

στα μάτια βιτριόλι και σφαίρες στο ψαχνό...

Στο κείμενο που ακολουθεί αναδεικνύουμε τον κεντρικό ρόλο του κράτους στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων τα τελευταία 20 χρόνια και κατά συνέπεια στη χειροτέρευση των όρων και των συνθηκών εργασίας πολλών προλεταρίων. Αφού σκιαγραφήσουμε την πραγματικότητα των ακραίων μορφών εκμετάλλευσης στον κλάδο του καθαρισμού, παραθέτουμε και σχολιάζουμε τους νόμους και τα διατάγματα που από τη δεκαετία του '90 και μετά έχουν θεσπιστεί και εφαρμοστεί με στόχο την υποτίμηση της εργατικής μας δύναμης, την πειθάρχηση και την περαιτέρω διαίρεση και ατομικοποίησή μας. Εξάλλου, πρέπει να γνωρίζουμε το οπλοστάσιο του εχθρού για να μπορέσουν οι αγώνες μας να γίνουν πραγματικά απειλητικοί για το κεφάλαιο και το κράτος, ώστε να καταργήσουμε τελικά το ίδιο το σύστημα της μισθωτής εργασίας.

για την αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων

μια όψη της επίθεσης του καπιταλιστικού κράτους
εναντίον μας τα τελευταία 20 χρόνια

Η δολοφονική απόπειρα ενάντια στην Κωνσταντίνα Κούνεβα μέσα στην εξέγερση του Δεκέμβρη ανέδειξε την πραγματικότητα των ακραίων μορφών εκμετάλλευσης της μισθωτής εργασίας στον κλάδο του καθαρισμού. Η πραγματικότητα αυτή δεν αποτελεί εξαίρεση αλλά είναι ενδεικτική για τον εργασιακό βίο ενός όλο και μεγαλύτερου κομματιού του προλεταριάτου. Ένας από τους στόχους της στρατηγικής του νεοφιλελευθερισμού παγκοσμίως ήταν και είναι η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και μέσω αυτής η πειθάρχηση, η διαίρεση και η υποτίμηση των προλεταρίων. Βάσει αυτού του σχεδίου άρχισε να εγκαταλείπεται η πολιτική της πλήρους και σταθερής απασχόλησης ενώ ο "κοινωνικός μισθός", δηλαδή συντάξεις, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, επιδόματα κλπ, άρχισε να γίνεται επενδυτικό κεφάλαιο. Ωστόσο, στην Ελλάδα εδώ και πολλές δεκαετίες, η "μαύρη"/ανασφάλιστη εργασία, η μερική, προσωρινή ή εποχική απασχόληση, η δουλειά με το κομμάτι, οι απλήρωτες υπερωρίες, οι μισθοί κάτω από το βασικό και πολλά ακόμη αποτελούν τυπικές μορφές εκμετάλλευσης της εργασίας. Αυτό έχει να κάνει από τη μια μεριά με την ιστορική ιδιομορφία του ελληνικού καπιταλισμού που χα-

Θεσσαλονίκη, Δεκέμβρης '08



...για την αναδιάρθρωση...

Για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. τη μελέτη του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (ΙΝΕ), *Οι εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του καθαρισμού - Αποτελέσματα εμπειρικής έρευνας*, Αθήνα, Ιανουάριος 2009 [http://www.inegsee.gr/Απασχόληση_στον_κλάδο_καθαρισμού-τελικό.pdf].

ρακτηρίζεται από μικρή συγκέντρωση κεφαλαίου και εκτεταμένη αναπαραγωγή της μικρής ιδιοκτησίας και από την άλλη μεριά με την πολιτική ανοχής του καπιταλιστικού κράτους απέναντι στις παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας από την πλευρά των επιχειρήσεων. Όμως στα πλαίσια της παγκόσμιας νεοφιλελεύθερης επίθεσης από το 1990 και μετά, το κράτος έχει παρέμβει ενεργητικά με μια σειρά από νόμους και διατάγματα σε μια προσπάθεια επέκτασης της επισφαλούς εργασίας στους τομείς εκείνους που επικρατούσε το μοντέλο της πλήρους και σταθερής εργασίας, με αποτέλεσμα την ακόμη μεγαλύτερη "απορρύθμιση" των εργασιακών σχέσεων και τη χειροτέρευση των όρων και των συνθηκών εργασίας για πολλούς μισθωτούς. Πριν δειξουμε όμως τον κεντρικό ρόλο του κράτους στην επέκταση και τη θεσμοθέτηση των επισφαλών εργασιακών σχέσεων θα σχεδιάσουμε ένα αδρό περίγραμμα των συνθηκών που επικρατούν στον κλάδο του καθαρισμού.



Η δουλειά της καθαρίστριας, ως μισθωτή εργασία, πρωτοεμφανίζεται στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια του μεσοπολέμου λόγω της ανάπτυξης του τομέα των υπηρεσιών. Οι καθαρίστριες απασχολούνται σε μεγάλους χώρους εργασίας, σε τράπεζες, σε δημόσιες υπηρεσίες, σε εταιρείες, αναλαμβάνοντας εργασίες που πρωτίτερα έκαναν οι ίδιοι οι υπάλληλοι. Από την πρώτη στιγμή, οι καθαρίστριες εργάζονταν σε συνθήκες ανασφάλειας και ακραίας εκμετάλλευσης χωρίς να έχουν καμία υποστήριξη από τα υπάρχοντα εργατικά σωματεία. Ακόμα και στις δημόσιες υπηρεσίες δεν ήταν μόνιμες, παρότι υπήρχαν οργανικές θέσεις υπηρετικού προσωπικού, αλλά πληρώνονταν με την ώρα ή την ημέρα. Ορισμένες καθαρίστριες που εργάζονταν σε δημόσιες υπηρεσίες μονιμοποιήθηκαν το 1943, μέσα στην κατοχή, με βαθμό και μισθό κλητήρα. Ωστόσο, συνέχιζαν να πληρώνονται ως ημερομίσθιες ενώ πολλές παρέμειναν έκτακτες. Μόλις 10 χρόνια αργότερα, το 1953, όσες είχαν μονιμοποιηθεί έχασαν την ιδιότητα του δημόσιου υπαλλήλου και οι οργανικές τους θέσεις καταργήθηκαν. Από τότε και μέχρι την πρόσφατη πολιτική ανάθεσης των εργασιών καθαρισμού σε εργολαβικές εταιρείες, οι καθαρίστριες εργάζονταν στο δημόσιο τομέα με μια μεγάλη ποικιλία εργασιακών σχέσεων: συμβάσεις αορίστου χρόνου, σχέσεις μίσθωσης έργου, αμοιβή με πάγια επιχορήγηση, σύμβαση ιδιωτικού δικαίου και άλλα. Σε κάθε περίπτωση, οι καθαρίστριες ήταν πάντοτε κατεξοχήν επισφαλείς εργαζόμενες ακόμα και αν μιλάμε για το δημόσιο τομέα.

Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της ΕΣΥΕ σήμερα στον κλάδο του καθαρισμού απασχολούνται περίπου 20.000 εργαζόμενες/οι. Αν βέβαια ληφθεί υπόψη η ύπαρξη μεγάλου αριθμού αδήλωτων εργαζόμενων, ο αριθμός αυτός είναι πολύ μεγαλύτερος αγγίζοντας τις 30.000, χωρίς να συνυπολογίζονται οι εργαζόμενες που δουλεύουν κατ' οίκον. Οι περισσότερες εργαζόμενες δουλεύουν σε εταιρείες που αναλαμβάνουν εργολαβικά τον καθαρισμό δημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών και επιχειρήσεων. Τυπικά, οι εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του καθαρισμού ρυθμίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που υπογράφονται αφενός από

Τα στοιχεία αντλήθηκαν από το άρθρο της Έφης Αβδελά, "Η όψιμη ανακάλυψη της επισφαλούς εργασίας", Αυγή, Κυριακή 22 Μαρτίου 2009.

Απεργία καθαριστριών για αυξήσεις στη Μ. Βρετανία το 1949



την Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Ελλάδας (ΟΙΥΕ) και αφετέρου από τις συνδικαλιστικές ενώσεις των αφεντικών. Στην περίπτωση των εργολαβικών εταιρειών καθαρισμού οι κλαδικές συμβάσεις υπογράφονται από την ΟΙΥΕ και την Πανελλήνια Ομοσπονδία Επιχειρήσεων Καθαρισμού. Στην πραγματικότητα βέβαια το εργασιακό καθεστώς στις εργολαβικές εταιρείες (και όχι μόνο) δεν έχει καμία σχέση με όσα προβλέπονται στις συλλογικές συμβάσεις, καθώς αυτές καταστρατηγούνται συστηματικά από τα αφεντικά λόγω της αδυναμίας των ταξικών αγώνων στον κλάδο. Η ίδια η ανάθεση των εργασιών καθαρισμού σε εργολαβικές εταιρείες έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργούνται δύο κατηγορίες εργαζομένων μέσα στον ίδιο χώρο εργασίας. Όσοι εργάζονται για τις εργολαβικές εταιρείες βρίσκονται εκ των προτέρων σε πολύ δυσμενέστερη θέση.

Οι εργολαβικές εταιρείες αναπτύχθηκαν ραγδαία μέσα στην τελευταία δεκαετία αφενός λόγω της ιδιωτικοποίησης τμημάτων και δραστηριοτήτων οργανισμών και επιχειρήσεων στο στενότερο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, διαδικασία που προωθήθηκε με τα **προεδρικά διατάγματα 346/98** και **18/00** και αφετέρου λόγω της καταστρατήγησης των εργατικών “κεκτημένων” και της προώθησης ελαστικών εργασιακών σχέσεων από την πλευρά των αφεντικών στον ιδιωτικό τομέα. Η ίδια η λογική της ανάθεσης βάσει μειοδοτικού διαγωνισμού έχει ως στόχο τη μείωση του άμεσου και έμμεσου εργατικού κόστους σε σχέση με την πρόσληψη μόνιμων εργαζομένων και επομένως έχει ως αποτέλεσμα χαμηλότερους μισθούς, κατάργηση επιδομάτων και παροχών, περικοπές ασφαλιστικών εισφορών και συντάξεων, δηλαδή μείωση του άμεσου και του έμμεσου μισθού.

Πέραν όμως της συστηματικής υποτίμησης της εργατικής δύναμης όσων εργάζονται σε εργολαβικές εταιρείες, η πραγματικότητα δείχνει ότι τα πράγματα γίνονται ακόμα χειρότερα μέσα στα πλαίσια της παραδοσιακής ανυπαρξίας οποιουδήποτε ουσιαστικού ελέγχου από την πλευρά της Επιθεώρησης Εργασίας και της έλλειψης ταξικών αγώνων στον κλάδο.

Η Επιθεώρηση Εργασίας είναι ένας θεσμός του καπιταλιστικού κοινωνικού κράτους που παίζει το ρόλο του διαμεσολαβητή και του διαιτητή μεταξύ του πωλητή εργατικής δύναμης (εργαζόμενος) και του αγοραστή εργατικής δύναμης (καπιταλιστής). Στην Επιθεώρηση Εργασίας, πωλητής και αγοραστής θεωρούνται δύο ίσα υποκείμενα. Ο εργαζόμενος καταφεύγει στο κράτος για να επιλύσει κάποια “διαφορά” του με τον εργοδότη του στο πλαίσιο των ατομικών του δικαιωμάτων και μόνο, δηλαδή ως διαχωρισμένο άτομο-πολίτης.

Αναλυτικά στοιχεία για τη σύμβαση του ΗΣΑΠ με την ΟΙΚΟΜΕΤ, βλ. στο Παράρτημα II, σελ. 59-62, αλλά και στην ιστοσελίδα brosoura.wordpress.com.

- Έτσι, οι εργολάβοι δεν τηρούν τις συλλογικές συμβάσεις ως προς το ύψος των μισθών καθώς περικόπτουν τις απολαβές που σχετίζονται με την προϋπηρεσία, την οικογενειακή κατάσταση, την ειδικότητα, τις υπερωρίες και την απασχόληση κατά τη διάρκεια εορτών, Κυριακών ή αργιών. Αυτό εκφράζεται ακόμα και στις προκηρύξεις μειοδοτικών διαγωνισμών από οργανισμούς του δημοσίου που δημοσιεύονται στην εφημερίδα της κυβερνήσης, όπως π.χ. στην περίπτωση του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου Πατρών όπου το ύψος του προϋπολογισμού για τις αμοιβές υπολειπόταν των νόμιμων κατά περίπου 50.000 ευρώ, ακόμη και αν όλοι οι εργαζόμενοι ήταν άγαμοι και χωρίς προϋπηρεσία! Άλλο κραυγαλέο παράδειγμα είναι η σύμβαση της ΟΙΚΟΜΕΤ για τον καθαρισμό του ΗΣΑΠ όπου προβλέπεται εξάωρη εργασία των καθαριστριών, ασφάλιση με βαρέα ένσημα και εργολαβικό κέρδος 102,69€ ετησίως! Επιπλέον, συνηθισμένες είναι οι καθυστερημένες καταβολές των μισθών και η πληρωμή ποσών μικρότερων από αυτές που αναγράφονται στις εξοφλητικές αποδείξεις.



- Οι όροι και οι συνθήκες εργασίας στις εργολαβικές εταιρείες καθαρισμού είναι πραγματικά “λάστιχο”. Οι εργαζόμενοι μπορεί να μεταφερθούν ξαφνικά σε άλλο τόπο εργασίας από αυτόν στον οποίο εργάζονταν για μεγάλο χρονικό διάστημα χωρίς καμία προειδοποίηση. Το ίδιο ακριβώς ισχύει και για τις βάρδιες και τα ωράρια όπως και για το συνολικό εργάσιμο χρόνο σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση. Οι δυσμενείς αυτές μεταβολές γίνονται είτε “σιωπηρά” είτε αναγκάζοντας τους εργαζόμενους –πολλοί από τους οποίους δεν ξέρουν καν να διαβάζουν ελληνικά– να υπογράφουν λευκά χαρτιά ή “πρόσθετα” συμφωνητικά υπό την απειλή της απόλυσης. Π.χ. σε μια περίπτωση το 2006, ορισμένες εργολαβικές εταιρείες καθαρισμού ανάγκασαν εκατοντάδες εργαζόμενους να υπογράψουν συμβάσεις που μετέτρεπαν την εργασιακή σχέση από πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης παρουσιάζοντας το “πρόσθετο συμφωνητικό” ως γνωστοποίηση της **Διαιτητικής Απόφασης 39/2004**, με μεγάλες επιπτώσεις στο μισθό και τα ένσημα των εργαζόμενων. Η περίπτωση ήταν τόσο εξόφθαλμη που μετά από παρέμβαση των συνδικάτων έγινε τριμερής συνάντηση στο υπουργείο απασχόλησης και η υπόθεση βρίσκεται ακόμη στα δικαστήρια. Ωστόσο, στις περισσότερες περιπτώσεις δεν χρειάζεται καν να παρανομήσουν οι εργολάβοι. Η ίδια η φύση της εργασιακής σχέσης όπως προβλέπεται από το νόμο αφήνει μεγάλα περιθώρια “ελαστικότητας” καθώς οι εργολαβικές εταιρείες δραστηριοποιούνται εντός μεγάλων περιοχών και συμβάλλονται με ένα πλήθος οργανισμών και επιχειρήσεων.

για την αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων... <> μια όψη της επίθεσης τ

- Ταυτόχρονα ακολουθείται ένα σύνολο από άλλες νόμιμες και παράνομες πρακτικές από την πλευρά των αφεντικών. Π.χ. το διάλειμμα χρησιμοποιείται με τέτοιο τρόπο ώστε να εμφανίζεται ότι οι εργαζόμενοι απασχολούνται λιγότερο από πεντέμισι ώρες την ημέρα προκειμένου να μην τους επικολλούνται βαρέα και ανθυγιεινά ένησημα, δηλώνεται ότι απασχολείται μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων σε ένα συγκεκριμένο τόπο εργασίας από αυτούς που απασχολούνται πραγματικά (η λεγόμενη "κλωνοποίηση εργαζομένων"), οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να εκτελούν εργασίες που δεν περιλαμβάνονται στα πλαίσια των καθηκόντων τους (π.χ. κάνουν τους τραυματιοφορείς στα νοσοκομεία), κ.ο.κ.
- Όσον αφορά τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων η κατάσταση είναι τραγική: δεν υπάρχει γιατρός εργασίας και τεχνικός ασφάλειας, δεν χορηγούνται κατάλληλα μέσα ατομικής προστασίας, τα υλικά καθαρισμού είναι νοθευμένα ή επικίνδυνα, δεν υπάρχουν αποδυτήρια και ατομικά ερμάρια, δεν τηρούνται ιατρικοί φάκελοι και δεν υπάρχουν ατομικά βιβλιάρια υγείας, για να αναφέρουμε μόνο μερικά.



Δυστυχώς, όπως συμβαίνει και στους περισσότερους εργασιακούς χώρους, η αντίσταση των εργαζομένων στον κλάδο του καθαρισμού είναι αδύναμη. Τα αφεντικά είτε προσλαμβάνουν γυναίκες μεγάλης ηλικίας που δεν έχουν περιθώρια αντίστασης φοβούμενες ότι δεν θα καταφέρουν να πάρουν σύνταξη είτε χρησιμοποιούν τις απολύσεις για να κάψουν όσες αντιδρούν στην άθλια πραγματικότητα που βιώνουν, ενώ σε μια περίπτωση (ΟΙΚΟΜΕΤ) έχουν φτιάξει και εργοδοτικό σωματείο. Το γεγονός επίσης, ότι πολλοί εργαζόμενοι που είναι μετανάστες είναι υποχρεωμένοι να συμπληρώνουν τα ένησημα για να έχουν άδεια παραμονής, κάνει τα πράγματα ακόμα πιο δύσκολα. Αυτή η αδυναμία φάνηκε και κατά τη διάρκεια του κινήματος αλληλεγγύης στην Κωνσταντίνα. Ο αγώνας που επιμένουν να δίνουν οι εργαζόμενες που δραστηριοποιούνται μέσα από το πρωτοβάθμιο σωματείο του κλάδου (ΠΕΚΟΠ) εξακολούθησε να είναι μειοψηφικός και είναι χαρακτηριστικό ότι δεν έγινε εφικτή η οργάνωση απεργιακών κινητοποιήσεων. Ωστόσο παρά τις μεγάλες αντικειμενικές δυσκολίες, ο πεισματικός αγώνας της ΠΕΚΟΠ αναθερμάνθηκε και με τη συμβολή της γενικότερης ώθησης του κινήματος αλληλεγγύης κατάφερε να αποσπάσει σημαντικές παραχωρήσεις τουλάχιστον από το αφεντικό της ΟΙΚΟΜΕΤ. Έτσι ο **Οικονομάκης** αναγκάστηκε να μετατρέψει τα μεικτά ένησημα σε βαρέα, τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε αορίστου για όλους τους εργαζόμενους και να επαναπροσλάβει δύο εργαζόμενες που είχαν απολυθεί.

Αξίζει βέβαια να σημειωθεί ότι τους πρώτους μήνες μετά το βιτριολισμό της Κωνσταντίας, η κατάσταση στην εργολαβία του ΗΣΑΠ ήταν αφόρητη –ιδιαίτερα για τις πιο μαχητικές από τις εργαζόμενες (βλ. σχετικά και το κείμενο *Η Κωνσταντίνα δεν είναι μόνη!* (σελ. 11-14) που κυκλοφόρησε το Μάρτη του 2009.

Βλ. σχετικά στο Παράρτημα ΙΙ, σελ. 62.

Τα αποτελέσματα αυτής της πολιτικής που συνοδεύτηκε από την ανάπτυξη του κράτους των κομμάτων και των συνδικαλιστικών παρατάξεων αποτυπώνονται σήμερα με τον πιο ξεκάθαρο τρόπο στη στάση των συνδικάτων του δημόσιου τομέα –και σε πολλές περιπτώσεις και των μελών τους– απέναντι στους συνάδελφους τους που εργάζονται στα πλαίσια εργολαβιών ως “ενοικιαζόμενοι” εργαζόμενοι, στα προγράμματα STAGE κλπ. Αυτό βέβαια σε καμία περίπτωση δεν ακυρώνει το γεγονός ότι ήταν ακριβώς οι αγώνες της “εξασφαλισμένης” εργατικής τάξης στο δημόσιο τομέα από τα μέσα της δεκαετίας του '80 και μέχρι της αρχές της δεκαετίας του '90 ενάντια στις πολιτικές της λιτότητας και των ιδιωτικοποιήσεων που ανάγκασαν το κεφάλαιο και το κράτος να οργανώσει την απεπιθέσει του ψηφίζοντας νομοσχέδια επί νομοσχεδίων για την αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων. Ως προς τη στάση των συνδικάτων, αξίζει να επισημανθεί ότι η εισαγωγή της απλής αναλογικής το 1982 για την εκλογή της διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων συνέτεινε στη μετατροπή των συνδικάτων σε μικρογραφίες της βουλής, στα πλαίσια των οποίων απορροφήθηκε κάθε κατάλοιπο εργατικής αυτονομίας.

Από την άλλη μεριά η στάση των συνδικάτων στους δημόσιους οργανισμούς που έχουν αναθέσει τις εργασίες καθαρισμού σε εργολαβικές εταιρείες είναι από αδιάφορη έως εκθρική. Στην περίπτωση του ΗΣΑΠ η διοίκηση του σωματείου που ελέγχεται από το ΣΥΡΙΖΑ με πρόεδρο τον **Γιώργο Γαβριλή** έχει αποδεδειγμένα συναινέσει στο παρελθόν στην ανάθεση των εργασιών καθαρισμού στην ΟΙΚΟΜΕΤ με μειοδοτικό διαγωνισμό. *Οι μόνιμοι εργαζόμενοι του ΗΣΑΠ θα πρέπει να αντιληφθούν ότι αν δεν δουν τα προβλήματα των συναδέλφων τους καθαριστών και καθαριστριών ως δικά τους, το μέλλον που τους επιφυλάσσεται προμηνύεται δυσσιώνο μέσα από τις σχεδιαζόμενες πολιτικές ιδιωτικοποίησης που προωθεί το κράτος. Όσον αφορά τους “ελεγκτικούς μηχανισμούς” δηλαδή την Επιθεώρηση Εργασίας, οι έλεγχοι που κάνουν είναι ανύπαρκτοι. Ακόμη όμως και όταν κάποιος εργολάβος ελεγχθεί και τιμωρηθεί, τα πρόστιμα είναι τόσο γελοία που προτιμά να τα πληρώνει παρά να συμμορφωθεί με την εργατική νομοθεσία.*

η πολιτική του κράτους

Όπως είπαμε και προηγουμένως, από το 1990 και μετά, το κράτος έχει προωθήσει την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, την επέκταση του καθεστώτος της “μαύρης” εργασίας σε τομείς όπου κυριαρχούσε το μοντέλο της πλήρους και σταθερής εργασίας, την περικοπή επιδομάτων, παροχών και προσφερόμενων υπηρεσιών, την καθήλωση ή και τη μείωση των μισθών (ο κατώτατος νόμιμος σημερινός μισθός αντιστοιχεί στο 96% του κατώτατου μισθού του 1984...), τις αλλεπάλληλες μεταρρυθμίσεις του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης κ.ο.κ. Στόχος αυτών των ρυθμίσεων, των νόμων και διαταγμάτων είναι η **υποτίμηση, η πειθάρχηση και η διαίρεση της εργατικής δύναμης**, η μείωση του άμεσου κόστους εργασίας και των όποιων δημόσιων παροχών και υπηρεσιών.

Η πολιτική αυτή ήλθε ως απάντηση στις παραχωρήσεις που είχε αποσπάσει η εργατική τάξη μέσα στη δεκαετία του '80 με τις κρατικοποιήσεις των “προβληματικών” επιχειρήσεων, την αύξηση των συντάξεων, των μισθών και των ημερομισθίων και τη διατήρηση του επιπέδου της απασχόλησης. Οι παραχωρήσεις αυτές οφείλονταν στους ριζοσπαστικούς ταξικούς αγώνες μετά το '73 στα εργοστάσια, τις ΔΕΚΟ, την εκπαίδευση, κ.ο.κ. Η “εξασφάλιση” των εργατών στην Ελλάδα ταυτίστηκε με το διορισμό στο δημόσιο και τη συντήρηση των “προβληματικών” επιχειρήσεων από το κράτος, πολιτική που αποτέλεσε ένα νέο τρόπο άρνησης της ταξικής αυτονομίας. Ταυτόχρονα, στον ιδιωτικό τομέα, η “μαύρη”/ανασφάλιστη εργασία, η μερική, προσωρινή ή εποχική απασχόληση, η δουλειά με το κομμάτι, οι απλήρωτες υπερωρίες, οι μισθοί κάτω από το βασικό συνέχισαν να αποτελούν “τυπικές” εργασιακές σχέσεις ακόμη και μέσα στη δεκαετία του '80.

Μέσα όμως από τους νόμους **1892/90, 2639/98, 2874/00, 2956/01, 2972/01, 3144/03, 3174/03, 3250/04, 3385/05, 3377/05** και επιμέρους διατάγματα από τα οποία σημαντικότερα είναι στην περίπτωση που εξετάζουμε τα **346/98, 18/00** το κράτος προώθησε την “απορρύθμιση” των εργασιακών σχέσεων στους τομείς όπου αυτές ήταν σχετικά ρυθμισμένες (ΔΕΚΟ, δημόσιοι οργανισμοί, κλπ) και την επίσημη θεσμοθέτηση της ελαστικής και επισφαλούς εργασίας. Στην πραγματικότητα που διαμόρφωσαν αυτοί οι νόμοι για τη λεγόμενη “ευελξία της εργασίας” –φράση που χρησιμοποιείται για να εξωραϊσει την επίθεση των αφεντικών και του κράτους– είναι πλέον δύσκολο να ξεχωρίσει κάποιος τις συνθήκες της “μαύρης” εργασίας απ’ αυτές της νόμιμης.

για την αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων... <> μια όψη της επίθεσης 1

Στη συνέχεια αναλύουμε το θεσμικό πλαίσιο που θέτουν αυτοί οι νόμοι, καθώς η πολυπλοκότητά τους το καθιστά απαραίτητο για την κατανόηση του εύρους και του βάθους της αναδιάρθρωσης από τον αναγνώστη:

- > **Εργολαβικές αναθέσεις.** Τα **διατάγματα 346/98** και **18/00** θεσμοθέτησαν τη δυνατότητα ανάθεσης τμημάτων και δραστηριοτήτων των οργανισμών και των επιχειρήσεων του στενότερου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα σε εργολαβικές εταιρείες. Οι επιπτώσεις των ρυθμίσεων αυτών που αποτελούν εφαρμογή των **οδηγιών 92/50 και 97/52 της ΕΟΚ** παρουσιάστηκαν ανάγλυφα στην προηγούμενη ενότητα του κειμένου μέσα από την περίπτωση των εργολαβικών εταιρειών καθαρισμού.
- > **Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (κοινώς Εταιρείες Ενοικίασης Εργαζόμενων).** Ο **νόμος 2956/01** θεσμοθέτησε τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης. Οι ΕΠΑ έχουν ως αντικείμενο την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης. Επίσης, μπορούν να παίζουν το ρόλο του διαμεσολαβητή στην “αγορά εργασίας” και να αναλαμβάνουν την αξιολόγηση ή και την κατάρτιση μισθωτών που εργάζονται σε άλλες επιχειρήσεις. Οι εργαζόμενοι που ενοικιάζονται σε άλλες επιχειρήσεις συνάπτουν σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου με την ΕΠΑ, ο μισθός τους ορίζεται από τις εκάστοτε συλλογικές συμβάσεις και δεν μπορούν να εργάζονται στον ίδιο έμμεσο εργοδότη για διάστημα μεγαλύτερο από δεκαέξι μήνες. Σε περίπτωση που συνεχίζουν να εργάζονται στον ίδιο έμμεσο εργοδότη πέραν αυτού του διαστήματος η σύμβαση εργασίας μεταξύ του μισθωτού με την ΕΠΑ μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη. Οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι πρέπει να απολαμβάνουν τις ίδιες παροχές υγείας και ασφάλισης με τους “κανονικούς” εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη. Υποτίθεται ότι απαγορεύεται να “απασχολούνται” εργαζόμενοι σε έμμεσους εργοδότες όταν αντικαθιστούν απεργούς ή όταν ο έμμεσος εργοδότης το προηγούμενο έτος είχε πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις εργαζόμενων στις ίδιες ειδικότητες (προφανώς πρόκειται για παραθυράκι...). Είναι ξεκάθαρο ότι πρόκειται για ένα ακόμα παράδειγμα υποτιμημένης νομιμοποιημένης “μαύρης” εργασίας, καθώς οι “ενοικιαζόμενοι” εξαιρούνται από τις παροχές που προβλέπονται στους εσωτερικούς κανονισμούς λειτουργίας των επιχειρήσεων (βλ. ΟΤΕ), δε συμμετέχουν ή δεν έχουν δικαίωμα συμμετοχής στα σωματεία, χρησιμοποιούνται από τα αφεντικά ως απεργοσπαστικός μηχανισμός κλπ.
- > **Συμβάσεις Έργου/Ορισμένου Χρόνου.** Συνηθισμένη πρακτική των αφεντικών προκειμένου να απαλλαχθούν από τις ασφαλιστικές εισφορές, τα δώρα, τις άδειες και γενικότερα την τήρηση των διατάξεων του εργατικού δικαίου αποτελεί η σύναψη συμβάσεων έργου με τους εργαζόμενους παρότι η εργασιακή σχέση είναι σχέση “εξαρτημένης εργασίας”. Με λίγα λόγια, για να απομυστικοποιήσουμε τη νομική ορολογία, η σχέση εξάρτησης συνίσταται στο ότι αφενός το αφεντικό ασκεί έλεγχο και εποπτεία ως προς τον τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας και την επιμελή εκτέλεσή της και αφετέρου ο εργαζόμενος είναι “υποχρεωμένος” να συμμορφώνεται στις εντολές/οδηγίες του αφεντικού. Επιπλέον, στη σχέση “εξαρτημένης εργασίας” ο μισθωτός δεν έχει ευθύνη για την επιτυχή επίτευξη ενός συγκεκριμένου αποτελέσματος, σε αντίθεση με τη σύμβαση έργου. Έτσι λοιπόν, κατά παράβαση ακόμα και αυτού του αστικού κώδικα και των νόμων του καπιταλιστικού κράτους (**άρθρα 648, 681, νόμοι 765/1943, 2112/20**) τα αφεντικά εκμεταλλεύονται την αδυναμία των ταξικών αγώνων και την πολιτική ανοχής του κράτους για να επιβάλλουν εργασιακές σχέσεις τέτοιου είδους. Παραπέρα, όσον αφορά το

Εκτός από τις υπηρεσίες καθαρισμού κτηρίων, μπορούν επίσης να ανατεθούν σε εργολαβικές εταιρείες και οι εξής υπηρεσίες: συντήρησης και επισκευών, υπηρεσίες κερσαίων μεταφορών [συμπεριλαμβανομένων των μεταφορών με θωρακισμένα οχήματα και των υπηρεσιών ταχείας αποστολής εγγράφων ή και μικροδεμάτων (courier services)– εξαιρουμένης της μεταφοράς ταχυδρομικής αλληλογραφίας], υπηρεσίες επιβατικών και εμπορευματικών εναέριων μεταφορών, τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες, υπηρεσίες πληροφορικής και συναφείς υπηρεσίες, υπηρεσίες λογιστικής, λογιστικού ελέγχου και τήρησης λογιστικών βιβλίων, υπηρεσίες έρευνας αγοράς και δημοσκοπήσεων, υπηρεσίες εκδόσεων και εκτυπώσεων, αποχετεύσεων και διάθεσης απορριμμάτων, εγκαταστάσεων υγιεινής και συναφείς υπηρεσίες, υπηρεσίες εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, υπηρεσίες εύρεσης και τοποθέτησης προσωπικού, και ο κατάλογος συνεχίζεται ατελείωτος!



Μια από τις κινητοποιήσεις των συμβασιούχων του ΥΠΠΟ στην Ακρόπολη. Συνήθως κατά τη διάρκειά τους έκλειναν την πρόσβαση στον αρχαιολογικό χώρο.

Πρέπει να επισημάνουμε ότι, τη στιγμή που γράφεται αυτό το κείμενο, το νομικό καθεστώς των συμβάσεων STAGE στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα βρίσκεται σε διαδικασία αναθεώρησης.

δημόσιο τομέα, παρότι ο ν. 2527/1997 απαγορεύει τη σύναψη συμβάσεων έργου όταν η εργασία καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες των υπηρεσιών και των νομικών προσώπων του δημόσιου τομέα, υπάρχει ωστόσο ένα γιγάντιο “παραθυράκι” όταν πρόκειται για την κάλυψη αναγκών που προκύπτουν στα πλαίσια προγραμμάτων ή έργων που επιδοτούνται από διεθνείς οργανισμούς, ερευνητικών προγραμμάτων, προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας και εργολαβιών για την εκμετάλλευση χώρων αναψυχής (ν. 2190/1994, 2738/1999). Πάνω σε αυτή τη βάση λοιπόν, οι συμβάσεις έργου έχουν γνωρίσει ευρεία εξάπλωση ακόμη και στο δημόσιο τομέα. Ο αριθμός των συμβασιούχων έργου και ορισμένου χρόνου που έχουν προσληφθεί τα τελευταία 30 χρόνια στον ευρύτερο δημόσιο τομέα ανέρχεται σε εκατοντάδες χιλιάδες.

- > **Προγράμματα STAGE.** Εκτός από τις ρυθμίσεις σχετικά με τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης, τη μερική απασχόληση και την εκτροπής εργασία, ο **νόμος 2639/98** καθιέρωσε τα *προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης* πιο γνωστά ως *προγράμματα STAGE*. Στα προγράμματα αυτά –που στην πραγματικότητα αποτελούν νομιμοποιημένη μορφή ανασφάλιστης/«μαύρης» εργασίας– έχουν εργασθεί από το 1999 πολλές δεκάδες χιλιάδες εργαζόμενοι. Ο μισθός των εργαζομένων καταβάλλεται από τον ΟΑΕΔ, ονομάζεται “*εκπαιδευτικό επίδομα*” και το ύψος του ορίζεται με απόφαση του ΔΣ του ΟΑΕΔ. Έτσι, το ύψος του μισθού είναι ανεξάρτητο από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας! Το ύψος του ημερομίσθιου κυμαίνεται συνήθως από 20 μέχρι 30 ευρώ, είναι δηλαδή σε κάθε περίπτωση κατώτερο του μεικτού κατώτατου ημερομισθίου. Επιπλέον, δεν προβλέπεται ασφάλιση σύνταξης και ο ΟΑΕΔ καταβάλλει μόνο ασφαλιστικές εισφορές ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και επαγγελματικού κινδύνου. Φυσικά, μετά τη λήξη των προγραμμάτων, των οποίων η διάρκεια ορίζεται με υπουργική απόφαση και συνήθως κυμαίνεται από 9 έως 18 μήνες, οι εργαζόμενοι δεν δικαιούνται επιδόματος ανεργίας. Καθώς η απασχόληση σε προγράμματα STAGE δεν αναγνωρίζεται ως μισθωτή εργασία αλλά θεωρείται “*απόκτηση εμπειρίας*”, “*επαγγελματική κατάρτιση*” κ.ο.κ., οι εργαζόμενοι στερούνται όλων των δικαιωμάτων τους, όπως π.χ. αδειών, επιδομάτων (αδείας, ασθενείας), συλλογικής διαπραγμάτευσης, κλπ.

Σε οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα έχουν γίνει διαδοχικές ανανεώσεις των προγραμμάτων ώστε η διάρκεια της εργασίας να φτάνει σε ορισμένες περιπτώσεις μέχρι και τα 3,5 χρόνια. Μάλιστα αυτό έχει συμβεί στον ίδιο τον ΟΑΕΔ που λειτούργησε ως φορέας απασχόλησης! Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνονται ταυτόχρονα δύο στόχοι: από τη μια μεριά αναπαράγεται η σαπίλα των πελατεικών σχέσεων ενώ από την άλλη μεριά εξασφαλίζεται φτηνή και ανασφάλιστη εργασία. Αξιοσημείωτο είναι ότι στο ίδιο άρθρο (αρ. 20) του νόμου 2639/98 θεσμοθετείται και η προαιρετική εξάμηνη πρακτική άσκηση των σπουδαστών των ΙΕΚ με πανομοιότυπους όρους.

- > **Απελευθέρωση των απολύσεων.** Σύμφωνα με τον τελευταίο *εργασιακό νόμο 2874/00* οι επιχειρήσεις που απασχολούν από 21-200 άτομα μπορούν να απολύουν 4 άτομα το μήνα, οι άνω των 200 ατόμων το 2% του προσωπικού τους και οι κάτω των 21 απεριόριστο αριθμό.

Η συμφωνία που έγινε στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης μεταξύ των συνδικάτων και των αφεντικών έβαλε προσκόμματα σε αυτή την τακτική καθώς όρισε κριτήρια για την ανανέωση των συμβάσεων, τη μέγιστη διάρκεια τους και το μέγιστο αριθμό ανανεώσεων προκειμένου να εξορθολογιστούν οι εργασιακές αυτές σχέσεις και να αποφευχθούν κινητοποιήσεις και καταδικαστικές αποφάσεις στα αστικά δικαστήρια. Στα πλαίσια αυτά, για λόγους εναρμόνισης της ευρωπαϊκής νομοθεσίας με την ελληνική και λόγω των κινητοποιήσεων των συμβασιούχων εκδόθηκαν διαδοχικά τα **διατάγματα 81/03, 180/04 και 164/04**. Το **ΠΔ 81/03** προέβλεπε ότι σε περίπτωση που η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων υπερβαίνει τα δύο έτη και στο διάστημα των δύο αυτών ετών ο αριθμός των ανανεώσεων υπερβαίνει τις τρεις, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών με συνέπεια τη μετατροπή τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Διαδοχικές θεωρούνται οι συμβάσεις αν δε μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 20 ημερών. Ωστόσο, το ΠΔ 81 περιελάμβανε μια σειρά εξαιρέσεων και ουσιαστικά απέκλειε τους εργαζόμενους στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και το 70% των συμβασιούχων γενικά. Λόγω των κοινωνικών αντιδράσεων και των κινητοποιήσεων των συμβασιούχων εκδόθηκε εν συνεχεία νέο ΠΔ, το **180/04**, το οποίο όμως αφορούσε μόνο εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα. Παρόλα αυτά και αυτό το ΠΔ ορίζει ένα σύνολο από εξαιρέσεις που αντιστοιχούν άλλωστε και στη γενικότερη κατεύθυνση της πολιτικής γύρω από τις εργασιακές σχέσεις όπως περιγράφηκε προηγουμένως. Συγκεκριμένα οι εξαιρέσεις αυτές είναι οι εξής:

- Λόγοι μορφής, είδους ή δραστηριότητας της επιχείρησης.
- Ειδικές ανάγκες όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, η εκτέλεση έργων περιοδικού χαρακτήρα και η προσωρινή σώρευση εργασίας.
- Αν η ορισμένη διάρκεια της απασχόλησης βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση.
- Αν η εργασιακή σχέση αφορά τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση.
- Αν η εργασιακή σχέση αφορά την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός.
- Αν η εργασιακή σχέση αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

Στο νέο αυτό ΠΔ το χρονικό διάστημα μεταξύ δύο διαδοχικών συμβάσεων εργασίας διευρύνεται από 20 σε 45 ημέρες. Ακόμη και αυτές όμως οι ρυθμίσεις δεν κάλυπταν τους “έκτακτους” εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα καθώς υπάρχει σχετική απαγόρευση στο **άρθρο 103 του Συντάγματος**. Παρά ταύτα και λόγω των κινητοποιήσεων των συμβασιούχων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (και εν μέσω διαφωνιών νομικών και δικαστών) εκδόθηκε το **ΠΔ 164/04** που ρύθμιζε τις εργασιακές σχέσεις των συμβασιούχων. Ωστόσο και σε αυτή την περίπτωση περιλαμβάνονται εξαιρέσεις που

αποτυπώνουν τη γενικότερη κατεύθυνση της πολιτικής γύρω από τις εργασιακές σχέσεις. Εξαιρούνται λοιπόν οι εξής κατηγορίες:

- Σχέσεις επαγγελματικής κατάρτισης ή σχέσεις μαθητείας (βλ. STAGE). Συμβάσεις και σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ειδικών προγραμμάτων κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης υποστηριζόμενων από τον ΟΑΕΔ.
- Συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης με κατ’ επάγγελμα δανεισμό προσωπικού.

Επιπλέον, προκειμένου να αποφευχθεί μελλοντικά η μετατροπή συμβάσεων έργου και ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου το ΠΔ απαγορεύει την σύναψη διαδοχικών συμβάσεων που υπερβαίνουν συνολικά τους 24 μήνες. Σε αυτή την περίπτωση, διαδοχικές θεωρούνται οι συμβάσεις αν δε μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των τριών μηνών. Υπέρβαση του συνολικού χρόνου διάρκειας απασχόλησης επιτρέπεται μόνο για ειδικές κατηγορίες όπως τα διευθυντικά στελέχη και οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο συγκεκριμένου ερευνητικού προγράμματος ή επιδοτούμενου ή χρηματοδοτούμενου προγράμματος. Επιπλέον, το συγκεκριμένο ΠΔ όριζε και τα κριτήρια σύμφωνα με τα οποία θα μετατρέπονταν οι συμβάσεις των εργαζόμενων σε αορίστου χρόνου ως ακολούθως: η συνολική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων θα πρέπει να καλύπτει τουλάχιστον 24 μήνες ως και τρεις μήνες πριν την έναρξη ισχύος του διατάγματος ανεξαρτήτως αριθμού ανανεώσεων ή τρεις τουλάχιστον ανανεώσεις πέραν της αρχικής σύμβασης με συνολικό ελάχιστο χρόνο απασχόλησης 18 μηνών μέσα σε συνολικό διάστημα 24 μηνών από την αρχική σύμβαση, και άλλα γραφειοκρατικά κριτήρια. Το συγκεκριμένο διάταγμα δεν καλύπτει, φυσικά, για μια ακόμη φορά όλες τις κατηγορίες εργαζόμενων, με σημαντικότερη τους εκπαιδευτικούς (αναπληρωτές, ωρομίσθιους) η ρύθμιση των συμβάσεων των οποίων γίνεται από το Υπουργείο Παιδείας. Τέλος, είναι σημαντικό να πούμε ότι η εφαρμογή του ΠΔ άφησε απέξω πολύ μεγάλο αριθμό συμβασιούχων γεγονός που οδήγησε σε κινητοποιήσεις και δικαστικές προσφυγές. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση των καθαριστριών στα σχολεία. Πολλές από αυτές τις εργαζόμενες εργάζονται στα σχολεία με συμβάσεις ορισμένου χρόνου πάνω από είκοσι χρόνια. Παρόλα αυτά το **ΠΔ 164** δεν τις κάλυπτε και παραπέμφθηκαν στο Συμβούλιο της Επικρατείας προκειμένου να διαπιστωθεί αν καλύπτουν “πάγιες και διαρκείς” ανάγκες! Μετά από τις κινητοποιήσεις και τις απεργίες που έκαναν, η κυβέρνηση Καραμανλή αναγκάστηκε τελικά να τις “μονιμοποιήσει” με συμβάσεις μειωμένης απασχόλησης 0,5, 1, 1,5, 2, 2,5, 3, 3,5 και 4 ωρών εργασίας την ημέρα, πράγμα που ουσιαστικά θα έχει ως αποτέλεσμα να μην καταφέρουν να συμπληρώσουν τον απαιτούμενο αριθμό ενσήμων για να συνταξιοδοτηθούν. Τη στιγμή που γράφεται αυτό το κείμενο οι συμβασιούχοι βρίσκονται ξανά στο δρόμο καθώς επίκειται νέα αναθεώρηση της σχετικής νομοθεσίας.

• Η ανώτατη διάρκεια της απασχόλησης ορίζεται σε αυτή την περίπτωση σε 24 μήνες, ενώ νέα σύμβαση μπορεί να συναφθεί με τον εργαζόμενο μετά την πάροδο τουλάχιστον δύο μηνών από τη λήξη της προηγούμενης. Ο χρόνος εργασίας πλέον δεν ορίζεται σε ημερήσια βάση αλλά σε εβδομαδιαία με ανώτερη διάρκεια τις 20 ώρες.

• Η ανώτατη διάρκεια της απασχόλησης ορίζεται σε αυτή την περίπτωση σε 18 μήνες, ενώ νέα σύμβαση μπορεί να συναφθεί με τον εργαζόμενο μετά την πάροδο τουλάχιστον τεσσάρων μηνών από τη λήξη της προηγούμενης. Ο χρόνος εργασίας επίσης ορίζεται σε εβδομαδιαία βάση με ανώτερη διάρκεια τις 20 ώρες.

• Είναι σημαντικό να αναφέρουμε την ειδική ρύθμιση που έγινε για τις ΔΕΚΟ με τον **2601/98** και εφαρμόστηκε στην Ολυμπιακή με τον **2602/98**, σύμφωνα με την οποία εισάγεται η μονομερής διευθέτηση του χρόνου εργασίας από τον εργοδότη, εφόσον δίνεται η δυνατότητα μονομερούς κατάρτισης του κανονισμού εργασίας.

> **Μερική Απασχόληση.** Η μερική απασχόληση θεσμοθετήθηκε στην Ελλάδα το 1990, και το πλαίσιο λειτουργίας της συμπληρώθηκε από τους **νόμους 2639/98 και 2874/00**. Με το νόμο 2639 εισήχθησαν ρητά και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (και πρόσφατα στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ) συμβάσεις ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης, με ανώτατη διάρκεια τους 6 μήνες και την 4ωρη ημερήσια απασχόληση. Το καθεστώς της μερικής απασχόλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα διευρύνθηκε ακόμα περισσότερο με τους **νόμους 3174/03 και 3250/04**. Σύμφωνα με το **νόμο 3174/03**, οι οργανισμοί του ευρύτερου δημόσιου τομέα μπορούν να συνάπτουν συμβάσεις με επιχειρήσεις “μη-κερδοσκοπικού χαρακτήρα” καθώς και με την *Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ)* προκειμένου να καλύπτουν ανάγκες που έχουν σχέση με την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών (πρακτικά δηλαδή σε όλες τις θέσεις εργασίας...). Οι εργαζόμενοι σε αυτές τις επιχειρήσεις πρέπει υποχρεωτικά να εργάζονται με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης.

Επίσης, με το **νόμο 3250/04** θεσμοθετήθηκε η δυνατότητα να προσλαμβάνουν οι ίδιοι οι οργανισμοί του ευρύτερου δημόσιου τομέα μερικούς απασχολούμενους εργαζόμενους με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για την κάλυψη αναγκών αντίστοιχων με αυτές που ορίζονται από τον **νόμο 3174**.

Πορεία ενάντια στην ασφαλιστική μεταρρύθμιση του 2008



> **Εκ περιτροπής εργασία.** Με τον **νόμο 2639/98** δόθηκε η δυνατότητα στα πλαίσια της ίδιας σύμβασης να υπάρχουν εναλλαγές πλήρους απασχόλησης με μη εργασία. Με αυτόν τον τρόπο είναι δυνατόν επιχειρήσεις να αποφεύγουν το κόστος της διαθεσιμότητας προσωπικού σε περιπτώσεις περιορισμού της δραστηριότητάς τους.

> **Διευθέτηση του χρόνου εργασίας.** Ο **νόμος 1892/90** έδωσε για πρώτη φορά στις επιχειρήσεις τη δυνατότητα εξαμηνιαίας διευθέτησης του χρόνου εργασίας και συμπληρώθηκε από τον **νόμο 2639/98** που έδωσε τη δυνατότητα ετήσιας διευθέτησης, με ανώτατη ημερήσια απασχόληση το 10ωρο. Ο **νόμος 2874/00** προχώρησε ακόμη παραπέρα με τη διαχείριση του διευθετημένου χρόνου στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος για 138 ώρες τον χρόνο σε συνδυασμό με μείωση του ετήσιου εργάσιμου χρόνου κατά 92 ώρες.

Οι ρυθμίσεις αυτές έμειναν πρακτικά ανεφάρμοστες καθώς καμία επιχείρηση δεν επωφελήθηκε του **νόμου 1892**, ενώ ο **νόμος 2874** εφαρμόστηκε μόνο σε πέντε επιχειρήσεις. Αυτό οφείλεται κατά κύριο λόγο στο ότι η “μαύρη” εργασία και οι άτυπες μορφές απασχόλησης είναι κυρίαρχο καθεστώς σε ένα μεγάλο κομμάτι της ελληνικής οικονομίας (25-40% του ΑΕΠ σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της ΓΣΕΕ), κάτι που είναι σίγουρα πιο συμφέρον για τους καπιταλιστές. Από την άλλη μεριά στις μεγάλες επιχειρήσεις όπου κυριαρχούν “τυπικές” μορφές απασχόλησης η εφαρμογή των ρυθμίσεων εμποδίστηκε επειδή αφενός τέθηκε ως προϋπόθεση η σύμφωνη γνώμη του συνδικάτου ή της πλειοψηφίας των εργαζόμενων και αφετέρου επειδή τα αφε-

ντικά δεν ήθελαν να εφαρμόσουν ρυθμίσεις που προέβλεπαν τη μείωση του εργασιμου χρόνου. Επιπλέον τα αφεντικά αντέδρασαν στην αύξηση του κόστους επιμήκυνσης του εργασιμου χρόνου που επέφερε ο **νόμος 2874** καθώς το κόστος τόσο της υπερεργασίας όσο και των υπερωριών (για τις πρώτες 120 ώρες υπερωριακής απασχόλησης) αυξήθηκε από 25% σε 50% επί του ωρομισθίου. Επίσης, η υπερεργασία περιορίστηκε σε 3 μόνο ώρες την εβδομάδα (από την 41η ώρα μέχρι τη 43η αντί της 48ης που ίσχυε προηγουμένως) και ονομάστηκε *ιδιόρρυθμη υπερωρία*. Το κράτος απάντησε στις αντιδράσεις αυτές τετραπλασιάζοντας τις χορηγήσεις αδειών υπερωριακής απασχόλησης μέσα στα πρώτα τέσσερα χρόνια εφαρμογής του **νόμου 2874**.

Έτσι λοιπόν, προκειμένου να λυθούν τα “προβλήματα” που παρουσιάστηκαν κατά την εφαρμογή των προηγούμενων ρυθμίσεων, ψηφίστηκε ο **νόμος 3385/05**. Ο **νόμος 3385** επανέφερε τόσο το θεσμό της υπερεργασίας στα ισχύοντα προ του **νόμου 2874** όσο και το 48ωρο ως νόμιμο ανώτατο εβδομαδιαίο ωράριο(!). Το 40ωρο ορίζεται πλέον ως “*συμβατικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας*”. Η υπερεργασία επιμηκύνθηκε σε 5 ώρες την εβδομάδα (ή 8 ώρες σε περίπτωση 6ημερης εργασίας) με παράλληλη μείωση της προσαύξησης στην αμοιβή από 50% σε 25%. Οι ρυθμίσεις για τις υπερωρίες παρέμειναν ως είχαν με μόνη διαφορά τη μείωση του κόστους των παράνομων υπερωριών από 150% σε 100% επί του ωρομισθίου και τη σημειολογική μετονομασία τους σε “κατ’ εξαίρεση υπερωρίες”

Όσον αφορά δε την ελαστική διευθέτηση του χρόνου εργασίας ο **νόμος 3385** προβλέπει τη δημιουργία δύο συστημάτων: ένα σύστημα τετράμηνης διάρκειας και ένα σύστημα ετήσιας διάρκειας. Στην περίπτωση του συστήματος τετράμηνης διάρκειας επιτρέπεται για μια χρονική περίοδο μέχρι τέσσερις μήνες να απασχολούνται οι εργαζόμενοι δύο ώρες την ημέρα πλέον του οκταώρου. Στην περίπτωση του συστήματος ετήσιας διάρκειας, ο μέγιστος διευθετούμενος χρόνος εργασίας ορίζεται σε 256 ώρες από 138, με ανώτερο όριο αυξημένων ωραρίων τις 32 εβδομάδες το χρόνο. Για το σύστημα τετράμηνης διάρκειας τίθεται ως προϋπόθεση η ύπαρξη ενός “*πρακτικού συμφωνίας*” ανάμεσα στην εργοδοσία και το συνδικάτο (ή, εν τη απουσία αυτού, το συμβούλιο εργαζόμενων). Στην περίπτωση που τίποτα από τα δύο δεν υπάρχει απαιτείται η συμφωνία του συνόλου των εργαζόμενων της επιχείρησης. Η τελευταία προϋπόθεση δεν ισχύει για το σύστημα ετήσιας διάρκειας, κάτι που νομιμοποιεί την πλήρη αυθαιρεσία των αφεντικών!

- > **Απελευθέρωση Ωραρίου Λειτουργίας Καταστημάτων.** Ο **νόμος 3377/05** καθιέρωσε σε εθνική κλίμακα ενιαίο ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων. Σύμφωνα με αυτό η λειτουργία των καταστημάτων επιτρέπεται από τις 5 το πρωί μέχρι τις 9 το βράδυ τις καθημερινές και από τις 5 το πρωί μέχρι τις 8 το βράδυ το Σάββατο. Παράλληλα έδωσε τη δυνατότητα στα οικεία νομαρχιακά συμβούλια να επιμηκύνουν το ωράριο αυτό κατά το δοκούν. Οι απόψεις των “*ενδιαφερόμενων οργανώσεων*” –των σωματείων δηλαδή των αφεντικών και των εργαζόμενων– έχουν μόνο γνωμοδοτικό χαρακτήρα!
- > **Συστήματα Βάρδιας.** Με το **νόμο 1892/90** δόθηκε η δυνατότητα σε βιομηχανικές μονάδες, ανεξάρτητα αν θεωρούνται διαρκούς πυράς ή όχι, να λειτουργούν καθ’ όλο το 24ωρο. Με τον ίδιο νόμο παρέχεται η δυνατότητα λειτουργίας αυτόνομης 4ης βάρδιας κατά τα Σαββατοκύριακα. Με αυτόν τον τρόπο είναι δυνατό μελλοντικά να δοθεί η δυνατότητα μετακύλισης μέρους του ωραρίου το Σαββατοκύριακο.

Γ. Κουζή, “Οι πρόσφατες ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας”, *Ενημέρωση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*, τεύχος 121, 2006.



Το σύστημα αυτό δεν συνδέεται με την παράλληλη μείωση του ετήσιου εργασιμου χρόνου, όπως προέβλεπε ο **νόμος 2874/00**.

Τέλος, ο ανώτατος χρόνος ημερήσιας εργασίας με καθεστώς διευθέτησης είναι το δεκάωρο αντί του δωδεκάωρου που ίσχυε μέχρι σήμερα. Το δωδεκάωρο παραμένει ως ανώτατος ημερήσιος χρόνος απασχόλησης (με υπερωρίες) στην περίπτωση που δεν ισχύει σύστημα διευθέτησης.

- > **Αποκέντρωση Συλλογικής Διαπραγμάτευσης - Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης.** Ο νόμος 2639/98 έδωσε τη δυνατότητα διάβρωσης του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων. Σε περιοχές που έχουν χαρακτηριστεί ως προβληματικές είναι δυνατόν με τη σύμφωνη γνώμη ενός εργατικού κέντρου να ισχύσουν Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης. Επίσης ανεξάρτητα από την ύπαρξη των Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης για νεοπροσληφθέντες είναι δυνατό να υπογραφούν επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ή ακόμα και ατομικές.
- > **Μεταναστευτική Πολιτική.** Όσον αφορά τους μετανάστες, έχει ψηφιστεί μια σειρά νόμων (2610/01, 3386/05, 3536/07) που στην πράξη κάνουν πολύ δύσκολη και αργή τη διαδικασία νομιμοποίησής τους καθώς για το κεφάλαιο και το κράτος οι μετανάστες είναι ευπρόσδεκτοι όταν είναι διαθέσιμοι και φτηνοί. Επομένως οι μετανάστες δε νομιμοποιούνται επειδή το συμφέρον των αφεντικών βρίσκεται στην παράνομη και άρα φθηνή εργασία τους, στη διπλά υποτιμημένη –μέσα στην ιεραρχική οργάνωση– θέση της εργασίας τους.

Μετανάστες, Κρήτη, 2009, στοιβαγμένοι στις διαδικασίες για τη χορήγηση ασύλου (το οποίο τελικά σε ελάχιστους μόνο θα δοθεί)



Έτσι, αυτό που περνάει στην “κοινή γνώμη” και τους εργαζόμενους ως “νομιμοποίηση των μεταναστών” δεν είναι στην πραγματικότητα παρά η αναγκαία για το κεφάλαιο και το κράτος πολιτική καταγραφής τους – μέσω της έκδοσης λευκής και πράσινης κάρτας ισχύος ενός έτους, που μπορεί στη συνέχεια να ανανεώνεται ανά διετία εφόσον αποδεικνύεται η πραγματοποίηση ενός ελάχιστου αριθμού ημερομισθίων (150-200 ημερομίσθια ανάλογα με το είδος της εργασίας). Με ποιο σκοπό; Με σκοπό τον έλεγχο και την πειθάρχησή τους αναφορικά με τον εργασιακό τους βίο καθώς και τον έλεγχο των μεταναστευτικών ροών. Σε αυτό ακριβώς το σημείο μπορούμε να εντοπίσουμε μια από τις αιτίες που οι ταξικοί αγώνες στον κλάδο του καθαρισμού είναι τόσο αδύναμοι. Άλλωστε αποτελεί εμπειρική παρατήρηση το γεγονός ότι συχνά οι μετανάστριες που δουλεύουν στον καθαρισμό σπιτιών αναζητούν εργασία σε εργολαβικές εταιρείες για να εξασφαλίσουν τουλάχιστον ορισμένα έτη.

αντί επιλόγου...

Η κινητοποίηση της συνέλευσης αλληλεγγύης στην Κωνσταντίνα Κούνεβα έδωσε το έναυσμα για την εκδήλωση ενός μεγάλου κινήματος αλληλεγγύης που έφερε στο φως την αθλιότητα της μισθωτής εργασίας στον κλάδο του καθαρισμού. Χιλιάδες κόσμου έχουν συμμετάσχει στις διαδηλώσεις, τις καταλήψεις του ΗΣΑΠ και των επιθεωρήσεων εργασίας, στις ενέργειες προλεταριακής βίας ενάντια στις εργολαβικές εταιρείες γιατί αναγνωρίζουν σε αυτή την αθλιότητα, την εκμετάλλευση και την αλλοτρίωση που υφίστανται καθημερινά και οι ίδιοι μέσα στη μισθωτή εργασία. Η δυναμική του κινήματος είναι τόσο μεγάλη ώστε ακόμη και οι άνθρωποι του κράτους και του θεάματος έσπευσαν να δημοσιοποιήσουν το ζήτημα με την απαραίτητη δόση αστικής υποκρισίας κατακεραυνώνοντας το “δουλεμπόριο”, τις “παραβιάσεις της νομοθεσίας”, τις “μεσαιωνικές συνθήκες εργασίας”, κλπ. Το έργο τους βέβαια διευκολύνθηκε από το γεγονός ότι οι διαφόρων ειδών συνδικαλιστικοί “εκπρόσωποι” μας επέμεναν να μιλούν με την ίδια ακριβώς ορολογία (πράγμα καθόλου τυχαίο).

Το ζήτημα δεν είναι ότι το να μιλάει κάποιος για δουλεμπόριο στον κλάδο του καθαρισμού είναι ανακριβές, καθότι στη δουλεία η εκμεταλλευόμενη δεν έχει καν τη δυνατότητα να σπάσει το συμβόλαιό της για

για την αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων... <> μια όψη της επίθεσης τ

να δουλέψει αλλού επί ποινή σωματικής τιμωρίας ή ακόμη και θανάτου, μορφή καπιταλιστικής εκμετάλλευσης που υφίσταται σήμερα στην καταναγκαστική πορνεία. Το ζήτημα είναι ότι έτσι αποκρύπτεται το γεγονός ότι οι εργασιακές σχέσεις που ισχύουν στον κλάδο του καθαρισμού ήταν και συνεχίζουν να είναι τυπικές μορφές εκμετάλλευσης της μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα. Και αυτό σε μια εποχή που το κράτος έχει αναλάβει εδώ και 15 τουλάχιστον χρόνια να τις θεσμοθετήσει και να τις επεκτείνει όπως δείξαμε παραπάνω.

Παραπέρα, αν δούμε το παράδειγμα των καθαριστριών που έχουν μονιμοποιηθεί στην *Αγροτική Τράπεζα*, θα διαπιστώσουμε το ίδιο σκηνικό εκμετάλλευσης, αλλοτρίωσης και διαχωρισμών. Το 2005 πραγματοποιήθηκαν μονιμοποιήσεις των μέχρι τότε συμβασιούχων καθαριστριών βάσει του **ΠΔ 180/04** που αναφέρθηκε παραπάνω. Η συγκεκριμένη ρύθμιση είχε ως αποτέλεσμα ένας μεγάλος αριθμός από τις καθαρίστριες (173 από τις 751) να πεταχτεί εκτός εταιρείας διότι δεν πληρούσαν τις τυπικές προϋποθέσεις. Πέραν τούτου, όσες μονιμοποιήθηκαν αντιμετώπισαν μια ζοφερή κατάσταση καθώς η διοίκηση της ΑΤΕ εισηγήθηκε τη μονιμοποίηση τους με συμβάσεις τετράωρης μερικής απασχόλησης ενώ προηγουμένως εργάζονταν εκ περιτροπής μήνα ανά μήνα με οκτάωρη πλήρη απασχόληση. Έτσι το εισόδημά τους μειώθηκε, καθώς στην πρότερη κατάσταση έπαιρναν το επίδομα ανεργίας τους μήνες που δεν εργάζονταν, ενώ ο μισθός τους προσδιορίζεται βάσει της εθνικής ΣΣΕ και όχι της κλαδικής ΣΣΕ που ισχύει στις τράπεζες. Το γεγονός ότι εργάζονται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης έχει ως αποτέλεσμα να μην τους επικολλούνται πλήρη ένσημα αλλά “μισά” και φυσικά ούτε συζήτηση για βαρέα και ανθυγιεινά. Και σαν να μην έφταναν όλα αυτά, τους δικαιολογούν κάποιες ώρες εργασίας σε κάθε τράπεζα. Αφού δηλαδή τελειώσουν τον καθαρισμό κάποιου υποκαταστήματος είναι υποχρεωμένες να μετακινούνται (με δικά τους μέσα και έξοδα) σε άλλα υποκαταστήματα για να συνεχίσουν τη δουλειά εκεί. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι πολλές φορές αναγκάζονται να δουλεύουν πολύ περισσότερες ώρες (μαζί με τη μετακίνηση) ενώ πληρώνονται μόνο για το χρόνο που καθαρίζουν τα υποκαταστήματα. Έτσι, οι καθαρίστριες στην Αγροτική έχουν να αντιμετωπίσουν την άλλη αποκρουστική όψη του προσώπου της μισθωτής εργασίας: την όψη της “μονιμότητας”. Και όπως είναι φυσικό δεν έχουν κανένα λόγο να είναι ικανοποιημένες από αυτό αλλά αντιθέτως έχουν πραγματοποιήσει πληθώρα κινητοποιήσεων από κοινού με τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην Αγροτική.

Όμως, η σχέση κεφαλαίου-μισθωτής εργασίας είναι μια συγκρουσιακή σχέση. Ο ταξικός πόλεμος είναι συνεχής και αδιάκοπος, πόσο μάλλον σήμερα σε συνθήκες βαθιάς κοινωνικής κρίσης, μιας κρίσης που εκφράστηκε με τον πιο ξεκάθαρο τρόπο τις μέρες του Δεκέμβρη όταν ένα κομμάτι του προλεταριάτου πέρασε στην αντεπίθεση. Από τη μεριά τους τα αφεντικά και το κράτος θα συνεχίσουν να ζητάνε περισσότερη δουλειά για λιγότερα λεφτά, από τη δική μας μεριά η μόνη διέξοδος είναι οι αυτόνομοι προλεταριακοί αγώνες με στόχο την καταστροφή της μισθωτής εργασίας, του χρήματος και του κράτους.

Περισσότερα επ’ αυτού θα βρείτε στην ηλεκτρονική διεύθυνση [http://www.sysp.gr/nea\(kathar.\).htm](http://www.sysp.gr/nea(kathar.).htm).

