

# Σύγχρονες πολιτικές εργασιακών σχέσεων: Εργαλεία άμβλυνσης ή διεύρυνσης των ανισοτήτων σε βάρος της εργασίας;

Γιάννη Κουζή

## 1. Εισαγωγή

Η άσκηση κοινωνικής πολιτικής στοχεύοντας στην άμβλυνση των κοινωνικών ανισοτήτων και των συνεπειών τους με την δημιουργία όρων κοινωνικής συνοχής, διευρύνει τους ορίζοντές της εκτεινόμενη στο ειδικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων, το οποίο παραπέμπει στην ύπαρξη μιας σχέσης που παράγει από την φύση της ανισότητα, εκείνης ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία (Γ. Κουκιάδης 1981, Μ. Πετμεζίδου 1992). Το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, περιεχόμενο δυναμικό και εξαρτώμενο από τους κατά καιρούς διαμορφούμενους συσχετισμούς δύναμης μεταξύ των δύο πόλων που συνθέτουν την σχέση εργασίας, αντανakλά και τους όρους με τους οποίους κατανέμεται πρωτογενώς ο παραγόμενος πλούτος ανάμεσα στους δύο αυτούς συντελεστές της παραγωγής (Γ. Σπυρόπουλος 1998, Γ. Κουζής 2001).

Η πορεία ανάπτυξης του Κράτους Πρόνοιας που εκδηλώνεται ήδη από τον 19ο αιώνα και κορυφώνεται στις αρχές της όγδοης δεκαετίας του 20ου αιώνα, συνδέεται ιστορικά με την ανάπτυξη της εργατικής τάξης, του εργατικού και συνδικαλιστικού κινήματος και τις παρεμβάσεις της κρατικής εξουσίας στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων με την καθιέρωση και ανάπτυξη της εργατικής νομοθεσίας (G.H. Camerlynck, G. Lyon-Caen 1980). Ο στόχος των πολιτικών αυτών συνίσταται στον περιορισμό της ασυδοσίας του κεφαλαίου με την αναγνώριση εργασιακών δικαιωμάτων και την ρύθμιση του περιεχομένου τους, εξέλιξη που μεταφράζεται με την αύξηση του εργασιακού «κόστους», και την βελτίωση της θέσης της εργασίας, αυξάνοντας το μερίδιό της στην πρωτογενή κατανομή του παραγόμενου πλούτου υπό το βάρος ενός σχετικά ευνοϊκού συσχετισμού δύναμης για την εργασία ιδιαίτερα κατά τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες. Ωστόσο από τις αρχές της δεκαετίας του '80 το περιεχόμενο των παρεμβάσεων στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας δέχεται έντονες επιδράσεις από την πορεία της συντελούμενης διεθνοποίησης της οικονομίας υπό το στίγμα της διαμορφούμε-

νης κυριαρχίας των αρχών του νεοφιλελευθερισμού, οι οποίες ασκούν πιέσεις προς την κατεύθυνση της «ριζικής μεταρρύθμισής» της με άξονα την μείωση του εργασιακού κόστους και με παρεπόμενες αρνητικές επιπτώσεις στο περιεχόμενο των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων (G. Lyon-Caen 1995, Δ. Τραυλός-Τζανετάτος 1990, Γ. Κουκιάδης 2005). Οι ασκούμενες παρεμβάσεις οδηγούν σε μια βαθμιαία απορρύθμιση του Κράτους Πρόνοιας και ειδικότερα της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων με την θέσπιση νέων κανόνων που υπακούουν στην κυρίαρχη αξία της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και την συνεπαγόμενη μείωση του «κόστους» εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό άλλωστε, ότι κατά την 20ετία 1984-2004, στις χώρες της Ένωσης, το μερίδιο της εργασίας επί του παραγόμενου εισοδήματος μειώθηκε κατά 10 εκατοστιαίες μονάδες (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2006). Υπό αυτές τις νέες, λοιπόν, συνθήκες εξετάζεται ο ρόλος σημαντικού μέρους, κρατικών κυρίως, παρεμβάσεων στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, αν δηλαδή, αυτές αποσκοπούν στην προστασία και στην σχετική βελτίωση της θέσης της εργασίας έναντι του κεφαλαίου ή, αντιθέτως, επιδεινώνουν αυτή την θέση διευρύνοντας τις μεταξύ τους ανισότητες;

## 2. Από τον ιστορικό ρόλο του εργατικού δικαίου στην απορρύθμιση του

Η ανάπτυξη του εργατικού δικαίου ως ειδικότερης πτυχής του Κράτους Πρόνοιας έχει ως βάση την άμβλυνση των συνεπειών που συνεπάγεται μια φύσει άνιση σχέση όπως η σχέση εργασίας. Σε αυτή, λοιπόν, την κατεύθυνση της προστασίας και ενίσχυσης του ρόλου του αδύνατου σκέλους της ανταγωνιστικής αυτής σχέσης κινήθηκαν ιστορικά οι πηγές του εργατικού δικαίου (εθνική νομοθεσία, διεθνείς συμβάσεις, συλλογικές συμβάσεις, νομολογία κλπ.), κατοχυρώνοντας την θεσμική αναβάθμιση της εργασίας με την αναγνώριση και διεύρυνση των εργασιακών δικαιωμάτων παράλληλα με την ενίσχυση της εισοδηματικής θέσης των εργαζομένων όπως

απορρέει και από μια μακρά πορεία κατοχύρωσης πραγματικών αυξήσεων στους μισθούς.

Η σταδιακή βελτίωση της θέσης της εργασίας σε μια περίοδο πλήρους απασχόλησης, όπου κυριαρχεί το πατριαρχικό στοιχείο στο εργασιακό πρότυπο, παρουσιάζει διακυμάνσεις και διαφορά ρυθμών ανάπτυξης ανάλογα με την συγκυρία και τους διαμορφούμενους συσχετισμούς, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι η εν λόγω πορεία υπήρξε ευθύγραμμη, χωρίς καμία οπισθοδρόμηση όπως και συνέβη στις περιόδους εγκαθίδρυσης ολοκληρωτικών καθεστώτων και συγκυριακής μείωσης της επιρροής των συνδικάτων. Η αύξηση των πραγματικών μισθών και οι θεσμικές κατακτήσεις των εργαζομένων (συνθήκες εργασίας, εργάσιμος χρόνος, κοινωνική ασφάλιση) συντέιναν στην κατ' αρχήν αύξηση του εργασιακού κόστους (άμεσου και έμμεσου μισθολογικού κόστους), αποτέλεσμα αναγνώρισης του ρόλου της εργασίας ως βασικού συντελεστή της παραγωγής και εξέλιξη που συνεπάγεται την εύλογη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, διαβίωσης και των όρων δικαιότερης πρωτογενούς κατανομής του παραγόμενου εισοδήματος στο πλαίσιο της παραγωγικής διαδικασίας. Η περαιτέρω βελτίωση της θέσης της εργασίας απαιτεί βεβαίως και δευτερογενείς παρεμβάσεις όπως η δημιουργία των κατάλληλων μακροοικονομικών πολιτικών (π.χ. φορολογίας) προκειμένου να ενισχυθούν οι χρηματοοικονομικές προϋποθέσεις άσκησης κοινωνικής πολιτικής, με την άντληση πόρων από τα κατ' ουσίαν υψηλά εισοδήματα και την ενίσχυση των όρων κοινωνικής συνοχής όπως αυτό κυρίως εκφράσθηκε στο σκανδιναβικό οικονομικό και κοινωνικό πρότυπο (G. Esping-Andersen 1990).

Ωστόσο οι παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας και ειδικότερα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων κατά την χρυσή μεταπολεμική περίοδο ανάπτυξης των εργασιακών και κοινωνικών εν γένει δικαιωμάτων, δεν στερούνται και των εναλλακτικών πρακτικών εξισορρόπησης των απωλειών κόστους από μέρους των επιχειρήσεων μέσα από την αύξηση της παραγωγικότητας του κεφαλαίου την διαμόρφωση των τιμών αλλά και την συχνά ευνοϊκή, υπό προϋποθέσεις, φορολογική μεταχείρισή τους. Ιδιαίτερα τα επιτεύγματα της νέας τεχνολογίας αποτέλεσαν τον βασικό παράγοντα ανάσχεσης των απωλειών του κεφαλαίου απέναντι στις κατακτήσεις της εργατικής τάξης.

Η φάση της απορρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας που εντείνεται κατά την τελευταία 15ετία

συνοδεύεται από μια γενικότερη πολιτική που καταγράφεται στο πεδίο της αγοράς εργασίας στην κατεύθυνση ενίσχυσης των όρων απελευθέρωσής της υπό την πίεση της εντεινόμενης διεθνοποίησης του οικονομικού ανταγωνισμού (G. Esping-Andersen, M. Regini 2000, Γ. Κουζής 2001). Στο πλαίσιο αυτό η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων αναδεικνύεται ως υπέρτατη αξία ενώ η αυξανόμενη ανεργία επιχειρείται να αντιμετωπισθεί, σε κοινοτική και εθνική κλίμακα, με πολιτικές απασχόλησης που μεταφράζονται με την άμεση ή έμμεση επιβολή μιας ιδιότυπης κοινωνικής αλληλεγγύης μεταξύ ανέργων και μισθωτών μειώνοντας ή και συμπιέζοντας το εργασιακό κόστος, με προφανές, κατ' αρχήν αποτέλεσμα, την μείωση και συγκράτηση των ρυθμών ανάπτυξης των εργασιακών δικαιωμάτων και με συχνή κατάληξη την τυπική και ουσιαστική υποβάθμισή τους (Γ. Κουζής 1995, Μ. Καραμεσίνη 2005). Η εξέλιξη αυτή αποτυπώνεται με την αρνητική κατανομή πλούτου για την εργασία και με την ενίσχυση του μεριδίου του κεφαλαίου στο παραγόμενο εισόδημα. Είναι χαρακτηριστικό άλλωστε ότι και την εικοσαετία 1984-2004 το αντίστοιχο μερίδιο της εργασίας μειώθηκε στις χώρες της Ένωσης από 77% σε 68% και στην Ελλάδα από 75% σε 64%. (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2006)

Η απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας συντελείται σήμερα με όρους επαναρρύθμισης όταν οι νέες «εργατικές» ρυθμίσεις ενσωματώνουν ολοένα και περισσότερο στοιχεία που ανάγονται στη σφαίρα του δικαίου του οικονομικού ανταγωνισμού (G. Lyon-Caen 1995, Droit Social 2005, F. Gaudu 2005). Έτσι, λοιπόν, η εργατική νομοθεσία παρουσιάζεται ιδιαίτερα φειδωλή απέναντι στην κατοχύρωση νέων εργασιακών δικαιωμάτων ή στην ενίσχυση του περιεχομένου των ήδη υφιστάμενων, ενώ επίσης παρατηρείται η χαλάρωση του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου και η άρση περιορισμών προστατευτικού χαρακτήρα για τους εργαζόμενους προκειμένου να μειωθεί το κόστος και να τονωθεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Από τον πλούσιο κατάλογο ανάλογων πρακτικών που εκδηλώνονται στον ευρωπαϊκό χώρο αντλούμε το πρόσφατο γαλλικό παράδειγμα της απόπειρας εισαγωγής των συμβάσεων πρώτης απασχόλησης (CPE) που αποτέλεσε αντικείμενο έντονων και επιτυχών αντιδράσεων από τις οργανώσεις των συνδικάτων και της νεολαίας σύμφωνα με το οποίο επιχειρήθηκε η άρση του αιτιολογημένου χαρακτήρα των απολύσεων για τους νεοπροσλαμβανόμενους νέους μέχρι 26 ετών για

τα 2 πρώτα χρόνια της απασχόλησης, εξέλιξη που εντάσσεται στο πλαίσιο της γενικότερης απορρυθμίσσης του γαλλικού εργατικού δικαίου (E. Dockès 2006, P.H. Antonmattèi 2006). Οι αλλαγές στο εργατικό δίκαιο επέρχονται κυρίως μέσα από νομοθετικές παρεμβάσεις με τις οποίες υιοθετείται ένα πλέγμα διεκδικήσεων των εργοδοτικών οργανώσεων, φαινόμενο που συναντάται με τους εντονότερους ρυθμούς στην ιστορία της εργατικής νομοθεσίας. Η πρακτική αυτή συμπληρώνεται και από τις αποφάσεις που λαμβάνονται στα πλαίσια διμερούς διαλόγου και διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων υπό το βάρος ενός ιδιαίτερα αρνητικού συσχετισμού για τις δυνάμεις της εργασίας και όπου συχνά επιτυγχάνεται η υπαγωγή της συναίνεσης των εργαζομένων για παραχωρήσεις σε εργατικά δικαιώματα προκειμένου να αποφευχθούν εργοδοτικές απειλές με ακόμη δυσμενέστερες συνέπειες (μετεγκατάσταση επιχειρήσεων, απολύσεις κλπ.).

Στο ίδιο πλαίσιο οι αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων με κατεύθυνση την αποκέντρωσή τους στην βάση της επιχειρησιακής ή της τοπικής ιδιαιτερότητας, σε συνδυασμό με την υποβάθμιση της κλαδικής διαπραγμάτευσης και των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, αίρουν τον χαρακτήρα της κοινωνικής συνοχής ανάμεσα στους εργαζόμενους του ίδιου κλάδου από την οποία διέπεται η λογική της ύπαρξης των κλαδικών συμβάσεων, μεταφέροντας, μέσα από τον ανταγωνισμό των επιχειρήσεων, ανταγωνιστικές σχέσεις και μεταξύ των εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτές. Με αυτό τον τρόπο δεν αίρονται απλώς οι κανόνες που διέπουν την κοινωνική συνοχή ανάμεσα σε εργαζόμενους διαφορετικών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου, αλλά βάλλεται και η έννοια της εργατικής αλληλεγγύης όταν η ευλαβική προσήλωση των εργαζομένων στην ιδέα της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης ενδέχεται, εύλογα, να οδηγήσει στην αποδοχή της ιδέας του κλεισίματος μιας άλλης και στην δημιουργία στρατιάς ανέργων από εργαζόμενους θύματα αυτού του ανταγωνισμού. Οι αλλαγές αυτές συνοδεύονται τέλος, και από πρακτικές εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων, στο πλαίσιο της «ελευθερίας» των συμβάσεων, παρακάμπτοντας τις συλλογικές ρυθμίσεις σε επίπεδο επιχείρησης και οδηγώντας τους εργαζόμενους σε ατομικές διαπραγματεύσεις με τον εργοδότη και με συνολικά μειωμένη διαπραγματευτική ικανότητα απέναντί του (Γ. Κουζής 2001).

Με αυτόν τον τρόπο ενισχύεται και ο ανταγωνισμός μεταξύ εργαζομένων της ίδιας της επιχείρησης και εκδηλώνεται, στην πλήρη της έκφραση, η διάρρηξη κάθε έννοιας κοινωνικής αλληλεγγύης. Υπό αυτούς τους όρους που χαρακτηρίζονται από την απόπειρα «απελευθέρωσης» των διατάξεων του εργατικού δικαίου η ενίσχυση της πλευράς του κεφαλαίου είναι προφανής συνέπεια, η δε πρωτογενής κατανομή πλούτου σε βάρος της εργασίας αποτελεί φυσικό επακόλουθο που επιβεβαιώνεται και από την υποχώρηση του μεριδίου της εργασίας επί του παραγόμενου εισοδήματος αν και το τελευταίο βαίνει συνεχώς διογκούμενο.

### 3. Οι πρόσφατες ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας στην Ελλάδα και η ανακατανομή πλούτου υπέρ του κεφαλαίου

Οι πολιτικές εργάσιμου χρόνου συνιστούν ιδιαίτερη πτυχή των εργασιακών σχέσεων και αποτελούν θεσμικές παρεμβάσεις που το περιεχόμενό τους αποτελεί χαρακτηριστική έκφραση των όρων κατανομής πλούτου μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας ως άμεση απόρροια της παραγωγικής διαδικασίας. Η ιστορική εξέλιξη του χρόνου εργασίας στον διεθνή χώρο με την σταδιακή μείωσή του σε ημερήσια, εβδομαδιαία και ετήσια κλίμακα αντανakλά, σε ένα βαθμό, την επίδραση των αγώνων της εργατικής τάξης για βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την αναγκαστική παραχώρηση από μέρους του κεφαλαίου, ενός πρόσθετου μεριδίου από το παραγόμενο εισόδημα υπό την πίεση της κοινωνικής εξέλιξης και των αναγκών της εργατικής τάξης, επιλογή που συμβάλλει στον περιορισμό των κοινωνικών εντάσεων που δημιουργούνται με αφορμή τον ρόλο των συντελεστών παραγωγής και των παραγωγικών σχέσεων (J. Freyssinet 1997). Στην ελληνική περίπτωση ο χρόνος εργασίας, σε σύγκριση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες βρίσκεται σε πολύ υψηλά επίπεδα (EIRO 2005, Λ. Κρέτσος 2002). Είναι χρήσιμο δε να επισημανθεί ότι παράλληλα με τους υψηλούς δείκτες εργάσιμου χρόνου οι αμοιβές στην Ελλάδα βρίσκονται στα χαμηλότερα επίπεδα ανάμεσα στις χώρες της Ένωσης. Είναι χαρακτηριστικό ότι την ίδια στιγμή που οι μέσες ακαθάριστες αποδοχές των ελλήνων μισθωτών αντιπροσωπεύουν το 68% (89% με όρους αγοραστικής δύναμης!) του μέσου ακαθάριστου μισθού στην Ευρώπη των 15 παρουσιάζεται και σημαντική

1. Βλ. Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2006

απόκλιση και στο επίπεδο του εργάσιμου χρόνου. Και τούτο διότι ο συμβατικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας πλήρους απασχόλησης είναι κατά 2 ώρες υψηλότερος στην Ελλάδα (40 έναντι 38 ώρες) ο δε ετήσιος κατά 109 ώρες (1816 έναντι 1707). Τα στοιχεία αυτά αποτελούν επί μέρους ενδείξεις ότι στην ελληνική αγορά εργασίας κυριαρχεί η επιλογή του χαμηλού κόστους εργασίας ως παράγοντας ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, για ένα σημαντικό μέρος των οποίων μάλιστα η πολιτική του χαμηλού κόστους ενισχύεται περαιτέρω από την εκτεταμένη χρήση της παράνομης ευελιξίας που ευδοκιμεί ιδιαίτερα στην Ελλάδα (Η. Ιωακείμογλου 1999, Γ. Κουζής 2004). Σε ότι δε ειδικότερα αφορά στις πολιτικές του εργάσιμου χρόνου, επισημαίνονται οι πρακτικές εκείνες με τις οποίες επιτυγχάνεται η υπέρβαση του συμβατικού χρόνου εργασίας λόγω της χρήσης της υπερεργασίας (κατά μία ώρα υπέρβαση του ωραρίου ημερησίως στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος) και των υπερωριών οι οποίες, πέραν της υπερεργασίας, είναι δυνατόν να οδηγήσουν την ημερήσια απασχόληση σε 12ωρη εργασία με την συναίνεση του εργαζόμενου (Γ. Κουκιάδης 2005). Με αυτούς τους όρους η χρήση των πρακτικών υπέρβασης του ημερησίου και εβδομαδιαίου ωραρίου οδηγούν στο αποτέλεσμα εκείνο σύμφωνα με το οποίο η Ελλάδα κατέχει την πρώτη θέση κατά το 2005 σε πραγματικό εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας (43,2 ώρες έναντι 40,8 του μέσου όρου της Ευρώπης των 15).

Οι αναφορές αυτές για τα υψηλά επίπεδα εργάσιμου χρόνου στην Ελλάδα τόσο από πλευράς συμβατικών όσο και πραγματικών όρων που υπερβαίνουν και τα επίπεδα πολλών από τις νέες χώρες που διέδρυναν την σύνθεση της Ένωσης, σε συνδυασμό με τις χαμηλές αμοιβές των Ελλήνων μισθωτών θέτουν εύλογα ερωτήματα σχετικά με την ανάγκη μείωσης του εργάσιμου χρόνου στην ελληνική επικράτεια. Και τούτο όταν η γενικευμένη καθιέρωση του 40ωρου, ως εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας έχει επιτευχθεί από το 1984 με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (στην βιομηχανία ήδη από το 1975). Ωστόσο από το 1984 το μοναδιαίο κόστος εργασίας έχει μειωθεί κατά 27% οι δε πραγματικές αυξήσεις των τελευταίων ετών 1998-2004 υπολείπονταν σημαντικά της αυξημένης παραγωγικότητας της εργασίας (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2006). Είναι χαρακτηριστικό ότι στον τομέα της μεταποίησης από την κατά 19% συνολική αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας της τελευταίας 5ετίας αποδόθη-

κε στους μισθωτούς, υπό την μορφή πραγματικών αυξήσεων, μόλις το 14% (το υπόλοιπο 5% παρακρατήθηκε από το κεφάλαιο). Τα στοιχεία αυτά καταδεικνύουν ότι υπάρχουν σοβαρά περιθώρια μείωσης του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα επιλογή που θα συνέβαλε σε δικαιότερη πρωτογενή κατανομή του προϊόντος, εξέλιξη που θα μεταφράζονταν σε ουσιαστική αύξηση των μισθών (αφού δεν θα υπήρχε παράλληλη μείωσή τους), σε αύξηση του ελεύθερου χρόνου και σε ενδεχόμενη αύξηση των θέσεων εργασίας (όπως έχουν καταδείξει σχετικές μελέτες)<sup>2</sup> σε συνδυασμό με την μείωση των υπερωριών, μέσω της μείωσης των ετήσιων ωρών της σχετικής αδειοδότησης από το Υπουργείο Εργασίας, και με την αύξηση του κόστους τους. Ωστόσο παρά τις διεκδικήσεις των ελληνικών συνδικάτων για την μείωση του εργάσιμου χρόνου που κυρίως λαμβάνουν χώρα κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του '90 καταγράφεται άρνηση της κρατικής εξουσίας να υιοθετήσει ένα τέτοιο μέτρο παραπέμποντας την λύση του στον κοινωνικό διάλογο και στη συλλογική διαπραγμάτευση την ίδια στιγμή που οι εργοδοτικές οργανώσεις, από θέση ισχύος, απορρίπτουν το αίτημα στιγματίζοντάς το για τις δυσμενείς συνέπειες που, σύμφωνα με τις θέσεις τους, θα συνεπάγονταν η εφαρμογή του απέναντι στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και στην απασχόληση (Γ. Κουζής-Σ. Ρομπόλης επιμ. 2000).

Στην αντίθετη εντελώς κατεύθυνση από τις αρχές της δεκαετίας του '90 διαδοχικές κυβερνήσεις υιοθετούν παρεμβάσεις στα ζητήματα του εργάσιμου χρόνου πιεζόμενες από το αίτημα των εργοδοτικών οργανώσεων που αποσκοπούν σε μια περισσότερο ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας (Γ. Κουζής 2001). Στο πλαίσιο αυτό η ευέλικτη διευθέτηση του συνολικού εργάσιμου χρόνου αποτελεί την προσφιλέστερη επιλογή των επιχειρήσεων μέσα από την άντληση εμπειριών από την σημαντική διάδοσή της στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας (Υ. Kouzis, L. Kretsos 2004). Το μέτρο της ευέλικτης διευθέτησης έγκειται στην παρεχόμενη δυνατότητα της επιχείρησης να υπολογίζει το ωράριο εργασίας σε ευρύτερα της εβδομάδας χρονικά διαστήματα (π.χ. τετράμηνα, εξάμηνα, δωδεκάμηνα) αυξομειώνοντας τα κατά περιόδους (10ωρα, 12ωρα και 5ωρα ή ρεπό αντίστοιχα) διατηρώντας ωστόσο συνολικά τον ίδιο εβδομαδιαίο χρόνο (40ωρο) και την ίδια αμοιβή.

2. Βλ. Brunhes B, Clerc D, Mida D, Perret P (2001) και Ιωακείμογλου Η (1997).

Η πρακτική αυτή προσδίδει σημαντικό οικονομικό όφελος στις επιχειρήσεις λόγω κυρίως της αποφυγής πληρωμής των υπερωριών εφόσον αυτές θα υποκαθίστανται με μειωμένο ωράριο όταν η δραστηριότητα της επιχείρησης θα βρίσκεται σε ύφεση. Στο πλαίσιο αυτό επιχειρούνται αλληπάλληλες νομοθετικές παρεμβάσεις από το 1990 μέχρι το 2000 (Ν. 1892/90), Ν. 2639/98, Ν. 2274/00) χωρίς ωστόσο η διευθέτηση να εφαρμοσθεί ουσιαστικά στην πράξη αν λάβει κανείς υπόψη ότι οι σχετικές διατάξεις του 1990 δεν εφαρμόστηκαν σε καμία επιχείρηση, οι διατάξεις του 1998 εφαρμόστηκαν μόλις σε μία, και τέλος μόλις πέντε επιχειρήσεις προχώρησαν στην εφαρμογή της με βάση το νόμο του 2000. Η περιθωριακή εφαρμογή του μέτρου της διευθέτησης οφείλεται κατά κύριο λόγο στο γεγονός ότι αυτή προϋποθέτει, με βάση το νόμο, την συναίνεση των εργαζομένων και την υπογραφή σχετικής συλλογικής σύμβασης ή συμφωνίας με την αρμόδια οργάνωση (συνδικάτο) ή άλλη μορφή συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων (π.χ. εργασιακό συμβούλιο). Απέναντι στην άρνηση των εργαζομένων να συναινέσουν στην αποδοχή του μέτρου για μια σειρά από λόγους, που θα αναφερθούν στην συνέχεια, οι εργοδότες επιδιώκουν την εφαρμογή του διεκδικώντας την άρση της συλλογικής ρύθμισης, ως απαραίτητης προϋπόθεσης για την λειτουργία της, και την αντικατάστασή της είτε με την χρήση του διευθυντικού δικαιώματος είτε με ατομική συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου, επιλογή που ενδέχεται και αυτή να υποκρύπτει έμμεσα την χρήση του διευθυντικού δικαιώματος, παρακάμπτοντας σε κάθε περίπτωση τις συλλογικές διαδικασίες.

Η καθιέρωση διαδικασιών κοινωνικής συναίνεσης ως απαραίτητης προϋπόθεσης εφαρμογής του μέτρου της διευθέτησης αποσκοπεί στην αναζήτηση του αμοιβαίου οφέλους και για την πλευρά της εργασίας όταν είναι δεδομένη η ύπαρξη οφέλους για το κεφάλαιο εφόσον η εφαρμογή του σε ετήσια βάση σε μια βιομηχανική μονάδα συνεπάγεται, σύμφωνα με υπολογισμούς, αύξηση της κερδοφορίας του κατά 10-12% (Η. Ιωακείμογλου 1997α). Τα ελληνικά συνδικάτα ωστόσο διατηρούν σοβαρές ενστάσεις απέναντι στον θεσμό της διευθέτησης και θεωρούν ότι η εφαρμογή του εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους για την εργασία με αποτέλεσμα να είναι ιδιαίτερα επιφυλακτικά ή και αρνητικά απέναντι του, στοιχείο που επιβεβαιώνεται και από τον περιορισμένο βαθμό εφαρμογής του. Οι ενστάσεις των συνδικάτων απέναντι στη διευθέτηση εντοπίζονται στις ακόλουθες πτυχές (Γ. Κουζής 2005):

- Σε μια διαφορετική προσέγγιση αναφορικά με τις πολιτικές του εργάσιμου χρόνου και με άξονα την μείωσή του ως παράγοντα αύξησης της απασχόλησης και δικαιότερης κατανομής του προϊόντος.
- Στην άποψη ότι η διευθέτηση δεν ενισχύει άμεσα την απασχόληση εφ' όσον οι πρόσθετες και οι πάγιες ανάγκες της επιχείρησης καλύπτονται από το υπάρχον προσωπικό με την αυξομείωση των ωραρίων του.
- Στην συνεπαγόμενη μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων λόγω της μη πληρωμής της προσαύξησης των υπερωριών
- Στην επιδείνωση των συνθηκών εργασίας λόγω των παρατεταμένων βεβαρημένων ωραρίων σε μια χώρα με υψηλό τον δείκτη των εργατικών ατυχημάτων.
- Στην μη δυνατότητα ουσιαστικής αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου όταν αυτός παρέχεται κυρίως με βάση τις ανάγκες της επιχείρησης και συχνά σε «αντικοινωνικές» περιόδους.
- Στην αποδιάρθρωση της κοινωνικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων όταν «ο ελεύθερος χρόνος» δεν συμβαδίζει με τις γενικότερες οικογενειακές και κοινωνικές υποχρεώσεις.
- Στην δραματική μείωση του ελεύθερου χρόνου κατά την περίοδο των παρατεταμένων βεβαρημένων ωραρίων όταν αυτά συνδέονται και με τους υψηλούς χρόνους μετακίνησης λόγω του έντονου κυκλοφορικού προβλήματος στις μεγάλες πόλεις.
- Στην επιδείνωση των όρων ελέγχου εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας εφόσον ο ήδη πλημμελής έλεγχος των αρμόδιων μηχανισμών που ευνοεί τον υψηλότατο βαθμό παραβιάσεων θα καταστεί ανεπαρκέστερος όταν οι επιθεωρητές εργασίας θα καλούνται να ελέγξουν μια περισσότερο σύνθετη λειτουργία της επιχείρησης όταν αυτή εφαρμόζει την διευθέτηση.

Απέναντι σε αυτές τις επιφυλάξεις των συνδικάτων που μεταφράζονται με τον φόβο επιδείνωσης της θέσης της εργασίας, και τις αλληπάλληλες αποτυχημένες απόπειρες λειτουργίας του θεσμού της διευθέτησης στην Ελλάδα, η αντίδραση των εργοδοτικών οργανώσεων εστιάζεται στο αίτημα άρσης της συλλογικής ρύθμισης ως αναγκαίου όρου. Επίσης καταγράφονται ενστάσεις και της εργοδοσίας απέναντι στις σχετικές διατάξεις του νόμου 2274/00

όπου η διευθέτηση συνδέεται με την παράλληλη μείωση του εργασιμου χρόνου, κατά 92 ώρες ετησίως, προκειμένου να ωθηθούν τα συνδικάτα μέσω του συγκεκριμένου αντισταθμιστικού οφέλους να αποδεχθούν το μέτρο. Και τούτο διότι οι εργοδότες διάκεινται αρνητικά σε οποιαδήποτε μορφή μείωσης του χρόνου εργασίας αρνούμενοι να παραχωρήσουν ουσιαστικό μερίδιο του προσδοκώμενου οφέλους από την διευθέτηση.

Υπό αυτό το πλαίσιο των αντιδράσεων εκδηλώνεται η νομοθετική πρωτοβουλία του 2005 (Ν. 3385) που αποσκοπεί στην άρση των αδιεξόδων και στην ανάπτυξη, στην πράξη, ενός θεσμού που θεωρείται σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου σημαντικό εργαλείο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της απασχόλησης ... Προκειμένου να επιτευχθούν οι ως άνω στόχοι, μεταξύ των άλλων, επιχειρούνται τα ακόλουθα (Γ. Κουζής 2006):

- Καταργείται το ετήσιο bonus του κατά 92 ώρες μειωμένου ωραρίου για τους εργαζόμενους που απασχολούνται με καθεστώς διευθέτησης.
- Εισάγεται, εκτός από την δυνατότητα δωδεκάμηνης διευθέτησης, ένα δεύτερο σενάριο 4μηνης διάρκειας το οποίο και συγκεντρώνει την έντονη αντίδραση των συνδικάτων λόγω του γεγονότος ότι συνοδεύεται και με όρους ουσιαστικής άρσης της συλλογικής αυτονομίας.
- Η άρση της συλλογικής αυτονομίας επιτυγχάνεται με την καθιέρωση μορφής υποχρεωτικής διαιτησίας σε περίπτωση μη συμφωνίας των μερών. Η υποχρεωτική διαιτησία που ίσχυε μέχρι το 1990 και είχε συγκεντρώσει τα πυρά των υποστηρικτών της συλλογικής αυτονομίας ακόμη και για θέματα που αφορούσαν στο θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζομένων, εκείνο του μισθού, επαναφέρεται και αφορά σε ζήτημα που ενδιαφέρει πρωτίστως την εργοδοτική πλευρά...
- Το περιεχόμενο σύνθεσης του διαιτητικού οργάνου ενισχύει τις αντιδράσεις απέναντι στο μέτρο εφ' όσον η αρμόδια τοπική επιτροπή επίλυσης της διαφοράς (επιτροπή διευθέτησης) απαρτίζεται από πέντε μέλη και στην οποία ιδιαίτερη βαρύτητα έχει η παρουσία του επιθεωρητή εργασίας έναντι των ανά δύο εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων.
- Η υπό την προηγούμενη σύνθεση επιτροπή οδηγεί εύλογα στο συμπέρασμα ότι η διευθέτηση κα-

θίσταται υποχρεωτική όταν ο πολιτικός προϊστάμενος του προέδρου της επιθεωρητή, ο Υπουργός Εργασίας, εκδηλώνεται, με την ψήφιση του συγκεκριμένου νόμου, ως ένθερμος υποστηρικτής της ανάγκης εφαρμογής του μέτρου.

Με την συγκεκριμένη ρύθμιση μειώνεται το εργατικό κόστος και επιτυγχάνεται η αύξηση της κερδοφορίας των επιχειρήσεων, όπως ήδη αναφέρθηκε, ενώ με μια ακόμη διάταξη του ίδιου νόμου, για τα χρονικά όρια εργασίας, προστίθεται και η εναλλακτική δυνατότητα μείωσης του κόστους εργασίας μέσα από την μείωση του κόστους υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου. Ειδικότερα:

- Ενισχύεται η δυνατότητα επέκτασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος από 3 σε 8 ώρες (υπερεργασία).
- Μειώνεται κατά το ήμισυ το κόστος της ως άνω υπέρβασης (από το κατά 50% προσαυξημένο ωρομίσθιο σε 25%).
- Μειώνεται το κόστος της παράνομης υπερωρίας από το κατά 150% προσαυξημένο ωρομίσθιο σε 100%.

Με το δεύτερο αυτό πλέγμα ρυθμίσεων το σχετικό με τα χρονικά όρια εργασίας επιτυγχάνεται εναλλακτικά η κατά 17%<sup>3</sup> μείωση του εργατικού κόστους συγκριτικά με το προηγούμενο καθεστώς για όσες επιχειρήσεις εξακολουθούν να προβαίνουν σε απλή χρήση της υπερεργασίας και δεν καταφεύγουν στη λύση της διευθέτησης. Αν, τέλος, επιλέξουν την διευθέτηση είναι προφανές ότι δεν θα είναι υποχρεωμένες να καταβάλουν και αυτό το κατά 17% μειωμένο κόστος εργασίας εφ' όσον σε αυτή την περίπτωση δεν θα καταβάλλεται η σχετική προσαύξηση στο ωρομίσθιο. Επιπλέον ενισχύεται η προοπτική αύξησης του πραγματικού εργασιμου χρόνου εφ' όσον το μειωμένο κόστος της υπέρβασης του ωραρίου θα ωθεί σημαντικό μέρος των επιχειρήσεων στην αύξηση της υπερεργασίας και των υπερωριών.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι με δύο και μόνο άρθρα ενός νόμου που υπάγεται στην εργατική νομοθεσία παρέχεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις να αυξάνουν την κερδοφορία τους επιδεινώνοντας την θέση των εργαζομένων τόσο από πλευράς αμοιβής, συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, ενώ ταυτόχρονα βάλλεται ουσιαστικά και η προοπτική ουσι-

3. Σύμφωνα με εκτιμήσεις του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Ιούλιος του 2005).

αστικής ενίσχυσης της απασχόλησης όταν η χρήση της διευθέτησης, όπως ήδη αναφέρθηκε, καθώς και η μείωση του κόστους της υπερεργασίας και των παράνομων υπερωριών, επιβουλεύονται την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας οδηγώντας σε αντίθετα αποτελέσματα από τις διακηρυγμένες προσδοκίες και στοχεύσεις του νομοθέτη.

#### 4. Αντί επιλόγου

Η πρόσφατη παρέμβαση του Έλληνα νομοθέτη στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων αναφορικά με τις πολιτικές του εργάσιμου χρόνου αποτελεί από παράδειγμα της στροφής της εργατικής νομοθεσίας από τον παραδοσιακό της ρόλο, εκείνο της προστασίας του αδύνατου πόλου της εργασιακής σχέσης, προς την κατεύθυνση ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων με όρους που συνεπάγονται την μείωση του κόστους εργασίας, εξέλιξη που μεταφράζεται με τον περιορισμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων, την επιδείνωση της θέσης τους και την δυσμενέστερη γι' αυτούς κατανομή του παραγόμενου προϊόντος. Αυτή η εξέλιξη που αποτελεί διεθνή πρακτική αποκτά ιδιαίτερη σημασία για το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην ελληνική αγορά εργασίας το οποίο παρουσιάζει σημαντική απόκλιση από το αντίστοιχο μέσο ευρωπαϊκό επίπεδο και όταν μάλιστα η ανάγκη σύγκλισης με αυτό διακηρύσσεται από τους ασκούντες την εξουσία σε όλους τους τόνους. Με τις υιοθετούμενες πολιτικές η Ελλάδα εμμένει σε ένα παραγωγικό πρότυπο που στηρίζεται στη φθηνή και χαμηλά αμειβόμενη εργασία διατηρώντας τις αποστάσεις που την χωρίζουν από τον ανεπτυγμένο πυρήνα της Ένωσης όπως αυτό προκύπτει από δύο βασικές πτυχές των εργασιακών σχέσεων, την πολιτική μισθών και του χρόνου εργασίας. Σε ότι αφορά ειδικότερα στον εργάσιμο χρόνο αν και στην Ελλάδα υφίστανται οι αντικειμενικές προϋποθέσεις για την μείωση του εργάσιμου χρόνου καταγράφεται μια κίνηση που αποσκοπεί όχι μόνο στη διατήρηση της υπάρχουσας κατάστασης αλλά στην αλλαγή της με όρους που συνεπάγονται ουσιαστική αύξηση του χρόνου εργασίας και μείωση του ήδη χαμηλού εισοδήματος των εργαζομένων. Και τούτο όταν κυριαρχεί το παράδοξο για την Ελλάδα να καταγράφει ως χώρα το χαμηλότερο κόστος εργασίας ανάμεσα στις χώρες της Ευρώπης των 15 (μετά από την Πορτογαλία), να διατηρεί από τους

υψηλότερους δείκτες ανεργίας (9,6%), να βρίσκεται ουραγός σε επίπεδο ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και παράλληλα να παρουσιάζει υψηλότερη κερδοφορία κεφαλαίου (23,3% έναντι του 12,2% μέσου κοινοτικού όρου)<sup>4</sup> που ωστόσο δεν επενδύεται σε παραγωγικές δραστηριότητες. Υπό αυτήν την έννοια το παραγωγικό πρότυπο που επιλέγεται καθίσταται «αντιπαραγωγικό» και ατελέσφορο τόσο υπό την κοινωνική όσο και υπό την οικονομική του διάσταση, τα δε μέτρα που λαμβάνονται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, με το παράδειγμα που αναλύθηκε, οδηγούν στην επιδείνωση της εργασίας, στην αναμφισβήτητη περαιτέρω αύξηση της κερδοφορίας των επιχειρήσεων ενώ ελέγχεται σοβαρά το κατά πόσο η αυξημένη αυτή κερδοφορία, η οποία ενισχύεται και με άλλα μέτρα (π.χ. μείωση της φορολογίας επί των κερδών), θα οδηγήσει στην ενίσχυση της ανταγωνιστικής θέσης των επιχειρήσεων και στην αύξηση της απασχόλησης, επαληθεύοντας τα βασικά επιχειρήματα της αιτιολογικής έκθεσης της σχετικής με την επίμαχη νομοθετική πρωτοβουλία...;

4. *Annual macroeconomic database, European Commission 2005.*

## Βιβλιογραφία

### Ελληνόγλωσση

- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2006): Η ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια έκθεση.
- Ιωακείμογλου (1997): Η μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών, Τετράδια ΙΝΕ, τευχ. 10-11.
- Ιωακείμογλου (1997α): Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, Τετράδια του ΙΝΕ, τευχ. 10-11.
- Ιωακείμογλου Η. (1999): Οι μισθοί, η ανταγωνιστικότητα και η ανεργία, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τόμος 10.
- Καραμεσίνη Μ. (2005): Από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, από το «Πολιτική απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής», επιμ. Μ. Καραμεσίνη, Γ. Κουζής, Gutenberg.
- Κουζής Γ. (2006): Οι πρόσφατες ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας: Μέτρα ενίσχυσης των εργασιακών δικαιωμάτων ή ενίσχυσης της κερδοφορίας των επιχειρήσεων; Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τ. 2.
- Κουζής Γ. (2005): Η ελαστική διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η στάση των ελληνικών συνδικάτων, από τον συλλογικό τόμο «Εργασία 2005», ΙΑΠΑΔ, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Κουζής Γ. (2004): Η ευελιξία της εργασίας ως επιμέρους έκφραση των πολιτικών διαχείρισης του χαμηλού εργασιακού κόστους στην Ελλάδα, από το «Κοινωνική αλλαγή στη σύγχρονη Ελλάδα», Ίδρυμα Σ. Καραγιωργα.
- Κουζής Γ. (2001): Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Τόμος 14.
- Κουζής Γ. (1995): Λευκή βίβλος: Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις, από το συλλογικό τόμο «Το λευκό βιβλίο και το εργατικό κίνημα», Ιανός.
- Κουζής Γ.-Ρομπόλης Σ. (επιμ.) (2000): Ζητήματα κοινωνικού διαλόγου, ΚΕΚΜΟΚΟΠΙ, Gutenberg.
- Κουκιάδης Γ. (2005): Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.
- Κουκιάδης Γ. (1981): Παραδόσεις κοινωνικής πολιτικής και κοινωνικής νομοθεσίας, Σάκκουλας, Θεσ/νίκη.
- Κρέτσος Λ. (2002): Ο χρόνος εργασίας στο επίκε-

ντρο των εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις, από τον συλλογικό τόμο «Εργασία 2002», ΙΑΠΑΔ, Πάντειο Πανεπιστήμιο.

- Πετμεζίδου Μ. (1992): Κοινωνικές ανισότητες και κοινωνική πολιτική, Έξαντας.
- Σπυρόπουλος Γ. (1998): Εργασιακές σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και στον Διεθνή χώρο, Σάκκουλας, Αθήνα.
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ. (1990): Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, Οδυσσέας.

### Ξενόγλωσση

- Antonmattèi P.H. (2006): *Libres propos : 2007, L'odyssée du contrat du travail? Droit Social*, février.
- Brunhes B, Clerc D, Mida D, Perret P. (2001): *35 heures: Le temps du milan*, Desclée de Brouwer, Sociologie Economique, Paris.
- Camerlynck G.H., Lyon-Caen G. (1980): *Droit du travail*, Dalloz, Paris.
- Dockès E. (2006): *Du CNE au CPE*, Droit Social, avril.
- Droit Social (revue) (2005): *Un nouveau droit du travail et de l'emploi? no spécial*, décembre.
- Esping-Andersen G. (1990): *The three worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- Esping-Andersen G, Regini M. (2000): *Why deregulate labour markets?* Oxford: Oxford University Press.
- European Commission (2005) : *Annual macroeconomic database*.
- Freyssinet J. (1997): *Le temps de travail en miettes*, Les Éditions de l' Atelier, Paris.
- EIRO (2005): *Working time developments*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int>.
- Gaudu F. (2005): *Libéralisation des marchés et droit du travail*, Rev. Droit Social, mai.
- Kouzis Y., Kretsos L. (2004): *Annualized hours in Europe, comparative study*, EIRO, <http://www.eiro.eurofound.eu.int>.
- Lyon-Caen G. (1995): *Le droit du travail: Une technique réversible*, Dalloz, Paris.