



Οι Συμβάσεις Μηδενικής Εργασίας σημαίνουν ευελιξία για τους εργοδότες και ανασφάλεια για μας

Κλεάνθης Αντωνίου

Στο νέο νομοσχέδιο που φέρνει η Νέα Δημοκρατία στα εργασιακά, μια από τις κεντρικές μεταρρυθμίσεις είναι η έλευση των **Συμβάσεων Μηδενικής Εργασίας**, μια προσθήκη που καταλογίζεται στις υποχρεώσεις που επιβάλλονται από την **ΕΕ[1]**.

Τι είναι οι συμβάσεις μηδενικής εργασίας;

Είναι συμβάσεις που δεν προϋποθέτουν καμία δέσμευση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, πέραν του ότι όταν τους απασχολήσει, αυτό θα γίνει σε συνθήκες ορισμένης ασφάλειας, και ο εργαζόμενος θα αποζημιωθεί, σχεδόν αποκλειστικά με το κατώτατο ωρομίσθιο σύμφωνα με την εμπειρία του εξωτερικού.

Πρόκειται λοιπόν για μια σύμβαση που θα καλύψει όλες τις ανάγκες των εργοδοτών που δεν μπορούν να εξασφαλίσουν μια μόνιμη θέση εργασίας, διευκολύνοντάς τους να κάνουν αυξομειώσεις προσωπικού, χωρίς αυτό να λέγεται απόλυση και πρόσληψη, στερώντας τους και από τα αντίστοιχα δικαιώματα. Αυξάνει έτσι τις εφεδρείες του εργατικού δυναμικού αφού επιτρέπει στον καθένα να δουλέψει λίγο παραπάνω εκεί ή λίγο παραπάνω αλλού, προστατεύοντας μόνο τα ελάχιστα απαραίτητα.

Η εμπειρία από αυτές τις συμβάσεις έρχεται κυρίως από την Βρετανία

Η δημοτικότητα των συμβάσεων έρχεται κυρίως από την Βρετανία (zero-hour contracts), όπου το επίπεδο διαβίωσης της εργατικής τάξης είναι από τα χειρότερα στην Ευρώπη. Ενώ οι συμβάσεις εκεί έχουν γίνει νόμιμες πολύ καιρό πριν, η χρήση τους έγινε ευρεία μετά την οικονομική κρίση του 2008, όταν μεγάλες επιχειρήσεις χρειάστηκαν προσωπικό αποφεύγοντας τον κίνδυνο του να μην μπορούν να τους απασχολήσουν μακροπρόθεσμα σε ένα περιβάλλον αστάθειας. Γνωστές τέτοιες επιχειρήσεις είναι η SportsDirect και η McDonalds', ενώ σήμερα η εστίαση βασίζεται κυρίως σε τέτοιες μορφές απασχόλησης.

Η απασχόληση του προσωπικού γίνεται μέσω από μεσάζοντες, εταιρείες που οργανώνουν την απασχόληση (recruitment agencies), όπου ο εργαζόμενος πάει και αφού δώσει τα απαραίτητα έγγραφα που εγγυούνται το νόμιμο καθεστώς του, του δίνεται ένα πρόγραμμα με βάρδιες από το οποίο μπορεί να επιλέξει. Οι εταιρείες αυτές παίρνουν ταρίφα από τον εκάστοτε εργοδότη για αυτή την υπηρεσία. Πλέον η ρότα γίνεται μέσω από διάφορες εφαρμογές, όπου βλέπεις καινούριες βάρδιες να εμφανίζονται σε πραγματικό χρόνο και επιλέγεις που θέλεις να δουλέψεις. Ανάμεσά τους ξεχωρίζουν οι εταιρείες που έχουν εισάγει και σύστημα αξιολόγησης, από και προς τον εργοδότη, όπου μετά από κάθε βάρδια σου βλέπεις πόσο καλά απέδωσες και αναλόγως της βαθμολογίας σου οι καινούριες βάρδιες σου εμφανίζονται με ταχύτερα ή αργότερα από άλλους εργαζομένους. Οι εταιρείες, δηλαδή, παρουσιάζουν στην εφαρμογή τις θέσεις πρώτα σε εργαζομένους με καλύτερη βαθμολογία.



Αν και η χρήση των συμβάσεων φαίνεται πιο πολύ στην εστίαση (όπου πχ ένα μαγαζί χρειάζεται έξτρα 10 άτομα για την Κυριακή της Αποκριάς για παράδειγμα αλλά δε θέλει να τους ξαναδεί), υπάρχουν επιχειρήσεις που έχουν επιβάλει μια μονιμότητα σε αυτές τις συμβάσεις, λειτουργούν δηλαδή με κόσμο που δεν έχει κανένα δικαίωμα αποζημίωσης ή όλων των υπολοίπων δικαιωμάτων αν πάσει η σύμβαση. Η SportsDirect είναι πολύ γνωστή λόγω των απάνθρωπων συνθηκών που επικρατούν στις αποθήκες της, όπου 90% του προσωπικού απασχολείται με τέτοιες συμβάσεις, αλλά είναι η χρήση των συμβάσεων είναι αρκετά διαδεδομένη και άλλους τομείς, όπως πολύ χαρακτηριστικά έχει δείξει ο Κεν Λόουτς[2] στην τελευταία του ταινία «*Δυστυχώς Απουσιάζατε*» του 2019. 3-5% των εργαζομένων στη Βρετανία (9% στους κάτω των 25) απασχολούνται με αυτό το καθεστώς, με αυτό το ποσοστό να αυξάνεται τις αργίες/περιόδους διακοπών ή να μειώνεται (πχ. πανδημία).

Πώς δουλεύουνε

Οι συμβάσεις Μηδενικής Εργασίας αρχικά γίνονται δελεαστικές σε φοιτητές και νέους που θέλουν να δουλεύουνε λίγες ώρες την εβδομάδα χωρίς παραπάνω υποχρεώσεις.

Το ίδιο και για όσους θα θέλουνε να προσθέσουνε ώρες εργασίας μετά από τις προβλεπόμενες της πρώτης δουλειάς τους.

Όσο πιο διαδεδομένη γίνει όμως αυτή η συνθήκη εργασίας τόσο πιο πολύ θα παγιδεύει το κομμάτι της εργατικής τάξης που θα εξαρτιέται από την διάθεση του κάθε εργοδότη για το αν θα χρειαστεί παραπάνω κόσμο μια Παρασκευή ή όχι. Θολώνει εντελώς τα νερά **ανάμεσα στον χρόνο που δουλεύεις και τον χρόνο που δεν δουλεύεις**, μετατρέποντας **όλη την ημέρα σε μια δυνητική ώρα εργασίας**, μεταφέροντας τις ενοχές σε εσένα που βλέπεις να υπάρχουν διαθέσιμες βάρδιες.

Το πιο καταπιεσμένο κομμάτι της τάξης θα πιέζεται σε τέτοιες συνθήκες όλο και περισσότερο, όπως είναι πλέον και αποδεδειγμένο[3]. Το **34%**[4] του δυναμικού που απασχολείται κυρίως με **Συμβάσεις Μηδενικής Εργασίας στην Βρετανία είναι 16-24 ετών**, το ποσοστό των **γυναικών** που απασχολείται είναι πάντα **40% πάνω από των αντρών** και η αναλογία εργαζομένων που δεν έχουνε λάβει πλήρη εκπαίδευση σε σχέση με αυτούς που έχουνε λάβει είναι **7:1**.

Σε κάθε βάρδια βρίσκεσαι με καινούριους συναδέλφους, με τους οποίους ανταλλάσσεις ένα όνομα για να τους καλείς και να σε καλούν και αυτό αρκεί για όση ώρα βρίσκεσαι εκεί.

Το αντίθετο της ασφάλειας

Το να δουλεύεις χωρίς καμία εγγύηση για το αύριο είναι το **αντίθετο της ασφάλειας**. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον είναι αδύνατον να χτίσεις τις **σχέσεις αλληλεγγύης** που θα σε προστατέψουν όταν έρθεις σε αντιπαράθεση με τον εργοδότη και μακροπρόθεσμα να χτίσεις ένα **σωματείο** προκειμένου να παλέψεις **συλλογικά**. Είναι το ακριβώς ανάποδο αποτέλεσμα από τις **Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας**, αφού **εξατομικεύει** ακόμα περισσότερο τον τρόπο που δουλεύεις αφού η σύμβαση δεν θα αφορά εσένα ως εργαζόμενο αλλά εσένα ως εργαζόμενο στην τάδε επιχείρηση την τάδε ημερομηνία. Προφανώς, δεν υπάρχει **κανένα δικαίωμα στην απεργία**.

Το να υπερασπίζεσαι τα δικαιώματά σου μπορεί να σημαίνει απομάκρυνσή σου από τη βάρδια ή και από μελλοντικές βάρδιες στην συγκεκριμένη επιχείρηση, ενώ ακόμα δεν έχουν φτιαχτεί οι δομές υπεράσπισης αυτής της νέας γενιάς εργαζομένων.

Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση όπου η SportDirect έστειλε σε Συμβάσεις Μηδενικής Εργασίας **εγκύους για να αποφύγει να πληρώσει την άδεια μητρότητας**, αλλά και η ευρεία χρήση τους για τους πρώτους μήνες απασχόλησης. Το Υπουργείο Εργασίας καυχιέται ότι μειώνει το διάστημα δοκιμαστικής περιόδου από 12 σε 6 μήνες αλλά τι σημασία έχει αυτό αν μια επιχείρηση χρησιμοποιεί Συμβάσεις Μηδενικής Εργασίας το πρώτο εξάμηνο με την υπόσχεση να μας κρατήσει αν κάνουμε καλή δουλειά;

Στην πραγματικότητα, όσο περισσότερο δεσμεύεσαι σε μια τέτοια μορφή εργασίας τόσο περισσότερο δεσμεύεσαι σε ένα εισόδημα που είναι υπολογισμένο να μην φτάνει για τα προς το ζην σου. Ενώ κάθε φορά που ο εργοδότης ακυρώνει μια βάρδια-χωρίς επιπτώσεις για τον ίδιο- αναγκάζεσαι να τρέχεις για μια επόμενη που θα καλύψει τα προς το ζην σου, με την ανάλογη ψυχολογική πίεση που αυτή η συνθήκη επιφέρει.

Ασφάλεια όμως προσφέρει στους εργοδότες, που έτσι απομακρύνονται από τα ρίσκα της ιδιωτικής πρωτοβουλίας. Σε κάθε ξαφνική αλλαγή ο εργοδότης μπορεί να μείνει χωρίς προσωπικό χωρίς κανένα νομικό πρόβλημα για τον ίδιο, στέλνοντας τους εργαζομένους να αναζητήσουν αλλού εργασία ή στον ΟΑΕΔ. Αυτό έγινε στη Βρετανία κατά τη διάρκεια της πανδημίας, όπου η στρατιά των zero-hour contracts έμεινε να περιμένει αν θα δοθεί κάποιο εποχικό επίδομα.

Στον αντίλογο η κυβέρνηση και οι αναμενόμενοι υποστηρικτές της θα αντιπαραβάλλουν σε όλα αυτά ότι οι εργαζόμενοι θα είναι πιο ελεύθεροι να κανονίζουν τις ώρες που θέλουν να δουλέψουν και ότι δεν πρέπει να στοχοποιούμε τις συμβάσεις, αλλά τους κακούς εργοδότες.

Γιατί το κάνουν αυτό;

Η κυβέρνηση επιλέγει να δώσει ένα μεγάλο δώρο στην εργοδοσία επικαλούμενη οδηγίες της ΕΕ και διευκόλυνση της ζωής των εργαζομένων. Αντί να κάνει το προφανές, να καταπολεμήσει το κόστος ζωής (ενοίκια, βενζίνη, ρεύμα, προϊόντα) ή να πιέσει τους εργοδότες να αυξήσουν τους μισθούς επιλέγει να πετάξει την μπάλα στους εργαζομένους προσκαλώντας τους να δουλέψουν περισσότερο αν αντέχουν.

Στην ίδια κατεύθυνση είναι και η διευκόλυνση των ωραρίων και του εξαημέρου, αλλά οι Συμβάσεις Μηδενικής Εργασίας πραγματικά απελευθερώνουν τους εργοδότες για να επιβάλλουν τους όρους τους πλέον καλυμμένοι από το νόμο, όλα αυτά με το **πρόσχημα της καταπολέμησης της μαύρης εργασίας**.

Ο κόσμος της εργασίας στην Ελλάδα έδωσε μια πετυχημένη μάχη με την Wolt και την e-food, κάτω από

συνθήκες που ήταν αρκετά δύσκολες. Αυτή η μάχη θα μπορεί και να δοθεί και ανάμεσα σε εποχικούς εργαζομένους των agencies που θα στηθούν και θα κερδοφορούν νοικιάζοντάς μας σε διάφορους εργοδότες, αλλά και σε χώρους εργασίας που θα απασχολούν κυρίως με αυτή τη μορφή συμβάσεων. Αλλά πριν φτάσουμε εκεί, μπορούμε να προλάβουμε την ψήφιση του νομοσχεδίου που θα προσφέρει τη νομική διάσταση σε αυτή την βαρβαρότητα.

Η αποξένωση της εργασίας που έρχεται σε ένα τέτοιο καθεστώς απαιτεί από τα σωματεία και όποιες συλλογικές πρωτοβουλίες της εργατικής τάξης να επανακαθορίσουν την παρουσία τους με εικόνες συλλογικών μαζικών αγώνων.

Οι Συμβάσεις Μηδενικής Εργασίας σημαίνουν ευελιξία για τους εργοδότες και ανασφάλεια για μας.

[1]

<https://www.in.gr/2023/08/28/economy/oikonomikes-eidiseis/ergasiako-dekatreis-erotiseis-apantiseis-gia-n-eo-nomosxedio/>

[2]

<https://www.theguardian.com/business/2019/sep/23/you-give-don-a-voice-couriers-widow-praises-ken-loach-film-sorry-we-missed-you->

[3] <https://www.tuc.org.uk/news/tuc-bme-women-twice-likely-be-zero-hours-contracts-white-men>

[4] <https://www.theguardian.com/news/datablog/2015/feb/25/zero-hour-contracts-in-four-charts>
