ΠΛΗΡΩΜΕΝΟ ΤΕΛΟΣ
Του Τμήματος
ΚΕΜΠ ΚΡΥΟΝΕΡΙΟΥ
Αριθμός Αδείας
4537

ΕΛΤΑ
Hellenic Post

ΕΝΤΥΠΟ ΚΛΕΙΣΤΟ ΑΡ. ΑΔΕΙΑΣ 1973/05 ΚΕΜΠ ΚΡΥΟΝΕΡΙΟΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Τεύχος 222, Μάιος-Ιούνιος 2015

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

- Συνδικάτα και μετανάστευση
- Η επισφάλεια της εργασίας
- Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης
- Αποξένωση



ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Τεύχος 222, Μάιος-Ιούνιος 2015

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Το παρόν τεύχος της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ αναφέρεται στην επισφαλή εργασία, η οποία αποτελεί μια ρευστή εργασιακή κατάσταση για τον εργαζόμενο επειδή πολύ εύκολα μπορεί να μετατραπεί σε κατάσταση ανεργίας, ειδικά το τελευταίο διάστημα όπου η οικονομική κρίση επέτεινε την εργασιακή ανασφάλεια εκτινάσσοντας την ανεργία στα ύψη. Το εν λόγω τεύχος αναφέρεται επίσης στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και ειδικότερα στην περίπτωση των προγραμμάτων voucher ως ένα μέσο εξατομίκευσης των πολιτικών απασχόλησης την περίοδο της κρίσης. Ένα άλλο θέμα είναι το μεταναστευτικό που στην δύσκολη οικονομική και γεωπολιτική συγκυρία είναι επίσης ένα κεντρικό ζήτημα, καθώς το θέμα της εισροής μεταναστών και η κοινωνική τους ένταξη απασχολεί όχι μόνο δημόσιους κρατικούς φορείς αλλά και τα ίδια τα συνδικάτα που αναπτύσσουν πρωτοβουλίες και δράσεις σε αυτή την κατεύθυνση. Τέλος, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και το άρθρο για την αποξένωση ειδικά σε μια περίοδο κρίσης όπου αυτά τα φαινόμενα γνωρίζουν μεγάλη έξαρση.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Γιάννης Παναγόπουλος
ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Γιώργος Αργείτης, Γιάννης Κουζής, Δημήτρης Κατσορίδας, Γιώργος Κολλιάς, Γιώργος Κρητικίδης
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ: Γιώργος Αργείτης
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: Γ. Κολλιάς, Δ. Κατσορίδας
ΓΡΑΦΕΙΑ: Ιουλιανού 24 Αθήνα, Τηλ: 210 8202247, Fax: 210 8202202
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ: www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** vpetrak@inegsee.gr
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ: ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811, www.kambili.gr

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗΣ*

του Δημήτρη Κατσορίδα

1. Εισαγωγή - Η ελληνική εμπειρία

Το ζήτημα της κοινωνικής ένταξης των μεταναστών εξακολουθεί να απασχολεί όλες τις ευρωπαϊκές κοινωνίες και κυρίως χώρες όπως η Ελλάδα, η οποία δεν έχει πολλά χρόνια που μετατράπηκε από χώρα εξαγωγής εργατικού δυναμικού σε χώρα μαζικής υποδοχής αλλοδαπών πολιτών. Συγκεκριμένα, στην Ελλάδα των 10.816.000 κατοίκων, διαμένουν, πλέον, επίσημα τουλάχιστον 912.000 αλλοδαποί, αριθμός που αντιστοιχεί περίπου στο 8,4% του συνολικού πληθυσμού της χώρας.[1] Η πλειονότητα αυτών είναι αλβανικής καταγωγής, ήτοι 480.851 άτομα, ενώ οι προερχόμενοι από κράτη-μέλη της ΕΕ ανέρχονται σε 199.121 άτομα, κυρίως από Βουλγαρία και Ρουμανία (75.917 και 46.524 άτομα αντίστοιχα), και από Ασία 138.274 άτομα κυρίως από Πακιστάν και Γεωργία (34.178 και 27.407 αντίστοιχα).

Στην Ελλάδα η μετανάστευση, από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 και μετά, εκδηλώθηκε, κυρίως, με τη μορφή της μαζικής και άτακτης εισόδου μη προσκεκλημένων αλλοδαπών, κυρίως από τις γειτονικές χώρες των Βαλκανίων, με βασικό σκοπό την αναζήτηση εργασίας. Το μεγάλο ποσοστό απορρόφησής τους στην αγορά εργασίας, καθ' όλη τη χρονική διάρκεια μέχρι το ξέσπασμα της κρίσης στην ελληνική οικονομία το 2010, μαρτυρά αφενός τις ανάγκες της ελληνικής οικονομίας για νέα εργατικά χέρια, αφετέρου τη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα των αλλοδαπών και την προσαρμοστικότητά τους σε αυτές τις ανάγκες.

Οι μετανάστες που έρχονται κατά τη δεκαετία του 1990 στην Ελλάδα, αποδεχόμενοι να εργασθούν με επαχθείς όρους εργασίας και αμοιβής σε θέσεις απασχόλησης αναντίστοιχες και υποδεέστερες του

* *Εισήγηση σε Ημερίδα, που διοργάνωσε το Εργατικό Κέντρο Αθήνας σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ), στις 30 Ιανουαρίου 2015, με θέμα: «Συνδικάτα και μετανάστες: νέες προκλήσεις στην εποχή της κρίσης».

1 Τα στοιχεία προέρχονται από την Απογραφή Πληθυσμού, η οποία έγινε το 2011.

μορφωτικού και επαγγελματικού επιπέδου τους, και μετακινούμενοι όποτε και όπου κάθε φορά υπάρχει ανάγκη για εργατικά χέρια, δεν αντιμετώπιζαν σοβαρά προβλήματα αποκλεισμού κατά την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Σε αυτό συνετέλεσαν οι ανάγκες της ελληνικής οικονομίας για νέα και ευέλικτα εργατικά χέρια, τόσο στην ύπαιθρο όσο και στα μεγάλα αστικά κέντρα και ιδίως στην πρωτεύουσα, ιδιαίτερα με αφορμή τα ολυμπιακά έργα.

Εντούτοις, το καίριο ζήτημα της προσβασιμότητας στην εργασία έχει ήδη τεθεί, εξαιτίας της πενταετούς οικονομικής ύφεσης που βρίσκεται η ελληνική οικονομία, με αποτέλεσμα να δυσκολεύουν την απορροφητικότητα των μεταναστών από την επίσημη ή ανεπίσημη αγορά εργασίας.

Η πλειονότητα των αλλοδαπών εργάζεται σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και αγροτικές εργασίες ή αναλαμβάνει ανεξάρτητες οικονομικές δραστηριότητες. Οι εν λόγω τομείς δέχτηκαν καταστροφικές συνέπειες λόγω της κρίσης επηρεάζοντας άμεσα την απασχόληση των μεταναστών. Συγκεκριμένα, η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) καταγράφει ραγδαία συρρίκνωση πληθυσμού, ενώ η Τράπεζα της Ελλάδος εκροή καταθέσεων και το ΙΚΑ μείωση στον αριθμό των ασφαλισμένων.[2] Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, μέσα σε έναν μόλις χρόνο, μεταξύ 2011-12, στις αρχές περίπου της εφαρμογής των μνημονιακών πολιτικών, οι υπήκοοι χωρών εκτός ΕΕ που ζουν στην Ελλάδα μειώθηκαν κατά 164.959 άτομα, δηλαδή από 817.850 το 2011 περιορίστηκαν σε 650.825 άτομα το 2012, ενώ εκτιμάται ότι το κύμα φυγής συνεχίστηκε και το 2013. Το μεγαλύτερο κύμα φυγής προέρχεται από τους πολίτες αλβανικής καταγωγής. Το ίδιο συνέβη και με τις καταθέσεις, όπου η εκροή συνεχιζόταν και το 2014. Η φυγή, που αποτυπώνουν τόσο η ΕΛΣΤΑΤ όσο και η Τράπεζα της Ελλάδος, οφείλεται στην κατάρρευση της ελληνικής αγοράς εργασίας και ιδιαίτερα της οικοδομικής δραστηριότητας, ενώ τα διαθέσιμα στοιχεία του ΙΚΑ δείχνουν ότι μέσα στην πενταετία της ύφεσης (2009-2013) χάθηκε το 33% των θέσεων εργασίας που κατείχαν αλλοδαποί.

2. Ο ρόλος των ελληνικών συνδικάτων στην ένταξη των μεταναστών

Κατ' αρχάς είναι χρήσιμο να επισημάνουμε ότι η Ελλάδα γνωρίζει και τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό σε ευρεία κλίμακα, λόγω της πολιτικής των μνημονίων και της παραγωγικής καταστροφής που συντελέστηκε στη χώρα από το 2011 και εξής.

Εν τω μεταξύ, τα υπαρκτά κρούσματα περιθωριοποίησης και κοινωνικού αποκλεισμού έχουν τροφοδοτήσει φαινόμενα έξαρσης του ρατσισμού και της ξενοφοβίας και έχουν βάλει στο Κοινοβούλιο ένα νεοναζιστικό μόρφωμα, τη «Χρυσή Αυγή».

Είναι πλέον αναγκαίο να αναληφθούν πολιτικές πρωτοβουλίες και συγκεκριμένα μέτρα αποτροπής τέτοιου είδους καταστάσεων στην ελληνική κοινωνία. Η συνδρομή των συνδικάτων είναι σημαντική τόσο για την πρόληψη όσο και για την καταπολέμηση των κρουσμάτων του κοινωνικού αποκλεισμού.

2 Τα στοιχεία που ακολουθούν αναφέρονται στην εφημερίδα *Καθημερινή της Κυριακής*, 15-8-2014, με τίτλο: «Εγκαταλείπουν μαζικά την Ελλάδα οι οικονομικοί μετανάστες».

Η συνδρομή του συνδικαλιστικού κινήματος όσον αφορά την υπεράσπιση των μεταναστών είναι από την πρώτη στιγμή αξιοσημείωτη, παρά τη μικρή και πολύ πρόσφατη εμπειρία της Ελλάδας στη μαζική μετανάστευση. Τα συνδικάτα, μέσα από την ενασχόλησή τους με τα εργασιακά ζητήματα της χώρας, κατέθεσαν έγκαιρα προτάσεις οι οποίες εξασφαλίζουν την προστασία των δικαιωμάτων των μεταναστών, όπως για παράδειγμα, να τους χορηγείται άδεια παραμονής και εργασίας αορίστου χρόνου όταν αποδεικνύεται ότι διαμένουν πάνω από πέντε χρόνια στη χώρα, να έχουν πλήρη ασφαλιστικά δικαιώματα ώστε να συμβάλλουν ευεργετικά στην οικονομική κατάσταση των ασφαλιστικών ταμείων, να έχουν δικαίωμα ψήφου στις δημοτικές εκλογές, ενώ ταυτόχρονα διοργάνωσαν ημερίδες και συνέδρια, προκειμένου να αναδείξουν το θέμα, εκπόνησαν μελέτες, ήρθαν σε επαφή με κοινότητες μεταναστών, εξέδωσαν οδηγούς στις γλώσσες τους, ώστε να ενημερωθούν για τα δικαιώματά τους, εξέδωσαν οδηγούς αντιρατσιστικής εκπαίδευσης, ανέλαβαν δράσεις ενάντια σε φαινόμενα ρατσισμού και ξενοφοβίας, οργάνωσαν υπηρεσίες για παροχή νομικής συμβουλευτικής στήριξης σε αλλοδαπούς εργαζόμενους, πραγματοποίησαν τηλεφωνική ή επιτόπου παρέμβαση σε αρμόδιες υπηρεσίες ή σε εργοδότες για την άμεση επίλυση προβλημάτων. Οι εργαζόμενοι στα νοσοκομεία αρνήθηκαν να εφαρμόσουν, το 2000, εγκύκλιο του Υπουργείου Υγείας, η οποία υποχρέωνε το προσωπικό των δημόσιων νοσοκομείων να μη συναλλάσσεται με παράνομους αλλοδαπούς, αλλά να ειδοποιούν την αστυνομία όταν διαπιστώνουν ότι δεν είναι νόμιμοι, ενώ κάτι ανάλογο έκαναν τα συνδικάτα των εκπαιδευτικών, τα οποία αρνήθηκαν να εφαρμόσουν άρθρο του Νόμου, όπου έβαζε ως όρο ότι για την εγγραφή των παιδιών των αλλοδαπών στα ελληνικά σχολεία απαιτούντο δικαιολογητικά ίδια με αυτά των γηγενών, με συνέπεια να κινδυνεύουν να μείνουν εκτός της εκπαιδευτικής διαδικασίας πολλά παιδιά μεταναστών, επειδή οι γονείς τους δεν εκπλήρωναν τις προϋποθέσεις της νομιμότητας.[3]

Γενικά, τα συνδικάτα προώθησαν το αίτημα να υπάρχει δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση των μεταναστών, εφόσον αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της εργατικής τάξης στην Ελλάδα.

Ο ρόλος των συνδικάτων στην υπεράσπιση των μεταναστών αποδεικνύεται εξαιρετικά σπουδαίος, επειδή η αντιμετώπιση του ζητήματος αυτού εκτείνεται από διεκδικήσεις, οι οποίες αξιώνουν την ένταξη των μεταναστών στην κοινωνία που ζουν και εργάζονται, πράγμα το οποίο συνεπάγεται τη διεκδίκηση ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών και άρα την αποτροπή ενός κλίματος ξενοφοβίας και ρατσισμού που έχει καλλιεργηθεί στην ελληνική κοινωνία και όχι μόνο.

Υπό αυτήν την έννοια, είναι μεγάλης σημασίας να αναγνωριστεί το πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος, στο πλαίσιο ενός ευρύτερου κοινωνικού διαλόγου, με απώτερο στόχο την ανάληψη των ενδεδειγμένων πολιτικών πρόληψης του κοινωνικού αποκλει-

3 Για περισσότερα, σχετικά με τις δράσεις των συνδικάτων, δες το κείμενο του Α. Καψάλη, «Τα εργατικά συνδικάτα και η μετανάστευση», στο συλλογικό τόμο, με τίτλο, *Αδήλωτη απασχόληση και «νομιμοποίηση» των μεταναστών. Η πρόκληση της μεταναστευτικής πολιτικής* (επιμέλεια: Α. Καψάλης), έκδοση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα 2007.

σμού των μεταναστών και γενικά όλων των εργαζομένων. Και κάτι τέτοιο δεν είναι δυνατόν να επιτευχθεί εάν σε κάθε αναθεώρηση του νομικού πλαισίου για τη μετανάστευση, η διαβούλευση με τους ενδιαφερόμενους κοινωνικούς φορείς και η επίσημη συνεργασία θεωρούνται περιττές ενέργειες εκ μέρους των κυβερνόντων, με συνέπεια να μην ερωτώνται τα συνδικάτα και να μη συμμετέχουν με τις προτάσεις τους στη διαμόρφωση των πιο ενδεδειγμένων πολιτικών.

3. Η συμμετοχή των μεταναστών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις

Σε ό,τι αφορά τη σχέση του συνδικαλιστικού κινήματος με τους μετανάστες αυτή χαρακτηρίζεται ως διαχρονικά προβληματική. Η ένταξη των οικονομικών μεταναστών στις τάξεις των συνδικάτων χαρακτηρίζεται από πολλές ιδιαιτερότητες, αντίστοιχες με τη συμμετοχή τους στα μεγέθη της απασχόλησης και στους κλάδους δραστηριότητας.

Ένα πρώτο ερώτημα που θα εξυπηρετούσε την αναζήτηση της ερμηνείας της χαμηλής συμμετοχής των μεταναστών στα συνδικάτα στην Ελλάδα είναι σε ποια ακριβώς σωματεία αντιστοιχεί η αντικειμενική δυνατότητα εγγραφής τους.

Συγκεκριμένα, οι μισοί περίπου άνδρες απασχολούντο, προ της οικονομικής κρίσης, στις κατασκευές και ένα σημαντικό ποσοστό στη μεταποίηση, κυρίως στην ένδυση. Επίσης, ένα άλλο ποσοστό απασχολείτο στον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού και στη γεωργία-κτηνοτροφία. Στους κλάδους αυτούς, με εξαίρεση τη γεωργία-κτηνοτροφία, δραστηριοποιούνται ισχυρά πρωτοβάθμια συνδικάτα και ομοσπονδίες, τα οποία είχαν αναλάβει σημαντικές δράσεις και παρεμβάσεις στα ζητήματα που απασχολούν τους μετανάστες εργάτες. Στις μετανάστριες η κατάσταση διαφέρει ουσιωδώς. Οι μισές από αυτές δραστηριοποιούνται είτε στην κατ' οίκον μισθωτή εργασία και στον ευρύτερο κλάδο του καθαρισμού σε ιδιωτικές εταιρείες είτε σε υγεία-πρόνοια. Τα συνδικάτα που καλύπτουν αυτούς τους τομείς είναι λίγα και με χαμηλά ποσοστά συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Ακολούθως, για τις μετανάστριες στον κλάδο του επισιτισμού-τουρισμού ή της μεταποίησης ισχύουν όσα ειπώθηκαν για τους άνδρες, με την επισήμανση της χαμηλότερης συνδικαλιστικής συμμετοχής για γενικότερους λόγους που αφορούν περισσότερο το φύλο παρά την εθνικότητα.

Θεωρητικά, μπορούμε να πούμε ότι οι συνθήκες ήταν ευνοϊκές για την ανάπτυξη ισχυρών σχέσεων με τους μαζικά εισερχόμενους οικονομικούς μετανάστες, ιδιαίτερα με όσους προέρχονταν από τις γειτονικές χώρες των Βαλκανίων. Γενικά, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα επέδειξε υψηλό βαθμό αλληλεγγύης στα ιδιαίτερα προβλήματα και αιτήματα των μεταναστών.

Εντούτοις, σε πρακτικό επίπεδο, ορισμένες από τις βασικές εγγενείς αδυναμίες του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος άφησαν ανεξίτηλα τα σημάδια τους και στο ζήτημα της σχέσης του με τους μετανάστες. Οι ίδιοι λόγοι που εξηγούν τη χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα στις ευάλωτες εργασιακά ομάδες, δηλαδή, στις γυναίκες, στους νέους και στους ευέλικτα απασχολούμενους στον ιδιωτικό τομέα και

ειδικά στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, οι ίδιοι λόγοι ευθύνονται εξίσου και στην περίπτωση των μεταναστών/μεταναστριών.[4] Είναι, επιπρόσθετα, ένας από τους λόγους που δεν έχουμε συνδικαλιστικές οργανώσεις μεταναστών, που θα υπερασπίζονται τα δικαιώματά τους, ούτε η συμμετοχή τους στα συνδικάτα είναι ικανοποιητική.

5. Επίλογος

Τα χρονικά περιθώρια ανάκαμψης και αντιστροφής του κλίματος είναι ασφυκτικά. Οι συνέπειες της ύφεσης και των μνημονίων έχουν κάνουν αδυσώπητη την εμφάνισή τους στον βίο των φτωχών και μεσαίων στρωμάτων της εργατικής τάξης. Τα πογκρόμ στη Γαλλία, οι ναζιστικές παρελάσεις στην Ουγγαρία και η κοινοβουλευτική εκπροσώπηση της «Χρυσής Αυγής» στην Ελλάδα, σπέρνουν εφιάλτες για το σύνολο της Ευρώπης.

Επίσης, ο κατακερματισμός των μεταναστευτικών συλλόγων, η μικρή συμμετοχή των μεταναστών στα συνδικάτα, καθώς επίσης οι παθογένειες του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος δεν επιτρέπουν εφησυχασμό.

Καθίσταται, λοιπόν, κατεπείγουσα η σφυρηλάτηση ειλικρινών δεσμών αυθεντικής αλληλεγγύης και ταξικής ενότητας μεταξύ όλων των συνιστωσών του εργατικού-συνδικαλιστικού κινήματος και ένταξης όλων των κατηγοριών εργαζομένων στα συνδικάτα, ως ο μόνος τρόπος τόσο για να επιλυθούν και τα χρονίζοντα προβλήματα των μεταναστών όσο και για να καταπολεμηθούν φαινόμενα ρατσισμού, ξενοφοβίας και φασιστικών πρακτικών που ενυπάρχουν στην κοινωνία.

4 Α. Καψάλης, «Εργατικό κίνημα και μετανάστες: ποτέ δεν είναι νωρίς...», *Η Εποχή*, 14-2-2011.

Η ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2010 – 2014

του Γιώργου Κρητικίδη

Η επισφαλής εργασία αποτελεί, ειδικότερα για τους νέους ανθρώπους, αλλά και για τις γυναίκες και τους μακροχρόνια ανέργους, συγκοινωνούν δοχείο με την ανεργία. Στην πλειοψηφία δε των περιπτώσεων, αποτελεί μία «ρευστή» εργασιακή συνθήκη, μία συνεχή κατάσταση «εντός και εκτός» της αγοράς εργασίας, ενώ διαπερνά, επηρεάζει και τελικά καθορίζει όλο το φάσμα της κοινωνικής ζωής του εργαζόμενου.

Η ελεύθερη πτώση της απασχόλησης, η εκρηκτική αύξηση της ανεργίας και η εκτίναξη της επισφάλειας της εργασίας είναι μερικές από τις επιπτώσεις στην αγορά εργασίας που συντελέστηκαν στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης και των πολιτικών εσωτερικής υποτίμησης που έχουν εφαρμοστεί στην Ελλάδα.

Στο παρόν άρθρο εξετάζεται η εκτίναξη της επισφάλειας της εργασίας[1] στη διάρκεια των τελευταίων 5 ετών στην μισθωτή εργασία (2010-2014), καθώς οι μέχρι σήμερα μεταβολές έχουν επηρεάσει σημαντικά τη σύνθεση και τα χαρακτηριστικά της μισθωτής εργασίας. Τα στοιχεία προέρχονται από την επεξεργασία των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ και αφορούν το Δ΄ Τρίμηνο των ετών 2010 και 2014.

Ως επισφαλείς μορφές εργασίας χαρακτηρίζονται όλες οι ευέλικτες μορφές εξαρτημένης εργασίας που διαφοροποιούνται από την «**τυπική εργασιακή σχέση**» με την ευρεία έννοια του όρου, δηλαδή αυτή της εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου.

Κατά την εξεταζόμενη περίοδο 2010-2014 διαπιστώνεται συρρίκνωση της μισθωτής εργασίας με την μορφή της «τυπικής εργασιακής σχέσης» η οποία ανέρχεται σε 492.300 μισθωτούς (ποσοστιαία μεταβολή -21,0% σε σχέση με το 2010), ενώ σχεδόν τα 2/3 της εν λόγω μείωσης αφορά τους άνδρες.

Κατά το ίδιο διάστημα, η προσωρινή

1 Στο πλαίσιο του άρθρου εξετάζονται οι επισφαλείς μορφές εργασίας οι οποίες αφορούν τις συμβάσεις εργασίας Πλήρους απασχόλησης Ορισμένου χρόνου, και τις συμβάσεις εργασίας Μερικής απασχόλησης Αορίστου και Ορισμένου χρόνου.

απασχόληση μειώνεται σε μεγαλύτερο ποσοστό (24,0%) και αντιστοιχεί σε 82.200 μισθωτούς, από τους οποίους ποσοστό 88,0% εργαζόταν με συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης (71.750). Η συμμετοχή των γυναικών στις εν λόγω μεταβολές ανέρχεται σε ποσοστό 61,5% και 57,5% αντίστοιχα.

Στον αντίποδα αυτών των μεταβολών διαπιστώνεται σχεδόν ο διπλασιασμός των απασχολούμενων με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης αορίστου διάρκειας (83.250 άτομα και ποσοστιαία αύξηση 90,0%). Η συμμετοχή των γυναικών στην εν λόγω αύξηση ανέρχεται σε ποσοστό 57,0%.

Κατά συνέπεια, η μερική απασχόληση αορίστου διάρκειας ενισχύεται σημαντικά κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης (2010-2014), σε σχέση με τις υπόλοιπες μορφές εξαρτημένης εργασίας, ευνοούμενη και από τις πραγματοποιηθείσες νομοθετικές ρυθμίσεις το παρόν διάστημα.

Οι παραπάνω μεταβολές της μισθωτής απασχόλησης επικεντρώνονται ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, καθώς ο ευρύτερος δημόσιος τομέας συμμετέχει στη συρρίκνωση της τυπικής εργασιακής σχέσης σε ποσοστό 34,0% και στη μείωση της προσωρινής απασχόλησης σε ποσοστό 27,5%.

Η παρατηρούμενη όμως αύξηση των μερικώς απασχολούμενων αορίστου διάρκειας στην υπό εξέταση περίοδο αφορά αποκλειστικά τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας (82.960 άτομα).

Επιπρόσθετα, σημαντικό στοιχείο αποτελεί ότι η παρούσα αύξηση της μερικής απασχόλησης αορίστου διάρκειας στο σύνολό της επήλθε ως αναγκαστική επιλογή όσων δεν μπορούσαν να βρουν πλήρη απασχόληση, ενώ τα 2/3 της μεταβολής αυτής αντιστοιχούν σε εργαζόμενους μερικής απασχόλησης μέχρι & 20 ώρες εβδομαδιαία.

Οι παραπάνω μεταβολές και κυρίως η μείωση των μισθωτών εργαζόμενων είναι εντονότερη κατά την περίοδο 2010-2013, αν συνυπολογιστεί ότι κατά το τελευταίο έτος 2014 παρατηρείται αύξηση των μισθωτών εργαζόμενων κατά 51.200 άτομα, κυρίως με την μορφή της προσωρινής απασχόλησης.

Κατά την ίδια περίοδο, 2010-2013, οι μισθωτές γυναίκες συμμετέχουν με ποσοστό 40,0% στη συρρίκνωση της τυπικής εργασιακής σχέσης, πάνω από το ήμισυ (52,5%) στη μείωση των προσωρινά απασχολούμενων και κατά 62,0% στην αύξηση των μερικώς απασχολούμενων αορίστου διάρκειας, (οι αντίστοιχες συνολικές μεταβολές της περιόδου 2010-2013 ήταν 475.900, 119.400 και 52.850).

Αντίστοιχα, κατά την ίδια περίοδο ο ευρύτερος δημόσιος τομέας συμμετέχει σε ποσοστό 26,0% στη συρρίκνωση της τυπικής εργασιακής σχέσης και 22,0% στη μείωση της προσωρινής απασχόλησης.

Η αύξηση των μισθωτών εργαζομένων κατά το τελευταίο έτος (2014) προέρχεται αποκλειστικά από τον Ιδιωτικό τομέα της οικονομίας (92.000 άτομα), καθώς η μισθωτή εργασία στον ευρύτερο δημόσιο τομέα συνεχίζει να μειώνεται (40.600 άτομα).

Στην παραπάνω συνολική αύξηση της μισθωτής εργασίας στον Ιδιωτικό τομέα της οικονομίας οι γυναίκες συμμετέχουν κατά τα 3/4, ενώ όσον αφορά την αύξηση της τυπικής εργασιακής σχέσης καλύπτεται αποκλειστικά από τις γυναίκες. Όσον αφορά την απασχόληση των ανδρών αυτή αυξήθηκε κυρίως με την μορφή της προσωρινής απασχόλησης, ενώ η αύξηση των μερικώς απασχολούμενων αορίστου διάρκειας κατανέμεται εξίσου και στα δύο φύλα.

Συμπερασματικά, η στρατηγική ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας, ως διακηρυγμένο και αμφισβητούμενης αποτελεσματικότητας εργαλείο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης, ευνοήθηκε υπό την πίεση της οικονομικής κρίσης και από τον αρνητικό συσχετισμό δύναμης για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας.

Οι νομοθετικές ρυθμίσεις που έχουν υιοθετηθεί στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων έχουν διαμορφώσει ριζικές ανατροπές στη λειτουργία της αγοράς εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις. Τείνουν να παγιώσουν και να γενικεύσουν ένα νέο εργασιακό πρότυπο, νεοφιλελεύθερου χαρακτήρα, το οποίο χαρακτηρίζεται από την εφαρμογή ιδιαίτερα ευέλικτων μορφών εργασίας, ενώ ο βιοποριστικός χαρακτήρας της εργασίας και η διασφάλιση ενός πλαισίου παροχής αξιοπρεπών μισθών και εργασιακών συνθηκών μέσα σε ένα κράτος δικαίου έχει διαβρωθεί.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
Η διάρθρωση της μισθωτής απασχόλησης σε Ιδιωτικό και Ευρύτερο δημόσιο τομέα ανά φύλο και οι μεταβολές της κατά την περίοδο 2010-2014

ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	**2014**			**2010 - 2014**			**2010 - 2014 %**		
	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	***ΣΥΝΟΛΟ***	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	***ΣΥΝΟΛΟ***	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	***ΣΥΝΟΛΟ***
ΜΟΝΙΜΗ	1.819.221	176.006	*1.995.227*	-492.314	83.246	*-409.068*	-21,3%	89,7%	*-17,0%*
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	190.392	69.471	*259.863*	-71.748	-10.460	*-82.208*	-27,4%	-13,1%	*-24,0%*
ΣΥΝΟΛΟ	**2.009.613**	**245.477**	***2.255.090***	**-564.062**	**72.786**	***-491.276***	**-21,9%**	**42,1%**	***-17,9%***
ΑΝΔΡΕΣ									
ΜΟΝΙΜΗ	1.014.862	67.301	*1.082.163*	-324.549	35.683	*-288.866*	-24,2%	112,9%	*-21,1%*
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	108.162	30.675	*138.837*	-30.554	-1.101	*-31.655*	-22,0%	-3,5%	*-18,6%*
ΣΥΝΟΛΟ	**1.123.024**	**97.976**	***1.221.000***	**-355.103**	**34.582**	***-320.521***	**-24,0%**	**54,6%**	***-20,8%***
ΓΥΝΑΙΚΕΣ									
ΜΟΝΙΜΗ	804.359	108.705	*913.064*	-167.765	47.563	*-120.202*	-17,3%	77,8%	*-11,6%*
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	82.230	38.796	*121.026*	-41.194	-9.359	*-50.553*	-33,4%	-19,4%	*-29,5%*
ΣΥΝΟΛΟ	**886.589**	**147.501**	***1.034.090***	**-208.959**	**38.204**	***-170.755***	**-19,1%**	**35,0%**	***-14,2%***

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	**2014**			**2010 - 2014**			**2010 - 2014 %**		
	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	***ΣΥΝΟΛΟ***	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	***ΣΥΝΟΛΟ***	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	***ΣΥΝΟΛΟ***
ΜΟΝΙΜΗ	1.124.871	167.069	*1.291.940*	-323.793	82.957	*-240.836*	-22,4%	98,6%	*-15,7%*
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	136.833	59.574	*196.407*	-56.665	-3.043	*-59.708*	-29,3%	-4,9%	*-23,3%*
ΣΥΝΟΛΟ	**1.261.704**	**226.643**	***1.488.347***	**-380.458**	**79.914**	***-300.544***	**-23,2%**	**54,5%**	***-16,8%***
ΑΝΔΡΕΣ									

ΜΟΝΙΜΗ	638.028	63.988	*702.016*	-231.413	35.494	*-195.919*	-26,6%	124,6%	*-21,8%*
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	81.307	25.855	*107.162*	-24.777	-402	*-25.179*	-23,4%	-1,5%	*-19,0%*
ΣΥΝΟΛΟ	**719.335**	**89.843**	***809.178***	**-256.190**	**35.092**	***-221.098***	**-26,3%**	**64,1%**	***-21,5%***
ΓΥΝΑΙΚΕΣ									
ΜΟΝΙΜΗ	486.843	103.081	*589.924*	-92.380	47.463	*-44.917*	-15,9%	85,3%	*-7,1%*
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	55.526	33.719	*89.245*	-31.888	-2.641	*-34.529*	-36,5%	-7,3%	*-27,9%*
ΣΥΝΟΛΟ	**542.369**	**136.800**	***679.169***	**-124.268**	**44.822**	***-79.446***	**-18,6%**	**48,7%**	***-10,5%***

ΕΥΡΥΤΕΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ	**2014**			**2010 - 2014**			**2010 - 2014 %**		
	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	***ΣΥΝΟΛΟ***	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	***ΣΥΝΟΛΟ***	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	***ΣΥΝΟΛΟ***
ΜΟΝΙΜΗ	694.350	8.937	*703.287*	-168.521	289	*-168.232*	*-19,5%*	*3,3%*	*-19,3%*
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	53.559	9.897	*63.456*	-15.083	-7.417	*-22.500*	*-22,0%*	*-42,8%*	*-26,2%*
ΣΥΝΟΛΟ	**747.909**	**18.834**	***766.743***	**-183.604**	**-7.128**	***-190.732***	***-19,7%***	***-27,5%***	***-19,9%***
ΑΝΔΡΕΣ									
ΜΟΝΙΜΗ	376.834	3.313	*380.147*	-93.136	189	*-92.947*	-19,8%	6,0%	*-19,6%*
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	26.855	4.820	*31.675*	-5.777	-699	*-6.476*	-17,7%	-12,7%	*-17,0%*
ΣΥΝΟΛΟ	**403.689**	**8.133**	***411.822***	**-98.913**	**-510**	***-99.423***	**-19,7%**	**-5,9%**	***-19,4%***
ΓΥΝΑΙΚΕΣ									
ΜΟΝΙΜΗ	317.516	5.624	*323.140*	-75.385	100	*-75.285*	-19,2%	1,8%	*-18,9%*
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	26.704	5.077	*31.781*	-9.306	-6.718	*-16.024*	-25,8%	-57,0%	*-33,5%*
ΣΥΝΟΛΟ	**344.220**	**10.701**	***354.921***	**-84.691**	**-6.618**	***-91.309***	**-19,7%**	**-38,2%**	***-20,5%***

Πηγή: Γ.Γ. ΕΛΣΤΑΤ, Ε.Ε.Δ. 2010, 2014 (Δ΄ Τριμήνου)
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

Πίνακας 2.
Οι μεταβολές στην μισθωτή απασχόληση σε Ιδιωτικό και Ευρύτερο δημόσιο τομέα ανά φύλο κατά τη διετία 2013-2014

ΑΠΟΛΥΤΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ	**ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ**			**ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ**			**ΕΥΡΥΤΕΡΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ**		
	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	***ΣΥΝΟΛΟ***	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	***ΣΥΝΟΛΟ***	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	***ΣΥΝΟΛΟ***
ΜΟΝΙΜΗ	-16.394	30.399	*14.005*	27.678	30.627	*58.305*	-44.072	-228	*-44.300*
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	20.727	16.486	*37.213*	20.606	12.913	*33.519*	121	3.573	*3.694*
ΣΥΝΟΛΟ	**4.333**	**46.885**	***51.218***	**48.284**	**43.540**	***91.824***	**-43.951**	**3.345**	***-40.606***
ΑΝΔΡΕΣ									
ΜΟΝΙΜΗ	-40.945	15.600	*-25.345*	-14.280	15.370	*1.090*	-26.665	230	*-26.435*
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	17.587	7.470	*25.057*	15.833	4.713	*20.546*	1.754	2.757	*4.511*
ΣΥΝΟΛΟ	**-23.358**	**23.070**	***-288***	**1.553**	**20.083**	***21.636***	**-24.911**	**2.987**	***-21.924***
ΓΥΝΑΙΚΕΣ									
ΜΟΝΙΜΗ	24.551	14.799	*39.350*	41.958	15.257	*57.215*	-17.407	-458	*-17.865*
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	3.140	9.016	*12.156*	4.773	8.200	*12.973*	-1.633	816	*-817*
ΣΥΝΟΛΟ	**27.691**	**23.815**	***51.506***	**46.731**	**23.457**	***70.188***	**-19.040**	**358**	***-18.682***
ΓΥΝΑΙΚΕΣ(%)									
ΜΟΝΙΜΗ	-149,8%	48,7%	281,0%	151,6%	49,8%	98,1%	39,5%	200,9%	40,3%
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	15,1%	54,7%	32,7%	23,2%	63,5%	38,7%	-1349,6%	22,8%	-22,1%
ΣΥΝΟΛΟ	**639,1%**	**50,8%**	**100,6%**	**96,8%**	**53,9%**	**76,4%**	**43,3%**	**10,7%**	**46,0%**

Πηγή: Γ.Γ. ΕΛΣΤΑΤ, Ε.Ε.Δ. 2013, 2014 (Δ΄ Τριμήνου)
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ VOUCHER

του Δημήτρη Καραλή

Εισαγωγικά

Την περίοδο της κρίσης το πρόβλημα της ανεργίας έχει λάβει πρωτόγνωρες διαστάσεις καθώς, λόγω της ύφεσης που προκάλεσαν τα μνημονιακά μέτρα, αφενός έχει μειωθεί η απασχόληση, αφετέρου έχει αυξηθεί το εργατικό δυναμικό[1]. Μέχρι όμως τις αρχές του 2015 παρέμενε κυρίαρχη η αντίληψη ότι η εφαρμογή της πολιτικής εσωτερικής υποτίμησης μακροπρόθεσμα θα οδηγούσε στην αύξηση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.[2] Και αυτό γιατί τόσο οι θεσμοί όσο και οι ελληνικές κυβερνήσεις δέχονταν ότι το πρόβλημα της απασχόλησης στην Ελλάδα αναπαραγόταν αφενός λόγω της ακαμψίας της ελληνικής αγοράς εργασίας και αφετέρου λόγω της αναντιστοιχίας των προσόντων των ανέργων με τις απαιτήσεις της ζήτησης εργασίας.[3] Γι' αυτό άλλωστε, κατά την περίοδο 2010-2014, ανάχθηκαν σε σημαντικά (αλλά όχι τα μόνα[4]) εργαλεία της πολιτικής απασχόλησης οι πολιτικές ευελιξίας της αγοράς εργασίας και οι ενεργητικές πολιτικές προσφοράς εργασίας[5].

Πράγματι, σε μια συγκυρία που είναι αναγκαία η εισαγωγή νέων, καινοτόμων πολιτικών απασχόλησης, όπως, για παράδειγμα, τα προγράμματα «εργοδότη έσχατης καταφυγής» που έχει προτείνει η ΓΣΕΕ[6], η μόνη καινοτομία στο χώρο

1 Βλ. ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2014).

2 Βλ. Υπουργείο Οικονομικών (2011).

3 Βλ. Μουρίκη (2012).

4 Βέβαια, την περίοδο της κρίσης έχουν εφαρμοστεί και ενεργητικές πολιτικές αύξησης της ζήτησης εργασίας (όπως, π.χ., τα Προγράμματα Κοινωφελούς Εργασίας). Ταυτόχρονα όμως εφαρμόζονται πολιτικές εσωτερικής υποτίμησης, που οξύνουν το πρόβλημα της ανεργίας ανελλιπούς ζήτησης και όχι αναπτυξιακά μέτρα που τη μειώνουν.

5 Βλ. ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2014).

6 Η πρόταση βασίστηκε σε μελέτη που εκπόνησε το Levy Economics Institute σε συνεργασία με το Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών

της πολιτικής απασχόλησης την περίοδο της κρίσης ήταν η θεσμοθέτηση, το 2011, της επιταγής κατάρτισης voucher και των αντίστοιχων προγραμμάτων[7]. Στόχος του παρόντος κειμένου είναι η ανάδειξη ορισμένων γνωρισμάτων των προγραμμάτων αυτών που θέτουν όρια στο πόσο αποτελεσματικά είναι.

Επιταγή voucher: Εξατομίκευση των πολιτικών απασχόλησης την περίοδο της κρίσης

Οι δράσεις που υλοποιούνται με το Σύστημα Επιταγών Κατάρτισης (training voucher) παρέχουν σε κατόχους κάρτας ανεργίας[8] προσωπική «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας», την οικονομική αξία της οποίας μπορούν να ανταλλάξουν με υπηρεσίες εκπαίδευσης και κατάρτισης (αποκλειστικά). Επομένως, παρέχουν μια επιταγή που δίνει τη δυνατότητα στον κάτοχό της να επιλέξει ο ίδιος βάσει των προσωπικών του αναγκών τόσο την υπηρεσία κατάρτισης όσο και το φορέα από τον οποίο θα τη λάβει. Και αυτό γιατί βασική επιδίωξη των σχεδιαστών τους είναι οι άνεργοι να λάβουν υπηρεσίες κατάρτισης που συνάδουν με το προφίλ τους.

Όντως, οι δράσεις voucher αποτελούν μέρος της προσπάθειας εξατομίκευσης των πολιτικών απασχόλησης που κάνει η πολιτεία. Άλλωστε, καθώς χρηματοδοτούνται και από το ΕΚΤ, διαμορφώνονται βάσει του πλαισίου που θέτουν οι κατευθυντήριες γραμμές της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Ωστόσο, όλες υλοποιούνται από κάποιον φορέα του ελληνικού δημοσίου[9]. Επίσης, όλες απευθύνονται σε ανέργους που ανήκουν σε ειδικές ομάδες του πληθυσμού. Ουσιαστικά δηλαδή αποτελούν επιλεκτικές δράσεις οι οποίες αφενός παρέχουν στους ωφελουμένους το λεγόμενο «εκπαιδευτικό επίδομα» και αφετέρου βελτιώνουν τις επαγγελματικές δεξιότητές τους προσφέροντας: α) προγράμματα θεωρητικής κατάρτισης, β) πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις, γ) πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων που παρέχουν. Επιπλέον, συχνά στις προκηρύξεις τους προβλέπεται και η παροχή υπηρεσιών υποστήριξης και συμβουλευτικής καθοδήγησης. Αυτές οι υπηρεσίες αφορούν: α) την ορθή διάγνωση και την προώθηση της σύζευξης των εκπαιδευτικών αναγκών/δεξιοτήτων των καταρτιζομένων με τις ανάγκες της ζήτησης εργασίας, β) την τοποθέτηση και την παρακολούθηση του καταρτιζομένου από τον πάροχο κατάρτισης κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης μέσω του επόπτη πρακτικής και γ) επιπρόσθετες υπηρεσίες που αποσκοπούν στο να μετατραπεί η πρακτική άσκηση του καταρτιζομένου σε σύμβαση εργασίας.

Ο ωφελούμενος λοιπόν βρίσκεται (μέσω του επόπτη πρακτικής) υπό την εποπτεία του παρόχου κατάρτισης, διότι αναλαμβάνει ορισμένες υποχρεώσεις. Έτσι, για παράδειγμα, οφείλει να παραδώσει στην αρμόδια υπηρεσία την κάρτα ανεργίας του και, άρα, χάνει τα προνόμια που έχει ο κάτοχός της (Γεωργιάδου, 2014).[10] Επίσης,

Εξελίξεων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ. Βλ. Antonopoulos et al. (2014).

7 Βλ. Γεωργιάδου (2014).

8 Στα «Μητρώα Ωφελουμένων» των δράσεων αυτών εγγράφονται, βάσει μοριοδότησης, ύστερα από αίτηση και επιλογή τους μόνο άνεργοι.

9 Συνήθως από τον ΟΑΕΔ ή από την ΕΥΕ/ΕΚΤ.

10 Γι' αυτό, αν κάνει χρήση επιταγής κατάρτισης ένας επιδοτούμενος άνεργος, η επιδότησή του διακόπτεται για όσο καιρό διαρκεί το πρόγραμμα κατάρτισης· θα

κατά την υλοποίηση του προγράμματος πρέπει να το παρακολουθεί ανελλιπώς και με επιμέλεια. Τέλος, μετά την υλοποίηση του προγράμματος οφείλει να δώσει στον πάροχο κατάρτισης πλήρη αναφορά για την παρούσα εργασιακή του κατάσταση, ώστε ο πάροχος να μπορέσει να υποβάλει στον δικαιούχο μια έκθεση με τον χαρακτηριστικό τίτλο «Έκθεση παρακολούθησης των ωφελουμένων».

Προβλήματα και αδυναμίες στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση των προγραμμάτων voucher

Τα προγράμματα κατάρτισης μέσω του συστήματος χορήγησης επιταγής κατάρτισης μπορούν να βοηθήσουν να αρθούν τα εμπόδια που συναντά η ένταξη/επανένταξη/διατήρηση συγκεκριμένων ομάδων στην αγορά εργασίας (π.χ. νέοι). Επομένως, δεν μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι δεν πρέπει να υλοποιούνται τέτοια προγράμματα στο μέλλον. Από την άλλη όμως δεν μπορούμε να παραβλέψουμε ότι υπάρχουν μια σειρά από γεγονότα, η ύπαρξη των οποίων δείχνει ότι πρέπει να γίνουν αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο υλοποιούνται τα προγράμματα αυτά. Έτσι, δεν είναι δυνατό να παραβλεφθεί ότι:

Πρώτον, το συντριπτικά μεγαλύτερο ποσοστό των χρημάτων που δίνονται για την υλοποίηση των προγραμμάτων αυτών δεν κατευθύνεται στους ωφελούμενους ανέργους, αλλά στους παρόχους κατάρτισης[11].

Δεύτερον, σε προκηρύξεις προγραμμάτων όπως αυτή που προαναφέρθηκε, προβλέπεται ότι οι πάροχοι θα προσφέρουν διάφορες υπηρεσίες προώθησης της απασχόλησης τις οποίες μέχρι τώρα προσέφερε ο δημόσιος φορέας απασχόλησης, όπως, για παράδειγμα, πληροφόρηση για εργασιακά και νομικής μορφής θέματα, διευκόλυνση της πρόσβασης σε Δημόσιες Υπηρεσίες (ΟΑΕΔ, ΙΚΑ κ.λπ.), επαγγελματική συμβουλευτική κ.ά.[12] Ουσιαστικά δηλαδή προβλέπεται η απόδοση πτυχών της εθνικής απασχόλησης σε ιδιώτες, γεγονός που συνεπάγεται δύο πράγματα: Πρώτον, ότι το ελληνικό δημόσιο καλείται να πληρώσει ιδιώτες για την παροχή σε ανέργους υπηρεσιών που μπορεί να τις προσφέρει ο δημόσιος φορέας απασχόλησης. Δεύτερον, ότι φορείς για τους οποίους το σημαντικότερο κίνητρο συμμετοχής στην εκάστοτε δράση είναι το κέρδος μετατρέπονται σε de facto γενικούς υπευθύνους της εξέλιξης και της εποπτείας των προγραμμάτων, πράγμα που δυσκολεύει τον έλεγχό τους από την υπεύθυνη δημόσια υπηρεσία και ανοίγει νέο πεδίο αδιαφανούς κερδοφορίας.

Τρίτον, ούτε η επιστημονική κοινότητα ούτε η κοινωνία εν γένει[13] έχουν μέχρι

συνεχιστεί μετά τη λήξη του.

11 Έτσι, για παράδειγμα, ενώ για τους ωφελούμενους ανέργους της δράσης «Επιταγή κατάρτισης ανέργων σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας με υποχρεωτική εγγυημένη απασχόληση» προβλέπεται μόνο η λήψη ενός εκπαιδευτικού επιδόματος της τάξης των 1.600 ευρώ, για τους φορείς κατάρτισης που θα συμμετάσχουν στην υλοποίησή της προβλέπεται ότι θα λάβουν 5.400 ευρώ για συνολική επιδότηση 7.000 ευρώ και 4.200 ευρώ για συνολική επιδότηση 5.800 ευρώ! Βλ. ΟΑΕΔ (2014).

12 Βλ. ενδεικτικά ΟΑΕΔ (2014).

13 Είναι χαρακτηριστικό ότι, όπως καταγγέλλει η Ομοσπονδία Υπαλλήλων του ΟΑΕΔ σε ανακοίνωσή της στις 7/10/2014, η Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων του Υπουργείου Εργασίας δεν τους έχει δώσει τα στοιχεία για την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων των οποίων ήταν δικαιούχος, παρ' ότι της τα ζήτησαν με γραπτή αίτηση που υπέβαλαν στις 11/06/2014 (Βλ. http://www.oyoaed.gr/2013-11-25-09-30-30/anakoinwseis/98-

στιγμής πρόσβαση στην αξιολόγηση των προγραμμάτων που υποχρεούνται να υλοποιήσουν οι δικαιούχοι[14]. Αυτό όμως σημαίνει ότι: α) Υφίσταται ζήτημα ηθικής τάξεως, αφού ουσιαστικά οι πολίτες έχουν στερηθεί τη δυνατότητα να γνωρίζουν εμπεριστατωμένα εάν καλώς χρηματοδότησαν από τους φόρους τους τα συγκεκριμένα προγράμματα. β) Οι πιθανότητες να βελτιωθούν οι παρεχόμενες υπηρεσίες κατάρτισης είναι σαφώς μικρότερες από αυτές που θα ήταν εάν οι φορείς εκπαίδευσης γνώριζαν πως η κοινωνία θα ελέγξει την ποιότητα του «εκπαιδευτικού προϊόντος» που παρέχουν στο πλαίσιο των προγραμμάτων voucher. γ) Δεν δίνεται η δυνατότητα να αξιολογηθεί το μοντέλο αξιολόγησης που ακολουθούν οι δικαιούχοι και, άρα, να βελτιωθεί ή και να αντικατασταθεί από κάποιο άλλο[15]. δ) Δημιουργείται κλίμα καχυποψίας και απαξίωσης, που οδηγεί στο να θεωρείται *a priori* αυτονόητο ότι τα προγράμματα είναι αναποτελεσματικά και πρέπει να κρίνονται βάσει των πόσων νέων θέσεων εργασίας δημιουργούν άμεσα.[16]

Τέταρτον, κατά τη διάρκεια της πρακτικής τους άσκησης οι ωφελούμενοι ουσιαστικά παρέχουν φθηνή και ανασφάλιστη εργασία, αφού αφενός το σύνολο των αποδοχών τους για τη συμμετοχή τους υπολείπεται κατά πολύ σε σχέση με όσα θα λάμβαναν αν έπαιρναν τον κατώτατο μισθό, αφετέρου καμία πρόσκληση voucher έως σήμερα δεν έχει ορίσει πλήρη ασφαλιστικά δικαιώματα για τους ωφελουμένους.[17]

Πέμπτον, οι ωφελούμενοι δεν αξιοποιούν πάντα τη δυνατότητα την οποία τους δίνει η επιταγή, δηλαδή να επιλέξουν, σύμφωνα με τις ανάγκες τους, φορέα εκπαίδευσης και αντικείμενο κατάρτισης, διότι πολλές φορές οι πάροχοι μετατρέπονται σε «κυνηγούς εκπαιδευομένων»[18], για τους οποίους προτεραιότητα δεν έχει η ποιότητα της εκπαιδευτικής διαδικασίας, αλλά η προσέλκυση του μεγαλύτερου δυνατού αριθμού «πελατών» μέσω της διαφήμισης του «εκπαιδευτικού προϊόντος».[19]

omospondia-ypallilon-oaed-katargisi-programmaton-voucher-proklitiko-to-neo-programma).

14 Έμμεσα βέβαια υπάρχουν ορισμένα στοιχεία που δείχνουν ότι τα μηνύματα από τις αξιολογήσεις δεν είναι θετικά, όπως το ότι οι σχεδιαστές της δράσης «Επιταγή κατάρτισης ανέργων σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας με υποχρεωτική εγγυημένη απασχόληση» θεώρησαν αναγκαίο να προβλέπεται εγγυημένη απασχόληση τουλάχιστον για το 25% των εκπαιδευθέντων για το χρονικό διάστημα τουλάχιστον δύο συνεχών μηνών (Βλ. ΟΑΕΔ, 2014).

15 Κατά τη γνώμη μας είναι ανάγκη να συζητηθεί δημόσια το εάν θα πρέπει να ακολουθείται η συμβατική μέθοδος αξιολόγησης ή, αντίθετα, άλλα μοντέλα αξιολόγησης (όπως, π.χ., η Target oriented group), που δεν αρκούνται στη σύγκριση των διακηρυγμένων στόχων του υπό αξιολόγηση προγράμματος με μετρήσιμα αποτελέσματα (Βλ. Schmid et al., 1997).

16 Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι δεν έχει μεγάλη σημασία το ότι, για παράδειγμα, σύμφωνα με ορισμένες πρώτες εκτιμήσεις τα προγράμματα voucher είχαν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μόνο σε ποσοστό 5% επί των συμμετεχόντων (βλ. Γεωργιάδου, 2014). Σημαίνει όμως ότι κάθε συζήτηση για την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων πρέπει να λάβει υπόψη ότι πολλές φορές οι παραδοσιακές αξιολογήσεις δείχνουν μια απογοητευτική εικόνα για την αποτελεσματικότητα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, γιατί εστιάζουν σε μεμονωμένα προγράμματα παραβλέποντας τη διάδραση που λαμβάνει χώρα μεταξύ των διαφορετικών πολιτικών.

17 Βλ. Γεωργιάδου (2014).

18 Όπως επισημαίνει στην προαναφερθείσα ανακοίνωσή της η Ομοσπονδία Υπαλλήλων του ΟΑΕΔ (βλ. σχόλιο 13), «οι πάροχοι κατάρτισης για να προσελκύσουν περισσότερους “πελάτες” χρησιμοποιούν ακόμη και ανασφάλιστους εργαζομένους για να συμπληρώνουν βιογραφικά στο “πόδι” [...] δυστυχώς ακόμη και έξω από τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ».

19 Βλ. και «Οι θέσεις μας για τον θεσμό των voucher – κουπονιών εκπαίδευσης και της κατάρτισης» των **Χρήστου Γούλα - Διευθυντή ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ και Παναγιώτη Κορδάτου - Επιστημονικού Συνεργάτη ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ** (http://www.kanep-gsee.gr/theseis-

Έκτον, μέσω του εποπτικού μηχανισμού τον οποίο περιγράψαμε σε προηγούμενη ενότητα, τα προγράμματα «μαθαίνουν» στους ανέργους: α) να παραβλέπουν τις κοινωνικές αιτίες του φαινομένου της ανεργίας και, κατά συνέπεια, να αποδίδουν μόνο στις δικές τους επιλογές την ευθύνη στην περίπτωση που, μετά το πρόγραμμα, δεν βρουν δουλειά (π.χ. θεωρούν ότι δεν ήταν αρκετά επιμελείς), β) ότι, για να ενταχθεί (και να παραμείνει) κάποιος στην αγορά εργασίας, θα πρέπει αφενός να προσπαθεί διαρκώς να αποκτήσει τις γνώσεις και τις δεξιότητες που κάθε φορά ζητά η αγορά εργασίας και αφετέρου να είναι έτοιμος να αποδεχτεί οποιαδήποτε θέση εργασίας μπορεί σωματικά, νοητικά και ψυχολογικά να αναλάβει, παραβλέποντας τους όρους και τις συνθήκες εργασίας. [20]

Έβδομον, όχι μόνο οι εκπρόσωποι του κόσμου της εργασίας, δηλαδή τα συνδικάτα, αλλά και άλλοι φορείς δεν συμμετέχουν στο σχεδιασμό των προγραμμάτων αυτών, αλλά, όπως προαναφέραμε, δεν έχουν καν πρόσβαση στα στοιχεία για την αποτελεσματικότητά τους.

Όγδοο, υπάρχει πλέον ο κίνδυνος να δημιουργηθεί ουσιαστικά μια μικρή, κλειστή συντεχνία «αξιοποίησης» προγραμμάτων «κατά της ανεργίας», μιας και στην προκήρυξη της δράσης του ΟΑΕΔ προβλέπεται ότι μπορούν να συμμετάσχουν μόνο φορείς που *διαθέτουν «αποδεδειγμένη εμπειρία είτε από υλοποίηση προγραμμάτων εγγυημένης απασχόλησης είτε από υλοποίηση έργων με το σύστημα επιταγής επαγγελματικής κατάρτισης [...] με συνολικό οικονομικό αντικείμενο τουλάχιστον 1.200.000 €».* [21]

Ένατο, ως διαμεσολαβητές μεταξύ των ανέργων και των επιχειρήσεων δεν λειτουργούν οι αρμόδιες κρατικές υπηρεσίες, αλλά οι πάροχοι κατάρτισης, με αποτέλεσμα να έχει διαμορφωθεί ένα προνομιακό πεδίο συνδιαλλαγής μεταξύ των φορέων εκπαίδευσης και των επιχειρήσεων.

Προτάσεις για βελτίωση

Εν κατακλείδι, αν και δεν πρέπει να καταργηθεί το Σύστημα Επιταγών Κατάρτισης, οπωσδήποτε τα προγράμματα που θα υλοποιηθούν μέσω αυτού του Συστήματος θα πρέπει να διαφέρουν σε πολλά σε σχέση με όσα έχουν υλοποιηθεί (ή έχουν εξαγγελθεί) μέχρι τώρα. Γι' αυτό και εμείς προτείνουμε:

Πρώτον, να προβλέπεται σε όλες τις προκηρύξεις όχι μόνο ότι ο Δικαιούχος θα αξιολογήσει το πρόγραμμα, αλλά και ότι η αξιολόγηση αυτή θα δημοσιευτεί στο διαδίκτυο. Έτσι, θα υπάρχει διαφάνεια και, κατά συνέπεια, θα δημιουργηθεί πίεση στους παρόχους να βοηθήσουν ουσιαστικά τον καταρτιζόμενο.

Δεύτερον, να μην υπάρξει ξανά πρόγραμμα στο πλαίσιο του όποιου οι υπηρεσίες προώθησης της απασχόλησης που η τελευταία προκήρυξη ανέθεσε στους

apopseis/oi-theseis-mas-gia-ton-thesmo-ton-voucher--koyponiwn-ekpaideysis-kai-tis-katartisis).

20 Βλ. Γεωργιάδου (2014).

21 Βλ. ΟΑΕΔ (2014). Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι τα μικρά, συνοικιακά ΚΕΚ δεν μπορούν να εγγραφούν στο Μητρώο Παρόχων της συγκεκριμένης δράσης και ότι τα 87 εκατ. ευρώ (έναντι των 25 εκατ. ευρώ, τα οποία θα μοιραστούν οι 16.620 ωφελούμενοι άνεργοι!) που προβλέπεται να αποδοθούν στους παρόχους θα τα μοιραστούν μερικά λίγα, μεγάλα ΚΕΚ που τηρούν τις, φωτογραφικές ουσιαστικά, προδιαγραφές που έχει θέσει ο ΟΑΕΔ.

παρόχους κατάρτισης να μην παρέχεται από τον δημόσιο φορέα απασχόλησης. Έτσι, και το ποσό που θα πρέπει να δίνεται κάθε φορά στους τελευταίους θα μειωθεί (επομένως, θα υπάρχει η δυνατότητα να αυξηθεί το ποσό που θα λάβουν οι καταρτιζόμενοι) και θα καταστεί πιθανότερο οι άνεργοι να μπορέσουν να επιλέξουν πάροχο σύμφωνα με τις ανάγκες τους, αφού στην προσπάθειά τους αυτή θα τους συνδράμει μια δημόσια υπηρεσία, που δεν έχει λόγο να τους παραπλανήσει.

Τρίτον, να γίνουν οι αναγκαίες ενέργειες, ώστε να παρέχονται σε όλους τους καταρτιζομένους πλήρη ασφαλιστικά δικαιώματα.

Τέταρτον, να θεσμοθετηθεί ότι τα προγράμματα αυτά θα σχεδιάζονται και θα συναποφασίζονται στο πλαίσιο ενός κοινωνικού διαλόγου. Έτσι, όχι μόνο θα υπάρξει περισσότερη διαφάνεια (εφόσον ο σχετικός διάλογος θα είναι δημόσιος), αλλά θα βελτιωθεί και η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών κατάρτισης, αφού φορείς που, εξαιτίας του ρόλου που διαδραματίζουν στο κοινωνικό γίγνεσθαι, γνωρίζουν το ζήτημα (συνδικάτα, πανεπιστήμια, τοπική αυτοδιοίκηση) θα προτείνουν, θα υλοποιούν από κοινού και θα ελέγχουν το πώς εξελίσσονται και αξιολογούνται τα προγράμματα σε όλα τους τα στάδια.

Πέμπτον, να θεσμοθετηθεί ότι στο πλαίσιο όλων των προγραμμάτων voucher θα υλοποιούνται παρεμβάσεις οι οποίες θα περιλαμβάνουν εγγυημένη απασχόληση υποχρεωτικά για ένα ποσοστό των εκπαιδευθέντων. Επίσης, να προβλέπεται ότι η υποχρεωτική αυτή απασχόληση θα είναι πλήρης και συνεχής, διάρκειας όχι μικρότερης από ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, που θα καθορίζεται κάθε φορά ύστερα από κοινωνικό διάλογο[22].

Αντί επιλόγου

Όπως λοιπόν συνάγεται από τα παραπάνω, υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης των προγραμμάτων voucher. Όσο όμως και αν βελτιωθούν, μπορούν να βοηθήσουν μόνο στην αντιμετώπιση της διαρθρωτικής ανεργίας[23]. Επομένως, σε κάθε περίπτωση πρέπει να διαδραματίσουν δευτερεύοντα ρόλο σε σχέση με τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης και τις ενεργητικές πολιτικές αύξησης της ζήτησης εργασίας για έναν βασικό λόγο: διότι σε περίοδο κρίσης η βελτίωση της ποιότητας της προσφοράς εργασίας μέσω της παροχής κατάρτισης σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες πρέπει να αποτελεί σημαντική, αλλά όχι την κεντρική, επιδίωξη των κυβερνητικών πολιτικών για την απασχόληση.

Πράγματι, για να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά το πρόβλημα της ανεργίας στην Ελλάδα της κρίσης, πρέπει η κοινωνική προστασία των ανέργων και η ενίσχυση της ενεργούς ζήτησης (και, κατά συνέπεια, της ζήτησης εργασίας) να αποτελεί πρώτη προτεραιότητα των κρατικών πολιτικών για την απασχόληση. Επίσης, πρέπει να εγκαταλειφθούν συνολικά οι πολιτικές εσωτερικής υποτίμησης.

22 Βέβαια, όπως είδαμε παραπάνω, ήδη σε προκήρυξη δράσης προβλέπεται δίμηνη εργασία του 25% των «ωφελουμένων». Κατά τη γνώμη μας όμως, οι αποφάσεις γι' αυτά τα θέματα θα πρέπει να λαμβάνονται στο πλαίσιο ενός κοινωνικού διάλογου.

23 Βέβαια, ακόμα και αυτό θα είναι αμφίβολο αν ταυτόχρονα δεν υιοθετηθεί μια ολοκληρωμένη αναπτυξιακή πολιτική, καθώς θα υφίσταται ο κίνδυνος να λειτουργούν ως μηχανισμοί ανακύκλωσης εργαζομένων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Antonopoulos, R., Adam, S., Kijong, K., Masterson, T., Papadimitriou, D. (2014). *Responding to the Unemployment Challenge: A Job Guarantee Proposal for Greece*, Research Project Report, Levy Economics Institute, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Γεωργιάδου, Π. (2014). «Νέοι και πολιτικές απασχόλησης», Ενημέρωση, 217, σελ. 2-14.

Μουρίκη, Α. (2012). «Στο βωμό της ανταγωνιστικότητας: Η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων την περίοδο 2010-12 και οι επιπτώσεις της στις προοπτικές ανάκαμψης», στο Μουρίκη, Α., Μπαλούρδος, Δ., Παπαλιού, Ο., Σπυροπούλου, Ν., Φαγαδάκη, Ε., Φρονίμου, Ε. (επιμ.) Το Κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2012 Αθήνα: ΕΚΚΕ, σελ. 55-87.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2014). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση 2014,* Αθήνα.

ΟΑΕΔ (2014). «Επιταγή κατάρτισης ανέργων σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας με υποχρεωτική εγγυημένη απασχόληση».

Schmid, G., O' Reilly, J., Schomann, K. (1997). «Theory and Methodology of Labour Market Policy. An Introduction» in Schmid, G., O' Reilly, J., Schomann, K., *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 1-33.

Υπουργείο Οικονομικών (2011). «**Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων 2011-2014».**

Η ΑΛΛΟΤΡΙΩΣΗ ΩΣ ΑΠΟΞΕΝΩΣΗ

του Γιώργου Λεχουρίτη

Η παρουσίαση αυτή επιχειρεί μια διερεύνηση της πιθανής σχέσης μεταξύ κοινωνικών δομών και ψυχοκοινωνικής δυσλειτουργικότητας ατόμου και ομάδας.

Συγκεκριμένα, διερευνάται η σχέση μεταξύ εξασθένησης κοινωνικών θεσμών, κοινωνικής αλλοτρίωσης και ατομικής απόσυρσης.

Στο παρόν κείμενο υποστηρίζεται ότι η όποια αλλαγή σε κάποιο κοινωνικό σύστημα επιφέρει αλυσιδωτές αντιδράσεις με την μορφή δυσλειτουργιών.

Η υπόθεση εργασίας που βασιζόμαστε είναι ότι η παρατηρούμενη μείωση εμπιστοσύνης, ως συνέπεια της Καθολικής, Συστημικής Κρίσης σε πολλούς κοινωνικούς θεσμούς σήμερα όπως οικογένεια, εργασία, θρησκεία και πολιτική οργάνωση οδηγεί σε αυξανόμενα επίπεδα αλλοτρίωσης. Με τη σειρά της η αλλοτρίωση οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα άγχους, ψυχοπιεστικών γεγονότων ζωής και ψυχολογικής δυσλειτουργικότητας.

Η ανάλυση της αλλοτρίωσης αποξένωσης αναφέρεται σε τέσσερα βασικά χαρακτηριστικά: την απώλεια δύναμης, την απώλεια νοήματος, την απώλεια κοινωνικών κανόνων και την κοινωνική απομόνωση (Seeman, 1959).

Η Απώλεια δύναμης αναφέρεται στην προσδοκία από το άτομο ότι, ανεξάρτητα από τις πράξεις του, δεν μπορεί να επηρεάσει την ροή των καταστάσεων όπως τις βιώνει.

Το άτομο αισθάνεται πολύ «μικρό» ή αδύναμο για να εκφράσει άποψη ή να οργανώσει συγκεκριμένη δράση, γιατί πιστεύει ότι τίποτα δεν θα αλλάξει.

Κατά τον Μάρξ, αυτό έχει τις ρίζες του στην αστική βιομηχανική κοινωνία και βρίσκει εφαρμογή στους εργάτες στα εργοστάσια (Seeman, 1959: 784).

Στην πράξη αυτό σημαίνει πως το άτομο πάσχει από αποξένωση με την μορφή της απώλειας δύναμης όταν συνειδητοποιεί το χάσμα μεταξύ αυτών που θα ήθελε να κάνει και αυτών που αισθάνεται ικανό να κάνει (Kalekin-Fishman, 1996:97).

Στο πλαίσιο της μεταβιομηχανικής κοινωνίας βρίσκουμε αυξανόμενες εφαρμογές της απώλειας δύναμης, ειδικά εάν αναλογιστούμε τις ραγδαίες αλλαγές στην δομή και οργάνωση της εργασίας.

Η απώλεια δύναμης είναι, συνεπώς, η αντίληψη ότι ο άνθρωπος δεν έχει τα μέσα να πραγματοποιήσει τους στόχους του.

Ένα δεύτερο χαρακτηριστικό της αποξένωσης είναι η απώλεια νοήματος. Η βιβλιογραφία της αποξένωσης αναφέρει ότι η απώλεια νοήματος χαρακτηρίζεται από χαμηλές προσδοκίες σχετικά με μελλοντικές συμπεριφορές και προσδοκίες (Kanungo, 1982).

Με άλλα λόγια, το άτομο χάνει το ενδιαφέρον να προσπαθήσει για κάτι, καθώς πιστεύει ότι δεν θα έχει κανένα αντίκρισμα και συνεπώς δεν αξίζει η προσπάθεια.

Με αυτή την έννοια, η απώλεια νοήματος είναι στενά συνδεδεμένη με την απώλεια δύναμης.

Η απώλεια κοινωνικών κανόνων είναι το τρίτο χαρακτηριστικό της αποξένωσης. Καταδεικνύει την κατάσταση όπου νόρμες που καθορίζουν προσωπική διαγωγή έχουν καταπέσει και δεν λογίζονται ως κανόνες συμπεριφοράς.

Αυτή η πτυχή αναφέρεται στην αδυναμία να ταυτιστεί το άτομο με τις κυρίαρχες αξίες της κοινωνίας ή μάλλον με αυτά που γίνονται αντιληπτά ως οι κυρίαρχες αξίες της κοινωνίας.

Είναι μία κατάσταση όπου προσδοκάται ως κοινωνικά μη αποδεκτές συμπεριφορές είναι απαραίτητες για την κατάκτηση συγκεκριμένων στόχων (Mirowski & Ross, 1999).

Οι εφαρμογές αυτής της διάστασης υπερβαίνουν τα στενά όρια των κοινωνικών επιστημών και έχουν πραγματευθεί και λογοτεχνικές διαστάσεις (Senekal, 2010).

Η κοινωνική απομόνωση είναι το τέταρτο χαρακτηριστικό της αποξένωσης και αναφέρεται ως το αίσθημα να είναι κανείς αποκομμένος από την κοινότητά του (Kalekin-Fishman, 1996:97). Άλλοι ερευνητές δίνουν έμφαση στον κεντρικό ρόλο της κοινωνικής απομόνωσης στον σύγχρονο κόσμο.

Έτσι, αν και η κοινωνική απομόνωση βιώνεται ως μία μορφή άγχους σε προσωπικό επίπεδο, οι ρίζες της βρίσκονται βαθιά ενσωματωμένες στην κοινωνική οργάνωση του σύγχρονου κόσμου (Neal & Collas, 2000:114).

Με αυτήν την αυξανόμενη απομόνωση, ολοένα και περισσότερες καθημερινές μας αλληλεπιδράσεις με άλλους γίνονται με άτομα ξένα προς εμάς με τα οποία δεν διατηρούμε στενές κοινωνικές σχέσεις.

Η Απότομη Αλλαγή των Θεσμών Καταλήγει σε Αποξένωση

Οι απότομες αλλαγές που περιγράφονται πιο πάνω προκαλούν ανασφάλεια και κοινωνική δυσλειτουργία.

Η δυσλειτουργία συνίσταται στην αποδυνάμωση των σταθερών δεδομένων στα οποία βασίζεται η πλειονότητα των ατόμων και, κατά συνέπεια, στην απώλεια κοινωνικού στηρίγματος για αυξανόμενο ποσοστό ατόμων.

Οι ραγδαίες αλλαγές στους κοινωνικούς θεσμούς κοινωνικής ασφάλειας, η δυσλειτουργία των δικτύων υποστήριξης καθώς και η ανάγκη επανακαθορισμού των

ανθρώπινων δεσμών δημιουργούν ρήγματα στον ομαλό αυτοπροσδιορισμό του ατόμου ως μέλος μιας κοινωνικής ομάδας.

Η κατάσταση αυτή οδηγεί σε αποξένωση. Τα άτομα βιώνουν μεγαλύτερο κίνδυνο να χαρακτηριστούν από κοινωνική σύγχυση.

Κατά συνέπεια, επειδή χάνουν την εμπιστοσύνη προς τις δομές της κοινωνίας και προς τους κοινωνικούς θεσμούς, παραιτούνται από τους στόχους τους.

Οι αναφορές συμφωνούν: Ολοένα και μεγαλύτερο ποσοστό του πληθυσμού αισθάνεται αποξενωμένο από τους περισσότερους κοινωνικούς θεσμούς (Μαυρής, 2008). Είναι χαρακτηριστικό ότι αυτό συμβαίνει όχι μόνον στην σκληρά δοκιμαζόμενη, από τα μνημόνια και την λιτότητα Ελλάδα, αλλά και σε άλλες οικονομικά αναπτυγμένες χώρες (Miller, 2011).

Παρατηρούμε μία παραίτηση από όλα αυτά που μας εντάσσουν σε ένα κοινωνικό σύνολο.

Αυτό συντελεί στην κοινωνική απομόνωση, που όπως αναφέρεται πιό πάνω είναι ένα από τα χαρακτηριστικά της αποξένωσης.

Ολοένα και περισσότερο αναφερόμαστε στο άτομο παρά στην ομάδα σε πληθώρα κοινωνικών εκφάνσεων (Triandis, 1990).

Ως συνέπεια, βρίσκει πρόσφορο έδαφος η καταστρατήγηση του κανονιστικού πλαισίου της κοινωνίας με συνέπεια την απώλεια κοινωνικών κανόνων. Αυτό με την σειρά του οδηγεί στην απώλεια νοήματος και απώλεια δύναμης.

Έτσι βρίσκουν πεδίο δράσης όλα τα χαρακτηριστικά της αποξένωσης.

Ο άνθρωπος αν και συνεχίζει να καθορίζεται από το κοινωνικό σύνολο, όλο και περισσότερο χάνει την δυνατότητα να ενταχθεί πλήρως σε αυτό.

Αντί να πραγματώνει το εσωτερικό του δημιουργικό δυναμικό, γίνεται ένα οικονομικό και στατιστικό μέγεθος δηλαδή ένα Πράγμα. Με μία λέξη, αυτό σημαίνει αποξένωση.

Το επιχείρημα είναι ότι εφόσον υπάρχει αυξανόμενη κοινωνική αποξένωση, όπως υποστηρίζουμε, αυτό αυξάνει το ρίσκο της παθολογίας σε ατομικό επίπεδο.

Ας επιχειρήσουμε την εξήγηση αυτής της σύνδεσης: ο άνθρωπος αισθάνεται ότι χάνει τα στηρίγματά του εφόσον καταρρέουν σταθερές στις οποίες είχε συνηθίσει.

Δηλαδή, ο άνθρωπος αισθάνεται να εξαφανίζονται οι κοινωνικές δομές οι οποίες του ήταν οικίες. Ως συνέπεια, και λόγω του φόβου της έκθεσης σε κάτι καινούριο, ο άνθρωπος κλείνεται στον εαυτό του, δεν συμμετέχει ισότιμα στην κοινωνική ζωή, και αποσύρεται.

Η κοινωνική απομόνωση δημιουργεί το υπόβαθρο πάνω στο οποίο είναι πιο πιθανό να αυξηθούν οι παράγοντες κινδύνου για ατομική δυσλειτουργία και ψυχοπαθολογία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Seeman, M. (1959) “On the Meaning of Alienation’, American Sociological Review, vol. 24(6): 783–791

Kalekin-Fishman, D. 1996. «Tracing the Growth of Alienation: Enculturation, Socialization, and Schooling in a Democracy». In: F. Geyer (ed.) Alienation, Ethnicity, and Postmodernity. Connecticut: Westwood, pp. 107-120.

Kanungo, R.N. 1982. Work Alienation: An Integrative Approach. New York: Praeger Publishers.

Μαυρής, Γιάννης. 2008. «Ο Δείκτης Εμπιστοσύνης στους Θεσμούς Είναι Εδώ.» Public Issue, Ηλεκτρονική πρόσβαση στην διεύθυνση: http://www.publicissue.gr/wpcocontent/uploads/2008/09/publication.pdf

Miller, Michael V. 2011. “Patterns of Alienation Toward Large Social Institutions.” Ηλεκτρονική πρόσβαση στην διεύθυνση: http://wps.ablongman.com/ab_henslin_sociology_7/19/5066/1297130.cw/index.html

Mirowski, John and Catherine Ross. 1999. “Economic Hardship Across the Life Course.” American Sociological Review 64(4):570-576.

Neal, Arthur G. and Sara F. Collas. 2000. Intimacy and Alienation. New York: Garland Publishing.

Triandis, Harry. 1990. “Cross-Cultural Perspectives of Individualism and Collectivism”. In, Current Theory and Research in Motivation, John Berman, Ed. Lincoln: University of Nebraska Press.

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Ιουλιανού 24, Τ.Κ. 104 34
Κωδ. 3385