

“Η σχέση του ατόμου με την κοινωνία αποτελεί προνομιακό πεδίο για την ανάπτυξη ποικιλίας μορφών κοινωνικής οδύνης” (Κουζής, 2008: 151)

Εξελίξεις στην Αγορά Εργασίας της Ελλάδας

Το εργασιακό τοπίο στην Ελλάδα, ακολουθώντας την υπόλοιπη Νότια Ευρώπη, στην εποχή της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας, της απορρύθμισης των αγορών και της προόδου των τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας έχει αλλάξει ραγδαία από τις αρχές της δεκαετίας του 1990. Η κατάσταση στην αγορά εργασίας, τόσο στον ελληνικό όσο και στον διεθνή ευρωπαϊκό χώρο, απεικονίζει μια γενικευμένη υποβάθμιση των όρων εργασίας που βιώνει η συντριπτική πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού. Υποβάθμιση που επεκτείνεται φυσικά και στους γενικότερους όρους διαβίωσής του (Κουζής, 2001). Ο Κουζής (2008) αναφέρει ότι στην Ευρώπη των 15 - ο αναπτυγμένος πυρήνας της γηραιάς ηπείρου - το μερίδιο της εργασίας μειώθηκε την περίοδο 1984-2004 κατά 9% (από 77% σε 68%), ενώ στην Ελλάδα κατά 11 εκατοστιαίες μονάδες (από 75% σε 64%). Το αποτέλεσμα αυτού είναι ότι το 2006 οι άνεργοι στην Ευρώπη είναι 18 εκατομμύρια και το 2007, υπήρξε μια μικρή μείωση, 16,2 εκατομμύρια (Ναυτεμπορική, 1/02/2008). Αυτή η εξέλιξη συνδέεται με την αυξημένη κερδοφορία των επιχειρήσεων, η οποία επιτυγχάνεται και με τη μείωση του εργασιακού κόστους. Οι πολιτικές μείωσης του κόστους εργασίας, που αποτελούν καθοριστικό παράγοντα για την υποβάθμιση της εργασίας, οδηγούν στα φαινόμενα της αυξημένης ανεργίας, της ανάπτυξης ευέλικτων και φθηνών μορφών απασχόλησης, της συγκρότησης και συμπίεσης των αμοιβών, της επιδείνωσης των συνθηκών εργασίας και, υπό την πίεση της συνεχούς και έντονης ανασφάλειας, της απώλειας θεσμικών κατακτήσεων της μισθωτής εργασίας (Κουζής, 2001· Στρατούλης, 2005).

Στην Ελλάδα όπως και στην υπόλοιπη Ευρώπη κυριαρχεί ο τριτογενής τομέας των υπηρεσιών, ο οποίος έχει θετική επίπτωση στην ανάπτυξη ενός φθηνού, ελαστικού και συχνά μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού, που απασχολείται κατά το πλείστον σε οικογενειακές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, με άτυπες σχέσεις εργασίας. Όπως προτείνουν οι Mingione & Magatti (1994), η παγκόσμια οικονομική αναδιοργάνωση έχει αναπτύξει μια νέα μορφή εργασίας με κύρια χαρακτηριστικά την παράνομη εργασία, την υποαπασχόληση, τη δημιουργία πολλαπλών απασχολήσεων, και την πρόσληψη εργατικού δυναμικού χωρίς κοινωνικά δικαιώματα. Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται «θηλυκοποίηση» (feminisation) της εργασίας και ορίζεται ως η «διαδικασία εκείνη που προσαρμόζει το εργατικό δυναμικό προς όλο και πιο προσωρινό και ασταθό (όσον αφορά τα κοινωνικά δικαιώματα) εργασιακό καθεστώς, ενώ ταυτόχρονα διευρύνει τις οικονομικές και πολιτικές δραστηριότητες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη της ελαστικής εργασίας» (Ψημμένος, 2001: 102). Το ρεύμα οικονομικής μετανάστευσης από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες στη Ν. Ευρώπη των αρχών της δεκαετίας του '90 προσέφερε αυτό το ανεπίσημο εργατικό δυναμικό, άντρες και γυναίκες

πρόθυμες να εργαστούν άτυπα, χωρίς συμβάσεις, με λίγα χρήματα, σε εργασίες που οι ντόπιοι αποφεύγουν (Lazaridis, 1996).

Η Προοπτική της Οδύνης

Στις μέρες μας η λειτουργία της αγοράς εργασίας και οι τυπικοί και άτυποι κανόνες που τη διέπουν καλλιεργούν ολοένα και περισσότερο ένα κλίμα έντασης της κοινωνικής ανασφάλειας για το παρόν και το μέλλον, ένα περιβάλλον όξυνσης του αισθήματος της αβεβαιότητας, ένα πλαίσιο με συνεχώς εντεινόμενους, αυξανόμενους ρυθμούς δουλειάς, συχνά υπό ασφυκτικούς όρους καθημερινής λειτουργίας της εργασιακής σχέσης, που η αποδοχή τους, σε ένα κλίμα γενικευμένης ανασφάλειας, επιβάλλεται ως αναγκαία αντιπαροχή για τη διατήρηση των οικονομικών προϋποθέσεων της ανθρώπινης επιβίωσης. Σε αυτό το κλίμα της γενικευμένης αβεβαιότητας, για μεγάλο τμήμα του εργατικού δυναμικού διερευνάται και καταγράφεται η καθημερινή του οδύνη (Κουζής, 2008: 151), από κοινωνικούς επιστήμονες που ακολουθούν την ψυχοκοινωνική προσέγγιση που πρότεινε ο Pierre Bourdieu¹. Ο Ν. Παναγιωτόπουλος παρατηρεί για την έννοια της οδύνης: “Πολλές από τις μορφές κρίσης που αναδύονται σε διάφορους χώρους τα τελευταία χρόνια (“κρίση της γλώσσας”, “αποπολιτικοποίηση”, “κρίση της οικογένειας”, “κρίση εθνικής ταυτότητας”, “κρίση του σχολείου” κτλ.) αποτελούν περισσότερο οδύνες θέσης, όπως τις ονόμαζε ο Pierre Bourdieu, οι οποίες έρχονται να προστεθούν στις γνωστές ιδιαίτερες οδύνες κατάστασης μιας συγκεκριμένης τάξης. Αυτές οι οδύνες απαντούν σε ποικίλες μορφές: παθητικές μορφές έκφρασης δυσφορίας μιας “απατημένης γενιάς”, που απορρέουν από τη ρήξη μεταξύ των ελπίδων και των δυνατοτήτων της· λιγότερο ή περισσότερο ενεργητικές μορφές διαχείρισης, στο εσωτερικό ενός ειδικού πεδίου, των ειδικών αντιφάσεων του ορθόδοξου τρόπου αναπαραγωγής του και της αδυναμίας νομιμοποίησης του νέου τρόπου παραγωγής που επιχειρεί να πληρώσει τους όρους της δοξικής του παρουσίας· αντιφατικές συμπεριφορές υπό καθεστώς διπλού καταναγκασμού μέσα σε διάφορους μικρόκοσμους, προϊόντα της εξέλιξης του κοινωνικού καταμερισμού εργασίας, που βρίσκονται πλέον είτε σε φάση αγώνα απόκτησης της σχετικής τους αυτονομίας, είτε σε φάση παλινδρόμησης, κατά την οποία διακυβεύεται, κυρίως εξαιτίας του μετασχηματισμού του υπάρχοντος τρόπου κυριαρχίας στον αντίστοιχο χώρο, η αποκτηθείσα σχετική τους αυτονομία και οι όροι ύπαρξης που αυτή επέτρεψε· μορφές παραίτησης από λειτουργίες οι οποίες αδυνατούν να εκπληρωθούν μέσα σε ένα πλαίσιο όπου τα διαθέσιμα μέσα είναι τελείως αναντίστοιχα με την υλοποίηση των στόχων των λειτουργιών. Με όλες αυτές τις μορφές οι οδύνες θέσης αποτελούν συχνά παραγνωρισμένες εκφάνσεις μιας αίσθησης προσβολής που βιώνουν σήμερα μια σειρά άνθρωποι που κατέχουν είτε κυριαρχούμενες, δευτεραγωνιστικές, άσημες και αφανείς θέσεις στην εσωτερική ιεραρχία μιας ομάδας, είτε εκτιμούν πως κατέχουν μian αναντίστοιχη με τις προσδοκίες τους θέση” (Παναγιωτόπουλος, 2008: 21). Οι

1

οδύνες στην ελληνική αγορά εργασίας εντοπίζονται στην οδύνη του νέου που είναι άνεργος και ψάχνει απεγνωσμένα για δουλειά, που βλέπει πως η αγορά με τους όρους που λειτουργεί απαξιώνει τις γνώσεις που απέκτησε, που το πτυχίο του δεν έχει άμεσο αντίκρουσμα. Που βρίσκει μια δουλειά, όχι γιατί τον ικανοποιεί, αλλά για να βρίσκεται “εντός των τειχών”, ως προσωρινή και μεταβατική λύση, μια δουλειά που τον γεμίζει οδύνες για το καθεστώς της απασχόλησής του, για τη συχνή καταστρατήγηση των εργασιακών του δικαιωμάτων, όταν ο εργοδότης εκμεταλλεύεται το ευάλωτο της θέσης του. Στην οδύνη του εργαζόμενου “παραγωγικής” ηλικίας που καλείται να απασχοληθεί υπό συνθήκες συνεχούς ανασφάλειας για το αύριο, είτε γιατί δουλεύει σε εργασία που υπό τη φύση της ως ευέλικτη, είναι επισφαλής, είτε γιατί εργάζεται υπό την καθημερινή πίεση ότι μπορεί να βρεθεί άνεργος σε περίπτωση που η επιχείρηση οδηγηθεί σε μείωση του προσωπικού της, είτε γιατί καλείται να προσαρμοσθεί στις νέες συνθήκες που του επιβάλλονται και που τον οδηγούν σε μια συνεχή πίεση και ένταση των ρυθμών εργασίας στο πλαίσιο νέων καθηκόντων που του ανατίθενται και που η εκτέλεσή τους επιβάλλεται ως απαραίτητη προϋπόθεση ώστε να συνεχίσει να εργάζεται και να διατηρεί το επίπεδο διαβίωσής του (Κουζής, 2008: 152). Υπάρχει και η οδύνη του σύγχρονου ανθρώπου, σχετικά με τη θέση του στην αγορά εργασίας, εκφράζεται κατά κύριο λόγο από το αίσθημα ανασφάλειας και αβεβαιότητας που εκδηλώνεται από το βίωμα ή και τον κίνδυνο της απειλής της ανεργίας (Bourdieu, 1993; Παναγιωτόπουλος, 2005). Η έννοια της οδύνης φαίνεται ότι μπορεί να θεωρηθεί παράλληλη έννοια, και ίσως συνώνυμη, με την έννοια της επισφάλειας.

Η Ανεργία στην Ελλάδα και η Οδύνη

Η ανεργία και τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης είναι χαρακτηριστικά των οικονομιών της Ν. Ευρώπης και της Ελλάδας όπου η αγορά εργασίας είναι κατατμημένη (segmented) σε μια κατηγορία «εντός», ειδικευμένης εργασίας σε θέσεις ανώτερου προσωπικού, με σταθερότητα απασχόλησης, υψηλή αμοιβή και δυνατότητα ανέλιξης, και σε μια κατηγορία «εκτός», με ανειδίκευτη εργασία σε θέσεις κατώτερου κύρους, με χαμηλές αμοιβές, χωρίς δυνατότητα ανέλιξης (Λαμπριανίδης & Λυμπεράκη, 2001). Το τμήμα «εκτός» είναι και το ευρύτερο από τα δυο, και χαρακτηρίζεται από ανασφάλεια, ευελιξία, προσωρινότητα, εποχικότητα και χαμηλότερες απολαβές, ενώ είναι σημαντικό το φύλο, οι εθνοτικοί και ηλικιακοί παράγοντες (Ιωσηφίδης, 2001). Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι σύμφωνα με πρόσφατη δημοσίευση², το 13% των εργαζόμενων στην Ελλάδα, παρά την εξασφάλιση απασχόλησης, διάγουν κάτω από τα όρια της φτώχειας, ανήκοντας στην κατηγορία, “εργαζόμενοι φτωχοί” (working poor). Άλλα σημαντικά στοιχεία των Νοτιοευρωπαϊκών οικονομιών είναι η ύπαρξη ενός εκτεταμένου ανεπίσημου ή άτυπου τομέα εκτός κρατικού και φορολογικού ελέγχου³,

2 Στην ιστοσελίδα www.in.gr (29/04/08), με τίτλο: “Το 13% των Ελλήνων Εργαζομένων ζουν κάτω από τα όρια της φτώχειας”.

3 Αποτελεί το 45% της οικονομίας στην Ελλάδα (Λαμπριανίδης & Λυμπεράκη, 2001), και επιτάσσει την αδήλωτη, άτυπη εργασία.

όπου κυριαρχούν οι οικογενειακές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, που αναζητούν φτηνό, ευέλικτο και συχνά μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό. Η επίσημη ανεργία στην Ελλάδα διατηρεί ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά (8,9% το 2006) στις χώρες της Ένωσης (Εκθεση INE/ΓΣΕΕ 2007). Η ανεργία για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από τους 12 μήνες (μακροχρόνια ανεργία) αποτελεί και το συνηθέστερο φαινόμενο ανάμεσα στις επιμέρους κατηγορίες των ανέργων. Οι νέες ηλικίες παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας αφού οι ηλικίες μέχρι 29 ετών παρουσιάζουν ανεργία σε ποσοστό περίπου 20% (Ναυτεμπορική, 1/02/08). Η ανεργία, εκτός από την προτίμησή της στις νεαρές ηλικίες, δείχνει μια ιδιαίτερη προτίμηση και στις γυναίκες, αφού η ανεργία των γυναικών παρουσιάζει για το 2007 σημαντικά μεγαλύτερα ποσοστά από εκείνα των αντρών (12,6% έναντι 5,2%: Ναυτεμπορική, 1/02/08). Έτσι λοιπόν ο άνεργος άνθρωπος στην Ελλάδα είναι κατά κανόνα νέα και γυναίκα (Παναγιωτόπουλος 2005).

Οι επιπτώσεις της ανεργίας είναι πολλαπλές, οι οδύνες που γεννά η ανεργία επηρεάζουν στο σύνολό του το κοινωνικό σώμα. Μια κοινωνία με τόσο μεγάλο ποσοστό ανθρώπων, που θέλει να εργασθεί αλλά νιώθει ότι είναι αποκλεισμένο από την αγορά εργασίας, δεν μπορεί παρά να είναι άρρωστη, δεν μπορεί να είναι παραγωγική με την ευρεία έννοια του όρου, όταν οι πιο δυναμικές και παραγωγικές ηλικίες παρουσιάζουν υψηλή ανεργία (Κουζής, 2008: 155). Η προσωπική οδύνη του ανέργου για την έλλειψη των μέσων επιβίωσης του ίδιου και της οικογένειάς του είναι βαθιά και μεγάλη (Παναγιωτόπουλος 2005). Ωστόσο οι οδύνες των ανέργων δεν περιορίζονται μόνο στην ανεπάρκεια των πόρων διαβίωσης, ιδιαίτερα δε όταν τυγχάνει να εξασφαλίζονται κάποιοι πόροι που να συνδράμουν τον άνεργο. Οι ψυχοκοινωνικές παρενέργειες της ανεργίας, το αίσθημα της ανασφάλειας, της χαμηλής αυτοεκτίμησης, εκείνου που αισθάνεται μη-χρήσιμος είναι πολύ περισσότερο επώδυνες και βιώνονται με πιο έντονο και οδυνηρό τρόπο. Το μέγεθος του προβλήματος της ανεργίας αυξάνει και από το φόβο μπροστά στο φάσμα της ανεργίας που βιώνει εκείνος που, αν και απασχολείται, αισθάνεται τη θέση του στην απασχόληση ως ιδιαίτερα απειλούμενη και επισφαλής. Σύμφωνα με στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, 15.000 εργαζόμενοι και εργαζόμενες αν και είχαν εργασία, αναζήτησαν κατά τη διάρκεια του 2004 άλλη απασχόληση, με μόνη αιτιολογία την ύπαρξη σοβαρού ενδεχόμενου ή βεβαιότητας ότι θα χάσουν τη δουλειά τους (ΕΣΥΕ, 2005).

Ευέλικτη Απασχόληση στην Ελλάδα και Οδύνες

Οι εξελίξεις των τελευταίων χρόνων στην αγορά εργασίας, πέρα από την όξυνση της ανεργίας, οδηγούν και στην ιδιαίτερη ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, οι οποίες συνεπάγονται φτηνό κόστος για τους εργοδότες και, κατά κανόνα, χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, το δε γενικότερο πλαίσιο λειτουργίας τους παραπέμπει σε ένα περιεχόμενο εργασιακών σχέσεων και δικαιωμάτων δεύτερης ταχύτητας, γεγονός που προσδίδει σημαντικό πεδίο αναφοράς σε οδύνες με αφορμή τη θέση που κατέχει ο ευέλικτα απασχολούμενος στην αγορά εργασίας και τις συνέπειες του

εργασιακού καθεστώτος που καθημερινά βιώνει (Κουζής, 2008: 157; Paugam, 2002). Τα τελευταία δεκαπέντε τουλάχιστον χρόνια δημιουργείται ένα νέο πρότυπο εργασίας με πολλά στοιχεία ευελιξίας που παραπέμπουν σε ένα ευέλικτο εργασιακό πρότυπο (Κουζής, 2001). Μια ποικιλία ευελιξιών προωθείται από τις επιχειρήσεις προκειμένου να μειώσουν το κόστος του απασχολούμενου δυναμικού τους, όπως ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ευελιξία στις αμοιβές, ευελιξίες στον εργάσιμο χρόνο. Στις ευέλικτες μορφές εργασίας - που έχουν φθηνότερο κόστος από την τυπική απασχόληση – συγκαταλέγονται μια σειρά από πρακτικές που η παρουσία τους πριν από μια 25ετία ήταν περιορισμένη έως περιθωριακή, ενώ σήμερα καταγράφουν υψηλά ποσοστά εφαρμογής και ένταση των αριθμών ανάπτυξής τους. Στην ευέλικτη απασχόληση υπάγεται η προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η εποχική εργασία, η μερική απασχόληση με το μειωμένο ωράριο εργασίας, ο δανεισμός εργαζόμενων, η απασχόληση εργαζόμενων με το καθεστώς ανεξάρτητης εργασίας, δηλαδή αυτοαπασχόλησης, στην οποία ουσιαστικών αποκρύπτεται σχέση δεύτερης ταχύτητας από πλευράς εργασιακών δικαιωμάτων, αμοιβών και συνθηκών εργασίας (Κουζής, 2001). Ενδεικτικά, με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και παρά τη θέλησή τους απασχολείται το 10,7% των γυναικών και το 7,3% των ανδρών στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία από την Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία για το 2005⁴. Ένας στους τρεις συμβασιούχους περιορισμένου χρόνου απασχολείται, παρά τη θέλησή του, για λιγότερο από 6 μήνες (30% για τις γυναίκες και 41% για τους άνδρες), εκ των οποίων το 45% είναι εργαζόμενοι κάτω των 30 ετών. Επειδή το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού, που απασχολείται σε ευέλικτες μορφές εργασίας, δουλεύει χωρίς αυτό να είναι αποτέλεσμα εθελοντικής του προσφυγής σε αυτές, το γεγονός αυτό το καθιστά ιδιαίτερα ευάλωτο, απέναντι στις πιέσεις που του ασκούν οι εργοδότες.

Σήμερα στην Ελλάδα υπολογίζεται ότι στον ιδιωτικό τομέα οι μισές περίπου νέες θέσεις εργασίας, οι νέες προσλήψεις, αφορούν σε καθεστώς ευέλικτης απασχόλησης στο οποίο καταλήγουν οι νέες εργαζόμενες και εργαζόμενοι που επιζητούν εργασία σαν μια πρώτη ή μεταβατική λύση στην πορεία τους για ένα ικανοποιητικό καθεστώς εργασίας. Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΣΥΕ για το 2005 το 4,8% των απασχολούμενων εργάζεται με μερική απασχόληση, στη μεγάλη τους πλειοψηφία (το 73%) είναι γυναίκες, ενώ το 30% των μερικώς απασχολούμενων είναι νέοι μέχρι 30 ετών. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΠΑΕΠ (2004) που παραθέτει ο Κουζής (2008), το 66% των απασχολούμενων δηλώνει δυσαρεστημένο από το περιεχόμενο της αμοιβής του, ενώ το 54% νιώθει έντονη την ανασφάλεια στην εργασία του. Επίσης, το 37% των μερικώς απασχολούμενων δηλώνει δυσαρέσκεια από το περιεχόμενο και το 30% από τις συνθήκες της εργασίας του. Τα στοιχεία αυτά υποδηλώνουν ότι η πλειοψηφία όσων προσφεύγουν στη μερική απασχόληση οδηγείται από ανάγκη και όχι γιατί προτιμά το μειωμένο ωράριο έναντι του πλήρους.

4 Αναφέρονται σε άρθρο στην ιστοσελίδα www.in.gr στις 30/10/2007, με τίτλο: “Με συμβάσεις περιορισμένου χρόνου εργάζεται το 10,7% των γυναικών και το 7,3% των ανδρών”.

Η προσωρινή απασχόληση, με κύρια έκφραση τους “συμβασιούχους” - τα άτομα που έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου εργασίας, από μία μέρα ως μερικά χρόνια – αποτελεί το 12,5% του συνόλου της απασχόλησης. Ο Κουζής (2008) αναφέρει ότι το 20% των συμβασιούχων είναι νέοι μέχρι 30 ετών, κάτι που δείχνει ότι η προσωρινή απασχόληση και η συνεπαγόμενη ανασφάλεια επεκτείνεται και στο ευρύτερο ηλικιακό φάσμα του εργατικού δυναμικού ενώ αναπτύσσεται στην Ελλάδα ιδιαίτερα στο δημόσιο τομέα, άλλοτε προπύργιο της μόνιμης απασχόλησης. Το 70% των προσωρινώς απασχολούμενων εκδηλώνει ανασφάλεια στην εργασία του, ενώ εκδηλώνεται δυσανεμία για το επίπεδο των αποδοχών του κατά 58%, για το περιεχόμενο της εργασίας τους κατά 40% και για τις συνθήκες απασχόλησης κατά 30% (ΠΑΕΠ, 2004). Το ωράριο εργασίας αποτελεί και αυτό αφετηρία εκδήλωσης οδυνών από τους εργαζόμενους. Η χρήση ευέλικτων πρακτικών στις πολιτικές εργάσιμου χρόνου, που ακολουθούν οι επιχειρήσεις, είναι πηγή σοβαρών κοινωνικών προβλημάτων. Τα ευέλικτα, ελαστικά και ακατάστατα ωράρια, η χρήση της ευέλικτης βάρδιας οδηγούν συχνά στην αποδιάρθρωση της κοινωνικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων, στον περιορισμό της δυνατότητας ουσιαστικού προγραμματισμού για την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου, όποτε αυτός προκύψει (Κουζής, 2001). Αντιστοίχως, και στο θέμα των αποδοχών, γεννιούνται οδύνες τόσο από το επίπεδο των αποδοχών, όσο και από τον τρόπο προσδιορισμού τους, σε μια χώρα, σημειωτέον, που καταγράφει αρκετά χαμηλούς μισθούς πανευρωπαϊκά.

Η μαύρη εργασία, δηλαδή η καταστρατήγηση και παραβίαση των εργατικών δικαιωμάτων, λόγω της ανεπάρκειας των μηχανισμών ελέγχου και εφαρμογής των διατάξεων του νόμου, συνιστά μια σημαντική παράμετρο της ελληνικής αγοράς εργασίας, που εντείνει την οδύνη των εργαζομένων. Ωστόσο, και η ανασφάλεια των εργαζομένων εντείνει την προσφορά μαύρης εργασίας, όταν αναγκάζονται να συναινούν στην παραβίαση των δικαιωμάτων τους για να βρουν μια θέση εργασίας, είτε όταν δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους. Η μαύρη εργασία, που αναφέρεται στην αδήλωτη απασχόληση - ακραία μορφή ευελιξίας - είναι συνηθέστατη πρακτική, καθώς, σύμφωνα με τα στοιχεία της Επιθεώρησης Εργασίας το 22% των απασχολούμενων στην Ελλάδα δουλεύει χωρίς ασφάλιση (ΣΕΠΕ 2004). Όπως σημειώνει ο Κουζής (2008: 163), όταν αναφερόμαστε στην παράνομη ευελιξία, δεν πρέπει να περιοριζόμαστε μόνο στην ανασφάλιστη και αδήλωτη εργασία. Αυτή περιλαμβάνει και την παραβίαση μιας σειράς διατάξεων όλου του φάσματος της εργασιακής νομοθεσίας, και αφορά στην μη καταβολή των νόμιμων μισθών, των νόμιμων προσαυξήσεων στις υπερωρίες, των επιδομάτων, των δώρων εορτών και άδειας, στη μη καταβολή δεδουλευμένων, στη μη χορήγηση αδειών, στη μη συμμόρφωση στους κανόνες για το ωράριο, τη νυχτερινή εργασία, την εργασία στις Κυριακές και αργίες, για τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας. Επίσης, πολύ διαδεδομένη είναι η πρακτική της αυτοαπασχόλησης, το ονομαστό δελτίο παροχής υπηρεσιών, ενώ στην ουσία πρόκειται για μισθωτή εργασία, με αποτέλεσμα να αποφεύγεται η εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας ως προς τους μισθούς, τα ωράρια, την ασφάλιση, κλπ.

Βιβλιογραφία:

- Bourdieu, P. (1992) *La Misère du Monde*, Paris: Ed. Du Seuil.
- ΕΣΥΕ (2005) *Ερευνα Εργατικού Δυναμικού*.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2008) *Ετήσια Έκθεση για το 2007*, Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2001) ‘Συνθήκες Εργασίας τριών Μεταναστευτικών Ομάδων στην Αθήνα’, στο Αθ. Μαρβάκης, Δ.Παρσάνογλου, Μ. Παύλου, *Μετανάστες στην Ελλάδα*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κουζής, Γ. (2001) “Εργασιακές Σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;”, *Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ*, αρ. 14.
- Κουζής, Γ. (2008) “Αγορά Εργασίας: Μήτρα της Ανθρώπινης Οδύνης”, στο Ν. Παναγιωτόπουλος, (επιμ.)(2008) *Η Απομάγευση του Κόσμου*, Αθήνα: Εκδόσεις Πολύτροπο/ΕΚΚΕ.
- Λαμπριανίδης, Λ. & Λυμπεράκη, Α. (2000) *Αλβανοί Μετανάστες στην Θεσσαλονίκη: Διαδρομές Ενημερίας και Παραδρομές Δημόσιας Εικόνας*, Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής.
- Lazaridis, G. (1996) ‘Immigration to Greece: a critical evaluation of Greek Policy’, *New Community, the journal of the European Research Centre on Migration and Ethnic Relations*, vol. 2(2), pp. 335-348.
- Mingione, E. & Magatti, M. (1994) *Report on informal employment in the countries of the European Union*, Italy: dattiloscritto.
- Ναυτεμπορική (1/02/2008) “Αρνητικά Στοιχεία για την Ανεργία στους Νέους κάτω των 25 ετών”, *Οικονομία*, σελ. 5, Αθήνα.
- ΠΑΕΠ (2004) *Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας 2004*, Αθήνα: Παρατηρητήριο Απασχόλησης.
- Παναγιωτόπουλος, Ν. (2005) *Η Οδύνη των Ανέργων*, Αθήνα: Εκδόσεις Πολύτροπον.
- Παναγιωτόπουλος, Ν. (2008) “Κοινές Έννοιες και Παθήματα”, στο Ν. Παναγιωτόπουλος, (επιμ.) (2008) *Η Απομάγευση του Κόσμου*, Αθήνα: Εκδόσεις Πολύτροπο/ΕΚΚΕ.
- Παναγιωτόπουλος, Ν. (επιμ.)(2008) *Η Απομάγευση του Κόσμου*, Αθήνα: Εκδόσεις Πολύτροπο/ΕΚΚΕ.
- ΣΕΠΕ (2004) *Ετήσια Έκθεση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας*, Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας.
- Στρατούλης, Δ. (2005) *Οι Εργασιακές Σχέσεις στη Δίνη τους Νεοφιλελεύθερου Τυφώνα*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Ψημμένος, Ι. (2001) ‘Νέα Εργασία και Ανεπίσημοι Μετανάστες στην Μητροπολιτική Αθήνα’, στο Αθ. Μαρβάκης, Δ.Παρσάνογλου, Μ. Παύλου, *Μετανάστες στην Ελλάδα*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.