλεια.

Ιδίως οι νέοι εργαζόμενοι και με αφορμή τις καταγεγραμμένες τάσεις οι οποίες αναδείχτηκαν από την παρούσα έρευνα, υποχρεώνονται να ζήσουν εγκλωβισμένοι σε εργασιακά περιβάλλοντα τα οποία είναι επαχθή.

Επιστρέφοντας στη συγκεκριμένη όμως έρευνα, αυτό το οποίο βγήκε ως αποτέλεσμα από τη μέχρι τώρα πορεία των αλλαγών, εκτός από το προφανές που είναι η ονομαστική μείωση του μισθού τους και η αποδυνάμωση της αγοραστικής τους δυνατότητας, είναι και το γεγονός ότι χάθηκε και το κίνητρο για εργασία.

Ο Γιάννης αναφέρει:

«Η μείωση του μισθού μου είναι κάτι το οποίο με βγάζει εκτός προγραμματισμού. Είμαι αναγκασμένος να μειώνω συνεχώς πράγματα. Επίσης αυτό έχει και αντίκτυπο στη δουλειά γιατί συνεχίζω να κάνω ακριβώς αυτό που έκανα αλλά με λιγότερα χρήματα και πραγματικά νοιώθω ότι δεν έχω κάποιο κίνητρο για να δουλέψω. Και αυτό είναι κάτι που επηρεάζει την αποδοτικότητα. Ζω με τους γονείς μου αναγκαστικά. Παρ' ότι προγραμματίζα να νοικιάσω ένα δικό μου σπίτι, με την παρούσα κατάσταση δεν μπορώ να ζήσω μόνος μου. Πλέον η ζωή διαμορφώνεται μέσω περικοπών σε όλα τα επίπεδα».

Ο Γιάννης για το ίδιο πάντοτε αντικείμενο αναφέρει:

«Υπάρχει αρκετά μεγάλο πρόβλημα. Είμαι σχεδόν οριακά γιατί ζω στο ενοίκιο και τα πάγια έξοδα μου είναι πολλά. Έχω σταματήσει δραστικά ό, τι «περιττό» έκανα. Τα χρήματα που παίρνω είναι πλέον λίγα για να μπορέσω να πω ότι θα σχεδιάσω οτιδήποτε. Σε αυτή την κατάσταση που περιγράφω είναι το μισό προσωπικό της επιχείρησης»

Το γεγονός λοιπόν της μείωσης του μισθού για τους εργαζόμενους, προκαλεί και άγχος πέραν των όσων αναφέρθηκαν και που είναι πλέον μία τρομακτική πραγματικότητα. Το άγχος για την επόμενη μέρα, για το μέλλον, για τη διαχείριση της ζωής και τελικά για το ότι διαψεύδονται οι ελπίδες νέων ανθρώπων για μία δημιουργική ζωή.

-Εκτιμήσεις των εργαζομένων μετά τις υφιστάμενες αλλαγές, για την επόμενη μέρα-

Επικρατεί, και όχι αδικαιολόγητα, μία αίσθηση απογοήτευσης στους εργαζόμενους για την εργασιακή τους πορεία από εδώ και πέρα. Όλοι όσοι συμμετείχαν στην έρευνα αυτή, και υπέστησαν τις αλλαγές είδαν τη ζωή τους να αναπροσαρμόζεται και είναι πολύ επιφυλακτικοί έως και απαισιόδοξοι, για τη ζωή τους από εδώ και πέρα.

Τα πράγματα είναι πολύ δύσκολα, τονίζουν, μιας και η περικοπή των αποδοχών τους κατά 15%, που ήταν προαιρετική φυσικά για τους εργοδότες, προκάλεσε όχι μόνο το προφανές αίσθημα της αδικίας, αλλά και έναυσμα για να σκεφτούν ότι ανοίγει ο δρόμος πλέον και για περαιτέρω αναδιαμορφώσεις στην επαγγελματική τους πορεία.

Σύμφωνα με τις μαρτυρίες τους, τα διευθυντικά στελέχη της επιχείρησης από τη μία μεριά δεν υπέστησαν μειώσεις ή και αν αυτό συνέβη σε καμία περίπτωση δεν άγγιξε το ποσοστό της μείωσης των ξενοδοχοϋπαλλήλων, και από την άλλη μεριά θεωρούν ότι το 15% είναι μικρό ποσοστό μείωσης και ίσως χρειαστεί μεσοπρόθεσμα να υπάρξει και άλλη μείωση.

Η εκτίμηση των ανθρώπων που από τον Αύγουστο του 2012, είδαν τις αποδοχές τους μειωμένες, είναι ότι και το καθεστώς των συμβάσεων αορίστου χρόνου θα αλλάξει, πιστεύοντας ότι θα γίνουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου με διετή ή τριετή διάρκεια, και επίσης ότι θα ξεκινήσουν και απολύσεις, αφού πλέον το θεσμικό πλαίσιο είναι πιο ευνοϊκό για την εργοδοσία είτε για ατομικές είτε για ομαδικές απολύσεις.

Δεν πείθονται οι εργαζόμενοι ότι αυτό το οποίο έχει ξεκινήσει θα σταματήσει άμεσα.

Για το θέμα αυτό ο Κος Πέτρος αναφέρει:

«Πιστεύω ότι οι αλλαγές έγιναν με πρόσχημα την κρίση, γιατί ήθελαν να καταργήσουν τα δώρα, να αλλάξουν τις συμβάσεις, να περιορίσουν το μισθολογικό κόστος και το άμεσο και το έμμεσο και αυτό φάνηκε καθαρά από το γεγονός ότι αν δεν ήταν έτσι θα έλεγαν πως όταν φτιάξουν τα πράγματα θα γυρίσουμε στα παλιά επίπεδα. Αυτό όμως πουθενά δεν αναφέρθηκε και ούτε θα υπάρξει εργοδότης που θα δεχτεί κάτι τέτοιο. Οπότε πιστεύω ότι οι αλλαγές αυτές θα είναι μόνιμες».

Το άλλοθι της κρίσης λοιπόν είναι αυτό που κατέχει κυρίαρχη θέση σε όλη αυτή την περίοδο, όπου σαν δούρειος ίππος μεταβάλλει και καταργεί εργασιακά κεκτημένα δεκαετιών και γυρίζει τους εργαζόμενους πολλά χρόνια πίσω, αποστερώντας τους το όποιο βιοτικό επίπεδο είχαν κατακτήσει, ενώ παράλληλα δεν αφήνει περιθώρια για ανάκαμψη και επαναφορά του προηγούμενου επιπέδου ζωής τους, όταν τελειώσει η κρίση.

Η υπάρχουσα συστημική κρίση, έρχεται να προστεθεί σε μία σειρά τέτοιου είδους ανάλογων και παρόμοιων κρίσεων στην ιστορία, θυμίζοντας ότι είναι αναπόσπαστο κομμάτι της οικονομικής πραγματικότητας με τον τρόπο που λειτουργεί. Ανέκαθεν στην ιστορία και κυρίως στη νεότερη εποχή, μετά από κάθε μεγάλη οικονομική ύφεση, και κατ' επέκταση κρίση, οι μεγάλοι χαμένοι ήταν οι εργαζόμενοι. Κάθε φορά έχαναν και ένα μέρος των δικαιωμάτων τους και πάντα υπήρχε ένα πολύ μεγάλο άλλοθι και πρόσχημα.

Η σημερινή οικονομική συγκυρία, δεν αποτελεί κάτι πρωτόγνωρο απλά επιβεβαιώνεται ο κανόνας ότι η ιστορία επαναλαμβάνεται. Μπορεί ως φάρσα, σύμφωνα με τον Marx, αλλά το σίγουρο είναι ότι επαναλαμβάνεται.

2.4. Τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων για το ξενοδοχείο –B-,

(με βάση τις θεματικές του οδηγού συνέντευξης)

Όπως και στην αρχική ενότητα της καταγραφής των αποτελεσμάτων του πρώτου ξενοδοχείου, έτσι και τώρα με το δεύτερο, θα γίνει μία σύντομη αναφορά στους εργαζόμενους που πήραν μέρος στην έρευνα. Έτσι λοιπόν, από το συγκεκριμένο επίσης μεγάλο και κεντρικό ξενοδοχείο, έλαβαν μέρος 8 εργαζόμενοι ηλικίας από 32 έως 64 χρόνων, ενώ εργάζονται σε τρία διαφορετικά τμήματα. Οι 5 εξ' αυτών είναι αορίστου χρόνου, ενώ οι υπόλοιποι 3 είναι «εξτρατζήδες».

-Η Επιχείρηση και το καθεστώς εργασίας-

Το ξενοδοχείο βρίσκεται στην Αθήνα και αποτελεί μέρος ομίλου επιχειρήσεων ελληνικών συμφερόντων. Το σύνολο των μονίμων εργαζομένων του ξενοδοχείου, είναι 330 άτομα, ενώ όσοι εργάζονται με το καθεστώς του «έξτρα» εργαζόμενου, και έρχονται για δουλειά ως νοικιασμένοι εργαζόμενοι, είναι περίπου 80 άτομα. Οι εποχικοί δεν ξεπερνούν τους 50.

Στη συγκεκριμένη επιχείρηση, υπάρχουν τρεις τουλάχιστον κατηγορίες εργαζομένων. Είναι όσοι δουλεύουν ως μόνιμοι υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και που συνεπώς έχουν ως άμεσο εργοδότη το ξενοδοχείο.

Στη συνέχεια, είναι όσοι εργάζονται ως εποχικοί υπάλληλοι, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και οι οποίοι προέρχονται είτε όντας φοιτητές από σχολές τουριστικών επαγγελμάτων που στο πλαίσιο της πρακτικής τους άσκησης επανδρώνουν την επιχείρηση κατά τους καλοκαιρινούς μήνες, είτε ως εργαζόμενοι που προέρχονται από τον κλάδο των τουριστικών επαγγελμάτων, είτε ως ανειδίκευτοι εργάτες. Κατά τους καλοκαιρινούς μήνες, σύμφωνα με τις μαρτυρίες των συμμετεχόντων στην έρευνα, η πληρότητα και σε αυτό το ξενοδοχείο αγγίζει το ποσοστό του 100%, και μάλιστα πολλές φορές είναι τέτοια η ζήτηση όπου «διώχνουν» κόσμο, όπως χαρακτηρίστηκε αναφέρθηκε από εργαζόμενο, στέλνοντάς τους σε όμορα με αυτό ξενοδοχεία.

Και τέλος, υπάρχει και η κατηγορία των εργαζομένων που δουλεύουν ως «εξτρατζήδες» έχοντας συμβάσεις μίας ή δύο ημερών, και οι οποίοι καλούνται για να εργαστούν όταν υπάρχει δουλειά στην επιχείρηση. Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι, είναι υπό το καθεστώς ενοικίασης και έχουν ως άμεσο εργοδότη τη δανειζούσα εταιρία, η οποία τους έχει προσλάβει και τους διαχέει στις επιχειρήσεις με τις οποίες συνεργάζεται, ενώ ως έμμεσο εργοδότη το ξενοδοχείο.

Και σε αυτήν την επιχείρηση, τα επί μέρους τμήματα, όπως φύλαξη, λογιστήριο, προμήθειες, κ.ο.κ. , είναι μέσα στο ξενοδοχείο, εκτός από ορισμένους εργαζόμενους, κυρίως από το τμήμα housekeeping, (καμαριέρες, φροντιστές), οι οποίοι έρχονται ως «έξτρα» εργαζόμενοι, μέσω της διαδικασίας που αναφέρθηκε πιο πάνω. Συν τοις άλλοις, ακόμα και το συγκεκριμένο τμήμα, έχει μόνιμο προσωπικό, οπότε δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι η συγκεκριμένη υπηρεσία έχει δοθεί εξ' ολοκλήρου εκτός ξενοδοχείου.

-Το πρωτοβάθμιο επιχειρησιακό σωματείο των εργαζομένων-

Η επιχείρηση διαθέτει πρωτοβάθμιο σωματείο εργαζομένων, το οποίο λειτουργεί από το 1975. Τα μέλη του φτάνουν τα 280 άτομα από 330 μόνιμους και αορίστου χρόνου εργαζόμενους. Απέχουν από το σωματείο, οι τμηματάρχες, οι διευθυντές και όσοι θεωρούνται στελέχη της επιχείρησης. Όσοι είναι εποχιακοί εργαζόμενοι, με σύμβαση ορισμένου χρόνου, δεν καλύπτονται από το επιχειρησιακό σωματείο όπως δεν καλύπτονται και οι «εξτραντζίδες». Καλύπτονται όμως από το κλαδικό σωματείο της Αθήνας.

Σύμφωνα με τις μαρτυρίες των εργαζομένων, το πρωτοβάθμιο σωματείο, ήταν πολύ δυναμικό και δραστήριο, πράγμα που τα τελευταία χρόνια έχει απολέσει, σ' ένα βαθμό, παρ' όλα αυτά όμως συνεχίζει να έχει μία παρουσία διεκδικώντας δικαιώματα, αλλά σίγουρα με πιο ήπια στάση.

Πάντως, πρέπει να αναφερθεί, ότι το σωματείο διεκδίκησε και πέτυχε να μην ισχύσει η μείωση του 15% της νέας κλαδικής σύμβασης. Οπότε ο μισθός των εργαζομένων της παρούσας επιχείρησης, έχει υποστεί μείωση της τάξεως του 8%.

Ο Κος Δημήτρης εργαζόμενος εδώ και 36 χρόνια στο ξενοδοχείο αναφέρει:

« Πάντοτε το σωματείο κατόρθωνε να κερδίζει για τους εργαζόμενους, μέσω των διεκδικήσεών του, κάτι παραπάνω. Η συγκεκριμένη επιχείρηση παρείχε περισσότερα απ' ότι υπόλοιποι ξενοδόχοι. Από το 2004 ουσιαστικά, και με την αλλαγή της ηγεσίας του σωματείου, υπάρχει μία πτώση διεκδικήσεων».

Πάνω στο ίδιο ζήτημα η Κα Μαρία, εργαζόμενη στο ξενοδοχείο τα τελευταία 20 χρόνια λέει:

« Είμαι καμαριέρα στο ξενοδοχείο. Το σωματείο, αλλά και γενικά η ομοσπονδία, έχουν χάσει ένα μέρος της διεκδικητικότητάς τους. Θα σου πω ένα παράδειγμα: Το 1982, οι καμαριέρες, διεκδίκησαν και πέτυχαν να μπει η ειδικότητά μας στα βαρέα και ανθυγιεινά, και να μπορούμε

να βγαίνουμε στη σύνταξη στα 55. Αυτό επετεύχθη με το να παραμείνουν οι εργαζόμενες τρία μερόνυχτα κάτω από το υπουργείο εργασίας, με τεράστια συμμετοχή και αποφασιστικότητα.

Με νόμο όμως, του υπουργείου εργασίας, από το 2010, βγαίνει η ειδικότητά μας από τα βαρέα, και μόνο όσοι είχαμε έως τότε 3600 βαρέα, κατοχυρώνουμε τα προαναφερθέντα προνόμια. Αυτό σημαίνει ότι όλοι οι νέοι συνάδελφοι δεν δικαιούνται αυτής της ρύθμισης, μπαίνουν στα απλά ένσημα και συνταξιοδοτούνται στα 65. Όταν λοιπόν τότε προκηρύχτηκε απεργία και συγκέντρωση στο υπουργείο, η συμμετοχή ήταν απογοητευτική. Ανεβαίνοντας στο γραφείο του τότε υπουργού για να δώσουμε με την αντιπροσωπεία τα αιτήματά μας, κοίταξε από το παράθυρο και είδε μόνο μερικές δεκάδες συναδέλφων κάτω, είπε: « δε βλέπω να αφορά πολλούς η νέα ρύθμιση άρα δε βλέπω και το πρόβλημα». Ο νόμος φυσικά και πέρασε, αλλά με όλα αυτά θέλω να πω ότι φταίμε και εμείς. Κάποιοι βολεύτηκαν, κάποιοι αδιαφορούν, κάποιοι άλλοι θεωρούν ότι τίποτα δεν αλλάζει πια, και κάποιοι φοβούνται....».

Είναι προφανές λοιπόν, ότι έχει αλωθεί το πεδίο των διεκδικήσεων και ότι σίγουρα μέσω και του μνημονίου, υπάρχει μία σταδιακή απώλεια κεκτημένων για τους εργαζόμενους. Θύλακες διεκδίκησης και φωνές, υπάρχουν και μάχονται την επιβαλλόμενη κατάρρευση, μόνο που χρειάζεται να ενωθούν και με άλλες για να ακουστούν δυνατότερα και ίσως σταλεί ένα πιο ηχηρό και αποφασιστικό μήνυμα.

**-Το εργασιακό περιβάλλον στην επιχείρηση οι σχέσεις μεταξύ υφισταμένων-
προϊσταμένων και οι ευρύτερες αλλαγές που τυχόν έχουν σημειωθεί-**

Και σε αυτήν την επιχείρηση, το κλίμα μέσα στη δουλειά μπορεί να χαρακτηριστεί καλό. Υπάρχει σεβασμός μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων και αλληλεγγύη μεταξύ των συναδέλφων.

Αυτό το οποίο όμως έχει αλλάξει στην επιχείρηση είναι ο τρόπος διαχείρισης και λειτουργίας των επί μέρους τμημάτων και των καθηκόντων για τους εργαζόμενους.

Ο κος Δημήτρης αναφέρει:

«Από το 2008 και μετά, έγινε στο ξενοδοχείο μία ευελιξία στις ειδικότητες και στα καθήκοντα του κάθε εργαζόμενου. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ο μάγειρας να βάφει αν κριθεί αναγκαίο, ο φροντιστής να κουβαλάει κιβώτια και να γεμίζει τις αποθήκες, κοπέλα από το λογιστήριο να δουλεύει και ως καμαριέρα, κ.ο.κ.».

Αυτό έχει ως συνέπεια ενίοτε να υπάρχουν προστριβές μεταξύ των εργαζομένων και ένα κλίμα απορρύθμισης μέσα στον εργασιακό χώρο, μιας και πλέον χάθηκε η παραδοσιακή έννοια του συγκεκριμένου καθήκοντος και του ρόλου ενώ σχεδόν όλοι καλούνται να καλύψουν ανάγκες όπου είναι απαραίτητο ανάλογα την ημέρα.

Αρα, τίθεται σε εφαρμογή το μοντέλο του πολυλειτουργικού εργαζόμενου, με ευρύτερα καθήκοντα, κάνοντας σαφή τη λογική ότι η δουλειά πρέπει να βγει με όσους διαθέτουμε και δεν κρίνεται αναγκαίο να προσληφθούν καινούργιοι.

Για το ίδιο ζήτημα η Κα Δώρα αναφέρει:

«Παλιά ήταν καλύτερες οι συνθήκες εργασίας. Οι σχέσεις μεταξύ μας καθώς και η διάκριση των καθηκόντων μας. Αν και ακόμα υπάρχει μια σχετική αλληλεγγύη, αυτό τείνει να αλλάξει και όπως όλα δείχνουν θα αλλάξει, μετά από την είσοδο των «εργολάβων» στο ξενοδοχείο. Το γεγονός ότι υπάρχουν, από το 2003, τη χρονιά όπου μπαίνουν «οι εργολάβοι» στο ξενοδοχείο, τουλάχιστον 2 κατηγορίες εργαζομένων, οι μόνιμοι και οι νοικιασμένοι, αρχίζουν οι «κόντρες» μεταξύ μας. Σε μεγάλο βαθμό οι νοικιασμένοι εργαζόμενοι φοβούνται την απόλυση και υποκύπτουν στα πάντα κάνοντας βέβαια άθελα τους ζημιά, σε ό, τι έχει μείνει ακόμα στέρεο από πλευράς δικαιωμάτων».

Ο Γιώργος λέει:

«Είμαι εδώ και 11 χρόνια στο ξενοδοχείο. Τελείωσα τη σχολή με την ειδικότητα του μάγειρα. Εδώ απασχολούμαι στο τμήμα Housekeeping και είμαι φροντιστής ορόφων. Η δουλειά έχει πλέον αυξηθεί κατά πολύ. Έχουμε μείνει μόνο 3 άνθρωποι σε αυτό το πόστο και ο καθένας μας πλέον έχει 4 ορόφους να διεκπεραιώσει. Πέραν όμως αυτού, αναγκάζομαι να κάνω πολλά επί

πλέον από τα συνηθισμένα. Αυτό συμβαίνει επειδή έχουμε μείνει πολύ λίγοι, λόγω κυρίως της συνταξιοδότησης συναδέλφων, όπου δεν αντικαταστάθηκαν ποτέ. Έτσι αρκετές φορές υπάρχει ένα τεταμένο κλίμα στη δουλειά γιατί μας πιέζουν να ανταπεξέλθουμε σε ολόένα και αυξανόμενα καθήκοντα και απαιτήσεις. Με τους συναδέλφους όμως προσπαθώ να είμαι αλληλέγγυος και να βοηθάω όπου μπορώ».

-Το ωράριο και οι τυχούσες επιμηκύνσεις του εργάσιμου χρόνου-

Οι εργαζόμενοι στο ξενοδοχείο, δουλεύουν δωρο ανεξάρτητα από την κατηγορία που ανήκουν. Δηλαδή αν πρόκειται για μόνιμους, εποχικούς ή «εξτραντήδες». Οι υπερωρίες δεν πληρώνονται ποτέ σε περιπτώσεις που κριθεί απαραίτητο να παραμείνουν οι εργαζόμενοι και πέρα του προβλεπόμενου ωραρίου τους. Για το λόγο αυτό οι μόνιμοι υπάλληλοι δεν κάθονται επιπλέον για δουλειά.

Η Κα Μαρία αναφέρει σχετικά:

«Υπερωρίες δεν δουλεύω ποτέ. Ξέρω ότι δεν θα τις πληρωθώ οπότε σχολάω κανονικά. Παλιότερα, μας πλήρωναν τις υπερωρίες κανονικά. Από όταν όμως σταμάτησε αυτό έπαψαν και οι εργαζόμενοι να κάθονται παραπάνω. Σε αυτό βοήθησε και το σωματείο. Δουλεύουμε όμως κάποιες Κυριακές μέσα στο μήνα, τις οποίες τις πληρωνόμαστε με 75% προσαυξημένα, αλλά με την αύξηση του φόρου μισθωτών υπηρεσιών, δεν μας συμφέρει να δουλεύουμε και να χάνουμε τις Κυριακές μας. Από την άλλη, τα κορίτσια του συνεργείου (εξτρατζήδες), αν κριθεί να μείνουν πέρα του δώρου παραμένουν. Δεν πληρώνονται φυσικά, απλώς κάποια άλλη μέρα που υπάρχει λιγότερη δουλειά, σχολούν νωρίτερα».

Η Κα Δήμητρα λέει:

«Υπερωρίες ούτε γίνονται από μας αλλά ούτε και πληρώνονται από την εργοδοσία. Στις κοπέλες όμως από το συνεργείο υπάρχει πολύ πίεση από τους υπευθύνους. Πολύ μεγαλύτερη από την πίεση που δεχόμαστε και εμείς. Επειδή η επιχείρηση δεν πληρώνει υπερωρίες σε κανέναν, πιέζουν να βγει η δουλειά μέσα στο ωράριο είτε αυτό είναι εφικτό είτε όχι. Θέλουν πλέον ποσότητα και όχι ποιότητα.

Είμαστε υποχρεωμένες καθημερινά να καθαρίζουμε 13 δωμάτια. Το κάθε δωμάτιο όμως δεν έχει προκαθορισμένο χρόνο που χρειάζεται για να καθαριστεί. Σε κάποιο ίσως χρειαστεί να

μείνεις παραπάνω. Εξαρτάται δηλαδή από δωμάτιο σε δωμάτιο. Αυτό σημαίνει ότι μας υποχρεώνουν να ετοιμάσουμε τα δωμάτια αυτά μέσα στο ωράριο, αφού και παραπάνω να καθίσουμε δεν θα το πληρωθούμε. Την περισσότερη πίεση όμως τη δέχονται τα κορίτσια από το συνεργείο».

Η κα Δώρα αναφέρει για το ίδιο πλαίσιο:

«Είμαι και εγώ αορίστου χρόνου στο ξενοδοχείο και υπεύθυνη ορόφων. Είμαι τα τελευταία 15 χρόνια στο ξενοδοχείο και οι πρόσφατες αλλαγές που έχουμε υποστεί είναι ασύλληπτες. Δεν κάνω υπερωρίες αλλά έχει εντατικοποιηθεί η δουλειά κατά πολύ μέσα στον προβλεπόμενο χρόνο εργασίας. Πριν μερικά χρόνια είχα υπό την «εποπτεία μου» δύο ορόφους. Τώρα έχω τέσσερις. Τα κορίτσια από το συνεργείο δουλεύουν πιο εντατικά ακόμα γιατί ζουν μέσα στην αβεβαιότητα αφού έχουν συμβάσεις μιας ή δυο ημερών. Ενδεικτικά αναφέρω ότι στο τμήμα των καμαριέρων είμαστε συνολικά 80 εργαζόμενες από τις οποίες μόνο οι 15 είμαστε αορίστου. Όλες οι υπόλοιπες είναι από το συνεργείο».

Ουσιαστικά λοιπόν στην συγκεκριμένη επιχείρηση δεν λειτουργεί υπερωριακό καθεστώς αλλά αυτό το οποίο συμβαίνει είναι η εντατικοποίηση της δουλειάς στο πλαίσιο του προσυμφωνημένου ωραρίου με αποτέλεσμα την εξάντληση των εργαζομένων από τη μία και την στόχευση στην ποσότητα και όχι στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών από την άλλη.

Επιπλέον, είναι έκδηλο ότι η αντιμετώπιση των «εξτρατζήδων» από την επιχείρηση, είναι πλείστα χειρότερη από αυτή των μονίμων εργαζομένων, πράγμα που θα το δούμε και αναλυτικότερα και σε ξεχωριστή ενότητα πιο κάτω.

-Οι αλλαγές που προέκυψαν το τελευταίο διάστημα με επίκεντρο τις αποδοχές-

Όπως ήδη έχει αναφερθεί και στην αντίστοιχη ενότητα που εξετάζαμε το ξενοδοχείο-A-, το πεδίο αυτό, έχει υποστεί μεταβολές. Το πεδίο των αποδοχών είναι καίριο για τους εργαζόμενους ως προς τη διευθέτηση των αναγκών τους και ουσιαστικά για την επιβίωσή τους.

Κάνοντας μία μικρή ανασκόπηση σε ό, τι αφορά την μείωση των αποδοχών στον κλάδο των εργαζομένων στις τουριστικές επιχειρήσεις, έχει επιβληθεί μείωση κατά 15% του μισθού τους.

Στις 8/8/12, καταγγέλλεται η σύμβαση εργασίας στον κλάδο τουρισμού και επισιτισμού, και στο τρίμηνο της μετενέργειας που ακολούθησε, γίνονταν συνελεύσεις και συζητήσεις μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και εργοδοτών, του συγκεκριμένου κλάδου, που όμως αποδείχτηκαν προσηματικές. Σύμφωνα με μαρτυρίες των εργαζομένων, κατά τη διάρκεια της παρούσας εργασίας, λίγο πριν να υπογράψει η ομοσπονδία των εργαζομένων, είχε γίνει απεργία, αλλά ήδη στελέχη της διοίκησης της ομοσπονδίας, είχαν ήδη υπογράψει με τους ξενοδόχους ενώ καλούσαν τον κόσμο σε απεργία.

Ο Κος Δημήτρης αναφέρει:

«Στο ξενοδοχείο ισχύει η μείωση στους μισθούς μας κατά 8%. Αυτό συνέβη γιατί τον Σεπτέμβριο του 2012 το πρωτοβάθμιο σωματείο αρνείται τη μείωση του 15%. Γίνονται διαπραγματεύσεις και προτάθηκε από την εργοδοσία να πέσει στο 11% το ποσοστό της μείωσης. Δεν το δεχτήκαμε και τελικά κατέληξε στο 8% η μείωση η οποία θα ισχύει μέχρι τον Ιούνιο του 2014. Το 8%, είναι στον καταβαλλόμενο μισθό, δηλαδή με τα επιδόματα για τον κάθε εργαζόμενο (οικογενειακό, ευθύνης, πτυχίου, κ.α.), ενώ το 15% της κλαδικής αφορά τον βασικό μισθό εξαιρώντας τα επιδόματα. Πρακτικά, αυτό που ισχύει σήμερα σε εμάς μέσω της επιχειρησιακής σύμβασης που πετύχαμε μείωση 8% στον καταβαλλόμενο, είναι σαν να έχουμε τελικά 12% μείωση σε αυτό που πρεσβεύει η κλαδική.

Επιπροσθέτως, η μείωση δεν εφαρμόστηκε σε κάποια στελέχη του ξενοδοχείου, και επιπλέον δίνεται η δυνατότητα να καταγγέλλεται μονομερώς η σύμβαση από τους εργοδότες πριν τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου.

Ουσιαστικά λοιπόν, αυτή η μείωση που έγινε, σημαίνει ότι χάνουμε ένα μισθό το χρόνο. Η αγοραστική δυνατότητα των εργαζομένων έχει πέσει τουλάχιστον σε επίπεδο μιας δεκαετίας μέχρι στιγμής».

Η Κα Μαρία αναφέρει:

«Η μείωση του μισθού στο 8% έχει ως αποτέλεσμα να χάνω γύρω στα 120 ευρώ το μήνα.

Εκτός όμως από αυτό, η εντατικοποίηση στη δουλειά σε συνδυασμό με την απώλεια που έχουμε υποστεί, δυσκολεύει ακόμα περισσότερο την κατάσταση και κάνει πλέον την καθημερινότητα ένα διαρκή αγώνα. Αυτό που φοβάμαι είναι ότι τα πράγματα δεν θα σταματήσουν εδώ...».

Η Κα Δώρα λέει:

«Η μείωση του μισθού που έχουμε υποστεί εδώ και ένα χρόνο σχεδόν, πέρα από τις δυσκολίες για να τα βγάλουμε πέρα από μήνα σε μήνα, έχει άμεσο αντίκτυπο και στην ψυχολογία. Δεν έχεις την ίδια διάθεση να εργαστείς σε οποιαδήποτε δουλειά όταν έχει μειωθεί ο μισθός σου και όταν κανείς δε σου εγγυάται ότι αυτό θα σταματήσει εδώ. Πόσο μάλλον όταν με πολύ λιγότερα χρήματα, καλείται ο εργαζόμενος να κάνει την ίδια δουλειά με πριν και μάλιστα σε πολλές περιπτώσεις πιο εντατικοποιημένη».

Οι μαρτυρίες των εργαζομένων αποτυπώνουν την ήδη διαμορφωμένη κατάσταση στον κλάδο των ξενοδοχείων σε σχέση με τις αποδοχές τους και τις συνέπειες που απορρέουν από όλη αυτή τη νέα πραγματικότητα. Το πιο δυσοίωνα κομμάτι για όλους αυτούς τους ανθρώπους με τους οποίους ήρθα σε επαφή λόγω της έρευνας, είναι ότι φοβούνται πως έρχονται και ακόμα χειρότερα μέτρα. Υπάρχει διάχυτη ανησυχία ότι με πρόσχημα την οικονομική κρίση, θα επέλθουν νέες μειώσεις στους μισθούς τους, νέα υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας τους και ότι μοιραία το βιοτικό τους επίπεδο θα πέσει ακόμα χαμηλότερα από το σημείο που ήδη βρίσκεται σήμερα.

Άλλωστε και ο νόμος πλέον δίνει τη δυνατότητα μεταβολής των κλαδικών συμβάσεων συμπιέζοντας τους μισθούς προς τα κάτω, προτάσσοντας λόγους ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και αποστερώντας ταυτόχρονα από τους εργαζόμενους τη δυνατότητα να αντεπεξέλθουν στις ανάγκες τους.

Και εννοείται, ότι το έναυσμα για την κατάρρευση των κλαδικών συμβάσεων και κατά συνέπεια των κλαδικών μισθών, το δίνει η δυνατότητα διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού με νόμο πλέον.

Συνάμα όλη αυτή η μείωση έχει άμεσο αντίκτυπο και στα ασφαλιστικά ταμεία λόγω μειωμένων πλέον εργοδοτικών εισφορών, με συνέπεια οι εργαζόμενοι, όπως αναφέρθηκε μέσω των συνεντεύξεων και στο ξενοδοχείο-B-, να επωμίζονται οι ίδιοι το έλλειμα αυτό, πληρώνοντας αυξημένο ποσοστό συμμετοχής για νοσηλεία, φάρμακα, εξετάσεις. Ακόμα το πλήγμα στην κατανάλωση και στην αγοραστική δυνατότητα είναι καίριο. Το συγκεκριμένο ζήτημα βεβαίως, πλήττει γενικά το σύνολο των εργαζομένων, αφού πλέον έχει αυξηθεί το ποσοστό συμμετοχής τους για φάρμακα και εξετάσεις.

Οι ευελιξίες που αφορούν στον άξονα ευελιξία των αποδοχών, όπως η επαναξιολόγηση του ρόλου των κατώτατων αμοιβών, η σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα αλλά

και η σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης, συνδέονται άμεσα μεταξύ τους λόγω των διακυμάνσεων των αποδοχών με βάση τη συγκυρία και τα ιδιαίτερα «χαρακτηριστικά» του συντελεστή της εργασίας. Είναι δυνατόν, επίσης, και υπό προϋποθέσεις να συνιστούν, στην ουσία, και επιβουλή της έννοιας της εγγυημένης κατώτατης αμοιβής ωθώντας στην κατάργηση και διάβρωσή της.⁷⁵

Και αν σε όλα αυτά προστεθεί και η αύξηση της φορολογίας εισοδήματος για τους μισθωτούς από την 1/1/13, εύκολα αντιλαμβανόμαστε ότι δεν είναι μόνο 8% η μείωση στις αποδοχές των εργαζόμενων στην παρούσα επιχείρηση, αλλά πολύ παραπάνω.

-Η εκτίμηση των εργαζομένων για την «πορεία» του ξενοδοχείου, κατά πόσο δικαιολογούνται οι μεταβολές που υπέστησαν και ποια η εκτίμησή τους για την επόμενη μέρα-

Όπως στο πρώτο, έτσι και στο δεύτερο ξενοδοχείο, η πορεία που χαράσσεται τα τελευταία χρόνια είναι ανοδική. Παρά το γεγονός της οικονομικής ύφεσης, σημειώνονται αυξήσεις στα κέρδη και από χρονιά σε χρονιά η συνολική εικόνα είναι κάτι παραπάνω από ικανοποιητική. Οι εργαζόμενοι οι οποίοι δουλεύουν σε αυτό το ξενοδοχείο, διαπιστώνουν η πληρότητα, ειδικά από την έναρξη της σεζόν αγγίζει το 100%.

Ο Κος Δημήτρης αναφέρει χαρακτηριστικά:

«Είμαι στο τμήμα των αγορών σήμερα, έχοντας περάσει από πολλά τμήματα στο συγκεκριμένο ξενοδοχείο. Η πορεία του ξενοδοχείου είναι πολύ καλή. Σκέψου μόνο ότι στη χειρότερη περίοδο, έχει πληρότητα που δεν πέφτει ποτέ κάτω από 40%. Τους μήνες της τουριστικής σεζόν, η πληρότητα ξεπερνάει το 100%. Για το λόγω αυτό θεωρώ ότι οι μειώσεις στις αποδοχές μας είναι αδικαιολόγητες. Αυτό βέβαια εξηγείται, εφ' όσον αναλογιστεί κανείς ότι οι ξενοδόχοι λειτουργούν με λογική καρτέλ».

Προφανώς λοιπόν, οι επιβαλλόμενες μέχρι σήμερα μεταβολές στο εργασιακό περιβάλλον, όπως η εντατικοποίηση της δουλειάς, η επιφόρτιση πολλαπλών καθηκόντων, η πίεση που

⁷⁵Ι. Κουζής «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση» ΙΝΕ 2001 ,σελ 56.

συνολικά υφίστανται οι εργαζόμενοι αλλά κυρίως η μείωση του μισθού τους στο 8%, θα μπορούσαν να μην είχαν εφαρμοστεί ποτέ.

Πάνω στο ίδιο ζήτημα η Κα Δώρα σχολιάζει:

«Θέμα βιωσιμότητας του συγκεκριμένου ξενοδοχείου όχι μόνο δεν τίθεται, αλλά μιλάμε για μία πορεία η οποία ξεπέρασε, το τελευταίο διάστημα ειδικά, και τις πιο αισιόδοξες προβλέψεις. Είναι βέβαιο ότι εν' όψη της οικονομικής κρίσης εκμεταλλεύονται την κατάσταση. Από την άλλη μεριά οι εργαζόμενοι έχουμε μεγάλη ανάγκη για δουλειά και υπομένουμε όλες τις δραματικές αλλαγές που σίγουρα δεν θα σταματήσουν εδώ».

Και η Κα Μαρία σημειώνει:

«Μέσα από το λογιστήριο, ακούστηκε ότι βάση των κερδών του το ξενοδοχείο θα ήταν σε θέση να κάνει αυξήσεις. Αλλά αντ' αυτού έχουμε δεχτεί τις μειώσεις και ζούμε υπό το καθεστώς της πλήρους αβεβαιότητας. Θέλω επίσης να πω ότι σχετικά πρόσφατα η διοίκηση αποφάσισε να κάνει ανακαίνιση σε πράγματα που δεν χρειαζόνταν. Ακόμα η επιχείρηση «καλύπτει» υπέρογκα έξοδα διευθυντικών στελεχών, την ίδια στιγμή που κόβει από εμάς χρήματα από το μισθό μας.

Το χειρότερο όμως είναι ότι η κατάσταση δεν φαίνεται να σταθεροποιείται και να σταματάει εδώ. Αυτό το οποίο φοβάμαι ότι θα συμβεί, είναι ότι όταν θα φύγουμε εμείς (οι μόνιμοι) από τη δουλειά, το ξενοδοχείο θα λειτουργεί, τουλάχιστον στο δικό μας τμήμα, μόνο με το συνεργείο...».

Η απογοήτευση και η αγωνία των εργαζομένων αποτυπώνεται σε κάθε ενότητα που εξετάζουμε, στην παρούσα εργασία. Αυτό επίσης που βγαίνει από όλη αυτή τη διαδικασία, είναι και η αίσθηση της αδικίας που νοιώθουν και ότι τελικά οι ίδιοι μοιάζουν να είναι ανυπεράσπιστοι και βορρά στα όποια νέα μετρά αποφασιστούν ότι θα πρέπει να ληφθούν με άλλοθι τη σωτηρία. Το ερώτημα όμως είναι, για τη σωτηρία ποιού ακριβώς;

Ο Γιώργος για το ζήτημα αυτό λέει:

«Σίγουρα εκμεταλλεύονται την κατάσταση και σίγουρα ποντάρουν στη γενική εικόνα που παρουσιάζει η οικονομία βρισκόμενη σε ύφεση. Επίσης ασκείται και ένας έμμεσος εκβιασμός στους εργαζόμενους, ότι δηλαδή αν δεν σου αρέσει μπορείς να φύγεις και είναι βέβαιο ότι με τέτοια ποσοστά ανεργίας, κάποιος θα βρεθεί να σε αντικαταστήσει. Φοβάμαι για την επομένη μέρα. Δεν νοιώθω καμία ασφάλεια στη δουλειά, και αυτό έχει αντίκτυπο και στην προσωπική μου ζωή».

Το μέλλον λοιπόν, εκπληρώνει το χρέος του, μιας και το μόνο που υπόσχεται είναι η αβεβαιότητα. Και πόσο μάλλον σήμερα που οι πιθανότητες είναι πιο κοντά από ποτέ σε αυτή την εκδοχή και προοιωνίζοντας την ανασφάλεια, σκοτώνει το παρόν.

-Ο τρόπος βιώματος από τους εργαζόμενους της εργασιακής αυτής μεταβολής-

Μέσα από τη διαδικασία της έρευνας, και μέσα από τις συζητήσεις που προέκυψαν με τους πρωταγωνιστές της, βγήκαν προσωπικές ιστορίες και βιώματα που η κάθε μία έχει να προσθέσει και κάτι διαφορετικό, κάτι επίπονο κάτι μοναδικό για κάθε έναν από τους ανθρώπους που βιώνουν αυτές τις δύσκολες καταστάσεις.

Κάθε εργαζόμενος, και μία ιστορία. Κάθε οικογένεια αντιμέτωπη με καταστάσεις άγριες και άδικες. Κάθε μαρτυρία πολύτιμη αλλά που οδηγεί σε θλιβερές διαπιστώσεις. Ένα είναι κοινό. Η γενικευμένη ανασφάλεια και ο φόβος. Ο φόβος για τα χειρότερα.

Όλη αυτήν την περίοδο, πέρα από την αντικειμενική πραγματικότητα με τη δυσκολία που αυτή συνεπάγεται για τη ζωή των εργαζομένων, υπάρχει και μια απολογητική διάθεση από πλευράς των εργαζομένων, ίσως όχι πάντα έκδηλη, μπορεί και ασυνείδητη ορισμένες φορές, ότι : ευτυχώς που υπάρχει δουλειά, ευτυχώς που έστω και υπό δύσκολες συνθήκες έχω ένα μεροκάματο, παίρνω κάποια χρήματα, ζω. Κάποιοι άλλοι δεν έχουν τίποτα.

Ο φόβος είναι ξανά ο πρωταγωνιστής της εποχής. Ο, φόβος για το σήμερα, ο φόβος για το αύριο για από εδώ και πέρα,.

Η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις, μετατοπίστηκε πλέον και στη ζωή, στην καθημερινότητα, τα όνειρα και τις προσδοκίες των ανθρώπων. Τα βιώματα των συμμετεχόντων στην έρευνα αυτή δεν αφήνουν περιθώρια για άνωθεν διαπίστωση.

Οι πρακτικές δυσκολίες στο να ανταπεξέλθουν στην καθημερινότητα, είναι τεράστιες. Σταδιακά έχουν χάσει την πεποίθηση ότι θα πάνε καλύτερα τα πράγματα.

Τα λόγια της Κας Μαρίας είναι αποκαλυπτικά:

«Δουλεύω τόσα χρόνια και θέλω ακόμα μερικά για να βγω στη σύνταξη. Είναι η πρώτη φορά που φοβάμαι ότι ίσως και μην τα καταφέρω. Φοβάμαι μήπως κάτι συμβεί και χάσω τη δουλειά μου. Είμαι κοντά στα 50, είμαι χήρα, και εδώ και δύο χρόνια αναγκάστηκα να επιστρέψω στο πατρικό με τους γονείς μου, για να μπορέσω να τα βγάλω πέρα. Από τη μία μεριά, με το μισθό μου, πλέον δεν μπορώ να αντεπεξέλθω στις υποχρεώσεις μου, και από την άλλη ούτε οι γονείς μου με την σύνταξη που παίρνουν μπορούν από μόνοι τους να συντηρηθούν. Τα έξοδα είναι πάρα πολλά και υπάρχουν μήνες που πραγματικά δυσκολεύομαι».

Στο ίδιο πλαίσιο, η Κα Δώρα αναφέρει:

«Με τα νέα δεδομένα, έχω αποπροσανατολισθεί. Νοιώθω απογοητευμένη και αισθάνομαι ότι δεν μπορώ να οργανώσω τη ζωή μου. Ζω σε δικό μου σπίτι, το οποίο είναι με δάνειο και με τις μειώσεις που έχουμε υποστεί όλοι μας, η καθημερινότητα μοιάζει Γολγοθάς. Με τρομάζει το

γεγονός ότι μπορεί να χάσω τη δουλειά μου, και επειδή με αποσυντονίζει πλήρως η προοπτική αυτή προσπαθώ να μην το σκέφτομαι».

Ο Γιώργος λέει:

«Ζω μόνος μου. Το σπίτι είναι δικό μου επειδή μπόρεσαν οι γονείς μου και μου το άφησαν. Σίγουρα είμαι σε καλύτερη κατάσταση από άλλους εργαζόμενους, αλλά με τις ήδη επιβεβλημένες μειώσεις στο μισθό μου, υπάρχει πρόβλημα στο να μπορέσω να οργανώσω τη ζωή μου. Θα ήθελα να κάνω οικογένεια, αλλά φοβάμαι ότι δεν μπορώ άμεσα να προγραμματίσω κάτι τέτοιο».

Η Κα Δήμητρα αναφέρει:

«Είμαι 56 χρονών, τα παιδιά μου είναι άνεργα. Ίσως αν ήταν διαφορετικά τα πράγματα να έκανα αίτηση για συνταξιοδότηση. Δεν έχω αυτή την πολυτέλεια. Δουλεύω ακόμα γιατί έχω ανάγκη. Βοηθάω τα παιδιά όσο μπορώ, αλλά με τις μειώσεις που έχουμε υποστεί και οι οποίες δεν θα σταματήσουν εδώ, φοβάμαι ότι δεν θα μπορέσω να τα βοηθήσω για πολύ ακόμα. Τα πάντα ακριβαίνουν. Η συμμετοχή στα φάρμακα είναι πολύ μεγάλη, τα πάγια έξοδα το μήνα εξακολουθούν να είναι υψηλά. Λυπάμαι για όλη αυτή την κατάντια, αλλά περισσότερο λυπάμαι για τα παιδιά που τα βλέπω απογοητευμένα, χωρίς ελπίδα και ζώντας σε ένα συνεχές άγχος».

Κάπως έτσι λοιπόν διαμορφώνεται και καταγράφεται η πραγματικότητα, όπως τη βιώνουν οι εργαζόμενοι. Πολλά τα προβλήματα, οι δυσκολίες, τα άγχη, οι αγωνίες και οι απογοητεύσεις. Το πιο ανησυχητικό είναι ότι κανείς δεν πιστεύει πως όλη αυτή η κατάσταση θα βελτιωθεί άμεσα. Φοβούνται τα χειρότερα. Και οι πιο νέοι, δεν μπορούν να κάνουν ένα προγραμματισμό από τα πιο απλά μέχρι τα πιο σύνθετα για τη ζωή τους ζητήματα.

Μέσα όμως από όλη αυτή τη διαδικασία, υπήρξαν και φωνές, αρκετές θα έλεγα, που θεωρούν ότι πολλά από τα ήδη επιβεβλημένα και επώδυνα μέτρα, γίνονται σε ένα βαθμό και με την ανοχή τη δική μας. «...φταίμε και εμείς οι εργαζόμενοι, οι πολίτες, σε πολλά. Ότι με τον έναν η τον άλλο τρόπο τους επιτρέψαμε να φέρουν την κατάσταση στη σημερινή της μορφή. Μπορούμε να το αλλάξουμε, ή τουλάχιστον να κάνουμε μια προσπάθεια, θέλει αγώνα και από τη μεριά μας και καθαρή σκέψη. Το χρωστάμε στους εαυτούς μας...» Ήταν τα λόγια μίας από τις συμμετέχουσες, που όμως αντικατόπτριζε τα αισθήματα πολλών...

-Οι Εξτρατζήδες, ως εργαζόμενοι δεύτερης ταχύτητας στο ξενοδοχείο 'B-

Όπως αναφέρθηκε και στην εισαγωγή του 'β μέρους της εργασίας, το δεύτερο ξενοδοχείο, έχει κατά κόρον «έξτρα» εργαζόμενους για να βγαίνει η δουλειά όταν είναι αρκετή. Οι άνθρωποι αυτοί έρχονται μέσω μίας εταιρίας που συνεργάζεται με το ξενοδοχείο, και του παρέχει προσωπικό, όταν κριθεί αναγκαίο. Η κατηγορία αυτή των εργαζομένων, δεν είναι απλά ευέλικτοι, είναι για τη λογική των επιχειρήσεων, πλήρως αναλώσιμοι.

Στην παρούσα ενότητα, θα γίνει μία προσπάθεια καταγραφής της εργασιακής τους πορείας, των βιωμάτων τους, και του τρόπου με τον οποίο αντιμετωπίζονται είτε από τον άμεσο, είτε από τον έμμεσο εργοδότη τους.

Είναι πάντως αντιφατικό. Σε εποχές που η εργασία κατάντησε προνόμιο για λίγους, να υπάρχουν κατηγορίες εργαζομένων οι οποίοι έχουν όχι έναν αλλά δύο εργοδότες, και που μπορεί να απασχολούνται και έως τρεις μέρες το μήνα.

Πριν την παράθεση των εννοτήτων, θα ήταν χρήσιμο να αναφερθεί ότι πήραν μέρος δύο εργαζόμενες με καθεστώς «έξτρα» εργασίας, ηλικίας από 31 και 45 χρόνων, και οι οποίες εργάζονται στο τμήμα Housekeeping (καμαριέρες) του ξενοδοχείου.

-Η εργασιακή διαδρομή μέχρι τη στιγμή που απασχολούνται ως εξτρατζήδες-

Η διαδρομή που ακολούθησαν και οι δύο εργαζόμενες που πήραν μέρος στην έρευνα, είναι κοινή. Πρώτα ένα επιμορφωτικό επιδοτούμενο πρόγραμμα μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. Έπειτα, πρόσληψη στο συγκεκριμένο ξενοδοχείο για έξι μήνες, μετά η απόλυση τους από το ξενοδοχείο και πρόσληψη μέσω της εταιρίας, η οποία σήμερα αποτελεί τον άμεσο εργοδότη τους.

Στην προκειμένη περίπτωση λοιπόν, δεν πήγαν οι εργαζόμενες στην εταιρία για αναζήτηση δουλειάς, αλλά ήρθε η εταιρία σε αυτές. Το ξενοδοχείο, αφού τις εκπαίδευσε για τρεις μήνες και έκρινε την αποδοτικότητα τους, τον χαρακτήρα τους, και την ικανότητά τους, τις πρότεινε για πρόσληψη στην εταιρία που ανήκουν σήμερα, και η οποία συνεργάζεται με το ξενοδοχείο, εφοδιάζοντάς το με προσωπικό.

Η Άντα λέει:

«Δουλεύω ένα χρόνο στο ξενοδοχείο. Μπήκα μέσω ενός προγράμματος του Ο.Α.Ε.Δ, και εκπαιδεύτηκα στο τμήμα του housekeeping ως καμαριέρα. Με πρότεινε το ξενοδοχείο στην εταιρία που είμαι τώρα, μαζί και με ορισμένες ακόμα κοπέλες, όχι όλες/όλους, που μπήκαμε μέσω του Ο.Α.Ε.Δ στο ξενοδοχείο, ορισμένους από μας. Οι υπόλοιποι με το που τελείωσε το πρόγραμμα έφυγαν. Πριν από το ξενοδοχείο δούλευα ως υπάλληλος σε αρκετές δουλείες στον ιδιωτικό τομέα. Και ως καμαριέρα είχα δουλέψει αρκετά χρόνια παλιότερα».

Η Δανάη αναφέρει:

«Είμαι ένα χρόνο στο ξενοδοχείο. Είμαι καμαριέρα, και ξεκίνησα να δουλεύω εδώ μέσω ενός προγράμματος του Ο.Α.Ε.Δ. Μετά από έξι μήνες, όταν τελείωσε το πρόγραμμα, το ξενοδοχείο που με είχε ήδη προσλάβει με απέλυσε και με πρότεινε στην εταιρία που είμαι τώρα για πρόσληψη. Πάντα το ξενοδοχείο προτείνει. Θέλουν να δουν αν τους κάνεις, αν είσαι καλός στη δουλειά σου, και έτσι σε προτείνουν. Δεν τους προσέλαβε όλους η εταιρία. Παλιότερα, δούλευα ως καθαρίστρια σε εταιρία καθαρισμού, αλλά και μόνη μου σε σπίτια».

-Η δουλειά μέσω της εταιρίας, οι συνθήκες, το πρόγραμμα-

Οι εργαζόμενοι οι οποίοι δουλεύουν ως νοικιασμένοι ή ως «εξτρατζήδες», βιώνουν πιο άγριο εργασιακό βίο από αυτό που βιώνουν οι υπόλοιποι. Μοιάζουν ως εργαζόμενοι δεύτερης κατηγορίας και τα δικαιώματά τους όπως και οι αμοιβές τους υπολείπονται κατά πολύ από αυτά των μονίμων εργαζομένων. Δεν υπάρχει σταθερή μέρα εργασίας. Δεν γνωρίζουν εξ' αρχής ποιές μέρες μέσα στο μήνα θα δουλέψουν. Δουλεύουν μόνο όταν υπάρχει ανάγκη για παραπάνω προσωπικό από το ξενοδοχείο.

Οι συμβάσεις εργασίας που έχουν είναι μίας ή δύο ημερών. Ζουν την ευελιξία στην ακραία της μορφή, και ουσιαστικά είναι δέσμιοι της εταιρίας ή του ξενοδοχείου, για το πότε θα τους καλέσει για δουλειά.

Η Άντα αναφέρει:

«Δεν έχω σταθερές μέρες το μήνα που εργάζομαι. Η δουλειά δεν πάει με τις μέρες σε μας, αλλά από το αν έχει δουλειά το ξενοδοχείο για να πάμε. Το Φεβρουάριο δούλεψα μόνο 10 μέρες. Τόσες με χρειάστηκαν. Τους καλοκαιρινούς μήνες όμως, δουλεύω περισσότερες μέρες. Εμείς υπογράφουμε συμβάσεις για δύο, τρεις, ή τέσσερις μέρες το πολύ. Η Δουλειά είναι δώρο, και πρέπει να παραδώσω 13 δωμάτια»

Η Δανάη λέει:

«Πηγαίνω για δουλειά όταν με πάρουν τηλέφωνο. Συνήθως με ειδοποιεί το ξενοδοχείο. Το πρόγραμμα του μήνα δεν το ξέρω. Έχω σύμβαση για δύο-τρεις ημέρες. Εγώ πάντως από την πρώτη φορά που υπέγραψα με την εταιρία δεν έχω υπογράψει άλλη φορά. Δεν ξέρω τι κάνουν. Τον Απρίλιο δούλεψα μόνο 12 μέρες. Το καλοκαίρι μάλλον θα δουλεύω περισσότερο».

Η κατάσταση με τους «έξτρα» εργαζόμενους, μαρτυρεί τις συνθήκες που έχουν διαμορφωθεί στο εργασιακό πεδίο, με ένα τόσο σκληρό τρόπο. Άνθρωποι δέσμιοι και προσδεδεμένοι στην πολιτική εταιριών, που τους νοικιάζουν με αμοιβές υπερβολικά χαμηλές, εκμεταλλεζόμενοι την ανάγκη τους για δουλειά και αδιαφορώντας για τις επιπτώσεις στη ζωή και την καθημερινότητά τους.

Οι επιχειρήσεις άλλωστε δεν έχουν αισθήματα. Έχουν μόνο στόχους. Οι στόχοι μεταφράζονται σε κέρδη και πλέον γίνονται τα πάντα για την αύξηση των κερδών και την περιστολή δαπανών με όποιο τίμημα.

Το ξενοδοχείο, πληρώνει για τις αμοιβές των «εξτρατζήδων» την εταιρία και αυτή με τη σειρά της πληρώνει τους εργαζόμενους που ανήκουν σε αυτή. Η αμοιβή των «εξτρατζήδων», είναι 28 ευρώ την ημέρα, κάτι λιγότερο από τα 2/3 του μισθού των εργαζομένων με καθεστώς αορίστου χρόνου. Πιο αναλυτικά, οι άνθρωποι αυτοί αμείβονται με 3,5 ευρώ την ώρα.

Σε σχετική ερώτηση αν έχουν ασφάλιση, αν οι πληρωμές τους είναι τακτικές, και αν έχουν δικαιώματα όπως οι υπόλοιποι εργαζόμενοι οι απαντήσεις είναι καθηλωτικές:

Η Άντα αναφέρει:

«Έχω ασφάλιση, τουλάχιστον στο γιατρό καλύπτομαι. Τώρα για ένσημα πόσα έχω το μήνα δεν γνωρίζω. Στο σωματείο του ξενοδοχείου δεν δικαιούμαι να γραφτώ. Για δουλειά δύο και τριών ημερών τι δικαιώματα να έχω»;

Η Δανάη αναφέρει:

«Έχω ένσημα, αλλά αν είναι τα σωστά κάθε μήνα δεν το γνωρίζω. Κάποια φορά ενώ είχα δουλέψει για δύο μέρες και δεν ήμουν στο πρόγραμμα για την επομένη, το ξενοδοχείο με πήρε τηλέφωνο για να πάω επειδή προέκυψε δουλειά. Ενώ λοιπόν δούλεψα, το ένσημο για εκείνη την ημέρα δεν μπήκε».

-Ο τρόπος βιώματος των συνθηκών αυτών από τους εργαζόμενους, και η εκτίμησή τους για την επόμενη μέρα-

Πολλές από τις καταστάσεις που καταγράφηκαν μέσω της διαδικασίας της έρευνας, φαντάζουν σκληρές και ίσως σε ορισμένες περιπτώσεις υπερβολικές, για να συμβαίνουν σε μία χώρα της Ευρώπης. Είναι όμως αληθινές και δυστυχώς ολοένα και επιταχυνόμενες προς χειροτέρευση.

Οι εργαζόμενοι με το καθεστώς της «έξτρα» εργασίας, είναι εκτεθειμένοι στην απόλυτη αβεβαιότητα και δεν μπορούν να κάνουν αφ' ενός κανένα προγραμματισμό της ζωής τους και αφ' ετέρου, κανένα προγραμματισμό του εισοδήματός τους.

Η Άντα αναφέρει:

«Ζω σε ένα μόνιμο άγχος. Στη δουλειά υπάρχει μεγάλη πίεση. Πρέπει να καθαρίσω 13 δωμάτια καθημερινά. Υπερωρίες όταν τύχει και κάνω, δεν τις πληρώνομαι, απλά φεύγω νωρίτερα κάποια άλλη μέρα που δεν θα έχει τόση δουλειά. Υπήρχε μέρα που ήμουν στο πρόγραμμα για δουλειά και αφού πήγα στο ξενοδοχείο και ετοιμαζόμουν να ξεκινήσω, ήρθαν και μου είπαν ότι τελικά δεν θα με χρειαστούν γιατί δεν είναι τόση πολλή η δουλειά. Και φυσικά αναγκάστηκα να γυρίσω πίσω. Το χειρότερο πράγμα σ' αυτή τη δουλειά είναι ότι ποτέ δεν μπορείς να έχεις ένα πρόγραμμα. Μπορεί να με χρειαστούν για 10 μέρες συνεχόμενες, ή καθόλου. Δεν το ξέρω όμως από πριν. Αυτό είναι πολύ δύσκολο. Αλλά τι να κάνω. Υπάρχει ανάγκη. Στο σπίτι είμαι η μόνη που δουλεύω. Ο άντρας μου είναι άνεργος και έχουμε και τρία παιδιά και ζούμε στο ενοίκιο. Σήμερα είναι η τρίτη μέρα που δουλεύω, μου είπαν να έρθω και αύριο αλλά αυτό δεν σημαίνει και κάτι. Μπορεί να μου πουν ότι δεν με χρειάζονται και να μην έρθω. Και μετά πάλι ποιος ξέρει πότε θα ξανάρθω.....»

«Για το μέλλον δεν περιμένω τίποτα. Εδώ δεν ξέρω αν αύριο θα έχω δουλειά»!

«Αυτό που πιστεύω όμως είναι ότι θα ήταν καλύτερα να καταργηθεί αυτό με τους εργολάβους και τα συνεργεία, γιατί εκμεταλλεύονται τον κόσμο. Γιατί να υπάρχει αυτό;

Παλιά δεν ήταν έτσι. Τώρα είναι παντού συνεργεία.

Και έτσι και πας να μιλήσεις Σου λένε φύγε αν δε σου αρέσει»!

Η Δανάη λέει:

«Στη δουλειά υπάρχει πολλή πίεση και μεγάλη κούραση. Το χειρότερο όμως είναι η εκμετάλλευση. Όταν καθαρίζουμε εμείς από το συνεργείο μία σουίτα που κανονικά πιάνεται για

3 δωμάτια, για εμάς πιάνεται μόνο για 2. Οι υπερωρίες δεν πληρώνονται ποτέ. Για μένα το πιο δύσκολο είναι ότι πρέπει να είμαι stand by, σε ένα τηλέφωνο διαρκώς. Μπορεί να σε πάρουν τελευταία στιγμή και να σου πουν ότι δουλεύεις. Έχει τύχει μία φορά να με πάρουν και να μη με βρουν, και για «τιμωρία», δε με έβαλαν στο πρόγραμμα για δουλειά τις επόμενες 15 μέρες. Ή όταν μία φορά τους ζήτησα να με αλλάξουν επειδή έπρεπε να πάω σε γιατρό, μου είπαν ότι αυτό δε γίνεται οπότε έχασα το μεροκάματο.

Πολλές φορές πηγαίνω και σε άλλα τμήματα του ξενοδοχείου. Ανάλογα με το που έχει ανάγκη. Όλες οι κοπέλες που είμαστε του συνεργείου, ερχόμαστε μόνο σε αυτό το ξενοδοχείο. Η εταιρία δεν μας στέλνει αλλού ποτέ.

Δεν περιμένω και πολλά για το μέλλον. Αυτό που θα ήθελα είναι να έβρισκε και ο άντρας μου μία δουλειά, γιατί εδώ και ένα χρόνο είναι άνεργος και έχουμε δάνειο για το σπίτι και δύο μικρά παιδιά.

Είναι κρίμα πάντως να μην ξέρω πότε και αν θα δουλέψω. Και επίσης και η κοροϊδία είναι άσχημο πράγμα. Πέρυσι το καλοκαίρι, κάποιες κοπέλες του συνεργείου, δέχτηκαν να δουλέψουν διπλή βάρδια για να πάρουν διπλό μεροκάματο. Δούλευαν για 30 μέρες 16ωρο! Και στο τέλος εκτός του ότι πληρώθηκαν μόνο για δωρο, τις έδιωξαν στο τέλος».

Μεταξύ των εργαζομένων του ξενοδοχείου, επικρατεί ο όρος «δουλεμπορικό», όταν θέλουν μεταξύ τους να επικαλεστούν το συνεργείο. Οι συνθήκες δουλειάς που περιγράφηκαν από τις εργαζόμενες και κυρίως ο τρόπος της αντιμετώπισης τους από την εταιρία, κάνει έκδηλο τον χαρακτηρισμό που έχουν δώσει οι εργαζόμενοι στην εταιρία που προμηθεύει ανθρώπους για εργασία σε ξενοδοχεία ή όπου αλλού.

Δεν έχει δικαιώματα και αξιώσεις, ή κάποια πραγματικότητα έξω από τα καθήκοντά του στη δουλειά. Και εφ' όσον εκπληρώσει το καθήκον του, πληρώνεται και φιλοξενείται. Αν για κάποιο λόγο δεν θέλει να συνεχίσει αυτό το οποίο κάνει, στέλνεται πίσω από εκεί που ήρθε. Δεν είναι άνθρωποι αυτοί που μεταναστεύσανε για δουλειά παρά χειριστές μηχανημάτων, καθαριστές, σκαφτιάδες, κ.λ.π.⁷⁶

Οι περιγραφές που προηγήθηκαν ,αναφέρονται στους μετανάστες εργάτες της Γερμανίας στα 1970. Ο τρόπος, οι συνθήκες, και η εξαθλίωση των εργαζομένων επανέρχονται στο προσκήνιο αισθητά θυμίζοντας και πάλι ότι η εκμετάλλευση και καταναγκαστική εργασία αναβιώνουν σε κάθε εποχή, συγκυρία και χώρα, υπενθυμίζοντας ότι μπορεί και να μην σταμάτησαν ποτέ.

⁷⁶ J, Berger and J, Mohr, “A seventh man” 1975, Penguin books. Σελ. 62.

2.5. Συζήτηση με τον πρόεδρο του κλαδικού συνδικάτου εργατοϋπαλλήλων επισιτισμού τουρισμού, ξενοδοχείων και συναφών επαγγελμάτων νομού Αττικής

Στην παρούσα ενότητα επιχειρείται μία κάλυψη των θέσεων από το κλαδικό συνδικάτο των εργαζομένων στα τουριστικά και συναφή επαγγέλματα, με σκοπό κυρίως την περαιτέρω κατανόηση των προβλημάτων του κλάδου. Επιπρόσθετα, στόχος είναι και η παρουσίαση θεμάτων που άπτονται στην πορεία, τις προοπτικές και τις διαφαινόμενες τάσεις στο συγκεκριμένο κλάδο, λόγω και της δυσμενούς οικονομικής συγκυρίας.

Και στην ενότητα αυτή, η παράθεση των στοιχείων θα γίνει μέσω θεματικών, για την όσο το δυνατόν καλύτερη διερεύνηση των ζητημάτων που τέθηκαν.

-Το συνδικάτο-

Το συνδικάτο των εργατοϋπαλλήλων επισιτισμού, τουρισμού και ξενοδοχείων, είναι το σωματείο του κλάδου στην Αττική και ιδρύθηκε το 1919. Αφορά όλους τους εργαζόμενους στο τουριστικό κομμάτι, ανεξαρτήτως ειδικότητας. Μέλη του συνδικάτου είναι οι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου, οι μερικώς και εκ περιτροπής απασχολούμενοι, οι νοικιασμένοι, «οι εξτρατζήδες», και ακόμα και όσοι κάνουν πρακτική άσκηση.

Η διοίκηση του συνδικάτου, είναι 17μελής και διαθέτει 4 παραρτήματα εντός της Αττικής, (βόρεια, νότια, δυτικά και Πειραιάς). Στο συνδικάτο υπάγονται 19 πρωτοβάθμια σωματεία της Αττικής, και οι εκλογές διεξάγονται κάθε δύο χρόνια.

-Τα κυριότερα προβλήματα που απασχολούν τον κλάδο-

Μέσω της συζήτησης με τον πρόεδρο του συνδικάτου, για τα κυριότερα και πιο σοβαρά προβλήματα του κλάδου, αυτό που προέκυψε, είναι η δυσμενής εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων. Κάτι, που δεν αφορά μόνο το συγκεκριμένο κλάδο, αλλά όλον τον κόσμο της εργασίας. Εκεί που δόθηκε έμφαση μάλιστα, είναι στο γεγονός ότι η εξέλιξη αυτή στις εργασιακές σχέσεις, δεν έχει να κάνει με την οικονομική κρίση.

Για το ζήτημα αυτό ο πρόεδρος αναφέρει:

«Από τα μέσα του 1990, έχουμε υποστεί βαθιές αλλαγές στο κομμάτι των εργασιακών σχέσεων. Έτσι προφανώς και τα πράγματα άρχισαν να μεταλλάσσονται προς το χειρότερο αρκετά χρόνια πριν την οικονομική κρίση. Άρχισε να μην υπάρχει σταθερή δουλειά, εμφανίζονται οι εργολάβοι, ανεβαίνει σταδιακά η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής εργασία και κυρίως υπάρχει σε μεγάλο βαθμό ανασφάλιστη εργασία.

Με την κρίση οι εξελίξεις επιταχύνθηκαν, ψηφίστηκαν νόμοι που υποβιβάζουν την εργασία και στην ουσία καταργήθηκαν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Δηλαδή, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, έπαψαν να είναι υποχρεωτικές βάση νόμου πλέον, και εφαρμόζονται μόνο εάν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι είναι μέλη των αντίστοιχων οργανώσεών τους».

Ένα επίσης σοβαρό ζήτημα για τον συγκεκριμένο κλάδο, άλλα και όχι μόνο, είναι και η χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα που υπάρχει. Μέσα από την συζήτηση έγινε μία προσπάθεια να καταγραφούν οι κυριότερες αιτίες του φαινομένου.

Ο πρόεδρος λέει επ' αυτού:

«Στην Αττική υπάρχουν 130 χιλιάδες εργαζόμενοι στον συγκεκριμένο κλάδο. Συνδικαλισμένοι είναι μόνο οι 11 χιλιάδες από αυτούς. Το ποσοστό λοιπόν των συνδικαλισμένων είναι γύρω στο 10%. Αυτό σημαίνει ότι στο μεγαλύτερο όγκο των εργαζομένων, για να τηρηθεί η συλλογική σύμβαση, πρέπει και τα δύο μέρη να είναι συνδικαλισμένα».

«Οι κυριότεροι λόγοι της χαμηλής συνδικαλιστικής πυκνότητας, που έγκειται στη μη συμμετοχή νέων, γυναικών και μεταναστών στα σωματεία, είναι απόρροια της απαξίωσης της διαδικασίας από την Γ.Σ.Ε.Ε., και φυσικά ο φόβος που αισθάνονται οι εργαζόμενοι».

Σε ότι έχει να κάνει με το ζήτημα των μειώσεων κατά 15%, στους μισθών των ξενοδοχοϋπαλλήλων, τα στοιχεία για τα ξενοδοχεία της Αθήνας, όπως μας είπε ο πρόεδρος έχουν ως εξής: Υπάρχουν 3 ξενοδοχεία όπου ισχύει η μείωση μισθού σε ποσοστό κάτω από το 9%. Δύο ακόμα, έχουν μείωση κάτω από 13%, άλλα δύο που εφαρμόζουν μειώσεις, μέσω επιχειρησιακών συμβάσεων, στο 12% και όλα τα υπόλοιπα βρίσκονται εκεί που αναφέρει η κλαδική σύμβαση, δηλαδή στο 15%.

Σχετικά με αυτό ο πρόεδρος αναφέρει:

«Είναι δύσκολο για ένα επιχειρησιακό σωματείο να υπογράψει σύμβαση, όταν οι συνθήκες είναι βάρβαρες. Οι ξενοδόχοι είναι αρκετά σκληροί εργοδότες. Επίσης λειτουργούν με λογική καρτέλ, δηλαδή δεν θα γινόταν κάποιοι ξενοδόχοι να δεχτούν μειώσεις 5%, ενώ κάποιοι άλλοι

να έχουν κάνει μειώσεις της τάξεως 15% . Ακόμα, ο κλάδος ο δικός μας μονοπωλείται. Τα τελευταία χρόνια, έκλεισαν 40 μικρά και μεσαία ξενοδοχεία, και άνοιξαν 325, 5αστερα, σε όλη την Ελλάδα».

-Οι διαφαινόμενες τάσεις και προοπτικές από εδώ και περά για τον κλάδο-

Η ύφεση, όσο συνεχίζεται δίνει την δυνατότητα να συνεχιστεί και διολίσθηση των κερτημένων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ίσως δίνει, όχι απλά τη δυνατότητα, άλλα και το άλλοθι, στο να γίνουν τα πράγματα για τον κόσμο της εργασίας ακόμα χειρότερα. Ο ανταγωνισμός των επιχειρήσεων, η πολιτική της μείωσης των λειτουργικών δαπανών τους, η λογική καρτέλ που επικρατεί, και το «μούδιασμα» των εργαζομένων ότι η κατάσταση μπορεί να γίνει ακόμα χειρότερη, επιτρέπουν και προετοιμάζουν ακόμα δυσκολότερες μέρες, ακόμα χειρότερα μέτρα και μεγαλύτερη ανασφάλεια για τους εργαζόμενους.

Ο πρόεδρος αναφέρει χαρακτηριστικά:

«Η κατάσταση αυτή θα συνεχιστεί και φοβάμαι πως θα χειροτερέψει. Αφού τελειώσουν μία και καλή με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, θα προχωρήσουν και σε περαιτέρω μείωση των μισθών, για να γίνουν πιο ανταγωνιστικοί έναντι της Τουρκίας, της Κροατίας, της Σερβίας, κ.ο.κ. Σταδιακά θα αποσιλώνουν τα δικαιώματα των εργαζομένων και πάντοτε με κάποιο πρόσχημα».

«Η κρίση είναι πραγματική. Όμως όταν κάποια στιγμή τελειώσει, θα έχει αφήσει ρημαγμένους τους μισθούς και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Μια πρόσφατη εξέλιξη είναι ότι ο Σ.Ε.Τ.Ε. (σύνδεσμος ελληνικών τουριστικών επιχειρήσεων), αναβαθμίστηκε σε σχέση με άλλες εργοδοτικές οργανώσεις. Έγινε ισότιμος εταίρος με τον Σ.Ε.Β. (σύνδεσμος ελλήνων βιομηχάνων), για την υπογραφή της γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο, γιατί να υπάρχει απόκλιση από την αμοιβή ενός ανειδίκευτου εργάτη με έναν ξενοδοχοϋπάλληλο; Και επομένως γιατί να υπάρχει η κλαδική σύμβαση; Να υπάρχει μόνο η Εθνική- γενική. Άρα προσχηματικά χρησιμοποιείται η κρίση, σίγουρα».

Επιπλέον, αρκετά ξενοδοχεία, ήδη έχουν προχωρήσει στη δημιουργία «ένωσης προσώπων», είναι ένα καινούργιο μόρφωμα, οιονεί σωματείου εργαζομένων, με τη διαφορά

ότι είναι διορισμένο από τη διοίκηση και όχι εκλεγμένο. Στα ξενοδοχεία αυτά, ο μισθός των εργαζομένων είναι στα 586 ευρώ, δηλαδή σε αυτά που ορίζει η εθνική-γενική.

Ακόμα, στην Αθήνα από 349 ξενοδοχεία, μόνο στα 30, εφαρμόζεται η κλαδική σύμβαση. Τα υπόλοιπα αμείβουν με 586 ευρώ μικτά, ενώ αν κάποιος είναι έως 29 ετών θα πληρώνεται με 420 ευρώ, μέσω προγραμμάτων του Ο.Α.Ε.Δ., κάτι που θα αφορά 50 χιλιάδες εργαζόμενους τουλάχιστον.

Για το τέλος της ενότητας αυτής, αφήσαμε το νέο σχέδιο που θα τεθεί σε εφαρμογή στον τουριστικό κλάδο. Ο Σ.Ε.Τ.Ε, δημιούργησε ένα ινστιτούτο, το οποίο θα εκπαιδεύει ανειδίκευτους εργαζόμενους, εντός των ξενοδοχείων, δίνοντάς και ένα μισθό, τον οποίο οι ίδιοι θα μπορούν να καθορίζουν, και αφού παρέλθει το διάστημα της κατάρτισης, θα θεωρούνται απόφοιτοι τουριστικών επαγγελμάτων, αλλά θα αμείβονται με άλλες αποδοχές. Αυτό μπορεί να αποτελέσει δέλεαρ για τους εργαζόμενους που σκέφτονται να στραφούν προς αυτόν τον κλάδο, και στην ουσία θα επιμορφώνονται και θα πληρώνονται αντί να πληρώνουν σε κάποια σχολή, και μεσοπρόθεσμα αυτό ίσως οδηγήσει στην απαξίωση ή ακόμα και στο κλείσιμο των σχολών τουριστικών επαγγελμάτων, δημόσιων και ιδιωτικών.

-Η στάση και ο ρόλος της ομοσπονδίας, για τις πρόσφατες εξελίξεις στον τουριστικό κλάδο-

Προκαλεί εντύπωση το γεγονός, ότι η πανελλήνια ομοσπονδία των εργαζομένων στον τουριστικό κλάδο, δέχτηκε να διαπραγματευτεί με την αντίστοιχη εργοδοτική ομοσπονδία μειώσεις στις αποδοχές των εργαζομένων. Ίσως να είναι από τις σπάνιες φορές, που τίθεται θέμα διαπραγμάτευσης για μείωση μισθών από μία ομοσπονδία εργαζομένων, και το διακύβευα ήταν, το ποσοστό που θα πέσει ο μισθός των εργαζομένων στον κλάδο.

Σύμφωνα με τον παραδοσιακό ορισμό των εργασιακών σχέσεων, σ' αυτές περιλαμβάνονται όλες οι μορφές σύγκρουσης αλλά και συνεργασίας –συνήθως υπό τη μορφή συναίνεσης των εργαζομένων και των ενώσεων τους στις επιλογές της εργοδοσίας- μεταξύ κεφαλαίου και εργατικής δύναμης στα πλαίσια της παραγωγικής διαδικασίας.⁷⁷

Ένα επιπλέον ζήτημα που αφορά τη σχέση ανάμεσα σε εργαζόμενους και εργοδότες, είναι ότι είναι μία κατ' εξοχήν ανισομερής σχέση.

⁷⁷ Ξ.Πετρινιώτη, «Κράτος και εργασιακές σχέσεις», 1985, εκδ. Παπαζήση, σελ:84.

Όπως έγραφε ο Άνταμ Σμιθ: *«Δεν είναι δύσκολο να προβλέψει κανείς ποιο από τα δύο μέρη, κάτω από συνθήκες συνθήκες, θα έχει το πλεονέκτημα σε περίπτωση αντιδικίας και θα μπορέσει να επιβάλλει τους όρους του στο άλλο...»*. Σε τέτοιες αντιδικίες, τα αφεντικά μπορούν να αντέξουν πολύ περισσότερο. Ένας γαιοκτήμονας, ένας γεωργός, ένας εργοστασιάρχης ή έμπορος θα μπορούσαν να ζήσουν ένα ή δύο χρόνια από τα αποθέματα που έχουν ήδη σωρεύσει ακόμα και αν δεν απασχολούσαν ούτε έναν εργάτη.⁷⁸

Στη συζήτηση που διεξήχθη με τον πρόεδρο του κλαδικού συνδικάτου της Αττικής, έγινε λόγος και για αυτή την ενέργεια από πλευράς της ομοσπονδίας, της οποίας η θέση όπως φάνηκε, απέχει κατά πολύ από τη λογική της σύγκρουσης, και δόθηκαν ενδιαφέρουσες απαντήσεις επ' αυτού.

Η αρχή για τη στάση της ομοσπονδίας των εργαζομένων πάνω στο ζήτημα των μισθών, γίνεται όταν το 2004, με τον τουριστικό κλάδο να συνεισφέρει περίπου 20% στο ΑΕΠ, να δίνονται ελάχιστες αυξήσεις στους εργαζομένους, οι οποίες ήταν πολύ πιο κάτω και από το επίπεδο του πληθωρισμού και του τιμάριθμου. Ήταν λοιπόν επόμενο, σύμφωνα με τον πρόεδρο, η ηγεσία της ομοσπονδίας, όταν σε περιόδους ύψιστης ακμής της οικονομίας, αφού διαπραγματεύτηκε ελάχιστες αυξήσεις, στη σημερινή οικονομική συγκυρία να δεχτεί μειώσεις.

Ο πρόεδρος συμπληρώνει, στο θέμα αυτό:

«Η ηγεσία της ομοσπονδίας, έχει ως «ευαγγέλιο» την πρακτική ότι τα κέρδη και η ευημερία των εργοδοτών, σημαίνουν ταυτόχρονα και κέρδη και ευημερία για τους εργαζόμενους. Οπότε όταν κυριαρχεί αυτός ο τρόπος σκέψης, είναι ασύμβατο να συγκρουστείς με τους εργοδότες....»
«Επιπλέον, το 15%, που ήταν η μείωση που έγινε τελικά στους μισθούς μας, σημαίνει 1 δις κέρδος για τους εργοδότες, από την εξοικονόμηση των δαπανών για μισθοδοσία. Η αρχική πρόθεση των ξενοδόχων ήταν για μείωση 30% στους μισθούς, αλλά επειδή δεν πας αμέσως στο 30%, έγινε 15%, και βλέπουμε....».

Μια ιστορία λοιπόν, που όπως φαίνεται σύμφωνα με όλες τις ενδείξεις, θα έχει συνέχεια. Η πέτρα κύλησε. Η πτώση, όχι μόνο των μισθών, που είναι και το άμεσα ορατό σε όλη αυτή την υπόθεση, αλλά η ευρύτερη πτώση του εργασιακού μοντέλου και του επιπέδου της ζωής, για εκατομμύρια εργαζόμενους και τις οικογένειές τους, είναι πασιφανής.

⁷⁸ Ο. π, σελ 90.

Το πιο ενδιαφέρον όμως σημείο της συγκεκριμένης διαδικασίας με την απώλεια τόσων παραμέτρων για τους εργαζόμενους στον τουρισμό, είναι ότι ο κλάδος αυτός της Ελληνικής οικονομίας παρουσιάζει τα τελευταία χρόνια σταδιακή αύξηση των κερδών του και επιπλέον τα στοιχεία έλευσης τουριστών για φέτος ξεπερνούν κάθε προσδοκία. Πως λοιπόν επικαλείται αυτός ο κλάδος την οικονομική κρίση;

Γιατί η κατανάλωση των υπηρεσιών του τουρισμού δεν εξελίσσεται και σε ευρύτερα για τους καταναλωτές πεδία, ποντάροντας στην ανάπτυξη και την δημιουργία δομών που θα ενισχύσουν και θα ενδυναμώσουν την τοπική αγορά και οικονομία και θα δημιουργήσουν θέσεις εργασίας για υπηρεσίες «δορυφόρους» της τουριστικής κατανάλωσης;

Γιατί η οικονομική κρίση, να αποτελεί μία «ευκαιρία», και σε τομείς που δεν πλήττονται από αυτή, για περαιτέρω υποβάθμιση των συνθηκών ζωής των εργαζομένων; Γιατί να μην ισχύει μία πραγματική ευκαιρία αλλαγής του μοντέλου και στροφής σε πιο ποιοτικά και άρα από μόνα τους ανταγωνιστικά προϊόντα και υπηρεσίες; Γιατί να μην αποσπάται η συναίνεση των εργαζομένων, με αποδοχές που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες και στη δουλειά τους, και που θα βοηθούν στην καλύτερευση των συνθηκών της ζωής τους, παρά να υποχρεούνται να ζουν υπό καθεστώς πλήρους υποταγής και τρομοκρατίας και να οδηγούνται με βεβαιότητα στην ένδεια;

2.6. Συγκλίσεις και διαφορές των δύο ξενοδοχείων

Μέσω της διαδικασίας της έρευνας πεδίου, για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας, προσεγγίσαμε δύο μεγάλα ξενοδοχεία της Αθήνας μιλώντας με εργαζόμενους και καταγράφοντας τις αλλαγές και τον τρόπο που αυτές βιώνονται από τους ίδιους μέσα στην καθημερινότητα τους.

Στις ξενοδοχειακές μονάδες αυτές, υπάρχουν ζητήματα που είναι κοινά και άλλα, τα οποία διαφέρουν. Όσες όμως επιμέρους διαφορές και αν υπάρχουν, αυτό που κυρίαρχα εδρεύει ως κοινός παρονομαστής, είναι η καταρρακωμένη ψυχολογία και το κλίμα ανασφάλειας που έχει ριζωθεί στη ζωή των εργαζομένων.

Ξεκινώντας με τις ομοιότητες των ξενοδοχείων αυτών, παρατηρούμε κατ' αρχάς ότι πρόκειται για δύο μεγάλα και πολυτελή ξενοδοχεία τα οποία βρίσκονται στην Αθήνα και δραστηριοποιούνται στον κλάδο του τουρισμού εδώ και πολλές δεκαετίες. Απασχολούν έναν μεγάλο αριθμό εργαζομένων και έχουν και τα δύο, πρωτοβάθμια επιχειρησιακά σώματα. Επίσης, όλες οι υπηρεσίες και τα τμήματα, (εκτός από ένα κομμάτι του housekeeping), στο ξενοδοχείο β, λειτουργούν εντός των ξενοδοχείων και δεν έχουν δοθεί εξωτερικά σε ιδιώτες. Ακόμα, έχουν εφαρμοστεί, (όπως και σε όλα τα ξενοδοχεία στην επικράτεια), οι προβλεπόμενες από την κλαδική σύμβαση μειώσεις. Επιπλέον οι υπερωρίες δεν πληρώνονται από κανένα και τέλος, κατά τη διάρκεια των καλοκαιρινών μηνών, και τα δύο ξενοδοχεία χρησιμοποιούν εποχικούς εργαζόμενους.

Στο κομμάτι των διαφορών τώρα, υπάρχει μία απόκλιση στο ποσοστό των μειώσεων των μισθών των εργαζομένων. Στο πρώτο ξενοδοχείο, δεν έχουν υπογράψει επιχειρησιακή σύμβαση οι εργαζόμενοι οπότε ισχύει η μείωση κατά 15% στις αποδοχές, ενώ στο δεύτερο, το ποσοστό της μείωσης είναι στο 8%, λόγω της εφαρμογής της επιχειρησιακής σύμβασης.

Ένα ακόμα σημείο που διαφέρουν οι δύο επιχειρήσεις, είναι και στο γεγονός ότι το – ξενοδοχείο β-, χρησιμοποιεί και «έξτρα» εργαζομένους, μέσω μίας εταιρίας η οποία έχει συμβληθεί μαζί του.

Αυτό, σε γενικές γραμμές είναι το πλαίσιο των συγκλίσεων και των διαφορών των δύο επιχειρήσεων που εξετάστηκαν και που λεπτομέρειες και παράμετροι τους αποτυπώθηκαν στις ενότητες που προηγήθηκαν.

Προφανώς και ό, τι συμπεριέλαβε η συγκεκριμένη έρευνα, αποτελεί μέρος των τάσεων που επικρατούν στους εργασιακούς χώρους και δεν έχει στόχο τη γενίκευση. Από την άλλη μεριά βέβαια, υπάρχουν καταστάσεις οι οποίες είναι αντικειμενικές και ολοένα διευρυνόμενες, οπότε δεν μας καλύπτει να πούμε ότι μιλάμε για μεμονωμένα περιστατικά.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η τυπική σχέση εργασίας, με τη μορφή της πλήρους και σταθερής απασχόλησης, όχι μόνο περιορίζεται υπέρ του ευέλικτου εργασιακού προτύπου, αλλά υπόκειται και σε σοβαρές ποιοτικές αρνητικές μεταβολές στο περιεχόμενό της, υπό την πίεση του ευέλικτου και φθηνού εργατικού δυναμικού και της υψηλής ανάπτυξης του εφεδρικού στρατού των ανέργων⁷⁹.

Με στόχο λοιπόν την αλλοίωση της σταθερής απασχόλησης και των επιμέρους θεμάτων που είναι άμεσα συνδεδεμένα μαζί της, και την απομάκρυνση ολόενα και περισσότερο από την «ένδοξη τριακονταετία», η Ευρώπη σταδιακά, από τις αρχές της δεκαετίας του 1980, αποποιείται τον ιστορικό της ρόλο που ήταν η Ήπειρος των κοινωνικών δικαιωμάτων, των κατακτήσεων, της προστασίας της εργασίας, του κοινωνικού κράτους και υιοθετεί πρακτικές που λαμβάνουν χώρα κυρίως στις Η.Π.Α.

Ταυτόχρονα η αποχώρηση του κράτους πρόνοιας, και η εγκατάλειψη ή αποψίλωση των παραδοσιακών του δομών, επιτείνουν την δυσχερή θέση που σήμερα έχουν περιέλθει οι εργαζόμενοι. Κατά συνέπεια, το κεντρικό ζήτημα εντοπίζεται στη διεύρυνση και στην απόδειξη ότι η κρίση του κράτους πρόνοιας και η μεταμόρφωσή του σε κράτος φιλανθρωπίας είναι το αποτέλεσμα της διαδικασίας συσσώρευσης, κατά την οποία το κοινωνικό κράτος χρηματοδοτείται μέχρι του σημείου που δεν εμποδίζεται, σε κεφαλαιοκρατικούς όρους, η αναπαραγωγή του κεφαλαίου και δεν φθείρεται η ελάχιστη φυσιολογική ικανότητα της εργατικής δύναμης.⁸⁰

Η διεθνοποίηση της οικονομίας, ο εντεινόμενος ανταγωνισμός των επιχειρήσεων, και η στόχευση στον περιορισμό των δαπανών τους, καθώς και η σταδιακή σμίκρυνση του κοινωνικού κράτους, είναι τα πρωτεύοντα στοιχεία των τελευταίων 20 τουλάχιστον χρόνων στην Ευρωπαϊκή Ήπειρο.

Στις συζητήσεις για την οργανωσιακή ευελιξία και την ευέλικτη απασχόληση η ανάγκη των επιχειρήσεων για ευελιξία θεωρείται δεδομένη. Η συναίνεση γύρω από αυτό – τόσο σε ακαδημαϊκές όσο και σε πολιτικές συζητήσεις- είναι τόσο ευρεία που και μόνο η αναφορά στην παγκοσμιοποίηση, την ένταση του ανταγωνισμού, τις ευμετάβλητες αγορές και τους ιδιόρρυθμους καταναλωτές αρκεί για να θεμελιωθεί η κρισιμότητα του θέματος. Όμως η «αγορά» ή το «περιβάλλον» δεν διαμορφώνονται μόνο από καταναλωτές και κυβερνητικές

⁷⁹ Ι. Κουζής: «Ο χάρτης της κρίσης, Το τέλος της αυταπάτης», εκδ. Τόπος (2010), σελ:191

⁸⁰ Σ. Ρομπόλης, «Οικονομική κρίση και Κοινωνικό κράτος», εκδ. Επίκεντρο,2012, σελ. 12.

ρυθμίσεις αλλά επηρεάζονται πάνω απ' όλα από τις στρατηγικές των επιχειρήσεων που ανταγωνίζονται σε μία αγορά.⁸¹

Αυτά τα στοιχεία έρχονται να προστεθούν και στην στοχευόμενη υποχώρηση του δημοσίου τομέα, ο οποίος βάλλεται και πρέπει πάση θυσία να σμικρυνθεί αφήνοντας ελεύθερο το πεδίο στην αγορά η οποία θα καλύψει το κενό.

Οι εξελίξεις αυτές, αφορούν και την Ελλάδα, η οποία από την είσοδό της στο μνημόνιο εφαρμόζει άμεσα τα προβλεπθέντα που απορρέουν εξ' αυτού, αποδιαρθρώνοντας την όποια κοινωνική δομή υπήρχε και με επίκεντρο τον κόσμο της εργασίας εφαρμόζει ένα πολύ βίαιο και άδικο σχέδιο δημοσιονομικής εφαρμογής, μιας και αυτό θεωρήθηκε ότι ήταν το πρόβλημα για την οικονομική ύφεση. Προσπαθώντας από τη μία, να πιάσει στόχους και να παρουσιάσει δείκτες κατάλληλους για να μπει σε ομαλή τροχιά ανάπτυξης, και αδιαφορώντας από την άλλη για τις επιπτώσεις στο κοινωνικό πεδίο, μεταβάλλει άρδην ό, τι ίσχυε στις εργασιακές σχέσεις.

Στην έρευνα πεδίου που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας, οι επιβαλλόμενες αλλαγές έχουν αποδιοργανώσει πλήρως όσους τις υφίστανται. Η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις τείνει να είναι πλέον ο μοναδικός δρόμος απασχόλησης που χαράσσεται και που όπως όλα τα στοιχεία μαρτυρούν, μοιάζει να είναι ένας μακρύς και δύσκολος δρόμος.

Η εμπειρική έρευνα που προηγήθηκε, μέσω των υποθέσεων εργασίας που έλαβαν χώρα για την διερεύνηση του εν λόγω αντικειμένου, έδωσαν απαντήσεις για τα ευέλικτα τεκταινόμενα που ήδη έχουν τεθεί σε εφαρμογή στους εργασιακούς χώρους, αλλά και τη διαφαινόμενη μελλοντική πορεία που προοιωνίζεται σκληρή.

Οι μαρτυρίες και οι απαντήσεις των εμπλεκομένων στην έρευνα, αποτυπώνουν όλο το φάσμα των αλλαγών, τουλάχιστον στον κλάδο των ξενοδοχείων, κάτι όμως που αποτελεί ένδειξη και για άλλους εργασιακούς χώρους, μιας και τα νέα μέτρα είναι καθολικά και χωρίς εξαιρέσεις για τον κόσμο της εργασίας.

Η μείωση των αποδοχών και οι δυσκολίες που απορρέουν για την κάλυψη των υποχρεώσεων και αναγκών των εργαζομένων, οι συνθήκες εργασίας που είναι πιο εντατικές, το άγχος, οι επιπλέον υποχρεώσεις των εργαζομένων, οι απλήρωτες ώρες υπερεργασίας ή υπερωρίας αλλά και οι εργαζόμενοι με τις συμβάσεις της μίας ημέρας που ζουν υπό το καθεστώς του φόβου διαρκώς, αποτυπώθηκαν μέσω των συνεντεύξεων κατά την εμπειρική έρευνα.

⁸¹ Γ. Πετράκη, «Διεθνείς μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας», άρθρο, Σ. Γαβρόγλου, εκδ. Gutenberg, 2012, σελ. 115.

Αποτελούν ενδείξεις μίας απορρυθμιστικής πραγματικότητας που τα δεδομένα, τα δικαιώματα, ο προγραμματισμός και εν γένει τα όνειρα είναι πολυτέλεια για τους εργαζόμενους. Καλλιεργείται συστηματικά και επί σκοπού, το γεγονός ότι θεωρούνται τυχεροί όσοι δουλεύουν. Έστω και κάτω από αυτές τις συνθήκες. Καλλιεργείται ο φόβος μη χαθεί ακόμα και αυτό το λίγο, το αβέβαιο. Μέσω των συνεντεύξεων υπήρχε έκδηλη ή αγωνία και ο φόβος από σχεδόν όλους τους συμμετέχοντες, για την επόμενη μέρα. Κανένας δεν μπορεί να προγραμματίσει τίποτα. Η ανησυχία τους στοιχειώνει μαζί με το άγχος ότι μπορεί και οι ίδιοι σε λίγο καιρό να αποτελούν μέρος του σταθερά αυξανόμενου ποσοστού της ανεργίας. Και τότε;

Το κοινωνικό και εργασιακό πεδίο άλλωστε, είναι άμεσα συνδεδεμένα και αλληλένδετα. Η εργασία αποτελούσε, ανεξαρτήτως εποχής, την πιο σημαντική διαδικασία για τον άνθρωπο, μιας και από τη μία είναι ένα μέσο κοινωνικοποίησης του, και από την άλλη είναι ο καθοριστικός και για την πλειονότητα των πολιτών, και μοναδικός τρόπος για να μπορέσουν να επιβιώσουν. Η υποβάθμιση της ωστόσο, η επιτηδευμένη απαξίωση και η επιστροφή σε καταστάσεις που δεν απέχουν πολύ από την εποχή της πρώιμης βιομηχανικής επανάστασης, δημιουργούν συνθήκες χαλάρωσης και διάρρηξης του κοινωνικού δεσμού, βάζοντας τους πολίτες-εργαζόμενους στη διαδικασία του κοινωνικού αποκλεισμού.

Η χαλάρωση του κοινωνικού δεσμού εκφράζεται σε μια πληθώρα διαφορετικών σφαιρών της συλλογικής ζωής, όπως είναι ο χώρος της εργασίας με το τέλος της εργατικής τάξης, ο χώρος της οικογένειας με τη βαθιά αμφισβήτηση του θεσμού, ο χώρος της γειτονιάς με το τέλος των εργατικών συνοικιών, ο χώρος του σχολείου με την αναδιαμόρφωση του παραδοσιακού εκπαιδευτικού συστήματος κ.λπ. Αυτό που κάποτε ονομάζαμε «κοινωνική αλληλεγγύη» και που αποτελούσε τον αόρατο ιστό που συνέδεε τα μέλη των κοινωνιών μεταξύ τους, φαίνεται τις τελευταίες δεκαετίες να έχει δεχτεί ανεπανόρθωτο χτύπημα.⁸²

Η αναμφίβολη στροφή προς την ατομικότητα, η προβολή της ατομικής ικανότητας ως κυρίαρχου μοντέλου και η ταυτόχρονη υποβάθμιση της εργασίας και των δικαιωμάτων που τη συνοδεύουν, φέρνουν στο προσκήνιο καταστάσεις τρομακτικές. Όπως όλα δείχνουν, η διαδρομή θα είναι μεγάλη, οπότε μάλλον γίνεται έκδηλο ότι τελικά κανένας μόνος του δεν μπορεί να σωθεί. Χρειάζεται συλλογική δουλειά και προσπάθεια. Πέραν δηλαδή από την καταγραφή της εργασιακής-κοινωνικής πραγματικότητας, οφείλουμε να προσπαθήσουμε για μία επαναξιολόγηση αξιών, που δίνουν νόημα στην ύπαρξη.

⁸² Δ. Παπαδοπούλου, «Κοινωνιολογία του αποκλεισμού στην εποχή της παγκοσμιοποίησης», εκδ. τόπος, 2012 Αθήνα, σελ.113-114.

Η παρούσα εργασία, έκανε μια προσπάθεια καταγραφής και ανάδειξης καταστάσεων στο εργασιακό πεδίο και παραμέτρων που προβάλλονται και πλήττουν ευθέως και ανατρεπτικά τη ζωή, απορρυθμίζοντας την και οδηγώντας τους ανθρώπους στην απόγνωση. Όλα δείχνουν πως το μέχρι πρότινος ισχύον μοντέλο καταρρέει. Και όπως κάθε κατάρρευση γίνεται απότομα και βίαια αφήνοντας πίσω της θύματα. Αν είναι να ξεκινήσει μια νέα εποχή, ίσως να ταίριαζε αυτή τη φορά να κάνουμε κάτι παραπάνω από το να μετράμε θύματα.

Μέσα από την συζήτηση λοιπόν με τους εργαζόμενους που έλαβαν μέρος στην έρευνα για την παρούσα εργασία και αφού εξιστόρησαν τις υποκειμένες αλλαγές στην εργασία τους, όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, προκύπτει μία αίσθηση πλήρους απορρύθμισης όχι μόνο στην εργασία τους, αλλά και στη ζωή τους.

Η επισφάλεια στην οποία είναι αναγκασμένοι πλέον να ζουν, και η αδυναμία προγραμματισμού της ζωής τους, καθίστανται τα κυρίαρχα θέματα που τους απασχολούν γιατί βλέπουν ότι η κατάσταση χρόνο με το χρόνο χειροτερεύει. Χάθηκε το κίνητρο για τη δουλειά κάτι που σαφέστατα μειώνει την αποδοτικότητα τους και θεωρείται πλέον η εργασία σε ένα βαθμό «αγγαρεία». Η επισφαλής θέση των εργαζομένων για την επόμενη ημέρα στην δουλειά τους, παρότι ακούγεται έντονα ότι βοηθάει στο να είναι περισσότερο παραγωγικοί, φέρνει τα αντίθετα αποτελέσματα. Διεθνής έρευνα έχει δείξει ότι, η μόνιμη και σταθερή απασχόληση σε συνδυασμό με την ασφάλεια που νοιώθει ο εργαζόμενος ότι δεν θα χάσει τη δουλειά του την επόμενη μέρα, αυξάνει την παραγωγικότητά του. Το καλύτερο χρονικό σημείο σύμφωνα πάντα με την έρευνα, για ένα εργαζόμενο στην ίδια θέση απασχόλησης, είναι τα 16 χρόνια.

Δικαίως λοιπόν οι εργαζόμενοι μαρτυρούν ότι δεν υπάρχει κίνητρο για τη δουλειά είτε λόγω των περικοπών στις αποδοχές τους, είτε λόγω της διαφαινόμενης εξέλιξης της προσωρινότητας στην εργασία τους.

Χαρακτηριστική είναι και η απάντηση ενός εκ των συμμετεχόντων στην έρευνα, ο οποίος αναφέρει:

«Είναι πολύ άσχημο να βλέπεις το μισθό σου να μειώνεται, είναι σαν ακρωτηριασμός».

Η συγκεκριμένη φράση συμπυκνώνει όλη τη διάθεση των εργαζομένων και η παρομοίωση αυτή αποτυπώνει τη βιαιότητα με την οποία ερήμην τους κλήθηκαν να μπουν σε μια διαδικασία φτωχοποίησης με απρόβλεπτες συνέπειες για την πορεία της ζωής τους.

Για ένα μισθωτό, ο οποίος τους μόνους πόρους που έχει προέρχονται από την εργασία του, είναι όντως ένα σοβαρότατο πλήγμα το να τους αποστερείται, γιατί είναι και ο μόνος τρόπος να ανταπεξέλθει στη ζωή. Άρα μιλάμε για χτύπημα στη ζωή και στην επιβίωση και όχι μόνο στην εργασία.

Μία επιπλέον παράμετρος που προέκυψε μέσω της διαδικασίας αυτής είναι και το γεγονός της επιπρόσθετης εργασίας με τη μορφή της υπερεργασίας, όπου δεν πληρώθηκε ποτέ. Επί χρόνια ισχύει ο «θεσμός» αυτός, και οι επιχειρήσεις αθροιστικά μόνο από αυτή την παράμετρο έχουν κερδίσει αρκετά, χωρίς όμως να επιστρέφουν μέρος των κερδών σε αυτούς οι οποίοι εργάζονται για να προκύψουν. Και δεν είναι μόνο αυτό, αλλά όπως αναδείχθηκε από τις συνεντεύξεις, μία εργασιακή ελίτ των επιχειρήσεων, αποτελούμενη από διευθυντές, τμηματάρχες και άλλα ανώτερα στελέχη, δεν υπέστησαν μείωση των αποδοχών τους, ανοίγοντας κι άλλο την «ψαλίδα» και ενισχύοντας την αδικία.

Η προτεινόμενη επιχειρησιακή σύμβαση, στο ξενοδοχείο-A-, η οποία δεν έγινε δεκτή τελικά από το σωματείο, αλλά παρ' όλα αυτά υπήρξαν εργαζόμενοι που μπήκαν σε αυτή μέσω ατομικών συμβάσεων, αποδεικνύει την διάθεση της εργοδοσίας να κάνει κινήσεις εντυπωσιασμού για να φανεί πιο διαλλακτική με τους εργαζόμενους, προτείνοντας μείωση 8,5% τελικά και όχι 15% που προβλέπει η κλαδική. Όπως αποδείχτηκε όμως, στην ουσία δεν θα υπήρχε καμία μισθολογική διαφορά προς το καλύτερο ή σχεδόν καμία από αυτή που έχουν υποστεί ήδη οι εργαζόμενοι.

Η ισχύουσα από την άλλη μεριά επιχειρησιακή σύμβαση του ξενοδοχείου-B-, με την μείωση των αμοιβών των εργαζομένων στο 8%, σύμφωνα με αναλύσεις και υπολογισμούς, τελικά είναι σχεδόν το ίδιο, με την απώλεια που υφίστανται και οι εργαζόμενοι με την μείωση του 15%, μιας και η μία αφορά τον καταβαλλόμενο μισθό, ενώ η άλλη τον βασικό.

Η πολιτική με τους «έξτρα» εργαζόμενους φανερώνει τις απάνθρωπες συνθήκες εργασίας για τους ανθρώπους που αναγκάζονται να δουλεύουν με ένα τέτοιο καθεστώς. Τηρουμένων των αναλογιών θα μπορούσαμε να μιλήσουμε για μια σύγχρονη φεουδαρχία με την πρόσδεση, όχι στο έδαφος, όπως ίσχυε τότε, αλλά στα νέα βάρβαρα εργασιακά δεδομένα. Επιπλέον, το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι αυτοί είναι δέσμιοι ενός τηλεφώνου για να ειδοποιηθούν να πάνε για δουλειά, χωρίς ποτέ να μπορούν να κάνουν έναν προγραμματισμό ούτε της ζωής ούτε και του εισοδήματός τους, ενισχύει την άποψη της σύγχρονης φεουδαλικής εποχής.

Ακόμα το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι αυτοί δουλεύουν κατά τους θερινούς μήνες έως και 30 μέρες χωρίς ρεπό, ότι αν εναντιωθούν σε κάτι αυτονόητο κινδυνεύουν να απολυθούν, και ότι η αμοιβή τους, η ασφάλισή τους και τα δικαιώματά τους υπολείπονται κατά πολύ από τους υπόλοιπους εργαζόμενους, που και αυτοί με τη σειρά τους έχουν πληγεί, συμπεραίνουμε ότι πρόκειται για εργαζόμενους δεύτερης ταχύτητας και κατηγορίας.

Όλες αυτές οι πρακτικές, και ακόμα και άλλες, ίσως χειρότερες, μας κάνουν να τεκμηριώσουμε την άποψη, ότι τελικά η φεουδαρχία δεν τελείωσε με τον καπιταλισμό αλλά υπάρχει ακόμα συμπορευόμενη μαζί του.

*«Έχω επιπλέον αποδειξει ότι η κοινωνία⁸³ γνωρίζει πόσο επιβλαβείς για την υγεία των εργατών, είναι οι συνθήκες αυτές και επιπλέον δεν κάνει τίποτα για να τις βελτιώσει. Παρά του γεγονότος ότι γνωρίζει τις συνέπειες του «άθλου» της, συνεπώς η ενέργειά της αυτή, δεν είναι απλώς ανθρωποκτονία εξ αμελείας, αλλά έγκλημα».*⁸⁴

Το εμβληματικό βιβλίο του Engels, που παρουσίασε τις συνθήκες εργασίας και ζωής των εργατών στην Αγγλία κατά την πρώιμη βιομηχανική επανάσταση, αποτυπώνοντας με μοναδικό τρόπο την απόλυτη εξαθλίωση και την απόλυτη εκμετάλλευση που υφίστανται, μοιάζει σα να τεκμηριώνει ότι δεν είναι και τόσο μακρινά όσα αναφέρονται. Ένα έργο που γράφτηκε 170 χρόνια πριν, όταν η φράση δικαιώματα στην εργασία ήταν άγνωστη, σήμερα, τηρουμένων πάντοτε των αναλογιών, εκφράζει μία αλήθεια και αποτυπώνει σε ένα βαθμό την πραγματικότητα.

Όλα όσα συμβαίνουν στους χώρους δουλειάς, όλα όσα αναμένεται πως θα συμβούν, όλα όσα από αυτά που με κόπο και αγώνα κατακτήθηκαν, και τώρα καταρρέουν, κάνουν το έργο του Engels να αναφέρεται σε κάθε εποχή.

Η Ευρώπη είναι ακριβή σε εργασιακό κόστος και σε δικαιώματα. Αυτά δεν συμβαδίζουν με την εποχή της ακραίας λιτότητας και περιστολής των δαπανών. Ο ανταγωνισμός εντείνεται. Δεν μπορεί να ακολουθήσει η Ευρώπη, την κούρσα αναπτυσσόμενων χωρών και να τις συναγωνιστεί με ίσους όρους, γιατί η εργασία ακόμα στην Ευρώπη θεωρείται ακριβή. Οι μεταβολές επέρχονται. Η Ελλάδα καθώς και οι χώρες της νότιας Ευρώπης δίνουν τον τόνο. Η συνταγή δοκιμάζεται, το σχέδιο πρέπει να προχωρήσει. Ο ανταγωνισμός των επιχειρήσεων είναι ο πρωταγωνιστής της εποχής και οι κοινωνίες έπονται. Τελείωσε η εποχή που οι επιχειρήσεις υπήρχαν για να καλύπτουν ανάγκες της κοινωνίας με την παραγωγή των προϊόντων τους. Οι όροι φαίνεται να αντιστρέφονται και να εξυπηρετούν οι κοινωνίες τις ανάγκες των επιχειρήσεων.

Οι τάσεις λοιπόν φανερώνουν ότι η μόνιμη, πλήρης και σταθερή εργασία κοστίζει. Η οικονομική πολιτική της Ε.Ε το κάνει σαφές σε όλους τους τόνους, και το μνημόνιο στην Ελλάδα έρχεται για να επισφραγίσει τις αλλαγές που πρέπει να γίνουν. Άκριτα και χωρίς το αίσθημα της κοινωνικής δικαιοσύνης, παρά με το γνώμονα της εξυπηρέτησης του δημοσίου

⁸³ Με τον όρο κοινωνία, εννοείται στο συγκεκριμένο κομμάτι, η άρχουσα τάξη της κοινωνίας και αυτή η οποία κρατάει την πολιτική, κοινωνική και οικονομική δύναμη.

⁸⁴ F. Engels, "The condition of the working class in England" 1845, Penguin U.K. σελ. 128.

συμφέροντος, ενός όρου που όπως αποδεικνύεται εφαρμόζεται κατά το δοκούν, οι επιβαλλόμενες πολιτικές και όλα τα πρωτοφανή σε αυστηρότητα μέτρα τα οποία κατοχυρώνονται και με νόμους, στόχο έχουν την αποψίλωση από τη μία των δικαιωμάτων των πολιτών, και από την άλλη την εφαρμογή και πλήρη ταύτιση με τη νεοφιλελεύθερη πολιτική που εδραιώθηκε στην Ευρώπη και κυριαρχεί τα τελευταία τουλάχιστον 20 χρόνια.

Οι πρόσφατες εξελίξεις οδηγούν στη διόγκωση της εργασιακής ανασφάλειας και επισφάλειας, φαινομένου με έντονη παρουσία αρκετά χρόνια πριν ακόμη επιβληθούν τα ακραία μέτρα του μνημονίου που αποδιαρθρώνουν κεντρικούς πυλώνες του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Αυτή μάλιστα, η βιαιότητα των μέτρων σε ένα τόσο σύντομο χρονικό διάστημα συνεπάγεται πολλαπλές παρενέργειες, αφού, εκτός από την επιδείνωση των όρων εργασίας και διαβίωσης των μισθωτών και την εκτόξευση της ανεργίας, απευθύνεται σε ένα κοινωνικό σώμα που στερείται αναγκαίων υποδομών προστασίας λόγω του σοβαρά ελλειμματικού κοινωνικού κράτους στην Ελλάδα. Σε μια περίοδο, μάλιστα, που η ανεργία λαμβάνει εκρηκτικές διαστάσεις, αντί της προστασίας από τις απολύσεις και τις συνέπειες τους, προκρίνεται η διευκόλυνση τους, χωρίς να χρειάζεται το επίστρωμα της flexicurity, περιορίζοντας το εύρος των αντιδράσεων που θα εγείρονταν υπό άλλη συγκυρία. Σήμερα αρκεί το άλλοθι της κρίσης για την επίτευξη ενός στόχου, που κάτω από άλλες συνθήκες, θα αντιμετώπιζε πολλαπλάσιες δυσκολίες υλοποίησης.⁸⁵

Έτσι, συνειδητοποιούμε ότι οι ασκούμενες πολιτικές είναι ευνοϊκά προσανατολισμένες στις επιχειρήσεις διευκολύνοντας τες να εφαρμόζουν τις πρακτικές τους στοχεύοντας στην απομύζηση του κόσμου της εργασίας και στην καταδίκη του στην ένδεια.

Πέραν όμως των όσων καταγράφηκαν μέσω της συγκεκριμένης έρευνας, αυτό το οποίο κατά τη γνώμη μου, είναι το επίδικο της σημερινής συγκυρίας, είναι και η διασπορά του φόβου στους εργαζόμενους οι οποίοι μέσω της αίσθησης του φόβου, υπομένουν, ανέχονται, αδικούνται, και βιώνουν καταστάσεις πλήρους εκμετάλλευσης, χωρίς να μπορούν να προσφύγουν πουθενά για τη δικαίωσή τους, γιατί πάντα έχουν τη σκέψη ότι τα πράγματα θα χειροτερέψουν ή φοβούνται ότι θα χάσουν και τα λίγα που έχουν. Οπότε υπομένουν τα ισχύοντα μέχρι την επόμενη φορά που θα κλιθούν να χάσουν ακόμα περισσότερα γιατί απλά οι στόχοι δεν πιάστηκαν, ή γιατί σύμφωνα με ορισμένους κυριάρχους κύκλους υπάρχει ακόμα περιθώριο να κατέβει ακόμα το εισόδημα και το βιοτικό επίπεδο των ανθρώπων οι οποίοι επωμίζονται μέχρι αυτή τη στιγμή όλα τα βάρη και ταυτόχρονα να υποθηκευτεί μία

⁸⁵ Ι. Κουζής: «Ο χάρτης της κρίσης, Το τέλος της αυταπάτης», εκδ. Τόπος (2010), σελ 195.

γενιά η οποία καλείται να ζήσει μέσα στην ανασφάλεια, την αγωνία, το άγχος και αποστερημένη από το να μπορεί να κάνει ένα προγραμματισμό για τη ζωή της, και ίσως, και από το να ελπίζει σε κάτι καλύτερο.

Η μετανάστευση των Ελλήνων προς τις χώρες της Ευρώπης, αναβιώνει 50 χρόνια μετά. Η δυναμική της φυγής, για ένα καλύτερο αύριο, ενισχύεται ξανά. Η διαφορά με τότε όμως, είναι ότι πλέον δεν φεύγουν ως *gastarbeiter*, αλλά ως ειδικευμένο και υψηλά καταρτισμένο προσωπικό. Η ιστορία επαναλαμβάνεται λοιπόν. Οι συνθήκες στην Ελλάδα δεν είναι ευνοϊκές ούτε φιλόξενες. Παρέχεται σχεδόν μόνο ανειδίκευτη εργασία, με ελάχιστες αμοιβές και καμία άμεση προοπτική βελτίωσης.

Το θέμα όμως είναι ως πότε;

Κλείνοντας, θα χρησίμευε να σημειώναμε, ότι η ανεργία στην Ελλάδα όταν ξεκίνησαν τα μέτρα και η επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας εντονότερα απ' ότι ήδη ήταν, βρισκόταν στο 7,5% και σήμερα, 2,5 χρόνια μετά βρίσκεται στο 27,5%. Οι προαναγγελθείσες αλλαγές με γνώμονα την ανασκευή του υπάρχοντος κλίματος μέσω της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας, δεν ευδοχώθηκαν. Το όχημα της ευελιξίας στο εργασιακό πεδίο, που θεωρήθηκε προαπαιτούμενο για την κατεύθυνση αυτή, παρότι επεκτάθηκε και συνεχίζει να επεκτείνεται, δεν απέφερε τίποτε άλλο παρά την εκτόξευση της ανεργίας, τη φτωχοποίηση μίας κοινωνίας και την διάχυτη επισφάλεια για την πλειονότητα των πολιτών. Αξίζει να προσθέσουμε, ότι το εργασιακό κόστος στην Ελλάδα, ήταν από τα χαμηλότερα της Ευρωζώνης, και σε παλιότερες περιόδους πολύ πριν την ύφεση.

Κατά συνέπεια μια περαιτέρω αύξηση της ευελιξίας της εργασίας σε μία χώρα όπου κυριαρχεί η πολιτική του χαμηλού εργασιακού κόστους δεν φαίνεται να συμβάλλει με ουσιαστικούς όρους στην αύξηση της απασχόλησης, ούτε να ενισχύει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Παράλληλα δε, αναπαράγει το ήδη υποβαθμισμένο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, που χαρακτηρίζεται από τη φθηνή και επισφαλή εργασία με τον υψηλό βαθμό καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας.⁸⁶

Έτσι, η εμμονή στην υπάρχουσα πολιτική είναι πασιφανές πια ότι δεν οδηγεί σε ανάκαμψη και αναστροφή του κλίματος, αλλά μάλλον φέρνει τα αντίθετα αποτελέσματα και σίγουρα τους μόνους που δεν ευνοεί, είναι τους εργαζόμενους.

Έχει υποστηριχθεί από ορισμένους ερευνητές ότι, η δημιουργία προϋποθέσεων για την αγορά εργασίας, θα οδηγήσει και στην επίλυση του προβλήματος της ανεργίας η οποία αποτελεί ένα από τους «αόρατους» στόχους της ONE. Όμως, θα πρέπει καταρχήν να

⁸⁶ Μ. Καραμεσίνη, Κουζής Ι: «Πολιτική απασχόλησης. Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής» (2005), ΚΕΚΜΟΚΟΠ/ Gutenberg Σελ. 200.

διευκρινιστεί, ότι ο στόχος της ΟΝΕ δεν είναι καθεαυτό το πρόβλημα της ανεργίας, αλλά η επίτευξη της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, ευελιξία μισθών και πλήρη κινητικότητα της παραγωγικής δύναμης της εργασίας, ώστε η μακροοικονομική ισορροπία να επιτυγχάνεται αποκλειστικά από τις δυνάμεις της αγοράς.⁸⁷

Υπό αυτό το πρίσμα λοιπόν, η οικονομική κρίση στην Ευρώπη, είναι σε ένα πολύ μεγάλο βαθμό συστημική μιας και οι κατευθυντήριες γραμμές που χαράσσονται αλλά και ο τρόπος που εκλαμβάνει σήμερα η Ευρώπη το πρόβλημα, δεν φέρνουν ούτε ανάκαμψη πόσο μάλλον ευημερία. Η Ελλάδα, ταυτίζεται απόλυτα μέχρι στιγμής με τις Ευρωπαϊκές επιταγές και είναι σε τροχιά ύφεσης εδώ και 6 χρόνια. Το άλλοθι της κρίσης και ο ρόλος των δανειστών, οι οποίοι κατά τα 2/3 είναι Ευρωπαίοι, όπως όλα δείχνουν θα συνεχίζουν να βαθαίνουν τη δυσπραγία στην Ελλάδα. Ακόμα και οι πιο αισιόδοξοι θεωρούν ότι θα μεταστραφεί το κλίμα σε μία 10ετία από σήμερα.

Η αυξανόμενη ανεργία, η επιφόρτιση των πολιτών με συνεχώς καινούργια μέτρα, η φτωχοποίηση των εργαζομένων με πρόσχημα ή όχι την οικονομική κρίση, η αποδυνάμωση των δικαιωμάτων τους, η εκμετάλλευση και η αόρατη όσο και μακρινή πολυπόθητη ανάπτυξη, έχουν δημιουργήσει ήδη ένα ρήγμα στον κοινωνικό ιστό το οποίο συνεχώς βαθαίνει. Οι προϋποθέσεις για την αύξηση των κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων, αυξάνουν.

Υπάρχει ένας όρος στα αρχαία ελληνικά που ονομάζεται «έρκος». Έρκος σημαίνει φραγή, περίφραξη. Είναι όταν περιφράσσεται κάτι για να μην έχουν πρόσβαση οι άλλοι. Στην κυριολεκτική του σημασία χρησιμοποιείται για να δηλώσει ότι είναι το σημείο γης εκείνο που σκόπιμα μένει ακαλλιέργητο για να τονίζει τη διαχωριστική γραμμή, τα όρια. Αυτό ήταν το έρκος. Οι Λατίνοι χρησιμοποιούσαν τον όρο “terminus” και στην ουσία είναι το σημείο εκείνο που σου θυμίζει τι δεν είσαι, ή που δεν ανήκεις.

Ίσως ο συμβολισμός του «έρκου», να αποτελεί το καλύτερο παράδειγμα για να κατανοήσουμε την έννοια του κοινωνικού αποκλεισμού και της κοινωνικής ευπάθειας γενικότερα. Για να δούμε την περιφρούρηση προνομίων από τη μία μεριά και την μεθοδευμένη απαξίωση δομών και θεσμών από την άλλη που οδηγούν στην απομάκρυνση από την ασφάλεια όλο και περισσότερο.

Στις μέρες μας ο κόσμος της εργασίας και ειδικά οι άνθρωποι σε παραγωγική ηλικία πλήττονται βάνουσα. Δεν είναι όμως μόνο αυτοί. Πλήττονται συνταξιούχοι, άνεργοι,

⁸⁷ Σ. Ρομπόλης κ Μ. Χλέτσος: «Η κοινωνική πολιτική μετά την κρίση του κράτους πρόνοιας». Εκδ. Παρατηρητής, Θεσ. νίκη 1995. Σελ. 128.

μεταναστευτικές ομάδες, γυναίκες, και οι πρώτοι που υποκύπτουν είναι οι πιο ευπαθείς. Έπονται και άλλοι. Η εργασιακή ευελιξία δίνει τον τόνο για τα ραγδαίως εξελισσόμενα φαινόμενα απορρύθμισης που πληθαίνουν και που αφορούν ένα πολύ μεγάλο κομμάτι της σημερινής κοινωνίας. Χρειάζεται άμεση μεταστροφή του κλίματος και κυρίως πράξεις που να ξαναδίνουν ελπίδα πως δεν χάθηκαν όλα. Γιατί όσο η παρούσα κατάσταση συνεχίζεται βαθαίνοντας όλο και περισσότερο το κοινωνικό χάσμα και επιτείνοντας τη διάρρηξη της κοινωνικής συνοχής, παύουμε πια να μιλάμε για ελεύθερους πολίτες με δικαιώματα, σε μία ανθρώπινη κοινωνία, αλλά επιστροφή σε άλλες εποχές, μάκρυνες στο παρελθόν, όπου τα δικαιώματα, οι ελευθερίες, η προστασία, και το στοιχειώδες επίπεδο ζωής ήταν άγνωστα.

Το επίδικο όμως είναι, σε ποιο βαθμό θα επιτρέψουμε να διαρρηγεί η κοινωνική συνοχή καθώς επίσης και πόσο ακόμα πιο «κάτω», σε όλα τα πεδία θα υποχρεωθούν να πέσουν οι πολίτες και οι εργαζόμενοι. Ως τότε στους χώρους εργασίας θα επικρατεί ο φόβος και η συναίνεση των εργαζομένων θα αποσπάται με τη βία;

Τα λόγια του Τ.Η. Marshall, επισφραγίζουν το αυτονόητο και υπενθυμίζουν την ουσία της ύπαρξης κοινωνιών, δικαιωμάτων και αξιοπρέπειας.

*«Η ιδιότητα του πολίτη είναι μία κοινωνική θέση που απονέμεται σε όλους όσοι είναι πλήρη μέλη μίας κοινότητας. Όλοι όσοι την κατέχουν είναι ίσοι ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις με τις οποίες έχει εμπλουτιστεί αυτή η κοινωνική θέση».*⁸⁸

Και τέλος τα λόγια του Πάτρικ Κολχούν, φανερώσουν την αποτρόπαιη αλήθεια...

*«Χωρίς ένα μεγάλο ποσοστό φτώχειας δε θα μπορούσαν να υπάρξουν πλούτη, γιατί τα πλούτη είναι το προϊόν της εργασίας, ενώ η εργασία απορρέει μόνο από την κατάσταση της φτώχειας.....»*⁸⁹

⁸⁸ Τ.Η. Marshall, «Η ιδιότητα του πολίτη και κοινωνική τάξη», εισαγ.. μεταφ., Ο. Στασινοπούλου, Gutenberg, 2001, σελ. 62.

⁸⁹ Ο. π, σελ 65.

-ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ-

Στο σημείο αυτό θα παραθέσουμε τις ερωτήσεις των συνεντεύξεων που διατυπώθηκαν στους συμμετέχοντες στην έρευνα, οι οποίες βασίστηκαν στις θεματικές του υπό διερεύνηση αντικειμένου.

Α Ενότητα: Δημογραφικά στοιχεία:

Όνομα:

Ηλικία:

Οικ. Κατάσταση:

Επάγγελμα:

Β Ενότητα: Ερωτήσεις που αφορούν στην τρέχουσα εργασιακή πορεία των εργαζομένων στην υπό διερεύνηση επιχείρηση και οι τυχούσες μεταβολές στο εργασιακό τους καθεστώς:

-Που εργάζεσθε ακριβώς; (Είδος- κλάδος επιχείρησης)/Πόσα χρόνια είστε στην παρούσα επιχείρηση;

-Με τι είδους σύμβαση εργασίας απασχολείσθε; (Αορίστου χρόνου, ορισμένου χρόνου, εποχιακή);/ Η απασχόλησή σας, είναι πλήρους, μερικής ή εκ περιτροπής εργασία;

- Ποιο είναι το ωράριο εργασίας που έχετε;/ Τηρείται; Τυχαίνει να δουλεύετε και πέραν του ωραρίου σας;

-Υπάρχει πρωτοβάθμιο σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση;/Εάν ναι είστε συνδικαλισμένος;

-Πόσα είναι τα μέλη του σωματείου από το σύνολο των εργαζομένων του ξενοδοχείου;

-Ποιο το κλίμα που επικρατεί στον εργασιακό σας χώρο;/ Ποιες οι σχέσεις μεταξύ συναδέλφων και ποιες μεταξύ προϊσταμένων-υφισταμένων;

-Υπήρξαν αλλαγές στο εργασιακό σας καθεστώς τα τελευταία χρόνια;/ Εάν ναι, σε ποιο πεδίο ακριβώς(μισθοί, ωράριο, αλλαγές στη σύμβαση εργασίας, άλλες) και πότε μπήκαν σε εφαρμογή;

-Οι αλλαγές στο πεδίο που αναφέρατε, συνοδεύτηκαν με νέα σύμβαση;/ Ποιά η θέση των εργαζομένων μέσω και του πρωτοβάθμιου σωματείου στην επιχείρηση;

- Πέραν των αλλαγών που αναφέρατε, υπήρξε αλλαγή σε άλλα πεδία από τη μεριά του εργοδότη;(Αλλαγή συμπεριφοράς απέναντι στους εργαζομένους, αυξημένες απαιτήσεις, εντατικοποίηση της παρεχόμενης εργασίας σας);
- Κατά πόσο επηρέασαν τη ζωή και την καθημερινότητά σας οι προκείμενες αλλαγές;/Πως βιώνετε τη νέα αυτή κατάσταση;
- Ποιες είναι οι προοπτικές στον εργασιακό σας χώρο κατά την κρίση σας;/ Ποια ερμηνεία δίνεται στις επιβαλλόμενες αλλαγές;

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Καραμεσίνη, Μ. και Κουζής, Ι. (2005) *Πολιτική Απασχόλησης. Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής*, Αθήνα, ΚΕΚΜΟΚΟΠ- Gutenberg.
- Κουζής, Ι. (2001) *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση*, Αθήνα, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Κουζής, Ι. (2007) *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος . Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον Ευρωπαϊκό χώρο*. Αθήνα, Gutenberg.
- Κουζής, Ι. (2010) *Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης. Στο Ο χάρτης της κρίσης. Το τέλος της αυταπάτης*. Αθήνα, Τόπος.
- Κουκιάδης, Ι. (1995) *Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις*. Θεσσαλονίκη, Σάκκουλας.
- Κουκιάδης, Ι. (2006) *Εργατικό δίκαιο, Επιτομή*. Αθήνα, Σάκκουλας.
- Παπαδοπούλου, Δ. (2012) *Κοινωνιολογία του αποκλεισμού στην εποχή της παγκοσμιοποίησης*. Αθήνα, Τόπος.
- Παναγιωτόπουλος, Ν. (2008) *Η απομάγευση του κόσμου*, Συντονιστές έρευνας: Μ. Θανοπούλου, Γ. Κουζής. Αθήνα, Ε.Κ.Κ.Ε, ΙΝ.Ε, Πολύτροπον.
- Πετράκη, Γ. (2007) *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*, Αθήνα, Gutenberg.
- Πετράκη, Γ. επιμέλεια, (2012) *Διεθνείς μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας*, Πάντειο, ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Αθήνα, Gutenberg.
- Πετρινιώτη, Ξ. (1985) *Κράτος και εργασιακές σχέσεις, η πολιτική οικονομία των εργασιακών σχέσεων*, Αθήνα, Παπαζήσης.
- Πετρινιώτη, Ξ. (1989) *Αγορές εργασίας*, Αθήνα, Παπαζήσης.
- Ρομπόλης, Σ. κ Χλέτσος, Μ. (1995) *Η κοινωνική πολιτική μετά την κρίση του κράτους πρόνοιας*, Θεσσαλονίκη, Παρατηρητής.

Ρομπόλης, Σ. (2012) *Οικονομική κρίση και Κοινωνικό κράτος, Από το κράτος πρόνοιας στο κράτος φιλανθρωπίας*, Θεσσαλονίκη, Επίκεντρο.

Τραυλός-Τζανετάτος, Δ.(1990) *Το εργατικό δίκαιο σε κρίση*, Αθήνα, Οδυσσέας.

Ξενόγλωσση

Berger, J. and Mohr, J. (1975) *A seventh man*, Penguin books, verso, London.

Engels, F. (1844) *The condition of the working class in England*, this edition first published 2009, Penguin, London.

Leat, M. , Κουζής, Γ. , Κουτρούκης, Θ. (2009) *Εργασιακές σχέσεις, Μια επιστημονική προσέγγιση*, μετ. Σαλίμπα, Ζ. Αθήνα, Κριτική.

Marshall, T.H. , (1950) *Ιδιότητα του πολίτη και κοινωνική τάξη*, εισαγ., μετ., Στασινοπούλου, Ο., Αθήνα, Gutenberg (2001).

Mason, J. ,(2010) *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*, επιστ. Επιμ. Κυριαζή, Ν. , μετ. Δημητριάδου, Ε. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.

Robson, C. ,(2007) *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου, Ένα μέσον για κοινωνικού επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*, μετ. Νταλάκου, Β. , Βασιλικού, Κ., επιστ. Επιμ. Μιχαλοπούλου, Κ. Αθήνα, Gutenberg.

Watson, J. T. , (2005) *Κοινωνιολογία εργασία και βιομηχανία*, Εισαγωγή- Επιμέλεια, Ψημμένος, Ι. , μετ. Κασταναρά, Ν. Μ. , Αθήνα, Αλεξάνδρεια.