

ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΘΕΜΑ: ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ



ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ: ΑΛΕΞΟΠΟΥΛΟΥ ΣΠΥΡΙΔΟΥΛΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ: ΓΑΛΑΝΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΥ ΑΚΡΙΒΗ

ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2001

ΑΡΙΘΜΟΣ
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

5887

Η παρούσα εργασία αφιερώνεται στους γονείς μας.

Γ.Ι. – Π.Α.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο	9
«Η ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ Η ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ»	9
Α. Η ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	9
Β. Η ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	20
Γ. ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗΣ	28
Δ. ΚΡΙΤΙΚΗ	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο	40
«ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ»	40
• Εννοιολογικός προσδιορισμός Μ.Α. – Χαρακτηριστικά	40
• Διάδοση Μ.Α. – Οικονομική και κοινωνική σημασία	43
• Έγγραφος τύπος – Μονομερής επιβολή Μ.Α.	46
• Απαγόρευση δυσμενούς διάκρισης των μερικά απασχολούμενων – Γενικά – Νομικές συνέπειες – Βάρος απόδειξης	48
• Έμμεση διάκριση σε βάρος των μερικά απασχολούμενων	52
• Ειδικότερα θέματα μερικής απασχόλησης	55
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο	68
«ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΙ ΜΗ ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΜΟΡΦΕΣ»	68
Α. ΜΟΡΦΕΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	68
Β. ΜΟΡΦΕΣ ΜΗ ΤΥΠΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	70
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο	73
Ν. 2639/1998	73
1. Παραγωγικά αίτια του νόμου	73
2. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας	74
3. Τα τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης	77
4. Τα θαυμαστά τεκμήρια της εξαρτημένης ή μη εργασίας	78
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο	81
Α. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	81
Μερική απασχόληση	81
Σύνοψη συμπερασμάτων για την ευελιξία του χρόνου εργασίας	84
Β. ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ	87
Γ. Ν.2874/2000 (ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ)	92
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	97

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Κατά τα τελευταία χρόνια παρατηρείται στις χώρες της Ε.Ε. μια ένταση του διαλόγου για την εισαγωγή μεγαλύτερης ευελιξίας στην αγορά της εργασίας. Θέματα όπως η ευελιξία των σχέσεων απασχόλησης, των μισθών, του εργάσιμου χρόνου, η πρόωρη και η ευέλικτη συνταξιοδότηση καθώς και μέτρα για την κατάρτιση και την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, βρίσκονται όλο και πιο συχνά στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζόμενους και απασχολούν συχνότερα τόσο την επιστημονική κοινότητα, όσο και τους σχεδιαστές της πολιτικής.

Οι λόγοι που ωθούν προς την ανάπτυξη αυτού του διαλόγου στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες πρέπει να αναζητηθούν στη συνεχιζόμενη ανεπάρκεια των ευκαιριών απασχόλησης, η οποία έχει πλέον προσλάβει διαρθρωτικό χαρακτήρα καθώς και στην επελθούσα κατάτμηση της αγοράς εργασίας ανάμεσα σε όσους απασχολούνται και σε όσους παραμένουν εκτός απασχόλησης. Η αύξηση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας προβάλλει ως ένα μέσο για την επίτευξη μιας καλύτερης ισορροπίας-ανάμεσα στα δύο αυτά τμήματα του εργατικού δυναμικού, με την ανακατανομή των ευκαιριών απασχόλησης σε μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων.

Οι όροι με τους οποίους διεξάγεται αυτός ο διάλογος ποικίλουν, όπως είναι φυσικό, από χώρα σε χώρα. Και τούτο γιατί τα διάφορα συστήματα αγορών εργασίας είναι ρυθμισμένα με διαφορετικό τρόπο, ο οποίος ανάγεται σε τελευταία ανάλυση στις διαφορετικές θεσμικές, πολιτικές, οικονομικές και πολιτισμικές συνθήκες και παραδόσεις που επικρατούν σε κάθε χώρα. Η ένταση του διαλόγου επίσης ποικίλει, καθώς κάθε χώρα αντιμετωπίζει διαφορετικής έντασης οικονομικές

δυσκολίες, καθώς και διαφορές στην έκταση και τη φυσιογνωμία της ανεργίας.

Ο διάλογος για την ευεξία της αγοράς εργασίας οδηγεί, ολοένα και περισσότερο τα τελευταία χρόνια στη λήψη συγκεκριμένων μέτρων στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. προς την κατεύθυνση της εισαγωγής μεγαλύτερης ευεξίας στην αγορά εργασίας.

Οι παρεμβάσεις που επιχειρούνται στα θεσμικά πλαίσια που διέπουν την απασχόληση παραμένουν αρκετά ανομοιογενείς, καθώς μαζί με συστήματα που θα κρίνονταν ως κατεξοχήν «προστατευτικά» για την απασχόληση, συνυπάρχουν και συστήματα ιδιαίτερα φιλικά προς τη λεγόμενη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Συχνά επίσης, η παράδοση που υπάρχει σε κάθε χώρα για το ρόλο και τη μορφή του κοινωνικού διαλόγου καθώς και για τα όρια του κρατικού παρεμβατισμού, καθορίζει και την έκταση και το χαρακτήρα των επιχειρούμενων αλλαγών.

Θα ήταν λάθος να ισχυριστεί κανείς ότι το φαινόμενο της ευέλικτης απασχόλησης προσέλαβε κάποια ιδιαίτερη έκταση στην Ελλάδα, καθώς επίσης και ότι ο διάλογος γύρω από την ευελιξία υπήρξε έντονος, τόσο ανάμεσα στους υπευθύνους για την πολιτική, όσο και ανάμεσα στην επιστημονική κοινότητα τα τελευταία χρόνια. Το Ελληνικό πρότυπο της απασχόλησης παραμένει προσηλωμένο στην εικόνα του μόνιμου, πλήρως απασχολούμενου και βεβαίως με πλήρεις αποδοχές, εργαζόμενου. Η Ελλάδα έχει τη μεγαλύτερη διάρκεια εργάσιμης εβδομάδας (40+8 ώρες με μέσο όρο στην Ε.Ε. τις 38,8 ώρες), ένα υψηλό ποσοστό υπερεργασίας και ένα χαμηλό ποσοστό εργαζομένων με μειωμένο ωράριο. Η συχνότητα των υπερωριών, ιδιαίτερα μεταξύ των ανδρών, είναι υψηλή, ενώ η έκταση της μερικής απασχόλησης, παραμένει περιορισμένη παρά την ύπαρξη ευνοϊκού

θεσμικού πλαισίου. Επιπλέον, σε αντίθεση με τις επικρατούσες τάσεις στην Ε.Ε., η διευθέτηση του χρόνου εργασίας δεν έχει μέχρι στιγμής χρησιμοποιηθεί στην Ελλάδα ως μέσον για την αναδιανομή της απασχόλησης, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και τη διαφύλαξη θέσεων εργασίας σε τομείς και περιοχές που πλήττονται από την κρίση. Ανάμεσα στους παράγοντες που ερμηνεύουν την καθυστέρηση ανάπτυξης του φαινομένου της ευέλικτης απασχόλησης καθώς και του πολιτικού και επιστημονικού διαλόγου (σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε.) είναι και οι ακόλουθοι:

Πρώτον, η αναδιάρθρωση των δραστηριοτήτων δεν έλαβε ακόμη στη χώρα μας την έκταση και την ένταση που έλαβε σε άλλες χώρες. Δεν είναι τυχαίο ότι πολλά μέτρα εξωτερικής κυρίως ευελιξίας εισήχθησαν ως αντιστάθμισμα για την αναδιάρθρωση. Στην περίπτωση των αποκρατικοποιήσεων για παράδειγμα, τα συμβόλαια μερικής απασχόλησης προβάλλουν ως μια εναλλακτική λύση για τις απολύσεις.

Δεύτερον, στη χώρα μας η προσπάθεια επικεντρώθηκε τα τελευταία χρόνια στην ανάπτυξη και προώθηση της εσωτερικής ή λειτουργικής ευελιξίας. Ως ένα μεγάλο βαθμό χάρις στη διαθεσιμότητα Κοινοτικών πόρων, υπήρξε σημαντική κινητοποίηση και έγιναν ουσιαστικές προσπάθειες για την εδραίωση ενός συστήματος αρχικής κατάρτισης, για την καθιέρωση ενός αποτελεσματικού συστήματος συνεχιζόμενης κατάρτισης και για τη μετατροπή των παθητικών πολιτικών σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Ανεξάρτητα από τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν και αντιμετωπίζουν αυτές οι προσπάθειες καθώς και ανεξάρτητα από την αποτελεσματικότητά τους, οφείλουμε να παραδεχθούμε ότι μέτρα όπως οι επενδύσεις σε υποδομές κατάρτισης ή όπως η αύξηση των εργοδοτικών εισφορών που δεσμεύονται για προγράμματα κατάρτισης, αποσκοπούν τελικά στη βελτίωση της

κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και επομένως εμμέσως αντισταθμίζουν την απουσία ρυθμίσεων για την εξωτερική ευελιξία.

Τρίτον, ο ίδιος ο χαρακτήρας της Ελληνικής αγοράς εργασίας δεν προσφέρεται ιδιαίτερα για τη θέσπιση μέτρων ευελιξίας. Καταρχήν υπάρχει ένα 'δυνάμει' ευέλικτο εργατικό δυναμικό, οι αλλοδαποί εργαζόμενοι και ένας κατεξοχήν προνομιακός χώρος για την επίδειξη ευελιξίας, η παραοικονομία. Επίσης, λόγω της έκτασης που καταλαμβάνει η αυτοαπασχόληση στη συνολική απασχόληση (και η οποία ως ένα βαθμό μόνον συνδέεται με τον πρωτογενή τομέα), το λεγόμενο «σύγχρονο» τμήμα της αγοράς εργασίας το οποίο επιδέχεται ρυθμίσεων, είναι πολύ μικρότερο από το αντίστοιχο των άλλων Ευρωπαϊκών χωρών. Κατά συνέπεια οι όποιες επιπτώσεις (κέρδη ή ζημιές) υπάρξουν από την εισαγωγή μέτρων θα έχουν μικρότερο συνολικά αντίκτυπο από ότι στις άλλες χώρες (με την προϋπόθεση ότι όλοι οι άλλοι παράγοντες παραμένουν σταθεροί). Τέλος, ακόμη και εντός της μισθωτής, ιδιωτικής αγοράς εργασίας, η παραγωγή αρθρώνεται στη βάση μικρών, επιχειρηματικών μονάδων. Το περιβάλλον αυτό καθιστά ακόμη δυσκολότερη την εφαρμογή και κυρίως την αποδοχή ευέλικτων ρυθμίσεων.

Το ότι η ευέλικτη απασχόληση και η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας θα μπορούσαν δυνητικά να χρησιμοποιηθούν ως μέσα καταπολέμησης της ανεργίας δεν τίθεται σοβαρά σε αμφισβήτηση. Εκείνο που συζητείται είναι αν η επέκταση της ευέλικτης απασχόλησης οδηγήσει σε ενδυνάμωση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, ενισχύοντας μια δευτερεύουσα αγορά εργασίας. Αν δηλαδή η εφαρμογή της ευέλικτης απασχόλησης σε ευρεία κλίμακα, παράλληλα με την υπάρχουσα κατάτμηση ανάμεσα σε όσους έχουν απασχόληση και σε όσους δεν έχουν, δημιουργήσει και μια άλλη κατάτμηση, αυτή τη φορά

ανάμεσα σε απασχολούμενους που απολαμβάνουν πλήρεις αποδοχές, μονιμότητα και σιγουριά και σε απασχολούμενους που μετακινούνται διαρκώς σε διάφορες δουλειές με χαμηλές αποδοχές και ανύπαρκτες προοπτικές. Αυτό το ερώτημα, μόνο με ειδικές έρευνες μακροχρόνιου χαρακτήρα θα μπορούσε να απαντηθεί.

Ούτως ή άλλως, θα κρίνονταν συνετό η εφαρμογή μέτρων ευελιξίας, εφόσον αποφασισθεί να συμπέσει μα προσπάθεια ελέγχου των αρνητικών πλευρών τους καθώς και παράλληλα με βελτίωση της πολιτικής απασχόλησης και κάλυψης κάποιων σοβαρών κενών της τελευταίας, ιδιαίτερα σε τομείς όπως η πληροφόρηση, ο επαγγελματικός προσανατολισμός και οι υπηρεσίες απασχόλησης. Οι ευέλικτες πολιτικές και μέτρα παρουσιάζουν μεγαλύτερα οφέλη όταν χρησιμοποιούνται ως συμπλήρωμα ενός συνόλου μέτρων απασχόλησης. Στην απουσία μιας τέτοιας πολιτικής, μεμονωμένα και αποσπασματικά μέτρα λειτουργούν ως υποκατάστατα και η δυναμική ωφέλεια τους μειώνεται δραστικά.

Ένα μεγάλο μέρος της συζήτησης που διεξάγεται για την ευκαμψία στην αγορά της εργασίας, επικεντρώνεται γύρω από την έκταση, το χαρακτήρα και τη δυναμική της μερικής απασχόλησης. Με την άνοδο των ποσοστών ανεργίας και τη συνεπακόλουθη σταθεροποίηση τους σε υψηλά επίπεδα στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης και του ΟΟΣΑ, καθώς και με τη στασιμότητα που παρατηρείται στην προώθηση της πλήρους απασχόλησης, η μερική απασχόληση προέβαλε ως ένα μέσον αναδιανομής της απασχόλησης προς όφελος περισσότερων ατόμων και επομένως ως ένας τρόπος μείωσης του αποθέματος των ανέργων.

Ως μορφή απασχόλησης, η μερική απασχόληση ενδέχεται να συγκεντρώσει σημαντικά πλεονεκτήματα για τους απασχολούμενους. Οι

νέοι για παράδειγμα μπορούν να συνδυάσουν απασχόληση με εκπαιδευτικές δραστηριότητες, ή να αποκτήσουν κάποια επαγγελματική εμπειρία η οποία να καταστήσει ευκολότερη την πλήρη ενσωμάτωση τους στην αγορά εργασίας. Πολλές έγγαμες γυναίκες επίσης χρειάζονται απασχόληση, η οποία όμως να τους επιτρέπει να ασκούν παράλληλα και οικογενειακά καθήκοντα, όπως η ανατροφή των παιδιών. Για τους ηλικιωμένους τέλος, η μερική απασχόληση ενδέχεται να αποτελεί ένα ενδιάμεσο στάδιο ανάμεσα στην πλήρη ενεργό ζωή και στην αδράνεια.

Το εάν ωστόσο τα άτομα θα μπορέσουν να εκμεταλλευτούν τα πλεονεκτήματα που δυνητικά παρέχει η μερική απασχόληση εξαρτάται από ένα πλήθος παραγόντων. Πιο συγκεκριμένα, πολλά εξαρτώνται από την πολιτική των εργοδοτών αλλά και από τη γενικότερη πολιτική για την απασχόληση. Παράγοντες όπως ο αριθμός των ωρών εργασίας των απασχολούμενων με μερική απασχόληση, το εάν η απασχόληση είναι καθημερινή ή εκτελείται σε ακανόνιστα χρονικά διαστήματα, το εάν ο εργαζόμενος επιλέγει οικειοθελώς αυτή την μορφή απασχόλησης, αν μπορεί να μετατρέψει την εργασία του σε πλήρη όταν αυτή το επιθυμεί, το είδος των θέσεων μερικής απασχόλησης που προσφέρεται σε μια δεδομένη χρονική στιγμή, οι προοπτικές για κατάρτιση και επαγγελματική ανέλιξη, τα ασφαλιστικά δικαιώματα, κ.ο.κ., είναι κρίσιμοι γιατί προαποφασίζουν ουσιαστικά, τα πιθανά οφέλη από τη μερική απασχόληση. Γενικά, όσο μικρότερο είναι το χάσμα που χωρίζει τη μερική από την πλήρη απασχόληση, δηλαδή όσο πιο «ισότιμα» μεταχειρίζονται τους μερικώς και πλήρως απασχολούμενους τα συστήματα (κοινωνικής ασφάλισης, συνθηκών εργασίας, πολιτικής των επιχειρήσεων, κλπ.) τόσο περισσότερο διευκολύνεται ο στόχος της αναδιανομής της απασχόλησης μέσω της μερικής απασχόλησης.

Πριν μπορέσουμε να κατανοήσουμε τα προβλήματα με συνθετικό τρόπο λαμβάνοντας υπόψη όλες τις βασικές παραμέτρους, χρειάζεται να βελτιώσουμε τις γνώσεις που διαθέτουμε για μια σειρά από διαφορετικές διαστάσεις του προβλήματος. Και αυτό ακριβώς επιχειρεί η παρούσα μελέτη: να φωτίσει με τεκμηρίωση και όπου είναι δυνατόν με αναλυτικές παρατηρήσεις, κάποιο κομμάτι της συνολικής εικόνας, φιλοδοξώντας να πληροφορήσει τη συζήτηση που διεξάγεται, ή που πρόκειται να διεξαχθεί στο άμεσο μέλλον, συμβάλλοντας κατ' αυτό τον τρόπο (στο βαθμό που μια μελέτη μπορεί) στη διαμόρφωση μιας ορθολογικότερης πολιτικής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο«Η ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ
ΚΑΙ Η ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ»

Α. Η ΕΛΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

• *Εισαγωγή.*

Η ελαστικότητα σαν ιδιότητα του δικαίου δεν αποτελεί πρόσφατη ανακάλυψη. Δεν ήταν άγνωστη ούτε στο εργατικό δίκαιο με τις διάφορες παραλλαγές της. Διάσπαση της ενότητας του εργατικού δικαίου (κλαδική νομοθεσία), εξαιρέσεις ή αποκλίσεις από βασικές ρυθμίσεις, απαγόρευση καταχρηστικής άσκησης δικαιωμάτων αποτελούσαν μερικές εκδηλώσεις εφαρμογής της αρχής της ελαστικότητας. Η αναφορά σε αυτή με την επιφύλαξη ότι δεν καταλύει την ασφάλεια του δικαίου, έχει θετικό χαρακτήρα, γιατί θεωρείται μέσο προσαρμογής του δικαίου στις πολυμορφίες των περιπτώσεων και στις μεταβαλλόμενες συνθήκες.

Την τελευταία όμως δεκαετία η ελαστικότητα χρησιμοποιήθηκε σαν το σύμβολο αναθεώρησης του εργατικού δικαίου. Η προώθηση της ελαστικότητας σαν κυρίαρχο στοιχείο των εργασιακών σχέσεων πήρε τη διάσταση ρήξεως με το παλιό εργατικό δίκαιο. Συνδεδεμένη με την φιλελεύθερη ιδεολογία, χρησιμοποιείται ως μέσο επεξεργασίας μιας νέας δογματικής αρχής για τη θεμελίωση ενός νέου δικαίου της εργασίας αρκετοί έσπευσαν να αναγγείλουν το τέρμα του εργατικού δικαίου. Η όλη κίνηση είναι γεγονός. Όλες οι σύγχρονες εργατικές νομοθεσίες

γνώρισαν μια σειρά από ρυθμίσεις ως έκφραση της αρχής αυτής. Ένα νέο δίκαιο για τις σχέσεις εργασίας φέρεται να εκκολάπτεται που θα μπορούσαμε να το ονομάσουμε «μετεργατικό» δίκαιο, αν μας επιτρέπεται αυτός ο αδόκιμος όρος. Στο ερώτημα, σε ποια έκταση αυτό σημαίνει το τέλος του εργατικού δικαίου δεν μπορεί να δοθεί ακόμη οριστική απάντηση.

Σε αυτές τις εξελίξεις ο χρόνος εργασίας και συγκεκριμένα οι νέες ρυθμίσεις για την οργάνωση του αποτέλεσαν το κατ' εξοχήν πεδίο όπου δοκιμάστηκαν οι νέες αντιλήψεις. Δεν θα ήταν υπερβολή αν λέγαμε, ότι η χρονική διάσταση αποτελεί πλέον το κλειδί για τον προσδιορισμό των εξελίξεων σε όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων, ακόμα και στα σημεία εκείνα που από την πρώτη ματιά δεν φαίνονται να βρίσκονται σε άμεση σχέση με το χρόνο.

Θα προσπαθήσουμε να περιγράψουμε πρώτα την εξέλιξη του εργατικού δικαίου μέσα από το πρίσμα της ελαστικότητας και στη συνέχεια να εντοπίσουμε τους λόγους που προσδιόρισαν τις νέες εξελίξεις.

- *Η ελαστικότητα ως στοιχείο της μετεξέλιξης του εργατικού δικαίου.*

1. Η ακριβής οριοθέτηση της όλης εξέλιξης δεν είναι εύκολη υπόθεση, γιατί δεν είναι της ίδιας υφής και έκτασης σε όλες τις χώρες και προπαντός γιατί δεν είναι μονόδρομος. Αποτελεί όμως αναγκαία προϋπόθεση για την κατανόηση της σωστής διάστασης που η αρχή της ελαστικότητας έχει σύγχρονα εργατικά δίκαια. Αυτό είναι αναγκαίο για ένα πρόσθετο λόγο ότι η φιλολογία και παραφιλολογία που αναπτύχθηκαν γύρω από το θέμα αυτό διευκολύνει πολλές παρανοήσεις.

Με μια προσεκτική παρατήρηση θα μπορούσαμε να βρούμε κάποια σταθερά στοιχεία, οπότε είναι ευκολότερο να καταγράψουμε την πραγματική κάθε φορά κατάσταση σε μια χώρα με τις διάφορες παραλλαγές της.

Στη θέση ενός συγκεντρωτικού συστήματος κανόνων εργατικού δικαίου με επιβολή ενιαίων κανόνων (αρχή ενότητας του δικαίου), με περιορισμό της αυτονομίας των μερών (ατομικής και συλλογικής) στο ρόλο των βελτιώσεων (αρχή της προστασίας), προωθείται ένα σύστημα κανόνων όπου κυριαρχούν οι αυτόνομες ρυθμίσεις, διαφοροποιημένες κατά μονάδα παραγωγής (αποκέντρωση) ή και σε μικρότερο επίπεδο (εξατομικευμένες) με βάση τις ανάγκες της παραγωγής (οργανωτική αρχή).

Συμβατικοποίηση του δικαίου και αποκέντρωση είναι οι δύο πόλοι του νέου συστήματος. Η νομιμοποίηση και των δυο με μια σειρά από νέες αξιολογήσεις με σαφή κάλυψη από την νεοφιλελεύθερη ιδεολογία συμπληρώνει τη συνοχή του όλου συστήματος. Η αμφισβήτηση της αρχής της προστασίας αποτελεί το πρωταρχικό σημείο ρήξης με το παρελθόν. Η αρχή της προστασίας της εργασίας από κυρίαρχη αρχή του εργατικού δικαίου υποβαθμίζεται προς όφελος της οργανωτικής αρχής.

Είναι αλήθεια ότι και στο παραδοσιακό εργατικό δίκαιο η αρχή της οργάνωσης αποτελεί αναγνωρισμένη αρχή. Άλλο αν αυτό πολλοί το λησμονούν. Οι ρυθμίσεις για το διευθυντικό δικαίωμα και το πειθαρχικό δίκαιο αποτελούν χαρακτηριστικά αλλά όχι τα μόνα δείγματα εκδήλωσης της αρχής αυτής. Η επανοριοθέτηση του δόγματος του εργατικού δικαίου δεν συνίσταται στην ανακάλυψη της οργανωτικής αρχής, αλλά στην προώθηση της σαν κυρίαρχης αρχής.

Η θεώρηση της επιχείρησης ως βασικής μονάδας εφαρμογής του δικαίου αποτελεί εξίσου σημαντικό σημείο της εξέλιξης. Το νέο δίκαιο της μισθωτής εργασίας μπορεί να είναι αυτόνομο κατά μονάδα παραγωγής. Κύρια πηγή του δεν είναι ο νόμος ούτε απλώς η συλλογική σύμβαση, αλλά η συμφωνία μεταξύ των επιχειρήσεων. Ο ίδιος ο χαρακτήρας της συλλογικής σύμβασης αλλάζει και προσεγγίζει το ρωμαϊκό συνάλλαγμα, αφού η πηγή ρύθμισης των όρων εργασίας γίνεται και πηγή αμοιβαίων δεσμεύσεων εργοδότη και εργαζομένων.

2. Με αυτά τα δεδομένα η αρχή της ελαστικότητας προαναγγέλλει ένα νέο περιεχόμενο στους ρυθμιστικούς κανόνες των σχέσεων εργασίας και προϋποθέτει νέα μέθοδο επεξεργασίας των κανόνων αυτών.

A. Ως προς το περιεχόμενο οι νέες ρυθμίσεις καλύπτουν το σύνολο από τους όρους εργασίας, είτε αυτές αναφέρονται ευθέως στην αξιοποίηση της εργασίας, είτε είναι εξωγενείς ως προς την ενεργό σχέση και αφορούν το σύνολο της αγοράς εργασίας. Δεν περιορίζεται μόνο σε ρυθμίσεις που υπολαμβάνουν το μισθωτό σαν συμβαλλόμενο μέρος, αλλά περιλαμβάνει ρυθμίσεις που βασίζονται στην ιδιότητα του εργαζομένου ως μέλος της αγοράς εργασίας, και έτσι καλύπτουν την απασχόληση σαν συνολικό μέγεθος. Νέου είδους ρυθμίσεις για τους μισθούς, όπου αντί για την διασφάλιση της αγοραστικής δύναμης των μισθωτών, η βαρύτητα δίνεται στη σύνδεση τους με την παραγωγικότητα. Η αρχή της σταθερότητας της αμοιβής γνωρίζει όλο και περισσότερα ρήγματα. Στο χρόνο της εργασίας, αντί για τη μείωση του (ποσοτική διάσταση) η προτεραιότητα δίνεται στην ανακατανομή του.

Ιδιαίτερα εντυπωσιακές είναι οι νέες ρυθμίσεις που αφορούν την διαχείριση της εργασίας (προσλήψεις, απολύσεις) οι οποίες διευκολύνουν μια σειρά από νέες μορφές απασχόλησης. Έτσι ο παραδοσιακός τύπος της σταθερής απασχολήσεως με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και με πλήρες ωράριο έχει αποδυναμωθεί. Αλλά και αυτό το κριτήριο της εξάρτησης τίθεται υπό δοκιμασία, αν όχι ευθέως, τουλάχιστον έμμεσα. Η νέα πολιτική των εργοδοτών για αποδέσμευση από την προσωπική διαχείριση της εργασίας οδήγησε στην εξαγωγή της εργασίας από την μονάδα παραγωγής, που εκδηλώνεται με τις διάφορες μορφές κατ' οίκον εργασίας ή ανεξάρτητης εργασίας, η συμβάσεων έργου με μορφές απασχόλησης χωρίς εργοδότη ή εργοδότη χωρίς μισθωτούς. Ενώ από οικονομική σκοπιά αυτές εκπληρώνουν τον ίδιο σκοπό στο νομικό πεδίο καλύπτονται από το ένδυμα της ανεξάρτητης εργασίας. Ωστόσο θα ήταν αναληθές αν θεωρούσαμε ότι όλες αυτές οι νέες ρυθμίσεις συνιστούν ένα ενιαίο μονολιθικό σύνολο που εκτόπισε τις παλιές. Και εδώ όπως σε όλες τις κοινωνικές εξελίξεις η συνέχεια συνδέεται με το «νέο».

Από χώρα σε χώρα ποικίλει η διάρκεια ή προτεραιότητα που δίνεται στις επιμέρους ρυθμίσεις. Διαφέρει ακόμη ο βαθμός συμβιβασμού με τις παραδοσιακές ρυθμίσεις. Αυτό επαληθεύεται πλήρως από στοιχειώδη συγκριτική επισκόπηση και είναι χρήσιμο να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη και για εκείνους που φιλοδοξούν να διαμορφώσουν την νέα πολιτική και για εκείνους που σπεύδουν να προκαλέσουν τον πανικό.

Β. Ως προς τη μέθοδο διαμόρφωσης του νέου δικαίου βασική καινοτομία είναι η απόκλιση από τους περιορισμούς που έθεσε η αρχή της ευνοϊκότητας. Αυτό έχει ως συνέπεια την αναβάθμιση άλλοτε του ρόλου της ατομικής σύμβασης και άλλοτε της συλλογικής σύμβασης.

Πρωταρχικό ρόλο αποκτάει η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας. Στην απόλυτη μορφή η εξέλιξη αυτή σημαίνει ότι η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση καλείται να γίνει κύρια πηγή δικαίου με όλες τις άλλες στο ρόλο των συμπληρωματικών πηγών χωρίς ωστόσο να αγνοείται η ανάγκη ενός πυρήνα κανόνων δημοσίας τάξεως. Στην πράξη οι εξελίξεις αυτές έχουν λιγότερη έκταση από όσο στην θεωρία αφήνουν να εννοηθούν οι γενικότερες διακηρύξεις.

Όμως η δυνατότητα για υπερκέραση της κοινωνικής δημόσιας τάξης είναι σχετική, γιατί κατ' αρχήν οι αποκλίσεις επιτρέπονται μόνο από τις συλλογικές συμβάσεις και σε όρια που θέτει ο νόμος, ενώ οι αποκλίσεις με ατομικές συμβάσεις απόκείνται και αυτές σε περιορισμούς. Ακόμη οι αποκλίσεις συνοδεύονται με την παροχή ανταλλαγμάτων (ανταλλακτικές συλλογικές συμβάσεις). Έτσι οι συλλογικές συμβάσεις από μέσο διασφάλισης της κοινωνικής δημόσιας τάξης καθίσταται και μέσο συναλλαγής εργασίας και κεφαλαίου.

Στις ΗΠΑ η αποδοχή της μείωσης των μισθών στην αυτοκινητοβιομηχανία συνδέθηκε με εγγυήσεις κατά των απολύσεων και με διευκολύνσεις ανάμειξης στη διοίκηση των επιχειρήσεων.

Στην Ιταλία η κατάργηση της ΑΤΑ συνοδεύεται από μια σειρά παραχωρήσεων στο φορολογικό και κοινωνικοασφαλιστικό δίκαιο. Στις χώρες της Ε.Ε. σημαντικότερο ρόλο παίζει η αναβάθμιση των συλλογικών συμβάσεων παρά η αναβάθμιση των ατομικών συμβάσεων, με αντίστοιχη ενίσχυση του ρόλου των αντιπροσωπευτικών οργάνων του προσωπικού.

- *Η ελαστικότητα ως συνέπεια των νέων κοινωνικών εξελίξεων.*

1. Όλες αυτές οι εξελίξεις στο νομικό επίπεδο δεν μπορούν να κατανοηθούν σωστά χωρίς να συνδεθούν με τις εξελίξεις στο κοινωνικό επίπεδο. Στο επίπεδο αυτό εμφανής είναι η αντιστροφή των ρόλων ανάμεσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και τους εργοδότες. Στη θέση των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων σαν κυρίαρχη μορφή δράσης στις εξελίξεις των εργασιακών σχέσεων, όλο και περισσότερο αποκτά βαρύτητα ο ρόλος της πρωτοβουλίας των εργοδοτών. Κατ' απομίμηση της μέχρι σήμερα συνδικαλιστικής πρακτικής, είναι αυτοί που προβάλλουν διεκδικήσεις, με το συνδικαλιστικό κίνημα ωθούμενο σε θέση άμυνας. Η εξασθένηση της συνδικαλιστικής εξουσίας προς όφελος της οικονομικής εξουσίας θίγει ένα βασικό σημείο ισορροπίας των σύγχρονων δημοκρατιών. Εναγωνίως αναζητούνται τα αντίβαρα.

Μπροστά σε τόσες εντυπωσιακές εξελίξεις, σε τόσες ριζικές αναμορφώσεις σε παγιωμένες κατακτήσεις δεκαετιών που διαμορφώθηκαν με υψηλό κόστος, εύλογα θα πρέπει να διερωτηθεί ο καθένας για τους λόγους που τις επέβαλαν και τον κύκλο των συμφερόντων που εξυπηρετούν.

2. Η φιλολογία γύρω από την αξιολόγηση και εκτίμηση των εξελίξεων είναι μεγάλη, και όπως είναι φυσικό, είναι διχασμένη. Περιέχουν εκ διαμέτρου αντίθετες θέσεις που συμπυκνώνονται από τη μια μεριά στον κίνδυνο κατάρρευσης ολόκληρου του συστήματος προστασίας της εργασίας και απορρύθμισης του Εργατικού Δικαίου και από την άλλη στην αναγκαιότητα διαμόρφωσης νέου καθεστώτος εργασιακών σχέσεων. Το ισχύον μέχρι σήμερα εργατικό δίκαιο έχει περιέλθει στη θέση του κατηγορουμένου, γιατί αυτό θεωρείται υπεύθυνο

για τη μείωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.

Οι εκατέρωθεν αυτές αντιδράσεις εύλογες στην αρχική φάση κάθε νέας κίνησης, διαφοροποιούνται με το πέρασμα του χρόνου με αποτέλεσμα να αμβλύνεται η αντίθεση.

Είναι αναμφίβολο ότι μια σειρά από νέους παράγοντες και ορισμένες αδυναμίες της παραδοσιακής κοινωνικής νομοθεσίας προετοίμασαν το σκηνικό για τη μετεξέλιξη του εργατικού δικαίου.

Έχει γίνει κοινός τόπος ότι οι νέες συνθήκες ανταγωνισμού ανάμεσα στα τρία μεγάλα οικονομικά σύνολα, στις ΗΠΑ, στην Ιαπωνία, στην Ε.Ε., επιβάλλουν την δημιουργία όρων στις σχέσεις εργασίας και κεφαλαίου που συγκλίνουν.

Η παρατήρηση αυτή μαρτυρεί ότι η όλη εξέλιξη είναι ως ένα βαθμό εισαγόμενη. Αλλά και στο εσωτερικό των οικονομικών των ευρωπαϊκών χωρών καταγράφονται διάφοροι παράγοντες που προσδιορίζουν μια νέα τάξη πραγμάτων, όπου η ελαστικότητα θεωρείται στοιχείο εκσυγχρονισμού ή όπως επιγραμματικά διατυπώνεται μέσο αυτοπροσδιορισμού των επιχειρήσεων με τη δυνατότητα που της δίνουν για προσαρμογή τους στις συγκεκριμένες οικονομικές ανάγκες και μέσο αυτοπροσδιορισμού των εργαζομένων, με την ευελιξία που τους παρέχουν στον ιδιωτικό βίο.

Η νέα τεχνολογία αναπροσδιορίζει τη συμπεριφορά των ίδιων των εργαζομένων. Οι πρωτοβουλίες που απαιτεί, οι ευθύνες με τις οποίες επωμίζονται, η νέα οργάνωση που επιβάλλει, προσδίνουν νέο περιεχόμενο στις εργασιακές σχέσεις. Οι μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς καθιστούν αναγκαία μια πιο ευέλικτη οργανωτική δομή στο προσωπικό των επιχειρήσεων, ενώ οι ανάγκες του καταναλωτικού κοινού ωθούν τους ίδιους τους εργαζόμενους στην αναζήτηση νέων

τύπων εργασιακών σχέσεων. Η ανασύνθεση της τάξεως των μισθωτών διευκολύνει την τάση για διαφοροποίηση των συμφερόντων, για εξατομικευμένη συμπεριφορά που διασπά την παλαιά ταξική αλληλεγγύη.

Η ανάπτυξη της «περιφερειακής εργασίας» με την απασχόληση των μισθωτών κατ' οίκον ή ως ελεύθερων συνεργατών και με τις διάφορες μορφές μερικής απασχόλησης διέσπασαν την παλαιά συνοχή τους. Αλλά και σε καθαρά ιδεολογικό επίπεδο η αμφισβήτηση των παραδοσιακών ιδεολογιών έπαιξε ρόλο στην εξέλιξη των αντιλήψεων. Μέσα στη νέα αυτή τάξη πραγμάτων πολλοί οραματίζονται να συντάξουν την ληξιαρχική πράξη θανάτου του εργατικού δικαίου, ενώ εύλογα άλλοι επισημαίνουν τους κινδύνους που ελλοχεύουν για ανεξέλεγκτες εξελίξεις.

3. Η ελαστικότητα λοιπόν στην απόλυτη μορφή της ταυτίζεται με την ανάδειξη νέου τρόπου διαχείρισης της εργασίας που υπάκουει μόνο σε οικονομικούς όρους.

Με αυτή την αντίληψη αναλύεται, όπως χαρακτηριστικά ειπώθηκε: α) με την ελαστικότητα στην οργάνωση της παραγωγής, β) με την αποδέσμευση από την ιεράρχηση των ειδικοτήτων (ελαστικότητα στην αλλαγή της ειδικότητας εργασίας) και θέσεων, γ) την ελεύθερη αυξομείωση του χρόνου απασχόλησης, δ) την ελεύθερη διακύμανση μισθών με βάση τα αποτελέσματα των επιχειρήσεων (ελαστικότητα στους μισθούς), ε) απελευθέρωση των επιχειρήσεων από το φορολογικό κόστος και το κόστος κοινωνικών βαρών.

Αλλά ένα τέτοιο φιλελεύθερο πρότυπο για τη διαχείριση της εργασίας πέρα από το γεγονός ότι αντιπαρέρχεται τους εύλογους κινδύνους για κοινωνική αποσταθεροποίηση που αποτελεί αποδεδειγμένα αρνητικό όρο για οποιοδήποτε πρότυπο οικονομικής

ανάπτυξης, προσκρούει στα ίδια τα οικονομικά αξιώματα που αποτέλεσαν τη βάση της θεμελίωσης της.

Η απόδοση του κεφαλαίου μακροχρόνια δεν μπορεί να διατηρηθεί χωρίς τη διατήρηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης και της ικανής αγοραστικής δύναμης, ενώ οι εναλλακτικές μορφές απασχόλησης δεν μπορούν να αντικαταστήσουν την παραδοσιακή απασχόληση από την στιγμή που η συνοχή του προσωπικού μιας επιχείρησης είναι ουσιώδες στοιχείο της αρτιότητας στη οργάνωση.

Δεν είναι τυχαίο ότι την ίδια στιγμή που προωθείται η ελαστικότητα, αυξάνονται οι κοινωνικοί πόροι για επαναπασχόληση ή επανεισάγεται η κοινωνική αλληλεγγύη με τις συμβάσεις αλληλεγγύης.

Δεν κυριάρχησε η κατάργηση των δεσμεύσεων από το χρόνο εργασίας, αλλά στη θέση μιας κατευθυνόμενης από τα άνω και τυποποιημένης προστασίας, προωθείται μια αυτόνομη προστασία, πολύμορφη, ανάλογα με τις περιστάσεις, προσδιοριζόμενη σε ευρύτερη χρονική βάση και εξαρτημένη από ανταλλάγματα. Η εισαγωγή των νέων μορφών απασχόλησης συνοδεύεται με εγγυήσεις για ισότιμη μεταχείριση και προτεραιότητα για πλήρη απασχόληση. Η εξαγωγή των μισθωτών από την επιχείρηση, η υποκατάσταση της μισθωτής εργασίας από την ανεξάρτητα αναπόφευκτα επαναπροσδιορίζουν τη βαρύτητα που έχει το στοιχείο της οικονομικής εξάρτησης και επαναθέτουν το πρόβλημα της ενιαίας αντιμετώπισης μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας, εφ' όσον η τελευταία λειτουργεί ως αναπληρωματική μορφή της πρώτης. Έτσι σιγά – σιγά άρχισαν να επικρατούν περισσότερο ψύχραιμες σκέψεις.

Η αναδίπλωση κατέστη αναπόφευκτη. Η κοινωνική πολιτική επιβίωσε προσανατολισμένη όμως σε νέες μορφές προστασίας και νέο τύπο εξισορρόπησης των συμφερόντων.

Αν θέλουμε να συνοψίσουμε τον όλο κύκλο της εξέλιξης, μπορούμε να πούμε: Η ροπή προς μετασχηματισμό του Εργατικού Δικαίου δεν είναι αντιστρέψιμη. Η αντίσταση σ' αυτή οδηγεί σε αποτυχία. Αλλά και οι κίνδυνοι για εξουδετέρωση βασικών κανόνων προστασίας, κυρίως στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι επίσης δεδομένοι. Έτσι η όλη αντιπαράθεση δεν έχει άλλη επιλογή παρά να προσαρμόσει την προστασία στα νέα δεδομένα. Βασικό όμως μέλημα πριν από κάθε επιμέρους αντιμετώπιση είναι η ανεύρεση των αναγκαίων ισορροπιών στην κλονιζόμενη συνδικαλιστική εξουσία.

Σε πείσμα της έντονης δυσφήμισης που υπέστησαν τα συνδικάτα, κυρίαρχη παραμένει η ιδέα ότι η κοινωνική ισορροπία εξουσιών δεν υπάρχει.

Καμία κοινωνία δεν επιβίωσε χωρίς την ισορροπία αυτή. Δεν είναι τυχαίο ότι στην Ευρώπη, η ισχυρότερη οικονομική δύναμη, η Γερμανία υπήρξε το κατ' εξοχήν κράτος που διασφάλισε εγγυήσεις για όλους τους συντελεστές της παραγωγής. Αλλά και τα πρόσφατα ιστορικά γεγονότα στην Ανατολική Ευρώπη επιβεβαιώνουν τον κανόνα αυτό από την αντίθετη πλευρά.

Για τις χώρες της περιφέρειας ιδιαίτεροι κίνδυνοι αναφαίνονται, γιατί ενώ στις ανεπτυγμένες χώρες, με ελάχιστες εξαιρέσεις, η μετεξέλιξη του εργατικού δικαίου εντάσσεται σε μια γενικότερη πολιτική ενσωμάτωσης των μισθωτών στις ευθύνες και τα δικαιώματα της παραγωγής, σ' αυτές αποτελεί το πρόσχημα για μια καθήλωση των εργασιακών δικαιωμάτων που αναιρεί τις όποιες θετικές πλευρές η εξέλιξη παρουσιάζει.

Η κοινωνική συνοχή αποτελεί τον πλέον θεμελιώδη όρο για την κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη. Ο προηγούμενος αιώνας μας κληροδότησε το ασυμβίβαστο των συμφερόντων εργασίας και

κεφαλαίου. Ο αιώνας αυτός καλείται να κληροδοτήσει στον επόμενο τη διαπραγμάτευση των αντιτιθέμενων συμφερόντων στις εργασιακές σχέσεις.

B. Η ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ.

- *Εισαγωγή*

Δεν είναι εύκολο να αποδώσει κανείς με έναν ορισμό μια έννοια τόσο ευρεία και με τόσο γρήγορα διαμορφούμενο περιεχόμενο όπως η *απορρύθμιση*. Ο όρος αυτός έχει κατά καιρούς χρησιμοποιηθεί για να χαρακτηρισθούν πολλά εργατικά νομοθετήματα σε διάφορες δυτικές χώρες, νομοθετήματα που συχνά δεν είχαν πολλά κοινά σημεία μεταξύ τους και παίρνονταν περισσότερο αποσπασματικά και σε απάντηση συγκεκριμένων κάθε φορά προβλημάτων, παρά στα πλαίσια μιας ολοκληρωμένης πολιτικής.

Αλλά εάν είναι δύσκολο να ορισθεί η έννοια αυτή, ίσως είναι ευκολότερο να περιγραφεί. Μπορούμε λοιπόν να πούμε ότι στα πλαίσια της απορρύθμισης εντάσσονται εκείνα τα νομοθετήματα που εμφανίσθηκαν σαν απάντηση στην οικονομική κρίση των αρχών της δεκαετίας του 1980 και που κοινό τους χαρακτηριστικό ήταν η τάση περιορισμού του ρόλου του Κράτους στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Στα πλαίσια αυτά, οι διάφορες νομοθεσίες, είτε επεδίωκαν αν αυξήσουν την αυτονομία των εργοδοτών και των εργαζομένων στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είτε ενίσχυαν μονομερώς τη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Οι αλλαγές αυτές κάλυψαν το Εργατικό Δίκαιο σε όλο του σχεδόν το εύρος. Ίσως να μην υπήρξε περιοχή των εργασιακών σχέσεων που να μην έγινε απόπειρα – σε μικρό ή σε μεγάλο βαθμό- να εισέλθει η απορρύθμιση. Σε μια προσπάθεια ταξινόμησης αυτών των αλλαγών, θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι αλλαγές που έλαβαν χώρα, φιλοδόξησαν να αλλάξουν τις εργασιακές σχέσεις σε τέσσερις κυρίως τομείς:

1. τον χρόνο εργασίας,
2. την παρεχόμενη αμοιβή,
3. το περιεχόμενο της παρεχόμενης εργασίας
4. τη δυνατότητα τερματισμού της σχέσεως εργασίας.

Όπως βλέπουμε, όλα τα παραπάνω είναι ζητήματα στα οποία η ελευθερία που είχε ο εργοδότης να παίρνει μονομερώς αποφάσεις είχε περιορισθεί σε σημαντικό βαθμό, ιδιαίτερα κατά την μεταπολεμική περίοδο στην Δυτική Ευρώπη, είτε από τον ίδιο τον εργοδότη, «απελευθερώνοντας» τον από τους περιορισμούς της νομοθεσίας, αλλά και συχνά των συλλογικών συμβάσεων.

Και με τις παραπάνω παρατηρήσεις, ήρθε η ώρα να δούμε πιο συγκεκριμένα, τις ρυθμίσεις εκείνες που έγιναν στις διάφορες δυτικές χώρες και που εντάσσονται στην κατεύθυνση της «απορρύθμισης».

Είναι γεγονός αναμφισβήτητο ότι στη δεκαετία του 1980, οι εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίστηκαν από μια στροφή – τόσο σε νομοθετικό όσο και σε ακαδημαϊκό επίπεδο- προς την κατεύθυνση της λεγόμενης «απελευθέρωσης» της αγοράς εργασίας και της υποχώρησης της προστατευτικής για τους εργαζομένους λειτουργίας του Εργατικού Δυναμικού.

Η τάση αυτή που έγινε εμφανής -αλλού λιγότερο κι αλλού περισσότερο- σε ολόκληρη τη Δυτική Ευρώπη, είχε την αφετηρία της στις ΗΠΑ, με την έννοια ότι πολλοί Ευρωπαίοι παρατηρητές άρχισαν να

θέλγονται από το σύστημα των εργασιακών σχέσεων στις ΗΠΑ που κατά την γνώμη τους, επέτρεπε τη γρήγορη προσαρμογή στις «απαιτήσεις» της εκάστοτε οικονομικής συγκυρίας. Η οικονομική κρίση και η παρατεταμένη ανεργία, οι δυσκολίες προσαρμογής των επιχειρήσεων αλλά και των εθνικών οικονομιών στις οικονομικές ανάγκες της αγοράς αλλά και η ανατροπή σε βάρος των συνδικάτων του κοινωνικού και πολιτικού συσχετισμού δυνάμεων, έδωσε την ευκαιρία στους θιασώτες του αμερικανικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων να αναγάγουν την «απελευθέρωση» των μηχανισμών της αγοράς εργασίας σε βασική προτεραιότητα της εργασιακής και κοινωνικής πολιτικής. Η έννοια της «ελαστικότητας» των εργασιακών σχέσεων και της απορρύθμισης τους εισέβαλε στο Εργατικό Δίκαιο με ρυθμούς τόσο γρήγορους όσο κανείς δεν θα μπορούσε να προβλέψει στις αρχές της δεκαετίας του 1980. Ταυτόχρονα, διάφορες μορφές εργασίας οι οποίες παραδοσιακά βρίσκονται στην περιφέρεια των ρυθμίσεων του Εργατικού Δικαίου (εάν δεν βρίσκονται τελείως έξω από αυτό) επεκτάθηκαν σε σημαντικό βαθμό, μειώνοντας έτσι σε σημαντικές κατηγορίες εργαζομένων την προστασία που παρέχει το «παραδοσιακό» Εργατικό Δίκαιο. Στα πλαίσια αυτών των εξελίξεων, τέθηκε σε επανεξέταση ο ίδιος ο ρόλος και ο σκοπός ύπαρξης του Εργατικού Δικαίου το οποίο άρχισε να διέρχεται μια «κρίση νομιμοποίησης» όπως ορθά παρατηρήθηκε. Τέθηκε υπό αμφισβήτηση η ίδια η προστατευτική λειτουργία του Εργατικού Δικαίου, που φάνηκε να οπισθοχωρεί προκειμένου να προσαρμόζονται οι εργασιακές σχέσεις στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

- *Νομοθετικές ρυθμίσεις*

Αν και οι περισσότερες μεταρρυθμίσεις έλαβαν χώρα στη Δυτική Ευρώπη, η μελέτη μας θα πρέπει να ξεκινήσει από τις ΗΠΑ κι αυτό γιατί, όπως προαναφέραμε, οι εργασιακές σχέσεις αυτής της χώρας αποτέλεσαν το ιδανικό πρότυπο για τους εμπνευστές της απορρύθμισης.

(i) Ηνωμένες Πολιτείες. Θα μπορούσε κανείς να πει ότι στις ΗΠΑ δεν έλαβαν χώρα σημαντικές νομοθετικές μεταβολές προς την κατεύθυνση της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων κι αυτό γιατί, έτσι και αλλιώς, το νομοθετικό πλαίσιο αυτής της χώρας δεν απαγορεύει τις περισσότερες αλλαγές που θα ήθελαν να επιφέρουν οι εργοδότες στις επιχειρήσεις τους, προκειμένου να ξεπεράσουν την οικονομική κρίση που αντιμετώπισαν στη δεκαετία του 1980.

Το αμερικανικό δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένο – σε βαθμό μάλιστα που αποτέλεσε το πρότυπο για πολλές από τις μεταρρυθμίσεις Auzoux στη Γαλλία το 1982-1983– και ότι οι συλλογικές συμβάσεις στις ΗΠΑ καλύπτουν ένα εύρος θεμάτων που είναι αδιανόητο για τα ευρωπαϊκά πρότυπα, περιορίζοντας έτσι την ελευθερία του εργοδότη σε πολλά θέματα.

Γενικά η αμερικανική εργατική νομοθεσία διέπεται από τη φιλοσοφία ότι το Κράτος θέτει απλώς τους «κανόνες του παιχνιδιού», καθορίζει δηλαδή τις διαδικασίες της διαπραγμάτευσης και της εργασιακής διαμάχης και αφήνει στα δύο μέρη να καθορίσουν το ουσιαστικό περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων είναι ελάχιστοι αλλά και αυτών η εφαρμογή ατόνησε στην δεκαετία του 1980.

(ii) Δυτική Ευρώπη. Αλλά εάν η αμερικανική νομοθεσία επέτρεπε την εισαγωγή της ελαστικότητας στις εργασιακές σχέσεις, δε συνέβαινε το ίδιο στην περίπτωση της ηπειρωτικής Ευρώπης. Εκεί

πολιτικοί αλλά και ακαδημαϊκοί άρχισαν να ασπάζονται την ιδέα ότι η εργατική νομοθεσία ήταν υπερβολικά περιοριστική της ελευθερίας κινήσεων του εργοδότη και δεν επέτρεπε την άμεση ανταπόκριση του στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς. Χαρακτηριστικός είναι ο όρος «Ευρωσκλήρωση» που άρχισε να χρησιμοποιείται για να περιγράψει ανάμεσα στα άλλα την κατάσταση στην οποία -σύμφωνα με ορισμένους- έχει περιιάγει τις εργασιακές σχέσεις η εργατική νομοθεσία των χωρών της ηπειρωτικής Ευρώπης. Τα πρώτα νομοθετικά μέτρα προς την κατεύθυνση της *απορρύθμισης* και της *ελαστικότητας* δεν άργησαν να έρθουν. Το 1985 ήταν σ' αυτόν τον τομέα ένα έτος σταθμός στην πορεία προς την *απορρύθμιση*. Στο Βέλγιο, που γενικά βρέθηκε στην «πρωτοπορία» της προσπάθειας για *απορρύθμιση*, έγινε μια εκτεταμένη νομοθετική μεταρρύθμιση με την οποία, ανάμεσα στα άλλα, μειώθηκε η προθεσμία προειδοποίησης που πρέπει να δοθεί στον εργαζόμενο από τον εργοδότη πριν ο τελευταίος προβεί στην απόλυση του πρώτου. Ταυτόχρονα, δόθηκε το δικαίωμα στον εργοδότη, εάν αντιμετωπίζει οικονομικές δυσκολίες, να αναβάλει την καταβολή αποζημίωσης στους απολύόμενους εργαζόμενους.

Ακολούθησε η Ομοσπονδιακή Γερμανία, η οποία με το «Νόμο περί προαγωγής της Απασχόλησης» που τέθηκε σε ισχύ την 1^η Μαΐου του 1985, μείωσε τους νομοθετικούς περιορισμούς στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου αυξάνοντας τη μέγιστη δυνατή διάρκεια τους σε 18 μήνες. Ταυτόχρονα, ο ίδιος νόμος με διάφορες διατάξεις περιόρισε την έκταση εφαρμογής της νομοθεσίας για την προστασία κατά των απολύσεων. Πιο χαρακτηριστική, είναι η διάταξη με την οποία ορίζεται ότι δεν θα προσμετρώνται οι μερικά απασχολούμενοι στην εργατική δύναμη μιας επιχείρησης με βάση την οποία καθορίζεται εάν θα εμπίπτει η επιχείρηση στην προστατευτική νομοθεσία περί απολύσεων.

Αλλά και η Γαλλία -η οποία μάλιστα, αντίθετα από την Δυτική Γερμανία είχε σοσιαλιστική κυβέρνηση- μπήκε την ίδια περίπου περίοδο στο δρόμο της απορρύθμισης. Μετά την άρνηση των συνδικάτων να υπογράψουν μια σχετική συλλογική σύμβαση εργασίας, η γαλλική κυβέρνηση εξέδωσε διατάγματα με τα οποία δόθηκε μεγαλύτερη ευχέρεια στην εργοδοσία να συνάπτει συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ενώ αύξησε τη μέγιστη διάρκεια τους από έξι σε είκοσι μήνες. Με άλλα διατάγματα καταργήθηκε η έγκριση από τον Επιθεωρητή Εργασίας ως προϋπόθεση εγκυρότητας των απολύσεων και μετατράπηκε σε απλή υποχρέωση ενημέρωσής του, και αυτό μόνο σε επιχειρήσεις με πάνω από δέκα εργαζόμενους.

Στρεφόμενοι σε άλλα θέματα, θα πρέπει να σημειώσουμε την αποδυνάμωση που επήλθε σε διάφορες χώρες στη νομοθεσία περί κατώτερων μισθών και ημερομισθίων, ενώ βέβαια δεν πρέπει να υποτιμηθεί -κάθε άλλο μάλιστα- η οπισθοχώρηση της αρχής της ευνοϊκότερης για τους εργαζόμενους ρύθμισης ακόμα και σε χώρες «όπου η αρχή στηρίζεται σε μια στερεή κανονιστική βάση».

Αλλά ούτε οι μεσογειακές χώρες δεν αποτέλεσαν εξαίρεση στον κανόνα. Στην Ιταλία -αν και η απορρύθμιση δεν έχει τόσους φανατικούς οπαδούς όσο στις άλλες βιομηχανικές ευρωπαϊκές χώρες και ιδιαίτερα στη Γαλλία- έγιναν κάποια σημαντικά βήματα προς την κατεύθυνση της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων. Η ιδιαιτερότητα της περίπτωσης της Ιταλίας έγκειται στο ότι αρκετά από τα βήματα προς την απορρύθμιση έγιναν με εθνικές συλλογικές συμβάσεις διαπραγματεύσεις στις οποίες ελάμβανε ενεργό μέρος και η ιταλική κυβέρνηση. Έτσι τον Ιανουάριο του 1983 διευρύνθηκαν οι περιπτώσεις όπου επιτρεπόταν η σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αναγνωρίστηκε η μερική απασχόληση, ενώ παράλληλα καθιερώθηκε ένα καινούργιο είδος

απασχόλησης με μειωμένα δικαιώματα για τον εργαζόμενο: η εργασία – μαθητεία σε μια νέα για τον εργαζόμενο θέση εργασίας. Αλλά και όπου δεν ήταν βέβαιο εάν ο νόμος επέτρεπε τέτοιου είδους καινοτομίες από μέρους των συλλογικών συμβάσεων, η Ιταλική Βουλή προχωρούσε στις απαραίτητες νομοθετικές μεταβολές.

Οι περιπτώσεις της Ισπανίας, Πορτογαλίας και Ελλάδας διαφέρουν αρκετά από αυτή της Ιταλίας και ακόμα περισσότερο από τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Έχοντας γνωρίσει στο παρελθόν μακροχρόνιες δικτατορίες (Ισπανία, Πορτογαλία και λιγότερο η Ελλάδα) ή έστω δημοκρατίες με αρκετά περιορισμένα τα ατομικά και συλλογικά δικαιώματα (η μετεμφυλική Ελλάδα) δεν είχαν αναπτύξει πολιτικά ώριμες εργασιακές σχέσεις και έτσι το Κράτος καθόριζε σε πολύ μεγαλύτερο απ' ό,τι σε άλλες χώρες το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Ταυτόχρονα, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ήταν στο εθνικό μεν επίπεδο εξαρτώμενες από τη βούληση των εκάστοτε κυβερνήσεων, ενώ σε επίπεδο επιχειρήσεων ήταν σχεδόν ανύπαρκτες. Έτσι, οι χώρες αυτές, πριν προχωρήσουν στην *απορρύθμιση* έπρεπε πρώτα να ενισχύσουν τον ιστό των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να τον αυτονομήσουν από το Κράτος. Η οικονομική κρίση της δεκαετίας του 1980 δεν ευνοούσε ιδιαίτερα κάτι τέτοιο, καθώς ο πειρασμός για επέμβαση από μέρους των κυβερνήσεων ήταν συχνά έντονος. Τελικά, έστω με κάποια καθυστέρηση, έγιναν, πρώτα στην Ισπανία και μετά στην Πορτογαλία και την Ελλάδα, τα απαραίτητα αυτά νομοθετικά βήματα και ακολούθησαν, ιδιαίτερα στην Ισπανία και την Πορτογαλία, μέτρα που δεν διαφέρουν πολύ από αυτά που πήραν οι άλλες ευρωπαϊκές χώρες προς την κατεύθυνση της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων.

Εδώ θα πρέπει να σταθούμε ιδιαίτερα στην περίπτωση της Ελλάδας η οποία παρουσιάζει σημαντικές ιδιομορφίες. Κατ' αρχήν, από το 1981 έως και το 1989, η Ελλάδα κυβερνήθηκε από μια σοσιαλιστική κυβέρνηση η οποία επέδειξε μεγαλύτερη ανθεκτικότητα απ' ότι οι αντίστοιχες κυβερνήσεις της Γαλλίας και της Ισπανίας στον πειρασμό του να προχωρήσει στην λεγόμενη *απορρύθμιση* των εργασιακών σχέσεων. Είναι χαρακτηριστικό ότι μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980 δεν τροποποιήθηκε κανένα από τα «προστατευτικά» νομοθετήματα της περιόδου 1982-1983 όπως συνέβη σε άλλες χώρες.

(iii) Μεγάλη Βρετανία. Ο λόγος που την αναφέρουμε τελευταία, είναι ότι παρουσιάζει μια σημαντική ιδιαιτερότητα μέσα στην ευρωπαϊκό χώρο: η βρετανική εργατική νομοθεσία ήταν ανέκαθεν «απορρυθμισμένη» αν μας επιτρέπεται αυτός ο αδόκιμος όρος.

Έχοντας ολοκληρώσει στο σημείο αυτό τη σφαιρική, καταγραφική των νομοθετικών εξελίξεων στη Δ. Ευρώπη στην κατεύθυνση της *απορρύθμιση* και της *ελαστικότητας*, βλέπουμε ξεκάθαρα αυτό που παρατηρήσαμε και παραπάνω, δηλαδή ότι η *απορρύθμιση* είναι μια ευρύτατη έννοια η οποία καλύπτει μια σειρά από νομοθετικά μέτρα που φαίνονται, εκ πρώτης όψεως, άσχετα μεταξύ τους: έτσι αναφερθήκαμε σε νόμους για τη μερική απασχόληση αλλά και για τον περιορισμό του δικαιώματος της απεργίας. Αναφερθήκαμε, ακόμα και σε μέτρα που μοιάζουν να κινούνται σε αντίθετη μεταξύ τους κατεύθυνση, όπως η ενίσχυση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε μερικές χώρες από τη μια, και η διεύρυνση της διακριτικής ευχέρειας του εργοδότη από την άλλη.

Έχουμε ήδη τονίσει το βασικό ενοποιητικό στοιχείο όλων αυτών των μέτρων: η απόπειρα να μειωθεί ο ρόλος του Κράτους και του Δικαίου στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Βλέπει κανείς

έντονη την προσπάθεια των διαφόρων κρατών να χαμηλώσουν όσο μπορούν το επίπεδο διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων στην κλίμακα των πηγών του Εργατικού Δικαίου και να το φθάσουν, ει δυνατόν, στο επίπεδο του εργοδότη – μεμονωμένου εργαζομένου, στο επίπεδο δηλαδή της ατομικής σύμβασης εργασίας. Όπου υπάρχουν σημαντικοί νομοθετικοί περιορισμοί αυτοί καταργούνται προς όφελος του εργοδότη ή έστω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ενώ όπου υπάρχει εκτεταμένο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων επιχειρείται να αποδυναμωθούν τα συνδικάτα προκειμένου να αναγορευθεί η ατομική σύμβαση εργασίας σε κυρίαρχο όργανο διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων είναι δυνατόν αυτές να απηχούν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και να ανταποκρίνονται άμεσα στις μεταβολές της.

Γ. ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΠΟΡΡΥΘΜΙΣΗΣ

Στηριγμένη σε ένα οικονομικό μοντέλο που έχει πολύ μικρή αντιστοίχιση, με την πραγματικότητα των εργασιακών σχέσεων, η απορρύθμιση δεν μπορούσε παρά να έχει και τα ανάλογα αποτελέσματα: μετά από σχεδόν 20 χρόνια πορείας προς την απορρύθμιση, ο μεν επαγγελλόμενος στόχος της, δηλαδή η καταπολέμηση της ανεργίας παραμένει ανέφικτος, οι παρενέργειες οι οποίες εκδηλώθηκαν, κάθε άλλο παρά ευνοϊκές εξελίξεις προοιωνίζουν στο χώρο των εργασιακών σχέσεων αλλά και ευρύτερα στη σύγχρονη κοινωνία.

Κατ' αρχήν σε ότι αφορά την καταπολέμηση της ανεργίας τα αποτελέσματα είναι απογοητευτικά. Η ανεργία έχει πλέον γίνει ενδημικό φαινόμενο και στις περισσότερες δυτικές κοινωνίες. Είναι χαρακτηριστικό μάλιστα ότι είναι τέτοια η επιμονή της ανεργίας να μην

πέφτει κάτω από το ποσοστό αυτό σε ορισμένες δυτικές χώρες, ώστε κάποιοι οικονομολόγοι άρχισαν να ισχυρίζονται ότι το ποσοστό αυτό είναι ένα υγιές φαινόμενο που βοηθάει την οικονομία να λειτουργεί αποτελεσματικά.

Αλλά και αν υπήρξε μια κάποια μείωση στα ποσοστά της ανεργίας, αυτή συνοδεύτηκε από μια τεράστια αύξηση του αριθμού των μερικά απασχολουμένων οι οποίοι εργάζονται έναντι χαμηλότατων αμοιβών, που είναι στην πλειοψηφία τους κοντά στο ελάχιστο επιτρεπόμενο ωρομίσθιο, και με ελάχιστη προστασία αλλά και ελπίδα κάποιας σταθερότητας στη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Αυτοί λοιπόν συγκαταλέγονται στους εργαζομένους και «μειώνουν» έτσι το ποσοστό ανεργίας.

Μπορεί κανείς να πει ότι η απελευθέρωση των εργοδοτών από πολλές από τις υποχρεώσεις τους απέναντι στους εργαζομένους δεν οδήγησε στο ποθητό αποτέλεσμα, δηλαδή στο ν' αρχίσουν να προσλαμβάνουν περισσότερους εργαζόμενους. Ο εργοδότης όταν από κάποιες νομοθετικές μεταβολές δει να μειώνεται το εργατικό κόστος της επιχείρησής του, θα προβεί σε προσλήψεις μόνο εάν αυξηθεί η παραγωγή του. Αυτό όμως θα το έκανε έτσι και αλλιώς αφού θα χρειαζόταν εργατικά χέρια, άσχετα με το εργατικό κόστος. Αντίθετα, εάν η παραγωγή παραμένει σταθερή γιατί σταθερή παραμένει και η ζήτηση, τότε μια μείωση του εργατικού κόστους που επέρχεται με τη μείωση της νομοθετικά παρεχόμενης προστασίας στους εργαζομένους, το μόνο αποτέλεσμα που θα έχει στις περισσότερες περιπτώσεις θα είναι απλώς η αύξηση του κέρδους. Εάν μάλιστα προχωρήσει κανείς βαθύτερα θα δει ότι δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος: στο όνομα της καταπολέμησης της ανεργίας, μειώνεται η προστασία του Εργατικού Δικαίου, με άμεσο αποτέλεσμα τη μείωση του εισοδήματος των

εργαζομένων, είτε αυτή είναι προσωρινή όπως ισχυρίζονται οι οπαδοί της *απορρύθμιση* είτε όχι. Αυτό μειώνει την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων με αποτέλεσμα να μειώνεται η ζήτηση, κάτι που οδηγεί στη μείωση της παραγωγής και συνακόλουθα στη μείωση της ζήτησης εργατικού δυναμικού.

Βλέπει κανείς λοιπόν ότι η *απορρύθμιση* κάθε άλλο παρά λύση αποτελεί στο πρόβλημα της ανεργίας και ίσως να μην αποτελεί ούτε καν «ασπιρίνη» για αυτό το πρόβλημα. Έχοντας την εμπειρία τόσων χρόνων παρατεταμένης ανεργίας, μπορούμε να πούμε ότι αυτή έχει δομικά κυρίως αίτια στη σημερινή εποχή. Δεν είναι το εργατικό κόστος, το οποίο άλλωστε στη δεκαετία του 1980 δεν ήταν ιδιαίτερα υψηλό σε σχέση με άλλες δεκαετίες όπως αυτή του 1960, αλλά άλλοι παράγοντες όπως η εξέλιξη της τεχνολογίας, οι μεταβαλλόμενες προτιμήσεις των καταναλωτών αλλά και ο εντεινόμενος εξωτερικός ανταγωνισμός που θέτουν την ίδια την ύπαρξη ολόκληρων κλάδων της βιομηχανίας σε αμφισβήτηση.

Δεν είναι εδώ βέβαια ο χώρος για να αναπτυχθούν οι λύσεις που θα μπορούσαν να δοθούν στο πρόβλημα της ανεργίας. Από πλευράς πάντως εργασιακής πολιτικής, θα πρέπει να αναφέρουμε την ανάγκη (επαν)εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού, τη μείωση του χρόνου εργασίας καθώς και τη δημιουργία του κοινωνικού εκείνου κλίματος που θα επιτρέψει τη διαμόρφωση ομαλών εργασιακών σχέσεων που και την παραγωγικότητα θα αυξήσουν και ξένα κεφάλαια θα προσελκύσουν για επενδύσεις.

Αλλά εάν τα παραπάνω είναι θέματα μακρο-οικονομικής πολιτικής, δεν θα πρέπει να υποτιμάται και η σημασία των μέτρων που μπορεί να λάβει ο εργοδότης -σε συνεργασία και με τους εργαζόμενους- αναδιαρθρώνοντας την «εσωτερική κατάσταση» της ίδιας της

επιχείρησής του. Αλλαγές στην εξειδίκευση των εργαζομένων σε μια επιχείρηση, μεταβολές στο σύστημα προαγωγών, παροχή κινήτρων για αύξηση της παραγωγικότητας είναι μερικά μόνο από τα μέτρα που μπορεί να ληφθούν από μια επιχείρηση που αντιμετωπίζει μια δύσκολη οικονομική συγκυρία, μέτρα που δεν περνούν μέσα από την οδό των απολύσεων. Δεν ισχυριζόμαστε βέβαια ότι τέτοια μέτρα δε λαμβάνονται και σήμερα. Η *απορρύθμιση* όμως, με το να κάνει πιο εύκολες λύσεις όπως οι απολύσεις, η μείωση μισθών κλπ., μειώνει τα κίνητρα που έχει ο εργοδότης προκειμένου να αναδιαρθρώσει την «εσωτερική αγορά» της επιχείρησής του.

Όμως η *απορρύθμιση* δεν είναι μόνο απρόσφορη για να καταπολεμήσει την ανεργία. Είναι και επικίνδυνη στο βαθμό που έχει τις παρενέργειες οι οποίες θέτουν σε κίνδυνο την ίδια τη συνοχή μιας κοινωνίας. Το φαινόμενο που έχει ήδη αρχίσει να δημιουργείται στις δυτικές χώρες είναι ο διαχωρισμός των εργαζομένων σε δύο κατηγορίες: αυτούς που απολαμβάνουν τα δικαιώματα και την προστασία που παραδοσιακά παρέχει το Εργατικό Δίκαιο στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σ' αυτούς που εργάζονται υπό το καθεστώς των νέων «άτυπων» μορφών εργασίας και οι οποίοι διαφοροποιούνται σε πολλά σημεία από τους άλλους συναδέλφους τους.

Αυτή η δεύτερη κατηγορία εργαζομένων απολαμβάνει πολύ λιγότερα δικαιώματα απ' ότι οι άλλοι συνάδελφοι τους καθώς είναι σύνηθες το φαινόμενο να τους εξαιρούν οι διάφορες προστατευτικές διατάξεις από το πεδίο εφαρμογής τους. Έτσι, οι εργαζόμενοι αυτοί μειονεκτούν συνήθως έναντι των συναδέλφων τους, με αποτέλεσμα να γίνεται λόγος για «δεύτερης κατηγορίας (Εργατικό) Δίκαιο» το οποίο διέπει την κατηγορία αυτή των εργαζομένων.

Αλλά το πρόβλημα ίσως δεν έγκειται τόσο στο νομικό καθεστώς των με άτυπες μορφές εργασίας απασχολουμένων εργαζομένων. Άλλωστε αυτό το θέμα μπορεί να αντιμετωπιστεί νομοθετικά εάν υπάρχει η σχετική πολιτική βούληση. Το πρόβλημα βρίσκεται στο ότι αυτές οι μορφές εργασίας, άσχετα από το νομοθετικό τους καθεστώς, είναι φύσει λιγότερο ασφαλείς για τον εργαζόμενο. Η μερική απασχόληση, η απασχόληση ορισμένου χρόνου κλπ. ενέχουν το στοιχείο της προσωρινότητας με αποτέλεσμα να γίνονται πιο αδύνατοι οι δεσμοί του εργαζόμενου με την επιχείρηση και έτσι να αποκόβονται πιο εύκολα. Με τέτοιες συνθήκες, ο εργαζόμενος είναι λιγότερο πιθανό να προσεγγίσει το συνδικάτο και να συμμετάσχει σε τυχόν συλλογικούς αγώνες. Το ίδιο βέβαια αποτέλεσμα κι ακόμη πιο έντονο έχει και η επαπειλούμενη μη ανανέωση μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου.

Αλλά αυτή η αίσθηση της προσωρινότητας έχει επιπτώσεις και για την ίδια την επιχείρηση. Ο εργαζόμενος που είναι αποκομμένος από την επιχείρηση του έχει λιγότερα κίνητρα για να αυξήσει την παραγωγικότητα του καθώς χάνει την αίσθηση ότι η τύχη του ταυτίζεται με την τύχη της επιχείρησης. Η ανασφάλεια για το εάν αύριο θα εξακολουθεί κανείς να εργάζεται στην ίδια επιχείρηση έχει καταλυτικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα του. Η μείωση του εργατικού κόστους που επαγγέλλονται η απορρύθμιση και ελαστικές μορφές εργασίας ίσως να είναι πλασματική εάν λάβει κανείς υπ' όψιν του το τίμημα που καταβάλλεται στον τομέα της παραγωγικότητας.

Αλλά βέβαια δεν πρέπει να υποτιμά κανείς και τις ευρύτερες κοινωνικές επιπτώσεις που μπορεί να έχουν αυτές οι εξελίξεις. Με δεδομένη τη σημασία που έχει η εργασία και ο τρόπος απασχόλησης στον αυτοπροσδιορισμό του ατόμου, γίνεται αντιληπτό ότι η αποξένωση του από το εργασιακό του περιβάλλον μπορεί να έχει καταλυτικές

επιπτώσεις στην κοινωνικότητα του αλλά και στο βαθμό ταύτισης του με τις ευρύτερες κοινωνικές αξίες. Τέτοιες εξελίξεις θέτουν σε δοκιμασία την ίδια την συνοχή μιας κοινωνίας. Όπως χαρακτηριστικά έχει ειπωθεί: «Η ύπαρξη της σημερινής κοινωνικής τάξης εξαρτάται από το εάν θα διατηρηθεί η κοινωνική ιδεολογία που περιβάλλει τη μισθωτή εργασία». Και είναι βέβαιο ότι τέτοια φαινόμενα έχουν αρχίσει εδώ και καιρό να γίνονται έντονα αντιληπτά σε χώρες όπως η Μεγάλη Βρετανία, οι ΗΠΑ, ή η Γαλλία που αντίθετα με την Γερμανία ή τη Σουηδία έχουν κάνει γοργά βήματα προς την επέκταση των νέων μορφών εργασίας.

Είναι ανάγκη να αναπτυχθεί ένας έντονος προβληματισμός και κοινωνικός διάλογος γύρω από τις εξελίξεις αυτές έτσι ώστε να καθοριστεί η κατεύθυνση προς την οποία θα πρέπει αυτές να κινηθούν, στο βαθμό βέβαια που θα πρέπει να ενθαρρυνθούν. Σε αντίθετη περίπτωση, η αποσπασματική λήψη μέτρων που μόνο κατ' όνομα αποβλέπουν στην καταπολέμηση της ανεργίας και που στην πραγματικότητα μόνο προβλήματα δημιουργούν, είναι μια εξέλιξη που θα πρέπει να ανασχεθεί το συντομότερο δυνατόν.

Και βέβαια, μπορεί να είναι γεγονός ότι ακόμα, οι εξελίξεις αυτές δεν έχουν πάρει τέτοια έκταση ώστε να αλλάξουν ριζικά τη δομή του Εργατικού Δικαίου στην ηπειρωτική Ευρώπη. Όμως τόσο οι πολιτικές όσο και οι κοινωνικές συνθήκες στη Δύση και ιδιαίτερα στην Ελλάδα, δε δείχνουν ότι σύντομα θα αναστραφεί αυτή η τάση. Και ίσως να είναι πολύ αργά όταν θα συνειδητοποιήσουμε ότι το ρεύμα αυτό δεν θα ήταν απλώς μια αποτυχημένη απόπειρα να λυθεί το πρόβλημα της ανεργίας, αλλά κατάφερε να μεταβάλει και τις βαθιά ριζωμένες αντιλήψεις μας για την αναγκαιότητα και το ρόλο του Εργατικού Δικαίου. Και αυτό γιατί σήμερα, η προστατευτική λειτουργία του Εργατικού Δικαίου είναι πιο επίκαιρη παρά ποτέ.

Δ. ΚΡΙΤΙΚΗ

Η βασική αδυναμία της νέο-φιλελεύθερης προσέγγισης των εργασιακών σχέσεων είναι ότι στηρίζεται πάνω σε μια σειρά από παραδοχές οι οποίες κάθε άλλο παρά βέβαιο είναι ότι αληθεύουν. Αν αυτή η παρατήρηση είναι εφαρμόσιμη για κάθε τομέα της κοινωνικής δράσης του ανθρώπου, στον τομέα των εργασιακών σχέσεων γίνεται πραγματικά κρίσιμη, καθώς, όπως θα δούμε, η πραγματικότητα τους δεν παρουσιάζει πολλά κοινά στοιχεία με τις παραδοχές για τις οποίες μιλήσαμε.

Κατ' αρχήν, μια βασική προϋπόθεση για να λειτουργήσει ο μηχανισμός της αγοράς είναι η ύπαρξη πολλών επιλογών για τα δύο μέρη: ο εργαζόμενος να έχει να επιλέξει ανάμεσα σε πολλούς εργοδότες και αντίστροφα. Μόνο τότε θα μπορούν και τα δυο μέρη πράγματι να επιτύχουν την καλύτερη αμοιβαία επωφελή συμφωνία. Κάτι τέτοιο όμως δεν είναι κανόνας στις εργασιακές σχέσεις. Σε ότι αφορά την κατάσταση πριν από την πρόσληψη ενός εργαζομένου, είναι φανερό ότι σε περιόδους κρίσεως και οικονομικής ύφεσης, που αυτές μας απασχολούν κυρίως σήμερα, ο εργαζόμενος δεν έχει ιδιαίτερη ευχέρεια επιλογής ανάμεσα σε πολλούς εργοδότες, καθώς η ζήτηση εργασίας είναι μικρή.

Αλλά η έλλειψη επιλογών υφίσταται ακόμα πιο έντονη μετά το χρονικό σημείο της πρόσληψης. Όσο πιο πολύ χρόνο εργάζεται κάποιος σε μια επιχείρηση, τόσο πιο δύσκολες γίνονται οι διαπραγματεύσεις μεταξύ αυτού και του εργοδότη καθώς λιγосτεύουν οι εναλλακτικές λύσεις σε επίπεδο προσώπων: ο χρόνος που αφιέρωσε και η εξειδίκευση που απέκτησε ο εργαζόμενος μέσα στην επιχείρηση, και το κεφάλαιο που επένδυσε πάνω στον εργαζόμενο ο εργοδότης, αυξάνονται τόσο πολύ με την πάροδο του χρόνου ώστε η λύση της μεταξύ τους σχέσης

για εξεύρεση άλλου «καλύτερου» αντισυμβαλλόμενου να μην αποτελεί συνήθως ρεαλιστική εναλλακτική λύση στις μεταξύ τους σχέσεις και έτσι να μην μπορεί να λειτουργήσει σε αυτό το επίπεδο ο μηχανισμός της αγοράς.

Ίσως για αυτό ακριβώς το λόγο, στις δεκαετίες όπου κυρίαρχο οικονομικό φαινόμενο ήταν η ανάπτυξη, οι εργοδότες δεν αντέδρασαν ριζικά στην προστατευτική νομοθεσία που, αν μη τι άλλο, θα ενίσχυε τη μονιμότητα ενός εργαζομένου σε κάποια θέση εργασίας. Τότε, οι εργαζόμενοι είχαν εναλλακτικές λύσεις και ο εργοδότης υφίστατο το οικονομικό κόστος μιας μετακίνησης στην οποία δεν είχε αυτός την πρωτοβουλία αλλά ο εργαζόμενος. Γι' αυτό έχει κίνητρα να ενθαρρύνει τη «μακροημέρευση» του εργαζομένου στη δική του επιχείρηση.

Όλο το οικονομικό σχήμα στο οποίο βασίζεται το αίτημα για απορρύθμιση πάσχει και ως προς ένα άλλο σημείο δε λαμβάνονται υπ' όψιν τα συμφέροντα των τρίτων μερών τα οποία επηρεάζονται άμεσα ή έμμεσα από τις σχέσεις εργοδότη - εργαζομένου. Από την ύπαρξη και λειτουργία μιας επιχείρησης επηρεάζονται ποικίλα συμφέροντα τα οποία δεν μπορούν να εκφραστούν ούτε από τον εργοδότη, ούτε από τον εργαζόμενο. Οι τοπικές κοινωνίες που συχνά η ίδια τους η ύπαρξη εξαρτάται από μια επιχείρηση, δε μπορούν βέβαια να αφηθούν στις διαπραγματεύσεις μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη.

Με το να επικεντρώνεται το αίτημα της απορρύθμισης στο Εργατικό Δίκαιο και να προβλέπονται οι άλλες παρεμβάσεις του νόμου στη λειτουργία της αγοράς εργασίας, οδηγούμαστε στην ανατροπή της όποιας ισορροπίας έφερε η εργατική νομοθεσία στις εργασιακές σχέσεις έτσι όπως τις είχαν αρχικά καθορίσει κατ' αποκλειστικότητα το Αστικό και το Εμπορικό Δίκαιο.

Αλλά εάν τα όσα αναφέραμε παραπάνω καταδεικνύουν ότι το πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας θα καθορίζεται από το Δίκαιο, αυτό δεν θα είναι το Εργατικό, αλλά το Ενοχικό.

Όμως το Ενοχικό Δίκαιο δεν είναι σε θέση να λύσει τα πολύπλοκα κοινωνικά προβλήματα που αντιμετωπίζει το Εργατικό. Και όσα βήματα και αν έχει κάνει η θεωρία του ενοχικού Δικαίου προς την κατεύθυνση του περιορισμού της σχετικότητας των ενοχών, πόρων απέχει το ενοχικό Δίκαιο από το να δίνει λύσεις εκείνες που το Εργατικό Δίκαιο μπορεί να δώσει στο θέμα των συμφερόντων των τρίτων.

Πέραν αυτού, το ενοχικό Δίκαιο δείχνει να μην κάνει διάκριση μεταξύ των διαφόρων αντικειμένων των συναλλαγών. Σε μια σχέση εργασίας, ένα άτομο τίθεται σωματικά και πνευματικά υπό την επικυριαρχία ενός άλλου. Αυτή η υποταγή είναι έξω από τα όρια δράσης του Αστικού Δικαίου το οποίο αξιωματικά βασίζεται στην αυτονομία της βούλησης. Αυτό άλλωστε δεν διέλαθε της προσοχής των συντακτών του Αστικού Κώδικα οι οποίοι ενέταξαν διατάξεις Εργατικού Δικαίου στον Κώδικα αναγνωρίζοντας έτσι την ανεπάρκεια των γενικών διατάξεων του Εργατικού Δικαίου.

Σε ότι αφορά τη σχέση εργοδότη και μεμονωμένου εργαζόμενου, η θέση μας είναι σαφής με εξαίρεση τις περιπτώσεις εκείνων των εργαζομένων που κατέχουν υψηλό βαθμό εξειδίκευσης σε τομείς όπου υπάρχει μεγάλη ζήτηση και μικρή προσφορά της συγκεκριμένης εργασίας, ο κανόνας είναι ότι ο εργαζόμενος βρίσκεται σε άνιση θέση έναντι του εργοδότη. Και βέβαια, δεν αναφερόμαστε τόσο στην αυτονόητη ανισότητα οικονομικών δυνατοτήτων του καθενός, ούτε στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος εξαρτά πολύ περισσότερο και κρισιμότερα γι' αυτόν ζητήματα από την εργασία του απ' ότι ο εργοδότης από την κερδοφόρα λειτουργία της επιχείρησής του. Η ανισότητα προχωράει

πολύ πιο βαθιά και πολύ πιο καθοριστικά, τόσο στην φάση της αναζήτησης εργασίας όσο και στην φάση του καθορισμού των όρων εργασίας στα πλαίσια μιας ήδη υφιστάμενης σχέσεως εργασίας.

Στη φάση που ο εργαζόμενος, η για να είμαστε πιο ακριβείς, ο άνεργος, αναζητεί εργασία, βρίσκεται σε δυσχερέστατη θέση όταν, όπως συνέβη σε ολόκληρη τη δεκαετία του 1980, η οικονομία βρίσκεται σε μια παρατεταμένη ύφεση. Ευρισκόμενος ήδη σε δύσκολη οικονομικά θέση καθώς στερείται εργασίας, αναζητεί απασχόληση σε μια εποχή όπου υπάρχει μικρή ζήτηση και είναι υψηλός ο αριθμός εκείνων που ζητούν κατά τον ίδιο τρόπο, απασχόληση και είναι διατεθειμένοι να δεχθούν λιγότερο από ότι συνήθως ευνοϊκούς όρους εργασίας. Ταυτόχρονα, οι ήδη εργαζόμενοι, αποτελούν ισχυρούς ανταγωνιστές του καθώς πιεζόμενοι από το φάσμα της ανεργίας είναι διατεθειμένοι να προβούν σε σημαντικές υποχωρήσεις προκειμένου να περισώσουν τις θέσεις εργασίας τους. Από την άλλη δε πλευρά, όπου επικρατεί η συγκεκριμένη ιδεολογία της *απορρύθμισης*, μειώνονται τα κρατικά επιδόματα ανεργίας στο βωμό της μείωσης της κρατικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας. Το αποτέλεσμα είναι εύκολα ορατό: αυτός που αναζητεί εργασία βρίσκεται σε ακόμα πιεστικότερη οικονομική κατάσταση και κατά συνέπεια επιδεινώνεται η διαπραγματευτική του θέση.

Αλλά και μετά την εύρεση εργασίας, ο εργαζόμενος βρίσκεται σε μειονεκτική θέση. Ήδη αναφέραμε την «απειλή» που νιώθει από τους άνεργους και που τον αναγκάζει σε περιόδους ύφεσης να προβαίνει σε παραχωρήσεις. Ταυτόχρονα, υπάρχει ένας άλλος αρνητικός παράγοντας ο οποίος μάλιστα υφίσταται ανεξάρτητα από το αν γενικότερα η οικονομία βρίσκεται σε ύφεση. Μέσα σε μια επιχείρηση, ο εργοδότης είναι ένας, ενώ οι εργαζόμενοι, αν δεν εκπροσωπούνται από ένα

συνδικάτο, είναι σχεδόν πάντα περισσότεροι του ενός. Μη υπάρχοντος συνδικάτου το οποίο θα εκφράσει ενιαία τους εργαζομένους, ο εργοδότης θα έχει τη δυνατότητα να ελιχθεί, να εκμεταλλευθεί τις όποιες αντιθέσεις και αναπόφευκτους καιροσκοπισμούς θα υπάρξουν μεταξύ των εργαζομένων. Η έλλειψη έγκυρων και συνολικών πληροφοριών για τους όρους εργασίας των άλλων εργαζομένων, θα δυσχεραίνουν τη θέση του εργαζομένου – διαπραγματευτή, καθώς διαπραγματευτική ισχύς σημαίνει πρώτα και κύρια κατοχή πληροφοριών. Τελικά, ο κάθε εργαζόμενος θα αποτελεί δύναμη έναν αντίπαλο για το συνάδελφο του και βέβαια αυτό θα διαμορφώνει συσχετισμούς δυνάμεων καθόλου ευνοϊκούς για το μεμονωμένο εργαζόμενο.

Και αυτήν ακριβώς τη θεμελιακή αδυναμία στη θέση του μεμονωμένου εργαζομένου έρχεται να αναπληρώσει, μεταξύ των άλλων, ο θεσμός του συνδικάτου. Με την απόκτηση ενιαίας έκφρασης απέναντι στον εργοδότη, η θέση των εργαζομένων σαν σύνολο βελτιώνεται σημαντικά καθώς μειώνεται ο μεταξύ τους ανταγωνισμός, αυξάνεται ο όγκος των πληροφοριών που έχουν κατά τη διαπραγμάτευση και τέλος, γίνεται απειλή ενός μεμονωμένου εργαζόμενου να αποχωρήσει από την επιχείρηση εάν αποτύχουν οι διαπραγματεύσεις, στις περισσότερες περιπτώσεις, μόνο ως αστεϊσμός και όχι ως απειλή θα μπορούσε να εκληφθεί.

Υπάρχει και ένας άλλος παράγοντας που καθορίζει την ισορροπία δυνάμεων σε μια διαπραγμάτευση: το τι έχει να χάσει κανείς από μια αποτυχία των διαπραγματεύσεων. Ήδη έχουμε αναφέρει ότι εδώ, η πλάστιγγα γέρνει σαφώς σε βάρος του εργαζομένου. Εκείνο που θα πρέπει να προσθέσουμε όμως είναι ότι εάν αυτό συνέβαινε παραδοσιακά, τώρα έχει ενταθεί ακόμα περισσότερο στο βαθμό που ο γιγαντισμός των επιχειρήσεων έχει συνοδευτεί και από μια τάση

διαφοροποίησης των δραστηριοτήτων του κάθε επιχειρηματικού συγκροτήματος. Συνεπώς, η τύχη κάθε εργοδότη έχει πάψει να ταυτίζεται με την τύχη της συγκεκριμένης επιχείρησης που διεξάγονται οι διαπραγματεύσεις, καθώς αυτός έχει επενδύσει κεφάλαια και σε άλλες επιχειρήσεις. Έτσι, η συγκεκριμένη επιχείρηση συχνά δεν αποτελεί παρά ένα απλό τμήμα μιας ευρύτερης επιχειρηματικής δραστηριότητας και το κλείσιμο της δεν σημαίνει για τον εργοδότη το «τέλος». Και αυτό βέβαια, μειώνει την πίεση που νιώθει ο εργοδότης από την απειλή μιας απεργίας που μπορεί να κλείσει προσωρινά ή και μόνιμα την επιχείρηση του. Αντίθετα, η αντίστοιχη πίεση προς τους εργαζομένους παραμένει ακέραια.

Έτσι λοιπόν βλέπουμε ότι η ανισορροπία δυνάμεων μεταξύ των δυο πλευρών, όχι μόνο εξακολουθεί να υπάρχει παρά την ύπαρξη των συνδικάτων, αλλά τα τελευταία χρόνια έχουν ενισχυθεί οι παράγοντες που τη βαθαίνουν. Η όλη φιλοσοφία της αγοράς που στηρίζεται στο έλλογο της δράσης των ανθρώπων που οδηγεί στα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα τίθεται σε αμφισβήτηση όταν γίνεται έκδηλη η ανισότητα μεταξύ των υποκειμένων: δεν είναι η δύναμη της λογικής αλλά η δύναμη του ισχυρότερου που καθορίζει, υπό αυτές τις συνθήκες το αποτέλεσμα στις εργασιακές σχέσεις. Και ίσως γι' αυτό ακριβώς το λόγο θα πρέπει το Δίκαιο να αναζητήσει τις λύσεις εκείνες που θα αποκαταστήσουν την ισορροπία δυνάμεων – στο βαθμό που κάτι τέτοιο είναι δυνατόν – έτσι ώστε πράγματι να λειτουργήσει η αγορά και να δώσει αμοιβαία επωφελή αποτελέσματα. Αντίθετα, ο περιορισμός του ρόλου του Δικαίου θα επιτείνει τις ανισοροπίες της αγοράς και θα οδηγήσει σε αποτελέσματα δυσμενή όχι μόνο για τους εργαζομένους αλλά και για τις ίδιες τις κοινωνίες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

«ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ»

Εννοιολογικός προσδιορισμός Μ.Α. – Χαρακτηριστικά

Ο Έλληνας νομοθέτης ανταποκρινόμενος στις απαιτήσεις των καιρών για ολοκληρωμένη αντιμετώπιση του θεσμού της Μ.Α. θέσπισε το άρθρο 38 του Ν. 1892/1990, σήμερα πλέον άρθρο 2, παρ. 1 Ν. 2639/1998, τα οποία ωστόσο αφήνουν πολλά κενά που οπωσδήποτε απαιτούν ανάλογη ερμηνεία και προσεκτική αντιμετώπιση.

Επιχειρώντας κατ' αρχήν έναν ορισμό της Μ.Α. πρέπει να σταθούμε αναπόφευκτα τα σημεία εκείνα που τη διαφοροποιούν από τον κανόνα, δηλαδή την πλήρη απασχόληση. Το κρισιμότερο ασφαλώς σημείο διάκρισης είναι ο μειωμένος χρόνος εργασίας ημερήσιας ή εβδομαδιαίας. Το βασικό αυτό χαρακτηριστικό της Μ.Α. έχει ρητά αναφερθεί και στο άρθρο 38 παρ. 1 του Ν. 1892/1990. Ένα πρώτο ερώτημα που τίθεται είναι τι εννοεί ο νομοθέτης κάνοντας λόγο για «κανονική» απασχόληση. Κατά παλαιότερη αντίληψη ως κανονική θεωρούνταν η απασχόληση που αντιστοιχούσε στο νόμιμο ωράριο εργασίας. Μετά όμως το 1964, οπότε το Σ.τ.Ε. (με την 129/1964 απόφασή του) επέτρεψε τη μείωση του νόμιμου ωραρίου εργασίας με συλλογικές συμβάσεις, θεωρείται πια δεδομένο ότι το νόμιμο ωράριο εργασίας, αλλά και απ' το χρόνο εργασίας που ορίζεται σε ΣΣΕ, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμούς εργασίας κλπ.

Ερευνητικό είναι αν υπάρχει Μ.Α. όταν δεν υπάρχει στη συγκεκριμένη επιχείρηση κανένας πλήρως απασχολούμενος, ώστε να υπάρξει σύγκριση. Αυτό μπορεί να συμβεί όταν πρόκειται για μικρές

επιχειρήσεις, ή όταν μια συγκεκριμένη απασχόληση γίνεται μόνο για λίγες ώρες (π.χ. διανομέας ημερησίου τύπου). Κατά μια άποψη, που φαίνεται περισσότερο πειστική και ευνοϊκότερη για τους εργαζομένους «η έκταση εφαρμογής της Μ.Α. μέσα στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση είναι περιορισμένη, υπό την έννοια ότι δεν καταλαμβάνει όλους τους εργαζομένους σ' αυτήν. Κι αυτό για να μπορεί να γίνεται ο συσχετισμός με την πλήρη απασχόληση». Συνεπώς, θεωρούνται πλήρως απασχολούμενοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε μια επιχείρηση λιγότερες ώρες σε σχέση με εργαζόμενους σε άλλες επιχειρήσεις, εφόσον όλοι οι εργαζόμενοι στη συγκεκριμένη επιχείρηση ασχολούνται τις ίδιες ώρες.

Ωστόσο υποστηρίζεται και η αντίθετη άποψη, κατά την οποία όσον αφορά την απαγόρευση δυσμενούς μεταχείρισης σε βάρος των μερικά απασχολούμενων είναι βέβαια αδύνατο να βρει εφαρμογή εν προκειμένω, γιατί απαιτεί οπωσδήποτε σύγκριση με εργαζόμενο που απασχολείται πλήρως. Αντίθετα όμως δεν υπάρχει κανένας λόγος να παραμερίσουμε τις λοιπές διατάξεις του νόμου που αναφέρονται στη Μ.Α. Για να διαπιστωθεί εάν πρόκειται για Μ.Α. θα γίνει σύγκριση του χρόνου απασχόλησης στη συγκεκριμένη επιχείρηση με το χρόνο απασχόλησης στις οποίες κατά κλάδο επιχειρήσεις, όπως προβλέπεται με το νόμο ή ΣΣΕ κλπ.

Δεύτερο ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της Μ.Α. είναι οι αντίστοιχες μειωμένες αποδοχές. Συνεπώς, όταν η μείωση του χρόνου απασχόλησης συνδυάζεται με διατήρηση του μισθού της πλήρους απασχόλησης, τότε δεν πρόκειται για Μ.Α., αλλά για μείωση του χρόνου εργασίας. Με την άποψη αυτή φαίνεται να συμφωνεί και το σύνολο σχεδόν της νομολογίας, που πάγια πλέον δέχεται ότι «από τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρ. 376, 648, 653, 655 και 680 του Α.Κ. συνάγεται ότι

ο μισθωτός, ακόμα κι όταν ο εργοδότης για λόγους που αφορούν τον ίδιο Δε χρησιμοποιεί τις προσφερόμενες υπηρεσίες του μισθωτού που τίθεται στη διάθεσή του για ολόκληρο το χρόνο εργασίας, δικαιούται να λάβει ολόκληρο τα μισθό που καθορίζεται από την οικεία ΣΣΕ ή δ.α. ως αμοιβή για πλήρη απασχόληση, εκτός αν συμφωνήθηκε η Μ.Α. κατά το άρθρο 38 Ν. 1892/1990. Ερμηνευτική εκδοχή κατά την οποία η ανάλογη μείωση του μισθού επιβάλλεται από μόνη τη χρονική υποαπασχόληση του μισθωτού, Δε συνάγεται από τους ορισμούς των άρθρ. 200 και 288 Α.Κ.

Ωστόσο πριν τη θέση σε ισχύ του Ν. 1892/1990 είχε υποστηριχθεί και η αντίθετη άποψη, ότι δηλαδή πρέπει να αποσυνδεθεί από την έννοια της Μ.Α. το θέμα του ύψους της αμοιβής, διότι ναι μεν όταν συμφωνείται μειωμένος χρόνος εργασίας με πλήρες αποδοχές, ορισμένα απ' τα προβλήματα της Μ.Α. δεν ανακύπτουν (π.χ. δυσμενής διάκριση των μερικώς απασχολουμένων), αλλά πάντως παραμένουν ορισμένα άλλα προβλήματα όπως π.χ. σχετικά με την διάρκεια των ετήσιων διακοπών και της ευνοϊκής μεταχείρισης των μερικά απασχολούμενων σε σχέση με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση. Σύμφωνα με την παραπάνω άποψη υπήρξαν και παλαιότερες αποφάσεις του Α.Π. όπως η απόφαση 692/1969 σύμφωνα με την οποία «επί μη πλήρους απασχολήσεως των λογιστών καταβάλλονται μειωμένοι αναλόγως αποδοχαί και αν δεν έχει συμφωνηθεί το τοιούτων, ήτοι καταβολή δια την μη πλήρη απασχόλησιν μειωμένων αποδοχών».

Τρίτο χαρακτηριστικό της Μ.Α. αν και δεν αναφέρεται ρητά στο Ν. 1892/1990, είναι η σταθερότητα με την οποία πρέπει να προσφέρεται και όχι ευκαιριακά. Η Μ.Α. παρέχεται στα πλαίσια μιας ενιαίας σύμβασης εργασίας είτε ορισμένου, είτε αορίστου χρόνου και δεν αποτελεί περιεχόμενο αορίστου αριθμού αυτοτελών συμβάσεων. Επειδή

δεν υπάρχει κανένα κατώτατο όριο ωρών απασχόλησης, θεωρείται Μ.Α. ακόμα και μια πολύ μικρής χρονικής έκτασης απασχόληση. Το αντίθετο συμβαίνει σε άλλες χώρες, όπως στις ΗΠΑ, όπου ο μερικά απασχολούμενος μισθωτός μπορεί να εργάζεται από 16 ως 32 ώρες την εβδομάδα.

Η Μ.Α. μπορεί να είναι είτε η κύρια, είτε η δευτερεύουσα απασχόληση του μισθωτού. Αντίθετα η δευτερεύουσα απασχόληση έχει πάντα το χαρακτήρα της Μ.Α. Στο σημείο αυτό επιγραμματικά μόνο μπορούμε να αναφέρουμε ότι το γεγονός και μόνο ότι ο μερικά απασχολούμενος έχει και μια άλλη παράλληλη απασχόληση, δεν δικαιολογεί τη μειωμένη ωριαία αμοιβή του σε σχέση με τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης που παρέχουν όμοια εργασία.

Συμπερασματικά λοιπόν θα λέγαμε ότι η σύμβαση Μ.Α. είναι εκείνη κατά την οποία ο εργαζόμενος συμφωνεί με τον εργοδότη να προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική έναντι αντιστοίχως μικρότερης αντιμισθίας (αμοιβής) κι ότι τέτοια σύμβαση - έγγραφη πάντοτε- μπορεί να γίνει για ορισμένο χρόνο είτε για αόριστο παρεχόμενη με σταθερότητα κι όχι ευκαιριακά.

Διάδοση Μ.Α. – Οικονομική και κοινωνική σημασία

Η μερική απασχόληση είναι θεσμός που αν και γνωστός στο παρελθόν, ωστόσο χρησιμοποιούνται σπάνια. Τα τελευταία χρόνια αποτελεί ίσως την κυριότερη εναλλακτική μορφή απασχόλησης. Χαρακτηριστική και ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα είναι η στατιστική του Eurostat για τα επίπεδα απασχόλησης στα κράτη – μέλη της Ε.Ε. για το 1996. Στην Ελλάδα το συνολικό ποσοστό απασχολούμενων αγγίζει το 57%, ενώ οι μερικά απασχολούμενοι μόλις το 2,6% (ποσοστό που είναι

τα χαμηλότερο στην Ε.Ε.). Στην Ολλανδία οι μερικά απασχολούμενοι καλύπτουν το 24,7% των εργαζομένων, στο Ην. Βασίλειο το 16,3%, στη Σουηδία 16,2%, στη Δανία 15,7% και στη Γερμανία 10,4%. Από τα παραπάνω ενδεικτικά αναφερόμενα ποσοστά προκύπτει η βαρύνουσα σημασία που έχει η Μ.Α. ως θεσμός, αφού αφορά ένα τόσο ευρύ φάσμα εργαζομένων. Η Μ.Α. δεν μπορεί να θεωρηθεί σήμερα σαν μια περιθωριακή μορφή απασχόλησης. Η παραδοσιακή μορφή πλήρους απασχόλησης βρίσκεται σε κάμψη.

Η Μ.Α. εξυπηρετεί κατ' αρχήν τα εργοδοτικά συμφέροντα αφού αφενός μειώνει το κόστος εργασίας, διότι ο εργαζόμενος απασχολείται μόνο στις περιόδους αιχμής της δραστηριότητας και αφετέρου μειώνει τις αυθαίρετες απουσίες των εργαζομένων, επειδή οι μερικά απασχολούμενοι έχουν τη δυνατότητα τακτοποίησης των προσωπικών τους υποθέσεων κατά τον αυξημένο ελεύθερο χρόνο τους. εξάλλου, η Μ.Α. δίνει στον εργοδότη τη δυνατότητα να κρατήσει στην επιχείρηση εργαζομένους, οι οποίοι λόγω της ηλικίας τους ή της οικογενειακής τους κατάστασης δεν μπορούν πλέον να εργάζονται ως πλήρους απασχολούμενοι. Με την Μ.Α. πετυχαίνεται για την επιχείρηση μεγαλύτερη σε ποσότητα και καλύτερη σε ποιότητα απόδοση των εργαζομένων, αφού συγκεντρώνονται περισσότερο στην εργασία τους για τις λίγες μόνο ώρες που απασχολούνται και αποφεύγουν τα λάθη που σημειώνονται συνήθως τις τελευταίες ώρες της εργασίας ενός πλήρως απασχολούμενου.

Εκτός απ' αυτήν τη λειτουργία της η Μ.Α. τείνει να εξελιχθεί και σε όργανο διανομής της εργασίας, δηλ. σε όπλο κατά της ανεργίας. Τέλος η Μ.Α. δίνει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να επιλέξει έναν διαφορετικό τρόπο ζωής, με μειωμένη μεν την αμοιβή του, αλλά περισσότερο αξιοποιήσιμο χρόνο είτε για την οικογένεια του, είτε για

την μόρφωσή του, είτε για κοινωνικές δραστηριότητες κλπ. Καθιστά δυνατή την πρόσβαση στην εργασία σε γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις, που δεν θα ήταν δυνατόν ν' απασχοληθούν σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Μια άλλη κοινωνική διάσταση της Μ.Α. είναι η συντριπτική αριθμητική υπεροχή των γυναικών που απασχολούνται μ' αυτόν τον τρόπο. Στη σύγχρονη Γερμανία περισσότερο από το 90% των μερικά απασχολούμενων είναι γυναίκες. Από κοινωνικοοικονομικές έρευνες σχετικά με τη Μ.Α. προέκυψε μάλιστα το συμπέρασμα ότι οι μερικά απασχολούμενες γυναίκες είναι σε σχέση με τις πλήρως απασχολούμενες, μεγαλύτερες σε ηλικία, συχνότερα παντρεμένες και έχουν συνήθως ένα χαμηλότερο επίπεδο μόρφωσης και προσόντων. Αντίθετα με τις γυναίκες, οι άνδρες που απασχολούνται μερικώς είναι συνήθως είτε αυτοί που βρίσκονται στο ξεκίνημα, είτε στο τέλος του επαγγελματικού τους βίου.

Σ' όλα τα κράτη – μέλη της Ε.Ε. ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας των μερικά απασχολούμενων γυναικών κυμαίνεται από 11 ως 20 ώρες. Η μεγαλύτερη πλειοψηφία απασχολείται σε διάφορους τομείς του εμπορίου και στην παροχή υπηρεσιών. Στη Γερμανία ένα επίσης μεγάλο ποσοστό μερικά απασχολούμενων εργάζεται σε δημόσιες υπηρεσίες.

Δεν είναι όμως λίγες και οι επικρίσεις που ακούγονται ενάντια στο θεσμό της Μ.Α. κυρίως από τα διάφορα εργατικά συνδικάτα. Η εργατική αλληλεγγύη διασπάται και τα συνδικάτα συρρικνώνονται, αφού οι εργαζόμενοι μεμονωμένα πλέον επιδιώκουν να ικανοποιήσουν τα αιτήματά τους, απέναντι σ' έναν εργοδότη που αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη εξουσία μπροστά στους διασπασμένους εργαζομένους. Σκέψη εξάλλου ενάντια στη Μ.Α. είναι οι μειωμένες κοινωνικές παροχές που δίνονται στους μερικά απασχολούμενα (σύνταξη

ασθενείας, ανεργίας) ακόμα και σε προηγούμενα κοινωνικά κράτη της Ε.Ε. Η επέκταση εξάλλου της Μ.Α. ιδίως στο γυναικείο πληθυσμό δημιουργεί τον κίνδυνο απώλειας των κεκτημένων δικαιωμάτων των γυναικών για χειραφέτησή τους από τους άνδρες και οικονομική ανεξαρτησία τους.

Έγγραφος τύπος – Μονομερής επιβολή Μ.Α.

Με το άρθρο 38, παρ. 1 του Ν. 1892/1990 καθιερώνεται πλέον ρητά ο έγγραφος τύπος ως αναγκαίο συστατικό στοιχείο της Μ.Α. στο έγγραφο πρέπει να μνημονεύονται τα απαραίτητα στοιχεία της Μ.Α., δηλαδή ο μειωμένος χρόνος απασχόλησης και το ύψος του αναλόγως μειωμένου μισθού. Με τη νέα αυτή ρύθμιση του άρθρ. 38, παρ. 1, Ν. 1892/1990 επεκτάθηκε η ανάλογη ρύθμιση του Ν.Δ. 2961/1954 που ίσχυε αποκλειστικά για την εκ περιτροπής εργασία, η οποία αποτελεί είδος Μ.Α. Πρόκειται για την απασχόληση με πλήρες ωράριο, αλλά σε ορισμένες ημέρες της εβδομάδας, με μειωμένες πάντως αποδοχές.

Σε περίπτωση μη τήρησης του απαιτούμενου έγγραφου τύπου γίνεται κατά την ορθότερη άποψη (και κρατούσα στη θεωρία) δεκτό ότι αυτό έχει ως συνέπεια την απόλυτη ακυρότητα της ρήτηρας περί μερικής απασχόλησης. Επομένως ο εργαζόμενος θα μπορεί ν' αξιώσει τις αποδοχές του πλήρως απασχολούμενου. Αλλά και ο εργοδότης δικαιούται να επικαλεσθεί την ακυρότητα και ν' απαιτήσει την πλήρη απασχόληση του μισθωτού. Η απόλυτη ακυρότητα της ρήτηρας για μερική απασχόληση έχει την έννοια ότι «η ακυρότητα της ρήτηρας δε θεραπεύεται από την τυχόν εκπλήρωση της σύμβασης με επίγνωση της έλλειψης του απαιτούμενου τύπου».

Παρά το γεγονός όμως ότι ο έγγραφος τύπος θεωρείται απαραίτητο στοιχείο για τη συμφωνία περί Μ.Α., ωστόσο η νομολογία φαίνεται να επιμένει ακόμα και μετά το Ν.1892/1990 ότι η συμφωνία για Μ.Α. μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή.

Ένα άλλο σημείο που αξίζει προσοχής είναι ότι η έγγραφη συμφωνία για Μ.Α. μεταξύ εργοδότη – εργαζομένου μπορεί να γίνει είτε «κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της» (άρθρ. 38, παρ. 1, Ν. 1892/1990). Γίνεται σωστά δεκτό ότι δεν μπορεί μόνος του ο εργοδότης να μεταβάλει το υφιστάμενο καθεστώς εργασίας και ενώ π.χ. τον απασχολούσε πλήρως να τον απασχολεί στο εξής μόνο μερικά. Κατά την ορθότερη άποψη η μονομερής μείωση των ωρών εργασίας δεν ανήκει στη διευθυντική εξουσία του εργοδότη ακόμα κι όταν οι αποδοχές του μισθωτού παραμένουν οι ίδιες, διότι η μονομερής αυτή βλαπτική μεταβολή στερεί από τον εργαζόμενο τη δυνατότητα να εργάζεται κατά το συμφωνημένο ωράριο εργασίας και του προκαλεί συνεπώς ηθική βλάβη. Ωστόσο υποστηρίχθηκε και η αντίθετη γνώμη, που ασφαλώς δεν ανταποκρίνεται στις σύγχρονες αντιλήψεις για την εργασία και αντιμετωπίζει τον εργαζόμενο ως άψυχο αντικείμενο της επιχείρησης, που μοναδική του απαίτηση είναι η είσπραξη του μισθού. Κατά την άποψη αυτή δεν πρόκειται για μεταβολή βλαπτική στη περίπτωση που μειώνονται μονομερώς απ' τον εργοδότη οι ώρες που παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος, αρκεί οι αποδοχές να παραμείνουν οι ίδιες.

Κατά την ορθότερη πρώτη άποψη, αν ο εργοδότης μεταβάλει μονομερώς την αρχικά συμφωνηθείσα Μ.Α., τότε ο εργαζόμενος θα έχει το δικαίωμα ή να αποκρούσει τη μονομερή βλαπτική μεταβολή ή να αποδεχθεί τις νέες εργοδοτικές ρυθμίσεις, οπότε αυτές καθίστανται πλέον συμβατικές και είναι έγκυρες.

Πάντως όπως ορθά έκρινε η ΕΦ. Αθ. 2420/1991 δεν μπορεί να εισαχθεί σιωπηρή συμφωνία μεταξύ των διαδίκων για καταβολή μειωμένου μισθού (και άρα συμφωνία για Μ.Α.) «από το γεγονός ότι η εργαζόμενη δεν αξίωσε αμέσως την ως προς αυτή καταβολή των διαφορών από μισθούς που τώρα αξιώνει με την αγωγή της».

Σε στενή σχέση με τα παραπάνω βρίσκεται και η παρ. 2 του άρθρ. 38 του Ν. 1892/1990, κατά την οποία «καταγγελία της σχέσης εργασίας λόγω μη αποδοχής από το μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για Μ.Α. είναι άκυρη» και συνήθως άκυρη θα πρέπει να θεωρείται και η τροποποιητική καταγγελία.

Απαγόρευση δυσμενούς διάκρισης των μερικά απασχολούμενων – Γενικά – Νομικές συνέπειες – Βάρος απόδειξης

Στο Ελληνικό δίκαιο η αρχή της ίσης μεταχείρισης εργαζομένων με πλήρες και με μειωμένο ωράριο εκφράζεται έμμεσα στο άρθρ. 38, παρ. 3, πλέον άρθρ. 2, παρ. 7, Ν. 2639/1998, όπου εξομοιώνεται το ωρομίσθιο των μερικώς και πλήρως απασχολούμενων, και στο άρθρ. 38, παρ. 4, νέο άρθρ. 2, παρ. 8, Ν.2639/1998 Ν.1892/1990, που αναφέρεται στην ετήσια άδεια και στο επίδομα άδειας που πρέπει να λαμβάνουν οι μερικά απασχολούμενοι.

Ωστόσο το παραπάνω θέμα δεν έχει απασχολήσει σοβαρά στη χώρα μας τη θεωρία και τη νομολογία. Για το λόγο αυτό είναι αναγκαία η εξέταση του προβλήματος λαμβάνοντας υπόψη τη γερμανική θεωρία και νομολογία, που έχει ιδιαίτερα ασχοληθεί μ' αυτό το αντικείμενο, καθώς και οι αποφάσεις του Δ.Ε.Κ.

Το θέμα της Μ.Α. στη Γερμανία έχει αντιμετωπισθεί μ' έναν νόμο του 1985 γνωστός ως «νόμος για την προώθηση της απασχόλησης».

Στην παράγραφο 2, εδ. 1 ορίζει ο παραπάνω νόμος ότι δεν επιτρέπεται στον εργοδότη να μεταχειρίζεται δυσμενώς τον μερικά απασχολούμενο σε σχέση με τον πλήρως απασχολούμενο εξαιτίας του είδους της απασχόλησης ως μερικής εκτός αν υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν τη διαφορετική μεταχείριση. Τέτοιοι λόγοι ασφαλώς δεν είναι αυτοί που αφορούν την καταγωγή, τη γλώσσα, την εθνικότητα, τις πεποιθήσεις των εργαζομένων. Πριν τη θέση σε ισχύ του παραπάνω νόμου η ίση μεταχείριση των εργαζομένων θεμελιωνόταν στις συνταγματικές διατάξεις για ίση μεταχείριση που απαγόρευαν στον εργοδότη τις διακρίσεις σε βάρος ενός ή περισσότερων εργαζομένων της επιχείρησης. Η ίσης μεταχείριση των εργαζομένων και φθόνο μεταξύ των ίδιων των εργαζομένων. Επομένως παρέχει εργασιακή ειρήνη, που είναι προς όφελος του εργοδότη.

Ωστόσο στο πεδίο της αμοιβής εργασίας, η παραπάνω συνταγματική διάταξη είχε περιορισμένο πεδίο εφαρμογής, αφού προηγούνταν η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων.

Μετά την ψήφιση του νόμου του 1985 υποστηρίχθηκε ότι ουσιαστικώς είχαν τεθεί όρια στην ελευθερία των συμβάσεων. Η υποχρέωση για ίση αντιμετώπιση της Μ.Α. δεν ισχύει μόνο για την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, αλλά και για τη γενικότερη διαμόρφωση των συμβατικών όρων. Από τον κανόνα της ίσης μεταχείρισης δεν μπορεί να παραιτηθεί συμβατικά ο εργαζόμενος, διότι πρόκειται για δικαίωμα ανεπίδεκτο διαθέσεων.

Γίνεται επίσης δεκτό ότι η ίση μεταχείριση ισχύει μόνο στο επίπεδο της συγκεκριμένης επιχείρησης. Συνεπώς, ο μερικά απασχολούμενος δεν έχει καμιά απαίτηση λόγω του υψηλότερου

ωρομισθίου που δίνεται σ' έναν πλήρως απασχολούμενο, αν ο τελευταίος εργάζεται σε άλλη επιχείρηση του ίδιου εργοδότη. Εξαιρέση ασφαλώς αποτελεί η περίπτωση που ο ίδιος ο εργοδότης θέτει και εφαρμόζει ρυθμίσεις που καλύπτουν το σύνολο των επιχειρήσεών του, οπότε ο εργαζόμενος θα μπορεί να επικαλεστεί τις ρυθμίσεις, που καλύπτουν το σύνολο των επιχειρήσεών του, οπότε ο εργαζόμενος θα μπορεί να επικαλεσθεί αυτές τις ρυθμίσεις προκειμένου να κριθεί αν υπάρχει δυσμενέστερη μεταχείρισή του ακόμα και με εργαζομένους άλλων επιχειρήσεων του ίδιου εργοδότη.

Αμφισβητούμενο είναι το ζήτημα εάν η αρχή της ίσης μεταχείρισης ισχύει και μεταξύ διαφορετικών ομάδων μερικώς απασχολούμενων.

Όπως παραπάνω ειπώθηκε, είναι απαράδεκτη η διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων με βάση το εάν απασχολούνται πλήρως ή μερικώς. Πρέπει κατ' αρχήν λοιπόν να εξεταστεί εάν οι εργασίες των πλήρως και μερικά απασχολούμενων είναι συγκρίσιμες, γιατί μόνο σ' αυτήν την περίπτωση μπορούν να δημιουργηθούν αξιώσεις για ανάλογη μεταχείριση. Αλλά και σε περίπτωση που οι εργασίες είναι συγκρίσιμες μπορεί να υπάρχουν και πάλι αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν τη διαφορετική αντιμετώπιση των μερικά απασχολούμενων. Τέτοια περίπτωση συντρέχει σε παροχές του εργοδότη που δικαιολογούνται λόγω του αυξημένου χρόνου της απασχόλησης, π.χ. επιδόματα περίθαλψης ή επίδομα λόγω λήξης της σχέσης εργασίας κλπ. Η δικαιολόγηση πάντως της διαφορετικής μεταχείρισης πρέπει να αποτελεί συνάρτηση τόσο του σκοπού της παροχής όσο και του χρόνου απασχόλησης του εργαζομένου. Χαρακτηριστική είναι στην ελληνική νομολογία η Α.Π. 289/1994, η οποία έκρινε υπόθεση στην οποία οι μερικά απασχολούμενες σε Δημόσιο Νοσοκομείο, ως καθαρίστριες

διεκδικούσαν ένα επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, που παρέχονται σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων σε νοσηλευτικά ιδρύματα, οι οποίοι εργάζονταν «υπό δυσμενείς συνθήκες που εκθέτουν σε κίνδυνο την υγεία τους». ενώ λοιπόν το Εφετείο έκρινε ότι η απασχόληση των εναγουσών (καθαριστριών) πραγματοποιείτο κάτω από τις ίδιες επικίνδυνες και ανθυγιεινές συνθήκες εργασίας του λοιπού προσωπικού και ότι συνεπώς οι ενάγουσες δικαιούνται το επίδομα μειωμένο ανάλογα με τις μειωμένες ώρες απασχόλησής τους, αντίθετα με τις μειωμένες ώρες απασχόλησής τους, αντίθετα ο Α.Π. έκρινε ότι «δεν πρόκειται για ουσιωδώς όμοιες σχέσεις και κατηγορίες μισθωτών, ώστε να είναι δυνατόν να γίνει λόγος για ίδιες συνθήκες υπό τις οποίες τελούσαν κατά το επίδικο χρονικό διάστημα οι ενάγουσες (εν μέρει απασχολούμενες υπό τις ανωτέρω ανθυγιεινές εργασίες) και οι λοιποί (με πλήρες ωράριο) εργαζόμενοι στα ανωτέρω εργαστήρια».

Αμφισβητούμενο υπήρξε για αρκετό καιρό το ζήτημα, εάν αποτελεί αντικείμενο λόγου για τη μειωμένη αμοιβή των μερικά απασχολούμενων η τυχόν παράλληλη απασχόλησή τους. ενώ λοιπόν η νομολογία του Γερμανικού Εργατικού Ακυρωτικού δικαστηρίου ήταν υπέρ της άποψης για παροχή μειωμένης αμοιβής σε τέτοιες περιπτώσεις, πρόσφατα παρατηρήθηκε στροφή προς την αντίθετη κατεύθυνση. Έκρινε δηλαδή στις 1/11/1995 ότι δεν επιτρέπεται να αμείβεται η Μ.Α. λιγότερο σε σχέση με την πλήρη, εξαιτίας και μόνο του γεγονότος ότι ο μερικά απασχολούμενος έχει και μια άλλη κύρια εργασία που του παρέχει ένα σίγουρο εισόδημα. Επακτείνοντας μάλιστα την παραπάνω σκέψη του το Δικαστήριο έκρινε ότι και στην όμοια περίπτωση που ο μερικώς απασχολούμενος λαμβάνει σύνταξη από προηγούμενη εργασία του, και πάλι αυτό το γεγονός δεν αποτελεί αντικειμενικό λόγο για να αμείβεται λιγότερο απ' τον πλήρως απασχολούμενο.

Ατομικές συμφωνίες που προβλέπουν τη χορήγηση μικρότερης αμοιβής σε μερικώς απασχολούμενους προσκρούουν στις αναγκαστικού δικαίου διατάξεις, που απαγορεύουν τη δυσμενέστερη μεταχείρισή τους έναντι των πλήρως απασχολούμενων και άρα είναι άκυρες.

Ως συνέπεια της παραπάνω ακυρότητας, ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να απαιτήσει να ισχύουν έναντι αυτού οι ρυθμίσεις που αφορούν τους πλήρως απασχολούμενους. Αυτό ισχύει και στην περίπτωση που η παροχή που δίνεται στον πλήρως απασχολούμενο είναι ανώτερη απ' την προβλεπόμενη στη ΣΣΕ, αρκεί να μην υπάρχουν λόγοι αντικειμενικοί που να δικαιολογούν τη διαφορετική μεταχείριση.

Υποστηρίζεται στη γερμανική νομική θεωρία η άποψη, ότι πιθανή νομική συνέπεια μιας παραβίασης της υποχρέωσης ίσης μεταχείρισης και η απαίτηση του μερικώς απασχολούμενου για αποζημίωση, καθώς επίσης και η πρόωρη λύση της εργασιακής σχέσης. Ωστόσο το Ανώτατο Εργατικό Δικαστήριο της Γερμανίας δεν δέχεται ένα τέτοιο δικαίωμα αποζημίωσης από τον μερικώς απασχολούμενο.

Αναφορικά με το βάρος απόδειξης γίνεται δεκτό ότι ο μερικώς απασχολούμενος οφείλει ν' αποδείξει τη διαφορετική μεταχείριση και τους λόγους για την υποχρέωση του εργοδότη για ίσης μεταχείριση έναντι των πλήρως απασχολούμενων. Ο εργοδότης οφείλει ν' αποδείξει ότι η διαφορετική μεταχείριση γίνεται για αντικειμενικούς λόγους.

Έμμεση διάκριση σε βάρος των μερικώς απασχολούμενων

Η δυσμενέστερη μεταχείριση των μερικώς απασχολούμενων προσκρούει όπως ήδη αναφέρθηκε στη γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης, αλλά και στη διάταξη του άρθρ. 38, παρ. 2, Ν.1892/1990, όταν πρόκειται για ζήτημα αμοιβής της εργασίας. Επειδή όμως όπως

εισαγωγικά παρατηρήθηκε, η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων με Μ.Α. είναι γυναίκες, τόσο στο ΔΕΚ, όσο και στο Γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό αποφάνθηκαν σε πολλές περιπτώσεις, ότι πρόκειται για έμμεση διάκριση των εργαζομένων με βάση το φύλο, οπότε παραβιάζονται και οι διατάξεις των άρθρ.119. Συνθ.ΕΕ και στο Ελληνικό Δίκαιο ειδικότερα και το άρθρ.22 παρ.1'β Συντ. που κατοχυρώνουν την ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών.

Έμμεση διάκριση μπορούμε να πούμε ότι υπάρχει, όταν μια ρύθμιση που κατ' αρχήν δε διακρίνει (άμεσα) τους άνδρες από τις γυναίκες, εντούτοις δημιουργεί βλάβη σε πολύ περισσότερες γυναίκες απ' ότι σε άνδρες (ή το αντίστροφο) και η διάκριση αυτή δε δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Ωστόσο τα γερμανικά δικαστήρια δεν αρκούνται στο ότι η θιγόμενοι από μια ρύθμιση είναι πολύ περισσότεροι εκπρόσωποι ενός μόνο φύλου, προκειμένου να δεχτούν ότι πρόκειται για έμμεση διάκριση. Η ύπαρξη έμμεσης διάκρισης μπορεί να καταδειχτεί με τη βοήθεια μιας σύγκρισης του ποσοστού ενός φύλου στους ευνοούμενος της συγκεκριμένης ρύθμισης με το ποσοστό του ίδιου φύλου στους θιγόμενους αυτής της ρύθμισης. Έμμεση διάκριση υπάρχει κατά την άποψη αυτή, μόνο όταν στους θιγόμενους απ' τη ρύθμιση είναι μόνο 50%.

Μια διαφορετική μεταχείριση με βάση το φύλο είναι τότε μόνο δικαιολογημένη, όταν και εάν αυτή εξυπηρετεί πραγματικές επιχειρησιακές ανάγκες που δεν μπορούν να ικανοποιηθούν διαφορετικά. Σε περίπτωση λοιπόν αντιδικίας οφείλει ο εργοδότης ν' αποδείξει ότι η παρεχόμενη από τους άνδρες εργασία έχει μεγαλύτερη αξία απ' αυτή των γυναικών.

Σε περίπτωση λοιπόν έμμεσης διάκρισης σε βάρος των μερικά απασχολούμενων γυναικών παύουν να ισχύουν οι ρυθμίσεις που προβλέπουν διακρίσεις και πρέπει να συμπληρωθούν από το δικαστή με βάση τους ισχύοντες νόμους.

Οι δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος των μερικά απασχολούμενων γυναικών έχουν απασχολήσει ιδιαίτερα και το Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΔΕΚ). Αξίζει όμως να γίνει αναφορά σε μια απ' τις πλέον πρόσφατες αποφάσεις του ΔΕΚ. Η υπόθεση αφορούσε απόρριψη απ' την εργοδότη εταιρεία της υποψηφιότητας της ενάγουσας εργαζόμενης με Μ.Α. σε θέση η οποία έπρεπε να πληρωθεί με προαγωγή.

Το ΔΕΚ έκρινε κατ' αρχήν με βάση και παλαιότερη νομολογία του ότι το άρθρ.119 Συνθ.ΕΕ που απαιτεί ίση αμοιβή για όμοια εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί «μια από τις βάσεις της κοινότητας». Δέχεται επίσης ότι το άρθρ.119 Συνθ.ΕΕ ισχύει και για τις δημόσιες επιχειρήσεις. Ακολουθώντας, όπως αναφέρει στην απόφαση, την πάγια νομολογία «υφίσταται έμμεση διάκριση, όταν η εφαρμογή εθνικού μέτρου, το οποίο έχει ουδέτερη διατύπωση, θέτει στην πράξη σε δυσμενή μοίρα ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών παρά ανδρών».

Κατά την ενάγουσα εργαζόμενη στην υπηρεσία στην οποία απέκτησε την αρχαιότητά της, το 87% των εργαζομένων με Μ.Α. είναι γυναίκες. Τα πράγματα θα ήταν διαφορετικά κατά το ΔΕΚ «μόνο στην περίπτωση που η διαφορετική μεταχείριση των δυο κατηγοριών εργαζομένων δικαιολογούνταν από αντικειμενικά στοιχεία ξένα προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλλου».

Αλλά και στις ΣΣΕ οι άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις πρέπει να ληφθούν υπόψη με βάση το άρθρ.119 Συνθ.ΕΕ. Το Γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό θεώρησε ανίσχυρη μια ρύθμιση ΣΣΕ, η οποία προέβλεπε για τους εργαζόμενους άνδρες «επίδομα συζύγου», διότι δεν προβλέπονταν

αντίστοιχο επίδομα για τις εργαζόμενες παντρεμένες γυναίκες. Αλλά και στο πεδίο των έμμεσων διακρίσεων το Γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό, με αναφορά στη νομολογία του ΔΕΚ και υπαναχώρηση από δική του προηγούμενη νομολογία, έκρινε ότι η ρύθμιση σε ΣΣΕ για μεγαλύτερο χρόνο δοκιμασίας για τους μερικώς απασχολούμενους ως προϋπόθεση για την εξέλιξή τους, ήταν αντίθετη με το άρθρ.119 Συνθ.ΕΕ και με την κοινοτική οδηγία 75/117, διότι δεν ήταν δυνατόν να αποδειχθεί ότι αυτή η διαφοροποίηση δικαιολογούνταν για λόγους που είχαν σχέση με προσωπικές ικανότητες.

Ειδικότερα θέματα μερικής απασχόλησης

- *Γενικά, εξομοίωση μερικής με πλήρη απασχόληση*

Εκτός από τη μικρότερη χρονική διάρκεια της εργασίας και τον αναλόγως μειωμένο μισθό, η Μ.Α. δεν διαφέρει κατά τα λοιπά από την πλήρη απασχόληση. Εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Η απαγόρευση διακρίσεων σε βάρος των μερικά απασχολούμενων δεν επεκτείνεται και στο χρόνο της πρόσληψης του εργαζομένου. Ο εργοδότης δηλαδή δεν είναι υποχρεωμένος να αιτιολογήσει γιατί δεν επιθυμεί να προσλάβει στην εργασία του τους εργαζόμενους με Μ.Α. Η έλλειψη εξάλλου θέσεων Μ.Α. σε μια επιχείρηση δεν συνιστά ούτε έμμεση διάκριση σε βάρος των γυναικών με το σκεπτικό ότι οι γυναίκες επιζητούν περισσότερο θέσεις Μ.Α. Ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος από κανένα κανονισμό της επιχείρησης, ο οποίος θα καθόριζε ένα ορισμένο ποσοστό μερικώς απασχολούμενων.

Το άρθρο 38, παρ. 7, Ν.1892/1990 καλύπτει και το δικαίωμα του μερικά απασχολούμενου να λάβει αποζημίωση απ' τον εργοδότη λόγω καταγγελίας της εργασιακής σχέσης. Το ύψος της αποζημίωσης υπολογίζεται με βάση τις αναλογικά μειωμένες αποδοχές, ενώ η υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή αποζημίωσης γεννιέται εφόσον η σύμβαση είχε διάρκεια τουλάχιστον δύο μηνών, ανεξάρτητα από τη διάρκεια της ημερήσιας απασχόλησης. Ο μερικά απασχολούμενος έχει επίσης όλα τα συνδικαλιστικά δικαιώματα κατά το Ν. 1264/1982 και εφαρμόζονται επίσης και γι' αυτούς οι διατάξεις του Ν. 1767/1988 για τα Συμβούλια των εργαζομένων.

- *Συντάξεις γήρατος σε μερικά απασχολούμενους*

Στη Γερμανία, κατά το παρελθόν, οι μερικά απασχολούμενοι αποκλείονταν πολύ συχνά από την παροχή συντάξεων γήρατος που δίνονταν από την επιχείρηση στην οποία εργάζονταν. Τα δικαστήρια δέχονταν με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων το δικαίωμα του εργοδότη να χορηγεί ελεύθερα τις παροχές σ' οποίες κατηγορίες εργαζομένων ήθελε και συνήθως αυτοί ήταν μόνο οι πλήρως απασχολούμενοι.

Η τάση της νομολογίας αυτής άλλαξε με την απόφαση του Ανώτατου Εργατικού Ακυρωτικού στις 6/4/1982, που δέχτηκε ως απαράδεκτο τον αποκλεισμό των μερικά απασχολούμενων από την παροχή συντάξεων γήρατος. Κρίθηκε συγκεκριμένα ότι η προϋπόθεση που απαιτούσαν οι εργοδότες για να χορηγήσουν την παροχή και που ήταν η συμπλήρωση 15 ετών υπηρεσίας με τη μορφή πλήρους απασχόλησης, απέκλειε αυθαίρετα και χωρίς αντικειμενικό λόγο τους

μερικά απασχολούμενους απ' τη συγκεκριμένη παροχή.

Σε μια άλλη περίπτωση που απασχόλησε το Ανώτατο Εργατικό Ακυρωτικό της Γερμανίας, η υπόθεση παραπέμφθηκε με τη μορφή προδικαστικού ερωτήματος στο ΔΕΚ το οποίο έκρινε ως εξής: Υπάρχει παραβίαση του άρθρ.119 Συνθ.ΕΕ, όταν ο αποκλεισμός των μερικά απασχολούμενων από τη χορήγηση σύνταξης αφορά περισσότερες γυναίκες απ' ότι άνδρες, οπότε σ' αυτήν την περίπτωση πρέπει ν' αποδείξει ο εργοδότης, ότι αυτό το μέτρο επιβάλλεται για λόγους που δικαιολογούνται αντικειμενικά και δεν έχει καμία σχέση με διάκριση λόγω φύλου.

Οποσδήποτε πάντως οι μερικά απασχολούμενοι δεν δικαιούνται σύνταξη στο ίδιο ύψος με τους πλήρως απασχολούμενους. Για παράδειγμα το Γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό, έκρινε ότι εργαζόμενη με 25 ώρες εβδομαδιαίως έπρεπε να λάβει σύνταξη κατά ποσοστό 62,5% που ήταν η αναλογία του δικού της χρόνου εργασίας μ' έναν πλήρως απασχολούμενο.

Ένα παρεμφερές με το παραπάνω ζήτημα ήταν η περίπτωση ενός εργοδότη που έκανε ομαδική ασφάλεια για τους εργαζομένους τους και καθόρισε το ύψος της παροχής από την ασφάλιση μεταξύ πλήρως απασχολουμένων και απασχολουμένων σε αναλογία 3 προς 2. Ωστόσο με τον τρόπο αυτό απέκλεισε από την ομαδική ασφάλιση τους εργαζομένους με ωράριο κάτω του μισού σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους. Το Γερμανικό Ανώτατο Εργατικό Ακυρωτικό έκρινε ότι αυτός ο αποκλεισμός είναι απαράδεκτος.

Δυσμενής διάκριση σε βάρος των ανδρών κρίθηκε από το ΔΕΚ ότι υπάρχει όταν οι άνδρες αποκτούν δικαίωμα σύνταξης σε μεγαλύτερη ηλικία σε σχέση με τις γυναίκες. Τέτοιες ρυθμίσεις κρίθηκε ότι έρχονται σε αντίθεση με το άρθρ.119 Συνθ.ΕΕ.

- Δώρα, επιδόματα, άδειες αναψυχής στους μερικά απασχολούμενους

Το άρθρο 38, παρ.4 και άρθρ.2, παρ.8, Ν.2639/1998 έλυσαν οριστικά το πρόβλημα που είχε απασχολήσει στο παρελθόν τη νομολογία σχετικά με το δικαίωμα των μερικά απασχολούμενων να λαμβάνουν ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα άδειας και τα χορήγησε σε όλους τους μερικά απασχολούμενους εξομοιώνοντάς τους και σ' αυτό το ζήτημα με τους πλήρως απασχολούμενους. Μέχρι το 1975 η πάγια νομολογία των δικαστηρίων δέχονταν ότι οι μερικά απασχολούμενοι δεν είχαν δικαίωμα ετήσιας άδειας αναψυχής, διότι δε συνέτρεχε ως προς αυτούς η απαραίτητη προϋπόθεση της «ουσιώδους ανάλωσης των παραγωγικών τους δυνάμεων». Η νομολογία αυτή άλλαξε με την Α.Π. 1086/1975, που δέχτηκε ότι δεν αποτελεί προϋπόθεση για τη χορήγηση άδειας αναψυχής η ουσιώδης ανάλωση των παραγωγικών δυνάμεων του εργαζόμενου και άρα θα έπρεπε να χορηγείται και στους μερικά απασχολούμενους. Σήμερα πάντως μετά την ισχύ του άρθρ.38, παρ. 4, Ν.1892/1990 η παραπάνω αναφορά στη νομολογία έχει ιστορική μόνο αξία.

Το άρθρ.38, παρ. 4 παραπέμπει στην ανάλογη εφαρμογή και για τους μερικά απασχολούμενους των παρ.1 και 2 του άρθρ.2, Ν.539/1945. Ωστόσο γίνεται δεκτό ότι εφαρμόζονται και οι παρ.4 και 5 του άρθρ.5 του ίδιου νόμου, οπότε και στους μερικά απασχολούμενους οφείλονται αποδοχές και επίδομα άδειας, έστω κι αν η σύμβαση διάρκειας της χωρίς να δοθεί η άδεια.

Άδεια αναψυχής δικαιούνται όλοι ανεξαρτήτως οι μερικά απασχολούμενοι με τις εξής διακρίσεις: Ο μερικά απασχολούμενος σε καθημερινή βάση με μειωμένο ωράριο λαμβάνει αποδοχές και επίδομα άδειας με βάση το μειωμένο μισθό του, αλλά οι ημέρες άδειας

υπολογίζονται βάσει των κοινών διατάξεων (εφαρμ.2, παρ.1, Ν.539/1945).

Όταν πρόκειται για μισθωτό που εργάζεται μερικές μόνο εργάσιμες ημέρες την εβδομάδα, το μήνα ή το έτος, ή μερικούς μήνες (εκ περιτροπής ή διαλείπουσα εργασία) εφαρμόζεται το άρθρ.2, παρ.2α Ν.539/1945, οπότε για τις ημέρες και τις αποδοχές άδειας υπολογίζεται για κάθε 25 ημέρες εργασίας το $\frac{1}{2}$ της άδειας του πλήρως απασχολούμενου, ενώ το επίδομα είναι ισόποσο, αλλά δεν μπορεί να υπερβεί τα 13 ημερομίσθια σε μισθωτούς αμειβόμενους με ημερομίσθιο ή τα 12,5 ημερομίσθια σε μισθωτούς αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό.

Το άρθρ.38, Ν.1892/1990 δεν παραπέμπει στην ε.γ.σ.σ.ε. της 21/2/1990 στην οποία προβλέπεται η χορήγηση επί πλέον ημερών άδειας στους μισθωτούς που έχουν συμπληρώσει 25 έτη υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε οποιονδήποτε εργοδότη με οποιαδήποτε ειδικότητα. Κατά μια ορθή άποψη η επί πλέον αυτή άδεια πρέπει να ισχύσει και για τους μισθωτούς με Μ.Α., αφού ο νομοθέτης παραπέμπει στο βασικό περί άδειας νόμο, χωρίς μ' αυτό να θέλει ν' αποκτήσει την εφαρμογή και άλλων διατάξεων που ισχύουν παράλληλα όπως είναι η παραπάνω ε.γ.σ.σ.ε.

Αναφορικά με τα επιδόματα εορτών (δώρα) ισχύει εν προκειμένω η α.α. 19040/1981 η οποία υπολογίζει την ανάλογη μείωση των δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα λόγω Μ.Α. κατά τις εξής διακρίσεις: Για τους μερικά απασχολούμενους καθημερινά προβλέπεται ότι θα λάβουν ως δώρο όσα ημερομίσθια λαμβάνει ο πλήρως απασχολούμενος. Βάση όμως για τον υπολογισμό του δώρου θα είναι μειωμένες οι αποδοχές του.

Για τους απασχολούμενους με διαλείπουσα εργασία λαμβάνεται υπόψη (άρθρ.1, παρ.5, της ν.α. 19040/1981) ο αριθμός των πραγματοποιηθέντων ημερομισθίων μέσα στα διαστήματα – πλαίσια του δώρου και ο μισθωτός λαμβάνει για το δώρο του Πάσχα 2 ημερομίσθια (ή τα $\frac{2}{25}$ του μισθού) για κάθε 13 πραγματοποιηθέντα κατά το διάστημα από 1/1 ως 30/4, ενώ για το δώρο των Χριστουγέννων 1 ημερομίσθιο (ή το $\frac{1}{25}$ του μισθού) για κάθε 8 πραγματοποιηθέντα στο διάστημα 1/5 έως 31/12. Εάν είναι μειωμένη και η καθ' ημέρα απασχόληση είναι αυτονόητο ότι και το ποσό του ημερομισθίου θα είναι ανάλογα μειωμένο.

Όσον αφορά άλλα πιθανά επιδόματα που μπορεί να χορηγεί ο εργοδότης στους εργαζομένους του γίνονται δεκτά τα ακόλουθα:

Κατά την περίπτωση που ένα χορηγούμενο επίδομα, το οποίο δεν εξαρτάται από το ύψος του μισθού, δεν προβλέπεται ρητά να δοθεί στους μερικά απασχολούμενους σε μικρότερο ποσοστό σε σχέση μ' αυτό που λαμβάνουν οι πλήρως απασχολούμενοι, τότε το επίδομα πρέπει να δίνεται και τους μερικά απασχολούμενους. Αποκλείεται πάντως σε κάθε άλλη περίπτωση η δυνατότητα στον εργοδότη να μη συμπεριλαμβάνει τους μερικά απασχολούμενους στα πρόσωπα που δικαιούνται τις οικειοθελείς παροχές του. Μπορεί όμως να δικαιολογείται η χορήγηση σ' αυτούς μικρότερου εισοδήματος ανάλογα με τις χώρες εργασίας τους.

Υπάρχουν ωστόσο επιδόματα, τα οποία παρέχονται για την κάλυψη ειδικών αναγκών που μπορεί να μην αφορούν τους μερικά απασχολούμενους. Για παράδειγμα το επίδομα τροφής που μπορεί να δίνεται σε εργαζόμενους που απασχολούνται με πλήρες ωράριο δικαιολογείται να μη χορηγείται στους μερικά απασχολούμενους, οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα να γευματίζουν στο σπίτι τους.

Μερικά από τα επιδόματα, τα οποία έχουν δικαίωμα να απαιτήσουν οι μερικά απασχολούμενοι, σε περίπτωση που δεν τους δίνονται από τον εργοδότη είναι: δάνεια, επιδόματα για αγορά ρούχων, βοηθήματα σε περιπτώσεις γάμου, ή μετακόμισης, ή γέννησης παιδιού του εργαζόμενου, επιδόματα ασθένειας, επιδόματα ενοικίου κλπ.

- *Συμπληρωματική μερική απασχόληση*

Είναι μάλλον συνηθισμένο το φαινόμενο στην πράξη να πιέζουν οι εργοδότες τους μερικά απασχολούμενους για πραγματοποίηση πρόσθετων ωρών εργασίας, αφού από τη φύση της η Μ.Α. σημαίνει και λιγότερη καταπόνηση για τον εργαζόμενο και άρα ευκολότερα θα μπορούσε να του ζητηθεί κάτι παρόμοιο, σε αντίθεση με τους ήδη καταβεβλημένους απ' την εργασία τους πλήρως απασχολούμενους.

Το άρθρ. 38, παρ.5 και άρθρ.2, παρ.9, Ν.2639/1998 και Ν.1892/1990 αντίστοιχα κατοχυρώνει το δικαίωμα του μερικά απασχολούμενου να αρνηθεί πρόσθετη εργασία, εφόσον έχει κι άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Κατά την ορθότερη άποψη ο νόμος είναι ευρύτατα διατυπωμένος ώστε να επιτρέπει στο μισθωτό να επικαλεσθεί οποιαδήποτε υποχρέωση που κατά τα συναλλακτικά ήθη θεωρείται οικογενειακή, αρκεί να τη συσχετίζει με συγκεκριμένη ενασχόληση.

Πάντως με τη διατύπωση του άρθρ.38, παρ.5 ο μερικά απασχολούμενος βρίσκεται σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με τον πλήρως απασχολούμενο, σχετικά με την υποχρέωσή του για παροχή εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη, αφού για τον τελευταίο ισχύει η διάταξη του άρθρου 659 Α.Κ. και συνεπώς έχει τέτοια υποχρέωση μόνο

όταν συντρέχει περίπτωση έκτακτης ανάγκης για παροχή της θα προσέκρουε στην καλή πίστη. Άρα έχει μεγαλύτερη ευχέρεια άρνησης, αφού δεν υποχρεούται ν' αποδείξει ύπαρξη άλλης απασχόλησης ή οικογενειακές υποχρεώσεις.

Πριν την ψήφιση του Ν.1892/1990 είχε υποστηριχθεί η άποψη ότι πρέπει να αποκλειστεί εξ ολοκλήρου η εφαρμογή του 659 Α.Κ. στην περίπτωση της «συμπληρωματικής μερικής εργασίας», διότι φαίνεται αντίθετο με τη φύση της Μ.Α. να αναγνωρισθεί στον εργοδότη το δικαίωμα ν' αυξάνει μονομερώς, έστω και κατ' εξαίρεση, το συμφωνημένο εργάσιμο χρόνο. Η παραπάνω άποψη βασίζεται στη σκέψη ότι ο μερικά απασχολούμενος θα πρέπει να είχε ειδικούς λόγους, για τους οποίους ήθελε να εργάζεται ελαττωμένα. Συνεπώς, θα έπρεπε να απαιτείται σε κάθε περίπτωση συναίνεση του μισθωτού για την υπέρβαση του αρχικά συμφωνηθέντος ωραρίου. Σημειώνεται εξάλλου για τη θεμελίωση αυτής της άποψης, ότι και το γαλλικό και το γερμανικό δίκαιο δεν αναγνωρίζουν τέτοιο μονομερές δικαίωμα στον εργοδότη. Σε κάθε περίπτωση πάντως η ανωτέρω άποψη έχει σήμερα μόνο ιστορική αξία, λόγω της ρητής διάταξης του άρθρ.38, παρ.5, Ν.1892/1990.

- *Δικαίωμα προτεραιότητας*

Το άρθρ.38, παρ.6 και άρθρ.2, παρ.10ά Ν.2639/1998 και Ν.1892/1990 αντίστοιχα ορίζει ότι «Ο μερικώς απασχολούμενος επί ίσοις όροις έχει προτεραιότητα πρόσληψης σε θέση εργασίας πλήρους απασχολήσεως στην αυτή επιχείρηση».

Προβληματική φαίνεται να είναι η ερμηνεία του όρου «επί ίσοις

όροις». Κατά την ορθότερη άποψη το «επί ίσοις όροις» σημαίνει σύγκριση κόστους μισθωτών που βρίσκονται στην ίδια υπηρεσιακή, οικογενειακή κλπ κατάσταση. Διαφορετικά, αν δηλαδή θεωρούνταν χωρίς περιορισμούς ως όροι κόστους, θα απέβαινε τελικά η ρύθμιση άδικη για το μισθωτό που εργαζόταν έως τώρα μερικώς στην επιχείρηση, αφού θα σήμαινε γι' αυτόν παραίτηση από τη διασφάλιση ελαχίστου ορίου αμοιβής, και κυρίως από επιδόματα αρχαιότητας, τέκνων, σπουδών κλπ.

Υποστηρίχθηκε στη θεωρία και η άποψη ότι η παραπάνω ρύθμιση δεν πρόκειται να λειτουργήσει υπέρ του μισθωτού που απασχολείται μερικά, αφού δεν πρόκειται να είναι συχνές οι περιπτώσεις που ο εργοδότης που προσέφερε θέσεις Μ.Α. θα είναι σε θέση στο άμεσο μέλλον να προσφέρει θέσεις πλήρους απασχόλησης.

Το δικαίωμα προτεραιότητας που αναγνωρίζεται στον μερικά απασχολούμενο της συγκεκριμένης επιχείρησης είναι δικαίωμα για κατάρτιση σύμβασης πλήρους απασχόλησης στη συγκεκριμένη θέση. Ο εργοδότης κατ' αρχήν οφείλει να ενημερώσει τους μερικά απασχολούμενους στην επιχείρησή τους για τη δημιουργία νέων θέσεων πλήρους απασχόλησης (πρόταση για σύναψη σύμβασης εργασίας). Η δήλωση του μισθωτού, που γίνεται μόλις περιέλθει σε γνώση του η πρόταση του εργοδότη, αποτελεί την αποδοχή.

Στο σημείο αυτό αξίζει να γίνει μια ακόμα αναφορά στις κρατούσες αντιλήψεις στη Γερμανία σχετικά με το παραπάνω ζήτημα. Κατά το άρθρ.1, παρ.3 BeschFG ο εργοδότης οφείλει να ανακοινώσει στον εργαζόμενο, ο οποίος έχει εκδηλώσει θέσεις που τυχόν θέλει να δημιουργήσει στην επιχείρηση. Η ανακοίνωση προς τον εργαζόμενο μπορεί να γίνει και με τοιχοκόλληση.

Κατ' αρχήν παρατηρείται το ότι στη Γερμανία δεν υπάρχει δικαίωμα προτεραιότητας του μερικά απασχολούμενου για κατάληψη θέσης πλήρους απασχόλησης στην επιχείρηση που εργάζεται. Αντίθετα ο νόμος θέλει να εξασφαλίσει τα συμφέροντα του μερικά απασχολούμενου απλώς με το να γνωστοποιηθεί σ' αυτόν η δημιουργία νέων θέσεων, ώστε να μπορεί να διεκδικήσει μια απ' αυτές με τους ίδιους όρους με τους άλλους υποψήφιους εντός και εκτός της επιχείρησης. Άρα στο σημείο αυτό η ρύθμιση του Ελληνικού νόμου προστατεύει περισσότερο το μερικά απασχολούμενο σε σχέση με τον αντίστοιχο γερμανικό νόμο.

Στη Γερμανική θεωρία γίνεται δεκτό ότι ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο, ακόμα κι αν ο τελευταίος εξεδήλωσε την επιθυμία να εργασθεί σε άλλη επιχείρηση του ίδιου εργοδότη. Το άρθρ.38, παρ.6 του δικού μας Ν.1892/1990 κάνει λόγο για δικαίωμα του μερικά απασχολούμενου για πρόσληψη σε θέση εργασίας στην ίδια επιχείρηση. Πάντως μπορεί να γίνει και σ' εμάς δεκτό ότι σε περίπτωση που στην ίδια επιχείρηση ανήκουν περισσότερες εκμεταλλεύσεις, υπάρχει αντίστοιχη με το γερμανικό νόμο υποχρέωση του εργοδότη για να ενημερώσει τον εργαζόμενο για τυχόν θέσεις πλήρους απασχόλησης που θα δημιουργηθούν σε κάποια άλλη εκμετάλλευση της αυτής επιχείρησης.

Κατά το Γερμανικό νόμο ο εργοδότης ενημερώνει τον εργαζόμενο για την ύπαρξη «αναλόγων» θέσεων εργασίας. Το αν μια θέση εργασίας είναι «ανάλογη» αναφέρεται αποκλειστικά στην ήδη εκφρασμένη επιθυμία του εργαζόμενου να καταλάβει τη συγκεκριμένη θέση. Δε σχετίζεται σε καμία περίπτωση με την προηγούμενη δραστηριότητά του στην επιχείρηση, οπότε το «ανάλογη» δε σημαίνει ανάλογη με το είδος της εργασίας που ασκούσε έως τώρα ο μερικά απασχολούμενος.

Μάλιστα μπορεί ο εργοδότης να τον θεωρεί εντελώς ακατάλληλο για τη θέση πλήρους απασχόλησης για την οποία ο εργαζόμενος μερικά έχει εκδηλώσει επιθυμία να καταλάβει. Αλλά και στο Ελληνικό Δίκαιο ο νόμος είναι γενικά διατυπωμένος («προτεραιότητα προσλήψεως σε θέση εργασίας...»), ώστε οι παραπάνω απόψεις της γερμανικής θεωρία μπορούν να εφαρμοστούν κι εδώ με τον ίδιο τρόπο. Δηλαδή η θέση εργασίας στην οποία επιθυμεί να προσληφθεί ο εργαζόμενος μπορεί να έχει εντελώς διαφορετικό περιεχόμενο σε σχέση με την έως τώρα απασχόλησή του στην επιχείρηση.

Σύμφωνα με το άρθρ.5 ε.γ.σ.σ.ε. 3/6/1993 «ο εργοδότης έχει υποχρέωση ενημέρωσης προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων... και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένων με πλήρη απασχόληση». Η διάταξη αυτή πάντως δε συνοδεύεται και από κάποια πιθανή κύρωση εις βάρος του εργοδότη σε περίπτωση μη συμμόρφωσής του με την παραπάνω υποχρέωσή του.

Σε μια τέτοια περίπτωση, όπως και στην περίπτωση παραβίασης εκ μέρους του εργοδότη της υποχρέωσής του να προσλάβει «επί ίσοις όροις» τον μερικά απασχολούμενο της επιχείρησής του μπορούμε να δεχτούμε τις εξής λύσεις:

Κατ' αρχήν θα ήταν δυνατό να θεμελιωθεί υποχρέωση του εργοδότη να καταρτίσει σύμβαση πλήρους απασχόλησης και με τον μερικά απασχολούμενο. Υποστηρίζεται όμως και η άποψη ότι ο εργοδότης μη ειδοποιώντας τον εργαζόμενο για τη συγκεκριμένη θέση πλήρους απασχόλησης ή ειδοποιώντας τον αργά, παραβιάζει μια παρεπόμενη υποχρέωσή του. Η παραβίαση αυτής της υποχρέωσης μπορεί να θεωρηθεί σε εξαιρετικές περιπτώσεις ότι μπορεί να εξαναγκάσει τον εργαζόμενο σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας, για λόγους που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη.

- *Λύση της σύμβασης εργασίας*

Η λύση της σύμβασης εργασίας του μερικά απασχολούμενου διέπεται από τις κοινές διατάξεις με ελάχιστες εξαιρέσεις, όπου θεσπίζονται ειδικές διατάξεις. Ως μια απ' αυτές τις εξαιρέσεις αναφέρεται η περίπτωση κατά την οποία, η εργασία του μερικά απασχολούμενου δε συνιστά το κύριο βιοποριστικό του επάγγελμα, αλλά μια δευτερεύουσα παράλληλη απασχόληση. Γίνεται δεκτό τότε ότι η απόλυση αυτού του υπαλλήλου δε διέπεται από τις διατάξεις του Ν.2112/1920, αλλά από τα άρθρ.669-672 Α.Κ.

Ο Ν.1892/1990 στο άρθρ.38, παρ.2 και στο άρθρ.2, παρ.6 του Ν.2639/98 κάνει λόγο για ακυρότητα της καταγγελίας λόγω μη αποδοχής από το μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για Μ.Α. Γίνεται όμως ορθά δεκτό ότι για να χαρακτηριστεί αυτή η καταγγελία ως άκυρη πρέπει η τροποποιητική εργοδοτική πρόταση να είναι αδικαιολόγητη. Εξάλλου ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος σε περίπτωση ύπαρξης επειγουσών επιχειρησιακών αναγκών, προκειμένου ν' αποφύγει την απόλυση ολόκληρου ή ενός σημαντικού τμήματος του προσωπικού της επιχείρησης, να προτείνει τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης.

Τα κριτήρια με βάση τα οποία θα γίνουν οι απολύσεις ορισμένων εργαζομένων καλύπτουν κατά τον ίδιο τρόπο πλήρως και μερικώς απασχολούμενους. Δεν μπορεί δηλαδή ν' αποτελέσει κριτήριο επιλογής για το ποιος εργαζόμενος θ' απολυθεί, απλά και μόνο ο χρόνος απασχόλησής του.

Έχει τεθεί το ζήτημα εάν αποτελεί μια έμμεση διάκριση σε βάρος των γυναικών το κριτήριο του συνυπολογισμού του εισοδήματός του (ή της) συζύγου, προκειμένου να επιλεγεί ποιος εργαζόμενος θα απολυθεί. Στην πιο συνηθισμένη περίπτωση είναι οι γυναίκες εκείνες των οποίων οι σύζυγοι έχουν τα μεγαλύτερα εισοδήματα. Οπότε γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι οι γυναίκες – σύζυγοι που απασχολούνται μερικώς είναι αυτές που πρώτες θα απολυθούν με βάση το παραπάνω κριτήριο, το οποίο θέλει να προστατεύσει τον εργαζόμενο που η οικογένειά του έχει μεγαλύτερη ανάγκη.

Για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απολύσεως ισχύουν οι γενικές διατάξεις των Ν.2112/1920 και Ν.3198/1995. Λαμβάνεται υπόψη επομένως τόσο ο χρόνος διάρκειας της συμβάσεως εργασίας, στον οποίο υπολογίζονται και οι μέρες που δεν εργαζόταν ο μερικά απασχολούμενος, όσο και το ποσό των τακτικών αποδοχών (άρθρ.3, παρ.1, Ν.2112/1920 και άρθρ.5, παρ.1, Ν.3198/1955). Οι τακτικές αποδοχές είναι οι αποδοχές που ο υπάλληλος ή ο εργάτης έλαβε κατά τον τελευταίο μήνα πριν την απόλυση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο«ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΙ ΜΗ ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ –
ΜΟΡΦΕΣ»

Α. ΜΟΡΦΕΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Εκτός από τις παραδοσιακές μορφές Μ.Α. (όπως η εκ περιτροπής εργασία) εμφανίστηκαν τα τελευταία χρόνια, ιδίως στο εξωτερικό νέες άγνωστες έως σήμερα μορφές απασχόλησης, όπως Karonavaz και Job Sharing, στις οποίες αξίζει να γίνει λόγος, έστω και συνοπτικά.

- Ξεκινώντας από την **εκ περιτροπής εργασία** πρέπει να τη διακρίνουμε σε συμβατική και μονομερή. Στη συμβατική της μορφή, εκ περιτροπής εργασία είναι (άρθρ.13, παρ.7, Ν.Δ.2961/1954) εκείνη στην οποία η μειωμένη απασχόληση χαρακτηρίζεται από την εναλλαγή χρονικών διαστημάτων εργασίας (ωρών, ημερών, εβδομάδων) με διαστήματα μη εργασίας και με ανάλογη μείωση αποδοχών. Απαραίτητες προϋποθέσεις της συμβατικής εκ περιτροπής εργασίας είναι: α) η αδυναμία του εργοδότη για πλήρη απασχόληση του εργαζομένου, β) γραπτή συμφωνία των μερών, γ) συμφωνία για καταβολή αντιστοίχως μειωμένου μισθού, δ) κανονική λειτουργία της επιχείρησης (γιατί αλλιώς πρόκειται για ευκαιριακή απασχόληση). Στο ίδιο άρθρο του Ν.Δ. 2960/1954 (άρθρ.13, παρ.7β) προβλέπεται η μονομερής επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας με απόφαση του εργοδότη, σε περιπτώσεις περιορισμού της δραστηριότητάς του και ύστερα από άδεια του νομάρχη.

- **Πρόσκαιρη ή ευκαιριακή** είναι η εργασία, η οποία παρέχεται σε ορισμένα μόνο διαστήματα μέσα στο χρόνο με τη σύναψη αυτοτελών κάθε φορά συμβάσεων εργασίας, αλλά με κανονικό ωράριο εργασίας. Στοιχείο που τη διαφοροποιεί από την κλασσική μορφή της Μ.Α. είναι η μη σταθερή απασχόληση και η παροδικότητα της παροχής εργασίας.

- Μια νέα μορφή ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας είναι αυτή του **ελαστικού ωραρίου**. Με το ωράριο αυτό δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να επιλέξει τις ώρες εργασίας του μέσα στην ημέρα, όπως και το ποιες θα είναι αυτές, με δυνατότητα συμψηφισμού των ωρών καθ' υπέρβαση του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου, όχι απλά σε εβδομαδιαία ή μηνιαία, αλλά εξαμηνιαία ή ετήσια βάση. Στις πιο συνηθισμένες περιπτώσεις πάντως ο εργαζόμενος υποχρεούται να συμπεριλάβει μέσα στο ωράριό του ορισμένες ώρες, που τις ορίζει η επιχείρηση και συμπίπτουν με τις ώρες αιχμής των εργασιών της.

- Γερμανικής προέλευσης είναι η **Καρναβ**, δηλ. «εργασία με κυμαινόμενο ωράριο σύμφωνα με τις επιχειρησιακές ανάγκες», που εφαρμόζεται κυρίως στο χώρο του εμπορίου και της παροχής υπηρεσιών. Κατά το σύστημα αυτό δεν προσδιορίζεται εκ των προτέρων ο ακριβής χρόνος ημερησίας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου, αλλά ο εργοδότης μπορεί να καλέσει τον εργαζόμενο όταν παραστεί ανάγκη. Υποστηρίχθηκε με σοβαρά επιχειρήματα ο κίνδυνος που προκύπτει απ' αυτήν την πρακτική για τα θεμελιώδη δικαιώματα του εργαζόμενου, όπως η επαγγελματική του ελευθερία (π.χ. λόγω παρεμπόδισης δεύτερης απασχόλησης), αλλά και για την ίδια την προσωπικότητά του λόγω του ανύπαρκτου ελεύθερου χρόνου του.

- Ένας ακόμα τύπος ελαστικοποίησης του ωραρίου είναι ο **χωρισμός της θέσης εργασίας μεταξύ δύο ή περισσότερων εργαζομένων (job sharing)**. Εφαρμόζεται ιδίως σε θέσεις εργασίας μη υψηλό επίπεδο ειδίκευσης. Ο χωρισμός της θέσης εργασίας αφορά συνήθως θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Δεν αποκλείεται όμως το job sharing, να εφαρμοστεί και σε θέση μερικής απασχόλησης. Το job sharing εμφανίζεται με διάφορες παραλλαγές που αφορούν κυρίως την εσωτερική κατανομή του χρόνου εργασίας, τη σχέση με το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, την υποχρέωση αναπλήρωσης ή αντικατάστασης σε περίπτωση κωλύματος κλπ. Στην απλούστερη μορφή του μια θέση εργασίας χωρίζεται μόνο με χρονικά κριτήρια. Είναι όμως δυνατός ο χωρισμός όχι μόνο βάση του χρόνου εργασίας, αλλά και του περιεχόμενου ή του είδους της εργασίας.

B. ΜΟΡΦΕΣ ΜΗ ΤΥΠΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

- **Εργασία με βάρδιες:** Σύμφωνα με στατιστικές ενδείξεις, οι απασχολούμενοι που πραγματοποιούν ενίοτε ή συνήθως βάρδιες αποτελούν ένα σεβαστό ποσοστό του συνόλου των εργαζομένων. Γενικά πρόκειται για νεώτερης και μέσης ηλικίας άτομα, άνδρες στη μεγάλη τους πλειοψηφία, που εξασκούν επαγγέλματα όπως χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού, πωλητές καθώς και τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί. Οι άνδρες δραστηριοποιούνται κυρίως στους κλάδους των μεταφορών, της δημόσιας διοίκησης και άμυνας και τις μεταποιητικές βιομηχανίες, ενώ οι γυναίκες απασχολούνται πρωτίστως στην υγεία και κοινωνική μέριμνα και σε μικρότερο βαθμό στις μεταποιητικές βιομηχανίες, το εμπόριο και τα ξενοδοχεία και εστιατόρια.

- **Εργασία τη νύχτα:** Οι απασχολούμενοι που απασχολούνται τη νύχτα είναι κατά κανόνα άνδρες και, όπως και στην περίπτωση των απασχολουμένων με βάρδιες, προέρχονται στη μεγάλη τους πλειοψηφία από τάξεις «νέου» αλλά και «ώριμου» δυναμικού (ηλικίας 30-64 ετών). Οι άνδρες δραστηριοποιούνται κυρίως στους κλάδους των μεταφορών, αποθηκείσεων και επικοινωνιών, της δημόσιας διοίκησης και άμυνας καθώς και στον κλάδο των ξενοδοχείων και εστιατορίων, απασχολούμενοι συνήθως είτε ως χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού, ή στην παροχή υπηρεσιών. Οι γυναίκες απασχολούμενες τη νύχτα δραστηριοποιούνται κυρίως στον κλάδο της υγείας και κοινωνικής μέριμνας και σε μικρότερο βαθμό στον κλάδο των ξενοδοχείων και εστιατορίων.

- **Εργασία το Σάββατο:** Η απασχόληση το Σάββατο εμφανίζεται ως σημαντικότερη από πλευράς συνολικού πληθυσμού απασχολουμένων. Σε μεγάλο βαθμό αυτό οφείλεται στη συμμετοχή του πρωτογενούς τομέα και κυρίως των γεωργικών δραστηριοτήτων, όπου η εργασία το Σάββατο αποτελεί κανόνα. Η απασχόληση το Σάββατο εμφανίζεται επίσης ως η πλέον συνήθης σε δύο άλλους μεγάλους κλάδους, το εμπόριο και τα ξενοδοχεία και εστιατόρια. Η μεγάλη συμμετοχή στην απασχόληση το Σάββατο παραδοσιακών κλάδων (όπως η γεωργία, αλλά και οι κατασκευές) ερμηνεύουν το σχετικά υψηλό μέσο όρο ηλικίας των απασχολουμένων σε σχέση, βέβαια, με τις υπόλοιπες μη-τυπικές μορφές απασχόλησης.

- **Εργασία την Κυριακή:** Την Κυριακή απασχολείται ενίοτε ή συνήθως ένα σημαντικότερο τμήμα του συνόλου των απασχολουμένων (περίπου ένας στους τρεις απασχολούμενους). Όπως και με τις άλλες μορφές της απασχόλησης κατά τις μη-τυπικές ώρες και ημέρες, η συνολική εικόνα κυριαρχείται από τους άνδρες, χωρίς ωστόσο να

απουσιάζουν οι γυναίκες από την πλειονότητα των επαγγελμάτων και κλάδων οικονομικής δραστηριότητας. Οι άνδρες δραστηριοποιούνται στη γεωργία, στα ξενοδοχεία και εστιατόρια καθώς και στις μεταφορές, κλπ., ενώ οι γυναίκες στη γεωργία, στα ξενοδοχεία και εστιατόρια και τέλος στην υγεία και κοινωνική μέριμνα.

- **Εργασία στο σπίτι:** Συνολικά σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας εργατικού δυναμικού του 1995, στο σπίτι του απασχολείται ένα σχετικά μικρό (4,2%) τμήμα του συνόλου των απασχολουμένων. Ωστόσο η εκτίμηση αυτή πρέπει να λαμβάνεται με επιφύλαξη καθώς είναι πιθανό οι πραγματικοί αριθμοί των απασχολουμένων στο σπίτι να είναι σημαντικά μεγαλύτεροι. Οι απασχολούμενοι στο σπίτι που κατέγραψε η ΕΣΥΕ από έρευνά της, δραστηριοποιούνται κυρίως στους κλάδους του πρωτογενούς τομέα και της εκπαίδευσης και σε μικρότερο βαθμό στη διαχείριση ακίνητης περιουσίας και επιχειρηματικές δραστηριότητες, στη μεταποίηση και τέλος στις δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών. Σε αρκετούς από αυτούς τους κλάδους οι γυναίκες υπερτερούν των αντίστοιχων ανδρών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

Ν. 2639/1998

1. Παραγωγικά αίτια του νόμου

Η ψήφιση του Ν. 2639/1998 και ιδίως των άρθρ. 1-4 αυτού αποτελούν συνέχεια μιας σειράς άλλων προηγούμενων διατάξεων για τη συμμόρφωση της χώρας μας στην πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που καθορίστηκε από τη Συνθήκη του Μάαστριχτ και εξειδικεύτηκε με τη Σύσταση (Recommendation) του Δεκέμβρη 1993 και τη «Λευκή Βίβλο» του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στόχος της πολιτικής αυτής είναι η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η ελαστικοποίηση της προστατευτικής των εργαζόμενων εργατικής νομοθεσίας, ώστε να μειωθεί το κόστος της εργασίας, για να μη μειωθούν τα κέρδη του μεγάλου κεφαλαίου των Ευρωπαϊκών χωρών από τον ανταγωνισμό που δέχεται τα τελευταία 10 χρόνια από τις ΗΠΑ και την Ισπανία.

Την Ευρωπαϊκή αυτή πολιτική αποδέχθηκαν και οι Ελληνικές κυβερνήσεις, που συνυπέγραψαν τη συνθήκη του Μάαστριχτ, χωρίς να συνεκτιμήσουν την ιδιαιτερότητα των συνθηκών εργασίας και αμοιβής των Ελλήνων εργαζόμενων, οι οποίοι ενώ απασχολούνται περισσότερες ώρες, αμείβονται κατά 100-250% χαμηλότερα σε σχέση με τους εργαζόμενους των άλλων ευρωπαϊκών χωρών και ιδίως της Γερμανίας, Αγγλίας, Βελγίου, Ιταλίας, Δανίας, Ολλανδίας και Σουηδίας.

Στις χώρες αυτές τα μέτρα που λήφθηκαν για τη μείωση του κόστους εργασίας ήταν ηπιότερα και η εφαρμογή τους εξαρτώνταν από τη σύναψη συλλογικών ή ατομικών συμφωνιών, όπως η εκ περιτροπής

εργασία, το σύστημα Καροναζ, που επιτρέπει τον καθορισμό των ωρών εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, χωρίς να θίγονται οι αποδοχές των εργαζομένων, η μειωμένη απασχόληση με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών, ύστερα από συμφωνία εργοδότη και μισθωτού. Σε καμιά όμως περίπτωση δεν υποβαθμίστηκε ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων και των ελεύθερων διαπραγματεύσεων μεταξύ εκπροσώπων των εργοδοτών και μισθωτών.

2. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Την *απορρύθμιση* του εργατικού δικαίου ως προς το χρόνο απασχόλησης επέφερε το άρθρ.41 του Ν.1892/1990, με το οποίο επέτρεπε όπως με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες εργοδότη και Συμβουλίου των εργαζομένων να καθορίζεται για χρονικό διάστημα μέχρι 3 μηνών αυξημένος αριθμός ωρών εργασίας της επόμενης αντίστοιχης περιόδου, έτσι ώστε ο μέσος όρος ωρών εργασίας του εξαμήνου να μην υπερβαίνει τις 40 ώρες εβδομαδιαίως. Η καταβαλλόμενη αμοιβή δε θα αυξομειώνονταν, αλλά για όλο το χρονικό διάστημα θα ήταν η κανονική των 8 ωρών ημερησίως και 40 ωρών εβδομαδιαίως.

Με τη διευθέτηση αυτή επέρχονταν ο συμψηφισμός της μιας ώρας υπερεργασίας της μιας 3μηνης περιόδου με τις λιγότερες των 8 ωρών ημερησίως της επόμενης τρίμηνης περιόδου, πράγμα που ήταν ανεπίτρεπτο από το προϋπάρχον νομικό καθεστώς. Δεδομένου ότι η μια ώρα εργασίας ημερησίως ήταν υποχρεωτική για τον εργαζόμενο, με τη ρύθμιση αυτή οι εργαζόμενοι, με το συμψηφισμό, ζημιώθηκαν την αμοιβή και την αύξηση 25% των ωρών υπερεργασίας.

Την αβαθή αυτή ρωγή στο υφιστάμενο νομικό καθεστώς διεύρυνε το άρθρ. 3, Ν. 2639/1998 που αντικατέστησε το άρθρ.41 του Ν.1829/1990. Με τη νέα διάταξη επιτρέπεται όπως με επιχειρησιακές ΣΣΕ ή με συμφωνίες εργοδότη και Συμβουλίου των εργαζομένων να καθορίζεται για χρονικό διάστημα μέχρι 3 μηνών και σε περίπτωση που συντρέχουν τεχνικοί ή οργανωτικοί λόγοι έως 6 μηνών, να καθορίζεται αυξημένος αριθμός ωρών εργασίας μέχρι 10 ημερησίως και 48 εβδομαδιαίως, χωρίς υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει πρόσθετη αμοιβή και προσαύξηση 25% για την 9^η ώρα και υπερωριακή απασχόληση για τη 10η ώρα. Σε αντιστάθμισμα των επιπλέον αυτών ωρών εργασίας μειώνεται ανάλογα ο αριθμός των ωρών εργασίας της επόμενης αντίστοιχης περιόδου των 3 ή 6 μηνών, ώστε ο μέσος όρος των ωρών εργασίας των δυο περιόδων να μην υπερβαίνει τις 40 ώρες εβδομαδιαίως.

Προκειμένου για επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 20 μισθωτούς η παραπάνω συμφωνία μπορεί να καταρτισθεί μεταξύ του εργοδότη και 5 από τους εργαζόμενους, που δεσμεύουν και τους υπόλοιπους 15 εργαζόμενους, έστω και αν αυτοί δεν αποδέχονται τους όρους της συμφωνίας και δεν έχουν εξουσιοδοτήσει τους συμβληθέντες στην κατάρτιση και υπογραφή τέτοιας συμφωνίας. Δηλαδή οι όροι αυτής αποκτούν χαρακτήρα κανονιστικό, της συμφωνίας υπέχουσας θέση επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης.

Οι πρωτοφανείς αυτές διατάξεις του άρθρ.3, Ν.2639/1998 έρχονται σε αντίθεση με τις θεμελιώδεις διατάξεις των άρθρ.4, παρ.1 και 22, παρ.1 και 2 του Συντάγματος, καθώς και με τις γενικές διατάξεις του Αστικού Δικαίου, της εργατικής νομοθεσίας και των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας 1 της Ουάσιγκτον του 1919, 97 και 98 του 1948 και 1949.

Το αντεργατικό αυτό μέτρο δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από πλευράς εξυπηρέτησης του γενικότερου δημοσίου συμφέροντος. Διότι ως προαναφέρθηκε σκοπός του νόμου είναι η ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας με τη μείωση του παραγωγικού κόστους και ιδίως του εργατικού κόστους και η καταπολέμηση της ανεργίας. Η ανάπτυξη όμως της οικονομίας δεν επιτυγχάνεται με μέτρα μονομερή σε βάρος των εργαζομένων, αλλά κυρίως με έργα υποδομής και εκσυγχρονισμού των παραγωγικών μέσων, που προϋποθέτουν επενδύσεις και ηλεκτρονική οργάνωση των επιχειρήσεων. Για 15 περίπου χρόνια οι εργαζόμενοι με τα ληφθέντα μέτρα λιτότητας υπέστησαν θυσίες, με την ίδια αιτιολογία της ανάπτυξης της εθνικής οικονομίας. Το αποτέλεσμα ήταν να αυξηθούν στο διπλάσιο ή και το τριπλάσιο τα κέρδη του μεγάλου κεφαλαίου. Ενώ οι εργαζόμενοι με τη μείωση του εισοδήματός τους έφτασαν στα όρια της φτώχειας.

Εξάλλου με την προαναφερθείσα διευθέτηση του χρόνου εργασίας η ανεργία αντί να μειωθεί αυξάνεται, διότι οι εργοδότες κατά την περίοδο των αυξημένων αναγκών του αντί να προσλαμβάνουν πρόσθετο προσωπικό έχουν τη δυνατότητα να τις αντιμετωπίζουν με την υπερεργασία και υπερωριακή απασχόληση του υπάρχοντος προσωπικού, χωρίς να επιβαρύνονται με τις προσαυξήσεις. Δηλαδή το μέτρο συντελεί στην αύξηση της ανεργίας και όχι στη μείωσή της.

Το πρόβλημα που δημιουργείται είναι αν οι επιχειρησιακές αυτές συλλογικές συμβάσεις ή Συμφωνίες εργοδότη και Συμβουλίου Εργαζομένων μπορούν να κατισχύσουν των ευνοϊκότερων όρων του νόμου ή των συλλογικών συμβάσεων, ως προς τα χρονικά όρια εργασίας, όπως ορίζει η διάταξη του άρθρου 3.

3. Τα τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης.

Έναν άλλο πρωτότυπο τρόπο απορρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας, που επινόησε το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και θεσμοθέτησε το άρθρ.4, Ν.2639/1998, είναι τα «Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης» (Τ.Σ.Α.).

Τα τοπικά αυτά σύμφωνα, που από το νόμο χαρακτηρίζονται ως «Ειδικές Συλλογικές Συμφωνίες», καταρτίζονται στις ευπαθείς περιοχές του άρθρ.4, παρ.1, Ν.2601/1998, προκειμένου για την εκτέλεση έργων ή δραστηριοτήτων, που χρηματοδοτούνται από εθνικούς πόρους και επιδοτούνται από την Ε.Ε., για την αναβάθμιση των περιοχών αυτών και για την ανάπτυξη της ανεργίας.

Η κατάρτισή τους γίνεται όχι από τα ενδιαφέροντα μέρη (εργοδότες και εκπροσώπους των εργαζομένων), αλλά από τους φορείς του Δημοσίου Τομέα, της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και τους τοπικούς κοινωνικούς φορείς του άρθρ.3, Ν.2232/1994, δηλαδή τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Επιμελητήρια, Δικηγορικούς και Ιατρικούς Συλλόγους, Λιμενικά Ταμεία κλπ), τις Δημόσιες Επιχειρήσεις (ΟΤΕ, ΔΕΗ, ΟΣΕ, Τράπεζες του Δημοσίου) και τους Δημόσιους Οργανισμούς Κοινής Ωφέλειας (ΟΚΕ, ΟΑΕΔ, Εργατική Εστία κλπ), παρουσία και του πιο αντιπροσωπευτικού της περιοχής Εργατικού Κέντρου.

Με τα Τ.Σ.Α. ρυθμίζονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και γενικά οι όροι και συνθήκες εργασίας των απασχολούμενων στα εν λόγω έργα ή δραστηριότητες, οι οποίοι όροι υπερισχύουν οποιασδήποτε άλλης σχετικής νομοθετικής διάταξης, ή Κανονισμού, ή ΣΣΕ, ή διαιτητικής απόφασης, εφόσον κατά την κατάρτιση της συμφωνίας παρέστη και το Εργατικό Κέντρο.

4. Τα θαυμαστά τεκμήρια της εξαρτημένης ή μη εργασίας

Στην ίδια κατεύθυνση της ελαστικοποίησης της εργατικής νομοθεσίας, για τη μείωση του κόστους εργασίας, κινείται και το άρθρ.1, Ν.2639/1998, με το οποίο ρυθμίζονται οι ειδικές μορφές απασχόλησης, της κατ' οίκον εργασίας, της αμοιβής κατά μονάδα εργασίας και της τηλεργασίας.

Την ευρεία εφαρμογή του συστήματος αυτού επεδίωξε η Λευκή Βίβλος και η Σύμβαση (Δεκέμβριος 1993) του Συμβουλίου της Ε.Ε. για να μειώσει το εργατικό κόστος. Διότι για να πληρωθεί ο μισθωτός ικανοποιητικό μεροκάματο εξαναγκάζεται σε εξαντλητική εργασία, ενώ ο εργοδότης απαλλάσσεται από τις υποχρεώσεις της εργατικής νομοθεσίας (πληρωμή πρόσθετων αποδοχών και προσαυξήσεων για υπερεργασία και υπερωριακή απασχόληση, επιδομάτων, δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, χορήγησης άδειας ανάπαυσης κλπ).

Ο χαρακτηρισμός της εργασιακής αυτής σχέσης ως εξαρτημένης ή ανεξάρτητης, προκειμένου να εφαρμοσθεί η ελάχιστη προστασία της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ήταν δυσχερής είναι χαλαρά, εφόσον ο χρόνος και ο τόπος της εκτέλεσης της εργασίας ορίζεται από το μισθωτό. Γι' αυτό και η νομολογία και η θεωρία ήταν διχασμένη.

Πάντως πολλές δικαστικές αποφάσεις τη σχέση εργασίας ως εξαρτημένη είτε με βάση της οικονομικής εξάρτησης, είτε της χαλαρής εξάρτησης, όπως λ.χ. στην περίπτωση του δημοσιογράφου που γράφει άρθρα στο σπίτι του και τα στέλνει στην εφημερίδα προς δημοσίευση, αντί μισθού.

Ο χαρακτηρισμός της σχέσης ως εξαρτημένης γίνεται από το δικαστήριο, ανεξάρτητα από το χαρακτηρισμό που έδωσαν τα συμβληθέντα μέρη.

Εξ άλλου οι κατ' οίκον εργαζόμενοι θεωρήθηκαν ως παρέχοντες εξαρτημένη εργασία και υπάχθηκαν στο θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων του Ν.1876/1990 (άρθρ. 1).

Το νομικό και νομολογιακό αυτό καθεστώς ανέτρεψε το άρθρ.1, Ν.2639/1998 κατά το οποίο η μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας, τηλεεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε 15 ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Το τεκμήριο αυτό δεν ισχύει αν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη. Κατά την παρ.2 του ίδιου άρθρου το τεκμήριο αυτό ισχύει και για τους απασχολούμενους κατά την ισχύ του νόμου, εφόσον ο εργοδότης δεν υποβάλλει σχετική δήλωση της συμφωνίας στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας εντός 9 μηνών από τη δημοσίευση του νόμου, διαφορετικά η συμφωνία υποκρύπτει σύμβαση κατάρτιση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

Το πρόβλημα που δημιουργείται είναι αν η έγγραφη κατάρτιση της σύμβασης και η εμπρόθεσμη ανακοίνωσή της στην Επιθεώρηση Εργασίας μπορεί να θεωρηθεί κατά τεκμήριο του νόμου πως η εργασιακή σχέση δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και αν το τεκμήριο αυτό είναι μαχητό ή όχι.

Κατά τη θεωρία του Δικονομικού Αστικού Δικαίου τεκμήρια αποτελούν τα συμπεράσματα που ο νόμος μπορεί να θεσπίσει τεκμήριο για το ότι αποδειχθεί η προϋπόθεση της εφαρμογής εργασίας, εφόσον όμως τα έννομα αποτελέσματα επέρχονται έμμεσα με την εφαρμογή μιας άλλης διάταξης, που προϋποθέτει τη συνδρομή ορισμένων πραγματικών περιστατικών, δεν υπάρχει νόμιμο τεκμήριο.

Στην προκείμενη περίπτωση του άρθρ.1 ν.2639/1998 το τεκμήριο έχει ως πραγματική βάση το γεγονός ότι η κατάρτιση της σύμβασης έγινε εγγράφως και ότι ανακοινώθηκε εμπρόθεσμα στην Επιθεώρηση Εργασίας. Βάση δε των τοπικών αυτών στοιχείων χαρακτηρίζει τη σχέση εργασίας ως μη εξαρτημένης, οπότε τα έννομα αποτελέσματα επέρχονται εμμέσως με την εφαρμογή άλλων κανόνων που αφορούν την ανεξάρτητη εργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

Α. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Μερική απασχόληση

- Το 1995, τελευταία χρονιά για την οποία υπάρχουν διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία, με μερική απασχόληση απασχολούνταν το 4,8% του συνόλου των απασχολουμένων (184 χιλιάδες άτομα περίπου). Στη μεγάλη τους πλειοψηφία (περισσότερο από 60%) πρόκειται για γυναίκες, μεσαίων κυρίως ηλικιών. Οι εκτιμήσεις για την έκταση της μερικής απασχόλησης που προέρχονται από τις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη με επιφύλαξη γιατί βασίζονται στις υποκειμενικές αντιλήψεις των ερωτώμενων αναφορικά με το τι ακριβώς σημαίνει μερική απασχόληση.

- Οι μερικώς απασχολούμενοι συνιστούν μια εξαιρετικά ανομοιογενή ομάδα. Παράλληλα με άτομα που ασχολούνται ελάχιστες μόνον ώρες (και τα οποία βρίσκονται πλησιέστερα στην ανεργία παρά στην απασχόληση), υπάρχουν και εργαζόμενοι με πλήρες ή σχεδόν πλήρες ωράριο (περισσότερες από 31 ώρες εβδομαδιαίως).

- Αλλά και ανάμεσα στους πλήρως απασχολούμενους, αρκετοί είναι εκείνοι που εργάζονται λίγες ώρες μόνον ώρες. Το 1994 για παράδειγμα, με συνήθη εβδομαδιαία απασχόληση έως 20 ώρες εκτιμήθηκε ότι απασχολείται το 1,9% του συνόλου των (πλήρως) απασχολουμένων, ενώ με απασχόληση έως 30 ώρες (για

(πλήρως) απασχολουμένων, ενώ με απασχόληση έως 30 ώρες (για πολλούς το όριο ανάμεσα στη μερική και πλήρη απασχόληση) το 7,7% του συνόλου των απασχολουμένων. Μια εκτίμηση επομένως της έκτασης της μερικής απασχόλησης με βάση τις συνήθειες ώρες εργασίας, θα έδινε υψηλότερα ποσοστά (ακόμη και διπλάσια) απασχολουμένων με αυτή τη μορφή της απασχόλησης, από αυτά που λαμβάνουμε με τον αυτό-ορισμό των ερωτώμενων.

- Αναλυτικότερες ταξινομήσεις των ατόμων με μερική απασχόληση κατά επάγγελμα, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, βαθμό αστικότητας και θέση στο επάγγελμα, έδειξαν ότι το μεγαλύτερο μέρος της μερικής απασχόλησης επικεντρώνεται στη γεωργία και σε αυτό συμμετέχουν δυσανάλογα οι γυναίκες (αλλά και οι άνδρες) βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση. Από την υπόλοιπη μερική απασχόληση (η οποία σημειωτέον είναι μικρή και κυρίως από γυναίκες), αξιόλογα μεγέθη μερικώς απασχολουμένων παρατηρούνται μόνο για το εμπόριο (και από τα δυο φύλα), τις κατασκευές (από τους άνδρες) και τέλος την εκπαίδευση (από τις γυναίκες). Γενικά, στη μερική απασχόληση υπεραντιπροσωπεύονται (σε σχέση με τη συνολική), επαγγέλματα και κλάδοι που κατά κανόνα συνδέουμε με άσχημες συνθήκες εργασίας και χαμηλά εισοδήματα (π.χ. ανειδίκευτοι εργάτες και βοηθοί στην οικογενειακή αγροτική επιχείρηση).

- Ως προς τις αιτίες που οδήγησαν τα άτομα να καταλάβουν θέση μερικής απασχόλησης, η σχετική πλειοψηφία τους (40% περίπου) δήλωσε ότι δεν βρήκε πλήρη απασχόληση, ενώ ένα άλλο σημαντικό τμήμα (30%) ότι δεν επιθυμούσε πλήρη απασχόληση. Για τους άνδρες η μερική απασχόληση αποτελεί «δεύτερη επιλογή» ή λύση ανάγκης σε μεγαλύτερο βαθμό από τις γυναίκες. Επιπλέον η

οικειοθελής μερική απασχόληση συγκεντρώνεται στις φθίνουσες οικονομικές δραστηριότητες (γεωργία), ενώ η μη-οικειοθελής στις αναπτυσσόμενες (υπηρεσίες).

- Εξάλλου, η μερική απασχόληση εμφανίζεται να είναι ευρέως αποδεκτή ως μορφή απασχόλησης, ανάμεσα στους ανέργους και γενικότερα ανάμεσα σε όσους αναζητούν εργασία. Η πλήρης απασχόληση παραμένει η πρώτη και κύρια επιλογή των ατόμων, αλλά ένα σημαντικό τμήμα όσων αναζητούν απασχόληση θα δέχονταν να εργασθούν με μερική απασχόληση, εφόσον βέβαια είχαν την ευκαιρία.

- Διαχρονικά, η μερική απασχόληση εμφανίζει ελαφρά κάμψη κατά τη δεκαετία του 80 και μικρή αλλά σταθερή ανάκαμψη τα πρώτα έτη της παρούσας δεκαετίας. Στο χρονικό διάστημα 1991-1995, στην αύξηση της συνολικής απασχόλησης που σημειώθηκε, ένα σημαντικό μέρος προήλθε από την αύξηση της μερικής απασχόλησης.

- Τέλος, αναφορικά με την έκταση, το χαρακτήρα και τη δυναμική της μερικής απασχόλησης στη χώρα μας σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Κοινότητας, η κατάσταση στην Ελλάδα εμφανίζεται σαφώς διαφορετική. Η χώρα μας εμφανίζει χαμηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης από κάθε άλλη χώρα, ενώ η κύρια αιτία αυτής της απόκλισης εντοπίζεται στο πολύ χαμηλό (συγκριτικά με το μ.ό. της Ε.Ε.) ποσοστό της γυναικείας μερικής απασχόλησης. Επίσης, το μερίδιο της μη-οικειοθελούς μερικής απασχόλησης είναι πολύ υψηλότερο στην Ελλάδα σε σχέση με τις άλλες χώρες, ενώ οι Έλληνες μερικώς απασχολούμενοι εργάζονται σημαντικά περισσότερες ώρες από τα αντίστοιχα άτομα στις υπόλοιπες Κοινοτικές χώρες.

Σύνοψη συμπερασμάτων για την ευελιξία του χρόνου εργασίας

- Η ευελικτοποίηση του εργάσιμου χρόνου, για να είναι επιτυχής, πρέπει να λαμβάνει υπόψη, όχι μόνο τις λειτουργικές ανάγκες των επιχειρήσεων, αλλά και τις προσωπικές ανάγκες και προτιμήσεις των εργαζομένων, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να συμφιλιώνουν αντικρουόμενους ρόλους της επαγγελματικής και οικογενειακής τους ζωής. Τούτο ισχύει ιδιαίτερα για τα ωράρια λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών / οργανισμών, των καταστημάτων, και της κοινωνικής υποδομής γενικότερα (σχολεία, νοσοκομεία, τράπεζες, δικαστήρια, κλπ), που βρίσκονται σε έντονη δυσαρμονία με την καινούργια κοινωνική πραγματικότητα που έχει διαμορφωθεί, και σύμφωνα με την οποία μεγάλος αριθμός γυναικών εργάζεται και έχει πάψει ν' αποτελεί το απλήρωτο προσωπικό υποστήριξης για την υπόλοιπη οικογένεια.

- Το σύστημα ρύθμισης του εργάσιμου χρόνου στην Ελλάδα δεν είναι πλέον τόσο άκαμπτο όσο στο παρελθόν, παραμένει ωστόσο αρκετά ξεπερασμένο σε σχέση με τις ραγδαίες εξελίξεις που σημειώνονται στη διαχείριση του εργάσιμου χρόνου διεθνώς, ενώ – αντικειμενικά – δεν καλύπτει ευρείες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού (αυτοαπασχολούμενους, ελεύθερους επαγγελματίες, συμβοηθούντα μέλη, φασονίστριες, κ.ά)

- Από την πληθώρα των μέτρων ευελικτοποίησης του χρόνου εργασίας που έχουν, θεωρητικά, στη διάθεσή τους οι ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμοί, ελάχιστα εφαρμόζονται, και εξ αυτών όχι τα πιο καινοτόμα. Υπάρχει σαφής προτίμηση στη χρήση υπερωριών και στις βάρδιες, ενώ το ελαστικό ή κυλιόμενο ωράριο εφαρμόζεται σε λιγιστές μόνο περιπτώσεις. Αντίθετα, δεν έχουν

καταγραφεί πουθενά ευέλικτες πρακτικές όπως: το job sharing, ο ετήσιος υπολογισμός του χρόνου εργασίας, η εφαρμογή εξατομικευμένων ωραρίων και του «ατομικού κεφαλαίου χρόνου», η ασυνεχής ή διακοπτόμενη εργασία, τα *sabbaticals*, κλπ. Η εφαρμογή ευέλικτων ωραρίων στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς προϋποθέτει δραστικές οργανωτικές και διοικητικές αλλαγές, οι οποίες προσκρούουν τόσο σε εμπόδια πρακτικά και οικονομικά (π.χ. μέγεθος των επιχειρήσεων), όσο – κυρίως – σε εμπόδια που απορρέουν από την κυρίαρχη νοοτροπία και τις παγιωμένες αντιλήψεις των επιχειρηματιών και των διευθυντικών στελεχών.

- Οι πραγματικές ώρες και ημέρες εργασίας αποκλίνουν αισθητά από τον ιδεότυπο της 8ωρης, πενθήμερης εργασίας Δευτέρα με Παρασκευή: το συμβατικό ωράριο των 36-40 ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης ακολουθείται από τη μειοψηφία (43%) των εργαζομένων. Επιπλέον, διαπιστώνονται σημαντικές διαφοροποιήσεις στην εβδομαδιαία διάρκεια της απασχόλησης κατά φύλο (ως προς την υπερωριακή απασχόληση), κατά θέση στο επάγγελμα (υπερεργασία διευθυντικών αλλαγών), κατά ειδικότητα ή κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.

- Παρά τη σταθερή μείωση του επίσημου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας διεθνώς, στην Ελλάδα παρατηρείται παράλληλα μια αύξηση του πραγματικού εργάσιμου χρόνου. Αυτό οφείλεται αφενός στο μικρό ποσοστό της μερικής απασχόλησης και της ευρείας χρήση των υπερωριών, και αφετέρου στη διάδοση της δεύτερης / παράλληλης απασχόλησης σ' ένα σημαντικό τμήμα των εργαζομένων.

- Η αποδέσμευση των ωρών λειτουργίας των επιχειρήσεων από τις ώρες εργασίας του προσωπικού αυξάνει μεν τις θεωρίες εργασίας, κυρίως στο λιανικό εμπόριο, αλλά παράλληλα δημιουργεί τριβές ανάμεσα στις μεγάλες και τις μικρές λειτουργίες, και οι δεύτερες για τον περιορισμό τους, φοβούμενες την αδυναμία τους ν' αντεπεξέλθουν στον οξύ ανταγωνισμό.

- Το αίτημα των εργατικών συνδικάτων –στην Ελλάδα όπως και πανευρωπαϊκά- για την καθιέρωση της εβδομάδας των 35 ωρών χωρίς περικοπή των αμοιβών, δεν φαίνεται άμεσα υλοποιήσιμο. Η εργοδοτική πλευρά θεωρεί ότι η γενικευμένη εφαρμογή του 35ώρου θα πλήξει τη διεθνή ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων, ενώ και η κυβέρνηση είναι επιφυλακτική ως προς τη βιωσιμότητα του μέτρου και απρόθυμη να πάρει κάποιες πρωτοβουλίες. Παραμένει ανοικτό το θέμα της επιλεκτικής εφαρμογής του 35ώρου σε ορισμένους κλάδους με υψηλή κερδοφορία, και της μείωσης του εργάσιμου χρόνου με αντίστοιχη μείωση των αμοιβών.

- Η μείωση της εργάσιμης εβδομάδας φαίνεται, να είναι εφικτή όταν παρέχεται ως αντάλλαγμα από την εργοδοτική πλευρά για την αποδοχή μεγαλύτερης ευελιξίας στις μορφές, τη διάρκεια και το περιεχόμενο της εργασίας από την πλευρά των εργαζομένων. Η ρύθμιση της ευελιξίας αποτελεί πλέον το νέο σημείο αιχμής του κοινωνικού διαλόγου.

Β. ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

Η εξασφάλιση γνήσιας ευελιξίας προϋποθέτει μια σειρά από δραστικές αλλαγές στις μορφές απασχόλησης και στη διαχείριση του χρόνου, εργάσιμου και μη. Απαιτούνται, κατά συνέπεια, μέτρα πολύ πιο δραστικά από αυτά που εισήγαγε ο Ν.1829/90, ή την απλή εφαρμογή του κλιμακωτού ωραρίου που ισχύει τους καλοκαιρινούς μήνες στην Αττική για την αντιμετώπιση του κυκλοφοριακού προβλήματος και του νέφους. Μέτρα που να υπερακοντίζουν τις προτάσεις που κατέθεσε η κυβέρνηση προς συζήτηση στο τραπέζι του κοινωνικού διαλόγου, τα οποία να προωθούν την ουσιαστική από-τυποποίηση (de-standardisation) του χρόνου εργασίας και να εισάγουν ρηξικέλευθες ρυθμίσεις στις μορφές απασχόλησης και στην οργάνωση του χρόνου εργασίας.

Ο ρόλος του θεσμικού πλαισίου είναι ν' αντανακλά τη νέα πραγματικότητα της εργασίας και να θέτει ορισμένους γενικούς κανόνες και αρχές που θα χρησιμεύουν ως οδηγός και πλαίσιο στις διαβουλεύσεις μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών. Υπάρχουν πολλοί τρόποι με τους οποίους οι κυβερνήσεις μπορούν να επηρεάσουν τις εξελίξεις που αφορούν τις μορφές, τη διάρκεια και το περιεχόμενο της απασχόλησης, καταργώντας κάποιους νομοθετικούς φραγμούς που εμποδίζουν την ευελικτοποίηση των ωρών και μορφών εργασίας και εισάγοντας ευνοϊκές ρυθμίσεις. Το κύριο βάρος των κυβερνητικών πρωτοβουλιών πρέπει να πέσει αφενός στις θεσμικές παρεμβάσεις, και αφετέρου στον «διαπαιδαγωγικό» ρόλο του δημοσίου τομέα που μπορεί να δώσει το «καλό παράδειγμα» εφαρμόζοντας πρώτα πιλοτικά και μετά ευρύτερα μερικά μέτρα που αποτελούν πλέον ρουτίνα σε πολλές κρατικές υπηρεσίες στην Ε.Ε.

Ως προς τα θεσμικά μέτρα, ορισμένα βήματα για την υποβοήθηση της διαδικασίας μείωσης και ευελικτοποίησης της εργάσιμης εβδομάδας θα μπορούσε να ήταν τα εξής:

(1) Η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών για όσους εργάζονται λιγότερες ώρες από την επίσημη εργάσιμη εβδομάδα. Αυτή η μείωση θα πρέπει να επεκταθεί και στις επιχειρήσεις, καθώς μπορεί ν' αποτελέσει ισχυρό κίνητρο για μια εθελοντική μείωση των ωρών εργασίας. Αν, για παράδειγμα, μειωθεί το κοινωνικό κόστος κάθε ώρας εργασίας μέχρι τις 32 ή 35 ώρες και φορολογηθεί υπέρμετρα κάθε παραπάνω ώρα εργασίας, οι επιχειρήσεις θα έχουν κάθε λόγο ν' αποφεύγουν τις υπερωρίες και να προτιμούν είτε να κάνουν προσλήψεις, ή να διατηρήσουν τις ίδιες αμοιβές με λιγότερες ώρες εργασίας.

(2) Η κατοχύρωση της ισότιμης μεταχείρισης σε σχέση με τα εργασιακά-ασφαλιστικά δικαιώματα όλων των εργαζομένων, χωρίς διακρίσεις στη βάση των συνολικών ωρών απασχόλησης.

(3) Η θεσμοθέτηση του κανόνα της ελεύθερης επιλογής του είδους της απασχόλησης και του κανόνα της αναστρεψιμότητας, δηλαδή της δυνατότητας επιστροφής των εργαζομένων στη θέση που κατείχαν πριν από τη μεταβολή του εργασιακού καθεστώτος τους.

(4) Ως προς το ακανθώδες θέμα της απελευθέρωσης των ωρών λειτουργίας των καταστημάτων, οι οποίες νομοθετικές παρεμβάσεις ή συμφωνίες «κυρίων» θα πρέπει να συνεκτιμήσουν όχι μόνο τις ανησυχίες και τις ανάγκες των μικρο-μεσαίων επιχειρήσεων που κυριαρχούν στον κλάδο, αλλά και το γεγονός ότι στα μεγάλα αστικά κέντρα όπου οι συνθήκες ζωής είναι δύσκολες, οι εργαζόμενοι / καταναλωτές έχουν στη διάθεσή τους ουσιαστικά μόνο 3 από τα 7 απογεύματα της εβδομάδας για να κάνουν τις αγορές τους. Το τίμημα για μια πιο ορθολογική οργάνωση των κοινωνικών ωραρίων δεν είναι η

«εξόντωση» κάποιων εμπορών και υπαλλήλων, αλλά η αναμόρφωση των ωρών λειτουργίας σε πιο ρεαλιστικά πλαίσια.

Στο επίπεδο των επιχειρήσεων / οργανισμών, συγκεκριμένα πρακτικά μέτρα που μπορούν να εφαρμοστούν και στη χώρα μας για να προωθήσουν την ευελικτοποίηση του εργάσιμου χρόνου είναι, μεταξύ άλλων, και τα εξής:

(α) Μεγαλύτερη ευελιξία στα ωράρια απασχόλησης, που να παρέχει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα ν' ακολουθούν διαφορεικό ωράριο, να εναλλάσσουν ημέρες και περιόδους εντατικοποίησης με άλλες περιόδους χαλάρωσης, και να μεταπηδούν από το καθεστώς του πλήρους ωραρίου σε μειωμένο και αντίστροφα, όταν το επιτάσσουν οι προσωπικές ανάγκες τους και το επιτρέπουν οι συνθήκες του χώρου εργασίας τους.

(β) Η εισαγωγή μέτρων για μεγαλύτερη ευελιξία στα ωράρια απασχόλησης συνδέεται με την καθιέρωση ενός διευρυμένου ωραρίου λειτουργίας των υπηρεσιών, ιδίως αυτών που συναλλάσσονται με το ευρύ κοινό. Η επέκταση των ωρών λειτουργίας θα επέτρεπε στους εργαζομένους να διεκπεραιώσουν τις προσωπικές υποθέσεις τους με τις δημόσιες υπηρεσίες, τις τράπεζες, τα καταστήματα, όχι στη διάρκεια της εργασίας τους αλλά στον ελεύθερο χρόνο τους. Δεν υπάρχει καμία αντικειμενική δυσχέρεια που να εμποδίζει τη λειτουργία των ταχυδρομείων, των εφοριών, των τραπεζών, των υπουργείων, του ΟΤΕ, της ΔΕΗ, κλπ. μέχρι τις 6μ.μ. ή ενδεχομένως και αργότερα, όπου το επιτάσσουν οι ανάγκες. Οι διευρυμένες ώρες λειτουργίας (π.χ. 8-6) μπορούν να καλυφθούν από τον ίδιο αριθμό εργαζομένων, εφόσον εξασφαλιστεί η παρουσία τους κατά τις ώρες κορμού και τους δοθεί η ευχέρεια επιλογής των υπολοίπων ωρών εργασίας τους.

(γ) Να κατοχυρωθεί η δυνατότητα περιστασιακής εργασίας από το σπίτι του/της εργαζομένου/ης. Αυτό το μέτρο ήδη ισχύει άτυπα σε αρκετές περιπτώσεις, με πολύ θετικά αποτελέσματα και για τις δύο πλευρές.

(δ) Να παρέχεται η δυνατότητα διακοπής της εργασίας (μετά ή άνευ αποδοχών, ή με την καταβολή ενός ελάχιστου εισοδήματος) χωρίς συνέπειες στην επαγγελματική εξέλιξη των δικαιούχων.

(ε) Ν' αντικατασταθεί η καταβολή υπερωριακής αποζημίωσης για υπερεργασία με τη χορήγηση επιπλέον άδειας, (time off in lieu). Λόγω του οξυτάτου προβλήματος της ανεργίας, πρέπει να υπάρξουν αντικίνητρα στη χρήση της υπερωριακής απασχόλησης από τους εργοδότες και να περιοριστεί στην εντελώς απαραίτητη. Από την άλλη, δεν πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός ότι οι υπερωρίες συχνά αποτελούν τον μόνο τρόπο που διαθέτουν οι χαμηλόμισθοι για να συμπληρώσουν το ανεπαρκές εισόδημά τους. για τον λόγο αυτό θα πρέπει να διασφαλιστεί ότι δεν θα γίνει μονοπώληση των υπερωριών από ορισμένες ισχυρές συντεχνιακές ομάδες.

(στ) Η επέκταση του συστήματος εργασίας με βάρδιες μπορεί όχι μόνο ν' αυξήσει σημαντικά τις ώρες λειτουργίας των επιχειρήσεων, αλλά και να δημιουργήσει πολλές νέες θέσεις εργασίας.

Σε γενικές γραμμές, μια συνολική ρύθμιση του εργάσιμου χρόνου προς την κατεύθυνση μεγαλύτερης ευελιξίας, θα πρέπει να συνεκτιμήσει όχι μόνο τις ανάγκες των επιχειρήσεων και των ισχυρών επαγγελματικών ομάδων, αλλά και τις ανάγκες των εργαζομένων, όπως και των απλών πολιτών, οι οποίοι αναζητούν μια νέα ισορροπία ανάμεσα στις διάφορες αλληλοσυγκρουόμενες πτυχές της ζωής τους.

Το μικρό μέγεθος της πλειοψηφίας τω ελληνικών επιχειρήσεων μπορεί να μετατραπεί – χάρη στις δυνατότητες που παρέχει το μετά-

φορντικό υπόδειγμα παραγωγής- από μειονέκτημα: η παραγωγική αναδιάρθρωση που στηρίζεται» στην «ευέλικτη επιχείρηση» δίνει έμφαση στην αποκέντρωση, την καινοτομία, την αξιοποίηση ενός υψηλά ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, τη δυνατότητα προσαρμογής στις συνεχώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις των αγορών, κλπ., προϋποθέσεις που κάλλιστα μπορεί να συγκεντρώσει με την κατάλληλη αναδιοργάνωση η μικρή σύγχρονη επιχείρηση.

Η πιεστική ανάγκη για την ευελκτικοποίηση της εργασίας και την αναμόρφωση του εργάσιμου χρόνου δεν πρέπει να παραγνωρίζει τους αντικειμενικούς περιορισμούς που αντιμετωπίζουν τόσο η οικονομία στο σύνολο της, όσο και οι επιχειρήσεις, και οι όποιοι περιορισμοί θα καθορίσουν και την έκβαση του εγχειρήματος της ευελκτικοποίησης. Ειδικότερα: η συμμετοχή της χώρας μας σε μια ευρύτερη οικονομική-νομισματική ενότητα, το χαμηλό επίπεδο παραγωγικότητας αλλά και αμοιβών, το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων, το παρωχημένο σύστημα εργασιακών σχέσεων, η ανάγκη λήψης μέτρων άμεσης αποτελεσματικότητας για την αντιμετώπιση της ανεργίας, κ.α. συνθέτουν τον καμβά μέσα στον οποίο θα δρομολογηθούν και θα καρποφορήσουν ή θα χαθούν οι προσπάθειες για τον εκσυγχρονισμό της αγοράς εργασίας.

Γ. Ν.2874/2000 (ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΙ ΆΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ)

Καθώς οι εξελίξεις στα εργασιακά θέματα βρίσκονται σε εγρήγορση, κατά την ολοκλήρωση της σύνοψης των συμπερασμάτων και την διατύπωση προτάσεων πολιτικής της παρούσας εργασίας, η κυβέρνηση προώθησε σχέδιο νόμου το οποίο και ψηφίστηκε από το Νομοθετικό Σώμα (Ν.2874/2000) – ΦΕΚ 286/Α/29-12-2000 με τον τίτλο «Προώθηση της απασχόλησης κι άλλες διατάξεις». Ο νέος νόμος μεταξύ άλλων, αναφέρεται σε θέματα τα οποία αναλύονται παρακάτω.

1. Η μερική απασχόληση: Να υπενθυμίσουμε ότι η σύμβαση μερικής απασχόλησης είναι εκείνη κατά την οποία ο εργαζόμενος συμφωνεί με τον εργοδότη να προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική έναντι αντιστοίχως μικρότερης αντιμισθίας (αμοιβής) και ότι τέτοια σύμβαση -έγγραφο πάντοτε- μπορεί να γίνει είτε για ορισμένο χρόνο είτε για αόριστο παρεχόμενη με σταθερότητα κι όχι ευκαιριακά. Να υπενθυμίσουμε επίσης ότι οι παραπάνω συμβάσεις πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα στοιχεία:

- Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων.
- Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχειρήσεως.
- Το χρόνο απασχόλησης.
- Τον τρόπο αμοιβής και τους τυχόν όρους που θα συνομολογηθούν μεταξύ των μερών.

Η σύμβαση Μ.Α. πρέπει να γνωστοποιείται μέσα σε 15 ημέρες από την κατάρτισή της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, αλλιώς ελλοχεύει ο κίνδυνος να θεωρηθεί η μη γνωστοποιηθείσα σχέση ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης. Τα παραπάνω προκύπτουν από τις

διατάξεις του άρθρ.2 του Ν.2639/98 που αντικατέστησε τις αντίστοιχες του άρθρ.38 του Ν.1892/90.

Με το άρθρ.7 του νέου νομοθετήματος διατηρούνται σε ισχύ όλα εκείνα που καθορίστηκαν με το προηγούμενο καθεστώς του προαναφερθέντος νόμου, πλην εκείνης της περιπτώσεως που αφορά μισθωτούς που παρέχουν εργασία διάρκειας μικρότερης των 4 ωρών ημερησίως. Για τους μισθωτούς αυτούς προβλέπεται με τη νέα **διάταξη** του άρθρ.7 ότι οι αποδοχές τους θα προσαυξάνονται κατά 7,5%, με την προϋπόθεση όμως ότι οι αποδοχές αυτές θα είναι εκείνες που ορίζονται στην οικεία ΣΣΕ που καλύπτει τον εργοδότη και το μισθωτό.

Αν ο εργοδότης καταβάλλει **υψηλότερο** έναντι του νομίμου μισθό, τότε διατηρεί συγχρόνως και το δικαίωμα του συμψηφισμού. Δηλαδή δεν υποχρεούται να χορηγήσει στο μισθωτό που προσελήφθη να παρέχει εργασία μικρότερη των 4 ωρών ημερησίως την εξ 7,5% προσαύξηση, εφόσον η καταβαλλόμενη σε αυτόν αντιμισθία υπερβαίνει την αντίστοιχη που προβλέπει η οικεία ΣΣΕ (κατώτατο όριο) προσαυξημένη κατά 7,5%. Αν υπολείπεται κατά τι, τότε καταβάλλεται η προκύπτουσα διαφορά.

2. Η κατάργηση της υπερεργασίας και ο επανακαθορισμός της υπερωριακής αμοιβής: Με το άρθρ.4 του νέου νομοθετήματος καταργείται, ως μέτρο γενικό, η υπερεργασιακή απασχόληση και η αμοιβή της, καθώς επίσης τροποποιείται και προσδιορίζεται επί νέας βάσεως ο τρόπος κι ο καθορισμός της αμοιβής της «ιδιόρρυθμης» υπερωρίας, της νόμιμης υπερωρίας προς δε και η αποζημίωση για παράνομη υπερωριακή απασχόληση.

Ειδικότερα με την παρ. 1 του άρθρου αυτού **καταργείται** σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ωρών

εβδομαδιαίως, η απασχόληση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση των 5 ωρών την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη. Η σχετική διάταξη αναφέρεται στην υπερεργασία των 5 ωρών, γεγονός που προτρέπει σε ερμηνεία ότι αυτή αφορά επιχειρήσεις που απασχολούν το προσωπικό τους επί 5 ημέρες την εβδομάδα κι όχι επί 6 και συνεπώς οι τελευταίες αυτές θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι εκφεύγουν από το πεδίο εφαρμογής του νέου νόμου.

Εντούτοις, η γενική αρχή, περί κατάργησης του συστήματος της υπερεργασίας που καθιερώνεται με τις διατάξεις του άρθρ.4, βρίσκει έδαφος εφαρμογής και στις επιχειρήσεις που ακολουθούν την **θήμερη** εργασία, στις οποίες η διάρκεια της υπερεργασιακής απασχόλησης εκτείνεται σε 8 ώρες. Άλλωστε οι περαιτέρω διατάξεις του άρθρου δεν αφήνουν καμία αμφιβολία ότι είναι δυνατόν να διατηρηθεί ο μηχανισμός της υπερεργασίας για επιχειρήσεις θήμερης απασχόλησης του προσωπικού τους, κατά το υπόλοιπο των 3 ωρών.

Η υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού, ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης αρχίζει μετά την 43^η ώρα (παρ. 3). Γι' αυτού του είδους την απασχόληση, δηλαδή για εκείνη πέραν των 43 ωρών εβδομαδιαίως και μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, ο μισθωτός δικαιούται αμοιβή ίση προς το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο, επίσης, κατά 50%.

Για την πέρα των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση, η διάταξη της παραγράφου 4 παραπέμπει στην αντίστοιχη του άρθρου 1, παρ.1, εδφ.γ' του Ν.435/76 με την οποία, ως γνωστό, προβλέπεται ότι στις περιπτώσεις αυτές το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο αυξάνεται κατά 75%.

3. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας: Με το άρθρο 5 του νέου νομοθετήματος 2874/2000, τροποποιείται και μεταβάλλεται το σύστημα διευθετήσεως του χρόνου εργασίας, που είχε θεσπιστεί αρχικά με το αρθ.41 του Ν.1892/90 και που στη συνέχεια είχε τροποποιηθεί και συμπληρωθεί με τις διατάξεις του αρθ.3 του Ν.2639/98.

Να υπενθυμίσουμε ότι, με τη «διευθέτηση του χρόνου εργασίας», παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη να διαχειρίζεται το ωράριο με τέτοιο τρόπο ώστε να καλύπτονται εποχικές ή άλλες ανάγκες αυξημένης παραγωγής στην επιχείρηση χωρίς την δέσμευση του δώρου, που εξακολουθεί να είναι το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Κατά την εφαρμογή του συστήματος της «διευθέτησης», οι εργαζόμενοι απασχολούνται επιπλέον ώρες, όταν αυτό απαιτείται από τις παραγωγικές ή επείγουσες ανάγκες της επιχειρήσεως, ο οποίος, συγκεντρωμένος από την επιπλέον εργασία, χρόνος αποδίδεται στο υπόλοιπο διάστημα στους εργαζομένους, είτε με τη μορφή ημερών μειωμένης απασχόλησης, είτε ημερών ρεπό, είτε επιπλέον αυξημένων ημερών αδειάς αναπαύσεως. Να επισημάνουμε ότι για την επιπλέον του νομίμου ωραρίου απασχόληση -και μέχρι τα ανώτερα προβλεπόμενα όρια- δεν καταβάλλεται υπερωριακή αμοιβή ή αποζημίωση. Ο εν λόγω νόμος περιλαμβάνει επίσης διατάξεις σχετικές με:

4. την μείωση των ασφαλιστικών εισφορών του εργοδότη,

5. την τροποποίηση ορισμένων διατάξεων του περί ομαδικών απολύσεων νόμου και

6. τις υποχρεώσεις του εργοδότη για την υποβολή καταστάσεων προσωπικού.

Συνοψίζοντας, θα θέλαμε να επισημάνουμε ότι μια ευρύτατη συζήτηση διεξάγεται σχετικά με την πορεία και το ρόλο του εργατικού δικαίου, και ειδικότερα με την απορρύθμιση για τη μερική απασχόληση και για την ελαστικότητα πάνω στο θέμα της προστασίας των εργαζομένων.

Στην Ελλάδα ενδεχομένως και κατόπιν Ευρωπαϊκών κατευθύνσεων υπάρχει μια σύγχρονη πλέον νομοθετική αντιμετώπιση στη μερική απασχόληση. Όμως προς το παρόν η μ.α. δεν αποτελεί συνειδητή και ευρεία επιλογή της εργοδοσίας, αλλά και από την πλευρά των εργαζομένων παρατηρείται προσκόλληση στο πρότυπο της πλήρους απασχόλησης. Το μέλλον θα δείξει πώς οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι θα ανταποκριθούν στις νέες διατάξεις για τη μ.α. και τι τελικά θα προσφέρει αυτή στο εργασιακό τοπίο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Βάγιας Α. (1999). Μερική απασχόληση – Εκ περιτροπής εργασία. *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 58, τεύχ. 17 (1401), σελ. 769-777.
2. Καραντινός Δ., Τσετζοπούλου Μ. & Μουρίκη Α. (1997). *Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις – εξελίξεις – προοπτικές*. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, 181 σελ.
3. Κουκιάδης Ι. (1991). Η αρχή της ελαστικότητας και η μετεξέλιξη του εργατικού δικαίου. *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 50, τεύχ. 1 (1183), σελ. 1-6.
4. Μέγας Χ., Χρυσικόπουλος Ν., Πολυχρονιάδης Μπ. & Γουλάτης Σ. (2001). Καλημέρα μερική απασχόληση. Εφημερίδα «Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία», Ένθετο «Εργασία», τεύχος 11/2/2001, σελ. 7.
5. Μετζητάκος Α. (2001). Τι προβλέπει ο νέος νόμος για την απασχόληση. Εφημερίδα «Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία», Ένθετο «Εργασία», τεύχος 11/2/2001, σελ. 8-16.
6. Παπαϊωάννου Α. (1991). Η απορρύθμιση του Εργατικού Δικαίου και η ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων. *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 50, τεύχ. 5 (1187), σελ. 161-1760.
7. Παπαϊωάννου Α. (1991). Η απορρύθμιση του Εργατικού Δικαίου και η ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων. *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 50, τεύχ. 6 (1188), σελ. 193-203.
8. Σεβαστίδης Χ. (1999). Η μερική απασχόληση. *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 58, τεύχ. 4 (1388), σελ. 145-163.

