



ΕΡΓΑΣΙΑ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΡΑΤΟΣ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΝΙΚΟΣ ΠΟΥΛΑΝΤΖΑΣ

Διονύσης Τεμπονέρας¹

Ο νεοφιλελεύθερος εμπειρισμός ως εργαλείο απορρύθμισης της εργασίας

Η πανδημία ως «επιταχυντής» των εξελίξεων στο πεδίο της Εργασίας

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η πανδημία του κορωνοϊού λειτουργεί ως «επιταχυντής» μια νέας, εν εξελίξει, παγκόσμιας πραγματικότητας. Με τη νέα αυτή συνθήκη, παραδοσιακές κοινωνικές και οικονομικές νόρμες, τίθενται σε αμφισβήτηση.

Στο επίκεντρό όλων, η «Εργασία» χάνει την παραδοσιακή της μορφή και αποκτά νέα χαρακτηριστικά, άγνωστα μέχρι σήμερα. Η τηλεργασία, η εργασία σε πλατφόρμες, η εισαγωγή της ρομποτικής στην παραγωγή, οι α-τυπικές σχέσεις εργασίας, τα «συμβόλαια μηδενικού χρόνου», τα mini jobs κ.ά. είναι μια καινούργια κατάσταση, την οποία ακόμα και η νομική επιστήμη είναι δύσκολο να παρακολουθήσει.

Η πανδημία από την άλλη, γίνεται το απαραίτητο «άλλοθι», ώστε κατακτήσεις του περασμένου και προπερασμένου αιώνα, αποτέλεσμα των διεκδικήσεων των εργαζομένων αλλά και των σοσιαλιστικών κομμάτων, να περνούν σε δεύτερη μοίρα. Το δώρο, το δικαίωμα στην απεργία, η προστασία από την απόλυση, το δικαίωμα των

¹ Δικηγόρος, LLM Εργατικού Δικαίου, Υποψήφιος διδάκτωρ Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών

συλλογικών διαπραγματεύσεων, σαρώνονται στο βωμό της δήθεν ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και της υπερσυσσώρευσης του κεφαλαίου.

Στην Ευρώπη, η διαδικασία απορρύθμισης του εργατικού δικαίου, έχει ξεκινήσει εδώ και τέσσερις περίπου δεκαετίες, ως στρατηγική επιλογή της ευρωπαϊκής τεχνοδομής. Από την Μ. Θάτσερ μέχρι τον Σ. Κουρτς, σχηματίζεται μια «αλυσίδα αμφισβήτησης» των εργασιακών δικαιωμάτων, με προφανή στόχο, την υποτίμηση της εργατικής δύναμης. Από τις νεοφιλελεύθερες αυτές «ονειρώξεις», δεν θα μπορούσε να απουσιάζει η σημερινή κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας, η οποία στο πλαίσιο των νέων εργασιακών ρυθμίσεων που φέρνει στη Βουλή, με το επικείμενο νομοσχέδιο για τα εργασιακά, κινείται στην ίδια ακριβώς λογική.

Οι βασικές ρυθμίσεις του νέου σχεδίου νόμου για τα εργασιακά

Οι βασικές ρυθμίσεις του νομοσχεδίου που πρόκειται να καταθέσει η κυβέρνηση διακατέχονται από ένα νεοφιλελεύθερο πνεύμα απόλυτης (ultra) ελαστικοποίησης/ απορρύθμισης της εργασίας. Κοινή συνισταμένη των διατάξεων που θα έρθουν προς ψήφιση, είναι η δημιουργία του νέου «post-Covid-19-unfree» εργαζόμενου, που θα έχει δυο βασικά χαρακτηριστικά: **Θα δουλεύει πολύ περισσότερο και θα πληρώνεται λιγότερο.**

“

Ο νέος «post-Covid-19-unfree» εργαζόμενος θα έχει δυο βασικά χαρακτηριστικά:

Θα δουλεύει πολύ περισσότερο και θα πληρώνεται λιγότερο.

”



I. «Ευελιξία» στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας δια ατομικών συμβάσεων

Η βασική «μεταρρύθμιση» του νέου μοντέλου εργασίας είναι η πρόβλεψη ευελιξίας, μέσω απευθείας διαπραγμάτευσης εργοδότη και εργαζομένου, για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας, δια ατομικών συμβάσεων. Η κυβέρνηση θα εισάγει ρυθμίσεις που θα προβλέπουν την «ελεύθερη» συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων μέσω ατομικών συμβάσεων εργασίας, οι οποίες θα μπορούν να καταστρατηγούν το δώρο και να θεσμοθετούν τις απλήρωτες υπερωρίες.

Η αρχή θα γίνει από τις επιχειρήσεις εποχικής έντασης της εργασίας, ώστε το μοντέλο να επεκταθεί αργότερα στο σύνολο των επιχειρήσεων. Έτσι, οι εργαζόμενοι στον τουρισμό, στις μεταφορές, στην εστίαση θα υποχρεούνται να εργάζονται για μια περίοδο αναφοράς (εβδομάδα, μήνας) 10 ώρες αντί για 8, δίχως να αμείβονται υπερωριακά. Οι επιπλέον ώρες εργασίας, θα συμψηφίζονται, είτε με άδειες είτε με ρεπό είτε με λιγότερες ώρες εργασίας σε επόμενη περίοδο αναφοράς. Για παράδειγμα, εργαζόμενος σε ξενοδοχείο θα εργάζεται 48 ώρες την εβδομάδα, χωρίς να πληρώνεται υπερωρία ή υπερεργασία και την επόμενη θα εργάζεται για 32 ώρες ώστε να προκύπτει η μέση εβδομαδιαία 40ωρη εργασία. Στην πράξη, για μέχρι 6 μήνες το χρόνο, το δώρο, θα μπαίνει «στον πάγο» και θα γίνεται «λάστιχο».

“

Η εισαγωγή του νέου συστήματος διευθέτησης, μέσω ατομικών συμβάσεων εργασίας, εκλαμβάνει ως ισότιμα(!) μέρη τον εργοδότη και το εργαζόμενο.

”

Η εισαγωγή του νέου συστήματος διευθέτησης μέσω ατομικών συμβάσεων εργασίας εκλαμβάνει ως ισότιμα(!) μέρη τον εργοδότη και το εργαζόμενο. Προφανώς δεν χρειάζεται να πούμε ότι αυτή αντίληψη παραβιάζει βασικές αρχές του εργατικού δικαίου και θα επιφέρει αργά ή γρήγορα την πλήρη ελαστικοποίηση και εν τέλει την κατάργηση του θωρου, όχι μόνο στις εποχικές επιχειρήσεις, αλλά στο σύνολο των επιχειρήσεων της πατρίδας.

II. Αύξηση του ορίου των νόμιμων υπερωριών

Η ανωτέρω πρόθεση της κυβέρνησης για κατάργηση των δώρου επιβεβαιώνεται και από την πρόθεσή της να αυξήσει το όριο των νόμιμων υπερωριών. Σήμερα καθορίζεται ως ανώτατο όριο υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων στις βιομηχανικές, βιοτεχνικές επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες, οι σαράντα οκτώ (48) ώρες ανά εξάμηνο, ενώ στις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών, το όριο είναι εκατόν είκοσι (120) ώρες ανά έτος.

Η κυβέρνηση σχεδιάζει την αύξηση του ορίου στις εκατόν πενήντα (150) ώρες ετησίως σε όλους τους τομείς δραστηριότητας, γεγονός που θα σημάνει την μείωση του κόστους των υπερωριών για τους εργοδότες και την μείωση των αποδοχών των εργαζομένων.

Οι «φτηνές» υπερωρίες, πέραν από την προφανή μείωση του μισθού, θα οδηγήσουν και σε φυσική εξάντληση των εργαζομένων, που δεν θα έχουν τη δυνατότητα να αρνηθούν την παροχή εργασίας. Η ισχύουσα σήμερα νομοθεσία αποτρέπει την εργοδοσία από την κατάχρηση της υπερωριακής εργασίας, δίνοντας ανάλογη προσαύξηση στις αποδοχές των εργαζομένων.

Οι ανωτέρω ρυθμίσεις για 10ωρη εργασία και φτηνή υπερωριακή αμοιβή, θα έχουν ως συνέπεια οι εργαζόμενοι, να στερηθούν τον ελεύθερο χρόνο τους, τις οικογένειες τους, ενώ είναι βέβαιο ότι σε «βαριές» εργασίες θα έχουμε εργαζόμενους που θα εξαντλούνται από την κόπωση, θα προκύψουν εργατικά ατυχήματα κλπ. Παράλληλα, ορισμένοι κλάδοι, όπως τα Logistics, τα Data Centers κλπ. θα

“

Οι ανωτέρω ρυθμίσεις για 10ωρη εργασία και φτηνή υπερωριακή αμοιβή, θα έχουν ως συνέπεια οι εργαζόμενοι, να στερηθούν τον ελεύθερο χρόνο τους, τις οικογένειες τους, ενώ είναι βέβαιο ότι σε «βαριές» εργασίες θα έχουμε εργαζόμενους που θα εξαντλούνται από την κόπωση, θα προκύψουν εργατικά ατυχήματα κλπ.

”



που «αντίο» στην ανάπαυση το Σαββατοκύριακο, αφού θα προβλέπεται, η δυνατότητα ειδικής απασχόλησης το Σάββατο και την Κυριακή (άνευ πρόσθετης αμοιβής), με αναπλήρωση σε διήμερο ρεπό σε άλλες ημέρες της εβδομάδας. Για χιλιάδες εργαζόμενους, αυτό θα σημάνει, το οριστικό τέλος για το «κυριακάτικο τραπέζι», την βόλτα με την οικογένεια, τα ψώνια του Σαββάτου, την συνεύρεση με τους φίλους. Επαγγελματική, οικογενειακή και κοινωνική ζωή, θα επηρεαστούν δραστικά.

III. Ηλεκτρονική κάρτα εργασίας

Με άλλη ρύθμιση, η κυβέρνηση θα εισάγει την ηλεκτρονική κάρτα εργασίας, για να καταπολεμήσει την αδήλωτη και υποδηλωμένη εργασία. Η ψηφιακή κάρτα εργασίας θα επιτηρείται με ηλεκτρονικά μέσα, μέσω του πληροφοριακού συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ 2», με στόχο την on-line παρακολούθηση του πραγματικού ωραρίου των εργαζομένων, την καταπολέμηση της «μαύρης εργασίας» και των απλήρωτων υπερωριών και την διευκόλυνση της διευθέτησης του ωραρίου.

Αυτό που δεν αποκαλύπτει η κυβέρνηση είναι ότι, η ηλεκτρονική κάρτα εργασίας είναι νόμος του κράτους εδώ και 10 χρόνια. Σύμφωνα με τον νόμο 3996/2011 (άρθρο 26) θεσπίστηκε η χρήση της κάρτας εργασίας σε ηλεκτρονικό ρολόι παρουσίας προσωπικού (ωρομέτρηση), τα στοιχεία της οποίας διαβιβάζονται με ηλεκτρονικό ή άλλο τρόπο στον ασφαλιστικό φορέα και διασταυρώνονται με τα αναγραφόμενα στην υποβαλλόμενη από τις επιχειρήσεις αναλυτική περιοδική δήλωση. Η ίδια η ρύθμιση παρέμεινε έως σήμερα στην πράξη ανενεργή, αφού ουδέποτε εκδόθηκαν οι συνολικά τέσσερις Υπουργικές Αποφάσεις που προβλεπόταν, για την εφαρμογή της.

Συνεπώς η κυβέρνηση μάλλον εμπαίζει, τους εργαζόμενους, αφού αν πραγματικά ήθελε να αντιμετωπίσει την «μαύρη» εργασία, πρώτο μέλημά της, θα ήταν η ενίσχυση του ΣΕΠΕ με μέσα και προσωπικό. Η ψηφιακή κάρτα είναι ένα χρήσιμο εργαλείο που από μόνο του όμως δεν αρκεί να αντιμετωπίσει την αδήλωτη εργασία.

IV. Αλλαγές στον συνδικαλιστικό νόμο

Σημαντικές αλλαγές θα έχουμε και στον συνδικαλιστικό νόμο 1264/1982, σε ζητήματα που αφορούν την ηλεκτρονική ψηφοφορία στα σωματεία για την κήρυξη απεργίας, στην ηλεκτρονική καταγραφή των συνδικάτων και των εργαζομένων-συνδικαλιστών σε ειδικό μητρώο, προκειμένου να έχουν δυνατότητα συλλογικής διαπραγμάτευσης, στον καθορισμό προσωπικού ασφαλείας που θα φτάνει και το 33% σε «ανήσυχους» κλάδους εργαζομένων (συγκοινωνίες, ασφαλιστικά ταμεία, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, στους ΟΤΑ κλπ.), ώστε να μην «διαταράσσεται» η ομαλή λειτουργία της οικονομικής και κοινωνικής ζωής.

Η πρωτοβουλία αυτή, μεταφράζεται σε νέους περιορισμούς στο δικαίωμα στην απεργία, σε «φακέλωμα» και χειραγώγηση των συνδικάτων, σε διώξεις

στα συνδικαλιστικά στελέχη, ενώ δημιουργεί νέα προσκόμματα και στο δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης με την εισαγωγή γραφειοκρατικών εμποδίων στην πορεία προς τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΣΣΕ). Με τις νέες ρυθμίσεις τα συνδικάτα καθίστανται «άτυπες ΜΚΟ», σύγχρονα «ΚΕΠ εργαζομένων», που θα ασχολούνται με ζητήματα διαδικαστικού χαρακτήρα εντός της επιχείρησης.

“

Με τις νέες ρυθμίσεις τα συνδικάτα καθίστανται «άτυπες ΜΚΟ», σύγχρονα «ΚΕΠ εργαζομένων», που θα ασχολούνται με ζητήματα διαδικαστικού χαρακτήρα εντός της επιχείρησης.

”

V. Αλλαγές στο δίκαιο της απόλυσης

Η κυβέρνηση επίσης φέρνει την εναλλακτική λύση της επιπλέον αποζημίωσης, αντί της υποχρεωτικής επαναπρόσληψης, σε περίπτωση παράνομης ή καταχρηστικής απόλυσης. Το νομοσχέδιο προβλέπει ότι – σε περίπτωση άκυρης

απόλυση – ο εργαζόμενος χάνει παρ’ όλα αυτά το δικαίωμα στη θέση εργασίας του οριστικά και ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει ορισμένους μόνο μισθούς υπερημερίας (ως αστική ποινή), και μόνο αν το επιτρέπει η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης.

Σήμερα ο εργαζόμενος σε περίπτωση παράνομης ή καταχρηστικής απόλυσης έχει το δικαίωμα να προσφύγει δικαστικά και να απαιτήσει την επιστροφή του στην δουλειά, υποχρεώνοντας τον εργοδότη να καταβάλλει μισθούς υπερημερίας, συνήθως πολλών ετών (ακόμα και δεκαετίας), ενώ παράλληλα επιτυγχάνει και την επιστροφή του στην εργασία του.

Με τη συγκεκριμένη διάταξη, οι απολύσεις διευκολύνονται, απελευθερώνονται, γίνονται ανεξέλεγκτες, ξηλώνεται το «δίκαιο της καταγγελίας» και πέφτει το τελευταίο οχυρό της μισθωτής εργασίας, η προστασία από την απόλυση, που ισχύει εδώ και 100 χρόνια, από τον νόμο 2190/1920.

Με άλλη ρύθμιση, δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να **σταματήσει την ακυρότητα της απόλυσης**, αν αυτή συντελέστηκε – για παράδειγμα – για μη καταβολή αποζημίωσης ή δεν τηρήθηκε ορθά ο τύπος. Αίρεται συνεπώς, η θεμελιώδης υποχρέωση του εργοδότη σε περίπτωση απόλυσης, να τηρήσει τον έγγραφο τύπο και να καταβάλλει την νόμιμη αποζημίωση, σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσης εργασίας.

Πρόκειται για πλήρη απελευθέρωση των απολύσεων, σε συνθήκες πανδημίας και οξείας οικονομικής κρίσης.

Νεοφιλελεύθερη αποδιάρθρωση του Εργατικού Δικαίου μέσω ενός αγοραίου νομικού εμπειρισμού

Η κύρια επιχειρηματολογία που χρησιμοποιείται γι’ αυτή την νεοφιλελεύθερη αποδιάρθρωση του Εργατικού Δικαίου, είναι ότι οι εργασιακές αλλαγές έχουν γίνει στην νέα οικονομική πραγματικότητα, ότι οι κοινωνικές συνθήκες έχουν δημιουργήσει μια νέα γενιά ευέλικτα εργαζομένων μέσα στο αντικειμενικό περιβάλλον

του σύγχρονου νεοφιλελευθερισμού, και ως εκ τούτου εκείνο που απομένει είναι η θεσμική αποκρυστάλλωση σε νομοθετικό επίπεδο αυτών των μεταλλάξεων και προφανώς η γενίκευση αυτών των μέτρων θεσμικής νομιμοποίησης της ελαστικής απασχόλησης. Έτσι, έρχεται η νομική «επιστήμη» να προτείνει τις θεσμικές εκείνες μορφές νομοθετικής αναγνώρισης και νομιμοποίησης της επιβεβλημένης πραγματικότητας των ελαστικών μορφών εργασίας, να προσαρμόσει την εργατική νομοθεσία στην υπαρκτή οικονομική πραγματικότητα.

Ωστόσο αυτή η μεθοδολογία δεν είναι παρά ένας **αγοραίος νομικός εμπειρισμός**, μια «απολογητική» της νομικής επιστήμης στα κοινωνικά αποτελέσματα των καπιταλιστικών αναδιαρθρώσεων. Η νομική δηλαδή θεωρία και πρακτική δεν αναλαμβάνει τίποτα άλλο, παρά να προσαρμόσει τη νομοθεσία στην υπαρκτή καπιταλιστική κοινωνική πραγματικότητα, που δεν είναι παρά το προϊόν της οικονομικής βίας που ασκεί η κυριαρχία των αγορών και του ανταγωνισμού στις εργασιακές σχέσεις.

“
Η νομική δηλαδή θεωρία και πρακτική δεν αναλαμβάνει τίποτα άλλο, παρά να προσαρμόσει τη νομοθεσία στην υπαρκτή καπιταλιστική κοινωνική πραγματικότητα
”

Αυτό όμως όχι μόνον δεν αντιπροσωπεύει «επιστημονικό πόρισμα» αλλά απεναντίας είναι καθαρά ιδεολογική θεσμική «απολογητική» της ισχύουσας νεοφιλελεύθερης κοινωνικής πραγματικότητας και των αντίστοιχων ταξικών συσχετισμών.

Μια αριστερή εργατική πολιτική που είναι στοιχειωδώς συνεπής με τον εαυτό της δεν μπορεί παρά να εναντιώνεται κατηγορηματικά σε κάθε μορφή θεσμοθέτησης (μονιμοποίησης - επέκτασης) της «ελαστικής ασφάλειας» (flexicurity), στους περιορισμούς του δικαιώματος της απεργίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, στην άρση της προστασίας από τις απολύσεις και να επιζητεί στο κοινωνικό και πολιτικό επίπεδο την δημιουργία ρεαλιστικών όρων ανατροπής του νεοφιλελεύθερου υποδείγματος.