

Συμβάσεις έκτακτης ανάγκης: μια εφεδρική στρατιά εργαζομένων

Αναδημοσίευση απο Αυγή - 09.08.2013

Είναι κρίμα που ο Καρλ Μαρξ δεν είναι πια κοντά μας για να σχολιάσει την είδηση ότι το 90% των εργαζομένων στα καταστήματα Sports Direct προσλαμβάνονται πια με συμβάσεις έκτακτης ανάγκης (zero hour contracts) - είναι διαθέσιμοι για όσες ώρες εργασίας είναι διατεθειμένος να τους προσφέρει ο εργοδότης τους. Ο συγγραφέας του Κομμουνιστικού Μανιφέστου θα είχε πολλά να πει για την είδηση ότι ο αριθμός των εργαζομένων για την ελαστικότερη από όλες τις μορφές εργασίας εκτινάχτηκε πέρσι κατά 25%.

Η στατιστική υπηρεσία ανακοίνωσε την προηγούμενη εβδομάδα ότι 250.000 άνθρωποι εργάζονται πια με τέτοιες συμβάσεις. Είναι μια αύξηση 25% σε σχέση με την προηγούμενη μέτρηση, αλλά αφορά ακόμη σχετικά μικρό αριθμό εργαζομένων σε μια εργατική δύναμη που στη Βρετανία αγγίζει τα 30 εκατομμύρια. Οι εργοδοτικές οργανώσεις υποστηρίζουν ότι χωρίς αυτές τις συμβάσεις η ανεργία θα ήταν πολύ μεγαλύτερη. Καλύτερα, λένε, οι άνθρωποι να δουλεύουν 20 ώρες την εβδομάδα παρά καμία.

Υπό αυτό το φως, οι υπεύθυνοι θα έπρεπε να εξετάζουν την περαιτέρω απορρύθμιση της αγοράς εργασίας. Θα μπορούσαν, για παράδειγμα, να ακυρώσουν τον Νόμο Περί Εργοστασίων του 1874 που απαγόρευε σε παιδιά κάτω των 10 ετών να εργάζονται στον κατασκευαστικό τομέα. Ή να ξανασκεφτούν τον νόμο του 1847 που περιόριζε το παιδικό ωράριο εργασίας σε 10 ώρες την ημέρα. Θα μπορούσαν να φανούν πραγματικά τολμηροί και να πουν στο Κοινοβούλιο ότι έσφαλε το 1841 όταν απαγόρευε σε παιδιά να δουλεύουν στα ορυχεία. Γιατί όλοι αυτοί οι νόμοι μείωναν την "ελαστικότητα" της αγοράς εργασίας.

Πρέπει βέβαια να παραδεχτούμε ότι ορισμένοι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι με τις συγκεκριμένες συμβάσεις. Ορισμένοι φοιτητές θέλουν να συνδυάζουν τις σπουδές τους με κάποιες ώρες δουλειά. Αυτό ισχύει και για ορισμένους ηλικιωμένους εργαζόμενους που μπορούν να συμπληρώνουν τις συντάξεις τους με αμοιβές από μερική απασχόληση. Χωρίς αυτές τις εξαιρέσεις, οι συμβάσεις έκτακτης ανάγκης θυμίζουν τις εργασιακές συνθήκες του 19ου αιώνα. Λες και η Βρετανία επέστρεψε σε μια εποχή κατά την οποία ο εργοδότης κρατούσε το μαστίγιο και οι εργαζόμενοι είχαν μόλις χάσει τα όποια δικαιώματα που τους εξασφάλιζε το φεουδαρχικό σύστημα.

Έρευνες δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι με συμβάσεις τέτοιου είδους κερδίζουν λιγότερα από εκείνους που έχουν υπογράψει συμβάσεις αόριστου ή ορισμένου χρόνου. Δεν δικαιούνται αναρρωτικές άδειες. Δεν δικαιούνται επίδομα αδείας. Και υπάρχουν αρκετές αποδείξεις ότι όταν αρνούνται μια μέρα δουλειάς που τους προσφέρεται -ακόμη και αν είναι για να πάνε το παιδί τους στο γιατρό- θα καταχωρισθούν ως ανεπαρκώς "ελαστικοί". Αυτές ήταν οι συνθήκες εργασίας που γέννησαν τα συνδικάτα. Τότε οι συνθήκες αυτές είχαν και όνομα: εκμετάλλευση.

Πολλές μεγάλες εταιρείες είναι επιφυλακτικές απέναντι στις συμβάσεις αυτές και υπάρχουν σοβαροί οικονομικοί λόγοι για τη στάση τους. Ο πρώτος είναι ο κίνδυνος της δυσφήμισης. Υπάρχουν αρκετά παραδείγματα εταιρειών που έγιναν στόχος των καταναλωτών εξαιτίας επιχειρηματικών πρακτικών που θεωρήθηκαν ανήθικες ή αντικοινωνικές. Ο δεύτερος είναι ότι, σε μια οικονομία που κυριαρχείται όλο και περισσότερο από τον ιδιωτικό τομέα, πολλές εταιρείες θέλουν τους εργαζομένους τους να

είναι αφοσιωμένοι, με επαρκή κίνητρα και φιλικόι απέναντι στους πελάτες. Πιστεύουν ότι έχουν καλύτερες πιθανότητες να προσελκύσουν και να κρατήσουν το καλύτερο προσωπικό όταν οι εργαζόμενοι πληρώνονται καλά και αισθάνονται ασφάλεια.

Ο Μαρξ θα θεωρούσε αυτές τις συμβάσεις ως συνέχιση μιας μακράς ιστορικής περιόδου, που αρχίζει από τα μέσα τις δεκαετίας του '60, όταν τα κέρδη των δυτικών κατασκευαστικών επιχειρήσεων άρχισαν να πέφτουν. Από τότε, αναζήτησαν διάφορα μέτρα για να αυξήσουν τα κέρδη τους. Από τις ευθείες επιθέσεις εναντίον του οργανωμένου συνδικαλισμού μέχρι την εντεινόμενη χρηματοποίηση της οικονομίας, από την αναζήτηση για φτηνές πρώτες ύλες ανεξάρτητα από το περιβαλλοντικό κόστος μέχρι τις φούσκες των χρηματιστηρίων. Συνεπώς, οι συμβάσεις α λα καρτ αποτελούν την απάντηση στις σκληρότερες συνθήκες που αντιμετωπίζουν οι εταιρείες εξαιτίας της οικονομικής κρίσης. Η ανατροπή της τάσης θα απαιτήσει κάτι περισσότερο από νομοθεσία. Θα χρειαστεί την αντιμετώπιση μιας από τις βασικότερες αιτίες αυτής της κρίσης: τον άνισο συσχετισμό δυνάμεων στην αγορά εργασίας.