

Προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης Δημοσίων Υπαλλήλων



Εισαγωγική Συνδικαλιστική Εκπαίδευση

**Εισαγωγή στις Εργασιακές Σχέσεις και Στοιχεία Εργατικού
Δικαίου**

Διακρίσεις στο χώρο εργασίας

Πράξη

Προγράμματα Δια Βίου εκπαίδευσης Δημοσίων Υπαλλήλων

Άξονες Προτεραιότητας: 7, 8 και 9

Υποέργο 1

«Ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού – Εκπαίδευση – Οριζόντιες δράσεις στήριξης»

Επιμέλεια

- ο Αλεξάνδρα Παναγιωτοπούλου, Ειδικός Επιστημονας σε Θέματα Εκπαίδευσης, Επιστημονικά Υπεύθυνη Κοινωνικού Πολύκεντρου, Υπεύθυνη του Έργου.

Οργάνωση της ύλης - Διαμόρφωση δομής εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων

- ο Θεόδωρος Χρονόπουλος, Εκπαιδευτικός, Πρόεδρος Κοινωνικού Πολύκεντρου, Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής του Έργου.
- ο Αλεξάνδρα Παναγιωτοπούλου, Ειδικός Επιστημονας σε Θέματα Εκπαίδευσης, Επιστημονικά Υπεύθυνη Κοινωνικού Πολύκεντρου, Υπεύθυνη του Έργου.
- ο Νίκος Παίζης, Μαθηματικός - Ερευνητής, Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής του Έργου.
- ο Πάυλος Χαραμής, Εκπαιδευτικός, Συντονιστή της Συγγραφικής Ομάδας.

Συγγραφή θεματικών Ενότητων

- ο Ευθύμιος Παπαβλασόπουλος, Δρ ΔημοσίουΔικαίου & Πολιτικής Επιστήμης.
- ο Ηλίας Ρουμπάνης, Δρ Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Επιμέλεια περιεχομένου εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων

- ο Αλεξάνδρα Παναγιωτοπούλου, Ειδικός Επιστημονας σε Θέματα Εκπαίδευσης, Επιστημονικά Υπεύθυνη Κοινωνικού Πολύκεντρου, Υπεύθυνη του Έργου.
- ο Νίκος Παίζης, Μαθηματικός- Ερευνητής, Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής του Έργου.

Επεξεργασία και μορφοποίηση φύλλων εργασίας – Ψηφιοποίηση εκπαιδευτικού υλικού

- ο Αλεξάνδρα Παναγιωτοπούλου, Ειδικός Επιστημονας σε Θέματα Εκπαίδευσης, Επιστημονικά Υπεύθυνη Κοινωνικού Πολύκεντρου, Υπεύθυνη του Έργου.
- ο Νίκος Παίζης, Μαθηματικός- Ερευνητής, Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής του Έργου.
- ο Πάυλος Χαραμής, Εκπαιδευτικός, Συντονιστή της Συγγραφικής Ομάδας.

Επιμέλεια περιεχομένου ασκήσεων - κειμένων

- ο Θεόδωρος Χρονόπουλος, Εκπαιδευτικός, Πρόεδρος Κοινωνικού Πολύκεντρου, Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής του Έργου.
- ο Αλεξάνδρα Παναγιωτοπούλου, Ειδικός Επιστημονας σε Θέματα Εκπαίδευσης, Επιστημονικά Υπεύθυνη Κοινωνικού Πολύκεντρου, Υπεύθυνη του Έργου.
- ο Νίκος Παίζης, Μαθηματικός- Ερευνητής, Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής του Έργου.
- ο Πάυλος Χαραμής, Εκπαιδευτικός, Συντονιστή της Συγγραφικής Ομάδας.
- ο Ευθύμιος Παπαβλασόπουλος, Δρ ΔημοσίουΔικαίου & Πολιτικής Επιστήμης.
- ο Ηλίας Ρουμπάνης, Δρ Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Δημοσιοποίηση

ΑΘΗΝΑ, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2012

ISBN: 978-960-98366-8-5

Copyright: **ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΛΥΚΕΝΤΡΟ**

Διεύθυνση: Δοσκούρων 4 & Πολυγνώτου, 10555 Αθήνα

Τηλ.: 210 3310080-2, Fax: 210 3310083

Email: info@kpolykentro.gr, Ιστοτόπος: www.kpolykentro.gr



Διοσκούρων 4 & Πολυγνώτου - Αθήνα 105 55
Τηλ: 210 3310080-2, Fax: 210 3310083
info@kpolykentro.gr
www.kpolykentro.gr



Το παρόν εκπαιδευτικό εγχειρίδιο εκπονήθηκε στο πλαίσιο της Πράξης
«Προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης Δημοσίων Υπαλλήλων»
Άξονες 07, 08 και 09 για τις 8 Περιφέρειες σύγκλισης, για τις 3 Περιφέρειες Σταδιακής
Εξόδου και για τις 2 Περιφέρειες Σταδιακής Εισόδου αντίστοιχα,
του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση»
με συγχρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Ένωση [Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο] και
από εθνικούς πόρους

Η παρούσα έκδοση αποτελεί προϊόν συλλογικής πνευματικής εργασίας στο πλαίσιο του Εκπαιδευτικού Προγράμματος «Εισαγωγική Συνδικαλιστική Εκπαίδευση» στο πλαίσιο του έργου: «Προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης Δημοσίων Υπαλλήλων» στους άξονες 07, 08 και 09 για τις 8 Περιφέρειες σύγκλισης, για τις 3 Περιφέρειες Σταδιακής Εξόδου και για τις 2 Περιφέρειες Σταδιακής Εισόδου αντίστοιχα, του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» με συγχρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Ένωση [Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο] και από εθνικούς πόρους, με το Κοινωνικό Πολύκεντρο ως τελικό δικαιούχο.

Τα κείμενα που παρατίθενται στο παρόν συλλογικό τεύχος εμπίπτουν στις διατάξεις περί πνευματικής ιδιοκτησίας (Ν. 2121/1993) κι ως εκ τούτου η αξιοποίηση με κάθε τρόπο μέσο ή μορφή από τρίτους απαιτεί την έγγραφη συγκατάθεση του Κοινωνικού Πολύκεντρου.

Τελούν δε κάτω από την απόλυτη και προσωπική ευθύνη των συγγραφέων κι ως εκ τούτου το Κοινωνικό Πολύκεντρο δεν φέρει καμία απολύτως ευθύνη για την γνησιότητα των κειμένων αυτών, καθώς και για τις απόψεις που παρατίθενται.

Εισαγωγή στις εργασιακές σχέσεις και στοιχεία εργατικού δικαίου

Από τον Ευθύμιο Παπαβλασόπουλο

Προλογικό Σημείωμα Κοινωνικού Πολύκεντρου

Οι πρόσφατες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στο δημόσιο

Η νεοφιλελεύθερη αναμόρφωση του κράτους και οι απαρχές της απορύθμισης και της ευελιξίας

Τα τελευταία χρόνια συντελούνται στη χώρα μας τεκτονικές και κατακλυσμαίες αλλαγές που μεταμορφώνουν ριζικά τη δομή, τις λειτουργίες και το θεσμικό πλαίσιο του δημοσίου αλλαγές που ανάμεσα στα άλλα κατεδαφίζουν τις εδραιωμένες μεταπολιτευτικά και συνταγματικά εγγυημένες εργασιακές σχέσεις. Οι αλλαγές αυτές εμφανίζονται ως αδήριτη εθνική αναγκαιότητα και αποδίδονται από τον κυρίαρχο λόγο αφενός στις δομικές παθολογίες του δημοσίου τομέα και αφετέρου στο κατεπείγοντα χαρακτήρα αντιμετώπισης της πολυεπιπεδης κρίσης και μάλιστα σε καθεστώς «έκτακτης ανάγκης». Τα διαχειριστικά μίγματα της κρίσης εξειδικεύονται με πολιτική κυνικότητα κοινωνική αναληψία και «τεχνοκρατική σχολαστικότητα» στα Μνημόνια και θεσμοθετούνται με τους εφαρμοστικούς νόμους που στραγγαλίζουν τα ισχύοντα ή άλλως κοινωνικά δικαιώματα και υπονομεύουν επικίνδυνα τις κανονιστικές βάσεις του δημοκρατικού μας πολιτεύματος. Ωστόσο τα Μνημόνια και οι δυσμενείς ανατροπές που επιβάλλουν αυταρχικά δεν έπεσαν από τον ουρανό. Στην πραγματικότητα επιταχύνουν και ολοκληρώνουν βίαια μετασχηματισμούς που συντελούνται με διαφορετικές χρονικοτητες και τροπικότητες σε παγκόσμια κλίμακα και οι οποίοι εκδηλώθηκαν εντατικά σε χώρες χωρίς εμφανή διαρθρωτικά προβλήματα ή δημοσιονομική κρίση ήδη από την δεκαετία του 80.

Οι μεταρρυθμίσεις αυτές απορρέουν από και εξυπηρετούν προνομιακά την επιθετική λογική του νεοφιλελευθερισμού προωθώντας: α) Τον επιλεκτικό περιορισμό του δημοσίου τομέα μέσα από αθρόες και αδιαφανείς ιδιωτικοποιήσεις υπηρεσιών κοινής ωφέλειας β) την αποδόμηση του κράτους πρόνοιας και τη συρρίκνωση των δημοσίων αγαθών γ) την απορύθμιση και εμπορευματοποίηση όλων των κοινωνικών σχέσεων και τέλος δ) την επιβολή ενός νέο προτύπου «διακυβέρνησης» που απομειώνει τη σημασία της πολιτικής και της συλλογικής δημοκρατικής ρύθμισης διασφαλίζοντας την ηγεμονία των συμφερόντων των λεγόμενων αγορών.

Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται και η αποδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων που ξεκίνησε αρχικά από τον ιδιωτικό τομέα με την γενικευμένη απορρύθμιση για να επεκταθεί τάχιστα και στο δημόσιο με αποτέλεσμα να διαμορφώνεται και να επιβάλλεται αυταρχικά ένα ενιαίο πρότυπο που στηρίζεται στην απόλυτη εργασιακή ευελιξία. Ειδικότερα στο δημόσιο τομέα οι εν λόγω αλλαγές απορρέουν από ένα ριζοσπαστικό μοντέλο διοικητικής οργάνωσης που εισάγει στη λειτουργία των δημοσίων οργανισμών και επιχειρήσεων αμιγή ιδιωτικο-οικονομικά κριτήρια και εισηγείται την εφαρμογή αρχών της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού.

Η διάδοση του NPM έχει ενισχυθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια και εξαιτίας της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Το εν λόγω μοντέλο αν και αναγνωρίζει οριακές διαφορές μεταξύ ιδιωτικών και δημοσίων οργανισμών στην πραγματικότητα προωθεί την λειτουργική εξομοίωση και όσμωση των δυο πεδίων

Η προϊστορία των « Διαρθρωτικών αλλαγών» και της εργασιακής ευελιξίας στο δημόσιο τομέα

Οι παραπάνω επιλογές υλοποιούνται συστηματικά στην Ελλάδα ήδη από την δεκαετία του 90 και προωθήθηκαν με συνέπεια από τα προγράμματα του εκσυγχρονισμού(1995-2004) και τις επανιδρύσεις του κράτους (2004- 2009) μάλιστα με προνομιακό πεδίο εφαρμογής το δημόσιο.

Συνοψίζοντας τις αλλαγές που εξαγγέλθηκαν μέσα από φιλόδοξα προγράμματα διοικητικής μεταρρύθμισης (Πχ Πολιτεία) θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ως χαρακτηριστικότερες:

- Τις μαζικές ιδιωτικοποιήσεις και μετοχοποιήσεις στρατηγικού χαρακτήρα επιχειρήσεων με αμφίβολα ταμειακά, οικονομικά και κοινωνικά αποτελέσματα
- Την εκτεταμένη εφαρμογή του outsourcing με τη μορφή υπεργολαβίων και αναθέσεων έργου ορισμένων δημοσίων υπηρεσιών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις,
- Τη θεσμοθέτηση και αδιαφανή χρήση των Συμπράξεων Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα
- Την εισαγωγή ευέλικτων μορφών εργασίας (μερική/ προσωρινή απασχόληση Η επιδοτούμενη απασχόληση Συμβάσεις έργου που υποκρύπτουν στην πραγματικότητα σχέση μισθωτής εργασίας (ψευδοαυτοαπασχόληση), Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου κτλ). Πράγματι η ευελιξία στην ελληνική αγορά εργασίας εφαρμόστηκε προνομιακά δημόσιο τομέα με αποτέλεσμα σε πολλές υπηρεσίες «το πρεκαριατο» να υπερτερεί των μονίμων υπαλλήλων.
- Την αναμόρφωση των κανονισμών προσωπικού,
- Την διαφοροποιημένη μεταχείριση ως τους όρους εργασίας ανάμεσα στους παλιούς και στους νέους εργαζόμενους (ΔΕΚΟ),
- Την εισαγωγή συστημάτων αξιολόγησης της απόδοσης του προσωπικού με τη δηλωμένη πρόθεση να αξιοποιηθούν όχι μόνο για την τόνωση της λογοδοσίας και της αποτελεσματικότητας αλλά και για την σύνδεσης της αμοιβής με την ατομική ή ομαδική απόδοση,
- Την ενίσχυση των οριζόντιων διοικητικών δομών και την εισαγωγή ευέλικτων συστημάτων διοίκησης (e-governance, επέκταση ωραρίου λειτουργίας, one stop-shopservices) υπό το πρόσχημα της βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών και των σχέσεων της διοίκησης με τους διοικούμενους
- Τη δραστική μείωση του πλεονάζοντος προσωπικού με ταυτόχρονη επέκταση των καθηκόντων των εργαζομένων,
- Τη χρηματοδότηση των δημοσίων υπηρεσιών και οργανισμών από τον κρατικό προϋπολογισμό βάσει των αποτελεσμάτων και της λειτουργικότητας τους,(π.χ Πανεπιστήμια)
- Την περαιτέρω χαλάρωση των κανόνων που διέπουν το ιδιόμορφο καθεστώς της “μονιμότητας” των δημοσίων υπαλλήλων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η απρόσφορη απόπειρα συνταγματικής αναθεώρησης της εν λόγω διάταξης

Τα πεδία παρέμβασης του νομοθέτη και η ανάδυση του ενιαίου εργασιακού προτύπου στην εποχή των Μνημονίων

Οι παραπάνω ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις εμπεδώθηκαν αρχικά στον ιδιωτικό τομέα για να επεκταθούν επιλεκτικά αρχικά και με γρήγορους ρυθμούς τα τελευταία χρόνια και στο δημόσιο εγκαθιδρύοντας ένα ενιαίο εργασιακό πρότυπο που οπισθοδρομεί τις εργασιακές σχέσεις στο μακρινό 19^ο αιώνα.

Η επίτευξη του αυτού του στρατηγικής σημασίας εκδιπλώνεται στο δημόσιο τομέα μέσα από δυο δίδυμες τακτικές α) τη διατήρηση και την ενίσχυση των παράλληλων καθεστώτων ευέλικτης απασχόλησης και β) την εισαγωγή νέων μορφών εργασίας, κατά κανόνα επίσης ευέλικτων, στον πυρήνα της ίδιας της δημόσιας απασχόλησης.

Βασικοί πυλώνες αυτού του σχεδίου είναι:

- Η αποδόμηση του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η ριζική ανατροπή των διαδικασιών συνομολόγησής τους
- Η συρρίκνωση της συλλογικής αυτονομίας και των συνταγματικά κατοχυρωμένων συνδικαλιστικών ελευθεριών
- Η υποβάθμιση και η εργαλειοποίηση των θεσμών κοινωνικού διάλογου που εμφανίστηκε ως θεμέλιο της σύγχρονης συμμετοχικής δημοκρατίας

Ο Οδικός Χάρτης των ανατροπών στις εργασιακές σχέσεις στο δημόσιο τομέα

Με βάση τις διαθέσιμες πηγές θα προσπαθήσουμε στην συνέχεια να κωδικοποιήσουμε τις εξαιρετικά αρνητικές εξελίξεις, με άδηλες ως προς την έκταση και τις συνέπειες τους εκβάσεις, που συντελούνται στο αβέβαιο και ρευστό έδαφος των εργασιακών σχέσεων στο Δημόσιο. Η κωδικοποίηση στηρίχθηκε: α) στο υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο β) στη επεξεργασία των συναφών δεσμεύσεων που απορρέουν από το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015 και των ρυθμίσεων του εφαρμοστικού νόμου 3986/2011 (Ιούλιος 2011), γ) τις επίσημες εξαγγελίες και δηλώσεις των αρμοδίων υπουργών αναφορικά με τις εν εξελίξει πρωτοβουλίες

Η πλέον ανησυχητική αλλά και με ευρύτερη πολιτική και κοινωνική σημασία ανατροπή αφορά στην ουσιαστική κατάρνηση του λειψού ουτως η άλλως θεσμικού πλαισίου για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο Δημόσιο. Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο η κατάκτηση αυτή αποτέλεσε σταθμό στις διεκδικήσεις του δημοσιοϋπαλληλικού κινήματος ενώ η διεύρυνση τους σταθερό αίτημα της ΑΔΕΔΥ. Ειδικότερα ο **Νόμος 3833/2010, άρθρο 1 παρ.1** ρητά προβλέπει ότι .οι διατάξεις του που αφορούν στη μισθολογική πολιτική εφαρμόζονται και για το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ [...] και κατισχύουν κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης ή ρήτρας ή όρου συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης. Συνέπεια αυτής της επιλογής ήταν οι δραστηκές και οριζόντιες μειώσεις πάσης φύσεως αποδοχών ή επιδομάτων, των εργαζομένων στο δημόσιο, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, αλλά και σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες επιχορηγούνται από τον κρατικό προϋπολογισμό

Με μια σειρά νομοθετικών παρεμβάσεων επιβλήθηκαν επίσης:

- πάγωμα στις αυξήσεις των αποδοχών όλων των εργαζομένων του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα για μια τριετία,
- Η δραματική συρρίκνωση επιδομάτων (εορτών, αδείας) που αποσυνδέθηκαν από τον μισθό και προσδιορίστηκαν με ακρίβεια ως ποσά ανεξάρτητα από το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων.

Με βάση τα παραπάνω και σύμφωνα με τις Προγραμματικές διατυπώσεις του ίδιου του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου (σελ. 112) προωθείται άμεσα η γενικευμένη «καθιέρωση ελαστικών μορφών απασχόλησης στο Δημόσιο» υπό το πρόσχημα της εξοικονόμησης δημοσίων πόρων. Στο πλαίσιο αυτό θεσπίστηκαν ήδη η δρομολογούνται:

1. Η αύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας από τις 37,5 στις 40 ώρες στους υπαλλήλους Δημοσίου, ΟΤΑ και λοιτών ΝΔΠΠ (Άρθρο 41 Νόμου 3979/2011, για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση).
2. Η σταδιακή εξομοίωση των αμοιβών με αυτές του ιδιωτικού τομέα στο βαθμό που το νέο ενιαίο μισθολόγιο εναρμονίζεται ρητά με τα δεδομένα στον ιδιωτικό τομέα. Στη συνάφεια αυτή ο κατώτατος μισθός ευθυγραμμίζεται με αυτόν της ΕΓΣΣΕ ενώ ενσωματώνονται στο βασικό μισθό, όσα επιδόματα δεν καταργούνται (Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο).

3. Η περαιτέρω αποδυνάμωση της διασφαλισμένης αμοιβής μέσα από την προβλεπόμενη και εξαγγελθείσα σύνδεσης μισθού και παραγωγικότητας (Μνημόνιο) αλλά και της συσχέτισης του μισθού με τις θέσεις και τους ρόλους των δημοσίων υπαλλήλων (Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο-ενιαίο μισθολόγιο).
4. Η εισαγωγή διακεκομμένου ή/ και σπαστού ωραρίου στη διάρκεια μιας εργάσιμης ημέρας και η επαναφορά της εργασίας κατά τις απογευματινές ώρες ή ακόμη και το Σάββατο. Επίσης η δυνατότητα εκ περιτροπής εργασίας και η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου σε βάση διαφορετική της ημερησίας.
5. Η εφαρμογή αρχικά σε εθελοντική βάση της μερικής απασχόλησης (part-time) με ανάλογη μείωση αποδοχών. Ειδικότερα προβλέπεται η θέσπιση της δυνατότητας μείωσης των ωρών εργασίας (ημερησίας απασχόλησης ή εργάσιμων ημερών) μέχρι και 50% και μέχρι και πέντε έτη με ανάλογη μείωση αποδοχών και με υπολογισμό ως συντάξιμο του μειωμένου χρόνου απασχόλησης (Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο, αρ 37 παρ. 5 Νόμος 3986/2011).
6. Η διατομεακή κινητικότητα, δηλαδή η εναλλαγή της απασχόλησης ανάμεσα στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, με θεσμικό όχημα την άδεια άνευ αποδοχών μέχρι και μια πενταετία, προκειμένου να απασχοληθούν στον ιδιωτικό τομέα (Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο).
7. Η επαγγελματική δια-υπηρεσιακή κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων στο εσωτερικό της δημόσιας διοίκησης προς αξιοποίηση τους με κριτήριο την ειδικότητα, το εκπαιδευτικό επίπεδο και όλα όσα προέκυψαν από την πρόσφατη απογραφή (Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο). Η δέσμευση αυτή υλοποιήθηκε το αρ. 5 του ν. 4024/11 που δίνει τη δυνατότητα ευρύτερων μετακινήσεων με κοινή απόφαση του ΥΔΜΗΔ και του αρμόδιου Υπουργού για συγκεκριμένο αλλά μη προσδιορισμένο ως προς την ανώτατη διάρκεια του χρόνου.
8. Η εφαρμογή της τηλεργασίας, ως δυνατότητα απασχόλησης δημοσίων υπαλλήλων εκτός των δομών και των υπηρεσιών τους.
9. Ο δανεισμός εργαζομένων, πρόβλεψη που περιλαμβάνεται αναλυτικά ήδη στο μνημόνιο και αφορά στη δυνατότητα επιδοτούμενης πρόσληψης ανέργων, ιδίως όσων ανήκουν σε «ευάλωτες κοινωνικά ομάδες» (άνεργοι 55-64 ετών, ή μακροχρόνια άνεργοι), μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης και εν συνεχεία δανεισμού τους ακόμη και στο στενό δημόσιο τομέα (Άρθρο 2 παράγραφος 5 Νόμου 3845/2010).
10. Η εισαγωγή της εργασιακής ή μισθωτής εφεδρείας για τους υπαλλήλους σε οργανισμούς που συγχωνεύονται ή καταργούνται. Για το πλεονάζων προσωπικό σύμφωνα με σχετικούς πίνακες του ΑΣΕΠ προβλέπεται η καταβολή αποδοχών στο 60% του βασικού μισθού για δώδεκα μήνες. Παρέχεται επίσης η δυνατότητα μετακίνησης σε άλλη θέση εργασίας ως εξής: α) πλήρωση θέσεων τακτικού προσωπικού έως 10% τηρουμένων των αναλογιών ως ισχύουν πλέον ανάμεσα στις αποχωρήσεις και τις προσλήψεις, β) κατά προτεραιότητα σε ποσοστό 30% για θέσεις απασχόλησης ορισμένου χρόνου σε φορείς του δημοσίου, γ) κατ' απόλυτη προτεραιότητα σύναψη σχέσης μερικής απασχόλησης (Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο, Νόμος 3986/2011).
11. Η απομάκρυνση από το δημόσιο και η άρση της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων σε περιπτώσεις συγχώνευσης ή κατάργησης οργανισμών του δημοσίου τομέα, στο βαθμό που δεν θα είναι δυνατή η εφαρμογή της λύσης της μισθωτής εφεδρείας ή σε περιπτώσεις πειθαρχικών παραπτωμάτων (Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο).

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγικά: Αντικείμενο και προσέγγιση του μαθήματος
2. Έννοιες και ερμηνευτικές προσεγγίσεις στη θεωρία και στην πράξη των εργασιακών σχέσεων
 - 2.1 Όροι, ορισμοί και λειτουργίες
 - 2.2 Θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις
 - Οι νεοκλασικές προσεγγίσεις*
 - Η μαρξιστική θεωρία*
 - Οι θεσμικές προσεγγίσεις*
3. Παράγοντες που επηρεάζουν τα συστήματα των εργασιακών σχέσεων
4. Η Οργάνωση της Εργασίας: Θεωρητικές και Εμπειρικές Διαστάσεις
 - 4.1 Διαχειριστολογικές θεωρήσεις
 - Οι Κλασικοί*
 - Οι Νεοκλασικοί*
 - Σύγχρονες τάσεις στις οργανωσιακές θεωρίες*
5. Σύγχρονες τάσεις της οργανωτικής θεωρίας
6. Αντικείμενο και βασικοί θεσμοί των εργασιακών σχέσεων: κοινωνικοπολιτικά χαρακτηριστικά και νομική ρύθμιση
 - 6.1 Τα υποκείμενα στις εργασιακές σχέσεις
7. Αντικείμενο και περιεχόμενα των εργασιακών σχέσεων
8. Συνδικαλισμός και συνδικαλιστική ελευθερία
 - 8.1 Έννοια και περιεχόμενα
 - 8.2 Συνταγματική και νομική ρύθμιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας
9. Ο απεργιακός αγώνας και το δικαίωμα της απεργίας
 - 9.1 Έννοια και σκοπός
 - 9.2 Μορφές απεργίας
 - 9.3 Το συνταγματικό πλαίσιο προστασίας της απεργίας
 - 9.4 Η Νομοθετική ρύθμιση και οι περιορισμοί του δικαιώματος
10. Η συμμετοχή των εργαζομένων
 - 10.1 Έννοια και μορφές συμμετοχής
 - 10.2 Η συμμετοχή των εργαζομένων στο πλαίσιο του συστήματος των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα
11. Συλλογική αυτονομία και Συλλογική διαπραγμάτευση
 - 11.1 Έννοιες και λειτουργίες:
 - 11.2 Συλλογικές συμβάσεις, συλλογικές συμφωνίες και συλλογικές διαφορές
 - 11.3 Η συνταγματική προστασία της συλλογικής αυτονομίας και η ρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο δημόσιο
12. Κοινωνικός διάλογος
 - 12.1 Ενωσιολογικές οριοθετήσεις και κριτικές προσεγγίσεις
 - 12.2 Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: Θεσμοί, όργανα και λειτουργίες



1. Εισαγωγικά: Αντικείμενο και προσέγγιση του μαθήματος

Η παρούσα ενότητα φιλοδοξεί να μυήσει τους εκπαιδευομένους στην επιστημονική ανάλυση του κόσμου της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Όπως θα φανεί και στη συνέχεια, οι εργασιακές σχέσεις βρίσκονται στον πυρήνα των κοινωνικών σχέσεων και διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στη διαδικασία της κοινωνικής αναπαραγωγής. Ως εκ τούτου, ο σχετικός επιστημονικός κλάδος περιλαμβάνει στην ατζέντα του ένα πλήθος ζητημάτων και μια ποικιλία μεθοδολογικών εργαλείων και ερμηνευτικών προσεγγίσεων. Δεν θα ήταν υπερβολικό αν υποστηρίζαμε ότι η θεματική μας αποτελεί την ομπρέλα που φιλοξενεί όλα σχεδόν τα γνωστικά αντικείμενα του εκπαιδευτικού προγράμματος.

Είναι προφανές, λοιπόν, ότι σε ένα πολυθεματικό εγχειρίδιο, στο οποίο η εισαγωγή στις εργασιακές σχέσεις αποτελεί ένα μόνο τμήμα του, δεν είναι εφικτό να καλυφθούν έστω και συνοπτικά εκείνες οι όψεις του που είναι κρίσιμες για την κατανόηση των θεμελιωδών και εισαγωγικών εννοιών του αντικειμένου και μπορούν να βοηθήσουν τους εκπαιδευόμενους στην αποτελεσματική και τεκμηριωμένη συνδικαλιστική τους παρέμβαση. Από την άποψη αυτή το παρόν κείμενο φιλοδοξεί να προσφέρει εργαλεία νοηματικής προσπέλασης και διόδους πρόσβασης στο αχανές και σύνθετο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

Οι πολλές και σημαντικές ελλείψεις αναπληρώνονται εν μέρει: α) με την παραπομπή σε συναφείς θεματικές β) με την παράθεση επιλεγμένης βιβλιογραφίας που πραγματεύεται ειδικότερες πτυχές της θεωρίας και της πράξης των εργασιακών σχέσεων· και γ) με τις δραστηριότητες που παρατίθενται σε κάθε ενότητα και παρακινούν τον χρήστη, με τη βοήθεια του διδάσκοντος, να αναζητήσει από ποικίλες πηγές κρίσιμο και επίκαιρο υλικό που συμπληρώνει τα κενά.

Κρίθηκε, επίσης, σκόπιμο να συνεξεταστούν παράλληλα τόσο οι κοινωνιολογικές όσο και οι κανονιστικές διαστάσεις του αντικειμένου, προκειμένου να καταδειχτούν η συναλληλία και η αλληλεπίδραση της θεωρητικής προσέγγισης, της κοινωνικοοικονομικής ανάλυσης και της κανονιστικής ρύθμισης των ζητημάτων που συνδέονται με τον κόσμο της εργασίας.

Για λόγους προφανείς καταβλήθηκε μέριμνα, στο μέτρο του εφικτού, να προσαρμοστούν οι θεωρητικές, εμπειρικές και θεσμικές αναφορές μας στην περίπτωση των εργασιακών σχέσεων στο Δημόσιο και παράλληλα να καταδειχτεί η ενότητα των συμφερόντων αλλά και το «κοινόν» της εργασιακής μοίρας όλων των μισθωτών.

2. Έννοιες και ερμηνευτικές προσεγγίσεις στη θεωρία και στην πράξη των εργασιακών σχέσεων

Σκοπός

Η ενότητα αυτή έχει εισαγωγικό χαρακτήρα. Στόχος της είναι να παρουσιάσει κριτικά και συνθετικά, με βάση τα πορίσματα της σχετικής βιβλιογραφίας, τις ποικίλες εννοιολογικές των εργασιακών σχέσεων και τα στοιχεία που τις συνθέτουν. Τέλος επισκοπεί περιληπτικά και επιλεκτικά τις σημαντικότερες θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις που χρησιμοποιούνται στην ανάλυσή τους και επισημαίνει τους παράγοντες (εξωγενείς και ενδογενείς) που διαπλάθουν και μετασχηματίζουν σε κάθε περίπτωση τα ιδιαίτερα γνωρίσματά τους.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

- Η εξοικείωση των εκπαιδευομένων με τα ποικίλα νοηματικά φορτία της έννοιας.
- Η ανάδειξη της σημασίας της θεωρίας στην πολιτική και συνδικαλιστική διαχείριση των εργασιακών ζητημάτων.
- Η ανάδειξη της επιρροής των ιδεολογικο-πολιτικών παραγόντων στη διαμόρφωση της θεωρητικής σκέψης.

- Η κατανόηση του ιστορικού δυναμικού χαρακτήρα των Ε.Σ. και των παραγόντων που προκαλούν την ποικιλότητα και τον μετασχηματισμό τους.

Έννοιες κλειδιά

Εργασιακές Σχέσεις - Αγορά Εργασίας - Νεοκλασική Θεωρία - Οικονομικός Άνθρωπος - «Αόρατο Χέρι» - Ορθολογική Δράση - Μαρξισμός - Νεομαρξισμός - Ταξική Συνείδηση - Ταξική Πάλη- Αλλοτρίωση - Θεσμικές Θεωρίες - Συλλογικές Νόρμες - Επιδραστικοί Παράγοντες στις Ε.Σ.

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Οι Εργασιακές σχέσεις είναι έννοια θεμελιώδης, στο βαθμό που αυτές αναφέρονται στον κοινωνικό θεσμό της εργασίας, ο οποίος αφορά στη συνολική διαδικασία της κοινωνικής αναπαραγωγής. Έτσι, οι όποιες αλλαγές στην οργάνωση και στη ρύθμισή τους επηρεάζουν ευθέως τις συνθήκες και τον τρόπο ζωής του συνολικού πληθυσμού (INE: 2008)· πολύσημη διότι υπόκειται σε πολλαπλές εννοιολογικές, ανάλογα με το ιδεολογικο-πολιτικό και θεωρητικό/μεθοδολογικό της συγκείμενο και τη δυναμική της, εφόσον το περιεχόμενο της μεταβάλλεται, όπως θα δούμε στη συνέχεια, στο πλαίσιο των συνολικότερων κοινωνικών, πολιτικών, οικονομικών και πολιτισμικών μετασχηματισμών.

Παρόλο που οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα διακριτό επιστημονικό κλάδο ο οποίος αναπτύσσεται ταχέως, ιδιαίτερα μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, η προσέγγισή τους δεν μπορεί παρά να είναι πολυδιάστατη, συνολική και διεπιστημονική. Για το λόγο αυτόν, άλλωστε, ο κλάδος αυτός διαλέγεται και αντλεί εμπειρικό και κανονιστικό υλικό από όμορους κλάδους, όπως η Γενική και οι Ειδικές Κοινωνιολογίες (Βιομηχανική, Ιστορική), η Νομική, η Πολιτική και η Διοικητική Επιστήμη, η Οικονομική Επιστήμη (Οικονομικά της Εργασίας), η Βιομηχανική Ψυχολογία κ.λπ.

Οι εργασιακές σχέσεις και οι συναφείς επιστημονικοί κλάδοι γνώρισαν σημαντική άνθηση κατά τον εικοστό αιώνα, όχι όμως και στην Ελλάδα, όπου η θεωρητική και εμπειρική τους μελέτη άρχισε να αναπτύσσεται, όχι πάντα συστηματικά, μετά το 1974.

Ανάπτυξη θεματικής

2.1 Όροι, ορισμοί και λειτουργίες

Στην επιστημονική συζήτηση καταγράφεται ένας εντυπωσιακός πλουραλισμός ως προς την ορολογία και την εννοιολογία των εργασιακών σχέσεων. Βιομηχανικές ή επαγγελματικές σχέσεις, σχέση εργοδοτών και εργαζομένων είναι ορισμένοι από τους όρους που χρησιμοποιούνται για να ορίσουν το αντικείμενο και τη φύση τους.

Υπό ευρεία έννοια οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν υποσύστημα του κοινωνικού συστήματος, εντός του οποίου συντελούνται η σύνθεση, η σύγκρουση αλλά και η διαπραγμάτευση ανταγωνιστικών επιδιώξεων, συμφερόντων και αντιλήψεων ποικίλων δρώντων αναφορικά με την οργάνωση και την ρύθμιση της εργασίας. Με άλλα λόγια, στις σύγχρονες κοινωνίες αντανακλούν και συμπυκνώνουν τη σχέση και το συσχετισμό δύναμης κεφαλαίου και εργασίας, όπως αποτυπώνονται στην πρωτογενή κατανομή του πλούτου (Dunlop, 1958). Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση οι εργασιακές σχέσεις συγκροτούν ένα σύστημα σχέσεων και αλληλεπιδράσεων ανάμεσα στους βασικούς δρώντες, δηλαδή τους εργοδότες, τους εργαζομένους και το κράτος. Από την άποψη αυτή είναι σχέσεις συλλογικές και γγενώνες ανταγωνιστικές χωρίς ωστόσο να αποκλείουν θεσμικές και άτυπες διαδικασίες άμβλυνσης των ανταγωνισμών.

Υπό στενότερη έννοια (νομική), οι εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνουν το σύνολο των σχέσεων που αναπτύσσονται εντός των οργανώσεων οι οποίες οργανώνουν τη μισθωτή εργασία, όπως αυτές τυποποιούνται σε *κανόνες* και *αποφάσεις* που ρυθμίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τη συμπεριφορά και την απόδοση των ατόμων και των ομάδων ως προς τους στόχους της οργάνωσης,

τον τρόπο λήψης των αποφάσεων και εν τέλει την κατανομή των παραγόμενων πόρων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων (Σπυρόπουλος, 1998).

Τα σύγχρονα συστήματα των εργασιακών σχέσεων επιδιώκουν, λοιπόν να προωθήσουν αποτελεσματικά ορισμένους στόχους/λειτουργίες όπως είναι:

Α. Η ρύθμιση των ζητημάτων που αφορούν την παραγωγή, την εργασιακή ζωή, την κατανομή των εισοδημάτων κ.λπ.· οι ρυθμίσεις αυτές παίρνουν ποικίλες μορφές, όπως, ενδεικτικά, νόμοι, διοικητικές πράξεις, εσωτερικοί κανονισμοί, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις κ.λπ.

Β. Η κοινωνική ένταξη των παραγωγικών ομάδων, αναγκαίος όρος για την κοινωνική ολοκλήρωση και συνοχή.

Γ. Η συμμετοχή των εμπλεκόμενων μερών στη λήψη των αποφάσεων.

Δ. Η νομοποίηση των αποφάσεων που λαμβάνονται στο πλαίσιο του συστήματος. Η νομοποιητική λειτουργία αφορά τόσο τους άμεσα συμμετέχοντες όσο και την κοινωνία συνολικά.

2.2 Θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις

Στους περισσότερους επιστημονικούς κλάδους που ασχολούνται με τις εργασιακές σχέσεις κυριαρχούν τρία θεωρητικά ρεύματα ανάλυσης: το νεοκλασικό ή της ορθολογικής δράσης, το μαρξιστικό/νεομαρξιστικό και το θεσμικό ή δομικό. Παρά τις ποικίλες και σημαντικές διαφοροποιήσεις που αναπτύσσονται στο εσωτερικό αυτών των ρευμάτων, θα λέγαμε ότι οι επιστήμονες που συνέβαλαν στη θεωρητική τους συγκρότηση συμμερίζονται τις ακόλουθες ερμηνευτικές παραδοχές:

Οι νεοκλασικές προσεγγίσεις

Κεντρική έννοια στη νεοκλασική θεωρία είναι ο *οικονομικός άνθρωπος*, ο οποίος επιδιώκει τη μεγιστοποίηση του προσωπικού του οφέλους αξιοποιώντας τις διαθέσιμες δυνατότητες, προκειμένου να επιτύχει το βέλτιστο αποτέλεσμα με το μικρότερο δυνατό κόστος. Σύμφωνα με τους νεοκλασικούς στον κόσμο της εργασίας επικρατεί ισορροπία ισχύος ανάμεσα σε εξατομικευμένους εργαζομένους και εργοδότες οι οποίοι δρουν με βάση τις ατομικές τους προτιμήσεις (T. & K. Τίλυ, 2001). Η ορθολογική συμπεριφορά των δρώντων καθοδηγείται από το αόρατο χέρι που ρυθμίζει με τον καλύτερο τρόπο την αγορά εργασίας, όπως άλλωστε και το σύνολο της οικονομίας. Στη συνάφεια αυτή η αγορά εργασίας δεν δημιουργεί δυσλειτουργίες και ανισορροπίες αφού είναι σε θέση να οργανώνει αποτελεσματικά τόσο την κατανομή των πόρων όσο και τη κοινωνική αναπαραγωγή. Για το λόγο αυτό κάθε θεσμική παρέμβαση θεωρείται ανεπιθύμητη και βλαπτική. Οι νεοκλασικοί είναι προσκολλημένοι μονοσήμαντα σχεδόν στη λειτουργία των αγορών εργασίας, οι οποίες, σύμφωνα με τους θιασώτες τους, προσδιορίζουν το ύψος των μισθών και τον καταμερισμό της εργασίας καθώς και τα κρίσιμα εργασιακά ζητήματα. Έτσι αγνοούν ή υποβαθμίζουν την επιρροή παραγόντων όπως η λειτουργία των επιχειρήσεων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η πολιτική και εργασιακή κουλτούρα, ο πολιτισμός, ο κοινωνικός καταμερισμός της εργασίας, η κοινωνική διαστρωμάτωση, η κατανομή του πλούτου, οι κοινωνικές ανισότητες κ.λπ.. με εξαίρεση τις τεχνολογικές και δημογραφικές μεταβολές. Βασικοί εκπρόσωποι της νεοκλασικής σχολής είναι οι Milton Freedman, Theodore Schultz, George Stigler, Jacom Mincer και Alber Rees.

Η μαρξιστική θεωρία

Η μαρξιστική θεώρηση γειώνει τις εργασιακές σχέσεις στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής και στις ταξικές σχέσεις που απορρέουν από αυτόν. Στη συνάφεια αυτή αναδεικνύει ως προσδιοριστικό τους στοιχείο την *ασυμμετρία ισχύος* και την *εκμετάλλευση* των εργαζομένων. Η

εκμετάλλευση και η ανισορροπία οφείλονται: α) στην οικονομική βία που υφίστανται οι μισθωτοί στο καπιταλιστικό σύστημα, β) στην ανεργία που δομικά παράγει ο καπιταλισμός, γεγονός που διατηρεί τους μισθούς σε χαμηλά επίπεδα και απομειώνει τη διαπραγματευτική δύναμη των εργατών (εφεδρικός στρατός), και γ) στη μεροληψία του κράτους υπέρ των αστικών μερίδων. Σε αντίθεση με τους νεοκλασικούς οι μαρξιστές εξηγούν τη συμπεριφορά των δρώντων με βάση την ταξική συνείδηση, δηλαδή τη συλλογική συνείδηση των συμπεριφερόντων της κάθε τάξης. Η ταξική συνείδηση είναι αυτή που, σε τελική ανάλυση, διαμορφώνει το επίπεδο της ταξικής πάλης και δομεί τις εργασιακές σχέσεις στον τόπο και το χρόνο. Για τους μαρξιστές, λοιπόν, οι εργασιακές σχέσεις είναι *εγγενώς συγκρουσιακές*, αφού τα συμφέροντα της μιας τάξης είναι ριζικά αντίθετα και ασυμφιλίωτα με τα συμφέροντα της άλλης. Στο πλαίσιο αυτό ερμηνεύουν τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, ιδιαίτερα το μισθό, σε σχέση με τη διακύμανση του ταξικού αγώνα (T & K Τίλυ, 2001). Σημαντική συνεισφορά του μαρξισμού στην ανάλυση της εργασίας είναι και η έννοια της *αλλοτρίωσης*. Η αλλοτρίωση συνίσταται σε μια τριπλή αποξένωση/αποστέρωση που υφίστανται οι εργάτες. Αποξένωση από το προϊόν της εργασίας τους, από την εργατική τους δύναμη, η οποία μετατρέπεται σε εμπόρευμα που ανήκει στον κεφαλαιοκράτη και, τελικά, από τον εργασιακό και κοινωνικό τους περίγυρο. Οι σημαντικότεροι εκπρόσωποι αυτού του ρεύματος είναι οι Victor Allen, David Gordon, Harry Beaverman και Richard Hyman.

Οι θεσμικές προσεγγίσεις

Οι οπαδοί του θεσμισμού απορρίπτουν τις νεοκλασικές απόψεις του οικονομικού ανθρώπου, της μεγιστοποίησης των κερδών, όπως και την ύπαρξη του "αόρατου χεριού". Αν και συμμερίζονται εν μέρει τις ασυμμετρίες που κατέδειξαν οι μαρξιστικές αναλύσεις, διαφωνούν με τον αναγωνισμό τους, αναδεικνύοντας τη σημασία και την επιρροή που ασκούν στις εργασιακές σχέσεις μια σειρά θεσμικοί παράγοντες που λειτουργούν αντισταθμιστικά στην εργοδοτική/καπιταλιστική εξουσία (κράτος πρόνοιας, συνδικαλισμός κ.λπ.). Επίσης, δίνουν έμφαση στη δύναμη των εθίμων που τυποποιούν τις *συλλογικές νόρμες*, οι οποίες εντυπώνουν ισχυρές πεποιθήσεις, προσανατολίζουν τη συμπεριφορά των υποκειμένων και οργανώνουν τις εργασιακές σχέσεις. Βεβαίως, αναγνωρίζουν το δυναμικό χαρακτήρα αυτών των ομαδικών κανόνων, γεγονός που επιτρέπει τη διαμόρφωση εναλλακτικών προτύπων οργάνωσης της εργασίας ακόμη και μέσα στον καπιταλισμό. Σημαντικότεροι εκπρόσωποι του θεσμισμού είναι οι Michael Priore, Peter Dolringer και Barry Bluestone.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι όλες οι θεωρήσεις και ιδιαίτερα οι νεοκλασικές έχουν υποβληθεί σε ριζικές κριτικές, οι οποίες αποκαλύπτουν τις αντιφάσεις, τις αποσιωπήσεις, τις αδυναμίες, τις εσφαλμένες προειδέσεις ή ακόμα και τις σκοπιμότητες που εξυπηρετούν.

3. Παράγοντες που επηρεάζουν τα συστήματα των εργασιακών σχέσεων

Αναφέραμε εισαγωγικά ότι οι εργασιακές σχέσεις είναι *ιστορικές και δυναμικές*, γεγονός που σημαίνει ότι διαφοροποιούνται από χώρα σε χώρα και μεταβάλλονται στο χρόνο. Η διαφοροποίηση και η μεταβολή τους είναι αποτέλεσμα της επίδρασης που ασκούν σε αυτές δυο ομάδες παραγόντων. Η πρώτη αφορά παράγοντες εξωγενείς προς το υποσύστημα των εργασιακών σχέσεων, που σχετίζονται με την πολιτική και οικονομική σφαίρα με τις οποίες αλληλεπιδρούν. Ενδεικτικά και σχηματικά μπορούμε να αναφέρουμε:

α) το χρονικό σημείο ένταξης του κοινωνικού σχηματισμού στο διεθνή καταμερισμό της εργασίας και στην διαδικασία εκβιομηχάνισης, β) τη μορφή, την ποιότητα και την αντοχή των πολιτικών θεσμών (π.χ. κοινοβουλευτισμός, ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας κ.λπ.), και γ) την εξέλιξη και τις διακυμάνσεις στη διαδικασία οικονομικής ανάπτυξης. Οι παράγοντες αυτοί διαμορφώνουν εν πολλοίς το λεγόμενο γενετικό μοντέλο των εργασιακών σχέσεων. Τις τελευταίες δεκαετίες οι

συνέπειες της λεγόμενης παγκοσμιοποίησης επιφέρουν ριζικές αλλαγές στα οργανωτικά πρότυπα, στους θεσμούς και στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και, εντέλει, στις σχέσεις και το συσχετισμό δύναμης ανάμεσα στη μισθωτή εργασία και το κεφάλαιο.

Η δεύτερη περιλαμβάνει ενδογενείς επιδραστικούς δείκτες που συνδέονται άμεσα με την παραγωγική διαδικασία όπως είναι: α) το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις εργασιακές σχέσεις, β) τα μορφολογικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά των ομάδων συμφερόντων (δομή, πυκνότητα κ.λπ.), γ) η σύνθεση και οι προσανατολισμοί των οικονομικών ελίτ, δ) ο ρυθμός βιομηχανικής/οικονομική ανάπτυξης, ε) το τεχνολογικό περιβάλλον, στ) η οργανική σύνθεση του κεφαλαίου και η σχέση ανάμεσα στους τομείς της οικονομίας, ζ) ο βαθμός εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού, η) το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων, θ) το μέγεθος των παραγωγικών μονάδων, ι) η σχέση των εργαζομένων με το χώρο εργασίας και ο βαθμός συγκέντρωσής τους σε αυτόν, κ) το μέγεθος της ζήτησης εργασίας και το ποσοστό ανεργίας, λ) η μονιμότητα και η σταθερότητα ή όχι της απασχόλησης, μ) το είδος της εργασίας (δυσκολία, απομόνωση, επικινδυνότητα), ν) ο βαθμός κοινωνικής συνοχής, και ξ) η εργασιακή και επιχειρηματική κουλτούρα.

Η φύση του κράτος και η αποστολή του είναι δυο παράγοντες που διαφοροποιούν την οργάνωση και τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα σε σχέση με τον ιδιωτικό. Συγκεκριμένα, ο εξουσιαστικός χαρακτήρας του κράτους διαρρέει αναπόφευκτα στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Δεν είναι λοιπόν τυχαίο ότι σε πολλές χώρες, ενώ οι δημόσιοι υπάλληλοι δεν υπόκεινται σε ιδιαίτερα προνομιακό καθεστώς ως προς τα δικαιώματα, υποβάλλονται σε επιπρόσθετους περιορισμούς (συλλογική αυτονομία, απεργία κ.λπ.). Η τάση αυτή είναι ιδιαίτερα έκτυπη και έντονη στην Ελλάδα. Επίσης, η υποχρέωση του κράτους να προωθεί το γενικότερο συμφέρον και η δέσμευση της κρατικής εξουσίας από τους κανόνες της νομιμότητας επιβάλλουν ένα ιδιαίτερο καθεστώς στους όρους απασχόλησης (π.χ. προσλήψεις, μονιμότητα), στον τρόπο και στα μέσα δράσης των υπαλλήλων, στην οργάνωση της εργασίας, στη στοχοθεσία των δημόσιων υπηρεσιών και στην αξιολόγηση των υπηρεσιακών μονάδων και του προσωπικού.

Δραστηριότητες

1. Ο εκπαιδευτής επιλέγει ορισμένα κείμενα που αναφέρονται στις εργασιακές σχέσεις (π.χ. σχετικές ενότητες κομματικών προγραμμάτων, κυβερνητικά μέτρα, δημοσιογραφικές αναλύσεις κ.λπ.) και ζητάει από τους εκπαιδευόμενους να διακρίνουν τις θεωρητικές αναφορές και τις ιδεολογικο-πολιτικές αφετηρίες καθενός από αυτά.
2. Με την καθοδήγηση του εκπαιδευτή και τη χρήση της σχετικής βιβλιογραφίας οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να εντοπίσουν τις συμπώσεις και τις διαφοροποιήσεις στην επιχειρηματολογία και τα συμπεράσματα που διατυπώνουν οι νεοκλασικοί, οι μαρξιστές και οι θεσμιστές. Επίσης, με τον ίδιο τρόπο θα εντοπιστούν οι αντιφάσεις, τα κενά και οι αδυναμίες τους.
3. Να αναζητηθούν τα περιεχόμενα των όρων: οργανική σύνθεση του κεφαλαίου, εργασιακή και επιχειρηματική κουλτούρα.

Βιβλιογραφία

- 📖 Τίλυ, Τσαρλς & Τίλυ, Κρις (2001), *Η εργασία στον καπιταλισμό*, Καστανιώτης, Αθήνα.
- 📖 Σπυρόπουλος, Γιώργος (1998), *Εργασιακές σχέσεις. Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο*, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα - Κομοτηνή.
- 📖 Watson, Tony (2005), *Κοινωνιολογία, Εργασία, Βιομηχανία*, Αλεξάνδρεια, Αθήνα.
- 📖 Φαναριώτης, Π. (2004), *Εργασιακές Σχέσεις*, Αθ. Σταμούλης, Αθήνα.
- 📖 Κουζής, Γ. (2001), *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση. Ευελίξια και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.

4. Η Οργάνωση της Εργασίας: Θεωρητικές και Εμπειρικές Διαστάσεις

Σκοπός

Στόχος της ενότητας είναι η συστηματική και συνοπτική παρουσίαση των βασικών θεωρητικών επεξεργασιών και εμπειρικών πορισμάτων που προσπόρισε η επιστημονική μελέτη της οργάνωσης της εργασίας. Η γνώση και η εποπτεία των παραπάνω κρίνεται απολύτως χρήσιμη στο βαθμό που τροφοδότησαν με οργανωτικά πρότυπα, πρακτικές και αρχές τις σύγχρονες οργανώσεις, μεταξύ αυτών και κυρίως τη δημόσια διοίκηση.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

- Να αποκτήσουν οι εκπαιδευόμενοι εποπτεία μιας πλούσιας και αντιφατικής συζήτησης που επηρεάζει άμεσα τον εργασιακό τους βίο.
- Να κατανοήσουν τη διαλεκτική σχέση των οργανωτικών διοικητικών προτύπων με τις εξελίξεις στο ευρύτερο οικονομικό, πολιτικό και πολιτισμικό περιβάλλον.
- Να μπορούν να διακρίνουν τη σκοπιμότητα, τη σημασία και τις συνέπειες των οργανωτικών μεταβολών και των πρακτικών διοίκησης που θεσπίζονται στο πλαίσιο της Διοικητικής Μεταρρύθμισης.
- Να καταστούν ικανοί να χρησιμοποιούν τα θεωρητικά και εμπειρικά πορίσματα ως επιστημονικά τεκμηριωμένα επιχειρήματα κατά την συνδικαλιστική τους δράση.

Λέξεις κλειδιά

Διαχειριστολογική Προσέγγιση - Σύγχρονη Οργανωτική Θεωρία - Γραφειοκρατία - Επιστημονική Διοίκηση - Σχολή Ανθρώπινων Σχέσεων - Τεϋλορισμός - Φορτισμός (Αλυσίδα Παραγωγής) - Σχολή των Ανθρώπινων Σχέσεων - Σχολή της Ανθρώπινης Συμπεριφοράς - Θεωρία των Ανθρώπινων Αναγκών - Θεωρίες Υποκίνησης και Υγιεινής - Διοίκηση μέσω Στόχων - Διοίκηση Αποτελεσμάτων - Σύνδεση Παραγωγικότητας και Αμοιβής - Εμπλουτισμός Εργασιακών Καθηκόντων - Θεωρίες Ηγεσίας - Συστήματα Ηγεσίας - Μεταφορτισμός - Καπιταλιστική Αναδιοργάνωση.

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Κομβική θεματική στη μελέτη των εργασιών σχέσεων είναι η θεωρητική και εμπειρική διερεύνηση της οργάνωσης της εργασίας. Η ανάπτυξη των οργανωσιακών θεωριών και των συναφών εμπειρικών ερευνών εγκαινιάστηκε από τις αρχές του 20ού αιώνα, αρχικά στην Αμερική, ως αποτέλεσμα της εντυπωσιακής επέκτασης του βιομηχανικού καπιταλισμού και των μεγάλων παραγωγικών μονάδων. Το σύνολο σχεδόν των εν λόγω εγχειρημάτων δίνουν έμφαση στη σχέση του ατόμου με την οργανωτική δομή στην οποία εντάσσεται καθώς και στις προϋποθέσεις βελτίωσης της παραγωγικότητας/αποδοτικότητας αμφοτέρων. Επισκοπώντας την πλούσια βιβλιογραφία μπορούμε να διακρίνουμε δυο βασικές σχολές: τη διαχειριστολογική/εργαλειακή και αυτή της σύγχρονης οργανωτικής θεωρίας. Σχηματικά, η πρώτη αναζητεί μέσα από εμπειρικά επαληθεύσιμους δείκτες το ορθολογικότερο/ παραγωγικότερο οργανωτικό υπόδειγμα, ενώ η δεύτερη προσλαμβάνει και αναλύει διεπιστημονικά την οργάνωση της εργασίας ως σύνθετο και πολυδιάστατο κοινωνικό φαινόμενο.

Ανάπτυξη Θεματικής

4.1 Διαχειριστολογικές θεωρήσεις

Οι Κλασικοί

Πρώτες χρονικά, περί τα τέλη του 19^{ου} αιώνα, διατυπώθηκαν οι διαχειριστολογικές προσεγγίσεις, που διακρίνονται σε κλασικές (σχολή της Επιστημονικής Διοίκησης) και νεοκλασικές (σχολή Ανθρώπινων Σχέσεων).

Ο βεμπεριανός ιδεότυπος της γραφειοκρατίας

Σκαπανέας της ορθολογικής προσέγγισης των κοινωνικών φαινομένων υπήρξε αναμφίβολα ο Max Weber, ο οποίος, στο πλαίσιο της κατανοούσας κοινωνιολογίας του, κατασκεύασε ένα ιδεότυπο οργάνωσης της εργασίας, τη Γραφειοκρατία που προσδιόριζε κατά την άποψή του στις ανάγκες της βιομηχανικής κοινωνίας. Αν και προκαταβολικά αναγνωρίζει τις δυσλειτουργίες του υποδείγματος και τους κινδύνους που συνεπάγεται για τις ατομικές ελευθερίες αλλά και για τους ίδιους τους εργαζομένους (αλλοτριώση), ο Weber θεωρεί τη γραφειοκρατία ένα ακατανύσσον και απαραίτητο υπόδειγμα διαχείρισης των κοινωνικών σχέσεων, ένα σιδερένιο κλουβί στο οποίο οι άνθρωποι κλείνονται οικειοθελώς διότι τους παρέχει ασφάλεια. Οι αναλύσεις του δίνουν έμφαση στην ορθολογικότητα /αποτελεσματικότητα της γραφειοκρατικής διοίκησης, χωρίς να εμβαθύνουν στις οργανωτικές παραμέτρους της και στο ρόλο της στη λειτουργικότητα του συνόλου. Το εν λόγω μοντέλο διαμορφώθηκε στο πλαίσιο της καπιταλιστικής επιχείρησης, αλλά εφαρμόστηκε προνομιακά και συστηματικά στο πεδίο της δημόσιας διοίκησης, σε βαθμό που οι δυο όροι τείνουν να ταυτίζονται εννοιολογικά.

Η γραφειοκρατία, λοιπόν, αποτελεί μια σταθερή οργανωτική δομή που διαρθρώνεται ιεραρχικά. Μεταξύ των ιεραρχικών επιπέδων διαμορφώνονται σχέσεις επιταγής - υποταγής, γεγονός που διασφαλίζει την ενότητα της διεύθυνσης, την πειθαρχία και τον έλεγχο. Στο εσωτερικό της αναπτύσσονται ένας αυστηρός καταμερισμός του έργου και σαφής οριοθέτηση της δράσης κάθε μέρους, με βάση την αρχή της εξειδίκευσης. Η Γραφειοκρατία λειτουργεί στο πλαίσιο τυπικών και λεπτομερειακών κανόνων. Η δράση της, πάντα τυπική, κατευθύνεται από την ορθολογική σκέψη και την τεχνική γνώση. Η επιλογή του προσωπικού που τη στελεχώνει γίνεται αξιοκρατικά με κριτήριο τα συγκεκριμένα προσόντα που απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων που αναλογούν σε κάθε θέση. Οι γραφειοκράτες απολαμβάνουν μονιμότητα και σταθερό μισθό, ενώ σταδιοδρομούν στις διαδοχικές θέσεις της ιεραρχίας. Τέλος, αν και διαχωρίζουν πλήρως τις απόψεις και τα συμφέροντά τους από τη διαχείριση της θέσης τους, εντούτοις ταυτίζονται με το επάγγελμά τους αναπτύσσοντας ένα ιδιαίτερο επαγγελματισμό και πνεύμα αλληλεγγύης στις μεταξύ τους σχέσεις (esprit de corps). Όλα τα παραπάνω συνδυαστικά διασφαλίζουν τη σταθερότητα, τη συνοχή, τη διάρκεια, την αποτελεσματικότητα και το συντονισμό της οργάνωσης, καθώς και την ακρίβεια και την προβλεψιμότητα της δράσης της.

Τεϋλορισμός

Εμβληματική φυσιογνωμία και θεμελιωτής (μαζί με τον Henry Ford) της κλασικής διαχειριστολογικής σχολής υπήρξε αναμφίβολα ο Frederick Taylor, ο οποίος έθεσε τις βάσεις της Επιστημονικής Διοίκησης, δίνοντας το όνομά του στο πλέον διάσημο σύστημα οργάνωσης της εργασίας (τεϋλορισμός). Εργαζόμενος ο ίδιος, μελέτησε τη διαδικασία εκτέλεσης των διάφορων εργασιών, αναζητώντας τον άριστο τρόπο πραγματοποίησής τους. Στόχος του τεϋλορικού μοντέλου ήταν η μεγιστοποίηση του οφέλους (κέρδους) σε συνδυασμό με τη βελτίωση της αμοιβής του εργαζομένου και την παράλληλη αύξηση της παραγωγικής απόδοσής του. Σύμφωνα με τον Taylor οι εργαζόμενοι έπρεπε να εκτελούν την εργασία τους πιο έξυπνα και πιο συνειδητά. Κομβικό ζητούμενο των ερευνών του ήταν η μείωση των άσκοπων καθυστερήσεων και της σπατάλης του

χρόνου, μέσα από τη μελέτη του χρόνου και των κινήσεων. Στην τεϋλορική προσέγγιση ο εργάτης αντιμετωπίστηκε ως εργαλείο της παραγωγής, το οποίο, αφού γίνει γνωστό σε κάθε λεπτομέρεια του, μπορεί με τις κατάλληλες επεμβάσεις, να αποδώσει τα μέγιστα.

Σημαντικά στοιχεία στη θεωρία του Taylor αποτελούν η έννοια του ελέγχου και η δυσπιστία απέναντι στις προθέσεις και τη δράση των εργατών. Η διοίκηση δεν πρέπει να εμπιστεύεται τον εργάτη, γιατί μεταξύ αυτού και του εργοδότη σοβεί συγκρουσιακή ένταση, που πηγάζει από τις διαφορετικές τους προτεραιότητες: το κέρδος για τον εργοδότη και την ικανοποίηση των αναγκών για τον εργαζόμενο. Άμεση συνέπεια της εστιάσής του στον έλεγχο ήταν ο διαχωρισμός του σχεδιασμού από την εκτέλεση και της πνευματικής από τη χειρωνακτική εργασία. Διαχωρισμοί που υποβαθμίζουν τελικά την εργασία σε ένα μονότονο σύνολο κινήσεων και ταυτόχρονα αναβαθμίζουν το διοικητικό έργο, γεγονός που οδηγεί στην αποειδίκευση του εργάτη. Στη συνάφεια αυτή ο εργάτης δεν είχε καμία δυνατότητα να πράξει σύμφωνα με την επιλογή του, αφού ο επιστημονικά σχεδιασμένος εργασιακός του ρόλος προσδιορίζει λεπτομερειακά κάθε ενέργειά του, με αποτέλεσμα η όλη εργασιακή συμπεριφορά του να είναι πλήρως προβλέψιμη και κατευθυνόμενη.

Η προσέγγιση του Taylor έχει έναν έντονα εμπειρικό χαρακτήρα και κυριαρχείται από το πνεύμα του θετικισμού, σύμφωνα με το οποίο η ανθρώπινη συμπεριφορά, άρα και η εργασιακή συμπεριφορά, διέπεται από κανονικότητες, νομοτέλειες και νόμους που, αν ανακαλυφθούν με τη βοήθεια των επιστημονικών μεθόδων (παρατήρηση και πείραμα), μπορούν να κατευθύνουν την ανθρώπινη δράση στην άριστη επίτευξη του καθήκοντος. Βασική θέση του Taylor είναι ότι υπάρχει «ο ένας καλύτερος τρόπος» (the one best way), ένας άριστος τρόπος εκτέλεσης κάθε καθήκοντος, κάθε εργασίας, κάθε διαδικασίας.

Σ' αυτή τη λογική, το άτομο και η εργασιακή θέση αποκτούν μια σχέση αλληλεξάρτησης και συμπληρωματικότητας. Η κάθε θέση, ο κάθε εργασιακός ρόλος έχει ως προαπαιτούμενο συγκεκριμένα, καταγραμμένα προσόντα και δεξιότητες. Για το λόγο αυτό η διοίκηση οφείλει να εκπαιδεύει κατάλληλα τους εργαζομένους στους οποίους αναθέτει τις επιμέρους εργασίες, παράλληλα με την επιλογή των προσφορότερων εργαλείων που θα συμβάλουν στην αποδοτικότητα της εργασίας. Τέλος, ως προς τις αμοιβές επιτόνησε μια μέθοδο μέτρησης της εργασίας ωριαία ή ημερησίως. Με βάση αυτή πρότεινε την παροχή ενός μέσου μισθού για κάθε εργαζόμενο και από εκεί και πέρα ανάλογα με τη συνεισφορά του καθενός στην αύξηση της παραγωγικότητας, επιπλέον χρηματική αμοιβή. Τούτο αποσκοπούσε στα εξής: α) να πληρώνεται ο εργάτης όσο έχει εργαστεί και, παράλληλα β) να έχει κίνητρο να εργαστεί περισσότερο προκειμένου να κερδίσει περισσότερα.

Φορντισμός

Τις επεξεργασίες του Taylor εξειδίκευσε και προσάρμοσε ο Henry Ford σε ένα επαναστατικό πρότυπο οργάνωσης της εργασίας αλλά και της κατανάλωσης, το φορντισμό. Στο μέτρο, όμως, που δεν παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τη δημόσια διοίκηση θα περιοριστούμε σε μια συνοπτική αναφορά των βασικών καινοτομιών του. Σημαντικότερη, αναμφίβολα, υπήρξε η συστηματοποίηση της γραμμής παραγωγής (assembly line), μια διαδικασία μεταποίησης στην οποία ανταλλάξιμα μέρη προστίθενται σε ένα προϊόν κατά τρόπο αλληλοδιάδοχο, ώστε να δημιουργηθεί το τελικό εμπόρευμα. Αυτή η γραμμική διαδικασία συναρμολόγησης (αλυσίδα συναρμολόγησης) επέτρεψε σε σχετικά ανειδίκευτους εργάτες να προσθέτουν απλά κομμάτια, ενώ μείωσε κατακόρυφα το κόστος παραγωγής.

Ο φορντισμός διαφέρει από τον τεϋλορισμό κατά το ότι δεν ενδιαφέρει μόνο για την παραγωγή των προϊόντων αλλά και για την κατανάλωσή τους από το αγοραστικό κοινό. Ο Ford σχεδίασε συντονισμένα δίκτυα προώθησης και πώλησης των προϊόντων που επικοινωνούσαν με τους αγοραστές και επηρέαζαν, με τη χρήση των κατάλληλων μεθόδων πώλησης (μάρκετινγκ), τις καταναλωτικές συνήθειες. Έτσι, ο εργάτης δεν αντιμετωπίζεται σε αυτό το στάδιο ανάπτυξης του

καπιταλιστικού συστήματος ως απλός φορέας εργατικής δύναμης αλλά και ως καταναλωτής των προϊόντων που ο ίδιος παράγει.

Όμως, οι άκαμπτες θέσεις τόσο του τεύλορισμού όσο και του φορντισμού αγνοούν τις ψυχολογικές, κοινωνικές και συναισθηματικές διαστάσεις της εργασιακής συμπεριφοράς, καθώς τη μελετούν σε εργαστηριακό κενό και υπό το πρίσμα του μεθοδολογικού ατομικισμού. Η εστίαση στο τυπικό επίπεδο των οργανωτικών σχέσεων και η εργαλειακή αντιμετώπιση του ανθρώπου ως στοιχείου της παραγωγής, το οποίο, στο πλαίσιο της μηχανιστικής λογικής, μπορεί να ρυθμιστεί κατά βούληση χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα υπόλοιπα στοιχεία πλην της εργασιακής δυνατότητας, προσδίδει μονομέρεια στη συγκεκριμένη θεώρηση της οργάνωσης.

Η συμβολή του Fayol

Αυτό το κενό ήλθαν να καλύψουν οι επεξεργασίες του Henri Fayol, ο οποίος σε αντίθεση με τον Taylor ερεύνησε την οργάνωση της εργασίας στο μακρο-επίπεδο.

Προσπάθησε δε να διατυπώσει κάποιους γενικούς και αφηρημένους κανόνες που θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ως το βασικό πλαίσιο συγκρότησης της οργανωτικής πραγματικότητας. Ακολουθώντας τον επικρατούντα θετικισμό, θεώρησε τον ορθολογισμό ως την κύρια έννοια γύρω από την οποία θα έπρεπε να συγκροτηθεί η ανάλυση του οργανωτικού φαινομένου και ως προνομιακό μεθοδολογικό εργαλείο για την εξήγηση και την τροποποίηση της οργανωτικής δομής και συμπεριφοράς. Ο Fayol τόνισε ιδιαίτερα την ανάγκη διαρκούς εξορθολογισμού της οργάνωσης τόσο σε δομικό επίπεδο όσο και σε συλλογικό (ομαδικό) ή ατομικό, γεγονός που συνεπάγεται, κάθε φορά που κρίνεται σκόπιμο, τη λειτουργική αναδιάρθρωσή της. Οι διαστάσεις του εξορθολογισμού, σύμφωνα με τον Fayol, αφορούν: α) τον προγραμματισμό, ο οποίος θα πρέπει να διασφαλίζει τη συνέχεια, την ενότητα του σχεδιασμού, την ευελιξία και το σαφή καθορισμό των στόχων, β) την οργάνωση, που θα πρέπει να διαθέτει την κατάλληλη διοικητική διάρθρωση και στελέχωση, γ) τη διεύθυνση, η οποία οφείλει να εγγυάται την αποτελεσματική εποπτεία και την επικοινωνία μεταξύ των μερών, δ) το συντονισμό, που εναρμονίζει όλες τις παραπάνω λειτουργίες, ε) τον έλεγχο, μέσω του οποίου διασφαλίζονται οι στόχοι του προγραμματισμού, στ) την εξειδίκευση, που συνδέεται με τον καταμερισμό του έργου και την τεχνική γνώση, ζ) τη διασύνδεση της αρμοδιότητας με την ευθύνη, η) την ενότητα των εντολών και της διοίκησης καθώς και την πειθαρχία και το σεβασμό στην ιεραρχία, θ) τη μονιμότητα του προσωπικού, τη δίκαια μεταχείριση και αμοιβή του εργαζόμενου, παράγοντες που εξασφαλίζουν την αποδοτικότητα ενώ συμβάλλουν στη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων εξομαλύνοντας τις αντιθέσεις, ι) την υπαγωγή του ατομικού στο οργανωσιακό συμφέρον, κ) την ενθάρρυνση της πρωτοβουλίας των εργαζομένων, λ) την ομαδικότητα και το συνεργατικό πνεύμα, και μ) την ευταξία του χώρου και του χρόνου εργασίας.

Οι Νεοκλασικοί

Σχολή των Ανθρώπινων Σχέσεων

Η πολυδιάστατη προσέγγιση του Fayol αποτέλεσε τη βάση για την ανάπτυξη της σχολής των Ανθρώπινων Σχέσεων με κυριότερο εκπρόσωπο τον Elton Mayo. Οι οπαδοί της αμφισβητώντας την κυρίαρχη μέχρι τότε θέση της οργανωτικής θεωρίας, που αντιμετώπιζε το οργανωτικό φαινόμενο στη βάση μιας ψυχρής ορθολογικότητας και υποστήριζε ότι βασικό κίνητρο που κατευθύνει τις εκάστοτε συμπεριφορές ήταν η επιδίωξη του οικονομικού κέρδους, ανέδειξαν τη σημασία των ψυχοκοινωνικών παραγόντων που επηρεάζουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων και τις σχέσεις στο εσωτερικό της οργάνωσης. Η προσέγγισή τους αξιοποιεί τα εργαλεία της ψυχολογίας και της κοινωνιολογίας ενώ στηρίζεται στα πορίσματα ποικίλων εμπειρικών ερευνών (πειράματα, συμμετοχική παρατήρηση, συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια) στους εργασιακούς χώρους. Τα συμπεράσματα των ερευνών τους συνέβαλαν στην αποδυνάμωση των τεχνοκρατικών και

μηχανιστικών μοντέλων και στην αντιμετώπιση του εργάτη ως ενεργού και δυναμικού στοιχείου της παραγωγής.

Στόχος τους ήταν να διερευνήσουν εξαντλητικά την εργασιακή συμπεριφορά και να ελέγξουν την επιρροή των συνθηκών εργασίας στην παραγωγικότητα. Στο πλαίσιο αυτό εντόπισαν ως κρίσιμους δείκτες για την αποδοτικότητα της οργάνωσης και των εργαζομένων τους εξής: α) τη διάθεση των εργαζομένων, η οποία επηρεάζεται θετικά ή αρνητικά από ποικίλους παράγοντες (χρόνο εργασίας και χρόνο διαλείμματος, συνθήκες καθημερινής διαβίωσης, θέρμανσης, υγρασίας οικονομικά κίνητρα, δημιουργία ευχάριστου εργασιακού περιβάλλοντος, κόπωση, ανία κ.λπ.)· τα ευρήματα και οι προτάσεις τους αποτέλεσαν αφορμή για την εισαγωγή μεταρρυθμίσεων όπως η ομαδική αμοιβή κατά τεμάχιο, οι διακοπές και τα διαλείμματα εργασίας, το πενήθμερο κ.λπ., β) την ποιότητα των άτυπων (κοινωνικών) σχέσεων που αναπτύσσονται στην οργάνωση, και γ) Την ομαδικότητα και τη διάθεση συνεργασίας.

Για τις ρηζικέλευθες για την εποχή θέσεις της η «Σχολή των Ανθρώπινων Σχέσεων» δέχτηκε σφοδρή κριτική, διότι η προσέγγισή της εστιάζει στο ατομικό και ομαδικό επίπεδο και όχι στο σύνολο της οργάνωσης ή στη θέση της στη δομή της συνολικής κοινωνίας. Επικρίθηκε, επίσης, διότι δεν λαμβάνει υπόψη της τα αποτελέσματα, πάνω στην εργασιακή συμπεριφορά, της ζωής και των εμπειριών του ατόμου έξω από την επιχείρηση, δηλαδή στην ευρύτερη κοινωνία στην οποία ζει και κοινωνικοποιείται, και ότι παίρνει ως δεδομένο πως υπάρχουν κοινές ανάγκες σε όλους τους εργαζομένους.

Σύγχρονες τάσεις στις οργανωσιακές θεωρίες

Οι αλλαγές (οικονομικές, πολιτικές, πολιτισμικές, τεχνολογικές, δημογραφικές) που δρομολογήθηκαν μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο αναζωπύρωσαν το ενδιαφέρον για την οργάνωση της εργασίας και αναπροσανατόλισαν τα μεθοδολογικά εργαλεία της επιστημονικής έρευνας. Θα μπορούσαμε να ταξινομήσουμε τις μελέτες που εκπονήθηκαν στο πλαίσιο της σύγχρονης οργανωσιακής θεωρίας σε τρία βασικά ρεύματα: α) της επιστημονικής απόφασης, που εστιάζει στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων, μια διαδικασία που αφορά το σύνολο της οργανωτικής λειτουργίας και επιδρά καθοριστικά στην αποδοτικότητα της οργάνωσης, β) το συστημικό, που διερευνά τις σχέσεις αλληλεξάρτησης και ανταλλαγών ανάμεσα στα οργανωσιακά υποσυστήματα αφενός και αφετέρου μεταξύ της οργάνωσης και του περιβάλλοντός της, και γ) της ανθρώπινης συμπεριφοράς, το οποίο μελετά ζητήματα όπως η υποκίνηση, η ηγεσία, η διευθέτηση των συγκρούσεων, η «συγείνη» και οι οργανωτικοί μετασχηματισμοί. Από αυτές τις προσεγγίσεις ιδιαίτερη πρακτική επιρροή άσκησε η τελευταία. Επισκοπώντας μια πλούσια και γόνιμη συζήτηση μπορούμε να διακρίνουμε τρεις συμβολές που αποτελούν σημεία αναφοράς για την σύγχρονη οργανωτική θεωρία και πράξη.

Η σχολή της Ανθρώπινης Συμπεριφοράς

Η θεωρία των Ανθρώπινων Αναγκών

Η πρώτη είναι του A. Maslow, εισηγητή της θεωρίας των Ανθρώπινων Αναγκών. Ο Maslow επιχείρησε να απαντήσει στο εξής ερώτημα: Η αξιοποίηση ποιων ανθρώπινων χαρακτηριστικών θα καθιστούσε τη διοίκηση περισσότερο αποτελεσματική στην υποκίνηση των εργαζομένων, ώστε να ανταποκριθούν με τον καλύτερο τρόπο στο εργασιακό καθήκον τους; Η ανάλυσή του εκκινεί από την παραδοχή ότι ο άνθρωπος αποτελεί μια οντότητα η οποία αδιάκοπα προσβλέπει στην κάλυψη και ικανοποίηση των αναγκών του. Η προσπάθεια και η επιθυμία κάλυψης των αναγκών είναι αδιάκοπη, μιας και, μόλις καλυφθούν ορισμένες από αυτές, το άτομο στρέφεται αυτόματα στην κάλυψη κάποιων άλλων. Στο πλαίσιο αυτό ταξινόμησε και ιεράρχησε τις ανάγκες, με κριτήριο την ένταση της επιθυμίας και της αναγκαιότητάς τους, σε: *ανάγκες κατώτερου επιπέδου*, δηλαδή τις

φυσιολογικές/επιβιωτικές (τροφή, ένδυση, επιβίωση) και της ασφάλειας (εργασία, στέγαση), και ανάγκες υψηλότερου επιπέδου, όπως οι κοινωνικές (αποδοχή, φιλία), εκτίμησης ή αναγνώρισης (κύρος, επιτυχία) και αυτοπραγμάτωσης (ιδανικά, προσδοκίες). Σύμφωνα με τον Maslow, η επιθυμία για την κάλυψη των αναγκών αποτελεί το σημαντικότερο κίνητρο παρακίνησης για τους εργαζομένους, ωστόσο, όταν μια από αυτές ικανοποιηθεί, χάνει την κινητοποιητική της δύναμη. Τότε το υποκείμενο στρέφεται στην πλήρωση ανώτερων αναγκών. Υποστηρίζει, λοιπόν, ότι η διαδικασία της υποκίνησης του εργαζόμενου θα πρέπει να εδράζεται σε ένα σύνθετο πλέγμα σχέσεων αλληλεξάρτησης και αλληλεπίδρασης μεταξύ των αναγκών του εργαζόμενου από τη μια και των στόχων της επιχείρησης από την άλλη, το οποίο μεσολαβείται από τα κίνητρα που χρησιμοποιεί η διοίκηση για να οδηγήσει τον εργαζόμενο στην αύξηση της παραγωγικότητάς του. Έτσι, τα διευθυντικά στελέχη οφείλουν, ανάμεσα στα άλλα, να διαπιστώνουν την κυρίαρχη ανάγκη κάθε εργαζομένου και να προσαρμόζουν ανάλογα τις πρακτικές τους.

Παρά την προφάνεια και την ελκυστικότητά της η επιχειρηματολογία του Maslow δέχτηκε τα βέλη τις κριτικής. Συγκεκριμένα, αμφισβητήθηκαν η αιτιώδης σχέση υποκίνησης και κυρίαρχης ανάγκης και η θέση του ότι η ικανοποιημένη ανάγκη δεν παράγει κίνητρα υποκίνησης, ενώ επικρίθηκε ως ατεκμηρίωτος ο τρόπος με τον οποίο ιεράρχησε τις ανάγκες (π.χ., τι συμβαίνει στην οικονομική κρίση;). Οι ενστάσεις αυτές δεν αναιρούν, ωστόσο, την πρακτική χρησιμότητα της θεωρίας του. Λόγου χάριν, αν θέλουν οι διοικήσεις να κινητοποιήσουν την εργασιακή συμπεριφορά, οφείλουν να λάβουν υπόψη τους το αίσθημα ασφάλειας που επιθυμούν να νιώθουν οι εργαζόμενοι, επιθυμία ιδιαίτερα ισχυρή στην εποχή μας λόγω των απολύσεων και της ανεργίας, που οφείλονται στην τεχνολογική / οργανωτική αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων και συχνά στην οικονομική ύφεση. Επίσης, οι προτάσεις του Maslow τεκμηριώνουν επιστημονικά το αίτημα για την διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που θα καλύπτει τις ανάγκες του ατόμου για ικανοποίηση και αυτοεπιβεβαίωση.

Θεωρίες Υποκίνησης και Υγιεινής

Εξίσου δημοφιλής και απόλυτα συναφής είναι και η προσέγγιση του F. Herzberg, γνωστή και ως θεωρία των δυο παραγόντων ή θεωρία υποκίνησης και υγιεινής, προϊόν συστηματικής και επαναληπτικής εμπειρικής έρευνας. Με τις εργασίες του έδειξε ότι η ικανοποίηση και η απογοήτευση από την εργασία, σχεδόν πάντοτε, προκύπτει από διαφορετικούς παράγοντες, που δεν συνδέονται κατ' ανάγκη μεταξύ τους. Εντόπισε, επιπλέον, ότι ορισμένοι παράγοντες πράγματι υποκινούν («υποκινήτες»), ενώ άλλοι έχουν την τάση να προκαλούν απογοήτευση («υγιεινής»). Η διαπίστωση αυτή θεμελιώθηκε στη διάγνωση δυο κατηγοριών αναγκών που επιδρούν στην συμπεριφορά των ατόμων. Αυτές είναι: 1) Οι ανάγκες/παράγοντες υγιεινής, που αναφέρονται στο εργασιακό περιβάλλον και ειδικότερα στην πολιτική της επιχείρησης, στις διαπροσωπικές σχέσεις με τους προϊστάμενους, τους υφισταμένους και τους συναδέλφους, στις συνθήκες εργασίας και εκμετάλλευσης, στον τρόπο άσκησης του διοικητικού ελέγχου, στην κοινωνική θέση και στην ασφάλεια της εργασίας (εργασιακό και μισθολογικό καθεστώς του εργαζομένου). Οι παράγοντες αυτοί δεν αποτελούν κίνητρα για την αύξηση της παραγωγικότητας, η ικανοποίησή τους, όμως, αποτρέπει την εκδήλωση αισθημάτων δυσαρέσκειας και απογοήτευσης. 2) Οι παράγοντες υποκίνησης, αντίθετα, που σχετίζονται με την αναγνώριση από την επιχείρηση της συνεισφοράς των εργαζομένων, την ανάληψη ευθύνης, τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, την προαγωγή ως αναγνώριση της προσφοράς, τη δυνατότητα ανάπτυξης δεξιοτήτων και, σε τελευταία ανάλυση, μια σειρά στοιχείων που αναφέρονται στο περιεχόμενο της εργασίας (καθήκον, ενδιαφέρον εργασίας, δημιουργικός χαρακτήρας, δυσκολία εκτέλεσης καθήκοντος κ.λπ.) είναι αυτοί που παρακινούν τους εργαζομένους σε υψηλότερη απόδοση και ενεργό συμβολή στην αύξηση της παραγωγικότητας. Είναι αυτονόητο ότι η ενεργοποίηση αυτών των παραγόντων προϋποθέτει την προηγούμενη ικανοποίηση των αναγκών υγιεινής. Μάλιστα ο F. Herzberg κωδικοποίησε τα συμπεράσματά του

σε τρεις πρακτικές προτάσεις: α) εναλλαγή και εμπλουτισμός των εργασιακών καθηκόντων με συμπληρωματικές και, ει δυνατόν, ανώτερου επιπέδου αρμοδιότητες, β) αύξηση της εργασιακής αυτονομίας και ενθάρρυνση για την ανάληψη πρωτοβουλιών, και γ) πλουραλισμός και ευελιξία στον τρόπο διοίκησης.

Διοίκηση μέσω Στόχων - Διοίκηση Αποτελεσμάτων

Μια ενδιαφέρουσα και επίκαιρη συμβολή, που υπερβαίνει τα όρια της σχολής της Ανθρώπινης Συμπεριφοράς, αποτελεί αναμφίβολα το σύστημα διοίκησης μέσω στόχων που συνδυάζεται στην πράξη με το σύστημα της διοίκησης αποτελεσμάτων. Η θεωρία αυτή στηρίζεται στην υπόθεση ότι οι σκοποί μιας οργάνωσης εξυπηρετούνται αποτελεσματικότερα και η συνολική της παραγωγικότητα βελτιώνεται, εφόσον στη διαδικασία της στοχοθεσίας συμμετέχει ενεργά όλο το προσωπικό της. Με βάση αυτή την παραδοχή διατυπώθηκε ένα σύνθετο σχήμα στοχοθεσίας που βασίζεται στη συμμετοχή και την ανατροφοδότηση (κυκλική και αμφίδρομη διαδικασία στοχοθεσίας). Ειδικότερα: Οι κεντρικοί στόχοι της οργάνωσης καθορίζονται από την ηγεσία και επιμερίζονται στα αντίστοιχα τμήματα. Οι προϊστάμενοι των τμημάτων προτείνουν και συζητούν με όλους τους υπαλλήλους τους στόχους που ο καθένας θα πρέπει να υλοποιήσει. Τα αποτελέσματα αυτής της διαδικασίας αποτυπώνονται σε μια δεσμευτική για το προσωπικό και την οργάνωση συμφωνία. Το ενδιαφέρον σε αυτό το οργανωτικό σχήμα έγκειται στο ότι ο προϊστάμενος και οι εργαζόμενοι παρακολουθούν και αξιολογούν περιοδικά την πορεία υλοποίησης των στόχων. Προϊόν της αξιολόγησης είναι η αναθεώρηση και η αναπροσαρμογή τους, εφόσον εντοπιστούν ελλείψεις και δυσλειτουργίες. Κομβικό, επίμαχο και αμφιλεγόμενο στοιχείο της όλης διαδικασίας είναι η τελική αξιολόγηση, τα πορίσματα της οποίας σε πολλές διοικήσεις αποτελούν κριτήριο για τη χρηματοδότηση της υπηρεσίας και τις εν γένει ανταμοιβές των εργαζομένων. Παρά τις επιφυλάξεις, είναι διάχυτη η αντίληψη ότι το εν λόγω μοντέλο διασφαλίζει την αύξηση της παραγωγικότητας, καθώς η συμμετοχική εμπειρία προσφέρει ικανά κίνητρα στους εργαζομένους, ενώ παράλληλα εγγυάται την υπευθυνότητα, τον αυτοέλεγχο και τον αυτοπεριορισμό κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Θα πρέπει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι η εφαρμογή του σε πολλές διοικήσεις αποδείχτηκε στην πράξη εξαιρετικά δαπανηρή, χρονοβόρα και εντέλει ατελέσφορη, ενώ υπονόμωσε βασικές αρχές της διοικητικής δράσης όπως η νομιμότητα, η υπεροχή του δημόσιου συμφέροντος, η ισότητα κ.λπ..

Το σύστημα αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία για την ελληνική δημόσια διοίκηση στο βαθμό που έχει καθιερωθεί νομοθετικά με το ν. 3230/2004 σε ολόκληρο σχεδόν το δημόσιο τομέα.

Πρακτικές Υποκίνησης

Κωδικοποιώντας τα πορίσματα των παραπάνω προσεγγίσεων μπορούμε να συνοψίσουμε τις αποτελεσματικότερες πρακτικές υποκίνησης, πολλές από τις οποίες εφαρμόζονται ευρέως:

- Σύνδεση απόδοσης και αμοιβής: η πρακτική αυτή ανταμείβει τους εργαζομένους οικονομικά και ηθικά για την παραγωγικότητα, την ποιότητα της εργασίας τους και την συμπεριφορά τους. Για πολλούς αποτελεί ισχυρό κίνητρο, για κάποιους άλλους απόδειξη του κινισμού της εργοδοσίας (η τακτική «του καρότου στη μουςούδα του αλόγου») και αιτία ανταγωνισμών και εντάσεων στον εργασιακό χώρο.
- Ο εμπλουτισμός των εργασιακών καθηκόντων: Μπορεί να είναι οριζόντιος (σε διαφορετικές θέσεις του ίδιου επιπέδου) ή/και κάθετος (σε θέσεις διαφορετικών ιεραρχικών επιπέδων). Με τον τρόπο αυτό αποφεύγονται η ανία και η ρουτίνα που προκαλεί η μονότονη εργασία και ενισχύεται η υπευθυνότητα και ο αυτοέλεγχος του εργαζομένου.

- Η συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων: Τούτο επιτυγχάνεται καλύτερα σε ευέλικτες αποκεντρωμένες και χαλαρές δομές. Ενθαρρύνει την πρωτοβουλία και τη δημιουργικότητα και αυξάνει την αυτονομία των εργαζομένων. Στην προσημαστική της εκδοχή απλά μετακυλά την ευθύνη στα κατώτερα στρώματα της οργάνωσης.
- Αποσαφήνιση των οργανωτικών στόχων αλλά και των προσδοκιών των εργαζομένων από την οργάνωση: Η σαφής στοχοθεσία βελτιώνει την αποδοτικότητα και την αυτοπεποίθηση των εργαζομένων, ενώ δημιουργεί τις προϋποθέσεις για τη σύμπτωση των στόχων της οργάνωσης με εκείνους των εργαζομένων.

Θεωρίες Ηγεσίας

Ιδιαίτερα δημοφιλείς στην οργανωτική θεωρία είναι και οι προσεγγίσεις που δίνουν έμφαση στο ρόλο και το στυλ της ηγεσίας στη παραγωγικότητα των διοικητικών μονάδων, στην οργανωτική τους ανάπτυξη και στην βελτίωση της οργανωτικής κουλτούρας. Πρωτοπόρες και καθοριστικές υπήρξαν οι αναλύσεις του Douglas McGregor, που διατύπωσε τη λεγόμενη θεωρία Χ και Ψ. Σηριζόμενος σε εμπειρικές έρευνες διέκρινε δυο ανθρωπολογικές προσλήψεις που διαμορφώνουν την πρακτική των ηγετών, όσον αφορά την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Η πρώτη (Χ) εκκινεί από την υπόθεση ότι ο μέσος άνθρωπος απεχθάνεται την εργασία και όποτε μπορεί προσπαθεί να την αποφύγει. Επίσης, δεν έχει φιλοδοξίες, προτιμά να τον διευθύνουν και επιθυμεί την ασφάλειά του πάνω απ' όλα. Οι παραδοχές αυτές οδηγούν τους περισσότερους managers σε αυταρχικές πρακτικές διαχείρισης, που περιλαμβάνουν ποινές και τιμωρίες προκειμένου να αναγκαστούν οι εργαζόμενοι να προωθήσουν τους στόχους της οργάνωσης. Οι πρακτικές αυτές, ωστόσο, υπονομεύουν την υπευθυνότητα και την πρωτοβουλία και αναστέλλουν την εργασιακή και κοινωνική ωριμότητα των εργαζομένων. Η δεύτερη (Ψ) θεωρεί ότι η προσπάθεια και η επίδοση στην εργασία είναι τόσο φυσική όσο και το παιχνίδι. Όλοι οι εργαζόμενοι, λοιπόν, έχουν την τάση να αυτοελέγχονται και να αυτοδιατιθέονται στην επιδίωξη επίτευξης των αντικειμενικών σκοπών της επιχείρησης χωρίς τον εξωτερικό έλεγχο ή την απειλή της τιμωρίας. Επίσης, αποδέχεται ότι όλοι σχεδόν οι άνθρωποι διαθέτουν την ικανότητα κινητοποίησης και ένα υψηλό βαθμό φαντασίας, επινοητικότητας, εφευρετικότητας και δημιουργικότητας στην επίλυση επιχειρηματικών και οργανωτικών προβλημάτων, ενώ συνήθως αποδέχονται και συχνά επιδιώκουν την ανάληψη ευθυνών. Πρακτικά αυτή η αντίληψη καταλήγει σε μια δημοκρατική/συμμετοχική ηγετική συμπεριφορά που στοχεύει στην ικανοποίηση των ανώτερων αναγκών των εργαζομένων. Ο Douglas McGregor συμπεραίνει, τέλος, ότι πολλοί managers τείνουν προς τη θεωρία Χ και γενικά παράγουν πολύ φτωχά αποτελέσματα. Οι φωτισμένοι managers χρησιμοποιούν την θεωρία Υ, η οποία αποφέρει καλύτερες επιδόσεις και αποτελέσματα και αφήνει χώρο στους ανθρώπους να αναπτυχθούν και να εξελιχθούν.

Συναφείς είναι και οι προσεγγίσεις του R. Likert, ο οποίος αξιοποιώντας τα ευρήματα μακροχρόνιων ερευνών κωδικοποίησε τέσσερα ιδεοτυπικά συστήματα ηγεσίας: α) το *αυταρχικό εκμεταλλευτικό*, στο οποίο ο ηγέτης λειτουργεί συγκεντρωτικά χωρίς να εμπιστεύεται τους υφιστάμενους του, β) το *καλοπροαίρετο αυταρχικό*, που συνδυάζει την εμπιστοσύνη με την πατερναλιστική διεύθυνση, γ) το *συνθροονομικό*, που περιλαμβάνει σημαντικές δόσεις, εμπιστοσύνης και επικοινωνίας στις σχέσεις ηγετών-υφισταμένων, επιφυλάσσει ωστόσο τις κρίσιμες αποφάσεις για τους ηγέτες, και δ) το *συμμετοχικό*, που στηρίζεται στην απόλυτη εμπιστοσύνη μεταξύ των μερών και ενθαρρύνει την πρωτοβουλία και τη συμμετοχή των εργαζομένων. Όπως είναι φυσικό, οι σχετικές έρευνες επιβεβαίωσαν την άποψη ότι το συμμετοχικό σύστημα ηγεσίας είναι το αποτελεσματικότερο για την οργάνωση και ελκυστικότερο για τους εργαζομένους.

Με βάση τα συμπεράσματα των θεωριών της ηγεσίας μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι οι πλέον ενδεδειγμένες πρακτικές είναι: α) Η ενίσχυση της συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων και η ενθάρρυνση της πρωτοβουλίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Τα

παραπάνω διασφαλίζουν ποιοτικές αποφάσεις, κλίμα συνεργασίας και συνευθύνης και, τελικά, ποσοτική και ποιοτική βελτίωση της απόδοσης, β) διαμόρφωση πνεύματος ομαδικότητας/συνεργατικότητας, το οποίο τονώνει την υπευθυνότητα και το ζήλο.

5. Σύγχρονες τάσεις της οργανωτικής θεωρίας

Ήδη από τη δεκαετία του 1970 συντελούνται ραγδαίοι και ριζικοί μετασχηματισμοί σε όλους του κεντρικούς κοινωνικούς θεσμούς. Η τάση αυτή ενισχύεται και εντατικοποιείται τα τελευταία χρόνια από την επιτάχυνση της λεγόμενης παγκοσμιοποίησης. Ειδικότερα, όσον αφορά την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις οι αλλαγές αυτές σηματοδοτούν τη μετάβαση από το «φορντιστικό» καπιταλιστικό μοντέλο παραγωγής στο λεγόμενο «μεταφορντιστικό» και παγκοσμιοποιημένο καπιταλισμό. Οι εξελίξεις αυτές επιφέρουν σημαντικές μεταβολές στις εργασιακές δομές («καπιταλιστική αναδιάρθρωση») με χαρακτηριστικότερες την αναδιοργάνωση (reengineering) των δομών, την κατάργηση ενδιάμεσων διευθυντικών στρωμάτων (delaying), τη μείωση του μεγέθους και των εργασιών της επιχείρησης (downsizing), την ανάθεση εργασιών σε τρίτους (outsourcing) και τη δημιουργία νέων εργασιακών σχέσεων και μεθόδων εργασίας που στηρίζονται στην *ευελιξία*. Κυρίαρχο στοιχείο αυτής της νέας εταιρικής κουλτούρας είναι η πελατοκεντρική λογική, που διέπει όλες αυτές τις τάσεις, σε αντίθεση με τη λογική της μαζικής παραγωγής του «φορντισμού». Προνομιακό πεδίο αυτών των αλλαγών είναι αναμφίβολα ο ιδιωτικός τομέας. Το μεταρρυθμιστικό κύμα κατακλύζει τα τελευταία χρόνια και την δημόσια διοίκηση προωθώντας σαρωτικές αλλαγές στα οργανωσιακά της πρότυπα, στους κανόνες λειτουργίας της, στο μέγεθος και τους προσανατολισμούς της και, πάνω από όλα, στις εργασιακές σχέσεις στο Δημόσιο. Δεν θα ήταν υπερβολή αν λέγαμε ότι το κραταιό και υπερβολικά, κατά την άποψη μας, δυσφημισμένο γραφειοκρατικό μοντέλο κατεδαφίζεται βίαια, για να οικοδομηθούν νέες, ευέλικτες διοικητικές δομές και αρχές που εξυπηρετούν τις τρέχουσες μορφές άρθρωσης του κράτους με την αγορά και τη Κοινωνία Πολιτών στο περιβάλλον της παγκοσμιοποίησης. Στην πραγματικότητα η εξέλιξη αυτή επιβεβαιώνει και επικυρώνει ένα νέο και δυσμενή για τον κόσμο της εργασίας συσχετισμό δύναμης,

Δραστηριότητες

1. Να σχολιαστεί το παρακάτω παράθεμα από το βιβλίο του F. Taylor (1911) *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper and Brothers.
«Δεν είναι τα μεμονωμένα στοιχεία αλλά ο συνδυασμός του συνόλου αυτών που συγκροτεί την επιστημονική διαχείριση, η οποία μπορεί να συνοψιστεί ως εξής: Επιστήμη και όχι κυριαρχία του εμπειρισμού. Αρμονία, όχι διχόνοια. Συνεργασία και όχι ατομικισμός. Τα μέγιστα και όχι περιορισμένα αποτελέσματα. Ανάπτυξη του κάθε ανθρώπου ξεχωριστά για την μεγαλύτερη αποδοτικότητα και ευημερία του».
2. Με βάση τη διδακτική πραγμάτευση των θεωριών υποκίνησης και υγιεινής, να γίνει συζήτηση κατά την οποία θα κληθούν οι εκπαιδευόμενοι να αναφέρουν με παραδείγματα ποιες από τις πρακτικές υποκίνησης εφαρμόζονται στην υπηρεσία τους και ποιες από αυτές κρίνουν ότι βελτιώνουν το εργασιακό κλίμα και την παραγωγικότητα.
3. Γραπτή παρουσίαση, ενδεχομένως και με τη χρήση διαγραμμάτων, του τρόπου εφαρμογής του συστήματος διοίκησης μέσω στόχων-διοίκησης αποτελεσμάτων στην υπηρεσία του κάθε εκπαιδευομένου.
4. Να συντάξετε ένα αναλυτικό κατάλογο πρακτικών υποκίνησης-υγιεινής και ηγεσίας που, κατά την γνώμη σας, θα μπορούσαν να διεκδικηθούν στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων ή άλλων μορφών συμμετοχής και διαβούλευσης. Για την τεκμηρίωση των προτάσεών σας να χρησιμοποιήσετε συγκεκριμένες θεωρητικές επεξεργασίες και εμπειρικά ευρήματα.

Βιβλιογραφία

- Δασκαλάκης, Δ. (2000), *Προλεγόμενα για την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις*, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα - Κομοτηνή.
- Τίλλυ, Τσαρλς & Τίλλυ, Κρις (2001), *Η εργασία στον καπιταλισμό*, Καστανιώτης, Αθήνα.
- Τύπας, Γ.- Κατσαρός, Γ. (2003), *Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη*, Gutenberg, Αθήνα.
- Φαναριώτης, Π. (2004), *Εργασιακές Σχέσεις*, Αθ. Σταμούλλης, Αθήνα.
- Σωτηρόπουλος, Δ. (1996), *Γραφειοκρατία και Πολιτική Εξουσία*, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα - Κομοτηνή.
- Watson, Tony (2005), *Κοινωνιολογία, εργασία, βιομηχανία*, Αλεξάνδρεια, Αθήνα.

6. Αντικείμενο και βασικοί θεσμοί των εργασιακών σχέσεων: κοινωνικοπολιτικά χαρακτηριστικά και νομική ρύθμιση

Σκοπός

Η παρούσα ενότητα αποτελεί τον πυρήνα του μαθήματος, καθώς πραγματεύεται τους σημαντικότερους θεσμούς που διαμορφώθηκαν στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων. Στόχος της είναι, για λόγους συγγραφικής και διδακτικής οικονομίας, να προσεγγίσει αυτούς τους θεσμούς διεπιστημονικά, παρουσιάζοντας δηλαδή παράλληλα τόσο τις κοινωνικοπολιτικές όσο και τις νομικές τους διαστάσεις. Στην κατεύθυνση αυτή εκθέτει συνοπτικά τις επιστημονικές τους ενοιολογήσεις και τις θεωρητικές τους προσεγγίσεις καθώς και τις σημαντικότερες ρυθμίσεις του συλλογικού εργατικού δικαίου που ισχύουν και εφαρμόζονται στη χώρα μας.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

- Να εξοικειωθούν οι εκπαιδευόμενοι με την επιστημονική προσέγγιση των βασικών εργασιακών θεσμών.
- Να αποκτήσουν μια συνολική εποπτεία του περιβάλλοντος εντός του οποίου διαμορφώνονται και αναπτύσσονται οι εργασιακές σχέσεις.
- Να σχηματίσουν κριτική ικανότητα και εγρήγορση, ώστε να είναι σε θέση να αντιληφθούν την ιστορικότητα, τη σκοπιμότητα και τα όρια των συλλογικών, πολιτικών και θεσμικών διευθετήσεων.

Λέξεις κλειδιά

Κράτος - Εργοδότες - Εργοδοτικό Δικαίωμα - Εργαζόμενοι - Συνθήκες και Όροι Εργασίας - Συνδικαλισμός - Συνδικαλιστική Ελευθερία - Συλλογική Αυτονομία - Απεργία (έννοια και μορφές) - το Δικαίωμα της Απεργίας - Εγγύηση Θεσμού - Πολιτική Επιστράτευση - Εργατική Συμμετοχή - Συλλογική Αυτονομία - Συλλογική Διαπραγμάτευση - Συλλογική Διαφορά - Συμφιλίωση - Διαμεσολάβηση - Διαιτησία - Κοινωνικός Διάλογος

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Συνδικαλισμός, απεργία, συλλογική σύμβαση είναι όροι που χρησιμοποιούνται ευρέως στο δημόσιο διάλογο και στις ιδιωτικές συζητήσεις. Αυτή ακριβώς η διάχυση της εργασιακής ιδιοτέλει στη δημόσια σφαίρα αποτελεί απόδειξη της σπουδαιότητας της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων για την ανθρώπινη ζωή αλλά και του υψηλού βαθμού θεσμοποίησής τους. Πράγματι στις σύγχρονες κοινοβουλευτικές δημοκρατίες οι εργασιακές σχέσεις οργώνονται σε θεσμούς, οι οποίοι επιτελούν θεμελιώδεις λειτουργίες όσον αφορά τη διαδικασία υλικής αναπαραγωγής και κοινωνικής συνοχής: εκπαιδεύουν και εντυπώνουν (σ)τα υποκείμενα τους εργασιακούς ρόλους, προσδιορίζουν σχέσεις και πρακτικές στη σφαίρα παραγωγής και διανομής των «αγαθών», κατανέμουν τους κοινωνικά παραγόμενους πόρους. Όλα αυτά ρυθμίζονται

συνήθως με νομικούς κανόνες. Η υπερρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, ιδιαίτερα κατά την περίοδο ανάπτυξης του κοινωνικού κράτους, ενίσχυσε τη θέση και τη σημασία ενός διακριτού κλάδου, του Εργατικού Δικαίου.

Ανάπτυξη θεματικής

6.1 Τα υποκείμενα στις εργασιακές σχέσεις

Ο όρος εργασιακές σχέσεις υπονοεί, κατά πρώτο λόγο, κάθε επίσημη και ανεπίσημη σχέση ανάμεσα σε μισθωτούς και εργοδότες, που συνδέεται αιτιώδως με την εργασία. Συνεπώς, (αρχε)τυπικά τα μέρη αυτά συνιστούν τα υποκείμενα (δρώντες) στο εν λόγω πεδίο. Ωστόσο, από τις απαρχές της αστικής κοινωνίας το κράτος, τυπικά ή/και άτυπα, εμφανώς ή/και υπόγεια, παρεμβαίνει συστηματικά κρίνοντας σε πολλές περιπτώσεις και την έκβαση των ανταγωνισμών. Κατά τη μεταπολεμική περίοδο στις δυτικές κοινωνίες οι εργασιακές σχέσεις και η εκπροσώπηση των συμφερόντων τυποποιήθηκαν κανονιστικά και οργανωθήκαν πολιτικά σε θεσμικούς τριμερούς συνεργασίας ανάμεσα σε συνδικαλιστικούς εκπροσώπους των μισθωτών, των εργοδοτών και των εργασιακών φορέων του κράτους, με αποτέλεσμα σε πολλές χώρες να απορροφώνται σχεδόν εξολοκλήρου από αυτή τη θεοποιημένη τριμερή σχέση.

Ο ρόλος του κράτους

Είναι κοινώς αποδεκτό ότι οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν οργανικό και ουσιώδες μέρος του πολιτικού συστήματος. Αυτό εξηγεί, άλλωστε, το γεγονός ότι πρώιμα απέκτησαν σημαίνουσα πολιτική διάσταση. Η εξέλιξη αυτή έφερε στο προσκήνιο και τον κεντρικό ρόλο του κράτους στη διαμόρφωση των θεσμών τους και στη διαχείριση των ζητημάτων που εμπύπτον στο πεδίο τους. Το κράτος, εξοπλισμένο με την εξουσία καταναγκασμού που διαθέτει συμμετέχει στις εργασιακές σχέσεις με διαφορετικούς ρόλους και ποικίλα μέσα. Ειδικότερα: α) Παρεμβαίνει ρυθμιστικά και εποπτικά θεσμοθετώντας ένα σύνθετο πλέγμα νομικών κανόνων με δεσμευτική ισχύ, ενεργοποιώντας μηχανισμούς και υπηρεσίες ελέγχου και κυρώσεων (π.χ. Επιθεώρηση Εργασίας). β) Παράγει και παρέχει στους εργαζομένους πλήθος υπηρεσιών και αγαθών που είναι αναγκαία για την αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης. Δεν θα ήταν υπερβολή αν υποστηρίζαμε ότι το σύνολο των προνοιακών πολιτικών και παροχών έχουν ως βασικούς αποδέκτες τους μισθωτούς. Το ζήτημα αυτό εξετάζεται διεξοδικά στην οικεία ενότητα. γ) Αποτελεί τον μεγαλύτερο εργοδότη, που απασχολεί ένα κρίσιμο και σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού επηρεάζοντας σοβαρά τις ισορροπίες στην αγορά εργασίας.

Αν και η ανάμειξη του κράτους δεν έχει τα ίδια χαρακτηριστικά, σκοπούς και αποτελέσματα σε όλες τις περιπτώσεις, ούτε αξιολογείται από όλες τις πλευρές με τον ίδιο τρόπο, άμεσα ή έμμεσα, συνομολογείται ότι μακροπρόθεσμα κατατείνει στην αναπαραγωγή των κυρίαρχων κοινωνικών σχέσεων και συσχετισμών δύναμης, αναπτύσσοντας για το λόγο αυτό μέριμνες για τα συμφέροντα και τις ανάγκες των μισθωτών.

Στη χώρα μας ο ρόλος του κράτους σφραγίστηκε από τη μακρά παράδοση πατερναλισμού, χειραγώγησης και ταξικής μεροληψίας, γεγονός που ανέστειλε την ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος και αλλοίωσε τους εργασιακούς θεσμούς. Η αντίληψη αυτή εμπεδώθηκε παραδειγματικά στο δημοσιοϋπαλληλικό συνδικαλισμό, όπου για πολλά χρόνια αποτέλεσε θεσμικό βραχίονα του επίσημου κράτους και προνοιακό εργαλείο των κρατικών πολιτικών. Ακόμα και μετά το σταδιακό εκδημοκρατισμό και εκσυγχρονισμό του πολιτικού συστήματος, οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις λειτουργούσαν σε καθεστώς αρνητικής διακριτικής μεταχείρισης, όσον αφορά τις συνδικαλιστικές τους ελευθερίες και τους όρους εργασίας, που, όπως αποδεικνύεται από τις σύγχρονες εξελίξεις, δεν αντισταθμίζονται από τα «προνόμια» και τις ασφάλειες που φαινομενικά απολάμβαναν. Στις αναλύσεις που ακολουθούν



εξετάζονται οι σημαντικότερες όψεις της ρυθμιστικής λειτουργίας του κράτους με έμφαση στην περίπτωση των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο.

Οι εργοδότες

Ως εργοδότης ορίζεται το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που απασχολεί στην υπηρεσία του, με σχέση εξαρτημένης εργασίας, άλλο φυσικό πρόσωπο και με αντάλλαγμα ορισμένο μισθό. Η σχέση του εργοδότη με τον εργαζόμενο είναι σχέση εξουσίας και αντιπαράθεσης, με ισχυρό μέρος το πρώτο. Η παραδοχή αυτή αναγνωρίζεται και θεσμικά με την τυποποίηση του διευθυντικού δικαιώματος, που παρέχει στον εργοδότη τη δυνατότητα να διευθύνει τις εργασίες και να κατευθύνει τις προσπάθειες προς την επίτευξη των στόχων του. Εδώ θεμελιώνεται και η υποχρέωση υπακοής των εργαζομένων, που δεν περιορίζεται στην απαίτηση για συμμόρφωση στις οδηγίες του εργοδότη, αλλά εκτείνεται και σε ζητήματα που αφορούν την εν γένει συμπεριφορά τους. Αντισταθμιστικά - όχι όμως και εξισορροπητικά - στην εργοδοτική εξουσία λειτουργούν ορισμένες συνταγματικές και εργασιακές αρχές, όπως ενδεικτικά η προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (άρ. 25) και η αρχή της προστασίας της εργασίας. Στο δημόσιο τομέα, όπου ο εργοδότης είναι το κράτος, η εξουσία που απορρέει από το διευθυντικό δικαίωμα αυξάνει υπέρμετρα, γεγονός που κωλύει πρόσθετες υποχρεώσεις και περιορισμούς για του εργαζομένους, ενώ διεισδύει ελεγκτικά/κυρωτικά ακόμη και στο φρόνημά τους.

Στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων οι εργοδότες αντιπροσωπεύονται από τις νόμιμες οργανώσεις τους, που τους εκπροσωπούν σε όλο το φάσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και σε όλους τους θεσμικούς συμμετοχής. Στην Ελλάδα η οργάνωση των εργοδοτικών συμφερόντων, παρά τις προσπάθειες που καταβλήθηκαν στο παρελθόν (π.χ ΕΣΙΠ), εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από ακραίο κατακερματισμό, με αρνητικές συνέπειες κυρίως για τους εργαζομένους. Αυτός ο κατακερματισμός επιτρέπει, εξάλλου, στον ΣΕΒ να συμπεριφέρεται και να επιβάλλεται ως ο συλλογικός εκπρόσωπος της εργοδοσίας, κάτι που τον «νομιμοποιεί» να επηρεάζει αποφασιστικά, αν όχι να υποβάλλει, τις κρατικές πολιτικές.

Οι εργαζόμενοι

Οι εργαζόμενοι αποτελούν τον πολυπληθέστερο και πλέον αδύναμο πόλο τις τριμερούς εργασιακής σχέσης. Με νομικούς όρους είναι πάντοτε φυσικά πρόσωπα που μισθώνουν την εργατική τους δύναμη στον εργοδότη με αντάλλαγμα το μισθό, εξού και ο ευρέως διαδεδομένος όρος «μισθωτοί». Οι επιστημονικοί κλάδοι που ασχολούνται με τις εργασιακές σχέσεις αλλά και ο νομοθέτης χρησιμοποιούν πολλαπλά κριτήρια ταξινόμησης των μισθωτών απογράφοντας ένα πλήθος κατηγοριών και περιπτώσεων. Η συμβατική σχέση (σύμβαση εργασίας) είναι αυτή που στο πλαίσιο της έννομης τάξης εξειδικεύει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων. Βασική υποχρέωση του μισθωτού είναι η παροχή εργασίας, παροχή που εξειδικεύεται ως προς το είδος, το χρόνο και τον τόπο της στους οικείους συμβατικούς όρους. Επιπροσθέτως, οφείλει υπακοή στον εργοδότη και υποχρεούται να επιδεικνύει καλόπιστη συμπεριφορά. Παράλληλα, αποκτά μια σειρά από δικαιώματα, όχι πάντα αυτονόητα και σταθερά, με σημαντικότερο το μισθό. Τα περισσότερα από αυτά διαμορφώνονται με βάση τη ρύθμιση ή και τη συμφωνία των όρων και των συνθηκών εργασίας.

Στο δημόσιο ένα από τα βασικά κριτήρια διάκρισης και κατηγοριοποίησης των εργαζομένων είναι το είδος της συμβατικής σχέσης (περισσότερα για το ζήτημα αυτό βλ. στην ενότητα για τον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα).

Σε συλλογικό επίπεδο οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις. Η συλλογική οργάνωση των συμφερόντων της εργασίας στην χώρα μας χαρακτηρίζεται τυπικά από ομοιομορφία και ενότητα, στην πραγματικότητα όμως από λειτουργικό κατακερματισμό στο βαθμό που στο εσωτερικό της αντιπροσωπεύονται διαφοροποιημένα και ενίοτε ανταγωνιστικά συμφέροντα. Τα ζητήματα, ωστόσο, αυτά αποτελούν αντικείμενο άλλων ενότητων.

7. Αντικείμενο και περιεχόμενα των εργασιακών σχέσεων

Κλασικό διακύβευμα των εργασιακών σχέσεων ήταν και παραμένουν οι όροι και οι συνθήκες εργασίας. Τα σημασιολογικά περιεχόμενα του όρου καθώς και τα ιδιαίτερα στοιχεία που διαλαμβάνει είναι πλούσια και μεταβαλλόμενα. Γενικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι περιλαμβάνει όλα τα ζητήματα που επηρεάζουν και προσδιορίζουν ποικιλοτρόπως την επαγγελματική ζωή των μισθωτών.

Αντικείμενο των διαπραγματεύσεων και των ρυθμίσεων που αφορούν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας είναι ενδεικτικά:

- οι αποδοχές (μισθός, επιδόματα, πριμ παραγωγικότητας, υλικές παροχές),
- ο καθορισμός και η οργάνωση του χρόνου εργασίας και ειδικότερα η ροή της, το ωράριο, οι άδειες και η διάρκεια εργασιακού βίου,
- η διακινδύνευση που υφίστανται οι εργαζόμενοι από το εξωτερικό (φυσικοί κίνδυνοι) και το εσωτερικό (χώρος εργασίας) περιβάλλον. Με άλλα λόγια, τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας,
- τα αγαθά και οι υπηρεσίες που συμβάλλουν στην υλική αναπαραγωγή και στη διανοητική ανάπτυξη των εργαζομένων (στέγαση, διατροφή, μετακίνηση, ψυχαγωγία κ.λπ.),
- η θέση, ο ρόλος και η σταδιοδρομία των εργαζομένων στην επιχείρηση (προσλήψεις, προαγωγές, κινητικότητα),
- οι σχέσεις εργοδωτών και εργαζομένων και ο καθορισμός θεσμών και διαδικασιών που διασφαλίζουν τα συμφέροντα και τις ανάγκες των τελευταίων (συνδικαλισμός, εκπροσώπηση, ενημέρωση, συμμετοχή),
- η εκπαίδευση, η επιμόρφωση και η κατάρτιση του προσωπικού,
- η οργάνωση της εργασίας και η επιλογή των μεθόδων και των μέσων παραγωγής που επιδρούν θετικά ή αρνητικά στην σωματική και ψυχική υγεία των μισθωτών (κόπωση, στρες, εργασιακή ικανοποίηση, αξιοποίηση δεξιοτήτων και προσόντων).

Πολλά από τα παραπάνω εξετάζονται συστηματικά, ειδικά και συνθετικά στις ομόθεμες ενότητες του εκπαιδευτικού εγχειριδίου. Εδώ θα περιοριστούμε στην παρουσίαση των σημαντικότερων θεσμών που οργανώνουν τις εργασιακές σχέσεις και διαμορφώνουν σε μεγάλο βαθμό τους όρους και τις συνθήκες εργασίας.

8. Συνδικαλισμός και συνδικαλιστική ελευθερία

8.1 Έννοια και περιεχόμενα

Ο συνδικαλισμός είναι ένας ιστορικός θεσμός έμφορτος μνήμης και συμβολισμών που, αφού για δεκαετίες κινήθηκε αναγκαστικά σε ένα ασφυκτικό και εχθρικό πολιτικο-θεσμικό περιβάλλον εδραιώθηκε στην κοινωνική συνείδηση και στο νομικό μας πολιτισμό. Στη σύγχρονη εποχή καλείται να διαδραματίσει μια ποικιλία λειτουργιών που υπερβαίνουν τους αρχικούς του σκοπούς. Ορισμένες από αυτές θα έχουμε την ευκαιρία να τις αναπτύξουμε στη συνέχεια. Τα ζητήματα, ωστόσο, που αφορούν τη συνδικαλιστική οργάνωση και δράση καθώς και το γενικότερο κοινωνικο-πολιτικό πλαίσιο που την προσδιορίζει αποτελούν αντικείμενο άλλων θεματικών. Για το λόγο αυτό θα περιοριστούμε στην παρουσίαση των νομικών του διαστάσεων, όπως τυποποιούνται νομικο-πολιτικά με τη ρητή κατοχύρωση και ρύθμιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Η συνδικαλιστική ελευθερία αποτελεί δικαίωμα ιστορικά αλυσιωμένο με τα συμφέροντα και τους αγώνες της εργατικής τάξης, το οποίο σταδιακά ιδιοποιήθηκαν οι εργοδότες με αποτέλεσμα να αλλοιωθούν στην πορεία σημαντικά η φύση, ο σκοπός και οι λειτουργίες του. Στην ευρεία τυπική της έννοια περιλαμβάνει το δικαίωμα των μισθωτών και των επαγγελματιών να οργάνωνται και να δρουν συλλογικά σε συνθήκες ελευθερίας για την προώθηση των υλικών τους συμφερόντων και

των ιδεολογικών αξιακών τους πεποιθήσεων. Η συλλογική ελευθερία θεμελιώνεται σε δυο αρχές: της *αλληλεγγύης* και του *ανταγωνισμού*, εφόσον αποσκοπεί στην προαγωγή κοινών συμφερόντων ενάντια, ενδεχομένως, στα συμφέροντα κάποιας άλλης επαγγελματικής ομάδας.

Παρόλο που η συνδικαλιστική ελευθερία αποτέλεσε σταθερή διεκδίκηση του παγκόσμιου εργατικού κινήματος, ωστόσο η δεξίωση της στο δικαϊκό σύστημα καθυστέρησε σημαντικά στο βαθμό που το φιλελεύθερο κράτος ρύθμιζε διά μακρού τις παραγωγικές σχέσεις σχεδόν μονοσήμαντα με γνώμονα την ιδιοκτησία και την οικονομική ελευθερία. Από νομική άποψη συνδικαλιστή ελευθερία αποτελεί δικαίωμα ατομικό (η παλιότερη θεωρία) που εγγυάται τη δυνατότητα συμμετοχής αλλά και αποχής από τη συνδικαλιστική δράση, και συλλογικό, εφόσον εγγυάται την αυτονομία και την ελευθερία στην οργάνωση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η συνδικαλιστική ελευθερία ως *δικαίωμα συλλογικής δράσης* περιλαμβάνει την ελευθερία επιλογής των οργανωτικών μορφών καθώς και των μέσων και των επιπέδων παρέμβασης του συνδικαλιστικού κινήματος. Από την άποψη αυτή αποτελεί τον κόμβο διασύνδεσης όλων των εργασιακών θεσμών και δικαιωμάτων.

8.2 Συνταγματική και νομική ρύθμιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας

Στη χώρα μας το δικαίωμα αυτό είναι συνταγματικά κατοχυρωμένο (άρθρα 23 και 22 παρ. 3 Σ) και νομοθετικά ρυθμισμένο από τους σχετικούς θεσμικούς νόμους (ν. 1264/82, 1876/90, 1769/98). Το πεδίο προστασίας του διευρύνουν και εξειδικεύουν, επίσης, μια σειρά από διεθνείς συμβάσεις εργασίας που θεσπίστηκαν από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), αλλά και οι συναφείς διατάξεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Δίκαιου (Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης). Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η συνδικαλιστική ελευθερία -καθώς και οι ειδικότερες εκφράσεις της, που θα παρουσιαστούν στη συνέχεια- δεν αντιμετωπίζεται ως απλά συνταγματικά δικαιώματα αλλά ως εγγυήσεις θεσμών γεγονός που συνομολογεί τη σημασία που τους αποδίδει η έννομη τάξη και το ρόλο που τους αναγνωρίζει στη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής και σταθερότητας.

Η σχετική νομοθεσία ρυθμίζει και προστατεύει τη δράση της οργάνωσης και συγκεκριμένα το δικαίωμά της να ενεργεί ως κοινωνικοοικονομικός και νομικός εκπρόσωπος των εργαζομένων μέσα από ένα πλούσιο διεκδικητικό ρεπερτόριο, όπως ενδεικτικά οι κινητοποιήσεις, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι συμμετοχικοί θεσμοί, η προσφυγή στη δικαιοσύνη κ.λπ. Η προστασία διασφαλίζεται, επίσης, με μια σειρά απαγορεύσεων και περιορισμών που ενεργούν έναντι πάντων. Ενδεικτικά, απαγορεύονται: η άσκηση πίεσης ή επιρροής σε εργαζομένους προκειμένου να ιδρύσουν ή να μην ιδρύσουν συνδικαλιστική οργάνωση, να προσχωρήσουν σε συγκεκριμένο συνδικάτο, η ανάμειξη στη διοίκηση και την εσωτερική λειτουργία της οργάνωσης, η διακριτική μεταχείριση των εργαζομένων λόγω συμμετοχής ή μη συμμετοχής. Τέλος, δεν επιτρέπεται στο κράτος ή στους εργοδότες να υποστηρίζουν προνομιακά συγκεκριμένη οργάνωση. Η θωράκιση της συνδικαλιστικής δράσης συμπληρώνεται με την προστασία από την απόλυση, που προσφέρεται τόσο στους συνδικαλιζόμενους όσο και στους συνδικαλιστές, καθώς και με μια σειρά διευκολύνσεις που παρέχονται στην οργάνωση και τα στελέχη της από τον εργοδότη (παραχώρηση γραφείων στο χώρο εργασίας, συνδικαλιστικές άδειες κ.λπ.). Είναι, βεβαίως, αυτονόητο ότι, όπως όλα τα δικαιώματα, έτσι και αυτό τελεί υπό την επιφύλαξη του νόμου και υπόκειται ως προς όλες σχεδόν τις εκφάνσεις του σε γενικούς και ειδικούς περιορισμούς, οι οποίοι δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να υπερβαίνουν τα συνταγματικά ανεκτά όρια και να ισοδυναμούν πρακτικά με απαγόρευση άσκησης του.

9. Ο απεργιακός αγώνας και το δικαίωμα της απεργίας

9.1 Έννοια και σκοπός

Η απεργία αποτελεί το ισχυρότερο και δραστικότερο -όχι το μοναδικό- όπλο πίεσης των εργαζομένων για τη διεκδίκηση και τη διασφάλιση των εργασιακών τους δικαιωμάτων και συμφερόντων. Οι απεργιακές κινητοποιήσεις έχουν σφραγίσει την ιστορική ταυτότητα του εργατικού κινήματος στην χώρα μας και διεθνώς, και συνδέονται με σημαντικές κατακτήσεις αλλά και ήττες του. Ο σύγχρονος άνθρωπος έχει συνηθίσει να ζει με τις απεργίες, που εύστοχα έχει αναφερθεί ότι αποτελούν «το πρωινό γεύμα της δημοκρατίας», ωστόσο η θεσμική τους κατοχύρωση και η κοινωνικο-πολιτική τους νομιμοποίηση ήταν αποτέλεσμα μακροχρόνιων επικών αγώνων, που αντιμετωπίστηκαν με καταστολή και αυταρχισμό τόσο από τους εργοδότες όσο και από τα όργανα του κράτους.

Μπορούμε να ορίσουμε την απεργία ως προσωρινή συλλογική αποχή από τα εργασιακά καθήκοντα με σκοπό τη διεκδίκηση η/και την υποστήριξη αιτημάτων που προάγουν τα ειδικά και γενικά συμφέροντα των εργαζομένων. Η απεργία εμπεριέχει, λοιπόν, τα στοιχεία της *εργασιακής αποχής*, της *συλλογικότητας*, υπό την έννοια ότι ασκείται από περισσότερα άτομα και αποσκοπεί στην προάσπιση συλλογικών συμφερόντων, και της *αγωνιστικής κινητοποίησης* στο βαθμό που προϋποθέτει την ενεργό στράτευση για την ευόδωση των απεργιακών στόχων. Η απεργία ως κοινωνικό φαινόμενο αποτέλεσε αντικείμενο μελέτης και ερμηνείας ποικίλων επιστημονικών κλάδων και θεωρητικών ρευμάτων. Συνοψίζοντας σχηματικά μια πλούσια και αντιφατική συζήτηση θα λέγαμε ότι σύμφωνα με τις μονιστικές *συντηρητικές προσεγγίσεις* οι απεργίες οφείλονται στον παραλογισμό, την ανευθυνότητα και την ιδιοτέλεια των συνδικαλιστικών εκπροσώπων, συμπεριφορά που απειλεί την κοινωνική ευταξία και σταθερότητα και υπονομεύει την οικονομική ανάπτυξη. Οι περισσότερο επεξεργασμένες συντηρητικές θεωρήσεις, αν και συμμερίζονται τον «αντικοινωνικό» και αποσταθεροποιητικό χαρακτήρα της απεργίας, εντοπίζουν ως βασικό τους αίτιο τα επικοινωνιακά ελλείμματα και τις παρεξηγήσεις που εκδηλώνονται στο εσωτερικό των εκμεταλλεύσεων, προβλήματα που μπορούν να αντιμετωπιστούν με την βελτίωση των δικτύων και των μέσων επικοινωνίας. Στον αντίποδα, οι *μαρξιστικές/ριζοσπαστικές* προσεγγίσεις υποστηρίζουν ότι αποτελούν έκφραση της ταξικής πάλης και προανάκρουσμα της διαδικασίας του κοινωνικού μετασχηματισμού. Στη συνάφεια αυτή θεωρούνται προνομιακό πεδίο ζύμωσης και ώσμωσης των εξαρτημένων τάξεων. Τέλος, για τους *πλουραλιστές* όλων των αποχρώσεων η απεργία εκλαμβάνεται ως ένα από τα μέσα έκφρασης του ανταγωνισμού των συμφερόντων με το οποίο δηλώνεται η δυσαρρέσκεια των «χαμένων». Παρόλο που αναγνωρίζουν τις αρνητικές της συνέπειες, εντούτοις θεωρούν ότι συμβάλλει, εντέλει, σταθεροποιητικά στις κοινωνικές σχέσεις.

9.2 Μορφές απεργίας

Η σχετική βιβλιογραφία έχει ταξινομήσει μια ποικιλία τύπων απεργιακού αγώνα με κριτήρια τη χρονική διάρκεια, τα μέσα, τη μαζικότητα, τους στόχους κ.λπ. Συγκεκριμένα: α) στην *καθολική απεργία* συμμετέχουν τυπικά το σύνολο των εργαζομένων, στη *μερική* ένα τμήμα αυτών και στην *περιστροφική* το σύνολο, με διαδοχική, ωστόσο, συμμετοχή υποσυνόλων των εργαζομένων, β) στη *λευκή απεργία* δεν υφίσταται πραγματική εργασιακή αποχή, απλώς οι εργαζόμενοι εκπληρώνουν τα καθήκοντα με μειωμένους ρυθμούς εργασίας και έχουν μειωμένη απόδοση· ιδιαίτερη περίπτωση είναι η *απεργία ζήλου*, όπου το διεκδικητικό φρόνημα εκδηλώνεται με σχολαστική εφαρμογή των προβλεπόμενων τύπων, γεγονός που προκαλεί δυσλειτουργίες στην παραγωγική διαδικασία, γ) στη *διαρκή απεργία* ο χρόνος αποχής δεν καθορίζεται εκ των προτέρων, ενώ στη *διαλείπουσα* η αποχή διαρκεί λίγες ώρες (στάση εργασίας), δ) στη *συνδικαλιστική απεργία* η απόφαση για την κήρυξη προέρχεται από τις νόμιμες οργανώσεις αντίθετα, στην *αδέσποτη* λαμβάνεται από άτυπη ομάδα εργαζομένων, ε) στη *διεκδικητική απεργία* η συνδικαλιστική

οργάνωση απαιτεί την ικανοποίηση συγκεκριμένων αιτημάτων, στην *απεργία διαμαρτυρίας* εκφράζεται η αντίθεση ή και η δυσφορία των εργαζομένων για συμπεριφορές και πρακτικές του επιχειρηματία, ενώ η *προειδοποιητική* προαναγγέλλει την κλιμάκωση των κινητοποιήσεων σε περίπτωση μη ικανοποίησης των αιτημάτων, στ) η *πολιτική απεργία* στρέφεται εναντίον πολιτικών επιλογών των πολιτειακών οργάνων και έχει ως αποδέκτη το κράτος, ενώ η *επαγγελματική* συνδέεται αποκλειστικά με διεπιχειρησιακές αντιθέσεις και απευθύνεται στον εργοδότη· στην πραγματικότητα οι περισσότερες απεργίες έχουν *μεικτό χαρακτήρα*, αφού απευθύνονται και προς την εργοδοσία και προς το κράτος, τέλος ζ) στην *απεργία αλληλεγγύης* οι εργαζόμενοι εκφράζουν την υποστήριξή τους στον αγώνα και τις διεκδικήσεις άλλων εργαζομένων με τους οποίους βρίσκονται σε κοινότητα συμφερόντων.

9.3 Το συνταγματικό πλαίσιο προστασίας της απεργίας

Το ισχύον Σύνταγμα (άρ. 23 παρ. 2 Σ) κατοχυρώνει ρητά το δικαίωμα της απεργίας για όλους τους εργαζομένους, δικαίωμα που τελεί, ωστόσο, υπό την επιφύλαξη του νόμου, δηλαδή υπόκειται σε ρυθμιστικούς περιορισμούς. Ειδικά για τους εργαζομένους σε υπηρεσίες και οργανισμούς που η λειτουργία τους είναι ζωτικής σημασίας για την κοινωνία, προβλέπει τη δυνατότητα επιβολής ειδικών περιορισμών. Σε καμιά περίπτωση, πάντως, οι περιορισμοί αυτοί δεν μπορεί να ισοδυναμούν με κατάργηση του δικαιώματος, να προσβάλλουν τον πυρήνα του και να εξαρτούν την άσκσή του από κρατική άδεια ή έγκριση. Μείζονες εγγυήσεις προστασίας στο θεσμό της απεργίας παρέχουν, επίσης, διεθνείς κανόνες (Δ.Σ.Ε. 87/48 της ΔΟΕ) και η κοινοτική νομοθεσία (άρ. 13 Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων), που θέτουν όρια στην επιβολή υπερβολικών και αθέμιτων φραγμών στην άσκσή της. Η απεργία αποτελεί ιδιότυπη συνταγματική ελευθερία. Είναι ταυτόχρονα *δικαίωμα ατομικό*, που εγγυάται την ελεύθερη συμμετοχή των εργαζομένων στον απεργιακό αγώνα, και *δικαίωμα συλλογικό*, εφόσον μπορεί να κηρυχθεί νόμιμα μόνο από τις αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Φορείς του δικαιώματος της απεργίας είναι, λοιπόν, τόσο ο κάθε εργαζόμενος ξεχωριστά, στο βαθμό που θεμελιώνει δικαίωμα ατομικής συμμετοχής, όσο και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Επίσης, είναι *δικαίωμα αμυντικό*, που αξιώνει προστασία από προσβολές του εκ μέρους του κράτους ή ιδιωτών, και παράλληλα *εμπεριέχει και αξίωση διασφάλισης* και προστασίας, δηλαδή ιδρύει για το κράτος υποχρέωση να λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για την ακώλυτη άσκσή του.

9.4 Η Νομοθετική ρύθμιση και οι περιορισμοί του δικαιώματος

Η άσκηση του απεργιακού δικαιώματος καθώς και οι σκοποί της απεργίας ρυθμίζονται νομοθετικά (ν. 1264/82 και ν. 1264/92). Σύμφωνα με τις οικείες ρυθμίσεις, η απεργία θεωρείται *νόμιμη* εφόσον αποσκοπεί στη διαφύλαξη και προαγωγή οικονομικών(μισθός), εργασιακών (όροι εργασίας), συνδικαλιστικών (ελεύθερη οργάνωση και λειτουργία του συνδικάτου) και ασφαλιστικών συμφερόντων, ενώ ο νομοθέτης αναγνωρίζει και την απεργία αλληλεγγύης. Θα πρέπει, όμως, να σημειωθεί ότι τα δικαστήρια ερμηνεύουν στην πράξη εξαιρετικά περιοριστικά την νομιμότητα των σκοπών με αποτέλεσμα να κρίνουν παράνομες τις πολιτικές ή ακόμα και τις μεικτές απεργίες. Τι συμβαίνει, όμως, στην περίπτωση που κατά την κρίση του δικαστηρίου η απεργιακή ατζέντα περιλαμβάνει νόμιμα και μη νόμιμα αιτήματα; Σύμφωνα με τη νομολογία, η στάθμιση δεν γίνεται με ποσοτικά αλλά με ποιοτικά κριτήρια: εάν βαρύνουσες κριθούν οι νόμιμες διεκδικήσεις, τότε η απεργία θεωρείται νόμιμη. Με την παράνομη απεργία εξομοιώνεται και η *καταχρηστική* κατ' εφαρμογή του γενικού συνταγματικού περιορισμού που απαγορεύει την καταχρηστική άσκηση κάθε δικαιώματος. Καταχρηστική κρίνεται η απεργία όταν το σχετικό δικαίωμα ασκείται κατά υπερβολικό τρόπο και για σκοπούς ξένους προς τη συνταγματική του προστασία.

Εκτός από τους ουσιαστικούς περιορισμούς που αφορούν το σκοπό της απεργίας ο νόμος προβλέπει και μια σειρά *διαδικαστικές προϋποθέσεις νομιμότητάς* της. Συγκεκριμένα, η νόμιμη απεργία προϋποθέτει τα εξής:

- Απόφαση γενικής συνέλευσης (για τα πρωτοβάθμια σωματεία) ή διοικητικού συμβουλίου (για τις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις). Ειδικά για την απεργία στο Δημόσιο ο νόμος προβλέπει και η νομολογία υποστηρίζει ότι μπορεί να κυρωθεί νόμιμα μόνο με απόφαση γενικής συνέλευσης σωματείου και οργάνωσης οποιουδήποτε βαθμού.
- Προειδοποίηση του εργοδότη, που συνοδεύεται με ενημέρωση για τα αιτήματα, το χρόνο έναρξης και τη διάρκεια της απεργίας. Ειδικότερα στο δημόσιο τομέα η σχετική προειδοποίηση θα πρέπει να κοινοποιείται στο υπουργείο οικονομικών και στο υπουργείο στο οποίο υπάγεται η υπηρεσία της απεργούσας συνδικαλιστικής οργάνωσης τέσσερις μέρες πριν την έναρξή της.
- Υποχρέωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαθέσει στον εργοδότη προσωπικό ασφάλειας. Στο δημόσιο τομέα το προσωπικό αυτό προβλέπεται αυξημένο προκειμένου να διασφαλιστεί η συνέχεια του κράτους και της δημόσιας δράσης και να εξυτηρηθούν οι ανάγκες του κοινωνικού συνόλου.

Περιορισμοί στο απεργιακό δικαίωμα μπορούν να επιβληθούν, επίσης, με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας («ρήτρα ειρήνης») ή/και με διατητικές αποφάσεις («υποχρέωση ειρήνης»). Παράλληλα, η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας ιδρύει πορισμούς και για τον εργοδότη, ο οποίος δεν μπορεί κατά τη διάρκειά της να προσλάβει έκτακτο (απεργοσπαστικό) προσωπικό, να απολύσει τους απεργούντες υπαλλήλους ούτε να την προσβάλει δικαστικά με ασφαλιστικά μέτρα. Η συμμετοχή στην απεργία συνεπάγεται για τους εργαζομένους μισθολογικές περικοπές, όμως ο απεργιακός χρόνος λογίζεται ως πραγματική υπηρεσία. Μια «ειδική κατάσταση» που συνδέεται με την απεργία και έχει επίπτωση στα δικαιώματα των εργαζομένων είναι η *πολιτική επιστράτευση*, η οποία συνιστά μορφή καταναγκαστικής εργασίας, κάτι που απαγορεύεται ρητά από το Σύνταγμα (άρ. 22 παρ. 4). Συγκεκριμένα, στην περίπτωση που μια απεργία κριθεί παράνομη και καταχρηστική και εφόσον από την συνέχισή της επαπειλούνται βασικές ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τότε η Κυβέρνηση, σύμφωνα με την νομολογία, μπορεί να ενεργοποιήσει αυτό το μέτρο. Ωστόσο, η βασιμότητα και η τεκμηρίωση αυτής της θέσης έχει αμφισβητηθεί σοβαρά.

Αναμφίβολα, η μεταπολίτευση σηματοδότησε μια δημοκρατική τομή όσον αφορά την κατοχύρωση και την προστασία του απεργιακού δικαιώματος. Οι ισχύουσες ρυθμίσεις αφίστανται σημαντικά από την αυταρχική και αντεργατική κληρονομιά του παρελθόντος. Αρκεί να σκεφτούμε ότι προπολεμικά η συμμετοχή σε απεργία των δημόσιων υπαλλήλων ισοδυναμούσε νομικά με παραίτηση, ενώ κατά την μεταπολεμική περίοδο απαγορευόταν ρητά από το Δημοσιούπαλληλικό Κώδικα. Ο εκδημοκρατισμός του πολιτικού συστήματος και του θεσμικού πλαισίου δεν απέτρεψε, ωστόσο, την παρεμβατικότητα του κράτους, αφού η κυβέρνηση αρκετές φορές επιχείρησε να περιορίσει με νομοθετικά μέτρα μέχρι ασφυξίας την απεργία. Ταυτόχρονα οι κυβερνώντες είτε με την απρόκλητη και αδικαιολόγητη καταστολή είτε με την δημαγωγία υπονομεύουν συστηματικά τους απεργιακούς αγώνες. Τέλος, σε αυτοτελή παράγοντα διακινδύνευσης του δικαιώματος τείνει να εξελιχθεί και η στάση των δικαστηρίων, τα οποία υπερβαίνοντας πολλές φορές τα όρια της αρμοδιότητάς τους και κινούμενα στην οριογραμμή της δικαιοκρατικής τάξης, κηρύσσουν με εξαιρετική ευκολία και με πολιτική κυρίως αιτιολόγηση τις απεργίες παράνομες και καταχρηστικές.

10. Η συμμετοχή των εργαζομένων

10.1 Έννοια και μορφές συμμετοχής

Το πλέον διαφιλονικούμενο και αμφιλεγόμενο ζήτημα, στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, αποτελεί αναμφίβολα η συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων που επιδρούν άμεσα ή έμμεσα στον κόσμο της εργασίας. Η συμμετοχή, με την ευρύτετη έννοια της, υποστασιοποιείται, σε όλα τα πεδία και όλες τις μορφές της, ως ρύθμιση «του δικαιώματος των εργαζομένων να επηρεάζουν τις αποφάσεις που τους αφορούν, είτε πρόκειται για θέματα προσωπικού (όροι και συνθήκες εργασίας, εργασιακό περιβάλλον, προστασία εργαζομένων, κοινωνικές υπηρεσίες, τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση) είτε για τεχνικά, οικονομικά ή εμπορικά θέματα που αφορούν την επιχείρηση (συστήματα οργάνωσης της παραγωγής, παραγωγικότητα, εμπορική στρατηγική κ.τ.λ.)» (Σπυρόπουλος, 1998). Από την άποψη αυτή θα πρέπει να διακρίνουμε τη συμμετοχή ως θεσμό, στο πλαίσιο των καπιταλιστικών παραγωγικών σχέσεων, από φαινomenικά «συγγενείς» συμμετοχικές μορφές όπως η αυτοδιαχείριση και ο εργατικός έλεγχος που ανατήχθηκαν σε διαφορετικά ιδεολογικά και κοινωνικοοικονομικά περιβάλλοντα. Επισκοπώντας συγκριτικά τη διεθνή εμπειρία παρατηρούμε ότι η συμμετοχή μεθοδεύτηκε και υλοποιήθηκε μέσα από διαδοχικά ή και εναλλακτικά οργανωτικά σχήματα, συμμετοχικές πρακτικές και θεσμικές διευθετήσεις. Κλιμακώνεται δε, με κριτήριο τη δυνατότητα των εργαζομένων να επηρεάσουν τις τελικές αποφάσεις, ως εξής: α) *ενημέρωση και πληροφόρηση* των εργαζομένων από τον εργοδότη για ζητήματα που αφορούν στη λειτουργία της εκμετάλλευσης και ζητήματα εργασιακού ενδιαφέροντος, β) *διαβούλευση*, μέσω της οποίας οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν τη δυνατότητα να διατυπώσουν τις απόψεις και τις προτάσεις τους επί των επίδικων εργασιακών θεμάτων. Η διαβούλευση αποτελεί μια χαλαρή και ενίοτε άτυπη διαδικασία η οποία δε δεσμεύει τα συμμετέχοντα μέρη να καταλήξουν σε συμφωνία και δεν προσφέρει ουσιαστικές δυνατότητες επιρροής στους εργαζομένους. Δεν είναι, λοιπόν, τυχαίο ότι σε πολλές περιπτώσεις οργανώνεται προσημαστικά και επικοινωνιακά προκειμένου να προσδώσει δημοκρατική νομιμοφάνεια σε προειλημμένες από το ισχυρό μέρος (κράτος, εργοδοσία) αποφάσεις γ) *συλλογικές διαπραγματεύσεις*, οι οποίες αποσκοπούν στη σύναψη δεσμευτικής για τα μέρη συμφωνίας (συλλογικής σύμβασης), χωρίς ωστόσο κάτι τέτοιο να είναι υποχρεωτικό δ) *συναπόφαση*, δηλαδή από κοινού διαμόρφωση δεσμευτικών για τα μέρη αποφάσεων. Αυτή η μορφή συμμετοχής, για ευνόητους λόγους, εφαρμόζεται εξαιρετικά σπάνια.

10.2 Η συμμετοχή των εργαζομένων στο πλαίσιο του συστήματος των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα

Για λόγους που ήδη αναφέραμε η συμμετοχή των εργαζομένων στη χώρα μας έχει μικρή, ασυνεχή και αμφιλεγόμενη ιστορία. Παρά τη συμμετοχική ρητορική και ευφορία της δεκαετίας του '80, οι θεσμοί που διαμορφώθηκαν (Συμβούλια Εργαζομένων, Εθνικό Συμβούλιο Ανάπτυξης και Προγραμματισμού, ΑΣΚΕ κ.λπ.) απέβησαν θνησιγενείς ή και αναστολεσματικοί. Η συμμετοχική κουλτούρα αναζωπυρώνεται από τα μέσα της δεκαετίας του '90 σε ένα διαφορετικό ιδεολογικό πλαίσιο αναφοράς και με διαφοροποιημένους συσχετισμούς ισχύος ανάμεσα στις κοινωνικές και πολιτικές δυνάμεις. Στις καινούριες συνθήκες οι κλασικοί συμμετοχικοί θεσμοί απορροφήθηκαν λειτουργικά από τους θεσμούς κοινωνικού διαλόγου και εξουδετερώθηκαν στην πράξη από την αποσυνδικαλιστικοποίηση και την αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων. Το ενδιαφέρον σε αυτή την εξέλιξη είναι ότι τη μεγαλύτερη αντοχή επέδειξαν οι θεσμοί και οι διαδικασίες συμμετοχής στο δημόσιο τομέα. Τούτο οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι πολλοί από αυτούς εξυπηρετούν ανάγκες της υπηρεσίας, ενώ η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν έχει αμιγώς συνδικαλιστικό χαρακτήρα. Πράγματι, σε όλες τις δημόσιες υπηρεσίες και αρχές, με τις εξαιρέσεις που προβλέπει ο νόμος, λειτουργεί ένα πυκνό δίκτυο οργάνων συμμετοχής που

διατρέχει όλα τα οργανωτικά επίπεδα της δημόσιας διοίκησης. Οι σημαντικότεροι από αυτούς είναι τα Υπηρεσιακά και Πειθαρχικά Συμβούλια (κεντρικά και ανά υπηρεσία) και οι Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας, η σύνθεση και οι αρμοδιότητες των οποίων αποτελεί αντικείμενο άλλων διδακτικών ενοτήτων (Δημοσιούπαλληλικός Κώδικας, Υγιεινή και Ασφάλεια Εργασίας των Εργαζομένων του Δημόσιου Τομέα). Επίσης, εκπρόσωποι της ΑΔΕΔΥ και δευτεροβάθμιων οργανώσεων συμμετέχουν στα διοικητικά συμβούλια οργανισμών που παρέχουν προνοιακή και ασφαλιστική κάλυψη στους δημόσιους υπαλλήλους, όπως το Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Δημόσιων Υπάλληλων (ΤΑΕΔΥ), το Ταμείο Πρόνοιας Δ.Υ., το Μετοχικό Ταμείο Δ.Υ., ο Οργανισμός Περίθαλψης Ασφαλισμένων του Δημοσίου (ΟΠΑΔ) κ.ά.

Αποτιμώντας συγκριτικά την ποικιλόμορφη και αντιφατική εμπειρία συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις αλλά και στις υπηρεσίες και τους οργανισμούς του Δημοσίου, δεν μπορούμε παρά να εξαγάγουμε αντιφατικά συμπεράσματα: Από τη μια ενδυναμώνει την πληροφόρηση/ενημέρωση και την ικανότητα ελέγχου και επιρροής των συνδικαλιστικών οργανώσεων, λειτουργώντας αντισταθμιστικά στις άκαμπτες και αυστηρές σχέσεις εξουσίας. Από την άλλη, όμως, η σύνθεση των συμμετοχικών οργάνων, οι συσχετισμοί ισχύος που διαμορφώνονται στο εσωτερικό τους, οι αρμοδιότητές τους και κυρίως οι πολιτικές παρεμβάσεις στο έργο τους περιορίζουν σημαντικά τα περιθώρια αναδιάρθρωσης των αποφάσεων. Τέλος, η θεσμική ενσωμάτωση του συνδικαλισμού στα κέντρα αποφάσεων διαφοροποίησε ουσιαστικά το ρόλο των συνδικαλιστικών οργάνων, εφόσον είναι υποχρεωμένες να λειτουργούν ταυτόχρονα ως όργανα εκπροσώπησης με διεκδικητικό και ανταγωνιστικό προσανατολισμό και ως συμμετοχικοί δρώντες που οφείλουν να δέπονται από πνεύμα συνεργασίας και συνδιαλλαγής. Αυτός ο λειτουργικός διςμοσμός έχει επιφέρει σταδιακά σημαντικές αλλοιώσεις στη φυσιογνωμία, στην οργάνωση, στα ρεπερτόρια δράσης των συνδικάτων καθώς και στις σχέσεις τους με τους εργαζομένους.

11. Συλλογική αυτονομία και Συλλογική διαπραγμάτευση

11.1 Έννοιες και λειτουργίες:

Συναφής με τη συνδικαλιστική ελευθερία είναι και η έννοια της *συλλογικής αυτονομίας*. Στο βαθμό που η συνδικαλιστική ελευθερία διασφαλίζει τη δυνατότητα των οργανώσεων των μισθωτών να προωθούν με νόμιμα μέσα τα συμφέροντα των εργαζομένων, είναι αυτονόητο ότι περιλαμβάνει πρωτίστως το δικαίωμα τους να διαπραγματεύονται με τους εργοδότες αυτόνομα τους τρόπους ικανοποίησης αυτών των συμφερόντων. Έτσι, η συλλογική αυτονομία αναγορεύεται σε «δικαίωμα των φορέων που εκπροσωπούν τους εργαζομένους αλλά και των εργοδοτών να καθορίζουν από κοινού, ελεύθεροι από επεμβάσεις τρίτων, κάθε θέμα που συνδέεται με τη διαχείριση εν γένει των συμφερόντων της εργασίας» (Κουκιάδης, 2011). Ο νονολογικός πυρήνας του όρου διαλαμβάνει, λοιπόν, τρία προσδιοριστικά στοιχεία, τη *συλλογικότητα*, την *αυτονομία* και τα *συμφέροντα*, κυρίως αυτά που ενδιαφέρουν τις δυνάμεις της εργασίας. Η συλλογική αυτονομία συνδέεται τελεολογικά με έναν άλλο επίδοκο θεσμό των εργασιακών σχέσεων, τις *συλλογικές διαπραγματεύσεις* (σ.δ.). Συμφωνά με τον ορισμό που δίνει η υπ' αρ. 154/1981 διεθνής σύμβαση εργασίας, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις περιλαμβάνουν «όλες τις διαπραγματεύσεις που λαμβάνουν χώρα μεταξύ αφενός ενός εργοδότη, ομάδας εργοδοτών ή περισσότερων εργοδοτικών οργανώσεων και αφετέρου μιας ή περισσότερων οργανώσεων των εργαζομένων με σκοπό τη ρύθμιση: α) των όρων και των συνθηκών εργασίας ή/και β) των σχέσεων μεταξύ των εργοδοτών ή των επαγγελματικών οργανώσεών τους και μιας ή περισσότερων οργανώσεων εργαζομένων». Καταστατική αρχή της συλλογικής αυτονομίας αποτελεί η ελευθερία στην επιλογή των θεμάτων που θα αποτελέσουν αντικείμενο των διαπραγματεύσεων.

Από λειτουργική άποψη η συλλογική διαπραγμάτευση αποτελεί διαδικαστική μέθοδο εξεύρεσης λύσεων κοινής αποδοχής σε εργασιακά θέματα με κοινή απόφαση εργοδοτών και εργαζομένων.

Η θεωρητική ενασχόληση με το θεσμό απέγραψε δύο βασικούς τύπους σ.δ.: α) τη *συνθηκική διαπραγμάτευση*, κατά την οποία τα εμπλεκόμενα μέρη καταλήγουν σε συμφωνία ως αποτέλεσμα αμοιβαίων εξαναγκασμών, (στο βαθμό που το ένα είναι απαραίτητο για το άλλο) με την οποία επιτυγχάνεται προσωρινή ανακωχή στις εργασιακές συγκρούσεις. Αυτός ο τύπος διαπραγμάτευσης επιτελεί κυρίως μια διανεμητική λειτουργία διευθετώντας προσωρινά την κατανομή των παραγόμενων πόρων, και β) τη *συνεργατική*, που χαρακτηρίζεται από την θέληση των μερών να προβούν σε αμοιβαίες παραχωρήσεις προκειμένου να επιτύχουν στόχους που χωρίς τη διαπραγμάτευση δεν θα ήταν εφικτοί. Η συνεργατική διαπραγμάτευση λειτουργεί πρωτίστως ενσωματωτικά στο βαθμό που προϋποθέτει και καλλιεργεί την κουλτούρα της συναίνεσης και της συναντίληψης.

11.2 Συλλογικές συμβάσεις, συλλογικές συμφωνίες και συλλογικές διαφορές

Στο επίκεντρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων βρίσκονται τα συγκρουόμενα συμφέροντα εργοδοτών και εργαζομένων, όπως αυτά εξειδικεύονται στον τόπο και το χρόνο. Η σύγκρουση αυτή πρέπει να σταθμιστεί, να διευθετηθεί και να ρυθμιστεί μέσα από επίτινες και λεπτές διαδικασίες. Έτσι, ο βασικός στόχος των διαπραγματεύσεων -όχι όμως και ο μοναδικός- είναι συνήθως η συλλογική ρύθμιση των επίδικων κάθε φορά εργασιακών ζητημάτων. Στην περίπτωση που ευδοκιμήσουν οι διαπραγματεύσεις καταλήγουν σε ρύθμιση, που τυποποιείται ως συλλογική σύμβαση εργασίας ή συλλογική συμφωνία.

- Η *συλλογική σύμβαση εργασίας* (σ.σ.ε.) είναι μια ιδιότυπη σύμβαση ανάμεσα σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και τον εργοδότη ή την οργάνωση που τον εκπροσωπεί, η οποία καταρτίζεται εγγράφως κατόπιν συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η σύμβαση αυτή ρυθμίζει με *κανονιστική ισχύ* ζητήματα που αφορούν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας. Κρίσιμο στοιχείο λοιπόν της σ.σ.ε είναι η δεσμευτικότητά της, κάτι που σημαίνει ότι παράγει ευθέως έννομα αποτελέσματα.
- Η *συλλογική συμφωνία* αποτελεί και αυτή ιδιότυπη μορφή γραπτής σύμβασης ανάμεσα στα ίδια μέρη, που έχει ως αποδέκτη τη διοίκηση, η οποία εντέλλεται να ρυθμίσει νομοθετικά τα συμφωνηθέντα, χωρίς ωστόσο να δεσμεύεται ως προς το χρόνο που θα εκδηλώσει τη δράση της ή το περιεχόμενο της ρύθμισης που θα θεσπίσει. Άρα η συλλογική συμφωνία *δεν παράγει έννομα αποτελέσματα* για τους συμβαλλομένους ούτε σαφείς δεσμεύσεις για τη διοίκηση.

Ανάλογο με το επίπεδο της διαπραγμάτευσης οι συλλογικές συμβάσεις και συμφωνίες διακρίνονται σε *γενικές* ή *εθνικές*, με την έννοια ότι εφαρμόζονται στο σύνολο των μισθωτών, και σε *ειδικές*, οι οποίες έχουν εφαρμογή σε ορισμένους κλάδους και τομείς της μισθωτής εργασίας.

Κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων εφαρμόζονται ορισμένοι κανόνες που διευκολύνουν τη διεξαγωγή του και συγκεκριμένα: α) η υποχρέωση των μερών για *καλόπιστη διαπραγμάτευση*, β) η υποχρέωση του εργοδότη για *ενημέρωση* αναφορικά με την κατάσταση της επιχείρησης, την οικονομική της πολιτική, τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, γ) το δικαίωμα των μερών για *πληροφόρηση από της αρχής* επί των γενικών οικονομικών και εργασιακών δεικτών, και δ) το δικαίωμα *παρέμβασης τρίτων* στις διαπραγματεύσεις, που έχουν έννομο συμφέρον.

Στην περίπτωση που η διαπραγμάτευση δεν τελεσφορήσει μετατρέπεται σε *συλλογική διαφορά* η διευθέτηση της οποίας είναι δυνατόν να επιδιωχθεί με διάφορα μέσα. Το δραστηκότερο από αυτά, που διαθέτουν οι εργαζόμενοι είναι η απεργία. Όμως στην πράξη χρησιμοποιούνται ευρέως και «ειρηνικά» μέσα, όπως:

- Η *συμφιλίωση*: πρακτική που χρησιμοποιείται σε κάθε εργασιακή διένεξη, ακόμα και αν δεν εμπίπτει στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Συνίσταται δε στην παροχή καλών υπηρεσιών από τον αρμόδιο υπουργό (στην Ελλάδα από τον Υπουργό Εργασίας) με σκοπό να βρεθούν σημεία επαφής ανάμεσα στα μέρη.
- Η *μεσολάβηση*: Αφορά αποκλειστικά διαφορές στο πλαίσιο των διαπραγματεύσεων για τη σύναψη σ.σ.ε.. Ενεργοποιείται δε σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τότε τρίτο πρόσωπο αναλαμβάνει να φέρει σε προσέγγιση τα δυο μέρη υποβάλλοντας μάλιστα και προτάσεις που θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην εξομάλυνση της διαφοράς και στην υπογραφή της σ.σ.ε. Συνήθως η διαδικασία αυτή είναι προαιρετική.
- *Διαιτησία*: Αποτελεί το έσχατο μέσο επίλυσης της διαφοράς, που κατά κανόνα χρησιμοποιείται όταν αποτύχουν τα προηγούμενα. Και σε αυτή την περίπτωση μεσολαβεί τρίτο πρόσωπο εξοπλισμένο με κανονιστική εξουσία, που εκδίδει απόφαση η οποία εξομοιώνεται ως προς το κύρος και το αποτέλεσμα της με σ.σ.ε.. Η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνει με κοινή απόφαση των μερών ή μονομερώς. Οι διαδικασίες μεσολάβησης και διαιτησίας, όπως και τα αντίστοιχα όργανα, ρυθμίζονται με νόμο.

11.3 Η συνταγματική προστασία της συλλογικής αυτονομίας και η ρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο δημόσιο

Η συλλογική αυτονομία είναι ένας συνταγματικός θεσμός ή, καλύτερα, μια εγγύηση θεσμού που κατοχυρώνει ως αυτοτελές δικαίωμα την αυτονομία της συλλογικής βούλησης όσον αφορά στη διαχείριση των συλλογικών συμφερόντων. Η *εγγυητική του λειτουργία* είναι διττή: αφενός θέτει όρια στην εξουσία του κράτους να παρεμβαίνει αυθαίρετα και καταναγκαστικά στο χώρο όπου αναπτύσσονται οι εργασιακές σχέσεις και αφετέρου αναγνωρίζει στις επαγγελματικές οργανώσεις τη δυνατότητα να θεσπίζουν συλλογικές ρυθμίσεις εξοπλισμένες με νομική ισχύ, που διαμορφώνουν τους όρους εργασίας. Η συλλογική αυτονομία και τα συναφή με αυτή δικαιώματα αποτέλεσαν τη βάση για την ρύθμιση των βιομηχανικών σχέσεων μεταπολεμικά στις χώρες του αναπτυσσόμενου καπιταλισμού. Δεν είναι, άλλωστε, τυχαίο ότι έγιναν αντικείμενο μια σειράς διεθνών συμβάσεων εργασίας (87/1948, 151/197878, 154/ 1981), που ενσωματώθηκαν στις εθνικές έννομες τάξεις. Το ισχύον Σύνταγμα εναρμονιζόμενο τυπικά με τις διεθνείς εξελίξεις κατοχυρώνει τη συλλογική αυτονομία και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως δικαίωμα των μισθωτών τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα, και μάλιστα με ξεχωριστές διατάξεις (άρ. 22 παρ. 2, 3 Σ). Η πανηγυρική του κατοχύρωση, ωστόσο, δεν περιορίζει στην πράξη δραστηκά τον ρυθμιστικό και παρεμβατικό ρόλο του κράτους, εφόσον: α) δεν αποκλείει την αρμοδιότητα του τελευταίου να ρυθμίζει νομοθετικά τα σχετικά ζητήματα, και β) οι διαδικαστικές και ουσιαστικές προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος προϋποθέτουν νομοθετική ρύθμιση, ρύθμιση που συνεπάγεται περιορισμούς ως προς το πεδίο εφαρμογής, το εύρος των ζητημάτων και τον κύκλο των συμμετεχόντων.

Πάγια και σθεναρά όλες οι κυβερνήσεις της μεταπολίτευσης αρνούσαν να κυρώσουν τις σχετικές δ.σ.ε. και να ρυθμίσουν νομοθετικά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η στροφή σημειώνεται το 1990, όταν ψηφίζεται ο ν. 1876/1990, με τον οποίο ρυθμίζεται για πρώτη φορά η άσκηση του δικαιώματος στον ιδιωτικό τομέα. Η κύρωση με νόμο (2405/1996 και 2403/1996) των διεθνών συμβάσεων εργασίας αρ. 87/1948, 151/197878, 154/ 1981 άνοιξε το δρόμο για την εισαγωγή του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο Δημόσιο (ν.2738/1999).

Στο ρυθμιστικό πεδίο του νόμου υπάγονται όλοι οι πολιτικοί υπάλληλοι με σχέση δημόσιου δικαίου που υπηρετούν στο Δημόσιο, στα λοιπά ν.π.δ.δ. και στους Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, συμπεριλαμβανομένων των δικαστικών υπαλλήλων.

Αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι αποκλειστικά ζητήματα που αφορούν: α) τις υπηρεσιακές μεταβολές (τοποθέτηση, μετακίνηση, μετάθεση, απόσπαση και μετάταξη), β) την εκπαίδευση και την επιμόρφωση όλων των μορφών, γ) τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας, δ) την κοινωνική ασφάλιση, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, ε) θέματα αδειών, στ) τη ρύθμιση του χρόνου απασχόλησης, ζ) ζητήματα συνδικαλιστικών ελευθεριών καθώς και οργάνωσης και λειτουργίας των συνδικάτων, η) την ερμηνεία των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Έτσι, τα ζητήματα που βρίσκονται παραδοσιακά στην καρδιά των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως ο μισθός, τα επιδόματα και οι συντάξεις, καθώς και ζητήματα ζωτικής σημασίας για τους δημόσιους υπαλλήλους, όπως οι προσλήψεις, οι οργανικές θέσεις κ.τ.λ., με την προσχηματική και αβάσιμη, σύμφωνα με την κρατούσα άποψη, επίκληση της συνταγματικής απαγόρευσης παραμένουν στην κυρίαρχη εξουσία του νομοθέτη, δηλαδή, στην πραγματικότητα, της εκάστοτε κυβέρνησης. Αυτά μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο μόνο Συλλογικής Συμφωνίας.

Οι τύποι των συλλογικών συμβάσεων που προβλέπονται είναι: α) η *γενική συλλογική*, στην οποία υπάγονται όλες οι προαναφερόμενες κατηγορίες δημόσιων υπαλλήλων· συνάπτεται μεταξύ της ΑΔΕΔΥ και του εκπροσώπου του Δημοσίου, και β) οι *ειδικές*, που αφορούν συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων οι συνθήκες εργασίας των οποίων χρήζουν διαφοροποιημένης μεταχείρισης. Οι συμβάσεις αυτές καταρτίζονται ανά υπηρεσιακή μονάδα (στην πράξη ανά Υπουργείο, ομάδα ομοειδών ν.π.δ.δ., ομάδα Ο.Τ.Α. κ.ο.κ.) και υπογράφεται από την αντιπροσωπευτικότερη οικεία δευτεροβάθμια οργάνωση και τον αρμόδιο εκπρόσωπο του Δημοσίου. Ζήτημα γεννά η έννοια της αντιπροσωπευτικότερης οργάνωσης στην περίπτωση που στη μονάδα υπάρχουν περισσότερες από μία. Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη, το κριτήριο που χρησιμοποιείται είναι ο αριθμός των μελών με βάση τους ψηφίσαντες στις τελευταίες αρχαιρεσίες. Εν αμφιβολία, ο νόμος προβλέπει τη συμμετοχή περισσότερων αντιπροσωπευτικών οργάνωσεων στις διαπραγματεύσεις. Οι πρωτοβάθμιες οργάνωσεις δεν έχουν δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης, τους αναγνωρίζεται ωστόσο δυνατότητα διαλόγου για την αντιμετώπιση ζητημάτων που αφορούν τους ειδικούς χώρους εργασίας τους.

Ο χρόνος ισχύος της σύμβασης ποικίλλει ανά περίπτωση, δηλαδή προβλέπονται συμβάσεις *ορισμένου και αόριστου χρόνου* (με ελάχιστη διάρκεια ένα έτος).

Συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί πριν από τη λήξη της μόνο εάν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της.

Το ισχύον σύστημα προβλέπει και τη διαδικασία της *μεσολάθησης* σε περίπτωση που η διαπραγμάτευση δεν καταλήξει σε συμφωνία. Η σχετική αίτηση μπορεί να υποβληθεί με κοινή προσφυγή των μερών ή μονομερώς (με κοινοποίηση στο άλλο μέρος). Τα συμμετέχοντα μέρη θα πρέπει να συμφωνήσουν ρητά στην πρόταση του μεσολαβητή προκειμένου αυτή να αποκτήσει την ισχύ σ.σ.ε.

Ο *μεσολαβητής* κληρώνεται από κατάλογο που τηρείται στο Υπουργείο Εσωτερικών και περιλαμβάνει τον πρόεδρο και τους αντιπρόεδρους του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, τρεις (3) καθηγητές ή αναπληρωτές καθηγητές νομικών τμημάτων επιλογής του Υπουργού Εσωτερικών, και τρεις (3) που προτείνονται από τους προέδρους των νομικών τμημάτων. Η επιλογή του νομοθέτη να επιφυλάξει ουσιαστικά για την κυβέρνηση το προνόμιο καθορισμού του σώματος των διαμεσολαβητών υπονομεύει σημαντικά την αμεροληψία του οργάνου και δίκαια έχει προκαλέσει αντιρρήσεις από την πλευρά της επιστήμης και των συνδικαλιστικών οργάνωσεων.

Αναμφίβολα, η υιοθέτηση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο Δημόσιο συνιστά βήμα εκσυγχρονισμού και εκδημοκρατισμού των εργασιακών σχέσεων, που ενισχύει την διαπραγματευτική θέση των εργαζομένων προσφέροντάς τους νέες δυνατότητες και ευκαιρίες. Ωστόσο, λογική που διέπει το νομοθέτημα μοιάζει να αναπαράγει εν πολλοίς την παραδοσιακή εξουσιαστική θεώρηση της σχέσης κράτους και δημόσιων υπαλλήλων, θέτοντας δραστικούς περιορισμούς κυρίως όσον αφορά το αντικείμενο και τους όρους της διαπραγμάτευσης.

Επιπροσθέτως, με ευθύνη κυρίως της κυβέρνησης τα αποτελέσματα από την εφαρμογή του θεσμού υπήρξαν πενιχρά.

Είναι ευνόητο, λοιπόν, γιατί η ΑΔΕΔΥ αλλά και το σύνολο των συνδικαλιστικών δυνάμεων θεωρούν το ισχύον σύστημα ελλειμματικό και περιοριστικό. Στην κατεύθυνση αυτή η πρώτη ανέλαβε, μάλιστα, πρωτοβουλία για την αναμόρφωσή του συγκροτώντας επιστημονική επιτροπή, η οποία κατέγραψε τεκμηριωμένα τις παθογένειες και τα κενά του και κατάθεσε ολοκληρωμένες προτάσεις βελτίωσης.

12. Κοινωνικός διάλογος

12.1 Ενωσιολογικές οριοθετήσεις και κριτικές προσεγγίσεις

Από τους θεσμούς των εργασιακών σχέσεων, τη μεγαλύτερη δυσκολία ορισμού παρουσιάζει ο Κοινωνικός Διάλογος. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι εξελίχθηκε σταδιακά σε μια έννοια γένους που απορρόφησε τις κυρίαρχες, μέχρι πρόσφατα, έννοιες είδους της συμμετοχής και της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Ένας συνήθης και ευρύς ορισμός περιγράφει τον κοινωνικό διάλογο ως θεσμοθετημένη διαδικασία συνδιαλλαγής αντιτιθέμενων συμφερόντων με σκοπό την εξεύρεση λύσεων και τη χάραξη πολιτικής σε κοινωνικά, οικονομικά και εργασιακά θέματα. Με κριτήριο τη σύνθεση του φορέα που οργανώνει το διάλογο, διακρίνεται σε: *διμερή* (μισθωτοί-εργαζόμενοι), *β) τριμερή* (μισθωτοί-εργοδότες-κράτος ή άλλη επαγγελματική οργάνωση) και *πολυμερή*, με κυριότερο αριθμό εκπροσώπων. Με κριτήριο το θεσμό και το σκοπό που εξυπηρετεί εκδηλώνεται ως: α) *αδιαμεσολάβητη και άμεση διαδικασία διαλόγου* ανάμεσα στα συμμετέχοντα μέρη (π.χ. ΟΚΕ), β) *διαπραγμάτευση* μέσω συμμετοχικών θεσμών (π.χ. συμβούλια εργαζομένων), γ) *διαδικασία εξεύρεσης λύσεων* σε ζητήματα τριβής μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων (συλλογική διαπραγμάτευση). Τις τελευταίες δεκαετίες ο Κοινωνικός Διάλογος έχει υπερβεί τα όρια του συστήματος των εργασιακών σχέσεων και τη κλασική του ατζέντα κατακλύζοντας όλους τους θεσμούς διακυβέρνησης σε παγκόσμια κλίμακα. Με κριτήριο, λοιπόν, το επίπεδο διεξαγωγής του διακρίνεται σε: *επιχειρησιακό, κλαδικό, περιφερειακό, εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνή*.

Με βάση τα παραπάνω, δεν θα ήταν υπερβολή αν υποστηρίζαμε ότι ο Κοινωνικός Διάλογος αποτελεί μια εναλλακτική εννοιολόγηση αλλά και μεθόδευση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της εργατικής συμμετοχής, με προφανείς ιδεολογικές προϋποθέσεις και πολιτικές σκοπιμότητες. Δεν είναι τυχαίο ότι, ενώ ως όρος είναι γνωστός από τη δεκαετία του 1960 στο πλαίσιο των εθνικών συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης, αποκτά ευρεία διάδοση και θεσμική εγκυρότητα μόλις στη δεκαετία του 1980.

Ο κοινωνικός διάλογος θεμελιώνεται υπόρρητα στην παραδοχή ότι τα κοινωνικά συμφέροντα είναι κοινά και όχι συγκρουσιακά. Για το λόγο αυτό ευδοκίμησε κυρίως σε χώρες όπου η αντίθεση κεφαλαίου και εργασίας είχε αμβλυνθεί σημαντικά και, σύμφωνα με τους θιασώτες του, αποτέλεσε το θεμέλιο της οικονομικής ανάπτυξης και του κοινωνικού κράτους. Στη συνάφεια αυτή διαπλάθει και εμπεδώνει την κουλτούρα της συναίνεσης, που μετασχηματίζει τις ανταγωνιστικές κοινωνικές τάξεις και επαγγελματικές μερίδες σε κοινωνικούς εταίρους.

Ριζοσπαστικές και νεοαρξιστικές προσεγγίσεις έχουν υποστηρίξει ότι, στο βαθμό που τα κοινωνικά συμφέροντα είναι εγγενώς συγκρουσιακά και ασυμφιλίωτα, οι πρακτικές του κοινωνικού εταιρισμού όχι μόνο δεν επιλύουν τις αντιθέσεις αλλά, αντίθετα, ενσωματώνουν τους εργαζομένους στη λογική του κεφαλαίου. Από την άποψη αυτή, αποτελούν θεσμικό δίαυλο και διαδικασία νομιμοποίησης της επιβολής των εργοδοτικών συμφερόντων τόσο στις δημόσιες πολιτικές όσο και στον κόσμο της εργασίας, και προνομιακό εργαλείο απόσπασης της συναίνεσης.

Μια μετριοπαθέστερη προσέγγιση, αν και δεν αμφισβητεί την ένταση στη σχέση κεφαλαίου και εργασίας, αναγνωρίζει ότι η συμμετοχή στον κοινωνικό διάλογο μπορεί να οδηγήσει έστω και σε προσωρινές λύσεις, χωρίς να ενσωματώνει κατ' ανάγκη τους εργαζομένους. Προϋποθέσεις,

ωστόσο, για τη διασφάλιση της αυτονομίας του συνδικαλιστικού κινήματος είναι: α) οι συμμετέχοντες να εκπροσωπούν τα πραγματικά συμφέροντα της εργατικής βάσης και όχι ιδίους σκοπούς, β) ο διάλογος να διεξάγεται με όρους κινηματικούς και όχι γραφειοκρατικούς, γ) να ενημερώνονται επαρκώς οι εργαζόμενοι για την πορεία και την έκβασή του, και γ) να μην απεμπολείται το δικαίωμα για δυναμικές κινητοποιήσεις σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων.

Για τις ανάγκες της παρούσας ανάλυσης υιοθετούμε μια στενή έννοια του κοινωνικού διαλόγου, που περιλαμβάνει τους πολυμερείς θεσμούς διαβούλευσης με αντικείμενο γενικά ή ειδικότερα ζητήματα δημόσιου ενδιαφέροντος, αποκλείοντας αντίστοιχους θεσμούς συνδιαλλαγής που αφορούν τον πυρήνα των εργασιακών σχέσεων όπως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, και η ενδοεπιχειρησιακή συμμετοχή.

12.2 Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: Θεσμοί, όργανα και λειτουργίες

Σταθμός στην εξέλιξη του κοινωνικού διαλόγου υπήρξε αναμφίβολα η ρητή και εμφανική κατοχύρωσή του στις συνθήκες του Μάαστριχτ και του Άμστερνταμ. Έκτοτε η Ε.Ε. παρήγαγε σημαντικούς θεσμικούς και υλικούς πόρους, που επέκτειναν και ενίσχυσαν τους εν λόγω θεσμούς, ενώ επηρέασαν ομοίωτρα τα εθνικά συστήματα κοινωνικού διαλόγου. Ο κοινωνικός διάλογος θεωρείται σε ευρωπαϊκό επίπεδο έγκυρο και ενδεδειγμένο εργαλείο παραγωγής, και εφαρμογής τόσο των ευρωπαϊκών όσο και των εθνικών πολιτικών. Η εξέλιξη αυτή αναβάθμισε θεσμικά ένα παλαιό κοινοτικό όργανο, την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Επιτροπή, στην οποία εκπροσωπείται και η ΑΔΕΔΥ. Η ΕΚΟΕ στο πλαίσιο της νέας αρχιτεκτονικής της ευρωπαϊκής διακυβέρνησης καλείται πλέον να αναλάβει ευρύτερο ρόλο.

Στην Ελλάδα οι θεσμοί κοινωνικού διαλόγου αναπτύχθηκαν ταχύτατα, χωρίς μάλιστα να υπάρξει προηγούμενη σοβαρή θεσμική εμπειρία και κοουλτούρα, ιδιαίτερα μετά το 1994, ως αποτέλεσμα της επιρροής που ασκούν στο εγχώριο πολιτικο-διοικητικό σύστημα οι θεσμικές και πολιτικές εξελίξεις στην Ε.Ε., σε συνδυασμό με την «προετοιμασία» για την είσοδο της χώρας στην ΟΝΕ. Μάλιστα την περίοδο εκείνη εμφανίστηκε πληθώρα άτυπων φόρουμ κοινωνικού διαλόγου και διαβούλευσης, όπως το «Σύμφωνο Εμπιστοσύνης Κυβέρνησης και Κοινωνικών Εταίρων στην πορεία προς το 2000», ο «διάλογος για την κοινωνική ασφάλιση», ο «διάλογος για τη φορολογική μεταρρύθμιση» κ.λπ. Παράλληλα, από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 το ελληνικό πολιτικό σύστημα κατακλύστηκε από θεσμούς και όργανα κοινωνικού διαλόγου. Για όλους σχεδόν τους στρατηγικούς τομείς της κρατικής πολιτικής ιδρύθηκαν ποικιλώνυμα όργανα με αρμοδιότητα να οργανώσουν και να συστηματοποιήσουν το διάλογο. Μια σημαντική στιγμή στην ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου στη χώρα μας ήταν η θεσμοθέτηση της Οικονομικής Κοινωνικής Επιτροπής (1994), που αποτελεί τη ναυαρχίδα του «κοινωνικού εταρισμού» Μάλιστα, μετά την αναθεώρηση του 2001 αναβαθμίστηκε σε συνταγματικά κατοχυρωμένο θεσμό. Η ΟΚΕ, τυπικά τριμερές, ουσιαστικά πολυμερές όργανο Κ.Δ., συγκροτείται από τρεις ομάδες. Στην πρώτη συμμετέχουν οι εκπρόσωποι των μισθωτών, στη δεύτερη των εργοδοτών και στην τρίτη των λοιπών κοινωνικών εταίρων. Παράλληλα με τις τρεις ομάδες, που εργάζονται σχετικά αυτόνομα, λειτουργεί και η ολομέλεια, όργανο διαβούλευσης και σύνθεσης των θέσεων και προτάσεων που διατυπώνουν οι ομάδες. Βασική αρμοδιότητα της ΟΚΕ είναι η διατύπωση γνώμης (*Γνώμη της ΟΚΕ*) μετά από πρόσκληση του αρμόδιου υπουργού, για κάθε σχέδιο νόμου κοινωνικού οικονομικού ενδιαφέροντος. Επιπλέον, με δική της πρωτοβουλία μπορεί να εκδίδει Γνώμη για όποιο συναφές θέμα κρίνει σκόπιμο. Η Γνώμη της ΟΚΕ δεν είναι νομικά δεσμευτική, ωστόσο, ανάλογα με τη συγκυρία, αποκτά ιδιαίτερη πολιτική βαρύτητα.

Η ίδρυση της ΟΚΕ συνέπεσε χρονικά με τη δρομολόγηση ριζικών μετασχηματισμών στη δομή και τη λειτουργία του κράτους. Στο πλαίσιο αυτό πολλοί κρατικοί φορείς μετασχηματίστηκαν σε θεσμούς Κοινωνικού Διαλόγου, ενώ θεσμοθετήθηκαν και νέοι. Σήμερα οι θεσμοί κοινωνικού διαλόγου είναι

εγκαταστημένοι και λειτουργούν σε όλα τα επίπεδα τη πολιτικοδιοικητικής οργάνωσης (κεντρικό - περιφερειακό). Ενδεικτικά, η ΑΔΕΔΥ συμμετέχει σε κεντρικό επίπεδο στο Εθνικό Συμβούλιο Διοικητικής Μεταρρύθμισης, στο Εθνικό Συμβούλιο Ανταγωνιστικότητας και Ανάπτυξης, στο Εθνικό Συμβούλιο Καταναλωτών και Αγοράς, στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας κ.λπ. Θα πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί η διακριτική και εξαιρετικά περιοριστική τακτική του νομοθέτη, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, που είχε ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό της ΑΔΕΔΥ από σημαντικούς θεσμούς, όπως λ.χ. η Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης, η Εθνική Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας κ.λπ.. Στο περιφερικό επίπεδο σημαντικότερα όργανα κοινωνικού διαλόγου είναι το Συμβούλιο Διαβούλευσης Περιφέρειας και η Επιτροπή Διαβούλευσης Δήμου.

Συνοψίζοντας κριτικά την εμπειρία από τη λειτουργία των θεσμών κοινωνικού διαλόγου στη χώρα μας, θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι κύρια χαρακτηριστικά του είναι: α) η *πολυμέρεια* της εκπροσώπησης των συμφερόντων, γεγονός που περιορίζει την ευελιξία και την αποτελεσματικότητά του και υποβαθμίζει την εκπροσώπηση αλλά και τη σημασία των θεμάτων που συνδέονται με τις εργασιακές σχέσεις, β) ο *πληθωρισμός* των θεσμών και των οργάνων του· πράγματι, για κάθε σημαντική κρατική λειτουργία και πολιτική συστήθηκαν, χωρίς ιδιαίτερη μελέτη και αξιολόγηση της σκοπιμότητάς τους, επιτροπές και συμβούλια, με συνέπεια πολλά από αυτά σύντομα να αδρανοποιηθούν ή να καταργηθούν, γ) η *τεχνοκρατική* προσέγγιση των ζητημάτων, κάτι άλλωστε που σε πολλές περιπτώσεις προβλέπεται ρητά από το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας τους, γεγονός όμως που εξουδετερώνει το συγκρουσιακό φορτίο των επιδικών ζητημάτων, που, όπως είδαμε, είναι εγγενές στην περίπτωση των εργασιακών σχέσεων. Τέλος, οι σχετικές διαδικασίες εμφανίζονται και μια παράδοση (;) λειτουργία: ενώ διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη νομομοποίηση κεντρικών πολιτικών επιλογών, εντούτοις οι αποφάσεις στις οποίες καταλήγουν δεν συνεπάγονται ουσιαστικές δεσμεύσεις για τα κυβερνητικά όργανα.

Δραστηριότητες

1. Οι εκπαιδευόμενοι αξιοποιώντας τα πραγματολογικά υλικά (νομοθεσία, θέσεις και προτάσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων, επιστημονικές εργασίες σχετικά με την οικονομική και πολιτική κατάσταση και ό,τι άλλο υλικό κριθεί χρήσιμο) που θα τους προμηθεύσει ο εκπαιδευτής, να συνθέσουν σενάρια συλλογικών και κλαδικών διαπραγματεύσεων.
2. Με βάση την έκβαση των παραπάνω διαπραγματεύσεων να αναπτυχθούν σενάρια διαμεσολάβησης και διαιτησίας.
3. Ο εκπαιδευτής να συνθέσει απεργιακά σενάρια και να ζητήσει από τους εκπαιδευομένους να αναγνωρίσουν σε αυτά: α) το είδος και το σκοπό της κάθε απεργίας που περιγράφεται, και β) τη συνταγματικότητα και τη νομιμότητα όσον αφορά τις διαδικαστικές και ουσιαστικές προϋπόθεσης κήρυξής της.
4. Διεξαγωγή συζήτησης κατά την οποία οι εκπαιδευόμενοι θα κληθούν να αξιολογήσουν τη συμμετοχική τους εμπειρία (άμεση ή έμμεση) σε σχέση με τους προγραμματικούς και νομοθετικούς στόχους της εργατικής συμμετοχής.
5. Οι εκπαιδευόμενοι αξιοποιώντας τις διαθέσιμες πηγές να συντάξουν κατάλογο με τους θεσμούς και τα όργανα κοινωνικού διαλόγου, όλων των μορφών και επιπέδων, στους οποίους συμμετέχουν οι οργανώσεις των δημόσιων υπαλλήλων, σχολιάζοντας παράλληλα συνοπτικά τη δομή και την αποστολή του καθενός από αυτούς.
6. Με βάση τη θεωρητική τεκμηρίωση και την προσωπική εμπειρία των εκπαιδευομένων να συζητηθούν οι παρακάτω προτάσεις:
 - «Ο κοινωνικός διάλογος διασφαλίζει πάντα ικανοποιητικά τα συμφέροντα των εργαζομένων».
 - «Ο κοινωνικός διάλογος ενσωματώνει τους εργαζομένους στο σύστημα και νομιμοποιεί τις κυρίαρχες αποφάσεις».

- «Ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να προωθήσει τα συμφέροντα των εργαζομένων εφόσον η εκπροσώπησή τους έχει κινηματικό χαρακτήρα και δεν απεμπολεί τα μέσα αγωνιστικής κινητοποίησης».

Βιβλιογραφία

- 📖 Κουκιάδης, Ι. (2011), *Εργατικό Δίκαιο*. Επιτομή, Σάκκουλας, Θεσσαλονίκη.
- 📖 Κουζής, Γ. - Ρομπόλης, Σ. (επιμ.) (2000) *Ζητήματα Κοινωνικού Διαλόγου*, Gutenberg, Αθήνα.
- 📖 Δούκας, Β. (2001), «Συνδικαλιστικά δικαιώματα δημόσιων υπαλλήλων. Διακρίσεις συλλογικών ρυθμίσεων στο ν. 2738/1999», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, τόμ. 60. Τχ. 13.
- 📖 Καζάκος, Α. (1998), *Το Εργατικό Δίκαιο στη Πράξη. Μελέτες Συλλογικού και Ατομικού Εργατικού Δικαίου*, Σάκκουλας, Θεσσαλονίκη.
- 📖 Κοινωνικό Πολύκεντρο ΑΔΕΔΥ (2008), *Νέο Θεσμικό Πλαίσιο Διαπραγματεύσεων στο Δημόσιο*, Πρακτικά Δημερίδας, Ερέτρια Ιούλιος.
- 📖 Γνώμη της ΟΚΕ (1998), *Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση*, Αθήνα, Οκτώβριος.
- 📖 Σπυρόπουλος, Γιώργος (1998), *Εργασιακές σχέσεις. Εξελίζεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο*, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα - Κομοτηνή.
- 📖 Κουζής, Γ. (2001), *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση. Ευελιξία και απορρύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας*, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Διακρίσεις στο χώρο εργασίας

Από τον Ηλία Ρουμπάνη

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Διακρίσεις στο χώρο εργασίας

Έννοιες και όροι

Υποκεφάλαιο Α': Πέρα από την ανδρική αφήγηση της δημοσιούπαλληλίας: η γυναίκα στο ελληνικό Δημόσιο

Ιστορική Αναδρομή: Ελληνίδα στο Δημόσιο

Ιστορική αναδρομή: Από τον 19^ο αιώνα έως τη μεταπολίτευση

Από τη δεκαετία του 1990 έως την κρίση: Ένταση της επισφάλειας

Η μεταβίβαση της οικιακής εργασίας

Τεχνολογική Επανάσταση

Υποκεφάλαιο Β': Γυναίκα στην Αγορά Εργασίας της Ε.Ε. με έμφαση στο δημόσιο τομέα

Θετική εκ των άνω μεταρρύθμιση

Μισθολογικό χάσμα

Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Σύνθεση: Η συγκριτική θέση της Ελληνίδας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ: ΕΝΝΟΙΕΣ, ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ

Λέξεις-κλειδιά

Κοινωνικός αποκλεισμός, πολιτισμικό κεφάλαιο, διάκριση (θετική και αρνητική), οριζόντια διάκριση, ιεραρχική-κάθετη διάκριση.

Σκοπός

Σκοπός αυτής της θεματικής ενότητας είναι να δημιουργήσει ένα δόκιμο λεξικό όρων που μπορούν να συμβάλουν στην κατανόηση του φαινομένου της αρνητικής διάκρισης στον εργασιακό χώρο.

Προσδοκώμενα Αποτελέσματα

Στη θεματική αυτή ενότητα οι μετέχοντες θα έχουν τη δυνατότητα:

1. Να κατανοήσουν το περιεχόμενο της έννοιας διάκριση.
2. Να αποκτήσουν την ικανότητα να διακρίνουν μεθοδολογικά τα επίπεδα ανάλυσης του φαινομένου της διάκρισης στο χώρο εργασίας. Αυτή η μεθοδολογική διαύγεια είναι απαραίτητη για κάθε εργαζόμενο που μετέχει σε συλλογικές διαδικασίες και πρέπει να επιλέξει μορφές δράσης που έχουν είτε «στρατηγική» είτε «τακτική» σημασία.

Έννοιες και όροι

Περί κοινωνικού αποκλεισμού και διακρίσεων

Ο όρος *κοινωνικός αποκλεισμός* υιοθετήθηκε σχετικά πρόσφατα από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.), και κατά συνέπεια από όλα τα κράτη μέλη, ως καθοριστικό εργαλείο προσδιορισμού αλλά και αξιολόγησης παρεμβάσεων στο χώρο της κοινωνικής πολιτικής. Στην απόπειρα διερεύνησης του φαινομένου αυτού ερχόμαστε αντιμέτωποι με δύο βασικά ερωτήματα: «Τι σημαίνει κοινωνικός αποκλεισμός;» και «Ποιοι είναι οι κοινωνικά αποκλεισμένοι;».

Μια πρώτη επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας καταδεικνύει ότι δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός του *κοινωνικού αποκλεισμού* και ότι κανένας από τους προτεινόμενους ορισμούς δεν είναι αξιακά ουδέτερος. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των διαφορετικών αυτών ορισμών μπορούν να αναζητηθούν στις βασικές θεωρίες της κοινωνικής οργάνωσης. Κάθε θεωρία δίνει ένα ιδιαίτερο νόημα στην έννοια της ισότητας-ανισότητας, και κατ' επέκταση στην έννοια του κοινωνικού αποκλεισμού, με προφανείς επιπτώσεις στο επίπεδο χάραξης αλλά και αξιολόγησης στόχων, πολιτικών παρεμβάσεων και επιδόσεων. Σε γενικές γραμμές, ο όρος αυτός φαίνεται να περιγράφει «εμπόδια» που αντιμετωπίζουν άτομα και ομάδες στην προσπάθειά τους να απολαύσουν νομικά κατοχυρωμένα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα με όρους ισονομίας (Silver, 2007). Για παράδειγμα, το δικαίωμα της πρόσβασης νομάδων στη δωρεάν και δημόσια παιδεία καταστρατηγείται συστηματικά σε όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε.

Κοινωνικός αποκλεισμός: «Εμπόδια» που αντιμετωπίζουν άτομα και ομάδες στην προσπάθειά τους να απολαύσουν νομικά κατοχυρωμένα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα με όρους ισονομίας.

Όμως, ο όρος αυτός έχει δεχτεί κριτική, επειδή είναι υπερβολικά γενικός ή «ουδέτερος». Με άλλα λόγια, ο «αποκλεισμός» είναι μια έννοια που δεν έχει τη δυναμική της έννοιας ταξικότητα, που περιγράφει το φαινόμενο της άνιση πρόσβασης σε αγαθά όχι ως φαινόμενο παρεκτροπής από την «κανονιστική ομαλότητα», αλλά ως δομικό συστατικό της ίδιας της έννοιας τάξης ή του αστικού κράτους. Την ίδια, όμως, στιγμή το γεγονός ότι τα αίτια του «αποκλεισμού» μπορεί να μεταγραφούν στα πλαίσια μιας μελέτης σε μια σειρά μεταβλητών που παρεμποδίζουν την πρόσβαση σε δικαιώματα -φύλο, ηλικία, αρτιμέλεια, σεξουαλικός προσανατολισμός, κομματική δικτύωση, εισόδημα κ.ο.κ.- σημαίνει ότι ο όρος μπορεί να περιλαμβάνει την έννοια της ταξικότητας.

Επίσης, υπάρχει ακόμα ένα επιχείρημα διατήρησης του όρου «κοινωνικός αποκλεισμός», δεδομένου ότι η αναγνώριση της ύπαρξης διακρίσεων στην αγορά εργασίας οδηγεί σε πολιτικές κρατικής μέριμνας ή «προστασίας». Με άλλα λόγια, η δημιουργία υποκειμένων προστασίας οριοθετεί την έννοια του «κοινωνικού αποκλεισμού» με όρους απόλυτους, διοικητικούς ή νομικούς. Υπό αυτό το πρίσμα, κάθε είδους διάκριση στο χώρο εργασίας μετεγγράφεται στη διαδικασία συλλογικών διεκδικήσεων και διαπραγματεύσεων ως «συνταγματικό» ζήτημα (Lehner & Wildmair, 2001), δηλαδή μια πρόκληση που απαιτεί τη μεταρρύθμιση ή τη θέσπιση κανονιστικών ρυθμίσεων, νόμων ή διοικητικών πράξεων. Και επειδή ο στόχος του συγκεκριμένου εκπαιδευτικού υλικού είναι η κατανόηση της εργασιακής εμπειρίας σε ένα συγκεκριμένο κανονιστικό πλαίσιο, που παρουσιάζει συγκεκριμένες προκλήσεις, ο όρος *κοινωνικός αποκλεισμός* κρίνεται λειτουργικά δόκιμος, χωρίς όμως να θεωρούμε ότι το φαινόμενο της ανισότητας αποτελεί μια απλοϊκή περίπτωση «κανονιστικής εκτροπής».

Αντίθετα, στο πλαίσιο μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης το όποιο ζήτημα «αποκλεισμού» στο χώρο εργασίας δεν μπορεί να προσεγγιστεί μόνο στο πλαίσιο μιας κανονιστικής διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων. Παρόμοιες νομικές αντιλήψεις περί «δικαιωμάτων και υποχρεώσεων» είναι απλουστευτικές, επειδή δεν μας επιτρέπουν να αναγνωρίσουμε τον ίδιο το χώρο εργασίας ως προέκταση ενός ευρύτερου κοινωνικού πλαισίου. Ένας χώρος εργασίας που δεν είναι φιλικός προς μια μητέρα ή προσβάσιμος από ένα άτομο με ειδικές ανάγκες δεν μπορεί να γίνει φιλικότερος με μια απλή νομοθετική ή διοικητική παρέμβαση. Και τελικά είναι αμφίβολο αν η αντιμετώπιση παρόμοιων διακρίσεων από το συνδικαλιστικό κίνημα μπορεί να έχει ως αφετηρία ή ως κατάληξη το τραπέζι των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όπως πολλές φορές επισημαίνεται, η αλλαγή κοινωνικών συνθηκών συμπαρασύρει το νομικό πλαίσιο και όχι το αντίθετο (Μηλιώνη, 2009).

Στην παρούσα ιστορική συγκυρία, η παρατήρηση ότι το κοινωνικό αίτημα προηγείται της νομικής μεταρρύθμισης δεν είναι καθόλου αυταπόδεικτη. Καθώς η Ελλάδα βιώνει τη μεγαλύτερη μεταπολεμική κρίση δημόσιου χρέους και έχει υπογράψει μια δανειακή σύμβαση με το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το πολιτικό σύστημα φαίνεται να αναδιαρθρώνεται στη βάση ριζοσπαστικών νομοθετικών παρεμβάσεων ή «μεταρρυθμίσεων». Ένα από τα κρισιμότερα ζητήματα που τίθεται επιτακτικά στη δημόσια συζήτηση ως προϋπόθεση ανάπτυξης και, συνεπώς, βιωσιμότητας του δημόσιου χρέους είναι η ριζική αναδιάρθρωση της αγοράς εργασίας. Δηλαδή το νομοθετικό πλαίσιο φαντάζει κοινωνικά ανατρεπτικό. Και αυτή η ιστορική συγκυρία έχει ιστορικό προηγούμενο.

Πράγματι, προγράμματα «μεταρρυθμίσεων-σοκ», που ανατρέπουν υφιστάμενους κοινωνικούς συσχετισμούς, έχουν εφαρμοστεί σε πολλές και διαφορετικές ευρωπαϊκές κοινωνίες και έχουν

επιφέρει παρόμοια ή συγκρίσιμα αποτελέσματα: αύξηση της επισφαλούς απασχόλησης, ανάδειξη μιας τάξης εργαζόμενων-φτωχών, μαζική μετανάστευση και συχνά δημογραφική κρίση. Έτσι, θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει ότι η Ελλάδα και η Νότια Ευρώπη γενικότερα βιώνει στην παρούσα ιστορική συγκυρία το δικό της «1989». Πράγματι, στις αρχές της δεκαετίας του 1990 η Ανατολική Ευρώπη βίωσε ένα πρόγραμμα δημοσιονομικής αναδιάρθρωσης, μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας και μείωσης των κοινωνικών παροχών, με τεράστιες επιπτώσεις στο βιοτικό επίπεδο του εργατικού δυναμικού. Ενδεικτικά, μεταξύ του 1988 και 1993 παρατηρήθηκε στη Ρωσία πτώση του κατά κεφαλήν εισοδήματος κατά 54%, στις Βαλτικές Χώρες κατά 41% και στην Ανατολική Ευρώπη κατά 25%. Η σύγκριση, τότε, της «μεταρρυθμιστικής κρίσης» με την κρίση του μεσοπολέμου στις ΗΠΑ και τη Δυτική Ευρώπη φαντάζει σήμερα ιδιαίτερα επίκαιρη (Deacon, 2000).

Πολιτισμικό κεφάλαιο

Αλλά ακόμα και σε παρόμοιες ιστορικές συγκυρίες μπορεί κανείς να παρατηρήσει ότι οι συνέπειες μιας κρίσης δεν κατανέμονται ισότιμα στα μέλη μιας κοινωνίας. Η κατανομή του κόστους μιας κρίσης στο πλαίσιο ενός επιβαλλόμενου ή, κατά μια άποψη, επιβεβλημένου προγράμματος δημοσιοοικονομικών περικοπών σχετίζεται με μια σειρά μεταβλητών. Το χρώμα, η φυλή, το φύλο, η σεξουαλική προτίμηση, η σωματική αρτιμέλεια, το θρήσκευμα και η εθνική ταυτότητα, η κομματική ή πελατειακή σχέση επηρεάζουν καθοριστικά το βίωμα του κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας. Το βίωμα αυτό είναι συχνά πολυσύνθετο και υπερβαίνει τη διάσταση της ταξικότητας. Για παράδειγμα, ένας άνεργος άντρας βιώνει πολύ διαφορετικές προκλήσεις από μια άνεργη γυναίκα, όπως και μια λευκή γηγενής βιώνει την ανεργία με τρόπο πολύ διαφορετικό από μια άνεργη έγχρωμη μετανάστρια. Με άλλα λόγια, ο κοινωνικός αποκλεισμός που βιώνει ένας άνεργος δε συνιστά ένα καθολικό βίωμα: Υπάρχουν μεταβλητές που πολλαπλασιάζουν ή αμβλύνουν το βίωμα της ανεργίας ή της επισφαλούς εργασίας και σχετίζονται με το πολιτισμικό περιβάλλον του εργαζόμενου.

Συνεπώς, το φαινόμενο του κοινωνικού αποκλεισμού έχει μια πολιτισμική διάσταση. Για παράδειγμα, κάθε κοινωνία επιφυλάσσει διαφορετικό ρόλο στη γυναίκα και έχει μια διαφορετική στάση έναντι ατόμων που ζουν και εργάζονται ως μετανάστες. Αυτοί οι ρόλοι, οι στάσεις και οι παραδόσεις έχουν άμεσες επιπτώσεις στο κατά τα φαινόμενα εξατομικευμένο βίωμα της διάκρισης στο χώρο εργασίας. Με άλλα λόγια, ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι φαινόμενο δυναμικό. Αντίστοιχα, η αντιμετώπιση της ανισότητας απαιτεί ένα εξίσου δυναμικό ορισμό, που θα μας επιτρέψει να περιγράψουμε ατομικές στρατηγικές επιβίωσης σε ένα δομικά συγκεκριμένο κοινωνικό, οικονομικό, πολιτικό και τελικά πολιτισμικό περιβάλλον.

Ένας δόκιμος όρος είναι η έννοια του «πολιτισμικού κεφαλαίου», που εισηγήθηκαν οι Bourdieu και Passeron (1990) στη μελέτη τους περί εκπαίδευσης και πολιτισμικής αναπαραγωγής της κοινωνίας. Η έννοια του «πολιτισμικού κεφαλαίου» συνδέεται με μια σχέση ανταλλαγής που βασίζεται είτε σε υλικά είτε σε συμβολικά αγαθά, τα οποία φαίνεται να είναι σπάνια και άξια ιδιοποίησης σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό περιβάλλον. Είναι σημαντικό να επισημάνουμε ότι η πρόσβαση σε κάθε είδους αγαθό, υλικό ή συμβολικό, είναι άνιση και, συνεπώς, η «σχέση ανταλλαγής» είναι πάντα ασύμμετρη. Για παράδειγμα, δύο εργαζόμενοι που καλούνται να διαπραγματευτούν την αμοιβή τους γνωρίζουν την προστιθέμενη συμβολική αξία ενός διδακτορικού τίτλου. Την ίδια, βέβαια, στιγμή γνωρίζουν ότι μια γυναίκα αμειβεται συχνά λιγότερο για την προσφορά ίδιας εργασίας, ακόμα και εάν είναι κάτοχος παρόμοιων συμβολικών αγαθών με τον άνδρα συνάδελφό της. Κατ' αναλογία, ένας μετανάστης γνωρίζει ότι η κατοχή συμβολικών αγαθών, όπως ένας διδακτορικός

τίτλος που αποκτήθηκε στη χώρα καταγωγής του, απαξιώνεται σημαντικά τη στιγμή της άφιξής του στην καινούρια πατρίδα.

Πολιτισμικό κεφάλαιο: Συνδέεται με μια σχέση ανταλλαγής, που βασίζεται είτε σε υλικά είτε σε συμβολικά αγαθά, που φαίνεται να είναι σπάνια και άξια ιδιοποίησης σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό περιβάλλον.

Η πρόσβαση, δηλαδή, σε ένα διδακτορικό τίτλο μπορεί να θεωρείται συμβολικό αγαθό άξιο ιδιοποίησης σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό περιβάλλον, αφού, μεταξύ άλλων, επιτρέπει την πρόσβαση ή έχει άμεση αντιστοιχία σε υλικά αγαθά, όπως, λόγω χάρη, αυξημένες μισθολογικές απολαβές. Αλλά η «ενδιάμεση μεταβλητή» του κοινωνικού ρόλου ή της εθνικής καταγωγής του κατόχου ενός παρόμοιου συμβολικού αγαθού μπορεί να οδηγήσει στη μερική ή την πλήρη απαξίωση του πολιτισμικού του κεφαλαίου. Το γεγονός αυτό θέτει το συνδικαλιστικό κίνημα έναντι κρίσιμων επιλογών. Από τη μια πλευρά, η συνδικαλιστική ηγεσία μπορεί να αποδεχτεί το υφιστάμενο πλέγμα κοινωνικών σχέσεων, αποδεχόμενη, για παράδειγμα, υψηλότερες αμοιβές για τους άνδρες, αρτιμελείς, γηγενείς εργαζομένους. Από την άλλη πλευρά, το συνδικαλιστικό κίνημα μπορεί να παίξει ένα ρόλο κοινωνικά και πολιτισμικά ανατρεπτικό. Υπό αυτό το πρίσμα, ακόμα και σε συνθήκες κρίσης το κοινωνικό αίτημα προηγείται του νομικού.

Οριζόντια ταξινόμηση του χώρου εργασίας

Η έννοια του «πολιτισμικού κεφαλαίου» μας επιτρέπει να επανεξετάσουμε το χώρο εργασίας ως ένα πεδίο ευρύτερων κοινωνικών συναλλαγών και διαπραγμάτευσης. Ο χώρος εργασίας αποτελεί μέρος ή προέκταση ενός συγκεκριμένου κοινωνικού, οικονομικού και τελικά πολιτισμικού πλαισίου. Αυτή η «δομή» είναι το πεδίο ανάπτυξης προσωπικών στρατηγικών επιβίωσης για κάθε εργαζόμενο, μια μάχη στην οποία κάθε εργαζόμενος προσέρχεται με το δικό του πολιτισμικό κεφάλαιο. Και αυτή η προσωπική στρατηγική μπορεί είτε να περιλαμβάνει συλλογικές ή συνεργατικές μορφές δράσης είτε όχι. Υπό αυτό το πρίσμα, η εκπροσώπηση των εργαζομένων είναι για το συνδικαλιστικό κίνημα στόχος και όχι κερκημένο.

Μία πρόκληση για το συνδικαλιστικό κίνημα είναι η αναγνώριση *οριζόντιων εργασιακών διακρίσεων*, που αναπαράγονται όχι μόνο στο χώρο εργασίας αλλά, ενδεχομένως, ακόμα και στους κόλπους του συνδικαλιστικού κινήματος. Καταρχάς, πρέπει να γίνει κατανοητό ότι οι συνδικαλιστικοί φορείς συνήθως εκπροσωπούν τα μέλη τους και όχι γενικά τους εργαζομένους. Τα μέλη των σωματείων στο δημόσιο τομέα είναι συνήθως οι μόνιμοι εργαζόμενοι πλήρους και μόνιμης απασχόλησης και όχι το σύνολο των εργαζομένων που υπηρετούν με συμβάσεις έργου, συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή ακόμα και ως «ενοικιαζόμενοι». Και πολύ συχνά αυτές οι επισφαλείς σχέσεις εργασίας, αντιστοιχούν επίσης σε άλλες οριζόντιες κοινωνικά διακρίσεις, που εκτείνονται πέρα και πάνω από το κανονιστικό πλαίσιο που διέπει το εργασιακό τους καθεστώς.

Για παράδειγμα, η Κούνεβα ήταν εργαζόμενη στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, αλλά δεν ήταν «δημόσιος υπάλληλος». Η Κούνεβα ήταν επίσης ιστορικός και η εκπαίδευση θεωρητικά θα έπρεπε να αυξήσει τη διαπραγματευτική της ισχύ. Για παράδειγμα, έρευνα του ΕΚΚΕ (Κανελόπουλος, 2006) καταδεικνύει ότι, όσο πιο μορφωμένος είναι ο εργαζόμενος, τόσο πιθανότερο είναι να είναι ασφαλισμένος. Αλλά αυτός ο γενικός κανόνας δεν ισχύει όταν συντρέχουν συνθήκες οριζόντιας διάκρισης που εκτείνονται πέρα από το κανονιστικό πλαίσιο, όπως η διάκριση των εργαζομένων σε γηγενείς και μετανάστες. Έτσι, από την ίδια έρευνα καθίσταται σαφές ότι ο εργαζόμενος

μετανάστης, ακόμα και εάν είναι μορφωμένος, έχει μεγαλύτερες πιθανότητες να είναι ανασφάλιστος (Πίνακας 1). Τελικά, ενώ η μόρφωση είναι ένα συμβολικό αγαθό άξιο ιδιοποίησης στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον, η αξία ή απαξίωση του συγκεκριμένου πολιτισμικού κεφαλαίου επηρεάζεται καθοριστικά από τη στάση της ελληνικής κοινωνίας έναντι εργαζομένων διαφορετικής εθνικής καταγωγής.

Οριζόντια εργασιακή διάκριση: Σχετίζεται με διακρίσεις (έμμεσες ή άμεσες) που ισχύουν στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον και αναπαράγονται στο υπό εξέταση εργασιακό περιβάλλον.

Πίνακας 1: Επίπεδο Εκπαίδευσης Μεταναστών & Ελλήνων, 2006			
Επίπεδο εκπαίδευσης	% Κατανομή ασφαλισμένων μεταναστών	% Κατανομή ανασφάλιστων μεταναστών	% Κατανομή Ελλήνων
Μεταπτυχιακό	0,19	0,00	0,39
Πτυχίο ανώτερης/ανώτατης εκπαίδευσης	12,44	10,97	10,98
Πτυχίο τεχνικών σχολών	1,50	0,88	2,76
Πτυχίο μεταδευτεροβάθμιας	4,43	2,78	6,13
Ανώτερη δευτεροβάθμια	35,42	29,26	31,14
Κατώτερη δευτεροβάθμια	24,30	25,53	15,58
Πρωτοβάθμια	19,73	28,02	30,66
Δεν ολοκλήρωσε πρωτοβάθμια	0,77	0,88	1,31
Αναλφάβητοι	1,23	1,68	1,01
Σύνολο	100,00	100,00	100,00
Δείγμα	3.659	1.367	145.731
Πηγή: Κανελόπουλος, ΕΚΚΕ 2006			

Σε κάθε εργασιακό χώρο οι οριζόντιες διακρίσεις μπορεί να είναι είτε άμεσες είτε έμμεσες. *Άμεση διάκριση* είναι αυτή που σχετίζεται με την οργάνωση και τον καταμερισμό της εργασίας με βάση υφιστάμενα κοινωνικά πρότυπα. Για παράδειγμα, είναι γνωστή η συγκέντρωση των γυναικών σε εργασίες «γραμματειακής υποστήριξης» και η συνεπαγόμενη ανδροκρατία σε θέσεις ευθύνης. *Έμμεση διάκριση* είναι αυτή που συνδέεται με εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στο ευρύτερο κοινωνικό τους περιβάλλον και τους εμποδίζει να αναλάβουν θέσεις υψηλότερου κύρους

και υψηλότερων απολαβών. Για παράδειγμα, η κοινωνική θέση της γυναίκας, που κατά κανόνα υπαγορεύει την εξ ολοκλήρου ανάληψη υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων, περιορίζει τη δυνατότητά της να διεκδικήσει θέσεις ευθύνης στο εργασιακό της περιβάλλον.

Μια δεύτερη πρόκληση είναι η αναγνώριση *κάθετης ή ιεραρχικής οριοθέτησης* του εργασιακού χώρου που σχετίζεται άμεσα με το πολιτισμικό κεφάλαιο των εργαζομένων. Για παράδειγμα, ενώ σε ορισμένους εργασιακούς χώρους μπορεί οι γυναίκες να εκπροσωπούνται ή ακόμα και να υπερεκπροσωπούνται ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού, μπορεί κανείς να παρατηρήσει ότι σε θέσεις ευθύνης, που συνεπάγονται και υψηλότερες μισθολογικές απολαβές, παρατηρείται ανδροκρατία. Φυσικά, η εκπαίδευση μιας συγκεκριμένης εργαζόμενης, η εθνική της καταγωγή, το θρήσκευμά της και η οικογενειακή της κατάσταση είναι μεταβλητές που επηρεάζουν άμεσα τις πιθανότητες ιεραρχικής εξέλιξης κάθε γυναίκας ξεχωριστά. Όμως, η συνολική εικόνα είναι πολύ συχνά η ίδια: Οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη παρουσία σε θέσεις ανειδίκευτης και επισφαλούς εργασίας.

Κάθετη ή ιεραρχική διάκριση: Σχετίζεται με διακρίσεις που αφορούν την ιεραρχική δομή ενός συγκεκριμένου χώρου εργασίας.

Οι κάθετες ή ιεραρχικές διακρίσεις μπορεί να συμπίπτουν με ή να επιβεβαιώνουν το φαινόμενο της οριζόντιας οριοθέτησης του χώρου εργασίας. Όμως, τέτοιου είδους διακρίσεις συνιστούν μια ποιοτική αποτίμηση των υφιστάμενων διακρίσεων. Για παράδειγμα, όταν εξετάζουμε το φαινόμενο ιεραρχικών διακρίσεων, δε μας ενδιαφέρει τόσο η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού, αλλά η ποιοτική κατανομή του αντικειμένου της εργασίας με το ερώτημα της έμφυλης διάστασής του. Οι οριζόντιες διακρίσεις αποτυπώνουν μια γενική εικόνα πρόσβασης συγκεκριμένων ομάδων του πληθυσμού στην αγορά εργασίας. Οι ιεραρχικές διακρίσεις, όπου και όταν παρατηρούνται, αποτυπώνουν στοιχεία όπως το μισθολογικό χάσμα, οι δυνατότητες εξέλιξης και ανάληψης θέσεων ευθύνης κ.ο.κ..

Τόσο οι οριζόντιες όσο και οι κάθετες/ιεραρχικές διακρίσεις οριοθετούν φυσικά μια «γενική εικόνα», δηλαδή το περιθώριο ανάπτυξης προσωπικών στρατηγικών επιβίωσης και, τελικά, αυτοεκπλήρωσης του εργαζόμενου σε ένα χώρο εργασίας. Αλλά είναι σημαντικό να επισημάνουμε ότι τέτοιου είδους διακρίσεις δεν αφορούν μόνο τη σχέση εργοδοσίας και εργαζομένων. Το συνδικαλιστικό κίνημα είναι πολλές φορές μέρος του μηχανισμού πολιτισμικής αναπαραγωγής της κοινωνίας. Η ιεραρχική ανδροκρατία του χώρου εργασίας επιβεβαιώνεται συχνά στις τάξεις των συνδικαλιστικών φορέων. Ορισμένοι συνδικαλιστικοί φορείς δε συμπεριλαμβάνουν καν στις τάξεις τους μετανάστες συναδέλφους ή τους «ανέχοντα» χωρίς πλήρη δικαιώματα και υποχρεώσεις. Για παράδειγμα, οι ιατρικοί σύλλογοι στην Ελλάδα, κατά παράβαση του κοινοτικού δικαίου, στερούν από τους ξένους συναδέλφους τους το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι. Σε ιστορικές συγκυρίες όπως η σημερινή, αυτή η πραγματικότητα έχει αυξημένες επιπτώσεις για την αποτελεσματικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος. Και αυτό, γιατί μεγάλα τμήματα του εργατικού δυναμικού που βιώνουν τις χειρότερες συνθήκες εργασίας έχουν χάσει την εμπιστοσύνη τους στο συνδικαλιστικό κίνημα. Το αποτέλεσμα είναι η επιλογή ατομικών στρατηγικών επιβίωσης, που τελικά αποδυναμώνουν το διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης.

II. Διδακτική μεθοδολογία

Η μέθοδος διδασκαλίας ή ευαισθητοποίησης που προτείνεται για τις ανάγκες του συγκεκριμένου εργαστηρίου πρέπει να συνάδει με τις εξής ανάγκες:

1. Τη μετάδοση εννοιών και αναλυτικών εργαλείων.
2. Την ενδυνάμωση των εργαζομένων, που πρέπει να αποκτήσουν όχι μόνο ευχέρεια κατανόησης των εξελίξεων στον εργασιακό τους χώρο, αλλά και τη δυνατότητα να μετέχουν στη συλλογική συνδικαλιστική δράση.
3. Την αξιοποίηση του βιώματος των εργαζομένων, αφού ενδυνάμωση σημαίνει καταρχάς συνειδητοποίηση του ότι η εργασιακή πραγματικότητα που βιώνουμε σε πραγματικές συνθήκες αντιπροσωπεύει συγκεκριμένες σχέσεις εξουσίας.

Συνεπώς, προτείνεται ο συνδυασμός παραδοσιακής διδασκαλίας -με τη μορφή σεμιναρίων και συζήτησης- με την εφαρμογή βιωματικών προσεγγίσεων που έχουν δοκιμαστεί στο χώρο της άτυπης εκπαίδευσης. Το βιωματικό μέρος μπορεί να περιέχει μια σειρά προσεγγίσεων όπως ασκήσεις-παιχνίδια, την προβολή ταινιών, αλλά και μικρά ερευνητικά προγράμματα που θα υλοποιούν οι συμμετέχοντες και θα βασίζονται σε συνεντεύξεις.

Όσον αφορά το παραδοσιακό μοντέλο διδασκαλίας, πρέπει να αποφεύγεται η αυστηρή εφαρμογή του μοντέλου πομπός-δέκτης. Η αναφορά στις πηγές πληροφόρησης είναι σε αυτή την περίπτωση ιδιαίτερα σημαντική, διότι είναι απίθανο να μπορεί ο διδάσκων να τεκμηριώσει και να νομμοποιήσει «αυθεντία» στο εργασιακό περιβάλλον της ομάδας στόχου. Με άλλα λόγια, κανείς δεν είναι περισσότερο ειδικός από τον εκπαιδευτικό ως προς τις διακρίσεις που υφίστανται στο εργασιακό περιβάλλον του σχολείου. Συνεπώς, ο εκπαιδευτής πρέπει να έχει τη δυνατότητα να συνεισφέρει στη συζήτηση περί διακρίσεων στο χώρο της εκπαίδευσης, θέτοντας ζητήματα και αξιοποιώντας τα βιώματα της ομάδας στόχου, χωρίς να αξιώνει την αναγνώρισή του ως «από καθέδρας» αρμόδιου. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό στο Δημόσιο Τομέα (Δ.Τ.), δεδομένου ότι αναφέρεται σε ένα μεγάλο εύρος υπηρεσιών, με πολύ διαφορετικές οργανωτικές δομές και παραδόσεις.

Όσον αφορά το βιωματικό μοντέλο διδασκαλίας, υπάρχει μια ενδεικτική λίστα με ασκήσεις, που μπορεί να εμψυχωθεί είτε από την παραγωγή του εκάστοτε διδάσκοντος είτε με συμπαραγωγή του διδάσκοντος και του εκπαιδευτή του. Το πόσο δόκιμη είναι μια άσκηση εξαρτάται, τελικά, από τους στόχους του σεμιναρίου, το συγκεκριμένο χώρο διδασκαλίας και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ομάδας στόχου. Το ίδιο ισχύει και για την επιλογή ταινιών ή το σχεδιασμό εργασιών που υλοποιούνται.

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΠΕΡΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΔΡΙΚΗ ΑΦΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΟΪΠΑΛΛΗΛΙΑΣ: Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΟ

Λέξεις-κλειδιά

Ιδιωτική και δημόσια σφαίρα, τροφός, πολλαπλασιαστικός αποκλεισμός, μερική απασχόληση.

Σκοπός

Σκοπός αυτής της θεματικής ενότητας είναι η αντιμετώπιση της έννοιας «διάκριση» στο χώρο εργασίας του Δημοσίου να γίνει αντιληπτή στην ιστορική της συνέχεια.

Προσδοκώμενα Αποτελέσματα

Στη θεματική αυτή ενότητα οι μετέχοντες θα έχουν τη δυνατότητα:

1. Να εντοπίσουν την ιστορική εξέλιξη συγκεκριμένων μορφών κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας του δημοσίου.
2. Να τοποθετήσουν τα προσωπικά τους βιώματα σε ιστορικό πλαίσιο.
3. Να αποκτήσουν μια κριτική στάση έναντι του θεσμικού και νομικού πλαισίου που διέπει το χώρο εργασίας.
4. Να απομυθοποιήσουν τις περί «ουδετερότητας» μεταβλητές, που είναι καθοριστικές στην κατανομή και οργάνωση της εργασίας, όπως η χωροταξία και η τεχνολογία.

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Στο επίκεντρο της ακόλουθης ανάλυσης βρίσκεται η ιστορική εξέλιξη των έμφυλων διακρίσεων στο χώρο εργασίας του Δημοσίου. Όμως, γύρω από αυτό τον άξονα προβληματισμού επισημαίνονται και άλλες διαστάσεις ανισότητας στο εργασιακό περιβάλλον, που βασίζονται σε μεταβλητές «πολιτισμικού κεφαλαίου», όπως η εθνική καταγωγή, η γονική ιδιότητα, η κομματική σχέση κ.ο.κ.

Η διάκριση μεταξύ δημόσιων υπαλλήλων γένους θηλυκού και αρσενικού έχει ιστορικές ρίζες. Αρχικά, η Ελληνίδα στο δημόσιο τομέα, όπως και στην αγορά εργασίας γενικότερα, έγινε αποδεκτή από μια ανδροκρατική κοινωνία μόνο στο βαθμό που η φύση της εργασίας είχε ευθεία αντιστοιχία με τον κοινωνικό ρόλο της «τροφού». Τέτοιου είδους αντικείμενα εργασίας ήταν οι καθαρίστριες, οι νοσηλεύτριες και, υπό όρους, οι δασκάλες. Άλλες «επικουρικές» μορφές εργασίας γίνονταν αποδεκτές μόνο σε έκτακτες συνθήκες και πάντα υπό τον όρο ότι δε θα εμπόδιζαν τη γυναίκα να ανταποκριθεί στον «πραγματικό» της ρόλο. Αυτή η στάση δεν αφορούσε μόνο το κράτος ως εργοδότη ή τους άντρες βουλευτές, που έως το 1955 απευθύνονταν σε άντρες ψηφοφόρους. Η ίδια αντίληψη περί γυναικείας και ανδρικής εργασίας ίσχυε και στους κόλπους του συνδικαλιστικού κινήματος.

Ιστορική Αναδρομή: Ελληνίδα στο Δημόσιο

«Αφ' ης μάλιστα εστάλησαν εις τα δημόσια γραφεία αι γυναίκες το κακόν επετάθη κατά τρόπον επικίνδυνον. Όχι μόνον αυταί δεν παρέχουν καμίαν υπηρεσίαν, εκτός ελαχιστοτάτων εξαιρέσεων, αλλά κατά γενικόν κανόνα παρεμποδίζουν και τους άρρενας υπαλλήλους εις την εργασία αυτών διά των ερωτοτροπιών και των αγιδιών των». Τ. Αναστασίου, Βουλευτής, 1929.

«Η Κυβέρνησις είναι εναντίον της μορφώσεως των γυναικών και της εξωσττικής δουλειάς και θα προσπαθήσει με κάθε τρόπο να τη γυρίσει στίτι». Σπύρος Μερκούρης, Υφυπουργός Πολιτικού Γραφείου, Κυβέρνηση Κονδύλη, 1935.

Η διάκριση μεταξύ οίκου και δήμου οριοθετούσε από τα τέλη του 19^{ου} έως και τα μέσα του 20^{ου} αιώνα δύο διαφορετικούς κόσμους εργασίας. Ο πρώτος ήταν ο κόσμος της γυναίκας, όπου δεν υφίσταται έμμοθη απασχόληση. Ο δεύτερος ήταν ο κόσμος του άνδρα, όπου η γυναίκα είχε ρόλο υποστηρικτικό ή συμπληρωματικό και σε κάθε περίπτωση υποδεέστερο, άμισθο και επισφαλή. Αυτό σημαίνει ότι, πολύ πριν εκφραστεί το όψιμο ενδιαφέρον των ΜΜΕ για την επισφάλεια στο χώρο εργασίας, πριν «την κρίση», η ανασφάλεια στο χώρο εργασίας ήταν ένα συναίσθημα εξαιρετικά «οικείο». Και, όπως σημειώνει η Αβδελά, το όψιμο ενδιαφέρον για την επισφαλή εργασία αναπτύχθηκε στη δημόσια σφαίρα επειδή: «... οι πρόσφατες αλλαγές στις πρακτικές των εργασιακών σχέσεων επεκτείνουν τις συνθήκες που αντιμετώπιζαν οι γυναίκες εργαζόμενες, σε όλους τους τομείς εργασίας για περίπου δύο αιώνες, σε άντρες εργαζόμενους, και μάλιστα νέους» (Ιστορείν, 2009).

Ιστορική αναδρομή: Από τον 19^ο αιώνα έως τη μεταπολίτευση

Η οριζόντια διάκριση στο χώρο εργασίας με βάση το φύλο έχει παρελθόν, παρόν και, δυστυχώς, μέλλον. Η Αβδελά ήταν πρωτοπόρος ερευνήτρια της ιστορικής ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στον έμμοθο χώρο εργασίας γενικότερα και στο δημόσιο τομέα ειδικότερα. Το 1990 συνεισέφερε μια μοναδική για την εποχή της μελέτη, βασισμένη σε αρχειακές πηγές, που διερευνούσε τις καταβολές και την εξέλιξη της γυναικείας δημοσιοϋπαλληλίας από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα έως και τη μετεμφυλιακή Ελλάδα. Όπως προκύπτει από την έρευνά της, στα τέλη του 19ου αιώνα η παρουσία της γυναίκας στο Δημόσιο ήταν μηδαμινή. Η έμμοθη γυναίκα ήταν μαία, υπηρέτρια και, σπανιότερα, βιομηχανική εργάτρια. Με άλλα λόγια, ο ρόλος της γυναίκας στη δημόσια σφαίρα αποτελούσε είτε προέκταση του οικογενειακού της ρόλου είτε μια παράτυπη «εισβολή», που γινόταν, στην καλύτερη περίπτωση, ανεκτή.

Όσον αφορά τη θέση της έμμοθης γυναίκας στο δημόσιο τομέα, η νομοθεσία των αρχών του 20^{ου} αιώνα υπαγόρευε την ασυμβατότητα μεταξύ των ρόλων της «γυναίκας συζύγου» και της «γυναίκας εργαζόμενης». Για παράδειγμα, ένας νόμος του 1908 υπαγόρευε ότι, για να υπηρετήσει μια γυναίκα ως τηλεφωνήτρια, έπρεπε να είναι νέα (21-35 ετών), αρτιμελής, υγιής και είτε να τελεί εν χηρεία - χωρίς μάλιστα να είναι μητέρα - είτε να είναι άγαμη. Ο γάμος ήταν λόγος απόλυσης. Το 1935 η απαγόρευση γενικεύτηκε με νόμο που όριζε την απαγόρευση της γυναικείας δημοσιοϋπαλληλίας, εκτός εάν επρόκειτο για «άγαμη θυγατέρα» ή «εν χηρεία» συζύγου που έπεσε στο πεδίο της μάχης. Και είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι το συντεταγμένο ή «επίσημο» συνδικαλιστικό κίνημα αποτελούσε μέρος του προβλήματος. Για παράδειγμα, μια ομάδα εκπαιδευτικών το 1922 πρότεινε την κατάργηση της ισομοθίας στην εκπαίδευση, προκειμένου οι άντρες «συνάδελφοι» να ωφεληθούν από την «οικονομία» που θα προέκυπτε. Παρόμοια διαβήματα έκαναν είτε συνδικαλιστικές οργανώσεις είτε υπουργοί σε κάθε συγκυρία

δημοσιοοικονομικής κρίσης, προκειμένου να διασωθούν θέσεις εργασίας για «οικογενειάρχες» (Αβδελά, 1990).

Η υπό αίρεση θέση της γυναίκας σε όλο το φάσμα του εργασιακού χώρου συνδέεται, άλλωστε, και με τις ιστορικές συνθήκες που επέτρεψαν την είσοδό της. Για όλες τις Ευρωπαϊκές το ιστορικό σημείο καμπής ήταν ο Δεύτερος Παγκόσμιος Πόλεμος. Την εποχή εκείνη δημιουργείται η έννοια των «μετόπισθεν», που στην αγγλική γλώσσα αποδίδεται ως «κατ' οίκον μέτωπο» (home front). Με άλλα λόγια, η έννοια του «ολοκληρωτικού πολέμου» εισάγει την ανάγκη προσωρινής διάρρηξης των ορίων μεταξύ της σφαίρας του ιδιωτικού, όπου ανήκει η γυναίκα, και της σφαίρας του δημόσιου, όπου ανήκει ο άνδρας. Ελλείψει ανδρών, οι γυναίκες καλούνται ως εφεδρικό εργατικό δυναμικό να «αναπληρώσουν» ή να «συμπληρώσουν» το φυσικό εργατικό δυναμικό των ανδρών που απουσίαζε ή είχε αποδεκατιστεί στο μέτωπο (Buchman). Συνεπώς, η θέση της γυναίκας ήταν επισφαλής ή ηθικά υποθηκευμένη, με την έννοια ότι η είσοδός της στην αγορά εργασίας θεωρούνταν υπαγορευμένη από «έκτακτες ανάγκες».

Και η επιστροφή της γυναίκας στο «φυσικό της χώρο» ήταν συχνά η απαίτηση της μεταπολεμικής κοινωνίας που επιζητούσε την επιστροφή στην «ομαλότητα». Για παράδειγμα, όπως σημειώνει η Αβδελά, οι καθαρίστριες μονιμοποιούνται στην Κατοχή (1943) ως δημόσιοι υπάλληλοι με βαθμό και μισθό κλητήρα. Μια δεκαετία αργότερα, το 1953, οι γυναίκες χάνουν με απόφαση της τότε κυβέρνησης την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και οι οργανικές θέσεις τους καταργούνται. Η δικαιολογία για αυτή την απόφαση είναι ότι οι γυναίκες, γενικά, επικαλούνται συχνά διάφορα «νομοφανή προσχήματα» προκειμένου να απουσιάσουν από την εργασία τους (Ιστορείν, 2009). Τότε επιβεβαιώθηκε δραματικά η επισφαλής θέση της γυναίκας καθαρίστριας ή, γενικότερα, η αναλωσιμότητα της γυναίκας Δ.Υ., που συχνά θεωρείται -ακόμα και σήμερα- ότι επιτελεί καθήκοντα «οικιακά» σε δημόσιο χώρο.

Με άλλα λόγια, ο αγώνας των γυναικών για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας δεν ήταν μια απλή αναμέτρηση με άνδρες εργοδότες. Ήταν, επίσης, μια αναμέτρηση με συναδέλφους, συζύγους, αδελφούς και ένα ευρύτερα ανδροκρατούμενο κοινωνικό περίγυρο, που θεωρούσε ότι η «φυσική» τους θέση ήταν η οικία, ο ιδιωτικός δηλαδή χώρος, στον οποίο κυριαρχούσε ο άνδρας. Στο μεγαλύτερο μέρος του 20^{ου} αιώνα οι συνδικαλιστικές δομές του Δημοσίου όχι απλώς δεν υπερασπίστηκαν τα δικαιώματα της γυναίκας στο Δημόσιο, αλλά συχνά υπαγόρευσαν την επιστροφή της γυναίκας στο «φυσικό» της χώρο.

Στην Ελλάδα η διάρρηξη του «φυσικού χώρου» της γυναίκας ήταν σε μεγάλο βαθμό αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης της έννομης τάξης και του κινήματος προώθησης των «ανθρωπίνων δικαιωμάτων». Αυτή η εξέλιξη σήμαινε ότι υπήρχε η δυνατότητα διάχυσης κατακτήσεων του φεμινιστικού κινήματος σε όλα τα μέλη του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, γεγονός που οδηγούσε, έτσι, σε συνθήκες δημοσιοϋπαλληλίας φεμινιστικών μετώπων σε υπερεθνικό επίπεδο. Έτσι, ενώ το 1951 ο Υπαλληλικός Κώδικας των Δημόσιων Υπαλλήλων όριζε ότι «οι θέσεις από τις οποίες αποκλείονται γυναίκες καθορίζονται διά Βασιλικών Διαταγμάτων», που σήμαινε ότι παρόμοιες διακρίσεις ήταν νομικά αποδεκτές, το 1953 ο νομοθέτης κύρωσε τη σύμβαση «περί πολιτικών δικαιωμάτων της γυναίκας, υπογραφείσας εν Ν. Υόρκη». Μεταξύ άλλων, αυτή η διεθνής σύμβαση όριζε ότι «... οι γυναίκες δύνανται να ασκούν πάντα τα δημόσια λειτουργήματα, εξαιρέσει των εκκλησιαστικών, και να διορίζονται εις πάσας τας θέσεις πολιτικών υπαλλήλων του κράτους ή Ν.Π.Δ.Δ. επί ίσους όρους με τους άνδρες». Την κύρωση αυτής της συνθήκης ακολούθησε και η απόδοση πολιτικών δικαιωμάτων στις γυναίκες, το 1955.

Αλλά η μεταγραφή του νόμου του 1953 σε ένα νέο Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα (Δ.Κ.) δεν ολοκληρώθηκε πριν το 1977. Είχε, βεβαίως, προηγηθεί η πρώτη διά νόμου εξίσωση μισθών ανδρών και γυναικών από τη Χούντα των Συνταγματαρχών (01.01.1973). Σε κάθε περίπτωση, το Σύνταγμα

το 1975 κατοχύρωνε τα ίσα δικαιώματα αντρών και γυναικών (άρ. 4, παρ. 2) και την ισότητα των αμοιβών (άρ. 22, παρ. 1β). Παράλληλα, η πρώτη Εθνική Συλλογική Σύμβαση, του 1975, έδινε στον νομοθέτη τριετή προθεσμία εξίσωσης του κατώτατου εθνικού ημερομισθίου, ενώ περιλάμβανε και τον πρώτο γλωσσικά ουδέτερο κατάλογο επαγγελμάτων. Όμως, ακόμα και ο νέος Δ.Κ. εξαιρούσε τη γυναίκα από το «φυσικό χώρο των ανδρών», δηλαδή τις ένοπλες δυνάμεις, τη χωροφυλακή, την Αστυνομία Πόλεων, το Λιμενικό και το Πυροσβεστικό Σώμα καθώς και την Τελωνοφυλακή.

Νομικά είχε κατοχυρωθεί η απαίτηση μισθολογικής εξίσωσης ανδρών και γυναικών στο Δημόσιο. Ο καινούριος Αστικός Κώδικας είχε εκκαθαριστεί από αναχρονιστικές αναφορές σε «οικογενειακούς αρχηγούς» και «πατρική εξουσία», ενώ οι δύο σύζυγοι είχαν τώρα την υποχρέωση να συνεισφέρουν ανάλογα με τις δυνάμεις τους στις ανάγκες της οικογένειας, λαμβάνοντας υπόψη τους ότι η ανατροφή των παιδιών δεν επιδέχεται διάκριση φύλου. Το κυρίαρχο σύνθημα του φεμινιστικού κινήματος της εποχής ήταν «δεν είμαι του ανδρός μου, δεν είμαι του πατρός μου». Σημειώθηκαν ακόμα και σημαντικές συμβολικές νίκες στο χώρο εργασίας του δημόσιου τομέα, όπως η αποκατάσταση στο Σώμα Αδελφών Νοσοκόμων των γυναικών που είχαν απολυθεί έως το 1982 επειδή τέλεσαν γάμο ή απέκτησαν παιδί (Ν. 1489/1985).

Φυσικά, οι εξελίξεις αυτές δεν επέφεραν την εξίσωση ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας. Αλλά υπήρξε μια ποιοτική αναδιατύπωση του αιτήματος της εξίσωσης, αφού το ζήτημα τώρα ήταν η δυνατότητα μισθολογικής και ιεραρχικής εξέλιξης και όχι το ίδιο το δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας αυτή καθαυτή. Όμως, ενώ από τη μεταπολίτευση και μετά η γυναίκα έχει τη δυνατότητα εισόδου στο Δ.Τ., διατηρείται η στερεότυπη αντίληψη της «τροφού», που είναι άμεσα υπεύθυνη για την πρόνοια και τη στήριξη των «εξαρτημένων μελών» της οικογένειας, είτε αναφερόμαστε σε παιδιά είτε σε ηλικιωμένους. Ήδη από το 1977 ο νομοθέτης μετονομάζει αυτό τον «ιστορικό συμβιβασμό» σε πράξη με διατάξεις που «προασπίζουν» τη μητρότητα στο χώρο εργασίας του Δημοσίου: θεσπίζονται η άδεια τοκετού και το μειωμένο ωράριο εργασίας για τις μητέρες (Π.Δ. 611/1977).

Τα επόμενα χρόνια μετά την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας (1952) διευρύνονται η άδεια μητρότητας και η δυνατότητα διακοπής της εργασίας για θηλασμό (Ν. 1302/1982 & Ν. 1539/1985). Φυσικά, στο Δ.Τ. η γυναίκα πλεονεκτούσε, αφού μπορούσε να μεταφέρει το σύνολο της άδειας στη μετά τον τοκετό περίοδο, ενώ στον ιδιωτικό τομέα το δικαίωμα της γυναίκας σε μειωμένο ωράριο και η διασφάλιση μη απόλυσης σε περίοδο τοκετού θεσπίστηκαν με καθυστέρηση δύο ετών (Ν. 1414/1984). Εκείνη την περίοδο ο νομοθέτης κάνει και τα πρώτα βήματα αποσύνδεσης της γονικής ιδιότητας από τη «μητρότητα». Πράγματι, ο Ν. 1483/1984 διευρύνει τη δυνατότητα του γονέα -και όχι της μητέρας- να ανταποκρίνεται σε οικογενειακές υποχρεώσεις θεσπίζοντας ειδική άδεια άνευ αποδοχών, εξαήμερη άδεια για ασθένεια παιδιών -προσαυξημένη κατά δύο ημέρες για κάθε επιπλέον παιδί- και τετραήμερη άδεια παρακολούθησης σχολικών επιδόσεων για παιδιά έως 16 ετών. Επίσης, δίνεται η δυνατότητα μειωμένου ωραρίου με αντίστοιχη μείωση αποδοχών. Στην πράξη, βέβαια, αυτές οι διατάξεις απευθύνονται αποκλειστικά σε γυναίκες.

Την ίδια στιγμή η έννοια της «υποστήριξης» της μητρότητας αποκτά ουσιαστικό χαρακτήρα. Για πρώτη φορά, όμως, τη δεκαετία του 1980 αναπτύσσονται κοινωνικές δομές που σκοπό έχουν να αμβλύνουν τις απαιτήσεις της κοινωνίας από την «τροφό». Μεταξύ αυτών αξίζει να αναφέρουμε τις εξής:

- i. Ίδρυση κρατικών-δημοτικών Παιδικών Σταθμών.
- ii. Ίδρυση τμημάτων Θερμών Παιδικών Σταθμών για εποχιακά εργαζόμενες.
- iii. Συμβουλευτικοί Σταθμοί για την προστασία της μητέρας.
- iv. Ίδρυση Κέντρων Βρεφών για την άγαμη μητέρα.

- v. Κοινωνικοί Ξενώνες Ενηλίκων για αυτοεξυπηρετούμενα άτομα με δικαίωμα διαμονής έως 3 μήνες.
- vi. Κέντρα Ανοικτής Προστασίας Ηλικιωμένων (Κ.Α.Π.Η).

Παράλληλα, το μισθολογικό χάσμα ανδρών και γυναικών τη δεκαετία του 1980 αμβλυνόταν. Όμως, δεν επρόκειτο για ένα ζήτημα αρχής, που αφορούσε την ισότητα των δύο φύλων. Η αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 32% το 1982 μείωσε το μισθολογικό χάσμα, ακριβώς επειδή οι γυναίκες βρίσκονταν συνήθως στην κατώτερη μισθολογική κλίμακα. Και η άμβλυνση της ανισότητας ήταν σημαντικότερη στο Δ.Τ., που παραδοσιακά προσέφερε καλύτερες αποδοχές. Παράλληλα, υπήρξαν θετικές εξελίξεις και προς την κατεύθυνση της εξίσωσης επιδομάτων και άλλων κοινωνικών παροχών. Για παράδειγμα, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1988 εξομοίωνε το ύψος των συντάξιμων αποδοχών έγγαμων ανδρών και γυναικών.¹

Οι ραγδαίες αυτές μεταρρυθμίσεις στον εργασιακό χώρο του Δημοσίου είχαν και μια κομματική διάσταση. Το 1981 ήταν σημείο καμπής, επειδή επέτρεψε σε πολίτες αριστερών πεποιθήσεων να πιστέψουν ότι είχαν αποκατασταθεί ως πολίτες «πρώτης κατηγορίας», κλείνοντας έτσι ένα κύκλο «εθνικού διχασμού» που ταλάνιζε την Ελλάδα από την περίοδο του μεσοπολέμου. Παράλληλα, κοινωνικές δυνάμεις όπως τα συνδικάτα απέκτησαν για πρώτη φορά συστηματικά-πολιτικά ερείσματα, αφού η Βουλή του 1981 είχε για πρώτη φορά στις τάξεις της εκπροσώπους του συνδικαλιστικού κινήματος. Η εξέλιξη αυτή επέτρεψε στο συνδικαλιστικό κίνημα να μετατραπεί σε «κοινωνικό εταίρο», διευρύνοντας τη δυνατότητα των εργαζομένων να επηρεάζουν και πολλές φορές να καθορίζουν πολιτικούς συσχετισμούς.

Τη στιγμή, όμως, που το συνδικαλιστικό κίνημα πετύχαινε μια φαινομενική υπέρβαση, ο εργασιακός χώρος του Δημοσίου και το ίδιο το συνδικαλιστικό κίνημα βίωνε τον κατακερματισμό του σε κομματικούς στρατούς. Το φαινόμενο αυτό φαίνεται να είναι τόσο καθοριστικό, όσο και η έμφυλη διάσταση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Σε ορισμένες περιπτώσεις η κομματική ταυτότητα της γυναίκας επέτρεψε την ενδυνάμωση του ρόλου της στο συνδικαλιστικό κίνημα και, συνεπώς, στην πολιτική και εργασιακή ιεραρχία. Πράγματι, πολλές γυναίκες που είναι ακόμα πολιτικά ενεργές αναδείχθηκαν τότε μέσα από τις τάξεις του συνδικαλιστικού κινήματος και ιδιαίτερα του Δημοσίου. Αλλά οι περιπτώσεις αυτές ήταν και είναι η εξαίρεση που επιβεβαιώνει τον κανόνα της καθήλωσης της γυναίκας στα κατώτερα επίπεδα της υπαλληλικής ιεραρχίας. Άλλωστε, η κομματική ταυτότητα είχε οριζόντια επιρροή στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων του Δημοσίου, χωρίς διακρίσεις σε γυναίκες, άνδρες, ΑΜΕΑ, γονείς κ.ο.κ.

Σε κάθε περίπτωση, θα περίμενε κανείς ότι τη δεκαετία του 1990 το ζήτημα της ισότητας στο χώρο εργασίας θα αποκτούσε ποιοτικά χαρακτηριστικά. Το κυρίαρχο ζήτημα εξακολουθούσε να είναι η θέση της γυναίκας στην οργάνωση της εργασίας (ιεραρχία). Επίσης, ανοικτό παρέμενε το ζήτημα των συνθηκών εργασίας για γυναίκες που παρέμεναν «τροφοί» και, συνεπώς, επιμιζόνταν μια ολοένα και μεγαλύτερη πρόκληση συνδυασμού οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Όμως, κάτι τέτοιο δε συνέβη. Για παράδειγμα, μόλις το 2010 (Ν. 3842) η γυναίκα απέκτησε το δικαίωμα να έχει ξεχωριστή φορολογική ενημερότητα και ατομική επιστροφή φόρου από το σύζυγό της, γνωστό σε φοροτεχνικούς κύκλους και ως «υπόχρεο».

Βέβαια, η ανδρική κυριαρχία δεν ήταν και δεν είναι ζήτημα αποκλειστικά και μόνο διαπροσωπικής σχέσης ανδρών και γυναικών. Σχέσεις κυριαρχίας έχουν επίσης ενσωματωθεί στο χώρο εργασίας, στη χωροταξία και την οργάνωσή του. Το ποιοτικό ερώτημα του χώρου εργασίας είχε ήδη τεθεί σε πανεπιστημιακούς κύκλους από τη δεκαετία του 1980. Το ζήτημα αφορούσε τη διαπίστωση ότι ο

¹ Η ρύθμιση δεν είχε αναδρομική ισχύ (1989), αλλά η Ελλάδα υποχρεώθηκε σε αύξηση της σύνταξης αναδρομικά από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο (187/98, Επιτροπή κατά Ελλ. Δημοκρατίας).

χώρος εργασίας και ιδιαίτερα αυτός του Δ.Τ. δεν εντάσσεται σε κανένα σχεδιασμό, εκτός ίσως από το συχνό φαινόμενο εξυπηρέτησης πελατειακών συμφερόντων που υπαγορεύουν τη μίσθωση συγκεκριμένων ακινήτων. Πράγματι, είναι μεγάλος ο αριθμός μισθωμένων από δημόσιες υπηρεσίες κτιρίων που δεν έχουν σχεδιαστεί έτσι, ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες είτε του κοινού είτε των εργαζομένων. Συνεπώς, δεν υπάρχει η έννοια της δια-λειτουργικότητας των υπηρεσιών για την εξυπηρέτηση του πολίτη, που υποχρεώνεται πολλές φορές να χάσει χρόνο σε μετακινήσεις. Γενικότερα, όταν ένας χώρος εργασίας δε σχεδιάζεται σε συνάρτηση με ανάγκες λειτουργικότητας, προκύπτουν ζητήματα όπως:

1. έλλειψη ασφάλειας: λ.χ. δεν μπορεί να λειτουργεί κέντρο πρώτων βοηθειών·
2. μειωμένη παραγωγικότητας εργασίας: λ.χ. άσκοπες μετακινήσεις·
3. μειωμένη δυνατότητα επίτευξης οικονομίας κλίμακας: λ.χ. δυνατότητα λειτουργίας συνεταιριστικής καντίνας ή σούπερ μάρκετ·
4. αδυναμία ανταπόκρισης στις ανάγκες ιδιαίτερων κατηγοριών εργαζομένων ή/και πολιτών, όπως τα ΑΜΕΑ·
5. μειωμένη δυνατότητα συνδυασμού εργασίας και οικογενειακών υποχρεώσεων: λ.χ. βρεφονηπιακός σταθμός ή εγγύτητα σε σχολείο.

Ειδικότερα τα δύο τελευταία ζητήματα θα περίμενε κανείς ότι θα γίνονταν πιεστικά, δεδομένης της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και της ενδυνάμωσης του κινήματος των ατόμων με κινητικά προβλήματα. Όμως, οικονομικά η επίλυση αυτού του ζητήματος και η ανάπτυξη μιας κοινωνικά ευαίσθητης χωροταξίας του δημόσιου χώρου εργασίας κρίνεται «ασύμφορη». Ο υπολογισμός, βέβαια, του κόστους δε λαμβάνει υπόψη του το λεγόμενο «κόστος ευκαιρίας» ή, με άλλα λόγια, το κόστος που επωμίζονται οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και οι πολίτες.

Αλλά η δυνατότητα μεταβίβασης του κόστους στον εργαζόμενο δε θα ήταν πολιτικά εφικτή, εάν δεν υπήρχαν δύο παράλληλες κοινωνικές εξελίξεις τη δεκαετία του 1990:

- α) η μαζική μετανάστευση τη δεκαετία του 1990, που επέτρεψε τη μεταβίβαση μεγάλου φόρτου οικιακής εργασίας από την Ελληνίδα στη μετανάστρια με χαμηλό σχετικά κόστος, και
- β) η τεχνολογική επανάσταση στο χώρο εργασίας, που είχε επιπτώσεις στην οργάνωση και τη μορφή της συλλογικής οργάνωσης των εργαζομένων.

Από τη δεκαετία του 1990 έως την κρίση: Ένταση της επισφάλειας

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990 η Ελλάδα βρέθηκε αντιμέτωπη με ένα μεταναστευτικό κύμα συγκρίσιμο μόνο με αυτό που ακολούθησε τη Μικρασιατική Καταστροφή. Μπορεί κανείς να υποστηρίξει ότι αυτή η εξέλιξη «άμβλυσε» το κοινωνικό αίτημα της αμφισβήτησης του ρόλου της γυναίκας τροφού μεταβιβάοντας σε μεγάλο βαθμό τα «οικογενειακά βάρη» στις μετανάστριες προερχόμενες από την ανατολική Ευρώπη. Αυτή η τάση συνεχίστηκε και την πρώτη δεκαετία του 2000. Με δεδομένο ότι η «παραδοσιακή λύση» στήριξης της πυρηνικής οικογένειας από τη γιαγιά και τον παππού είναι αδύνατη -ή τουλάχιστον περιορισμένη- μετά την αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης, η προσφορά μαύρης και ανασφάλιστης εργασίας από τις μετανάστριες γίνεται ολοένα και περισσότερο απαραίτητη. Παράλληλα, η δεκαετία του 1990 συνοδεύτηκε από μια τεχνολογική επανάσταση στο χώρο εργασίας, που δημιούργησε χιλιάδες θέσεις σχετικά ανειδίκευτης απασχόλησης στις οποίες οι γυναίκες είχαν πρόσβαση. Όμως, η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό δεν επέφερε και την ποιοτική αναβάθμιση της

κατανομής του εργασιακού φόρτου ή της οργάνωσης του χώρου εργασίας προς όφελος της εργαζόμενης.

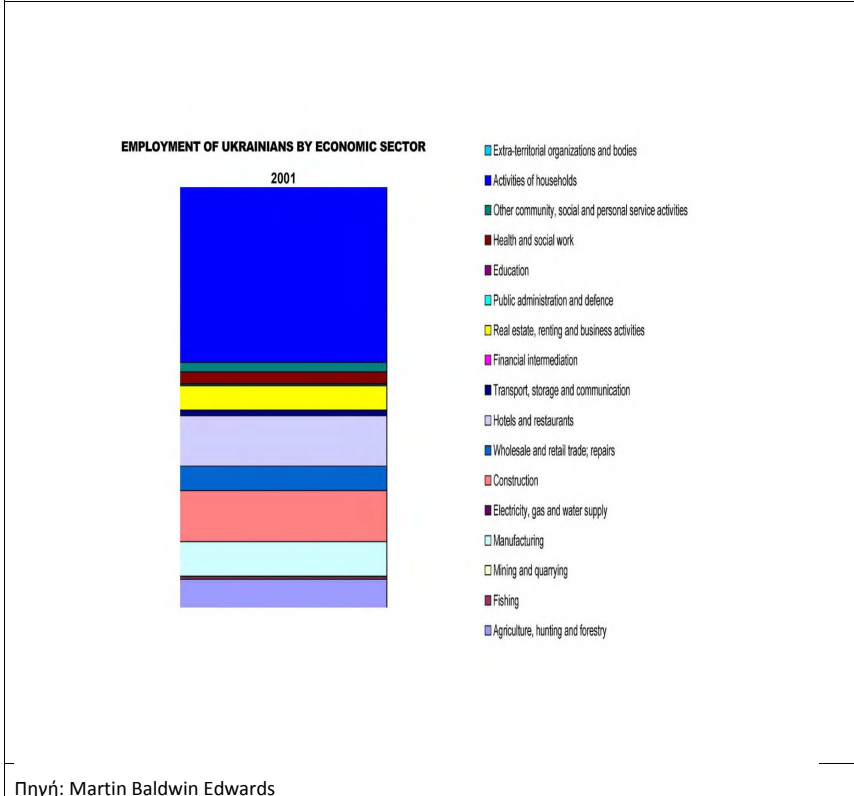
Τέλος, μπορεί κανείς να υποστηρίξει ότι το φεμινιστικό κίνημα είχε σε μεγάλο βαθμό ωφεληθεί ή/και επαναπαυθεί, επειδή ήδη από τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 η Ελλάδα ήταν μέλος της Ε.Ε.. Το γεγονός αυτό σήμαινε ότι τουλάχιστον σε νομοθετικό επίπεδο υπήρχε μια τάση εκ των άνω μεταρρύθμισης προς την κατεύθυνση της εξίσωσης δικαιωμάτων. Επίσης, κάθε θετική εξέλιξη στην εθνική νομοθεσία κάποιου άλλου κράτους μέλους συνηθισόσε «καλή πρακτική» και υπήρχαν πιέσεις για την υιοθέτησή τους σε κοινοτικό επίπεδο. Όμως, στην παρούσα συγκυρία, δεδομένης της απαίτησης των δανειστών μας για τη συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους, είναι πολύ πιθανό αυτή η τάση να αντιστραφεί.

Η μεταβίβαση της οικιακής εργασίας

Γενικά, οι μετανάστες που εντάχθηκαν στην αγορά εργασίας της Ευρώπης μετά το 1989 τείνουν να εργάζονται στη λεγόμενη αγορά 3D: Dirty, Difficult, Dangerous (βρώμικη, δύσκολη, επικίνδυνη). Ένα μεγάλο τμήμα της συγκεκριμένης αγοράς εργασίας αφορά υπηρεσίες που στις αρχές της δεκαετίας του 1990 προσέφεραν αμισθί Ελληνίδες στο πλαίσιο των «οικογενειακών υποχρεώσεων» τους. Σταδιακά, παρατηρούμε ότι μεγάλο μέρος του ρόλου της Ελληνίδας τροφού αναλαμβάνουν, είτε επικουρικά είτε εξ ολοκλήρου, γυναίκες που μετανάστευσαν από την πρώην ΕΣΣΔ ή σύζυγοι ανδρών μεταναστών που, μετά την οικογενειακή τους «επανάσταση», συνεισφέρουν στο οικογενειακό εισόδημα με υπηρεσίες που θεωρούνται προέκταση των οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Και ενώ τη δεκαετία του 1980 οι «οικιακοί βοηθοί» (γένους θηλυκού) συνηθισόσαν τεκμήριο αυξημένου κοινωνικού status, τη δεκαετία του 1990 οι υπηρεσίες τους είναι διαθέσιμες σε όλη τη μεσαία τάξη.

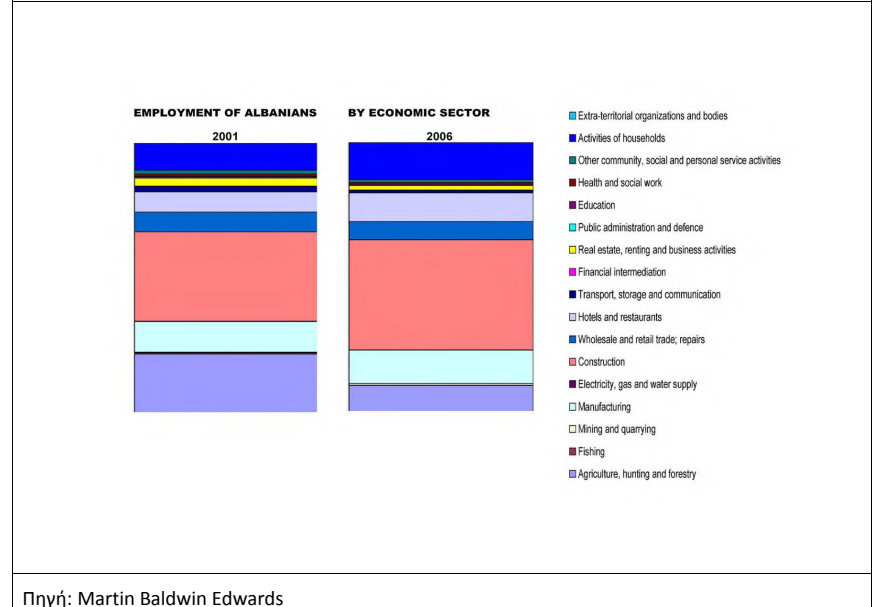
Ο Πίνακας 2 βασίζεται σε στοιχεία της Απογραφής Πληθυσμού (Α.Π) του 2001 με συνεπακόλουθη προβολή σε μετέπειτα Έρευνες Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ). Στο γράφημα περιγράφεται το εργασιακό προφίλ μιας μεταναστευτικής ομάδας από την πρώην ΕΣΣΔ και, συγκεκριμένα, εργαζομένων ουκρανικής καταγωγής. Από την Α.Π γνωρίζουμε ότι οι Ουκρανοί μετανάστες είναι κυρίως γυναίκες, ενώ μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι υπερεκπροσωπούνται στην αγορά εργασίας στον κλάδο που ονομάζεται «υπηρεσίες οικιακής φροντίδας». Αντίθετα, υποεκπροσωπούνται σε κλάδους εργασίας που θεωρείται «ανδρική».

Πίνακας 2: Κατανομή Ουκρανών εργαζομένων ανά οικονομικό κλάδο



Ο Πίνακας 3 βασίζεται επίσης στο ίδιο δειγματοληπτικό πλαίσιο. Στο γράφημα περιγράφεται το εργασιακό προφίλ της πολυπληθέστερης πληθυσμιακά ομάδας μεταναστών στην Ελλάδα, δηλαδή των Αλβανών. Γνωρίζουμε από την Α.Π. του 2001 ότι το δημογραφικό προφίλ των μεταναστών από την Αλβανία είναι παρόμοιο με το ελληνικό, ακολουθώντας την κυρίαρχη δομή της πυρηνικής οικογένειας. Έτσι, ενώ βλέπουμε μια πολιτισμική εξειδίκευση των (ανδρών) Αλβανών στον κατασκευαστικό κλάδο, παρατηρούμε επίσης ότι υπάρχει μια σταδιακή αύξηση των λεγόμενων «υπηρεσιών οικιακής φροντίδας», που μάλλον επιβεβαιώνει την υπόθεση εργασίας για την απασχόληση των Αλβανίδων γυναικών.

Πίνακας 3: Κατανομή Αλβανών εργαζομένων ανά οικονομικό κλάδο



Με άλλα λόγια, είναι προφανές ότι οι μετανάστες έχουν ενταχθεί στην ελληνική κοινωνία και τείνουν να λειτουργούν «εποικοδομητικά» ως προς την αναπαραγωγή του κυρίαρχου προτύπου κατανομής της εργασίας κατά φύλο. Στην πραγματικότητα, φαίνεται να παρατηρούμε ένα φαινόμενο «εθνικού πολλαπλασιαστή» κοινωνικών διακρίσεων. Συνεπώς, μπορεί ένας κλάδος εργασίας να θεωρείται «ανδρικός», αλλά κοινωνικά μια μετανάστρια γυναίκα βιώνει πολλαπλασιαστικά τον αποκλεισμό της από το συγκεκριμένο κλάδο απασχόλησης. Και ενώ είναι σαφές ότι συγκεκριμένες ομάδες μεταναστών παρουσιάζουν συγκεκριμένη «πολιτισμική εξειδίκευση» στο χώρο εργασίας - λ.χ. Ινδοί στον αγροτικό τομέα, Αλβανοί στον κατασκευαστικό κ.ο.κ. - είναι επίσης προφανές ότι για τις γυναίκες μετανάστριες υπάρχουν συνήθως δύο επιλογές: απασχόληση περί τα «οικιακά» ή οικιακή απασχόληση. Χαρακτηριστικά, αναφερόμενη στη τραγική περίπτωση της Κούνεβα, η Λαλιώτου αναφέρει:

«Η Κούνεβα δεν χτυπήθηκε επειδή ήταν μετανάστρια, γυναίκα, καθαρίστρια. Χτυπήθηκε λόγω του τρόπου με τον οποίο επέλεξε να συμπεριφερθεί ως μετανάστρια, γυναίκα, καθαρίστρια.» (Ιστορείν, 2009).

Δεν είναι τυχαίο ότι στο δημόσιο τομέα οι μετανάστριες γίνονται σήμερα ανεκτές με τους όρους και τους ρόλους με τους οποίους γίνονταν αποδεκτές οι Ελληνίδες έως το μεσοπόλεμο: ως καθαρίστριες και, σπανιότερα, ως δασκάλες σε μουσικά σχολεία. Η Χαντζαρούλα κάνει μια ευθεία σύγκριση της περίπτωσης Κούνεβα με την περίπτωση της «ψυχοκόρης» Σπυριδούλας Ράπτη από το Αγγίνιο, μιας κοπέλας που το 1955 έκαψαν με σίδερο τα αφεντικά της επειδή πίστευαν ότι είχε κλέψει ένα πενήντοδολάρο. Ο κοινός τόπος είναι η διεκδίκηση εργασιακών δικαιωμάτων από γυναίκες, οι οποίες θεωρείται ότι δεν ασκούν εργασία αλλά «συνήθη καθήκοντα». Όταν διεκδικούν

το δικαίωμα να λογίζονται εργαζόμενες, τότε η απάντηση του κοινωνικού τους περιγύρου είναι συχνά βίαιη. Για την Ελληνίδα εργαζόμενη η αντίδραση σήμερα είναι λιγότερο βίαιη, αλλά για τη μετανάστρια είναι το ίδιο βίαιη όσο τη δεκαετία του 1950.

Με άλλα λόγια, θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει ότι ο αποκλεισμός των Ελληνίδων γυναικών τη δεκαετία του 1990 απο-συμπιέστηκε, όχι επειδή αναβαθμίστηκε ποιοτικά ο κοινωνικός τους ρόλος, αλλά επειδή κατέστη δυνατή η μεταβίβαση των ειδικών τους υποχρεώσεων σε γυναίκες άλλης εθνότητας. Στο φαινόμενο αυτό υπάρχει, άλλωστε, το ιστορικό προηγούμενο της μεταπολεμικής Ελλάδας, όπου παρόμοια καθήκοντα είχαν μεταβιβαστεί μέσω του θεσμού της «ψυχοκόρης» σε νεαρά και φτωχά κορίτσια από την επαρχία. Αυτό σημαίνει ότι η Ελληνίδα έχει αυξήσει το σχετικό «πολιτισμικό κεφάλαιό» της, αφού σε σχέση με τη μετανάστρια έχει αυξημένα συμβολικά και υλικά αγαθά. Όμως, ο ίδιος ο ρόλος της γυναίκας παραμένει ένας παράγοντας αρνητικός στο ευρύτερο πολιτισμικό πλαίσιο της ελληνικής κοινωνίας.

Τεχνολογική Επανάσταση

Παράλληλα με τις αυξημένες μεταναστευτικές ροές, η Ελλάδα βίωσε σχετικά αργοπορημένα μια τεχνολογική φύσης επανάσταση στο χώρο εργασίας με έντονες επιπτώσεις στη θέση της γυναίκας εργαζόμενης. Σε μια έρευνα που επικεντρώθηκε στον τραπεζικό τομέα -που ελεγχόταν από το Δημόσιο τη δεκαετία του 1990- η Στρατηγάκη (1994) παρατήρησε ότι ο ηλεκτρονικός υπολογιστής άλλαξε τη δομή του χώρου εργασίας ριζικά. Η πληροφορική αφενός επέτρεψε την εξατομίκευση στόχων παραγωγικότητας και αφετέρου τη συγκεντρωτική διαχείριση ανθρώπινων και υλικών πόρων. Ουσιαστικά, η φύση της εργασίας άλλαξε συμπαράσυροντας και τη δομή του χώρου εργασίας.

Αρχικά αυτό που άλλαξε ήταν το βίωμα της εργασίας. Στο περιβάλλον της Δημόσιας Διοίκησης (Δ.Δ.) η εργασία τη δεκαετία του 1980 ήταν διαρθρωμένη πυραμιδικά, πλην όμως απαιτούσε υψηλή τεχνογνωσία σε κάθε βαθμίδα. Σταδιακά, η τεχνολογική εξέλιξη διαίρεσε την αγορά εργασίας γενικότερα και τη Δ.Δ. ειδικότερα σε ένα φάσμα εργασιακών σχέσεων με δύο πόλους:

1. Ο ένας πόλος σηματοδοτείται από αντικείμενα εργασίας που απαιτούν μεγάλη εξειδίκευση και συνοδεύονται από υψηλές απαιτήσεις και μισθολογικές απολαβές. Συνήθως τις θέσεις αυτές καταλαμβάνουν «ισχυρές» κοινωνικές ομάδες, που ορίζονται ως τέτοιες με παραδοσιακά πολιτισμικά κριτήρια: κομματική δικτύωση, φύλο, κοινωνική προέλευση, κατάρτιση, ηλικία, θρησκεία, εθνικότητα. Ειδικά η εθνικότητα αποτελεί σαφές όριο μιας «μόνιμης» θέσης στο δημόσιο, όπως άλλωστε και η κομματική ταυτότητα μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1990.
2. Ο άλλος πόλος σηματοδοτείται από αντικείμενα εργασίας που απαιτούν χαμηλή εξειδίκευση και συνοδεύονται από χαμηλότερες μισθολογικές απολαβές. Οι γυναίκες είναι η μεγαλύτερη κοινωνική ομάδα που αποδέχεται αυτές τις νέες εργασιακές σχέσεις. Όμως, υπάρχουν επίσης κομματικά στελέχη που η τοποθέτησή τους στην εργασιακή ιεραρχία ακολουθεί τον κομματικό κύκλο της μεταπολίτευσης, όπως επίσης και ομάδες που είναι κατά τεκμήριο σε αδύναμη κοινωνική θέση, όπως τα ΑΜΕΑ.

Στην κατηγορία της εργασίας χαμηλής εξειδίκευσης, η δυνατότητα αντικειμενικού και εξατομικευμένου ελέγχου της εργασίας επέτρεψε μεγάλο βαθμό ευελιξίας τόσο στην εναλλαγή ατόμων όσο και στον τόπο και τη διάρκεια της εργασίας. Με άλλα λόγια, εξατομίκευσε και απομαζικοποίησε το χώρο εργασίας, ενώ παράλληλα έκανε τον κάθε εργαζόμενο περισσότερο αναλώσιμο. Για παράδειγμα, ήταν τώρα τεχνολογικά δυνατή η τηλεργασία, δηλαδή μια έμμοση σχέση εργασίας που λαμβάνει χώρα στο παραδοσιακό περιβάλλον άμισθης εργασίας, δηλαδή το

σπίτι. Φυσικά, το γεγονός αυτό δημιούργησε και δυνατότητες απασχόλησης σε ομάδες που ήταν πλήρως αποκλεισμένες από το δημόσιο τομέα στο παρελθόν, όπως τα άτομα με αναπηρία. Όμως, τελικά οι τηλεφωνήτριες των αρχών του 20^{ου} αιώνα πολλαπλασιάστηκαν, αφού πολύ περισσότερες εργασίες μπορούν να γίνουν από το τηλέφωνο. Και ενώ μειώθηκε η ζήτηση για δακτυλογράφους, αυξήθηκε η ζήτηση για υπαλλήλους που ενημερώνουν μονάδες δεδομένων, εξυπηρετούν τον πολίτη, κάνουν μια πρωτογενή έρευνα και υποστηρίζουν «γραμματειακά» τα στελέχη.

Τελικά, ενώ οι θέσεις γυναικείας απασχόλησης αυξήθηκαν σε απόλυτους αριθμούς, η φύση της εργασίας απαξιώθηκε δημιουργώντας νέες συνθήκες επισφάλειας, χωρίς μάλιστα τις συνθήκες αλληλεγγύης και συλλογικής δράσης που προσφέρει ένας μαζικός χώρος εργασίας. Ιστορικά, ο θεσμός του συνδικάτου ευδοκίμησε σε χώρους μαζικής και οριοθετημένης εργασίας, και φαίνεται ότι το συνδικαλιστικό κίνημα αδυνατούσε -και αδυνατεί- να συμπεριλάβει στις τάξεις του το εργατικό δυναμικό που βίωνε ένα είδος «τεχνολογικής αποξένωσης». Είναι, φυσικά, γεγονός ότι η τεχνολογική εξέλιξη επέτρεψε τη σταδιακή διεύρυνση της επισφαλούς εργασίας σε όλο το κοινωνικό φάσμα, άντρες και γυναίκες. Όμως, είναι επίσης γεγονός ότι οι γυναίκες, ακριβώς επειδή θεωρούνταν παραδοσιακά αναλώσιμες στο χώρο της έμμοσης εργασίας, είχαν και έχουν μεγαλύτερη παρουσία σε εργασίες χαμηλής εξειδίκευσης. Ήδη ο νομοθέτης έχει δείξει τις προθέσεις του για την αναπαραγωγή του ρόλου της γυναίκας ως «συμπληρωματικού» ή ανασπληρωματικού εργατικού δυναμικού με το νόμο 3250/2004 περί «μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο», επικαλούμενος μάλιστα το άλλοθι των «θετικών διακρίσεων», αφού προβλέπει 10% ποσόστωση για γυναίκες με ανήλικα τέκνα και 60% ποσόστωση για γυναίκες ανέργους διάφορων κατηγοριών.

Η πρόθεση αναπαραγωγής του στερεοτυπικού ρόλου των γυναικών επιβεβαιώνεται και από την πρόσφατη κατάργηση θετικών ποσοστώσεων σε χώρους εργασίας του Δ.Τ. που θεωρούνται -λόγω της «φύσης» τους- ανδροκρατούμενοι, όπως το 15% για τη Δημοτική Αστυνομία (Ν. 3448/2006) ή το Σώμα Συνοριοφυλάκων (3112/2003). Στις παρούσες συνθήκες κρίσης, η όψιμη αναφορά στη μελλοντική γενίκευση της «δυνατότητας» εισαγωγής του θεσμού της μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο, καθώς επίσης και η αναφορά στη «δυνατότητα» άρσης της μονιμότητας, γεννά ερωτηματικά ως προς τη μελλοντική θέση της γυναίκας στο δημόσιο τομέα.

Σύνθεση

Συνοψίζοντας, παρατηρεί κανείς ότι από τις αρχές του 19^{ου} αιώνα η Ελληνίδα έχει πετύχει την πρόσβασή της στην αγορά εργασίας χωρίς να καταφέρει να αμφισβητήσει ουσιαστικά το στερεότυπο της τροφού. Μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο η γυναίκα έγινε δεκτή ως επικουρική στο εργατικό δυναμικό, διευρύνοντας όμως σημαντικά την τυπική ή νομική ισχύ της κατά τη διάρκεια της μεταπολίτευσης, όπου δημιουργήθηκε και ένα στοιχειώδες κράτος πρόνοιας, που «υποστήριζε» τη γυναίκα προκειμένου να ανταποκριθεί στο διττό της πια ρόλο ως επαγγελματία και τροφού. Σε μεγάλο βαθμό η εξέλιξη αυτή επέτρεψε και την άμβλυση της ισχύος του φεμινιστικού κινήματος. Δύο παράγοντες που άμβλυαν ακόμα περισσότερο τη δυναμικότητα του φεμινιστικού κινήματος ήταν η τεχνολογική επανάσταση, που δημιούργησε χιλιάδες θέσεις «γυναικείας απασχόλησης», και η δυνατότητα μεταβίβασης μέρους του «οικογενειακού φόρτου» στη μετανάστρια.

ΥΠΟΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ Ε.Ε. ΜΕ ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Λέξεις-κλειδιά

Ενσωμάτωση πολιτικών ισότητας (gender mainstreaming), γυάλινη οροφή, από τα πάνω μεταρρύθμιση, μισθολογικό χάσμα, συμφιλίωση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων.

Σκοπός

Σκοπός αυτής της θεματικής ενότητας είναι η αντιμετώπιση της έννοιας «διάκριση» στο χώρο εργασίας του Δημοσίου να γίνει αντιληπτή υπό το πρίσμα της σύγκρισης.

Προσδοκώμενα Αποτελέσματα

Στη θεματική αυτή ενότητα οι μετέχοντες θα έχουν τη δυνατότητα:

1. Να εντοπίσουν την ποιοτική διαφορά μιας *εκ των άνω* θεσμικής μεταρρύθμισης σε αντίθεση με μια *από τα κάτω* πολιτική αλλαγή όσον αφορά το ζήτημα της ισότητας των δύο φύλων.
2. Να εξοικειωθούν με την πορεία των θεσμικών αλλαγών στο χώρο εργασίας της γυναίκας γενικά, με έμφαση στο χώρο του Δ.Τ.
3. Να αναπτύξουν μια συγκριτική άποψη στο πλαίσιο της Ε.Ε. για την αντιμετώπιση των φαινομένων του μισθολογικού και ιεραρχικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.
4. Να διαμορφώσουν μια συγκεκριμένη ατζέντα διεκδικήσεων τόσο έναντι του κράτους-εργοδότη όσο και έναντι του συνδικαλιστικού φορέα που τους εκπροσωπεί.

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Μετά την είσοδο της Ελλάδας στην ΕΟΚ το 1981, το πεδίο διαπραγμάτευσης μεταξύ κοινωνίας και νομοθέτη διευρύνθηκε, συνήθως προς όφελος της Ελληνίδας. Οι πιέσεις προς τον Έλληνα νομοθέτη απέκτησαν πανευρωπαϊκό χαρακτήρα, αφού η μεταφορά του «κοινοτικού κεκτημένου» εξανάγκασε το πολιτικό σύστημα να ανταποκριθεί σε κοινωνικά αιτήματα που είχαν διαμορφωθεί σε κοινωνίες με πολύ ισχυρότερο φεμινιστικό κίνημα. Με άλλα λόγια, το ευρωπαϊκό «κοινωνικό κεκτημένο» απείχε μακράν από το να αποτελεί ελληνικό «κοινωνικό κεκτημένο», αλλά το Ελληνικό πολιτικό σύστημα αναγκάζοταν να ανταποκριθεί σε πιέσεις εκ των άνω. Βέβαια, η υιοθέτηση κοινοτικής νομοθεσίας σχεδόν ποτέ δεν οδήγησε αυτόματα στην κοινωνική ανατροπή υφιστάμενων εργασιακών και κοινωνικών σχέσεων. Όμως, η ύπαρξη παρόμοιας νομοθεσίας ενδυνάμωνε το ελληνικό φεμινιστικό κίνημα, που διεκδικούσε με όρους κανονιστικής αν όχι πολιτικής υπεροχής την αναβάθμιση της θέσης της γυναίκας. Στην παρούσα συγκυρία, όμως, αυτή η κανονιστική υπεροχή τίθεται υπό αμφισβήτηση.

Θετική εκ των άνω μεταρρύθμιση

Το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης (1957) θέσπισε την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών και εγκαινίασε με αυτό τον τρόπο τη πολιτική ισότητας της τότε

Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ). Σε επίπεδο οδηγιών το κοινοτικό δίκαιο απαιτούσε από την Ελλάδα να υιοθετήσει την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία (75/117/ΕΟΚ). Και αυτή τη νομική επιταγή ακολούθησε μια δυναμική νομολογία, που αναγνώριζε ζητήματα κάθετης ιεραρχίας ή το γεγονός ότι η γυναίκα είχε πρόσβαση σε διαφορετικού είδους θέσεις εργασίας από τον άνδρα. Για παράδειγμα, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο εισήγαγε την έννοια των *έμμεσων διακρίσεων*, κρίνοντας μη επιτρεπτή τη χαμηλότερη ωριαία αμοιβή στους μερικά απασχολούμενους συνεργάτες/-τιδες έναντι των πλήρους απασχόλησης, επειδή στην πρώτη κατηγορία εντάσσονταν γυναίκες και στην δεύτερη άνδρες. Επίσης, η αρχή της ίσης μεταχείρισης επεκτάθηκε σταδιακά και στον τομέα της κοινωνικής πρόνοιας και των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων (79/7/ΕΟΚ). Είναι απορίας άξιο ότι στην παρούσα συγκυρία απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων αυτή η νομολογία δεν έχει αξιοποιηθεί.

Σε επίπεδο οδηγιών, όμως, η έμφαση δινόταν πάντα σε ζητήματα οριζόντιων διακρίσεων. Συγκεκριμένα, την οδηγία 75/117 ακολούθησε άλλη που εισήγαγε την αρχή της ίσης μεταχείρισης του προσωπικού όσον αφορά την επαγγελματική εκπαίδευση, εξέλιξη, και τις συνθήκες εργασίας, (76/207/ΕΟΚ). Βέβαια, η οδηγία αυτή επέτρεπε στα κράτη να παρεκκλίνουν από αυτή την αρχή σε περιπτώσεις στις οποίες η «φύση της εργασίας» προσδιορίζει το φύλο των εργαζομένων. Άλλωστε, ο στόχος αυτής της οδηγίας δεν ήταν άλλος από την προστασία της εγκυμονούσας εργαζομένης. Και είναι δεδομένο ότι ορισμένες συνθήκες εργασίας μπορεί να θέσουν σε κίνδυνο τη διαδικασία της κύησης. Συνεπώς, ο νομοθέτης μπορούσε να ισχυριστεί ότι απέκλειε τη γυναίκα από συγκεκριμένους χώρους εργασίας «για το καλό της». Όμως, κάθε αναφορά στη «φύση» αντιστοιχεί σε κοινωνικά κατασκευασμένες αντιλήψεις περί φύλου, αδύνατου ή ισχυρού, ευάλωτου ή σκληρού.

Σε κάθε περίπτωση, η οδηγία αυτή δεν προδίκαζε το είδος της προστασίας που δικαιούται η εγκυμονούσα εργαζόμενη, αφήνοντας μεγάλα ερμηνευτικά περιθώρια στον εθνικό προστάτη-νομοθέτη. Το κανονιστικό αυτό κενό αντιμετωπίστηκε, ως ένα βαθμό, από ακόλουθη οδηγία στα μέσα της δεκαετίας του 1980, που έκανε ιδιαίτερη μνεία σε μορφές γυναικείας απασχόλησης ιδιαίτερα διαδεδομένες στην Ελλάδα, όπως η λεγόμενη «ανεξάρτητη δραστηριότητα», που περιλάμβανε τις οικογενειακές επιχειρήσεις, καθώς και η γεωργική (86/613/ΕΟΚ). Συνεπώς και αυτές οι γυναίκες τώρα θα ήταν δικαιούχοι επιδοτούμενης γονικής άδειας που, δεδομένης της οικογενειακής οργάνωσης μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων, αλλά και της γεωργικής εκμετάλλευσης, ωφελούσε ένα μεγάλο μέρος του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Τέλος, σημαντική βελτίωση στο καθεστώς προστασίας της μητέρας επέφερε μια οδηγία των αρχών της δεκαετίας του 1990 που προέβλεπε συγκεκριμένα μέτρα για τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (92/85/ΕΟΚ).

Όμως, το κοινοτικό δίκαιο έκρινε θεμιτές -πλην όχι απαραίτητες- τις θετικές διακρίσεις. Με άλλα λόγια, μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του 1990 οι κοινοτικές παρεμβάσεις δεν αφορούσαν την ιεραρχική κατά φύλο οργάνωση του χώρου εργασίας, αλλά την «προστασία της γυναίκας»: της εγκυμονούσας, της τροφού που φέρει την κύρια ευθύνη της γονικής μέριμνας (96/34/ΕΚ) κ.ο.κ.. Έπρεπε οι γυναίκες να αναμεινούν τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) για ένα κανονιστικό άλμα στο ζήτημα της ουσιαστικής αναδιάρθρωσης του χώρου εργασίας.

Πράγματι, η Συνθήκη αυτή δεν επιβεβαίωσε απλώς το στόχο της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων (άρ. 2 και 3), αλλά εισήγαγε και την αρχή της ενσωμάτωσης της ισότητας ως διάστασης κάθε κοινοτικής πολιτικής (gender mainstreaming), κάνοντας συγκεκριμένη μνεία στην αγορά εργασίας (άρ. 118). Επίσης, στο πλαίσιο της προαγωγής της ισότητας των δύο φύλων η Συνθήκη του Άμστερνταμ επέτρεπε ρητά ακόμα και την αρχή των θετικών διακρίσεων στην αγορά εργασίας (άρ. 141.4). Το 2001 η αρχή αυτή ενσωματώθηκε και στην ελληνική έννομη τάξη με το άρ. 116, παρ. 2 του Συντάγματος. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι η ελληνική πολιτεία πρέπει ανά τακτικά χρονικά διαστήματα να εξηγεί πώς θα ενσωματώσει τη διάσταση της προώθησης της ισότητας των φύλων

σε κάθε τομέα πολιτικής. Αυτός ο τακτικός προγραμματισμός λαμβάνει χώρα με την κατάρτιση Εθνικών Προγραμμάτων από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας.

Την ίδια περίοδο βλέπουμε σε επίπεδο οδηγιών την υιοθέτηση της τολμηρής για την εποχή εκείνη αρχής του επιμερισμού του βάρους της απόδειξης διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου στον εργοδότη (97/80/Ε.Ε.). Με καθυστέρηση αρκετών χρόνων, η αρχή αυτή ενσωματώθηκε και στο ελληνικό Δίκαιο με το Π.Δ. 105/2003, ορίζοντας ότι, εάν ένα πρόσωπο ισχυρίζεται ότι υφίσταται μεταχείριση που ενέχει διάκριση λόγω φύλου και επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής γεγονός ή στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, ή ότι εκδηλώθηκε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση, τότε ο εγκαλούμενος φέρει το βάρος να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η διάταξη αυτή ισχυροποιήθηκε με το νόμο 3488/2006, που για πρώτη φορά υιοθετούσε ένα συγκεκριμένο ορισμό της έννοιας σεξουαλική παρενόχληση, την οποία και αντιμετώπιζε ως διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας. Επίσης, ο ίδιος νόμος προσδιόριζε την πράξη αυτή ως ποινικά κολάσιμη θεσμοθετώντας ποινές φυλάκισης, προβλέποντας επίσης και αξιώσεις αποζημίωσης του θύματος. Τέλος, ο ίδιος νόμος προέβλεπε και την απαγόρευση καταγγελίας της σχέσης εργασίας όταν αυτή συνιστά εκδικητική συμπεριφορά εργοδότη ή στελεχών της επιχείρησης λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζόμενου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του.

Το γεγονός αυτό έδωσε τη δυνατότητα αντιμετώπισης μιας «ανεξάρτητης μεταβλητής» επισφάλειας στο χώρο εργασίας. Ενώ στον Ι.Τ. αυτή η νομοθετική παρέμβαση ήταν κρίσιμη, αφού η σεξουαλική παρενόχληση μπορούσε να οδηγήσει αυτόματα στην απόλυση, στο Δ.Τ. έδωσε ένα επίσης ισχυρό όπλο διαπραγμάτευσης για όσες γυναίκες πίστευαν και πιστεύουν ότι εξέλιξη τους παρέμενε στάσιμη επειδή δεν είχαν ενδώσει στις ορέξεις των προϊσταμένων τους. Βέβαια, ο νόμος δεν αλλάζει τους κοινωνικούς συσχετισμούς. Σπάνια ένα συνδικάτο αναλαμβάνει την νομική και ηθική στήριξη μιας εργαζομένης που αποφασίζει να προσφύγει στη δικαιοσύνη για παρόμοιους λόγους. Συνεπώς, η διασφάλιση της Ελληνίδας εργαζομένης παραμένει ατομική υπόθεση, που σημαίνει ότι στο πλαίσιο ενός κατά βάση ανδροκρατούμενου εργασιακού χώρου, δημόσιου ή ιδιωτικού, η «διαπραγμάτευση» ή η «συναλλαγή» είναι ασύμμετρα, εφόσον το πολιτισμικό κεφάλαιο είναι άνισα κατανομημένο.

Τέλος, στο πλαίσιο της Συνόδου Κορυφής στο Λουξεμβούργο, που έθεσε τις βάσεις για μια Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (1997), τέθηκε επίσης η ανάγκη χάραξης ενός συγκεκριμένου σχεδίου δράσης για τη γυναικεία απασχόληση, με μετρήσιμους δείκτες και χρηματοδοτικά εργαλεία για την επίτευξή τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υλοποίησε κατά το διάστημα 1982-2000 τέσσερα αλληπάλγητα μεσοπρόθεσμα προγράμματα δράσης για την προώθηση των ίσων ευκαιριών ανδρών και γυναικών με έμφαση στην αγορά εργασίας. Και ενώ κάθε χρηματοδότηση ή ξεχωριστό πρόγραμμα περιλάμβανε μια διάσταση αξιολόγησης αποτελεσμάτων, η ίδια η Επιτροπή δεν έχει έως σήμερα αξιολογήσει τη συνεισφορά της στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

Σε κάθε περίπτωση, τρία χρόνια μετά την υπογραφή της Συνθήκης του Άμστερνταμ, στο πλαίσιο της χάραξης της στρατηγικής της Λισαβόνας (2000), τέθηκε ο στόχος της συμμετοχής του 60% των εργασιακά ενεργών γυναικών στην αγορά εργασίας έως το 2010. Για να επιτύχει αυτό το στόχο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χάραξε ένα στρατηγικό σχέδιο βασισμένο σε τρεις άξονες:

1. Δημιουργία θεσμικού πλαισίου για την νομική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.
2. Προώθηση της ισότητας με την ανάπτυξη ειδικών ευρωπαϊκών προγραμμάτων δράσης υπέρ των γυναικών.

3. Ενσωμάτωση της ισότητας στις τρέχουσες πολιτικές και ειδικότερα στις πολιτικές απασχόλησης (gender mainstreaming).

Οι δύο βασικοί στόχοι των προγραμμάτων δράσης της Ε.Ε. ήταν αφενός η *μείωση του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού της αγοράς εργασίας* και αφετέρου η *διευκόλυνση του συνδυασμού οικογενειακής και εργασιακής ζωής*. Την πρώτη πενταετία εφαρμογής της στρατηγικής της Λισαβόνας (2001-2005) υλοποιήθηκε ένα Πέμπτο Πρόγραμμα Δράσης για την ισότητα, μετά από προσωπική παρέμβαση της Ελληνίδας Επιτρόπου Άννας Διαμαντοπούλου, που ανέτρεψε την απόφαση υπηρεσιών της Επιτροπής να καταργηθούν παρόμοια προγράμματα. Παράλληλα, όμως, με βάση την αρχή της ενσωμάτωσης της αρχής της προώθησης της ισότητας (gender mainstreaming), τρία χρηματοδοτικά πρωτόκολλα έδιναν ειδικά κίνητρα ενσωμάτωσης της αρχής των ίσων ευκαιριών: το Equal, το INTERREG & URBAN, και το LEADER.

Στόχοι που προκύπτουν από τη Στρατηγική της Λισαβόνας

- i. Μείωση του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού της αγοράς εργασίας
- ii. Διευκόλυνση του συνδυασμού οικογενειακής και εργασιακής ζωής

Αξιολόγηση της Λισαβόνας με έμφαση στην Ελλάδα

Η πρόοδος στην καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας τα τελευταία 30 χρόνια είναι αναμφισβήτητη. Ανεξάρτητα από το εάν αυτή οφείλεται στη νομοθετική πρωτοβουλία της Ε.Ε. ή όχι, γεγονός είναι ότι η «συγκριτική διάσταση» της αξιολόγησης της θέσης της Ελληνίδας εργαζομένης τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα ήταν μια δύναμη διοικητικής και κυβερνητικής κινητοποίησης. Σε πολιτικό και κοινωνικό επίπεδο, όμως, οι επιπτώσεις της «Στρατηγικής» της Λισαβόνας ήταν μάλλον πενιχρές. Μπορεί κανείς να υποστηρίξει ότι αυτή η αποτυχία οφείλεται σε τουλάχιστον τρεις αδυναμίες των κοινοτικών παρεμβάσεων:

1. Οι κοινοτικοί παράγοντες δε λάμβαναν υπόψη τους τις δραματικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας της Ε.Ε., την αποδόμηση του κοινωνικού κράτους, τις ιδιωτικοποιήσεις και τη διεύρυνση του καθεστώτος επισφαλούς απασχόλησης.
2. Οι κοινοτικές πολιτικές εξακολουθούν να δίνουν έμφαση στη διάσταση της οριζόντιας διάκρισης -και συνεπώς της τυπικής πρόσβασης στην αγορά εργασίας- χωρίς να λαμβάνονται υπόψη ποιοτικές διαστάσεις, όπως η συνεχιζόμενη υποτίμηση της γυναικείας εργασίας, οι μειωμένες δυνατότητες ιεραρχικής εξέλιξης και η ανανέωση «παραδοσιακών» μορφών οργάνωσης και κατανομής του εργασιακού αντικειμένου.
3. Το γυναικείο κίνημα δεν είναι ιδιαίτερα ισχυρό σε όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε.. Το γεγονός αυτό είναι πολλές φορές εμφανές στην οργάνωση του συνδικαλιστικού κινήματος και στη διαδικασία σύναψης συλλογικών συμβάσεων.

Μισθολογικό χάσμα

Όσον αφορά το στόχο της μείωσης του μισθολογικού χάσματος, μπορεί κανείς εύκολα να συμπεράνει ότι η στρατηγική της Ε.Ε. έχει αποτύχει. Με στοιχεία του 2007 το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ε.Ε. των 27 ήταν κατά μέσο όρο 15%, αλλά σε ορισμένες χώρες υπερέβαινε το 20%. Σε μεγάλο βαθμό αυτή η διάσταση οφείλεται στο γεγονός ότι η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης βασίστηκε κυρίως στη διόγκωση της επισφαλούς ή μερικής απασχόλησης. Και αυτή η ιεραρχική κατανομή αντικειμένου εργασίας εξακολουθούσε να υφίσταται παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν μειώσει το μορφωτικό χάσμα που τους διαχωρίζει

από τους άνδρες συναδέλφους τους. Σε κάθε περίπτωση, τα στοιχεία συνηγορούν στο γεγονός ότι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις στην Ε.Ε. των 27 πολύ σπάνια αντιμετωπίζουν τη διά βίου κατάρτιση των γυναικών ως «καλή επένδυση» (Sechi, 2007).

Στην Ε.Ε. των 27 χωρών μία στους τρεις εργαζομένους του Δ.Τ. είναι γυναίκες. Καθώς ο χώρος εργασίας του Δ.Τ. είναι περισσότερο οριοθετημένος, η επισφαλής και μερική απασχόληση των γυναικών είναι σπανιότερη και το μισθολογικό χάσμα είναι σαφώς μικρότερο. Με στοιχεία του 2008 το μισθολογικό χάσμα στην Ευρώπη των 27 ήταν στο Δ.Τ. 12% έναντι 21% στον Ι.Τ.. Εκεί όπου υπολείπεται σημαντικά η γυναίκα ακόμα και στο Δ.Τ. είναι στη δυνατότητα ιεραρχικής και, συνεπώς, μισθολογικής εξέλιξης (TU Confederation Women's Committee 2008). Στόχος της Ευρωπαϊκής Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας ήταν να επιτύχει τη μείωση της μισθολογικής απόκλισης στα επίπεδα του 4-5% έως το 2010. Αλλά τέτοιου είδους αποκλίσεις παρουσιάζονται μόνο σε σκανδιναβικές χώρες.

Γενικά οι μισθολογικές αποκλίσεις διαφέρουν σημαντικά από χώρα σε χώρα στην Ε.Ε. των 27. Σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας (2008), οι χειρότερες αποκλίσεις εμφανίζονται στη Βουλγαρία, όπου η γυναίκες είχαν το 2002 το 67% του μέσου ανδρικού μισθού φτάνοντας το 2008 το 75%. Αντίθετα, στη Σκανδιναβία η μέση μισθολογική απόκλιση κυμαίνεται μεταξύ 2-9%.

Στο Δ.Τ. πολλών χωρών υπάρχουν καλές πρακτικές καταγραφής του φαινομένου της μισθολογικής απόκλισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, γεγονός που τουλάχιστον σηματοδοτεί την αντίληψη ότι η απόκλιση αυτή είναι ένα ζήτημα προς επίλυση. Για παράδειγμα, κάθε περιφέρεια σε χώρες όπως η Γερμανία, η Ιταλία, η Σλοβενία, η Φιλανδία, η Ουγγαρία, η Σουηδία, κ.ά. πρέπει υποχρεωτικά να καταρτίζει ετήσιο πρόγραμμα δράσης για την ισότητα. Χώρες όπως η Σουηδία, η Ιρλανδία, η Γερμανία και η Βουλγαρία καταγράφουν στατιστικά την εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος. Σε χώρες όπως η Σουηδία και η Γερμανία, οι Συνδικαλιστικές Ομοσπονδίες καταρτίζουν επίσης προγράμματα δράσης. Οι περισσότερες από αυτές τις «καλές πρακτικές» δεν έχουν ακόμα ενσωματωθεί στην ελληνική πραγματικότητα.

Σε κάθε περίπτωση, στο Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων (2010) που κατάρτισε η Γ.Γ.Ι. αναφέρονται προγράμματα δράσης για κάθε τομέα δημόσιας πολιτικής (τρίτος πυλώνας). Ως κύριο χρηματοδοτικό εργαλείο αυτών των δράσεων αναφέρεται το ΕΣΠΑ. Ορισμένοι από τους στόχους που τίθενται έχουν άμεσο ενδιαφέρον για τη θέση της Ελληνίδας ως οικονομικά αυτοτελούς υποκειμένου δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, αλλά και ειδικότερα ως δημόσιας υπαλλήλου. Συχνά, όμως, οι καλές προθέσεις ή δεσμεύσεις τίθενται εν αμφιβόλω δεδομένης της οικονομικής κρίσης. Σε άλλες περιπτώσεις, οι δεσμεύσεις ως προς την ουσία τους απέχουν από τις αρχές και τους στόχους που η Ελλάδα έχει συμφωνήσει να υλοποιήσει. Για παράδειγμα, το Υπουργείο Άμυνας τροποποίησε τη διάταξη που αναφέρεται στο Δείκτη Μάζας Σώματος που απαιτεί από τις γυναίκες προκειμένου να συμμετάσχουν στις προκαταρκτικές εξετάσεις των ΑΣΕΙ/ΑΣΣΥ. Βέβαια, ούτε λόγος να γίνεται για την αξιολόγηση της ιεραρχικής εξέλιξης των γυναικών στις τάξεις του στρατού.

Το γεγονός αυτό σημαίνει ότι πρέπει να αναμένουμε ότι η μισθολογική ανισότητα στην Ελλάδα θα αυξηθεί, αφού ιστορικά συνδέεται με την εξέλιξη του κατώτατου μισθού. Ήδη, σε περιόδους «σχετικής ευημερίας», δηλαδή τη δεκαετία 1990-2001, το κατώτατο ημερομίσθιο μειώθηκε κατά 6,7%. Στην παρούσα συγκυρία, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, οι μειώσεις είναι περισσότερο δραματικές.

Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Όσον αφορά το στόχο της διευκόλυνσης του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, μπορεί κανείς εύκολα να συναγάγει ότι και σε αυτή την περίπτωση η στρατηγική της Ε.Ε. έχει αποτύχει. Εδώ η αποτυχία είναι ακόμα πιο ουσιαστική, αφού η Ε.Ε. έχει ουσιαστικά υιοθετήσει την κραταιά αντίληψη περί πρωτογενούς ευθύνης της γυναίκας για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας. Συγκεκριμένα, σε στρατηγικό επίπεδο η Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (αρ. 141) προβλέπει την αρχή των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Σε επιτελικό επίπεδο αυτή η αρχή μεταγράφηκε στο ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής της Ε.Ε. (29ης Ιουνίου 2000), που μεταξύ άλλων αναγνώριζε ότι η αρχή της ισότητας γυναικών και ανδρών συνεπάγεται την ανάγκη *αντιστάθμισης του μειονεκτήματος* των γυναικών όσον αφορά τους όρους πρόσβασης και συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Αλλά, ενώ το ίδιο ψήφισμα αναγνώριζε ότι τα μειονεκτήματα αυτά προκύπτουν από κοινωνικές πρακτικές που εξακολουθούν να προϋποθέτουν ότι η μη αμειβόμενη εργασία για τη φροντίδα της οικογένειας αποτελεί βασική ευθύνη των γυναικών, η πολιτική που προκρίθηκε ήταν η «αντιστάθμιση» και όχι η «ανατροπή». Συνεπώς, οι πολιτικές της Ε.Ε. μεριμνούν πρώτιστα για την «υποστήριξη» της γυναίκας προκειμένου να ανταποκριθεί σε αυτό το ρόλο της «τροφού» αντί να προσπαθούν να «ουδετεροποιήσουν» τη γονική ιδιότητα. Τα αντισταθμιστικά μέτρα που προκρίθηκαν ήταν κυρίως δύο μορφών: επιδότηση χρόνου εργασίας από τα κράτη μέλη και ανάληψη «θετικών δράσεων» με την υποστήριξη της Ε.Ε.

Ουσιαστικά, αυτή η συζήτηση εκκίνησε μια διαδικασία τυποποίησης και κωδικοποίησης υφιστάμενων κοινωνικών παροχών στην Ε.Ε.. Η κωδικοποίηση αφορούσε καταρχάς το δικαίωμα απουσίας από την εργασία για το διάστημα και τους λόγους που προβλέπει η εφαρμοστέα νομοθεσία, με ή χωρίς αμοιβή ή κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης. Παρόμοιες άδειες, όπως της μητρότητας, της πατρότητας, η γονική άδεια και η άδεια για οικογενειακούς λόγους, υποτίθεται ότι βοηθούν τον γονέα στο συνδυασμό των οικογενειακών με τις επαγγελματικές ευθύνες. Ουσιαστικά αφορούν τις γυναίκες. Πράγματι, μόλις το 2007 (Ν. 3528) ο Έλληνας νομοθέτης «συμμορφώθηκε» με το κοινοτικό κεκτημένο προβλέποντας πατρική-γονική άδεια ενέα μηνών σε εθελοντική βάση. Αντίθετα, στη Σουηδία η πατρική άδεια είναι υποχρεωτική!

Στο Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων παρατηρείται μια εξαίρεση από αυτή την «κοινοτική γραμμή». Έτσι, το Υπουργείο Οικονομικών ανακοινώνει μεταξύ άλλων την τροποποίηση του ασφαλιστικού συστήματος στο δημόσιο τομέα με το Ν. 3865/2010, στον οποίο περιλαμβάνεται η εξίσωση των ορίων συνταξιοδότησης, η οποία θα πραγματοποιηθεί σταδιακά έως και την 31^η Δεκεμβρίου 2013. Φυσικά, ο νομοθέτης δεν αναφέρει ότι πρόκειται για εξίσωση προς τα πάνω και, τελικά, ότι η ιστορική νομοποίηση της πρόωρης συνταξιοδότησης των γυναικών αποτελούσε ένα εξισορροπητικό αντιστάθμισμα στο ρόλο της γυναίκας ως τροφού. Πράγματι, επιφανή στελέχη του φεμινιστικού κινήματος στην Ελλάδα επικρότησαν αυτή την εξέλιξη. Συγκεκριμένα, κατά την άποψη της Αλ. Μαραγκοπούλου, η πρόωρη συνταξιοδότηση επιβεβαίωσε ουσιαστικά την υποτέλεια της γυναίκας στη Δ.Δ., αφού τερμάτιζε τη σταδιοδρομία της εργαζόμενη ακριβώς τη στιγμή που ωρίμαζε η υποψηφιότητά της για εισόδο στα ανώτερα κλιμάκια της εργασιακής ιεραρχίας. Συνεπώς, όχι απλώς ανανεωνόταν ο υφιστάμενος καταμερισμός εργασίας, αλλά η γυναίκα ήταν για μια ακόμη φορά «διαθέσιμη» προκειμένου να καλύψει τα κενά του κράτους πρόνοιας, δηλαδή να προσφέρει υπηρεσίες φροντίδας σε παιδιά και ηλικιωμένους (Μαραγκοπούλου, 2010).

Είναι, όμως, δύσκολο να πιστέψει κανείς ότι η διοίκηση του Υπουργείου Οικονομικών απέκτησε μια φεμινιστικά πεφωτισμένη ηγεσία. Εάν αυτό ίσχυε, θα είχαν αντιμετωπιστεί μια σειρά ανισότητες στη γονική μέριμνα, που επισημαίνει και η ίδια η Αλ. Μαραγκοπούλου. Για παράδειγμα, το μειωμένο ωράριο ή η 9μηνη άδεια ανατροφής με αποδοχές θα γινόταν υποχρεωτική και για τους δυο γονείς. Όμως, κάτι τέτοιο θα είχε οικονομικό κόστος και, ως εκ τούτου, αναβάλλεται επ'

αόριστον. Το γεγονός αυτό είναι μάλιστα εξοργιστικό, εάν συνυπολογίσει κανείς ότι, όταν η μητέρα δεν εργάζεται, δεν προβλέπεται μειωμένο ωράριο ή 9μηνη άδεια για τον πατέρα Δ.Υ. Αυτό σημαίνει ότι η γυναίκα είναι στο φυσικό της χώρο και κάνει φυσικά πράγματα που σε κάθε περίπτωση δεν αφορούν τον σύζυγο. Επίσης, οι γονείς Δ.Υ. δεν έχουν άδεια απουσίας για οικογενειακούς λόγους, ενώ για τους συμβασιούχους ορισμένου χρόνου δεν προβλέπονται η άδεια μητρότητας, το μειωμένο ωράριο ή η 9μηνη άδεια ανατροφής.

Σε άλλες διαστάσεις της «εθνικής στρατηγικής» μας δεν φαίνεται να υπάρχει καν διάθεση τήρησης των προσημάτων. Για παράδειγμα, το Υπουργείο Περιβάλλοντος μας πληροφορεί ότι η διαφημιστική καμπάνια για την εξοικονόμηση ενέργειας θα είναι προσανατολισμένη και στις γυναίκες, οι οποίες «λόγω κοινωνικοποίησης παίζουν σημαντικότερο ρόλο, τόσο στη διαχείριση του σπιτιού, όσο και στη διαπαιδαγώγηση των παιδιών...».

Σε κάθε περίπτωση, συμπληρωματικά προς την έννοια της άδειας, η Ε.Ε. εισηγήθηκε την έννοια του μη κανονικού χρόνου εργασίας, δηλαδή χρόνου που δεν θεωρείται ούτε πλήρης ούτε μερική απασχόληση, και ανταποκρίνεται σε ορισμένες συνθήκες εργασίας, όπως π.χ. στην απομόνωση ή την απόσταση, την επικινδυνότητα για την υγεία ή την επίπονη εργασία. Και αυτή η έννοια αφορά αποκλειστικά γυναίκες. Με άλλα λόγια, ο νομοθέτης στις Βρυξέλλες και στην Αθήνα προέκτεινε το δικαίωμα άδειας σε εργαζόμενες που το αντικείμενο της εργασίας τους έθετε σε κίνδυνο τη διαδικασία της κύησης. Βέβαια, η επιδότηση του χρόνου της γυναικείας εργασίας είναι ακόμα αποκλειστική αρμοδιότητα του κράτους -μέλους και, τελικά, η πολιτική της Ε.Ε. για την αντιμετώπιση του χάσματος -κοινωνικού και μισθολογικού- δε φαίνεται να ξεπερνάει το επίπεδο διακηρύξεων. Φυσικά, το ζητούμενο της σύγκλισης μεταξύ κρατών-μελών όσον αφορά το επίπεδο εργοδοτικών παροχών δεν τίθεται καν σε διαβούλευση.

Οι θετικές δράσεις ήταν μια συζήτηση που αφορούσε τις «απαραίτητες διακρίσεις» στο χώρο εργασίας ή μέτρα που αποσκοπούσαν στο να αντισταθμίσουν εργασιακά μειονεκτήματα, προκειμένου να εξασφαλίσουν στην πράξη την πλήρη ισότητα γυναικών και ανδρών στον εργασιακό χώρο. Παρόμοιες δράσεις θα ήταν η δημιουργία υποδομών φύλαξης παιδιών στο χώρο εργασίας, που είναι ακόμα ανεπαρκείς, αμφίβολης ποιότητας και συνεπάγονται μεγάλο κόστος σε όλη την Ευρώπη. Αυτές οι υποδομές θεωρούνται ακόμα «γυναικείες» και όχι «γονικές». Για παράδειγμα, στο περιβάλλον «εθνικό πρόγραμμα» για την «ουσιαστική» ισότητα το Υπουργείο Παιδείας μάς πληροφορεί ότι, παρά την οικονομική κρίση, το σχολείο θα έχει διευρυμένο ωράριο προκειμένου να εξυπηρετεί τους γονείς, αλλά ιδιαίτερα τις μητέρες, «που επωμίζονται το μεγαλύτερο βάρος της φροντίδας των παιδιών». Όσον αφορά τη φορολογική πολιτική που εξαγγέλλεται από το Υπουργείο Οικονομίας, οι θρυλούμενες περικοπές στις φοροελαφρύνσεις δεν τρομάζουν τις γυναίκες τροφούς, αφού ακόμα και σήμερα όχι μόνο δεν εκπίπτουν δαπάνες παιδικών σταθμών, ιδρυμάτων φροντίδας, ηλικιωμένων ή μισθοδοσίας οικιακού προσωπικού, αλλά αντίθετα, σε ορισμένες περιπτώσεις, αποτελούν τεκμήριο.

Στο μεταξύ η Ευρώπη αντιμετωπίζει ένα ολοένα και εντονότερο δημογραφικό έλλειμμα (Πίνακας 4), που σχετίζεται άμεσα με την άρνηση της γυναίκας να αναλάβει εξ ολοκλήρου το βάρος της συμπύλιωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Και σε αυτή τη διάσταση της προώθησης της ισότητας, η πολιτική της Ε.Ε. δεν ξεπερνάει το επίπεδο διακηρύξεων, ενώ φυσικά το ζητούμενο της σύγκλισης μεταξύ διαθέσιμων γονικών υποδομών στα κράτη-μέλη δεν τίθεται καν σε διαβούλευση. Τα αποτελέσματα είναι προφανή. Η καθοδική τάση στα ποσοστά γονιμότητας στην Ε.Ε. που παρατηρείται από το 1960 (2.59) έως το 1995 (1.42) είναι αδιαμφισβήτητη. Από το 1998 η τάση αυτή φαίνεται να έχει σταθεροποιηθεί και έχει αρχίσει να διαφαίνεται μία μικρή αύξηση. Όμως, για μια ακόμα φορά οι «ευρωπαϊκές τάσεις» δεν αφορούν όλες τις χώρες ή περιφέρειες της Ευρώπης. Τα υψηλότερα ποσοστά γονιμότητας παρουσιάζονται στις Σκανδιναβικές Χώρες (Φιλανδία: 1.75, Δανία: 1.72 και Σουηδία: 1.51), ενώ τα χαμηλότερα στην

Ισπανία (1.15) και στην Ιταλία (1.19). Σε κάθε περίπτωση, το ποσοστό γονιμότητας δεν καταφέρνει να φτάσει το επίπεδο αντικατάστασης σε καμία ευρωπαϊκή χώρα. Αλλά γεγονός είναι ότι όπου αυξάνεται η γονιμότητα αυτό οφείλεται είτε στη γενναία υποστήριξη της μητρότητας είτε, όπως στην Σουηδία, στην προσπάθεια της αναδιατύπωσης του ρόλου της «τροφού» ως γονικής υποχρέωσης που βαρύνει εξίσου και τα δύο φύλα.

Πίνακας 4: Δημογραφικό έλλειμμα Ε.Ε.

	1960	1998
Αυστρία	2.69	1.34
Δανία	2.57	1.72
Φιλανδία	2.72	1.7
Ελλάδα	2.28	1.3
Ιταλία	2.41	1.19
Πορτογαλία	3.1	1.46
Ισπανία	2.86	1.15
Σουηδία	2.2	1.51
Ε.Ε. - 15	2.59	1.45

Πηγή: EUROSTAT

Η δυσκολία συνδυασμού οικογενειακής ζωής και αμειβόμενης εργασίας, μαζί με άλλους παράγοντες, έχει δημιουργήσει στους Ευρωπαίους την ανάγκη να αναβάλλουν την τεκνοποίηση και να έχουν όλο και λιγότερα παιδιά. Και η επιλογή αυτή είναι απολύτως λογική, αφού το πρόβλημα του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αντανακλάται στο ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης. Έτσι, ενώ στην ηλικιακή ομάδα από 15 έως 24 ετών το ποσοστό ανεργίας στην Ε.Ε. είναι συγκρίσιμο για τις γυναίκες και τους άνδρες, στα γόνιμα χρόνια (από 25 έως 49 ετών) η διαφορά είναι πολύ πιο έντονη. Πράγματι, το να κάνει κανείς παιδιά είναι κακό για την καριέρα.

Γενικότερα, τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι συστηματικά υψηλότερα από εκείνα των ανδρών. Υπάρχουν πάντως χώρες, όπως η Αυστρία και η Φινλανδία, όπου δεν υπάρχει σχεδόν καμία διαφορά. Στη Σουηδία, τα ποσοστά ανεργίας των ανδρών είναι υψηλότερα σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, ενώ στην Ισπανία, την Ελλάδα και την Ιταλία παρατηρούνται τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των γυναικών. Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία (Μάιος 2010), οι Ελληνίδες ηλικίας 15-64 συμμετέχουν στην αγορά εργασίας σε ποσοστό μόλις 48,9%, ενώ η ανεργία - που αυξάνεται ραγδαία - πλήττει το 15,9% των γυναικών έναντι του 8,5% των ανδρών (Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013). Για την ακρίβεια, η πλειονότητα των φτωχών Ελληνίδων είναι γυναίκες μονογονείς.

Πίνακας 5: % Ανεργία ανά φύλο και ηλικία, 1997

Ποσοστό % Ηλικία	Γυναίκες			Άνδρες		
	15-24	25-49	50-64	15-24	25-49	50-64
Αυστρία	7,3	5	4,6	7,8	4,4	5,6
Δανία	9,9	5,7	6	6,6	4,1	4
Φιλανδία	36,8	12,1	13,1	34,2	12,1	12,8
Ελλάδα	40,6	12,5	4,9	22,2	5,2	3,4
Ιταλία	39,9	13,8	5	28,7	8	4,3
Πορτογαλία	18	7	3,5	11	5	5,8
Ισπανία	45,9	26,3	14,5	33,6	14,4	10,8
Σουηδία	21	9,5	6,3	22,7	10,1	9,4
Ε.Ε. 15	22,8	11,2	9,1	19,9	8,3	8,1

Πηγή: EUROSTAT

Ωστόσο, η ιδέα ότι η οικογενειακή εστία μπορεί να αναπληρώσει την εργασιακή ανασφάλεια των γυναικών αποτελεί ψευδαίσθηση. Παρά το γεγονός ότι η πυρηνική οικογένεια στο νότο της Ευρώπης είναι ένας θεσμός πολύ πιο εδραιωμένος σε σχέση με το βορρά, χώρες όπως η δική μας βιώνουν οξύτερο δημογραφικό πρόβλημα. Ο πιο διαδεδομένος τύπος νοικοκυριού στην Ε.Ε γενικά, εξακολουθεί να είναι η πυρηνική οικογένεια: Το 50% ή περισσότερο του πληθυσμού της Ε.Ε. ανήκει σε αυτό το είδος νοικοκυριού με μόνη εξαίρεση τη Σουηδία, όπου μόνο το 31% των παιδιών ζουν σε συνθήκες πυρηνικής οικογένειας. Όμως, τα νοικοκυριά που αποτελούνται από ένα άτομο ή από ζευγάρια χωρίς παιδιά είναι πολύ πιο διαδεδομένα στην Αυστρία, τη Δανία και τη Σουηδία απ' ό,τι στην Ισπανία, την Ιταλία και την Πορτογαλία (Πίνακας 6).

Πίνακας 6: Μορφές νοικοκυριών στην Ε.Ε.

% Ατόμων	Ένα άτομο	Ένας γονέας	Ζευγάρι, χωρίς παιδιά	Ζευγάρι με παιδιά	Άλλο
Αυστρία	12	8	19	54	7
Δανία	17	6	26	50	2
Φιλανδία	15	9	21	50	5
Ελλάδα	7	5	16	56	16
Ιταλία	8	7	16	66	3
Πορτογαλία	4	8	14	57	18
Ισπανία	4	6	11	61	17
Σουηδία	24	3	31	31	11
Ε.Ε. 15	11	7	19	55	8

Πηγή: EUROSTAT

Η Ελληνική συνδικαλιστική δράση σε ευρωπαϊκό πλαίσιο

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα είχε την ευκαιρία να συμμετάσχει στις διεργασίες για την προώθηση της ισότητας στο χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, το 2005 οι κοινωνικοί εταίροι της Ε.Ε. κατέληξαν σε συμφωνία για ένα πλαίσιο δράσης για την ισότητα των δύο φύλων. Αυτές οι διεργασίες, στις οποίες μετείχαν τόσο η ΓΣΕΕ όσο και η ΑΔΕΔΥ, διά μέσου της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων, περιλάμβανε δράσεις για την καταπολέμηση του αποκλεισμού των γυναικών από το χώρο εργασίας και τα κέντρα λήψης αποφάσεων, καθώς και το κλείσιμο του μισθολογικού χάσματος. Στη συνέχεια, το 2006 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατάρτισε ένα σχεδιάγραμμα δράσης (roadmap) με συγκεκριμένους στόχους και δράσεις για την καταπολέμηση του μισθολογικού/ασφαλιστικού χάσματος, την ενδυνάμωση των γυναικών στο χώρο εργασίας καθώς και τη συμφιλίωση εργασιακής και οικογενειακής ζωής με στόχο την αντιμετώπιση του δημογραφικού ελλείμματος. Παράλληλα, το 2007 η Σύνοδος της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ΕΣΣ) στη Σεβίλλη (23 Μαΐου 2007) έθεσε τους δικούς της στόχους για λογαριασμό του συνδικαλιστικού κινήματος.

Αν εστιάσουμε, όμως, μόνο στις δράσεις του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα, μπορεί κανείς να παρατηρήσει ότι η πρόοδος είναι πραγματικά μικρή. Καταρχάς, η Σύνοδος της ΕΣΣ στη Σεβίλλη υιοθέτησε την αρχή της ενσωμάτωσης της διάστασης της προώθησης της ισότητας των δύο φύλων σε κάθε πολιτική διεργασία (gender mainstreaming). Η στρατηγική αυτή δέσμευση θεωρητικά έπρεπε να μεταφραστεί σε συγκεκριμένες δεσμεύσεις σε επιτελικό επίπεδο, όπως η εκπαίδευση γυναικών, έτσι ώστε να συμμετέχουν στη διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επίσης, η διάσταση της ισότητας έπρεπε να ενταχθεί στην ατζέντα διαπραγμάτευσης καλύτερων συνθηκών εργασίας και στην πολιτική προσλήψεων. Τέλος, τα συνδικάτα έπρεπε να καταρτίσουν ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα δράσης προκειμένου να εξασφαλιστεί η προώθηση της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης των γυναικών.

Gender mainstreaming: «Η αναδιοργάνωση, βελτίωση και διαρκής αξιολόγηση της πολιτικής διαδικασίας με τρόπο που να διασφαλίζει ότι το σύνολο της πολιτικής δράσης συνάδει με την αρχή της ισότητας των δύο φύλων σε κάθε επίπεδο, κάθε στάδιο και κάθε εταίρο».

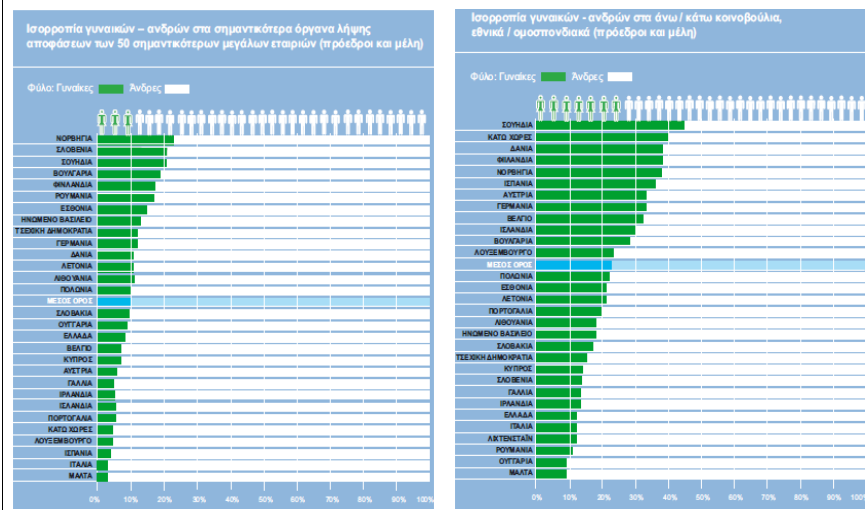
Γενικότερα, η παρουσία των γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων στην Ελλάδα είναι σε χαμηλό επίπεδο σε σχέση με το μέσο όρο της Ε.Ε.. Αυτή η παρατήρηση ισχύει τόσο για το πεδίο της εκτελεστικής και νομοθετικής εξουσίας όσο και για το πεδίο των επιχειρήσεων (Πίνακας 7).

Έως το 2007 η ΑΔΕΔΥ και η ΓΣΕΕ δεν είχαν στατιστική εικόνα για τη συμμετοχή των γυναικών στο συνδικαλισμό. Η ΓΣΕΕ ήταν μία από τις μόλις τρεις συνομοσπονδίες εργαζομένων που δεν είχαν ενσωματώσει ως γενικό στόχο όλων τους των δράσεων την εξίσωση ανδρών και γυναικών, μαζί με την ΤΑΛΟ (Εσθονία) και την ΟΡΖΖ (Πολωνία). Επίσης, κανένα από τα δυο τριτοβάθμια συνδικαλιστικά όργανα της χώρας δεν είχε καταρτίσει στρατηγικό σχέδιο για την αύξηση της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης των γυναικών. Η ΑΔΕΔΥ και η ΓΣΕΕ δεν συμμετέχουν στη σύνταξη της τριμηνιαίας έκθεσης πρόόδου για θέματα ισότητας της Ευρωπαϊκής Συνδικαλιστικής Ομοσπονδίας. Έως πρόσφατα καμία Ελληνίδα δεν είχε εκλεγεί σε υψηλόβαθμο πόστο συνδικαλιστικής εκπροσώπησης σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπροσώπησης (Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας, αναπληρωτής Γ.Γ.).

Προς το παρόν, η όποια ελπίδα για την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στα κέντρα λήψης συνδικαλιστικών αποφάσεων φαίνεται να εναποτίθεται στο «Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013», που μεταξύ άλλων προβλέπει τη δημιουργία

γραφείων ή επιτροπών ισότητας και ενίσχυση της δικτύωσης των γυναικών στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις των κοινωνικών εταιριών.

Πίνακας 7: Παρουσία γυναικών σε Κέντρα Λήψης Αποφάσεων στην Ε.Ε.



Πηγή: ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ 2005

Γενικότερα, παρατηρείται μια καθυστέρηση στην ανάπτυξη συνδικαλιστικής πρωτοβουλίας, ακόμα και στο επίπεδο υιοθέτησης «καλών πρακτικών», όπως οι παρακάτω:

- **Διερεύνηση** της υπάρχουσας κατάστασης, π.χ. απογραφικοί έλεγχοι ισότητας (equality audits) ή/και **εφαρμογή** ενδοεπιχειρησιακών προγραμμάτων ισότητας (equality plans).
- **Παραγωγή τεχνογνωσίας** για θέματα ισότητας στην επιχείρηση (gender competence) ή/και **κατάρτιση του προσωπικού** στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (gender training).
- **Ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων στις περιγραφές θέσεων εργασίας** (job descriptions) και ειδικότερα στο προφίλ δραστηριοτήτων της ισότητας των φύλων.
- **Ενσωμάτωση του στόχου της ισότητας ευκαιριών** στα υφιστάμενα σε μια επιχείρηση συστήματα ποιότητας (ISO 9000, HACCP, TQM).
- **Διαμόρφωση** πολιτικής προσλήψεων με όρους ίσων ευκαιριών ή/και **διαμόρφωση πολιτικής εργασιακής εξέλιξης**, και επιμόρφωση στη βάση των ίσων ευκαιριών.
- **Πρώθηση** της συμμετοχής των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα.

Όμως, πρέπει να επισημανθεί ότι σε δευτεροβάθμιο επίπεδο συνδικαλιστικής εκπροσώπησης έχουν αναληφθεί πρωτοβουλίες με στόχο την αντιμετώπιση αρνητικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών.

Σύνθεση: Η συγκριτική θέση της Ελλάδας

Σε μια σειρά ποιοτικών δεικτών που αφορούν την κοινωνική θέση της γυναίκας, καθώς και τη δυνατότητά της να υπερβεί το ρόλο της «τροφού», η Ελληνίδα υστερεί σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (Πίνακας 8). Η Ελληνίδα Δ.Υ. δεν διατρέχει, φυσικά, τον ίδιο κίνδυνο να εκτεθεί στη φτώχεια και την ανεργία. Αν και αντιμετωπίζει καλύτερες συνθήκες από αυτές που ισχύουν στον Ι.Τ., ο ρόλος της ως τροφού εξακολουθεί να είναι σε μεγάλο βαθμό δύσκολος και πάντως δυσκολότερος από άλλων ευρωπαϊκών γυναικών. Το ένα πρόβλημα, φυσικά, είναι ο εργοδότης. Μια ακόμα πρόκληση, όμως, είναι η στάση του συναδέλφου και η ίδια η δομή του συνδικαλιστικού κινήματος. Στην παρούσα συγκυρία ο ανασχηματισμός αυτού του κινήματος ίσως πρέπει να είναι και το πρώτο μας μέλημα.

Στην παρούσα συγκυρία οι Δ.Υ. βιώνουν ένα πρόγραμμα δημοσιοοικονομικών περικοπών που δεν έχουν απλώς μισθολογικές επιπτώσεις. Αλλάζει το ίδιο το πλέγμα των εργασιακών σχέσεων, καθώς επίσης και το πλέγμα των κοινωνικών παροχών. Ανεξάρτητα από το πόσο απαραίτητο είναι αυτό το πρόγραμμα, υπάρχει ένα ζήτημα κατανομή των βαρών της κρίσης. Χωρίς αμφιβολία, η κατανομή του κόστους της δημοσιοοικονομικής κρίσης δεν είναι ισομερής, όπως δεν ήταν ισομερής και η κατανομή του πλούτου στο πρόσφατο παρελθόν σχετικής ευημερίας. Αλλά εάν πριν δυο μόλις χρόνια το ζητούμενο ήταν η συνδικαλιστική συνείδηση και αλληλεγγύη, στις παρούσες συνθήκες το διακύβευμα είναι μεγαλύτερο.

Για τις γυναίκες Δ.Υ. είναι η πρώτη φορά στη διάρκεια της μεταπολίτευση που η από τα πάνω μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου με πρωτοβουλία της Ε.Ε. δεν οδηγεί σε βελτίωση αλλά σε επιδείνωση των εργασιακών τους συνθηκών. Και αυτό, γιατί ακόμα και με τη λογική της αποδοχής του ρόλου της τροφού και την παροχή «αντισταθμιστικών μέτρων» ο χώρος εργασίας ήταν τουλάχιστον ανοικτός. Με τα σημερινά δεδομένα, υπάρχει σαφής κίνδυνος αύξησης της επισφαλούς εργασίας, αύξησης του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών, και μείωσης της δυνατότητας συνδυασμού οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων.

Στατιστικά στοιχεία για τη θέση των γυναικών στην Ελλάδα και την Ε.Ε.					
Είδος αναφοράς	Ελλάδα		Ε.Ε.μ.ο.		Πηγή
	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	
Απασχόληση %, ηλικία 15-64 (Μάιος 2010)	48,9%	73,5%	58,6%	70,7%	LFS
Απασχόληση %, ηλικία 15-24 (Μάιος 2010)	18,1%	27,7%	33,1%	37,2%	
Απασχόληση %, ηλικία 25-54 (Μάιος 2010)	32%	64%	44,6%	61,95%	
Ανεργία %, ηλικία 15-74 (Μάιος 2010)	15,7%	9,7%	10,2%	9,9%	
Ανεργία %, ηλικία 15-24 (Μάιος 2010)	40,4%	25,5%	19,5%	20,7%	
Ανεργία %, ηλικία 25-74 (Μάιος 2010)	13,8%	8,6%	9,2%	8,7%	
Διαφορά Αμοιβής	22%		17,5%		

Ποσοστά ανέργων και μερικά απασχολούμενων γυναικών	68,5%	27,7%	25,9%	Αξιολόγηση Ευρωπαϊκής Επιτροπής του δείκτη συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής 2005	
Κάλυψη φροντίδας παιδιών ηλικίας 3 ετών έως υποχρεωτική εκπαίδευση	60%	82%		Αξιολόγηση Ευρωπαϊκής Επιτροπής του δείκτη συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής 2005	
Κατανομή ανά φύλο αποφοίτων 3βάθμιας εκπαίδευσης	59%	41%	59%	41%	Eurostat: Education
Ανεργία ανά φύλο με PhD ή Μάστερ	9,7%	5,8%	4,8%	3,7%	Eurostat: Education
Συμμετοχή στα Κοινοβούλια	17,3%	82,7%	26%	74%	Commission Database on Women and Men in decisionmaking
Ποσοστό πληθυσμού 18> σε κίνδυνο φτώχειας (2008)	20,7%	19,6%	17,5%	15,6%	EU-SILC
Εργαζόμενοι σε κίνδυνο φτώχειας (2007)	12,1%	15,9%	7,9%	9%	
Μη εργαζόμενοι σε κίνδυνο φτώχειας (2007)	26%	23%	25%	23%	
Συνταξιούχοι σε κίνδυνο φτώχειας (2008)	23,6%	20,8%	21,2%	15%	
Άλλοι μη ενεργοί σε κίνδυνο φτώχειας (2007)	25%	27%	28%	26%	

Αρχαικό υλικό αναφοράς

- Γ.Γ. Ισότητας & Υπουργείο Εσωτερικών (2007), Για Κάθε γονέα που είναι μοναδικός: Μονογονεϊκή Οικονομία, Φυλλάδιο Ενημέρωσης.
- Γ.Γ. Ισότητας & Ελληνικό Δίκτυο για την Κοινωνική Εταιρική Ευθύνη, Ισότητα στον Εργασιακό Χώρο, Δίγλωσσο (ελληνικά-αγγλικά) Φυλλάδιο Ενημέρωσης.
- Γ.Γ. Ισότητας (Σεπτέμβριος 2007), Τι δικαιούσαι - Πού μπορείς να απευθυνθείς: για άδειες μητρότητας και γονικές άδειες, Φυλλάδιο Ενημέρωσης.
- Γ.Γ. Ισότητας (Μάρτιος 2004 - Δεκέμβριος 2007), Απολογισμός Έργου.

- Γ.Γ. Ισότητας (2010), Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Δυο Φύλων 2010-2013, Αθήνα: Διόνικος.
- ETUC, The Seville Manifesto, Φυλλάδιο Ενημέρωσης.
- ETUC, ETUC Charter on Gender Mainstreaming in Trade Unions: Adopted in the ETUC Congress in Seville, 23 May 2007, Φυλλάδιο Ενημέρωσης.
- ETUC, Reconciling Professional, Private and Family Life: A key objective for the European trade union movement, Φυλλάδιο Ενημέρωσης.
- Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, το Ε. Κοινοβούλιο, την Ε. Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, 22.2.2006, COM (2006)71 τελικό.
- Μουσούρου, Λ.Μ. (1987), Σημειώσεις για το Μάθημα: Γυναίκα και Απασχόληση, Τμήμα Κοινωνιολογίας, Πάντειος ΑΣΠΕ, Αθήνα.
- Nadja Salson (02 April 2008), Discussion on Gender Pay Gap, ETUC Women's Committee.
- Πρωτόκολλο Συνεργασίας Γ.Γ.Ι. και Ελληνικού Δικτύου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (Ζάππειο, 2 Ιουνίου 2006), Ός Προς την Προώθηση Ίσων Ευκαιριών για Άνδρες και Γυναίκες στις Επιχειρήσεις.
- Πετρόγλου, Παναγιώτα (2001), Ευρωπαϊκός οδηγός καλών πρακτικών για το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- 2nd Annual ETUC 8 March Survey (2009), ETUC.
- Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (2005), Γυναίκες και Άνδρες σε Κέντρα Λήψης Αποφάσεων, Φυλλάδιο Ενημέρωσης.

Βιβλιογραφία

- Αβδελά, Ε. (1990), Δημόσιοι Υπάλληλοι Γένους Θηλυκού: Καταμερισμός Εργασίας Κατά Φύλο στον Δημόσιο Τομέα, 1908-1955, Αθήνα: Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας της Εμπορικής Τράπεζας της Ελλάδος
- Bourdieu, P. & Passeron, J.-C. (1990), Reproduction in Education, *Society and Culture*, Sage Publications Inc.
- Γ.Γ.Ι. (2005), 6^η Εθνική Έκθεση της Ελλάδος: Περίοδος 2001-2006, Αθήνα: ΥΠΕΣ.
- Cinzia, Sechi (2007), *Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gap*, ETUC.
- Deacon, B. (2000), 'Eastern European welfare states: the impact of the politics of globalization', *Journal of European Social Theory*, Vol. 10 (2), σελ. 146-161.
- Ιστορεΐν (2009), «Επισφαλής Εργασία, γυναικεία εργασία», Αθήνα: Νεφέλη.
- Κανελλόπουλος, Κ.Ν. – Γρέγου, Μ. – Πετραλιάς, Α. (2006), Παράνομοι Μετανάστες στην Ελλάδα, Αθήνα: ΕΚΚΕ & European Migration Network.
- Lehner, Franz & Wildmair, Ulrich Wildmaier (2007), Συγκριτική Πολιτική, Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.
- Μαράτου-Αλυπράντη, Λ., 'Μονογονεϊκές Οικογένειες: Σύγχρονες Τάσεις και Διλήμματα Πολιτικής: Συγκριτική επισκόπηση ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης', Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, τ. 95, 1998, σ. 185-208.

- 📖 Μηλιώνη, Φωτεινή (Φεβρουάριος 2009), «Έμφυλες Διαστάσεις της Αντεγκληματικής Πολιτικής», στο *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη: Έμφυλες διαστάσεις δημόσιων πολιτικών*, Αθήνα: εκ. Διόνικος, τόμος 4^{ος}, τεύχος 2, σελ. 189-203.
- 📖 Μουρίκη, Αλ. (2006), *Φτώχεια, Αποκλεισμός, Κοινωνικές Ανισότητες, Πρακτικά Συνεδρίου*, ΕΚΚΕ.
- 📖 Oliveira, et. al. (May 2002), *Compass: A Manual on Human Rights Education with Young People*, Council of Europe Publishing, Human Rights Education Youth Programme.
- 📖 Project "P.A.R.I. – Padri Attivi nella Responsabilità Interna alla famiglia" (19/10/2009), Affari Internazionali, Dipartimento per le Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Country Report – GREECE.
- 📖 Σιάνου, Φ. et al. (2003), *Ίση Αμοιβή: Προσοχή στο Κενό*, ΚΕΘΙ.
- 📖 Silver, H. (Σεπτ. 2007), "Social Exclusion: Comparative Analysis of Europe and Middle East Youth," *Middle East Youth Initiative Working Paper*.
- 📖 Στρατηγάκη, Μαρία (1996), «Φύλο, Εργασία, Τεχνολογία», Αθήνα: *Ο Πολίτης*.
- 📖 Eurostat (2004), Household formation in the EU- 'Lone Parents', *Statistics in Focus*, Theme 3-5, 2004.
- 📖 *Εθνική Έκθεση της Ελλάδος 2001-2004 προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών*, ΓΓΙ.

Τύπος

- 📖 Γεωργάτος, Η.Π., «Ποινή 5 Ετών σε Γυναίκες το 2013», εφημ. *Τα Νέα*, 7/01/2011
- 📖 *Ο Αγώνας της Γυναίκας*, Τεύχος 88, 2010.

Προτεινόμενη Ταινία

- 📖 Buchman, Carol: *My Job Search*.

Παράρτημα: Σχετική Νομοθεσία

- 📖 Ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58/Α'/3-4-2008) «Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις».
- 📖 Ν. 3584/2007 (ΦΕΚ 143/Α'/28-6-2007) «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων».
- 📖 Ν. 3528/2007 (ΦΕΚ/Α'/9-2-2007) «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών και Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.».
- 📖 Ν. 3488/2006 (ΦΕΚ 191/Α'/11-9-2006) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας».
- 📖 Ν. 3386/2005 (ΦΕΚ 212/Α'/23-8-2005) «Είσοδος, διαμονή και κοινωνική ένταξη υπηκόων τρίτων χωρών στην ελληνική επικράτεια».
- 📖 Ν. 3250/2004 (ΦΕΚ 124/Α'/7-7-04) «Μερική Απασχόληση στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ».
- 📖 Ν. 3205/2003 (ΦΕΚ 297/Α'/23-12-2003) «Μισθολογικές ρυθμίσεις λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ...».

- 📖 Ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286/Α'/29-12-2000) «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις».
- 📖 Ν. 2470/1997 (ΦΕΚ 40/Α'/21-3-1997) «Αναμόρφωση μισθολογίου προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης και άλλες συναφείς διατάξεις».
- 📖 Ν. 2458/1997 (ΦΕΚ 15/Α'/14-2-1997) «Σύσταση κλάδου ασφάλισης αγροτών και άλλες διατάξεις».
- 📖 Ν. 1849/1989 (ΦΕΚ 113/Α'/8-5-1989) «Επέκταση και συμπλήρωση των στεγαστικών προγραμμάτων του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας και άλλες διατάξεις».
- 📖 Ν.1483/1984 (ΦΕΚ 153/Α'/8-10-1984) «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις».
- 📖 Ν. 1414/84 (ΦΕΚ 25/Α'/2-2-1984) «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις».
- 📖 Ν. 3769/2009 (ΦΕΚ 105/Α'/1-7-2009) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις».
- 📖 Π.Δ. 105/2003 (ΦΕΚ 96/Α'/23-4-2003) «Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της Οδηγίας 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15.12.1997 (ΕΕΕ της 20.1.1998, σελ. 6) "Σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου"».
- 📖 Π.Δ. 41/2003 (ΦΕΚ 44/Α'/21-2-2003) «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων»
- 📖 Π.Δ. 176/1997 (ΦΕΚ 150/Α'/15-7-1997) «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ».
- 📖 Απόφαση Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας «Ειδική παροχή προστασίας μητρότητας» [Αριθμ. 33891/606 (ΦΕΚ 833/Β'/9-5-08)]



ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΛΥΚΕΝΤΡΟ

Copyright© ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΛΥΚΕΝΤΡΟ, Αθήνα



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ, ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

