

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΑΝΑΛΥΣΗ
ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ»
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: «ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ»

Ο ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΝΟΜΟΣ 4808/2021: ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΚΑΙ
ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Δημήτρης Μπάκας

Αθήνα, 2024

Τριμελής επιτροπή

Ιωάννης Κουζής, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (επιβλέπων)

Σταύρος Μαυρουδέας, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Μαρία Καραμεσίνη, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Copyright © Δημήτρης Μπάκας, 2024.

All rights deserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνωμών του συγγραφέα.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	4
Abstract.....	5
Εισαγωγή.....	6
Κεφάλαιο 1.....	8
Από το τυπικό στο ευέλικτο εργασιακό πρότυπο.....	8
1.2 Ορίζεται η ευελιξία;.....	11
1.3 Η ευέλικτη επιχείρηση του Atkinson:.....	11
1.4 Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ενίσχυση της ευελιξίας και το περιεχόμενό της.....	12
1.5 Η αποτίμηση και οι συνέπειες της ευελιξίας.....	15
1.6 Η ελληνική περίπτωση.....	17
Κεφάλαιο 2.....	19
Ο εργασιακός νόμος 4808/2021.....	19
2.1 Μέτρα αναφορικά με τον εργάσιμο χρόνο:.....	19
2.2 Μέτρα διευκόλυνσης των απολύσεων.....	24
2.3 Μέτρα ενίσχυσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.....	26
2.4 Συνδικαλισμός, απεργία και ο εργασιακός νόμος 4808/2021.....	29
2.4.1 Το θεσμικό πλαίσιο για τις απεργίες στην Ελλάδα πριν από τα μνημόνια.....	29
2.4.2 Οι αλλαγές κατά την περίοδο των μνημονίων.....	31
2.4.3 Η ηλεκτρονική ψηφοφορία.....	32
2.4.4 Τα επείγοντα μέτρα με αφορμή την πανδημία.....	32
2.4.5 Οι αλλαγές με τον Ν. 4808/2021:.....	33
2.5 Λοιπές διατάξεις.....	35
2.5.1 Η κύρωση των διεθνών συμβάσεων και η ενσωμάτωση της κοινοτικής οδηγίας.....	35
2.5.2 Μέτρα για την παραβατικότητα στην εργασία.....	37
Κεφάλαιο 3.....	39
Η αποτίμηση του εργασιακού νόμου 4808/2021.....	39
3.1 Η εικόνα της εργασίας στην Ελλάδα μετά από την εφαρμογή του νόμου.....	40
3.2 Οι τελευταίες παρεμβάσεις στην εργατική νομοθεσία.....	41
Συμπεράσματα.....	45
Πηγές-Βιβλιογραφία.....	49
Πηγές.....	49
Βιβλιογραφία.....	49
Ελληνόγλωσση.....	49
Ξενόγλωσση.....	52

Περίληψη

Ήδη από τις αρχές της δεκαετίας 1990, συντελούνται στην Ελλάδα μια σειρά από αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, που έχουν ως βασικό εργαλείο την ενίσχυση της ευελιξίας της ελληνικής αγοράς εργασίας και την καθιέρωση ενός νέου και ευέλικτου εργασιακού προτύπου, αντίστοιχου με εκείνο που συναντάται στον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο. Ο στόχος είναι η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της οικονομίας και το κυριότερο μέσο για την επίτευξή του η μείωση του εργασιακού κόστους. Σε αυτό το πλαίσιο, το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα απορρυθμίζεται. Τα εργασιακά δικαιώματα συρρικνώνονται, ενώ οι εργοδοτικές ελευθερίες ενισχύονται περισσότερο από ποτέ. Οι αλλαγές υπέρ της ευελιξίας της εργασίας αποκτούν γρηγορότερους και εντονότερους ρυθμούς τόσο κατά την λεγόμενη μνημονιακή περίοδο (2010-2018)- μέσω των μνημονιακών μέτρων-, όσο και κατά το ξέσπασμα της πανδημίας COVID-19- μέσω των επειγόντων μέτρων για την αντιμετώπισή της-. Τον Ιούνιο του 2021, κατατίθεται στη Βουλή ένας νέος εργασιακός νόμος (Ν. 4808/2021) για την εργασία με τίτλο «Για την προστασία της εργασίας», ο οποίος αποτελείται από εκατόν εξήντα πέντε άρθρα. Ο εν λόγω νόμος, σε αντίθεση με το τι δηλώνεται στον τίτλο του, και όπως θα αναδείξει η παρούσα εργασία, συνιστά ακόμα ένα βήμα προς την ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας και την περαιτέρω απορρύθμιση τόσο του συλλογικού όσο και του ατομικού πεδίου των εργασιακών σχέσεων.

Λέξεις κλειδιά: Ευελιξία, Ευελιξία της εργασίας, Ευέλικτο Εργασιακό Πρότυπο, Εργασιακές σχέσεις, Εργασιακός Νόμος 4808/2021

Abstract

Since the early 1990s, a series of changes have been taking place in Greece in the field of labor relations, with the main tool being the enhancement of flexibility in the Greek labor market and the establishment of a new and flexible work model, similar to that found in the European area. The aim is to strengthen the competitiveness of businesses and the economy through the reduction of labor cost. In this context, the content of labor relations in Greece is being deregulated. Labor rights are shrinking, while employer freedoms are being reinforced more than ever. The changes in favor of work flexibility have accelerated and intensified both during the so-called memorandum period (2010-2018) - through the measures taken during the memorandum agreements - and during the outbreak of the COVID-19 pandemic - through the urgent measures to address it. In June 2021, a new labor law (Law 4808/2021) titled "For the Protection of Labor" was introduced to the Greek Parliament, consisting of one hundred and sixty-five articles. As this study will reveal, this law, despite its title, represents another step towards enhancing work flexibility and further deregulating both the collective and individual aspects of labor relations.

Key words: Flexibility, Labor Flexibility, Flexible Work Model, Labor Relations, Law 4808/2021

Εισαγωγή

Σε μια συγκυρία έντονων κοινωνικών διεκδικήσεων και σε μια χρονική περίοδο που εμπίπτει με την οικοδόμηση του ευρωπαϊκού κοινωνικού κράτους, αρχίζει να δομείται το μεταπολεμικό, τυπικό, εργασιακό πρότυπο πλήρους και σταθερής απασχόλησης με ένα σχετικά ευνοϊκό για την πλευρά της εργασίας ρυθμιστικό πλαίσιο προστασίας. Ωστόσο, αφενός μεν η κρίση στα μέσα της δεκαετίας 1970 όπου επικρατούν υψηλά ποσοστά ανεργίας και πληθωρισμού, οικονομική ύφεση και αβεβαιότητα, αφετέρου δε μια σειρά από αλλαγές στην οργάνωση της παραγωγής και της εργασίας (Pollert, 1988) αλλοιώνουν τα βασικά χαρακτηριστικά του μεταπολεμικού εργασιακού προτύπου, το οποίο παραχωρεί τη θέση του σε ένα εργασιακό πρότυπο με βασικά χαρακτηριστικά την ευελιξία και τα μειωμένα κοινωνικά δικαιώματα που απορρέουν από αυτή.

Η Ελλάδα, ήδη από τις αρχές της δεκαετίας 1990 επιχειρεί να προσαρμοστεί στους νέους κανόνες της ευέλικτης αγοράς εργασίας. Συντελούνται, λοιπόν, μια σειρά από αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας σταδιακά για δύο δεκαετίες, μέχρι να έρθει το ξέσπασμα της κρίσης και η συνακόλουθη υπογραφή των μνημονίων όποτε και η ανάπτυξη της ευελιξίας αποκτά μεγαλύτερους και εντονότερους ρυθμούς. Η λήξη της περιόδου των μνημονίων βρίσκει τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα να έχουν δεχθεί πρωτοφανή πλήγματα, με αποτέλεσμα να έχουν ήδη δημιουργηθεί οι όροι διαμόρφωσης ενός εξαιρετικά ευέλικτου εργασιακού προτύπου. Ακολουθεί χρονικά η πρόσφατη κρίση της πανδημίας COVID-19, κατά τη διάρκεια της οποίας λαμβάνονται από την ελληνική κυβέρνηση επείγοντα μέτρα με διαφανή στόχο την ανακούφιση από τις δυσμενείς επιπτώσεις της. Εν τέλει όμως, η πανδημία χρησιμοποιείται περισσότερο ως πρόσχημα για την επιβολή πρόσθετων αλλαγών υπέρ της ευελιξίας της ελληνικής αγοράς εργασίας. Τον Ιούνιο του 2021, επίσης εν μέσω πανδημίας, κατατίθεται στη Βουλή ένας νέος εργασιακός νόμος (Ν. 4808/2021) για την εργασία με τίτλο «Για την προστασία της εργασίας», ο οποίος αποτελείται από εκατόν εξήντα πέντε άρθρα. Ο εν λόγω νόμος επιφέρει μια σωρεία παρεμβάσεων σε όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων, με αρκετούς μελετητές να κάνουν λόγο για ένα «νέο εργατικό δίκαιο». (Κουζής, 2001, 2022 · Καψάλης & Κουζής 2021).

Μέσω της χρήσης της υφιστάμενης βιβλιογραφίας, η παρούσα εργασία επιχειρεί να αναδείξει, πρώτον, τη μετάβαση από το μεταπολεμικό στο ευέλικτο εργασιακό πρότυπο και το πως αυτή συντείνει στην υποβάθμιση της εργασίας, και δεύτερον το περιεχόμενο και τις συνέπειες- για την πλευρά της εργασίας- των αλλαγών που έλαβαν χώρα με το Ν. 4808/2021. Το βασικό ερευνητικό ερώτημα το οποίο θα προσπαθήσει να απαντήσει είναι το εξής: Συνιστά όντως ο νέος εργασιακός νόμος έναν νόμο «Για την προστασία της εργασίας» ή, αντιθέτως, αποτελεί ακόμα ένα βήμα προς την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων με την αίρεση των εργασιακών δικαιωμάτων και την ενίσχυση της εργοδοτικής ελευθερίας;

Η εργασία ακολουθεί την εξής δομή: Στο πρώτο κεφάλαιο καταγράφονται τα βασικά χαρακτηριστικά τόσο του τυπικού όσο και του ευέλικτου εργασιακού προτύπου, η μετάβαση από το τυπικό πρότυπο εργασίας στο σύγχρονο ευέλικτο, καθώς και οι επιπτώσεις που απορρέουν από το δεύτερο. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται το περιεχόμενο του εργασιακού νόμου 4808/2021 και καταγράφονται οι συνέπειές του στο ατομικό και στο συλλογικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Στο τρίτο κεφάλαιο επιχειρείται μια αποτίμηση του εν λόγω νόμου, ενώ το τέταρτο κεφάλαιο περιλαμβάνει τα συμπεράσματα.

Κεφάλαιο 1

Από το τυπικό στο ευέλικτο εργασιακό πρότυπο

Το ευέλικτο εργασιακό πρότυπο που αφενός συνιστά συστατικό στοιχείο της οικονομικής πολιτικής του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Pollert, 1988) και που αφετέρου αποτελεί το βασικό εργαλείο για την προσαρμογή της εργασίας και της παραγωγής στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται σταδιακά μετά τη δεκαετία του 1970, φαίνεται να διαδέχεται το παλαιότερο μοντέλο του φορντισμού.

Ο όρος «φορντισμός» χρησιμοποιείται για πρώτη φορά από τον Ιταλό μαρξιστή Αντόνιο Γκράμσι, στο βιβλίο του «Αμερικανισμός και Φορντισμός» (1934). Ο Γκράμσι, αναφέρεται στο βιομηχανικό παράδειγμα που εφαρμόζει ο Χένρι Φορντ στην αυτοκινητοβιομηχανία του. Εκεί ο Φόρντ ακολουθεί τις αρχές της επιστημονικής οργάνωσης της εργασίας (τείλορισμός) όπως είναι η εφαρμογή του υψηλού καταμερισμού εργασίας, ο εντατικός διευθυντικός προγραμματισμός εργασίας και η στενή εποπτεία. Η διαφορά είναι ότι τις αρχές αυτές τις επεκτείνει και τις προσαρμόζει στις ανάγκες της μεγάλης μαζικής παραγωγής, σε μια προσπάθεια να «παντρέψει» τη μαζική παραγωγή με τη μαζική κατανάλωση. Για να το πετύχει αυτό, ο Φόρντ προσθέτει στην οργάνωση της εργασίας την γραμμή συναρμολόγησης και την εκμηχάνιση. Με απλά λόγια, μέσω αυτού του συστήματος αντί οι εργάτες να μετακινούνται από και προς το προϊόν, το προϊόν «περνάει» μπροστά από τους εργάτες, μέσω της λεγόμενης γραμμής συναρμολόγησης. Κατά αυτόν τον τρόπο, οι εργάτες εκτελούν μια μηχανοποιημένη εργασία, με αποτέλεσμα να μπορούν να κατασκευαστούν περισσότερα προϊόντα και με χαμηλότερο κόστος. Αυτό συνεπάγεται τη μαζική παραγωγή από ανειδίκευτους εργαζόμενους τυποποιημένων προϊόντων με επαναλαμβανόμενη χωρίς εναλλαγές εργασία, καθώς και τη μαζική κατανάλωσή τους (Hall, Held & McGrew, 2003· Taylor, 1911).

Ως διακριτή βιομηχανική εποχή, ο φορντισμός φτάνει στο αποκορύφωμά του κατά τις τρεις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες. Από αυτό το σημείο και έπειτα, ο όρος «φορντισμός» χρησιμοποιείται κατά κόρον για να περιγράψει το βιομηχανικό υπόδειγμα που επικρατεί ήδη από τις αρχές του 20ου αιώνα έως και το ξέσπασμα της κρίσης στα μέσα της δεκαετίας 1970 (Hall κ.α, 2003). Κατά τη διάρκεια της εν λόγω

περιόδου, οικοδομείται σταδιακά το λεγόμενο τυπικό εργασιακό πρότυπο της τυπικής εργασιακής σχέσης το οποίο συνδέεται στενά με την εξαρτημένη, μισθωτή εργασία, το πλήρες ωράριο εργασίας και την ισχυρή ασφαλιστική κάλυψη που παρέχουν οι συλλογικές συμβάσεις. Στο πλαίσιο αυτό δομείται και η προστασία του εργαζόμενου από την ασφαλιστική και εργατική νομοθεσία, ενώ κατοχυρώνονται και τα θεμελιώδη εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα. Στη διαμόρφωση του τυπικού εργασιακού προτύπου συμβάλλει αφενός η αυξανόμενη παρουσία της εργατικής τάξης, η ανάπτυξη του εργατικού κινήματος και των συνακόλουθων κοινωνικών διεκδικήσεων, αφετέρου η ταυτόχρονη οικοδόμηση του λεγόμενου ευρωπαϊκού κοινωνικού κράτους (Κουζής, 2001, 2018· Σπυριδάκης, 2018).

Η κρίση που ξεσπά στα μέσα της δεκαετίας του 1970 θέτει υπό αμφισβήτηση το παλαιότερο υπόδειγμα και τη δυνατότητά του να αντιμετωπίσει τις συνέπειές της, με αποτέλεσμα η εποχή μετά από την εν λόγω κρίση να χαρακτηρίζεται από αλλαγές τόσο στην οργάνωση της παραγωγής όσο και στην οργάνωση της εργασίας. Οι αλλαγές αυτές έχουν να κάνουν με την ανάπτυξη των υπηρεσιών και τη μείωση της απασχόλησης στη βιομηχανία, τη μαζική ένταξη των γυναικών στην απασχόληση και την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην εργασία (Κουζής, 2018).

Εξαιτίας αυτών των αλλαγών, κάνει την εμφάνισή της ή έννοια του «μεταφορντισμού». Ο μεταφορντισμός, που θεωρείται ότι σηματοδοτεί την αντικατάσταση και τη διαδοχή του παλαιότερου μοντέλου οργάνωσης της κοινωνίας και της οικονομίας, αφορά τη χρήση «ευέλικτων συστημάτων μεταποίησης», τη μεταβολή στην οργάνωση της παραγωγής και της κατανάλωσης, όπως και την αναβάθμιση του ρόλου των υπηρεσιών και των ευέλικτων παρτίδων παραγωγής (Amin, 1994).

Εδώ ακριβώς βρίσκεται και η γέννηση της ευελιξίας η οποία προτάσσεται ως το κυρίαρχο μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας. Η αιτιολογία είναι πρώτον ότι οι μεταβολές στη ζήτηση για προϊόντα έχουν αυξηθεί και κατά συνέπεια υπάρχουν μεγάλες απαιτήσεις, δεύτερον ότι η ανάπτυξη της τεχνολογίας των μέσων παραγωγής έχει υπερβεί το τεχνολογικό επίπεδο του φορντισμού και τρίτον ότι το παλαιότερο πρότυπο χαρακτηρίζεται από «ακαμψίες» (Μαυρουδέας, 1992· Σπυριδάκης, 2018 · Hall κ.α, 2003). Η λύση λοιπόν θα επέλθει με την υιοθέτηση ενός νέου προτύπου παραγωγής και εργασίας, του ευέλικτου. Αναφορικά με την

παραγωγή, το προϊόν πλέον θα πρέπει να παράγεται και οι υπηρεσίες για πρώτη φορά να παρέχονται από ειδικά καταρτισμένους και εκπαιδευμένους εργαζόμενους, οι οποίοι θα χρησιμοποιούν νέες εξειδικευμένες τεχνολογίες και διαδικασίες για τη δημιουργία προϊόντων ή για την παροχή υπηρεσιών, απόλυτα προσαρμοσμένων στις ιδιαίτερες ανάγκες του πελάτη. Με άλλα λόγια, η εξειδικευμένη πλέον ζήτηση θα πρέπει πλέον να καλύπτεται από μια εξειδικευμένη παραγωγή (Δεδουσόπουλος, 2004· Ευστρατόγλου, 2015). Αναφορικά με την εργασία και το περιεχόμενό της, το οποίο αποτελεί και το βασικό αντικείμενο της παρούσας εργασίας, η επιδίωξη της ευελιξίας εμφανίζεται ως απάντηση στις «ακαμψίες» που θεωρείται ότι χαρακτηρίζουν το τυπικό εργασιακό πρότυπο, το οποίο θεωρείται πλέον παρωχημένο. Έτσι, τα βασικά του χαρακτηριστικά αλλοιώνονται και υποχωρούν. Τη θέση του παίρνει, για να μπορέσει να ανταποκριθεί στα νέα δεδομένα, ένα νέο εργασιακό πρότυπο με βασικό χαρακτηριστικό την ευελιξία και με βασικό στόχο την τόνωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσα από τη μείωση του εργασιακού κόστους. Σε αυτό το πλαίσιο, καταγράφονται, αρχικά μέσα από εθνικές πρωτοβουλίες, πολιτικές υπέρ της ευελιξίας της εργασίας ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 1970. Σε διεθνές επίπεδο, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης προτάσσει το 1986 την ευελιξία ως βασικό στοιχείο της οικονομικής του πολιτικής, ενώ σε ευρωπαϊκό επίπεδο πολιτικές υπέρ της ευελιξίας της εργασίας προωθούνται συστηματικά από την Ευρωπαϊκή Ένωση από τη δεκαετία του 1990 και εντεύθεν (Κουζής, 2018, 2022).

Σχετικά με την πρόταση της ευελιξίας ως το κυρίαρχο υπόδειγμα, αυτή θεωρείται ότι παρερμηνεύει την καπιταλιστική κρίση αποδίδοντας λανθασμένα τα αίτια της στην έλλειψη ισορροπίας μεταξύ κατανάλωσης και παραγωγής. Αυτή η μετάθεση των αιτιών της κρίσης πραγματοποιείται προκειμένου να προταθεί ένα νέο υπόδειγμα που εξυπηρετεί τόσο τα γενικότερα συμφέροντα όσο και τις ειδικές στοχεύσεις του κεφαλαίου. Το συγκεκριμένο επιχείρημα ενισχύεται αν ασκηθεί κριτική στο ευέλικτο πρότυπο με γνώμονα τη μαρξιστική προσέγγιση. Σύμφωνα με αυτήν, οι κρίσεις αποτελούν συστατικό στοιχείο του καπιταλισμού και οφείλονται στη νομοτελειακή διαδικασία υπερσυσσώρευσης του κεφαλαίου. Κάθε μεγάλη κρίση του καπιταλισμού συνιστά μια περίοδο γέννησης και εφαρμογής νέων συστημάτων παραγωγής και στρατηγικών εκμετάλλευσης της εργασίας, μιας και η υπέρβασή της

απαιτεί την κατάργηση των θέσεων και των κατακτήσεων της εργατικής τάξης όπως και την ενίσχυση της κυριαρχίας του κεφαλαίου. Στην προκειμένη περίπτωση, η κρίση μεταφράζεται λανθασμένα ως κρίση του προηγούμενου συστήματος παραγωγής λόγω της αδυναμίας του να ανταποκριθεί στις διακυμάνσεις της αγοράς, ενώ καθίσταται συνυπεύθυνη και η εργασία, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί στο φορντισμό. Αυτό γίνεται για να αποκρυφθούν τα πραγματικά αίτια της κρίσης. Η κρίση υπερσυσσώρευσης, λοιπόν, εμφανίζεται σκόπιμα ως κρίση της ανισορροπίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης και ως κρίση του εργασιακού προτύπου για να δικαιολογηθεί η εισαγωγή της ευελιξίας. Η ευελιξία συνιστά μια στρατηγική άντλησης ακόμα μεγαλύτερου ποσοστού υπεραξίας και υπονόμησης των κατακτήσεων της εργατικής τάξης ενώ υποτάσσει περισσότερο την εργασία στους στόχους και τις επιδιώξεις του κεφαλαίου (Marx, 1883/1978).

1.2 Ορίζεται η ευελιξία;

Στην πραγματικότητα, δεν υπάρχει ένας καθολικός ορισμός για την ευελιξία, αλλά επιμέρους ορισμοί που συνδέονται με την οπτική γωνία του κάθε μελετητή. Η Pollert (1998) εξηγεί ότι η έννοια της ευελιξίας αποτελεί ένα εύχρηστο εργαλείο στα χέρια των υπεύθυνων χάραξης πολιτικών, επειδή ακριβώς η έννοια δεν επιδέχεται σαφή ορισμό. Υπάρχει λοιπόν ένα μεγάλο φάσμα προσεγγίσεων στον ορισμό της έννοιας, όπως υπάρχουν και πολλά είδη ευελιξίας (ευελιξία στις παραγωγικές διαδικασίες, ευελιξία στο μέγεθος, την οργάνωση, και τις παραγωγικές συνεργασίες των επιχειρήσεων και ευελιξία στην αγορά εργασίας/ ευελιξία της εργασίας). Αυτό που θα απασχολήσει την παρούσα εργασία είναι κυρίως η ευελιξία της εργασίας η οποία, όπως ήδη αναφέρθηκε, στοχεύει στην τόνωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της οικονομίας μέσα από τη μείωση του εργασιακού κόστους.

1.3 Η ευέλικτη επιχείρηση του Atkinson:

Το πιο διαδεδομένο μοντέλο ευελιξίας της εργασίας είναι το βρετανικό μοντέλο της ευέλικτης επιχείρησης του Atkinson (1984), που μπορεί και να αποδοθεί

και ως «δυϊσμός της αγοράς εργασίας». Σύμφωνα με αυτό, οι εργαζόμενοι της ευέλικτης επιχείρησης χωρίζονται σε δύο κατηγορίες:

1) Σε αυτούς που βρίσκονται εντός του πυρήνα της επιχείρησης, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν το σταθερό προσωπικό της επιχείρησης και απολαμβάνουν τα περισσότερα δικαιώματα.

2) Σε αυτούς που βρίσκονται εκτός πυρήνα, οι οποίοι χαρακτηρίζονται από έντονη κινητικότητα και καταλαμβάνουν περιστασιακές και έκτακτες θέσεις εργασίας, ενώ στερούνται ακόμα και τις βασικές παροχές.

Με βάση τα ανωτέρω, η ευελιξία που υιοθετούν οι επιχειρήσεις σύμφωνα με τον Atkinson διακρίνεται σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες:

1) Στην αριθμητική ευελιξία που αναφέρεται στην δυνατότητα των εργοδοτών να προσαρμόζουν τις επιχειρήσεις τους στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της ζήτησης, μέσω προσλήψεων και απολύσεων, και με βασικό κριτήριο πάντα τη διατήρηση του εργασιακού κόστους σε χαμηλά επίπεδα. Η εν λόγω ευελιξία συνδέεται με τους προσωρινούς, περιφερειακούς εργαζόμενους οι οποίοι απασχολούνται σε μη τυπικές μορφές απασχόλησης.

2) Στην λειτουργική ευελιξία, που εξετάζει τη δυνατότητα προσαρμοστικότητας της επιχείρησης στα νέα δεδομένα που επιβάλλει η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, μέσω, κυρίως, της συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων και που στηρίζεται σε συνεχείς ανακατατάξεις των κεντρικών και σταθερών εργαζομένων μιας επιχείρησης στο εσωτερικό της.

3) Στην ευελιξία του μισθού, ή ευελιξία του κόστους εργασίας ή οικονομική ευελιξία που δηλώνει το κατά ποσόν τα μισθολογικά έξοδα είναι ανάλογα με τα συγκεκριμένα οικονομικά δεδομένα κάθε φορά και συμβαδίζει με τις αλλαγές στην αγορά (Atkinson, 1984· Pollert, 1988).

1.4 Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ενίσχυση της ευελιξίας και το περιεχόμενό της

Όπως ήδη αναφέρθηκε, οι πολιτικές υπέρ της ευελιξίας της εργασίας αποτελούν κεντρική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήδη από τη δεκαετία του 1990. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν πρώτον η υιοθέτηση το 1993 της

Λευκής Βίβλου για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση η οποία έδωσε το έναυσμα για αλλαγές στην αγορά εργασίας με άξονα την ευελιξία και τη μείωση των δαπανών των επιχειρήσεων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1993), και δεύτερον η Συνθήκη του Μάαστριχτ το 1992 για τη δημιουργία της Οικονομικής Νομισματικής Ένωσης η οποία συνέβαλε στον περιορισμό του δημοσίου τομέα και στην συγκράτηση των μισθών.

Καταγράφονται έτσι τρεις βασικοί άξονες ανάπτυξης της ευελιξίας της εργασίας που προωθούνται μέσω των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης:

1) Η **ευελιξία της απασχόλησης**, που λαμβάνει δύο επιμέρους εκφράσεις:

α) Την ευελιξία του μεγέθους της απασχόλησης, με κυριότερη εκδήλωση την απελευθέρωση του συστήματος των απολύσεων (για παράδειγμα, μείωση του κόστους των καταγγελιών των συμβάσεων εργασίας, αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις).

β) Την ευελιξία του περιεχομένου της απασχόλησης με την ανάπτυξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Η έννοια της ευέλικτης απασχόλησης συμπεριλαμβάνει οποιαδήποτε μορφή απασχόλησης διαφοροποιείται τουλάχιστον ως προς ένα βασικό γνώρισμα της παραδοσιακής, τυπικής απασχόλησης, που διαφοροποιείται, δηλαδή, ως προς τον παρεχόμενο εργάσιμο χρόνο, τον τρόπο, τον τόπο παροχής εργασίας ή ακόμα και σε σχέση με το ποιος απαρτίζει την εργοδοσία (Κουζής, 2001). Κυριότερες εκφράσεις της ευελιξίας του περιεχομένου της απασχόλησης αποτελούν η προσωρινή απασχόληση, η μερική απασχόληση, ο δανεισμός προσωπικού, οι συμβάσεις «ανεξάρτητης» απασχόλησης που υποκρύπτουν μισθωτή εργασία, το φασόν και η τηλεργασία. Αναλυτικότερα, η προσωρινή απασχόληση αφορά μια ιδιαίτερη μορφή απασχόλησης η οποία τερματίζεται, όταν συμβεί το γεγονός το οποίο υπήρξε προϋπόθεση για την εφαρμογή της, όπως μια καθορισμένη ημερομηνία, η υλοποίηση μιας εργασίας ή ακόμα και η επιστροφή κάποιου εργαζόμενου που απουσίαζε προσωρινά από τη θέση του (Burgon, 2010). Η μερική απασχόληση ορίζεται ως η εκδοχή της εξαρτημένης εργασίας- αόριστης ή ορισμένης διάρκειας- όπου ο εργάσιμος χρόνος υπολείπεται του αντίστοιχου νόμιμου που ισχύει για τους πλήρως απασχολούμενους (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2004). Αναφορικά με το δανεισμό προσωπικού, υπάρχουν δύο μορφές δανεισμού. Πρώτον, ο γνήσιος ή αλληλέγγυος

δανεισμός, όπου ο δανεισμός λαμβάνει χώρα μεταξύ δύο επιχειρήσεων που διατηρούν φιλικές σχέσεις και γίνεται με όρους αλληλεγγύης, χωρίς να υπάρχει βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εργαζόμενου. Δεύτερον, ο κατ'επάγγελμα η αλλιώς κατ'επιχείρηση δανεισμός που αποτελεί τη σύγχρονη, ευέλικτη μορφή δανεισμού εργαζομένων που πραγματοποιείται μέσω γραφείων ή επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης οι οποίες δραστηριοποιούνται με σκοπό το κέρδος. Σε αυτήν την περίπτωση, η κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας (το φαινόμενο όπου «σπάει» η ιδιότητα του εργοδότη) προωθείται σε βάρος πολλών φορές των εργασιακών δικαιωμάτων του δανειζόμενου προσωπικού. Συχνά παρατηρείται μάλιστα το φαινόμενο, η αμοιβή του δανειζόμενου απασχολούμενου να είναι χαμηλότερη από αυτή του υπόλοιπου προσωπικού της δανειζόμενης επιχείρησης. Η απασχόληση με τη μορφή «παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών», αφορά την απασχόληση η οποία αν και έχει όλα τα χαρακτηριστικά της μισθωτής εργασίας, στην πραγματικότητα δεν εντάσσεται στην εργατική νομοθεσία. Η απασχόληση με σύστημα φασόν είναι μια μορφή απασχόλησης κατά την οποία η εργασία παρέχεται εκτός του χώρου εγκατάστασης του εργοδότη, σε μέρος επιλογής του εργαζόμενου, τις περισσότερες φορές μάλιστα στο σπίτι του τελευταίου (Κουζής, 2001). Η τηλεργασία, τέλος, είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων (Eurofound, 2010).

2) **Η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου**, με την ανάπτυξη των ελαστικών ωραρίων και με κυριότερη έκφραση τη διευθέτηση του συνολικού χρόνου εργασίας, που αφορά την προσαρμογή του χρόνου εργασίας στις ανάγκες της επιχείρησης, και που όλο και περισσότερο κερδίζει έδαφος εις βάρος της παραδοσιακής μορφής ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου, των υπερωριών.

3) **Η ευελιξία των αποδοχών**, η οποία εκδηλώνεται με τη διάβρωση των κατώτατων μισθών, την απορρύθμιση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τη σύνδεση της αμοιβής με την ατομική απόδοση και με τα αποτελέσματα της επιχείρησης (Κουζής 2001, 2005).

Βλέπουμε, λοιπόν, πως τρεις βασικοί παράμετροι των εργασιακών σχέσεων (η μορφή και το περιεχόμενο της απασχόλησης, ο χρόνος εργασίας και οι αμοιβές)

αλλάζουν και προσαρμόζονται στις ανάγκες του ισχυρού πόλου της εκ φύσεως άνισης εργασιακής σχέσης, με αποτέλεσμα την πλήρη προσαρμογή της εργασίας στις επιδιώξεις του κεφαλαίου (Κουζής 2001, 2022).

Παρά ταύτα, οι πολιτικές υπέρ της ευελιξίας που προωθούνται από την Ευρωπαϊκή ένωση αποκτούν εντονότερους και γρηγορότερους ρυθμούς μετά το ξέσπασμα της κρίσης του 2008, όπως και μετά από την πρόσφατη πανδημική κρίση.

1.5 Η αποτίμηση και οι συνέπειες της ευελιξίας

Σύμφωνα με τη μαρξιστική προσέγγιση, σε κάθε καπιταλιστική κρίση εισάγονται νέα συστήματα οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας όπως και νέες τακτικές για την περαιτέρω εκμετάλλευση της εργασίας, μιας και με αυτόν τον τρόπο μπορεί να επιτευχθεί η υπέρβαση της κρίσης. Στην περίπτωση της κρίσης της δεκαετίας 1970, προκρίνεται η υιοθέτηση της ευελιξίας ως το βασικό εργαλείο για την αντιμετώπιση της, μιας και τα αίτια της κρίσης μετατίθενται στις «ακαμψίες» που δημιουργεί ο παλαιότερος τρόπος οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας. Στην εργασία, η ευελιξία εκδηλώνεται με την υιοθέτηση ενός νέου, ευέλικτου εργασιακού προτύπου, το οποίο θεωρείται ότι θα ξεπεράσει τις «ακαμψίες» του παλιότερου. Δημιουργείται έτσι μια νέα κατάσταση στο πεδίο της εργασίας που οδηγεί στην απορρύθμιση του τυπικού εργασιακού προτύπου, το οποίο είχε συνδεθεί στενά με ισχυρά κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα καθώς και με την προστασία της τυπικής απασχόλησης από την εργατική νομοθεσία. Πλέον σε κυρίαρχη αξία ανάγεται η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, κάτι που επιτυγχάνεται μέσω της μείωσης του κόστους εργασίας, ενώ τα δικαιώματα και το εργατικό δίκαιο αντιμετωπίζονται ως ακαμψίες, ως εμπόδιο δηλαδή στην οικονομική ανάπτυξη και στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Υπό αυτό το πρίσμα, προωθούνται τρεις βασικοί άξονες ευελιξίας της εργασίας: η ευελιξία της απασχόλησης, η ευελιξία του χρόνου εργασίας και η ευελιξία των αποδοχών.

Μέσω της προώθησης της ευελιξίας κάμπτονται τα εργασιακά δικαιώματα που συνόδευαν την τυπική εργασιακή σχέση και επιτυγχάνεται η πλήρης προσαρμογή της εργασίας στις ανάγκες της εργοδοσίας. Αναλυτικότερα, η ευελιξία συνεπάγεται:

α) Περιορισμένες αμοιβές και επιπτώσεις στο βιοτικό επίπεδο. Παραδείγματος χάρη, στην Ελλάδα κατά την περίοδο των μνημονίων, η οποία αποτελεί την πιο έντονη από πλευράς εισαγωγής μέτρων υπέρ της ευελιξίας περίοδο, παρατηρείται μια δραματική συρρίκνωση των μισθών που οφείλεται στη συμπίεση του κατώτατου μισθού λόγω της αποδιάρθρωσης των συλλογικών συμβάσεων και της εξατομίκευσης των αμοιβών. Ενδεικτικά, οι μεσοσταθμικές μισθολογικές μειώσεις που καταγράφονται είναι της τάξης του 22% για επιχειρησιακές συμβάσεις και του 24% για ατομικές.

β) Περιορισμένα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα ανάλογα με το χρόνο της απασχόλησης (κοινωνική ασφάλιση, άδειες). Δημιουργείται με αυτόν τον τρόπο ένα νέο καθεστώς απασχόλησης στο οποίο οι ευέλικτα απασχολούμενοι απολαμβάνουν δικαιώματα δεύτερης ταχύτητας, υποδεέστερων εκείνων της τυπικής απασχόλησης

γ) Ανασφάλεια και αβεβαιότητα για τους εργαζόμενους, επειδή είναι πλέον «αναλώσιμοι» και επειδή οι ευέλικτες μορφές εργασίας αποτελούν από τη φύση τους επισφαλείς θέσεις εργασίας. Καθίστανται, έτσι, ακόμα πιο ευάλωτοι απέναντι στην εργοδοσία.

δ) Περιορισμένη επαγγελματική εξέλιξη λόγω της προσωρινότητας, στοιχείο που είναι χαρακτηριστικό των περισσότερων ευέλικτων μορφών απασχόλησης

στ) Ενταντικοποιημένους ρυθμούς εργασίας μέσω της μείωσης του χρόνου εργασίας, λόγω ακριβώς της δυνατότητας έντασης των ρυθμών που προσφέρει το μειωμένο ωράριο.

ε) Κοινωνική απομόνωση και μη συμμετοχή στους συλλογικούς φορείς των εργαζομένων, οι οποίοι αποτέλεσαν σημαντικό παράγοντα για τη δημιουργία του προστατευτικού ρυθμιστικού πλαισίου που χαρακτήριζε την τυπική απασχόληση.

ζ) μεταβολή και του περιεχομένου της ίδια της τυπικής απασχόλησης λόγω της πίεσης που ασκεί σε αυτήν η ευέλικτη απασχόληση στο πλαίσιο ενός αυξανόμενου ανταγωνισμού, ο οποίος επιτυγχάνεται μέσω της μείωσης του εργασιακού κόστους.

(Κουζής 2001, 2005, 2018 · Σπυριδάκης, 2018 · Marx, 1883/1978).

1.6 Η ελληνική περίπτωση

Ήδη από τις αρχές τις δεκαετίας του 1990 επιχειρείται η προσαρμογή του ελληνικού εργατικού δικαίου στους κανόνες της ευέλικτης αγοράς εργασίας που συναντάται στον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο. Ο στόχος είναι ίδιος: η τόνωση της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας μέσα από τη μείωση του εργασιακού κόστους.

Η «στροφή» στο ευέλικτο εργασιακό πρότυπο συντελείται σταδιακά για δύο δεκαετίες, μέχρι την παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008 και τα «μέτρα στήριξης της ελληνικής οικονομίας» (μνημόνια 2010,2012,2017) που ακολούθησαν, όπου η ανάπτυξη της ευελιξίας αποκτά καταγιστικούς ρυθμούς. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, οι παρεμβάσεις που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας οδηγούν σε κομβικές αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων (Κουζής, 2018). Μερικές από τις σημαντικότερες αλλαγές που λαμβάνουν χώρα τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο είναι οι εξής: ο ορισμός του γενικού κατώτατου μισθού από νομοθετικές ρυθμίσεις και όχι από συλλογικές συμβάσεις, ο περιορισμός της προστασίας των εργαζομένων από τις απολύσεις με την ελάφρυνση των σχετικών διαδικασιών και του κόστους της απόλυσης για τους εργοδότες και την απελευθέρωση των ατομικών απολύσεων, η ενίσχυση των ευέλικτων και χαμηλού κόστους μορφών απασχόλησης, η ελαστικοποίηση των ωραρίων, η άρση της κυριακάτικης αργίας, η αποδιάρθρωση του συστήματος συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ο περιορισμός των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων (Κουζής, 2018, 2022). Η τυπική περίοδος των μνημονίων διαρκεί περίπου εννέα χρόνια, με τις αλλαγές που επιφέρει στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων να είναι ευρύτατες.

Πριν ακόμη προλάβει να επουλώσει τα τραύματα της προηγούμενης οικονομικής και κοινωνικής κρίσης, η Ελλάδα εισέρχεται στην περίοδο της πανδημίας. Παρά τη μικρή ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας κατά την τριετία 2017-2019 και παρά τη μείωση της ανεργίας (2013-2019) και της φτώχειας (2015), η Ελλάδα μαζί με την Ιταλία ήταν οι μόνες ευρωπαϊκές χώρες που οι οικονομίες τους δεν είχαν ανακτήσει το χαμένο έδαφος από τα πλήγματα της κρίσης του 2008, τις πολιτικές λιτότητας και την περαιτέρω ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας. Ενδεικτικά, στην Ελλάδα το 2019 το ΑΕΠ ήταν 23% χαμηλότερο και οι θέσεις

εργασίας 15% λιγότερες συγκριτικά με το 2008 (Καραμεσίνη, 2021). Παρά ταύτα, η έλευση της πανδημίας αποτέλεσε πρόσθετη ευκαιρία για σημαντικές αλλαγές-υπό τη μορφή έκτακτων μέτρων- υπέρ της ευελιξίας της εργασίας. Τα σημαντικότερα έκτακτα μέτρα για την εργασία που υιοθετούνται κυρίως κατά το πρώτο έτος της εκδήλωσης της πανδημίας αφορούν την αναστολή της σύμβασης εργασίας και την καταβολή αποζημίωσης ειδικού σκοπού, την εξ' αποστάσεως εργασία, την ευέλικτη μεταφορά προσωπικού μεταξύ επιχειρήσεων του ίδιου ομίλου, το προσωπικό ασφαλούς λειτουργίας και τα ωράρια εργασίας, και το μέτρο αναφορικά με το μη εμβολιασμό των εργαζομένων. Τα εν λόγω μέτρα συμβάλλουν στην περαιτέρω ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας καθώς αφενός στοχεύουν στην μείωση του εργατικού κόστους, αφετέρου αποτελούν τα ίδια ελαστικότερες μορφές απασχόλησης (Καψάλης & Κουζής, 2021).

Τέλος, τον Ιούνιο του 2021, κατατίθεται στη Βουλή ένας νέος εργασιακός νόμος (Ν. 4808/2021), γνωστός και ως νόμος Χατζηδάκη (υπουργός εργασίας), που απαρτίζεται από εκατόν εξήντα πέντε άρθρα και φέρει στον τίτλο του τη φράση: «Για την προστασία της εργασίας». Ο εν λόγω νόμος επιφέρει μια σωρεία παρεμβάσεων σε όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων, με αρκετούς μελετητές να κάνουν λόγο για ένα «νέο εργατικό δίκαιο». Το συγκεκριμένο νομοσχέδιο, όπως θα αποδείξουμε στα επόμενα κεφάλαια, αποτελεί ένα ακόμα βήμα προς την περαιτέρω απορρύθμιση του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα.

Κεφάλαιο 2

Ο εργασιακός νόμος 4808/2021

Οι διατάξεις που συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο ενδιαφέρον σχετικά με το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων αφορούν ζητήματα εργάσιμου χρόνου, ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ζητήματα απολύσεων, τη λειτουργία των συνδικάτων, την εργοδοτική παραβατικότητα και την άσκηση του απεργιακού δικαιώματος.

2.1 Μέτρα αναφορικά με τον εργάσιμο χρόνο:

1) Εισάγεται η ατομική συμφωνία εφαρμογής της συνολικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας που προκύπτει ύστερα από σχετικό αίτημα του εργαζομένου (άρθ. 59, παρ. 1). Όπως ήδη αναφέρθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, η συνολική διευθέτηση του χρόνου εργασίας αποτελεί μια πρακτική που όλο και περισσότερο κερδίζει έδαφος εις βάρος των υπερωριών. Τόσο η συνολική διευθέτηση, όσο και οι υπερωρίες αποτελούν μορφές ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου, με τις δεύτερες ωστόσο να είναι πιο κοστοβόρες για τις επιχειρήσεις, κι αυτό διότι με τη συνολική διευθέτηση του χρόνου εργασίας οι εργοδότες πληρώνουν υπερωρίες μόνο εφόσον ξεπεραστούν οι ετήσιες ώρες. Έτσι, ήδη από το 1990 (Ν. 1892/1990) εισάγεται στην ελληνική νομοθεσία η δυνατότητα συνολικής διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου με απώτερο στόχο την αποφυγή του κόστους των υπερωριών, ενώ για την εφαρμογή της απαιτείται συλλογική συμφωνία. Η συγκεκριμένη πρακτική ενισχύεται κατά την έντονη -από πλευράς απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων- περίοδο των μνημονίων όπου αυτή η μορφή ελαστικών ωραρίων προκύπτει μέσα από συλλογικές συμφωνίες ακόμα και με ενώσεις προσώπων, που δεν έχουν τη νομική προσωπικότητα και την προστασία του εργατικού σωματείου. Έτσι, αρκεί η συναίνεση του 15% των εργαζομένων σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 20 απασχολούμενους για την εφαρμογή της. Το 2021, λοιπόν, με τον νέο εργασιακό νόμο, η συνολική διευθέτηση, εκτός από όσα ήδη ίσχυαν, μπορεί να λάβει χώρα και με ατομική συμφωνία. Θα μπορεί δηλαδή να ρυθμίζεται πλέον όχι με συλλογική,

αλλά με ατομική σύμβαση εργασίας, όπου ο εργοδότης είναι κυρίαρχος και ουσιαστικά θα υπάγεται πλέον στο διευθυντικό δικαίωμα του (ΓΣΕΕ, 2021). Το συγκεκριμένο άρθρο ενισχύει την εξαέρωση της 8ωρης ημερήσιας εργασίας σε μια περίοδο έντονης εργασιακής επισφάλειας, αποδιαρθρώνει την κοινωνική και οικογενειακή ζωή με τις συνεχείς εναλλαγές ωραρίων, αυξάνει τον κίνδυνο εργατικών ατυχημάτων από τα παρατεταμένα δεκάωρα, ενώ στερεί και τις προσαυξημένες αμοιβές που θα λάμβαναν οι εργαζόμενοι εάν απασχολούνταν με υπερωριακή απασχόληση. Η διατήρηση της 8ωρης ημερήσιας εργασίας ως μέσος όρος σε διάστημα 12 μηνών και η πρόβλεψη του άρθρου 66 ότι η άρνηση του εργαζομένου για την εφαρμογή της συνολικής διευθέτησης δε συνιστά λόγο απόλυσης δεν αρκούν για να μετριάσουν τις δυσμενείς αυτές επιπτώσεις (Κουζής, 2022).

2) Σε όλους ανεξαιρέτως τους κλάδους εργασίας και σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, η πλήρης απασχόληση καθορίζεται σε σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως, οι οποίες δύνανται να κατανέμονται σε πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία. Έχουμε λοιπόν τη δυνατότητα μετατροπής του εβδομαδιαίου 40ωρου, 5ήμερου 8ωρου σε 40ωρο, 4ήμερο 10ωρο. Το μέτρο εισάγεται με πρόσχημα την προσθήκη μιας επιπλέον μέρας ανάπαυσης του εργαζομένου σε εβδομαδιαία διάρκεια, ωστόσο δεν συνεπάγεται τη μείωση του συνολικού ωραρίου, αλλά την κατανομή του σε λιγότερες ημέρες με βεβαρυνμένα ωράρια (άρθ. 55, παρ. 2). Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί πως η διατήρηση του εβδομαδιαίου 40ωρου βρίσκεται σε απόκλιση με τον αντίστοιχο μέσο χρόνο εργασίας στην Ε.Ε (37,8 ώρες), ενώ η χώρα μας βρίσκεται στη δεύτερη θέση πίσω από την Εσθονία με τις περισσότερες εργάσιμες ώρες σε ετήσια βάση (Eurofound, 2020).

3) Αυξάνεται ο ανώτατος αριθμός των υπερωριών, ενώ μειώνεται και η αμοιβή τους (άρθ.58, παρ.3). Αναλυτικότερα, αυξάνεται ο ανώτατος αριθμός υπερωριών στις 150 ετησίως για εργαζόμενους τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα, ανεξαρτήτως κλάδου απασχόλησης, και χωρίς επιπλέον προσαύξηση στην αμοιβή. Οι προϊσχύουσες διατάξεις όριζαν ότι ο ανώτατος αριθμός υπερωριών μπορούσε να είναι 120 για εργαζομένους σε υπηρεσίες και 96 για εργαζομένους σε βιομηχανίες, ενώ για κάθε υπερωρία που ξεπερνούσε τις 120 ετησίως στις υπηρεσίες και τις 96 στις βιομηχανίες, η προσαύξηση ήταν της τάξεως του 60%, αντί για 40% (και πριν τα μνημόνια 75%) που ισχύει για την εντός ορίων υπερωριακή απασχόληση.

Έπειτα εισάγεται η δυνατότητα της υπέρβασης του νέου ανώτατου ορίου με απόφαση του υπουργού εργασίας. Για τη συγκεκριμένη υπερωριακή απασχόληση η προσαύξηση είναι 60% στο ωρομίσθιο. Τέλος, παρότι φαίνεται θετική εκ πρώτης όψεως η έκτη παράγραφος του εν λόγω άρθρου που αυξάνει το κόστος των παράνομων υπερωριών από 80% σε 120, στην πραγματικότητα δεν υπάρχει πλέον η ανάγκη για προσφυγή στις παράνομες υπερωρίες μιας και τα αντίστοιχα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης αυξήθηκαν σημαντικά (Κουζής, 2022). Η αύξηση αυτή, μάλιστα, πραγματώνεται σε μια περίοδο που η Ελλάδα παρουσιάζει το τρίτο υψηλότερο πραγματικό εβδομαδιαίο ωράριο μετά από την Τσεχία και τη Σλοβακία (Eurofound, 2020).

4) Επεκτείνεται η Κυριακάτικη εργασία σε μια σειρά από νέες κατηγορίες οικονομικών δραστηριοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, δύναται να εργάζονται Κυριακές οι ακόλουθες κατηγορίες εργαζομένων:

α) Εργαζόμενοι Μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων παντός είδους, ως και των μετ' αυτών συνδεδεμένων εργασιών αποστολής, πρακτορεύσεως, φορτώσεως και εκφορτώσεως, καθώς και ταχυδρομικών υπηρεσιών (υπηρεσίες courier).

β) Εργαζόμενοι Επισκευής και συντηρήσεως μεταφορικών μέσων ως και των αντιστοιχών τμημάτων βιομηχανικών κατασκευής μεταφορικών μέσων ξηράς, θαλάσσης ή αέρος, συνεργειών συγκολλήσεως ελαστικών (βουλκανιζατέρ), πρατηρίων διανομής πετρελαιοειδών και ελαίων δι' αυτοκίνητα και χώρων σταθμεύσεως αυτοκινήτων (γκαράζ), εξαιρέσει των εργασιών πλυσίματος και γρασαρίσματος.

γ) Εργαζόμενοι παραγωγής μετασχηματισμού και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος, ύδατος, φωταερίου, ατμού ή ατομικής ενεργείας.

δ) Εργαζόμενοι Τηλεπικοινωνιών, ραδιοφωνίας, τηλεοράσεως και λήψεως κινηματογραφικών ταινιών

ε) Δημοσίων και Ψυχαγωγικών θεαμάτων και κέντρων διασκέδασης, δημοσίων παιγνίων και των μετ' αυτών συνδεδεμένων εργασιών, πρακτορείων λαχείων, πρακτορείων εφημερίδων, παντός είδους εκθέσεων, μουσείων ως και επί συναυλιών, αθλητικών αγώνων, ιπποδρομιών, αθλητικών σωματείων, γραφείων ταξιδίων και Λεσχών παντός είδους.

στ) Εστιατορίων, ζαχαροπλαστείων, μπαρ, καφενείων, γαλακτοπωλείων, κυλικείων και συναφών καταστημάτων.

ζ) Ανθοπωλείων.

η) Λουτρών.

θ) Ξενοδοχείων.

ι) Ιατρείων, κλινικών, νοσοκομείων και υγειονομικών ιδρυμάτων εν γένει, ως και ιατρών και υγειονομικών εν γένει υπαλλήλων, καθώς και δραστηριοτήτων παραγωγής υγειονομικών ειδών ή νοσηλευτικών υλικών.

ια) Γραφείων Κηδειών, νεκροταφείων και νεκροτομείων.

ιβ) Περιπτέρων και των τούτοις εξομοιούμενων καταστημάτων κατά τας διατάξεις του α.ν. 1424/1949 και ν. 2805/1954, πεταλωτηρίων, φωτογραφείων και στιλβωτηρίων.

ιγ) Αμιγών καταστημάτων λιανικής πώλησεως ξηρών καρπών.

ιδ) Μη ημερησίων εφημερίδων και περιοδικών.

ιε) Κέντρων διανομής εμπορευμάτων προς καταστήματα λιανικής πώλησεως.

ιστ) Παραγωγής, αποθήκευσης, μεταφοράς και δια νομής προς νοσηλευτικά ιδρύματα φαρμάκων και παραϊατρικού υλικού.

ιζ) Εφοδιαστικής αλυσίδας («logistics»), ιδίως, παραλαβής, αποθήκευσης, συλλογής και διανομής εμπορευμάτων, όπως και επισκευής και συντήρησης περνοφόρων και ανυψωτικών μηχανημάτων.

ιη) Κέντρων κοινών υπηρεσιών («shared services centers») ομίλων επιχειρήσεων, ιδίως, στους τομείς της λογιστικής, του ανθρώπινου δυναμικού, της μισθοδοσίας, των Η/Υ (IT), της κανονιστικής συμμόρφωσης, των προμηθειών και άλλων.

ιθ) Κέντρων δεδομένων («data centers») και εν γένει μηχανογραφικών κέντρων ομίλων επιχειρήσεων,

κ) Ψηφιοποίησης έγχαρτου αρχείου.

κα) Παροχής υπηρεσιών τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης και τεχνικής υποστήριξης πελατών.

κβ) Παραγωγής έτοιμου σκυροδέματος και λατομείων, εξόρυξης ορυκτών και μεταλλευτικών δραστηριοτήτων.

κγ) Φύλαξης (security).

κδ) Πρακτικής εκπαίδευσης υποψηφίων οδηγών.».

Επίσης, δύναται να επιτραπεί η Κυριακάτικη εργασία και η εργασία σε αργίες, κατόπιν άδειας της Επιθεώρησης Εργασίας, των παρακάτω επιχειρήσεων, εκμεταλλεύσεων, υπηρεσιών και εργασιών εν γένει:

α) Παραλαβής και διανομής ξένου τύπου.

β) Τμημάτων αλλαγής ξένων νομισμάτων των τραπεζών προς εξυπηρέτηση περιηγητών, καθώς και ανταλλακτηρίων που δεν είναι υποκαταστήματα τραπεζών.

γ) Των λειτουργουσών εποχιακώς κατ' έτος ή χρησιμοποιουσών ύλες, υποκειμένες σε ταχεία φθορά.

δ) Σε εργασίες καθαρισμού συντηρήσεως και επισκευών εγκαταστάσεων.

ε) Σε περιπτώσεις επείγουσας εργασίας, μη δυνάμενης να αναβληθεί χωρίς κίνδυνο καταστροφής των προϊόντων ή βλάβης των εγκαταστάσεων ή των υλικών εξης παρακωλύεται η κανονική λειτουργία επιχειρήσεως, εκμεταλλεύσεως ή υπηρεσίας.

στ) Σε περιπτώσεις απογραφής εμπορευμάτων.

ζ) Σε περιπτώσεις διενέργειας εξετάσεων για την απόκτηση πτυχίων και διπλωμάτων εν γένει.

η) Σε περιπτώσεις νομίμων εξωσχολικών δράσεων ιδιωτικών σχολείων, όπως σε ημερίδες, διημερίδες, σεμινάρια, συνέδρια, ρητορικούς και άλλους διαγωνισμούς, αγώνες, προπονήσεις, πολιτιστικές εκδηλώσεις, ανθρωπιστικές, φιλανθρωπικές και περιβαλλοντικές δράσεις, συμπεριλαμβανομένων των φυλάκων, οδηγών και συνοδών λεωφορείων, καθαριστριών, προσωπικού μηχανογράφησης και γραμματείας και κάθε άλλου εργαζομένου αναγκαίου για τη διενέργεια και ομαλή διεξαγωγή αυτών.

θ) Σε περιπτώσεις συντήρησης κτιρίων δημόσιων ή ιδιωτικών σχολείων, η οποία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί τις ημέρες παρουσίας εκπαιδευτικών και μαθητών.

ι) Σε περιπτώσεις προσαρμογής και αναβάθμισης πληροφοριακών συστημάτων» (άρθ. 63).

Η επέκταση της Κυριακάτικης εργασίας, που λαμβάνει χώρα ήδη από τις αρχές της δεκαετίας 1990 και αποκτά φρενήρη ρυθμούς ύστερα τόσο από την μνημονιακή όσο και την πανδημική περίοδο, σε μια πλειάδα από εργαζομένους

αυξάνει την παρουσία των λεγόμενων «αντικοινωνικών» ωραρίων ενώ ενισχύει και την αποδιάρθρωση των κοινωνικών και οικογενειακών σχέσεων (Κουζής, 2022).

4) Επεκτείνεται η δυνατότητα από πλευράς εργοδότη για χορήγηση της ετήσιας άδειας μέχρι και το πρώτο τρίμηνο του επόμενου έτους (άρθ. 61). Το εν λόγω μέτρο προσαρμόζει πλήρως τις άδειες στις ανάγκες της επιχείρησης στο όνομα της τόνωσης της ανταγωνιστικότητας τους αγνοώντας παντελώς τις κοινωνικές ανάγκες των εργαζομένων (Κουζής, 2022).

5) Θετική για την πλευρά της εργασίας και αντίθετη με το πνεύμα των υπόλοιπων διατάξεων για τον εργάσιμο χρόνο κρίνεται η αύξηση του αριθμού των υποχρεωτικών καθολικών αργιών τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Προστίθενται τέσσερις ακόμα υποχρεωτικές αργίες: Η Πρωτοχρονιά, τα Θεοφάνια, η 28η Οκτωβρίου και η δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων (άρθ. 60).

2.2 Μέτρα διευκόλυνσης των απολύσεων

Ο εργασιακός νόμος 4808/2021 περιέχει νέα μέτρα αναφορικά με τις απολύσεις τα οποία διευκολύνουν ακόμα περισσότερο τον εργοδότη και αλλοιώνουν περαιτέρω τους όρους προστασίας της εργασίας. Ο συγκεκριμένος νόμος έρχεται να δώσει συνέχεια στα επώδυνα μέτρα στο κομμάτι των απολύσεων της μνημονιακής περιόδου, όπου υπήρξε εκτεταμένη χαλάρωση της προστασίας των εργαζομένων τόσο στο πεδίο των ατομικών όσο και στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων με αποτέλεσμα να πληγεί ένας βασικός άξονας του εργατικού δικαίου (Κουκιάδης, 2017). Αναλυτικότερα:

1) Γίνεται αναλυτική αναφορά στις περιπτώσεις όπου η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη (άρθ. 66, παρ. 1)., και παρότι αυτό είναι κάτι θετικό, το βάρος της απόδειξης είναι στην πλευρά του εργαζομένου ο οποίος πρέπει να αποδείξει και την αιτία απόλυσης για να αξιολογηθεί υπέρ του ο σχετικός κατάλογος των λόγων απαγόρευσης των απολύσεων (άρθ. 66, παρ. 2).

2) Εισάγεται η δυνατότητα του εργοδότη να αποφύγει την επαναπρόσληψη του εργαζομένου σε περίπτωση άκυρης απόλυσης και με προϋπόθεση την καταβολή πρόσθετης αποζημίωσης, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τακτικών

αποδοχών τριών (3) μηνών ούτε μεγαλύτερη του διπλάσιου της κατά νόμο αποζημίωσης. Η ακυρότητα της απόλυσης θεραπεύεται μετά από αίτημα του εργαζομένου και του εργοδότη στο αρμόδιο δικαστήριο το οποίο επιδικάζει την πρόσθετη αποζημίωση και απαλλάσσει τον εργοδότη από την καταβολή μισθών υπερημερίας μέχρι την εκδίκαση της υπόθεσης (άρθ. 65, παρ. 3-4).

Το εν λόγω μέτρο παρουσιάζεται ως ευνοϊκό για την πλευρά της εργασίας. Ωστόσο, η παροχή αυτής της δυνατότητας, μετά από αίτημα και του εργοδότη, στερεί από τον δικαστικά δικαιωμένο απολυμένο, την επάνοδό του στην εργασία και την λήψη μισθών υπερημερίας μέχρι την επαναπρόσληψή του. Το επικαλούμενο κίνητρο στον απολυμένο της καταβολής πρόσθετης αποζημίωσης 3 μηνών έως και διπλάσιας της νόμιμα προβλεπόμενης δεν δημιουργεί ασφάλεια. Και αυτό γιατί το πρόσκαιρο όφελος του εργαζομένου είναι αμφισβητούμενο έναντι των συνολικών οικονομικών του απωλειών, ενώ η μη επαναπρόσληψη σε μια συγκυρία έντασης της εργασιακής ανασφάλειας αποτελεί σημαντικότερο πλήγμα, κυρίως για τις μεγαλύτερες ηλικίες απολυμένων. Στην πραγματικότητα, δηλαδή, αυτό το μέτρο συνιστά ακόμα μια διευκόλυνση για την εργοδοτική πλευρά η οποία απαλλάσσεται από την απασχόληση του ανεπιθύμητου προσωπικού (Κουζής, 2022).

3) Εισάγεται η εκ των υστέρων θεραπεία της ακυρότητας της απόλυσης από τον εργοδότη. Ένας εργοδότης δηλαδή μπορεί να προβεί σε μια απόλυση παραλείποντας τις προϋποθέσεις της εγκυρότητας της απόλυσης (έγγραφος τύπος, κοινωνικο-ασφαλιστική κάλυψη) μιας και έχει μπροστά του ένα μήνα περιθώριο για να θεραπεύσει αυτή τη μη τήρηση των νόμιμων όρων της απόλυσης. Η εκ των υστέρων αυτή πλήρωση των νόμιμων προϋποθέσεων απόλυσης συνεπάγεται και την απαλλαγή του εργοδότη από την καταβολή μισθών υπερημερίας για το ενδιάμεσο χρονικό διάστημα (άρθ. 66).

4) Εισάγεται η δυνατότητα απαλλαγής από την παροχή εργασίας κατά το στάδιο προειδοποίησης της απόλυσης, χωρίς βέβαια να επηρεάζεται η καταβολή του μισθού (άρθ. 65). Το συγκεκριμένο μέτρο επίσης απαλλάσσει τον εργοδότη από την παρουσία του ανεπιθύμητου, και πλέον και μη παραγωγικού (μιας και είναι υπό απόλυση), προσωπικού.

5) Θετική κρίνεται η κατάργηση της διάκρισης μεταξύ εργατών και υπαλλήλων σε θέματα απόλυσης, μιας και εξισώνονται οι όροι καταγγελίας των

συμβάσεων εργασίας ανάμεσα στις δύο αυτές κατηγορίες μισθωτής εργασίας, τόσο αναφορικά με τη διαδικασία της απόλυσης με προειδοποίηση, όσο και αναφορικά με τον τρόπο καταβολής των αποζημιώσεων (άρθ. 64). Η κατάργηση αυτής της διάκρισης αποτελεί πάγιο αίτημα των συνδικάτων τις τελευταίες δεκαετίες (ΓΣΕΕ, 2021).

2.3 Μέτρα ενίσχυσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Ήδη από την δεκαετία του 1990 συναντάμε στην χώρα μας τις πρώτες νομοθετικές παρεμβάσεις για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Παραδείγματος χάρη, με το Ν. 1892/1990 δημιουργείται το θεσμικό πλαίσιο για τη λειτουργία της μερικής απασχόλησης, ενώ έντεκα χρόνια αργότερα, με το Ν. 2956/2001 δημιουργείται το θεσμικό πλαίσιο για τα γραφεία δανεισμού των εργαζομένων.

Η ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης λαμβάνει εντονότερους ρυθμούς κατά την περίοδο των μνημονίων. Πρώτον, απελευθερώνονται οι όροι δημιουργίας επιχειρήσεων προμήθειας προσωπικού και χαλαρώνουν οι περιορισμοί για την προσφυγή στην ενοικίαση εργαζομένων όταν έχουν προηγηθεί απολύσεις της ίδιας ειδικότητας, ενώ αυξάνεται ο ανώτατος χρόνος δανεισμού εργαζομένων από τους 12 στους 36 μήνες. Δεύτερον, ως προς τη μερική απασχόληση ο θεσμός ευνοείται περαιτέρω με την κατάργηση των προσαυξήσεων στην αμοιβή της για υπερωριακή εργασία καθώς και για εργασία μικρότερη των 20 ωρών εβδομαδιαίως, για την οποία προβλεπόταν προσαυξημένο ωρομίσθιο λόγω των συνεπαγόμενων χαμηλών απολαβών για τους εργαζόμενους με αυτό το καθεστώς. Τρίτον, επεκτείνεται ο ανώτατος χρόνος συνεχών ανανεώσεων από τα 2 στα 3 έτη για τη μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αόριστης διάρκειας. Τέλος, υιοθετείται το μέτρο των συμβάσεων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νέους με αμοιβές που υπολείπονται κατά 20% του γενικού κατώτατου μισθού (Κουζής, 2018· ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2017).

Ο εργασιακός νόμος 2021 έρχεται για να ενισχύσει όσο ποτέ τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα,

1) Καθιερώνει τη χρήση του διακεκομμένου ωραρίου για τη μερική απασχόληση μέσα από τη χρήση των υπερωριών. Ουσιαστικά δηλαδή καταργείται η απαγόρευση των διακεκομμένων ωραρίων στους μερικά απασχολούμενους, οι οποίοι πλέον έχουν τη δυνατότητα να παρέχουν υπερωριακή εργασία ύστερα από διακοπή και μέχρι και τη συμπλήρωση του ημερήσιου δωρου. Η εν λόγω απασχόληση αμειβεται με 12% προσαύξηση (άρθ. 57). Με αυτόν τον τρόπο, ενισχύεται περαιτέρω η ήδη διαδεδομένη πρακτική της υποκατάστασης της πλήρους απασχόλησης με τις υπερωρίες των μερικών απασχολούμενων, κι αυτό γιατί μειώνεται το μισθολογικό κόστος τουλάχιστον κατά δύο μισθούς ανά έτος (Νικολάου, 2019). Η απόρροια από τη δυνατότητα παροχής επιπλέον εργασίας από εργαζόμενους μερικής απασχόλησης και μάλιστα σε χρόνο που δεν είναι συνεχόμενος με αυτόν της μερικής απασχόλησης, είναι η πλήρης απορρύθμιση και ο κατακερματισμός της ιδιωτικής ζωής των μερικώς απασχολούμενων (ΓΣΕΕ, 2021).

2) Δίνει έναν ορισμό για τις ψηφιακές πλατφόρμες: «Ψηφιακές πλατφόρμες καλούνται οι επιχειρήσεις που ενεργούν είτε απευθείας είτε ως μεσάζοντες και μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας συνδέουν παρόχους υπηρεσιών ή επιχειρήσεις ή τρίτους με χρήστες ή πελάτες ή καταναλωτές και διευκολύνουν τις μεταξύ τους συναλλαγές ή συναλλάσσονται απευθείας μαζί τους» (άρθ. 68), ενώ καθιερώνει τεκμήρια υπέρ της ανεξάρτητης εργασίας σωρευτικά, σε σειρά περιπτώσεων, για τους εργαζόμενους σε ψηφιακές πλατφόρμες οι οποίοι μάλιστα επωμίζονται και το βάρος της απόδειξης του χαρακτήρα της εργασίας τους (άρθ. 69). Μέσω αυτών των ρυθμίσεων, και με την υπαγωγή των συγκεκριμένων εργαζόμενων στην ανεξάρτητη εργασία, κάμπτεται η προστασία τους από το εργατικό δίκαιο παρά το γεγονός ότι ουσιαστικά τελούν υπό το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και εργάζονται σε ένα πλαίσιο υποχρεώσεων που εκείνος επιβάλλει (Τραυλός-Τζανετάτος, 2019). Για αυτό το λόγο, εξάλλου, οι εργαζόμενοι της E-FOOD προβαίνουν σε μια σειρά από κινητοποιήσεις το 2021 και κατορθώνουν εν τέλει να ανατρέψουν την απόπειρα αξιοποίησης των συγκεκριμένων διατάξεων του νόμου από την εργοδοσία (Καίσαρη, 2021).

Από την άλλη πλευρά βέβαια αναγνωρίζει τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα των «ανεξάρτητων» εργαζομένων στις ψηφιακές πλατφόρμες, οι οποίοι έχουν πλέον τη δυνατότητα να συστήνουν οργανώσεις, με σκοπό την προώθηση των επαγγελματικών συμφερόντων τους όπως και τη δυνατότητα να απεργούν (άρθ. 70),

ενώ εισάγει και την υποχρεωτικότητα της τήρησης των κανόνων υγείας και ασφάλειας στην εργασία για αυτή την κατηγορία εργαζομένων (άρθ. 71).

3) Αναγνωρίζει νομικά την άδεια άνευ αποδοχών η οποία προκύπτει από συμφωνία ανάμεσα σε εργαζόμενο και εργοδότη, με ανώτατη διάρκεια το ένα έτος και αόριστη δυνατότητα παράτασης, ενώ κατά τη διάρκεια της άδειας η σύμβαση εργασίας τίθεται σε αναστολή (άρθ. 62). Πρόκειται για μια νέα μορφή ευελιξίας η οποία δεν συνδυάζεται με την εξειδίκευση των προϋποθέσεων της εφαρμογής της. Ως αποτέλεσμα, «δημιουργούνται επισφαλείς συνθήκες χαλάρωσης της εργασιακής σχέσης όπως και οι όροι μιας υπερευέλικτης μορφής διαθεσιμότητας (η οποία δε μπορεί να υπερβεί τους 3 μήνες) εις βάρος του εργαζομένου» (Κουζής, 2022).

Σε αντίθετο πνεύμα με τις υπόλοιπες διατάξεις που αφορούν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης κινούνται αυτές που αφορούν το καθεστώς της τηλεργασίας (άρθ. 67). Αναλυτικότερα, επαναφέρεται η αναγκαία συμφωνία εργαζομένου και εργοδότη για την εφαρμογή της. Διατηρείται, ωστόσο, το μονομερές δικαίωμα του εργοδότη να την επιβάλει για λόγους δημόσιας υγείας, όπως συνέβη και με τα επείγοντα εργασιακά μέτρα επί πανδημίας. Επίσης, εισάγεται το δικαίωμα της αποσύνδεσης του εργαζομένου από την παροχή εργασίας εκτός ωραρίου και κατά τη διάρκεια των αδειών του (αναγνωρίζεται μάλιστα ως καταχρηστική συμπεριφορά του εργοδότη σε περίπτωση μη αποσύνδεσης), κάτι που απουσίαζε από τα μέτρα που εισηγήθησαν επί πανδημίας (Καψάλης & Κουζής, 2021). Οι νέες αυτές ρυθμίσεις επαναφέρουν το πνεύμα της σχετικής ευρωπαϊκής κοινωνικής συμφωνίας του 2002 η οποία για πρώτη φορά τότε είχε εισάγει μια σειρά από ευνοϊκά για τους τηλεεργαζόμενους μέτρα (European commission, 2002).

2.4 Συνδικαλισμός, απεργία και ο εργασιακός νόμος 4808/2021

Οι σύγχρονες αστικές δημοκρατίες παρέχουν μια σειρά από δικαιώματα και ελευθερίες βάσει των οποίων όλες οι κοινωνικές τάξεις μπορούν να προωθήσουν τα αιτήματά τους. Ένα από αυτά είναι και η απεργία, η οποία αποτελεί έναν σημαντικό πυλώνα των δημοκρατικών κοινωνιών. Η απεργία εκφράζει, μεταξύ άλλων, το δικαίωμα των εργαζομένων στην ελευθερία της έκφρασης, όπως και το συνδικαλιστικό δικαίωμα, το δικαίωμα δηλαδή των εργαζομένων να οργανώνονται σε συνδικάτα και να υπερασπίζονται τα συμφέροντά τους, ενώ αφορά φορά μια μορφή διαμαρτυρίας του αδύναμου πόλου της εξαρτημένης (στο πλαίσιο του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής) εργασιακής σχέσης με στόχο την επίτευξη βελτιώσεων στις συνθήκες εργασίας, τους μισθούς, τα δικαιώματα κ.α. Παρόλα αυτά, υφίστανται πάντα διάφοροι συνταγματικοί και νομικοί περιορισμοί που στενεύουν το περιθώριο εφαρμογής τους (Καλτσώνης, 2016 · Κουζής, 2007 · Hyman, 2001). Αυτό συμβαίνει, όπως θα δούμε στη συνέχεια, και στην Ελληνική περίπτωση.

2.4.1 Το θεσμικό πλαίσιο για τις απεργίες στην Ελλάδα πριν από τα μνημόνια

Στην Ελλάδα, με τον Ν. 1264/1982 (με τις τροποποιήσεις που υφίσταται με τον Ν. 2224/1994 και έπειτα από την κατάργηση των σχετικών διατάξεων του Ν. 1915/1990 που μεσολαβεί), ισχύει ένα νομικό πλαίσιο μέσα στο οποίο θα πρέπει να κινούνται οι απεργίες για να μην κριθούν ως παράνομες ή/ και καταχρηστικές:

1) Η αποχή από την εργασία πρέπει να είναι συλλογική. Δεν μπορεί κάποιος μεμονωμένα να κηρύξει απεργία. Επίσης, η απεργία πρέπει να σημαίνει αποχή από την εργασία. Δεν επιτρέπεται απεργία δουλεύοντας. Για παράδειγμα, δεν νοούνται ως νόμιμες οι απεργίες ζήλου ή οι λευκές απεργίες (απεργία δουλεύοντας) που συναντώνται σε άλλες χώρες. Έπειτα, για να θεωρηθεί νόμιμη μια απεργία, πρέπει να έχει κηρυχθεί από ένα νόμιμα συστημένο συνδικάτο (Ν. 1264/1982, άρθ. 19, παρ. 1), ενώ δυνατότητα κήρυξης απεργίας παρέχεται και στις ενώσεις προσώπων (Ν. 1264/1982, άρθ. 1, παρ. 3). Δεν μπορεί, δηλαδή, να υπάρξει «αδέσποτη» απεργία στην Ελλάδα.

2) Κάποιες κατηγορίες εργαζομένων παρότι έχουν το δικαίωμα να συνδικαλιζούνται, απαγορεύεται να απεργούν. Πιο συγκεκριμένα, απαγορεύεται να απεργούν τα σώματα ασφαλείας και οι δικαστικοί λειτουργοί. Επίσης, «το δικαίωμα προσφυγής σε απεργία των εργαζομένων/υπαλλήλων σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, που η λειτουργία τους έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση των βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου υπόκειται σε περιορισμούς του νόμου που τα ρυθμίζει» (Ν. 1264/1982, άρθ. 23).

3) Δεν μπορεί να γίνει μια απεργία για πολιτικούς λόγους. Αντιθέτως, πρέπει να γίνεται υπέρ οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων. Με άλλα λόγια, απαγορεύεται ένα πολιτικό αίτημα να τίθεται ρητά στα απεργιακά αιτήματα. Μοναδική εξαίρεση αποτελεί το φαινόμενο της απεργίας αλληλεγγύης, η οποία εν μέρει θεωρείται εκδήλωση πολιτικής απεργίας. Πρόκειται για την κήρυξη απεργίας στο πλαίσιο πολυεθνικών επιχειρήσεων ως ένδειξη αλληλεγγύης προς τους εργαζομένους πολυεθνικής που απεργούν σε άλλη χώρα όπου αυτή δραστηριοποιείται. Αυτή η μορφή απεργίας αλληλεγγύης κηρύσσεται από την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση (Ν. 1264/1982, άρθ. 19, παρ. 1).

4) Τα αιτήματα των απεργών θα πρέπει να είναι σαφή και να μην έχουν αόριστο ή ασαφές περιεχόμενο (Καψάλης & Κουζής, 2020).

5) Το αρμόδιο όργανο που κηρύσσει την απεργία είναι η γενική συνέλευση αν πρόκειται για πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, ενώ αν πρόκειται για δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια τότε η απεργία κηρύσσεται από τη διοίκηση. Για να είναι νόμιμη, λοιπόν, η απεργία θα πρέπει να κηρύσσεται από το αρμόδιο όργανο, το οποίο ορίζεται είτε από το καταστατικό του συνδικάτου είτε από το νόμο (Ν. 1264/1982, άρθ. 20, παρ. 1).

6) Απαγορεύεται η αιφνιδιαστική απεργία. Πρέπει οπωσδήποτε να υπάρξει ένας χρόνος προειδοποίησης στον εργοδότη για την επικείμενη απόφαση. Στον ιδιωτικό τομέα, αυτός ο χρόνος προειδοποίησης είναι 24 ώρες (Ν. 1264/1982, άρθ.19, παρ. 1γ), ενώ στο δημόσιο τομέα, , τόσο για τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας όσο και για τους δημόσιους υπαλλήλους, 4 ημέρες, λόγω της επίδρασης της απεργίας στο κοινωνικό σύνολο (Ν. 1264/1982, άρθ. 21, παρ. 2 και άρθ. 30, παρ. 8α).

7) Η απεργία αναστέλλεται σε περίπτωση αδιέξοδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της ακόλουθης προσφυγής στο θεσμό της διαιτησίας. Η

χρονική διάρκεια της αναστολής είναι 10 ημέρες (Ν. 1876/1990, άρθ. 16, παρ. 2 όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 3899/2010, άρθ. 14).

8) Το συνδικάτο που κηρύσσει την απεργία θα πρέπει να έχει μεριμνήσει ώστε να παρέχει στον εργοδότη προσωπικό ασφαλείας των εγκαταστάσεων. Προσωπικό, δηλαδή, που δεν θα εργάζεται, θα βρίσκεται ωστόσο στο χώρο της επιχείρησης για να τον εποπτεύει (Ν. 1264/1982, άρθ. 21, παρ. 1). Εκτός από το προσωπικό ασφαλείας των εγκαταστάσεων, θα πρέπει να παρέχεται και προσωπικό στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Κάποιες επιχειρήσεις είναι κομβικές για την κάλυψη των ευρύτερων κοινωνικών αναγκών και θα πρέπει να υπάρχει διαθέσιμο ένα προσωπικό για την κάλυψη αυτών των αναγκών. Το προσωπικό αυτό ορίζεται ύστερα από διαπραγμάτευση εργοδοτών και συνδικάτων (Ν. 1264/1982, άρθ. 21, παρ. 4-9).

9) Ο εργοδότης προσκαλείται σε δημόσιο διάλογο εάν η απεργία αφορά στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας προκειμένου να εκτονώνονται οι συλλογικές διαφορές έπειτα από διαβουλεύσεις με τη συμμετοχή μεσολαβητή του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ν. 2224/1994, άρθ. 3, παρ. 1). Πρόκειται για διαδικασία που αιτιολογείται με τη διασφάλιση του δημόσιου συμφέροντος με το οποίο συνδέονται οι εν λόγω επιχειρήσεις και οργανισμοί και δεν συνεπάγεται την αναστολή της απεργίας (Ν. 2224/1994, άρθ. 3, παρ. 5).

Όλοι οι προαναφερθείς όροι πρέπει να τηρούνται ώστε η απεργία να θεωρείται νόμιμη. Εάν έστω και ένας όρος καταπατηθεί, τότε η απεργία κρίνεται παράνομη ύστερα από προσφυγή της εργοδοσίας στα δικαστήρια.

Επίσης, δύναται μια απεργία να κριθεί και ως καταχρηστική. Αυτό συμβαίνει όταν έχει ασκηθεί κατά τρόπο που υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλει η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Με άλλα λόγια, μια απεργία κρίνεται καταχρηστική αν τα μέσα που χρησιμοποιούν οι απεργοί υπερβαίνουν το σκοπό της απεργίας (Αυδίκος, 2021).

2.4.2 Οι αλλαγές κατά την περίοδο των μνημονίων

1) Στο πλαίσιο του τρίτου μνημονίου, επιχειρείται να τεθεί ως προϋπόθεση για τη λήψη απόφασης για την απεργία η πλειοψηφία (50%+) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών του συνδικάτου ως απαραίτια για τη σύγκληση των γενικών

συνελεύσεων καθώς και για τη θετική ψήφο για την κήρυξη απεργίας. Οι σχετικές αντιδράσεις είναι έντονες καθώς η εφαρμογή ενός τέτοιου μέτρου σε πανελλαδικής κλίμακας συνδικαλιστικές οργανώσεις δημιουργεί σημαντικά εμπόδια για την κήρυξη απεργιών στις μεγάλες επιχειρήσεις του Δημοσίου και υπό ιδιωτικοποίηση επιχειρήσεις και οργανισμούς όπου κυριαρχεί η παρουσία τέτοιων σωματείων καθώς και σε ιδιωτικές επιχειρήσεις που έχουν δραστηριότητα σε πολλές περιοχές της χώρας. Εν τέλει, μετά τις διαμαρτυρίες εξαιρούνται από αυτό το μέτρο οι πανελλαδικής εμβέλειας επιχειρήσεις, ενώ το όριο του 50% περιορίζεται στις προϋποθέσεις για την απαρτία της γενικής συνέλευσης με θέμα την απεργιακή κινητοποίηση και όχι ως όριο για τη λήψη της σχετικής απόφασης (Καψάλης & Κουζής, 2020).

2) Επαναφέρεται με έμμεσο τρόπο ο θεσμός ανταπεργίας (της από πλευράς εργοδοτών απάντηση στην απεργία) μέσω της αξιοποίησης μιας παλαιάς διάταξης του αστικού κώδικα, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης νομιμοποιείται να μην καταβάλλει μισθούς σε περίπτωση που δε μπορεί να παρέχει εργασία για λόγους ανωτέρας βίας. Ο εργοδότης πλέον μπορεί να ισχυρίζεται την έλλειψη προσωπικού λόγω απεργίας ως ανωτέρα βία για να μην καταβάλλει μισθούς (Σεβαστίδης, 2016 ·Τραυλός-Τζανετάτος, 2017).

2.4.3 Η ηλεκτρονική ψηφοφορία

Στο πλαίσιο του αναπτυξιακού νομοσχεδίου της κυβέρνησης που προκύπτει τον Ιούλιο του 2019 προβλέπεται η δυνατότητα ηλεκτρονικής ψηφοφορίας για τη λήψη των αποφάσεων στα όργανα των συνδικάτων συμπεριλαμβανομένης και της απόφασης για την κήρυξη απεργίας (Κουζής, 2022).

2.4.4 Τα επείγοντα μέτρα με αφορμή την πανδημία

Στο πλαίσιο της πανδημίας COVID-19, με τον Ν.4703/2020 περιορίζονται οι δημόσιες συναθροίσεις (άρα και οι απεργίες), ενώ με την Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου 20/03/2020 επαναφέρεται η επιστράτευση των απεργών (που απαγορεύεται από το Σύνταγμα) για λόγους δημόσιας υγείας.

2.4.5 Οι αλλαγές με τον Ν. 4808/2021:

Στο ήδη ασφυκτικό, όπως διαπιστώθηκε, νομικό πλαίσιο για τη διεξαγωγή μιας απεργίας, ο εργασιακός νόμος του 2021 έρχεται να θέσει περαιτέρω εμπόδια:

1) Επιβάλλεται η ελάχιστη εγγυημένη υπηρεσία του 1/3 του προσωπικού σε επιχειρήσεις ζωτικής κοινωνικής σημασίας κατά τη διάρκεια της απεργίας. Με αυτό το μέτρο λύνεται μια χρόνια συλλογική διαφορά αναφορικά με το αναγκαίο όριο προσωπικού σε τέτοιου είδους επιχειρήσεις μιας και πλέον ορίζεται από το νόμο (άρθ. 95, παρ. 2) και δεν υπάρχει η συλλογική διαπραγμάτευση και η συνακόλουθη προσφυγή στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας που απαιτούνταν παλαιότερα. Η παράκαμψη της συλλογικής συμφωνίας και η επιβολή του σχετικού ορίου από το νόμο ουσιαστικά ακυρώνει το ρόλο της απεργίας σε έναν ευρύ κατάλογο επιχειρήσεων και οργανισμών που χαρακτηρίζονται ζωτικής σημασίας, ιδίως μάλιστα όταν τις περισσότερες φορές το 1/3 του προσωπικού αρκεί ώστε με την κατάλληλη κατανομή του να επιτυγχάνεται η εξουδετέρωση της απεργίας (Κουζής, 2022).

2) Ο εν λόγω νόμος ορίζει ότι αναστέλλεται η απεργία κατά τη διάρκεια του δημοσίου διαλόγου σε φορείς του δημοσίου όπως και σε επιχειρήσεις ζωτικής κοινωνικής σημασίας κατά τη διάρκεια της 48ωρης αυτής διαδικασίας (άρθ. 85, παρ. 4). Αυτό το μέτρο συνιστά ακόμα ένα εμπόδιο στην άσκηση του απεργιακού δικαιώματος, κι αυτό διότι οι προηγούμενες διατάξεις παρότι όριζαν την υποχρεωτικότητα της υποβολής αιτήματος για δημόσιο διάλογο ενώπιον του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, δεν όριζαν και την αναστολή της απεργίας.

3) Ορίζεται ότι «η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει απεργία υποχρεούται να προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων, οι οποίοι δεν συμμετέχουν στην απεργία, ώστε να προσέρχονται και να αποχωρούν ελεύθερα και ανεμπόδιστα από την εργασία τους και να παρέχουν αυτήν χωρίς εμπόδιο και ιδίως χωρίς την άσκηση σωματικής ή ψυχολογικής βίας σε βάρος τους από οιονδήποτε» (άρθ. 93, παρ. 1). Σε περίπτωση «παρεμπόδισης» της εργασίας, λοιπόν, διακόπτεται η απεργία και ότι καταβάλλεται αποζημίωση από τον αρμόδιο συνδικαλιστικό φορέα,

ενώ για τη συνέχιση της απεργίας απαιτείται η επανέναρξη των διαδικασιών (παρ. 2 και 3). Η διατύπωση περί «παρεμπόδισης» της εργασίας με γενικούς και ασαφείς όρους αφήνει περιθώρια για αυθαίρετες ερμηνείες του νόμου, ενώ η διακοπή της απεργίας σε τέτοια περίπτωση και η συνακόλουθη καταβολή αποζημιώσεων από το συνδικάτο ενισχύουν την καταστολή των απεργιών και ενθαρρύνουν την απεργοσπασία (Κουζής, 2022).

4) Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις υποχρεούνται πλέον να εγγράφονται στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕΜΗΣΟΕ), το οποίο τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα του υπουργείου Εργασίας (ΕΡΓΑΝΗ) και να υποβάλλουν εκεί όλα τα στοιχεία της εσωτερικής λειτουργίας τους. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν εγγραφεί στο ΓΕΜΗΣΟΕ ή δεν καταθέσει σε αυτό τα στοιχεία της ή δεν τα τηρεί επικαιροποιημένα τότε «αναστέλλονται το δικαίωμα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαπραγματεύεται συλλογικώς και να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας, η προστασία των στελεχών της συνδικαλιστικής οργάνωσης έναντι της απόλυσης και της μετάθεσης και τα δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των στελεχών της». Επίσης αναστέλλεται και δεν καταβάλλεται οποιαδήποτε χρηματοδότηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή συνδεδεμένης με αυτήν οντότητας από κρατικούς ή συγχρηματοδοτούμενους πόρους (άρθ. 83).

Σύμφωνα με τον Κουζή (2022), οι διατάξεις αυτές παρότι φαινομενικά στοχεύουν στην προώθηση της διαφάνειας των συλλογικών οργανώσεων, στην πραγματικότητα δημιουργούν περισσότερα προβλήματα από αυτά που προσπαθούν να λύσουν διότι η υποβολή των στοιχείων της εσωτερικής λειτουργίας των συνδικάτων για λόγους διαφάνειας συνιστά πλεονασμό μιας και πρόκειται για στοιχεία που κατατίθενται στις γραμματείες των αρμόδιων δικαστηρίων. Τα εν λόγω μέτρα, με άλλα λόγια, περισσότερο στοχεύουν στο να προσθέσουν ακόμα περισσότερους περιορισμούς στο δημοκρατικό δικαίωμα της απεργίας και της συνδικαλιστικής δράσης παρά στην «εξασφάλιση της διαφάνειας των συνδικάτων».

Ο Καζάκος (2021) επισημαίνει πως αν ο στόχος ήταν η εξασφάλιση της διαφάνειας των συνδικάτων θα αρκούσε για την περίπτωση μη εγγραφής ένα ηπιότερο μέτρο / κύρωση, και όχι η στέρηση όλων των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων.

Τέλος, η μη καταβολή της χρηματοδότησης συνδικαλιστικής οργάνωσης σε περίπτωση μη τήρησης της εγγραφής στο ΓΕΜΗΣΟΕ στοχεύει στην ενδυνάμωση της ήδη έντονης εξάρτησης των συνδικάτων από το κράτος επιδεινώνοντας ακόμα περισσότερο μια πάγια αδυναμία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος (Κουζής, 2007).

5) Πέρα από την προστασία από τις απολύσεις και τις μεταθέσεις, τα συνδικαλιστικά στελέχη βλέπουν και τις διευκολύνσεις τους (άδειες κ.α) να υφίστανται περιορισμό (άρθ. 88, παρ. 6 και άρθ. 90, παρ. 2) λόγω της μη τήρησης της υποχρέωσης των συνδικάτων για την εγγραφή τους στο ΓΕΜΗΣΟΕ.

6) Η αναστολή, τέλος, της εφαρμογής των διαιτητικών αποφάσεων σε περίπτωση δικαστικού τους ελέγχου (άρθ. 99, παρ. 3) συνιστά ακόμα ένα μέτρο περιορισμού των συλλογικών ρυθμίσεων και ενδυνάμωσης της κυριαρχίας των οικονομικών κριτηρίων στην επίλυση των συλλογικών διαφορών (Κουζής, 2022).

2.5 Λοιπές διατάξεις

2.5.1 Η κύρωση των διεθνών συμβάσεων και η ενσωμάτωση της κοινοτικής οδηγίας.

Ο εν λόγω εργασιακός νόμος κυρώνει, πρώτον, τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, δεύτερον τη Σύμβαση 287 της Διεθνούς οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία, και τρίτον ενσωματώνει την Οδηγία 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής. Τα πρώτα 54 άρθρα του συγκεκριμένου νόμου όπως και τα άρθρα 126-128 είναι αφιερωμένα στην κατοχύρωση των δύο διεθνών συμβάσεων και της κοινοτικής οδηγίας και περιλαμβάνουν θετικές διατάξεις για τους εργαζομένους. Μερικές από αυτές είναι οι εξής:

1) Αυστηροποιούνται οι υποχρεώσεις του εργοδότη και εισάγονται πολιτικές σε επίπεδο επιχείρησης για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης (άρθ. 5 και 9).

2) Εισάγεται η άδεια πατρότητας 14 εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Η άδεια αυτή δύναται: είτε α) να χορηγείται 2 ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οπότε οι υπόλοιπες 12 χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, άμεσα λόγω της γέννησης του τέκνου, εντός 30 ημερών από την ημερομηνία γέννησης είτε β) να χορηγείται μετά την ημερομηνία γέννησης, ενώ σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, ηλικίας έως 8 ετών, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια (άρθ. 27).

3) Βελτιώνεται περαιτέρω η γονική άδεια (άρθ. 28), μιας και προβλέπεται πλέον δικαίωμα γονικής άδειας 4 μηνών, η οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να φτάσει τα 8 έτη, για κάθε εργαζόμενο γονέα ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα εφόσον έχει συμπληρώσει 1 έτος συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ίδιο εργοδότη, ενώ σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως 8 ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

4) Εισάγεται η άδεια φροντιστή: κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει 6 μήνες συνεχόμενης ή με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούται άδεια, για τη φροντίδα προσώπου, διάρκειας έως 5 εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση (άρθ. 29).

5) Προβλέπεται πλέον η δυνατότητα απουσίας για λόγους ανωτέρας βίας, που βεβαιώνονται με ιατρική γνωμάτευση, και συγκεκριμένα εργαζόμενος γονέας ή φροντιστής δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του, έως 2 φορές ετησίως και έως 1 εργάσιμη ημέρα κάθε φορά με αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος, που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου (άρθ.30).

6) Εισάγεται η άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης τέκνου χωρίς περικοπή των αποδοχών και μετά από άδεια του εργοδότη, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα, μέχρι τη συμπλήρωση 4 εργάσιμων ημερών, κάθε ημερολογιακό έτος, με σκοπό οι εργαζόμενοι γονείς να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους, για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης (άρθ. 38).

7) Ρυθμίζεται η άδεια φροντίδας τέκνου και συγκεκριμένα: Οι εργαζόμενοι γονείς, όπως ορίζονται στο άρθρο 33 του νόμου, δικαιούνται, εναλλακτικώς μεταξύ τους, την άδεια φροντίδας τέκνου. Η άδεια χορηγείται για χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας ή της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας ή της γονικής άδειας (ανατροφής), ως μειωμένο ωράριο, με δικαίωμα είτε να προσέρχεται κατά 1 ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά 1 ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με την αίτησή του. Εναλλακτικώς, έπειτα από συμφωνία των μερών, το μειωμένο ωράριο της παρούσας μπορεί να χορηγείται με άλλους τρόπους, όπως: α) μειωμένο ωράριο εργασίας κατά 2 ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και κατά 1 ώρα ημερησίως για τους επόμενους 6 μήνες, β) πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού, γ) ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο/η εργαζόμενος/η δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού ή δ) με όποιον άλλον τρόπο συμφωνούν τα μέρη (αρθ. 37).

8) Τέλος προβλέπεται η εκπόνηση ενός ετήσιου Εθνικού Προγράμματος για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία με στόχο την παρακολούθηση της υλοποίησης των σκοπών προώθησης της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων (άρθ. 127).

2.5.2 Μέτρα για την παραβατικότητα στην εργασία

Ο εργασιακός νόμος 4808/2021 από τη μια πλευρά εισάγει μέτρα για την ενίσχυση της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας μέσω της ευρύτερης εφαρμογής της ψηφιακής κάρτας εργασίας. Από την άλλη όμως αποδυναμώνει αισθητά το ρόλο των ελεγκτικών μηχανισμών. Αναλυτικότερα,

1) Μετατρέπεται το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) σε ανεξάρτητη αρχή χωρίς νομική προσωπικότητα με την επωνυμία «Επιθεώρηση Εργασίας» (άρθ. 102-125). Σύμφωνα με τον Κουζή (2021), αυτό ενισχύει τις ανησυχίες σχετικά με τη δυνατότητα ελέγχου της απορρυθμισμένης, και υπερευέλικτης πλέον, εργατικής

νομοθεσίας. Επίσης, με τη μετατροπή του ΣΕΠΕ σε ανεξάρτητη αρχή δίνει μια την ευκαιρία στην κυβέρνηση να μεταθέσει τις πολιτικές ευθύνες της στο ίδιο το ΣΕΠΕ (Καζάκος, 2021).

2) Δίνεται η δυνατότητα της εκπρόθεσμης ηλεκτρονικής υποβολής από τον εργοδότη των απαραίτητων εντύπων στο σύστημα Εργάνη, χωρίς συνέπειες. Επίσης ορίζεται ότι «κάθε εργοδότης δύναται, με τροποποιητική υποβολή, ηλεκτρονικώς, να προβεί σε διόρθωση στοιχείων εντύπου που έχει ήδη υποβάλει» (άρθ. 75), κάτι το οποίο ευνοεί περαιτέρω την καταπάτηση της εργατικής νομοθεσίας ενώ αποδυναμώνει περισσότερο το ρόλο των ελεγκτικών μηχανισμών (Κουζής, 2022).

3) Θετικό κρίνεται το μέτρο περί της υποχρεωτικότητας της εισαγωγής της ψηφιακής κάρτας εργασίας στις επιχειρήσεις, η οποία συνδέεται με το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του υπουργείου εργασίας, με σκοπό τον έλεγχο του πραγματικού εργάσιμου χρόνου. Ορίζονται, μάλιστα, και υψηλά πρόστιμα για τους παραβάτες εργοδότες (άρθ. 74). Το μέτρο αυτό είναι απαραίτητο για την αδύναμη πλευρά της εργασιακής σχέσης δεδομένης και της περαιτέρω χαλάρωσης των ελεγκτικών μηχανισμών. Από την άλλη πλευρά, το πώς όμως θα χρησιμοποιηθεί στην πράξη αυτό το εργαλείο εξαρτάται από την ύπαρξη ενός επαρκώς στελεχωμένου ελεγκτικού μηχανισμού, του ΣΕΠΕ, που θα μπορεί να επιβάλει αποτελεσματικές κυρώσεις (Καζάκος, 2021). Το ΣΕΠΕ ωστόσο όπως είδαμε μετατρέπεται σε ανεξάρτητη αρχή.

Κεφάλαιο 3

Η αποτίμηση του εργασιακού νόμου 4808/2021

Ο εργασιακός νόμος 4808/2021 επιφέρει μια σειρά από αλλαγές τόσο στο ατομικό όσο και στο συλλογικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων, και παρότι στον τίτλο του δηλώνεται η προστασία της εργασίας, στην πραγματικότητα έρχεται για να κατακρημνίσει και τα τελευταία οχυρά του εργατικού δικαίου της χώρας, όσα τουλάχιστον απέμειναν όρθια μετά τη δεκάχρονη εφαρμογή των μνημονίων και την πανδημία. Οι ρυθμίσεις του έρχονται να προστεθούν σε μια σειρά αντεργατικών ρυθμίσεων που λαμβάνουν χώρα ήδη από τη δεκαετία του 1990 που επιβάλλουν ακραία ευελιξία και επισφάλεια στις εργασιακές σχέσεις και που έχουν υποβαθμίσει το επίπεδο ζωής των μισθωτών εργαζομένων (ΓΣΕΕ, 2021).

Οι βασικότερες διατάξεις του νόμου προσαρμόζουν ακόμα περισσότερο τις βασικές παραμέτρους της εργασίας (χρόνος εργασίας, μορφή απασχόλησης, σύστημα απολύσεων) στις ανάγκες της εργοδοσίας, ενώ ταυτόχρονα εισάγουν νέα εμπόδια στα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα και την απεργία η οποία ουσιαστικά ακυρώνεται στην πράξη (Πετρόπουλος, 2021). Η επέκταση της κυριακάτικης εργασίας διευρύνοντας τα «αντικοινωνικά» ωράρια, η εισαγωγή της ατομικής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για την συνολική διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η αύξηση του ανώτατου ορίου των νόμιμων υπερωριών, η αποφυγή της επαναπρόσληψης του εργαζόμενου σε περίπτωση άκυρης απόλυσης, η εκ των υστέρων θεραπεία της ακυρότητας της απόλυσης από τον εργοδότη, η χρήση του διακεκομμένου ωραρίου για τη μερική απασχόληση μέσα από τη χρήση των υπερωριών, η επιβολή της ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας του 1/3 του προσωπικού σε επιχειρήσεις ζωτικής κοινωνικής σημασίας κατά τη διάρκεια της απεργίας και η υποχρεωτικότητα της εγγραφής των συνδικάτων στο ΓΕΜΗΣΟΕ, είναι μερικές μόνο από τις απορρυθμίσεις που εισάγονται με το Ν. 4808/2021, σε μια χώρα μάλιστα όπου η εργασία βιώνει το μεγαλύτερο βαθμό υποβάθμισης στον ευρωπαϊκό χώρο (Eurofound, 2021).

Από την άλλη πλευρά, ο εργασιακός νόμος του 2021 περιλαμβάνει και κάποιες θετικές για τους εργαζομένους διατάξεις. Η επικύρωση των δύο διεθνών συμβάσεων εργασίας και η ενσωμάτωση μιας οδηγίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης

όντως αποτελούν θετικά στοιχεία. Επίσης, η ενεργοποίηση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για την αντιμετώπιση της εργοδοτικής παραβατικότητας σε σχέση με τον χρόνο εργασίας μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμο εργαλείο, αρκεί βέβαια να επιβληθεί η χρήση του σε όλες τις επιχειρήσεις και να υπάρχει ένας αξιόπιστος και χρήσιμος ελεγκτικός μηχανισμός για την εφαρμογή της. Ακόμα, οι νέες διατάξεις για την τηλεργασία, η κατάργηση της διάκρισης μεταξύ εργατών και υπαλλήλων σε θέματα απολύσεων, όπως και η προσθήκη περισσότερων επίσημων αργιών, συνιστούν επίσης θετικά για την πλευρά της εργασίας μέτρα. Ωστόσο, αυτά τα αποσπασματικά θετικά στοιχεία που συναντώνται σε ένα σύνολο 165 άρθρων δεν μπορούν να αποκρύψουν τον βαθιά αντικοινωνικό χαρακτήρα των λοιπών ρυθμίσεων του νομοσχεδίου (Καζάκος, 2021), ενός νομοσχεδίου ενισχύει και εμβαθύνει τη μανία απορρύθμισης όλης της προηγούμενης δεκαετίας, που με άλλα λόγια ουσιαστικά συνεχίζει με ακραίο τρόπο την κατακρεούργηση των εργασιακών δικαιωμάτων μετά τη λαίλαπα των μνημονίων και της πανδημίας (Κουζής, 2021).

3.1 Η εικόνα της εργασίας στην Ελλάδα μετά από την εφαρμογή του νόμου

1) Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, το Μάρτιο του 2022 η επίσημη ανεργία είναι στο 12,2%, ποσοστό που καθιστά την Ελλάδα ανάμεσα στις πρώτες θέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση, και στην πρώτη θέση στην ανεργία των νέων, με το ποσοστό για αυτή την κατηγορία να αγγίζει το 40%. Τα πράγματα γίνονται χειρότερα εάν αναλογιστούμε ότι οι πραγματικοί άνεργοι, με βάση τον αριθμό των εγγεγραμμένων στον ΟΑΕΔ, είναι πολύ περισσότεροι από ότι στα στοιχεία της επίσημης ανεργίας (Κουζής, 2022).

2) Το ποσοστό απασχόλησης είναι το χαμηλότερο στην Ευρωπαϊκή Ένωση (58%) (Eurostat, 2022) λόγω προφανώς της υψηλής ανεργίας και του μεγάλου αριθμού των αέργων που αποθαρρύνονται να αναζητήσουν εργασία.

3) Ο γενικός κατώτατος μισθός ένα χρόνο μετά την εφαρμογή του νόμου και με την αύξηση που πήρε στις 1/5/2022 είναι στα 713 ευρώ και αντιστοιχεί στο 50% του διάμεσου μισθού, σε αρνητική απόκλιση από το όριο της φτώχειας και κατατάσσεται στην έβδομη και τελευταία θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση με όρους αγοραστικής δύναμης (Eurostat, 2022).

4) Ο κίνδυνος φτώχειας επεκτείνεται στο 16% των εργαζομένων τον Οκτώβριο του 2021 (Eurostat, 2021).

Βλέπουμε λοιπόν ότι δε σταματάει η συνολική υποβάθμιση της εργασίας και η ένταση της εργασιακής επισφάλειας που απορρέουν από τις χαμηλές αμοιβές, από την εκτίναξη των ευέλικτων και επισφαλών μορφών εργασίας, από τη διευκόλυνση των απολύσεων και, γενικότερα, την ενίσχυση της ευελιξίας της ελληνικής αγοράς εργασίας που λαμβάνει χώρα ήδη από το 1990.

Σε αυτό το σημείο μπορεί να δοθεί και η απάντηση στο βασικό ερευνητικό ερώτημα της παρούσας εργασίας. Ο εργασιακός νόμος 4808/2021, παρότι στον τίτλο του επαγγέλλεται την προστασία της εργασίας, στην πραγματικότητα δεν ανταποκρίνεται σε αυτό τον στόχο. Και αυτό διότι η πλειοψηφία των διατάξεών του συμβάλλουν στην επιδείνωση της εργασίας που ήδη δοκιμάζεται βίαια από την κρίση της πανδημίας σε συνέχεια της δεκαετούς κρίσης που προηγήθηκε. Ο έντονα απορρυθμιστικός νόμος του 2021 στοχεύει στην μόνιμη εξουδετέρωση ή συρρίκνωση του εργασιακού θεσμικού πλαισίου, μιας και στην πραγματικότητα η κυβέρνηση που τον εισάγει πιστεύει στο νεοφιλελεύθερο δόγμα ότι το Εργατικό Δίκαιο βλάπτει την οικονομία, ενώ προωθεί και το κλίμα που επιχειρείται να διαμορφωθεί και στη συνέχεια.

3.2 Οι τελευταίες παρεμβάσεις στην εργατική νομοθεσία

Το Σεπτέμβριο του 2023 και έχοντας το έδαφος στρωμένο από το «νέο εργατικό δίκαιο» του 2021, η κυβέρνηση καταθέτει στη Βουλή ένα νέο νομοσχέδιο (Ν. 5053/2023: Για την ενίσχυση της εργασίας- Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019- Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας- Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας), το οποίο δεν αποτελεί παρά μια εμβάθυνση των διατάξεων του νόμου Χατζηδάκη, ενώ εισάγει και μερικές ακόμα «ευελιξίες» στις ελληνικές εργασιακές σχέσεις.

Ενδεικτικά αναφέρονται μερικές από τις σημαντικότερες διατάξεις που περιλαμβάνει:

1) «Δεν επιτρέπεται» να συνάπτονται συμφωνίες ή να τίθενται ρήτρες με τις οποίες ο εργαζόμενος απαγορεύεται να παρέχει εργασία σε άλλους εργοδότες, εκτός αν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους, όπως η υγεία και η ασφάλεια, η προστασία του επιχειρηματικού απορρήτου, η εργασία σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις ή η αποφυγή της σύγκρουσης συμφερόντων, ενώ απαγορεύεται και κάθε δυσμενής μεταχείριση του εργαζόμενου σε περίπτωση που παρέχει εργασία και σε άλλους εργοδότες (άρθ. 9).

2) Εισάγεται η εξαήμερη εργασία: α) Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συνεχούς λειτουργίας με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενήμερη εβδομαδιαία εργασία, και β) Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων, που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας, αλλά είναι δυνατόν να λειτουργούν κατά τις ημέρες Δευτέρα έως και Σάββατο, επί είκοσι τέσσερις ώρες, με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, και στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενήμερη εβδομαδιαία εργασία, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, και κατά τις οποίες η επιχείρηση παρουσιάζει απρόβλεπτα ιδιαίτερα αυξημένο φόρτο εργασίας (αρθ. 25 και 26).

Η απασχόληση των εργαζομένων, κατά την πρόσθετη ημέρα, δεν δύναται να υπερβαίνει τις οκτώ ώρες, ενώ κατά την ημέρα αυτή δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης από τον εργαζόμενο. Το ημερομίσθιο της έκτης ημέρας πληρώνεται προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό.

3) Προστίθενται ακόμα περισσότερες κατηγορίες εργαζομένων που δύναται να εργαστούν Κυριακές και Αργίες (παραδείγματος χάρη εργαζόμενοι σε βιομηχανίες τροφίμων και εργαζόμενοι σε θερμοκήπια) (άρθ.27). Πρόκειται για την επέκταση του αντίστοιχου άρθρου του Ν. 4808/2021.

4) «Όποιος α) παρεμποδίζει με οποιοδήποτε τρόπο την ελεύθερη και ακώλυτη προσέλευση ή αποχώρηση από τον χώρο εργασίας εργαζομένων οι οποίοι δεν συμμετέχουν σε απεργία και επιθυμούν να εργαστούν ή παροχή της εργασίας από αυτούς, ή β) ασκεί σωματική βία ή απειλή με σωματική βία ή άλλη παράνομη πράξη ή παράλειψη σε βάρος τους, προκειμένου να εξαναγκαστούν να συμμετάσχουν στην απεργία ή γ) συμμετέχει σε κατάληψη χώρων εργασίας ή εισόδων τους, κατά τη διάρκεια απεργίας ή ανεξαρτήτως αυτής, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον έξι

μηνών και χρηματική ποινή, αν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλη διάταξη. Η επανειλημμένη τέλεση της αξιόποινης πράξης συνιστά επιβαρυντική περίσταση » (άρθ. 31).

Στο ήδη ασφυκτικό νομικό πλαίσιο για τη διεξαγωγή μιας απεργίας προστίθεται και η συγκεκριμένη διάταξη η οποία ενθαρρύνει την απεργοσπασία, μιας και πλέον επιβάλλεται- με ασαφείς όρους- ακόμα και φυλάκιση σε όσους εμποδίζουν τους απεργοσπάστες.

5) Δίνεται η δυνατότητα σε επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν το σύστημα ψηφιακής κάρτας εργασίας να μην καταχωρούν στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ II» τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή την υπερωριακή απασχόληση πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους (άρθ. 22).

6) Εισάγεται το σύστημα της «ελάχιστης προβλεψιμότητας της εργασίας» σε περιπτώσεις που το πρόγραμμα οργάνωσης του χρόνου εργασίας του εργαζομένου είναι «μη προβλέψιμο». Εφαρμόζεται όταν πληρούνται σωρευτικά οι ακόλουθες δύο προϋποθέσεις: α) Η εργασία παρέχεται εντός προκαθορισμένων ωρών και ημερών αναφοράς β) Ο εργαζόμενος έχει ειδοποιηθεί από τον εργοδότη για την ανάθεση της εργασίας εγγράφως ή με γραπτό μήνυμα μέσω κινητού τηλεφώνου ή με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με άλλο πρόσφορο τρόπο, σε εύλογο χρόνο που δεν μπορεί να είναι μικρότερος των είκοσι τεσσάρων ωρών πριν από την ανάληψη της εργασίας (άρθ. 10).

Πρόκειται για μια παραλλαγή των κλασικών συμβάσεων μηδενικών ωρών εργασίας που συναντώνται σε άλλες χώρες. Οι συμβάσεις μηδενικού ωραρίου αποτελούν μια ακόμα μορφή υπερ-ευελιξίας στο πλαίσιο των οποίων ο εργαζόμενος δεν έχει σταθερό εισόδημα και ωράριο και εργάζεται (και αμείβεται) μόνο όταν προκύψει ανάγκη για εργασία. Τελεί με άλλα λόγια σε μία διαρκή κατάσταση διαθεσιμότητας προς εργασία (Γραμμένος, 2023).

Η μόνη διαφορά είναι ότι στην ελληνική περίπτωση ο νομοθέτης όρισε ότι εργοδότης και εργαζόμενος υποχρεούνται να συμφωνούν σε έναν συνολικό αριθμό ωρών εργασίας και σε έναν ελάχιστο αριθμό αμειβομένων ωρών εργασίας, που δεν μπορεί να υπολείπεται του ¼ του συμφωνημένου συνολικού αριθμού ωρών (παρ. 4).

7) Τέλος, ο συγκεκριμένος νόμος πάει ένα βήμα παραπέρα τη συνολική διευθέτηση του χρόνου εργασίας (άρθ. 28) διαγράφοντας από τον προηγούμενο Ν. Χατζηδάκη την φράση «μετά από σχετικό αίτημα του εργαζομένου».

Βλέπουμε λοιπόν ότι το νέο νομοσχέδιο κινείται πάνω στους άξονες που χάραξε ο προηγούμενος νόμος Χατζηδάκη (Ν. 4808/2021). Είναι μια προέκτασή του με κάποιες πρόσθετες διατάξεις που στοχεύουν στην περαιτέρω ευελικτοποίηση των εργασιακών σχέσεων και την διευκόλυνση της εργοδοσίας.

Συμπεράσματα

Το κυρίαρχο μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας που επικρατεί από το πρώτο τέταρτο του 20ου αιώνα έως και τα μέσα της δεκαετίας του 1970, αποδίδεται με τον όρο «φορντισμός». Το μοντέλο αυτό επιχειρεί να συνδέσει τη μαζική παραγωγή με τη μαζική κατανάλωση, εγκαινιάζοντας δύο καινοτομίες στο χώρο της εργασίας: τη γραμμή συναρμολόγησης και την εκμηχάνιση. Αυτές οι καινοτομίες επέτρεψαν τη μαζική παραγωγή τυποποιημένων προϊόντων και τη μαζική κατανάλωσή τους. Την ίδια περίοδο, διαμορφώνεται και το τυπικό εργασιακό πρότυπο το οποίο έχει τα εξής βασικά χαρακτηριστικά: εξαρτημένη, μισθωτή εργασία, πλήρους ωραρίου υπό την ισχυρή ασφαλιστική κάλυψη των συλλογικών συμβάσεων. Σε αυτό το πλαίσιο, τα εργασιακά δικαιώματα βρίσκονται ιστορικά στην καλύτερή τους κατάσταση.

Το ξέσπασμα της κρίσης στα μέσα της δεκαετίας 1970, όπου επικρατούν αβεβαιότητα και υψηλά ποσοστά ανεργίας, καθώς και οι αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας (απο-βιομηχάνιση, μαζική ένταξη γυναικών στην απασχόληση, εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην εργασία κ.α), θέτουν υπό αμφισβήτηση τον παλαιότερο τρόπο οργάνωσης της εργασίας και το λεγόμενο τυπικό εργασιακό πρότυπο. Υπαίτια για την κρίση θεωρείται, πρώτον, η ανισορροπία μεταξύ της «άκαμπτης» παραγωγής του φορντικού μοντέλου και της αυξανόμενης και εξειδικευμένης πλέον ζήτησης, και, δεύτερον, το τυπικό εργασιακό πρότυπο το οποίο δημιουργεί «ακαμψίες» στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, σύμφωνα με τη μαρξιστική προσέγγιση, αυτό περισσότερο μοιάζει με μια μετάθεση των αιτιών της κρίσης, παρά με μια ουσιαστική ανάγνωση των αιτιών που τη δημιουργούν, με αποτέλεσμα η κρίση να συνιστά σημαντική ευκαιρία για αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας με απώτερο στόχο την εξυπηρέτηση των συμφερόντων του κεφαλαίου.

Ως απάντηση στην καπιταλιστική κρίση, λοιπόν, προτάσσεται η υιοθέτηση ενός νέου, ευέλικτου εργασιακού προτύπου, με αποτέλεσμα στη συνέχεια οι πολιτικές υπέρ της ευελιξίας της εργασίας να εξαπλώνονται σε όλη την ανεπτυγμένη Δύση. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, μάλιστα, θέτει την ευελιξία σε κομβική θέση στην πολιτική της ατζέντα. Οι βασικοί άξονες της ευελιξίας που προωθούνται είναι οι εξής: α) η

ευελιξία της απασχόλησης, που συνεπάγεται την απελευθέρωση των απολύσεων και την ανάπτυξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης μειωμένων εργασιακών δικαιωμάτων, β) η ευελιξία του εργάσιμου χρόνου με την πλήρη προσαρμογή του ωραρίου στις ανάγκες των εργοδοτών και γ) η ευελιξία των αποδοχών που συνεπάγεται την απελευθέρωση των μισθών από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και την αυθαιρεσία του τρόπου καθορισμού των αποδοχών.

Οι επιπτώσεις της ευελιξίας είναι κατά βάση αρνητικές για τον αδύναμο πόλο της εξαρτημένης εργασιακής σχέσης. Η ευελιξία συνεπάγεται, μεταξύ άλλων, περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα, ανασφαλείς θέσεις εργασίας, περιορισμένη επαγγελματική ανέλιξη και εντατικοποιημένους ρυθμούς εργασίας.

Η Ελλάδα, προσπαθώντας να εναρμονιστεί με τις κατευθύνσεις που λαμβάνει από την Ευρωπαϊκή Ένωση, επιχειρεί με αργά βήματα ήδη από τις αρχές της δεκαετίας 1990 να εφαρμόσει πολιτικές υπέρ της ευελιξίας της εργασίας. Στη συνέχεια, τόσο το ξέσπασμα της κρίσης του 2008, και η συνακόλουθη υπογραφή των «μέτρων στήριξης της ελληνικής οικονομίας», των λεγόμενων μνημονίων, όσο και η πρόσφατη πανδημική κρίση, αποτελούν την κατάλληλη αφορμή για την περαιτέρω απορρύθμιση της ελληνικής αγοράς εργασίας μέσω της εισαγωγής μιας σειράς μέτρων με βασικό άξονα την μείωση του εργατικού κόστους και την ενίσχυση της ευελιξίας.

Τον Ιούνιο του 2021, η ελληνική κυβέρνηση, έχοντας όλο το έδαφος στρωμένο από τις συνεχείς παρεμβάσεις υπέρ της ευελιξίας της εργασίας των προηγούμενων ετών, καταθέτει στη Βουλή ένα νέο νομοθέτημα το οποίο παρότι προβάλλεται ως επανάσταση απέναντι στα κακώς κείμενα της αγοράς εργασίας και παρότι στον τίτλο του δηλώνεται η προστασία της εργασίας, στην πραγματικότητα ενισχύει και εμβαθύνει τη μανία απορρύθμισης της εργασίας που λαμβάνει χώρα ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1990. Πρόκειται για τον Ν. 4808/2021 ο οποίος αποτελείται από ένα σύνολο 165 άρθρων. Ανεξάρτητα από τα αποσπασματικά θετικά μέτρα που περιλαμβάνει, τα οποία βέβαια σε μεγάλο βαθμό αποτελούν κύρωση διεθνών συμβάσεων και κοινοτικών οδηγιών υποχρεωτικού χαρακτήρα, ουσιαστικά συνεχίζει την αποδιάρθρωση των -ήδη πληγωμένων από τις αλλεπάλληλες παρεμβάσεις των προηγούμενων ετών- εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα.

Οι περισσότερες διατάξεις του Ν. 4808/2021 στοχεύουν στην αποδιάρθρωση και προσαρμογή του εργάσιμου χρόνου στις ανάγκες της εργοδοσίας, στην ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και στην περαιτέρω απελευθέρωση των απολύσεων, που όπως ήδη αναφέρθηκε αποτελούν τους βασικούς πυλώνες της ευελιξίας της εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, η αποδιάρθρωση του εργάσιμου χρόνου επιτυγχάνεται με την εισαγωγή της η ατομικής συμφωνίας εφαρμογής της συνολικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας που προκύπτει ύστερα από σχετικό αίτημα του εργαζομένου, με την εισαγωγή της τετραήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, με την αύξηση του ανώτατου αριθμού των υπερωριών και τη μείωση της αμοιβής τους, με την επέκταση της κυριακάτικης εργασίας και σε νέες κατηγορίες οικονομικών δραστηριοτήτων και με την επέκταση του χρόνου χορήγησης της ετήσιας άδειας έως και το πρώτο τρίμηνο του επόμενου έτους. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ενισχύονται με την καθιέρωση του διακεκομμένου ωραρίου για τη μερική απασχόληση μέσα από τη χρήση των υπερωριών, τη διαμόρφωση των όρων απασχόλησης μέσω ψηφιακής πλατφόρμας με κριτήρια εύνοιας της ανεξάρτητης εργασίας και την εισαγωγή της άδειας άνευ αποδοχών για ένα έτος με δυνατότητα παράτασης. Τέλος, η απελευθέρωση των απολύσεων ενισχύεται με τη δυνατότητα του εργοδότη να αποφεύγει την επαναπρόσληψη του απολυμένου εργαζόμενου σε περίπτωση άκυρης απόλυσης με την καταβολή μιας πρόσθετης αποζημίωσης, με την εκ των υστέρων θεραπεία της ακυρότητας της απόλυσης από τον εργοδότη και με τη δυνατότητα απαλλαγής από την παροχή εργασίας κατά το στάδιο της προειδοποίησης της απόλυσης.

Οι συνέπειες που απορρέουν για τον αδύναμο πόλο της εργασιακής σχέσης από αυτή την περαιτέρω απορρύθμιση των κομβικότερων παραμέτρων των εργασιακών σχέσεων είναι πολλές και σημαντικές. Ένας ειρηνικός, και νόμιμος, τρόπος διαμαρτυρίας που έχουν στα χέρια τους οι εργαζόμενοι για να εναντιωθούν στη συρρίκνωση των εργασιακών τους δικαιωμάτων, η απεργία, υφίσταται και αυτή με το Ν. 4808/2021 σημαντικούς περιορισμούς. Στο ήδη ασφυκτικό για την διεξαγωγή μιας απεργίας νομικό πλαίσιο έρχονται να προστεθούν ακόμα περισσότερα μέτρα που ισοπεδώνουν τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα και την απεργία. Συγκεκριμένα ο νόμος εισάγει: την έμμεση καταστολή της απεργίας σε επιχειρήσεις

ζωτικής κοινωνικής σημασίας με την επιβολή της ελάχιστης εγγυημένης υπηρεσίας του 1/3 του προσωπικού, την αναστολή της απεργίας κατά τη διάρκεια του δημοσίου διαλόγου σε φορείς του δημοσίου και σε επιχειρήσεις ζωτικής κοινωνικής σημασίας, τη διακοπή της απεργίας σε περίπτωση παρεμπόδισης της εργασίας απεργοσπαστών, την υποχρέωση της εγγραφής των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο πληροφοριακό σύστημα του υπουργείου εργασίας (ΓΕΜΗΣΟΕ), τον περιορισμό της προστασίας και των διευκολύνσεων των συνδικαλιστικών στελεχών και την αναστολή του δικαιώματος υπογραφής συλλογικής σύμβασης εργασίας σε περίπτωση μη εγγραφής του αρμόδιου συνδικάτου στο ΓΕΜΗΣΟΕ.

Τέλος, δε μπορούν να περάσουν απαρατήρητες οι διατάξεις που αφορούν την μετατροπή του ΣΕΠΕ σε ανεξάρτητη αρχή, όπως και εκείνες που δίνουν τη δυνατότητα της εκπρόθεσμης υποβολής των απαραίτητων εγγράφων από πλευράς εργοδοτών στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ που αποδυναμώνουν το ρόλο των ελεγκτικών μηχανισμών και ενθαρρύνουν την εργοδοτική ελευθερία και παραβατικότητα.

Τα μέτρα λοιπόν που εισάγει η ελληνική κυβέρνηση με το Ν. 4808/2021 δεν συνιστούν μέτρα «Για την προστασία της εργασίας», όπως αναφέρεται και στον περίφημο τίτλο του νομοθετήματος. Αντιθέτως, λαμβάνονται με απώτερο στόχο την περαιτέρω ενδυνάμωση του ευέλικτου εργασιακού προτύπου, το οποίο απορρυθμίζει και απαξιώνει το πραγματικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων, το εργατικό δίκαιο, ενώ αποτελούν τη συνέχεια μιας διαδρομής που ήδη ξεκίνησε από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, που εντάθηκε κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων και που αποκτά ακόμη μεγαλύτερες διαστάσεις σήμερα. Το περιεχόμενό τους κινείται στο ίδιο μήκος κύματος με αυτό των μέτρων των προηγούμενων ετών. Προς την περαιτέρω απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, προς το νέο ευέλικτο εργασιακό πρότυπο όπου αίρεται κάθε εργασιακό δικαίωμα και ενισχύεται η αχαλίνωτη εργοδοτική ελευθερία.

Τέλος, οι απορρυθμίσεις που εισάγονται στο πεδίο τόσο των ατομικών όσο και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων με το Ν. 4808/2021 στρώνουν, δυστυχώς, και το έδαφος για το μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα. Αυτό αποδεικνύεται και από τις τελευταίες εξελίξεις στην εργατική νομοθεσία, όπου η πιο πρόσφατη παρέμβαση συνιστά ουσιαστικά μια ενίσχυση και εμβάθυνση του νέου εργατικού δικαίου του 2021.

Πηγές-Βιβλιογραφία

Πηγές

Α' Νόμοι, Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου και Προεδρικά Διατάγματα

N.5003/2023
N.4808/2021
N.4703/2020
N 3899/2010
N.2956/2001
N.2224/1994
N.1915/1990
N.1892/1990
N. 1876/1990
N.1265/1982
Π.Ν.Π. 20/03/2020
Π.Δ.88/1999

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αυδίκος Γ., (2021), *Παράνομη και καταχρηστική απεργία και ΕΣΔΑ*. Ανακτήθηκε από <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/paranomi-kai-kataxrhstikh-apergia-kai-esda/>

Γραμμένος Ε., (2023), *Νέος εργασιακός νόμος: Τι ισχύει με τις συμβάσεις κατά παραγγελία ή συμβάσεις μηδενικών ωρών*; Ανακτήθηκε από <https://www.taxheaven.gr/news/65017/neos-ergasiakos-nomos-ti-isxuei-me-tis-symbaseis-kata-paraggelia-h-symbaseis-mhdenikwn-wrwn>

- Δεδουσόπουλος Α., (2004), *Η κρίση στην αγορά εργασίας: ρύθμιση - ευελιξίες – απορρύθμιση*, Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Δημουλάς Κ., Κουζής Γ., (επιμέλεια), (2018), *Κρίση και κοινωνική πολιτική: Αδιέξοδα και λύσεις*, Αθήνα: Τόπος.
- ΕΛΣΤΑΤ, (2022-2023), *Ερευνες Εργατικού Δυναμικού*, Αθήνα.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (1993), *Ανάπτυξη ανταγωνιστικότητα, απασχόληση — Οι προκλήσεις και η αντιμετώπιση τους για τη μετάβαση στον 21ο αιώνα*, Λευκό Βιβλίο.
- Ευστράτογλου, Α., (2015), *Οικονομική κρίση, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και παραγωγικότητα στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας*, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (2013), *Εργασιακά θέματα: «Απεργία»*, Δίκτυο υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, *Το απεργιακό φαινόμενο στην Ελλάδα*, Ετήσιες μελέτες.
- Καζάκος Α., (2021), *Αυτό που επιδιώκει στην πραγματικότητα η κυβέρνηση με το εργασιακό νομοσχέδιό της*, Βουλή επί του... περιστευλίου, ηλεκτρονική εκδ.
- Καίσαρη Α., (2021), *Courier και delivery: Επίκαιρα ζητήματα ενός επαγγέλματος που αναδείχθηκε την περίοδο της πανδημίας*, Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, 2021 (9).
- Καλτσώνης Δ., (2016), *Τι είναι το κράτος; Τι δημοκρατία χρειαζόμαστε;* Αθήνα: Τόπος.
- Καραμεσίνη Μ, Κουζής Γ., (επιμέλεια), (2005), *Πολιτική Απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής*, Αθήνα: Gutenberg.
- Καραμεσίνη Μ. (2021), *Ανεργία, πολιτική απασχόλησης και πανδημική κρίση στην Ελλάδα: Διατήρηση της απασχόλησης και πλήρης απορρύθμιση της αγοράς εργασίας*, στο Καψάλης Α, Κουμαριανός Ε, Κουραχάνης Ν, (2021), *Κοινωνική πολιτική, αυταρχικός νεοφιλευθερισμός και πανδημία*, Αθήνα: Τόπος.
- Καψάλης Α, Κουμαριανός Ε, Κουραχάνης Ν., (2021), *Κοινωνική πολιτική, αυταρχικός νεοφιλευθερισμός και πανδημία*, Αθήνα: Τόπος.
- Καψάλης Α. & Κουζής Γ., (2021), *Εργασιακές σχέσεις και πανδημία σε συνθήκες αυταρχικού νεοφιλευθερισμού*, στο Καψάλης Α, Κουμαριανός Ε, Κουραχάνης Ν(2021): *Κοινωνική πολιτική, αυταρχικός νεοφιλευθερισμός και πανδημία*, Αθήνα, Τόπος.
- Κουζής Γ., (2001), *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;* Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ αρ. 14, Αθήνα.

- Κουζής Γ., (2005), *Ευελιξία της απασχόλησης και ποιότητα της εργασίας*, στο Καραμεσίνη Μ, Κουζής Γ. Επιμ. (2005): Πολιτική Απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, Αθήνα: Gutenberg.
- Κουζής Γ., (2007), *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος*, Αθήνα: Gutenberg.
- Κουζής Γ., (2018), *Το νέο εργασιακό τοπίο με αφορμή την κρίση*, στο Δημουλάς Κ, Κουζής Γ. Επιμ.(2018): Κρίση και κοινωνική πολιτική: Αδιέξοδα και λύσεις, Αθήνα: Τόπος.
- Κουζής Γ., (2021), *Νομοσχέδιο για την προστασία της εργασίας*; Βουλή επί του... περισταλίου, ηλεκτρονική έκδ.
- Κουζής Γ., (2022), *Η μεγάλη εργασιακή απορρύθμιση: Τα 30+ χρόνια προς το ευέλικτο πρότυπο*, Αθήνα, Τόπος.
- Κουζής Γ, Καψάλης Α.(2020): *Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του τρίτου μνημονίου*, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Μελέτες αρ. 50, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα.
- Κουκιάδης Ι. (2017), *Εργατικό Δίκαιο - Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, 2η έκδ.
- Λυμπεράκη Α., Δενδρινός Γ., (2004), *Ευέλικτη Εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, εκδ: Κέρκυρα.
- Παρατηρήσεις ΓΣΕΕ στα μέρη IV και V του ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής».
- Πετρόπουλος Γ., (2021), *Πώς ακυρώνεται στην πράξη η απεργία*. Ανακτήθηκε από https://www.avgi.gr/oikonomia/419517_o-nomos-hatzidaki-haristiki-boli-stin-exathliosi-ton-ergazomenon?amp
- Μαυρουδέας Στ., (1992), «*Η Προσέγγιση της Ρύθμισης: Προβλήματα μεθοδολογίας, κατεύθυνσης και ταυτότητας*», εισήγηση στο Συνέδριο «Η αναδρομή στον Marx: Το νόημα της Μαρξικής Σκέψης στην Κοινωνική Θεωρία Σήμερα».

- Νικολάου Κ., (2019), *Αναπτυξιακό νομοσχέδιο: Νόμιμη η υποδηλωμένη εργασία- Έως 4 μισθούς ετησίως οι απώλειες των μισθωτών*. Ανακτήθηκε από ergasiakadikaioimata.wordpress.com.
- Σακελλαρόπουλος Θ., Οικονόμου Χ., Σκαμνάκης Χ.& Αγγελάκη Μ., (επιμέλεια), (2018), *Κοινωνική πολιτική*, εκδ. Διόνικος.
- Σεβαστίδης Χ., (2016): «*Ανταπεργία: Ένα νομικό απολίθωμα ζαναζωντανεύει;*», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Ιούλιος-Αύγουστος.
- Σπυριδάκης Μ., (2018): *Ο μεταβαλλόμενος κόσμος της εργασίας στο μεταφορντικό καπιταλιστικό μοντέλο*, στο Σακελλαρόπουλος Θ., Οικονόμου Χ., Σκαμνάκης Χ.& Αγγελάκη Μ. (επιμέλεια), (2018), *Κοινωνική πολιτική*, εκδ. Διόνικος.
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ. (2017), *Εργατικό δίκαιο: από την κρίση στη μετάλλαξη- Προβολή ενός δυστοπικού μέλλοντος;*, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, 2017 (1).
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ., (2017α), *Ο κίνδυνος μισθού κατά το άρθρ. 656 ΑΚ σε περίπτωση απεργίας και η ανταπεργία*, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 72 (8), Σεπτέμβριος, σ. 1037.
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ., (2019), *Οι εργασιακές σχέσεις μετά την έξοδο από τα μνημόνια, Δρόμος της Αριστεράς*. Ανακτήθηκε από <https://bit.ly/eLCUbUS>.
- Gramsci A., (1934) *Αμερικανισμός και Φορντισμός*, Αθήνα: Α/συνέχεια.
- Hall S. & Held D. & McGrew A., (2003), *Η Νεωτερικότητα σήμερα*. Αθήνα: Σαββάλας
- Marx K., (1978), *Το κεφάλαιο*, Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.

Ξενόγλωσση

- Amin A., (ed) (1994), *Post - Fordism, a reader*, Oxford: Blackwell.
- Atkinson J., (1984), *Manpower Strategies for Flexible Organizations. Personnel Management*.
- Burgon B., (2010) «*Flexible employment, economic insecurity and social preferences in Europe*», *Journal of European Social Policy*.
- Eurofound, (2010), *Teleworking*.
- Eurofound, (2020), *Working time in Europe*.
- Eurofound, (2020), *Living, working and COVID-19: First findings*.
- Eurofound, (2021), *Working life in the COVID-19 pandemic 2021*.

- European commission, (2002), *Framework agreement on telework*
- European Union, *Treaty on European Union (Consolidated Version), Treaty of Maastricht, 7 February 1992, Official Journal of the European Communities C 325/5; 24 December 2002, available at: <https://www.refworld.org/docid/3ae6b39218.html>*
- Eurostat, (2020), *Quarterly national accounts – GDP and employment*.
- Eurostat, (2020-2023), *employment: annual statistics*.
- Hyman, R., (2001), *Understanding European trade unionism: Between market, class, and society*: Sage Publications.
- Pollert A., (1988), *the “flexible firm”, fixation or fact?*, Leeds:sage
- Pollert A., (1998), *Dismantling flexibility*, Leeds: Sage
- Taylor F.W., (1911), *The principles of Scientific Management*. New York and London: Harper & Brothers Publishers