

Διεπιστημονικό Σεμινάριο Ενηλίκων Παντείου Πανεπιστημίου

Η ΚΡΙΣΗ: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

7 Φεβρουαρίου 2018

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΚΡΙΣΗ: ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΔΕΗ

**Σιωπηρές Συμβάσεις Εργασίας την εποχή της Κρίσης
Η περίπτωση των εργαζομένων στη ΔΕΗ**

Το παράδειγμα της Μεγαλόπολης

Εισηγητής: Άρης Ασπρούλης

Υποψήφιος Διδάκτωρ Κοινωνιολογίας

Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής

Πάντειο Πανεπιστήμιο

Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Το πρόβλημα

- Τι είναι οι «σιωπηρές συμβάσεις εργασίας» και γιατί τις μελετάμε;
- Τι ονομάζουμε Κρίση και πως μεταβάλλονται οι σιωπηρές συμβάσεις εργασίας σε περιόδους Κρίσης;
- Τι προσφέρει αυτή η κοινωνιολογική ανάλυση στην Κοινωνική Πολιτική;

Σιωπηρές Συμβάσεις Εργασίας

Implicit contracts

- Με τον όρο «Σιωπηρές Συμβάσεις εργασίας», εννοούμε οτιδήποτε λαμβάνει χώρα στο κομμάτι εκείνο της εργασίας που αποκαλείται συνήθως «ανεπίσημο», «άτυπο» ή «μη θεσμοθετημένο».

Πότε δημιουργούνται οι Σιωπηρές Συμβάσεις Εργασίας

Ένα μεγάλο κομμάτι αυτού που αποκαλούμε Σιωπηρές Συμβάσεις Εργασίας είναι υποτέλεσμα των αντιλήψεων και των σχέσεων που διαμορφώνουν οι άνθρωποι για την εργασία. Αυτές σχηματοποιούνται τόσο προτού εισέλθει κάποιος στην αγορά εργασίας, όσο και μετά.

- **Πριν την είσοδο** στην αγορά εργασίας οι αντιλήψεις των ανθρώπων για την εργασία δημιουργούνται μέσα από τα πρότυπα, τα όνειρα, τις προσδοκίες και τις ανάγκες που διαμορφώνει κάποιος στις κοινωνικές ομάδες που ανήκει πριν την εργασιακή του ένταξη, όπως το σχολείο, η οικογένεια, η γειτονιά. Και μέσα από αντικειμενικές παραμέτρους και περιορισμούς που τον προσδιορίζουν και καθορίζουν τους πρώτους του κοινωνικούς ρόλους –όπως το φύλο, η τάξη και η εθνική προέλευση.
- **Μετά την είσοδο** στην αγορά εργασίας οι αντιλήψεις των ανθρώπων για την εργασία αναδιαμορφώνονται μέσα από την ανάπτυξη ιδεών και σχέσεων που δημιουργούνται μέσα στο ίδιο το επάγγελμα. Το κάθε επάγγελμα, φέρει τα δικά του ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τις δικές του παραδόσεις, τις δικές του τυπικές και άτυπες αρχές, τα δικά του ρητά και άρρητα κοινωνικά δίκτυα εμφανών και αφανών συμφερόντων, τα οποία ενδυναμώνουν την παραμονή κάποιου σε μια δουλειά μέσα από την ενσωμάτωσή του στο πνεύμα της ίδιας της δουλειάς και του επαγγέλματος.

Η σημαντικότητα των Σιωπηρών Συμβάσεων Εργασίας

ΣΙΩΠΗΡΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι Σιωπηρές Συμβάσεις Εργασίας διαμορφώνουν και καθορίζουν με άτυπο, αλλά πολύ ισχυρό τρόπο:

- τη γνώμη που διαμορφώνουν οι άνθρωποι για την εργασία τους και τον εαυτό τους
- το νόημα που αποδίδουν στην εργασία τους
- τη σχέση τους με τους άλλους εργαζόμενους και την εργοδοσία
- το όνειρο, τα πρότυπα, τις φιλοδοξίες, τις προσδοκίες τους
- τα κίνητρά τους για απασχόληση
- και κυρίως τον αξιακό κώδικα που αναπτύσσουν, δηλαδή το τι θεωρούν «αποδεκτό και τι όχι».

Η σημαντικότητα των Σιωπηρών Συμβάσεων Εργασίας

ΣΙΩΠΗΡΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι Σιωπηρές Συμβάσεις εργασίας συμβάλουν αρκετά και στον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνεται ο κοινωνικός καταμερισμός της εργασίας μέσα σε μια αγορά εργασίας ή σε ένα εργοστάσιο. Δηλαδή στο

- Πώς ωθούνται οι άνθρωποι σε κάποια επαγγέλματα (με βάση το σύστημα προσδοκιών και αναγκών)
- Πώς κατανέμονται μέσα σε αυτά (με βάση την ταξική τους προέλευση, την παράδοση τους επαγγέλματος, τα άτυπα δίκτυα εξουσίας, το εκπαιδευτικό επίπεδο)
- Πως παραμένουν ή εγκλωβίζονται μέσα σε αυτά (με βάση την ιεραρχία, τις αντικειμενικές συνθήκες, τα δίκτυα συμφερόντων και την προσαρμογή τους σε άτυπες ικανότητες)

Η σημαντικότητα των Σιωπηρών Συμβάσεων Εργασίας

Οι Σιωπηρές Συμβάσεις Εργασίας μάς οδηγούν σε τρεις βασικούς άξονες ανάλυσης:

- α) *διάθεση* του εργατικού δυναμικού (που πηγαίνει, ποιος και πότε)
- β) *ενσωμάτωση* του εργατικού δυναμικού (σε κανόνες και αξίες, πρότυπα ιεραρχίας)
- γ) *έλεγχος* του εργατικού δυναμικού (με σκοπό την αναπαραγωγή του)

Κρίση

Με τον όρο Κρίση ονομάζουμε μια περίοδο κατά την οποία τίθενται σε αμφισβήτηση αρχές και αξίες που μέχρι τότε θεωρούνταν κεντρικές στο αξιακό σύστημα της κοινωνίας, με το οποίο οι άνθρωποι καθόριζαν τον εαυτό τους, την εργασία τους, την κοινωνία και το μέλλον.

Κρίση δεν είναι μόνο η μεταβολή των τυπικών παραμέτρων μιας κοινωνίας ή ενός συστήματος εργασίας (ελαστικοποίηση ωράριου, καταστρατήγηση συνταξιοδοτικού συστήματος, επαναπροσδιορισμός καθηκόντων κοκ), αλλά κυρίως η μεταβολή των αξιών μιας κοινωνίας.

Η κρίση γίνεται κατανοητή στο σημείο εκείνο το οποίο το υποκείμενο αρχίζει να θέτει ερωτηματικό σε κάτι για το οποίο μέχρι πριν ήταν σίγουρο. Και θέτει ερωτηματικό ακόμα για πράγματα τα οποία πίστευτε πριν την Κρίση.

Βασικά Χαρακτηριστικά της Κρίσης

- Η κρίση μεταβάλλει την κοινωνική κινητικότητα, το κύρος και τις αξίες μιας κοινωνίας.
- Σε περιόδους κρίσεις η αδυναμία του ανθρώπου να συνδέσει το ατομικό του πρόβλημα την υπόλοιπη κοινωνία οξύνεται. Αυξάνονται τα φαινόμενα *κοινωνικής ανομίας*.
- Το άτυπο μέρος της εργασίας γίνεται κυρίαρχο.

Στην κρίση αναδύονται νέα κριτήρια, νέες αξίες.

- Πως ερμηνεύεται η «καλή» δουλειά;
- Η «κακή» δουλειά;
- Πώς διαμορφώνονται οι νέες αγορές εργασίας;
- Ποιες είναι οι εργασιακές συνθήκες που προκύπτουν;
- Πώς δημιουργούνται μέσα στην εργασία τα νέα κοινωνικά στερεότυπα και πως συνεχίζουν τα ήδη υπάρχοντα;
- Διαμέσου ποιων αξιών κατασκευάζονται οι νέες μορφές κοινωνικών ανισοτήτων;
- Ποιες είναι οι νέες αξίες που αναπτύσσονται μέσα στις αγορές εργασίας και ποιες οι νέες συνθήκες απασχόλησης που τις συνοδεύουν, οι οποίες και δημιουργούν αυτόματα τις νέες θέσεις των ανθρώπων στην κοινωνία.

Η Κρίση οδηγεί σε δυο ισχυρές κοινωνικές μεταβολές:

α) τη σταδιακή ματαίωση των παραδοσιακών δεικτών διάκρισης στον καταμερισμό της εργασίας -όπως εξειδίκευση, γνώση και εμπειρία (*broad qualifications/skills*)- μέσω της επαναφοράς των κληρονομικών γνωρισμάτων του εργατικού δυναμικού -όπως φύλο, χρώμα, καταγωγή (*generic skills*).

β) τη μετατόπιση της ευθύνης για ευημερία, προοπτική και ασφάλεια, από το κράτος, την κοινωνία και το εργοστάσιο, τώρα στο άτομο, την οικογένεια και τα άτυπα κοινωνικά δίκτυα.

Σιωπηρές Συμβάσεις Εργασίας σε Περίόδους Κρίσης

Σε περιόδους Κρίσης και ραγδαίων αλλαγών οι σιωπηρές συμβάσεις εργασίας αλλάζουν.

Κάποιες εντατικοποιούνται, κάποιες συρικνώνονται, κάποιες παύουν να ισχύουν και κάποιες νέες εμφανίζονται οι οποίες παίρνουν την θέση των παλαιότερων.

Αυτό την αλλαγή ακριβώς εξετάζουμε.

Ερωτήματα

- Πως αναδύεται η νέα πραγματικότητα και με ποιες διαφοροποιήσεις τη βιώνουν τα εκάστοτε κοινωνικά στρώματα;
- Μέσα από ποιες διακρίσεις, αποκλεισμούς, στρωματώσεις και στερήσεις πνευματικών και υλικών αγαθών, ελευθεριών επιλογής, προοπτικών ανάπτυξης και ευκαιριών ζωής, καθορίζονται τα όρια της επιβίωσης των ανθρώπων σήμερα;
- Πως τα όρια αυτά διαμορφώνουν και τις δεξιότητες των ανθρώπων για να θεωρούνται πλέον αποδεκτές, τους ρόλους που καλούνται να υποδυθούν στη δουλειά και τη ζωή, τις αντιλήψεις και τις αξίες εκείνες μέσω των οποίων εσωτερικεύουν τη θέση τους στην κοινωνική ιεραρχία και φυσικοποιούν τις κοινωνικές ανισότητες;

Τι προσφέρει αυτή η κοινωνιολογική ανάλυση στην Κοινωνική Πολιτική;

- Τα παραπάνω ερωτήματα στηρίζονται σε ένα μεγάλο μέρος της ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας η οποία λαμβάνει χώρα κυρίως από τη δεκατία του 90 και μετά.
- Επίσης, στηρίζεται σε μια σειρά από μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί την ίδια περίοδο στο Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και στο Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου.
- Εστιάζοντας στα θέματα της εργασίας και του συστήματος πρόνοιας, οι μελέτες αυτές αναδुकνύουν τη συμβολή των σιωπηρών συμβάσεων εργασίας στον τρόπο που καταστρώνεται η εργασία σε κάθε της έκφανση.
- Ειδικότερα, αναδεικνύουν και κάτι πολύ σημαντικό: κατανοώντας αυτά τα σιωπηρά ή συμβολικά ή μη θεσμοθετημένα ή άτυπα στοιχεία της εργασίας, μπορούμε να ασκήσουμε μια εις βάθος κριτική στα θέματα που αφορούν την κοινωνική πολιτική και το κράτος πρόνοιας.

Αυτή είναι μια πτυχή της κοινωνικής πολιτικής που συνήθως λείπει από την συζήτηση.

Η περίπτωση των εργαζομένων στη ΔΕΗ

Γιατί ΔΕΗ;

α) Η σημασία της Βιομηχανίας Ενέργειας

Η ενέργεια ως κοινωνικό αγαθό αποτελεί τον πλέον δομικό παράγοντα στη διαμόρφωση και τον σχηματισμό των κοινωνικών, πολιτικών και οικονομικών σχέσεων σε κάθε χώρα αλλά και παγκοσμίως, καθορίζοντας με τρόπο θεμελιακό τη βιομηχανική οργάνωση, τις εκάστοτε πολιτικές απασχόλησης, τον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας και την αναπαραγωγή της κοινωνικής και ταξικής στρωμάτωσης - τόσο σε τοπικό, όσο και σε διεθνές επίπεδο.

β) Η σημασία της διερεύνησης των Σιωπηρών Συμβάσεων Εργασίας μέσα σε έναν δημόσιο οργανισμό

Το μέγεθος που απαιτεί η διαδικασία παραγωγής ηλεκτρικού Ρεύματος σύνολό της (εξόρυξη – μεταφορά – επεξεργασία – διανομή), ο μεγάλος αριθμός απασχολούμενων στα επιμέρους τμήματα της βιομηχανικής κλίμακας τοπικά και παγκοσμίως, η αλληλεξάρτηση της ενέργειας με την τοπική και διεθνή οικονομία και τις φάσεις της, όπως και η άρρηκτη σχέση της με τη διαμόρφωση της τεχνολογίας και τη διαχείριση των φυσικών πόρων, δίνουν το στίγμα μιας αγοράς εργασίας και μια βιομηχανίας που δομείται με πολύ τυπικούς όρους. Εκεί ακριβώς μας ενδιαφέρει να εντοπίσουμε τον τρόπο που καταστρώνεται το άτυπο μέρος της εργασίας.

γ) Η αντιπροσωπευτική κατάσταση σε σχέση με την Κρίση

Σε σχέση με οποιαδήποτε άλλη μορφή βιομηχανικής συγκρότησης, οι τύποι της διαδικασίας παραγωγής της εργασίας, οι κανόνες, οι θεσμοί, η ιεραρχία, τα τυπικά και άτυπα δίκτυα συμφερόντων, τα πρότυπα νοήματος της εργασίας, τα είδη των επαγγελμάτων και οι σχέσεις απασχόλησης που αναπτύσσονται στη βιομηχανία της ενέργειας - θεωρούνται ως οι πλέον αντιπροσωπευτικοί, για τη μελέτη και κατανόηση των βιομηχανικών σχέσεων γενικότερα, πόσω δε μάλλον σε περιόδους Κρίσης. Μέσα στον τρόπο που καταστρώνεται η βιομηχανική οργάνωση στην παραγωγή της ενέργειας, αντικατοπτρίζονται, σε διεθνές και τοπικό επίπεδο, οι μηχανισμοί με τους οποίους αναπτύσσονται τα κοινωνικοπολιτικά συστήματα και οι μορφές κοινωνικής εξουσίας και ιδεολογικής ηγεμονίας που προσδιορίζουν τον εκάστοτε κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας

δ) Η μεγάλη βιβλιογραφική παράδοση πάνω στη Βιομηχανία της Ενέργειας και οι πρόσφατες ελληνικές έρευνες για τη ΔΕΗ.

- Ιορδάνης Ψημμένος,

Παγκοσμιοποίηση και Συμμετοχή των Εργαζομένων: η περίπτωση της ΔΕΗ, Gutenberg, Αθήνα 1999

- Βασίλης Λώλης,

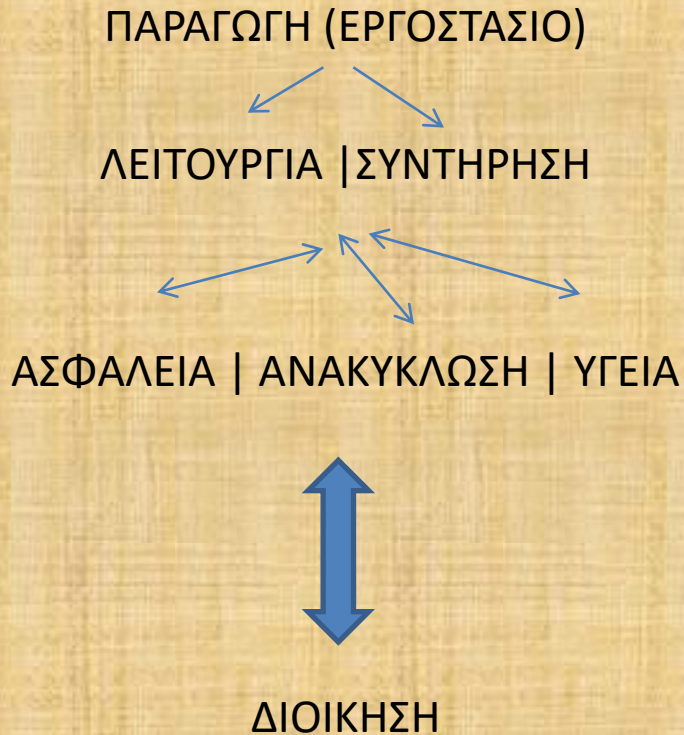
Νέες Μορφές Ερασίας και το Κοινωνικό Κύρος των Εργαζομένων: η περίπτωση της ΔΕΗ, Παπαζήσης, Αθήνα 2015

Βασικά Χαρακτηριστικά της Έρευνας

- **Τόπος:** Μονάδες Εξόρυξης Λιγνίτη και Παραγωγής Ρεύματος στο εργαστασίο της Μεγαλόπολης | Τμήματα Λειτουργίας & Συντήρησης
- **Χρόνος:** Νοέμβριος 2016 – Φεβρουάριος 2017
- **Συλλογή δεδομένων σε 4 στάδια:**
 - Παρατήρηση
 - Ανοιχτές Συνεντεύξεις
 - Συμπλήρωση Καρτελών
 - Επιστροφή για διευκρινίσεις
- **Μέγεθος:** 40 εργαζόμενοι
 - 20 από την Εξόρυξη
 - 20 από την Παραγωγή

[Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης της εργασίας των συνεντευξιζόμενων]

ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟ ΜΕΓΑΛΟΠΟΛΗΣ



Βασικές διαφορές μεταξύ εργαζομένων στην Παραγωγή (Εργοστάσιο) και στην Εξόρυξη (Ορυχείο)

- Διαφορετικό προσδόκιμο ζωής
- Διαφορετικές επιπτώσεις στην υγεία
- Αντιπαλότητα και θαυμασμός
- Διαφορετική εμφάνιση
- Διαφορετικές μορφές και ένταση κόπωσης
- Διαφορετική σχέση με τα ατυχήματα και τον θάνατο.

Αντικειμενικές Επιπτώσεις της Κρίσης στη ΔΕΗ Μεγαλόπολης τα τελευταία 10 χρόνια

- Μείωση Μισθών
- Καταστροφή Συστημάτων Συνταξιοδοτικού Συστήματος
- Μείωση Υπερωριών & Σαββατοκύριακων
- Μείωση προσωπικού / Μηδενικές προσλήψεις
- Μείωση Σεμιναρίων / Εκπαιδευτικών προγραμμάτων
- Μείωση Παραγωγής Ρεύματος
- Μείωση Ασφάλειας στον χώρο εργασίας
- Αύξηση Παρουσίας Εξωτερικών Συνεργιών με ανάληψη έργου (εργολάβων)
- Δάνεια / ανοίγματα
- Μείωση γιορτών, ειδικών εκδηλώσεων κλπ

Επιπτώσεις της Κρίσης στους εργαζόμενους όπως προκύπτουν από τις συνεντεύξεις, την παρατήρηση και τις καρτέλες

- Μείωση Κεφίου
- Απουσία προοπτικής
- Αύξηση κούρασης (σωματικής και ψυχολογικής)
- Αύξηση πίεσης μέσα στην δουλειά
- Αύξηση της αίσθησης του «μέσου» ως κινητήρια δύναμη
- Αύξηση τεμπελιάς
- Αύξηση ρουφιανιάς
- Παντελής έλειψη εμπιστοσύνης στα συνδικάτα των εργαζομένων
- Ανάληψη καθηκόντων εκτός της ειδικότητάς τους
- Εξαφάνιση ειδικεύσεων, τεχνικής γνώσης που αποκτηθηκε από εμπειρία
- Δεν βγαίνουν στη σύνταξη για να μην πεινάσουν
- Αύξηση Διαζύγιων ή απουσία προοπτικής γάμου
- Δεν υπάρχουν όνειρα για το μέλλον
- Αμυντική στάση σχετικά με την υπόλοιπη κοινωνιά που τους θεωρεί ευνοημένους