

## Κοινωνική Πολιτική

Τόμ. 6 (2016)



### Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία

Γιάννης Κουζής

doi: [10.12681/sp.10878](https://doi.org/10.12681/sp.10878)

Copyright © 2016, Κουζής Γιάννης



Άδεια χρήσης [Creative Commons Αναφορά 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Βιβλιογραφική αναφορά:

Κουζής Γ. (2017). Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία. *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 7–20.  
<https://doi.org/10.12681/sp.10878>

# Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία

Γιάννης Κουζής,

Καθηγητής Πάντειο Πανεπιστήμιο

## Περίληψη

Οι αλλαγές που συντελούνται στο πεδίο της εργασίας κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται από μια βίαιη ανατροπή των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της εργασιακής απορρύθμισης που καταγράφεται σταδιακά, αλλά με βραδύτερους ρυθμούς, από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 στη χώρα. Η περίοδος των μνημονίων που συνοδεύουν την κρίση αποτελεί την αφορμή για την ραγδαία εντατικοποίηση των ρυθμών απελευθέρωσης της «αγοράς εργασίας» σε βαθμό που, σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα, συμβάλλει στην διαμόρφωση ενός εντελώς νέου εργασιακού τοπίου. Οι εξελίξεις αυτές, σε συνάρτηση με τα πρωτοφανή μεταπολεμικά ποσοστά ανεργίας, επηρεάζουν καθοριστικά το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων και συνεπάγονται σοβαρές παρενέργειες στο πεδίο των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης σε συνδυασμό με την συντελούμενη απορρύθμιση του ανέκαθεν ελλειμματικού κράτους πρόνοιας στην Ελλάδα. Η πλήρης αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών, η απελευθέρωση των ατομικών και ομαδικών απολύσεων, η ελαστικοποίηση των ωραρίων και η ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης αποτελούν τους κύριους άξονες στους οποίους κινούνται οι εν λόγω αλλαγές. Αυτές συμπληρώνονται και από δραστικά μέτρα περιορισμού της απασχόλησης και υποβάθμισης της εργασίας στον δημόσιο τομέα στο πλαίσιο της συντελούμενης σύγκλισης του εργασιακού καθεστώτος του Δημοσίου με το αντίστοιχο που ισχύει στις ιδιωτικές επιχειρήσεις με όρους συνολικής υποβάθμισης και απορρύθμισης της εργασίας. Οι επιβαλλόμενες αλλαγές στην Ελλάδα από ισχυρούς εθνικούς και διεθνείς οικονομικούς κύκλους δημιουργούν μια περιοχή χαμηλών δαπανών για την εργασία κατάλληλη για υψηλή κερδοφορία του κεφαλαίου εντός του χώρου της ευρωζώνης. Παράλληλα αποτελούν το έναυσμα για την επέκταση του ελληνικού πειράματος στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό νότο σε ένα γενικότερο πλαίσιο εργασιακής απορρύθμισης που καταγράφεται στην γηραιά ήπειρο, στο σύνολό της, κατά τις τελευταίες δεκαετίες και την υιοθέτηση από την Ευρωπαϊκή Ένωση παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας με στόχο την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και με άξονα την ευελιξία της εργασίας για την επίτευξη χαμηλότερου «εργατικού κόστους».

**Λέξεις κλειδιά:** Κρίση, Μνημόνια, Εργασιακές σχέσεις, Απορρύθμιση, Ευελιξία.

## Abstract

The changes that take place in the field of employment during the period of the crisis and the Memoranda of Understanding in Greece are characterized by a violent shake-up of labour relations in the direction of labour deregulation, which has been recorded in the country progressively, but at a slower pace, since the early 1990s. The period of the Memoranda of Understanding that accompany the crisis presents an opportunity for the rapid intensification of the pace of the “labour market’s” deregulation, to the extent that, in such a short time, it contributed to the shaping of an entirely new labour landscape. These developments, in connection with the unprecedented postwar rates of unemployment, decisively affect the content of labour relations and cause serious side effects in the field of the living and working conditions, in combination with the ongoing deregulation of the always deficient welfare state in Greece. The complete disintegration of the system of collective bargaining and the manner of wage formation, the release of individual and collective redundancies, the flexibility

of work schedules and the strengthening of flexible forms of work to the detriment of full-time and stable employment are the main pillars of the changes in question. These are coupled with drastic measures of restriction of the employment and degradation of work in the public sector, in the context of the convergence of the labour arrangements of the Public sector with the respective arrangement that is in effect in private enterprises, under terms of complete degradation and deregulation of work. The changes imposed on Greece by powerful national and international economic circles create a low-cost area of work, suitable for high profitability of capital within the eurozone area. At the same time, they trigger off the expansion of the Greek experiment to the rest of the European South, in a wider context of labour deregulation that has been recorded in the old continent, as a whole, over the past decades, and the adoption by the European Union of interventions in the labour market aiming at the competitiveness of enterprises and the flexibility of work, as their pillar for achieving lower “labour costs”.

**Key words:** Crisis, Memoranda, Industrial Relations, Deregulation, Flexibility

### *1.Εισαγωγή*

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 (Κουζής 2010). 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 (Κουζής 2001, Νεγρεπόντη-Δελιβάνη 2007). 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 (Τραυλός-Τζανετάτος 1990). Βασική συνέπεια της νέα 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 5 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, στην άμβλυνση των όρων της προστασίας από τις απολύσεις και, τέλος, στην σύγκλιση του εργασιακού καθεστώτος του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα με όρους συνολικής υποβάθμισης (Κουζής 2011).

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 με το επιχείρημα της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας, συναντούν δύο ακόμη παραδοσιακές πρακτικές διατήρησης του μισθολογικού κόστους σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τα ισχύοντα στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο. Καταρχάς οι μέσες ετήσιες αμοιβές από την πλήρη απασχόληση αντιστοιχούν, κατά το 2009, στο 68% της E15 και στο 97% των χωρών της ΕΕ στην οποία συμμετέχουν χώρες (πχ. Βουλγαρία) με μισθούς που αντιπροσωπεύουν το 1/10 των αντίστοιχων ελληνικών (INE/ΓΣΕΕ 2010). 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 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 E15 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 πενταετία και με αφορμή την κρίση και τα μνημόνια 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 προηγούμενη 20ετία σε μεγαλύτερη, βεβαίως, 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 κατά την περίοδο των μνημονίων, δεν υπάρχουν ρυθμίσεις που να εφαρμόζονται για πρώτη φορά στην ελληνική αγορά εργασίας. Αντιθέτως όλα αυτά τα μέτρα συναντώνται διάσπαρτα σε μια σειρά από ευρωπαϊκές χώρες σε διαφορετικά χρονικά στάδια στο πλαίσιο των τελευταίων 25 ετών. 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 σε μια χώρα, στοιχείο που παραπέμπει, όντως, σε ελληνική καινοτομία. Ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες που έχουν υποστεί σοβαρές αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων συγκαταλέγεται και η Γερμανία, κύρια ωφελημένη από τη δημιουργία του κοινού νομίματος, όπου οι μισθωτοί που παράγουν τα προϊόντα που κατακλύζουν τις αγορές, εκτός από το γεγονός ότι υπέστησαν μειώσεις πραγματικών μισθών κατά 11% κατά την πρώτη δεκαετία λειτουργίας του ευρώ, έχουν στους κόλπους τους, με την ευρεία εφαρμογή των *mini-jobs*, περί τα 5 εκατομμύρια εργαζόμενους που αμείβονται με μισθούς κάτω των 600 ευρώ. Αυτή η κατάσταση δικαιολογεί την κατάταξη της Γερμανίας στην υψηλότερη θέση στην Ένωση ως προς την κατηγορία των χαμηλόμισθων που αντιστοιχούν στο 23% του συνόλου των μισθωτών στην εν λόγω χώρα (INE/ΓΣΕΕα 2013). Το στοιχείο αυτό αναδεικνύει ότι η εργασία υποβαθμίζεται συνολικά στον ευρωπαϊκό χώρο στο πλαίσιο ενός ευρύτερου σχεδιασμού μείωσης του εργασιακού κόστους μέσα από μια γενικευμένη απορρύθμιση, με θεσμικούς όρους, της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας και σε συνδυασμό με την απορρύθμιση του μεταπολεμικού κράτους πρόνοιας υπό την επέλαση του νεοφιλελευθερισμού που συνιστά την πλέον ακραία έκφραση της επιθετικότητας του κεφαλαίου.

## **2. Το περιεχόμενο των μνημονιακών μέτρων της εργασιακής απορρύθμισης**

Τα χαρακτηριστικά των μέτρων που επιβάλλονται με αφορμή την οικονομική κρίση και τα δύο πρώτα μνημόνια από διεθνείς και εθνικούς οικονομικούς και πολιτικούς κύκλους, 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, την ελαστικοποίηση των ωραρίων και την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων (INE/ΓΣΕΕ 2013). Ειδικότερα:

α) Η μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα συντελείται με την σταδιακή καθιέρωση της σχέσης 1:5 και 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων, με την κατάργηση θέσεων εργασίας, την εισαγωγή των μέτρων της διαθεσιμότητας, της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, της εργασιακής εφεδρείας που συνίστανται σε έμμεσες απολύσεις, και με την συρρίκνωση των θέσεων προσωρινής απασχόλησης που σε μεγάλο βαθμό καλύπτουν πάγιες ανάγκες. Τα μέτρα αυτά συνοδευόμενα από την αυστηροποίηση του πειθαρχικού ελέγχου και την επέκταση του θεσμού της αυτόματης αργίας, και την εισαγωγή συστήματος αξιολόγησης με προσδιορισμένο εκ των προτέρων του ποσοστού των παραγωγικών και αντιπαραγωγικών υπαλλήλων δημιουργούν ένα ασφυκτικό κλίμα εργασιακής ανασφάλειας στον δημόσιο τομέα ενόψει και της υλοποίησης της μνημονιακής δέσμευσης για περαιτέρω μειώσεις προσωπικού κατά 150.000 για την περίοδο 2012-15. Οι εξελίξεις αυτές περιορίζουν το ποσοστό της απασχόλησης στο Δημόσιο κατά 22% με τη συμπίεσή του στο 16% ώστε να υπολείπεται αισθητά των αντίστοιχων μεγεθών που καταγράφονται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Παράλληλα επέρχεται γενικευμένη μείωση των αποδοχών που κυμαίνεται από 20%-55% 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. Επιπλέον αυξάνεται το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας από τις 37,5 στις 40 ώρες σε

πλήρη αντιστοίχιση με τα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα επιβαρύνοντας τους εργαζόμενους με πρόσθετα καθήκοντα και εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας ως επακόλουθα της έλλειψης προσωπικού που δημιουργεί η πολιτική συρρίκνωσης της απασχόλησης στο Δημόσιο. Οι ελλείψεις προσωπικού, μάλιστα, επιχειρείται να καλυφθούν σε ορισμένους τομείς του Δημοσίου μέσα από επιδοτούμενα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας που υλοποιούνται μέσω τρίτων φορέων(μορφή δανεισμού εργαζομένων), και παραπέμπουν σε εργασιακές σχέσεις χαμηλών ταχυτήτων και με αμοιβές που υπολείπονται των κατώτατων αποδοχών που ισχύουν στον ιδιωτικό τομέα. Στη συνέχεια αναμένονται μέτρα που θα κινούνται προς την πλήρη ευθυγράμμιση των εργασιακών καθεστώτων μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, που μεταξύ άλλων σχεδιάζεται η καθιέρωση εισαγωγικού μισθού στο Δημόσιο στα ίδια επίπεδα με τα κατώτατα όρια μισθών που νομοθετούνται για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις.

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 4 μήνες του ανώτατου χρόνου προειδοποίησης σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων, και με τη μείωση στο ½ των αποζημιώσεων απόλυσης για τους εργαζόμενους με μεγάλη προϋπηρεσία(από 24 σε 12 μήνες) και με αποτέλεσμα να μειώνεται το κόστος των απολύσεων μέχρι και 14 μισθούς για τους εργαζόμενους αυτής της κατηγορίας. 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 ενώ καταργείται η

υπουργική απόφαση ως διαδικασία έγκρισης ποσοστού απολύσεων που υπερβαίνουν τα εν λόγω όρια. Σχεδιάζονται δε, στο πλαίσιο του τρίτου μνημονίου, περαιτέρω μέτρα την για απελευθέρωση του ορίου των ομαδικών απολύσεων για τις μεγάλες επιχειρήσεις, σύμφωνα με τις μνημονιακές δεσμεύσεις, που στοχεύουν στην πρόσθετη διευκόλυνση των μαζικών απολύσεων που αναμένονται ενόψει των αναδιαρθρώσεων των τραπεζών, των μέσων ενημέρωσης και των ιδιωτικοποιημένων μεγάλων επιχειρήσεων του Δημοσίου.

γ) Η ενίσχυση των ευέλικτων και επισφαλών μορφών απασχόλησης συντελείται με ποικιλία ρυθμίσεων του πρώτου μνημονίου. Σε αυτές συγκαταλέγονται η άρση των περιορισμών στην προσφυγή της ενοικίασης εργαζομένων, η επέκταση από τους 18 στους 36 μήνες του ανώτατου χρόνου δανεισμού των εργαζομένων παράλληλα με την επέκταση της εφαρμογής του θεσμού στον δημόσιο τομέα, 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 ως εργαλείου διαμόρφωσης των κατώτατων αποδοχών σύμβασης που αντικαθίσταται στο εξής από υπουργική απόφαση, καθώς και την καταβολή επιδομάτων πολυετίας σε προσλαμβανόμενους μακροχρόνια ανέργους που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. 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 2036. 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 στις ωριμάνσεις των μισθών.

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

-Με την παροχή της δυνατότητας υπογραφής επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων που θα έχουν ως κατώτατο όριο τον γενικό κατώτατο μισθό μη δεσμευόμενες από τα όρια των αντίστοιχων κλαδικών συμβάσεων εισάγοντας τη δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακών συμβάσεων με το αντίστοιχο περιεχόμενο με ενώσεις προσώπων εργαζομένων, μια μορφή συλλογικής καρικατούρας χωρίς την συνδικαλιστική προστασία που παρέχει ο νόμος και που ενθαρρύνεται η δημιουργία τους από την εργοδοσία προκειμένου να εφαρμόζονται συλλογικές συμφωνίες για τη μείωση των μισθών.

-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.

–Με την 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.

–Με την 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.

-Με τις ρυθμίσεις αυτές επιχειρείται η πλήρης αποδιάθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου επίλυσης των συλλογικών διαφορών μέσω του θεσμού της μεσολάβησης και της διαιτησίας ενισχύοντας υπέρμετρα την θέση της εργοδοσίας.

ε) Η ενίσχυση των όρων ευελιξίας και ελαστικοποίησης του εργάσιμου χρόνου αποτελεί μια ακόμη παράμετρο των ασκούμενων μνημονιακών πολιτικών. Στα μέτρα αυτά περιλαμβάνονται 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, η κατάργηση της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας στα καταστήματα, η επέκταση της δυνατότητας εφαρμογής της κυριακάτικης εργασίας στο σύνολο της χώρας, η διευκόλυνση της εφαρμογής της ελαστικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας με την αυξομείωση των ωραρίων στο πλαίσιο των αναγκών της επιχείρησης μέσα από συλλογικές συμφωνίες με τις ενώσεις προσώπων που μεταφράζονται με τη συναίνεση 4 τουλάχιστον εργαζόμενων για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 20 άτομα.

### **3. Συνέπειες των μέτρων για την εργασία από την εφαρμογή των μνημονίων**

Η ένταση της οικονομικής κρίσης και τα μνημονιακά μέτρα διαμορφώνουν μια νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας και ένα νέο εργασιακό τοπίο που παγιώνεται, έντονα διαφοροποιημένο συγκριτικά με την εικόνα που καταγράφονταν πριν από την εκδήλωση της κρίσης και την υπογραφή των δανειακών συμβάσεων(INE/ΓΣΕΕ 2014). Οι συνέπειες των μέτρων των μνημονίων συμπυκνώνονται στα ακόλουθα:

α) Η διόγκωση της ανεργίας που προσεγγίζει το 28% με τους 1.350.000 ανέργους το 2014 για να μειωθεί κατά 2 μονάδες μέχρι σήμερα(από το 9% και τους 450.000 αντίστοιχα των αρχών του 2009), αποτελεί οδυνηρή συνέπεια της κρίσης και των μνημονιακών μέτρων ανατροφοδότησης της ύφεσης. Το ποσοστό αυτό υπερβαίνει το ιστορικό ανώτατο ποσοστό που καταγράφηκε στα τέλη της δεκαετίας του '50, 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. Αν δε συνυπολογισθεί ο αριθμός των 150.000 που μεταναστεύουν στο εξωτερικό κατά την περίοδο της κρίσης, την ίδια στιγμή που περισσότεροι από 300.000 προσανατολίζονται στην εξωτερική μετανάστευση, ο αριθμός της πραγματικής ανεργίας είναι κατά πολύ μεγαλύτερος. Στην κατηγορία των ανέργων οι μακροχρόνια άνεργοι συνθέτουν την πλειοψηφία(το 75% από το 58% στην αρχή της κρίσης) ενώ στην κατηγορία των νέων ηλικίας έως 25 ετών η ανεργία εκτοξεύεται από το 29% στο 60% σε διάστημα μιας πενταετίας και παρά τα μέτρα μείωσης του εργασιακού κόστους της ηλικιακής αυτής κατηγορίας που λαμβάνονται από το 2012. 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 μετά τη μείωση κατά 100 ευρώ ακολουθώντας τη μείωση των κατώτατων αμοιβών), 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. Στα μνημονιακά μέτρα συγκαταλέγεται η δημιουργία όρων ατομικής επιδότησης της ανεργίας σύμφωνα με την οποία ο άνεργος

επιδοτείται κατ' ανώτατο όριο 400 ώρες σε διάστημα τριετίας. Οι εξελίξεις αυτές συντελούν στη δραματική μείωση του ποσοστού των επιδοτούμενων ανέργων που μεταφράζονται σε μονοψήφια ποσοστά.

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 (μείωση από 20% έως και 55%) 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. Στον ιδιωτικό τομέα εκτιμάται ότι οι μεσοσταθμικές μισθολογικές μειώσεις που καταγράφονται μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων και ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι της τάξης του 22% και 24% αντίστοιχα υπερβαίνοντας κατά πολύ το μνημονιακό στόχο μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά 15%. Τέλος, εκτιμάται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας ότι οι μισθοί κατά το 90% των συμβάσεων εργασίας προκύπτουν με βάση την ατομική διαπραγμάτευση αντί της συλλογικής λόγω των, καθοριστικής σημασίας, αλλαγών αποδιάρθρωσης στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η δραματική αυτή συρρίκνωση των μισθών επηρεάζεται από την υπέρμετρη ενίσχυση της θέσης της εργοδοσίας με την παροχή της διευκόλυνσης των απολύσεων και της δυνατότητας μετατροπής των συμβάσεων σε ευέλικτη και χαμηλότερης αμοιβής εργασία.

γ) Η διόγκωση του φαινομένου της υποχώρησης της πλήρους απασχόλησης υπέρ της ευελιξίας που αντιστοιχεί στο 52% των νέων συμβάσεων συνοδεύεται κατά την περίοδο των μνημονίων και από τις πρακτικές μετατροπής των συμβάσεων πλήρους σε μερική απασχόληση κατά 350% και σε εκ περιτροπής εργασία, με μειωμένες μέρες εργασίμης εβδομάδας, που στην περίπτωση που το μέτρο επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη η σχετική αύξηση προσεγγίζει το 1.300% !!! 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.

δ) Στο πλαίσιο της εργασιακής ανασφάλειας εντάσσεται και η εκτίναξη, κατά την τελευταία τετραετία, του ποσοστού της ανασφάλιστης εργασίας από το 22% στο

40% με πολλαπλές παρενέργειες στο επίπεδο των μισθών και στα ασφαλιστικά ταμεία.

ε) Η εκτόξευση της ανεργίας, η βίαιη συρρίκνωση των μισθών, η φορολογική αφαίμαξη των μέσων και χαμηλών εισοδημάτων και η μείωση των παροχών από την αποδυνάμωση και αυτού του ασθενικού ελληνικού κράτους πρόνοιας στην αύξηση από το 21% στο 33% του ποσοστού της φτώχειας, κατά 27% των αστέγων κατά την τελευταία 4ετία και την καταγραφή 4.000 αυτοκτονιών οφειλόμενων στην οικονομική κρίση κατά το ίδιο χρονικό διάστημα.

στ) Η μείωση δραματική μείωση των μισθών σε συνδυασμό με τη διατήρηση ή και την αύξηση των τιμών σε βασικά αγαθά, η φορολογική επιδρομή και μείωση των κοινωνικών παροχών συντελούν στη μείωση κατά 50% της αγοραστικής δύναμης των μισθωτών κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων. Πρόκειται για μια διαδικασία φτωχοποίησης της μισθωτής εργασίας που τροφοδοτεί με μαζικό τον τρόπο την κατηγορία των νεόπτωχων.

ζ) Η επιδείνωση της κατάστασης στην αγορά εργασίας ωθούν μεγάλο τμήμα του εργατικού δυναμικού στην αναζήτηση απασχόλησης στο εξωτερικό. Σύμφωνα με το δίκτυο Europass 350.000 βιογραφικά συμπληρώθηκαν για μετανάστευση στο εξωτερικό ενώ ήδη 200.000 έχουν ήδη μεταναστεύσει κατά την περίοδο της κρίσης . 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 για μια χώρα που έχει επενδύσει στην εκπαίδευσή του, 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.

η) 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 ελαστικοποίησης του εργάσιμου χρόνου, της χαλάρωσης της προστασίας του εργαζόμενου από την απόλυση, και τον περιορισμό του ρόλου της σταθερής και πλήρους απασχόλησης.

θ) Η αποδυνάμωση του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων και ειδικότερα εκείνου των κεντρικών διαπραγματεύσεων συνεπιφέρουν την αποδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος και κυρίως των κεντρικών και κλαδικών οργανώσεων μεταφέροντας τη διαπραγμάτευση στη μονάδα της επιχείρησης που ενισχύει τη διαπραγματευτική ικανότητα του εργοδότη. Η αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων αποτελεί ένα ενδιάμεσο στάδιο στη στρατηγική της πιο επιθετικής έκφρασης του κεφαλαίου που αποσκοπεί στην πλήρη εξατομίκευση των όρων εργασίας και στην συρρίκνωση του ρόλου της συλλογικής έκφρασης των εργαζομένων επιδιώκοντας καθοριστικά πλήγματα στο θεσμό του συνδικάτου. Η αξιοποίηση μάλιστα του διαμορφωμένου κοινωνικού ρεύματος που αποθεώνει την αξία της ατομικότητας σε βάρος των συλλογικών αξιών και ευνοείται από την γραφειοκρατικοποίηση μεγάλης μερίδας της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης οδηγεί και στην περαιτέρω συρρίκνωση του ρόλου των συνδικάτων με την επιβολή νέων περιορισμών στην άσκηση της απεργίας.

ι) Η δημιουργία των προϋποθέσεων για την διαμόρφωση ενός νέου εργασιακού τοπίου αποσκοπεί στην παγίωση ενός νέου εργασιακού περιβάλλοντος με αμοιβές και δικαιώματα που θα οδηγούν σε βαλκανιοποίηση των εργασιακών σχέσεων, που αποτελεί και μνημονιακή δέσμευση που απορρέει από το δεύτερο μνημόνιο ώστε οι μισθοί στην Ελλάδα να συγκλίνουν με τους μισθούς των υπόλοιπων βαλκανικών χωρών.

ια) Η κρίση, τα μνημόνια, η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η συντελούμενη συμπίεση των μισθών, αν και επιφέρουν βίαιη φτωχοποίηση της ελληνικής κοινωνίας και υποβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας, αναδεικνύουν και τους μεγάλους ωφελημένους της κρίσης. Καταρχάς στην κατηγορία αυτή υπάγονται όσοι επενδύουν ή μετά από το τέλος της ύφεσης επιχειρήσουν να επενδύσουν εκμεταλλευόμενη 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 πρώην εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα του 2009 απασχολούμενοι πλέον σε ιδιωτικοποιημένες επιχειρήσεις θα διαπιστώνουν πως μέσα σε ένα συντομότερο 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 180.000), 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.

#### ***4. Εργασία, τρίτο μνημόνιο και κίνδυνοι επέκτασης της απορρύθμισης***

Η υπογραφή του τρίτου μνημονίου επιφέρει δύο νέα στοιχεία αναφορικά με την εργασία. Πρώτον δεν αφήνει περιθώρια ανατροπών των μνημονιακών μέτρων της γενικευμένης εργασιακής απορρύθμισης γεγονός που ενισχύει την παγίωση της εικόνας που έχει διαμορφωθεί στην ελληνική αγορά εργασίας με τα δύο πρώτα μνημόνια. Και δεύτερον, ανοίγει νέα πεδία για πρόσθετες νομοθετικές παρεμβάσεις που αποσκοπούν στην πλήρη αποδιοργάνωση και αποδόμηση του όλου πλαισίου που διέπει το περιεχόμενο των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων καταργώντας και νέα στοιχεία από το εναπομείναν προστατευτικό πλαίσιο για την εργασία (Γ. Κουζής 2016).

Ειδικότερα και σε ό,τι αφορά στα ζητήματα αγοράς εργασίας στο πλαίσιο του τρίτου μνημονίου επισημαίνονται τα εξής:

α) Στα πρώτα ήδη ψηφισθέντα μέτρα του τρίτου μνημονίου συγκαταλέγεται η πρόταξη των απαιτήσεων των τραπεζών από εκείνες των εργαζομένων για καταβολή δεδουλευμένων και αποζημιώσεων απόλυσης σε περίπτωση εκκαθάρισης των

επιχειρήσεων που έχουν οδηγηθεί σε πτώχευση. Και αυτό σε μια περίοδο που η καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων μισθών αποτελεί γενικευμένη πρακτική που συνεπάγεται, σε γενικευμένη κλίμακα, καθυστερήσεις μισθών πέραν του δμήνου και του έτους...

β) Οι μαζικές αποκρατικοποιήσεις και η αλλαγή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος σε δημόσιους οργανισμούς και επιχειρήσεις που απορρέουν από τα ψηφισθέντα μέτρα τον Μάιο του 2016 ενισχύουν τις τάσεις σημαντικών αρνητικών αλλαγών στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων που συνήθως επιβάλλουν οι εκάστοτε νέοι επενδυτές

γ) Η γραπτή συμφωνία προβλέπει ότι οποιαδήποτε αλλαγή στην αγορά εργασίας προϋποθέτει την έγκριση των δανειστών παράλληλα με τη δέσμευση για υποχρέωση της ελληνικής πλευράς στη μη επάνοδο στα προ μνημονίων ισχύοντα λόγω του αντιαναπτυξιακού περιεχομένου τους. Οι δεσμεύσεις αυτές αποδυναμώνουν το ενδεχόμενο κατάργησης των εκατοντάδων μνημονιακών διατάξεων εργασιακής απορρύθμισης που επιβλήθηκαν ως αναπτυξιακά μέτρα εφόσον η ενδεχόμενη ανατροπή τους ερμηνεύεται από τους δανειστές ως αντιαναπτυξιακή επιλογή.

δ) Η συμφωνία για επανεξέταση του καθεστώτος των ομαδικών απολύσεων, της λειτουργίας της συλλογικής δράσης των εργαζομένων και της αδήλωτης εργασίας, καθώς και των συλλογικών διαπραγματεύσεων μετά από αίτημα της ελληνικής κυβέρνησης δημιουργεί εύλογα ερωτήματα. Και τούτο διότι σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται η πίεση των δανειστών για περαιτέρω διευκόλυνση των απολύσεων με έμφαση στην απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων, ο περιορισμός των συνδικαλιστικών αδειών και της άσκησης του απεργιακού δικαιώματος με την καθιέρωση του όρου της πλειοψηφίας των εγγεγραμμένων μελών του συνδικάτου για την κήρυξη της απεργίας, και την επαναφορά (μετά από τη σχετική κατάργηση το 1982) του lock out.

ε) Στο πλαίσιο των σχετικών για τα εργασιακά θέματα διαπραγματεύσεων κυκλοφορούν πληροφορίες για πρόσθετες απαιτήσεις των δανειστών, πέραν των όσων έχουν συμφωνηθεί, ώστε να αποτελέσουν αντικείμενο της διαπραγμάτευσης. Εάν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα οι πληροφορίες αυτές, και δεν διαρρέονται έντεχνα για επικοινωνιακούς λόγους με πολλαπλές σκοπιμότητες, πρόκειται για μέτρα περαιτέρω μείωσης του μισθολογικού κόστους, όπως η πρόσθετη



μείωση του γενικού κατώτατου μισθού, η τυπική κατάργηση του 13<sup>ου</sup> και 14<sup>ου</sup> μισθού(έχουν ήδη απολεσθεί 3 μισθοί), η καθιέρωση των ελεύθερων οικονομικών ζωνών που παραπέμπει σε ειδικό μισθολογικό, ασφαλιστικό και φορολογικό καθεστώς, η περαιτέρω μείωση του κόστους των υπερωριών σε συνδυασμό με την εισαγωγή πρόσθετων μέτρων ελαστικοποίησης του εργάσιμου χρόνου, μέτρο που αποσκοπεί στη μη πληρωμή των προσαυξήσεων για την υπερωριακή απασχόληση επιτυγχάνοντας επιπλέον συμπίεση του εργατικού κόστους.

στ) Η επανεξέταση των θεμάτων της αγοράς θα πρέπει να ανταποκρίνεται, σύμφωνα πάντοτε με το τρίτο μνημόνιο, στις «βέλτιστες» ευρωπαϊκές πρακτικές με τα εύλογα ερωτήματα ως προς την ερμηνεία τους. Θα αναφέρεται, δηλαδή, στα υψηλά standards προστασίας της εργασίας που διαμόρφωσαν το μεταπολεμικό ευρωπαϊκό κοινωνικό κεκτημένο; Η αντιθέτως, θα παραπέμπει στις διογκούμενες ευρωπαϊκές πρακτικές ανατροπής του από τους ίδιους τους ευρωπαίους ιθύνοντες χάριν της ανταγωνιστικότητας; Κρίσιμο, λοιπόν, είναι το πλαίσιο συσχετισμού δυνάμεων μέσα στο οποίο θα διεξάγονται οι νέες διαπραγματεύσεις. Σε ποιες σύγχρονες καλές ευρωπαϊκές πρακτικές θα αναζητήσει στηρίγματα η ελληνική κυβέρνηση; Στις γερμανικές που άνοιξαν δρόμους στην αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων στην Ευρώπη και εφάρμοσαν εκτεταμένα τα mini-jobs των 8 εκ. νεόπτωχων εργαζομένων με εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο και του 12ωρου και μηνιαία αμοιβή έως 600 ευρώ ώστε να εισάγεται το κατώτατο ωρομίσθιο αντί του κατώτατου μηνιαίου μισθού; Στις πρόσφατες ιταλικές των τελευταίων χρόνων με άξονα την απελευθέρωση των απολύσεων; Στις γαλλικές και στις βελγικές των πρόσφατων κυμάτων εργασιακής απορρύθμισης, που επικροτεί δημόσια ο πρόεδρος της Κομισιόν Γιούνκερ, με τις πρόσθετες διευκολύνσεις για απολύσεις, την αύξηση των ωραρίων και την έμμεση κατάργηση του 35ωρου και του 38ωρου που ισχύει στις χώρες αυτές, ακόμη και με τη θέσπιση 10ωρης ημερήσιας εργασίας για τους γάλλους ανήλικους μαθητευόμενους με αμοιβές που αντιστοιχούν στο 29%-53% του κατώτατου μισθού; Ποιες πρόσφατες ευρωπαϊκές εμπειρίες δεν κινούνται στην περαιτέρω αύξηση του ορίου στις ομαδικές απολύσεις και στον περιορισμό του απεργιακού δικαιώματος;

Στο ίδιο πάντα πλαίσιο η επανεξέταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων γεννά ερωτήματα ως προς το περιεχόμενο και το εύρος των τυχόν αλλαγών. Η ελληνική κυβέρνηση θα υπερασπισθεί το νομοσχέδιο της πρώτης κυβέρνησης Σύριζα για τις συλλογικές συμβάσεις που, από ατομία, δεν κατατέθηκε στην Βουλή σε μια

ευνοϊκότερη πολιτικά συγκυρία από τη σημερινή, και που, όντως, συνιστούσε καλή ευρωπαϊκή πρακτική και καταργούσε 14 σχετικές μνημονιακές διατάξεις; Μήπως, τελικά, οδηγηθεί στη διατήρηση κρίσιμων διατάξεων, στο πλαίσιο των «βέλτιστων» ευρωπαϊκών παραδειγμάτων, που διαιώνίζουν την αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών και την εξατομίκευσή τους; Ποια πολιτική αυταπάτη ή σκοπιμότητα υποβαθμίζει τον καθοριστικό ρόλο της Ευρώπης στη δημιουργία του ελληνικού «εργασιακού μεσαίωνα» εστιάζοντας ή και περιορίζοντας τις κριτικές στον αναντίρρητα άκρως νεοφιλελεύθερο ρόλο του ΔΝΤ, όταν μάλιστα τα 2/3(και σήμερα τα 3/4) των δανειστών είναι ευρωπαϊκοί θεσμοί; Και όταν μάλιστα στα επίσημα ευρωπαϊκά κείμενα «συνταγματοποιείται» ο νεοφιλελευθερισμός που αποτελεί την πιο ακραία και επιθετική έκφραση του κεφαλαίου, που για την υλοποίηση των επιλογών του παρακάμπτονται με κραυγαλέο τρόπο στοιχειώδεις κοινοβουλευτικές διαδικασίες και σε εθνικό επίπεδο(πχ. ψήφιση νομοσχεδίων 7.500 σελίδων σε 2 μέρες, επιβολή αυτόματου «κόφτη» σε δημόσιες δαπάνες στην Ελλάδα, παράκαμψη του κοινοβουλίου για την επιβολή της αλλαγής του εργατικού κώδικα στη Γαλλία).

## **5. Επίλογος**

Το ελληνικό παράδειγμα της περιόδου της κρίσης και των μνημονίων και η παγίωση των αποτελεσμάτων που συνεπάγονται τα μέτρα για την αγορά εργασίας συνιστούν και ένα πείραμα αναφορικά με τις σχεδιαζόμενες γενικότερες αλλαγές στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. 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. Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, μέσα από ανώδυνες διατυπώσεις για ριζική μεταρρύθμιση της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, αποτελεί σταθερή επιλογή των ευρωπαϊκών πολιτικών των τελευταίων δεκαετιών, που υιοθετούν τους όρους της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης και της «απελευθέρωσης» της αγοράς εργασίας, προσθέτοντας αυξημένες δόσεις στο ελληνικό παράδειγμα και μετατρέποντας μια χώρα του ευρώ σε ειδική οικονομική ζώνη. Υπό το άλλοθι της κρίσης υλοποιείται ένα απόλυτα επιτυχημένο πείραμα στην Ελλάδα για γενικότερες εξελίξεις στη γηραιά ήπειρο, παρά την αποτυχία των διακηρυγμένων στόχων των μνημονιακών

προγραμμάτων. Θα πρέπει δε να επισημανθεί ότι δεν είναι ανεξάρτητος ο ρόλος των κεντρικών ευρωπαϊκών θεσμών που συμμετέχουν στο κουαρτέτο των δανειστών από την, εν κρυπτώ σχεδιαζόμενη και πέραν κάθε δημοκρατικής νομιμοποίησης, Διατλαντική Συμφωνία Ελεύθερου Εμπορίου(ΤΤΙΡ), μεταξύ Ευρώπης και ΗΠΑ. Συμφωνία που επίμονα επιδιώκεται και, αν επιτευχθεί μετά την πρώτη αποτυχημένη αντίστοιχη απόπειρα εφαρμογής της πολυμερούς συμφωνίας του ΟΟΣΑ στα τέλη της δεκαετίας του '90, οδηγεί στην πλήρη άλωση του ευρωπαϊκού κοινωνικού κεκτημένου και στην απόλυτη ολοκλήρωση της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης απαλλάσσοντας τις πολυεθνικές από την εφαρμογή της εργατικής, ασφαλιστικής, φορολογικής και περιβαλλοντικής νομοθεσίας των ευρωπαϊκών κρατών υπό την απειλή ποινών για διαφυγόντα κέρδη. Και όταν, μάλιστα, ιδιωτικά δικηγορικά γραφεία, θα αναλαμβάνουν, ως διεθνή δικαστήρια, την επίλυση διαφορών μεταξύ κρατών και «επενδυτών», επιβάλλοντας ποινές στα κράτη και επισφραγίζοντας, με τυπικούς πλέον όρους, την παγκόσμια δικτατορία των αγορών...

### ***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(1998-2015): 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.
- Ζαμπαρλούκου Σ, Κιούση Μ, (επιμ.) (2014): Κοινωνικές όψεις της κρίσης στην Ελλάδα, Πεδίο, Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ(1998-2016): Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: Ετήσιες Εκθέσεις, Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥα(2008-2013): Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσιες Εκθέσεις, Αθήνα.
- Κουζής Γ.(2001): Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; Μελέτες ΙΝΕ/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): Ευελιξία και ασφάλεια(flexicurity): Μια κριτική προσέγγιση, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Ανοιξη 2008, Τομ.3, Τευχ.1.
- 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», Αθήνα: Τόπος.
- Κουζής Γ.(2011): Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου: Δέκα επισημάνσεις, Περιοδικό Ουτοπία Τευχ.97, Νοεμβριος –Δεκέμβριος.
- Κουζής Γ.(2016): Εργασία, μνημόνια και η υποτίμηση του ρόλου της Ευρώπης, <https://tvxs.gr/news/egrapsan-eipan/ergasia-mnimonia-kai-y-yprotimisi-toy-roloy-tis-europis>
- Νεγρεπόντη- Δελιβάνη Μ.(2007): Μεταρρυθμίσεις: Το ολοκάτωμα των εργαζομένων στην Ευρώπη, Λιβάνης, Αθήνα.
- Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας(2019-15): Ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων.
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ.(1990): Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, Οδυσσέας, Αθήνα.