



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

Η ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΣΤΗ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΛΑΣΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ
ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΕΔΡΑΙΩΣΗ ΜΙΑΣ ΝΕΑΣ ΕΠΙΣΦΑΛΟΥΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΥΝΘΗΚΗΣ:
Η ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΤΟΥ ΔΑΝΕΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΦΟΙΤΗΤΗ:

ΧΑΡΟΥΛΑ ΚΟΚΚΙΝΟΥ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:

ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ

ΜΕΛΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ:

ΣΤΕΛΛΑ ΖΑΜΠΑΡΛΟΥΚΟΥ

ΜΑΝΟΣ ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ

Ρέθυμνο, Οκτώβρης 2019

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η Μετάβαση στη Σύγχρονη Ελαστική Εργασιακή Πραγματικότητα και η Εδραίωση μιας νέας Επισφαλούς Εργασιακής Συνθήκης: Η Μελέτη Περίπτωσης του Δανεισμού Εργασίας

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑΣ

ΧΑΡΟΥΛΑ ΚΟΚΚΙΝΟΥ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ

ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ

ΜΕΛΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

ΣΤΕΛΛΑ ΖΑΜΠΑΡΛΟΥΚΟΥ

ΜΑΝΟΣ ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ

Ρέθυμνο, 2019

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	4
2. Μεθοδολογία.....	5
3. Επισφαλής Απασχόληση: Προς την Εδραίωση ενός Νέου Εργασιακού Προτύπου.....	7
3.1 Από τον Φορντισμό στην Ευέλικτη Εξειδίκευση. Τα Κεντρικότερα Χαρακτηριστικά της Μετάβασης στο Επίπεδο Οργάνωσης της Εργασίας.....	7
3.2 Flexicurity Vs Flexploitation; Στρατηγική Προστασίας της Ευάλωτης Εργασίας ή Επιτυχής Εφαρμογή μιας Νεοφιλελεύθερης Ατζέντας;.....	12
3.3 Επισφάλεια: Προς την Εδραίωση μιας Μεταβιομηχανικής Νέας Εργασιακής Συνθήκης.....	15
3.4 Πρεκαριάτο: Η Ανάδυση ενός Νέου Κοινωνικού Υποκειμένου και η θέση του στην Ταξική Στρωμάτωση.....	18
3.5 Επισφάλεια και Νέα Εργασιακή Πραγματικότητα στην Ελλάδα: Τι Αφήνουν Πίσω τους οι «Μεταρρυθμίσεις».....	21
3.6 Συνδικαλισμός και Επισφάλεια: Μια Αμφίθυμη Σχέση.....	26
4. Δανεισμός Εργασίας: Παραχώρηση Εργαζομένων σε Τρίτους.....	28
4.1 Μορφές Δανεισμού, Νομικό Πλαίσιο και Έκταση του Φαινομένου.....	28
4.2 Η Θέση των Εργοδοτών για τα Οφέλη της Εργασίας μέσω Τρίτων Εταιρειών.....	31
4.3 Η Τριγωνική Σχέση Εργασίας και οι Συνέπειές της για τους Εργαζόμενους.....	34
4.4 Συνδικαλιστική Εκπροσώπηση: Οι Δυσκολίες στην Οργάνωση των Εργαζομένων μέσω Δανεισμού.....	37
4.5 Τα Σωματεία Βάσης απέναντι στον Παραδοσιακό Συνδικαλισμό: Προς ένα Νέο Μοντέλο διεκδίκησης;.....	41
4.6 Δανειζόμενοι Εργαζόμενοι: Εργασιακή Συγκρότηση και Ταυτότητα.....	42
4.7 Η Εργασιακή Καθημερινότητα των Δανειζόμενων: Συνθήκες Εργασίας και Άνιση Μεταχείριση.....	45
4.8 Απέναντι σε ένα Αβέβαιο Μέλλον: Σκέψεις, Συναισθήματα και Σχέδια Ζωής των Δανειζόμενων Εργαζόμενων.....	47
5. Συμπερασματικά Σχόλια.....	49
6. Βιβλιογραφία.....	52
Παράρτημα.....	58

1. Εισαγωγή

Η μετάβαση από τη βιομηχανική στη μεταβιομηχανική εποχή συνοδεύεται από μια κυρίαρχη κοινωνική μεταβολή, εκείνη του κόσμου της εργασίας. Σε αυτόν τον ιστορικό, οικονομικό και κοινωνικό μετασχηματισμό, όπου κύριο ρόλο διαδραματίζουν η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας (Beck 2002), η τριτογενοποίησή της, η αυτοματοποιημένη και ευέλικτη εξειδίκευση της παραγωγής (Aglietta 2009) και η ελεύθερη και ταχεία διακίνηση της πληροφορίας (Castells 2006), οι σχέσεις εργασίας μετατοπίζονται από ένα ρυθμισμένο μοντέλο μισθωτής εργασίας σε μια νέα μορφή αποεδαφοποιημένης, αποκεντρωμένης και ελαστικής απασχόλησης (Sennett 2010). Σε αυτό το πλαίσιο και δεδομένης της υποχώρησης του κράτους πρόνοιας και της πολιτικής επικράτησης του νεοφιλελευθερισμού (Waquant 2010) φαίνεται να δημιουργείται ένα νέο εργατικό δυναμικό στερούμενο ασφάλειας και σταθερότητας, οι εργασιακοί όροι του οποίου διαρκώς διολισθαίνουν. Στο νέο εργασιακό τοπίο οι άτυπες μορφές απασχόλησης αυξάνονται σταθερά, με την επισφάλεια -ως ένα από τα κεντρικότερα χαρακτηριστικά της σύγχρονης εργασίας- να τίθεται, συχνά, στο επίκεντρο τόσο του κοινωνικού όσο και του ακαδημαϊκού διαλόγου. Η παρούσα έρευνα, αφού επιχειρήσει να περιγράψει την ευρύτερη νέα εργασιακή συνθήκη, θα εστιάσει στην ιδιότυπη εργασιακή σχέση μέσω δανεισμού. Ποιες είναι οι μορφές δανεισμού και τι αυτές συνεπάγονται για τη νέου τύπου «τριγωνοποιημένη» σχέση εργασίας, τόσο στο επίπεδο των όρων εργασίας και της εργασιακής εκπροσώπησης, όσο και σε εκείνο της εργασιακής συγκρότησης του υποκειμένου;

Από την πιο ρυθμισμένη μορφή δανεισμού¹ έως εκείνη της παροχής εργαζόμενων μέσω θυγατρικών αλλά και την πιο άτυπη συγκοινωνούσα ανταλλαγή μεταξύ δανεισμού και outsourcing (παροχή έργου), η εργασία μέσω τρίτων αποτελεί μια διακριτή και συνεχώς αυξανόμενη μορφή απασχόλησης. Ωστόσο, παρά την εδραίωσή της και τη σταδιακή νομιμοποίησή της στην εργασιακή συνείδηση, παραμένει ως πεδίο, ιδιαίτερα ρευστό, νομικά και θεσμικά, και εντελώς «αχαρτογράφητο» ακόμη και από το ίδιο το Υπουργείο Εργασίας.² Σε αυτό το πλαίσιο, και δεδομένης και της ελάχιστης ακαδημαϊκής έρευνας στον τομέα του δανεισμού, η παρούσα μελέτη στοχεύει να συνεισφέρει στην κατανόηση της ιδιότυπης αυτής εργασιακής σχέσης και στις επιπτώσεις της για τον εργαζόμενο,

¹ Πρόκειται για την εργασία μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, για τη ρύθμιση της οποίας θα υπάρξει εκτενής ανάλυση παρακάτω.

² Ούτε η Στατιστική Αρχή αλλά ούτε και το σύστημα Εργάνη του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης διακρίνουν τον δανεισμό μέσω θυγατρικών και την παροχή έργου από τους άμεσα εργαζόμενους του εκάστοτε αντίστοιχου κλάδου, με αποτέλεσμα να μην υπάρχουν καθόλου στοιχεία για την έκταση του φαινομένου.

ιδιαίτερα στο ευρύτερα απορρυθμισμένο εργασιακό τοπίο, όπως αυτό διαμορφώθηκε από την οικονομική κρίση των τελευταίων ετών και από τα εργασιακά μέτρα στο πλαίσιο των μνημονιακών υποχρεώσεων των ελληνικών κυβερνήσεων. Η θεσμική εξασθένιση της εργασιακής προστασίας σε συνδυασμό με την ελαχιστοποίηση του κράτους πρόνοιας ενισχύουν τη δεοντολογική υποχρέωση της έρευνας, και δη της κοινωνιολογικής, να επιχειρήσει την αποσαφήνιση και προπάντων την κατανόηση αυτής της εργασιακής συνθήκης από πλευράς του εργαζόμενου.

Ποιο είναι αυτό το νέο και επισφαλές κοινωνικό υποκείμενο; Ποιες είναι οι νέες ισορροπίες της εργασιακής σχέσης που μοιράζεται στα τρία; Εντοπίζεται εργασιακή ανισότητα μεταξύ έμμεσα και άμεσα, προσωρινά και μόνιμα εργαζόμενου, στην ίδια θέση εργασίας και υπάρχει μεταξύ τους διαφοροποίηση στη συσσώρευση κεφαλαίου τόσο υλικά, πνευματικά και κοινωνικά όσο και συμβολικά; Υπάρχουν σημάδια εργασιακής ταξικής συνείδησης και οργάνωσης του δανειζόμενου προσωπικού ή μήπως ο κατακερματισμός του αντικειμένου της εργασίας δεν επιτρέπει τη συσπείρωση και τη συλλογική δράση των εργαζόμενων; Ποια η στάση των παραδοσιακών συνδικαλιστικών σωματείων απέναντι στην έμμεση απασχόληση και στους εργαζόμενούς της; Τα παραπάνω ερωτήματα θα επιχειρηθεί να απαντηθούν, αφού πρώτα προσδιοριστούν θεωρητικά οι κυριότερες έννοιες που τα συγκροτούν.

2. Μεθοδολογία

Στη βάση της ερμηνευτικής ποιοτικής προσέγγισης, κύριο στόχο της παρούσας έρευνας αποτελεί η προσπάθεια ανακατασκευής των νοηματικών πλαισίων των υποκειμένων της, παράλληλα με την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι ίδιοι οι δρώντες νοηματοδοτούν την εργασία τους και προσλαμβάνουν εαυτούς³ εντός αυτής της ιδιότυπης εργασιακής συνθήκης (Τσιώλης 2014: 27-8). Στο πλαίσιο αυτό, στη διαδικασία επιλογής του δείγματος αξιοποιήθηκε η μέθοδος της χιονοστιβάδας, με αφετηρία μέλη της κλαδικής -σχετικά πρόσφατα- οργανωμένης συλλογικότητας δανειζόμενου προσωπικού [του Συλλόγου Δανειζομένου Προσωπικού Τραπεζικού Τομέα⁴ (ΣΥΔΑΠΠΤ)].

³ Πρόκειται για μια προσπάθεια ημικής (emic) προσέγγισης, σύμφωνα με την οποία μελετάται η εμπειρία των υποκειμένων όπως βιώνεται από τα ίδια τα υποκείμενα και όχι από τη σκοπιά του/της ερευνητή/ήτριας (Eriksen 2001: 36-7).

⁴ Το ΣΥΔΑΠΠΤ είναι κλαδικό σωματείο που ιδρύθηκε τον Οκτώβριο του 2012. Παρά την εστίαση του ονόματός του στον τραπεζικό τομέα, το σωματείο έχει καταφέρει να συμπεριλάβει εργαζόμενους και από άλλους εργασιακούς χώρους και κυρίως από εκείνους των τηλεπικοινωνιών, των ταχυμεταφορών, της φύλαξης αλλά και του καθαρισμού. Η πρακτική αυτή, ως πρακτική συμπερίληψης θα συζητηθεί εκτενέστερα παρακάτω στο πλαίσιο των πρακτικών των συνδικαλιστικών σωματείων αναφορικά με τους επισφαλείς εργαζόμενους.

Η δειγματοληψία, ως δειγματοληψία σκοπιμότητας, εστίασε αποκλειστικά σε δανειζόμενους εργαζόμενους μέσω ΕΠΑ αλλά και θυγατρικών στον κλάδο των υπηρεσιών, καθώς και σε εργαζόμενους μέσω συμβάσεων έργου, κυρίως σε τράπεζες και εταιρείες τηλεπικοινωνιών, όπου το φαινόμενο φαίνεται να είναι ιδιαίτερα εκτενές. Ως μέθοδος συλλογής δεδομένων επιλέχθηκε η ημιδομημένη, θεματικά εστιασμένη συνέντευξη στη βάση των ερευνητικών ερωτημάτων, ενώ τον Σεπτέμβριο του 2018 διεξήχθησαν πέντε συνεντεύξεις, συνολικής διάρκειας 6.13 ωρών. Στην προσπάθεια απόκτησης μιας πληρέστερης εικόνας του φαινομένου του δανεισμού αλλά και του πλαισίου ανάπτυξής του, το υλικό συμπληρώθηκε από δυο ακόμη συνεντεύξεις διάρκειας 4 ωρών: μια από εκπρόσωπο της Ένωσης Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης, (ΕΝΙΔΕΑ), μιας συλλογικότητας που εκπροσωπεί τις εταιρείες που παραχωρούν εργαζόμενους σε τρίτους και με μια από εκπρόσωπο του κλαδικού σωματίου εργαζομένων ΣΥΔΑΠΠΤ. Οι δυο τελευταίες συνεντεύξεις διεξήχθησαν σε προγενέστερο στάδιο (Ιούνιο και Αύγουστο του 2015) στο πλαίσιο ενός ερευνητικού προγράμματος χρηματοδοτούμενου από την Ευρωπαϊκή Ένωση, στην ερευνητική ομάδα του οποίου συμμετείχα για λογαριασμό της Ελλάδας.⁵ Όλες οι συνεντεύξεις ηχογραφήθηκαν -με τη σύμφωνη γνώμη των συνεντευξιαζόμενων- και στη συνέχεια απομαγνητοφωνήθηκαν. Με βάση τον κώδικα δεοντολογίας τα προσωπικά στοιχεία των πληροφορητών προστατεύθηκαν, με αποτέλεσμα στα αποσπάσματα των συνεντεύξεων να μην γίνεται χρήση των ονομάτων των συνεντευξιαζόμενων. Στις 4 από τις 5 συνεντεύξεις που διεξήχθησαν τον Σεπτέμβριο του 2018 έγινε χρήση ψευδωνυμοποίησης με την κρυπτογράφηση των αρχικών γραμμάτων των ονομάτων των συνεντευξιαζόμενων, ενώ για τα δεδομένα της 5^{ης} συνέντευξης χρησιμοποιείται η φράση «άνωνυμη συνέντευξη εργαζόμενου/ης» καθώς ο/η συνεντευξιαζόμενος/η παραχώρησε τη συνέντευξη άνωμα, οπότε η κρυπτογράφηση των αρχικών του ονόματός του/της ήταν αδύνατη. Για τις δυο παλαιότερες συνεντεύξεις έγινε χρήση της ιδιότητας των συμμετεχόντων, ως εκπροσώπων των συλλόγων στους οποίους είναι μέλη.

Η ανάλυση των δεδομένων βασίστηκε στην προσέγγιση περιγραμμάτων, σύμφωνα με την οποία αναζητήθηκαν και εντοπίστηκαν αποσπάσματα του υλικού τα οποία αποτελούν εμπειρική απόδειξη των γενικών περιγραμμάτων/ κατηγοριών όπως αυτές προσδιορίστηκαν και μέσω της θεωρίας αλλά και μέσω των ίδιων των δεδομένων (Robson

⁵ Το πρόγραμμα είχε τίτλο: The rise of the dual labour market: fighting precarious employment in the new member states through industrial relations. Ακαδημαϊκή υπεύθυνη και συντονίστρια του προγράμματος ήταν η Αριστεά Κουκιαδάκη, Επίκουρη Καθηγήτρια στη Νομική Σχολή του Πανεπιστημίου του Manchester και η χρηματοδότηση ήταν από Γενική Γραμματεία για τις Εργασιακές Σχέσεις και τον Κοινωνικό Διάλογο: Απασχόληση Κοινωνικές Υποθέσεις και Κοινωνική Ένταξη με αριθμό έγκρισης: VS/2014/0534.

2010: 544). Τα περισσότερα από τα αποσπάσματα αυτά παρατίθενται αυτολεξεί, ενώ ορισμένα -και κυρίως αυτά που παρουσιάζονταν σε περισσότερες από μια συνεντεύξεις- αποδίδονται συγκεντρωτικά και με περιφραστικό τρόπο εντός του κειμένου. Πέραν του εμπειρικού υλικού των συνεντεύξεων, στην έρευνα μελετήθηκε το θεσμικό και νομικό πλαίσιο του δανεισμού εργασίας και οι μεταβολές του στα χρόνια της κρίσης (2009 και έπειτα) καθώς αυτές φαίνεται να έχουν επιδράσει σημαντικά τόσο στην εξέλιξη του φαινομένου όσο και στην εργασιακή συνθήκη καθαυτή και στην αντιμετώπισή της από τον δανειζόμενο εργαζόμενο. Παράλληλα αναζητήθηκαν και αναλύθηκαν, όπου ήταν διαθέσιμοι, ποσοτικοί και στατιστικοί δείκτες, κυρίως από φορείς όπως η ΕΛΣΤΑΤ, το Υπουργείο Εργασίας και τα συστήματα καταγραφής του. Η έρευνα συμπληρώθηκε από την ανάλυση τεκμηρίων μεταξύ των οποίων, συλλογικές και ατομικές συμβάσεις εργασίας, καταστατικά ίδρυσης σωματείων, ηλεκτρονική επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων κ.ά.

3. Επισφαλής Απασχόληση: Προς την Εδραίωση ενός Νέου Εργασιακού Προτύπου

3.1 Από τον Φορντισμό στην Ευέλικτη Εξειδίκευση. Τα Κεντρικότερα Χαρακτηριστικά της Μετάβασης στο Επίπεδο Οργάνωσης της Εργασίας

Η μετάβαση από τη μεγιστοποιημένη αποδοτικότητα και τη μαζικοποιημένη παραγωγή της φορντικής γραμμής συναρμολόγησης στην παραγωγή μικρότερων ποσοτήτων προϊόντων υψηλότερης ποιότητας, προορισμένων για την κάλυψη εξατομικευμένων αναγκών, καθίσταται εφικτή κυρίως λόγω των νέων τεχνολογιών παραγωγής και πληροφόρησης, η χρήση των οποίων επέτρεψε την εφαρμογή νέων στρατηγικών για την αντιμετώπιση της ακαμψίας του φορντικού συστήματος (Leat, Κουζής & Κουτρούκης 2009: 72-78). Για τον Aglietta, ωστόσο, η μετάβαση από τον φορντισμό στον νέο-φορντισμό δεν αποτελεί παρά την προσπάθεια του ίδιου του καπιταλιστικού συστήματος να αναπαραχθεί και να επιβιώσει των παγκόσμιων οικονομικών κρίσεων της δεκαετίας του 1970. Κυριότερο χαρακτηριστικό του νέου τρόπου παραγωγής αποτελεί για τον γάλλο οικονομολόγο η δυνατότητα αυτοματοποίησης των μέσων παραγωγής. Ο αυτό-έλεγχος της παραγωγικής διαδικασίας μέσω τεχνολογικά εξελιγμένων συστημάτων επιτρέπει την αντικατάσταση του ανθρώπινου προσωπικού, σε μια διαδικασία που ο απαιτητός χρόνος παραγωγής ελαχιστοποιείται προς όφελος της αποδοτικότητας και του μέγιστου κέρδους. Η υψηλή συγκεντροποίηση της παραγωγής συμβαδίζει με τον πολλαπλασιασμό των εργασιακών

καθηκόντων καθώς, στη νέα συνθήκη εργασίας, κάθε εργαζόμενος μπορεί να διαχειριστεί περισσότερες από μια αυτοματοποιημένες λειτουργίες: Πρόκειται για μια εργασιακή διεύρυνση που ωστόσο περιορίζεται στην ποσοτική αύξηση των εργασιακών υποχρεώσεων και όχι στον ποιοτικό πλουραλισμό των εργασιακών αντικειμένων. Στην ευέλικτη εξειδίκευση, τόσο η αυτοματοποιημένη λειτουργία της παραγωγικής διαδικασίας όσο και η αύξηση των εργασιακών καθηκόντων των εργαζομένων σταδιακά οδηγούν σε σημαντική μείωση της εργατικής δύναμης. Η παραπάνω συνθήκη, σε συνδυασμό με τη δυνατότητα των επιχειρήσεων να αποκεντρώνουν γεωγραφικά τις παραγωγικές τους λειτουργίες, συνεπάγονται τη σταδιακή διάλυση των υψηλών συγκεντρώσεων του εργατικού δυναμικού και κατ' επέκταση τη δυνατότητα συσπείρωσης και συλλογικής αντίδρασής του. Παράλληλα, τα νέα συστήματα πληροφόρησης και ελέγχου, στο πλαίσιο της περισσότερο ευέλικτης παραγωγικής διαδικασίας, ευνοούν την εργασιακή αποειδίκευση και καθιστούν την εργασία μια αυτοματοποιημένη και ακόμη πιο αφηρημένη εργασία ελέγχου και χειρισμού μηχανημάτων, διαψεύδοντας έτσι τις προσδοκίες για έναν πιο απελευθερωτικό και δημιουργικό τύπο οργάνωσης της εργασίας (Aglietta 2009: 330 & 341-349).

Στο ίδιο πλαίσιο, και σε μια προσπάθεια ερμηνείας της κοινωνικής μεταβολής από τα κάτω, ο Sennett -βασισμένος σε εμπειρικό υλικό- μελετά τους μετασχηματισμούς στην οργάνωση της εργασίας εστιάζοντας σε ένα εκ των κυριότερων χαρακτηριστικών της: την ευελιξία. Η μετάβαση στον «ευέλικτο καπιταλισμό», θεμελιωμένη στην επιδίωξη για περισσότερη ελευθερία και στη στόχευση αποφυγής της εργασιακής -καθηλωτικής για την ανθρώπινη δημιουργικότητα- ρουτίνας, φαίνεται να δημιούργησε μια νέου τύπου, συγκεκαλυμμένη, εξουσία. Αντίθετη του φορντικού τρόπου παραγωγής, η ευέλικτη εξειδίκευση βασισμένη στην υψηλή τεχνολογία, την ταχύτητα στην επικοινωνία και την παγκοσμιοποιημένη αγορά, είναι σε θέση να μεταβάλλει διαρκώς τον τρόπο λειτουργίας των εταιρειών ανάλογα με τις εκάστοτε απαιτήσεις των καταναλωτών. Η αβεβαιότητα στο επίπεδο της κατανάλωσης προωθεί αναγκαία την ευέλικτη εξειδίκευση της παραγωγής ως μια νέα δυνατότητα προσαρμογής. Σε αυτό το πλαίσιο, η διάρθρωση των επιχειρήσεων μεταβαίνει από το επίπεδο των πυραμιδικών ιεραρχιών σε εκείνο των χαλαρών δικτύων, επιτρέποντας στη σύγχρονη διοίκηση ευελιξία στη δράση και τον ανασχεδιασμό. Έχοντας ως κεντρικό άξονα τη δυνατότητα προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες συνθήκες, η δικτυακή σύνδεση των τμημάτων μιας επιχείρησης επιτρέπει τη διαρκή επαν-επινόηση θεσμών ευνοώντας την ελαστικοποίηση και των ίδιων των εργασιακών σχέσεων, σε μια διαδικασία στην οποία η αύξηση της αποδοτικότητας και η εντατικοποίηση της εργασίας συνιστούν τους κυριότερους άξονες. Η αποκέντρωση της παραγωγικής δραστηριότητας και

η παράλληλη κατάργηση των ενδιάμεσων διεθύνσεων μετατρέπει τη δομή άσκησης ελέγχου από πυραμιδική σε σπειροειδή, χωρίς ωστόσο παράλληλα να μειώνει τον βαθμό άσκησης της εξουσίας του εργοδότη, αφού η ηλεκτρονική επιτήρηση συνεπάγεται καθολικό έλεγχο από πλευράς διοίκησης (Sennett 2010: 71 - 91). Η νέα, υψηλή συγκέντρωση εξουσίας φαίνεται να επιβεβαιώνει το ψευδές του επιχειρήματος για περισσότερη εργασιακή ελευθερία: Η μετατόπιση στον ευέλικτο καπιταλισμό δεν αποτελεί παρά τη μετατόπιση σε μια νέου τύπου εργασιακή επιτήρηση η οποία παράλληλα συνοδεύεται από τον εγκλωβισμό των εργαζομένων σε μια συνεχή εργασιακή νεότητα. Ο «ελαστικοποιημένος άνθρωπος» στη μετάβαση από τον μακροπρόθεσμο στον βραχυπρόθεσμο καπιταλισμό καταδικάζεται σε εργασιακή περιπλάνηση στερούμενος της σταθερότητας του γραμμικού χρόνου, της ικανότητας πρόβλεψης και προγραμματισμού και της δυνατότητας για εργασιακή εξέλιξη. Η διαρκής επαναφορά στο σημείο της εργασιακής εκκίνησης ενισχύεται από την πεποίθηση ότι οι εταιρείες ζημιώνονται από τη σώρευση εργασιακών δικαιωμάτων, η οποία αποτελεί μια ακόμη έκφανση του παρελθοντικού γραφειοκρατικού συστήματος της ρουτίνας. Στο νέο εργασιακό τοπίο κυριαρχεί το ρίσκο και μια διάχυτη ανησυχία ενισχυμένη από την έλλειψη της εργασιακής πείρας σε ένα εργατικό δυναμικό που παρότι μεγαλώνει ηλικιακά παραμένει εργασιακά νέο και συχνά αποκλεισμένο λόγω της προκατάληψης υπέρ του νεαρού, ευέλικτου και διατεθειμένου να τολμήσει και να δοκιμαστεί, εργαζόμενου (Sennett 2010: 14- 20 & 143-147).

Για τον Castells κυριότερο χαρακτηριστικό της νέας εργασιακής και κοινωνικής πραγματικότητας αποτελεί η ηλεκτρονικοποίηση: Η νέα εποχή της πληροφορίας αναπτύσσεται στη δομή της κοινωνίας των δικτύων με τον τρόπο ανάπτυξης να μεταβάλλεται από κυρίως βιομηχανικός σε κυρίως πληροφοριακό. Αν και εντός του καπιταλιστικού συστήματος, η κοινωνία των δικτύων φαίνεται να παρουσιάζει σημαντικές διαφοροποιήσεις από τη βιομηχανική, με την τεχνολογία να διαπερνά το σύνολο του κοινωνικού συστήματος. Η νέα οικονομία είναι πληροφοριακή (informational), δικτυωμένη (networked) και παγκόσμια (global), καθώς είναι σε θέση να παράγει και να μεταδίδει άμεσα πληροφορία, λειτουργώντας τόσο σε τοπικό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο και δημιουργώντας τη νέου τύπου δικτυωμένη επιχείρηση. Σε αυτό το πλαίσιο, η εργασία μεταβάλλεται σημαντικά καθώς σταδιακά εδραιώνονται οι ευέλικτες μορφές εργασίας μεταξύ των οποίων η μερική και η προσωρινή απασχόληση, η αυτοαπασχόληση, ο δανεισμός μέσω τρίτων, αλλά και μια διαρκής επαγγελματική κινητικότητα η οποία ενισχύει την εργασιακή περιστασιακότητα. Στη νέα αγορά εργασίας, χαρακτηριστικό της οποίας αποτελεί και η θηλυκοποίηση, η ευέλικτη γυναίκα (flexible woman) φαίνεται

σταδιακά να υποκαθιστά τον άνδρα της εταιρείας (organization man) σε μια παράλληλη διαδικασία εξατομίκευσης της εργασίας. Το νέο εργασιακό δίπολο για τον Castells δομείται στη βάση της πρόσβασης στην πληροφόρηση διακρίνοντας μεταξύ της ανειδίκευτης εργασίας (generic labour) και της αυτοπρογραμματιζόμενης (self programmable labour), με τη δεύτερη να διαθέτει τη δυνατότητα προσαρμογής, την ευελιξία στη δράση και την πρόσβαση στην τεχνολογία. Ωστόσο, η νέα αυτή διαφοροποίηση στη δυνατότητα χρήσης της πληροφορίας, ο αυξανόμενος εργασιακός ατομικισμός βασισμένος σε συστήματα επιβράβευσης αλλά και η παράλληλη υποχώρηση του κράτους πρόνοιας έχουν οδηγήσει ήδη από τη δεκαετία του 1980 σε περισσότερους κοινωνικούς αποκλεισμούς και σε διαρκώς οξύτερες κοινωνικές ανισότητες (Castells 2000: 5-18). Μελετώντας στατιστικά στοιχεία από τις ισχυρότερες καπιταλιστικά χώρες της δεκαετίας του 1990 (G7), ο Castells επιχειρεί να περιγράψει το πληροφοριακό παράδειγμα (paradigm) της εργασίας αναγνωρίζοντας τη μείωση της βιομηχανικής απασχόλησης και την αύξηση του τομέα των υπηρεσιών, στον οποίο διακρίνει τέσσερις κατηγορίες: τις διανεμητικές, τις κοινωνικές, τις προσωπικές και τις υπηρεσίες παραγωγής. Σε αυτό το πλαίσιο διαπιστώνει πως η αύξηση των ελεύθερων επαγγελματιών συμβαδίζει με τη δημιουργία ενός νέου υπαλληλικού προλεταριάτου⁶ και την παράλληλη δυνατότητα των επιχειρήσεων να ιδιωτικοποιούν λειτουργίες τους μέσω υπεργολαβιών (ανάθεσης έργου)⁷, να χρησιμοποιούν ευέλικτες μορφές απασχόλησης, να μετακινούνται ελεύθερα σε αναζήτηση οικονομικού εργατικού δυναμικού και να εξασφαλίζουν συναίνεση για μια διαρκώς αυξανόμενη εντατικοποίηση της εργασίας με χαμηλότερες απολαβές (Castells 2006: 11 – 17 & 30 - 37).

Στη μετάβαση από τη νεωτερικότητα στη ρευστή νεωτερικότητα (Bauman 2017), σημαντική διαφοροποίηση από την παραδοσιακή σχέση κεφαλαίου - εργατικής τάξης, όπως αυτή δομείται στη μαρξική ανάλυση της καπιταλιστικής εργασίας αποτελεί, για τον Zygmunt Bauman, η μετατόπιση της εξουσίας από τους εργοδότες στα διοικητικά στελέχη τα οποία σταδιακά ενισχύονται όλο και περισσότερο εισάγοντας ένα νέο πρότυπο τόσο στο επίπεδο της εργασίας όσο και σε εκείνο της ίδιας τους της συμπεριφοράς. Ο περιορισμός της επιτήρησης, η ενίσχυση της υποκειμενικότητας, η εισαγωγή της έννοιας της αποδοτικότητας και των στόχων και η παράλληλη πρακτική ανάθεσης ευθυνών διαμορφώνουν ένα νέο ρευστό πλαίσιο: της μεταβολής, της ευελιξίας και της ασάφειας. Η νέα διοίκηση φαίνεται να βασίζεται στην αξιοποίηση των συναισθημάτων και του

⁶ Για τον Guy Standing (2011: 7) πρόκειται για το σαλαριάτο [Salarariat].

⁷ Η πρακτική ανάθεσης έργου φαίνεται να αναπτύσσεται αντιστρόφως ανάλογα με το προστατευτικό για τον εργαζόμενο θεσμικό πλαίσιο: το φαινόμενο της υπεργολαβίας εντοπίζεται λιγότερο εκτεταμένα όπου η εργασιακή προστασία και εκπροσώπηση είναι ισχυρές (Ζαμπαρλούκου 2010: 75).

αυθορμητισμού, να επιδιώκει τη νέα εμπειρία, την περιπέτεια και τις ευκαιρίες και να δομεί τη φιλοσοφία της πλήρους απορρύθμισης στη βάση ενός νέου λεξιλογίου που αντικαθιστά τις έννοιες του ελέγχου και της ηγεσίας με εκείνες των δικτύων, των ομάδων και των επιρροών (Bauman 2012: 75-82). Εστιάζοντας στη ρευστότητα της εποχής, ο πολωνός κοινωνιολόγος συνδέει την παγκοσμιοποίηση με την αποσύνδεση εργοδότη – εργαζόμενου, συνθήκη που, κατά τον ίδιο, εκτόξευσε την ανάπτυξη κοινωνικών ανισοτήτων. Η πρότερη ισχυρή σύνδεση και αλληλεξάρτηση των δυο ενίσχυε την ισορροπία μεταξύ κεφαλαίου και εργατικής δύναμης περιορίζοντας τις επεκτατικές βλέψεις και των δυο πόλων και λειτουργώντας ως φυσικό όριο μεταξύ τους. Τη διατήρηση του ορίου ενίσχυσε μετά το 1930 -πέραν της συνδικαλιστικής δράσης- και το κοινωνικό κράτος το οποίο στη σύγχρονη εποχή μετασχηματίζεται σε ένα είδος ποινικού κράτους, με την παράλληλη μετατόπιση του διαλόγου από την εργασιακή ασφάλεια στο επίπεδο της σωματικής ασφάλειας, εστιάζοντας στην εγκληματικότητα, το μεταναστευτικό και την τρομοκρατία και περιορίζοντας τις παροχές από το σύνολο του πληθυσμού σε μικρές και ευπαθείς ομάδες που αδυνατούν να εργαστούν. Ο περιορισμός του κοινωνικού κράτους, σε συνδυασμό με τις ανασφάλειες της παγκοσμιοποίησης, αυξάνουν τον φόβο και τη διαρκή απειλή της κοινωνικής υποβάθμισης. Η νέα τακτική της εξουσίας υπονομεύει τη συλλογική δράση μετατοπίζοντας την ευθύνη της προστασίας του εαυτού στο ίδιο το άτομο και ενισχύοντας τους ανταγωνιστικούς δεσμούς σε επίπεδο εργασίας. Παράλληλα καταφέρνει να αποσπάσει την προσοχή της κοινής γνώμης από τα ζητήματα της εργασιακής εκμετάλλευσης και των σημαντικών κοινωνικών ανισοτήτων, στρέφοντάς τη σε μια διαρκή στοχοποίηση του επικίνδυνου «άλλου» (Bauman 2017: 11-35 & 103-104).

Εστιάζοντας στις αντιφάσεις του ίδιου του καπιταλιστικού συστήματος, ο David Harvey, διακρίνει μεταξύ του κοινωνικού και του τεχνικού καταμερισμού της εργασίας. Ο κοινωνικός καταμερισμός της εργασίας σχετίζεται με όλα εκείνα τα εξειδικευμένα καθήκοντα τα οποία προϋποθέτουν και ένα αντίστοιχο σώμα γνώσεων: Η εργασία του γιατρού, του δικηγόρου ή και του προγραμματιστή αποτελεί αποκλειστικό καθήκον των ατόμων που διαθέτουν την ανάλογη εκπαίδευση για να το επιτελέσουν. Ο τεχνικός καταμερισμός, ωστόσο, σχετίζεται με εργασίες που μπορούν να υλοποιηθούν από οποιονδήποτε, κυρίως λόγω της αυτοματοποίησης. Οι σύνθετες λειτουργίες ενός καθήκοντος οργανωμένες σε ένα σύστημα πληροφόρησης απαιτούν την ανθρώπινη παρέμβαση μόνο στο επίπεδο του χειρισμού. Οι νέες τεχνολογίες φαίνεται να επανακαθορίζουν διαρκώς τον καταμερισμό της εργασίας μέσα από μια διαδικασία που συχνά ευνοεί συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων, των οποίων η γνώση καθίσταται

απαραίτητη για την παραγωγική διαδικασία. Σε αυτή τη συνθήκη, το κεφάλαιο έχοντας ως στόχο την κατάργηση κάθε μονοπωλίου δεξιοτήτων αυξάνει τις δυνατότητες απόκτησής τους με στόχο τον πολλαπλασιασμό των εργαζομένων που τις διαθέτουν. Σε αυτό το πλαίσιο, μειώνεται τόσο η μονοπωλιακή τους δύναμη όσο και το κόστος της εργασίας τους. Παράλληλα με την άνοδο του διεθνούς καταμερισμού της εργασίας και τη μετακίνηση του κεφαλαίου σε περιοχές με χαμηλό εργατικό κόστος, η Δύση εστιάζει στην τριτογενή οικονομία, με την ανάπτυξη των υπηρεσιών στον ασφαλιστικό τομέα, στο real estate, στην παροχή ενέργειας, σε πολιτιστικά προϊόντα και τα προϊόντα πληροφορίας καθώς και σε δραστηριότητες βασισμένες στη γνώση. Σημαντική διαφοροποίηση των τελευταίων δεκαετιών, ενισχυμένη από την παγκοσμιοποίηση των αγορών, συνιστά η ραγδαία αύξηση των ακραίων ανισοτήτων σε όλες σχεδόν τις χώρες του κόσμου. Η χρηματοπιστωτική κρίση του 2007-2009 είχε ως αποτέλεσμα την ακόμη πιο σημαντική αύξηση του πλούτου των λίγων που βρίσκονται στην υψηλότερη θέση των εισοδηματικών κριτηρίων εις βάρος των ασθενέστερων οικονομικά τάξεων, συνθήκη που φαίνεται να οδηγεί στη δημιουργία μιας παγκόσμιας πλουτοκρατίας που κατέχει και την παγκόσμια εξουσία (Harvey 2015: 193 & 203-9 & 278-290).

3.2 Flexicurity Vs Flexploitation; Στρατηγική Προστασίας της Ευάλωτης Εργασίας ή Επιτυχής Εφαρμογή μιας Νεοφιλελεύθερης Ατζέντας;

Στην ποινικοποίηση του κράτους πρόνοιας, ως μιας εκ των κεντρικότερων νεοφιλελεύθερων πολιτικών της μετα-φορντικής εποχής εστιάζει ο Loïc Wacquant. Η διόγκωση -με όρους Bourdieu- του δεξιού χεριού του κράτους εις βάρος του αριστερού, εκείνου των κοινωνικών λειτουργιών μεταξύ των οποίων και της εργασιακής ρύθμισης και προστασίας, οδηγεί στην πολιτική της οικονομικής απορρύθμισης, της μακροοικονομικής πειθαρχίας και των δημοσιονομικών περιορισμών που έχουν ως κύρια στόχευση την εργατική τάξη. Την εποχή του κατακερματισμού της εργασίας, του υπερκινητικού κεφαλαίου, της έντονης αβεβαιότητας και των αυξανόμενων κοινωνικών ανισοτήτων το κέντρο βάρους της κρατικής λειτουργίας έχει μετατοπιστεί από τη μέριμνα για την προστασία της εργασίας και τη διατήρηση της κοινωνικής τάξης στη σημαντική ενίσχυση της αστυνόμευσης και της τακτικής της ποινικοποίησης. Πρόκειται για μια δομική καινοτομία που συνδυάζει την κοινωνική με τη σωφρονιστική πολιτική και η οποία συνδέει την παροχή επιδομάτων με την υποχρεωτική αποδοχή θέσεων εργασίας ιδιαίτερα χαμηλών αποδοχών (Wacquant 2010: 201 & 210), ενώ παράλληλα ιδιωτικοποιεί τη διαχείριση της ανεργίας μέσω προγραμμάτων που ενισχύουν οικονομικά εταιρείες [στην Ελλάδα κυρίως

Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης] για κάθε άτομο που αυτές τοποθετούν προσωρινά σε μια θέση εργασίας.

Παρά το πρόταγμα -ιδιαίτερα της Ευρωπαϊκής Ένωσης- για μια πολιτική προστασίας των εύελικτων μορφών απασχόλησης, αντίθετες απόψεις συνδέουν την ευελιξία με πρακτικές εκμετάλλευσης, κυρίως στα πλαίσια της ανάπτυξης του νεοφιλελευθερισμού και της όλο και μεγαλύτερης πολιτικής επικράτησής του. Για τον Waquant ο νεοφιλελευθερισμός αποτελεί ένα διεθνικό πολιτικό πρόγραμμα που επιχειρεί, από τα πάνω, την αναδιοργάνωση των σχέσεων μεταξύ αγοράς, κράτους και πολιτών και το οποίο εφαρμόζεται από μια παγκόσμια κυρίαρχη τάξη αποτελούμενη τόσο από πολιτικά στελέχη και υπερεθνικούς οργανισμούς (ΕΕ, ΔΝΤ, ΟΟΣΑ κ.λπ.) όσο και από μεγαλοστελέχη πολυεθνικών εταιρειών και από ειδικούς κάθε είδους (οικονομολόγους, δικηγόρους, επαγγελματίες στον κλάδο της πληροφορίας κ.λπ.). Κυριότερο στόχο της νεοφιλελεύθερης πολιτικής αποτελεί η οικονομική απορρύθμιση μέσω της επικράτησης της αγοράς, η αποδυνάμωση της κοινωνικής πρόνοιας (welfare) με την αντικατάστασή της από ένα μοντέλο παροχών τύπου εργασιακής πρόνοιας (workfare) και η παράλληλη μετατόπιση της ευθύνης στο ίδιο το άτομο για την ευημερία του, στη βάση της φιλοσοφίας του ανταγωνισμού, της φιλοδοξίας και των κινήτρων (Waquant 2010: 213). Η χαμηλή ασφάλεια απασχόλησης⁸ και η αριθμητική ευελιξία η οποία σχετίζεται με την αυξημένη δυνατότητα των εργοδοτών να προσλαμβάνουν και να απολύουν προσωπικό θεωρούνται τόσο από το ΔΝΤ όσο και από την Παγκόσμια Τράπεζα απαραίτητες συνθήκες για την προσέλκυση ξένων κεφαλαίων και την αύξηση της απασχόλησης (Standing 2011: 31-2).

Πέραν της νεοφιλελεύθερης στροφής, της παγκοσμιοποίησης, της τριτογενοποίησης της οικονομίας και της ιδιωτικοποίησης των υπηρεσιών που λειτούργησαν ως βασικοί παράγοντες της εκμετάλλευσης μέσω της ευελιξίας, σημαντική μετατόπιση προς αυτήν την κατεύθυνση αποτελούν η αποδυνάμωση και η απονομιμοποίηση της συνδικαλιστικής ισχύος: Η περιστασιακότητα ως εργασιακή συνθήκη επιτυγχάνεται ευκολότερα όταν τα σωματεία είναι ανίσχυρα, ενώ η εδραίωσή της φαίνεται να τα αποδυναμώνει περαιτέρω (Gray 2004: 3).

Στον αντίποδα, η ευασφάλεια (flexicurity), σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση, αποτελεί μια ολοκληρωμένη στρατηγική για την ταυτόχρονη ενίσχυση της ευελιξίας και της ασφάλειας στην αγορά εργασίας, η οποία επιχειρεί να συμβιβάσει την ανάγκη των εργοδοτών για ένα εύελικτο εργατικό δυναμικό με τις ανάγκες των εργαζομένων για ασφάλεια. Η προσπάθεια της ΕΕ για περιορισμό της επισφάλειας και σεβασμό στα

⁸⁸ Employment Security: βλέπε αναλυτικά πίνακα στο κεφάλαιο 3.

ανθρώπινα δικαιώματα αποτυπώνεται, πέραν από τον χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων, και σε μια σειρά οδηγιών που σχετίζονται με τις άτυπες μορφές απασχόλησης, όπως του 1997 για τη διασφάλιση της ισότητας στη μερική απασχόληση, του 1999 για τη ρύθμιση της προσωρινής απασχόλησης και του 2008 για την προστασία του προσωπικού μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (δανειζόμενου προσωπικού) (Keune 2013: 61). Ένας ακόμη στόχος των πολιτικών ευασφάλειας, όπως αναφέρει η επίσημη ιστοσελίδα της Ένωσης είναι να «*συμβάλλουν σημαντικά τόσο στον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας όσο και στην επίτευξη του στόχου της στρατηγικής της «Ευρώπης 2020» για ποσοστά απασχόλησης που θα αγγίζουν το 75%*» (European Commission <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>). Ωστόσο, σε επίπεδο εφαρμογής, ακόμη και στη Δανία, τη χώρα που έχει υιοθετήσει όσο το δυνατόν περισσότερο την πολιτική της ευασφάλειας, ο στόχος δεν φαίνεται να επιτυγχάνεται πλήρως. Έρευνες αποδεικνύουν ότι η πολιτική του αγγλοσαξονικού workfare είναι δελεαστική ακόμη και για τη δανική κοινωνική πολιτική η οποία σταδιακά εστιάζει όλο και περισσότερο στη φιλοσοφία: «*οποιαδήποτε δουλειά αρκεί να είναι δουλειά*». Παρά την υπαγωγή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στις ίδιες ρυθμίσεις προστασίας με τη σταθερή απασχόληση και την κάλυψή τους από κοινές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, η άτυπη απασχόληση, και στη Δανία, φαίνεται να μην αποτελεί οικειοθελή επιλογή. Εργαζόμενοι τόσο σε μερικής όσο και σε ορισμένου χρόνου θέσεις εργασίας δηλώνουν ότι βρίσκονται καθηλωμένοι σε αυτές τις θέσεις καθώς αδυνατούν να βρουν σταθερή και μόνιμη εργασία (Bredgaaed et.al. 2009: 16-18).

Στο εγχείρημα των πολιτικών ευασφάλειας κύρια παραδοχή αποτελεί η συμβατότητα μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας και η πεποίθηση ότι δεν αποτελούν συνθήκες αμοιβαία αποκλειόμενες. Κεντρικό στόχο αυτής της πολιτικής συνιστά αφενός η ομαλή μετάβαση από την ανεργία στην εργασία και αφετέρου η σύγκλιση, σε ζητήματα ασφάλειας, μεταξύ άτυπης και τυπικής απασχόλησης. Στο εγχείρημα της σύγκλισης αυτής η κίνηση είναι διπλή: ελαστικοποίηση της τυπικής εργασίας -με όρους προσαρμοστικότητας- με την παράλληλη διατήρηση, ωστόσο, των επιπέδων ασφάλειας και προστασίας της- και ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης χωρίς αυτές να εγκαταλείψουν την ευελιξία τους (European Expert Group on Flexicurity 2007: 11-12). Διαφωνώντας με τη δυνατότητα συνύπαρξης της ασφάλειας και της ευελιξίας, ο Bourdieu κάνει λόγο για flexploitation. Πρόκειται, υποστηρίζει, για ένα σύστημα εκμετάλλευσης μέσω της σταθερά αυξανόμενης ευελιξίας:

Η περιστασιακότητα (casualization) στην εργασία αποτελεί μέρος ενός νέου τρόπου κυριαρχίας βασισμένου στη γενίκευση και την παγίωση του συναισθήματος της ανασφάλειας, η οποία έχει ως στόχο την καθυπόταξη της εργατικής δύναμης και την αναντίρρητη αποδοχή εκ μέρους της κάθε μορφής εκμετάλλευσης [...] Οι προδιαθέσεις υποταγής που δημιουργεί η ανασφάλεια αποτελούν την απαραίτητη προϋπόθεση για μια όλο και μεγαλύτερη και επιτυχημένη εκμετάλλευση, βασισμένη στη διάκριση ανάμεσα στον διαρκώς αυξανόμενο αριθμό όσων δεν δουλεύουν και στον διαρκώς μειούμενο αριθμό όσων δουλεύουν, οι οποίοι όμως δουλεύουν όλο και πιο πολύ (Bourdieu 1998: 85-6).

Η άποψη περί «σχεδίου» εκμετάλλευσης μέσω της ελαστικοποίησης της αγοράς εργασίας φαίνεται να επιβεβαιώνεται από την εισαγωγή -στο όνομα της αύξησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων- στοιχείων εμπορικού δικαίου στο εργατικό δίκαιο, εις βάρος των κοινωνικών δικαιωμάτων και της προστασίας του εργαζόμενου, εν γένει (Κουζής 2016: 9). Ωστόσο, η εισαγωγή της ευελιξίας στην αγορά εργασίας έχει αρνητικό αντίκτυπο κυρίως σε εκείνους με τη μικρότερη δυνατότητα διαπραγμάτευσης: τους λιγότερο μορφωμένους, με μικρή εμπειρία και χαμηλό μισθό εργαζόμενους για τους οποίους η ευελιξία δεν συνεπάγεται παρά εντατικοποίηση της εκμετάλλευσης (Gray 2004: 3).

Σε αυτό το μετα-φορντικό ευέλικτο εργασιακό τοπίο εισάγεται η έννοια τόσο της επισφάλειας (precarity) όσο και της επισφαλούς νέας κοινωνικής τάξης (precarariat), ως το αποτέλεσμα μια πολιτικής ατζέντας που στόχο έχει, κυρίως, τη μεταφορά της ανασφάλειας και του ρίσκου από τον εργοδότη στον εργαζόμενο. Ο Guy Standing (2011: 1 & 49-58) παρουσιάζει αυτή τη μεταβολή ως ενός είδους φαουστιανής συμφωνίας, κατά την οποία οι εργαζόμενοι φαίνεται να αποδέχτηκαν την ελαστικοποίηση της εργασίας τους σε αντάλλαγμα της διατήρησης τόσο των θέσεων εργασίας τους όσο και ενός υψηλού επιπέδου διαβίωσης. Η ποιότητα ζωής, ωστόσο, παρέμενε υψηλή μόνο για όσο η κατανάλωση υπερέβαινε τα επιτρεπτά από τα εισοδήματα όρια και μέχρι η κρίση του 2008 να αποκαλύψει την απάτη. Έκτοτε, το κοινωνικό συμβόλαιο διερράγη και η τάξη του προκαριάτου τείνει να μετατραπεί στην κύρια αλλά και «επικίνδυνη»⁹ νέα εργατική τάξη.

3.3 Επισφάλεια: Προς την Εδραίωση μιας Μεταβιομηχανικής Νέας Εργασιακής Συνθήκης

⁹ Πρόκειται για τίτλο βιβλίου του Guy Standing *Το Προκαριάτο: Η Νέα Επικίνδυνη Τάξη* (2011).

Ο όρος επισφάλεια χρησιμοποιείται για πρώτη φορά, στη γαλλική του εκδοχή,¹⁰ από τον Pierre Bourdieu (1979) στο έργο του για την Αλγερία, στο οποίο μελετώντας την κοινωνική διάκριση μεταξύ μόνιμα και προσωρινά εργαζόμενων υποστήριξε ότι οι τελευταίοι ήταν επισφαλείς. Έκτοτε, ο όρος χρησιμοποιείται ευρέως στην ηπειρωτική Ευρώπη (κυρίως σε Γαλλία, Ισπανία και Ιταλία), ενώ στη βρετανική βιβλιογραφία εισέρχεται στις αρχές του 21^{ου} αιώνα. Η επισφάλεια ως συνθήκη συνδέεται με την αβεβαιότητα, την ανασφάλεια, την έλλειψη προστασίας, την αστάθεια, την ευαλωτότητα, ακόμη και με τον κίνδυνο, και παρά την αρχική συσχέτισή της με την προσωρινή¹¹ απασχόληση, ο όρος πλέον χρησιμοποιείται ευρύτερα, τόσο αναφορικά με την εργασιακή εμπειρία εν γένει, όσο και στο πλαίσιο μιας γενικευμένης κοινωνικής κατάστασης ζωής (Waite 2009: 3 & 6-7, Σπυριδάκης 2018). Στο εργασιακό πεδίο ο όρος επισφαλής εργασία χρησιμοποιείται -ιδιαίτερα στην Ευρώπη- ως το αντίθετο της σταθερής, πλήρους και με θεσμική προστασία εργασίας (Waite 2009: 8 & 9), συνδεδεμένος κυρίως με τις ελαστικές μορφές απασχόλησης όπως αυτής του ορισμένου χρόνου (συμπεριλαμβανομένης της εποχικής), της μερικής απασχόλησης (στην οποία εντάσσεται και η εκ περιτροπής εργασία), της αυτό-απασχόλησης (με τη μορφή των δελτίων παροχής υπηρεσιών), της ψευδο-αυτοαπασχόλησης (αυτό-απασχόληση που υποκρύπτει σχέση μισθωτής εργασίας), της προσωρινής απασχόλησης (δανεισμό μέσω τρίτων) και της μαθητείας (μεταξύ των οποίων και οι νέες μορφές των voucher και της κοινωφελούς απασχόλησης) (Μουρίκη 2010: 110).

Ωστόσο, μετά την κυριάρχηση των νεοφιλελεύθερων πολιτικών οι οποίες στη στόχευση της οικονομικής ανάπτυξης προτάσσουν την ανάγκη για ανταγωνιστικότητα, η επισφάλεια φαίνεται σταδιακά να εισχωρεί και στην τυπική, πλήρους και αορίστου χρόνου εργασία. Στην Ελλάδα, η μεταβολή αυτή ενισχύεται κυρίως τη διετία 2010-2012 με την απορρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη φιλελευθεροποίηση των εργασιακών σχέσεων μέσω της εφαρμογής μιας σειράς μέτρων που -με πρόσχημα την οικονομική κρίση- ελαστικοποιούν την εργασία αποδομώντας το σύστημα προστασίας της (Koukiadaki & Kokkinou 2016: 148-158). Η αύξηση των άτυπων μορφών απασχόλησης και η παράλληλη αποσταθεροποίηση των όρων εργασίας του σταθερού πυρήνα των εργαζομένων φαίνεται να επιβεβαιώνεται και από την έρευνα των Linhart & Maruani, σύμφωνα με την οποία οι εργοδότες διαθέτουν δύο τρόπους αποδόμησης της εργασιακής σταθερότητας: είτε μέσω της προσφυγής σε επισφαλώς εργαζόμενους (προσωρινές και

¹⁰ Ως *précarité*

¹¹ Εδώ οφείλει να γίνει διάκριση μεταξύ της προσωρινής (temporary) και της ορισμένου χρόνου εργασίας (short-term). Ο όρος προσωρινός συνήθως συνδέεται με την εργασία μέσω τρίτων (δανεισμός εργαζομένων μέσω τρίτων εταιρειών), ενώ η ορισμένου χρόνου εργασία αναφέρεται στις συμβάσεις που δεν είναι αορίστου χρόνου (open-ended) και στις οποίες δεν παρεμβάλλεται έμμεσος εργοδότης.

άτυπες μορφές απασχόλησης) είτε μέσω της μεταβολής των όρων εργασίας του σταθερού πυρήνα των εργαζομένων (πλήρης και αορίστου χρόνου σχέση απασχόλησης) (Καρακιουλάφη κ.ά 2014: 62).

Υπό τη νέα αυτή συνθήκη και στην προσπάθεια εννοιολόγησης της διάχυτης, πλέον, στο εργασιακό πεδίο επισφάλειας, στο παρόν κείμενο υιοθετείται η τυπολογία του Guy Standing, σύμφωνα με την οποία η επισφάλεια αποτελεί τη συνθήκη έλλειψης ενός ή και περισσότερων από τα επτά είδη εργασιακής ασφάλειας όπως αυτά διαμορφώθηκαν μέσω των συνδικαλιστικών και σοσιαλδημοκρατικών μεταπολεμικών διεκδικήσεων υπέρ της προστασίας της εργατικής τάξης. Πρόκειται για την ασφάλεια των αποδοχών (income security), την ασφάλεια της αντιπροσώπευσης (representation security), την ασφάλεια της καλλιέργειας δεξιοτήτων (skill reproduction security), την ασφάλεια των συνθηκών εργασίας (work security), την ασφάλεια απασχόλησης (employment security), την ασφάλεια του επαγγέλματος (job security), και τέλος την ασφάλεια στην αγορά εργασίας (labour market security) (Standing 2011: 10-1). Αναλυτικότερα:

Ασφάλεια Αποδοχών Income Security	Σχετίζεται με ένα σταθερό και επαρκές εισόδημα, προστατευμένο από διαφόρων τύπων ρυθμίσεις (πχ. όριο κατώτατου μισθού)
Ασφάλεια Αντιπροσώπευσης Representation Security	Περιλαμβάνει το δικαίωμα στη συλλογική οργάνωση, έκφραση, διαβούλευση, διεκδίκηση ή και αντίσταση
Ασφάλεια Καλλιέργειας Δεξιοτήτων Skill Reproduction Security	Αφορά μεταξύ άλλων στην πρόσβαση σε διαρκή εκπαίδευση αλλά και τη δυνατότητα χρήσης των εκάστοτε δεξιοτήτων
Ασφάλεια Συνθηκών Εργασίας Work Security	Σχετίζεται με ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας αλλά και με εκείνα του χρόνου εργασίας (υπερεργασία, νυχτερινή εργασία κ.ά.)
Ασφάλεια Απασχόλησης Employment Security	Αφορά στην προστασία κατά των απολύσεων, τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας αλλά και τη ρύθμιση των αποζημιώσεων
Ασφάλεια Επαγγέλματος/Εργασίας Job Security	Σχετίζεται με την αλλαγή του καταμερισμού εργασίας, τη σταθερότητα σε επίπεδο εργασιακών καθηκόντων αλλά και την προοπτική της επαγγελματικής ανέλιξης

Ασφάλεια Αγοράς Εργασίας Labour Market Security	Στο επίπεδο της μακροοικονομίας συνδέεται με τη δυνατότητα μιας πολιτικής να διασφαλίζει ευκαιρίες στην εργασία, κυρίως στην πλήρη και σταθερή μορφή της
--	--

Από την παραπάνω κατηγοριοποίηση και σύμφωνα με την ανάλυση του Paugam προκύπτει μια σημαντική διάκριση μεταξύ της επισφάλειας στην εργασία και της επισφάλειας στην απασχόληση, με τη δεύτερη να σχετίζεται με την επαγγελματική αβεβαιότητα για τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας εν γένει και την πρώτη να αφορά στην αξιοποίηση των εργαζόμενων, των ικανοτήτων και των προσόντων τους και την αντίστοιχη αναγνώρισή τους, τόσο ηθικά όσο και οικονομικά εντός της εργασίας τους (Καρακιουλάφη κ.ά 2014: 62). Επίσης η χαμηλή ασφάλεια απασχόλησης σχετίζεται με την αύξηση της αριθμητικής ευελιξίας, ενώ η μείωση στα επίπεδα της ασφάλειας επαγγέλματος με την αύξηση της λειτουργικής ευελιξίας¹² (Standing 2011: 31-2 & 36-7).

Μείωση Ασφάλειας Απασχόλησης (Employment Security)	Αύξηση Αριθμητικής Ευελιξίας (Numerical Flexibility)	Επισφάλεια στην Απασχόληση
Μείωση Ασφάλειας Επαγγέλματος/Εργασίας (Job Security)	Αύξηση Λειτουργικής Ευελιξίας (Functional Flexibility)	Επισφάλεια Επαγγέλματος/Εργασίας

3.4 Πρεκαριάτο: Η Ανάδυση ενός Νέου Κοινωνικού Υποκειμένου και η θέση του στην Ταξική Στρωμάτωση.

Ποιο είναι, ωστόσο, το νέο κοινωνικό υποκείμενο που διαμορφώνεται μέσω των πρακτικών της νέας εργασιακής πραγματικότητας; Πρόκειται για τη συγκρότηση μιας νέας κοινωνικής

¹² Η έννοια της ευελιξίας στη βιβλιογραφία μελετάται, επίσης, στη βάση τεσσάρων διαστάσεων της: την αριθμητική ευελιξία (numerical flexibility), τη λειτουργική ευελιξία (functional flexibility), τη μισθολογική ευελιξία (wage flexibility) και την ευελιξία κινητικότητας (mobility flexibility). Η αριθμητική σχετίζεται με την ευκολία στη μεταβολή του αριθμού των εργαζομένων μιας επιχείρησης και τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας τους, η λειτουργική με τη θέση εργασίας και τα καθήκοντα των εργαζόμενων εντός της επιχείρησης, η μισθολογική με τις αυξομειώσεις στις αποδοχές με βάση τις ανάγκες της αγοράς και η ευελιξία κινητικότητας με την υψηλή μετακίνηση των εργαζομένων σε θέσεις εργασίας, αντικείμενα, επαγγέλματα και εργασιακούς κλάδους (Βελιζιώτης & Κύρου 2014: 17).

τάξης και αν ναι, ποια είναι τα κύρια χαρακτηριστικά της; Ο νεολογισμός *precarariato*, που προκύπτει από τη συνένωση των όρων *precarious* και *προλεταριάτο*, φαίνεται να υποδηλώνει αφενός την ανάδυση ενός νέου πολιτικού υποκειμένου και αφετέρου την εκμετάλλευση που αυτό υπόκειται ως εργατική δύναμη (Ζαϊμάκης, 2015: 27 & 32). Ο Bourdieu (1979: 64) αν και ο ίδιος εισάγει την έννοια της επισφάλειας, όταν επιχειρεί την κοινωνική ομαδοποίηση των επισφαλώς και περιστασιακά απασχολούμενων κάνει χρήση του όρου υποπρολεταριάτο, έννοια που φαίνεται να συμφωνεί με τη διάκρισή τους από την εργατική τάξη, συνυποδηλώνοντας παράλληλα τη διολίσθηση των όρων εργασίας τους κάτω από εκείνων του μαρξικού εργατικού υποκειμένου.¹³ Την κατάταξη αυτή των επισφαλώς εργαζόμενων χαμηλότερα στην ταξική κοινωνική στρωμάτωση επιβεβαιώνει και μια ερευνητική απόπειρα του BBC να χαρτογραφήσει τη βρετανική κοινωνία: Η τάξη των επισφαλώς εργαζόμενων συγκεντρώνει τα χαμηλότερα επίπεδα σε κάθε κριτήριο (πολιτισμικό και κοινωνικό κεφάλαιο), ταυτόχρονα με το χαμηλότερο οικονομικό κεφάλαιο τόσο σε επίπεδο εισοδήματος και αποταμιεύσεων όσο και σε επίπεδο αξίας κατοικίας. Το *precarariato* αποτελεί την τελευταία από τις επτά βρετανικές τάξεις, όπως αυτές αναδύονται στο πλαίσιο της έρευνας, και τοποθετείται χαμηλότερα στην κατάταξη από την παραδοσιακή βρετανική εργατική τάξη, η οποία φαίνεται να υπόκειται σε σημαντική διαρροή μελών τόσο προς τα πάνω όσο και προς τα κάτω (Savage et. al. 2013: 230).

Ο προσδιορισμός της κοινωνικής τάξης παραδοσιακά και με μαρξικούς όρους επιτελείται με βάση τη σχέση με τα μέσα παραγωγής και τη θέση στην αγορά εργασίας, ωστόσο η νέα σύνθετη κοινωνική πραγματικότητα απαιτεί μια λιγότερο μονοδιάστατη προσέγγιση. Σε αυτό το πλαίσιο ο Bourdieu εισάγει τη διάκριση μεταξύ της υλικής και της συμβολικής ιδιοκτησίας, με την πρώτη να σχετίζεται με την πραγματική υλική περιουσία και τη δεύτερη με την αναπαράστασή της. Δεν είναι μόνο η διανομή των υλικών αγαθών που προσδιορίζει τη θέση στην κοινωνική στρωμάτωση αλλά και ο τρόπος ζωής, όπως αυτός δομείται μέσω της αναγνώρισης και της αποδοχής αυτής της διανεμητικής συνθήκης. Η σχέση αντικειμενικότητας της ύλης και υποκειμενικότητας της αναπαράστασης διαμεσολαβείται από το *habitus*: ένα σύστημα προσλήψεων διαμορφωμένο από την ίδια την υλική συνθήκη που πλαισιώνει το άτομο, σε συνδυασμό με το συμβολικό του κεφάλαιο όπως αυτό συγκροτείται μέσω των αναπαραστάσεων των άλλων για αυτή τη συνθήκη, αλλά και τη συμβολική αντιστοίχισή της από το ίδιο το άτομο, που διαμορφώνει έναν καθορισμένο τρόπο ζωής (Bourdieu 2013: 296-7). Η σχεσιακή αυτή ανάγνωση της πραγματικότητας και της πρόσληψής της και η ομολογία μεταξύ φυσικού και κοινωνικού

¹³ Μια σε βάθος προσέγγιση της οριακότητας που χαρακτηρίζει τους επισφαλώς εργαζόμενους παρουσιάζεται τόσο στο *Homo Precarious* (2018) όσο και στο *The Liminal Worker* (2013) του Μάνου Σπυριδάκη.

χώρου επιτρέπουν μια κοινωνιολογική προσέγγιση μεταξύ δομής και δράσης: εκείνης των διαμορφωμένων από τις δομές προδιαθέσεων που ωστόσο είναι σε θέση να διαμορφώσουν την ίδια τη συμπεριφορά του υποκειμένου (Bourdieu 1996: 9-10 & 15-6).

Ο Standing (2011: 8) στην προσπάθειά του να προσεγγίσει το νέο εργατικό δυναμικό αναγνωρίζει σε αυτό την ύπαρξη ταξικών χαρακτηριστικών, καθώς φαίνεται να απαρτίζεται από ανθρώπους που διατηρούν σχέσεις ελάχιστης ή και καθόλου εμπιστοσύνης με το κεφάλαιο και το κράτος και για τους οποίους δεν ισχύουν οι σχέσεις κοινωνικού συμβολαίου, όπως διαμορφώθηκαν για την εργασιακή προστασία του προλεταριάτου. Ελλείπει διαπραγμάτευση για τη διεκδίκηση εργασιακών ασφαλειών σε αντάλλαγμα της μειονεκτικής του θέσης, το προκαριάτο φαίνεται να διαφοροποιείται σημαντικά, με όρους τάξης, από το προλεταριάτο. Η στέρηση τόσο των καθορισμένων όρων εργασίας, όσο και της σταθερής απασχόλησης εν γένει, καθιστά τον προλετάριο προνομιούχο που διαθέτει κάτι προς υπεράσπιση: τη θέση εργασίας του. Έτσι, πολλές δράσεις του φαίνεται να εκκινούν από τον φόβο της κοινωνικής και εργασιακής του διολίσθησης στο προκαριάτο (Bourdieu 1979: 71 & 1998: 83). Περαιτέρω διαφοροποίηση των σύγχρονων επισφαλώς εργαζόμενων με την παραδοσιακή εργατική τάξη συνιστά η αδυναμία συγκρότησης εργασιακής ταυτότητας, η έλλειψη κοινωνικής μνήμης και ο περιορισμός στο επίπεδο της διαμόρφωσης κοινωνικών σχέσεων και σχέσεων εμπιστοσύνης εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Η εργατική τάξη, απόλυτα διακριτή σε επίπεδο συγκρότησης και με ισχυρούς στο εσωτερικό της κοινωνικούς δεσμούς, υπήρξε υπερήφανη για την εργασία της, διαθέτοντας παράλληλα αξιοπρέπεια και δυναμισμό, στοιχεία που της επέτρεψαν να ορθώσει το ανάστημά της σε επίπεδο πολιτικών διεκδικήσεων. Το προκαριάτο από την άλλη, ελλείπει ταυτότητας, σταθερότητας και δυνατότητας επαγγελματικής εξέλιξης διαθέτει μια περισσότερο οπορτουνιστική στάση απέναντι στην εργασία, την οποία χρησιμοποιεί κυρίως εργαλειακά διαμορφώνοντας παράλληλα μια «νομαδική» συμπεριφορά, κενή ισχυρών δεσμεύσεων. Παράλληλα, στη σύγχρονη αγορά εργασίας εντοπίζεται μια ασυμβατότητα μεταξύ προσόντων και όρων εργασίας (συμπεριλαμβανομένων και των αποδοχών) με αποτέλεσμα οι άνθρωποι που αποδέχονται θέσεις εργασίας που υπολείπονται των σπουδών, των δυνατοτήτων και της εμπειρίας τους, να υποφέρουν συχνά από «σύγχυση στάτους» (Standing 2011: 9-14 & 22).

Ο όρος επισφάλεια, ωστόσο, φαίνεται παράλληλα να συνυποδηλώνει και μια δυνατότητα κινητοποίησης. Η σύνδεσή του με την πολιτική δράση και την πρόθεση αντίστασης επιβεβαιώνεται από τη χρήση του από όλο και περισσότερα κοινωνικά κινήματα τα οποία αναζητούν μια νέα ριζοσπαστική συνείδηση, ικανή να προσδώσει

εναλλακτικές λύσεις στην καπιταλιστική εκμετάλλευση. Στο πλαίσιο αυτό και υπό την έννοια της επισφάλειας, επιχειρείται η συνένωση του νέου αυτού και ιδιαιτέρως ετερογενούς πολιτικού, κοινωνικού και εργασιακού υποκειμένου (Waite 2009: 2). Πόσο όμως εύκολο ή και επιτυχές μπορεί να είναι ένα τέτοιο εγχείρημα; Για τον Bourdieu κύριο παράγοντα στη δυνατότητα κινητοποίησης αποτελεί η ικανότητα προβολής του εαυτού στο μέλλον. Η έλλειψη μιας σταθερής απασχόλησης συνεπάγεται αδυναμία τόσο στο επίπεδο της συνεκτικής οργάνωσης του χρόνου όσο και σε εκείνο της διαμόρφωσης ενός συστήματος λογικών προσδοκιών. Οι επισφαλώς εργαζόμενοι παραμένουν εγκλωβισμένοι στην απώλεια κάθε δυνατότητας πρόβλεψης, υπολογισμού αλλά και διαμόρφωσης μιας λογικής ιεραρχίας στόχων εντός ενός οικονομικού συστήματος που το ίδιο απαιτεί προβλέψεις, υπολογισμούς και ορθολογικοποίηση των συμπεριφορών (Σπυριδάκης 2018: 11, Bourdieu 1979: 66-8). Η εργασιακή περιστασιακότητα καθιστά το μέλλον αβέβαιο, αποτρέποντας κάθε προσδοκία, πίστη και ελπίδα για αυτό. Μόνο άτομα με ένα συνεκτικό σύστημα απαιτήσεων και φιλοδοξιών μπορούν να δουν όλη τους την ύπαρξη συστηματικά, ρεαλιστικά και σε αναφορά με ένα συλλογικό μέλλον και να δεχτούν συνειδητά τις θυσίες και τις απαρνήσεις που συνοδεύουν την επαναστατική δράση (Bourdieu 1979: 72). Σε αυτό το πλαίσιο, η έννοια του ατομικισμού φαίνεται να είναι κυρίαρχη στη διαδικασία διαμόρφωσης του νέου εργασιακού habitus των επισφαλώς εργαζόμενων, συνθήκη που ενδυναμώνεται από τον ανταγωνισμό για μια θέση εργασίας και που σταδιακά καταστρέφει κάθε ανθρώπινη και αλληλέγγυα αξία, παράγοντας -σε ορισμένες περιπτώσεις- ακόμη και βία. Η ύπαρξη ενός εφεδρικού στρατού ανέργων (που λόγω της υπερπαραγωγής αποφοίτων δεν περιορίζεται πλέον στα χαμηλότερα επίπεδα προσόντων) εντύνει στους εργαζόμενους την αίσθηση του «ουδείς αναντικατάστατος», ενώ παράλληλα ενισχύει την πεποίθηση ότι η εργασία τους αποτελεί ένα εύθραυστο και υπό διαρκή απειλή προνόμιο. Όταν η εργασιακή επισφάλεια διεισδύει σε μια τόσο μεγάλη μερίδα του πληθυσμού, η εργασία μετατρέπεται σε σπάνιο αγαθό, επιθυμητό υπό οποιαδήποτε συνθήκη (Bourdieu 1998: 82 & 84).

3.5 Επισφάλεια και Νέα Εργασιακή Πραγματικότητα στην Ελλάδα: Τι Αφήνουν Πίσω τους οι «Μεταρρυθμίσεις»

Μια γρήγορη ματιά στους δείκτες ασφάλειας των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιβεβαιώνει τη σημαντική εισχώρηση της επισφάλειας σε αρκετά πεδία της εργασιακής ζωής: Εξετάζοντας την ασφάλεια του επαγγέλματος (job security) στο επίπεδο της δυνατότητας διατήρησης μιας θέσης εργασίας ή και της πιθανότητας ανεύρεσης νέας σε περίπτωση ανεργίας, σύμφωνα με στοιχεία του Eurofound, το ποσοστό των ανθρώπων που

πιστεύουν ότι είναι πιθανόν ή και πολύ πιθανόν να χάσουν τη θέση τους στο επόμενο εξάμηνο από την ημερομηνία διεξαγωγής της έρευνας έχει αυξηθεί σημαντικά σε πολλές χώρες της Ευρώπης των 27¹⁴. Παραδείγματα με σημαντική αύξηση της ανασφάλειας επαγγέλματος αποτελούν η Ελλάδα, όπου το 2007 το 8.2% του πληθυσμού φοβόταν μήπως χάσει τη δουλειά του ενώ το 2012 το αντίστοιχο ποσοστό σχεδόν τετραπλασιάστηκε φτάνοντας το 30.57%, η Κύπρος (από 9.3% σε 31.67%), η Σλοβενία (από 8.8% σε 33.69%), η Τσεχία (από 9.9% σε 21.87%) κ.ά. (Eurofound 2014: 56). Όσον αφορά σε ζητήματα ασφάλειας αντιπροσώπευσης, στη διάρκεια της κρίσης, ο τριμελής διάλογος μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και κράτους διεκόπη σε 11 χώρες της ΕΕ, ενώ σε 20 χώρες από τις 27 το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων υπέστη σημαντική αποκέντρωση (Eurofound 2014: 11 & 20). Τέλος, στον τομέα των αποδοχών σε 20 χώρες σημειώθηκε μείωση ή πάγωμα των μισθών εν γένει, ενώ σε 14 χώρες μειώθηκε ή πάγωσε ο κατώτατος εθνικός μισθός (Eurofound 2014: 20 & 33). Η επισφάλεια, ωστόσο, δεν φαίνεται να περιορίζεται στην εργασιακή συνθήκη του ίδιου του εργαζομένου καθώς έχει σημαντικές επιπτώσεις στο σύνολο της οικογένειάς του, τόσο μέσω του μειωμένου εισοδήματος όσο και μέσω του, συχνά, ακανόνιστου ωραρίου. Η ίδια η εργασία, άλλωστε, τείνει πλέον να μην συνιστά εγγύηση ενάντια στη φτώχεια, καθώς σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat¹⁵ το 2016 σε 8 χώρες της ΕΕ, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, το ένα πέμπτο ή και περισσότερο του πληθυσμού θεωρείται ότι διατρέχει κίνδυνο φτώχειας.

Οι σημαντικότερες και δυσχερέστερες, ωστόσο, μεταβολές σε όλους τους τομείς φαίνεται να συγκεντρώνονται στην Ελλάδα. Στη βάση της παγκόσμιας οικονομικής τάσης για φιλελευθεροποίηση, μια σειρά μέτρων που από τις αρχές της δεκαετίας υποστήριξε ο ΣΕΒ (εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας, ευελικτοποίηση των εργασιακών σχέσεων και αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων από τις κλαδικές στις επιχειρησιακές) γίνονται σταδιακά πραγματικότητα. Με την ψήφιση και εφαρμογή των μνημονιακών δεσμεύσεων μέσα σε δύο χρόνια -τη διετία 2010-2012¹⁶- αποδιαρθρώνεται το

¹⁴ Στοιχεία πριν την εισχώρηση της Κροατίας (του 28^{ου} μέλους) στην ΕΕ.

¹⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Income_poverty_statistics/el#CE.A0.CE.BF.CF.83.CE.BF.CF.83.CF.84.CF.8C._C.E.BA.CE.B9.CE.BD.CE.B4.CF.8D.CE.BD.CE.BF.CF.85._CF.86.CF.84.CF.8E.CF.87.CE.B5.CE.B9.CE.B1.CF.82._CE.BA.CE.B1.CE.B9._CE.BA.CE.B1.CF.84.CF.8E.CF.84.CE.B1.CF.84.CE.BF._CF.8C.CF.81.CE.B9.CE.BF

¹⁶ Οι μεταβολές αυτές στο ατομικό και συλλογικό δίκαιο του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα της χώρας δεν αποτελούν καινοτομία. Αντίθετα ακολουθούν το πνεύμα των μεταρρυθμίσεων της τελευταίας 25ετίας σε διάφορες χώρες της ΕΕ. Το σημαντικό διαφοροποιό στοιχείο στην περίπτωση της Ελλάδας συνίσταται στην

σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, διευκολύνονται οι απολύσεις, ενισχύονται οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και μειώνονται σημαντικά τα κατώτατα μισθολογικά όρια (Ζαμπαρλούκου 2014: 252-62). Αναλυτικότερα, ο κατώτατος μισθός μειώνεται κατά 22%, ενώ για τους νέους κάτω των 25 η μείωση φτάνει στο 32%,¹⁷ οι ωριμάνσεις και τα επιδόματα πολυετίας αναστέλλονται, ενώ ο επιτρεπτός χρόνος της εκ περιτροπής εργασίας επεκτείνεται από τους 6 στους 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος. Στον τομέα των απολύσεων ο ανώτατος χρόνος προειδοποίησης μειώνεται δραστικά [από τους 24 στους 4 μήνες], η αποζημίωση για όσους διαθέτουν προϋπηρεσία πολλών ετών περιορίζεται στους 12 μήνες [από 24], η δοκιμαστική περίοδος για κάθε νέα σύμβαση εργασίας αυξάνεται στους 12 μήνες [από 2] και το επιτρεπτό όριο ομαδικών απολύσεων υπερδιπλασιάζεται (Κουζής 2016: 11-13). Στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων η άρση της ευνοϊκότερης για τον εργαζόμενο ρύθμισης και η κατάργηση της επεκτασιμότητας των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων, σε συνδυασμό με την παραχώρηση δικαιώματος υπογραφής συλλογικής σύμβασης σε ενώσεις προσώπων¹⁸ έχουν επιτρέψει τη ραγδαία διολίσθηση των όρων των συμβάσεων τόσο σε επίπεδο θεσμικό όσο και σε μισθολογικό. Παράλληλα, η αποδυνάμωση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ)¹⁹ με τη νομοθετική ρύθμιση του κατώτατου μισθού, αλλά και η κατάργηση του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στον ΟΜΕΔ (Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας) σε περίπτωση ασυμφωνίας των μερών για υπογραφή σύμβασης, αφαιρούν τις ύστατες δικλίδες ασφαλείας τόσο από τους εργαζόμενους όσο και από τους εκπροσώπους τους (Κουκιάδακι & Κοκκίνου 2016b: 5-7). Πώς όμως φαίνεται να έχουν μεταφραστεί αυτά τα μέτρα στην ελληνική εργασιακή πραγματικότητα;

έκταση και την ένταση των μέτρων: για πρώτη φορά εφαρμόζονται τόσα πολλά μέτρα σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα (Κουζής 2016: 10).

¹⁷ Η ηλικιακή αυτή διάκριση καταργήθηκε από την υπουργική απόφαση 4241/127/30.1.2019, σύμφωνα με την οποία ο κατώτατος μισθός αυξάνεται στα 650 ευρώ τόσο για τους άνω των 25 ετών (από τα 586 ευρώ), όσο και για τους κάτω των 25 ετών (από τα 510 ευρώ).

¹⁸ Τη δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων παρέχει το άρθρο 37 (1) του Νόμου 4024/2011 σε όλες τις ενώσεις προσώπων που αποτελούνται από τα τρία πέμπτα των εργαζομένων μιας επιχείρησης. Η παραχώρηση, ωστόσο, του δικαιώματος υπογραφής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας από ενώσεις προσώπων -από ομάδες δηλαδή εργαζομένων οι οποίοι κατόπιν μεταξύ τους συμφωνίας συστήνουν μια ένωση, χωρίς νομική προσωπικότητα- φαίνεται να σχετίζεται άμεσα με την πρόθεση των εργοδοτών για μείωση του μισθολογικού κόστους (Κουζής 2016: 13).

¹⁹ Η ΕΓΣΣΕ, στη βάση του Ν. 1876/90, υπογράφεται για πρώτη φορά το 1991 και έκτοτε αποτελεί προϊόν διαπραγματεύσεων και συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων: της ΓΣΕΕ από την πλευρά των εργαζομένων και των ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ και ΕΣΕΕ από πλευράς εργοδοτών και όχι αποτέλεσμα κρατικής παρέμβασης/ υπουργικής απόφασης (Ζαμπαρλούκου 2014: 250-1), όπως συνέβη τον Φεβρουάριο του 2012 με την 6η ΠΥΣ.

Παρά την αποκλιμάκωση του επίσημου ποσοστού ανεργίας, η οποία συγκαλύπτει τη μεγάλη αύξηση των επισφαλών μορφών εργασίας, αυτό εξακολουθεί να είναι δραματικά υψηλό υποβαθμίζοντας περαιτέρω το βιοτικό επίπεδο της κοινωνίας. Ο εργαζόμενος πληθυσμός είναι σχεδόν ο μισός σε σχέση με τον πληθυσμό που βρίσκεται σε εργάσιμη ηλικία. Οι μακροχρόνια άνεργοι αντιστοιχούν περίπου στα τρία τέταρτα του συνολικού αριθμού των ανέργων και δεν δικαιούνται επίδομα ανεργίας. Η απορρύθμιση φαίνεται να έχει «πετύχει» μόνο ως προς την αύξηση των άτυπων μορφών εργασίας και τη μείωση του κόστους εργασίας (INE ΓΣΕΕ 2017: 85).

Από τα στοιχεία του συστήματος Εργάνη προκύπτει ότι το 2018 το 54,3% των νέων συμβάσεων εργασίας που υπεγράφησαν αφορούν ευέλικτες μορφές απασχόλησης (μερική και εκ περιτροπής), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό προ κρίσης (2009) περιοριζόταν στο 21% (INE ΓΣΕΕ 2019: 94).

Σημαντικά ποσοστά παρουσιάζει και η ακούσια μερική απασχόληση:

	Εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης (επί του συνόλου των εργαζομένων)	από τους οποίους δεν μπορούσαν να βρουν πλήρη απασχόληση:
Α Τρίμηνο 2008	5,80%	40,70%
Α Τρίμηνο 2016	9,80%	69,10%
Α Τρίμηνο 2019	9,20%	Δεν υπάρχουν στοιχεία ²⁰

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Τριμηνιαίες Έρευνες Εργατικού Δυναμικού

Από το σύνολο των ανέργων που αναζητούν μισθωτή απασχόληση, αναζητούν:		
	μόνο πλήρη απασχόληση:	πλήρη απασχόληση αλλά στην ανάγκη δέχονται και μερική:
Α Τρίμηνο 2008	41,90%	44,80%
Α Τρίμηνο 2019	17,50%	74,50%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Τριμηνιαίες Έρευνες Εργατικού Δυναμικού

²⁰ Από το 2016 και έπειτα δυστυχώς δεν εμφανίζεται η μέτρηση αυτού του δείκτη στις έρευνες εργατικού δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ.

Η αύξηση της μερικής απασχόλησης δεν φαίνεται, ωστόσο, να περιορίζεται στο ελληνικό εργασιακό πεδίο: σύμφωνα με στοιχεία του Eurofound²¹ το ποσοστό των εργαζομένων στην Ευρώπη των 28 που ανέφερε ότι η κύρια εργασία του είναι μερικής απασχόλησης το 2018 ανήλθε στο 18,5% το 2018, σε αντίθεση με το 14,9% του 2002. Συνολικά, η μερική απασχόληση από το 2002 παρουσιάζει αύξηση στα 19 από τα 28 κράτη της ΕΕ. Αποκαλυπτική είναι επίσης και η μεταβολή στα ποσοστά μετατροπής συμβάσεων από πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις ευέλικτων μορφών. Το 2018 μετατράπηκαν 201,13% περισσότερες συμβάσεις πλήρους απασχόλησης σε μερική από ότι το 2009. Όσον αφορά τη μετατροπή από πλήρη σε εκ περιτροπής εργασία με τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου η αύξηση μεταξύ 2009-2018 έφτασε το 194,98%, ενώ χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου η αύξηση εκτοξεύτηκε στο 522,22% (INE ΓΣΕΕ 2019: 95).

Στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, έντονη είναι η μετατόπιση από τη συλλογική προστασία των εργαζομένων σε επίπεδο κλάδου σε εκείνο της επιχείρησης, συνθήκη που αποδυναμώνει τη διαπραγματευτική τους ικανότητα ενισχύοντας όλο και περισσότερο ένα αποκεντρωμένο μοντέλο εργασιακών σχέσεων. Η αποκεντρωτική αυτή τάση παρατηρείται στην Ευρώπη ήδη από τη δεκαετία του 1990, ενώ κατά την περίοδο της κρίσης οι μεταβολές παρουσιάζουν πολλά κοινά στοιχεία, ιδιαίτερα μεταξύ των χωρών του νότου. Τόσο στην Ισπανία και την Πορτογαλία όσο και στην Ελλάδα, πλέον, οι επιχειρησιακές συμβάσεις υπερισχύουν των κλαδικών ακόμη και όταν περιλαμβάνουν δυσμενέστερους όρους, ενώ και στις τρεις χώρες έχει παραχωρηθεί το δικαίωμα σύναψης επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και σε μη μέλη συνδικαλιστικών σωματείων (INE ΓΣΕΕ 2017: 115). Χαρακτηριστική συνέπεια των παραπάνω μέτρων υπήρξε ο υπερτετραπλασιασμός, στην Ελλάδα, των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οι οποίες από 227 το 2010, έφτασαν τις 976 το 2012. Αντίθετα, την ίδια χρονιά οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις περιορίστηκαν στις 23 και οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές στις 6. Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί ότι το 72,3% των επιχειρησιακών

21

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/el#CE.A4.CE.B1_.CE.AC.CF.84.CE.BF.CE.BC.CE.B1_.CE.E.BC.CE.B5_.CF.80.CE.B5.CF.81.CE.B9.CF.83.CF.83.CF.8C.CF.84.CE.B5.CF.81.CE.B5.CF.82_.CE.B1.CF.80.CF.8C_.CE.BC.CE.AF.CE.B1_.CE.B8.CE.AD.CF.83.CE.B5.CE.B9.CF.82_.CE.B5.CF.81.CE.B3.CE.B1_.CF.83.CE.AF.CE.B1.CF.82_.CE.B5.CE.AF.CE.BD.CE.B1.CE.B9_.CF.80.CE.B5.CF.81.CE.B9.CF.83.CF.83_.CF.8C.CF.84.CE.B5.CF.81.CE.B1_.CF.83.CF.84.CE.B7.CE.BD_.CE.BF.CE.BC.CE.AC.CE.B4.CE.B1_.CE.B1.CF.84.CF.8C.CE.BC.CF.89.CE.BD_.CE.BC.CE.B5_.CF.85.CF.88.CE.B7.CE.BB.CF.8C_.CE.B5.CF.80.CE.E.AF.CF.80.CE.B5.CE.B4.CE.BF_.CE.B5.CE.BA.CF.80.CE.B1.CE.AF.CE.B4.CE.B5.CF.85.CF.83.CE.B7.C.F.82

συμβάσεων που υπεγράφησαν το 2012 είχε συναφθεί με ενώσεις προσώπων (Koukiadaki & Kokkinou 2016a: 117-8).²²

Οι μεταβολές στην εργατική νομοθεσία υπήρξαν για τη ΓΣΕΒΕΕ τον μέσον μεταφοράς της κρίσης στην πραγματική οικονομία. Η μείωση του κατώτατου μισθού οδήγησε -μεταξύ άλλων- και στη διόγκωση της άτυπης οικονομίας, καθώς σε αρκετές μικρομεσαίες επιχειρήσεις οι εργοδότες (των μικρομεσαίων επιχειρήσεων) λόγω των προσωπικών τους σχέσεων με τους εργαζόμενους προτίμησαν αντί της πραγματικής μείωσης των μισθών, την ονομαστική τους μείωση, με αποτέλεσμα τη σημαντική αύξηση των επιπέδων φοροδιαφυγής αλλά και εισφοροδιαφυγής εις βάρος του ελληνικού δημοσίου. Πέραν των μέτρων σε επίπεδο εργατικής νομοθεσίας οι κοινωνικοί εταίροι συνδέουν την αύξηση της επισφάλειας και με την αύξηση της ανεργίας αλλά και με τις αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα. Οι εργαζόμενοι υπό την απειλή της ενδεχόμενης ανεργίας φαίνεται να συναινούν και οι ίδιοι σε σημαντικές διολισθήσεις των όρων εργασίας τους, ενώ μετά την απαξίωση των συντάξεων συχνά επιδιώκουν μέχρι και την ανασφάλιστη εργασία,²³ η οποία συνεπάγεται και για τους ίδιους μειωμένες εισφορές και χαμηλότερους φόρους (Koukiadaki & Κόκκινου 2017: 331-334). Επιπλέον, το ίδιο το αίτημα για ευελιξία ως απάντηση στην αντιμετώπιση της κρίσης και των υψηλών ποσοστών ανεργίας φαίνεται να διαψεύδεται, με τους άνεργους να ξεπερνούν το 1 εκατομμύριο (1.001.191 έναντι των 3.723.760 απασχολούμενων)²⁴ και την Ελλάδα να παρουσιάζει τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

3.6 Συνδικαλισμός και Επισφάλεια: Μια Αμφίθυμη Σχέση

Ποια είναι όμως η στάση των σωματείων απέναντι στη νέα αυτή εργασιακή πραγματικότητα; Η σταδιακή εδραίωση των άτυπων μορφών απασχόλησης και η αύξηση της επισφάλειας στην εργασία εν γένει αποτελούν ορισμένες από τις σημαντικότερες προκλήσεις για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, στο πλαίσιο των οποίων φαίνεται να αναζητούν στρατηγικές αντίδρασης και άμυνας, με στόχο την ενίσχυση της συνδικαλιστικής τους πυκνότητας -η οποία στη βάση της αποβιομηχάνισης, της

²² Η τάση για αποκέντρωση στη διαπραγμάτευση φαίνεται να είναι ευρωπαϊκή: στην Πορτογαλία, για παράδειγμα, το 2008 υπεγράφησαν συνολικά 295 συλλογικές συμβάσεις, ενώ το 2012 ο αριθμός τους δεν ξεπέρασε τις 85. Αδυναμία σύναψης συλλογικών συμβάσεων ή/και διολίσθηση των όρων τους παρουσιάστηκε, μετά το 2011, στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης (Eurofound 2014: 38-9).

²³ Η ανασφάλιστη εργασία την τριετία που ακολούθησε των μέτρων (2013-2016) εκτινάχθηκε από το 22% στο 40% (Κουζής 2016: 15).

²⁴ Στοιχεία από την ΕΛΣΤΑΤ για το πρώτο τρίμηνο 2018, Τριμηνιαία έρευνα εργατικού δυναμικού

παγκοσμιοποίησης και της ενίσχυσης των νεοφιλελεύθερων αξιών φαίνεται να έχει πληγεί σημαντικά τις τελευταίες τρεις δεκαετίες (Καρακιουλάφη 2012: 212-16).

Σύμφωνα με την τυπολογία των Kahancová και Martišková (2011: 22) η στάση των σωματείων αναφορικά με την ανάπτυξη των νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης παρουσιάζεται άλλοτε συμπεριληπτική, άλλοτε με διάθεση κάλυψης αλλά και ταυτόχρονου διαχωρισμού των επισφαλώς εργαζόμενων από τον πυρήνα του μόνιμου και σταθερά εργαζόμενου προσωπικού, και άλλοτε με στοιχεία πλήρους αποκλεισμού από τη συνδικαλιστική προστασία. Συνθήκες που ευνοούν την πρόθεση αλλά και την προσπάθεια συμπερίληψης των επισφαλώς εργαζόμενων στους κόλπους των σωματείων είναι η ύπαρξη υψηλής προστασίας της πλήρους και αορίστου χρόνου εργασίας, η υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, η ισχυρή διαπραγματευτική ισχύς και η ισχυρή εργασιακή συνείδηση. Στο ίδιο πλαίσιο η έντονη παρουσία επισφάλειας μπορεί να αποτελέσει παράγοντα πίεσης προς την κατεύθυνση της συμπερίληψης ενώ η νομική ρύθμιση του πλαισίου της άτυπης απασχόλησης, εν γένει, διευκολύνει τα σωματεία στις διεκδικήσεις και τους στόχους τους (Benassi & Vlandas 2016: 9-10).

Παραδείγματα συνδικαλιστικής στρατηγικής συμπερίληψης έρχονται από τις χώρες της Σκανδιναβίας αλλά και από την Ιταλία, τη Γαλλία, το Βέλγιο και την Ισπανία, ενώ αντίθετα, στάση αποκλεισμού έχουν επιδείξει συνδικαλιστικά σωματεία κυρίως στην Αυστρία, τη Γερμανία²⁵, την Ιρλανδία, την Πορτογαλία, το Ηνωμένο Βασίλειο αλλά και την Ελλάδα²⁶ (Benassi & Vlandas 2016: 5-6). Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, έχει διαφανεί σε αρκετές περιπτώσεις ότι βασική μέριμνα των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι η αντίσταση στην άτυπη απασχόληση και κυρίως στη μορφή του δανεισμού εργασίας και όχι η κάλυψη, η προστασία και η συνδικαλιστική εκπροσώπηση των εργαζομένων σε αυτήν (Kornelakis & Voskeritsian 2016: 3). Στο ίδιο πλαίσιο, υπάρχει σημαντική βιβλιογραφία που υποστηρίζει ότι τα σωματεία αντί να μάχονται με ουσιαστικό τρόπο την ανισότητα, την

²⁵ Στάση αποκλεισμού τήρησε στη Γερμανία το σωματείο Μετάλλου IG μη οργανώνοντας δανειζόμενο προσωπικό. Η απόφασή του βασίστηκε στη ρητορική της μη νομιμοποίησης της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης (Gumbrell-McCormick 2011: 300).

²⁶ Ενδιαφέρον παράδειγμα αποκλεισμού στην Ελλάδα αποτέλεσε η περίπτωση της OME OTE που φαίνεται να απέρριψε τη συμπερίληψη στην Ομοσπονδία των σωματείων κινητής τηλεφωνίας, πέραν εκείνου της Cosmote, φοβούμενη μην μεταβληθούν οι ισορροπίες στην ηγεσία της, λόγω των διαφορετικών πολιτικών πεποιθήσεων που κυριαρχούσαν στα επιχειρησιακά σωματεία. Μέλημα της Ομοσπονδίας υπήρξε η προστασία των μόνιμων εργαζόμενων, μέσω της αποδοχής μιας γενναιόδωρης εθελούσιας εξόδου με αντάλλαγμα την ιδιωτικοποίηση του OTE και την απώλεια του καθεστώτος της μονιμότητας για όσους επρόκειτο να προσληφθούν στην εταιρεία έκτοτε. Σημαντικό παράγοντα που οδήγησε στην προσπάθεια διάσωσης των κεκτημένων μόνο των παλαιών εργαζόμενων του OTE πιθανόν να αποτέλεσε το γεγονός ότι η ομοσπονδία κλήθηκε να λειτουργήσει σε επίπεδο προστασίας του κλάδου αν και η ταυτότητά έχει κυρίως συγκροτηθεί στη βάση του επιχειρησιακού συνανήκειν και όχι του κλαδικού (Kornelakis & Voskeritsian 2016: 11-15).

ενισχύουν (dualization literature), εστιάζοντας στην προστασία των παλαιότερων μελών τους και συχνά χρησιμοποιώντας τους επισφαλώς εργαζόμενους ακριβώς για να εδραιώσουν τα κεκτημένα των εργαζόμενων με σταθερή σχέση εργασίας (Benassi & Vlandas 2016: 5-6, Kornelakis & Voskeritsian 2016: 3). Στην άλλη όχθη, η βιβλιογραφία η οποία εστιάζει στα εγχειρήματα ανανέωσης των συνδικαλιστικών σωματείων (revitalization literature) αναδεικνύει την ανάγκη ύπαρξης μιας ευρύτερης εκπροσώπησης στο πλαίσιο κυρίως της οργάνωσης των εργαζόμενων σε άτυπες μορφές απασχόλησης με στόχο την ευθυγράμμιση των διεκδικήσεων από πλευράς τους με τις ανάγκες των επισφαλώς εργαζόμενων. Στο παραπάνω πλαίσιο, συχνά μελετώνται οι συνθήκες εκείνες (εσωτερικές ή εξωτερικές) που αναγκάζουν τα σωματεία να αναθεωρήσουν τη στάση τους (Heery 2005: 92-4).

Τέλος, παράδειγμα στρατηγικής διαχωρισμού των επισφαλώς εργαζόμενων από τον σταθερό πυρήνα των εργαζομένων με την ίδρυση ξεχωριστών σωματείων αποτελεί η στάση τόσο της Γενικής Συνομοσπονδίας Ιταλίας CGIL, όσο και της Συνομοσπονδίας της Ολλανδίας FNV, εγχειρήματα που έως τώρα φαίνεται να αξιολογούνται θετικά. Ωστόσο, παρά την αποτελεσματικότητα σε επίπεδο κάλυψης φαίνεται παράλληλα να προκύπτει το ερώτημα μήπως αυτός ο διαχωρισμός συνιστά και ένα είδος διάκρισης και πιθανόν περιθωριοποίησης (Gambrel-McCormick 2011: 302 & 307). Τα παραδείγματα στρατηγικών διαχωρισμού προέρχονται κυρίως από τις περιπτώσεις εγχειρημάτων κάλυψης και οργάνωσης δανειζόμενου προσωπικού, του οποίου η εργασιακή συνθήκη είναι σημαντικά διαφοροποιημένη από εκείνη που ορίζεται παραδοσιακά από το εργατικό δίκαιο.

4. Δανεισμός Εργασίας: Παραχώρηση Εργαζομένων σε Τρίτους

4.1 Μορφές Δανεισμού, Νομικό Πλαίσιο και Έκταση του Φαινομένου

Ως δανεισμός εργασίας ορίζεται η παραχώρηση ενός εργαζόμενου από έναν εργοδότη σε έναν τρίτο, έπειτα από τη σύναψη σύμβασης δανεισμού μεταξύ του εργοδότη και του τρίτου. Ο δανεισμός διακρίνεται σε γνήσιο και μη γνήσιο ή κατ' επιχείρηση δανεισμό, με τον γνήσιο να προκύπτει μεταξύ συνδεδεμένων εταιρειών (ομίλου επιχειρήσεων και θυγατρικών) και τον μη γνήσιο ή κατ' επιχείρηση να αφορά τους εργαζόμενους των εταιρειών, οι οποίες έχουν ως αποκλειστικό και μοναδικό τους αντικείμενο την παροχή/

παραχώρηση εργαζομένων σε άλλες.²⁷ Η οδηγία 104 της Ευρωπαϊκής Ένωσης του 2008 ορίζει ως εργαζόμενο προσωρινής απασχόλησης τον εργαζόμενο με σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας με ΕΠΑ, με σκοπό να παραχωρηθεί σε μια χρήστρια εταιρεία και να εργαστεί προσωρινά υπό τη δική της εποπτεία και καθοδήγηση.

Σύμφωνα με το νομικό πλαίσιο, η παραχώρηση εργαζόμενου σε τρίτο εργοδότη (έμμεσο) επιτρέπεται μόνο για την κάλυψη έκτακτων, πρόσκαιρων ή εποχικών αναγκών της επιχείρησης (INE ΓΣΕΕ 2015α: 2). Παρά τον παραπάνω περιορισμό στη χρήση του δανεισμού, και σε αντίφαση με αυτόν, το 2012 ο νόμος 4052 -σύμφωνα με τον οποίο ο επιτρεπτός χρόνος εργασίας ενός δανειζόμενου εργαζόμενου μέσω ΕΠΑ στον έμμεσο εργοδότη τριπλασιάζεται φτάνοντας τους 36 μήνες (από τους 12)- ενισχύει σημαντικά την πρακτική παραχώρησης προσωπικού αναιρώντας αυτόματα την έννοια της περιστασιακότητας της παραχώρησής του. Στον δανεισμό εργασίας, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι συμπεριλαμβάνουν και τις περιπτώσεις ανάθεσης έργου²⁸ (outsourcing), καθώς, όπως υποστηρίζουν, οι περισσότερες πολυεθνικές οι οποίες διαθέτουν ΕΠΑ, διαθέτουν ταυτόχρονα στον ίδιο όμιλο και μια εταιρεία παροχής υπηρεσιών (outsourcing), με τις δυο αυτές εταιρείες να αποτελούν συγκοινωνούσες δεξαμενές εργαζομένων προς παραχώρηση²⁹ (Κουκιαδάκη & Κόκκινου 2017: 337-38). Έναν ακόμη λόγο για αυτήν την εργοδοτική πρακτική αποτελεί η υποχρέωση, από πλευράς ΕΠΑ, εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων, με βάση την οδηγία 2008/104 της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Οι όροι εργασίας εργαζόμενου με προσωρινή απασχόληση οφείλουν να είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν εάν ο εργαζόμενος είχε προσληφθεί άμεσα από τον εργοδότη για την ίδια θέση εργασίας. Στους παραπάνω όρους συμπεριλαμβάνονται και οι κοινωνικές υπηρεσίες και διευκολύνσεις (π.χ. χρήση κυλικείων, παιδικών σταθμών, μέσων μεταφοράς κ.λπ.) (INE ΓΣΕΕ 2015β: 7). Ωστόσο, σημαντική διαφοροποίηση, πέραν της μεγαλύτερης ρύθμισης σε επίπεδο νομικού πλαισίου που διέπει τις ΕΠΑ, αποτελεί το ζήτημα χρήσης του διευθυντικού δικαιώματος που ενώ στην περίπτωση της παροχής έργου

²⁷ Πρόκειται για τις ΕΠΑ, Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης [στα αγγλικά Temporary Work Agencies (TWA)], για τη σύσταση των οποίων, στο ελληνικό πλαίσιο, απαιτείται αναγγελία έναρξης στη Δ/ση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας, συνθήκη η οποία επιτρέπει την καταγραφή της έκτασης του φαινομένου αυτού του είδους δανεισμού (INE ΓΣΕΕ 2015β: 3), σε αντίθεση με τον δανεισμό μέσω θυγατρικών, αλλά και την παροχή έργου για τα οποία υπάρχει σημαντική έλλειψη στοιχείων καθώς είθισται να προσμετρούνται στους ιδιωτικούς υπαλλήλους της χώρας, ωσάν να ήταν άμεσα εργαζόμενοι.

²⁸ Οι οποίες τυπικά δεν εμπίπτουν στον δανεισμό.

²⁹ Η πρακτική μεταφοράς των εργαζομένων από την ΕΠΑ στην παροχή υπηρεσιών περιγράφεται στο παρακάτω απόσπασμα: *Εάν ο εργαζόμενος συμπληρώσει τους 36 μήνες έχει δικαίωμα να προσληφθεί από τον έμμεσο εργοδότη. Για τον λόγο αυτό οι εταιρείες στους 35 μήνες τροποποιούν τη σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου με αλλαγή του εργοδότη: αντί της ΕΠΑ αναλαμβάνει η Εταιρεία Παροχής Υπηρεσιών (συνήθως λέγονται εργολαβικές/outsourcing)* [απόσπασμα συνέντευξης εκπροσώπου ΣΥΔΑΠΤΤ].

παραμένει στον άμεσο εργοδότη, στην προσωρινή απασχόληση μέσω εταιρειών μεταφέρεται εξ ολοκλήρου στον έμμεσο, με τον άμεσο να διατηρεί την ευθύνη για τη μισθοδοσία και την ασφάλιση. Πρόκειται για μια ιδιότυπη «τριγωνοποιημένη» σχέση εργασίας, η οποία σύμφωνα με τους εργαζόμενους, σε αρκετές περιπτώσεις, λειτουργεί και ως μέσον μετατόπισης ευθυνών μεταξύ των εργοδοτών, καθώς ο έμμεσος εργοδότης δεν αποτελεί παρά πελάτη του άμεσου και η παροχή εργαζομένων σε αυτόν έχει ως κύριο στόχο την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ικανοποίηση των αναγκών του (στοιχεία συνέντευξης εκπροσώπου ΣΥΔΑΠΤΤ)³⁰.

Σύμφωνα με στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας στην Ελλάδα δραστηριοποιούνται 15 Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης μεταξύ των οποίων η Manpower, η Adecco, η Randstad, η Icar, η Mellon, η Klueh κ.ά., ενώ τόσο ο αριθμός των εργαζομένων μέσω ΕΠΑ όσο και ο αριθμός των συμβάσεων που συνάπτουν με τις επιχειρήσεις αυτές έχουν σχεδόν πενταπλασιαστεί από την προ κρίσης περίοδο³¹:

	Αριθμός Εργαζομένων μέσω ΕΠΑ	Αριθμός Συμβάσεων μέσω ΕΠΑ
2009	7.686	12.517
2017	33.311	69.362

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας

Ωστόσο, παρά τη σημαντική αύξηση στο ποσοστό εργασίας μέσω της συγκεκριμένης μορφής δανεισμού, η Ελλάδα βρίσκεται μεταξύ των χωρών με τον χαμηλότερο δείκτη διείσδυσης³² του δανεισμού στην αγορά εργασίας, με τις ΗΠΑ να αποτελούν τη μεγαλύτερη αγορά δανειζόμενου προσωπικού (15.000.000 το 2017) παγκοσμίως και τη Γαλλία να βρίσκεται στη πρώτη θέση της Ευρώπης (2.600.000 το 2017) (Cieltt 2019).

Το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων μέσω ΕΠΑ απασχολείται στον κλάδο των υπηρεσιών (82% του συνόλου το 2014), κυρίως σε τηλεφωνικά κέντρα, υποστήριξη εταιρειών τηλεπικοινωνίας, τηλεπωλήσεις, ενημέρωση ληξιπρόθεσμων οφειλών κ.ά., ενώ ο μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, με τη γυναικεία απασχόληση να παρουσιάζει ελάχιστη αύξηση έναντι της ανδρικής (54% έναντι 46% το

³⁰ Σε απάντηση της κατηγορίας των εργαζομένων για πρακτικές αποποίησης ευθυνών από πλευράς εργοδοτών, εκπρόσωπος της ENIΔΕΑ (στοιχεία συνέντευξης) προσθέτει ότι η τριγωνοποιημένη αυτή εργασιακή σχέση μπορεί παράλληλα να καλύψει και την ανικανότητα ή και την απροθυμία στο επίπεδο της πλήρωσης από πλευράς εργαζομένων των εργασιακών τους καθηκόντων.

³¹ Βλέπε αναλυτικά τα γραφήματα 1 και 2 στο παράρτημα.

³² Penetration rate.

2014). Σημαντική ιδιαιτερότητα αποτελεί επίσης το μέγεθος των εταιρειών που επιλέγει να προσλάβει εργαζόμενους μέσω ΕΠΑ, καθώς το 40% αυτών πρόκειται για επιχειρήσεις άνω των 500 εργαζομένων (Ciett 2015), συνθήκη η οποία πιθανόν να αιτιολογεί τη μικρότερη, σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, διείσδυση των ΕΠΑ στην ελληνική αγορά εργασίας καθώς πύλωνα της ελληνικής οικονομίας αποτελούν οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες απασχολούν το 87% του εργατικού δυναμικού της χώρας (ΣΕΒ 2017: 7). Στο ζήτημα της ηλικιακής σκιαγράφησης των εργαζομένων μέσω ΕΠΑ, σε παγκόσμιο επίπεδο, σύμφωνα με στοιχεία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, οι νέοι (18-24 ετών) και λιγότερο ειδικευμένοι εργαζόμενοι είναι αρκετά πιθανότερο να απασχοληθούν μέσω δανεισμού από ό,τι οι μεγαλύτεροι και με περισσότερη επαγγελματική κατάρτιση (Countouris et. al. 2016: 24). Τέλος, υπάρχουν χώρες στις οποίες οι δανειζόμενοι εργαζόμενοι αποζημιώνονται οικονομικά για την επισφάλεια του είδους της απασχόλησής τους με επιπρόσθετες παροχές, καταλήγοντας έτσι, σε αρκετές περιπτώσεις, να υπερβαίνουν μισθολογικά το μόνιμο προσωπικό της αντίστοιχης θέσης (Gumbrell-McCormick 2011: 303). Αλλού υπάρχουν ειδικές διατάξεις που σχετίζονται με την ανάγκη για συχνότερη επιμόρφωση του δανειζόμενου προσωπικού, λόγω των διαρκών εναλλαγών του εργασιακού τους αντικειμένου. Σε αρκετές περιπτώσεις το δανειζόμενο προσωπικό επιδοτείται επιπρόσθετα για τη διαθεσιμότητα και την ευελιξία που επιδεικνύει (Benassi 2016: 7). Κανένα από τα παραπάνω αντισταθμιστικά οφέλη δεν ισχύει στην ελληνική αγορά εργασίας.

4.2 Η Θέση των Εργοδοτών για τα Οφέλη της Εργασίας μέσω Τρίτων Εταιρειών

Σε επίπεδο εκπροσώπησης, οι ΕΠΑ (9 από τις 15) αποτελούν μέλη της ENIDEA, η οποία με τη σειρά της είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης Eurociett και μέσω αυτής της Παγκόσμιας Ciett. Τα ισχυρότερα μέλη τόσο της ENIDEA όσο και της Eurociett είναι πολυεθνικές εταιρείες μεγάλου βεληνεκούς.

Η ευρεία χρήση δανειζόμενου προσωπικού, φαίνεται να επιτρέπει στις επιχειρήσεις να προσαρμόζουν τον καταμερισμό της εργασίας με τις ανάγκες της αγοράς, άμεσα και εύκολα. Έτσι, κυρίως στις εταιρείες του κλάδου των υπηρεσιών ο αριθμός του εργατικού δυναμικού έχει τη δυνατότητα να συνδέεται με τον κύκλο εργασιών των εταιρειών, παρά να είναι σταθερός. Παράλληλα, η χρήση δανειζόμενου προσωπικού συνδέεται συχνά με την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, οι οποίες στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης υιοθετούν τις «καλές πρακτικές» που εφαρμόζονται στις πολυεθνικές, μεταξύ των οποίων

και η ιδιωτικοποίηση της πλειονότητας των υπηρεσιών και η διατήρηση ενός μικρού, σταθερού και αφοσιωμένου πυρήνα υπαλλήλων, κυρίως σε θέσεις οργανωτικές και συχνά κομβικές για τη λειτουργία τους (Standing 2011: 32-3).

Τα πλεονεκτήματα του δανεισμού σε επίπεδο κόστους συμπεριλαμβάνουν τα οφέλη της χαμηλότερης μισθολογικής κλίμακας των εργαζομένων μέσω δανεισμού, αλλά και την περαιτέρω εξοικονόμηση σε επίπεδο αποδοχών λόγω της αδυναμίας των εργαζομένων να συσσωρεύσουν εργασιακή εμπειρία³³ (Standing 2011: 32). Ωστόσο, σύμφωνα με τους εργοδότες (συνέντευξη εκπροσώπου ENIΔΕΑ) η απασχόληση μέσω δανεισμού μπορεί να αποβεί ιδιαίτερα επωφελής για τους εργαζόμενους καθώς συχνά συνιστά το πρώτο σκαλί για τη μετάβαση από την ανεργία στην αγορά εργασίας ή και σε ένα στάδιο εγγύτερα στη μονιμοποίησή τους (με την έννοια της αορίστου και σταθερής απασχόλησης). Στη βιβλιογραφία, από την άλλη, γίνεται αναφορά και στο αντίθετο ενδεχόμενο: Η απασχόληση μέσω δανεισμού έπειτα από μια περίοδο ανεργίας μπορεί συχνά να οδηγήσει στην καθήλωση σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας για πολλά χρόνια έπειτα. Έτσι το μεσοστάδιο αυτό του δανεισμού μπορεί, εν δυνάμει, να αποτελεί σκαλοπάτι (stepping stone) όχι μόνο για την εργασιακή άνοδο και εξέλιξη του εργαζόμενου, αλλά και αντίστροφα για τη διολίσθησή του σε δυσμενέστερους εργασιακούς όρους (Standing 2011:15). Στο ίδιο πλαίσιο η έκθεση για λογαριασμό της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, εξετάζοντας πολλές εμπειρικές μελέτες για το αν ο δανεισμός εργασίας αποτελεί σκαλοπάτι εργασιακής ανόδου ή παγίδα καθήλωσης στην προσωρινότητα, καταλήγει ότι δεν υπάρχουν στοιχεία που να επιβεβαιώνουν κάποια αιτιακή σύνδεση μεταξύ των δυο: Η μετάβαση από την προσωρινή στη μόνιμη απασχόληση φαίνεται να εξαρτάται κυρίως από άλλους παράγοντες (Countouris et.al 2016: 25-6). Τα μικρά ποσοστά μετατροπής των ορισμένου χρόνου συμβάσεων μέσω δανεισμού σε αορίστου χρόνου επιβεβαιώνονται και από την ίδια την εργοδοσία (συνέντευξη εκπροσώπου ENIΔΕΑ), καθώς οι περισσότερες από τις εταιρείες που κάνουν χρήση εργαζομένων μέσω δανεισμού είναι πολυεθνικές εταιρείες, οι οποίες δεσμεύονται για τη διατήρηση χαμηλού αριθμού μόνιμου και σταθερού προσωπικού (headcount)³⁴.

³³ Η θέση του Standing επιβεβαιώνεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους: «Είμαστε πολύ κατώτερα μισθολογικά από ό,τι θα ήταν ένας απευθείας εργαζόμενος με πολλά δικαιώματα. Ας πούμε αυτοί πληρώνονται πολύ καλύτερα τις υπερωρίες. Αυτά ο έμμεσος τα γλιτώνει και τα επιβαρύνεται ο άμεσος [...] Πρώτα από όλα γιατί δεν τον ενδιαφέρει πόσα χρόνια θα δουλεύεις εκεί (ανώνυμη συνέντευξη εργαζόμενου/ης).

³⁴ Αναφερόμενοι σε αυτόν τον παράγοντα οι εργαζόμενοι κάνουν λόγο για «αδιαφάνεια» και για «πλασματικά νούμερα» που στην περίπτωση των τραπεζών οδηγούν σε εξοικονόμηση χρημάτων και στην παράλληλη αναχρηματοδότησή τους (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Γ.Ψ.).

Στα οφέλη που προκύπτουν από τη χρήση της προσωρινής απασχόλησης συγκαταλέγεται, σύμφωνα με τους εκπροσώπους της, ο περιορισμός της άτυπης απασχόλησης, συνθήκη που φαίνεται να μην ισχύει για την εργασία μέσω έργου:

«Η προσωρινή απασχόληση είναι σύμμαχος στη μείωση της ανασφάλιστης και μαύρης εργασίας. Γιατί; Γιατί εμείς με τον τρόπο που λειτουργούμε [...] δεν υπάρχει περίπτωση να πάρουμε, να δουλέψει κάποιος για μας χωρίς να είναι ασφαλισμένος. Ενώ η μαύρη εργασία κατά κόρον υπάρχει στους λεγόμενους εργολάβους. Δηλαδή αυτοί που αναλαμβάνουν διάφορες εργασίες ως έργο και πηγαίνουν και φέρνουν σε αποθήκες κάθε μέρα 10-20 άτομα, τους οποίους κουβαλάει με ένα δικό του βαν, μεταφορικό μέσο και δεν υπάρχει κάποια καταγραφή. Μπαίνουν μέσα κάνουν τη δουλειά και φεύγουν» (συνέντευξη εκπροσώπου ENΙΔΕΑ).

Ωστόσο, η «επικοινωνία» μεταξύ ΕΠΑ και εταιρειών παροχής έργου που καταγγέλλεται από τους εργαζόμενους, φαίνεται να επιβεβαιώνεται και από την εργοδοσία, η οποία αναφέρεται σε «παρόμοια» λειτουργία μεταξύ των εταιρειών, ενώ παραδέχεται ότι ο συνολικός αριθμός των εργαζόμενων που κάθε εταιρεία δηλώνει ότι απασχολεί μπορεί να είναι μικτός, περιλαμβάνοντας προσωπικό τόσο μέσω ΕΠΑ, όσο και μέσω παροχής έργου (συνέντευξη εκπροσώπου ENΙΔΕΑ). Η συνολική αύξηση της πρακτικής του δανεισμού και της παροχής έργου τα χρόνια της οικονομικής κρίσης, σε απόλυτους αριθμούς φαίνεται μικρή, ωστόσο δεδομένης της δραματικής αύξησης των επιπέδων της ανεργίας, η διατήρηση του αριθμού των εργαζομένων μέσω τρίτων και η στοιχειώδης αύξησή του, αξιολογείται ως επιτυχία. Σε αυτήν την επιτυχία φαίνεται να έχουν συμβάλει οι αλλαγές του νομικού πλαισίου, το οποίο, σύμφωνα με τους εκπροσώπους των εργοδοτών, απαλλάχθηκε «από τις αγκυλώσεις του παρελθόντος» σε συνδυασμό με την κρίση που μείωσε τις απαιτήσεις και τις προσδοκίες των εργαζομένων:

«...Η απαίτησή ήταν πλήρης απασχόληση, μόνιμη. Τώρα ακούς μόνιμη και γελάς. Πλήρης απασχόληση αορίστου με υψηλούς μισθούς κ.λπ. και τώρα οι μισθοί έχουν πέσει, η απασχόληση δεν είναι πλήρης και δεν είναι και αορίστου. [...] άρα ναι η κρίση έχει συμβάλει στο να δεχτούν κάποιοι να δουλέψουν 5ωροι, 6ωροι ή και 8ωροι σε κάποιες περιπτώσεις, και να είναι και ορισμένου χρόνου» (συνέντευξη εκπροσώπου ENΙΔΕΑ).

Ένα ακόμη όφελος, που ωστόσο, επικεντρώνεται μόνο στην εργοδοσία σχετίζεται με την προστασία από συνδικαλιστικές διεκδικήσεις. Σε θεωρητικό επίπεδο, η αύξηση της δοκιμαστικής περιόδου στους 12 μήνες θα μπορούσε να αποδυναμώσει την προσωρινή απασχόληση μέσω τρίτων, δεδομένης της νεοαποκτηθείσας ελευθερίας του εργοδότη να απολύσει χωρίς περαιτέρω υποχρεώσεις, διευκρινίσεις ή αιτιολογήσεις οποιονδήποτε εργαζόμενο δεν έχει συμπληρώσει ένα ημερολογιακό έτος στην ίδια θέση εργασίας. Αυτό που ωστόσο οι εργοδότες φαίνεται να φοβούνται και που τους αναγκάζει να στραφούν στην προσωρινή μέσω τρίτων εταιρειών απασχόληση είναι οι αναμενόμενες συνδικαλιστικές παρεμβάσεις και διαμαρτυρίες σε μια ενδεχόμενη καταγγελία σύμβασης. Τέτοιου είδους παρεμβάσεις, πέραν του οικονομικού κόστους³⁵ φαίνεται να έχουν σημαντικό αντίκτυπο και στο κύρος, την εικόνα και το brand name της εταιρείας και ιδανικά αποφεύγονται από τους επιχειρηματίες (συνέντευξη εκπροσώπου ENΙΔΕΑ).

4.3 Η Τριγωνική Σχέση Εργασίας και οι Συνέπειές της για τους Εργαζόμενους

Για τον εργαζόμενο η σχέση εργασίας που διασπάται σε περισσότερους των δυο πόλων φαίνεται να δυσχεραίνει, σε κάθε επίπεδο, τη θεμελίωση εργασιακών δικαιωμάτων. Οι ίδιοι μιλούν για χαμηλά αμειβόμενους υπαλλήλους, εύκολα διαχειρίσιμους και ανακυκλώσιμους. Ο δανεισμός ενδέχεται να συνεπάγεται πολλές διαφορετικές συνθήκες εργασίας για τους εργαζόμενους, οι οποίοι μπορεί να παραμένουν σταθερά σε έναν άμεσο εργοδότη αλλά να αλλάζουν διαρκώς έργα και θέσεις εργασίας, ή μπορεί να παραμένουν σταθερά σε μια θέση εργασίας εντός μιας επιχείρησης (πχ σε τράπεζα), η οποία ωστόσο αλλάζει διαρκώς συνεργάτες και συνεπώς εκείνοι εργοδότες (άμεσους):

Ξέρω περιπτώσεις που παραμένουν στην τράπεζα με άλλον εργοδότη ή που έχουν αλλάξει τράπεζα μέσω του ίδιου εργοδότη. Και άλλους που έχουν αλλάξει και εργοδότη και τράπεζα (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Δ.Α.).

Αυτή η σχέση προσωρινότητας και μετακίνησης συνεπάγεται απώλεια δικαιωμάτων για τον εργαζόμενο, ιδιαίτερα εκείνων που απορρέουν από την πραγματική θέση εργασίας και που δεν απεικονίζονται στη σύμβασή του. Με τις προσλήψεις να γίνονται συχνά

³⁵ Η αναφορά εδώ γίνεται σε σχέση, κυρίως, με το δικαστικό κόστος στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους προσφύγουν στη δικαιοσύνη.

στην ειδικότητα του ιδιωτικού υπαλλήλου/ υπαλλήλου γραφείου, οι εργαζόμενοι αδυνατούν να αποδείξουν τα πραγματικά εργασιακά τους καθήκοντα και την πραγματική εργασιακή τους εμπειρία, ακόμη και αν αυτή απαιτεί υψηλή ειδικευση. Αυτή η συνθήκη συνεπάγεται μη αναγνώριση προσόντων, προϋπηρεσίας και εργασιακής εμπειρίας η οποία για τους εργαζόμενους μέσω δανεισμού μεταφράζεται σε αδυναμία εξέλιξης και εργασιακή στασιμότητα:

Αν ήμουν τραπεζοϋπάλληλος και όχι ενοικιαζόμενος/η θα είχα κάποια εξέλιξη, θα αναγνωριζόταν η προϋπηρεσία μου, θα υπήρχαν κλιμάκια, ίσως είχα θέση ευθύνης [...] Στην τράπεζα υπάρχουν διαγωνισμοί για εξέλιξη και εμείς είμαστε πάντα εκτός. Δεν θεωρούμαστε της τράπεζας. Και η ίδια η τράπεζα μας θεωρεί ξένο σώμα. Πετάει πάντα την ευθύνη στον εργολάβο. Ο εργολάβος για να μην χάσει τον πελάτη κάνει ό,τι του πει η τράπεζα, οπότε είμαστε σε έναν φαύλο κύκλο (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Δ.Λ.).

Την παραπάνω συνθήκη φαίνεται να συνοδεύει μια έντονη κοινωνική υποβάθμιση των ατόμων που εργάζονται μέσω δανεισμού/ έργου, τα οποία, δεν αξιολογούνται στη βάση του μορφωτικού τους επιπέδου και των τίτλων σπουδών τους. Τόσο η εργασιακή όσο και η κοινωνική τους θέση φαίνεται να καθορίζονται από τη σχέση εργασίας τους: Σε κάθε εργασιακό χώρο οι δανειζόμενοι αντιμετωπίζονται ως υποδεέστεροι, εξ ορισμού, ανεξάρτητα από τα εργασιακά τους προσόντα (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Ε.Χ.) Πέραν, ωστόσο, της έλλειψης ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης και της a priori κοινωνικής υποβάθμισης, ο δανεισμός συνεπάγεται επιπτώσεις και στο επίπεδο διεκδίκησης και απολαβής των πραγματικών προνομίων κάθε θέσης εργασίας, και μισθολογικά:

Καταρχάς πολλοί δουλεύουν σε τηλεφωνικό κέντρο. Τηλεφωνικό κέντρο σημαίνει ακουστικά και οθόνη. Ακουστικά και οθόνη σημαίνει επιδόματα. Εμάς όμως η σύμβαση δεν γράφει τηλεφωνήτρια γράφει υπάλληλος γραφείου. Ούτε καν πωλητές που θα είχαμε και ποσοστά. Πώς λοιπόν να διεκδικήσεις κάτι για κάτι που δεν είσαι; (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Ε.Χ.).

Αναφορικά με την ευθύνη του εργοδότη, αυτή φαίνεται διαρκώς να μετακυλιέται από τον έμμεσο στον άμεσο και αντίστροφα, καθιστώντας την επικοινωνία μεταξύ

εργαζομένων και εργοδοτών δύσκολη, δύσκαμπτη και χρονοβόρα.³⁶ Από την άλλη, σε συγκεκριμένους εργασιακούς κλάδους, όπως στον καθαρισμό και στη φύλαξη, η σχέση δεν είναι ούτε καν τριγωνική, καθώς την ανάληψη του έργου από έναν εργολάβο, συχνά ακολουθούν αρκετές υπεργολαβίες: *«Εκεί υπάρχει η εταιρεία που θα δώσει το έργο σε έναν εργολάβο και αυτός θα το δώσει κάποιου αλλού, και εκείνος αλλού, και χάνεται η άκρη»* (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Δ.Λ.). Με τους εργοδότες να αποποιούνται των ευθυνών τους και τους εργαζόμενους να αισθάνονται ότι «παρασιτούν», ο δανεισμός φαίνεται να στερεί στους δεύτερους το αίσθημα του ανήκειν: *«Μια εταιρεία μπορεί να ενοικιάσει έναν εργαζόμενο σε μια άλλη και αυτή να τον δώσει αλλού. Εκεί δεν ξέρεις πού δουλεύεις, για ποιον δουλεύεις και από πού πληρώνεσαι»* (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Ε.Χ.). Στο παραπάνω πλαίσιο, οι εργοδότες εκμεταλλεύονται τη δυνατότητα που τους παρέχει η τριγωνοποιημένη σχέση, μη αντιμετωπίζοντας ως εργαζομένους τους το δανειζόμενο προσωπικό:

«Ενώ μπορεί να έχουμε όχι έναν, αλλά δυο εργοδότες ουσιαστικά βρισκόμαστε χωρίς εργοδότη. Ούτε ο ένας αναλαμβάνει την ευθύνη ούτε ο άλλος. Ο κάθε ένας έχει παροχές κυρίως για τους άμεσα εργαζομένους του και εμείς είμαστε στον αέρα. Δηλαδή κάνει μια εκδήλωση ο άμεσος δεν μας καλεί, κάνει μια εκδήλωση ο έμμεσος δεν μας καλεί... Νιώθουμε σαν να παρασιτούμε» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Δ.Λ.).

Αυτή η αποσύνδεση εργοδότη- εργαζόμενου, πέραν από την αποποίηση των ευθυνών του εργοδότη φαίνεται, παράλληλα, να οδηγεί στον κατακερματισμό του ίδιου του εργασιακού χώρου και την αποδυνάμωση της εργατικής δύναμης, με τους εργαζόμενους να αλλάζουν με ιδιαίτερη συχνότητα έργα, συνεργάτες, αντικείμενα και χώρους εργασίας και να αδυνατούν να διαμορφώσουν σχέσεις εμπιστοσύνης που ενδεχομένως να οδηγούσαν σε εργασιακές διεκδικήσεις (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Β.Β.). Τα φαινόμενα έλλειψης συναδελφικής σχέσης, τα οποία συχνά παρατηρούνται σε χώρους εργασίας που χαρακτηρίζονται από δανεισμό, αποδίδονται από τους ίδιους τους εργαζόμενους στην ανασφάλεια και την έντονη ανησυχία που προκαλεί η συχνή λήξη των έργων: *«Σε όλα αυτά υπάρχει μια ημερομηνία λήξης και [...] μια πιθανότητα*

³⁶«Οι συζητήσεις μας με την εταιρεία έχουν τη μορφή κλέφτη και αστυνόμου, ποιος κοροϊδεύει ποιον. Διάλογος υπάρχει αλλά για να πάρουμε μια απλή απάντηση μπορεί να χρειαστεί να φτάσουμε μέχρι το Υπουργείο. Συχνά δεν απαντούν καν στα τηλέφωνα για να ορίσουμε μια συνάντηση» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Ε.Χ.).

εξόδου χωρίς κανείς να αναγνωρίσει το έργο σου. [Αυτός] ίσως είναι και ένας από τους λόγους που υπάρχει αυτή η κακή συναδελφικότητα» (ανώνυμη συνέντευξη εργαζόμενου/ης).

Δεδομένου, ωστόσο, του νομικού πλαισίου και των περιορισμών στη διάρκεια των έργων,³⁷ πώς καταφέρνει η εργοδοσία να διατηρεί τους ίδιους ανθρώπους στην ίδια θέση εργασίας για πολλά χρόνια, χωρίς να τους εντάσσει στο μόνιμο προσωπικό της επιχείρησης; «Κάνουν τερτίπια, κολπάκια, μεταφέρουν τις συμβάσεις σε θυγατρικές και τις ξαναπαίρνουν μετά, με παραθυράκια» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Ε.Χ.). Το ζήτημα της υπόκρυψης εξαρτημένης σχέσης εργασίας μέσω συμβάσεων έργων έχουν θέσει οι εργαζόμενοι και στην ηγεσία του Υπουργείου Εργασίας, με την Υπουργό³⁸ να υποστηρίζει ότι είναι ζήτημα της ελληνικής δικαιοσύνης και όχι της Υπουργικής Αρχής να αποφασίσει, κατά περίπτωση, ποιες σχέσεις εργασίας μέσω έργου είναι όντως σχέσεις εργολαβίας και ποιες υποκρύπτουν δανεισμό, καθώς το νομικό πλαίσιο και για τις δυο μορφές είναι σαφές (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Γ.Ψ.).

4.4 Συνδικαλιστική Εκπροσώπηση: Οι Δυσκολίες στην Οργάνωση των Εργαζομένων μέσω Δανεισμού

Από την πλευρά των εργαζομένων, τα εγχειρήματα εκπροσώπησής τους έχουν αντιμετωπίσει σημαντικά προβλήματα, τόσο σε επίπεδο συσπείρωσης, λόγω του κατακερματισμού των εργασιακών αντικειμένων, όσο και σε επίπεδο νομικής κάλυψης καθώς για τη σύσταση κλαδικού σωματείου απαραίτητη προϋπόθεση αποτελεί η ύπαρξη κλάδου.³⁹ Ο κατακερματισμός των αντικειμένων και η πληθώρα εργοδοτών και έργων δυσκολεύει την αποτελεσματική δράση ακόμη και του ίδιου του σωματείου που δεν έχει ως συνομιλητή από την πλευρά της εργοδοσίας μια ενιαία αντιπροσωπευτική αρχή:

«Είναι μεγάλο πρόβλημα για μας το ότι δεν έχουμε να μιλήσουμε με έναν εργοδότη αλλά με 15 και έμμεσους και άμεσους. Για παράδειγμα η Εθνική Τράπεζα συνεργάζεται με τις Mellon, Icar & Action Line. Και οι τρεις έχουν

³⁷ Σύμφωνα με τον Νόμο 3846/10 «η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο [...] τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες».

³⁸ Οι εργαζόμενοι αναφέρονται στις επαφές τους με την Υπουργό Εργασίας της κυβέρνησης του ΣΥ.ΡΙΖ.Α. (2015-2019) Έφη Αχτσιόγλου.

³⁹ Παρότι σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες η προσωρινή απασχόληση μέσω εταιρειών αποτελεί διακριτό κλάδο της οικονομίας, στην Ελλάδα δεν ισχύει το ίδιο, με τους κλάδους να προσδιορίζονται παραδοσιακά από την ΕΛΣΤΑΤ και την ταξινόμησή της (Κουκιαδάκη & Κόκκινου 2017: 336).

διαφορετικό καθεστώς για τους εργαζόμενούς τους και έπειτα σε κάθε μια από αυτές υπάρχει και διαφορετικό καθεστώς μεταξύ των παλαιότερων και αυτών που ξεκινούν τη συνεργασία τους τώρα. Επίσης η κάθε μια έχει άλλη στάση ως προς τον χρόνο εργασίας: Η μια έχει μόνο ορισμένου (συμβάσεις ορισμένου χρόνου εργασίας) ενώ η άλλη μετά από 2-3 συμβάσεις ορισμένου υπογράφει αορίστου. Έτσι έχουμε και άτομα που για 9 ολόκληρα χρόνια είναι διαρκώς με συμβάσεις δίμηνες, τρίμηνες, εξάμηνες» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης ΔΛ).

Παράλληλα, στην προσπάθεια οργάνωσης του δανειζόμενου προσωπικού προκύπτουν σημαντικά δομικά ζητήματα που σχετίζονται με το εάν θα πρέπει να οργανώνονται στον κλάδο στον οποίο προσωρινά εργάζονται -αλλά ίσως σύντομα εγκαταλείψουν στο πλαίσιο της προσωρινότητάς τους- (συμπερίληψη) ή σε ένα διακριτό σωματείο δανειζόμενων εργαζόμενων στο οποίο θα παραμείνουν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα (διαχωρισμός). Η δεύτερη επιλογή θα δημιουργήσει διαφορετικά σωματεία στην ίδια επιχείρηση, ωστόσο η οργάνωση σε ένα νέο σωματείο φαίνεται συχνά ευκολότερη από την ενσωμάτωσή τους σε ένα ήδη υπάρχον. Η λύση του διαχωρισμού συνιστά τη μέση επιλογή μεταξύ συμπερίληψης και αποκλεισμού όσον αφορά στις στρατηγικές των σωματείων απέναντι στην επισφαλή απασχόληση. Στην Ελλάδα στο επίπεδο του δανεισμού και της παροχής έργου υπάρχουν προσπάθειες εργασιακής εκπροσώπησης με τη συγκρότηση διακριτών σωματείων, τόσο σε επίπεδο κλάδου (π.χ. Πανελλήνιος Σύλλογος Υπαλλήλων με Παραχώρηση Εργασίας σε Τρίτους, Σύλλογος Δανειζομένου Προσωπικού Τραπεζικού Τομέα, Πανελλήνιο Σωματείο Εργαζόμενων σε Εργολάβους στις επιχειρήσεις πετρελαιοειδών- φυσικού αερίου και χημικής βιομηχανίας) όσο και σε επίπεδο επιχειρήσεων (π.χ Σωματείο Εργαζομένων στη Mellon, Σύλλογος Εργαζομένων Icap Outsourcing Solutions). Εκπρόσωποι αυτών των επιχειρημάτων αναφέρουν αρκετούς παράγοντες που δυσχεραίνουν την οργάνωση των εργαζομένων, μεταξύ των οποίων ο φόβος στιγματισμού ή και απώλειας της θέσης εργασίας, αλλά και η απαξίωση του συνδικαλισμού εν γένει. Ωστόσο, ως σημαντικότερος παράγοντας και στη δική τους ρητορική παρουσιάζεται ο κατακερματισμός τόσο του χώρου εργασίας (καθώς οι επιχειρήσεις με βάση την Αθήνα προσλαμβάνουν εργαζόμενους σε όλη την Ελλάδα) όσο και των αντικειμένων της εργασίας (διοικητικές υπηρεσίες, προώθηση τραπεζικών προϊόντων, τηλεπικοινωνίες, καθαρισμός, φύλαξη). Αυτή η διάσπαση εμποδίζει τη δημιουργία σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ των εργαζόμενων αλλά και μεταξύ αυτών και των εκπροσώπων τους. Σε μεγάλο βαθμό φαίνεται αδύνατον ακόμη και να εντοπιστούν οι άνθρωποι που απασχολούνται με αυτές τις μορφές εργασίας, καθώς οι συμβάσεις μεταξύ

των εταιρειών δεν αναφέρουν ούτε συγκεκριμένους εργαζόμενους ούτε τις υποχρεώσεις τους, αλλά εργατοώρες εν γένει.⁴⁰ Σε αυτή την απρόσωπη και διάσπαρτη χωρικά εργασιακή συνθήκη, προστίθενται οι διαφορετικές διεκδικήσεις που προκύπτουν ανάλογα με τα διαφορετικά αντικείμενα και τους κλάδους εργασίας.

Αναφερόμενοι στον παράγοντα του φόβου, οι εργαζόμενοι τον συνδέουν με την οικονομική κρίση, τη σημαντική αύξηση στα ποσοστά ανεργίας, τα εργασιακά μέτρα που επιβλήθηκαν στο πλαίσιο της υπογραφής των μνημονιακών συμβάσεων αλλά και την εκμετάλλευση της συγκυρίας από τους εργοδότες.⁴¹ Η παραπάνω ακολουθία γεγονότων οδήγησε πολλούς εργαζόμενους σε οικονομική δυσχέρεια, ενώ παράλληλα προώθησε ένα ατομικιστικό πρότυπο βασισμένο στην ανάγκη για εργασία υπό οποιουδήποτε όρους:

«Ο εκφοβισμός, η έλλειψη ενημέρωσης που δεν βοηθά και βέβαια η κρίση που ήταν μια μεγάλη δικαιολογία πιστεύω [...] αλλά έστειλε πολύ κόσμο στην απελπισία. Στένεψε ο κύκλος που μπορείς να βρεις δουλειά. Άνθρωποι που ήταν καλά, ξαφνικά βρέθηκαν εκτεθειμένοι απέναντι σε χιλιάδες υποχρεώσεις, με εκβιασμούς από τράπεζες και αναγκάστηκαν να κάνουν ό,τι έβρισκαν εκείνη τη στιγμή. Άρα ήμασταν ήδη φοβισμένοι όταν βρήκαμε μια δουλειά» (ανώνυμη συνέντευξη εργαζόμενου/ης).

Πέρα από τις δυσκολίες που προκύπτουν από τους εξωτερικούς παράγοντες οι οποίοι σχετίζονται με την οικονομία της χώρας, την εργατική νομοθεσία και τη φύση της ίδιας της δανειζόμενης εργασίας, εμπόδια στη συνδικαλιστική οργάνωση του δανειζόμενου προσωπικού τίθενται και από τους εργοδότες (τόσο τους άμεσους όσο και τους έμμεσους) αλλά και από τα παραδοσιακά σωματεία⁴² που εκπροσωπούν το τακτικό, μόνιμο και με

⁴⁰ Οι συμβάσεις μεταξύ των εταιρειών στις οποίες καθορίζεται το εκάστοτε έργο δεν κοινοποιούνται στους εργαζόμενους ούτε στους εκπρόσωπούς τους καθώς αφορούν μια εμπορικού τύπου συμφωνία ανάμεσα σε δυο ιδιωτικές επιχειρήσεις. Ωστόσο, στη βάση αυτής της συμφωνίας προσλαμβάνονται και απολύονται εργαζόμενοι: «Το έργο στην πραγματικότητα είναι αέναο. Κάθε χρόνο ανανεώνεται. Είχαμε ζητήσει τη σύμβαση μεταξύ των εταιρειών σε τριμερή με τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου αλλά δεν του την έδωσαν ποτέ. Δεν την έχουμε δει ποτέ. Έχουμε δει κάτι γενικό που δεν γράφει αριθμό εργαζομένων αλλά εργατοώρες. Έτσι, δεν γνωρίζουμε ούτε τον ακριβή αριθμό των εργαζομένων που χρειάζονται για ένα έργο, ούτε που δουλεύει ο καθένας από αυτούς» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Γ.Ψ.)

⁴¹ «Φαντάσου ότι φοβούνται και μόνο στην ιδέα ότι μπορεί να μαθευτεί ότι έχουν γραφτεί σε κάποιο σωματείο. Αυτό κάνει η εργοδοσία, έτσι έχει μάθει τον εργαζόμενο, με τον βούρδουλα και με απειλές» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Ε.Χ.).

⁴² Με τον όρο παραδοσιακά σωματεία αναφέρομαι στα σωματεία που εκπροσωπούν το μόνιμο προσωπικό και που συχνά υιοθετούν τη λογική της «παροχής υπηρεσιών» ως προς τα μέλη τους, έναντι των σωματείων «βάσης» τα οποία έχουν έναν περισσότερο κινηματικό χαρακτήρα και κινούνται κυρίως στο «μοντέλο της οργάνωσης», με συλλογικές δράσεις, διαμαρτυρίες και διεκδικήσεις, με μια πιο αποκεντρωμένη οργανωτική

σχέση πλήρους απασχόλησης προσωπικό. Σχετικά με την ήδη υπάρχουσα σωματειακή δράση, δανειζόμενοι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν την έλλειψη συνεργασίας και αλληλεγγύης μεταξύ τους, αναφέροντας παραδείγματα άρνησης των παραδοσιακών σωματείων να υποστηρίξουν τον αγώνα του δανειζόμενου προσωπικού και την παράλληλη προσπάθειά τους να υποβαθμίσουν τα έργα και τις επιτυχίες τους.⁴³ Στον κλάδο των τραπεζών μεγάλη αντίρρηση κατηγορείται ότι προβάλλει η Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας (ΟΤΟΕ) η οποία δεν αναγνωρίζει το δανειζόμενο προσωπικό που εργάζεται στις τράπεζες. Αντίστοιχη στάση αποκλεισμού φαίνεται να τηρείται και από τα επιχειρησιακά σωματεία των τραπεζών:

«Η συμπεριφορά τους απέναντί μας είναι πολύ άσχημη [...] Αν γινόταν ένα θαύμα και μας απορροφούσαν ενδεχομένως να άλλαζαν οι πολιτικοί συσχετισμοί και αυτό δεν τους συμφέρει. Η ειρωνεία είναι ότι με τις ατέρμονες εθελούσιες που γίνονται τα τελευταία χρόνια, υποστηρίζουν μέχρι και ότι είμαστε σε καλύτερη μοίρα από αυτούς» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Γ.Ψ.)

Παράλληλα με την εχθρική στάση του μόνιμου προσωπικού, συχνά καταγγέλλονται προσπάθειες διάσπασης της σωματειακής οργάνωσης των εργαζομένων και εκ μέρους της εργοδοσίας (της άμεσης) με τη χρήση της αλλαγής θέσεων εργασίας. Πολλά μέλη σωματείων έχουν μετακινηθεί, με μονομερείς και εκβιαστικές αποφάσεις εκ μέρους της εργοδοσίας, σε άλλες θέσεις, άλλα κτήρια ακόμη και σε άλλες εταιρείες.⁴⁴ Καταγγέλλεται περίπτωση, στην οποία και τα έξι μέλη του ΔΣ ενός σωματείου αναγκάστηκαν από την εργοδοσία να διασκορπιστούν σε διαφορετικούς μεταξύ τους εργασιακούς χώρους. Αναφέρονται, επίσης, περιπτώσεις όπου η διάθεση της εργοδοσίας για διάσπαση της συσπείρωσης και για την απομάκρυνση των μελών του σωματείου από το περιβάλλον των εργαζομένων είναι τόσο εμφανής, ώστε οι συνδικαλιστές να μεταφέρονται σε θέσεις που

δομή, με αξιακή στόχευση στη διατήρηση της αξιοπρέπειας, του σεβασμού και της δικαιοσύνης εντός των εργασιακών χώρων και με την αξιοποίηση των μέσων (κυρίως ηλεκτρονικών) για την άμεση και ευρεία πληροφόρηση τόσο των μελών τους όσο και της κοινωνίας ευρύτερα (Καρακιουλάφη 2012: 208-11).

⁴³ «Είχαμε παρεμβάσεις και από μόνιμους για να μην μπούμε στο σωματείο. Και αν κερδίσουμε κάτι απαντούν πως ήταν η θέληση της τράπεζας και όχι ο αγώνας του σωματείου» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Δ.Λ.).

⁴⁴ «Λίγους μήνες μετά την εκλογή μου στο σωματείο η εταιρεία αποφάσισε τη μετακίνησή μου [σε άλλο εργοδότη]. Κακώς η εταιρεία αποφάσισε χωρίς να με ρωτήσει. Για να μετακινηθώ πρέπει να ερωτηθώ και να συναιέσω. Οπότε θεώρησα τη μετακίνησή μου άκυρη. Όταν όμως πήγα την επόμενη μέρα στη δουλειά [στον πρώτο έμμεσο εργοδότη] δεν με άφησαν να μπω – είχα απολυθεί» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Ε.Χ.).

«Όταν ανέφερα τον νόμο ότι είναι στη δικαιοδοσία του εργαζόμενου να δεχτεί ή όχι μια βλαπτική μεταβολή μου έδωσαν ένα χαρτί αδείας, υποχρεωτικής» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Δ.Λ.).

στερούνται αντικειμένου και καθηκόντων εργασίας⁴⁵ (συνέντευξη εργαζόμενων Ε.Χ & Γ.Ψ.). Πέραν της άμεσης εργοδοσίας, συστάσεις στους εργαζόμενους για τη μη οργάνωσή τους σε συνδικαλιστικό επίπεδο φαίνεται να υπάρχουν και εκ μέρους της έμμεσης εργοδοσίας με το πρόσχημα της διαφύλαξης των υποθέσεων της εταιρείας και της μη δημοσιοποίησής τους.⁴⁶ Παράλληλα, οι εργαζόμενοι -επιβεβαιώνοντας τις ανησυχίες για τη χρήση των ενώσεων προσώπων και το δικαίωμά τους να συνάπτουν επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας- επισημαίνουν τη νέα πρακτική των εργοδοτών να ενθαρρύνουν τη σύσταση «εργοδοτικών» επιχειρησιακών σωματείων, σωματείων δηλαδή που δημιουργούνται με στόχο την προστασία των συμφερόντων των επιχειρήσεων και των εργοδοτών και όχι των δικαιωμάτων των εργαζόμενων (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Γ.Ψ.).

4.5 Τα Σωματεία Βάσης απέναντι στον Παραδοσιακό Συνδικαλισμό: Προς ένα Νέο Μοντέλο διεκδίκησης;

Επιχειρώντας να διακρίνουν τη δική τους φιλοσοφία και δράση από εκείνη των παραδοσιακών σωματείων, οι εργαζόμενοι αναφέρονται στους λόγους που αναγκάζουν τα σωματεία βάσης να συσταθούν. Πρόκειται για την έντονη ανάγκη για εργασιακή ρύθμιση σε ένα θεσμικό και νομικό πλαίσιο που αφήνει τον εργαζόμενο απροστάτευτο απέναντι στον εργοδότη, σε συνδυασμό με την τάση των παραδοσιακών σωματείων να αποκλείουν τη συμμετοχή και τη συνδικαλιστική κάλυψη μιας μεγάλης μερίδας εργαζομένων: συμβασιούχων, εργαζόμενων σε κοινωφελή προγράμματα, δανειζόμενου προσωπικού, φοιτητών που εργάζονται στο πλαίσιο της πρακτικής τους άσκησης κ.ά. Ευθύνες επιρρίπτονται από τους εργαζόμενους τόσο στο τρίτοβάθμιο όσο και στο δευτεροβάθμιο επίπεδο οργάνωσης, από όπου φαίνεται να εκκινούν τόσο οι τάσεις αποκλεισμού των περιστασιακά εργαζόμενων όσο και οι προσπάθειες περιχαράκωσης των κεκτημένων συνδικαλιστικών προνομίων για το μόνιμα και σταθερά εργαζόμενο προσωπικό. Επίσης, σημαντική διαφοροποίηση παρατηρείται σε ζητήματα νομιμοποίησης δράσης και θεσμικής αποδοχής, καθώς η συνθετότητα των εργασιακών σχέσεων που συνεπάγεται ο δανεισμός και η παροχή έργου, δεν καθιστά σαφή τη δικαιοδοσία, την εμβέλεια και τον ρόλο των σωματείων που εκπροσωπούν αυτές τις ομάδες εργαζομένων, ζητήματα που η

⁴⁵ «Δεν με έχουν εντάξει ποτέ σε καμιά ομάδα και δεν λαμβάνω καμία αξιολόγηση. Μέχρι και πριν τρεις μήνες είχα κάρτα visitor για να μπαίνω στην πόρτα, για δυο ολόκληρα χρόνια. Αυτή η κάρτα που είχα δεν είχε καν πρόσβαση στον εκτυπωτή και όταν μου ζητούσαν κάτι, έμαχνα κάρτα από αλλού για να εκτυπώσω» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Ε.Χ.)

⁴⁶ «Και από την πλευρά της τράπεζας υπάρχουν προσπάθειες παρεμπόδισης: μην γραφτείτε στο σύλλογο ή μην απευθυνθείτε σε αυτόν- θα τα λύσουμε μεταξύ μας. Δεν θέλω να βγαίνουν πράγματα της τράπεζας προς τα έξω» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Δ.Λ.).

εκπροσώπηση των πλήρως και με αορίστου σχέση εργασίας εργαζόμενων δεν αντιμετωπίζει:

«Το επιχειρησιακό σωματείο δημιουργήθηκε και για να διευκολύνει το κλαδικό. Για παράδειγμα υπήρχαν εργοδότες που δεν μας αναγνώριζαν για διάλογο γιατί δεν αναγνώριζαν ότι υπάρχει δανεισμός. Έτσι το επιχειρησιακό [σωματείο] πλέον μπορεί να μιλά άμεσα με τον εργοδότη του» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Δ.Λ.).

Από την άλλη, τα κίνητρα των παραδοσιακών σωματείων φαίνεται, συχνά, να μην σχετίζονται κυρίως με ζητήματα αμιγώς εργασιακά, αλλά με πολιτικές και κομματικές παραμέτρους, οι οποίες καθορίζουν και τη συνακόλουθη δράση τους (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Β.Β.). Πρόκειται για μια συνθήκη που έχει διαβρώσει τον παραδοσιακό συνδικαλισμό και η οποία δεν φαίνεται να χαρακτηρίζει τα νέα σωματεία βάσης:

«Κατεβαίνουμε με ενιαίο ψηφοδέλτιο. Δεν είμαστε απολιτίκ, όλοι μας έχουμε πολιτική ταυτότητα, όμως το ενιαίο ψηφοδέλτιο έχει μεγαλύτερη απήχηση στους εργαζόμενους. Το βλέπουν με τελείως άλλο μάτι. Δεν θέλουν να είναι χρωματισμένο το σωματείο. Επίσης η δική μας περίπτωση είναι τελείως ανάδελφη. Δηλαδή δημιουργηθήκαμε σε πολύ δύσκολες συγκυρίες και αυτό ήταν πολύ πρωτόγνωρο» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Γ.Ψ.).

Αναφορικά με την αξιολόγηση του έργου τους, οι εργαζόμενοι εκτιμούν ότι τα σωματεία βάσης βρίσκονται εγγύτερα στον εργαζόμενο και καταβάλουν μεγαλύτερες προσπάθειες για την προάσπιση των δικαιωμάτων του, παρά το γεγονός ότι ο φόβος των μελών τους και για στιγματισμό και για απώλεια της θέσης εργασίας τους, κοστίζει στο βαθμό συσπείρωσής τους.⁴⁷ Τα παραδοσιακά σωματεία αντίθετα, αν και φαίνεται να μην έχουν τόσα να φοβηθούν, επικρίνονται για ελάχιστο έργο προς όφελος της συλλογικής εργασιακής προστασίας, για προάσπιση ιδίων συμφερόντων,⁴⁸ και πολλές φορές για προσπάθεια ιδιοποίησης των επιτυχιών των σωματείων βάσης (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Β.Β.).

4.6 Δανειζόμενοι Εργαζόμενοι: Εργασιακή Συγκρότηση και Ταυτότητα

⁴⁷ «Επικρατεί η πλήρης τρομοκρατία ότι αν απεργήσεις, αν εναντιωθείς με τον εργοδότη, επόμενο στάδιο είναι η πόρτα. Τα περισσότερα παιδιά, όμως, έχουν μόλις τελειώσει τις σπουδές τους και έρχονται με 300 ευρώ κυρίως για την προϋπηρεσία, γιατί και αυτή είναι σημαντική» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Ε.Χ.).

⁴⁸ «Η ομοσπονδία κάνει κινήσεις να υπερασπιστεί απολύσεις μόνο όταν αφορά σε δικά της άτομα. Συνήθως στηρίζουμε αυτούς που μας στηρίζουν. Ουσιαστικά είναι αυτό που εγώ έχω στο μυαλό μου ως πελατειακή σχέση» (ανώνυμη συνέντευξη εργαζόμενου/ης).

Όμως τι εργασιακή ταυτότητα συγκροτεί ένας εργαζόμενος μέσω δανεισμού; Ποιας επιχείρησης αισθάνεται εργαζόμενος και ποιόν αυτοπροσδιορισμό υιοθετεί; Οι περισσότεροι αναφέρουν ότι, πέραν της υπογραφής της σύμβασης εργασίας τους και της τραπεζικής καταβολής της μισθοδοσίας τους, δεν υπάρχει τίποτα περισσότερο που να τους συνδέει με τους άμεσους εργοδότες τους. Αντίθετα, η εργασιακή σχέση φαίνεται να αναπτύσσεται πληρέστερα με την έμμεση εργοδοσία, η οποία καθορίζει το ωράριο εργασίας, τον χώρο, τις συνθήκες αλλά και το αντικείμενο. Σημαντικός παράγοντας στα επιχειρήματα των εργαζομένων υπέρ της διεκδίκησης του τίτλου του εργαζόμενου στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη είναι το εργασιακό τους περιβάλλον: η σύνδεση με τον χώρο στον οποίο εργάζονται, το χρονικό διάστημα που παραμένουν σε αυτόν, και οι κοινωνικές σχέσεις που σταδιακά αναπτύσσονται εντός του.

«Εγώ νιώθω εργαζόμενος/η στην τράπεζα [έμμεσος εργοδότης] γιατί εκεί ήμουν και εκεί είμαι, τόσα χρόνια. [...] Αφού κάνω δουλειά της τράπεζας πώς να ανήκω στην εταιρεία; Είμαι εκεί τρία χρόνια, με τα ίδια πρόσωπα, έχουμε γνωριστεί...» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Β.Β).

«Κοίτα εγώ αναγκαστικά νιώθω πιο πολύ υπάλληλος της [εταιρείας του έμμεσου εργοδότη] παρά της [εταιρείας του άμεσου εργοδότη] γιατί έχω ήδη αλλάξει δυο εργοδότες, όμως έχω μάθει το συγκεκριμένο πόστο και τον κόσμο. Πιο πολύ είμαστε δεμένοι με τον χώρο. Για αυτό μείναμε» (ανώνυμη συνέντευξη εργαζόμενου/ης).

Αυτό το εργασιακό δίπολο από πλευράς εργοδοσίας φαίνεται να έχει αντίκτυπο και στη συγκρότηση της εργασιακής ταξικής συνείδησης των εργαζομένων, η οποία όπως υποστηρίζουν οι περισσότεροι συνεντευξιζόμενοι εκλείπει. Ορισμένοι αποδίδουν αυτήν την έλλειψη στη σύγχυση που προκύπτει από την ύπαρξη των διαφορετικών εργασιακών πεδίων:

«Δεν υπάρχει κλαδική συνείδηση. Αφού θα θέλαμε να είμαστε σε άλλον κλάδο. Και από τη στιγμή που δεν είμαστε τελικά υπάρχει αυτή η αποστασιοποίηση: 'Εγώ θέλω να αποκτήσω σχέση με τον έμμεσο και όχι με τον άμεσο εργοδότη'» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Δ.Λ.)

Ωστόσο, οι περισσότεροι αποδίδουν την έλλειψη εργασιακής ταξικής συνείδησης εν γένει σε ένα ευρύτερο μοντέλο απολιτικοποίησης που φαίνεται να έχει επικρατήσει τις τελευταίες δεκαετίες, εντός του οποίου η έννοια της εργασίας έχει αντικατασταθεί από εκείνη της απασχόλησης, η σταθερότητα υποχωρεί εν όψει μιας διαρκώς αυξανόμενης προσωρινότητας, ο συνδικαλισμός απορρίπτεται ως παρωχημένος και διαπλεκόμενος και οι αξίες της συλλογικότητας και της αλληλεγγύης φθίνουν μπροστά στη νέα ατομοκεντρική θεώρηση του εαυτού και του προσωπικού συμφέροντος (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Γ.Ψ.):

«Ποτέ δεν έχουμε καταφέρει δυστυχώς μέχρι σήμερα κάτι πολύ ομαδικό [...] Δηλαδή ο κάθε ένας ενδιαφέρεται μόνο για το τι συμβαίνει στο δικό του στενό χώρο. Και θα είχαμε και άλλες νίκες αν αυτό το είχαμε προσπεράσει [...] Δυστυχώς κοιτάμε μόνο τι γίνεται στο στενό εργασιακό περιβάλλον χωρίς να δούμε ότι αν κοιτάζουμε το γενικότερο θα ωφεληθούμε όλοι» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Δ.Α.).

Εστιάζοντας στον τραπεζικό τομέα, από όπου εκκινεί και το εγχείρημα οργάνωσης του ΣΥΔΑΠΠΤ, οι εργαζόμενοι παρατηρούν σημαντική διαφοροποίηση στην εργασιακή ταξική συγκρότηση των εργαζομένων, δεδομένου ότι πρόκειται για έναν κλάδο με ισχυρή συνδικαλιστική οργάνωση, παραδοσιακά, και με αρκετές κατακτήσεις υπέρ του εργαζόμενου. Αυτή η συνθήκη φαίνεται σταδιακά να αλλάζει καθώς μεταβάλλεται και η σύσταση του εργατικού δυναμικού:

«Καλλιεργείται και ο φόβος. Εδώ έχει αλλάξει και η κουλτούρα της τράπεζας. Παλιά υπήρχε το τακτικό προσωπικό με μια εξειδίκευση και μια άλφα κουλτούρα, από ένα σημείο και έπειτα, σχεδόν από όταν ξεκίνησαν να δουλεύουν και οι ενοικιαζόμενοι στην τράπεζα, ήρθαν και τα golden boys /girls με πιο επιθετικές στρατηγικές. Πλέον δεν τους ενδιαφέρει καθόλου το αποτέλεσμα που θα έχουν, γιατί αλλιώς θα ήταν και άλλη η πορεία της τράπεζας» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Δ.Α.).

Η έλλειψη εργασιακής ταξικής συνείδησης, και κατ' επέκταση συλλογικής και αλληλεγγύας δράσης, αξιολογείται αρνητικά από το σύνολο των συνεντευξιαζόμενων καθώς φαίνεται να έχει σημαντικό αντίκτυπο στις διεκδικήσεις των εργαζομένων και στην αποτελεσματικότητά τους αναφορικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας

τους. Οι συνεντευξιαζόμενοι, επίσης, συμφωνούν ότι -παρά τον υψηλό κατακερματισμό που χαρακτηρίζει τον χώρο του δανεισμού εργασίας και της παροχής έργου- οι δυσλειτουργίες και τα ζητήματα που προκύπτουν παρουσιάζουν σημαντική ομοιότητα μεταξύ τους και σχετίζονται, κυρίως, με τις δυσμενείς συνθήκες εργασίας και με τις σημαντικές ανισότητες μεταξύ των εργαζομένων με ίδιο αντικείμενο και θέση, στον ίδιο χώρο εργασίας.

4.7 Η Εργασιακή Καθημερινότητα των Δανειζόμενων: Συνθήκες Εργασίας και Άνιση Μεταχείριση

Οι απόψεις των συνεντευξιαζόμενων συγκλίνουν στην παραδοχή ότι οι ασφυκτικότερες συνθήκες εργασίας εντοπίζονται στα τηλεφωνικά κέντρα, τα οποία στελεχώνουν αποκλειστικά δανειζόμενοι εργαζόμενοι ή εργαζόμενοι μέσω έργου, με τους μοναδικούς άμεσα εργαζόμενους να καλύπτουν τις θέσεις προϊσταμένων. Οι εργαζόμενοι μιλούν για υπερβολική πίεση, ασφυκτικό έλεγχο, και για την ύπαρξη ειδικών συστημάτων που καταμετρούν τον ενεργό χρόνο κλήσεων, στη βάση του οποίου οι εργαζόμενοι αξιολογούνται και βρίσκονται υπόλογοι:

«Είναι ένα κουμπί, αυτό το κουμπί το εφηύραν κάποια golden boys που τα προσέλαβε η τράπεζα και έχουν βάλει σκοπό της ζωής τους να δείξουν ότι: εδώ εμείς θα φέρουμε τις πολλές εισπράξεις [...] Υπολογίζεται λοιπόν το Rap Time που είναι ο μη ενεργός χρόνος πάνω στην κλήση. Που μπορεί να είναι ο χρόνος που μπορεί να έχεις πάει στην τουαλέτα, ο χρόνος από τη μια κλήση στην άλλη, που μπορεί να είχες μια απορία και ρώτησες τον supervisor. Όλα αυτά βγαίνουν σε ποσοστά και τεράστια πίεση» (συνέντευξη εκπροσώπου ΣΥΔΑΠΤΤ).

Ανάλογες συνθήκες αναφέρονται σε όλα τα τηλεφωνικά κέντρα, στις υπηρεσίες καθαρισμού αλλά και σε άλλες τραπεζικές υπηρεσίες, όπου καταγγέλλονται παράνομες πρακτικές σε ζητήματα χρόνου εργασίας:

«Στις πωλήσεις υπάρχουν παιδάκια με 300 ή 280 ευρώ τον μήνα. Είναι δυνατόν; Αφού το ταμείο είναι παραπάνω. Και βιώνουν τραγικές συνθήκες. Τους απαγορεύουν να κάνουν διάλειμμα αν δεν έχουν κάνει πωλήσεις, τους κόβουν το διάλειμμα επειδή πήγαν στην τουαλέτα. Τους προσβάλουν προσωπικά. Κάνουν παραβίαση ωραρίου. Τους κρατούν μετά τη λήξη της βάρδιας τους για μισή και μια

ώρα για κάνουν meeting και ουσιαστικά να τους φωνάζουν και να τους προσβάλουν» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Ε.Χ.).

Ωστόσο, η συσπείρωση κυρίως σε αυτόν χώρο είναι ακόμη μικρότερη καθώς το συγκεκριμένο προσωπικό είναι ιδιαίτερα αναλώσιμο. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι εγκαταλείπουν μέσα σε μικρό χρονικό διάστημα μην αντέχοντας τη συνθήκη, ενώ άλλοι απολύονται πριν τη συμπλήρωση ενός έτους χωρίς κανένα εργασιακό δικαίωμα, στη βάση της αύξησης της δοκιμαστικής περιόδου στους 12 μήνες. Σημαντική ένδειξη της δυσκολίας των συγκεκριμένων θέσεων εργασίας είναι τα μεγάλα ποσοστά αποχώρησης ήδη από την περίοδο της εκπαίδευσης των εργαζομένων, συνθήκη που ενισχύει τη μεγάλη ανακύκλωση του δανειζόμενου προσωπικού και την προσωρινότητά του (συνέντευξη εργαζόμενων Γ.Ψ & Ε.Χ.).

Πέραν της προσωρινότητας και του αναλώσιμου χαρακτήρα του δανεισμού, οι συνεντευξιαζόμενοι εστιάζουν ιδιαίτερα στο διαχωρισμό και τις εργασιακές ανισότητες που παρατηρούνται μεταξύ του δανειζόμενου και του μόνιμου και με άμεση σχέση εργασίας προσωπικού. Στο πλαίσιο αυτό, και ιδιαίτερα στον τομέα του καθαρισμού μέσω παροχής έργου, καταγγέλλονται και αρκετές περιπτώσεις ανασφάλιστης εργασίας, ενώ οι ανισότητες παρατηρούνται πέραν του μισθολογικού πεδίου και σε ζητήματα χρόνου εργασίας και παροχής αδειών:

«Μέσα στον εργασιακό χώρο είμαστε τρεις κατηγορίες. Είμαι εγώ που έχω τα προνόμια τα πολλά, γιατί θα πάρω και το δώρο μου, θα πάρω και την άδειά μου. Είναι οι άλλοι που είναι ανασφάλιστοι, που κάνουν την ίδια δουλειά και είναι «μαύροι». Αυτοί μπορεί να δουλεύουν 8ωρο και να τους κολλάει 12 ένσημα όλο τον μήνα και να τους δίνει όχι 360 αλλά 260. Και είναι και οι άλλοι που τους έχει με 2.5 ευρώ την ώρα. Όλοι μέσω της ίδιας εταιρείας [...] Άδειες αυτοί που είναι με τις ώρες, με υπεργολαβία, δεν δικαιούνται καθόλου. Οι άλλοι που είναι με 260 παίρνουν 10 μέρες τον χρόνο» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Β.Β.)

Ζήτημα, ωστόσο, προκύπτει και με τις ευρύτερες παροχές που ορισμένοι εργαζόμενοι απολαμβάνουν σε έναν χώρο εργασίας και στις οποίες το δανειζόμενο προσωπικό στον ίδιο χώρο στερείται πρόσβασης. Τέτοιου είδους παροχές σχετίζονται με διευκολύνσεις ή κοινωνικές υπηρεσίες, καθώς επίσης και με ιατρική φροντίδα εντός του χώρου εργασίας, αλλά και με τη συμμετοχή σε δραστηριότητες αιμοδοσίας από τις οποίες το δανειζόμενο ή μέσω έργου προσωπικό φαίνεται να αποκλείεται (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Δ.Λ.). Το

παράδοξο είναι ότι οι ανισότητες οξύνονται όσο ασφαλέστερο είναι το εργασιακό περιβάλλον για το μόνιμο και με άμεση σχέση εργασίας προσωπικό, καθώς οι σημαντικές εργασιακές κατακτήσεις των εργαζομένων σε ορισμένους κλάδους δεν ισχύουν για το δανειζόμενο προσωπικό που παρέχει τις υπηρεσίες του στον ίδιο κλάδο:

«Η Εθνική Τράπεζα έχει έναν πολύ καλό κανονισμό εργασίας, ο οποίος για παράδειγμα δίνει πολλές άδειες επιπλέον. Στις γονικές, ας πούμε, πρέπει να κάνουμε χαρτί ενώ αυτοί μπορούν να πάρουν όσες θέλουν χωρίς χαρτί, εκτός αν είναι Δευτέρα ή Παρασκευή [...] Άλλες διαφορές είναι τα επιδόματα, το ταμείο ασφάλισης ΤΥΠΕΤ της Εθνικής Τράπεζας κ.ά» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Γ.Ψ.)

Στις υπάρχουσες ανισότητες μεταξύ δανειζόμενου και μη δανειζόμενου προσωπικού σε έναν κοινό χώρο εργασίας έρχονται να προστεθούν οι ανισότητες που δημιούργησε το νέο νομικό πλαίσιο διαχωρίζοντας τους εργαζόμενους ηλικιακά (σε κάτω και άνω των 25 ετών), και σε παλαιούς και νεοπροσλαμβανόμενους, με βάση τη μείωση του κατώτατου μισθού το 2012, την κατάργηση των επιδομάτων⁴⁹ και των προσαυξήσεων και την κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επίπεδο κλάδου. Αυτές οι ρυθμίσεις διογκώνουν τις ανισότητες, καθιστώντας το χάσμα μεταξύ των εργαζομένων αγεφύρωτο και επιβεβαιώνοντας τη σύγκυση «στάτους» που προκύπτει από την ασυμβατότητα μεταξύ των προσόντων των εργαζόμενων και των όρων της εργασίας τους:

«Το οξύμωρο είναι ότι υπάρχουν άνθρωποι οι οποίοι έχουν περισσότερα προσόντα από αυτούς που είχαν μπει στην τράπεζα με έναν τενεκέ λάδι. Το τελευταίο παιδί που ήρθε σε μας έχει πτυχίο, μεταπτυχιακό και δυο ξένες γλώσσες και παίρνει 600 ευρώ τον μηνά, ενώ αυτοί που είναι πάνω από εμάς παίρνουν τριπλάσια. Ακόμη χειρότερα, η αναλογία ενός ειδικού συνεργάτη της τράπεζας με εμάς φτάνει το 1/70. Ένας ειδικός συνεργάτης της τράπεζας παίρνει 70 φορές πάνω τον ετήσιο μισθό μου. Είναι αδιανόητο» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης Γ.Ψ.)

4.8 Απέναντι σε ένα Αβέβαιο Μέλλον: Σκέψεις, Συναισθήματα και Σχέδια Ζωής των Δανειζόμενων Εργαζόμενων

⁴⁹ Το 2012, με τον Νόμο 4046 (άρθρο 2 πράξη 6) ο βασικός μισθός συνοδεύεται μόνο από τα τέσσερα βασικά επιδόματα (τέκνων, πτυχίου, θέσης και επικινδυνότητας), ενώ όλα τα υπόλοιπα που προβλέπον οι κλαδικές συμβάσεις χάνονται.

Η εργασιακή ανισότητα, οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας αλλά και η αβεβαιότητα που προκύπτει από την προσωρινότητα αυτού του είδους σχέσης εργασίας φαίνονται να επιδρούν τόσο στην ψυχική κατάσταση και την αυτοεκτίμηση των εργαζόμενων όσο και στα σχέδια ζωής τους και τη δυνατότητα πρόβλεψης του μέλλοντός τους. Οι εργαζόμενοι τονίζουν την ανασφάλεια για το μέλλον που προκαλεί η λήξη των συμβάσεων έργου μεταξύ των εταιρειών, η οποία για αυτούς συνεπάγεται απώλεια θέσεων εργασίας, αναζήτηση νέας επαγγελματικής διεξόδου, νέες συνθήκες εργασίας, νέο εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον και νέα διευθέτηση ζωής εν γένει:

«Μεγάλη φθορά στον οργανισμό. Αυτή η ανασφάλεια ότι αύριο δεν θα έχω δουλειά ή αύριο θα μου κόψουν τα χρήματα και εγώ έχω δρομολογήσει τη ζωή μου ως πούμε, έχω βάλει τα δάνειά μου, έχω να σπουδάσω τα παιδιά μου με αυτά τα χρήματα. Αυτό σου προκαλεί τόσο άγχος και τέτοια υπερένταση που δεν μπορείς καν να συγκεντρωθείς και να δουλέψεις. Και δεν έχεις και την ψυχική διάθεση να δουλέψεις. Ακόμη και μέσα στο σπίτι, τα σκέφτομαι αυτά και κάπου καταρρέω και δεν μπορώ να ανταπεξέλθω και στη δουλειά μου και στο να μιλήσω με τα παιδιά μου, και σε κοινωνικές επαφές, και σε όλα» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης B.B.)

Στο ίδιο πλαίσιο οι εργαζόμενοι μιλούν για ένα αίσθημα κατωτερότητας⁵⁰ που δημιουργείται στους χώρους εργασίας άνισων ευκαιριών, εκεί όπου συνυπάρχουν και συνεργάζονται πολλών ταχυτήτων εργαζόμενοι. Αναφέρονται σε συναισθήματα οργής και αγανάκτησης που εκκινούν από την αδικία που υφίστανται και την αναντιστοιχία μεταξύ όσων προσφέρουν και των εργασιακών τους απολαβών. Επίσης, κάνουν λόγο για απώλεια της αξιοπρέπειάς τους ως ανθρώπινα όντα, αλλά και για απώλεια της ελπίδας τους, της αισιοδοξίας τους και του οράματός τους για το μέλλον.⁵¹ Τέλος, κοινό τόπο στα λεγόμενα τους (και κατακλείδα των συνεντεύξεών τους) αποτελεί ένα αίτημα, ως η μοναδική προϋπόθεση για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους και για την ανάκτηση της

⁵⁰ «Μετά έρχεσαι και λες δεν αξίζω σαν άνθρωπος; Τι είμαι τελικά, δεν είμαι άνθρωπος; Γιατί αυτοί περισσότερα προνόμια και εγώ λιγότερα; Αισθάνεσαι κατώτερος. Και δεν ξέρω μετά πώς να πεις στα παιδιά σου ότι δεν πρέπει να αφήσεις κανέναν να σε τσαλαπατήσει. Πώς να το πεις αφού εσύ ο/η ίδιος/α το δέχεσαι αυτό. Προσπαθώ να πω στα παιδιά μου να είναι αξιοπρεπή και όμως από μέσα μου λέω τα κοροϊδεύω; Αφού εγώ δεν είμαι» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης B.B.)

⁵¹ «Οργή και αγανάκτηση. Νιώθεις ότι προσφέρεις περισσότερο και αμείβεσαι λιγότερο. Βλέπω νέους ανθρώπους και μαζί και εγώ που έχουμε πάψει να ονειρευόμαστε, έχουμε πάψει να δημιουργούμε. Κάποτε δουλεύαμε και λέγαμε φτιάχνω και ένα σπίτι για την οικογένειά μου. Τώρα δεν μπορείς να κάνεις τίποτα πέρα από τα αναγκαία. Οργή μου προκαλεί.» (συνέντευξη εργαζόμενου/ης E.Ψ.)

εργασιακής τους αξιοπρέπειας: η κατάργηση του δανεισμού εργασίας ως μορφής απασχόλησης.

5. Συμπερασματικά Σχόλια

Στην εποχή της ρευστής νεωτερικότητας, όπως χαρακτηρίζεται η περίοδος που εγκαινιάστηκε τις τελευταίες δεκαετίες του εικοστού αιώνα, η καπιταλιστική αναδιάρθρωση φαίνεται να περνά -μεταξύ άλλων- μέσα από τη δραστική ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων. Μια σημαντική έκφανση του φαινομένου αυτού αποτελεί και η πρακτική του δανεισμού εργαζόμενων ανάμεσα σε εταιρείες, διαδικασία που έχει λάβει σημαντική έκταση στις οικονομίες του δυτικού κόσμου, και ανατρέπει μια σειρά από εργασιακά δεδομένα που χαρακτήρισαν την ώριμη νεωτερικότητα (σε συνδυασμό με την μεταπολεμική κυρίως ανάπτυξη του λεγόμενου κράτους πρόνοιας). Παρά το γεγονός ότι στη νεοφιλελεύθερη οικονομική ρητορική το ζήτημα παρουσιάζεται ως ευεργετικό για την οικονομική ανάπτυξη, στην παρούσα έρευνα επιχειρήθηκε η διερεύνηση του φαινομένου στον ελλαδικό χώρο την περίοδο της κρίσης όχι μόνο από την άποψη της οικονομικής του επίπτωσης αλλά και αναφορικά με τη μεταβολή των εργασιακών σχέσεων -σε θεσμικό καταρχήν επίπεδο- και τις επιπτώσεις που αυτή επιφέρει στους ίδιους τους ελαστικά δανειζόμενους εργαζόμενους, στη δυνατότητα της συνδικαλιστικής τους οργάνωσης, και στη γενικότερη σχέση του τμήματος αυτού των εργαζομένων με τους υπόλοιπους εργαζόμενους στους ίδιους τομείς. Τέλος, έμφαση δόθηκε στη διαμόρφωση της εργασιακής ταυτότητας των εργαζόμενων αυτών, στο πλαίσιο της ανάπτυξης της συγκεκριμένης πρακτικής.

Με την αρχειακή και βιβλιογραφική έρευνα και τη μελέτη του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου για τον δανεισμό εργαζόμενων και με την αξιοποίηση της ημικής ερμηνείας των ίδιων των δανειζόμενων εργαζόμενων για την εργασιακή τους συνθήκη όπως κατατέθηκε στις ημιδομημένες συνεντεύξεις τους, η παρούσα έρευνα χαρτογραφεί μια σειρά από πεδία στα οποία η εφαρμογή της πρακτικής του δανεισμού φαίνεται να έχει τις σημαντικότερες συνέπειες, ενώ επιπλέον επιχειρεί να εμβαθύνει στον τρόπο με τον οποίο οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται και ερμηνεύουν τις συνέπειες αυτές. Από την άποψη αυτή, συνιστά μια εστιασμένη θεματικά έρευνα με συγκεκριμένους πληροφορητές / συνομιλητές και θεματικό ρεπερτόριο.

Χωρίς να επαναληφθούν εδώ τα πεδία που συζητήθηκαν και χαρτογραφήθηκαν, θα ήταν χρήσιμη μια σύνοψη των δεδομένων που αναδείχθηκαν μέσα από την επιμέρους αυτή προσέγγιση με την μορφή των θεμελιωμένων, πλέον, ερευνητικών ερωτημάτων. Το πρώτο

από τα βασικά αυτά δεδομένα είναι η δραματική και συστηματική υποχώρηση του ρόλου του κράτους στο θέμα της ρύθμισης και της προστασίας των εργασιακών σχέσεων. Η εισαγωγή των ελαστικών σχέσεων εργασίας περνά σε μεγάλο βαθμό μέσα από τη θεσμική λειτουργία του κράτους, με τη νομοθέτηση και την εφαρμογή τους, τόσο στο ελληνικό (κατ' επιταγή των μνημονιακών υποχρεώσεων και συμφωνιών) όσο και στο διεθνές περιβάλλον. Η μεταβολή αυτή στο ρόλο του κράτους επιφέρει δραστικές κοινωνικές και ιδεολογικές συνέπειες, και φαίνεται να αίρει τις σχέσεις εμπιστοσύνης ανάμεσα στο ίδιο ως μηχανισμό και την κοινωνία ως οργανισμό: Η μεταβολή αυτής της σχέσης, που είναι ευδιάκριτη ασφαλώς στα νομοθετικά κείμενα, αλλά προβληματοποιείται επίσης -άλλοτε υπαινικτικά και άλλοτε ευθέως- και από τους πληροφορητές, χρειάζεται μια συστηματικότερη προσέγγιση όχι μόνο από την άποψη της υποχώρησης «ισχύος» της νεωτερικής εκδοχής του κράτους αλλά κυρίως από την άποψη της εκδήλωσης ενός είδους «ουδετερότητάς» του απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία.

Ένα δεύτερο σημαντικό δεδομένο που αναδεικνύεται από την έρευνα αφορά στον πολλαπλό επαναπροσδιορισμό του συνδικαλισμού. Οι δαιδαλώδεις διαδοχικές ενοικιάσεις προσωρινά εργαζομένων θέτουν με emphaticό τρόπο τα όρια του παραδοσιακού εργασιακού συνδικαλισμού όπως τον γνωρίσαμε, ως αποτέλεσμα δηλαδή των διεκδικήσεων και των επιτυχιών του, κυρίως κατά την μεταπολεμική περίοδο στον δυτικό κόσμο. Ο επαναπροσδιορισμός του μεσολαβητικού ρόλου του κράτους από τη μία μεριά, και η ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας από την άλλη σχετικοποιούν όχι μόνο τη συνδικαλιστική ιδιότητα / ταυτότητα του εργαζόμενου αλλά πολύ περισσότερο οριοθετούν αμυντικά την ίδια τη συνδικαλιστική δράση, καθώς δεν διαφαίνεται να παρακολουθεί τις εξελίξεις αυτές. Το αποτέλεσμα είναι η συρρίκνωση όχι μόνο του μεγέθους της συνδικαλισμένης εργασίας αλλά κυρίως η αναδίπλωση στην περιφρούρηση συντεχνιακών δικαιωμάτων μιας μερίδας των εργαζομένων με παράλληλη παραγνώριση των ελαστικοποιημένων εργαζόμενων και δη εκείνων της πρακτικής του δανεισμού/ έργου. Παρά το γεγονός ότι ο παραδοσιακός συνδικαλισμός φαίνεται να έχει φτάσει στα όριά του, η πρακτική της εργασίας μέσω τρίτων και η αδυναμία του συνδικαλιστικού κινήματος να ανταποκριθεί στις νέες απαιτήσεις θέτει και το ζήτημα του επαναπροσδιορισμού του, όπως φαίνεται και από τις απόπειρες των ελαστικά εργαζόμενων να συνδικαλιστούν και εκτός της επίσημης συνδικαλιστικής πρακτικής. Το ζήτημα, φυσικά, απαιτεί περαιτέρω έρευνα, στο βαθμό που τα ερευνητικά ερωτήματα θα αφορούν το νέο ρόλο του κράτους, την ευελιξία αλλά και το μέγεθος ενός νέου συνδικαλιστικού κινήματος και επιπλέον την επανατοποθέτηση πολιτικών προτεραιοτήτων πλάι στις (ή και με αφορμή τις) εργασιακές.

Αλλά σ' αυτό ακριβώς το σημείο τίθεται το ζήτημα της νέας υποκειμενικότητας - φορέα αυτού του συνδικαλισμού. Η εργασιακή ταυτότητα των ελαστικά εργαζόμενων, και ειδικότερα όσων εμπíπτουν στην πρακτική του δανεισμού που μας απασχολεί εδώ, δεν φαίνεται να συγκροτείται ακόμη στη βάση μιας πραγματιστικής αποδοχής αλλά μάλλον σ' εκείνη της (λίγο έως πολύ) νοσταλγικής και φαντασιακής «μονιμότητας», από την οποία δεν επιθυμούν να αποδεσμευτούν. Με δεδομένη μια τέτοια στάση, η εργασιακή τους ταυτότητα δομείται με κριτήριο ένα σημαντικό και πολυδιάστατο «έλλειμμα», από το οποίο επιδιώκουν να απαλλαγούν παρά να το διαχειριστούν διαμορφώνοντας ένα νέο πλαίσιο διεκδικήσεων, εργασιακών και κοινωνικών, που να επιβεβαιώνει και μια νέα εργασιακή συνείδηση. Αναγκαία συνέπεια μιας τέτοιας στάσης είναι η μακροχρόνια παραμονή τους σ' ένα στάδιο «οριακότητας» (liminality), όπως επισημαίνει ο Σπυριδάκης (2013), που οδηγεί στον εργασιακό αλλά και στον κοινωνικό εγκλωβισμό. Το φαινόμενο είναι επίσης υπό πλήρη εξέλιξη, και θα μπορούσε να ερευνηθεί περαιτέρω με την εισαγωγή πολλαπλών παραμέτρων όπως η ηλικία, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης και τα τυπικά προσόντα, η οικογενειακή κατάσταση, η μετανάστευση κ.ο.κ. του σώματος που συγκροτούν οι επισφαλώς εργαζόμενοι μέσω δανεισμού, καθώς και οι επιμέρους τοπικές συνθήκες που διαμορφώνονται από την glocal (global & local)⁵² διάσταση της νεοφιλελεύθερης αναδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων. Κατά την εκτίμησή μου, η παρούσα έρευνα θέτει έναν επιπλέον προβληματισμό για το σύνθετο πλαίσιο αυτής της διερεύνησης μέσα από το συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων προσέγγισης του φαινομένου στη μικρή κλίμακα.

Επιστρέφουμε, έτσι, στο αρχικό ερώτημα αυτής της έρευνας που αφορά πρωτίστως τις συνιστώσες του προσδιορισμού του προεκαριάτου ως ενός νέου ταξικού σχηματισμού. Η επισφαλής εργασία, ως συνθήκη που επιβάλλεται από τον κόσμο του κεφαλαίου, αλλά και η επιφυλακτική στάση τόσο της κρατικής εξουσίας (εθνικής και υπερεθνικής) ως διαμεσολαβητή όσο και του συνδικαλισμού ως πρακτικής, φαίνεται να διαμορφώνουν πράγματι τις συνθήκες για την ανάδειξη ενός εμφανούς, πλέον, και ευάριθμου σώματος εργαζομένων με νέα ταξικά χαρακτηριστικά μεταξύ των οποίων: η εργασιακή περιπλάνηση, η έλλειψη σταθερότητας και καθορισμένων όρων εργασίας, η αδυναμία πρόβλεψης και προγραμματισμού, η εργασιακή στασιμότητα και η στέρηση του δικαιώματος εργασιακής εξέλιξης και τέλος η διαμόρφωση ενός νέου εργασιακού habitus που φαίνεται να στερείται ισχυρής εργασιακής συνείδησης και αντιμετωπίζει την εργασία εργαλειακά και οπορτουνιστικά. Είναι, ωστόσο, αυτή η «τάξη» τόσο «επικίνδυνη» όσο

⁵² Βλέπε Eriksen 2001: 302.

προσδιορίζεται; Προς το παρόν, φαίνεται να απουσιάζει η συνθήκη εκείνη που θα διαμόρφωνε τις συνθήκες συνειδητότητας αυτού του νέου ρόλου εκ μέρους της. Ωστόσο, το φαινόμενο μάλλον δεν βρίσκεται στην πλήρη εξέλιξή του και τα δεδομένα συνεχίζουν να διαμορφώνονται διαρκώς. Από την άλλη, η πρόσφατη πανελλαδική απεργία των διανομέων στις 11 Απριλίου⁵³ φαίνεται να έδωσε ένα ενδιαφέρον στίγμα για την ύπαρξη τόσο της ίδιας της «τάξης» όσο και του βαθμού «επικινδυνότητας» που τη διακρίνει, στα ελληνικά τουλάχιστον πλαίσιά της.

6. Βιβλιογραφία

Aglietta, M. (2009). Μετασχηματισμοί της εργασιακής διαδικασίας. Στο Α. Βλάχου (Επιμ.), *Πολιτική Οικονομία του Καπιταλισμού* (σσ. 329-350). Αθήνα: Κριτική.

Απεργία των ντελιβεράδων με σύνθημα «Μην παραγγείλεις» (2019, 10 Απριλίου). Ανακτήθηκε 09/05/2029 από το <https://www.cnn.gr/news/ellada/story/172468/apergia-ton-nteliveradon-me-synthima-min-paraggeileis>.

Bauman, Z. (2012). *Παράπλευρες Απώλειες: Κοινωνικές Ανισότητες στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης*. Αθήνα: Εκδόσεις του Εικοστού Πρώτου.

Bauman, Z (2017). *Ρευστοί Καιροί: Η Ζωή την Εποχή της Αβεβαιότητας*. Μετάφραση Κ.Δ. Γεώργμας. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Beck, U. (2002). *Τι Είναι Παγκοσμιοποίηση: Λανθασμένες Αντιλήψεις και Απαντήσεις*. Μετάφραση Γ. Παυλόπουλος. Αθήνα: Καστανιώτης.

Βεληζιώτης, Μ. & Κύρου, Α. (2014). Θεσμοί, Ευελιξία και Συγκριτική Επίδοση των Αγορών Εργασίας. *Μελέτες 27*. Αθήνα: Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Benassi, Ch. & Vlandas, T. (2016). Union Inclusiveness and Temporary Agency Workers: The Role of Power Resources and Union Ideology. *European Journal of Industrial Relations*, 22 (1), 5-22.

⁵³ Βλέπε την ηλεκτρονική δημοσίευση «Απεργία των ντελιβεράδων με σύνθημα ‘Μην παραγγείλεις’» (2019).

- Bourdieu, P. (1979). *Algeria 1960: The Disenchantment of the World, the Sense of Honour, the Kabyle House or the World Reversed*. New York: Cambridge University Press.
- Bourdieu, P. (1996). *Physical Space, Social Space and Habitus* (Vilhelm Aubert memorial lecture). Institute for Social Research. Department of Sociology. University of Oslo.
- Bourdieu, P. (1998). *Acts of Resistance against the Tyranny of the Market*. New York: The New Press.
- Bourdieu, P. (2013). Symbolic Capital and Social Classes. *Journal of Classic Sociology*, 13 (2), 292-302.
- Bredgaard, T., Larsen, F., Madsen, P.K., & Rasmussen, S. (2009). Flexicurity and Atypical Employment in Denmark. In *CARMA Research Paper*. Aalborg.
- Castells, M. (2000). Materials for an exploratory theory of the network society. *British Journal of Sociology*, 51 (1), 5-24.
- Castells, M. (2006). *Ο Μετασχηματισμός της Εργασίας και της Απασχόλησης: Δικτυακοί Εργάτες, Άνεργοι και Ελαστικοί*. Αθήνα: Λέσχη Κατασκόπων του 21ου αιώνα.
- Ciett (2015). Economic Report. Brussels 2015. Ανάκτηση 07/05/2019 από το http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf.
- Ciett (2019). Economic Report. Brussels 2019. Ανάκτηση 09/11/2019 από το https://wecglobal.org/uploads/2019/08/2019_WEC_Economic-Report-edited.pdf
- Countouris, N., Deakin, S., Freedland, M., Koukiadaki, A. & Prassl, J. (2016). *Report on Temporary Employment Agencies and Temporary Agency Work*. Geneva: ILO.
- ΕΛΣΤΑΤ (2008-2017). *Τριμηνιαίες Έρευνες Εργατικού Δυναμικού*. Ανάκτηση 07/05/19 από το <http://www.statistics.gr/statistics/-/publication/SJO01/>

Eriksen, T.H. (2001). *Small Places Large Issues: An Introduction to Social and Cultural Anthropology*. London: Pluto Press.

Eurofound (2014). *Impact of the crisis on industrial relations and working conditions in Europe*, Dublin.

European Commission Επίσημη Ιστοσελίδα. Ανάκτηση 07/05/19 από το <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>

European Expert Group on Flexicurity (2007). *Flexicurity Pathways: Turning Hurdles into Stepping Stones*. Brussels.

Eurostat Statistics Explained. Επίσημη Ιστοσελίδα. Ανάκτηση 08/11/2019 από το https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Income_poverty_statistics/el#CE.A0.CE.BF.CF.83.CE.BF.CF.83.CF.84.CF.8C_.CE.BA.CE.B9.CE.BD.CE.B4.CF.8D.CE.BD.CE.BF.CF.85_.CF.86_.CF.84.CF.8E.CF.87.CE.B5.CE.B9.CE.B1.CF.82_.CE.BA.CE.B1.CE.B9_.CE.BA.CE.B1.CF.84.CF.8E.CF.84.CE.B1.CF.84.CE.BF_.CF.8C.CF.81.CE.B9.CE.BF.

Eurostat Statistics Explained. Επίσημη Ιστοσελίδα. Ανάκτηση 08/11/2019 από το https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/el#CE.A4.CE.B1_.CE.AC.CF.84.CE.BF.CE.BC.CE.B1_.CE.BC.CE.B5_.CF.80.CE.B5.CF.81.CE.B9.CF.83.CF.83.CF.8C.CF.84.CE.B5.CF.81.CE.B5.CF.82_.CE.B1.CF.80.CF.8C_.CE.BC.CE.AF.CE.B1_.CE.B8.CE.AD.CF.83.CE.B5.CE.B9.CF.82_.CE.B5.CF.81.CE.B3.CE.B1.CF.83.CE.AF.CE.B1.CF.82_.CE.B5.CE.AF.CE.BD.CE.B1.CE.B9_.CF.80.CE.B5.CF.81.CE.B9.CF.83.CF.83.CF.8C.CF.84.CE.B5.CF.81.CE.B1_.CF.83.CF.84.CE.B7.CE.BD_.CE.BF.CE.BC.CE.AC.CE.B4.CE.B1_.CE.B1.CF.84.CF.8C.CE.BC.CF.89.CE.BD_.CE.BC.CE.B5_.CF.85.CF.88.CE.B7.CE.BB.CF.8C_.CE.B5.CF.80.CE.AF.CF.80.CE.B5.CE.B4.CE.BF_.CE.B5.CE.BA.CF.80.CE.B1.CE.AF.CE.B4.CE.B5.CF.85.CF.83.CE.B7.CF.82

Ζαϊμάκης, Γ. (2015). Η Ελαστικοποίηση της Εργασίας και το Νέο «Πρεκαριάτ» στις Συνθήκες του Ευέλικτου Καπιταλισμού. Στο *Ο Κόσμος της Εργασίας*, 2, 27- 42.

- Ζαμπαρλούκου, Σ. (2010). Σύγχρονοι Μετασχηματισμοί στη Δομή της Απασχόλησης και την Οργάνωση της Εργασίας: Μια Συγκριτική Προσέγγιση. Στο Χ. Καρακιουλάφη & Μ.Σπυριδάκης (Επιμ.) *Εργασία & Κοινωνία*. (σσ. 68-96). Αθήνα: Εκδόσεις Διόνικος.
- Ζαμπαρλούκου, Σ. (2014). Ο Κοινωνικός Διάλογος και οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας πριν και μετά την Κρίση. Στο Σ. Ζαμπαρλούκου & Μ. Κούση (Επιμ.) *Κοινωνικές Όψεις της Κρίσης στην Ελλάδα*, (σσ.247-272). Αθήνα: Πεδίο.
- Gray, A. (2004). *Unsocial Europe: Social Protection or Flexploitation?* London: Pluto Press.
- Gumbrell - McCormick, R. (2011). European Trade Unions and “Atypical” Workers. *Industrial Relations Journal*, 42 (3), 293-310.
- Harvey, D. (2015). *Δεκαεφτά Αντιφάσεις και το Τέλος του Καπιταλισμού*. Μετάφραση Ε. Αστερίου. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Heery, E. (2005). *Sources of Change in Trade Unions. Work Employment and Society*, 19 (1), 91-106.
- INE ΓΣΕΕ (2015α). *Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής 2012-2015. Εργασιακά Θέματα: Δανεισμός Εργαζόμενου*. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ.
- INE ΓΣΕΕ (2015β). *Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής 2012-2015. Εργασιακά Θέματα: Επιχειρήσεις Προσωρινής Απασχόλησης*. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ.
- INE ΓΣΕΕ (2017). *Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση: Ετήσια Έκθεση 2017*. Εκθέσεις 19. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ
- INE ΓΣΕΕ (2019). *Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση: Ετήσια Έκθεση 2019*. Εκθέσεις 21. Αθήνα: INE ΓΣΕΕ
- Καρακιουλάφη, Χ. (2012). *Εργασιακές Σχέσεις: Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Εμπειρικά Ζητήματα*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

- Καρακιουλάφη, Χ., Σπυριδάκης, Μ., Γιαννακοπούλου, Ε., Καραλής, Δ. & Σώρος, Γ. (2014). Ανεργία και Εργασιακή Επισφάλεια: Διαστάσεις και Επιπτώσεις σε Καιρό Κρίσης, *Μελέτες 31*. Αθήνα: Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Keune, M. J. (2013). Trade Union Responses to Precarious Work in Seven European Countries, *International Journal of Labour Research*, 5(1), 59-78.
- Kornelakis, A. & Voskeritsian, H. (2016). Getting Together or Breaking Apart? Trade Union Strategies, Restructuring and Contingent Workers in Southern Europe. *Economic and Industrial Democracy*: 1-19.
- Κουζής, Γ. (2016). Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία. *Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής*, 6, 7-20
- Koukiadaki, A. & Kokkinou, C. (2016a). The Greek System of Collective Bargaining in (the) Crisis. In A. Koukiadaki, I. Tavora and M. Martinez-Lucio (eds) *Joint Regulation and Labour Market Policy in Europe during the Crisis* (pp. 135-204). Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).
- Koukiadaki, A. & Kokkinou, C. (2016b). Deconstructing the Greek System of Industrial Relations, Special Issue, *European Journal of Industrial Relations EJIR*, Sage, 1-15.
- Κουκιαδάκη, Α. & Κόκκινου, Χ. (2017). Το Πρεκαριάτο την Περίοδο της Κρίσης και η Εδραίωση της Εργασιακής Επισφάλειας: η Περίπτωση Μελέτης της «Ενοικίασης Εργαζομένων. Στο Χ. Καρακιουλάφη, Χ. & Μ. Σπυριδάκης. (Επιμ.) *Κοινωνία Ανεργία και Κοινωνική Αναπαραγωγή* (σσ. 327-348). Αθήνα: Gutenberg.
- Leat, M., Κουζής, Γ. & Κουτρούκης, Θ. (2009). *Εργασιακές Σχέσεις: Μια Επιστημονική Προσέγγιση*. Μετάφραση Ζ. Σαλίμπα. Αθήνα: Κριτική.
- Μουρίκη, Α. (2010). Το «Νέο Προλεταριάτο»: Επισφαλώς Εργαζόμενοι – Οι παρίες της Σύγχρονης Αγοράς Εργασίας. Στο Μ. Ναούμη, Μ. κ.ά. (Επιμ.) *Το Κοινωνικό*

Πορτραίτο της Ελλάδας 2010. (σσ. 109-120). Αθήνα: ΕΚΚΕ Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής.

Robson, C. (2010). *Η Έρευνα του Πραγματικού Κόσμου: Ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*. Αθήνα: Gutenberg.

Savage, M., Devine, F., Cunningham, N., Taylor, M., Li, Y., Hjellbrekke, J., Le Roux, B., Friedman, S. & Miles, A. (2013). A New Model of Social Class? Finding from the BBC's Great British Class Survey Experiment. *Sociology*, 47 (2), 219-250.

ΣΕΒ (2017). *Οι Μεσαίες και Μικρές Επιχειρήσεις στην Ελλάδα. Μέρος Α: Συμβολή στην Οικονομία, εξελίξεις και προκλήσεις*. Ανάκτηση 07/05/2019 από το http://www.sev.org.gr/uploads/Documents/50669/SMEs_partA.PDF.

Sennett, R. (2010). *Ο Ελαστικοποιημένος Άνθρωπος: Οι Συνέπειες του Μετασχηματισμού της Εργασίας στον Νέο Καπιταλισμό*. Μετάφραση Ε. Αστερίου. Αθήνα: Πεδίο.

Spyridakis, M. (2013). *The Liminal Worker: An Ethnography of Work, Unemployment and Precariousness in Contemporary Greece*. London: Routledge.

Σπυριδάκης, Μ. (2018). *Homo Precarius. Εμπειρίες Ευαλωτότητας στην Κρίση*. Αθήνα: Πεδίο.

Standing, G. (2011). *The Precariat: The new Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.

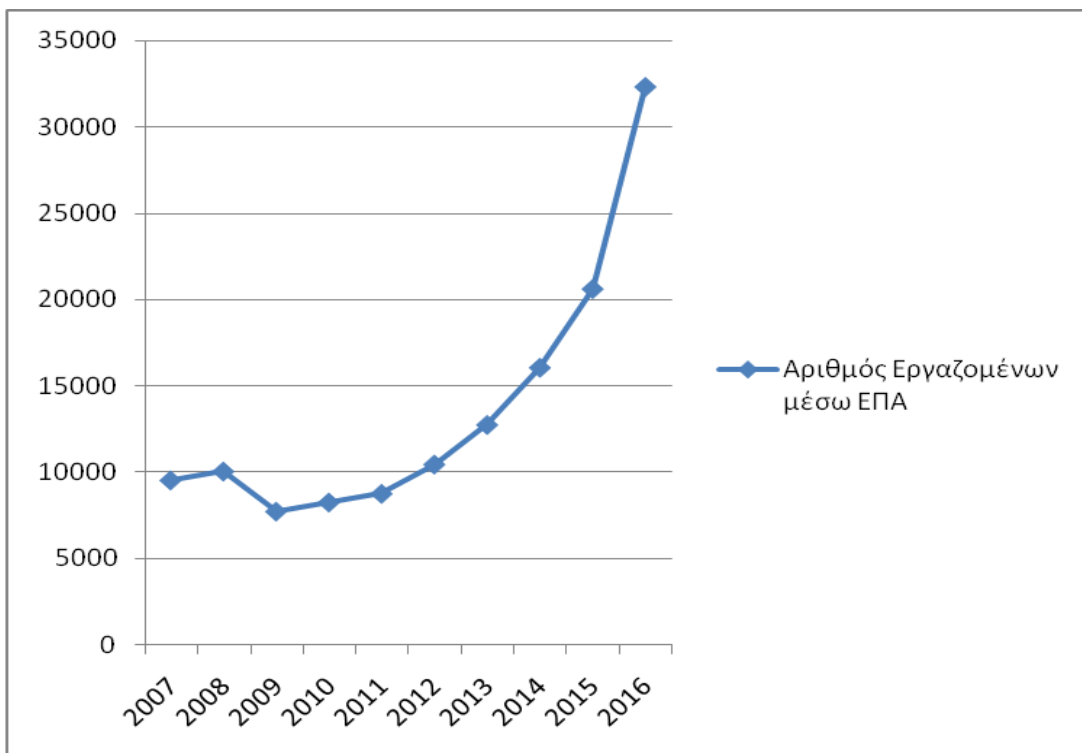
Τσιώλης, Γ. (2014). *Μέθοδοι και Τεχνικές Ανάλυσης στην Ποιοτική Κοινωνική Έρευνα*. Αθήνα: Κριτική.

Waite, L. (2009). A Place and Space for a Critical Geography of Precarity? *Geography Compass*, 3(1), 412-433.

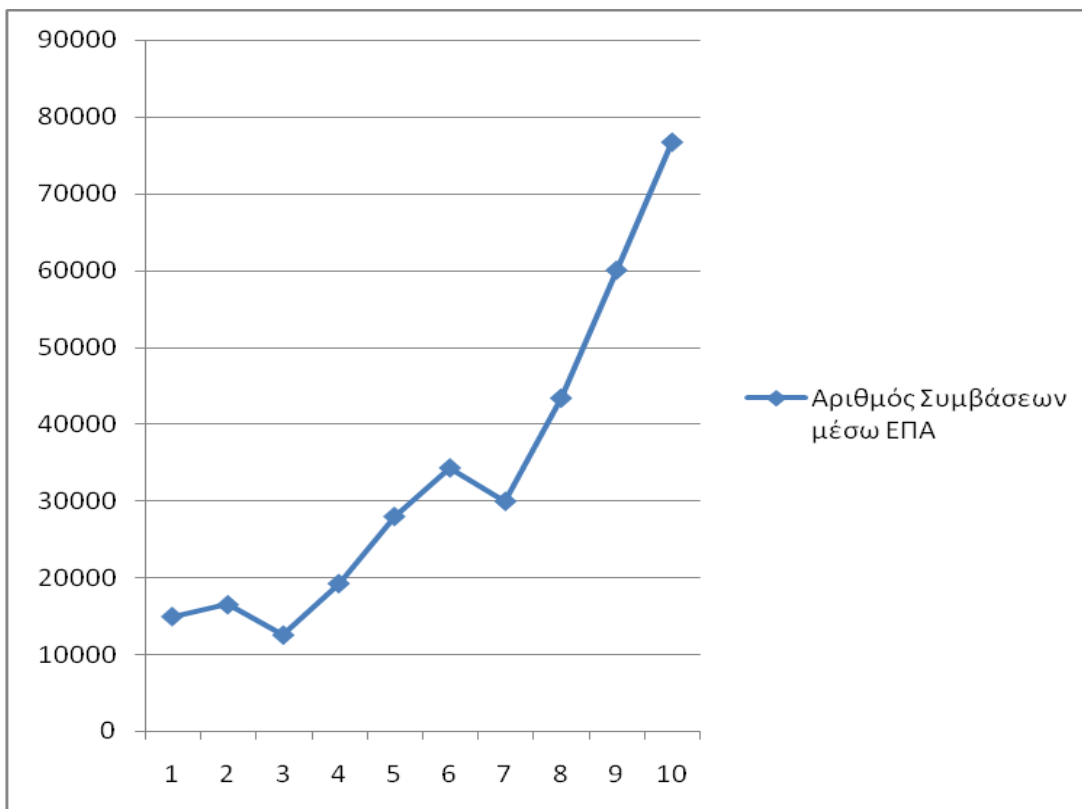
Waquant, L. (2010). Crafting the Neoliberal State: Workfare, Prisonfare and Social Insecurity. *Sociological Forum*, 25 (2), 197-220.

Παράρτημα

Γράφημα 1



Γράφημα 2



Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης