

ΟΙ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ – 16 έως 22 Μαρτίου 2020: ΘΕΣΜΟΘΕΤΕΙΤΑΙ ΜΕ ΠΡΑΞΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝ ΜΕ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.

Του Γεράσιμου Λιβιτσάνου

Η ρύθμιση προβάλλεται ως προσωρινή. Όμως συνιστά δομική αλλαγή στο εργατικό δίκαιο, σε νεοφιλελεύθερη κατεύθυνση. Μειώνεται κατά 50% ο μισθός κατά την εφαρμογή της. Συνδυάζεται με την δυνατότητα αναστολής των συμβάσεων εργασίας αλλά και την «ελεύθερη» μετακίνηση εργαζομένων σε εταιρίες του ίδιου ομίλου. Επανέρχεται η διάταξη περί πολιτικής επιστράτευσης για την αντιμετώπιση απεργιών.

Το νομοθετικό έργο της κυβέρνησης την εβδομάδα από τις 16 έως και τις 22 Μαρτίου, χαρακτηρίστηκε από την υιοθέτηση σειράς μέτρων που προκάλεσαν ραγδαίες ανατροπές στην αγορά εργασίας. Ο κύριος όγκος των διατάξεων αυτών, που αναμένεται να αποτελέσουν και στο μέλλον την βάση για την άσκηση νεοφιλελεύθερων πολιτικών στην εργασία νομοθετήθηκε με την διαδικασία της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου.

Με την Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου της 20^{ης} Μαρτίου η οποία συζητήθηκε και επικυρώθηκε στο Ελληνικό Κοινοβούλιο στις 9 Απριλίου, επήλθε η πιο σημαντική ανατροπή στην εργατική νομοθεσία της Ελλάδας. Πρόκειται για τις νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικά με το «προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας της επιχείρησης», αλλά και τις αναστολές συμβάσεων του προσωπικού των εταιριών.

Σύμφωνα με την ρύθμιση οι επιχειρήσεις έχουν την δυνατότητα να ορίζουν, προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας της επιχείρησής τους, για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες από την έναρξη ισχύος των ρυθμίσεων, και να μεταφέρουν προσωπικό από επιχείρηση του ομίλου σε επιχείρηση του ίδιου ομίλου, αφού προϋπάρξει διμερής συμφωνία. Οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται κατ' ελάχιστο 15 ημέρες τον μήνα με ανάλογη προσαρμογή των αποδοχών και του κόστους της κοινωνικής ασφάλισης.

Στο πολιτικό επίπεδο η κυβέρνηση είχε επίγνωση των επιπτώσεων των συγκεκριμένων διατάξεων στις αποδοχές και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Αυτό τεκμηριώνεται από το γεγονός ότι ο αρμόδιος υπουργός Εργασίας, Γιάννης Βρούτσης, δεν προσήλθε στις συνεδριάσεις της Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής προκειμένου να υποστηρίξει με επιχειρήματα αυτές τις διατάξεις. Γεγονός που καταγράφηκε στον Τύπο, ως εξαιρετικά σπάνιο. Ιδίως όταν πρόκειται για τόσο σημαντικές ρυθμίσεις, που απασχόλησαν την κοινή γνώμη.

Ο υπουργός Εργασίας, προσήλθε μόνον όταν η Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου συζητήθηκε στην Ολομέλεια της Βουλής. Υποστήριξε τις νομοθετικές ρυθμίσεις λέγοντας ότι γίνονται «για να βοηθήσουμε τους ανθρώπους της εργασίας με ταυτόχρονο στόχο να διατηρήσουμε θέσεις εργασίας και, ταυτόχρονα, να κρατήσουμε ζωντανές και τις επιχειρήσεις». Όπως υποστήριξε «εάν την επόμενη μέρα δεν υπάρχουν επιχειρήσεις, δεν θα υπάρχουν και θέσεις εργασίας».

Ο Γιάννης Βρούτσης αναγνώρισε πως «πήραμε αποφάσεις πάρα πολύ δύσκολες, πρωτόγνωρες, οι οποίες, όμως, ήταν αναγκαίες και θα έχουν προσωρινό χαρακτήρα υπό την έννοια ότι όλα αυτά τα οποία συζητάμε σήμερα ως έκτακτα μέτρα θα αρθούν την επόμενη μέρα που θα βγούμε από την κρίση και αυτό είναι το σημαντικό». Η τελευταία αυτή φράση του Γιάννη Βρούτση, αποτέλεσε πολιτική δέσμευση της κυβέρνησης. Την δέσμευση αυτή επανέλαβε πολλές φορές ο υπουργός Εργασίας και σε συνεντεύξεις σε Μέσα Ενημέρωσης. Παρόλα αυτά δεν άλλαξε η διατύπωση στην Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου σύμφωνα με την οποία η εκ περιτροπής εργασία μπορεί να διαρκέσει 6 μήνες. Μάλιστα η κυβέρνηση έχει την νομοθετική ευχέρεια να επεκτείνει αυτή την διάταξη αφού στην Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου δεν υπάρχει σαφής πρόβλεψη για την διαδικασία άρσης της.

Κατά την διάρκεια της κοινοβουλευτικής διαδικασίας εκφράστηκαν εντονότερες ανησυχίες από την πλευρά της αντιπολίτευσης και ιδίως των κομμάτων την αριστεράς, τόσο εναντίον της συγκεκριμένης ρύθμισης όσο και για το αν θα είναι προσωρινή. Παρόμοιες εκτιμήσεις έγιναν και από την πλευρά πολλών εργατικών σωματείων αλλά και ειδικών στο εργατικό δίκαιο. Εφόσον επιβεβαιωθούν αυτές οι ανησυχίες και η διάταξη αυτή αποτελέσει μόνιμη ρύθμιση η ακόμη και δυνατότητα του εργοδότη αυτό θα οδηγήσει σε διάλυση του ισχύοντος εργατικού δικαίου. Σε συνδυασμό με τις διατάξεις που έχουν ψηφιστεί σε προηγούμενη ΠΝΠ και περιορίζουν την δυνατότητα ελέγχου από την υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας θα σημαίνει πως οι μισθοί και η ασφάλιση των εργαζομένων θα μειωθούν κατά 50%. Επίσης ότι οι επιχειρήσεις θα μπορούν να προσαρμόσουν τις ημέρες και τα ωράρια εργασίας επακριβώς στις ανάγκες περιορίζοντας στο μισό το μισθολογικό και το ασφαλιστικό κόστος. Καθόλου τυχαίο δεν θεωρείται ότι αρκετά σενάρια που αναφέρονταν σε αυτό ακριβώς το ενδεχόμενο διέρρευσαν στον τύπο.

Παράλληλα στην συγκεκριμένη πράξη προβλέπεται και η δυνατότητα να τίθεται το προσωπικό των επιχειρήσεων σε αναστολή εργασίας. Το συγκεκριμένο μέτρο συνοδεύθηκε από την χορήγηση επιδόματος 800 ευρώ. Το επίδομα αυτό αφορούσε την μισθολογική κάλυψη των εργαζομένων για 45 ημέρες από την ημερομηνία που ο εργοδότης θα καταθέσει στην ψηφιακή πλατφόρμα του υπουργείου Εργασίας (ΕΡΓΑΝΗ) την ειδοποίηση αναστολής της ισχύουσας σύμβασης εργασίας. Δηλαδή αντιστοιχούσε σε μηνιαίο μισθό 534 ευρώ. Από την πλευρά του υπουργού Εργασίας υποστηρίχθηκε ότι με το ποσό αυτό «δεν είμαστε ικανοποιημένοι, αλλά η άσκηση δημοσιονομικής πολιτικής αυτό ακριβώς μας δίνει τη δυνατότητα να κάνουμε. Βλέπετε να στηρίζουμε την επιχειρηματικότητα της χώρας μας και τους εργαζόμενους ταυτόχρονα». Επίσης συνοδεύθηκε από την υποχρέωση των εργοδοτών που θα χρησιμοποιούσαν την συγκεκριμένη ρύθμιση να μην προχωρήσουν σε καταγγελίες συμβάσεων εργασίας (απολύσεις). Τόσο για το διάστημα αναστολής της σύμβασης όσο και για χρόνο ίσο με την διάρκεια της αναστολής της σύμβασης εργασίας. Παρόλα αυτά ο περιορισμός αυτός δεν περιλάμβανε τις οικειοθελείς αποχωρήσεις. Σύμφωνα με την κριτική που άσκησαν στην ρύθμιση τόσο τα κόμματα της αριστεράς, όσο και τα συνδικάτα η εργοδοτική πλευρά με τις διατάξεις αυτές είχε την ευχέρεια ασκήσει πιέσεις ώστε εργαζόμενοι να υποχρεωθούν στην αποχώρηση από την εργασία τους. Κυρίως μέσω της μεταβολής των όρων εργασίας. Κανένας περιορισμός δεν προβλέφθηκε επίσης για του εργαζόμενους με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Τέλος οι επιχειρήσεις έχουν την ευχέρεια να διατηρήσουν τον ίδιο αριθμό εργαζομένων αλλά στην συνέχεια αν χρησιμοποιήσουν – συνδυαστικά- το μέτρο της εκ περιτροπής απασχόλησης.

Τις παραπάνω ρυθμίσεις συμπλήρωσε μία ακόμη. Αυτή αφορούσε τις μεγάλες επιχειρήσεις που λειτουργούν με μορφή ομίλου. Έδωσε την δυνατότητα στον εργοδότη να μεταφέρει ένα εργαζόμενο από μία δραστηριότητα του ομίλου σε μία άλλη. Δίχως περιορισμούς για το είδος ή τον τόπο της εργασίας. Μάλιστα η ρύθμιση αυτή – όπως καταγγέλθηκε στην Βουλή – έδωσε την δυνατότητα σε ομίλους να προχωρήσουν σε μετατάξεις εργαζομένων οι οποίοι

ανέπτυξαν συνδικαλιστική δράση. Επίσης θεσμοθετήθηκε η ευχέρεια του εργοδότη να επιβάλλει μονομερώς υπερωριακή απασχόληση ακόμη και όταν έχουν εξαντληθεί τα ανώτατα προβλεπόμενα όρια υπερωριακής απασχόλησης. Πρακτικά αυτό σε πολλούς κλάδους έδωσε το δικαίωμα στην εργοδοτική πλευρά για απασχόλησης των εργαζομένων τις Κυριακές και τις αργίες.

Σε αρνητική κατεύθυνση και το άρθρο 13 της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου που προβλέπει την δυνατότητα της άσκησης καθηκόντων γιατρού εργασίας στις επιχειρήσεις χωρίς να προβλέπεται αναγκαία εξειδίκευση στο πρόσωπο που θα αναλάβει αυτά τα καθήκοντα. Την άποψη αυτή είχε εκφράσει πολλές φορές στο παρελθόν ως αίτημα ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών.

Τέλος ιδιαίτερα σημαντικό θεωρείται το ότι με το άρθρο 12 της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου άρθηκε προσωρινά, ο νόμος που απαγόρευε το μέτρο της πολιτικής επιστράτευσης εργαζομένων σε περίπτωση απεργίας. Έτσι ώστε η κυβέρνηση να διατηρεί την δυνατότητα επιστράτευσης σε περίπτωση που το κρίνει αναγκαίο για λόγους δημόσιας υγείας η για λόγους δημοσίου συμφέροντος.