

Εισαγωγή

Οι καταγιγιστικές παρεμβάσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα των τελευταίων χρόνων συνιστούν την ακραία εκδοχή των υπερτριαντάχρονων σταδιακών αλλαγών που έχουν συντελεστεί στην αγορά εργασίας. Πρόκειται, επίσης, για το ακραίο εθνικό παράδειγμα αλλαγών που ακολουθεί τη γενικότερη εικόνα των εξελίξεων στον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο, της αμφισβήτησης και της ανατροπής του εργασιακού προτύπου των πρώτων τριών μεταπολεμικών δεκαετιών (R. Boyer 1987, R. Castel 1995, R. Hyman 1998, Γ. Σπυρόπουλος 1998, A. Supiot 2001). Η δημιουργία του μεταπολεμικού εργασιακού προτύπου, παράλληλα με την οικοδόμηση του ευρωπαϊκού «κοινωνικού» κράτους, είναι απόρροια κοινωνικών κατακτήσεων υπό έναν σχετικά ευνοϊκότερο πολιτικοκοινωνικό συσχετισμό δυνάμεων για τον κόσμο της εργασίας. Σε μια συγκυρία υψηλών ρυθμών οικονομικής μεγέθυνσης, διεθνών ανακατατάξεων και ανάπτυξης του εργατικού κινήματος, το κεφάλαιο υποχρεώνεται σε κενυσιανές επιλογές και παραχωρήσεις προκειμένου να διασφαλιστεί η επιβίωση του κοινωνικοοικονομικού συστήματος από ανεξέλεγκτες κοινωνικές συγκρούσεις (B. Άμπεντροτ 1961, P. de Laubier 1985).

Από τα τέλη της δεκαετίας του 1970, και σε συνέχεια της καπιταλιστικής κρίσης εκείνης της περιόδου, εκδηλώνεται

η αλλαγή πλεύσης, με την εντεινόμενη επιθετικότητα του κεφαλαίου και την απόρριψη της μετριοπάθειας των συνταγών του κεϋνσιανισμού (M. Husson 1996, A.-C. Wagner 2007, J. Gépéreau 2010). Η κυριαρχία του νεοφιλελευθερισμού ως σύγχρονης εκδήλωσης της ακραίας επιθετικότητας του κεφαλαίου σε ένα συνεχώς διεθνοποιούμενο οικονομικό περιβάλλον επιτυγχάνει την απόλυτη κατίσχυση της οικονομίας επί της πολιτικής και, βοηθώντας του συμβολισμού της κατάρρευσης των «σοσιαλιστικών» χωρών, ανατρέπει το ρυθμιστικό πλαίσιο των κανόνων του μεταπολεμικού κοινωνικού συμβολαίου (G. Caire 1992, B. Perret & G. Roustang 1996, P. Bourdieu 1998, G. Esping-Andersen & M. Regini 2000). Ως εκ τούτου, η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ανακრύσσεται επίσημα σε κυρίαρχη αξία, ενώ η εργασία αντιμετωπίζεται ως επαχθές κόστος με την υποτίμηση και την υποβάθμιση του ρόλου της ως βασικής παραγωγικής δύναμης για τη δημιουργία του πλούτου (R. Petrela 1993, P. Bourdieu 1998).

Σε αυτό το πλαίσιο η ανάπτυξη των παραγωγικών δυναμικών και η διαχείριση των θεαματικών τεχνολογικών επιτευγμάτων αξιοποιούνται για την αλλαγή του περιεχομένου της εργασίας προς όφελος της κερδοφορίας του κεφαλαίου. Υπό τους ίδιους όρους, το «κοινωνικό» κράτος υποχωρεί χάριν της ελάφρυνσης των υποχρεωτικών βαρών των επιχειρήσεων, ενώ η συντελούμενη αποδιάρθρωσή του ανοίγει δρόμους για την επένδυση ιδιωτικών συμφερόντων σε παραδοσιακές του δραστηριότητες. Η απορρύθμιση της εργασίας και των κανόνων που διέπουν τη λειτουργία της συνδυάζεται με τεκτονικές αλλαγές στο εργατικό δίκαιο. Οι αλλαγές αυτές αλλοιώνουν τον ιστορικό του ρόλο της προστασίας του αδύνατου πόλου μιας φύσει άνισης σχέσης, όπως αυτή μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας (G. Lyon-Caen 1995, Δ. Τραυλός-Τζανετάτος 1990, 2019, Α. Καζάκος 1997, Ι. Κουκιάδης 2021). Ως εκ τούτου, το νέο εργατικό δίκαιο εισάγει και ενσωματώνει διαρκώς στοιχεία που αντλεί από

το εμπορικό δίκαιο, και ειδικότερα από το δίκαιο του ανταγωνισμού των επιχειρήσεων.

Η εξέλιξη αυτή οδηγεί σε πρακτικές εργασιακής απορρύθμισης, καθότι στις νέες ρυθμίσεις προέχει η αναζήτηση του μειωμένου εργασιακού «κόστους» έναντι της ουσιαστικής ασφάλειας και προστασίας του εργαζομένου. Η ασφάλεια στην εργασία ακολουθεί ασθμαίνουσα προκειμένου να προσαρμοστεί σε ένα νέο ρυθμιστικό πλαίσιο, το οποίο οδηγεί στην αλλοίωση του περιεχομένου της πρότερης προστασίας και στην αναγνώριση δικαιωμάτων πολλών ταχυτήτων μεταξύ των εργαζομένων. Σε αυτό το πλαίσιο ο νομοθέτης καλείται να διαμορφώσει τους κατάλληλους κανόνες υλοποίησης των σχεδιασμών που επιβάλλει η κυρίαρχη βούληση για τις πολιτικές οι οποίες ορίζουν το περιεχόμενο της αγοράς εργασίας (J. Terrier & H. Poitiers 2001). Οι αλλαγές που συντελούνται στις εργασιακές σχέσεις τις τελευταίες δεκαετίες αντανakλούν και τη γενικότερη επιδείνωση της θέσης της εργασίας απέναντι στο κεφάλαιο, η οποία διαφαίνεται και από τη σημαντική υποχώρησή της στην πρωτογενή κατανομή του παραγόμενου πλούτου, ως μια γενικότερη πτωτική τάση στον διεθνή και τον ευρωπαϊκό χώρο (Γ. Ιωαννίδης 2020). Η επιδείνωση του συσχετισμού δυνάμεων στην εργασία, υπό την κυριαρχία των νεοφιλελεύθερων δοξασιών, ευνοείται και από την προωθούμενη ανάπτυξη του ατομικού προτύπου εις βάρος των συλλογικών οραμάτων και από την αποδυνάμωση των συνδικάτων. Είναι ενδεικτικό, άλλωστε, ότι η συντελούμενη μείωση του μεριδίου της εργασίας συμβαδίζει με τη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στον ευρωπαϊκό χώρο κατά τουλάχιστον δεκαπέντε εκατοστιαίες μονάδες μέσα στην τελευταία τριακονταετία (ETUI 2021a).

Το μεταπολεμικό εργασιακό πρότυπο χαρακτηρίζεται από σταθερή και πλήρους ωραρίου απασχόληση, με αμοιβές που βασίζονται στις συλλογικές συμβάσεις, υπό το πλέγμα της προστασίας του εργατικού δικαίου για τον εξαρτώμενο από τον εργοδότη του εργαζόμενο. Οι έντονες πιέσεις, ωστόσο, για

την προσαρμογή της εργασίας στις νέες αγοραίες ανάγκες του κεφαλαίου επιτάσσουν την αλλοίωση και την αλλαγή του με άξονα την αυξανόμενη ευελιξία της εργασίας. Η εξέλιξη αυτή κινείται στην κατεύθυνση της διαμόρφωσης ενός νέου και ευέλικτου εργασιακού προτύπου, στην υπηρεσία του οποίου καλείται το εργατικό δίκαιο ως δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας (Ι. Κουκιάδης 2021). Η αλλαγή του εργασιακού προτύπου εκδηλώνεται μέσα από την επέκταση των μορφών προσωρινής και μειωμένης απασχόλησης, των ελαστικών ωραρίων, της εξατομίκευσης των μισθών και της «αποπομπής» εργαζομένων από το εργατικό δίκαιο εξαιτίας διαφόρων μορφών ψευδο-αυτοαπασχόλησης (Γ. Κουζής 2001). Η εξέλιξη αυτή της διασφάλισης του μειωμένου εργασιακού «κόστους» και της εξάπλωσης της εργασίας πολλών ταχυτήτων παρουσιάζεται ως σωτήρια για την αύξηση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας, χωρίς το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης να αποτελεί προτεραιότητα. Οι «νεωτερικές» ρυθμίσεις, συνήθως με την έννοια της επαναρρύθμισης προηγούμενων διατάξεων, οδηγούν στη συνολική απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων μέσα από την εξάπλωση ευέλικτων μορφών εργασίας, χαμηλών αμοιβών και δικαιωμάτων, στοιχεία που ασκούν πιέσεις στο περιεχόμενο και της εναπομείνας τυπικής εργασίας (R. Boyer 1987, J. Pelissier 1986, Β. Γεωργακοπούλου 1996, Γ. Κουζής 2001).

Παράλληλα, οι πολιτικές ευελιξίας επεκτείνονται στην πλήρη και «σταθερή» απασχόληση, με τη χαλάρωση του πλαισίου προστασίας των εργαζομένων από τις απολύσεις και την ελαστικοποίηση των ωραρίων για την εκμνησίωση των νεκρών χρόνων. Στην ίδια κατεύθυνση κινείται και η αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών, ως ενδιάμεσο στάδιο πριν από την προωθούμενη εξατομίκευση των αμοιβών αλλά και ως ακραία έκφραση μισθολογικής ευελιξίας, στο πλαίσιο της γενικότερης εξατομίκευσης των εργασιακών όρων. Άρα, η τυπική σχέση εργασίας

υπόκειται σε σοβαρές ποιοτικές μεταβολές υπό την πίεση του ευέλικτου και φτηνού εργατικού δυναμικού και της υψηλής παρουσίας του εφεδρικού στρατού ανέργων σε συνθήκες εκτεταμένης ανασφάλειας και επισφάλειας (S. Paugam 2002, M. Husson 2006). Χαρακτηριστικό στοιχείο των ασκούμενων πολιτικών αποτελεί ακόμη η επέκταση της ευελιξίας και της υποβάθμισης των εργασιακών δικαιωμάτων στον δημόσιο τομέα, μέσα από τον διακηρυγμένο στόχο της σύγκλισης του εργασιακού του καθεστώτος με εκείνο του ιδιωτικού, η οποία εφαρμόζεται με όρους συνολικής υποβάθμισης της εργασίας (Eurofound 2008). Αν και το περιεχόμενο των συντελούμενων αλλαγών επιχειρείται να αιτιολογηθεί με όρους νομοτέλειας της κοινωνικής εξέλιξης, αποκρύπτεται εντέχνως ότι αυτές αποτελούν πολιτική επιλογή του κεφαλαίου, ενώ οι επιλογές του μεταφράζονται ως νομοτελειακές και οι αντιδράσεις καταγγέλλονται ως μάχη οπισθοφυλακής που αρνείται την κοινωνική εξέλιξη. Και τούτο όταν η ταχύτατη ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων αξιοποιείται για την καταδυνάστευση και τη φτωχοποίηση των κοινωνιών με την όξυνση των ανισοτήτων, χάριν της συγκέντρωσης και της συγκεντροποίησης του κεφαλαίου και εις βάρος εκείνων που παράγουν τον πλούτο (D. Harvey 2017).

Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη καταγράφονται, κατ' αρχάς, μέσα από εθνικές πρωτοβουλίες που εκδηλώθηκαν από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 (λ.χ. στη Μεγάλη Βρετανία) και συνεχίζονται την επόμενη δεκαετία (λ.χ. στην Ισπανία), για να αποτελέσουν κεντρική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τη δεκαετία του 1990 και εντεύθεν (J. Bridford & J. Stirling 1994, IRES 2000). Σε αυτό το πλαίσιο προωθούνται «μεταρρυθμίσεις» στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας οι οποίες επιδιώκουν τη μείωση του εργατικού κόστους και των υποχρεωτικών βαρών για τις επιχειρήσεις, με επίκληση της ανάγκης ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης (M. Νεγρεπόντη-Δελιβάνη 2007).

Με τις δαπάνες για την κοινωνική προστασία και την εργασία να ερμηνεύονται ως κόστος που αντίκειται στους στόχους της ανταγωνιστικότητας (Α. Καζάκος 1997), το πλεονέκτημα των ευρωπαϊκών κοινωνιών με τα συγκριτικά υψηλότερα επίπεδα κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων ενοχοποιείται ως μειονέκτημα που χρήζει επανεξέτασης. Είναι ενδεικτική η αναφορά του *Λευκού Βιβλίου για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση* (1993) της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην ανάγκη «ριζικής μεταρρύθμισης» της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας. Η κατεύθυνση αυτή μεταφράζεται σε μείωση του εργατικού «κόστους» μέσα από την επιστράτευση της ευελιξίας της εργασίας ως βασικού εργαλείου για την υλοποίηση των μεταρρυθμίσεων (Γ. Κουζής 1994).

Οι πολιτικές για την απασχόληση που υιοθετούνται στις ευρωπαϊκές συνόδους από τη δεκαετία του 1990 και στο εξής επηρεάζουν σημαντικά το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, διαμορφώνοντας τους όρους για εκτεταμένες αλλαγές σε συνδυασμό με τις προωθούμενες πολιτικές απελευθέρωσης των αγορών και των υπηρεσιών (Α. Δεδουσόπουλος 2000, Μ. Καραμεσίνη & Γ. Κουζής 2005). Στο ίδιο μήκος κύματος κινείται και η νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ), με σημαντικές αποφάσεις που εντάσσονται στο πνεύμα των πολιτικών απελευθέρωσης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας (λ.χ. Viking, Laval, Rüffert, Luxembourg). Στα παραπάνω μπορούν να προστεθούν και οι πολιτικές που συνθέτουν την αρχιτεκτονική της λειτουργίας της ευρωζώνης με τους «σιδερένιους» κανόνες του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης, οι οποίοι «συνταγματοποιούν» τον νεοφιλελευθερισμό και επιβάλλουν όρους μισθολογικής λιτότητας για χάρη της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων (Τ. Kauppinen 1998).

Η επιχειρούμενη προσαρμοστικότητα των εργασιακών σχέσεων στην πολιτική της απασχολησιμότητας, εκτός από τη μετάθεση της κύριας ευθύνης στον ίδιο τον άνεργο για την

ανεργία του, ευνοεί και τον πολλαπλασιασμό των διαφορετικών ταχυτήτων, οδηγώντας έτσι σε συνολικότερη υποβάθμιση της εργασίας (N. Θεοχαράκης 2002). Η ανάπτυξη της ευελιξίας αποκτά μεγάλες διαστάσεις αν ληφθεί υπόψη ότι μόνο δύο μορφές ευέλικτης απασχόλησης, η μερική και η προσωρινή, συγκεντρώνουν σήμερα στην Ευρώπη εντυπωσιακά ποσοστά εφαρμογής (18% και 12% αντίστοιχα).¹ Υπό αυτές τις συνθήκες αναπτύσσεται και το φαινόμενο της νέας φτώχειας στους κόλπους της εργασίας, με τουλάχιστον το 10% των Ευρωπαίων μισθωτών να εντάσσεται στην κατηγορία του νεόπτωχου (ETUC 2020). Στο ίδιο πλαίσιο, οι πολλές εργασιακές ταχύτητες αυξάνουν το ποσοστό των χαμηλόμισθων εργαζομένων, εξέλιξη που καταγράφεται στο σύνολο των ευρωπαϊκών χωρών σε ποσοστό 18% επί των μισθωτών,² με τη Γερμανία, μάλιστα, να κατέχει υψηλή θέση (22%) λόγω της εκτεταμένης χρήσης των mini-jobs.

Οι συντελούμενες αλλαγές στην εργασία χαρακτηρίζονται ως «νέες» εργασιακές σχέσεις, απόδειξη ότι πρόκειται για νεωτερισμούς προσαρμοσμένους στη νέα οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα. Εντούτοις, οι μορφές ευελιξίας στη συντριπτική τους πλειονότητα υφίστανται προ πολλού, και μάλιστα με υπεραινόβια νόμιμη υπόσταση. Το πραγματικά νέο, ωστόσο, αφορά την εκτεταμένη παρουσία ευέλικτων μορφών εργασίας σε σχέση με τον περιθωριακό τους ρόλο κατά το απώτερο παρελθόν. Οι κοινωνικές αντιδράσεις από τις επιπτώσεις που συνεπάγεται η συνεχώς αυξανόμενη παρουσία της ευέλικτης εργασίας οδηγούν τους υποστηρικτές της στην επιστράτευση της flexicurity (συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας). Αυτή αποτέλεσε, κατά τις δεκαετίες του 1990 και του 2000, το βασικό ιδεολογικό εργαλείο για περαιτέρω ανάπτυξη της ευελιξίας και κοινωνικό καθησυχασμό απέναντι

1. Σύμφωνα με τη Eurostat, 2021.

2. Σύμφωνα με τη Eurostat, 2021.

στις επιπτώσεις της (Α. Tangian 2007, Ι. Κουκιάδης 2007). Εντούτοις, τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους ευέλικτα εργαζόμενους συνήθως υπολείπονται, σε ουσιαστικούς αλλά και σε τυπικούς όρους, από τα ισχύοντα στην πλήρη και σταθερή απασχόληση (Γ. Κουζής 2008, Δ. Λαδάς 2021). Επίσης, η μεταγενέστερη εκδοχή της flexicurity, η οποία ερμηνεύεται με την απελευθέρωση των απολύσεων υπέρ της «ασφαλούς» επανένταξης των ανέργων, συνεπάγεται τη χαλάρωση των προστατευτικών κανόνων για την εργασία, περιορίζει τις υποχρεώσεις των επιχειρήσεων και μεταθέτει το οικονομικό βάρος της επανένταξης στο κοινωνικό σύνολο. Οι επιβαλλόμενες αλλαγές στην ελληνική αγορά εργασίας, με την ιδιαίτερη ένταση που τις χαρακτηρίζει από την περίοδο των μνημονίων και εντεύθεν, αποτελούν την ακραία εξέλιξη μιας πορείας μεταβολών που δρομολογήθηκαν από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, με την έναρξη υιοθέτησης μέτρων που λαμβάνονταν ήδη στο ευρύτερο ευρωπαϊκό περιβάλλον.

Το 1990 νομοθετούνται τα πρώτα μέτρα ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας, ακολουθώντας τις πρακτικές άλλων ευρωπαϊκών χωρών. Στη συνέχεια υιοθετούνται, με ευλαβική προσήλωση, οι κοινοτικές κατευθύνσεις για τη χρήση της ευελιξίας ως εργαλείου μείωσης του εργατικού κόστους, για την επίτευξη των στόχων της αύξησης της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης. Επομένως, δίνεται το έναυσμα ώστε με αλληπάλληλες και συμπληρωματικές παρεμβάσεις, καθ' όλη τη διάρκεια των τελευταίων τριών δεκαετιών, να εισαχθούν μέτρα σε όλο το φάσμα της ευελιξίας, προκειμένου να ανατραπεί η «ακαμψία» της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Τα μέτρα αυτά νομοθετούνται σταδιακά, ανάλογα με τη συγκυρία και το πόσο πρόσφορο είναι το έδαφος, αφού προηγουμένως επιχειρείται η κατάλληλη επικοινωνιακή ζύμωση για τη διερεύνηση του μεγέθους των πιθανών κοινωνικών αντιδράσεων. Συνήθως, τις παραμονές των εκάστοτε νομοθετικών παρεμβάσεων ο κατάλογος των επίμαχων μέτρων

είναι μακρύτερος των όσων τελικά υιοθετούνται. Με αυτήν τη δοκιμασμένη μέθοδο επιτυγχάνεται η συστηματική και σταδιακή επιβολή μέρους των μέτρων που επιδιώκονται συνολικά (Γ. Κουζής 2010). Ωστόσο, και παρά τα όσα νομοθετήθηκαν κατά το πρώτο διάστημα των είκοσι χρόνων, παραμένει σε αναμονή μια μεγάλη δέσμη μέτρων, η οποία στο παρελθόν συνάντησε και τις μεγαλύτερες κοινωνικές αντιδράσεις, αναζητώντας την κατάλληλη ευκαιρία να επανέλθει στο προσκήνιο και να επιβληθεί.

Στο διάστημα αυτό, εκτός από τα δύο παραδοσιακά εργαλεία για τη διατήρηση του εργατικού κόστους σε χαμηλά επίπεδα, ήτοι τις χαμηλές αμοιβές και την εκτεταμένη εργοδοτική παραβατικότητα, προστίθεται και η ανάπτυξη μιας μεγάλης ποικιλίας νόμιμων μορφών ευέλικτης εργασίας. Έτσι, λοιπόν, η Ελλάδα, με τις αμοιβές κατά το 2009 να αντιστοιχούν στο 68% (και στο 83% με όρους αγοραστικής δύναμης) της ΕΕ15 και με την αδήλωτη εργασία να ανέρχεται στο 24%, ενισχύει τις πολιτικές χαμηλού κόστους με την επέκταση της ευελιξίας καθ' όλη τη διάρκεια της εν λόγω εικοσαετίας.³ Εντούτοις, η χώρα εξακολουθεί να κατέχει την τελευταία θέση στην ΕΕ15, μαζί με την Πορτογαλία, σε επίπεδο ανταγωνιστικότητας, στοιχείο που αποτελεί έμπρακτο παράδειγμα για την κατανόηση ότι η έννοια αυτή είναι ασύμβατη με τις λογικές μονομερούς προσήλωσης στις χαμηλές δαπάνες για την εργασία. Επιπλέον, οι συγκεκριμένες πολιτικές δεν αποτελούν λύση στο πρόβλημα της ανεργίας, καθώς επί μία εικοσαετία η Ελλάδα βρίσκεται στις πρώτες θέσεις μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών. Ταυτόχρονα, υποβαθμίζεται το γεγονός ότι η χώρα διατηρεί τα πρωτεία, με διπλάσια ποσοστά των μη επενδυμένων κερδών σε παραγωγικές επανεπενδύσεις, έναντι του αντίστοιχου ευρωπαϊκού μέσου όρου.⁴

3. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: ετήσια έκθεση 2009*.

4. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: ετήσια έκθεση 2008*.

Σοβαρές ανησυχίες για την πορεία της εργασίας διατυπώνονται έγκαιρα, και με αφορμή την ένταξη της χώρας στην ευρωζώνη υπό τους σιδηρούς περιοριστικούς όρους της Συνθήκης του Μάαστριχτ (Η. Ιωακείμογλου 1998, Σ. Ρομπόλης 2000). Πρόκειται για εύλογες ανησυχίες αναφορικά με το ενδεχόμενο διαιώνισης της ιδιαίτερα προσφιούς πολιτικής της μισθολογικής λιτότητας στην ελληνική αγορά εργασίας, όταν πλέον δεν θα υπάρχει η δυνατότητα νομισματικών ελιγμών (λ.χ. υποτιμήσεις) για την ενίσχυση της ανταγωνιστικής θέσης της ελληνικής οικονομίας (Κ. Λαπαβίτσας 2010). Η πρώτη εικοσαετία ευέλικτων παρεμβάσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, σε συνδυασμό με τα υψηλά επίπεδα ανεργίας που καταγράφονται στη χώρα, διαμορφώνει σταδιακά όρους εκτεταμένης εργασιακής επισφάλειας και φτωχοποίησης σημαντικού μέρους των εργαζομένων (Μ. Σπυριδάκης 2018, Χ. Παπαθεοδώρου 2018).

Αυτή εκδηλώνεται κυρίως με τη «γενιά των 700 ευρώ», η οποία δεν περιορίζεται στις νέες ηλικίες, αλλά εκτείνεται περίπου στο 20% του συνόλου των μισθωτών (Ν. Παναγιωτόπουλος 2008). Η συχνή αναφορά σε αυτήν τη «γενιά» κατά την πρώτη δεκαετία της νέας χιλιετίας αναδεικνύει το ιδιαίτερα χαμηλό επίπεδο μισθών, το οποίο αποτελεί, μαζί με την ήδη αυξημένη εργασιακή επισφάλεια, σαφές δείγμα της εικόνας των εργασιακών σχέσεων, με κύρια θύματα τους νέους, αλλά και τις χαμηλές προσδοκίες για το μέλλον. Επιπλέον, ενδεικτική των διαγραφόμενων εξελίξεων είναι, κατά την ίδια περίοδο, και η συχνή αναφορά σε συνθήκες «εργασιακού μεσαίωνα» σε εκτεταμένες περιοχές της ελληνικής αγοράς εργασίας,⁵ φαινόμενο για την εξάλειψη του οποίου δεσμεύτηκε προεκλογικά το κόμμα που ανέλαβε τη διακυβέρνηση της χώρας μετά τις εκλογές του 2009.

5. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2009), *Οι εργασιακές σχέσεις στον κλάδο καθαρισμού: αποτελέσματα εμπειρικής έρευνας*.

Η παγκόσμια καπιταλιστική κρίση του 2008 οδηγεί, με τα πρώτα συμπτώματά της στην Ελλάδα, στις πρώτες αντιδράσεις μιας μεγάλης μερίδας επιχειρήσεων και στη λήψη μέτρων υποβάθμισης των όρων εργασίας παρά την πολυετή υψηλή κερδοφορία που έχουν καταγράψει μέχρι τότε πολλές από αυτές (Σ. Μαυρουδέας 2010). Καταδεικτική αυτής της κατάστασης είναι η πρωτοβουλία ογδόντα πέντε πανεπιστημιακών, διδασκόντων αντικείμενα που άπτονται θεμάτων της αγοράς εργασίας, με στόχο την ευρύτερη ευαισθητοποίηση και την αποτροπή του ενδεχομένου αξιοποίησης της διαγραφόμενης κρίσης ως άλλοθι για μια γενικευμένη επίθεση στα εργασιακά δικαιώματα.⁶ Ωστόσο, η δημοσιοποίηση του βαθμού του προβλήματος των μακροοικονομικών μεγεθών της χώρας και η υπογραφή του πρώτου μνημονίου για τη δανειακή σύμβαση της Ελλάδας με την τρόικα το 2010 δίνουν το έναυσμα για τις σοβαρότερες μεταπολεμικά παρεμβάσεις που έχουν καταγραφεί στην ελληνική αγορά εργασίας (Λ. Βατικιώτης 2010).

Το περιεχόμενο των επιβαλλόμενων αλλαγών οδηγεί στην επέκταση και την ένταση της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων με πρωτοφανή βιαιότητα απέναντι στους εργαζόμενους. Το αποτέλεσμα αυτό είναι μέρος της όλης –πρωτόγνωρης– βιαιότητας που υφίσταται το ευρύτερο κοινωνικό σώμα από τις μνημονιακές πολιτικές (N. Burgi 2014, P. Sotiris 2018, Σ. Σεφεριάδης 2017, Λ. Βατικιώτης 2018, Κ. Δημιουλός & Γ. Κουζής 2018). Το πρώτο, το δεύτερο και το τρίτο μνημόνιο (Μάιος 2010, Φεβρουάριος 2012 και Αύγουστος 2015) είναι η αφορμή για την ένταση της εργασιακής απορρύθμισης, με περαιτέρω ενίσχυση των πολιτικών ευελιξίας, και τη δημιουργία ενός νέου εργασιακού τοπίου, με κυρίαρχα τα στοιχεία της ανασφάλειας και της επισφάλειας (Δ. Τραυλός-Τζαβετάτος 2013, Α. Καζάκος 2013, Α. Μητρόπουλος 2018, Γ.

6. Πρωτοβουλία για να μην πληρώσουν οι εργαζόμενοι την κρίση - Evelixia-Stop, <https://bit.ly/37B1yNh>.

Κουζής 2018). Αυτά τα στοιχεία εκδηλώνονται με τα πρωτοφανή υψηλά ποσοστά ανεργίας, τα οποία ευνοούνται σε μια περίοδο κρίσης και από τη διευκόλυνση των απολύσεων, με τη διόγκωση των ευέλικτων μορφών εργασίας και με τη δραματική μείωση των αμοιβών από τη συμπίεση του κατώτατου μισθού καθώς και την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η εξέλιξη αυτή συνοδεύεται και από τη μεγάλη κλίμακα και οριζόντια μείωση των αποδοχών στον δημόσιο τομέα, ο οποίος πλήγεται με όρους πρωτοφανούς συρρίκνωσης του μεγέθους και του ρόλου του από την ένταση των αποκρατικοποιήσεων.

Το ποσοστό της επίσημης ανεργίας κατά την έναρξη της οικονομικής κρίσης βρισκόταν στο 7,5%, για να εκτοξευτεί στο 28% εν έτει 2013. Τα ποσοστά αυτά υπερβαίνουν τα αντίστοιχα του τέλους της δεκαετίας του 1950, των κυμάτων εξωτερικής μετανάστευσης, και καταλαμβάνουν την πρώτη θέση ανάμεσα στις χώρες της Ε.Ε.⁷ Σε μια περίοδο, μάλιστα, που η ανεργία λαμβάνει εκρηκτικές διαστάσεις, αντί της προστασίας από τις απολύσεις και τις συνέπειές τους, προκρίνεται η διευκόλυνσή τους, χωρίς να χρειάζεται το επίστρωμα της flexicurity, εφόσον αρκεί το άλλοθι της κρίσης για την επίτευξη ενός στόχου που, υπό άλλες συνθήκες, θα αντιμετώπιζε πολλαπλάσιες δυσκολίες υλοποίησης. Οι νεοφιλελεύθερες επιλογές για τη διαχείριση της κρίσης επιβαρύνουν την εργασία κυρίως για χάρη του μεγάλου κεφαλαίου, το οποίο επωφελείται και από την εξαφάνιση μεγάλου τμήματος μικρών εργοδοτών εξαιτίας της παρατεταμένης ύφεσης, της χαμηλής καταναλωτικής ζήτησης και της αυξημένης φορολογίας.

Η μείωση της ανεργίας που παρατηρείται από το 2014 και εντεύθεν είναι το αποτέλεσμα της σταδιακής υποχώρησης των συμπτωμάτων της κρίσης και της υλοποίησης των μνημονιακών συνταγών για την αντιμετώπισή της με βάση την ευέλικτη

7. INE/ΓΣΕΕ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: ετήσια έκθεση 2014*.

και χαμηλά αμειβόμενη εργασία. Οι παράγοντες αυτοί συντελούν στη μείωση του ποσοστού των ανέργων με τη λήξη των μνημονίων (18%), αλλά με τη χώρα να διατηρεί σταθερά τα πρωτεία της ανεργίας ανάμεσα στις χώρες της Ε.Ε.⁸ Κατά την εποχή των μνημονίων οι μισθοί υποχωρούν κατά 26%, ενώ η αγοραστική τους δύναμη μειώνεται μέχρι και 40% για ορισμένες κατηγορίες, λόγω τόσο των διατηρούμενων υψηλών τιμών σε βασικά αγαθά όσο και των υψηλών φορολογικών επιβαρύνσεων.⁹ Η διάβρωση των γενικών κατώτατων μισθών κατά 22%, και κατά 32% για τους νέους έως 25 ετών, η οποία επιβάλλεται το 2012, μαζί με το –πρωτοφανούς διάρκειας– επταετές πάγωμά τους και την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων αποτελούν μέτρα καθοριστικής σημασίας. Αυτά οδηγούν στην εξατομίκευση των μισθών για το 85% των εργαζομένων και στη διολίσθηση του συνόλου των μισθών προς τα συμπιεσμένα γενικά κατώτατα επίπεδα. Είναι χαρακτηριστικό ότι με το τέλος των μνημονίων περίπου το 45% των μισθωτών αμειβόταν μέχρι τα κατώτατα όρια των αρχών της δεκαετίας του 2010, γεγονός που οφείλεται στη μισθολογική συρρίκνωση της πλήρους απασχόλησης και στην εκτόξευση των μειωμένων ωραρίων εργασίας από το 6% στο 30%.¹⁰

Τα μέτρα που λαμβάνονται την περίοδο της κρίσης στην Ελλάδα δεν πρωτοτυπούν ως προς το περιεχόμενό τους. Συναντώνται διάσπαρτα στο ευρωπαϊκό πεδίο, έχοντας προηγουμένως νομοθετηθεί σε ευρύ φάσμα χωρών της γηραιάς ηπείρου, συμπεριλαμβανομένων και αυτών της πρώτης ταχύτητας, στο πλαίσιο της διεθνοποιημένης πορείας απορρύθμισης της εργασίας.¹¹ Η καινοτομία του ελληνικού εγχειρήματος, ωστόσο,

8. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: ετήσια έκθεση 2019*.

9. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: ετήσια έκθεση 2013*.

10. Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ, Δεκέμβριος 2018.

11. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2008-2013), *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: ετήσιες εκθέσεις*.

έγκειται στο γεγονός ότι μια πρωτοφανής καταιγίδα μέτρων απορρύθμισης επιβάλλεται με βίαιο τρόπο και σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα. Σε αυτήν την εξέλιξη καθοριστικός είναι ο ρόλος των ευρωπαϊκών θεσμών, οι οποίοι αποτελούν την πλειοψηφία των δανειστών –τα 2/3 της αρχικής τρόικας και τα 3/4 του μετέπειτα κουαρτέτου– και επιβάλλουν τα μνημονιακά μέτρα της επώδυνης εργασιακής απορρύθμισης.

Οι πολιτικές των μνημονίων διαμορφώνουν μια νέα εργασιακή κανονικότητα, ένα νέο εργασιακό τοπίο και μια νέα κουλτούρα για την έννοια της εργασίας (Γ. Κουζής 2018). Το νέο εργασιακό υπόδειγμα απευθύνεται ιδίως στους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, οι οποίοι δεν έχουν βιώματα της προ μνημονίων πραγματικότητας με το σαφώς ευνοϊκότερο καθεστώς για τους εργαζόμενους. Η νέα αυτή εργασιακή κανονικότητα θεμελιώνεται κατά τις μνημονιακές περιόδους με στόχο την παγίωσή της μέσα από τις μακρόχρονες μεταμνημονιακές δεσμεύσεις και την αυστηρή επιτήρηση της χώρας μέχρι το 2059 (Λ. Βατικιώτης 2018). Σε αυτό το πλαίσιο η επιστροφή στην πρότερη των μνημονίων κατάσταση έχει επίσημα αναγνωριστεί ως αντιαναπτυξιακή οπισθοδρόμηση, ενώ η κατάργηση των βασικών μνημονιακών μέτρων θα πρέπει να τυχάνει της έγκρισης των δανειστών. Η κατάσταση αυτή οδηγεί σε τροχιά σταθερής σύγκλισης της Ελλάδας με τις χώρες της ΚΑ Ευρώπης και συνεχούς απόκλισης από τις χώρες της ΕΕ15, που επίσης βιώνουν ρυθμούς εργασιακής απορρύθμισης, σε ηπιότερη όμως κλίμακα. Η σύγκλιση της χώρας με την ανατολική ευρωπαϊκή περιφέρεια καταδεικνύεται από μια σειρά δεικτών για την εργασία,¹² κινούμενη στο πλαίσιο του διακρηυγμένου στόχου του δεύτερου μνημονίου για τη σταδιακή προσέγγιση των κατώτατων μισθών στην Ελλάδα με τους αντίστοιχους της ΝΑ Ευρώπης.¹³

12. ETUI (2021), *Benchmarking working Europe 2021: unequal Europe*.

13. Σύμφωνα με το παράρτημα V του δεύτερου μνημονίου.

Η νέα κανονικότητα στην ελληνική αγορά εργασίας που οικοδομήθηκε κατά τη μνημονιακή εποχή ενισχύεται με μεγαλύτερη ένταση από την κυβέρνηση η οποία εκλέχτηκε στις εκλογές του 2019, αφ' ης στιγμής ο νεοφιλελευθερισμός αποτελεί το υπόβαθρο της διακηρυγμένης πολιτικής της. Η υλοποίηση του επαγγελόμενου νεοφιλελεύθερου προγράμματος της ευνοείται από την ήδη νομιμοποιημένη πολιτική των προηγούμενων μνημονιακών κυβερνήσεων, οι οποίες είχαν δημιουργήσει συνθήκες μιθριδατισμού στο κοινωνικό σώμα για σχεδόν μία δεκαετία. Ανάμεσα στις πρώτες νομοθετικές παρεμβάσεις της συμπεριλαμβάνονται διατάξεις αναπαραγωγής των μνημονιακών κατευθύνσεων στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και της διαιτησίας, καθιστώντας έτσι σε μεγάλο και καθοριστικό βαθμό ανενεργές βασικές αρχές που διέπουν τους όρους λειτουργίας τους. Επιπλέον, η έλευση της πανδημίας COVID-19 και των δραματικών της επιπτώσεων στην παγκόσμια αγορά εργασίας αντιμετωπίζεται στην Ελλάδα με πολιτικές έντονου κρατικού αυταρχισμού (Α. Καψάλης, Β. Κουμαριανός & Ν. Κουραχάνης 2021). Αυτές εκδηλώνονται με την επιβολή μέτρων περαιτέρω συρρίκνωσης των αμοιβών, ενίσχυσης του διευθυντικού/εργοδοτικού δικαιώματος και περιστολής των ευρύτερων δημοκρατικών ελευθεριών, σε συνδυασμό με τον περιορισμό της δημοκρατίας στους χώρους εργασίας.

Το αποκορύφωμα της μεθοδικής νεοφιλελεύθερης εργασιακής απορρύθμισης είναι η επίκληση της ανάγκης δημιουργίας ενός «νέου εργατικού δικαίου». Σε αυτό το πλαίσιο οι διατάξεις του εργασιακού νόμου του 2021 παρεμβαίνουν σχεδόν σε όλο το φάσμα των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων, επιβάλλοντας πρόσθετα στοιχεία αποδιάρθρωσης σε πεδία ήδη βεβαρυμμένα από το μνημονιακό παρελθόν. Συμβολικές παρεμβάσεις και αλλαγές σε εμβληματικές κατακτήσεις των δυνάμεων της εργασίας, όπως το ωράριο, το δικαίωμα στον συνδικαλισμό και στην απεργία, εντάσσονται

στα βασικά επιτεύγματα του νέου «μεταρρυθμιστικού» οίστρου που δεν έχει ολοκληρωθεί (Δ. Τραυλός-Τζανετάτος 2021).

Το παρόν βιβλίο επιχειρεί να αποτυπώσει την αναλυτική εικόνα της υπερτριαντάχρονης πορείας του συνόλου των αλλαγών που έχει υποστεί το εργασιακό πρότυπο στην Ελλάδα με τα χαρακτηριστικά που είχε αποκτήσει μέχρι και την πρώτη δεκαπενταετία μετά τη Μεταπολίτευση. Σε αυτό το πλαίσιο καταγράφονται και αναλύονται οι συντελούμενες αλλαγές από τις διαδοχικές κυβερνήσεις, μέσα από μεθοδικές, σταδιακές και εντεινόμενες νομοθετικές παρεμβάσεις, οι οποίες έχουν οδηγήσει στη διαμόρφωση του νέου και ευέλικτου εργασιακού προτύπου.