

1. Εισαγωγικές επισημάνσεις

Οι αλλαγές που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση και τα μνημόνια «για τη στήριξη της ελληνικής οικονομίας» που οδηγούν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων δεν συνιστούν κεραυνό εν αιθρία. Πρόκειται για αλλαγές στο εργασιακό πεδίο που συντελούνται κατά την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα με σταδιακές και συμπληρωματικές παρεμβάσεις με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους και με βασικό εργαλείο την εισαγωγή μιας μεγάλης ποικιλίας μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας. Οι πολιτικές αυτές, άλλωστε, εντάσσονται στο πλαίσιο της κρατούσας πολιτικής στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία υιοθετεί την ανάγκη της ριζικής μεταρρύθμισης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με διακηρυγμένο στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης. Παράλληλα δημιουργούν μια νέα κατάσταση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που, υπό την επίδραση των νεοφιλελεύθερων δοξασιών, οδηγούν στην απορρύθμιση του μεταπολεμικού εργασιακού προτύπου που συντελείται και με όρους επαναρρύθμισης του περιεχομένου της εργασίας. Στο πλαίσιο της νέας αυτής αντίληψης για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με την οποία η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ανάγεται σε κυρίαρχη αξία σε βάρος των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, το εργατικό δίκαιο αντιμετωπίζεται ως εμπόδιο απέναντι στην υλοποίηση των ως άνω στόχων. Βασική συνέπεια της νέας αντίληψης αποτελεί το γεγονός ότι εισάγονται στο εργατικό δίκαιο, σταδιακά και με εντεινόμενους ρυθμούς, στοιχεία από το εμπορικό δίκαιο, και ειδικότερα από το δίκαιο του ανταγωνισμού, με αποτέλεσμα την αλλοίωση του περιεχομένου του και την εκτροπή του από τον ουσιαστικό ρόλο του που είναι προστασία του αδύνατου πόλου της εργασιακής σχέσης και την ενίσχυση της θέσης του εργοδότη. Οι συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνονται σε 4 βασικούς άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας: Στην υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα, στην αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών, στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης κα, τέλος, στην άμβλυση των όρων της προστασίας από τις απολύσεις. Στην Ελλάδα οι πολιτικές ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας από τις αρχές της δεκαετίας του '90 και εντεύθεν, που αποσκοπούν στην υλοποίηση του στόχου μείωσης των δαπανών για την εργασία προς όφελος της ανταγωνιστικότητας, συναντούν δύο ακόμη παραδοσιακές πρακτικές διατήρησης του μισθολογικού κόστους σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τα ισχύοντα στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο. Καταρχήν οι μέσες ετήσιες αμοιβές από την πλήρη απασχόληση αντιστοιχούν, κατά το 2009, στο 68% της E15 και στο 97% της E27 στην οποία συμμετέχουν χώρες (πχ. Βουλγαρία) με μισθούς που αντιπροσωπεύουν το 1/10 των αντίστοιχων ελληνικών. Επιπλέον η εκτεταμένη παράνομη ευελιξία που συνδέεται

με την παραβίαση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, με ενδεικτικό το φαινόμενο της ανασφάλιστης εργασίας σε ποσοστό 22% το 2009, ενίσχυαν τις πολιτικές διαχείρισης του χαμηλού εργατικού κόστους στην Ελλάδα. Οι εξελίξεις αυτές συνέτειναν ώστε πριν ακόμη από την εκδήλωση της των συμπτωμάτων της οικονομικής κρίσης να γίνεται λόγος για περιοχές εργασιακού μεσαίωνα εντός της ελληνικής αγοράς εργασίας και για τη γενιά των 700 ευρώ που εκπροσωπούσε το 1/5 περίπου του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού στη χώρα. Την ίδια περίοδο, ωστόσο, η Ελλάδα, διατηρώντας το χαμηλότερο εργατικό κόστος στην Ε15 μαζί με την Πορτογαλία διατηρούσε ταυτόχρονα, με την ίδια επίσης χώρα, την τελευταία θέση σε επίπεδο ανταγωνιστικότητας αποδεικνύοντας ότι οι ανταγωνιστικές οικονομίες απαιτούν πρώτιστα υψηλής ποιότητας προϊόντα και όχι παρεμβάσεις στο μισθολογικό κόστος.

Κατά την τελευταία διετία και με αφορμή το μνημόνιο οι αλλαγές στην αγορά εργασίας είναι καταγιγιστικές. Το περιεχόμενο των αλλαγών αυτών κινείται στα ίδια πλαίσια με τις αλλαγές που συντελούνται στη χώρα κατά την τελευταία 20ετία σε μεγαλύτερη, βέβαια, έκταση και ένταση. Ωστόσο, τα υιοθετούμενα μέτρα, ως προς τη φύση και το περιεχόμενό τους, δεν συνιστούν καινοτομία στον ευρωπαϊκό χώρο. Και τούτο διότι από το σύνολο των μέτρων, που έχει εισαχθεί με αφορμή την κρίση και το μνημόνιο, δεν υπάρχει η παραμικρή σχετική ρύθμιση για την οποία να επιλέγεται ως πρώτο πεδίο εφαρμογής η ελληνική αγορά εργασίας. Ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες που έχουν υποστεί σοβαρή υποβάθμιση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων συγκαταλέγεται και η Γερμανία όπου οι μισθωτοί υπέστησαν μειώσεις πραγματικών μισθών κατά 11% κατά το διάστημα της λειτουργίας του ευρώ ενώ στην ίδια χώρα περί τα 4 εκατομμύρια εργαζόμενοι αμείβονται με μισθούς κάτω των 600 ευρώ. Εντούτοις, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι για πρώτη φορά στην ευρωπαϊκή εμπειρία συναντάται αυτός ο καταγιγισμός μέτρων σε τέτοια ποσότητα και μέσα σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα μικρότερο της διετίας, στοιχείο που παραπέμπει, όντως, σε ελληνική καινοτομία.

2. Το περιεχόμενο των μέτρων

Τα χαρακτηριστικά των μέτρων που λαμβάνονται κατά την τελευταία διετία συνίστανται σε ακραίες εκφράσεις νεοφιλελεύθερης έμπνευσης που επιβάλλονται με αφορμή την οικονομική κρίση και το μνημόνιο από διεθνείς και εθνικούς οικονομικούς και πολιτικούς κύκλους. Αυτά εξειδικεύονται σε παρεμβάσεις που αφορούν, καταρχήν, στη συρρίκνωση της απασχόλησης και στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα στο πλαίσιο της σύγκλισης με το εργασιακό καθεστώς στον ιδιωτικό τομέα και με όρους συνολικής υποβάθμισης. Η απορρύθμιση της εργασίας στο Δημόσιο δημιουργούν το κατάλληλο έδαφος για την εκτεταμένη απορρύθμιση της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα με την περαιτέρω ενίσχυση της ευέλικτης και επισφαλούς εργασίας, την διευκόλυνση των απολύσεων και την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ειδικότερα:

α) Η μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα συντελείται με την καθιέρωση της σχέσης 1:5 και 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων, με την εισαγωγή των μέτρων της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας και της εργασιακής εφεδρείας που συνίστανται σε έμμεσες απολύσεις, και με την συρρίκνωση των θέσεων προσωρινής απασχόλησης που σε

μεγάλο βαθμό καλύπτουν πάγιες ανάγκες. Οι εξελίξεις αυτές περιορίζουν το ποσοστό της απασχόλησης στο Δημόσιο στο 16% που υπολείπεται αισθητά των αντίστοιχων μεγεθών που καταγράφονται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Επιπλέον με το δεύτερο μνημόνιο προβλέπεται μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα κατά 15.000 και κατά 150.000 θέσεις εργασίας για το 2012 και για την περίοδο 2012-15 αντίστοιχα. Παράλληλα επέρχεται γενικευμένη μείωση των αποδοχών που κυμαίνεται από 10%-50% μέσα από άμεσες νομοθετικές παρεμβάσεις στους μισθούς και στα επιδόματα και από την κατάργηση συλλογικών συμβάσεων και κανονισμών προσωπικού με ιδιαίτερη έμφαση στην άρση της πρόσθετης προστασίας από τις απολύσεις για τους εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Στο πλαίσιο δε του δεύτερου μνημονίου αναμένονται μέτρα που θα κινούνται προς την πλήρη ευθυγράμμιση στο εργασιακό καθεστώς μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

β) Η διευκόλυνση των απολύσεων επιχειρείται σε μια περίοδο όξυνσης της ανεργίας επιτείνοντας το αίσθημα της εργασιακής ανασφάλειας. Η χαλάρωση της προστασίας των εργαζομένων τόσο στο πεδίο των ατομικών όσο και στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων αποτελεί ένα ακόμη πλήγμα σε ένα βασικό άξονα του εργατικού δικαίου. Με τα υιοθετηθέντα μέτρα κατά το πρώτο μνημόνιο μειώνεται το κόστος των απολύσεων μέσω της σύντμησης από τους 24 στους 6 μήνες του ανώτατου χρόνου προειδοποίησης σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων και με αποτέλεσμα να μειώνεται το κόστος των απολύσεων μέχρι και 18 μισθούς για τους εργαζόμενους με μεγάλη προϋπηρεσία. Παράλληλα διευκολύνονται οι εργοδότες να καταβάλλουν τις αποζημιώσεις απόλυσης σε περισσότερες και χαμηλότερες δόσεις σε σχέση με το παρελθόν περιορίζοντας και το όριο της τμηματικής εξόφλησης της αποζημίωσης από τους μισθούς των 6 μηνών στους 2 μήνες. Επίσης επεκτείνεται από τους 2 στους 12 μήνες ο ελάχιστος χρόνος απασχόλησης που απαιτείται για την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης από τον εργοδότη μετά από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αόριστης διάρκειας. Αναφορικά, τέλος, με το όριο για τις ομαδικές απολύσεις, αυτό 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.

γ) Η ενίσχυση των ευέλικτων και επισφαλών μορφών απασχόλησης συντελείται με ποικιλία ρυθμίσεων του πρώτου μνημονίου. Σε αυτές συγκαταλέγονται η επέκταση από τους 18 στους 36 μήνες του ανώτατου χρόνου δανεισμού των εργαζομένων, η επέκταση από τα 2 στα 3 έτη του ανώτατου χρόνου ανανεώσεων των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, η επέκταση από τους 6 στους 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος της διάρκειας της εκ περιτροπής εργασίας (4ήμερα, 3ήμερα), η κατάργηση των προσαυξήσεων στην αμοιβή της μερικής απασχόλησης στις περιπτώσεις των υπερωριών και της εργασίας μικρότερης των 20 ωρών εβδομαδιαίως.

δ) Η αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί το ενδιάμεσο στάδιο που οδηγεί στην εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών. Με το πρώτο μνημόνιο αίρεται μια βασική αρχή του εργατικού δικαίου, εκείνη της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζόμενου, μέσα από τη νομοθετική αναγνώριση της δυνατότητας να υπογράφονται επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις με δυσμενέστερο περιεχόμενο και να υπερισχύουν του αντίστοιχου των κλαδικών.

Με το δεύτερο μνημόνιο μειώνεται ο γενικός κατώτατος μισθός, κατά 22% (και κατά 32%

για τους νέους κάτω των 25 ετών), με νομοθετική παρέμβαση καταργώντας τον ρόλο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης. Παράλληλα, αναστέλλονται οι αυξήσεις με συλλογικούς όρους σε βασικούς μισθούς, ωριμάνσεις και επιδόματα πολυετίας μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να μειωθεί κάτω από το 10%, γεγονός που δεν προβλέπεται να επέλθει υπό τις ασκούμενες πολιτικές, σύμφωνα με εκτιμήσεις του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, πριν από το 2023. Θα πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι οι πρόσφατες αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών συμβάσεων δεν επιδρούν μόνο στους γενικούς κατώτατους μισθούς αλλά, σε συνδυασμό με μέτρα του πρώτου και του δεύτερου μνημονίου, συντελούν στην διολίσθηση των μέσων μισθών προς τα κατώτατα επίπεδα των αποδοχών της μισθωτής εργασίας. Αυτό επιδιώκεται με τις ακόλουθες ρυθμίσεις:

-Με τη νομοθετική καθιέρωση του παγώματος των αυξήσεων

-Με την αναστολή της επέκτασης της εφαρμογής των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων στο σύνολο των εργαζόμενων του κλάδου και του επαγγέλματος που ωθεί επιχειρήσεις να αποχωρούν από τις εργοδοτικές οργανώσεις που υπογράφουν σχετικές συλλογικές συμβάσεις και δεσμεύονται από αυτές, και άλλες να μην υποχρεώνονται να τις εφαρμόζουν και να υπογράφουν ατομικές συμβάσεις δεσμευόμενες μόνο ως προς τα γενικά κατώτατα όρια.

-Με την παροχή της δυνατότητας υπογραφής επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων που θα έχουν ως όριο τον γενικό κατώτατο μισθό μη δεσμευόμενες από τα όρια των αντίστοιχων κλαδικών συμβάσεων.

-Με την μείωση του χρόνου επέλευσης της μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων σε περίπτωση λήξης ή καταγγελίας τους (από 6 σε 3 μήνες). Με αυτό τον τρόπο μειώνεται η κανονιστική ισχύς του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων και η μετενέργεια στους ατομικούς όρους εργασίας αφορά, στο εξής, μόνο τον βασικό μισθό και τα επιδόματα τέκνων, εκπαίδευσης, πολυετίας και επικίνδυνης εργασίας. Οι όροι αυτοί όντας διαπραγματεύσιμοι με νέες ατομικές συμβάσεις οδηγούν στην εσπευσμένη αποδοχή των συνδικάτων να υπογράφουν συλλογικές συμβάσεις πριν από την παρέλευση του τριμήνου υπό την πίεση των όρων που θέτει η εργοδοσία προκειμένου να αποφευχθεί η εξατομίκευση των αμοιβών.

-Η κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία σε περίπτωση αποτυχίας της μεσολάβησης. Η εξέλιξη αυτή έχει ως αποτέλεσμα τον περαιτέρω περιορισμό του ρόλου της διαιτησίας να επιλύει οριστικά τις συλλογικές διαφορές αφήνοντας μετέωρο τον τρόπο επίλυσής τους και ενισχύοντας την ανασφάλεια των εργαζομένων. Επιπλέον η διαιτησία δεν έχει στο εξής αρμοδιότητα να επιλαμβάνεται επί του συνόλου της συλλογικής διαφοράς, αλλά μόνο για το όριο του βασικού μισθού ανά επίπεδο διαπραγμάτευσης. Οι εξελίξεις αυτές αποθαρρύνουν την πλευρά της εργασίας να επιζητεί τη διαιτησία διότι, και στην περίπτωση που την αποδεχθεί η εργοδοσία, αυτή επιλαμβάνεται του βασικού μισθού ενώ παραμένει μετέωρο το πλαίσιο των επιδομάτων, τα θεσμικά ζητήματα αλλά και όλο το περιεχόμενο των κατακτήσεων που έχει επιτευχθεί από προγενέστερες συλλογικές ρυθμίσεις. Τα μέτρα αυτά συνηγορούν στην υπογραφή συλλογικών συμβάσεων από τα συνδικάτα υπό συνθήκες ιδιαίτερης πίεσης.

-Η υποχρέωση προσήλωσης των μεσολαβητών και των διαιτητών στην ανάγκη μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας και ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων σε συνάρτηση με την πορεία του μισθολογικού κόστους.

ε) Στα μέτρα αυτά προστίθενται οι ρυθμίσεις για τη μείωση του κόστους της υπέρβασης του

ωραρίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης κατά 20% αναφορικά με την υπερεργασία και την υπερωριακή εργασία.

στ) Τέλος, η περαιτέρω μείωση του μισθολογικού κόστους αναμένεται να προκύψει και από μέτρα που συγκαταλέγονται στο δεύτερο μνημόνιο όπως η περαιτέρω μείωση του γενικού κατώτατου μισθού(ήδη 586 και 511ευρώ), η τυπική κατάργηση του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού(έχουν ήδη απολεσθεί 3 μισθοί), η καθιέρωση των ελεύθερων οικονομικών ζωνών που παραπέμπει σε ειδικό μισθολογικό, ασφαλιστικό και φορολογικό καθεστώς, και η ελαστικοποίηση του εργασιμου χρόνου με ατομικούς όρους που αποσκοπεί στη μη πληρωμή των προσαυξήσεων για την υπερωριακή απασχόληση οι οποίες θα υποστούν πρόσθετες μειώσεις.

3. Κοινωνικές συνέπειες των μέτρων

Η ένταση της οικονομικής κρίσης και τα μνημονιακά μέτρα διαμορφώνουν μια νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας και ένα νέο εργασιακό τοπίο έντονα διαφοροποιημένο συγκριτικά με την εικόνα που καταγράφονταν πριν από την εκδήλωση της κρίσης και την υπογραφή των δανειακών συμβάσεων. Οι συνέπειες των μέτρων των μνημονίων συμπυκνώνονται στα ακόλουθα:

α) Η διόγκωση της ανεργίας που προσεγγίζει το 22% με τους 1.100.000 ανέργους στους πρώτους μήνες του 2012(από το 9% και τους 450.000 αντίστοιχα των αρχών του 2009), αποτελεί οδυνηρή συνέπεια της κρίσης και των μνημονιακών μέτρων ανατροφοδότησης της ύφεσης. Η περαιτέρω, δε, εφαρμογή τους αναμένεται να οδηγήσει στην προσέγγιση ή και στην υπέρβαση του 27% που αποτελεί ιστορικό ανώτατο ποσοστό που καταγράφηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1960, περίοδο έξαρσης της εξωτερικής μετανάστευσης. Εκτιμάται, μάλιστα, ότι το ποσοστό της πραγματικής, και όχι της στατιστικής, ανεργίας είναι υψηλότερο κατά 3, τουλάχιστον, εκατοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με τα επίσημα καταγραμμένα μεγέθη. Στην κατηγορία των ανέργων οι μακροχρόνια άνεργοι συνθέτουν την πλειοψηφία ενώ στην κατηγορία των νέων ηλικίας έως 25 ετών η ανεργία εκτοξεύεται από το 29% στο 51% σε διάστημα μιας διετίας. Επισημαίνεται, τέλος, ότι η επιδότηση της ανεργίας στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα χαμηλή σε ύψος και σε διάρκεια, ως ειδικότερη ένδειξη του ελλειμματικού κοινωνικού κράτους, αφού αυτή δεν αντιστοιχεί σε ποσοστό αναπλήρωσης του απολεσθέντος μισθού, αλλά στο 57% του γενικού κατώτατου(361 ευρώ σήμερα), ενώ η ανώτατη διάρκειά της περιορίζεται στους 12 μήνες, μη καλύπτοντας τους μακροχρόνια ανέργους και συμπληρώνοντας ένα μεγάλο κατάλογο περιορισμών για την χορήγηση του επιδόματος ανεργίας.

β) Η συρρίκνωση των μισθών αποτελεί το βασικό επακόλουθο των πολιτικών λιτότητας που κυμαίνεται από 15% έως και 60%. Αυτή οφείλεται στις οριζόντιες περικοπές των αποδοχών στον δημόσιο τομέα και στη μείωση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα οφειλόμενη στην αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων, στην εξατομίκευση των αμοιβών και στην μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτη εργασία. Σύμφωνα με στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας κατά το πρώτο έτος της εφαρμογής του μνημονίου οι αμοιβές στον ιδιωτικό τομέα μειώθηκαν κατά 15%, ενώ μόνο κατά το πρώτο τρίμηνο του 2012 οι ίδιες πηγές εκτιμούν ότι οι μεσοσταθμικές μισθολογικές μειώσεις που καταγράφονται μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων και ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι της

τάξης του 22% και 24% αντίστοιχα. Επιπλέον η διόγκωση του φαινομένου της υποχώρησης της πλήρους απασχόλησης(κατά 60% επί των προσλήψεων της τελευταίας διετίας)υπέρ της ευελιξίας έχει συμβάλλει στην αύξηση κατά την περίοδο του μνημονίου των πρακτικών μετατροπής των συμβάσεων πλήρους σε μερική απασχόληση κατά 350% και σε εκ περιτροπής εργασία, με μειωμένες μέρες εργάσιμης εβδομάδας, κατά 13.000% !!! Η εξέλιξη αυτή οδηγεί στην συρρίκνωση των αμοιβών μέχρι και 60% και στην παράλληλη μείωση μισθών και ωραρίων απασχόλησης εφόσον το 15% των συμβάσεων εκ περιτροπής εργασίας παραπέμπει σε απασχόληση μιας ημέρας την εβδομάδα διογκώνοντας την εργασιακή ανασφάλεια και επισφάλεια. Στο ίδιο πλαίσιο της εργασιακής ανασφάλειας εντάσσεται και η εκτίναξη, κατά την τελευταία διετία, του ποσοστού της ανασφάλιστης εργασίας από το 22% στο 34% με πολλαπλές παρενέργειες στο επίπεδο των μισθών και στα ασφαλιστικά ταμεία. Τέλος, εκτιμάται ότι από τον Μάιο του 2012 οι μισθοί στο 80% των συμβάσεων εργασίας θα προκύπτουν με βάση την ατομική διαπραγμάτευση αντί της συλλογικής λόγω των, καθοριστικής σημασίας, αλλαγών στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

γ)Η εκτόξευση της ανεργίας, η βίαιη συρρίκνωση των μισθών, η φορολογική αφαίμαξη των μέσων και χαμηλών εισοδημάτων και η αποδυνάμωση και αυτού του ασθενικού κοινωνικού κράτους έχουν συμβάλλει στην αύξηση από το 21% στο 27% του ποσοστού της φτώχειας, κατά 25% των αστέγων(περί τους 20.000), κατά την τελευταία διετία και την καταγραφή 1.790 αυτοκτονιών οφειλόμενων στην οικονομική κρίση κατά το ίδιο χρονικό διάστημα.

δ)Η επιδείνωση της κατάστασης στην αγορά εργασίας ωθούν μεγάλο τμήμα του εργατικού δυναμικού στην αναζήτηση απασχόλησης στο εξωτερικό. Σύμφωνα με το δίκτυο Eurorpass 100.000 βιογραφικά συμπληρώθηκαν για μετανάστευση στο εξωτερικό κατά το 2011. Θα πρέπει δε να επισημανθεί ότι η μεγάλη πλειοψηφία των ενδιαφερομένων συνιστά ειδικευμένο εργατικό δυναμικό, φαινόμενο που, εκτός από τις κοινωνικές επιπτώσεις που συνεπάγεται, αποτελεί και τεράστια παραγωγική απώλεια με αποτέλεσμα η ελληνική αγορά εργασίας να χάνει ιδιαίτερα παραγωγικό και εξειδικευμένο δυναμικό την ίδια στιγμή που είναι υποδοχέας μεγάλου κύματος μεταναστών, κατά κανόνα ανειδίκευτων.

ε)Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου αποτελεί σημαντική εξέλιξη από τα μέτρα που λαμβάνονται κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου. Η εξέλιξη αυτή είναι αποτέλεσμα της αποδιάρθρωσης του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων που ενισχύει την προοπτική εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων, της χαλάρωσης της προστασίας του εργαζόμενου από την απόλυση, και τον περιορισμό του ρόλου της τυπικής μορφής απασχόλησης που παραπέμπει στην σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου πλήρους ωραρίου.

στ) Η δημιουργία των προϋποθέσεων για την διαμόρφωση ενός νέου εργασιακού τοπίου όπου θα παγιώνεται ένα νέο εργασιακό περιβάλλον με αμοιβές και δικαιώματα που θα οδηγούν σε βαλκανιοποίηση των εργασιακών σχέσεων τη στιγμή μάλιστα που προβάλλεται συστηματικά από στελέχη της τρόικας η διαφορά μισθολογικού κόστους μεταξύ Ελλάδας και Βουλγαρίας όπου οι μέσες ετήσιες αποδοχές ανέρχονται σε 1.600 ευρώ.

ζ)Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η συντελούμενη συμπίεση των μισθών, αν και επιφέρουν βίαιη υποβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας, αναμένεται να αναδείξουν και τους μεγάλους ωφελημένους των εν λόγω επιλογών. Καταρχήν στην κατηγορία αυτή υπάγονται όσοι μετά από το τέλος της ύφεσης επιχειρήσουν να επενδύσουν σε ένα περιβάλλον ιδιαίτερα συμπιεσμένου εργατικού κόστους που θα

εγγυάται υψηλή κερδοφορία του κεφαλαίου. Στο ίδιο πλαίσιο συγκαταλέγεται και το αναμενόμενο όφελος των υποψηφίων επενδυτών που θα κληθούν να προβούν σε εξαγορές δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών σε υλοποίηση των αθρόων ιδιωτικοποιήσεων που σχεδιάζονται. Ειδικότερα, οι ιδιώτες επενδυτές δεν επωφελούνται μόνο από τη σοβαρή μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα που συντελείται κατά την τελευταία διετία, αλλά και από τις σημαντικές αλλαγές που συντελούνται κατά την ίδια χρονική περίοδο στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Το εργασιακό καθεστώς στον ευρύτερο δημόσιο τομέα έχει υποβαθμισθεί αισθητά σε σχέση με το αντίστοιχο που ίσχυε πριν από την έλευση του μνημονίου. Επιπλέον, οι ιδιωτικοποιήσεις που ακολουθούν θα οδηγούν τους εργαζόμενους σε εργασιακό καθεστώς ιδιωτικού τομέα που πλέον λειτουργεί με σαφώς υποβαθμισμένους όρους σε σύγκριση με τα αντίστοιχα ισχύοντα πριν από τα μνημονιακά μέτρα. Εν ολίγοις, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα του 2009 απασχολούμενοι σε ιδιωτικές επιχειρήσεις το 2013 θα διαπιστώνουν πως μέσα σε ένα συντομότατο χρονικό διάστημα αλλάζουν, με όρους σταδιακής υποβάθμισης, 3 επιμέρους εργασιακά καθεστώτα! Τέλος, η μείωση των εισοδημάτων, ανατροφοδοτώντας την ύφεση, ενισχύει την συρρίκνωση του αριθμού των επιχειρήσεων (περί τις 150.000 σε μία διετία), κυρίως μικρομεσαίων με αποτέλεσμα να εκτοπίζεται μεγάλο μέρος τους από την αγορά προς όφελος μεγάλων οικονομικών συμφερόντων που εποφθαλμιούν να καταλάβουν το χαμένο μερίδιο της αγοράς που δημιουργείται από τον αφανισμό τους στο πλαίσιο της ενίσχυσης της συγκέντρωσης και της συγκεντροποίησης του κεφαλαίου.

η) Το ελληνικό παράδειγμα της περιόδου της κρίσης και του μνημονίου και η παγίωση των αποτελεσμάτων που συνεπάγονται τα μέτρα περί την αγορά εργασίας συνιστούν και ένα πείραμα αναφορικά με τις σχεδιαζόμενες αλλαγές στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Αποτελεί δείγμα γραφής αναφορικά με τις δρομολογούμενες αλλαγές μισθολογικής λιτότητας που εντάσσονται στο πρόσφατα υιοθετηθέν από τα αρμόδια ευρωπαϊκά όργανα Σύμφωνο για το Ευρώ που συνταγματοποιεί τους σιδηρούς κανόνες του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης. Ως ακραία έκφραση, μάλιστα, απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων ίσως αποτελεί και πείραμα εργασιακής κινεζοποίησης χωρών του ευρωπαϊκού νότου με ιδιαίτερα, μάλιστα, εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό στο πλαίσιο μιας συνολικότερης απορρύθμισης της εργασίας στην Ευρώπη.

4. Εναλλακτικές προτάσεις

Η συντελούμενη απορρύθμιση της εργασίας της εποχής των μνημονίων συνιστά την ακραία έκφραση μιας πολιτικής που αντιμετωπίζει την εργασία ως επαχθές κόστος και απαιτεί την αλλαγή των όρων παροχής της μισθωτής εργασίας σε μια πορεία σταθερής υποβάθμισής της. Οι εξελίξεις αυτές συνδέονται με επιλογές που εκπορεύονται τόσο από ενδογενείς, εθνικούς παράγοντες όσο και από εξωγενείς που αφορούν στις κεντρικές επιλογές για την πορεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του ευρώ. Ειδικότερα θα πρέπει να επισημανθούν τα ακόλουθα ως αναγκαίοι όροι για μια εναλλακτική πορεία στο πεδίο της αγοράς εργασίας:

α) Η αλλαγή της πορείας υποβάθμισης του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων προϋποθέτει την υιοθέτηση επιλογών οικονομικής πολιτικής και ανάπτυξης που βρίσκονται στην αντίθετη κατεύθυνση από αυτή που ασκείται διαχρονικά και εντείνεται κατά την περίοδο της κρίσης και του μνημονίου.

β) Η αλλαγή του παραγωγικού προτύπου που εστιάζεται διαχρονικά σε λογικές χαμηλού εργασιακού κόστους ως παράγοντα για την ενίσχυση της ανταγωνιστικής θέσης της χώρας αφήνοντας στο περιθώριο τους ποιοτικούς συντελεστές για την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Πρόκειται για την ανάγκη έμφασης στην καινοτομία, στην έρευνα, στις νέες τεχνολογίες, στην κατάρτιση και αξιοποίηση του ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, και στις ικανοποιητικές εργασιακές συνθήκες των παραγωγών του πλούτου αντί της αντιμετώπισης της εργασίας ως επαχθούς κόστους.

γ) Η ακύρωση των μέτρων απορρύθμισης της εργασίας που επιβάλλονται με αφορμή το μνημόνιο αποτελεί την βασική προϋπόθεση για την προοπτική αναβάθμισης της εργασίας που θα πρέπει να συνοδεύεται από δέσμες παρεμβάσεων στους ακόλουθους επιμέρους άξονες που ήταν, άλλωστε, αναγκαίες και κατά την προ του μνημονίου εποχή :

- Στην ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας,
- Στην επέκταση της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας σε νέες κατηγορίες εργαζομένων υπό το φως των νέων δεδομένων της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας.
- Στην αντιμετώπιση των πολιτικών ευελιξίας ως εργαλείου απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων
- Στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων από τις απολύσεις
- Στη σύγκλιση των καθεστώτων εργασίας του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα με όρους αναβάθμισης
- Στη μείωση του εργάσιμου χρόνου ως μέσον αναδιανομής του παραγόμενου πλούτου σε μια χώρα με υψηλό μέγεθος χρόνου εργασίας
- Στην ενίσχυση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων

δ) Οι πολιτικές ανάπτυξης απαιτούν την ουσιαστική σύζευξη της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής με όρους πρωτογενούς κατανομής και δευτερογενούς αναδιανομής του πλούτου ώστε να αποφεύγονται τα φαινόμενα μονομερούς οικονομικής μεγέθυνσης που παράγουν και ενισχύουν τις εισοδηματικές και κοινωνικές ανισότητες. Είναι ενδεικτική, άλλωστε, και η εικόνα της περιόδου των υψηλών ρυθμών οικονομικής ανάπτυξης στην Ελλάδα των ετών 1995-2008 που οδήγησαν σωρευτικά στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας κατά 20% αλλά μόνο στην κατά 12,5% αύξηση των μισθών, ενώ την ίδια πάντοτε περίοδο οι τιμές αυξήθηκαν κατά 30% και η κερδοφορία του κεφαλαίου κατά 40%.

ε) Οι παρεμβάσεις, τέλος, για την αναβάθμιση της εργασίας στην Ελλάδα ευνοούνται και από την αλλαγή των ασκούμενων πολιτικών σε κεντρικό ευρωπαϊκό επίπεδο που απαιτεί την επιστροφή στις αξίες που διαμόρφωσαν ιστορικά του ευρωπαϊκού κοινωνικό και εργασιακό μοντέλο που σήμερα απορρυθμίζεται και από τις ευρωπαϊκές πολιτικές που χαρακτηρίζονται από αισθητό δημοκρατικό και κοινωνικό έλλειμμα. Σε αυτό το πλαίσιο η Ευρώπη όχι μόνο δεν πρέπει να αντιμετωπίζει τις κοινωνικές κατακτήσεις που έχουν καταγραφεί στους κόλπους της ως μειονέκτημα στο πεδίο του παγκόσμιου οικονομικού ανταγωνισμού αλλά θα πρέπει να αποδεχθεί, εμπράκτως, τις αξίες της κοινωνικής αλληλεγγύης ως πλεονέκτημα και να αντιπροτείνει, απέναντι στο μοντέλο της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης, την αδήριτη ανάγκη για την θέσπιση κοινωνικών και οικολογικών ρητρών προκειμένου να τεθούν αποτελεσματικοί φραγμοί στην ουσιαστικά ανεξέλεγκτη δράση των δυνάμεων της αγοράς.

Ενδεικτική βιβλιογραφία

- Αλιπράντης Ν.(επιμ) (2008): Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο, Παπαζήσης, Αθήνα
- Γαβρόγλου Σ.(2009): Οψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη, ΠΑΕΠ, Αθήνα
- Δεδουσόπουλος Α.(2000): Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση, ευελιξίες, απορρύθμιση, Τυπωθήτω, Αθήνα
- Esping- Andersen G.(ed.)(2000): Why deregulate labor markets? Oxford University Press, Oxford
- European Commission(1998-2010): Employment in Europe: Annual reports, Employment and Social Affairs, Brussels
- European Commission(2007): The modernization of labor legislation; Green Paper, Employment and Social Affairs, Brussels
- European Commission(2005): The evolution of labor law in Europe, Employment and Social Affairs, Brussels
- INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ(1998-2011): Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: Ετήσιες Εκθέσεις, Αθήνα
- INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ(2008-2011): Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσιες Εκθέσεις, Αθήνα
- Καραμεσίνη Μ, Κουζής Γ(2006): Πολιτική απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, Gutenberg, Αθήνα
- Κουζής Γ.(2001): Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; Μελέτες INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, αρ. 14, Αθήνα
- Κουζής Γ.(2007): ΤΟ Πράσινο Βιβλίο για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας: Παρατηρήσεις, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων,, Τευχ. 45,
- Κουζής Γ.(2008):Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Προτάσεις αναβάθμισης, Περιοδικό Ενημέρωση INE/ΓΣΕΕ, Δεκέμβριος , σελ. 12-27
- Κουζής Γ.(2010): Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης από το συλλογικό τόμο Βατικιώτης Λ. κλπ «Ο χάρτης της κρίσης: Το τέλος της αυταπάτης», Τόπος, Αθήνα
- Κουζής Γ.(2011): Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου: Δέκα επισημάνσεις, Περιοδικό Ουτοπία Τευχ.97, Νοεμβριος –Δεκέμβριος
- Νεγρεπόντη- Δελιβάνη Μ.(2007): Μεταρρυθμίσεις: Το ολοκάτωμα των εργαζομένων στην Ευρώπη, Λιβάνης, Αθήνα.
- ΣΕΠΕ(2011): Ετήσια έκθεση πεπραγμένων
- ΣΕΠΕ(2012): Έκθεση πρώτου τριμήνου για τις συνθήκες εργασίας