

ΣΤΑΥΡΟΥ ΑΛ. ΒΟΥΤΥΡΑ

ΕΝΤΕΤΑΛΜΕΝΟΥ ΥΦΗΓΗΤΟΥ ΤΗΣ ΠΑΝΤΕΙΟΥ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΣΤΟ ΜΑΘΗΜΑ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΕΡΓΑΤΕΣ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

(**Ἡ διάκριση σωματικῆς καὶ πνευματικῆς ἐργασίας -
Ἕνα ἄλλο πρόβλημα**)

ΕΡΓΑΤΕΣ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

(Ἡ διάκριση σωματικῆς καὶ πνευματικῆς ἐργασίας -
Ἐνα ἄλυτο πρόβλημα)

ΙΣΤΟΡΙΚΗ, ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΗ ΟΨΗ ΤΟΥ ΖΗΤΗΜΑΤΟΣ

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΙΣΤΟΡΙΚΕΣ ΚΑΤΑΒΟΛΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ

1. Εἰσαγωγή. - II. Ἱστορικὲς καταβολὲς τῆς διακρίσεως. - III. Γένεση τοῦ κόσμου τῶν ὑπαλλήλων. - IV. Κοινωνιολογικὴ θεώρηση τοῦ ζητήματος. - V. Οἱ σύγχρονες ἐξελίξεις.

1. Ἡ ἐργατικὴ νομοθεσία, ποὺ καλύπτει σχεδὸν τὸ σύνολο τῶν σχέσεων ποὺ δημιουργοῦνται ἀπὸ τὴν παροχὴ ἐξηρημένης ἐργασίας, δὲν ἐφαρμόζεται κατὰ ἐνιαῖο τρόπο γιὰ ὄλους τοὺς ἐργαζόμενους. Ἐνα ἀπὸ τὰ χαρακτηριστικὰ τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου εἶναι ὅτι ἀποτελεῖ δίκαιο συγκεκριμένο⁽¹⁾, δηλαδὴ οἱ διακανονισμοὶ του διατυπώνονται ἀποσπασματικά. Δὲν προσδιορίζει κατὰ τρόπο ἀφηρημένο τὴ νομικὴ κατάσταση τῶν μισθωτῶν. Πραγματικά, στὶς ἐξελιγμένες κοινωνίες οἱ μισθωτοὶ ἀποτελοῦν τὴ μεγαλύτερη κατηγορία τοῦ πληθυσμοῦ. Ἡ κατηγορία ὅμως αὐτὴ περιλαμβάνει ὁμάδες ποὺ ἐνσαρκώνουν τοὺς πιὸ ἀντίθετους τύπους κοινωνικῆς καταστάσεως⁽²⁾.

Ἔτσι, ὑπάρχουν στὸ ἐργατικὸ δίκαιο διαφορὲς ρυθμίσεως ἀνάλογα μὲ τὴν ἐπαγγελματικὴ δραστηριότητα. Οἱ διακρίσεις ἀνάγονται ἐπίσης εἴτε στὴν ἡλικία τοῦ ἐργαζομένου, εἴτε στὸ φύλο του, εἴτε στὴν ἐπαγγελματικὴ του κατά-

1. Fr. Perroux, *Le nouveau droit du travail*, σελ. 327. Πρβλ. Σ. Βουτυρά, *Στοιχεῖα σύγχρονου ἐργατικοῦ δικαίου*, Α' 1975, σελ. 42, καὶ τὴν ἀνακοίνωσή μου γιὰ τὴ μεταβολὴ ποὺ φέρνει ἡ οἰκονομικὴ ἀνάπτυξη στὰ θεμέλια τοῦ ἐργατ. δικαίου, στὴν Ἐπιστημονικὴ Ἐπετηρίδα τῆς «Παντείου», 1973, σελ. 164.

2. R. Girod, *Etudes sociologiques sur les couches salariées*, 1961, σελ. 7

σταση σάν ἐργάτη ἢ ὑπαλλήλου. Πηγές καί αἰτίες τῶν διακρίσεων εἶναι, κατά τοὺς Rouast καί Durand⁽³⁾, ἡ ἐξέλιξη τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου κατά τρόπο ἐμπειρικό, ἡ ὁποία καί δὲν μπορούσε νὰ ὀδηγήσῃ σὲ ἐνιαῖο διακανονισμό καί οἱ λόγοι ποὺ ἐπιβάλλει ἡ πραγματικότητα.

Πιο εἰδικά, γιὰ τὴ διάκριση ἀνάμεσα στοὺς ὑπαλλήλους καί τοὺς ἐργάτες, ἡ ἐργατικὴ νομοθεσία, ἡ νομολογία καί ἡ ἐπαγγελματικὴ πρακτικὴ δημιουργοῦν ἓνα θεμελιακὸ διαχωρισμό, ποὺ προσαρμόζεται, κατά τοὺς Camerlynck καί Lyon-Caen⁽⁴⁾ στὴ συγκεκριμένη πάνω στὸ θέμα αὐτὸ δομὴ τοῦ κόσμου τῆς ἐργασίας⁽⁵⁾.

Δὲν θὰ ἦταν ὑπερβολικὸ ἂν λέγαμε ὅτι ἡ διάκριση ἀνάμεσα στοὺς ἐργάτες καί τοὺς ὑπαλλήλους εἶναι ἡ σπουδαιότερη στὸ δίκαιο τῆς ἐξηρτημένης ἐργασίας. Γιατί ἀπὸ μιὰ πλευρὰ εἶναι θεμελιακὴ καί χρησιμοποιεῖται πλατειά στὸ νομικὸ πεδίο· ἀπὸ τὴν ἄλλη εἶναι μιὰ διαφορὰ ὄχι καθαρὰ νομικὴ, ἀλλὰ γνωστὴ σ' ὄλο τὸν κόσμο. Κι' αὐτὸ γιατί ἔχει ἱστορικὲς καταβολές καί εἶναι βαθειὰ ἀποτυπωμένη στὰ πνεύματα. Ἀναλογεῖ σὲ διαφορὲς ἀντιλήψεως, νοοτροπίας, τρόπου ζωῆς καί στὸν προσανατολισμὸ τῆς ἐκπαιδεύσεως.

Ἡ διάκριση ὑπαλλήλων καί ἐργατῶν (Υ. καί Ε.) γράφει ὁ Gino Giugni, παρουσιάζει παγκόσμιον χαρακτήρα. Ἐχει βαθειὲς τὶς ρίζες καί, μακριὰ ἀπὸ τὸ νὰ ἐμφανίζεται σάν μιὰ ἀπλὴ διάκριση στὰ ἔργα ποὺ ἐκτελοῦν, ταυτίζεται σὲ μιὰ κοινωνικὴ στρωμάτωση ἡ ὁποία τροφοδοτεῖται ἀπὸ λόγους ποὺ πηγαινοῦν πέρα ἀπὸ μιὰ ἀπλὴ διαίρεση τῆς ἐργασίας⁽⁶⁾.

Δύο εἶναι κατά τὴ γνώμη μου οἱ ἱστορικὲς καταβολές τῆς διακρίσεως. Μιὰ ποὺ ἀναλογεῖ στὸν ἀρχαῖο κόσμο καί μιὰ στὸν νεώτερο. Καί ἐξηγοῦμαι. Αὐτὴ ποὺ ἀναλογεῖ στὸν ἀρχαῖο κόσμο ἔχει τὶς ρίζες τῆς στὴ διάκριση τῶν ἐργασιῶν καί σὲ μιὰ κατὰ βάση ἀρνητικὴ στάση τοῦ κόσμου αὐτοῦ ἀπέναντι στὴν ἐργασία καί μάλιστα τὴ χειρωνακτικὴ. Αὐτὴ ποὺ ἀναφέρεται στὸν νεώτερο κόσμο προέρχεται ἀπὸ τὴν ἴδια τὴ γέννηση τοῦ κόσμου τῶν ὑπαλλήλων, οἱ ὁποῖοι κατὰ μιὰ θεωρία ἀποτελοῦσαν τὸ ἄμεσο περιβάλλον τοῦ ἐργοδότη. Ὁ τελευταῖος τοὺς ἐμπιστεύθηκε ἔργα ποὺ ἐκτελοῦσε ἀρχικὰ ὁ ἴδιος.

Ἄς ἐξετάσουμε χωριστὰ τὶς δύο αὐτὲς ἱστορικὲς καταβολές, οἱ ὁποῖες βέβαια ἔχουν ὑποστῆ ἐπιρροὲς καί ἀλλοιώσεις κατὰ τὴ διαδρομὴ τῆς ἱστορίας.

II. Στὸν ἀρχαῖο κόσμο οἱ ἐργασίες ποὺ τὶς ἀποκαλοῦσαν «βάναντες», οἱ χειρωνακτικὲς δηλαδὴ ἐργασίες, διακρίνονταν ἀπὸ τὶς «ἐλευθέρεις» καί στὸ

3. «Droit du Travail», 1963, Νος 68-69.

4. Droit du Travail, 6e Ed., Dalloz, 1973, No 87

5. Ἄς σημειωθῇ ὅτι αὐτὸ δὲν θὰ πρέπει νὰ μᾶς ὀδηγήσῃ στὸ συμπέρασμα πὼς τὸ ἐργατικὸ δίκαιο εἶναι στὸ σύνολό του δίκαιο τῶν ἐπαγγελματικῶν κατηγοριῶν. Βλ. G. Giugni, Rapport Général (IIA) στὰ Actes du sixième congrès international du droit du travail, 1966, σελ. 16.

6. Op. Cit., σελ 19-20.

ρωμαϊκό δίκαιο μόνο οι πρώτες ήταν δεκτικές μισθώσεως⁽⁷⁾. Γίνεται δεκτό ότι τη διάκριση αυτή οι ρωμαίοι την παρέλαβαν από τους αρχαίους Έλληνες. Η τάση όμως των τελευταίων για τη διάκριση των έργων θα πρέπει να ερμηνευθή σαν τάση για υπέρβαση των συνθηκών κάτω από τις οποίες γινόταν η χειρωνακτική εργασία. Αυτό οδήγησε στην αντίληψη να θεωρείται η έπαχθής εργασία σαν βάνουση, που δεν αρμόζει σε ελεύθερο άνθρωπο. Και επειδή υπήρχε ο θεσμός της δουλείας, οδήγηθηκαν στη γνώμη πως η βάνουση εργασία προσιδιάζει προς τον δούλο. Έτσι προέρχεται η αντίληψη ότι οι αρχαίοι Έλληνες δυσφορούσαν για τη σωματική εργασία⁽⁸⁾.

Έχω ταχθῆ⁽⁹⁾ με τη γνώμη ότι στην αρχαία Ελλάδα δεν υπήρχε περιφρονητική στάση απέναντι στην ίδια την εργασία, αλλά στη μορφή κάτω από την οποία γινόταν η παροχή της. Αν δηλαδή σε άφινει ή όχι κύριο του έαυτού σου. Τη χειρωνακτική εργασία δεν την θεωρούσαν αυτή την ίδια ταπεινωτική, σαν κάτι που δεν ταιριάζει και που είναι άναξιο για έναν ελεύθερο άνθρωπο⁽¹⁰⁾. Βέβαια, ο Άριστοτέλης γράφει πως η χειρωνακτική και μηχανική απασχόληση κάνει τον άνθρωπο άκατάλληλο για τα καθήκοντα του πολίτη⁽¹¹⁾. Άλλα νομίζω ότι δεν είναι κατηγορηματικός πάνω στο θέμα αυτό. Αφού γράφει ότι ένα μέρος των εργασιών το εκτελούν οι χειρώνακτες, διερωτάται στη συνέχεια αν θα πρέπει να τους δεχθούμε σαν πολίτες. Αν όμως δεν τους δεχθούμε, ποιά είναι η θέση τους στην Πολιτεία; Βλέπουμε δηλαδή καθαρά την άμφιβολία στη σκέψη του Άριστοτέλη⁽¹²⁾. πρᾶγμα τὸ ὅποιο δὲν γινόταν με τοὺς Ρωμαίους⁽¹³⁾.

Άλλά και στους νεώτερους χρόνους ο d' Alembert φαίνεται να ἔχη έντυπωσιασθῆ από την περιφρόνηση προς τις «μηχανικές τέχνες» και διερωτάται γιατί οι ιδιοφυῆς του πνεύματος αναγνωρίζονται γενικά σαν ανώτερες από τα

7. Πιο λεπτομερειακά στη διατριβή μου «Η σύμβασις ἐργασίας εἰς τὸ πλαίσιον τῆς κοινωνικῆς καὶ οικονομικῆς ζωῆς», σελ. 7 καὶ ἐπ., σελ. 45 καὶ ἐπ.

8. Βλ. τὴ σχετικὴ βιβλιογραφία στὴν παραπάνω διατριβὴ (παράγρ. 1)

9. «Η σύμβασις ἐργασίας...», σελ. 10

10. Cl. Mossé, *Le travail en Grèce et à Rome*, 1966, σελ. 47, W. Kranz, *Griechentum. Eine Geschichte der griechischen Kultur und Literatur*, 1962, σελ. 55 ἐπ., A. Toynbee, *Hellenism. The history of a civilization*, 1959, σελ. 30 ἐπ.

11. Άριστοτέλους, Πολιτικά, Γ, 1278α. Πρβλ. H. D. F. Kitto, *Οἱ Έλληνες*, σελ. 290, Simone Weil, *La condition ouvrière*, σελ. 261.

12. «Πολιτικά», 1253β

13. Βλ. Κικέρωνος, *De officiis*, I, 142, Γρηγ. Κασιμάτη, *Εἰσαγωγή εἰς τὴν Κοινωνιολογίαν*, 1965, σελ. 28 ἐπ. Πρβλ. ὁμοίως καὶ Σενέκα, *De Beneficiis*, III, XXII, I, Βιργιλίου, *Γεωργικά*, I, 144-145.

σωματικά χαρίσματα. Ὁ ἴδιος διακηρύσσει ὅτι ἡ κοινωνία πού σέβεται δίκαια τίς μεγάλες ἰδιοφυΐες πού τή φωτίζουν, δέν θά πρέπει καθόλου νά παραβλέπη τὰ χέρια πού τήν ἐξυπηρετοῦν⁽¹⁴⁾.

Ὅπως εἴπαμε, στό ρωμαϊκό δίκαιο κάθε ἐργασία δέν ἦταν δυνατό νά ὑπαχθῆ στή μίσθωση, ἀλλά μόνο αὐτές πού τίς ἀποκαλοῦσαν ἀνελεύθερες ἐργασίες, οἱ *operae illiberales*. οἱ χειρωνακτικές γενικά ἐργασίες⁽¹⁵⁾. Οἱ ἐλεύθερες, πνευματικές, ἐργασίες, πού τίς λέγανε *Artes liberales*, δέν ἦταν δυνατό νά ἀποτελέσουν ἀντικείμενο μισθώσεως, γιατί εἶχαν χαρακτήρα ἱερό. Τήν παροχή τῶν ὑπηρεσιῶν αὐτῶν τή θεωροῦσαν πράξη φιλική⁽¹⁶⁾, πού δέν συνεπαγόταν κατὰ κανόνα ἀμοιβή⁽¹⁷⁾. Γι' αὐτό τὸ ρωμαϊκό δίκαιο πού ρύθμιζε μέ κάθε λεπτομέρεια τίς ἄλλες σχέσεις, ἦταν πολὺ φτωχὸ σὲ διατάξεις μισθώσεως⁽¹⁸⁾.

Ὁ Χριστιανισμὸς, ἀπὸ τὴν ἄλλη πλευρά, μέ τὸ ρητὸ ὅτι ὀφείλουμε νά τρῶμε τὸ ψωμί μας μέ τὸν ἰδρωτὰ τοῦ προσώπου μας⁽¹⁹⁾, συνέβαλε στὴν ἐκτίμηση καὶ σὲ κάποια ἀποκατάσταση τῆς χειρωνακτικῆς ἐργασίας⁽²⁰⁾. Ὁ *Alb. Magnus* διακηρύσσει πὼς ἡ ἐργασία εἶναι τὸ πιὸ ἠθικὸ καὶ ἰδανικὸ μέσο γιὰ τὴν ἐξεύρεση τῶν ἀναγκαιῶν γιὰ τὴν ζωὴ καὶ ὁ Θωμᾶς ὁ Ἀκινάτης λέει ὅτι πρέπει νά εἶναι δίκαιη ἡ ἀμοιβὴ τῆς ἀνθρώπινης ἐργασίας καὶ μάλιστα τῆς χειρωνακτικῆς⁽²¹⁾. Ἡ ἐξύψωση τῆς ἐργασίας ἀπὸ τὸν Χριστιανισμὸ δέν ἔθιγε, ὁμως, τὴ θεμελιακὴ ἀντίληψη γιὰ τὴν ἀνωτερότητα τῆς πνευματικῆς ἀπέναντι στὴ σωματικὴ ἐργασία. Καὶ ὁ Ἀκινάτης, ἀργότερα, βάζει σὲ ἀντιπαράθεση τίς

14. J. d' Alembert, Discours préliminaire, Encyclopedie, tome I, 1751, σελ. XIII

15. Gai, Instit., III, 142-147, Pothier, Oeuvres, tome IX, I, chap. II, art. II, 10. Βλ. Γ. Πετροπούλου, Ἱστορία καὶ εἰσηγήσεις τοῦ ρωμαϊκοῦ δικαίου, β, 1963, σελ. 29, σελ. 958 ἐπ., Γ. Σιμωνέτου, Δώδεκα μελέται, σελ. 121, Fr. de Robertis, Lavoro e Lavoratori nel mondo romano, 1963, σελ. 117 καὶ ἐπόμε.

16. Πρβλ. καὶ Ἀριστοτέλους, Ἠθικά Νικομάχεια, βιβλ. 9ο, I, 1164 α καὶ β.

17. Ἐὰς σημειωθῆ ὅτι στό μεταγενέστερο ρωμαϊκό δίκαιο, μέ τὴν ἐπίδραση τοῦ ἑλληνοχριστιανικοῦ πνεύματος εἶχε κάπως ἀμβλυνθῆ ἡ αὐστηρότητα τοῦ ἀρχαίου ρ. δικαίου.

18. Γ. Σιμωνέτου, Περί τῶν διακριτικῶν ὀρίων μεταξύ ἐντολῆς καὶ μισθώσεως ὑπηρεσιῶν ἢ ἔργου, παράγρ. 7. Βλ. Πανδ. 40, 13, 1. Πρβλ. A Bernard, La rémunération des professions libérales en droit romain classique, 1936, σελ. 118.

19. Γένεσις, Γ', 19. Πρβλ. Ἰωάν., Ε', 17-18, Παῦλου, Πρὸς Θεσσαλονικεῖς, Γ' 10.

20. Βλ. Δ. Σαβράμη, Τὸ νόημα τῆς ἐργασίας, 1953, σελ. 20.

21. Βλ. Γρ. Κασμάτη, Ὁ Χριστιανισμὸς, ἡ κοινωνικὴ ἐξέλιξις καὶ τὸ Δίκαιον (700 χρόνια ἀπὸ τὸ θάνατο τοῦ Ἀγ. Θωμᾶ τοῦ Ἀκινάτη. Ἀνακοίνωση στὴν Ἀκαδημία) στό περιοδ. «Παρνασσός» τόμ. ΙΣΤ', τεύχος 3, Δ. Στεφανίδου, Ἡ Κοινωνικὴ Οἰκονομικὴ ἐν τῇ ἱστορικῇ τῆς ἐξελίξει, σελ. 226 ἐπ., 264, 276 καὶ ἐπ. Πρβλ. τὴν Εἰσαγωγὴν τοῦ Ι. Καρμίρη στὴν ἔκδοσιν τῆς *Summa Theologica*, 1935, σελ. 14 καὶ ἐπόμε.

δουλικές πρὸς τὶς ἐλευθέριας ἐργασίες καὶ τέχνες⁽²²⁾.

Ἄν κρίνουμε τὴν ἱστορικὴ προέλευση τῆς διακρίσεως ἀνάμεσα στὴ σωματικὴ καὶ τὴν πνευματικὴ ἐργασία, πού ἐκθέσαμε παραπάνω μὲ ἀδρότατες γραμμές, δὲ μᾶς φαίνεται περιέργο γιατί δὲν ἦταν δυνατὸ στὸν ἀρχαῖο κόσμο, παρὰ τὴν ἐπίδραση τοῦ χριστιανικοῦ πνεύματος, νὰ ἀπαλλαγῇ ἀπὸ τὴν περιφρόνηση πρὸς τὶς «δουλικές» ἐργασίες. Ὁ κόσμος αὐτὸς βασιζόταν στὴ δουλεία, πού ἦταν ἡ βάση ὄλων τῶν οἰκονομικῶν συστημάτων καὶ ὁ γενικὸς νόμος στὴν ἀρχαιότητα⁽²³⁾. Οἱ κοινωνικὲς συγκρούσεις τῆς ἐποχῆς ἐκείνης ἦταν ἀνάμεσα στοὺς κυρίους καὶ τοὺς δούλους. Ὁ διαχωρισμὸς ἀνάμεσα στοὺς ἐργοδότες καὶ τοὺς μισθωτοὺς, πού ξέσπασε μὲ τὴ βιομηχανικὴ ἐπανάσταση καὶ τὸν ὀποῖο, ὅπως μᾶς λέει ὁ Alain Touraine, κανένας δὲν εἶχε προβλέψει, κυριάρχησε ἀπὸ τὸν 19ο αἰῶνα. Τὴν κοινωνία τοῦ αἰῶνα αὐτοῦ κυριαρχοῦσε ἡ περιφρόνηση γιὰ τὴ μισθωτὴ ἐργασία. Στὴν κοινωνία αὐτὴ ὑπῆρχαν πάνω σ' αὐτὸ τὸ θέμα δυὸ συναισθήματα, γράφει ὁ L. François⁽²⁴⁾: Πρῶτα ὅτι οἱ ἄνθρωποι τοῦ μόχθου εἶναι ἀξιοὶ τῆς τύχης τους, δὲν αἰσθάνονται τὴν ἀνάγκη νὰ βελτιώσουν τὴν κατάστασή τους καὶ δὲν κάνουν τίποτε σ' αὐτὴ τὴν κατεύθυνση· καὶ δεύτερο ὅτι θὰ πρέπει νὰ ἀποτελοῦν ὄσο εἶναι δυνατὸ εὐρύτερο στρώμα τοῦ πληθυσμοῦ, ὥστε ἡ περιφρόνηση πρὸς αὐτοὺς νὰ διαμοιράζεται καὶ νὰ μὴ αἰσθάνονται ἔτσι τὴν ἀνάγκη ἐξεγέρσεως κατὰ τῆς καταστάσεώς τους.

Τὸ περιέργο, λοιπόν, καὶ ἀξιοσημείωτο εἶναι, κατὰ τὴ γνώμη μου, ὅτι τὸ αἶσθημα τῆς ἀρνητικῆς κατὰ βάση στάσεως ἀπέναντι στὴν ἐργασία καὶ ἰδιαίτερα στὴ χειρωνακτικὴ ἐπέζησε τοῦ καθεστώτος τῆς δουλείας πού τὸ εἶχε γεννήσει. Εἴκοσι καὶ περισσότεροι αἰῶνες ἐξελίξεως δὲν μπόρεσαν νὰ συντελέσουν στὴν ἀλλαγὴ τῆς νοοτροπίας.

III. Ὁ δεῦτερος λόγος τῆς προελεύσεως τῆς διακρίσεως ἀνάμεσα στοὺς ὑπαλλήλους καὶ τοὺς ἐργάτες ἔχει τὶς ρίζες του στὴν ἴδια τὴν προέλευση τοῦ κόσμου τῶν ἰδιωτικῶν ὑπαλλήλων. Πραγματικά, κατὰ τὴ θεωρία τῆς «ἐκπροσωπήσεως» (ὡς μεταφράσουμε ἔτσι τὴν *Delegationstheorie* τοῦ Fritz Croner)⁽²⁵⁾ ἡ σύγχρονη τάξη τῶν ὑπαλλήλων^(25a) ἔχει τὶς ρίζες της στὸ ἄμεσο

22. Saint Thomas d' Aquin, *Somme théologique*. 11-11a quest.. 179-182

23. Fr. Barret, *Histoire du travail*, 1952, σελ. 9, Paul Louis, *Le travail dans le monde romain*, 1912, σελ. 50.

24. Lucien François, *La distinction entre ouvriers et employés en droit allemand, belge, français et italien*, 1963, σελ. 353-354.

25. Ἄλλοι ὄροι πού θὰ μπορούσαν νὰ χρησιμοποιηθοῦν - ἀλλὰ ὄχι, νομίζω, καὶ αὐτοὶ ἀπολυτὸ ἐπιτυχημένοι - θὰ ἦταν «τῆς ἀναθέσεως» ἢ «τῆς μεταβιβάσεως» (τῆς ἐξουσίας)

25a. Ἄς σημειωθῇ ὅτι ὁ ὄρος (κοινωνικὴ) «τάξη» (τῶν ὑπαλλήλων) ὑποδηλώνει ἐδῶ μιὰ κοινωνικὴ κατηγορία μόνο.

περιβάλλον του εργοδότη του παρελθόντος, ο οποίος και μεταβίβασε σ' αυτούς ένα μέρος των έξουσιών του. 'Αποτελούσε δηλαδή ή τάξη αυτή τὰ στελέχη, όπως θὰ λέγαμε σήμερα, τῆς ἐποχῆς ἐκείνης. Καί ἐπειδή ὁ εργοδότης ἦταν πρόσωπο σεβαστό, γεννήθηκε καί ἡ ἐκτίμηση καί ἡ προνομιακή μεταχείριση ἐκείνων πού βρισκόταν στό περιβάλλον του καί εἶχαν τήν εὐνοιά του.

Γιά νά κατανοήσουμε τήν προέλευση τῆς διακρίσεως θὰ πρέπει νά ἀνατρέξουμε, γράφει ὁ Croner, στόν χρόνο. Οἱ ἐργασίες τῶν ὑπαλλήλων ἀνήκαν παλαιότερα στους εργοδότες, οἱ ὁποῖοι τίς ἐμπιστεύθηκαν σ' αὐτούς. Ἐτσι δημιουργήθηκε ὁ κόσμος τῶν ὑπαλλήλων, πού ἀποτελοῦσαν ἀρχικά τὸ ἄμεσο περιβάλλον τοῦ ἰδιοκτήτη τῆς ἐπιχειρήσεως. Μ' αὐτὸ τὸν τρόπο ἐξηγεῖται καί ἡ ἀπόκτηση ἀστικής νοτοροπίας ἀπὸ μέρους τους.

Ὁ Fr. Croner ξεκινᾷ ἀπὸ τῆ διαπίστωση ὅτι ἐνῶ ὁ ἀριθμὸς τῶν μισθωτῶν γενικά ἀυξάνει μὲ βραδύ ρυθμό, ὁ ἀριθμὸς τῶν ὑπαλλήλων ἀυξάνει μὲ τόσο γρήγορο ρυθμό, ὅσο λίγοι μπόρεσαν νά προβλέψουν⁽²⁶⁾. Ἀπὸ τότε ὅμως πού ὁ ρόλος τῶν ὑπαλλήλων ἔγινε προφανής, τὸ ἐρώτημα τί εἶναι ὑπάλληλος δὲν βρῆκε τὴν ἀπάντησή του. Ἀποκρούει σὰν ἐσφαλμένη τὴν ἐρμηνεία πού βασίζεται στο πνευματικὸ στοιχεῖο τῆς ἐργασίας τῶν ὑπαλλήλων γιατί μᾶς ὀδηγεῖ σὲ φαῦλο κύκλο καί στο νά μὴ μπορέσουμε νά βροῦμε ποτὲ τὸν ὄρισμό τοῦ ὑπαλλήλου. Ἡ διάκρισή τους ἀπὸ τὴν τάξη τῶν ἐργατῶν δὲν βασίζεται μόνο στο χειρωνακτικὸ ἢ ὄχι τῆς ἐργασίας. Καί στὴ σύγχρονη βιομηχανία ὁ κατασκευαστικὸς χαρακτήρας εἶναι πολὺ μειωμένος⁽²⁷⁾.

Σὲ ἀντίθεση πρὸς τὴ λειτουργικὴ θεωρία⁽²⁸⁾ πού μελέτησε τὰ καθήκοντα τῶν ὑπαλλήλων καί τὰ κατέταξε σὲ τέσσερα εἶδη - δηλ. α) καθήκοντα ἐλέγχου καί ἐποπτείας, β) προγραμματισμοῦ, γ) διοικήσεως καί δ) ἐμπορικὰ καθήκοντα⁽²⁹⁾ - τὰ ὁποῖα καλύπτουν κατὰ τὴ θεωρία αὐτὴν τὸ σύνολο τῆς δραστηριό-

'Ανάπτυξη τῆς θεωρίας γιὰ τοὺς ὑπαλλήλους βλ. ἰδιαίτερα τὸν Croner, *Soziologie der Angestellten*, 1962, σελ. 136 ἑπ.

26. *Revue Internationale du travail*, fevr. 1954 (tome LXIX): *Les employés dans la société moderne*, σελ. 107 ἑπ. ὅπου ὑπάρχουν καί στατιστικὲς.

27. *Die Angestellten in der modernen Gesellschaft*, 1954, 37. Πρβλ. τὸν ἴδιο στὴν *R. I. T.*, ἀνωτ., σελ. 115-118.

28. Πρβλ. G. Giugni, στὰ *Actes*, σελ. 27.

29. Βλ. ἀπαρίθμηση στόν Nikisch, *Zur Neuabgrenzung der Begriffe Angestellter und Arbeiter*. Ein Ausschussbericht, 1959, σελ. 28. Ὁ Giugni (op. cit.) γράφει ὅτι ἡ ἀπαρίθμηση καθηκόντων προϋποθέτει κριτήριό κι' ἔτσι ἔχει δυσκολίες ἐφαρμογῆς. Παρ' ὅλα αὐτὰ φαίνεται νά προσανατολίζεται πρὸς τὴ λειτουργικὴ θεωρία γράφοντας ὅτι θὰ ἦταν εὐκολώτερο ἂν ἡ διάκριση ἀνάμεσα στὶς δύο κατηγορίες ἐργαζομένων, ἀντὶ νά ὑποδηλώνει ἱεραρχία, μετασχηματιζόταν σὲ ἀπλὴ λειτουργικὴ διάκριση, διάκριση καθηκόντων. Ἐτσι, ὑπάλληλοι εἶναι τὸ προσωπικὸ ἐμπορίου, τὸ προσωπικὸ γραφείου καί ἐκεῖνοι πού ἔχουν εὐθύνες νά καθοδηγοῦν, νά ἐποπτεύουν καί νά ἐλέγχουν.

τητας τῶν ὑπαλλήλων, ὁ Croner ἀναπτύσσει, ὅπως εἶπαμε, τὴ θεωρία τῆς ἐκπροσωπήσεως, σύμφωνα μὲ τὴν ὁποία τὰ τέσσερα παραπάνω εἶδη καθηκόντων ἀνήκαν στοὺς ἐργοδότες, πού τὰ παρεχώρησαν στοὺς ὑπαλλήλους τοὺς⁽³⁰⁾.

Ὅπως καὶ στὴ λειτουργικὴ θεωρία, ἔτσι καὶ στὴ θεωρία τῆς ἐκπροσωπήσεως δὲν προσδιορίζεται ἂν τὰ καθήκοντα τῶν ὑπαλλήλων εἶναι ἀνώτερα ἢ κατώτερα, διανοητικὰ ἢ ὄχι. Ὁ Croner βιάζεται νὰ διευκρινήσῃ⁽³¹⁾, γὰ τὴν ἀποφυγὴ παρεξηγήσεων, ὅτι δὲν ὑποστηρίζει πὼς οἱ ὑπάλληλοι εἶναι σὲ μιὰ κοινωνικὴ σειρὰ ἀνώτερη ἀπὸ τοὺς ἐργάτες, ἀλλὰ μόνον ὅτι βρίσκονται σὲ μιὰν «ἄλλη» θέση στὴν κοινωνικὴ ἱεραρχία, σὲ μιὰ εἰδικὴ θέση⁽³²⁾. Ἡ σύγχρονη κοινωνία, γράφει, εἶναι πολὺ πολὺπλοκη γιὰ νὰ ἐπιχειρήσῃ κανένας τὴν τοποθέτηση τῶν ἐργαζομένων σὲ ἀνώτερη ἢ κατώτερη κλίμακα. Οἱ ἐργασίες τῶν ὑπαλλήλων τοποθετοῦνται σὲ ἄλλες κοινωνιολογικὲς συνθήκες ἀπὸ ἐκεῖνες πού διέπουν τὴν ἀπλὴ διαίρεση, τὸν καταμερισμὸ τῆς ἐργασίας. Κατὰ τὸν Croner⁽³³⁾ ὁ ἐργοδοτικὸς χαρακτήρας μιᾶς ἐργασίας δὲν εἶναι ἀναγκαστικὰ συνδεδεμένος μὲ τὴ δυσκολία στὴν ἐκτέλεσή του, τὸν ὕψηλό του χαρακτήρα, ἀκόμα καὶ μὲ τὴν πνευματικὴ του ἰδιότητα.

Ἄν ἐξετάσουμε τὶς παραπάνω ἀπόψεις γιὰ τὴ θέση τῶν ἰδιωτικῶν ὑπαλλήλων στὴν κοινωνικὴ συγκρότηση καὶ τὴ διάκρισή τους ἀπὸ τὸν κόσμον τῶν ἐργατῶν βλέπουμε καθαρὰ πὼς ἓνας ἀπὸ τοὺς ἐκπροσώπους τοὺς ἀποφεύγει συστηματικὰ νὰ κάνῃ χρῆση τοῦ παραδοσιακοῦ κριτηρίου τῆς πνευματικότητος τῆς ἐργασίας πού ἐκτελοῦν⁽³⁴⁾. Γιατὶ διαβλέπει πὼς δὲν εἶναι εἰκόλο νὰ οἰκοδομηθῇ πάνω σ' αὐτὴν ἡ διάκριση. Ὁ J. Piron γράφει⁽³⁵⁾ πὼς ἡ διάκριση

30. Ὁ Croner κατατάσσει τὴ διαδικασία τῆς ἐξελιξέως αὐτῆς σὲ πέντε στάδια. Στὸ πρῶτο, τὰ καθήκοντα αὐτὰ τὰ ἐκτελεῖ ὁ ἴδιος ὁ ἐργοδότης· κατὰ τὸ δεύτερο τὰ κατανέμει ἀνάμεσα στὰ μέλη τῆς οἰκογενείας του· κατὰ τὸ τρίτο τὰ παραχωρεῖ σὲ πρόσωπα ἐμπιστοσύνης. Τὸ τέταρτο στάδιο χαρακτηρίζεται ἀπὸ τὴν ἐφαρμογὴ ἱεραρχικοῦ συστήματος (line system) στὴν ἐπιχείρηση. Τὸ προσωπικὸ διαιρεῖται σὲ ἀπλοὺς μισθωτοὺς καὶ εἰδικούς. Τέλος τὸ πέμπτο στάδιο χαρακτηρίζει τὴ σημερινὴ ὀργάνωση τῆς ἐπιχειρήσεως.

31. Ibid., σελ. 115.

32. Πρβλ. Giugni, Ibid., σελ. 20-21. Ἀντίθετα ὁ J. Piron (De la distinction légale entre le travailleur dit «ouvrier» et le travailleur dit «employé», στὴν Revue du Travail (βελγ. Ἔπ. Ἐργατῶν καὶ Κοιν. Προνοίας), Σεπτ. 1956, ἀριθ. 9, σελ. 1277 καὶ ἐπ., σελ. 1286) γράφει ὅτι ἡ πνευματικὴ ἐργασία δὲν τοποθετεῖται σὲ ἄλλο πεδίο ἀπὸ τὴ σωματικὴ, ἀλλὰ σὲ παράλληλο. Ὁ ὑπάλληλος δὲν εἶναι πιά ὁ ἐκπρόσωπος τοῦ ἐργοδότη, ἀλλὰ ἓνας ἀπλὸς ἐκτελεστής.

33. «Les employés...», σελ. 116. Ὁ Ralf Dahrendorf διακρίνει τοὺς ὑπαλλήλους - γραφειοκράτες ἀπὸ τοὺς ἄλλους ὑπαλλήλους. Καὶ μόνο στοὺς πρῶτους εἶναι δυνατὸ νὰ ἐφαρμοσθῇ κατὰ τὴν ἀποψή του, ἡ Delegationstheorie.

34. Πρβλ. καὶ L. François, op. cit., σελ. 360-362.

35. Ibid.

πνευματικής και σωματικής εργασίας διαψεύδεται από τὰ πράγματα. Σύμφωνα με τὴ γνώμη του α) ὑπάρχουν ὁλοένα καὶ λιγώτερο ἐργασίες ἀποκλειστικά χειρωνακτικές, β) δὲν ὑπάρχει πιά ἀναγκαστικός συσχετισμός ἀνάμεσα στὸ πνευματικὸ ἐπίπεδο τοῦ ἐργαζομένου καὶ τὴν ὑπαγωγή του σὲ μιὰ κοινωνικὴ ὁμάδα καὶ γ) ἡ ἱεράρχηση ἀνάμεσα στὶς δυὸ κοινωνικὲς κατηγορίες ἔχει ἐκλείψει.

Ἄπο τὴν ἄλλη, ἡ ἰταλικὴ ἀντίληψη τῆς «συνεργασίας» (*collaborazione*), μετὰ τὴ θεώρηση τοῦ ὑπαλλήλου ὡς συνεργάτη τῆς ἐπιχειρήσεως, ποὺ ἰδρύθηκε ἀπὸ τὸν V. E. Orlandi, προχωρεῖ πέρα ἀπὸ τὴν *Delegationstheorie*. Πραγματικά, κατὰ τὴ θεωρία αὐτῆ, τὴν ὑποκατάσταση τοῦ ὑπαλλήλου στὰ ἐργοδοτικὰ καθήκοντα διαδέχθηκε ἡ συνεργασία στὴν ὀργάνωση τῆς ἐπιχειρήσεως. Καὶ ἐπειδὴ ἡ θεωρία τῆς ὑποκαταστάσεως ἀφορᾷ μᾶλλον στὸ παρελθόν, τότε ποὺ οἱ ὑπάλληλοι ἦταν λίγοι, ἔχουμε σήμερα κατὰ τὸν G. Giugni⁽³⁶⁾, μιὰ σύνθεση τῆς θεωρίας αὐτῆς μετὰ τὴν ἔννοια τῆς συνεργασίας.

IV. Μετὰ τὴν Εἰσαγωγή (I) πάνω στὸ θέμα ποὺ ἐξετάζουμε, εἶδαμε (II) τὸν (πρῶτο) ἱστορικὸ λόγο τῆς διακρίσεως καὶ μετὰ (III), τὴ γένεση τοῦ κόσμου τῶν ἰδιωτικῶν ὑπαλλήλων, ποὺ τὴ θεωροῦμε ὡς τὸν δεῦτερο στὴ διαδρομὴ τῆς ἱστορίας λόγο τῆς διαφοροποιήσεώς τους ἀπὸ τὸν κόσμον τῶν ἐργατῶν. Ἄς ἐξετάσουμε τώρα ὠρισμένες ἄλλες ἐνδιαφέρουσες κοινωνιολογικὲς ἀποψεις στὸ θέμα αὐτό.

Ὁ Κάντ τοποθετεῖ τοὺς ἐργάτες στὸν «παθητικὸ λαὸ», γιατί χρωστοῦν ὑπακοή σ' ἄλλα ἄτομα καὶ προστατεύονται ἀπὸ αὐτά. Δὲ διαθέτουν λοιπὸν καμμιά πολιτικὴ ἀνεξαρτησία⁽³⁷⁾. Καὶ στὸν Adam Smith βρίσκουμε τὶς ἴδιες περιπτώσεις. Στὸ πλαίσιο τοῦ οικονομικοῦ συστήματος ποὺ γεννιέται στὴν ἐποχὴ τοῦ ἀπὸ τὴ βιομηχανία, οἱ ἐργάτες εἶναι ἀφωσιωμένοι σὲ κατατιμημένες ἐργασίες ποὺ φθείρουν τὸ πνεῦμα τους. Στὶς «Ἐρευνες γιὰ τὴ φύση καὶ τὰ αἷτια τοῦ πλοῦτου τῶν ἔθνων», ἀπλοποιῶντας τὰ κοινωνικὰ φαινόμενα, διαπιστώνει ὅτι οἱ ἐργατικὲς μᾶζες δὲν θὰ πάψουν νὰ ἀποτελοῦν ἀνώριμη τάξη, στὴν ὁποία θὰ πρέπει νὰ παρασχεθῆ ἓνα *minimum* ἐκπαιδεύσεως, γιὰ νὰ καταλάβουν τοὺς λόγους τῆς οικονομικῆς καὶ πολιτικῆς πειθαρχίας, τὴν ὁποία ἐπιβάλλουν γιὰ τὸ συμφέρον τοῦ κοινωνικοῦ συνόλου οἱ ἰθύνουσες τά-

36. «Rapport», σελ. 24. Ὁ Giugni βρίσκει πὼς ἡ ἰταλικὴ θεωρία ἀφίνει μεγάλες ζῶνες ἀμβολίας. Γιατὶ τὰ βασικὰ ὄρια τῆς δομῆς τῆς δὲν μποροῦν νὰ ἐφαρμοσθοῦν παρὰ σὲ βιομηχανικὲς μόνο ἐπιχειρήσεις. Ἐκεῖ ὑπάρχει ἡ διαφοροποίηση μετὰ τὸν ἐργάτη ποὺ ἐκτελεῖ πρᾶγμα ποὺ δὲν συμβαίνει στὸν τριτοβάθμιο τομέα (*ibid.*, σελ. 25).

Ἄς σημειωθῆ ὅτι τὸ ἀρχέτυπο τοῦ ὑπαλλήλου ἦταν ἀναμφισβήτητα ὁ ἐμποροῦπάλληλος. Πραγματικά, ἡ ἐμπορικὴ ἐπιχείρηση προηγήθηκε ἀπὸ τὴ βιομηχανικὴ ἐπανάσταση.

37. *Eléments metaphysiques de la doctrine du Droit*, 1797, (γαλλ. μετάφ. Barni, 1853), σελ. 170 καὶ ἐπόμενα.

ξεις. Έτσι, όπως σωστά παρατηρεί ο R. Girod⁽³⁸⁾, οι θεωρίες των πρώτων στοχαστών της βιομηχανικής εποχής δε βρίσκονται σε ουσιώδη διάσταση με τα άρχετυπα σχετικά με τη διαφορά που χωρίζει τους εργαζόμενους χειρωνακτικά από τους άλλους⁽³⁹⁾.

Αντίθετα, ο Proudhon⁽⁴⁰⁾ επιτίθεται με δριμύτητα ενάντια στα παραδοσιακά άρχετυπα της διακρίσεως. Στις «Παραινήσεις προς τους ιδιοκτήτες» γίνεται απολογητής της χειρωνακτικής εργασίας. Η πνευματική πρόοδος προέρχεται από την εργασία των χεριών. Τα χέρια, με το να αγωνίζονται ενάντια στην αντίσταση της θλης, οδηγούν το πνεύμα στο να συνειδητοποιήσει τους νόμους που κυβερνούν τη φύση⁽⁴¹⁾.

Κατά τον Max Weber⁽⁴²⁾ οι υπάλληλοι τοποθετούνται σε μια προοπτική εξέλιξεως και σταδιοδρομίας ριζικά διάφορης από τη προοπτική των εργατών, γιατί μπορούν ν' ανέβουν την κλίμακα της γραφειοκρατικής ιεραρχίας, που είναι και το όργανο για την πλαισίωση και τον έλεγχο της μεγάλης μάζας. Ο Lederer, από την άλλη, διαπιστώνει πως η θέση των υπαλλήλων βρίσκεται στα μισά του δρόμου ανάμεσα στις δυο θεμελιώδεις κοινωνικές τάξεις, του προλεταριάτου και της άστικής τάξεως. Στο επαγγελματικό πεδίο οι υπάλληλοι συνεργάτες του ιδιοκτήτη της επιχειρήσεως. Στο πεδίο της κοινωνικής ζωής είναι βέβαια μισθωτοί, όπως και οι εργάτες, αλλά έχουν το «στύλ» ζωής και την όπτική της άρχουσας τάξεως⁽⁴³⁾. Δεν έχουν κατανοήσει ακόμα, κατά τον Lederer, πως η βαθεία τους συγγένεια με τους εργάτες κάνει αναγκαία τη συμμαχία με αυτούς.

Ο M. Halbwachs έχει τη γνώμη πως θα ήταν προτιμότερο η χειρωνακτική εργασία των εργατών να λεγόταν ύλική⁽⁴⁴⁾. Πραγματικά, ο εργάτης ασχολείται στο να διαπλάσσει την άδρανή θλη⁽⁴⁵⁾. ο άγρότης με την ζώσα θλη. Οι

38. Etudes sociologiques sur les couches salariées, σελ. 13

39. Ο R. Girod διαπιστώνει παρακάτω (σελ. 16) ότι τη διάκριση ανάμεσα σε ενεργούς και παθητικούς πολίτες τα γαλλικά Συντάγματα της επαναστατικής εποχής δανείστηκαν από τον Καντ. Για τη διάκριση βλέπετε σχετικά τον Maurice Duverger, Institutions politiques et Droit Constitutionnel, 1960, σελ. 418-420.

40. De la capacité politique des classes ouvrières, 1865. σελ. 90.

41. Βλ. H. Arvon, Philosophie du travail, σελ. 48 και επόμενα.

42. Ίταλ. μετάφρ. του έργου Wirtschaft und Gesellschaft, 1922: Economia e Società, 1961. ed. di comunità, Milano, vol. I, σελ. 110 επ., 212 επ., vol. II, σελ. 258 επ.

43. Βλ. Girod, Ibid., σελ. 35-36, Croner, στην R.I.T., LXIX. σελ. 113

44. Les classes sociales, (παραδόσεις πολυγραφ.), 1946. σελ. 65.

45. Ο υπάλληλος έχει μόνο έμμεση σχέση με αυτήν.

υπόλοιποι δὲν ἐργάζονται πάνω στὴν ὄλη, ἀλλὰ στὶς σχέσεις μὲ τοὺς ἄλλους. Ἡ ἐργατικὴ τάξη, λοιπόν, εἶναι τὸ σύνολο τῶν ἀτόμων ποὺ βρίσκονται σὲ ἐπαφὴ μὲ τὴν ὄλη καὶ πού, σὲ ὠρισμένο μέτρο, εἶναι ἀναγκασμένα νὰ μένουν στὴ διάρκεια τοῦ μεγαλύτερου μέρους τῆς μέρας ἔξω ἀπὸ τὰ κοινωνικά μέσα. Ἔτσι ἀποκτοῦν σιγά-σιγά μιὰ ἰδιαίτερη ψυχοσύνθεση⁽⁴⁶⁾.

Ὁ Halbwachs ξεκινᾷ ἀπὸ τὴ διαπίστωση⁽⁴⁷⁾ πὼς ἡ κοινωνικὴ ζωὴ ἐπηρεάζει τὴ συμπεριφορὰ τῶν ἀτόμων καὶ γεννᾷ συλλογικὲς ἐκπροσωπήσεις ποὺ ἐπιβάλλονται πάνω σ' αὐτές. Οἱ ἰδιωτικοὶ ὑπάλληλοι καὶ οἱ μικροὶ δημόσιοι ὑπάλληλοι ἀνήκουν κατὰ τὴν γνώμη του στὶς μεσαῖες τάξεις. Ἀλλὰ στὸ κάτω μέρος τῆς κλίμακας ὑπάρχουν ὠρισμένες κατηγορίες ὑπαλλήλων ποὺ βυθίζονται κατὰ τὸ μισό στὴν ἐργατικὴ τάξη γιατί ἡ ἐργασία τοὺς περιλαμβάνει σημαντικὸ τμῆμα ὕλικῆς ἐκτελέσεως. Καὶ ὁ Michel Collinet διακρίνει στὴ «νέα μεσαία τάξη» δικά της ἦθη καὶ δικό της προσανατολισμό, διαφορετικὸ ἀπὸ τὸν προσανατολισμὸ τοῦ προλεταριάτου⁽⁴⁸⁾.

Ὁ P. Naville, ἐξετάζοντας ἀπὸ μαρξιστικὴ σκοπιὰ⁽⁴⁹⁾, γράφει πὼς ἡ ἀνθρώπινη δραστηριότητα εἶναι μία, ἐνιαία. Δὲν ὑπάρχει λοιπόν δύναμη ἐργασίας σωματικὴ ποὺ νὰ διακρίνεται ἀπὸ τὴν πνευματικὴ. Ὁ ἐργάτης, μισθώνοντας τὰ χέρια του, μισθώνει καὶ τὸ πνεῦμα του. Καὶ βέβαια, ἡ μυϊκὴ δύναμη καὶ ἡ πνευματικὴ εἶναι δυνατό νὰ χρησιμοποιηθοῦν μὲ ποικίλους τρόπους κατὰ τὴ διάρκεια τῆς διαδικασίας τῆς ἐργασίας. Ἀλλὰ εἶναι ἀδιαίρετες. Γι' αὐτὸ καὶ ἡ διανοητικὴ ἐργασία δὲν μπορεῖ νὰ μετρηθῆ χωριστά, σὰν αὐτόνομη ὑπαρξή. Παρ' ὅλα αὐτά, ἡ διανοητικὴ συμπεριφορὰ τοῦ ἐργαζομένου ἔχει τὴ σημαντικὴ ιδιότητα νὰ ἐκδηλώνεται ἀποκλειστικά μὲ τὸ λόγο ἢ μὲ τὸ ὑποκατάστατό του, τὴ γραφὴ, στὰ ὁποῖα καὶ μπορεῖ νὰ περιορισθῆ. Ἔτσι, μὲ τὴν ὁλοένα καὶ μεγαλύτερη διάκριση τῶν ἐργασιῶν, οἱ πνευματικὲς λειτουργίες διαχωρίζονται, σιγά-σιγά, ἀπὸ τὶς λειτουργίες τῶν χειρῶν. Δὲν εἶναι, κατὰ τὸν Naville, ποτὲ τέλεια χωρισμένες φυσικά, ἀλλὰ κοινωνικά ἔχουν τὴν τάση νὰ ἀποκρυσταλλωθοῦν σὲ ἐπαγγέλματα τελειῶς διαφορετικά⁽⁵⁰⁾.

46. Βλ. καὶ Simone Weil, *La condition ouvrière*, σελ. 261.

47. *Esquisse d' une psychologie des classes sociales*, 1955, V, σελ. 183 ἐπὶμ. καὶ 190 καὶ ἐπὶμ.

48. Στὴν *Revue Intern. du Travail*, τόμ. LXVII, Μάρτ. 1953, σελ. 229 ἐπ. (-252) (*Structure des classes sociales en France depuis 50 ans*)

49. *Le nouveau Léviathan. De l' aliénation à la jouissance. La genèse de la sociologie du travail chez Marx et Engels*, chap. XIV, 4, σελ. 470 ἐπ. (*travail manuel et travail intellectuel*), σελ. 471.

50. *Ibid.*, σελ. 472. Βλ. ὁμως καὶ παρακάτω, στὴ σελίδα 473. Ὁ P. Naville προβαίνει, ἀπὸ τὴ μαρξιστικὴ σκοπιὰ, στὴ διαπίστωση ὅτι ἡ μαζικὴ παραγωγή πνευματικῆς ἐργασίας δὲν εἶναι

Ὁ Roger Girod⁽⁵¹⁾ διακρίνει δυὸ μεγάλα περιβάλλοντα ἐργασίας. Τῶν ἐργατῶν, κάτω ἀπὸ τὸν ἐπηρεασμὸ τοῦ λαϊκοῦ περιβάλλοντος καὶ τῶν ὑπαλλήλων, μὲ τὴν ἐπίδραση τοῦ ἀστικοῦ. Παρατηρεῖ ὁμως πῶς σὲ καθένα ἀπὸ αὐτὰ ὑπάρχουν ἐσωτερικὲς διακρίσεις, ἀνάλογα μὲ τὸν χαρακτηρισμὸ, τὴν ειδικότητα, τὴν προέλευση, τὴν ἀρχαιότητα. Τὰ πραγματικὰ περιστατικὰ τῆς διακρίσεως ἀναφέρονται, κατὰ τὴ γνώμη του, στὸ περιβάλλον ἐργασίας, τὸ ὕλικὸ (φυσικὸ) καὶ τὸ κοινωνικὸ περιβάλλον. Ἐκτὸς ἀπὸ αὐτό, ὑπάρχει καὶ ὁ τρόπος ζωῆς, τὸ ὕλικὸ ἐπίπεδο τῆς ὑπάρξεως⁽⁵²⁾.

V. Ἀνάλογες μὲ τὶς ἀντιλήψεις πού ἐκθέσαμε δὲν λείπουν στὴν ἐποχὴ μας. Σὲ μιὰ ἐρευνα πού ἐγινε τὸ 1972 ἀπὸ τὸν Francesco Rettura (*Impiegati e proletarizzazione*, 142 σελ.) ἀνάμεσα σὲ πεντακόσιους τραπεζικοὺς ὑπαλλήλους, ὁ συγγραφέας προβαίνει στὴ διαπίστωση ὅτι στὸν αἰῶνα μας ἡ ὑπαλληλικὴ τάξη ἔχει γίνει ἡ δευτέρη τάξη τῆς μάζας, μὲ μιὰ ἔνδειξη ἀυξήσεως μεγαλύτερη ἀπὸ τὴν ἀύξηση τῆς ἐργατικῆς τάξεως στὸν περασμένο αἰῶνα. Καί, στὴ συνέχεια, πῶς ὀλοένα καὶ περισσότερο ἔρχεται στὸ φῶς ὅτι ὁ ἐργαζόμενος μισθωτὸς τῆς μεσαίας τάξεως, ἰδιαίτερα στὰ χαμηλότερά της στρώματα, ἔχει εἰσελθεῖ στὰ «γρανάζια» τῆς προλεταριοποιήσεως.

Τὸ θέμα τῆς προλεταριοποιήσεως ἢ ὄχι τῶν ἐμποροῦπαλλήλων ἔχει πολὺ συζητηθῆ. Θὰ πρέπει ὁμως νὰ ποῦμε πῶς ὑπῆρχε διαφορὰ ἀνάμεσα στὸ προσωπικὸ τῶν ἐμπορικῶν καὶ τῶν βιομηχανικῶν ἐπιχειρήσεων. Ὅπως ἡ διαφορὰ αὐτὴ νὰ ὀφειλόταν στὴ διαφορὰ τῶν μεγεθῶν, καθὼς καὶ στὴ μικρότερη ἐξειδίκευση μέσα στὶς ἐμπορικὲς ἐπιχειρήσεις. Τὸ μικρὸ σχετικὰ μέγεθός τους εἶχε συντελέσει στὸ παρελθόν στὸ νὰ μὴ χαθῆ ἔντελῶς ἡ ἐπαφὴ τοῦ ὑπαλλήλου μὲ τὸν ἐργοδότη πού εἶχε ἐκθρέψει κάποια συνείδηση τάξεως στὸν κόσμον τῶν ἰδιωτικῶν ὑπαλλήλων.

Στὴ σύγχρονη ἐποχὴ, ὁμως, ἡ ἔκταση τοῦ μεγέθους καὶ τῶν ἐμπορικῶν ἐπιχειρήσεων ἔχει συντελέσει στὴν ἀπομάκρυνση τῶν ἐμποροῦπαλλήλων ἀπὸ τὸν ἐργοδότη. Σ' αὐτὸ συμβάλλει, κατὰ τὸν L. Francois⁽⁵³⁾, ἡ κατάτμηση τῶν

δυνατὴ κάτω ἀπὸ τὶς ἴδιες συνθήκες μὲ τὴν ὕλικὴ ἐργασία. Γι' αὐτὸ καὶ οἱ διανοητικὲς ἐργασίες παράγουν λιγώτερη ὑπεραξία (σελ. 474).

Ὁ Lederer, χρησιμοποιῶντας τὸν ὄρο τοῦ Geiger, χαρακτήριζε τοὺς ὑπαλλήλους «προλεταροειδεῖς». Βρίσκονται δηλαδὴ στὴν ὁδὸ τῆς ἀποκτήσεως προλεταριακῆς καταστάσεως, εἴτε συνειδητὰ, εἴτε ὄχι. Βλ. Girod, *op. cit.*, σελ. 38.

Ἄς σημειωθῆ ὅτι ὁ Lederer τασσόταν ὑπὲρ τοῦ πνευματικοῦ στοιχείου γιὰ τὸν χαρακτηρισμὸ τῆς ἐργασίας τῶν ὑπαλλήλων, ἀλλὰ εἶχε διακηρύξει πῶς ἡ ἔννοιά τους εἶναι δύσκολο νὰ προσδιορισθῆ. Βλ. Croner, στὴν R. I. T., 1954, σελ. 113

51. *Ibid.* σελ. 147-148.

52. *Ibid.*, σελίδες 231 καὶ ἐπόμε.

53. «La distinction...», σελ. 356. Καὶ προσθέτει ὅτι ἔτσι κατέστρεψαν προοδευτικὰ τὴ θέση

άρμοδιοτήτων, ή αύξηση τοῦ προσωπικοῦ τους καί ή μείωση τῆς προοπτικῆς ἀνόδου τῶν περισσότερων ὑπαλλήλων.

Στό μεταξύ, ή εξέλιξη στά μεγάλα μεγέθη τῆς βιομηχανίας ἔφερε τήν προσέγγιση ὠρισμένων μισθωτῶν της πρὸς τοὺς ὑπαλλήλους τοῦ ἐμπορικοῦ τομέα⁽⁵⁴⁾. Αὐτὸ συντέλεσε στό νά τονίζεται τὸ πνευματικὸ στοιχεῖο τῆς ἐργασίας ἀπὸ τὸ μέρος τῶν ὑπαλλήλων. Σήμερα, ὅμως, ή ἰσχνή ἀμοιβή τους καί τὸ καθεστῶς τῆς ἐξαρτήσεως στό ὁποῖο βρίσκονται, τοὺς τοποθετεῖ, κατὰ τὸν Michel Crozier⁽⁵⁵⁾, σὲ θέση ὁμοια μὲ ἐκείνη τῶν ἐργατῶν ἀπὸ τὴν οἰκονομική ἀποψη. Ἐπὶ τὴν ἄλλη, ή συνεχῆς τεχνική πρόοδος καί ἰδιαίτερα ή αὐτοματοποίηση προσεγγίζει, σὲ περιορισμένο βέβαια μέτρο, καί τίς συνθήκες ἐργασίας τῶν ὑπαλλήλων καί τῶν ἐργατῶν.

Ἔτσι, ἀλλάζει πρῶτα-πρῶτα, κατὰ τὸν Crozier, ὁ χῶρος ἐργασίας. Ἐπειτα μεταβάλλεται καί ή φύση τῆς ἐργασίας. Ἡ μηχανοποίηση δημιουργεῖ μιὰ ἀτμόσφαιρα τέλεια διαφορετική ἀπὸ τίς παλιές ἐργασίες γραφείου⁽⁵⁶⁾. Ἀπὸ τὴν ἄλλη, οἱ ἐργάτες συγχέονται ὀλοένα καί περισσότερο μὲ τοὺς ὑπαλλήλους στό ἐπίπεδο τῶν μισθῶν καί στὴν ἀνάγκη τοῦ ἐκπαιδευτικοῦ σχηματισμοῦ. Ἡ «μηνιαιοποίηση» (mensualisation) ἐκείνων πού μέχρι τώρα ἀμειβόταν μὲ ἡμερομίσθιο καί ή συζήτηση γιὰ τὴν καθιέρωση ὠρομισθίου γιὰ μειωμένη ἐργατική ἢ ὑπαλληλική ἀπασχόληση ἀποτελοῦν χαρακτηριστικὰ φαινόμενα προσεγγίσεως τῶν ἀμοιβῶν. Καί ή καθιέρωση τῶν ἐκπαιδευτικῶν ἀδειῶν μὲ ἀποδοχὲς (congé éducation payé) τοῦ ἰδιωτικοῦ τομέα θὰ συντελέσῃ ἀκόμα περισσότερο στὴν προώθηση νέων, τεχνικὰ καταρτισμένων ἐργατῶν.

Ἡ ἀνάλυση τοῦ περιεχομένου τῶν ἔργων τῶν ἐργατῶν καί τῶν ὑπαλλήλων δὲν φαίνεται καθόλου νά στηρίζεται στὶς διαφορὲς στὶς ὁποῖες συνηθισαμε νά τοποθετοῦμε μεταξύ τους ἀπὸ τὴν ἀποψη τῆς φύσεως τῆς ἐργασίας,

τους σάν συνεργατῶν γιὰ νά τοὺς κατατάξουν στὴ σειρά τῶν «ψευδοκολληροφόρων προλεταρίων». Παρ' ὅλ' αὐτά, μιὰ μειονότητα συνεργατῶν διατήρησε τὴ θέση της καί γέννησε τὴν κατηγορία τῶν στελεχῶν. Αὐτὴ ἔχει ἀποκοπεῖ ἀπὸ τὴ μᾶζα τῶν ὑπαλλήλων. Καί καταλήγει ὅτι, ἀντίθετα, οἱ ἀρχεὲς ὀρθολογιστικῆς ὀργανώσεως πού ἐπικράτησαν στὴ βιομηχανία καί ή πρόοδος τῆς τεχνικῆς αὐξήσαν τὴν ἐξειδίκευση. Ἡ αὐξηση τοῦ ἀριθμοῦ τῶν ἐργατῶν δημιούργησε τὴν ἀναγκαιότητα τῆς ἀσκήσεως ἐξουσίας ἐπάνω τους καί τὴν ἀνάπτυξη διοικητικῶν ὑπηρεσιῶν στὴ βιομηχανία, ὁμοια μὲ ἐκείνη τοῦ ἐμπορίου.

54. Πρβλ. J. Morton, *Le statut de l' employé privé en Allemagne*, 1935, σελ. 16 καί ἐπόμεν., σελ. 52 καί ἐπ.

55. «Attitudes politiques des employés et des petits fonctionnaires, στό βιβλίο: «Partis politiques et classes sociales en France (cahiers de la Fondation nationale des sciences politiques, sous la direction de M. Duverger), 1955, σελ. 85 ἐπ. (-99). Πρβλ. τοῦ ἴδιου: *Le monde des employés de bureau (enquête)*, 1965.

56. Ἄνωτ., σελ. 89 στό τέλος καί σελ. 90

γράφει χαρακτηριστικά ό R. Girod⁽⁵⁷⁾. 'Η θεώρηση τής πραγματικότητας προβάλλει τήν άποψη μιās όργανώσεως τής εργασίας πιό πολύπλοκης. Άν τήν κρίνουμε στις εσωτερές της όψεις παρουσιάζει πάντοτε τή σύνθεση σε εργασίες πνευματικές και φυσικές. Τό αντικείμενό της δέν είναι ποτέ απλό.

'Ο Michel Crozier δέχεται, όπως είπαμε, πώς οι ιδιωτικοί ύπάλληλοι κατέχουν μιá θέση που από οικονομική άποψη μοιάζει άπόλυτα στην πραγματικότητα με τή θέση τών εργατών. Παρ' όλα αυτά γράφει⁽⁵⁸⁾ ότι οι ύπάλληλοι βρίσκονται στην άστική κλίμακα, έξτω και στη βάση της, στο κατώφλι της. Γιατί βρίσκονται πάντα κοντά στους διευθύνοντες κι' έτσι επηρεάζονται από αυτούς. Τους έχουν σαν πρότυπο, γιατί αισθάνονται πώς στους διευθύνοντες άρέσει νά εκλέγουν για προώθηση εκείνους που πλησιάζουν προς τό πρότυπό τους.

Κατά τόν Croner, άν διστάζουμε νά μιλήσουμε για συνείδηση «τάξεως» τών ύπαλλήλων, μπορούμε τουλάχιστο νά αναφέρουμε «κοινωνικής κατηγορίας», «κοινωνικής ομάδας» ή και «συνειδήσεως καταστάσεως». 'Εκείνο που είναι γι' αυτόν άπαραδέκτο είναι νά μιλούμε για εργατική τάξη, έπεκτείνοντάς την σ' όλους τους χειρωνακτικά εργαζομένους, οι όποιοι και παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους από τήν άποψη τομέα άπασχολήσεως, εισοδήματος, καθηκόντων και κοινωνικής θέσεως και νά μη μπορούμε νά μιλούμε για ύπαλληλική τάξη. Τό όλο θέμα, όμως, θέμα κοινωνικής στρωματώσεως και δομής τών κοινωνικών τάξεων, είναι μεγάλο και ξεφεύγει από τά όρια τής μελέτης αυτής.

Δέν με βρίσκει όμως σύμφωνο ή γνώμη⁽⁵⁹⁾ ότι ή εξέλιξη τής τεχνικής και ή εξειδίκευση τών έργων διατήρησαν όλοένα και περισσότερο τόν εργοδοτικό και άντιπροσωπευτικό χαρακτήρα τών εργασιών τών ύπαλλήλων⁽⁶⁰⁾. Άντίθε-

57. «Etudes sociolog. sur les couches salariées», σελ. 129.

58. Op. cit., 87. 'Ο Crozier διαπιστώνει στην άρχή (σελ. 85) ότι μέχρι τώρα (1966) ή κοινωνικοεπαγγελματική κατηγορία τών ιδιωτικών και τών μικρών δημοσίων ύπαλλήλων είχε παραμεληθή από τους θεωρητικούς και εκείνους που άσχολούνται με τήν άνάλυση τής πολιτικής πραγματικότητας.

59. L. Francois, Ibid., σελ. 360.

60. Βλ. και (ibid.) τις σελίδες 356-357. Άς σημειωθή με τήν εύκαιρία ότι στην έφημερίδα Tribune de Genève τής 26/6/1974 (σελ. 45-Tribune - Travail) άναγράφεται ή είδηση ότι οι έλβετοι εργοδηγοί (άρχιτεχνίτες, έπιστάτες και γενικά όσοι άποδίδονται με τόν όρο *contremaitres*) έπιθυμούν νά επαναπροσδιορίσουν τό επάγγελμά τους. Νά ονομάζονται στο έξής «τεχνικά στελέχη έκμεταλλεύσεως». Έτσι αποφάσισε ή Ένωσή τους που ίδρύθηκε στα τέλη του 19ου αιώνα στη Ζυρίχη. Κύριος λόγος τής άλλαγής είναι ή εξέλιξη τών καθηκόντων τους. Πραγματικά, πριν από δεκαπέντε χρόνια είχαν δεσπόζουσα θέση στις επιχειρήσεις· αλλά από τότε ένα μέρος από τά καθήκοντά τους μεταβιβάσθηκε σε άλλες ομάδες τεχνικών ύπαλλήλων. Περιέλαβα τήν

τα. Γιατί, όπως γράφει και ο Croner⁽⁶¹⁾, στη θέση του μικρού αριθμού των προσώπων εμπιστοσύνης, που ήταν και οι άμεσοι συνεργάτες των εργοδοτών, είδαμε να αναφαίνεται μια κοινωνική κατηγορία που να περιλαμβάνει χιλιάδες πρόσωπα. Η εφαρμογή ολοένα και σε μεγαλύτερη έκταση του συστήματος της εκπροσωπήσεως και της διαιρέσεως της εργασίας επέφερε στη μεγάλη πλειονότητα των υπαλλήλων βαθιές αλλαγές στις σχέσεις τους με τους εργοδότες.

Θα πρέπει επίσης να παρατηρηθεί πως η κοινή συνδικαλιστική οργάνωση εργατών και υπαλλήλων, που όπως λέγεται,⁽⁶²⁾ έχει την τάση ενοποιήσεως, σε αντίθεση με τη διαίρεση της εργασίας και τη διαφοροποίηση των λειτουργιών, δεν αποτέλεσε, παρ' όλα αυτά, ανασχετικό παράγοντα της χωριστής νοοτροπίας των ιδιωτικών υπαλλήλων. Η ένταξή τους στα εργατικά συνδικατα δεν έχει συντελέσει στη συγχώνευσή τους με την εργατική τάξη⁽⁶³⁾.

Κατά τον Croner οι ιδιωτικοί υπάλληλοι έχουν συμβάλει με τον κοινωνικό δυναμισμό τους στη σταθεροποίηση της σύγχρονης κοινωνίας. Δεν έχουν τον ακινητισμό των γραφειοκρατών. Η αύξηση του αριθμού τους οδήγησε - κατά τον ίδιο - σε μία χωρίς προηγούμενο κινητικότητα. Έτσι, η σύγχρονη κοινωνία χρωστά ένα από τα χαρακτηριστικά της στην αύξηση αυτήν.

Ύστερ' απ' όλα αυτά που είπαμε, μπορούμε να συνοψίσουμε ότι η δημιουργία μιās χωριστής νοοτροπίας του κόσμου των υπαλλήλων είναι συνέπεια του ακόλουθου πλέγματος καταστάσεων.: α) του παραδοσιακού χαρακτήρα του χωρισμού των έργων. β) της επίρροής του εργοδοτικού περιβάλλοντος, γ) του ολιγάριθμου του τριτοβάθμιου τομέα κατά την εποχή που δημιουργήθηκε, δ) του ιδιόμορφου της εργασίας των υπαλλήλων, ιδιαίτερα στην αρχή της δημιουργίας του κόσμου τους και ε) του προσανατολισμού της εκπαίδευσης και ιδιαίτερα της κλασικής. Όλα αυτά οδήγησαν στις διαφορές αντιλήψεων, νοοτροπίας και τρόπου ζωής. Είναι δυνατό π.χ. να μην υπάρχει σήμερα διαφορά εισοδημάτων ανάμεσα στις δύο κατηγορίες, υπάρχει όμως διαφορά στη διάθεση των εισοδημάτων.

Σχετικά με τον παραδοσιακό χαρακτήρα του χωρισμού των εργασιών, παρ' όλο ότι άσκειται πολεμική κατά των άρχετύπων αυτών της διακρίσεως και

είδηση - παρ' όλο δημοσιογραφικό της χαρακτήρα - γιατί είναι χαρακτηριστική της εξέλιξης...

61. R. I. T., Op. cit., σελ. 118.

62. Πρβλ. Giugni, Rapport général, σελ. 16.

63. Δεν συμφωνώ όμως με τον L. François (άνωτ., σελ. 359) ότι είναι περίεργο πως οι υπάλληλοι, παρ' όλον ότι αγωνίσθηκαν λιγώτερο από τους εργάτες επέτυχαν περισσότερα κοινωνικά ωφέλη. Αυτό οφείλεται στο ότι τους τα παραχώρησαν οι εργοδότες και η νομοθεσία, όπως και ο ίδιος αναφέρει.

τή σύγχρονη εξέλιξη πού περιγράψαμε, βλέπουμε ότι επιζει και απεικονίζεται στις απόψεις και των συγχρόνων στοχαστών. Κατά τόν G. Friedmann⁽⁶⁴⁾, ή βιομηχανική κοινωνία γεννά μιὰ διχοτομία ανάμεσα στη διεύθυνση και τήν εκτέλεση. Ένώ όμως ή σωματική εργασία τείνει νά απλουστευθῆ, ή πνευματική γίνεται πολύπλοκη⁽⁶⁵⁾. Η τεχνική εξέλιξη οδηγεί σέ νέα διαφοροποίηση τῆς διακρίσεως ανάμεσα στη χειρωνακτική και τή διανοητική εργασία⁽⁶⁶⁾. Η θεωρία τῆς εργασίας, από τήν ἄλλη πλευρά, πού ξεκινᾶ από τήν διαπίστωση πώς δέν ὑπάρχει συνεργασία φύσεως και εργασίας, ἀλλά μόνο ἐκδήλωση τῆς ἀνθρώπινης θελήσεως στό φυσικό περιβάλλον, καταλήγει στόν διαχωρισμό τῶν δύο ἐνεργειῶν στήν εργασία, τῆς πνευματικῆς, κατευθυντήριας ἐνέργειας και τῆς σωματικῆς, πού εἶναι και ἐκείνη πού ὑπακούει και ἐκτελεῖ. Έτσι, ἀν ἀξήσουμε τήν κατευθυντήρια. ἔχουμε πολλαπλασιασμό τῆς ἀποδόσεως τοῦ προϊόντος⁽⁶⁷⁾.

Ἄλλά μήπως και ή ρωμαϊκή διάκριση σέ βάνουτες και ἐλευθέρους ἐργασίες, ἀπό τις ὁποῖες οἱ δευτέρους δέν ἀποτελοῦσαν ἀντικείμενο μισθώσεως, ἀλλά μόνο ἐντολῆς, δέν ὑπάρχει κάτω ἀπό ἄλλη μορφή και σήμερα: Στή μορφή δηλαδή τῆς ἐξηρημένης και τῆς ἀνεξάρτητης εργασίας, ἀπό τις ὁποῖες μόνο ή πρώτη ὑπάγεται, ὅπως εἶναι γνωστό, στις ρυθμίσεις τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου.

Ὁ Gino Giugni ἐκφράζει⁽⁶⁸⁾ τόν φόβο πώς ὅλες οἱ δυσκολίες μιᾶς διακρίσεως τῶν καθηκόντων τῶν δύο κατηγοριῶν μᾶς οδηγοῦν και πάλι στήν ἀρχαϊκή δομή τῆς κοινωνίας και τῆς οἰκονομίας, στήν περιφρόνηση δηλαδή πρὸς τις μηχανικές τέχνες και τήν ἀναχρονιστική ἀντίληψη γιά τὸ διανοητικό τῆς εργασίας τῶν ὑπαλλήλων. Ὁ ἴδιος οδηγεῖται στη σκέψη ότι ή τάξη πού ἐργάζεται πνευματικά, ἀκόμα κι' ἂν δέν εἶναι ἐκείνη πού διευθύνει, ἀποτελεῖ ὁμως ὄργανο διευθύνσεως (*instrumentum regni*) και ἐξηγεῖ ἔτσι κάποια κοινότητα συμφερόντων ἀνάμεσα σ' αὐτήν και τήν ἀρχουσα τάξη.

Ἐξετάσαμε ἔτσι τις ἱστορικές καταβολές και τις κοινωνιολογικές απόψεις πάνω στη νομική διάκριση ὑπαλλήλων και ἐργατῶν. Μπροστά μας ὀρθώνονται δύο θέματα. Πρῶτα ἂν οἱ ὑπάλληλοι ἀποτελοῦν κοινωνική κατηγορία διαφοροτική ἀπὸ τοὺς ἐργάτες. Γιά τοὺς λόγους πού ἐκθέσαμε ή ἀπάντηση νομίζω πώς πρέπει νά εἶναι καταφατική.

64. G. Friedmann et J.- D. Reynaud: Sociologie industrielle (Sociol. des techniques de production et du travail) στήν *Traité de sociologie* τοῦ G. Gurvitch, I, σελ. 448. Πρβλ. και Louis Armand: *Vues perspectives sur le travail*, στό *L' homme et le travail*, 1959, σελ. 47 ἑπ.. σελ. 64

65. Βλ. H. Arvon, *Philosophie du travail*, σελ. 39 και ἐπὸμ.

66. P. Laroque, Πρόλογος στόν 4ο τόμο τῆς *Histoire générale du travail*, σελ 9.

67. Ἄλ. Κόκκαλη, *Θεμελιώδη ἀξιώματα τῆς Θεωρίας τῆς εργασίας*, 1958, σελ. 12.

68. *Op. cit.*, σελ. 27-28.

Αυτόματα, όμως, προβάλλει τὸ ἐρώτημα ἂν αὐτὸ ἀποτελεῖ λόγο - καὶ ἂν εἶναι σωστό - νὰ ὀδηγή στὴ διαφοροποίηση τοῦ νομικοῦ καθεστώτος τῶν δύο αὐτῶν κατηγοριῶν τῶν ἐργαζομένων. Καὶ στὴν καταφατικὴ περίπτωση ποῖο θὰ πρέπει νὰ εἶναι τὸ νομικὸ κριτήριο τῆς διακρίσεως. Καὶ εἶδαμε τὶς δυσκολίες γιὰ τὴν ἀνεύρεση ἑνὸς τέτοιου κριτηρίου. Τὸ δεύτερο αὐτὸ σύμπλεγμα θεμάτων, ποῦ ἀποτελεῖ ἕνα ἀπὸ τὰ καυτὰ προβλήματα τοῦ Κοινωνικοῦ Δικαίου καὶ τῆς Κοινωνικῆς Πολιτικῆς, θὰ τὸ ἐξετάσουμε στὸ δεύτερο μέρος τῆς μελέτης αὐτῆς.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ πρώτου μέρους

- Ἀριστοτέλους, Πολιτικά (ἔκδοσις «Παπύρου»)
 Ἀριστοτέλους, Ἠθικά Νικομάχεια («Παπύρου»)
 Αμπον, Ἔργασια καὶ οἰκονομικὴ θεωρία, Ἀρχεῖον Κοινων. καὶ Οἰκον. Ἐπιστημῶν Α, 1
 Andrieux - Lignon, L'ouvrier d'aujourd'hui. 1966
 Aron, Dix-huit leçons sur la société industrielle, 1962.
 Arvon, La philosophie du travail, 1961.
 Bernard, La rémunération des professions libérales en droit romain classique. 1936.
 Barret, Histoire du travail, 1952
 Borne - Henry, Le travail et l'homme, 1937.
 Blauner. The manual worker in Industry, 1964
 Boeri. Le nouveau travail manuel, 1976
 Collinet. Essai sur la condition ouvrière. 1951
 Croner. Die Angestellten in der modernen Gesellschaft. 1954
 Croner, Soziologie der Angestellten. 1962
 Crozier. Le monde des employés de bureau, 1965
 Crozier. Attitudes politiques des employés et des petits fonctionnaires. εἰς Paris politiques et classes sociales en France, 1955.
 Friedmann - Reynaud. Sociologie industrielle, εἰς Gurvitch, Traité de Sociologie. 1960.
 Friedmann, Où va le travail humain? 1960
 Girod. Etudes sociologiques sur les couches salariées, 1961.
 Histoire générale du travail, 4 τόμοι, 1959 - 1961
 Histoire universelle du travail, 5 τόμοι, 1912- 1929.
 Ἡσιόδου, Ἔργα καὶ ἡμέραι (ἔκδ. Παπύρου)
 Halbwachs, Esquisse d'une psychologie des classes sociales, 1955.
 Jaccard, Histoire sociale du travail, 1960
 Kant, Eléments métaphysiques de la doctrine du Droit, 1797.
 Κασσιμάτη, Εἰσαγωγή εἰς τὴν Κοινωνιολογίαν, 1965.

- Lefranc, Histoire du travail et des travailleurs, 1957
- Mallet, La nouvelle classe ouvrière, 1963
- Mony, Etude sur le travail, 1887.
- Mendieta y Nuñez, Théorie des groupements sociaux, 1957.
- Proudhon, De la capacité politique des classes ouvrières, 1865.
- Popitz, Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, 1957.
- Rettura, Impiegati e proletarizzazione, 1972.
- Robertis, Lavoro e lavoratori nel mondo romano, 1963.
- Σιδέρη, 'Ιστορία του οικονομικού βίου.
- Στεφανίδου, 'Η Κοινωνική Οικονομική έν τη Ιστορικῆ της εξέλιξει, 1948
- Σταματιάδου, Θεωρία τῆς κοινωνικῆς ομάδος. 1962.
- Tannenbaum, Φιλοσοφία τῆς ἐργασίας, 1955
- Touraine, Les travailleurs et les changements techniques, 1965.
- Weber, Economia e società, 1961
- Weii, La condition ouvrière.
- Χουμανίδη, 'Ο εργατικός μισθός, 1965.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η ΝΟΜΙΚΗ ΟΨΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΣ ΜΕΤΑΞΥ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ

I. Είσαγωγή.- II. Κριτήρια τής διακρίσεως.- III. Έλληνικό δίκαιο.- IV. Άλλοδαπό δίκαιο.- V. Συμπεράσματα.

I. Ο σύνδεσμος τής διακρίσεως τών εργαζομένων σέ κατηγορίες με τó νομικό σύστημα είναι προφανής.⁽¹⁾ Άποτελεί κατά τόν Gino Giugni⁽²⁾ μίαν από τις νομικές προβολές τής σύγχρονης βιομηχανικής οικονομίας, τής οικονομίας τής μάζας. Βρισκόμαστε δηλαδή μπροστά σέ μιά από τις πιό τυπικές περιπτώσεις άλληλεπιδράσεως ανάμεσα στους νομικούς όρισμούς και τις κοινωνιολογικές μορφές.

Ή προσπάθεια τών εργαζομένων, άκόμη και άν πάρεργα άσχολούνται με πνευματική εργασία κατά τήν εκτέλεση τού έργου τους, νά χαρακτηρισθούν

1. Δέν νομίζω πώς ή διάκριση «μικράν μόνον άξίαν έχει εις τó σύγχρονον εργατικόν δίκαιον» (βλ. Δ. Καλομοίρη, Σύγχρονοι τάσεις τού Έργ. Δικαίου, Νο 95 και τού ίδιου: Βασικαί έννοιαι τού Ε.Δ., Νο 157), άλλά άντίθετα, «σημαντικός έννόμος συνεπείας» (Γ. Μαντζούφα, Γεν. Άρχαι Ε. Δ., σελ. 81, 2) και ή «σημασία τής διακρίσεως είναι πολλαπλή» (Άλ. Καρακασάνη, Παραδόσεις Ε. Δ., 1971, σελ. 35). Βλ. Tullio Ascarelli, στις Actes du 2ème Congrès intern. du droit social, Bruxelles 1958, tome II, σελ. 887 και έπóm.

2. Actes du sixième congrès intern. du droit du travail, Stockholm 1966 - Rapport général, σελ. 16. Και παρακάτω: Ή διάκριση υπάλληλων και εργατών παρουσιάζει παγκόσμιο χαρακτήρα. Άκόμα και ή κατάργηση τής διακρίσεως, εκεί πού ουσιαστικοποιείται σέ μίαν ίσότητα νομικής καταστάσεως ανάμεσα στις δυό κατηγορίες, δέν άπάλειψε τέλεια τήν κοινωνική διαφοροποίηση πού τήν άκολουθεί. Και καμιά φορά εξακολουθεί νά ύπάρχει στή βιομηχανική πρακτική. Μιά από τις σπουδαιότερες συνέπειες είναι ότι οι έννοιες τού υπάλληλου και τού εργατή έξελίσσονται και άντιδρούν στόν νομικό προσδιορισμό τους, κι Έτσι έπιβεβαιώνουν άκόμα μιά φορά τήν επανástαση τών γεγονότων κατά τού νόμου (άνωτ., σελ. 19-21 και 37).

Έτσι π.χ. στή Μεγ. Βρετανία ó Redundancy Payment Act τού 1965 καθιερώνει ίση άποζημίωση σέ περίπτωση μειώσεως τού προσωπικού. Άλλά στήν πρακτική οι υπάλληλοι έχουν έπιτύχει ύψηλότερη άποζημίωση....

ιδ. υπάλληλοι και δχι εργάτες όφείλεται στο ότι οι υπάλληλοι έχουν μεγαλύτερη σταθερότητα στην απασχόληση, δχι μόνο από τη φύση της εργασίας τους⁽³⁾, αλλά και από τις μακρότερες προθεσμίες προειδοποίησης στην περίπτωση απόλυσεως⁽⁴⁾. Έκτός από αυτό απολάμβαναν μεγαλύτερη άδεια με άποδοχές κάθε χρόνο⁽⁵⁾, έκτελούν λιγώτερο κοπιαστική εργασία (παρ' όλο ότι πολλές φορές άμείβεται ισχνότερα) και από κοινωνιολογική άποψη ή θέση τους είναι καλλίτερη.

Οι διακρίσεις ανάμεσα στις δυό κατηγορίες εργαζομένων είναι δυνατό να αναφέρονται: στον τρόπο προσλήψεως, τον τρόπο άμοιβής, την άδεια, την συνέχιση της άμοιβής παρά το ότι υπάρχει κώλυμα εργασίας, τον τρόπο απόλυσεως και την άποζημίωση. Επίσης σε διακρίσεις στην έκπροσώπηση, διαφορετικές συλλογικές συμβάσεις, στην άσφαλιστική νομοθεσία και στις οικονομικές διαφορές⁽⁶⁾.

Θά μπορούσε κανένας να παρατηρήσει ότι ένω οι υπάλληλοι καθιέρωσαν

3. Κατά την μελέτη του Συνδέσμου Έλλήνων Βιομηχάνων «Η διάρθρωσις μισθών και ήμερομισθίων εις την έλλην. βιομηχανίαν», 1970, σελ. 20 οι υπάλληλοι έχουν συνήθως πολύ μακρότερο χρόνο για την προσαρμογή τους στην φύση των εργασιών της έπιχειρήσεως. Γι' αυτό και παρουσιάζουν πολύ χαμηλότερη έλαστικότητα ύποκαταστάσεως.

4. 52 ήμερομισθία το άνωτερο όριο για τον εργάτη, μισθοί 24 μηνών για τον υπάλληλο. Βλ. Χρ. Κασσίμον στην Έπιθ. Έργ. Δικ., 22, 593 και έπóm.

5. Ο κυρωτικός της άριθμ. 52 διεθνούς συμβάσεως νόμος 2081 του 1952, σε αντίθεση προς τον Α. Ν. 539/1945 δέν κάνει διαχωρισμό ανάμεσα σε Υ. και Ε. Άλλά δέν θίγει όποιοδήποτε νόμο, άπόφαση, έθιμο ή συμφωνία, άν μ' αυτά έξασφαλίζονται όροι ευνοϊκώτεροι (άρθρο 9). Για την προσέγγιση του χρόνου άδειας Υ. και Ε. βλ. την έθνική συλλογική σύμβαση της 26/2/1975 (Δ.Ε.Ν., 34, 753, σελ. 179 και έπ.) καθώς και το νόμο 133 του 1975. Βλ. Άλ Καρακατσάνη, Έργατικό δίκαιο, 1976, σελ. 71 και έπóm.

6. Οι εργατικοί άγώνες για την έπίτευξη της ισότητας της νομικής καταστάσεως ανάμεσα στους Ε. και Υ. ήταν έπίπονοι και έχουν γενικά σημειώσει κάποια έπιτυχία. Τα Rappports, όμως, των διαφόρων κρατών στο 6ο διεθνές συνέδριο εργατικού δικαίου του 1966 (όπου και συζητήθηκε το θέμα) αναφέρουν πώς άν έξαιρέσουμε τη Βραζιλία, την Τσεχοσλοβακία και την Ίσπανία, όπου φαίνεται πώς έχει επέλθει ισότητα, ή πραγματοποίησή της γενικά φαίνεται πώς είναι ακόμα μακριά. Έτσι παραμένουν διαφορές ανάμεσα στους Ε. και τους Υ. στην κάλυψη της άπώλειας του μισθού σε περίπτωση άσθενείας στην Πολωνία, Βέλγιο, Ίταλία και Σουηδία, όπου το ποσοστό καλύψεως είναι μικρότερο για τους εργάτες και για μικρότερη χρονική περίοδο. Η ίδια περίπου κατάσταση διαπιστώνεται και για την περίοδο προειδοποίησης σε περίπτωση απόλυσεως. Σημαντική ή διαφορά ανάμεσα στις δυό κατηγορίες στην Πολωνία, Βέλγιο, Φινλανδία, Ίταλία και στη χώρα μας. Το Rapport αναφέρει ότι ή διάρκεια προειδοποίησης είναι αρκετά διαφοροποιημένη ακόμα και στη Σοβιετική Ένωση. Στη Μεγ. Βρετανία αναγνωρίζεται σαν ύπονοούμενος όρος της συμβάσεως εργασίας των υπαλλήλων (implied term) ή διατήρηση της άμοιβής σε περίπτωση άσθενείας για μία περίοδο ίση προς την περίοδο της προειδοποίησης στην περίπτωση απόλυσεως. Και ό έλβετικός κώδικας ένοχών προστατεύει τις συμβάσεις μακράς διάρκειας, εκείνες δηλαδή που έχουν διάρκεια περισσότερη από ένα χρόνο.

τήν προνομιακή τους θέση με τη νομοθετική οδό, οι εργάτες, που δέν είχαν τή δύναμη νά κινήσουν τή οδό αὐτήν, πιέζουν με τίς συλλογικές διαπραγματεύσεις γιά τή βελτίωση τῆς καταστάσεώς τους.

Ἡ προσπάθεια τῶν εργοδοτῶν, σάν ιδιοκτητῶν τῶν μέσων παραγωγῆς, νά προστατεύσουν τήν τάξη τῶν ὑπαλλήλων καί νά τῆς εξασφαλίσουν προνόμια ἐξηγεῖται ἀπό κοινωνιολογική ἄποψη με τό ὅτι οἱ τελευταῖοι αὐτοὶ ἀποτελοῦσαν τό *instrumentum regni* τῶν εργοδοτῶν⁽⁷⁾. Αὐτός ἦταν ὁ λόγος γιά τόν ὁποῖο σέ πολλές χῶρες στό παρελθόν καί γιά μακρά περίοδο ὁ εργοδότης κάλυπτε τόν κίνδυνο τῆς ἀσθενείας τοῦ ὑπαλλήλου του· γιά τοὺς εργάτες, ἀντίθετα, με τήν ἀστάθεια τῆς φύσεως τῆς ἐργασίας τους δέν ἴσχυε τό ἴδιο. Τήν ἐργασία τους μετροῦσαν κατὰ ποσοτικό τρόπο κι' ἔτσι ὁ κίνδυνος τῆς μῆ παροχῆς τῆς ἐπεφτε ἐπάνω τους.

Συνηθίζουμε νά μιλοῦμε γιά τοὺς νομικοὺς διακανονισμοὺς τῆς καταστάσεως τῶν ὑπαλλήλων καί τῶν εργατῶν. Ξεχνοῦμε ὅμως πῶς οἱ διατάξεις αὐτὲς δέν θίγουν ἕνα θεμελιώδες θέμα: τό τῆς σταδιοδρομίας τῶν ὑπαλλήλων, τό ὁποῖο, ὅπως παρατηρεῖ ὁ Giugni, ἀποτελεῖ ἕνα ἀπό τὰ σημαντικότερα χαρακτηριστικά τῆς καταστάσεώς του.

Ἐκτός ἀπό τίς δυσκολίες, τίς ὁποῖες παρουσιάζει ἡ διάκριση ἀνάμεσα στοὺς ὑπαλλήλους καί τοὺς εργάτες, ἔχουμε καί τίς παράλληλες διακρίσεις. Ἐτσι, στό ἐσωτερικό τῆς κατηγορίας τῶν ὑπαλλήλων ὑπάρχουν τὰ στελέχη. Ἀκόμη καί ἡ διάκριση ἀνάλογα με τοὺς τομεῖς τῆς Οἰκονομίας. Ἐκτός ἀπό τοὺς ὑπαλλήλους ἐμπορίου καί βιομηχανίας ὑπάρχουν καί ὑπάλληλοι στή ναυτική ἢ τῆ γεωργική ἐργασία. Ἀλλά καί στοὺς εργάτες ὑπάρχουν ὑποομάδες

Γιά τήν ἄδεια με ἀποδοχές, θά μπορούσε κανένας νά σκεφθῆ, ὅπως παρατηρεῖ ὁ Giugni, ὅτι ἡ ἐργασία τοῦ ἐργάτη, πῶς κοπιαστική ἀπό τήν ἐργασία τοῦ Υ. θά δικαιολογοῦσε μιὰ διάκριση ὑπέρ αὐτῆς. Αὐτό ὅμως δέν παρατηρεῖται σχεδόν πουθενά - παρατηρεῖται μάλιστα τό ἀντίθετο - ἀλλά ἡ τάση γιά ἐξίσωση ἔχει κάνει σπουδαῖα βήματα στό σημεῖο αὐτό. Ἐχει κίολας ἐπιτευχθεῖ στή Φινλανδία, Σουηδία, Γερμανία, Ἑλβετία καί στήν Ἑλλάδα. ἐνῶ παραμένουν σημαντικές διαφορὲς στή Μεγ. Βρεταννία καί στήν Ὀλλανδία (*Rapport général*, σελ. 38).

Ἐπὶ τῆς Ὀλλανδίας καί Σουηδίας ἡ διάρκεια τῆς ἐβδομαδιαίας ἐργασίας εἶναι μικρότερη γιά τοὺς ὑπαλλήλους, ὅπως γίνεται καί σ' ἐμᾶς. Ἐπίσης ὑπάρχουν ὠρισμένες ἀσφαλιστικές διατάξεις εὐνοϊκές γιά τοὺς ὑπαλλήλους, ὅπως στό Ἰσραήλ καί τῆ Σουηδία (βλ. γιά τὴ χώρα μας, τό ἄρθρο 8, παράγρ. 4 τοῦ νόμου 3789 τοῦ 1957).

7. Γιατί συνδέονται μονιμότερα με τὸν εργοδότη σὲ σύγκριση με τοὺς εργάτες (Γ. Μιντζούφα, Γεν. Ἀρχαῖ ἐργ. δικ., παράγρ. 8, 3., Τούση-Σταυροπούλου, Ἔργ. Δικ., 1967, σελ. 97, ὑποσημ. 2. Ὅλα αὐτά, ὅπως ἐπισημαίνει ὁ Giugni (*Rapport*, σελ. 28) λαμβάνονται ὑπ' ὄψη κατὰ γενικό τρόπο. Τήν κοινωνική κατηγορία τῶν Υ. τήν παίρνουμε στό σύνολό τῆς καί ὄχι στίς τυχόν μεμονωμένες περιπτώσεις.

που αναλογούν στην τεχνική εξέλιξη και την τοποθέτησή τους στην παραγωγική διαδικασία⁽⁸⁾.

II. Ἐξετάσουμε τώρα τὰ κριτήρια μὲ τὰ ὁποῖα ἐπιχειρήθηκε καὶ ἐπιχειρεῖται καὶ σήμερα ἡ ὀριοθέτηση ἀνάμεσα στὶς δύο κατηγορίες. Τὰ κριτήρια αὐτὰ εἶναι α) τὸ μὲ βάση τὴ φύση τῆς ἐργασίας, β) τὸ τοῦ τρόπου ἀμοιβῆς, γ) τὸ τοῦ τόπου ἐργασίας καὶ δ) τὸ κριτήριο τῆς συνεργασίας.

α. Τὸ κριτήριο ποῦ καθιερώνεται μὲ βάση τὴ φύση τῆς ἐργασίας σὰν σωματικῆς ἢ πνευματικῆς κατὰ κύριο λόγο εἶναι καὶ τὸ παλαιότερο. Ὅπως εἶναι γνωστὸ⁽⁹⁾ ἡ φύση τῆς ἐργασίας χώρισε ἀπὸ τὰ ἀρχαῖα χρόνια τὴν κοινὴ ἀντίληψη καὶ ἐξακολουθεῖ νὰ κυριαρχεῖ στὴ διάκριση τῶν ἐργαζομένων στὶς περισσότερες χώρες⁽¹⁰⁾. Γιὰ τὸν ὑπάλληλο ἐπικρατεῖ τὸ πνευματικὸ, τὸ διανοητικὸ στοιχεῖο στὴν ἐκτέλεση τῆς ἐργασίας του, γιὰ τὸν ἐργάτη τὸ σωματικὸ, ἡ

8. Ποῦ θὰ τοποθετήσουμε τοὺς ἀρχιτεχνίτες, τοὺς ἐπιστάτες καὶ γενικά δσους ἀποκαλοῦνται στὴ Γαλλία *contremaitres*, καθὼς καὶ τοὺς *agents de maitrise*: βλ. Camerlynck et Lyon-Caen, *Droit du travail*, 1973, No 87.

Ἀπὸ τὴν ὀπτικὴ γωνία τῶν μισθῶν, οἱ συλλογικὲς συμβάσεις ἐργασίας προσδιορίζουν πρακτικὰ στὸ ἐσωτερικὸ κάθε ὁμάδας τὶς διαφορὲς κατηγορίες.

Ἀπὸ οἰκονομικὴ ἄποψη, ἡ σχέση ἐργατῶν πρὸς τοὺς ὑπάλληλους, ἡ ἀριθμητικὴ δηλαδὴ σχέση, εἶναι στὴν ἑλληνικὴ βιομηχανία 3, 2 ἐργάτες γιὰ κάθε ὑπάλληλο κατὰ μέσο ὄρο. σύμφωνα μὲ τὰ στοιχεῖα τοῦ Συνδέσμου Βιομηχάνων («Ἡ διάρθρωσις μισθῶν καὶ ἡμερομισθίων εἰς τὴν ἑλλην. βιομηχανίαν», 1970, σελ. 21 καὶ ἐπόμε.). Στὴν ἀναλογία αὐτὴ δὲν ὑπολογίζεται τὸ ὑπηρετικὸ προσωπικὸ καὶ οἱ μαθητευόμενοι. Ἡ ἀναλογία εἶναι μεγαλύτερη στὰ καταναλωτικὰ ἀγαθὰ καὶ μικρότερη στὰ κεφαλαιουχικά. Ὑπάρχουν ὁμως σοβαρὲς διαφορὲς ἀνάμεσα στοὺς ἐπιμέρους κλάδους τῆς Βιομηχανίας μας. Ἐτσι στὴν καπνοβιομηχανία ὁ λόγος ἐργατῶν /ὑπάλληλων ἀνέρχεται σὲ 14,3 (ἀνώτατη ἀναλογία) καὶ στὴ βιομηχανία τῶν παραγωγῶν πετρελαίου καὶ ἀνθρακα σὲ 0, 8 (κατώτατη). Ἡ μελέτη τοῦ Σ. Ε. Β. θεωρεῖ τὴ σχέση ὑπάλληλων/ἐργατῶν δυσμενῆ γιὰ τὴ χώρα μας. Οἱ Ἑνωμένους Πολιτεῖες εἶχαν τὸ 1968 ἀναλογία 5,6 ἐργατῶν γιὰ κάθε ὑπάλληλο.

Τὰ αἷτια τῆς καταστάσεως αὐτῆς εἶναι - κατὰ τὴν μελέτη - τὸ μικρὸ μέγεθος τῶν βιομηχανικῶν μονάδων καὶ ἡ ἀνάγκη διατηρήσεως μεγάλου διοικητικοῦ προσωπικοῦ, ἡ ἐλαττωματικὴ ὄργάνωση, ὁ χαμηλὸς βαθμὸς μηχανοποιήσεως τῶν διαχειριστικῶν ἐργασιῶν καὶ, τέλος τὰ ἀποτελέσματα τοῦ μηχανισμοῦ τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων καὶ τῆς παρεμβάσεως τῆς ἐργατικῆς πολιτικῆς. Εἰδικώτερα, ἡ τελευταία αὐτὴ καθιερώνει εὐνοϊκώτερα, ποῦ κατὰ τὴ μελέτη δὲν ἀνταποκρίνονται στὰ οἰκονομικὰ περιθώρια, πλεονεκτήματα, χρηματικὰ ἢ ὄχι, γιὰ τὸ «ἐπὶ μισθῶ» προσωπικὸ σὲ σύγκριση μὲ τὸ ἡμερομισθιο - ἐργατικὸ προσωπικὸ καὶ κατατάσσει αὐθαίρετα - κατὰ τὴν παραπάνω μελέτη πάντα - μὲ τὴ νομοθετικὴ καὶ τὴ δικαστικὴ ὁδὸ πολλὰ ἐργατοτεχνικὰ ἐπαγγέλματα στὸ ὑπάλληλικὸ προσωπικὸ. Αὐτὸ ὀφείλεται στὸ ὅτι ἡ νομοθεσία ἐχει διευρύνει τὴν ἔννοια τοῦ ὑπάλληλου σὲ ὅποιον δὲν ἐκτελεῖ χειρωνακτικὴ ἐργασία καὶ ἡ νομολογία τὴν ἐπεξέτεινε σ' ὄλους δσους ἔχουν «θεωρητικὲς» γνώσεις.

9. Βλ. τὴ διατριβὴ μου: Ἡ σύμβασις ἐργασίας..., σελ. 7 ἐπ., 28 ἐπ. 45 ἐπόμε.

10. Βλ. τὶς ἀναφορὲς τῶν διαφόρων κρατῶν στὸ *Rapport*, σελ. 22. Βλ. καὶ Bobrowski *Das Arbeitsrecht*, σελ. 34

«ύλική εκτέλεση»⁽¹¹⁾.

Τὸ κριτήριο τῆς παροχῆς σωματικῆς ἢ πνευματικῆς, ἔστω καὶ κατὰ κύριο λόγο ἐργασίας⁽¹²⁾ προσκρούει σήμερα στὴν ἐξέλιξη τῶν ἐργασιῶν ποὺ χαρακτηρίζονται ἀπὸ τὴ μηχανοποίησή τους καὶ τὸν μετασχηματισμὸ τους.

Κατὰ τὸν Ph. de Keyser⁽¹³⁾ τὸ κριτήριο αὐτὸ ἔχει ὑπερκερασθεῖ ἀπὸ τὴν ἐξέλιξη τῆς τεχνικῆς καὶ τίς ἐκτελούμενες ἀπὸ τὸν μισθωτὸ ἐργασίας. Βρίσκει ὀρθότερο τὸ κριτήριο τοῦ ἐπαγγελματικοῦ χαρακτηρισμοῦ καὶ τῆς ἐπαγγελματικῆς ἰκανότητος ποὺ ἀπαιτοῦν τὰ καθήκοντα ποὺ ἐκτελοῦνται, τὸ ὁποῖο χαρακτηρίζεται καὶ ἀπὸ τὴν εὐθύνη ποὺ προϋποθέτουν. Ἄλλὰ βρίσκει πὼς μιὰ τέτοια μεταρρύθμιση θὰ εἶχε πρακτικὰ πολλὰ ἐμπόδια καὶ ἀντιρρήσεις.

Τὴν διάσταση ἀνάμεσα στὸ Δίκαιο καὶ τὴν πραγματικὴ κατάσταση διαπιστώνει καὶ ὁ J. Pignon⁽¹⁴⁾ λέγοντας ὅτι χαρακτηριστικὸ τῶν νέων νομοθεσιῶν εἶναι ἡ ἔλλειψη διακρίσεως μεταξὺ σωματικῶν καὶ πνευματικῶν ἐργασιῶν.

Ἄξιο παρατηρήσεως εἶναι ὅτι ὁ προσδιορισμὸς τοῦ κριτηρίου τῆς σωματικῆς ἢ πνευματικῆς ἐργασίας ἐκτελεῖται στὸ Βέλγιο⁽¹⁵⁾ «κατὰ τίς συνήθεις ἀντιλήψεις». Αὐτὸ ὁδηγεῖ, ὅπως σωστὰ παρατηρεῖ ὁ Giugni⁽¹⁶⁾, στὸν προσδιορισμὸ τοῦ κριτηρίου ἀπὸ τὴν κοινὴ γνώμη, τὴν *opinio communis* (*Verkehrsauffassung*)⁽¹⁷⁾. Στὴ Χιλή ὑπάρχει ἡ ἔννοια τοῦ «ἰδιαίτερου» ὑπαλλήλου, δηλ. ἐκείνου ποὺ ἀναγνωρίζεται ὡς τέτοιος, ἔστω καὶ ἂν δὲν ἔχει τίς ἀναγκαῖες προϋποθέσεις. Ἄς σημειωθῇ ὅτι καὶ ὁ L. Barassi εἶχε τὴ γνώμη⁽¹⁸⁾ πὼς κατὰ βάθος ἡ προαίσθησις εἶναι ἐκείνη ποὺ παίζει χαρακτηριστικὸ ρόλο στὸν προσδιορισμὸ τῆς καταστάσεως τοῦ ἐργαζομένου. Ἴσως στὸ μέτρο τῆς ἰκανοποιή-

11. Pic, *Traité de législation Industrielle*, No 889-890

12. Τὸ κριτήριο αὐτὸ καθιερώνεται καὶ ἀπὸ τὴν ἑλληνικὴ νομοθεσία, ὅπως θὰ δοῦμε. Ἄλλὰ στὴ Γαλλία εἶχε ὡς ἀποτέλεσμα νὰ χαρακτηρισθῇ ἡ κομμάτρια ὡς ἐργάτρια (*soc.* 27-5-64, *J. C. P.* 64, 11, 13910, με παρατηρήσεις L. François) καὶ ὁ κινηματογραφικὸς ὀπερατέρ ὡς ὑπάλληλος ἐμπορίου (*Soc.* 8-1-64, *D.* 64,263, με παρατηρήσεις Brêthe de la Gressaye).

13. *Le rapprochement des statuts juridiques de l'ouvrier et de l'employé*, στὴν *Revue de droit social* (βελγ.), 1965, No, 5, σελ. 201-202.

14. *De la distinction légale entre le travailleur dit «ouvrier» et le travailleur dit «employé»*, στὴν βελγικὴ *Revue du travail*, 1956, No 9, σελ. 1277 καὶ ἐπὶ. (1286-1287).

15. Γιὰ τὴ βελγικὴ νομοθεσία πάνω στὸ θέμα βλ. τὸν τὸν Ph. de Kayser, *ἀν.*, σελ. 193.

16. *Ibid.*, σελ. 21-22

17. Δηλαδή ἡ ἀντίληψη ποὺ κρατεῖ στίς συναλλαγές γιὰ τὴν ιδιότητα τοῦ ὑπαλλήλου, ποὺ εἶναι ἐκεῖνος ποὺ κατὰ συνήθεια λογίζεται ὡς ὑπάλληλος. Βλ. Nikisch, *Arbeitsrecht*, σελ. 129, σημ. 36.

18. *Il diritto del lavoro*, i, σελ. 500 ἐπ.

σεως τῆς *orinio communis* νὰ ὀφείλονται οἱ ἀσάφειες τοῦ νομικοῦ συστήματος προσδιορισμοῦ τῆς ἰδιότητος, οἱ ὁποῖες καὶ μᾶς ὑποκινοῦν στὸν κατὰ περίπτωση προσδιορισμό⁽¹⁹⁾.

β. Τὸ κριτήριον τῆς ἀμοιβῆς, δηλαδὴ τοῦ τρόπου - τῆς περιόδου - καταβολῆς τῆς ἀποτελεῖ τὸ δεύτερον κριτήριον στὴ διάκριση πού ἐξετάζουμε. Πραγματικά, τὸ συνηθισμένο εἶναι οἱ ὑπάλληλοι νὰ ἀμείβονται κατὰ μεγάλες μᾶλλον χρονικὲς περιόδους - κατὰ δεκαπενθημέρον ἢ κατὰ μῆνα - καὶ οἱ ἐργάτες κατὰ μικρὰς - ὥρα, ἡμέρα ἢ τὸ πολὺ ἑβδομάδα.

Τὸ κριτήριον αὐτό, ὅσο ἀπλοϊκὸ καὶ ξεπερασμένο κι' ἂν μᾶς φαίνεται σήμερον ὅποτε ὁ τρόπος πληρωμῆς, θεμελιώνοντας διάκριση, ρητὰ ἀπορρίπτεται ἀπὸ τὴν ἐπιστήμη, τὴν νομοθεσίαν καὶ τὴν νομολογίαν καὶ πού ἡ διαφορὰ τρόπου ἀμοιβῆς τῶν δύο κατηγοριῶν ἔχει τὴν τάση ἐξισώσεως μὲ τὴν μηνιαιοποίησιν (*mensualisation*) τῆς ἀμοιβῆς καὶ τῶν ἐργατῶν⁽²⁰⁾, ταυτίζεται παρ' ὄλα αὐτὰ μὲ μιὰ θεμελιώδη πρακτικὴ - μέχρι τώρα, τοῦλάχιστο - τοῦ κόσμου τῆς ἐργασίας. Πραγματικά, ὁ τρόπος τῆς ἀμοιβῆς, χωρὶς ὁ ἴδιος νὰ ἔχει μεγάλη ἀξία, ὑποδηλώνει παρ' ὄλα αὐτὰ α) τὴν σταθερότητα τῆς ἀπασχολήσεως τοῦ ὑπαλλήλου ἀπέναντι στὸν ἐργάτη, β) τὴν ἴση κατανομή τῆς ἐργασίας τοῦ ὑπαλλήλου κατὰ τὴν διάρκειαν τοῦ μῆνα καὶ γ) ὅτι, παλαιότερα, ἡ καλύτερη ἀμοιβὴ τῶν Υ.μποροῦσε νὰ ἀναλογηθῆ σὲ εὐρύτερες περιόδους· ἐνῶ οἱ ἐργάτες, πού βρισκόνταν σὲ κατάστασιν μεγαλύτερης ἀνάγκης, δημιουργοῦσαν τὴν ἀναγκαιότητα συχνότερης πληρωμῆς⁽²¹⁾.

Ὅλ' αὐτὰ μαρτυροῦν πὼς ἡ διαφορὰ τοῦ τρόπου ὑπολογισμοῦ τῆς ἀμοιβῆς ἀξίζει περισσότερην προσοχὴν ἀπὸ ὅση τῆς δίνει συνήθως ἡ ἐπιστήμη. Γιατί, ὅπως παρατηρεῖ ὁ Giugni⁽²²⁾, ὁ ρόλος τὸν ὁποῖο παίζει, καὶ ἂν δὲν μπορεῖ νὰ συστήσῃ παρὰ ἓνα δευτερεύον κριτήριον, ἂν μεταβληθῆ, εἶναι δυνατόν νὰ δημιουργήσῃ προβλήματα στὶς ἀμοιβαῖες θέσεις τῶν δύο κατηγοριῶν. Καὶ ἡ διαφορὰ τοῦ νομικοῦ καθεστῶτος φαίνεται νὰ συνδέεται, τοῦλάχιστο μερικὰ, μὲ τὴν διαφορετικὴ φύσιν τῶν παροχῶν⁽²³⁾.

19. L. Riva Sanseverino: *Contratto individuale di lavoro* (Borsi - Pergolesi, *Trattato di diritto del lavoro*, 2, σελ. 52).

20. Κατὰ τὴν γαλλικὴν στατιστικὴν ὑπηρεσίαν (INSEE) στὰ 6,5 ἑκατομμύρια τῶν ἐργατῶν τοῦ ἰδιωτικοῦ τομέα τὰ 4 ἑκατ. θὰ τύχουν μηνιαιοποίησιν τῆς ἀμοιβῆς τους. Βλ. Camerlynck et Lyon-Caen, *Droit du travail*, 1973, No 89.

21. L. Barassi, *Un problema insolubile: La differenza tra le qualifiche di impiegato e operaio*. (Note στὸ «*Il foro Italiano*», 1931, I, σελ. 379 β).

22. *Op. cit.*, σελ. 23 καὶ 37.

23. Πρβλ. καὶ τὴν μελέτη τοῦ Συνδέσμου Ἑλλ. Βιομηχανῶν, Ἡ διάρθρωσις μισθῶν καὶ ἡμερομισθίων εἰς τὴν ἑλλην. βιομηχανίαν, κεφάλ. III, ὅπου τονίζεται πὼς μισθωτοὶ ἀπὸ οἰκονομικὴ ἔννοια εἶναι μόνο ἐκεῖνοι πού ἀμείβονται μὲ μηνιαία ἀντιμισθία.

γ. Τὸ κριτήριον τοῦ τόπου ἐργασίας - γραφείου ἢ ἐργαστηρίου - συνήθως συντρέχει μετὰ ἄλλα κριτήρια καὶ ἀναφέρεται στὸν Ὅμοσπονδιακὸ νόμον ἐργασίας τῆς Ἑλβετίας τοῦ 1914, στὸν πολωνικὸ νόμον τοῦ 1919 καὶ τὸν ἑλληνικὸ νόμον («...εἰς ὑπηρεσίαν ἰδιωτικοῦ καταστήματος, γραφείου ἢ ἐν γένει ἐπιχειρήσεως...»).

Καὶ τὸ κριτήριον αὐτό, πού ἀναλογεῖ σὲ μεγάλο μέτρο σὲ μιὰ πραγματικότητα τοῦ κόσμου τῆς ἐργασίας, δὲν εἶναι δυνατὸ παρ' ὄλ' αὐτὰ νὰ θεμελιώσῃ μιὰ βασικὴ διάκριση τῶν δύο κατηγοριῶν. Πραγματικά, εἶναι δυνατὸ μισθωτοὶ νὰ ἀπασχολοῦνται σὲ ἐργατικὰς ἐργασίας μέσα σὲ γραφεῖο ἢ σὲ ὑπαλληλικὰς μέσα σὲ ἐργοστάσιο.

Παραπλήσιο κἀπως πρὸς τὸ κριτήριον τοῦ τόπου ἐργασίας εἶναι καὶ τὸ τῆς φύσεως τῆς ἐπιχειρήσεως. Ἔτσι, ἡ φύση τῆς ἐργασίας ἀνεξάρτητα ἀπὸ τὴν ἐπιχείρησιν στὴν ὁποία ἐκτελεῖται ἀναλογεῖ στὸ ὀριζόντιον κριτήριον. Ἀντίθετα συμβαίνει μετὰ τὸ κάθετον κριτήριον. Ὁ *Gewerbeordnung* τοῦ 1891 στῆ Γερμανία καθιέρωσε τὴν ἔννοια τοῦ ἐργαζομένου στῆ βιομηχανία καὶ ὁ *Handelsgesetzbuch* τοῦ 1861 τὴν ἔννοια τοῦ ἐργαζομένου στὸ ἐμπόριον⁽²⁴⁾. Κἀτὶ ἀνάλογο ὑπάρχει καὶ στὸν *Loi du Travail Fédéral* τῆς Ἑλβετίας τοῦ 1914 πού ἐφαρμόζεται μόνον στοὺς βιομηχανικοὺς ἐργάτες.

Τὸ κριτήριον γιὰ τὸ ὁποῖο μιλάμε εἶναι, ὁμως, σχετικόν, ἀφοῦ ὑπάρχει ἀφθονία ὑπαλληλικῶν προσωπικῶν στὶς βιομηχανικὰς ἐπιχειρήσεις καὶ ἀφοῦ εἶναι δυνατὸ νὰ ἀπασχολοῦνται ἐργάτες στὶς ἐμπορικὰς ἐπιχειρήσεις.

Ἄς σημειωθῇ ὅτι εἶναι δυνατὸ νὰ χρησιμοποιηθοῦν συνθετικὰ ἢ μικτὰ κριτήρια, πού νὰ λαμβάνουν ὑπ' ὄψη τόσο τὴ φύση τῆς ἐπιχειρήσεως ὅσο καὶ τὴ φύση τῆς δραστηριότητος τοῦ ἐργαζομένου.

δ. Ἄλλο κριτήριον εἶναι ἐκεῖνο πού προσδιορίζει τὸν ὑπάλληλον ὡς συνεργάτη τῆς ἐπιχειρήσεως. Πραγματικά, κατὰ τὸ κριτήριον αὐτὸ ὁ ὑπάλληλος συμμετέχει στὶς ἐργασίας διευθύνσεως καὶ στὶς σχέσεις τῆς ἐπιχειρήσεως μετὰ τοὺς τρίτους, τοὺς πελάτες τῆς. Ἔχει καθήκοντα συνεργασίας⁽²⁵⁾.

Ἐνα ἀδύνατον σημεῖον τῆς θεωρίας τῆς συνεργασίας εἶναι ὅτι ἂν ἐφαρμοσθῇ μετὰ συνέπεια περιορίζει τὴν ἔννοια τῆς συνεργασίας, τοῦ *Concetto*⁽²⁶⁾, μόνον στοὺς ἀνώτερους καὶ διευθύνοντες ὑπαλλήλους⁽²⁷⁾. Ἔχει ὁμως τὸ πλεονέκτη-

24. Kaskel - Dersch, *Arbeitsrecht*, σελ. 83.

25. Rouast et Durand, *Droit du travail*, No 100, Camerlynck et Lyon-Caen, *Dr. du trav.*, No 90.

26. Ἑρμηνεία τῆς ἐννοίας τοῦ *concetto* θὰ βρῆθῃ ὁ ἀναγνώστης στὴν παράγραφο IV καὶ στὸ τμῆμα τοῦ ἰταλικοῦ δικαίου.

27. Πρβλ. F. Pergolesi, *Diritto del lavoro*, σελ. 109

μα ότι επιτρέπει κατ' αρχήν την προσαρμογή της έννοιας του υπαλλήλου. Από την άλλη όμως πλευρά, δεν αποφεύγει τη διατήρηση της ιδιότητας του εργάτη σε μισθωτούς που η εργασία τους απαιτεί ολόένα και περισσότερες γνώσεις, ιδιότητες και ικανότητες.

Κατά βάθος, όπως παρατηρεί ο L. François, το κριτήριο της πνευματικής συνεργασίας δεν κάνει τίποτε άλλο από το να επιστρέφει στους δυο κύριους συντελεστές της προελεύσεως της διακρίσεως⁽²⁸⁾. 'Αλλά η εργοδοτική φύση των καθηκόντων ακολουθείται απαραίτητα από τη διανοητική τους φύση. Κατά την άποψη του Orlandi ο εργοδότης μεταβίβασε καθήκοντα στους υπαλλήλους γιατί δεν είχε καιρό να τα εκτελέσει ο ίδιος. Ίσως και γιατί δεν ήταν σε θέση να τα εκτελέσει...

Βλέπουμε λοιπόν ότι, όπως κάθε κριτήριο έτσι και το της συνεργασίας είναι δύσκολο να εφαρμοσθεί αν δεν καθορισθούν με ακρίβεια οι έννοιες. Όλα αυτά μās οδηγούν στο συμπέρασμα πως δεν είναι καθόλου εδκόλο στη νομική επιστήμη να εκφρασθεί πάνω στη διάκριση και την έννοια του υπαλλήλου με έναν γενικό όρισμό.

'Από την άλλη, η νομοθετημένη λύση του προβλήματος αποτελείται από την προσφυγή στη νομοθετική οδό για την απαρίθμηση τύπων υπαλλήλων. Έτσι ο πολωνικός νόμος του 1928 απαριθμεί 13 ομάδες υπαλλήλων και ο γερμανικός νόμος για την ασφάλιση των υπαλλήλων (Angestellten Versicherungsgesetz, AVG) του 1924 απαριθμούσε επτά κατηγορίες υπαλλήλων που ήταν απασχολημένοι με καθήκοντα διευθύνσεως, τους τεχνικούς της παραγωγής, τους ήγέτες ομάδων εργασίας, τους υπαλλήλους γραφείου καθώς και το προσωπικό του εμπορικού τμήματος⁽²⁹⁾.

Στη Γερμανία το σχέδιο που εκπονήθηκε το 1959 από την επιτροπή του Συνδέσμου για την κοινωνική πρόοδο⁽³⁰⁾ έχει την τάση σε τελευταία ανάλυση στο να προτείνει τη νομοθετημένη λύση στο πρόβλημα, με τη διαφορά ότι τον κατάλογο των εργασιών οι οποίες προσιδιάζουν στην ιδιότητα του υπαλλήλου που θα εκδιδόταν, θα τον επεξεργαζόταν επιτροπή που θα περιλάμβανε αντιπροσώπους των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας με πρόεδρο εκπρόσωπο του Υπουργείου Έργασίας. Και ακόμα ότι ο κατάλογος αυτός θα προσαρμοζόταν κάθε φορά στις μεταβολές που φέρνει η εξέλιξη.

28. Όπως έχουν εκτεθεί στο πρώτο μέρος της μελέτης. Για τις απόψεις του François βλ. «La distinction....., σελ. 365.

29. Στη χώρα μας π.χ. η Πολιτεία με το Ν.Δ. 3763/1957 χαρακτήρισε σαν ιδ. υπαλλήλους τους ηλεκτροτεχνίτες τους κατόχους άδειας Α. Γ. Δ και ΣΤ ειδικότητας καθώς και ώρισμένες άλλες κατηγορίες (ραδιοτεχνίτες, περιελιγκτές).

30. Βλ. Α. Nikisch: Zur Neuabgrenzung der Begriffe Angestellter und Arbeiter. Ein Ausschussbericht, 1959.

Τὸ ἐρώτημα ὁμως γιὰ τὴν ἀντιμετώπιση τοῦ θέματος μὲ τὴ νομοθεσία εἶναι μὲ βάση ποιὸ κριτήριον θὰ γίνῃ αὐτή....

Μετὰ τὴν εἰσαγωγή (I) πάνω στὴ νομικὴ ὄψη τοῦ προβλήματος καὶ τὴν ἐξέταση τῶν κριτηρίων ὀριοθετήσεως (II) ἂς δοῦμε τώρα ποιά θέση παίρνει τὸ ἑλληνικὸ (III) καὶ ποιά τὸ ἀλλοδαπὸ δίκαιο (IV).

III. Μὲ τὸ ἄρθρο 10 τοῦ κωδικοποιημένου νόμου 3514 τοῦ 1928 (ἄρθρο 10 τοῦ ν. 1234/1918), ὅπως τροποποιήθηκε καὶ συμπληρώθηκε ἀπὸ τὸ ἄρθρο 7 τοῦ νόμου 4558/1930 καὶ ἀντικαταστάθηκε ἀπὸ τὸ ἄρθρο I τοῦ Ν. Δ. 2655/1953 «ἰδιωτικὸς ὑπάλληλος θεωρεῖται πᾶν πρόσωπον κατὰ κύριον ἐπάγγελμα ἀσχολούμενον ἐπ' ἀντιμισθία, ἀνεξαρτήτως τρόπου πληρωμῆς, εἰς ὑπηρεσίαν ἰδιωτικοῦ καταστήματος, γραφείου ἢ ἐν γένει ἐπιχειρήσεως ἢ οἰασδήποτε ἐργασίας καὶ παρέχον ἐργασίαν ἀποκλειστικῶς ἢ κατὰ κύριον χαρακτῆρα μὴ σωματικὴν.

Δὲν θεωροῦνται ἰδιωτικοὶ ὑπάλληλοι οἱ ὑπηρετῆται πάσης κατηγορίας καθὼς καὶ πᾶν ἐν γένει πρόσωπον τὸ ὁποῖον χρησιμοποιεῖται ἐν τῇ παραγωγῇ ἀμέσως ὡς βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ἢ γεωργικός ἐργάτης ἢ ὡς βοηθὸς ἢ μαθητευόμενος τῶν ἐν λόγῳ κατηγοριῶν ἢ παρέχει ὑπηρετικὰς ἐν γένει ὑπηρεσίας»⁽³¹⁾.

Ὁ ὀρισμὸς, ὁμως, πού δόθηκε ἀπὸ τὴ νομοθεσία γιὰ τὸν ἐργάτη δὲν ἱκανοποιεῖ καθόλου. Ἐτσι μὲ τὸ Β.Δ. τῆς 16/18-7-1920 σὰν ἐργάτης «νοεῖται πᾶς ἐργάτης(!) ἢ τεχνίτης ἐκατέρου φύλου καὶ πάσης ἡλικίας, ἐργαζόμενος ἐπὶ μισθῷ, ἀμοιβῇ ἢ ἀντιμισθία παρ' ἀρχηγῷ ἢ διευθυντῇ ἢ ἰδιοκτῆτῇ ἐπιχειρήσεως καὶ πᾶς χειροτέχνης ἐπὶ μισθῷ παρέχων τὴν προσωπικὴν του ἐργασίαν». Καὶ κατὰ τὸ Β.Δ. τῆς 24-7/21-8-1920 πᾶς ἐργάτης ἢ τεχνίτης ἐργαζόμενος ἐπὶ μισθῷ ἡμερησίῳ, ἐβδομαδιαίῳ ἢ μηνιαίῳ ἢ κατ' ἀκοκοπὴν ἢ κατὰ μονάδα ἐργασίας πρὸς κατασκευὴν εἰδῶν ἐμπορευσίων.

Στὸ πρὶν ἀπὸ τὸ Ν.Δ. 2655 τοῦ 1953 διάστημα, ἐκείνον πού ἀμειβόταν μὲ ἡμερομίσθιο τὸν θεωροῦσαν ἐργάτη, ἐκτὸς ἂν μπορούσε νὰ ἀποδείξῃ ὅτι ὁ χαρακτηρισμὸς του σὰν ἡμερομίσθιου εἶχε γίνῃ γιὰ τὴν περιγραφή τοῦ νόμου ἢ

31. Ὁ νόμος 1234 ἔχει, κατὰ τὸν Ἀγαλλόπουλο (Ἐργατικὸν Δίκαιον, 1958, σελ. 52 καὶ ἐπόμε.) τὴν ἐπίδραση τῆς ἰταλικῆς θεωρίας τῆς *collaborazione*, μὲ τὴ θεώρηση τοῦ ὑπάλληλου σὰν συνεργάτη τῆς ἐπιχειρήσεως. Στὸ συμπέρασμα αὐτὸ ὁδηγήθηκε ἀπὸ τὴ διατύπωση «Δὲν θεωροῦνται ἰδ. ὑπάλληλοι....»

32. Ἄρθρο 7 τοῦ νόμου 4558/1930 μὲ τὸ ὁποῖο προστέθηκε τελευταῖο ἐδάφιο στὸ ἄρθρο 10 τοῦ ν. 1234 (ἄρθρο II ν. 2112).

Βλ. καὶ Α. Π. 532/1957, Ε.Ε.Δ. 17, 18, ΝοΒ, 6, 218, ΑΠ 244/1955, Ε.Ε.Ν., 22, 632, Ε.Ε.Δ. 14, 532. Πρὸβλ. ΑΠ 69/1953, Ε.Ε.Ν., 20, 326, Δεληγιάννη, Μαθήματα ἐργ. δικαίου, 1960, σελ. 211. Καλομοίρη, Βασ. Ἐννοιαὶ τοῦ ἐργ. δικαίου, ἀριθ. 160. Κατὰ συνέπεια ὁ χαρακτηρισμὸς πού δίνει ὁ ἐργοδότης ἢ πού δίνεται στὴ σύμβαση ἐργασίας δὲν ἔχει καμμιὰ ἐπίδραση. Βλ. Δεληγιάννη - Κουκιάδη, Ἐργατικὸ Δίκαιο, Α, 1976, σελ. 155.

δι δὲν ἀνταποκρινόταν στὴν ἀλήθεια⁽³²⁾. Ἀπὸ τότε ὁμως πού ἰσχυσε τὸ Ν.Δ. 2655 δὲν ἐξετάζεται πιά - καὶ σωστά - ὁ τρόπος ἀμοιβῆς τοῦ μισθωτοῦ, ἀλλὰ ἢ κατὰ κύριο λόγο παροχὴ πνευματικῆς ἢ σωματικῆς ἐργασίας⁽³³⁾.

Κατὰ τὴν εἰσηγητικὴ ἔκθεση τοῦ Ν.Δ. 2655 ὁ νομοθέτης δὲν θέλησε νὰ προστατεύσῃ μὲ τὸν νόμο 2112 τοὺς μισθωτοὺς ἐκείνους πού λόγῳ τῆς προσωρινότητος τῆς ἀπασχολήσεώς τους προσλαμβάνονται σὰν ἡμερομίσθιοι. Ἐπειδὴ ὁμως γινόταν σὲ εὐρεῖα ἔκταση προσλήψεις ὑπαλληλικοῦ προσωπικοῦ μὲ ἡμερομίσθιο, τὸ ἄρθρο 7 τοῦ νόμου 4558 βελτίωσε τὰ πράγματα. Τὸ ζήτημα, ὁμως, ἐξακολουθοῦσε νὰ ὑπάρχῃ καὶ ἡ ἀπόδειξη βάρυνε τὸν μισθωτό. Αὐτὸς ἦταν ὁ λόγος πού ἦρθε τὸ Ν.Δ. 2655 γιὰ νὰ ρυθμίσῃ τὸ ζήτημα.

Ἡ ἔκφραση τοῦ νόμου «ἀμέσως ἐν τῇ παραγωγῇ» ἀποτελέσῃ ἀντικείμενο κριτικῆς, γιὰ τὴ θεωρήθηκε πὼς ἀποκλείει ἀπὸ τὴν κατηγορία τῶν ὑπαλλήλων ἐκείνους πού ἐργάζονται κατ' εὐθείαν στὴν παραγωγικὴ διαδικασία⁽³⁴⁾. Καὶ ἡ παράθεση τῶν κατηγοριῶν τῶν τεχνικῶν⁽³⁵⁾ καὶ τῶν ὑπηρετῶν⁽³⁶⁾ δὲν ἔχει σπουδαῖο πρακτικὸ σκοπὸ, ἀφοῦ αὐτοὶ τελικὰ ἐνσωματώνονται στὴν κατηγορία τῶν ἐργατῶν⁽³⁷⁾.

Ἐπίσης ἡ ἔκφραση τοῦ νόμου γιὰ τὴν ὑπηρεσία σὲ ἰδιωτικὸ κατάστημα, τὴν ὁποία ἀπαιτεῖ κατὰ κάποιον τρόπο ἀθροιστικά, ἔχει ὁδηγήσῃ σὲ ἀντιφατικὲς σκέψεις⁽³⁸⁾.

Σωστά ἔχει εἰπωθῆ⁽³⁹⁾ ὅτι οἱ διατάξεις τοῦ νόμου 1234 θὰ ἦταν περιορισμένης καὶ πρόσκαιρης ἐφαρμογῆς⁽⁴⁰⁾ ἂν δὲν συνδεόταν μὲ τὶς διατάξεις τοῦ νόμου 2112 περὶ ὑποχρεωτικῆς καταγγελίας τῆς συμβάσεως ἐργασίας^(40α).

33. Α. Π. 220/1971, Ε. Ε. Δ. 30. 929. Ἐφ. Ἀθ. 627/1972. ΕΕΔ, 31, 601.

34. Βλ. Τρ. Μήτσου στὴν Ε.Ε.Δ., 26, 472. Βλ. Δεληγιάννη-Κουκιᾶδη, Ἐργατικὸ Δίκαιο, 1976, Α, σελ. 154.

35. Δηλαδή τῶν ἐργατῶν πού κατέχουν κάποια τέχνη, τῆς ὁποίας γνωρίζουν τὴν πρακτικὴ ἐκτέλεση, χωρὶς νὰ ἀπαιτῆται νὰ ἔχουν σχετικὲς θεωρητικὲς γνώσεις (Βλ. Ἐφ. Ἀθ. 3621/1971, Δ.Ε.Ν., 1972, 467-468, Καποδίστρια, Ἐρηνεία τοῦ ἐργ. δικαίου, 1937, σελ. 286, Τούση - Σταυροπούλου, Ἐργ. Δίκαιον, 1967, σελ. 100).

36. Ἐκείνων πού παρέχουν ὑπηρετικὲς ἐργασίες. Βλ. Καποδίστρια, ἀν., Νο 292.

37. Καποδίστρια, σελ. 286-287. Δὲν νομίζουμε ὅτι κατανέμονται μεταξὺ τῶν δύο κατηγοριῶν, ὅπως ἀναφέρει ὁ Giugni (ορ. cit., σελ 19).

38. Βλ. τὶς σκέψεις τοῦ Γ. Τρίμη πάνω σὲ ὠρισμένες ἀποφάσεις στὴν ΕΕΔ, 25, 1433 καὶ ἐπ. (1435). Βλ. τοῦ ἴδιου: Θεμελιώδεις ἔννοιαι τοῦ ἐργ. δικ., 1965, σελ. 10 καὶ ἐπ.

39. Τριαντ. Μήτσου στὴν Ε.Ε.Δ., 26, σελ. 410.

40. Θὰ πρέπει νὰ σημειωθῆ πὼς ἔδινε τὸν ὅρισμό «κατὰ τὴν ἔννοιαν τοῦ παρόντος νόμου». Βλ. Καποδίστρια, ἀνωτ., Νο 303, σελ. 295.

40α. Ἄρθρο II: «Ἴδ. ὑπάλληλος θεωρεῖται ὁ συγκεντρῶν τὰ ἐν ἄρθρῳ 10 τοῦ νόμου 1234

Ἡ ἐφαρμογή τῶν εὐεργετικῶν γιὰ τοὺς ὑπαλλήλους διατάξεων τοῦ νόμου 2112, ὅπως τροποποιήθηκε μεταγενέστερα, προϋποθέτει τὴν κατὰ κύριο ἐπάγγελμα ἀπασχόληση τοῦ μισθωτοῦ σὰν ὑπαλλήλου⁽⁴¹⁾. Κατὰ συνέπεια ἐκεῖνος ποὺ ἀσκεῖ ἄλλο κύριο ἐπάγγελμα (δημόσιος ὑπάλληλος, ἐλεύθερος ἐπαγγελματίας) καὶ πάρεργα μόνο παρέχει τὶς ὑπηρεσίες του σὲ κάποιον ἐργοδότη δὲν εἶναι ἰδιωτικὸς ὑπάλληλος⁽⁴²⁾.

Ἀντίθετα μὲ ὅσα εἶπαμε παραπάνω, ὁ Ἀστικός Κώδικας δὲν κάνει καμμιά διάκριση ἀνάμεσα σὲ ὑπαλλήλους καὶ ἐργάτες⁽⁴³⁾. Ὁ Α. Κ. ρυθμίζει ἐνιαῖα τὴν παροχὴ ἐργασίας⁽⁴⁴⁾.

Συνέπεια τῶν ὄσων εἶπαμε εἶναι ὅτι κατὰ τὸ ἑλληνικὸ δίκαιο κριτήριον διαχωρισμοῦ ἀποτελεῖ ἡ παροχὴ πνευματικῆς ἢ σωματικῆς κατὰ κύριο λόγο ἐργασίας.

Μὲ βάση τὸ κριτήριον αὐτὸ ἡ νομοθεσία καὶ ἡ νομολογία μας κινήθηκαν παράλληλα. Ἐτσι ἡ πρώτη προσέδωσε *ex lege*⁽⁴⁵⁾ τὴν ἰδιότητα τοῦ ἰδιωτ. ὑ-

ῶρισμένα γνωρίσματα».

41. Ἡ ἔννοια τοῦ «κύριον ἐπαγγέλματος» ἐρμηνεύεται ὅτι ἀποτελεῖ τὴ βασικὴ ἐπαγγελματικὴ ἀπασχόληση τοῦ μισθωτοῦ, ἡ ὁποία καὶ κυριαρχεῖ στὴν ἐπαγγελματικὴ του ζωὴ. Βλ. Α.Π. 673/1958, Ε.Ε.Δ. 17, 1241, 745/1958, ΕΕΔ, 17, 1284. Βλ. ἀποφάσεις στὸ «Συμπλήρωμα Νομολογίας», τόμος 3ος, «ἐργασίας σύμβας», ἀριθ. 682-688.

42. Α. Π. 321/1965, Δ.Ε.Ν., 21, 581. Βλ. Δημητρακοπούλου: Ἔργ. Νομοθεσία, 1972, σελ. 13.

43. Πρβλ. Γ. Σχινᾶ: Ἐννομα ἀποτελέσματα μεταβολῆς εἶδους ἐργασίας, στὴν ΕΕΔ, 23, 321 ἐπ. (καὶ ἀνάπτυπο). Βλ. Τρ. Μήτσου: Ὁ διαφορισμὸς τῶν ἐργαζομένων εἰς κατηγορίας (Εἰσήγησις εἰς τὸ βον Συνέδριον ἐργατικῶν δικαίου τῆς Στοκχόλμης) στὴν ΕΕΔ, 26, 337.

44. Βλ. Σ. Βουτυρά: Στοιχεῖα συγχρόνου ἐργατικῶν δικαίου. Α, 1975, σελ. 18. Γιὰ τὴν διάκριση ἐξηρημένης καὶ ἀνεξάρτητης ἐργασίας βλ. σελ. 19-23.

Ἀντίθετα, τὸ Προσχέδιο Κώδικος Ἔργασίας τοῦ 1964-65 ὥριζε στὸ ἀρθρο 10 ὅτι «οἱ μισθωτοὶ διακρίνονται εἰς ὑπαλλήλους καὶ ἐργάτας. Ἡ διάκρισις αὕτη λαμβάνεται ὑπ' ὄψιν μόνον εἰς τὰς ἐν τῷ νόμῳ ἢ ἄλλῃ κανονιστικῇ πράξει ρητῶς ὀριζόμενας περιπτώσεις». Στὴ συνέπεια ὀρίζει ὅτι ὑπάλληλος εἶναι ὁ μισθωτὸς ὁ παρέχων ἀποκλειστικῶς ἢ κατὰ κύριον λόγον ἐργασίαν μὴ σωματικὴν, ἐνῶ ἐργάται εἶναι πάντες οἱ λοιποὶ μισθωτοὶ. Τέλος τὸ ἀρθρο 11 προέβαινε σὲ ἐνδεικτικὴ ἀπαρίθμηση κατηγοριῶν ὑπαλλήλων.

Τὸ Σχέδιο Κώδικος ἐργασίας τοῦ 1973, ἀπὸ τὴν ἄλλη, ὥριζε στὸ ἀρθρο 8 ὅτι ὁ «Μισθωτὸς παρέχων ἐργασίαν κατὰ κύριον χαρακτῆρα πνευματικὴν θεωρεῖται ὑπάλληλος, παρέχων δὲ ἐργασίαν κατὰ κύριον χαρακτῆρα σωματικὴν θεωρεῖται ἐργάτης. Ἐπὶ μικτῆς ἀπασχολήσεως ἡ ἰδιότης τοῦ μισθωτοῦ ὡς ὑπαλλήλου ἢ ἐργάτου ἡρτηται ἐκ τοῦ προέχοντος χαρακτῆρος τῆς παρεχομένης ἐργασίας».

45. Βλ. παραπομπὲς σὲ διατάξεις νόμων μὲ τοὺς ὁποίους χαρακτηρίσθηκαν ὠρισμένες κατηγορίες μισθωτῶν σὰν ὑπάλληλοι: Ἰ. Καποδίστρια, Ἐρμηνεία τοῦ ἐργ. δικαίου, Νο 302, Ε. Δημητρακοπούλου, Ἔργ. Νομοθεσία, 1972, σελ. 22-29. Βλ. ἐπίσης ἐγκυκλίους τοῦ Ι.Κ.Α. ἀριθμ.

παλλήλου σε ώρισμένες κατηγορίες μισθωτών· ή δεύτερη, από τη μιὰ χαρακτήρισε και αυτή ώρισμένες κατηγορίες εργαζομένων σαν ίδ. υπάλληλων ή εργατών⁽⁴⁶⁾, από την άλλη, όμως, έκανε και ώρισμένες γενικές διαπιστώσεις. Έτσι, διατύπωσε την άποψη πώς πρέπει να θεωρείται υπάλληλος εκείνος που άσχολείται με εργασίες άνωτερης φύσεως⁽⁴⁷⁾ και ότι το πνευματικό στοιχείο δίνει στον υπάλληλο χαρακτήρα καθοδηγητού και στον εργάτη το σωματικό στοιχείο του δίνει την ιδιότητα έκτελεστού⁽⁴⁸⁾. Άν ο μισθωτός κατά την παροχή της εργασίας καταβάλλει ταυτόχρονη σωματική και διανοητική εργασία, είναι άναγκαίο να διαχωρίζεται από τον δικαστή ποιο είναι στη συγκεκριμένη περίπτωση το στοιχείο που προέχει. Κατά συνέπεια ή ιδιότητα συνάγεται από το είδος της εργασίας και της φύσεώς της με βάση άντικειμενικό κριτήριο⁽⁴⁹⁾.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σημειωθή πώς και ή πιό άπλη σωματική εργασία δέν είναι δυνατό να νοηθή χωρίς την καταβολή άκόμα και άσήμαντης πνευματικής προσπάθειας. Όπως και άντίθετα ή καθαρή διανοητική εργασία δέν ένδιαφέρει το Δίκαιο, άν δέν έχει κάποια οίκονομική έκδήλωση, άν δέν άποβλέπει σε οίκονομικό σκοπό. Και πάντα συνοδεύεται με κάποια σωματική ένέργεια, με κάποια μεταβολή στον έξωτερικό κόσμο⁽⁵⁰⁾.

Άλλά κριτήριο διαχωρισμού δέ θεωρήθηκε μόνο το κατά προέχοντα λόγο διανοητικό ή σωματικό της εργασίας που παρέχεται. Για τον χαρακτηρισμό ένός προσώπου σαν ίδ. υπάλληλου δέν άρκει μόνο το γεγονός ότι το πρόσωπο αυτό δέν καταβάλλει στη συγκεκριμένη περίπτωση φανερά ή κατά προέχοντα λόγο μυϊκή δύναμη, που αναπλήρώνεται με την άλματώδη τεχνολογική πρόοδο με το μηχανικό μέσο που το πρόσωπο αυτό χειρίζεται, ούτε ή πάρεργη άπασχόληση σε γραφική εργασία, αλλά άπαιτείται έξειδισμένη έμπειρία, θεω-

118/1952 και 33378/52 στην ΕΕΔ, ΙΙ, 658 και 1036 με τις όποιες καθορίζεται ποιοι θεωρούνται υπάλληλοι.

46. Βλ. περιπτωσιολογία περιληπτικά στο Συμπλήρωμα Νομολογίας, 1935-1952, στη λέξη «εργασίας σύμβασις», τόμ. 3ος, β', αριθμ. 693-732, 735-746, 782-798, την ίδια λέξη στο Β' Συμπλ. Νομολ., 1953-1960, τ. 3ος, αριθμ. 1204-1248, σελ. 782, αριθμ. 1299-1313α. Πλούσια νομολογία, επίσης, στο 4ο Συμπλ. Νομολ., 1964-1968, 4ος τόμ., λέξη «υπάλληλοι ιδιωτικοί», σελ. 1240, αριθμ. 1, 3 και 6. Έπίσης Τούση - Σταυροπούλου. Έργ. Δίκ., σελ. 100, σημ. 4 και 5. Άπαριθμηση άποφάσεων με τις όποιες χαρακτηρίστηκαν μισθωτοί σαν υπάλληλοι βλέπετε στην Έργ. Νομοθ. Δημητρακοπούλου, σελ. 29-34 και σαν εργατοτεχνίτες και υπηρέτες στίς σελ. 34-37.

47. Α. Π. 364/1947, ΕΕΝ, 15, 9, Θέμ. ΝΘ', 10, ΑΠ 53/1948, ΕΕΔ, 1948, 256

48. Α. Π. 389/1950, Θέμ. ΞΑ', 707, Ν. Δίκ., 16, 562.

49. Α.Π. 143/1956, ΕΕΔ, 15, 361. Βλ. 4ο Συμπλ. Νομολ., 4ος τ., σελ. 1240 και έπόμε. αριθμ. 5, 10, 11, και 12.

50. Α. Π. 369/1950, Θέμ. ΞΑ', 707

ρητική μόρφωση και ιδιαίτερα ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψη ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας, γιατί μόνο με την ανάπτυξη των προσόντων αυτών το πνευματικό στοιχείο στην εργασία «υπερτερεί του σωματικού τοιούτου»^{(51) (52) (53)}.

Οι έννοιες του ιδιωτικού υπαλλήλου και του εργάτη είναι έννοιες νομικές. Μπορεί να γίνη, λοιπόν, άναίρεση στον Άρειο Πάγο⁽⁵⁴⁾.

Άπο την άλλη, η άπονομή της υπαλληλικής ιδιότητας δέν άνήκει στους διαδίκους, αλλά στο δικαστήριο⁽⁵⁵⁾. Και ό χαρακτηρισμός άπο τό νόμο θεωρήθηκε πώς υπερτερεί τών διακρίσεων που υπάρχουν στις συλλογικές συμβάσεις⁽⁵⁶⁾.

Σάν συμπέρασμα μπορούμε να πούμε πώς τό ελληνικό εργατικό δίκαιο, σε άντίθεση προς τόν Άστικό μας Κώδικα, α) διατηρεί τή διάκριση τών μισθωτών σε εργάτες και υπαλλήλους, β) τοποθετεί τήν διάκριση κατ' άρχήν στη βάση της φύσεως της εργασίας ως σωματικής ή πνευματικής, γ) δέν έπηρεάζε-ται άπο τόν τρόπο της άμοιβής, σε άντίθεση προς όσα ίσχυσαν άρχικά, δ) περιπλέκει κάπως τό θέμα του τόπου εργασίας, ε) άπαιτεί τήν κατά κύριο έπάγγελμα άπασχόληση του μισθωτού ως υπαλλήλου και στ) έχει κάνει κάποια

51. Βλ. Όλομ. Α. Π. 295/1969, ΔΕΝ, 25, 508, ΑΠ 46/1972, ΕΕΔ, 31, 591, ΑΠ 415/1972, ΔΕΝ, 28, 593, 548/1972, ΝοΒ, 20, 1407, Έγγρ. Έπ. Έθν. Οίκον. 28888/7-7-73, ΔΕΝ, 29, 716, 719. Άς σημειωθεί πώς για τις ειδικές μόνο γνώσεις που τις άποκτά κανένας με τή μακροχρόνια άσκηση, χωρίς να συντρέχουν και θεωρητικές γνώσεις, ύπήρχε και παλαιότερα ή γνώμη ότι δέν προσδίδουν στον εργαζόμενο τήν ιδιότητα του υπαλλήλου Βλ. Πρ. Άθ. 4605/1946 στην ΕΕΔ, 5, 500.

52. Ό Ί. Καποδίστριας (Έρμηνεία του έ. δ., άριθ. 296 και έπ.) θεωρούσε σάν συνέπειες του χαρακτηρισμού ως υπαλλήλου κάποια πρωτοβουλία, τό ότι είναι βοηθός του εργοδότη, ευρύτερη ευθύνη στην εκτέλεση της συμβάσεως εργασίας, τήν ύπαρξη και σχέσεως σιωπηράς έντολης, χωρίς καθόλου ή σχέση να μεταβάλη τόν χαρακτήρα της σάν υπαλληλικής συμβάσεως. Και διέκρινε (άριθ. 298-301) τούς Υ. σε υπαλλήλους γραφείου, έμπορίου, τεχνικούς Υ. και Υ. που άσκοουν έλευθέρια έπαγγέλματα.

53. Βλέπετε, όμως, και τήν άπόφ. του Έφ. Άθ. 3725/1972 στην ΕΕΔ, 1973, σελ. 845, έπ. που δέχεται, σε άντίθεση προς άλλες, ότι ό έκτυπωτής λιθογραφικής μηχανής ofset είναι υπάλληλος, καθώς και σχολίο του Γ. Τρίμη στην ίδια άπόφαση με τό όποιο τονίζεται ότι ή άλματώδης τεχνολογική πρόοδος στη διαδικασία της παραγωγής, που μειώνει τήν καταβολή μισθικής δυνάμεως, έχει διευρύνει τόν κύκλο τών μισθωτών που άσχολούνται στον χειρισμό αυτομάτων μηχανημάτων και αναλώνουν κατά κύριο λόγο πνευματικές παρά μισθικές δυνάμεις. Γι' αυτό και τούς ταιριάζει ό χαρακτηρισμός τους ως υπαλλήλων (Πρβλ. Ε.Ε.Δ., 31, 596).

54. 4ο Συμπλήρ. Νομολογίας, 4ος τόμ., σελ. 1240 έπ. (άριθ. 14) Βλ. Δεληγιάννη, Μαθηματα έ. δ., σελ. 212.

55. Α. Π. 734/1973, Δ.Ε.Ν., 723, 1009.

56. Βλ. Α. Π. 310/1955, ΕΕΔ, 14, 632.

χρήση τῆς νομοθετημένης λύσεως, ἀλλὰ κατὰ βάση ἀφησε τὸ θέμα τοῦ χαρακτηρισμοῦ στὴ νομολογία, ἡ ὁποία καὶ τὸν ἔχει διευρύνει.

IV. Μετὰ τὴν ἐξέταση τοῦ ἑλληνικοῦ δικαίου, ἂς δοῦμε τώρα, σὲ ἀδρὲς γραμμές, ποιά θέση παίρνει τὸ γαλλικόν, τὸ γερμανικόν καὶ τὸ ἰταλικόν δίκαιο.

Τὸ ἄρθρο 21 τοῦ γαλλικοῦ *Decret* τῆς 22-12-1958 ὀρίζει *a contrario* ὑπάλ-
ληλο ἐκεῖνον ποὺ δὲν παίρνει μέρος στὴν ὑλικὴ ἐκτέλεση τῆς βιομηχανικῆς
ἐργασίας (στό παραγωγικὸ ἀποτέλεσμα).

Τὸ γαλλικόν δίκαιο κατατάσσει ἀνάμεσα στοὺς ἐκλέκτορες ἐργάτες γιὰ τὰ
Συμβούλια καὶ τοὺς ἐπικεφαλῆς συνεργεῖου καὶ ἐπιστάτες, ποὺ παίρνουν μέ-
ρος στὴν ὑλικὴ ἐκτέλεση καὶ στοὺς ὑπαλλήλους: τοὺς ὑπαλλήλους ἐμπορίου
καὶ βιομηχανίας, καθὼς καὶ τοὺς ἐπιστάτες ποὺ δὲν ἐκτελοῦν παρὰ ὑπηρεσίες
ἐποπτείας καὶ δευθύνσεως⁽⁵⁷⁾.

Σήμερα ὑπάρχει μιὰ διπλὴ ἐξέλιξη, ὅπως τονίζει ὁ P. D. Ollier⁽⁵⁸⁾. Στοὺς
ἐργάτες, πρῶτα, ἡ διάκριση ἀνάμεσα στοὺς ἀνειδίκευτους καὶ τοὺς εἰδικευμέ-
νους, ποὺ εἶναι ἱκανοὶ νὰ προοδεύσουν στὴν ἐπαγγελματικὴ ἱεραρχία καὶ στὴν
ἱεραρχία ποὺ ὑπάρχει μέσα στὴν ἐπιχείρηση. Στοὺς ὑπαλλήλους, μετὰ, ἀνάμε-
σα στοὺς παραδοσιακοὺς, ὅπως εἶναι οἱ πωλήτριες, ποὺ βρίσκονται στό κάτω
μέρος τῆς κλίμακας καὶ στὴ νέα κατηγορία τῶν τεχνικῶν καὶ ἐκείνων ποὺ ἐκ-
τελοῦν ἐργασίες διευθύνσεως.

Δὲν εἶναι, νομίζω, ἀπόλυτη ἡ διαπίστωση τῶν Camerlynck καὶ Lyon-Caen
(*Droit du travail*, 6e, 1973, No 87) ὅτι στὴν πραγματικότητα ὁ χαρακτηρισμὸς
τοῦ μισθωτοῦ ὡς ἐργάτη ἢ ὑπαλλήλου δίνεται στό πλαίσιο τῆς ἐπιχειρήσεως
καὶ τῆ στιγμῆ τῆς προσλήψεως, ἀνάλογα μὲ τὸ «πόστο» ἐργασίας ποὺ τοῦ δι-
νεται, χωρὶς τὴν ἀπαραίτητη ἀναλογία πρὸς τὰ διπλώματα καὶ τοὺς τίτλους
του, πῶς κατὰ συνέπεια ὁ χαρακτηρισμὸς εἶναι στὴν οὐσία συμβατικὸς καὶ

57. Βλ. Durand-Vitu, *dr. du trav.*, II No 52 ἐπ. Τὸ ἄρθρο 22 τοῦ *code de travail* ὀρίζει ὅτι ἡ
πρόσληψη ἑνὸς ἐργάτη δὲν μπορεῖ νὰ περνᾷ τὸ ἕνα ἔτος, ἐκτὸς ἂν εἶναι ἐπιστάτης, ὀδηγὸς τῶν
ἄλλων ἐργατῶν, ἢ ἂν ἔχει μιὰ (εἰδική) μεταχείριση μὲ δρους ποὺ συμφωνήθηκαν ρητῶ καὶ μὲ
ἔγγραφο.

Κατὰ τοὺς Rivero καὶ Savatier (*Dr. du trav.*, σελ. 265) τὸ πιὸ ἱκανοποιητικὸ κριτήριον γιὰ
τὸν χαρακτηρισμὸ ὑπαλλήλου ἀποτελεῖ τὸ νὰ τοποθετήσουμε στὴν κατηγορία αὐτὴ τοὺς ἐργα-
ζομένους ποὺ ἀναπτύσσουν δραστηριότητα ποὺ συνδέεται μὲ τὴ διοίκηση τῶν ἐπιχειρήσεων
μᾶλλον, παρὰ μὲ τὴν παραγωγή καὶ ἐκείνους ποὺ βρίσκονται σὲ φυσιολογικὲς σχέσεις μὲ τὸ
κοινόν. Πρβλ. καὶ τὴ μελέτη τοῦ Συνδ. βιομηχάνων «Ἡ διάρθρωσις μισθῶν καὶ ἡμερομι-
σθίων...», κεφάλ. III, σελ. 19 ἐπ. κατὰ τὴν ὁποία ὁ διαχωρισμὸς ἀντικατοπτρίζει στὴ βάση τὴ
διάκριση ἀνάμεσα στό προσωπικὸ παραγωγῆς καὶ τὸ προσωπικὸ διοικήσεως ἢ διαχειρίσεως.

58. P. - D. Ollier, *Le droit du travail*, 1972, σελ. 82. Τὸ γαλλικὸ «πρωτόκολλο τῆς Grenelle»
τοῦ Μαΐου τοῦ 1968 προέβλεπε, μὲ τὴν εὐκαιρία τῆς ἀναθεώρησεως τῶν συλλογικῶν συμβά-
σεων, τὴν ἀναθεώρηση καὶ ἀπλοποίηση τῶν ἐπαγγελματικῶν κατηγοριῶν. Ἐπίσης ὁ γαλλικὸς
νόμος τῆς 16ης Ἰουλ. 1971 γιὰ τὴν ἐπαγγελματικὴ καὶ τεχνικὴ ἐκπαίδευση τοποθετεῖ ὄρισμένα
στοιχεῖα ἐπαγγελματικοῦ προσδιορισμοῦ.

ὅτι ὁ ἐργοδότης παραμένει ἔτσι κύριος τῆς δομῆς τῆς ἐπιχειρήσεώς του, τῆς ἱεραρχίας καὶ τοῦ χαρακτηρισμοῦ τῶν ἀπασχολήσεων πού προσφέρονται. Γιατί, οἱ συγγραφεῖς αὐτοί, παρακάτω, ἀναφέρουν ὅτι οἱ διατάξεις τῶν διαφόρων συλλογικῶν συμβάσεων ἐγκαθιστοῦν διμερεῖς ἐπιτροπές χαρακτηρισμοῦ μέ ἐργο τὴν ἐκτίμηση τῶν ἐργασιῶν πού προσφέρονται. Καὶ σὲ περίπτωση ἀμφισβητήσεως ἀπὸ τὸν μισθωτὸ τοῦ χαρακτηρισμοῦ πού τοῦ ἔχει γίνει, γιατί στὴν πραγματικότητα ἐκτελεῖ ἄλλη ἐργασία, θὰ προβῆ στὴ σχετικὴ ἐκτίμηση τὸ conseil des prud' hommes.

Ἐνα γαλλικὸ διάταγμα τοῦ 1945 δημιούργησε ταξινόμηση τῶν ἐργατῶν σὲ τρεῖς μεγάλες κατηγορίες, τοὺς χειρώνακτες, τοὺς εἰδικευμένους καὶ τοὺς «ἐπαγγελματικούς» ἐργάτες, πού ὀριζόταν ἀπὸ ἓνα συντελεστὴ ὁ καθένας, μέ βάση τὸ 100 πού εἶχαν οἱ κοινοὶ χειρώνακτες. Ὁ τελευταῖος αὐτός, ὁ ἀνεπίκευτος (M I) εἶναι ἐνεῖνος πού ἐκτελεῖ στοιχειώδεις ἐργασίες, πού δὲν ἀπαιτοῦν οὔτε ἐπαγγελματικὸ σχηματισμό, οὔτε ποιοτικὴ προσαρμογὴ καὶ δὲν εἶναι ἰδιαίτερα κοπιαστικές. Ἄν εἶναι βαρεῖες, τότε λέγεται «χειρώνακτας δυνάμεως» ἢ βαρειῶν ἐργασιῶν (M2) μέ συντελεστὴ 108.

Ὁ εἰδικευμένος ἐργάτης (O. S. 1) καὶ O. S. 2, μέ συντελεστὲς, ἀντίστοιχα, 121 καὶ 130 λέγεται ἔτσι ὄχι γιατί εἶναι ὁ ἴδιος εἰδικευμένος, ἀλλὰ γιατί ἐργάζεται σὲ εἰδικές μηχανές. Χωρὶς δηλ. νὰ ἔχει εἰδικὴ ἐπαγγελματικὴ ἐκπαίδευση, ἐκτελεῖ ἐργασίες πού ἀπαιτοῦν ὠρισμένον σχηματισμό ἢ ἐπαρκὴ πρακτικὴ τοῦ ἐπαγγέλματος⁽⁵⁹⁾.

Τέλος, ὁ ἐπαγγελματικὸς ἐργάτης (O. P. I, OP 2 καὶ OP 3, μέ συντελεστὲς 140, 155 καὶ 170) διαθέτει τὴν ἀνάλογη ἐξειδίκευση. Ἡ κλίμακα ἀναλογεῖ στὸν βαθμὸ ἐξειδικεύσεως.

Ἡ ταξινόμηση ὁμῶς αὐτὴ θεωρήθηκε στοιχειώδης⁽⁶⁰⁾. Γι' αὐτὸ προτάθηκε ἡ λύση τῆς διακρίσεως μέ βάση τὴν ἐξέλιξη αὐτῶν πού λέμε «πόστα ἐργασίας» (Évaluation des postes, job evaluation). Κατὰ τὴ μέθοδο αὐτὴ δὲν εἶναι ὁ ἐργαζόμενος ἐκεῖνος πού ἀποτελεῖ τὸ ἀντικείμενο τῆς ἐκτιμήσεως, ἀλλὰ τὸ πόστο τῆς ἐργασίας πού κατέχει. Θὰ πρέπει ὁμῶς νὰ ποῦμε πὼς καὶ ἐκεῖ διαπιστώθηκαν δυσκολίες.

59. Μία συμφωνία στὰ ἐργοστάσια Renault, μέ ἐφαρμογὴ ἀπὸ 1-1-1973, προβαίνει στὴν ἀντικατάσταση τοῦ ὄρου «εἰδικευμένος ἐργάτης» (ouvrier spécialisé) μέ τὸν ὄρο «ὄργανο παραγωγῆς» (Agent productif).

60. Fr. Sellier καὶ A. Tiano, Economie du travail, 1962, σελ. 190. Ἐκτός ἀπὸ αὐτό, γιὰ μία ρεαλιστικὴ ταξινόμηση τοῦ προσωπικοῦ, θὰ ἔπρεπε νὰ γίνεται ἐκτίμηση τῶν ἐργασιῶν πού πραγματικὰ προσφέρει τὸ προσωπικὸ τῆς ἐπιχειρήσεως, ὅπως καὶ γιὰ τὴν ἐπαγγελματικὴ πείρα, τὴν πρακτικὴ τοῦ ἐπαγγέλματος, τὴν ἀντίληψη τῆς ἐργασίας, τὴν ὑπαρξὴ πνεύματος πρωτοβουλίας.... Βλ. M. Cliquet, Politique de rémunération et d' intéressement, 1969, σελ. 136.

Στη Γερμανία καταβλήθηκε προσπάθεια τελειοποίησης του κριτηρίου του διανοητικού της εργασίας των υπαλλήλων⁽⁶¹⁾ και προσαρμογής του στα νέα δεδομένα. Η ιδιαίτερη νομοθεσία για τους υπαλλήλους, όπως ο νόμος για τις απολύσεις υπαλλήλων που έχουν αρχαιότητα στην υπηρεσία και ο νόμος για την κοινωνική τους ασφάλιση (A V G) έχουν συντελέσει στην επέκταση της έννοιας του Υ. και σε κάποια απομάκρυνσή της από την αποκλειστική κρίση για τη φύση της εργασίας, σωματικής ή πνευματικής, που είχε προκαλέσει αντιδράσεις.

Πραγματικά, στη Γερμανία είχε εκδηλωθεί μία τάση δημιουργίας της «απόλυτης» έννοιας του υπαλλήλου, εκείνου δηλαδή που άσκει δραστηριότητες τέτοιας διανοητικής φύσεως, ώστε να διακρίνονται από τις απλές πνευματικές δραστηριότητες, που και δεν μπορούν να στηρίξουν διαφορετική μεταχείριση από τη χειρωνακτική εργασία. Βέβαια, η θεωρία αυτή οδηγεί, αν εφαρμοζόταν πιστά, στην άνατροπή της παραδοσιακής διακρίσεως μεταξύ Ε. και Υ. και δεν έχει παρά περιορισμένη ακτινοβολία, ακόμη και στο τμήμα της επιστήμης και της νομολογίας που τη δέχονται. Γιατί θα οδηγούσε στην άρνηση, όπως σωστά παρατηρεί ο L. François⁽⁶²⁾, αν εφαρμοζόταν το κριτήριο μέχρι τις τελικές του συνέπειες, της ιδιότητας του υπαλλήλου σε κάθε μισθωτό του οποίου η εργασία δεν θα ήταν πιο πολύπλοκη, δυσκολότερη, πιο δραστήρια και έντονη από την εργασία του εξειδικευμένου εργάτη.

Στο Ιταλικό δίκαιο κυριαρχεί, όπως είπαμε, η θεωρία της συνεργασίας. Ο υπάλληλος, δηλαδή, θεωρείται σαν συνεργάτης του επιχειρηματία. Άλλα κρίθηκε και εκεί αναγκαίο να κρατηθεί, παράλληλα με το κριτήριο της συνεργασίας και το της παροχής πνευματικής εργασίας⁽⁶³⁾.

Την έννοια της συνεργασίας δίνει το άρθρο I του Ιταλ. διατάγματος της 13/11/1924 για την ιδιωτική απασχόληση όταν λέει ότι «μια εταιρία ή ένας διευθυντής επιχειρήσεως προσλαμβάνει (μισθώνει) στην υπηρεσία της επιχειρήσεως αυτής και για άοριστο χρόνο την επαγγελματική δραστηριότητα του άλλου συμβαλλομένου, με καθήκοντα συνεργασίας τόσο στο πνευματικό πεδίο, όσο και στο πεδίο της τάξεως» - ως μεταφράσουμε έτσι τους όρους «di concetto» και «di ordine». Όσοσο αποκλείεται η απλή παροχή χειρωνακτικής εργασίας.

61. Κατά τον P. Bobrowski (Das Arbeitsrecht, σελ. 34) υπάλληλος είναι εκείνος που άσκει πνευματική δραστηριότητα «εύρισκόμενος υπεράνω των μηχανικών μέσων». Βλ., όμως, και το άρθρο 5, παράγρ. 2, του Betriebsverfassungsgesetz του 1952.

62. Ibid., σελ. 366.

63. Βλ. Santoro-Passarelli, Nozioni di diritto del lavoro, σελ. 40 και επόμεν., François, άνωτ. σελ. 357.

τῶν ἐργασιῶν⁽⁷⁰⁾. Παραδέχεται ὁμως⁽⁷¹⁾ πὼς εἶναι τὸ πιὸ θεμελιωμένο κριτήριο, πὸ δημιουργεῖ τις καλλίτερες προϋποθέσεις ἀσφαλείας. Ἐκτὸς ἀπὸ αὐτό, τὸ διανοητικὸ τῆς ἐργασίας τῶν Υ. νοεῖται σὲ ὠρισμένες περιπτώσεις μὲ τρόπο λιγώτερο τυπικὸ ἀπὸ ὅ,τι στῆ νομολογία τῶν ἄλλων χωρῶν. Παρ' ὄλ' αὐτά, ὁ τρόπος μὲ τὸν ὁποῖο ἐφαρμόσθηκε τὸ κριτήριο τῆς συνεργασίας δημιουργεῖ προβλήματα⁽⁷²⁾.

V. Τὸ σύγχρονο ἐργατικὸ δίκαιο ἀντιμετωπίζει δύο αἰτήματα ἀπὸ μέρος τῶν κοινωνικῶν τάξεων πὸ ἐνδιαφέρονται γιὰ τὸ ζήτημα πὸ ἐξετάζουμε: τῆς ἰσοπεδώσεως τῆς διακρίσεως καὶ τῆς δημιουργίας νέου κριτηρίου διαχωρισμοῦ μεταξὺ Υ. καὶ Ε. Τὸ πρῶτο ἀποτελεῖ αἶτημα τῶν ἐργατῶν, τὸ δεῦτερο τῶν ἐργοδοτῶν. Κατὰ τοὺς ἐργάτες ἡ διάκριση τῶν ἐργαζομένων σὲ κατηγορίες καὶ μάλιστα ἡ διαφοροποίηση τοῦ νομικοῦ καθεστῶτος πὸ τοὺς διέπει δὲν ἔχει καμμιά δικαιολογία. Κατὰ τοὺς ἐργοδοτές, ἀπὸ τὴν ἄλλη, τὸ στοιχεῖο τῆς παροχῆς ἀποκλειστικὰ ἢ κατὰ κύριο λόγο μὴ σωματικῆς ἐργασίας, ἀν ἐξακολουθήσῃ νὰ ἀποτελῇ τὸ κριτήριο γιὰ τὴν μεταξὺ Ε. καὶ Υ. διαστολή, θὰ ὀδηγήσῃ κατ' ἀνάγκη στὴν ὑπαλληλοποίηση τοῦ μεγαλύτερου μέρους - ἀν ὄχι τοῦ συνόλου - τῶν μισθωτῶν τῶν βιομηχανικῶν ἐπιχειρήσεων. Καὶ τοῦτο γιὰ τὴν τεχνολογικὴ ἐξέλιξη πὸ ἔχει συντελεσθῆ καὶ ἐξακολουθεῖ καθημερινὰ νὰ συντελεῖται μειώνονται στὸ ἐλάχιστο μέχρις ἐξαφανίσεως οἱ διαδικασίες ἐκεῖνες τῆς παραγωγῆς πὸ δὲν γίνονται μὲ τελειότατα καὶ αὐτόματα μηχανήματα. Ἐκεῖνος πὸ παρακολουθεῖ μιὰ ἀπλούστατη ἔνδειξη στὸν πίνακα ἐνὸς τέτοιου μηχανήματος καὶ πὸ δὲν προσφέρει χειρωνακτικὴ ἐργασία, ὅπως τὴ συναντούσαμε σὲ παλαιότερες ἐποχές, θὰ πρέπει, μὲ τὸ νομοθετικὸ καθεστῶς πὸ ἰσχύει, νὰ χαρακτηρισθῆ ὑπάλληλος, ἀφοῦ κατὰ κύριο τοῦλάχιστον λόγο ἡ ἐργασία του δὲν θὰ ἦταν δυνατὸ νὰ θεωρηθῆ σωματικὴ.

Κατὰ τὸν Σύνδεσμο Βιομηχανῶν ἡ σύγχρονη τεχνολογικὴ ἐξέλιξη κάνει ἀπρόσφορη τὴ σύνδεση τῆς ιδιότητος τοῦ ὑπαλλήλου πρὸς τὸν χειρωνακτικὸ ἢ ὄχι χαρακτήρα τῆς ἀπασχολήσεως. Καὶ οἱ ἀπαιτήσεις ὑπαλληλοποίησης, ἀν ἐπιτύχουν, κάνουν δαπανηρὴ, μὲ τις ἀυξημένες ἀποζημιώσεις, τὴν ἀνανέωση τοῦ προσωπικοῦ, πὸ παρ' ὄλ' αὐτὰ ἐπιβάλλεται νὰ γίνῃ, γιὰ τὴν ἐπιβάλλουν οἱ τεχνολογικὲς ἐξελίξεις.

Οἱ ἐργοδοτές φοβοῦνται πὼς ἡ τυχὸν ἰσοπέδωση τοῦ νομικοῦ καθεστῶτος

70. Ἔτσι οἱ δακτυλογράφοι θεωρήθηκαν ὑπάλληλοι καὶ οἱ χαρακτες ἐργάτες.

71. Ορ. cit. καὶ σελ. 369. Βλ. καὶ τὸν L. Barassi (Il diritto di lavoro, I, σελ. 500, 505, 511) πὸ μετέβαλε παλαιότερη γνώμη του (Un Problema insolubile: La differenza tra le qualifiche di impiegato e operaio, στὸ Foro italiano, 1931, vol. LVI, 377 ἐπ.).

72. Greco, Il contratto di lavoro, 1939, σελ. 108-109. Κατὰ τὸν François ἀν τὸ κριτήριο τῆς συνεργασίας τὸ πάρομε μὲ συνέπεια, ὀδηγεῖ σὲ μιὰ ἔννοια τοῦ Υ. «πολὺ διαφορετικὴ ἀπὸ τὴν παραδοσιακὴ, τὴν ὁποία εἶναι προορισμένο νὰ διαφυλάξῃ».

θά γίνη αναπόφευκτα στο υψηλότερο επίπεδο, στα προνόμια τῶν υπαλλήλων, κι' ἔτσι θά ἀποτελέση ὑπερβολικό γι' αὐτούς βάρος.

Προτείνεται λοιπὸν ἀπὸ τὴν ἐργοδοσία ἢ τροποποίηση τοῦ χαρακτηρισμοῦ τοῦ ἰδιωτικοῦ υπαλλήλου καὶ ἡ προσαρμογὴ τῆς ἔννοιάς του στὰ σύγχρονα δεδομένα καὶ τίς συνθήκες πού ἔχουν δημιουργηθῆ ἀπὸ τὴν τεχνολογική ἐξέλιξη μὲ τὴν προσθήκη ἑνὸς στοιχείου πού ἀνταποκρίνεται στὴν πραγματικότητα. Τὸ στοιχεῖο αὐτὸ εἶναι τὸ τῆς ἀνάλογης θεωρητικῆς καταρτίσεως ἢ μορφώσεως. Τὸ νέο αὐτὸ στοιχεῖο τόσο κάτω ἀπὸ τὰ σημερινὰ δεδομένα, ἀλλὰ κι' ἐκεῖνα πού περιμένουμε στὸ μέλλον, ἀποτελεῖ γιὰ τὴν ἀποψη αὐτῆ εὐλογία προϋπόθεση γιὰ τὴν ἀπόκτηση τῆς ἰδιότητος τοῦ υπαλλήλου. Τονίζει τὸ στοιχεῖο αὐτό, ἀκόμα, τὴν ἀνάγκη συνδρομῆς μιᾶς προϋπόθεσης ὄχι μόνο στὴν οὐσία ἀρνητικῆς - ὅπως εἶναι ἡ παροχὴ ἐργασίας μὴ σωματικῆς - ἀλλὰ προϋποθέσεως θετικῆς, ὅπως εἶναι ἡ τῆς ἀνάλογης θεωρητικῆς καταρτίσεως ἢ μορφώσεως.

Νομίζουμε, ὅμως, πὼς οἱ φόβοι τοὺς ὁποίους ἔχουμε ἐκθέσει γιὰ τὸν κίνδυνο υπαλληλοποιήσεως τοῦ συνόλου τῶν μισθωτῶν εἶναι ὑπερβολικοί. Ἐτσι, ἐκεῖνος πού παρακολουθεῖ μιὰν ἀπλούστατη τεχνικὴ ἔνδειξη σὲ πίνακα μηχανήματος καὶ μάλιστα ἐνὰ πρόσωπο πού στερεῖται ὀλοκληρωτικὰ κάποιας τεχνικῆς μορφώσεως δὲν μπορεῖ νὰ θεωρηθῆ, μὲ βάση τὸ νομοθετικὸ καθεστῶς πού ἰσχύει, ὡς υπάλληλος. Ἡ ἑλληνικὴ νομολογία δὲν ἔδειξε καθόλου πὼς ἔχει τέτοιες τάσεις, ὅπως τὸ ἔχουμε ἐκθέσει.

Τὰ ὄρια τῆς διακρίσεως Υ. καὶ Ε. θά πρέπει - γι' αὐτὸ εἴμαστε σύμφωνοι - νὰ παύσουν νὰ εἶναι στὴν ἀβέβαιη καὶ ἀμφισβητούμενη βάση πού βρίσκονται σήμερα.

Ἐπὲρ τῆς διατηρήσεως τῆς διακρίσεως καὶ τῆς διαφορᾶς τῶν νομικῶν καθεστῶτων συνηγορεῖ τὸ ὅτι ἡ διάκριση τῶν ἐργαζομένων σὲ κατηγορίες δὲν εἶναι αὐθαίρετη. Ἀποτελεῖ μιὰ πραγματικότητα. Καὶ οἱ διαφορὲς πού ὑπάρχουν δικαιολογοῦν μιὰ διαφορετικὴ μεταχείριση ἀπὸ τὸ Δίκαιο.

Ἀντίθετα, κατὰ τῆς διατηρήσεως τῆς διακρίσεως προβάλλεται τὸ ἐπιχείρημα ὅτι ὁ πνευματικὸς τύπος τῆς δραστηριότητος δὲν δίνει σ' αὐτὴν μεγαλύτερη ἀξία ἢ περισσότερες ἀνάγκες⁽⁷³⁾. Ἡ ἀντίληψη ὅτι οἱ υπάλληλοι ἔχουν μεγαλύτερη σπουδαιότητα ἀπὸ τοὺς ἐργάτες εἶναι αὐθαίρετη. Κατὰ τὸν L. Francois⁽⁷⁴⁾ ἂν ἡ παροχὴ εὐκαιριῶν προωθήσεως ἀποτελεῖ λόγο διακρίσεως, τότε ὁ λόγος αὐτὸς ἰσχύει περισσότερο γιὰ τὴν εἰδίκευση τῶν ἐργατῶν.

Ἡ διττὴ προέλευση τοῦ κόσμου τῶν υπαλλήλων, πού περιγράψαμε στὸ πρῶτο μέρος τῆς μελέτης, μᾶς ἔφερε τὴ διαμόρφωση μιᾶς κοινωνικῆς ἀντιλή-

73. L. Francois, Op. cit., (conclusion).

74. Ibid.

ψεως και τή δημιουργία προκαταλήψεων για τή φύση τής εργασίας των Υ. και Ε. και ιδιαίτερα πώς οι υπάλληλοι αποτελούν μιὰ μεσοαστική κατηγορία. Ἡ προκατάληψη, όμως, για ἀνωτερότητα, πού ἔχει για τόν ἑαυτό της μιὰ κατηγορία εργαζομένων θά πρέπει νά ἐπιβάλλεται πάνω στοῦ σύνολο τής κοινωνικής συγκροτήσεως;

Ὅλα αὐτά πού ἐκθέσαμε ἔχουν ἀμβλυνοθῆ με τήν καταπληκτική αὔξηση τοῦ ἀριθμοῦ τῶν υπαλλήλων, πού τήν ἐπέβαλε ὁ προσανατολισμός τής Οἰκονομίας πρὸς τόν τριτογενῆ τομέα τῶν υπηρεσιῶν, με τίς σύγχρονες τελειοποιήσεις πού κάνουν πιό διανοητική τήν εργασία τοῦ ἐργάτη, με τήν καλλιτέρευση τής ἀμοιβῆς τῶν εργατῶν και με τήν ἐμφάνιση τῶν στελεχῶν τῶν ἐπιχειρήσεων. Ἀπό τήν ἄλλη πλευρά, ἡ ἀφθονία ἀπό χειρώνακτες και ἡ ἔλλειψη ἐκείνων πού θά μπορούσαν νά εργασθοῦν σάν υπάλληλοι, πού παρατηρούσαμε σ' ἄλλες ἐποχές, δέν υπάρχουν πιά. Τό ἀντίθετο εἶναι ἐκεῖνο πού παρατηρεῖται σήμερα.....

Οἱ δυσκολίες πού συναντοῦμε για τήν καθιέρωση ἑνός νέου κριτηρίου διαχωρισμοῦ εἶναι α) ἡ δυσκολία τοῦ καθορισμοῦ τῶν διαχωριστικῶν ὀρίων με ἀκρίβεια, πού ὀφείλεται στοῦ πολύπλοκο τῶν εργασιῶν στόν σύγχρονο τεχνικό πολιτισμό και στήν ποικιλία τῶν ἐπιχειρηματικῶν μορφῶν, β) ἡ ἀδυναμία διορθώσεως τῶν «κακῶς κειμένων» χωρίς νά χάσουν τήν υπαλληλική (ιδιότητα μεγάλος ἀριθμός μισθωτῶν και γ) ἡ ἴδια ἡ τεχνολογική ἐξέλιξη, πού κάνει δύσκολη, ἀν ὄχι ἀδύνατη τήν ἐξεύρεση κριτηρίου πού νά μπορεῖ νά ἀντέξῃ στοῦ χρόνο.

Θά πρέπει νά ποῦμε πώς εἶναι εὐκολώτερη ἡ κατάργηση τής διαφορᾶς στά νομικά καθεστῶτα ἀπό τήν ἐξάλειψη τής ἴδιας τής διακρίσεως. Ἐκτός ἀπ' αὐτό, οἱ ἐργάτες προτιμοῦν χωρίς ἀμφιβολία τήν προσέγγιση, δηλ. τήν κατάκτηση και ἀπ' αὐτοῦς τῶν πλεονεκτημάτων τῶν υπαλλήλων, παρά τήν κατάργηση τῶν πλεονεκτημάτων αὐτῶν⁽⁷⁵⁾.

Ἡ ἑλληνική ἐπιστήμη βρίσκει πώς ἡ διαφοροποίηση τοῦ νομικοῦ καθεστώτος τῶν δύο κατηγοριῶν τῶν εργαζομένων εἶναι ἀδικαιολόγητη. Οἱ σύγχρονες τεχνικές τελειοποιήσεις ἔκαναν περισσότερο διανοητική τήν εργασία τοῦ εργατοτεχνίτη. Ἡ διαφορὰ τής νομικῆς καταστάσεως, ἀποτελεῖ μιὰ διακρίση πού δέν συμβιβάζεται με τή σύγχρονη κοινωνική συνείδηση⁽⁷⁶⁾.

Για τή λύση τοῦ ὄλου προβλήματος πού ἐξετάσαμε, τὸ Δημόσιο Δίκαιο, πού διαθέτει κύριο ὄπλο του τήν ἐξουσία και τὸ Νόμο, δέν ἔχει ἄλλη διέξοδο

75. A. Weiss, *Der Arbeiter und der Angestellte*, 1948, σελ. 269, J. Piron, *De la distinction légale* ..., σελ. 1277 και ἐπὸμ.

76. Ἀγαλλοπούλου, Ἐργατικὸν Δίκαιον, 1958, σελ. 54, Δεληγιάννη, Μαθήματα Ε.Δ., 1960, σελ. 209, Μήτσου, στήν Ε.Ε.Δ., 26, 473. Πρὸβλ. G. Giugni, *Op. cit.*, σελ. 39

από τη νομοθετική λύση. Την προσφυγή στη νομοθεσία⁽⁷⁷⁾. Ἀλλά όπως είπαμε τὸ ἐρώτημα εἶναι μὲ ποῖο κριτήριό θά γίνη ἡ νομοθετικὴ ρύθμιση.

Τὸ ἰδιωτικὸ Δίκαιο, ἀπὸ τὴν ἄλλη, ποὺ κυριαρχεῖται ἀπὸ τὴν ἔννοια τῆς ἰ-

77. Τὸν Ἰανουάριο 1977 δύο βουλευτὲς ὑπέβαλαν στὴ Βουλὴ πρόταση νόμου «γὰ τὴν κατάργηση τῆς διάκρισης ἀνάμεσα ἰδιωτικοῦ ὑπαλλήλου καὶ ἐργάτη». Μέχρι τώρα (Ἰούλιος 1977), ποὺ ἔχει παραδοθῆ ἡ μελέτη αὐτὴ γιὰ δημοσίευση, δὲν ἔχει συζητηθῆ ἡ πρόταση αὐτή. Στὴν εἰσηγητικὴ ἔκθεση ἀναφέρεται ὅτι:

«Στὸ ἑλληνικὸ ἐργατικὸ δίκαιο ἐπιζεῖ καὶ σημεῖρα μιὰ διάκριση, ἐνῶ οἱ ἱστορικὲς προϋποθέσεις ποὺ τὴν εἶχαν ἄλλοτε ἐπιβάλεῖ ἔχουν δίκαια πιά ἐκλείψει. Πρόκειται γιὰ τὴ διαφορὰ ἀνάμεσα ὑπαλλήλου καὶ ἐργάτη.

Ἡ διάκριση αὐτὴ δὲν διχάζει μόνο τὸν ἐργαζόμενο κόσμος, οὐτε μόνο στηρίζει μιὰ δημοκρατικὰ ἀπαράδεκτη κοινωνικὴ ἱεράρχηση ἐπαγγελμάτων. Ἐχει καὶ μιὰ σειρά ἀπὸ δυσμενεῖς ὕλικὲς ἐπιπτώσεις γιὰ τοὺς ἐργάτες κυρίως ὅσον ἀφορᾷ τὴν ἀποζημίωση σὲ περίπτωσι καταγγελίας τῆς σύμβασης (Ν. 2112/1920 καὶ Β.Δ. 16/18-7-1920) τὶς ἀδειες (Ν. 539/45) καὶ τὰ ἐπιδόματα ἀδείας (ὁ. ἀ. 33182/1964).

Ἡ συγκριτικὴ παράθεσις τῶν δικαιωμάτων ἀποζημίωσης ἰδιωτικῶν ὑπαλλήλων καὶ ἐργατῶν ὅταν ἡ σύμβασή τους καταγγελθεῖ, μιᾶ τόσο εὐγλωττα ὥστε παρέλκει κάθε ἄλλη ἐπιχειρηματολογία γιὰ τὴν ἐπιβαλλόμενη ἐξίσωσι: Ὁ ἐργάτης ἂν ἔχη ὑπηρεσία ἀπὸ δύο μῆνες μέχρι ἕνα χρόνο δικαιούται ἀποζημίωσι πέντε μέρες. Μὲ τὶς ἴδιες χρονικὲς προϋποθέσεις ὁ ἰδιωτικὸς ὑπάλληλος δικαιούται ἀποδοχῆς ἕνα μῆνα.

Μὲ τὴν ἀνάλογη γεωμετρικὴ κλιμάκωσι ἀντίστοιχα μὲ τὸν χρόνο ἐργασίας φτάνουμε στὴ σχέση ὁ ἐργάτης γιὰ ὑπηρεσία πάνω ἀπὸ δέκα χρόνια νὰ δικαιούται μόνον 60 μέρες, ὅση δηλαδὴ ὁ ὑπάλληλος παίρνει γιὰ ὑπηρεσία τεσσάρων χρόνων. Ἐνῶ ὅταν ὁ ἰδιωτικὸς ὑπάλληλος συμπληρώσει δέκα χρόνια παίρνει ἕξι μῆνες ποὺ αὐξάνονται κατὰ ἕνα μῆνα γιὰ κάθε ἐπὶ πλέον ἔτος, μπορεῖ δὲ νὰ φτάσῃ μέχρι δύο χρόνια ἀποζημίωσι. Ἐξ ἰσοῦ ἀδικη εἰκόνα παρουσιάζει ἡ διαφοροποίησι στὶς ἐτήσιες ἀδειες ἀναψυχῆς. Ὁ νομοθέτης τοῦ Ν. 539/1945 ποὺ ρυμίζει τὰ θέματα τῶν κανονικῶν ἀδειῶν, ἐνῶ διακηρύσσει σωστά στὴν εἰσηγητικὴ τοῦ ἔκθεσι ὅτι «ὁ εὐεργετικὸς σκοπὸς τῆς ἀδείας ἀποβλέπει εἰς τὴν ἠθικὴν, πνευματικὴν καὶ σωματικὴν τόνωσιν ἐκείνων τῶν ὁποίων ὁ καθημερινὸς μόχθος συντελεῖ κατὰ κύριον λόγον εἰς τὴν παραγωγὴν τῶν ἀγαθῶν καὶ προαγωγὴν τοῦ πολιτισμοῦ», ὅταν κατόπιν ἔρχεται νὰ «τονώσει» ἠθικά, πνευματικὰ καὶ σωματικὰ τὸν ἐργαζόμενο, δίνει γιὰ ἕνα χρόνο δουλειᾶ 12 μέρες ἀδείας στὸν ἰδιωτικὸ ὑπάλληλο τῶν ἐπιχειρήσεων κοινῆς ὠφελείας καὶ ἀνωνύμων ἑταιριῶν, ἀλλὰ μόνο 8 μέρες στὸν ἐργάτη τῶν ἰδίων φορέων. Ὁκτώ ἐπίσης μέρες στὸν ἰδιωτικὸ ὑπάλληλο ὁμορρυθμῶν, ἑτερορρυθμῶν ἑταιριῶν καὶ ἀτομικῶν ἐπιχειρήσεων καὶ μόλις 6 μέρες στὸν ἐργάτη τῶν ἰδίων φορέων.

Ἀντίστοιχη ἀδικη ρύθμιση ἔχει γιὰ τὰ ἐπιδόματα ἀδείας ἡ ὁ. ἀ. 33182/64.

Κατόπιν αὐτῶν ὑποβάλλομεν τὴν ἀκόλουθον πρότασι:

ΠΡΟΤΑΣΗ ΝΟΜΟΥ

Ἄρθρο μόνο.

Ἡ διάκριση μεταξὺ ἰδιωτικῶν ὑπαλλήλων καὶ ἐργατῶν παύει.

Κάθε ἀντίθετη διάταξι καταργεῖται.

Ἀθήνα 10 Ἰανουαρίου 1977

Οἱ προτείνοντες βουλευτὲς

σότητας⁽⁷⁸⁾, δέν μπορεί νά άναγνωρίση τή διάκριση Υ. και Ε., ούτε τή διαφορά τού νομικού καθεστώτος.

Μήπως λοιπόν θά πρέπει νά κινηθούμε με αντίστροφο τρόπο και νά ξαναβρούμε τήν ένότητα τού άστικού δικαίου; Ή μήπως θά πρέπει νά ξαναγυρίσουμε στις πηγές τής διακρίσεως και νά θεωρήσουμε σαν ύπαλλήλους μόνο τά στελέχη τών έπιχειρήσεων;

Ήλλά τó Κοινωνικό Δίκαιο, σαν τρίτος άυτοτελής κλάδος τού Δικαίου, έχει σαν βάση τόν διάλογο τών κοινωνικών μερών. Πραγματικά, ή άρμονική συμβίωση στην κοινωνία επιτυχαίνεται είτε με τήν κρατική έπιταγή, μέθοδο πού χρησιμοποιεί τó δημόσιο δίκαιο· είτε με τή σύμβαση μεταξύ άτομων, στο πλαίσιο τής έννομης τάξεως, πού είναι μέθοδος τού Ίδιωτικού Δικαίου, είτε τέλος, με τή συμφωνία άνάμεσα στις κοινωνικές ομάδες. Είναι ή μέθοδος τού κοινωνικού δικαίου.

Θά πρέπει, λοιπόν, ή ύλοποίηση τού διαλόγου άυτού, δηλαδή ή συλλογική σύμβαση έργασίας, νά άναλάβη τó έργο τής ρυθμίσεως τού προβλήματος τής διακρίσεως μεταξύ ύπαλλήλων και έργατών και τής διαφοράς τού νομικού καθεστώτος. Ή μετατόπιση τών εργασιακών σχέσεων πρós τó συλλογικό πεδίο, πού παρατηρείται στην έποχή μας, καθιερώνει τή συλλογική σύμβαση σαν τήν συνισταμένη μεταξύ κεφαλαίου και έργασίας σχέση. Και ή άνάπτυξη εργατικής και έργοδοτικής συνειδήσεως στη χώρα μας συμβάλλει, νομίζω, άποφαστικα πρós τήν κατεύθυνση άυτή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ δευτέρου μέρους

Actes du 6ème Congrès International du Droit du Travail, 1966, II.

Aranguren: La qualifica nel contratto di lavoro. Il diritto suggestivo alla qualifica, 1961.

Barassi: Un problema insolubile: La differenza tra le qualifiche di impiegato e operaio, εις il Foto Italiano, 1931, 377

Brun: La jurisprudence en droit du travail, 1967.

B.I.T. Annuaire des statistiques du Travail, 1977.

C.E.C.A.: La stabilité de l'emploi dans le droit des pays membres de la C.E.C.A., 1958.

Despax: La qualification professionnelle et ses problèmes juridiques, εις J. C. P., 1962

Durand: La condition de l'employé dans le Droit du Travail, εις Droit Social, 1939, 226.

Dumoulin : Les employés, εις Econ. et Polit., 1955, σελ. 39 έπ.

78. Βλ. Καποδίστρια, Έρμηνεία τού έργ. δικαίου, Νο 290, σελ. 283, Γ. Σχινά, στην Ε.Ε.Δ., 23, 321 και έπόμ.

- François: La distinction entre ouvriers et employés en droit allemand, belge, français, et italien. Liège, 1963.
- François: La différenciation entre les diverses catégories de travailleurs en Belgique, εις Revue de Travail, Bruxelles, 1967, 1121 έπ.
- Fischer: Arbeiter und Angestellte - Fuher und Heute, εις Mensch und Arbeit, 1953, σελ. 2 έπ.
- Friedrich: Jur Angleichung der Arbeiter an die Angestellten, εις M. u. A, 1958, 142 έπ.
- Giugni: Rapport général εις 6e Congrès du Droit du Travail, Stockholm, 1966
- Goetz - Girey: Cours de relations industrielles, 1956.
- Gide (Ch.): Travail intellectuel et travail manuel, 1901
- Gazier: L' employé. Ses droits, ses devoirs, 1941.
- Hartfiel: Angestellte und Angestellten Gewerkschaften in Deutschland, 1961.
- Hug (sous la direction de): Commentaire de la loi fédérale sur le travail, 1971.
- Καρακατσάνη: 'Η έννομος τάξις τής έκμεταλλεύσεως, 1969.
- Κασιμάτη: 'Η έργασία εις 'Εργατ. Δίκαιον, 1942 - 43
- De Keyser: Le rapprochement des statuts juridiques de l' ouvrier et de l' employé, εις Rev. de droit social (βέλγ.) 1965, 193 έπ.
- Lyon - Caen: Droit social européen, 1972.
- Μήτσου: 'Ο διαφορισμός τών εργαζομένων εις κατηγορίας, εις Ε.Ε.Δ. τόμ. 26
- Mereillon: La rémunération des employés, 1955
- Morton: Le statut de l' employé privé en Allemagne, 1935.
- Müller: Die Angestellten in der hochindustrialisierten Gesellschaft, 1957.
- Marchal: Les disparités entre la qualification et le comportement des travailleurs non manuels dans la répartition, εις Revue écon. 1957., σελ. 746 έπ.
- Piron: De la distinction légale entre le travailleur dit «ouvrier» et le travailleur dit «employé», εις Revue de Travail (βέλγ.) 1956, 1277 έπ.
- Rief: Die Angleichung der Arbeiter an die Angestellten, εις Mensch und Arbeit, 1958, σελ. 11 έπ.
- Savatier (J): Les grandes tendances du droit du travail à l' époque contemporaine, εις Revue intern. du dr. comparé, 1967, 43.-