

Νεοφιλελεύθερη καπιταλιστική παγκοσμιοποίηση – εργασιακή απορρύθμιση και αποδόμηση του εργατικού δικαίου

1. Οι εξελίξεις σε παγκόσμιο επίπεδο

Η βασική αντίληψη του νεοφιλελευθερισμού είναι ότι υπάρχουν τρία στοιχεία ανελαστικότητας που εμποδίζουν τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των οικονομιών:

- η κρατική παρέμβαση και το μεγάλο κράτος,
- η ρυθμισμένη από το εργατικό δίκαιο αγορά εργασίας
- και το εργατικό κίνημα.

Κατά συνέπεια καταλήγει σε τρία συμπεράσματα:

- χρειάζεται να μειωθεί το μέγεθος του κράτους και να διευρυνθεί ο ρόλος της αγοράς,
- να απορρυθμιστούν οι εργασιακές σχέσεις, να συρρικνωθούν ή να υπονομευτούν οι θεμελιακοί θεσμοί του Εργατικού Δικαίου,
- και να περιθωριοποιηθεί το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα.

Γι' αυτό, κατά την άποψη του νεοφιλελευθερισμού, θα πρέπει να αναθεωρηθούν οι εργασιακοί νόμοι και ν' αφαιρεθούν κοινωνικές κατακτήσεις και δικαιώματα των εργαζομένων, που δυσκολεύουν την ανάπτυξη της κινητικότητας και της ευλυγισίας των επιχειρήσεων. Πριν απ' όλα, να περιθωριοποιηθούν τα ενοχλητικά συνδικάτα. Να αναπροσαρμοστούν οι εργασιακές σχέσεις, ώστε να υπάρξουν αλλαγές στην αγορά εργασίας στην κατεύθυνση της ελαστικοποίησης.

Συνεχής ανάπτυξη και γενική ευημερία, σύμφωνα με τις νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις, μπορεί να προκύψει μόνο από την ιδιωτική πρωτοβουλία και από τις απορρυθμιζόμενες αγορές, που, όμως, για να κινηθούν πρέπει να βελτιωθούν οι συν-

θήκες αξιοποίησής τους και να απελευθερωθούν απ' όλους τους «μεσότοιχους», που –όπως ισχυρίζονται– τις παρεμποδίζουν.

Δηλαδή, κατ' αυτές τις αντιλήψεις, πρώτα και κύρια πρέπει να απελευθερωθεί η αγορά εργασίας από τις ρυθμισμένες από το εργατικό δίκαιο εργασιακές σχέσεις, ώστε θα δοθεί στις επιχειρήσεις μια νέα ευελιξία μέσα στα νέα πλαίσια που καθορίζονται από τις αλλαγές του παγκοσμιοποιημένου καπιταλιστικού ανταγωνιστικού οικονομικού περιβάλλοντος και από την επιταχυνόμενη χρήση των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής.

Ο νεοφιλελευθερισμός επιχειρεί να καλλιεργήσει μια αντίληψη, όμοια με αυτή που είχε ο κήρυκας του ωφελιμισμού, ο Μπένθαμ, ότι δηλαδή τα ατομικά συμφέροντα είναι τα μοναδικά πραγματικά συμφέροντα.

Στην ουσία, ο νεοφιλελευθερισμός είναι αντίθετος σε κάθε μορφής συλλογικότητα και κυρίως σε κάθε μορφής οργάνωση της εργατικής τάξης.

Σύμφωνα με την Γκραμισιανή άποψη, ο εγωισμός είναι η συλλογικότητα των ορέξεων και των αναγκών ενός ατόμου, ενώ η συλλογικότητα είναι ο εγωισμός όλων των προλετάρων του κόσμου¹. Σε αυτόν ακριβώς τον «συλλογικό εγωισμό» των εργαζομένων θέλει να αντιπαραθέσει ο νεοφιλελευθερισμός την αφηρημένη αξία του ατομικισμού.

Ο νεοφιλελευθερισμός είναι μετά τη δεκαετία του '80 ο κύριος ιδεολογικός φορέας της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της «ελαστικότητας» καθώς και της αποδόμησης του εργατικού δικαίου.

Ο νεοφιλελευθερισμός κυριάρχησε ιδεολογικά και πολιτικά σε όλο σχεδόν τον σύγχρονο κόσμο, από τις αρχές της δεκαετίας του '90, γιατί –λόγω της κατάρρευσης του λεγόμενου «υπαρκτού σοσιαλισμού»– οι δυνάμεις της ριζοσπαστικής και κομμουνιστικής Αριστεράς βρέθηκαν σε βαθιά κρίση, αμηχανία και αδυναμία επεξεργασίας, προβολής και προώθησης μιας πειστικής εναλλακτικής πρότασης στον νεοφιλελεύθερο παγκοσμιοποιημένο καπιταλισμό, ενώ παράλληλα οι δυνάμεις της σοσιαλδημοκρατίας σταδιακά μεταλλάχτηκαν και προσάρμοσαν τις πολιτικές τους στο νεοφιλελεύθερο πλαίσιο.

Από την δεκαετία του '90 και μετά οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις και στο εργατικό δίκαιο επηρεάζονται πλέον καθοριστικά από τις συντελούμενες διαδικασίες της νεοφιλελεύθερης καπιταλιστικής παγκοσμιοποίησης.

Όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις στα πλαίσια της νεοφιλελεύθερης καπιταλιστικής παγκοσμιοποίησης επιδιώκεται η παγκοσμιοποίηση και η εξαγωγή σε όλες τις χώρες του αμερικάνικου εργασιακού προτύπου της πλήρους ευελιξίας και ελαστικότητας των εργασιακών σχέσεων, καθώς και του άορατου εργατικού δικαίου.

2. Οι εξελίξεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Το λεγόμενο ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο μετά τη δεκαετία του '90, τίθεται σε διαρκή και έντονη πίεση και αμφισβήτηση, από τις νεοφιλελεύθερες πολιτικές που κυριαρχούν στην Ε.Ε., στο όνομα της ανταγωνιστικότητας και της προσαρμογής στις ανάγκες της συντελούμενης παγκοσμιοποίησης. Μεταλλάσσεται στην κατεύθυνση της απορρύθμισης και της ελαστικοποίησης και «αμερικανοποιείται».

Η δυναμική της Ευρωπαϊκής ενοποίησης, όπως προωθείται με τη συνθήκη του Μάαστριχτ και τη ΛΕΥΚΗ ΒΙΒΛΟ, υποβαθμίζει αυτό που στη δεκαετία του 1980 είχε ονομαστεί κοινωνική Ευρώπη και περιεχόταν στο πρόγραμμα δράσης, που συνόδευε την Χάρτα των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Όλα τώρα στο όνομα της ανταγωνιστικότητας υποτάσσονται στα νεοφιλελεύθερα δόγματα της μείωσης του κόστους εργασίας μέσα σε συνθήκες «παγκοσμιοποίησης» και ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής, ώστε η γενική κατεύθυνση να είναι η εργασιακή απορρύθμιση, η διευρυνόμενη ευελιξία των εργασιακών σχέσεων και η συνεχής υποβάθμιση και αμφισβήτηση του εργασιακού προτύπου, που στηριζόταν στην πλήρη και σταθερή απασχόληση και στους θεσμούς του εργατικού δικαίου, και η αντικατάστασή του από ένα άλλο εργασιακό πρότυπο που στηρίζεται στις ελαστικές, ευέλικτες, άτυπες, προσωρινές, ανασφαλείς και αβέβαιες μορφές απασχόλησης.

Οι κατευθύνσεις αυτές αποτυπώνονται με σαφήνεια στο Λευκό Βιβλίο για την Ανάπτυξη – Ανταγωνιστικότητα – Απασχόληση το 1993, στο Πράσινο Βιβλίο για την Οργάνωση της Εργασίας το 1997, και στις εν συνεχεία Συνόδους Κορυφής της Ε.Ε. και κυρίως στη Λισσαβόνα το 2001, όπου τέθηκαν οι στόχοι και οι πολιτικές για την απασχόληση και τη δημιουργία θέσεων εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση ως το 2010 και στη Βαρκελώνη το 2002, όπου επιβεβαιώθηκαν αυτές οι πολιτικές της μείωσης του κόστους εργασίας, της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας και της αύξησης της ευελιξίας και της ελαστικότητας των εργασιακών σχέσεων.

Ως αποτέλεσμα αυτών των κεντρικών κατευθύνσεων της Ε.Ε. είχαμε στα τέλη της δεκαετίας του '90 αλλαγές, ή επιδιώξεις αλλαγών, και στους εργασιακούς νόμους σχεδόν σε όλες τις χώρες μέλη της Ε.Ε.

Με την προωθούμενη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή από τον Ιανουάριο του 2004 οδηγία «σχετικά με τις υπηρεσίες στην εσωτερική αγορά» (οδηγία *Bolkestein*) επιχειρήθηκε να θεσπιστεί η αρχή της εφαρμογής της νομοθεσίας της «χώρας προέλευσης» για μία επιχείρηση που μετακινείται σε άλλη χώρα της Ε.Ε. Για παράδειγμα, μία επιχείρηση από την Πολωνία να μπορεί να εγκατασταθεί στο Βέλγιο, με εργαζόμενους Πολωνούς, εφαρμόζοντας τις εργασιακές σχέσεις και τις αμοιβές που ισχύουν στην Πολωνία, και όχι αυτές που ισχύουν στο Βέλγιο. Αυτή η ρύθμιση ευνοεί τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, αλλά απορυθμίζει ακόμα περισσό-

τερο τις εργασιακές σχέσεις και ζημιώνει τους εργαζόμενους της Ευρώπης. Γι' αυτό και τα Ευρωπαϊκά Συνδικάτα από την στιγμή που προτάθηκε για έγκριση στο ευρωκοινοβούλιο ζητούσαν την απόσυρσή της.

Η προωθούμενη επίσης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή από τον Ιούνιο του 2004 τροποποίηση της οδηγίας 93/104/ΕΚ «για τη διαχείριση του χρόνου εργασίας»:

- α. Εξακολουθούσε να επιτρέπει την απαράδεκτη ρήτρα της ατομικής εξαίρεσης των εργαζομένων από το εβδομαδιαίο 48ωρο, ώστε να εργάζονται περισσότερες ώρες. Δηλαδή συνέχιζε και επέκτεινε την ισχύουσα απαράδεκτη κατάσταση στην Μεγάλη Βρετανία. Άφηγε έτσι εκατομμύρια εργαζόμενους, ιδίως σε μικρό-μεσαίες επιχειρήσεις, εξαιρετικά τρωτούς στις πολλές και ανθυγιεινές ώρες απασχόλησης, χωρίς συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
- β. Αναιρούσε την υπάρχουσα προστασία, που παρέχει η προϋπόθεση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την εισαγωγή ετήσιας συνολικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας, επιτρέποντας στους εργοδότες να διαχειρίζονται μονομερώς και καταχρηστικά, το χρόνο απασχόλησης των υπαλλήλων τους. Έτσι, ο μέγιστος χρόνος απασχόλησης «σε οποιαδήποτε εβδομάδα» προτεινόταν να φτάσει και τις 65 ώρες (!)
- γ. Καθόριζε ότι ο χρόνος εφημερίας είναι χρόνος απασχόλησης, μόνο εάν ο εργαζόμενος βρίσκεται στο χώρο εργασίας του.

Οι κυρίαρχες ελίτ της Ε.Ε. προσπάθησαν να «συνταγματοποιήσουν» τις πολιτικές της ευελιξίας με το λεγόμενο ευρωσύνταγμα. Σ' αυτό γινόταν αναφορά στις εργασιακές σχέσεις στα άρθρα III-57 έως 102 που αναφέρονται στην απασχόληση και στα άρθρα III-103 έως 112 που αναφέρονταν στην κοινωνική πολιτική. Σ' αυτά τονιζόταν «η ανάγκη δημιουργίας εξειδικευμένου και ευπροσάρμοστου εργατικού δυναμικού καθώς και της διαμόρφωσης αγοράς εργασίας που να ανταποκρίνεται στις εξελίξεις της οικονομίας»². Ταυτόχρονα προβλεπόταν ότι όλες οι κοινωνικές πολιτικές θα τελούν υπό τον περιορισμό της μη παραβίασης της γενικής αρχής που διαπερνούσε το λεγόμενο Ευρωσύνταγμα, δηλαδή «της διαφύλαξης του ελεύθερου και ανόθευτου ανταγωνισμού»³.

Δέχτηκαν όμως αυτές οι πολιτικές σοβαρό πλήγμα με το όχι των Γάλλων και Ολλανδών πολιτών στα δημοψηφίσματα που διεξάχθηκαν το 2005 στις χώρες τους για την επικύρωση αυτής της ευρωπαϊκής συνταγματικής συνθήκης. Νέο επίσης πλήγμα δέχτηκε η μεταρρυθμιστική συνθήκη της Λισσαβόνας που ουσιαστικά ήταν ένα μίνι ευρωσύνταγμα από το ΟΧΙ του λαού της Ιρλανδίας στο σχετικό δημοψήφισμα που διεξάχθηκε στις 12-6-2008.

Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων δεν κινητοποίησε με αποφασιστι-

κότητα, αγωνιστικότητα και με προβολή εναλλακτικών προτάσεων τα συνδικάτα, τους εργαζόμενους και άνεργους της Ευρώπης εναντίον των κυρίαρχων νεοφιλελεύθερων πολιτικών στην Ε.Ε. Όταν αυτό το έκανε, όπως με την πανευρωπαϊκή κινητοποίηση των εργαζομένων στις Βρυξέλλες στις 19/3/2005 με αίτημα την απόσυρση της οδηγίας *Bolkestein*, είχε αποτελέσματα, αφού η εαρινή Σύνοδος Κορυφής της Ε.Ε. μετά από τέσσερες ημέρες (23/3/2005) αποφάσισε την απόσυρσή της για τροποποιήσεις, ενώ εν συνεχεία, τον Μάιο του 2005, στο ευρωπαϊκό κοινοβούλιο και στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή προωθήθηκαν ορισμένες βελτιωτικές τροπολογίες στην οδηγία για τη διαχείριση του χρόνου εργασίας.

Παρά όμως αυτές τις εξελίξεις οι κυρίαρχοι κύκλοι της Ε.Ε. προσπαθούν να επαναφέρουν την οδηγία Μπολκενστάιν από το παράθυρο μέσω τριών πρόσφατων αποφάσεων του Ευρωπαϊκού δικαστηρίου (υποθέσεις *Viking*, *Laval* και *Rufert*), όπως και το εβδομαδιαίο 65ωρο με την απόφαση του Συμβουλίου των Υπουργών Απασχόλησης την 01/06/2008 για την επέκταση της ισχύος σε όλη την Ε.Ε. της απαράδεκτης ρήτρας της ατομικής εξαίρεσης των εργαζομένων από το εβδομαδιαίο 48ωρο, η οποία μέχρι τότε ίσχυε μόνο στη Μεγάλη Βρετανία.

3. Τι συμβαίνει στη χώρα μας

Από τις αρχές της δεκαετίας του '90 και πιο έντονα προς τα τέλη της λόγω της προετοιμασίας αλλά και της ένταξης στην ΟΝΕ αλλά και της συνεχώς διευρυνόμενης νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης παρατηρούνται στη χώρα μας ισχυρές τάσεις αλλαγής των εργασιακών σχέσεων και προσαρμογής τους στις νέες συνθήκες αξιοποίησης του κεφαλαίου και στο νέο επίπεδο του συσχετισμού δύναμης κεφαλαίου εργασίας⁴.

Το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων μέχρι και σήμερα φέρει έντονα τη σφραγίδα της νομικής δόμησής του, δηλαδή την κατά βάση διαμόρφωσή του με νόμους και όχι με συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις εργασίας. Το φαινόμενο αυτό διαχρονικά λειτούργησε ανασταλτικά για τη γενικότερη εκτίναξη του κοινωνικοοικονομικού σχηματισμού. Ταυτόχρονα όμως, καθ' όλη την περίοδο της δεκαετίας του '90, της γενικευμένης κρίσης και των ραγδαίων αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις, λειτούργησε ως ένα βαθμό και κυρίως μέχρι το 1998 προστατευτικά για τους εργαζόμενους, γιατί είναι σχετικά δυσκολότερο να τροποποιηθεί ένας νόμος παρά οι ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας⁵.

Ωστόσο, μετά το 1998 παρατηρείται το αντίστροφο φαινόμενο, να αλλάζουν πλέον με ασυνήθιστο για τα ελληνικά δεδομένα τρόπο και οι εργασιακοί νόμοι και να νομιμοποιούνται από το κράτος με αυτό τον τρόπο όλες οι συντελούμενες αλλαγές των μορφών απασχόλησης, του ωραρίου, των αμοιβών και των εργασιακών

σχέσεων στην κατεύθυνση της «ευελιξίας – ελαστικότητας» στην οικονομία και στις επιχειρήσεις.

Η κυριαρχία των νεοφιλελεύθερων αντιλήψεων από τις αρχές της δεκαετίας του '90 στις πολιτικές επιλογές και των δύο κομμάτων εξουσίας (Ν.Δ. – ΠΑΣΟΚ) της χώρας μας, που βρήκαν την θεσμική τους έκφραση με την ψήφιση των νόμων 1892/90, 2639/98, 2874/2000, 2956/2001, 3385/2005 για τις εργασιακές σχέσεις, με τους οποίους προωθείται η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και η διεύρυνση της ελαστικοποίησης στις εργασιακές σχέσεις, στο χρόνο εργασίας και στις μορφές απασχόλησης.

Με τις ρυθμίσεις του νόμου 1892/1990 έχουμε την πρώτη ουσιαστική νομοθετική πρωτοβουλία ελληνικής κυβέρνησης για την νομιμοποίηση και προώθηση στη χώρα μας των ελαστικών μορφών απασχόλησης. Στο νόμο αυτό περιέχονται ρυθμίσεις για:

- Την μερική απασχόληση και τους όρους εργασίας, αμοιβής και κοινωνικής ασφάλισης των μερικά απασχολουμένων.
- Την τέταρτη Βάρδια (πρόσθετες ομάδες εργασίας, εναλλασσόμενες ομάδες εργασίας, τρόπος κοινωνικής ασφάλισης των συμμετεχόντων σε αυτές εργαζομένων και όροι εργασίας τους.
- Την διευθέτηση του χρόνου εργασίας και τους όρους εφαρμογής της.
- Την αποδέσμευση του ωραρίου των καταστημάτων από το ωράριο των απασχολουμένων σε αυτά.

Με τις ρυθμίσεις του νόμου 2639/1998 προωθείται σε μεγαλύτερο βαθμό η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Συγκεκριμένα:

- Ο εργοδότης μπορεί πλέον να συμφωνεί με το αντίστοιχο σωματείο ή με το εργασιακό συμβούλιο την καταστρατήγηση του δωρου προσαυξάνοντας την ημερήσια εργασία μέχρι 10 ώρες στα πλαίσια της λεγόμενης συνολικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας.
- Η μερική απασχόληση επεκτείνεται και στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα και στις Τράπεζες χωρίς κανένα πλαφόν, όπως ακριβώς ίσχυε και στον ιδιωτικό τομέα.
- Στους εννέα νομούς που έχουν αποβιομηχανοποιηθεί δίνεται η δυνατότητα μέσω των Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης να προσλαμβάνονται άνεργοι, οι οποίοι τουλάχιστον για ένα χρόνο θα αμείβονται με όρους εργασίας και μισθούς κατώτερους από τους προβλεπόμενους στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Το ίδιο ακριβώς μπορεί να συμβαίνει και με εργαζόμενους σε επιχειρήσεις που λειτουργούν στις ίδιες περιοχές μέσω της σύναψης επιχειρησιακής σ.σ.ε., η οποία θα κατισχύει οποιασδήποτε άλλης σχετικής ρύθμισης.
- Νομιμοποιούνται τα ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας.
- Προτείνονται μέτρα για την ανασυγκρότηση των επιθεωρήσεων εργασίας, τα

οποία όμως χάνουν την αξία τους μέσα στο σύνολο των άλλων διατάξεων του συγκεκριμένου νόμου που απορυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις.

Με τον ν. 2874/2000 προωθείται ακόμα περισσότερο η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων αφού:

- επεκτείνεται η μερική απασχόληση και δίνονται κίνητρα στους εργαζομένους και ανέργους για να την αποδεχθούν.
- αυξάνεται το επιτρεπόμενο όριο των απολύσεων στις επιχειρήσεις με απασχολούμενους από 20 έως 200 άτομα.
- Αποσαφηνίζονται οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή από τους εργοδότες της ετήσιας συνολικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας για 138 «ελαστικές» ώρες εργασίας και για την κατάργηση του δωρου.
- Μειώνονται κατά 25% από 1/4/2001 μέχρι 31/12/2003 οι εργοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές για τους μισθωτούς πλήρους απασχόλησης που αμβιβονται με μηνιαίες αποδοχές που δεν υπερβαίνουν τις 200.000 δρχ.
- Αποσαφηνίζεται ακόμα περισσότερο ο τρόπος και το αντικείμενο λειτουργίας και δράσης των ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας.

Με το νόμο 2956/2001 για τον ΟΑΕΔ νομιμοποιείται η «ενοικίαση» των εργαζομένων σε άλλες επιχειρήσεις μέσω των «εταιρειών προσωρινής απασχόλησης».

Με το Ν. 3385/2005 έγινε πολύ ευκολότερη για τους εργοδότες η εφαρμογή της ετήσιας συνολικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας και η κατάργηση ουσιαστικά του ημερήσιου δωρου, αφού αφαιρέθηκε η σύμφωνη γνώμη της αρμόδιας μέχρι τότε συνδικαλιστικής οργάνωσης ως προϋπόθεση για την εφαρμογή της. Ταυτόχρονα μειώθηκε το ποσοστό προσαύξησης της αμοιβής των εργαζομένων για την υπερωριακή απασχόληση τους.

Με το Ν. 3377/2005 διευρύνθηκε το ωράριο των καταστημάτων κατά δύο ώρες το Σάββατο και κατά μία ώρα τις καθημερινές.

Με το Ν. 3429/2005 (άρθρο 13) θεσπίστηκαν διακρίσεις μεταξύ παλαιών και νέων εργαζομένων και υποβαθμισμένες και ελαστικότερες εργασιακές σχέσεις για τους νεοπροσλαμβανόμενους στις ΔΕΚΟ, οι οποίοι θα προσλαμβάνονται πλέον με 7μηνες συμβάσεις εργασίας που, μετά από ευνοϊκή κρίση των προϊσταμένων τους, θα μετατρέπονται σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, θα μπορούν να απολύονται οποτεδήποτε και δεν θα υπάγονται στους εσωτερικούς κανονισμούς εργασίας των μόνιμων εργαζομένων. Με αυτή την διάταξη καταργήθηκε η «ιδιόμορφη μονιμότητα» των εργαζομένων του ΟΤΕ που είχε κατοχυρωθεί από το Γενικό Κανονισμό Προσωπικού αυτής της επιχείρησης. Επίσης, με τον ίδιο νόμο (άρθρο 14) δόθηκε η δυνατότητα στην κυβέρνηση με νομοθετική ρύθμιση να μπορεί να αλλάζει μονομερώς τους κανονισμούς εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στις ζημιογόνες

ΔΕΚΟ για το 2005 ή το προηγούμενο ή το επόμενο οικονομικό έτος ή στις επιχορηγούμενες από το δημόσιο προς εξυγίανση ΔΕΚΟ, εφόσον το συνδικάτο της επιχείρησης δεν δεχτεί μέσα σε 4 μήνες από την ισχύ αυτού του νόμου να υπογράψει σ.σ.ε. που να περιλαμβάνει αυτές τις αλλαγές που επιθυμούν οι Διοικήσεις.

Ταυτόχρονα με τη θέσπιση αυτών των νομοθετικών ρυθμίσεων παρατηρούμε από τις αρχές της δεκαετίας του '90 μέχρι σήμερα στη νομολογία των δικαστηρίων ένα σταδιακό, αλλά σταθερό, περιορισμό της προστασίας των εργαζομένων όσο αφορά τα ζητήματα δικαιωμάτων τους.

Όσο αφορά το δικαίωμα της απεργίας την ίδια περίοδο κατά κανόνα τα δικαστήρια χαρακτηρίζουν όλες σχεδόν τις απεργίες των εργαζομένων καταχρηστικές ή και παράνομες. Μάλιστα, πρόσφατα η κυβέρνηση της Ν. Δ. στο νομοσχέδιο για το απόρρητο της τηλεφωνικής επικοινωνίας περιέλαβε τροπολογία, που αναφέρεται στην πρόνοια να υπάρχουν ειδικές συνθέσεις στα δικαστήρια, όταν αυτά καλούνται με συνοπτικές διαδικασίες σε δεύτερο βαθμό να εκδίδουν αποφάσεις για τη νομιμότητα των απεργιών.

Οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων βρίσκονται σε άμεση διακινδύνευση από τους φορείς των εργοδοτών που ζητούν την κατάργηση τους και την αντικατάστασή τους από τις επιχειρησιακές σ.σ.ε. και από τις ατομικές συμβάσεις εργασίας. Στη αιχμή της αντιπαράθεσης γι' αυτό το ζήτημα βρίσκονται οι τραπεζίτες που αρνούνται κατηγορηματικά να υπογράψουν με την ΟΤΟΕ την κλαδική σ.σ.ε. των τραπεζοϋπαλλήλων για το 2008.

4. Η απάντηση του εργατικού κινήματος και της Αριστεράς

Το εργατικό κίνημα και η Αριστερά απαντούν στην εργασιακή απορρύθμιση με τις δικές τους προτάσεις για την επαναρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και την αναβάθμιση του εργατικού δικαίου, ώστε να προστατεύει τα θεσμοθετημένα δημοκρατικά, εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και να ενισχύει τη σταθερή και πλήρη εργασία σε βάρος της ελαστικής⁶.

Βασικές προτεραιότητες αυτής της επαναρύθμισης θα μπορούσαν να είναι:

- Η ενίσχυση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης, προκειμένου να εξασφαλιζέται στους εργαζόμενους επαρκές εισόδημα.
- Η μείωση του χρόνου εργασίας, και πιο συγκεκριμένα την εφαρμογή του 35ώρου χωρίς μείωση των αποδοχών, στα πλαίσια της ενίσχυσης της απασχόλησης και της κάλυψης των αναγκών των εργαζομένων για περισσότερο ελεύθερο χρόνο.
- Ο δραστικός περιορισμός των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Η διασφάλιση όλων των εργασιακών, μισθολογικών, συνδικαλιστικών και κοινωνικών δικαιωμάτων των ελαστικά απασχολούμενων.

- Η επέκταση της προστασίας της εργατικής νομοθεσίας σε κατηγορίες εργαζομένων που η απασχόλησή τους υποκρύπτει εξαρτημένη μισθωτή σχέση, όπως στους τηλεεργαζόμενους, φασονίστες, εργαζόμενους με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών.
- Η κατάργηση εκείνων των διατάξεων των νόμων για τα εργασιακά που ψηφίστηκαν μετά το 1990 που αφορούν τη θέσπιση της συνολικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας, την ενοικίαση των εργαζομένων, την διαλείπουσα εργασία και την εργασία με δελτίο παροχής υπηρεσιών.
- Κατάργηση των νομοθετικών ρυθμίσεων για υποβαθμισμένες εργασιακές σχέσεις στους νεοπροσλαμβανόμενους στις ΔΕΚΟ και στους ήδη εργαζομένους σε όσες παρουσιάζουν ελλείμματα.
- Κατοχύρωση του ενιαίου χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων για τους παλιούς και νέους εργαζόμενους.
- Η θωράκιση, βελτίωση και εφαρμογή της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας και η αυστηρή αντιμετώπιση των περιπτώσεων καταστρατήγησής της.
- Η αντιμετώπιση της εργοδοτικής αυθαιρεσίας στους χώρους εργασίας με την αναβάθμιση και ενεργοποίηση των δημόσιων ελεγκτικών μηχανισμών. Η επιβολή στις επιχειρήσεις αυστηρών κυρώσεων ποινικού και διοικητικού χαρακτήρα (π.χ. αυτεπάγγελτη δίωξη και φυλάκιση τουλάχιστον δύο ετών) για τη μη εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, του νόμιμου ή συμβατικού ωραρίου και της κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων. Η κωδικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας και η επίσπευση του χρόνου απονομής δικαιοσύνης επί των εργατικών διαφορών.
- Η συμμετοχή των εργαζομένων με τη μορφή του εργατικού και κοινωνικού ελέγχου στα κέντρα των επιχειρηματικών αποφάσεων και ελέγχων.
- Η προώθηση μέτρων για τον περιορισμό των απολύσεων, όπως η εξομοίωση των αποζημιώσεων απόλυσης των εργατών με αυτές των υπαλλήλων που είναι πολλαπλάσιες, η απαγόρευση των ομαδικών απολύσεων σε κερδοφόρες επιχειρήσεις, η θέσπιση υποχρέωσης των εργοδοτών, ώστε οι καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου να είναι αιτιολογημένες κ.λπ.
- Η απλοποίηση των διαδικασιών νομιμοποίησης των μεταναστών, η απόδοση σ' αυτούς των θεσμοθετημένων μισθολογικών, εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων.
- Η υπεράσπιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Νομίζω ότι θα πρέπει να κάνουμε ιδιαίτερη αναφορά στην ανάγκη μίας προοδευτικής αλλαγής της εργατικής νομοθεσίας, προκειμένου να καλύπτεται στην έννοια της εξαρτημένης μισθωτής εργασίας ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, που περιέχουν έντονα το στοιχείο της εξάρτησης, αλλά που σήμερα με την νομική μορ-

φή που τις περιβάλλει (π.χ. τηλεργασία, σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών με δελτία παροχής υπηρεσιών κ.λπ.) αποκλείονται από τις ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας⁷. Τα κριτήρια προσδιορισμού της έννοιας της εξάρτησης θα πρέπει να αναφέρονται κύρια στην οικονομική και κοινωνική διάστασή της και όχι σε εκείνα του τόπου και χρόνου παροχής της εργασίας και του άμεσου εποπτικού ρόλου του εργοδότη⁸. Με αυτό τον τρόπο θα καλυφτούν λανθάνουσες περιπτώσεις εξαρτημένης μισθωτής εργασίας, που μέχρι τώρα για τυπικούς λόγους δεν υπάγονται στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία (π.χ. κατηγορίες τηλεεργαζόμενων κλπ.). Θετικό προηγούμενο έχει δημιουργηθεί από το γεγονός ότι ήδη με ειδικές ρυθμίσεις έχει επεκταθεί η εργατική νομοθεσία σε συγκεκριμένες κατηγορίες των «ελεύθερων» επαγγελματιών λόγω της φύσης της παρεχόμενης εργασίας τους (π.χ. ξεναγούς, τεχνικούς κινηματογράφου, κατ' οίκον εργαζόμενους στην περίπτωση των συλλογικών συμβάσεων κ.λπ.) καθώς και η ασφαλιστική νομοθεσία (π.χ. ηθοποιούς, ξεναγούς, εργαζόμενους σε φασόν).

Το πεδίο εφαρμογής των προστατευτικών για τη σχέση εξαρτημένης μισθωτής εργασίας διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, οφείλει να περιλαμβάνει τις αμφιλεγόμενες ή υποκρυπτόμενες υπό τον μανδύα των ανεξάρτητων υπηρεσιών σχέσεις εργασίας, οι οποίες στην πραγματικότητα είναι σχέσεις εξαρτημένης μισθωτής εργασίας και ότι πρέπει ν' αλλάξει και ο κανονισμός του ΙΚΑ σε αυτή την κατεύθυνση⁹.

Στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) του 2000-2001¹⁰ περιλήφθηκε διάταξη για την ανάγκη ισότητας ή αναλογικής μεταχείρισης των εργαζομένων που παρέχουν ανεξάρτητη εργασία με τους εργαζόμενους εξαρτημένης μισθωτής εργασίας, όποτε αυτό επιβάλλεται από τις συνθήκες παροχής υπηρεσιών τους.

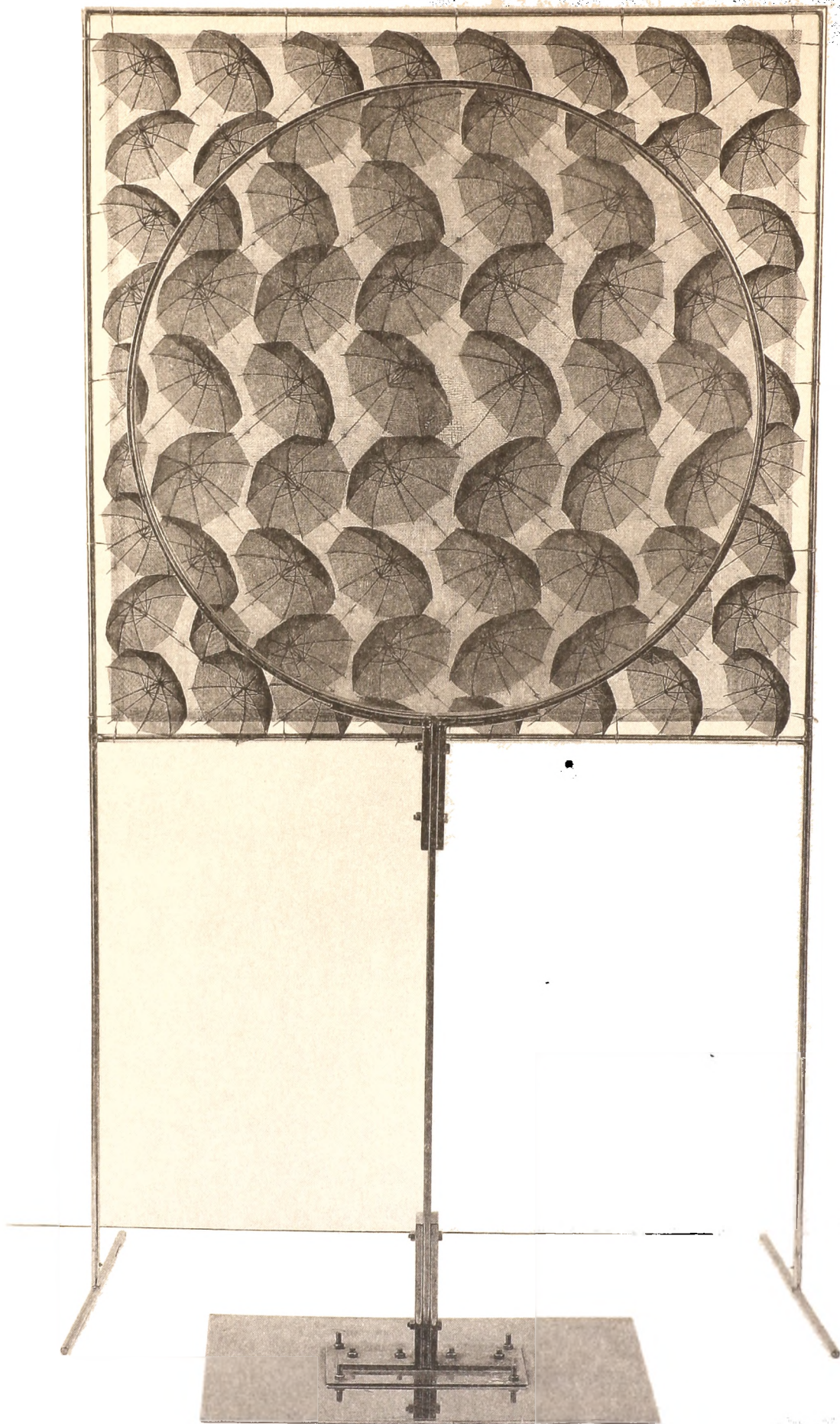
Με το άρθρο 15 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005 τα συμβαλλόμενα μέρη συμφώνησαν να αναλάβουν τις κατάλληλες πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση ως γνήσιων σχέσεων εξαρτημένης εργασίας, των σχέσεων εκείνων, που υπό τον μανδύα των ανεξάρτητων υπηρεσιών ή συμβάσεων έργου, υποκρύπτουν σχέσεις εξαρτημένης εργασίας¹¹.

Με τις ανωτέρω διατάξεις των ΕΓΣΣΕ, που, αν και απλά διακηρυκτικές, έχουν την δική τους αξία, τέθηκε κατ' αρχή προς αντιμετώπιση ένα ζήτημα, που, με την πάροδο του χρόνου, αποκτά ολοένα μεγαλύτερες διαστάσεις τόσο στη χώρα μας όσο και παγκόσμια (π.χ. Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας του 2003).

Η προώθηση όλων των παραπάνω προτάσεων για την επαναρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και την υπεράσπιση και αναβάθμιση του εργατικού δικαίου είναι σαφές ότι απαιτεί όχι μόνο την ανάπτυξη σ' αυτή την κατεύθυνση σημαντικών αγώνων των εργαζομένων, αλλά και γενικότερες αλλαγές συσχετισμού δυνάμεων υπέρ της αριστεράς και των κοινωνικών κινημάτων.

Σημειώσεις

1. Α. Γκράμσι, *Αμερικανισμός και φορντισμός*, τετράδιο 22, Α/συνέχεια, Απρίλιος 1988.
2. Ι. Κουκιάδης, «Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπό το πρίσμα και του Ευρωπαϊκού Συντάγματος», *Ανάπτυξη ΕΕΔ*, τόμος 64, 2005, σσ. 385 επ.
3. ΑΠΤΑΚ %, *Για μια δημοκρατική Ευρωπαϊκή Συνταγματική Συνθήκη*, Καμπύλη, Αθήνα 2005.
4. Δ. Στρατούλης, *Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2005, σσ. 82-87.
5. Γ. Φ. Κουκουλές, «Συλλογικές εργασιακές σχέσεις», *Επετηρίδα Εργασίας 1998*, πανεπιστημιακές εκδόσεις Παντείου, Αθήνα 1998, σσ. 101-103.
6. Δ. Στρατούλης, *Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα 2005, σσ. 342-383.
7. Νομικό Δελτίο ΓΣΕΕ, «Νέες μορφές απασχόλησης», *Τετράδια ΙΝΕ/ΓΣΕΕ*, τευχ. 10-11, 1997.
8. Α. Καζάκος, *Το Εργατικό Δίκαιο στην πράξη*, Σάκκουλας, Θεσσαλονίκη 1998, σσ. 396-411.
- Ι. Ληξουριώτης, «Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας», *ΕΕΔ*, 49, 1990, σσ. 204 επ.
- Δ. Τραυλός - Τζανετάτος, «Συμβάσεις με αντικείμενο την παροχή εργασίας», *ΕΕΔ*, 53, 1994, σ. 593.
- ΑΠ 278/1989, *ΕΕΔ*, 49, 1990, σ. 82.
9. J-P Chauchard, A. C. Hardy-Debernet, J. V. Kerbourc, *La subordination dans le travail*, La Documentation Française, Paris 2003.
10. ΕΓΣΣΕ 2001-2002, άρθρο 20.
11. ΕΓΣΣΕ 2004-2005, άρθρο 15.



Γιώργος Ζογγολόπουλος, Φακός με ομπρέλες, 1990, φωτ. Η. Γεωργούλας.