

ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ

Απόστολος Δεδουσόπουλος, καθηγητής Οικονομικών της Εργασίας,
Πάντειο Παν/μιο

I. Εισαγωγή

Το ερώτημα που προτίθεται να διαπραγματευτώ στην εισήγησή μου είναι αν η υποχώρηση που παρατηρείται στη δύναμη των εργατικών συνδικάτων οφείλεται κυρίως στις μεταβολές που σημειώνονται στην οικονομική δομή και στη δομή της απασχόλησης ή, αντιθέτως, θα πρέπει να αναζητηθεί σε παράγοντες του πολιτικού και ιδεολογικού γίγνεσθαι. Με άλλα λόγια, η υποχώρηση του συνδικαλισμού οφείλεται σε αίτια διαρθρωτικά, το οποία παράγουν σχετικά μόνιμα αποτελέσματα, ή οφείλεται σε μια πολιτική και ιδεολογική ήττα του εργατικού κινήματος, η οποία ενδέχεται να αναστραφεί στο αμεσότερο ή απώτερο μέλλον;

Η διαπίστωση της βαρύτητας των δομικών ή των συγκυριακών αιτίων της συνδικαλιστικής υποχώρησης δεν αποτελεί μια στατική διαπίστωση. Ακόμη και όταν τα αίτια αποδοθούν σε συγκυριακούς παράγοντες, ενδέχεται να οδηγούν σε διαρθρωτικές μεταβολές που περιορίζουν την ικανότητα των συνδικάτων να αντισταθμίζουν τη θεμελιώδη ανισότητα της αγοράς εργασίας και του εργασιακού χώρου μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Στην περίπτωση αυτή, η συνδικαλιστική υποχώρηση αποτελεί ενεργό παράγοντα των οικονομικών μετασχηματισμών που επιδεινώνουν το περιβάλλον της συνδικαλιστικής δράσης.

Το κείμενο που ακολουθεί απέχει πολύ από το να δώσει οριστικές απαντήσεις στα ζητήματα αυτά. Αποσκοπεί περισσότερο στο να καθαρίσει το τοπίο από αντιλήψεις που, ευρέως και χωρίς προβληματισμό αναπαραγόμενες, εγκαθίστανται στην κοινή γνώμη και στην επιστημονική κοινότητα ως εάν να ήταν αυταπόδεικτες αλήθειες. Με αυτή την έννοια τα ζητήματα προσεγγίζονται σε αδρές γραμμές, αντλώντας το υλικό από την ελληνική εμπειρία των τελευταίων 20 χρόνων. Είμαι βέβαιος ότι στις λοιπές εισηγήσεις του Συνεδρίου ο αναγνώστης θα βρει αναλυτικότερα στοιχεία που θα ενισχύουν ή θα αποδυναμώνουν τα επιχειρήματα που ακολουθούν.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η ανάλυση του ρόλου των ελληνικών συνδικάτων αντιμετωπίζει εκτεταμένα προβλήματα στατιστικής τεκμηρίωσης, καθώς οι διαθέσιμες, ανεπαρκείς ως προς το εύρος τους, χρονολογικές σειρές συχνά διακόπτονται ή μεταβάλλονται χωρίς εξηγήσεις. Από την άλλη πλευρά, η δομή του συνδικαλιστικού κινήματος, βασιζόμενη κυρίως στις ομοιο-επαγγελματικές ενώσεις, καθιστά δυσχερή έως αδύνατη την αναγνώριση βασικών επιπτώσεων της συνδικαλιστικής δραστηριότητας στην κλαδική απασχόληση και τις διαφορές μισθών μεταξύ συνδικαλισμένων και μη συνδικαλισμένων εργαζομένων. Δεν είναι τυχαίο ότι οι περισσότερες εργασίες για το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα περιορίζονται σε μια θεσμική - περιγραφική προσέγγιση, αποφεύγοντας ποσοτικές αναλύσεις.

2. Συνδικαλιστική υποχώρηση;

Κατά πόσο, όμως, είναι βάσιμο να μιλούμε για συνδικαλιστική υποχώρηση, ακόμη δε περισσότερο, για την ήττα του συνδικαλιστικού κινήματος; Θα προσπαθήσω να δείξω στη συνέχεια με πολύ συνοπτικό τρόπο την προς το δυσμενέστερο μεταβολή της δύναμης των συνδικάτων στην τελευταία περίοδο του 20ού αιώνα¹.

Στην οικονομική έρευνα η δύναμη των συνδικάτων μετράται με διάφορους τρόπους². Ωστόσο, δύο είναι οι επικρατέστεροι και ευρύτερα χρησιμοποιούμενοι στη σχετική βιβλιογραφία: η συνδικαλιστική πυκνότητα, δηλαδή η αναλογία των συνδικαλισμένων εργαζομένων στο σύνολο των εργαζομένων, και η απεργιακή δραστηριότητα. Και τα δύο αυτά μέτρα μπορούν να υπολογισθούν με διαφορετικούς τρόπους³, ενώ είναι γνωστές οι αδυναμίες τους στην ανταπόκριση με το προς μέτρηση φαινόμενο. Ωστόσο, και για λόγους που σχετίζονται με τη διεθνή συγκρισιμότητά τους, θεωρούνται ως ικανοποιητικές ενδείξεις της ισχύος των συνδικάτων. Στα δύο αυτά μέτρα θα προσθέσουμε ακόμη ένα, περισσότερο ποιοτικού χαρακτήρα, που είναι η απόκλιση μεταξύ αιτημάτων - επιτευγμάτων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, αλλά και η θεματολογία των συλλογικών διαπραγματεύσεων ή του αποκαλούμενου «κοινωνικού διαλόγου», εφόσον την πρωτοβουλία αναλαμβάνει η κυβέρνηση.

1. Η συνδικαλιστική υποχώρηση δεν είναι ασφαλώς ελληνικό φαινόμενο. Δες, μεταξύ άλλων, G. Standing, *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*, 1999, Macmillan Press, και D. Marsden, *A Theory of Employment Systems: Micro-foundations of Societal Diversity*, 1999, Oxford Un. Press. Επίσης Σ. Σεφεριάδης, *Low Union Density Amidst a Conflictive Contentious Repertoire: Flexible Labour Markets, Unemployment and Trade Union Decline in Greece*, 1999, EUI Working Paper, European University Institute, και την εκεί βιβλιογραφία.

2. Δες D. L. Purdy - G. Zis, «On the concept and measurement of trade union militancy», στο D. Laidler - D. L. Purdy (eds), *Inflation and the Labour Markets*, 1974, Manchester Un. Press.

3. Δες Σ. Σεφεριάδης, *Low Union Density Amidst a Conflictive Contentious Repertoire: Flexible Labour Markets, Unemployment and Trade Union Decline in Greece*, 1999, EUI Working Paper, European University Institute, σ. 17.

2.1 Η συνδικαλιστική πυκνότητα

Η συνδικαλιστική πυκνότητα, μετρούμενη ως ποσοστό των συμμετεχόντων στις εκλογές για τους αντιπροσώπους των συνεδρίων της ΓΣΕΕ στο σύνολο των μισθωτών εργαζομένων, δείχνει μια σαφή πτωτική τάση⁴. Αυτό φαίνεται με σαφήνεια στον Πίνακα 1.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΕΤΟΣ	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΠΥΚΝΟΤΗΤΑ
1983	39,3
1986	42,9
1989	40,7
1992	37,1
1995	31,8
1998	29,1
2001	27,7
2004	27,0

Πηγή: Ν. Παλαιολόγος, «Από την παράδοση ... στην ανάγκη για μεταρρύθμιση: Κριτικές σκέψεις πάνω στη δομή και λειτουργία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος», 2002, *Εργασία 2002*, Πίνακας 1, σελ. 287 (1983-1998). Για την περίοδο 2001-4, δικόι μου υπολογισμοί από στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού και στοιχεία συνδικαλισμένων που ευγενώς μου παρεχώρησαν οι Γ. Κουζής και Ν. Παλαιολόγος.

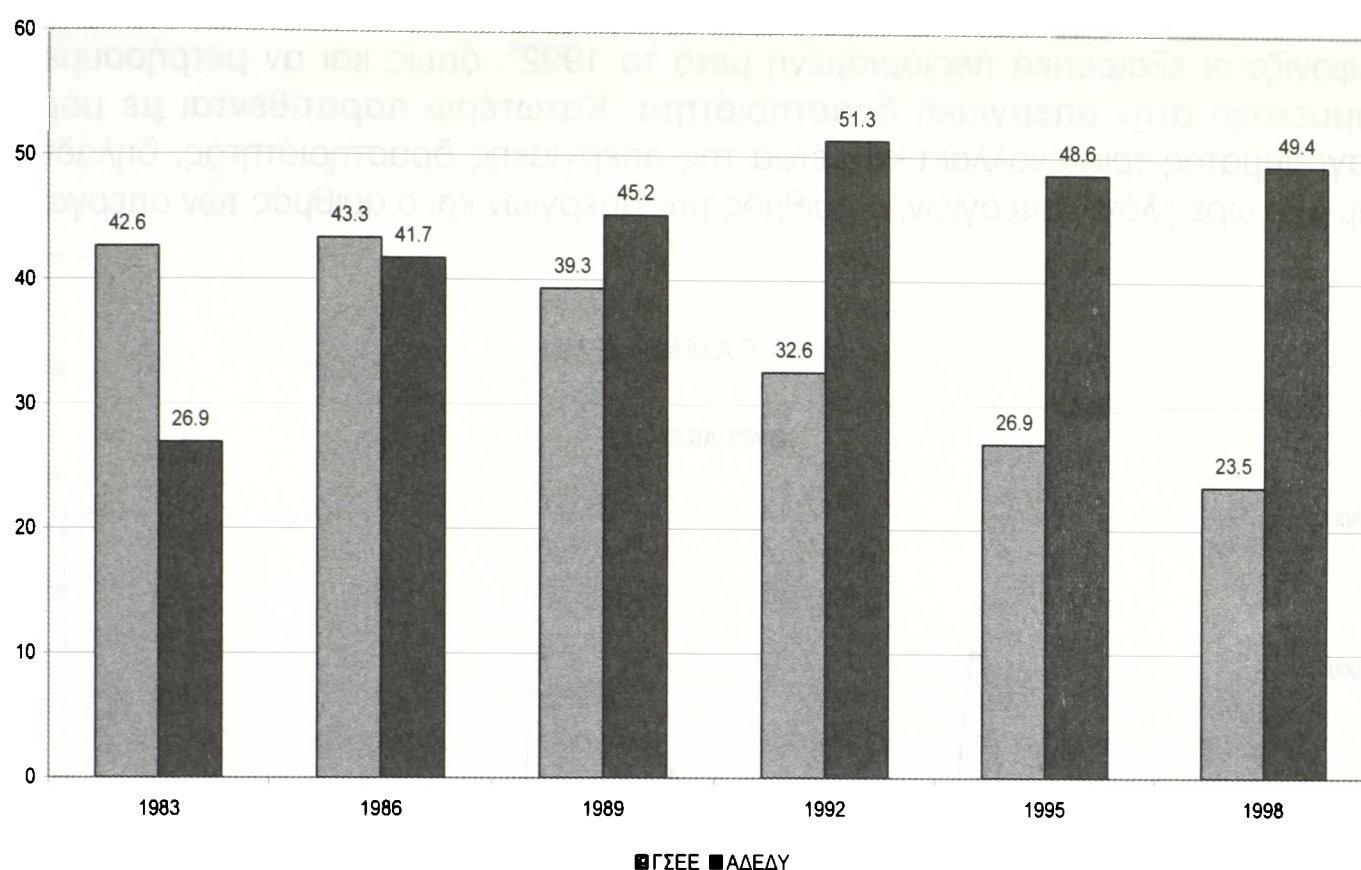
Είναι προφανές η πτωτική τάση συμμετοχής των μισθωτών στο συνδικαλιστικό κίνημα, ιδιαίτερα κατά την περίοδο μετά το 1992, έτος κατά το οποίο η συνδικαλιστική πυκνότητα επιστρέφει στα επίπεδα συμμετοχής της πρώτης μεταπολιτευτικής περιόδου. Ωστόσο, αυτή η γενική τάση υποκρύπτει ενδιαφέρουσες μεταβολές σε ποιοτικά στοιχεία, τα οποία φωτίζουν τις εξελίξεις σε κάποιο βαθμό.

Πρώτον, η συνδικαλιστική πυκνότητα στο χώρο που καλύπτει η ΓΣΕΕ (ιδιωτικός τομέας και ΔΕΚΟ - τράπεζες) μειώνεται με ταχύτητα. Κατά τους υπολογισμούς του Ν. Παλαιολόγου, η συνδικαλιστική πυκνότητα μειώνεται από 42,6% το 1983 σε 23,5% το 1998. Το Διάγραμμα 1 απεικονίζει αυτή την τάση και τα κρίσιμα έτη των εξελίξεων.

Δεύτερον, υπάρχει μια ταχεία επέκταση του συνδικαλισμού στο χώρο της ΑΔΕΔΥ κατά τη δεκαετία του 1980, για να σταθεροποιηθεί στη δεκαετία του 1990 σε επίπεδα σχετικά υψηλά (περίπου ένας στους δύο εργαζομένους στο Δημόσιο).

4. Δες Ν. Παλαιολόγος, «Από την παράδοση ... στην ανάγκη για μεταρρύθμιση: Κριτικές σκέψεις πάνω στη δομή και λειτουργία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος», 2002, *Εργασία 2002*.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΠΥΚΝΟΤΗΤΑ



Τρίτον, η αναλογία συνδικαλιστικής πυκνότητας μεταξύ ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ έχει αναστραφεί στη διάρκεια της εικοσαετίας: Η πυκνότητα της ΓΣΕΕ μειώθηκε από το 42,6% το 1983 στο 23,5% το 1998, δηλαδή από τέσσερες στους δέκα σε δύο στους δέκα, ενώ της ΑΔΕΔΥ αυξήθηκε από 26,9% σε 49,4%.

Τέταρτον, στο χώρο που καλύπτεται από τη ΓΣΕΕ είναι έντονη η παρουσία των υπό δημόσιο έλεγχο επιχειρήσεων (ΟΤΕ, ΔΕΗ και τράπεζες). Η παρουσία αυτού του τμήματος αποτυπώνεται τόσο στη σύνθεση των εκπροσώπων στο Συνέδριο της ΓΣΕΕ, όπως δείχνουν τα στοιχεία για την εκπροσώπηση ομοσπονδιών στο τελευταίο (2004) Συνέδριο της ΓΣΕΕ, όσο και στο χώρο προέλευσης των συνδικαλιστών της ηγεσίας της ΓΣΕΕ.

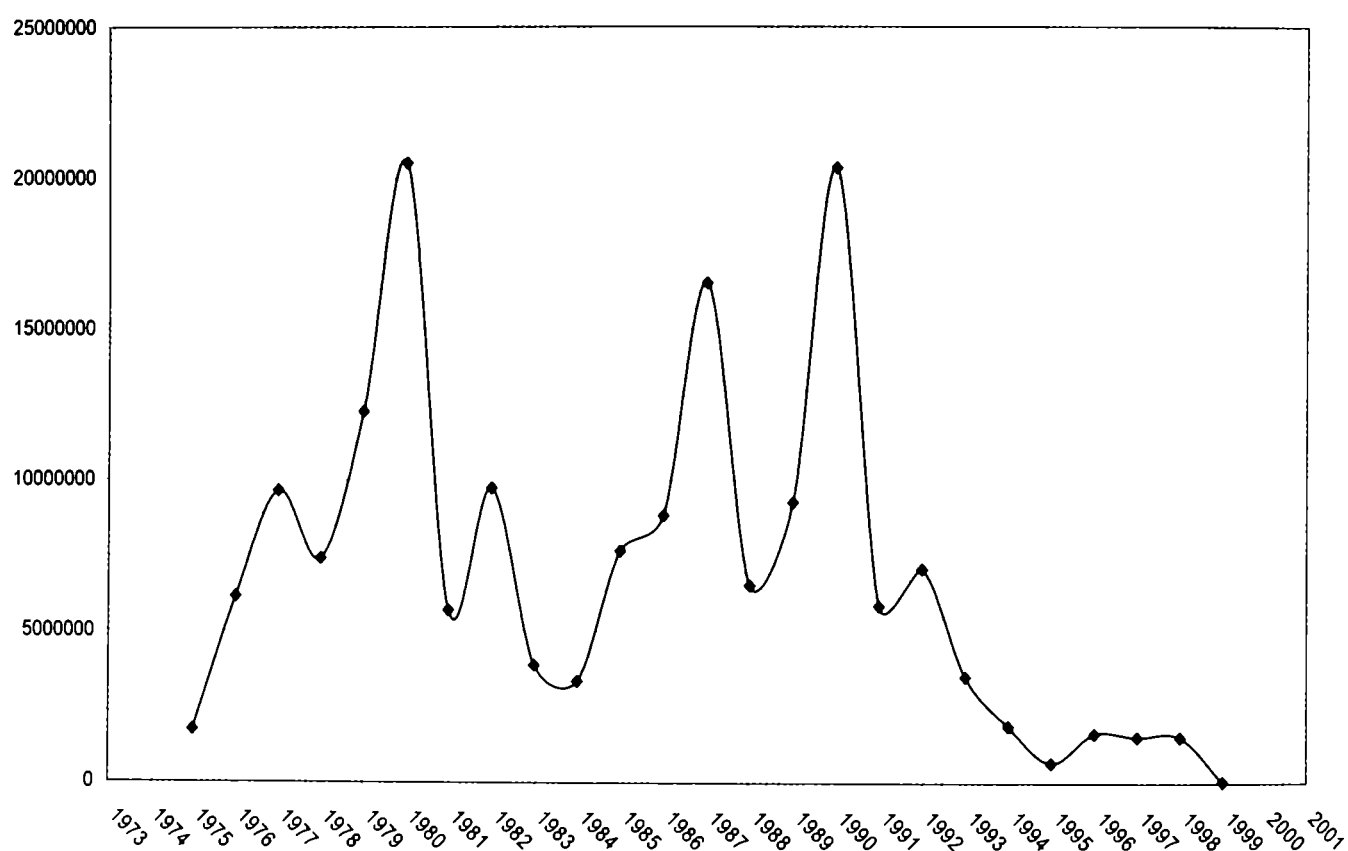
Ένα πρώτο συμπέρασμα που προκύπτει από τα ανωτέρω είναι ότι από τη δεκαετία του 1990 και μετά ο συνδικαλισμός περιορίζεται σε τομείς με υψηλή ασφάλεια ως προς τη διατήρηση της εργασιακής σχέσης. Διατυπωμένο διαφορετικά, *αν οι συνθήκες της αγοράς εργασίας δημιουργούν έντονη ανασφάλεια στους μισθωτούς ως προς την προοπτική διατήρησης της θέσης εργασίας τους, τότε η συνδικαλιστική συμμετοχή συρρικνώνεται*. Θα δούμε στη συνέχεια ότι οι συνθήκες στην αγορά εργασίας και οι μεταβολές στις εργασιακές σχέσεις δημιουργούν έντονα αισθήματα εργασιακής ανασφάλειας στους ήδη εργαζομένους, εξέλιξη που συμπληρώνει την οικτρή κατάσταση των αποκλεισμένων από την εργασία και διαμορφώνει τη μαύρη εικόνα της ελληνικής αγοράς εργασίας.

2.2 Η απεργιακή δραστηριότητα

Η μέτρηση της δύναμης των συνδικάτων και με το δεύτερο μέτρο, την απεργιακή δραστηριότητα, οδηγεί στο ίδιο συμπέρασμα: η ισχύς του συνδικαλιστικού κινήματος εμφανίζεται εξαιρετικά περιορισμένη μετά το 1992⁵, όπως και αν μετρήσουμε τη συμμετοχή στην απεργιακή δραστηριότητα. Κατωτέρω παρατίθενται με μορφή διαγράμματος τρία εναλλακτικά μέτρα της απεργιακής δραστηριότητας, δηλαδή οι χαμένες ώρες λόγω απεργιών, ο αριθμός των απεργιών και ο αριθμός των απεργών.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2α

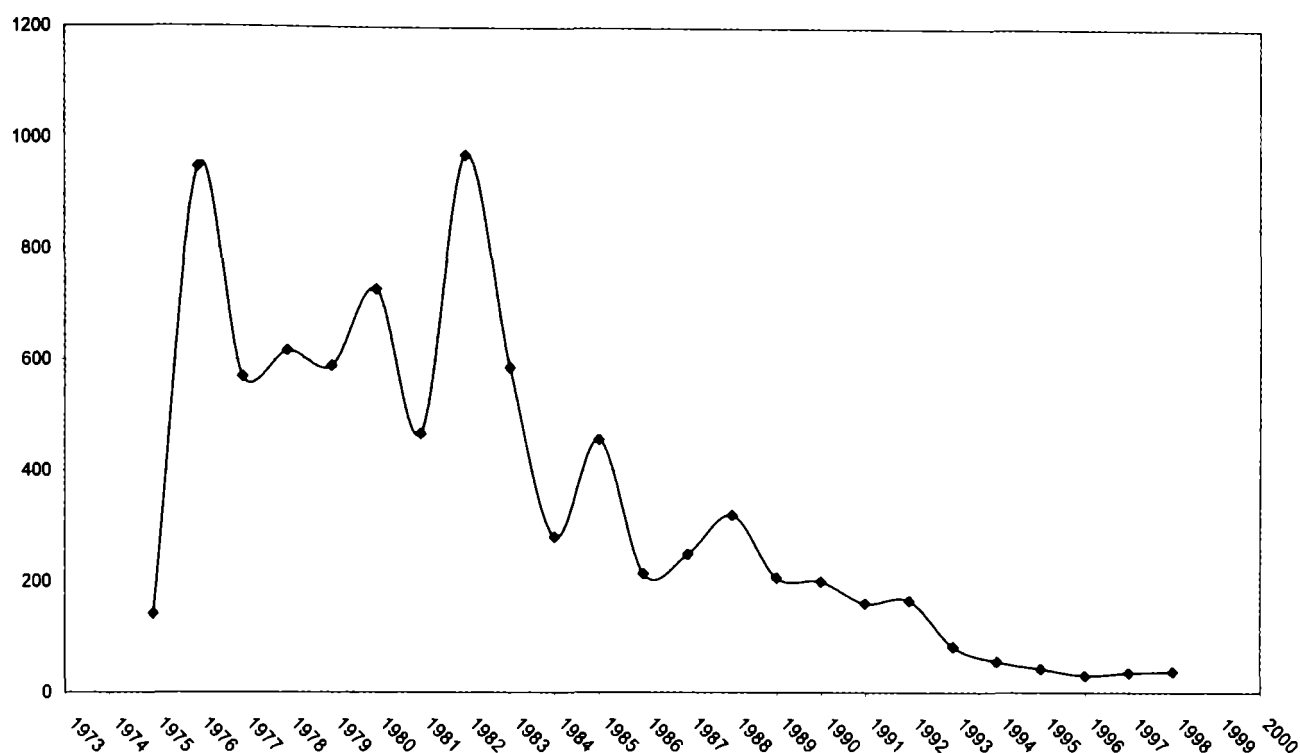
ΩΡΕΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ



5. Τα στοιχεία για την απεργιακή δραστηριότητα παύουν να συλλέγονται (!) στην Ελλάδα από το 2000 και μετά. Στα στοιχεία μέχρι το 1999 κάποιες αποκλίσεις εντοπίζονται μεταξύ των στοιχείων που παρουσιάζουν οι Δ. Κοτσαρίδας και Γ. Κολλιάς, «Η Εξέλιξη των Απεργιών στην Ελλάδα», 2002, *Εργασία 2002*, και των στοιχείων που περιέχονται στη βάση δεδομένων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO). Οι αποκλίσεις είναι πάντως μικρές και δεν μεταβάλλουν ουσιαστικά τα αποτελέσματα. Στα επόμενα χρησιμοποιώ τα στοιχεία των Κοτσαρίδα - Κολλιά, επειδή παρουσιάζουν μεγαλύτερη πληρότητα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2β

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΕΡΓΙΩΝ

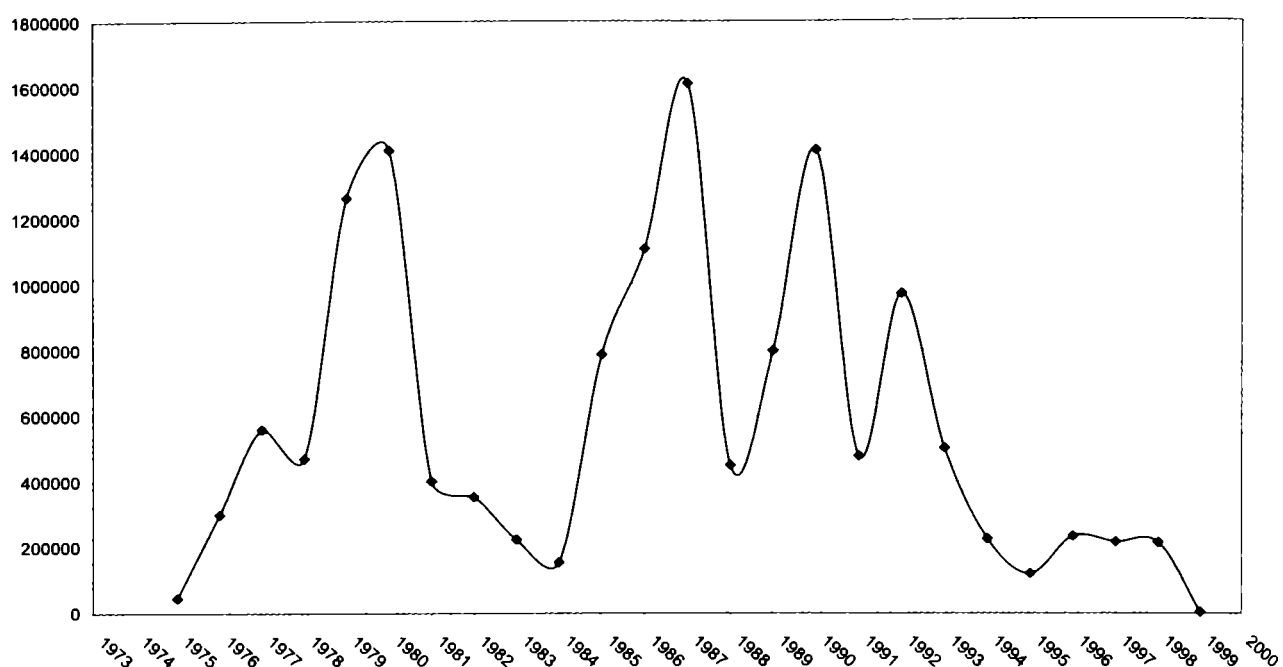


Είναι σαφές ότι η δεκαετία του 1990 είναι μια περίοδος παρατεταμένης υποβάθμισης των εργατικών κινητοποιήσεων και υποτονικής απεργιακής δραστηριότητας. Θα μπορούσαμε να διατυπώσουμε τρεις ερμηνείες του φαινομένου:

- Πρώτον, ότι το συνδικαλιστικό κίνημα μπόρεσε να πετύχει τους στόχους του χωρίς να υποχρεωθεί να καταφύγει στην ανοικτή σύγκρουση που συνεπάγεται η απεργία.
- Δεύτερον, ότι η περίοδος εργασιακής ειρήνευσης οφείλεται στην αναγνώριση από την πλευρά του συνδικαλιστικού κινήματος της ανάγκης επίτευξης ευρύτερων εθνικών στόχων (Οικονομική και Νομισματική Ένωση) και για το σκοπό αυτό είχε επέλθει μια «κοινωνική συμφωνία», με το μετριασμό των εργατικών απαιτήσεων, αλλά και με ταυτόχρονη δέσμευση των εργοδοτών και του κράτους σε αντίστοιχες μετριοπαθείς απαιτήσεις.
- Τρίτον, ότι το συνδικαλιστικό κίνημα χρησιμοποιήθηκε ως μοχλός επίτευξης των «εθνικών στόχων» σε ένα πολιτικό και ιδεολογικό πλαίσιο που αντανάκλούσε την ηγεμονία των εργοδοτικών οργανώσεων. Αυτή η ερμηνεία, περαιτέρω, μπορεί να σημαίνει είτε την απόλυτη αδυναμία του συνδικαλιστικού κινήματος να αντιταχθεί, είτε την εσφαλμένη στρατηγική του κινήματος, καθώς η δέσμευση για αυτοσυγκράτηση υπήρξε μονομερής και η «κοινωνική συμφωνία» κατέληγε στην αποδοχή από την πλευρά των εργαζομένων των όρων που επέβαλλε η εργοδοσία και το κράτος.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2γ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΕΡΓΩΝ

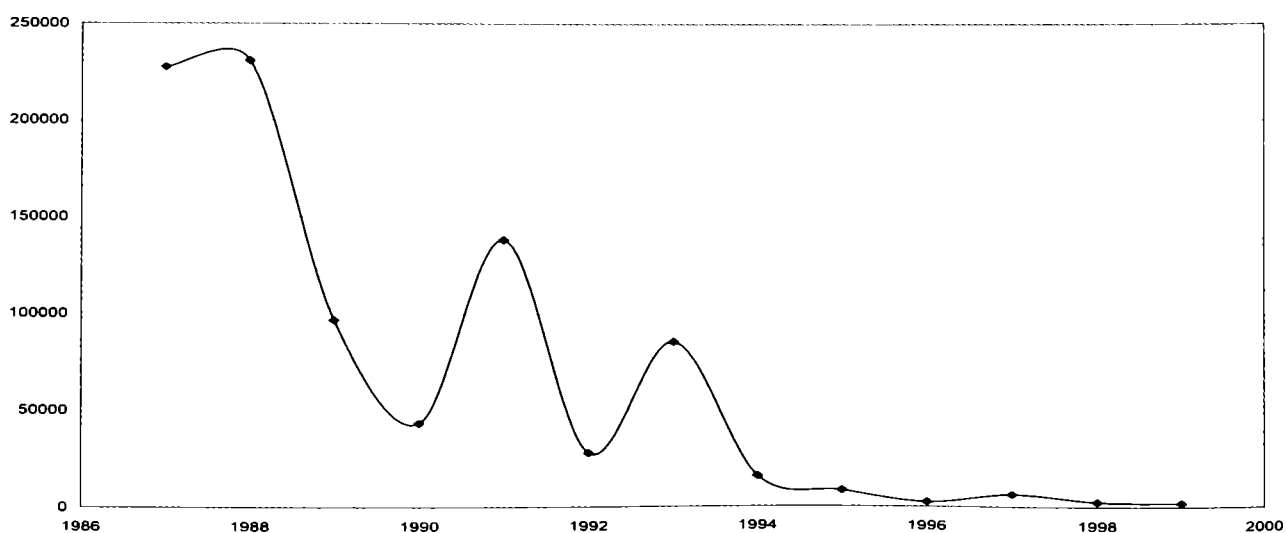


Οι τρεις αυτές εναλλακτικές ερμηνείες θα εξεταστούν ως προς τη βασιμότητά τους στα επόμενα. Είναι χρήσιμο, όμως, να διερευνήσουμε προηγουμένως ορισμένα ποιοτικά στοιχεία των απεργιακών κινητοποιήσεων.

Αν θεωρήσουμε τη βιομηχανία ως τον κύριο χώρο εκδήλωσης των εργασιακών διαφορών, η τάση η οποία εμφανίζεται είναι μιας έντονης συρρίκνωσης της απεργιακής δραστηριότητας. Τα Διαγράμματα 3α και 3β δείχνουν τόσο την απόλυτη μείωση του αριθμού των απεργών, όσο και την αναλογική τους περιθωριοποίηση.

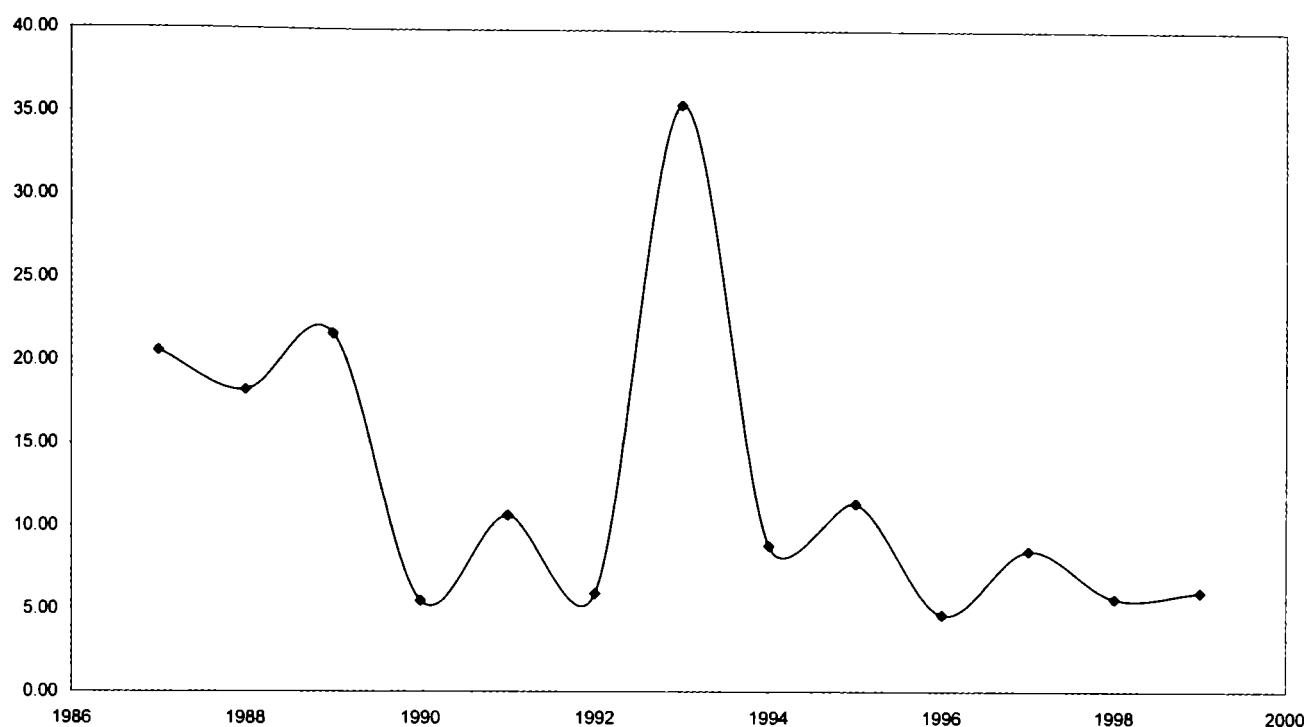
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3α

ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΕΡΓΩΝ ΣΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3β⁶

ΑΠΕΡΓΟΙ ΣΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ



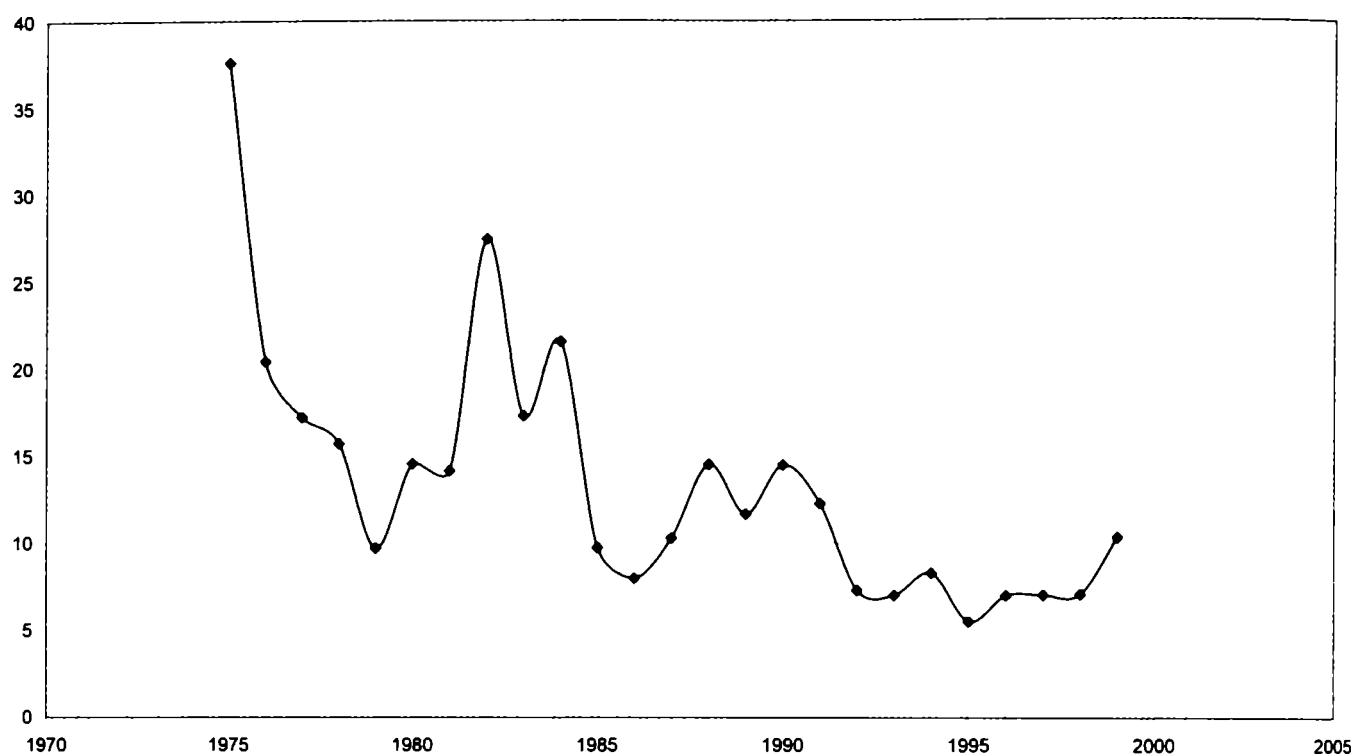
Ουσιαστικά η τελευταία αναλαμπή στη συμμετοχή στις απεργιακές κινητοποιήσεις στο χώρο της βιομηχανίας εντοπίζεται το 1993, έτος πολιτικών εξελίξεων που οδήγησαν στην επανάκαμψη του ΠΑΣΟΚ στην κυβέρνηση. Η μείωση των απεργιακών κινητοποιήσεων στη βιομηχανία είναι δηλωτική της αδυναμίας του συνδικαλιστικού κινήματος στον ιδιωτικό τομέα κατά τη δεκαετία του 1990. Το ίδιο φαινόμενο υπογραμμίζει και η αύξηση της αναλογίας των γενικών απεργιών (δηλαδή, απεργιών που οργανώνονται σε επίπεδο συνανομοσπονδίας) εις βάρος των κλαδικών κινητοποιήσεων, εξέλιξη που σηματοδοτεί, επίσης, τη δεκαετία του 1990.

Οι ώρες που χάθηκαν εξαιτίας των απεργιών ανά απεργό είναι επίσης μια ένδειξη της έντασης των απεργιακών κινητοποιήσεων. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 4, οι μέσες ώρες που χάθηκαν λόγω απεργίας περιορίζονται σε μίαν εργάσιμη μέρα, γεγονός που δείχνει ότι η απεργιακή δραστηριότητα, μετά το 1990, λαμβάνει το χαρακτήρα περισσότερο *συμβολικής διαμαρτυρίας*, παρά *διεκδίκησης*.

Προς την ίδια ερμηνεία συγκλίνουν και οι εξελίξεις των απεργιών ανά απεργιακή κινητοποίηση που εμφανίζουν αύξηση στη δεκαετία του 1990, παρά τις πτωτικές τάσεις των λοιπών μεγεθών (Διάγραμμα 5). Οι απεργίες, επομένως, μετασχηματίζονται σε γενικές, μονοήμερες, συγκεντρώνουν μεγαλύτερο αναλογικά αριθμό απεργών, αλλά ουσιαστικά παύουν να αποτελούν έκφραση των εργασιακών αντιθέσεων στο κλαδικό

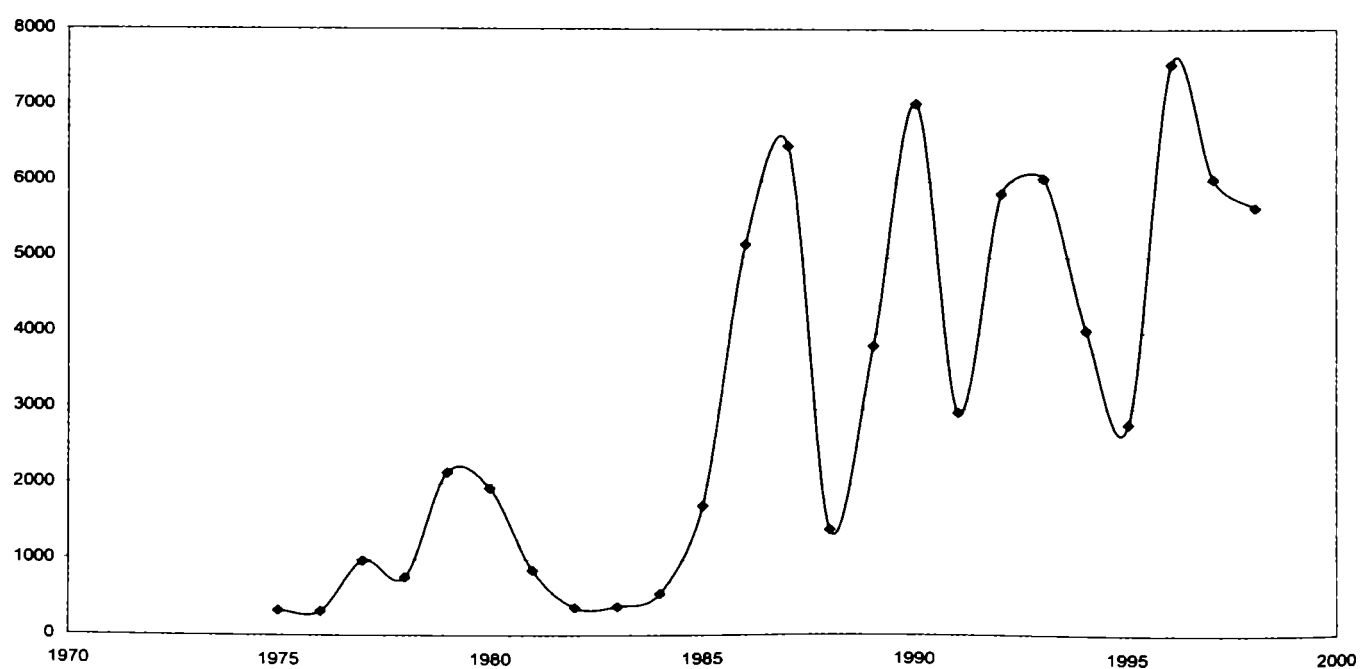
6. Στοιχεία ILO.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4
ΩΡΕΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΑΝΑ ΑΠΕΡΓΟ



επίπεδο ή στο επίπεδο της επιχείρησης, χάνουν σε ένταση και σταδιακά μετατρέπονται σε πράξεις διαμαρτυρίας αμυντικού χαρακτήρα μιας ελίτ συνδικαλιστικών στελεχών που ενεργοποιούνται σε κεντρικό επίπεδο και μοιάζουν αποκομμένοι από την πραγματικότητα του κοινωνικού χώρου της αγοράς εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5
ΑΠΕΡΓΟΙ ΑΝΑ ΑΠΕΡΓΙΑ



2.3 Η απόκλιση μεταξύ στόχων και επιτευγμάτων

Διατύπωσα ανωτέρω τρεις εναλλακτικές ερμηνείες για την επικρατήσασα «ειρήνευση» των ελληνικών εργασιακών σχέσεων. Θα προσπαθήσω να δείξω, στη συνέχεια, γιατί οι δύο πρώτες ερμηνείες δεν υποστηρίζονται από το εμπειρικό υλικό, ενώ θα εξετάσουμε την τρίτη εναλλακτική ερμηνεία στο επόμενο τμήμα.

Για να διευκολυνθεί η ανάλυση, θα ταξινομήσω τους στόχους του συνδικαλιστικού κινήματος σε κατηγορίες. Μια τέτοια κατηγοριοποίηση εμφανίζεται στον Πίνακα 2.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΣΤΟΧΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ	
ΒΑΣΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ	ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΣΤΟΧΟΙ
1. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ	• ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΓΟΡΑΣΤΙΚΗΣ ΔΥΝΑΜΗΣ ΜΙΣΘΩΝ • ΑΝΑΛΟΓΙΚΗ ΑΥΞΗΣΗ ΜΙΣΘΩΝ – ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ • ΜΕΙΩΣΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΜΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
2. ΔΙΑΝΟΜΗ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ	• ΑΥΞΗΣΗ ΜΕΡΙΔΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΑΞΙΑ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ • ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΟΥΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ
3. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	• ΜΕΙΩΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ • ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ
4. ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	• ΩΡΑΡΙΟ • ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ
5. ΘΕΣΜΙΚΑ	• ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ: – ΘΕΣΜΟΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ – ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ – ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ • ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ

2.3.1 Ζητήματα μισθών

Είναι αποδεκτό από την οικονομική θεωρία ότι η αύξηση των χρηματικών μισθών με ρυθμό ίσο με το ρυθμό αύξησης των τιμών (πληθωρισμός) συν το ρυθμό αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας προσδιορίζει συνθήκη σταθερότητας στην αγορά εργασίας και σταθεροποίησης της σχετικής θέσης των μισθωτών. Η διεκδίκηση ποσοστού αύξησης των χρηματικών μισθών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελεί την ελάχιστη αφετηρία (κατώφλι), όπως αυτή προσδιορίζεται από το άθροισμα του πληθωρισμού και του ρυθμού μεταβολής της παραγωγικότητας.

Η σύγκριση μεταξύ των ονομαστικών αυξήσεων των αμοιβών των μισθωτών και του αθροίσματος του ρυθμού πληθωρισμού συν το ρυθμό αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας για ολόκληρη τη μεταπολεμική περίοδο, για την οποία τα διαθέσιμα στοιχεία επιτρέπουν αναλύσεις αυτής της μορφής, δείχνει ότι οι αποδοχές των εργαζομένων σε λίγες και βραχύχρονες περιόδους κατάφερε να αυξηθεί μ' αυτόν ή μεγαλύτερο ρυθμό. Τα αποτελέσματα των αναλύσεων φαίνονται στον Πίνακα 3.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

ΡΥΘΜΟΣ ΑΥΞΗΣΗΣ ΤΟΥ ΧΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΜΕΙΟΝ (ΡΥΘΜΟΣ ΠΛΗΘΩΡΙΣΜΟΥ ΣΥΝ ΡΥΘΜΟΣ ΑΥΞΗΣΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ) ΜΕΣΟΙ ΕΤΗΣΙΟΙ ΟΡΟΙ			
ΠΕΡΙΟΔΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
1964-1966	-2.1	-3.2	-2.1
1967-1974	-0.2	1.5	0.2
1975-1977	3.7	6.8	4.6
1981-1985	1.5	3.7	2.0
1986-1990	-0.4	-0.4	-0.2
1991-1993	-10.0	-9.5	-9.8
1994-1996	-4.3	-5.1	-7.4
1997-2001	-2.7	-2.2	-0.8

Πηγές: Για τις αμοιβές χρησιμοποιήθηκαν οι μέσες αμοιβές από το ΙΚΑ. Για το ρυθμό πληθωρισμού η αναθεωρημένη σειρά του δείκτη τιμών καταναλωτή (1999=100) της ΕΣΥΕ. Η παραγωγικότητα εκτιμήθηκε από το λόγο του δείκτη βιομηχανικής παραγωγής προς το δείκτη απασχόλησης στη βιομηχανία (ΕΣΥΕ). Η αιτιολόγηση των επιλογών απαιτεί χώρο που υπερβαίνει κατά πολύ τον διαθέσιμο. Ο ενδιαφερόμενος αναγνώστης μπορεί να επικοινωνεί με τον υπογράφοντα το παρόν.

Σημείωση: Σύμφωνα με το ΙΚΑ, οι αμοιβές για το σύνολο των εργαζομένων εκτιμώνται ως σταθμικός μέσος των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Από οπτικό έλεγχο και μόνο προκύπτουν εσφαλμένες εκτιμήσεις για το σύνολο σε αρκετά έτη. Για το λόγο αυτό η τελευταία στήλη αναγράφεται εδώ ενδεικτικά και μόνον.

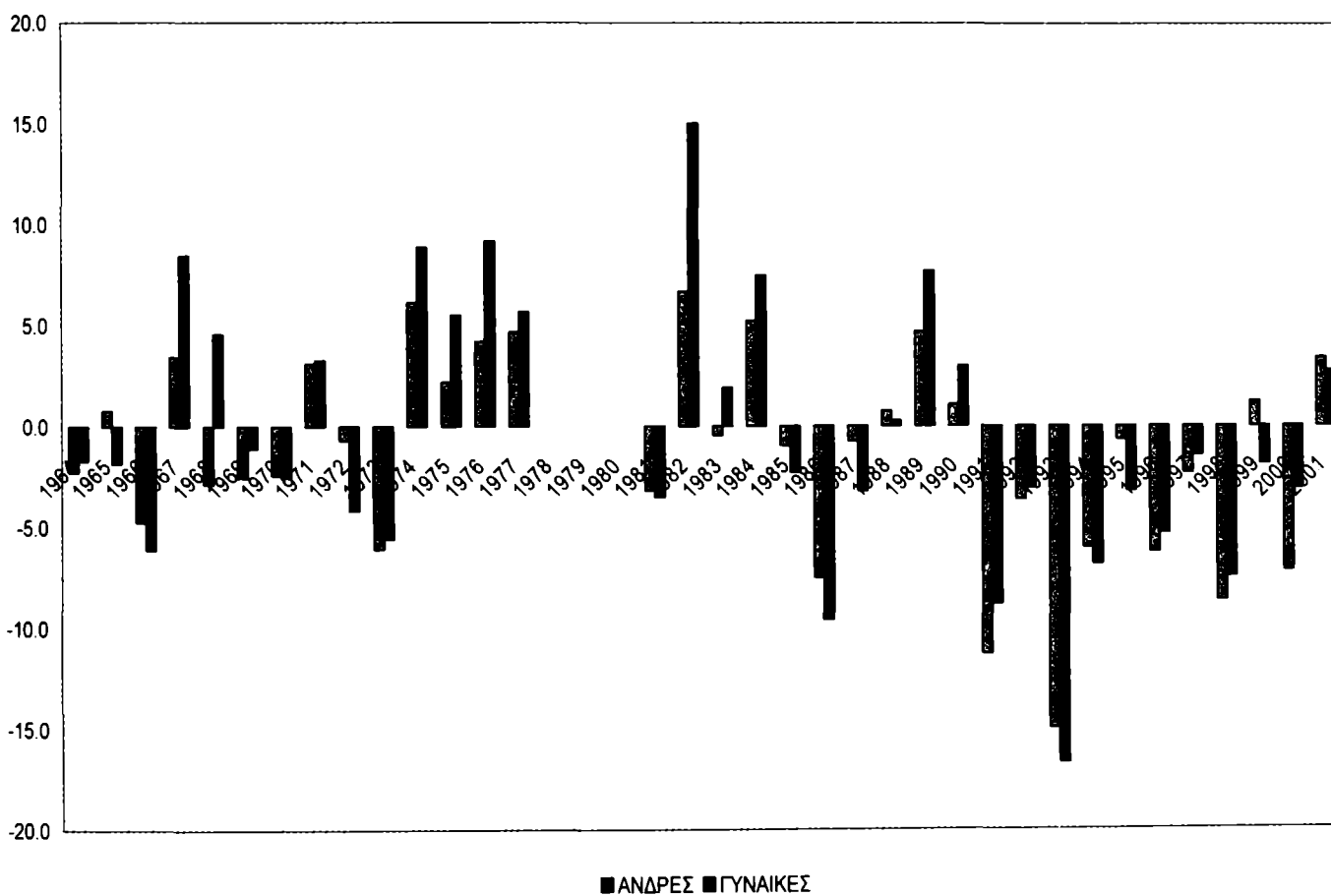
Οι περίοδοι επιλέχθηκαν ώστε να σηματοδοτούν πολιτικά ορόσημα στην κοινωνική ζωή της μεταπολεμικής περιόδου. Για την περίοδο μετά το 1990, που αποτελεί την κύρια

περίοδο αναφοράς του παρόντος, οι απώλειες στη σχετική θέση των μισθωτών είναι συνεχείς και σημαντικές, αμβλυνόμενες μόνον κατά την τελευταία περίοδο. Είναι προφανές ότι το συνδικαλιστικό κίνημα αρκέστηκε στον αμυντικό στόχο να μην υποχωρήσει η αγοραστική δύναμη της αμοιβής της εργασίας, παρά στο να εξασφαλίσει τη συμμετοχή των εργαζομένων στο αυξανόμενο προϊόν. Σε σχέση, μάλιστα, με το κατώτερο ημερομίσθιο⁷, οι απώλειες επεκτείνονται και στην προηγούμενη δεκαετία (1981-1990 = -1,1 μέση ετήσια διαφορά, 1991-1998 = -7,9 μέση ετήσια διαφορά).

Αναλυτικά οι εξελίξεις φαίνονται στο Διάγραμμα 6.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6

ΕΤΗΣΙΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ



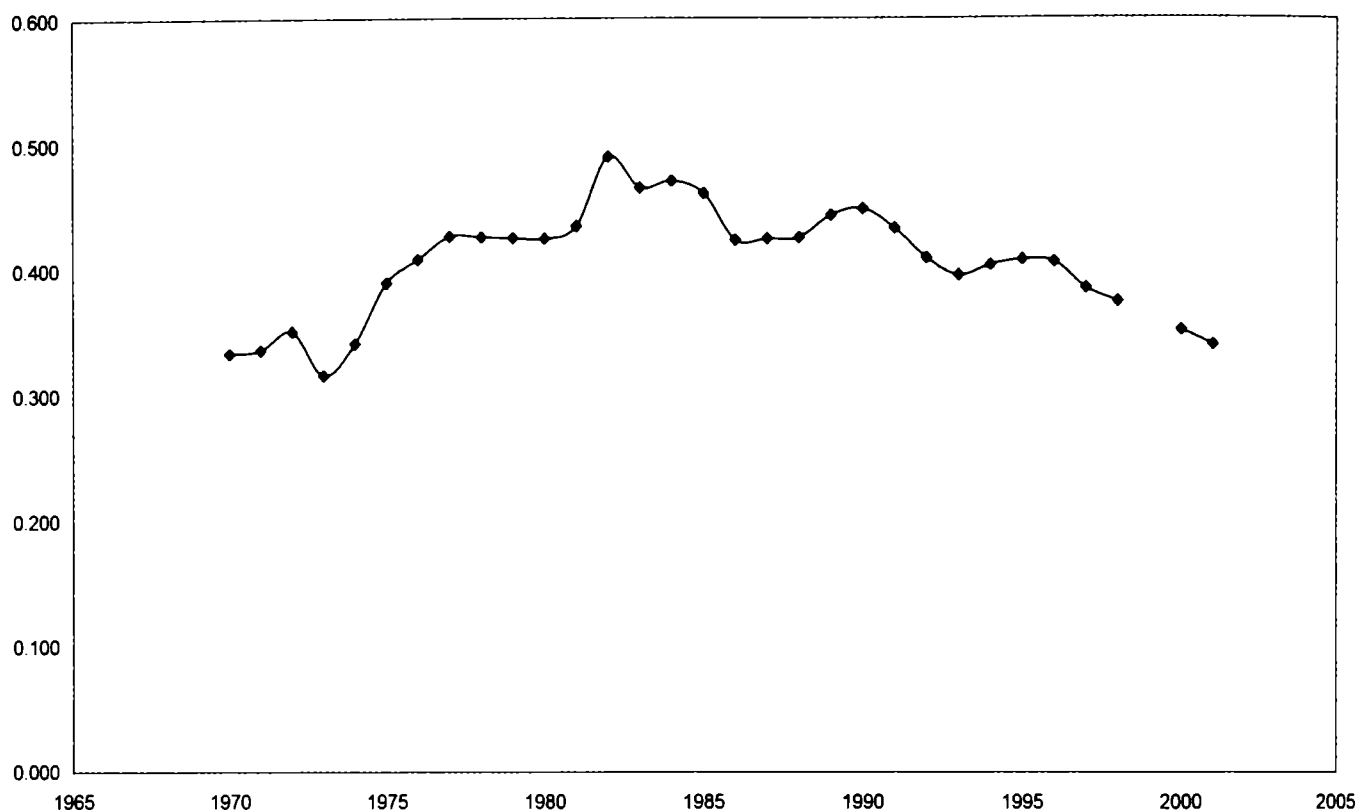
2.3.2 Η διανομή του εισοδήματος

Οι τάσεις αυτές αναπόφευκτα έχουν επηρεάσει την πρωτογενή διανομή του εισοδήματος σε βάρος των μισθωτών. Το Διάγραμμα 7 δείχνει τη διαχρονική εξέλιξη του μεριδίου των αμοιβών των εργαζομένων στη συνολική προστιθέμενη αξία στη βιομηχανία.

7. Το οποίο ορίζεται από την Εθνική Σύμβαση Εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7

ΜΕΡΙΔΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΑΞΙΑ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ



Σ' όλη την περίοδο μετά την κορύφωση που εμφανίζεται το 1982 κυριαρχεί η πτωτική τάση. Το μερίδιο της εργασίας μειώνεται από 48,9% το 1982 σε 43,2% το 1991 και φτάνει στο 34,02% το 2001, επίπεδο αντίστοιχο με εκείνο των ετών του χουντικού καθεστώτος.

Το συμπέρασμα των ανωτέρω είναι ότι οι εργαζόμενοι μισθωτοί, τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε συνολικό επίπεδο, ως τάξη των μισθωτών, έχει σημαντικές και συστηματικές απώλειες σε όρους εισοδήματος. Οι απώλειες αυτές είχαν επιταχυνθεί κατά τη δεκαετία του 1990, περίοδο συρρίκνωσης της συνδικαλιστικής δραστηριότητας και πτώσης της συμμετοχής των εργαζομένων στα συνδικάτα.

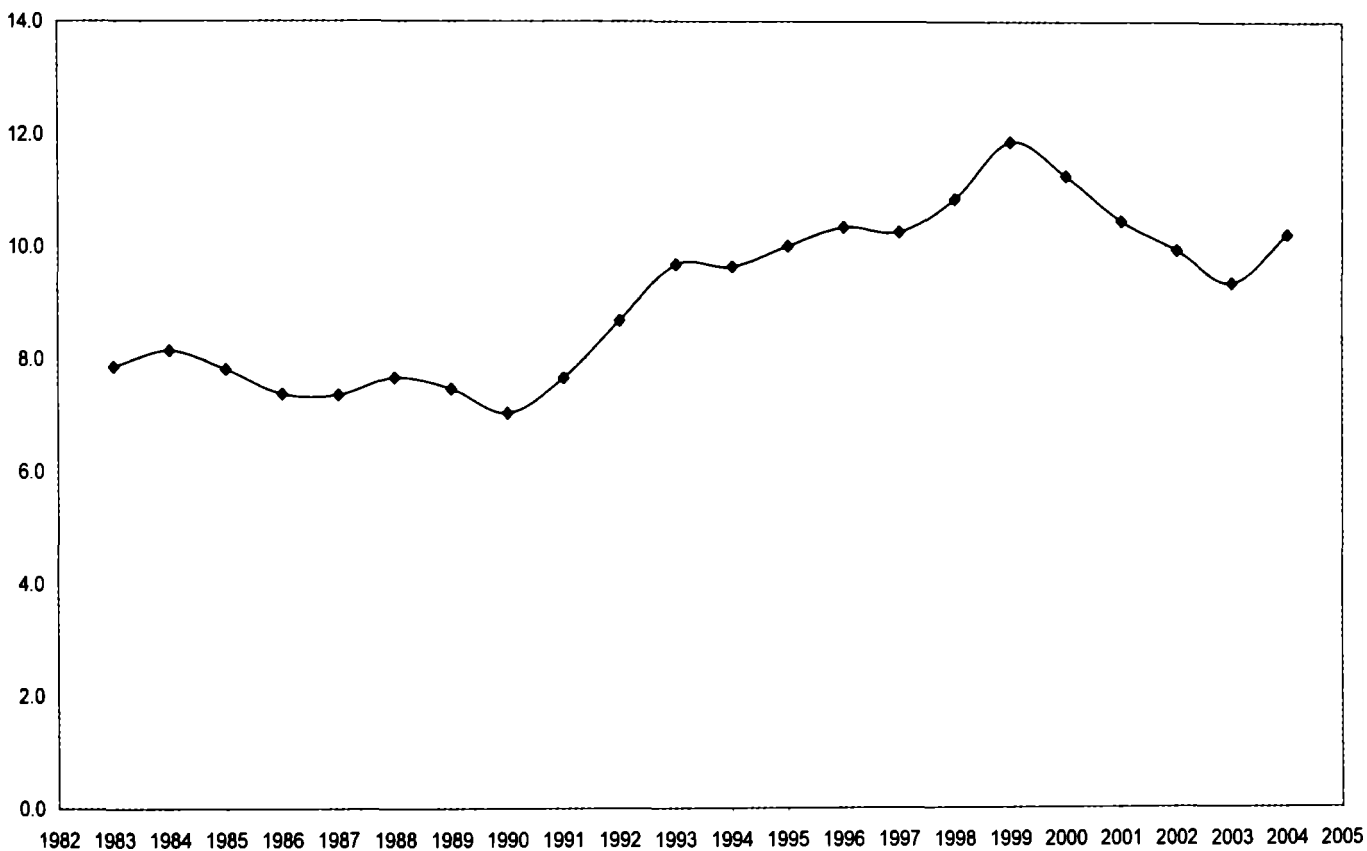
Η δευτερογενής κατανομή του εισοδήματος καταλήγει να είναι δυσμενέστερη από την πρωτογενή κατανομή, καθώς διαρθρωτικά στοιχεία των δημόσιων εσόδων και δαπανών επιφέρουν ανακατανομή σε βάρος των μισθωτών και των χαμηλών εισοδημάτων: Η αναλογία άμεσων - έμμεσων φόρων, η έλλειψη τιμαριθμικής αναπροσαρμογής της φορολογικής κλίμακας, η υπο-χρηματοδότηση του κοινωνικού τομέα (παιδεία, υγεία, κοινωνικές υπηρεσίες κ.λπ.) αποτελούν τα βασικά στοιχεία του συστήματος, βάσει των οποίων συντελείται αυτή η αναδιανομή.

2.3.3 Ανεργία και προστασία της απασχόλησης

Σ' όλη τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990 η ανεργία αυξάνεται σταθερά. Μια μείωση του ποσοστού ανεργίας⁸ εμφανίζεται από το 2000 και μετά, η οποία πρέπει να αποδοθεί στα έργα προετοιμασίας της Ολυμπιάδας, υπόθεση για την οποία συνηγορεί η αύξηση του ποσοστού ανεργίας στη συνέχεια.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8

ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

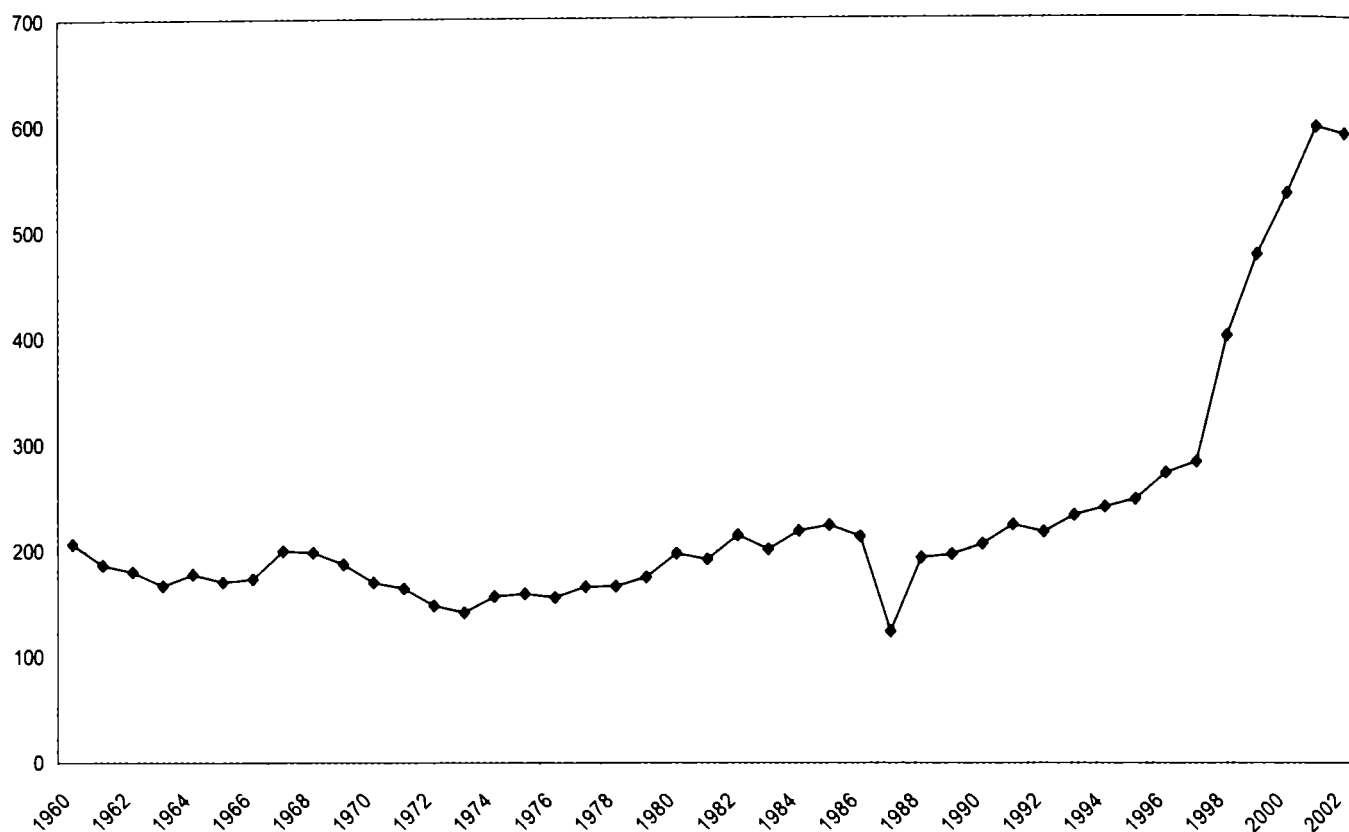


Από την οπτική αυτή, μια συγκρατημένη πολιτική μισθολογικών διεκδικήσεων από την πλευρά των συνδικάτων δεν μεταφράστηκε σε όρους μείωσης της ανεργίας. Αντιθέτως, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 9, το χαρακτηριστικό της περιόδου είναι η αύξηση της ανασφάλειας των μισθωτών, καθώς ο αριθμός των απολύσεων και οι απολύσεις ανά μισθωτό εργαζόμενο αυξήθηκαν με ταχείς ρυθμούς.

8. Τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού παρουσιάζουν ορισμένα προβλήματα, τα οποία δεν έχουν απαντηθεί ικανοποιητικά μέχρι σήμερα, από το 1998, ιδιαίτερα από το 2000, και μετά. Πιθανολογώ βάσιμα ότι τα στοιχεία υποεκτιμούν το μέγεθος της ανεργίας (δες σχετικά Α. Δεδουσόπουλος, «Εργατικό Δυναμικό, Απασχόληση και Ανεργία», στο *Εργασία 2005*, υπό έκδοση).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9α

ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ
(σε χιλιάδες ετησίως)



Οι ενδείξεις του Διαγράμματος 9α δείχνουν ότι, αν ο κίνδυνος απόλυσης για κάθε μισθωτό (περιλαμβανομένων και των μισθωτών του δημόσιου τομέα) ήταν περίπου 10% στις αρχές της δεκαετίας του 1990, το 2001 έφτανε στο 25%, δηλαδή είχε αυξηθεί κατά 2,5 φορές. Δεδομένου ότι ο κίνδυνος απόλυσης για τους μισθωτούς του Δημοσίου είναι μηδενικός, είναι εύκολο να αντιληφθούμε τη διαμόρφωση αυτού του κινδύνου για τους μισθωτούς στον ιδιωτικό τομέα.

Χρησιμοποιώντας τα στοιχεία της βάσης δεδομένων του ΟΟΣΑ για τη μισθωτή απασχόληση στο δημόσιο τομέα μπορούμε να εκτιμήσουμε ότι η πιθανότητα απόλυσης των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα φτάνει το 34% το 2002. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 9β, η αύξηση του κινδύνου απόλυσης είναι ιδιαίτερα έντονη στην περίοδο μετά το 1996, δηλαδή στην περίοδο μεγαλύτερης προσπάθειας από τη ΓΣΕΕ να αναδειχθεί σε συνεπή κοινωνικό συνομιλητή και ενεργό εταίρο του κοινωνικού διαλόγου.

Αυτή είναι η εικόνα μιας πλήρως απορρυθμισμένης αγοράς εργασίας υψηλής ανασφάλειας, χαμηλής ποιότητας θέσεων εργασίας και χαμηλής αξιοποίησης του εργατικού δυναμικού, μιας αγοράς εργασίας την οποία με συνέπεια προώθησε η κυβερνητική πολιτική κατά τη δεκαετία του 1990 και συνεχίζεται μέχρι σήμερα. Είναι εντυπωσιακό το γεγονός ότι στην ετήσια επετηρίδα της ΓΣΕΕ τα στοιχεία αυτά δεν

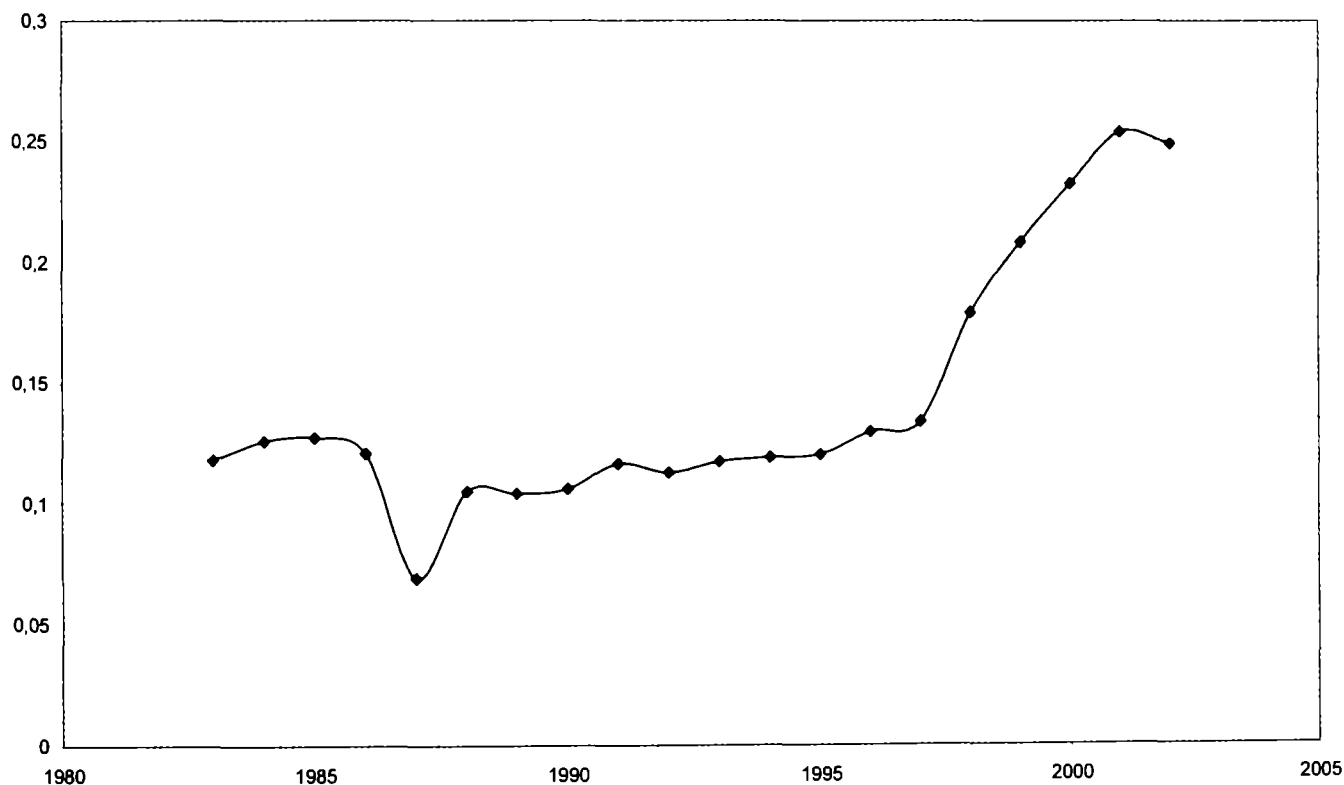
αναφέρονται καν⁹, αν και συνιστούν σημαντική παράμετρο που διαμορφώνει όρους κοινωνικής οπισθοχώρησης.

Ως προς τα επιδόματα ανεργίας, είναι θέμα που, αν και έχει απασχολήσει την ερευνητική κοινότητα¹⁰, δεν οδήγησε στην αύξηση σε επίπεδα σύμφωνα με τις προβλέψεις της ΔΣΕ και του νόμου κύρωσής της. Το επίδομα ανεργίας, κατά μέσο όρο, διαμορφώνεται σε επίπεδα χαμηλότερα του 60% του ελάχιστου ημερομισθίου, σ' όλη την εξεταζόμενη περίοδο, ενώ θα έπρεπε να καλύπτει τα 2/3 των προηγούμενων αποδοχών. Παρά το γεγονός ότι αυτή η θεσμική αταξία της ελληνικής πολιτείας έχει επισημανθεί, η ΓΣΕΕ δεν πίεσε, και μέσω του αντιπροέδρου του ΟΑΕΔ που ορίζεται από αυτήν, για τη ριζική βελτίωση του επιδόματος ανεργίας.

Αντιθέτως, τα συνδικάτα φαίνεται να μην είχαν αντίρρηση στη μεταβολή του επιδόματος ανεργίας σε επιδότηση του εργοδότη για να προσφέρει εργασία στον άνεργο.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9B

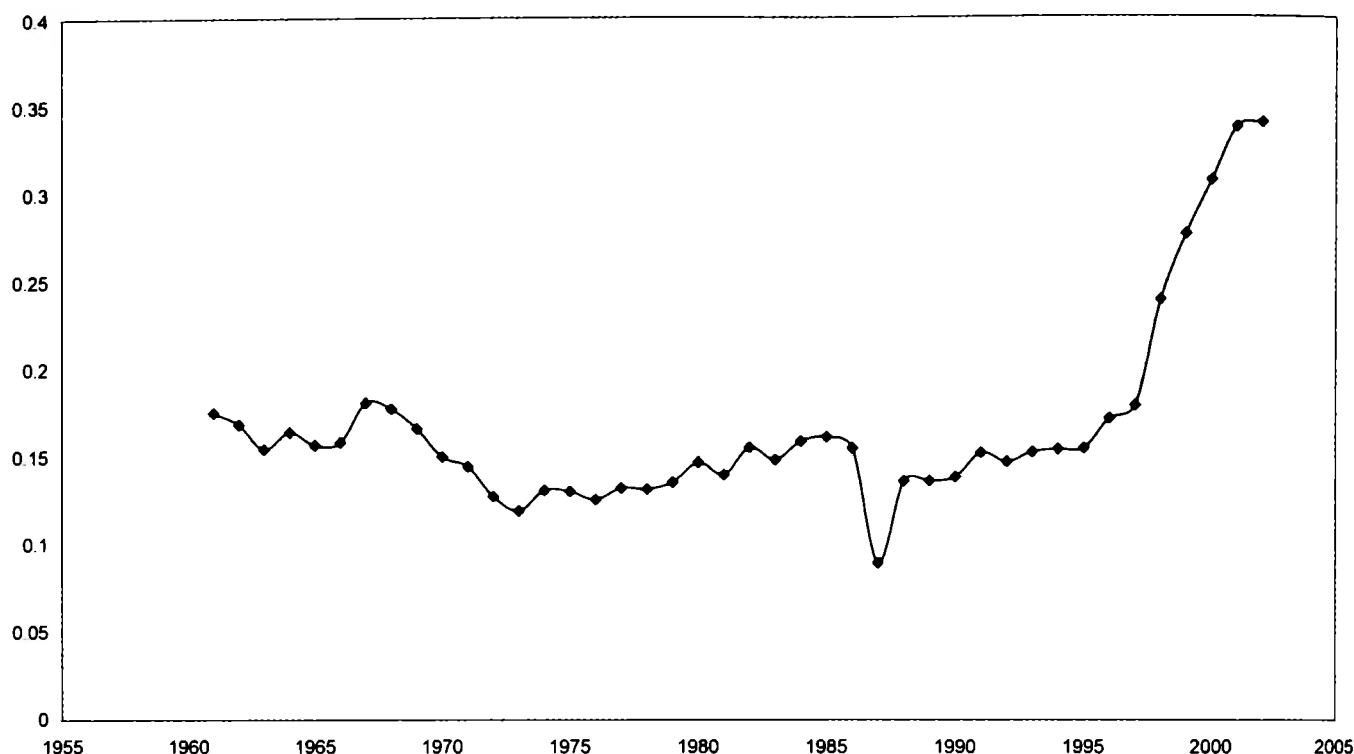
ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΑΝΑ ΜΙΣΘΩΤΟ



9. Δες ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, *Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση: Ετήσια Έκθεση*, 1999 και επόμενα έτη.

10. Δες Α. Δεδουσόπουλος, *Θεσμοί και Πολιτικές της Ελληνικής Αγοράς Εργασίας: 1974-1993*, Πάντειο Πανεπιστήμιο, ιδιαιτέρως Μέρος 3ο, Κεφάλαιο 1, 1994· Α. Δεδουσόπουλος, *Κοινωνικές Προϋποθέσεις της Απασχόλησης και της Ανεργίας 1997*, υπουργείο Ανάπτυξης· Α. Δεδουσόπουλος, Σ. Γράβαρης, Α. Ευστράτογλου, Ε. Κουρούση, *Ενεργητικές και Παθητικές Πολιτικές Απασχόλησης: Η Περίπτωση του ΟΑΕΔ*, 1997, ΠΕΝΕΔ, Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας. Επίσης ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, *Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση: Ετήσια Έκθεση 2000*.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9γ
ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΑΝΑ ΜΙΣΘΩΤΟ - ΕΚΤΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ



Η λεγόμενη «ενεργοποίηση» μιας «παθητικής» πολιτικής απασχόλησης¹¹ μετατρέπει ένα κοινωνικό δικαίωμα σε ατομικό προνόμιο, ενώ, ταυτοχρόνως, οδηγεί σε επιδότηση των εργοδοτών από τις ασφαλιστικές εισφορές των εργαζομένων. Και αυτό ανεξάρτητα από τις ενστάσεις για την αποτελεσματικότητα της πολιτικής επιδότησης των θέσεων εργασίας που έχουν διατυπωθεί¹².

Η συμμετοχή των συνδικάτων στον «κοινωνικό διάλογο» για την αντιμετώπιση της ανεργίας δεν απέτρεψε την κυριαρχία μιας πολιτικής και ιδεολογικής λογικής, η οποία αντιλαμβάνεται την ανεργία ως αποτέλεσμα «ακαμψιών» της αγοράς εργασίας¹³. Η όποια αντίθεση των συνδικάτων έμεινε σε μια θεωρητική δήλωση αρχών υπέρ ενός εναλλακτικού υποδείγματος ανάπτυξης που θα βασίζεται στην ποιότητα προϊόντων και θέσεων εργασίας. Στην πράξη, όμως, τα συνδικάτα έκαναν αποδεκτή την προώθηση της μερικής απασχόλησης και της ευελιξίας του χρόνου εργασίας στις δημόσιες επιχειρήσεις και στις δημόσιες υπηρεσίες.

11. Δες Α. Δεδουσόπουλος, «Πολιτικές για την Αγορά Εργασίας στο τέλος του 20ού Αιώνα», 1995, *Τετράδια του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ*

12. Δες τις παραπομπές ανωτέρω.

13. Δες Α. Δεδουσόπουλος, «Κριτική Αποτίμηση της Πολιτικής Απασχόλησης στην Ελλάδα», *Εργασία 2005*, και την εκεί αντιπαράθεση με Α. Λυμπεράκη. Επίσης Ν. Θεοχαράκης, «Ευελιξία και Ανεργία», *Εργασία 2002* του ίδιου, *Η Ευελιξία στην Αγορά Εργασίας και η Σχέση της με την Ανεργία*, 2000, ΙΟΒΕ, *Οικονομικά Θέματα* 8β, όπου επιχειρείται επιτυχώς η πλήρης απομυθοποίηση των σχετικών με την ευελιξία αντιλήψεων.

2.3.4 Ο χρόνος εργασίας

Η μείωση του χρόνου εργασίας αποτέλεσε από το 1997 την αιχμή του συνδικαλιστικού κινήματος. Το αίτημα για τις 35 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας θεωρήθηκε ικανό να διαμορφώσει τους όρους μιας πολιτικής αντιπαράθεσης προς τους εργοδότες, ενώ διασφάλιζε, ταυτοχρόνως, μια σχετική αυτονομία από την κυβερνητική πολιτική, συνιστώντας μια πρωτογενή πρόταση στα πλαίσια του τριμερούς «κοινωνικού διαλόγου» και συσπειρώνοντας τη συνδικαλιστική βάση σ' ένα προωθημένο αίτημα.

Εν πρώτοις, το αίτημα για το 35ωρο φαίνεται να αποτελεί μian εξαιρετική βάση για τη διαπραγμάτευση των συνδικάτων. Ωστόσο τα πράγματα δεν ήταν τόσο απλά.

Η διαμόρφωση του αιτήματος αγνόησε δύο βασικές «αλήθειες» της ελληνικής αγοράς εργασίας:

Πρώτον, τη συστηματική παραβίαση του θεσμικά ισχύοντος ωραρίου εργασίας από τους εργοδότες με νόμιμες και παράνομες, πληρωμένες και απλήρωτες, υπερωρίες. Σε σημαντικό βαθμό η παραβίαση του ωραρίου εργασίας είναι αποτέλεσμα της αδυναμίας της Επιθεώρησης Εργασίας να ασκήσει ουσιαστικό έλεγχο για την εφαρμογή των θεσμικών διατάξεων¹⁴, αλλά και του φόβου των μισθωτών να προσφύγουν στην Επιθεώρηση καταγγέλλοντας παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων, λόγω της μαζικής ανεργίας και του υψηλού κινδύνου απόλυσης.

Δεύτερον, αγνόησε την κεντρική πολιτική πρόταση της κυβέρνησης, η οποία προωθούσε την «ευελιξία» της αγοράς εργασίας. Η διεθνής εμπειρία έδειχνε ότι οι συλλογικές συμφωνίες για μειώσεις του ωραρίου υιοθετήθηκαν με αντιστάθμισμα την αποδοχή ευέλικτων μορφών εργασίας και ενδυνάμωση του διευθυντικού δικαιώματος σε σειρά ζητημάτων, μεταξύ των οποίων και στη διευθέτηση του ετήσιου χρόνου εργασίας. Να υπενθυμίσω ότι, όπως δείχνουν τα παραδείγματα της Γερμανίας (συνδικάτο μεταλλεργατών) και Γαλλίας, στις περιπτώσεις που επετεύχθη η μείωση του εργάσιμου ωραρίου, υπήρξε στη συνέχεια εκ νέου αύξησή του, χωρίς να ακυρωθούν οι αντισταθμιστικές διευθετήσεις που είχαν εξασφαλίσει οι εργοδότες¹⁵.

14. Η Επιθεώρηση Εργασίας επίσης διήλθε περίοδο θεσμικών αναδιατάξεων στη δεκαετία του 1990, εφόσον η αρχική υπαγωγή της στο υπουργείο Εργασίας μεταβλήθηκε σε υπαγωγή στην Τοπική Αυτοδιοίκηση για να επιστρέψει εκ νέου στο υπουργείο Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, και λόγω έλλειψης προσωπικού και λοιπών πόρων, η Επιθεώρηση Εργασίας επιλαμβάνεται μόνο μετά από καταγγελία.

15. Δες τη διδακτορική διατριβή του Ε. Κρέτσου, *Η Διευθέτηση του Χρόνου Εργασίας σε μια Απορρυθμισμένη Αγορά Εργασίας: Η Ελληνική Περίπτωση*, υπό έγκριση στην 7μελή επιτροπή, Πάντειο Πανεπιστήμιο, ΤΟΠΑ. Δες επίσης Α. Ιωαννίδης, *Ο Χρόνος Εργασίας στην Οικονομική Ανάλυση: Οικονομική Σημασία, Τρόπος Καθορισμού και Σύγχρονες Τάσεις στην Εξέλιξή του*, 2005, Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών. Το αντίστοιχο ελληνικό «πείραμα» στο χώρο των τραπεζών είναι αρκετά εύγλωττο, ως προς την αποτελεσματικότητά του ως μέσου αύξησης της απασχόλησης και ως μέσου απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Αν και τα αρνητικά αποτελέσματα υπήρξαν εμφανή, ο γράφων δεν γνωρίζει καμία αξιολόγηση του πειράματος ή συνδικαλιστικό κείμενο που να αναδεικνύει τα προβλήματα εφαρμογής και επέκτασης της συμφωνίας.

Από την άλλη πλευρά, το αίτημα των συνδικάτων δεν ήταν σαφές αν στόχευε στην αύξηση της απασχόλησης, μέσω περιορισμού του θεσμικού ωραρίου και μείωσης των νόμιμων και παράνομων υπερωριών, ή στη συμμετοχή των εργαζομένων στα οφέλη από την αύξηση της παραγωγικότητας¹⁶, δηλαδή στην αποκόμιση τμήματος της αυξημένης παραγωγικότητας με τη μορφή ελεύθερου χρόνου, ή, τέλος, απλώς σε μια αύξηση των εισοδημάτων των μισθωτών μέσω αυξημένων υπερωριακών αποζημιώσεων.

Σε κάθε περίπτωση, η ελλιπής οργάνωση των ελεγκτικών μηχανισμών, η δυσχέρεια προσφυγής των εργαζομένων σ' αυτούς και η προϊούσα θεσμική ασυδοσία των εργοδοτών στις εργασιακές σχέσεις περιόριζε την αποτελεσματικότητα του αιτήματος μόνο στο χώρο των ΔΕΚΟ. Είναι χαρακτηριστικό ότι αμέσως μετά την προβολή του αιτήματος αυτού από τη ΓΣΕΕ και τη σχετική κίνηση της κυβέρνησης να αυξήσει το κόστος των υπερωριών, σύμφωνα με στοιχεία της Επιθεώρησης Εργασίας, ο αριθμός των εγκεκριμένων νόμιμων υπερωριών αυξήθηκε κατά 50% περίπου, ενώ το ποσοστό των παράνομων και των απλήρωτων υπερωριών ήταν πολύ υψηλό (50-60% στο σύνολο).

Το πλέον χαρακτηριστικό στοιχείο μιας ουσιαστικά διαφορούμενης και αμφισβητούμενης, ως προς τους στόχους και την αποτελεσματικότητά της, πολιτικής των συνδικάτων στο ζήτημα του ωραρίου αποτελεί η πρόσφατη συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία στο ένα άρθρο προβλέπει την έναρξη διαπραγματεύσεων (;) για τη μείωση του συμβατικού ωραρίου κατά μία ώρα εβδομαδιαίως, ενώ σε επόμενο άρθρο επεκτείνει το διευθυντικό δικαίωμα για την υπερωριακή απασχόληση χωρίς την άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας.

Ο Πίνακας 4 δείχνει την αυξητική τάση στο μέσο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας στην Ελλάδα τα τελευταία είκοσι χρόνια, μετά την καθιέρωση, δηλαδή, της εβδομάδας των 5 ημερών και των 40 ωρών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

ΜΕΣΟ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟ ΩΡΑΡΙΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

ΚΛΑΔΟΣ	1983	2002
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	41,5	41,5
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	41,2	42,2
ΕΜΠΟΡΙΟ	42,8	43,0
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ	43,9	43,6
ΤΡΑΠΕΖΕΣ	38,5	40,2
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	39,3*	39,7
ΥΓΕΙΑ	39,1*	39,3
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	38,7*	40,2

* 1993

ΠΗΓΗ: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ, Λ. Κρέτσος, *Η Διευθέτηση του Χρόνου Εργασίας σε μια Απορρυθμισμένη Αγορά Εργασίας: Η Ελληνική Περίπτωση*

16. Στα οποία μικρή μόνο συμμετοχή είχαν οι εργαζόμενοι, όπως είδαμε ανωτέρω.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα, στο σύνολο των κλάδων – με την εξαίρεση των μεταφορών - επικοινωνιών – παρουσιάζεται αύξηση του μέσου εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας, αύξηση που είναι υψηλότερη (επέκταση κατά 2 ώρες την εβδομάδα) στον κλάδο των τραπεζών και σχετικών δραστηριοτήτων.

Ένα δεύτερο στοιχείο που αποκαλύπτει ο Πίνακας είναι ότι το ωράριο αυξάνεται ακόμη και σε κλάδους, όπως το εμπόριο και οι υπηρεσίες, όπου τα ποσοστά μερικής απασχόλησης είναι σχετικά υψηλά¹⁷. Η αύξηση του χρόνου εργασίας και η ελαστικότητα των υπερωριών ευθύνονται, σε σημαντικό βαθμό, για την αδυναμία μετατροπής των ρυθμών ανάπτυξης σε θέσεις απασχόλησης¹⁸.

Η απόσταση που χωρίζει την πραγματικότητα της ελληνικής αγοράς εργασίας από τις κυρίαρχες πολιτικές αντιλήψεις του κυβερνητικού και συνδικαλιστικού χώρου αποτυπώνεται στο νομοθετικό πλαίσιο που προωθήθηκε επί υπουργίας Γιαννίτση για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Αν και ρητώς στόχος της πολιτικής ήταν ο περιορισμός των υπερωριών¹⁹, δόθηκε η δυνατότητα στους εργοδότες –με τη σύμφωνη γνώμη του συνδικάτου– να διευθετούν τον ετήσιο χρόνο εργασίας των μισθωτών, «ανταλλάσσοντας» αυξημένο χρόνο ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας στις περιόδους αιχμής με πρόσθετο χρόνο διακοπών σε νεκρές περιόδους. Το μέτρο αντιμετώπισε την παγερή αδιαφορία των εργοδοτών, καθώς τους παραχωρούσε εξουσίες που ήδη διέθεταν, ενώ τους υπέβαλλε στο κόστος της διαβούλευσης με το συνδικάτο, αλλά και το αυξημένο κόστος του πρόσθετου «ελεύθερου χρόνου». Με άλλα λόγια, η πολιτική διευθέτησης του ετήσιου χρόνου – αν παραβλέψουμε τις λοιπές αρνητικές παραμέτρους – θα μπορούσε να βελτιώσει την κερδοφορία των επιχειρήσεων (μειώνοντας τις υπερωρίες με αποζημίωση και μειώνοντας παράλληλα τα εισοδήματα των εργαζομένων), αν υπήρχαν ισχυρά συνδικάτα και αποτελεσματικοί δημόσιοι μηχανισμοί ελέγχου! Στην προκειμένη περίπτωση διαπιστώνεται απλώς η νομιμοποίηση ήδη εφαρμοσμένων από τους εργοδότες ευρέως πρακτικών, οι οποίες εμπεδώθηκαν σε καθεστώς υποτυπώδους μηχανισμού ελέγχου και αδύναμων συνδικάτων.

2.3.5 Οι θεσμικές ρυθμίσεις

Στο πεδίο των θεσμικών ρυθμίσεων η στάση του συνδικαλιστικού κινήματος υπήρξε αμυντική. Η αμυντική αυτή τοποθέτηση δεν απέτρεψε να υιοθετηθούν ρυθμίσεις, οι οποίες, είτε αφ' εαυτές είτε ως εφελτήρια νέων ρυθμίσεων, οδήγησαν στη συρρίκνωση

17. Υπάρχουν ενδείξεις ότι οι εργαζόμενοι με σχέση μερικής απασχόλησης χρησιμοποιούνται ως εργαζόμενοι πλήρους ωραρίου σε πολλές περιπτώσεις, ιδιαίτερα στα σούπερ μάρκετ και στα καταστήματα πρόχειρων γευμάτων, χωρίς αναπροσαρμογή αμοιβών ή ασφαλιστικών εισφορών.

18. Δες Α. Δεδουσόπουλος, *ό.π.* (σημ. 13).

19. Με την αύξηση της υπερωριακής αποζημίωσης. Για τα αποτελέσματα δες Φρ. Κουτεντάκης-Ε. Κρέτσος, «Όψεις Υποβάθμισης της Εργασίας στην Ελλάδα: Δουλεύοντας Περισσότερο και με Μεγαλύτερη Ανασφάλεια», 2005, *Εργασία 2005*.

βασικών εργασιακών δικαιωμάτων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, εν προκειμένω, υπήρξε η διαδρομή του ασφαλιστικού συστήματος και του «κοινωνικού διαλόγου» που αναπτύχθηκε γύρω από αυτό. Οι εργαζόμενοι καλούνται έτσι να συναινέσουν σε μια σταδιακή μείωση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων με την επίκληση της, θεωρούμενης ως νομοτελειακής, δημογραφικής γήρανσης. Οι έντονες αντιδράσεις για το Νόμο Γιαννίτση οδήγησαν απλώς σε έναν τακτικό ελιγμό, που οδηγεί στην πλήρη εφαρμογή του, αλλά σε βάθος χρόνου. Πέραν όμως τούτου, οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι ευνόησαν τη δημιουργία μιας νέας κατάτμησης μεταξύ «παλαιών» και «νέων» εργαζομένων, ιδιαίτερα με τις ρυθμίσεις του ασφαλιστικού. Επέτρεψαν, δηλαδή, να εμφανιστεί μια ηλικιακή τομή, με τους νέους εργαζομένους να επωμίζονται το οικονομικό βάρος στήριξης του ασφαλιστικού συστήματος και των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των «παλαιών» εργαζομένων, αποδεχόμενοι τη χρόνια κακή διαχείριση των οικονομικών των ασφαλιστικών ταμείων.

Η στρατηγική του «σαλαμιού» υπήρξε η βασική πολιτική αντιμετώπισης του συνδικαλιστικού κινήματος στη δεκαετία του 1990. Επιμέρους τομείς των εργασιακών δικαιωμάτων ή προνομίων ανατρέπονταν, επιτρέποντας τη γενίκευση των ανατροπών στο άμεσο μέλλον²⁰.

Θα πρέπει να γίνει κατανοητό ότι η δεκαετία του 1990 χαρακτηρίζεται από τη συστηματική προσπάθεια εφαρμογής ευέλικτων μορφών απασχόλησης στον στενό δημόσιο και στον υπό δημόσιο έλεγχο τομέα. Και αυτό γιατί ο ιδιωτικός τομέας διαθέτει ήδη από τις προηγούμενες περιόδους «ευελιξίες» που μόνο στην πρώτη περίοδο της μεταπολίτευσης φάνηκε να αμφισβητούνται.

Ο εργασιακά προστατευμένος δημόσιος τομέας δέχτηκε συνεχείς εργασιακές ανατροπές: Η ακραία μερική απασχόληση (ωρομίσθιοι καθηγητές), οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η ενοικίαση εργαζομένων δεν άνθισαν στον ιδιωτικό, αλλά κυρίεψαν τον δημόσιο τομέα με την ανοχή και συχνά τη συνέργια των συνδικάτων και των εργαζομένων²¹.

Να υπενθυμίσω, τέλος, ότι, όπως η εμπειρία από το τέλος της δεκαετίας του 1980

20. Τα όσα συμβαίνουν στην περίοδο που ακολούθησε το Συνέδριο (Μάιος 2005) στο χώρο των τραπεζών, ΔΕΚΟ και εμπορίου, αλλά και η εκ νέου ανακίνηση του ασφαλιστικού προβλήματος δείχνουν την ορθότητα αυτών των εκτιμήσεων που είχαν διατυπωθεί από τον γράφοντα ήδη από το 1997.

21. Δες Φρ. Κουτεντάκης - Ε. Κρέτσος, *ό.π.* (σημ. 19), σελ. 164. Να θυμίσω ότι, παρά τις περί αντιθέτου θέσεις του συνδικαλιστικού οργάνου των Πανεπιστημιακών για τη (κατα-) χρήση των προσλήψεων του Π.Δ. 407 και την προφανή νομική παραβίαση που συνιστά η διάθεση θέσεων αυτού του είδους σε «παλαιά» Τμήματα και Πανεπιστήμια, ελάχιστες φορές ηγέρθη αντίρρηση στις Γενικές Συνελεύσεις των Τμημάτων. Τα προβλήματα από την «επίλυση» των προβλημάτων στελέχωσης των Τμημάτων με διδακτικό (και όχι ερευνητικό) προσωπικό βάσει του Π.Δ. 407, τη χρηματοδότηση και τις σχέσεις προσωπικής εξάρτησης που αναπτύσσονται είναι ήδη γνωστά για να τα αναπτύξω περισσότερο.

μέχρι σήμερα έχει δείξει, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα είναι θεσμικά απροστάτευτοι από τη μεταφορά των παραγωγικών μονάδων στο εξωτερικό ή τη διακοπή λειτουργίας των επιχειρήσεων, καθώς οι επιχειρηματίες σπανίως συμμορφώνονται προς τη διαδικασία της έγκαιρης γνωστοποίησης και της διαβούλευσης. Το ενδιαφέρον είναι ότι η έλλειψη συμμόρφωσης προς τις θεσμικές υποχρεώσεις τους δεν έχει κανένα οικονομικό κόστος γι' αυτούς.

3. Οι διαρθρωτικές μεταβολές στην απασχόληση και την αγορά εργασίας

Μέχρι στιγμής δείξαμε ότι η κατάσταση έχει διαμορφωθεί προς το δυσμενέστερο για τους εργαζομένους σχεδόν σε όλες τις πτυχές της εργασιακής ζωής τους. Το ερώτημα, όμως, παραμένει αν αυτές οι μεταβολές ήταν περίπου αυτονόητες, εγγεγραμμένες στη μήτρα των οικονομικών διαρθρωτικών μεταβολών, ή, αντιθέτως, ήταν αποτέλεσμα της πολιτικής και ιδεολογικής ήττας των συνδικάτων, ήττας η οποία επιτρέπει την ταχύτερη εξάπλωση των διαρθρωτικών μεταβολών.

Οι σημαντικότερες μεταβολές που παρατηρούνται αναφέρονται εν συντομία κατωτέρω:

- Αύξηση του μεριδίου των υπηρεσιών στην απασχόληση.
- Απορρύθμιση και ανταγωνισμός στην αγορά προϊόντων
- Αύξηση του μεριδίου του ιδιωτικού τομέα
- Επέκταση άτυπων μορφών εργασίας
 - Μερική Απασχόληση
 - Συμβάσεις ορισμένου χρόνου
 - Ενοικίαση εργαζομένων
- Αύξηση συμμετοχής των γυναικών
- Οικονομικοί μετανάστες

Καθεμιά από τις εξελίξεις αυτές και στο σύνολό τους δημιουργεί αντικειμενικά αρνητικές συνθήκες για τη συνδικαλιστική δραστηριότητα. Ωστόσο, υποστηρίζω ότι η ταχύτητα και η έκταση των αλλαγών αυτών στην ελληνική οικονομία ήταν τέτοια, που δεν προδιέγραφε την υποχώρηση του συνδικαλιστικού κινήματος, ιδιαίτερα κατά τη δεκαετία του 1990.

3.1 Οι κλαδικές αναδιαρθρώσεις

Η απασχόληση στον τομέα υπηρεσιών στην Ελλάδα αυξάνεται με ταχείς ρυθμούς στην περίοδο 1983-2002²². Ωστόσο, όπως φαίνεται στον Πίνακα 5, το μερίδιο της απασχόλησης

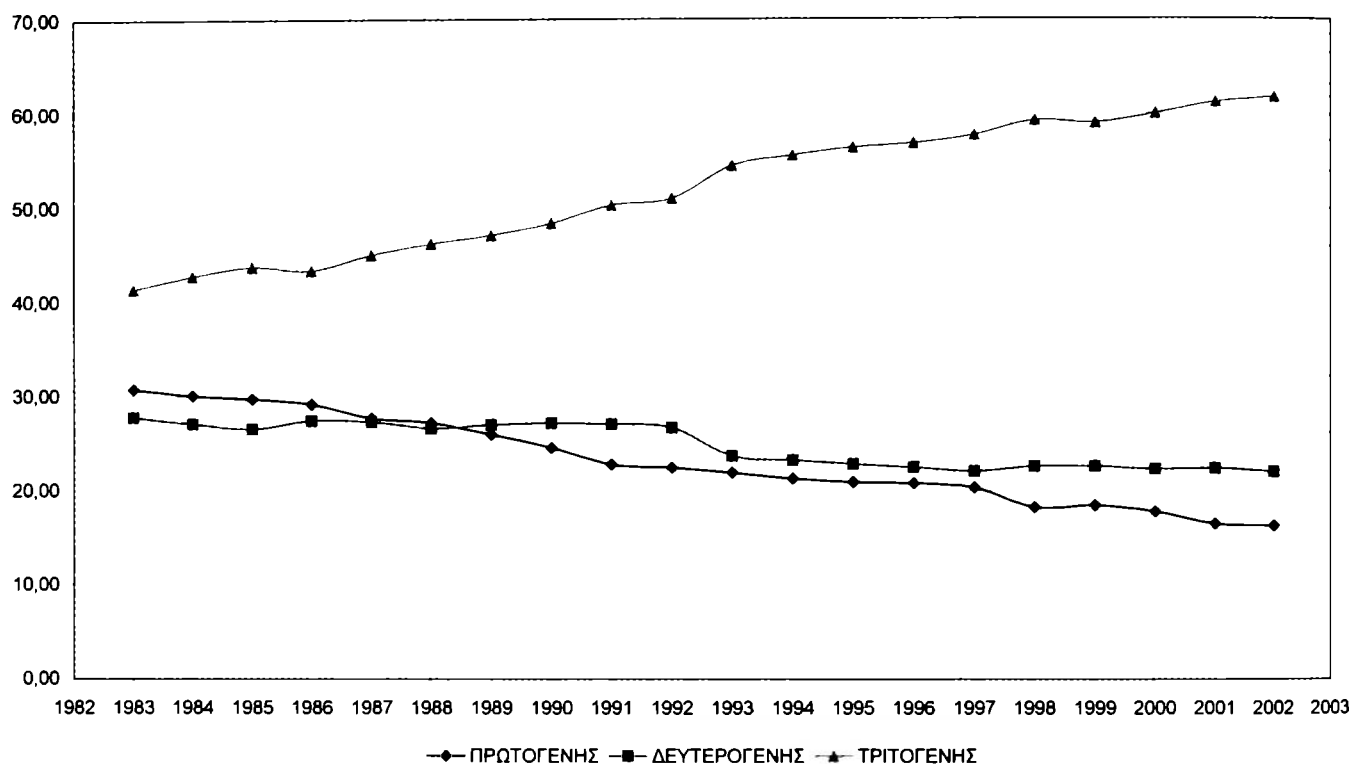
22. Για τη σημασία των οικονομικών αναδιαρθρώσεων δες Α. Δεδουσόπουλος, *Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας, Β', Οι Αναδιαρθρώσεις της Παραγωγής*, 2002, εκδ. Δαρδανός - Τυπωθήτω. Του

στον τομέα υπηρεσιών στην Ελλάδα απέχει κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες από τον αντίστοιχο ευρωπαϊκό μέσο όρο.

Το Διάγραμμα 10 δείχνει τις τάσεις στη σύνθεση της απασχόλησης για την περίοδο 1983-2002.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10
ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟΜΕΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ
ΕΛΛΑΔΑ: 1983-2002

ΔΙΑΦΘΩΡΩΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ: ΕΛΛΑΔΑ 1983-2002



Η εικόνα που προκύπτει είναι σαφής: Η αναλογία των εργαζομένων στις υπηρεσίες αυξάνεται σταθερά και διαχρονικά, ενώ μειώνεται επίσης σταθερά και διαχρονικά το ποσοστό των εργαζομένων στον πρωτογενή τομέα. Επίσης είναι αισθητή και η τάση μείωσης της αναλογίας των εργαζομένων στο δευτερογενή τομέα, ακόμη και αν λάβουμε υπόψη ότι η σημαντική πτώση που εμφανίζει ο τομέας αυτός στην απασχόληση κατά το 1993 οφείλεται σε μεγάλο βαθμό σε στατιστικούς λόγους (μεταφορά ορισμένων δραστηριοτήτων, όπως οι επισκευές, από τη βιομηχανία στο εμπόριο). Ωστόσο, η απασχόληση στο δευτερογενή τομέα παρουσιάζει δύο σαφέστατα διακριτά πρότυπα στις δύο υποπεριόδους που εξετάζουμε.

Στην πρώτη περίοδο (1983-1992) η απασχόληση στο δευτερογενή τομέα κυριαρχείται από κυκλικότητες με μια μη σημαντική στατιστικά ανοδική τάση. Οι κυκλικότητες είναι έντονες και είναι προς διερεύνηση αν έχουν οικονομική πηγή προέλευσης ή καθορίζονται από πολιτικούς και κοινωνικούς παράγοντες, καθώς οι φάσεις συμπίπτουν με αλλαγές στο πολιτικό περιβάλλον (πρώτη περίοδος ΠΑΣΟΚ στην κυβέρνηση 1981-5, σταθεροποιητική πολιτική 1985-1988, περίοδος συγκυβερνήσεων 1988-1990, κυβέρνηση Νέας Δημοκρατίας 1991- διαχείριση προβληματικών επιχειρήσεων 1983-8, διακοπή λειτουργίας πολλών και σημαντικών παραγωγικών μονάδων από το 1990).

Στη δεύτερη περίοδο οι κυκλικότητες στην απασχόληση του δευτερογενούς τομέα, χωρίς να πάψουν να υπάρχουν, είναι ηπιότερες και υποταγμένες σε μια σαφή τάση μείωσης της απασχόλησης. Κατά μέσο όρο ο δευτερογενής τομέας χάνει 21.000 θέσεις εργασίας ετησίως στη δεκαετία 1993-2002.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

	ΣΥΝΟΛΟ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ			
	ΜΕΡΙΚΗ	ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ	%	ΜΕΡΙΚΗ	ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ	%	ΔΕΙΚΤΗΣ
		ΧΡΟΝΟΥ	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ		ΧΡΟΝΟΥ	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ
ΒΕΛΓΙΟ	18,2	9,0	74,8	36,8	12,4	88,2	54,2
ΔΑΝΙΑ	20,2	9,2	74,1	31,7	10,7	86,5	75,9
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	20,3	12,4	68,9	39,2	12,7	82,9	63,8
ΕΛΛΑΔΑ	4,0	12,6	59,5	7,1	15,0	69,1	48,7
ΙΣΠΑΝΙΑ	8,1	31,7	63,8	16,8	34,2	81,9	51,7
ΓΑΛΛΙΑ	16,4	14,9	73,2	30,4	16,3	85,3	62
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	16,5	3,7	64,0	30,5	4,6	83,3	57,1
ΙΤΑΛΙΑ	8,4	9,8	65,8	16,6	11,9	77,3	47,3
ΛΟΥΞ/ΡΓΟ	10,3	5,8	75,4	26,1	6,6	92,2	52,0
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	42,2	14,3	76,7	71,3	17,4	89,2	67,1
ΑΥΣΤΡΙΑ	17,6	8,1	65,0	34,1	9,4		62,5
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	10,8	20,6	58,5	16,1	22,8	68,1	64,6
ΦΙΛΑΝΔΙΑ	12,2	16,4	66,4	16,8	19,9	82,0	72,4
ΣΟΥΗΔΙΑ	24,1	13,5	74,1	36,4	16,0	88,0	73,4
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	24,9	6,8	73,7	44,1	7,6	87,8	68,1

Ο τομέας των υπηρεσιών παρουσιάζει σταθερή αύξηση του αριθμού των εργαζομένων σ' όλη τη διάρκεια της περιόδου 1983-2002. Ουσιαστικά αποτελεί τον τομέα δημιουργίας απασχόλησης, αλλά και κάλυψης των απωλειών σε θέσεις εργασίας των άλλων δύο τομέων. Δύο επισημάνσεις είναι αναγκαίες εν προκειμένω:

Πρώτον, ο τομέας των υπηρεσιών δεν φαίνεται να είναι επαρκής στο ρόλο αυτό, με αποτέλεσμα τη σταθεροποίηση της ανεργίας. Ουσιαστικά, η ανεργία μειώνεται μετά το 2000 εξαιτίας της μείωσης του εργατικού δυναμικού και όχι εξαιτίας της αύξησης στην απασχόληση του μη αγροτικού τομέα.

Δεύτερον, μετά το 2000 και για την τριετία 2000-2, η αύξηση της απασχόλησης στις υπηρεσίες υπολείπεται του επιπέδου τάσης. Αυτό είναι μια ένδειξη απώλειας του δυναμισμού του τομέα υπηρεσιών, η οποία μένει να αποδειχθεί αν θα έχει μεγαλύτερη διάρκεια με αποτέλεσμα τη μετατόπιση της μακροχρόνιας τάσης προς τα κάτω, ή αν είναι απλώς μια μεγαλύτερη σε διάρκεια δυστοκία του τομέα των υπηρεσιών να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας.

Ο Πίνακας 5 μας δείχνει ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Ελλάδα υπερβαίνει μόνο την Πορτογαλία στο ποσοστό των απασχολούμενων στις υπηρεσίες. Οι δύο αυτές χώρες (και οριακά η Ισπανία και η Ιρλανδία) διαφοροποιούνται από το ευρωπαϊκό πρότυπο ως προς τη σύνθεση της απασχόλησης κατά ευρύτερο τομέα οικονομικής δραστηριότητας (τυπική απόκλιση 6,4).

Η απόκλιση αυτή για την Ελλάδα οφείλεται στη σύνθεση της απασχόλησης των γυναικών. Η σύνθεση της ανδρικής απασχόλησης (53,7% των εργαζομένων) βρίσκεται εντός, αν και οριακά, του διαστήματος εμπιστοσύνης (τυπική απόκλιση 5,9) του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε αντίθεση με χώρες όπως η Ισπανία, η Ιρλανδία, η Πορτογαλία, αλλά και η Φιλανδία. Η απόκλιση στη σύνθεση της απασχόλησης των γυναικών φτάνει τις 14 ποσοστιαίες μονάδες με τυπική απόκλιση 7,1 ποσοστιαίες μονάδες.

Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τον Πίνακα 5 είναι τα εξής:

- Οι υπηρεσίες συγκεντρώνουν τη συντριπτική πλειονότητα της γυναικείας απασχόλησης.
- Υπάρχει μια σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ απασχόλησης στις υπηρεσίες και μερικής απασχόλησης (συντελεστής συσχέτισης 0,66 για τις γυναίκες και 0,59 για το σύνολο των εργαζομένων).
- Υπάρχει μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ συμβάσεων ορισμένου χρόνου και μεριδίου υπηρεσιών στην απασχόληση (συντελεστής συσχέτισης -0,35 για τις γυναίκες και -0,61 για το σύνολο των εργαζομένων).
- Αυτό σημαίνει ότι στις υπηρεσίες επικρατεί ένα πρότυπο διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου με ορίζοντα το διάστημα της εργάσιμης εβδομάδας παρά τη διάρκεια του εργάσιμου έτους.

Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν βάσιμες αμφιβολίες για την ποιότητα της εργασίας στις υπηρεσίες. Αναπτυσσόμενοι τομείς υπηρεσιών χαρακτηρίζονται από ευκαιριακή εργασία, ανειδίκευτη, με περιορισμένες προοπτικές επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Τομείς υπηρεσιών, όπως η εργασία σε (fast food), καφέ και ειδών διασκέδασης, επιτρέπουν την εύκολη ένταξη νέων στη δομή απασχόλησης, εγκλωβίζοντάς τους, όμως, σε εργασίες ανειδίκευτες και στερημένες επαγγελματικής προοπτικής. Ωστόσο, δεν πρέπει να μας διαφεύγει της προσοχής ότι σε άλλους τομείς υπηρεσιών (π.χ. εκπαίδευση, υγεία, υπηρεσίες προς παραγωγούς) μεγάλα ποσοστά εργαζομένων χαρακτηρίζονται από υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων και επαγγελματισμού και, κατά συνέπεια, από μια περισσότερο εξατομικευμένη προσέγγιση στην εργασία, σε αντίθεση προς άλλους τομείς υπηρεσιών με σαφή γραφειοκρατική - τυποποιημένη οργάνωση της εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση, η ενίσχυση των υπηρεσιών, εξαιτίας των χαρακτηριστικών αυτών στην απασχόληση, οδηγεί σε μείωση των δυνατοτήτων άσκησης συνδικαλιστικής δραστηριότητας, παραδοσιακής τουλάχιστον μορφής. Αυτή η διαπίστωση, ωστόσο, δεν ακυρώνει δύο άλλα γεγονότα:

Πρώτον, ο δείκτης διαρθρωτικών μεταβολών στην Ελλάδα λαμβάνει μικρότερες τιμές στη δεκαετία 1993-2002 έναντι της δεκαετίας 1983-1992²³. Δηλαδή, η πίεση εξαιτίας των κλαδικών αναδιαρθρώσεων και ιδιαίτερα της αύξησης του μεριδίου της απασχόλησης των υπηρεσιών ήταν μικρότερη στην περίοδο όπου το συνδικαλιστικό κίνημα υποχωρεί περισσότερο.

Δεύτερον, το συνδικαλιστικό κίνημα απέφυγε να εντάξει στο λόγο του αιτήματα απευθυνόμενα στις νέες ομάδες εργαζομένων: οι γυναίκες μοιάζουν αποκλεισμένες από τις ανώτερες βαθμίδες του συνδικαλιστικού κινήματος, ακόμη και σε τομείς εργασίας με παραδοσιακά ισχυρή γυναικεία απασχόληση, ζητήματα σύνδεσης ποιότητας εργασίας - ποιότητας προϊόντος δεν έχουν τεθεί πέραν από ένα γενικό επίπεδο²⁴ ή αποσπασματικά, και μόνον ως αμυντική αντίδραση σε πολιτικές περαιτέρω απορρύθμισης²⁵.

3.2 Απορρύθμιση της αγοράς προϊόντων και ανταγωνισμός

Τρεις διαδικασίες συνθέτουν το πλαίσιο κατανόησης των μεταβολών αυτών: Η εντεινόμενη διαδικασία απορρύθμισης των αγορών προϊόντων, ο εντεινόμενος διεθνής

23. Δες Α. Δεδουσόπουλος, *ό.π.* (σημ.13).

24. Δες τις ετήσιες Εκθέσεις Απασχόλησης, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ και επίσης ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, *Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση: Η Ανάγκη ενός Νέου Αναπτυξιακού Υποδείγματος*, 2005. Αυτό δεν σημαίνει ότι η σχετική φιλολογία για την «κοινωνία της γνώσης» ή της «λειτουργικής ευελιξίας» δεν εμπεριέχει έναν έντονα φορτισμένο ιδεολογικό λόγο που συμπληρώνει οργανικά τη μεγάλη ιδεολογική μυθοποίηση της ενοχοποίησης των θυμάτων της αναδιάρθρωσης του κεφαλαίου.

25. Π.χ. η αντίδραση των συλλόγων ΔΕΠ στο νομοσχέδιο για την αξιολόγηση, οι θέσεις της ΓΣΕΕ για την ανταγωνιστικότητα, η σιγή της ΟΤΟΕ για τις σχέσεις τράπεζας- καταθέτη κ.λπ.

ανταγωνισμός στην αγορά προϊόντων και αυξημένη κινητικότητα του παραγωγικού κεφαλαίου.

Η ύπαρξη ισχυρών συνδικάτων σε κλάδους που χαρακτηρίζονται από μονοπωλιακή ή ολιγοπωλιακή δομή προϊόντος είναι γνωστή και καλά τεκμηριωμένη. Η απορρύθμιση των αγορών προϊόντος στις περιπτώσεις αυτές είχε ως αποτέλεσμα την αποδυνάμωση των συνδικάτων²⁶. Τα παραδείγματα από τους κλάδους των αερομεταφορών, της ενέργειας, των τηλεπικοινωνιών, αλλά και των θαλάσσιων και αστικών μεταφορών είναι γνωστά. Η απορρύθμιση των αγορών οδήγησε στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, είτε με την είσοδο στον κλάδο επιχειρήσεων που δεν επέτρεψαν τη συνδικαλιστική οργάνωση, είτε με την εξωτερίκευση τμημάτων των παλαιών επιχειρήσεων (δημιουργία νέων επιχειρήσεων, outsourcing- υπεργολαβική οργάνωση, προσφυγή σε «ευέλικτο» εργατικό δυναμικό).

Η διαδικασία απορρύθμισης των αγορών και η ένταση του διεθνούς ανταγωνισμού, που αποτελούν όψεις του φαινομένου που έχει επικρατήσει να αποκαλείται «παγκοσμιοποίηση», φαίνεται να προάγει ένα υπόδειγμα παραγωγής ασταθές οικονομικά και κοινωνικά. Με ιδιαίτερη οξύτητα η αστάθεια αυτή εκδηλώνεται τόσο με τη διείσδυση προϊόντων φθηνού εργατικού κόστους, όσο και με τη διεθνική κινητικότητα του παραγωγικού κεφαλαίου προς χώρες χαμηλού (εργατικού) κόστους²⁷. Χώρες όπως η Ελλάδα, εισαγωγείς τεχνολογίας και κεφαλαιουχικού εξοπλισμού, προσανατολισμένες στην παραγωγή προϊόντων μέσης ποιότητας και κόστους στη διεθνή και εγχώρια αγορά, αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα συμπίεσης της παραγωγικής τους βάσης, καθώς αντιμετωπίζουν σύνθετες δυσχέρειες επανατοποθέτησής τους στον διεθνή καταμερισμό εργασίας, ενώ χάνουν και την εγχώρια αγορά.

Αναμφίβολα, οι παράγοντες αυτοί δημιουργούν σημαντικά προβλήματα στη διαπραγματευτική θέση του συνδικαλιστικού κινήματος. Ωστόσο, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα δεν κατάφερε να εξασφαλίσει, ως αντίκρισμα των απωλειών που υπέστησαν οι εργαζόμενοι σε όρους εισοδήματος, εργασιακής ανασφάλειας και ανεργίας, μια κοινωνική και πολιτική συμφωνία που θα επέτρεπε το βιώσιμο προσανατολισμό της παραγωγικής δομής. Χωρίς αμφιβολία, οι προτάσεις του συνδικαλιστικού κινήματος έμειναν χωρίς ανταπόκριση είτε λόγω της δικής του ανεπάρκειας, είτε λόγω της οικονομικής ηγεμονίας της εργοδοτικής πλευράς που είναι προσανατολισμένη στο βραχυχρόνιο κέρδος.

26. Δες Farber H.S., «The Analysis of Union Behavior», στο O.C. Ashenfelter- R. Layard (eds), *Handbook of Labor Economics*, 1986, North-Holland, σσ. 1044 κ.ε.

27. Το θέμα δεν μπορεί να καλυφθεί στα πλαίσια του παρόντος. Να σημειώσω, εν παρόδω, ότι οι νέες κατατμήσεις στην αγορά εργασίας δημιουργούν τις προϋποθέσεις για την κοινωνική διαφοροποίηση της κατανάλωσης με κύρια αναφορά στη γεωγραφία. Η διαφοροποίηση της κατανάλωσης επιτείνει τις νέες κατατμήσεις της αγοράς εργασίας και επιταχύνει διαδικασίες κοινωνικού αποκλεισμού στις χώρες «ενδιάμεσης ανάπτυξης».

Νομίζω ότι σ' αυτήν τη θεματολογία το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα έχει λάβει θέση – και ορθά –, μόνο που η θέση που πήρε ήταν η εσφαλμένη και η πλέον αδύναμη να υποστηριχθεί. Στο θέμα θα επιστρέψω αμέσως κατωτέρω.

3.3 *Ιδιωτικοποιήσεις και η απαξίωση του δημόσιου τομέα*

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα ουδόλως αντέδρασε στην ιδιωτικοποίηση επιχειρήσεων και οργανισμών του δημόσιου τομέα, ιδιαίτερα κατά την περίοδο των «μετοχοποιήσεων». Το ζήτημα θα ήταν ήσσονος, πολιτικής και ιδεολογικής, κυρίως, σημασίας, αν η ιδιωτικοποίηση των επιχειρήσεων δεν συνδεόταν αναπότρεπτα με τη μεταβολή των εργασιακών σχέσεων και των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Νομίζω ότι το ζήτημα είναι τόσο πολυσυζητημένο, που δεν χρειάζεται ιδιαίτερη ανάλυση.

Όμως, αυτό που πρέπει να επισημανθεί είναι ότι τα συνδικάτα απεδέχθησαν χωρίς διαμαρτυρία επιμέρους ρυθμίσεις που προωθούσαν «ευέλικτες μορφές εργασίας» στο χώρο του δημόσιου τομέα. Το ενδιαφέρον τους εστιάστηκε στην προστασία του «σκληρού» πυρήνα των ήδη εργαζομένων, αδυνατώντας(;) να κατανοήσουν ότι η έλλειψη προστασίας των νέων εργαζόμενων αφ' ενός δεν εξασφάλιζε ούτε τα συμφέροντα των «παλαιών», αφ' ετέρου απομάκρυνε τους νέους εργαζομένους από το συνδικαλιστικό κίνημα. Η διαχωριστική γραμμή μεταξύ «παλαιών» και «νέων» εργαζομένων, σε συνδυασμό με τη «μετοχοποίηση» ή την «ιδιωτικοποίηση» των επιχειρήσεων δημόσιου συμφέροντος, αποτέλεσε την αιχμή της πολιτικής για τη μετατροπή των εργασιακών σχέσεων στις επιχειρήσεις αυτές.

Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι η διαδικασία ιδιωτικοποιήσεων συνοδεύεται από το μαρasmus του συνδικαλιστικού κινήματος στις επιχειρήσεις που ιδιωτικοποιούνται. Είτε ως προϋπόθεση για την ιδιωτικοποίηση (η περίπτωση των ανθρακωρύχων της Αγγλίας), είτε ως αποτέλεσμα αυτής (δημιουργία εργοδοτικών συνδικάτων ή προσφυγή σε «ευέλικτες» μορφές εργασίας), η καταστολή των συνδικάτων αποτέλεσε το βασικό συστατικό στοιχείο της μεταβολής του ιδιοκτησιακού καθεστώτος.

3.4 *Η επέκταση των άτυπων μορφών εργασίας*

Η επέκταση των άτυπων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα από το 1983 ως το 2004 έχει λάβει μορφή που δεν δικαιολογεί τη συνδικαλιστική υποχώρηση της δεκαετίας του 1990. Ας δούμε τι αποκαλύπτουν τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού²⁸.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 6, το 1983 η αναλογία της μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση²⁹ και της προσωρινής εργασίας στη μισθωτή απασχόληση ήταν σημαντικά

28. Στοιχεία β' τριμήνου κάθε έτους.

29. Η κατανομή της μερικής απασχόλησης κατά θέση στο επάγγελμα είναι ενδεικτική: το 29,1% του συνόλου των μερικώς απασχολούμενων είναι εργοδότες ή αυταπασχολούμενοι, το 23,4%

υψηλότερη από την περίοδο που ακολούθησε. Αυτό αποτελεί ένδειξη μιας σχετικά «ευέλικτης» αγοράς εργασίας, η οποία, όμως, δεν εμποδίζει τη συνδικαλιστική δραστηριοποίηση των εργαζομένων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6

ΑΝΑΛΟΓΙΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΕΤΟΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ
1983	6.5	16.3
1992	4.8	10.3
1998	6.0	13.4
1999	6.1	13.5
2004	4.6	12.4

Αντιθέτως, η αναλογία περιορίζεται σημαντικά στη δεκαετία του 1980 (1983-1992) για να ανακάμψει στη δεκαετία του 1990. Οι διαφοροποιήσεις μεταξύ 1999 και 2004 παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον και θα δούμε πιο κάτω ορισμένες πτυχές.

Ακόμη μεγαλύτερο ενδιαφέρον έχουν τα στοιχεία του Πίνακα 7, όπου αναγράφεται το ποσοστό εκείνων που εργάζονται σε μερική ή προσωρινή απασχόληση επειδή δεν μπόρεσαν να βρουν πλήρη ή μόνιμη εργασία αντιστοίχως, όπως και εκείνων των εργαζομένων που επέλεξαν μερική ή προσωρινή απασχόληση³⁰.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7

ΑΝΑΛΟΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΜΕΡΙΚΗ Ή ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΘΥΜΙΑ ΤΟΥΣ

ΕΤΟΣ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	
	Δεν μπόρεσαν να βρουν πλήρη	Δεν ήθελαν πλήρη	Δεν μπόρεσαν να βρουν μόνιμη	Δεν ήθελαν μόνιμη
1983	24.9	34.5	77.9	5.8
1992	34.8	31.5	70.0	6.9
1998	45.8	29.4	76.9	3.9
1999	44.7	27.8	66.4	3.2
2004	50.0	24.9	71.9	3.2

συμβοηθούντα μέλη της οικογένειας και μόλις το 47,6% είναι μισθωτοί. Από τους μισθωτούς με μερική απασχόληση το 20% εργάζεται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (στοιχεία 1999).

30. Χωρίς να υπόκεινται σε εμπόδια που καθιστούσαν δυσχερή την εξασφάλιση πλήρους ή μόνιμης απασχόλησης (σπουδές, φροντίδα ανηλίκων ή γερόντων, μερική ανικανότητα για εργασία, κ.λπ.).

Όπως φαίνεται στον Πίνακα, το ποσοστό των εργαζομένων που αναλαμβάνουν θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, παρά την επιθυμία τους να εργαστούν με πλήρες ωράριο, αυξάνεται διαχρονικά και με αυξανόμενους ρυθμούς στη δεκαετία του 1990 και στις αρχές του 2000. Αντίθετη τάση έχει το ποσοστό εκείνων που επιθυμούσαν μερική απασχόληση³¹. Στις θέσεις προσωρινής εργασίας τα ποσοστά ήταν πάντοτε υψηλά για εκείνους που αναγκάστηκαν να αποδεχθούν θέσεις προσωρινής εργασίας, ενώ το ποσοστό εκείνων που επέλεξαν εργασία περιορισμένου χρόνου ήταν εξαρχής πολύ χαμηλά και τείνουν να συρρικνωθούν ακόμη περισσότερο.

Αυτά τα στοιχεία αποδεικνύουν πέραν πάσης αμφιβολίας ότι οι θέσεις εργασίας μερικής ή προσωρινής απασχόλησης σε πολύ μικρό ποσοστό συμβάλλουν στην εναρμόνιση μεταξύ των οικογενειακών και των εργασιακών καθηκόντων. Αντιθέτως, οι εργαζόμενοι αποφεύγουν, αν μπορούν βέβαια, να αναλάβουν τέτοιες εργασίες, πέραν του προβλήματος της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων που συνοδεύει την υιοθέτηση τέτοιων μορφών εργασίας. Το κρίσιμο ερώτημα, όμως, είναι πού εμφανίζεται η επέκταση αυτών των μορφών απασχόλησης και κατά πόσο έχει αποτελέσει «πολιτική» επιλογή.

Τα σχετικά στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού είναι διαθέσιμα μόλις από το 1999 και μετέπειτα. Ο Πίνακας 8 μας δίνει τη διάρθρωση της απασχόλησης ανάλογα με το αν είναι πλήρης ή μερική κατά καθεστώς ιδιοκτησίας και την αναλογία της μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση για τα έτη 1999-2004. Ο Πίνακας 9 μας δίνει τις ίδιες πληροφορίες διακρίνοντας μεταξύ μόνιμης και προσωρινής σχέσης εργασίας.

Είναι σαφές ότι, ενώ στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας εμφανίζεται συρρίκνωση στην εργασία είτε μερικής είτε προσωρινής απασχόλησης³², αντιθέτως, οι «άτυπες» μορφές εργασίας ευδοκιμούν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Στο «στενό» δημόσιο τομέα τόσο η μερική, όσο και η προσωρινή απασχόληση αυξάνονται³³, ενώ σε άλλους τομείς του Δημοσίου (ΟΤΑ) η μερική απασχόληση (μείωση κατά 23,5% στην περίοδο 1999-2004) αντικαθίσταται από την προσωρινή εργασία (αύξηση κατά 78,7% στην ίδια περίοδο).

31. Να σημειωθεί ότι για το 1999 μεταξύ των μισθωτών το ποσοστό εκείνων που αναγκάστηκαν να αναλάβουν εργασία μερικής απασχόλησης φτάνει το 63,0% στο σύνολο ή το 66% για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα.

32. Στον ιδιωτικό τομέα η μερική απασχόληση μειώνεται κατά 21,8% και η προσωρινή κατά 2,1% μεταξύ 1999 και 2004.

33. Μεταξύ 1999 και 2004 η μερική απασχόληση αυξάνεται κατά 55,7% στις δημόσιες υπηρεσίες και κατά 9,9% στα ΝΠΔΔ. Η προσωρινή απασχόληση αυξάνεται ακόμη πιο εντυπωσιακά: 60,7% στις δημόσιες υπηρεσίες και 72,5% στα ΝΠΔΔ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8

ΠΛΗΡΗΣ ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

1999	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΑΛΟΓΙΑ ΜΕΡΙΚΗΣ
ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	11.3	3.5	10.9	1.95
ΝΠΔΔ	4.3	2.7	4.2	4.00
ΟΤΑ	1.8	1.7	1.8	5.81
ΔΕΚΟ	2.5	0.5	2.4	1.30
ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ	1.2	0.3	1.1	1.69
ΛΟΙΠΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΥΠΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΕΛΕΓΧΟ	1.1	0.6	1.0	3.56
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	77.9	90.7	78.7	7.02
ΣΥΝΟΛΟ	100.0	100.0	100.0	6.09
2004				
ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	11.8	6.6	11.6	2.65
ΝΠΔΔ	5.4	3.7	5.3	3.23
ΟΤΑ	2.6	1.6	2.5	2.90
ΔΕΚΟ	1.8	0.7	1.7	1.89
ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ	0.9	0.0	0.9	0.00
ΛΟΙΠΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΥΠΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΕΛΕΓΧΟ	1.0	0.4	1.0	1.73
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	76.5	87.0	77.0	5.23
ΣΥΝΟΛΟ	100.0	100.0	100.0	4.63

Ακόμη μεγαλύτερο ενδιαφέρον έχουν οι εξελίξεις στις ΔΕΚΟ: η συνολική απασχόληση στις ΔΕΚΟ μειώνεται σημαντικά (-22,0% μεταξύ 1999 και 2004, δηλαδή σχεδόν το ένα τέταρτο των εργαζομένων), ενώ η μερική και η προσωρινή απασχόληση μένουν σταθερές. Αν και τα μεγέθη είναι μικρά, ωστόσο η εξέλιξη αυτή είναι ενδεικτική των μεταβολών στις εργασιακές σχέσεις που υιοθετούνται.

Νομίζω ότι τα στατιστικά στοιχεία επιβεβαιώνουν τους ισχυρισμούς που αναπτύχθηκαν πιο πάνω: η τάση «ευελικτοποίησης» της αγοράς εργασίας είχε ως αντικείμενο τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και όχι τον ιδιωτικό, ο οποίος ήδη ήταν πλήρως απορρυθμισμένος.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9

ΜΟΝΙΜΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

1999	ΜΟΝΙΜΗ	ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΑΛΟΓΙΑ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ
ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	20.4	7.3	18.6	5.25
ΝΠΔΔ	7.4	4.7	7.0	8.94
ΟΤΑ	3.0	3.3	3.0	14.79
ΔΕΚΟ	4.6	1.3	4.1	4.17
ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ	2.1	0.4	1.9	3.16
ΛΟΙΠΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΥΠΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΕΛΕΓΧΟ	1.8	1.0	1.7	7.92
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	60.7	82.0	63.6	17.39
ΣΥΝΟΛΟ	100.0	100.0	100.0	13.47
2004				
ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	19.3	10.8	18.2	7.35
ΝΠΔΔ	8.3	7.4	8.2	11.24
ΟΤΑ	3.7	5.5	3.9	17.51
ΔΕΚΟ	3.0	1.2	2.7	5.27
ΚΡΑΤΙΚΕΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ	1.5	0.2	1.4	2.11
ΛΟΙΠΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΥΠΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΕΛΕΓΧΟ	1.6	0.8	1.5	6.27
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	62.6	74.2	64.0	14.39
ΣΥΝΟΛΟ	100.0	100.0	100.0	12.43

Ακόμη περισσότερο, ο ιδιωτικός τομέας φαίνεται να μην έχει ανάγκη τις «ευέλικτες» μορφές εργασίας, καθώς διαθέτει ισχυρά άτυπα υποκατάστατα, όπως η ευελιξία του ωραρίου και η ευελιξία των απολύσεων. Η στρατηγική της ΓΣΕΕ, αλλά και της ΑΔΕΔΥ, εμφανίζεται να είναι τοποθετημένη σε εσφαλμένο έδαφος.

4. Αντί συμπερασμάτων

Προσπάθησα να δείξω ότι η εργασιακή ειρήνη που επικράτησε την τελευταία δεκαετία του 20ού αιώνα ούτε είναι αποτέλεσμα επιτευγμάτων του συνδικαλιστικού κινήματος, ούτε οφείλεται σε αντικειμενικές συνθήκες που καθόριζαν την υποταγή του σε πολιτικές με αρνητικές συνέπειες για τους εργαζομένους. Τα αίτια πρέπει να αναζητηθούν αλλού: στην αδυναμία των συνδικαλιστικών ηγεσιών να αναδειχθούν σε φερέγγυους εκπροσώπους των μισθωτών του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα και όχι απλώς σε φερέγγυους συνομιλητές με την κυβέρνηση και τους εργοδότες.

Η έμφαση στη δεύτερη επιλογή, αποτέλεσμα της μεταστροφής των συνδικάτων από κοινωνικό φορέα διασφάλισης και επέκτασης των κοινωνικών δικαιωμάτων σε μοχλό ενός απροσδιόριστου «εκσυγχρονισμού» της ελληνικής κοινωνίας, ενίσχυσε, αν και με άλλη μορφή, τον παραδοσιακό ρόλο των ελληνικών συνδικάτων ως ιδεολογικού κρατικού μηχανισμού, με την αλτουσεριανή έννοια του όρου. Οι κυβερνήσεις δεν αντιμετώπισαν τα συνδικάτα ως ανεξάρτητες και αυτόνομες κοινωνικές οντότητες, αλλά ως αντίβαρο ακραίων εργοδοτικών διεκδικήσεων στο θεσμικό επίπεδο, όταν οι περισσότερες από αυτές τις διεκδικήσεις ήδη είχαν πραγματοποιηθεί στο «μαύρο κουτί» που λέγεται επιχείρηση.

Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι τα συνδικάτα θεώρησαν ότι ήταν σε θέση να ασκήσουν μια στρατηγική ηγεμονίας με την γκραμσιανή έννοια, προβάλλοντας αιτήματα συνολικής ανάπλασης της χώρας. Πολλά επίσημα κείμενα υποστηρίζουν αυτήν την άποψη. Σε κάθε περίπτωση ήταν ένας στόχος ανέφικτος: όχι μόνο γιατί η λειτουργία και η δομή των ελληνικών συνδικάτων δεν μπορούσε να ανταποκριθεί σε καθήκοντα αυτού του επιπέδου, αλλά και γιατί η ηγεμονία δημιουργείται με την οργανική ενσωμάτωση των συμφερόντων των ηγεμονευομένων τάξεων και κοινωνικών στρωμάτων στα συμφέροντα του ηγεμόνα. Η επιδίωξη του «εκσυγχρονισμού», σε συνάφεια με το «εκσυγχρονιστικό εγχείρημα» του ΠΑΣΟΚ, διέλυσε κοινωνικές συμμαχίες, ενώ ενίσχυε την ανασφάλεια των εκπροσωπούμενων μισθωτών, και οδήγησε τη ΓΣΕΕ στο ρόλο του προνομιακού συνομιλητή του ΣΕΒ. Στον «εθνικο-εκσυγχρονιστικό» λόγο της ΓΣΕΕ ο ΣΕΒ αντιπρότεινε ωμά οικονομίστικα αιτήματα. Η αντιστροφή των ρόλων υπήρξε δεδομένη και ο λόγος του εκάστοτε προέδρου του ΣΕΒ απέκτησε βαρύτητα πολιτικού αρχηγού.

Δίνοντας τη μεγάλη μάχη του «εκσυγχρονισμού» η ΓΣΕΕ παραμέλησε τις μικρές αλλά ουσιαστικές θεσμικές μάχες: τα επιδόματα ανεργίας και τις κοινωνικές παροχές προς τους εργαζομένους, την εκλογίκευση των προγραμμάτων απασχόλησης και κατάρτισης, την ενίσχυση του ελεγκτικού ρόλου της Επιθεώρησης Εργασίας, τον έλεγχο των υπερωριών και της «μαύρης» εργασίας, τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας των χώρων εργασίας. Αντίθετα, προτίμησε να δώσει έμφαση σε αιτήματα όπως αυτό των 35 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας, τα οποία, ανεξαρτήτως του «δίκαιου» χαρακτήρα τους, είχαν προδιαγραφμένη εξέλιξη: ούτε καν ως βάση συσπείρωσης των μισθωτών δεν μπορούσαν να λειτουργήσουν, καθώς τα συνδικάτα ήταν αδύναμα να εγγυηθούν την τήρηση του ήδη θεσμικού ωραρίου των 40 ωρών και την εκπλήρωση των εργοδοτικών υποχρεώσεων που προκύπτουν από την υπέρβασή του.

Η ανάγκη επιβεβαίωσης της σχέσης μεταξύ συνδικάτων - μισθωτής εργασίας, ιδιαίτερα του ιδιωτικού τομέα, προκύπτει καταλυτική για τις μελλοντικές εξελίξεις. Σε αντίθετη περίπτωση, η θεσμική κατάργηση βασικών εργατικών κατακτήσεων, όπως το δικαίωμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, απλώς θα επικυρώσει τις εξελίξεις των εργασιακών σχέσεων της αγοράς. Τα συνδικάτα οφείλουν να προχωρήσουν σε γενναίους τομές, πολιτικές και οργανωτικές, προκειμένου να έχουν βάση εκπροσώπησης, αλλά και ουσιαστική συμβολή στις κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις.