



Οι εργασιακές σχέσεις στο περιβάλλον του Covid-19

Η απορρύθμιση ως ενδημικό φαινόμενο στην Ελλάδα



γράφει ο ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ ΚΑΨΑΛΗΣ*

Το κείμενο περιγράφει τη δυσμενή κατάσταση στην οποία βρισκόταν το εργατικό κίνημα όταν εκδηλώθηκε η πανδημία και τις συνθήκες που ήδη επικρατούσαν στην αγορά εργασίας, με έμφαση στα μέτρα που είχαν παρθεί εντός του 2019. Στη συνέχεια, περιγράφει τις αλλαγές, οι οποίες δρομολογήθηκαν εν μέσω πανδημίας (στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες) στο εργασιακό τοπίο και ενισχύουν την ελαστικοποίηση και το διευθυντικό δικαίωμα, ενώ παράλληλα συρρικνώνουν τη δημοκρατία στην αγορά εργασίας. Στη βάση των στοιχείων αυτών, διερευνώνται οι προοπτικές διαιώσεως μιας κατάστασης εξαίρεσης (και) στην ελληνική αγορά εργασίας ως ειδική έκφραση της αυταρχικοποίησης του νεοφιλελευθερισμού, καθώς και η σχέση των προωθούμενων αλλαγών εν μέσω COVID-19 με τις προτεραιότητες που ήδη είχε θέσει η εργοδοτική πλευρά πριν την έξαρση της πανδημίας.

Εισαγωγικά

Η έξαρση της πανδημίας στις αρχές του 2020 και η επιβολή του lockdown βρί-

σκει το ελληνικό εργατικό κίνημα σε εξαιρετικά δυσμενή θέση. Τα συνδικάτα έχουν ήδη απωλέσει –σχεδόν σε απόλυτο βαθμό– τη θεσμική δυνατότητα να διεκδικούν καλύτερους όρους και συνθήκες εργασίας μέσα από μηχανισμούς συλλογικής διαπραγμάτευσης. Τα κινηματικά μέτρα που μετέρχονται οι επί-

* *Νομικός-εργατολόγος,
ερευνητής ΙΝΕ-ΓΣΕΕ*

σημες και μη εργατικές συλλογικότητες από την αρχή της οικονομικής κρίσης, ελάχιστα αναχαιτίζουν την αντεργατική και αντι-ασφαλιστική λαίλαπα με συνέπεια, προϊόντος του χρόνου, όχι μόνο να επέρχεται η αναμενόμενη κόπωση, αλλά να τίθεται εντέλει σε αμφισβήτηση και αυτό καθαυτό το μοντέλο οργάνωσης των εργαζόμενων τάξεων (Κουζής και Καψάλης, 2020).

Στα τέλη της δεκαετίας του 2010 η συνδικαλιστική πυκνότητα κινείται σε πολύ χαμηλά επίπεδα και κυρίως στον ιδιωτικό τομέα σε μονοψήφια ποσοστά, ενώ το εύρος κάλυψης συνολικά των μισθωτών της χώρας από κάποια συλλογική σύμβαση εργασίας είναι μακράν το πιο περιορισμένο σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Η ανάλυση των αιτιών για αυτή την ιστορική ήττα γίνεται μάλλον με όρους εσωστρέφειας, ενόσω ιδίως οι ταξικές και ριζοσπαστικές εργατικές δυνάμεις επιμένουν να αναζητούν (συνχά μονοδιάστατα) τις ευθύνες αυτής στην υποχώρηση και στον συμβιβασμό των εργοδοτικών και φιλο-κυβερνητικών στελεχών στις υψηλές βαθμίδες του οργανωμένου συνδικαλιστικού κινήματος απέναντι στις ακραία νεοφιλελεύθερες μνημονιακές επιθέσεις.

Μοιραία, ίσως δε και από κεκτημένη ταχύτητα, τα νέα μέτρα για την απασχόληση εν μέσω έξαρσης του COVID-19 αποδίδονται σε μια συντονισμένη προσπάθεια κυβερνητικής αξιοποίησης της πανδημίας για την περαιτέρω υποβάθμιση των όρων εργασίας. Φαίνεται, μάλιστα, ότι αυτή η άποψη είναι πλειοψηφική, εάν όχι κυρίαρχη, στις τάξεις των πολιτικών οργανώσεων της ριζοσπαστικής αριστεράς και στον αντιεξουσιαστικό χώρο, καθώς επίσης και στις συγγενείς πολιτικές δυνάμεις εντός του συνδικαλιστικού κινήματος. Για να μπορεί να ευσταθεί, ωστόσο, μια τέτοια πολιτική άγνοηση των κυβερνητικών παρεμβάσεων θα πρέπει πρώτα να απαντηθεί ένα κεντρικό διπλό ερώτημα: *αφενός ποια εκτιμάται ότι θα ήταν η εργατική πολιτική της Νέας Δημοκρατίας δίχως την πανδημία και αφετέρου ποιοι αντιπολιτευτικοί-κινηματικοί παράγοντες θα μπορούσαν εν*

γένει να εγγυηθούν την αναχαίτιση των αντεργατικών ρυθμίσεων ή ακόμη και την επιβολή προστατευτικών μέτρων για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας.

Έτσι, η ερμηνεία που συμπυκνώνεται στη θέση «*η υγειονομική κρίση ως ευκαιρία για νέα αντεργατικά μέτρα*» χρήζει επανεξέτασης, όχι μόνο για την κατανόηση των προτεραιοτήτων του κεφαλαίου και της κυβέρνησής του, αλλά κυρίως για τον προσδιορισμό των προϋποθέσεων της εργατικής απερίθωσης. Στην προσπάθεια αυτή κρίνεται σκόπιμο να αναλυθούν τα εξής πεδία: η κατάσταση στην αγορά εργασίας πριν την έξαρση της πανδημίας, η φύση των μέτρων για την αντιμετώπιση της ανεργίας και τη διευκόλυνση των επιχειρήσεων σε συνθήκες έξαρσης της διάδοσης του ιού και, τέλος, ο πολιτικός χαρακτήρας του ελληνικού προγράμματος αντιμετώπισης των συνεπειών της πανδημίας στην απασχόληση σε σύγκριση με τα αντίστοιχα στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο.

A. Η κατάσταση στην αγορά εργασίας κατά την έξαρση της πανδημίας

Η εικόνα στην απασχόληση αποτυπώνεται ιδιαίτερα ζοφερή την περίοδο πριν από την επιβολή του lockdown ιδίως σε ό,τι αφορά την κυριαρχία των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων. Οι προσλήψεις με καθεστώς μερικής ή εκ περιτροπής εργασίας από 21% το 2009 και 50% το 2014 αυξάνουν στο 55% επί του συνόλου των προσλήψεων το 2018. Κατά την περίοδο 2014-2018 αυξάνονται κατά 96% και 53% οι προσλήψεις μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης αντίστοιχα. Πάντα σε σχέση με το 2014, το 2018 αυξάνονται κατά 41% οι μετατροπές της πλήρους σε εκ περιτροπής εργασία, κατά 85% οι προσλήψεις με προσωρινές συμβάσεις και κατά 250% οι προσλήψεις μέσω γραφείων ενοικίασης. Τέλος, ο διάμεσος μισθός από τα 1.140 ευρώ το 2009 και τα 839 ευρώ το 2014, μειώ-

νεται περαιτέρω στα 793 ευρώ το 2018, παραμένοντας σταθερός το 2019 παρά τις αλλαγές στα κατώτατα μισθολογικά όρια (Κουζής, 2020).

Τον Φλεβάρη του 2020 η επίσημη ανεργία «περιορίζεται» μεν στο 16,1%¹ χωρίς όμως να συνεκτιμάται η μόνιμη ή η εποχική μετανάστευση στο εξωτερικό εκατοντάδων χιλιάδων νέων υψηλής ειδίκευσης. Κυρίως δε το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι σε καθεστώς *ημι-ανεργίας* αποτελούν πλέον την πλειοψηφία στη χώρα, εφόσον ανελλιπώς όλους τους προηγούμενους μήνες το μερίδιο των συμβάσεων εκ περιτροπής εργασίας και μερικής απασχόλησης στο σύνολο των νέων προσλήψεων στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ κυμαίνεται αθροιστικά πάνω από 50%.

Η διετία αμέσως πριν από τις αρχές του 2020 είναι επίσης χαρακτηριστική της ευκολίας επιπόνησης νέων εργαλείων ρητορικής για την κοινωνική νομιμοποίηση προαποφασισμένων ή εμμονικών απορρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, εφόσον η «έξοδος» από τα μνημόνια επουσιωδώς μόνον ανέσχεσε ή υπούλωσε ορισμένα μόλις από τα τραύματα στο σώμα του εργατικού δικαίου. Τους πρώτους «μετα-μνημονιακούς» μήνες από τον Αύγουστο του 2018 οι περιορισμένες σε αριθμό και αποσπασματικές παρεμβάσεις μερικής αποκατάστασης στις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις² δεν αρκούν για την αντιστροφή ενός γενικευμένου κλίματος επισφάλειας στην ελληνική αγορά εργασίας. Ενώ πολλά από αυτά τα (θετικά) νομοθετήματα εγγράφονται σε μια κοντόφθαλμη προεκλογική στρατηγική για την κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ είναι πολύ λίγα και κυρίως έρχονται πολύ αργά για να αποτελούν την εκκίνηση μιας ολοκληρωμένης προσπάθειας αποκατάστασης των εργασιακών σχέσεων.

Επισημαίνεται επίσης ότι την ίδια περίοδο ανάκαμψης της ελληνικής οικο-

νομίας τη διετία 2017-2018 και σε ιδιαίτερα δυναμικούς και μαζικούς κλάδους απασχόλησης, όπως ο επισιτισμός-τουρισμός, εντείνονται όλα τα φαινόμενα ευελιξίας και παραβατικότητας στην εργασία και στην κοινωνική ασφάλιση, ανεξάρτητα από το μέγεθος ή το είδος της επιχείρησης. Το πλαίσιο απασχόλησης είναι ήδη ναρκοθετημένο στη χώρα πριν την έξαρση της επιδημίας, εφόσον πλάι στις παλαιές μεθόδους αθέμιτης μείωσης του μισθολογικού κόστους (αδήλωτη, υπο-δηλωμένη, εικονικά δηλωμένη εργασία) προστίθενται και νέες, όπως η εκβιαστική επιστροφή καταβληθέντων αποδοχών και η πλασματική πρόσληψη μέσω «τρίτων» εταιρειών δανεισμού (Καψάλης κ.ά., 2020).

Το φθινόπωρο του 2019 η συμπερίληψη ενός μίνι εργασιακού μνημονίου στο πλαίσιο του Νόμου 4635 με τον τίτλο «*Επενδύω στην Ελλάδα*», εκτός από την άμεση κατάργηση των λίγων θετικών ρυθμίσεων των προηγούμενων μηνών, αποκρυσταλλώνει με διαύγεια μια *νέα αφήγηση*. Σύμφωνα με αυτή, οι σημαντικές μνημονιακές αλλαγές στη «μετα-μνημονιακή» εποχή δεν θα υποδεικνύονται στο εξής από τους θεσμούς ως προ-απαιτούμενα για την εκταμίευση μιας δανειακής δόσης. Αντίθετα θα επιβάλλονται από τις επιταγές μιας στρατηγικής προσέγκυσης επενδύσεων ως αυτοτελείς εθνικές επιλογές με επίκεντρο τη δημιουργία ενός «φιλικού» επιχειρηματικού περιβάλλοντος μειωμένου εργασιακού κόστους και συρρικνωμένων εργατικών δικαιωμάτων. Επισπεύδων υπουργός ο Άδωνις Γεωργιάδης, ο οποίος σε προηγούμενες –επισήμως μνημονιακές– θητείες του προσπαθούσε να πείσει ότι τα νεοφιλελεύθερα μέτρα λιτότητας που υλοποιούσε τα σύστηνε η Τρόικα, αλλά κατόπιν δικής του προτροπής ως αυτονόητες και επιβαλλόμενες μεταρρυθμίσεις.

Ο Νόμος «*Επενδύω στην Ελλάδα*» στα τέλη του 2019 επικυρώνει μια νέα εποχή στο ενδημικό φαινόμενο της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, αυτή τη φορά σε συνθήκες δημοσιονομικής ανάκαμψης, με σημαντικές απορρυθμι-

1. Από 25,6% τον Φεβρουάριο του 2015 και 18,4% τον Φεβρουάριο του 2019.

2. Αύξηση κατώτατου μισθού, επεκτασιμότητα και αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης στις ΣΣΕ, εις ολόκληρο ευθύνη στις εργολαβίες και βάσιμος λόγος απόλυσης.

στικές παρεμβάσεις τόσο στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του συνδικαλιστικού δικαίου³, όσο και σε αυτό των ατομικών ελαστικών σχέσεων εργασίας⁴. Σε ό,τι αφορά δε τη μάχη κατά της παράνομης ευελιξίας ο νέος Νόμος επιφέρει περαιτέρω μειώσεις στα πρόστιμα της πλήρως αδήλωτης εργασίας, ως επιστέγασμα της κατάργησης της αυτονομίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας –μέσω της υποβάθμισής του σε Διεύθυνση του αρμόδιου Υπουργείου– αλλά και της γενναίας μείωσης του ύψους των προστίμων για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας⁵.

Το μήνυμα προς τις αγορές είναι δι-αυγές: η αποφυγή της πλήρους συμ-μόρφωσης στις απαιτήσεις της εναπο-μείνας εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας είναι και ανεκτή και θεμιτή, ώστε για άλλη μια φορά να αποτελέσει τον πυλώνα για την «ώθηση» που χρει-άζεται η ελληνική οικονομία σε αυτή τη χρονική συγκυρία. Τον Μάρτη του 2020 η *ευελιξία χωρίς προστασία* και η *ανοχή στην παραβατικότητα* όχι μόνον δεν εγκαταλείπονται, αλλά επιπλέον με-τεξελίσσονται σε μοχλούς δήθεν αντι-μετώπισης των επιπτώσεων μιας νέας (υγειονομικής) κρίσης μέσα στην (οικο-νομική) κρίση.

B. Μέτρα προνοιακού και υπολειμματικού χαρακτήρα συγκράτησης της ανεργίας

Από τις πρώτες στιγμές έξαρσης της πανδημίας στη χώρα μας, στα διαγγέλ-ματα του πρωθυπουργού δεσπόζουν οι αναφορές στην καινοτομία των υι-οθετούμενων ρυθμίσεων: «*τα έκτακτα*

3. Εφαρμογή, συρροή και επεκτασιμότητα των σεσ, μεσολάβηση και διαιτησία, μητρώο συνδικαλι-στικών και εργοδοτικών οργανώσεων.

4. Μη καταβολή δεδουλευμένων, υπερωριακή απασχόληση επί μερικής απασχόλησης.

5. Πδ 81/2019 της 9^{ης}/7/2019 και Υπουργική απόφαση 60201/Δ7.1422/31/12/2019 αντίστοι-χα.

μέτρα να γίνουν πυροδότες διαρκών με-ταρρυθμίσεων». Αντίστοιχα, διά στόμα-τος του αρμόδιου υπουργού Εργασίας επισημαίνεται με έμφαση ο ριζοσπα-στικός χαρακτήρας μιας τολμηρής πρω-τοβουλίας: «*νομοθετούμε από την αρχή ένα νέο εργατικό δίκαιο*». Αντιθέτως, οι σημαντικότερες παρεμβάσεις την άνοιξη του 2020 διακρίνονται για την άρρηκτη και οργανική εναρμόνισή τους με ήδη εφαρμοζόμενες και προαποφα-σισμένες απορρυθμιστικές λογικές της ελάφρυνσης των επιχειρήσεων και της προνοιακής-επιδοματικής ενίσχυσης των εργαζομένων.

Η σημαντικότερη παρέμβαση, το μέ-τρο της *αναστολής των συμβάσεων ερ-γασίας*, δεν στοχεύει στη δραστική ανά-σχεση του κινδύνου της ανεργίας, αλλά στην αποδοχή, στη συγκάλυψη και στη χρονική μετάθεσή του. Μια σειρά από διατυπώσεις του οικείου προγράμματος παραπέμπουν μάλλον σε πολιτικές για την ανεργία παρά σε παραμέτρους προ-άσπισης και ενίσχυσης της εργασιακής σχέσης.

Κατ' αρχάς, για τις πληττόμενες επιχει-ρήσεις –και όχι για όσες αναστέλλουν υποχρεωτικά τη λειτουργία τους από το Νόμο– η επιλογή του μέτρου είναι προ-αιρετική, επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη, χωρίς υποχρέωση δια-βούλευσης ή έστω προειδοποίησης της εργατικής πλευράς, χωρίς κριτήρια αντι-κειμενικής επιλογής των υπαγομένων εργαζομένων ή της χρονικής έναρξης της συμπερίληψης καθενός από αυτούς, ενώ μπορεί να συνδυάζεται ελεύθερα για μέρος ή για το σύνολο του προσω-πικού με όλα τα υπόλοιπα είτε προϊσχύ-οντα είτε νέα έκτακτα μέτρα ευελιξίας στην απασχόληση⁶.

Η προστασία από την απόλυση είναι εκτός από βραχείας διάρκειας και σχετι-κή, όχι μόνο επειδή η προβλεπόμενη ερ-γοδοτική υποχρέωση τυπικά αφορά στη διατήρηση του ίδιου αριθμού εργαζομέ-νων στην επιχείρηση, αλλά επειδή και οι απολύσεις είναι ελεύθερες σε περίπτω-ση μη επιλογής της αναστολής των συμ-

6. Βλ. αμέσως μετά.



βάσεων. Βέβαια, σε αυτή την περίπτωση η απώλεια των υπολοίπων δημοσιονομικών ευεργετημάτων για τις επιχειρήσεις που δεν συμμετέχουν στο πρόγραμμα αποτελεί ισχυρό αντικίνητρο, με συνέπεια να επιτυγχάνεται εμμέσως και σε πρώτη φάση η συγκράτηση της περαιτέρω στατιστικής αύξησης της ανεργίας στη χώρα. Σε κάθε περίπτωση επί της ουσίας οι σε αναστολή της σύμβασής τους εργαζόμενοι μάλλον ως άνεργοι αντιμετωπίζονται, δεδομένου επιπλέον ότι το μέτρο επεκτείνεται και σε όσους είχαν ήδη απωλέσει την εργασία τους το πρώτο 20ήμερο του Μαρτίου, ανεξάρτητα από τον ειδικότερο λόγο λύσης της σύμβασής τους.

Όπως σηματοδοτεί και η επιλογή του σχετικού όρου, η *αποζημίωση ειδικού σκοπού* των 534 ευρώ το μήνα ή των 800 ευρώ για 45 ημέρες αναστολής της σύμβασης εργασίας αποτελεί οικονομική ενίσχυση οριζόντιας εφαρμογής για την απώλεια του μισθού ανεξάρτητα από το ύψος των καταβαλλόμενων ή των

νόμιμων αποδοχών ή από την εν γένει οικονομική κατάσταση του εργαζομένου, όπως ακριβώς ισχύει στη χώρα μας και για το κλασικό επίδομα ανεργίας. Στην πραγματικότητα πρόκειται για ένα ιδιότυπο *ad hoc επίδομα ανεργίας* ή κατ'άλλη άποψη για ένα *είδος κοινωνικής αποζημίωσης* ή *επιδόματος ειδικού σκοπού* προς αναπλήρωση μέρους της απώλειας του μισθού λόγω ανωτέρας βίας. Για αυτό τον λόγο άλλωστε τα ποσά αυτά είναι ακατάσχετα, αφορολόγητα και δεν συμψηφίζονται με οποιαδήποτε άλλη οφειλή (Bakirtzi, 2020).

Προς επίρρωση του ισχυρισμού αυτού πρέπει να τονιστεί ότι η απο-συσχέτιση του ύψους του ειδικού αυτού επιδόματος ανεργίας από τον μισθό δεν αποτελεί τον κανόνα στον ευρωπαϊκό χώρο κατά την έξαρση της πανδημίας. Τουναντίον, στη μεγάλη πλειοψηφία των χωρών σε ευρωπαϊκό επίπεδο το ποσό και η φύση του μέτρου αντίστοιχα καθορίζεται σε συνάρτηση με τις αποδοχές του εργαζομένου και παραπέμπει σε παράλ-

ληπες παρεμβάσεις διατήρησης και θωράκισης της εργασιακής σχέσης (ETUC, 2020). Η δε κάλυψη του καταβαλλόμενου μισθού –με ή χωρίς πλαφόν και συνήθως για πολύμηνες χρονικές περιόδους– κυμαίνεται ανά περίπτωση από 50% (Ισπανία) έως και σχεδόν 100% (Δανία) του μισθού και όχι σπάνια δύναται να συνδυάζεται και με την δυνατότητα πραγματικής παροχής μέρους της συμφωνημένης διάρκειας εργασίας σε εβδομαδιαίο ή και σε μηνιαίο επίπεδο.

Στην ελληνική περίπτωση, η αναστολή των συμβάσεων, ως προνοιακού χαρακτήρα ευέλικτη εκδοχή της *διαθεσιμότητας* στον ιδιωτικό τομέα⁷, δεν παραπέμπει σε μια ειδική κατάσταση απασχόλησης, αλλά σε καθεστώς ανεργίας. Στην αντίθετη περίπτωση θα μπορούσε να προβλεφθεί ρητά και η δυνατότητα παράλληλης, σύννομης και δηλωμένης απασχόλησης, όταν καθίσταται αναγκαίο ή εφικτό, συνοδευόμενη από ρήτρες αποφυγής και από μέσα εντοπισμού καταχρηστικών συμπεριφορών⁸. Άλλωστε, κατά τη διάρκεια της καραντίνας και εν αναστολή των συμβάσεων εργασίας, τέτοιου είδους μορφές μη νόμιμης (τηλε)εργασίας ούτως ή άλλως επινοήθηκαν και εφαρμόστηκαν σε μεγάλο εύρος.

Εκτεταμένα κρούσματα επιβαλλόμενης, οικειοθελούς ή συναινετικής παράνομης ή/και αδήλωτης εργασίας εν μέσω αναστολής της σύμβασης εργασίας με διαμοιρασμό του επιδόματος ή στην καλύτερη περίπτωση με συνυπολογισμό του σε σχέση με το υπόλοιπο της καταβολής (στο χέρι) αφορούν όλους σχεδόν τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, ιδίως δε εκείνους που προσφέρονται για εργασία από απόσταση ή σε χώρους δύσκολα ελέγξιμους από τις αρμόδιες αρχές. Το φαινόμενο αυτό, εκτός από περιπτώσεις εργοδοτικής αυθαιρε-

σίας, έφερε στην επιφάνεια και συμπεριφορές, οι οποίες, μολονότι, στο πλαίσιο ατομικών στρατηγικών επιβίωσης σε ένα δυσμενές οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, απομακρύνουν περαιτέρω τον κόσμο της μισθωτής εργασίας από τα συλλογικά οράματα και τις αυθεντικές εργατικές οδούς μαζικής διεκδίκησης της βελτίωσης των όρων και των συνθηκών απασχόλησης στη χώρα μας.

Γ. Μέτρα ελαστικοποίησης της ευελιξίας δια της μετονομασίας τους και της ενίσχυσης του διευθυντικού δικαιώματος

Δεν αποτελεί μονάχα η αναστολή των συμβάσεων μετεξέλιξη της διαθεσιμότητας στον ιδιωτικό τομέα. Και τα υπόλοιπα μέτρα αναχαίτισης των απολύσεων και συγκράτησης της στατιστικής αύξησης της ανεργίας συνιστούν ελαστικότερες προσαρμογές συγκεκριμένων υφιστάμενων ευέλικτων μορφών απασχόλησης, οι οποίες μετονομάζονται με την επιλογή συνώνυμων όρων, ακριβώς για να διευκολυνθεί το αφήγημα της νομοθέτησης ενός νέου δήθεν εργατικού δικαίου.

Η δυνατότητα της επιχείρησης να δραστηριοποιείται με *προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας* είναι ένα μέτρο που μπορεί να συνδυαστεί και με την αναστολή των συμβάσεων, αποτελεί ειδική μορφή της εκπεριτροπής εργασίας σε πληττόμενες επιχειρήσεις, αφορά την απασχόληση για δύο πλήρεις εβδομάδες σε μηνιαία βάση για το 50% του προσωπικού και συνοδεύεται από προστασία από την απόλυση (για το σύνολο του προσωπικού) για τους έξι μήνες της μέγιστης διάρκειας εφαρμογής του. Σε σχέση με την κλασική *εκ περιτροπής εργασία*⁹ αίρεται η υποχρέωση του έγγραφου τύπου και της αναγγελίας εντός 8 ημερών, αλλά αντιθέτως αυτή μεταφέρεται εντός του πρώτου 10ημέρου του επόμενου μήνα, ακυρώνοντας στην πράξη

7. Άρθρο 4 του Νόμου 3846/2010 όπως ισχύει.

8. Τελικά μια ατελής και προβληματική σχετική πρόβλεψη έγινε μόνο για ορισμένους κλάδους (π.χ. ιδιωτική εκπαίδευση), αλλά με διατυπώσεις που δεν απέτρεψαν την προτίμηση στις ήδη διαδεδομένες παρανομες εκδοχές τηλε-απασχόλησης.

9. Άρθρο 2 Νόμου 3846/2020 όπως ισχύει.

κάθε πιθανότητα ουσιαστικού ελέγχου από τους επιθεωρητές εργασίας. Τέλος, απουσιάζει η ρητή επισήμανση ότι πρόκειται για μέτρο που λαμβάνεται αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας¹⁰.

Η *μεταφορά προσωπικού* μεταξύ επιχειρήσεων του ίδιου ομίλου, η οποία επίσης μπορεί να συνδυαστεί και με αναστολή των συμβάσεων τμήματος του προσωπικού, δεν είναι παρά ένα είδος γνήσιου ή εξ αλληλεγγύης δανεισμού κατόπιν απλής και άτυπης συνεννόησης των δύο επιχειρήσεων. Η ρύθμιση συνοδεύεται από ασάφεια ως προς τον προσδιορισμό του υπόχρεου για την καταβολή του μισθού εργοδότη, αφορά τόσο τις πληττόμενες όσο και τις κλειστές διά νόμου επιχειρήσεις και συνοδεύεται από απαγόρευση απόλυσης μέχρι και για ένα έτος μετά τη λήξη του δανεισμού.

Η *εξ αποστάσεως εργασία* είναι προφανές ότι αποτελεί μορφή τηλε-εργασίας, ωστόσο η απουσία παραπομπής στην κείμενη νομοθεσία¹¹ δημιουργεί ασάφεια ως προς την απόλαυση εγγυήσεων, όπως η ζμηνη περίοδος προσαρμογής, η έγγραφη παροχή πληροφοριών στον εργαζόμενο εντός 8 ημερών, η κάλυψη από τον εργοδότη του συνολικού κόστους της μετάβασης στο νέο καθεστώς εργασίας, ακόμη δε και η χρηματική αποκατάσταση της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας (Σερμπέτης, 2020).

Ωστόσο, ένα κοινό ποιοτικό χαρακτηριστικό στην υιοθέτηση αυτών των τριών «νέων» μέτρων είναι η πρόβλεψη του *απόλυτου δικαιώματος μονομερούς επιβολής* τους από την πλευρά του εργοδότη, με ταυτόχρονη κατάργηση της δυνατότητας συναίνεσης της εργατικής πλευράς και κυρίως της υποχρέωσης έγκαιρης ενημέρωσης ή διαβούλευσης,

σε όποιες περιπτώσεις προβλέπεται κάτι τέτοιο στη νομοθεσία που διέπει τις αυθεντικές αντίστοιχες ελαστικές μορφές απασχόλησης. Είναι πασιφανές ότι οι νέες έκτακτες ρυθμίσεις έχουν σαν στόχο όχι την προστασία των θέσεων εργασίας, αλλά την περιστολή ατομικών ελευθεριών των εργαζομένων. Και σε αυτό το επίπεδο η Ελλάδα αποτελεί –για άλλη μια φορά– μια θλιβερή εξαίρεση στον ευρωπαϊκό χώρο.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η προσαρμογή υφιστάμενων ρυθμίσεων στις νέες συνθήκες της πανδημίας δεν είναι άγνωστη στις υπόλοιπες χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το αντίθετο μάλιστα. Κατά κανόνα οι αντίστοιχες πρακτικές αποτελούν επικαιροποίηση ή προσαρμογή ήδη ισχυουσών διατάξεων, όχι όμως ως εργαλεία για τη μείωση της πραγματικής προστασίας, αλλά με τροποποιήσεις ενίσχυσής της και κυρίως με άξονα τον περιορισμό ή έστω τη συγκράτηση της δυνατότητας μονομερούς ή καταχρηστικής εργοδοτικής συμπεριφοράς.

Η απροθυμία των εργοδοτών της χώρας μας να αξιοποιήσουν κάποιο από τα ευέλικτα μέτρα που προαναφέρθηκαν ερμηνεύεται τόσο από τον προαιρετικό τους χαρακτήρα, όσο και από τη δυνατότητα αξιοποίησης μιας φαρέτρας επιλογών ακραίας ευελιξίας στην αγορά εργασίας, που έχουν θεσπισθεί την περίοδο 2010-2019 και παραμένουν σε ισχύ. Η ελληνική εκδοχή του ευρωπαϊκού προγράμματος SURE, το πρόγραμμα ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ, αντικαθιστά μεν από το καλοκαίρι του 2020 την έκτακτη εκδοχή της εκ περιτροπής εργασίας (δηλαδή την απασχόληση προσωπικού ασφαλούς λειτουργίας), αλλά στην αρχή της εφαρμογής του τουλάχιστον δεν φαίνεται να προτιμάται ιδιαίτερα από τους εργοδότες. Αντιθέτως, η προσφυγή στην «τακτική» εκ περιτροπής εργασία ή στο συνδυασμό της αναστολής της σύμβασης εργασίας με την αδήλωτη ή με κάθε είδους παραβατική απασχόληση συγκεντρώνει περισσότερες πιθανότητες, γιατί με αυτόν τον τρόπο ο εργοδότης απαλλάσσεται και από το έμμεσο μισθολογικό κόστος.

10. Με ό,τι αυτό μπορεί να συνεπάγεται για την επίκληση της καταχρηστικότητας της απόλυσης μετά τη λήξη της περιόδου της εκ περιτροπής εργασίας για τον εργαζόμενο ενώπιον της δικαστικής αρχής.

11. Άρθρο 5 του Νόμου 3846/2010 και ενσωμάτωση της συμφωνίας-πλαίσιο των κοινωνικών συνομιλητών σε ευρωπαϊκό επίπεδο του 2002 στην ΕΓΣΕΕ των ετών 2006-2007.

Άλλωστε, το πρόγραμμα ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ, σε ισχύ από 15/06, κινείται στο πνεύμα των έκτακτων μέτρων του προηγούμενου τριμήνου: με μονομερή απόφαση του εργοδότη, σε περιπτώσεις μείωσης του τζίρου τουλάχιστον κατά 20%, μειώνεται έως και 50% ο χρόνος εργασίας τμήματος ή του συνόλου του προσωπικού με αντίστοιχη μείωση των καθαρών αποδοχών, αλλά με αναπλήρωσή τους μόνο μέχρι το 60% αυτής της μείωσης από το κράτος (στο ίδιο ποσοστό και η κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών του μη εργάσιμου χρόνου, αλλά με το υπόλοιπο να καλύπτεται από τον εργοδότη). Για τους μη υπαγόμενους εργαζόμενους δεν υπάρχει καμία προστασία από την απόλυση, όπως και για τους υπόλοιπους μετά τη λήξη της εφαρμογής του προγράμματος αυτού στην εργασιακή τους σχέση, ενώ οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν δύνανται να ενταχθούν σε αυτές τις ρυθμίσεις.

Ενώσω στην Ελλάδα αναζητάται να θεμελιωθεί στις γενικές αρχές του αστικού δικαίου περί καταχρηστικότητας ο έλεγχος της μη υπαγωγής ενός ή περισσότερων εργαζομένων από τον εργοδότη στο πρόγραμμα ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ –όταν πληρούνται οι αντικειμενικές προϋποθέσεις–, σε άλλες χώρες (π.χ. στη Γερμανία) η ένταξη στα αντίστοιχα μέτρα είναι υποχρεωτικού και αποκλειστικού χαρακτήρα.

Δ. Μονολιθικές νομοθετήσεις και περαιτέρω συρρίκνωση της δημοκρατίας στην αγορά εργασίας

Από ενδελεχή έρευνα της διεθνούς συνμοσπονδίας συνδικάτων σε 69 χώρες παγκοσμίως (ITUC, 2020) προκύπτει ότι περισσότερα χρήματα δαπανώνται για την ενίσχυση των επιχειρήσεων, παρά για την προστασία των εργαζομένων. Εντούτοις, μεταξύ των δώδεκα καλύτερων περιπτώσεων χωρών, σε ό,τι αφορά την προστασία της απασχόλησης και των εισοδημάτων απέναντι στην πανδη-

μία, συγκαταλέγονται οκτώ ευρωπαϊκές χώρες¹², ενώ τα θετικά αυτά παραδείγματα οφείλονται είτε σε ισχυρές δομές και παραδόσεις τριμερούς διαπραγμάτευσης, είτε (και) στην επιτυχή συνδικαλιστική κινητοποίηση.

Είναι αλήθεια ότι στον ευρωπαϊκό χώρο, όχι μόνον η εγκυρότητα των έκτακτων μέτρων λόγω της πανδημίας του ιού COVID-19 απαιτεί συνήθως την ατομική εργατική ή τη συνδικαλιστική συναίνεση (έστω σε επιμέρους διατυπώσεις), αλλά επιπλέον, πολύ συχνά οι σχετικές ρυθμίσεις πρωτοεισάγονται μέσω συλλογικών συμφωνιών. Οι συμφωνίες αυτές θέτουν τα κατώτερα όρια προστασίας σε εθνικό επίπεδο, ενώ ενίοτε με επόμενες κλαδικές ή και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συμφωνούνται περαιτέρω προστατευτικά μέτρα, ακόμη και στις περιπτώσεις που το οικονομικό κόστος αναλαμβάνεται εν όλω ή εν μέρει από το κράτος (ETUC, 2020).

Στην Ελλάδα, αντιθέτως, αποφεύγεται ακόμη και η παραπομπή σε κείμενα προγενέστερων συλλογικών συμβάσεων, έστω σε περιπτώσεις που ορισμένα μέτρα συνοδεύονται από νομοθετικό κενό, όπως η *τηλεργασία/εξ αποστάσεως απασχόληση*, αλλά ρυθμίζονται ήδη στο πλαίσιο Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Ενδεικτικό της απουσίας έστω και της παραμικρής διάθεσης για κοινωνική διαπραγμάτευση ή έστω διαβούλευση είναι το γεγονός ότι η ρήτρα επαναπρόσληψης στον τουριστικό τομέα για το σύνολο των εποχικά εργαζομένων προτιμήθηκε να κατοχυρωθεί με ετεροχρονισμένη νομοθέτηση παρά μέσω της επεκτασιμότητας και της κήρυξης ως γενικώς υποχρεωτικής της οικείας συλλογικής σύμβασης εργασίας που ήδη την προβλέπει και είναι σε ισχύ.

Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες τα συνδικάτα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στο σχεδιασμό, στην εφαρμογή και στην παρακολούθηση των οικείων προγραμμάτων, μέσα από θεσμοθετημένες διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου ή/

12. Αυστρία, Δανία, Γαλλία, Γερμανία, Ιρλανδία, Νορβηγία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο.



και συλλογικών διαπραγματεύσεων σε διάφορα επίπεδα ή στάδια ανάληψής τους (Mangan et al., 2020). Η επέκταση των έκτακτων μέτρων για δύο μήνες (Μάιος-Ιούνιος) και κυρίως των αναστολών των συμβάσεων εργασίας και του περιεχομένου τους στην Ισπανία επιτυγχάνεται με συλλογική συμφωνία σε τρίτοβάθμιο εθνικό επίπεδο (08/05) και ενσωματώνεται στη ισπανική έννομη τάξη με προεδρικό διάταγμα 4 ημέρες αργότερα (Alhambra, 2020).

Στη Γαλλία, στο πλαίσιο προσαρμογής του μέτρου της μερικής ανεργίας (*chômage partiel*) στις περιστάσεις του κορωνοϊού, ιδίως στη μετά lockdown εποχή, η εφαρμογή του μέτρου ή η διαφορετική αντιμετώπιση για μεμονωμένους εργαζόμενους ως προς το σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης, τελεί υπό τον αποκλειστικό όρο της επικύρωσης του οικείου προγράμματος με συλλογική σύμβαση εργασίας (ή έστω με τη σύμφωνη γνώμη του Κοινωνικού και Οικονομικού Συμβουλίου/*Comité Social et Economique*) στο κείμενο της οποίας πρέπει να αναφέρονται επιπλέον προστατευτικές δικλίδες, όπως η διατήρηση

των θέσεων εργασίας και το πρόγραμμα κατάρτισης των εργαζομένων (Grimault, 2020). Επιπλέον, στην ίδια χώρα θεσπίζεται η επιτάχυνση και η διευκόλυνση της διαδικασίας για την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων που υπογράφονται παράλληλα με τη λήψη νομοθετικών μέτρων, εφόσον αυτές περιλαμβάνουν όρους ρύθμισης των συνεπειών της πανδημίας στις εργασιακές σχέσεις εντός του πεδίου εφαρμογής τους.

Στη Δανία η εφαρμογή του μέτρου της αναπλήρωσης του 75%-90% των αποδοχών από το κράτος τελεί υπό την προϋπόθεση της κάλυψης της επιχείρησης από συλλογική σύμβαση εργασίας, στην οποία θα πρέπει να περιλαμβάνονται ρητά τα μέτρα αποφυγής των απολύσεων στο μέλλον και το αναλυτικό συμβατικό πρόγραμμα μείωσης του χρόνου εργασίας. Στη Νορβηγία, στη βάση μιας προσωρινής τριμερούς συμφωνίας, η προστασία του εισοδήματος –έως και 80% μέσα από έναν σύνθετο τρόπο υπολογισμού– επεκτείνεται, εκτός από τους μισθωτούς, και στους αυτοαπασχολούμενους και *freelance* εργαζόμενους (ITUC, 2020). Αντίστοιχα στην Γερμανία το σύστημα κά-

λυψης της μείωσης των ωρών απασχόλησης *Kurzarbeit* προσαρμόζεται στις νέες συνθήκες με την εμπλοκή και τον έλεγχο εκπροσώπων των κοινωνικών ανταγωνιστών, ενώ στη συνέχεια το περιεχόμενο του αναβαθμίζεται προς όφελος των εργαζομένων με νέες ειδικές συλλογικές συμφωνίες σε πολλούς κλάδους μαζικής απασχόλησης. Στην Εσθονία το πρόγραμμα κάλυψης έως και του 70% των απολεσθέντων αποδοχών υλοποιείται από το Ταμείο Ασφάλισης της Ανεργίας, το οποίο, όμως, έχει τριμερή διοίκηση (ILO, 2020a).

Όμως, στην Ελλάδα το σημαντικό έλλειμμα δημοκρατίας στις παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας επικυρώνεται πρωτίστως και από τον τρόπο σύλληψης και εισαγωγής των μέτρων για την απασχόληση σε συνθήκες εντεινόμενης κρίσης, μέσα από οδούς νομοθέτησης μνημονιακού έθνους, χωρίς κοινοβουλευτικό έλεγχο και χωρίς διαβούλευση με την εργατική πλευρά και την επιστημονική κοινότητα. Κατά κανόνα, όλα τα προαναφερθέντα μέτρα και οι λεπτομερείς προδιαγραφές τους εισάγονται είτε με Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου που εκ των υστέρων κυρώνονται τυπικά από το ελληνικό κοινοβούλιο, είτε, όχι σπάνια, στο περιθώριο ερμηνευτικών εγκυκλίων ή υπουργικών αποφάσεων, μολονότι αυτές οι μέθοδοι στερούνται νομιμότητας ως προς την εισαγωγή νομικών κανόνων.

Στο Βέλγιο για παράδειγμα, μια σημαντική πρωτοβουλία για τη θωράκιση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα και στον νευραλγικό κλάδο της δημόσιας υγείας ακολουθεί αντίστροφη πορεία. Η *ad hoc* κοινοβουλευτική επιτροπή, συσταθείσα με πρόταση της ελάσσοнос αντιπολίτευσης και με τη συμμετοχή δέκα από τα δώδεκα κόμματα, επεξεργάζεται ένα κείμενο, το οποίο κυρώνεται στο πλαίσιο εθνικής συλλογικής διαπραγμάτευσης και επικυρώνεται στο τέλος της διαδρομής από το κοινοβούλιο (Burgraff, 2020). Αντίστοιχα και στην Ιρλανδία, η κυβέρνηση νομοθετεί το πρόγραμμα κάλυψης των εργατικών αποδοχών στη βάση της προηγηθείσας

διμερούς διαπραγμάτευσης σε εθνικό επίπεδο ανάμεσα στις εργοδοτικές και της εργατικές οργανώσεις (ILO, 2020a).

Παράλληλα, κατά την επάνοδο μετά από το lockdown το ζήτημα της ασφαλούς επιστροφής των εργαζομένων στην επιχείρηση και γενικότερα της προστασίας της *υγείας και της ασφάλειας στους χώρους δουλειάς*, αποτελεί συχνά αντικείμενο κοινωνικής διαπραγμάτευσης σε όλο τον πλανήτη. Με ή χωρίς την παρουσία επιδημιολόγων ή άλλων ειδικών επιστημόνων, στο πλαίσιο υφιστάμενων ή νέων *ad hoc* συστημάτων διαβούλευσης, σε τριμερές ή διμερές επίπεδο, σχετικές συλλογικές συμφωνίες εθνικής, κλαδικής ή και επιχειρησιακής εμβέλειας συνάπτονται στο τέλος της άνοιξης σε πολλές χώρες, όπως στην Ελβετία, στην Ιταλία, στο Βέλγιο, στη Γερμανία και στην Ισπανία (ILO, 2020b).

Τονίζεται ότι η ενδεικτική παράθεση όλων των προηγούμενων περιπτώσεων κοινωνικής ή συλλογικής διαπραγμάτευσης εν μέσω πανδημίας στον ευρωπαϊκό χώρο δεν θα πρέπει να παραπέμψει σε εσφαλμένες εντυπώσεις ή σε μια ωραιοποιημένη και πλασματική εικόνα αντίθετη με την πραγματικότητα της επιθετικής νεοφιλελεύθερης πολιτικής της πλειοψηφίας των συντηρητικών κυβερνήσεων αυτών των χωρών σε θέματα εργασιακών δικαιωμάτων και κοινωνικής ασφάλισης τα τελευταία χρόνια. Πρόκειται μάλλον είτε για εκφάνσεις ενεργοποίησης όρθιων ακόμη παραδοσιακών δομών και μέτρων κοινωνικής προστασίας με εργατική συμμετοχή, είτε για έξυπνες κυβερνητικές επιλογές αναζήτησης κοινωνικής συναίνεσης προς αποφυγή ή αναβολή γενικευμένων κοινωνικών συγκρούσεων σαν αυτές νωρίτερα στην Γαλλία, όπου είναι νωπές οι μνήμες των δυναμικών διεκδικήσεων του κινήματος με τα «κίτρινα γιλέκα».

Αντιθέτως, στην ελληνική περίπτωση μετά τις ουσιώδεις απορρυθμίσεις στο δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων τον Νοέμβριο του 2019 και τον περιορισμό των συναθροίσεων και των κινητοποιήσεων τον Ιούλιο του 2020 (Ν. 4703/2020), οι επικείμενες απορρυθ-

μιστικές παρεμβάσεις στον συνδικαλιστικό νόμο 1264/1982 που προγραμματίζονται για τα τέλη του έτους, προφανώς χωρίς διαβούλευση, αποτελούν τη φυσική εξέλιξη ενός υποδείγματος διακυβέρνησης της απασχόλησης, που αποκλίνει ολοένα και περισσότερο ακόμη και από τον μέσο νεοφιλελεύθερο ευρωπαϊκό χώρο.

Η εξέλιξη αυτή ασφαλώς αντανακλά χρονίζουσες παθολογίες σε ό,τι αφορά τον κοινωνικό διάλογο στην Ελλάδα, αλλά εν μέσω υγειονομικής και κοινωνικής κρίσης φαίνεται ότι επικυρώνεται το αμετάκλητο διαζύγιο του μετα-δημοκρατικού καθεστώτος, που έχει επιβληθεί στη χώρα, ακόμη και με θεμελιώδεις δημοκρατικές ελευθερίες, όπως αυτές κατοχυρώνονται τόσο στο Σύνταγμα όσο και σε υπερεθνικούς δεσμευτικούς εργατικούς κανόνες. Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, η έντονη διαφοροποίηση της ελληνικής περίπτωσης ενδεχομένως να προϊδεάζει για μια εικόνα από το μέλλον ενός πιο αυταρχικού νεοφιλελευθερισμού, όπως αυτός μπορεί να δοκιμάζεται σήμερα με ευκολία σε μια αποικία χρέους εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ε. Προοπτικές διαιώνισης μιας κατάστασης εξαίρεσης (και) στην ελληνική αγορά εργασίας ως ειδική έκφραση της αυταρχικοποίησης του νεοφιλελευθερισμού

Σε συγκριτικές ευρωπαϊκές μελέτες (Eurofound, 2020) η Ελλάδα τοποθετείται στις πρώτες θέσεις με γνώμονα τα υψηλότερα επίπεδα δυσaréσκειας και φόβου για τις επιπτώσεις της πανδημίας στον εργασιακό και στον κοινωνικό-οικογενειακό βίο των πολιτών. Σε επικαιροποιημένη πρόσφατη αντίστοιχη εθνική έρευνα για λογαριασμό της ΓΣΕΕ (Σεπτέμβριος 2020) οι εργαζόμενοι/ες του ιδιωτικού τομέα επιβεβαιώνουν με μεγάλες πλειοψηφίες τις ανησυχίες

τους για την υποβάθμιση του εργασιακού τους βίου. Ειδικότερα, θεωρούν ότι η πανδημία θα αποτελέσει αφορμή να κινδυνεύσουν θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματά τους (ποσοστό 73%) και αξιολογούν αρνητικά την πρόσφατη εμπειρία τους στο περιβάλλον του ιού COVID-19 ως προς την εξέλιξη των εργασιακών δικαιωμάτων τους (67%), ως προς τις ώρες εργασίας τους (61%) και το ύψος των αποδοχών τους (60%).

Από τις αρχές της πανδημίας, η Ελλάδα είναι ίσως η χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τις λιγότερες συνέπειες σε υγειονομικό επίπεδο, αλλά με τις περισσότερες αρνητικές επιπτώσεις σε κοινωνικό. Παρ' όλα αυτά «η καλή μαθήτριά» θα τιμωρηθεί στο τέλος, εφόσον η νέα βαθιά ύφεση δεν αναμένεται να μετριάσει τις δημοσιονομικές απαιτήσεις των θεσμών (Husson, 2012), ούτε να τους προκαλέσει ελάχιστα ψήγματα αλληλεγγύης, όπως αποδεικνύεται περίτρανα και στην περίπτωση της έξαρσης των προσφυγικών ροών από το 2015 έως σήμερα. Τον Ιούλιο η αύξηση της ανεργίας είναι αναμενόμενα συγκρατημένη στατιστικά (16,8% έναντι 16,1% τον Φλεβάρη και 18% τον Ιούνιο του 2020 ή 17,1% τον Ιούλιο του 2019), ωστόσο σύμφωνα με τα μηνιαία δελτία της ΕΡΓΑΝΗ το πρώτο 9μηνο του 2020 είναι το χειρότερο από το 2012 σε ό,τι αφορά τις ροές των προσλήψεων-απολύσεων και την επέλαση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στις νέες προσλήψεις όσο και στις μετατροπές των συμβάσεων εργασίας.

Σε αυτή την εικόνα θα πρέπει να συνυπολογιστεί και η διεύρυνση της υποδλωμένης και της πλήρως αδήλωτης εργασίας παρά τις γνωστές μεθοδολογικές και πρακτικές δυσκολίες παρακολούθησής της σε πραγματικό χρόνο από τα οικεία ηλεκτρονικά συστήματα του Υπουργείου. Στη διεθνή ακαδημαϊκή βιβλιογραφία επισημαίνεται (Williams and Kayaoglou, 2020) ότι ο κίνδυνος της έξαρσης φαινομένων αδήλωτης εργασίας και παραβατικής επιχειρηματικότητας στη μετά πανδημία εποχή θα εξαρτηθεί σε μεγάλο βαθμό από την αποτελεσματικότητα των εθνικών

προγραμμάτων σωτηρίας σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Στην Ελλάδα η δομή των ούτως ή άλλως αποσπασματικών μέτρων προνοιακής και περιθωριακής υφής, όπως αναλύθηκε παραπάνω, ωθούν σχεδόν ευθέως εργαζόμενους και επιχειρήσεις στην ανεπίσημη αγορά εργασίας με τις ευλογίες της κυβέρνησης που υποβαθμίζει θεσμικά το ΣΕΠΕ και τους λοιπούς ελεγκτικούς μηχανισμούς σε «λαντζέρηδες» των λογιστών των επιχειρήσεων (Κοψίνη, 2020).

Η παντελής έλλειψη στατιστικών δεδομένων για την παρακολούθηση των ποσοτικών και κυρίως των ποιοτικών διαστάσεων των προγραμμάτων και των ρυθμίσεων για την απασχόληση από τον Μάρτιο και έπειτα, δεν δυσχεραίνει απλά την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων για τις θετικές ή μη επιδράσεις που αυτά επιφέρουν σε εθνικό ή κλαδικό επίπεδο. Στην ουσία επικυρώνει την απουσία πολιτικών προθέσεων για τη χάραξη μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής προστασίας της εργασίας, ενόσω οι σοβαρότερες επιπτώσεις της πανδημικής κρίσης σε κοινωνικό επίπεδο δεν έχουν ακόμη εκδηλωθεί. Οι περαιτέρω απορρυθμιστικές παρεμβάσεις που εισάγονται το φθινόπωρο του 2020, όπως οι απλήρωτες υπερωρίες ή το πρόγραμμα επιδότησης 100.000 θέσεων εργασίας με ελάχιστα όρια μηνιαίων αποδοχών τα 200 ευρώ¹³, εγγράφονται ακριβώς στην παγιωμένη λογική της πάση θυσία μείωσης του εργασιακού κόστους, μολονότι μια νέα συρρίκνωση των εισοδημάτων των μισθωτών τάξεων ενέχει αναμφίβολα περαιτέρω υφεσιακή δυναμική.

Συνεπώς, το ερώτημα δεν είναι εάν τα νέα ή έκτακτα μέτρα ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων ήρθαν για να μείνουν, αλλά με ποια ένταση και στη βάση ποιας αφήγησης θα συνεχίζουν να εξυπηρετούνται τα νεοφιλελεύθερα προτάγματα της *λιτότητας* και της *ευελιξίας χωρίς προστασία* στην απασχόληση. Υπό την έννοια αυτή οι πρόσφατες

παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις δεν αποτελούν αυτοτελώς ένα «εργατικό δίκαιο της πανδημίας», αλλά ένα ακόμη στάδιο του *συνεχούς της εργασιακής απορρύθμισης*, δηλαδή της μόνιμης πλέον κατάστασης εξαιρέσεως που έχει παγιωθεί εδώ και μια δεκαετία (και) στην αγορά εργασίας.

Συγκεκριμένα, η μεταφορική έννοια του *ενδημικού φαινομένου*, όπως αποδίδεται στα λεξικά της ελληνικής γλώσσας¹⁴, φαίνεται ότι ταιριάζει απόλυτα στη φυσιογνωμία των μέτρων εργατικής πολιτικής, τα οποία υιοθετούνται στην Ελλάδα τις τελευταίες δύο τουλάχιστον δεκαετίες. Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων ως κυβερνητική προτεραιότητα αποτελεί φαινόμενο, το οποίο εμφανίζεται κατά κύματα από το 1990, ενώ υπό τις διαφορετικές εκφάνσεις του προσβάλλει διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων κάθε φορά, αλλά εν τέλει αθροιστικά το σύνολο σχεδόν της μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα με πανδημικά πλέον χαρακτηριστικά.

Μολονότι συχνά προβάλλεται ως το κατάλληλο φάρμακο για πάσα νόσο σε περιόδους κρίσης, η κατάργηση ή η προσβολή των εργατικών δικαιωμάτων επιχειρείται όχι σπάνια να δικαιολογηθεί και ως μοχλός ανάκαμψης, εφόσον η μείωση του εργατικού κόστους μονοπωλεί ως πρώτη επιδίωξη τις οικείες νεοφιλελεύθερες θεωρίες και σε μη χαλεπούς καιρούς. Υπενθυμίζεται ότι η επιβολή του δόγματος της *ευελιξίας χωρίς ασφάλεια* στην ελληνική περίπτωση απαντά διαχρονικά ως φαινόμενο i) πριν και μετά το «οικονομικό θαύμα» που συνδέεται με την ανάληψη των Ολυμπιακών Αγώνων τη δεκαετία του 2000, ii) στο περιβάλλον της ύφεσης και της κρίσης την περίοδο 2010-2017, iii) κατά την «έξοδο» από τα μνημόνια, αλλά σε συνθήκες αυστηρής δημοσιονομικής επιτή-

14. «Ενδημικός -ή -ό α.(ιστρ.) για λοιμώδη νόσο που εμφανίζεται σε ορισμένο τόπο τακτικά ή συνεχώς και προσβάλλει περιορισμένο αριθμό ατόμων: *Ενδημικό νόσημα*. || (μ.φ.): *Ενδημικά κοινωνικά φαινόμενα [...]*».

ρησης τη διετία 2018-2019 και φυσικά iv) στο ξέσπασμα της πανδημίας λόγω του ιού COVID 19 και στην επιβολή του lockdown στις αρχές του 2020.

Οι προκλήσεις ή τα επίδικα της επικαιρότητας οδηγούν κάθε φορά στην αναγκαιότητα να τροποποιηθεί η επίσημη αφήγηση συνήθως με πινελιές καινοτομίας, αλλά η κατάσταση στην αγορά εργασίας αμέσως πριν την έξαρση του κορωνοϊού προοιωνίζεται σαφώς τις πολιτικές παρεμβάσεις κατά την επιβολή της καραντίνας. Μοιραία, τα μέτρα που λαμβάνονται ήδη από τον Μάρτιο του 2020 ακολουθούν την από πολλά έτη τάση καθίζησης της κοινωνικής πολιτικής, όπως εντοπίζεται σε πολλά επιμέρους πεδία της (στέγαση, ανεργία), προς μια προνοιακού και υπολειμματικού χαρακτήρα κρατική παρέμβαση με απώτερο στόχο την αποφυγή καταστάσεων ακραίας φτώχειας και εξαθλίωσης, ίσως τώρα και με μία λογική «κερδίζοντας χρόνο».

Ενόσω μέσα σε ένα περιβάλλον γενικευμένης απορρύθμισης και παραβατικότητας οι προϊσχύουσες και πιο συμφέρουσες εναλλακτικές δεν καθιστούν τα «έκτακτα» μέτρα αρκούντως ελκυστικά για την εργοδοσία και σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει κατά κόρον στον ευρωπαϊκό χώρο, η κυβέρνηση δεν φαίνεται να επιδιώκει ούτε την ελάχιστη κοινωνική συναίνεση ως προς τις παρεμβάσεις που πραγματοποιούνται στην απασχόληση. Η μικρή εμβέλεια, αποσπασματικές κλαδικές κινητοποιήσεις μετά το lockdown και η αδυναμία συγκρότησης ενός ενιαίου εργατικού μετώπου αντεπίθεσης απέναντι στη συνέχιση των πολιτικών λιτότητας –ανεξάρτητα από την εκάστοτε επίσημη ρητορική δικαιολόγησή τους– προδικάζουν ένα άμεσο μέλλον περαιτέρω αποδόμησης της κοινωνικής νομοθεσίας σε έναν πολιτικό στίβο, στον οποίο η κυβέρνηση αγωνίζεται μόνη της. Χωρίς ισχυρή πολιτική-κοινοβουλευτική αντιπολίτευση και χωρίς αντίπαλο ταξικό δέος για την ώρα. Η πρώτη πανδημοσιούπαλληλική απεργία της ΑΔΕΔΥ στις 15/10 κατάφερε να συγκεντρώσει στον δρόμο περίπου το ένα δέκατο του αριθμού των συγκε-

ντρωμένων μια βδομάδα πριν έξω από το Εφετείο με αφορμή την έκδοση της απόφασης για τη ναζιστική οργάνωση Χρυσή Αυγή. Μολονότι εν τέλει το πολιτικό διακύβευμα είναι μάλλον το ίδιο σε τελική ανάλυση...

Αυτή τη στιγμή τίποτε δεν φαίνεται ικανό να διαταράξει μια καλά οργανωμένη προσπάθεια οριστικής επιστροφής της εργατικής προστασίας στις αρχές του προηγούμενου αιώνα. Επειδή «το απαιτούν οι δανειστές», «για να βγούμε από τα μνημόνια», «για να προσελκύσουμε επενδύσεις» ή «για να βγούμε από τη νέα οικονομική κρίση», τα αντικοινωνικά μνημόνια θα είναι παρόντα μέχρι να πατήσει η εργατική τάξη της χώρας μαύρο χιόνι. Και είναι μάλλον λανθασμένη η άποψη ότι η υγειονομική κρίση αποτέλεσε την κατάλληλη ευκαιρία για το κεφάλαιο και την εργοδοσία για να ξηλώσει περισσότερες εργατικές κατακτήσεις. Πρώτον γιατί αυτό γίνεται συστηματικά από το 2015 και μετά με κάθε κυβέρνηση και δεύτερον γιατί την τελευταία δεκαετία το εργατικό και κυρίως το συνδικαλιστικό κίνημα δεν κατορθώνει να αρθεί στο ύψος των περιστάσεων.

Αντιθέτως, η πανδημία μάλλον επιβράδυνε ή ανέστειλε προσωρινά δομικές μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό και ατομικό εργατικό δίκαιο ή στην κοινωνική ασφάλιση, οι οποίες όμως επίκεινται προσαρμοσμένες στη νέα αφήγηση της επανεκκίνησης της οικονομίας και της απασχόλησης κατά την «επιστροφή στην κανονικότητα». Δίχως μια τέτοια ανάγνωση της συγκυρίας υπάρχει ο φόβος να χαθεί ακόμη μια ιστορική ευκαιρία για την ανασύνταξη των ταξικών ριζοσπαστικών δυνάμεων στη βάση έστω «ρεφορμιστικών» προταγμάτων. Τέτοιο θα ήταν η κινηματική επιβολή της επαναθεσμοποίησης του ρόλου των συνδικάτων του δημοσίου αλλά και του ιδιωτικού τομέα στην οργάνωση των πολιτικών αξιοποίησης των χρημάτων που προβλέπονται να διατεθούν τους επόμενους μήνες για τη στήριξη της απασχόλησης (SURE, Next Generation EU κ.λπ.) και τα οποία για την ώρα η κυ-

βέρνηση δεν επιθυμεί καν να αντλήσει στο ακέραιο (Κιμπουρόπουλος, 2020).

Τα ευρωπαϊκά αυτά πακέτα, αλλά και οι γενναίες κρατικές παρεμβάσεις, όχι σπάνια στη βάση της αναβίωσης του κοινωνικού διαλόγου και της συλλογικής διαπραγμάτευσης, έχουν ήδη τροφοδοτήσει ιδεολογικές αντιπαραθέσεις περί του τέλους της νεοφιλελεύθερης ηγεμονίας, της επαναρρύθμισής της ή/και της εμφάνισης ενός κρατικού καπιταλισμού (Bonfert, 2020). Σε κάθε περίπτωση τα πράγματα για την περίπτωση της Ελλάδας οδηγούνται μάλλον εκεί που προειδοποιούσαν έγκαιρα κάποιες φωνές, δηλαδή στην ανάδυση ενός νέου, εθνικιστικού-αυταρχικού νεοφιλευθερισμού, όχι λιγότερο αλλά πε-

ρισσότερο εκθρικού απέναντι στα λαϊκά στρώματα και τη δημοκρατία (Παπακωνσταντίνου, 2020).

Ιστορικά, η εκθρόνηση του κράτους και του κεφαλαίου απέναντι στις οργανώσεις των εργαζομένων εδράζεται στον συγκρουσιακό χαρακτήρα που αυτές επέλεξαν για τη δράση, στη βάση των διδαγμάτων των κομμουνιστικών θεωριών ήδη από τα πρώτα χρόνια της συγκρότησης της εργατικής τάξης στην Ελλάδα. Μάλλον σε αυτές τις ένδοξες κινηματικές στιγμές θα πρέπει να αναζητήσει και σήμερα το εργατικό κίνημα τα εφόδια εκείνα που θα του επιτρέψουν να ανασυγκροτηθεί, για να αντιπαλέψει τη σύγχρονη αυταρχική και αντιδημοκρατική εκτροπή. **T**

b

- ΓΣΕΕ (2020), *Δείκτες Κλίματος Αγοράς Εργασίας: η Εργασιακή Ανασφάλεια εντείνεται*, Δελτίο Τύπου, 6/10/2020
- Καψάλης Α, Κουμαριανός Β. και Αυγέρης Ν. (2020), *Η παραβατικότητα στην εργασία: η περίπτωση του επισιτισμού-τουρισμού*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Μελέτες, 48.
- Κιμπουρόπουλος Γ. (2020), *Πρόγραμμα SURE: Ελλάδα, η μίζερη του Νότου*, TVXS, 26/8/2020, <https://tvxs.gr/news/ellada-i-mizeri-toy-notoy>.
- Κουζής Γ. (2020), «Η εργασία και η παγίωση της νέας “κανονικότητας” στο Λάσκο Χ. & Παπαδάτος-Αναγνωστόπουλος Δ. (επιμ), *Ο ΣΥΡΙΖΑ στην κυβέρνηση, η Αριστερά*, εκδ. Τόπος, σελ. 143-156.
- Κουζής Γ. και Καψάλης Α. (2020), *Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου: τα επίμαχα πεδία της διαπραγμάτευσης με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Μελέτες, 50.
- Κοψίνη Χ. (2020), «ΣΕΠΕ: “Λάντζα” των λογιστών κατέληξαν οι επιθεωρητές», *Εφημερίδα των Συντακτών*, 23/09/2020, σελ. 15.
- Παπακωνσταντίνου Π. (2020), *Η πανδημία της ανεργίας και η επερχόμενη κοινωνική σύγκρουση*, <https://info-war.gr/i-pandimia-tis-anergias-kai-i-eperchome/>.
- Σερμπέτης Σ. (2020), *Η ορθολογικότητα του “νέου εργατικού δικαίου”*, Ινστιτούτο Πουλαντζάς, 27/04/2020.
- Alhambra M. (2020), «Covid-19 and labour law in Spain», *European Labour Law Journal*, Vol. 11 (3), p. 319-323.
- Bakirtzi E. (2020), *COVID-19 and Labour Law Greece*, Italian Labour Law e-Journal, Special Issue 1, Vol. 13, April.
- Bonfert B. (2020), *Political Economy and Politics – Covid-19, Critical Political Economy, and the End of Neoliberalism?*, Radboud University, Nijmegen, The Netherlands/Roskilde University, Denmark, Issue 45, Pandemic (im)possibilities. Vol. 1, 2/6/2020.
- Burgraff E. (2020), *Blouses blanches: 4.000 postes d’infirmiers à créer cette année*, *Le Soir*, 3/6/2020
- Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- ETUC (2020), *Short time work measures across Europe*, Briefing note, 24/03/2020.
- Grimault V. (2020), «Chômage: pourra-t-on éviter la seconde vague?», *Alternatives Economiques*, no 404, Septembre, p. 12-14.
- Hendrickx F., Taes S., and Wouters M. «Covid-19 and labour law on Belgium», *European Labour Law Journal*, Vol. 11 (3), p. 276-285.
- Husson M. (2020), *Grèce: le bon élève sera quand même puni*, *Alternatives Economiques*, 15/05/2020.
- ITUC (2020), *Putting people first: 12 governments show the world how to protect lives, jobs and incomes*, 30 March 2020.
- ILO (2020a), *The role of social dialogue in formulating social protection responses to the COVID-19*, Social Protection Spotlight, 06/10/2020.
- ILO (2020b), *Social dialogue on occupational safety and health in the Covid-19 context: ensuring a safe return to work*, ILO Brief, August 2020.
- Mangan D., Gramano E. and Kullmann M. (2020), «An unprecedented social solidarity stress test», *European Labour Law Journal*, Vol. 11 (3), p. 247-275.
- Williams C. and Kayaoglou A. (2020), «The coronavirus pandemic and Europe’s undeclared economy: impacts and a policy proposal», *South East European Journal of Economics and Business*, Vol. 15 (1), p. 80-92.