

«Εργασιακές σχέσεις και ανταγωνιστικότητα: το πρόβλημα των χρονικών οριζόντων».

Αντιγόνη Λυμπεράκη, 9 Ιουλίου 2012.

1. Το θέμα με την ανταγωνιστικότητα:

Πρόκειται στην ουσία για μια **σχέση τιμής και ποιότητας**: η τελευταία αναφέρεται στα χαρακτηριστικά του προϊόντος, στην αξιοπιστία χρόνων και προδιαγραφών, στην καινοτομία και στην προστιθέμενη αξία.

Η **τιμή** μπορεί να επηρεαστεί άμεσα, η **ποιότητα** όμως όχι!

Το αν απευθύνεται ένα προϊόν στην **τυποποιημένη αγορά ή σε νησίδα εξειδικευμένης αγοράς** υψηλής προστιθέμενης αξίας αποτελεί μια στρατηγική απόφαση που δεν αποδίδει αυτόματα, αλλά απαιτεί μακροχρόνια δέσμευση, προσπάθεια και –συνήθως- συνεργασία μακράς πνοής!

Η ιδιαιτερότητα των υπηρεσιών (και μάλιστα των υπηρεσιών προς τα άτομα και τα νοικοκυριά): ένα μεγάλο τμήμα των υπηρεσιών είναι ιδιαίτερα ευπαθές ως προς την τιμή. Αν ξεπεράσει ένα κατώφλι, απλώς δεν θα υπάρχουν. Όχι επειδή δεν υπάρχει ανάγκη/ζήτηση γι' αυτές, αλλά επειδή τα διαθέσιμα εισοδήματα δεν είναι σε θέση να τις «σηκώσουν». Η απαγορευτική τιμή (ιδιαίτερα σε υπηρεσίες εντάσεως εργασίας, όπως η φροντίδα) απλώς εξαφανίζει θέσεις εργασίας (πραγματικές ή δυνητικές).

2. Το πρόβλημα με το σύστημα των εργασιακών σχέσεων:

Υποκείμενα: επιφανειακή συμφωνία για τα κρίσιμα θέματα, σε βαθμό που να μην μπορεί να ξεχωρίσει κανείς αν μιλάει συνδικαλιστής, εργοδότης ή έμπορος : Κάτι συμβαίνει εδώ.

Αντικείμενο και ρητορικές διακηρύξεις: στο όνομα των «εργαζόμενων φτωχών», των αδυνάτων και των πλέον ευάλωτων.... Όμως κάθε φορά, σε κάθε κύκλο διαπραγμάτευσης, κάθε ρύθμιση ενίσχυε την προστασία των προστατευμένων και μετέφερε ολόκληρο το κόστος της προσαρμογής στους «εκτός συστήματος».... Χάσμα λόγων και πράξεων...., κάτι συμβαίνει πάλι.

Μέθοδος: γραφειοκρατική και άκρως «νομικίστικη», ακουμπά σε μια αντίληψη πως η αγορά εργασίας, η απασχόληση, οι αμοιβές, η παραγωγικότητα και λοιπά μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο δικαστικών αποφάσεων.....

Αντιπροσωπευτικότητα: εδώ κι αν γίνεται χάος... ΔΕΚΟ, Δημόσιος Τομέας, Τράπεζες (μόνιμοι υπάλληλοι βασικά), άνδρες ώριμης ηλικίας...

3. Ανταγωνιστικότητα και εργατικό κόστος: διαφορετική σημασία σε βραχυχρόνιο και σε μακροχρόνιο ορίζοντα....

Για να κατανοήσουμε τη σημασία της διασύνδεσης ανάμεσα στην ανταγωνιστικότητα και στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων, καθώς και την επίδραση που ασκούν οι τελευταίες στην δυνητική ανάπτυξη της οικονομίας, θα πρέπει να αντιμετωπίσουμε τα ακόλουθα ερωτήματα:

- Πού βρισκόμαστε;
- Πού βρίσκεται η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας;
- Πώς εξελίχθηκε διαχρονικά;
- Πόση σημασία έχει το εργατικό κόστος;
- Πόση σημασία έχει η ακαμψία των συμβάσεων και ωρών εργασίας;
- Ποιος πληρώνει το κόστος της αύξησης του μισθολογικού κόστους σε συνδυασμό με την ακαμψία των κανόνων;

Ορισμένα «βοηθήματα» για να απαντηθούν τα παραπάνω ερωτήματα:

Απόλυτο ύψος κατώτατου μισθού: ο κατώτατος μισθός ως ποσοστό της συνολικής παραγωγής κατά κεφαλή είναι από τους υψηλότερους στην Ευρώπη (στο επίπεδο του Βελγίου, με 2 μόνο χώρες από τις 20 που έχουν κατώτατο μισθό να είναι ακριβότερες).

Διαχρονική αύξηση: στην τελευταία 10ετία (2001-2011) στις μισές χρονιές ο ρυθμός αύξησης ήταν υπερδιπλάσιος του μέσου όρου της ευρωζώνης, 4 χρονιές περίπου ίδιος και μόνο το 2010 δεν αυξήθηκε καθόλου.

Συγκρίσεις με άλλες χώρες ως προς την επιβάρυνση του κόστους εργασίας, δείχνουν πως η σφήνα φορολόγησης του εισοδήματος από εργασία και των Κοινωνικών Εισφορών ως ποσοστό του ακαθάριστου εργατικού κόστους ήταν στην Ελλάδα πολύ μεγαλύτερο από το μέσο όρο της Ευρωζώνης. Στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης (34,15% για υγεία και σύνταξη) προστίθεται η ασφάλιση κατά της ανεργίας (4,0%), πλήθος συν εισπραττόμενων εισφορών όπως στράτευση (6,21%) καθώς και η προσαύξηση των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελματιών (6,60%, για τουλάχιστον 40% των ασφαλισμένων στο ΙΚΑ).

Έλλειψη ευελιξίας και προσαρμοστικότητας: Το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον προσδιορισμό των μισθών δεν επιτρέπει προσαρμογές κάτω από το επίπεδο της Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΓΣΣΕ) αλλά και των κλαδικών και όμοιο-επαγγελματικών που είναι ευμενέστερες κατά κανόνα. Αν και έχουν θεσπιστεί στα χαρτιά δυνατότητες εξαιρέσεων, στην πράξη παραμένουν ανενεργές. Έτσι, η κάμψη της παραγωγής και η ύφεση μεταφράζεται ευθέως σε ανεργία και αυτή με τη σειρά της επιβαρύνει την ύφεση.

4. Το «σύμβολο της πίστωσης» στις εργασιακές σχέσεις και ορισμένα αντεπιχειρήματα:

1. Το εργατικό κόστος, ακόμα και να συμπιεστεί, δεν θα βελτιώσει σημαντικά την ανταγωνιστικότητα, διότι αποτελεί μόλις το 20% του δείκτη!

- Πρώτον, το 20% δεν είναι καθόλου μικρό συνολικό μέσο ποσοστό.
- Δεύτερον, αυτό το μέσο ποσοστό σημαίνει ότι σε ορισμένους κλάδους είναι πολύ ψηλότερο και αλλού πολύ χαμηλότερο συστατικό της ανταγωνιστικότητας. Στις δραστηριότητες εντάσεως εργασίας η μείωση του εργατικού κόστους είναι πολύ σημαντική για την ανταγωνιστικότητα. Επιπλέον, από κοινωνική άποψη, έχουν ιδιαίτερη σημασία οι δραστηριότητες εντάσεως εργασίας επειδή εκεί συγκεντρώνονται οι περισσότεροι/ες χαμηλά αμειβόμενοι/ες εργαζόμενοι/ες. Το αν συνεχίσουν να υπάρχουν οι θέσεις εργασίας τους έχει τεράστια σημασία. Το να επεκταθεί η απασχόληση σε αυτές τις δραστηριότητες σημαίνει πως θα δημιουργηθούν αναλογικά περισσότερες θέσεις εργασίας.
- Τρίτον, δεν έχει τόση σημασία το απόλυτο ύψος, όσο οι οριακές προσαρμογές του κόστους εργασίας. Επειδή τα υπόλοιπα συστατικά της ανταγωνιστικότητας δεν είναι επιδεκτικά άμεσης προσαρμογής μέσα από ρυθμίσεις και νόμους, το εργατικό κόστος είναι ένα από τα λίγα που μπορούν να εφαρμοστούν και να έχουν αποτέλεσμα άμεσα.

2. Οι περικοπές στους κατώτατους μισθούς δεν θα φέρουν μεγάλη διαφορά στο συνολικό μισθολογικό κόστος της οικονομίας, επειδή αποτελούν μόλις το 15% των απασχολουμένων.....

- Το 15% δεν είναι μικρό μερίδιο. Επιπροσθέτως, αποτελεί κατά κανόνα την πύλη εισόδου στην απασχόληση. Αν κλείσεις αυτή την είσοδο (επειδή το επίπεδο των κατώτατων μισθών είναι απαγορευτικό για δραστηριότητες που απαιτούν σχετικά μικρή επένδυση), τότε τιμωρείς τους πλέον ευάλωτους και επισφαλείς... τους «εκτός συστήματος» δηλαδή.
- Η αναφορά στο 15% είναι παραπλανητική. Και τούτο διότι η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας αποτελεί τον οδηγό για μεγαλύτερες αυξήσεις σε 100 κλαδικές και περίπου 90 όμοιο-επαγγελματικές συμβάσεις που έπονται στις διαπραγματεύσεις (Χρ. Ιωάννου, 2011). Ο κατώτατος μισθός αποτελεί το εφαλτήριο πάνω στο οποίο αναπτύσσεται το περίπλοκο σύστημα προνομίων και επιδομάτων... για τους «εντός συστήματος», στο όνομα των δεινών των «έκτος συστήματος».

3. Η ανταγωνιστικότητα εξαρτάται από άλλους παράγοντες...

- Με μεγάλη καθυστέρηση, είναι αλήθεια, ακούγονται το τελευταίο διάστημα επίσημες φωνές (υπουργοί, βουλευτές και –κυρίως– κοινωνικοί εταίροι) να κατακεραυνώνουν τη μονοδιάστατη ταύτιση της ανταγωνιστικότητας με τη διάσταση του κόστους (και της τιμής) και να αναφέρονται στα ποιοτικά συστατικά της (σταθερότητα οικονομικού και θεσμικού περιβάλλοντος, διαφάνεια και λειτουργικότητα των κανόνων, εξορθολογισμός των ρυθμίσεων γύρω από το επιχειρείν, έμφαση στην ποιότητα, στην καινοτομία κλπ). Θα ήταν καλοδεχούμενη αυτή η όψιμη συζήτηση αν δεν ήταν τόσο προσχηματική: οι ίδιοι που απορροφούσαν κονδύλια για καινοτομία και άνοιγμα σε νέες δεξιότητες και αγορές και τα μοίραζαν μεταξύ τους για κατανάλωση, θα έπρεπε να ήταν λίγο πιο προσεκτικοί στις καταγγελίες τους. Δεν είναι.
- Είναι ακριβές ότι οι πραγματικοί μακροχρόνιοι στυλοβάτες της ανταγωνιστικότητας δεν μπορεί να είναι τα φθηνά κόστη (συμπεριλαμβανομένου και του εργατικού). Πάντα θα υπάρχουν χώρες που θα παράγουν φθηνότερα. Το κρίσιμο ερώτημα είναι η σύνθεση της παραγωγής, το είδος των προϊόντων και των υπηρεσιών που παράγει μια οικονομία. Όταν παράγει μαζικά και τυποποιημένα αγαθά δεν μπορεί να τα πουλάει ακριβά. Αν επιθυμεί να διατηρήσει υψηλό κόστος (που θα πρέπει να το επιθυμεί) τότε θα πρέπει να παράγει αγαθά και υπηρεσίες υψηλών προδιαγραφών. Δεν είναι εύκολο, αλλά γίνεται. Άλλες οικονομίες το κάνουν, κάποιες με μεγαλύτερη και κάποιες άλλες με μικρότερη επιτυχία. Είναι θεμιτό και σωστό, πάντως, να το επιδιώξεις. Συνεπάγεται όμως και ορισμένες υποχρεώσεις που απαιτούν διαφορετικές επιχειρηματικές και εργασιακές συμπεριφορές. Συνεπάγεται ακόμα νέες ρυθμιστικές και κανονιστικές διατάξεις, άνοιγμα στον ανταγωνισμό και μακροχρόνια δέσμευση σε επενδύσεις μακράς πνοής. Χρειάζεται συνεργασία και προσεκτικά βήματα. Χρειάζεται εμπιστοσύνη.
- Με λίγα λόγια, χρειάζονται συστατικά που για να τα οικοδομήσει μια χώρα παίρνει χρόνο και απαρέγκλιτη προσπάθεια. Δεν είναι στρατηγικής ταχείας απόδοσης. Δεν μπορείς να πεις: «δεν θα περιορίσω το απαγορευτικό μισθολογικό κόστος και το δυσβάσταχτο κόστος της κρατικής γραφειοκρατίας, επειδή θα καινοτομήσω και θα μετατρέψω τη δημοσιο-υπαλληλία σε παράδεισο αφλοκερδούς προσφοράς»... Δεν μπορείς να το πεις επειδή κανείς δεν θα σε πιστέψει. Επειδή δεν βγήκες από φεγγίτη, αλλά από 15 συναπτά χρόνια ταχείας οικονομικής μεγέθυνσης και αφθονίας πόρων, που αντί να τους αξιοποιήσεις για τις οραματικές αναπτυξιακές σου στρατηγικές βλέψεις, αποσάθρωσες το παραγωγικό σύστημα και επιβράβευσες τις πλέον αντι-παραγωγικές συμπεριφορές. Πικρό το ποτήρι της αλήθειας, αλλά πικρότερο το ψέμα που μας έφερε ως εδώ.

4. Περιοριστικές παρεμβάσεις στο ύψος των μισθών δεν τονώσουν μεν την ανταγωνιστικότητα, αλλά θα προκαλέσουν εντονότερη ύφεση, χτυπώντας ευθέως τη ζήτηση.

- Σε μια χώρα με μεγάλο έλλειμμα τρεχουσών συναλλαγών, όπως η Ελλάδα, δεν μπορείς να αυξήσεις την αποτελεσματική ζήτηση με τόνωση των εγχώριων εισοδημάτων. Αν επιδιώξεις να τονώσεις τη ζήτηση αυξάνοντας τα εισοδήματα θα έχεις αμέσως αύξηση των εισαγωγών και μείωση της ζήτησης για εξαγωγές. Έτσι, μπορείς μεν να τονώσεις την αποτελεσματική ζήτηση στη Γερμανία, αλλά η επίπτωση στην Ελλάδα θα είναι αρνητική επειδή θα διευρυνθεί το έλλειμμα στο ισοζύγιο πληρωμών.
- Είναι, άραγε, η ύφεση προϊόν του περιορισμού των εισοδημάτων, ή μήπως είναι αποτέλεσμα της πιστωτικής ασφυξίας (μείωση ρευστότητας) που προέκυψε από την ταυτόχρονη φυγή καταθέσεων στο εξωτερικό, τον περιορισμό των πιστώσεων λόγω της επαπειλούμενης συρρίκνωσης στο ενεργητικό των Τραπεζών, και μιας γενικότερης αβεβαιότητας και απαισιοδοξίας; (Χρυσάφης Ιορδάνογλου, ARB, 2011) Συνεπώς, η επίδραση των περικοπών των μισθών στην ύφεση της οικονομίας δεν θα πρέπει να υπερτονίζεται.
- Άλλωστε, η κρίση ήρθε σαν το επιστέγασμα της συνεχούς αναθέρμανσης της οικονομίας, όχι της υποτονικότητας της ζήτησης. Ακριβώς αυτή η τεχνητή και παρατεταμένη αναθέρμανση ήταν βασική αιτία της όξυνσης των χρόνιων διαρθρωτικών προβλημάτων της οικονομίας (Δ. Ιωάννου, 2012).
- Υπάρχει μια τάση να μιλάμε για την ελληνική οικονομία σαν να ήταν η οικονομία των ΗΠΑ και όχι μια μικρή και ανοιχτή οικονομία. Αυτό φτάνει στα όρια του «μακρο-οικονομικού μικρο-μεγαλισμού». Είναι το γνωστό σύνδρομο του φοιτητή που παρακολουθεί τις παραδόσεις στα 4 πρώτα κεφάλαια του εγχειριδίου, και αγνοεί το κεφάλαιο για το Ισοζύγιο Πληρωμών (έλειπε, δεν ήταν SOS, κλπ).

5. Οι μισθοί στην Ελλάδα δεν αυξήθηκαν πολύ σε «πραγματικούς» όρους –αν αφαιρέσουμε τον πληθωρισμό και αν συνεκτιμήσουμε την αύξηση της παραγωγικότητας...

- Αν αποπληθωρίσουμε τις μέσες ονομαστικές ετήσιες αυξήσεις του 5,1% για την περίοδο 2000 ως 2010, τότε έχουμε πραγματικές ετήσιες αυξήσεις της τάξης του 1,2%. Αυτό ακριβώς αποτελεί μέρος του προβλήματος και όχι μέρος της λύσης. Είτε οι μισθοί «κυνηγούσαν» τον πληθωρισμό, είτε τον συνδιαμόρφωναν, εκεί ακριβώς βρίσκεται μέρος της απώλειας της ανταγωνιστικότητας. Και εκεί βρίσκεται και μέρος της λύσης: στον περιορισμό τους για ανάκτηση μέρους της ανταγωνιστικότητας που χάσαμε.

- Όσο για την παραγωγικότητα, μάλλον πρόκειται για παρεξήγηση. Τα διαγράμματα της αύξησης της παραγωγικότητας δεν αντανακλούν δύναμη του παραγωγικού συστήματος αλλά αδυναμίες της αγοράς εργασίας. Η «αύξηση» της παραγωγικότητας είναι η άλλη όψη του φαινομένου της μεγέθυνσης χωρίς δημιουργία απασχόλησης (jobless growth). Η δυσκολία της οικονομίας να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας μέσα σε καθεστώς δημοσιονομικής και νομισματικής επέκτασης σημαίνει ακριβή εργασία, επιφυλακτικότητα σε προσλήψεις και δυσλειτουργίες της αγοράς εργασίας (και όχι αιτιολογία για μεγαλύτερες αυξήσεις στους τυχερούς «εντός συστήματος» -όπως και έγινε).

6. Οι μισθοί στην Ελλάδα είναι οι χαμηλότεροι στην Ευρώπη. Πόσο κάτω να πάνε; Στο επίπεδο της Ινδίας;

- Οι μισθοί στην Ελλάδα δεν είναι οι χαμηλότεροι στην Ευρώπη. Σε σύγκριση με τις οικονομίες που βρίσκονται σε πρόγραμμα διάσωσης (Ιρλανδία και Πορτογαλία) είναι αισθητά υψηλότεροι. Είναι επίσης υψηλότεροι από αυτούς της Ισπανίας.
- Κυκλοφορούν πολλά νούμερα αλλά συνήθως οι συγκρίσεις δεν παίρνουν υπ' όψιν τον αριθμό των μηνιαίων καταβολών που συγκροτούν έναν χρόνο: 12 μήνες, 14 μήνες; (18, όπως στα ΕΛΠΕ;).
- Ασφαλώς το ίδιο απόλυτο ύψος του μισθού μπορεί να είναι χαμηλό (αν παράγει πυρηνική τεχνολογία) ή υψηλό (αν πουλάς τουριστικές υπηρεσίες). Αν οι εργαζόμενοι στη δεύτερη περίπτωση αμείβονται με μισθούς της πρώτης, τότε οι μισθοί είναι γενναιόδωροι. Εμείς στην Ελλάδα δεν παράγουμε πυρηνική τεχνολογία.
- Εκτός από το επίπεδο του μισθού έχει μεγάλη σημασία η διαχρονική του μεταβολή. Στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας οι μισθοί στην Ελλάδα αυξήθηκαν ταχύτερα από το μέσο όρο της Ευρωζώνης (για 7 από τις 9 χρονιές με ρυθμό διπλάσιο και άνω....).
- Τέλος, η διαδεδομένη αίσθηση ότι οι μισθοί είναι χαμηλοί οφείλεται στην επιμονή των υψηλών τιμών στην αγορά (σε πείσμα της ύφεσης) αλλά και στις επιβαρύνσεις που προκαλούν οι ιδιωτικές δαπάνες για εκπαίδευση, υγεία, στεγαστικά δάνεια κλπ (ατελή δημόσια αγαθά)...
- Στην πραγματικότητα κανείς δεν ξέρει το πραγματικό ύψος των μισθών στην Ελλάδα. Τα στοιχεία που υπάρχουν είναι ατελή και υποκρύπτουν ιδιοτέλειες και «στρατηγικού τύπου απαντήσεις»... Καταγράφονται οι μισθοί ανάλογα με το στόχο που εξυπηρετείται κάθε φορά: χαμηλότεροι για εισφοροδιαφυγή και για φορολογικές ελαφρύνσεις, υψηλότεροι στο τέλος της καριέρας για αύξηση του συντάξιμου ποσού (αφού αποτελεί ποσοστό αναπλήρωσης των τελευταίων χρόνων), υπερωρίες αναφέρονται εκεί που δεν υπάρχουν και αποσιωπώνται εκεί που υπάρχουν (αλλά μπορεί να πληρώνονται και στις 2 περιπτώσεις, ή μόνο στην πρώτη)... Είναι τόσο δαιδαλώδες

το τοπίο που ούτε καν οι ίδιοι οι δικαιούχοι δεν είναι σίγουροι τι ακριβώς ισχύει..... Σε αυτή την αδιαφάνεια, οι «εντός συστήματος» ωφελούνται, και κερδίζουν πόντους μιλώντας υποτίθεται εξ ονόματος των «έκτος»...

- Ο περιορισμός στους πραγματικούς μισθούς ήταν σαφώς μεγαλύτερος και στο Σταθεροποιητικό Πρόγραμμα της διετίας 1985-87, και στο διάστημα 1990-92.

7. Οι αλλαγές στις διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης για τον προσδιορισμό των μισθών και η χαλάρωση των ρυθμίσεων στις εργασιακές σχέσεις (απολύσεις, προσλήψεις, αναγγελία, αποζημιώσεις, διαίτησία, ωρίμανση κλπ) δεν θα βελτιώσουν τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, επειδή το πρόβλημα δεν είναι η υπερβολική ρύθμιση, αλλά η απόλυτη ασυδοσία σε μεγάλα τμήματα.... Συνεπώς, οι αλλαγές (που ψηφίστηκαν, που συζητούνται και αποκρούονται μετά βδελυγμίας) θα αποτελέσουν μια επέλαση κατά των δικαιωμάτων των εργαζομένων και θα φέρουν μεσαιωνικές καταστάσεις στην αγορά εργασίας. Έχουμε, ήδη, πάρα πολλή ευελιξία...

- Οι ίδιοι οι πολέμοι της συντεταγμένης προσπάθειας χαλάρωσης της ακαμψίας στην αγορά εργασίας παραδέχονται πως σε ορισμένους κλάδους (όπως στα Ξενοδοχεία, για παράδειγμα) παρατηρείται το φαινόμενο «ομαδικής εισαγωγής» χαμηλόμισθων εργαζομένων από γειτονικές χώρες (π.χ. Βουλγαρία) για την αντιμετώπιση των αναγκών της τουριστικής σεζόν... Η πρακτική αυτή αφήνει σε κατάσταση ανεργίας πολλούς και πολλές που αποκλείονται από τις προσλήψεις λόγω κόστους και η ανοχή του φαινομένου κλείνει τα μάτια μπροστά σε ένα πραγματικό πρόβλημα.
- Είναι ακριβές ότι επικρατούν πολλές και διαφορετικές συνθήκες προστασίας και ευπάθειας στην αγορά εργασίας. Αλλά η συνύπαρξή τους δεν είναι τυχαία ούτε συμπτωματική. Η άκαμπτη «προστασία» για κάποιους συνεπάγεται εμπόδια εισόδου και υποβάθμιση ευκαιριών απασχόλησης για τους και τις υπόλοιπους.
- Είναι αλήθεια πως στα τελευταία χρόνια νομοθετούμε συνεχώς υπέρ της ευελιξίας... Το κάνουμε φωνασκώντας, σκιαμαχώντας, ρητορεύοντας και μη εφαρμόζοντας. Έχουν γίνει διάφορες προσπάθειες εισαγωγής αυτού που λέγεται «ευελιξία στο περιθώριο». Δηλαδή ρυθμίσεις που χαλαρώνουν κάπως τους κανόνες, αλλά όχι για όλους, και κυρίως όχι για τους «κανονικούς» εργαζόμενους, μόνο για εκείνους που είναι στο περιθώριο.... (ή πιο σωστά, στο περιθώριο του περιθωρίου). Αυτή η συνταγή έχει εφαρμοστεί και αλλού και είναι γνωστά τα αποτελέσματα: ξεκινάει σαν μια μεταβατική κατάσταση που μετά από λίγο γίνεται μόνιμη, και οδηγεί σε παγίωση των δύο ταχυτήτων στα προνόμια και στην προστασία. Το χειρότερο είναι ότι οι «μεταρρυθμίσεις δύο ταχυτήτων» (ή αλλιώς, μεταρρυθμίσεις στο περιθώριο της αγοράς

εργασίας) οδηγούν, σε καιρό κρίσης, στο να καταστρέφονται θέσεις εργασίας σε δύο μέτωπα (και στο απροστάτευτο και στο προστατευμένο τμήμα της αγοράς εργασίας) ενώ οι νέες θέσεις μπορούν να δημιουργηθούν μόνο στο πρώτο (Boeri, 2011).

- Έχει εκτιμηθεί η επίπτωση μιας δημοσιονομικής περιστολής στους μισθούς και στην απασχόληση σε δύο περιπτώσεις: στην πρώτη οι μισθοί είναι ανελαστικοί ενώ στη δεύτερη είναι ευέλικτοι. Στην πρώτη περίπτωση τα εισοδήματα συγκρατούνται κάπως, αλλά η ανεργία αυξάνει τρεις φορές περισσότερο (χάνονται θέσεις εργασίας ορμητικά), ενώ στη δεύτερη περίπτωση χάνονται λιγότερες θέσεις εργασίας και το κόστος μοιράζεται περισσότερο «δίκαια» ανάμεσα στον κόσμο της εργασίας (Ζωγραφάκης και Σπαθής, 2011).
- Η δημοσιονομική περιστολή μοιραία λειτουργεί σα δηλητήριο στην αγορά εργασίας με αύξηση της ανεργίας και εντοπισμό του μεγαλύτερου τμήματος του κόστους στους πλέον αδύναμους. Για το λόγο αυτό, το αρχικό Μνημόνιο είχε μια πρόβλεψη για κονδύλια αντιμετώπισης των συνεπειών της ύφεσης (κοινωνικά μέτρα). Είναι τουλάχιστον περίεργο που δεν έγινε καμία προσπάθεια αξιοποίησης αυτού του ποσού, ενώ τόση ενέργεια και δραστηριότητα σπαταλήθηκε σκιαμαχώντας για εξαιρέσεις και εμπόδια...

8. ***Οι «ξένοι» δεν γνωρίζουν την κατάσταση που επικρατεί στην ελληνική αγορά εργασίας ούτε τις ιδιαιτερότητες της. Συνταγογραφούν «εν κενώ», ερήμην της ελληνικής ιδιαιτερότητας. Δεν μπορεί να διαφωνήσει κανείς ότι πράγματι υπάρχει κάποια «ελληνική ιδιαιτερότητα». Ποια όμως είναι ακριβώς αυτή η ελληνική ιδιαιτερότητα, και γιατί αυτή επιβάλλει ανασχεδιασμό του συστήματος των εργασιακών σχέσεων σε νέα βάση;***

Στοιχεία «ιδιαιτερότητας» της ελληνικής περόπτωσης:

- Ότι μπήκε στο κοινό νόμισμα με χαμηλή ανταγωνιστικότητα και ροπή προς την αστάθεια και τον πληθωρισμό.
- Ότι όχι απλώς παγίωσε, αλλά επιδείνωσε την ισορροπία ανάμεσα στο τμήμα της οικονομίας που είναι ανοιχτό στον ανταγωνισμό (εμπορεύσιμος τομέας) και στο προστατευόμενο τμήμα με τη χαμηλή παραγωγικότητα.
- Ότι στα «καλά χρόνια» η οικονομία αύξησε όλα τα μεγέθη της εκτός από την απασχόληση.
- Αντιμέτωποι με αυτή την εικόνα, μπερδευτήκαμε και νομίσαμε ότι αυξάναμε γρήγορα την παραγωγικότητα, ενώ στην πραγματικότητα επρόκειτο για κραυγαλέα δυσλειτουργία της αγοράς εργασίας.
- Ότι νομίζαμε πως θα προασπίσουμε το εισόδημα των εργαζομένων αυξάνοντας τους μισθούς πάνω από τον πληθωρισμό, και στην πραγματικότητα αποσυντονίσαμε ολοσχερώς το παραγωγικό σύστημα.

- Ότι το μερίδιο του κράτους στο ΑΕΠ αυξήθηκε από το ήδη υψηλό 44% το 2005 στο εντυπωσιακό («Σοβιετικό» κατά το Χρήστο Ιωάννου, 2011, σελ. 139) 53,6% το 2009 (μάλλον επειδή είχαμε τόσο καλές επιδόσεις στην παραγωγικότητα.... και είμαστε πολύ ανταγωνιστικοί).
- Ότι για κάθε 1 εργαζόμενο στον ανοιχτό και ανταγωνιστικό τομέα, αντιστοιχούν 3 άλλοι στον προστατευμένο τομέα χαμηλής παραγωγικότητας και υψηλών τιμών. Για να μοιραστεί η προστιθέμενη αξία του ενός στους άλλους τρεις, χρειάζονται ρυθμίσεις, νόμοι, εφαρμοστικές διατάξεις, περιπτώσιολογικές παρεμβάσεις και ολόκληρο το οπλοστάσιο μιας αδηφάγας γραφειοκρατίας.
- Ότι μέσα σε αυτόν τον κυκεώνα μπορούν να κυκλοφορήσουν (ίσως) κάπως ευκολότερα οι (λιγοστές) μεγάλες επιχειρήσεις που έχουν εξειδικευμένους ανθρώπους που 'δουλεύουν το σύστημα'. Επίσης κυκλοφορούν (εν πολλοίς αθέατες) και οι μικρές επιχειρήσεις –που αποτελούν το βασικό κορμό του οικονομικού μας συστήματος (άλλοτε επιβιώνουν λόγω της μικρής ορατότητας, άλλοτε μισό-εφαρμόζουν, άλλοτε μισό-διαφεύγουν, άλλοτε παραποιούν δημιουργικά...). Έτσι είμαστε μια οικονομία μικρο-ιδιοκτησίας, μικρο-επιχειρηματικότητας και εκτεταμένης αυτό-απασχόλησης... (Αρίστος Δοξιάδης, 2011)
- Ότι οι κοινωνικοί εταίροι αντιπροσωπεύουν μικρό μόνο τμήμα το κόσμου που υποτίθεται πως εκπροσωπούν, και η βασική τους έγνοια είναι να διαφυλάξουν τα κεκτημένα του δικού τους ακροατηρίου (ελίτ του κόσμου της εργασίας, κρατικοδίαιτες δραστηριότητες, κλειστά επαγγέλματα, κλειστές αγορές κλπ). Για το λόγο αυτό δεν μπορεί κανείς να καταλάβει αν μιλάει συνδικαλιστής, εργοδότης ή έμπορος...

Για όλους αυτούς τους λόγους, θα πρέπει να επανεκτιμήσουμε τα αυτονόητα και τα «κεκτημένα». Θα πρέπει να βγούμε από τον αυτόματο πιλότο του «συμβόλου της πίστεως» στα εργασιακά. Θα πρέπει να ξανασκεφτούμε, να ιεραρχήσουμε ξανά και να τολμήσουμε να βάλουμε σε λειτουργία ένα σύστημα κανόνων και υποχρεώσεων που θα εξυπηρετεί δύο πρωταρχικούς στόχους: Πρώτον, θα ευνοεί τη δημιουργία θέσεων εργασίας (δεν θα τις αντιμάχεται). Και, δεύτερον, θα αυξάνει τις δυνατότητες των ευάλωτων και ευπαθών ομάδων εκτός συστήματος να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Όλα τα άλλα τα ξύλινα λόγια περί αποτροπής νέου μεσαίωνα στην αγορά εργασίας είναι ξέφτια αποτυχημένων ιδεοληψιών και θλιβερές προφάσεις εν αμαρτίαις....