

Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΩΣ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΚΦΡΑΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΧΑΜΗΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Γιάννης Κουζής, επίκ. καθηγητής στο Πάντειο Πανεπιστήμιο,
επιστ. σύμβουλος ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Εισαγωγή

Το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1980-2002 αποτελεί επιμέρους έκφραση ενός παραγωγικού προτύπου (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ 2002, Κουζής 2001) το οποίο οικοδομήθηκε μεταπολεμικά και εστιάστηκε στη διαμόρφωση πολιτικών με κύριο χαρακτηριστικό τη διαχείριση του χαμηλού εργασιακού κόστους, επιλογή στην οποία επικεντρώθηκε η προοπτική ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Η πολιτική διαχείρισης του χαμηλού κόστους εργασίας εκφράζεται κυρίως, κατά την εξεταζόμενη περίοδο, με τρεις ειδικότερες μορφές:

α) Τη διατήρηση ενός χαμηλού επίσημου επιπέδου αμοιβών, β) την ιδιαίτερη ανάπτυξη της παράνομης ευελιξίας και της μαύρης εργασίας και γ) την ανάπτυξη μορφών νόμιμης ευελιξίας που εκδηλώνεται κυρίως από τα μέσα της δεκαετίας του '90 και εντεύθεν.

Η κατάσταση αυτή διαμορφώνεται στα πλαίσια ενός γενικότερου περιβάλλοντος που ευνοεί την ανάπτυξη του εν λόγω φαινομένου. Κατά πρώτο λόγο διότι η παράδοση των ασκούμενων πολιτικών στην ελληνική αγορά εργασίας (Ιωακείμογλου 1993), κατά την προηγούμενη του 1980 περίοδο, αποτέλεσε ένα βασικό παράγοντα για τη συνέχιση της αντίστοιχης πολιτικής κυρίως στο πεδίο της διατήρησης ενός χαμηλού επιπέδου αμοιβών και στην ανέκαθεν παρουσία υψηλού ποσοστού μαύρης εργασίας και επιμέρους παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας. Κατά δεύτερο λόγο, η διεθνής οικονομική συγκυρία, ιδιαίτερα από τα μέσα της δεκαετίας του '80, συνέβαλε κατά πολύ στη διαμόρφωση ενός κλίματος περιορισμού του εργασιακού κόστους και την ανάπτυξη ποικίλων μορφών ευελιξίας της εργασίας (Boyer 1986, Κουζής 2001, Γεωργακοπούλου 1996, Λυμπεράκη - Μουρίκη 1996). Κατά τρίτον, τέλος, λόγο, σημαντικός υπήρξε ο ρόλος της ένταξης της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα και ιδιαίτερα των πολιτικών της Ένωσης που ακολούθησαν την συνθήκη του Μάαστριχτ σχετικά με την επίτευξη των ονομαστικών κριτηρίων σύγκλισης για την ΟΝΕ. Το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης συνέβαλε

καθοριστικά στη συγκράτηση των αμοιβών που ήδη είχαν υποστεί σοβαρές απώλειες κατά την περίοδο 1985-93. Επί πλέον, το προηγηθέν Λευκό Βιβλίο για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και απασχόληση¹ είχε δώσει κατεύθυνση για τη συγκράτηση των αυξήσεων στους μισθούς και την ανάπτυξη της ευελιξίας σε συνδυασμό με την επιδιωκόμενη ριζική μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας και τη μείωση του θεωρούμενου ως υψηλού εργασιακού και «κοινωνικού κόστους» στην Ευρώπη (Μηλιός επ. 1996, Ιωακείμογλου 1998).

1. Πολιτική χαμηλών αμοιβών και παράνομη ευελιξία

1.1. Η πολιτική των αμοιβών στην Ελλάδα αποτέλεσε την κύρια έκφραση διατήρησης του χαμηλού εργασιακού κόστους (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ 1999, 2000, 2001, 2002). Είναι ενδεικτικό άλλωστε ότι κατά την περίοδο 1981-2001 το μοναδιαίο κόστος εργασίας σε πραγματικούς όρους μειώθηκε κατά 27%. Επίσης οι πραγματικοί μισθοί στο σύνολο της οικονομίας, παρά τις κατά περιόδους διακυμάνσεις, παρουσίαζαν το 1998 τα ίδια επίπεδα με εκείνα του 1982, ενώ μόλις από το 1999 μέχρι το 2001 παρατηρείται μια σταθερή αύξησή τους σε ποσοστό 3% κατά μέσο όρο ετησίως. Τέλος, για την περίοδο 2002-2003 ήδη καταγράφονται και αναμένονται περαιτέρω απώλειες μεταξύ 0,4% και 1,1% (σύμφωνα με εκτιμήσεις της Ένωσης). Θα ήταν επίσης σκόπιμο να αναφερθεί ότι, παρά την κατά μέσο όρο αύξηση κατά 3% των μισθών που παρατηρείται μεταξύ 1999 και 2001, αυτή υπολείπεται σε ποσοστό 1,1% από τη μέση αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα. Το στοιχείο αυτό αναδεικνύει το γεγονός ότι ακόμη και στην περίπτωση όπου παρατηρείται αύξηση των πραγματικών αποδοχών, αυτή δεν ανταποκρίνεται στην ιδιαίτερη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (4,2%) που καταγράφεται κατά την αντίστοιχη περίοδο. Σ' αυτά τα στοιχεία προστίθεται το γεγονός ότι ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας παραμένει ο ίδιος από τις αρχές της δεκαετίας του '80 (41ωρο από το 1982² και 40ωρο από το 1984³), ενώ, παράλληλα, παρατηρείται ένταση των ρυθμών εργασίας, γεγονός που οδηγεί στην ουσιαστική επιμήκυνση του εργάσιμου χρόνου και σε επιδείνωση των συνθηκών εργασίας (Merlié - Paoli 2001). Αν σ' αυτά τα στοιχεία προστεθεί και η αύξηση και διατήρηση σε υψηλά επίπεδα της ανεργίας στην Ελλάδα (8%-11%) κατά την εξεταζόμενη περίοδο, διαπιστώνεται η ύπαρξη δεικτών που συνθέτουν μια γενικότερη υποβάθμιση της εργασίας (Κουζής 2001).

1.2. Η παράνομη ευελιξία συνιστά ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας και αναφέρεται σε δύο επιμέρους παραμέτρους. Η μία αφορά στην ανάπτυξη της μαύρης εργασίας και στο σημαντικό μέγεθος που αυτή καταλαμβάνει ως φαινόμενο πλήρως αδήλωτης απασχόλησης. Η πρακτική αυτή, που ευδοκίμουσε ανέκαθεν στην Ελλάδα

1. Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων: Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση, Λευκό Βιβλίο, ΔΕΚ Συμπλήρωμα 6/93.

2. Απόφαση του Δευτεροβάθμιου Διοικητικού Διαπληκτικού Δικαστηρίου Αθηνών αρ. 1/82, άρθρ. 9.

3. Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 1984, άρθρ. 6.

και αφορούσε και αφορά σημαντικό τμήμα του ελληνικού εργατικού δυναμικού, απέκτησε ιδιαίτερες διαστάσεις από τις αρχές της δεκαετίας του '90 και εντεύθεν με αφορμή την αθρόα είσοδο παράνομων μεταναστών. Η δεύτερη παράμετρος αφορά στην ιδιαίτερη παρουσία ενός παράπλευρου φαινομένου, εκείνου της παραβίασης πτυχών της νόμιμης απασχόλησης. Η παραβίαση επιμέρους διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας από πλευράς εργοδοσίας ανθεί ως διαδεδομένη πρακτική στην ελληνική αγορά εργασίας. Η ευδοκίμηση των δύο προαναφερθέντων φαινομένων οφείλεται κυρίως στην ιδιαίτερη ανάπτυξη της παραοικονομίας στην Ελλάδα (σύμφωνα με εκτιμήσεις, αντιπροσωπεύει σήμερα 30% - 35% του ΑΕΠ), στην προσφιλή παράδοση μεγάλου τμήματος της ελληνικής εργοδοσίας προς την καταστρατήγηση στοιχειωδών κανόνων της εργατικής νομοθεσίας μέσα από την αναζήτηση μείωσης και συμπίεσης του εργατικού κόστους, καθώς, τέλος, και στην έμμεση ανοχή της κρατικής εξουσίας ως προς την επιβολή ελέγχων για τη διατήρηση της νομιμότητας. Θα πρέπει να επισημανθεί άλλωστε ότι η συμβολή του αλλοδαπού εργατικού δυναμικού, στην πλειοψηφία του απαρτιζόμενου από παράνομους μετανάστες κατά τη δεκαετία του '90, υπήρξε σημαντική για την ανάπτυξη δεικτών της ελληνικής οικονομίας και ειδικότερα για την επίτευξη των ονομαστικών όρων για τη νομισματική σύγκλιση. Σήμερα, μετά τις πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις για τη νομιμοποίηση των αλλοδαπών (ΠΔ 358/97, 359/97, Ν. 2910/01), καταγράφονται 219.000 εγκρίσεις Πράσινης Κάρτας από το σύνολο των 373.000 που κατέθεσαν αίτηση για χορήγηση Λευκής Κάρτας, ενώ, τέλος, υπολογίζεται ότι περί τους 150.000 παράνομους αλλοδαπούς δεν υπέβαλαν αίτηση για τη νομιμοποίησή τους (Αμίτσης - Λαζαρίδη επ. 2001). Η ανεπάρκεια των μηχανισμών ελέγχου της αγοράς εργασίας συνιστά ένα ακόμη πρόσθετο παράγοντα ο οποίος ευνοεί την ανάπτυξη της παράνομης ευελιξίας. Η σχετικά πρόσφατη αναμόρφωση του συστήματος ελέγχου της εργατικής νομοθεσίας και του θεσμού της Επιθεώρησης Εργασίας με την επιστροφή της τελευταίας στην αρμοδιότητα του υπουργείου Εργασίας, μετά την αποτυχημένη υπαγωγή της στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (Ν. 2218/94), και η δημιουργία του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (Ν. 2639/98), παρά τις βελτιώσεις που έχει επιφέρει, δεν έχει επιτύχει την επαρκή και ουσιαστική κάλυψη της ελληνικής αγοράς εργασίας. Είναι ενδεικτικό άλλωστε ότι από τον προβλεπόμενο από το νόμο, και ήδη ανεπαρκή, αριθμό των 760 επιθεωρητών εργασίας απασχολείται σήμερα μόλις το ήμισυ αυτού. Παράλληλα επισημαίνεται η έλλειψη συντονισμού μεταξύ των ελεγκτικών μηχανισμών, οι οποίοι στερούνται και των αρμοδιοτήτων εκείνων επιβολής αυστηρών κυρώσεων στους παραβάτες της εργατικής νομοθεσίας. Στα πλαίσια, λοιπόν, αυτής της κατάστασης η παράνομη ευελιξία εξακολουθεί να βρίσκει πρόσφορο έδαφος και να αναπτύσσεται. Σύμφωνα με εγκύκλιο του υπ. Εργασίας (2002), το 23% του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα απασχολείται χωρίς ασφάλιση. Επίσης οι έλεγχοι της Επιθεώρησης Εργασίας κατά την τελευταία 3ετία οδήγησαν σε αύξηση του αριθμού των κυρώσεων (διπλασιασμός των κυρώσεων το 2002 έναντι του 2001). Είναι χαρακτηριστικό άλλωστε ότι το μεγαλύτερο μέρος των διαπιστωμένων παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας εντοπίζεται στη μη καταβολή των δεδουλευμένων (45% των παραβάσεων). Αξιοσημείωτο επίσης είναι και το γεγονός ότι ο επανέλεγχος κατά το ίδιο έτος (2002) των επιχει-

ρήσεων παραβατών κατέδειξε ότι η πλειονότητά τους (62%) δεν συμμορφώθηκε προς τις υποδείξεις της Επιθεώρησης Εργασίας ή προέβη σε μερική μόνο συμμόρφωση. Τα στοιχεία αυτά⁴ αναδεικνύουν την απουσία ενός αποτελεσματικού θεσμικού πλαισίου που θα επιβάλει την εφαρμογή της νομοθεσίας, η παραβίαση της οποίας σε υψηλή συχνότητα συνιστά ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική και χαρακτηριστικό γνώρισμα της ελληνικής αγοράς εργασίας.

2. Η ανάπτυξη της νόμιμης ευελιξίας

Από τις αρχές της δεκαετίας του '90 και ειδικότερα μετά το 1996 εκδηλώνεται η πολιτική ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας με την υιοθέτηση μέτρων τα οποία επιχειρούν να αναπτύξουν το σχετικό θεσμικό πλαίσιο (Γ. Κουζής 2001, Γ. Κουζής 2002). Η πολιτική ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας εκδηλώνεται είτε με την εισαγωγή νέων θεσμών και ευέλικτων σχημάτων στην αγορά εργασίας, είτε με τη διαμόρφωση ενός νέου και ειδικού ρυθμιστικού πλαισίου για τη λειτουργία ευέλικτων μορφών απασχόλησης, οι οποίες, ωστόσο, λειτουργούσαν και στο παρελθόν στα πλαίσια γενικών νομικών κανόνων και διατάξεων που είχαν ως αποτέλεσμα την περιορισμένη και άναρχη εφαρμογή τους (π.χ. δανεισμός εργαζομένων, μερική απασχόληση). Η ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας που επιχειρείται από τις αρχές της δεκαετίας του '90 ευνοείται από ένα διεθνές περιβάλλον με εντεινόμενη την παρουσία του ευέλικτου εργασιακού προτύπου το οποίο συμβαδίζει με τους νέους όρους οικονομικών ανταγωνισμών. Παράλληλα, την ίδια περίοδο εκδηλώνεται και η πολιτική βούληση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη ριζική μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας και άρση των ακαμψιών που χαρακτηρίζουν τον ευρωπαϊκό χώρο όπως επικαλούνται αρμόδιοι κοινοτικοί φορείς. Το χαμηλό κόστος που συνεπάγεται η εφαρμογή της ευελιξίας αποτελεί, σύμφωνα με την Ένωση, μέσον για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και απασχόλησης (Ιωακείμογλου, Κουζής, Ρομπόλης, Ρυλμόν κ.λπ. 1994). Το Λευκό Βιβλίο για την Ανάπτυξη - Ανταγωνιστικότητα - Απασχόληση (1993) δίνει το έναυσμα για την προώθηση των πολιτικών ευελιξίας από πλευράς Ένωσης, υιοθετώντας πρακτικές που ήδη εφαρμόζουν επιμέρους κράτη - μέλη, επηρεασμένα από την ευρύτερη διεθνή συγκυρία υποκύπτοντας στις πιέσεις που επέβαλε η ένταξη της διεθνοποίησης της οικονομίας με όρους απελευθέρωσης των αγορών που εκδηλώνονταν κυρίως στον υπερατλαντικό χώρο και στο ιδιαίτερα χαμηλό εργασιακό κόστος των χωρών του τρίτου κόσμου. Επί πλέον, η ευελιξία της εργασίας συνιστά σήμερα βασική παράμετρο του τρίτου πυλώνα (προσαρμοστικότητα των επιχειρήσεων) της κοινοτικής πολιτικής για την απασχόληση ως απόρροια των αποφάσεων της Συνόδου του Λουξεμβούργου (1998)⁵.

Η ευελιξία της εργασίας, έχοντας ως αφετηρία της σύλληψής της το μειωμένο ερ-

4. Έκθεση πεπραγμένων Επιθεωρητών Εργασίας για το 2002.

5. European Commission: From guidelines to action: The national action plans for employment: Employment and social affairs, May 1998.

γασιακό κόστος, εκδηλώνεται κατά κύριο λόγο στους ακόλουθους άξονες: στην απασχόληση, στον εργάσιμο χρόνο και στις αμοιβές.

Για πρώτη φορά επιχειρείται η συστηματική εισαγωγή ευέλικτων σχημάτων στην ελληνική αγορά εργασίας τον Ιούλιο του 1986 στα πλαίσια του Εθνικού Συμβουλίου Απασχόλησης (ΕΣΑΠ), χωρίς, ωστόσο, να υπάρχει ουσιαστική συνέχεια λόγω της αντίδρασης των συνδικάτων που συμμετείχαν σε αυτό.

Από την αρχή της δεκαετίας του '90 και εντεύθεν καταγράφεται, μέσα από αλληπάληλες θεσμικές παρεμβάσεις, η ενίσχυση της ευελιξίας στην Ελλάδα.

Ειδικότερα επισημαίνονται:

- α) Ο Ν. 1892/90 για την ανάπτυξη, ο οποίος περιλαμβάνει στα άρθρα 38-43 τις ακόλουθες ρυθμίσεις:
 - Τη δημιουργία ενός ειδικού πλαισίου λειτουργίας της μερικής απασχόλησης.
 - Την εισαγωγή της διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου σε εξαμήνη βάση του υπολογισμού της μετά από συλλογική σύμβαση εργασίας.
 - Την εισαγωγή του θεσμού της 4ης βάρδιας με αποκλειστικά απασχολούμενο προσωπικό κατά τα Σαββατοκύριακα.
 - Την ενθάρρυνση της ανάπτυξης συστημάτων αμοιβής παραγωγικότητας.
- β) Ο Ν. 2639/98 για τη ρύθμιση εργασιακών θεμάτων περιλαμβάνει στα άρθρα 2-5 τα εξής:
 - Την ενίσχυση του πλαισίου λειτουργίας της μερικής απασχόλησης, τον υπολογισμό της σε μηνιαία βάση, την ένταξη σε αυτήν του θεσμού της εκ περιτροπής εργασίας και την εισαγωγή της στο δημόσιο τομέα.
 - Την επέκταση λειτουργίας της διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου σε ετήσια βάση με συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες.
 - Τη δυνατότητα διάβρωσης του περιεχομένου των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας μέχρι του κατώτατου μισθού σε περιοχές με υψηλή ανεργία μέσα από τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης, επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ή και ατομικές συμβάσεις εργασίας.
 - Την απόπειρα ρύθμισης μορφών «ανεξάρτητης» απασχόλησης όπως η τηλεργασία με τη δημιουργία τεκμηρίου μισθωτής απασχόλησης.
- γ) Ο Ν. 2602/98 για την εξυγίανση και ανάπτυξη της Ολυμπιακής Αεροπορίας προβλέπει στο άρθρο 1, παρ. 4β τη δυνατότητα υποχρεωτικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας μέχρι 10ώρου ημερησίως στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος.
- δ) Ο Ν. 2874/00 για την απασχόληση προβλέπει μεταξύ άλλων:
 - Το συνδυασμό της ετήσιας διευθέτησης του χρόνου εργασίας με μείωση κατά 92 ώρες του ετήσιου εργάσιμου χρόνου ως κίνητρο προς τα συνδικάτα για την ανάπτυξη του θεσμού της διευθέτησης.
 - Την ουσιαστική μείωση του θεσμού της υπερεργασίας για τη διατήρησή του ως

ιδιόρρυθμης υπερωρίας για την 41η μέχρι την 43η ώρα εβδομαδιαίας εργασίας με παράλληλα αύξηση του κόστους των υπερωριών.

- Την ουσιαστική αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 50-199 εργαζομένους.
- Την αύξηση του ωρομίσθιου κατά 7,5% των μερικώς απασχολουμένων με ημερήσια απασχόληση κάτω των 4 ωρών.
- Τη μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών για τους χαμηλά αμειβόμενους (κάτω των 200.000 δρχ. μηνιαίως).

ε) Τη διαμόρφωση ρυθμιστικού πλαισίου για τη λειτουργία των γραφείων προσωρινής απασχόλησης με αντικείμενο το δανεισμό ή την ενοικίαση των εργαζομένων (Ν. 2956/01).

στ) Το ΠΔ 81/03 εισάγει στο ελληνικό δίκαιο την κοινοτική Οδηγία 99/70 σχετικά με τα δικαιώματα των απασχολουμένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Το εν λόγω ΠΔ εξαιρεί της εφαρμογής του περισσότερους από το 60% των εργαζομένων με σχέση προσωρινής απασχόλησης (κυρίως στο δημόσιο τομέα), γεγονός που δημιουργεί εύλογα ερωτηματικά για το κατά πόσο το ελληνικό νομοθέτημα ανταποκρίνεται στο πνεύμα της κοινοτικής Οδηγίας.

Στις προηγούμενες ρυθμίσεις θα μπορούσαμε να προσθέσουμε και τις αναμενόμενες νομοθετικές παρεμβάσεις (έχει κατατεθεί σχετικό σχέδιο νόμου) για την ειδική ρύθμιση της λειτουργίας της μερικής απασχόλησης στο δημόσιο τομέα.

Από τα όσα αναπτύχθηκαν καθίσταται σαφές ότι η ελληνική νομοθεσία δεν πάσχει από ευελιξία. Αντίθετα, διαπιστώνει κανείς ότι παράλληλα με την πολιτική διατήρησης σε χαμηλά επίπεδα των αμοιβών και την ιδιαίτερα αναπτυγμένη παράνομη ευελιξία, κατά την τελευταία δεκαετία επιχειρείται η ενίσχυση των νομοθετικών παρεμβάσεων υπέρ της ευελιξίας της εργασίας μέσα από τη γενικότερη ανάπτυξη των επιμέρους μορφών της, την επέκτασή της στο δημόσιο τομέα της οικονομίας και, τέλος, τη μετατροπή μέρους της παράνομης ευελιξίας σε νόμιμη (Κουζής 2001).

3. Η πρακτική εφαρμογή της ευελιξίας στην Ελλάδα και οι επιπτώσεις της στην απασχόληση

Η ποικιλία μορφών των ευέλικτων πρακτικών στην ελληνική αγορά εργασίας δεν παρουσιάζει ομοιόμορφη ανάπτυξη (Καραντινός - Κετσετζοπούλου - Μουρίκη 1997, Κουζής 2001, Τετράδια ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ 2002). Διαπιστώνει κανείς στην πράξη ότι υπάρχουν μορφές ευελιξίας ιδιαίτερα διαδεδομένες, ενώ, αντίθετα, άλλες παρουσιάζουν περιορισμένη εφαρμογή⁶. Το φαινόμενο αυτό οφείλεται κατά κύριο λόγο στις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας, όπου κυριαρχούν οι χαμηλές αμοιβές που αποτελούν τον

6. Ετήσια Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ, 1990 - 2000.

πυρήνα διατήρησης του χαμηλού εργασιακού κόστους, ενώ η παράνομη ευελιξία χρησιμοποιείται εκτεταμένα για περαιτέρω συμπίεσή του. Κατά συνέπεια επιμέρους μορφές νόμιμης ευελιξίας (π.χ. μερική απασχόληση) που αποβλέπουν στον έλεγχο του εργασιακού κόστους παρά την ενθάρρυνσή τους διατηρούνται σε χαμηλά ποσοστά εφαρμογής από τη στιγμή που ο έλεγχος αυτός επιτυγχάνεται με άλλα μέσα. Επί πλέον, η υψηλή παρουσία του μικρού μεγέθους των επιχειρήσεων (άνω του 90% των ιδιωτικών επιχειρήσεων δεν υπερβαίνει τους 20 εργαζομένους) δεν ευνοεί την εσωτερική τους αναδιοργάνωση με τη λειτουργία ευέλικτων σχημάτων απασχόλησης και εργάσιμου χρόνου.

Ειδικότερα ως προς τις μορφές ευελιξίας παρατηρούμε την ακόλουθη πρακτική.

α) Ως προς την ευελιξία της απασχόλησης:

α1) Η προσωρινή απασχόληση με τη μορφή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου αποτελεί την πλέον διαδεδομένη ευέλικτη πρακτική. Το ποσοστό των προσωρινά απασχολούμενων στην Ελλάδα το 2002 αντιπροσωπεύει το 11,3% του ΟΕΠ (κυρίως εποχική απασχόληση) παρουσιάζοντας μικρότερα ποσοστά προς τον αντίστοιχο μέσο κοινοτικό όρο (13,9%). Κατά την τελευταία δεκαετία παρουσιάζει ποσοστά μεταξύ 10,1% και 13,1% (2000), ενώ κατά τη δεκαετία του '80 παρουσίαζε υπερδιπλάσια ποσοστά (19%) του αντίστοιχου μέσου κοινοτικού όρου εξαιτίας της ιδιαίτερα διαδεδομένης πρακτικής αυτών των συμβάσεων στο δημόσιο τομέα.

Η παρουσία της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα συνδέεται συχνά από το στοιχείο της καταστρατήγησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων κυρίως μέσα από τις αλληπάλληλες και διαδοχικές ανανεώσεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Το ελλειπές θεσμικό πλαίσιο θα ήταν δυνατόν να καλυφθεί σε σημαντικό βαθμό από την ουσιαστική ενσωμάτωση της σχετικής κοινοτικής Οδηγίας 99/70 στο ελληνικό δίκαιο, ωστόσο η εφαρμογή της (Π.Δ. 81/03) με την πληθώρα εξαιρέσεων που τη συνοδεύουν διατηρεί σε μεγάλο βαθμό τις διακρίσεις και καταστρατηγήσεις σε βάρος ειδικών κατηγοριών του ευέλικτου αυτού εργατικού δυναμικού.

α2) Η προσωρινή απασχόληση μέσω γραφείων δανεισμού ή ενοικίασης προσωπικού δεν είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη (0,2% έναντι του 2% που αποτελεί τον μέσο κοινοτικό όρο), και λόγω της πρόσφατης σχετικής ρύθμισης (2956/01). Ωστόσο ο θεσμός παρουσιάζει μια δυναμική, αφού, σύμφωνα με τις προθέσεις των επιχειρήσεων, η προσαρμογή τους στην πρακτική του δανεισμού αναμένεται να οκταπλασιασθεί κατά τα αμέσως προσεχή έτη (Τετράδια ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ 2002).

α3) Η χρήση εργολαβίας και υπεργολαβίας, με την εξωτερίκευση εργασιών και την ανάθεση σε τρίτους ανεξάρτητους αυτοαπασχολούμενους (που ένα σημαντικό τμήμα τους υποκρύπτει μισθωτή εργασία) ή σε επιχειρήσεις εργολάβους, αποτελεί ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική αφού την ακολουθούν το 1/4 των ιδιωτικών επιχειρήσεων (Τετράδια ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ 2002). Θα πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι η χρήση εργολαβίας ή υπεργολαβίας καλύπτει κατά το ήμισυ πάγιες ανάγκες των επιχειρήσεων, γεγονός που οδηγεί στην υποκατάσταση, μέσω αυτής της φθηνότερης πρακτικής, σταθερού προσωπικού.

α4) Η μερική απασχόληση παρουσιάζει χαμηλά ποσοστά (4,1%) το 2002 σε σύγκριση με τον μέσο κοινοτικό όρο (17,9%). Τα ποσοστά της ανέκαθεν υπήρξαν χαμηλά στην Ελλάδα και ουδέποτε υπερέβησαν το 6,1% του ΟΕΠ (1999). Φαίνεται ότι η μορφή αυτή ευέλικτης απασχόλησης δεν παρουσιάζεται ιδιαίτερα ελκυστική για το εργατικό δυναμικό, κυρίως λόγω των ιδιαίτερα χαμηλών αποδοχών που αυτή συνεπάγεται (στα ίδια επίπεδα με τα πενιχρά επιδόματα ανεργίας) όταν μάλιστα οι κατώτατες αποδοχές για ανειδίκευτη εργασία και για τους πλήρως απασχολούμενους είναι αισθητά χαμηλές (498,96 ευρώ την 31-12-02) και κατατάσσονται από πλευράς αγοραστικής δύναμης στην ουρά της Ένωσης μαζί με τον αντίστοιχο μισθό που ισχύει στην Πορτογαλία.

α5) Η εφαρμογή της τηλεργασίας παρουσιάζει περιθωριακή επιλογή προς το παρόν λόγω της χαμηλής χρήσης νέων τεχνολογιών στην Ελλάδα, αλλά και του ανεπαρκούς θεσμικού πλαισίου που ισχύει σήμερα σχετικά με τα δικαιώματα των τηλεργαζομένων.

β) Ως προς την ευελιξία του εργάσιμου χρόνου συνηθέστερη εξακολουθεί να είναι η πρακτική των υπερωριών, ενώ ο θεσμός της υπερεργασίας που ίσχυε τυπικά μέχρι την 31-3-01 κάλυπτε κατά κύριο λόγο τις ανάγκες των επιχειρήσεων. Η προσφυγή στην υπερωρία και στην υπερεργασία (που έχει περιοριστεί σήμερα στην ιδιόμορφη υπερωρία) αποτελεί πρακτική που κατά την τελευταία 15ετία αφορά ένα μεγάλο ποσοστό της μισθωτής απασχόλησης. Υπολογίζεται ότι το 1/3 των μισθωτών προσφεύγει συχνά σε αυτήν τη λύση που είναι και ιδιαίτερα προσφιλής για ένα σημαντικό τμήμα του. Το μέτρο της αύξησης του κόστους των υπερωριών με στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης (Ν. 2874/00) δεν συνοδεύτηκε από παράλληλα μέτρα, αφού μετά την ψήφιση του σχετικού νόμου σχεδόν τριπλασιάστηκαν οι άδειες υπερωριακής απασχόλησης που χορήγησε το υπ. Εργασίας⁷.

Σε ό,τι αφορά τη μορφή ευελιξίας που συνιστά η διευθέτηση του συνολικού εργάσιμου χρόνου, τα μέχρι τώρα αποτελέσματα είναι ιδιαίτερα περιορισμένα. Μόλις μία υπήρξε η σχετική συλλογική συμφωνία που προέκυψε από το νόμο του 1998 και πέντε συμφωνίες αντίστοιχα μετά την εφαρμογή του νόμου του 2000. Η επιφυλακτική στάση των συνδικάτων απέναντι στην έννοια της διευθέτησης αλλά και οι σχετικές επιφυλάξεις μεγάλης μερίδας των εργοδοτών ως προς τους όρους που θέτει ο σχετικός νόμος οδηγούν στην ιδιαίτερα περιορισμένη εφαρμογή του (Κουζής 2001, Τετράδια ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ Εμπειρική έρευνα 2002). Τέλος θα πρέπει να επισημανθεί ότι ιδιαίτερα διαδεδομένη είναι η πρακτική του διακεκομμένου ωραρίου κυρίως στο εμπόριο, καθώς και η ανάπτυξη των συστημάτων βάρδιας που αφορά το 15% περίπου των απασχολούμενων, ενώ τα 2/3 των εργαζομένων απασχολούνται συνήθως ή μερικές φορές τα Σάββατα και το αντίστοιχο 1/3 την Κυριακή.

γ) Η ευελιξία των αμοιβών μέσα από ευέλικτα συστήματα προσδιορισμού τους αναπτύσσεται κυρίως κατά τη δεκαετία του '90. Η αποκέντρωση του τρόπου διαμόρφω-

7. Έκθεση του ΣΕΠΕ για 2001 και 2002.

σης των αμοιβών σε συλλογικό επίπεδο ευνοείται από τον εκουγχρονισμό του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Ν. 1876/90) και την ανάπτυξη της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Επίσης ενισχύθηκε και από τα μέτρα του 1998 (Ν. 2639) με άξονα το τοπικό επίπεδο μέσα από τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης, τις επιχειρησιακές συλλογικές ή και ατομικές συμβάσεις εργασίας στις περιοχές με υψηλή ανεργία.

Η ευελιξία των αποδοχών μέσα από ευέλικτα και περισσότερο εξατομικευμένα σχήματα εκδηλώνεται κυρίως μέσα από τα διάφορα συστήματα σύνδεσης αμοιβής με την απόδοση. Το 45% των ιδιωτικών επιχειρήσεων δηλώνει ότι ακολουθεί πολιτικές αμοιβών που υπερβαίνουν, τουλάχιστον για μέρος του προσωπικού τους, τα οριζόμενα από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Επίσης το 20% περίπου των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα συνδέουν τις αμοιβές μόνο με την απόδοση του προσωπικού τους, το 6% περίπου συναρτά τις αμοιβές μόνο με τα κέρδη, ενώ, τέλος, το 7% ακολουθεί συνδυασμό των δύο προηγούμενων πρακτικών (Τετράδια ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, 2002). Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η ευελιξία στις αμοιβές αποτελεί ήδη μια πρακτική που καταλαμβάνει σημαντικό μερίδιο στην ελληνική αγορά εργασίας.

Η ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας στην Ελλάδα εκδηλώνεται σε ποικιλία εκφράσεων με αποτέλεσμα την ενίσχυση του ευέλικτου εργασιακού προτύπου. Ειδικότερα ως προς τη σχέση πλήρους και σταθερής απασχόλησης έναντι των ευέλικτων μορφών της (π.χ. προσωρινή, μερική), στην Ελλάδα η παρουσία της πρώτης διατηρεί μεγαλύτερα ποσοστά από τα αντίστοιχα του μέσου όρου της Ένωσης (83% έναντι 70%). Ωστόσο θα πρέπει να επισημανθεί ότι το 50% των νέων προσλήψεων κατά τον προηγούμενο χρόνο αφορούσε θέσεις ευέλικτης απασχόλησης. Κατά το ίδιο δε χρονικό διάστημα επισημαίνεται μια πλήρης ισορροπία ανάμεσα στις απολύσεις (που ευνοήθηκαν κυρίως από την ουσιαστική απελευθέρωσή τους στις επιχειρήσεις από 50-199 εργαζομένους) και στις προσλήψεις σταθερής και πλήρους απασχόλησης. Αντίθετα, το πλεόνασμα των συνολικών προσλήψεων (52% έναντι των απολύσεων) οφείλεται σχεδόν κατ' αποκλειστικότητα σε θέσεις ευέλικτης απασχόλησης. Τα στοιχεία αυτά προέρχονται από πρόσφατη έρευνα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2002) όπου αποτιμήθηκαν τα αποτελέσματα του Νόμου 2874/00 για την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα. Σύμφωνα με αυτά, αν και το 54% του συνόλου των επιχειρήσεων προέβη κατά το εξεταζόμενο διάστημα σε προσλήψεις, μόλις το 6% του ίδιου συνόλου επωφελήθηκε των ρυθμίσεων του νόμου για να προβεί σε προσλήψεις. Από τα στοιχεία αυτά συνάγεται το συμπέρασμα ότι η αύξηση της απασχόλησης που προέκυψε στις εν λόγω επιχειρήσεις, πέραν του γεγονότος ότι αφορούσε σε θέσεις ευέλικτης απασχόλησης, οφείλεται σε άλλους λόγους, κυρίως στην ευνοϊκή οικονομική συγκυρία, παρά στις σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις. Επίσης θα πρέπει να επισημανθεί ότι, σύμφωνα με την εν λόγω έρευνα, η ρύθμιση του Ν. 2874/00 αναφορικά με την ουσιαστική αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις στις επιχειρήσεις από 50-199 εργαζομένους συνέβαλε σε μεγάλο βαθμό στη σημαντική αύξηση των απολύσεων σε αυτές και στην αντικατάσταση μεγάλου τμήματος του πλήρως και σταθερώς απασχολούμενου προσωπικού με ευέλικτους εργαζομένους.

Η ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας παράλληλα με τις επιπτώσεις της στο μέγεθος της απασχόλησης εισάγει και μια επίσης σοβαρή διάσταση στο πεδίο της αγοράς εργασίας. Εκείνο της ποιότητας των θέσεων απασχόλησης που δημιουργεί. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να τονιστεί ότι ο πυρήνας της ευελιξίας της εργασίας και των ευέλικτων μορφών απασχόλησης εστιάζεται στο χαμηλό εργασιακό κόστος που αυτή συνεπάγεται. Η απόπειρα ρύθμισης του περιεχομένου της ευέλικτης απασχόλησης, παρά το γεγονός ότι συμβάλλει στην προστασία του ευέλικτου εργατικού δυναμικού από την πλήρη ασυδοσία των δυνάμεων της αγοράς, δεν φαίνεται να αποτελεί ουσιαστική λύση απέναντι σε ένα κοινωνικό πρόβλημα που αφορά σε ένα συνεχώς διογκούμενο, κατά βάση φθηνό, ανειδίκευτο, ανασφαλές και συνεπώς ιδιαίτερα ευάλωτο τμήμα της μισθωτής εργασίας (Κουζής 2001). Και τούτο διότι το ειδικό πλαίσιο ρύθμισης, εκτός από τη γενικότερη απορρύθμιση που συχνά συνεπάγεται απέναντι στο σύστημα ρύθμισης της μισθωτής εργασίας δημιουργώντας ειδικές αρνητικές εξαιρέσεις σε αυτό, παρουσιάζει σοβαρά κενά ώστε να επιτευχθεί και αυτή η τυπική διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων των ευέλικτα εργαζομένων (π.χ. νομοθεσία για συμβάσεις ορισμένου χρόνου, δανεισμό προσωπικού, μερική απασχόληση, «ανεξάρτητη» απασχόληση). Έτσι, λοιπόν, στην πλειονότητα των περιπτώσεων υπάρχει πάντοτε η αξιοποίηση των κενών της νομοθεσίας ώστε η εργοδοσία να προβαίνει σε αρνητικές διακρίσεις αυτών των κατηγοριών της μισθωτής εργασίας χωρίς τυπικά να παρανομεί. Πέραν αυτού όμως η ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική των παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας από μέρος της εργοδοσίας στην Ελλάδα οδηγεί στο αποτέλεσμα της έντονης παρουσίας αυτών των πρακτικών στις συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων που από τη φύση της απασχόλησής τους είναι περισσότερο ευάλωτες.

Τα στοιχεία αυτά επιβεβαιώνονται όχι μόνο για την Ελλάδα αλλά και για το διεθνές ευρωπαϊκό χώρο που χαρακτηρίζεται συνήθως από ευνοϊκότερο ρυθμιστικό πλαίσιο για την ευελιξία της εργασίας και με καλύτερους όρους ελέγχου του από τους αρμόδιους ελεγκτικούς φορείς (Κουζής 2001). Έτσι, λοιπόν, παρατηρείται σχετικά υψηλότερος βαθμός παραβιάσεων της νομοθεσίας σε βάρος των ευέλικτα απασχολούμενων έναντι των «τυπικά» απασχολούμενων σε θέματα αμοιβής, ωραρίου και γενικότερων συνθηκών εργασίας. Τέλος, θα πρέπει να προσθέσει κανείς ότι η ανάπτυξη και διόγκωση της ευέλικτης απασχόλησης οδηγούν στη συμπίεση των όρων εργασίας της τελευταίας υπο την πίεση της πρώτης συμβάλλοντας σε μια γενικότερη υποβάθμιση της μισθωτής εργασίας. Το αποτέλεσμα αυτό δεν επιδρά αρνητικά μόνο στο κοινωνικό εκείνο σώμα που συνθέτει την πλειονότητα της μισθωτής απασχόλησης, που συνιστά και τη βασική παραγωγική δύναμη για τη δημιουργία του πλούτου, αλλά, παρά τα βραχυπρόθεσμα οικονομικά οφέλη στις επιχειρήσεις, θέτει σε αμφισβήτηση την παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητά τους λόγω της ιδιαίτερης ανάπτυξης ενός κατά βάση ανειδίκευτου, φθηνού και ανασφαλούς εργατικού δυναμικού που στερείται των προϋποθέσεων και των κινήτρων για την αύξηση της παραγωγικότητάς του.

4. Προοπτικές της εργασίας στο νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον της νομισματικής ενοποίησης

Η ένταξη της Ελλάδας στη Νομισματική Ένωση γεννά σειρά ερωτημάτων για τις εθνικές επιλογές και στρατηγικές απέναντι στις προκλήσεις που δημιουργεί το νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον (Ιωακείμογλου 1998, Κουζής 2001). Η απάντηση βεβαίως στα ερωτήματα αυτά σε σημαντικό βαθμό εξαρτάται και από τη γενικότερη πολιτική που θα ασκείται στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία φαίνεται να εξακολουθεί να στηρίζει τις προηγούμενες επιλογές της σχετικά με τη διατήρηση των περιοριστικών πολιτικών, τη συνεχιζόμενη, παρά τις επιμέρους βελτιώσεις, υποβάθμιση της κοινωνικής διάστασης του κοινοτικού εγχειρήματος έναντι των οικονομικών στόχων και την υιοθέτηση πολιτικών μείωσης του κόστους εργασίας ως παράγοντα αύξησης της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας. Εντούτοις δεν θα πρέπει να ισχυριστεί κανείς ότι υπάρχει πλήρης απουσία αυτονομίας εθνικής πολιτικής για την τόνωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, όταν μάλιστα η πολιτική μείωσης του κόστους εργασίας προς αυτή την κατεύθυνση δεν αφορά στον ίδιο βαθμό όλες τις χώρες της Ένωσης και ειδικότερα την Ελλάδα, της οποίας το χαμηλό εργασιακό κόστος αποτελεί ήδη παραδοσιακό εθνικό γνώρισμα. Το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα στο νέο περιβάλλον εξαρτάται κατά κύριο λόγο από το παραγωγικό μοντέλο που θα επιλεγεί στη νέα αυτή εποχή και του οποίου αναπόσπαστο μέρος θα αποτελεί ο ρόλος της εργασίας. Αν, δηλαδή, το παραγωγικό αυτό μοντέλο θα εξακολουθήσει να επικεντρώνει το βάρος του στη φθηνή εργασία με τη διαιώνιση της πολιτικής μείωσης του εργατικού κόστους, όταν μάλιστα η προοπτική αυτή ενισχύεται από το γενικότερο κλίμα που θα επικρατεί στην Ένωση. Ή αν, αντίθετα, επιλεγεί η αναζήτηση ενίσχυσης συντελεστών ποιότητας που ανέκαθεν βρίσκονταν στο περιθώριο των εθνικών επιλογών (π.χ. εκσυγχρονισμός δημόσιας διοίκησης, ανάπτυξη υποδομών μεταφορών, εισαγωγή νέων τεχνολογιών, βελτίωση κατάρτισης του εργατικού δυναμικού, εκσυγχρονισμός της οργάνωσης των επιχειρήσεων, αναβάθμιση της εργασίας ως παράγοντα κινήτρου για την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων).

Η απάντηση στο δίλημμα θα πρέπει να λάβει υπόψη ότι σήμερα η Ελλάδα, παρά το χαμηλό κόστος που επιβάλλει στην εργασία, βρίσκεται στην ουρά της Ένωσης μαζί με την Πορτογαλία στο ζήτημα της ανταγωνιστικότητας και επομένως η διαιώνιση μιας τέτοιας πολιτικής πιθανότατα θα οδηγήσει στην αναπαραγωγή κοινωνικών και οικονομικών αδιεξόδων. Επί πλέον, μια τέτοια πολιτική ή θα συμβάλει σε περαιτέρω αποκλίσεις αντί της επίτευξης της πραγματικής σύγκλισης (ο έλληνας μισθωτός αμείβεται με το 68% του μισθού του μέσου ευρωπαϊού μισθωτού) ή σε παράταση της πραγματικής σύγκλισης όταν αυτή θα επιτυγχάνεται με όρους κοινωνικού *dumping*, δηλαδή με τη συντελούμενη κοινωνική υποβάθμιση στις αναπτυσσόμενες χώρες της Ένωσης.

Η μέχρι τώρα πρακτική η οποία ακολουθείται μετά την είσοδο της Ελλάδας στην ΟΝΕ μας υποδηλώνει μάλλον την εμμονή στην πεπατημένη του χαμηλού κόστους εργασίας για την τόνωση της ανταγωνιστικότητας, όταν, μάλιστα, με τη λειτουργία του κοινού

νομίσματος η χώρα στερείται πλέον της προσφιλούς πολιτικής του παρελθόντος, της υποτίμησης ή διολίσθησης της δραχμής. Άλλωστε η εμμονή των αρμόδιων θεσμικών παραγόντων στην ανάγκη συγκράτησης των μισθών και ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας σε μια αγορά που εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται άκαμπτη προσδίδει τον τόνο⁸. Στα πλαίσια αυτά εντείνονται οι πιέσεις για επέκταση της μερικής απασχόλησης, περαιτέρω μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών, διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου κατόπιν ατομικής και όχι συλλογικής συμφωνίας, αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων, μείωση του κόστους των αποζημιώσεων απόλυσης, σύνδεση κοινωνικής ασφάλισης των μερικώς απασχολούμενων με το ωρομίσθιο.

Σε μια διαφορετική κατεύθυνση θα μπορούσε να εστιασθεί το ενδιαφέρον στην ουσιαστική διασφάλιση των όρων μέσα στις οποίες λειτουργεί η μισθωτή εργασία, τόσο εκείνη με την παραδοσιακή της μορφή όσο και η τυπικά ανεξάρτητη που, παραπέραντας στον τύπο της αυτοαπασχόλησης και του ανεξάρτητου επαγγελματία, υποκρύπτει ουσιαστικά στοιχεία για την ένταξή της στο καθεστώς προστασίας των μισθωτών (Κουζής 2001).

Αντί να επιζητεί κανείς τη ριζική αλλαγή της εργατικής νομοθεσίας, θεωρούμενης ως άκαμπτης, θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη την ιδιαίτερα υποβαθμισμένη θέση της εργασίας στο υφιστάμενο ελληνικό παραγωγικό μοντέλο. Οι χαμηλές αμοιβές, το σημαντικό μέγεθος που καταλαμβάνει η παράνομη ευελιξία με την παραβίαση της νομοθεσίας, η μέχρι τώρα θεσμική ενίσχυση της ευελιξίας παράλληλα με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας συνηγορούν σε ένα τέτοιο αποτέλεσμα. Θα πρέπει επομένως να ενισχυθεί η πεπατημένη και αδιέξοδη πολιτική διαχείρισης του χαμηλού εργασιακού κόστους στην Ελλάδα; Θα υπάρξει πολιτική βούληση για αποτελεσματική πάταξη του φαινομένου της παραβίασης της νομιμότητας με την ποσοτική και ποιοτική αναβάθμιση των ελεγκτικών μηχανισμών και την αυστηρή τιμωρία των παραβατών; Υπάρχει σοβαρό περιθώριο ώστε η ιδιαίτερα φθηνή ελληνική αγορά εργασίας να αναμένει την ενίσχυση των φθηνών και ευέλικτων μορφωμάτων ως βασικό και αξιόπιστο εργαλείο για την αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας; Ακόμη και αν αποδεχθεί κανείς την άποψη αυτή για τον αναπτυσσόμενο ευρωπαϊκό χώρο με το υψηλό εργασιακό κόστος είναι δυνατόν το επιχείρημα αυτό να ευσταθεί και για την Ελλάδα;

Ένα παραγωγικό μοντέλο που θα στηρίζεται σε ποιοτικά στοιχεία και σε όρους αναβάθμισης της εργασίας απαιτεί ουσιαστική ενίσχυση της έννοιας πλήρους και σταθερής απασχόλησης με επαρκές εισόδημα, τη στιγμή μάλιστα που η κερδοφορία του ιδιωτικού κεφαλαίου παραπέμπει στις χρυσές περιόδους των δεκαετιών του '60 και '70. Η αναβάθμιση της εργασίας στην Ελλάδα επιβάλλεται από την ανάγκη επίτευξης πραγματικής σύγκλισης αλλά και δημιουργίας ποιοτικών όρων για την αύξηση της παραγωγικότητάς της που δεν κατοχυρώνεται με τη διατήρηση και διόγκωση του χαμηλά αμειβόμενου, ανικανοποίητου από τις συνθήκες εργασίας και ανασφαλούς εργατικού δυναμικού. Σε αυτά τα πλαίσια η ευελιξία της εργασίας θα πρέπει να διατηρεί μια απόλυτα συμπληρωματική

8. Βλ. Θέσεις ΣΕΒ στην Ετήσια Γενική Συνέλευση 2002, Έκθεση ΔΝΤ για την Ελλάδα 2001.

παράμετρο στην πολιτική απασχόλησης και όχι κυρίαρχη. Τέλος, στα ίδια πλαίσια σημαντική θέση θα πρέπει να καταλαμβάνει και η πολιτική του εργάσιμου χρόνου ως έκφραση δικαιότερης κατανομής του παραγόμενου πλούτου υπέρ της εργασίας λόγω της μείωσης του αναγκαίου χρόνου απασχόλησης που επιφέρει η ανάπτυξη της τεχνολογίας αλλά και ως συμβολή υπέρ της απασχόλησης. Η πολιτική αυτή θα πρέπει πέραν της αναγκαίας μείωσης του συμβατικού εργάσιμου χρόνου να περιλαμβάνει και μια ακόμη διάσταση. Εκείνη του ελέγχου των ρυθμών εργασίας στους χώρους εκμετάλλευσης οι οποίοι, λειτουργώντας ανεξέλεγκτα, ουσιαστικά επιμηκύνουν τον εργάσιμο χρόνο ακυρώνοντας και όσες συμβατικές μειώσεις του επιτυγχάνονται, προσθέτοντας στα υπάρχοντα προβλήματα την ένταση της επικινδυνότητας των συνθηκών εργασίας απέναντι στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων.

Βιβλιογραφία

- Αμίτσης, Γ. - Λαζαρίδη, Γ. (επιμ.) (2001), *Νομικές και πολιτικές διαστάσεις της μετανάστευσης στην Ελλάδα*, Αθήνα, Παπαζήσης 2001α, 2001β.
- Boyer, R. (1986), *La flexibilité du travail en Europe*, La Découverte, Paris.
- Γεωργακοπούλου, Β. (1996), *Ευελξίες της επιχείρησης και της εργασίας*, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ (1999), (2000), (2001), (2002), *Ελληνική οικονομία και απασχόληση*, Ετήσια έκθεση.
- Ιωακείμογλου, Η. (1993), *Κόστος εργασίας, ανταγωνιστικότητα και συσσώρευση κεφαλαίου στην Ελλάδα (1960-1992)*, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Ιωακείμογλου, Η. (1998), *Η ΟΝΕ, οι μισθοί και η ανεργία*, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Ιωακείμογλου, Η. - Κουζής, Γ. - Ρομπόλης, Σ. - Ρυλμόν, Π. κ.ά. (1994), *Το Λευκό Βιβλίο και το εργατικό κίνημα*, εκδ. Ιαμός.
- Καραντίνος, Δ. - Μ. Κετσετζοπούλου - Α. Μουρίκη (1997), *Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας. Τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.
- Κουζής, Γ. (2001), *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001.
- Κουζής, Γ. (2002), *Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, στο Εργασία 2002*, ΙΑΓΑΔΠ.
- Λυμπεράκη, Α. - Μουρίκη, Α. (1996), *Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*, Gutenberg, Αθήνα.
- Merlié, D. - Paoli, P. (2001), *Dix ans de conditions de travail dans l'UE, Fondation européenne pour l'Amélioration de vie et de Travail*, Dublin.
- Μηλιός, Γ. (επιμ.) (1996), *Κοινωνική πολιτική και κοινωνικός διάλογος στην προοπτική της ΟΝΕ και της Ευρώπης των Πολιτών*, εκδ. Κριτική, Αθήνα
- Τετράδια ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ (2002), *Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, Πραγματικότητα, Τάσεις, Προοπτικές, Αποτελέσματα Πανελλαδικής Έρευνας*, (επιμ. Γ. Κουζής), Οκτώβριος.