

Ευέλικτες μορφές απασχόλησης: Ευλογία ή ανάθεμα;

ΑΛΙΚΗ ΜΟΥΡΙΚΗ*

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Η σημερινή εποχή σημαδεύεται από ταχύτατες εξελίξεις και βαθιές αλλαγές, τόσο στη σφαίρα της πολιτικής όσο και της οικονομίας. Ιδιαίτερα σημαντικές είναι οι αλλαγές που σημειώνονται στην παγκόσμια οικονομία, σαν αποτέλεσμα της οικονομικής ύφεσης και της όξυνσης του διεθνούς ανταγωνισμού. Η αναδιάρθρωση δεν περιορίζεται μόνο στην παραγωγική διαδικασία, επεκτείνεται και στις εργασιακές σχέσεις με στόχο την κατάκτηση της ευελιξίας. Ευελιξία που αφορά τόσο τις μορφές και τη διάρκεια της απασχόλησης, όσο και τις αμοιβές και τη γενικότερη οργάνωση της εργασιακής διαδικασίας.

Οι συνολικές μακροπρόθεσμες επιπτώσεις αυτών των μεταβολών παραμένουν ακόμη δυσδιάκριτες, καθώς είναι ένα φαινόμενο σε διαρκή εξέλιξη. Είναι χαρακτηριστικό ότι το θέμα της αναδιάρθρωσης της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων, που συνδέεται άμεσα με την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας, δεν έχει ακόμη αναλυθεί επαρκώς στη χώρα μας, είτε στους ακαδημαϊκούς, είτε –προπαντός– στους πολιτικούς και συνδικαλιστικούς κύκλους. Και στο βαθμό που έχει αναλυθεί, αυτό έχει γίνει κάτω από το πρίσμα φορτισμένης άρνησης ή άκριτης και ενθουσιώδους υποδοχής.

Σε σχέση με την εργασιακή διαδικασία, στους κύκλους αυτούς εξακολουθεί να κυριαρχεί η στερεότυπη αντίληψη περί εργασίας και εργατικού δυναμικού που περικλείεται στην εξής εικόνα: πλήρης και σταθερή δουρα απασχόληση του εργαζόμενου, με εγγυημένη κοινωνική ασφάλιση, στην έδρα της επιχείρησης και στον επίσημο τομέα της οικονομίας, εργατικό δυναμικό κατά πλειοψηφία ανδρικό, ηλικίας 15-65 ετών.

Οι μορφές απασχόλησης που ξεφεύγουν από το παραπάνω στερεότυπο θεωρούνται περιφερειακές και συγκυριακές. Κι όμως, ενάντια σ' αυτή τη λογική, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης (μερική απασχόληση, εποχιακή ή προσωρινή απασχόληση, φασόν, κ.ά.) καθώς και μια πληθώρα άτυπων, «μη-κανονικών» μορφών απασχόλησης, αυξάνονται στα-

* Αλίκη Μουρίκη, κοινωνιολόγος – ερευνήτρια ΕΚΚΕ.

θερά –σε ορισμένες δε ευρωπαϊκές χώρες εντυπωσιακά– τα τελευταία χρόνια, σε αντίθεση με την πλήρη απασχόληση που βρίσκεται σχεδόν παντού σε υποχώρηση.

Η νέα αυτή πραγματικότητα που διαμορφώνεται στις προηγμένες βιομηχανικές κοινωνίες με τη δυναμική εμφάνιση άτυπων και ευέλικτων μορφών εργασίας, κλονίζει το παραδοσιακό ερμηνευτικό μοντέλο του κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας. Ενώ ο κόσμος της εργασίας εξελίσσεται και γίνεται ολοένα και πιο πολύπλοκος, πιο ετερόκλητος και πιο κατακερματισμένος, τα ισχύοντα αναλυτικά εργαλεία και θεωρητικά υποδείγματα αδυνατούν να συλλάβουν σε όλο τους το εύρος τα νέα πρότυπα που εμφανίζονται.

Παράδειγμα, οι παραδοσιακές στατιστικές μέθοδοι οι οποίες αγνοούν μια σειρά από μορφές οικονομικής δραστηριότητας (άτυπες, αδήλωτες, εποχιακές, αφανείς –όπως η απασχόληση στο σπίτι, αμειβόμενη και μη, και η παραγωγή για αυτοκατανάλωση– ακόμη και παράνομες) οι οποίες αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη βαρύτητα και θα έπρεπε να συνυπολογίζονται σε οποιαδήποτε προσέγγιση του φαινομένου της απασχόλησης και της ανεργίας.

Τι ίδιο πρόβλημα ισχύει και με την αποτίμηση του συνόλου της γυναικείας εργασίας. Η φύση της γυναικείας εργασίας δυσχεραίνει την πλήρη και ακριβή καταγραφή της. Η λανθάνουσα ανεργία και η υποαπασχόληση των γυναικών, όπως και οι «μη-κανονικές» μορφές εργασίας τους αποσιωθούν από τις συμβατικές στατιστικές του εργατικού δυναμικού με αποτέλεσμα να παρέχεται στρεβλωμένη εικόνα της συμμετοχής των γυναικών στην οικονομική ζωή. Η συμμετοχή αυτή υποεκτιμάται και υποτιμάται συστηματικά, αλλοιώνοντας έτσι την πραγματική τους συνεισφορά στην παραγωγή.

2. Η εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Η διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης συνδέεται άμεσα με την αναδιοργάνωση της εργασίας και την καθιέρωση νέων εργασιακών σχέσεων. Η αναδιοργάνωση αυτή υπήρξε το αποτέλεσμα της συνδυασμένης επίδρασης της οικονομικής κρίσης (που προκάλεσε αύξηση της ανεργίας) και της αναδιάρθρωσης της παραγωγής.

Η αναδιάρθρωση δεν αποτελεί, προφανώς, ένα ενιαίο και ομοιογενές φαινόμενο. Αντίθετα, χαρακτηρίζεται από μια ποικιλία εκδοχών με συχνά αντιφατικά γνωρίσματα.

Όπως είναι φυσικό, οι παράμετροι της αναδιάρθρωτικής διαδικασίας καθορίζονται από μια πληθώρα παραγόντων, όπως:

- (α) ο βαθμός ανάπτυξης της κάθε οικονομίας και η θέση μιας χώρας στον Διεθνή Καταμερισμό της Εργασίας,
- (β) οι ιδιαιτερότητες ξεχωριστών περιοχών μέσα στα πλαίσια της εθνικής οικονομίας (π.χ. τοπικά παραγωγικά συστήματα),

- (γ) τα χαρακτηριστικά του συγκεκριμένου κλάδου,
 (δ) το μέγεθος, η οργάνωση και γενικά το προφίλ της κάθε επιχείρησης.

Μέσα στην τεράστια ποικιλία των αναδιάρθρωτικών επιλογών που αναδεικνύονται, δύσκολα εντοπίζει κανείς μια κυρίαρχη εκδοχή αναδιάρθρωσης. Η επιτυχία, ωστόσο, κάποιων εκδοχών προκαλεί και προσελκύει ερμηνείες από διαφορετικές αφετηρίες. Οι διάφορες ερμηνείες εστιάζονται στα τεχνολογικά, κοινωνικά και χωρικά στοιχεία της αναδιάρθρωτικής απόπειρας. Στο παρόν άρθρο, το φαινόμενο της ευέλικτης αναδιάρθρωσης προσεγγίζεται από τη σκοπιά των εργασιακών σχέσεων, ενώ η τεχνολογική, η παραγωγική και η χωρική διάσταση παρουσιάζονται αναγκαστικά στο περιθώριο.

Αντιμέτωπες με την οικονομική ύφεση και την όξυνση του ανταγωνισμού, ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις αναζητούν πιο ευέλικτες μορφές οργάνωσης τόσο της παραγωγής, όσο και της εργασίας. Η στρατηγική αναδιάρθρωσης που ακολουθεί μια επιχείρηση σε αναζήτηση της ευελιξίας μπορεί να είναι επιθετική και δυναμική ή μπορεί να είναι αμυντική και παραδοσιακή.

Στην πιο «εκσυγχρονιστική» της εκδοχή, η αναδιάρθρωση εξασφαλίζει μεγαλύτερη ευελιξία μέσα από την ευρεία εφαρμογή των νέων τεχνολογιών, την ποιοτική αναβάθμιση της εργασίας, τη βελτίωση της ποιότητας του προϊόντος, την αύξηση της παραγωγικότητας και την εξειδίκευση. Στην «παραδοσιακή» εκδοχή της αναδιάρθρωσης, η ευελιξία νοείται κυρίως ως μείωση του κόστους εργασίας. Αυτό επιτυγχάνεται κυρίως με την αποκέντρωση της παραγωγικής διαδικασίας και την ανάθεση τμημάτων της παραγωγής σε εξωτερικούς συνεργάτες (διάχυση επιχειρηματικού κινδύνου), καθώς και με την ευελικοποίηση του εργατικού δυναμικού. Στην πράξη αυτό μεταφράζεται:

- (α) στην επέκταση των άτυπων εργασιακών σχέσεων και στον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας,
 (β) στην απο-ειδίκευση του εργατικού δυναμικού και την υποβάθμιση των τεχνικών του δεξιοτήτων,
 (γ) και ενίοτε στη μετεγκατάσταση της παραγωγής στην περιφέρεια και σε περιοχές με φτηνό εργατικό δυναμικό.

Γενικά πρόκειται για μια αμυντική στρατηγική του κεφαλαίου απέναντι στην οικονομική ύφεση, η οποία προσπαθεί ν' αντιμετωπίσει την όξυνση του ανταγωνισμού με υπερεκμετάλλευση των εργαζομένων και όχι με καινοτομία και βελτίωση του προϊόντος και της παραγωγικής διαδικασίας. Αντίθετα, η δυναμική στρατηγική αναδιάρθρωσης, στοχεύοντας στην μεγαλύτερη εμπλοκή και ταύτιση των εργαζομένων με τους στόχους της επιχείρησης, τελικά οδηγεί στην αύξηση της συμμετοχής τους και στην αναβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας (ρήξη με το τείλορικό και φορντικό πρότυπο).

Ωστόσο και στις δύο μορφές ευελιξίας – τόσο την επιθετική/δυναμική, όσο και την αμυντική/παραδοσιακή – ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας παίζει κρίσιμο ρόλο. Στη μεν δυναμική αναδιάρθρωση η μεγα-

λύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στην παραγωγή του προϊόντος και η αναβάθμιση του περιεχομένου εργασίας τους αφορά έναν μικρό πυρήνα υψηλά ειδικευμένων εργαζομένων. Η θέση τους στην επιχείρηση είναι εξασφαλισμένη και οι αποδοχές τους υψηλές. Παράλληλα με αυτό το «προνομιούχο» κομμάτι του εργατικού δυναμικού, οι επιχειρήσεις αυτού του υποδείγματος χρησιμοποιούν εκτεταμένο δίκτυο υπεργολαβιών και απασχολούν –ανάλογα με τις διακυμάνσεις της ζήτησης– ένα περιφερειακό εργατικό δυναμικό που αποτελείται από εργαζόμενους χαμηλής ειδίκευσης, με περιστασιακή σχέση εργασίας (μερική ή εποχιακή απασχόληση, φασόν) και πολύ χαμηλές αποδοχές. Η βασική διαφορά με το παραδοσιακό πρότυπο –όπου κυριαρχεί το περιφερειακό εργατικό δυναμικό– είναι η μεγαλύτερη αναλογία ειδικευμένων προς ανειδίκευτους¹.

Η ευελιξία της παραγωγής που εξασφαλίζει η δυναμική στρατηγική αναδιάρθρωσης στηρίζεται σε αναβαθμισμένες εργασιακές σχέσεις. Το αντίστροφο, όμως, δεν ισχύει. Η παρουσία, δηλαδή, ενός ευέλικτου εργατικού δυναμικού δεν παραπέμπει αναγκαστικά σε μια δυναμική στρατηγική αναδιάρθρωσης.

Από την άποψη της γεωγραφίας της ευέλικτης παραγωγής, συχνά εμφανίζεται η τάση συγκρότησής της σε συστήματα χωρικά πολωμένα, όπου εννοείται ο σχηματισμός δικτύων κάθετης και οριζόντιας ολοκλήρωσης και η διαμόρφωση τοπικών παραγωγικών συστημάτων υψηλού βαθμού συνεργασίας (Κομνηνός 1990). Οι νέες αυτές βιομηχανικές συγκεντρώσεις είτε αναπτύσσονται γύρω από τα πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα, ή είναι το αποτέλεσμα της παρουσίας επιχειρήσεων υψηλής τεχνολογίας, ή τέλος σφειδονται στη δυναμική ανάπτυξη νέων και παραδοσιακών μικρο-μεσαίων επιχειρήσεων. Στην τελευταία περίπτωση, οι επιχειρήσεις συγκεντρώνονται σε μια περιοχή που ειδικεύεται στην παραγωγή ενός προϊόντος ή μιας οικογένειας προϊόντων, αναπτύσσοντας πυκνές διεπιχειρησιακές σχέσεις και εκτεταμένα δίκτυα υπεργολαβίας (Λυμπεράκη, 1991β). Είναι οι λεγόμενες «βιομηχανικές συνοικίες», των οποίων κλασικό παράδειγμα αποτελεί η Τρίτη Ιταλία, αλλά με έντονη παρουσία και σε περιοχές της Γερμανίας, της Γαλλίας, της Δανίας, κ.ά.

Ένα πρόσθετο κριτήριο για την προσέλκυση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων σε μια συγκεκριμένη περιοχή αποτελεί η αξιοποίηση των διαφοροποιήσεων των τοπικών αγορών εργασίας.

Το κριτήριο αυτό αφορά κυρίως τις επιχειρήσεις εκείνες που ακολουθούν μια αμυντική στρατηγική για την κατάκτηση της ευελιξίας και επέλεγον να εγκατασταθούν σε ορισμένες περιφέρειες για να εκμεταλλευτούν τις ιδιαιτερότητες των τοπικών αγορών εργασίας και να εφαρ-

1. Για μια εκτενέστερη περιγραφή των χαρακτηριστικών των δύο στρατηγικών αναδιάρθρωσης, βλ. Α. Λυμπεράκη 1991β.

μόσον ιδιαίτερα ευέλικτες στρατηγικές απασχόλησης¹.

Η ευελιξία της απασχόλησης, κοινό ζητούμενο τόσο των παραδοσιακών όσο και των δυναμικών στρατηγικών αναδιάρθρωσης, εξασφαλίζεται κατά κύριο λόγο με τη μετατροπή της σχέσης εργασίας ενός αυξανόμενου τμήματος του εργατικού δυναμικού από σταθερή και μόνιμη σε πρόσκαιρη και περιστασιακή. Αυτό συνεπάγεται τον περιορισμό του μόνιμου, ειδικευμένου και υψηλόμισθου προσωπικού, και άλλες πρακτικές «εξορθολογισμού».

Μια νέα αγορά εργασίας τείνει έτσι να διαμορφωθεί με κύρια χαρακτηριστικά την προσωρινότητα, την ανασφάλεια και την αβεβαιότητα για τους εργαζόμενους. Από την άλλη, αυτά ακριβώς τα στοιχεία είναι που εξασφαλίζουν στο κεφάλαιο ευλυγισία, μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα, και χαμηλότερο εργατικό κόστος. Αλλά και από την πλευρά της αγοράς εργασίας, αρκετές ομάδες του πληθυσμού (κυρίως γυναίκες, νέοι, μετανάστες) αρκούνται σε ή επιδιώκουν –για διάφορους λόγους– μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης.

Στην προωθούμενη και έντονα αμφισβητούμενη ευελιξία της απασχόλησης κεντρικό ρόλο διαδραματίζουν οι γυναίκες. Και αυτό γιατί οι νέες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (όπως εξάλλου και οι παλαιότερες) είναι προσαρμοσμένες στις υποτιθέμενες ανάγκες και ιδιαιτερότητές τους. Καθιερώθηκαν δε ακριβώς για να επιτρέψουν στις γυναίκες να συνδυάσουν τα οικογενειακά-οικιακά τους καθήκοντα με την αμειβόμενη απασχόληση (η οποία εξακολουθεί να θεωρείται ως συμπληρωματική της ανδρικής).

Η ύπαρξη ενός διαθέσιμου και εύλιπτου εργατικού δυναμικού, το οποίο απαρτίζουν εκτός από τις γυναίκες και νέοι, μετανάστες, πρόσφυγες, εθνικές και θρησκευτικές μειονότητες, οδηγεί σ' έναν έντονο κατακερματισμό της αγοράς εργασίας σε δύο άνισα τμήματα: σ' έναν κορμό καλά αμειβόμενων και εξασφαλισμένων εργαζομένων, και σε μια περιφέρεια κακοπληρωμένων εργαζομένων με επισφαλές καθεστώς. Ο κατακερματισμός αυτός αποτελεί και το υπόστρωμα για την ταχεία εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Η νέα στρατηγική απασχόλησης των εργοδοτών στηρίζεται ακριβώς σ' ένα περιφερειακό –δηλαδή περιστασιακό και ανοργάνωτο– εργατικό δυναμικό.

3. Τυπολογία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης χαρακτηρίζονται από ιδιαίτερη ποικιλομορφία και φαντασία. Αρκετές από αυτές κινούνται στη σφαίρα της παράνομης ή ημι-παράνομης δραστηριότητας, γεγονός που δυσχεραίνει την ακριβή καταγραφή τους. Συνήθως συνιστούν μια άτυπη εργασιακή

1. Για μια εκτενή αναφορά στη λειτουργία των τοπικών αγορών εργασίας, βλ. Βαίου και Κατσημαχίδη 1990.

σχέση, δηλαδή μια σχέση εργασίας που δεν είναι σταθερή, δεν καλύπτει το πλήρες ωράριο (αν και αυτό δεν ισχύει πάντοτε) και δεν παρέχει πλήρη ασφαλιστικά δικαιώματα. Επιπλέον, η εργασία δεν διεξάγεται αναγκαστικά στους χώρους της επιχείρησης. Οι κυριότερες μορφές ευέλικτης απασχόλησης είναι οι εξής (Κραβαρίτου 1986):

(α) η *μερική απασχόληση* (σύμβαση εργασίας με μειωμένο ωράριο): μια θέση εργασίας θεωρείται μερικής απασχόλησης όταν η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας είναι λιγότερο από 30 ώρες·

β) η *εποχιακή ή προσωρινή απασχόληση* (σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η διάρκεια του οποίου ποικίλλει). Μια πιο εξελιγμένη μορφή προσωρινής απασχόλησης είναι η «ενοικίαση» ή ο «δανεισμός» προσωπικού, η οποία όμως βρίσκεται στα όρια της νομιμότητας και σε ορισμένες χώρες μάλιστα απαγορεύεται·

(γ) η *υπεργολαβία ή φασόν*: η δουλειά γίνεται συνήθως στο σπίτι της εργαζόμενης ή του εργαζόμενου και αμείβεται με το κομμάτι. Η εργασία με το κομμάτι πρωτοεμφανίστηκε σε κλάδους της μεταποίησης. Τα τελευταία χρόνια, ωστόσο, γνωρίζει μεγάλη άνθηση και στον τομέα των υπηρεσιών με την εξάπλωση της τηλεργασίας που βασίζεται στη χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή: είναι το λεγόμενο «ηλεκτρονικό φασόν». Στην Ελλάδα αυτή η τελευταία μορφή είναι ακόμη περιθωριακή, σε άλλες χώρες όμως της Ευρώπης αναπτύσσεται σταθερά.

Δίπλα σ' αυτές τις πιο παραδοσιακές μορφές ευέλικτης απασχόλησης ξεπηδούν συνεχώς και αναπτύσσονται καινούργιες μορφές όπως η *εργασία κατά ζήτηση* (labour on call), όπου ο εργαζόμενος πρέπει να είναι συνεχώς στη διάθεση του εργοδότη, χωρίς όμως ο χρόνος αναμονής του ν' αμείβεται. Η *διαμοιραζόμενη εργασία* (job sharing), όπου δύο εργαζόμενοι μοιράζονται την ίδια θέση σε διαφορετικές ώρες. Η *εναλλασσόμενη εργασία* (που εφαρμόζεται κυρίως στις αεροπορικές εταιρείες), και άλλες πρωτόλειες μορφές που δεν έχουν ακόμη πλήρως μορφοποιηθεί. Η κυρίαρχη όμως μορφή ευέλικτης απασχόλησης είναι η μερική απασχόληση, καθώς αφορά μεγάλο αριθμό εργαζομένων και επεκτείνεται διαρκώς σε νέους τομείς.

Ένα ακόμη ενδιαφέρον στοιχείο στις διάφορες κατηγορίες ευέλικτης απασχόλησης είναι η επικάλυψη των διαφόρων μορφών. Υπάρχουν, π.χ. αρκετοί εργαζόμενοι οι οποίοι είναι ταυτόχρονα εποχιακοί ή προσωρινοί και εργάζονται με μειωμένο ωράριο, ή άλλοι οι οποίοι είναι επιπλέον και αυταπασχολούμενοι. Ο εντοπισμός τους είναι δυσχερής στις συνήθεις καταγραφές και συνήθως αγνοείται η πολλαπλή τους δραστηριότητα, ενώ παραμένει ασαφές ποια απ' όλες τις ιδιότητες είναι η κυρίαρχη.

4. Το φαινόμενο της ευέλικτης απασχόλησης στις ευρωπαϊκές χώρες

Τα τελευταία 20 χρόνια, οι άτυπες και ευέλικτες μορφές απασχόλησης σημείωσαν εντυπωσιακή άνοδο σ' όλες τις χώρες της ΕΟΚ, καθώς και στις Σκανδιναβικές χώρες. Ειδικότερα, η μερική απασχόληση των γυναικών αυξήθηκε εντυπωσιακά και σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες κατέχει ιδιαίτερα σημαντική θέση. Από τις χώρες της Κοινότητας η Ολλανδία κατέχει τα σκήπτρα: σχεδόν 6 στις 10 εργαζόμενες γυναίκες δουλεύουν με καθεστώς μερικής απασχόλησης! Στη Βρετανία σχεδόν οι μισές (45%), στη Δανία οι 4 στις 10 και στη Δ. Γερμανία η 1 στις 3. Αντίθετα, στις χώρες του Ευρωπαϊκού Νότου το ποσοστό είναι αισθητά χαμηλότερο: στην Ελλάδα και στην Ισπανία είναι 13%, στην Ιταλία 10% και στην Πορτογαλία μόλις 9% [βλ. πίνακα 1]. Αυτά τα χαμηλά ποσοστά είναι εν μέρει παρατηλητικά γιατί πολλά άτομα, κυρίως γυναίκες, δουλεύουν στην παραοικονομία και έτσι δεν εμφανίζονται στις στατιστικές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ ΜΕΡΙΚΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ -1987

	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Βέλγιο	10.3	2.2	24.7
Βρετανία	22.6	6.0	45.1
Γαλλία (1986)	11.7	3.5	23.1
Γερμανία (Δυτ.)	13.0	2.3	29.7
Δανία	25.1	10.3 4	2.5
ΕΛΛΑΔΑ	7.9	5.1	13.1
Ιρλανδία (1988)	8.1	4.0	16.5
Ισπανία (1988)	5.9	2.6	13.3
Ιταλία (1988)	5.5	3.3	10.1
Λουξεμβούργο (1986)	7.3	2.6	16.3
Ολλανδία	29.8	13.9	57.8
Πορτογαλία (1986)	5.2	2.8	8.9

Πηγή: OECD Employment Outlook, July 1990

Οι άνδρες που δουλεύουν με καθεστώς μερικής απασχόλησης είναι αισθητά λιγότεροι: πρόκειται συνεπώς για ένα φαινόμενο που αφορά κυρίως τις γυναίκες. Πράγματι η συντριπτική πλειοψηφία των μερικώς απασχολούμενων είναι γυναίκες: το ποσοστό ξεκινά από το 61% (Ελλάδα) και φτάνει το 93% (Βέλγιο) [βλ. πίνακα 2].

ΠΙΝΑΚΑΣ 2
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
(1986/7)

Κατά σειρά κατάταξης	(%)
Βέλγιο	93.3
Γερμανία (Δυτ.)	90.3
Βρετανία	88.7
Γαλλία	82.2
Δανία	80.1
Λουξεμβούργο	79.3
Ολλανδία	75.3
Ιρλανδία	72.6
Ιταλία	64.2
Πορτογαλία	64.0
ΕΛΛΑΔΑ	61.0
Ισπανία (μη-διαθέσιμο)	-

Πηγή: OECD Employment Outlook, September 1988.

Το πιο σημαντικό όμως στοιχείο στην εξέλιξη της απασχόλησης είναι το γεγονός ότι σε πολλές χώρες της ΕΟΚ –και μάλιστα στις πιο αναπτυγμένες από αυτές (Βέλγιο, Γαλλία, Ολλανδία, Βρετανία, Γερμανία)– η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης τα τελευταία χρόνια οφείλεται βασικά στην αύξηση της μερικής γυναικείας απασχόλησης: *οι περισσότερες γυναίκες που βρήκαν δουλειά, ήταν δουλειά part-time.* ^{1!} Επιπλέον, ενώ η πλήρης απασχόληση στις περισσότερες χώρες της ΕΟΚ σημείωσε στασιμότητα ή πτώση, η μερική απασχόληση αυξήθηκε εντυπωσιακά.

Τι σημαίνουν αυτές οι τάσεις; Σημαίνουν ότι τα επόμενα χρόνια η μερική απασχόληση (και οι άλλες άτυπες και ευέλικτες μορφές απασχόλησης) θα εξελιχθούν σε μια συνηθισμένη πρακτική, ενώ η πλήρης απασχόληση θα σημειώνει σταθερή υποχώρηση. Ήδη, το 20% του συνόλου των μισθωτών της Κοινότητας εργάζεται με καθεστώς μερικής ή έκτακτης απασχόλησης².

Είναι, λοιπόν, ξεκάθαρο ότι το φαινόμενο αυτό δεν είναι συγκυριακό αλλά αποτελεί μια σταθερή τάση της αγοράς εργασίας και αναπόσπαστο στοιχείο της νέας στρατηγικής της απασχόλησης. Αξίζει, γι' αυτό, ν' αποτελέσει αντικείμενο σταθερής μελέτης και όχι αφορισμών και παραγνώρισης από όσους –δικαίως ή αδικώς– εναντιώνονται σ' αυτό.

1. Βλ. OECD Employment Outlook, September 1986, σ. 149.

2. Βλ. σχετικά την Πρόταση Οδηγίας του Συμβουλίου της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, ΣΥΝ 280 και 281, 24-8-1990, σ. 10.

5. Ο βαθμός διάχυσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας

Στην Ελλάδα μέχρι πρόσφατα, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν είχαν θεσμική κατοχύρωση, με αποτέλεσμα να είναι χαμηλός ο επίσημος βαθμός συμμετοχής των εργαζομένων σε αυτές και λιγοστά τα διαθέσιμα στοιχεία. Συγκεκριμένα, το ποσοστό των μερικά απασχολούμενων στο σύνολο των εργαζομένων ανέρχεται, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΟΣΑ, σε 8%, ένα από τα χαμηλότερα της Ευρώπης, τη στιγμή που ο μέσος όρος της ΕΟΚ είναι υπερδιπλάσιος (OECD 1990).

Ωστόσο, ανεπίσημα, αρκετές ευέλικτες ή άτυπες μορφές απασχόλησης αποτελούν εδώ και χρόνια μια συνήθη πρακτική, καλύπτοντας μεγάλο τμήμα της παραγωγικής δραστηριότητας. Για παράδειγμα, η εποχιακή απασχόληση εφαρμόζεται από παλαιωτάτων χρόνων στον αγροτικό τομέα και στην οικοδομή, πιο πρόσφατα δε και στα τουριστικά επαγγέλματα, η μερική απασχόληση συναντάται από παλιά στις υπηρεσίες (γραμματείς, λογιστές, βοηθοί, κ.ά.), η άτυπη απασχόληση αφορά ένα μεγάλο αριθμό ατόμων, κυρίως γυναικών (φύλαξη παιδιών, φροντίδα ηλικιωμένων, καθαριότητα κτιρίων, κ.ά.), το δε φασόν αποτελεί μια ιδιαίτερα διαδεδομένη μορφή απασχόλησης για έναν σημαντικό πλην όμως άγνωστο αριθμό γυναικών.

Αυτό όμως που αποτελεί το νέο στοιχείο σ' αυτές τις μορφές απασχόλησης είναι ότι ξαναήρθαν δυναμικά στο προσκήνιο με την αναδιάρθρωση της παραγωγικής διαδικασίας με προορισμό να επιφέρουν ριζικές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας. Επεκτείνονται σε νέα πεδία εφαρμογής και χρησιμοποιούν καινούργιες κατηγορίες εργατικού δυναμικού. Ο ταχύς ρυθμός εξάπλωσής τους στην αγορά εργασίας και η διεύθυνσή τους σε νέους τομείς –κυρίως ως υποκατάστατο της σταθερής και πλήρους απασχόλησης– συνιστούν μια ρήξη με το παρελθόν και τα γνωστά πρότυπα απασχόλησης.

Σε ποιους κλάδους της ελληνικής οικονομίας εφαρμόζονται αυτή τη στιγμή οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης;

Στον τομέα της *μεταποίησης*, οι νέες μορφές απασχόλησης που θεσμοθετήθηκαν το 1990 με τον ν.1892/90 (το περίφημο «πολυνομοσχέδιο»), κυρίως η μερική απασχόληση και η τέταρτη βάρδια, δεν έχουν ακόμη αξιοποιηθεί από τις επιχειρήσεις σε βαθμό που να επιτρέπει την εξαγωγή κάποιων στέρεων συμπερασμάτων. Οι εργοδότες δείχνουν διστακτικοί στην εφαρμογή τους και προτιμούν, ως επί το πλείστον, τις υπερωρίες για την κάλυψη ενδεχόμενης αυξημένης ζήτησης. Αντίθετα, δεσποζουν, λόγω πληθώρας μικρο-μεσαίων επιχειρήσεων, η υπεργολαβία και το φασόν. Παρά την αδιαφάνεια που επικρατεί στον χώρο των ΜΜΕ (που δυσχεραίνει κάθε προσπάθεια ρεαλιστικής αποτύπωσης των διαφόρων μορφών ευέλικτης απασχόλησης), παρατηρείται τα τελευταία χρόνια –σε αναζήτηση μιας μεγαλύτερης ευελιξίας στη παραγωγή– μια επέκταση της υπεργολαβίας και του φασόν σε νέους κλάδους προϊό-

των, όπως η συσκευασία τροφίμων, οι εκδόσεις-εκτυπώσεις, τα ηλεκτρονικά, τα είδη δώρων, τα παιχνίδια, το κόσμημα, διάφορες συναρμολογήσεις, κ.ά. (Βαίου κ.ά. 1991). Ταυτόχρονα παρατηρείται μια τάση χωρικής συγκέντρωσης των δικτύων υπεργολαβίας και του φασόν με βάση κάποια εξειδίκευση: συναντά κανείς ολόκληρες περιοχές ή «συνοικίες» φασονιστριών, λογουχάρη, που ασχολούνται αποκλειστικά με την παραγωγή συγκεκριμένων προϊόντων (Λυμπεράκη 1991).

Το φαινόμενο αυτό συνδέεται στενά με την αξιοποίηση των διαφοροποιημένων αγορών εργασίας και την εκμετάλλευση φθηνών «δεξαμενών εργασίας». Η δυναμική ανάπτυξη της Βορείου Ελλάδας κατά τη δεκαετία του '80 αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα. Η εξειδίκευση της περιοχής στους κλάδους τροφίμων-ποτών, υφαντουργίας και έτοιμου ενδύματος επιτρέπει στις επιχειρήσεις -εντάσεως εργασίας οι περισσότερες- ν' απασχολούν εποχιακή και «περιθωριακή» εργατική δύναμη και να κάνουν ευρεία χρήση υπεργολαβιών και φασόν (Βαίου και Χατζημηγάλης 1990).

Στον τομέα των υπηρεσιών, συναντάμε σαφώς μεγαλύτερη έκταση εφαρμογής των νέων, κυρίως ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Μετά την εφαρμογή του ν.1892/90 και την καθιέρωση του συνεχούς ωραρίου, η μερική απασχόληση έχει αυξηθεί στο λιανικό εμπόριο (super-markets, πολυκαταστήματα). Σύμφωνα με στοιχεία του «Συνδέσμου Επιχειρήσεων Σούπερ Μάρκετ» (ΣΕΣΜΕ), κατά το πρώτο εξάμηνο εφαρμογής του απελευθερωμένου (διευρυσμένου) ωραρίου, προσελήφθησαν περίπου 2000 ωρομίσθιοι, ενώ ανάλογη τάση παρουσιάζεται και για το δεύτερο εξάμηνο. Ο αριθμός αυτός αντιπροσωπεύει μια αύξηση των απασχολούμενων κατά 30% περίπου, σε θέσεις, όμως, μερικής απασχόλησης. Μέσα σ' ένα χρόνο ο αριθμός των εργαζομένων στον κλάδο αναμένεται ν' αυξηθεί και από τις 14 χιλ. να φτάσει στις 20 χιλ. άτομα, όπως δήλωσε ο Πρόεδρος του ΣΕΣΜΕ κ. Κ. Βερόπουλος. Η σύνθεση όμως του προσωπικού θα είναι 50% μερικώς απασχολούμενοι και 50% πλήρως απασχολούμενοι (Λάμπιας 1991). Στα πολυκαταστήματα υπήρξε μια αρχική αύξηση κατά 10% των απασχολούμενων (που οφείλεται αποκλειστικά σε προσλήψεις ωρομισθίων), η οποία κράτησε μέχρι τον Ιανουάριο του 1991. Έκτοτε, η σημαντική πτώση του τζίρου των επιχειρήσεων οδηγεί σε μια σταθερή μείωση του προσωπικού τους που ίσως υπερβεί το 10%, εξαλείφοντας έτσι την αρχική αύξηση της απασχόλησης.

Στο δημόσιο τομέα έχει επιλεγεί η μέθοδος των προσλήψεων ωρομισθίων για την κάλυψη εποχιακών αναγκών αντί της πλήρους και σταθερής απασχόλησης. Η τακτική αυτή εξυπηρετεί πολλαπλούς δημοσιονομικούς και (μικρο)πολιτικούς σκοπούς. Μένει να δούμε αν θα εξελιχθεί σε πάγια πολιτική του κράτους, εισάγοντας την ευέλικτη απασχόληση στο άβατο της δημόσιας διοίκησης.

Άλλες εφαρμογές των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών συναντάμε στις ασφαλιστικές εταιρείες, σε ιδιωτικές εταιρείες παροχής προστασίας, σε τουριστικές επιχειρήσεις, στον τύπο κ.λπ.

Αξίζει ν' αναφερθεί η χρησιμοποίηση σε αυξανόμενο βαθμό από εταιρείες παροχής υπηρεσιών (π.χ. διαφημιστικές εταιρείες) της μεθόδου της *ανάθεσης έργου*, δια της οποίας αποκεντρώνονται τμήματα της δουλειάς σε εξωτερικούς συνεργάτες υψηλής ειδίκευσης και αμοιβής.

Παρατηρούμε ότι υπάρχει μια πανσπερμία εφαρμογών των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, καθώς και ένα φαινόμενο σε διαρκή εξέλιξη, και δεν είναι δυνατόν ούτε να οριοθετηθούν, ούτε να γίνει πλήρης καταγραφή τους, πόσο μάλλον να προδιαγραφεί το μέλλον τους.

6. Αρνητικές και θετικές πτυχές των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης προσφέρουν πολλά πλεονεκτήματα στους εργοδότες, κυρίως υψηλό βαθμό εκμετάλλευσης των εργαζομένων και χαμηλό εργατικό κόστος. Για τους εργαζόμενους, όμως, τα *μειονεκτήματα* είναι σημαντικά:

(α) Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης καλύπτουν, κατά κανόνα, περιστασιακές ανάγκες και παρέχουν, κατά συνέπεια, αβέβαιη και ασταθή εργασία. Οι περισσότερες θέσεις ευέλικτης απασχόλησης είναι ανειδίκευτες ή ημι-ειδικευμένες, με ελάχιστες ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης. Παράλληλα, οι μορφές αυτές απασχόλησης χαρακτηρίζονται από χαμηλές αμοιβές, μειωμένες ή ανύπαρκτες κοινωνικές παροχές και ελάχιστες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. Οι δυνατότητες συλλογικής οργάνωσης και διεκδίκησης των εργαζομένων είναι από εξαιρετικά περιορισμένες ως ανύπαρκτες, με αποτέλεσμα ν' αδυνατίζει το μέτωπο των διεκδικήσεων.

Πέρα από τα παραπάνω αρνητικά χαρακτηριστικά τα οποία είναι κοινά για τους εργαζομένους και των δύο φύλων, υπάρχουν ορισμένα επιπλέον μειονεκτήματα τα οποία αφορούν ειδικά τις γυναίκες:

(β) Καταρχήν, ελιβεβαιώνεται και διευρύνεται ο συμπληρωματικός χαρακτήρας της γυναικείας εργασίας, η ευκαιριακή συμμετοχή της γυναίκας στην παραγωγή.

(γ) Πολλές γυναίκες εγκλωβίζονται στο δίλημμα: αβέβαιη και υποβαθμισμένη δουλειά ή ανεργία; Αποτρέπεται η πλήρης και ισοτιμη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό.

(δ) Η ευρεία συμμετοχή των γυναικών στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης ενισχύει την παραδοσιακή διάκριση ανάμεσα σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα, και τις νέες μορφές διαίρεσης της αγοράς εργασίας (με κριτήριο το φύλο, την κατάρτιση, το ωράριο κ.λπ.). Η αγορά εργασίας κινδυνεύει να πολωθεί ανάμεσα σ' έναν κορμό εργαζομένων με πλήρη απασχόληση, υψηλή ειδίκευση και ανάλογες αμοιβές και παροχές, και σε μια περιφέρεια ανειδίκευτων και χαμηλόμισθων εργαζομένων, με επισφαλή απασχόληση –συνήθως γένους θηλυκού (Λυμπεράκη 1990). Υπάρχει, δηλαδή, φόβος να δημιουργηθεί μια παράλληλη α-

γορά εργασίας για τις γυναίκες, με αρνητικά χαρακτηριστικά.

Για τους παραπάνω λόγους, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης τείνουν μάλλον να ενισχύσουν και ν' αναπαράγουν τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας, παρά να τον ανατρέψουν.

Όμως τα παραπάνω υπαρκτά μειονεκτήματα δεν πρέπει να συσκοτίζουν και ορισμένες θετικές πλευρές των νέων, κυρίως, ευέλικτων μορφών απασχόλησης, που αν αξιοποιηθούν και διευρυνθούν, θα δώσουν άλλη διάσταση στο περιεχόμενο της εργασίας.

(α) Με τις νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης, κυρίως με το μειωμένο ωράριο, οι γυναίκες σαν σύνολο έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας παρά ποτέ. Για πολλές είναι ο μοναδικός τρόπος να εργαστούν. Ιδιαίτερα οι παντρεμένες γυναίκες, οι γυναίκες με παιδιά, έχουν τη δυνατότητα ν' αναλάβουν μια δουλειά με μειωμένο ωράριο εργασίας, διαφορετικά θα έπρεπε να περιοριστούν στα «εν οίκω» τους.

(β) Η αυξημένη ευελιξία της απασχόλησης θα επιτρέπει τη ριζική αναδιοργάνωση του χρόνου της εργασίας και του ελεύθερου χρόνου, τόσο των γυναικών, όσο και των ανδρών. Οι γυναίκες θα έχουν έτσι τη δυνατότητα να διεκδικήσουν μια περισσότερο ισότιμη κατανομή των ρόλων, και στο σπίτι και στην παραγωγή.

(γ) Με την πλατιά εφαρμογή μελλοντικά των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, επέρχονται σημαντικές αλλαγές στη στερεότυπη αντίληψη της εργασίας. Η πλήρης, αμειβόμενη, σταθερή απασχόληση παύει να θεωρείται ως η μόνη αξιόλογη μορφή απασχόλησης. Η χρήση του χρόνου –αμειβόμενου και μη– επανακαθορίζεται.

7. Η θέση του συνδικαλιστικού κινήματος απέναντι στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Με άλλα λόγια, έχουμε να κάνουμε μ' ένα σύνθετο φαινόμενο με ποικίλες παραμέτρους, που απαιτεί μια όσο το δυνατόν πιο σφαιρική προσέγγιση και όχι μια επιδερμική αντιμετώπιση ή μια άκριτη απόρριψη από την πλευρά όσων εναντιώνονται σ' αυτό.

Αυτή ακριβώς είναι μέχρι στιγμής η αντίδραση του συνδικαλιστικού κινήματος απέναντι στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και την επίσημη θεσμοθέτησή τους: ο υπερ-τονισμός των αρνητικών πτυχών τους και η αποσιώπηση των θετικών, η απόλυτη άρνησή τους. Για κάθε μορφή απασχόλησης που ξεφεύγει από τη «νόρμα» της πλήρους και σταθερής απασχόλησης στον επίσημο τομέα της οικονομίας αντιμετωπίζεται με καχυποψία και εξορκίζεται. Και είναι λογική, έως ένα βαθμό, αυτή η αντίδραση. Οι εργαζόμενοι με άτυπες ή ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αφενός συνιστούν απειλή για όσους θέλουν να διατηρήσουν ή να διεκδικήσουν την πλήρη απασχόλησή τους, και αφετέρου δεν ελέγχονται, δεν οργανώνονται συλλογικά, δεν διεκδικούν μαζί. Αποδυναμώνεται έτσι ακόμη περισσότερο το συνδικαλιστικό κίνημα.

Επειδή, όμως, το συνδικαλιστικό κίνημα είναι έτσι κι αλλιώς αποδυναμωμένο –για μια σειρά από λόγους που ελάχιστα έχουν να κάνουν με τη μερική ή άτυπη απασχόληση– αυτό που προέχει σήμερα είναι η παρουσίαση ρεαλιστικών και επεξεργασμένων προτάσεων γύρω από τις νέες εργασιακές σχέσεις και τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Αλλιώς δεν θα μπορέσει να παρέμβει ενεργητικά στη διαμόρφωση των νέων όρων του παιχνιδιού και θα παραμείνει απλώς θεατής των εξελίξεων.

Ποια είναι τα βασικά σημεία τριβής γύρω από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης;

Η διαμάχη γύρω από την *ευέλικτη απασχόληση* ανάμεσα στους εκπροσώπους των εργαζομένων, τους εργοδότες και την πολιτεία, εστιάζεται κυρίως στα παρακάτω σημεία¹:

(α) Στη *διάρκεια* της απασχόλησης: είναι γεγονός ότι η χαλάρωση των περιορισμών γύρω από τη διάρκεια της απασχόλησης κινδυνεύει να υπονομεύσει τη σταθερότητα της απασχόλησης και τα συστήματα προστασίας των εργαζομένων. Από την άλλη, οι εργοδότες αντιτείνουν ότι σε περιόδους ύφεσης και έντονου ανταγωνισμού, οι επιχειρήσεις πρέπει να διαθέτουν μεγαλύτερη ευχέρεια στον καθορισμό της διάρκειας της απασχόλησης του προσωπικού τους.

(β) Στη νομοθετική *ρύθμιση* των προβλημάτων που ανακύπτουν από την εξάπλωση της ευέλικτης απασχόλησης: μια σημαντική μερίδα του σ.κ. προτείνει η ρύθμιση αυτή να γίνεται αποσπασματικά και κατ' εξαίρεση για να μην παγιωθεί και νομιμοποιηθεί μια κατάσταση που πολλοί εύχονται να είναι μεταβατική και προσωρινή, αν όχι ανεπιθύμητη. Άλλοι, αντίθετα, ισχυρίζονται ότι είναι απαραίτητη μια συστηματική και συνολική ρύθμιση, ώστε να μην στερηθούν, όσοι εργάζονται με ευέλικτο καθεστώς, την προστασία και τη σταθερότητα που απολαμβάνουν οι άλλες κατηγορίες των εργαζομένων.

(γ) Στη συμβολή της στην *καταπολέμηση της ανεργίας*: πολλοί πιστεύουν, και ανάμεσά τους τα περισσότερα συνδικάτα, ότι ελάχιστα μειώνεται η ανεργία με την εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Η απάντηση στο ερώτημα αυτό δεν είναι ούτε απλή, ούτε εύκολη. Μπορεί να μη μειώνεται μεν ο επίσημος ρυθμός της ανεργίας, αλλά οπωσδήποτε εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό νέες κατηγορίες μη ενεργού πληθυσμού (γυναίκες, νέοι) που τρέφουν την *κρυφή ανεργία*, αυτήν που δεν αποτυπώνεται στις στατιστικές γιατί δεν πληρούνται οι τυπικές προϋποθέσεις².

Προτού προχωρήσουμε σε προτάσεις για μια νέα στρατηγική του συνδικαλιστικού κινήματος, ας δούμε συνοπτικά πού οφείλεται η μείωση της επιρροής των συνδικάτων, όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και διεθνώς.

(α) Καταρχήν, αυξήθηκε ο αριθμός των ανέργων, γεγονός που αφε-

1. Για μια εκτενέστερη ανάλυση, βλ. Cordova, E. 1986.

2. Για περισσότερες λεπτομέρειες γύρω απ' αυτό το θέμα βλ. Delsen, L. 1990.

νός στέρησε τις εργατικές ενώσεις από τα ενδεχόμενα νέα μέλη και αφετέρου, το κυριότερο, όξυνε τον ανταγωνισμό για τη διεκδίκηση μιας θέσης εργασίας παρέχοντας έτσι στους εργοδότες έναν παραπάνω μοχλό πίεσης.

(β) Αυξήθηκε επίσης σημαντικά ο βαθμός συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Οι γυναίκες, όμως, έχουν διαφορετικές προτεραιότητες και διαφορετική στάση απέναντι στα (ανδροκρατούμενα) συνδικάτα. Είναι χαρακτηριστικό ότι μόνο 1 στις 3 γυναίκες –σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας της ΔΗΜΕΑ για λογαριασμό της ΓΣΕΕ– είναι μέλος σε εργατικό σωματείο και ειδικά στον ιδιωτικό τομέα μόνο 1 στις 5 (οι αντίστοιχοι αριθμοί για τους άνδρες είναι 47% στο σύνολο και 39% στον ιδιωτικό τομέα) (Καραμάνου 1990).

(γ) Την παρακμή παραδοσιακών βιομηχανικών κλάδων, όπου τα συνδικάτα ασκούσαν μεγάλη επιρροή, διαδέχθηκε η άνηση νέων επαγγελματιών στον τριτογενή τομέα, όπου οι εργαζόμενοι είναι πιο απρόθυμοι για συλλογική δράση.

(δ) Νέες μορφές απασχόλησης έκαναν δυναμικά την εμφάνισή τους, διαμορφώνοντας με τη σειρά τους νέες εργασιακές σχέσεις. Ειδικά όσοι εργάζονται περιστασιακά ή άτυπα, με ευέλικτο ή μειωμένο ωράριο, είναι δυσκολότερο να εντοπιστούν από τα συνδικάτα και να οργανωθούν. Για παράδειγμα, η συνδικαλιστική πυκνότητα όσων εργάζονται στο φασόν είναι μόλις 7%. Αλλά το κυριότερο, η στάση των συνδικάτων απέναντι σε αυτές τις κατηγορίες των εργαζομένων ήταν μέχρι πολύ πρόσφατα από επιφυλακτική έως ανοιχτά εχθρική, λόγω υποτιθέμενων αντακρουόμενων συμφερόντων με τον κύριο κορμό των εργαζομένων.

(ε) Η νέα στρατηγική των επιχειρήσεων να προωθούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με τις πρωτοβάθμιες εργατικές οργανώσεις, (και να ευνοούν τη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων και σε «οιοτιτικούς κύκλους»), αποσκοπούν στην αποδυνάμωση των εθνικών τριτοβάθμιων οργανώσεων και το διχασμό του εργατικού κινήματος. Ο πρόσφατος νόμος για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (ν.1876/90) δημιουργεί νέο επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων, αναγνωρίζοντας και επίσημα τα εργοστασιακά ή επιχειρηματικά σωματεία ως υποκείμενα συλλογικής διαπραγματεύσεως, σε βάρος των ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων (Μαυρογορδάτος και Κυριακούλιας 1990).

Ποια θα πρέπει να είναι η αντίδραση των συνδικάτων απέναντι στον κίνδυνο παραπέρα μείωσης της επιρροής τους που συνιστά η σταδιακή (αλλά μάλλον αναπόφευκτη) ανατροπή του μοντέλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης;

Η κάμψη της διαπραγματευτικής ισχύος των συνδικάτων κι η ανατροπή του συσχετισμού δύναμης υπέρ της εργοδοσίας, ανάγκασε τα συνδικάτα σε πολλές χώρες να κάνουν μικρές ή μεγάλες παραχωρήσεις στο θέμα της εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του '80, αρκετές εργατικές ενώσεις στην Ιταλία και στην Ισπανία εγκρίναν ορισμένες συμφωνίες-πλαίσιο

που επέτρεπαν τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου κάτω από ειδικές περιστάσεις. Στην Ιταλία ειδικότερα, η οικονομική ύφεση ανάγκασε τα συνδικάτα να υιοθετήσουν μια νέα στρατηγική πολιτικού ρεαλισμού, που περιλαμβάνει την αποδοχή σημαντικών αλλαγών στις συνθήκες εργασίας: ελαστικότητα του ωραρίου, μείωση του ωραρίου εργασίας με αναλογικά μικρότερη μείωση των αποδοχών, εισαγωγή της μερικής απασχόλησης σε εθελοντική βάση, καθιέρωση εβδομάδας 35 ωρών, κ.ά. Οι νέες αυτές ρυθμίσεις ενσωματώθηκαν στις νέες συμβάσεις εργασίας που υπογράφηκαν κυρίως από μικρο-μεσαίες επιχειρήσεις (Santilli 1987). Η συναίνεση που επιτεύχθηκε μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτών συνέβαλε αποφασιστικά στο οικονομικό θαύμα της λεγόμενης «Τρίτης Ιταλίας».

Με την επίτευξη συμφωνίας ανάμεσα στην εργοδοσία και τα συνδικάτα, τα τελευταία πέτυχαν όχι μόνο να διατηρήσουν θέσεις απασχόλησης, αλλά και ν' αποφύγουν τις απόλυτα μονομερείς ενέργειες της διοίκησης των επιχειρήσεων. Ειδικά σε σχέση με τις άτυπες και τις νέες μορφές απασχόλησης, τα ιταλικά συνδικάτα αναγνώρισαν ότι αυτές είναι αναπόφευκτες και πρόρεσαν έτσι να διαπραγματευτούν τους όρους επιβολής τους τουλάχιστον στις μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις. Μάλιστα στις βιομηχανικές περιοχές της κεντρικής και βορειο-ανατολικής Ιταλίας, η τοπική αυτοδιοίκηση συμμετείχε ενεργά σ' αυτές τις διαπραγματεύσεις (Negrelli and Santi 1990).

Χάρη στην παραπάνω (αμυντική οπωσδήποτε) τακτική, οι συνδικαλιστικές ενώσεις της Ιταλίας διασφάλισαν σε μεγάλο βαθμό τα δικαιώματα των παραδοσιακών εργαζομένων που κατείχαν ήδη μια τυπική θέση απασχόλησης. Ελάχιστη πρόοδο, ωστόσο, σημείωσαν στην οργάνωση και τη διασφάλιση των δικαιωμάτων της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας.

Το θέμα της *ευέλικτης απασχόλησης* πάντως διχάζει τα συνδικάτα: στη μεν Σκανδιναβία, οι εργατικές ενώσεις δέχονται ανεπιφύλακτα τη μερική απασχόληση, σε αντίθεση με άλλες χώρες που είτε την απορρίπτουν αυστηρά, ή την ανέχονται υπό αυστηρούς όρους και προϋποθέσεις, παρεμβάλλοντας πολλαπλά εμπόδια στην επίσημη θεσμοθέτησή της. Αποτέλεσμα αυτής της δεύτερης τακτικής είναι να ξεπηδούν ανεπίσημες μορφές ευέλικτης απασχόλησης, επιδεινώνοντας έτσι τη θέση των εργαζομένων.

Καθώς η εξάπλωση της ευέλικτης απασχόλησης δεν δείχνει να είναι ένα συγκυριακό φαινόμενο που θα εξαλειφθεί ή θα υποχωρήσει με τη μείωση της ανεργίας και μια ενδεχόμενη οικονομική ανάπτυξη, προκύπτουν κρίσιμες αλλαγές στρατηγικής για τα συνδικάτα. Σειρά ενδείξεων συνηγορεί στην εκτίμηση ότι η ευέλικτη απασχόληση τείνει πλέον να παγωθεί, καθώς συνδέεται με βαθύτερες διαρθρωτικές και κοινωνικές μεταβολές, με αλλαγές ακόμη στις στάσεις και τις προσδοκίες των εργαζομένων. Από αυτή την άποψη, η διαμόρφωση μιας ρεαλιστικής και μακρόπνοης στρατηγικής αποτελεί όρο επιβίωσης για το συνδικαλιστικό κίνημα.

Προϋπόθεση για τη χάραξη μιας τέτοιας στρατηγικής είναι η υπέρβαση της «ιστορικής καχυποψίας» των συνδικάτων απέναντι σ' αυτές τις μορφές απασχόλησης και η έμφαση στην προάσπιση των συμφερόντων όλων των εργαζομένων και όχι μόνο του κεντρικού πυρήνα. Αυτό σημαίνει ότι εγκαταλείπεται η διάκριση των εργαζομένων σε «αμνούς» και «ερίφια». Είναι σαφές ότι η εποχή του συνδικαλισμού που προάσπιζε τα συμφέροντα ομοιογενών κατηγοριών εργαζομένων σε βασικούς τομείς της οικονομίας, βαίνει προς το (ίσως οριστικό;) τέλος της. Το εργατικό δυναμικό σήμερα αποτελείται από πολλές, ετεροκλήτες, ετεροβαρείς και συχνά ανταγωνιστικές επιμέρους κατηγορίες, γεγονός που δυσχεραίνει την οργάνωσή του και τον έλεγχό του από παραδοσιακές μορφές συνδικαλισμού. Μπροστά σ' αυτήν την πραγματικότητα, για να παραμείνουν αποτελεσματικά τα συνδικάτα, είναι αναπόφευκτο να αναπροσαρμόσουν «ευέλικτα» τις ιεραρχίες και τις πρακτικές τους.

Σ' αυτή την κατεύθυνση, θα συνέβαλε θετικά η παρουσίαση τεκμηριωμένων προτάσεων για την αναμόρφωση της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και η επιδίωξη της πλήρους κατοχύρωσης των δικαιωμάτων των απασχολούμενων με ευέλικτο καθεστώς με μια σειρά μέτρων που θα στόχευαν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και αμοιβής των ευέλικτα απασχολούμενων, όπως η εισαγωγή του θεσμού της μερικής απασχόλησης σε όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας, και η καθιέρωση για τους εργαζόμενους της δυνατότητας εναλλαγής –σε εθελοντική πάντα βάση– από μερική σε πλήρη απασχόληση και αντίστροφα. Τέτοιου τύπου ρυθμίσεις παρουσιάζουν αρκετά πλεονεκτήματα. Αφενός μεν βελτιώνουν τη θέση όσων εργάζονται με ευέλικτο καθεστώς σήμερα (κυρίως γυναίκες), αφετέρου δε αναβαθμίζουν τη μερική απασχόληση (και τις άλλες ευέλικτες μορφές) και την κάνουν ελκυστικότερη και στους άνδρες. Έτσι περιορίζεται ο κίνδυνος να καθιερωθεί η ευελιξία της απασχόλησης μόνο για τις γυναίκες και να διατηρηθούν ανέπαφες οι παραδοσιακές δομές του καταμερισμού της εργασίας. Επιπλέον, αποφεύγεται η παραπέρα πόλωση ανάμεσα στον «κορμό» και την «περιφέρεια» των εργαζομένων και κλείνει ευκολότερα το χάσμα ανάμεσα στην πλήρη απασχόληση και τις υπόλοιπες μορφές.

Μακροπρόθεσμα βέβαια, όταν ίσως οι συνθήκες θα είναι ευνοϊκότερες, τίθεται το θέμα της γενικότερης μείωσης και αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας (Beechey 1985). Κάτι τέτοιο προϋποθέτει την υπέρβαση της παρωχημένης αντίληψης ότι η πλήρης απασχόληση, συνοδευόμενη από έναν ικανοποιητικό οικογενειακό μισθό (που τον κερδίζει συνήθως ο σύζυγος), αποτελεί το ιδανικό της εργατικής τάξης.

Η μείωση των ωρών εργασίας, με τη σειρά της, προϋποθέτει ριζικές ανακατατάξεις στη ζωή των ανθρώπων: προϋποθέτει κυρίως αναδιανομή της εργασίας στο εργατικό δυναμικό και αναθεώρηση των στάσεων απέναντι στη δουλειά, το μίσθισμα των ευθυνών και τον ελεύθερο χρόνο. Αποτελεί, όμως, ίσως την πιο κοινωνικά αποδεκτή λύση καθώς θα επιτρέψει το κλείσιμο της ψαλίδας ανάμεσα στην πλήρη και τη μερική

απασχόληση και θα επηρεάσει θετικά τον καταμερισμό της εργασίας.

Το μέλλον των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, και η ίδια η ύπαρξη του συνδικαλιστικού κινήματος απειλούνται από μια ανεξέλεγκτη εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Αν, αντίθετα, η εξάπλωση «συγκρατηθεί» σε ορισμένα πλαίσια και διέπεται από ορισμένους κανόνες που θα θέσει η νομοθεσία, οι επιπτώσεις θα είναι λιγότερο αρνητικές και για τους εργαζόμενους και για τα συνδικάτα. Γι' αυτό είναι ίσως προτιμότερη μια τολμηρή, επιθετική πολιτική, από έναν καθυστερημένο συμβιβασμό. Ειδικά σε σχέση με τη μερική απασχόληση –που αποτελεί για τα συνδικάτα την πιο αποδεκτή μορφή ευέλικτης απασχόλησης– θα είναι πιο αποτελεσματικό να επιδιώξουν τη βελτίωση του περιεχομένου και των όρων εξάπλωσής της, παρά να προσπαθούν επί ματαιώ ν' αποτρέψουν ή να καθυστερήσουν την εμφάνισή της.

8. Οι προοπτικές των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην ενοποιημένη Ευρώπη

Η επικείμενη ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, με οριακό σημείο την καθιέρωση της ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς από την 1-1-1993, αναμένεται, μεταξύ των άλλων, με την επικράτηση των αδυσώπητων όρων του ανταγωνισμού σε πανευρωπαϊκή πλέον κλίμακα, να επισπεύσει τη διαδικασία αναδιάρθρωσης, τόσο της παραγωγής, όσο και της απασχόλησης. Μοιραία, η στρατηγική απασχόλησης των εργοδοτών θα επιδιώκει την πλήρη απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και την κατά το δυνατόν ευρύτερη εφαρμογή περιστασιακών και άτυπων μορφών απασχόλησης σε βάρος της σταθερής και πλήρους απασχόλησης.

Από την άλλη πλευρά όμως, το κοινοτικό θεσμικό πλαίσιο προσφέρει ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για όσους δουλεύουν με ευέλικτο καθεστώς απασχόλησης, κατοχυρώνοντας τα συμφέροντα των εργαζομένων –ιδιαίτερα των γυναικών– περισσότερο από τις εθνικές νομοθεσίες. Οι ρυθμίσεις αυτές προωθούνται, είτε με την έκδοση *οδηγιών* από την ΕΟΚ, ή με την εφαρμογή *διαφόρων προγραμμάτων δράσης*, καθώς και με την Κοινωνική Χάρτα.

Όσον αφορά τις *οδηγίες*, υπενθυμίζουμε ότι από 1-1-1993 οι διάφορες κοινοτικές οδηγίες θα έχουν ισχύ νόμου του κράτους και τα κράτη-μέλη θα πρέπει αναγκαστικά να συμμορφώνονται προς αυτές και όχι να βρίσκουν τρόπους να τις παρακάμπτουν, όπως συνήθως γίνεται σήμερα. Πρόσφατα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε *τρεις οδηγίες* για την προστασία των μερικά απασχολούμενων και των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Με τις οδηγίες αυτές διασφαλίζονται τα δικαιώματα αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων, στον τομέα της εκπαίδευσης και της επιμόρφωσης, στις κοινωνικές παροχές και στη συνδικαλιστική τους εκπροσώπηση. Οριοθετούνται οι υποχρεώσεις των εργοδοτών και

συγκεκριμενοποιείται το περιεχόμενο των συμβάσεων (ΤΟ ΒΗΜΑ 24-6-1990). Γενικότερα, από πλευράς Επιτροπής, υπάρχει μια τάση κατοχύρωσης των δικαιωμάτων όσων έχουν μια άτυπη απασχόληση, π.χ. με την προσπάθεια επέκτασης ενιαίας και υψηλής κοινωνικής ασφάλισης και σε αυτές τις κατηγορίες των εργαζομένων. Η προσπάθεια αυτή δεν είναι, φυσικά, χωρίς τριβές και χωρίς παγίδες.

Τα προγράμματα δράσης είναι ένας επίσης σημαντικός τρόπος βελτίωσης της θέσης των γυναικών. Το νέο τρίτο πρόγραμμα δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών 1991-1995, δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη βελτίωση της κατάρτισης των γυναικών, στην ανάπτυξη πρωτοβουλιών για τη δημιουργία επιχειρήσεων και συνεταιρισμών από γυναίκες, και στην επανένταξη των γυναικών στην κανονική αγορά εργασίας, με σκοπό ν' αποφευχθεί ο πρόσκαιρος χαρακτήρας της γυναικείας απασχόλησης.

Γενικά, σε σχέση με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, πιστεύεται ότι οι ευνοϊκές ρυθμίσεις που προωθεί η Ευρωπαϊκή Κοινότητα υπέρ των εργαζομένων με ευέλικτο καθεστώς, θ' αμβλύνουν σταδιακά τις διαφορές στις συνθήκες εργασίας, στις αμοιβές και στις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης μεταξύ των πλήρως απασχολούμενων και του ευέλικτου εργατικού δυναμικού – διαφορές που σήμερα είναι σημαντικές (Hakim 1990). Νέες κατηγορίες εργατικού δυναμικού, με υψηλότερη ειδίκευση, θα προσελκυσθούν ενδεχόμενα σε αυτό το καθεστώς απασχόλησης, διευρύνοντας τις εφαρμογές και αναβαθμίζοντας το περιεχόμενο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Από την άλλη, δεν πρέπει να παραβλέπουμε ή να υποτιμάμε τις αρνητικές συνέπειες για τη χώρα μας από την όξυνση του διεθνούς ανταγωνισμού και κυρίως από την παρουσία νέων πηγών φθηνού εργατικού δυναμικού από τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης. Οι εξελίξεις στην ευρωπαϊκή οικονομία κινδυνεύουν να άρουν το συγκριτικό πλεονέκτημα της ελληνικής αγοράς εργασίας και να υποβαθμίσουν ακόμη περισσότερο τη θέση της χώρας μας στο διεθνή καταμερισμό της εργασίας. Ο κίνδυνος της υποβάθμισης μεγεθύνεται από την τάση των περισσότερων ελληνικών επιχειρήσεων ν' αντιμετωπίζουν την όξυνση του ανταγωνισμού με αμυντικές και παραδοσιακές στρατηγικές αναδιάρθρωσης, που στηρίζονται στον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας, τη χρησιμοποίηση «ευέλικτου» εργατικού δυναμικού και την υπερ-εκμετάλλευση των εργαζομένων. Οι στρατηγικές αυτές αποτελούν –όπως εύστοχα έχει ειπωθεί– μια εκπτώχευμένη μορφή ευελιξίας (Κομνηνός 1990).

9. Συμπεράσματα

Συμπερασματικά, θα πρέπει να δεχτούμε ότι η κυριαρχία του μοντέλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης ανήκει στο παρελθόν, ενώ αντίθετα η ευελιξία της απασχόλησης καθιερώνεται και επεκτείνεται γοργά, είτε με τη θέληση των εργαζομένων, ή –συνήθως– χωρίς αυτήν! Μπροστά σ' αυτή την αναντίρροπη πραγματικότητα, η στείρα απόρριψη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης δεν πρόκειται να κάμψει την αποφασιστικότητα της εργοδοσίας και της πολιτείας να τις εφαρμόσουν. Χρειάζεται, επομένως, μια δυναμική παρέμβαση με την παρουσίαση τεκμηριωμένων προτάσεων, οι οποίες με τη σειρά τους απαιτούν απεγκλωβισμό από τις σχηματικές προσεγγίσεις του παρελθόντος και από τις στερεότυπες αντιλήψεις περί οργάνωσης της εργασίας και περί χρόνου της εργασίας.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν θα πρέπει να θεωρούνται ούτε ως η μαγική λύση στο πρόβλημα της ανεργίας και της διάθεσης του χρόνου, ούτε ως το «βαρύ πυροβολικό» της εργοδοσίας για την ολοκληρωτική καθυπόταξη των εργαζομένων στους δικούς της κανόνες. Παρά τα πολυάριθμα και σημαντικά μειονεκτήματά τους για τους εργαζόμενους, οι νέες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης, εφόσον αξιοποιηθούν κατάλληλα, μπορούν να κάνουν πραγματικότητα ριζικές αλλαγές στην κατανομή του ελεύθερου και εργάσιμου χρόνου και, συνακόλουθα, στην κατανομή των ρόλων ανάμεσα στα δύο φύλα, τόσο μέσα στο σπίτι, όσο κι έξω από αυτό. Μπορούν κυρίως να συμβάλουν στον εξανθρωπισμό της εργασιακής διαδικασίας και στην προσπάθεια ανατροπής του μέχρι σήμερα κυρίαρχου και «νόμιμου» μοντέλου εργασίας.

Βιβλιογραφία

- Atkinson, J. and Gregory, D., 1986: «A flexible future: Britain's dual labour force», *Marxism Today*, vol.30, no.4.
- Βαΐου, Ντ., Κατζημιχάλης, Κ., 1990: «Τοπικές αγορές εργασίας και άνιση περιφερειακή ανάπτυξη στη Βόρεια Ελλάδα», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τεύχος 77.
- Βαΐου, Ντ., Λαμπριανίδης Λ., Κατζημιχάλης, Κ., Χρονάκη, Ζ., 1991: «Διάχυτη εκβιομηχάνιση στη Θεσσαλονίκη», *Σύγχρονα Θέματα*, τεύχος 45.
- Beechey, V., 1985: «The shape of the workforce to come», *Marxism Today*, vol.29, no.8.
- Beechey, V., 1987: *Unequal work*, London, Verso.
- Beechey, V. and Perkins, T., 1987: *A matter of hours: women, part-time work and the labour market*, Polity Press.
- Buckley, M. and Anderson, M. (eds), 1988: *Women, Equality and Europe*, McMillan Press.
- Cordova, E., 1986: «From full-time wage employment to atypical employment: a major shift in the evolution of labour relations?», *International Labour Review*, vol.125, no.6.

- Delsen, L., 1990: «European trade unions and the flexible workforce», *Industrial Relations Journal*, vol.21, no.4.
- ΔΗΜΕΛ-ΓΣΕΕ, 1990: *Ο σύγχρονος Έλληνας εργαζόμενος*, Αθήνα.
- Δήμου, Α., 1989: «Η μερική απασχόληση: ένα γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας», *Σύγχρονα Θέματα*, τεύχος 40.
- Furstenberg, Fr., 1985: «The regulation of working time in the Federal Republic of Germany», *Labour and Society*, vol.10, no.2
- Hakim, C., 1990: «Core and periphery in employers' workforce strategies: evidence from the 1987 ELUS Survey», *Work, Employment and Society*, vol.4, no.2.
- Jenson, J., Hagen, E. and Reddy, C. (eds), 1988: *Feminization of the labour force: paradoxes and promises*, Cambridge: Polity Press.
- Jallade, J.-P., 1985: «Reduction and adjustment of working time: lessons from the French experience», *Labour and Society*, vol.10, no.2.
- Καβουνίδη, Τζ., 1991: «Η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας», εισήγηση στο σεμινάριο της ΓΓ Ισότητας και της ΟΓΕ, Αθήνα, 3-5 Μαΐου.
- Καρανανός, Δ., 1989: «Η ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα» στο: *Γυναίκες, Εργασία, Νέες Τεχνολογίες: Ελλάδα - ΕΟΚ, Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας*, Αθήνα.
- Κασιμάτη, Κ., 1989: «Επιλογή επαγγέλματος: πραγματικότητα ή μύθος;», Αθήνα.
- Κραβαρίτου, Γ., 1986: «Οι συνέπειες των νέων μορφών απασχόλησης στο εργατικό δίκαιο και την κοινωνική ασφάλιση», *Θέσεις*, τεύχος 17.
- Λάμπιας, Π., 1991: Άρθρο στο *ΒΗΜΑ*, 9 Ιουνίου.
- Λυμπεράκη, Α., 1990: «Στον αστερισμό της ευελιξίας: μεταφορικά συστήματα βιομηχανικής οργάνωσης και η ευέλικτη εξειδίκευση», *Θέσεις*, τεύχος 32.
- Λυμπεράκη, Α., 1991α: «Ευέλικτη αναδιάρθρωση και δικτύωση στη μικρή βιομηχανία του κλάδου παραγωγής προϊόντων από πλαστικό», *Τόπος*, 2/91.
- Λυμπεράκη, Α., 1991β: «Βιομηχανικές συνοικίες γύρω από την Αθήνα: αναδιαρθρωτική εμπειρία, προβλήματα και προοπτικές», *Σύγχρονα Θέματα*, τεύχος 45.
- Μαυρογορδάτος, Γ.Θ., Κυριακούλιας, Π., 1990: «Η οργανωτική πλευρά των συλλογικών διαπραγματεύσεων», εισήγηση στη Συνδιάσκεψη των Εκπαιδευτικών και Ερευνητικών Ιδρυμάτων με τα Συνδικάτα, Αθήνα, 2-3 Νοέμβρη.
- Murray, R., 1985: «Benetton Britain: The economic Order», *Marxism Today*, vol.29, no.11.
- OECD 1990: Annual Publication, *Employment Outlook*, Paris.
- Pahl, R., 1988: *On work: historical, comparative and theoretical approaches*, Oxford: Basil Blackwell.
- Πετρινώτη, Ξ., 1989α: «Η απασχόληση των γυναικών στην Ελλάδα», στο: *Γυναίκες, Εργασία, Νέες Τεχνολογίες: Ελλάδα - ΕΟΚ, Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας*, Αθήνα.
- Πετρινώτη, Ξ., 1989β: «Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η περίπτωση της Ελλάδας», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τεύχος 74.
- Πετρινώτη, Ξ., 1989γ: «Προβληματισμοί γύρω από τη μέτρηση και την αποτίμηση της ολικής εργασίας των γυναικών», *Σύγχρονα Θέματα*, τεύχος 40.
- Pollert, A., 1988: «Dismantling flexibility», *Capital and Class*, no.34.
- Purcell, K. et al., 1986: *The changing experience of employment: restructuring and recession*, McMillan.
- Rubery, J., 1988: *Women and recession*, Routledge.

- Santilly, G., 1987: «La troisième Italie: Tiburtina Valley», *Les Temps Modernes*, no.490.
- Sundstrom, M., 1989: «Part-time work: trends and equality effects in Sweden and EEC», paper presented at the International Economic Association, 9th World Congress, Athens, 28/8 - 1/9.
- Τζουτζιαράκης, Γ., 1990: «Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η κρίση της κανονικής σχέσης εργασίας», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τεύχος 76.
- ΤΟ ΒΗΜΑ, 24-6-1990, Αθήνα.
- Walsh, T.J., 1990: «Flexible labour utilisation in the private service sector», *Work, Employment and Society*, vol.4, no.4.
- Wood, St., 1989: *The transformation of work*, Hutchinson.