

Γιάννης Κουζής

Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗ ΔΙΝΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ: ΔΕΚΑ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ

1. Οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που διαμορφώνονται στην Ελλάδα μετά την επιβολή του μνημονίου συνιστούν την επίτευξη ενός στόχου που έχει δρομολογηθεί κατά την τελευταία 20ετία από διεθνείς και εθνικούς κύκλους ισχυρών οικονομικών συμπεριόντων, και υλοποιείται με αφορομή και άλλοθι την κρίση και το μνημόνιο. Οι αλλαγές που συντελούνται εντάσσονται στο ίδιο πνεύμα των «μεταρρυθμίσεων» των δύο τελευταίων δεκαετιών υπό την επίκληση του στόχου της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας. Ο στόχος αυτός επιδιώκεται με όρους μείωσης και συμπίεσης των δαπανών για την εργασία, εργαλεία που αποδεικνύονται αναποτελεσματικά την ίδια στιγμή που επιτυγχάνουν τη διασφάλιση της αυξημένης κερδοφορίας του κεφαλαίου, της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της επέκτασης της επισφάλειας και ανασφάλειας στους κόλπους των εργαζομένων.

Εντούτοις, παρά τις εντυπωσιακές αλλαγές που έχει υποστεί η ελληνική αγορά εργασίας αρκετά χρόνια πριν από την εκδήλωση της κρίσης, ο χαρα-

κτηρισμός της ως «άκαμπτης» παραμένει επίμονα. Παρά την ποικιλία όλου του φάσματος των ευελιξιών που νόμιμα θεσμοθετούνται και, που σε συνδυασμό με την κραυγαλέα ανεπάρκεια των ελεγκτικών μηχανισμών εφαρμογής της νομοθεσίας, διευρύνουν επικίνδυνα τους θύλακες του «εργασιακού μεσαίωνα», οι πιέσεις εντείνονται και βρίσκουν με την κρίση το πρόσφορο έδαφος για την ολοκλήρωση της εφαρμογής μιας παλιάς ατζέντας που οι συγκυρίες δεν ευνόησαν την πλήρη υλοποίησή της.

2. Η κρίση και το μνημόνιο είναι η αφορομή μιας μεθοδευμένης παρέμβασης απέναντι στην εργασία. Η χρησιμοποιούμενη μέθοδος έχει ως αφηρητία το δημόσιο τομέα, ο οποίος, εκτός από την κακόβουλη απαξίωση που δέχεται προκειμένου να παραχωρήσει έδαφος στα ιδιωτικά συμφέροντα, και παράλληλα με την εύλογη αποσιώπηση των αιτιών των παθογενειών του, υφίσταται σοβαρές απώλειες στο επίπεδο της απασχόλησης, των αμοιβών και των ευρύτερων εργασιακών δικαιωμάτων υπό την επίκληση της μείωσης των δημοσίων ελ-

λειμμάτων. Με τη δημιουργία όρων κοινωνικού αυτοματισμού και τεχνητών διακρίσεων ανάμεσα στους εργαζόμενους μεθοδεύεται, μέσω των παρεμβάσεων στο εργασιακό καθεστώς του δημόσιου τομέα, η γενικότερη υποβάθμιση των όρων εργασίας. Με αυτό τον τρόπο δημιουργείται το κατάλληλο κλίμα, και υπό την επίκληση, τώρα, του χρέους και της χαμηλής ανταγωνιστικότητας, για την επιβολή μέτρων απορρύθμισης και περιστολής των εργασιακών δικαιωμάτων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Έτσι, λοιπόν, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα όχι μόνο στερούνται των όποιων συγκριτικών αναφορών για τη διεκδίκηση της βελτίωσης της θέσης τους και της σύγκρισης με τους συναδέλφους τους στο Δημόσιο με όρους γενικής αναβάθμισης, αλλά, αντίθετα, καλούνται να αποδεχθούν και περαιτέρω υποβαθμίσεις, όταν το θεσμικά περισσότερο προστατευμένο εργασιακό καθεστώς, με τα υψηλά ποσοστά συνδικαλισμού, του δημόσιου τομέα υφίσταται πρωτοφανή και ραγδαία υποχώρηση.

Στο πλαίσιο αυτό επιτυγχάνεται η δραματική, και με πολλαπλές επιπτώσεις, συρρίκνωση της δημόσιας απασχόλησης με την καθιέρωση της σχέσης 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων που συμπληρώνεται και με απολύσεις υπό τους ψευδεπίγραφους θεσμούς της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας και της εργασιακής εφεδρείας (με το 60% του βασικού μισθού), τη στιγμή που η συνταγματική αρχή της μονιμότητας βάλλεται με το επιχείρημα της κατάργησης οργανισμών και οργα-

νικών θέσεων. Η μείωση της απασχόλησης στο Δημόσιο συνοδεύεται από το πάγωμα μισθών, την οριζόντια περικοπή αποδοχών, τη μείωση ή και κατάργηση του 13ου και 14ου μισθού και την καθιέρωση του ενιαίου μισθολογίου με όρους γενικής υποβάθμισης σε βαθμό που οι εισοδηματικές απώλειες σε ορισμένες κατηγορίες να υπερβαίνουν και το 40% σε διάστημα μόλις δύο ετών. Σε αυτά προστίθενται η κατάργηση των κανονισμών προσωπικού και η ουσιαστική κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων στις αστικές συγκοινωνίες, ως μοντέλο επέκτασης των μέτρων αυτών και στις υπόλοιπες ΔΕΚΟ, η αύξηση του ωραρίου στις 40 ώρες και η απελευθέρωσή του.

3. Ο πυρήνας των παρεμβάσεων που αποσκοπεί στην αποτελεσματική και μακροπρόθεσμη συρρίκνωση των δαπανών («κόστους») εργασίας έγκειται στην απορρύθμιση των όρων διαμόρφωσης των μισθών και του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων με τη νόμιμη διάβρωση του κλαδικού μισθού μέσα από τη σχετική δυνατότητα που εισάγεται από τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, διευκολύνοντας και φαινόμενα εργοδοτικού συνδικαλισμού, με το επιχείρημα της διάσωσης των θέσεων εργασίας αλλά και της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας που δίνει το έναυσμα για την εφαρμογή τους και σε επιχειρήσεις με υψηλή κερδοφορία. Οι ρυθμίσεις αυτές ανατρέπουν τη βασική αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης για την εργασία και επιβουλεύονται σοβαρά το

ρόλο των κλαδικών συμβάσεων, ενώ ο θεσμός της επέκτασής τους αναστέλλεται μέχρι το 2014 οδηγώντας σε γενική αποδιάρθρωση το πλαίσιο διαμόρφωσης των μισθών και στην καθήλωσή τους στα όρια του γενικού κατώτατου μισθού.

Ωστόσο και η εθνική γενική συλλογική σύμβαση βάλλεται έμμεσα, υπό το άλλοθι των συμβάσεων μαθητείας (stages) και απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας των νεοπροσλαμβανόμενων νέων μέχρι 25 ετών, με τη δυνατότητα διάβρωσης του περιεχομένου της κατά 20%. Παράλληλα ο γενικός κατώτατος μισθός απειλείται και άμεσα από τη στιγμή που ο πρώτος μνημονιακός νόμος (3845/10) προβλέπει και αυτή τη διάβρωσή του μέσα από ειδικότερες της εθνικής γενικής συλλογικές συμβάσεις, διάταξη που απλά δεν έχει εξειδικευθεί μέχρι τώρα ώστε να τεθεί σε εφαρμογή.

Στο ίδιο πλαίσιο, το τριετές πάγωμα των μισθών, η απαγόρευση και κατάργηση κάθε συλλογικής ρυθμίσεως που υπερβαίνει την εισοδηματική πολιτική συμπληρώνουν την πολιτική μισθών στον ιδιωτικό τομέα. Στα παραπάνω προστίθεται και ο περιορισμός του ρόλου του ΟΜΕΔ και της ισχυροποίησης της πλευράς του κεφαλαίου στις διαδικασίες επίλυσης των συλλογικών διαφορών με σημαντικότερη εκείνη του περιορισμού της διαιτησίας στον καθορισμό των βασικών μισθών στις προς επίλυση διαφορές αφήνοντας μετέωρο το πεδίο των επιδομάτων και το γενικότερο θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων που είναι αντικείμενο των

συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επίσης, η μείωση του κόστους υπέρβασης του ωραρίου με τη συμπίεση κατά 20% του κόστους της υπερεργασίας και της κάθε μορφής υπερωρίας αποτελεί μια ακόμη ρύθμιση στην κατεύθυνση του περιορισμού των δαπανών για την εργασία, ως επαχθούς κόστους για το κεφάλαιο. Τέλος, η διευκόλυνση των συλλογικών ρυθμίσεων για την εφαρμογή ελαστικών διευθετήσεων του χρόνου εργασίας, ακόμη και με καρικατούρες συλλογικότητας (15% του προσωπικού για επιχειρήσεις <20 εργαζομένων!).

4. Η άρση του πλαισίου προστασίας από τις απολύσεις, ιδιαίτερα σε μια περίοδο έξαρσης της κρίσης και της ανεργίας, αποτελεί μια ακόμη κεντρικής σημασίας παρέμβαση ώστε η διευκόλυνση και η απελευθέρωση των απολύσεων να αποτελεί και μέσο πρόσθετης πίεσης για την επιβολή των μέτρων συμπίεσης του κόστους εργασίας (π.χ. επιχειρησιακές συμβάσεις, αποδοχή της μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής εργασίας υπό την απειλή της τροποποιητικής καταγγελίας της σύμβασης). Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται η επέκταση της δοκιμαστικής σύμβασης στο ένα έτος με συνέπεια τη μη καταβολή αποζημίωσης απόλυσης και την προσθήκη και ανάπτυξη μιας νέας μορφής επισφάλειας, η μείωση έως και κατά του χρόνου προειδοποίησης στην τακτική καταγγελία των συμβάσεων που συνεπάγεται μέχρι και 18 μισθούς μικρότερη αποζημίωση για εργαζόμενους με μεγάλη προϋπηρεσία, την απεριόριστη αύξη-

ση των δόσεων καταβολής των αποζημιώσεων απόλυσης, με την παράλληλη μείωση του ποσού κάθε δόσης. Επίσης, η αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις κατά 50% για τις επιχειρήσεις έως 150 εργαζόμενους και κατά 150% για τις μεγαλύτερες συνιστά ένα ακόμη μέτρο διευκόλυνσης των απολύσεων και επέκτασης της κοινωνικής ανασφάλειας.

5. Η λήψη μέτρων για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας αποτελεί μια ακόμη σημαντική παράμετρο των μέτρων του μνημονίου με έμφαση στην ανάπτυξη και την επέκταση της διάρκειας της προσωρινής απασχόλησης πέραν των 2 ετών, στους 36 μήνες, μέσα από τα γραφεία δανεισμού εργαζομένων με τη δυνατότητα τριπλασιασμού του χρόνου ανοικίας, αλλά και από τη διάρκεια των ανανεώσεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου μέχρι την τριετία που, ωστόσο, μπορεί και να ανανεώνονται χωρίς περιορισμούς για μια σειρά από «αντικειμενικούς» λόγους. Επιπλέον, επεκτείνεται η ετήσια διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας (3ήμερα, 4ήμερα) στους 9 μήνες (με δυνατότητα διαδοχής 2 ετήσιων περιόδων μέχρι του 18μηνου) που, σε συνδυασμό με την κατάργηση των όποιων προσαυξήσεων στην υπερωριακή απασχόληση και στις αμοιβές της «περιορισμένης» μερικής απασχόλησης, ενθαρρύνει την περαιτέρω ανάπτυξη της απασχόλησης με μειωμένα ωράρια. Τα μέτρα αυτά συμβάλλουν στην εκτόξευση των διάφορων μορφών ευέλικτης απασχόλησης

που κυριαρχούν στο περιεχόμενο των νέων προσλήψεων ή προκύπτουν από πρακτικές μετατροπής της τυπικής απασχόλησης σε ατυπική.

6. Οι αλλαγές που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας είναι αποτέλεσμα του συντονισμού διεθνών (ΔΝΤ και κυρίως Ευρωπαϊκής Ένωσης) και εθνικών (κυρίως του ΣΕΒ) ισχυρών οικονομικών συμφερόντων υπό την αποδοχή των κυβερνώντων που τις υιοθετούν. Οι αλλαγές αυτές, ως προς το περιεχόμενό τους, δεν συνιστούν καινοτομία στον ευρωπαϊκό χώρο αφού συναντώνται διάσπαρτες σε μεγάλο αριθμό επιμέρους χωρών. Ωστόσο, καινοτομία αποτελεί το γεγονός ότι τέτοιας ποσότητας και περιεχομένου μέτρα λαμβάνονται σε διάρκεια μόλις λίγων μηνών, προκαλώντας με τη βιαιότητα, την κοινωνική αναληγσία και το μένος που εκδηλώνουν απέναντι στο σύνολο της μισθωτής εργασίας. Οι πρωτοφανείς παρεμβάσεις που συντελούνται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων υλοποιούν τις τελευταίες και πλέον ακραίες διεκδικήσεις του κεφαλαίου από ένα μακρύ κατάλογο αιτημάτων, που χρονολογείται εδώ και δύο δεκαετίες και υπό την κατάλληλη συγκυρία και με αφορμή την κρίση, οδηγεί σε πλήρη ευελικτοποίηση της εργασίας χωρίς να υπάρχει ανάγκη πλέον να γίνεται επίκληση στην εύπεπτη και απατηλή έννοια της flexicurity.

7. Τα μέτρα που λαμβάνονται δεν είναι προσωρινά αλλά επιδιώκεται να έχουν χαρακτήρα μόνιμο. Ο στόχος αυ-

τός ενισχύεται από τα σενάρια συνταγματοποίησης των σιδηρών κανόνων του Συμφώνου Σταθερότητας (Euro+) με τη συνταγματική καθιέρωση της λιτότητας εισοδημάτων. Εντάσσονται σε μια στρατηγική βαλκανοποίησης και τριτοκοσμιοποίησης της εργασίας στο πλαίσιο ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων με όρους συμπίεσης των μισθών και των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε μια πολλαπλά αδιέξοδη πορεία με μόνο το αποτέλεσμα της αύξησης της κερδοφορίας του κεφαλαίου και τη βίαιη αναδιανομή πλούτου σε βάρος της εργασίας.

Η διατήρηση της ύφεσης και η αύξηση της ανεργίας (17% επίσημα με ήδη το ποσοστό των απασχολούμενων να είναι μικρότερο εκείνου των μη απασχολούμενων) και με προοπτική ραγδαίας περαιτέρω ανόδου του μεγέθους της, συνδέονται και με την συντελούμενη εξαφάνιση μεγάλου τμήματος μικρών επιχειρήσεων και αυτοαπασχολούμενων, εξέλιξη που ευνοεί και η απελευθέρωση των «κλειστών» επαγγελμάτων. Παράλληλα ισχυρά οικονομικά συμφέροντα καρδοκούν για να επωφεληθούν από τη συρρίκνωση ή και εξαφάνιση της μικρομεσαίας επιχείρησης, την απελευθέρωση των επαγγελμάτων και κυρίως από το κύμα ιδιωτικοποιήσεων και την «αξιοποίηση» της δημόσιας περιουσίας που δρομολογείται. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι αγοραστές των δημόσιων επιχειρήσεων θα απασχολούν στο μέλλον προσωπικό του οποίου το εργασιακό καθεστώς υποχωρεί κατά 3 επίπεδα συγκριτικά με εκείνα που ίσχυαν πριν

από το μνημόνιο. Από εκείνο του προ μνημονίου δημόσιου τομέα σε εκείνο της μνημονιακής του υποβάθμισης. Και στη συνέχεια, με τη μεταφορά στον ιδιωτικό τομέα, σε ένα καθεστώς πλήρους απορρύθμισης σε σχέση με το αντίστοιχο καθεστώς που ίσχυε πριν από την έλευση του μνημονίου.

8. Το νέο εργασιακό τοπίο που διαμορφώνεται μετά από το μνημόνιο σε μια, και θεσμικά πλέον, απορρυθμισμένη αγορά εργασίας οδηγεί στην γενίκευση της επισφάλειας που θα επιβάλλουν σωρευτικά η επέκταση της ευέλικτης εργασίας, οι χαμηλές αμοιβές μέσα από την αποδιάρθρωση του συστήματος διαμόρφωσής τους και υπό την πίεση της ανεργίας με τις φθηνές και εύκολες απολύσεις που θα καθιστούν αβέβαιη την προοπτική συνταξιοδότησης που θα υπολογίζεται, όταν θα συμπληρώνονται οι προϋποθέσεις, με βάση τις αποδοχές ενός ολόκληρου εργάσιμου βίου. Ήδη η μείωση των αποδοχών και στον ιδιωτικό τομέα κυμαίνονται από 10-20% από την εκδήλωση της κρίσης.

Η απορρύθμιση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων, εκτός από το πλήγμα που δέχονται τα κεντρικά συνδικάτα και γενικότερα ο συνδικαλισμός, αποτελεί το ενδιάμεσο στάδιο πριν από την επιβολή όρων πλήρους εξατομίκευσης των αμοιβών και των εργασιακών σχέσεων που αποτελεί και τον απώτερο στόχο του νεοφιλελεύθερου δόγματος.

Η «γενιά των 700 ευρώ», που δεν περιορίζεται στις ηλικίες των νέων εργα-

ζομένων, αφήνει τη θέση της στη «γενιά των 500 ευρώ» που αποκτά μεγαλύτερο εύρος. Ωστόσο, η γενιά των νέων εργαζόμενων, υπό το φως των νέων δεδομένων, οδηγείται στη διαμόρφωση μιας νέας εργασιακής κουλτούρας υπό την απόλυτη κυριαρχία της ανασφάλειας και της επισφάλειας με περιορισμένα δικαιώματα και προσδοκίες από τη θέση τους στην αγορά εργασίας. Η εικόνα αυτή ενισχύει την ήδη διαμορφωμένη κατάσταση στους κόλπους των νέων εργαζομένων που βιώνουν τις σύγχρονες συνθήκες εργασίας απέχοντας, κατά κανόνα, από κάθε συλλογική δράση στις ηλικίες κάτω των 35 ετών, εξέλιξη για την οποία σημαντική είναι και η ευθύνη των συνδικάτων με τις πράξεις και τις παραλείψεις τους.

9. Με τα μέτρα ενισχύονται τα πλήγματα απέναντι στον συνδικαλισμό μέσα από τη μείωση του ρόλου του δημόσιου τομέα που αποτελεί τον ισχυρό πυλώνα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, την απαξίωση του ρόλου των κλαδικών συμβάσεων και κατ' επέκταση των κλαδικών συνδικάτων που με τη σειρά τους οφείλουν να διεκδικήσουν τη θεσμική τους παρουσία στους χώρους εργασίας και, ανεξάρτητα από την δημιουργία επιχειρησιακών σωματείων για τα οποία ζητούμενο είναι η αυτόνομη παρουσία αντί της έντεχνα επιδιωκόμενης προσχώρησης και διολίσθησης στις λογικές της εργοδοσίας. Παράλληλα οι νέες εξελίξεις που βάλλουν συνολικά κατά της εργασίας και οδηγούν σε

κλών καθεστώτων με όρους γενικής υποβάθμισης δημιουργούν και νέες προκλήσεις. Είναι προκλήσεις για μια νέα αλληλεγγύη ανάμεσα στους κόλπους των δυνάμεων της εργασίας που βάλλονται στο σύνολό τους, και για νέες κοινωνικές συμμαχίες ανάμεσα στα ευρέα τμήματα του πληθυσμού που πλήττονται από τις ασκούμενες πολιτικές της πρωτοφανούς αναδιανομής του πλούτου σε όφελος των ισχυρών οικονομικών συμφερόντων.

Τέλος, οι προκλήσεις απευθύνονται και στο συνδικαλιστικό κίνημα που καλείται να κατοχυρώσει την πλήρη αυτονομία του από εξωγενείς παράγοντες και να επανέλθει έμπρακτα στις παραδοσιακές αξίες που οφείλει να υπηρετεί, και που σε μεγάλο βαθμό απεμπόλησε στην πορεία των χρόνων. Η επιστροφή στις δυνάμεις της συνδικαλιστικής βάσης με τη διεύρυνσή της, χωρίς διακρίσεις, από το σύνολο των κοιτασμάτων, παλαιών και νέων, της μισθωτής εργασίας, η απεξάρτηση από τις πελατειακές λογικές και την άκρατη και διαλυτική λειτουργία των παραταξιακών και προσωπικών μηχανισμών, η οργανωτική και ενιαία ανασυγκρότηση με βάση την ενοποίηση της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ, ο διεθνοποιημένος προσανατολισμός και, προ πάντων, η κατοχύρωση όρων μιας γνήσιας συνδικαλιστικής κουλτούρας που έχει ανάγκη, όσο ποτέ άλλοτε, η πανταχόθεν βαλλόμενη εργασία, αποτελούν τα νέα και επιτακτικά ζητούμενα.