

Τα εργατικά δικαιώματα μετά το 4ο Μνημόνιο... εχθρός του κακού το χειρότερο!

Απόστολος Καψάλης (επιστημονικός συνεργάτης ΙΝΕ/ΓΣΕΕ)

Είναι αλήθεια ότι στο πλαίσιο του πολυσέλιδου 4ου Μνημονίου (Νόμος 4472/2017 και επισυναπτόμενο σε αυτόν Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021) οι διατάξεις, οι οποίες αφορούν σε θέματα εργατικής νομοθεσίας δεν είναι παρά ελάχιστες. Παράλληλα, καλλιεργείται η αίσθηση, κυρίως από κυβερνητικούς κύκλους και φίλα προσκείμενα ΜΜΕ, ότι όχι μόνον δεν ενισχύεται η τάση αποδόμησης της εργατικής νομοθεσίας των πρώτων 5 μνημονιακών ετών της περιόδου (2010-2017), αλλά επιπλέον ότι έγινε η αρχή της αποκατάστασης της εργασιακής απορρύθμισης που προκλήθηκε από τις προ ΣΥΡΙΖΑ-ΑΝΕΛ κυβερνήσεις. Ωστόσο, αποτιμώντας προσεχτικά το κείμενο του 4ου Μνημονίου διαπιστώνεται ότι η πραγματική εικόνα είναι πολύ διαφορετική, εφόσον προκύπτουν τρία βασικά δυσοίωνα συμπεράσματα για το παρόν και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα.

1. Νέο επεισόδιο στην απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας

Λίγες μεν, αλλά απορρυθμιστικές της ατομικής και συλλογικής εργατικής νομοθεσίας, είναι οι σχετικές διατάξεις του 4ου Μνημονίου:

α) απελευθερώνεται πλήρως η κυριακάτικη εργασία για έξη μήνες κάθε έτος σε γεωγραφικές περιοχές, όπου, ιδίως, την τουριστική περίοδο Μάη-Οκτώβρη απασχολείται η μεγάλη πλειοψηφία των εμποροϋπαλλήλων της χώρας (Αθήνα, Πειραιάς, Θεσσαλονίκη),

β) διευκολύνονται οι ομαδικές απολύσεις με την κατάργηση του βέτο του Υπουργείου Εργασίας και την παραπομπή του ζητήματος σε ειδικό τμήμα του ΑΣΕ με εργατική μειοψηφία στη σύνθεσή του και αρμοδιότητες ελέγχου αποκλειστικά της τυπικής διαδικασίας περί την πρότερη διαβούλευση του εργοδότη με την εργατική πλευρά στην επιχείρηση, εφόσον η εκπόνηση εναλλακτικού κοινωνικού πλάνου είναι, ταυτόχρονα, προαιρετική και αφηρημένη,

γ) μειώνεται ο αριθμός των ημερών αμειβόμενης συνδικαλιστικής άδειας για κάποιες περιπτώσεις συνδικαλιστών σε μη αντιπροσωπευτικές οργανώσεις του ιδιωτικού τομέα και επεκτείνονται οι λόγοι νόμιμης απόλυσης προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών,

δ) νομιμοποιείται ρητά η έμμεση ανταπεργία και μάλιστα η πλέον σκληρή εκδοχή της, το μισθολογικό lock-out, δηλαδή η δυνατότητα μη καταβολής μισθού στους μη απεργούς, μέσα από την επιτάχυνση της διαδικασίας της δικαστικής κρίσης περί την υπερημερία του εργοδότη για μη αποδοχή της εργασίας αυτών των εργαζομένων σε περίπτωση απεργίας,

ε) επεκτείνεται, έπειτα και από την τροπολογία της 9ης Ιουνίου 2017, επ' αόριστον η αναστολή της ισχύος των αρχών της εύνοιας και της επεκτασιμότητας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εφόσον η αναβίωση τους εξαρτάται άμεσα από την επίτευξη των οικονομικών στόχων του Μνημονίου.

2. Προσδοκία μόνο για εξακολούθηση της απομείωσης της εργατικής προστασίας στο

άμεσο μέλλον και μάλιστα σε νέα πεδία

Στο κείμενο του 3ου Μνημονίου τον Αύγουστο του 2015, το οποίο δεν καταργείται, αλλά εξακολουθεί εκ παραλλήλου να ισχύει με το 4ο, η ελληνική πλευρά δεσμεύτηκε ρητά να απόσχει από οποιαδήποτε βελτιωτική παρέμβαση στην αγορά εργασίας, από την οποία θα μπορούσε να προέλθει η επαναφορά της εργατικής νομοθεσίας στα προ-μνημονιακά επίπεδα. Επιπρόσθετα, από τις απορρυθμίσεις που συνοπτικά παρουσιάστηκαν αμέσως πριν και από τις τροπολογίες της 9ης Ιουνίου στο πλαίσιο των προαπαιτούμενων για την εκταμίευση της σχετικής δόσης συμπεραίνεται ότι, εφόσον με οποιαδήποτε μνημονιακή αφορμή υποχρεωθεί ο νομοθέτης να παρέμβει σε θέματα εργατικής νομοθεσίας, οι μεταρρυθμίσεις θα έχουν αρνητικό πρόσημο, θα μειώνουν ή θα εξαλείφουν εργασιακά δικαιώματα και σε καμία περίπτωση δεν θα αποκαθιστούν στο ελάχιστο τη μεγάλη καταστροφή που έχει τελεστεί τα τελευταία επτά χρόνια. Η εργασιακή ζούγκλα ήρθε για να παραμείνει υποθηκεύοντας το εργασιακό μέλλον και των επόμενων γενεών της μισθωτής εργασίας.

Είναι επίσης σαφές ότι η απαρέγκλιτη τήρηση των μνημονιακών δεσμεύσεων στο άμεσο μέλλον είναι δυνατόν να ενεργοποιήσει την ανάγκη για νέες ή και για καινοτόμες απορρυθμιστικές νομοθετικές παρεμβάσεις. Παραμένουν, άλλωστε, ανοιχτά πολλά από τα θέματα του κειμένου-βάσης των 53 σελίδων των θεσμών στο πλαίσιο του 4ου Μνημονίου, το οποίο γνωστοποιήθηκε στα αγγλικά και σε ιστοσελίδα γερμανικής εφημερίδας.

Το ΔΝΤ επιμένει να πιέζει για την εξάρτηση της αναβίωσης των βασικών κανόνων του συλλογικού εργατικού δικαίου από την επίτευξη των δημοσιονομικών στόχων. Ο τομεάρχης Εργασίας της ΝΔ, Γιάννης Βρούτσης, ως πράκτορας-λαγός των δανειστών, μιλώντας στο workshop, που διοργάνωσε το Ελληνο-Αμερικανικό Εμπορικό Επιμελητήριο στις αρχές Ιουνίου, με θέμα «κοινωνική ασφάλιση, επιχειρηματικό περιβάλλον, εργασιακές σχέσεις» τόνισε την ανάγκη να εξορθολογιστεί ο συνδικαλιστικός νόμος και να απαλλαγεί από τις πολυδεκαετείς «παθογένειές» του, με αφορμή την τρίτη αξιολόγηση. Το γεγονός ότι οι απορρυθμίσεις του 4ου Μνημονίου αφορούν και σε πεδία των εργασιακών δικαιωμάτων, στα οποία δεν είχαμε δυσμενείς παρεμβάσεις έως τώρα (απεργία, συνδικαλιστικά δικαιώματα) καθιστά, πλέον, επικείμενη μια νέα απορρυθμιστική παρέμβαση, μεταξύ άλλων, στον τρόπο κήρυξης της απεργίας και στις συνδικαλιστικές ελευθερίες εν γένει.

3. Η λογική του μικρότερου κακού και η μονιμοποίηση της ανομίας στους χώρους δουλειάς

Η κυβέρνηση υποστηρίζει μετά την ψήφιση του Νόμου 4472/2017 ότι απέφυγε τα χειρότερα, ότι απέκρουσε τις ακραίες απαιτήσεις των δανειστών και ιδίως του ΔΝΤ και ότι χάρη στη σκληρή διαπραγμάτευση δεν προχώρησε σε ακόμη δυσμενέστερες αλλαγές στα εργατικά δικαιώματα, όπως στην αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων ή στην πλήρη κατάργηση ορισμένων συνδικαλιστικών διευκολύνσεων.

Με τον τρόπο αυτό, μέσα από την αξιοποίηση της λογικής του «μικρότερου κακού» επιχειρείται, ταυτόχρονα, πρώτον, η συγκάλυψη της δέσμευσης της κυβέρνησης να μην αποκαταστήσει στο ελάχιστο το διαλυμένο σύστημα των εργασιακών σχέσεων στη χώρα και δεύτερον, η εμφάνιση της πρόσφατης περαιτέρω διάλυσης τους σαν μια ήπια επιδείνωση των δικαιωμάτων των μισθωτών στην αγορά εργασίας. Εντούτοις, οι τελευταίες απορρυθμιστικές διατάξεις, όχι μόνον προστίθενται σε εκατοντάδες άλλες συναφείς στο σύνολο της μνημονιακής διακυβέρνησης του τόπου, αλλά επιπλέον συντελούν στην εμπέδωση ενός κλίματος γενικευμένης ανομίας και παραβατικότητας

στους χώρους δουλειάς.

Οι αγορές και ειδικότερα οι επιχειρήσεις λαμβάνουν έγκαιρα τα μηνύματα των πολιτικών εξελίξεων και αντικατοπτρίζουν στην καθημερινή λειτουργία τους την πεμπτοσύα των αντεργατικών ρυθμίσεων, με αποτέλεσμα η Ελλάδα, σύμφωνα με πρόσφατη σχετική έρευνα, να κατατάσσεται στη τρίτη θέση μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών στο ζήτημα των θυμάτων του εργασιακού bullying. Η πρόσφατη ανταπεργία στον ΟΣΕ, η επιδημία της έντασης και της αύξησης του αριθμού των εργατικών ατυχημάτων, η προέλαση των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων έναντι της κανονικής εργασιακής σχέσης, η διόγκωση όλων των εκφάνσεων της αδήλωτης εργασίας και εν γένει της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας, πιστοποιούν πέρα πάσης αμφιβολίας ότι ριζώνει βαθιά στην ελληνική κοινωνία ένα αντιδημοκρατικό και αυταρχικό εργασιακό περιβάλλον, το οποίο για τους νέους σε ηλικία εργαζόμενους τείνει να μετουσιώνεται στο δίλημμα «μετανάστευση ή βαρβαρότητα».

Για να αντικατασταθεί το πρώτο συνθετικό του διλήμματος αυτού από την ελπίδα αντιστροφής του κλίματος καταστολής και εργασιακής παρενόχλησης και από μια προοπτική κοινωνικής απελευθέρωσης, τα πρωτοπόρα τμήματα της τάξης του καθημερινού μόχθου επείγει να μεταβούν, από το στάδιο της καταγγελίας, σε αυτό της δόμησης μιας νέας αφήγησης απέναντι στη μνημονιακή ή «μεταμνημονιακή» νέο-φιλελεύθερη «νομοτέλεια». Αλλά μια τέτοια προσπάθεια δεν μπορεί να περιορίζεται στον, ούτε καν να εκκινεί από τον, υπολογισμό της μείωσης των ημερών αμειβόμενης απουσίας από την εργασία στο πλαίσιο άσκησης μιας πεπαλαιωμένης συνδικαλιστικής δράσης εν καιρώ κοινωνικής ειρήνης, αλλά από τον επαναπροσδιορισμό της ίδιας της έννοιας και των δομών της εργατικής πάλης σε συνθήκες ακραίου ταξικού πολέμου.

Το κείμενο θα δημοσιευθεί και στο τεύχος 121 του περιοδικού Ουτοπία