

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

«ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Οι απορρυθμισμένες εργασιακές σχέσεις της δεκαετίας του 2010 στην Ελλάδα
αντιμέτωπες με την υγειονομική κρίση του 2019

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Σούκου Ανέλα

Αθήνα, 2022

Τριμελής επιτροπή

Ιωάννης Κουζής, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Διονύσιος Γράβαρης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Δημήτρης Καλτσώνης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Copyright © Ανέλα Σούκου, 2022

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσα διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δε δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Περιεχόμενα

Περίληψη	4
Abstract.....	5
Εισαγωγή	6
Η Νεοφιλελευθεροποίηση της εργασίας έως το 2008	10
Η ελληνική περίπτωση νεοφιλελευθεροποίησης.....	13
Το εργασιακό τοπίο στην μνημονιακή περίοδο	16
Παρεμβάσεις στο εργασιακό καθεστώς του δημοσίου	18
Παρεμβάσεις στο σύστημα των απολύσεων	21
Παρεμβάσεις στο περιεχόμενο της εργασίας	22
Παρεμβάσεις στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και στον τρόπο καθορισμού των μισθών	24
Παρεμβάσεις στον χρόνο εργασίας	28
Παρεμβάσεις στα συνδικαλιστικά δικαιώματα στο τρίτο μνημόνιο.....	29
Οι επιπτώσεις των μνημονίων στο εργασιακό τοπίο	32
Η επόμενη μέρα από τα μνημόνια.....	37
Αναπτυξιακός Νόμος 2019	42
Το εργασιακό τοπίο στην πανδημία του covid-19	45
Τα εργασιακά μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας	49
Η Τηλεργασία στην πανδημία.....	54
Νόμος Χατζηδάκη	56
Συμπεράσματα.....	60
Πηγές-Βιβλιογραφία	63

Περίληψη

Κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας το εργασιακό τοπίο στην Ελλάδα έχει υποστεί μια σειρά από αλλαγές που έχουν διαβρώσει ριζικά τον χαρακτήρα του. Το ξέσπασμα της οικονομικής ύφεσης το 2008 σε συνδυασμό με τα τρία προγράμματα οικονομικής προσαρμογής που υπέγραψε η χώρα είχαν ως επακόλουθο την ανατροπή των ισχυόντων εργασιακών σχέσεων. Με κατεύθυνση την απορρύθμιση με όρους επαναρύθμισης καθιερώνεται ένα ευέλικτο και επισφαλές πρότυπο εργασίας, το οποίο συνεχίζει να υφίσταται έως σήμερα. Τις ήδη απορρυθμισμένες, από την οικονομική κρίση, εργασιακές σχέσεις έρχεται να αναταράξει η πανδημία του κορωνοϊού το 2019. Με πρόφαση την προστασία της υγείας, ελήφθησαν μέτρα που αναδιαμόρφωσαν για μία ακόμη φορά τον χάρτη της εργασίας, εντείνοντας ακόμη πιο πολύ την εργασιακή ανασφάλεια και αβεβαιότητα. Το αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι η αποτύπωση του αποδιαρθρωμένου εργασιακού τοπίου, ως αποτέλεσμα των μεταρρυθμίσεων που έλαβαν χώρα με πρόσχημα την αντιμετώπιση της οικονομικής ύφεσης το 2008 αλλά και η εξέλιξη του την περίοδο της πανδημίας covid-19. Ως κεντρική υπόθεση ορίζεται πως το σύνολο των αλλαγών που διαδραματίζονται καθ' όλη την διάρκεια της προηγούμενης δεκαετίας επηρεάζουν σοβαρά το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων και καθιερώνουν ένα ευέλικτο εργασιακό πρότυπο. Εν συνεχεία η απειλή της πανδημίας αξιοποιείται από τις πολιτικές δυνάμεις για την περαιτέρω απορρύθμιση του ήδη στιγματισμένου εργατικού δικαίου. Μεθοδολογικά, η έρευνα στηρίζεται στην βιβλιογραφική ανασκόπηση και συγκέντρωση δευτερογενών στοιχείων από την ελληνόγλωσση και ξενόγλωσση βιβλιογραφία. Σκοπός της είναι η εξαγωγή συμπερασμάτων που αποδεικνύουν πως η εξέλιξη στο κομμάτι των εργασιακών σχέσεων τα τελευταία χρόνια είναι ίδια, αυτή της απορρύθμισης με μεγαλύτερη κάθε φορά ένταση.

Λέξεις-Κλειδιά: απορρύθμιση, εργασιακές σχέσεις, οικονομική κρίση, πανδημία, ευελιξία.

The deregulated labor relations of the 2010s decade in Greece confronted with the health crisis of 2019

Shuku Anela

Abstract

Over the last decade the work landscape in Greece has undergone a series of changes, that have radically eroded its character. The outbreak of the economic downturn in 2008 combined with the three economic adjustment programs that the country signed resulted in the overthrow of the existing labor relations. In the direction of deregulation in terms of reorganization, a flexible and precarious working model has been established, that continues to exist to this day. The already deregulated, due to the economic crisis, labor relations are coming to be disturbed by the coronavirus pandemic in 2019. Under the pretext of protecting health, measures that once again reshaped the labor sector were taken, intensifying further the labor insecurity and uncertainty. The objective of the present dissertation is to capture the restructured work landscape, as a result of the reforms that took place under the pretext of dealing with the economic recession in 2008 as well as its evolution during the period of the covid-19 pandemic. The central hypothesis is that all the changes that have taken place over the past decade have seriously affected the content of labor relations and established a flexible working model. The threat of the pandemic is then being exploited by the political forces to further deregulate the already stigmatized labor law. Methodologically, the research is based on the literature review and collection of secondary data from the Greek and foreign language literature. Its purpose is to draw conclusions which prove that the development in the field of labor relations in recent years follows the same pattern, that of the deregulation with increasing intensity.

Keywords: deregulation, labor relations, economic crisis, pandemic, flexibility.

Εισαγωγή

Η παγκόσμια οικονομική κρίση που ξέσπασε για πρώτη φορά το 2007 στις Η.Π.Α με την μορφή χρηματοπιστωτικής κρίσης και επεκτάθηκε ραγδαία σε ολόκληρη την υφήλιο χαρακτηρίζεται ως μια από τις μεγαλύτερες οικονομικές κρίσεις που έλαβε χώρα στη σύγχρονη ιστορία. Στην Ευρώπη εμφανίζεται αρχικά ως κρίση χρέους λόγω της αδυναμίας πλήθους χωρών-μελών να ανταπεξέλθουν στις υφιστάμενες και δυσμενείς συνθήκες, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί. Παράλληλα όμως, έχει να κάνει και με την αδυναμία της να εναρμονιστεί με τα υψηλά επίπεδα ανάπτυξης του διεθνούς ανταγωνισμού. Ως απάντηση στα παραπάνω, η Ευρώπη άσκησε νομισματική πολιτική με σκοπό την εξάλειψη της πίεσης που προερχόταν από τη χρηματοδότηση του χρέους των κρατών μελών, η οποία είχε ως αποτέλεσμα την μεταφορά του δημοσίου χρέους στις τράπεζες με ολέθριες επιπτώσεις σε μακροχρόνια κλίμακα.

Η κρίση δεν εμφανίστηκε με την ίδια ένταση σε όλες τις χώρες της Ευρώπης. Αντιθέτως πιο ευάλωτες αναδείχθηκαν οι περιφερειακές χώρες της ευρωζώνης, όπως Ελλάδα, Ιταλία, Πορτογαλία, καθώς αυτές παρουσίασαν υψηλά δημόσια ελλείμματα. Όλο αυτό είχε άμεσο αντίκτυπο και στην παραγωγή, η οποία μειώθηκε ραγδαία, δημιουργώντας μεγάλα χρέη στις αγορές και εγκαθιστώντας ένα κλίμα μεγάλης αβεβαιότητας και ανασφάλειας (Πετράκης, 2013).

Στην Ελλάδα η διεθνής και ευρωπαϊκή οικονομική κρίση εκδηλώθηκε ως κρίση χρέους, παρουσιάζοντας υψηλά ελλείμματα και τεράστιο δημόσιο χρέος αλλά και πολλές αρνητικές επιπτώσεις σε ολόκληρο το φάσμα της οικονομίας. Η έξαρση της ανεργίας και της φτώχειας έκαναν επιτακτική την λήψη μέτρων που επέφεραν ριζικές αλλαγές στο κομμάτι της απασχόλησης με απώτερο σκοπό τον έλεγχο της ανεργίας, διαμορφώνοντας έτσι ένα δυσμενές κλίμα γεμάτο ανασφάλεια για τον κόσμο της εργασίας, των ανέργων και των συνταξιούχων (INE/ΓΣΕΕ 2011).

Η αδυναμία αναχαίτισης του υψηλού δημοσιονομικού ελλείματος ώθησε την Ελλάδα σε εξωτερική χρηματοδότηση και στην υπογραφή μνημονίων με διεθνείς οργανισμούς, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ/ τρόικα), μέσω των οποίων επιβλήθηκαν ακραία μέτρα λιτότητας στα πλαίσια των *προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής*. Η

πραγματοποίηση τους δέσμευσε και επέφερε ριζικές αλλαγές στον κόσμο της εργασίας και ιδίως στο κομμάτι των εργασιακών σχέσεων¹.

Έτσι, κατά τη διάρκεια της εφαρμογής των μνημονίων πλήθος παρεμβάσεων έλαβαν χώρα στον τομέα της απασχόλησης, ανατρέποντας βίαια το υπάρχον καθεστώς που ήδη θα λέγαμε είχε υποστεί κάποιες αλλαγές στον βωμό της νέο-φιλελευθεροποίησης. Η αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, η μείωση του εργασιακού κόστους και η ενίσχυση της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων αποτέλεσαν τους βασικούς άξονες-στόχους, που θα επέφεραν τις επιθυμητές αλλαγές.

Ολόκληρο το φάσμα της μισθωτής εργασίας ανατρέπεται. Ευθύς αμέσως επιχειρείται η σύγκλιση του εργασιακού καθεστώτος δημοσίου με τον ιδιωτικό τομέα. Υποχωρεί η πλήρης απασχόληση, έναντι ευέλικτων μορφών απασχόλησης, με φανερά περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα. Αποδιαρθρώνεται το σύστημα των συλλογικών συμβάσεων και ο τρόπος που καθορίζονται οι μισθοί, ελαστικοποιούνται τα ωράρια εργασίας προς όφελος των επιχειρήσεων και τέλος απελευθερώνονται οι απολύσεις (Κουζής, 2011). Με άλλα λόγια, οι αλλαγές που προκύπτουν κατά την μνημονιακή περίοδο ακολουθούν μια πορεία προς την *απορρύθμιση* των ήδη απορρυθμισμένων εργασιακών σχέσεων με όρους *επαναρύθμισης*.

Με την τυπική λήξη των μνημονίων τον Αύγουστο του 2018 η κατάσταση δεν παρουσιάζει σημαντικά σημάδια διαφοροποίησης. Η βίαιη απορρύθμιση στο κομμάτι των εργασιακών σχέσεων που διαδραματιζόταν για μια δεκαετία έχει μεστώσει για τα καλά, έτσι κάθε νέα αλλαγή δεν δύνανται να διαφοροποιήσει το διαμορφωμένο από τις μνημονιακές ρυθμίσεις καθεστώς. Παρά την τυπική έξοδο της χώρας από τα μνημόνια υπάρχει μια σειρά από δεσμεύσεις που πρέπει να εκπληρώσει, εκ των οποίων η διατήρηση των μνημονιακών μέτρων στην αγορά εργασίας, καθώς παραμένουν οι δεσμεύσεις απέναντι στους δανειστές στα πλαίσια μιας μακρούς σε χρονική διάρκεια εποπτείας, λόγω του υψηλού χρέους της χώρας που την καθιστά αναξιόπιστη. Ωστόσο οι πιο αξιοσημείωτες αλλαγές το πρώτο διάστημα της μεταμνημονιακής περιόδου είχαν να κάνουν με τις *Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας* και με τον *γενικό κατώτατο μισθό*.

¹ «Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν το σύνολο των επιμέρους σχέσεων και εκείνων των όρων που διέπουν και καθορίζουν το περιεχόμενο της μισθωτής απασχόλησης, αντανακλώντας το αποτέλεσμα της κατανομής του παραγόμενου πλούτου ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία» (Κουζής, 2001).

Το έστω και ελάχιστο αισιόδοξο τοπίο ήρθε να αναταράξει η έξαρση της πανδημίας του κορονοϊού στα τέλη του 2019. Αρχικά εμφανίστηκε στην Κίνα, αλλά από τις αρχές της νέας δεκαετίας επεκτάθηκε σε ολόκληρη την υφήλιο. Η αναγνώριση του Covid-19 από τον Παγκόσμιο οργανισμό Υγείας ως παγκόσμια πανδημία κατέστησε επιτακτική την ανάγκη αναχαίτισης του ιού. Στα πλαίσια αυτά ελήφθησαν μέτρα περιορισμού, τα λεγόμενα “lockdown”, που απευθύνονταν στους ίδιους τους ανθρώπους ως φυσικές οντότητες αλλά και στις οικονομικές δραστηριότητες τους, παγώνοντας ολόκληρες οικονομίες. Σύντομα διαπιστώθηκε πως οι επιπτώσεις της νέας πανδημίας δεν θα σχετίζονται μόνο με το κομμάτι της υγείας, αλλά θα είναι ατομικές-ψυχολογικές και κοινωνικοοικονομικές.

Στην Ελλάδα από την αρχή της εμφάνισης του covid-19 κάναμε λόγο για *διπλή κρίση*, υγειονομική και οικονομική. Τα ολικά lockdown τα οποία υπέστη η χώρα με πρόφαση την προστασία της υγείας είχαν πολλές επιπτώσεις σε όλο το φάσμα της ελληνικής κοινωνίας αλλά ιδίως στην αγορά εργασίας και στις ζωές των εργαζομένων που ανατράπηκαν γοργά. Η κρίση ανέδειξε με έντονο τρόπο τις αδυναμίες της χώρας, ως αποτέλεσμα της μακροχρόνιας λιτής δημοσιονομικής πολιτικής την προηγούμενη δεκαετία, στο κομμάτι της υγείας, της οικονομίας, της εργασίας και γενικά της πρόνοιας.

Στα πλαίσια αντιμετώπισης της πανδημίας ανησυχητικές ήταν οι αλλαγές για μια ακόμη φορά στο κομμάτι της εργασίας συνολικά, μιας και οι ευέλικτες μορφές εργασίας με την μη ρυθμισμένη επιβολή τηλεργασίας ή και αναστολής εργασίας, την μείωση των αμοιβών θα αποτελέσουν την προσωρινή ή και όχι εργασιακή πραγματικότητα. Η επικείμενη κρίση επανάφερε και πάλι ένα κλίμα αβεβαιότητας και ανασφάλειας γενικά αλλά και ειδικά για τους εργαζόμενους που βλέπουν για πολλοστή φορά να χάνουν το δικαίωμα τους στην προστασία για στοιχειώδη εργασιακά δικαιώματα, που έχει ως άμεσο επακόλουθο την φθορά του βιοτικού τους επιπέδου καθώς αδυνατούν να εξασφαλίσουν ένα ελάχιστο αξιοπρεπές επίπεδο ευημερίας.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η παρουσίαση της αέναης διαδικασίας απορρύθμισης του εργασίας από τη δεκαετία του '10 και έπειτα, αφού τότε οι αλλαγές και οι εξελίξεις χαρακτηρίζονται ραγδαίες και οδηγούν στην βίαιη ανατροπή του ισχύοντος καθεστώτος, αλλά και της εξέλιξης του ήδη απορρυθμισμένου τοπίου στην φαινομενικά άσχετη με τα εργασιακά κρίση του covid-19. Πώς οι εκάστοτε

κυβερνήσεις πάτησαν σε διαφορετικά είδη κρίσεων αλλά ώθησαν το εργασιακό τοπίο προς μια κατεύθυνση, αυτή της νεοφιλελευθεροποίησης και της ολικής απορρύθμισης;

Στόχο αυτής της εργασίας αποτελεί η σφαιρική αποτύπωση της εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων από την δεκαετία του '10 έως και σήμερα υπό το πρίσμα όμως διαφορετικών κρίσεων. Όπως, επίσης η παρουσίαση των μέτρων που ελήφθησαν την εκάστοτε περίοδο ως απάντηση στις στρεβλώσεις και η αποτύπωση του εργασιακού περιβάλλοντος όπως αυτό διαμορφωνόταν την εκάστοτε φορά.

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων και την εκπόνηση της εργασίας η μελέτη στηρίχτηκε στην μεθοδολογία της βιβλιογραφικής ανασκόπησης. Αξιοποιώντας πηγές τόσο από την ελληνόγλωσση όσο και από την ξενόγλωσση βιβλιογραφία, τα δεδομένα που συλλέχθηκαν και χρησιμοποιούνται είναι δευτερογενή και προέρχονται από μελέτες, εκθέσεις και επιστημονικά άρθρα άλλων μελετητών του αντικείμενου. Όσον αφορά το κομμάτι της πανδημίας, η εύρεση της απαιτούμενης βιβλιογραφίας ήταν δύσκολη, καθώς είναι ένα πολύ πρόσφατο και ενεργό γεγονός, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει το απαραίτητο υλικό.

Η παρούσα εργασία διαρθρώνεται ως εξής: Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια ιστορική αναδρομή στην πορεία της νεοφιλελευθεροποίησης της εργασίας έως την άφιξη της οικονομικής κρίσης το 2008. Στο αμέσως επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζεται το εργασιακό τοπίο όπως διαμορφώνεται υπό την οικονομική κρίση που ξεσπά το 2008 και ταλανίζει τη χώρα μας για μια δεκαετία. Στα επιμέρους υποκεφάλαια αναλύονται τα μέτρα που ελήφθησαν με την υπογραφή των μνημονίων και παρενέβησαν σε σημαντικές πτυχές του εργατικού δικαίου. Ακολουθεί κεφάλαιο που παρουσιάζει τις επιπτώσεις των προαναφερθέντων αλλαγών και ουσιαστικά του τρόπου που διαμορφώθηκε το εργασιακό τοπίο ως αποτέλεσμα των μνημονιακών παρεμβάσεων.

Στο τέταρτο κεφάλαιο εστιάζουμε στην αμέσως μετά από την έξοδο των μνημονίων περίοδο και στο πως διαμορφώθηκε το τοπίο την μεταβατική αυτή περίοδο. Σε υποκεφάλαιο αναλύεται η σημασία του Αναπτυξιακού νόμου του 2019. Έπειτα, ακολουθεί το κεφάλαιο που μιλά για την περίοδο της πανδημίας. Δίνει μια σύντομη εικόνα της κατάστασης αφού το φαινόμενο είναι ακόμη ενεργό. Σε επιμέρους υποκεφάλαια γίνεται αναφορά στα μέτρα που ελήφθησαν για την υποβοήθηση της εργασίας, στην τηλεργασία που αναπτύσσεται έντονα και στο αμφιλεγόμενο νόμο του

Χατζηδάκη. Τέλος, στο τελευταίο κεφάλαιο γίνεται η διεξαγωγή συμπερασμάτων και επιβεβαιώνονται οι υποθέσεις εργασίας.

Η Νεοφιλελευθεροποίηση της εργασίας έως το 2008

Τα τελευταία χρόνια η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας με την απελευθέρωση του εμπορίου και το διεθνές άνοιγμα των αγορών έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας. Η είσοδος νέων αγορών έφερε στο προσκήνιο το ζήτημα του ανταγωνισμού, καθιστώντας επιτακτική την αναπροσαρμογή των επιχειρήσεων στην νέα αυτή συνθήκη. Αυτό με τη σειρά του επέφερε πλήθος ανακατατάξεων στο κομμάτι της εργασίας, όπου με γνώμονα την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργατικού κόστους στο ελάχιστο, οι εργαζόμενοι θα έχαναν πολλές σημαντικές διεκδικήσεις που είχαν πετύχει στο παρελθόν.

Ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του '70, με την κρίση του καπιταλιστικού συστήματος που προκύπτει από την αντίφαση της συνεχώς επεκτεινόμενης διεθνοποίησης της οικονομίας και της παράλληλης αύξησης του κρατικού ελέγχου, τέθηκαν οι βάσεις για μια διαδικασία υποχώρησης του ενεργού ρόλου του κράτους και απελευθέρωσης, απορρύθμισης των αγορών εργασίας. Παρατηρείται, λοιπόν, μια μεταβολή στην οργάνωση της εργασίας από το παραδοσιακό μοντέλο της φορντικής οργάνωσης, όπου ουσιαστικά υπάρχει συνεργασία μεταξύ των δύο μελών που απαρτίζουν αυτή τη σχέση μέσω της κοινωνικής συναίνεσης, στο νέο καθεστώς της *ευελιξίας* και συνεπώς σε νέες εργασιακές σχέσεις.

Από την δεκαετία του 80, και έπειτα από την πετρελαϊκή κρίση του '70, οι νεοφιλελεύθερες δοξασίες απέκτησαν μεγάλη απήχηση. Ο ενεργός ρόλος του κοινωνικού κράτους υποχωρεί, συνδυαστικά με τις καθιερωμένες έως τώρα εργασιακές σχέσεις, και από την τυπική μορφή απασχόλησης περνάμε στην ευελιξία της εργασίας.

Σύμφωνα με την Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία ως τυπική σχέση εργασίας ορίζεται η εξαρτημένη εργασία πλήρους απασχόλησης που αμείβεται με έναν συγκεκριμένο μισθό και δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το ελάχιστο νόμιμο. Οι συζητήσεις περί ευελιξίας της εργασίας εντείνονται και έτσι ξεκινά στις περισσότερες χώρες ανά τον κόσμο η απορρύθμιση του ισχύοντος εργασιακού μοντέλου.

Η υιοθέτηση από την Ευρωπαϊκή Ένωση του νεοφιλελευθερισμού ως βασική αρχή με την οποία θα πορεύονται οι χώρες-μέλη στο εξής, άνοιξε και επίσημα το δρόμο για την απορρύθμιση της εργασίας που θα γινόταν πραγματικότητα κατά τις επόμενες

δεκαετίες. Ασκήθηκε, λοιπόν, κριτική στην τυπική απασχόληση ως μη αποδοτική και αρνητικά διακείμενη ως προς την απόδοση των οικονομικών και τονίστηκε η ανάγκη για τη δημιουργία ενός καθεστώτος που θα μεταβάλλεται και θα προσαρμόζεται στις εκάστοτε ανάγκες, αυξάνοντας τον ανταγωνισμό των επιχειρήσεων και μειώνοντας το εργασιακό κόστος στο έπακρον.

Έτσι, στο κλίμα αυτό οι δαπάνες που είχαν να κάνουν με την παροχή προστασίας στους εργαζόμενους και με το εργασιακό περιβάλλον γενικότερα θεωρήθηκαν υπέρμετρο κόστος, το οποίο ερχόταν σε πλήρη αντίθεση με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική που είχε ως κύριο μέλημα την μεγέθυνση της ανταγωνιστικότητας (Α. Καζάκος 1997). Μια σειρά από εργασιακές διεκδικήσεις που είχαν επιτευχθεί κατόπιν σκληρών αγώνων αποτελούν πλέον άσκοπη σπατάλη και εμπόδιο στην εκπλήρωση των κυρίαρχων δοξασιών. Αξιοσημείωτη είναι η τοποθέτηση που συναντάμε στο Λευκό Βιβλίο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, περί ανάγκης για «ριζική μεταρρύθμιση» στην αγορά εργασίας που θα εκπληρώσει με ευλάβεια τις προσδοκίες της νεοφιλελεύθερης πολιτικής.

Η έννοια της ευελιξίας είναι πλέον αρκετά διαδεδομένη και γίνεται αναπόσπαστο κομμάτι της απασχόλησης συνολικά. Αποτυπώνεται με μορφές απασχόλησης ή και μισθών που εφάπτονται στις εκάστοτε ανάγκες της προσφοράς και της ζήτησης στις αγορές εργασίας καθώς και προϊόντων. Συνεπώς, από εδώ και στο εξής η έννοια αυτή συναντάται σε ποικίλα ζητήματα που αφορούν την εργασία, όπως η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου, η μορφή της απασχόλησης, στο κομμάτι των απολύσεων αλλά και στη διαμόρφωση των μισθών και πάντα με κατεύθυνση την νεοφιλελεύθερη πολιτική για μείωση του εργασιακού κόστους και ταυτόχρονη αύξηση του ανταγωνισμού (Γ.Κουζής 2001).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση ενσωματώνει και προωθεί γενικά μια στρατηγική για τις πολιτικές απασχόλησης που είναι καθόλα επηρεασμένη από την νεοφιλελεύθερη ιδεολογία και την έννοια της ευελιξίας. Άμεσο επακόλουθο είναι ο εξαναγκασμός των κρατών μελών της αλλά και αυτών που επιθυμούν να ενσωματωθούν σε αυτήν, να προβούν σε μεταρρυθμίσεις εργατικής νομοθεσίας προς αυτή την κατεύθυνση. Τα παραπάνω κατοχυρώνονται και μέσα από τις Συνόδους του Άμστερνταμ, του Λουξεμβούργου και της Λισαβόνας, με την τελευταία να κατοχυρώνει και συνταγματικά την αρχή του *ελεύθερου ανταγωνισμού* (B.Bercusson 2008). Επίσης η υιοθέτηση του Πράσινου Βιβλίου που κάνει λόγο για μία πιο εκσυγχρονισμένη μορφή της εργατικής νομοθεσίας, προωθεί τον ανταγωνισμό ως κινητήριο μοχλό

προόδου(Κουζής 2007). Όλα τα παραπάνω συνθέτουν και διαμορφώνουν σε μεγάλο βαθμό ένα ευέλικτο εργασιακό τοπίο ανάλογο με τις βλέψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.(Δεδουσόπουλος 2000, Καραμεσίνη- Κουζής 2006, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ 2008α , 2009α , 2010^α).

Αποτέλεσμα των παραπάνω είναι να ξεκινήσει η μακρά διαδικασία της απορρύθμισης της εργασίας. Η προαναφερθείσα βάλλεται από παντού με νόμους και κανόνες που έχουν ως μόνο στόχο την δημιουργία ενός ευέλικτου περιβάλλοντος εργασίας, με τη προσαρμογή στην νέα αυτή συνθήκη να είναι η μόνη επιλογή. Σταθερά ξεκινά να υποχωρεί η μέχρι τότε τυπική μορφή απασχόλησης, αυτή της πλήρους απασχόλησης, έναντι ευέλικτων μορφών όπως η μερική εργασία. Τέλος, η αυξημένη πίεση που ασκείται από την ύπαρξη ευέλικτου φθηνού εργατικού δυναμικού αλλά και από την μεγάλο άνοδο της του εφεδρικού στρατού ανέργων, αποτελεί μεγάλο πλήγμα για το εργασιακό τοπίο συνολικά (S. Paugam 2002).

Η υποχώρηση του ενεργού ρόλου του κοινωνικού κράτους σε συνδυασμό με την δημοσιονομική πολιτική φθείρει ακόμη περισσότερο το εργασιακό τοπίο. Οι ισχύοντες εργασιακές σχέσεις του δημοσίου υποβαθμίζονται, έναντι του ιδιωτικού συμφέροντος, με τον ιδιωτικό τομέα να βιώνει ακόμη χειρότερες συνέπειες αφού ανέκαθεν βρισκόταν σε δυσμενέστερη θέση.

Στη αυγή της νέας χιλιετίας η Ευρωπαϊκή Ένωση κάνει λόγο για την πολιτική του *flexicurity*. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (EC,2007:5) ορίζει την ευελιξία² με ασφάλεια³ (*flexicurity*) ως την ολοκληρωμένη στρατηγική για την ταυτόχρονη αύξηση της

² Η πλευρά της *ευελιξίας*, αρχικά σε ατομικό επίπεδο έχει να κάνει με τις μεταβάσεις/μετακινήσεις κάθε ατόμου στη διάρκεια της ζωής του: από το σχολείο στην εργασία, από μια θέση εργασίας σε μια άλλη, από την ανεργία ή αεργία στην εργασία και από την εργασία στη συνταξιοδότηση. Όσον αφορά όμως τις επιχειρήσεις, η ευελιξία έχει να κάνει με την δυνατότητα των επιχειρήσεων να προσλαμβάνουν με μεγαλύτερη ελευθερία όπως και να απολύουν εργαζόμενους και στη δυνατότητα εφαρμογής ευέλικτων μορφών απασχόλησης, με σκοπό την καλύτερη και αποτελεσματικότερη προσαρμογή στις νέες παραγωγικές συνθήκες.

³ Η πλευρά της *ασφάλειας* έχει να κάνει με την ύπαρξη ενός πλαισίου προστασίας του εργαζομένου στις συνθήκες ευελιξίας. Τέτοιες είναι η: διατήρηση των θέσεων εργασίας, με κατάλληλες παροχές σε περίπτωση ανεργίας που θα διευκολύνουν τα άτομα κατά τις μεταβάσεις τους, με νέες δεξιότητες που θα συμβάλλουν στην εξέλιξη και την επαγγελματική επανένταξη, καθώς και με δυνατότητες κατάρτισης για όλους τους εργαζόμενους, ιδίως τους εργαζόμενους με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης αλλά και αυτούς που πλησιάζουν την ηλικία συνταξιοδότησης.

ευελιξίας και της ασφάλειας στην αγορά εργασίας. Μια ισορροπία που είναι σχεδόν αδύνατον να επιτευχθεί. Πιο συγκεκριμένα, προτάσσεται ως μια επωφελής στρατηγική απέναντι στην παγκοσμιοποίηση και τους νέους κοινωνικούς κινδύνους, με την οποία επιχειρήσεις αλλά και εργαζόμενοι μπορούν να επωφεληθούν προσαρμοζόμενοι και αποδεχόμενοι την αλλαγή αλλά και παράλληλα να επιταχυνθούν οι επιθυμητές μεταρρυθμίσεις για πιο ευέλικτες αγορές εργασίας.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθετεί και επίσημα ως στρατηγική της το flexicurity από το 2006, ως ανεξάρτητου παραδείγματος «βέλτιστης πολιτικής απασχόλησης» που συμβάλει δυναμικά στον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας. Έτσι και μετατρέπεται ως κεντρική θέση στην Πράσινη Βίβλο της Επιτροπής για το εργατικό δίκαιο (European Commission, 2006:4). Στην νέα εκδοχή του flexicurity η απελευθέρωση των απολύσεων «με γνώμονα την ασφάλεια», η επανένταξη των ανέργων με την μετατροπή του εργατικού δικαίου σε δίκαιο απασχόλησης, η μείωση των υποχρεώσεων των επιχειρήσεων και η μετατόπιση του οικονομικού βάρους στο κοινωνικό σύνολο και στην ατομική ευθύνη αποτελούν βασικούς άξονες της. (Κουζής, 2008).

Παρόλα αυτά, η πολιτική του flexicurity δεν κατάφερε να κατοχυρώσει μια σειρά δικαιωμάτων για τους εργαζόμενους με ευέλικτο καθεστώς. Εν αντιθέσει η ανάπτυξη της πολιτικής της ευελιξίας που ήταν ιδιαίτερα αποδοτική. Αποδεικτικό στοιχείο είναι πως ήδη από τότε μόνο δύο από τις μορφές της ευέλικτης απασχόλησης, αυτή της μερικής και της προσωρινής είχαν συγκεντρώσει ποσοστά της τάξης του 19% και 15% αντίστοιχα (European Commission 2009).

Η ελληνική περίπτωση νεοφιλευθεροποίησης

Στην Ελλάδα οι πολιτικές ενδυνάμωσης της ευελιξίας κάνουν αισθητή την παρουσία τους από την δεκαετία του '90. Από εκεί και πέρα η κατάσταση στην ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από τον συνεχή αγώνα για μείωση του εργατικού κόστους και αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Αξιοσημείωτο ρόλο είχαν και οι βλέψεις της χώρας για ένταξη στην ΟΝΕ, μετατρέποντας την σε αναπόσπαστο κομμάτι της συλλογικότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ήδη από τη δεκαετία του 1980 συναντάμε τις πρώτες πιο οργανωμένες προσπάθειες απορρύθμισης της εργασίας όταν η ελληνική κυβέρνηση υιοθετεί και επίσημα ως στόχο της πολιτικής της, την έννοια της ανταγωνιστικότητας και της

ενίσχυσης της ευελιξία της εργασίας. Ειδικότερα, το 1986 ο τότε Υπουργός Εθνικής Οικονομίας Κ. Σημίτης εισηγείται την εισαγωγή μέτρων ευελιξίας της εργασίας συνδυαστικά με την προηγούμενη επικράτηση πολιτικών λιτότητας και το πάγωμα των μισθολογικών αυξήσεων μέσω πράξεων Νομοθετικού περιεχομένου, τα οποία και υιοθετούνται από το Εθνικό Συμβούλιο Ανάπτυξης. Για πρώτη φορά τότε έχουμε και επίσημα την αποτύπωση αυτών των πολιτικών, με μόνη διαφορά πως ακόμη δεν αποτελούν νομοθετική ρύθμιση λόγω των εκτεταμένων αναταράξεων που επικρατούν (Κούζης, 2001, Στρατούλης, 2005).

Οι πολιτικές με στόχο την μείωση του εργασιακού κόστους ολοένα πληθαίνουν ενώ πλέον κατοχυρώνονται από παρεμβάσεις νομοθετικού χαρακτήρα που προωθούν την ανάπτυξη της ευελιξίας. Η Ελλάδα αν και δεν ανάγεται στις χώρες που χαρακτηρίζονται για την παροχή υψηλών μισθών και δικαιωμάτων ακολουθεί την νεοφιλελεύθερη πορεία που χαράζει η Ευρωπαϊκή Ένωση και προσαρμόζει τους μισθούς σε συνεχώς χαμηλότερα επίπεδα. Από την άλλη προσπαθεί να ενισχύσει με οποιονδήποτε τρόπο την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και συνολικά της οικονομίας, μέσα από πρωτοποριακές για τα δεδομένα της χώρας πρακτικές όπως η έρευνα, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, η επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων. Τέλος, προωθείται ο εκσυγχρονισμός της εργασίας μόνο όμως προς όφελος της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Από την άλλη οι συνθήκες για τους εργαζόμενους όλο και επιδεινώνονται, φέρνοντας στο προσκήνιο μνήμες από αυτό που ονομάζεται «εργασιακός μεσαίωνας». Από τα τέλη της δεκαετίας του '90 οι πραγματικές αμοιβές των εργαζομένων αναλογούν σε μισθούς αντίστοιχους του 1984, όπως και μεταξύ της περιόδου 1998-2006 το επίπεδο των πραγματικών μισθών⁴ δεν είναι ανάλογο της προσφερόμενης από τον εργαζόμενο παραγωγικότητας. Τα πράγματα ακολούθησαν την ίδια πορεία έως και την κρίση. Φθάνοντας στο 2009 ο ετήσιος μισθός των εργαζομένων αντιστοιχούσε στο 68% των Ε15 και σε σύγκριση με την Ε27 οι αμοιβές στην Ελλάδα και πάλι υπολείπονται του αντίστοιχου μέσου όρου(κατά 97%) (!)

Μια ακόμη ιδιαιτερότητα της ελληνικής περίπτωσης είναι η ύπαρξη παράνομης ευέλικτης εργασίας, όπου μάλιστα παρουσιάζει το υψηλότερο ποσοστό στην Ευρώπη.

⁴ Αυτό συμβαίνει γιατί σύμφωνα με στοιχεία από τις εκθέσεις INE/ΓΣΕΕ 1998-10, το 30% της παραγωγικότητας δεν καρπώθηκε από τους εργαζόμενους.

Με βάση στοιχεία που λαμβάνουμε από το ΣΕΠΕ (2009) το 22%⁵ των απασχολούμενων είναι ανασφάλιστο, ένα ήδη μεγάλο ποσοστό πριν καν εισέλθουμε στην κρίση. Οι εξελίξεις αυτές με τη σειρά τους είχαν δημιουργήσει ένα εργασιακό επίπεδο που παραπέμπει στα δεδομένα του εργασιακού μεσαίωνα με τραγικά χαμηλές αμοιβές, συνθήκη που αποδεικνύεται από το γεγονός ότι το 1/5 περίπου του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού στη χώρα εκπροσωπούσε αυτό που ονομάστηκε *γενιά των 700 ευρώ*.

Συνεπώς, κατά τη διάρκεια ολόκληρης της εικοσαετίας πριν και την άφιξη της κρίσης και μέσα από τις διάφορες νομικές μεταρρυθμίσεις με νεοφιλελεύθερη χροιά είχε διαμορφωθεί το νομικό οπλοστάσιο με το θεσμικό υπόβαθρο για την εξέλιξη της εργασίας στην πιο ευέλικτη μορφή της. Την περίοδο αυτή έλαβαν χώρα ένα σύνολο παρεμβάσεων ιδιαίτερα καθοριστικό για την απορρύθμιση της εργασίας, πάνω στο οποίο θα πατήσει η επερχόμενη κρίση για να καθιερώσει στο μέγιστο δυνατό βαθμό τα προηγούμενα.

Η εμφάνιση της οικονομικής κρίσης του 2008 βρίσκει προσοδοφόρο έδαφος για την συνέχεια όσων είχαν διαδραματιστεί τα προηγούμενα χρόνια, με πιο έντονους όμως ρυθμούς αυτή την φορά. Η νέα κρίση μαζί με την εκτεταμένη κοινωνική ανασφάλεια αναδεικνύει την αδυναμία της χώρας να ανταπεξέλθει στις νέες συνθήκες. Η προσφυγή σε διεθνείς μηχανισμούς στήριξης της οικονομίας που προασπίζονται στο μέγιστο τις ιδέες του νεοφιλελευθερισμού δείχνει πως η χώρα μας πρόκειται να χαράξει μακρά πορεία στα πλαίσια του τελευταίου.

Οι πρόσφατες εξελίξεις ή καλύτερα πιέσεις που υφίσταται η χώρα ως έρμαιο των διεθνών μηχανισμών εντείνουν την εργασιακή ανασφάλεια και επισφάλεια, έχοντας απώτερο σκοπό την ολική αποδιάρθρωση του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Εν κατακλείδι, η οικονομική κρίση του 2008 αποτελεί το άλλοθι κάτω από το οποίο η ελληνική αγορά εργασίας θα υποστεί ακραίες αλλαγές, με μόνη κατεύθυνση την επιστροφή στον εργασιακό μεσαίωνα.

⁵ Σημειωτέον, πρόκειται για ένα καθαρό ποσοστό καθώς δεν λαμβάνονται υπόψιν όλες οι υπόλοιπες παρεμβάσεις που λαμβάνουν χώρα και εξυπηρετούν ξεκάθαρα και μόνο το όφελος των εργοδοτών.

Το εργασιακό τοπίο στην μνημονιακή περίοδο

Τα τελευταία χρόνια η κατάσταση στην Ελλάδα άλλαξε σημαντικά. Το πλήθος των μεταρρυθμίσεων που ελήφθησαν στην χώρα μας με γνώμονα της μεγιστοποίησης της ανταγωνιστικότητας, στόχος που παράλληλα ταυτιζόταν με την μείωση και συμπίεση του κόστους της εργασίας αποδείχθηκε αναποτελεσματικός σχετικά με το ζήτημα της ανάπτυξης της οικονομίας και είχε τα ακριβώς αντίθετα αποτελέσματα. Όχι μόνο δεν επήλθε αύξηση την κερδοφορίας των επιχειρήσεων αλλά συγχρόνως ενισχύθηκε η εργασιακή ανασφάλεια και επισφάλεια ολόκληρου του εργασιακού φάσματος.(INE/ΓΣΕΕ 2011).

Οι πολιτικές που ακολουθήθηκαν τα προηγούμενα χρόνια δεν κατάφεραν να εμποδίσουν την διείδυση της χρηματοπιστωτικής κρίσης στους αρμούς της ελληνικής οικονομίας και πόσο μάλλον να δημιουργήσουν τα κατάλληλα εφόδια που θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην αντιμετώπισης της «επείγουσας» αυτής κατάστασης και να περιορίσουν στο μέγιστο τις επιπτώσεις στην μισθωτή εργασία (INE/ΓΣΕΕ 2011). Στην Ελλάδα τα πρώτα σύννεφα της κρίσης παρουσιάζονται το 2008, ενώ από το 2009 αποτυπώνονται και οι επιπτώσεις τους. Το τεράστιο δημοσιονομικό έλλειμμα που προϋπήρχε⁶ καθιστά την χώρα ανήμπορη να ανταπεξέλθει και έτσι αναγκάζεται να προχωρήσει στη σύναψη δανειακών συμβάσεων, τα γνωστά *μνημόνια*⁷, για τη στήριξη της ελληνικής οικονομίας με τους εξής θεσμούς: το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ), την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΕ) και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) με σκοπό να αποτρέψει τον κίνδυνο της χρεοκοπίας. Έτσι, η χώρα από

⁶ Σύμφωνα με τον IOBE (2010) οι βασικοί λόγοι που οδήγησαν στην κρίση είναι: αρχικά το μεγάλο δημοσιονομικό έλλειμμα και χρέος που επήλθε ως αποτέλεσμα της ταχείας αύξησης των δαπανών και του μεγέθους του δημόσιου τομέα, το χαμηλό ποσοστό εγχώριας αποταμίευσης, με αποτέλεσμα η χώρα να είναι πλήρως εξαρτημένη από τον διεθνή δανεισμό, τα ανέκαθεν χαμηλά ποσοστά ανταγωνιστικότητας που οφείλονται στο εσωστρεφές πρότυπο ανάπτυξης και τις παρωχημένες δομές στις αγορές προϊόντων /υπηρεσιών και εργασίας στις οποίες κυριαρχεί ο κρατικός παρεμβατισμός, η απώλεια αξιοπιστίας ως προς τα στατιστικά μεγέθη της οικονομίας και τέλος η απραξία του ελληνικού πολιτικού συστήματος να προβεί σε μεταρρυθμίσεις που θα ενίσχυαν τις δυνατότητες του ελληνικού παραγωγικού συστήματος σε ευρύ επίπεδο, για την αύξηση του πλούτου της χώρας.

⁷ Οι Βλάχος και Πανταζής (2014) ορίζουν το μνημόνιο ως «ένα συνολικότερο πλέγμα νομικών κειμένων και γενικότερων κυβερνητικών πολιτικών που υιοθετούνται από την Κυβέρνηση για την έξοδο της χώρας από την οικονομική κρίση με άμεσο, δήθεν, στόχο τη διάσωση της υπό κατάρρευση εθνικής οικονομίας»

χρηματοπιστωτική κρίση περνά σε καθεστώς κρίσης χρέους που την οδηγεί σε έναν μακροχρόνιο φαύλο κύκλο, από τον οποίο είναι αβέβαιο το πότε θα εξέλθει.

Η οικονομική κρίση και τα μνημόνια που υπεγράφησαν για τη «στήριξη της ελληνικής οικονομίας» αποτελούν την αφορμή για μια σχεδιασμένη παρέμβαση προς την ολική απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Τα μέτρα που λαμβάνονται την περίοδο αυτή δεν αποτελούν πρωτοπορία. Αντιθέτως πρόκειται για αλλαγές στο εργασιακό πεδίο που συντελούνται στη χώρα μας ήδη από την δεκαετία του 1990 με σταδιακές όμως και συμπληρωματικές παρεμβάσεις. Μέσω της επιβολής αυστηρών δημοσιονομικών μέτρων και πολιτικών λιτότητας, έχουν ως στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους, γεγονός που επιδιώκεται να επιτευχθεί με βασικό εργαλείο την εισαγωγή μιας μεγάλης ποικιλίας μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας (Κουζής 2010).

Όπως προαναφέρθηκε η κατεύθυνση των μεταρρυθμίσεων δεν αποτελεί καινοτομία. Αντίθετα, πρόκειται για αλλαγές που συναντώνται στις στρατηγικές όλων των χωρών της Ευρώπης⁸ και χαρακτηρίζονται ως αναγκαίες και απαραίτητες για να επιτευχθεί ο στόχος της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας και της απορρύθμισης της απασχόλησης (Κουζής, 2012). Ωστόσο, η διαφορά τώρα έγκειται στο γεγονός πως οι αλλαγές που συμβαίνουν εξαιτίας των νέων μεταρρυθμίσεων κατακλύζουν σαν βροχή τον ελληνικό εργασιακό κόσμο και οδηγούν στη βίαιη απορρύθμιση του εργασιακού τοπίου. Μάλιστα αυτή τη φορά παύουν να εμφανίζονται με την μορφή συστάσεων, αλλά παρουσιάζονται ως *επείγουσες παρεμβάσεις* που είναι κατοχυρωμένες από τον νόμο, ενώ η τήρηση τους αποτελεί παράλληλα βασική προϋπόθεση για τη συνέχιση της χρηματοοικονομικής στήριξης από τους δανειστές (Ε.Ε., Ε.Κ.Τ. και Δ.Ν.Τ.). Τήρηση εκ των προτέρων χωρίς να υπάρχει δυνατότητα αξιολόγησης των κοινωνικών και οικονομικών επιπτώσεων των μεταρρυθμίσεων αυτών ή να προηγείται οποιαδήποτε μορφή διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους (Κυριακούλιας, 2013). Αποκτούν με άλλα λόγια *καταναγκαστικό χαρακτήρα*, ενώ η χώρα γίνεται έρμαιο των δανειστών.

Άμεση συνέπεια των παραπάνω είναι να έχουν επισυμβεί σε σύντομο χρονικό διάστημα ραγδαίες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, απόρροια των οποίων είναι να γίνεται λόγος για απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων με όρους επαναρύθμισης και

⁸ Ακόμη και η Γερμανία που είναι η κύρια ωφελημένη από τη δημιουργία του κοινού νομίσματος, υπέστη σοβαρές αλλαγές, με μειώσεις μισθών των εργαζομένων ενώ έλαβε και ευρεία εφαρμογή το καθεστώς των *mini-jobs*.

υποβάθμιση της μισθωτής εργασίας με αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζόμενους. Το εργατικό δίκαιο αλλάζει ριζικά προς αρνητική κατεύθυνση καθώς εισάγονται στους κόλπους του στοιχεία από το εμπορικό δίκαιο, στην αρχή με σταδιακά βήματα που στη συνέχεια επιταχύνονται. Στα πλαίσια των νεοφιλελεύθερων δοξασιών το εργατικό δίκαιο βάλλεται και από στοιχεία του δικαίου του ανταγωνισμού, με αποτέλεσμα την αλλοίωση του περιεχομένου του και την εκ των θεμελίων αλλαγή πλεύσης του από τον ουσιαστικό ρόλο του που είναι *προστασία του αδύνατου πόλου της εργασιακής σχέσης*, στην υπεράσπιση της θέσης και του συμφέροντος του εργοδότη.

Στην Ελλάδα έχουν τεθεί σε εφαρμογή ουσιαστικά τρία διαφορετικά προγράμματα στήριξης της ελληνικής οικονομίας. Το πρώτο υπεγράφη τον Μάιο του 2010, το δεύτερο το Φεβρουάριο του 2012 και το τρίτο τον Αύγουστο του 2015. Οι αλλαγές που συντελούνται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων μέσω εκτεταμένων νομοθετικών παρεμβάσεων πραγματοποιούνται σε όλη τη διάρκεια της μνημονιακής περιόδου (2010-2018) και αφορούν το πεδίο των ατομικών και συλλογικών σχέσεων (INE/ ΓΣΕΕ, 2013).

Πιο συγκεκριμένα, οι αλλαγές στην εργατική νομοθεσία προωθούν την ευελιξία με παρεμβάσεις σε 5 βασικούς άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας: στη σύγκλιση του εργασιακού καθεστώτος του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα με όρους συνολικής υποβάθμισης στο περιεχόμενο της απασχόλησης, στην υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που με τη σειρά τους συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα, στην αποδιάρθρωση της διαδικασίας ορισμού των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών, στην οργάνωση του χρόνου εργασίας με τάσεις ελαστικοποίησης του τελευταίου προς όφελος των αναγκών της επιχείρησης και τέλος στην άμβλυνση των όρων της προστασίας από τις απολύσεις (Κουζής 2011).

Παρεμβάσεις στο εργασιακό καθεστώς του δημοσίου

Τα μέτρα που υιοθετούνται με αφορμή την κρίση και τα μνημόνια ξεκινούν από τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα της οικονομίας με σκοπό την εξασφάλιση της δημοσιονομικής προσαρμογής και την μείωση των δημοσίων δαπανών για τους εργαζόμενους. Η απορρύθμιση της εργασίας στο δημόσιο, στο οποίο ανέκαθεν επικρατούσαν ευνοϊκότερες εργασιακές συνθήκες δημιουργεί το κατάλληλο έδαφος για την εκτεταμένη απορρύθμιση της εργασίας που θα ακολουθήσει έπειτα και στον ιδιωτικό τομέα. Η σύγκλιση μεταξύ τους είναι γεγονός και θα επιφέρει στον ιδιωτικό

τομέα την περαιτέρω ενίσχυση της ευέλικτης και επισφαλούς εργασίας, την απελευθέρωση των απολύσεων και της διευθέτησης των ωραρίων και τέλος την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων (INE/ΓΣΕΕ 2013).

Αναλυτικότερα, με την εφαρμογή των μέτρων επέρχονται από την 1^η Ιανουαρίου το 2010 μειώσεις στις αποδοχές των εργαζομένων του ευρύτερου δημοσίου τομέα ανεξαρτήτως από τις ισχύουσες διατάξεις ή όρους που προέβλεπαν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Παράλληλα απαγορεύεται οποιαδήποτε αύξηση μισθών για τα έτη 2010 και 2011 και προβλέπεται κατάργηση⁹ οποιασδήποτε διαιτητικής ή ατομικής σύμβασης που δεν ταυτίζεται με την παραπάνω ρύθμιση (INE/ΓΣΕΕ, 2011).

Τα προηγούμενα ενισχύουν νομοθετικές παρεμβάσεις που στοχεύουν στην μείωση της απασχόλησης και συνεπώς στην μείωση των δημοσίων δαπανών. Έτσι, προβλέπεται η αναστολή των προσλήψεων στο Δημόσιο για το έτος 2010 βάσει του Ν3833/2010, παρά τη διάταξη του άρθρου 15 του Υπαλληλικού Κώδικα που προβλέπει τον υποχρεωτικό διορισμό των επιτυχόντων σε διαγωνισμό του ΑΣΕΠ εντός τριάντα ημερών από την ανακήρυξη των αποτελεσμάτων. Για τα έτη 2011, 2012 και 2013 προβλέπεται περιορισμός των προσλήψεων με την σταδιακή καθιέρωση του κανόνα της σχέσης μία πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις (1/5), με μόνη εξαίρεση τους τομείς της υγείας, της ασφάλειας και της παιδείας. Στα πλαίσια όμως του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής που εφαρμόζεται η σχέση αυτή επεκτείνεται έως το 2015, ενώ για το έτος 2011 η σχέση αυτή τροποποιείται προς δυσμενέστερη κατεύθυνση, δηλαδή ανά δέκα αποχωρήσεις θα υπάρχει μια πρόσληψη (1/10). Η κατάσταση επιδεινώνεται με την κατάργηση θέσεων εργασίας όπως και θέσεων προσωρινής απασχόλησης μέσω των οποίων καλύπτουν τις πάγιες ανάγκες τους οι εργαζόμενοι, με την εισαγωγή των μέτρων όπως αυτό της διαθεσιμότητας αλλά και της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας. Τέλος εισάγεται σύστημα εργασιακής εφεδρείας βάσει του Ν3986/2011 όπου προβλέπει ότι το πλεονάζον προσωπικό θα καταβάλει αποδοχές που θα αντιστοιχούν στο 60% του βασικού μισθού για το χρονικό

⁹ Πρόκειται για ρυθμίσεις αντίθετες με την κατοχυρωμένη από το Σύνταγμα και διεθνείς Συμβάσεις, αρχή της συνδικαλιστικής ελευθερίας, όπως και με το άρθρο 1 του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.

διάστημα του ενός έτους με δυνατότητα μετακίνησης σε άλλη θέση εργασίας. Μέτρα που με άλλα λόγια παραπέμπουν σε *έμμεσες απολύσεις*, (Ι. Συμεωνίδης 2014).

Τα μέτρα αυτά σε συνδυασμό με την αυστηροποίηση του πειθαρχικού ελέγχου, την εισαγωγή συστήματος αξιολόγησης που θα «κρίνει» κατά πόσο οι υπάλληλοι-εργαζόμενοι είναι παραγωγικοί ή αντιπαραγωγικοί αλλά και με την κατάργηση του θεσμού της αυτόματης αργίας επιτυγχάνεται η ενίσχυση της εργασιακής επισφάλειας στους κόλπους του δημοσίου τομέα. Το ποσοστό απασχόλησης στον δημόσιο τομέα μειώνεται κατά 22%, κατεύθυνση που ανταποκρίνεται στις βλέψεις των μνημονιακών πολιτικών για περαιτέρω μειώσεις στον δημόσιο τομέα, ενόψει και της μείωσης προσωπικού κατά 150.000 στο διάστημα 2012-2015.

Ως προς τις αποδοχές επέρχεται γενικευμένη μείωση της τάξης μεταξύ του 20%-55% μέσα από άμεσες παρεμβάσεις στους μισθούς και στα παρεχόμενα επιδόματα, αλλά και από την κατάργηση συλλογικών συμβάσεων και κανονισμών προσωπικού που υπερασπίζονται το δίκαιο του εργαζόμενου. Αποκορύφωμα των προηγούμενων αποτελεί η κατάργηση του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού. Ως προς το ωράριο εργασίας στον δημόσιο τομέα, βλέπουμε να αυξάνεται από 37,5 ώρες την εβδομάδα σε 40 ώρες. Στα πλαίσια αυτά και σε συνδυασμό με την μείωση του αριθμού προσωπικού που εργάζεται οι υπάλληλοι αναγκάζονται να φέρουν εις πέρας μεγαλύτερο φόρτο εργασίας. Όλες αυτές οι αλλαγές εντείνουν το επισφαλές εργασιακό πεδίο και ταυτόχρονα πετυχαίνουν τον αρχικό στόχο των μνημονιακών κατευθύνσεων για σύγκλιση του δημοσίου με τον ιδιωτικό τομέα.

Αξιοσημείωτο είναι πως ο μειωμένος αριθμός εργαζόμενων επιχειρείται να καλυφθεί σε ορισμένους τομείς του Δημοσίου μέσα από επιδοτούμενα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας που υλοποιούνται μέσω τρίτων φορέων, κάτι αντίστοιχο με τον θεσμό του δανεισμού των εργαζομένων. Οι αλλαγές αυτές παραπέμπουν σε εργασιακές σχέσεις χαμηλών ταχυτήτων και σε αμοιβές που δεν πλησιάζουν ούτε τις κατώτατες αποδοχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα.

Στη συνέχεια ακολουθεί η σταδιακή μείωση του αριθμού εργαζομένων που υπάγονται στο καθεστώς δημοσίου υπαλλήλου, με την «μετατόπιση» τους σε καθεστώς απασχόλησης ιδιωτικού δικαίου που μάλιστα εκπροσωπεί το 28% των νεών προσλήψεων σε τακτικό προσωπικό, αλλά και στην προσωρινή απασχόληση που εκείνη την περίοδο παρουσιάζει αύξηση από το 10% στο 13% επί της συνολικής

απασχόλησης (Κουζής, 2017). Επίσης με βάση τον Ν4093/2012 προβλέπεται για τους υπαλλήλους που υπάγονται σε καθεστώς Ιδιωτικού Δικαίου και για μόνιμους υπαλλήλους Δημοσίου σε περίπτωση κατάργησης της θέσης τους, η υπαγωγή τους σε καθεστώς διαθεσιμότητας. Επιπρόσθετα, στην βάση του ίδιου νόμου καταργούνται ειδικότητες εργαζομένων στο Δημόσιο Τομέα με τους εργαζόμενους να τίθενται σε διαθεσιμότητα (της οποίας η διάρκεια σύμφωνα με Π/Ν 2013 μειώνεται από 12 σε 8 μήνες) ενώ κατά την διάρκεια αυτής της περιόδου καταβάλλεται το 75% των αποδοχών. Με βάση τα παραπάνω προκύπτει εύλογα η απλοποίηση της διαδικασίας κατάργησης θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα.

Τέλος, προχώρησαν στην απόρριψη του περιεχομένου συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών προσωπικού στις ΔΕΚΟ και στις κρατικές τράπεζες που έχουν να κάνουν κυρίως με την άρση προστασίας από τις απολύσεις. Τα μέτρα που θα ακολουθήσουν κινούνται ακριβώς προς την ίδια κατεύθυνση αυτή της πλήρους σύγκλισης του δημοσίου με τον ιδιωτικό τομέα, όπως είναι και η καθιέρωση *εισαγωγικού μισθού* στο Δημόσιο στα ίδια επίπεδα με τα κατώτατα όρια μισθών που νομοθετούνται για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Παρεμβάσεις στο σύστημα των απολύσεων

Ούτε το σύστημα προστασίας των απολύσεων για τους εργαζόμενους καταφέρνει να παραμείνει αμετάβλητο. Οι αλλαγές στο κομμάτι των απολύσεων δεν περιορίζονται σε μια χρονική περίοδο, αλλά διαδραματίζονται καθ' όλη τη διάρκεια των τριών μνημονιακών προγραμμάτων που είχε υπογράψει η χώρα μας. Η απελευθέρωση των απολύσεων προς όφελος του εργοδότη έρχεται να κάνει την κατάσταση ακόμη χειρότερη. Σε μια περίοδο που η ανεργία «ανθίζει» η απουσία προστασίας των εργαζομένων εντείνει την εργασιακή ανασφάλεια ακόμη περισσότερο τόσο στο ατομικό όσο και στο συλλογικό επίπεδο απολύσεων (Κουζής, 2008).

Έτσι, ήδη από το πρώτο μνημόνιο υφίσταται σημαντικός περιορισμός των αντικινήτρων για την καταγγελία μιας σύμβασης εργασίας. Αρχικά μειώνεται αισθητά ο χρόνος προειδοποίησης των απολύσεων από 24 μήνες σε μέγιστο χρόνο τους 4 μήνες. Μειώνεται το ύψος των αποζημιώσεων απόλυσης σε ποσοστό της τάξης του 50%, προβλέποντας δηλαδή για τους εργαζόμενους με μεγάλη προϋπηρεσία ότι από την καταβολή αποζημίωσης ύψους 24 μισθών θα λαμβάνουν πλέον μόνο 12, με

αποτέλεσμα να μειώνεται το κόστος των απολύσεων μέχρι και 14 μισθούς για τους εργαζόμενους αυτής της κατηγορίας.

Επιπρόσθετα η αύξηση του αριθμού των δόσεων που μπορεί να καταβάλει ο εργοδότης την αποζημίωση της απόλυσης σε συνδυασμό με τη δυνατότητα καταβολής μικρότερου ποσού, από μισθούς έξι μηνών σε μισθούς δύο μηνών, διευκολύνει τους εργοδότες ακόμη περισσότερο. Προς παρόμοια κατεύθυνση λειτουργεί και το επόμενο μέτρο που προβλέπει την επέκταση του απαραίτητου ελάχιστου χρόνου απασχόλησης για την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης από τους 2 στους 12 μήνες για τις συμβάσεις αόριστης διάρκειας.

Στο στόχαστρο των μνημονιακών μεταρρυθμίσεων βρέθηκαν και οι ομαδικές απολύσεις. Προβλέπεται αλλαγή στο κατώτατο όριο ομαδικών απολύσεων που αυξάνεται από 4 σε 6 εργαζόμενους για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20-150 εργαζόμενους και από 2% σε 5% για τις μεγαλύτερου μεγέθους επιχειρήσεις. Τέλος, μείζονος σημασίας είναι το μέτρο που αφαιρεί από τη δικαιοδοσία της υπεύθυνης δημόσιας διοικητικής αρχής, τον Υπουργό Εργασίας και το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας, την δυνατότητα απόφασης σχετικά με τις εγκρίσεις ή όχι απολύσεων που υπερβαίνουν το επιτρεπτό όριο. Με αυτό τον τρόπο κατοχυρώνεται και επίσημα η ουσιαστική απελευθέρωση των μαζικών απολύσεων, υπό τις *τυπικές προϋποθέσεις* ότι ο εργοδότης συντάσσει οικονομοτεχνική έκθεση που αιτιολογεί τους λόγους που τον οδήγησαν στην υπέρβαση των σχετικών ορίων και ακολουθεί διαδικασία διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, χωρίς όμως το αποτέλεσμα της συζήτησης να είναι δεσμευτικό. Οι αλλαγές στο κομμάτι των απολύσεων δεν τελειώνουν εδώ. Στο πλαίσιο του τρίτου μνημονίου λαμβάνονται κι άλλα μέτρα υπό την επήρεια των μνημονιακών δεσμεύσεων, για την περαιτέρω απελευθέρωση του ορίου των ομαδικών απολύσεων για τις μεγάλες επιχειρήσεις.

Παρεμβάσεις στο περιεχόμενο της εργασίας

Η εφαρμογή μέτρων που προωθούν τις ευέλικτες μορφές εργασίας αποτελούν θα λέγαμε την σημαντικότερη διάσταση των παρεμβάσεων του μνημονίου. Σε προηγούμενο κεφάλαιο ορίσαμε ως ευέλικτες μορφές απασχόλησης οτιδήποτε αποκλίνει από αυτό που ορίζεται ως τυπική μορφή απασχόλησης. Παρατηρείται, λοιπόν, μετατροπή των μορφών και του περιεχομένου της σταθερής, μόνιμης

απασχόλησης σε περισσότερες ευέλικτες μορφές απασχόλησης με επικρατέστερες την μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασίας (INE/ ΓΣΕΕ, 2013).

Τα μέτρα που ελήφθησαν για την ενίσχυση αυτών των μορφών περικλείονται στα εξής:

Σχετικά με τον δανεισμό εργαζομένων, οι όροι προμήθειας προσωπικού γίνονται πιο ελαστικοί ενώ παράλληλα μειώνονται και οι περιορισμοί για την προσφυγή σε ενοικιάσεις εργαζομένων ακόμη και αν έχει προηγηθεί απόλυση της ίδιας ειδικότητας. Αυξάνεται ο ανώτατος χρόνος που μια επιχείρηση μπορεί να δανειστεί έναν εργαζόμενο, από τους 12 που ήταν αρχικά ανέρχεται στους 36 συνεχόμενους μήνες. Επίσης αξιοσημείωτη είναι η ανασφάλεια που βιώνουν οι εργαζόμενοι υπό αυτό το καθεστώς εργασίας, καθώς οι εργοδότες δύνανται να τους ανανεώνουν συνεχώς προσωρινές συμβάσεις εργασίας ώστε να μην αποκτήσουν οι εργαζόμενοι τα δικαιώματα που πηγάζουν από το καθεστώς της σταθερούς απασχόλησης. Από την ασυδοσία των εργοδοτών δεν θα ξεφύγει ο δημόσιος τομέας, καθώς ο προηγούμενος θεσμός θα εφαρμόζεται στο εξής και στον δημόσιο τομέα.

Με τα μέτρα που ελήφθησαν αποκτά ιδιαίτερη απήχηση η απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Από εδώ και στο εξής οι εργοδότες μπορούν να ανανεώνουν ή πιο ορθά να επεκτείνουν τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου με ανώτατο χρόνο τα τρία έτη (ενώ πριν οριζόταν έως δύο έτη) μέχρι να τις ανάγουν σε αορίστου χρόνου, ενισχύοντας και πάλι το ήδη υπάρχον κλίμα ανασφάλειας.

Στην ίδια κατεύθυνση απορρύθμισης κινείται και η εκ περιτροπής εργασία¹⁰, η οποία από εδώ και στο εξής αποτελεί εξολοκλήρου απόφαση του εργοδότη. Ο Ν3846/2010 παρέχει την δυνατότητα στον εργοδότη να επιβάλλει *μονομερώς* σύμβαση εκ περιτροπής εργασίας σ' όλη την επιχείρηση έως έξι μήνες κατά τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους, με την πρόφαση οικονομικών προβλημάτων της επιχείρησης και προκειμένου να αποφευχθούν απολύσεις. Με την εφαρμογή του Ν3899/2010 επεκτείνεται η ετήσια απασχόληση της εκ περιτροπής εργασίας στις εκμεταλλεύσεις (τριήμερα, τετράημερα) από έξι στους εννέα μήνες ανά ημερολογιακό έτος.

¹⁰ Εκ περιτροπής εργασία ορίζεται η παροχή εργασίας σε λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες τον μήνα ή λιγότερους μήνες τον χρόνο ή συνδυασμός αυτών με πλήρες όμως ωράριο εργασίας.

Ακολουθώς, η μερική απασχόληση αποτελεί την πιο διαδεδομένη μορφή απασχόλησης κατά την διάρκεια της κρίσης. Ενώ τα ποσοστά πλήρους απασχόλησης μειώνονταν ραγδαία, η μορφή αυτή «καρποφορούσε». Η κατάργηση των προσαυξήσεων τόσο για την υπερωριακή εργασία όσο και για την εβδομαδιαία εργασία που δεν ξεπερνούσε τις είκοσι ώρες¹¹ την εβδομάδα κατέστησε την μορφή αυτή ιδιαίτερα ελκυστική για τους εργοδότες.

Οι συμβάσεις μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης στις νέες προσλήψεις αντιστοιχούν στο 45% του συνόλου των συμβάσεων (Σ.ΕΠ.Ε, 2012). Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώνεται ότι το έτος 2012 σημειώθηκαν 84.490 μετατροπές συμβάσεων από τις οποίες οι 49.640 αφορούσαν μετατροπή από πλήρη σε μερική απασχόληση (ο απασχολούμενος απασχολείται με μειωμένο ωράριο έναντι του πλήρους απασχολούμενου, όπου αυτό συνεπάγεται μειωμένο οικονομικό κόστος για τις επιχειρήσεις) και οι 34.850 από πλήρη σε εκ περιτροπής απασχόληση (Σ.ΕΠ.Ε, 2012)

Τέλος, έχουμε μια ακόμη συνθήκη υποβάθμισης της εργασίας που αυτή τη φορά στοχεύει στην εξαθλίωση του περιεχομένου της εργασίας για τους νέους. Λαμβάνεται το μέτρο συμβάσεων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για τους νέους, σύμφωνα με το οποίο ο μισθός τους θα υπολείπεται κατά 20% του γενικού κατώτατου μισθού. Η πρακτική αυτή λαμβάνει χώρα με πρόφαση την ενίσχυση της προφοράς εργασίας στις νέες ηλικιακές ομάδες.

Παρεμβάσεις στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και στον τρόπο καθορισμού των μισθών

Σημαντικές είναι οι αλλαγές που σημειώνονται στο υπάρχον σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων αλλά και στον τρόπο που διαμορφώνονται οι μισθοί. Ουσιαστικά οι παρεμβάσεις στο κομμάτι αυτό αποτελούν το ενδιάμεσο στάδιο που θα οδηγήσει στην εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των αμοιβών (Κουζής, 2018). Ήδη από το 2012 παρατηρείται μια τάση αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την υποχώρηση των εθνικών και κλαδικών έναντι των επιχειρησιακών συμβάσεων. Η σημασία των αλλαγών αυτών έγκειται στο γεγονός πως δεν επιδρούν μόνο στους γενικούς κατώτατους μισθούς που συμπίεζονται

¹¹ Για αυτό το είδος εργασίας προβλεπόταν προσαυξημένο ωρομίσθιο λόγω των χαμηλών αμοιβών που λάμβαναν οι εργαζόμενοι υπό αυτό το καθεστώς εργασίας.

με βίαιο τρόπο αλλά συγχρόνως συμβάλλουν στην αισθητή συρρίκνωση των μέσων μισθών προς τα κατώτατα επίπεδα των αποδοχών της μισθωτής εργασίας(INE/ΓΣΕΕ 2017).

Αναλυτικότερα, με την υπογραφή του πρώτου μνημονίου και τον Ν3845/2010, αίρεται μια σημαντική αρχή του εργατικού δικαίου, εκείνη της *ευνοϊκότερης ρύθμισης* υπέρ του εργαζόμενου σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων. Μέσα από αυτή την νομοθετική παρέμβαση ευνοήθηκε η αύξηση συνάψεων επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων με δυσμενέστερο περιεχόμενο όπως και η δυνατότητα τους να υπερισχύουν των αντίστοιχων κλαδικών και ομοιό-επαγγελματικών συμβάσεων που επικρατούσαν.

Στα πλαίσια του δευτέρου μνημονίου μειώνεται ο γενικός κατώτατος μισθός κατά 22% ενώ για τους νέους κάτω των 25 ετών και για όσους εργάζονται με συμβάσεις μαθητείας κατά 32%. Να σημειωθεί εδώ πως οι προαναφερθείσες μειώσεις μπορούν να επιβληθούν μονομερώς από τον εργοδότη χωρίς τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων και χωρίς να θεωρείται πως αποτελεί δυσμενέστερη αλλαγή στους όρους της υφιστάμενης εργασίας. Παρατηρείται, λοιπόν, πως με αυτή την νομοθετική παρέμβαση αποδυναμώνεται ή καλύτερα καταργείται ο ρόλος της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης να ορίζει τις κατώτατες αποδοχές, με τον ρόλο αυτό να μετατοπίζεται πλέον στην σφαίρα των υπουργικών αποφάσεων. Με την ίδια λογική δημιουργείται μια ακόμη διάκριση εις βάρος των μακροχρόνια προσλαμβανόμενων ανέργων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, οι οποίοι δεν δύνανται να λάβουν επιδόματα προηγούμενης προϋπηρεσίας.

Στη συνέχεια επιβάλλεται το πάγωμα οποιασδήποτε αύξησης με συλλογικούς όρους στους βασικούς μισθούς, σε ωριμάνσεις και επιδόματα πολυετίας έως ότου το ποσοστό ανεργίας πέσει κάτω από το 10%. Μία πρόβλεψη που τουλάχιστον για την επόμενη δεκαετία μοιάζει αρκετά δυσοίωνη. Έτσι και επίσημα επιβάλλεται η μείωση ή ολική κατάργηση των επιδομάτων πολυετίας που προέρχονταν από συλλογικές συμβάσεις μέχρι τρεις τριετίες ως ανώτατο όριο.

Οι αλλαγές που υπέστη το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά τη διάρκεια και των δυο μνημονίων είχαν αρνητικό αντίκτυπο στους καθιερωμένους μέσους μισθούς. Μέσα από μία σειρά παρεμβάσεων στο κομμάτι αυτό παρατηρείται

αισθητή πτωτική πορεία, η οποία και επιδεινώνεται με νομοθετική απόφαση που καθιερώνει την αναστολή αυξήσεων στις ωριμάνσεις των μισθών των εργαζομένων.

Δυσμενέστερη την κατάσταση καθιστά η αναστολή της επέκτασης της εφαρμογής των κλαδικών και ομοιεπαγγελματικών συμβάσεων για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου και του επαγγέλματος. Με τη ρύθμιση αυτή παύει να υφίσταται η καθολική εφαρμογή μισθολογικών όρων των Συλλογικών Συμβάσεων, όταν αυτές προέβλεπαν μισθολογικούς όρους ευνοϊκότερους από τα νέα γενικά κατώτατα όρια των μισθών. Αντιθέτως με το μέτρο αυτό προωθείται η μείωση του μισθολογικού κόστους και η ανάπτυξη αμοιβών διαφορετικών ταχυτήτων μέσα στον ίδιο κλάδο. Αυτό ωθεί τις επιχειρήσεις να αποχωρούν από τις εργοδοτικές οργανώσεις¹² που υπογράφουν σχετικές συλλογικές συμβάσεις και τις δεσμεύουν, και άλλες να μην υποχρεώνονται να τις εφαρμόζουν υπογράφοντας ατομικές συμβάσεις δεσμευόμενες όμως ως προς τα γενικά κατώτατα όρια.

Συγχρόνως, παρέχεται η δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων που θα έχουν ως κατώτατο όριο τον *γενικό κατώτατο μισθό*, ενώ παράλληλα παύουν να είναι δεσμευμένες από τα όρια που επιβάλλονταν από τις κλαδικές συμβάσεις. Έτσι, εντείνεται η δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακών συμβάσεων με το αντίστοιχο περιεχόμενο με «Ενώσεις Προσώπων¹³» εργαζομένων, μια μορφή συλλογικής καρικατούρας, που έχει ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό της συνδικαλιστικής προστασίας που παρέχεται από τον νόμο, ενώ παράλληλα ενθαρρύνεται η δημιουργία τους από τους εργοδότες προκειμένου να εφαρμόζονται συλλογικές συμφωνίες για τη μείωση των μισθών προς όφελος τους.

Ακολούθως, στηριζόμενοι στον Ν4046/2012 μειώνεται ο χρόνος για την επέλευση της *μετενέργειας* των συλλογικών συμβάσεων σε περίπτωση λήξης ή καταγγελίας τους, ήτοι οι συλλογικές συμβάσεις εξακολουθούν να ισχύουν 3 μήνες αντί για 6 από χρονική στιγμή της λήξης ή της καταγγελία τους. Με αυτό τον τρόπο

¹² Οι βασικοί κατώτατοι μισθοί και οι προσαυξήσεις ισχύουν για τους εργαζόμενους που οι εργοδότες τους ανήκουν στις εξής εργοδοτικές οργανώσεις : στον Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών(ΣΕΒ), όπου αντιπροσωπεύει τις μεγάλες επιχειρήσεις, στη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνιών και Εμπόρων (ΓΣΕΒΕΕ) που εκπροσωπεί τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και στην Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ).

¹³ Με τον όρο Ένωση Προσώπων, εννοείται το νέο μόρφωμα εκπροσώπησης των εργαζομένων πέρα από τα συνδικάτα και εργασιακά συμβούλια (Κουζής κ.α., 2012)

μειώνεται η κανονιστική ισχύς του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων και η μετενέργεια περιορίζεται μόνο στους ατομικούς όρους εργασίας, όπως τον βασικό μισθό και τα επιδόματα τέκνων, εκπαίδευσης, πολυετίας και επικίνδυνης εργασίας (Κουζής, Γ. & Καψάλης, Α., 2020).

Χαίρει προσοχής το γεγονός πως με την έλευση της μετενέργειας, εάν δεν υπογραφεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ενδέχεται η τελευταία να εξατομικευθεί με δυσμενέστερους εργασιακούς όρους μέσα από νέες ατομικές συμβάσεις. Επιπλέον, με τον Ν4046/2012 ορίζεται πως οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν έχουν πλέον αόριστη διάρκεια ισχύος, αντίθετα η διάρκεια τους περιορίζεται στο μέγιστο χρόνο των τριών ετών (Κυριακούλιας, 2012). Ενώ με την λήξη τους μπορούν να προβούν στην κατάργηση όλων των ρυθμίσεων της προηγούμενης σύμβασης χωρίς την συναίνεση του εργαζομένου. Η στρέβλωση αυτή εντείνει το υφιστάμενο κλίμα ανασφάλειας των εργαζομένων και οδηγεί τα συνδικάτα, υπό τον φόβο της εκμετάλλευσης που υφίστανται οι εργαζόμενοι, να υπογράφουν συλλογικές συμβάσεις προτού φτάσει το πέρας των τριών μηνών και βεβαίως κάτω από τους όρους που συνθέτουν ή ορθότερα επιβάλλουν οι εργοδοτικές δυνάμεις με απώτερο πάντα σκοπό την μείωση του εργασιακού κόστους. Επομένως, οι αμοιβές όχι μόνο δεν ανταποκρίνονται στις ιδιαιτερότητες του εκάστοτε εργαζόμενου αλλά οδεύουν συνεχώς προς τα κατώτερα επίπεδα.

Οι αλλαγές που σημειώθηκαν στο συλλογικό εργατικό δίκαιο δεν περιορίζονται στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων αλλά επεκτάθηκαν και στο κομμάτι επίλυσης διαφορών μέσω διαμεσολάβησης και διαιτησίας. Αρχικά καθιερώνεται η υποχρέωση των μεσολαβητών και των διαιτητών που αντιμετωπίζουν ένα πρόβλημα, να προβαίνουν στην επίλυση του προβλήματος με γνώμονα τις *αντικειμενικές λύσεις* που προτάσσει το σύστημα. Αυτές ειδικότερα, έχουν να κάνουν με την μέγιστη δυνατή μείωση του μοναδιαίου εργασιακού κόστους και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Πρόκειται για μια ρύθμιση που έχει ως στόχο την μεγιστοποίηση των κερδών των εργοδοτών και την παντελή αδιαφορία για τα εργασιακά και ανθρώπινα δικαιώματα, αφού σαφώς δεν υπάρχει καμία μέριμνα για το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων.

Ως συνέχεια της προηγούμενης μεταρρύθμισης, έρχεται η καθιέρωση *δευτέρου βαθμού οργάνου διαιτησίας*. Σε περίπτωση ύπαρξης αμφιβολιών για αυτά που έχουν

αποφασιστεί σε προηγούμενο στάδιο, έρχεται το δευτεροβάθμιο διαιτητικό όργανο για να ελέγξει κατά πόσο η λύση που πρότειναν οι μεσολαβητές και η πρώτη τάξη των διαιτητών συμμορφώνεται στις «αντικειμενικές λύσεις» που ορίστηκαν παραπάνω.

Τέλος, η κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία σε περίπτωση αποτυχίας της μεσολάβησης αποτελεί το επόμενο βαρύ πλήγμα για το εργατικό δίκαιο. Ο ρόλος της διαιτησίας περιορίζεται δραστικά, αφήνοντας μετέωρο το ζήτημα επίλυσης των αναδυόμενων συλλογικών διαφορών. Στο πεδίο αρμοδιοτήτων της βρίσκονται πλέον μόνο τα ζητήματα που αφορούν τον καθορισμό του βασικού μισθού ή ημερομισθίου, σε αντίθεση με την προ της ρύθμισης περίοδο που ήταν υπεύθυνη για το σύνολο των θεμάτων της υπό κρίση συλλογικής διαφοράς, όπως οι παροχές επιδομάτων το ωράριο εργασίας και γενικά οι συνθήκες εργασίας (Κουζής, 2011). Συνεπώς, υπό την πίεση της εξέλιξης αυτής συνδυασμένη με αυτήν της μετενέργειας, τα συνδικάτα αναγκάζονται να προβούν σε λήψεις αποφάσεων καθορισμένες σχεδόν εξολοκλήρου από την εργοδοτική ασυδοσία.

Παρεμβάσεις στον χρόνο εργασίας

Στο στόχαστρο των αλλαγών βρέθηκε και το ζήτημα του χρόνου εργασίας. Για αρχή να ορίσουμε πως ο χρόνος εργασίας έχει να κάνει με το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει καθημερινά την εργασία του στον εργοδότη και να ικανοποιεί απαιτήσεις και υποχρεώσεις σύμφωνα με τους όρους που έχουν συμφωνήσει. Με γνώμονα, λοιπόν, την μείωση του εργασιακού κόστους ενεργοποιούνται μέτρα που έχουν ως σκοπό την ενίσχυση της ευελιξίας και της ελαστικοποίησης του εργάσιμου χρόνου.

Στα μέτρα αυτά περιλαμβάνονται οι ρυθμίσεις για τη μείωση του κόστους της υπέρβασης του ωραρίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης. Ειδικότερα μειώνεται η προσαύξηση της υπερεργασίας από 25% σε 20% και η προσαύξηση της υπερωρίας για τις πρώτες 120 ώρες στο έτος από 50% σε 40% και για τις παραπάνω από 120 ώρες από 75% στο 60% .

Επίσης, με τον Ν4144/2012 εισάγονται ρυθμίσεις που αφορούν στη γνωστοποίηση της πραγματοποίησης υπερωριακής απασχόλησης και στην τήρηση του ειδικού βιβλίου υπερωριών. Ο εργοδότης υποχρεώνεται να αναφέρει στην Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας εντός του πρώτου δεκαπενθήμερου κάθε μήνα το σύνολο των υπερωριών που πραγματοποιήθηκαν ανά εργαζόμενο κατά τον προηγούμενο μήνα. Με

σκοπό να αποφευχθούν οι κυρώσεις τω εργοδοτών ως προς την παραπάνω ρύθμιση, παρατηρείται η δραστική μείωση της αμοιβής της επιμήκυνσης εργάσιμου ωραρίου.

Εισάγονται νέες δυνατότητες διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου με σκοπό την περαιτέρω ελαστικοποίηση του προς όφελος των αναγκών της επιχείρησης. Προβλέπεται η αυξομείωση του ωραρίου ανάλογα τις αυξημένες¹⁴ ή μειωμένες ανάγκες της εκάστοτε περιόδου της επιχείρησης, απόφαση που προκύπτει με συναίνεση τουλάχιστον τεσσάρων εργαζομένων για επιχειρήσεις που έχουν προσωπικό λιγότερο των είκοσι ατόμων.

Πιο συγκεκριμένα, με τον Ν3986/2011 δίνεται η δυνατότητα στις επιχειρησιακές ή κλαδικές συλλογικές συμβάσεις να καθορίζουν το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του κλάδου ή της επιχείρησης. Ειδικότερα, προβλέπεται η δυνατότητα πρόσθετης εργασίας 2 ωρών πέραν του οκταώρου για διάστημα 6 μηνών (αντί τεσσάρων) μέσα στο ημερολογιακό έτος. Οι επιπλέον ώρες εργασίας θα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας περιόδου μειωμένης απασχόλησης. Έτσι, έναντι των μειώσεων ωρών εργασίας οι εργαζόμενοι θα λαμβάνουν ημέρες ανάπαυσης (γνωστά ως ρεπό) ή τον συνδυασμού μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών ανάπαυσης. Παρατίθεται και μια δεύτερη επιλογή διευθέτησης του χρόνου εργασίας που έχει να κάνει με την δυνατότητα κατανομής έως 256 ώρες εντός ημερολογιακού έτους σε χρονικές περιόδους έως και 32 εβδομάδες και με αντίστοιχο μειωμένο αριθμό ωρών κατά το υπόλοιπο διάστημα (Κυριακούλιας, 2012). Τέλος, θεσπίζεται η κατάργηση της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας στα καταστήματα, σε συνδυασμό με την επέκταση της δυνατότητας εφαρμογής της κυριακάτικης εργασίας στο σύνολο της χώρας.

Παρεμβάσεις στα συνδικαλιστικά δικαιώματα στο τρίτο μνημόνιο

Η υπογραφή του τρίτου μνημονίου με τη σειρά της δεν θα αφήσει τον εργασιακό τομέα σε «ησυχία». Εξαρχής διευκρινίζεται ότι η κατάσταση που έχουν διαμορφώσει τα δύο προηγούμενα μνημόνια στο εργασιακό πεδίο δεν μπορεί να ανατραπεί. Αντιθέτως η εικόνα που έχει διαμορφωθεί, με την απορρύθμιση στο κομμάτι της εργασίας να βρίσκεται σε ύψιστη θέση μεστώνει για τα καλά. Η κατάσταση όμως έχει περιθώρια «εξέλιξης». Το τρίτο μνημόνιο ανοίγει τους δρόμους

¹⁴ Σημειωτέον, κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης η ημερήσια εργασία δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις 10 ώρες, εναλλακτικά η υπέρβαση θα προσμετράται ως υπερεργασία.

για την ολική απορρύθμιση του εργασιακού τοπίου. Νέες πρόσθετες νομοθετικές παρεμβάσεις έρχονται με σκοπό την πλήρη αποδιοργάνωση του τοπίου τόσο σε ατομικό όσο και συλλογικό επίπεδο εργασιακών σχέσεων, εξαλείφοντας οποιοδήποτε προστατευτικό πλαίσιο μπορεί να έχει απομείνει από την λεηλασία των δύο προηγούμενων μνημονίων (Γ. Κουζής 2016).

Το τρίτο μνημόνιο προβλέπει ότι το ελληνικό κράτος δεν θα μπορέσει να προβεί σε καμία αλλαγή στην αγορά εργασίας εάν δεν λάβει την έγκριση των δανειστών. Σύμφωνα με αυτή την παραδοχή δεν υπάρχει κανένα περιθώριο που να επιτρέπει την κατάργηση των μνημονιακών μέτρων που ελήφθησαν έως τώρα, με την πρόφαση πως πρόκειται για αναπτυξιακά μέτρα προς όφελος της χώρας. Η επανεξέταση των θεμάτων της αγοράς θα πρέπει να ανταποκρίνεται, σύμφωνα πάντοτε με το τρίτο μνημόνιο, στις «βέλτιστες» ευρωπαϊκές πρακτικές.

Οι παρεμβάσεις που ενεργούνται τώρα έρχονται να συνεχίσουν όσα άφησαν ανολοκλήρωτα τα δύο προηγούμενα μνημόνια. Έτσι, πιο συγκεκριμένα από τα πρώτα μέτρα που ψηφίζονται με το τρίτο μνημόνιο είναι η απαίτηση των τραπεζών από τους εργαζόμενους των επιχειρήσεων που έχουν οδηγηθεί σε πτώχευση να καταβάλουν τα δεδουλευμένα και τις αποζημιώσεις απολύσεων τους, σε μία περίοδο που η καταβολή των μισθών καθυστερεί από οκτώ έως δώδεκα μήνες.

Οι δανειστές όμως δεν αρκούνται στην εξέλιξη αυτή και δείχνουν το σκληρό τους πρόσωπο για μία ακόμη φορά. Μέσω των συζητήσεων για περαιτέρω μείωση του μισθολογικού κόστους προβαίνουν σε πρόσθετη μείωση του ήδη μειωμένου γενικού κατώτατου μισθού και στην κατάργηση του 13ου και 14ου μισθού. Εμφανώς επιθυμούν την περαιτέρω αποδιάρθρωση των ήδη από απορρυθμισμένων εργασιακών σχέσεων, προβάλλοντας μέτρα που αφορούν για μία ακόμη φορά ολόκληρο το φάσμα της εργασίας.

Όσα μέτρα είχαν προγραμματιστεί κατά τη διάρκεια του δεύτερου μνημονίου και δεν είχαν προλάβει να ολοκληρωθούν, αδιαμφισβήτητα ολοκληρώνονται με την υπογραφή του τρίτου μνημονίου. Έτσι πέρα από τις αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις προβαίνουν τώρα σε αλλαγές που αφορούν τη συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων και τα συνδικαλιστικά δικαιώματα. Περιορίζονται για μία ακόμη φορά οι όροι προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών από την

απόλυση, μειώνονται οι αμοιβές τους και οποιεσδήποτε διευκολύνσεις είχαν έως τότε για την άσκηση των καθηκόντων τους.

Το απεργιακό δικαίωμα υφίσταται μία σειρά από περιορισμούς που καθιστά σχεδόν αδύνατη την πραγματοποίηση νόμιμης απεργίας. Ειδικότερα, για την κήρυξη νόμιμης απεργίας απαιτείται πλέον το 50% των τακτοποιημένων οικονομικά μελών για να θεωρείται πως υπάρχει απαρτία, από το 1/5 που ήταν αρχικά και έπειτα 1/3, αλλά και με μετέπειτα πιέσεις¹⁵ που ασκήθηκαν το ποσοστό αυτό κρίνεται απαραίτητο και για την λήψη της απόφασης άσκησης απεργίας. Πρόκειται για μια αμφιλεγόμενη ρύθμιση, καθώς το ποσοστό 50% για την ύπαρξη απαρτίας είναι απαραίτητο μόνο σε συνελύξεις που αφορούν το ζήτημα των απεργιών. Επίσης συνεχίζουν να υφίστανται οι μνημονιακοί νόμοι, που προβλέπουν ως απαραίτητο ποσοστό εκπροσώπησης στις δημιουργούμενες ενώσεις προσώπων μόνο το 15- 25% των εργαζομένων, προκειμένου να συμφωνηθούν με τους εργοδότες ζητήματα που αφορούν το χρόνο εργασίας. Παρατηρείται τεράστια ανισότητα στα απαιτούμενα ποσοστά για την λήψη απεργιακής απόφασης και για την δημιουργία ενώσεων απαρτίας. Το απαιτούμενο ποσοστό στην περίπτωση της απεργίας είναι εξαιρετικά μεγάλο εν αντιθέσει με το αντίστοιχο για τις ενώσεις προσώπων, αποδεικνύοντας πως αυτές οι ρυθμίσεις υποστηρίζουν έμμεσα την εργοδοτική αυθαιρεσία.

Τέλος, έχουμε την έμμεση επαναφορά του νόμου της *ανταπεργίας* (lock out). Ένας ακόμη θεσμός, ο οποίος είχε καταργηθεί το 1982 καθώς είχε κριθεί ως αντισυνταγματικός για αυτό και τώρα θεσπίζεται με έμμεσο τρόπο. Η επαναφορά του προκύπτει από την άμεση εκδίκαση των διαφορών που εγείρονται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων που δεν έλαβαν μέρος στην απεργία, λόγω της άρνησης του πρώτου να καταβάλλει τους μισθούς, με πρόφαση λόγους ανωτέρας βίας. Το μέτρο αυτό αν και δεν αποτελεί φανερή μορφή ανταπεργίας, σε συνδυασμό όμως με το επικρατών κλίμα και τις τροποποιήσεις που διαδραματίζονται συνιστά μία μορφή *έμμεσης ανταπεργίας*.

¹⁵ Το μέτρο του 50%+ για την ύπαρξη απαρτίας αλλά και την λήψη της απόφασης για απεργία επεκτείνεται στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις μεγάλων ΔΕΚΟ, αλλά και σε ιδιωτικές επιχειρήσεις που η δραστηριότητα τους επεκτείνεται σε μεγάλη γεωγραφική ζώνη, καθιστώντας ουσιαστικά ανύπαρκτο το δικαίωμα της απεργίας για αυτές.

Οι επιπτώσεις των μνημονίων στο εργασιακό τοπίο

Μέσα σ' αυτή την ευρωπαϊκή και εθνική οικονομική αναταραχή των τελευταίων ετών οι εργασιακές σχέσεις απορρυθμίζονται σε μεγάλο βαθμό, μέσα από μια διαδικασία που προσπαθεί να τις κάνει ολοένα και πιο ευέλικτες και ευπροσάρμοστες στις οικονομικές εξελίξεις. Η διεθνοποίηση που συνάδει με την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και την επικράτηση του νεοφιλελευθερισμού ως βασική αρχή επέφεραν μεγάλες κοινωνικές, οικονομικές και εργασιακές αλλαγές.

Η ανάγκη επέκτασης της ανταγωνιστικότητας και συνεπώς αύξησης των κερδών ανάγεται σε πρωταρχικός στόχος των ευρωπαϊκών πολιτικών. Για να γίνει εφικτός ο προηγούμενος στόχος, απαιτείται ο εκσυγχρονισμός της εργασίας, άσκηση πιέσεων για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και η συμπίεση του εργασιακού κόστους, τα οποία θα επιτευχθούν μέσω της αυξανόμενης ευελιξίας της εργασίας.

Η ένταση της οικονομικής κρίσης και τα μνημονιακά μέτρα που ελήφθησαν ως απάντηση σε αυτήν επέφεραν καταιγίδα μεταρρυθμίσεων και αλλαγών στην οικονομία, την κοινωνία αλλά ιδίως στο εργασιακό τοπίο που αποτελούσε και το βασικό στόχο τους. Τα μέτρα που αναφέρθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο διαμόρφωσαν ένα νέο εργασιακό τοπίο, το *απορρυθμισμένο εργασιακό τοπίο*, το οποίο έχει διαμορφωθεί ως εξής:

Η οικονομική κρίση μαζί με τα μέτρα ακραίας λιτότητας που εφαρμόστηκαν για την αντιμετώπιση της είχαν άμεσο αντίκτυπο στο μέγεθος της απασχόλησης. Συγκεκριμένα, το ποσοστό απασχόλησης την περίοδο της κρίσης πέφτει από το 59% στο 52% του εργατικού δυναμικού σε αντίθεση με αυτό της ανεργίας που παρουσιάζει θεαματική αύξηση και από το 7,5% προ κρίσης φτάνει στο 28%¹⁶ το 2013, για να παρουσιάσει μια μικρή μείωση της τάξης του 7% μέσα στο διάστημα των επόμενων τεσσάρων ετών. Κρίνεται σημαντικό να τονίσουμε ότι τα ποσοστά που αναφέρουμε έχουν να κάνουν με την ανεργία που μπορεί και αποτυπώνεται στατιστικά και όχι την απόλυτα πραγματική, καθώς υπάρχουν πολύ υψηλά ποσοστά αναγκαστικής χαμηλόμισθης υποαπασχόλησης που δεν συνυπολογίζονται στο εκτιμώμενο ποσοστό ανεργίας. Σε συνδυασμό με τον μεγάλο αριθμό ατόμων που μεταναστεύουν στο

¹⁶ Το ποσοστό αυτό ανεργίας αποτελεί το υψηλότερο ποσοστό που έχει εμφανίσει η χώρα. Ξεπερνά και το πολύ υψηλό ποσοστό της δεκαετίας του 1950, που οφειλόταν στην υψηλή εξωτερική μετανάστευση.

εξωτερικό, ανειδίκευτων και ειδικευμένων (brain drain) το μέγεθος ανεργίας σίγουρα είναι πολύ μεγαλύτερο.

Ως προς την διάρθρωση της ανεργίας το μεγαλύτερο ποσοστό της είναι μακροχρόνια άνεργοι, που από το 58% στο ξεκίνημα της κρίσης άγγιξαν το 75% του συνολικού ποσοστού. Η ανεργία των νέων ηλικίας έως και 25 ετών επίσης αποτελεί υψηλό ποσοστό αφού από το 29% εκτινάσσεται στο 60%, ήδη από τα πρώτα πέντε χρόνια της κρίσης. Τα μέτρα που ελήφθησαν το 2012 με σκοπό την μείωση του εργασιακού κόστους των εργαζομένων αυτή της ηλικίας μείωσαν το ποσοστό στο 48%, αλλά σε γενικές γραμμές θα λέγαμε πως αποδείχθηκαν αναποτελεσματικά.

Η επιδότηση της ανεργίας ήταν ανέκαθεν ένα από τα τρωτά σημεία του ελληνικού εργασιακού συστήματος. Η οικονομική κρίση μαζί με τα μέτρα δημοσιονομικής λιτότητας επιδείνωσαν την ήδη κακή εικόνα των επιδοτήσεων ανεργίας. Η επιδότηση ανεργίας στην Ελλάδα κατά την περίοδο της κρίσης αντιστοιχεί το 61% του γενικού κατώτατου μισθού, δηλαδή στο ποσό των 361 ευρώ και έχει μέγιστη διάρκεια παροχής τους 12 μήνες, ενώ δεν καλύπτονται οι μακροχρόνια άνεργοι. Επίσης, ως ανώτατο όριο παροχής του επιδόματος ορίζονται οι 400 ώρες σε διάστημα μιας τριετίας. Τέλος, η δημιουργία πολλών προϋποθέσεων για την λήψη του επιδόματος οδήγησε στην αισθητή μείωση αυτών που το δικαιούνται, οι οποίοι εκπροσωπούσαν την περίοδο της κρίσης μόλις το 8% του συνόλου των ανέργων.

Η *απορρύθμιση του εργατικού δικαίου* αποτελεί τον βασικό στόχο των μνημονίων. Μέσα από μια σειρά μέτρων αλλοιώθηκε το σύνολο του περιεχομένου του. Αποδιαρθρώθηκαν οι ατομικές αλλά και συλλογικές σχέσεις εργασίας.

Οι παρεμβάσεις στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών και των συλλογικών συμβάσεων είχαν άμεσο αντίκτυπο στο ύψος των μισθών. Η δραματική συρρίκνωση των μισθών αποτελεί βασικό αποτέλεσμα των πολιτικών λιτότητας που εφαρμόστηκαν την μνημονιακή περίοδο και κυμαίνεται από 15% έως και 60%(INE/ΓΣΕΕ, 2017). Στο δημόσιο τομέα η αλλαγή αυτή αποτυπώνεται στις οριζόντιες περικοπές των αποδοχών, όπου μειώνονται από 20% έως και 55%, ενώ στον ιδιωτικό τομέα αντίστοιχα οφείλεται στη συμπίεση προς τα κάτω του κατώτατου μισθού και αυτομάτως στην αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων, στην εξατομίκευση των αμοιβών και στην μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτη εργασία.

Η αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο ζήτημα διαμόρφωσης των μισθών. Το γεγονός πως την περίοδο της κρίσης το 90% των μισθών αποτελούν αντικείμενο ατομικών διαπραγματεύσεων και παρουσιάζουν τεράστιες μειώσεις, φανερώνει πόσο σημαντική ήταν η προστασία που παρείχαν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΕΠΕ,2015) Σημειωτέων, οι μεσοσταθμικές μισθολογικές μειώσεις με την υποχώρηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την επικράτηση των επιχειρησιακών και ατομικών συμβάσεων κυμαίνονται μεταξύ 22% και 24% αντίστοιχα.

Οι εξελίξεις αυτές έχουν ιδιαίτερα αρνητικό αντίκτυπο, γεγονός που αποτυπώνεται και στα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία. Πριν τα μνημόνια το 100% των εργαζομένων καλύπτονταν από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση που όριζε τους κατώτατους μισθούς, ενώ το 80% των εργαζομένων καλύπτονταν από τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις. Με την έλευση των μνημονίων και την εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων παρατηρείται πως το 49%¹⁷ των μισθών του έτους 2017 δεν ξεπερνά τα γενικά κατώτατα μισθολογικά όρια του 2012, ενώ το 2012 το ποσοστό αυτό αντιστοιχούσε στο 17% των μισθωτών (Κουζής 2016).

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας βίωσαν ραγδαία ανάπτυξη καθ' όλη την διάρκεια των μνημονίων. Άλλωστε αποτελούσαν και έναν από τους βασικούς τρόπους επίτευξης του νεοφιλελεύθερου δόγματος. Έτσι την περίοδο της κρίσης το 63% των συμβάσεων εργασίας που υπεγράφησαν, αφορούν μερική και εκ περιτροπής εργασία (το ποσοστό αυτό πριν την κρίση ήταν 21%). Επιπλέον, ιδιαίτερα διαδεδομένη είναι η τακτική μετατροπής συμβάσεων πλήρους εργασίας σε μερικής, με ποσοστό που αγγίζει το 350% αλλά και σε εκ περιτροπής μέσω της μονομερούς επιβολής από τον εργοδότη, με το εξωφρενικό ποσοστό της τάξης 1300%. Η αλλαγή αυτή επιδρά και στην μείωση των απολαβών έως και 60% αλλά και στην μείωση μισθών και ωραρίων αφού το 15% των συμβάσεων εκ περιτροπής εργασίας παραπέμπει σε απασχόληση μόνο μιας ημέρας την εβδομάδα.

Ομοίως, άνοση γνωρίζει και το φαινόμενο της *ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας*. Μέσα σε ένα κλίμα εκτεταμένης ανασφάλειας και κατάργησης οποιασδήποτε

¹⁷ Αυτό συμβαίνει εξαιτίας του διπλασιασμού των πλήρως απασχολούμενων με αμοιβές μέχρι τα προηγούμενα γενικά κατώτατα όρια και στον πενταπλασιασμό του αθροίσματος της μερικής και της εκ περιτροπής απασχόλησης, σύμφωνα με στοιχεία του Εργάνη.

μορφής προστασίας των εργαζομένων η εξέλιξη αυτή δεν πρέπει να προκαλεί καμία εντύπωση. Από τα πρώτα χρόνια της οικονομικής αστάθειας η στρεβλή αυτή μορφή απασχόλησης αγγίζει το 40% της εργασίας, δημιουργώντας τεράστιο πρόβλημα τόσο στον ίδιο τον εργαζόμενο όσο και στα ασφαλιστικά ταμεία, τα οποία έχαναν πολλά έσοδά. Για την εξάλειψη του φαινομένου από το 2013 εφαρμόζεται αυστηρή νομοθεσία που προβλέπει υψηλά πρόστιμα τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο ενώ παράλληλα μειώνεται το εργασιακό κόστος προς την κατεύθυνση αυτή.

Άμεσο επακόλουθο των προηγούμενων είναι η *φτωχοποίηση* μεγάλου μέρους της μισθωτής εργασίας. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εργασίας όπως έχουν διαμορφωθεί τα τελευταία έτη μέσω εφαρμογής μέτρων λιτότητας αντιπροσωπεύουν επάξια τα αίτια που μπορεί να οδηγήσουν ένα εργαζόμενο στην φτώχεια. Μία βασική διάσταση της εργασίας που οδηγεί στην φτώχεια είναι για παράδειγμα το είδος της εργασιακής σχέσης που έχει ο μισθωτός, εάν δηλαδή η σύμβασή του είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Σύμφωνα με έρευνες όσοι εργάζονται με καθεστώς προσωρινής διάρκειας αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας σε αντίθεση με εκείνους που εργάζονται με συμβάσεις που έχουν μονιμότερο χαρακτήρα (Ιωαννίδης, Παπαθεοδώρου, Σούφτας, 2012). Αντιστοίχως και όσοι παρέχουν εργασία με λιγότερες ώρες π.χ. μερική απασχόληση είναι πιο επιρρεπείς στην φτώχεια. Συνεπώς, την περίοδο της κρίσης βλέπουμε τον κίνδυνο φτώχειας να αυξάνεται από το 21% στο 33% και να γίνεται λόγος για μια νέα κατηγορία, αυτή των *νεόπτωχων*.

Μαζί με την φτωχοποίηση και την μείωση των μισθών έρχεται και η μείωση της αγοραστικής δύναμης των μισθωτών. Ο μεγάλος περιορισμός των μισθών και η όχι αντίστοιχη μείωση, αλλά η αύξηση των τιμών των βασικών αγαθών οδηγεί σε πληθωρισμό. Συνέπεια αυτών είναι η συρρίκνωση της αγοραστικής δύναμης, όπου την περίοδο της κρίσης κυμαίνεται στο 40% . Αυτό με τη σειρά του επιδρά καθοριστικά στο βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων όπως και στην καταναλωτική τους συμπεριφορά, όπου μέσω της συμπίεσης της ανατροφοδοτείται η οικονομική ύφεση. Πρόκειται για ένα φαύλο κύκλο με συνέπειες σε πολιτικό, οικονομικό, εργασιακό και κοινωνικό επίπεδο.

Η επιδείνωση της κατάστασης στην αγορά εργασίας μέσω της ακραίας απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων αποτέλεσε αντικίνητρο για πολλούς νέους, ωθώντας τους στην εξωτερική μετανάστευση. Σύμφωνα με το Europass, την περίοδο

της κρίσης συμπληρώθηκαν 350.000 βιογραφικά με σκοπό την «διαφυγή» από τη χώρα μας. Στο σημείο αυτό αξίζει να τονιστεί πως γίνεται λόγος κυρίως για ειδικευμένο εργατικό δυναμικό, γεγονός που παραπέμπει στο λεγόμενο brain drain. Το αντίκτυπο στην ελληνική κοινωνία είναι τεράστιο γιατί πέρα από το γεγονός πως χάνει άτομα με γνώσεις που θα μπορούσαν να συνεισφέρουν στην ελληνική κοινωνία, ζημιώνεται και οικονομικά αφού έχει επενδύσει για την εκπαίδευσή τους.

Στο οικονομικό και επιχειρηματικό κομμάτι τα πράγματα ακολούθησαν την ίδια κατεύθυνση. Η κρίση, η μείωση των εισοδημάτων και συνεπώς η μείωση της αγοραστικής δύναμης γονάτισε τις επιχειρήσεις με αποτέλεσμα περίπου 180.000 επιχειρήσεις, κυρίως μικρομεσαίες να κλείσουν αφήνοντας χώρο στις μεγάλες επιχειρήσεις οι οποίες καρπώθηκαν τα εναπομείναντα κέρδη.

Η προστασία της εργασίας αποδυναμώθηκε με κάθε δυνατό τρόπο. Η αποδυνάμωση του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων σε συνδυασμό με την υποχώρηση του ρόλου των συνδικάτων και των κεντρικών κλαδικών οργανώσεων, προσέδωσαν στον εργοδότη τον ρόλο του γενικού διαπραγματευτή. Η έλλειψη συνδικαλιστικής εκπροσώπησης συνδυαστικά με τον μεγάλο αριθμό προϋποθέσεων για την κήρυξη νόμιμης απεργίας, σχεδόν εξαφάνισαν τον θεσμό της. Ο Κουζής σημειώνει πως η αποδιάρθρωση του ρόλου των συνδικάτων αποτελεί την πιο επιθετική έκφραση του κεφαλαίου που έχει ως απώτερο στόχο την εξατομίκευση των ωρών εργασίας και τον περιορισμό του ρόλου της συλλογικής έκφρασης των εργαζομένων.

Η επικρατούσα κατάσταση όπως διαμορφώθηκε, ως επακόλουθο των προηγούμενων μέτρων με τις αμοιβές και τα δικαιώματα των εργαζομένων να βρίσκονται σε χαμηλά έως ελάχιστα επίπεδα οδήγησαν σε συζητήσεις που έκαναν λόγο για *βαλκανοποίηση* των εργασιακών σχέσεων της Ελλάδας. Τα μέτρα που επιβλήθηκαν ενέταξαν το ελληνικό κράτος πιο κοντά στις πρακτικές των Βαλκανίων και το αποστασιοποίησαν από την Ευρώπη. Η αυστηρή επιβολή των μέτρων που ξεκίνησε με το δεύτερο μνημόνιο και ενισχύθηκε με την άφιξη του τρίτου δεσμεύει τη χώρα μας και δεν της αφήνει περιθώρια αλλαγής. Το τρίτο μνημόνιο προϋποθέτει ρητά την έγκριση των δανειστών για οποιαδήποτε κίνηση του ελληνικού κράτους που θα κατευθυνόταν στα προ της κρίσης δεδομένα. Δημιουργείται κατά κάποιο τρόπο ένας φαύλος κύκλος που αποδεικνύει ότι η Ελλάδα θα βρίσκεται για πολλά ακόμη χρονιά

υπό τα δεσμά των δανειστών, οι οποίοι όπως αποδεικνύεται εν τέλει στοχεύουν στην διατήρηση και όχι στην προσωρινή εφαρμογή των υφιστάμενων μέτρων.

Όπως υποστηρίζει ο Κουζής (2016) «η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων αποτελεί σταθερή επιλογή των Ευρωπαϊκών πολιτικών που υιοθετούν τους όρους της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης και της «απελευθέρωσης» της αγοράς εργασίας, οδηγώντας την πραγματικότητα προς μια «παγκόσμια δικτατορία των αγορών». Η φράση αυτή αναδεικνύει τον ενεργό ρόλο που διαδραμάτισε η Ευρώπη και οι θεσμοί της στην αποδυνάμωση του ελληνικού εργασιακού τοπίου. Πέρα από το γεγονός πως και τα τρία μνημόνια υπεγράφησαν με ευρωπαϊκούς θεσμούς, εκτός του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, τα μέτρα και οι κατευθύνσεις που εφαρμόστηκαν συμμορφωνόταν απόλυτα σε αυτό που οριζόταν ως βέλτιστες ευρωπαϊκές πρακτικές. Τα μέτρα αυτά εφαρμόζονται εδώ και πολλά χρόνια και σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κρίνονται εντελώς αναποτελεσματικά, αφού δεν βασίστηκαν στις ιδιαίτερες ανάγκες της εκάστοτε χώρας. Αυτό που τα καθιστά καταστροφικά στην περίπτωση της Ελλάδας είναι πως εφαρμόστηκε τεράστιος αριθμός μέτρων με ευρωπαϊκά πρότυπα σε πολύ μικρό διάστημα, αποδιαρθρώνοντας βίαια το ισχύον καθεστώς.

Η επόμενη μέρα από τα μνημόνια

Η οικονομική κρίση του 2008 ταλάνιζε την χώρα μας για μια ολόκληρη δεκαετία. Η προσφυγή σε Ευρωπαϊκούς και διεθνείς θεσμούς με την υπογραφή των τριών προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής (2010-2018) επέφεραν ραγδαίες αλλαγές στην ελληνική κοινωνία, οικονομία και εργασία. Οι νεοφιλελεύθερες μεταρρυθμίσεις, που με αφορμή την οικονομική κρίση επιβάλλονται μέσω των μνημονιακών προγραμμάτων, έχουν ως συνέπεια ασφυκτικές συνθήκες εργασίας και διαβίωσης, απορρύθμιση των εργασιακών και κοινωνικών σχέσεων, φαινόμενα εργασιακής επισφάλειας και κοινωνικού αποκλεισμού, αποκλείοντας τη χώρα από κάθε δυνατότητα οικονομικής ανάκαμψης. Η θέσπιση των μέτρων μπορεί να έγινε με κατεπείγοντα χαρακτήρα, ωστόσο οι δεσμεύσεις των μνημονίων δείχνουν πως δεν θα ανακληθούν σύντομα.

Τα μνημόνια απέτυχαν παταγωδώς, καθώς από την αρχή της κρίσης έθεσαν μη ρεαλιστικούς δημοσιονομικούς και μακροοικονομικούς στόχους. Δεν κατάφεραν να δημιουργήσουν βιώσιμους μετασχηματισμούς στο επιμέρους οικονομικό και

εργασιακό σύστημα. Η οικονομία και η χώρα έρχονται αντιμέτωπες με τις μακροπρόθεσμες συνέπειες των υψηλών πρωτογενών πλεονασμάτων, που δημιουργήθηκαν μέσω της εκτεταμένης συμπίεσης των δημοσίων δαπανών, των δημοσίων επενδύσεων και της υπερφορολόγησης, αποδεικνύοντας πως οι μνημονιακές μεταρρυθμίσεις δεν οδηγούν σε βιώσιμη δημοσιονομική προσαρμογή. Πράγμα που αποδείχθηκε περίτρανα και από το πλήθος των επιπτώσεων που αναφέρθηκαν προηγουμένως¹⁸.

Συνεπώς, με το πέρας του τρίτου και τελευταίου μνημονιακού προγράμματος τον Αύγουστο του 2018, η χώρα έρχεται αντιμέτωπη με το πολιτικό δίλημμα: να ζητήσει προληπτική πιστωτική γραμμή, κάτι σαν ένα καινούριο Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής ή να επιδιώξει την καθαρή έξοδο από τα μνημόνια (INE/ΓΣΕΕ 2018^α);

Η συζήτησή για την επόμενη μέρα από τα μνημόνια κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική. Οι δεσμεύσεις αλλά και οι αλλαγές που επέφεραν οι επιβαλλόμενες μεταρρυθμίσεις δεν φαίνεται να αποδεσμεύουν σύντομα τη χώρα μας από τα δεσμά των δανειστών. Μάλιστα οι προβλέψεις για την διαμόρφωση συνθηκών σταθεροποίησης της οικονομίας σε ένα βιώσιμο επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης είναι αρκετά δυσοίωνες. Αντιθέτως, προβλέπεται η εφαρμογή νέων μέτρων λιτότητας με περικοπές στις συντάξεις και στο αφορολόγητο με βάση την κυβερνητική ανακοίνωση (INE/ΓΣΕΕ 2018^α).

Το 2018 αποτέλεσε έτος ορόσημο, σηματοδοτώντας την έξοδο της χώρας από τα προγράμματα αυστηρής οικονομικής προσαρμογής και επιτήρησης. Μετά την ολοκλήρωση και του τρίτου μνημονίου τον Αύγουστο του 2018 και την αποσαφήνιση των βασικών χαρακτηριστικών του καθεστώτος *ενισχυμένης εποπτείας* που θα υφίσταται η χώρα, ως δέσμευση από τα προηγούμενα μνημόνια, στο σύστημα της οικονομικής διακυβέρνησης της Ελλάδας στην Ευρωζώνη, η ελληνική οικονομία βρίσκεται σε μια κατάσταση αναζήτησης του τρόπου που θα επιφέρει ανάπτυξη και σταθερή βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των πολιτών.

Σε δημοσιονομικό επίπεδο παρατηρείται η προσαρμογή της οικονομίας μέσα από την ανάπτυξη βασικών μακροοικονομικών μεγεθών και η αύξηση της

¹⁸ Βλ. Κεφάλαιο 3.

απασχόλησης, η οποία παρουσίασε ανοδική πορεία μεγαλύτερη της προβλεπόμενης, οδηγώντας με τη σειρά της σε αύξηση του πρωτογενούς πλεονάσματος της χώρας. Ωστόσο παρά τις συντελούμενες αλλαγές, την βελτίωση της πιστωτικής εικόνας της χώρας, την συγκρατημένη επάνοδο της στις ιδιωτικές αγορές κεφαλαίου και την παροχή έκτακτου κοινωνικού μερίσματος (INE/ΓΣΕΕ, 2019), το δημοσιονομικό σύστημα δεν κατάφερε να επέλθει στα απαιτούμενα επίπεδα σταθερότητας. Με τη σειρά της η συμπίεση των δημοσίων επενδύσεων, των δημοσίων δαπανών και κοινωνικών παροχών (μείωση κατά 130 εκατομμύρια ευρώ το 2018) σε συνδυασμό με την αυξημένη φορολόγηση δεν επέτρεπαν στον λαό και την χώρα να αναπνεύσει και ενέτειναν την υπάρχουσα κρίση ρευστότητας του ιδιωτικού τομέα. Οι εξελίξεις αυτές επέδρασαν αρνητικά στη μακρο-χρηματοπιστωτική πορεία της οικονομίας (INE/ΓΣΕΕ, 2019).

Παρά την ενίσχυση του ρυθμού μεγέθυνσης¹⁹ το 2018, το αναπτυξιακό κενό που άφησαν πίσω τους οι πολιτικές λιτότητας εξακολουθεί να δημιουργεί μεγάλο χάσμα με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Ακόμη και μετά τα μνημόνια η χώρα μας παρουσιάζει σημάδια υστέρησης στο κομμάτι της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας. Διαπιστώνεται, λοιπόν, πώς η έξοδος από τα μνημόνια ήταν μόνο τυπική αφού τα κατάλοιπα και οι δεσμεύσεις τους δεν επιτρέπουν ούτε τώρα την ανάπτυξη της.

Ως προς το κομμάτι των εργασιακών σχέσεων που αποτέλεσαν το βασικότερο πεδίο μνημονιακών παρεμβάσεων, τα πράγματα δεν φαίνεται να αλλάζουν ιδιαίτερα. Αντιθέτως, η άποψη πως τα μέτρα που ελήφθησαν είναι βραχυχρόνιας διάρκειας φαίνεται να αναιρείται. Με την περιβόητη έξοδο των μνημονίων όλοι ανέμεναν και την επιστροφή στην προ των μνημονίων εργασιακή κανονικότητα. Την απομάκρυνση των μνημονιακών δεσμών από το εργασιακό πεδίο, που εξαθλίωσαν το περιεχόμενο του και γιατί όχι την εφαρμογή νέων μεταρρυθμιστικών παρεμβάσεων που θα εξάλειφαν όλα τα απότοκα των απορρυθμιστικών μέτρων που έχουν επιβληθεί ήδη από τα τέλη του 20^{ου} αιώνα, στα πλαίσια της νεοφιλελευθεροποίησης της οικονομίας, της εργασίας και της κοινωνίας.

¹⁹ Κρίνεται σκόπιμο να τονίσουμε πως την περίοδο εκείνη η οικονομική μεγέθυνση που προκύπτει βασίζεται εξ' ολοκλήρου στον ιδιωτική κατανάλωση.

Σύμφωνα με τον Τραυλό-Τζανετάτο (2019) οι μεταμνημονιακές νομοθετικές παρεμβάσεις το πεδίο των εργασιακών σχέσεων χαρακτηρίζονται από «έλλειψη τόλμης και φαντασίας, εμβλωματικότητα, νομοτεχνικές ατέλειες και σπουδή», γεγονός που θα μπορούσε να αποδοθεί στον περιορισμένο διαθέσιμο χρόνο της κυβέρνησης μέχρι τις προγραμματισμένες εκλογές.

Παρόλα αυτά, η κυβέρνηση προχώρησε στην άρση της αναστολής δυο βασικών αρχών των συστημάτων συλλογικών διαπραγματεύσεων, που είχαν καταργηθεί κατά την μνημονιακή περίοδο. Επανάφερε την αρχή της επεκτασιμότητας²⁰ των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την επικράτηση της ευνοϊκότερης ρύθμισης σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Πρόκειται για δύο αρχές που ο περιορισμός τους χαρακτηρίστηκε ως αντισυνταγματικός, καθώς αποτελούν το βασικότερο μέσο προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων.

Επιπλέον, προχώρησε και σε άλλες αλλαγές οι οποίες μπορεί να μην είναι τόσο συγκεντρωτικές αλλά είναι άξιο να αναφερθούν, εφόσον αφορούσαν το κομμάτι των ατομικών σχέσεων εργασίας. Αρχικά, τίθεται ως βασική προϋπόθεση για την καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, η ύπαρξη ενός βάσιμου λόγου που θα πρέπει να προστατεύει από άσκοπες απολύσεις. Επίσης προέβη στην τροποποίηση του άρθρου για απαλλαγή ή μείωση της ευθύνης του εργαζομένου σε περίπτωση ζημιών κατά την διάρκεια της εργασίας, στην διευθέτηση του ζητήματος της ρευστοποίησης της εργοδοτικής ιδιότητας με την απόδοση της ολοκληρωτική ευθύνης του έργου μεταξύ του τριγώνου (αναθέσαντος-εργολάβου-υπερεργολάβου) (Τραυλός – Τζανετάτος, 2016) και στην αναστολή των αποσβεστικών προθεσμιών του Ν. 3198/1955 αναφορικά με την δικαστική αμφισβήτηση του κύρους της καταγγελίας και τη διεκδίκηση της αποζημίωσης απόλυσης, που είχαν καταργηθεί προηγουμένως (Τραυλός – Τζανετάτος, 2019).

²⁰ Αξίζει να επισημανθεί πως η προαναφερθείσα τροποποίηση, συνοδεύτηκε από μια πρόσθετη παράμετρο για έλεγχο συνδρομής των πορϋποθέσεων του άρθρου 11 παρ.2 του ν. 1876/1990 (Αθήνα, 13 Ιουνίου 2018, αριθ. Πρωτ. Οικ. 32921/2175), η οποία προκάλεσε και προκαλεί σημαντικά προβλήματα στην ακώλυτη εφαρμογή της επεκτασιμότητας.

Σε συνδυασμό με τα μέτρα που πάρθηκαν στο τρίτο μνημόνιο και αφορούσαν τον τομέα του συνδικαλιστικού δικαίου, ακυρώνοντας ουσιαστικά την συνδικαλιστική προστασία και το δικαίωμα της απεργίας, απογοητευτική κρίθηκε και η παθητική στάση απέναντι στο ζήτημα της διαιτησίας. Στην αμέσως μετά τα μνημόνια φάση δεν υπήρξε καμία μέριμνα για αυτό τον θεσμό, ο οποίος ουσιαστικά ήταν πλέον μη προσβάσιμος από τους εργαζόμενους. Το πιο αρνητικό παράδειγμα απραγίας είχε να κάνει με την μη καθιέρωση του θεσμού των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας στους ομίλους των επιχειρήσεων. Πρόκειται για μια νομοθετική παρέμβαση της οποίας η σημασία είχε τονιστεί ήδη από την δεκαετία του 1990 και τώρα η ανάγκη για την διαπεραίωση της είναι πιο επίκαιρη από ποτέ, με την κυβέρνηση όμως για μια ακόμη φορά να μένει άπραγη.

Η άνοδος της νέας κυβέρνησης το καλοκαίρι του 2019 ανέδειξε ευθύς αμέσως πως η επιστροφή σε ένα «μη απορρυθμισμένο» εργασιακό τοπίο φιλικά διακείμενο προς τους εργαζόμενους αποτελεί ουτοπία. Μέσα σε ένα κλίμα γεμάτο από εξαγγελίες για επιστροφή στην εργασιακή κανονικότητα και διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων ανέρχεται στην εξουσία η νέα κυβέρνηση και χωρίς να χάνει χρόνο περνά στην εφαρμογή μέτρων με κατεύθυνση εντελώς αντίθετη από αυτήν που είχε αναγγείλει.

Ειδικότερα, σε σύντομο χρονικό διάστημα κατήργησαν τον θεσμό που είχε ψηφιστεί από την προηγούμενη κυβέρνηση μεταμνημονιακά, για ύπαρξη βάσιμου λόγου ως προϋπόθεση για να θεωρηθεί νόμιμη η απόλυση, υποστηρίζοντας πως με την αλλαγή αυτή αποτρέπεται ο στιγματισμός και το «φακέλωμα» του εργαζομένου που απολύεται. Αδιαμφισβήτητα πρόκειται για μια εξέλιξη που ήταν τουλάχιστον αναμενόμενη, μιας και η νέα κυβέρνηση διέπεται από άκρως νεοφιλελεύθερη ιδεολογία. Επιπλέον, η ένθερμη στάση απέναντι στο πρόγραμμα του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών αλλά και η τάση της να είναι «αρεστή» και να συμβαδίζει με τους στόχους των Θεσμών, που ταυτίζονται με τους δικούς της, την οδήγησε στην κατάργηση όλων των προηγούμενων μεταρρυθμίσεων που είχε θεσπίσει η απελθούσα κυβέρνηση.

Έπειτα προχωρά σε μεταρρυθμίσεις που περιλαμβάνονται αρχικά σε ένα πιο μικρό εργασιακό νομοσχέδιο, για να αποτελέσουν στην συνέχεια κομμάτι του αναπτυξιακού πολυνομοσχεδίου που στοχεύει στην αλλαγή τόσο των ατομικών όσο

και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Στην αρχή παρουσιάστηκαν από την κυβέρνηση ως αναγκαίες μεταρρυθμίσεις για τον εξορθολογισμό της εργασίας, φτάνοντας στο τέλος να παρουσιάζονται ως φιλεργατικές (Τζανετάτος-Τραυλός, 2019).

Η ενσωμάτωση των εργασιακών μέτρων στο πολυνομοσχέδιο που κατέθεσε στη βουλή η κυβέρνηση το 2019 απέδειξε τρανά πως το δίκαιο και το όφελος του εργαζομένου βρίσκονται πάντα κάτω από τα συμφέροντα του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής, που έχει στο επίκεντρο του τον πλούτο του «εργοδότη». Επιβεβαιώθηκε πως η έξοδος από τα μνημόνια ήταν μόνο τυπική, καθώς οι μεταρρυθμίσεις που προωθεί η κυβέρνηση συνεχίζουν την κληρονομία των μνημονίων είτε με άμεσο είτε με έμμεσο τρόπο.

Αναπτυξιακός Νόμος 2019

Τον Οκτώβριο του 2019 δημοσιεύτηκε ο αναπτυξιακός νόμος 4635/2019²¹ με τίτλο «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις». Στο κομμάτι με τίτλο «Εργασιακά Θέματα» περιλαμβάνονται διατάξεις που επιφέρουν αξιοσημείωτες αλλαγές στο χωρίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Πιο συγκεκριμένα, θεσμοθετούνται ρυθμίσεις που συμβάλλουν στην αποδυνάμωση των συλλογικών σχέσεων εργασίας, με παρεμβάσεις στην αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ των εργαζομένων σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων εργασίας και στο κομμάτι των κλαδικών συμβάσεων. Προβλέπεται λοιπόν με τις καταρτιζόμενες εθνικές, τοπικές ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ότι μπορεί να θεσπίζονται ειδικοί όροι ή να υπάρχει δυνατότητα από την εφαρμογή συγκεκριμένων συλλογικών συμβατικών όρων για τους εργαζομένους οι οποίοι εργάζονται σε επιχειρήσεις ειδικής κατηγορίας, όπως επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας, τα νομικά πρόσωπα μη κερδοσκοπικού σκοπού και σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα. Η πολύ γενική διατύπωση για τις ειδικές κατηγορίες επιχειρήσεων που συνιστούν εξαίρεση, καθώς και το γεγονός πως αυτές θα καθορίζονται από τον Υπουργό Εργασίας σε συνδυασμό με το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας, αφήνουν πολλά περιθώρια για την μετατροπή της εξαίρεσης σε «κανόνα». Έτσι, ο κίνδυνος παράλυσης του θεσμού της

επέκτασης με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τον «κλαδικό μισθό» είναι πιο ορατός από ποτέ.

Η επόμενη θεσπισμένη αλλαγή στον κομμάτι των συλλογικών εργασιακών σχέσεων απευθύνεται στο ζήτημα συρροής συλλογικών ρυθμίσεων. Το αναθεωρημένο άρθρο ορίζει πως η κλαδική ή επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική κατ' εξαίρεση στις περιπτώσεις επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού. Τότε η επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας υπερισχύει της κλαδικής. Κατ' αντιστοιχία προβλέπεται ότι η τοπική ομοιοεπαγγελματική ή η κλαδική υπερισχύει έναντι αντίστοιχης εθνικής ομοιοεπαγγελματικής ή κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Οι περιπτώσεις που αποτελούν εξαίρεση ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, όπως είδαμε και παραπάνω.

Οι μεταρρυθμίσεις αυτές δέχτηκαν αρνητική κριτική, καθώς κατά κάποιο τρόπο καταργούν την κατοχυρωμένη από το Σύνταγμα Αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Ο μη καθορισμένος με ξεκάθαρο τρόπο αριθμός των επιχειρήσεων που υπάγονται στις «εξαιρέσεις» υποθάλλει τον κίνδυνο μετατροπής του κανόνα της καθολικής εφαρμογής των κλαδικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας σε εξαίρεση. Η δυνατότητα ή μάλλον η θέσπιση της εξαίρεσης από το πεδίο εφαρμογής των κλαδικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας απροσδιόριστου αριθμού επιχειρήσεων που επικαλούνται οικονομικά προβλήματα, παραπέμπει στη δημιουργία ειδικών οικονομικών ζωνών με την λειτουργία ιδιότυπων τοπικών συμφώνων απασχόλησης που εν τέλει θα οδηγήσει στην περαιτέρω απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Εν συνεχεία, ιδιαίτερος προβληματικές εμφανίζονται οι μεταρρυθμίσεις στον ήδη «ευάλωτο» συνδικαλισμό. Με πρόφαση την ανάγκη για ψηφιακό εκσυγχρονισμό εισάγεται η δυνατότητα *ηλεκτρονικής ψήφου*, ως μέσο διεξαγωγής ψηφοφορίας από τα συλλογικά όργανα για τη λήψη αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων που έχουν να κάνουν με την κήρυξη απεργίας. Επιπλέον, καθιερώνεται η υποχρεωτική ύπαρξη ηλεκτρονικού μητρώου των εργατικών και εργοδοτικών συνδικάτων, μέσω του οποίου εγκυμονούν πλήθος κινδύνων για την συνδικαλιστική δράση, όπως αυτός του ηλεκτρονικού «φακελώματος» των μελών (Τζανετάτος-Τράυλος,2019).

Πίσω από την προσθήκη την ηλεκτρονικής ψήφου στο συνδικαλιστικό πεδίο υποκρύπτονται διαθέσεις ελέγχου και περιορισμού του δικαιώματος αυτού στο μέγιστο βαθμό. Στόχος του νομοθετήματος είναι η χειραγωγή και απομαζικοποίηση της συνδικαλιστικής δράσης μέσω της αποκοινωνικοποίησης των ενεργών μελών μεταξύ τους. Το συνδικαλιστικό φαινόμενο καθαυτό, ως συλλογική δημοκρατική παρέμβαση για την προστασία της εργασίας και την άμβλυνση των διαφορών μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων, στηρίζεται στην επαφή των μελών. Η μη ύπαρξη επαφής αποδυναμώνει την συλλογικότητα τους, το αίσθημα αλληλεγγύης που εξορισμού στηρίζεται στην ζωντανή επαφή και την οργανωτικότητα τους, καθιστώντας δύσκολη αν όχι αδύνατη την άσκηση του απεργιακού δικαιώματος.

Ακόμη η μετάβαση από τον παραδοσιακό τρόπο ψηφοφορίας στην εξ' αποστάσεως/ ψηφιακή ψηφοφορία εγείρει και άλλους νέους κινδύνους. Πρόκειται για μια νέα για τα δεδομένα της ελληνικής κοινωνίας διαδικασία από την οποία απουσιάζει η εξοικείωση. Η ψηφιοποίηση της ψηφοφορίας απειλεί με κινδύνους που έχουν να κάνουν με την ασφάλεια, την ιδιωτικότητα, την εξασφάλιση της διαφάνειας της διαδικασίας, και συνεπώς την γνησιότητα και νομιμότητα του αποτελέσματος. Κινδύνους τους οποίους, για τα ελληνικά δεδομένα, είναι άγνωστο ακόμη πως μπορούν να ελεγχθούν.

Επομένως γίνεται κατανοητό πως δεν έχουν δημιουργηθεί ακόμη οι κατάλληλες συνθήκες για την διασφάλιση της ορθής μετάβασης σε ένα ψηφιακό σύστημα συνδικαλιστικής δράσης. Σε μια περίοδο κρίσης της χώρας όπου το εργασιακό τοπίο έχει απορρυθμιστεί πλήρως και πασχίζει για την εξασφάλιση βασικών δικαιωμάτων, η μετατροπή του εκλογικού δικαιώματος σε μια «τυπική και απονευρωμένη διαδικασία» οδηγεί στην επιδείνωση της κατάστασης. Εξυπηρετεί ουσιαστικά τα συμφέροντα αυτών που δεν επιθυμούν αντιδράσεις για όσα διαδραματίζονται στην πολιτική σκηνή και επιθυμούν παθητικούς εργαζόμενους που δεν διεκδικούν τα συμφέροντα τους.

Τέλος, έντονη κριτική ασκήθηκε για την πρόβλεψη που αφορούσε το θεσμό τη διαιτησίας. Ο προαναφερθείς θεσμός είχε δεχθεί τα πυρά των μνημονιακών μεταρρυθμίσεων με την υπαγόρευση για μονομερή προσφυγή σε αυτόν, εξαλείφοντας τον ουσιαστικό του ρόλο ως εργαλείο διευθέτησης και διασφάλισης συλλογικών ζητημάτων. Η κατάσταση παραμένει ίδια και στην μεταμνημονιακή περίοδο, αφού δεν

παρατηρείται κάποια θετική εξέλιξη επί του ζητήματος. Αντιθέτως, η νέα ρύθμιση δυσχεραίνει ακόμη πιο πολύ την κατάσταση. Ειδικότερα, περιορίζεται στο εξής η δυνατότητα προσφυγής στη διαιτησία μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος μιας συλλογικής διαφοράς εργασίας, μόνο ως έσχατο μέσο επίλυσης των διαφορών. Η προσφυγή στη διαιτησία θα είναι δυνατή μόνο όταν η διαφορά που προκύπτει έχει να κάνει με επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας²², η λειτουργία των οποίων είναι απαραίτητη για την διασφάλιση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Και δεύτερον, όταν η συλλογική διαφορά αφορά την σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αποτυγχάνει οριστικά²³ κάθε συλλογική διαπραγμάτευση και η επίλυση της συλλογικής διαφοράς «επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου συμφέροντος, συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας» (Λασκαρίδης,2019).

Από τα παραπάνω είναι ολοφάνερη η διάθεση του νομοθέτη για αισθητή συρρίκνωση του ρόλου της διαιτησίας και συνεπώς της διασφάλισης ολόκληρου του συστήματος των συλλογικών σχέσεων. Μπορεί ο Αναπτυξιακός Νόμος του 2019 να εισήγαγε κάποια ελάχιστα θετικά στοιχεία, στο σύνολο του όμως παρουσιάζεται προβληματικός και κυρίως «αντεργατικός». Οι συλλογικές σχέσεις που βρίσκονται και στον πυρήνα του εργατικού δικαίου έχουν δεχθεί πολλά πλήγματα την τελευταία δεκαετία, με αποτέλεσμα την συρρίκνωση του ρόλου τους και την μετατόπιση των διαπραγματεύσεων από το συλλογικό στο ατομικό επίπεδο. Γεγονός που με τη σειρά του οδηγεί στην έλλειψη προστασίας και απορρύθμιση πολλών πτυχών του εργατικού δικαίου.

Το εργασιακό τοπίο στην πανδημία του covid-19

Από τις αρχές κιόλας της νέας δεκαετίας η ανθρωπότητα σε παγκόσμιο επίπεδο καλείται να αντιμετωπίσει μια νέα απειλή μεγάλων διαστάσεων, αυτή του νέου κορωνοϊού Covid-19. Έχουν περάσει σχεδόν δυο χρόνια από τότε που γίνεται λόγος για τις πρώτες περιπτώσεις κρουσμάτων από τον covid-19 στην Κίνα, οι οποίες και

²² Ο ορισμός των επιχειρήσεων ως κοινής ωφέλειας έχει να κάνει με την φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών και όχι με το ιδιοκτησιακό καθεστώς.

²³ Ως οριστική αποτυχία θεωρείται όταν έχει λήξει η κανονιστική ισχύς της υπάρχουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας και όταν έχει εξαντληθεί κάθε άλλο μέσο συνεννόησης και συνδικαλιστικής δράσης, ενώ έχει προηγηθεί και διαδικασία μεσολάβησης με την αποδοχή της πρότασης της.

εξαπλώθηκαν με ραγδαίους ρυθμούς σε ολόκληρο τον κόσμο με τον αριθμό των νοσούντων και των νεκρών να είναι τεράστιος. Έτσι, από τις αρχές του 2020 ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας αναγνωρίζει τον κορωνοϊό ως παγκόσμια πανδημία, με τις κυβερνήσεις όλων των χωρών να καλούνται να προχωρήσουν στην λήψη άμεσων μέτρων αναχαίτισης του ιού.

Η πολύ μεγάλη μεταδοτικότητα του ιού ανά τον κόσμο σε συνδυασμό με τα υψηλά επίπεδα θνησιμότητας, κυρίως στις ευπαθείς πληθυσμιακές ομάδες (αλλά και στους νέους), οδήγησαν πολλές χώρες στην λήψη *κατασταλτικών μέτρων*, όπως ο υποχρεωτικός εγκλεισμός των ανθρώπων και η καραντίνα. Η ατομική ευθύνη ανάγεται σε βασικό μέτρο αντιμετώπισης της πανδημίας, με τις κυβερνήσεις να μετατοπίζουν το βάρος στους ανθρώπους. Μέτρα όπως η γενικευμένη χρήση μάσκας σε εσωτερικούς και εξωτερικούς χώρους, ο περιορισμός των μετακινήσεων, η απαγόρευση συναθροίσεων, η αναστολή λειτουργίας πολλών κλάδων της οικονομίας και η κοινωνική αποστασιοποίηση αποτελούν τον βασικό άξονα αντιμετώπισης της πανδημίας (Eurofound, 2020).

Το πάγωμα των οικονομικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων, στο όνομα της προστασίας της ανθρώπινης υγείας, θέτει εκ νέου σε δοκιμασία τις αγορές και τις κοινωνίες σε όλες τις χώρες του κόσμου (Πετμεζίδου, 2021). Αν και από το 2019 η παγκόσμια οικονομία παρουσίαζε σημάδια εισόδου σε μια ακόμη ύφεση, η άφιξη της πανδημίας οδήγησε και επισήμως σε υγειονομική κρίση πρωτόγνωρων για τη σύγχρονη ιστορία δεδομένων με αρνητικές συνέπειες σε δημοσιονομικό και κοινωνικό επίπεδο.

Η ιδιαιτερότητα της υγειονομικής κρίσης συγκριτικά με την προηγούμενη οικονομική ύφεση έγκειται στο γεγονός πως πηγάζει από τα βάθη των πραγματικών οικονομιών. Τα επιβαλλόμενα lockdown, το κλείσιμο των επιχειρήσεων και γενικά των οικονομικών δραστηριοτήτων γονατίζουν την οικονομία σε μακρό- και μικρό-επίπεδο. Αξιοσημείωτο είναι πως η υγειονομική ύφεση επηρεάζει με οριζόντιο τρόπο ισχυρές και ανίσχυρες οικονομίες. Επίσης, το έδαφος είναι ήδη ώριμο για την ανάδειξη της υγειονομικής ύφεσης σε μεγάλο βεληγεκούς κρίση. Πολλές είναι οι χώρες που δεν έχουν ορθοποδήσει από την προηγούμενη χρηματοπιστωτική κρίση και την εκτεταμένη λιτότητα, με αποτέλεσμα να υφίστανται τώρα τον συνδυασμό δύο κρίσεων. Ήδη πολλοί κοινωνικοί επιστήμονες υποστηρίζουν ότι η υγειονομική κρίση θα

λειτουργήσει ως επιταχυντής της ήδη υπάρχουσας χρηματοπιστωτικής και οικονομικής αστάθειας, της οποίας η διάρκεια και οι συνέπειες είναι ακόμη ανυπολόγιστες αλλά ενδέχεται να υφίστανται και μετά την λήξη της τωρινής κρίσης (INE/ΓΣΕΕ, 2020). Τέλος, η αναζωπύρωση διαφόρων γεγονότων ως αποτελέσματα της κλιματικής αλλαγής, της προσφυγικής-μεταναστευτικής κρίσης και της ψηφιακής επανάστασης διαμορφώνουν ένα ασταθές και αβέβαιο περιβάλλον στο οποίο η νέα κρίση θα επιφέρει απρόβλεπτες και επιβαρυντικές επιπτώσεις (INE/ΓΣΕΕ, 2020).

Η αγορά εργασίας φαίνεται ότι θα αποτελέσει τον βασικό μηχανισμό μέσω του οποίου η ασκούμενη οικονομική πολιτική θα επιδιώξει την προσαρμογή της οικονομίας στην τρέχουσα ύφεση (INE/ΓΣΕΕ, 2020). Η νέα κρίση και τα κατασταλτικά μέτρα που επιβλήθηκαν, επιδρούν συνολικά στο βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων και των νοικοκυριών τους, στη συρρίκνωση των μισθών και του χρόνου εργασίας και γενικά στην μείωση της προστασίας των εργαζομένων και κατ' επέκταση στην έκρηξη της επισφάλειας στην εργασία. Οι παρεμβάσεις που έλαβαν χώρα για τη συγκράτηση του οικονομικού αδιεξόδου θεσπίζουν μία νέα πραγματικότητα στην εργασία με τις ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως η τηλεργασία, η εκ περιτροπής εργασία και η αναστολή συμβάσεων να έχουν πρωτεύουσα θέση (INE/ΓΣΕΕ, 2021).

Πιο συγκεκριμένα, σε παγκόσμιο επίπεδο παρατηρείται κατακόρυφη άνοδος της φτωχοποίησης των ανθρώπων. Υπολογίζεται ότι οι φτωχοί θα γίνουν φτωχότεροι και περίπου 90 εκατ. άνθρωποι θα βρεθούν σε συνθήκες ακραίας στέρησης το 2021. Η παγκόσμια ύφεση το 2020 εκτιμάται στο -4,4% και οι ζημιές στην παγκόσμια παραγωγή θα αγγίξουν το ποσό των 11 τρις δολαρίων τα πρώτα δύο χρόνια της νέας δεκαετίας και συνολικά τα 28 τρις δολάρια την περίοδο 2020-2025 (Gopinath, 2020).

Αναφορικά με το πεδίο της απασχόλησης παρατηρείται μεγάλη μείωση των παγκόσμιων ωρών απασχόλησης (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, 2020). Ειδικότερα, υπολογίζεται πως την περίοδο αυτή χάθηκαν περίπου 305 χιλιάδες θέσεις εργασίας και ο παρεχόμενος χρόνος εργασίας μειώθηκε κατά 10,5% επί του συνόλου, με το φαινόμενο να παρουσιάζει μεγαλύτερη ένταση στη Λατινική Αμερική, τη Νότια Ευρώπη και τη Νότια Ασία. Στην ίδια κατεύθυνση κινήθηκαν και οι μισθοί των εργαζομένων, όπου μειώθηκαν κατά 60% (INE/ΓΣΕΕ, 2020). Η ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας και η εδραίωση τους στην αγορά εργασίας έχει ως άμεσο επακόλουθο την μείωση του χρόνου εργασίας αλλά και των αμοιβών.

Η έξαρση της πανδημίας φέρνει τους θεσμούς της ΕΕ ενώπιον βαθιάς κρίσης, ενώ η οικονομική ύφεση και οι πολιτικές λιτότητας βρίσκονται ακόμα σε εξέλιξη (Πετμεζίδου, 2021). Τα γεγονότα κινούνται προς την ίδια κατεύθυνση με την διεθνή συγκυρία. Σύμφωνα με τον Κυριακούλα(2020) σε ευρωπαϊκό επίπεδο ο χρόνος εργασίας μεταβλήθηκε προς τα κάτω αφού το 50% του εργατικού δυναμικού εργαζόταν λιγότερο και το 37% της παρεχόμενης απασχόλησης μεταφέρθηκε στο χώρο των εργαζομένων υπό την μορφή τηλεργασίας. Επιπρόσθετα το 5,3% των εργαζομένων βρίσκεται σε οριστική απόλυση εν μέσω της πανδημίας, ενώ το 15,6 ζει με τον φόβο απόλυσης. Επίσης το 23,3% βρίσκεται σε προσωρινή απώλεια της εργασίας λόγω της επιβαλλόμενης από τις κυβερνήσεις αναστολής λειτουργίας ορισμένων εργασιακών κλάδων. Συνεπώς, είναι εμφανές πως η κρίση της πανδημίας αποτέλεσε την κατάλληλη ευκαιρία για την νεοφιλελεύθερη προσαρμογή των χωρών, μέσω της επιβολής έκτακτων μέτρων προστασίας της υγείας (Καραμεσίνη, 2021).

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής συλλογικότητας δημιουργείται το πρόγραμμα SURE για την υποστήριξη των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά της πανδημίας. Σκοπός του προγράμματος είναι η παροχή πρόσθετης βοήθειας στα κράτη μέλη για την αντιμετώπιση των συνεπειών που προκύπτουν από την θέσπιση μέτρων αναστολής της λειτουργίας πολλών οικονομικών δραστηριοτήτων. Η Ευρωπαϊκή Ένωση παρέχει το ποσό των 87,5 δισεκατομμυρίων ευρώ για χορήγηση δανείων με ευνοϊκούς όρους στις χώρες²⁴ που συμμετάσχουν στο πρόγραμμα, με σκοπό την προστασία του εργασιακού μέλλοντος πολλών ανθρώπων (European Commission, 2020).

Ο covid-19 βρίσκει την Ελλάδα σε μια μεταβατική φάση, κατά την οποία προσπαθεί να συνέλθει από την προηγούμενη οικονομική κρίση και τα μνημόνια. Το σοκ που προκαλεί η έλευση της πανδημίας οδηγεί την χώρα σε νέα οικονομική ύφεση. Η διπλή υγειονομική και οικονομική κρίση που μαστίζει την Ελλάδα αναδεικνύει τις χρόνιες αδυναμίες της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, ενώ παράλληλα συμβάλλει στην περαιτέρω ευελικτοποίηση των εργασιακών σχέσεων με πρόφαση την προστασία της υγείας.

²⁴ Στο πρόγραμμα συμμετέχουν οι εξής χώρες: το Βέλγιο, η Βουλγαρία, η Τσεχία, η Ελλάδα, η Ουγγαρία, η Ισπανία, η Κροατία, η Ιταλία, η Κύπρος, η Λετονία, η Λιθουανία, η Μάλτα, η Πολωνία, η Πορτογαλία, η Ρουμανία, η Σλοβενία και η Σλοβακία.

Η υποχώρηση του κοινωνικού κράτους, ήδη από την δεκαετία του 1990 έναντι των νεοφιλελεύθερων δοξασιών σε συνδυασμό με τα ακραία μέτρα λιτότητας που εφαρμόζονταν σχεδόν ολόκληρη την προηγούμενη δεκαετία για τον περιορισμό του δημοσιονομικού ελλείμματος καθιστούν την χώρα εξαιρετικά αδύναμη. Το δημόσιο σύστημα υγείας είναι ιδιαίτερα εύθραυστό και υπολειτουργεί. Οι ανάγκες που δημιούργησε η πανδημία απέδειξαν περίτρανα πως οι προηγούμενες μεταρρυθμίσεις με στόχο την εμπορευματοποίηση της υγείας ήταν καταστροφικές.

Την ίδια στιγμή οι επιπτώσεις της πανδημίας στην αγορά εργασίας και στους εργαζομένους είναι επίσης σημαντικές. Η αγορά εργασίας βρίσκεται για μια ακόμη φορά στο στόχαστρο των αλλαγών, με δικαιολογία αυτή τη φορά την προστασία της υγείας. Η εργασία βιώνει κρίση όσον αφορά τον χρόνο, τις αμοιβές με τη δραματική συρρίκνωση τους και γενικά το κλίμα που επικρατεί χαρακτηρίζεται από εκτεταμένη ανασφάλεια και αβεβαιότητα. Εκείνοι που βρίσκονται στο κάτω άκρο της μισθολογικής κλίμακας και οι εργαζόμενοι που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, όπως αυτοί που εργάζονται με άτυπες μορφές εργασίας, οι νέοι, οι γυναίκες, οι μετανάστες ήταν μεταξύ αυτών που υπέστησαν τις μεγαλύτερες απώλειες ευημερίας, δημιουργώντας νέες συνθήκες επιδείνωσης των δεικτών φτώχειας, ανισότητας και αποκλεισμού (INE/ΓΣΕΕ, 2021). Τέλος, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως συγκεκριμένες μορφές εργασίας όπως η τηλεργασία είχαν μεγάλη απήχηση. Λαμβάνοντας υπόψιν τα προηγούμενα προκύπτει εύλογα πως το εργασιακό τοπίο συνεχίζει ακάθεκτα να απορρυθμίζεται, ανεξαρτήτως της κρίσης που βιώνει.

Τα εργασιακά μέτρα αντιμετώπισης της πανδημίας

Όπως συνέβη και σε πολλές άλλες χώρες ανά τον κόσμο για την διαχείριση της πανδημικής κρίσης, επιστρατεύτηκε η ατομική ευθύνη των πολιτών, η βιοπολιτική πειθαρχηση και η αυταρχική καταστολή όσων δεν συμμορφώνονται κατά αυτή την κατεύθυνση (Κοντιάδης, 2020). Ειδικότερα, επιβλήθηκαν η αναστολή λειτουργίας διαφόρων επιχειρήσεων, απαγορεύσεις κυκλοφορίας με την χρήση sms, εκτεταμένη αστυνόμευση για έλεγχο των μετακινήσεων, υποχρεωτική χρήση μάσκας σε εσωτερικούς και εξωτερικούς χώρους και η αποφυγή συνωστισμών των ατόμων.

Οι έκτακτες ανάγκες που δημιούργησε ο κορωνοϊός στο κομμάτι της εργασίας οδήγησαν στην λήψη μέτρων που για μια ακόμη φορά επηρέασαν το περιεχόμενο των

εργασιακών σχέσεων. Η κυβέρνηση προχώρησε στην λήψη μέτρων και παρεμβάσεων σε ειδικά πεδία των εργασιακών σχέσεων που θεωρούσε πως έχριζαν άμεσης αντιμετώπισης, όπως το εργασιακό ωράριο, η επιδοματική στήριξη, το είδος της εργασιακής σχέσης, ο τόπος εργασίας, η ασφαλιστική κάλυψη και οι άδειες. Το ερώτημα έγκειται στο αν οι παρεμβάσεις αυτές στόχευαν στην προστασία των εργασιακών σχέσεων από τις έκτακτες συνθήκες ή στην περαιτέρω απορρύθμιση της εργασίας στο όνομα της προστασίας της υγείας. Εύλογα σχολιάζουν οι Ευθυμιάδης και Παναγιώτου (2020) πως «οι εργαζόμενοι πριν συνέλθουν από το δίκαιο των μνημονίων και την πληθώρα των διατάξεων που έπληξαν τα εργασιακά δικαιώματα για να αποφευχθεί η κατάρρευση της εθνικής οικονομίας, βρίσκονται και πάλι στο επίκεντρο του τυφώνα».

Ειδικότερα, αναφορικά με τον *χρόνο εργασίας*, οι εργοδότες στο εξής δεν είναι υποχρεωμένοι να καταχωρούν στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ «κάθε αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων πριν την πραγματοποίησή τους» (Γενική Γραμματεία Εργασίας, 2020). Οι αλλαγές αυτές μπορεί να σχετίζονται με την ώρα έναρξης ή λήξης του καθημερινού ωραρίου εργασίας, τον καθορισμό των ημερών ή βαρδιών εργασίας, τα ρεπό και τις άδειες, τις υπερωρίες και την υπερεργασία. Σύμφωνα με την νέα διάταξη και για όσο καιρό είναι ενεργή οι εργοδότες μπορούν να καταχωρούν τις προαναφερθείσες αλλαγές συγκεντρωτικά κατά τη διάρκεια του πρώτου δεκαημέρου του επόμενου μήνα.

Εισάγεται το 2020 το πρόγραμμα «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ» για την υποστήριξη της απασχόλησης. Το πρόγραμμα αυτό απευθύνεται στους εργοδότες που έχουν υποστεί μείωση τουλάχιστον κατά 20% στον κύκλο εργασιών την περίοδο της πανδημίας. Παρέχει στους εργοδότες την δυνατότητα να μειώσουν έως και 50% τον χρόνο εργασίας όλων ή μερικών από τους απασχολούμενους. Η όποια διαφορά προκύπτει από την μείωση του ωραρίου θα καλύπτεται από το κράτος με ποσοστό 60% του απολεσθέντος καθαρού εισοδήματος, ενώ ο εργοδότης πρέπει να μεριμνά για την κάλυψη των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης²⁵. Στην ιδιαίτερη περίπτωση που το

²⁵ Επίσης, η ειδική περίπτωση των εργοδοτών επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών που είναι υποχρεωμένοι να καλύπτουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης που προκύπτουν από τον χρόνο εργασίας στον χώρο από τους εργαζομένους.

καθαρό εισόδημα του εργαζομένου δεν ξεπερνά τον ελάχιστο μισθό, ο μισθός καλύπτεται εξ' ολοκλήρου από το κράτος. Αξιοσημείωτη παράμετρος είναι πως οι εργοδότες που επωφελούνται του προγράμματος δεν δύνανται να απολύσουν ή να προβούν σε αλλαγές των ονομαστικών μισθών των δικαιούχων εργαζομένων.

Το μέτρο της αναστολής λειτουργίας πλήθους επιχειρήσεων δημιούργησε αναταράξεις και στο ελληνικό εργασιακό τοπίο. Η κυβέρνηση εσπευσμένα ανακοίνωσε τις επιχειρήσεις που δεν δύνανται να αναστείλουν την λειτουργία τους, αυτές που κρίθηκαν ζωτικής σημασίας για το κοινωνικό σύνολο, αλλά και τα μέτρα που θα λαμβάνονταν για αυτές που θα έκλειναν για λόγους ανωτέρας βίας (Γιαννακούρου, 2020).

Έπειτα θεσπίζονται ειδικές προβλέψεις για τις επιχειρήσεις που ανέστειλαν την λειτουργίας τους κατόπιν εντολής της δημόσιας αρχής και για εκείνες που πλήττονται από την πανδημία του κορωνοϊού. Συγκεκριμένα, προβλέπεται για τους εργαζόμενους (αυτών των επιχειρήσεων) που η σύμβαση τους έχει τεθεί σε αναστολή επιδοματική κάλυψη ύψους 800 ευρώ που θα κάλυπτε το απολεσθέν εισόδημα για τις 45 ημέρες που οι επιχειρήσεις θα παρέμεναν κλειστές. Στη συνέχεια και όταν αυτές οι ημέρες παρήλθαν το μήνα Μάιο, το ποσό έγινε 534 ευρώ. Στην ίδια κατηγορία εντάχθηκαν και επιδοτήθηκαν οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις λύθηκαν είτε με παραίτηση είτε με απόλυση μέσα στο διάστημα από την 1η ως και την 20η Μαρτίου. Το ίδιο εφαρμόστηκε και στους εργαζόμενους των οποίων οι συμβάσεις θα λύνονταν υπό κανονικές συνθήκες μετά την 20η του Μάρτη αλλά είτε λόγω παραίτησης είτε λόγω απόλυσης οι συμβάσεις λύθηκαν πρόωρα μέσα στο διάστημα των προαναφερθέντων είκοσι ημερών (INE ΓΣΕΕ, 2020).

Όσον αφορά τους εποχιακά εργαζόμενους του τουρισμού, οι οποίοι επλήγησαν σε μεγάλο ποσοστό και είχαν δικαίωμα επαναπρόσληψης, προβλέφθηκε η δυνατότητα *αναστολής της σύμβασης* τους. Η πανδημία πάγωσε σχεδόν όλες τις οικονομικές δραστηριότητες, με τον τουρισμό που αποτελεί και μια από τις βασικότερες πηγές εσόδων της χώρας να δέχεται μεγάλο πλήγμα. Οι τουριστικές επιχειρήσεις δεν άνοιξαν την συνηθισμένη περίοδο με αποτέλεσμα μεγάλο κομμάτι του πληθυσμού να μένει άνεργο. Για αυτούς, λοιπόν, που έχουν δικαίωμα επαναπρόσληψης προσφέρεται από το κράτος *αποζημίωση ειδικού σκοπού* ύψους 534 ευρώ το μήνα. Ωστόσο, αναλόγως το ποσοστό πληρότητας που προκύπτει οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να

ανακαλέσουν εν μέρει την αναστολή των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι όμως των οποίων η αναστολή ανακαλείται έχουν δικαίωμα συμμετοχής στον μηχανισμό «ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ». Τέλος, και σε αυτή την περίπτωση οι εργοδότες που αναστέλλουν τις συμβάσεις εργασίας δεν έχουν το δικαίωμα να απολύσουν κανέναν εργαζόμενο και σε περίπτωση που συμβεί κάτι τέτοιο η καταγγελία θεωρείται άκυρη. Όπως επίσης είναι υποχρεωμένοι να διατηρούν τον αριθμό εργαζομένων και με την ίδια σύμβαση εργασίας για 30 μέρες μετά τη λήξη του χρόνου αναστολής.

Ένα ακόμη μέτρο που εφαρμόστηκε στα πλαίσια αντιμετώπισης της πανδημίας ήταν η εκ περιτροπής εργασία ή αλλιώς η θέσπιση του «προσωπικού ασφαλούς λειτουργίας» στις επιχειρήσεις. Η διάταξη αυτή υποχρεώνει κάθε εργοδότη να μετατρέψει σε προσωπικό ασφαλούς εργασίας το 50% των εργαζομένων, που απασχολεί με καθεστώς πλήρους και σταθερής απασχόλησης. Στο εξής κάθε εργαζόμενος από το 50% απασχολείται τουλάχιστον δύο εβδομάδες μέσα στον μήνα, είτε συνεχόμενα ή διακεκομμένα. Έπειτα ο εργοδότης δηλώνει τους εργαζόμενους σε καθεστώς εκ περιτροπής απασχόλησης στο ΕΡΓΑΝΗ το πρώτο δεκαήμερο του επόμενου μήνα, ενώ παράλληλα είναι υποχρεωμένος να διατηρήσει τον ίδιο αριθμό εργαζομένων πριν και μετά την εφαρμογή του μέτρου (ΦΕΚ Α' 68/20-03-2020). Άμεσο επακόλουθο των προηγούμενων είναι η συρρίκνωση των συνολικών ωρών εργασίας μέσω της μετατροπής συμβάσεων εργασίας σε εκ περιτροπής²⁶, αλλά και η αντίστοιχη μείωση των αποδοχών των εργαζομένων.

Για την εξασφάλιση της καλύτερης εφαρμογής της εκ περιτροπής εργασίας εισάχθηκε το πρόγραμμα «ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ», μια παραλλαγή του Ευρωπαϊκού προγράμματος SURE με αντίστοιχες για τα ελληνικά δεδομένα αναλογίες. Το πρόγραμμα αυτό ήταν τετράμηνης διάρκειας και ξεκίνησε τις 15 Ιουνίου έως τις 15 Οκτωβρίου 2020 και χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με 1,4 δις.

Για αρχή η εφαρμογή του προγράμματος περικλείει την μετατροπή του 50% των εργαζομένων με καθεστώς πλήρους και σταθερής απασχόλησης σε εκ περιτροπής, όπως είδαμε και παραπάνω, αλλά με τη διαφορά πως θα συνεχίζουν να έχουν σύμβαση πλήρους απασχόλησης παρόλο που θα απασχολούνται με μειωμένο ωράριο. Προβλέπει

²⁶ Το Μάρτιο του 2020 οι εκ περιτροπής απασχολούμενοι ήταν περίπου 4000 (ενώ την προηγούμενη χρόνια ήταν μόνο 800) και τον Απρίλιο 5500 (ενώ το 2019 μόλις 600) (Κυριακούλιας, 2020).

την μείωση του μισθού των εργαζομένων κατά 20% (Κοψίνη, 2020), ενώ η καταβολή του μισού μισθού θα γίνεται από τον εργοδότη, ενώ το κράτος θα αναπληρώνει το 60% του υπόλοιπου απολεσθέντος μισθού. Τέλος, οι ασφαλιστικές εισφορές για όλο το διάστημα καταβάλλονται από τον εργοδότη επί του ονομαστικού μισθού του εργαζόμενου (Κυριακούλιας, 2020).

Το πρόγραμμα ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑ έχει δεχθεί έντονη κριτική και εν τέλει φάνηκε αναποτελεσματικό στην εκπλήρωση του στόχου του, που ήταν η ολική προστασία των εργασιακών σχέσεων. Αυτό διότι δεν υπάρχει καμία πρόβλεψη προστασίας από απόλυση για όσους δεν εργάζονταν με πλήρη απασχόληση. Έτσι, ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων σε ευέλικτες μορφές εργασίας όπως η μερική απασχόληση καθίσταται απροστάτευτο στην δίνη της εργασιακής απορρύθμισης.

Επιπρόσθετα, θεσπίζεται η αποζημίωση ειδικού σκοπού που απευθύνεται σε κάποιες ιδιαίτερες περιπτώσεις εργαζομένων. Τέτοιες είναι οι υπάλληλοι επιχειρήσεων που δεν λειτουργούν υποχρεωτικά λόγω απόφασης του κράτους και είχαν αποκλειστεί από την αποζημίωση ειδικού σκοπού που καθιερώθηκε τον Μάρτιο του 2020, επειδή την χρονική εκείνη περίοδο βρίσκονταν σε άδεια (π.χ. μητρότητα, άδεια ασθένειας) δικαιούνται την προαναφερθείσα αποζημίωση μόνο στην περίπτωση που άδεια έχει λήξει μέσα στην περίοδο του lockdown.

Τέλος, υπάρχει μέριμνα και για τους εργαζόμενους γονείς που την περίοδο αυτή έχουν αυξημένες ανάγκες λόγω της αναστολής της δια ζώσης λειτουργίας των σχολείων. Σε αυτούς παρέχεται *γονική άδεια ειδικού σκοπού* ελάχιστης διάρκειας τριών ημερών συν μια μέρα κανονικής άδειας, υπό την προϋπόθεση ότι θα συμφωνήσουν με τον εργοδότη²⁷ ώστε να τους επιτρέπεται να εργάζονται 25% λιγότερες ώρες την ημέρα χωρίς μείωση του μισθού τους. Στην περίπτωση²⁸ αυτή προβλέπεται να καλύψουν τις προαναφερθείσες ώρες σε μια μελλοντική στιγμή που θα συμφωνήσουν με τον εργοδότη χωρίς δικαίωμα σε επιπλέον χρέωση υπερωριών και υπερωριών.

²⁷ Την περίοδο του lockdown υπήρξαν παρεμβάσεις που μεριμνούσαν για τους εργοδότες, μέσω της παράτασης αποπληρωμών φόρων, εισφορών, μείωση εκμισθώσεων κ.α.

²⁸ Η διευκόλυνση αυτή στην ουσία παρέχεται ανεξάρτητα και εκτός από τη γονική άδεια ειδικού σκοπού.

Η Τηλεργασία στην πανδημία

Υπήρχαν ωστόσο επαγγέλματα που δεν πέρασαν σε καθεστώς αναστολής αλλά σε καθεστώς *τηλεργασίας* ή όπως προωθήθηκε κατά την πανδημία *εργασία από το σπίτι*.

Αρχικά η τηλεργασία αναπτύσσεται για πρώτη φορά το 1970 και αποτελεί έναν σχετικά νέο τρόπο ευέλικτης ρύθμισης της εργασίας. Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας η τηλεργασία ορίζεται ως η χρήση σύγχρονων τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ), όπως είναι οι υπολογιστές φορητοί ή επιτραπέζιοι, τα έξυπνα κινητά κ.α. για εργασίες που εκτελούνται εκτός του χώρου απασχόλησης στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας.

Η τηλεργασία πριν την εμφάνιση της πανδημίας αποτελούσε περιστασιακό πρότυπο εργασίας με πολύ αργούς ρυθμούς ανάπτυξης. Υπολογίζεται ότι πριν από την πανδημία «επηρέαζε» περίπου το 15-17% των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά μέσο όρο και συναντιόταν κυρίως σε αυτοαπασχολούμενους. Παρόλα αυτά από τότε που ξεκίνησε η υγειονομική κρίση χρησιμοποιήθηκε ευρέως με πρόσχημα την προστασία της υγείας και της εργασίας, έναντι της πιθανότητας πλήρους απώλειας θέσεων εργασίας ή κλεισίματος επιχειρήσεων. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να γίνεται λόγος πως σχεδόν το 40% εκείνων που εργάζονται την περίοδο αυτή στην Ευρώπη να αρχίσουν να τηλεργάζονται με πλήρη απασχόληση. Τα στοιχεία που έχουν αναπτυχθεί δεν είναι απόλυτα αξιόπιστα, καθώς πρόκειται για ένα φαινόμενο που είναι ακόμη ενεργό με την αποτύπωση των επιπτώσεων του να είναι σχετικά αδύνατη. Αυτό που όμως σίγουρα παρατηρείται είναι πως η αλλαγή αυτή θα έχει μακροπρόθεσμο αντίκτυπο στα εργασιακά δεδομένα.

Οι μεγάλες διαστάσεις που έλαβε η πανδημία μαζί με τον περιορισμό κοινωνικών και οικονομικών δραστηριοτήτων για την μείωση της έκθεσης στον ιό και την μεταδοτικότητα του, κατέστησαν την επιλογή της απομακρυσμένης από τον εργασιακό χώρο απασχόλησης ως συμφέρουσα επιλογή. Η επιλογή ή πιο σωστά η καθιέρωση της τηλεργασίας στηρίχτηκε στη δυνατότητα αναχαίτησης των θέσεων εργασίας και στην άμβλυνση των οικονομικών απωλειών, αλλά και στην ικανότητα ανακούφισης των έκτακτων απαιτήσεων φροντίδας των παιδιών που προκλήθηκαν από το κλείσιμο των σχολείων, όπως και συνολικά για την προστασία της υγείας. Επίσης η πεποίθηση πως θα μπορούσε να συμβάλει στην εξομάλυνση της καμπύλης Covid-19 και να είναι ένα μέτρο ελέγχου για μελλοντικά κρούσματα, αποτέλεσε έναν ακόμη

πόλο έλξης για την καθιέρωση της. Συνεπώς, με το μεγαλύτερο κομμάτι του παγκοσμίου πληθυσμού περίπου πάνω από 80% να βρίσκεται κλεισμένο στο σπίτι, η τηλεργασία αποτέλεσε μια καλή προσωρινή (ή και όχι τόσο προσωρινή) λύση.

Οι χώρες που οι συνθήκες για την τηλεργασία ήταν πιο ώριμες, καθώς είχαν μια σχετική εμπειρία βίωσαν μικρότερη οικονομική ζημία από το κόστος των μέτρων περιορισμού του covid-19. Αρχικά, χώρες των οποίων οι οικονομίες βρίσκονται σε καλύτερη κατάσταση είχαν την ευελιξία να προσαρμοστούν στο νέο εργασιακό πλαίσιο, εν αντιθέσει με τις χώρες²⁹ που εμφανίζουν οικονομικές δυσκολίες. Η μετάβαση ήταν πιο εύκολη με αποτέλεσμα η λειτουργία της οικονομίας να είναι αποτελεσματική σε συντομότερο χρονικό διάστημα από ότι σε κάποια άλλη μη εξοικειωμένη με την τηλεργασία χώρα. Επίσης αποτελεσματικότερη ήταν και στις χώρες που στηρίζονταν σε τέτοιες μορφές εργασίας, όπως επαγγέλματα που στηρίζονται σε τηλεπικοινωνίες και στην τεχνολογία, που επέτρεπαν την εφαρμογή της. Ωστόσο, αποτελεί κοινή παραδοχή πως επαγγέλματα που βρίσκονται στην πρώτη γραμμή αντιμετώπισης της πανδημίας δεν μπορούσαν σε καμία χώρα να εκτελούνται με σύστημα τηλεργασίας. Έτσι η χώρα μας υπέστη μεγάλη ζημία, καθώς δεν ήταν εξοικειωμένη με το καθεστώς της απομακρυσμένης εργασίας αλλά και επειδή το υγειονομικό της σύστημα ήταν τόσο αποδυναμωμένο, που έκανε επιτακτική την μεγάλη ανάγκη για υποβοήθηση και των δύο.

Γενικά, η χώρα μας κατέχει χαμηλά ποσοστά όσον αφορά τη συνολική ψηφιακή ετοιμότητά της συγκριτικά με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Έτσι, στην Ελλάδα πριν την πανδημία του κορωνοϊού η χρήση της τηλεργασίας δεν έχαιρε ευρείας αποδοχής και ήταν περιορισμένη ακόμη και σε επιχειρήσεις που το αντικείμενο εργασίας τους επέτρεπε τη χρήση της. Υστερεί σε παραμέτρους που συμβάλλουν στη διεκπεραίωση της όπως η συνδεσιμότητα, η πρόσβαση στο διαδίκτυο, η ύπαρξη νέων τεχνολογικών εργαλείων αλλά και η απουσία βάσης ψηφιακών δεξιοτήτων, αφήνοντας την χώρα πολύ πίσω στο κομμάτι αυτό (European Commission, 2019).

Ωστόσο, η άφιξη της κρίσης ανάγκασε την χώρα να προσαρμοστεί γρήγορα σε αυτά τα δεδομένα. Με Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου στην παράγραφο Α του

²⁹ Οι νότιες Ευρωπαϊκές χώρες και τα Βαλκάνια αντιμετώπισαν περισσότερες δυσκολίες στην επανεκκίνηση της οικονομίας τους σύμφωνα με τα νέα πλαίσια καθώς βασίζονται αρκετά σε κλάδους όπως ο τουρισμός και η ψυχαγωγία

άρθρου 235 της νομοθεσίας για την τηλεργασία προβλέπεται η υποχρεωτική μετατροπή του 40% των εργαζομένων σε τηλεργασία και η επιβολή προστίμου ύψους 3000 ευρώ σε παραβατικούς εργοδότες (ΦΕΚ Α'55/11-03-2020). Συνεπώς με την επιβολή εργασίας από το σπίτι σε επαγγέλματα όπως η εκπαίδευση, η παροχή υπηρεσιών δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, το ποσοστό τηλεργασίας αυξήθηκε. Δεν συνέβη όμως το ίδιο και με τα απαραίτητα εφόδια για την προσαρμογή στην νέα αυτή συνθήκη. Από το κράτος δεν υπήρξε μέριμνα για την εξασφάλιση απαραίτητων για τη δουλειά ή εκπαίδευση εργαλείων, όπως ηλεκτρονική υπολογιστές έξυπνα κινητά, ή η βελτίωση στην προσβασιμότητα στο διαδίκτυο. Αλλά αντιθέτως οι ίδιοι οι εργαζόμενοι ήταν αυτοί που έπρεπε να μεριμνήσουν για αυτά.

Επίσης παρατηρήθηκε ασυδοσία από εργοδοτικής πλευράς στον χρόνο εργασίας, λόγω της έλλειψης εμπιστοσύνης και της ατελούς νομοθεσίας που αφήνει πολλά περιθώρια για ασάφεια και αδυναμία προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων τους. Ο χρόνος εργασίας αρκετές φορές καταπατήθηκε ή δεν τηρήθηκαν τα προβλεπόμενα διαλείμματα, δημιουργώντας έτσι ένα αίσθημα πίεσης στον εργαζόμενο, που δεν μπορούσε να διαχωρίσει την προσωπική από την επαγγελματική ζωή. Τρανή απόδειξη αποτελεί το γεγονός πως ο δείκτης ποιότητας της απασχόλησης της Συνομοσπονδίας των Ευρωπαϊκών Εργατικών Συνδικάτων εμφανίζει την Ελλάδα στην τελευταία θέση ανάμεσα στα κράτη-μέλη της ΕΕ (INE/ΓΣΕΕ,2021).

Ολοκληρώνοντας, θα πρέπει να αναφέρουμε πως μπορεί η τηλεργασία να θεσπίστηκε ως ένα έκτακτο μέτρο αντιμετώπισης της πανδημίας αλλά όπως δείχνουν τα πράγματα δεν θα υποχωρήσει σύντομα. Το ζήτημα όμως έγκειται στο γεγονός πως ο τρόπος που έχει διαμορφωθεί τώρα οδηγεί σε περαιτέρω απορρύθμιση του εργασιακού τοπίου, για αυτό και κρίνεται αναγκαίος ο επαναπροσδιορισμός της.

Νόμος Χατζηδάκη

Μέσα στο κλίμα αναταραχής και αβεβαιότητας που έχει φέρει ο κορωνοϊός σε κοινωνικό, οικονομικό αλλά και εργασιακό επίπεδο δημοσιεύεται στις 13 Μαΐου το νομοσχέδιο του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Κωστή Χατζηδάκη που παρουσιάστηκε σε δημόσια ηλεκτρονική διαβούλευση. Το σχέδιο με στόχο «την Προστασία της Εργασίας» υπερψηφίζεται τον Ιούνιο του 2021. Αναμένεται να παρέμβει σε πολλές πτυχές του εργατικού δικαίου και να φέρει πλήθος αλλαγών κυρίως δε προς την κατεύθυνση της απορρύθμισης της εργασίας.

Ο νέος νόμος δέχτηκε έντονες κριτικές καθώς μπορεί να προασπίζεται την προστασία της εργασίας, στην πράξη όμως παρεμβαίνει σε βασικά πεδία του εργατικού δικαίου με όχι τόσο φιλικές διαθέσεις προς την εργατική τάξη. Ο νέος νόμος στηρίζεται σε τρεις βασικές αρχές εκ των οποίων η πρώτη βασίζεται στην άποψη ότι «δεν υπάρχουν εργαζόμενοι χωρίς επιχειρήσεις και δεν υπάρχουν επιχειρήσεις με εργαζομένους στα κεραμίδια», η οποία προκαλεί πολλές αντιδράσεις καθώς αντιλαμβάνεται την εργασία και τον εργαζόμενο σαν κάτι που χρήζει ελέγχου και όχι ως την βασική πηγή πλούτου και ευημερίας (Κουζής, 2021). Η δεύτερη αρχή σχετίζεται για ακόμη μια φορά με την έννοια της ανάπτυξης της ανταγωνιστικότητας, αλλά αυτή τη φορά με την ανάπτυξη νέων θέσεων εργασίας και όχι εις βάρος των εργαζομένων, γεγονός που δεν ισχύει καθώς ήδη όλες οι προηγούμενες προσπάθειες προς αυτή την κατεύθυνση έχουν οδηγήσει στην τεράστια συρρίκνωση του κατώτατου μισθού και φτωχοποίηση των εργαζομένων. Η τρίτη και τελευταία αρχή στηρίζεται στην υιοθέτηση των «βέλτιστων ευρωπαϊκών πολιτικών» για την εργασία, (όπως η τηλεργασία και οι πλατφόρμες). Οι βέλτιστες ευρωπαϊκές πολιτικές αξίζει να σημειωθεί πως όπως είχαμε δει και σε παρελθοντικές περιπτώσεις δεν είναι το ίδιο αποδοτικές σε όλες τις χώρες, αφού δεν λαμβάνουν υπόψιν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εκάστοτε χώρας.

Οι βασικότερες παρεμβάσεις του νόμου αφορούν τα ζητήματα διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου, των απολύσεων και των υπερωριών, ενώ οδηγούν στην πλήρη απορρύθμιση των προηγούμενων και σίγουρα δεν συμβάλλουν στην προστασία του εργαζομένου.

Σύμφωνα με τον νέο νόμο, στο εξής η *ελαστική διευθέτηση του συνολικού χρόνου εργασίας* που θα αποτελεί αντικείμενο και ατομικών συμφωνιών μεταξύ εργοδοτών-εργαζομένων πέρα από αυτά που ορίζει η ενεργή συλλογική σύμβαση, προσφέρει στους εργοδότες την δυνατότητα κατάργησης της καθημερινής οκτάωρης εργασίας, με μόνη δέσμευση την διατήρηση της ως μέσου όρου σε διάστημα ενός έτους. Οι εργοδότες θα μπορούν να αυξάνουν το ωράριο εργασίας των εργαζομένων βασιζόμενοι στην κρίση τους για αυξημένη ανάγκη παροχής εργασίας και να μειώνουν το ωράριο τους σε αντίστοιχες περιόδους μειωμένης εργασίας, χωρίς ουσιαστικά να λογοδοτούν κάπου λόγω της εξατομίκευσης των ρυθμίσεων του θέματος. Η νόμιμη πλέον αποδιάρθρωση του χρόνου εργασίας, ειδικά σε μία περίοδο αυξημένων αναγκών

για σταθερότητα λόγω της πανδημίας, αποδεικνύει πως η ρύθμιση αυτή δεν βοηθά τους εργαζομένους.

Η ουσιαστική κατάργηση του δώρου αποτελεί μείζονος σημασία αλλαγή. Οι εργοδότες δύνανται πλέον να υποχρεώνουν τους εργαζόμενους να παρέχουν έως και δύο ώρες παραπάνω εργασία από το καθιερωμένο οκτάωρο με αντάλλαγμα μειωμένο ωράριο ή πρόσθετο ρεπό. Η ρύθμιση αυτή θα βρίσκεται εκτός του πεδίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, θα ορίζεται από ατομική «συζήτηση» με τον εργοδότη, καθιστώντας τους εργαζομένους έρμαιο των εργοδοτικών βλέψεων. Σε μια χώρα με ελλειπείς δημόσιες υποδομές η ύπαρξη σταθερού ωραρίου είναι απαραίτητη για τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Ο κίνδυνος αύξησης των εργατικών ατυχημάτων από τα παρατεταμένα 10ωρα, η μείωση των αμοιβών σε περιόδους χαμηλότερης ανάγκης για εργασία αποτελούν τους βασικότερους λόγους της αρνητικής στάσης των συνδικάτων σε ένα μέτρο που προασπίζεται για μια ακόμη φορά το συμφέρον των εργοδοτών και των επιχειρήσεων (Κουζής, 2021).

Είναι γεγονός πως ο νέος νόμος υποβαθμίζει και πάλι την δύναμη των συλλογικών συμβάσεων και μετατοπίζει την διεύθυνση του εργάσιμου χρόνου σε ατομικό επίπεδο, δίνοντας πάτημα για εκμετάλλευση από τους εργοδότες. Δικαίως χαρακτηρίζεται ως ένας *αντεργατικός και αντικοινωνικός* νόμος.

Το επόμενο πλήγμα έρχεται στο ζήτημα των αμοιβών που δείχνει να επιδεινώνεται όλο και πιο πολύ. Πέρα από την αύξηση του ανώτατου αριθμού των αμειβόμενων υπερωριών σε 150 ανά έτος, με δυνατότητα περαιτέρω υπέρβασης σε βιομηχανίες και υπηρεσίες (έναντι των 96 και 120 ωρών αντίστοιχα) έρχεται περαιτέρω μείωση κόστους τους στο 40%(από 60% και πιο πριν 80%), καθιστώντας για τον εργοδότη την υπερωριακή εργασία εξαιρετικά φθηνότερη. Λαμβάνοντας υπόψιν τα προηγούμενα εύλογα προκύπτει ότι το μέτρο αυτό συνδυαστικά με το προηγούμενο συμβάλλουν στην συμπίεση του ήδη μειωμένου κόστους των πληρωμένων και των νόμιμα απλήρωτων υπερωριών.

Τόσο η πρώτη όσο και η δεύτερη παρέμβαση που αναφέραμε προηγουμένως συμβάλλουν στην συρρίκνωση της ποιότητας της εργασίας. Η αύξηση του χρόνου εργασίας ανάλογα τις «διαθέσεις» του εργοδότη, σε μια χώρα με ήδη υψηλό ποσοστό χρόνου εργασίας αποτελεί εμφανώς αντεργατική διαδικασία. Η περαιτέρω

εξατομίκευση στη διευθέτηση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η υποχρεωτική εννιάωρη υπερεργασία αποτελούν μέτρα που εφαρμόζονται στη χώρα μας αλλά δεν συνάδουν με τα δεδομένα άλλων ευρωπαϊκών χωρών. Τέλος, οι παρεμβάσεις αυτές δεν ταυτίζονται σε κανένα σημείο με τις αναγγελίες του νομοθέτη για αύξηση των θέσεων εργασίας, αντιθέτως συμβάλλουν στην αύξηση της ανεργίας και της εκμετάλλευσης του εργαζομένου.

Στο ήδη απορρυθμισμένο από τα μνημόνια τοπίο των απολύσεων, έρχεται να προστεθεί η καθιέρωση της *μη επαναπρόσληψης* απολυμένων σε περιπτώσεις άκυρων απολύσεων. Ο εργοδότης δύναται να αρνηθεί στον δικαιούχο εργαζόμενο το δικαίωμα επιστροφής του στην εργασία αλλά και την καταβολή μισθών υπερημερίας μέχρι την επαναπρόσληψή του. Αντιθέτως προβλέπεται μόνο η καταβολή αποζημίωσης τριών μηνών ή και αυξημένη έως και 50% της προβλεπόμενης, με το ποσό να βασίζεται στην δικαστική κρίση για την οικονομική κατάσταση των εμπλεκόμενων. Με την θέσπιση αυτή για ακόμη μια φορά ενισχύεται η εργασιακή ανασφάλεια. Σε μια περίοδο αυξημένης ανεργίας, περιορισμένων θέσεων εργασίας και μεγάλης εργασιακής ανασφάλειας, το μέτρο αυτό αφήνει τους εργαζόμενους απροστάτευτους, καθώς η αποζημίωση σίγουρα δεν ανταποκρίνεται στον απολεσθέντα μισθό. Τέλος αξίζει να σημειωθεί πως η εκ των υστέρων μέριμνα για την διασφάλιση των ορθών όρων απόλυσης καθιστά τις απολύσεις πόλο έλξης για τους εργοδότες και αποδυναμώνει το σύστημα των απολύσεων.

Στο στόχαστρο του νέου νόμου βρίσκεται και το πεδίο της συνδικαλιστικής οργάνωσης που προσβάλλεται από αντισυνταγματικούς περιορισμούς. Τον ήδη μεγάλο αριθμό προϋποθέσεων και περιορισμών για να θεωρηθεί μια απεργία νόμιμη έρχεται να ενισχύσει η νέα διάταξη. Η καθιέρωση του 1/3 της απασχόλησης ως προσωπικού στοιχειωδών αναγκών σε επιχειρήσεις ζωτικής σημασίας για το κοινωνικό σύνολο, ανεξάρτητα από τις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης, περιορίζει σε τεράστιο βαθμό την άσκηση του απεργιακού δικαιώματος. Καταργείται ο διαπραγματευτικός ρόλος του συνδικάτου με τον εργοδότη, αφού το ποσοστό εργαζόμενων είναι ιδιαίτερα υψηλό, ειδικά αν αναλογιστούμε ότι λίγο παραπάνω από το 15% του προσωπικού με την κατάλληλη κατανομή επαρκεί για την ματαίωση της απόφασης για απεργία. Στα παραπάνω προστίθεται και η 48ωρη αναστολή της από την

στιγμή που ξεκινά η διαδικασία δημόσιου διαλόγου συμβάλλοντας έτσι στον περαιτέρω περιορισμό της άσκησης του απεργιακού δικαιώματος.

Καταλήγοντας, ο Ν 4808/2021 δεν ανταποκρίνεται στον μεγαλύτερο βαθμό στις εξαγγελίες για προστασία της εργασίας. Αντιθέτως επιταχύνει την απορρύθμιση της, επεμβαίνοντας σε πλήθος βασικών πεδίων με όρους επαναρύθμισης. Στην ουσία πρόκειται για ένα νόμο που πολεμά το εργατικό δίκαιο και τα δικαιώματα που πηγάζουν από αυτό και συνεχίζει ακάθεκτα το έργο της νεοφιλελευθεροποίησης της εργασίας και της οικονομίας, που έχει ξεκινήσει ήδη από το 1990.

Συμπεράσματα

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας ήταν παρουσίαση των εργασιακών σχέσεων της Ελλάδας στο διάστημα της τελευταίας και στην αυγή της νέας δεκαετίας. Βασικοί στόχοι της ήταν η διερεύνηση των μέτρων που ελήφθησαν στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης αλλά και έπειτα από αυτήν στην πανδημία του κορωνοϊού και η αποτύπωση των επιπτώσεων από αυτές τις αλλαγές στο εργασιακό τοπίο. Το σίγουρο συμπέρασμα από όσα αναφέρθηκαν προηγουμένως είναι πως ανεξαρτήτως συγκυριών και σε κάθε χρονική στιγμή, στόχος των πολιτικών που αφορούσαν την εργασία ήταν η απορρύθμιση της.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, όπως διαπιστώθηκε από αναφορές σε προηγούμενα κεφάλαια, το φαινόμενο της απορρύθμισης της εργασίας χαράζει μακρά πορεία που ξεκινά ήδη από την δεκαετία του 1990. Οι νεοφιλελεύθερες δοξασίες περί ανάπτυξης της ανταγωνιστικότητας και μείωσης του εργασιακού κόστους έχουν εισέλθει για τα καλά στους κόλπους της ευρωπαϊκής και κατ' επέκταση ελληνικής πολιτικής. Έχουν μετατραπεί σε βασικοί στόχοι που οδηγούν σε κάθε χρονική περίοδο σε *μεγαλύτερη απορρύθμιση* και εξαθλίωση των εργασιακών δεδομένων. Η ταυτόχρονη υποχώρηση του κοινωνικού κράτους αναδεικνύει την επιθυμία για ριζική αλλαγή των δεδομένων.

Η πορεία έως την περίοδο των μνημονίων δεν παρουσιάζει ιδιαίτερες αναταράξεις, ενώ χαρακτηρίζεται από μια σχετική σταθερότητα. Χωρίς όμως κάποια αξιολογή «πρόφαση» πέρα από την εναρμόνιση με τις ευρωπαϊκές πολιτικές και στοχεύσεις, η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων έχει αρχίσει να συντελείται με σταθερούς ρυθμούς.

Το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης το 2008 αποτέλεσε την κατάλληλη χρονική στιγμή για την βίαιη ανατροπή των ισχυόντων εργασιακών σχέσεων. Με πρόφαση την επικείμενη οικονομική κρίση και την αδυναμία της χώρας να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της υπογράφονται τα τρία προγράμματα οικονομικής προσαρμογής με ευρωπαϊκούς και διεθνείς θεσμούς που οδηγούν στην ακραία απορρύθμιση του εργασιακού τοπίου. Επικαλούμενοι την ανάγκη αντιμετώπισης αυτής της δυσμενούς συγκυρίας, την οικονομική κρίση στην περίπτωση αυτή, οι θεσμοί επιβάλλουν συνεχώς νέα μέτρα και δεσμεύσεις που παρεμβαίνουν σε όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων. Με την επιβολή μέτρων ακραίας δημοσιονομικής λιτότητας «υποσιτίζουν» την κοινωνία, την οικονομία και την εργασία της χώρας. Η περίοδος αυτή αποτέλεσε το στέγασμα για την ανεξέλεγκτη επιβολή μέτρων στη χώρα μας, η οποία όπως προαναφέρθηκε αποτελεί πρωτόγνωρο γεγονός για τα δεδομένα της σύγχρονης ιστορίας.

Το νέο εργασιακό τοπίο όπως διαμορφώθηκε παραπέμπει σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτού που ονομάζεται «εργασιακός Μεσαίωνα». Η χώρα μετατρέπεται σε ειδική οικονομική ζώνη που όχι μόνο δεν πλησιάζει τα επίπεδα των Ευρωπαϊκών, αλλά αντιθέτως τείνει όλο και περισσότερο προς τα επίπεδα ανάπτυξης των Βαλκανικών χωρών, αποδεικνύοντας πως οι βλέψεις της χώρας για πλήρη ενσωμάτωση στην Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω της εφαρμογής των μνημονίων πήγαν στραβά.

Αξιοσημείωτο γεγονός είναι πως καθ' όλη την διάρκεια της δεκαετίας αλλά και την εποχή της πανδημίας το κυβερνητικό τιμόνι είχαν αναλάβει διαφορετικές κυβερνήσεις, με διαφορετικές στη βάση τους πεποιθήσεις. Παρόλα αυτά οι πολιτικές κατευθύνσεις ήταν σε όλες τις φάσεις και περιπτώσεις ίδιες. Όλες ανεξαιρέτως οι ελληνικές κυβερνήσεις εκτέλεσαν ευλαβικά το έργο της απορρύθμισης της εργασίας με όρους επαναρύθμισης.

Με την τυπική έξοδο από τα μνημόνια το 2018 υπήρχε η πεποίθηση πως τα πράγματα θα αλλάξουν προς το καλύτερο. Οι βλέψεις αυτές έμειναν ανεκπλήρωτες. Η επιβολή πληθώρας ενισχυμένων μέτρων λιτότητας την τελευταία δεκαετία είχε αποδυναμώσει την χώρα σε όλα τα επίπεδα. Οι δεσμεύσεις των μνημονίων ήταν πολλές και δεν άφηναν και πολλά περιθώρια για θετικές αλλαγές, καθώς η έγκριση των δανειστών ήταν απαραίτητη για όλα. Η περίοδος αυτή χαρακτηρίζεται από κάποιες συγκρατημένα θετικές εξελίξεις αλλά με την ψήφιση του Αναπτυξιακού Νόμου το

2019 αποδείχθηκε έμπρακτα πως η απορρύθμιση δεν έχει τελειώσει ακόμη. Με παρεμβάσεις σε βασικά ζητήματα των συλλογικών και ατομικών σχέσεων αποδυναμώνεται για μια ακόμη φορά το εργατικό δίκαιο και αυτή τη φορά χωρίς την πρόφαση κάποιας έκτακτης ανάγκης. Με βάση τα παραπάνω ανάγεται το συμπέρασμα πως οι αλλαγές που επήλθαν στην μνημονιακή περίοδο κάθε άλλο από προσωρινό χαρακτήρα έχουν. Απώτερος σκοπός των δανειστών αλλά και της ελληνικής κυβέρνησης ήταν η καθιέρωση των αλλαγών που έλαβαν χώρα και η διατήρηση της επιβολής ελέγχου στην χώρα μας, εντείνοντας έτσι την «βαλκανοποίηση» της Ελλάδας και αποδεικνύοντας πως μάλλον όλοι οι κυβερνώντες ανεξαιρέτως δεν είναι οι «καλοί Σαμαρείτες» που θέλουν να βοηθήσουν την χώρα.

Η έκρηξη της υγειονομικής κρίσης στα τέλη του 2019 και κυρίως στις αρχές του 2020 έρχεται να αναταράξει και πάλι τα εργασιακά δεδομένα. Η ραγδαία επέκταση του ιού έθεσε σε κίνδυνο την υγεία των ανθρώπων, οδηγώντας τις κυβερνήσεις πολλών χωρών σε παγκόσμιο επίπεδο στο πάγωμα των οικονομικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων. Το αποτέλεσμα ήταν η μείωση της απασχόλησης καθώς χάθηκαν πολλές ώρες εργασίας, η εντατικοποίηση νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης που προσαρμόζονται στις νέες συνθήκες, που προτάσσουν την απομακρυσμένη εργασία και γενικά η δημιουργία ενός κλίματος έντονης οικονομικής, κοινωνικής και εργασιακής αβεβαιότητας.

Οι κυβερνήσεις ανά τον κόσμο προχώρησαν στην θέσπιση κάποιων έκτακτων μέτρων για την αντιμετώπιση της νέας αυτής συνθήκης και την υποβοήθηση τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών. Η χώρα μας όμως δεν αρκέστηκε σε αυτά. Υπό το πρίσμα της νέας κρίσης αυτή τη φορά λαμβάνει την ευκαιρία να προωθήσει περαιτέρω αλλαγές που θα επιδεινώσουν την ήδη επιβαρυνμένη θέση του εργατικού δικαίου. Σε ένα κλίμα έντονης ανασφάλειας, όπου τα βλέμματα είναι στραμμένα στην πανδημία και στην αντιμετώπιση της, το εργατικό δίκαιο δέχεται τα πυρά της κυβέρνησης με τον Νόμο Χατζηδάκη. Προφασιζόμενοι τις νέες έκτακτες συνθήκες για απομακρυσμένη εργασία παρεμβαίνουν για πολλοστή φορά σε σημαντικά πεδία του εργατικού δικαίου, προωθώντας την εργοδοτική ασυδοσία και συρρικνώνοντας σε ακόμη μεγαλύτερο βαθμό την ήδη μειωμένη εργασιακή προστασία.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων είναι ένα φαινόμενο μακράς διάρκειας που εξελίσσεται στο χρόνο και κάθε φορά

επιδεινώνεται ακόμη περισσότερο. Η απορρύθμιση της εργασίας με όρους επανρρύθμισης αποτελεί γεγονός και σίγουρα μέλλον για την Ελλάδα.

Από το 1990 είτε υπάρχει πρόφαση είτε όχι η πορεία είναι μία, αυτή της νεοφιλελευθεροποίησης της εργασίας. Επικαλούμενοι κάθε φορά οποιοδήποτε είδος κρίσης ξεσπά, οι ευρωπαϊκές και εθνικές κυβερνήσεις βρίσκουν πάτημα για να εξελίσουν το έργο τους. Σε κάθε κρίση είτε ήταν οικονομική είτε υγειονομική η κατεύθυνση των πολιτικών στην εργασία ήταν ίδια, με μόνη διαφορά την μεγαλύτερη ένταση και επιδείνωση της κατάστασης.

Η πανδημία παραμένει ενεργή και οι συνέπειες της ακόμη ανυπολόγιστες. Το πεδίο των εργασιακών σχέσεων έχει διαβρωθεί ήδη αρκετά. Η υγειονομική κρίση αξιοποιήθηκε με τον καλύτερο τρόπο από τις πολιτικές δυνάμεις για να εξελίξει και αν είναι εφικτό να ολοκληρώσει το έργο της εργασιακής απορρύθμισης. Τι θα γίνει άραγε μέχρι το τέλος της πανδημίας; Η μέχρι τώρα πορεία της χώρας πάντως δεν επιτρέπει αισιόδοξες προβλέψεις. Το μόνο σίγουρο όμως είναι ότι τα μέχρι τώρα δεδομένα αποδεικνύουν πως όλα αυτά τα μέτρα είναι αναποτελεσματικά. Η αναθεώρηση τους κρίνεται επιτακτική όπως και η αναπροσαρμογή του εργατικού δικαίου σε νέα βάση που θα εκπληρώνει τον στόχο του, που δεν είναι άλλος από την προστασία της εργασίας.

Πηγές-Βιβλιογραφία

Νόμοι

Νόμος 3833/2010- ΦΕΚ Α΄ 40/15-03-2010

Νόμος 3845/2010- ΦΕΚ Α΄ 65/6-05-2010

Νόμος 3846/ 2010-ΦΕΚ Α΄ 66/11-05-2010

Νόμος 3899/2010- ΦΕΚ Α΄ 222/17-12-2010

Νόμος 3986/2011- ΦΕΚ Α΄ 152/1-07-2011

Νόμος 4046/2012- ΦΕΚ Α΄ 28/14-02-2012

Νόμος 4093/2012- ΦΕΚ Α΄ 222/12-12-2012

Νόμος 4144/2013- ΦΕΚ Α΄ 88/18-04-2013

Νόμος 4635/2019 - ΦΕΚ Α΄167/30-10-2019

Νόμος 4690/2020 – ΦΕΚ Α΄ 104/30-5-2020

Νόμος 4808/2021 – ΦΕΚ Α΄ 101/19-06-2021

Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου ΦΕΚ Α΄68/20-03-2020

Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου ΦΕΚ Α΄55/11-03-2020

Ελληνόγλωσση

Αλιπράντης, Ν. (2021). Αντισυνταγματικές επισημάνσεις στον πρόσφατο εργασιακό νόμο. Ο δρόμος της Αριστεράς, φύλλο 553.

Βατικιώτης, Λ. (επιμ.) (2018). Έξοδος Αδιέξοδος, Η κληρονομία των μνημονίων και οι ανοιχτοί λογαριασμοί. Αθήνα: Τόπος.

Βλάχος, Χ., Πανταζής, Σ. (2014) Το μνημόνιο σαν εργαλείο εξάρτησης και επιδείνωσης των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα (Διπλωματική εργασία), Πανεπιστήμιο Ηπείρου, Πρέβεζα.

Γαβρόγλου, Σ.(01/2013). Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2012. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.

Γενική Γραμματεία Εργασίας (2020), «Έκτακτα και προσωρινά μέτρα στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού Covid19», οικ. 12339/404, Αθήνα.

Γιαννακούρου, Σ. (2020), «Εισαγωγή» στο Φάκελος: Covid-19 και Δίκαιο, Νομικές λύσεις στις ανατροπές της πανδημίας, Ένθα, Μάιος.

Δεδουσόπουλος Α.(2000): Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση, ευελιξίες, απορρύθμιση. Αθήνα: Τυπωθήτω.

Δημουλάς Κ. &Κουζής Ι. (επιμ.) (2018). Κρίση και Κοινωνική Πολιτική. Αδιέξοδα και Λύσεις. Αθήνα: Τόπος.

«Ελλάδα: Μέτρα στήριξης στην αγορά εργασίας λόγω των οικονομικών επιπτώσεων του Covid-19», ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Απρίλιος 2020.

Ευθυμιάδης, Κ., Παναγιώτου, Γ. (2020), «Covid-19: Μια «πανδημία» αλλαγών στη διαχείριση των συμβάσεων εργασίας στις επιχειρήσεις» στο Φάκελος: Covid-19 και Δίκαιο, Νομικές λύσεις στις ανατροπές της πανδημίας, ένθα, Μάιος. Θωμαΐδου, Μ.

(2012), Οι αλλαγές στις ευέλικτες μορφές εργασίας (Διπλωματική εργασία), ΑΤΕΙ Καβάλας, Καβάλα.

ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ (2011-2021) Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσιες Εκθέσεις.

ΙΝΕΓ/ΣΕΕ (2015):Οικονομική κρίση ευέλικτες μορφές απασχόλησης και παραγωγικότητα στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, Μελέτες 36.

Ιωαννίδης, Α., Παπαθεοδώρου, Χ.& Σούφτας, Δ.(2012). Εργαζόμενοι κι όμως φτωχοί. Διαστάσεις της φτώχειας των εργαζομένων στην Ελλάδα. Επιστημονικές Εκθέσεις. Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ

Κάβουρας, Κ. (2015): Η εργασιακή απορρύθμιση στην Ευρώπη και την Ελλάδα: Ελαστικές μορφές εργασίας (Διπλωματική εργασία), Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Κόρινθος.

Καζάκος Α.(1997): Περί εργασίας και οικονομίας της αγοράς, Επιθ. Εργατικού Δικαίου, 527

Καραμεσίνη, Μ., Κουζής, Γ. (2006): Πολιτική απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, Αθήνα: Gutenberg.

Καραμεσίνη, Μ. (2020). «Εκθεση Πισσαρίδη»: Η ανεργία απούσα, η ευελιξία ως εμμονή, η κατάρτιση ως πανάκεια, η αυτοαπασχόληση ως πρόβλημα, στο Ε. Αγγελή & Θ. Παρασκευόπουλος (επιμ.), Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία («Εκθεση Πισσαρίδη»): Μια κριτική επισκόπηση. Αθήνα: Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς

Καψάλης, Α., Κουμαριανός, Β. & Κουραχάνης, Ν. (επιμ.) (2022). Κοινωνική Πολιτική, Αυταρχικός Νεοφιλελευθερισμός και Πανδημία.

Κοντιάδης, Ξ. (2020). Πανδημία, βιοπολιτική και δικαιώματα, Ο κόσμος μετά τον Covid-19. Αθήνα: Καστανιώτη

Κούγιας, Γ. Κ. (2016) Πολιτικές απασχόλησης στην κρίση. Μαθήματα από Δανία, Γερμανία, Ελλάδα, Αθήνα: Gutenberg.

Κουζής, Γ. (2001), Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

-Κουζής Γ.(2010): Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης από το συλλογικό τόμο Βατικιώτης Λ. «Ο χάρτης της κρίσης: Το τέλος της αυταπάτης», Αθήνα: Τόπος.

Κουζής, Γ. (2016) «Εργασία, μνημόνια και υποτίμηση του ρόλου της Ευρώπης», [tvxs.gr](https://tvxs.gr/news/egrapsan-eipan/ergasia-mnimonia-kai-ypotimisi-toy-roloy-tis-eyropis), 13 Απριλίου, <https://tvxs.gr/news/egrapsan-eipan/ergasia-mnimonia-kai-ypotimisi-toy-roloy-tis-eyropis>

Κουζής, Γ. (2017). «Η κρίση και τα μνημόνια ισοπεδώνουν την εργασία», Κοινωνική Πολιτική, τεύχος 6.

Κουζής, Γ. & Καψάλης, Α. (2020). Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου. Τα επίμαχα πεδία της διαπραγμάτευσης με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον. Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Κουζής, Γ. (2021). Νομοσχέδιο για την προστασία της εργασίας; Επί του...περιστυλίου, 20, 25-26.

Κοψίνη, Χ. (2020), «Συν-εργασία επιδότησης απολύσεων», Εφημερίδα των Συντακτών, 30 Μαΐου, https://www.efsyn.gr/oikonomia/elliniki-oikonomia/245646_syn-ergasiaepidotisis-apolyseon

Κοψίνη, Χ. (2020) «Στην εκκίνηση και η Συν-εργασία», Εφημερίδα των Συντακτών, 15 Ιουνίου.

Κυριακούλιας, Π.(2012).Οι Εργασιακές Σχέσεις Μετά το Μνημόνιο: Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργασιακής Νομοθεσίας 2010-2012. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού , Άρθρα και Μελέτες3

Κυριακούλιας, Π.(2013). Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.

Κυριακούλιας, Π. (2020), «Εργασία και Απασχόληση. Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης Νο 1 “Πανδημία Covid-19, Επιπτώσεις στην απασχόληση και στην εργασία διεθνώς και στην Ελλάδα, Μια πρώτη αποτίμηση”», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 1 Ιουνίου.

Λασκαρίδης Β. (2019): Οι νέες ρυθμίσεις του Ν. 4635/2019 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα. Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Λεβέντης, Γ.(2021). Το σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και ο χρόνος, 20, 26-27.

Πετμεζίδου, Μ. (2021). Η Πανδημία και το Μέλλον του Κοινωνικού Κράτους, στο Η. Κονδύλης & Α. Μπένος (επιμ.), Πανδημία COVID-19 και οι Σύγχρονες Απειλές στη Δημόσια Υγεία. Αθήνα: Τόπος.

Πετράκης, Π.(2013). Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού.

Στρατούλης Δ.(2005): Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Συμεωνίδης, Ι. (2014) Η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων στην εποχή των μνημονίων. Αθήνα- Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, (2012-2016), Ετήσιες Εκθέσεις Πεπραγμένων

Τραυλός-Τζανετάτος Δ.(2013):Οικονομική κρίση και εργατικό δίκαιο, Σάκκουλας, Αθήνα/Θεσσαλονίκη.

Τραυλός-Τζανετάτος Δ.(2019):Οι εργασιακές σχέσεις μετά την «έξοδο» από τα μνημόνια. Ο Δρόμος της Αριστεράς, φύλλο 471.

Φιτσώρου, Κ. (2014). Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και οι επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό στην Ελλάδα της κρίσης. Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (Διπλωματική εργασία), Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Κόρινθος.

Ξενόγλωσση

Bercusson B., (2008), The Lisbon Treaty and social Europe, London: King's College.

Eurofound (2020). Living, working and COVID-19-first findings-April 2020. Dublin: Eurofound.

European Commission (2006). “Green Paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century”, COM (2006), 0,22 November 2006.

European Commission (2019). The Digital Economy and Society Index (DESI): 2019 Country Report Greece. Διαθέσιμο σε: <https://ec.europa.eu/digital-singlemarket/en/scoreboard/greece>

Gopinath, G. (2020). A Long, Uneven and Uncertain Ascent, <https://blogs.imf.org/2020/10/13/a-long-uneven-and-uncertain-ascent/>.

Husson M., (2006), Travail flexible, salariés jetables, Paris: La Découverte.

Paugam S., (2002): La précarité du salariat, Paris: PUF.