

Γιάννης Α. Τζουτζιαράκης

Η ΕΛΑΣΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ
ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

...Γιατί ο χρόνος είναι ζωή και φοιλάζει
στην καρδιά των ανθρώπων...

ENDE MICHAEL («MOMO»)

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο χρόνος, συστατική διάσταση της υποκειμενικής εμπειρίας και της κοινωνικής ζωής, αποτελεί από αιώνες αντικείμενο της ανθρώπινης σκέψης. Ανήκει προνομιακά στο χώρο της φιλοσοφίας. Το είναι και ο χρόνος, η σχέση της αλήθειας με το χρόνο, η δυνατότητα ύπαρξης υπερχρονικής αλήθειας, ο χρό-

Ο κ. Γιάννης Α. Τζουτζιαράκης είναι ειδικός επιστήμων, Τμήμα Κοινωνιολογίας, Πανεπιστήμιο Κρήτης.

Είμαι ευγνώμων στον καθηγητή κ. Σπύρο Σημίτη, που διάβασε μια πρώτη μορφή του άρθρου, για τις παρατηρήσεις του και την κριτική του. Πολλές ευχαριστίες οφείλω ακόμη στον επίκουρο καθηγητή Δημήτρη Τραυλό-Τζανετάτο και τον Μ. Αυγουστιανό για τον γόνιμο, ελπίζω, διάλογο.

* Η χρήση του όρου Κανονική Σχέση Εργασίας επιδέχεται αντιρρήσεις. Η κυριότερη ίσως είναι ότι ο χαρακτηρισμός της ως κανονικής είναι θετικά φορτισμένος, με αποτέλεσμα ήδη στο επίπεδο της ορολογίας να υποβάλλει αξιολογικά συμπεράσματα συσκοτίζοντας, παρεμποδίζοντας τη μετά από ανάλυση αποτίμησή της. Πιο κατάλληλος θα ήταν με αυτή την επιχειρηματολογία ο όρος τυπική σχέση εργασίας. Άλλωστε ο αρνητικός όρος, άτυπες σχέσεις εργασίας, είναι διεθνώς καθιερωμένος. Το αποφασιστικό επιχείρημα για την πρόκριση εν τέλει του όρου κανονική σχέση εργασίας είναι πως μ' αυτόν φωτίζεται η κανονιστική διάστασή της. Η Κανονική Σχέση Εργασίας είναι κατά πρώτο λόγο κανονιστικό πρότυπο και κατά δεύτερο λόγο η σχέση εργασίας που εμπειρικά συνήθως συναντάται.

νος σαν πυρήνας της αλήθειας είναι μερικά από τα θέματα που απασχόλησαν γνωστούς και σημαντικούς φιλόσοφους. Η λογοτεχνία επίσης υπήρξε ιδιαίτερα ευαίσθητη στο πέρασμα του χρόνου βλέποντας «τι γρήγορα που η σκοτεινή γραμμή μακραινεί, τι γρήγορα που τα σβηστά κεριά πληθαίνουν...».

Η ρύθμιση της βιοποριστικής εργασίας, που ταυτόχρονα είναι κατ'αντανάκλαση και ρύθμιση της μη βιοποριστικής εργασίας, διαμορφώνει αναπτρεπτα τη σχέση των εργαζομένων και της κοινωνίας με το χρόνο. Διχοτομεί το χρόνο σε χρόνο εργασίας και χρόνο ζωής. Σε κάθε τρόπο παραγωγής συναντάται και μια διαφορετική έννοια του χρόνου, μια άλλη σχέση μαζί του που δομείται με αναφορά σε άλλες λειτουργίες και ρυθμίζεται με άλλα μέσα. Στις βιομηχανικές κοινωνίες —διόλου απρόσκοπτα, αρμονικά ή ανώδυνα— αποκρυσταλλώθηκε η σχέση με το χρόνο στο πλέγμα των διατάξεων που ρυθμίζουν τη διάρκεια και τη θέση της βιοποριστικής εργασίας στο χρόνο και την αμοιβή της, με ταυτόχρονη δυσμενή μεταχείριση της μη βιοποριστικής εργασίας, η κοινωνική ωφελιμότητα της οποίας δεν αμφισβητείται.

Βασικές συνιστώσες όμως του μοντέλου ρύθμισης της σχέσης της βιοποριστικής προς τη μη βιοποριστική εργασία, καθώς και του τρόπου ρύθμισης της ίδιας της βιοποριστικής εργασίας αμφισβητούνται και μάλιστα από την οπτική γωνία διαφορετικών συμφερόντων.

Το παρόν άρθρο πραγματεύεται την κρίση της Κανονικής Σχέσης Εργασίας (Κ.Σ.Ε.) σε σχέση με την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας. Η Κ.Σ.Ε., το κανονιστικό πρότυπο προς τον οποίο θα πρέπει να προσανατολίζονται οι υπαρκτές σχέσεις εργασίας, αποτελεί δομικό στοιχείο του μοντέλου ρύθμισης της βιοποριστικής εργασίας. Στο πρώτο μέρος θα παρουσιαστούν τα γνωρίσματα της Κ.Σ.Ε. ως μέρος της κοινωνικής πραγματικότητας και ως κανονιστικό πρότυπο. Στο δεύτερο μέρος θα συζητηθούν οι προϋποθέσεις γένεσης και οι όροι λειτουργίας της Κανονικής Σχέσης Εργασίας, των οποίων η μεταβολή οδηγεί στην αμφισβήτηση και διάβρωσή της. Στο τρίτο μέρος παρουσιάζονται τύποι σχέσεων εργασίας με κοινό γνώρισμα την ελαστικοποίηση είτε της διάρκειας είτε της θέσης εργασίας στο χρόνο, με επιλεκτική αναφορά σε προβλήματα που παρουσιάζει η καθεμιά από την άποψη του Εργατικού Δικαίου. Στο τέταρτο μέρος εξετάζονται οι συνέπειες της διάβρωσης της κανονικής σχέσης εργασίας για το μοντέλο ρύθμισης της σχέσης της βιοποριστικής εργασίας με τη μη βιοποριστική και σκιαγραφούνται δυνατότητες υπέρβασής του με κατεύθυνση την αναβάθμιση της μη βιοποριστικής αλλά κοινωνικά ωφέλιμης εργασίας

1. Η ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Κ.Σ.Ε.)

Μια σειρά από στοιχεία που αποτελούσαν αντικείμενο της συμβατικής ελευθερίας και της ρυθμιστικής λειτουργίας του μηχανισμού της αγοράς εργασίας, έγιναν, βαθμιαία και αποσπασματικά στην αρχή και συστηματικά αργότερα, αντικείμενο ρύθμισης του δικαίου. Η πρωταρχική αιτία πρέπει ν' αναζητηθεί στη διαπίστωση πως η λειτουργική προϋπόθεση της ιδιωτικής αυτονομίας, η σχετική διαπραγματευτική ισοδυναμία των συμβαλλομένων —εργοδοτών και εργαζομένων στην προκειμένη περίπτωση— και η δυνατότητα ορθολογικής χρήσης της και από τις δύο πλευρές, δεν υπήρχε παρά μόνο στις ιδεολογικές κατασκευές το ατομοκεντρικού φιλελευρισμού.¹ Οι ολέθριες κοινωνικές συνέπειες και οι εκρήξεις στο χώρο της εργασίας οδήγησαν στη μερική εγκατάλειψη αυτής της ιδεολογίας, στον κρατικό παρεμβατισμό και στη νομοθετική ρύθμιση των σχέσεων εργαζομένων - εργοδοτών. Το Εργατικό Δίκαιο είναι κατεξοχήν αποκρυστάλλωση και προϊόν της νέας αντιμετώπισης που αποδέχεται την ύπαρξη συμμετρίας από άποψη διαπραγματευτικής ισχύος και την αναγκαιότητα διορθωτικής παρέμβασης.²

Το κανονιστικό πρότυπο που ενέπνευσε τις νομοθετικές παρεμβάσεις οριοθετείται τόσο αρνητικά —τι δεν πρέπει να είναι— μέσα από την αρνητική αξιολόγηση και απόρριψη ορισμένων πρακτικών, συμφωνιών και όρων, όσο και θετικά μέσω της ευνοϊκής μεταχείρισης άλλων πρακτικών. Το σύνολο των αρνητικών και θετικών αξιολογήσεων του Εργατικού Δικαίου όπως αυτό αντανακλάται στο επίπεδο της ατομικής σχέσης εργασίας συνιστά την Κανονική Σχέση Εργασίας (Normalarbeitsverhaeltniss). Η Κ.Σ.Ε. ως έννοια περιγράφει ταυτόχρονα ένα κανονιστικό πρότυπο, κινούμενη στο χώρο του δέοντος, αλλά, στο βαθμό που υλοποιήθηκε, και την πραγματικότητα, κινούμενη στο χώρο του όντος.³

Τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της Κ.Σ.Ε. ως έννοια που περιγράφει την κοινωνική πραγματικότητα είναι:⁴

1. Οι πρώτες κρατικές παρεμβάσεις αντιμετώπισαν στο νομικό επίπεδο σφοδρές αντιδράσεις γιατί ακριβώς προσέκρουαν, περιορίζαν τη βασική αρχή της συμβατικής ελευθερίας. Με πλούσια βιβλιογραφία για την εξέλιξη στη Μ. Βρετανία, Γαλλία, Αμερική βλ. S. Simitis, 1985, *Zur Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen*, σ. 75 επ.· επίσης Κουκιάδης Γ., 1984, *Εργατικό Δίκαιο*, σ. 78. Για την έλλειψη διαπραγματευτικής ισοδυναμίας στο ατομικό και στο συλλογικό επίπεδο από κοινωνιολογική άποψη βλ. Offe Cl., Wiessenthal, «Two logics of collective action» στο Cl. Offe, *Disorganised capitalism*, Polity press 1985.

2. Simitis, 1985, σ. 74.

3. Mueckenberger, 1985, σ. 422.

4. Terriet B., 1980, «Die Herausforderung peripherer Erwerbsbeteiligung», *Arbeit und Sozialpolitik*, 11 (1980), σ. 380 επ.

1. Η εργασία παρέχεται στο πλαίσιο εξαρτημένης σχέσης εργασίας.
2. Η βιοποριστική εργασία είναι αντικείμενο των ρυθμίσεων του Εργατικού Δικαίου και του Δικαίου των Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
3. Βασικά στοιχεία της είναι η συνέχεια και η διάρκεια.
4. Υπάρχει σχέση εργασίας πλήρους ωραρίου.
5. Όρος υπαρξης της κανονικής σχέσης εργασίας είναι η παραδοσιακή διάκριση των ρόλων άντρα και γυναίκας σε σχέση με την εργασία. Συναντώνται συνήθως τα ζεύγη: άντρας-βιοποριστική εργασία· γυναίκα-οικιακή, αναπαραγωγική εργασία.
6. Η σχέση εργασίας έχει ως αποδέκτη έναν μόνο εργοδότη.
7. Η σχέση εργασίας επικεντρώνεται σε μία θέση εργασίας.
8. Προσπαιτούμενο της Κ.Σ.Ε. είναι η δράση στο κοινωνικό παρασκήνιο της αναγκαιότητας προς εργασία για την εξασφάλιση των προς το ζην, η έλλειψη εναλλακτικών πόρων.

Με όρους λειτουργικούς περιγράφει την Κ.Σ.Ε. ο Cl. Offe:⁵

1. Στην Κ.Σ.Ε. υπάρχει εξάρτηση από τη βιοποριστική εργασία, δηλαδή η συμμετοχή στην αγορά εργασίας είναι αναγκαία.
2. Η Κ.Σ.Ε. προϋποθέτει αποδοχή και υποταγή στην ιεραρχία του εργοστασίου, και
3. συνοδεύεται από τον διαρκή κίνδυνο απώλειας της δυνατότητας απασχόλησης.
4. Η βιοποριστική εργασία εκπροσωπείται από κοινωνικές οργανώσεις..
5. Με τη βιοποριστική εργασία συνδέεται μια ειδική στάση, ένας ψυχικός προσανατολισμός των εργαζομένων που αποδίδεται με την έννοια «υπερηφάνεια του παραγωγού» (Produzentenstolz). Τα χαρακτηριστικά αυτά σκιαγραφούν την εικόνα που έχει για την κανονική σχέση εργασίας η κοινωνία της εξαρτημένης εργασίας, της οποίας αποτελεί συστατικό δομικό στοιχείο.

Ανεξάρτητα από το αν τα κριτήρια αυτά είναι πλήρη για να περιγράψουν εμπειρικά την Κ.Σ.Ε., είναι χρήσιμα στο βαθμό που αποδίδουν έναν τρόπο αντίληψης που αποτέλεσε θεμέλιο λίθο των ρυθμίσεων του Εργατικού Δικαίου.⁶ Όλες οι νομοθετικές, νομολογιακές και ερμηνευτικές παρεμβάσεις στο πεδίο της βιοποριστικής εργασίας που είχαν στόχο τη γενίκευση, σταθεροποίηση και τυποποίηση των συνθηκών εργασίας και των όρων διάθεσης της εργατικής δύναμης εδράζονταν σ' αυτή την αντίληψη.

5. Offe Cl., 1982, «Arbeit als Schlüsselskategorie» στο Matthes J. (επιμ.), *Krise der Arbeitsgesellschaft*, 21, Deutscher Soziologentag Bamberg, 1982, σ. 38 επ.

6. Mueckenberger U., 1985, *Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft*, Ztschr. f. Sozialreform H. 7, H.8., σ. 423.

Η Κ.Σ.Ε. μπορεί να συγκεκριμενοποιηθεί όχι τόσο ως κοινωνικό φαινόμενο αλλά ως ισχύον κανονιστικό πρότυπο με βάση τα κριτήρια από τα οποία εξαρτάται η ένταση και η έκταση της προστασίας μιας σχέσης εργασίας. Κ.Σ.Ε., ως κανονιστικό πρότυπο (normatives Ideal), είναι επομένως εκείνη η οποία ανταποκρίνεται κατά τον πιο ιδανικό τρόπο στα κριτήρια με τα οποία η έννομη τάξη συνδέει ευνοϊκές ρυθμίσεις.⁷ Αυτά είναι: Το χρονικό διάστημα που εργάζεται κανείς σε μια επιχείρηση, η συνολική διάρκεια της απασχόλησης, η ηλικία, η παροχή εργασίας πλήρους ωραρίου, η εκτέλεση της εργασίας εντός του εργοστασίου, το μέγεθος του εργοστασίου και η θέση του εργαζομένου στην ιεραρχία του εργοστασίου.

Το κανονιστικό πρότυπο «Κ.Σ.Ε.» αφορά ιδιαίτερα το χρόνο εργασίας. (Θα πρέπει να διακριθεί η χρονομετρική διάσταση, η διάρκεια δηλαδή της εργασίας, από τη χρονολογική διάσταση, δηλαδή τη θέση της εργασίας στο χρόνο). Οι ιδιότητες που προωθούνται απ' όλο το πλέγμα των διατάξεων του Εργατικού Δικαίου σε σχέση με το χρόνο εργασίας είναι οι ακόλουθες: 1) Ο χρόνος εργασίας πρέπει να είναι συνεχής, όχι διακεκομμένος. 2) Η διάρκεια της καθημερινής εργασίας πρέπει να είναι σταθερή, να μην κυμαίνεται π.χ. τη μία μέρα 8 ώρες, την άλλη 2 και τη μεθεπομένη 10. 3) Η θέση της εργασίας στο χρόνο να είναι επίσης σταθερή, όχι δηλαδή τη μία μέρα 8-4 και την άλλη 9-5. 4) Η διάρκεια της εργασίας να είναι πλήρης, όχι δηλαδή 3ωρη, 4ωρη εργασία. 5) Ο χρόνος εργασίας δεν μπορεί να είναι αντικείμενο διαπραγματεύσεων σε ατομικό επίπεδο αλλά ρυθμίζεται ή από το νόμο ή από συλλογικές συμβάσεις. Η διαδικαστική πλευρά της ρύθμισης του χρόνου εργασίας είναι εξίσου σημαντική με τις ουσιαστικές ρυθμίσεις του Εργατικού Δικαίου.⁸ Προς αυτό το κανονιστικό πρότυπο προσανατολίζονται οι σχέσεις εργασίας.

2. ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΕΝΕΣΗΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το κεντρικό χαρακτηριστικό της κανονικής σχέσης εργασίας είναι ότι ο χρόνος εργασίας δεν αφήνεται να ρυθμιστεί από τους μηχανισμούς της αγοράς και τη λογική τους. Δεν αντιμετωπίζεται σαν ένα κοινό αγαθό, σαν «εμπόρευ-

7. Mueckenberger, 1985, σ. 424-429.

8. Offe Cl., 1982, «Der Streit um die Zeit. Die Arbeitszeit im gesellschaftspolitischen und industriellen Strit», σ. 26., Offe Cl. (επιμ.), *Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeit*, Ffm, 1982· Bosch G., 1986, *Hat das Normalarbeitsverhaeltniss eine Zukunft WSI*, 3 (1986), σ. 165.

μα» το οποίο μπορεί να διατεθεί κατά βούληση. Αναγνωρίζεται έμμεσα ότι αποτελεί μέρος της υποκειμενικότητας⁹ και σαν τέτοιο, μέρος ενός χώρου διαφορετικού από το σύστημα της οικονομίας που κινείται με τη λογική της μεγέθυνσης του κέρδους και στην οποία υπακούει η χρήση, οργάνωση, κατανομή και ιεράρχηση των αγαθών-εμπορευμάτων. Ο χρόνος εργασίας είναι ταυτόχρονα και χρόνος ζωής.¹⁰ Πλήρης επικράτηση της λογικής της αγοράς θα οδηγούσε στην αποδιοργάνωση της ίδιας της κοινωνίας, σε φυσική εξάντληση των εργαζομένων, σε ηθική και πνευματική εξαθλίωσή τους. Αυτή η φιλοσοφία, που έχει τις ρίζες της στην ιστορική εμπειρία της πρώτης φάσης της εκβιομηχάνισης, υποφώσκει πίσω από το κανονιστικό πρότυπο της Κ.Σ.Ε.

Ο κρατικός παρεμβατισμός και η νομιμοποίηση στην οποία χρωστέται τη γέννηση και τη μορφή του το Εργατικό Δίκαιο, στράφηκαν καταρχάς περιπτωσιολογικά κατά της αντιμετώπισης του χρόνου εργασίας σαν απλό εμπόρευμα. Στη Μ. Βρετανία πρώτα ρυθμίστηκε και περιορίστηκε η παιδική εργασία, κατόπιν η εργασία των γυναικών σε ορισμένους κλάδους και αργότερα ακολούθησε η συστηματική ρύθμιση του χρόνου εργασίας.¹¹ Στη Γερμανία επίσης έγινε αισθητή η ανάγκη κρατικής παρέμβασης και περιορισμού του χρόνου εργασίας μόνο όταν το ποσοστό νέων ανδρών ικανών να εκπληρώνουν τη στρατιωτική τους θητεία άρχισε να μειώνεται επικίνδυνα.¹²

Το κανονιστικό πρότυπο της Κ.Σ.Ε. δεν είναι αυτονόητο και αυτόματη συνέπεια της εκβιομηχάνισης και της εμπορευματοποίησης της εργασίας. Είναι αποτέλεσμα κοινωνικών και πολιτικών αγώνων των εργαζομένων και μιας σειράς ευρηματικών συλλήψεων της νομικής επιστήμης¹³ που μετέβαλαν την κατάσταση της απόλυτης εξουσίας και αυθαιρεσίας των ιδιοκτητών των μέσων παραγωγής, η οποία στο νομικό επίπεδο εμφανιζόταν με τη μορ-

9. Deutschman Ch., 1985, *Der Weg zum Normalarbeitstag*, 1985 Ffm., Νέα Υόρκη, σ. 16-17.

10. Deutschman, 1982, «Zeitflexibilitaetθnd Αρβειτομαρκτ», σ. 41-42, στο *Offe Cl.* (επιμ.), *Arbeitszeitpolitik*, Ffm., Νέα Υόρκη 1982.

11. Για τη Μ. Βρετανία: Bauer S., 1923, σ. 405, «Arbeiterschutzgesetzgebung» στο *Handwoerterbuch der Staatswissenschaften*, 6' έκδ., Bd. 1, (επιμ.) L. Elster, A. Weber, F.v. Wiese, Jena Wedderburn, K.W. Lord, *The Wolkler and the Law*.

12. Για την Πρωσία βλ. Bauer S., 1923, σ. 434, Koellman W., 1981, «Die Anfaenge der staatlichen Sozialpolitik in Preussen bis 1869» στο E.W. Boeckenoerfer (επιμ.), *Moderne deutsche Sozialgeschichte (1815-1914)*, Kronberg/Ts. Για την εξέλιξη του χρόνου εργασίας που χαρακτηρίζεται από τη συνεχή μείωση, ομογενοποίηση και τυποποίηση (Standardisierung) βλ. Deutschman, 1985, σ. 124, καθώς και πίνακα στη σ. 125, 1850: 14-16 ώρες η καθημερινή εργασία. 1870: 12 ώρες, 1881-1890: 11 ώρες. Για το ρόλο του νόμου και της συλλογικής σύμβασης στη ρύθμιση του χρόνου εργασίας βλ. Mueckenberger, 1982, *Die Entwicklung und Funktion des Arbeitszeitrechts*, ιδίως σ. 49-56 στον *Offe*, 1982.

13. Mueckenberger, 1985, σ. 430.

φή της εξιδανίκευσης της απεριόριστης συμβατικής ελευθερίας.

Η προστασία των εργαζομένων ήταν μόνον ένας όρος ύπαρξης της Κ.Σ.Ε. και της ρύθμισης της χρονικής διάστασης· η ύπαρξή της επιτελούσε και άλλες λειτουργίες. Η εισαγωγή του φορντιστικού¹⁴ μοντέλου παραγωγής, «μαζική παραγωγή-μαζική κατανάλωση»,¹⁵ με τον έντονο καταμερισμό εργασίας, που χαρακτηρίζει κυρίως τον βιομηχανικό τομέα, απαιτούσε τη σύγχρονη παρουσία των εργαζομένων σ' ένα χώρο. Αυτή η αρχή της συγχρονικότητας έθετε αυστηρά όρια στη διάταξη της εργασίας στο χρόνο.

Άλλος όρος λειτουργίας της Κ.Σ.Ε. ήταν η καταρχήν κοινωνική αποδοχή της βιοποριστικής εργασίας στο πλαίσιο του εργοστασίου. Τα ιδεολογικά και ερμηνευτικά πρότυπα (Deutungsmuster), τα βιώματα με τα οποία κρινόταν η παροχή εργασίας στο πλαίσιο του εργοστασίου με την αυστηρή ρύθμιση της διάστασης του χρόνου είχαν την καταγωγή τους είτε στην αγροτική ζωή είτε στις συντεχνίες όπου και οι χρονικοί ρυθμοί και οι σχέσεις δομούσαν με βάση το συγκεκριμένο προϊόν και τον προσωπικό ρυθμό και όχι την αγορά. Η διάκριση μεταξύ ελεύθερου χρόνου και χρόνου εργασίας δεν ήταν αυστηρή. Οι αρετές της ιεραρχίας, της πειθαρχίας, της συνέχειας και του έντονου καταμερισμού εργασίας, γνωρίσματα της βιομηχανικής παραγωγής, ήταν άγνωστες.¹⁶

14. Για το φορντισμό, την κρίση του και τη μετάβαση στο μεταφορντισμό, του οποίου ένα χαρακτηριστικό είναι ότι με την εισαγωγή της πληροφορικής —ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών— παρουσιάζονται δυνατότητες διαφορετικής οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας και πως η σχέση ανθρώπου-μηχανής και η ενότητα χώρου-χρόνου διασπάται με την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας σαν μια μόνο συνέπεια, βλ. Hirsch J., 1985, *Auf dem Wege zum Post-fordismus*, Das Argument 1985, 151, σ. 325-342, επίσης του ίδιου, *Fordismus und Post-fordismus*, Pol. V. Jahresschrift 1985 (26), επίσης Hirsch J., Roth R., 1986, *Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Post-fordismus*, Lipietz Alain, 1982, *Towards Global Fordism*, N.L.R., 3/4 33-41. Ειδικά για την επίδραση στην οργάνωση της παραγωγής, στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού και στο ρόλο του κράτους στις εργασιακές σχέσεις βλ. *Conference on Labour Exclusion or New Patterns of Co-operation*, Frankfurt, Institut f. Sozialforschung 12-15 December 1985. Ιδιαίτερα τις παρεμβάσεις των Regini και Jessop. Παραδειγματική ανάλυση των συνεπειών της εισαγωγής μικροϋπολογιστών στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής, με αποτέλεσμα την εγκατάλειψη του καταμερισμού εργασίας κατά το πρότυπο του Taylor και μια νέα συνολικότερη λειτουργία ενός μέρους των εργαζομένων, Kern H., Schumann M., 1986, *Das Ende der Arbeitsteilung*. Δ. Τραυλός-Τζανετίδης, 1988, «Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη της μικροηλεκτρονικής καπιταλιστικής ανασυγκρότησης», *Επιστημονική σκέψη*, τ. 40, σ. 62.

15. M.I. Piore, Ch. F. Sabel, 1985, *Das Ende der Massenproduktion*, Kl. Wagenbach, Βερολίνο.

16. Deutschman Chr., «Zeitflexibilitaet und Arbeitsmarkt» στο Offe Cl.(επιμ.), 1982, *Arbeitszeitpolitik...*, σ. 34. Ήταν χαρακτηριστική για τον προκαπιταλιστικό τρόπο παραγωγής η έλλειψη σταθερότητας στο ρυθμό εργασίας. Η αφηρημένη έννοια του χρόνου —ως ομογενούς, διαμετρώ αγαθού— ήταν άγνωστη στην προκαπιταλιστική αντίληψη της καθημερινότητας. Παράδοση και φύση επέβαλλαν τους δικούς τους ρυθμούς. Βλ. Langfeld G., 1954, *The hi-*

Η διάρκεια και η θέση της Κ.Σ.Ε. προϋπέθετε και αναπαρήγε ταυτόχρονα έναν συγκεκριμένο καταμερισμό εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα. Η Κ.Σ.Ε. με τα χαρακτηριστικά της δεν επέτρεπε στη γυναίκα τη συμμετοχή της στην εργασιακή διαδικασία παρά μόνο με σημαντικό προσωπικό κόστος και σε σύγκρουση με τις προσδοκίες που συνδέονται με το ρόλο της. Αντίστροφα, θα ήταν αδύνατη η συμμετοχή των ανδρών στην εργασιακή διαδικασία χωρίς την ανάληψη από μέρους των γυναικών της οικιακής, αναπαραγωγικής εργασίας.

Οι προϋποθέσεις γένεσης και λειτουργίας της Κ.Σ.Ε. που την ανέδειξαν σε συστατικό στοιχείο της ρύθμισης της βιοποριστικής εργασίας αμφισβητούνται και αναιρούνται από εξελίξεις σε διάφορους τομείς. Η σημαντική εξέλιξη των δυνατοτήτων των μικροϋπολογιστών και η ευρύτατη διάδοσή τους στην εργασιακή διαδικασία επιτρέπει την εισαγωγή νέων τρόπων οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας.¹⁷ Αν και προνομιούχος τομέας είναι οι υπηρεσίες, δεν υστερούν σημαντικά ούτε οι κλασικοί τομείς της μεταποίησης, όπως η αυτοκινητοβιομηχανία, χημεία, παραγωγή εργαλειομηχανών, ούτε η δημόσια διοίκηση. Ο ταιηλοριστικός καταμερισμός εργασίας που προϋπέθετε την ανάλυση ενός έργου σε πολλές απλές μηχανικές κινήσεις που συνειπάγεται την ταυτόχρονη παρουσία των εργαζομένων στο χώρο του εργοστασίου τείνει ν' αντικατασταθεί από τρόπους οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας με μικρότερο καταμερισμό εργασίας, όπου ομάδες εργαζομένων αναλαμβάνουν μια μεγάλη ενότητα της εργασιακής διαδικασίας.¹⁸

Η μείωση του ειδικού βάρους της βιομηχανίας (αποβιομηχανοποίηση) με την παράλληλη αύξηση του τομέα των υπηρεσιών διευρύνει το πεδίο εφαρμογής προτύπων οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας με κεντρικό στοιχείο τη μη σύγχρονη παρουσία των εργαζομένων, δηλαδή την εξατομικευση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας.

Η οικονομική κρίση και η υψηλή ανεργία θέτουν επίσης το πρόβλημα της ανακατανομής της υπάρχουσας εργασίας.¹⁹ Η μείωση του χρόνου εργασίας ως μέσου ανακατανομής εργασίας μπορεί να συνδυαστεί με μορφές ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας.

Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας εφαρμόζεται ταυτόχρονα και σαν στρατηγική μείωσης του κόστους εργασίας. Η προσαρμογή της προσφοράς εργασίας στις διακυμάνσεις της ζήτησης εργασίας μέσω της ελαστικο-

storic origin of the eight hours day, Studies in English traditionalism, Στοκχόλμη, και Hohn H.W., 1980, *Arbeitsteilung-Arbeitszeit und Zeitverstaendniss. Zum Wandel sozialer Temporalstrukturen im Uebergang von der traditionellen zur industriellen Gesellschaft*, Bielefeld.

17. Kern H., Schumann 1986, σ. 17.

18. Kern H., Schumann, 1986.

19. Βλ. Τραυλός-Τζανετάτος Δημ., 1986, *Εργατικό Δίκαιο και Πολιτική*, σ. 265-270, με πλούσια βιβλιογραφία για το θέμα.

ποίησης του χρόνου παροχής της αναμένεται να εξοικονομήσει εργασία, και επομένως να μειώσει το κόστος εργασίας.²⁰

Η ρύθμιση του χρόνου εργασίας γίνεται αντικείμενο αμφισβητήσεων και από άλλες κατευθύνσεις. Η μεταβολή της κλίμακας αξιών των εργαζομένων, ο προσανατολισμός προς μεταυλιστικές αξίες, τουλάχιστον στις χώρες με υψηλά ημερομίσθια, θέτει τη βιοποριστική εργασία ως αξία σε χαμηλότερη θέση. Η επιλογή λιγότερης εργασίας έστω και έναντι λιγότερων χρημάτων εμφανίζεται όλο και πιο ελκυστική.²¹

Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει για τη σχέση των γυναικών με την Κ.Σ.Ε. Η άκριτη αποδοχή της Κ.Σ.Ε. συνεπάγεται και αναπαραγωγή της επιλεκτικότητάς της εξαιτίας της οποίας δυσχεραίνεται ή αποκλείεται η πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας και αναπαράγεται ο παραδοσιακός καταμερισμός εργασίας και ρόλων των δύο φύλων. Η επέκταση των υπηρεσιών σε συνδυασμό με την επιθυμία των γυναικών να μην περιοριστούν μόνο στα οικογενειακά καθήκοντα αλλά να συμμετάσχουν στην κοινωνική ζωή και στην αγορά εργασίας ενισχύουν την προσφορά εργασίας με περιορισμένο και ελαστικό ωράριο και συμβάλλουν στην αμφισβήτηση της Κ.Σ.Ε. και της εγγενούς επιλεκτικότητάς της σε σχέση με τις γυναίκες.²²

Η αμφισβήτηση της Κ.Σ.Ε. είναι συνισταμένη δυνάμεων που εκπορεύονται από διαφορετικά συμφέροντα και στοχεύουν και προσανατολίζονται σε άλλο είδος ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας, υλοποιείται δε με την εμφάνιση των σχέσεων εργασίας με ελαστικό ωράριο και των άλλων άτυπων σχέσεων εργασίας. Μόνο η ανάλυση των προβλημάτων της κάθε συγκεκριμένης μορφής ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας μπορεί να επιτρέψει, ανάλογα βέβαια με τα αξιολογικά κριτήρια, την εκτίμηση των συνολικών επιπτώσεων της κρίσης της Κ.Σ.Ε.

20. Gabriel J., 1985, *Flexibilisierung, der Arbeit und wirtschaftliche Instabilitaet*, Μόναχο-του ίδιου 1982, Prokla 1982, H. 46, σ. 144, *Neue Arbeitszeitpolitik als Resultat unternehmerischer Interessen in der Krise*, Βλ. επίσης Engfer Uwe (Offe Cl., 1982), *Arbeitszeitflexibilisierung als Rationalisierungsstrategie im Dienstleistungssektor*, σ. 106.

21. Hinrichs K., Wiessenthal H. (Offe Cl. 1982), *Arbeitswerte und Arbeitszeit*, σ. 116-Struempel B., 1983, *Wertveraenderung und Arbeitsmotivations* I.I.M. / LMP 83 WZB.

22. Beck U. (Oppolzer A. - Wegener H. - Zachert U. 1986), *Chancen und Gefahren von Flexibilisierungsstrategien fuer Problemgruppen des Arbeitsmarktes, insbesondere Frauen*, σ. 80 και σ. 82- του Bertelsman K. με τον ίδιο τίτλο. Βλ. επίσης Buechtesmann Chr., Shupp J., 1986, *Zur Soziooekonomie der Teilzeitbeschaeftigung in der B.R.D.*, I.I.M. / LMP 86, σ. 16. Η έρευνα δείχνει ότι η μερική απασχόληση επιτρέπει τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

3. ΒΑΣΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΛΑΣΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1. Ελαστικό ωράριο

Ο θεσμός του ελαστικού ωραρίου²³ εφαρμόστηκε για πρώτη φορά στη Δ. Γερμανία ήδη το 1967 στη βιομηχανία M.B.V., στο Ottobrun κοντά στο Μόναχο. Στα επόμενα χρόνια έμελλε να γνωρίσει ευρύτατη διάδοση. Το ποσοστό των εργαζομένων που είχαν τη δυνατότητα να καθορίζουν την ώρα έναρξης και λήξης της καθημερινής τους εργασίας κυμαινόταν το 1985 περίπου στο 12-17%.²⁴ Το Δημόσιο και ο τριτογενής τομέας λόγω της φύσης της εργασίας ήταν πιο πρόσφοροι στην εισαγωγή του ελαστικού ωραρίου. Αντίθετα, η εισαγωγή του ελαστικού ωραρίου στα τμήματα που ασχολούνται άμεσα με την παραγωγή, προσκρούει σε δυσκολίες. Η σύγχρονη (ταυτόχρονη) παρουσία όλων των εργαζομένων κάθε τμήματος —συστατικό στοιχείο του φορντιστικού τρόπου οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας— αποτελεί σημαντικό εμπόδιο. Με την επεκτατική τάση όμως των υπηρεσιών και την εισαγωγή νέων τρόπων οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας με βάση τις νέες δυνατότητες των μικροϋπολογιστών διευρύνεται το πεδίο εισαγωγής ελαστικού ωραρίου ακόμα και στους τόπους γέννησης και επικράτησης του φορντιστικού τρόπου οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας όπως η βιομηχανία αυτοκινήτου.²⁵

Το ελαστικό ωράριο επιτρέπει στους εργαζόμενους να προσδιορίσουν —εντός ορισμένων πλαισίων— τη θέση της εργασίας στο χρόνο (χρονολογική διάσταση). Η διάρκεια της εργασίας (χρονομετρική διάσταση) είναι όπως και στην κανονική σύμβαση εργασίας —Κ.Σ.Ε.— πλήρης και συνεχής. Σε σχέση με τη συνηθισμένη ημερήσια διάρκεια της Κ.Σ.Ε. μπορεί να παρουσιάζονται και αποκλίσεις. Υπάρχουν δηλαδή σχέσεις εργασίας με ελαστικό ωράριο στις οποίες το καθημερινό ωράριο υπερβαίνει ή υπολείπεται του οχταώρου (όταν

23. Δ. Τραυλός-Τζανετάτος, *Δίκαιο και πολιτική*, σ. 273.

24. Για το βαθμό διάδοσης του ελαστικού ωραρίου βλ. Burian K., Hegner F., 1985, *Flexible Arbeitszeiten bei Vollbeschäftigten Infratest Muenchen*, Wissenschaftszentrum, Βερολίνο, σ. 401· Teriet B., *Die gleitende Arbeitszeit. Zwischenbilanz ihrer bisherigen Penetration und der dabei gemachten Erfahrungen*, Teil I der Schriftenreihe - Forschungsberichte des Bundesministers f. Arbeit und Sozialordnung, σ. 17, 18· Hardt H., 1987, *Probleme der Flexibilisierung der Arbeitszeit aus Arbeitsrechtlicher Sicht*, Wien, σ. 20· Scheidegger U.H., «Die gleitende Arbeitszeit aus der Sicht der Arbeitsrechts», σ. 83 στο Rehinder M., 1987, *Flexibilisierung der Arbeitszeit Bern*, 1987.

25. Kern/Schumann, 1986, σ. 40-137· βλ. και συγκριτική μελέτη του Streeck W., *Industrial change in the British, Italian and German Automobile Industry*, Discussion paper I.I.M./L.M.P., 85-5 Wissenschaftszentrum, Βερολίνο.

αυτό είναι η συνηθισμένη διάρκεια της Κ.Σ.Ε.), αλλά σε εβδομαδιαία βάση δεν εμφανίζονται διαφορές με την Κ.Σ.Ε. ως προς τη διάρκεια.

3.1.1. Διάφορες μορφές ελαστικού ωραρίου²⁶

1. Ελαστικό ωράριο χωρίς δυνατότητα συμψηφισμού: Ο εργαζόμενος μπορεί να καθορίσει την ώρα έναρξης της εργασίας εντός ορισμένων ορίων —π.χ. από 7 έως 10 π.μ.— και επομένως και τη λήξη της. Η διάρκεια παραμένει σταθερή ενώ η θέση της εργασίας είναι ελαστική.

2. Ελαστικό ωράριο με δυνατότητα συμψηφισμού σε εβδομαδιαία βάση. Σ' αυτή τη μορφή ελαστικού ωραρίου ο εργαζόμενος μπορεί να καθορίσει —εν μέρει βέβαια— όχι μόνο τη χρονική θέση της εργασίας αλλά και την ημερήσια διάρκειά της. Σταθερή παραμένει η εβδομαδιαία διάρκειά της καθώς και η ελάχιστη και ανώτατη διάρκεια της ημερήσιας εργασίας. Τυχόν επιπλέον ώρες εργασίας της μιας μέρας συμψηφίζονται με το έλλειμμα ωρών από άλλες μέρες. Το άθροισμα όμως πρέπει να ισούται με τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας της Κ.Σ.Ε.

3. Ελαστικό ωράριο με δυνατότητα συμψηφισμού σε διάστημα μεγαλύτερο της εβδομάδας, συνήθως σε μηνιαία βάση. Σ' αυτή τη μορφή ελαστικού ωραρίου σταθερή παραμένει η ελάχιστη και η ανώτατη διάρκεια ημερήσιας εργασίας. Ο μηνιαίος χρόνος εργασίας πρέπει να ισούται μ' αυτόν της Κ.Σ.Ε. Ακραία εκδοχή ελαστικού ωραρίου αποτελεί η περίπτωση συμψηφισμού σε ετήσια βάση. Μοναδικό σταθερό στοιχείο μένει ο ετήσιος αριθμός ωρών εργασίας. Η θέση και η διάρκεια της εργασίας είναι ελαστικές.

Σε όλες αυτές τις μορφές ελαστικού ωραρίου μπορεί να προβλέπεται η ύπαρξη ενός χρονικού διαστήματος κατά το οποίο είναι υποχρεωτική η παρουσία όλων των εργαζομένων, δηλαδή ένας συνδυασμός σταθερού και ελαστικού ωραρίου.

Η εισαγωγή και εφαρμογή του ελαστικού ωραρίου δημιουργεί αρκετά ζητήματα από την άποψη του Εργατικού Δικαίου. Από τις συγκεκριμένες ρυθμίσεις θα εξαρτηθεί σε μεγάλο βαθμό αν τα πλεονεκτήματα που παρέχει —διαφορετικά βέβαια από την οπτική γωνία των εργαζομένων, των εργοδοτών και από μακροκοινωνική άποψη— αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα.

Ο τρόπος θέσπισης του ελαστικού ωραρίου, ο τρόπος καθορισμού των υπερωριών, η ρύθμιση των διαλειμμάτων, ο έλεγχος τήρησης ορισμένων διατάξεων για την προστασία ειδικών ομάδων εργαζομένων όπως οι γυναίκες

26. Για τη συνοπτική έκθεση των διαφόρων παραλλαγών ελαστικής ρύθμισης του χρόνου εργασίας, ανά ημέρα, εβδομάδα, έτος βλ. Teriet B., *Neue Strukturen der Arbeitszeitenentwicklung*. βλ. επίσης Burian K., Hegner F., 1985, σ. 450.

και οι νέοι, η μετάθεση του κινδύνου καθυστέρησης στον εργαζόμενο είναι μερικά ρυθμιζέα ζητήματα. Σημαντικότερα είναι ο τρόπος θέσπισης του ελαστικού ωραρίου και η βάση καθορισμού των υπερωριών.

3.1.2. Τρόπος θέσπισης του ελαστικού ωραρίου

Η ατομική σύμβαση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, η συλλογική σύμβαση με εκπροσώπους των εργαζομένων της εκμετάλλευσης και η μονομερής ρύθμιση με βάση το διευθυντικό δικαίωμα είναι τρόποι με τους οποίους θα μπορούσε να θεσπισθεί το ελαστικό ωράριο. Στη νομικοπολιτική συζήτηση έχουν και οι τρεις μορφές τους υποστηρικτές και τους πολέμιους τους.

Η άποψη ότι η ατομική σύμβαση είναι το καταλληλότερο μέσο θέσπισης του ελαστικού ωραρίου, αφού η χρονική θέση της εργασίας αποτελεί ουσιαστικό μέρος της και αφού συλλογική ρύθμιση θα σήμαινε κηδεμόνευση των συμβαλλομένων, είναι ιδεολογικά πιο εύκολα αποδεκτή από το νεοφιλελεύθερο ρεύμα.²⁷

Όσοι αξιολογούν αρνητικά την ίδια την ύπαρξη του συλλογικού επιπέδου διαπραγματεύσεων και το ρόλο των συνδικάτων επειδή τους αποδίδουν ευθύνη για τη διαστρεβλωμένη λειτουργία της αγοράς είναι από θέση αρχής υπέρμαχοι της απελευθέρωσης της αγοράς, της πιο έντονης ενεργοποίησης του ατομικού επιπέδου διαπραγματεύσεων και της ενίσχυσης του ρόλου της ατομικής σύμβασης.

Για να εδραιώσουν την άποψή τους όμως στενεύουν την οπτική γωνία της ανάλυσής τους μη αναφερόμενοι στην ιστορία και την αναγκαιότητα γέννησης του Εργατικού Δικαίου.²⁸ Παραγνωρίζουν ότι πορεύεται παράλληλα με τον περιορισμό της ελευθερίας των συμβάσεων. Αποσιωπούν επιπλέον την ύπαρξη της διαπραγματευτικής ανισότητας ανάμεσα σε εργαζόμενους και εργοδότες²⁹ που δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι έπαψε να υφίσταται λόγω των παρεμβάσεων του κοινωνικού κράτους πρόνοιας³⁰ ή λόγω της συλλογικής δράσης των εργαζομένων.

27. Βλ. Seifert H., 1986, *Durchsetzungsprobleme zukuenftiger Arbeitsgestaltung W.S.I. Mitteilungen*, 3/1986, σ. 222· βλ. επίσης Frankfurter Institut f. wirtschaftspolitische Forschung, *Mehr Markt im Arbeitsrecht*, Bd. 10, 1986. Για τη νομιμότητα της εισαγωγής του ελαστικού ωραρίου με ατομική σύμβαση βλ. Loewisch M., R.d.A., 1984, H. 4, σ. 198.

28. Για συζήτηση και κριτική των απόψεων της «απορρύθμισης» (Deregulierung) βλ. Simitis S., 1985, σ. 104, με αναφορά στη συζήτηση στις ΗΠΑ.

29. Για τη διαπραγματευτική ανισότητα βλ. Offe Cl., Wiesenthal H., 1985, βλ. υποσ. 1.

30. Για την επιρροή του κράτους πρόνοιας στη διαπραγματευτική ανισότητα βλ. Bowles S., 1982, «The Post-keynesian Capital Labor Stalemate» στο *Socialist Review*, αρ. 69, σ. 51· Offe Cl., 1983, «Competitive Party democracy and the keynesian welfare state» στο *Policy sciences*, 5, σ. 225-246.

Σε σχέση με το ζήτημα της ρύθμισης του ελαστικού ωραρίου η ατομική σύμβαση επιτρέπει μεν ευέλικτες μορφές οργάνωσης, με κίνδυνο όμως να υπάρξει άνιση κατανομή των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων εις βάρος των εργαζομένων.

Ενώ η «φιλελεύθερη» άποψη επιτάσσει την αναθεώρηση θεμελιωδών διαδικασιών του υπάρχοντος μοντέλου ρύθμισης της βιοποριστικής εργασίας, της οποίας η ανάγκη καταφαίνεται παραδειγματικά στην περίπτωση του ελαστικού ωραρίου, η άποψη που υποστηρίζει τη δυνατότητα ρύθμισης στο συλλογικό επίπεδο της εκμετάλλευσης βρίσκεται σε αρμονία με τις παραδοχές στις οποίες εδράζεται ολόκληρο το σύστημα του Εργατικού Δικαίου, όμως δεν παίρνει υπόψη της ιδιαιτερότητες του νέου αντικειμένου ρύθμισης³¹ που δεν επιτρέπει στη συλλογική σύμβαση —μέσο τυποποίησης και γενίκευσης συνθηκών και όρων εργασίας— να συμβάλλει στην εκπλήρωση των ακριβώς αντίθετων στόχων, δηλαδή την ως ένα βαθμό ελαστικοποίηση και εξατομίκευση του χρόνου εργασίας. Ένας κατάλληλος καταμερισμός διαπραγματευτικών αρμοδιοτήτων ανάμεσα στο συλλογικό και στο ατομικό επίπεδο μπορεί να συνδυάσει αφενός την εξισορροπητική παρουσία των συλλογικών διαπραγματεύσεων³² και αφετέρου την οργανωτική ευελιξία που προσφέρει η ατομική σύμβαση. Ιδιαίτερα ακραία ως προς τις νομικοπολιτικές συνέπειες εμφανίζεται η άποψη που υποστηρίζει ότι η θέση εργασίας στο χρόνο ανήκει στα αντικείμενα που υπάγονται στο διευθυντικό δικαίωμα. Όταν η θέση της εργασίας καθορίζεται αυτοδύναμα από τον εργαζόμενο είναι κατ' αυτήν τέτοια η ποιότητα του περιορισμού του διευθυντικού δικαϊώματος, ώστε να μην υφίσταται πια σχέση εξαρτημένης εργασίας που αποτελεί προϋπόθεση του Εργατικού Δικαίου.³³ Οι εργαζόμενοι αυτοί θα έπρεπε επομένως να θεθούν έξω από την προστατευτική ομπρέλα του Εργατικού Δικαίου.

3.1.3. Τρόπος καθορισμού των υπερωριών

Το ζήτημα αυτό δεν προσφέρεται ιδιαίτερα σαν πεδίο αντιπαράθεσης, σαν παράδειγμα με τη βοήθεια του οποίου μπορεί να καταδειχθεί η ορθότητα της μιας ή της άλλης θέσης αρχής. Η συζήτηση επικεντρώνεται στο τι θα εκληφθεί ως βάση καθορισμού των υπερωριών.

31. Offe Cl., 1982, σ. 26, βλ. υποσ. 7.

32. Baecker G., Seifert H., 1982, *Arbeitspolitische Kontroverse: Individuelle Flexibilitaet oder tarifvertragliches Regelsystem*. Συζήτηση για την ανάγκη παρουσίας του συλλογικού επιπέδου και τη ρύθμιση του θέματος της ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας, σ. 248 στο Offe Cl. (επιμ.), 1982.

33. Wang RdA 1985 H.1, 1-22.

Μια πρώτη δυνατότητα είναι να θεθεί ως βάση καθορισμού των υπερωριών ο προβλεπόμενος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας. Όταν η παρεχόμενη εργασία υπερβαίνει το όριο αυτό θα πρέπει να χαρακτηρίζεται υπερωρία. Δημιουργούνται όμως περιπλοκές όταν προβλέπεται δυνατότητα συμψηφισμού σε μηνιαία βάση.

Υπερωρία θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ακόμα κατ' άλλο τρόπο η εργασία που προσφέρει ο εργαζόμενος —ενώ δεν το επιθυμεί— μετά από υπόδειξη του εργοδότη. Όταν λείπει η υπόδειξη του εργοδότη υπάρχει απλώς οικειοθελής υπεργασία που μπορεί να μεταφερθεί και να συμψηφισθεί στην επόμενη χρονική ενότητα. Η βάση καθορισμού των υπερωριών είναι θέμα με μεγάλη πρακτική σημασία καθώς ένα πλεονέκτημα του ελαστικού ωραρίου για τον εργοδότη είναι η δυνατότητα μείωσης των υπερωριών.³⁴ Δευτερεύουσας σημασίας είναι το ζήτημα του τρόπου αμοιβής των υπερωριών, αν δηλαδή η υπερωρία θα αμείβεται χρηματικά ή με ελεύθερο χρόνο.

3.2. Μερική απασχόληση

Η μερική απασχόληση, όπως αυτή ορίζεται από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (Δ.Γ.Ε.), είναι μια σχέση εργασίας διαρκής, εθελουσία, συμβατικά συνολογούμενη, της οποίας η διάρκεια είναι σημαντικά μικρότερη από τη διάρκεια της Κ.Σ.Ε.³⁵ Στη Δ. Γερμανία χαρακτηρίζονται στατιστικά ως μερική απασχόληση οι σχέσεις εργασίας με διάρκεια μικρότερη των 36 ωρών την εβδομάδα. Στις Η.Π.Α. η διάρκεια δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 34 ώρες ενώ στη Μ. Βρετανία και τη Γαλλία τις 30 ώρες.³⁶ Αυτές οι διακυμάνσεις του κριτηρίου χαρακτηρισμού μιας σχέσης εργασίας ως μερικής απασχόλησης σχετικοποιούν ελαφρά αλλά δεν αναιρούν την αξία διεθνών συγκρίσεων.

Η μερική απασχόληση διαφοροποιείται έναντι της Κ.Σ.Ε. όχι μόνο ως προς τη διάρκεια αλλά και ως προς τη θέση της εργασίας στο χρόνο. Ο αριθμός των συμβατικά καθορισμένων ωρών μπορεί να κατανέμεται αναλογικά σε όλες τις μέρες της εβδομάδας ή να συγκεντρώνεται μόνο σε ορισμένες.

Η μερική απασχόληση διακρίνεται σαφώς από τη διαθεσιμότητα, που επιβάλλεται για λόγους οικονομικούς ή οργανωτικούς, λόγοι που ανήκουν αποκλειστικά στη σφαίρα της εκμετάλλευσης. Η διαθεσιμότητα δεν είναι εθελουσία αλλά επιβάλλεται υπό ορισμένες προϋποθέσεις από τον εργοδότη.

34. Burian K., Hegner F., 1985, σ. 453.

35. Langkau M., Herrman, Scholten U., 1986, σ. 49, *Strategien zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und zur Arbeitszeitverkürzung*.

36. Langkau, 1986, σ. 49, υποσ. 2.

δεν είναι μόνιμο αλλά προσωρινό μέτρο, είναι γενική, ενώ η μερική απασχόληση αφορά πάντα ορισμένα πρόσωπα. Εξαιτίας της απουσίας των τριών αυτών εννοιολογικών γνωρισμάτων είναι ασφαλής η οριοθέτηση της μερικής απασχόλησης από τη διαθεσιμότητα με ιδιαίτερη σημασία για το πεδίο των έννομων συνεπειών.³⁷

Τα πλεονεκτήματα του οργανωτικού μέτρου της μερικής απασχόλησης είναι σημαντικά για όλες τις πλευρές.³⁸ Αυτό ίσως εξηγεί γιατί αποτελεί την πιο διαδεδομένη μορφή ελαχιστοποίησης του χρόνου εργασίας. Στη Δ. Γερμανία το ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων αυξήθηκε στο διάστημα 1979-1983 από 10,1% σε 12,6%.³⁹ Παρόμοια τάση εμφανίζεται στην Αυστρία και την Ελβετία όπου το ποσοστό ανήλθε σε 14,6% των εργαζομένων. Η δυναμική της είναι ακόμη μεγαλύτερη⁴⁰ καθώς ο αριθμός αυτών που επιθυμούν να εργαστούν υπερβαίνει κατά πολύ την ανάλογη ζήτηση.

Αυτή η δυναμική⁴¹ ενισχύεται από τα συμπεράσματα σχετικών μελετών που δείχνουν ότι η επιθυμία για περισσότερο ελεύθερο χρόνο κατέχει στην κλίμακα προτιμήσεων των εργαζομένων υψηλότερη θέση από την επιθυμία για υψηλότερη αμοιβή. Ένας τέτοιος μεταύλιστικός προσανατολισμός (postmateriell), τουλάχιστον για τις χώρες με υψηλά ημερομίσθια, ευνοεί την επιλογή της μερικής απασχόλησης.⁴²

Μια πιο διαφοροποιημένη ανάλυση δείχνει ότι η μερική απασχόληση αφορά προς το παρόν κυρίως τις γυναίκες.⁴³ Στη Δ. Γερμανία το 93% των σχέσεων εργασίας με μερική απασχόληση αφορά γυναίκες ενώ αντίστοιχα υψηλά είναι τα ποσοστά στη Σουηδία (85%), την Αυστρία (87%) και την Ελβετία (87%).⁴⁴ Ιδιαίτερα συχνά εφαρμόζεται η μερική απασχόληση στις υπη-

37. Reh binder M., 1987, σ. 36, Hardt H., 1987, σ. 75.

38. Τζεκίνης Χρ., 1986, *Προβλήματα και προοπτικές της μερικής απασχόλησης*.

39. Bosch G., 1986, σ. 168.

40. Hardt H., 1987, σ. 32 για Αυστρία, Reh binder M., 1987, σ. 28· βλ. επίσης Landesberger M., 1985, *Das Misserhaeltniss zwischen Wunsch und Wirklichkeit*, σ. 62, όπου αναφέρεται ότι στα τέλη του 1984 στη Δ. Γερμανία είχαν δηλωθεί 236.000 άνεργοι που επιθυμούσαν να εργαστούν σε μερική απασχόληση ενώ οι προσφερόμενες θέσεις ανέρχονταν μόνο σε 10.000· βλ. Schmidt T., *Das Ende der starren Zeiten*.

41. Struempel Burkhard, 1988, *Teilzeit Arbeitende Maenner und Hausmaenner*, για Ελβετία Reh binder M., σ. 28.

42. Hinrichs K., Wiesenthal H., *Zur Pluralisierung von Wertmustern und Zeitverwendungswuenschen*, σ. 116-137 στο Offe, 1982.

43. Gerzer A., Jaeckel M., Soss J. *Flexible Arbeitszeit vor allem ein Frauenthema. Die Beispiele IKEA und Kaufhaus*, σ. 97-128· Beck. U., «Chancen und Gefahren von Flexibilisierungsstrategien fuer Problemgruppen des Arbeitsmarktes, insbesondere Frauen», σ. 80-82 στο Oppolzer A., Wegener H., Zachert U., 1986, *Flexibilisierung-Arbeitspolitik-Deregulierung*· βλ. επίσης Kurz-Scherf I., *Zum Stellenwert der Teilzeitarbeit in einer emanzipatorischen Arbeitszeitpolitik WSI-Mitt*, h. 11, 1985.

44. Για Σουηδία βλ. Gladh L., Gustafson S., 1981, σ. 111. *Labor market policy related to*

ρесиές και στο εμπόριο. Αφορά κυρίως θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, πράγμα που αναγκάζει πολλές φορές τις γυναίκες που δεν μπορούν να εργαστούν με πλήρες ωράριο να καταφεύγουν σε θέσεις κατώτερες των προσόντων τους. Η έντονη αυτή «προτίμηση» των γυναικών οφείλεται λιγότερο στις μεταύλιστικές αξίες τους και πολύ περισσότερο στον παραδοσιακό καταμερισμό εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα και στους αντίστοιχα διαμορφωμένους ρόλους.⁴⁵

3.2.1. Προβλήματα της Μ.Α. από την άποψη του Εργατικού Δικαίου

Η μερική απασχόληση θέτει πληθώρα προβλημάτων από την άποψη του Εργατικού Δικαίου. Καταρχάς πρέπει να διασφαλιστεί ότι ο εργαζόμενος την επιλέγει προαιρετικά, ότι η επιλογή του δεν είναι αποτέλεσμα μονομερούς επιβολής εκ μέρους του εργοδότη.⁴⁶ Η ύπαρξη της συναίνεσης μπορεί να κριθεί με τυπικά νομικά κριτήρια —σ' αυτή την περίπτωση μπορεί και η σιωπή του εργαζομένου να ερμηνευθεί ως αποδοχή της εργοδοτικής πρότασης— ή με ουσιαστικά κριτήρια.⁴⁷ Το εύρος της προστασίας του δικαιώματος επιλογής του εργαζομένου αυξομειώνεται ανάλογα.

Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με τη μορφή της μερικής απασχόλησης εφάπτεται και του θέματος των αποδοχών σε ευρεία έννοια. Ανακύπτει το ερώτημα, αν θα υπάρξει ανάλογη μείωση των αποδοχών (αρχή της αναλογικότητας).⁴⁸ Αποκλίσεις εις βάρος των μερικώς απασχολουμένων προσκρούουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης. Μπορεί όμως να επιτραπεί ευνοϊκή μεταχείριση⁴⁹ όταν δεν είναι αυθαίρετη, όταν συντρέχει δηλαδή πραγματικός λόγος.⁵⁰

women and employment in Sweden· για Αυστρία Hardt, 1987, σ. 34· για Ελβετία Rehbinder, 1987, σ. 29.

45. Baecker G., 1981, *Arbeitszeitflexibilisierung, Festschreibung der Benachteiligung von Frauen in Beruf und Familie WSI-Mitt*, 4, 1981, σ. 194-204.

46. Αλιμπράντης Ν., 1982, *Δίκαιο και πολιτική*, σ. 273, υποσ. 23. Στη γαλλική ρύθμιση η μη αποδοχή της μερικής απασχόλησης από τον μισθωτό δεν αποτελεί ούτε πταίωμα ούτε λόγο απολύσεως. Η διασφάλιση της ελεύθερης επιλογής είναι ουσιαστικότερη απ' ό,τι στην ελληνική ρύθμιση.

47. Αλιμπράντης, 1982, σ. 273, Daubler W., *Das Arbeitsrecht* 2, 1986, σ. 788.

48. Daubler, 1986, σ. 408.

49. Αλιμπράντης, σ. 289-291.

50. Beschaeftigungsfoerderungsgesetz Art. 1 & 2 Abs. 1: Ίση μεταχείριση των μερικώς απασχολουμένων. Διαφοροποίηση μόνο όταν υπάρχει λόγος. Για σχολιασμό και κριτική του νόμου βλ. Duettman, Hinrichs, Kehrman, Oberholfer, *Kommentierung des BFG*, AiB 1985, σ. 67· Herschel, AuR. 1985, σ. 265, *Gefaeudung der Rechtskultur*· Zachert U., 1986, *WSI*, σ. 377, Ein Jahr BFG. Για παρουσίαση βλ. Loewisch M., 1985, *BB.*, σ. 1200 Das BFG· Wlotzke O., *Zum arbeitsrechtlichen Teil des Regierungsentwurfs eines BFG*, για εμπειρική αποτίμηση της εκπλήρωσης ή μάλλον της μη εκπλήρωσης των διακηργυμένων στόχων βλ. Buschmann R., Schwegler, Lorenz, 1986, *BB. Foerdert das BFG. die Beschaeftigung. Eine empirische Untersuchung in privaten Dienstleistungsgewerbe*.

Θέμα δημιουργείται και με το δικαίωμα του εργοδότη να επιβάλλει παροχή εργασίας πέραν της συνυπολογισθείσας στη μερική απασχόληση.⁵¹ Στην περίπτωση της πλήρους απασχόλησης παρέχεται βέβαια αυτό το δικαίωμα στον εργοδότη. Ανάλογη εφαρμογή στη μερική απασχόληση θα αναιρούσε όμως την ιδιαιτερότητά της. Στο βαθμό που η περιορισμένη διάρκεια αποτελεί ελεύθερη επιλογή εναρμονίζεται με την οργάνωση των λοιπών βιοτικών δραστηριοτήτων του εργαζομένου. Μονομερής παράταση του χρόνου εργασίας θα επιδρούσε αρνητικά σ' αυτή την ισορροπία.

Μια σειρά θεσμών και ρυθμίσεων του Εργατικού Δικαίου έχουν ως προϋπόθεση την ύπαρξη σχέσεως εργασίας με πλήρες ωράριο. Μόλις η διάρκεια ή η θέση της εργασίας μεταβληθεί, ελαστικοποιηθεί, αναιρούνται οι προϋποθέσεις της λειτουργίας του και δημιουργούνται νέα νομικοπολιτικά προβλήματα. Αυτό ισχύει και για τις περιπτώσεις που ήδη εξετάστηκαν αλλά και για το θεσμό της άδειας. Τόσο η διάρκειά της όσο και το ύψος της αποζημίωσης γίνονται προβληματικά.⁵² Θα υπάρξει ανάλογη μείωση; Είναι το δικαίωμα της άδειας αδιαίρετο-ανεξάρτητο από τη διάρκεια της εργασίας, οπότε θα πρέπει να υπάρξει εξομοίωση με τους πλήρως απασχολούμενους; Η εξομοίωση αφορά τη διάρκεια της άδειας μόνο ή και το ύψος της αποζημίωσης;

Προβλήματα προκύπτουν και με τον υπολογισμό του αριθμού των απασχολούμενων σε κάθε επιχείρηση. Μια σειρά διατάξεων του Εργατικού Δικαίου —σε σχέση με τις μαζικές απολύσεις (Ν. 1387/83) ή τα συνδικαλιστικά δικαιώματα (Ν. 1767/88)— προϋποθέτουν την ύπαρξη ενός ορισμένου αριθμού απασχολούμενων. Οι μερικώς απασχολούμενοι προσμετρώνται στον αριθμό των απασχολούμενων κανονικά;⁵³ Η πρέπει να προσμετρώνται ανάλογα με το χρόνο εργασίας τους; Σ' αυτή την περίπτωση δύο εργαζόμενοι μόνο τη μισή μέρα θα θεωρηθούν ως ένας, με αποτέλεσμα να περιορίζεται το πεδίο εφαρμογής του Εργατικού Δικαίου.

3.3. «Job sharing» (από κοινού κατοχή θέσης εργασίας)

Με τον όρο «job sharing»⁵⁴ περιγράφεται μια σχέση εργασίας στην οποία τα

51. Αλιμπράντης, 1982, σ. 292· Schaud G., *Arbeitsrecht-Handbuch*, ε' έκδ., και 44 III 2. Αντίθετα Loewisch M., RdA, 1984, H. 4, σ. 201.

52. Αλιμπράντης, 1982, σ. 294-295, Loewisch, 1984, σ. 202.

53. Loewisch, 1984, σ. 206 Εκθέτει αναλυτικά σε ποιες όψεις της δραστηριότητας της εκμετάλλευσης μπορούν κατά τη γνώμη μου να προσμετρώνται οι μερικώς απασχολούμενοι κανονικά και σε ποιες αναλογικά με το χρόνο εργασίας τους. Daubler, 1986, σ. 793 υπέρ της κανονικής προσμέτρησης.

54. Τζεκίνης, 1986, σ. 21. Μεταφράζει το «job sharing» «εκούσια κατανομή θέσης εργα-

καθήκοντα που απορρέουν από τη θέση εργασίας μοιράζονται και κατανέμονται εθελοντικά σε δύο ή περισσότερους εργαζόμενους. Η κατάτμηση των καθηκόντων συνεπάγεται και κατάτμηση του χρόνου εργασίας. Η διάρκεια του χρόνου εργασίας (χρονομετρική διάσταση) καθώς και η θέση της εργασίας (χρονολογική διάσταση) καθορίζονται αυτοδύναμα από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Με άλλα λόγια παύουν να αποτελούν αντικείμενο του διευθυντικού δικαϊώματος του εργοδότη.⁵⁵ Η διάσπαση όμως των καθηκόντων και η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας δεν πρέπει να συνοδεύεται από πλημμελή εκπλήρωση των καθηκόντων που συνιστούν τη λειτουργική μονάδα της θέσης εργασίας.

Αυτό αποφεύγεται με την ανάληψη της ενοχικής υποχρέωσης από τους εργαζόμενους να αντικαθιστούν ο ένας τον άλλο σε περίπτωση αδυναμίας παροχής (job pairing).⁵⁶ Όταν η φύση της θέσης εργασίας επιτρέπει τη σαφή διάκριση των καθηκόντων κάθε εργαζομένου μπορεί να μην προβλέπεται υποχρέωση αντικατάστασης (job splitting). Και στην περίπτωση αυτή παραμένει η δυνατότητα αυτοδύναμου καθορισμού του χρόνου εργασίας από τους εργαζόμενους.

Ανάλογα με τη φύση της εργασίας είναι δυνατές μορφές «job sharing» στις οποίες οι εργαζόμενοι εναλλάσσονται ανά εβδομάδα, ανά εξαμήνο (κυρίως ανάμεσα σε δασκάλους) ή κατανέμουν τις μέρες της εβδομάδας ή ακόμη διαιρούν την εργάσιμη μέρα κατά βούληση.

Η πρακτική σημασία του «job sharing» στη Δ. Γερμανία και τη Μ. Βρετανία είναι ακόμα μάλλον δυσανάλογη σε σχέση με τη δημοσιότητα που γνώρισε.⁵⁷ Ένα σημαντικό του πλεονέκτημα, όπως δείχνει η εμπειρία των Η.Π.Α., είναι ότι, σε αντίθεση με τη μερική απασχόληση, το «job sharing» ενδιαφέρει εργαζόμενους με υψηλό επίπεδο ειδικευσης. Στις Η.Π.Α. 26% των απασχολούμενων με «job sharing» ήταν δάσκαλοι, 25% ειδικοί εμπειρογνώμονες, 15% υπάλληλοι γραφείων, 13% κοινωνικοί λειτουργοί και 9% επιστήμονες τεχνικοί.⁵⁸ Δημιουργούνται δηλαδή δυνατότητες εργασίας μερικού

σίας, το «job pairing» με «σύζευξη στη θέση εργασίας» και το «job splitting» με διαίρεση της θέσης εργασίας.

55. Schueren P., 1983, σ. 19, «Job sharing», *Arbeitsrechtliche Gestaltung unter Beruecksichtigung amerikanischer Erfahrung*, Χαϊδελβέργη 1983· Teriet B., 1977, σ. 214· Rehinder M., 1987, «“Job sharing”: eine neue Form des Arbeitsvertragsgestaltung», *Personal* 6, 1977, σ. 214· Rehinder M., 1987, «Job sharing» eine neue Form des Arbeitsvertrages, σ. 45-55, για Αυστρία βλ. Hardt H., 1987, σ. 36.

56. Schueren P., 1983, σ. 46.

57. Langkau-Herrman-Scholten, 1986, σ. 55, για τη συζήτηση που προκάλεσε στη Δ. Γερμανία το πρότυπο σύμβασης για «job sharing» του Arbeitsring Chemie βλ. παραπομπές στον Frey H., 1985, *Flexible Arbeitszeit Muenchen*, σ. 131.

58. Schueren P., 1983, σ. 43.

χρόνου γι' αυτούς που αλλιώς θα ήταν αναγκασμένοι να απασχοληθούν σε θέσεις κατώτερες των προσόντων τους.

Ιδιαίτερη σημασία αποκτά η δυνατότητα της από κοινού κατοχής μιας θέσης εργασίας —job sharing— ανάμεσα σε μελλοντικούς συνταξιούχους και τους διαδόχους τους, χωρίς αρνητικές συνέπειες φυσικά για τους συνταξιούχους. Στη Μ. Βρετανία δοκιμάστηκε και η από κοινού κατοχή μιας θέσης εργασίας ανάμεσα σε νέους μαθητευόμενους.⁵⁹

Τα ζητήματα που προκύπτουν από την άποψη του Εργατικού Δικαίου σχετίζονται κυρίως με την υποχρέωση αντικατάστασως σε περίπτωση αδυναμίας παροχής εργασίας του ενός εταίρου και με το θέμα της καταγγελίας της σύμβασης για λόγους που αφορούν τη συμπεριφορά του ενός μόνο εταίρου. Το θέμα του κατάλληλου ρυθμιστικού επιπέδου —ατομικό ή συλλογικό— είναι και στην περίπτωση του job sharing αμφισβητούμενο.⁶⁰

3.4. Εργασία με ωράριο κυμαινόμενο ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης

Ενώ σ' άλλες μορφές ελαστικοποίησης του χρόνου ο εργαζόμενος αποκτά τη δυνατότητα να καθορίζει μερικά τη χρονική διάρκεια και θέση της εργασίας (Zeitsouveränität), στην εργασία με κυμαινόμενο ωράριο προσανατολιζείται και η θέση και η διάρκεια της εργασίας στις ανάγκες της εκμετάλλευσης, όπως τις εκφράζει ο εργοδότης στο πλαίσιο του διευθυντικού του δικαιώματος. Σε αρκετούς κλάδους η ανάγκη απασχόλησης προσωπικού κυμαίνεται ανάλογα με την προσέλευση των πελατών, με αποτέλεσμα τότε να δημιουργούνται χρόνοι κενοί, οπότε ένα μέρος του προσωπικού είναι ανενεργό, και τότε στις ώρες αιχμής να μην επαρκεί το διαθέσιμο προσωπικό. Η σχέση εργασίας με κυμαινόμενο ωράριο προσφέρει στον εργοδότη το όργανο προσαρμογής του προσωπικού στον μεταβαλλόμενο όγκο εργασίας.

Η εργασία με κυμαινόμενο ωράριο είναι σχέση εργασίας αορίστου χρόνου με αμοιβαία δέσμευση των μερών να προσφέρουν και να παρέχουν εργασία χωρίς σταθερή διάρκεια, θέση και κανονικότητα, αλλά σύμφωνα με τη διακύμανση των αναγκών της επιχείρησης.⁶¹ Ενδεχομένως συμφωνείται ελά-

59. Langkau, 1986, σ. 54.

60. Κριτική για τους κινδύνους που περιέχει αυτή η ελαστική μορφή εργασίας βλ. Friedrichs J.-Friess Th. κ.ά., *Job sharing und individuelle Arbeitszeitflexibilisierung* WSI-Mitt., 3, 1982, σ. 175-183. Για την αναγκαιότητα και δυνατότητα συλλογικών ρυθμίσεων που όμως θα αφορούν κυρίως τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης και όχι το περιεχόμενό της βλ. Hoff A., 1982, *Notwendigkeit und Möglichkeit der tarifvertraglichen Regelung flexibler Arbeitszeiten*, WSI-Mitt. 3, 1982, σ. 184 επ. Ott E., 1982, *Neue Arbeitszeitpolitik und job sharing*, WSI-Mitt. 3, 1982 κυρίως σ. 172 και επ. για την πρακτική αντιμετώπιση του θέματος από τα αγγλικά συνδικάτα βλ. Langkau M., 1986, σ. 54.

61. Frey H., 1985, σ. 58· Hardt H., 1987, σ. 27, σ. 67 επ.

χιστος αριθμός ωρών ανά εβδομάδα, μήνα ή έτος. Χαρακτηριστικό της είναι ότι ο εργοδότης μόνος καθορίζει τη θέση και τη διάρκεια της εργασίας. Ιδιαίτερη πρακτική σημασία έχει για τις υπηρεσίες, τον τουρισμό ή τη λιανική πώληση. Μπορεί να εμφανίζεται με διάφορες μορφές:⁶²

1. Ο προγραμματισμός της χρησιμοποίησης του εργαζομένου μπορεί να γίνεται σε εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση, οπότε ο εργαζόμενος γνωρίζει μια εβδομάδα πριν πότε και πόσο θα εργαστεί.

2. Η θέση και η διάρκεια της εργασίας καθορίζεται αυτοδύναμα από τον εργαζόμενο, όμως η αμοιβή συνδέεται με το μέγεθος της απόδοσης, με το αποτέλεσμα, κι όχι μόνο με τη διάρκεια της εργασίας. Αυτό δίνει στον εργαζόμενο κίνητρο να εργαστεί στις ώρες αιχμής που συμπίπτει βέβαια με την πρόθεση του εργοδότη.

3. Η χρησιμοποίηση του εργαζομένου μπορεί ν' αποφασίζεται από τον εργοδότη με ελάχιστο χρόνο προαναγγελίας. Σ' αυτή την περίπτωση η απόλυτη ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας υπέρ του εργοδότη αποτελεί υπέρμετρη δέσμευση του καταχρηστικά πια ονομαζόμενου ελεύθερου χρόνου του εργαζομένου.

Ένα στοιχείο που δημιουργεί ακόμα περισσότερες παραλλαγές είναι η πρόβλεψη ελάχιστης και ανώτατης διάρκειας της κάθε απασχόλησης.⁶³ Ο προσδιορισμός της υπερωρίας προϋποθέτει τον καθορισμό ελάχιστης και ανώτατης διάρκειας.

Η εργασία με κυμαινόμενο ωράριο θέτει πολλά προβλήματα από την άποψη του Εργατικού Δικαίου. Σε περίπτωση που παρά τις εγγενείς της αυταναμίες νομιμοποιηθεί, ανακύπτουν αρκετά ζητήματα για ρύθμιση που βέβαια δεν μπορούν να τις άρουν. Η ελάχιστη διάρκεια της κάθε απασχόλησης, η πρόβλεψη επαρκούς χρόνου προαναγγελίας και ο προγραμματισμός των απασχολήσεων σε εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση είναι μερικά.

4. Η ΚΡΙΣΗ ΤΗΣ Κ.Σ.Ε. ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ

Το Εργατικό Δίκαιο είναι μια όψη του συστήματος των εργασιακών σχέσεων και βρίσκεται σε αμοιβαία αλληλεπίδραση με τους άλλους παράγοντές του.

62. Hardt H., 1987, σ. 27.

63. Κι αυτή η μορφή ελαστικής εργασίας αφορά κυρίως ανειδίκευτες γυναίκες, βλ. Bielski H., Pohlmann G., *Formen der arbeitsfallorientierten Teilzeitarbeit im Dienstleistungssektor*, σ. 181-274, ιδίως σ. 255-257· βλ. επίσης Duran M. κ.ά., 1982, *Geteiltes Leid ist halbes Leid. Ein Binsenirrtum. Neue Formen kapazitaetsorientierter Teilzeitarbeit im Berliner Einzelhandel in ihren Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen*, Βερολίνο.

Η λειτουργία του δεν μένει ανεπηρέαστη από τις κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις ή από νέους τρόπους οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας. Η μαζική ανεργία, η διάσπαση της λειτουργικής και γεωγραφικής ενότητας του εργοστασίου —«απο-εργοστασιοποίηση»— που επέρχεται με την εισαγωγή και διάδοση των νέων μεθόδων οργάνωσης της παραγωγής με βάση την ενσωμάτωση των μικροϋπολογιστών στην παραγωγική διαδικασία,⁶⁴ η τηλεργασία, η εξατομίκευση των εργαζομένων και η όλο και πιο δύσκολη συλλογικοποίηση των συνεχώς διαφοροποιούμενων συνθηκών εργασίας και συμφερόντων, η εξασθένηση των συνδικάτων, ακόμα και η άνηση της παραοικονομίας είναι παράγοντες του συστήματος εργασιακών σχέσεων που επιδρούν και στο επίπεδο της εφαρμογής του Εργατικού Δικαίου. Κι αν ακόμα δεν υπάρχει αλλαγή στο νομικό επίπεδο, το Εργατικό Δίκαιο δεν μπορεί να δραματίσει τον προστατευτικό του ρόλο μετά τη μεταβολή βασικών μεγεθών του συστήματος εργασιακών σχέσεων. Η λειτουργία του, η αποτελεσματικότητά του μεταβάλλεται ριζικά κι αν ακόμα δεν αλλάξει ούτε ένα κόμμα των νομοθετικών κειμένων.

Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας, οι εξαιτίας της δημιουργούμενες νέες μορφές απασχόλησης με τη συνδρομή και των άλλων άτυπων μορφών απασχόλησης —τηλεργασία, εργασία στο σπίτι, δάνεια εργαζομένων— οδηγούν στη διάσπαση των εργαζομένων σε δύο κατηγορίες. Σ' αυτούς που αποτελούν τον *σταθερό πυρήνα* των απασχολούμενων με πλήρες ωράριο και πλήρη νομική προστασία (*Stammebelegschaft*) και τους *περιθωριακά εργαζόμενους* με επισφαλή θέση και περιορισμένη νομική προστασία⁶⁵ (*Randbelegschaft*).

Η διαφορετική κατάσταση των περιθωριακά εργαζομένων συνιστά και τη βάση διαφορετικής υποκειμενικής στάσης έναντι της βιοποριστικής εργασίας, της ιεραρχίας του εργοστασίου, των οργάνωσεων των εργαζομένων. Οι δεσμοί τους με το χώρο δουλειάς και τα προβλήματα είναι χαλαροί.⁶⁶ Αισθάνονται προσωρινοί. Εύκολα καταφεύγουν στην επιλογή της παραίτησης (*exit*) παρά στην αντιπαράθεση με στόχο τη βελτίωση των όρων εργασίας (*voice*).⁶⁷ Γ' αυτούς τους λόγους είναι δυσκολότερα προσπελάσιμοι για τις

64. Παπαδημητρίου Κ., 1987, *Πληροφορική, Εργασία, Εργατικό Δίκαιο*, σ. 89 επ.· Τραυλός-Τζανετάτος Δ., *Τα Νέα*, 27-11-1987, «Εργασία και πληροφορική».

65. Για βασικούς και περιθωριακούς εργαζόμενους βλ. Crouch C., 1986, «The future prospects for the trade unions in western Europe», σ. 7, *The political Quarterly*, Ιαν.-Μάρτ. 1986, σ. 5-17· βλ. και παραπομπή σε: Berger S. Piore M., 1980, *Dualism and discontinuities in industrial societies* (Cambridge University Press).

66. Για την αντιμετώπιση της εργασίας από τους περιθωριακούς εργαζόμενους βλ. Hoff A., «Warum sind die Gewerkschaften gegen flexible Arbeitszeiten?», σ. 206 στο *Offe*, 1982.

67. Hirschman A.O., 1974, *Abwanderung und Widerspruch*.

οργανώσεις των εργαζομένων. Η τάση αύξησης του ποσοστού των περιθωριακά εργαζομένων μπορεί να έχει ως συνέπεια τη συρρίκνωση της βάσης των συνδικάτων. Η αξιοπιστία τους και η διαπραγματευτική τους δύναμη, μεγέθη ευθέως ανάλογα με τη δυνατότητα επιβολής κυρώσεων, υποσκάπτονται.⁶⁸

Η διαδικασία συλλογικοποίησης των ετερογενών συμφερόντων των εργαζομένων προσκρούει σε καινούρια εμπόδια. Η ομογενοποίησή τους, προϋπόθεση συλλογικής δράσης, χάνει με τη διάβρωση της Κ.Σ.Ε. έναν πόλο αναφοράς και ένα μέσο τυποποίησης, γενίκευσης των όρων εργασίας και αμοιβής. Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας αποτελεί μια οργανωτική πρόκληση για τα συνδικάτα, από την ορθή αντιμετώπιση της οποίας θα εξαρτηθεί ο μελλοντικός τους ρόλος ως παράγοντας του συστήματος των εργασιακών σχέσεων.⁶⁹

Όχι μόνο ένας φορέας ρυθμιστικής εξουσίας —τα συνδικάτα—, αλλά και τα ρυθμιστικά μέσα —συλλογική σύμβαση, νόμος—, καθώς και η κατανομή αρμοδιοτήτων ανάμεσα στα υπάρχοντα ρυθμιστικά επίπεδα αμφισβητούνται ριζικά από την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και τη συνακόλουθη διάβρωση της Κ.Σ.Ε. Η έντονη διαφοροποίηση των εργαζομένων και το συμφέρον εργοδοτών και εργαζομένων για εξατομικευμένο χρόνο εργασίας καθιστούν αδύνατη τη ρύθμιση του αντικειμένου της ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας σε εθνικό ή σε κλαδικό επίπεδο με νόμο ή με συλλογική σύμβαση.⁷⁰ Ρύθμιση του ουσιαστικού περιεχομένου, του τι δηλαδή σ' αυτό το επίπεδο με τα παραδοσιακά ρυθμιστικά μέσα δεν θα μπορούσε να λάβει υπόψη ούτε τις ανάγκες που ωθούν τους εργαζόμενους στην επιλογή μη κανονικού ωραρίου ούτε τις δυνατότητες που προκύπτουν στους χώρους παραγωγής και διαφοροποιούνται ανάλογα με το τμήμα ή πολλές φορές τη θέση εργασίας. Το συλλογικό επίπεδο είναι πολύ ανελαστικό για τη ρύθμιση αυτού του αντικειμένου.

68. Για την εξασθένηση των συνδικάτων βλ. Crouch C., σ. 8· αντίθετα επιχειρηματολογία ο Vobruba G., 1982, «Interessendifferenzierung und Organisationseinheit: Arbeitszeitflexibilisierung als gewerkschaftliches Organisationsproblem», σ. 231, στο Offe, 1982.

69. Οι προϋποθέσεις μιας μελλοντικής στρατηγικής των συνδικάτων είναι κατά τον Crouch C., 1986, σ. 14:

- 1)...να προσαρμοστούν σε ευρύτερο φάσμα τύπων απασχόλησης.
- 2)... να διατηρήσουν μια καλή σχέση με την εκπροσώπηση στο εργασιακό επίπεδο, να μη στιγματιστούν και εξοστρακιστούν σαν «ξένοι».
- 3)...να γίνουν πιο αποκεντρωμένα ώστε να προσαρμοστούν στη διαφοροποιημένη εργατική δύναμη.
- 4) ...να μην απολεσθεί η ικανότητα κεντρικής παρέμβασης στο πολιτικό επίπεδο, στο οποίο η προσφυγή θα είναι πιο αναγκαία.

70. Offe Cl., 1982, σ. 26, Hoff A., 1982 στον Offe (επιμ.), 1982, σ. 211-212, τυποποίηση της διαδικασίας ρύθμισης και όχι του αποτελέσματος, Heinze, Prasse, σ. 13.

Ενώ η ρύθμιση της ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας μπορεί να αντιμετωπιστεί λειτουργικότερα στο επίπεδο του εργοστασίου, σ' αυτό ακριβώς το επίπεδο η διαπραγματευτική ισχύς των εργαζομένων και των οργανώσεών τους είναι ανεπαρκής. Χωρίς αυτή την προϋπόθεση είναι αδύνατο να επιτευχθούν συμβιβασμοί που θα αποτρέπουν τη μονομερή και μονόπλευρη ρύθμιση εκ μέρους των εργοδοτών. Η ενσωμάτωση και υποταγή της ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας στη στρατηγική της εξοικονόμησης εργασίας μέσω της προσαρμογής της προσφερόμενης εργασίας στις ανάγκες της εκμετάλλευσης θα ήταν αναπόφευκτη. Όλες οι δυνατότητες για αυτοδιάθεση του χρόνου εργασίας από τους εργαζόμενους που εμπεριέχονται στην ελαστικοποίηση παραμένουν θεωρητικές χωρίς την ύπαρξη ανάλογης διαπραγματευτικής ισχύος.⁷¹

Η διεύρυνση της ρυθμιστικής εξουσίας του εργοστασιακού επιπέδου δεν μπορεί παρά να συμβαδίζει με την ενίσχυση της συλλογικής εκπροσώπησης και δράσης και του δυναμικού κυρώσεων των εργαζομένων (Sanktionspotential), καθώς και τη θέσπιση διαδικασιών και μέσων ελέγχου του περιεχομένου των συμφωνιών και της τήρησής τους σ' αυτό το επίπεδο.⁷² Η θεματική ανανέωση, η ελαστικοποίηση δηλαδή της χρονολογικής διάστασης της εργασίας, προϋποθέτει θεσμικές καινοτομίες.

Οι «εσωτερικές» λύσεις,⁷³ η νομοθετική ρύθμιση κάθε μορφής εργασίας με ελαστικό ωράριο, ακόμα και η διεύρυνση των ρυθμιστικών αρμοδιοτήτων του εργοστασιακού επιπέδου ίσως να προλάβουν ή να αμβλύνουν σ' ένα βαθμό επιμέρους προβληματικές καταστάσεις. Δεν είναι όμως σε θέση να υποβασιμάξουν και ν' αντισταθμίσουν μόνες το άθροισμα των επιπτώσεων της πολύμορφης διάβρωσης της Κ.Σ.Ε. Θα πρέπει ν' αναζητηθούν «εξωτερικές» λύσεις, δηλαδή εκτός του πεδίου του Εργατικού Δικαίου, και ρυθμιστικά μέσα.

Καταμερισμός εργασίας μεταξύ Εργατικού Δικαίου και Δικαίου Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε σχέση με την κρίση της Κ.Σ.Ε.

Το Εργατικό Δίκαιο και το Δίκαιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων λειτουργούν συμπληρωματικά.⁷⁴ Παρεμβαίνουν ρυθμιστικά στο ίδιο πεδίο —ρύθμιση του

71. Baecker G., Seifert H. στο Offe (επιμ.), 1982, σ. 244.

72. Offe Cl., 1982, σ. 27.

73. Zacher F.H., 1985, *Verrechtlichung im Bereich des Sozialrechts*, σ. 23 επ.· για εσωτερικές και εξωτερικές λύσεις των κοινωνικών προβλημάτων στο Δίκαιο, Kuebler F. (επιμ.), 1985, *Verrechtlichung von Wirtschaft, Arbeit und soziale Solidaritaet*.

74. Κρεμαλής Κ., 1982, *Η κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων*, σ. 20 για τον καταμερισμό εργασίας ανάμεσα στο Εργατικό Δίκαιο και το Δίκαιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σ. 30 για τις απόψεις που εντάσσουν το Εργατικό Δίκαιο και το Δίκαιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων στο Κοινωνικό Δίκαιο, *υποσ.* 30, 31.

παράγοντα βιοποριστική εργασία— από διαφορετική πλευρά με διαφορετικά μέσα. Το Εργατικό Δίκαιο και τα υπόλοιπα μέτρα εργατικής πολιτικής έχουν στόχο την κοινωνικά ικανοποιητική λειτουργία της αγοράς εργασίας. Προϋπόθεση είναι η μερική άρση του εμπορευματικού χαρακτήρα της εργασίας μέσω του περιορισμού της αγοράς, της συμβατικής ελευθερίας και η διά νόμου ή συλλογικών συμβάσεων προστασία των εργαζομένων. Το Δίκαιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων προϋποθέτει την κοινωνικά ικανοποιητική λειτουργία της αγοράς εργασίας και την κατά κανόνα συμμετοχή του ασφαλισμένου σ' αυτή, έστω κι αν προσωρινά απέχει επειδή στερείται την εργασιακή ικανότητα. Όταν οι μηχανισμοί της αγοράς εργασίας, οι θεσμοί του Εργατικού Δικαίου και τα μέτρα εργατικής πολιτικής αποτυγχάνουν να παράσχουν εξασφάλιση στον εργαζόμενο μέσω του μισθού, παρεμβαίνει το κράτος με τους ανάλογους φορείς και το Δίκαιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας, οι νέες άτυπες μορφές απασχόλησης που δημιουργούνται εξαιτίας της συμβάλλουν στη διάβρωση της Κ.Σ.Ε. Ο χρόνος εργασίας, η διάρκειά της είναι συστατικό στοιχείο της Κ.Σ.Ε. και σημείο αναφοράς για τον καθορισμό του ύψους της αμοιβής που με τη σειρά της είναι βάση υπολογισμού του ύψους των ασφαλιστικών εισφορών και της έκτασης των ασφαλιστικών παροχών.⁷⁵ Η κρίση της Κ.Σ.Ε., η ανικανότητα της βιοποριστικής εργασίας και της αγοράς εργασίας να παράσχουν τα μέσα διασφάλισης της αναπαραγωγής, θέτουν στην κοινωνική πολιτική νέα προβλήματα.

Ο καταμερισμός εργασίας ανάμεσα στο Εργατικό Δίκαιο και το Δίκαιο των Κοινωνικών Ασφαλίσεων αμφισβητείται. Αυτό γίνεται ήδη de facto με τη διάβρωση της Κ.Σ.Ε. και τη συρρίκνωση του πεδίου εφαρμογής του Εργατικού Δικαίου. Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η διάβρωση της Κ.Σ.Ε. είναι ως ένα βαθμό αναπότρεπτο αποτέλεσμα τεχνολογικών, οικονομικών αλλαγών και εξελίξεων στους τρόπους οργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας και όχι μόνο αποτέλεσμα της πολιτικής της απορρύθμισης (*Deregulierung*)⁷⁶ και της στρατηγικής της μείωσης του κόστους εργασίας μέ-

75. Αν και η παροχή εργασίας πλήρους ωραρίου δεν αποτελεί προϋπόθεση ασφάλισης όπως στην Κύπρο (Κρεμαλής, σ. 178), το στοιχείο της αμοιβής παίζει αποφασιστικό ρόλο για την υπαγωγή στην ασφάλιση του μισθωτού, τη διατήρησή της και τον υπολογισμό του ύψους των εισφορών και την έκταση των ασφαλιστικών παροχών· Κρεμαλής Κ., 1982, σ. 162-163.

76. *Deregulierung*: Η γέννηση της κριτικής κατά της νομιμοποίησης και το αίτημα για απελευθέρωση της αγοράς ξεκίνησε κατ' αρχάς στον τομέα των αεροπορικών επικοινωνιών στις ΗΠΑ και έθεσε το πρόβλημα του σχηματισμού τιμών εις βάρος του καταναλωτικού κοινού. Μετατράπηκε σύντομα σε γενική κριτική των κρατικών παρεμβάσεων και μεταφέρθηκε στο χώρο του Εργ. Δικαίου. Βλ. Simitis S., 1985, σ. 194, υποσ. 93. Για τη συσχέτιση της αποδικαιοποίησης με την οικονομική κρίση και τους στόχους της βλ. σ. 106. Βλ. ακόμη Voigt RV., 1983, *Abschied vom Recht* με ειδική αναφορά στις ΗΠΑ. Βλ. ακόμη Δ. Τραυλός-

σω της προσαρμογής της προσφερόμενης εργασίας στην αναγκαία και μέσω της αποσύνδεσης του χρόνου λειτουργίας του εργοστασίου από το χρόνο εργασίας που συνεπάγεται την πιο εντατική χρήση του παγίου κεφαλαίου.⁷⁷ Αν γίνει ακόμα δεκτό ότι η ποσοτική ανάπτυξη της οικονομίας δεν συνεπάγεται αναγκαία και αντίστοιχη μεγέθυνση της ζήτησης εργασίας, ενώ προσκρούει ταυτόχρονα σε οικολογικά όρια, περιορίζονται ασφυκτικά οι δυνατότητες αντίδρασης στο πλαίσιο του Εργατικού Δικαίου και της εργατικής πολιτικής. Οι δυσόιωνες προβλέψεις και οι προφητείες για το σκοτεινό μέλλον του Εργατικού Δικαίου αντλούν την αξιοπιστία τους απ' αυτές τις υποθέσεις.⁷⁸

Η αποδοχή αυτής της ανάλυσης μπορεί να είναι όμως και αφετηρία μιας σειράς δημιουργικών σκέψεων και προτάσεων. Ο στόχος τους δεν θα είναι αμυντικός, να περισώσουν δηλαδή την Κ.Σ.Ε. μαζί με την εγγενή της επιλεκτικότητα και το υπάρχον μοντέλο ρύθμισης της βιοποριστικής εργασίας. Φιλοδοξία τους είναι να διανοιξουν μια προοπτική αναδιοργάνωσης της κοινωνικής και εργατικής πολιτικής με έναν νέο καταμερισμό καθηκόντων μεταξύ Εργατικού Δικαίου και Κοινωνικού Δικαίου, στον οποίο η αμφισβήτηση και διάβρωση της Κ.Σ.Ε. δεν θα οδηγήει νομοτελειακά σε κοινωνική οπισθοδρόμηση αλλά σε υπέρβαση και έναν νέο τρόπο ρύθμισης της σχέσης της βιοποριστικής εργασίας προς την κοινωνικά ωφέλιμη εργασία.

Η αποσύνδεση του εισοδήματος από τη βιοποριστική εργασία⁷⁹ με τη θέσπιση ενός ελάχιστου κοινωνικού μισθού, η επαναξιολόγηση της βιοποριστικής εργασίας,⁸⁰ η ποσοτική και ποιοτική μείωσή της —όταν η μείωση γίνεται με τον όρο να διατεθούν σε συγκεκριμένες δραστηριότητες, όπως για τη φροντίδα των παιδιών, για εκπαιδευτικούς σκοπούς ή κοινωνικές και πολιτικές δραστηριότητες κ.ά.⁸¹— δίνουν την κατεύθυνση μιας τέτοιας υπέρβασης.

Τζανετάτος, 1989, «Νομικοποίηση και κοινωνία» στο Γ.Δ. Κοντογιώργης, *Δίκαιο και κοινωνία*, Παρατηρητής.

77. Για την ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας ως μέρους της επιχειρηματικής στρατηγικής βλ. Gabriel J., 1985, *Flexibilisierung der Arbeit und wirtschaftliche Instabilität*, Μόναχο, και του ίδιου *Neue Arbeitszeitpolitik als Resultat unternehmerischer Interessen in der Krise*, Prokla H. 46, 1982 σ. 144.

78. Adomeit K., 1985, *Das Arbeitsrecht und unsere wirtschaftliche Zukunft*, Μόναχο 1985, του ίδιου *In Zukunft neue Mittel fuer Lohnregelungen. Es ist Zeit fuer den Abschied von der Tarifautonomie F.A.Z.*, Nr. 176, 10-8-1984· Daubler W., 1986, *Das Arbeitsrecht der Zukunft. Eine Restgroesse*, AiB3/1986, σ. 53-54· Mueckenberger U., 1985, *Die Krise des Normalarbeitsverhaeltnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft*, ZfS. H. 7, 8 1985· Beuthien, 1987 (επιμ.), *Arbeitnehmer oder Arbeitsteilhaber*.

79. Gorz A., *Wege ins Paradies*, Βερολίνο 1985, σ. 69· Mueckenberger ZSR, 8, 1985, σ. 470 επ. Offe Cl., 1984, *Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*, σ. 354.

80. Για την επαναξιολόγηση της σχέσης βιοποριστικής εργασίας προς τη μη βιοποριστική βλ. Daubler W., 1985, «Ein neues Arbeitszeitrecht», σ. 366, *Kritische Justiz*, 1985, σ. 362-378.

81. Βλ. επίσης τα σχέδια νόμων των «Πράσινων» και της SPD. BT-Drucksache 10/2188-

Κοινό σημείο αναφοράς η προσπάθεια αναβάθμισης της κοινωνικά ωφέλιμης εργασίας που δεν μπορεί να εμπορευματοποιηθεί και να διακινηθεί με το διάμεσο (medium) του χρήματος μέσω της αγοράς.

Η μερική αποσύνδεση του εισοδήματος από τη βιοποριστική εργασία μαζί με την παρέμβαση στο επίπεδο της εργασιακής διαδικασίας με κριτήριο και αίτημα τον εξανθρωπισμό της και στο επίπεδο της διαμόρφωσης του προϊόντος με κριτήριο την κοινωνική του ωφελιμότητα είναι τα στοιχεία που σκιαγραφούν μια νέα ουτοπία — απάντηση στην κρίση της βιοποριστικής εργασίας, του υπάρχοντος μοντέλου ρύθμισής της και της κρίσης του κανονιστικού προτύπου της Κ.Σ.Ε

Βέβαια αυτή η ουτοπία θέτει στην προσπάθεια υλοποίησής της σημαντικά προβλήματα που θίγουν το κόστος αλλά και τα μέσα υλοποίησής της. Η οικονομική κρίση του κράτους,⁸² η αύξηση του δημόσιου χρέους, η δομική του ανικανότητα ν' αυξήσει τα φορολογικά του έσοδα, ν' ανακαταναίμει δικαιότερα το φορολογικό βάρος,⁸³ να μειώσει άλλες δαπάνες ή ν' αυξήσει τις παραγωγικές του δραστηριότητες καθώς και η κρίση νομιμοποίησής του είναι προβλήματα που θα έπρεπε να εξεταστούν στο πλαίσιο μιας τέτοιας συζήτησης. Ταυτόχρονα θα έπρεπε να συνεκτιμηθούν τα κοινωνικά και οικονομικά κόστη που θα εξοικονομούνταν με την αναβάθμιση της κοινωνικά ωφέλιμης μη βιοποριστικής εργασίας.

Ακόμα θα έπρεπε ν' αντιμετωπιστούν τα ζητήματα που συνδέονται με τη δυνατότητα του κράτους —σαν υποσύστημα σκοπο-λογικού πράττειν (Subsystem zweckrationales Handelns)— να οργανώνει περιοχές του βιοτικού κόσμου (Lebenswelt), οι οποίες διέπονται από τη λογική του «επικοινωνιακού πράττειν» αφήνοντάς τες αλώβητες από τη γραφειοκρατική του λογική με την τάση κηδεμόνευσης, δορυφοροποίησης και αποικιοποίησης του βιοτικού κόσμου που τη χαρακτηρίζει.⁸⁴ Εκτενέστερη ενασχόληση μ' αυτές τις προβληματικές δεν είναι όμως δυνατή στο πλαίσιο αυτού του άρθρου.

Αυτή η ουτοπία⁸⁵ της αναδιοργάνωσης της σχέσης της βιοποριστικής

Abg. Hoss, Die Gruenen, και BT-Drucksache 10/121, Abg. Frau Fuchs, Buschfort, Egert und der SPD.

82. Connors J., 1977, *Η οικονομική κρίση του κράτους, για μια πρώτη αντιμετώπιση του προβλήματος*, ιδίως κεφ. 2, 3.

83. Βλ. Karagiorgas D., 1973, *The distribution of Tax Burden by income groups in Greece*, για τη φορολογική ανισότητα στην Ελλάδα, επίσης Δελβάνη Μ.Ν., 1981, *Η ελληνική οικονομία*, σ. 254.

84. Habermas J., 1987, *Theorie des kommunikativen Handelns*, σ. 449-462, τ. 1 και σ. 530 επ., τ. 2.

85. Η ρύθμιση της εργασίας αποτελούσε κεντρική φιλοδοξία και πηγή έμπνευσης των διαφόρων ουτοπικών συλλήψεων από την Πολιτεία του Πλάτωνα ως τον Moore και τον Μαρξ· βλ. Habermas J., *Die neue Unuebersichtlichkeit*.

εργασίας προς τη μη βιοποριστική, κοινωνικά ωφέλιμη εργασία προϋποθέτει τον αναπροσδιορισμό των καθηκόντων του Εργατικού Δικαίου και του Δικαίου των Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Προϋποθέτει την αντιμετώπιση του προβλήματος των οικονομικών ορίων του κράτους αλλά και των εγγενών ορίων των μέσων παρέμβασής του (Δίκαιο, Χρήμα), χωρίς ν' αναζητεί όμως τα κριτήρια τη ορθότητας των προτάσεών της αποκλειστικά στις εξελίξεις στο οικονομικό σύστημα και στην επιτυχημένη προσαρμογή στις επιταγές της αγοράς. Θέτει απερίφραστα ξανά το θέμα της σχετικής αυτονομίας της σφαίρας της πολιτικής και του δικαίου από τη σφαίρα της οικονομίας.