

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Η εργασία, είτε με τη μορφή της μισθωτής εργασίας, που διακινείται μέσω της αγοράς εργασίας είτε με τη μορφή της μη μισθωτής απασχόλησης όπως η εργασία για την ανατροφή των παιδιών ή κοινωνικές δραστηριότητες ή άλλες ζωτικής σημασίας κοινωνικές εργασίες αποτελεί κοινωνικό γεγονός κεντρικής σημασίας. Τόσο σε μακρο-κοινωνικό επίπεδο όσο και σε μικρο-κοινωνικό επίπεδο ή σε ατομικό επίπεδο ο τρόπος που οργανώνεται, κατανέμεται, πραγματοποιείται και ανταμοίβεται (οταν ανταμοίβεται) η κοινωνικά αναγκαία εργασία έχει βαθιές επιπτώσεις σε όλα τα επίπεδα.

Η αποφασιστική σημασία του καθεστώτος οργάνωσης της απασχόλησης του ανθρώπινου κεφαλαίου φωτίζεται δραματικά απο τις κρίσεις που συχνά εμφανίζονται.

Η μη επένδυση στο ανθρώπινο και κοινωνικό κεφάλαιο ή οι ανορθολογικές επενδύσεις, η μη αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων (η ανεργία είναι η πιο έκδηλη μορφή αλλά και η αναντιστοιχία μεταξύ θέσεων και των προσόντων των εργαζομένων που τις κατέχουν), η ανορθολογική διάρθρωση του συστήματος απασχόλησης και ανταμοιβής οδηγεί σε σπατάλη ανθρώπινου κεφαλαίου, πολυτίμου για κάθε κοινωνία.

Για το άτομο ή για την οικογένεια βέβαια η στέρηση ευκαιριών απασχόλησης ή απασχόλησης ανάλογης των προσόντων συνεπάγεται τη στέρηση της ικανότητας συμμετοχής στην κοινωνική ζωή. Ακυρώνει την κοινωνικότητα ως στοιχείο της συγκρότησης της προσωπικότητας. Κάνει αδύνατη την ικανοποίηση των αναγκών που σήμερα ικανοποιούνται μέσω των αγορών εμπορευμάτων και υπηρεσιών. Οδηγεί στην αμφισβήτηση της κοινωνικής του ισοτιμίας, της ικανότητας αυτοκαθορισμού, και αυτοπραγμάτωσης. Οδηγεί σε αυτοκαταστροφικές τάσεις ή σε βίαιη αμφισβήτηση όσων θεωρούνται υπεύθυνοι για τη στέρηση αυτή. Βία που κατά κανόνα τυφλή δεν διακρίνει αιτίες και ενόχους, αδυνατεί να αναζητήσει προοπτική. Η οικογένεια και οι μικρές κοινωνικές ομάδες φέρουν το βάρος της κρίσης αυτής χωρίς να έχουν πλέον πολλές δυνατότητες για την πρόληψη ή τη δημιουργική επίλυση της κρίσης.

Η βιομηχανική επανάσταση άλλαξε εκ θεμελίων τις ανάγκες αλλά και τον τρόπο ικανοποίησης τους. Έκανε τη μορφή της μισθωτής εργασίας και την αγορά εργασίας κεντρικούς θεσμούς. Επινόησε το εργοστάσιο, μετέβαλε το διεθνή καταμερισμό εργασίας αλλά και τον καταμερισμό εργασίας μεταξύ άνδρα και γυναίκας αλλά και μεταξύ των γενεών. Άλλαξε ριζικά το ρόλο της πόλης και της υπαίθρου στον καταμερισμό εργασίας.

Το σύστημα των οικονομικών, πολιτικών, πολιτισμικών ρυθμίσεων που δημιουργήθηκαν ως απάντηση στις βαθειές μεταβολές που προκάλεσε η βιομηχανική επανάσταση βρίσκεται υπό πίεση. Ζούμε σε μία εποχή προκλήσεων που αμφισβητούνται πολλά που ακόμα θεωρούνται αυτονόητα.

ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Διεθνοποίηση των αγορών

Οι αγορές προϊόντων, υπηρεσιών και εργασίας διεθνοποιούνται όλο και περισσότερο. Οι παραγωγοί παράγουν για τις ανάγκες και τις δυνατότητες της ζήτησης όχι ενός τόπου ή μιάς χώρας αλλά του κόσμου ολόκληρου. Οι καταναλωτές επιλέγουν μεταξύ προϊόντων από πολλές χώρες του κόσμου, ενώ συχνά το προϊόν συντίθεται από εργασίες εργαζομένων από άλλες χώρες. Τα σύνορα μεταξύ των χωρών πέφτουν. Οι αποστάσεις γεφυρώνονται με τα σύγχρονα μέσα μεταφορών και επικοινωνίας. Το κόστος της μη συμμετοχής στις διεθνείς αγορές και στο διεθνή ανταγωνισμό είναι πολλαπλάσια βαρύτερο από τις συνέπειες του ανοίγματος των χωρών και των οικονομικών δραστηριοτήτων στον ανταγωνισμό. Μία σημαντική συνέπεια της διεθνοποίησης των αγορών είναι συχνά - όχι - πάντα η *de facto* κατάργηση δημόσιων μονοπωλίων. Η διατήρηση δημόσιων μονοπωλίων δεν είναι πλέον εφικτή σε αρκετούς τομείς. Η λογική του ανταγωνισμού διεισδύει σε όλο και περισσότερες οικονομικές περιοχές. Ιδιωτικοποίηση, απορύθμιση, διεθνοποίηση, είναι μερικές αναπόφευκτες μορφές του. Το σύστημα απασχόλησης και η οργάνωση της κοινωνικά αναγκαίας εργασίας αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις από την εξέλιξη αυτή.

Μείωση της βιομηχανικής απασχόλησης. Αύξηση απασχόλησης στις υπηρεσίες.

Μία δεύτερη σημαντική πρόκληση προέρχεται από τη μείωση της απασχόλησης σε βιομηχανικές δραστηριότητες. Μετά το 1970 παρατηρείται σχεδόν σ' όλες τις αναπτυγμένες χώρες σημαντική μείωση στον τομέα αυτό. Μείωση που θυμίζει τη συρρίκνωση της αγροτικής απασχόλησης με την πρόοδο της βιομηχανικής επανάστασης. Νέες θέσεις δημιουργούνται κύρια στις υπηρεσίες. Το επίπεδο δεξιοτήτων των νέων θέσεων καθώς και ο τρόπος χρηματοδότησης ιδιωτικός ή δημόσιος διαφέρουν από χώρα σε χώρα.

Ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία.

Το σύστημα απασχόλησης και οργάνωσης της εργασίας οφείλει ν' απαντήσει σε μιά τρίτη πρόκληση. Η παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών ενσωματώνει με επιταχυνόμενους ρυθμούς νέες τεχνολογίες πληροφορικής, επικοινωνιών, γενετικής, τεχνολογίας πρώτων υλών. Η παραγωγική διαδικασία αναζητεί νέα οργανωτικά σχήματα, που θα επιτρέψουν την καλύτερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων των νέων τεχνολογιών. Νέα προϊόντα επινοούνται, τα παλιά ξανασχεδιάζονται για να αξιοποιηθούν στο έπακρο αυτές οι δυνατότητες. Αν σε προηγούμενες περιόδους δόθηκε έμφαση σε πάγιες εγκαταστάσεις που υποκαθιστούσαν την ανθρώπινη με μηχανική δύναμη, τώρα δίδεται έμφαση στην παραγωγή, διάδοση, χρήση γνώσης, πληροφορίας και άλλων άυλων πόρων. Η τεχνητή νοημοσύνη υποκαθιστά μέρος της ανθρώπινης νοητικής λειτουργίας. Ο βαθμός ανάπτυξης δε μετριέται πια σε ιππο-δύναμη. Κρίνεται από την ταχύτητα επεξεργασίας πληροφοριών και την ικανότητα του λογισμικού.

Είσοδος των γυναικών

Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξάνει συνεχώς. Η μεταβολή των συνθηκών εργασίας (όλο και λιγότερο απαραίτητη η μυική δύναμη), η μείωση του χρόνου εργασίας, η αποδοχή της γυναίκας ως ισότιμης, οι προσδοκίες των ίδιων των γυναικών που ασφυκτιούν στον παραδοσιακό ρόλο της μητέρας και της συζύγου ή της ερωμένης αλλά και η πίεση να ανταποκριθούν στα νέα πρότυπα κατανάλωσης οδήγησε στην έξοδο της γυναίκας από τη σφαίρα της οικογένειας και στην μαζική είσοδο στην αγορά εργασίας. Το σύστημα απασχόλησης αλλά και η κοινωνική πολιτική προσανατολισμένα στο δεδομένο της βιοποριστικής εργασίας ως "έμφυτης" ανδρικής ιδιότητας δεν προσφέρει σχήματα που να ανταποκρίνονται στην ιδιαιτερότητα των διακυμάνσεων του "κύκλου ζωής" των γυναικών. Διπλή επιβάρυνση η επιστροφή στην κουζίνα είναι οι βασικές επιλογές που προσφέρονται. Η ανταπόκριση στην αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών είναι η τρίτη πρόκληση για το σύστημα απασχόλησης και οργάνωσης της εργασίας.

Μεταβολή των προσδοκιών έναντι της εργασίας.

Η συμμετοχή στην εργασιακή ζωή με σχέση μισθωτής εργασίας είναι συχνά αποτέλεσμα της ωμής οικονομικής βίας για της εξασφάλιση των μέσων βιοπορισμού. Αντίστοιχα περιορισμένες και προσανατολισμένες ήταν και οι προσδοκίες από την εργασία. Η ευημερία που σ'ένα βαθμό κατακτήθηκε μεταπολεμικά στις αναπτυγμένες χώρες επιτρέπει σε όλο και περισσότερους να έχουν προσδοκίες άλλης ποιότητας από τη συμμετοχή τους στην εργασιακή ζωή. Η ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων, η ταύτιση με το αποτέλεσμα και τη διαδικασία της εργασίας, ο αυτο-καθορισμός και η ισότιμη συμμετοχή στην ομάδα, η ανάζητηση ισορροπίας μεταξύ βιοτικού κόσμου και του κόσμου της εργασίας είναι νέες μεταυλιστικές αξίες. Η εργασία δεν αντιμετωπίζεται μόνο ως βιοποριστική δραστηριότητα αλλά ως δραστηριότητα από την οποία προσδοκείται να δίνει νόημα στην ύπαρξη όσο και η συμμετοχή σε άλλες βιοτικές δραστηριότητες. Οι νέες προσδοκίες πιέζουν σοβαρά το σύστημα απασχόλησης για αναδιοργάνωση και ανταπόκριση.

Ελλάδα και σύστημα απασχόλησης

Χαρακτηριστικά κατανομής του ανθρώπινου δυναμικού

Ο τρόπος οργάνωσης, καταμερισμού, υλοποίησης και ανταμοιβής της απασχόλησης όπως έχει αποκρυσταλλωθεί από κοινωνικές, πολιτικές, νομικές διευθετήσεις στην Ελλάδα δεν μπορεί να αγνοεί τις προκλήσεις που αναφέρθηκαν. Όμως πρέπει να απαντήσει ξεκινώντας από μία άλλη πραγματικότητα απ'ότι άλλες χώρες. Ένα σημαντικό μέρος του ανθρώπινου δυναμικού απασχολείται σε αγροτικές ή μεικτές δραστηριότητες (αγροτουριστικές π.χ.). Στο δημόσιο τομέα απασχολείται σημαντικό μέρος του ανθρώπινου δυναμικού. Η διαφορά έναντι άλλων χωρών δεν εντοπίζεται μόνο στην ποσοτική διάσταση αλλά και στο είδος των υπηρεσιών που προσφέρουν. Κύρια γραφειοκρατικές, λόγω αναχρονιστικής ανορθολογικής οργάνωσης και λιγότερο κοινωνικές υπηρεσίες. Υπάρχει μεγάλος αριθμός αυτοαπασχολούμενων. Στις βιομηχανικές δραστηριότητες παρατηρείται σταθερότητα του αριθμού των απασχολούμενων αλλά σε μεγέθη μικρά. Στις υπηρεσίες με κέντρο βάρους το δημόσιο και τον τουρισμό απασχολείται σημαντικό κομμάτι του ανθρώπινου δυναμικού. Η συμμετοχή των γυναικών και των νέων στην αγορά εργασίας είναι μικρότερη απ'ότι στις Ευρωπαϊκές χώρες.

Δίλημμα: Κρατισμός ή Κοινωνικός Διάλογος στη διαχείριση της εργατικής πολιτικής

Ο έντονος κρατισμός της ελληνικής κοινωνίας σφραγίζει και το σύστημα διαχείρισης της εργατικής πολιτικής. Το υπερτροφικό Κράτος ως εργοδότης μεγάλου μέρους του εργατικού δυναμικού θέτει όρους εργασίας και αμοιβές, δημιουργεί ήθος εργασιακό και στάσεις που αντανakλούν συνολικά στο σύστημα εργασιακών σχέσεων. Ως νομοθέτης χρησιμοποίησε τακτικά τη νομοθετική εξουσία για να ορίσει συχνά μέχρι λεπτομέρειας τον τρόπο οργάνωσης των οργανώσεων των εργαζομένων. Ως δικαστική εξουσία ανέλαβε στο παρελθόν το βάρος της επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Ως εκτελεστική εξουσία ελέγχει σημαντικούς θεσμούς και πόρους - ΟΑΕΔ, Εργατική Εστία, ΙΚΑ - που παρότι προέρχονται από εργοδότες και εργαζόμενους δεν διαχειρίζονται απ'αυτούς. Το δίλημμα κρατισμός ή κοινωνικός διάλογος στη διαχείριση της εργατικής πολιτικής τίτται σε όλα τα πεδία. Σε μερικά ήδη έχει απαντηθεί. Η επίλυση των συγκρούσεων συμφερόντων επανήλθε στην αρμοδιότητα των κοινωνικών οργανώσεων. Ο ΟΜΕΔ αποτελεί το θεσμό που υλοποιεί τη νέα φιλοσοφία. Η επίλυση ευρύτερων συγκρούσεων συμφερόντων σε εθνικό επίπεδο αποκτά ένα νέα Forum. Η ΟΚΕ φιλοδοξεί ν'αποτελέσει το θεσμό εντός του οποίου θ'αναπτυχθεί ο διάλογος αυτός. Στο πεδίο της διαχείρισης της εργατικής πολιτικής το δίλημμα δεν έχει ακόμα απαντηθεί. Η επιβίωση του κρατισμού - που αντικαθρεπτίζεται στον τρόπο επιλογής των διοικήσεων των σημαντικών οργανισμών - ΟΑΕΔ, Εργατική Εστία, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, κ.ά.- και έρχεται σε αντίθεση με τη διεθνή πρακτική. Οδηγεί σε προφανή και διαπιστωμένη ανεπάρκεια διαχείρισης. Κάθε καθυστέρηση στη μετάβαση σ'ένα άλλο καθεστώς διαχείρισης της εργατικής πολιτικής με αποφασιστική συμμετοχή των κοινωνικών οργανώσεων παρατείνει την επιβίωση ανορθολογικών πολιτικών, την ανορθολογική διάταξη ανθρώπινων και οργανωτικών πόρων. Διαιωνίζει τη σπατάλη πολύτιμου ανθρώπινου κεφαλαίου. Στερεί προοπτικές, ευκαιρίες διεξόδους στις γενιές που έρχονται.

Κομματική επιλεκτικότητα ή πολιτικές καθολικής ανάπτυξης ανθρώπινου κεφαλαίου.

Ο μεταπολεμικός προσανατολισμός της κρατικής πολιτικής στη συμπίεση της εργατικής αμοιβής ώστε να υπάρξει μία αναγκαία προϋπόθεση για τη στρατηγική της ανάπτυξης υπό κρατική προστασία προσανατόλισε την εργατική πολιτική και τους θεσμούς άσκησής της αντίστοιχα. Η καταστολή ή η απορρόφηση των κραδασμών από συγκρούσεις ήταν οι πρωταρχικοί στόχοι της ακολουθούμενης εργατικής πολιτικής.

Μετά το άνοιγμα του πολιτικού συστήματος από μονοκομματικό σε πολυκομματική δημοκρατία προστέθηκε και ο στόχος της εξυπηρέτησης των συμφερόντων των κομματικών πελατειών. Ως ένα βαθμό - και ακολουθώντας κομματική επιλεκτικότητα - λειτούργησε αντισταθμιστικά στις οικονομικές πολιτικές. Τα βασικά όργανα άσκησης εργατικής πολιτικής, Υπ.Εργασίας, ΟΑΕΔ, Εργατική Εστία, Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας στο βαθμό που λειτούργησαν παρήγαγαν αποτελέσματα στο πεδίο της εξυπηρέτησης κομματικών ή προσωπικών πελατειών. Δεν έχει ακόμα διαφανεί με καθαρότητα πως η εργατική πολιτική και οι θεσμοί στους οποίους έχει αποκρυσταλλωθεί αποτελούν στοιχείο μιας στρατηγικής παρωχημένης. Στην κοινωνία της γνώσης, της πληροφoρίας, των άυλων επενδύσεων το ανθρώπινο κεφάλαιο θα δίνει μακροπρόθεσμα το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε επιχειρήσεις και σε οικονομίες. Ο αναπροσανατολισμός της εργατικής πολιτικής προς την κατεύθυνση της ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου πρέπει ν'αποτελέσει κεντρικό προγραμματικό στόχο κάθε προσπάθεια εκσυγχρονισμού της Ελληνικής Κοινωνίας και οικονομίας. Τα συμφέροντα που έχουν επενδυθεί στη στρατηγική της κομματικής επιλεκτικότητας και έχουν δικαιωθεί γύρω από τους θεσμούς άσκησης εργατικής πολιτικής αποτελούν την κρίσιμη αντίσταση που πρέπει να καμφθεί. Αυτό αποτελεί μία πρώτη αναγκαία αλλά όχι επαρκή προϋπόθεση. Η ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου ως πρωταρχικός στόχος προϋποθέτει αναδιοργάνωση των θεσμών άσκησης εργατικής πολιτικής. Η υπέρβαση του επιλεκτικού κομματικού χαρακτήρα τόσο των μέτρων της πολιτικής όσο και της δόμησης και διοίκησης των οργάνων άσκησης της πολιτικής απλώς απελευθερώνει μόνο το πεδίο αυτό από αγκυλώσεις. Η επινόηση και εφαρμογή πολιτικών ανάπτυξης ανθρώπινου κεφαλαίου με επιτυχία είναι αγώνας με αβέβαιη έκβαση.

Οι εργασιακές σχέσεις στο Δημόσιο Τομέα:
Βάθρο των πελατειακών σχέσεων ή απαραίτητων
συλλογικών αγαθών. Ευέλικτες μονάδες παραγωγής

Οι εργασιακές σχέσεις στο δημόσιο τομέα (δημόσιο και δημόσιες επιχειρήσεις με οποιαδήποτε μορφή) υπακούουν σε διαφορετικό καθεστώς ρύθμισης έναντι των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα. Όλες οι παράμετροι - το ύψος της δημόσιας απασχόλησης, η επιλογή του προσωπικού, η χρονική στιγμή των προσλήψεων, τα προσόντα, ο μισθός, ο βαθμός, η διάταξη του προσωπικού, ο τρόπος οργάνωσης και συλλογικής δράσης διαμορφώνονται από τη λογική της "πολιτικής αγοράς". Η απασχόληση και η μισθοδοσία από το Δημόσιο είναι αγαθό που κατανέμεται επιλεκτικά μέσω της πολιτικής αγοράς σε όσους έχουν το απαραίτητο πολιτικό κεφάλαιο για να το αποκτήσουν. Η δημόσια απασχόληση και οι εργασιακές σχέσεις δεν είναι προσανατολισμένη στις ανάγκες της ζήτησης.

Δεν είναι η προσδοκώμενη εργασιακή επίδοση η αιτία και το κύριο αντάλλαγμα της απασχόλησης αλλά η διαπραγματευτική ισχύς στην "πολιτική αγορά". Η βαθειά αναδιοργάνωση των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα είναι προϋπόθεση για ν' αποφευχθεί η αργόσυρτη παρακμή, η δικαιολόγηση της ύπαρξης του Δημόσιου ως φορέα παροχής συλλογικών αγαθών και όχι ως ψεύδο πελατειακών ή συντεχνιακών λογικών που εν τέλει εμφανίζονται υπέρμαχοι του δημόσιου χαρακτήρα ενώ αποτελούν ιδιωτικοποίηση που δεν ομολογείται.

Οι προσλήψεις, ο αριθμός του προσωπικού κάθε οργανισμού αλλά και συνολικά του Δημόσιου Τομέα, η ασφάλεια της σχέσης εργασίας, η μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξη, η συλλογική οργάνωση και τα συλλογικά δικαιώματα (διαπραγμάτευση και συλλογικές συμβάσεις) πρέπει να γίνονται με τρόπο που να διασφαλίζει την παροχή των συλλογικών αγαθών που θεωρούνται απαραίτητα από την Ελληνική Κοινωνία. Ο περιορισμός του κομματισμού, του συντεχνιασμού, του ισοπεδωτισμού, η αντικειμενική αξιολόγηση της εργατικής επίδοσης και η αντίστοιχη μισθολογική και βαθμολογική επιβράβευση φαίνονται δυσπρόσιτα. Είναι όμως αναγκαία επιλογή για όσους θέλουν η χώρα να αποφύγει την αργόσυρτη παρακμή, την διαρκή διεθνή υποβάθμιση, τον μαρασμό και τη στέρηση ευκαιριών ζωής για τις γενιές που έρχονται.