



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΕΘΝΩΝ & ΕΥΡΩΠΑΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΙΣ ΔΙΕΘΝΕΙΣ & ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ**

Διπλωματική Εργασία

**ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ
ΣΕ ΕΥΡΩΠΗ & ΕΛΛΑΔΑ**

**ΒΙΚΤΩΡΙΑ ΑΝΤ. ΤΟΠΑΛΙΔΗ
ΜΘ/09040**

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Σημίτη Μαριλένα

Πειραιάς 2012

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΔΑΛΙΑΣ

Αφιερώνεται στην οικογένειά μου

ΟΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΗ & ΕΛΛΑΔΑ

Τοπαλίδη Βικτωρία

Σημαντικοί όροι: Ευελιξία, Ασφάλεια, Κοινωνικός Διάλογος, Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, Μηχανισμός Στήριξης της ελληνικής οικονομίας

Περίληψη

Οι ευέλικτες εργασιακές σχέσεις απασχολούν όλο και περισσότερο τους εργαζόμενους σε Ευρώπη και Ελλάδα, ειδικά σε αυτή την περίοδο που διανύουμε, όπου η αβεβαιότητα είναι αυξημένη και οι εγγυήσεις για το μέλλον της εργασίας βρίσκονται υπό αίρεση.

Η παρούσα εργασία αποσκοπεί στον προσδιορισμό του περιεχομένου των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων, την εξέλιξη του αντίστοιχου πλαισίου που διέπει τη λειτουργία τους σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο και την ανάδειξη της μεταξύ τους σχέσης. Για το λόγο αυτό χρησιμοποιείται η παραγωγική μέθοδος ανάλυσης, που ξεκινά από το γενικό και καταλήγει στο επιμέρους.

Τα συμπεράσματα που προκύπτουν είναι ότι στο πέρασμα των δεκαετιών οι ευρωπαϊκές εργασιακές σχέσεις καθίστανται όλο και περισσότερο ευέλικτες, προσαρμοζόμενες στις διεθνείς οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις. Υπό τη συνεχή επίδραση της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, οι επιμέρους ευρωπαϊκές αγορές εργασίας γίνονται πιο ελαστικές, πράγμα που ισχύει και για τη χώρα μας. Η ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζει ταυτίσεις αλλά και αποκλίσεις από το ευρωπαϊκό γίγνεσθαι, οι οποίες είναι συνάρτηση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της. Οι πρόσφατες εξελίξεις στο πεδίο της απασχόλησης συντάσσονται με τις διαχρονικές κατευθύνσεις της Ένωσης, διαμορφωμένες, όμως, υπό αυστηρότερες προϋποθέσεις.

Ευχαριστίες

Η εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής αποδείχθηκε δύσκολο εγχείρημα δεδομένου ότι η γράφουσα κατείχε ελάχιστες γνώσεις επί του αντικειμένου. Προκειμένου να καλύψω τα κενά, επισκέφθηκα τα κεντρικά γραφεία της ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ για τις πρώτες κατευθύνσεις, παρακολούθησα το σεμινάριο Ιστορεΐν (historein) που πραγματοποιήθηκε στο Κεντρικό Κτήριο του Πανεπιστημίου Αθηνών στις 20-21 Μαΐου 2011 και φρόντιζα να ενημερώνομαι τακτικά από τις εφημερίδες και το διαδίκτυο για τις τρέχουσες εξελίξεις. Σε αυτή την προσπάθεια είχα αρωγούς τους ανθρώπους που αναφέρω παρακάτω.

Θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στην επιβλέπουσα καθηγήτρια, κα Μαριλένα Σημίτη, για την καλή συνεργασία μας και την ψυχολογική υποστήριξη που μου παρείχε όσες φορές το άγχος με κατέλαβε καθώς και την κα Φωτεινή Ασδεράκη και την κα Μαρία Μενδρινού για το χρόνο που διέθεσαν στη μελέτη αυτής της διπλωματικής. Ένα μεγάλο ευχαριστώ και στις τρεις για το γενικότερο ενδιαφέρον και τις προτάσεις τους. Δεν θα μπορούσα να παραλείψω τον κο Γιάννη Κουζή, καθηγητή εργασιακών σχέσεων, Πρόεδρο στο Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου και επιστημονικό σύμβουλο του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για τη συζήτησή μας και την ευγενική παραχώρηση των πρώτων βιβλίων. Οφείλω, επίσης, ευχαριστίες στο διδακτορικό φοιτητή του τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών, Παναγιώτη Συριόπουλο, για τις συμβουλές και την πολύτιμη βοήθειά του σε ό,τι αφορά στις ελληνικές εργασιακές σχέσεις και ιδιαίτερα στις θέσεις των κοινωνικών εταίρων σε μία σειρά νομοσχεδίων. Τέλος, ευχαριστώ την οικογένεια και τους φίλους μου που με στήριξαν ηθικά όλο αυτό το διάστημα.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	1
ΜΕΡΟΣ Α	
Οι εργασιακές σχέσεις στο χρόνο	3
Από το φορντισμό στις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας	4
Η ευέλικτη επιχείρηση του Atkinson	10
Οι εκφράσεις της ευελιξίας και της ασφάλειας	11
Η επιχειρηματολογία υπέρ και κατά των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην αγορά εργασίας	19
ΜΕΡΟΣ Β	
Ευρωπαϊκή Ένωση	24
Α. Η εξέλιξη του θεσμικού πλαισίου	26
1. Οι πρώτες δεκαετίες	26
2. Η Συνθήκη του Μάαστριχτ	28
3. Οι πρωτοβουλίες της Επιτροπής	31
4. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ	38
5. Οι κοινοτικές εξελίξεις της τελευταίας δεκαετίας	39
Β. Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόλησης	41
Γ. Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος	46
Δ. Στρατηγική της Λισσαβώνας	49
Ε. Flexicurity	54
1. Το εννοιολογικό πλαίσιο της «ευέλικτης ασφάλειας»	54
2. Η Ολλανδική και Δανική εκδοχή της «ευέλικτης ασφάλειας»	55
3. Η «ευέλικτη ασφάλεια» σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης	60
ΣΤ. Η Ευρώπη της οικονομικής κρίσης	62
ΜΕΡΟΣ Γ	
Ελλάδα	65
Α. Ευελιξία και ελληνική αγορά εργασίας	66
Β. Πολιτικές κατά της ανεργίας	70
Γ. Ο ρόλος της οικογένειας και η συμμετοχή του γυναικείου φύλου στην απασχόληση	71
Δ. Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα	73
Ε. Από την ανάπτυξη στην κρίση	77
ΣΤ. Οι εργασιακές σχέσεις μετά το Μνημόνιο	79
Ζ. Η Ελλάδα της οικονομικής κρίσης	85
Επίλογος	88
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	91
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	96

ΛΙΣΤΑ ΣΥΝΤΟΜΕΥΣΕΩΝ

Ελληνικά

ΑΔΕΔΥ – Ανώτατη Διεύθυνση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
ΑΕΠ – Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν
ΑΜΣ- Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού
ΓΣΕΒΕΕ – Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος
ΓΣΕΕ- Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
ΔΕΚΟ – Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί
Δ.Ν.Τ. – Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
ΕΓΣΣΕ- Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Ε.Ε. – Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΤ – Ελληνική Ένωση Τραπεζών
ΕΚΤ – Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα
ΕΟΚ – Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
ΕΟΚΕ- Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή
ΕΣΑ – Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση
ΕΣΔΑ – Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση
ΕΣΕΕ – Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου
ΕΣΠΑ – Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς
ΕΤΑΑ – Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων
ΕΤΑΠ-ΜΜΕ – Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης
ΚΕΔΣ – Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων
ΚΕΣ – Κίνητρο Επίτευξης Στόχων
ΚΠΣ – Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης
ΜΜΕ – Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις
ΝΟΚΕ – Νομαρχιακή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή
Ν.Π.Δ.Δ. – Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Ν.Π.Ι.Δ. – Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
ΟΑΕΔ- Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΑΕΕ – Οργανισμός Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών
ΟΚΕ – Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή
ΟΜΕΔ – Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
ΟΝΕ- Οικονομική και Νομισματική Ένωση
ΟΤΑ – Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΣΕΒ- Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών

ΣΕΒΕ- Σύνδεσμος Εξαγωγέων Βορείου Ελλάδος

ΣΕΠΕ – Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

ΣΣΕ – Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Αγγλικά

CEEP- European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services /

Ευρωπαϊκό Κέντρο Επιχειρήσεων Δημοσίου & Γενικού Οικονομικού Ενδιαφέροντος

ETUC – European Trade Union Confederation/ Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία

Συνδικάτων

ILO – International Labour Organization/ Διεθνής Οργανισμός για την Εργασία

ALMPs – Active Labour Market Programmes / Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης

UEAPME – European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises/

Ευρωπαϊκός Σύνδεσμος Βιοτεχνικών & Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων

UNICE/BUSINESS EUROPE – Confederation of European Business/ Ένωση

Βιομηχανικών & Εργοδοτικών Συνδέσμων της Ευρώπης

Εισαγωγή

Η εργασία αποτελεί θεμελιώδη πτυχή της ζωής που επηρεάζει οποιαδήποτε άλλη σφαίρα δραστηριοποίησης των ανθρώπων, προσδιορίζει την καθημερινότητα και διαμορφώνει την ψυχολογία τους. Οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις αφορούν όλο το φάσμα του εργαζόμενου πληθυσμού αλλά και τους άνεργους, ιδιαίτερα σε αυτή τη δυσχερή οικονομική συγκυρία, όπου τα πράγματα δεν είναι ευνοϊκά για την εργασία. Αυτός είναι και ο λόγος που γέννησε την ιδέα για αυτή τη διπλωματική, η οποία ασχολείται με το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Το κεντρικό ερώτημα είναι πώς αυτό εξελίσσεται στο χρόνο με άξονα την ευελιξία.

Η εισήγηση χωρίζεται σε τρία μέρη. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει μία γενικότερη θεώρηση των εργασιακών σχέσεων, ξεκινώντας από την περιγραφή της εξελικτικής πορείας τους στο δυτικό κόσμο κατά τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα και των κοινωνικοοικονομικών συσχετισμών που οδήγησαν στην εισαγωγή ευέλικτων σχημάτων. Ακολουθεί η λεπτομερής καταγραφή των πτυχών της ευελιξίας και της ασφάλειας και η επιχειρηματολογία υπέρ και κατά των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Το δεύτερο μέρος επικεντρώνεται στις εξελίξεις που έλαβαν χώρα σε κοινοτικό επίπεδο, ιδιαίτερα μετά τη θέση σε ισχύ της Συνθήκης του Μάαστριχτ. Προχωρά σε μία αποτίμηση του περιεχομένου της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και της Στρατηγικής της Λισσαβώνας και αναλύει τη δυναμική του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου. Εξετάζει, επίσης, το περιεχόμενο της «ευέλικτης ασφάλειας» (flexicurity) και παραθέτει την αντίστοιχη εμπειρία δύο κρατικών υποδειγμάτων ενώ καταλήγει σε μία αναφορά στην εντατικοποίηση των παρεμβάσεων στις επιμέρους ευρωπαϊκές αγορές εργασίας μετά την εκδήλωση της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης.

Το τρίτο και τελευταίο μέρος αναφέρεται στην Ελλάδα. Παρουσιάζει τα ιδιαίτερα γνωρίσματα αλλά και τις μεταβολές που υπέστη η ελληνική αγορά εργασίας μετά την ένταξη της χώρας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και επιχειρεί να αναδείξει τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ του κοινοτικού και εθνικού πλαισίου. Τέλος, εξετάζει τις πρόσφατες παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις ως αποτέλεσμα της προσφυγής της χώρας στον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Στήριξης και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο. Η εισήγηση ολοκληρώνεται με την καταγραφή των συμπερασμάτων.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΠΑ

ΜΕΡΟΣ Α΄

Οι εργασιακές σχέσεις στο χρόνο

Οι εργασιακές σχέσεις είναι «το σύνολο των επιμέρους σχέσεων και των όρων εκείνων που διέπουν και διαμορφώνουν το περιεχόμενο της μισθωτής απασχόλησης, αντανακλώντας το αποτέλεσμα της κατανομής του παραγόμενου πλούτου ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία και αποτυπώνοντας τον μεταξύ τους συσχετισμό δυνάμεων» (Κουζής 2001, σελ.11).

Στο μεταπολεμικό δυτικό κόσμο, κυριάρχησε το πρότυπο της αντρικής απασχόλησης πλήρους ωραρίου και σταθερής διάρκειας με εξαρτημένη σχέση του εργαζόμενου από τον εργοδότη. Το νομοθετικό πλαίσιο για την απασχόληση και την κοινωνική προστασία, με θεμέλιο λίθο τις ρυθμίσεις για την υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας (πρόνοια για τα εργατικά ατυχήματα, έγκαιρη προειδοποίηση σε περίπτωση απόλυσης, αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης χωρίς υπαιτιότητα του εργαζομένου, μέτρα πρόληψης ή προσδιορισμός του ανώτατου ορίου των ομαδικών απολύσεων), πήρε τη σύγχρονή του μορφή ανάλογα με τις θεσμικές και κοινωνικές διαδρομές του κάθε κράτους.

Η καθιέρωση της πλήρους απασχόλησης και η ρύθμιση των παραμέτρων της εργασιακής σχέσης στη βάση συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων είναι αποτέλεσμα ιστορικών διεργασιών και πνευματικών κινημάτων του τέλους του 19^{ου} και των αρχών του 20^{ου} αιώνα. Σε θεωρητικό επίπεδο, η συνδιαλλαγή φιλοσοφικών ρευμάτων, όπως η φιλελεύθερη σκέψη, ο ουτοπικός σοσιαλισμός, οι μαρξιστικές και αναρχοσυνδικαλιστικές αρχές και η προτεσταντική ηθική, διαμόρφωσε το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων της βιομηχανικής εποχής. Τον κρισιμότερο, όμως, ρόλο έπαιξαν οι διεκδικήσεις του πρώιμου συνδικαλισμού και των δυναμικών -και αιματηρών πολλές φορές- εργατικών κινημάτων. Η εργατική τάξη κατόρθωσε, σε βάθος δεκαετιών, να επιτύχει τη θεσμοθέτηση της οκτάωρης ημερήσιας εργασίας και τη σταθεροποίηση του μισθού σε ένα επίπεδο που κατοχυρωνόταν από τις συλλογικές συμβάσεις. Επιπλέον κατακτήσεις των συλλογικών αγώνων ήταν η παραχώρηση ετήσιων αδειών για ξεκούραση και η αναγνώριση του θεσμού του συνδικαλισμού.

Έτσι, διαμορφώθηκε η μεταπολεμική εργασιακή πραγματικότητα. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980, όμως, η προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων μπαίνει σε μία νέα λογική, που θεωρεί το εργατικό δίκαιο ανελαστικό και τα παραδοσιακά συστήματα απασχόλησης τροχοπέδη για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και των οικονομιών. Η οργάνωση της οικονομικής δραστηριότητας στη βάση της ελεύθερης οικονομίας της αγοράς και η επιρροή του αγγλοσαξωνικού κοινωνικού μοντέλου καθόρισαν τις επιλογές των φορέων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ιδιαίτερα μετά την

πτώση του υπαρκτού σοσιαλισμού, οπότε εξέλειπε πλέον το στοιχείο της αντιπαράθεσης μεταξύ των δύο συστημάτων που ενίσχυε την κοινωνική λειτουργία του καπιταλιστικού κράτους, αλλά κυρίως με την ενεργοποίηση της ONE, το κείνσιανό μοντέλο αμφισβητείται έντονα και τα ευρωπαϊκά προνοιακά συστήματα βάλονται συστηματικά. Όσο προχωρά η παγκοσμιοποίηση και όσο πιο αδυσώπητος γίνεται ο διεθνής ανταγωνισμός, τόσο περισσότερο προτάσσονται τα οικονομικά συμφέροντα έναντι των κοινωνικών δικαιωμάτων. Καθώς όλο και περισσότερα κράτη του αναπτυσσόμενου κόσμου με φθηνά εργατικά χέρια αναδύονται στο διεθνές προσκήνιο, απειλώντας την εμπορική πρωτοκαθεδρία του δυτικού κόσμου, ο φόβος της υστέρησης της ευρωπαϊκής οικονομίας σε ανταγωνιστικότητα οδηγεί στον περιορισμό των κοινωνικών παροχών και τη μείωση των ημερομισθίων.

Η αλλαγή του εργασιακού προτύπου σχετίζεται, επίσης, με την πρόοδο της τεχνολογίας, ειδικά στους τομείς της πληροφορικής και των επικοινωνιών. Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην εργασία ελαχιστοποιεί (ακόμα και εκμηδενίζει) το χωροχρόνο της παραγωγής, αναβαθμίζει την ποιότητα και διευκολύνει το εργατικό δυναμικό και την παραγωγική διαδικασία. Όμως, την ίδια στιγμή, απαξιώνει θέσεις εργασίας και θέτει νέες προκλήσεις για την απασχόληση στα πλαίσια μίας διαρκούς τεχνολογικής κούρσας, όπου οι εργαζόμενοι προσαρμόζονται στις τεχνολογικές εξελίξεις.

Ένας ακόμη παράγοντας επιρροής είναι και η δημογραφική πραγματικότητα. Σύμφωνα με την κρατούσα αντίληψη, η αναμόρφωση των συστημάτων απασχόλησης στοχεύει στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που ανακύπτουν από τη γήρανση του ευρωπαϊκού πληθυσμού και την υπογεννητικότητα και τα οποία θέτουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα των προνοιακών συστημάτων. Οι ευέλικτες μορφές εργασίας θεωρούνται η ενδεδειγμένη λύση, αφού διευρύνουν το ποσοστό των ατόμων που εργάζονται –έστω και με μερική ή εποχιακή απασχόληση- και προσαρμόζουν τις κοινωνικές παροχές στην προσφερόμενη εργασία. Η υποβάθμιση του κοινωνικού κράτους και η ενίσχυση της ευελιξίας, όμως, επανατροφοδοτούν και εντείνουν τα προβλήματα που υποτίθεται ότι καλούνται να επιλύσουν. Αυτή η διαδικασία μετασχηματισμού των εργασιακών σχέσεων, που ουσιαστικά συνδέεται με τη μετάβαση από το φορντισμό στα νέα συστήματα παραγωγής και οργάνωσης της εργασίας, παρατίθεται παρακάτω.

Από το φορντισμό στις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας

Το φορντικό σύστημα παραγωγής γεννήθηκε στις αρχές του 20^{ου} αιώνα στην αμερικανική αυτοκινητοβιομηχανία και αποτέλεσε το πρότυπο οργάνωσης όλων των βιομηχανικών κλάδων. Ο βιομήχανος Henry Ford στηρίχθηκε στη θεωρία του

Αμερικανού συμβούλου επιχειρήσεων Frederic Winslow Taylor για την «επιστημονική οργάνωση της εργασίας», βασικός στόχος της οποίας ήταν η μεγιστοποίηση της βιομηχανικής παραγωγικότητας μέσω μίας στρατηγικής αποειδίκευσης. Εμπνεόμενος από τη φιλελεύθερη θεωρία του Adam Smith για τον καταμερισμό της εργασίας, ο Taylor διαίρεσε τη βιομηχανική παραγωγική διαδικασία σε απλές ενέργειες που μπορούσαν να χρονομετρηθούν με ακρίβεια. Έτσι, κατέληξε στο βέλτιστο συνδυασμό χρόνου και κινήσεων (time and motion study) για το μέγιστο της αποδοτικότητας μίας εργασίας, αφού προηγουμένως προχώρησε στον αυστηρό διαχωρισμό των εργασιών σχεδιασμού και εκτέλεσης.

Ο Ford επεξεργάστηκε περισσότερο τις τηλορικές αρχές και τις προσαρμοσε στις ανάγκες της μαζικής παραγωγής. Η εισαγωγή της κινούμενης γραμμής συναρμολόγησης -μία καινοτομία του Ford που έμελλε να ταυτιστεί με το ίδιο το μοντέλο- οδήγησε σε περαιτέρω κατάτμηση των εργασιών εκτέλεσης, μειώνοντας στο ελάχιστο το χρόνο του κάθε σταδίου παραγωγής. Η υποδιαίρεση της εργασίας σε πολλαπλότητα απλών ενεργειών με μεγάλη επαναληπτικότητα δεν απαιτούσε ιδιαίτερη ειδίκευση ή εκπαίδευση. Αυτό, σε συνδυασμό με τη μεγάλη προσφορά εργασίας που ήταν απόρροια της αστικοποίησης, καθιστούσε το εργατικό δυναμικό αναλώσιμο και εύκολα αντικαταστάσιμο. Το μοναδικό κίνητρο για την ενεργοποίηση των εργαζομένων ήταν η αμοιβή με βάση την προσωπική απόδοση, η οποία μπορούσε να προσμετρηθεί με ακρίβεια λόγω της τυποποίησης των ενεργειών, γεγονός που διαφοροποιούσε αισθητά τις αμοιβές (30-100%)¹.

Ο φορντισμός προϋποθέτει την ύπαρξη οικονομιών κλίμακας και μεγάλες αγορές μέσα σε ένα σχετικά σταθερό οικονομικό περιβάλλον συνεχούς ανάπτυξης με κύριο θεσμό το κράτος. Βασικό χαρακτηριστικό του είναι η ύπαρξη μεγάλων βιομηχανικών μονάδων σε μικρό αριθμό, οι οποίες επιδίδονται στον μεταξύ τους ολιγοπωλιακό ανταγωνισμό. Η διαδικασία παραγωγής είναι εξ' ολοκλήρου μηχανοποιημένη ενώ τα παραγόμενα προϊόντα πλήρως τυποποιημένα. Ακόμα και η παραμικρή διαφοροποίηση απαιτεί υψηλού κόστους επενδύσεις. Η τυποποίηση των προϊόντων εξυπηρετεί το στόχο του χαμηλού κόστους και στηρίζεται στην ύπαρξη μεγάλων αποθεμάτων που προορίζονται για διάθεση στις μαζικές αγορές. Στο φορντικό μοντέλο, επικρατεί ένας αυστηρός καταμερισμός των πνευματικών και χειρωνακτικών εργασιών, με τη διοίκηση να έχει το μονοπώλιο στο σχεδιασμό της παραγωγικής διαδικασίας και να ασκεί τον έλεγχο επί των εργατών, ο οποίος είναι

¹ Τα τηλορικά συστήματα αμοιβών άρχισαν να αμφισβητούνται μεταπολεμικά και σταδιακά εγκαταλείφθηκαν λόγω της δυσκολίας εφαρμογής τους σε μη τυποποιημένες εργασίες και της αντίδρασης των συνδικάτων απέναντι στα αυθαίρετα κριτήρια της διαμόρφωσης των αμοιβών, Πετράκη 2001: 48-49.

ιεραρχικός, γραφειοκρατικός και τεχνικός. Ο συγκεντρωτικός χαρακτήρας της διοίκησης που έχει το αποκλειστικό δικαίωμα στη διαχείριση της πληροφορίας και η πολυεπίπεδη ιεραρχία αφαιρούν οποιαδήποτε πρωτοβουλία από τον εργάτη ενώ η υποταγή στη γραμμή παραγωγής τον αποξενώνει τόσο από το προϊόν της εργασίας του όσο και από τους υπόλοιπους εργάτες. Η αλλοτρίωση και ο πνευματικός μαρασμός συνοδεύουν τη μονότονη εργασία.

Η αυτοματοποίηση της εργασίας έφερε, τελικά, τα αντίθετα από τα προσδοκώμενα αποτελέσματα καθώς αποδείχθηκε ότι οδηγούσε σε μειωμένη συλλογική αποδοτικότητα. Οι απεργίες, οι παραιτήσεις και η απουσία από την εργασία ήταν συνήθη φαινόμενα. Ήδη από τη δεκαετία του 1920, είχαν γίνει εμφανείς οι εγγενείς αδυναμίες του συστήματος, γεγονός που οδήγησε σε κοινωνικά μορφώματα, όπως η Κίνηση των Ανθρωπίνων Σχέσεων, που αναπτύχθηκε μετά το τέλος του Α' Παγκόσμιου Πολέμου και η Κίνηση για τον Εξανθρωπισμό της Εργασίας, που εμφανίστηκε στο προσκήνιο την περίοδο 1960-1975.

Η πρώτη Κίνηση, που αναπτύχθηκε εν μέσω σοβαρής πολιτικοοικονομικής κρίσης και απεργιακών κινητοποιήσεων, στηρίχθηκε στη λογική της διεύρυνσης των καθηκόντων που περιλαμβάνονται στην ίδια θέση εργασίας μέσω της ανάθεσης περισσότερων ομοειδών ενεργειών με παρόμοιο επίπεδο ειδίκευσης στον ίδιο εργάτη. Χωρίς να έρχεται σε ρήξη με τις βασικές αρχές του φορντισμού, επεδίωξε να τερματίσει τον υπερβολικό κατακερματισμό, αυξάνοντας τον κύκλο εργασίας ανά εργάτη. Υποστήριξε, ακόμη, ότι πέρα από το οικονομικό κίνητρο που παραμένει το πλέον θεμελιώδες, το εργατικό δυναμικό παρακινείται και από άλλες συνιστώσες λιγότερο απτές, όπως το αίσθημα συμμετοχής και το ενδιαφέρον που προκύπτει από τη φύση της εργασίας. Ωστόσο, η Κίνηση των Ανθρωπίνων Σχέσεων περιορίστηκε αποκλειστικά στη βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων ενώ τάχθηκε ενάντια στο συνδικαλισμό, με εξαίρεση τις ΗΠΑ, όπου τα συνδικάτα διατήρησαν τον ισχυρό τους ρόλο. Ακόμα και εκεί, όμως, τα συνδικάτα αποδέχθηκαν τις τηλορικές-φορντικές μεθόδους, εξασφαλίζοντας σε αντάλλαγμα κυρίως μισθολογικές παραχωρήσεις.

Η δεύτερη Κίνηση, η οποία υπήρξε ριζοσπαστικότερη, εστίασε στην αναβάθμιση της ποιότητας της εργασίας μέσω του εμπλουτισμού των θέσεων με περισσότερα και πολυεπίπεδα καθήκοντα απαραίτητα για την ολοκλήρωση ενός πλήρους σταδίου της παραγωγικής διαδικασίας. Επεδίωξε μία στροφή από τις εξατομικευμένες και ανειδίκευτες θέσεις εργασίας προς τη δημιουργία μικρών ημιαυτόνομων ομάδων, οι οποίες μπορούσαν να πάρουν -περιορισμένες έστω- πρωτοβουλίες σχετικά με το ρυθμό και τη μέθοδο εργασίας. Η συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων και η μεταβίβαση αρμοδιοτήτων από τις ιεραρχικές θέσεις προς το χώρο

παραγωγής περιορίζε την ανάγκη επιτήρησης των εργαζομένων, καταργώντας τα μεσαία επίπεδα εποπτείας. Βέβαια, οι αλλαγές πραγματοποιήθηκαν σε περιορισμένο εύρος της βιομηχανίας των δυτικών χωρών αλλά συνδέονται άρρηκτα με την κοινωνικοοικονομική συγκυρία των μέσων της δεκαετίας του 1960.

Η άνοδος του βιοτικού και μορφωτικού επιπέδου -που ήταν απόρροια των υψηλών ρυθμών ανάπτυξης, της ραγδαίας τεχνολογικής προόδου και του εργασιακού περιβάλλοντος της πλήρους απασχόλησης- σε συνδυασμό με την αναπροσαρμογή του αξιακού συστήματος που συνοδεύει πάντα τις κοινωνικές αλλαγές και η ενδυνάμωση του συνδικαλισμού, σε συνδυασμό με τη δυσκολία της βιομηχανίας να εμποδίσει τις διαρροές εργατών, κατέδειξαν την ανάγκη για αναδιαμόρφωση των θέσεων εργασίας. Τέλος, η διεύρυνση της πολιτικής συμμετοχής και η ανισορροπία μεταξύ των δικαιωμάτων που απέρρεαν από την ιδιότητα του πολίτη και αυτών που σχετίζονταν με την ιδιότητα του εργαζόμενου αμφισβήτησαν με τον πιο ρητό τρόπο την τμηλορική οργάνωση της εργασίας. Ο συναινετικός χαρακτήρας της εργασίας επανεκτιμήθηκε² ενώ η ευνοϊκή πολιτική συγκυρία οδήγησε στη διαμόρφωση της σύγχρονης εργατικής νομοθεσίας των ευρωπαϊκών χωρών.

Είναι, πάντως, γεγονός ότι με αρκετές διαφοροποιήσεις ή μεταρρυθμίσεις, το φορντικό σύστημα συνέβαλλε «σε μία άνευ προηγουμένου αύξηση της παραγωγικότητας και της ευημερίας» (Green Paper COM (97) 128 final, §15: 9). Στα τέλη της δεκαετίας του '70, όμως, η παρακμή του ήταν αδιαμφισβήτητο γεγονός. Είναι η εποχή που η κρίση της μαζικής παραγωγής έχει φτάσει στο απόγειό της ενώ η Κίνηση για τον Εξανθρωπισμό της Εργασίας έχει εξασθενήσει εξαιτίας των δυσμενών οικονομικών συγκυριών και των υψηλών επιπέδων της ανεργίας. Κατά τις Λυμπεράκη και Μουρίκη, το ίδιο το καπιταλιστικό σύστημα εισήλθε σε μία εποχή διαρθρωτικής κρίσης και μετασχηματισμού (Λυμπεράκη-Μουρίκη 1996: 36).

² Θεωρητικοί, όπως ο Friedman και ο Burawoy, ανέδειξαν την αντιφατική φύση της εργασίας, η οποία συνεπάγεται μία ταυτόχρονα ανταγωνιστική και συνεργατική σχέση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, όπου ο εξαναγκασμός και η σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ των δύο πλευρών συνυπάρχει με τη συναίνεση και την παρακίνηση των εργαζομένων να αναπτύξουν τη δημιουργικότητά τους. Ο Friedman υπήρξε ο εμπνευστής της στρατηγικής της υπεύθυνης αυτονομίας, σύμφωνα με την οποία οι επιχειρήσεις μπορεί να αποζητούν «την ενεργητική συμμετοχή των εργαζομένων, προσφέροντάς τους σχετική αυτονομία στην εργασία ή την ασφάλεια στην απασχόληση, καλούς μισθούς ή προοπτικές εξέλιξης», Πετράκη 2001: 41. Όπως αναφέρει η συγγραφέας, πρόκειται για μία στρατηγική χειραγώγησης την οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να εκμεταλλευτούν προς όφελός τους, αυξάνοντας «την επιρροή τους στην επιχείρηση και την αυτονομία τους στην εργασία», ό.π. Ο Burawoy είναι ο δημιουργός της θεωρίας των καθεστώτων εργοστασίου, που «αποτελούν διαφορετικούς συνδυασμούς ελέγχου και ηγεμονίας» και ρυθμίζουν, μέσω ορισμένων ενδοεργοστασιακών και εξωτερικών παραμέτρων, όπως η τεχνολογία, οι ειδικότητες, η κοινωνική ασφάλιση, η παρέμβαση του κράτους και η αντίσταση των εργαζομένων, τον «ανταγωνισμό συμφερόντων μεταξύ άνισων βεβαίως παρτενέρ, εκ των οποίων, όμως, κανείς δεν είναι τελείως ανίσχυρος», ο.π: 44.

Οι δύο πετρελαϊκές κρίσεις της δεκαετίας του '70 οδήγησαν σε πτώση του ρυθμού παραγωγικότητας πολλών βιομηχανικών κλάδων. Την ίδια περίοδο, νέοι βιομηχανικοί παίκτες με τη χρήση τεχνολογιών αιχμής και την ανάπτυξη της δυνατότητας κατασκευής διαφοροποιημένων προϊόντων, όπως η Ιαπωνία, έκαναν τη δυναμική εμφάνισή τους, σαρώνοντας στο διεθνή ανταγωνισμό. Παράλληλα, πραγματοποιήθηκαν και θεμελιώδεις κοινωνικές αλλαγές. Το πατριαρχικό πρότυπο της εργασίας που είχε καθιερωθεί στη βιομηχανική εποχή άρχισε να ανατρέπεται. Η διάδοση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και ο μετασχηματισμός της οικονομικής δραστηριότητας από έντασης βιομηχανίας σε έντασης υπηρεσιών δημιούργησε μία ευρεία τάξη υπαλλήλων. Διαμορφώθηκαν νέα καταναλωτικά πρότυπα, τα οποία αντικατόπτριζαν την ταξική αναδιάρθρωση και τις εξατομικευμένες προτιμήσεις και εκφράστηκαν με τη μετακίνηση από τη λογική του χαμηλού κόστους ως του μοναδικού παράγοντα που επηρεάζει την αγοραστική συμπεριφορά προς την ποιότητα και τις ιδιότητες του προϊόντος. Τέλος, η ραγδαία τεχνολογική πρόοδος που καθοδηγεί τις εξελίξεις από τη δεκαετία του '70, επέτρεψε την αντικατάσταση της άκαμπτης αυτοματοποίησης με την προγραμματισμένη ή ευέλικτη αυτοματοποίηση (όροι που χρησιμοποιεί η Πετράκη) που επιτυγχάνεται χάρη στην εξάπλωση του ηλεκτρονικού υπολογιστή, των τηλεπικοινωνιών και της ρομποτικής. Οι νέες τεχνολογίες υπηρετούν τη διαφοροποίηση του προϊόντος χωρίς ριζικές αλλαγές στη γραμμή παραγωγής, στηρίζουν την καινοτομία, περιορίζουν τους χρόνους παράδοσης και οργανώνουν πιο μεθοδικά τα αποθέματα. Απαιτούν, όμως, εργαζομένους με αυξημένα τυπικά προσόντα και αποκεντρωμένες διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1980, οι ακαδημαϊκές έρευνες, εκμεταλλευόμενες την ερευνητική παρακαταθήκη των δύο προηγούμενων δεκαετιών, έθεσαν την ομάδα εργασίας στο επίκεντρο του "κοινωνικού management". Ορισμένες επιχειρήσεις καλλιέργησαν μία νέα εργασιακή κουλτούρα που στηριζόταν στην ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα της παραγωγικής διαδικασίας, στη μεταβίβαση της πληροφορίας από κάτω προς τα πάνω και στην ανάπτυξη εργαλείων για τη μέτρηση της αποδοτικότητας. Ταυτόχρονα, οργανισμοί, όπως ο ΟΟΣΑ και η ΕΟΚ, άρχισαν να αναζητούν νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, εκκινώντας, όμως, από διαφορετική αφετηρία. Το ζητούμενο δεν είναι πλέον ο εξανθρωπισμός της εργασίας αλλά η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας³ επιχειρήσεων και εθνικών αγορών στο νέο περιβάλλον που ξεπροβάλλει στις αρχές της δεκαετίας του '80.

³ Παρά τη σχετική συζήτηση, η έννοια της ανταγωνιστικότητας δεν διαθέτει ένα γενικά αποδεκτό ορισμό. Πολλοί επιστήμονες και διεθνείς οργανισμοί έχουν ορίσει την (εθνική) ανταγωνιστικότητα, χρησιμοποιώντας διαφορετικές συνισταμένες. Ωστόσο, όλοι καταλήγουν σε ένα μίνιμουμ κριτηρίων για τον προσδιορισμό της έννοιας, τονίζοντας τη σχέση του εγχώριου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων με το επίπεδο ανταγωνιστικότητας μίας χώρας. Ο

Διαπιστώνεται, λοιπόν, μία σταδιακή μετάβαση «από τα άκαμπτα συστήματα παραγωγής προς μία ευέλικτη, ανοιχτή διαδικασία οργανωτικής ανάπτυξης, μία διαδικασία που προσφέρει νέες ευκαιρίες για μάθηση, καινοτομία και ως εκ τούτου αυξημένη παραγωγικότητα. Αυτή η νέα λογική της συνεχούς βελτίωσης συχνά περιγράφεται ως «ευέλικτη επιχείρηση» και τα εργασιακά καθεστώτα ως υψηλής εμπιστοσύνης και ειδίκευσης» (Green Paper, COM (97) 128 final, § 18, 19: 9). Χαρακτηριστικό της ευέλικτης επιχείρησης είναι η δυνατότητα προσαρμογής του παράγοντα «εργασία» στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της ώστε να καταστεί πιο ανταγωνιστική στο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από αυξημένη αβεβαιότητα και συρρίκνωση του ρόλου του κράτους έναντι των αγορών.

Οι σύγχρονες συνθήκες του ανταγωνισμού επιβάλλουν την εγκαθίδρυση μίας νέας επιχειρηματικής κουλτούρας προσανατολισμένης στην ικανοποίηση του πελάτη και τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας του προϊόντος ή της αξιοπιστίας της υπηρεσίας. Το μεταφορνικό σύστημα συνδέει αυτόματα τις εργασίες σύλληψης και σχεδιασμού με τις εργασίες εκτέλεσης αλλά και με τα δίκτυα πωλήσεων και αντίκειται στη συσσώρευση αποθεμάτων, παράγοντας εκείνο τον αριθμό των προϊόντων που καλύπτει τη ζήτηση. Ευέλικτες δομές παραγωγής είναι «οι κύκλοι ποιότητας (quality circles), η εργασία σε ομάδα, τα συστήματα παραγωγής «στο σωστό χρόνο», η απέρριπτη παραγωγή (lean production), η συνεχής βελτίωση (kaizen), τα συστήματα ολικής ποιότητας, το eco-management και η χρήση μοντέλων προτυποποίησης (benchmarking)» (ο.π. § 17: 9).

Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας αποκηρύσσουν τη διατήρηση της ίδιας θέσης εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής ζωής και αποβλέπουν στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας, δηλαδή «της ικανότητας εύρεσης εργασίας, ακόμη και αν αυτή στερείται των βασικών χαρακτηριστικών της τυπικής εργασίας» (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2008:19). Είναι λιγότερο ιεραρχικές, περισσότερο ευέλικτες ως προς τον εργασιακό χρόνο και ενέχουν το στοιχείο της αβεβαιότητας. Η οργανωτική γνώση και η χρήση των νέων τεχνολογιών δίνουν τον τόνο για τη διατήρηση ή μεγιστοποίηση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος των επιχειρήσεων και κατ' επέκταση των οικονομιών, γεγονός που απαιτεί, αφενός, την αναμόρφωση των εκπαιδευτικών πολιτικών και αφετέρου την ένταξη προγραμμάτων κατάρτισης, τόσο σε επίπεδο επιχείρησης όπου

ΟΟΣΑ ορίζει την ανταγωνιστικότητα ως «το βαθμό στον οποίο ένα έθνος μπορεί υπό συνθήκες ελεύθερου εμπορίου και ανταγωνιστικών αγορών να παράγει αγαθά και υπηρεσίες που να πληρούν τις απαιτήσεις των διεθνών αγορών ενώ ταυτόχρονα να διατηρεί και να διευρύνει μακροπρόθεσμα τα εισοδήματα των πολιτών του» (Ο.Κ.Ε. 2004: 7), αναδεικνύοντας, επιπλέον, τη μακροοικονομική σταθερότητα και την κοινωνική ειρήνη σε κρίσιμους παράγοντες. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέτει τρεις προϋποθέσεις για τη μέτρηση της ανταγωνιστικότητας μίας χώρας, που περιλαμβάνουν την αύξηση της παραγωγικότητας με ρυθμό ίσο ή ταχύτερο από αυτόν των κυριότερων ανταγωνιστών της με παρόμοιο επίπεδο ανάπτυξης, τη διατήρηση συνθηκών ανοιχτής οικονομίας και τη διαμόρφωση των δεικτών απασχόλησης σε υψηλά επίπεδα, ό.π.

τα εν λόγω προγράμματα απορροφούν ένα σημαντικό κομμάτι των πόρων που προορίζονται για επενδύσεις, όσο και σε κρατικό επίπεδο όπου ενσωματώνονται στις ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση. Οι ευέλικτες μορφές εργασίας και οι αλλαγές που επιφέρουν στις εργασιακές σχέσεις γίνονται πιο κατανοητές στην επόμενη ενότητα, που περιγράφει ένα από τα πιο κεντρικά στη σχετική συζήτηση θεωρητικά μοντέλα της δεκαετίας του 1980.

Η «ευέλικτη επιχείρηση» του Atkinson

Μία από τις πιο πολυσυζητημένες μελέτες της δεκαετίας του 1980 γύρω από τις μεταφορτικές μορφές οργάνωσης της εργασίας είναι το μοντέλο της «ευέλικτης επιχείρησης»⁴ (flexible firm model) που παρουσίασε ο καθηγητής John Atkinson το 1984. Η ευέλικτη επιχείρηση έγινε δεκτή με ενθουσιασμό ως το πρότυπο οργάνωσης της επιτυχημένης επιχείρησης των τελών του 20^{ου} και του 21^{ου} αιώνα. Εντούτοις, πρόκειται για ένα μοντέλο που εισηγείται την πλήρη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων προς όφελος των εργοδοτών σε ένα περιβάλλον διεθνούς ανταγωνισμού.

Η ευέλικτη επιχείρηση οικοδομείται πάνω σε ένα δομικό διαχωρισμό: Το εργατικό δυναμικό χωρίζεται σε πυρήνα και περιφέρεια και η αγορά εργασίας σε κύρια και δευτερεύουσα. Ουσιαστικά, ο Atkinson εισάγει τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας σε δύο αυτόνομες υπό-αγορές που δεν απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα ή τις ίδιες ευκαιρίες. Η έννοια της ευελιξίας λαμβάνει πολλές πτυχές και ευρύτατο περιεχόμενο αλλά διαχωρίζεται σε δύο βασικές μορφές, τη λειτουργική και αριθμητική ευελιξία. Η λειτουργική ευελιξία στηρίζεται στην ικανότητα του εργαζόμενου να αναλαμβάνει πολλά καθήκοντα, γεγονός που απαιτεί πολλαπλά προσόντα. Αυτή η πτυχή αφορά κυρίως το εργατικό δυναμικό του πυρήνα. Η αριθμητική ευελιξία συνίσταται στη δυνατότητα του εργοδότη να αυξομειώνει τον αριθμό των απασχολούμενων ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και αφορά τους περιφερειακούς εργαζόμενους. Οι δύο αρχικές μορφές συμπληρώνονται περαιτέρω από την εσωτερική και εξωτερική ευελιξία, όροι που χρησιμοποιούνται για την κύρια και βοηθητική αγορά εργασίας αντίστοιχα. Η εσωτερική ευελιξία αποτυπώνει τις αλλαγές στην οργάνωση του προσωπικού εντός των επιχειρήσεων ενώ η εξωτερική αντικατοπτρίζει τις ροές δυναμικού από και προς τις επιχειρήσεις⁵.

⁴ Για μία σχηματική απεικόνιση της ευέλικτης επιχείρησης βλ. Παράρτημα

⁵ Όπως επισημαίνει ο συγγραφέας Mike Leat, η επιλογή της κατάλληλης μορφής ευελιξίας εξαρτάται από την κατάσταση της αγοράς εργασίας. Σε απορρυθμισμένες αγορές, όπως αυτές των ΗΠΑ και της Μ. Βρετανίας, ο ταυτόχρονος συνδυασμός λειτουργικής και αριθμητικής ευελιξίας είναι εφικτός ενώ σε προστατευμένες αγορές, όπως οι ευρωπαϊκές, οι εργοδότες

Στις νέες συνθήκες, ο εργασιακός πυρήνας απολαμβάνει ένα υψηλό επίπεδο ασφάλειας συγκριτικά με την περιφέρεια. Ο Atkinson διακρίνει δύο περιφερειακές ομάδες, εκ των οποίων η μία βρίσκεται κάπου ενδιάμεσα στη σφαίρα της ανεργίας και τη σφαίρα της εργασίας και στελεχώνει κενές θέσεις ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και η άλλη εργάζεται με συμβόλαια ορισμένου χρόνου, με μειωμένο ωράριο και σε επισφαλείς θέσεις εργασίας. Το εργατικό δυναμικό της περιφέρειας αποτελείται, στην πλειοψηφία του, από ημι-ειδικευμένους ή ανειδίκευτους εργάτες⁶ που διαθέτουν ελάχιστα περιθώρια ανέλιξης και είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι. Οι εργαζόμενοι του πυρήνα εντάσσονται με κίνητρα που έχουν τη μορφή της εγγυημένης απασχόλησης και των υψηλών αποδοχών ενώ οι εργαζόμενοι της περιφέρειας εντάσσονται υπό τη μόνιμη απειλή της ανεργίας. Ωστόσο, η ευελιξία δεν αφήνει ανεπηρέαστο ούτε τον πυρήνα. Σε πολλές περιπτώσεις, οι εργοδότες προτιμούν να κάνουν χρήση της εσωτερικής ευελιξίας, εναλλάσσοντας τους ήδη απασχολούμενους σε πολλές θέσεις εργασίας ή επανακαθορίζοντας τον εργάσιμο χρόνο. Οι επιχειρηματίες μπορούν, επίσης, να εκμεταλλευτούν τις ευκαιρίες της παγκοσμιοποίησης, μεταφέροντας μέρος της παραγωγικής διαδικασίας σε τρίτες χώρες (outsourcing), πράγμα που συνεπάγεται μείωση του προσωπικού στη μητρική εταιρεία. Αυτό συνιστά απειλή για τους εργαζόμενους του πυρήνα, εφόσον αυξάνει την πιθανότητα να εκτοπιστούν στην περιφέρεια ή να μετατραπούν σε αυτοαπασχολούμενους ή εξωτερικούς συνεργάτες (οι δύο τελευταίες κατηγορίες συχνά εργάζονται με υψηλές αμοιβές αλλά ενδεχομένως με περιορισμένη ασφάλεια). Το περιεχόμενο των ευέλικτων μορφών εργασίας εξετάζεται ανά κατηγορία στη συνέχεια.

Εκφράσεις της ευελιξίας και της ασφάλειας:

Οι όροι ευελιξία⁷ και ασφάλεια, που επαναλαμβάνονται σε πολλά σημεία παρακάτω, περιλαμβάνουν πολλές συνισταμένες, οι οποίες απαιτούν περαιτέρω

έχουν συμφέρον να επενδύσουν στην αναβάθμιση των προσόντων του πυρήνα, Leat 2007:44-46.

⁶ Ενδεχομένως αυτή ήταν η εργασιακή πραγματικότητα όταν ο Atkinson εμπνεύστηκε το μοντέλο του. Στη σημερινή εποχή, πολλοί εργαζόμενοι με αυξημένα τυπικά προσόντα ανήκουν στο δυναμικό της περιφέρειας και καθυστερούν να εξασφαλίσουν θέση εργασίας ανάλογη με τις προσδοκίες τους.

⁷ Η ταξινόμηση των μορφών της ευελιξίας ενσωματώνει τους όρους δύο διαφορετικών προσεγγίσεων, των οποίων το περιεχόμενο αλληλεπικαλύπτεται σε γενικές γραμμές. Ο Γιάννης Κουζής διακρίνει τρεις εκφράσεις ευελιξίας: ευελιξία της απασχόλησης (την οποία χωρίζει, στη συνέχεια, σε ευελιξία του μεγέθους απασχόλησης και ευελιξία του περιεχομένου απασχόλησης), ευελιξία των αποδοχών και ευελιξία του χρόνου εργασίας ενώ ο Andranik Tangian πέντε: την εξωτερική αριθμητική ευελιξία, την εξωτερική λειτουργική ευελιξία, την εσωτερική αριθμητική ευελιξία, την ευελιξία των αποδοχών και την εσωτερική λειτουργική ευελιξία, βλ. Κουζής 2001: 44-59 και Tangian 2007: 4-5.

επεξήγηση από τη βασική διάκριση μεταξύ λειτουργικής και αριθμητικής που προηγήθηκε. Η ευελιξία χωρίζεται σε:

1. Ευελιξία της απασχόλησης

- Ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης ή εξωτερική αριθμητική ευελιξία: Αυτή η πτυχή της ευελιξίας παρέχει στον εργοδότη τη δυνατότητα να προσαρμόσει τον αριθμό των εργαζομένων στις τρέχουσες ανάγκες της επιχείρησης ή, με άλλα λόγια, να μειώσει το εργασιακό κόστος μέσα από πολιτικές απελευθέρωσης των απολύσεων. Η αριθμητικά ευέλικτη απασχόληση, που συνοψίζεται στην ελευθερία πρόσληψης και αποπομπής εργατικού δυναμικού, στηρίζεται στη λογική της κινητικότητας των εργαζομένων σε διαφορετικές θέσεις εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής και αποσκοπεί σε αναθεώρηση της ήδη υπάρχουσας εργατικής νομοθεσίας που θέτει αυστηρές προϋποθέσεις για την καταγγελία των συμβάσεων. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι, παρόλο που η διαδικασία προσλήψεων και απολύσεων στηρίζεται στην ίδια βάση νομικά προσδιορισμένων ρυθμίσεων (προειδοποίηση απόλυσης, διαβούλευση με σωματεία ή ενώσεις εργαζομένων, αποζημίωση βάσει της αρχαιότητας, του είδους εργασίας και της αμοιβής) σε όλα τα κράτη-μέλη της Ένωσης, το θεσμικό πλαίσιο διαφέρει από χώρα σε χώρα. Η αύξηση της ευελιξίας στοχεύει στη μείωση του οικονομικού κόστους των απολύσεων μέσα από μία σειρά μέτρων και πρακτικών που συνδέονται με την καταβολή αποζημιώσεων (περιορισμός του χρόνου προειδοποίησης του εργαζόμενου για την επικείμενη καταγγελία της σύμβασης, αποσύνδεση του ύψους της αποζημίωσης από τα χρόνια προϋπηρεσίας και μείωση του αριθμού των μηνών που απαιτούνται για τον υπολογισμό της αποζημίωσης) και στον περιορισμό (ή την κατάργηση) των διοικητικών εμποδίων και των ανώτατων μηνιαίων ορίων για τις ομαδικές απολύσεις⁸. Σύμφωνα με τους

⁸ Εναλλακτική επιλογή των επιχειρήσεων έναντι των πολιτικών απόλυσης είναι οι στρατηγικές πρόωρης ή προοδευτικής συνταξιοδότησης, που θεσμοθετήθηκαν στη δεκαετία του 1980 και υπήρξαν δημοφιλείς κατά τα πρώτα χρόνια. Η προώθησή τους οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στο ότι αποτέλεσαν πεδίο συναίνεσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων καθώς εξυπηρετούσαν και τις δύο πλευρές. Από τη μία, οι εργοδότες μπορούσαν να αποσύρουν σταδιακά το γηραίο δυναμικό και να το ανανεώσουν με νέο, σύγχρονα καταρτισμένο και πιο ενεργητικό χωρίς να προχωρήσουν σε απολύσεις, οι οποίες συνεπάγονται μεγάλο οικονομικό –λόγω των αυξημένων αποζημιώσεων που καθορίζονται από τα χρόνια προϋπηρεσίας- και κοινωνικό –λόγω της δυσφήμισης μίας επιχείρησης που απολύει εργαζόμενους μεγάλης ηλικίας- κόστος. Από την άλλη, τα συνδικάτα πετύχαιναν τα μέγιστα δυνατά οφέλη τόσο για το προσωπικό που επρόκειτο να αποχωρήσει, όσο και για αυτό που παρέμενε ή επρόκειτο να προσληφθεί, επομένως τα προγράμματα πρόωρης ή προοδευτικής συνταξιοδότησης υπερτερούσαν έναντι μίας στρατηγικής απολύσεων. Τα προγράμματα αυτά εγκαταλείφθηκαν βαθμιαία όσο η γήρανση του ευρωπαϊκού πληθυσμού κέρδιζε έδαφος. Η σύγχρονη πολιτική συζήτηση, που πλέον διεξάγεται

υποστηρικτές των ευέλικτων προσεγγίσεων, η απελευθέρωση των προσλήψεων και απολύσεων συμβάλλει στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Απαλλαγμένη από διοικητικά εμπόδια και υψηλές εισφορές, η επιχείρηση μπορεί να αυξομειώνει το προσωπικό της ανάλογα με τις φάσεις του οικονομικού κύκλου, απολύοντας σε περιόδους ύφεσης και προσλαμβάνοντας σε περιόδους ανάκαμψης.

- Ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης ή εξωτερικευμένη ευελιξία (Externalization flexicurity) ή εξωτερική λειτουργική ευελιξία: Αυτή η μορφή ευελιξίας έχει ως κύριο χαρακτηριστικό την έλλειψη μονιμότητας και τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου⁹ και περιλαμβάνει μία σειρά από εργασιακά καθεστώτα, όπως η **προσωρινή ή η εποχική απασχόληση**, που καλύπτει, κατά κύριο λόγο, έκτακτες ή εποχικές ανάγκες της επιχείρησης, η **μερική απασχόληση (part-time work)**¹⁰, που στηρίζεται στο μειωμένο ωράριο –είτε αυτό καθορίζεται σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία ή ετήσια κλίμακα- και μπορεί να λάβει τη μορφή της εκ περιτροπής ή της διαλείπουσας εργασίας¹¹, η **επιδοτούμενη απασχόληση (stage)**, όπου το κράτος παρέχει επιδοτήσεις σε επιχειρήσεις προκειμένου να προχωρήσουν σε προσλήψεις, αναλαμβάνοντας για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, μέρος του εργασιακού κόστους που επιβαρύνει τον εργοδότη και η **ευέλικτη απασχόληση στη δημόσια διοίκηση**, που παίρνει τη μορφή των συμβασιούχων, αναπληρωτών ή βοηθητικού προσωπικού. Λίγο πιο σκιώδεις ως προς τη συνολική σχέση εργοδότη-εργαζόμενου και τα έννομα αποτελέσματα που αυτή γεννά είναι οι μορφές απασχόλησης στις οποίες εμπλέκονται περισσότεροι από έναν εργοδότες. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι η

εν μέσω ύφεσης, ασχολείται με την αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης παρά με τη διαχείριση του προβλήματος της ανεργίας και την ανανέωση του εργατικού δυναμικού στις επιχειρήσεις, γεγονός που οξύνει ακόμη περισσότερο την κοινωνική κατάσταση, Δεδουσόπουλος 2009, Κεφ. 3: 20.

⁹ Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου έχουν μεγάλη κλαδική διασπορά αλλά συνηθίζονται σε κλάδους με εποχική δραστηριότητα, όπως ο τουρισμός και οι γεωργικές εργασίες ή σε κλάδους με αβέβαιη ή κυμαινόμενη ζήτηση, όπου παραπάνω. Ο Γιάννης Κουζής τοποθετεί τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου στην ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης ενώ άλλοι μελετητές τις εντάσσουν στην ευελιξία του χρόνου εργασίας, που εξετάζεται παρακάτω. Ακολουθούμε τη διάκριση του Γιάννη Κουζή επειδή οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ορίζουν ευρύτερα το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων που υπάγονται σε αυτές και δεν αποτελούν απλώς μια διαδικασία διευθέτησης του χρόνου εργασίας εντός της επιχείρησης, Κουζής 2001: 46.

¹⁰ Οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης αποτελούν την πιο διαδεδομένη μορφή ευελιξίας. Αρχικά, εμφανίστηκαν στους κλάδους του λιανικού εμπορίου και σε ορισμένους τομείς της βιομηχανίας επισιτισμού και αφορούσαν κυρίως σε ανειδίκευτη εργασία. Αργότερα, επεκτάθηκαν στον ευρύτερο τριτογενή τομέα, γνωρίζοντας μεγάλη άνθιση στις ασφαλιστικές εταιρείες, Δεδουσόπουλος 2009 Κεφ. 3: 18.

¹¹ Η εκ περιτροπής εργασία συνεπάγεται την εναλλαγή του προσωπικού μίας επιχείρησης σε εργασία πλήρους ωραρίου κατά τις περιόδους «αιχμής» σε αντίθεση με άλλες νεκρές περιόδους. Η διαλείπουσα εργασία αποτελεί περιοδική απασχόληση, χωρίς, όμως, να προηγείται ενημέρωση του υπαλλήλου για τις ημερομηνίες ή το διάστημα απασχόλησης, Κουζής 2001: 47.

«επινοικίαση» ή «δανεισμός» εργαζομένων, δηλαδή η παραχώρηση προσωπικού εκ μέρους γραφείων εύρεσης εργασίας σε επιχειρήσεις έναντι αμοιβής προκειμένου οι δεύτερες να καλύψουν συγκυριακές ανάγκες. Τα προβλήματα που ανακύπτουν έγκεινται στη σύγχυση ως προς το ποια από τις δύο εταιρείες έχει τη νομική ιδιότητα του εργοδότη, δεδομένου ότι οι δανειζόμενοι υπάλληλοι έχουν υπογράψει σύμβαση με το γραφείο εύρεσης εργασίας αλλά η δανειζόμενη εταιρεία είναι αυτή που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα. Αυτό το νεφελώδες πλαίσιο υποσκάπτει την κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων του δανειζόμενου προσωπικού. Η αντίστροφη όψη του ίδιου νομίσματος είναι η **απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης**, δηλαδή η ανάθεση μίας υπηρεσίας εκ μέρους μίας επιχείρησης σε μία εργολαβική εταιρεία, η οποία αναλαμβάνει, με δικό της προσωπικό, να παράσχει τη ζητούμενη υπηρεσία στους χώρους εγκατάστασης της επιχείρησης που της ανέθεσε το έργο¹². Σε αυτή την περίπτωση, το νομικό πλαίσιο είναι πιο ξεκάθαρο, αφού τόσο η πρόσληψη, όσο και η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος αποτελούν αρμοδιότητες της εργολαβικής επιχείρησης. Άλλωστε, το αντικείμενο δανεισμού δεν είναι το προσωπικό αλλά η παρεχόμενη υπηρεσία. Ευέλικτη μορφή είναι και η **απασχόληση προσωπικού σε δίκτυο επιχειρήσεων**, όπου ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται από τον όμιλο και απασχολείται, όχι σε μία συγκεκριμένη επιχείρηση αλλά σε οποιαδήποτε από τις επιμέρους επιχειρήσεις του δικτύου ανάλογα με τις ανάγκες της καθεμιάς. Μία άλλη κατηγορία ευέλικτης απασχόλησης είναι η **παροχή έργου εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη**, η οποία, λόγω της ιδιομορφίας της, στερεί από τον εργαζόμενο την ιδιότητα του μισθωτού και τον εντάσσει στην κατηγορία του αυτοαπασχολούμενου, θέτοντάς τον εκτός των ρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας. Όπως αναφέρει ο Κουζής, «οι επί μέρους εκφράσεις αυτού του φαινομένου εντάσσονται στη γκριζα ζώνη μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας, ιδιαίτερα μάλιστα όταν η έννοια της εξάρτησης αντιμετωπίζεται με στενότητα, μη προσαρμοζόμενη στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα όπου οι αλλαγές στον τομέα της οργάνωσης της εργασίας σε συνδυασμό με την ανάπτυξη της νέας τεχνολογίας και της μικροηλεκτρονικής είναι καταλυτικές» (Κουζής 2001: 50). Επιμέρους εκφράσεις αυτής της μορφής είναι η **απασχόληση με σύστημα φασόν**, που αφορά στην επιχειρηματική δραστηριότητα συγκεκριμένων παραδοσιακών βιομηχανικών κλάδων, όπου τμήμα ή το σύνολο της παραγωγικής διαδικασίας λαμβάνει χώρα

¹² Επί παραδείγματι η ανάθεση του καθαρισμού ή της φύλαξης των κτιρίων μίας επιχείρησης σε εταιρείες που προσφέρουν αυτές τις υπηρεσίες, ό.π: 49.

στο χώρο του αυτοαπασχολούμενου που ανέλαβε το έργο και η **τηλεργασία**¹³, που στηρίζεται στην ευρεία χρήση των τηλεπικοινωνιών και της πληροφορικής και αποσυνδέει τον εργαζόμενο από τον παραδοσιακό χώρο εργασίας, παρέχοντας του τη δυνατότητα της εξ' αποστάσεως εργασίας. Στη σύγχρονη εποχή της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, οι δύο αυτές μορφές εκμηδενίζουν έτι περαιτέρω τις γεωγραφικές αποστάσεις, επιτρέποντας την ανάληψη έργου σε επιχειρήσεις ή αυτοαπασχολούμενους που βρίσκονται σε διαφορετικές περιφέρειες ή ακόμα και ηπείρους και έχουν μία ή πολλές έδρες. Ο υπερεθνικός χαρακτήρας της τηλεργασίας θέτει επί τάπητος προκλήσεις που σχετίζονται με το διεθνές ιδιωτικό δίκαιο και τις υπερεθνικές βιομηχανικές σχέσεις. Τα νομικά και εργασιακά ζητήματα που σχετίζονται με την τηλεργασία κινούνται σε ασαφή όρια και χρήζουν εκτενέστερης μελέτης. Η τελευταία μορφή ευελιξίας, που συνιστά την πιο ακραία έκφραση της, είναι η **παράνομη ευελιξία**, κατά την οποία η εργασιακή σχέση εκφεύγει κάθε νομιμότητας, εφόσον δεν υπακούει στο σχετικό νομικό πλαίσιο. Η παράνομη ευελιξία μπορεί να αφορά στην παραβίαση είτε συγκεκριμένων κεφαλαίων της εργατικής νομοθεσίας (κοινωνική ασφάλιση, νόμιμη αμοιβή), είτε του συνόλου των δικαιωμάτων που απορρέουν από την εργασιακή σχέση (απασχόληση παράτυπων μεταναστών).

2. Ευελιξία των αποδοχών

- Η συνιστώσα της μισθολογικής ευελιξίας επιτρέπει τη διαμόρφωση των αποδοχών σύμφωνα με τις αλλαγές στην αγορά εργασίας ή τις συνθήκες του ανταγωνισμού. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι το ύψος των αποδοχών παύει να ρυθμίζεται αποκλειστικά στα πλαίσια συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων και συνδέεται με άλλες παραμέτρους, όπως η χρονική συγκυρία, οι επιδόσεις της επιχείρησης ή η προσωπική ή συλλογική απόδοση των εργαζομένων. Στον πυρήνα της ευελιξίας των αποδοχών βρίσκεται η συμπίεση των αμοιβών επειδή αυτές αποτελούν το μεγαλύτερο τμήμα του συνολικού κόστους εργασίας. Σύμφωνα με τους υποστηρικτές της ευέλικτης προσέγγισης, η ακαμψία του

¹³ Ο όρος τηλεργασία περιλαμβάνει πολλές μορφές, όπως η εργασία από το σπίτι, η εναλλασσόμενη τηλεργασία (alternating telework), η τηλεργασία από πολλές έδρες (multi-site telework), η τηλε-συνεργασία με εξωτερικούς συνεργάτες (freelance telework), η κινητή τηλεργασία (mobile teleworking) και η τηλεργασία από απομακρυσμένες εγκαταστάσεις της ίδιας επιχείρησης (telework from relocated back offices), Green Paper § 75: 21. Οι συγγραφείς του βιβλίου «Η Αθόρυβη Επανάσταση» επισημαίνουν ότι «η τηλεργασία δεν πρέπει να ταυτίζεται αποκλειστικά με το ηλεκτρονικό φασόν, την εισαγωγή δηλαδή στοιχείων σε υπολογιστή που βρίσκεται στο σπίτι του/της εργαζόμενου/ης» Λυμπεράκη- Μουρίκη 1996: 154. Αντίθετα, η τηλεργασία μπορεί να περιλαμβάνει δραστηριότητες που απαιτούν υψηλή ειδικευση.

συλλογικού συστήματος διαπραγμάτευσης, που τείνει να είναι ευνοϊκό προς τον εργαζόμενο, μπορεί να παραβιάσει την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης.

Η ευελιξία των αποδοχών παίρνει δύο βασικές μορφές: μείωση του άμεσου ή του έμμεσου μισθολογικού κόστους. Η συμπίεση του άμεσου μισθολογικού κόστους επιβάλλει τη μεταρρύθμιση του βασικού άξονα διαμόρφωσης των μισθών, δηλαδή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, που εγγυώνται, μεταξύ άλλων, το νόμιμο κατώτερο όριο αποδοχών. Το καθεστώς του κατώτατου μισθού συναντάται στην πλειοψηφία των ευρωπαϊκών χωρών και όπως αποδεικνύει η ευρωπαϊκή εμπειρία, ορίζεται είτε μέσω της συλλογικής διαπραγμάτευσης, είτε μέσω της εργατικής νομοθεσίας. Η ευέλικτη προσέγγιση εισηγείται ένα αποκεντρωμένο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων στο οποίο το κύριο μέρος της λήψης αποφάσεων θα πραγματοποιείται στο ιεραρχικά κατώτερο δυνατό επίπεδο, δηλαδή το τοπικό ή επιχειρησιακό¹⁴, πράγμα που συνεπάγεται την εκ νέου αξιολόγηση της σχέσης εθνικών, κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων. Επιπλέον, η δυνατότητα επαναδιαπραγμάτευσης του κατώτατου μισθού, που θεμελιώνεται από τη νέα σχετική ρήτρα που συμπεριλαμβάνεται στις συλλογικές συμβάσεις, διαμορφώνει ένα περιβάλλον χαλαρής διευθέτησης των εργασιακών σχέσεων. Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσεται και η διασύνδεση της αμοιβής των εργαζομένων με την ατομική ή συλλογική αποδοτικότητα τους, η οποία μπορεί να επιτευχθεί μέσω της παροχής κινήτρων για την αύξηση της παραγωγικότητας. Παράλληλα, οι θιασώτες της ευελιξίας προτείνουν τη συνάρτηση των αποδοχών από την ετήσια οικονομική επίδοση της επιχείρησης, μέσα από μία λογική συνυπευθυνότητας, της οποίας έκφραση είναι η συμμετοχή των εργαζομένων στα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης (τόσο στα κέρδη, όσο και στις ζημιές) μέσω της αγοράς μετοχών.

Ο περιορισμός του έμμεσου μισθολογικού κόστους αφορά στη μείωση του κόστους των προσλήψεων και των προγραμμάτων κατάρτισης ή του ύψους της αποζημίωσης σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης καθώς και στις περικοπές των κοινωνικών φόρων που η επιχείρηση υποχρεούται από τη νομοθεσία να καταβάλλει. Το κόστος των προσλήψεων, που προέρχεται κυρίως από το κόστος κατάρτισης και προσαρμογής του νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού, μειώνεται με την παράταση της δοκιμαστικής περιόδου –περίοδο κατά την οποία ο

¹⁴ Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποκεντρωμένου συστήματος, στο οποίο οι βασικές συνομιλίες πραγματοποιούνται στο επιχειρησιακό επίπεδο, αποτελεί η Μ. Βρετανία. Εν μέρει αποκεντρωμένα είναι τα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων της Ιταλίας και της Ελλάδας, όπου οι μισθοί καθορίζονται, μέσα σε γενικά πλαίσια, σε διεπαγγελματικό ή κλαδικό επίπεδο αλλά εξειδικεύονται σε επιχειρησιακό επίπεδο, «με ευνοϊκότερους όρους, σε ειδικότερες συλλογικές συμβάσεις, υπό την προϋπόθεση ότι υφίσταται επιχειρησιακός αντιπροσωπευτικός θεσμός των εργαζόμενων», βλ. Κουζής 2001: 61.

εργοδότης μπορεί να τερματίσει την εργασιακή σχέση με το νεοπροσλαμβανόμενο χωρίς αποζημίωση- ή εναλλακτικά με την επέκταση της μερικής απασχόλησης και των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Βέβαια, το μεγαλύτερο έμμεσο μισθολογικό κόστος προέρχεται από τις κοινωνικές παροχές. Η ευελιξία παίρνει το νόημα της μείωσης των εργοδοτικών εισφορών στα ασφαλιστικά ταμεία για ιδιαίτερες κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι μακροχρόνια άνεργοι, ή για επιχειρήσεις, οι οποίες δραστηριοποιούνται σε γεωγραφικές περιοχές που πλήττονται από ύφεση ή αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα. Επιπλέον, προωθούνται η μείωση των ειδικών φορολογικών επιβαρύνσεων για την κάλυψη εργατικών ατυχημάτων ή αφερεγγυότητας του εργοδότη, καθώς και περικοπές σε κοινωνικού χαρακτήρα ρυθμίσεις, όπως οι συνδικαλιστικές άδειες (Κουζής, 2001: 56).

3. Ευελιξία του χρόνου εργασίας ή Εσωτερική αριθμητική ευελιξία

- Η ευελιξία του εργασιακού χρόνου συνίσταται στη «δυνατότητα των εργοδοτών να τροποποιούν τον αριθμό και την κατανομή των ωρών εργασίας» (Tangian 2007: 4), χωρίς να μεταβάλλουν τον αριθμό των απασχολούμενων προκειμένου να καλύψουν έκτακτες ανάγκες. Πρόκειται για εσωτερική ευελιξία των επιχειρήσεων, η οποία συνεπάγεται ένα πρότυπο οργάνωσης της εργασίας διαφοροποιημένο από το συμβατικό σταθερό, ημερήσιο ή εβδομαδιαίο, ωράριο, το οποίο αποτέλεσε το μεταπολεμικό μοντέλο θεσμικής οργάνωσης του εργάσιμου χρόνου. Η διαχείριση του εργάσιμου χρόνου, υπό το πρίσμα μίας ευέλικτης προσέγγισης, περιλαμβάνει πέρα από την παραδοσιακή υπερωριακή απασχόληση –η οποία αποτελεί τον πιο οικονομικό και λιγότερο χρονοβόρο τρόπο ανταπόκρισης της επιχείρησης σε συγκυριακές ανάγκες έναντι της έκτακτης πρόσληψης επιπλέον προσωπικού- και νέες μορφές, όπως ο **συνολικός επιμερισμός των ωρών εργασίας** (καθορισμός του συνολικού εργάσιμου χρόνου σε ευρύτερα χρονικά διαστήματα, ελευθερία στη διαχείριση των ημερησίων ωρών εργασίας με παράλληλη διατήρηση του νόμιμου μέσου όρου της εβδομαδιαίας απασχόλησης, παραχώρηση του αντίστοιχου ελεύθερου χρόνου σε εργαζόμενους που απασχολούνται υπερωριακά έναντι της καταβολής υπερωριακής αμοιβής), το **ευέλικτο και κυκλικό ωράριο**, το **διακεκομμένο ημερήσιο ωράριο**, η **απασχόληση κατά βάρδιες** και η **αύξηση ή μείωση** των ημερησίων ή εβδομαδιαίων **ωρών εργασίας** ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, τη χρονική συγκυρία, την εποχή του χρόνου ή την κατάσταση της αγοράς (Κουζής 2001: 57-59). Είναι γεγονός ότι τα αρχικά αιτήματα για επαναδιευθέτηση του εργάσιμου χρόνου διατυπώθηκαν στη δεκαετία του 1980 από τα συνδικάτα επειδή

οι αυξήσεις των μισθών δεν ακολουθούσαν την ένταση της παραγωγικότητας. Στόχευαν, όμως, στη γενική μείωση των ωρών εργασίας με παράλληλη διατήρηση του ύψους του μέσου μισθού και όχι στην εισαγωγή ευέλικτων σχημάτων. Αργότερα, τέθηκαν οι πτυχές της εξισορρόπησης της εργασιακής ζωής με προσωπικές ή κοινωνικές ανάγκες, που άνοιξαν το δρόμο για την επικράτηση των συμβάσεων μερικής απασχόλησης¹⁵.

4. Εσωτερική λειτουργική ευελιξία

- Αυτού του είδους η ευελιξία αφορά στη δυνατότητα των εργοδοτών να αναθέτουν στους εργαζόμενους διαφορετικά καθήκοντα, να αλλάζουν το αντικείμενο της εργασίας τους ή να τους μετακινούν από ένα τμήμα της επιχείρησης σε ένα άλλο. Ουσιαστικά, η εσωτερική λειτουργική ευελιξία επιτρέπει την κινητικότητα των εργαζομένων –οριζόντια ή κάθετα- εντός της επιχείρησης (Tangian 2007: 5), καθιερώνοντας το νέο εργασιακό status του πολυλειτουργικού εργαζόμενου. Κατά τον Δεδουσόπουλο, η πολυειδίκευση μπορεί, στην πράξη, να σημαίνει πολλαπλή αποειδίκευση, αν η εναλλαγή των εργαζομένων γίνεται σε θέσεις εργασίας που έχουν χάσει την ανάγκη ειδικευμένης εργασίας. Το επιχείρημα είναι εύλογο, αν σκεφτεί κανείς ότι, για να μπορεί ένας εργαζόμενος να ανταπεξέλθει σε πολλαπλά καθήκοντα, θα πρέπει οι θέσεις εργασίας να κινούνται σε παρόμοια επίπεδα δεξιοτήτων ή να μην απαιτούν περαιτέρω εξειδίκευση (Δεδουσόπουλος 2009, Κεφ. 3: 22).

Η ασφάλεια λαμβάνει τις εξής μορφές:

- Η **ασφάλεια στην εργασία** σημαίνει την παραμονή του εργαζόμενου στην ίδια θέση εργασίας ή στον ίδιο εργοδότη.
- Η **ασφάλεια στην απασχόληση** παίρνει το περιεχόμενο της εξασφάλισης της δυνατότητας απασχόλησης αλλά όχι απαραίτητα στην ίδια θέση ή στον ίδιο

¹⁵ Ο Γιάννης Κουζής συμπεριλαμβάνει τη μερική απασχόληση στην ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης και όχι στην ευελιξία του χρόνου εργασίας επειδή οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης δεν ρυθμίζουν απλώς το χρόνο εργασίας αλλά επηρεάζουν ευρύτερα το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων, διαμορφώνοντας το επίπεδο του μισθού και τις ασφαλιστικές εισφορές. Όμως, δεν αποτελούν απαραίτητα συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αν και υπογράφονται κατά βάση για ορισμένο χρονικό διάστημα, η νομοθεσία δεν αποκλείει τη μετατροπή τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου μετά από ένα αριθμό διαδοχικών ανανεώσεων, ό.π. Εμείς θεωρούμε ότι η μερική απασχόληση αποτελεί συνιστώσα τόσο του περιεχομένου όσο και του χρόνου εργασίας, δηλαδή μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως συμβατικό πλαίσιο τόσο για την πρόσληψη επιπλέον προσωπικού που καλύπτει συγκυριακές ανάγκες, όσο και για τη μείωση των ωρών εργασίας του ήδη απασχολούμενου προσωπικού.

εργοδότη. Αυτό, βέβαια, προϋποθέτει υψηλή μακροοικονομική σταθερότητα της απασχόλησης, δηλαδή συνθήκες πλήρους απασχόλησης, όπου η δυνατότητα εύρεσης εναλλακτικής εργασίας είναι εφικτή.

- Η **εισοδηματική ασφάλεια ή κοινωνική ασφάλιση** συνεπάγεται την εξασφάλιση ενός εισοδήματος που να επιτρέπει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης σε περίπτωση ανεργίας, ασθένειας ή ατυχήματος. Η εισοδηματική ασφάλεια επιτυγχάνεται μέσω παθητικών πολιτικών, δηλαδή μεταβιβαστικών πληρωμών από το δημόσιο (χορήγηση κοινωνικών επιδομάτων) ή τον ιδιωτικό τομέα (συνδικαλιστικά ταμεία αλληλεγγύης, βοήθεια από οργανώσεις και μη κρατικούς φορείς) και ενεργητικών πολιτικών, δηλαδή προγραμμάτων δια βίου μάθησης, επαγγελματικής κατάρτισης, μετεκπαίδευσης και επανένταξης στην αγορά εργασίας.
- Η **συνδυαστική ασφάλεια** παρέχει τη δυνατότητα συνδυασμού της εργασιακής και ιδιωτικής ζωής

Έχοντας αναπτύξει το περιεχόμενο των δύο εννοιών που διαπερνούν τη συζήτηση για τις εργασιακές σχέσεις, μπορούμε να προχωρήσουμε στα κεντρικά επιχειρήματα αυτών που τάσσονται υπέρ των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και αυτών που διατυπώνουν σοβαρές αντιρρήσεις.

Η επιχειρηματολογία υπέρ και κατά των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην αγορά εργασίας

Η αντικειμενικότερη ανάλυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης απαιτεί την αντιπαραβολή των επιχειρημάτων των δύο πλευρών. Οι υποστηρικτές της ευελιξίας προκρίνουν τις θετικές συνέπειες που προκύπτουν από την ελαστικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας και την απελευθέρωση του πλαισίου των εργασιακών σχέσεων. Η ευελιξία των προσλήψεων και απολύσεων επιτρέπει την ευκολότερη προσαρμογή της επιχείρησης στις απαιτήσεις του εθνικού και διεθνούς ανταγωνισμού. Η απασχόληση προσαρμόζεται στην οικονομική συγκυρία ή τα δεδομένα μίας επιχείρησης –στον ετήσιο οικονομικό κύκλο ή στη ζήτηση για τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες της– καθιστώντας τη μονάδα πιο αποδοτική, ενισχύοντας την κερδοφορία της και συντελώντας στη γενικότερη ανάπτυξη της οικονομίας. Η εξωτερική αριθμητική ευελιξία δεν εξυπηρετεί μόνο τις επιχειρήσεις και την οικονομία αλλά λειτουργεί εξισορροπητικά και στο πρόβλημα της ανεργίας, καθώς η αυστηρή εργατική νομοθεσία να μεν, βάζει φραγμούς στη διόγκωση της ανεργίας σε περιόδους ύφεσης αλλά δεν

παρέχει κίνητρα για νέες προσλήψεις σε περιόδους ανάκαμψης ενώ εμποδίζει και την ανανέωση του προσωπικού με καλύτερα καταρτισμένους και περισσότερο εξοικειωμένους με τις νέες τεχνολογίες εργαζόμενους. Αυτή η κατάσταση οδηγεί σε ένα φαύλο κύκλο, αφού, αφενός περιορίζει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και οδηγεί σε απώλεια επιχειρηματικών ευκαιριών και αφετέρου οξύνει τη μακροχρόνια ανεργία και καθυστερεί την ένταξη των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας.

Η επέκταση της μερικής απασχόλησης και η μείωση του υψηλού μισθολογικού κόστους οδηγούν σε αύξηση, έστω και οριακή, της απασχόλησης εφόσον παρέχουν κίνητρο στον εργοδότη να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας. Αυτό ευνοεί, κατά κύριο λόγο, τους μακροχρόνια άνεργους και τους νεοεισερχόμενους, ιδιαίτερα αν λάβει κανείς υπόψιν τα επιπλέον κίνητρα που παρέχονται στις επιχειρήσεις για αυτές τις κατηγορίες εργαζομένων (μείωση εργοδοτικών εισφορών για μακροχρόνια άνεργους, παράταση της διάρκειας μαθητείας). Η μερική απασχόληση δίνει την ευκαιρία σε αυτούς που συστηματικά αποκλείονται από την αγορά εργασίας να εργαστούν έστω και για λίγες ώρες εβδομαδιαίως ενώ αποδεικνύεται διπλά επωφελής για το κράτος, καθώς, από τη μία, εξοικονομούνται δημόσιοι πόροι που προορίζονται για επιδόματα ανεργίας και από την άλλη, διευρύνεται η φορολογική βάση. Ακόμη, η μερική απασχόληση επιτρέπει τη σταδιακή μετάβαση εργαζομένων μεγάλης ηλικίας στη σύνταξη. Έπειτα, η ενίσχυση της νόμιμης μερικής απασχόλησης περιορίζει δραστικά την παραοικονομία και τις άτυπες μορφές εργασίας. Τέλος, αποτελεί ένα τρόπο συμβιβασμού της εργασιακής με την οικογενειακή ζωή ανάλογα με τις επιθυμίες των εργαζομένων.

Στον αντίποδα αυτής της άποψης, κινούνται τα επιχειρήματα που υποστηρίζουν ότι η προσφορά σταθερής και πλήρους απασχόλησης εκ μέρους των επιχειρήσεων επιτρέπει στο εργατικό δυναμικό να αναπτύξει τις δεξιότητές του και να χτίσει μία περισσότερο προσωπική σχέση με την επιχείρηση στην οποία εργάζεται, γεγονός που οδηγεί σε αυξημένη παραγωγικότητα. Με την πάροδο του χρόνου, ο εργαζόμενος εξοικειώνεται με το αντικείμενο της εργασίας του και συσσωρεύει πολύτιμη εμπειρία, πράγμα που σημαίνει ότι μπορεί να εκτελέσει την εργασία καλύτερα και συντομότερα. Από την άλλη πλευρά, η επιχείρηση έχει μεγαλύτερο κίνητρο να αναλάβει την περαιτέρω κατάρτιση του προσωπικού, εφόσον η σταθερότητα της απασχόλησης εξυπηρετεί ένα διπλό σκοπό: αφενός δίνει τη δυνατότητα στην επιχείρηση να κάνει απόσβεση του κεφαλαίου που έχει δαπανήσει για την επιμόρφωση του δυναμικού της και αφετέρου οδηγεί σε αυξημένη παραγωγικότητα μέσω της εκμετάλλευσης του καταρτισμένου προσωπικού. Αντίθετα, όταν το εργατικό δυναμικό εναλλάσσεται συχνά, η αναβάθμιση των προσόντων του δεν συμφέρει την επιχείρηση, εφόσον μία τέτοια επένδυση δεν έχει μακροπρόθεσμο ορίζοντα. Ταυτόχρονα, οι θεσμικοί περιορισμοί στον αριθμό προσλήψεων και απολύσεων υποχρεώνουν την επιχείρηση να

αξιοποιήσει όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερα το υπάρχον εργατικό δυναμικό. Εμφανίζεται εδώ ένα παράδοξο: Η εξωτερική αριθμητική ευελιξία φαίνεται να υπονομεύει την περαιτέρω κατάρτιση των εργαζομένων, που αποτελεί βασική συνιστώσα της κοινωνίας της γνώσης. Τέλος, η μονιμότητα της απασχόλησης αυξάνει το επίπεδο εμπλοκής του προσωπικού με την επιχείρηση, ενισχύοντας την αφοσίωσή του (Δεδουσόπουλος 2009, Κεφ. 3: 13).

Σε μακροοικονομικό επίπεδο, οι ευέλικτες μορφές εργασίας έχουν ως αποτέλεσμα τη θεμελίωση μίας δυαδικής αγοράς εργασίας, όπου παγιώνονται δύο τύποι εργαζομένων με διαφορετικό καθεστώς. Όπως επισημάναμε και σε προηγούμενη ενότητα, ο πυρήνας είναι επαρκώς εξασφαλισμένος από την εργατική νομοθεσία και η περιφέρεια κινείται στο μεταίχμιο της αγοράς εργασίας, εξωθούμενη σε εναλλασσόμενες περιόδους εργασίας και ανεργίας ή σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης¹⁶. Ο δυϊσμός της αγοράς εργασίας διευρύνει τις εισοδηματικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων, εφόσον στηρίζεται στην ανισότητα του χρόνου εργασίας ανάλογα με τον οποίο διαμορφώνονται οι μισθοί. Οι περισσότεροι ευάλωτες ομάδες του εργασιακού πληθυσμού είναι οι γυναίκες, οι μετανάστες και οι μειονότητες, οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι και οι νεοεισερχόμενοι. Μάλιστα, αυτές οι κατηγορίες εγκλωβίζονται σε χαμηλά αμειβόμενες εργασίες για παρατεταμένο χρονικό διάστημα και η ανέλιξη προς υψηλότερες μισθολογικά θέσεις δεν αποτελεί τον κανόνα, ειδικά σε περιόδους ύφεσης. Η γυναικεία μερική απασχόληση ενισχύει το στερεότυπο που θέλει τη γυναίκα συμπληρωματικό εργατικό δυναμικό, γεγονός που αντίκειται τόσο στις εθνικές, όσο και στις κοινοτικές, πολιτικές ισότητας των φύλων.

Επιπλέον, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης κρίνονται ως αναποτελεσματική πρακτική για την αντιμετώπιση της εγγεγραμμένης ανεργίας, αφού παρέχουν πλασματικά επίπεδα απασχόλησης. Οι μισθολογικές παροχές και η ασφαλιστική κάλυψη των ευέλικτα απασχολούμενων καθιστούν πιο δύσκολη την ανταπόκριση σε καθημερινές ανάγκες και επηρεάζουν το καθεστώς συνταξιοδότησης. Μεγάλες

¹⁶ Η κεντρική ιδέα της θεωρίας των ιθαγενών και επείσακτων (insiders and outsiders) της αγοράς εργασίας είναι ότι οι εργαζόμενοι με σταθερό καθεστώς απασχόλησης (insiders) τείνουν να προστατεύουν τόσο αποτελεσματικά τις θέσεις εργασίας τους ώστε οι άνεργοι ή οι ελαστικά εργαζόμενοι (outsiders) να μην μπορούν να τους αναπληρώσουν, ακόμα και αν ήταν πρόθυμοι να δουλέψουν με χαμηλότερο μισθό. Το ύψος του μισθού παρουσιάζει ακαμψία στο ήδη διαμορφωμένο επίπεδο και δεν προσδιορίζεται βάσει των συνθηκών στην αγορά εργασίας. Η επιχείρηση έχει συμφέρον να κρατήσει τους ήδη απασχολούμενους -ακόμα και αν οι επείσακτοι αποδέχονται χαμηλότερες αποδοχές-, επειδή αφενός θέλει να αποφύγει το κόστος των προσλήψεων και απολύσεων και αφετέρου θέλει να διατηρήσει την εργασιακή γαλήνη, η οποία αναπόφευκτα θα διαταραχθεί εφόσον η αποδοχή χαμηλότερων μισθών από τους επείσακτους υπονομεύει τις διαπραγματευτικές επιτυχίες των ιθαγενών. Όπως αποδεικνύει η εμπειρική ανάλυση, η αποδοχή χαμηλότερων μισθών δεν αποτελεί πρωτοβουλία των επείσακτων αλλά μάλλον αναγκαία συνθήκη που επιβάλλουν οι επιχειρήσεις, Δεδουσόπουλος 2009, Κεφ. 3, 35-36.

διαφορές υπάρχουν και ως προς τα δικαιώματα των δύο κατηγοριών. Οι ευέλικτα εργαζόμενοι δεν έχουν δικαίωμα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και σε πολλές περιπτώσεις εξαιρούνται από τις προαγωγές ή τα πριμ παραγωγικότητας. Έπειτα, το κατά πόσον η ελαστική απασχόληση και το μειωμένο ωράριο αποτελούν συνειδητή επιλογή των εργαζομένων τίθεται υπό αμφισβήτηση. Πολλοί εξαναγκάζονται σε ευέλικτες μορφές εργασίας προκειμένου να αποφύγουν (ή να ξεφύγουν από) την ανεργία. Αυτό συνιστά μία πραγματικότητα που δύσκολα αποτυπώνεται στις έρευνες που κατά καιρούς διεξάγονται και τις οποίες επικαλούνται όσοι αξιώνουν την ευελιξία της αγοράς εργασίας. Στο επόμενο μέρος, εξετάζεται η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πεδίο της απασχόλησης με σημείο αναφοράς την προώθηση ευέλικτων ρυθμίσεων.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΠΑ

ΜΕΡΟΣ Β'

Ευρωπαϊκή Ένωση

Η ευρωπαϊκή ενοποίηση, μία διαδικασία που μετράει ήδη πέντε δεκαετίες, έχει πρωτίστως οικονομικό προσανατολισμό, γεγονός που οδήγησε στην οικοδόμηση και ενίσχυση υπερεθνικών θεσμών που υπηρετούν το στόχο της ελεύθερης αγοράς και αποβλέπουν στη διασφάλιση της συμμόρφωσης των κρατών-μελών σε κοινούς κανόνες προκειμένου να καταστεί βιώσιμη η οικονομική ολοκλήρωση. Πράγματι, οι οικονομικοί θεσμοί λειτούργησαν ως «φιλελευθεροποιητική μηχανή», καταργώντας την κατάτμηση της ευρωπαϊκής οικονομίας (Streek 2004: 120). Όμως, ο πολιτικός κατακερματισμός διατηρήθηκε και τα πολλαπλά κέντρα λήψης αποφάσεων ενσωματώθηκαν στην ενοποιημένη αγορά και τους θεσμούς της.

Συνεπώς, η Ένωση, ήδη από τη γέννησή της, στηρίχθηκε στην εξισορρόπηση δύο θεσμικά ασύμμετρων τάσεων. Από τη μία πλευρά, οι δυνάμεις της αγοράς, με συμμάχους πολιτικούς παράγοντες -ιδιαίτερα τις κρίσιμες δεκαετίες του 1980 και 1990-, υποστήριζαν σθεναρά και διαχρονικά τη συνεχή φιλελευθεροποίηση της οικονομίας, χωρίς να είναι διατεθειμένες να υπαχθούν σε μία υπερεθνική εξουσία που μπορούσε ενδεχομένως να θίξει τα συμφέροντά τους, εφόσον, μάλιστα, είχαν απαλλαγεί από τον εθνικό έλεγχο. Από την άλλη πλευρά, οι εθνικές κυβερνήσεις, αν και είχαν συμφωνήσει να αποδεσμευτούν από τις μεταπολεμικές οικονομικές αρμοδιότητές τους, δεν επιθυμούσαν «να παραδώσουν τις αρμοδιότητες αυτές σε ένα διεθνές υπερ-κράτος, το οποίο ενδεχομένως να αμφισβητούσε το πολιτικό τους μονοπώλιο» (ο.π:121), γεγονός που διαφύλαξε τους εθνικούς πολιτικούς θεσμούς. Άλλωστε, η διατήρηση της κρατικής και λαϊκής κυριαρχίας αντικατοπτρίζει την ευρωπαϊκή κοινωνικο-πολιτισμική και πολιτική πραγματικότητα που διαμορφώθηκε από το 1648 και μετά. Τα ευρωπαϊκά κράτη χαρακτηρίζονται από σημαντικές διαφορές όσον αφορά τα επιμέρους οικονομικά συμφέροντα και τους πολιτικούς και πολιτειακούς θεσμούς.

Απότοκος όλων αυτών των ζυμώσεων είναι η δημιουργία ενός πολυεπίπεδου συστήματος διακυβέρνησης που συνδυάζει το συγκεντρωτισμό ως προς την εφαρμογή και ρύθμιση της κοινής αγοράς και τον αποκεντρωτισμό ως προς την πολιτική κυριαρχία και τον κοινωνικό έλεγχο των αγορών (ο.π: 122-123). Τμήματα πολιτικής που συνδέονται με τον πυρήνα της σύγχρονης αστικής δημοκρατίας, όπως η κοινωνική πολιτική και το προνοιακό κράτος, παραμένουν στην εθνική αρμοδιότητα. Όπως σημειώνει ο Κοινετ, «εκτός από τις τεράστιες διαφορές στις δαπάνες και τη γενναιοδωρία των ωφελημάτων στις αποκκλίνουσες χώρες της Ένωσης¹⁷, η σε μεγάλο

¹⁷ Τα προνοιακά συστήματα της Ευρώπης κατατάσσονται συχνά σε πέντε κατηγορίες: σοσιαλδημοκρατικό, συντηρητικό-κορπορατιστικό, φιλελεύθερο, μεσογειακό και κοινωνικό κράτος Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Εντούτοις, η κατηγοριοποίηση σε μοντέλα

βαθμό εθνική ιστορία των κρατών προνοίας αποτελεί έναν αποτελεσματικό φύλακα ενάντια στον εξευρωπαϊσμό» (Korver 2004: 95). Όσο, όμως, η οικονομική ενοποίηση προχωρά, τόσο οι κοινωνικές προκλήσεις, ιδίως αυτές που σχετίζονται με την αγορά εργασίας, εκτίθενται στις πιέσεις του διεθνούς οικονομικού ανταγωνισμού.

Είναι γεγονός ότι η Ένωση δεν διαθέτει αυτοδύναμη πολιτική για την απασχόληση. Οι αλλαγές που επέρχονται στις εργασιακές σχέσεις των ευρωπαϊκών κοινωνιών είναι αποτέλεσμα των εθνικών πολιτικών για την αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση, οι οποίες, παρόλο που έρχονται αντιμέτωπες με τις ίδιες προκλήσεις, διαφοροποιούνται αισθητά. Όπως διαπιστώνουν οι Crouch & Streeck, οι οποίοι ταυτίζονται με τα ευρήματα μίας πολυετούς ευρωπαϊκής έρευνας (DYNAMO project), παρατηρείται μία «αναθεωρημένη έκδοση απόκλισης και διαφορετικότητας (revised diversity), παρά μία τάση σύγκλισης και ομοιογενοποίησης (convergence)» (παρατίθεται από INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2008: 21).

Μολαταύτα, οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ των κρατών-μελών και των αρμόδιων φορέων της Ε.Ε. και ο αυξανόμενος βαθμός διεθνοποίησης της εργασίας έχουν οδηγήσει στην ανάδειξη κοινών τάσεων ως προς την οργάνωση της εργασίας. Η Ε.Ε. έχει διαδραματίσει καταλυτικό ρόλο ως προς την αναμόρφωση των εργασιακών σχέσεων πάνω σε κοινές συνιστώσες. Παρόλο που οι θεμελιώδεις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις δεν μπορούν να αποδοθούν αποκλειστικά στην ευρωπαϊκή ολοκλήρωση αλλά ακολουθούν παγκόσμιες ανακατατάξεις, ο εθνοκεντρισμός των ευρωπαϊκών συστημάτων απασχόλησης διαβρώνεται κυρίως από τη διείδυση κοινοτικών επιβολών. Τα εθνικά συστήματα απασχόλησης επηρεάζονται από τις κοινοτικές κατευθύνσεις, τις ηθικού τύπου κοινές δεσμεύσεις, την αναγκαιότητα επίλυσης προβλημάτων με πανευρωπαϊκή διάσταση (μακροχρόνια ανεργία, υστέρηση στην πλήρη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας) αλλά κυρίως από αμιγώς οικονομικούς παράγοντες, όπως είναι οι δημοσιονομικοί περιορισμοί που θέτουν τα όργανα τα οποία καθορίζουν τη μακροοικονομική πολιτική (Ecofin και Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα), το ύψος του κοινοτικού προϋπολογισμού, οι περιορισμοί στην κατανομή των κοινοτικών κονδυλίων και οι στόχοι της ευρωπαϊκής πολιτικής ανταγωνισμού. Περισσότερο από ποτέ, οι εργασιακές σχέσεις διαμορφώνονται κάτω από το δεσποτισμό της ελεύθερης αγοράς. Οι επόμενες ενότητες παρέχουν το ιστορικό πλαίσιο των ευρωπαϊκών πρωτοβουλιών στους τομείς της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης, εστιάζοντας στις Συνθήκες και τις πρωτοβουλίες της

διαστρεβλώνει την πραγματική εικόνα καθώς δεν αναδεικνύει τις διαφοροποιήσεις των κοινωνικών συστημάτων εντός της ίδιας ομάδας. Κάθε σύστημα έχει τα δικά του χαρακτηριστικά, που είναι αποτέλεσμα των διαφορετικών διεργασιών και ιστορικών διαδρομών του κάθε ευρωπαϊκού κράτους. Άλλωστε, η ανάπτυξη των κρατών προνοίας συνδέεται στενά με τις διαδικασίες δημιουργίας των εθνών-κρατών και την κοινωνικοπολιτική παράδοση κάθε λαού.

Επιτροπής στη δεκαετία του 1990 και στις εξελίξεις που έλαβαν χώρα μετά την εκκίνηση του τρίτου σταδίου της ΟΝΕ.

A. Η εξέλιξη του θεσμικού πλαισίου

1. Οι πρώτες δεκαετίες

Ήδη από την ίδρυση της Κοινότητας, ο οικονομικός τομέας υπήρξε πεδίο συναίνεσης για την ανάπτυξη μίας υπερεθνικής ταυτότητας, σε αντίθεση με τις πρωτοβουλίες πολιτικού χαρακτήρα οι οποίες, παρά τους ομοσπονδιακούς οραματισμούς των πρωτεργατών της, διατήρησαν το διακυβερνητικό χαρακτήρα τους. Στόχος της Συνθήκης της Ρώμης ήταν η δημιουργία των προϋποθέσεων για τη σταδιακή διαμόρφωση της κοινής αγοράς, που απαιτούσε την προώθηση των «τεσσάρων ελευθεριών». Η ιδρυτική Συνθήκη έθετε ως προτεραιότητα την «οικονομική και κοινωνική πρόοδο των λαών» και «τη σταθερή βελτίωση των όρων διαβίωσης και απασχόλησης» τους (προοίμιο) χωρίς να προβλέπει συγκεκριμένα μέτρα.

Τα κράτη-μέλη διατήρησαν την ανεξαρτησία τους σε ζητήματα κοινωνικής πολιτικής καθώς επικράτησαν οι λειτουργιστικές απόψεις για την υπερχείλιση της αρνητικής ενοποίησης προς τη θετική (βλ. Korver 2004: 90-92). Θεωρήθηκε ότι «η οικονομική ολοκλήρωση θα συμπარέσυρε και την κοινωνική πρόοδο» (Μούσης 2008: 237). Εύλογη συνέπεια των παραπάνω ήταν η έλλειψη κεντρικού σχεδιασμού όσον αφορούσε στον κοινωνικό τομέα. Άλλωστε, τουλάχιστον κατά τα πρώτα χρόνια ύπαρξης της Κοινότητας, η συντονισμένη επίλυση κοινωνικών προβλημάτων δεν ήταν αυτονόητη υπόθεση λόγω της πρωτοπορίας του κοινοτικού εγχειρήματος. Τις πρώτες δεκαετίες, έγιναν μόνο αποσπασματικές ενέργειες, οι οποίες περιορίστηκαν στην ίδρυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου το 1957 και την έκδοση Κανονισμών και Οδηγιών που ρυθμίζουν μία σειρά ζητημάτων για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων (Οδηγία 68/360 για την κατάργηση των περιορισμών μετακίνησης και διαμονής των εργαζομένων και των οικογενειών τους, Κανονισμός ΕΟΚ 1612/68 για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, 1408/71 και 574/72 για το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ως υπόβαθρο για την κινητικότητα των Ευρωπαίων εργαζομένων εντός της Κοινότητας).

Η δεκαετία του 1970, όμως, αποτελεί σημείο καμπής. Οι διεθνείς και ευρωπαϊκές συγκυρίες αυτής της περιόδου δεν είναι ευνοϊκές. Η ύφεση και η διεύρυνση του εργατικού δυναμικού λόγω της μαζικής εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας, όξυναν το πρόβλημα της ανεργίας ενώ η αλλαγή του καταναλωτικού

προτύπου οδήγησε σε απώλεια παραδοσιακών θέσεων εργασίας και δημιουργία νέων για τις οποίες οι άνεργοι δεν είχαν τα τυπικά προσόντα. Έτσι, στα μέσα του 1970, τα κράτη-μέλη και οι κοινοτικές αρχές άρχισαν να αναλαμβάνουν κοινές πρωτοβουλίες στο πεδίο της απασχόλησης. Το 1974 το Συμβούλιο ενέκρινε ένα πρόγραμμα κοινοτικής δράσης διαρθρωμένο γύρω από την ισότητα των φύλων, την προστασία της απασχόλησης, την υγεία και ασφάλεια στην εργασία. Την ίδια δεκαετία, ψήφισε τις Οδηγίες 75/117 για την ισότητα στην αμοιβή, 75/129 για τις ομαδικές απολύσεις (που τροποποιήθηκε από την 92/56, η οποία, με τη σειρά της, συμπληρώθηκε από την 98/59), 76/207 για την ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, την εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση και τις συνθήκες εργασίας, 77/187 (που συμπληρώθηκε από την 98/50) για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης ή μέρους αυτής και 80/987 για την προστασία των εργαζόμενων μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη.

Εντούτοις, η πολιτική συγκυρία δεν ήταν θετική για την προώθηση κοινωνικών ρυθμίσεων, καθώς η άνοδος της συντηρητικής κυβέρνησης της Margaret Thatcher στην πρωθυπουργία της Βρετανίας στα τέλη της δεκαετίας του '70 και η δεδηλωμένη αντίρρησή της στις κοινωνικού χαρακτήρα παραχωρήσεις εμπόδιζε κάθε πρωτοβουλία ανάλογου περιεχομένου με την απειλή ή χρήση βέτο. Σε εσωτερικό επίπεδο, η βρετανική κυβέρνηση προχώρησε στην αναμόρφωση της αγοράς εργασίας με την εκτεταμένη εισαγωγή ευέλικτων σχημάτων, αποδίδοντας στις δυνάμεις της αγοράς τον κύριο αναδιανεμητικό/επανορθωτικό ρόλο. Κυρίαρχη θέση στο πρόγραμμα της κυβέρνησης Thatcher είχαν οι ιδιωτικοποιήσεις και η αναδιοργάνωση της εργασίας στο δημόσιο τομέα.

Το θέμα της απασχόλησης επανήλθε πιο επιτακτικά στα μέσα της δεκαετίας του '80. Η υπογραφή της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης το 1986 στο Λουξεμβούργο, η οποία ουσιαστικά έθεσε τις βάσεις για την έναρξη των διαδικασιών ολοκλήρωσης της κοινής αγοράς, έδωσε νομική βάση στη μελλοντική ανάπτυξη μίας κοινής κοινωνικής πολιτικής, ξεκινώντας από την ενδυνάμωση της κοινοτικής αρμοδιότητας σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Αποτέλεσμα ήταν η έκδοση μίας οδηγίας-πλαίσιο για τη βελτίωση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στον τόπο εργασίας (Οδηγία 89/391)¹⁸.

¹⁸ Η Οδηγία υποχρεώνει τον εργοδότη να εκτιμάει τους κινδύνους σε όλα τα στάδια της παραγωγικής διαδικασίας και να ενημερώνει σχετικά τους εργαζόμενους. Οφείλει, επίσης, να εκπαιδεύει κατάλληλα το προσωπικό και να ελέγχει την κατάσταση της υγείας του. Οι εργαζόμενοι, από την πλευρά τους, πρέπει να ακολουθούν τις οδηγίες ασφάλειας του εργοδότη και να τον πληροφορούν για τυχόν κινδύνους που εντοπίζουν στην εργασία τους. Η Οδηγία δίνει το δικαίωμα στους εργαζόμενους να διακόψουν την εργασία σε περίπτωση ορατού κινδύνου, Μούσης 2008: 265-266.

Το Δεκέμβριο του 1989, υπεγράφη στο Στρασβούργο ο Κοινοτικός Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων¹⁹, μετά από έντονες διαφωνίες με τη βρετανική κυβέρνηση. Ως θεσμική έκφραση της κοινωνικής συνοχής, ο Χάρτης στόχευε στην αναβάθμιση των συνθηκών ζωής και εργασίας. Όμως, η αρνητική ψήφος της Μ. Βρετανίας δεν έφερε την πολυπόθητη ομοφωνία για τη λήψη μέτρων που θα τον έθεταν σε εφαρμογή. Εξαιτίας της ανυποχώρητης βρετανικής στάσης, το περιεχόμενο του Χάρτη δεν ενσωματώθηκε στη Συνθήκη του Μάαστριχτ αλλά σε ένα συνοδευτικό Κοινωνικό Πρωτόκολλο, το οποίο εξαιρούσε τη χώρα από κάθε δέσμευση κοινωνικού χαρακτήρα. Πλέον, ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., που υπεγράφη στη Νίκαια το 2000, κατοχυρώνει όλα τα κεκτημένα κοινωνικού χαρακτήρα - επεκτεινόμενο και στις ατομικές ελευθερίες των Ευρωπαίων πολιτών- και αποτελεί κείμενο μεγαλύτερης νομικής βαρύτητας και καθολικής αποδοχής από τα κράτη-μέλη. Η Συνθήκη της Λισσαβώνας ανήγαγε το νομικό κύρος του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων σε ισότιμο με αυτό των Συνθηκών, ενσωματώνοντας τον στο πρωτογενές ευρωπαϊκό δίκαιο.

2. Η Συνθήκη του Μάαστριχτ

Στη δεκαετία του 1990, η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις εργασιακές σχέσεις προσλαμβάνει νέα διάσταση. Παρόλο που τα νομοθετικά μέτρα που λαμβάνονται στο πεδίο της απασχόλησης παραμένουν αποσπασματικά, εκδηλώνεται μία τάση διαμόρφωσης κεντρικών κατευθύνσεων στην κοινωνική πολιτική, που ξεκινά με την υιοθέτηση του Κοινωνικού Πρωτοκόλλου και κορυφώνεται με τη διαμόρφωση της ΕΣΑ. Ωστόσο, η ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας παραμένει ως βασικός άξονας. Η εξέλιξη του ευρωπαϊκού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων επηρεάζεται καταλυτικά από την οικονομική ολοκλήρωση. Η Συνθήκη του Μάαστριχτ έδινε πρωτοφανή ώθηση στο ενοποιητικό εγχείρημα στηριζόμενο στην αρχή της επικουρικότητας, που επιτρέπει την παρέμβαση των κοινοτικών θεσμών μόνο στις περιπτώσεις που οι ενέργειες των κρατών-μελών κριθούν ανεπαρκείς. Η Συνθήκη προέβλεπε το συντονισμό των οικονομικών πολιτικών των κρατών-μελών πάνω σε αυστηρά κριτήρια αλλά άφηνε στην εθνική αρμοδιότητα την ευθύνη για την εφαρμογή μίας σταθερής πολιτικής λιτότητας. Με άλλα λόγια, η ΟΝΕ, ως διαδικασία, άφηνε την πρωτοκαθεδρία στις εθνικές διαδικασίες, επιβάλλοντας, όμως, την προσήλωσή τους στις απαιτήσεις των περιοριστικών όρων σύγκλισης.

¹⁹ Μεταξύ άλλων, ο Κοινοτικός Χάρτης προάσπιζε το δικαίωμα των εργαζομένων για δίκαιη αμοιβή (έννοια που διαφοροποιείται από αυτή του κατώτατου μισθού, δηλαδή αμοιβή που εξασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης), ό.π. 2008: 253

Αναφορικά με τον κοινωνικό ρόλο της Ένωσης, υπάρχουν έμμεσες αναφορές στην εκ προοιμίου δεδηλωμένη πρόθεσή της να προωθήσει την ισόρροπη οικονομική και κοινωνική πρόοδο (ή την κοινωνική οικονομία της αγοράς με υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας με στόχο την πλήρη απασχόληση και την κοινωνική πρόοδο βάσει του νέου άρθρου 3), στη γενική και αόριστη διάταξη για την προαγωγή ενός «υψηλού επιπέδου απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας» (άρθρο Ζ κεφ. Β2) στα πλαίσια της αποστολής της Ένωσης και στην πρόβλεψη για μία κοινωνική πολιτική με κύριο φορέα το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Στόχος του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου είναι η προώθηση της γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας των εργαζομένων και η διευκόλυνση της προσαρμογής στις μεταλλαγές της βιομηχανίας και στις αλλαγές των συστημάτων παραγωγής, ιδίως μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης και του επαγγελματικού αναπροσανατολισμού (άρθρο 146 ΣΕΚ). Παρά τις ελάχιστες αναφορές σε δράσεις για την απασχόληση, η Συνθήκη υπήρξε ορόσημο για την πορεία των ευρωπαϊκών εργασιακών σχέσεων με έμμεσο αλλά καταλυτικό τρόπο. Η συμμετοχή στην ενοποιημένη οικονομία αναγνωρίστηκε από τα κράτη-μέλη ως τομέας κοινού συμφέροντος ή, τελοσπάντων, πεδίο από το οποίο δεν ήθελαν να αποκλειστούν για αυτό και αναδείχθηκε σε «συμφέρον εθνικής φύσεως τόσο ισχυρό» (Streeck 2004: 140) που οδήγησε σε λιγότερο ή περισσότερο ρητές συμμαχίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό επίπεδο και επανέφερε την εθνική τριμερή συνεργασία. Υπήρξε μία άμβλυση των ταξικών συγκρούσεων μπροστά στον κοινό στόχο της προετοιμασίας για την έλευση της ΟΝΕ.

Το Κοινωνικό Πρωτόκολλο εστίασε στο πεδίο της απασχόλησης, θέτοντας ως στόχους «την προώθηση της απασχόλησης, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, την παροχή κατάλληλης κοινωνικής προστασίας, τον κοινωνικό διάλογο, την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων για να διασφαλιστεί υψηλό και βιώσιμο επίπεδο απασχόλησης και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού» (άρθρο 1) με γνώμονα τις εθνικές ιδιαιτερότητες και με πρωταρχικό μέλημα τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας της κοινοτικής οικονομίας. Στο πεδίο της αποκλειστικής αρμοδιότητας των κρατών-μελών άφηνε μισθολογικά ζητήματα, τις διαδικασίες του συνεταιρίζεσθαι και τη διευθέτηση του δικαιώματος στην απεργία και την ανταπεργία (άρθρο 2, § 6). Δεν περιείχε, όμως, ρητές δεσμεύσεις. Αντίθετα, προέβλεπε την εφαρμογή ρυθμίσεων σε μία βουλευσιακή βάση μετά από κοινωνικό διάλογο με τις ευρωπαϊκές ενώσεις εργοδοτών και εργαζομένων²⁰. Η συμμετοχή των κοινωνικών

²⁰ Σύμφωνα με το άρθρο 2 § 2 του Κοινωνικού Πρωτοκόλλου του Μάαστριχτ, το Συμβούλιο εξουσιοδοτείται «να θεσπίζει, μέσω οδηγιών, τις ελάχιστες προδιαγραφές» σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τις συνθήκες εργασίας, την ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζόμενους, την ισότητα ευκαιριών ανδρών και γυναικών και την επαγγελματική ένταξη ατόμων που αποκλείονται από την αγορά εργασίας (άρθρο 2, § 1), οι

εταίρων στη διαμόρφωση κοινοτικής πολιτικής για την απασχόληση κρίθηκε εξέχουσας σημασίας, γεγονός που συνοδεύτηκε από την εξουσιοδότησή τους να υποβάλλουν συμφωνίες-πλαίσια προς την Επιτροπή με δυνατότητα μελλοντικής κωδικοποίησής τους σε δίκαιο της Ένωσης. Η θεσμοθέτηση του κοινωνικού διαλόγου επέτρεπε την απεμπλοκή της Επιτροπής και του Συμβουλίου από μία σειρά δυσεπίλυτων θεμάτων μεταφέροντάς τα, κατά τον Streeck, «σε ένα λιγότερο πολιτικά εκτεθειμένο πεδίο» (Streeck 2004: 146-147) και μάλιστα σε μία περίοδο κατά την οποία κυριαρχούσαν σφοδρές επικρίσεις για το δημοκρατικό έλλειμμα των κοινοτικών θεσμών.

Το Πρωτόκολλο ενσωματώθηκε στο Κοινωνικό Κεφάλαιο της Συνθήκης του Άμστερνταμ. Η κυβέρνηση των Εργατικών της Μ. Βρετανίας αποδέχτηκε τις κοινωνικές διατάξεις και το σύνολο του δευτερογενούς δικαίου που είχε απορρεύσει από το Κοινωνικό Πρωτόκολλο του Μάαστριχτ (Οδηγία 91/383 για την υγεία και ασφάλεια εργαζομένων σε περίπτωση δανεισμού τους, 91/533 για την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης, 92/85 για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία εγκύων γυναικών, μετά τον τοκετό και κατά το θηλασμό, 93/104 για το χρόνο εργασίας (που συμπληρώθηκε από την 2003/88/EK), 94/33 για την προστασία των νέων στην εργασία, Οδηγία-Πλαίσιο 94/45 για τα ευρωπαϊκά συμβούλια επιχειρήσεων²¹, 96/34 για τη γονική άδεια, 96/71 ΕΚ για την

οποίες εφαρμόζονται σταδιακά, λαμβανομένων υπόψιν των συνθηκών και των τεχνικών ρυθμίσεων που υφίστανται σε κάθε μέλος. Εντούτοις, δηλώνεται ρητά και κατηγορηματικά ότι οι οδηγίες δεν συνοδεύονται από επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών κυρώσεων που θα παρεμπόδιζε τη δημιουργία και την ανάπτυξη μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Το Πρωτόκολλο προωθεί τη διαβούλευση της Επιτροπής με τους κοινωνικούς εταίρους πριν την υποβολή προτάσεων για την ανάληψη μίας κοινοτικής κοινωνικής δράσης και προβλέπει τη σύναψη συμβατικών σχέσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε κοινοτικό επίπεδο, ορίζοντας, όμως, ότι ο τρόπος εφαρμογής «δεν συνεπάγεται υποχρέωση για τα κράτη-μέλη να εφαρμόζουν άμεσα τις εν λόγω συμφωνίες ή να εκπονούν κανόνες μεταγραφής τους, ούτε υποχρέωση να τροποποιούν τις ισχύουσες εσωτερικές διατάξεις για να διευκολύνουν την εφαρμογή τους» (άρθρο 7, δήλωση 2). «Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους, εφόσον οι κοινωνικοί εταίροι το ζητήσουν από κοινού, την εφαρμογή των οδηγιών. Σε αυτή την περίπτωση, το ενδιαφερόμενο κράτος μέλος πρέπει να εξασφαλίζει ότι, το αργότερο κατά την ημερομηνία κατά την οποία πρέπει να μεταφερθεί μια οδηγία (..), οι κοινωνικοί εταίροι έχουν λάβει τα απαραίτητα μέτρα σε συμβατική βάση, ενώ παράλληλα το κράτος μέλος έχει την υποχρέωση να θεσπίζει τις αναγκαίες διατάξεις ώστε να είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση να εξασφαλίζει τα αποτελέσματα που επιβάλλονται από την εν λόγω οδηγία» (άρθρο 2, § 4).

²¹ Η Οδηγία 94/45 θεωρείται ως αποφασιστική εξέλιξη στη διαμόρφωση των ευρωπαϊκών εργασιακών σχέσεων καθώς απαιτεί από τα κράτη-μέλη να υποχρεώνουν τις πολυεθνικές εταιρίες των συμφερόντων τους να επεκτείνουν το ελάχιστο όριο συμμετοχής του εργατικού δυναμικού των θυγατρικών εταιρειών τους στις διαβουλεύσεις. Το ελάχιστο όριο αποτελεί αντικείμενο διαπραγματεύσεων στο επιμέρους επιχειρησιακό επίπεδο. Η Οδηγία, σύμφωνα με τον Streeck, δεν έθιξε κατ' ουσίαν την πρωτοκαθεδρία των εθνικών συστημάτων αντιπροσώπευσης και αυτός ήταν ο λόγος που τέθηκε, τελικά, σε ισχύ. Επικαλούμενος εμπειρικές έρευνες, ο συγγραφέας τονίζει ότι η δομή των ευρωπαϊκών συμβουλίων τείνει να επηρεάζεται καταλυτικά από το μοντέλο εργασιακών σχέσεων της χώρας όπου η εταιρεία έχει την έδρα της με τα εθνικά συνδικάτα να βλέπουν τα ευρωπαϊκά συμβούλια ως μέσο επέκτασης της δικαιοδοσίας τους πέραν των εθνικών τους συνόρων, Streeck 2004: 143. Η Οδηγία αναθεωρήθηκε το 2008. Οι βασικότερες τροποποιήσεις περιλαμβάνουν τη βελτίωση των

απόσπαση εργαζομένων²²). Προτού προχωρήσουμε, όμως, στη Συνθήκη του Άμστερνταμ, αξίζει να εξετάσουμε τις προτάσεις της Επιτροπής, που ακολούθησαν την υπογραφή της Συνθήκης του Μάαστριχτ και εμπερικλείουν τη φιλοσοφία της Ένωσης ως προς το μέλλον των εργασιακών σχέσεων.

3. Οι πρωτοβουλίες της Επιτροπής

Η Λευκή Βίβλος για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση του 1993, που αποτελεί πρωτοβουλία του απερχόμενου τότε πρόεδρου της Επιτροπής Jacques Delors, υπήρξε ο θεωρητικός προπομπός της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Το κείμενο γεννήθηκε μέσα σε συνθήκες υψηλής μακροχρόνιας ανεργίας (με σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των κρατών), οικονομικής στασιμότητας και σοβαρής νομιμοποιητικής κρίσης των κοινοτικών θεσμών, που μπορούσαν να υπονομεύσουν όχι μόνο την κοινωνική συνοχή αλλά να θέσουν υπό αμφισβήτηση το ίδιο το ευρωπαϊκό οικοδόμημα (Κουζής 2001: 74). Η χαμηλή ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας συγκριτικά με τις ανταγωνίστριες Η.Π.Α. και Ιαπωνία και το φαινόμενο της ανεργίας αποδόθηκαν στο υψηλό κόστος εργασίας, στην ανελαστικότητα των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας, στη διατήρηση

συνθηκών διαβούλευσης (χρόνος, τόπος) ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να έχουν τη δυνατότητα να παρευρεθούν ώστε να διατυπώσουν τη γνώμη τους για το προς συζήτηση αντικείμενο, την αναγνώριση του δικαιώματος των ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών οργανώσεων να συμμετέχουν στη διαπραγμάτευση για την ίδρυση ευρωπαϊκών επιτροπών επιχειρήσεων, τη διάκριση των αρμοδιοτήτων μεταξύ των ευρωπαϊκών επιτροπών επιχειρήσεων και των εθνικών οργάνων εκπροσώπησης, τη λήψη μέτρων σε εθνικό επίπεδο για την ορθή ενημέρωση των εργαζομένων και την εφαρμογή κυρώσεων σε περίπτωση παραβάσεων των υποχρεώσεων που απορρέουν από την Οδηγία, INE-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ 2009: 46-47.

²² Η Οδηγία 96/71/ΕΚ αποτελεί μία σημαντική εξέλιξη, αν αναλογιστεί κανείς ότι ένα εκ των τεσσάρων θεμελίων της κοινής αγοράς είναι η κινητικότητα των εργαζομένων. Όπως επισημαίνει ο Streeck, η υιοθέτησή της είναι απόρροια της δραστήριας Προεδρίας της Ιρλανδίας στο Συμβούλιο αλλά η συνεισφορά της στη φαρέτρα της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής είναι πολύ μικρότερη από ό,τι φαίνεται. Η διασφάλιση των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργατών είχε ήδη διευθετηθεί από το διεθνές ιδιωτικό δίκαιο με τη Σύμβαση της Ρώμης του 1991, στην οποία είχαν προσχωρήσει τα κράτη-μέλη της Ένωσης. Σε αυτό μπορούμε να προσθέσουμε τη σχετική νομολογία του ΔΕΚ, το οποίο είχε αποφανθεί σε πολλές αποφάσεις του, πριν την έκδοση της Οδηγίας, σχετικά με το δικαίωμα των κρατών-μελών να επιβάλλουν τη δική τους νομοθεσία σε αλλοδαπές εταιρίες που πραγματοποιούν εργασίες στην επικράτειά τους, ανεξάρτητα από το καθεστώς πρόσληψης των εργαζομένων άλλου κράτους-μέλους. Άλλωστε, η απόσπαση εργαζομένων αποτελούσε πρακτική των επιχειρήσεων εντός της Κοινότητας ήδη από τη δεκαετία του 1970. Η εφαρμογή της σχετικής Οδηγίας υπήρξε επιτυχημένη για δύο λόγους: α) προωθούσε την αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και το δικαίο ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων, προβλέποντας ίσες αμοιβές για ημεδαπούς και αλλοδαπούς εργαζόμενους και μισθολογικές πολιτικές που εξισώνουν το κατώτατο όριο αμοιβών μεταξύ ξένων και εγχώριων επιχειρήσεων (υπό την προϋπόθεση ότι ένα κατώτατο όριο αμοιβών προβλέπεται από το εργατικό δίκαιο της χώρας δραστηριοποίησης της αλλοδαπής επιχείρησης) σε μία προσπάθεια εξουδετέρωσης του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος χωρών με χαμηλό εργατικό κόστος αλλά β) δεν έθιγε τη δικαιοδοσία των κρατών-μελών στον καθορισμό του επιπέδου του κατώτατου μισθού και τη διαδικασία επιβολής του (μέσω νόμου ή μέσω εργασιακών συμφωνιών), Streeck 2004: 150.

παραδοσιακών δομών στη βιομηχανία και στην ανεπάρκεια του τότε ισχύοντος αναπτυξιακού μοντέλου που δεν συμβάδιζε με την τεχνολογική επανάσταση. Η Λευκή Βίβλος πρότεινε μία συνολική στρατηγική για μία «υγιή, ανοικτή, αποκεντρωμένη, ανταγωνιστική και βασισμένη στην αλληλεγγύη οικονομία²³», διαρθρωμένη γύρω από τη ριζική μεταρρύθμιση των ευρωπαϊκών συστημάτων απασχόλησης ώστε να καταστούν πιο ευέλικτα.

Η μεγαλύτερη συνεισφορά της Λευκής Βίβλου στη διαμόρφωση του περιεχομένου των ευρωπαϊκών εργασιακών σχέσεων είναι η «κοινωνία της γνώσης», έννοια που εμφανίζεται και στην έκθεση Jobs Study του ΟΟΣΑ του 1994 και αποτελεί ένα νέο αναπτυξιακό μοντέλο προσανατολισμένο στην αξιοποίηση των αναβαθμισμένων εκπαιδευτικών προοπτικών, της καινοτομίας, των νέων τεχνολογιών αλλά και της καλλιέργειας των προσωπικών δεξιοτήτων. Με άλλα λόγια, η κοινωνία της γνώσης, που οικοδομείται γύρω από τη δια βίου μάθηση, στοχεύει στην πλήρη αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου. Η κοινωνία της γνώσης αποτέλεσε πρόταση της σοσιαλδημοκρατικής ατζέντας και η ενσωμάτωσή της στο κείμενο και την κοινοτική ρητορική αντικατοπτρίζει την αλλαγή του συσχετισμού δυνάμεων που άρχισε να ανατέλλει στην Ευρώπη.

Η Λευκή Βίβλος πρότεινε πολυτομεακές μεταρρυθμίσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα, το εργατικό δίκαιο, τα συστήματα διαπραγμάτευσης και την κοινωνική ασφάλιση. Παρακινούσε τα κράτη-μέλη να αναπτύξουν μία «κοινωνική οικονομία» μέσω της προσφοράς κινήτρων σε μακροχρόνια άνεργους ώστε να ασχοληθούν με τη σφαίρα των κοινωνικών υπηρεσιών, μέσω της βελτίωσης της πρόσβασης των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας και της παροχής αναγνωρισμένων

²³ Σύμφωνα με τη Βίβλο, μία **υγιής** οικονομία απαιτούσε δημοσιονομική σταθερότητα. Η Επιτροπή ενθάρρυνε την εφαρμογή των κατάλληλων μακροοικονομικών πολιτικών για την πτώση του πληθωρισμού, έχοντας ως σημείο αναφοράς τη σύγκλιση της οικονομικής και νομισματικής πολιτικής των κρατών-μελών. Το σταθερό μακροοικονομικό περιβάλλον θα οδηγούσε σε εκτόξευση της ανάπτυξης, με άμεση συνέπεια την ώθηση της απασχόλησης. Μία **ανοικτή** οικονομία όφειλε να προσαρμοστεί στις διεθνείς εξελίξεις και τις γεωοικονομικές ανακατατάξεις, επωφελούμενη από τη θεσμική αναβάθμιση της GATT και εκμεταλλεόμενη την ενσωμάτωση των αναδυόμενων αναπτυσσόμενων και πρώην κομμουνιστικών χωρών σε αυτή. Μία **αποκεντρωμένη** οικονομία είχε ανάγκη από μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση των επιχειρήσεων και από απελευθέρωση της δημιουργικότητας των δυνάμεων της αγοράς, υποστηριζόμενη από ευρεία χρήση των νέων τεχνολογιών. Μία περισσότερο **ανταγωνιστική** οικονομία έπρεπε να επωφεληθεί πλήρως από τις δυναμικές της κοινής αγοράς. Προς αυτή την κατεύθυνση, η Επιτροπή θεωρούσε απαραίτητη την εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών μεταξύ τους και με την Ένωση σε ό,τι αφορά στην απασχόληση και την επιχειρηματική πολιτική. Προέτρεπε, επίσης, τα κράτη-μέλη και τις κοινοτικές αρχές να στηρίζουν τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) ενώ έκανε λόγο για επιτάχυνση της διαδικασίας κατασκευής των διευρωπαϊκών δικτύων υποδομών. Τέλος, μία οικονομία **βασισμένη στην αλληλεγγύη** έπρεπε να αναπτύξει συλλογικούς μηχανισμούς αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζόμενων και των ανέργων, των γενεών, των πλούσιων και φτωχών περιφερειών και να επανεξετάσει τα κοινωνικά καθεστώτα των κρατών-μελών, δίνοντας έμφαση περισσότερο στις ενεργητικές και λιγότερο στις παθητικές πολιτικές. White Paper, 1993: 11-12.

μορφών κατάρτισης σε εφήβους που εγκαταλείπουν το σχολείο, μέσω της ισότητας ευκαιριών στα δύο φύλα. Προέβλεπε, επίσης, την εγκαθίδρυση μίας «πανευρωπαϊκής εθελοντικής υπηρεσίας», που θα συνδύαζε την εκπαίδευση με την προσφορά κοινωνικής υπηρεσίας.

Παρόλο που, όπως σημειώνει ο Γιάννης Κουζής, «δεν είναι εύκολο να καταγραφούν ουσιαστικές αντιρρήσεις στους γενικότερους στόχους και τις κατευθύνσεις επί της αρχής, οι προτεινόμενες ενέργειες που τους εξειδικεύουν ενισχύουν σημαντικά την ευελιξία της εργασίας σε συνδυασμό με την αναζήτηση της έκφρασης μίας ιδιότυπης κοινωνικής “αλληλεγγύης” απέναντι στους ανέργους που οφείλει να εκδηλώσει, σύμφωνα με τις επιλογές της Ένωσης, κυρίως ο κόσμος της μισθωτής εργασίας» (Κουζής 2001: 75-76). Η ένταξη της απασχόλησης σε μία ολιστική προσέγγιση που εμπεριείχε την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα είχε μία αξιοσημείωτη δυναμική αλλά εστίασε σε στρατηγικές, οι οποίες μετέθεταν το βάρος της καταπολέμησης της ανεργίας στους μισθωτούς, υποβαθμίζοντας τον παράγοντα εργασία έναντι του κεφαλαίου.

Πάντως, πρέπει να σημειωθεί ότι η ευελιξία στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας δεν αποτέλεσε εφεύρημα των κοινοτικών αρχών αλλά εισήχθη από τα κράτη-μέλη. Οι περισσότερες χώρες της Ένωσης εφάρμοζαν ευέλικτες πρακτικές για μεγάλο χρονικό διάστημα πριν την έκδοση της Βίβλου. Η μερική απασχόληση και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου εμφανίστηκαν στον ευρωπαϊκό χώρο τη δεκαετία του 1980. Η Επιτροπή επεξεργάστηκε την εμπειρία των κρατών-μελών, επεκτείνοντας ουσιαστικά τη γεωγραφική εφαρμογή τους υπό ενιαίο πλαίσιο. Η επιδίωξη της μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας με άξονα την ευελιξία επαναλήφθηκε και στο Λευκό Βιβλίο για την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική του 1994, στα αποτελέσματα των Συνόδων Κορυφής που ακολούθησαν και στην Πράσινη Βίβλο της Σύμπραξης για τη Νέα Οργάνωση της Εργασίας του 1997.

Η τελευταία αποτελεί το πλέον καθοριστικό κείμενο για τον προσδιορισμό του περιεχομένου των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και συνιστά την πρώτη άμεση παρέμβαση της Ένωσης στο πεδίο αυτό. Ουσιαστικά, η Πράσινη Βίβλος εξειδίκευσε περαιτέρω τις κατευθυντήριες γραμμές της Λευκής Βίβλου, επιδιώκοντας την εγκαθίδρυση μίας δημόσιας συζήτησης για τη βελτίωση «της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών εταιρειών και την αναβάθμιση της ποιότητας της εργασιακής ζωής και της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού» (Green Paper, COM (97) 128 final § 4: 7) μέσω της καλύτερης οργάνωσης της εργασίας. Σύμφωνα με την Επιτροπή, συστατικό στοιχείο της διαδικασίας διαβούλευσης παρέμενε ο κοινωνικός διάλογος σε όλα τα επίπεδα -επιχειρησιακό, κλαδικό, τοπικό, εθνικό και κοινοτικό- για τη

διαμόρφωση μίας «παραγωγικής, καταρτιζόμενης, συμμετοχικής κοινωνίας» (ο.π., § 86: 22).

Η Πράσινη Βίβλος διαπνέεται από ένα περισσότερο κοινωνικό στίγμα ως υπόβαθρο των αλλαγών, το οποίο δίνεται από το δίπολο «ευελιξίας-ασφάλειας». Η εν λόγω εξέλιξη αποδίδεται στην αλλαγή του πολιτικού σκηνικού και την άνοδο της σοσιαλδημοκρατίας στην Ευρώπη. Είναι η περίοδος όπου στα τρία μεγάλα ευρωπαϊκά κράτη (Γαλλία, Μ. Βρετανία, Γερμανία), η εξουσία περνάει στα χέρια σοσιαλδημοκρατικών κυβερνήσεων. Εντούτοις, η αναγκαιότητα επίτευξης των όρων σύγκλισης ενόψει της ΟΝΕ και τα συνακόλουθα αιτήματα για ακόμη μεγαλύτερη φιλελευθεροποίηση της οικονομίας είναι αυτά που κυριαρχούν στην πολιτική πρακτική των κρατών, καθορίζοντας τις επιλογές στην αγορά εργασίας, οι οποίες δεν αποκκλίνουν ιδιαίτερα από αυτές των αρχών της δεκαετίας.

Παρά την προσπάθεια μετριασμού της απορρύθμισης με την εισαγωγή της ασφάλειας, η πλάστιγγα των αλλαγών γέρνει προνομιακά προς τη μεριά της ευελιξίας. Το ευρωπαϊκό πρότυπο των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας συνοψίζεται στην «ευέλικτη επιχείρηση²⁴», η οποία επιχειρεί να συμφιλιώσει δύο αντίθετες τάσεις, την προσαρμοστικότητα του εργατικού δυναμικού στις συνθήκες του ανταγωνισμού και τη διασφάλιση της απασχόλησης. Η ευέλικτη επιχείρηση στηρίζεται στην αποτελεσματική αξιοποίηση τριών παραγωγικών συντελεστών που οικοδομούν το νέο επιχειρησιακό περιβάλλον: ανθρώπινοι πόροι, αγορές και νέες τεχνολογίες.

Το ανθρώπινο κεφάλαιο αναδεικνύεται σε προεξάρχοντα παράγοντα, σε αιχμή του δόρατος για την απόκτηση ή διατήρηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος από επιχειρήσεις και κράτη. Η επένδυση στη γνώση, η επιμόρφωση καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής ζωής²⁵ και η αναβάθμιση των τυπικών προσόντων μέσω της

²⁴ Ο εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας αφορά τόσο μεγάλες όσο και μικρές επιχειρήσεις ενώ επεκτείνεται και στις δημόσιες υπηρεσίες. Σύμφωνα με τα πορίσματα της Επιτροπής, οι ΜΜΕ, υπεύθυνες για τη δημιουργία των περισσότερων θέσεων εργασίας εντός της εσωτερικής αγοράς, επιδεικνύουν μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα λόγω των πιο ανεπίσημων δομών τους.

²⁵ Σε ένα περιβάλλον όπου η τεχνολογία εξελίσσεται διαρκώς, το θέμα της κατάρτισης των εργαζομένων αποτελεί πεδίο συμφωνίας και συνεργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων και των συνδικάτων (αν και δε λείπουν οι διαφωνίες σχετικά με το περιεχόμενο της κατάρτισης). Η κατάρτιση του προσωπικού όχι μόνο βελτιώνει τις τεχνικές και οργανωτικές δυνατότητες του αλλά τονώνει και την ψυχολογία του: η επένδυση στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων προσφέρει στον εργαζόμενο μία αίσθηση ασφάλειας της απασχόλησης. Την ίδια στιγμή, τα προγράμματα κατάρτισης των ανέργων δίνουν στους δεύτερους την ελπίδα ότι θα απορροφηθούν από την αγορά εργασίας. Συνεπώς, η επιχείρηση θα πρέπει να είναι έτοιμη να ανταποκριθεί στις προσδοκίες που δημιουργεί στους (ήδη ή δυνητικά) εργαζόμενους αν θέλει να διατηρήσει υψηλό το εργασιακό ήθος ή να αποφύγει την αμφισβήτηση της αξιοπιστίας της. Η κατάρτιση έχει συχνά χρησιμοποιηθεί ως μέθοδος παράτασης της επικείμενης απόλυσης του προσωπικού που επιμορφώνεται χωρίς να γνωρίζει ότι σύντομα θα εγκαταλείψει τη συγκεκριμένη επιχείρηση, Δεδουσόπουλος, 2009, Κεφ. 3: 54-56.

διεύρυνσης (εκμάθηση περισσότερων καθηκόντων ίδιου επιπέδου) και του εμπλουτισμού (εκμάθηση καθηκόντων διαφορετικού επιπέδου) τους συνιστούν τα μέσα για την προσαρμογή του ανθρώπινου κεφαλαίου στις αλλαγές που επιδιώκονται στη δομή των ειδικοτήτων. Η Βίβλος ζητά μεγαλύτερη εμπλοκή του εργατικού δυναμικού στην παραγωγική διαδικασία, ανάγοντάς το σε κρίσιμο παράγοντα τόσο για την επιβίωση των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, όσο και για την ανταγωνιστικότητα της κοινής αγοράς. Ένα εργατικό δυναμικό με ευρύτητα τυπικών προσόντων επιδεικνύει μεγαλύτερη κινητικότητα, αρχή που βρίσκεται στον πυρήνα της λειτουργίας της κοινής αγοράς και επαναλαμβάνεται με εντεινόμενο ρυθμό στα ευρωπαϊκά κείμενα, ειδικά μετά την είσοδο της Ένωσης στην εποχή της ONE. Ωστόσο, η εμπειρία έχει αποδείξει ότι η εργασία παραμένει, σε γενικές γραμμές, προσδεμένη στα εθνικά εδάφη, σε αντίθεση με το κεφάλαιο που υπερβαίνει κατά πολύ την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού²⁶.

Οι αγορές παίζουν, επίσης, ένα κρίσιμο ρόλο. Σύμφωνα με τη Βίβλο, «η ανταγωνιστικότητα και η επιτυχία θα βασίζονται όλο και περισσότερο στη δυνατότητα καινοτομίας και την προσαρμοστικότητα των επιχειρήσεων» και όλο και λιγότερο στη χαμηλή τιμή (Green Paper COM (97) 128 final § 19: 9). Η ανταγωνιστικότητα γίνεται η πυξίδα των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας, την οποία υποβοηθούν οι νέες τεχνολογίες της πληροφορικής και επικοινωνίας. Ο ρόλος της τεχνολογίας αποκτά αυξημένη βαρύτητα όσο η οικονομική παραγωγή αναπτύσσεται γύρω από τον τριτογενή τομέα και όσο προχωρά η ενοποιητική διαδικασία. Από κριτικής σκοπιάς, ωστόσο, ένα ερώτημα είναι το κατά πόσον, στην πράξη, οι τρεις παραγωγικοί συντελεστές αναπτύχθηκαν ισότιμα ή εκδηλώθηκε μία ανισορροπία στη χρήση τους (Κουζής, 2001: 80). Με βάση την εμπειρία, οι άνθρωποι πόροι δεν αποτέλεσαν το όχημα των εργασιακών αλλαγών αλλά χειραγωγήθηκαν από τις δυνάμεις της αγοράς.

Η Πράσινη Βίβλος εισηγείται μία σειρά ευρύτερων αλλαγών. Ο εκσυγχρονισμός της εργασίας απαιτεί τον καθολικό μετασχηματισμό των βιομηχανικών σχέσεων ξεκινώντας από την αναθεώρηση του εργατικού δικαίου. Οι έννοιες “χώρος εργασίας”, “επιχείρηση”, και κυρίως αυτή του “εργοδότη” νοηματοδοτούνται εκ νέου και απομακρύνονται πολύ από τη μεταπολεμική αντίληψη. Ο δρόμος της ευελιξίας περνάει από τη δυνατότητα προσβολής της εργατικής νομοθεσίας από τις συλλογικές συμβάσεις και των συλλογικών συμβάσεων από τις ατομικές συμβάσεις. Ουσιαστικά, η Βίβλος προτάσσει τη διάρρηση του ανώτατου επιπέδου κατοχύρωσης των εργασιακών δικαιωμάτων, αναίρωντας την υπεροχή του εργατικού δικαίου και υπονομεύοντας την ασφάλεια των εργαζομένων, εφόσον προβλέπει τη δυνατότητα διάβρωσής του από

²⁶ Σύμφωνα με την καταμέτρηση του Ευρωβαρόμετρου του Φεβρουαρίου-Μαρτίου 2011, μόνο το 10% των Ευρωπαίων έχουν εργαστεί στο παρελθόν (7%) ή εργάζονται αυτή την περίοδο (3%) σε άλλο κράτος-μέλος από το κράτος καταγωγής τους, Special Eurobarometer 363 (2011).

απλές συμβατικές ρυθμίσεις και μεταθέτει τη βαρύτητα των σταδίων διαπραγμάτευσης από το εθνικό στο κλαδικό, το επιχειρησιακό ή το ατομικό. Η εργασιακή σχέση λαμβάνει μία νέα θεσμική μορφή, που υποβαθμίζει την κρατική μέριμνα, απομακρύνεται από την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας και σφυρηλατείται εντός της επιχείρησης, αποτυπώνοντας το συσχετισμό εργασίας και κεφαλαίου.

Στα πλαίσια των νέων εργασιακών σχέσεων, εντάσσονται συστήματα αναγνώρισης της αποδοτικότητας των εργαζόμενων που αντανακλώνται στο ύψος των αποδοχών. Όπως αναφέραμε σε προηγούμενη ενότητα, η σύνδεση μισθού και παραγωγικότητας αποδεδειγμένα εν μέρει από τη συλλογική σύμβαση εργασίας και επανακαθορίζεται σε επίπεδο επιχείρησης, λαμβάνοντας τη μορφή της συμμετοχής στα κέρδη (profit-sharing) ή στα αποτελέσματα της επιχείρησης (revenue-sharing). Στην πρώτη περίπτωση, η επιχείρηση, αναγνωρίζοντας τη συνεισφορά των εργαζομένων, διαθέτει μέρος των καθαρών κερδών της σε αυτούς υπό μορφή πριμ, μερισμάτων ή bonus. Η συμμετοχή στα κέρδη, παρότι υποσκάπτει την ισχύ των συλλογικών συμβάσεων (Πετράκη 2007: 68), λειτουργεί δυναμικά ως θετικό μέτρο υποκίνησης και αποτελεί μία αξιολογική μέθοδο διαμόρφωσης των αμοιβών. Ωστόσο, πρέπει να διασφαλίζεται η σταθερότητα της θέσης εργασίας προκειμένου ο εργαζόμενος να κινητοποιήσει στο έπακρο τις δεξιότητές του, γεγονός που αντίκειται στη γενικότερη φιλοσοφία της ευελιξίας (ό.π. 69 et al. Δεδουσόπουλος 2009, Κεφ. 3: 48-49). Στη δεύτερη περίπτωση, που αποτελεί ακραία μορφή, μέρος του μισθού συναρτάται από την πορεία της επιχείρησης, πράγμα που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι μοιράζονται το επιχειρηματικό ρίσκο με τους επιχειρηματίες. Η ανάληψη μέρους του κινδύνου από τους εργαζόμενους μπορεί να αυξήσει τις προστριβές και τις αντιπαραθέσεις στο χώρο εργασίας, αν η σχέση μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων χαρακτηρίζεται από καχυποψία –πράγμα πολύ συνηθισμένο²⁷.

²⁷ Οι αντιρρήσεις που εκφράζονται απέναντι στη σύνδεση μισθού και παραγωγικότητας έχουν να κάνουν με το ότι η αυξημένη αποδοτικότητα αποδίδεται αποκλειστικά στην υπερπροσπάθεια των εργαζομένων, οι οποίοι ταυτίζουν το προσωπικό τους συμφέρον με την πορεία της επιχείρησης. Οι επιδόσεις μιας επιχείρησης, όμως, δεν είναι αποτέλεσμα μόνο της ποιότητας ή του ρυθμού εργασίας των εργαζομένων. Επηρεάζονται και από άλλους παράγοντες, όπως ο κεφαλαιουχικός εξοπλισμός, η ζήτηση του προϊόντος ή της υπηρεσίας, η ελκυστικότητα ανταγωνιστικών ή υποκατάστατων προϊόντων, οι οποίοι δεν εξαρτώνται άμεσα από την εργασιακή προσπάθεια. Έπειτα, σε επιχειρήσεις όπου η ατομική προσφορά διαχέεται και δεν είναι εύκολο να προσμετρηθεί με ακρίβεια στις συνολικές επιδόσεις της επιχείρησης, τα συστήματα διανομής κερδών δεν κρίνονται αποτελεσματικά. Αντίθετα, μπορούν να αποδειχθούν σημαντικά εργαλεία σε επιχειρήσεις που προάγουν την ομαδική εργασία. Σύμφωνα με την Επιτροπή και τις εκθέσεις του ΟΟΣΑ, η συμμετοχή στα κέρδη, σε όσες περιπτώσεις έχει εφαρμοστεί, έχει συνδεθεί με υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας ανεξάρτητα από τις μεθόδους παραγωγής. Όμως, αυτή η πρακτική συνήθως εφαρμόζεται μόνο στους σταθερά απασχολούμενους, αποκλείοντας τους νεοπροσληφθέντες και τους ευέλικτα απασχολούμενους, γεγονός που ενισχύει τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας ήδη στο βασικό κύτταρό της: την επιχείρηση. Άλλωστε, όπως διαπιστώνει ο Δεδουσόπουλος από τη συγκριτική μελέτη πολλών ερευνών, η συμμετοχή στα κέρδη δεν αποτελεί συνηθισμένη πρακτική των

Η Βίβλος εστιάζει, επίσης, στην ευέλικτη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου και δίδεται ευνοϊκά στη χορήγηση εκπαιδευτικών και γονεϊκών αδειών, διακηρύσσοντας ότι οι εν λόγω αλλαγές δημιουργούν επιπλέον θέσεις εργασίας, την ώρα που εξανθρωπίζουν την απασχόληση και επιτρέπουν τη συμβατότητα της εργασιακής και προσωπικής ζωής. Προωθεί, τέλος, την αναμόρφωση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης και του φορολογικού συστήματος²⁸, τη μεταρρύθμιση των πολιτικών αγοράς εργασίας²⁹ και την ισότητα ευκαιριών, τον εκσυγχρονισμό του δημόσιου τομέα και την τηλεργασία³⁰.

επιχειρήσεων. Ακόμα και οι ιαπωνικές επιχειρήσεις που θεωρούνται από τις δυτικές βιομηχανικές χώρες ως υπόδειγμα στην εφαρμογή τέτοιων πρακτικών, τις χρησιμοποιούν σε πολύ περιορισμένο βαθμό. Οι αμοιβές στην ιαπωνική επιχείρηση καθορίζονται περισσότερο βάσει της αρχαιότητας και ακολουθούν ένα σταθερό ρυθμό αύξησης. Η συμμετοχή των εργαζόμενων στα κέρδη της επιχείρησης χρησιμοποιείται κυρίως από «μεγάλες, κερδοφόρες πολυεθνικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στο χρηματοδοτικό τομέα ή επιχειρήσεις με απαιτήσεις υψηλών εργασιακών δεξιοτήτων από το προσωπικό τους» (Δεδουσόπουλος 2009, Κεφ.3: 49). Ακόμα και σε αυτές τις περιπτώσεις, όμως, το ποσοστό των κερδών που διανέμεται στους εργαζόμενους είναι περιορισμένο, ό.π.

²⁸ Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και τα φορολογικά συστήματα κρίνονται ανεπαρκή καθώς είναι σχεδιασμένα να ανταποκρίνονται στην παραδοσιακή σχέση της σταθερής και μόνιμης εργασίας. Η Βίβλος καλεί σε προσαρμογή των κοινωνικών παροχών και των φόρων με τρόπο που να παρέχει κίνητρα στους εργοδότες να προσλαμβάνουν εργαζόμενους που να εμπιπτον σε καθεστώς ευελιξίας προκειμένου να τονωθεί η απασχόληση και να αποφευχθεί η υπερωριακή εργασία από τους ήδη απασχολούμενους.

²⁹ Η εγκατάλειψη των παθητικών πολιτικών προς όφελος των ενεργητικών και η εναλλαγή των εργαζομένων αποτελούν προτάσεις της νεοφιλελεύθερης ατζέντας. Η εναλλαγή των εργαζομένων στις θέσεις εργασίας στηρίζεται στο επιχείρημα ότι η μετεκπαίδευση του προσωπικού ανοίγει θέσεις εργασίας για πολλούς νεοεισερχόμενους ή ανέργους που προσλαμβάνονται ως αναπληρωτές. Ωστόσο, όπως σημειώνει η πλειοψηφία των μελετητών, η διεθνής εμπειρία δεν έχει αποδείξει κάτι τέτοιο. Άλλωστε, είναι κοινός τόπος ότι οι επιχειρήσεις προτιμούν να αναθέτουν περισσότερα καθήκοντα στους ήδη απασχολούμενους, απασχολώντας τους υπερωριακά, παρά να επωμίζονται το βάρος νέων προσλήψεων για να καλύψουν τις ευκαιριακές ανάγκες τους.

³⁰ Η ισότητα ευκαιριών εκτείνεται πέρα από την ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών, προβλέποντας την ένταξη των μεταναστών και των εθνικών μειονοτήτων σε μία αγορά εργασίας που λειτουργεί σε ένα πολυπολιτισμικό επιχειρηματικό περιβάλλον. Προβλέπει, ακόμη, την ένταξη ατόμων με ειδικές ανάγκες μέσω της εξάπλωσης της χρήσης των νέων τεχνολογιών και της τηλεργασίας. Η ενσωμάτωση κοινωνικών ομάδων ευρισκόμενων στο περιθώριο της αγοράς εργασίας αποτέλεσε θετικό βήμα προς μία πιο δίκαιη κοινωνία, που όμως έμεινε περισσότερο σε επίπεδο διακηρύξεων παρά εφαρμόστηκε στην πράξη. Ο αποκλεισμός τους δικαιολογείται στη βάση της έλλειψης των απαραίτητων τυπικών προσόντων ή της αδυναμίας εκτέλεσης των καθηκόντων τους και η κρατική μέριμνα για τη διαχείριση τέτοιων προβλημάτων (είτε μέσω της εκπαίδευσης των μεταναστών και μειονοτήτων για την απόκτηση δεξιοτήτων, είτε μέσω της επίλυσης νομικών ζητημάτων που σχετίζονται με τις συνθήκες εισόδου και παραμονής, είτε μέσω της παροχής κινήτρων στους επιχειρηματίες να απασχολήσουν μετανάστες ή άτομα με ειδικές ανάγκες) είναι από ελλιπής ως ανύπαρκτη. Λόγω της κατάστασης, αυτές οι ομάδες ωθούνται σε άτυπες μορφές απασχόλησης ή στην παραοικονομία, γεγονός που τις καθιστά ακόμα πιο ευάλωτες. Όσον αφορά στο πεδίο της τηλεργασίας, τα σοβαρά νομικά και εργασιακά ζητήματα, όπως το απαραβίαστο του οίκου και η πρόσβαση των εργοδοτών σε αυτό ή η προστασία της υγείας και της ασφάλειας του τηλεεργαζόμενου, ο καθορισμός του χρόνου εργασίας και τα συστήματα πληρωμών, χαρακτηρίζονται ακόμα και σήμερα από ελλιπή διευθέτηση.

4. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ

Έχοντας δεχτεί βαθιές επιρροές από τη Λευκή Βίβλο του Delors, η Συνθήκη του Άμστερνταμ πρόσθεσε έναν Τίτλο για την Απασχόληση στη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, επαναλαμβάνοντας την ανάγκη για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης, την ισότητα των φύλων, την ενσωμάτωση των αποκλεισμένων και των υπηκόων τρίτων χωρών που διαμένουν εντός της Ε.Ε. στην αγορά εργασίας και τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Παρότι επιβεβαίωσε την κύρια αρμοδιότητα των εθνικών αρχών σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, ανακήρυσσε την απασχόληση σε θέμα κοινού ενδιαφέροντος, όπου «τα κράτη-μέλη και η Κοινότητα (η Ένωση) εργάζονται (...) για την ανάπτυξη συντονισμένης στρατηγικής για την απασχόληση και δη για να προάγουν τη δημιουργία εξειδικευμένου, εκπαιδευμένου και ευπροσάρμοστου εργατικού δυναμικού και **αγοράς εργασίας ανταποκρινόμενης στις εξελίξεις της οικονομίας**» (πρώην άρθρο 125 ΣΕΚ, νυν άρθρο 145 ΣΛΕΕ, επισήμανση της γραφούσης). Ενόψει της περαιτέρω εμβάθυνσης της Ένωσης, η Συνθήκη του Άμστερνταμ θεσμοθέτησε την ανάπτυξη της αντίστοιχης στρατηγικής και όρισε τη δημιουργία μηχανισμών επιτήρησης της προόδου των κρατών-μελών. Έθεσε, επίσης, τη νομική βάση για την ίδρυση της Επιτροπής για την Απασχόληση (Employment Committee) και αναβάθμισε τον κοινωνικό διάλογο και την αντιπροσώπευση εργαζομένων και εργοδοτών σε εθνικό και κοινοτικό επίπεδο, αναγνωρίζοντας ότι οι Οδηγίες που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις επηρεάζουν πρώτα και κύρια αυτές τις ομάδες.

Στα πλαίσια της γενικότερης αναθεώρησης της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, η Συνθήκη επέκτεινε την ειδική πλειοψηφία (σε συναπόφαση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο μετά από γνώμη της Ε.Ο.Κ.Ε. και της Επιτροπής των Περιφερειών) σε θέματα απασχόλησης, αν και σε περιορισμένο φάσμα. Σε σοβαρά πεδία, όπως η κοινωνική ασφάλεια, η προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης και ζητήματα αντιπροσώπευσης και συλλογικής υπεράσπισης των συμφερόντων εργαζομένων και εργοδοτών, διατηρήθηκε η ομοφωνία, πράγμα που δεν άλλαξε με τη Συνθήκη της Νίκαιας (η οποία ανασύνταξε το άρθρο 137 και εισηγήθηκε τη δημιουργία μίας συμβουλευτικής επιτροπής κοινωνικής προστασίας). Η Συνθήκη του Άμστερνταμ επιχειρούσε να δώσει ώθηση στην κοινωνική διάσταση, χωρίς, όμως, να θίξει την προτεραιότητα της οικονομικής ολοκλήρωσης ενόψει της τρίτης φάσης της ΟΝΕ. Άλλωστε, η υιοθέτηση του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης, που εξειδίκευσε περαιτέρω τους μηχανισμούς της ΟΝΕ, δημιούργησε ένα πιο αυστηρό πλαίσιο για το συντονισμό των οικονομικών πολιτικών, περιορίζοντας τις δραστηριότητες των εθνικών αρχών και στην κοινωνική σφαίρα. Την ώρα που η

κοινωνική πολιτική παραμένει εθνική υπόθεση, τα αποτελέσματά της συρρικνώνονται από σφικτούς θεσμικούς περιορισμούς.

5. Οι κοινοτικές εξελίξεις της τελευταίας δεκαετίας

Η ενεργοποίηση του τρίτου σταδίου της ΟΝΕ από την 1^η Ιανουαρίου 1999, που συνεπάγεται την άσκηση ενιαίας συναλλαγματικής και νομισματικής πολιτικής από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και τον αυστηρότερο συντονισμό των οικονομικών πολιτικών σύμφωνα με τους όρους του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης, μεταφέρει πιέσεις στις εθνικές αγορές εργασίας. Η ΕΚΤ και το Ecofin προωθούν τη σταθερότητα των τιμών σε συνθήκες χαμηλού πληθωρισμού και τη βελτίωση των μακροοικονομικών μεγεθών των κρατών-μελών, πράγμα που μεταφράζεται σε μία διαχρονική πολιτική συγκράτησης των αμοιβών και απόδοσης πραγματικών αυξήσεων σε επίπεδο κατώτερο από το ρυθμό παραγωγικότητας. Η απώλεια της συναλλαγματικής πολιτικής ως μέσου προσαρμογής των εθνικών οικονομιών στο διεθνή ανταγωνισμό και η άσκηση περιοριστικών δημοσιονομικών πολιτικών από τα κράτη-μέλη, ως απόρροια των κοινοτικών παρεμβάσεων, οριοθετούν τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης, οι οποίες πρέπει να συμμορφώνονται με τους κανόνες που διέπουν τη λειτουργία της ευρωζώνης.

Έμμεση αλλά καταλυτική επίδραση στις ευρωπαϊκές εργασιακές σχέσεις άσκησαν και οι δύο τελευταίες διευρύνσεις της Ε.Ε. Η ένταξη οκτώ νέων μελών από την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη το 2004 και δύο βαλκανικών χωρών το 2007, με οικονομίες που διανύουν ένα μεταβατικό στάδιο προς την εγκαθίδρυση μίας ανοικτής οικονομίας της αγοράς, συνοδεύτηκε από έντονες οικονομικές και κοινωνικές ανακατατάξεις, που ζημίωσαν τον κόσμο της εργασίας στην παλαιά Ευρώπη των 15. Υπό το βάρος των υψηλών επιπέδων ανεργίας και του γενικότερου επαναπροσδιορισμού των εργασιακών σχέσεων σε εθνικό επίπεδο, οι εργοδότες χωρών της Δυτικής Ευρώπης χρησιμοποίησαν ως απειλή τη μεταφορά της παραγωγής στα νέα κράτη-μέλη προκειμένου να επεκτείνουν το συμβατικό ωράριο εργασίας χωρίς να αποδώσουν αντίστοιχες αυξήσεις στους μισθούς. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Έκθεση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, με αυτό τον τρόπο, οι εργοδότες κατόρθωσαν να πετύχουν «τη συναίνεση ή την υφαρπαγή της συναίνεσης των συνδικάτων» (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2008: 47). Η σύναψη αυτών των συμφωνιών, που κατά τη ρήση του ΙΝΕ πήρε τη μορφή «πλημμυρίδας» (ο.π) το καλοκαίρι του 2004, παρόλο που οφείλεται κυρίως σε πρωτοβουλίες που διαμορφώθηκαν στο χώρο της παλαιάς Ευρώπης, είναι ενδεικτική του μετασχηματισμού των εργασιακών σχέσεων της νέας εποχής.

Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και φτώχειας, το χαμηλό μισθολογικό και κοινωνικό κόστος της εργασίας, η έξαρση της αδήλωτης εργασίας, η περιορισμένη ισχύς των συνδικάτων, τα αδύναμα συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης και οι υποβαθμισμένες από πλευράς δικαιωμάτων συλλογικές συμβάσεις, σε συνδυασμό με τους χαμηλούς φορολογικούς συντελεστές για τις επιχειρήσεις, αποτελούν παράδεισο για τους εργοδότες της παλαιάς Ευρώπης, οι οποίοι μπορούν να εκμεταλλευτούν το άνοιγμα νέων αγορών και την ελεύθερη κυκλοφορία των κεφαλαίων προς όφελός τους. Παρατηρούμε μία σύγκλιση των εργασιακών προτύπων «προς τα κάτω» αντί μίας συντεταγμένης προσπάθειας αναβάθμισης των συνθηκών εργασίας στα νέα κράτη-μέλη, η οποία εξυπηρετεί τη λογική της περαιτέρω απορρύθμισης του ευρωπαϊκού εργασιακού προτύπου.

Η τάση αυτή επικυρώνεται και από την πρόσφατη νομολογία του ΔΕΚ, όπως υποδεικνύουν οι υποθέσεις Viking (C-438/05), Laval (C-341/05), Rüffert (C-346/06) και Luxembourg (C-319/06). Η πρώτη περίπτωση αφορά στη δυνατότητα μετανηολόγησης πλοίου φιλανδικής εταιρείας κάτω από εσθονική σημαία με στόχο τα φθηνότερα εργατικά χέρια ενώ οι άλλες τρεις αφορούν στην απόσπαση εργαζομένων για την παροχή διασυνοριακών υπηρεσιών με χαμηλότερες αμοιβές και κατώτερους όρους εργασίας συγκριτικά με αυτούς που προβλέπονται για τους εργαζόμενους του κράτους υποδοχής. Επικαλούμενο την αρχή της ελεύθερης εγκατάστασης (στην υπόθεση Viking) και την ελευθερία παροχής υπηρεσιών (στις άλλες υποθέσεις), το ΔΕΚ έκρινε ότι η υποχρέωση σεβασμού της εργατικής νομοθεσίας ή των συλλογικών συμβάσεων της χώρας υποδοχής παρεμποδίζει την ελευθερία διακίνησης και αντίκειται στην ευρωπαϊκή νομοθεσία. Παρότι, αναγνώρισε, διακηρυκτικά, ότι η Ένωση δεν έχει μόνο οικονομικούς αλλά και κοινωνικούς σκοπούς και η συλλογική δράση αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζομένων, επιβεβαίωσε το προβάδισμα των οικονομικών ελευθεριών έναντι των κοινωνικών δικαιωμάτων.

Οι αποφάσεις αυτές συνιστούν μία υπονομευτική παρέμβαση στις εθνικές εργατικές εγγυήσεις –των οποίων η προστασία προβλέπεται ρητά στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη- και αναβιώνουν το σχετικό περιεχόμενο του αρχικού σχεδίου της «Οδηγίας για τις υπηρεσίες στην εσωτερική αγορά», γνωστό ως σχέδιο “Bolkenstein”. Καταστρατηγούν το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη συνδικαλιστική ελευθερία, καθιερώνουν πρακτικές κοινωνικού dumping και νομιμοποιούν τις διακρίσεις εις βάρος των αποσπασμένων εργαζομένων, επιχειρήματα που έχουν επισημανθεί από την ευρωπαϊκή συνδικαλιστική συνομοσπονδία και τα εθνικά συνδικάτα. Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος αποτιμάται σε επόμενη ενότητα. Για την καλύτερη κατανόηση της δυναμικής του, κρίνεται αναγκαία η μελέτη της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση.

B. Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόλησης

Αφετηρία της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) είναι το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσσεν (9-10 Δεκεμβρίου 1994). Αντιμέτωποι με το πιεστικό πρόβλημα της ανεργίας, οι αρχηγοί κρατών και κυβερνήσεων επεσήμαναν την ανάγκη τόνωσης της απασχόλησης, προβάλλοντας ως λύση την υιοθέτηση «μίας περισσότερο ευέλικτης οργάνωσης της εργασίας με τέτοιο τρόπο ώστε να εκπληρώνει ταυτόχρονα τις προσδοκίες των εργαζομένων και τις απαιτήσεις του ανταγωνισμού» (Conclusions of the Presidency, Essen European Council 1994), δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στη μείωση του έμμεσου εργασιακού κόστους. Σημείωσαν, επίσης, τον κρίσιμο ρόλο της ανάπτυξης ενός παραγωγικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των πολιτικών φορέων. Ειδικότερα, έθεσαν πέντε στόχους, που περιελάμβαναν την ανάπτυξη των (ανθρώπινων) πόρων μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης, την προώθηση των παραγωγικών επενδύσεων μέσω μετριοπαθών μισθολογικών πολιτικών, τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των θεσμών της αγοράς εργασίας, τον εντοπισμό νέων πηγών θέσεων εργασίας μέσω τοπικών πρωτοβουλιών και την προώθηση της πρόσβασης συγκεκριμένων ομάδων-στόχων (μακροχρόνια άνεργοι, γυναίκες) στην εργασία (ο.π.). Εν μέσω αντιπαράθεσης μεταξύ των ευρωσκεπτικιστών και των ευρωπαϊστών αποφασίστηκε η διαμόρφωση μίας μινιμαλιστικής, ως προς τα μέσα άσκησης της, στρατηγικής για την απασχόληση. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Δουβλίνου (13-14 Δεκεμβρίου 1996) επανέλαβε την ανάγκη συνεργασίας των κοινοτικών, εθνικών και τοπικών παραγόντων για την καταπολέμηση της ανεργίας και ζήτησε την κινητοποίηση όλων των οικονομικών και κοινωνικών φορέων για την υλοποίηση του στόχου αυτού.

Η διαδικασία που εγκαινιάστηκε στο Έσσεν, δεν στάθηκε ικανή να μειώσει τους δείκτες ανεργίας. Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Άμστερνταμ, τα κράτη-μέλη αποφάσισαν ότι η κατάσταση απαιτούσε πιο δυναμική δράση. Όπως ελέχθη και πρωτύτερα, η Συνθήκη του Άμστερνταμ θεσμοθέτησε την αντίστοιχη κοινή στρατηγική διατηρώντας την αρχή της επικουρικότητας. Ακολούθησε ένα έκτακτο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στο Λουξεμβούργο (20-21 Νοεμβρίου 1997), το οποίο έθεσε σε εφαρμογή την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ ή αλλιώς διαδικασία του Λουξεμβούργου). Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο αποφάσισε να καθορίζει ετήσιες κατευθυντήριες γραμμές πάνω σε τέσσερις άξονες, τους οποίους τα κράτη-μέλη έπρεπε να λαμβάνουν υπόψιν στην εφαρμογή των εθνικών πολιτικών απασχόλησης. Οι άξονες αυτοί αποτελούν τους πυλώνες της ΕΣΑ και περιλαμβάνουν τη βελτίωση της απασχολησιμότητας, την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, την προσαρμοστικότητα

των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων και την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ο πρώτος πυλώνας εμπερικλείει την ευρύτερη προβληματική των νέων εργασιακών σχέσεων και μπορεί να ιδωθεί υπό τρία αλληλεξαρτώμενα πρίσματα: η απασχολησιμότητα ως αποτελεσματική συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ως διαχείριση ανθρώπινων πόρων και ως κινητοποίηση ανθρώπινων πόρων. Επιδιώκει τη μετάβαση από τις παθητικές προς τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης μέσω της άρσης των εμποδίων ένταξης ή επανένταξης ευάλωτων εργασιακών ομάδων στην αγορά εργασίας. Η επιτυχημένη υλοποίηση αυτού του στόχου, εφόσον απευθύνεται «στους εργαζόμενους ως πολίτες, δηλαδή άτομα που κατέχουν μία ισορροπία ευθυνών και δικαιωμάτων» (Korver 2004: 113), απαιτεί τη δημιουργία προϋποθέσεων για μία πραγματική αναβάθμιση της αγοράς εργασίας και των θέσεων συνοδευόμενη από κοινωνική ποιότητα και όχι την αποδοχή από μία μερίδα του εργατικού δυναμικού «οποιασδήποτε θέσης εργασίας, μόνο και μόνο για να αποφύγει τις κυρώσεις στη σφαίρα της κοινωνικής ασφάλισης και της πρόσβασης στην πρόνοια» (ό.π). Εντούτοις, η έννοια της απασχολησιμότητας μετατοπίζει το βάρος στην ποιότητα της προσφοράς της απασχόλησης και όχι στην αδυναμία αύξησης της ζήτησης. Με άλλα λόγια, αποδίδει την ευθύνη της ανεργίας στην έλλειψη των απαραίτητων προσόντων εκ μέρους των ανέργων, αγνοώντας την αδυναμία της οικονομίας να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας.

Ο δεύτερος πυλώνας αφορά στη δημιουργία ενός ευνοϊκού γραφειοκρατικού περιβάλλοντος που διευκολύνει την ίδρυση και τη λειτουργία επιχειρήσεων και αποσκοπεί στη μείωση του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας. Ο τρίτος πυλώνας συντίθεται από το ευέλικτο περιεχόμενο των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας και «παρουσιάζεται ως μία δυνατότητα, ως μία ευκαιρία εξισορρόπησης των εργαζομένων και της εργασίας με τη συμμετοχή και την ιδιότητα του πολίτη» (Korver στο ίδιο: 89). Η προώθηση της μερικής απασχόλησης, η ελαστικοποίηση των συμβάσεων και των συστημάτων διαπραγμάτευσης, η αναδιάρθρωση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, η κατάρτιση των εργαζομένων εντός και εκτός της αγοράς εργασίας αποτελούν συνιστώσες της προσαρμοστικότητας. Ο τέταρτος πυλώνας αποσκοπεί στη διεύρυνση του εργατικού δυναμικού, που συνεπάγεται την αύξηση της φορολογικής και ασφαλιστικής βάσης. Ωστόσο, η αυξανόμενη συχνότητα με την οποία εφαρμόζονται οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στις ευρωπαϊκές χώρες έχει προκαλέσει μία σχετική ζημία στον πυλώνα των ίσων ευκαιριών, δεδομένου ότι η ευέλικτη εργασία είναι πιο διαδεδομένη στο γυναικείο φύλο.

Η διαμόρφωση της ΕΣΑ, που υπήρξε διαχρονικό αίτημα των συνδικάτων, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και των κεντροαριστερών κομμάτων, αποδίδεται στην

επικράτηση της σοσιαλδημοκρατίας στην Ευρώπη το διάστημα 1997-2004. Οι πυλώνες της αντικατοπτρίζουν τις σοσιαλδημοκρατικές διεργασίες, που αποτελούν προϊόν συμβιβασμού της παραδοσιακής σοσιαλδημοκρατίας με τις νεοφιλελεύθερες επιταγές³¹. Ουσιαστικά, η ΕΣΑ προήγε τη ρύθμιση της απορρυθμιστικής ατζέντας, που προωθείται αδιάλειπτα από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 και συνοψίζεται στην αποδέσμευση του κεφαλαίου από κοινωνικές επιβαρύνσεις και στην επέκταση της ανασφάλειας στους εργαζόμενους. Οι ηγέτες δύο εκ των μεγαλύτερων σοσιαλδημοκρατικών κομμάτων, οι Schroeder και Blair, διακήρυξαν ότι «το να έχει κανείς την ίδια εργασία για όλη του τη ζωή είναι στοιχείο του παρελθόντος» (Ιωαννίδης 2011). Στο νέο εργασιακό καθεστώς των μεταβατικών αγορών εργασίας, οι μεταβάσεις εντός της αγοράς εργασίας (εναλλαγή πλήρους και μερικής απασχόλησης) και πέραν αυτής (εξισορρόπηση της εργασίας με προσωπικές φιλοδοξίες ή ατομικές ανάγκες, εκπαιδευτικές ή γονεϊκές άδειες, άδειες μητρότητας, σταδιακή συνταξιοδότηση) δεν «θεωρούνται ως διακοπές της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, αλλά ως φυσιολογικές και αναπόσπαστες φάσεις στο πλαίσιο της κάθε μιας σταδιοδρομίας» (Korver 2004: 109).

Η ΕΣΑ ενσωματώθηκε στη Στρατηγική της Λισσαβώνας. Η δομή των τεσσάρων πυλώνων αναθεωρήθηκε στη Σύνοδο Κορυφής των Βρυξελλών, όπου οι πυλώνες αντικαταστάθηκαν από τρεις στόχους: πλήρης απασχόληση, αύξηση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας και προώθηση της κοινωνικής συνοχής και της ένταξης στην αγορά εργασίας. Τα κράτη-μέλη αποφάσισαν να τροποποιήσουν την ετήσια βάση των κατευθυντηρίων γραμμών, ορίζοντάς τις πλέον με χρονικό ορίζοντα τριετίας. Για την αποτελεσματικότερη λειτουργία της ΕΣΑ, κρίθηκε απαραίτητο να υπάρχει σύγκλιση μεταξύ των κατευθυντηρίων γραμμών και των Γενικών Προσανατολισμών Οικονομικής Πολιτικής. Με γνώμονα τις σχετικές εκθέσεις, οι συνθέσεις του Συμβουλίου, ανάλογα με την αρμοδιότητά τους, εγκρίνουν προγράμματα

³¹ Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει η ανάλυση του Γιώργου Ιωαννίδη για τη νέα σοσιαλδημοκρατική ατζέντα που αναπτύχθηκε γύρω από την έννοια της κοινωνίας και οικονομίας της γνώσης. Αναζητώντας ένα νέο ιδεολογικό πλαίσιο που να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής, τα σοσιαλδημοκρατικά κόμματα της δεκαετίας του 1990 ενσωμάτωσαν τρία θεματικά πεδία στο πολιτικό τους πρόγραμμα. Από τη μία πλευρά, διατήρησαν τις παραδοσιακές αξίες του χώρου (ανάπτυξη, ισότητα, αλληλεγγύη, κοινωνική συνοχή και καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού), προχωρώντας, όμως, στην εκ νέου ιεράρχησή τους που χαρακτηρίστηκε από ένα πιο απορρυθμιστικό στίγμα. Η βαρύτητα μετατοπίστηκε από τις αναδιανεμητικές στρατηγικές στις διαρθρωτικές πολιτικές και η ισότητα των ευκαιριών πήρε το νόημα της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού. Ο μαζικός χαρακτήρας των κοινωνικών παραχωρήσεων της παλιάς σοσιαλδημοκρατίας αντικαταστάθηκε από περισσότερο εξατομικευμένα πλαίσια. Από την άλλη, τα σοσιαλδημοκρατικά κόμματα υιοθέτησαν στοιχεία της νεοφιλελεύθερης ατζέντας (ιδιωτικοποιήσεις, μεταρρύθμιση του προνοιακού κράτους, ευελιξία). Τέλος, ασπάστηκαν μετα-υλιστικές αξίες (περιβάλλον, ασφάλεια), Ιωαννίδης, Μάιος 2011.

δράσης για τα κράτη-μέλη (“Streamlining of the Annual Economic and Employment Policy Cycles”, COM (2002) 487).

Αυτό, σε γενικές γραμμές, είναι το περιεχόμενο της ΕΣΑ. Ας εξετάσουμε τη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Δεδομένης της αδυναμίας ανάπτυξης μίας υπερεθνικής πολιτικής για την απασχόληση³², υιοθετήθηκε μία νέα μέθοδος «ήπιας» διακυβέρνησης που δεν εμπεριέχει κανονιστικές ρυθμίσεις και δεν επιφέρει κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης των εθνικών αρχών (soft law)³³. Είναι γνωστή ως Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού (ΑΜΣ). Η ΕΣΑ αποτελεί τον πρώτο τομέα κοινωνικής πολιτικής στον οποίο εφαρμόστηκε η ΑΜΣ αλλά και το πρότυπο εφαρμογής της από θεσμική και πολιτική άποψη.

Η ΕΣΑ είναι, λοιπόν, μία διαδικασία συντονισμού των πολιτικών απασχόλησης των κρατών-μελών, η οποία γίνεται στη βάση κοινά αποδεκτών αλλά μη δεσμευτικών στόχων. Οι επιδιωκόμενοι γενικοί στόχοι αποφασίζονται σε διακυβερνητικό επίπεδο και σε σχέση με αυτούς γίνεται η αξιολόγηση της προόδου των κρατών-μελών στον τομέα της απασχόλησης. Από το 1998, τα κράτη-μέλη υποβάλλουν στο Συμβούλιο και την Επιτροπή ετήσια Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ), τα οποία περιλαμβάνουν μία συνολική στρατηγική προσαρμοσμένη στις ιδιαίτερες κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες που επικρατούν στο εσωτερικό τους (Στα πλαίσια της Στρατηγικής της Λισσαβώνας, η αναθεώρηση της ΕΣΑ είχε σαν αποτέλεσμα την αντικατάσταση των ΕΣΔΑ από τα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων). Το Συμβούλιο και η Επιτροπή διατηρούν το δικαίωμα να κάνουν μη δεσμευτικές συστάσεις στα κράτη-μέλη, ζητώντας από τα δεύτερα να προβαίνουν σε τροποποιήσεις προκειμένου να υπάρξει σύγκλιση με τους τιθέμενους κοινοτικούς στόχους. Αφού συγκεντρώσουν τα ΕΣΔΑ όλων των κρατών-μελών, κάνουν μία ετήσια αξιολόγηση σχετικά με την πρόοδο που έχει επιτευχθεί συνολικά. Η Επιτροπή είναι αρμόδια να εποπτεύει τις αντίστοιχες εθνικές στρατηγικές, να εργάζεται για την περαιτέρω ανάπτυξη της ΕΣΑ και να διευκολύνει την ανταλλαγή ορθών πρακτικών. Στα καθήκοντα της ανήκει και η υποβολή προτάσεων για τη διαμόρφωση των ευρωπαϊκών κατευθυντήριων γραμμών, που πρέπει να συνοδεύονται από την υποχρεωτική

³² Αυτή η αποτυχία οφείλεται σε τρεις λόγους: πρώτον, στην απροθυμία των κρατών-μελών να εκχωρήσουν ακόμα και περιορισμένες αρμοδιότητες στην Ένωση σε τομείς κοινωνικής πολιτικής, δεύτερον στην ποικιλομορφία των προνοιακών συστημάτων των κρατών-μελών και τρίτον στην πολυπλοκότητα των κοινωνικών προβλημάτων και στη διαφοροποίηση των κοινωνικών προκλήσεων που αντιμετωπίζει κάθε κράτος, Φερώνας 2010.

³³ Υπάρχουν δύο κυρίαρχες προσεγγίσεις για το νομικό status της ΑΜΣ. Οι περισσότεροι μελετητές την εντάσσουν στις ήπιες μορφές διακυβέρνησης, όπως οι Συστάσεις και οι Γνώμες της Επιτροπής. Ορισμένοι, όμως, θεωρούν ότι εμπίπτει στο χώρο μεταξύ της σκληρής και ήπιας διακυβέρνησης επειδή –τουλάχιστον στην περίπτωση της ΕΣΑ- εμπεριέχει ηθικού τύπου δεσμεύσεις που επιβλέπονται από την Επιτροπή, (ο.π.). Ένας εναλλακτικός όρος που χρησιμοποιείται για την ΑΜΣ είναι «διακυβέρνηση δια της πειθούς» (αγγλ. Governance by persuasion), Δεδουσόπουλος 2009.

γνωμοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Ωστόσο, η Επιτροπή παραμένει ο κυρίαρχος παράγοντας επιρροής.

Επομένως, η ΕΣΑ στηρίζεται στη σύγκλιση των στόχων και όχι των μέσων επίτευξής τους και δεν επιδιώκει την εναρμόνιση των εθνικών πολιτικών απασχόλησης (Φερώνας 2010). Η ΑΜΣ, που καθιερώθηκε με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, αποτελεί μία καινοτόμο διαδικασία διακυβέρνησης που ενθαρρύνει τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων μερών -της Ε.Ε., των κρατών-μελών, των τοπικών και περιφερειακών αρχών, των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών- και ανταποκρίνεται, θεωρητικά, στο αίτημα για μείωση του δημοκρατικού ελλείμματος και διαμόρφωση κοινωνικής πολιτικής όσο το δυνατόν εγγύτερα στον πολίτη. Σύμφωνα με τη Goetschy, η ΕΣΑ αποπολιτικοποιεί το πρόβλημα της ανεργίας, επιτρέποντας συναινετικούς χειρισμούς σε ένα πεδίο όπου η συναίνεση είναι εξαιρετικά δύσκολη υπόθεση (παρατίθεται από Σεφεριάδη 2004: 328 et al. Ιωαννίδη 2011).

Ο αντίλογος που διατυπώνεται από αρκετούς μελετητές –και τον οποίο ασπάζεται η παρούσα εισήγηση- εστιάζει στην ουσία της ΕΣΑ. Ο νεωτερισμός της διαδικασίας δεν αμφισβητείται αλλά εξετάζονται πιο ψύχραιμα τα αποτελέσματά της. Κατά τον Σεφεριάδη, η ΕΣΑ δεν είναι πλήρως αποπολιτικοποιημένη και συνιστά σαφή παρέμβαση στις εθνικές αγορές εργασίας, εφόσον αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης διακυβερνητικών συνόδων που καταλήγουν στη λήψη αποφάσεων με πολιτικές επιπτώσεις. Άλλωστε, όπως υποστηρίζει η Επιτροπή, η ΕΣΑ άσκησε σημαντική επίδραση στις εθνικές πολιτικές απασχόλησης, σηματοδοτώντας τη μετατόπισή τους «από τη διαχείριση της ανεργίας στην αύξηση της απασχόλησης» και την εστίασή τους στις «μακροχρόνιες διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις των αγορών εργασίας» (παρατίθεται από Ιωαννίδη 2011).

Παρότι αρχικά η ΕΣΑ γέννησε την ελπίδα μίας αντιπαραθετικής στην ΟΝΕ διαδικασίας, δεν μπόρεσε να ξεφύγει από τη λογική της οικονομικής ολοκλήρωσης και της δημοσιονομικής πειθαρχίας. Αντίθετα, υποτάχθηκε πλήρως στη δεύτερη. Ο εξευρωπαϊσμός των πολιτικών απασχόλησης συνοδεύτηκε «από μία αντιστροφή της ιστορικής τάσης των καθεστώτων απασχόλησης να διασφαλίζουν σχέσεις εργοδότη-εργαζόμενου που δεν θα καθορίζονται από τις δυνάμεις της αγοράς» (Ο Σεφεριάδης επικαλείται επιχείρημα του Hyman, παρατίθεται στο Σεφεριάδης 2004: 330). Κατά τον Streeck, αυτό συνδέεται με την αποδιαφοροποίηση της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής που σημειώθηκε τις δεκαετίες του 1980 και 1990, οπότε οι μεταπολεμικοί μηχανισμοί «που προστάτευαν τις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική πολιτική από τις συγκυρίες τις οικονομικής πολιτικής άρχισαν σταδιακά να αποδιαρθρώνονται» (Streeck 2004: 329-330). Υπό αυτό το πρίσμα, η ΕΣΑ όχι μόνο δεν κατάφερε να

εμποδίσει αλλά ουσιαστικά προώθησε την επανα-εμπορευματοποίηση της αγοράς εργασίας (Konver 2004: 98, Σεφεριάδης 2004: 331).

Γ. Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος

Η ΕΣΑ, ως διαδικασία, ενίσχυσε το θεσμοθετημένο κοινωνικό διάλογο, που διασφαλίζει το δικαίωμα αντιπροσώπευσης και δίνει φωνή στα διαφορετικά συμφέροντα που εμπλέκονται στη λειτουργία της οικονομίας. Η Λευκή Βίβλος για την Ευρωπαϊκή Διακυβέρνηση διευρύνει το πεδίο συμμετοχής στο διάλογο, συμπεριλαμβάνοντας τους μεμονωμένους πολίτες και την οργανωμένη κοινωνία των πολιτών, «της οποίας τα μέλη εξυπηρετούν μέσω ενός δημοκρατικού διαλόγου και μίας διεργασίας κατανόησης, το γενικό συμφέρον και χρησιμεύουν ως μεσολαβητές μεταξύ των δημόσιων αρχών και των πολιτών» (ΕΟΚΕ, EESC-2011-10-EL). Στην πράξη, όμως, η συμμετοχή περιορίζεται στους φορείς που έχουν πανευρωπαϊκή εμβέλεια και αφορά μόνο στο στάδιο των διαβουλεύσεων, όχι κατά τη διαμόρφωση πολιτικής. Η Ε.Ε. εστιάζει στο διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους, ο οποίος προάγεται περαιτέρω με τη Συνθήκη της Λισσαβώνας³⁴, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν υπόκειται σε περιορισμούς.

Τα βασικότερα όργανα εκπροσώπησης των διαφορετικών συμφερόντων είναι η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Εργοδοτών (UNICE, η οποία, από το 2007, έχει μετονομαστεί σε BUSINESS EUROPE, Ένωση Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνδέσμων της Ευρώπης), το Ευρωπαϊκό Κέντρο Επιχειρήσεων Δημοσίου και Γενικού Οικονομικού Ενδιαφέροντος (CEEP), ο Ευρωπαϊκός Σύνδεσμος Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC). Σημαντικό ρόλο έχει και η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ), που αποτελείται από εκπροσώπους των εργοδοτών, των εργαζομένων και άλλων ομάδων συμφερόντων και είναι γνωμοδοτικός φορέας που πληροφορεί τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα σχετικά με τις θέσεις των κοινωνικών εταίρων σε διάφορα ζητήματα. Ο κοινωνικός διάλογος διακρίνεται σε διμερή (μεταξύ των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων) και τριμερή (μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των οργάνων της Ένωσης), έκφραση του οποίου είναι η τριμερής κοινωνική σύνοδος κορυφής για τη μεγέθυνση και την απασχόληση³⁵, που επιτρέπει τη συνεχή συνεννόηση μεταξύ του Συμβουλίου, της Επιτροπής και των κοινωνικών εταίρων για

³⁴ Στο άρθρο 136 α, η Συνθήκη ορίζει ότι η Ένωση, λαμβάνοντας υπόψη την ποικιλομορφία των εθνικών συστημάτων, «διευκολύνει το μεταξύ τους διάλογο, σεβόμενη την αυτονομία τους».

³⁵ Η τριμερής σύνοδος κορυφής θεσπίστηκε με την Απόφαση 2003/174, η οποία καταργεί τη μόνιμη επιτροπή απασχόλησης και θεσμοθετεί τις άτυπες κοινωνικές συνόδους κορυφής που πραγματοποιούνταν από το 2000.

ζητήματα οικονομικής και κοινωνικής φύσης και απασχόλησης. Ο διμερής διάλογος χαρακτηρίζεται από υψηλή αυτονομία, που παίρνει το νόημα της σύναψης συμφωνιών-πλαίσια με πρακτική εφαρμογή αλλά μη δεσμευτικό χαρακτήρα, σε αντίθεση με τα αποτελέσματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό επίπεδο. «Οι ευρωπαϊκές επιτροπές διαλόγου αποτελούν ένα προνομιακό χώρο σύζευξης συμφερόντων και άρθρωσης κοινών προσεγγίσεων που αποκκλίνουν από την παραδοσιακή εκδοχή της συλλογικής διαπραγμάτευσης, της απεργιακής δράσης και της περισσότερο καχύποπτης και ανοιχτής αντιπαράθεσης απόψεων» (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2008: 31).

Όπως και να έχει, η αναμφισβήτητα θετική διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου συναντά πολύ σοβαρά εμπόδια. Καμία οργάνωση «δεν χρηματοδοτείται επαρκώς, ούτε είναι καλά επανδρωμένη» (Ton Korver 2004: 100). Οι εργοδότες (UNICE, CEEP) χαρακτηρίζονται από μεγάλη απροθυμία να διαπραγματευθούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο επειδή τα συμφέροντά τους εξυπηρετούνται καλύτερα από αποκεντρωμένες διαδικασίες στο χαμηλότερο επίπεδο διαπραγμάτευσης. Η διαπραγματευτική ισχύς της συνδικαλιστικής οργάνωσης (ETUC) είναι περιορισμένη λόγω της δυσκολίας να διαμορφώσει μία κοινή στρατηγική απέναντι σε διάφορα θέματα, που οφείλεται στην ανομοιογένεια των συμφερόντων και των κοινωνικο-ιστορικών καταβολών που χαρακτηρίζουν τα συστατικά μέρη. Παρά τη διεθνιστική τους ρητορική, οι ενώσεις εργαζομένων των ευρωπαϊκών κρατών έχουν αποτύχει να διεθνοποιήσουν τα αιτήματά τους³⁶ εξαιτίας της απουσίας συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο και της αναπαραγωγής μορφών διαλόγου στη βάση των επιμέρους εθνικών διεκδικήσεων και του ιδεολογικού κατακερματισμού.

Έπειτα, η επιδίωξή τους να διατηρήσουν τον προνομιακό ρόλο του συνομιλητή σε έναν οργανισμό προσανατολισμένο στην ελεύθερη αγορά, έχει εμποτίσει τις στρατηγικές τους με την αποδοχή της απορρύθμισης ως αναπόφευκτο στοιχείο των νέων εργασιακών σχέσεων και της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας ως προϋπόθεσης για την κοινωνική ευμάρεια. Τα ευρωπαϊκά συνδικάτα έχουν υιοθετήσει μία αμυντική θέση που στοχεύει στη διατήρηση των κερτημένων και απέχει από τη διαμόρφωση μίας συνεκτικής πρότασης για ένα εναλλακτικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας (τουλάχιστον αυτό ίσχυε μέχρι την εκδήλωση της κρίσης). Άλλωστε, κατά τη Laura Horn, ο αποκλεισμός του παράγοντα “εργασία” από το ευρωπαϊκό εταιρικό δίκαιο και το κανονιστικό πλαίσιο για την εταιρική διακυβέρνηση, αφήνει εκτεθειμένους τους εργαζόμενους απέναντι στους ιδιοκτήτες/μετόχους και διευθυντές (shareholders

³⁶ Παρότι το δικαίωμα στην απεργία εξαιρείται ρητά από οποιαδήποτε ευρωπαϊκή διεύθυνση, η ETUC έχει κατά καιρούς κινητοποιηθεί, οργανώνοντας Ευρωπαϊκές και Ευρωπαϊκές Ημέρες Δράσης. Ο αριθμός τους είναι, βέβαια, εξαιρετικά περιορισμένος, είναι, όμως, μία ένδειξη της δυναμικής του ευρωπαϊκού συνδικαλισμού.

and managers), αφαιρώντας τους τη δυνατότητα άσκησης επιρροής στη διαμόρφωση των εταιρικών στρατηγικών (ILO 2011:119-123).

Επιπρόσθετα, η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στηρίζεται στη γνωμοδότηση επί των κοινοτικών δράσεων (ή της ΕΣΑ και της Στρατηγικής της Λισσαβώνας μεταγενέστερα) και όχι στην ουσιαστική άσκηση επιρροής, αφού δεν έχουν τη θεσμική δυνατότητα να προωθήσουν ή να παρεμποδίσουν τις ρυθμίσεις που προωθούν τα κοινοτικά όργανα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η συμφωνία-πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων για την καθιέρωση ελάχιστων προτύπων στην εργασία των προσωρινά απασχολούμενων, η οποία, αν και υιοθετήθηκε το 2002 από την Επιτροπή και κατετέθη ως πρόταση στο Συμβούλιο, δεν έχει κωδικοποιηθεί σε οδηγία επειδή το Συμβούλιο αδυνατεί να καταλήξει σε απόφαση.

Εντούτοις, ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος έχει καταλήξει σε μία αξιολογή παραγωγή κοινών κειμένων³⁷, γνώμων και συστάσεων. Αξιοσημείωτες είναι τρεις συμφωνίες-πλαίσια -οι δύο εκ των οποίων διευθετούν πτυχές ευέλικτων μορφών απασχόλησης- οι οποίες αποτελούν το περιεχόμενο των Οδηγιών 96/34/EK για τη γονική άδεια, 97/81 για τη μερική απασχόληση και 99/70 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Βέβαια, καμία από τις Οδηγίες αυτές δεν επέφερε θεμελιώδεις αλλαγές στη νομοθεσία των κρατών-μελών αλλά μάλλον επικύρωσε εθνικές πρακτικές που ήδη εφαρμόζονταν. Πιο πρόσφατες είναι οι συμφωνίες-πλαίσιο για την τηλεργασία (2002)³⁸, το στρες στην εργασία (2004) και την άσκηση βίας στους χώρους εργασίας (2007). Σε πολλές περιπτώσεις, πάντως, ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος συνιστά μία συμβολική διαδικασία που επιχειρεί να διαφυλάξει τις εθνικές δομές κοινωνικού διαλόγου από κανονιστικές ρυθμίσεις του Συμβουλίου που μπορεί να αποφασίζει πλέον με ειδική πλειοψηφία. Δεν είναι τυχαίο ότι όσον αφορά στην ΕΣΑ, οι εργοδότες παρέμειναν διαχρονικά επιφυλακτικοί εξαιτίας της πιθανότητας να μετατραπεί σε νομικά δεσμευτική πολιτική, παρόλο που, σε γενικές γραμμές, το περιεχόμενό της εξυπηρετούσε τη δική τους πλευρά.

Παρόμοια είναι η εικόνα στον ευρωπαϊκό κλαδικό διάλογο. Στην πλειοψηφία των ευρωπαϊκών χωρών, οι κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις

³⁷ Μέχρι το 2008, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι ενώσεις εργοδοτών είχαν ολοκληρώσει πάνω από 50 κείμενα (generation texts) πάνω στα θεματικά πεδία της δια βίου μάθησης και της υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, Έκθεση INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2008: 30.

³⁸ Το 2008, η Επιτροπή προχώρησε σε αξιολόγηση της εφαρμογής της συμφωνίας-πλαίσιο για την τηλεργασία, καταλήγοντας ότι απέδωσε καρπούς. Μέσα σε έξι χρόνια, η συμφωνία-πλαίσιο υιοθετήθηκε πλήρως από 19 κράτη-μέλη και μερικώς από άλλα δύο. Στην πράξη, όμως, διαπιστώνονται πολλές ελλείψεις στο νομικό πλαίσιο αρκετών κρατών-μελών αναφορικά με την πρακτική εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης, το καθεστώς στο οποίο υπάγονται οι τηλεεργαζόμενοι (δεδομένου ότι σε πολλές χώρες θεωρούνται αυτοαπασχολούμενοι και όχι μισθωτοί) και τον οικειοθελή χαρακτήρα της τηλεργασίας, Έκθεση INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2009: 42-43.

αποτελέσαν τον κανόνα, τάση που επιβεβαιώνεται σε κοινοτικό επίπεδο με τη δημιουργία επιτροπών κλαδικού διαλόγου και την υιοθέτηση ενός μεγάλου αριθμού κοινών κειμένων. Περισσότερο δραστήριος είναι ο ευρωπαϊκός κλαδικός διάλογος στα ταχυδρομεία, τις τηλεπικοινωνίες και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης (Κουζής 2001: 344). Ωστόσο, οι προκλήσεις παραμένουν λόγω της απουσίας αντιπροσωπευτικών οργανώσεων σε πολλούς κλάδους και της προτίμησης των εργοδοτών για υπαγωγή της διαπραγμάτευσης στο επιχειρησιακό επίπεδο. Παρότι ο Ευρωπαϊκός Σύνδεσμος Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) αποτελείται κατά κύριο λόγο από διατομεακές και κλαδικές ομοσπονδίες ΜΜΕ, πράγμα που αποδεικνύει έναν αυξανόμενο ρόλο στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο, «αυτό που βρίσκεται διαρκώς σε κίνηση είναι το αποκεντρωμένο, εταιρικό επίπεδο διαπραγμάτευσης» (Korver 2004: 102).

Πάντως, στις περισσότερες χώρες κυριαρχεί το πρότυπο της οργανωμένης αποκέντρωσης, δηλαδή της συνύπαρξης συγκεντρωτικών και αποκεντρωμένων δομών στις εργασιακές διαπραγματεύσεις. Ο νέου τύπου συγκεντρωτισμός απομακρύνεται από την παραδοσιακή σύναψη κεντρικών συμφωνιών και δίνει έμφαση στην επίτευξη συναίνεσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και τα παιχνίδια θετικού αθροίσματος. Αυτό εξυπηρετεί την αποκέντρωση, εφόσον διαπνέεται από μία κορπορατιστική λογική που μοιραία επιτρέπει τη διαμόρφωση στενότερων συμφωνιών σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Δ. Στρατηγική της Λισσαβώνας

Η Στρατηγική της Λισσαβώνας είναι αποτέλεσμα του ομώνυμου Ευρωπαϊκού Συμβουλίου που έλαβε χώρα στην πορτογαλική πρωτεύουσα το Μάρτιο του 2000. Υπό το κράτος της παγκοσμιοποίησης και της ραγδαίας τεχνολογικής προόδου στον τομέα των τηλεπικοινωνιών και της πληροφορικής, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας αποφάσισε την επιτάχυνση των κοινοτικών διαδικασιών σε τομείς της κοινωνικής πολιτικής προκειμένου η κοινωνική πραγματικότητα να συμβαδίζει με τις οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις. Σε μία ιδιαίτερα ευημερούσα περίοδο για τα κράτη-μέλη, καθόρισε ένα στρατηγικό στόχο για την πρώτη δεκαετία του νέου αιώνα: να καταστεί η Ένωση «η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη, βασισμένη στη γνώση, οικονομία στον κόσμο με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή» (Συμπεράσματα της Προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβώνας). Μέχρι το 2010 έπρεπε να ενταχθεί στην απασχόληση το 70% του συνόλου του ενεργού πληθυσμού και το 60% του γυναικείου -προσδοκία που όχι μόνο δεν επαληθεύτηκε αλλά ακολούθησε εντελώς

αντίστροφη πορεία. Εξειδικεύοντας τον αναπτυξιακό στόχο της Λισσαβώνας, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης (Μάρτιος 2001) έθεσε ενδιάμεσους στόχους για την απασχόληση με χρονικό ορίζοντα το 2005 ενώ υποστήριξε ότι το 50% του πληθυσμού ηλικίας 55-64 ετών έπρεπε να εργάζεται μέχρι το 2010. Τέλος, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης (15-16 Μαρτίου 2002) αποφάσισε την αύξηση της μέσης ηλικίας συνταξιοδότησης κατά 5 χρόνια.

Η επίτευξη του στρατηγικού στόχου της Λισσαβώνας απαιτούσε μία συνολική στρατηγική. Η τελευταία δεν εμπεριείχε νέες διαδικασίες, καθώς κάτι τέτοιο δεν κρίθηκε απαραίτητο εφόσον τα προηγούμενα Ευρωπαϊκά Συμβούλια (Κάρνιφ, Κολωνίας και Λουξεμβούργου) είχαν ορίσει επαρκείς ρυθμίσεις. Με εργαλείο τη νέα ΑΜΣ, που συνοδεύεται από συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα για τη βραχυπρόθεσμη, μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επίτευξη των στόχων, τον προσδιορισμό ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών προσαρμοσμένων στις εθνικές ανάγκες, τη μεταφορά των κοινοτικών κατευθυντήριων γραμμών στις εθνικές και περιφερειακές πολιτικές, την περιοδική παρακολούθηση, αξιολόγηση και επανεξέταση μέσω πρακτικών αμοιβαίας μάθησης (Μούσης 2008: 243, Φερώνας 2010), η στρατηγική της Λισσαβώνας αποσκοπεί «στην προετοιμασία της μετάβασης σε μια οικονομία και σε μια κοινωνία βασισμένες στη γνώση, μέσω καλύτερων πολιτικών για την κοινωνία της πληροφορίας και την Έρευνα & Ανάπτυξη καθώς και μέσω της ενίσχυσης της διαδικασίας διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων για την ανταγωνιστικότητα και την καινοτομία και μέσω της ολοκλήρωσης της εσωτερικής αγοράς στον εκσυγχρονισμό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου με επένδυση στον άνθρωπο και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού³⁹. στη στήριξη της υγιούς οικονομικής προοπτικής και των ευνοϊκών προβλέψεων οικονομικής αύξησης με την εφαρμογή ενός κατάλληλου συνδυασμού μακροοικονομικών πολιτικών» (Συμπεράσματα Προεδρίας Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβώνας).

Πέντε χρόνια μετά την έναρξη της Στρατηγικής της Λισσαβώνας, η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της δεν ήταν ιδιαίτερα ενθαρρυντική. Η έκθεση με τίτλο «Η αντιμετώπιση των προκλήσεων: η στρατηγική της Λισσαβώνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση» υπήρξε καυστική και ο απολογισμός της Επιτροπής κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι προβλεπόμενες επιδόσεις της ευρωπαϊκής οικονομίας σε θέματα ανάπτυξης, παραγωγικότητας και απασχόλησης δεν επιτεύχθηκαν, ο ρυθμός δημιουργίας θέσεων απασχόλησης επιβραδύνθηκε και οι επενδύσεις στην έρευνα και

³⁹ Αναφορικά με την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού, το Συμβούλιο υιοθέτησε τις Οδηγίες 2000/43/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής και 2000/78/ΕΚ για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία που απαγορεύει τις άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού.

ανάπτυξη ήταν ανεπαρκείς. Οι εμπειρογνώμονες απέδωσαν την αποτυχία των στόχων στην έλλειψη πολιτικής βούλησης και στην απροθυμία των εθνικών κυβερνήσεων να προβούν στις απαραίτητες μεταρρυθμίσεις για την τόνωση της ανταγωνιστικότητας των οικονομιών τους. Έτσι, το Εαρινό Συμβούλιο του 2005 αποφάσισε την αναθεώρηση της Στρατηγικής της Λισσαβώνας⁴⁰, τοποθετώντας στο επίκεντρο τη βελτίωση της λειτουργίας της κοινής αγοράς μέσω της προσέλκυσης επενδύσεων και της προώθησης της καινοτομίας, την αναμόρφωση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, την επέκταση της ευελιξίας και τη βελτίωση της εκπαίδευσης για την αύξηση της απασχόλησης⁴¹.

Η αναθεώρηση της Στρατηγικής της Λισσαβώνας, που συνέπεσε με την ήττα της ευρωπαϊκής σοσιαλδημοκρατίας, ενίσχυσε ακόμη περισσότερο το νεοφιλελεύθερο χαρακτήρα του εξαρχής προσανατολισμένου προς τις σκοπιμότητες της αγοράς περιεχομένου της. Παρότι η κοινωνική σύγκλιση αποτελεί ευγενή επιδίωξη, «οφείλει να περάσει πρώτα από την οδό της ανάπτυξης και των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων» (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2008: 29). Η ΕΣΑ εντάχθηκε στο αναθεωρημένο πλαίσιο που συνδέει την απασχόληση με την επίτευξη μικροοικονομικών και μακροοικονομικών στόχων. Αυτό αποτυπώθηκε στην κατάργηση των ΕΣΔΑ και την ένταξη των εθνικών πλαισίων για την απασχόληση στα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων που αφορούν στο σύνολο της οικονομικής πολιτικής. Παρά τις εξαγγελίες για διορθωτικές προσπάθειες που αποσκοπούσαν στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς της, η Στρατηγική συνέχισε να εστιάζει στην ποσοτική αύξηση των δεικτών απασχόλησης και όχι στην ποιοτική συνιστώσα της εργασίας. Η καταπολέμηση της ανεργίας υποτάχθηκε στη μείωση των στατιστικών μεγεθών και όχι στην εξασφάλιση θέσεων πλήρους ωραρίου και αυξημένων κοινωνικών παροχών (ό.π: 31).

Ως επακόλουθο της στρατηγικής, η Επιτροπή εξέδωσε το Δεκέμβριο του 2006 την Πράσινη Βίβλο για τον «Εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας για την

⁴⁰ Το παρασκήνιο των διαβουλεύσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου είναι ενδεικτικό των πολιτικών συσχετισμών που διαμόρφωσαν το πλαίσιο της αναθεωρημένης Στρατηγικής της Λισσαβώνας. Όταν, για πρώτη φορά, οι ευρωβουλευτές συζήτησαν τους στόχους της, υπήρξαν διχασμένοι ανάμεσα σε δύο επικρατούσες απόψεις: η μία άποψη τασσόταν υπέρ της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και της προστασίας των φτωχότερων στρωμάτων και η άλλη επικεντρωνόταν στην ανάπτυξη και τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, ως προϋπόθεση για τη δημιουργία θέσεων εργασίας, επικρίνοντας ως αντιπαραγωγική την υπερβολική προστασία των εργαζομένων. Τελικά, το Κοινοβούλιο υιοθέτησε τη μέση οδό, τροποποιώντας την πρόταση της Επιτροπής για να εξισορροπήσει τα διαφορετικά συμφέροντα.

⁴¹ Το κοινοτικό πρόγραμμα για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη Progress (2007-2013) χρηματοδοτεί τις πρωτοβουλίες για την υλοποίηση των στόχων της Λισσαβώνας. Σημαντική είναι η συνεισφορά του Ευρωπαϊκού Ταμείου για την Παγκοσμιοποίηση, που ιδρύθηκε με τον Κανονισμό 1927/2006 και αποτελεί ένα ταμείο αλληλεγγύης για την επανένταξη εργαζομένων που απολύονται λόγω διαρθρωτικών αλλαγών στη δομή του παγκόσμιου εμπορίου, σε περιοχές ή κλάδους που κλυδωνίζονται από σοβαρή διαταραχή. Πρόσφατα, η αρωγή του Ταμείου επεκτάθηκε και στους εργαζόμενους που απολύονται λόγω της διεθνούς χρηματοπιστωτικής κρίσης, Μούσης 2008: 243.

αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21^{ου} αιώνα». Στόχος της Βίβλου ήταν να προκαλέσει μία δημόσια συζήτηση μεταξύ των κυβερνήσεων των κρατών-μελών, των κοινωνικών εταίρων και άλλων ενδιαφερομένων μερών σχετικά με τους τρόπους εξέλιξης του εργατικού δικαίου ώστε να είναι συμβατό με τον αντικειμενικό σκοπό της στρατηγικής της Λισσαβώνας. Η Πράσινη Βίβλος του 2006 επαναλαμβάνει την ανάγκη για την προώθηση ενός «ειδικευμένου, εκπαιδευμένου και προσαρμόσιμου εργατικού δυναμικού και μίας αγοράς εργασίας ικανής να ανταποκρίνεται στις προκλήσεις από την επίδραση της παγκοσμιοποίησης και της γήρανσης των ευρωπαϊκών κοινωνιών» (Green Paper COM (2006) 708, κεφ. 1: 3).

Η έκκληση για μεγαλύτερη ευελιξία συνοδεύεται από το αίτημα για μεγιστοποίηση της ασφάλειας ώστε να εξισορροπηθούν οι αρνητικές συνέπειες από την επικράτηση άτυπων (non standard) μορφών απασχόλησης που δημιουργούν εργασιακή ανασφάλεια και επηρεάζουν τις προσωπικές επιλογές των ατόμων. Αυτές οι άτυπες συμβατικές μορφές, σύμφωνα με έκθεση του European Employment Task Force (2003), κυριάρχησαν στον ευρωπαϊκό χώρο λόγω της έλλειψης του κατάλληλου νομοθετικού πλαισίου για την προώθηση της ευελιξίας στα πλαίσια των τυπικών (standard) συμβάσεων εργασίας. Για το λόγο αυτό, το εργατικό δίκαιο των κρατών-μελών χρήζει αναθεώρησης προκειμένου να εγγυηθεί τα δικαιώματα των εργαζομένων στις νέες μορφές εργασίας, δηλαδή αυτές που διαφέρουν από την τυπική σχέση της εξαρτημένης εργασίας σε ένα εργοδότη και οι οποίες έχουν εδραιωθεί ως εργασιακές πρακτικές στην Ευρώπη εδώ και τρεις περίπου δεκαετίες. Σύμφωνα με τη Βίβλο, το ποσοστό των εργαζομένων με ευέλικτες συμβάσεις και των αυτοαπασχολούμενων επί του συνόλου των εργαζόμενων αυξήθηκε από το 36% το 2001 στο 40% το 2005 στην Ένωση των 25. Η μερική απασχόληση, ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης, αυξήθηκε από το 13% στο 18% τα τελευταία 15 χρόνια ενώ έχει συνεισφέρει κατά 60% στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μετά το 2000 (ο.π., κεφ.3: 7).

Η Επιτροπή καλεί τα κράτη-μέλη να προχωρήσουν σε μεταρρυθμίσεις πάνω σε ένα εύρος θεμάτων, αρχής γενομένης από τη διευκόλυνση των μεταβάσεων εντός της αγοράς εργασίας, την παροχή στοιχειωδών εγγυήσεων για την προστασία των ευέλικτα απασχολούμενων και τη διαχείριση των μεταβατικών περιόδων μεταξύ εργασίας και ανεργίας. Προτρέπει για την αποσαφήνιση του νομικού καθεστώτος της ανεξάρτητης αυτοαπασχόλησης (independent self-employment) που, σε πολλές περιπτώσεις, ανήκει στη γκρίζα ζώνη μεταξύ της εξαρτημένης εργασίας και της αυτοαπασχόλησης και χαρακτηρίζεται από απουσία σύμβασης εργασίας και για την αποτελεσματικότερη καταπολέμηση της συγκαλυμμένης απασχόλησης (disguised employment), δηλαδή της απασχόλησης που καταχωρείται ως ανεξάρτητη αυτοαπασχόληση, παρόλο που η εργασιακή σχέση εμπίπτει στη μισθωτή εργασία. Επικεντρώνεται στη διευθέτηση της

τριμερούς σχέσης εργασίας που προκύπτει μέσω των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, στην οργάνωση του εργάσιμου χρόνου, στη διευκόλυνση της διακρατικής κινητικότητας των εργαζομένων μέσα από τη σύγκλιση των εθνικών εργατικών νομοθεσιών και στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας μέσω της εντατικοποίησης των ελέγχων και της πρόληψης των παραβάσεων. Η αρμοδιότητα για την επίλυση αυτών των περίπλοκων θεμάτων παραμένει στα κράτη-μέλη αλλά επισημαίνεται η ανάγκη ανταλλαγής εμπειριών (στη Βίβλο αναφέρονται εθνικά παραδείγματα επιτυχημένης προσαρμογής στην ευελιξία, χωρίς, όμως, να εξετάζονται οι ιδιαίτερες συνθήκες), ο καλύτερος συντονισμός μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων φορέων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο και η τήρηση των δεσμεύσεων των κρατών-μελών σε σχέση με τους στόχους της στρατηγικής.

Ωστόσο, η κριτική που ασκείται από την εργατική πλευρά είναι ότι οι προτεινόμενες μεταρρυθμίσεις ακολουθούν τις επιταγές του εμπορικού δικαίου και του δικαίου του ανταγωνισμού, οδηγώντας, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Ο.Κ.Ε. σε Γνώμη της, σε «μία υπονομευτική διαφοροποίηση από την έννοια και το σκοπό του εργατικού δικαίου που είναι η προστασία του αδύνατου πόλου της εργασιακής σχέσης, ως εκδήλωση πολιτικών περιορισμού των ανισοτήτων που απορρέουν από μία φύσει άνιση σχέση και ως εργαλείο επίτευξης βελτίωσης των όρων πρωτογενούς κατανομής πλούτου» (Γνώμη ΟΚΕ 2007: 9). Αποδίδοντας το έλλειμμα ανταγωνιστικότητας και την υψηλή ανεργία στην αυστηρή εργατική νομοθεσία των κρατών-μελών, η Πράσινη Βίβλος κινείται στη γενικότερη λογική που διαπνέει την ευρωπαϊκή πολιτική των εργασιακών σχέσεων και αντιμετωπίζει την εργασία όχι σαν πτυχή της κοινωνικής συνοχής –παρά τα περί του αντιθέτου λεγόμενα- αλλά σαν συνιστώσα της ανταγωνιστικότητας. Η πρόταση αναθεώρησης βασικών κανόνων προστασίας των εργαζομένων, όπως επί παραδείγματι η άρση των εμποδίων για τις απολύσεις, πλήττει κυρίως τις χώρες με παράδοση κοινωνικού ελλείμματος.

Σε πλήρη συμφωνία με τη Στρατηγική της Λισσαβώνας και τη Βίβλο του 2006, τα εαρινά Ευρωπαϊκά Συμβούλια που ακολούθησαν επέμειναν στις μεταρρυθμίσεις με στόχο την ενίσχυση της ευελιξίας και τον περιορισμό του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας, την καταπολέμηση του αποκλεισμού ευπαθών κοινωνικών ομάδων και ατόμων με ειδικές ανάγκες και την κατάργηση των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων. Αυτή η προσπάθεια εξισορρόπησης της ευελιξίας με την εξασφάλιση της απασχόλησης και το μετριασμό των κοινωνικών ανισοτήτων, όπως αποτυπώθηκε στην προσέγγιση της «ευέλικτης ασφάλειας», εξετάζεται παρακάτω.

E. Flexicurity

1. Το εννοιολογικό πλαίσιο της “ευέλικτης ασφάλειας” (flexicurity)

Η αρχή «της ευελιξίας με ασφάλεια» (flexicurity) αποσκοπεί στην ταυτόχρονη ενίσχυση της ευελιξίας και της ασφάλειας στην αγορά εργασίας, επιθυμεί, δηλαδή, να συμβιβάσει την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας που συνεπάγεται η ευελιξία με τις παροχές του κράτους πρόνοιας ή, πιο πρακτικά, τα αιτήματα των εργοδοτών για ελαστικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας και μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα της απασχόλησης στις επιχειρησιακές ανάγκες με τις διεκδικήσεις των εργαζομένων για τη διατήρηση ελάχιστων προτύπων στην εργασία και τη διαχείριση των συνεπειών της απορρύθμισης. Υπό αυτό το πρίσμα, η έννοια της ασφάλειας συνιστά δικλείδα ασφαλείας απέναντι στην απορρύθμιση. Οι υποστηρικτές της εν λόγω στρατηγικής απορρίπτουν το επιχείρημα ότι η ευελιξία και η ασφάλεια αποτελούν δύο εκ διαμέτρου αντίθετες και αμοιβαία αποκλειόμενες έννοιες. Αντίθετα, επιμένουν ότι αλληλοσυμπληρώνονται και μάλιστα ότι αποτελούν προϋπόθεση η μία της άλλης, δημιουργώντας το πλαίσιο μίας συνεκτικής στρατηγικής για την αγορά εργασίας⁴².

Ένας γνωστός ορισμός, που συναντάται συχνά στη βιβλιογραφία, είναι αυτός που έδωσε το 1998 ο Ολλανδός καθηγητής Ton Wilthagen, σύμφωνα με τον οποίο «η ευελιξία με ασφάλεια είναι μία στρατηγική που προσπαθεί, συγχρονισμένα και σκόπιμα, να ενισχύσει την ευελιξία της αγοράς εργασίας, της οργάνωσης της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, από τη μία πλευρά, και την ασφάλεια της εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση κυρίως των ανίσχυρων ομάδων εντός και εκτός της αγοράς εργασίας, από την άλλη πλευρά» (παρατίθεται από Bredgaard, Larsen και Madsen 2005: 22). Επειδή, όμως, ο ορισμός αυτός χαρακτηρίζεται από μεγάλη ασάφεια, ο Wilthagen τον αντικατέστησε το 2004 με έναν πιο λεπτομερή και εξειδικευμένο. Η ευελιξία με την ασφάλεια αποτελεί πλέον «ένα συγκεκριμένο καθεστώς ή κατάσταση της αγοράς εργασίας» και εμπεριέχει «ένα επίπεδο εργασίας, απασχόλησης, εισοδήματος και μίας συνδυαστικής ασφάλειας που διευκολύνει την καριέρα και τα βιογραφικά των εργαζομένων με σχετικά ανίσχυρη θέση στην αγορά εργασίας και προσφέρει μία διαρκή και υψηλής ποιότητας συμμετοχή και κοινωνική ενσωμάτωση, παρέχοντας, ταυτοχρόνως, ένα επίπεδο αριθμητικής (εσωτερικής και εξωτερικής),

⁴² Οι τρεις Δανοί καθηγητές Bredgaard, Larsen και Madsen επικαλούνται τη μελέτη των Esping-Andersen και Regini, σύμφωνα με την οποία η ευελιξία δεν επιφέρει απαραίτητα την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, αφού μπορεί να συνυπάρχει με μία δημόσιου χαρακτήρα ρύθμιση των βασικών χαρακτηριστικών της εργασιακής διαδικασίας. Όπως αναφέρουν, «η απορρύθμιση σε ένα πεδίο μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη ρύθμιση σε ένα άλλο, πιθανόν με τη μορφή νέων ανεπίσημων δομών», Bredgaard, Larsen και Madsen, 2005: 9.

λειτουργικής και μισθολογικής ευελιξίας που επιτρέπει την έγκαιρη και επαρκή προσαρμογή της αγοράς εργασίας (και των μεμονωμένων επιχειρήσεων) στις μεταβαλλόμενες συνθήκες προκειμένου να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα και η παραγωγικότητα» (ο.π.).

2. Η Ολλανδική και Δανική εκδοχή της «ευέλικτης ασφάλειας»

Ο όρος «ευέλικτη ασφάλεια» (flexicurity- σύνθετη λέξη που προκύπτει από τη σύζευξη των λέξεων flexibility και security) αποτελεί επινόημα ολλανδικής προέλευσης των μέσων της δεκαετίας του 1990. Η πατρότητά του αποδίδεται στον Ολλανδό καθηγητή και μέλος του Επιστημονικού Συμβουλίου της κυβέρνησης της Ολλανδίας, Hans Adriaansens (Tangian 2007: 2). Η έννοια εισήχθη στον πολιτικό λόγο της Ολλανδίας το 1995, υποδεικνύοντας τη μετάβαση από την ασφάλεια της εργασίας στην ασφάλεια της απασχόλησης. Λίγους μήνες αργότερα, ο Ολλανδός Υπουργός Κοινωνικών Υποθέσεων του Εργατικού Κόμματος, Ad Melkert, παρουσίασε ένα υπόμνημα με τίτλο Ευελιξία και Ασφάλεια, όπου έθετε το πολιτικό περιεχόμενο των δύο εννοιών (ό.π.). Ουσιαστικά, η «ευέλικτη ασφάλεια» γεννήθηκε για να περιγράψει την κατεύθυνση της αναδιοργάνωσης της ολλανδικής αγοράς εργασίας, η οποία “έπασχε” από ένα δομικό δυϊσμό, δηλαδή από τη συνύπαρξη μίας αυστηρής νομοθεσίας για τους μόνιμα εργαζόμενους και της περιορισμένης κοινωνικής προστασίας για τους προσωρινά απασχολούμενους.

Ο περιοριστικός χαρακτήρας της ολλανδικής εργατικής νομοθεσίας για τις απολύσεις εργαζομένων που υπόκειντο στην τυπική εργασιακή σχέση και οι υψηλές ασφαλιστικές εισφορές που οι εργοδότες ήταν υποχρεωμένοι να καταβάλλουν είχαν σαν αποτέλεσμα την επικράτηση άτυπων μορφών εργασίας (Bredgaard, Larsen και Madsen 2005: 20). Έτσι, το 1996, οι ομοσπονδίες των εργοδοτών και εργαζομένων, υπό την αιγίδα του Ιδρύματος για την Εργασία⁴³, κατέληξαν σε συμφωνία για την εισαγωγή στρατηγικών «ευελιξίας και ασφάλειας» στην αγορά εργασίας προκειμένου να γεφυρώσουν το χάσμα ανάμεσα στον πυρήνα του εργατικού δυναμικού και τους ευέλικτα απασχολούμενους. Τον Ιανουάριο του 1999 επικυρώθηκε ο νόμος για την «Ευελιξία και Ασφάλεια», που τροποποιούσε τη νομοθεσία για τις απολύσεις και ενίσχυε τη νομική προστασία των μερικά και εποχιακά απασχολούμενων και των εργαζόμενων που τελούσαν υπό καθεστώς δανεισμού.

⁴³ Το Ίδρυμα για την Εργασία είναι ένας θεσμός που έχει συμβουλευτικό ρόλο σε ζητήματα εργασίας και ιδρύθηκε μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου. Μέλη του είναι οι μεγαλύτερες ενώσεις εργοδοτών και εργαζομένων ενώ η κυβέρνηση δεν έχει καμία συμμετοχή με δικό της εκπρόσωπο, Bekker & Wilthagen 2008: 10.

Η αναθεωρημένη νομοθεσία προστατεύει τους εργαζόμενους που εμπíπτουν σε καθεστώς ευελιξίας από οποιαδήποτε εις βάρος τους διάκριση απορρέει από το μη τυπικό εργασιακό καθεστώς. Άλλωστε, οι ευέλικτες μορφές εργασίας, κυρίως η μερική απασχόληση, είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες στην Ολλανδία, όπου το ποσοστό είναι υψηλότερο σε σχέση με τον κοινοτικό μέσο όρο των 27. Σύμφωνα με στοιχεία που παρατίθενται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για το έτος 2006, το 46% των Ολλανδών απασχολούνταν σε θέσεις μερικής απασχόλησης έναντι του 18% στην Ένωση των 27. Η γυναικεία αναλογία στη μερική απασχόληση κατέχει τα πρωτεία σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, αφού αγγίζει το 75% του ημιαπασχολούμενου εργατικού δυναμικού συγκρινόμενο με το 31% στην Ένωση των 27 (παρατίθενται από Bekker, Wilthagen 2008: 8).

Η «ευέλικτη ασφάλεια» αποτυπώθηκε στη βέλτιστη εκδοχή της στη δανική αγορά εργασίας, που γίνεται σημείο αναφοράς τόσο από το Διεθνή Οργανισμό για την Εργασία (ILO), όσο και από τις αρχές της Ένωσης. Η διαμόρφωση ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος για την απασχόληση, το επονομαζόμενο «Δανικό Θαύμα» της δεκαετίας του 1990, αποδόθηκε στο συνδυασμό ευέλικτων στρατηγικών στην αγορά εργασίας με το αποτελεσματικό και καλά οργανωμένο κοινωνικό κράτος που η χώρα διέθετε παραδοσιακά –και μάλιστα σε μία εποχή που οι νεοφιλελεύθεροι ασκούσαν δριμύτατη κριτική στο σκανδιναβικό μοντέλο, κατηγορώντας το για αδυναμία προσαρμογής στις απαιτήσεις του διεθνούς ανταγωνισμού. Μέσα σε μία πενταετία, η Δανία κατόρθωσε να υποδιπλασιάσει το ποσοστό ανεργίας και να αυξήσει τα επίπεδα απασχόλησης σε πανευρωπαϊκό σημείο-ρεκόρ⁴⁴, χωρίς ελλείμματα στο εξωτερικό ισοζύγιο πληρωμών και με πλεονασματικό κρατικό προϋπολογισμό. Η επιτυχία της δανικής μακροοικονομικής πολιτικής εισέπραξε διθυραμβικές κριτικές διεθνώς και αποθεώθηκε «ως ο τρίτος δρόμος μεταξύ της ευελιξίας που συχνά αποδίδουν σε μία φιλελεύθερη οικονομία της αγοράς και των κοινωνικών ασφαλιστικών δικτύων του παραδοσιακού σκανδιναβικού κράτους πρόνοιας» (Madsen, 2002: 1). Οι ετήσιες αναφορές του ILO έχουν συχνά επαινέσει τον τρόπο οργάνωσης της αγοράς εργασίας στη Δανία ενώ οι αρμόδιες αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης προέβαλλαν, μέχρι πρόσφατα, το δανικό σύστημα ως αρχέτυπο οργάνωσης των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας.

Ο Madsen υποστηρίζει, παρόλα αυτά, ότι η Δανία δεν ανακάλυψε κάποια μυστική συνταγή και αποδίδει την οικονομική πρόοδο τόσο στις διεθνείς συγκυρίες των μέσων της δεκαετίας του 1990, όσο και στο εσωτερικό πολιτικοοικονομικό σκηνικό. Η

⁴⁴ Το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε από το 10.2% το 1993 στο 5.2% το 1999. Στο ίδιο διάστημα, ο δείκτης απασχόλησης αυξήθηκε στο 76.5%, το υψηλότερο σημείο στην Ευρώπη των 15. Βέβαια, τα εντυπωσιακά στοιχεία δεν αντικατόπριζαν απόλυτα την πραγματικότητα, εφόσον σε αυτά συμπεριλαμβάνονταν και τα πλαίσια πρόωρης συνταξιοδότησης και αδειών, Madsen 2002: 1.

επεκτατική δημοσιονομική πολιτική που ακολούθησε η δανική κυβέρνηση το 1993-94 συνέπεσε με την πτώση των διεθνών επιτοκίων, γεγονός που πυροδότησε την αγορά ακινήτων και τις στεγαστικές επενδύσεις, αυξάνοντας, όπως ήταν αναμενόμενο, την κατανάλωση και τις ιδιωτικές επενδύσεις. Παράλληλα, μέσω του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και μέσω αποκεντρωμένων διαδικασιών, η κυβέρνηση πέτυχε τη συναίνεση των κοινωνικών εταίρων σχετικά με την απόδοση χαμηλών αυξήσεων στους μισθούς, καταφέροντας να διατηρήσει τον πληθωρισμό σε χαμηλά επίπεδα την ώρα που προχωρούσε σε ενέργειες για τη μείωση της ανεργίας και την ενίσχυση της πλήρους απασχόλησης (Madsen 2002: 1-2 et al. Bredgaard, Larsen, Madsen 2005: 5). Σημαντικό ρόλο, βέβαια, έπαιξε και η δομή της δανικής αγοράς, που κυριαρχείται από πολλές μικρομεσαίες επιχειρήσεις και χαρακτηρίζεται από χαμηλά εμπόδια εισόδου στους κλάδους.

Η επιτυχία της Δανίας οφείλεται σε δύο παράγοντες: αφενός, στο «χρυσό τρίγωνο», οι τρεις κορυφές του οποίου είναι οι **ιδιαίτερες εργασιακές συνθήκες** που επικρατούσαν παραδοσιακά στη Δανία -δηλαδή η ελαστική εργατική νομοθεσία, η ελευθερία προσλήψεων και απολύσεων, η αυξημένη κινητικότητα των εργαζομένων (job mobility)⁴⁵, η συχνή δημιουργία και κατάργηση θέσεων εργασίας (job creation and job destruction) και ο μικρός μέσος όρος διάρκειας της θητείας σε μία δουλειά (average tenure)- η **κοινωνική ασφάλιση** και τα γενναιόδωρα **προγράμματα επανένταξης στην αγορά εργασίας (ALMPs)**⁴⁶ και αφετέρου στις εξελίξεις που έλαβαν χώρα στα μέσα της δεκαετίας του 1990, δηλαδή στην αναθεώρηση της εργατικής νομοθεσίας, την αναδιοργάνωση του συστήματος απασχόλησης και την αύξηση των δαπανών για τις ενεργητικές πολιτικές. Το μεταρρυθμιστικό έργο της δεκαετίας του 1990 είχε ως στόχο

⁴⁵ Μέχρι τις αρχές της νέας χιλιετίας, οι Δανοί εργαζόμενοι διακατέχονταν από περιορισμένο αίσθημα ανασφάλειας παρά την ελάχιστη περιοριστική για τους εργοδότες νομοθεσία, όπως αποδεικνύει και σχετική έρευνα του ΟΟΣΑ το 1996. Αυτή η παραδοξότητα θα μπορούσε, ενδεχομένως, να οφείλεται στο ότι η εργασιακή κινητικότητα στη Δανία αποτελεί εμπεδωμένη πρακτική, εφόσον ο απασχολούμενος πληθυσμός όλων των βαθμίδων της εργασιακής ιεραρχίας -με μεγαλύτερα ποσοστά στους νέους και τους υπαλλήλους μικρών εταιρειών- έρχεται συχνά αντιμέτωπος με την αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος και την πρόσκαιρη ανεργία. Μία άλλη αιτία που εξηγεί τη γενικότερη αντίληψη της ασφάλειας είναι οι εγγυήσεις που παρέχει το κοινωνικό κράτος στους εργαζόμενους. Τη δεκαετία του 1990, τα επιδόματα ανεργίας άγγιζαν το 90% του προηγούμενου εισοδήματος του εργαζομένου με ανώτατο όριο τις 145.000 δανικές κορώνες (19.400 ευρώ) ετησίως, παρέχοντας ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης στις κατώτερες κοινωνικο-οικονομικά ομάδες ενώ τα προγράμματα επανένταξης στην αγορά εργασίας, με όποιους περιορισμούς και αν τα συνοδεύουν σε ρεαλιστική βάση, συγκροτούσαν ένα πλέγμα ασφάλειας, Madsen 2002: 5. Άλλωστε, δεν θα πρέπει να ξεχνάμε ότι η διεθνής και ευρωπαϊκή οικονομική συγκυρία ήταν πολύ διαφορετική από τη σημερινή. Η ευρωζώνη ήταν ακόμη στα σπάργανα και η παγκοσμιοποίηση, ως πλέγμα χρηματοοικονομικών διαδικασιών, δεν είχε αναπτύξει το σημερινό της χαρακτήρα.

⁴⁶ Μία συγκριτική έρευνα του ΟΟΣΑ για τα έτη 2000-2001 κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η Δανία κατέβαλλε τις υψηλότερες δαπάνες ως ποσοστιαίες μονάδες επί του ΑΕΠ για τα προγράμματα επανένταξης στην αγορά εργασίας. Η Ολλανδία βρέθηκε στην τέταρτη θέση, η Φινλανδία στην πέμπτη, η Σουηδία στην όγδοη και η Νορβηγία στη δέκατη τέταρτη, ο.π: 7.

την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας, ένα πρόβλημα που είχε αντιμετωπιστεί ανεπαρκώς την προηγούμενη δεκαπενταετία⁴⁷. Ωστόσο, αυτό που πρέπει να γίνει αντιληπτό είναι ότι η «ευέλικτη ασφάλεια» αποτελεί περισσότερο ένα μοντέλο οργάνωσης της δανικής αγοράς εργασίας παρά μία νέα στρατηγική για την απασχόληση. Σύμφωνα με τον τότε Δανό πρωθυπουργό Anders Fogh Rasmussen

“Βάσει των διεθνών προτύπων, διαθέτουμε μία πολύ ευέλικτη αγορά εργασίας, η οποία είναι αντικείμενο επαίνων αλλά και φθόνου για πολλές άλλες χώρες. Ένας από τους λόγους που καθιστούν [την αγορά εργασίας] τόσο ευέλικτη είναι ότι οι Δανοί εργοδότες μπορούν εύκολα να προσλαμβάνουν και να απολύουν εργαζόμενους. Δεν υπάρχουν σχεδόν καθόλου περιορισμοί. Αυτός είναι ο τρόπος που έχουμε επιλέξει να οργανώσουμε τη δανική αγορά εργασίας. Αυτό, βέβαια, είναι εφικτό μόνο επειδή έχουμε ένα υψηλό επίπεδο κοινωνικής ασφάλισης. Το επίπεδο των επιδομάτων ανεργίας είναι υψηλό συγκρινόμενο με τις διεθνείς επιδόσεις και σε αυτούς που δεν έχουν ασφάλεια ανεργίας, καταβάλλουμε κάποια ποσά σε μετρητά. Διαθέτουμε ευελιξία επειδή έχουμε μία αγορά εργασίας με κοινωνική ασφάλεια” (Bredgaard, Larsen, Madsen: 2005:21)

Η ιδιομορφία της δανικής αγοράς εργασίας έγκειται στο ότι παρουσιάζει μεγάλη ομοιότητα τόσο με τις δύο σημαντικότερες καπιταλιστικές οικονομίες των Η.Π.Α. και της Μ. Βρετανίας αλλά και με τα προνοιακά συστήματα των άλλων σκανδιναβικών κρατών. Πρόκειται για ένα υβριδικό μοντέλο το οποίο δεν μπορεί να αποσπαστεί από το ιδιαίτερο ιστορικό του πλαίσιο. Η συναίνεση και η κορπορατιστική φιλοσοφία είναι στοιχεία που διαπνέουν τη δανική κοινωνικοπολιτική κουλτούρα. Ήδη από τα τέλη του

⁴⁷ Από το 1979 ως το 1993, η βασική στρατηγική αντιμετώπισης της μακροχρόνιας ανεργίας στηριζόταν σε ένα σύστημα προσφοράς θέσεων εργασίας, εκπαίδευσης και υποστήριξης στους ανέργους που ήθελαν να μπουν στο ελεύθερο επάγγελμα. Το 1994, όμως, η κυβέρνηση προχώρησε στην αναδιάρθρωση του ασφαλιστικού συστήματος, εισηγούμενη ένα πλαίσιο δύο φάσεων: μία παθητική περίοδο όπου η καταβολή επιδόματος ξεκινά από την πρώτη ημέρα ανεργίας με μέγιστη διάρκεια τα τέσσερα έτη (συμπεριλαμβανομένης μίας δωδεκάμηνης περιόδου κατά την οποία ο άνεργος είναι υποχρεωμένος να συμμετάσχει σε προγράμματα επανένταξης στην αγορά εργασίας) και μία τριετή ενεργητική περίοδο. Το αναθεωρημένο πλαίσιο προέβλεπε, επίσης, εξατομικευμένα προγράμματα (individual action plans), ειδικά πρόνοια για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων (πολίτες χαμηλού εισοδήματος, μονογονεϊκές οικογένειες) και τριών ειδών άδειες μετ’ αποδοχών (γονεϊκή, εκπαιδευτική και έκτακτη άδεια), που επέτρεπαν την εκ περιτροπής εργασία, δίνοντας τη δυνατότητα σε μακροχρόνια ανέργους να απασχολούνται έστω περιοδικά. Επιπλέον, εισηγούνταν την αποκέντρωση της εφαρμογής των στρατηγικών κατά της ανεργίας, εκχωρώντας αρμοδιότητες σε τριμερή περιφερειακά εργατικά συμβούλια που είχαν το δικαίωμα να προσαρμόσουν τα προγράμματα στις τοπικές ανάγκες. Η τελευταία αναθεώρηση του νομικού πλαισίου προβλέπει μικρότερη παθητική περίοδο, η οποία, μετά από σταδιακές προσαρμογές, είναι πλέον εναρμονισμένη με το μέγιστο νόμιμο διάστημα που ορίζουν οι κατευθυντήριες αρχές της Ένωσης και ακολουθείται από μία τριετή ενεργητική περίοδο. Μετά το πέρας της ενεργητικής περιόδου, ο άνεργος παύει να λαμβάνει το επίδομα αλλά συνεχίζει να δικαιούται κοινωνική βοήθεια, ό.π: 6-7

19^{ου} αιώνα, άρχισαν να διαμορφώνονται οι συνθήκες ενός στέρεου κοινωνικού κράτους. Με το Συμβιβασμό του Σεπτέμβρη (1899), εργοδότες και εργαζόμενοι προχώρησαν στην εγκαθίδρυση ενός συστήματος διμερών διαπραγματεύσεων χωρίς την παρέμβαση του κράτους. Τα συνδικάτα αναγνώρισαν το δικαίωμα των εργοδοτών να κατευθύνουν όλες τις παραμέτρους της εργασιακής διαδικασίας, εξασφαλίζοντας, σε αντάλλαγμα, τη νομιμότητα και αποδοχή εκ μέρους τους της σύστασης εργατικών σωματείων. Με την έλευση του 20^{ου} αιώνα δημιουργήθηκε το σύστημα κοινωνικών παροχών για τους ανέργους, το οποίο πήρε τη σύγχρονη μορφή του τη δεκαετία του 1960. Τέλος, στα μέσα της δεκαετίας του '80, θεσμοθετήθηκαν τα προγράμματα επανένταξης στην αγορά εργασίας. Αυτή η μακρά ιστορική πορεία είχε σαν αποτέλεσμα την εμπέδωση σχέσεων αμοιβαίας εμπιστοσύνης μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων. Οποιαδήποτε προσπάθεια μεταφύτευσης του δανικού μοντέλου σε άλλες χώρες είναι καταδικασμένη σε αποτυχία, εφόσον το παρόν σύστημα ευδοκίμησε σε ένα ιδιαίτερο πολιτικοκοινωνικό πλαίσιο που δεν μπορεί να αντιγραφεί.

Ωστόσο, θα ήταν παράλειψη να μην πούμε ότι ακόμα και αυτά τα αρχετυπικά μοντέλα αντιμετωπίζουν προκλήσεις οι οποίες σχετίζονται είτε με τις εγγενείς αδυναμίες του συστήματος απασχόλησης είτε με τις απαιτήσεις της νέας εποχής. Στη Δανία, η σταδιακή άνοδος της ανεργίας από το 2002 και η μεταφορά μέρους ή του συνόλου της παραγωγικής διαδικασίας (outsourcing) ορισμένων δανικών εταιρειών σε χώρες της Νοτιοανατολικής Ασίας έθεσαν τις προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης στην πρώτη θέση της πολιτικής ατζέντας⁴⁸. Έπειτα, η δανική αγορά εργασίας επηρεάστηκε σημαντικά από τη διεθνή οικονομική κρίση. Το 2009, η -χαμηλή- ανεργία σχεδόν διπλασιάστηκε (από 3,4% σε 6,1%), αγγίζοντας το 7,8% στα τέλη του 2011. Η Ολλανδία διατηρεί χαμηλότερο ποσοστό (4,9% στα τέλη του 2011), το οποίο παραμένει σταθερό τα τελευταία δύο χρόνια.

Ακόμα και σε αυτές τις περιπτώσεις, όπου τα επίπεδα κοινωνικής προστασίας είναι αυξημένα και οι οργανωτικές δομές αξιόπιστες, πλήττονται οι συνήθεις κατηγορίες του εργασιακού πληθυσμού (αν και, όπως τονίζεται στη βιβλιογραφία, η συγκριτική ανάλυση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες δείχνει ότι η κατάσταση είναι πολύ καλύτερη στις σκανδιναβικές χώρες). Οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι δεν χαίρουν ειδικής

⁴⁸ Οι συγγραφείς επικαλούνται τις αναλύσεις του κέντρου μελετών του Υπουργείου Οικονομικών και Επιχειρηματικών Υποθέσεων της Δανίας του 2005. Κατά την άποψή τους, η εμπειρική έρευνα δεν επιβεβαιώνει κατηγορηματικά ότι ο διεθνής ανταγωνισμός και ο παγκόσμιος καταμερισμός της εργασίας οδηγεί σε επέκταση της μεταφοράς των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων προς χαμηλόμισθες χώρες (outsourcing) ή σε μεγαλύτερη ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις από την ήδη υπάρχουσα. Μάλιστα, ο αριθμός των θέσεων που καταργήθηκαν εξαιτίας του outsourcing αποτελεί ένα μικρό ποσοστό επί του συνόλου των θέσεων που καταργούνται κάθε χρόνο. Παρόλα αυτά, δεν παύει να είναι μία υπόθεση που δεν μπορεί να απορριφθεί ως αβάσιμη, βλ. Bredgaard, Larsen και Madsen, 2005: 27.

προστασίας ή μεταχείρισης, δεν αποτελούν επίλεκτη ομάδα για τους εργοδότες και, λόγω της προχωρημένης ηλικίας τους, δείχνουν περιορισμένο ενδιαφέρον να ενταχθούν σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Οι ανειδίκευτοι εργάτες κινούνται στα όρια της αγοράς εργασίας, καθώς οι εργοδότες παρουσιάζονται απρόθυμοι να επενδύσουν στην εκπαίδευσή τους λόγω της μεγάλης προσφοράς ανειδίκευτου προσωπικού. Στην Ολλανδία, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα όσον αφορά στην ένταξη ή την εξέλιξή τους στον εργασιακό στίβο, καθώς επωμίζονται τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Τα μισθολογικά χάσματα μεταξύ των δύο φύλων συνεχίζουν να υφίστανται ενώ υπάρχει έλλειψη γυναικείας παρουσίας στις ανώτερες διοικητικές θέσεις των επιχειρήσεων και των θεσμικών φορέων (Wilthagen, Bekker 2008: 12). Για τα ολλανδικά και δανικά δεδομένα, υψηλά είναι τα ποσοστά ανεργίας στους μετανάστες από αναπτυσσόμενα κράτη που ζουν και εργάζονται εκεί. Μεγάλο πρόβλημα για τους Ολλανδούς αποτελούν, επίσης, οι έφηβοι, κυρίως μετανάστες δεύτερης γενιάς, που εγκαταλείπουν το σχολείο.

3. Η «ευέλικτη ασφάλεια» σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης

Τα εθνικά παραδείγματα «ευέλικτης ασφάλειας», ιδιαίτερα το δανικό, αποτελούν σημείο αναφοράς για τις αρμόδιες αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σε κοινοτικό επίπεδο, η σύζευξη των εννοιών ευελιξία - ασφάλεια διαμορφώθηκε σταδιακά, έχοντας ως αφετηρία τη Λευκή Βίβλο του 1993 και σταθμό-ορόσημο την Πράσινη Βίβλο του 1997. Σε διαδοχικά Ευρωπαϊκά Συμβούλια στο Έσσεν, τη Φλωρεντία, το Άμστερνταμ, το Λουξεμβούργο και τη Λισσαβόνα, η προώθηση της ευελιξίας συνοδεύτηκε από προβλέψεις για την εξασφάλιση του δικαιώματος απασχόλησης των εργαζομένων. Ως έννοια με ενιαίο περιεχόμενο τη συναντούμε στην Πράσινη Βίβλο του 2006 και έκτοτε φιλοξενείται στα επίσημα κείμενα της Επιτροπής.

Η ευελιξία με ασφάλεια αποτελεί «μία σφαιρική στρατηγική που συνδυάζει την ευελιξία των συμβατικών ρυθμίσεων με την ασφάλεια της εργασίας (εγγύηση της διατήρησης της θέσης εργασίας ή της γρήγορης εξεύρεσης άλλης εργασίας) και την κατάλληλη διαχείριση των μεταβατικών περιόδων» (Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, COM (2007) 359). Βασικές προϋποθέσεις για την υλοποίηση των «ευέλικτων και ασφαλών» στρατηγικών, σύμφωνα με το European Expert Group on Flexicurity⁴⁹, είναι «οι συμβατικές ρυθμίσεις

⁴⁹ Ο εν λόγω φορέας ιδρύθηκε τον Ιούλιο του 2006 από τη Γενική Διεύθυνση για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις και τις Ίσες Ευκαιρίες. Αξίζει να σημειωθεί ότι πρώτος επικεφαλής της Ομάδας ήταν ο Γενικός Διευθυντής για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές

που εξετάζονται και από τις δύο πλευρές της εργασιακής σχέσης μέσω εκσυγχρονισμένων εργατικών νομοθεσιών, η εφαρμογή αποτελεσματικών ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας (ALMPs) ώστε να ενισχυθεί η ασφάλεια της μετάβασης (transition security) από μία θέση εργασίας σε μία άλλη, η ύπαρξη ενός καλά οργανωμένου συστήματος δια βίου μάθησης και επαγγελματικής κατάρτισης (lifelong learning and training) που επιτρέπει την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων και σύγχρονα κοινωνικά συστήματα που διευκολύνουν την κινητικότητα στην αγορά εργασίας» (Report by the European Expert Group on Flexicurity 2007:15). Αυτοί οι τέσσερις άξονες στοιχειοθετούν την κατεύθυνση των μεταρρυθμίσεων που απαιτούνται στις εθνικές αγορές εργασίας.

Η «ευέλικτη ασφάλεια» ως όρος έρχεται να αντικαταστήσει θεωρητικά τη μονομερή διάσταση της ευελιξίας, σε μία προσπάθεια να δώσει θετικό περιεχόμενο στην εισαγωγή ελαστικών μορφών εργασίας. Ως στρατηγική, υπονοεί πολιτικές που επιδιώκουν να άρουν τις αντιπαραθέσεις μεταξύ των δύο πόλων της εργασίας και να δημιουργήσουν το υπόβαθρο συναινετικών λύσεων και διακανονισμών μεταξύ εταιρών, όπου η διαχείριση της απασχόλησης γίνεται αντικείμενο αμοιβαίων παραχωρήσεων και οι δύο πλευρές της εργασιακής σχέσης συμμαχούν ενάντια στο επιθετικό διεθνές περιβάλλον. Ωστόσο, η «ευελιξία με ασφάλεια» αποτελεί μάλλον ευφημισμό παρά μία στρατηγική με πρακτική εφαρμογή λόγω της αντιφατικότητας των στοιχείων που τη συνθέτουν. Μετά από δύο δεκαετίες κοινοτικών πρωτοβουλιών για την αναμόρφωση του πλαισίου απασχόλησης με σταθερή κατεύθυνση την ετεροβαρή ανάπτυξη της ευελιξίας⁵⁰ και τον εσκεμμένα ασαφή προσδιορισμό των όρων ασφάλειας, ο κόσμος της εργασίας βρίσκεται αντιμέτωπος με συνθήκες πλήρους επισφάλειας. Η συγκεκριμένη χρονική συγκυρία της υψηλής ανεργίας και της πρωτοφανούς ύφεσης επιτρέπει την ακόμα μεγαλύτερη εξάπλωση των ευέλικτων ή άτυπων μορφών εργασίας με πολλά περιθώρια αυθαιρεσιών. Οι αγορές εργασίας των ευρωπαϊκών χωρών, ιδιαίτερα των κρατών της Ευρωζώνης με τις πιο προβληματικές οικονομίες, βρίσκονται σε δεινή θέση, εφόσον στο όνομα της ανταγωνιστικότητας και της ανάπτυξης δικαιολογούνται ασφυκτικές πιέσεις για περαιτέρω απορρύθμιση και περιστολή των εργασιακών δικαιωμάτων.

Υποθέσεις και τις Ίσες Ευκαιρίες, Αντώνης Καστρισιανάκης, ο οποίος παρέμεινε στη θέση αυτή ως την 1^η Ιανουαρίου του 2007, Report by the European Expert Group on Flexicurity 2007:3.

⁵⁰ Χαρακτηριστικές είναι οι συστάσεις του Συμβουλίου προς τα κράτη-μέλη μετά τη δημοσίευση της έκθεσης Wim Kok σχετικά με την ενίσχυση της μερικής απασχόλησης και των γραφείων προσωρινής εργασίας, την αναδιοργάνωση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και τη συμπίεση του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας, INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2008: 37-38.

ΣΤ. Η Ευρώπη της οικονομικής κρίσης

Η διεθνής κρίση, που θεωρείται η σοβαρότερη του σύγχρονου καπιταλιστικού κόσμου, ξεκίνησε από την αμερικανική αγορά ενυπόθηκων δανείων υψηλού ρίσκου το Σεπτέμβριο του 2008 και μέσα στον επόμενο χρόνο επεκτάθηκε στην Ευρώπη. Αρχικά, εκδηλώθηκε ως χρηματοπιστωτική, μετεξελίχθηκε σε οικονομική και έχει πλέον επεκταθεί και στο πεδίο της απασχόλησης. Το δημόσιο έλλειμμα τριπλασιάστηκε στις 20 από τις 27 χώρες της Ε.Ε. και το δημόσιο χρέος γνώρισε γεωμετρική αύξηση. Μέχρι τα μέσα του 2011, χάθηκαν περίπου 23 εκατομμύρια θέσεις εργασίας (σύμφωνα με στοιχεία του BUSINESS EUROPE, το ποσοστό ανεργίας προσέγγισε το 9,5% το Μάρτιο του 2011), αριθμός που έχει σημειώσει ακόμα μεγαλύτερη αύξηση και αναμένεται να μεγεθυνθεί, όσο η κρίση βαθαίνει και οι αναπτυξιακές προοπτικές υπόκεινται σε ασφυκτικά δημοσιονομικά πλαίσια.

Σε αυτές τις συνθήκες των πρωτοφανών επιπέδων ανεργίας, η κοινωνική διάσταση μπαίνει σε δεύτερη μοίρα και η ευελιξία προωθείται με ακόμη μεγαλύτερη ένταση. Στο όνομα της κρίσης, η αιτιολόγηση της λήψης των σχετικών μέτρων διευκολύνεται. Ο περιορισμός του δημόσιου τομέα και οι ιδιωτικοποιήσεις (με εξαίρεση τη Σουηδία, όπου ενθαρρύνεται η δημόσια απασχόληση), οι αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων, ο επαναπροσδιορισμός του εργασίου χρόνου και ο περιορισμός των παθητικών πολιτικών απασχόλησης κατέχουν κεντρική θέση στα εθνικά προγράμματα που επικουρούνται από την ανάλογη στόχευση της κοινοτικής ατζέντας.

Μερικά μόνο επιμέρους παραδείγματα ενίσχυσης της ευελιξίας είναι ο νόμος της 19^{ης} Ιουνίου 2009 για τη δυνατότητα μείωσης των ωρών εργασίας από τους εργοδότες στο Βέλγιο, η επιμήκυνση της ανώτατης διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στην Ιταλία και την Πορτογαλία, η αύξηση του ορίου ομαδικών απολύσεων στην Πορτογαλία, η μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης στην Ισπανία, η αύξηση του αριθμού των νόμιμων υπερωριών στη Γαλλία, η υπονόμευση των κλαδικών διαπραγματεύσεων από τις εργοδοτικές οργανώσεις στη Γερμανία, η προώθηση του θεσμού της ενοικίασης των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα στην Ισπανία, οι κρατικές παρεμβάσεις για τη μη αύξηση του κατώτατου μισθού στην Τσεχία και η νομιμοποίηση χαμηλότερων από τον κατώτατο μισθό αμοιβών για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας στην Πολωνία. Παράλληλα, έχει ενταθεί το φαινόμενο της απεργίας σε ολόκληρη την Ευρώπη επειδή τα μέτρα που λαμβάνονται συρρικνώνουν τα εισοδήματα και ωθούν στη φτώχεια τα κατώτερα κοινωνικά στρώματα. Μπροστά σε αυτή την κατάσταση, δεν θα μπορούσε να μείνει αμέτοχη η ευρωπαϊκή συνδικαλιστική συνομοσπονδία που πραγματοποίησε τρεις Ευρωπαϊκές απεργίες μέσα στο 2011.

Το Φεβρουάριο του 2009, η Επιτροπή συναντήθηκε με τους κοινωνικούς εταίρους, σε μία προσπάθεια να προσδώσει αυξημένη βαρύτητα στο ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει ο κοινωνικός διάλογος στην αντιμετώπιση των συνεπειών της κρίσης. Τα δύο μέρη συμφώνησαν στην ανάγκη στήριξης των ευάλωτων ομάδων, ενίσχυσης της εκπαίδευσης και κατάρτισης και τόνωσης της ανάπτυξης και της απασχόλησης, η οποία, όμως, θα πρέπει να υπακούει στους όρους του Συμφώνου Σταθερότητας. Το Μάρτιο του 2010, η Επιτροπή εγκαινίασε τη Στρατηγική «Ευρώπη 2020», που αποτελεί ένα σχέδιο για την έξοδο από την κρίση και θέτει στόχους για την ανάπτυξη και την απασχόληση με ορίζοντα το 2020. Ουσιαστικά, η νέα Στρατηγική κινείται στο πνεύμα της Στρατηγικής της Λισσαβώνας και αποσκοπεί στη δημιουργία μίας έξυπνης, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς οικονομίας, όπου η επένδυση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, την έρευνα και την κατάρτιση, η ψηφιακή κοινωνία, ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων απασχόλησης, οι περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας είναι ζητήματα προτεραιότητας. Οι ποσοτικοί στόχοι, που πρέπει να έχουν επιτευχθεί ως το 2020, συνίστανται στην ένταξη του 75% του ενεργού πληθυσμού στην εργασία και στη μείωση του ποσοστού των νέων που εγκαταλείπουν το σχολείο κάτω από το 10%. Ωστόσο, τα μέχρι τώρα δεδομένα δεν εγγυώνται ένα ευοίωνο μέλλον για την απασχόληση, μία πραγματικότητα που απασχολεί ιδιαίτερα την Ελλάδα. Το τρίτο μέρος προχωρά σε μία επισκόπηση των ελληνικών εργασιακών σχέσεων από τη δεκαετία του 1990, δίνοντας έμφαση στα πρόσφατα γεγονότα.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΡΑΙΑ

ΜΕΡΟΣ Γ΄

Ελλάδα

Η Ελλάδα υπήρξε ανέκαθεν μία χώρα με αγροτικό χαρακτήρα, αξιόλογη βιοτεχνική παραγωγή και υποτυπώδη βαριά βιομηχανία. Μέσα στην τριακονταετία που πέρασε από την προσχώρησή της στην ΕΟΚ, η ελληνική οικονομία, ακολουθώντας την τάση των δυτικών χωρών, μετασχηματίστηκε σταδιακά από αγροτική σε τριτογενής με έμφαση στον εμπορικό τομέα και τις τουριστικές επιχειρήσεις. Όλα αυτά τα χρόνια, η αστικοποίηση και ειδικότερα η συγκέντρωση της πλειονότητας των Ελλήνων στην πρωτεύουσα, συνεχίστηκε με εντατικούς ρυθμούς, γεγονός που μετέβαλλε περαιτέρω το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο της εργασίας. Σε αυτά, πρέπει να προσθέσουμε τη συστατική αλλαγή που επετεύχθη με τη μαζική ένταξη των γυναικών όλων των κοινωνικών στρωμάτων στη μισθωτή εργασία. Η αντιμετώπιση του γυναικείου εργατικού δυναμικού ως βοηθητικού προσωπικού σε επισφαλείς θέσεις στις εργοστασιακές ή βιοτεχνικές μονάδες άρχισε να ανατρέπεται χάρη στη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και στις κοινωνικές μεταρρυθμίσεις. Απόρροια αυτών των εξελίξεων ήταν η διεκδίκηση από μέρους τους ισότιμων με τους άντρες θέσεων απασχόλησης, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι καταργήθηκαν οι εις βάρος τους διακρίσεις, η ανισότητα ευκαιριών, τα κοινωνικά στερεότυπα και ο ανισομερής οικογενειακός καταμερισμός. Αντίθετα, οι προσπάθειες για μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση πρέπει να ενταθούν.

Οι ελληνικές εργασιακές σχέσεις ακολουθούν παγκόσμιες και ευρωπαϊκές τάσεις. Η εργατική νομοθεσία συμμορφώνεται με διεθνείς συμβάσεις και εναρμονίζεται με τις κοινοτικές οδηγίες όπως υποχρεούται, αν και, ορισμένες φορές, σε συμβολικό επίπεδο. Σε ό, τι αφορά στην ΕΣΑ, οι ελληνικές μεταπολιτευτικές κυβερνήσεις υπήρξαν, σε γενικές γραμμές, αδιάφορες ως προς το περιεχόμενό της αλλά εξαιρετικά δραστήριες ως προς την υιοθέτησή της για την απορρόφηση των κονδυλίων. Όπως υπογραμμίζει ο Ιωαννίδης, «η επίδραση της ΕΣΑ ήταν καθοριστική στο επίπεδο του τύπου, όχι όμως και τόσο βαθιά εάν εξετάσουμε την ουσία. Η κυβέρνηση υποχρεώθηκε να συντάσσει σε ετήσια βάση τα ΕΣΔΑ, στα οποία καταγράφονται όλα τα μέτρα που θεωρεί ότι εμπίπτουν στην πολιτική απασχόλησης (δηλαδή όχι μόνο τις πολιτικές του υπουργείου Εργασίας). Δεδομένης της προηγούμενης ανυπαρξίας αντίστοιχων εκθέσεων αυτό είναι εκ των πραγμάτων κάτι θετικό. Υπήρξε δηλαδή, μια «τελετουργική συμμόρφωση» (ritual compliance) με τον τύπο της πολιτικής χωρίς να αλλάξει ουσιαστικά η πολιτική της οικονομία» (Ιωαννίδης 2011).

Παράγοντες με καταλυτική επίδραση στην απασχόληση και την αγορά εργασίας, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, είναι οι περιορισμοί που θέτει η ΟΝΕ και οι παγκόσμιες οικονομικές εξελίξεις. Στο διεθνοποιημένο περιβάλλον, η χώρα γίνεται

αποδέκτης θεμελιωδών αλλαγών με αποκορύφωμα τα πρόσφατα δρώμενα που μετασηματίζουν την ελληνική αγορά εργασίας. Η ευελιξία γίνεται ο κεντρικός άξονας του προγράμματος δημοσιονομικής εξυγίανσης. Όμως, παρόλο που ο βαθμός στον οποίο προωθείται είναι πρωτόγνωρος, δεν αποτελεί νέο δεδομένο. Η πορεία των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων, με επιλεκτική αναφορά σε ορισμένους από τους πιο σημαντικούς νόμους για τη διαμόρφωση του σχετικού πλαισίου, παρουσιάζεται στη συνέχεια.

A. Ευελιξία και ελληνική αγορά εργασίας

Η δεκαετία του 1990 αποτελεί μία κρίσιμη δεκαετία για την εξέλιξη των ελληνικών εργασιακών σχέσεων. Η κατάρρευση του υπαρκτού σοσιαλισμού, που άλλαξε την πολιτική κοσμογονία του πλανήτη και πυροδότησε τις διεργασίες μεταμόρφωσης των ευρωπαϊκών συστημάτων απασχόλησης, δεν μπορούσε να αφήσει ανεπηρέαστη την Ελλάδα. Αν, στις γενικότερες ανακατατάξεις, προστεθεί η γεωγραφική εγγύτητα της χώρας με το πεδίο των εξελίξεων, που είχε ως συνέπεια την αθρόα προσέλευση φθηνού εργατικού δυναμικού, οι αλλαγές γίνονται πιο κατανοητές. Στο πέρασμα δύο δεκαετιών, η ελληνική αγορά εργασίας έχει καταστεί ευέλικτη ως αποτέλεσμα της συνδυασμένης επίδρασης σχετικών νομοθετικών ρυθμίσεων, της παράνομης εργασίας των οικονομικών μεταναστών (αρχικά από το πρώην ανατολικό μπλοκ, πιο πρόσφατα από ένα μεγαλύτερο φάσμα αναπτυσσόμενων χωρών) και της ανεξέλεγκτης παραοικονομίας.

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, υπό τη συνεχή επίδραση του κοινοτικού θεσμικού πλαισίου, η ευελιξία προωθείται συστηματικά ως η ενδεδειγμένη απάντηση για την καταπολέμηση της υψηλής ανεργίας⁵¹ και του κοινωνικού αποκλεισμού. Με καθυστέρηση σε σχέση με τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της Κοινότητας, η Ελλάδα προχώρησε στη θέσπιση των πρώτων νομοθετικών ρυθμίσεων το 1990, παρότι ευέλικτες μορφές εργασίας εφαρμόζονταν άτυπα ήδη από τη δεκαετία του 1980. Ο Ν. 1892/90 εισήγαγε την ευέλικτη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου, θεσμοθέτησε τη μερική απασχόληση και την εργασία κατά τα σαββατοκύριακα και κατοχύρωσε τη δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε τρίμηνη βάση. Ο Ν. 2639/98 νομιμοποίησε την εκ περιτροπής εργασία, έθεσε τις προϋποθέσεις για τη σύσταση Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας και επέκτεινε τη δυνατότητα διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου σε εξαμηνιαία ή ετήσια βάση μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων ενώ ο Ν. 2956/2001 επέτρεψε τη

⁵¹ Ο μέσος όρος ανεργίας στην Ελλάδα για τη δεκαετία 1992-2001 ανερχόταν στο 7,6%, Κατσορίδας, 2002.

σύσταση και λειτουργία Εταιρειών Προσωρινής Εργασίας διασφαλίζοντας, παράλληλα, τα δικαιώματα των προσωρινά απασχολούμενων.

Είναι γεγονός ότι η Ελλάδα κατέχει το χαμηλότερο ποσοστό μερικής απασχόλησης στην Ευρώπη των 15, το οποίο, παρότι ακολουθεί ανοδική πορεία από το 2006, δεν ξεπερνά το 9%. Ιδιαίτερα διαδεδομένες είναι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου που, ήδη από τη δεκαετία του 1990, επεκτείνονται και στο δημόσιο τομέα, η υπερωριακή απασχόληση, η εργασία με βάρδιες και η εργασία κατά τα Σαββατοκύριακα, το διακεκομμένο ωράριο στον τομέα των υπηρεσιών και των εμπορικών καταστημάτων και, κυρίως, η μισθολογική ευελιξία, η οποία υπαγορεύεται από την επικρατούσα κοινοτική λογική που θεωρεί την υψηλή ανεργία ως συνάρτηση του υψηλού εργασιακού κόστους.

Υπό αυτό το πρίσμα, η συμπίεση του κόστους εργασίας έχει διαχρονικά αποτελέσει δημοφιλή πρόταση για την αναμόρφωση της ελληνικής αγοράς εργασίας. Ωστόσο, τείνει να παραγνωρίζεται ότι η Ελλάδα είναι μία χώρα χαμηλών μισθών. Καθ' όλη τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990, το χαμηλό εργατικό κόστος κατέτασσε τη χώρα μας στην προτελευταία θέση στην Ευρώπη των 15 (65% του κοινοτικού μέσου μισθού με εξαίρεση την Πορτογαλία) και το έμμεσο κόστος εργασίας, παρότι αντιπροσώπευε ένα μεγαλύτερο ποσοστό (21,5%) επί των συνολικών αποδοχών, παρέμενε κατώτερο σε απόλυτους αριθμούς από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (στοιχείο εύλογο αν αναλογιστεί κανείς ότι οι μισθοί υπολείπονταν σημαντικά των μέσων ευρωπαϊκών). Η πλειοψηφία των συστάσεων προς την Ελλάδα, στα πλαίσια του πυλώνα της επιχειρηματικότητας της ΕΣΑ, αφορούσε στη μείωση του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας που αναμενόταν να δημιουργήσει κίνητρα για νέες προσλήψεις.

Η είσοδος της χώρας στην ΟΝΕ αύξησε το βαθμό ελαστικοποίησης της ελληνικής αγοράς εργασίας. Ο Ν. 2874/2000 για την «Πρώθηση της Απασχόλησης και άλλες διατάξεις» εισήγαγε την οργάνωση του εργασιακού χρόνου σε ετήσια βάση, μείωνε τις εργοδοτικές εισφορές για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης του ιδιωτικού τομέα (εξαιρώντας ρητά τους υπαλλήλους του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα) κατά 2% και επαναπροσδιόριζε το καθεστώς των ομαδικών απολύσεων. Ωστόσο, περιείχε και ορισμένες θετικές για τους εργαζόμενους διατάξεις (κατάργηση υπερεργασιακής απασχόλησης, εφαρμογή της “ιδιόρρυθμης” υπερωριακής απασχόλησης που δεν μπορούσε να υπερβαίνει τις τρεις ώρες εβδομαδιαίως, αύξηση της ωριαίας υπερωριακής αμοιβής τόσο για τις νόμιμες όσο και για τις παράνομες υπερωρίες, καθορισμός του μέσου όρου του συμβατικού εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου στις 38 ώρες υπολογισμένου, όμως, στο τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς), οι οποίες μεταβλήθηκαν προς το χειρότερο με τον υπ' αριθμόν 3385/2005 νόμο με τίτλο «Ρυθμίσεις για την πρώθηση της απασχόλησης, την

ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις» (επιαναφορά της υπερεργασιακής απασχόλησης, μείωση της προσαύξεσης της υπερεργασιακής αμοιβής από 50% σε 25%, μη προσμέτρηση της υπερεργασίας στον αριθμό ετήσιων επιτρεπόμενων υπερωριών, μείωση της αμοιβής για τις παράνομες/κατ' εξαίρεση υπερωρίες από 150% σε 100%).

Η συζήτηση για την ευελιξία είναι, επίσης, συνυφασμένη με την ανελαστικότητα ή μη του εργατικού δικαίου. Δημοφιλές τόσο στο εσωτερικό, όσο και στο εξωτερικό, είναι το επιχείρημα που αποδίδει την ευθύνη της ανεργίας και της μειωμένης ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας στη θεσμική ακαμψία της αγοράς εργασίας. Ωστόσο, αυτό το επιχείρημα, που δίνει πρόσφορο έδαφος για τη νομιμοποίηση περαιτέρω παρεμβάσεων, παραβλέπει βασικές πτυχές της ελληνικής εργασιακής πραγματικότητας. Η εργατική νομοθεσία παραμένει σε μεγάλο βαθμό ανεφάρμοστη λόγω των ανεπαρκών ελέγχων που διεξάγονται από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς και λόγω της πολύμηνης καθυστέρησης στην εκδίκαση εργατικών υποθέσεων από το σύστημα απονομής δικαιοσύνης. Έπειτα, δεδομένου του μεγάλου αριθμού μη συνδικαλισμένων κλάδων στον ιδιωτικό τομέα και του υψηλού ποσοστού αυτοαπασχολούμενων (22,08% το 2008) που δεν εμπίπτουν στο καθεστώς των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η υποτιθέμενη ακαμψία της εργατικής νομοθεσίας αφορά, στην πράξη, πολύ μικρότερο ποσοστό από αυτό που υπονοείται. Οι κοινοτικές αρχές, μάλιστα, έχουν συχνά επαινέσει την Ελλάδα (και την Πορτογαλία) για το μεγάλο μερίδιο που διαθέτουν οι ΜΜΕ επί του συνόλου της αγοράς και για τα υψηλά ποσοστά αυτοαπασχόλησης, υποστηρίζοντας ότι δείχνουν «μία τάση ανάλογη με εκείνη που παρατηρείται στις Η.Π.Α.» (European Communities 2001: 75). Ωστόσο, τείνουν να παραγνωρίζουν τους όρους της αυτοαπασχόλησης, η οποία αποτελεί συχνά μονόδρομο ενώ, πολλές φορές, χαρακτηρίζεται ως τέτοια αν και συνιστά εξαρτημένη εργασία.

Η πληρέστερη ανάλυση της ελληνικής εργασιακής πραγματικότητας προϋποθέτει, φυσικά, αναφορά στην άτυπη απασχόληση. Η Ελλάδα μοιράζεται με τις υπόλοιπες χώρες του μεσογειακού νότου τις πρώτες θέσεις στους δείκτες παραοικονομίας, κατέχοντας ένα πολύ υψηλό ποσοστό που ανέρχεται διαχρονικά στο 30% του ΑΕΠ. Η μαύρη εργασία ακμάζει χάρη στην εκμετάλλευση του διαρκώς αυξανόμενου αριθμού μεταναστών που αποτελούν εξ' ορισμού ευάλωτο εργατικό δυναμικό. Ωστόσο, δεν εντοπίζεται μόνο σε αυτή την κατηγορία αλλά αφορά όλες τις ομάδες του εργαζόμενου πληθυσμού. Στις άτυπες μορφές εργασίας εντάσσεται και η ιδιαίτερα προσφιλή δευτερεύουσα απασχόληση, που αποτελεί έναν τρόπο συμπλήρωσης του εισοδήματος για όσους αδυνατούν να καλύψουν τις υποχρεώσεις τους από τις απολαβές της κύριας εργασίας.

Οι συστάσεις της Ε.Ε. προς την Ελλάδα επιζητούν την εντατικοποίηση των πολιτικών πρωτοβουλιών για την καταπολέμηση της άτυπης εργασίας, όμως χωρίς αντίκρουσμα. Εντούτοις, ο Σεφεριάδης παρατηρεί μία αντίφαση ανάμεσα στις εκκλήσεις για την καταπολέμηση της άτυπης εργασίας και την πάγια κοινοτική θέση για μείωση του μη μισθολογικού κόστους, εφόσον «η άτυπη εργασία αποτελεί πρώτης τάξεως εργαστήριο για έλεγχο και αξιολόγηση της ευέλικτης επαγγελίας» (Σεφεριάδης 2004: 343). Το έμμεσο κόστος εργασίας στην άτυπη απασχόληση είναι μηδενικό, πράγμα που είναι προς το απόλυτο συμφέρον του εργοδότη. Βέβαια, το αντεπιχείρημα είναι ότι ο περιορισμός του έμμεσου μισθολογικού κόστους θα ενισχύσει το κίνητρο των εργοδοτών για νόμιμες προσλήψεις, πράγμα που ωφελεί τον εργαζόμενο. Η πραγματικότητα αποδεικνύει ότι, ακόμα και με τις κατά καιρούς μειώσεις του μη μισθολογικού κόστους, η άτυπη απασχόληση και η παραοικονομία βρίσκονται διαρκώς σε άνθιση.

Η μείωση του εργασιακού κόστους ως αντίδοτο στο έλλειμμα ανταγωνιστικότητας επαναλαμβάνεται επίμονα, παρότι η Ελλάδα συνεχίζει να είναι μία από τις πιο χαμηλόμισθες χώρες της “παλιάς” Ευρώπης. Το 2004, το ελληνικό κατά κεφαλήν ΑΕΠ έφτανε το 73% του ευρωπαϊκού μέσου όρου των 15 (Γνώμη της Ο.Κ.Ε. 2004: 15) ενώ το 2009 το ποσοστό σύγκλισης των μέσων μηνιαίων πραγματικών αποδοχών στην Ελλάδα, με όρους αγοραστικής δύναμης, άγγιζε το 82, 5 % του μέσου όρου στην Ευρώπη των 15 (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2010: 180). Τα στοιχεία είναι αποκαλυπτικά: Την περίοδο 2000-2009, το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στο σύνολο της οικονομίας αυξήθηκε μόλις 2% (ο.π.: 176).

Επομένως, τα προβλήματα της ελληνικής οικονομίας δεν οφείλονται στο υψηλό εργασιακό κόστος. Προέρχονται από άλλους παράγοντες, όπως οι περιορισμένες επενδύσεις για έρευνα και ανάπτυξη (0,6% του ΑΕΠ 2003 έναντι 2% του μέσου όρου της Ε.Ε. των 15), η έλλειψη στρατηγικών στήριξης της καινοτομίας και οι καθυστερήσεις στην τεχνολογική αναβάθμιση των παραγωγικών δραστηριοτήτων - στοιχεία που επισημαίνονται στον ενδιάμεσο απολογισμό της Στρατηγικής της Λισσαβώνας. Αυτό, βέβαια, έχει άμεση σχέση με την επιλογή ενός αναπτυξιακού μοντέλου που δεν προάγει κλάδους με υψηλή ειδίκευση (Άλλωστε, κατά γενική ομολογία, παράγοντας ανταγωνιστικότητας δεν είναι μόνο το χαμηλό εργατικό κόστος). Επιπλέον αιτίες είναι η πληθώρα διοικητικών και γραφειοκρατικών εμποδίων, η διαφθορά της δημόσιας διοίκησης και οι αδιαφανείς διαδικασίες στις χρηματοπιστωτικές αγορές (Γνώμη της Ο.Κ.Ε. 2004: 19). Σημαντικό ρόλο παίζει και η

εμπέδωση μίας εσωστρεφούς επιχειρηματικής κουλτούρας⁵² από τα μέσα της δεκαετίας του 1980. Ως προς το τελευταίο, πάντως, πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι η ελληνική αγορά κυριαρχείται, σε ποσοστό 98%, από μικρομεσαίες επιχειρήσεις που δεν διαθέτουν αυξημένους πόρους για τεχνολογική αναβάθμιση, επωμίζονται δυσανάλογα φορολογικά βάρη και είναι περισσότερο προσανατολισμένες στην εγχώρια αγορά. Μεγάλη αδυναμία διαπιστώνεται και στην ανάληψη πρωτοβουλιών που αφορούν στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών για την αγορά εργασίας και στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Οι δύο επόμενες ενότητες εστιάζουν στις πολιτικές για την καταπολέμηση της ανεργίας και στις προοπτικές της γυναικείας απασχόλησης, τομέα στον οποίο, παρά την αξιοσημείωτη πρόοδο, οι διακρίσεις είναι υπαρκτές.

B. Πολιτικές κατά της ανεργίας

Η υψηλή ανεργία –η οποία, παρά την καθοδική πορεία των δεικτών κατά την περίοδο 2000-2008, κινήθηκε γύρω στο 9%- αποτελεί διαχρονικό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας. Τα ποσοστά είναι ιδιαίτερα υψηλά για τους μακροχρόνια άνεργους (περίπου το 52% του συνόλου των ανέργων για το διάστημα 2000-2008) και τις γυναίκες (περίπου 13% του συνόλου των ανέργων για το ίδιο διάστημα)⁵³. Οι πολιτικές για την καταπολέμηση της ανεργίας χαρακτηρίζονται από περιορισμένη αποτελεσματικότητα και ελλιπή σύνδεση με την αγορά εργασίας, γεγονός που καθιστά δύσκολη την επανένταξη των ανέργων, ιδιαίτερα των μακροχρόνιων.

Οι παθητικές πολιτικές απορροφούν το μεγαλύτερο μέρος των πόρων που προορίζονται για την αγορά εργασίας, παρουσιάζοντας μία γεωμετρικά αυξητική τάση. Αντίθετα, τα κονδύλια που δαπανώνται για τις ενεργητικές πολιτικές καταλαμβάνουν ένα πολύ μικρό ποσοστό του ΑΕΠ (μικρότερο του 0,5%, Ο.Κ.Ε. 2009: 13), παρόλο που, στα πλαίσια της ΕΣΑ, η βαρύτητα έχει μετατοπιστεί σε αυτές. Ωστόσο, τα μέτρα εισοδηματικής στήριξης δεν ανταποκρίνονται με επάρκεια στο πρόβλημα της ανεργίας,

⁵² Το τελευταίο διάστημα, παρατηρείται μία παρήγορη αναστροφή αυτής της τάσης. Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ, οι εξαγωγές παρουσίασαν αξιοσημείωτη αύξηση μέσα στο 2011 (η οποία άγγιξε συνολικά το 14,7% μέχρι το Σεπτέμβριο) και κατέταξαν τη χώρα μας στη 17^η θέση στην Ένωση των 27. Ωστόσο, τον Οκτώβριο η ανοδική πορεία των ελληνικών εξαγωγών (χωρίς τα πετρελαιοειδή) παρουσίασε σημαντική καμπή (μείωση 11,8 % σε σχέση με το 2010), γεγονός που ώθησε τον Σύνδεσμο Εξαγωγέων Βορείου Ελλάδας (ΣΕΒΕ) να ζητήσει την κινητοποίηση της κυβέρνησης, του τραπεζικού τομέα και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προκειμένου να ανακοπεί αυτή η αρνητική τάση, βλ. Δελτία Τύπου ΣΕΒΕ 12/12/2011 και 19/12/2011. Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του ΣΕΒ το 2003, οι μεταποιητικές επιχειρήσεις έχουν το προβάδισμα στις εξαγωγές ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 1990. Μάλιστα έχουν ενσωματωθεί στον ευρωπαϊκό μεταποιητικό τομέα και ακολουθούν τις εξελίξεις της εσωτερικής αγοράς, βλ. Γνώμη της Ο.Κ.Ε. 2004: 23.

⁵³ OECD, Country Statistical Profile: Greece 2011.

εφόσον το προνοιακό σύστημα διακρίνεται από περιορισμένη καθολικότητα και μεγάλα κενά που αναπληρώνονται από την οικογένεια. Μεγάλο κομμάτι του εργασιακού πληθυσμού αποκλείεται από την παροχή επιδομάτων (αυτοαπασχολούμενοι, συμβοηθούμενα μέλη σε οικογενειακές επιχειρήσεις, εργαζόμενοι που δεν πληρούν τις προϋποθέσεις εισόδου στο Ταμείο Ανεργίας του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), ανασφάλιστοι εργαζόμενοι), τα οποία είναι, ούτως ή άλλως, κατά πολύ χαμηλότερα από άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Όσον αφορά στις ενεργητικές πολιτικές, η αναποτελεσματικότητά τους δεν οφείλεται αποκλειστικά στην ανισομερή κατανομή των κονδυλίων. Τα προγράμματα κατάρτισης και οι εξειδικευμένες παρεμβάσεις συχνά σχεδιάζονται πρόχειρα και χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες ή τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του πληθυσμού-στόχου. Οι μηχανισμοί αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών είναι προβληματικοί εξαιτίας της απουσίας ενός ολοκληρωμένου συστήματος ενώ προβλήματα διαπιστώνονται και στην υλοποίηση των δράσεων. Παρότι απαιτείται, σαφώς, η αναβάθμιση των ενεργητικών πολιτικών και των προγραμμάτων κατάρτισης –πάγιο αίτημα του ΣΕΒ- προκειμένου να βελτιωθεί η πρόσβαση των ανέργων ή των ευάλωτων ομάδων στην αγορά εργασίας, πρέπει να συμβαδίζει με ευρύτερες διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις και μεθοδικές πολιτικές για την αύξηση της ζήτησης εργασίας αφού η «εξειδίκευση χωρίς διαθέσιμες θέσεις εργασίας ουσιαστικά αντιστοιχεί σε μία πρόσθετη μορφή επιδότησης της ανεργίας και μάλιστα με κριτήρια αδιαφανή» (Γνώμη Ο.Κ.Ε. 2009: 15).

Γ. Ο ρόλος της οικογένειας και η συμμετοχή του γυναικείου φύλου στην απασχόληση

Δομικό στοιχείο της ελληνικής κοινωνίας και κατ' επέκταση της αγοράς εργασίας είναι η οικογένεια, που διατηρεί, ως θεσμός, τον πατροπαράδοτο ρόλο της και συμβάλει σημαντικά στην επίτευξη κοινωνικής συνοχής μέσα από την αλληλεγγύη που αναπτύσσουν τα μέλη της. Οι ισχυροί οικογενειακοί δεσμοί εξηγούν, εν μέρει, το χαμηλό, σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, ποσοστό των εργασιακά ενεργών νέων ηλικίας 20 με 25⁵⁴. Πέρα από την εισοδηματική στήριξη που προσφέρει το στενό οικογενειακό περιβάλλον, η οικογένεια, με την ευρύτερη της έννοια, συνδέεται με ένα πλέγμα οικονομικών σχέσεων. Σύνηθες φαινόμενο είναι η απασχόληση των γυναικών

⁵⁴ Ένας άλλος παράγοντας είναι ότι η πλειοψηφία των νέων 20-25 ετών φοιτά στην Ανώτατη Εκπαίδευση.

στις οικογενειακές επιχειρήσεις ως βοηθητικό προσωπικό, που, πολλές φορές, είναι μη αμειβόμενο ή εντάσσεται στην άτυπη απασχόληση.

Η γυναικεία απασχόληση αποτελεί ένα μεγάλο κεφάλαιο, όπου πολλά ζητήματα χρήζουν προόδου. Παρόλο που η εργατική νομοθεσία, με την ουσιαστική παρέμβαση των ευρωπαϊκών Οδηγιών, καταργεί τις διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, οι προκλήσεις είναι πολλές. Το μισθολογικό χάσμα, ο επαγγελματικός διαχωρισμός, τα εμπόδια στην προαγωγή των γυναικών και η ελλιπής παρουσία τους σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, η ανισομερής ή αποκλειστική επιφόρτιση των γυναικών με τη φροντίδα των παιδιών ή των ηλικιωμένων, η περιορισμένη θεσμική και συνδικαλιστική εκπροσώπηση εξακολουθούν να υφίστανται εξαιτίας των κοινωνικών στερεοτύπων, της ελλιπούς κρατικής μέριμνας και της ανεπάρκειας δομών γονεϊκής στήριξης. Ακόμα πιο υποβαθμισμένη είναι η θέση των μεταναστριών.

Η ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης αποτελεί πανευρωπαϊκό αίτημα που προβάλλει επιτακτικό και στη δική μας περίπτωση. Παρότι, μέχρι πρόσφατα, το ποσοστό των Ελληνίδων στη μερική απασχόληση ήταν ένα από τα χαμηλότερα στην Ευρώπη των 15 (5,7% σύμφωνα με στοιχεία του ILO για το 2006), η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επέκρινε την Ελλάδα, την Ισπανία και την Ιταλία για τα χαμηλά ποσοστά γυναικείας απασχόλησης (44% για την ελληνική περίπτωση) σε σύγκριση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (55,6% σύμφωνα με το ΕΣΔΑ 2005) και τον αρχικό στόχο της Στρατηγικής της Λισσαβώνας που αποσκοπούσε στη διεύρυνση της απασχόλησης στο 60% του ενεργού γυναικείου πληθυσμού (Σύνοδος Κορυφής Βρυξελλών). Παρά τις κρατικές παρεμβάσεις για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης⁵⁵ και τη διάθεση μεγάλου μέρους των πόρων τριών διαδοχικών Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης (ΚΠΣ) για την υλοποίηση του στόχου αυτού, τα ποσοστά ανεργίας στις γυναίκες παρέμειναν συστηματικά υψηλά (12, 1% τον Ιανουάριο του 2008). Αυτό οφείλεται στα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας και τις ανεπαρκείς στρατηγικές που δεν παρέχουν κίνητρα στους εργοδότες για αύξηση της ζήτησης της γυναικείας εργασίας. Εντούτοις, ο ΣΕΒ έχει προτείνει τη δημιουργία προγραμμάτων κατάρτισης που να στοχεύουν στην αύξηση των ποσοστών γυναικείας απασχόλησης (Γνώμη της Ο.Κ.Ε. 2009: 17).

⁵⁵ Αξίζει να αναφέρουμε κάποιες νομοθετικές πρωτοβουλίες της τελευταίας δεκαετίας που περιέχουν ευνοϊκές ρυθμίσεις για τη γυναικεία απασχόληση. Παράδειγμα αποτελεί το άρθρο 7 του Ν. 3144/2003, που θεσμοθετεί αντίστοιχη διάταξη της ΕΓΣΣΕ 2002 και επιτρέπει στις εργαζόμενες μητέρες να προσέρχονται στην εργασία τους μία ώρα αργότερα ή να αποχωρούν μία ώρα νωρίτερα από το καθιερωμένο ωράριο για διάστημα 30 μηνών μετά τον τοκετό. Ο Ν. 3655/2008, που ενσωμάτωσε το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005, προβλέπει επιπλέον ειδική άδεια μητρότητας διάρκειας έξι μηνών μετά τη λήξη της άδειας λοχείας στις εργαζόμενες του ιδιωτικού τομέα.

Το 2008 η ελληνική πολιτεία εξέδωσε σχέδιο νόμου για την ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής οδηγίας του 2006 περί της «Εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης». Παρά το συνολικά θετικό περιεχόμενο του νομοσχεδίου, όπως κρίνεται από την ΟΚΕ, διαπιστώθηκε η ανάγκη για συμπληρωματικές πολιτικές που να πλαισιώνουν την εργατική νομοθεσία και να προάγουν στην πράξη την ισότητα των δύο φύλων και την κατάργηση των διακρίσεων. Παρά ταύτα, τρία χρόνια μετά, οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με την προοπτική της ανεργίας σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό. Η βαθιά κρίση έχει ανατρέψει τα δεδομένα στην απασχόληση για όλο το φάσμα του εργατικού δυναμικού. Προτού καταπιαστούμε με τις εξελίξεις των τελευταίων δύο ετών, όμως, επιβάλλεται να εξετάσουμε την πορεία του κοινωνικού διαλόγου.

Δ. Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα

Η καταγραφή των εξελίξεων στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου προϋποθέτει μία σύντομη αναφορά στους φορείς που συμμετέχουν σε αυτόν. Ο ελληνικός συνδικαλισμός διαθέτει τρεις διαβαθμίσεις: Η πρωτοβάθμια εκπροσώπηση έχει ως βασικό θεσμό το σωματείο που αναπτύσσεται σε επιχειρησιακό ή επαγγελματικό επίπεδο, η δευτεροβάθμια διαρθρώνεται γύρω από τις ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα και η τριτοβάθμια απαρτίζεται από τις συνομοσπονδίες, ειδικότερα τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και την Ανώτατη Διεύθυνση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ), που βρίσκονται στην κορυφή της συνδικαλιστικής ιεραρχίας. Η ΓΣΕΕ ηγείται των συνδικάτων του ιδιωτικού και ευρύτερου δημόσιου τομέα (ΔΕΚΟ) και η ΑΔΕΔΥ των ομοσπονδιών και των πανελλήνιων ενώσεων των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα. Η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ είναι μέλη της ETUC.

Η εργοδοτική εκπροσώπηση είναι παραδοσιακά οργανωμένη κατά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Οι σημαντικότεροι εργοδοτικοί φορείς είναι ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) -ο οποίος συμμετέχει στη BUSINESSEUROPE-, η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ) και η Ελληνική Ένωση Τραπεζών (ΕΕΤ). Εντούτοις, απουσιάζει ένας φορέας κεντρικής εκπροσώπησης, γεγονός που, σύμφωνα με τη ΓΣΕΕ, συχνά παρακωλύει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η ΓΣΕΕ και οι εργοδοτικές οργανώσεις καταρτίζουν και υπογράφουν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), που ορίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας και το κατώτερο ύψος των αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα. Αναφορικά με το δημόσιο τομέα, σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των αμοιβών

και των όρων εργασίας παίζουν οι δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, τα επιμελητήρια και οι επιστημονικοί σύλλογοι.

Ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί πρόσφατη εξέλιξη στο ελληνικό πολιτικό σκηνικό. Το σύστημα των κοινωνικών σχέσεων υπήρξε, κατά βάση, ανταγωνιστικό, πράγμα που απορρέει από την πολιτική ιστορία και τον πολυκύμαντο κοινοβουλευτικό βίο της νεότερης Ελλάδας. Η διαχρονική καχυποψία της κοινωνίας απέναντι στους κρατικούς θεσμούς, ο κρατικά ελεγχόμενος συγκεντρωτισμός των ομάδων συμφερόντων και η έλλειψη αυτονομίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων μέχρι τη δεκαετία του 1990. Αυτά τα στοιχεία επιβίωσαν και κατά την πρώτη μεταπολιτευτική περίοδο και εξηγούν, σε μεγάλο βαθμό, την αποτυχία των επιχειρημάτων ανάπτυξης και εφαρμογής επιχειρησιακών δομών που καθιερώθηκαν τη δεκαετία του 1980. Παρόλο που ο Ν. 1767/1988 προέβλεπε τη δημιουργία συμβουλίων εργαζομένων σε επιχειρήσεις που απασχολούσαν περισσότερα από πενήντα άτομα, τέτοιες πρωτοβουλίες δεν υλοποιήθηκαν.

Διαχρονικά το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, που δεν κατόρθωσε να διαμορφώσει ενιαία φωνή λόγω της παραταξιακής κατάταξής του, χειραγωγήθηκε από το κομματικό σύστημα, αναπτύσσοντας με αυτό ένα πλέγμα πελατειακών σχέσεων. Ο έντονος κρατικός παρεμβατισμός, που ευνοήθηκε σε μεγάλο βαθμό από την εξάρτηση του συνδικαλισμού από κρατικά κονδύλια, διέβρωσε τη διεκδικητική προοπτική του κόσμου της εργασίας. Εξίσου σημαντικό ρόλο έπαιξε και η περιχαράκωση των δύο πόλων της εργασίας πίσω από τα στρατηγικά τους οχυρά (άρνηση της εργοδοσίας να αναγνωρίσει συμμετοχικά δικαιώματα στους εργαζόμενους και επιμονή της εργατικής πλευράς στη συγκρουσιακή τακτική). Οι παραπάνω λόγοι εξηγούν και την έντονη διαφοροποίηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας μεταξύ του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα. Στην πρώτη περίπτωση, η πάγια εχθρική στάση της εργοδοτικής πλευράς απέναντι στο συνδικαλισμό, η ανασφάλεια και η υψηλή ανεργία δεν ευνόησαν την ανάπτυξη ισχυρής εργατικής εκπροσώπησης ενώ στη δεύτερη περίπτωση, η εργασιακή σταθερότητα και η μονιμότητα επέτρεψαν την εδραίωση ενός κραταιού συνδικαλισμού. Μάλιστα, η απουσία εργοδοσίας με την κλασσική έννοια του όρου και το μηδενικό ρίσκο της λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών και των ΔΕΚΟ είχε σαν αποτέλεσμα πιο “πλούσιες” παραχωρήσεις σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα.

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990, έληξε τυπικά ο “ιδιότυπος” κρατικός κορπορατισμός της πρώτης μεταπολιτευτικής περιόδου. Με το Ν. 1876/1990, καθιερώθηκαν οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις «με κύρια χαρακτηριστικά την αποκέντρωση και την εθελοντικότητα» (Καρακιουλάφη, Μοσχονάς 2006: 41) και ιδρύθηκε ο αυτόνομος Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ). Υπό την

ολοένα και εντονότερη επίδραση του κοινοτικού θεσμικού πλαισίου, των ευρωπαϊκών κατευθυντήριων γραμμών και συστάσεων καθώς και της ανταλλαγής πρακτικών μεταξύ των κρατών-μελών, ιδρύθηκαν φορείς με συνταγματική νομιμοποίηση (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, Νομαρχιακές Οικονομικές και Κοινωνικές Επιτροπές) και καθιερώθηκαν οι διαδικασίες του θεσμοθετημένου κοινωνικού διαλόγου και τα σχήματα διμερών ή τριμερών διαβουλεύσεων. Παράλληλα, η ευρύτερη συναίνεση που επετεύχθη μπροστά στην προοπτική της ένταξης στην ΟΝΕ αλλά και κατά τα πρώτα χρόνια λειτουργίας της δρομολόγησε μία σειρά πρωτοβουλιών, όπως ο διάλογος για τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας (2000) και την αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος (2001) (ο.π: 43).

Το 2003, η κυβέρνηση προχώρησε στη σύσταση δύο Εθνικών Επιτροπών για την Απασχόληση και την Κοινωνική Προστασία υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σε μία προσπάθεια ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου. Καθοριστική υπήρξε η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση του εν λόγω νομοσχεδίου (μετέπειτα Ν. 3144/2003), μεγάλο μέρος του οποίου αποτέλεσε αντικείμενο προηγούμενων συμφωνιών των μερών στα πλαίσια άτυπου κοινωνικού διαλόγου⁵⁶. Άλλωστε, η δημιουργία των Επιτροπών οφείλεται σε πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων, που υπέβαλλαν το αίτημα κατά τη διάρκεια της συζήτησης για το ΕΣΔΑ 2002, προκειμένου να καλυφθεί η διαχρονική απουσία ενός οργάνου αρμόδιου για τη διαμόρφωση, την εφαρμογή και την αξιολόγηση της πολιτικής απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής, όπου να εκπροσωπούνται όλα τα συμβαλλόμενα μέρη. Αξιοσημείωτη ήταν, επίσης, η συνεισφορά της ΟΚΕ στην ενσωμάτωση της κοινοτικής Οδηγίας για «τις ίσες ευκαιρίες και την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία και την απασχόληση» (2006/54/ΕΚ), καθώς μεγάλο μέρος των προτάσεων της επί του σχεδίου νόμου του 2008 συμπεριελήφθη στο τελικό νομοσχέδιο του 2010.

Παρά τα σημαντικά βήματα, ο κοινωνικός διάλογος δεν διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση των κοινωνικών πολιτικών και των πολιτικών απασχόλησης αλλά περιορίζεται, κατ' ουσίαν, στη γνωμοδότηση επί ήδη ειλημμένων αποφάσεων. Η συμβολή των κοινωνικών συνομιλητών στη χάραξη των σχετικών πολιτικών και τη διαμόρφωση των ΕΣΔΑ (επί των οποίων γνωμοδοτούν πριν αυτά

⁵⁶ Εντούτοις, η ΟΚΕ διατύπωσε επιφυλάξεις στο νομοσχέδιο ως προς την αποτελεσματικότητα των Επιτροπών λόγω της διευρυμένης σύνθεσής τους που τις καθιστά δύσκαμπτες και λόγω της έλλειψης προσδιορισμού των γενικών και ειδικών αρμοδιοτήτων τους «που μετριάζουν εκ προοιμίου τον ρόλο τους, εμπεριέχοντας τον κίνδυνο γραφειοκρατικής λειτουργίας τους και καθιστούν τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων μη αποτελεσματική», Γνώμη της ΟΚΕ 2003: 11. Πρότείνει, λοιπόν, τη δημιουργία μίας πιο ευέλικτης και ολιγάριθμης συντονιστικής επιτροπής για την προετοιμασία και την παρακολούθηση των δράσεων που θα αποφασίζονταν στις Επιτροπές, ό.π.

κατατεθούν και οι παρατηρήσεις τους ενσωματώνονται στο τελικό κείμενο) χαρακτηρίζεται αποσπασματική. Ενδεικτικό αυτής της κατάστασης είναι ότι η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων αναφέρεται για πρώτη φορά στο τελικό κείμενο του ΕΣΔΑ 2004 (Φερώνας 2010). Επίσης, οι γνωμοδοτικοί φορείς δεν αξιοποιούνται αποτελεσματικά. Η ΟΚΕ έχει επισημάνει σε Γνώμη της το 2002 ότι κατά το διάστημα 1995-2001 έλαβε λιγότερα από τα μισά νομοσχέδια οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής ενώ μεγάλο κομμάτι των προτάσεων της αγνοείται επανειλημμένα. Ακόμη πιο υποβαθμισμένος είναι ο ρόλος των ΝΟΚΕ, που στερούνται ουσιαστικής επιρροής, νομιμοποίησης από τις τοπικές κοινωνίες και επαρκούς χρηματοδότησης.

Μερικός είναι και ο βαθμός συναίνεσης. Το κράτος παραμένει ο βασικός ρυθμιστής των εργασιακών σχέσεων και παρόλο που το συνδικαλιστικό κίνημα έχει ενδυναμώσει το ρόλο του ως προνομιακός συνομιλητής «των εκάστοτε κυβερνήσεων αλλά και των εργοδοτικών οργανώσεων, (... ..) κανένας από τους συνομιλητές δεν κάνει κάποια παραχώρηση αλλά, αντίθετα, ζητάει παραχωρήσεις» (παρατίθεται από Σεφεριάδη 2004: 349).

Καίριο ζήτημα είναι και η αντιπροσωπευτικότητα των συνδικαλιστικών φορέων που συμμετέχουν στον κοινωνικό διάλογο. Τα συνδικάτα διέρχονται μία σοβαρή κρίση αμφισβήτησης από τις δυνάμεις που εκπροσωπούν. Η κομματική κατάτμηση και ο εργατοπατερισμός, χαρακτηριστικά γνωρίσματα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, έβλαψαν ανεπανόρθωτα τόσο την αξιοπιστία, όσο και το δυναμισμό του, οδηγώντας, όπως ήταν αναμενόμενο, στην αποδυνάμωσή του. Παρά τον μεγάλο αριθμό απεργιών και διαδηλώσεων και παρά την αναγκαιότητα εκπροσώπησης υπέρ της οποίας τάσσεται η πλειοψηφία των εργαζόμενων, η χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα⁵⁷ (ποσοστό 28% σύμφωνα με στοιχεία του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2008: 318) - που, σε βάθος των δύο τελευταίων δεκαετιών, βαίνει συνεχώς μειούμενη- αποδεικνύει ότι υπάρχει σοβαρό έλλειμμα εμπιστοσύνης απέναντι στα συνδικάτα που προέρχεται τόσο από τους μη συνδικαλισμένους όσο και από τους συνδικαλισμένους μισθωτούς.

Πιο δύσπιστη απέναντι στο συνδικαλισμό είναι η εργαζόμενη νεολαία, γεγονός που αποδεικνύεται από την περιορισμένη συμμετοχή νέων ανθρώπων και την έντονη

⁵⁷ Οι καθηγητές Βερναρδάκης, Μαυρέας και Πατρώνης ορίζουν τη συνδικαλιστική πυκνότητα «ως το ποσοστό των συνδικαλισμένων μισθωτών στο σύνολο του μισθωτού πληθυσμού της οικονομίας ή των επιμέρους κλάδων της», Βερναρδάκης, Μαυρέας, Πατρώνης, 2005: 2. Ωστόσο, όπως αναφέρουν, τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται ανά χώρα ή ανά έρευνα για τον προσδιορισμό της συνδικαλιστικής πυκνότητας είναι διαφορετικά, γεγονός που επιτρέπει μόνο την κατά προσέγγιση συγκριτική ανάλυση των στοιχείων. Ως μέλη ορίζονται είτε όσοι καταβάλλουν τακτικά εισφορές στο σωματείο ή το συνδικάτο του κλάδου τους είτε όσοι συμμετέχουν στις εκλογικές διαδικασίες ανάδειξης των εκπροσώπων. Στην περίπτωση της Ελλάδας, τα στοιχεία που δίνονται από τις ηγεσίες των συνδικάτων –κυρίως κλαδικών- δεν είναι πάντα αξιόπιστα είτε λόγω της έλλειψης των απαραίτητων αναλυτικών εργαλείων, είτε λόγω της παραποίησης τους με τη χρήση πλασματικών ποσοστών συμμετοχής, καταμέτρησης ψήφων κτλ, ό.π.

αμφισβήτηση των συνδικάτων κυρίως από τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα⁵⁸. Επιπλέον, ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού δεν εκπροσωπείται ή εκπροσωπείται ανεπαρκώς. Τα συνδικάτα δεν έχουν αναπτύξει συγκεκριμένες θέσεις για τους μετανάστες εργαζόμενους, τους ευέλικτα απασχολούμενους και τους ανέργους. Έπειτα, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε άτυπες δραστηριότητες και οι μετανάστες (αν και αποτελούν περίπου το 10% του συνολικού εργατικού δυναμικού) διατηρούν ένα πολύ μικρό ποσοστό συμμετοχής και οι γυναίκες απέχουν κατά κανόνα από τη συλλογική δράση επειδή επιβαρύνονται δυσανάλογα από τον οικογενειακό καταμερισμό.

Η χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα δεν πηγάζει μόνο από τα εγγενή προβλήματα του συνδικαλιστικού κινήματος. Η κυριαρχία των ΜΜΕ δεν βοηθάει την ανάπτυξη του συνδικαλισμού. Οι επιμέρους επιχειρησιακές μονάδες κατακερματίζουν τη δυναμική του εργαζόμενου πληθυσμού, εν μέρει λόγω της ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη. Άλλωστε, η εργατική νομοθεσία απαγορεύει τη σύσταση σωματίου σε πολύ μικρές επιχειρήσεις (Κατσορίδας 2002).

Ολοκληρώνοντας την ανάλυση των βασικών γνωρισμάτων της ελληνικής αγοράς εργασίας και της εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων, μπορούμε να προχωρήσουμε στην εξέταση της πολιτικής που ακολουθείται στο πεδίο της απασχόλησης μετά το 2009. Αρχικά, θα κάνουμε μία σύντομη αναφορά στην οικονομική πορεία της χώρας κατά την τελευταία δεκαετία και θα αφιερώσουμε όλο το υπόλοιπο κομμάτι στο νέο νομοθετικό πλαίσιο και τις συνέπειες που αυτό έχει στον κόσμο της εργασίας.

E. Από την ανάπτυξη στην κρίση

Η ανάθεση των Ολυμπιακών αγώνων και η είσοδος της Ελλάδας στην Ευρωζώνη πυροδότησαν μία πρωτοφανή ανάπτυξη που διήρκεσε για μία δεκαετία περίπου (1996-2006) και εκφράστηκε με τον ταχύτερο ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ στην Ευρώπη των 15. Ωστόσο, τα στατιστικά στοιχεία για την μακροοικονομική πορεία της ελληνικής οικονομίας παρουσιάζουν διακυμάνσεις ενώ, συχνά, είναι αντιφατικά. Μία

⁵⁸ Όπως επισημαίνει ο Κατσορίδας, η παθητικότητα των νέων εργαζομένων οφείλεται εν μέρει στο ότι «η δομή των συνδικάτων ανταποκρίνεται στη δομή των επιχειρήσεων, η οποία είναι ιεραρχική και συγκεντρωτική και δεν παρέχει περιθώρια για πρωτοβουλίες και συμμετοχικές διαδικασίες στο επίπεδο της βάσης» καθώς και στο ότι ο συνδικαλισμός έχει απεμπλακεί από τα γενικότερα κοινωνικά προβλήματα που απασχολούν τον εργαζόμενο πληθυσμό ως κομμάτι της κοινωνίας και έχει λάβει έναν κατεστημένο ρόλο που δεν εμπνέει ενθουσιασμό για κινητοποίηση και οργανωμένη συσπείρωση, Κατσορίδας 2002, τεύχος 78.

γενική παρατήρηση, όμως, είναι ότι το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών παρέμεινε ελλειμματικό ενώ το έλλειμμα και το δημόσιο χρέος ως ποσοστό του ΑΕΠ συνέχισαν να αυξάνονται. Ομοίως, οι δείκτες απασχόλησης δεν κατόρθωσαν να αγγίξουν τα κοινοτικά επίπεδα, αφού η ανάπτυξη δεν μεταφράστηκε σε νέες θέσεις εργασίας. Η ελληνική ανεργία, παρά την καθοδική της πορεία, διατήρησε ένα από τα υψηλότερα ευρωπαϊκά ποσοστά (5,1% έναντι 3,3% του μέσου όρου της Ευρώπης των 15 το 2003).

Η ελληνική ανάπτυξη αποδόθηκε από τους ερευνητές και τους αρμόδιους οργανισμούς στο συγκυριακό χαρακτήρα των ευρωπαϊκών και εθνικών εξελίξεων, που συνοδεύτηκαν από την εισροή επιπλέον πόρων από κοινοτικά κονδύλια και από την κατασκευή σύγχρονων υποδομών και δημόσιων έργων. Η κατασκευαστική δραστηριότητα τόνωσε την οικονομία, οι δημόσιες και ιδιωτικές επενδύσεις αυξήθηκαν και η παγκόσμια προβολή της Ελλάδας ενίσχυσε τον τουρισμό, την εισαγωγή συναλλάγματος και το εμπόριο.

Η ευνοϊκή οικονομική περίοδος συνεχίστηκε, με μικρή πτώση, μέχρι το 2006. Η αύξηση της ιδιωτικής κατανάλωσης, που ήταν απόρροια του δανεισμού των νοικοκυριών, υπήρξε ο κινητήρας της ελληνικής οικονομίας κατά τα χρόνια της ανάπτυξης. Από το 2007, όμως, η εικόνα άρχισε να αλλάζει. Οι δείκτες υποδεικνύουν μία ισχυρή τάση επιβράδυνσης της ελληνικής οικονομίας, γεγονός που ισχυροποίησε τις κοινοτικές πιέσεις για την προώθηση διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας. Ο περιορισμός του δημόσιου τομέα, οι ιδιωτικοποιήσεις δημόσιων επιχειρήσεων, η αλλαγή του πλαισίου των απολύσεων⁵⁹ και η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης, που προωθούνται σταθερά από τη δεκαετία του 1990 σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, βρέθηκαν στην πρώτη θέση της ατζέντας.

Το επόμενο έτος υπήρξε καταλυτικό. Η διάχυση της διεθνούς χρηματοπιστωτικής κρίσης στην Ευρώπη έφερε τα πρώτα σημάδια ύφεσης στην ελληνική οικονομία, επιδεινώνοντας τα χρόνια δημοσιονομικά προβλήματα, αυξάνοντας την εργασιακή ανασφάλεια και οξύνοντας τις κοινωνικές αντιδράσεις. Σε εθνικό επίπεδο, σημειώθηκαν σημαντικές εξελίξεις, που βρίσκονταν σε πλήρη σύμπνοια με τις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις: η ψήφιση του Ν. 3655/2008 που εισηγείται

⁵⁹ Ο νέος Πτωχευτικός Κώδικας (Ν.3588/2007), που τροποποίησε το προηγούμενο νομικό πλαίσιο για την πτώχευση επιχειρήσεων, μειώνει το διάστημα υποχρέωσης ικανοποίησης των απαιτήσεων των εργαζομένων από τα δύο έτη στους έξι μήνες πριν την κήρυξη πτώχευσης και καταργεί την ικανοποίηση των τόκων που απορρέουν από τις απαιτήσεις αυτές. Επίσης, οι εργαζόμενοι δεν ικανοποιούνται κατά προτεραιότητα σε περίπτωση που το εκπλειστηρίασμα δεν καλύπτει τις απαιτήσεις δανειστών που εκκρεμούν (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 2008). Ο συγκεκριμένος νόμος πλήττει το δικαίωμα των εργαζομένων να διεκδικήσουν τα δεδουλευμένα τους, πράγμα ήδη δυσχερές μόνο και μόνο από το συμβάν της πτώχευσης.

αναθεώρηση του ασφαλιστικού συστήματος με βασικό περιεχόμενο την αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης και τη μείωση του ύψους των συντάξεων για τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα, η τροπολογία που άλλαξε το εργασιακό καθεστώς των νεοπροσλαμβανόμενων στις ΔΕΚΟ, προσδιορίζοντας τις αμοιβές τους σε χαμηλότερο επίπεδο από τα κατώτατα όρια της ΕΓΣΣΕ ή των κλαδικών ΣΣΕ, η ολοκλήρωση της ιδιωτικοποίησης των Ολυμπιακών Αερογραμμών και η εξαγορά του μεγαλύτερου μέρους του ΟΤΕ από τη γερμανική Deutsche Telecom.

Ωστόσο, κατά τη διάρκεια του 2008 και 2009, η διεθνής οικονομική κρίση έγινε λιγότερο αισθητή σε σύγκριση με τα άλλα αναπτυσσόμενα κράτη-μέλη εξαιτίας των εντατικότερων ρυθμών ανάπτυξης των προηγούμενων ετών. Από τις αρχές του 2010, όμως, η ελληνική οικονομία βρίσκεται αντιμέτωπη με βαθιά ύφεση, που εκδηλώνεται με υποβάθμιση των όρων απασχόλησης, έξαρση της ανεργίας και πτώση της παραγωγικότητας. Το κατά κεφαλήν ΑΕΠ, υπολογιζόμενο σε όρους αγοραστικής δύναμης, μειώθηκε το 2010 κατά 4 μονάδες σε σχέση με το 2009, σημειώνοντας τη μεγαλύτερη πτώση στην Ευρώπη των 27. Η προσφυγή της ελληνικής κυβέρνησης στο Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Στήριξης το 2009 οδήγησε στην υιοθέτηση μίας πολιτικής με κύριο άξονα την αναμόρφωση της ελληνικής αγοράς εργασίας στη βάση αυστηρής δημοσιονομικής πειθαρχίας και μονεταριστικών κριτηρίων.

ΣΤ. Οι εργασιακές σχέσεις μετά το Μνημόνιο

Το Μνημόνιο κατανόησης μεταξύ της ελληνικής κυβέρνησης και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (Ν. 3845/2010) και οι αναθεωρήσεις του (Ν. 3863/2010, 3899/2010) αποτελούν τα πρώτα βήματα μίας σειράς μεταρρυθμίσεων στην εργατική νομοθεσία με κύρια κατεύθυνση την επίτευξη μεγαλύτερης ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Οι θεσμικές παρεμβάσεις, που εγκαινιάστηκαν με το Μνημόνιο και συμπληρώθηκαν από το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο (Ν. 3986/2011) και το Πολυνομοσχέδιο (Ν. 4024/2011), έχουν έντονο αναδιανεμητικό χαρακτήρα που λειτουργεί υπέρ της εργοδοτικής πλευράς και αποτελούν την πύλη προς μία νέα εποχή όπου το στοιχείο της απορρύθμισης και της στοιχειώδους προστασίας θα καθορίζει την απασχόληση σε όλο το φάσμα του εργασιακού κόσμου. Τα προωθούμενα μέτρα ανατρέπουν τα μέχρι πρότινος ισχύοντα στις εργασιακές σχέσεις, καταστρατηγούν τα δικαιώματα των εργαζομένων και αποδιαιθρώνουν ένα ήδη προβληματικό κοινωνικό κράτος.

Προσανατολιζόμενο στη μακροπρόθεσμη συρρίκνωση των δημοσίων δαπανών, το Μνημόνιο θέτει στο επίκεντρο την αναμόρφωση του δημόσιου τομέα με βασική κατεύθυνση τη συμπίεση του εργασιακού κόστους. Το υπάρχον σύστημα κοινωνικής ασφάλισης προσδιορίζεται ως ζημιογόνο και μη βιώσιμο. Οι μεταρρυθμίσεις που προωθούνται στους τομείς της εισοδηματικής πολιτικής και της κοινωνικής προστασίας υπηρετούν τους στόχους της δημοσιονομικής προσαρμογής για την υποτιθέμενη επανάκτηση της ανταγωνιστικότητας. Έτσι, πέρα από τις διαρθρωτικές αλλαγές, που συνίστανται στη συγχώνευση δημοσίων υπηρεσιών και διοικητικών φορέων με στόχο την άμεση μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, το Μνημόνιο προβλέπει περικοπές στους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων, την κατάργηση των περισσότερων επιδομάτων και τη δραστική μείωση όσων διατηρούνται, γεγονός που οδηγεί σε εισοδηματικές απώλειες μέχρι και 25% ετησίως για ορισμένες κατηγορίες.

Οι αλλαγές επεκτείνονται και στον ιδιωτικό τομέα, όπου ακρογωνιαίος λίθος των μεταρρυθμίσεων είναι η αποδυνάμωση των κεντρικών συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων και η ενίσχυση των επιχειρησιακών, που κατισχύουν των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών. Τα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης αναβαθμίζονται, γεγονός που υπονομεύει τον κατώτατο μισθό που διαμορφώνεται σε κλαδικό επίπεδο. Σε επιχειρησιακό επίπεδο αναδεικνύεται ένας νέος τύπος συμβατικών ρυθμίσεων, οι «ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις» που προορίζονται για επιχειρήσεις με οικονομικές δυσχέρειες προκειμένου να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας αλλά που πρόκειται να γίνουν άλλοθι για την ελαστικοποίηση των όρων εργασίας και σε κερδοφόρες επιχειρήσεις. Άλλωστε, το Μνημόνιο προβλέπει ρητά την απελευθέρωση των αποδοχών και τη συνάρτησή τους από την παραγωγικότητα της κάθε επιχειρησιακής μονάδας. Απαιτεί, ακόμη, την επαναδιαπραγμάτευση του κατώτατου μισθού με τους κοινωνικούς εταίρους και εισηγείται την τροποποίηση του συστήματος δεικνύοντας τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής της εργατικής πλευράς στον ΟΜΕΔ.

Το Μνημόνιο διευκολύνει τη χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, επεκτείνοντας τη νόμιμη διάρκεια της προσωρινής απασχόλησης στους 36 μήνες - δηλαδή τριπλασιάζοντας το χρόνο ενοικίασης των εργαζομένων μέσω των γραφείων εύρεσης προσωρινής εργασίας- και αυξάνοντας την ετήσια διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας στους 9 μήνες. Επιβάλλει, επίσης, την παράταση της περιόδου μαθητείας στις νέες θέσεις εργασίας από δύο μήνες στο ένα έτος. Η αύξηση της δοκιμαστικής περιόδου δυσχεραίνει τη θέση του εργαζόμενου, εφόσον επιτείνει την περίοδο ανασφάλειας κατά την οποία ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλλει αποζημίωση σε περίπτωση ανατιολόγητης απόλυσης. Σε συνδυασμό με την πλήρη κάλυψη των

ασφαλιστικών εισφορών από τον ΟΑΕΔ, το εργασιακό κόστος ελαχιστοποιείται για τον εργοδότη.

Η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου, που αποτελεί τον κύριο άξονα αντιπαράθεσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο την τελευταία εικοσαετία, παίρνει τη μορφή του υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου σε ετήσια βάση, συνοδευόμενου από τη μείωση του κόστους των υπερωριακών αμοιβών κατά 20%. Η παρέμβαση για την ελαστική διευθέτηση του ωραρίου ενθαρρύνει την απασχόληση μειωμένων ωρών, γεγονός που συνδέεται με υποβάθμιση του επιπέδου διαβίωσης. Μία ακόμη σημαντική αλλαγή είναι η αναθεώρηση των διατάξεων που συνδέονται με την προστασία των εργαζομένων απέναντι στην ανεργία. Το Μνημόνιο προβλέπει την αύξηση του ελάχιστου ορίου που ορίζει η εργατική νομοθεσία για τις ομαδικές απολύσεις στις μεγάλες επιχειρήσεις⁶⁰, τη μείωση του χρόνου προειδοποίησης για την καταγγελία των συμβάσεων και τη μείωση των αντίστοιχων αποζημιώσεων. Σε συνθήκες τόσο υψηλής ανεργίας, η απελευθέρωση των απολύσεων φέρνει αντιμέτωπους τους εργαζόμενους με περισσότερη ανασφάλεια, γεγονός που μπορεί να κάμψει ενδεχόμενες αντιδράσεις τους στον εργασιακό χώρο.

Η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας αποτελεί έναν επιπλέον στόχο. Το κείμενο εισηγείται την εφαρμογή μίας πιο αυστηρής νομοθεσίας για τις δηλώσεις των νέων απασχολούμενων και την αναβάθμιση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) ώστε να διεξάγονται περισσότεροι έλεγχοι. Παρόλα αυτά, τα τελευταία δύο χρόνια, η αδήλωτη εργασία, που συνεπάγεται σωρεία παραβάσεων (φοροδιαφυγή, εισφοροδιαφυγή, αδιαφάνεια, διαφθορά), έχει λάβει εκρηκτικές διαστάσεις. Παρά τη θέσπιση των νόμων 3762/2009 και 3996/2011 για την αναδιοργάνωση του ΣΕΠΕ, οι έλεγχοι παραμένουν περιορισμένοι σε αριθμό και αποσπασματικοί. Άλλωστε, η εντεινόμενη ύφεση, σε συνδυασμό με την υψηλή ανεργία και την υπερπροσφορά φθηνής και νομικά απροστάτευτης εργασίας από τους μετανάστες, που αποτελεί προσφιλή επιχειρηματική επιλογή εδώ και δύο δεκαετίες περίπου, ωθεί σε αύξηση του ποσοστού της αδήλωτης εργασίας.

Το Μνημόνιο προβλέπει την αναθεώρηση του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας με στόχο την αποτελεσματικότερη στήριξη των ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού. Παρότι ο εξορθολογισμός των κοινωνικών δαπανών κρίνεται απαραίτητος, η

⁶⁰ Για επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 150 εργαζόμενους, το όριο αυξάνεται κατά 50% ενώ για μεγαλύτερες επιχειρήσεις, το ποσοστό αγγίζει το 150%, βλ. Κουζής 2011, περιοδικό ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τεύχος 181: 9. Οι απολύσεις δεν μπορούν να αφορούν παραπάνω από το 10% του προσωπικού μεταξύ 55-64 ετών. Σε αυτή την κατηγορία απολυμένων, το Μνημόνιο δίνει τη δυνατότητα της αυτασφάλισης, υποχρεώνοντας τον πρώην εργοδότη να συμμετάσχει στις σχετικές δαπάνες για περίοδο τριών ετών μετά την καταγγελία της σύμβασης. Το κείμενο δεν περιέχει καμία πρόβλεψη για τις απολύσεις υπαλλήλων των ΜΜΕ, όπου η ανυπαρξία κατώτατου ορίου δεν επιτρέπει τον προσδιορισμό του ακριβή τους αριθμού.

εφαρμοζόμενη πολιτική επιδίδεται στην άκριτη μείωση του συνολικού προϋπολογισμού των υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας, στην κατάργηση ή συγχώνευση κοινωνικών φορέων και στις περικοπές επιδομάτων. Το κοινωνικό σύνολο επωμίζεται το βάρος αυτών των μεταρρυθμίσεων και το προνοιακό κράτος, που επιτελεί έναν ήδη κατακερματισμένο ρόλο, καταρρέει.

Ο Ν. 3986/2011 (Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015), που επικυρώθηκε μετά από σφοδρές αντιπαραθέσεις με τους συνδικαλιστικούς φορείς και την κοινωνία και εν μέσω μαζικής διαδήλωσης, εξειδικεύει τους όρους του Μνημονίου. Όσον αφορά στο δημόσιο τομέα, προωθεί ελαστικές μορφές απασχόλησης και τη δυνατότητα παροχής αδειών άνευ αποδοχών στους δημοσίους υπαλλήλους για εργασία εκτός του Δημοσίου. Επιτρέπει την οικειοθελή μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερική, δίνοντας τη δυνατότητα στο τακτικό προσωπικό που απασχολείται στο Δημόσιο, σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) να ζητήσει μείωση των ωρών εργασίας μέχρι του μισού ωραρίου με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών για διάστημα πέντε ετών. Ο υπάλληλος προσδιορίζει, με αίτησή του, αν επιθυμεί τη μείωση της ημερήσιας απασχόλησης ή των εργάσιμων ημερών. Φυσικά, η μείωση του ωραρίου επηρεάζει αντίστοιχα το χρόνο συνταξιοδότησης και το ύψος των αποδοχών.

Η μισθωτή εργασία επωμίζεται πλήρως το βάρος στήριξης της ανεργίας με την καθιέρωση της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης (2%) και των πρόσθετων κρατήσεων επί των τακτικών αποδοχών των υπαλλήλων του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα. Στον ιδιωτικό τομέα, οι ασφαλισμένοι στον Οργανισμό Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΟΑΕΕ), στο Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων (ΕΤΑΑ) και στο Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (ΕΤΑΠ-ΜΜΕ) υποχρεώνονται να καταβάλλουν μηνιαία εισφορά στον ΟΑΕΔ για τον Ειδικό Λογαριασμό Ανεργίας υπέρ των Αυτοτελώς και Ανεξαρτήτως Απασχολούμενων, που καλύπτει το επίδομα ανεργίας για αυτοαπασχολούμενους που αποδεδειγμένα δεν έχουν εργασία για χρονικό διάστημα τουλάχιστον τριών μηνών.

Όσον αφορά στη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα, ο συγκεκριμένος Νόμος καταργεί την υπερωριακή αμοιβή των υπαλλήλων πλήρους ωραρίου -εφόσον η υπερωρία δεν υπερβαίνει τις δύο ώρες ημερησίως- για τις περιόδους αυξημένης απασχόλησης (που δεν μπορούν να ξεπεράσουν τους τέσσερις μήνες ετησίως), ορίζοντας ότι ο εργοδότης οφείλει να αφαιρέσει τις επιπλέον ώρες εργασίας από το ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο σε μία άλλη χρονική περίοδο μειωμένης δραστηριότητας ή να τις αποδώσει σε χρόνο ανάπαυσης ή σε ετήσια άδεια

μετ' αποδοχών⁶¹. Εναλλακτικά, η κατανομή των υπερωριών μπορεί να γίνεται σε ετήσια βάση υπό τον όρο ότι οι ώρες εργασίας που προβλέπονται για το διάστημα αυξημένης δραστηριότητας δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 256 επί του ετήσιου χρόνου απασχόλησης. Ο εν λόγω Νόμος προβλέπει τη διευθέτηση των σχετικών ζητημάτων στη βάση επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων.

Το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο διευρύνει το χάσμα των ανισοτήτων μεταξύ των απασχολούμενων και των νεοεισερχόμενων από 18 ως 24 ετών χωρίς προϋπηρεσία καθώς νομιμοποιεί τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για διάρκεια 24 μηνών εν είδει μαθητείας με αποδοχές μικρότερες του κατώτατου μισθού μέχρι και 20%⁶². Αυτό το μέτρο επιδεινώνει τις προοπτικές δύο ήδη ευάλωτων ομάδων, των νέων εργαζομένων και των ανέργων. Από τη μία πλευρά, αφήνει περιθώρια αυθαιρεσιών επί των νεοπροσλαμβανόμενων στη βάση της δικαιολόγησης της εργασίας τους ως μαθητείας και από την άλλη δημιουργεί κίνητρα στους εργοδότες να προσλαμβάνουν νέους χωρίς εργασιακή εμπειρία αντί ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας.

Σε πλήρη συμβατότητα με τις προηγούμενες ρυθμίσεις και τα γενικότερα αιτήματα αναδιοργάνωσης του Δημοσίου, όπως έχουν αποτυπωθεί τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο Ν. 4024/2011 περί των «Συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων, ενιαίου μισθολογίου-βαθμολογίου, εργασιακής εφεδρείας και άλλων διατάξεων εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015», το επονομαζόμενο Πολυνομοσχέδιο, εξειδικεύει το περιεχόμενο των αλλαγών για τους υπαλλήλους του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α.. Πέρα από την ευρεία ιδιωτικοποίηση των Ν.Π.Δ.Δ., που αναμένεται να αλλάξει το εργασιακό καθεστώς χιλιάδων εργαζομένων και να αυξήσει τις απολύσεις, το ζητούμενο είναι η εισαγωγή στοιχείων ευελιξίας στο δημόσιο τομέα ώστε να επιτευχθεί η σύγκλιση με το εργασιακό πρότυπο του ιδιωτικού τομέα και να ενισχυθεί η παραγωγικότητά του.

Η πλέον θεμελιώδης αλλαγή είναι η καθιέρωση ενός ενιαίου μισθολογίου για τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα, που επεκτείνεται στους υπαλλήλους των ΔΕΚΟ, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ν.Π.Ι.Δ. από 1^η Νοεμβρίου 2011 μετά από σχετική εγκύκλιο του Υπουργείου Οικονομικών. Το ενιαίο μισθολόγιο συνεπάγεται μεγάλες περικοπές μισθών και επιδομάτων ώστε το ανώτατο όριο αποδοχών ανά υπάλληλο να μην υπερβαίνει τα 1900 ευρώ μηνιαίως. Παρότι η εν λόγω ρύθμιση ενέχει το στοιχείο της κοινωνικής δικαιοσύνης, επιδιώκοντας τη συρρίκνωση του χάσματος από την

⁶¹ Σε περίπτωση παραίτησης ή απόλυσης του εργαζόμενου πριν την ολοκλήρωση της συμπεφωνημένης διευθέτησης, ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τις υπερωρίες.

⁶² Το κείμενο υποχρεώνει τον εργοδότη να μην έχει προβεί σε μείωση προσωπικού για διάστημα τριών μηνών πριν από τη σύναψη της σύμβασης και να μην προχωρήσει σε απολύσεις κατά τη διάρκεια ισχύος της σύμβασης για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας.

ανισοκατανομή του εισοδήματος μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών των δημοσίων υπαλλήλων, συνεπάγεται τη συμπίεση όλων των μισθών, ακόμα και των χαμηλών. Το Πολυνομοσχέδιο εισηγείται τη θεσμοθέτηση ενός αυστηρότερου συστήματος βαθμολογικής κατάταξης και εξέλιξης, που συνοδεύεται από τον περιορισμό των μισθολογικών προσαυξήσεων βάσει της αρχαιότητας και από την κατάργηση όλων των επιδομάτων και των αποζημιώσεων πέρα από αυτά που προβλέπονται ρητά από το κείμενο. Καθιερώνεται, επίσης, δοκιμαστική περίοδος δύο ετών για τους νεοπροσληφθέντες στο βαθμό που εισάγονται. Αν, μετά την πάροδο αυτού του διαστήματος, ο υπάλληλος κριθεί ανεπαρκής, μπορεί να απολυθεί ή να παραμείνει ως δόκιμος για διάστημα έξι ως δώδεκα μηνών μετά από απόφαση του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου.

Βασική κατεύθυνση των μεταρρυθμίσεων είναι η εισαγωγή συστημάτων αξιολόγησης των υπηρεσιακών μονάδων και της ομαδικής ή προσωπικής απόδοσης των εργαζομένων. Προβλέπεται η καταβολή επιδόματος, ως ποσοστό προσαύξησης του μισθού κατά 15%, στους υπαλλήλους που ανταποκρίνονται στους ποσοτικοποιημένους στόχους της υπηρεσίας τους σε ποσοστό άνω του 90%. Το άρθρο 19 ορίζει τις προϋποθέσεις καταβολής του Κινήτρου Επίτευξης Στόχων (Κ.Ε.Σ.) και του –εξειδικευμένου για τους υπαλλήλους της δημόσιας διοίκησης- Κινήτρου Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων (Κ.Ε.Δ.Σ.). Ακόμη, το Πολυνομοσχέδιο θεμελιώνει τη δυνατότητα εσωτερικής λειτουργικής ευελιξίας, δηλαδή τη μετακίνηση των δημοσίων υπαλλήλων μεταξύ των υπηρεσιών και των αποκεντρωμένων διοικήσεων σε θέσεις αντίστοιχης κατηγορίας και ειδικότητας για την κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών. Θεσμοθετεί, επίσης, την προοπτική υπερωριακής απασχόλησης⁶³ των δημοσίων υπαλλήλων για την κάλυψη έκτακτων ή εποχικών αναγκών, μετά από απόφαση του καθ' ύλην αρμόδιου Υπουργού.

Ο δημόσιος τομέας, παρότι χαμηλότερα αμειβόμενος σε σύγκριση με τα ευρωπαϊκά δεδομένα, υπήρξε παραδοσιακά πιο προνομιούχος επειδή λειτούργησε, σε μεγάλο βαθμό, ως ψηφοθηρική δεξαμενή. Οι εκάστοτε κυβερνήσεις, προκειμένου να αποφύγουν το πολιτικό κόστος, μετατόπισαν το συνολικό βάρος της ευελιξίας στον ιδιωτικό τομέα, αφήνοντας το δημόσιο σχετικά ανεπηρέαστο. Η σταθερότητα της εργασιακής σχέσης στο δημόσιο, όμως, αποτελούσε σημαντικό διαπραγματευτικό χαρτί για τον ιδιωτικό τομέα. Η διάβρωση της υψηλής θεσμικής προστασίας και του ισχυρού συνδικαλισμού που απολάμβανε ο δημόσιος τομέας θα διαμορφώσουν ένα

⁶³ Η υπερωριακή απασχόληση δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 20 ώρες μηνιαίως και τις 16 ώρες για τις νυχτερινές βάρδιες, τις Κυριακές και τις επίσημες αργίες και καθορίζεται από το ύψος του προϋπολογισμού της εκάστοτε υπηρεσίας. Αύξηση των αρχικών πιστώσεων για υπερωριακή απασχόληση προβλέπεται μόνο έπειτα από απόφαση του Υπουργού Οικονομικών.

κλίμα κατάλληλο για την αποδοχή χειρότερων όρων εργασίας στον ιδιωτικό που ούτως ή άλλως χαρακτηρίζεται από κατακερματισμένη συνδικαλιστική εκπροσώπηση.

Ένα άλλο ζήτημα είναι ο ρόλος της διαπραγμάτευσης της κυβέρνησης με τους κοινωνικούς εταίρους μπροστά στη λήψη τόσο μεγάλης σπουδαιότητας αποφάσεων για το μέλλον των εργασιακών σχέσεων. Ο κοινωνικός διάλογος περιορίζεται σε διαβουλεύσεις για την αποδοχή των μέτρων που έχουν προαποφασιστεί, όπου τα περιθώρια ελιγμών και αντιστροφής των αρνητικών τάσεων είναι πολύ στενά. Μάλιστα, στο πολύ πρόσφατο παρελθόν, μπροστά σε ενδεχόμενη αδυναμία επίτευξης συναίνεσης μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων, οι εκπρόσωποι της Τρόικα εισηγήθηκαν μονομερή νομοθετική παρέμβαση για τη συρρίκνωση του μισθολογικού κόστους και τη μείωση του κατώτατου μισθού στα επίπεδα άλλων χωρών-μελών με παρόμοια ποσοστά παραγωγικότητας.

Οι μεταρρυθμίσεις κινούνται ενάντια στα προαπαιτούμενα του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO). Σε ομιλία του στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, ο Γενικός Διευθυντής του ILO, Χουάν Σομαβία, αναφερόμενος στην Ελλάδα, δήλωσε πως «ο σεβασμός των θεμελιωδών αρχών και των δικαιωμάτων στην εργασία είναι αδιαπραγμάτευτος, ακόμα και σε περιόδους κρίσης όπου τίθενται πολλά ζητήματα δικαιοσύνης. Δεν είναι δυνατόν να χρησιμοποιείται η κρίση ως πρόσχημα για να παραβιάζονται τα διεθνώς συμφωνηθέντα στάνταρντ» (παρατίθεται από τη ΓΣΕΕ). Σίγουρο είναι ότι το αμέσως επόμενο διάστημα, οι εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων θα είναι ραγδαίες και θα υπονομεύσουν ακόμη περισσότερο τη θέση των εργαζομένων.

Z. Η Ελλάδα της οικονομικής κρίσης

Οι αρνητικές προοπτικές για την απασχόληση δεν συνδέονται μόνο με τον προσανατολισμό των μεταρρυθμίσεων αλλά με τις γενικότερες συνθήκες που επικρατούν στην αγορά. Η όλο και βαθύτερη ύφεση στην οποία βυθίζεται η ελληνική οικονομία, χωρίς να διαφαίνεται μεσοπρόθεσμη προοπτική ανάκαμψης, ανατροφοδοτεί το κακό επιχειρηματικό κλίμα. Οι πολλαπλές φορολογικές επιβαρύνσεις που κατανέμονται δυσανάλογα στις ατομικές και μικρές επιχειρήσεις και η πτώση του κύκλου εργασιών έχουν ήδη οδηγήσει μεγάλο τμήμα από αυτές εκτός αγοράς. Δεδομένης της σημασίας που έχουν οι ΜΜΕ για την εύρωστη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς -αποκαλούνται η ραχοκοκαλιά της ευρωπαϊκής οικονομίας- και του κεντρικού τους ρόλου στην κοινοτική πολιτική ανταγωνισμού για την άρση συνθηκών ολιγοπωλιακού ανταγωνισμού μεταξύ πανίσχυρων καρτέλ, μία τέτοια εξέλιξη ισοδυναμεί με κατάρρευση ενός ζωτικού χώρου της οικονομίας. Ήδη το 2009, στα

πλαίσια της Ο.Κ.Ε., η ΓΣΕΒΕΕ και η ΕΣΕΕ είχαν τονίσει την ανάγκη λήψης μέτρων για την ενίσχυση των πολύ μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων και την προστασία των ελεύθερων επαγγελματιών και αυτοαπασχολούμενων, προτείνοντας φορολογικές ελαφρύνσεις, τραπεζικές διευκολύνσεις για τη δανειοδότηση ή την αποπληρωμή δανείων των ΜΜΕ, παροχή κινήτρων για τη διατήρηση ή τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και στοχευμένη οικονομική στήριξη μέσω κρατικών ή κοινοτικών κονδυλίων, όπως επί παραδείγματι μέσω των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του ΕΣΠΑ (Γνώμη Ο.Κ.Ε. 2009).

Τα τελευταία δύο χρόνια έχουν κλείσει 60.000 εμπορικές επιχειρήσεις, πράγμα που μεταφράζεται σε χαμένες θέσεις εργασίας. Ο εμπορικός τομέας αποτελεί σημαντικό πεδίο απασχόλησης⁶⁴, όπου εργάζεται ένα μεγάλο ποσοστό νέων ως 29 ετών (18% σε σύγκριση με το 15,4% του τομέα των υπηρεσιών) και γυναικών (25, 3%). Στις μικρές επιχειρήσεις (όσες απασχολούν μέχρι 10 άτομα), παρόλο που οι περικοπές προσωπικού δεν άγγιξαν τον αριθμό άλλων κλάδων της οικονομίας (κατασκευές, μεταποίηση, ορυχεία-λατομεία), τα ποσοστά απασχόλησης παρουσίασαν πτώση. Σε αυτές τις συνθήκες, η εκ περιτροπής εργασία γνωρίζει μεγάλη άνθιση. Σύμφωνα με το ΣΕΠΕ, οι μισές από τις 537.000 νέες συμβάσεις που υπεγράφησαν από τον Ιανουάριο μέχρι το Σεπτέμβριο του 2011 αφορούσαν θέσεις μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης. Οι υποαπασχολούμενοι και οι άνεργοι αυξάνονται μήνα με το μήνα.

Τα στατιστικά στοιχεία της Eurostat υπολογίζουν το ποσοστό πραγματικής ανεργίας στο 19,9% (Ιανουάριος 2012). Ιδιαίτερα υψηλή είναι η εγγεγραμμένη ανεργία των νέων, η οποία αγγίζει το 42, 5%, πράγμα που σημαίνει ότι περίπου ένας στους δύο νέους είναι άνεργος. Η γυναικεία απασχόληση πλήττεται, επίσης, σοβαρά, όπως συμβαίνει συνήθως σε περιόδους κρίσης και μάλιστα σε μία αγορά εργασίας με χρόνια ανισότητα των δύο φύλων. Οι εργοδότες γίνονται ακόμα πιο διστακτικοί στην πρόσληψη γυναικών σε αναπαραγωγική ηλικία επειδή η μητρότητα συνοδεύεται από επιπλέον παροχές και άδειες και αυξημένα οικογενειακά καθήκοντα. Οι δείκτες του ΟΑΕΔ προσδιορίζουν το ποσοστό ανεργίας των γυναικών στο 59% επί του συνόλου των ανέργων (στοιχεία του Οκτωβρίου 2011) ενώ διευρύνεται και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων (Lanara 2011 GSEE). Η παρούσα κατάσταση όχι μόνο επιδεινώνει τις προοπτικές της γυναικείας απασχόλησης αλλά υποσκάπτει το περιεχόμενο της οριζόντιας πολιτικής της Ε.Ε. για την ισότητα των δύο φύλων. Η θέση της ΓΣΕΕ συνοψίζεται στη φράση ότι «οι κάθε είδους κρίσεις που πλήττουν την κοινωνία δεν μπορούν να χρησιμοποιούνται ως δικαιολογία για ακόμα μεγαλύτερες και

⁶⁴ Όπως υποδεικνύουν τα στοιχεία της ΕΣΕΕ, το 40% των συνολικών θέσεων απασχόλησης που δημιουργήθηκαν στο διάστημα 1993-2011 συντελέστηκε στον εμπορικό τομέα, Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου 2011.

πιο βαθιές ανισότητες, ούτε να υπονομεύουν τα κεκτημένα δικαιώματα των γυναικών»
(Δελτίο Τύπου, 4/3/2011).

ΓΑΛΛΙΚΟ ΓΕΡΑ

Επίλογος

Οι ευέλικτες εργασιακές σχέσεις είναι αποτέλεσμα πολυετών πολιτικών και οικονομικών διεργασιών που φτάνουν στο απόγειό τους το τελευταίο διάστημα. Η ευελιξία θεωρήθηκε ως αποτελεσματική απάντηση σε υπαρκτές ανάγκες, οι οποίες υπαγορεύτηκαν από το δομικό κοινωνικοοικονομικό μετασχηματισμό που συντελέστηκε στα μέσα της δεκαετίας του 1980. Όμως, ο τρόπος με τον οποίο προωθείται η ευελιξία, με αποκορύφωμα τις πρόσφατες εξελίξεις, απομακρύνεται από κοινωνικούς συμβιβασμούς και αντιστρατεύεται, σε πολλές περιπτώσεις, το νόημα, τους στόχους και τις θεμελιώδεις παραδοχές του ευρωπαϊκού κοινωνικού κεκτημένου.

Η ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση διακρίνεται από διαχρονικές επιταγές (μείωση του εργασιακού κόστους, ευέλικτη διεύθυνση του εργάσιμου χρόνου, συμβατική ποικιλομορφία), αντιφατικά στοιχεία (κοινωνική συνοχή που συνυπάρχει με τη διαμόρφωση δυαδικών αγορών εργασίας, βελτίωση των θέσεων εργασίας με ταυτόχρονη υποβάθμιση του εργασιακού προτύπου) και εξαγγελίες που δεν υποστηρίζονται επαρκώς στην πράξη (πολιτικές για την επιτυχημένη μετάβαση από την ανεργία στην αγορά εργασίας, επένδυση στην Έρευνα και Ανάπτυξη, καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας) -με εξαίρεση, ενδεχομένως, τις σκανδιναβικές χώρες.

Ωστόσο, πρέπει να αναγνωρίσουμε ότι η ευρωπαϊκή διάσταση της απασχόλησης παρέχει μοναδικές ευκαιρίες για την εργασία. Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος, παρόλο που δεν διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της σχετικής πολιτικής και χρήζει καλύτερου συντονισμού, επιτρέπει τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων στο χώρο όπου λαμβάνονται οι κρίσιμες αποφάσεις. Η αναβάθμιση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων, που επιχειρείται με τη Συνθήκη της Λισσαβώνας, είναι μία ενθαρρυντική εξέλιξη, η οποία αφήνει περιθώρια για τη διεκδίκηση μίας νέας εργασιακής προσέγγισης με βασική παράμετρο το μετριασμό των απορρυθμιστικών συνεπειών της ευελιξίας.

Κάτι τέτοιο θεωρήθηκε ότι θα μπορούσε να επιτευχθεί με τη στρατηγική «της ευέλικτης ασφάλειας». Ωστόσο, οι δύο όροι δεν αναπτύχθηκαν ισότιμα. Δόθηκε προτεραιότητα στην ελαστικοποίηση των όρων εργασίας με την αντισταθμιστική έννοια της ασφάλειας να εξυπηρετεί την κοινωνική αποδοχή των ευέλικτων ρυθμίσεων. Επειδή αυτή η στρατηγική στηρίζεται στην εξισορρόπηση δύο τάσεων που έρχονται σε σύγκρουση, η εφαρμογή της απαιτεί πολύ προσεκτικό σχεδιασμό και την πλήρωση πολύ συγκεκριμένων προϋποθέσεων (κορπορατιστική κουλτούρα, σχέσεις αμοιβαίας εμπιστοσύνης μεταξύ κράτους και κοινωνικών εταίρων και εδραίωση μίας αγοράς εργασίας που μπορεί να διασφαλίζει τη συνεχή κυκλοφορία των ροών μέσω ενός

αποτελεσματικού συστήματος διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού και την ουσιαστική προστασία των ευάλωτων ομάδων). Τα ευέλικτα υποδείγματα της Ολλανδίας και της Δανίας αποδεικνύονται επιτυχημένα επειδή τα συστήματα απασχόλησης πλαισιώνονται από ένα καλά οργανωμένο κοινωνικό κράτος.

Η οικονομική κρίση υποβάθμισε ακόμη περισσότερο την κοινωνική διάσταση της απασχόλησης, αυξάνοντας τη δριμύτητα με την οποία προωθούνται τα αιτήματα για μεγαλύτερη ευελιξία. Παρατηρούμε ότι οι πολιτικές απασχόλησης προσηλώνονται στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και τη βελτίωση των οικονομικών μεγεθών, παρά τη ρητορική για τη στήριξη των ευάλωτων ομάδων -έστω και με τη μορφή εξατομικευμένων πλαισίων. Οι πολιτικές που ασκούνται τόσο σε κοινοτικό επίπεδο, όσο και σε επιμέρους εθνικό, έχουν προκαλέσει μεγάλης εμβέλειας αντιδράσεις από θεσμικούς φορείς (εθνικά συνδικάτα και η ευρωπαϊκή συνομοσπονδία τους, αριστερά κόμματα, οργανωμένη κοινωνία των πολιτών) και μη οργανωμένες -συνήθως μη συνεκτικές- κοινωνικές δυνάμεις.

Η Ελλάδα συντάσσεται με την ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης, παρουσιάζοντας, όπως είναι αναμενόμενο, διαφοροποιήσεις και αποκλίνοντα χαρακτηριστικά. Άλλωστε, οι αποκλίσεις ενυπάρχουν στο εσωτερικό της Ευρώπης και αποτυπώνονται στις διαφορές μεταξύ των εθνικών συστημάτων απασχόλησης. Η ευελιξία, παρότι δεν αφορά σε εκτεταμένη εφαρμογή της μερικής απασχόλησης ή της τηλεργασίας ή στη συχνή αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής, δεν απουσιάζει από την ελληνική αγορά εργασίας. Εμφανίζεται με τη μορφή της εποχικής απασχόλησης (τουριστική δραστηριότητα) και των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, της υπερωριακής απασχόλησης και της μισθολογικής ευελιξίας. Τα πολύ υψηλά ποσοστά παράνομης ευελιξίας και οι περιορισμένοι έλεγχοι για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας διαφοροποιούν τη χώρα μας από την πλειοψηφία των κρατών-μελών της Ένωσης αλλά συνάμα την κατατάσσουν στην υποομάδα των ευρωπαϊκών χωρών του Νότου και της Βαλκανικής.

Η περαιτέρω ενίσχυση της (νόμιμης) ευελιξίας δίνει το στίγμα των αλλαγών που δρομολογούνται από το 2009. Η προσφυγή στο Μηχανισμό Στήριξης συνοδεύεται από την άσκηση πιέσεων για τη ριζική αναμόρφωση του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων –και μάλιστα σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα. Οι μεταρρυθμίσεις προωθούνται με πολύ μεγαλύτερη ένταση από οποιαδήποτε άλλο κράτος-μέλος της Ευρωζώνης (και της Ένωσης ευρύτερα), σε συνδυασμό με τη λήψη επιπρόσθετων μέτρων οικονομικής και φορολογικής πολιτικής, που μειώνουν τα εισοδήματα και προξενούν οξύτατες κοινωνικές αντιδράσεις. Ορισμένα από τα συστατικά στοιχεία της ακολουθούμενης πολιτικής, όπως η μείωση του κόστους των υπερωριακών αμοιβών, η ευέλικτη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου και η απελευθέρωση των απολύσεων,

κινούνται στο ίδιο μήκος κύματος με τις ευέλικτες ρυθμίσεις της τελευταίας δεκαετίας ενώ άλλα, όπως η ενδυνάμωση των τοπικών συμφώνων απασχόλησης και των επιχειρησιακών συμβάσεων έναντι της ΕΓΣΣΕ και των κλαδικών συμβάσεων, η άρση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής της εργασίας στον ΟΜΕΔ και το ενιαίο μισθολόγιο για τους υπαλλήλους του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, συνιστούν νέα έκβαση.

Τις τελευταίες μέρες, η Ελλάδα έχει γίνει σημείο αναφοράς σε διαδηλώσεις που πραγματοποιούνται στο εξωτερικό απέναντι στην πολιτική λιτότητας που ακολουθείται σε πανευρωπαϊκό επίπεδο. Ποια θα είναι η δυναμική των κινητοποιήσεων στη χώρα μας και στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες και αν τελικά θα οδηγήσει στη διαμόρφωση νέων συσχετισμών μένει να ιδωθεί. Το μόνο πράγμα για το οποίο μπορούμε να είμαστε βέβαιοι είναι ότι οι ευρωπαϊκές κοινωνίες διανύουν μία περίοδο ανατροπών, όπου η ενεργός συμμετοχή στα πολιτικά τεκταινόμενα είναι επιβεβλημένη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική (Βιβλία)

Κοντιάδης Ξενοφών (2001), Οι μεταμορφώσεις του κοινωνικού κράτους στην εποχή της παγκοσμιοποίησης, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα

Κουζής Γιάννης (2001), Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;, Μελέτες του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα

Λυμπεράκη Αντιγόνη - Μουρίκη Αλίκη (1996), «Η Αθόρυβη Επανάσταση-Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας», εκδ. Gutenberg, Αθήνα

Μούσης Νίκος (2008), Ευρωπαϊκή Ένωση- Δίκαιο, Οικονομία, Πολιτική, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα, σελ. 235-272.

Πετράκη Γεωργία (2007), Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, εκδ. Gutenberg, Αθήνα

Ελληνική (συλλογικοί τόμοι)

Konver Top (2004), Ρυθμίζοντας την εργασία: Η πολιτική της απασχόλησης στην Ευρώπη στο Κονιόρδος Μ. Σωκράτης, Μοσχονάς Ανδρέας (επιμ), Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις, Πανεπιστήμιο Κρήτης, Κέντρο Ευρωπαϊκών Σπουδών και Ερευνών, εκδ. Gutenberg, Αθήνα, σελ.85-117.

Streeck Wolfgang (2004), Η διεθνοποίηση των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη: Προβλήματα και προοπτικές στο Κονιόρδος Μ. Σωκράτης, Μοσχονάς Ανδρέας (επιμ), Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις, Πανεπιστήμιο Κρήτης, Κέντρο Ευρωπαϊκών Σπουδών και Ερευνών, εκδ. Gutenberg, Αθήνα, σελ. 119-160.

Σεφεριάδης Σεραφείμ (2004), Πολιτική και διεκδικητικές συλλογικότητες: Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και η ελληνική περίπτωση στο Κονιόρδος Μ. Σωκράτης, Μοσχονάς Ανδρέας (επιμ), Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις, Πανεπιστήμιο Κρήτης, Κέντρο Ευρωπαϊκών Σπουδών και Ερευνών, εκδ. Gutenberg, Αθήνα, σελ. 323-358.

Φερώνας Ανδρέας (2010), Νέες Μορφές Διακυβέρνησης στην Ε.Ε. και Κοινωνία των Πολιτών: Η περίπτωση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης στο Κονιόρδος Μ. Σωκράτης (επιμ), Κοινωνικό Κεφάλαιο, Εμπιστοσύνη και Κοινωνία των Πολιτών, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα

Ελληνική (Άρθρα και Μελέτες)

Δαφέρμος Γιάννης, Παπαθεοδώρου Χρίστος (2011), Το παράδοξο της κοινωνικής πολιτικής στην Ελλάδα: Γιατί η αύξηση των δαπανών για κοινωνική προστασία δεν μείωσε τη φτώχεια, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Δεδουσόπουλος Απόστολος (2009), Από την ευελιξία στο Flexicurity-Σε αναζήτηση ηγεμονικών πολιτικών, Αθήνα

Έκθεση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για τις εργασιακές σχέσεις σε Ευρώπη και Ελλάδα 2008 και 2009

Έκθεση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για την ελληνική οικονομία και απασχόληση 2010

Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου 2011

Κατρούγκαλος Γ. (2009), Η Ευρωπαϊκή Ένωση απέναντι στην κρίση του κράτους πρόνοιας, Ένωση για την Προάσπιση των Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Ελληνική (Δημοσιεύσεις σε περιοδικά)

Καρακιουλάφη Χριστίνα –Μοσχονάς Ανδρέας (2006), Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Μεταξύ Συγκεντρωτισμού και Αποκέντρωσης, περιοδικό Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, 2006 1 (1), σελ. 37-48

Κουζής Γιάννης (2011), Το εργασιακό τοπίο στην Ελλάδα μετά από το Μνημόνιο, Μηνιαίο περιοδικό ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τεύχος 181, σελ. 6-11.

Στάθης Ανέστης (2011), Η κοινωνική ένταξη και ο Κοινωνικός Διάλογος στην Ελλάδα, Μηνιαίο περιοδικό ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τεύχος 181, σελ. 2-5.

Ηλεκτρονικές δημοσιεύσεις

Κατσορίδας Α. Δημήτριος (2002), Το ζήτημα της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, περιοδικό Θέσεις, τεύχος 78, Ιανουάριος-Μάρτιος στο <http://www.theseis.com>

Συριόπουλος Χ. Παναγιώτης, Η τύχη της μισθωτής εργασίας, 21-10-2009 στο <http://www.arkadiportal.gr>

Ελληνική (Δελτία Τύπου)

Δελτίο Τύπου ΓΣΕΕ, 4/3/2011

Δελτία Τύπου ΣΕΒΕ, 12/12/2011 και 19/12/2011

Ξενόγλωσση (Βιβλίο)

Leat Mike (2007), Exploring Employee Relations (second edition), Butterworth-Heinemann, UK.

Ξενόγλωσση (Άρθρα)

Bekker Sonja & Wilthagen Ton (2008), Europe's pathways to flexicurity: lessons presented from and to the Netherlands, Tilburg University, Flexicurity Research Programme, the Netherlands, March/April.

Bredgaard Thomas, Larsen Flemming, Madsen Per Kongshøj (2005), The Flexible Danish labour market-a review, Policy Dialogue "Flexicurity on the labour market: Are the EU-25 speaking the same language?", CARMA Research Papers 01, Aalborg University.

Lanara Zoe (2011), Crisis, Austerity and Labour Market Adjustment in Greece- Trade union overview on recent developments, Athens, 6-10-2011.

Madsen Per Kongshøj (2002), The Danish Model of Flexicurity, a Paradise with some Snakes (2002), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Interactions between Labour Market and Social Protection, Brussels, May 16th.

Tangian Andranik (2007), European flexicurity: concepts and consistent policies, Hans Böckler Foundation, D-40476 Düsseldorf Germany.

International Labour Organization (2011), Trade Unions and the Global Crisis, Labour's visions, strategies and responses, Geneva

The OECD Jobs Strategy - Facts, Analysis, Strategies (1994), OECD

BUSINESSEUROPE, Putting Europe to Work, July 2011

Κοινοτικά κείμενα

Conclusions of the Presidency, Essen European Council, 9-10 December 1994, SN0030094EN.

Special Eurobarometer 363, Internal Market: Awareness, Perceptions and Impacts, February-March 2011 (publication September 2011), European Commission

European Expert Group on Flexicurity : Flexicurity Pathways - Turning hurdles into stepping stones, June 2007.

European Communities (2001) – Competitiveness, Innovation and Enterprise Performance: A selection of Graphs and Tables from the Competitiveness Report, the Innovation Scoreboard and the Enterprise Scoreboard, European Commission, Brussels

Green Paper - Partnership for a New Organization of Work, COM (97) 128 final, April 1997

Green Paper – Modernising Labour Law to meet the challenges of the 21st century, COM (2006), 708, December 2006

White Paper-Growth, Competitiveness, Employment : The challenges and ways forward into the 21st Century, COM (93) 700, 5 December 1993

Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών της 27ης Ιουνίου 2007 με τίτλο «Για τη θέσπιση κοινών αρχών όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια: περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας μέσω της ευελιξίας με ασφάλεια», COM (2007) 359.

Συμπεράσματα Προεδρίας Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Λισσαβώνας, 23-24 Μαρτίου 2000.

ΕΟΚΕ, Η συμμετοχική δημοκρατία σε πέντε σημεία, αρ. καταλόγου EESC-2011-10-EL

Συνέδρια

Βερναρδάκης Χριστόφορος - Μαυρέας Κωνσταντίνος - Πατρώνης Βασίλης (2005), Συνδικάτα και σχέσεις εκπροσώπησης στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1990-2004, 10ο επιστημονικό συνέδριο, Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, 19-22 Μαΐου

Ιωαννίδης Γιώργος (2011), Ρυθμίζοντας την απορρύθμιση: Μία κριτική δεύτερη ματιά στην ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης, Ομιλία στο συνέδριο Ιστορειν, Αθήνα, 20-21 Μαΐου.

Νόμοι και Γνωμοδοτικά Κείμενα

α)ΦΕΚ

-Ν.1892/1990 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 101 Α' /31-7-1990

-Ν. 2639/98 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 205 Α'/2-9-1998

-Ν. 2874/2000 «Προώθηση της Απασχόλησης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 286 Α'/ 29-12- 2000

-Ν. 2956/2001 «Αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 258 Α'/ 6-11-2001

-Ν. 3144/2003 «Κοινωνικός Διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ Α' 111/ 8-5-2003

-Ν. 3385/2005 «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 210 Α' / 19-8-2005

-Ν. 3762/2009 «Αναδιοργάνωση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), ρύθμιση θεμάτων Οργανισμών εποπτευόμενων από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 75 Α' / 15-5-2009

-Ν. 3845/2010, «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο», ΦΕΚ 65 Α' /6-5-2010

-Ν. 3986/2011, «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015», ΦΕΚ Α' 152/ 1-7-2011

-Ν. 4024/ 2011, «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015» ΦΕΚ Α' 226/ 27-10-2011

-Ν. 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 170 Α'/ 5-8-2011

β) Γνώμες της ΟΚΕ:

-«Προώθηση της Απασχόλησης και άλλες Διατάξεις», Αθήνα, 6 Δεκεμβρίου 2000

-«Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις», Αθήνα, 4 Απριλίου 2003

-«Ανταγωνιστικότητα και απασχόληση», Αθήνα, 22 Νοεμβρίου 2004

-«Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις», Αθήνα, 25 Ιουλίου 2005

-«Πράσινη Βίβλος: Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21^{ου} αιώνα», Αθήνα, 6 Μαρτίου 2007

-«Οι πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης και αντιμετώπισης της ανεργίας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης», Αθήνα, 24 Ιουνίου 2009

-επί του νομοσχεδίου «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης- Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5^{ης} Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις»

Ηλεκτρονικές πηγές

<http://eur-lex.europa.eu/el/treaties/index>

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations>

http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties

<http://www.europarl.europa.eu>

<http://www.eurostat.ec.europa.eu>

<http://www.ilo.org>

<http://www.buinesseuropa.eu>

<http://www.etuc.org>

<http://www.oecd.org>

<http://www.oaed.gr>

<http://www.ypakp.gr>

<http://www.gsee.gr>

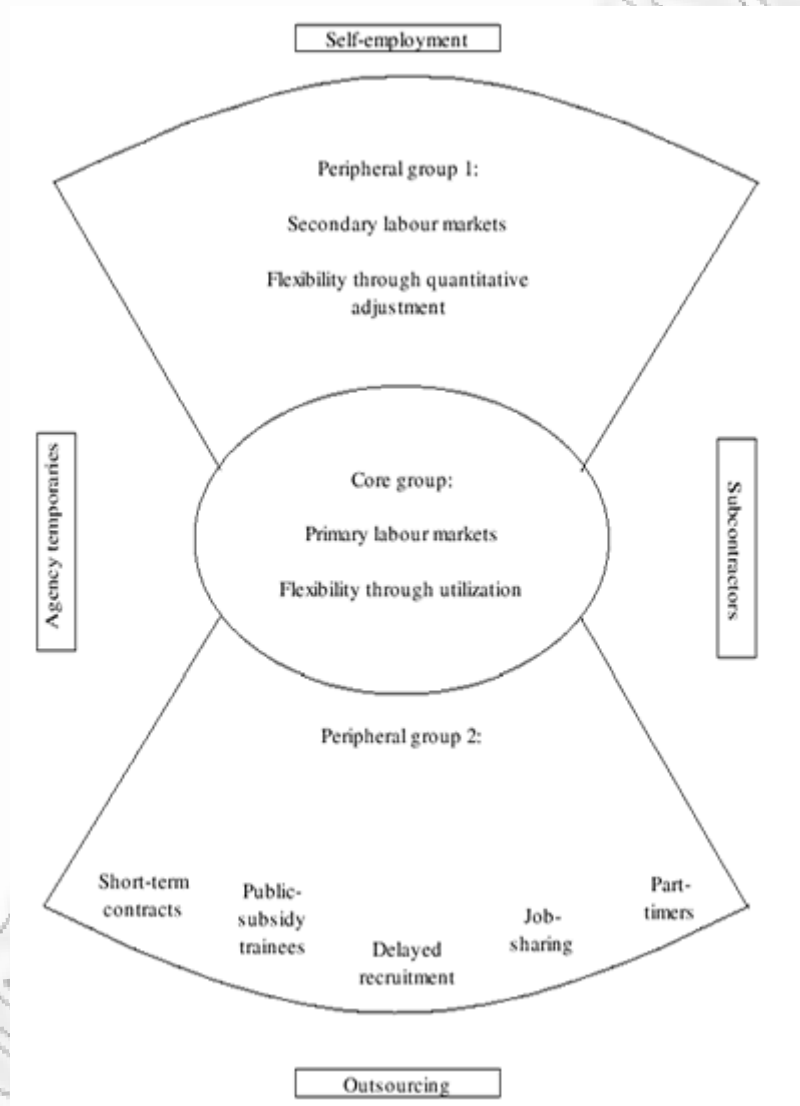
<http://www.sev.org.gr>

<http://www.kathimerini.gr>

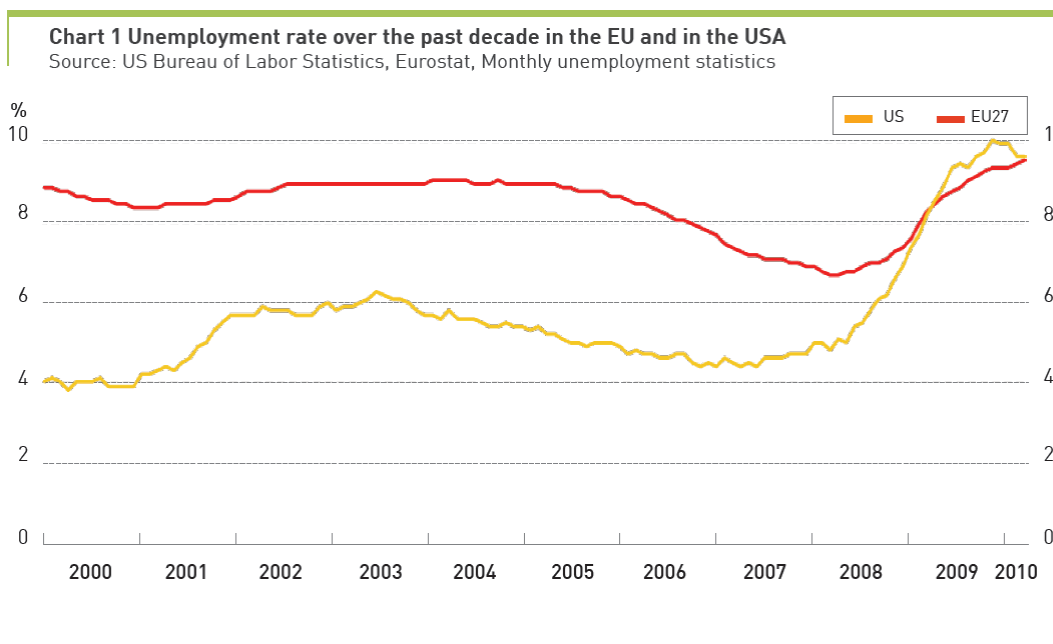
<http://www.naftemporiki.gr>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Η ευέλικτη επιχείρηση του Atkinson

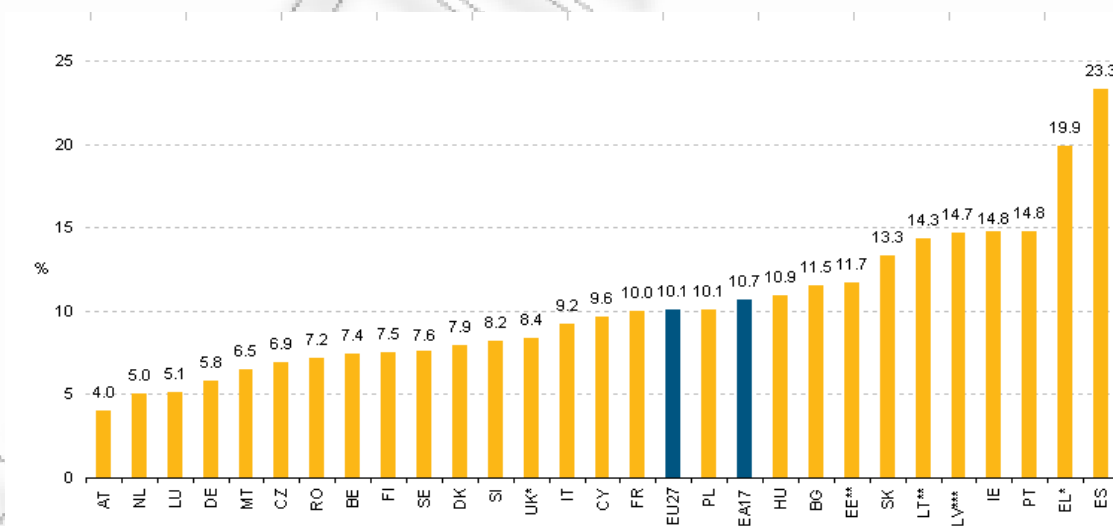


Η πορεία του δείκτη ανεργίας στην Ε.Ε. και τις Η.Π.Α. κατά την τελευταία δεκαετία



source BUSINESSEUROPE

Τα ποσοστά ανεργίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ιανουάριος 2011)



Source: Eurostat