



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Π.Μ.Σ.: «ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ»

ΘΕΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ

ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΕΥΡΩΠΗ ΤΟΝ 20^Ο ΑΙΩΝΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΜΙΧΑΛΗΣ ΖΟΥΜΠΟΥΛΑΚΗΣ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΠΑΠΑΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΥ ΘΩΜΑΗ

ΒΟΛΟΣ 2015

Στη Ρώσικη Ομοσπονδία προστατεύεται η εργασία και η υγεία των ανθρώπων, καθορίζεται εξασφαλισμένος βασικός μισθός, , καθορίζονται κρατικές συντάξεις, επιδόματα και άλλες εγγυημένες παροχές κοινωνικής πρόνοιας

(Άρθρο 7, παράγραφος 2, μέρος α' του Συντάγματος της

Ρωσικής Ομοσπονδίας)

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στόχος της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η παρουσίαση της εργασίας και των πολιτικών απασχόλησης κατά τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα στην Ανατολική Ευρώπη και συγκεκριμένα στη Ρωσία. Συντάχθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών στην Εφαρμοσμένη Οικονομική του πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Στην επιλογή του θέματος συντέλεσε η παρακολούθηση των μαθημάτων στο μάθημα «Θέματα Ιστορίας Εφαρμοσμένων Οικονομικών».

Στην ολοκλήρωση της διπλωματικής μου μελέτης συνεισέφεραν πολλοί άνθρωποι, τους οποίους θέλω να ευχαριστήσω.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον καθηγητή μου κύριο Μιχάλη Ζουμπουλάκη για την βοήθεια του στην εκπόνηση της εργασίας με τις πολύτιμες γνώσεις του και την καθοδήγησή του. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον καθηγητή μου στο Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, κύριο Θεοφάνη Μαλκίδη για τη βοήθεια του στην ανεύρεση πηγών.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για την υπομονή τους, τη στήριξή τους και γενικά όλη τη βοήθεια που μου προσέφεραν όλο αυτόν τον καιρό.

Περιεχόμενα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	3
Abstract.....	7
Резюме.....	8
Εισαγωγή	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΕΙΔΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	11
1.1 Χαρακτηριστικά της εργασίας.....	11
1.2 Πολιτικές απασχόλησης.....	13
1.2.1 Παθητικές πολιτικές απασχόλησης.....	14
1.2.2 Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.....	14
1.2.3 Ευελιξία	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗ ΡΩΣΙΑ ΑΠΟ ΤΑ ΤΕΛΗ ΤΟΥ 19 ^{ΟΥ} ΑΙΩΝΑ ΜΕΧΡΙ ΚΑΙ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΤΟΥ Β΄ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΥ ΠΟΛΕΜΟΥ	16
2.1 Η εργασία στο τέλος του 19 ^{ου} αιώνα	16
2.2 Η εργασία από τις αρχές του 20 ^{ου} αιώνα μέχρι και το τέλος του Α΄ Παγκοσμίου πολέμου.....	18
2.3 Η εργασία από το θάνατο του Λένιν μέχρι και το τέλος του Β΄ Παγκοσμίου πολέμου.....	27
2.4 Η εργασία των φυλακισμένων από τη Σταλινική κυβέρνηση	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΤΑ ΤΟ ΠΕΡΑΣ ΤΟΥ Β΄ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΥ ΠΟΛΕΜΟΥ ΜΕΧΡΙ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ 1991	33
3.1 Η αποσταλινοποίηση από τον Κρουστσέφ	33
3.1.1 Έλεγχος του ωραρίου εργασίας	35
3.1.2 Ανεπίσημη διαπραγμάτευση.....	36
3.2 Η πολιτική του Μπρέζνιεφ	41
3.3 Η περεστρόικα του Γκορμπατσόφ και η εργασία.....	44
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗ ΡΩΣΙΑ ΑΠΟ ΤΟ 1991 ΜΕΧΡΙ ΚΑΙ ΤΑ ΤΕΛΗ ΤΟΥ 20 ^{ΟΥ} ΑΙΩΝΑ	49

4.1 Η εργασία μετά την πτώση της Σοβιετικής Ένωσης	49
4.1.1 Απασχόληση	50
4.1.2 Ανεργία	51
4.1.3 Καταγεγραμμένες κενές θέσεις εργασίας	53
4.2 Η μεταρρυθμιστική πολιτική της Ρωσίας για την εργασία	53
4.2.1 Δημόσιο δίκτυ ασφαλείας	54
4.2.2 Εκπαίδευση εργατών	54
4.2.3 Δημιουργία οργανώσεων και συμβάσεων εργασίας	54
4.2.4 Συνδυασμός πολλαπλών εργασιών	55
4.3 Η εργασία στη Ρωσία στο τέλος του 20 ^{ου} αιώνα	56
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΡΩΣΙΑΣ ΜΕ ΑΓΓΛΙΑ, ΓΑΛΛΙΑ ΚΑΙ ΗΝΩΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΕΙΕΣ	58
5.1 Πολιτικές απασχόλησης στην Αγγλία	58
5.2 Πολιτικές απασχόλησης στη Γαλλία	60
5.3 Πολιτικές απασχόλησης στις Ηνωμένες Πολιτείες	61
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	65
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	68
Ελληνική βιβλιογραφία	68
Ξένα βιβλιογραφία	68
Ιστότοποι	71

Περίληψη

Στη συγκεκριμένη εργασία η απασχόληση ταυτίζεται με την έννοια της εργασίας. Επιχειρείται μια ιστορική αναδρομή στον 20^ο αιώνα και παρακολουθούμε τις πολιτικές που εφάρμοσαν οι εκάστοτε κυβερνήσεις της Ρωσίας στον τομέα της εργασίας. Γίνεται αναφορά στις πολιτικές απασχόλησης, οι οποίες χωρίζονται σε ενεργητικές και παθητικές, στην ανεργία και παρουσιάζεται η εξέλιξη της εργασίας μέσα από διάφορες ιστορικές καταστάσεις, καθώς και οι αποφάσεις που πάρθηκαν, οι οποίες επηρέασαν το εργατικό δυναμικό της χώρας.

Abstract

In the present research paper occupation is relevant with the meaning of labour. We are trying to make a historical flashback to the 20th century and we are studying policies that applied by every government in Russia in the field of labour. Reference is made to employment policies, which are divided into active and passive politics, unemployment, and job progress is shown through various historical situations, through the decisions that the governments had taken, which affected the workforce of the country.

Резюме

В настоящем исследовании занятости совпадает с концепцией работы. Мы пытаемся сделать исторический воспоминаниях 20-го века, и мы изучаем политику, применяемые каждым правительством в России в сфере труда. Ссылка делается на политику в области занятости, которые делятся на активные и пассивные политику, безработицы и прогресса работы, проявляется через различные исторические ситуации, в решениях, что правительства приняли, которые повлияли на рабочую силу страны.

Εισαγωγή

Η σημασία της απασχόλησης ορίζεται ως τη σύμβαση μεταξύ 2 μερών, του εργοδότη και του εργαζομένου. Πολιτική ορίζεται ως ένα πλάνο δράσης και δήλωσης «ιδανικών», και ούτω καθεξής, που προτείνεται από την κυβέρνηση, από ένα πολιτικό κόμμα ή από επιχειρήσεις.

Πολιτικές απασχόλησης ορίζονται ως οι μακροοικονομικές ρυθμίσεις που χρησιμοποιεί η εκάστοτε χώρα, όπως και άλλα μέσα σε μακροοικονομικό επίπεδο, για την εξάλειψη της ανεργίας. Χωρίζονται σε δύο κατηγορίες : τις ενεργητικές και τις παθητικές .

Ενεργητικές πολιτικές είναι αυτές που αντιμετωπίζουν τις αιτίες που προκαλούν την ανεργία και παθητικές είναι αυτές που διαχειρίζονται τις συνέπειες της ανεργίας.

Επίσης εδώ πρέπει να αναφέρουμε και τον ορισμό της ανεργίας ως το σύνολο των ανθρώπων που είναι ικανοί να εργαστούν και θέλουν , αλλά δεν μπορούν να βρουν απασχόληση. Ακόμη είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι άεργος είναι αυτός που δεν έχει απασχόληση και δεν ενδιαφέρεται να αποκτήσει.

Ενώ η απασχόληση σαν έννοια υπήρχε από αρχαιοτάτων χρόνων, οι πολιτικές για την αντιμετώπισή της έκαναν εμφάνιση στις αρχές του 20^{ου} αιώνα στην Ευρώπη, και ειδικότερα μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο άρχιζαν να επηρεάζουν και τη Ρωσία. Οι μεταρρυθμιστικές τάσεις που έλαβαν χώρα στη Ρωσία, σε συνδυασμό με τις πολιτικές απασχόλησης, έδωσαν ένα νέο τύπο κοινωνικής πολιτικής.

Οι πολιτικές απασχόλησης στη Ρωσία, δίνοντας έμφαση στο πρόβλημα της ανεργίας, της ευελιξίας και της ισορροπίας, προσπαθούσαν να ακολουθήσουν το Ευρωπαϊκό μοντέλο για την εργασία.

Τα υψηλά επίπεδα ανεργίας όμως που δημιουργήθηκαν στη Ρωσία μετά την πτώση της Σοβιετικής Ένωσης το 1991, τράβηξε το ενδιαφέρον των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, καθ' ότι είναι το μέσο που βοηθά στη μείωση της ανεργίας σε μια χώρα. Επιπλέον, οι μεταρρυθμίσεις που άρχισαν να γίνονται στη Ρωσία τη δεκαετία του 1990 και μετά, μαζί με το άνοιγμα της οικονομίας, απαιτούσαν ένα σύστημα εκπαίδευσης των εργατών. Παρ' όλο που στις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης

υπάρχουν δεδομένα για τα αποτελέσματα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, στη Ρωσία αυτό δεν ισχύει, λόγω του ότι δεν υπάρχουν τα απαραίτητα δεδομένα.

Τα προγράμματα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στη Ρωσία είχαν να κάνουν με τη βοήθεια που έδιναν στους εργάτες στην αναζήτηση εργασίας, εκπαίδευση καθώς και δημιουργία οργανισμών όπως και συμβάσεις εργασίας που θα προστάτευαν τον εργάτη. Τα προγράμματα αυτά έγιναν για να ενσωματώσουν την ανεργία και τους οικονομικά ασθενέστερους εργάτες στο εργατικό δυναμικό για την διευκόλυνση τους στην αναζήτηση εργασίας, τα οποία θα διευκόλυναν επίσης τις συνήθειες των εργατών και το ανθρώπινο κεφάλαιο.

Με την παρούσα εργασία εξετάζουμε τις πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόστηκαν στη Ρωσία κατά τη διάρκεια του 20ου αιώνα. Θα μελετήσουμε την κάθε περίοδο ξεχωριστά και θα δούμε τις αποφάσεις έπαιρνε η εκάστοτε κυβέρνηση για το φλέγον θέμα της απασχόλησης. Η διάρθρωση της εργασίας είναι η εξής:

- ✚ Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην εργασία και στα χαρακτηριστικά της, καθώς και στο πρόβλημα της ανεργίας.
- ✚ Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται ανασκόπηση της εργασίας από τα τέλη του 19ου αιώνα μέχρι και το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου. Γίνεται αναφορά στην Τσαρική περίοδο, στην κυβέρνηση του Λένιν και της αμέσως επόμενης του Στάλιν. Επίσης εξετάζονται οι περίοδοι του Α' Παγκοσμίου Πολέμου και του Β' Παγκοσμίου Πολέμου και πως επηρέασαν τον τομέα της εργασίας.
- ✚ Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται ανασκόπηση της εργασίας από το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου μέχρι και την πτώση της Σοβιετικής Ένωσης το 1991. Γίνεται αναφορά στην περίοδο κυβέρνησης του Κρουτσόφ, του Μπρέζνιεφ και τέλος του Γκορμπατσόφ.
- ✚ Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται ανασκόπηση της εργασίας στην περίοδο από την πτώση της Σοβιετικής Ένωσης μέχρι και τα τέλη του 20ου αιώνα. Γίνεται αναφορά στις πολιτικές που εφάρμοσε η τότε κυβέρνηση για την καταπολέμηση της ανεργίας.
- ✚ Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται μια σύγκριση των πολιτικών απασχόλησης της Ρωσίας με την Αγγλία, τη Γαλλία και τις Ηνωμένες Πολιτείες.
- ✚ Τέλος, ακολουθούν τα συμπεράσματα και οι προτάσεις που απορρέουν από την παρούσα εργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΕΙΔΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1.1 Χαρακτηριστικά της εργασίας

Όπως αναφέραμε και πιο πριν η σημασία της απασχόλησης ορίζεται ως τη σύμβαση μεταξύ 2 μερών, του εργοδότη και του εργαζομένου. Αρχικά, η εργασία ορίζεται κατά πόσο υπάρχει πρόθεση για σύναψη σχέσης μισθωτής απασχόλησης ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Το εργατικό δυναμικό διαφοροποιείται σαν έννοια από την αγορά εργασίας, όπως και οι αυτοαπασχολούμενοι, Αυτοί ανήκουν σε μια άλλη σχέση, εξωτερική. Επίσης, η εργασία είναι μια σχέση προσφοράς και ζήτησης ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο, δηλαδή ο εργοδότης προσφέρει και ο εργαζόμενος ζητά. Αυτή η σχέση είναι περισσότερο εμπορική, παρά δουλοκτητική, όπως υπήρχε τουλάχιστον στις αρχές του 20^{ου} αιώνα(Δεδουσόπουλος, 2006).

Η εργασία είναι ένας θεσμός όπως έχουμε δει από αρχαιοτάτων χρόνων, και αποτελεί μια οδυνηρή διαδικασία. Κατάφερε να εξελιχθεί ιστορικά μέσα από πολύ δύσκολες καταστάσεις, που περιελάμβαναν βία, εκμετάλλευση, εξουσία και αλληλεγγύη. Οι κάτοικοι, που έφευγαν από την ύπαιθρο για καλύτερη αναζήτηση ζωής και εργασίας, έπρεπε να υποστούν μια εργασία διαφορετικής μορφής και να υπακούσει στα αιτήματα των εργοδοτών. Οι κάτοικοι αυτοί υπέμεναν φυλακή, άσυλα, ποινικές διώξεις και άλλες μορφές καταναγκασμού της εργασίας για να μπορέσουν να ενσωματωθούν στα αστικά πρότυπα. Η μόνη εξαίρεση θα μπορούσαν να είναι τα παιδιά κάτω των 18 και οι γυναίκες που είχαν λίγο καλύτερη συμπεριφορά(Δεδουσόπουλος, 2006).

Σύμφωνα με το Μαρξ, η διαδικασία μετατροπής του πληθυσμού σε μισθωτούς είναι η πρωταρχική συσσώρευση του κεφαλαίου, η οποία διαδικασία συμφωνεί με τη διαδικασία εγκαθίδρυσης του καπιταλισμού ως κυρίαρχου τρόπου παραγωγής για τη δημιουργία της αγοράς εργασίας ως πρωταρχικού θεσμού. Όμως η αγορά εργασίας δε δημιουργήθηκε με οδυνηρό τρόπο κάποια στιγμή στον 18^ο αιώνα. Οι μαζικές μετακινήσεις των πληθυσμών λόγω των οικονομικών καταστάσεων ή των πολέμων, απαιτούσαν την μετακίνηση των πληθυσμών και την ανταλλαγή των πληθυσμών, που οδηγούσαν στη δημιουργία νέων συνόρων, το οποίο είναι κάτι που ισχύει ακόμη και σήμερα. Εκτός από αυτές τις μετακινήσεις υπάρχει και η εσωτερική μετανάστευση, η

οποία δείχνει το αδύναμο σύστημα της αναπαραγωγικής οργάνωσης της εργασίας(Δεδουσόπουλος, 2006).

Τα χαρακτηριστικά της εργασίας είναι:

- i. Οι τεχνικές ανάγκες της παραγωγής. Είναι οι παράγοντες που καθορίζουν τη ζήτηση του εργοδότη πάνω στο αντικείμενο της εργασίας. Αυτοί οι παράγοντες προσδιορίζονται από την τεχνολογία, δηλαδή κατά πόσο η εργασία απαιτεί τεχνική γνώση πάνω στο αντικείμενό της και κατά πόσο ο εργάτης μπορεί να ανταπεξέλθει με τις γνώσεις του.
- ii. Η διαθεσιμότητα του πληθυσμού να αναλάβει μισθωτή απασχόληση. Αυτό σημαίνει κατά πόσο υπάρχει προσφορά από ένα εργοδότη για μισθό και κατά πόσο υπάρχει ζήτηση από τον εργαζόμενο για μισθό. Η διαθεσιμότητα αυτή επηρεάζεται επίσης και από το δημογραφικό στοιχείο, το εκπαιδευτικό σύστημα και το σύστημα αμοιβών.
- iii. Το θεσμικό πλαίσιο. Εδώ ανήκουν οι νόμοι, οι κρατικές κανονιστικές διατάξεις, η οργανωτική δομή των επιχειρήσεων, η ύπαρξη συνδικάτων των εργαζομένων και οι συνθήκες ανταγωνισμού.
- iv. Τα γεωγραφικά όρια. Η γεωγραφική περιοχή παίζει μεγάλο ρόλο καθώς μέσα σε αυτά τα όρια δίνεται η δυνατότητα να αναζητήσουν εργασία οι ενδιαφερόμενοι και μπορεί να μεταβάλλεται η αναζήτησή τους(Κατσανέβας, 2007).

Ανεργία

Η ανεργία αποτελεί ένα πολύπλοκο φαινόμενο και η αντιμετώπισή του είναι μέγιστης σημασίας για την οικονομία και την κοινωνία. Μπορεί να υπάρχουν επιδόματα που στηρίζουν τον άνεργο, τα οποία εκπροσωπούνται από τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης, αλλά βασικός σκοπός των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι η προώθηση των ανέργων στην αγορά εργασίας και αυτό θα γίνει μόνο με την αύξηση της απασχόλησης. Η ανεργία έκανε έντονα την εμφάνισή της στις αρχές του 20^{ου} αιώνα και κρίθηκε αναγκαία η αντιμετώπισή της και από την οικονομία και από την κοινωνία γενικότερα. Οι λόγοι που έκαναν να εμφανιστεί η ανεργία αποδίδονται, είτε στην αύξηση του εργατικού δυναμικού, είτε στην είσοδο της τεχνολογίας στην παραγωγή ή ακόμη και στην επιβράδυνση της οικονομικής ανάπτυξης(Κατσανέβας, 2007).

Σύμφωνα με τους Κατσανέβα κ.α.(1997), υπάρχουν 3 είδη ανεργίας. Αυτά είναι:

- 1) Η ανεργία τριβής. Οφείλεται στην αδιάκοπη μετακίνηση των ανθρώπων μεταξύ γεωγραφικών περιοχών, θέσεων απασχόλησης και διαφορετικών σταδίων κύκλου ζωής. Εδώ ανήκουν και άνθρωποι, οι οποίοι εξαιτίας φυσικών αιτιών δεν μπορούν να εργαστούν. Οι άνεργοι που ανήκουν στην κατηγορία αυτή δεν μπορούν να βρουν εργασία εξαιτίας κάποιων εργαζομένων που αλλάζουν συνέχεια εργασία, εξαιτίας φοιτητών που αναζητούν εργασία μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους, εξαιτίας οικογενειών όταν ένας γονέας επιστρέφει στην εργασία, εξαιτίας κάποιων που αναζητούν καλύτερες θέσεις εργασίας και τέλος εξαιτίας αυτών που έχουν φυσικά προβλήματα και έχουν προτεραιότητα στην αναζήτηση εργασίας. Η ανεργία τριβής εκφράζει το ελάχιστο επίπεδο ανεργίας και για αυτό δεν μπορεί να περιοριστεί περαιτέρω.
- 2) Η δομική ή διαρθρωτική ανεργία. Οφείλεται στη μη αντιστοιχία της προσφοράς και ζήτησης, και αυτό συμβαίνει γιατί κάποιες γεωγραφικές περιοχές ή ειδικότητες παρουσιάζουν είτε αυξανόμενη προσφορά και ζήτηση είτε πτωτική προσφορά και ζήτηση. Από αυτό οπότε επηρεάζεται και η επιλογή των εργοδοτών και των εργαζομένων, γιατί δεν υπάρχει αντιστοιχία ούτε και σε αυτούς. Δηλαδή, μπορεί σε μια επιχείρηση να υπάρχουν πολλές κενές θέσεις εργασίας αλλά μπορεί να πληρούν τις προϋποθέσεις οι άνεργοι.
- 3) Η κυκλική ανεργία. Οφείλεται στην περιορισμένη συνολική ζήτηση αγαθών και υπηρεσιών που υπάρχουν στην οικονομία. Η κυκλική ανεργία δημιουργείται από τη συρρίκνωση του ρυθμού ανάπτυξης σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, και ως αποτέλεσμα έχει να μην μπορεί να απορροφηθεί το εργατικό δυναμικό, και επειδή περνά από πολλές φάσεις ονομάστηκε έτσι (Κατσανέβας κ.α.1997).

1.2 Πολιτικές απασχόλησης

Όπως αναφέραμε, πολιτικές απασχόλησης ορίζονται ως οι μακροοικονομικές ρυθμίσεις που χρησιμοποιεί η εκάστοτε χώρα, όπως και άλλα μέσα σε μακροοικονομικό επίπεδο, για την εξάλειψη της ανεργίας. Χωρίζονται σε δύο κατηγορίες : τις ενεργητικές και τις παθητικές . (Δεδουσόπουλος, 2006).

1.2.1 Παθητικές πολιτικές απασχόλησης

Οι παθητικές πολιτικές έχουν στόχο τη στήριξη του ανέργου με εισόδημα για κάποιο χρονικό διάστημα και δε βοηθούν στην καταπολέμηση των αιτιών της ανεργίας, αλλά αμβλύνουν ή εξαλείφουν τα αρνητικά αποτελέσματα όταν ο εργαζόμενος μεταβαίνει από μια εργασιακή κατάσταση σε άλλη, παρέχοντας του προστασία. Όμως κατά κύριο λόγο προνοούν για την οικονομική εξασφάλιση του ανέργου (Δεδουσόπουλος, 2006).

1.2.2 Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

Ενώ οι παθητικές πολιτικές έχουν στόχο τη στήριξη του ανέργου οικονομικά, οι ενεργητικές πολιτικές έχουν σκοπό στην επανένταξη του ανέργου ή του άεργου στην αγορά εργασίας. Η επέμβασή τους στη διαρθρωτική ανεργία και ανεργία τριβής βοηθούν σε περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης, ακόμη και σε ειδικές κατηγορίες, όπως είναι γυναίκες, παιδιά και ευάλωτες ομάδες. Οι ενεργητικές πολιτικές διακρίνονται σε:

- ✓ Πολιτικές επιδότησης θέσεων απασχόλησης. Το υψηλό κόστος εργασίας δημιουργεί ανεργία. Όταν το κράτος δίνει επιδοτήσεις στους εργοδότες, είναι ένα κίνητρο για αύξηση των θέσεων εργασίας. Αυτές οι θέσεις απευθύνονται σε μακροχρόνια ανέργους, σε νέους χωρίς επαγγελματική εμπειρία και σε ευπαθείς ομάδες. Όμως αυτή η επιδότηση δεν εξασφαλίζει τη συνέχιση της εργασίας του και μετά τη λήξη της.
- ✓ Πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης. Δίνουν περισσότερες ευκαιρίες για απασχόληση. Σκοπός είναι η αύξηση της παραγωγικότητας και όχι η μείωση του κόστους της παραγωγής. Ακόμη ένα σκοπό που έχουν είναι να λύνουν τις μη αντιστοιχίες που υπάρχουν στην προσφορά και στη ζήτηση και βελτιώνουν την ποιότητα της εργασίας.
- ✓ Υπηρεσίες τοποθέτησης. Βοηθά στη διαδικασία πλήρωσης μιας θέσης εργασίας, καθώς ελαττώνεται η ανεργία τριβής, και αυτό συμβαίνει όταν υπάρχει καλύτερη σχέση ανάμεσα στην προσφορά και στη ζήτηση. (Δεδουσόπουλος, 2006).

1.2.3 Ευελιξία

Ένα σημαντικό κομμάτι των πολιτικών απασχόλησης είναι και οι πολιτικές ευελιξίας, που φροντίζουν να λειτουργεί σωστά το θεσμικό πλαίσιο και αυξάνουν τη ζήτηση της εργασίας με περιορισμό του εργατικού κόστους. Όμως η ευελιξία μπορεί να δημιουργήσει και ανασφάλεια, γιατί δεν μπορεί να εξασφαλίσει τα δικαιώματα σε ένα εργάτη και ταυτόχρονα παρατηρείται ανισορροπία στην εργατική νομοθεσία λόγω ότι χαλαρώνει το θεσμικό πλαίσιο. Την ευελιξία μπορούμε να την παρατηρήσουμε σε πολλούς τομείς της εργασίας, όπως είναι:

- Ευελιξία της απασχόλησης, η οποία χωρίζεται σε:
 - I. Ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης. Αναφέρεται στη δυνατότητα απόλυσης του πλεονάζοντος ανθρώπινου δυναμικού.
 - II. Ευελιξία της σύμβασης εργασίας. Ο εργοδότης μπορεί να επιλέξει τον τύπο σύμβασης ελεύθερα, όπως είναι μερικής απασχόλησης, προσωρινής απασχόλησης, δανεισμός εργαζομένων και η επιδοτούμενη απασχόληση.
- Ευελιξία των αποδοχών, η οποία διακρίνεται σε:
 - i. Ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους, που σημαίνει κατάργηση του κατώτατου ορίου μισθού και ο εργάτης αμείβεται σύμφωνα με την απόδοσή του.
 - ii. Ευελιξία του έμμεσου μισθολογικού κόστους, που σημαίνει τη μείωση των εισφορών του εργοδότη.
- Ευελιξία του χρόνου εργασίας, που διακρίνεται σε:
 1. Υπερωριακή απασχόληση, η οποία είναι επιμήκυνση του ωραρίου εργασίας εφόσον υπάρχει και ο ανάλογος μισθός, για να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες της εταιρείας.
 2. Συνολική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου, η οποία περιλαμβάνει αυξομείωση του γενικού ωραρίου εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρείας.
 3. Ευέλικτο και κυκλικό ωράριο.
 4. Διακεκομμένο ωράριο, για την καλύτερη ανταπόκριση της επιχείρησης στις ανάγκες της αγοράς(Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 2006).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗ ΡΩΣΙΑ ΑΠΟ ΤΑ ΤΕΛΗ ΤΟΥ 19^{ΟΥ} ΑΙΩΝΑ ΜΕΧΡΙ ΚΑΙ ΤΟ ΤΕΛΟΣ ΤΟΥ Β' ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΥ ΠΟΛΕΜΟΥ

2.1 Η εργασία στο τέλος του 19^{ου} αιώνα

Στη Ρωσία η έννοια της απασχόλησης χωριζόταν σε 2 κλάδους: το γεωργικό και το βιομηχανικό. Έτσι και στην ανατολική Ευρώπη η εργασία αντικατοπτρίζεται μέσω της γεωργίας. Βέβαια η γη θα μπορούσε να απασχολεί περισσότερο ανθρώπινο δυναμικό από όσο μπορούσε, ειδικά μετά το διάταγμα για χειραφέτηση το 1867, που κατάργησε τη δουλοπαροικία και έδωσε την ελευθερία στους αγρότες, που μέχρι τότε ανήκαν στους γαιοκτήμονες, να πάρουν αποφάσεις οι ίδιοι, ακόμη και να αγοράσουν και γη. Ο οργανισμός όμως της γεωργίας, που ήταν κοινός και παραδοσιακός, ήταν πολύ συγκρατημένος και δεν μπορούσε να ακολουθήσει την εξέλιξη των άλλων χωρών. Το σύστημα που χρησιμοποιούσαν στα τέλη του 19^{ου} αιώνα στην τσαρική Ρωσία ήταν των 3 εδαφών, μια πρακτική μέθοδος αλλαγής, η οποία δεν ωφελούσε το τρίτο τμήμα εδάφους, το οποίο δεν παρήγαγε τίποτα. Αυτό συνέβαλε στο γεγονός η παραγωγικότητα να είναι χαμηλή εξαιτίας της έλλειψης τεχνικών μέσων, μη εξειδίκευσης πολλών εργατών στο συγκεκριμένο τομέα, ανικανότητα της κυβέρνησης να προμηθεύσει τα ανάλογα μέσα στους αγρότες- εργάτες και αν και έκανε κάποιες προσπάθειες για ανακούφιση των αγροτών δεν υπήρχε έντονη αλλαγή. Ο Τσάρος δεν μπορούσε να στηρίξει τέτοιες καινοτομίες για τη χώρα του, γιατί ήταν γνωστό ότι κυβερνούσε με «μαστίγιο και γροθιά» και όλες οι εντολές τις γινόταν αμέσως (Charman, 2001).

Στον άλλο κλάδο που απασχολούσε την εργατική τάξη, τη βιομηχανία η ανάπτυξη έγινε πιο αισθητή στις αρχές του 20^{ου} αιώνα. Μέχρι τότε τα υφάσματα και η μεταλλουργία ήταν τα πιο γνωστά εργοστάσια και τα πιο προσοδοφόρα. Ειδικά από τη μεταλλουργία κατασκευάστηκαν σιδηρόδρομοι (Charman, 2001).

Οι εργάτες που δούλευαν στη βιομηχανία ζούσαν σε ελεεινούς οικισμούς ή στρατώνες, ήταν υποχρεωμένοι να εργάζονται 14 με 16 ώρες την ημέρα (ενώ σύμφωνα με το νόμο του 1897 η εργασία τους ήταν 11 ώρες) για ασήμαντους μισθούς, με τους οποίους ο αρχηγός μιας οικογένειας δε θα μπορούσε να τη συντηρήσει. Για αυτό το λόγο εργάζονταν και οι γυναίκες και τα παιδιά. Μέχρι το τέλος του αιώνα (19^ο) δεν υπήρχε επιθεώρηση, ασφάλεια και υγιεινή στην εργασία.

Πολλοί πέθαιναν από τις άθλιες συνθήκες που επικρατούσαν είτε στην εργασία είτε στους οικισμούς που έμεναν. Επίσης δεν είχαν ασφάλεια οι εργαζόμενοι εξαιτίας της αργής ανάπτυξης της βιομηχανίας, η οποία βιομηχανία προσπαθούσε να καλύψει και τις ανάγκες για εργασία των χωρικών που άρχισαν να αυξάνονται πολύ έντονα με την εμφάνισή τους στις μεγάλες πόλεις. Έως το 1900 η κυβέρνηση έδειξε μόνο θεωρητικό ενδιαφέρον για τη διαμαρτυρία των εργαζομένων και αυτό φάνηκε από την περίοδο που υπουργός για την εργασία ήταν ο Whitt, ο οποίος κανόνισε τον τρόπο απασχόλησης των εργαζομένων, που όμως ήταν απαραίτητες σημαντικές αλλαγές. Επίσης είναι σημαντικό να τονιστεί ότι παιδιά κάτω των 12 χρονών απαγορευόταν να εργαστούν και αργότερα απαγορευόταν και σε γυναίκες και σε εφήβους να εργαστούν σε κάποιες βιομηχανίες και τη νύχτα και επίσης στους εφήβους το επιτρεπόμενο ωράριο εργασίας την ημέρα ήταν 8 ώρες. Στη μόνη περίπτωση που εργαζόντουσαν παιδιά το βράδυ ήταν στη βιομηχανία γυαλιού, αν και από άποψη ασφάλειας δεν ήταν η ιδανική εργασία για 12 χρονών παιδιά (Chapman, 2001).

Εκείνη την εποχή ήταν δύσκολο να δημιουργήσουν σωματείο για την προστασία των ρώσων εργαζομένων, γιατί ο καθένας σκεφτόταν ότι θα έμενε χωρίς δουλειά και πως θα συντηρούσε την οικογένειά του και επίσης επικρατούσε η θεωρία ότι τα σωματεία αποτελούσαν απειλή για το καθεστώς. Στην Αγγλία υπήρχαν ήδη σωματεία από και παρ' όλο που τα αγγλικά σωματεία είχαν ένα νέο καταστατικό ελευθερίας, ο ρωσικός ποινικός κώδικας χαλάρωσε λίγο την τιμωρία για όποιον έπαιρνε μέρος σε σωματείο που τροφοδοτούσε το μίσος ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζομένους. Οι συνθήκες εργασίας είχαν αρχίσει να γίνονται πολύ πιεστικές και προσπαθούσαν να ξεγελάσουν τους εργαζομένους κατά καιρούς με υποσχέσεις για αλλαγή της κατάστασης. Όμως παρ' όλες τις καταπιεστικές και τις τρόπον τινά αντιπερισπασμού τακτικές, η τσαρική κυβέρνηση δεν μπόρεσε να αποτρέψει τις εργασιακές αναταραχές. Το 1885 έγινε η πρώτη απεργία στη βιομηχανία υφασμάτων. Ακολούθησαν άλλες δύο το 1896 και το 1897 οι οποίες υποβάθμισαν το νόμο του Witte για την εργασία (Chapman, 2001).

Στα τέλη του 19^{ου} αιώνα η Ρωσία διέρχεται οικονομική κρίση, η οποία επηρέασε τη μεταλλουργία και τα πετρέλαια. Αποτέλεσμα αυτού ήταν να αυξηθούν οι απεργίες όπως και ο χαρακτήρας των απεργιών που αφορούσε τα δικαιώματα των εργατών. Ο έλεγχος που ασκούσαν οι εργοδότες, τα πρόστιμα που έπαιρναν από τους εργοδότες, η απόλυσή τους χωρίς προφανή λόγο και η βίαιη συμπεριφορά του στρατού που τους

τιμωρούσε σε περίπτωση που έφερναν αντιρρήσεις, καταργούσαν τα δικαιώματά τους και εξωθούσαν τους εργάτες στη μόνη λύση που είχαν τις απεργίες (Charman, 2001).

2.2 Η εργασία από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα μέχρι και το τέλος του Α' Παγκοσμίου πολέμου

Ο 20^{ος} αιώνας ξεκινά για την τσαρική Ρωσία με απεργίες των εργαζομένων και η αιτία αυτών των απεργιών είναι ότι στην Ευρώπη ξέσπασε βιομηχανική κρίση με αποτέλεσμα την μείωση των μισθών και την απόλυση πολλών εργαζομένων.

Το Νοέμβριο του 1902 οι εργάτες που δούλευαν στους σιδηροδρόμους ξεκίνησαν μια γενική απεργία στο Ροστόφ, στην οποία προσήλθαν και άλλοι εργάτες από εργοστάσια, όμως κατεστάλη από το στρατό του τσάρου. Αυτή η απεργία δημιούργησε μια σειρά από άλλες το 1903 αλλά αυτή τη φορά ήταν μεγαλύτερες, πιο οργανωμένες και υποκινούνταν από σοσιαλιστικές και δημοκρατικές παρατάξεις. Η εργατική τάξη προσπαθούσε να αντισταθεί στην εξουσία του Τσάρου και μέσα από την αντίσταση αυτή επηρέασαν και τους χωρικούς, οι οποίοι το είδαν σαν ευκαιρία να απαιτήσουν και αυτοί καλύτερες συνθήκες εργασίας και έφτασαν στο σημείο ακόμη και να καίνε τα κτήματα των γαιοκτημόνων. Κάποιοι από τους χωρικούς σκοτώθηκαν από το στρατό, κάποιοι άλλοι πάλι μπήκαν στη φυλακή, και εκεί που η κυβέρνηση νόμιζε ότι θα αποδυναμωθεί το κίνημα, άρχισε να δυναμώνει όλο και περισσότερο. Ο Τσάρος βλέποντας ότι η κατάσταση άρχισε να εξαπλώνεται σχεδόν σε όλη την αυτοκρατορία του προσπάθησε να την καταστείλει με το στρατό του. Το αποτέλεσμα ήταν να σκοτωθούν πολλοί εργάτες και οι φυλακές να γεμίσουν. Η τσαρική κυβέρνηση ήθελε να αποδυναμώσει το κίνημα των εργατών και για αυτό προσπάθησε να γίνει λίγο πιο ελαστική, όσον αφορά τους μισθούς τους. Έτσι δημιούργησε μια ομάδα, τη λεγόμενη «Οκράνα», της οποίας τα μέλη προσπαθούσαν να πείσουν τους εργάτες ότι οι μισθοί τους θα καλυπτόταν. Όμως η αποστολή αυτής της ομάδας έπεσε στο κενό, γιατί οι υποσχέσεις αυτές του Τσάρου δεν ευσταθούσαν (C.P.S.U., 1939).

Τότε ήταν που άρχισαν να κάνουν τις πρώτες εμφανίσεις οι Μπολσεβίκοι και οι Μενσεβίκοι, με αρχηγούς για τους πρώτους τον Λένιν και για τους δεύτερους τον Πλεκάνοφ. Οι Μπολσεβίκοι ήταν αυτοί που προκαλούσαν τις αναταραχές με την έκδοση της εφημερίδας «*Ισκρα*» (στα ελληνικά σημαίνει σπίθα). Ο Λένιν ήταν ενάντια στο τσαρικό καθεστώς, και έχοντας επηρεαστεί από τον Μαρξ και τον

Πλεκάνοφ, ήθελε να ανατρέψει τον τσάρο και να δημιουργήσει ένα δημοκρατικό άστυ, για το λεγόμενο «bourgeois» (στα ελληνικά μεσοαστός), έτσι ώστε να ακολουθήσει ο σοσιαλισμός, που θα ήταν και πιο αποτελεσματικός για τη χώρα. Το κόμμα του ήθελε να είναι ένα κόμμα το οποίο θα ήταν το πρώτο επίπεδο, το οποίο θα αποτελούνταν από ανθρώπους της «ιντελιγκέντσια», που θα ακολουθούσαν οι εργάτες, θα ήταν δηλαδή η κινητήρια δύναμη που θα πάλευε και θα καθοδηγούσε την εργατική τάξη ενάντια στην τσαρική κυβέρνηση. Επίσης υποστήριζε τους χωρικούς και ξανασχεδίασε τις περιοχές που είχαν πάρει οι γαιοκτήμονες ύστερα από τη χειραφέτηση των χωρικών (C.P.S.U., 1939).

Ενάντια στην άποψη του Λένιν ήταν οι «Οικονομολόγοι», οι οποίοι θεωρούσαν ότι το υπάρχον σύστημα έχανε σε αποδοτικότητα, λόγω του ότι δεν υπήρχε θεωρητική βάση και ότι το σχέδιο για δημιουργία κόμματος που θα κατεύθυνε την εργατική τάξη δε θα ήταν απαραίτητο και κατά συνέπεια χωρίς βάσεις. Ότι την εργατική τάξη δεν την ενδιέφερε κάτι άλλο εκτός από καλύτερες συνθήκες εργασίας και καλύτερος μισθός. Πίστευαν ότι το επίπεδο της εργατικής τάξης δεν έπρεπε να φτάσει το επίπεδο της συνείδησης, αλλά το αντίθετο, να είναι κάτω από το μέσο. Όσο για το σχέδιο του Λένιν, για τη δημιουργία κόμματος θεωρούσαν ότι αυτό θα ήταν βίαιο, καθώς δε θα ήταν αυθόρμητη η επανάσταση (C.P.S.U., 1939).

Το αποκορύφωμα ήρθε την 9^η Ιανουαρίου 1905, όπου εργάτες από την Αγία Πετρούπολη μαζεύτηκαν έξω από το παλάτι για να απαιτήσουν καλύτερες συνθήκες εργασίας. Το κίνημα αυτό δημιουργήθηκε από τη Σύνοδο των Ρώσων εργατών, η οποία ήταν ο πρώτος οργανισμός που υπερασπιζόταν τον εργάτη και ηγέτης ήταν ο πάτερ Γκαμπόν. Από αυτούς κάποιοι εργάζονταν στις βιομηχανίες, κάποιοι στην κατασκευή και κάποιοι σε μικρές επιχειρήσεις. Η εργατική τάξη αποτελούνταν από ντόπιους και από ξένους εργάτες, και των 2 φύλων, και η τάξη αυτή της Ρωσίας διέφερε από αυτή των άλλων Ευρωπαϊκών χωρών στο γεγονός ότι ήταν πιο ενοποιημένη, όσον αφορά τουλάχιστον τις συνθήκες απασχόλησης και το χαμηλό μισθό που είχαν. Ο μισθός τους ήταν πολύ χαμηλός σε σύγκριση με το ελάχιστο όριο που επικρατούσε σε κάποιες άλλες χώρες τη Ευρώπης (Kenworthy, 2006).

Πλέον οι εργαζόμενοι μέσα στα αιτήματά τους περιλάμβαναν και πολιτικά δικαιώματα και προσπαθούσαν να τα πετύχουν ποντάροντας στην καλοσύνη του τσάρου. Ζητούσαν δηλαδή δωρη εργασία, ελευθερία του λόγου και του τύπου, ισότητα για όλους απέναντι στο νόμο και παραχώρηση της γης στους χωρικούς, και

αυτά ήταν μόνο κάποια από τα αιτήματά τους. Οι Μπολσεβίκοι τους ενημέρωσαν βέβαια τότε ότι δε θα κατάφερναν τίποτα αν πόνταραν στην καλοσύνη του Τσάρου και ότι η απάντηση του Τσάρου θα ήταν με όπλα. Όπως και αυτό έγινε, γιατί η καλοσύνη του τσάρου δε φάνηκε εκείνη τη μέρα. Η 9^η Ιανουαρίου έμεινε στην ιστορία ως «*Ματωμένη Κυριακή*», εξαιτίας του θανάτου πολλών εργατών από το στρατό, ανάμεσά τους γυναίκες και παιδιά. Η είδηση για την αντίδραση αυτή του καθεστώτος διαδόθηκε πολύ γρήγορα σε όλη τη ρωσική αυτοκρατορία και είχε ως αποτέλεσμα να συνεχιστούν οι απεργίες από εξαγριωμένους εργάτες και να δημιουργηθεί ένα χάος. Το χάος αυτό κράτησε για δύο χρόνια, καθώς υποκινούνταν από τους Μπολσεβίκους και τους Μενσεβίκους (Kenworthy, 2006).

Αυτό το χάος όμως δεν είχε προκληθεί μόνο από αυτούς. Υπήρχε μια γενική δυσφορία απέναντι στην τσαρική κυβέρνηση και έτσι όταν όλη αυτή η κατάσταση διαδόθηκε από πόλη σε πόλη, από χωριό σε χωριό και από περιοχή σε περιοχή και προκάλεσε για κάποιο διάστημα μια αποχή από την εργασία σε όλα τα επίπεδα, ο Τσάρος δέχτηκε να ικανοποιήσει κάποια από τα αιτήματα των εργατών και έτσι υπέγραψε το Μανιφέστο του Οκτώβρη σύμφωνα με το οποίο παραχωρούνταν βασικές ελευθερίες, όπως ήταν ελευθερία του λόγου, του τύπου και συγκέντρωσης, καθώς επίσης και της Δούμα, μιας εθνικής νομοθετικής αρχής. Με αυτή την κίνηση ο Τσάρος κατάφερε να ηρεμήσει τα πνεύματα στη χώρα, εκτός από κάποιες στιγμές που υπήρχαν εντάσεις, αλλά δε ήταν τόσο σημαντικές, για να ταραξουν την αυτοκρατορία. Αυτή η αποχή διήρκησε από το 1907 μέχρι και το 1914 (Kenworthy, 2006).

Εκείνη την εποχή πρωθυπουργός τη χώρας ήταν ο Στολίπιν, ο οποίος προσπάθησε, παρά του ότι ήταν συντηρητικός και εθνικιστής, να βοηθήσει τους αγρότες είτε με το να τους δώσει παραπάνω γη, που την κατείχαν οι γαιοκτήμονες, είτε αγοράζοντάς την. Οι Μπολσεβίκοι βέβαια είχαν αντιληφθεί ότι όλο αυτό το ενδιαφέρον από την πλευρά της τσαρικής κυβέρνησης όπως το Μανιφέστο ήταν μια παγίδα, μια ευκαιρία για τον Τσάρο να συγκεντρώσει τη δύναμή του και να ξανά επιτεθεί στην περίπτωση που υπήρχε πάλι κίνημα εναντίον του (Kenworthy, 2006).

Ταυτόχρονα με τα γεγονότα αυτά στη Ρωσία, ξεκινά και ο Α΄ Παγκόσμιος Πόλεμος. Εκείνη την περίοδο εργάζονταν περίπου 22 εκατομμύρια εργάτες στις μεγάλες πόλεις της Ρωσίας. Οι αγρότες που βρισκότουσαν στην επαρχία, υπολογίζονταν στα 6, 5 εκατομμύρια (Kenworthy, 2006).

Στον πίνακα φαίνονται πόσοι εργάτες υπήρχαν στον κάθε κλάδο.

Private and State-owned Industry	6.000.000
Railroads/other transport, communications	1.398.000
Mining	645.000
Construction	1.600.000
Small industries	3.706.000
Commerce	865.000
Household	3.000.000
Menial laborers	2.500.000
Agricultural laborers	6.500.000
Approximate Total	26.000.000

(Πηγή: Gleb, 2014)

Περίπου 1 εκατομμύριο από αυτούς τους κάλεσαν για να πολεμήσουν. Την περίοδο του πολέμου οι βιομηχανίες που είχαν σχέση με τον εξοπλισμό του πολέμου, όπως ρουχισμός, όπλα, αναπτύχθηκαν. Αποτέλεσμα αυτού ήταν να αυξηθεί η ζήτηση του εργατικού δυναμικού κατά πολύ, και όπως ήταν φυσικό και επόμενο η αναζήτηση εργατών έγινε προς την κατεύθυνση των χωρικών, των γυναικών και των νέων. Επιπλέον από άλλες χώρες ήρθαν έμπειροι εργάτες, που είχαν ειδικότητες σε εξοπλισμό του στρατού και ότι παρεμφερή είχε να κάνει με το στρατό, για να εκπαιδευτούν οι ντόπιοι και για να μην καταναλώνεται ντόπιο εργατικό δυναμικό σε τέτοιες θέσεις. Γενικώς η χώρα είχε αποκτήσει ένα στρατιωτικό χαρακτήρα σε σημείο ακόμη που επηρέασε και το ωράριο των εργατών (Kenworthy, 2006).

Με το ξεκίνημα του Α' Παγκοσμίου Πολέμου για ένα χρόνο σταμάτησαν να γίνονται και απεργίες. Ο λόγος ήταν κυρίως γιατί κάποιοι φοβόντουσαν ότι αν τις συνέχιζαν μπορεί και να τους στρατολογούσαν, κάποιοι είχαν επηρεαστεί από τα αισθήματα που υπήρχαν εναντίον της Γερμανίας και το κυριότερο σταμάτησαν να υφίστανται κάποια σωματεία που υποστήριζαν τις απεργίες. Είχαν μείνει μόνο κάποια σοσιαλιστικού ενδιαφέροντος, και ανάμεσά τους οι Μπολσεβίκοι, οι οποίοι ενεργούσαν με παράνομους τρόπους, αλλά οι προσπάθειες τους έπεσαν στο κενό (Kenworthy, 2006).

Άλλα σωματεία που παρέμειναν ενεργά κατά τη διάρκεια του πολέμου υπολειπούν για να υπερασπίζονται τα δικαιώματα των εργατών. Όμως λίγο αργότερα, στα μέσα του 1915, η Κεντρική Επιτροπή της βιομηχανίας πολέμου, αποφάσισε να δημιουργήσει μια «Ομάδα Εργασίας» με σκοπό να έρθουν πιο κοντά οι εργάτες την περίοδο του πολέμου. Η Κεντρική Επιτροπή προσπάθησε να διαλέξει συγκεκριμένους ανθρώπους για τη δουλειά αλλά τελικά επικράτησαν οι Μενσεβίκοι. Παρ' όλο όμως που η ομάδα αυτή προσπάθησε να μην έχει επαφή με τις βιομηχανικές ομάδες, δεν μπόρεσε να αποκτήσει τη φήμη που είχαν οι προηγούμενες πριν από αυτή (Kenworthy, 2006).

Όλη αυτή η κατάσταση με τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο θεωρήθηκε από τον Λένιν ως ιμπεριαλισμός. Με αυτό ήθελε να δείξει ότι οι μεγάλες καπιταλιστικές δυνάμεις προσπαθούσαν με ένα παγκόσμιο πόλεμο να επικρατήσουν εις βάρος των αδύνατων και στην εκμετάλλευσή τους. Οπότε για να εναντιωθεί σε αυτή την κατάσταση θα έπρεπε να το κάνει με ένα πιο ηθικό και ειρηνικό τρόπο. Η μέθοδός του ήταν να δείξει ότι οι εργάτες δεν μάχονταν για τη χώρα τους, αλλά για την εργατική τάξη αυτού καθαυτού. Πίστευε ότι μόνο ένας εμφύλιος πόλεμος θα σταματούσε τη σφαγή τόνων εργατών, με το να ξεσηκωθούν οι εργάτες εναντίον των κυβερνήσεών τους (Kenworthy, 2006).

Τη χρονική αυτή στιγμή είναι που ακολούθησαν 3 απανωτές μεγάλες απεργίες, οι οποίες και κατέληξαν στην Οκτωβριανή επανάσταση του 1917. Εδώ οι απεργίες, που έγιναν σε 3 φάσεις, δημιούργησαν μεγάλα γεγονότα, όπως η διάλυση της Δούμα, οι εργάτες των μεταλλωρυχείων, παρ' ότι πληρωνόντουσαν καλά σε σχέση με τους άλλους, άρχισαν να απαιτούν και αυτοί αύξηση στο μισθό τους και στην 3^η φάση επηρεασμένες και οι εργάτριες των βαμβακοβιομηχανιών, άρχισαν να απαιτούν καλύτερο μισθό και πλέον πολιτικά δικαιώματα (Kenworthy, 2006).

Έτσι ξεσηκώθηκαν πάλι οι εργάτες με πολύ γρήγορους ρυθμούς αυτή τη φορά, την περίοδο που γινόταν στην Ελβετία το αντιπολεμικό συμβούλιο των σοσιαλιστών. Εκτός όμως από το βιομηχανικό τομέα, άρχισαν να ξεσηκώνονται και κάποιοι από το στρατό του Τσάρου. Η κυβέρνηση του Τσάρου δεν μπορούσε να αντιμετωπίσει αυτή την κατάσταση, και οι κινήσεις που έκανε ήταν λάθος, εκ των οποίων κάποιες έδειξαν και την ανικανότητα, πλέον του Τσάρου για αλλαγές και έτσι το αποτέλεσμα ήταν να οδηγηθεί η δυναστεία των Τσάρων στις τελευταίες μέρες της (C.P.S.U., 1939).

Το Φεβρουάριο του 1917 πρώτες οι γυναίκες της εργατικής τάξης και έπειτα οι υπόλοιποι ακολούθησαν. Στην αρχή ενώ βρήκαν αντίσταση από το στρατό του Τσάρου, αμέσως η κατάσταση άλλαξε και ένας μεγάλος αριθμός στρατιωτών έλαβε μέρος με τους εργάτες. Η επανάσταση αυτή των εργατών δεν ήταν αποτέλεσμα κάποιας ομάδας ή κάποιου οργανισμού, ήταν ξαφνική και για αυτό το λόγο θεωρήθηκε ανώριμη (Charman, 2001).

Η επανάσταση του Φεβρουαρίου άρχισε να προκαλεί προστριβές ανάμεσα στην τάξη των χωρικών και των αστών. Οι χωρικοί επειδή τόσα χρόνια υπέφεραν από τους μεγάλους γαιοκτήμονες, και επειδή η επιρροή των Μπολσεβίκων ήταν πολύ μικρή πάνω τους, άρχισαν να χάνουν την υπομονή τους. Οι Μπολσεβίκοι άρχισαν να πιέζουν τους χωρικούς να διεκδικήσουν γη, γιατί θα τους την έπαιρναν όλη, οπότε σιγά-σιγά άρχισαν να ακολουθούν τη συμβουλή τους. Στο βιομηχανικό τομέα, οι εργάτες με το ξέσπασμα της επανάστασης, είδαν μια ευκαιρία να πάρουν μέρος στα διοικητικά των εργοστασίων με το να προσλαμβάνουν ή να απολύουν προσωπικό, όπως και να απαιτήσουν υψηλούς μισθούς. Αυτές οι ενέργειες των εργατών άρχισαν να φαίνονται καλές στα μάτια των Μπολσεβίκων, των οποίων η δύναμη άρχισε να αυξάνεται (Charman, 2001).

Στους μήνες που ακολούθησαν, οι εναπομείναντες στην Κυβέρνηση άρχισαν να κυνηγούν τους Μπολσεβίκους για τις ιδέες που έβαζαν σε όλους τους εργάτες, οι οποίοι είχαν ετοιμαστεί για περισσότερες διαδηλώσεις με όπλα. Οι Μπολσεβίκοι μπόρεσαν να συγκρατήσουν τους εργάτες, αλλά κατηγορήθηκαν, ότι ήταν όργανα των Γερμανών. Τους έκλεισαν την εφημερίδα και κάποιοι από τα ηγετικά στελέχη των Μπολσεβίκων συνελήφθησαν, εκτός από τον Λένιν, ο οποίος κρύφτηκε. Μετά από αυτό προσπάθησαν οι στρατηγοί της κυβέρνησης να ελέγξουν τους στρατιώτες, αλλά φοβήθηκαν ότι θα προκαλέσουν τη σφαγή πολλών ανωτέρων τους. Στη βιομηχανική πλευρά, οι διευθυντές θέλησαν να αναλάβουν τις θέσεις που είχαν και πριν, καθώς και τις αρμοδιότητες τους. Όμως δεν κατάφεραν τίποτα, γιατί η δύναμη των εργαζομένων ήταν πολλή μεγάλη. Τέλη Αυγούστου του 1917 ο στρατός είχε καταρρεύσει, οι εργοδότες δεν κατάφεραν να καταστείλουν τις απεργίες των εργατών και οι χωρικοί άρχισαν να αρπάζουν γη. Από όποια άποψη και να το δει κάποιος, και αυτή η κυβέρνηση ακολούθησε την πολιτική που είχε ακολουθήσει ο Τσάρος. Όμως υπήρχαν και διαφορές, όπως παραδείγματος χάριν προσπάθησαν να επιτύχουν μια πολιτική απασχόλησης με συνοχή. Επίσης, κατά τη διάρκεια της θητείας της

σοβιετικής κυβέρνησης, κάποια τμήματα εργατών, όπως η βιομηχανία, η μεταλλουργία, οι σιδηρόδρομοι και η γεωργία έπεσαν στην κατοχή διάφορων υπουργείων και σωματείων (C.P.S.U., 1939).

Μετά την ήττα της Γερμανίας ενισχύθηκε η δύναμη της Αντάντε και έτσι υπήρχε δυσκολία για τη Σοβιετική Ρωσία. Οι Μπολσεβίκοι ξεσήκωσαν τους εργάτες να υπερασπιστούν τη γη των πατέρων τους ενάντια στους ξένους εισβολείς, στους γαιοκτήμονες και στο Λευκό στρατό. Ο Κόκκινος Στρατός του Λένιν νίκησε το Λευκό στρατό σιγά- σιγά και κατάφερε να δείξει ότι η επίθεση του εθνικού κεφαλαίου ενάντια στο σοσιαλισμό κατέληξε σε αποτυχία. Όμως ασφαλώς, ο σοσιαλισμός δε θα μπορούσε να εδραιωθεί εν μια νύκτα, αλλά έπρεπε να γίνει με την ολοκληρωτική υποστήριξη των εργατών και αυτό έγινε μετά τη λήξη του εμφυλίου πολέμου (C.P.S.U., 1939).

Ο Λένιν βασιζόταν πολύ στη δύναμη των εργατών, γιατί μπορούσαν να βάλουν σε εφαρμογή τις πολιτικές των εκλεγμένων σωματείων τους. Επιπλέον στον τομέα της καλλιέργειας οι γεωργοί μετά το τέλος του πολέμου, παρ' ότι δεν είχαν το φόβο των γαιοκτημόνων να επιστρέψουν για τη γη, ήταν αναγκασμένοι το απόθεμα που είχαν από την περίοδο του πολέμου να το δώσουν στην κυβέρνηση σύμφωνα με το νόμο που ψηφίστηκε. Επίσης ίδια δυσφορία υπήρχε και από την πλευρά της εργατικής τάξης. Οι συνθήκες εργασίας μετά τον εμφύλιο πόλεμο δεν ήταν και οι καλύτερες, αναγκάζοντας τους εργάτες είτε να ασχοληθούν με κάτι άλλο άσχετο με την ειδικότητά τους είτε να ψάξουν κάπου αλλού για εργασία. Επίσης μέσα σε ένα χρόνο κυβέρνησής τους, κατάφεραν να κρατικοποιήσουν και να συγκεντρώσουν τους τομείς της οικονομίας (βιομηχανικό, εμπορικό), δημιουργώντας όμως πτώση στους τομείς αυτούς και μια ακινησία και για αυτό το λόγο να υπάρχει ανεργία και μετακίνηση πληθυσμών (C.P.S.U., 1939).

Η χρονική εκείνη στιγμή ο Λένιν παρουσίασε ένα σχέδιο του που το ονόμασε Νέα Οικονομική Πολιτική(1921). Σύμφωνα με αυτό το σχέδιο προσπάθησε να βοηθήσει τους αγρότες να πουλάνε την παραγωγή τους οι ίδιοι σε ιδιώτες ή σε εταιρίες. Και οι εταιρίες και οι ιδιώτες υποχρεώθηκαν να προσφέρουν καλές τιμές, έτσι ώστε οι αγρότες να θέλουν να πουλήσουν εθελοντικά. Ότι στη βιομηχανία αν συγκεντρωθούν όλες οι πηγές και οι δυνάμεις των εταιρειών θα δημιουργηθεί μια βιομηχανία, που θα έχει τη βάση της στον οικονομικό σοσιαλισμό, και όταν αυτό επιτευχθεί θα μπορούσαν να λάβουν μέτρα για να αποβάλουν τα κατακάθια του

καπιταλισμού που ακόμη υπήρχαν στη χώρα. Κατά τη διάρκεια του σχεδίου του Λένιν η παραγωγή των προϊόντων είχε μεγαλύτερη ανάκαμψη από τη βιομηχανική παραγωγή, όμως αυτό οδήγησε στην πτώση των τιμών των προϊόντων. Όλα αυτά οδήγησαν σε κρίση το 1923 (C.P.S.U., 1939).

Η κυβέρνηση του Λένιν επίσης προσπάθησε να αλλάξει το ωράριο εργασίας σύμφωνα με τον Κώδικα για τον εργατικό νόμο, ο οποίος ήθελε τους εργάτες να δουλεύουν 8ωρο, επιτρεπόταν η υπερωρία μόνο στην περίπτωση που η παραγωγή χρειαζόταν παραπάνω χέρια και θα μπορούσαν να καλυφθούν οι βάρδιες. Η υπερωρία του κάθε εργάτη πληρωνόταν κανονικά και όποιοι εργάζονταν στη νυχτερινή βάρδια, δούλευαν για 7 ώρες αλλά πληρωνόντουσαν για 8. Επίσης, εξαίρεση γινόταν για τους εργάτες που είχαν προβλήματα κινητικότητας και εργάζονταν 6 ώρες. Το διάλειμμα που δικαιούταν οι εργάτες είχε διάρκεια από μισή ώρα μέχρι 2 ώρες για να μπορέσει να ξεκουραστεί ο εργάτης, και πλέον μπορούσαν μια φορά τη βδομάδα να έχουν ρεπό για 42 ώρες, για να μπορούν να αναπληρώνουν τις δυνάμεις τους. Τέλος για πρώτη φορά υπήρχε υποχρεωτική άδεια. Όποιος εργάτης εργαζόταν για 6 συνεχόμενους μήνες είχε δικαίωμα άδειας 15 μέρες, και όποιος εργαζόταν για 1 χρόνο συνεχόμενα, είχε δικαίωμα 1 μήνα (Karlun, 1920).

Μεγάλη βάση έδωσε ο Λένιν και στην γυναικεία εργασία. Οι γυναίκες στη Σοβιετική Ένωση απαγορευόταν να εργαστούν βράδυ, να κάνουν υπερωρίες και να εργαστούν στη βαριά βιομηχανία. Επιπλέον έδωσε μεγάλη σημασία και στις έγκυες γυναίκες καθώς δεν μπορούσαν να εργάζονται όλη τη διάρκεια της κύησης και αφού γεννήσουν μπορούσαν να πάρουν άδεια εγκυμοσύνης 8 βδομάδες (Karlun, 1920).

Στις περισσότερες χώρες η προστασία της εργασίας των παιδιών από την εκμετάλλευση της κυβέρνησης βρήκε πολλά εμπόδια, λόγω των κερδών. Η Σοβιετική Ένωση προσπάθησε να προστατέψει τη φθορά της παιδικής εργασίας. Σύμφωνα με το νόμο τα παιδιά κάτω των 16 απαγορευόταν να εργαστούν. Σε ελάχιστες περιπτώσεις μόνο μπορούσαν παιδιά της ηλικίας των 14- 16 να εργαστούν, εφόσον ο επιθεωρητής εργασίας έδινε άδεια και το απαιτούσε η περίπτωση. Βέβαια, όταν σε μια επιχείρηση εργάζονταν ήδη παιδιά δε θα μπορούσαν να τα απολύσουν οπότε τα άφηναν να εργάζονται για 4 ώρες για να μην πέσουν θύματα εκμετάλλευσης από ανθρώπους που οδηγούσαν τα παιδιά στην επαιτεία. Αν δεν μπορούσαν να εργαστούν τα έστελναν σε σχολεία για να μορφωθούν. Τα παιδιά επιπλέον απαγορευόταν να κάνουν υπερωρίες, να εργαστούν νύχτα και να κάνουν βαριά εργασία (Karlun, 1920).

Το βασικό όμως θέμα για το Λένιν ήταν η υγιεινή της εργασίας και οι κατοικίες στις οποίες ζούσαν οι εργάτες. Λόγω των εξαντλητικών ωραρίων και το είδος της εργασίας που έκαναν κάποιοι εργάτες, π.χ. αυτοί που δούλευαν στα μεταλλωρυχεία, εισέπνεαν βαριά μέταλλα τα οποία προκαλούσαν προβλήματα στην υγεία τους. Επίσης τα βαριά μηχανήματα απαιτούσαν προσοχή για να μη χάσει κάποιος τη ζωή του. Έπρεπε να λάβει μέτρα για να καλυτερεύσει η ζωή των εργατών, και για αυτό ξεκίνησε ένα αγώνα ενάντια στις δύσκολες καταστάσεις. Το ίδιο ίσχυσε και για τις κατοικίες που με τη βοήθεια της κυβέρνησης επιπλώθηκαν τα σπίτια και τα ανακαίνισαν (Karlun, 1920).

Τέλος, η κυβέρνηση προσπάθησε να βοηθήσει και με άλλους τρόπους τους εργάτες. Για αρχή τους εξόπλισε με ρουχισμό, όπου ήταν απαραίτητη η στολή, τους έδωσε ακόμη και σαπούνη για να προσέχουν την υγιεινή τους, παρ' όλη την έλλειψη που υπήρχε στη Σοβιετική Ένωση. Ένας άλλος παράγοντας που ήταν σημαντικός για τη Σοβιετική Ένωση ήταν η επιθεώρηση εργασίας. Η κυβέρνηση πέρα από το αρμόδιο υπουργείο που υπήρχε, έστελνε σε κάθε επιχείρηση ελεγκτές για να επιβλέπουν την εργασία και κατά πόσο τηρούταν ο εργασιακός νόμος για να μη χάνουν τα δικαιώματά τους οι εργάτες. Επιπλέον, δημιουργήθηκαν ομάδες ελέγχου μέσα στις επιχειρήσεις για να μπορούν να ελέγχουν καλύτερα την κατάσταση, κάτι που δεν ήταν εφικτό από τους ελεγκτές του υπουργείου, γιατί έκαναν επιθεώρηση μια φορά το μήνα. Αυτοί που ανήκαν σε αυτές τις ομάδες είχαν μόρφωση και γνώριζαν πολύ καλά τον εργασιακό νόμο (Karlun, 1920).

Όσο δύσκολο και να φαινόταν το έργο για τη Σοβιετική Ένωση του Λένιν για την προστασία της εργασίας, προσπάθησε πολύ με τις πολιτικές που εφάρμοσε για να συναγωνιστεί τις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης και να δημιουργήσει ένα καλό κλίμα για τους εργαζόμενους.

2.3 Η εργασία από το θάνατο του Λένιν μέχρι και το τέλος του Β' Παγκοσμίου πολέμου

Μετά το θάνατο του Λένιν το 1924, η κατάσταση για την εργατική τάξη άλλαξε. Οι μισθοί άρχισαν να ανεβαίνουν, τα ποσοστά της ανεργίας είχαν πέσει και γενικώς η οικονομία στη Σοβιετική Ένωση άνθιζε. Τότε αρχηγός του κομμουνιστικού κόμματος ήταν ο Στάλιν, ο οποίος άλλαξε τακτική πολιτικής και προσπάθησε να δημιουργήσει εργήγορη στη βιομηχανία και να ψάξει για φυσικούς πόρους στο Βορρά, με το να πιέσει τους εργάτες μέσω των «γκούλαγκ», τα οποία ήταν στρατόπεδα συγκέντρωσης. Έβλεπε ότι όλες οι εγκαταστάσεις ήταν παλιές και έτσι δε θα υπήρχε σύντομα βελτίωση στον τομέα όχι μόνο της βιομηχανίας αλλά και της καλλιέργειας. Στον τομέα της καλλιέργειας έπρεπε να αντικατασταθούν τα παλιά μηχανήματα από νέα και από ειδικούς που θα εκπαίδευαν τους χωρικούς στη χρήση τους. Με τη χρήση των κατάλληλων αυτών μηχανημάτων οι μικρές γεωργικές περιοχές θα μπορούσαν να γίνουν μεγάλες φάρμες. Στον τομέα της βιομηχανίας, η βιομηχανία της Σοβιετικής Ένωσης θεωρούταν ελαφριά. Οπότε ήταν πολλή δύσκολη η μετάβαση στη βαριά βιομηχανία, αλλά έπρεπε να γίνει. Ήταν απαραίτητη η δημιουργία νέων βιομηχανιών, όπως μεγάλων μηχανών, αυτοκινήτων, χημικών, σιδήρου και ατσαλιού, για να οργανωθεί η δύναμη της βιομηχανίας και να αυξηθεί η εξόρυξη των μετάλλων (Kragh, 2009).

Το 1928 σκέφτηκε τη δημιουργία του Πενταετούς σχεδίου, με σκοπό τη γρήγορη βιομηχανοποίηση της χώρας, να ανεξαρτητοποιηθεί από ξένους και να ενισχύσει τη δύναμη του Κόκκινου Στρατού (Kragh, 2009).

Τα αποτελέσματα του πρώτου αυτού σχεδίου ήταν πραγματικά απίστευτα, καθώς οι εργάτες δέχτηκαν μεγάλη πίεση και εκμετάλλευση για να επιτευχθεί καλύτερη παραγωγή, κάτι που σε άλλες δημοκρατικές χώρες θα ήταν αδύνατη μια τέτοια μέθοδος. Εδώ πρέπει να αναφερθεί ότι εκτός από τους ήδη υπάρχοντες εργάτες ο Στάλιν χρησιμοποίησε και φυλακισμένους.

Για να δώσουν κίνητρο στους εργάτες να αυξήσουν την παραγωγικότητα τους και για να αυξήσουν το εισόδημα των εργοδοτών υιοθέτησαν το σύστημα της εργασίας με το κομμάτι, το οποίο ήταν ενάντια στις σοσιαλιστικές αντιλήψεις. Ένας νόμος που υπογράφηκε το Δεκέμβριο του 1930 από τα σωματεία του Κεντρικού Συμβουλίου του Εμπορίου και από το Ανώτατο Συμβούλιο της Εθνικής Οικονομίας έλεγε ότι για

να ελέγξεις τους μισθούς πρέπει να ενθαρρύνεις τους εργάτες να αποδώσουν καλύτερα με οποιοδήποτε μέσο την εργασία με το κομμάτι και να πιέσουν τους εξειδικευμένους εργάτες να παραμείνουν στα αντίστοιχα εργοστάσια. Όμως με αυτό τον τρόπο παρ' όλο που έδωσε κίνητρο στους εργάτες, δεν είχε και το αναμενόμενο αποτέλεσμα και στην παραγωγικότητα. Η υπερκόπωση είχε αρχίσει να φαίνεται. Για να αυξηθεί η παραγωγικότητά τους έπρεπε να λάβουν μέτρα όπως να τους στείλουν σε ειδικές ταξιαρχίες που τους έβαζαν σε εγρήγορση, έστελναν ειδικούς στα εργοστάσια για να τους ταρακουνήσουν και επίσης τους δελέαζαν ότι αν έκαναν καλά τη δουλειά τους και ήταν αποτελεσματικοί θα έπαιρναν καλύτερο μισθό και θα έβαζαν το όνομά τους σε πίνακες στα εργοστάσια για να προκαλέσουν ανταγωνισμό μεταξύ τους (Kragh, 2009).

Επιπλέον, πέρα από το πενταετές σχέδιο, η κυβέρνηση σκέφτηκε να λάβει δύο επιπλέον μέτρα, την κατάργηση της εργασίας της Κυριακής και την αδιάκοπη εργασία την εβδομάδα, με επτά ώρες εργασία και οι βάρδιες θα ήταν τρεις. Όμως αυτά τα μέτρα ήταν χειρότερα από αυτά του Τσάρου, καθώς οι εργάτες δούλευαν περισσότερες ώρες (Kragh, 2009).

Τα μέτρα αυτά παρ' όλο που υιοθετήθηκαν το 1931 στα εργοστάσια, είχαν ξεκινήσει το 1929 σε κάποιες περιοχές. Ήταν μια πολύ καλή στρατηγική για την αύξηση των εσόδων και επίσης μείωσε των ανεργία με την τρίτη βραδινή βάρδια. Όμως και αυτά τα μέτρα είχαν την Αχίλλειο φτέρνα τους. Η νυχτερινή βάρδια δεν μπορούσε να αποδώσει όπως οι άλλες, και αυτό συνέβαινε γιατί τους έλειπε ύπνος, αργούσαν στην δουλειά τους και τα μηχανήματα έμεναν ανενεργά για αρκετή ώρα (Kragh, 2009).

Το πενταετές αυτό σχέδιο για να υλοποιηθεί έπρεπε να υπάρχει κεφάλαιο, το οποίο προήλθε από αυξημένη φορολογία και από υποχρεωτικά δάνεια. Τα προϊόντα ήταν ακριβά και οι μισθοί χαμηλοί. Η όλη κατάσταση οδήγησε σε εγκατάλειψη της δουλειάς από πολλούς εργαζομένους όλων των επιπέδων. Την εγκατάλειψη αυτή δεν την είδαν με καλό μάτι οι εργοδότες και οι κυβερνητικοί και άρχισαν να απειλούν τους εργαζομένους ακόμη και με φυλάκιση. Γενικώς προσπάθησαν να καταπολεμήσουν τη φυγή των εργατών από πολλές πλευρές και μάλιστα κάποιες φορές με ακραία μέσα (Kragh, 2009).

Το 1932 εφαρμόστηκε το δεύτερο Πενταετές σχέδιο. Σκοπός του, ήταν με τη βοήθεια των γεωργικών μηχανημάτων που θα χρησιμοποιηθούν, να εξοικειωθούν οι χωρικοί με τις νέες μεθόδους για την καλλιέργεια. Πλέον στόχευαν στην εξειδίκευση των

εργατών και των χωρικών μέσω του δεύτερου αυτού σχεδίου. Τα αποτελέσματα φάνηκαν μέσα 4 χρόνια σε όλους τους τομείς (C.P.S.U., 1939).

Το 1937 άρχισαν να φαίνονται τα πρώτα σημάδια του Β' Παγκοσμίου Πολέμου. Εκείνη την περίοδο και μέχρι το 1939 η οικονομία σταθεροποιήθηκε και άρχισε να ανθίζει. Ο τότε υπουργός Εσωτερικών Υποθέσεων προσπάθησε να επιφέρει αλλαγές. Ήθελε να εξαλείψει το υπάρχον σύστημα που κατέστρεψε την προηγούμενη οικονομία. Η κατάσταση όμως για την εργατική τάξη άρχισε να δυσκολεύει. Αν κάποιος εργάτης απουσίαζε από τη δουλειά ή άλλαζε επάγγελμα τιμωρούνταν με φυλάκιση έως και 4 μήνες, σύμφωνα με ένα διάταγμα του 1940. Λίγο αργότερα το 1941 ένα άλλο διάταγμα , μπορούσε να φθάσει τον εργαζόμενο μέχρι και στη φυλάκιση 8 ετών στα «γκούλαγκ».

Στον παρακάτω πίνακα φαίνονται τα διατάγματα και οι ποινές.

Διατάγματα της Σοβιετικής Ένωσης και οι ποινές, 1940-1956

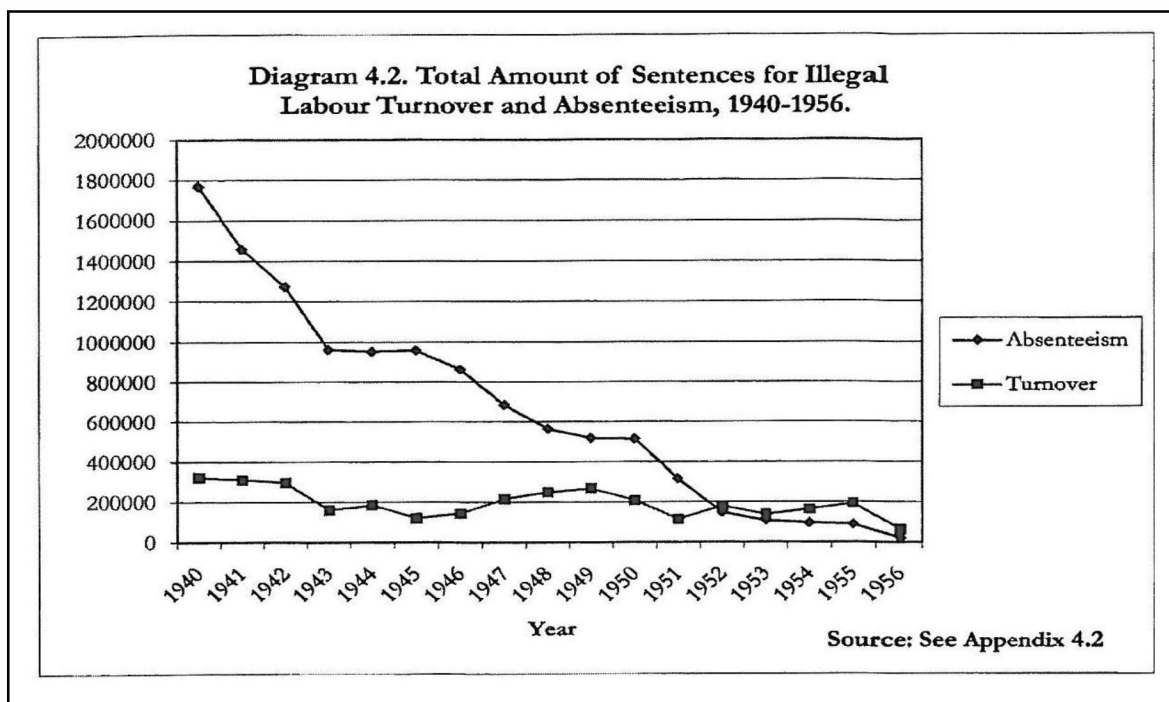
Edict	Edict of June 26 1940 ('willful leaving')	Edict of December 26, 1941 ('desertion')	Art. 193 of Criminal Code (Edicts of April and May 1943)	Absenteeism under Edict of June 26, 1940
Sentence	2-4 months in prison	5-8 years in labour Camp for workers in war industry. Abrogated in May 1948	3-10 years in labour camp for transport employees. Abrogated in March 1948	Up to 6 months corrective labour at enterprise with 25 % wage deduction. Gradual relaxation in prosecution after 1951

Πηγή: Kragh, 2009

Η πολιτική του Στάλιν θεωρήθηκε πολύ άγρια. Ενώ οι εργάτες τιμωρούνταν με φυλάκιση αν αργούσαν στην εργασία τους 20 λεπτά ή άλλαζαν εργασία, οι διευθυντές από την άλλη πλευρά δεν είχαν τέτοιο πρόβλημα (Kragh, 2009).

Η Σταλινική πολιτική για τον πόλεμο όριζε ότι θα υπήρχαν άνθρωποι που θα υπερασπίζονταν τη χώρα τους ενάντια στη Γερμανία του Χίτλερ, αλλά έπρεπε να υπάρχουν και εργάτες που θα δούλευαν κάτω από πίεση αυστηρά για τη βιομηχανία.

Ήξερε ότι η κινητοποίηση θα ήταν μεγάλη, δηλαδή ότι όλοι οι πόροι θα διατίθενται για τον πόλεμο και ότι έπρεπε να κατανεμηθούν σωστά. Η αποχή από την εργασία θεωρούνταν μεγάλο πρόβλημα για την σταλινική κυβέρνηση. Επίσης η λιποταξία από τα εργοστάσια που εξόπλιζαν τον πόλεμο τιμωρούνταν μέχρι και 8 χρόνια στα στρατόπεδα συγκέντρωσης. Σε κάποιες περιπτώσεις μάλιστα υπήρχαν και κατασχέσεις της γης των εργατών. Η Ένωση Εργατών που ιδρύθηκε τον Ιούνιο του 1941 ήταν υπεύθυνη για την κινητοποίηση των εργατών στη βιομηχανία για τον πόλεμο. Μέσω της ένωσης αυτής στρατολογήθηκαν περίπου 825.000 νέοι για να παρακολουθήσουν μια ειδική σχολή για την εκπαίδευση σε θέματα πολέμου. Επίσης άντρες από 16 μέχρι 55 χρονών και γυναίκες από 16 μέχρι 45 χρονών ζητήθηκαν για απασχόληση στη βιομηχανία και σε επιχειρήσεις. Το διάταγμα που είχε εφαρμοστεί στις αρχές του 1930 με τα διαβατήρια, που ίσχυε για μετακινήσεις από τις πόλεις στην επαρχία, ήταν ακόμη εν ισχύ. Τα εργοστάσια ζητούσαν όλο και περισσότερους εργάτες για να μην πέσει η παραγωγή (Kragh, 2009).



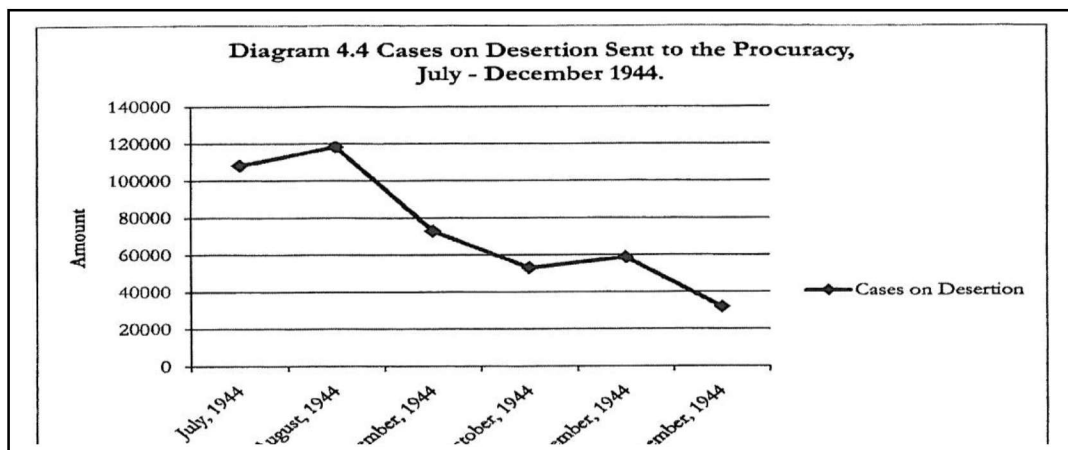
Πηγή: Kragh, 2009

Υπήρχαν και περιπτώσεις όμως που οι λιποτάκτες δεν μπορούσαν να βρεθούν ή να αποφύγουν τη σύλληψη. Αυτό συνέβαινε εξαιτίας:

- Διοικητικού συνωστισμού. Όταν δεν υπήρχαν τα ανάλογα έγγραφα για τον εργάτη και τα έγγραφα αυτά παρέμεναν για μεγάλο χρονικό διάστημα σε ένα συρτάρι, οπότε ο εργάτης μπορούσε να εξαφανιστεί.
- Ασυνεννοησία μεταξύ διοικητικού προσωπικού. Λόγω του ότι υπήρχε πρόβλημα μεταξύ του προσωπικού σε πολλά επίπεδα τα έγγραφα των εργατών πολλές φορές ήταν ελλιπή, οπότε και δεν μπορούσαν να βρουν τον λιποτάκτη. Σε κάποιες περιπτώσεις μάλιστα υπήρχαν και λάθος στοιχεία στα έγγραφα.
- Παράγοντες οικονομικοί και κοινωνικοί. Λόγω του ότι ο μισθός των εργατών ήταν πολύ χαμηλός και δεν μπορούσαν να αγοράσουν ρουχισμό και να συντηρήσουν ένα σπίτι, οδήγησε πολλούς εργάτες στο να γυρίσουν πίσω στα χωριά τους. Επίσης κάποιοι από τους εργάτες, επειδή δεν είχαν θέρμανση στο σπίτι ή δεν είχαν καθόλου σπίτι, το βράδυ κοιμόντουσαν στο εργοστάσιο (Kragh, 2009).

Βέβαια οι αρχές από ένα σημείο και μετά παρέβλεπαν πολλές λιποταξίες. Ο λόγος ήταν ότι ο αριθμός των λιποτακτών είχε αυξηθεί και στις περισσότερες περιπτώσεις δεν μπορούσαν να τους βρουν. Ένας άλλος λόγος που λιγόστεψαν οι εργάτες κατά τη διάρκεια του πολέμου είναι από τη λιμοκτονία. Πολλοί εργάτες δεν τρέφονταν σωστά με αποτέλεσμα, επειδή εργάζονταν πολλές ώρες, ειδικά στη βαριά βιομηχανία, να μην έχουν την απαραίτητη ενέργεια για να φέρουν εις πέρας την εργασία (Kragh, 2009).

Τα αποτελέσματα του διατάγματος ήταν ότι κόστιζε πολύ στην σταλινική κυβέρνηση το κυνήγι των εργατών. Επίσης οι αρχές άρχισαν να κουράζονται με την όλη διαδικασία και η λεγόμενη «μιλίτσιγια» στον 1ο μήνα σταματούσε τις έρευνες (Kragh, 2009).



Πηγή: Kragh, 2009

2.4 Η εργασία των φυλακισμένων από τη Σταλινική κυβέρνηση

Με το ξέσπασμα του πολέμου το 1939, η κυβέρνηση θέλησε να κατασκευάσει στρατιωτικές εγκαταστάσεις. Ένα μεγάλο σχέδιο ήταν η κατασκευή σιδηροδρόμου στην ανατολή και στο βόρειο κομμάτι της Σοβιετικής Ένωσης. Επίσης θα κατασκευάζονταν λιμάνια, υδροηλεκτρικοί σταθμοί, κανάλια και αεροδρόμια. Για να γίνουν αυτά έπρεπε και εδώ να χρησιμοποιήσουν φυλακισμένους εκτός από απλούς εργάτες. Επειδή η εκμετάλλευση των εργαζομένων είχε γίνει ένα σύνηθες φαινόμενο και πολύ εργάτες έφευγαν ή άλλαζαν εργασία, η ζήτηση για ανειδίκευτους εργάτες ήταν μεγάλη. Για αυτό το λόγο χρησιμοποιούσαν φυλακισμένους. Οι εργασιακές συνθήκες για τους φυλακισμένους δεν ήταν και οι ιδανικότερες. Οι διευθυντές των επιχειρήσεων δεν προσπαθούσαν να κάνουν την κατάσταση για αυτούς καλύτερη, και τους φερόντουσαν βάνουσα ακόμη πιο πολύ και από τη φυλακή. Τους είχαν πάντα υπό επιτήρηση και αν η συμπεριφορά τους ήταν βίαιη τους μετέφεραν σε ένα απομονωμένο μέρος για 20 μέρες, και σε κάποιες περιπτώσεις η απομόνωση ήταν τόσο σκληρή που πέθαιναν από πείνα (Khlevnyuk, 2004).

Βέβαια και από την πλευρά τους οι φυλακισμένοι είχαν όφελος, γιατί αν πήγαιναν για καταναγκαστική εργασία θα έπαιρναν τις λεγόμενες «μονάδες εργασίας», με τις οποίες θα γλίτωναν μέρες φυλάκισης. Όμως η σταλινική κυβέρνηση ήθελε να τους αφαιρέσει αυτό το δικαίωμα. Επίσης αν έδειχναν καλή συμπεριφορά θα τους έδιναν ρούχα, θα είχαν καλύτερο φαγητό, θα κέρδιζαν χρήματα, από τα οποία κάποια θα μπορούσαν να τα στείλουν στις οικογένειες τους και θα είχαν και δικαίωμα να δανείζονται βιβλία από τη βιβλιοθήκη των στρατοπέδων συγκέντρωσης. Επιπλέον η κυβέρνηση με τον καιρό (μετά το 1950) θέλησε να πληρώνει με κανονικό μισθό τους φυλακισμένους, γιατί πρόσφεραν πολλά στον τομέα της εργασίας, και με αυτό τον τρόπο θα μπορούσαν οι ίδιοι να φροντίζουν τους εαυτούς τους. Όμως αυτό δεν κράτησε πολύ, γιατί αποδείχτηκε πολυέξοδο για την κυβέρνηση. Η κατάσταση αυτή με τους φυλακισμένους συνεχίστηκε και μετά από το θάνατο του Στάλιν το 1953 μέχρι και την πτώση της Σοβιετικής Ένωσης (Khlevnyuk, 2004).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕΤΑ ΤΟ ΠΕΡΑΣ ΤΟΥ Β΄ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΥ ΠΟΛΕΜΟΥ ΜΕΧΡΙ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ 1991

3.1 Η αποσταλινοποίηση από τον Κρουστσέφ

Με το τέλος του Β΄ Παγκοσμίου πολέμου η Σοβιετική Ένωση περνάει μια περίοδο νίκης ενάντια στη Χιτλερική Γερμανία. Το 1953 πεθαίνει ο Στάλιν αφήνοντας τη χώρα σε ένα χάος. Κανένας τομέας, ο οικονομικός, η πολιτική και η κοινωνία δεν ήταν σε ισορροπία. Εκτός από την οικονομία που είχε ανακάμψει από την περίοδο του Β΄ Παγκοσμίου πολέμου και έδειχνε κάποια σημάδια άνθισης, στον τομέα της εργασίας δεν ίσχυε το ίδιο. Ο τρόμος που είχαν δημιουργήσει τα στρατόπεδα συγκέντρωσης, είχε αρχίσει να φθίνει, επειδή πλέον δεν χρησιμοποιούνταν. Οι εργάτες δεν μπορούσαν να ανεχτούν πλέον όλη αυτή την πίεση και επιπλέον οι αρχές δεν μπορούσαν να τους ελέγξουν, γιατί οι αντιδρώντες είχαν αυξηθεί. Η όλη κατάσταση που ακολούθησε μετά το θάνατο του Στάλιν έδειχνε ότι οι εργάτες είχαν κουραστεί και αποξενωθεί από τη σταλινική πίεση και αρνιόντουσαν να εργαστούν. Πλέον ο εργασιακός νόμος είχε γίνει μια διαπραγμάτευση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, γιατί οι εργάτες προσπάθησαν να ελέγξουν την κινητικότητα της εργασίας. Η τότε κυβέρνηση δεν το είδε όλο αυτό με τόσο καλό μάτι. Έπρεπε να βρει τρόπο για να δώσει κίνητρο στους εργάτες και πίστευε ότι θα το πετύχαινε εάν άλλαζε την κατάσταση με το εργασιακό (Kragh, 2009).

Ο πρώτος που πήρε πρωτοβουλία ήταν ο Μπερία, ο διευθυντής της μυστικής αστυνομίας, τον οποίο όλοι γνώριζαν ως αδίστακτο. Ο Μπερία σκέφτηκε αρχικά να δημιουργήσει έναν οργανισμό που θα ελάφρυνε τους αγρότες από τους μεγάλους φόρους, αλλά το σχέδιο του δεν τέθηκε σε εφαρμογή εξαιτίας της σύλληψής του τον Ιούνιο του 1953 (Kragh, 2009).

Μετά τον Μπερία ανέλαβε ο Κρουστσέφ. Ήδη από το 1951 είχαν σταματήσει σε μεγάλο βαθμό οι διώξεις. Η αλλαγή εργασίας αυξήθηκε και οι διώξεις άρχισαν να εξαλείφονται. Ειδικά μετά το Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο υπήρχε μια χαλαρότητα στο νόμο που είχε επιβάλει ο Στάλιν, και ο οποίος νόμος ήταν σε εφαρμογή μέχρι και το 1956, οπότε και καταργήθηκε στην προσπάθεια της αποσταλινοποίησης (Kragh, 2009).

Η σοβιετική βιομηχανία έτσι άρχισε να έχει μια σταθερότητα αν και ήταν χαμηλή. Ο Κρουστσέφ έβλεπε τον ανταγωνισμό μεταξύ της ελίτ και της εργατικής τάξης. Η όλη προσπάθεια της κυβέρνησης του Κρουστσέφ ήταν να αποβάλει το φόβο που είχε

δημιουργήσει ο Στάλιν, σε σημείο, μάλιστα που αν γινόταν απεργία, να μην την κατέπνιγε στο αίμα. Σκοπός του ήταν να δείξει ότι η κυβέρνηση κοιτούσε το δικό τους καλό. Βέβαια, οι χαμηλοί μισθοί, η κακή ασφάλεια ζωής και η ασφάλειά τους δεν άλλαξε αισθητά καθώς οι διευθυντές εξακολουθούσαν να εκμεταλλεύονται κάποιους εργάτες. Ωστόσο, η νέα κυβέρνηση προσπάθησε να το αλλάξει αυτό (Kragh, 2009).

Η εποχή 1956- 1962 θεωρείται ως η εποχή αλλαγής του Κρουστσέφ. Η προσπάθειά του για οικονομική ανάπτυξη, προκάλεσε πίεση για εξειδίκευση των εργατών, με αποτέλεσμα τη μαζική παραίτηση. Ειδικά στη Σιβηρία, που η κατάσταση ήταν πολύ άσχημη λόγω διαβίωσης, του ήταν πολύ δύσκολο να κρατήσει τους εργάτες που ήρθαν από την Ευρωπαϊκή Ρωσία, και για αυτό το λόγο δεν μπορούσε να κρατήσει σταθερό προσωπικό (Filtzer, 1992).

Η προσπάθεια του Κρουστσέφ για τη διαχείριση της εργατικής κινητικότητας είχε άλλες αιτίες. Στην προσπάθειά του αυτή, για να δυναμώσει την εργασία, έδωσε την ευκαιρία στους εργάτες να αλλάξουν, αν επιθυμούσαν, την εργασία τους καθώς και εγγυήσεις ασφάλειας εάν παρέμεναν σε αυτή. Οι διευθυντές πάλι, σύμφωνα με αυτήν την πρόταση έπρεπε να καταβάλουν προσπάθειες για να μην παραιτηθούν οι εργάτες, και για αυτό το λόγο η όλη προσπάθεια έγινε συνώνυμη της προσφοράς και ζήτησης. Οι εργάτες θα μπορούσαν από την άλλη να χρησιμοποιήσουν μια σχετική ανέχεια ως κάποιο βαθμό, για να μπορέσουν να βγάλουν την εργασία εις πέρας. Όμως παρ' όλα αυτά υπήρχε και δυσλειτουργία όσον αφορά τα μηχανήματα και κατ' επέκταση την παραγωγή. Όλα αυτά έκαναν τους διευθυντές να πιεστούν για να συσσωρεύσουν την εργασία γιατί:

1. Η μη αποτελεσματικότητα της παραγωγής ζητούσε περισσότερα εργατικά χέρια και
2. Εξαιτίας των ανωμαλιών στην προγραμματισμένη παραγωγή που ήθελε τους διευθυντές να αναζητούν περισσότερα εργατικά χέρια σε περίοδο αιχμής.

Έτσι πάλι δινόταν η ευκαιρία στους εργάτες να απαιτήσουν περισσότερα προς όφελός τους (Filtzer, 1992).

Το αδιέξοδο που δημιουργήθηκε με την όλη διαδικασία, οδήγησε σε άλλες οικονομικές αλλαγές που φάνηκαν πολύ αργότερα (το 1985, με την Περεστρόικα του Γκορμπατσόφ).

Η δημιουργία της κινητικότητας για την εργασία και η χαλάρωση από τα δεσμά της αγοράς εργασίας φάνηκαν σαν μια προσπάθεια για την επαναφορά των σχέσεων εργατών- εργοδοτών. Έτσι όσον αφορά την ανεργία υπήρχαν 2 προτάσεις:

- i. Μορφοποίηση της πολιτικής της εργασίας. Οι εργάτες δε θα έπρεπε να πιέζονται να παραμείνουν στην εργασία και αυτό γιατί θα εκμοντερνίζονταν τα μηχανήματα και γενικά θα βελτιστοποιούταν η παραγωγή, σε αντίθεση με τις βιομηχανίες που έπρεπε να δείξουν κέρδος κάτω από τις νέες συνθήκες. Οι περίσσιοι εργάτες θα μπορούσαν να απασχοληθούν σε άλλους τομείς. Σύμφωνα με αυτή την σκέψη, δε θα οδηγούνταν σε μακροχρόνια ανεργία, αλλά θα άφηνε ελεύθερους κάποιους εργάτες, που θα ήταν χρήσιμοι σε άλλους τομείς.
- ii. Κυριαρχία των πιο επίμονων εμπόρων, οι οποίοι είδαν ότι οι υπεράριθμοι εργάτες οδηγήθηκαν στην ανεργία, και η οποία κατάσταση χρησίμευσε ως μέσο πειθαρχίας και εξαναγκασμού, έτσι ώστε να αποποιηθούν των δικαιωμάτων τους.

Στην πραγματικότητα όμως δεν έγινε τίποτα από τα δύο. Το αρχικά πλεονάζον εργατικό δυναμικό ήταν κάτω από τα προσδοκώμενα επίπεδα, και επηρέασε κατά κύριο λόγο εξειδικευμένους εργάτες και υπαλλήλους γραφείου. Στην περίπτωση που αφήναν τους εργάτες να φύγουν, τους επαναπροσλάμβαναν στην ίδια επιχείρηση, χωρίς να γνωρίζουν ότι έφτασαν να είναι ανάμεσα στους υπεράριθμους (Filtzer, 1992).

3.1.1 Έλεγχος του ωραρίου εργασίας

Κατά την σταλινική περίοδο μπορεί κάποιος να δει ότι κατά κύριο λόγο παρατηρείται μια συμπεριφορά όχι ενός καθ' αυτού σοβιετικού εργάτη βιομηχανίας, αλλά ενός αγρότη, που προσπαθεί να ενταχθεί στα βιομηχανικά πρότυπα. Αυτό φαίνεται από το γεγονός ότι οι εργάτες στη βιομηχανία παρ' όλο που είχαν φύγει πριν από δέκα ή είκοσι χρόνια, δεν μπορούσαν να ξεκόψουν τόσο εύκολα από τα χωριά τους. Υπάρχουν πολλοί λόγοι που ο Στάλιν ώθησε την ημι- απασχόληση στο σύστημά του. Η επινόησή του οφείλεται σε συνδυασμό γεγονότων: η εχθρικήτητα που ένοιωθαν οι εργάτες και οι πρώην αγρότες απέναντι στην επαρχία, η εισαγωγή τους στη βιομηχανία λόγω προηγούμενων συνηθειών και συμπεριφορών απέναντι στην εργασία, η πολιτικοποίηση, η έλλειψη εργασίας, η απομάκρυνση που δημιουργούσε η γραφειοκρατία της βιομηχανίας και η ιλιγγιώδη ταχύτητα στην οποία τους επέβαλαν.

Όλα αυτά έδωσαν στους εργάτες πολλές ευκαιρίες και σε περιπτώσεις μάλιστα ωθήθηκαν να διεκδικήσουν τον έλεγχο στη διαδικασία της εργασίας (Filtzer, 1992).

Μετά τη σταλινική περίοδο φαίνεται η μορφολογία της χαμένης εργασίας. Κατά την περίοδο του Κρουτσέφ, ο μέσος εργάτης έμενε ανενεργός περίπου στο 13-14% την ώρα της βάρδιας. Αυτό ισοδυναμούσε με την απώλεια 30- 33 ημερών εργασίας μέσα σε ένα χρόνο χωρίς να φύγουν από τη δουλειά. Εγκεκριμένες απουσίες, όπως άδεια μητρότητας και ασθένειας, μαζί με το σχετικά μικρό αριθμό απουσίας από τη δουλειά, υπολογίζονταν σε 26- 27 μέρες (Filtzer, 1992).

Τη σοβιετική βιομηχανία τη χαρακτήριζε πάντα σε μεγάλο βαθμό η χειροκίνητη εργασία. Ένα ποσοστό αυτών των εργατών ήταν εξειδικευμένοι εργάτες στην κατασκευή και στη συντήρηση, αλλά ένα μεγαλύτερο ποσοστό ήταν οι λιγότερο εξειδικευμένοι εργάτες που έβγαζαν εις πέρας εργασίες χωρίς τη βοήθεια του εξοπλισμού. Αυτή η υπεροχή της χειροκίνητης εργασίας μεταδόθηκε μαζί με τον υπερβολικό βοηθητικό τομέα της εργασίας όπως είναι η αποθήκευση και η μεταφορά, η ποιότητα ελέγχου, ο καθαρισμός εργοστασίων, το πακετάρισμα, η αποθήκευση, η κατασκευή και η συντήρηση, από τους μισούς εργάτες σε περισσότερους αργότερα. Η επιμονή αυτή της χειροκίνητης εργασίας άρχισε να γίνεται αποκρουστική και επηρέασε πολύ τον οργανισμό και της διαδικασία της παραγωγής (Filtzer, 1992).

3.1.2 Ανεπίσημη διαπραγμάτευση

Σε όλες τις βιομηχανικές κοινωνίες που υπήρχαν στη Ρωσία, το τυπικό σύστημα των βιομηχανικών σχέσεων είχε και ένα δίκτυο άτυπων συμφωνιών, ανάμεσα στους εργάτες και τους εργοδότες, που χωρίς αυτό δεν μπορούσε να λειτουργήσει ένα εργοστάσιο. Αυτές οι συμφωνίες περιελάμβαναν σιωπηλές συνεννοήσεις για τα κέρδη, την πειθαρχία, τον θεσμικό πλαίσιο της εργασίας, από τις οποίες η καθεμία έβαζε όριο στους κανόνες που είχαν διευθυντές και στους κανόνες που μπορούσαν να αλλάζουν ή να παρακάμπτουν οι εργάτες. Στον πυρήνα μιας τέτοιας διαπραγμάτευσης βρίσκονταν άτυπες συμφωνίες για τα κέρδη (Filtzer, 1992).

Στη Σοβιετική Ένωση ίσχυε αυτό, γιατί δεν υπήρχε συλλογική διαπραγμάτευση και οι μισθοί και τα ποσοστά καθορίζονταν από το κράτος και επιβάλλονταν από τους διευθυντές. Αν οι εργάτες θεωρούσαν ότι τα κέρδη τους ήταν ανεπαρκή ή άδικο δε θα μπορούσαν να διαμαρτυρηθούν ή να κάνουν απεργίες. Έπρεπε να βρουν άλλους τρόπους, όπως να παραιτηθούν ή να βρουν κατανόηση από συναδέλφους ή προϊσταμένους. Όπου το επέτρεπαν οι πολιτικές συνθήκες και αν οι εργάτες ήταν

σίγουροι για τη διαπραγματευτική τους θέση, μπορούσαν να αρνηθούν αν το κόστος που θα εργαζόνταν δεν απέφερε κέρδος (Filtzer, 1992).

Την περίοδο του Στάλιν, χρησιμοποιήθηκαν οι μισθοί και οι απολαβές σαν όπλο. Τα πρότυπα εργασίας ανέβαιναν συνέχεια, για να κρατάνε σταθερά τα κέρδη. Έτσι, με τη σειρά τους οι εργάτες απαίτησαν να εφαρμοστούν οι θεσμοί σύμφωνα με τον κάθε εργάτη. Οι θεσμοί αυτοί δεν ήταν μόνο για να ελέγχουν τα κέρδη, αλλά και για το πώς χρησιμοποιούταν το ωράριο εργασίας. Οι περισσότεροι θεσμοί ήταν συστηματικοποιημένοι, ότι δηλαδή είχαν υπολογισθεί πολύ προσεκτικά για να γίνεται τηρείται σωστά το ωράριο της εργασίας (Filtzer, 1992).

Εν ολίγοις οι θεσμοί θα πίεζαν για περισσότερη εργασία που θα γινόταν αυστηρή. Οι διευθυντές έτσι βρέθηκαν στη δύσκολη θέση να είναι ανάμεσα στο καθεστώς και στην εργατική τάξη. Οι διευθυντές προσπαθούσαν να κρατήσουν μια ισορροπία ανάμεσα στο καθεστώς και στους εργάτες, αλλά αυτή η ισορροπία δεν ήταν πάντα εφικτή (Filtzer, 1992).

Κατά τη διάρκεια της πολιτικής του Κρουστσέφ, έγιναν προσπάθειες να αλλάξουν την κατάσταση και να αφαιρέσουν τον έλεγχο που είχαν οι εργάτες για τη λειτουργία της εργασίας. Οι όροι των αλλαγών ήταν σχεδόν ίδιοι και προσπαθούσαν να εντατικοποιήσουν την ημέρα εργασίας με τη χρήση των θεσμών. Ο Κρουστσέφ προσπάθησε να περάσει τα συνήθη κέρδη που έπρεπε να έχει κάθε εργάτης σύμφωνα με το κόστος του σε κάθε εργοστάσιο. Οι διευθυντές όμως ήταν διστακτικοί και δεν ήθελαν να προκαλέσουν προβλήματα με τους εργάτες με το να τους προκαλούν. Στη θεωρία όμως αν εφαρμοζόταν κάτι τέτοιο πρακτικά, η ανεργία θα φαινόταν ως καταφύγιο. Στην πραγματικότητα όμως, υπήρχαν πολλοί παράγοντες, τους οποίους οι εργάτες δεν μπορούσαν να ελέγξουν αναφορικά με τη χρήση των κερδών και κατά συνέπεια δεν μπορούσαν να διασφαλίσουν αυτά τα κέρδη. Οι εργάτες δεν μπορούσαν να αποκτήσουν τα κέρδη τους ακόμη και αν δεν ευθύνονταν αυτοί για την αποτυχία στο να φθάσουν στον επιθυμητό στόχο (Filtzer, 1992).

Η διαπραγμάτευση για τα κέρδη έδωσε πολλές πληροφορίες για την πολιτική του Κρουστσέφ. Οι εργάτες δεν μπορούσαν να διαπραγματευτούν ομαδικά, αλλά μόνο ατομικά και αυτό είχε σαν αποτέλεσμα η διαπραγμάτευση να πάρει τη μορφή προσωπικής χάρις, ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζομένους. Βέβαια, η ζυγαριά έγερνε υπέρ των εργατών, διότι οι εργοδότες πολλές φορές έκαναν υποχωρήσεις για να μη φύγουν οι εργάτες. Επίσης, οι εργοδότες είχαν πρόβλημα και

με το επίπεδο του κάθε εργάτη, δηλαδή οι εξειδικευμένοι είχαν περισσότερα προνόμια από τους ανειδίκευτους (Filtzer, 1992).

Η εποχή της κυβέρνησης του Κρουστσέφ θεωρείται ως «*τα χρυσά χρόνια της Σοβιετικής οικονομίας*». Και η παραγωγή ανέβηκε χάρη στη χρήση νέων μηχανημάτων και ο τομέας της κατασκευής άνθισε, ο οποίος από τότε έβαλε τις βάσεις για την οικονομία αργότερα, βοηθώντας έτσι πολύ κόσμο από άποψη εργασίας. Οι αλλαγές που παρουσίασε ο Κρουστσέφ, ήταν ότι ήθελε να διώξει τον έλεγχο από τα σωματεία για την αποκεντροποίησή τους. Η αποκεντροποίηση αυτή θα εφαρμοζόταν στις βιομηχανίες όπως είναι η μεταλλουργία, η ξυλουργία και στη βιομηχανία γαιάνθρακα (Filtzer, 1992).

Τον Ιανουάριο του 1956 ο Κρουστσέφ παρουσίασε τις πρώτες αλλαγές οι οποίες ήταν:

- Ελαχιστοποίηση του ωραρίου τα Σάββατα και στις διακοπές κατά 2 ώρες.
- Ωράριο εργασίας 7 ώρες την ημέρα , με τη δυνατότητα σε κάποιους τομείς να δουλεύουν 5 μέρες την εβδομάδα.
- Επαναφορά των 6 ωρών εργασίας για τους νέους μεταξύ 16 και 18 χρονών (Filtzer, 1992).

Αυτές οι αλλαγές ήταν περισσότερο αποτελεσματικές παρά επαναστατικές, και δεν προβλεπόταν να αλλάξουν την τότε οικονομική και πολιτική κατάσταση αλλά να βοηθήσουν να γίνει η κατάσταση πιο εύκολη. Ο απώτερος σκοπός των αλλαγών ήταν να ισοσταθμίσουν και να αυξήσουν τους μισθούς, ειδικά για τους εργάτες που εργάζονταν σε τομείς με χαμηλό μισθό και σε βαριά χειροκίνητη εργασία. Οι αυξήσεις των μισθών ήταν να εφαρμοστούν με τον καιρό και αυτό πιο πολύ για τους εργάτες που ήταν χαμηλόμισθοι. Η Κεντρική Επιτροπή επεσήμανε ότι η διόρθωση των μισθών ήταν ένα απαραίτητο κίνητρο για την αποδοτικότητα του εργάτη, που με αυτό τον τρόπο θα μπορούσε να αυξηθεί και η παραγωγή. Οι αλλαγές των μισθών φαίνονται στον παρακάτω πίνακα(Kragh, 2009).

**Table 5.1 Planned Increases and Regulations of Wages for Workers and Clerks,
1957-60 (billion roubles)**

Year 1957 (billion roubles)	
a) Increase for Workers and Clerks	6.0
b) Regulation of Wages for Workers in:	
i) Ferrous Metallurgy	0.1
ii) Non-Ferrous Metallurgy	0.1
iii) Coal Industry	0.4
iv) Machine Construction	2.1
v) Branches of Light and Food Industry	3.0
c) Regulation of Wages for Workers and Clerks	3.3
d) Regulation of Wages for Various Governmental and Republican Organizations	3.0
Total for 1957	18.0
Year 1958 (billion roubles)	
a) Regulation of Wages for Workers in:	
i) Chemical Industry	0.8
ii) Electric Power Stations	0.3
iii) Oil Industry	0.8
iv) Construction Materials Industry	0.8
v) Forest Industry	0.5
b) Regulation of Wages for Engineers and Clerks	1.3
Total for 1958	4.0
a) Regulation of Wages for Workers in:	
i) Unprofitable Industries	3.0
ii) Transport	0.5
iii) Construction	4.0
iv) Agriculture	0.8
v) Trade	1.1
b) Regulation of Wages for Engineers and Clerks	1.6
Total for 1959	11.0
Year 1960 (billion roubles)	
a) Regulation of Wages in other Branches (transport, construction, and trade)	2.0
Total for 1957-60	40.0

Source: RGAE, f. 355, op. 1, d. 202, ll. 14–15, 21.

Πηγή: Kragh (2009)

Στην πολιτική της εργασίας σε αυτή τη χρονική στιγμή βρήκε εφαρμογή η θεωρία της αξίας του Μαρξ. Η απελευθέρωση της εργασίας δεν θα δημιουργούσε πλεονασμό, αλλά το αντίθετο. Υπήρχαν 2 εκτιμήσεις της εργατικής απελευθέρωσης: η σχετική και η συμβατική. Η σχετική ήταν το αποτέλεσμα των κερδών από την ικανότητα να διατηρούν την παραγωγικότητα και η συμβατική ήταν η εισαγωγή της τεχνολογίας στην εργασία (Filtzer, 1992).

Επίσης υπάρχουν και άλλες καταγεγραμμένες απόψεις. Οι πίνακες της εργασίας ήταν ένα κίνητρο για να διατηρούν τα ποσοστά αυτών που δεν φαίνονταν στο μισθολόγιο. Με αυτό τον τρόπο οι διευθυντές μπορούσαν να κρατήσουν την παραγωγή όταν υπήρχαν προβλήματα. Σύμφωνα με τον Γκράνικ οι αρχές δεν ήξεραν αν έπρεπε να το εκλάβουν ως αντικοινωνική συμπεριφορά ή ως επιβλαβή για την οικονομία και αυτό γιατί από τη μία πλευρά οι πίνακες κόστιζαν πολύ και από την άλλη οι πίνακες μπορούσαν να φθάσουν το οικονομικό όριο (Filtzer, 1992).

Οι εργάτες της Σοβιετικής Ένωσης που συμμορφώνονταν με τους αυστηρούς κανόνες τους έδιναν βασική προστασία και δεν μπορούσαν να απολυθούν παρά μόνο εκτός από κάποιες περιπτώσεις. Οι εργάτες που ανήκαν σε μικρότερη τάξη ήταν προστατευμένοι αλλά από τη διοίκηση θεωρούνταν επιβλαβή τάξη (Filtzer, 1992).

Σύμφωνα με την Καίς (1968), στη μελέτη της ανέλυσε τις διάφορες απόψεις που αντιμετώπιζε η πειθαρχία στην εργασία. Στη μελέτη της αποκαλύπτει ότι οι παραβάσεις σχετίζονται με το επίπεδο της παραγωγής. Στην αρχή του μήνα όλα ήταν φυσιολογικά. Στα μέσα του μήνα η απόδοση των εργατών έπεφτε, οπότε και οι παραβάσεις. Στο τέλος του μήνα, επειδή οι στόχοι έπρεπε να επιτευχθούν, και η παραγωγή και οι παραβάσεις αυξάνονταν πολύ γρήγορα. Όλη αυτή η κατάσταση θύμιζε θύελλα, στην οποία οι εργάτες και τα μηχανήματα ήταν αδρανή όλη την περίοδο του σχεδιασμού, και έπρεπε να βρεθεί τρόπος για να φτάσουν τους στόχους. Αυτό που δεν είναι γνωστό, είναι το πώς σχετίζεται αυτό το σχέδιο με το ποσοστό των καταγεγραμμένων παραβάσεων. Η σχέση αυτή δεν αποτελεί έκπληξη, καθώς οι αιτίες αυτών των παραβάσεων ήταν η ακανόνιστη ροή εργασίας, οι απεργίες και η υπερεργασία. Πέρα όμως από αυτούς τους λόγους υπήρχε, και σε μεγάλο βαθμό μάλιστα, η αποχή (Filtzer, 1992).

3.2 Η πολιτική του Μπρέζνιεφ

Το 1966 ανέλαβε ο Μπρέζνιεφ. Ο Μπρέζνιεφ ήθελε οι κάτοικοι της Σοβιετικής Ένωσης να ζουν όμορφα όπως και οι υπόλοιποι κάτοικοι των καπιταλιστικών κρατών, να εργάζονται για να ευημερεί η χώρα. Παρ' όλο που ήταν μια από τις πρώτες χώρες στην κατασκευή, μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο έπεσε αρκετά, και η βιομηχανία που παρέμενε ακόμη ήταν αυτή που προμήθευε το στρατό και απαιτούσε εξειδικευμένους εργάτες (Avakov et al, 1984).

Στις αρχές του 1970 το χαμηλό ηθικό των εργατών επηρέασε πολύ την οικονομία. Ο Μπρέζνιεφ έδινε κίνητρα στους εργάτες που τους αποπροσανατόλιζαν από τα απτά κέρδη. Οι καταστάσεις που ζούσαν ήταν απάνθρωπες, και οι περισσότεροι εργάτες παρατηρούσαν τις ζωές τους να μην αλλάζουν προς το καλύτερο. Κάποιοι εργάτες παρουσίασαν σημάδια αλκοολισμού και δεν έδιναν σημασία στη δουλειά τους. Από αυτή την κατάσταση επηρεάστηκαν και οι εξειδικευμένοι εργάτες και αποθαρρύνθηκαν. Η προσπάθεια της Σοβιετικής Ένωσης που είχε κάνει με σχολεία για να δημιουργήσει ικανούς εργάτες δεν μπορούσε να επανορθώσει το χαμηλό ποσοστό που βρισκόταν η οικονομία, γιατί οι εργάτες που τα τελείωναν ήταν χαμηλόμισθοι (Avakov et al, 1984).

Στον τομέα της γεωργίας επίσης υπήρχαν προβλήματα. Οι αγρότες δεν έδειχναν το ίδιο σθένος που έδειχναν παλιότερα.

Στα τέλη της δεκαετίας του 1960 και στις αρχές του 1970 η Σοβιετική Ένωση, ξεκινά την εισαγωγή της στην ιστορική της ανάπτυξη, η οποία σημαίνει ότι έπρεπε να αρχίζει να εξοπλίζει τις βιομηχανίες της με τις νέες τεχνολογικές τάσεις. Για να μπορέσει η χώρα να ανταπεξέλθει στις νέες αυτές απαιτήσεις και να ακολουθήσει την οικονομική ανάπτυξη που υπήρχε στις άλλες χώρες, έπρεπε να δημιουργηθεί ένα εκπαιδευτικό σύστημα για το λαό, το οποίο θα δημιουργούσε εξειδικευμένους εργάτες σε όλα τα επίπεδα. Όλη αυτή η ανάγκη βρήκε ανταπόκριση στη δημιουργία υποχρεωτικής δευτερεύουσας εκπαίδευσης, για να μπορέσουν οι εργάτες να φτάσουν το επίπεδο των άλλων χωρών (Avakov et al, 1984).

Αρχικά, πρέπει να αναφερθεί ότι κατά τη διάρκεια της περιόδου των 2 Πενταετών Σχεδίων του 8^{ου} (1966- 1971) και του 9^{ου} (1971- 1975), αποφοίτησαν περίπου 35 εκατομμύρια νέοι από τα σχολεία δευτερεύουσας εκπαίδευσης. Έτσι, ανέβηκε πολύ το επίπεδο των εργατών. Η τάση για ανάπτυξη, η εντατικοποίηση της οικονομίας, η μεγέθυνση της αποτελεσματικότητας, η ποιότητα της παραγωγής και η τεχνολογική

πρόοδος, επηρέασαν πολύ το ανθρώπινο δυναμικό σε κάθε επίπεδο. Όμως από δημογραφικής πλευράς ήταν σημαντική αυτή η εκπαίδευση, γιατί το γρήγορο μοντέλο της εκπαίδευσης δημιούργησε προβλήματα, όχι μόνο στην εκπαίδευση, αλλά και στην απασχόληση του προσωπικού (Avakov et al, 1984).

Η επίδραση πολλών παραγόντων στην εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού, σε επίπεδο εκπαιδευτικό και πολιτιστικό, οφείλονται σε διάφορες κατευθύνσεις. Κάποιες από αυτές ήταν:

1. Η εξύψωση σε γενικό επίπεδο της εκπαίδευσης και του πολιτισμού του πληθυσμού.
2. Βελτίωση των δομών για την εκπαίδευση κατάλληλου προσωπικού σε σχέση με τον αυξημένο ρυθμό της απαρχαίωσης των εξειδικεύσεων και εισαγωγής νέων δομών.
3. Συνηθισμένη αλλαγή του προγράμματος σπουδών, λαμβάνοντας υπόψη τη γρήγορη πρόοδο σε εθνική και παγκόσμια γνώση.
4. Ενδυνάμωση του συνεχή χαρακτήρα της μόρφωσης και επίγνωση της αναγκαιότητας για ένα επαρκή σύστημα για την καλυτέρευση των προσόντων (Avakov et al, 1984).

Στην πολιτική απασχόλησης εκείνη την εποχή έπαιξαν πολύ μεγάλο ρόλο οι πηγές του ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες ήταν σημαντικές για το παρόν και το μέλλον των εξειδικευμένων εργατών. Όπως θα δούμε και στον παρακάτω πίνακα από το 1940 και μετά βλέπουμε την εξέλιξη των εργατών και κατά πόσο αυξήθηκε το ανθρώπινο δυναμικό με το πέρασμα των χρόνων(Avakov et al, 1984).

Table 1. Evolution of employment in the USSR (in percentages)

	1940	1959	1970	1975
Total active working population:	100	100	100	100
- those working in social production and studying, with interruption for work	66.0	77.4	90.6	90.9
- working in individual small holdings and occupations and engaged in household tasks	34.0	22.6	9.4	9.1

Πηγή: Avakov et al.(1984)

Όπως φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα, με την εισαγωγή νεαρών εργατών που αποφοίτησαν από τη δευτερεύουσα εκπαίδευση άρχισε να ανεβαίνει η οικονομία. Οι νεαροί εργάτες είχαν άλλη άποψη για την εργασία. Σέβονταν τις εργασιακές συνθήκες, την τεχνολογία που είχε εισβάλει στη βιομηχανία και ήθελαν να καλυτερεύσουν τα προσόντα τους. Συνεπώς, σε πολλούς τομείς της παραγωγής υπήρχαν προβλήματα για το υψηλό επίπεδο της εκπαίδευσης των νεαρών εργατών και το χαμηλό τεχνολογικό επίπεδο της εργασίας, που προκάλεσε και τη διακύμανση του αριθμού νεαρών εργατών στην παραγωγή (Avakov et al, 1984).

Επίσης πρέπει να αναφερθεί ότι η δευτερεύουσα εκπαίδευση δεν κατάφερε να κλείσει εντελώς το πολιτισμικό κενό που υπήρχε ανάμεσα στους εργάτες των πόλεων και αυτών που ζούσαν στην επαρχία. Ίδια κατάσταση παρατηρήθηκε και στους εργάτες που ασχολούνταν με τη χειρωνακτική εργασία και σε αυτούς με μη χειρωνακτική εργασία, καθώς οι διαφορές που είχαν δύσκολα μειώνονταν. Η κυβέρνηση πίστευε ότι με τη δευτερεύουσα εκπαίδευση οι διαφορές αυτές θα μειωνόντουσαν ή ακόμη ότι θα εξαφανίζονταν. Σε ένα εθνικό σοσιαλιστικό κράτος η οικονομία δεν μπορεί να περάσει σε ένα εντατικό μοντέλο ανάπτυξης εάν η διαδικασία δε συνοδεύεται από μια συνεχή μείωση των διαφορών στην εκπαίδευση σε όλη τη χώρα (Avakov et al, 1984). Επίσης διαφορές υπήρχαν και σε εργάτες ανώτερης διανοήσης. Αυτοί ήταν οι μηχανικοί και οι τεχνικοί στις βιομηχανίες. Επίσης μεγάλη ήταν η ανάγκη των μηχανικών και των τεχνικών στην επαρχία.

Το γενικό δευτερεύον σχολείο ήταν απαραίτητο για να προετοιμάσει τους μαθητές για μια μεγάλη ποικιλία από εργασίες και έπρεπε να γίνει η βάση για την προετοιμασία για μελλοντικές σπουδές. Είχαν πάρει και διάφορα μέτρα για να διευρυνθεί η μόρφωση των παιδιών μέσω της παραγωγικής εργασίας, για να ανέβει έτσι το γόητρο της χειρωνακτικής εργασίας. Η επιλογή της εργασίας επηρεαζόταν πολύ από το ιστορικό της οικογένειας, δηλαδή την κοινωνική θέση και το μορφωτικό επίπεδο των γονιών (Avakov et al, 1984).

Το κράτος επίσης υιοθέτησε πολλά μέτρα για αυτούς που εκπαιδεύονταν και είχαν το λιγότερο 2 χρόνια πρακτική εργασία. Επιπλέον ήταν μια διαδεδομένη πρακτική να επιτρέπει η Σοβιετική Ένωση την εισαγωγή χωρίς εξετάσεις των εξειδικευμένων εργατών που είχαν επιλεγεί από τις βιομηχανίες τους για ανώτερες σπουδές. Η επιλογή αυτών των υποψηφίων γινόταν από τις συναντήσεις που έκαναν οι εργάτες, μετά από προσεκτική εξέταση των φακέλων τους. Αυτό τους έδινε το κίνητρο ότι έκαναν πολύ καλή δουλειά. Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους, τους δινόταν μια

αύξηση στο μισθό από τη βιομηχανία που εργάζονταν. Μόλις τελείωναν τις σπουδές τους έπρεπε να εργαστούν για 3 χρόνια στη βιομηχανία που τους πλήρωνε την εκπαίδευση, ειδάλλως μόνο με την άδεια της βιομηχανίας θα μπορούσαν να εργαστούν σε άλλη επιχείρηση. Το σύστημα της εκπαίδευσης χωρίς διακοπή από την απασχόληση εξασφάλιζε πολλές προοπτικές για ανώτερες σπουδές για όλους τους επιχειρησιακούς και αγροτικούς εργάτες. Η δυνατότητα που δινόταν στους εργάτες – μαθητές ήταν να εκμεταλλευτούν την εκπαίδευση έτσι ώστε να έχουν κάποια προνόμια στην εργασία τους. Αυτά ήταν:

- Όσοι γινόντουσαν αποδεκτοί έπαιρναν άδεια με αποδοχές.
- Αυτοί της 1^{ης} και 2^{ης} τάξης τους δινόταν άδεια 20 μέρες για να προετοιμαστούν για τις εξετάσεις και να κάνουν δουλειά εργαστηρίου, αυτοί που έκαναν εκπαίδευση διά αλληλογραφίας είχαν 30 μέρες και αυτοί που ήταν σε ανώτερα τμήματα είχαν 30 με 40 μέρες.
- Για αυτούς που ήθελαν να ετοιμαστούν για το δίπλωμά τους πληρωνόντουσαν κανονικά και είχαν άδεια για 4 μήνες. Σε κάποιες περιπτώσεις βέβαια έπαιρναν ένα μήνα ακόμη για να προετοιμαστούν και τους δινόταν επίσης και 15 μέρες για την εξέταση (Avakov et al, 1984).

Επίσης πρέπει να τονιστεί ότι για κάθε εργάτη δινόταν τα βιβλία δωρεάν.

Εφόσον οι εργάτες έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους μετά θα έπρεπε να προνοήσουν για τον τομέα της εργασίας που θα ήθελαν να απασχοληθούν ή και ακόμη για να αλλάξουν απασχόληση. Η εκπαίδευσή τους διαρκούσε από 5 μέχρι 6 χρόνια και η θεωρητική εργασία λάμβανε μέρος χωρίς τη διακοπή της εργασίας (Avakov et al, 1984).

3.3 Η περεστρόικα του Γκορμπατσόφ και η εργασία

Σύμφωνα με τον Spulber, τα τέσσερα σημαντικά θεσμικά γνωρίσματα του σοβιετικού οικονομικού συστήματος, που απορρέουν είτε από το μονοπώλιο του καπιταλισμού των Μπολσεβίκων είτε από την ερμηνεία της θεωρίας του Μαρξ είναι:

1. Η οικονομία μέχρι και τα μέσα της δεκαετίας καθοδηγούταν από το Κομμουνιστικό κόμμα της Σοβιετικής Ένωσης.
2. Το ύψος των διαταγών τους εθνικοποιήθηκε.
3. Διευθύνονταν από ένα κεντρικό σύστημα.
4. Και η παραγωγή των μέσων της παραγωγής ήταν η πρωταρχικότερη από την παραγωγή της κατανάλωσης

Η πολιτική της Περεστρόικα (στα ελληνικά *αναδιάρθρωση*) που ξεκίνησε ο Γκορμπατσόφ το 1985, περιελάμβανε όλα τα παραπάνω θεσμικά γνωρίσματα. Τα επιτεύγματα της Περεστρόικα είναι ακόμη αμφιλεγόμενα, και ο Spulber τα απορρίπτει, εκτός από τις δυνάμεις που είχε το Κομμουνιστικό κόμμα, οι οποίες περιόριζαν και άλλαζαν τις υπηρεσίες του κράτους (Avakov et al, 1984).

Σύμφωνα με τον Filtzer (1990) ακόμη και αν ένα μικρό κομμάτι της σοβιετικής οικονομίας ιδιωτικοποιήθηκε, το εργατικό δυναμικό του θα αντιμετώπιζε αλλαγές. Όπως έχει συμβεί και σε άλλες περιπτώσεις, η ιδιωτικοποίηση θα άλλαζε τη μορφή τη διευθυντικής αρχής και όχι την ουσία. Με την ιδιωτικοποίηση αναμενόταν να φύγουν από την παραγωγή υλικών 16 με 18 εκατομμύρια εργάτες και προβλεπόταν να αλλάξουν εργασία περίπου 50 εκατομμύρια. Η ανεργία προβλεπόταν να αυξηθεί λόγω των δομικών αλλαγών, ότι δηλαδή δε θα προτιμούσαν κάποιες δουλειές λόγω εθνικότητας σε κάποιες περιοχές, καθώς και ότι δε θα υπήρχε διαθεσιμότητα για εργασία από αυτούς που θα έψαχναν. Και για αυτό το λόγο ήταν απαραίτητη η αναδιάρθρωση της σοβιετικής οικονομίας. Βέβαια σύμφωνα με τον Spulber δε θα μπορούσε να υπάρξει καλύτερο σχέδιο από την Περεστρόικα του Γκορμπατσόφ, και η αιτία είναι ότι το ανθρώπινο δυναμικό για πολλά χρόνια δε θα μπορούσε να δεχτεί τέτοιες αλλαγές (Filtzer, 1990).

Η ευελιξία της αγοράς εργασίας που χρειαζόταν η Σοβιετική Ένωση ήταν αντίθετη στο σύστημα που υπήρχε μέχρι τότε. Το σύστημα σκόπευε στην απορρόφηση του εργατικού δυναμικού και να σταθεροποιηθεί. Ήθελε να ελαττώσει την άσκοπη μετακίνηση των εργαζομένων, και παρ' όλο που δεν ήταν απαγορευμένο να αλλάζουν εργασία, ήθελαν να το σταματήσουν. Η χαμηλή ευελιξία που υπήρχε ως τότε ήταν το σκόπιμο αποτέλεσμα της διαδικασίας του κεντρικού σχεδιασμού. Το μέγεθος και η διανομή του εργατικού δυναμικού γινόταν σύμφωνα με την παραγωγή, και οι βιομηχανίες τους μοίραζαν ανάλογα. Η εκπαίδευση, η προετοιμασία των ειδικών, οι αποζημιώσεις και οι μισθοί ελέγχονταν προσεκτικά (Filtzer, 1990).

Παρ' όλο που η απασχόλησή τους φαινόταν σαν ημιαπασχόληση, η πλήρης απασχόληση υπήρχε στη Σοβιετική Ένωση μέχρι και τα τέλη του 20^{ου} αιώνα. Η υποβόσκουσα μέθοδος της οικονομικής ανάπτυξης βοήθησε στη χαμηλή χρήση του τεχνικού εξοπλισμού της παραγωγής, από τον οποίο θα έπεφτε η μεγέθυνση της εργατικής παραγωγικότητας. Η πλήρης απασχόληση ήταν ένα αναπόσπαστο κομμάτι της πολιτικής του εκτεταμένου επενδυτικού κεφαλαίου, στην οποία υπήρχαν μέσα πολλοί παράγοντες, από τους οποίους το ανθρώπινο δυναμικό ήταν ο πιο σημαντικός.

Η ρωσική μέθοδος για την ανάπτυξη είχε κλίση προς τη χρήση μεγάλων πόρων, αλλά είχε αρνητικές επιδράσεις στη βιομηχανία και στις ικανότητες των εργατών. Η βάση της βιομηχανίας των εργατών είχε παραμείνει για πολύ καιρό σταθερή. Αυτοί οι λόγοι απαιτούσαν εντατικούς ρυθμούς για την εκπαίδευση των εργατών για την καλύτερη αναδιάρθρωση της σοβιετικής οικονομίας. Τέτοια όμως εκπαίδευση εμποδίζεται από το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο των εργατών. Τις αιτίες για το χαμηλό επίπεδο των εργατών θα μπορούσε κάποιος να πει ότι προέρχονταν από το εσωτερικό των βιομηχανιών. Κατά την κυβέρνηση Γκορμπατσόφ έγιναν προσπάθειες για αλλαγή αυτή της κατάστασης (Filtzer, 1990).

Σύμφωνα με την περεστρόικα του Γκορμπατσόφ η εκπαίδευση των εργατών ήταν ανεπαρκής και οι δεξιότητές τους χαμηλού επιπέδου, και δείχνουν τις πολιτικές που είχαν ακολουθήσει οι προηγούμενες κυβερνήσεις. Επίσης οι προηγούμενες κυβερνήσεις προσπάθησαν να καλύψουν το πρόβλημα της ανεργίας με εργάτες από την επαρχία. Η δυσκολία σε αυτή την ενέργεια ήταν ότι δε θα μπορούσαν να ανταπεξέλθουν καλά στις νέες μεθόδους που προσπαθούσε να εισάγει η Σοβιετική Ένωση. Επίσης έπεσαν πολύ οι μισθοί και υπήρχε πίεση καθώς άλλαξε η οικονομική πολιτική. Ακόμη πρέπει να αναφερθεί ότι μπορεί οι εργάτες να είχαν προνόμια όπως είναι σπίτια με χαμηλό ενοίκιο, η μεταφορά και η ιατρική περίθαλψη, αλλά με την πίεση που δεχόντουσαν θα έχαναν κάποια από αυτά τα προνόμια (Filtzer, 1990).

Η πρώτη αλλαγή που έγινε ήταν η δημιουργία μιας υπηρεσίας για την απασχόληση. Αν και υπήρχε από παλιά, λειτουργούσε σαν γραφείο ευρέσεως εργασίας για τις βιομηχανίες, και πληρωνόταν για τις υπηρεσίες της. Σε σχέση με άλλες χώρες της Ευρώπης είχε λιγότερες δυνατότητες, όπως παραδείγματος χάρη η Σουηδία και η Γερμανία είχαν μια υπηρεσία που βοηθούσε στην εύρεση εργασίας μεν, αλλά βοηθούσε και στην εκπαίδευση των εργατών, την υποστήριξή τους και με τις άδειές τους. Γενικά σκοπός της υπηρεσίας αυτής ήταν η ανακούφιση ή η καλύτερα η εξάλειψη της ανεργίας σε μια ελεύθερη αγορά εργασίας (Filtzer, 1990).

Ο σκοπός όμως αυτός δε θα μπορούσε να γίνει άμεσος για μια τέτοια υπηρεσία στη Σοβιετική Ένωση, επειδή μέχρι τότε δεν είχαν αναγνωρίσει την ανεργία ως ένα ανθρώπινο και κοινωνικό πρόβλημα, αλλά το θεωρούσαν ως υποχρέωση του πολίτη να κάνει χρήσιμα τη δουλειά του. Αυτό φαίνεται από το νόμο του 1991 που έλεγε ότι η εθελοντική εργασία δεν πρέπει να θεωρείται βοηθητική, εγκληματική ή κάποιο άλλο είδος παράβασης, και με αυτό εννοούσε ότι πρέπει να έχουν δικαίωμα στην

εργασία, στην εκπαίδευση και στην αποζημίωση εάν βγουν στην ανεργία. Έπρεπε να δημιουργηθεί μια υπηρεσία που να εκτελεί οποιαδήποτε μορφή των αναγκών του εργατικού δυναμικού. Σκοπός της θα ήταν να απαλλάξει από το βάρος του πλεονασμού και της ανεργίας τις βιομηχανίες, γιατί μέχρι τότε η έλλειψη εξοπλισμού δημιούργησε πρόβλημα στην παραγωγή της εργασίας ή στην δομή της οικονομίας, καθώς και απουσία της κοινωνικής προστασίας, που σήμαινε ότι οι εργάτες δεν απολύονταν, αλλά μετατίθενται σε άλλα τμήματα. Η λειτουργία αυτής της υπηρεσίας δε θα έλυne το πρόβλημα, αλλά θα το εξαφάνιζε. Η αλλαγή της σοβιετικής αγοράς εργασίας έγινε σε μια εποχή που υπήρχε απορρύθμιση και σε άλλες χώρες. Την απορρύθμιση ακολούθησε μια μακροχρόνια περίοδος πλήρους απασχόλησης στις άλλες χώρες, και σε αυτό συνέβαλε το γεγονός ότι δέχτηκαν κάποια αιτήματα των εργατών (Filtzer, 1990).

Σύμφωνα με τον Standing (1991) υπήρχαν πολλοί λόγοι για τον υποβιβασμό των πολιτικών απασχόλησης. Αυτοί ήταν η αύξηση των εργατών που ζούσαν στη φτώχεια, είχαν υιοθετήσει μη διευθετημένα μοντέλα για την εργασία, καθώς και η ανεπάρκεια του εισοδήματος και τα υψηλά επίπεδα της ανεργίας. Σύμφωνα με τον Standing, στην Ευρώπη είχε αρχίσει να κυριαρχεί έντονα το φαινόμενο της ανεργίας και θα γινόταν και για την Σοβιετική Ένωση ένα από τα επίμαχα θέματα που θα προέκυπταν στην αγορά εργασίας. Η μεγέθυνση και άλλων σχέσεων ευελιξίας στην εργασία προκαλούσε μια μείωση στους καλοπληρωμένους εργάτες, σταθερές πλήρους απασχόλησης εργασίες, ενώ η ημιαπασχόληση και η καθημερινή εργασία διασκορπίστηκαν. Υπήρχαν δικαιώματα για επιχειρηματικά επίπεδα υγείας και πρόνοια σύνταξης που όμως είχαν την τάση να μικραίνουν σε έκταση, κάτι το οποίο δεν μπορούσε να αλλάξει στη Σοβιετική Ένωση και ήταν δύσκολο να αποζημιωθεί για τις βελτιώσεις που δεν έγιναν στο σύστημα ασφάλειας. Επίσης τόνιζε ότι η μετάβαση σε μια βασική αγορά της οικονομίας θα δημιουργούσε ανεργία και ακόμη χειρότερα φτώχεια σε ένα σημαντικό κομμάτι του πληθυσμού, όπως έγινε και σε άλλες χώρες της Ανατολικής Ευρώπης.

Τον Ιούλιο του 1989 έγινε η μεγάλη απεργία των μεταλλωρύχων, οι οποίοι απαιτούσαν καλύτερες συνθήκες διαβίωσης και εργασίας και καλύτερους μισθούς. Τον Απρίλιο του 1991 γίνεται η δεύτερη απεργία από τους μεταλλωρύχους. Και οι 2 αυτές απεργίες ήταν η αιτία για την πτώση της κυβέρνησης Γκορμπατσόφ. Τον κατηγορήσαν ότι είχε εγκαταλείψει τη χώρα και ζητούσαν την παραίτηση του. Ο Γκορμπατσόφ προσπάθησε να το αποφύγει αλλά δεν τα κατάφερε και έτσι

παραιτήθηκε το Δεκέμβριο του 1991, δίνοντας την σκυτάλη στο Γιέλτσιν(Brand, 1991).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗ ΡΩΣΙΑ ΑΠΟ ΤΟ 1991 ΜΕΧΡΙ ΚΑΙ ΤΑ ΤΕΛΗ ΤΟΥ 20^{ΟΥ} ΑΙΩΝΑ

4.1 Η εργασία μετά την πτώση της Σοβιετικής Ένωσης

Η πτώση της Σοβιετικής Ένωσης αποτέλεσε ένα από τα σημαντικά γεγονότα που σημάδεψε την τελευταία δεκαετία του 20^{ου} αιώνα. Μετά από την πτώση της Σοβιετικής Ένωσης το Δεκέμβριο του 1991, η Ρωσία δοκιμάστηκε από πολλές οικονομικές αναταράξεις με αποτέλεσμα να μειωθεί πολύ η παραγωγή αλλά υπήρξε και αλλαγή στην απασχόληση. Οι οικονομικές αλλαγές που ακολούθησαν οδήγησαν στην αύξηση της ανεργίας. Επιπλέον υπήρξε η ανάγκη για τη δημιουργία τυπικού ιδιωτικού τομέα, που θα έδινε ευκαιρίες και σε αυτούς που θα ήταν μετανάστες άνεργοι. Η μεταρρύθμιση που θα γινόταν στη Ρώσικη Ομοσπονδία έδειξε το χάσμα που υπήρχε μεταξύ της τυπικής και πραγματικής ευελιξίας της αγοράς εργασίας. Όμως παρ' όλο το χάσμα που υπήρχε, η ρώσικη αγορά κατάφερε να δείξει μια υψηλού επιπέδου ευελιξία (Foley, 1997).

Ο νέος νόμος για την εργασία το 1991 με τη βοήθεια των αλλαγών επιτάχυνε τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας της Ρωσίας. Οι αλλαγές αυτές ήταν:

- ✓ Επισπευσμένη μεγέθυνση της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα
- ✓ Αλλαγή της απασχόλησης απέναντι στις υπηρεσίες εκτός βιομηχανιών
- ✓ Μείωση της συμμετοχής της εξαναγκαστικής εργασίας
- ✓ Και η εμφάνιση της ανοιχτής ανεργίας, των τομέων μισθολογίου και των κενών θέσεων εργασίας.

Οι αλλαγές αυτές ποίκιλαν ανάλογα με τον κάθε τομέα του πληθυσμού και σε συγκεκριμένες ομάδες που επηρέασε δυσανάλογα η ανεργία (Foley, 1997).

Οι οικονομικές μεταρρυθμίσεις στη Ρωσία θα άλλαζαν τους μισθούς και τη δομή της απασχόλησης, όπως επίσης και τα επίπεδα της ανεργίας. Η μεταρρύθμιση μιας οικονομίας χαρακτηρίζεται από τη μετακίνηση εργαζομένων που εργάζονται ήδη στο δημόσιο τομέα και την απορρόφηση κάποιων από αυτούς στον ιδιωτικό. Επίσης υπήρχε και μη ευελιξία στο εργατικό δυναμικό που πήγαζε από την ανικανότητα να αλλάζουν εργασία ή περιοχή εργασίας, και συμβάδιζε με την έντονη διαφορά που είχε η προσφορά και η ζήτηση στην Ρωσία, και έτσι έγινε πιο έντονο το πρόβλημα της ανεργίας. Για αυτό και ήταν αναγκαίες να εφαρμοστούν συγκεκριμένες πολιτικές

απασχόλησης για να ελαχιστοποιηθεί η ανεργία και να διευκολυνθεί η ευελιξία της αγοράς εργασίας (Foley, 1997).

4.1.1 Απασχόληση

Η απασχόληση στην πρώην Σοβιετική Ένωση χαρακτηριζόταν ως συγκεντρωτική. Η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού ήταν μεγάλη και από τα 2 φύλα και η δομή της απασχόλησης είχε αλλοιωθεί λόγω μη έμπειρων και έμπειρων εργατών χειρωνακτικής εργασίας, ως αποτέλεσμα της αρχικής επέκτασης της οικονομικής μεγέθυνσης και τις προτεραιότητες που είχε η κυβέρνηση για συγκεκριμένα τμήματα της οικονομίας. Χαρακτηριστικό της ρωσικής αγοράς εργασίας είναι η μικρή αλλαγή που δέχθηκε η εργασία από αρνητικές επιδράσεις της παραγωγής, από τα χαμηλά επίπεδα της ικανότητας χρήσης μηχανημάτων, από τη διακοπή προηγούμενων συνδέσμων εμπορίου και από τις νέες ευκαιρίες σε μη αναπτυγμένα τμήματα (OECD, 1994).

Μια λύση που σκέφτηκαν οι επιχειρηματίες ήταν να συγκεντρώσουν την εργασία. Τα προβλήματα συνεχίζονταν και οι επιχειρήσεις είχαν την τάση να δίνουν άδειες στους εργαζόμενους ή να εργάζονται λιγότερο. Οι μεγάλες χορηγίες στους μισθούς τους και η πτώχευση που δημιουργήθηκε από την όλη διαδικασία συνέβαλαν στην αύξηση της ανεργίας, παρ' όλο που στην αρχή δεν ήταν σε τόσο υψηλά επίπεδα (Foley, 1997).

Επίσης πρέπει να αναφερθεί και το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας, το οποίο έκανε την εμφάνισή του τη δεκαετία του 1990 και παρουσιάζεται στη Ρωσία ακόμη και σήμερα. Η αδήλωτη εργασία είναι ένα φαινόμενο που εξαπλώθηκε πολύ σε τυπικούς και άτυπους τομείς της Ρώσικης οικονομίας. Στον τυπικό τομέα είχε τη μορφή της αδήλωτης πρόσληψης, δηλαδή χωρίς έγγραφα πρόσληψης από την εταιρεία, και στον άτυπο τομέα, είχε τη μορφή της προσωπικής απασχόλησης, όπως π.χ. ήταν οι αγρότες, της άτυπης απασχόλησης σε εταιρείες μη ανώνυμου ενδιαφέροντος, όπως π.χ. προσωρινές ομάδες εργασίας οικοδόμων, και απασχόληση σε εταιρείες που δεν ήταν και οι ίδιες δηλωμένες (OECD, 1994).

Τέλος, κατά τη μεταβατική περίοδο, το φαινόμενο της προσωρινής εργασίας έκανε την εμφάνισή του. Βοήθησε να ανέβει πολύ το επίπεδο ευελιξίας στην εργασία, και ο λόγος ήταν ότι απαιτούσε πολύ μεγάλη προσοχή η προσωρινή εργασία. Η εμφάνιση της προσωρινής εργασίας γινόταν σε μη εταιρικούς τομείς που κανείς δεν μπορούσε να ελέγξει και δεν υπόκεινται στους εργασιακούς νόμους. Η τάση να εξαπλώνεται η

προσωρινή απασχόληση σε αυτούς τους τομείς υπάρχει ακόμη και σήμερα, αλλά το ποσοστό είναι ασήμαντο (OECD, 1994).

Branch	1991	1998	Difference (thousands)	Difference (%)
Total for the economy	73848	63642	-10206	-14
Manufacturing	22407	14132	-8275	-37
Agriculture	9736	8724	-1012	-10
Forestry	234	239	+5	+2
Construction	8488	5054	-3434	-40
Transport	4876	3983	-893	-18
Communications	874	837	-37	-4
Trade and catering	5626	9257	+3631	+65
Housing and utilities, non-productive services	3159	3405	+246	+8
Public health	4305	4453	+146	+3
Education	6138	5919	-219	-4
Culture and arts	1135	1114	-21	-2
R&D	2769	1302	-1467	-53
Finance, credit, insurance	439	734	+295	+67
Administration	1532	2777	+1245	+81

Πηγή: Tchvetvermina et al, 2001

4.1.2 Ανεργία

Στις αρχές του 1990 η ανεργία αυξήθηκε γρήγορα και παρέμεινε για αρκετό καιρό σε υψηλά επίπεδα. Η ανεργία είναι ένα πολύπλοκο φαινόμενο, το οποίο μέχρι και την περίοδο πριν από τον Γκορμπατσόφ δεν υπήρχε, τόσο έντονα τουλάχιστον. Από τότε αυξήθηκε σημαντικά ακόμη και σε τομείς που δεν ήταν αναμενόμενοι. Η ανεργία στη Ρωσία διαφέρει πολύ από αυτή των άλλων κρατών. Αυτό φαίνεται από τον τρόπο που προσπαθούσαν οι Ρώσοι επιχειρηματίες να αντιμετωπίσουν την υπερβολική εργατική δύναμη, με το να τους δίνουν πολλές άδειες άνευ αποδοχών (Foley, 1997).

Ο τρόπος που μετρούσαν την ανεργία στη Ρωσία ποίκιλε, αλλά κανείς δεν ήταν επαρκής για να δώσει τα απαραίτητα στοιχεία. Ο δείκτης της ανεργίας μετρά το ποσοστό του εργατικού δυναμικού, που βρίσκεται σε αναζήτηση εργασίας. Με το δείκτη αυτό μπορεί κάποιος να καταλάβει πόσο σοβαρό είναι το φαινόμενο αυτό για μια χώρα, καθώς δείχνει το πόσο δύσκολο είναι να διατηρήσει μια κυβέρνηση τους εργαζόμενους στην απασχόλησή τους ή και να χάσουν τη δουλειά τους. Ενώ στην αρχή της δεκαετίας είχε μια ομαλή πορεία, αυξήθηκε πολύ το 1992, τροποποιήθηκε το 1993 και αυξήθηκε πάλι το 1994. Αυτή οφείλεται σε 2 λόγους:

- Σε αυτούς που ήταν εκτός εργασίας και γράφτηκαν σε γραφεία ευρέσεως εργασίας, ότι δηλαδή αναζητούσαν εργασία
- Και σε αυτούς που ήταν καταγεγραμμένοι και ήταν άνεργοι και ανταπεξέρχονται στα κριτήρια της ανεργίας σύμφωνα με το νόμο.

Εδώ πρέπει να αναφερθεί ότι τα μέτρα δεν μπορούσαν να συμπεριλάβουν αυτούς που δεν είχαν εγγραφεί στα κέντρα ανεργίας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι δεν είχαν τα προνόμια της ανεργίας, δεν είχαν εμπιστοσύνη στα κέντρα ανεργίας ή ότι διέμεναν μακριά από τα κέντρα ανεργίας (Foley, 1997).

Επιπλέον οι καταγεγραμμένοι άνεργοι είχαν επηρεαστεί από πολλούς παράγοντες όπως:

- ❖ Η πολιτική της κυβέρνησης για τους άνεργους, δηλαδή η διαδικασία της εγγραφής και οι συνθήκες τις οποίες παρείχαν στους άνεργους.
- ❖ Η αποτελεσματικότητα της εργασίας και ο τύπος της εργασίας που εκτελούνταν από μεμονωμένες περιφέρειες εργασίας.
- ❖ Η ιδιομορφία του εργασιακού νόμου και οι συνθήκες της σύνταξης όπως ορίστηκαν από το νόμο και
- ❖ Οι νομοθετικές πρωτοβουλίες των τοπικών και περιφερειακών αρχών (Foley, 1997).

Επιπλέον, στην αρχή των μεταρρυθμίσεων η κυβέρνηση πίστευε ότι το φαινόμενο της ανεργίας ήταν προσωρινό και ότι θα ανέκαμπτε γρήγορα. Όμως οι εργάτες που έχασαν τις δουλειές τους στους παλιούς τομείς, ήταν δύσκολο να βρουν απασχόληση στους νέους τομείς. Αυτό οδήγησε τους περισσότερους εργάτες να βρουν απασχόληση στην καλλιέργεια ή και να απασχολούνται σε ένα αντικείμενο για λίγες

ώρες την εβδομάδα. Ειδικά με την οικονομική κρίση που διερχόταν η χώρα το 1998 η ανεργία ανέβηκε στα ύψη (Svejnar, 2002).

Η κυβέρνηση θα έπρεπε να βρει αντιμετώπιση στο πρόβλημα, γιατί εκτός από τις οικονομικές συνθήκες, θα έπρεπε να λάβει υπόψη και άλλους παράγοντες όπως είναι η δημογραφία μιας χώρας, γιατί την τελευταία δεκαετία του 20^{ου} αιώνα ο πληθυσμός είχε μειωθεί, καθώς και το εκπαιδευτικό της σύστημα, το οποίο παρουσίασε μια πτώση, καθώς οι πολίτες δεν ενδιαφέρονταν πλέον για την μόρφωσή τους, διότι δεν είχαν τα χρήματα για να την υποστηρίξουν (Foley, 1997).

4.1.3 Καταγεγραμμένες κενές θέσεις εργασίας

Το μέτρο που καταγράφει τις κενές θέσεις εργασίας είναι πολύ μικρό. Παρ' όλα αυτά όμως είναι πολύ χρήσιμο και δίνει μια καλή εκτίμηση των κενών θέσεων εργασίας καθώς είναι ένα βοηθητικό εργαλείο για τους εργοδότες, το οποίο κάνει παρόμοια δουλειά με αυτή των γραφείων ευρέσεως εργασίας. Σε κάποιες περιοχές μάλιστα οι κενές θέσεις εργασίας ποίκιλαν ανάλογα με την περιοχή, λόγω των συνθηκών που επικρατούσαν εκεί, όπως είναι η ανάπτυξη των τοπικών γραφείων ευρέσεως εργασίας, οι καταγεγραμμένες θέσεις εργασίας που υπήρχαν εκεί και κατά πόσο πληρούσαν τις θέσεις αυτές οι κάτοικοι που αναζητούσαν εργασία (Foley, 1997).

4.2 Η μεταρρυθμιστική πολιτική της Ρωσίας για την εργασία

Η μεταρρύθμιση που έγινε στη Ρωσία είχε σαν αποτέλεσμα να επηρεαστούν πολύ οι μισθοί των εργατών. Ενώ στις αρχές του 1991 οι μισθοί παρέμειναν σταθεροί και άρχισαν να δίνουν σημάδια αύξησης το 1992, το 1993 υπήρξε μια σταθερή πορεία αν και πτωτική λίγο και το 1994 υπήρξε ύφεση. Όμως δεν επηρεάστηκαν όλοι οι τομείς του μισθολογίου, όπως ήταν στην κατασκευή, στις μεταφορές, στα υπουργεία, στις ασφάλειες και στο χρηματιστήριο, αλλά αυτοί που ανήκαν στο ερευνητικό κομμάτι, όπως οι ερευνητές και οι επιστήμονες, είχαν χαμηλότερους μισθούς από τους εργάτες των εργοστασίων. Επίσης οι μισθοί διέφεραν και ως προς τις περιοχές της Ρωσίας. Συγκεκριμένα, από τις 11 περιοχές της Ρωσίας, οι 4 κατάφεραν να αυξήσουν το επίπεδο των μισθών. Η όλη αυτή αυξομείωση των μισθών οδήγησε κάποιους εργάτες στην φτώχεια, αλλά κάποιοι έγιναν πολλοί πλούσιοι (Tchetvermina et al, 2001).

Η πρόκληση για τη Ρωσία ήταν να αλλάξει το ρυθμιστικό πλαίσιο της εργασίας που ήταν αυστηρό και μη επιβαλλόμενο, σε ευέλικτο και πλήρως επιβαλλόμενο. Αυτή ήταν μια λύση που θα βελτιώνει της εργατική αποδοτικότητα και την ευημερία των εργατών. Επιπλέον έπρεπε να γίνουν αλλαγές και σε άλλους τομείς όπως ήταν η ρύθμιση της αγοράς εργασίας. Κατά τη μετάβαση, η ρώσικη αγορά εργασίας ήταν δυνατή και ακατάλληλη για την οικονομική αγορά. Όμως για τις βιομηχανίες και τους εργάτες έπρεπε να παρακαμφθεί, για να μην ελέγχεται η αγορά εργασίας. Σήμερα όμως (στον 21^ο αιώνα δηλαδή), κάτι τέτοιο έγινε εφικτό από το νέο κώδικα εργασίας, που θα φρόντιζε για την ευημερία των εργατών(Tchetvernina et al, 2001).

4.2.1 Δημόσιο δίκτυο ασφαλείας

Στην αρχή της μεταρρύθμισης, η κυβέρνηση εισήγαγε ένα δημόσιο δίκτυο ασφαλείας για τους εργάτες, το οποίο περιείχε ενεργά προγράμματα για την αγορά εργασίας και παθητική υποστήριξη. Στη Ρωσία το δίκτυο αυτό ήταν σημαντικό, γιατί προστάτευε τους εργάτες από το να χάσουν τη δουλειά τους, το μισθό τους ή τις ικανότητές τους, και από τη φτώχεια. Αυτό το δίκτυο όμως αργότερα, αποδείχτηκε ότι δεν ήταν ιδιαίτερα αποτελεσματικό (Tchetvernina et al, 2001).

4.2.2 Εκπαίδευση εργατών

Επίσης η κυβέρνηση θέλησε να δημιουργήσει ένα κατάλληλο περιβάλλον για την ανάπτυξη της παραγωγής. Έτσι θέλησε να επενδύσει στη μόρφωση νέων εργατών αλλά και παλιών, για να μπορέσει να δημιουργήσει μια εξειδικευμένη ομάδα εργατικού δυναμικού, η οποία θα έδινε στη Ρωσία την εισαγωγή της στην παγκόσμια αγορά εργασίας. Εκτός όμως από την ευκαιρία που θα δινόταν στη χώρα, θα έδινε κίνητρο στους εργάτες να μορφωθούν για να έχουν μεγαλύτερους μισθούς. Βέβαια, αυτό θα αποτελούσε και ένα ξεκαθάρισμα για την κυβέρνηση, για το αν δηλαδή κάποιοι εργάτες θα ήταν ικανοί να ακολουθήσουν αυτές τις μεταρρυθμίσεις (Tchetvernina et al, 2001).

4.2.3 Δημιουργία οργανώσεων και συμβάσεων εργασίας

Ακόμη μια μεταρρύθμιση που ήθελε να κάνει η κυβέρνηση, ήταν η δημιουργία οργανώσεων για τους εργάτες. Με αυτό τον τρόπο ήθελε να δώσει φωνή σε κάθε εργάτη και να τους δείξει ότι τα βασικά τους δικαιώματα είναι ασφαλή, ότι θα δημιουργούνταν καλύτερες συμβάσεις εργασίας, θα καλυτέρευαν οι συνθήκες εργασίας και ότι δε θα υπήρχαν διαμάχες μεταξύ εργατών. Η ασφάλεια των εργατών

θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσα από ενεργητικά και παθητικά προγράμματα της αγοράς εργασίας (Tchetvernina et al, 2001).

Οι συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 18, έπρεπε να είναι γραπτές. Έτσι δημιουργήθηκε ένα έντυπο εργασίας από το Υπουργείο Εργασίας της Ρώσικης Ομοσπονδίας, αλλά κάθε εταιρεία είχε το δικαίωμα να διαμορφώσει τη δική της σύμβαση εργασίας, δεδομένου ότι συμβάδιζε με αυτή του υπουργείου.

Οι όροι, οι οποίοι έπρεπε να περιλαμβάνονται στη σύμβαση, ήταν:

- ✚ Το αντικείμενο της εργασίας.
- ✚ Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις και των 2 πλευρών.
- ✚ Ευθύνη και από τις 2 πλευρές για μη πλήρωση των όρων της συμβάσεως.

Υπήρχαν και άλλοι όροι, όπως ήταν τα γεύματα των εργατών στην εργασία, τα εισιτήρια μεταφοράς τους, εισιτήρια για τις διακοπές τους με την οικογένεια, πρόσθετες μέρες άδειας, περαιτέρω εκπαίδευση για αυτούς που ήθελαν να πάρουν προαγωγή ή να αλλάξουν τομέα. Όμως, μέσα στις συμβάσεις υπήρχαν και κάποιοι όροι, οι οποίοι χειροτέρευαν τη μορφή τη μορφή της συμβάσεως, όπως είναι λιγότερες μέρες άδειας από ότι δικαιούταν, λιγότερες μέρες αναρρωτικής άδειας, δηλαδή 1 το χρόνο, ο εργάτης θα μπορούσε να εργάζεται προς όφελος της εταιρείας τις ελεύθερες μέρες του ή όταν βρισκόταν σε άδεια χωρίς να πληρώνεται για αυτές, το δικαίωμα του εργοδότη να απολύσει τον εργαζόμενο σε περίπτωση που δεν υπακούει στις εντολές του, άμεση διακοπή της συμβάσεως λόγω οικονομικών και άλλων λόγων συναφούς αιτίας και τέλος, λήξη της συμβάσεως εάν μια γυναίκα παντρευόταν ή έμενε έγκυος (παρ' όλο που το άρθρο 170 του Κώδικα Εργασίας απαγόρευε την απόλυση εγκύων). Ακόμη οι συμβάσεις αυτές δεν ήταν αορίστου, αλλά ορισμένου χρόνου, μέχρι 5 χρόνια (Tchetvernina et al, 2001).

4.2.4 Συνδυασμός πολλαπλών εργασιών

Ο συνδυασμός πολλαπλών εργασιών(*совместительство*) ήταν ένας νόμος που έδινε το δικαίωμα στους εργαζόμενους να υπογράψουν συμβάσεις εργασίας για συνδυασμό πολλαπλών εργασιών μέσα στην εταιρεία που εργάζονταν. Σύμφωνα με το συνδυασμό αυτό, θα μπορούσαν να εργάζονται μέχρι 4 ώρες το περισσότερο την ημέρα σε άλλη εργασία ή μια ολόκληρη μέρα από το ρεπό τους από την πρωταρχική τους εργασία, και δεν μπορούσε να ξεπερνά τις 120 ώρες το χρόνο. Όμως υπήρχε

περιορισμός στο συνδυασμό των πολλαπλών εργασιών για κάποιες κατηγορίες εργαζομένων, όπως ήταν διευθυντές, υπουργοί ή άλλα υψηλά υφιστάμενα πρόσωπα, στα οποία απαγορευόταν ο συνδυασμός αυτός. Επίσης για λόγους δικής τους ασφαλείας απαγορευόταν και σε εργάτες κάτω των 18, σε έγκυες και σε εργάτες που έκαναν ριψοκίνδυνα επαγγέλματα (Tchetvernina et al, 2001).

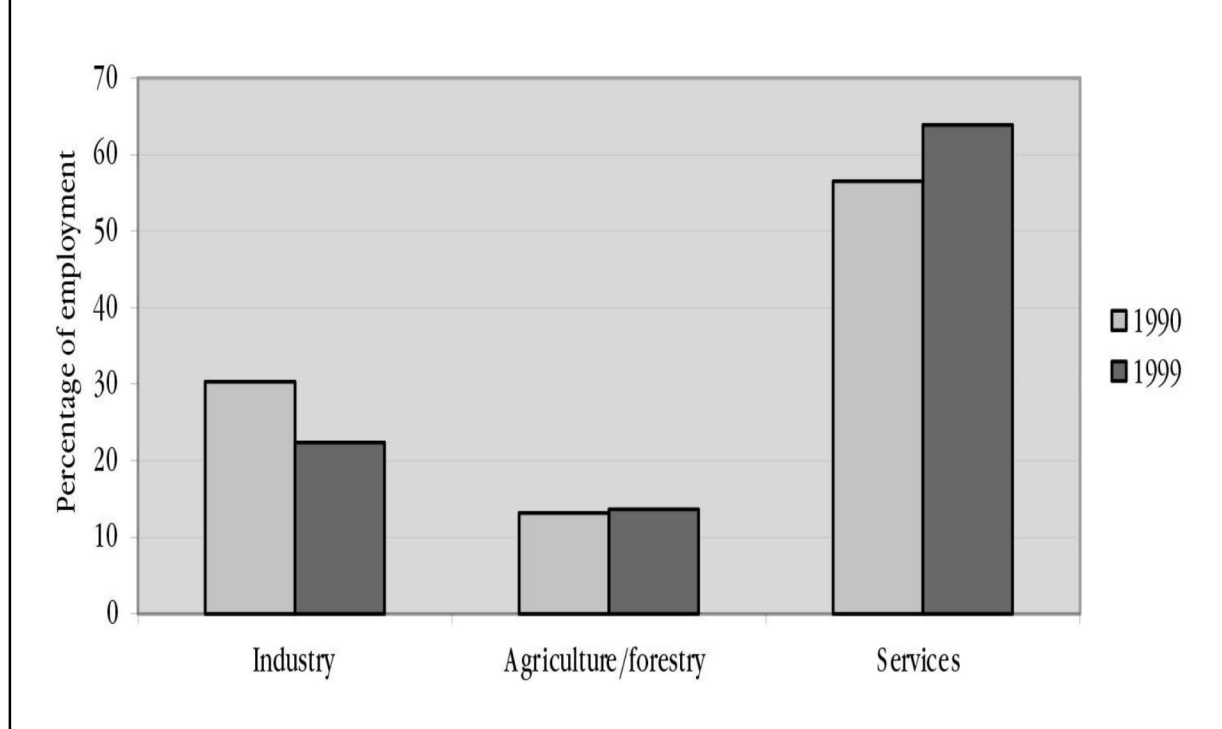
4.3 Η εργασία στη Ρωσία στο τέλος του 20^{ου} αιώνα

Η κατάσταση στο τέλος του 20^{ου} αιώνα για την εργασία ήταν θετική για τους εργοδότες αλλά αρνητική για τους εργαζόμενους. Με τη μεταρρύθμιση που έγινε και την οικονομική πολιτική που ακολούθησε η τότε κυβέρνηση, οι εργοδότες φοβήθηκαν ότι οι επιχειρήσεις τους θα κινδύνευαν. Οι διευθυντές των επιχειρήσεων απολάμβαναν την ελευθερία χωρίς έλεγχο που είχαν από το κράτος και τις οργανώσεις. Κάποιοι από αυτούς υποστήριζαν ακόμη τις σοβιετικές αντιλήψεις και δεν ήθελαν με τίποτα να αλλάξουν τις υπερωρίες και το χαμηλό μισθό των εργατών (Izdatelstvo Ves Mir et al, 2003).

Οι εργάτες από την πλευρά τους πλήρωναν για την ελευθερία τους. Η αποκατάσταση του καπιταλισμού είχε μεγάλη επιρροή στη δομή και τη σύνθεση της εργατικής τάξης, από την οποία τάξη, οι περισσότεροι εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Η εμπορευματοποίηση και η ιδιωτικοποίηση οδήγησαν σε μεγάλες διαφορές ανάμεσα στους εργοδότες και στους εργάτες. Επίσης οι μισθοί διέφεραν από επιχείρηση σε επιχείρηση, ακόμη και όταν το αντικείμενο της εργασίας ήταν το ίδιο. Ειδικά το 1998 που η Ρωσική Ομοσπονδία διέτρεχε κρίση, κάποιοι εργάτες έκαναν και 2 δουλειές για να τα φέρουν εις πέρας, καθώς η ζωή ήταν ακριβή. Κάποιοι εργάτες μάλιστα μη αντέχοντας αυτή την κατάσταση βρήκαν παρηγοριά στο αλκοόλ, που τότε ήταν ένα συχνό φαινόμενο(Izdatelstvo Ves Mir et al, 2003).

Για τους περισσότερους εργάτες αυτό που ήταν σημαντικό ήταν να διατηρήσουν τις ελευθερίες τους. Η κυβέρνηση δεν είχε σκοπό να τους στερήσει τις ελευθερίες τους, γιατί φοβόταν τις αντιδράσεις τους. Παρ' όλο που η κυβέρνηση προσπάθησε να μαλακώσει τους εργασιακούς όρους, πρακτικά δεν το έκανε και αποστασιοποιήθηκε από τη νόμιμη διαδικασία. Υποστήριζε τη δύναμη των λίγων και τα χρήματα αυτών, γιατί μπορούσαν να αγνοήσουν τους νόμους (Izdatelstvo Ves Mir et al, 2003).

The Composition of Employment by Sector of Economic Activity, 1990-99



Πηγή: Izdatelstvo Ves Mir et al, (2003)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΡΩΣΙΑΣ ΜΕ ΑΓΓΛΙΑ, ΓΑΛΛΙΑ ΚΑΙ ΗΝΩΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΕΙΕΣ

5.1 Πολιτικές απασχόλησης στην Αγγλία

Η Αγγλία ως μια αναπτυγμένη χώρα τη τελευταία δεκαετία του 20^{ου} αιώνα δεν προσέφερε στους εργάτες απασχόληση, για να αποφύγει την απειλή της φτώχειας. Εξηγεί την ανεργία ως αποτέλεσμα της δυσκαμψίας στη χώρα και της υπερβολικής συστηματοποίησης της αγοράς εργασίας(Van Reenen, 2004).

Η ανεργία στην Αγγλία έκανε την εμφάνισή της στα τέλη της δεκαετίας του 1970 και έγινε πιο έντονη τη δεκαετία του 1980 και ειδικά τη δεκαετία του 1990 ήταν η χώρα με τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας. Το φαινόμενο της ανεργίας φαινόταν να επηρεάζει πιο πολύ τις ηλικίες 55-64 χρονών, και για αυτό κάποιοι έβγαιναν πρόωρα σε σύνταξη, όχι γιατί το επέλεγαν, αλλά επειδή δεν μπορούσαν να μένουν χωρίς απασχόληση (Van Reenen, 2004).

Ενώ οι υπόλοιπες χώρες, όπως οι Ηνωμένες Πολιτείες είχαν προβλήματα στη μεθοδολογία και στην τεχνική, η Αγγλία είχε ένα πολύ μικρό ποσοστό για την αντικατάσταση των κερδών μαζί με τα εκτός έδρας κέρδη και είχε ένα μοναδικό αμετάβλητο σύστημα αποζημίωσης που ποίκιλε κάποιες φορές. Όμως αυτό δεν εξυπηρετούσε το σκοπό της αγοράς εργασίας (Van Reenen, 2004).

Σύμφωνα με τους Layard et al(1991) για να πετύχει ένας συνεχόμενος ρυθμός του πληθωρισμού θα πρέπει το επίπεδο της ανεργίας να είναι στα φυσικά επίπεδα. Όταν πέφτει ο πληθωρισμός αυξάνεται, και όταν υπερβαίνει το όριο ο πληθωρισμός μειώνεται. Ο συμβιβασμός που υπάρχει ανάμεσα στον πληθωρισμό και την ανεργία είναι από τις πιο διαδεδομένες αντιλήψεις, και έχει δώσει τις βάσεις για τις πολιτικές απασχόλησης. Οι περίοδοι στην Αγγλία που έδειχναν αυξημένο πληθωρισμό, αμέσως μετά ακολουθούσε η ανεργία.

Οι πολιτικές που θα βοηθούσαν την ανεργία και τον πληθωρισμό να είναι στα φυσικά τους επίπεδα είναι σύμφωνα με τους Layard et al(1991) είναι :

- Να εμποδίσουν τους εργάτες να παραμείνουν μακροχρόνια άνεργοι, όσο αυτό είναι εφικτό

- Και να καλυτερεύσουν την κατάσταση για αυτούς που γίνονται μακροχρόνια άνεργοι όσο αναζητούν εργασία

Επίσης η κυβέρνηση θα έπρεπε να προνοεί για αυτούς που βρίσκονται στον κίνδυνο να γίνουν μακροχρόνια άνεργοι με το να τους βοηθήσει στο να βρουν κάποια απασχόληση. Βέβαια το ίδιο θα μπορούσε να κάνει και για αυτούς που δεν είναι μακροχρόνια άνεργοι.

Ακόμη ένα πρόβλημα που είχε η αγγλική κυβέρνηση ήταν η ημι- απασχόληση. Πολλοί εργοδότες για να γλυτώσουν να πληρώνουν μεγάλους μισθούς στους εργάτες τους έπαιρναν για εργασία 4ωρη για να μπορούν να πληρώνουν λιγότερα. Δεν υπήρχε συστηματοποίηση οπότε δεν μπορούσε η κυβέρνηση να ελέγξει την κατάσταση. Μια σωστή πολιτική θα ήταν ο έλεγχος των εργοδοτών, θα έπρεπε να γίνει με μια πιο δραστική προσέγγιση (Van Reenen, 2004).

Επιπλέον, οι εργάτες δεν είχαν και τα κατάλληλα κίνητρα από την κυβέρνηση για να μην παραμείνουν άνεργοι. Ο μισθός είναι ένας από τους βασικούς παράγοντες που θα μπορούσαν να κινητοποιήσουν έναν άνεργο, αλλά ο μισθός δεν είναι ικανοποιητικός. Ο οικονομικός παράγοντας είναι πολύ βασικός, και ίσως είναι ο μόνος λόγος που θα έκανε ένα μακροχρόνια άνεργο να μην απογοητευτεί από την άσκοπη αναζήτηση εργασίας (Van Reenen, 2004).

Το 1998 η αγγλική κυβέρνηση ξεκίνησε ένα πρόγραμμα Νέας Συμφωνίας που στόχευε συγκεκριμένες ομάδες μακροχρόνιων ανέργων όπως είναι οι νέοι μεταξύ 18 και 24 ετών, γονείς με ένα παιδί και αυτοί που είχαν προβλήματα κινητικότητας. Το πρόγραμμα αποτελούνταν από πολλά μέρη, και πρόσφερε πολλές επιλογές στις ομάδες που αναφερόταν. Οι επιλογές που προσέφερε ήταν:

1. Εισαγωγή σε πλήρες πρόγραμμα μόρφωσης ή εκπαίδευσης για 12 μήνες για αυτούς που δεν είχαν τα βασικά προσόντα.
2. Εργασία για 6 μήνες με ένα εθελοντή εργοδότη από τον τομέα, με μισθό 400 λίρες.
3. Εργασία με την Ομάδα Περιβαλλοντικής Εργασίας, με μισθό 400 λίρες.
4. Χορηγία σε ένα ενδεχόμενο εργοδότη για 6 μήνες, με εκπαίδευση τουλάχιστον 1 μέρα τη βδομάδα, με μισθό 60 λίρες τη βδομάδα συν επιπλέον 750 λίρες χορηγία για τους 6 μήνες (Van Reenen, 2004).

Το πρόγραμμα αυτό έδινε και βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας και έλεγχο στην αναζήτηση εργασίας. Μπορεί να φαινόταν σαν βάλσαμο αυτό το πρόγραμμα, αλλά από τους περισσότερους οικονομολόγους φάνηκε σαν δόλωμα για να επωφεληθεί η κυβέρνηση. Σε άλλους πάλι φάνηκε καλό γιατί θα μπορούσε να μειώσει τα επίπεδα της ανεργίας και να επωφεληθούν κάποιοι άνεργοι. Γενικά όμως τα αποτελέσματα ήταν απογοητευτικά, γιατί η ανεργία στην Αγγλία ήταν πολύ εύκολη, σε σχέση με την ανεργία στις Ηνωμένες Πολιτείες, όπου οι άνεργοι ήταν πιο σκληραγωγημένοι (Van Reenen, 2004).

5.2 Πολιτικές απασχόλησης στη Γαλλία

Η Γαλλία από τη δεκαετία του 1980 και μετά έχει υποστεί και αυτή το φαινόμενο της ανεργίας έντονα. Η Γαλλία ξεκίνησε και αυτή μεταρρύθμιση μέσω της ευελιξίας. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές οδήγησαν σε καταμερισμό μεταξύ της προσωρινής και της αορίστου εργασίας. Υπήρχε και άλλος τύπος καταμερισμού όπως ήταν η τυπική και άτυπη απασχόληση, αλλά για τη γαλλική κυβέρνηση δεν ήταν τόσο σοβαρός (Barbanchon et al, 2013).

Ο καταμερισμός της προσωρινής εργασίας στον ιδιωτικό τομέα ήταν μεγαλύτερος για τους νέους μεταξύ 15- 24 χρονών από αυτούς που ήταν μεταξύ 25- 50 και 50 και άνω. Αυτό είχε μεγάλο ρόλο για την προσωρινή εργασία καθώς οι νέοι ήταν πιο μορφωμένοι αλλά οι παλιότεροι είχαν περισσότερη πείρα. Επίσης μεγάλο ρόλο είχε και κατά πόσο οι νέοι είχαν πτυχίο ανώτερης εκπαίδευσης ή δευτερεύουσας. Επιπλέον οι νέοι που εργάζονταν προσωρινά έδειχναν ευχαριστημένοι με τις συνθήκες εργασίας από ότι αυτοί που ήταν αορίστου χρόνου. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι άλλαζαν εργασία πολύ συχνά ή ότι έμειναν άνεργοι για κάποιο χρονικό διάστημα. Ασφαλώς, η κατηγορία αυτή δεν είχε την ασφάλεια που είχαν οι αορίστου χρόνου εργαζόμενοι (Barbanchon et al, 2013).

Σύμφωνα με το άρθρο 1221-2 της Γαλλικής κυβέρνησης, που αναφέρει ότι η τυπική και γενική σύμβαση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου είναι ένα προσωρινό ή ορισμένο συμβόλαιο, και για αυτό όλες οι συμβάσεις παρουσιάζονται ως άτυπες ή συμβατικές. Από τις άτυπες συμβάσεις η πιο διαδεδομένη είναι η μικρής διάρκειας/ ορισμένου χρόνου σύμβαση. Δημιουργήθηκε το 1979 και προσφέρει:

- Αντικατάσταση του εργάτη όταν απουσιάζει από την εργασία, όποιος και αν είναι ο λόγος. Σε αυτήν την περίπτωση απαγορεύεται να προσληφθεί κάποιος από τους ορισμένου χρόνου νέους.
- Προσωρινή αύξηση στη παραγωγή της εταιρείας
- Απασχόληση που είναι από τη φύση τους εποχιακές.

Σύμφωνα με τη σύμβαση αυτή, θα μπορούσε να ανανεωθεί το πολύ 2 φορές και η μεγαλύτερη διάρκειά της θα ήταν 18 μήνες. Υπήρχαν όμως και οι εξαιρέσεις όπως είναι η ευλυγισία της σύμβασης και υπήρχαν και κάποιες ελαφρύνσεις για τους εργαζομένους άνω των 57 (Barbanchon et al, 2013).

Τέλος, ενώ στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες υπήρχε αυστηρή διαδικασία για τις απολύσεις, η Γαλλία είχε άλλη πολιτική. Σαν γενική αρχή είχε ότι η απόλυση πρέπει να γίνεται για σοβαρούς λόγους και όχι για οικονομικής φύσεως. Μετά από τα πρώτα δείγματα της αύξησης της ανεργίας, αύξησε τον έλεγχο στην εργασία για να μη γίνονται απολύσεις εξαιτίας του οικονομικού. Όμως δεν υπήρχαν αποδείξεις ότι αυτό ίσχυσε, στις περισσότερες περιπτώσεις τουλάχιστον. Επίσης εκτός από τον έλεγχο προσπάθησε να σταματήσει τις διαμάχες μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, αλλά και μεταξύ των εργαζομένων (Barbanchon et al, 2013).

5.3 Πολιτικές απασχόλησης στις Ηνωμένες Πολιτείες

Η αμερικανική αγορά εργασίας στα τέλη της δεκαετίας του 1980 εμφάνιζε κάτι παράδοξο σε σχέση με τις χώρες της Ευρώπης. Το παράδοξο ήταν ότι υπήρχε ταυτόχρονα αύξηση στον εργασιακό τομέα αλλά και πτώση της ανεργίας (Osterman, 2001).

Για να γίνει αυτή η αύξηση έπρεπε να διασφαλίσει τη σταθερότητα της εργασίας που απέκλινε στις αρχές του 1990 και εξαρτιόταν από 2 παράγοντες, τη μονιμότητα και την απομάκρυνση του εργάτη από την εργασία. Η μονιμότητα έδειχνε την εργασιακή εμπειρία του εργάτη σε μια επιχείρηση, ενώ η απομάκρυνση του εργάτη έδειχνε την αιτία για την οποία έχασε ο εργάτης την απασχόλησή του (Osterman, 2001).

Η μονιμότητα αντικατοπτρίζει και την απόλυση και την παραίτηση. Η σταθερότητα μπορεί να χαθεί εφόσον μια από τις δύο μπορεί να αυξηθεί ή να μειωθεί και ειδικά στην περίπτωση των Ηνωμένων Πολιτειών, όπου η αγορά εργασίας έδειχνε τις τελευταίες δεκαετίες πολλά σημάδια ευελιξίας. Αυτή την ευελιξία στη μονιμότητα

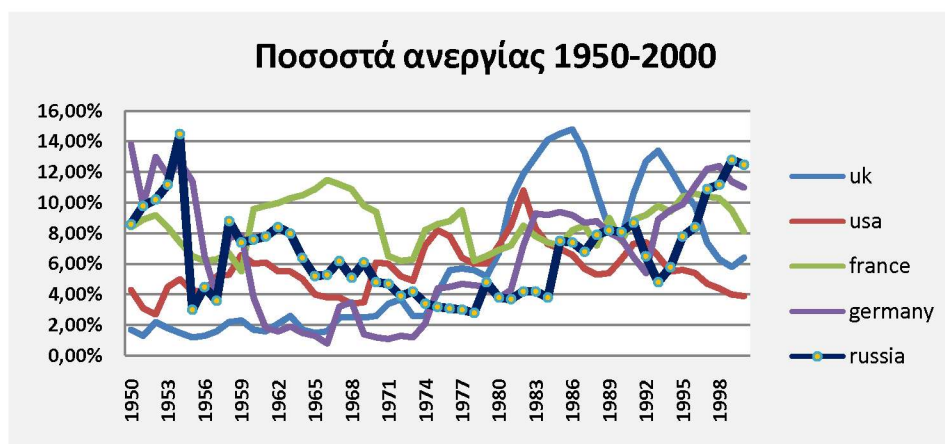
μπορούσε να την παρατηρήσει κανείς στις νεαρές κυρίως ηλικίες, διότι αυτό θα ήταν και το πιο αναμενόμενο (Osterman, 2001).

Όταν έπεσε σε χαμηλά επίπεδα η μονιμότητα, λόγω του ότι έχασε την ευελιξία της, αυξήθηκε πολύ η ενδεχόμενη εργασία. Οι λόγοι που ανέβηκε ήταν 2 : πρώτον, οι καταστάσεις απασχόλησης ενίσχυαν τη γενική άποψη ότι η φύση της εργασίας αλλάζει και ότι οι δεσμοί μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων χαλαρώνουν, και δεύτερον ότι αυξήθηκε πολύ το εργατικό δυναμικό. Η ενδεχόμενη εργασία άρχισε να επηρεάζει ουσιαστικά τομείς της εργασίας (Osterman, 2001).

Η αγορά εργασίας την τελευταία δεκαετία δεν μπορεί να θεωρηθεί ως χρηματιστηριακή και σίγουρα οι εργάτες δεν ήταν ελεύθεροι. Για να αποφευχθεί η αποδυνάμωση του εργατικού τομέα έπρεπε να μειωθεί ο συμβιβασμός μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας στην εργασία. Σε αυτό τομέα οι Ηνωμένες Πολιτείες ήταν αδύναμες. Παρ' όλα αυτά όμως μετά το 2000 βρίσκεται σε καλό δρόμο και η ανάπτυξη που δείχνει είναι θετική(Osterman, 2001).

Από τα παραπάνω μπορούμε να δούμε τα εξής σύμφωνα με το παρακάτω σχεδιάγραμμα:

Unemployment Rates:



Τα επίπεδα της μέσης ανεργίας στη ΕΣΣΔ τη δεκαετία του 1950 ανέρχονται στο 8,16% του ενεργού (εργασιακά) πληθυσμού με τυπική απόκλιση 3,625%. Την επόμενη δεκαετία η μέση ανεργία περιορίστηκε στο 6,61% με τυπική απόκλιση 1,247%. Τη δεκαετία του 1970 η μέση ανεργία στην ΕΣΣΔ ανήλθε στις 3,79 ποσοστιαίες μονάδες με τυπική απόκλιση 0,791%. Στη δεκαετία του '80 η μέση

ανεργία στην ΕΣΣΔ αυξήθηκε σε σύγκριση με την προηγούμενη δεκαετία, στο 5,75% με τυπική απόκλιση 1,947%. Στη δεκαετία του 1990 η μέση ανεργία στη Ρωσία (μετά την κατάρρευση του τείχους το 1991) αυξήθηκε κατά 3,11 ποσοστιαίες μονάδες (σε 8,86%) με τυπική απόκλιση 2,679% στην προσπάθεια για των κυβερνήσεων για αναδόμηση του ρωσικού κράτους. Παρόμοια με την εξέλιξη της ρωσικής ανεργίας υπήρξε και η πορεία της ανεργία στη Γαλλία τουλάχιστον και μέχρι το 1990. Αντιθέτως, η πορεία της ανεργίας σε Γερμανία, Βρετανία και Η.Π.Α. ήταν αυξητική στην περίοδο 1960 – 1985 με τα μεγέθη ανά χώρα να διαφοροποιούνται στα υπόλοιπα έτη της εξεταζόμενης περιόδου.

Στο παρακάτω σχήμα μπορούμε να δούμε την εξέλιξη της μεγέθυνσης του ΑΕΠ από την μεταβολή της ανεργίας.

GDP per Capita:



Το κατά κεφαλήν Α.Ε.Π. στη Ρωσία έπεσε από τα 7.780 περίπου ρούβλια το 1990 στα 4.462 το 1998 (-42.65% συγκριτικά με το 1990) εξαιτίας το μεγάλου προβλήματος ρευστότητας των κρατικών φορέων (το έλλειμμα του κρατικού προϋπολογισμού ήταν σταθερά σε αυτή την περίοδο πάνω από 5% του Α.Ε.Π.) και κυρίως των ρωσικών τραπεζικών ιδρυμάτων ([Granville and Mallick, 2010](#)). Επίσης, η ύπαρξη στη δεκαετία του '90 πολλών εισοδηματικών διαφορών στη Ρωσία και η σωρεία των ιδιωτικοποιήσεων οδήγησε σε υψηλά επίπεδα την ανεργία στη χώρα (το 1999 ξεπέρασε και το 12% σύμφωνα με το παραπάνω σχήμα) και επομένως και τα επίπεδα της συνολικής παραγωγής ([Aslund, 2000](#)). Έπειτα ακολουθεί μια ανοδική πορεία το κατά κεφαλήν Α.Ε.Π. έως το 2008 όπου φθάνει στα 9.040 περίπου ρούβλια

σημειώνοντας μια άνοδο της τάξης του 102,55%. Η άνοδος αυτή οφείλεται στην αύξηση των κρατικών δαπανών του ρωσικού κράτους κυρίως για μεγάλα δημόσια έργα (Kwon and Spilmbergo, 2005).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τον 21^ο αιώνα η Ρωσική Ομοσπονδία προσπαθεί να συνεχίσει τις μεταρρυθμίσεις που ξεκίνησε μετά την πτώση της Σοβιετικής Ένωσης το 1991. Η εξέλιξη στην αγορά εργασίας όμως περνούσε το δεύτερο στάδιο, μιας και το πρώτο ήταν την περίοδο 1991- 1998. Η ύφεση που δημιούργησε το πρώτο στάδιο προκάλεσε μια πτώση στην απασχόληση, μικρότερο ωράριο εργασίας και μικρότερους μισθούς. Το δεύτερο στάδιο(1999- 2008), άρχισε να παρουσιάζει ανάκαμψη από την ύφεση και η αποδοτικότητα της αγοράς εργασίας άρχισε να ανεβαίνει. Το τρίτο στάδιο είναι αυτό που διανύει η χώρα από την οικονομική κρίση του 2008 και μετά.

Η εικόνα της Ρωσίας στα τέλη του 2010 είναι γεμάτη από προβλήματα. Το έγκλημα, η διαφθορά, η διάλυση του κράτους πρόνοιας, τα προβλήματα στην εκπαίδευση είναι παράγοντες που επηρέαζαν τη γενική εικόνα της χώρας, αλλά και τον τομέα της απασχόλησης. Η ανεργία βρισκόταν ακόμη σε μεγάλα ύψη, αναγκάζοντας πολλές φορές τους κατοίκους σε μετανάστευση. Η συρρίκνωση των εισοδημάτων και οι λιγότερες ώρες εργασίας, καθώς και η έλευση πολλών μεταναστών από κράτη της Ασίας απογοήτευαν τους Ρώσους πολίτες. Η αύξηση των τιμών και η άνοδος του πληθωρισμού, έδειξαν ότι μόνο οι ευνοημένοι μπορούν να επιβιώσουν σε αυτές τις δύσκολες καταστάσεις.

Ακόμη και ο τρόμος που είχε προκαλέσει ο Στάλιν με τα «γκούλαγκ» ή και η δύσκολη περίοδος που αντιμετώπισε η Ρωσία στους δύο παγκόσμιους πολέμους, δεν παρουσίασαν τέτοιες καταστάσεις. Έπρεπε να λάβουν πολύ σοβαρά μέτρα για την ανεργία.

Όμως δεν πρέπει να ξεχνάμε και την μη ύπαρξη ισορροπίας στη ρωσική αγορά εργασίας και την άτυπη ανεργία που είχε. Το γεγονός ήταν ότι πολλές επιχειρήσεις, επηρεασμένοι από τους χαμηλούς μισθούς που υπήρχαν την περίοδο εκείνη, προσπαθούσαν να μεταφέρουν τους εργάτες σε άλλα τμήματα με 4ωρη εργασία. Οι εργοδότες περίμεναν με αυτή τους την απόφαση να μη χάσουν τους εργάτες, και ότι θα περίμεναν να αλλάξει η κατάσταση γρήγορα.

Στην αρχή της 2^{ης} δεκαετίας του 21^{ου} αιώνα η Ρωσικού τύπου ευελιξία κρατά σε πολύ καλό ύψος την εργασία, ενώ η ανεργία δεν έπιασε τα ποσοστά της δεκαετίας του 1990. Προσπαθεί να μην διώχνει τους εργάτες που αποδίδουν φτωχά, αλλά τους

βοηθά να βρουν εργασία στο αντικείμενό τους. Δεν αφήνει να κλείνουν μικρές επιχειρήσεις, αλλά τις ενισχύει με τεχνολογικά μέσα για να υπάρχει απασχόληση και παραγωγικότητα. Όμως και πάλι η δύσκολη κατάσταση που υπάρχει παγκοσμίως επηρεάζει την απασχόληση στη Ρωσία.

Οι ειδικοί προβλέπουν ότι δε θα πέσει η αγορά εργασίας, αλλά ότι θα παραμείνει στάσιμη. Το εξειδικευμένο εργατικό προσωπικό είναι απαραίτητο και το ζητάνε πολλές επιχειρήσεις. Παρ' όλο που οι περισσότερες θέσεις εργασίας έχουν παγώσει, η ανάγκη για εξειδικευμένους εργάτες είναι μεγαλύτερη από οποιαδήποτε άλλη εποχή.

Η κυβέρνηση του Πούτιν προσπαθεί να στηρίζει τους εργάτες, που απασχολούνταν στη ρωσική αγορά εργασίας για 40 χρόνια, δίνοντάς τους ένα επιπλέον εισόδημα για την προσφορά τους στην εργασία. Υπολογίζεται ότι περίπου 24.000 εργάτες πήραν το κρατικό αυτό εισόδημα.

Στην ανατολική πλευρά της Ρωσίας, στα Ουράλια όρη, υπάρχει ανάπτυξη, με τη δημιουργία ξενοδοχειακών ομάδων, καφέ, εστιατόρια και άλλες επιχειρήσεις που αναζητούν εργατικό προσωπικό. Επίσης οι εταιρείες φυσικού αερίου τα τελευταία χρόνια εκτός από εξειδικευμένο προσωπικό αναζητά εργάτες για το άνοιγμα που έχει κάνει σε Ευρώπη και Ασία.

Επίσης οι θέσεις εργασίας που κατέχουν οι εργάτες των επιχειρήσεων δεν τους προκαλούν το φόβο ότι θα χάσουν τη δουλειά τους. Ακόμη και οι μετανάστες έχουν ελαττωθεί και δεν υπάρχει φόβος ότι θα πάρουν τις δουλειές τους.

Συνοψίζοντας, μπορούμε να πούμε ότι υπάρχει και ορθολογικότητα, αλλά υπάρχουν και αντιφάσεις ως προς τη χρήση των πολιτικών απασχόλησης. Οι πολιτικές απασχόλησης από τη στιγμή που συνδέθηκαν με τους θεσμούς και τις πολιτικές του κοινωνικού κράτους, δεν εμφανίζονται με ενιαία μορφή, αλλά διασπώνται σε δύο τύπους, με ενεργητικούς και παθητικούς σκοπούς. Η διάσπαση αυτή φαινόταν και την περίοδο της κρίσης του 1998 αλλά μέχρι και σήμερα, και δείχνει την ένταση που υπάρχει στον κοινωνικό και οικονομικό χαρακτήρα των πολιτικών απασχόλησης, όταν οι κοινωνικοί στόχοι εξυπηρετούνται είτε από τις ενεργητικές πολιτικές, που υποστηρίζουν την κρατική παρέμβαση για την προσφορά και τη ζήτηση, είτε από τις παθητικές πολιτικές, των οποίων οι σκοποί πραγματοποιούνται μέσα από τις

παρεμβάσεις που γίνονται στην αγορά εργασίας και αποβλέπουν σε διορθώσεις των συνεπειών σε αυτή τη χώρα.

Οι φορείς που ασκούν τις πολιτικές απασχόλησης προκαλούν αντιφάσεις, και σε πολλές περιπτώσεις έχει παρατηρηθεί ότι οι φορείς αυτοί τις χρησιμοποιούν για δικό τους όφελος για να θολώσουν τα νερά αλλά και να εξυπηρετήσουν τους σκοπούς τους. Έτσι έβρισκαν πρόσφορο έδαφος σε κοινωνίες που δεν υπήρχε αναπτυγμένο θεσμικό πλαίσιο κοινωνικής πολιτικής και σε έδαφος που δεν μπορούσαν να πετύχουν τους αναπτυξιακούς στόχους τους.

Οι πολιτικές απασχόλησης θα έπρεπε να εμπεριέχουν μια συγκεκριμένη οικονομική, κοινωνική και πολιτική αντίληψη, για να μπορέσουν να αξιολογήσουν τα αίτια της ανεργίας και να την μειώσουν, να ενισχύσουν την απασχόληση, να φροντίσουν για την επανένταξη των ανέργων και πάνω από όλα να ακούσουν τις φωνές τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική βιβλιογραφία

Δεδουσόπουλος, Α., 2006. Πολιτική οικονομία της αγοράς εργασίας. Η προσφορά εργασίας. Θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις, Τυπωθήτω: Δάρδανος, Αθήνα

Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 2006. Έκθεση Διερεύνησης των μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο

Κατσανέβας, Θ., 2007. Οικονομική της Εργασίας και εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα

Κατσανέβας, Θ., Χατζηχαρίτου, Ε., Τζεκίνη, Χ., 1997. Οικονομική της εργασίας και εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα

Μαλκίδης, Θ., 2005. Πολιτική οικονομία και κοινωνία στη σύγχρονη Ρωσία, Εκδόσεις Γόρδιος, Αθήνα

Ξένη βιβλιογραφία

Akhmedov, A., Denisova, I., Kartseva, M., 2002. Active Labor Market Policies in Russia: Regional Interpretation Determines Effectiveness?, Center for Economic and Financial Research and New Economic School, Moscow

Anakov, R., Sanyal, B.C., Buttgerit, M., Teichler, U., 1984. Higher education and employment in the USSR and in the Federal Republic of Germany. International Institute for Educational Planning, Paris 1984.

Aslund, A., 2000. [Why has Russia's Economic Transition been so Arduous? Annual World Bank Conference on Development Economics, Washington, D.C., April 28 – 30, 1999.](#)

Brand, H., 1991. Perestroika and its impact on the Soviet labor market. Monthly Labor Review, December 1991.

Chapman, T., 2001, Imperial Russia, 1801- 1905, Routledge, New York and London

Cheremukhin, A., Golosov M., Guriyev, S., Tsyvinski A., 2014. The Industrialization and Economic Development of Russia through the Lens of a Neoclassical Growth Model. Princeton University Press.

Clarke, S., 1999. The Formation of a Labour Market in Russia, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham.

Clarke, S., and Borisov, V., 1999. New forms of labour contract and labour flexibility in Russia, Volume 7, 593-614, Institute for Comparative Labour Relations Research, Moscow.

C.P.S.U., 1939. History of the Communist party of the Soviet Union, International Publishers CO., Inc, New York

Filtzer, D., 1996. Labor Discipline, the use of work time, and the decline of the Soviet System, 1928 – 1991. International Labor and Working – Class History, No 50, 9 – 28.

Filtzer, D., 1992. Soviet workers and de – Stalinization. The consolidation of the modern system of soviet production relation, 1953 – 1963. Cambridge University Press.

Foley, M.C., 1997. Labor Market Dynamics in Russia, Center Discussion Paper No 780, Yale University, New Haven.

Georgellis, Y., and Lange. T., 2009. Are Union Members Happy Workers after All? Evidence from Eastern and Western European Labor Markets, Working paper No. 09-24, Brunel University, West London.

Gimpelson, V., Kapeliushnikov, R., 2011. Labor Market Adjustment: Is Russia different? , IZA DP No 5588, Germany

Gleb, J.A., 2014. Labour Movements, Trade Unions and Strikes. International Encyclopedia of the First World War. 1914 – 1918 Online.

Granville, B., Mallick, S., 2010. [Monetary policy in Russia: Identifying exchange rate shocks. Economic Modelling 27, 432 – 444.](#)

Heinwgg, A., Melzig, R., Sprout, R., 2007. Labor Markets in Eastern Europe and Eurasia, Working paper series on the Transition Countries, No. 6.

Izdatelstvo Ves Mir and the World Bank, 2003. The Russian Labor Market: Moving from Crisis to Recovery, Moscow.

Kaplun, S., 1920. The Protection of Labor in Soviet Russia, The Russian Soviet Government Bureau, New York

Kenworthy, S.M., 2006. An Orthodox Social Gospel in Late-Imperial Russia. Religion and Society in Central and Eastern Europe, Volume I, Miami University., σελ.1-3

Khlevnyuk, O., 2003. The Economy of the OGPU, NKVD and MVD of the USSR, 1930- 1953: the Scale, Structure and Trends of Development, Yale U. Press, New Haven

Kragh, M., 2009. Exit and Voice Dynamics: An empirical study of the Soviet labour market, 1940 – 1960s. Stockholm School of Economics, 2009.

Kwon, G., Spilimbergo, A., 2005. [Russia's Regions: Income Volatility, Labor Mobility, and Fiscal Policy. IMF Working Paper, 05/185, September 2005.](#)

Le Barbanchon, T., Mahlerbet, F., 2013. An anatomy of the French labour market, Country case study on labour market segmentation, Employment working paper no 142, International Labour Office, Geneva

Melancon, M.S., 2014. Labour. International Encyclopedia of the First World War. 1914 – 1918. Online.

Мовсович, М.И, 1959. Technical and Vocational Education in the U.S.S.R. Educational Studies and Documents.

OCDE, 1996. Current Labour Market Problems In Russia, Paris.

OECD, 1994. Enhanced Labour Market Monitoring: Unemployment in the Russian Federation, Paris.

Osterman, P., 2001. Flexibility and Commitment in the United States Labour Market, Employment paper 8, International Labour Office , Geneva

Rich, D.A., 1998. The Tsar's Colonels: Professionalism, Strategy and Subversion in Late Imperial Russia, Harvard University Press, Cambridge 1998

Roaf, J., Atoyán, R., Joshi, B., Krogulski, K., and an IMF Staff Team, 2014. 25 Years of Transition Post- Communist Europe and the IMF, U.S.A.

Smirnych, L., 2007. Russian Labour Market- Institutional Development and Economic Perspectives, Universität Bremen, No 107

Svejnar, J., 2002. Labor Market Flexibility in Central and East Europe, William Davidson Institute, Working paper No 496, Michigan.

Tchetvernina, T., Moscovskaya, A., Soboleva, I., Stepantchikova, N., 2001. Labour market flexibility and employment security Russian Federation, Internationaal Labour Service, Geneva.

Van Reenen, J., 2004. Active Labor Market Policies and the British New Deal for the Young Unemployed in Context, University Chicago Press

Van Vliet, O., Caminada, K. and Goudswaard K., 2012. The Political Economy of Labour Market Policies in Western and Eastern European Countries, Neujobs Working Paper No D6.3.

Wright, S., 1984. Russia: The Making of the Revolution. Bookmarks, London 1984.

Ιστότοποι

<https://www.foreignaffairs.com>

<https://www.ilo.org>

<https://www.iza.org>

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/en/main/