

Το Εργατικό Δίκαιο της Ευελιξίας: η άλλη πλευρά των ελαστικών σχέσεων εργασίας

Ιωάννης Δ. Κουκιάδης

Α. Η οργάνωση της προστασίας της εργασίας στις ελαστικές εργασιακές σχέσεις.

1. Η ελαστικότητα ως νέο στοιχείο των εργασιακών σχέσεων

Η πληθώρα των νέων στοιχείων που συνιστούν την παγκοσμιοποίηση ανάμεσα στα οποία η πληροφορική ως νέα πρώτη ύλη της οικονομίας, η μεταποίηση της πληροφορικής, ως νέα μορφή ενέργειας, η μεταφορά μέσω ηλεκτρονικών δικτύων ως νέο κυρίαρχο μέσο μεταφοράς οδηγούν σε δύο βασικές μεταλλάξεις. Ένας νέος τύπος Κράτους αναφαίνεται για το οποίο τα παραδοσιακά σύνορα χάνουν την αξία τους. Ένας νέος τύπος επιχείρησης κυριαρχεί με ευέλικτες μορφές οργάνωσης που με τη σειρά τους μετακυλλονται στις ευέλικτες εργασιακές σχέσεις¹.

-
1. Β. Γεωργακοπούλου – Γ. Κουζής, Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ 1996· Α. Δεδουσόπουλος, Ακαμψίες, ευελιξίες και απορρύθμιση στην ελληνική αγορά εργασίας, Επετηρίδα Εργασίας, 1998 (εκδ. Παντείου)· Χ. Δεληγιάννη-Δημητράκου, Η ευκαμψία στην αγορά εργασίας ως πηγή συγκρούσεων ανάμεσα σε διεθνείς και εθνικούς κανόνες εργασίας ΕΕΔ 48.145 επ.· Α. Ζάραγκας – Χ. Ναξάκης, Οι επιδράσεις των εργασιακών σχέσεων στην απασχόληση και την ανεργία, Επ. Εργ. Σχ., Απρίλιος 1999, σ. 5 επ.· Ν. Θεοχάρης, Η ευελιξία στην αγορά εργασίας και η σχέση της με την ανεργία, ΙΟΒΕ, 2000, Γ. Κουζής, Για το παρόν και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχ. 8-9, 1997, σ. 9 επ.· ο ίδιος, Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση (ευελιξία και απορρύθμιση), ΙΝΕ 14 μελέτες, 2001· Γ. Κουκιάδης, Η αρχή της ελαστικότητας και η μετεξέλιξη του Εργατικού Δικαίου, ΕΕΔ 50.1 επ.· ο ίδιος, Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπό το πρίσμα και του Ευρωπαϊκού Συντάγματος, ΕΕΔ 64.385 επ.· Αηξουριώτης, σ.71 επ.· Αθ. Παπαϊωάννου, Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου και η ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων ΕΕΔ 50.161 επ.· Γ. Σπυ-

Όπως έχουμε επανειλημμένα επισημάνει οι ευέλικτες ρυθμίσεις δεν αποτελούν νέο φαινόμενο². Το νέο στοιχείο είναι ότι προσδόθηκε στην ελαστικότητα ένας τελείως διαφορετικός ρόλος. Η ελαστικότητα με το νέο της περιεχόμενο πήρε τη διάσταση ρήξης με την προστατευτική λειτουργία του εργατικού δικαίου.

Μέσα από τις διάφορες μορφές με τις οποίες υλοποιείται η ελαστικότητα μπορούμε να συναγάγουμε ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά.

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) στον 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 τους οποίους προάγει η νεοφιλελεύθερη αντίληψη που το προτάσσει ως αναγκαίο μέσο για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, επιβάλλοντας την περιθωριοποίηση των νομοθετικών υπέρ της εργασίας παρεμβάσεων και υπονομεύοντας τις συλλογικές ρυθμίσεις. 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.

ρόπουλος, Διεθνής διάσταση μιας ευέλικτης αλλά κοινωνικά αποδεκτής απασχόλησης, ΕΕΔ 57.385 επ.· *ο ίδιος*, Οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, ΕΕΔ 59.1· *Τραυλός-Τζανετάτος*, Η απορρύθμιση του χρόνου εργασίας, ΕΕΔ 56.865 επ.· *B. Brunhes*, La flexibilité du travail, Dr. Soc. 1989, σ. 251 επ.· *BIT*, Le travail dans le monde, Genève 1995· *A. Jeamand*, Le droit du travail en changement, Dr. Soc. 1998, σ. 211 επ.· *J. Ray*, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, Dr. Soc. 1992, σ. 525 επ.· *A. Supiot*, Critique du droit du travail, PUF, Paris, 1994· *ο ίδιος*, Au delà de l'emploi, Transformations du travail en Europe, Flammarion, Paris, 1999· *OCDE*, Perspectives de l'emploi (serie, 1993-1999)· Ευρωπαϊκή Επιτροπή, L'emploi en Europe (1992-1999), Emploi et affaires sociales.

2. Βλ. *I. Κουκιάδη*, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 3η έκδοση, σ. 86.

Οι ρυθμίσεις για το διευθυντικό δικαίωμα και το πειθαρχικό δίκαιο αποτελούν χαρακτηριστικά αλλά όχι τα μόνα δείγματα εκδήλωσης της αρχής αυτής. *Η επαναοριοθέτηση του δόγματος του εργατικού δικαίου από τους νεοφιλελεύθερους δεν συνίσταται στην ανακάλυψη της οργανωτικής αρχής, αλλά στην προώθησή της ως κυρίαρχης αρχής.*

2. Από το δίκαιο της ευελιξίας στο εργατικό δίκαιο της ευελιξίας

2.1 Το εργατικό δίκαιο περνάει μια φάση εκτεταμένων μεταρρυθμίσεων που εμπνέονται από τις παραπάνω αρχές. Ρυθμίσεις όπως αυτές που αφορούν την τέταρτη βάρδια, τη μερική απασχόληση, τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, τη μείωση κόστους υπερωρίας, και ακόμη νέες ρυθμίσεις που επιτρέπουν αποκλίσεις από παραδοσιακούς κανόνες συλλογικών συμβάσεων, που νομιμοποιούν τα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης, που προβλέπουν τη δυνατότητα της κατ' εξαίρεση μείωσης μισθολογικού κόστους για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, καθώς και τη δυνατότητα τροποποίησης κανονισμών εργασίας χωρίς συμμετοχή εργαζομένων στη μονομερή διευθέτηση (βλ. άρθρ. 38-40 ν. 1892/1990, άρθρ. 1-3 ν. 2639/1998, ν. 2601/1998, 2602/1998, άρθρ. 5 ν. 2874/2000, άρθρ. 1, 2 ν. 3385/2005) έχουν ως κύριο σκοπό την προώθηση ενός νέου τύπου εργασιακών σχέσεων απαλλαγμένων από το είδος των παραδοσιακών περιορισμών.

Έτσι μπορεί να γίνει λόγος για το δίκαιο της ευελιξίας, ως σύνολο κανόνων που επιτρέπουν αποκλίσεις από παραδοσιακούς περιορισμούς με σκοπό τη μεγαλύτερη προσαρμογή των κανόνων εργασίας στις ανάγκες των επιχειρήσεων (απασχόληση όταν είναι απαραίτητη) ή ενδεχομένως και στις ανάγκες των εργαζομένων (δικαίωμα επιλογής). Αυτοί αποτελούν στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. υποσύστημα στο γενικό σύνολο του εργατικού δικαίου, με την έννοια ότι συνιστούν ένα σύνολο κανόνων που ισχύουν παράλληλα με τους παραδοσιακούς κανόνες, όπως άλλωστε και οι διάφορες ελαστικές μορφές απασχόλησης, συνυπάρχουν με την παραδοσιακή μορφή πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου.

2.2 Απέναντι στις προωθούμενες παραπάνω μεταρρυθμίσεις η στάση των συνδικάτων ήταν όχι μόνο έντονα διαφοροποιημένη αλλά και σπασμωδική. Μία σημαντική μερίδα από αυτά περιορίζεται στη στρατηγική του να αρνούνται κάθε μεταρρύθμιση, γιατί οδηγούν σε μείωση της παρεχόμενης προστασίας. Όμως η στρατηγική της άρνησης των μεταρρυθμίσεων, όπως δείχνει μέχρι σήμερα η εμπειρία, έδειξε τα όρια της. Οι θεσμοί των ευέλικτων μορφών εργασίας έχουν υιοθετηθεί από όλες τις σύγχρονες νομοθεσίες, άλλοτε με

απόλυτο τρόπο άλλοτε με προϋποθέσεις, γεγονός που δεικνύει τη δυνατότητα ενσωμάτωσης και πάλι της έννοιας της προστασίας στους νέους θεσμούς. Με αυτή την κατάσταση πραγμάτων πολλά συνδικάτα έκριναν ότι είναι συμφέρον, όταν δεν μπορούν να πετύχουν την απαγόρευση ενός θεσμού ευέλικτης μορφής εργασίας, να αγωνιστούν για να επηρεάσουν τη διαμόρφωση του περιεχομένου του με βελτιωμένους ή συμψηφιστικούς όρους.

2.3 Το δίκαιο της ευελιξίας, όπως έχει αυτό ενσωματωθεί στις νέες μεταρρυθμίσεις, είναι στην αφετηρία του ένα δίκαιο των *παρεκκλίσεων και εξαιρέσεων* από το παραδοσιακό εργατικό δίκαιο. Με αυτή την έννοια υπάρχει ένα κοινό στοιχείο σε όλους τους νέους θεσμούς της ευέλικτης εργασίας, το οποίο είναι η μείωση της ασφάλειας, που ήταν συνδεδεμένη με την παραδοσιακή σύμβαση εργασίας, αορίστου χρόνου, ως αντάλλαγμα της εξάρτησης³.

Όμως το κατ' ιδίαν περιεχόμενο τους δεν επιδέχεται μόνο μία ενιαία αντιμετώπιση. Για το πότε συγχωρείται μία παρέκκλιση και με ποιους όρους θα γίνει, είναι θέμα στο οποίο οι δυνάμεις εργασίας μπορούν να παίξουν αποφασιστικό ρόλο. Με άλλα λόγια το δίκαιο της ευελιξίας δεν είναι δεδομένο ότι πρέπει να ταυτιστεί με την αρχή της ανασφάλειας. Μπορεί από δίκαιο των απόλυτων παρεκκλίσεων και εξαιρέσεων να μετατραπεί σε εργατικό δίκαιο της ευελιξίας, ως *δίκαιο της προστασίας και ασφάλειας* της εργασίας έναντι της ευελιξίας με κεντρικό στόχο τη διασφάλιση των δικαιωμάτων της εργασίας με βάση την αρχή του ισοδυνάμου της κοινωνικής προστασίας.

Με τον τρόπο αυτό από την απορύθμιση του εργατικού δικαίου περνάμε στη φάση της επαναρρύθμισης σε νέες βάσεις, γεγονός που επιτρέπει την επανεισαγωγή κανόνων προστασίας και ασφάλειας της εργασίας. Ορισμένοι ίσως σκέφτονται ότι η οργάνωση της ασφάλειας έναντι της ευελιξίας είναι πράξη αντιφατική γιατί ευελιξία χωρίς ανασφάλεια δεν εννοείται. Η θέση αυτή μπορεί να δικαιολογηθεί από την αντίληψη περί ευελιξίας που έχει η φιλελεύθερη ιδεολογία, δεν αποτελεί όμως μονόδρομο. Αποτελεί μονόδρομο για όσους δεν επιθυμούν την ύπαρξη κανόνων εργασίας. Για κείνους που αντιλαμβάνονται την ευελιξία ως σύστημα κανόνων οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων προκειμένου να τις προσαρμόσουν στην παραγωγική διαδικασία της μεταβιομηχανικής εποχής, η διαμόρφωση νέων κανόνων προστασίας της εργασίας είναι αναπόφευκτη.

3. A. Supiot, *Entre marche et regulation... Deuxieme Symposium France/OIT sur l'avenir du travail...* Lyon 2002

2.4 Ήδη τα δείγματα προς την κατεύθυνση αυτή είναι πολλά στη χώρα μας όπως και σε άλλες χώρες αλλά και στην κοινοτική νομοθεσία.

Κατά πρώτο λόγο σε πολλές ρυθμίσεις η ευελιξία δεν ταυτίζεται με τη μονομερή επιβολή της αλλά έχει ως βάση τη συμμετοχική διαδικασία που καταλήγει σε ρυθμίσεις με συλλογικές συμφωνίες. Πρόκειται για τη λεγόμενη *συμμετοχική ευελιξία*, την οποία πρέπει να διακρίνουμε από τη μονομερή ευελιξία, που εξυπηρετεί μονομερώς τα συμφέροντα του κεφαλαίου.

Κατά δεύτερο λόγο η επιβολή μιας ατυπικής μορφής εργασιακής σχέσης δεν προϋποθέτει πλήρη απεξάρτηση από το σύστημα προστασίας της παραδοσιακής τυπικής σχέσης. Έτσι για πολλές ευέλικτες μορφές εργασιακών σχέσεων γίνεται δεκτός ο κανόνας της *ισότιμης μεταχείρισης* με τον παραδοσιακά απασχολούμενο ή ακόμη η αρχή της μη διάκρισης⁴. Παράλληλα προς ενίσχυση της αρχής αυτής επινοήθηκε ο όρος του *συγκρίσιμου εργαζόμενου*, όπως προκύπτει από τις ρυθμίσεις για τη σύμβαση μερικής απασχόλησης ή του αντίστοιχου εργαζομένου από τις ρυθμίσεις για τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Στην ίδια σειρά σκέψεων πρέπει να ενταχθεί και η αναγνώριση για τους απασχολούμενους με κάποια ευέλικτη μορφή απασχόλησης του δικαιώματος προτεραιότητας για κανονική απασχόληση (άρθρο 2 παρ. 10, ν. 2639/1998)⁵. Αυτή η επιδιωκόμενη αντιστοίχιση με την τυπική μορφή απασχόλησης μας δείχνει ότι η κατετημημένη αγορά εργασίας που είναι το τελικό αποτέλεσμα της ευελιξίας επιζητεί μία ομογενοποίηση με την κατά ζεύγη παρουσίαση κάθε νέας μορφής απασχόλησης με μία συγκεκριμένη πτυχή της παραδοσιακής απασχόλησης. Τα ζεύγη, όπως σύμβαση αορίστου χρόνου – σύμβαση ορισμένου χρόνου, σύμβαση πλήρους απασχόλησης – σύμβαση μερικής απασχόλησης, σύμβαση με άμεση πρόσληψη – σύμβαση παραχώρησης, σύμβαση με προκαθορισμένο χρόνο εργασίας – σύμβαση με χρόνο *a la carte*, δεν μας δείχνουν μόνο την ανασφάλεια που παράγεται κάθε φορά αλλά και τον δρόμο για την επανένταξη της προστασίας στις αντίστοιχες σχέσεις εργασίας, με τον καθορισμό των προϋποθέσεων απόκλισης και των όρων επανάκτησης ολικώς ή μερικώς της χαμένης ασφάλειας⁶.

4. Οδ. 97/81, για τη μερική απασχόληση, ρήτρες 1β, 4· Οδ. 99/70, σχετική με τη συμφωνία πλαίσιο για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ρήτρα 3

5. Για τον τρόπο άσκησης του δικαιώματος αυτού, βλ. Ι. Κουκιάδη, ό.π. σ. 417 επ.

6. Ανάλυση για τη σημασία της παρουσίας κατά ζεύγη κάθε νέας μορφής απασχόλησης με συγκεκριμένο παραδοσιακό όρο απασχόλησης βλ. Ι. Κουκιάδη, Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στην Ε.Ε. υπό το πρίσμα και του Ευρωπαϊκού Συντάγματος, Ε.Ε.Δ. 64.385 επ.

Στο θέμα ακόμη της αυξημένης υποκατάστασης της σύμβασης εξηρημένης εργασίας με συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών και γενικά της μετατροπής του εργαζόμενου από μισθωτό σε συνεργάτη, που αποτελεί και αυτό μια μεθόδευση διαφυγής από τους κανόνες προστασίας της εργασίας, έκδηλη είναι η τάση ελέγχου του φαινομένου αυτού είτε με την αποδοχή του κριτηρίου της οικονομικής εξάρτησης είτε με την εισαγωγή τεκμηρίων⁷. Όλες αυτές οι ρυθμίσεις που συνοδεύουν την εισαγωγή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης πιστοποιούν ότι η επινοήση νέων συστημάτων προστασίας της εργασίας δεν είναι χαμένη υπόθεση.

Ο τρόπος διάπλασης του περιεχομένου των κανόνων αυτών γίνεται σιγά σιγά το νέο προνομιακό πεδίο των κοινωνικών συγκρούσεων που αλλάζει αντίστοιχα και το τοπίο των πολιτικών αντιπαραθέσεων. Η κύρια μέριμνα των συνδικάτων όλο και περισσότερο στρέφεται στο πώς θα αντιμετωπίσουν την ανασφάλεια που δημιουργείται από συγκεκριμένες νέες μορφές απασχόλησης καθώς και τη γενική ανασφάλεια από την επαπειλούμενη περιθωριοποίηση του εργατικού δικαίου, χωρίς παράλληλα να αγνοούν τις νέες συνθήκες ανταγωνισμού και την ανάγκη διατήρησης υψηλού επιπέδου απασχόλησης. Για τον λόγο αυτό στο εργατικό δίκαιο της ευελιξίας προσιδιάζει περισσότερο ο χαρακτηρισμός ως δίκαιο της απασχόλησης και λιγότερο ως δίκαιο της μισθωτής εργασίας. Ως δίκαιο της απασχόλησης έχει τις δικές του προτεραιότητες και μεταφέρει το κέντρο προστασίας από την προστασία συγκεκριμένης θέσης στην προστασία της απασχόλησης ως συνολικό μέγεθος, μία εξέλιξη που ωστόσο δεν είναι άμοιρη μειονεκτημάτων.

B. Οι περαιτέρω ανατροπές από τις νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου

3. Η μετατροπή της επιχείρησης σε ανοικτό σύστημα συνεργασιών

Η πολλαπλώς προβαλλόμενη ελαστικοποίηση αποτελεί τη μία πλευρά των ανατροπών στην αγορά εργασίας, την πιο ορατή. Υπάρχει και μία άλλη πλευρά που αφορά τις νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου που έμμεσα οδηγεί και αυτή σε περαιτέρω ανατροπές. Νέες μορφές χρηματοδότησης, νέοι τύποι συμμετοχής στο κεφάλαιο μιας εταιρείας, νέοι τύποι συνεργασίας, εμφάνιση

7. Βλ. Α. Στεργίου, Αυτοαπασχολούμενος και μισθωτός στην κοινωνική ασφάλιση, 2005, σ. 304 επ., 335 επ. Προσθ. Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο ό.π., σ. 199 επ.